

# 군 간부의 자존감이 다문화 수용성에 미치는 영향: 직무만족과 군생활 적응을 매개로

최경일\*, 조성심\*\*

한라대학교 사회복지학과\*, 신한대학교 사회복지학과\*\*

## Effect of self-esteem on multicultural acceptability that mediated by job satisfaction and adjustment to military life for Republic of Korea Army officials

Kyung-Il Choi\*, Sung-Sim Cho\*\*

Dept. of Social Welfare, Halla University\*

Dept. of Social Welfare, Shinhan University\*\*

요 약 본 연구는 군 간부의 자존감이 다문화 수용성에 영향을 미치는지 파악하는데 목적이 있다. 그리고 이러한 영향 관계를 직무만족과 군생활 적응이 매개하는지 동시에 파악하고자 한다. 이를 위하여 경기도와 강원도에 소재한 육군 부대 각 1개에 복무하는 580명의 간부를 임의표집하여 설문조사를 실시하였다. 수집한 자료는 기술통계, 상관관계 분석을 비롯하여 구조방정식 모형을 설정하여 분석하였다. 그 결과, 군 간부의 자존감은 군생활 적응만을 매개하거나 직무만족과 군생활 적응을 차례대로 매개하여 다문화 수용성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 군 간부의 다문화 수용성을 제고하기 위해서는 군 간부의 자존감, 직무만족 및 군생활 적응을 동시에 높여야 할 것이다. 이러한 결과를 토대로 군 간부의 자존감, 직무만족 및 군생활 적응력을 높이기 위한 실천적 방안을 제시하였다.

주제어 : 자존감, 다문화 수용성, 직무만족, 군생활 적응, 간부

**Abstract** The purpose of this study is to review whether the self-esteem of Republic of Korea army officers and noncommissioned officers affect cultural acceptability and at the same time to determine whether these relationships are mediated by adjustment to military life and job satisfaction. For this purpose, we conducted a survey by random sampling of 580 officers and noncommissioned officers serving in the army units located in Gyeonggi Province and Gangwon Province. The collected data was analyzed by a structural equation model, including statistical and correlation analysis. As a result of analysis, self-esteem of the military officers and noncommissioned officers appeared to be mediated only by military life adjustment, or to affect the cultural acceptability mediated by the military life and job satisfaction in turn. Therefore, in order to increase the cultural acceptability of military officers and noncommissioned officers, ROK Army should enhance the self-esteem, job satisfaction and adaptability of them.

**Key Words** : Self-esteem, Multicultural acceptability, Job satisfaction, Adjustment to military life, Republic of Korea Army officials

Received 4 October 2016, Revised 1 February 2017  
Accepted 20 February 2017, Published 28 February 2017  
Corresponding Author: Sung-Sim Cho(Shinhan University)  
Email: chawoo0606@hanmail.net

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

## 1. 문제제기

최근 우리나라는 매우 빠른 속도로 다문화 사회로 변화하고 있다. 행정자치부 조사 자료에 의하면 2015년 우리나라의 외국인 주민등록 인구는 174만 여 명이었으며, 이는 지난 10년 전에 비해서 4% 정도 증가한 것이다[1]. 따라서 사회 각 영역이 다문화 사회에 걸맞게 변화하는 것은 불가피한 선택이다.

이러한 상황에서 군은 다문화 가정 자녀들의 군 입대 증가 추세로 인하여 병역법 개정을 비롯한 병역 제도 전반의 변화를 추진하고 있다[2]. 대표적으로는 2010년에 병역법을 개정하여 모든 군 입대 대상자를 피부색에 관계없이 군복무를 할 수 있게 해서, 다문화 가정 출신의 자녀들도 현역 입영이 가능하게 되었다[3]. 이로 인해서 2014년에 만 18세 징병검사 대상 중 약 1천 7백 여 명이었던 다문화 출신 대상자가 2020년에는 3천 6백 명을 넘어서고, 2030년에 이르면 전체 군복무자의 4.6% 이상이 다문화 병사일 것으로 전망되고 있다[4]. 또한 육군은 다문화 출신 장병의 범주를 결혼이민자, 외국인귀화자, 북한이탈주민가정 출신의 자녀, 국외영주권자 등으로 확대 분류하여 이들이 현역병으로 입대하거나 군 간부로 입대할 가능성도 열어두고 있어 향후 다문화 출신 장병은 중요한 병력으로 자리매김을 할 것이다[5]. 따라서 군은 다문화 출신 병사가 군 생활에 적응하여 전투력 향상이라는 군 본래의 목적을 달성할 수 있도록 하는 다양한 정책과 제도를 마련해야 할 과제를 안고 있다.

군은 사회의 일반 조직과는 다르게 지배와 복종이라는 위계질서가 공식적으로 규정되어 있어서 부하는 지휘관이나 상급자와 상명하복의 관계를 맺고 있는 고도의 계층화된 사회이다[6]. 이러한 특성은 군 조직의 상부에 있는 간부가 가지고 있는 개인적 특성이나 업무 수행 방식 등이 부하들을 지휘 관리하는데 반영된다[7]. 그러므로 군 간부가 갖고 있는 다문화에 대한 의식이나 가치관 등은 다문화 병사들의 군 생활에 중요한 영향을 미칠 수 밖에 없다. 이는 간부가 군의 다문화 변화를 수용하고 다문화 병사를 심리적 혹은 물리적으로 차별없이 동등하게 받아들이는 다문화 수용성이 다문화 병사의 군생활 적응에 영향을 미칠 것을 의미한다.

그러나 군을 배경으로 한 다문화 연구들은 비교적 최근에 시작되었고, 그 내용은 간부가 다문화를 수용해야

한다는 선언적이고 당위적인 수준에 머무르고 있다 [2,8,9,10]. 따라서 군 간부의 다문화수용성에 관한 이론적 모형이나 영향 변수 등이 제시된 바 없다. 이러한 점은 본 연구의 필요성을 알게 하는데, 군 간부에 관련한 선행 연구가 부족한 한계로 인해서 다른 분야에서 다문화 수용성에 영향을 미치는 것으로 밝혀진 개인적, 조직 환경적 특성의 영향력을 파악하고자 한다.

개인적 특성 중에서는 자신은 가치가 있으며 타인에게 존경받을 수 있다는 생각을 의미하는 자존감이 핵심적인 영향 요인으로 여겨지는데, 긍정적인 자존감을 갖추면 타 문화를 이해하고 받아들이는데 용이한 것으로 알려지고 있다[11]. 그리고 조직 환경적 특성 중에서는 자신이 조직에서 수행하는 직무를 책임있게 수행하며 그에 대해 만족하는지와 조직생활에 애착을 갖고 조직원으로서 충성심을 가지며 적응을 하는지에 따라서 다문화수용성이 달라진다는 것이다[12]. 이를 보면 군간부의 자존감, 직무만족 및 군생활 적응이 다문화수용성에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 그런데 또 다른 선행연구에 따르면 직무만족과 군생활 적응은 자존감에 의해서 수준이 결정될 수 있기 때문에[13,14], 군 간부의 직무만족과 군생활 적응이 자존감과 다문화 수용성 간의 관계를 매개하는지를 동시에 파악하고자 한다.

이를 통해서 군 간부의 다문화 수용성에 영향을 미치는 개인적, 환경적 요인을 밝히며, 군 간부의 다문화 수용성 수준을 향상시키는데 도움이 될 실천 방안을 제시하고자 한다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 다문화 군대에서 군 간부의 역할

우리나라 다문화 가정의 빠른 증가는 다문화 자녀의 증가와 함께 이들의 군 입대자 수 증가에 따라 한국 군 구성원 변화에 큰 영향을 미칠 것이다. 다문화 병사는 2015년 1,719명이나, 2020년 중반 이후 해마다 8,000여명이상이 징병검사 연령에 해당될 것으로 예상되어서 2030년 이후에는 2만 여 명이상이 다문화 병사일 것으로 전망된다[15]. 따라서 군은 관련 규정과 구성원들의 역할 변화는 물론 다문화 군대 인권 및 군 기강 확립, 다문화 군대의 문화 형성, 문화적 이질감 극복 등 수행해야 할

다양한 과제를 안고 있다[16].

다문화 군대에서 군 간부는 전투지휘나 첨단 무기 및 장비를 운용하는 역할 이외 전투력의 기본이 되는 다문화 병사들을 교육 및 관리하고 지휘하는 상관으로서의 역할을 수행한다[17]. 이런 측면에서 군 간부는 다양한 문화적 배경을 가진 병사들을 군 생활에 잘 적응시키고 군 조직의 일원으로서 공감대를 형성하며 그들의 응집력을 향상시켜야 할 책임이 있다[8].

이를 뒷받침하기 위해서 다문화 군 관련 연구는 군 간부가 다문화에 대해서 개방적이고 수용적인 태도를 갖고 다문화 배경 병력을 효과적으로 지도할 것을 강조하고 있다. 즉, 군의 다문화 경향이나 다문화 병사가 군 간부의 지휘 부담을 가중시키는 요인으로 작용할 수 있기 때문에 보다 실질적이고 개별적으로 다문화주의에 대한 올바른 인식을 심어주는 군 간부 교육이 필요하다는 것이다[18]. 또한 군 간부 양성 및 보수교육 과정에 다문화 관련 교육을 우선 반영하고 전문교관을 양성하여 이들이 다문화 감수성 향상 훈련 등을 통해 다문화 병사들을 수용하고 존중할 수 있도록 해야 한다[8]. 이를 종합하면 다문화 군대로의 조기 정착 및 발전을 위해서는 결국 간부의 역할이 가장 중요하는데, 이를 위해서 간부는 다문화 병사에게 심리적인 안정감과 자신감 부여를 위한 상담을 지속적으로 실시하고 일반 병사와 차별화 되지 않은 관리 방법을 적용하며, 일반병사에게는 다문화 장병에 대한 인식을 개선하도록 도와야 한다[10].

## 2.2 다문화 수용성에 대한 영향 요인

다문화 수용성은 개인이 자신과 다른 문화적 배경을 갖는 사람이나 환경에 대해 갖는 감정과 인식의 표현이므로 개인의 심리적, 환경적 특성이 영향을 미칠 수 밖에 없다. 심리적 특성의 대표적인 요인에는 자신이 가치가 있으며 타인에게 존경받을 수 있다고 느끼는 감정인 자존감이 있다. 그런데 자존감은 자신에 대한 인식으로서 개인적인 수준으로 그치지 않고 타인과의 관계나 사회적응에까지 영향을 미친다[19]. 즉 자존감은 심리적 안정감을 토대로 자신과 타인을 수용하게 하므로, 높은 수준의 자존감을 갖추면 다문화를 수용하는 태도를 갖게 하지만 그렇지 않을 경우에는 적대감이나 공격성을 표현할 수 있게 된다. 이에 대해서 초중고 학생을 비롯하여 대학생 및 직장인 등 다양한 연령층에서 자존감이 다문화 수

용성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 실증적으로 입증되고 있다[20,21].

개인은 다문화 수용성을 일반적으로 조직생활에서 발휘하기 때문에, 개인이 속한 조직의 환경 특성에 따라서 다문화 수용성의 양상이 달라질 수 있다. 즉 개인이 속한 조직 환경의 특성에 대한 반응인 직무만족과 조직생활에 대한 적응 정도가 다문화 수용성에 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 자신의 직무에 만족하면 창의적이고 적극적으로 행동하면서 더욱 발전적으로 업무를 수행하기 위해 노력을 하게 된다. 그런데 이러한 노력은 조직 내에서 다른 구성원과 조화 속에서 이루어지므로 단순히 직무 차원으로 그치지 않고 구성원 간 관계가 긍정적으로 변화하게 되는 의미도 갖는다[22]. 이를 보면 다문화인을 상대하는 조직원이 자신의 직무를 즐겁게 수행하면서 만족감을 가지면 다문화를 이해하고 수용하면서 다문화를 배경으로 하는 구성원과 조화를 이루는 것이 수월해질 것으로 이해할 수 있다. 출입국관리공무원을 대상으로 한 연구[12]와 외사경찰을 대상으로 한 연구[23]에 따르면 이들의 직무만족도는 다문화 수용성과 정적인 상관관계를 가지면서 다문화 수용성에 영향을 미친다는 결과는 이를 뒷받침한다.

조직생활에 대한 적응은 개인이 조직에 대해서 일체감 혹은 긍정적인 태도를 갖고 강한 소속감을 느끼면서 조직의 목표 달성을 위해 노력하는 것을 의미한다. 조직생활에 적응을 잘 하면 이외에도 심리적으로 안정감을 갖게 되고 타인에 대한 이해심 혹은 포용력을 넓힐 수 있게 되므로 다른 구성원과 융화를 이루는데 도움을 얻는다[12]. 이를 보면 조직생활에 대한 적응은 다문화 수용성에도 도움이 될 것으로 예상할 수 있는데, 학생이 속한 조직인 학교생활에 적응을 잘 할수록 다문화 수용성이 향상된다는 결과는 이를 입증한다.

지금까지 살펴본 선행연구의 결과에도 불구하고 이러한 사실을 군간부에게 적용한 바는 전무하다. 따라서 본 연구는 이러한 사실을 군간부에게 적용하여 자존감, 직무만족 및 군생활 적응이 다문화 수용성에 어떻게 영향을 미치는지 실증적으로 파악하고자 한다.

## 2.3 자존감이 다문화수용성에 미치는 영향에

### 대한 직무만족과 군생활적응의 매개효과

전술한 바와 같이 직무만족과 조직생활 적응은 다문

화수용성에 직접적인 영향을 미치기도 하지만 자존감이 다문화수용성에 미치는 영향을 매개하기도 한다. 즉 개인이 자존감이 높으면 자신에 대한 긍정성을 기반으로 직무를 긍정적이고 적극적인 태도로 수행하여 만족감을 갖게 된다. 또한 자존감은 조직에 대한 몰입과 충성심을 자극하여 단체정신을 함양하며 조직생활에 적응하는데 도움을 제공한다. 이에 대해서 군 하사관 997명을 대상으로 한 연구에서는 자존감이 군생활 적응에 정적인 영향을 미친다는 결과를 제시하기도 하였다[13].

그런데 자존감의 영향을 받는 직무만족은 조직생활 적응에 영향을 미치기도 한다. 자신의 직무에 만족하는 사람은 창의적이고 적극적인 태도로 자신의 성과향상과 조직의 목표달성에 기여를 하게 된다. 이는 구체적으로 이직률과 결근율의 감소로 이어져서 조직생활에 몰입하는 등 조직생활에 원활하게 적응을 하게 되는 효과를 얻게 한다[14].

이러한 사실을 종합하면 자존감은 직무만족과 조직생활 적응을 각각 매개하여 다문화 수용성에 영향을 미치거나, 직무만족과 조직생활 적응을 차례대로 매개하여 다문화 수용성에 영향을 미칠 것으로 이해할 수 있다. 그러나 이러한 사실 역시 군간부에게 적용한 것이 아닐뿐더러 산발적으로 진행된 연구의 결과를 총합한 것이다. 따라서 본 연구는 군간부의 직무만족과 군생활 적응이 자존감이 다문화 수용성에 미치는 영향을 어떻게 매개하는지 보다 체계적으로 입증하고자 한다.

### 3. 연구방법

#### 3.1 연구대상 및 자료수집

본 연구는 육군본부의 연구 및 설문 승인절차를 거쳐 연구자에게 설문목적과 방법을 전달받은 군 간부가 설문을 배포하였다. 응답자가 다른 것에 영향받지 않고 편히 집중할 수 있는 공간과 시간에서 개별적으로 실시하였으며, 중립성을 위해서 배포자는 설문에 참여하지 않았다. 연구의 대상은 경기도와 강원도 지역에 위치한 육군부대에서 복무하는 장교, 준사관 및 부사관 등의 간부이다. 경기도와 강원도 각 1개 부대에서 복무하는 간부 중에서 연구목적을 달성할 수 있는 수준에서 임의표집하였다.

설문조사는 경기도 소재 모 부대에서 238명, 강원도 소재 모 부대에서 342명을 추출하여 2015년 9월 1일부터 10월 18일까지 실시하였다. 572부의 설문지가 회수되었으며, 응답이 불성실한 설문지를 제외한 후 565부의 설문지를 분석에 활용하였다.

#### 3.2 조사도구

본 연구에서 활용한 조사도구 중 자아존중감은 Rosenberg가 개발한 10문항을 사용하였으며, 합계 점수가 높을수록 자아존중감이 높다는 것을 의미하고 신뢰도는 cronbach's  $\alpha=.784$ 로 나타났다. 다문화 수용성은 외사경찰의 다문화 수용성을 측정하기 위해 사용한 척도[23]를 군 특성에 맞게 수정한 13문항을 사용하였다. 합계 점수가 높을수록 다문화에 대한 수용정도가 높다는 것을 의미하며, 신뢰도는 .914로 나타났다.

군생활 적응은 군생활 적응도를 측정하기 위해 개발한 내용을 군 간부에게 맞게 수정한 16문항[24]을 사용하였다. 합계 점수가 높을수록 군생활에 적응을 잘한다는 것을 의미하며, 신뢰도는 .929로 나타났다. 직무만족도는 군 장교를 대상으로 개발한 도구[25]를 군 간부에게 적용할 수 있도록 수정한 10문항을 사용하였다. 합계 점수가 높을수록 자신의 직무에 만족한다는 것을 의미하며, 신뢰도는 .842였다.

#### 3.3 자료분석

본 연구는 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해서 빈도분석과 기술통계를 실시하였다. 군 간부의 자아존중감이 다문화 수용성에 영향을 미치는 경로와 직무만족과 군생활 적응의 매개효과를 파악하기 위해서 구조방정식의 경로분석을 활용하였다. 이를 위해서 SPSS 20.0 version과 AMOS 18.0 version을 이용하였다.

### 4. 연구결과

#### 4.1 연구 대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 군 간부의 일반적 특성을 <Table 1>에 제시하였다. 경기도와 강원도에서 각각 205명(44.9%)과 307명(55.1%)이 참여하였다. 종교를 갖고 있는 간부는 175명으로 31.5%에 달하였으며, 계급은 하사

관 279명(49.4%)과 장교 286명(50.6%)가 거의 비슷하였다. 병과는 전투가 399명으로 가장 많았으며, 그 뒤를 이어서 기술, 행정 및 특수로 나타났다. 다문화 교육을 받은 경험이 있는 간부는 179명(31.7%)이었다.

<Table 1> General feature of research participant

category	item	n (%)	category	item	n (%)
region	Gyeonggi	205 (44.9)	rank	Non-commissioned	279 (49.4)
	Gangwon	307 (55.1)		Commissioned	286 (50.6)
religion	have	175 (31.5)	branch	Combat	399 (71.5)
	not-have	381 (68.5)		Technical	95 (17.0)
education	Yes	179 (31.7)		Administrative	49 (8.8)
	No	386 (68.3)		Special	15 (2.7)

## 4.2 군 간부의 자존감이 다문화 수용성에 영향을 미치는 경로검증

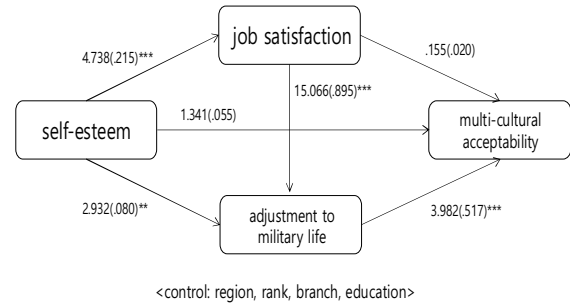
### 4.2.1 측정모형 분석

본 연구에서 측정된 군 간부의 자존감, 직무만족, 군생활 적응 및 다문화 수용성은 잠재변수로서 다중지표로 구성되었는데, 이러한 측정모형이 적합한지를 확인적 요인분석을 통해서 검토하였다. 그 결과로서 전반적인 적합도 지수를 살펴보면,  $\chi^2$  값은 5541.151이고 자유도는 1121,  $p=.000$ 으로 모형이 자료에 합치한다는 영가설을 채택하지 못하였다. 그러나  $\chi^2$  값은 사례 수에 민감하게 영향을 받으므로 다른 적합도 지수를 추가적으로 살펴본 결과, CFI는 .902, TLI는 .908, RMSEA는 .081로 양호한 적합도를 보여서 잠재변인의 측정모형은 경험적 자료에 부합하였다. 그 결과를 살펴보면 모든 변수의 요인적재량이 유의수준 .001에서 유의미한 것으로 나타나서 군 간부의 자존감, 직무만족, 군생활 적응 및 다문화 수용성에 관한 측정변인들은 잠재변인을 잘 반영하고 있으며 타당하게 구성되어 있음을 알 수 있다.

### 4.2.2 구조모형 분석

앞에서 설정한 구조모형에 대해서 이 모형이 경험적 자료를 잘 반영하는지 알기 위해서 구조모형의 적합도 지수를 살펴보았다. 그 결과  $\chi^2$  값은 5908.506, 자유도는

1301,  $p=.000$ 이었으나, 일반적으로 활용되는 다른 적합도 지수인 CFI는 .925, TLI는 .909, RMSEA는 .088로서 비교적 양호한 적합도를 보여 초기구조모형은 전반적으로 자료에 합치하는 적합한 모형이라는 것을 알 수 있다. 이를 기초로 완전구조모형의 분석결과 나타난 개별 모수치와 경로계수를 [Fig. 1]과 <Table 2>에 제시하였다.



[Fig. 1] Initial Structural Model Analysis

<Table 2> Initial Structural Model Analysis

path	non-generalized factor	generalized factor	S.E	t
self-esteem→acceptability	.030	.055	.022	1.341
self-esteem→satisfaction	.108	.215	.023	4.738***
self-esteem→adjustment	.035	.080	.012	2.932**
satisfaction→acceptability	.022	.020	.139	.155
satisfaction→adjustment	.793	.895	.053	15.066***
adjustment→acceptability	.632	.517	.159	3.982***

\*  $p<.05$  \*\*  $p<.01$  \*\*\*  $p<.001$

그 결과를 보면, 자존감은 다문화 수용성에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하였다. 그러나 군생활 적응을 단독으로 매개하거나, 직무만족과 군생활 적응을 차례대로 매개하여 간접적으로 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 즉 군 간부가 긍정적인 자존감을 갖고 있으면 군생활에 적응하는데 도움이 되며(.080), 군생활 적응은 다시 다문화 수용성에 긍정적인 영향(.517)을 끼치는 첫 번째 간접적인 영향 경로가 발견되었다. 이외에도 군 간부가 긍정적인 자존감을 갖고 있으면 자신의 직무에 대해서 만족하는 정도에 긍정적인 영향을 끼치고(.215), 직무에 만족하는 수준이 높으면 군생활에 적응하는데 긍정적인 영향을 끼쳐서(.895), 최종적으로 군생활 적응이 다문화 수용성 수준에 영향을 끼친다는 간접적인 경로도 나타났다. 이상의 결과는 군 간부의 자존감 수준은 다문화 수용

성 수준에 비록 직접적으로 영향을 끼치지 않지만, 긍정적인 자존감을 갖고 있으면 직무에 만족하고 군생활에 잘 적응하며 최종적으로는 높은 수준의 다문화 수용성을 갖는데 간접적으로 영향을 끼친다는 것을 의미한다.

한편 초기구조모형에서 유의하게 나타난 경로를 통해서 최적의 모형을 찾고자 [Fig. 2]와 <Table 3>과 같이 모형 수정을 실시하였다. 모형 수정은 연구모형의 분석 결과에서 유의미하지 않은 경로를 제거한 경쟁모형을 초기모형과 비교하여 모형 적합도가 유의미한 수준으로 감소하는가를 카이제곱통계량 차이로 파악하는 것이다.



[Fig. 2] Revised Structural Model Analysis

<Table 3> Revised Structural Model Analysis

path	non-gene ralized factor	general ized factor	S.E	t
self-esteem→satisfaction	.107	.214	.023	4.734***
self-esteem→adjustment	.037	.082	.012	3.031**
satisfaction→adjustment	.792	.895	.053	15.067***
adjustment→acceptability	.674	.551	.063	10.764***

\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001

이러한 방법을 통해 가장 간명한 수정모형의 적합도 지수를 검토한 결과,  $\chi^2$  값은 5910.295, 자유도는 1303,  $p=.000$ 이었으나, 일반적으로 활용되는 다른 적합도 지수인 CFI는 .926, TLI는 9299, RMSEA는 .089로 비교적 좋은 적합도로 나타나서 전반적으로 자료에 합치되는 모형이라는 것을 알 수 있다. 또한 초기모형과 비교해 볼 때, 카이제곱통계량에 유의미한 차이가 없으면서도 적합도 지수가 유지되어서 초기모형보다 수정모형이 간명한 것을 알 수 있다.

4.2.3 효과의 분해

최종모형을 통해서 군 간부의 자존감이 다문화 수용

성에 영향을 끼치는 경로효과를 <Table 4>에 제시하였다. 군 간부의 자존감은 직무만족(.214)과 군생활 적응(.895)을 통하여 다문화 수용성(.551)에 간접적인 영향(.105)을 끼치는 경로와 자존감이 군생활 적응(.082)을 통하여 다문화 수용성에 간접적인 영향(.045)을 끼치는 경로를 갖고 있었다. 이러한 효과를 종합하면 군 간부의 자존감은 군생활 적응과 직무만족을 매개하여 다문화 수용성에 간접적으로 영향을 끼친다는 것을 알 수 있다(.105+.045=.150).

<Table 4> Final Effect

	effect	self-esteem	satisfaction	adjustment
satisfaction	direct	.214	-	-
	indirect	-	-	-
	total	.214	-	-
adjustment	direct	.082	.895	-
	indirect	.192	-	-
	total	.274	.895	-
acceptability	direct	-	-	.551
	indirect	.150	.493	-
	total	.150	.493	.551

5. 결론 및 제언

본 연구는 군 간부의 자존감이 직무만족과 군생활 적응을 매개하여 다문화 수용성에 영향을 미치는 경로를 파악하는데 목적이 있다. 이에 따른 연구 결과와 제언은 다음과 같다.

본 연구에서 제안한 모형은 군 간부의 다문화 수용성 영향 경로를 설명하는데 적합한 모형인 것으로 확인되었다. 이를 토대로 밝혀진 변수 간 경로를 보면 첫째, 군 간부의 자존감과 직무만족은 다문화 수용성에 직접적으로 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나서 선행연구들과는 다른 결과를 보였다. 이는 군 조직과 업무 특성 상 개인의 자존감과 같은 감정을 앞세우거나 표출하는 것이 억제되기 때문일 것으로 해석된다. 그리고 일선의 간부는 군대의 다문화 경향을 아직까지는 큰 변화로 인식하지 못하기 때문일 것이다.

둘째, 군 간부의 자존감은 직무만족과 군생활 적응을 차례대로 매개하거나 군생활 적응만을 매개하여 다문화 수용성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 보면 군 간부의 다문화 수용성을 높이기 위해서는 이들이 군생활에 적응을 잘 할 수 있도록 지원하는 것이 중요하다는 것

을 알 수 있다.

그동안은 일반 병사의 군생활 적응에만 관심을 가졌을 뿐 간부의 적응은 중요하게 다루어지지 않았다. 그런데 군 간부가 군 생활에 적응을 잘 해야만 다문화 수용성이 높아질 수 있고 그것이 자연스럽게 다문화 병사의 군생활 적응력 향상으로 이어질 것이라는 연결성이 본 연구에서 실증적으로 나타났다. 따라서 간부가 군생활에 적응할 수 있도록 돕기 위해서는 그들의 자존감과 직무만족을 향상시키는데 초점을 둘 필요가 있다. 군은 본질적 특성 상 간부나 병사가 자신의 심리사회적 욕구를 표출하게 하거나 이를 군 조직 내에서 충족시켜주는 것에 익숙하지 못하다. 오히려 그렇게 하는 것이 군 목적을 달성하는데 방해된다고 여겨졌다.

그러나 최근에는 군 간부는 물론이고 병사도 사회와 소통하는 기회가 많아지면서 급변하는 사회와 동떨어진 이러한 군 문화에 회의감을 갖는 경우가 많아지고 있다. 즉 군에서 그동안 불문율로 여겨졌던 상명하복이나 절대복종의 일방적이고 규율중심의 문화에 회의감을 갖고 이러한 조직에 속한 자신에 대해서 무기력하게 느끼는 경우가 많다. 그렇다고 성과중심의 승진제도가 명확한 것도 아니어서 이러한 감정을 보상할 유인책도 부족하다.

더욱이 가족이 있는 간부는 가족원이 폐쇄적이고 수직적인 군 문화에 적응하지 못하여 부대 내 관사에서 동거하지 못하고 소위 주말부부 생활을 하는 것은 물론이고 군 생활에서 겪는 애로나 고충에 대해서 가족원으로부터 이해와 공감을 얻지 못하는 경우도 잦다. 이러한 개인적, 가족·환경적 및 조직적 특성에서 오는 다양한 원인은 간부의 자존감과 직무에 대한 만족감에 부정적인 영향을 미치고 있다.

이러한 문제를 해결하기 위해서 군은 병영생활전문상담관 배치와 같은 각종 상담제도를 실시하고 있지만, 제도 자체가 일반 사병을 초점으로 하고 있을 뿐더러 간부가 상담을 받으면 승진이나 인사에 불이익이 있을 것이라는 인식 탓에 활성화되지 못하고 있다. 또한 문제의 핵심적인 원인은 사회와 동떨어지고 군인이라도 적극적으로 수용하기 어려운 군 문화나 제도 등에 있는데, 간부 개인의 심리변화와 현 상황 적응에만 치중해서 자존감이나 직무 만족감을 높이는데 제약이 있다. 따라서 다음과 같은 보완책이 필요하다.

첫째, 앞으로는 현재와 같은 미시적인 접근이 간부에

제도 적용되도록 하는 것과 중범위적 수준 이상의 해결책을 병행해야 한다. 군이 아무리 수직적인 위계질서를 포기할 수 없는 특별한 조직이라고 하더라도 군을 이루는 조직원이 상호 유기적인 관계를 형성하지 않으면 소기의 목적을 달성하기 어렵다. 즉 군도 인간 조직이므로 구성원 간 친밀감은 직무에 대한 흥미와 능률을 높이고 조직생활에 몰입하게 하는 효과가 있기 때문이다.

따라서 간부와 간부 간, 간부와 사병 간 및 사병과 사병 간 의사소통 방식 개선을 위한 교육 훈련을 실시할 필요가 있다. 그런데 이러한 제도는 기존의 정훈교육처럼 대단위 강의나 주입식 교육이 아니라 부대의 소규모 단위별로 워크샵 형태로 운영하는 것이 효과적일 것이다.

둘째, 간부가 가족으로부터 군인으로서의 특성을 이해받고 존중받는 것이 무엇보다도 중요하다. 이를 위해서 생활공간이 영내 관사든 영외 자가이든 관계없이 모든 가족원을 대상으로 가족 응집력 향상을 위한 프로그램을 운영할 필요가 있다. 가족원으로서 더욱 견고한 애착이 생기면 군 간부의 자존감이 자연스럽게 향상되고, 이는 군 생활에서 겪는 어려움을 극복할 수 있는 내적인 힘이 될 것이다.

그런데 군 간부의 계급에 따라서 가족의 계급까지 결정된다는 속설을 무시할 수 없으므로 계급별, 가족원의 연령대별, 동거형태별 등 다양한 특성을 고려하여 차별적인 내용으로 운영해야 할 것이다. 이러한 작업은 기존의 정훈장교가 수행할 수 있지만, 이도 역시 군인이어서 위계질서의 문화에 종속되어서 제대로 된 역할을 하는데 제약이 있다. 그런 점에서 군의 특수성을 충분히 이해하면서 개인의 심리정서적인 특성은 물론이고 개인에게 영향을 미치는 동료, 가족 및 지역사회와 같은 주변 환경체계의 변화도 일으킬 전문 능력을 갖춘 군사회복지사나 상담사 등 관련 민간 전문가를 활용하는 것이 더욱 효과적일 것이다[26].

셋째, 간부가 군생활에서 자존감과 직무에 대한 만족감을 높임으로써 군생활에 적응하도록 돕기 위해서는 업무 수행과정을 개선하고 결과에 따르는 적절한 보상을 제공해야 한다. 다수의 간부는 현재 부대 내 업무를 수행할 때 수직적이고 위계적인 문화 때문에 전역을 하여 일반 직장에서 생활하겠다는 의사를 갖고 있는데, 그에 대한 주요 원인은 업무 수행과정에서 자율성을 갖지 못한다는 것이었다. 이로 인해서 책임감도 낮아지고 동기부

여도 되지 않는 것이다.

따라서 상급 간부부터 개방적인 리더십을 발휘하여 하급 간부가 일선에서 재량과 소신을 갖고 업무를 수행할 수 있는 자율성과 책임성을 부여해야 할 것이다. 그리고 급여나 연금을 개선하는 것도 필요하겠지만 연금개혁이 최근 이슈여서 단기간에 쉽게 개선하기가 어려우므로 이보다는 군 간부 자신과 가족이 동거하는데 필요한 주거환경이나 자녀 교육 혹은 의료 환경 등과 같은 기본적인 생활 여건을 개선하는 것을 우선적인 대안으로 제안한다. 이를 위해서는 국방예산 중에서 경상유지비를 현실적인 수준에서 확보해야 할 것이다.

한편 본 연구는 몇 가지 한계를 갖고 있다. 첫째, 군 간부의 다문화 수용성에 관련한 요인을 다룬 선행연구가 없으므로 타 분야에서 영향력이 있는 것으로 입증된 요인을 활용하였다. 그러나 본 연구를 시발점으로 여긴다면 이러한 한계는 충분히 수용될 것으로 보인다. 둘째, 연구의 대상이 경기도와 강원도에 소재한 각 1개 부대에서 근무하는 간부를 대상으로 하였다는 점은 연구 결과의 일반화에 제약이 될 것이다. 따라서 차후의 연구는 보다 장기적이고 체계적인 준비를 통해서 이를 극복해야 할 것이다. 셋째, 본 연구는 횡단적 연구로서 특정한 시점에서 하나의 상황을 파악하였다. 그러나 인간 발달 특성과 상황 변화를 고려한 종단적 연구를 수행하면 보다 다양하고 풍부한 연구 결과를 도출할 수 있을 것이다.

## REFERENCES

- [1] Ministry of Government Administration and Home Affairs, "Status of foreign residents increased from 2006 to 2015." Ministry of Government Administration and Home Affairs handouts, 2015.
- [2] G. O. Kim, "A military service development measures direction for the trend of a multi-cultural society." Korea Social Science, Vol. 31, No. 1, pp. 85-101. 2009.
- [3] K. C. Kim, "Military service management in the age of multicultural family." Master dissertation, Kyungpook National University. 2011.
- [4] Ministry of National Defense, "A measures for preparation the multiculture military." Ministry of National Defense handouts, 2014.
- [5] Y. S. Lim, "Qualitative study on the adaptation process and type of multicultural soldiers: Mainly based on the grounded theory." Master dissertation, Shinhan University. 2015.
- [6] G. G. Yang, "A study on the effects of the types of the commanders' leadership on soldiers' moral." Master dissertation, Chungang University, 2015.
- [7] J. H. Kim & K. J. Kim, "A study on the relationship between interpersonal styles of military commanders and leadership effectiveness." The Military Research, Vol. 50, No. 1, pp. 147-170, 2007.
- [8] Y. K. Cha, "The Korean military's roles and missions in the multi-cultural Korean society." Master dissertation, Yonsei University, 2013.
- [9] Y. H. Park & H. Y. Shin & H. K. Bae & D. Y. Cho, "An exploratory study of multicultural education program for military officers in Korea." The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly, Vol. 15, No. 1, pp.57-81, 2013.
- [10] J. H. Lee, "The direction of study on military spiritual education due to multicultural manpower source origination." Master dissertation, Hansung University, 2012.
- [11] B. K. Pyon & S. K. Kang, "A study of adolescents' self-esteem and hostility." Korean Journal of Youth Studies, Vol. 9, No. 3, pp.269-291, 2002.
- [12] H. G. Son, "Impact of immigration officials' multicultural acceptability on their job satisfaction and customer orientation." Master dissertation, Chungang University, 2012.
- [13] H. Y. Kim & C. Y. Hur, "A study on organizational commitment and morale of NCO in the republic of korea army." Korean Review of Organizational Studies, Vol. 8, No. 2, pp.173-209, 2011.
- [14] J. H. Yoon & Y. K. Park & J. M. Kim, "The relationship between job satisfaction of the hotel sales department employees and sale goal orientation." Journal of Tourism Sciences, Vol. 26, No. 4, pp.184-202, 2003.
- [15] <http://news.joins.com/article/15992130>
- [16] S. C. Hong, "Research on conversion to Korean



- army multiculturalism army.” Master. dissertation, Sangji University, 2010.
- [17] S. J. Kwun, “An investigation into the self-efficacy and job burnout of military junior officers: The case of army non-commissioned officers.” Ph.D. dissertation, Yeungnam University, 2011.
- [18] O. J. Kim, “Attitude of military forces toward multi-cultural social change and implications of organizational management.” Master dissertation, Aju University, 2014.
- [19] Chen, G. M. & Starosta, W. J. “The development and validation of the intercultural communication sensitivity scale.” *Human Communication*, Vol. 3, pp.1-15, 2000.
- [20] Y. J. Jang & H. Y. Koo, “Structural relationship analysis between factors affecting rural adolescents’ multicultural acceptability.” *Journal of Adolescent Welfare*, Vol. 15, No. 3, pp. 193-216, 2013.
- [21] Ward, C. “Psychological theories of culture contact and their implications for intercultural training and interventions.” In D. Landis, J. M. Bennett, & M. J. Bennet (Eds.), *Handbook of intercultural training* (3rd. ed). Thousand oaks, California: Sage. 2004.
- [22] G. H. Kim & S. M. Yoo, “Longitudinal study on relationships between organizational culture, organizational commitment and job satisfaction.” *Journal of Brain Education*, Vol. 14, pp.75-104, 2014.
- [23] O. B. Park, “Study on multicultural policies orientation and multicultural acceptability of Korean foreign affairs police.” Ph.D. dissertation, Dongguk University, 2013.
- [24] D. H. Um, “A study on the factors affecting adjustment of soldiers in the military service.” Master dissertation, Duksung womens’ University, 2009.
- [25] J. H. Cho, “A study on the factor affecting the military officer group’s morale: Focused on the mediating effect of job satisfaction and organizational commitment.” Ph.D. dissertation, Kwangwoon University, 2014.
- [26] M. S. Kim & M. S. Sohn & M. K. Choi, “Current State and Characteristics of Military Survey in Developed Countries: Focused on the Surveys of

United States, Australia, and Canada.” *The Journal of Digital Policy & Management*, Vol. 11, No. 12, pp. 537-549, 2013.

최 경 일(Choi, Kyung Il)



- 1999년 2월 : 숭실대학교 사회사업학과(문학석사)
- 2008년 8월 : 숭실대학교 사회복지학과(사회복지학박사)
- 2008년 8월 ~ 현재 : 한라대학교 사회복지학과 부교수
- 관심분야 : 청소년복지, 학교사회복지
- E-Mail : kichoi@halla.ac.kr

조 성 심(Cho, Sung Sim)



- 1999년 2월 : 서울여자대학교 사회사업학과(문학석사)
- 2008년 8월 : 평택대학교 사회복지학과(사회복지학박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 신한대학교 사회복지학과 조교수
- 관심분야 : 청소년복지, 학교사회복지, 군사회복지

• E-Mail : chawoo0606@hanmail.net