



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

고선강 교수 지도
박사학위 청구논문

군 간부의 다문화 교육 경험과 인권
감수성이 다문화 수용성에 미치는
영향

2018

성신여자대학교 대학원
사회복지학과
김정희

군 간부의 다문화 교육 경험과 인권
감수성이 다문화 수용성에 미치는
영향

고선강 교수 지도

이 논문을 박사학위논문으로 제출함

2017년 10월

성신여자대학교 대학원

사회복지학과

김 정 희

인 준 서

김정희의 박사학위 논문으로 인준함

2017년 12월

심사위원장 김 주 희 인

심사위원 어 성 연 인

심사위원 백 선 아 인

심사위원 조 윤 주 인

심사위원 고 선 강 인

성신여자대학교 대학원

논문개요

본 연구의 목적은 향후 군대의 다문화 현상을 대비하여 군 간부가 갖추어야 할 다문화 수용성과 그에 영향을 미칠 것으로 예상되는 다문화 교육 경험 및 인권감수성의 관계를 연구하는 것이다. 본 연구의 결과는 군 간부의 다문화 수용성 수준을 향상시키기 위한 정책적·실천적 방안을 마련하는 데 기초적 자료로 활용될 수 있을 것이다.

연구의 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 방법론을 통해 분석하였다. 주요 변수들의 검사도구로 군 간부의 다문화 수용성 수준을 측정하기 위해 안상수 외(2015)의 다문화 수용성 척도를 사용하였다. 다문화 교육 경험은 조영달 외(2007)의 다문화가정 자녀 교육과 관련된 인식 및 실태조사 중 다양성에 대한 질문을 수정·보완하여 사용하였다. 인권감수성 수준을 측정하기 위한 도구는 문용린 외(2002)의 인권감수성 지표를 사용하였다.

조사도구의 적절성 여부를 위해 21명의 군 간부를 대상으로 예비조사를 실시하였으며, 신뢰도 검사와 문항의 추가 및 수정 작업을 거친 후 본 조사를 실시하였다. 완성된 설문지를 활용한 설문조사에서 552명을 최종 연구대상으로 선정하였으며, 수집된 자료는 IBM SPSS 18.0을 사용하여 기술통계, 차이검증, 회귀분석, 매개회귀분석을 실시하였다. 이에 따른 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 주요변수들의 수준을 분석한 결과 군 간부의 다문화 수용성은 중간수준 이상이었으며, 3가지 차원 중 다양성, 관계성, 보편성 순으로 결과값이 높은 것으로 나타났다. 다문화 교육 경험은 경험이 있는 경우 군대 162명, 학교 230명, 대중매체 336명이었으며, 이들을 중심으로 다문화 교육 경험에 대해 흥미 및 이해 정도를 묻는 주관적 평가를 측정하였다. 측정결과 대중

매체 다문화 교육 경험 평가가 가장 높았으며, 학교 다문화 교육 경험 평가, 군대 다문화 교육 경험 평가 순으로 나타났다. 인권감수성은 중간수준 이하로 3가지 하위요인 중 책임지각, 상황지각, 결과지각 순으로 결과값이 높은 것으로 나타났다.

둘째, 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성, 다문화 교육 경험 평가, 인권감수성의 차이를 분석하였다. 분석결과는 다음과 같다.

인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성의 차이는 인구사회학적 특성의 교육기간, 군 관련요인에서의 다문화 병사 관리경험으로 나타났다. 다문화 관련요인은 외국어 개수, 외국인 친구, 외국인 친척, 다문화 교육 필요성으로 나타났다.

인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 군대 다문화 교육 경험 평가의 차이는 인구사회학적 특성의 성별, 다문화 관련요인에서의 외국인 친척으로 나타났다. 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 학교 다문화 교육 경험 평가의 차이는 군 관련요인에서의 근무지역, 병과, 다문화 관련요인에서는 외국어 개수와 다문화 교육 필요성으로 나타났다. 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 대중매체 다문화 교육 경험 평가의 차이는 다문화 관련요인의 외국인 친척과 다문화 교육 필요성으로 나타났다.

인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 인권감수성의 차이는 군 관련요인의 군 생활만족, 다문화 관련요인에서는 외국인 친구, 외국인 친척, 다문화 교육 필요성으로 나타났다.

셋째, 다문화 수용성과 다문화 수용성의 하위요인에 미치는 영향관계를 분석하였다. 다문화 수용성과 다문화 수용성의 하위요인에 공통적으로 유의미한 변수는 다문화 관련요인의 외국인 친구와 다문화 교육 필요성으로 나

타났다. 영향관계에 대한 내용을 세부적으로 살펴보면 다문화 수용성은 학교 다문화 교육 경험 유무와 유의미한 영향관계가 나타났다. 다문화 교육 경험 3개의 하위요인과 인권감수성을 투입한 모형에서는 학교 다문화 교육 경험 유무의 영향력은 사라지고 인권감수성이 유의미한 영향관계가 있는 것으로 나타났다.

다문화 수용성의 하위요인별 영향관계를 살펴보면, 다문화 수용성의 다양성에서 다문화 교육 경험 유무는 모두 영향관계가 나타나지 않았다. 하지만 다문화 교육 경험 3개의 하위요인과 인권감수성을 투입한 모형에서는 인권감수성이 유의미한 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 다문화 수용성의 관계성은 학교 다문화 교육 경험 유무, 대중매체 다문화 교육 경험 유무와 유의미한 영향관계가 나타났다. 다문화 교육 경험 3개 하위요인과 인권감수성을 투입한 결과 다문화 교육 경험 유무의 영향력은 사라지고 인권감수성이 유의미한 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 다문화 수용성의 보편성은 군대 다문화 교육 경험 유무, 학교 다문화 교육 경험 유무, 대중매체 다문화 교육 경험 유무와 유의미한 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 다문화 교육 경험 3개 하위요인과 인권감수성을 투입한 결과 다문화 교육 경험 유무의 영향력은 사라지고 인권감수성이 유의미한 영향관계가 있는 것으로 나타났다.

각각의 다문화 교육 경험 평가가 다문화 수용성에 미치는 영향력은 학교 다문화 교육 경험 평가, 군대 다문화 교육 경험 평가, 대중매체 다문화 교육 경험 평가 순이었다. 각각의 다문화 교육 경험 평가가 다문화 수용성 하위요인에 미치는 영향력에서 군대 다문화 교육 경험 평가는 다양성, 보편성, 관계성 순으로 나타났다. 학교 다문화 교육 경험 평가는 관계성, 다양성, 보편성 순이었으며, 대중매체 다문화 교육 경험 평가는 다양성, 관계성, 보편성 순으로 나타났다.

넷째, 군 간부의 다문화 교육 경험과 다문화 수용성과의 관계에서 인권감수성의 매개효과 검증을 실시하였다. 각각의 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성 및 다문화 수용성의 하위요인과의 관계에서 인권감수성의 매개효과를 분석한 결과 인권감수성은 학교 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성 및 다문화 수용성의 관계성에 완전매개하는 것으로 나타났다. 학교 다문화 교육경험 유무와 다문화 수용성의 보편성과의 관계에서 인권감수성은 부분매개하는 것으로 나타났다. 또한 각각의 다문화 교육경험 평가와 다문화 수용성과의 관계에서 인권감수성의 매개효과를 분석한 결과 인권감수성은 대중매체 다문화 교육 경험 평가와 다문화 수용성과의 관계에 부분매개하는 것으로 나타났다.

이상으로 본 연구의 결과를 종합해 보면 다문화 군대에 대비해서 군 간부의 다문화 수용성 향상이 중요한 역할을 할 것임이 밝혀졌다. 다문화 수용성 향상을 위한 대안으로 다문화 교육 경험을 들 수가 있는데, 학교에서 다문화 교육을 경험한 자체만으로도 인권감수성을 향상시키고, 이 영향은 다시 다문화 수용성을 향상시키는 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 또한 다문화 교육을 경험한 내용에 대한 흥미도와 이해에 도움이 되었는지의 평가에 있어서도, 대중매체를 통한 긍정적인 평가는 인권감수성과 다문화 수용성을 향상시키는 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 군대에서도 군 간부의 인권감수성과 다문화 수용성을 동시에 향상시킬 수 있는 흥미로운 내용과 다문화 이해에 도움이 될 수 있는 다문화 교육의 기반을 갖추어야 할 것이다.

주제어 : 군 간부, 다문화 군대, 다문화 수용성, 다문화 교육, 인권감수성

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
II. 이론적 배경	9
1. 개념적 정의	9
1) 다문화 수용성	9
2) 다문화 교육 경험	12
3) 인권감수성	15
2. 주요 관련 이론	17
1) 접촉이론	18
2) 문화적응이론	23
3. 선행연구 고찰	26
1) 다문화 교육 경험과 다문화 수용성과의 관계	26
2) 인권감수성과 다문화 수용성과의 관계	33
3) 다문화 교육 경험과 인권감수성과의 관계	36
4) 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인	37
(1) 인구사회학적 특성	37
(2) 직업 관련요인	42
(3) 다문화 관련요인	44

Ⅲ. 연구방법	48
1. 연구설계	48
2. 연구문제	49
1) 연구문제	49
2) 연구모형	50
3. 측정도구 및 변수의 조작적 정의	51
1) 종속변수	51
(1) 다문화 수용성	51
2) 독립변수 및 매개변수	54
(1) 다문화 교육 경험	55
(2) 인권감수성	56
3) 통제변수	62
(1) 인구사회학적 특성	62
(2) 군 관련요인	63
(3) 다문화 관련요인	65
4. 자료수집	65
1) 예비조사	65
2) 본조사	66
5. 자료분석 방법	67
6. 조사대상자의 일반적 특성	68
Ⅳ. 연구 결과 및 해석	72
1. 주요변수에 대한 기술통계	72
2. 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성, 다문화 교육 경험, 인권감수성의 차이	77

1) 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성의 차이	77
(1) 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성의 차이	77
(2) 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성 하위요인의 차이	80
2) 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 교육 경험 평가의 차이	89
3) 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 인권감수성의 차이	96
(1) 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 인권감수성의 차이	96
(2) 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 인권감수성 하위요인의 차이	99
3. 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인	107
1) 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인	108
(1) 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인	109
(2) 다문화 수용성의 하위요인에 영향을 미치는 요인	115
(3) 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인 비교	133
2) 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향: 교육 경험이 있는 조사대상자를 중심으로	135
(1) 군대 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향	135
(2) 학교 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향	142

(3) 대중매체 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향	149
(4) 다문화 교육 경험 평가가 다문화 수용성에 미치는 영향 비교	156
4. 다문화 교육 경험이 다문화 수용성에 미치는 관계에서 인권감수성의 매개효과 검증	159
1) 다문화 교육 경험 유무가 다문화수 용성에 미치는 관계에서 인권감수성의 매개효과 검증	159
(1) 인권감수성의 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성 간의 매개효과 검증	159
(2) 인권감수성의 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성 하위요인 간의 매개효과 검증	163
2) 다문화 교육 경험 평가가 다문화 수용성에 미치는 관계에서 인권감수성의 매개효과 검증	169
3) 다문화 교육 경험이 다문화 수용성에 미치는 관계에서 인권감수성의 매개효과 비교	172
 V. 논의 및 결론	175
1. 논의 및 결론	175
2. 제언 및 한계점	185
 참고문헌	191
ABSTRACT	203
부록 1	211
부록 2	212

표 목 차

<표Ⅱ-1> 다문화 교육 경험과 다문화 수용성의 관계 주요연구 요약	32
<표Ⅱ-2> 인권감수성과 다문화 수용성의 관계 주요연구 요약	35
<표Ⅱ-3> 다문화 교육 경험과 인권감수성의 관계 주요연구 요약	37
<표Ⅱ-4> 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인 주요연구 요약	47
<표Ⅲ-1> 다문화 수용성 진단도구(KMCI)의 구성개념 및 신뢰도	54
<표Ⅲ-2> 다문화 교육 경험 평가 하위요인별 신뢰도	56
<표Ⅲ-3> 국가인권위원회의 군 관련 진정유형별 현황	59
<표Ⅲ-4> 에피소드 선정 기준 및 내용	60
<표Ⅲ-5> 인권감수성 지표 에피소드 및 관련 인권 항목	61
<표Ⅲ-6> 인권감수성 검사의 하위척도별 신뢰도계수	62
<표Ⅲ-7> 조사대상자의 일반적 특성	70
<표Ⅳ-1> 주요변수에 대한 기술통계	76
<표Ⅳ-2> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성 차이	79
<표Ⅳ-3> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성의 다양성 차이	82
<표Ⅳ-4> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성의 관계성 차이	85
<표Ⅳ-5> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성의 보편성 차이	88
<표Ⅳ-6> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 군대 다문화 교육 경험 평가 차이	91
<표Ⅳ-7> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른	

학교 다문화 교육 경험 평가 차이	93
<표 IV-8> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 대중매체 다문화 교육 경험 평가 차이	95
<표 IV-9> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 인권감수성 차이	98
<표 IV-10> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 인권감수성의 상황지각 차이	101
<표 IV-11> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 인권감수성의 결과지각 차이	104
<표 IV-12> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 인권감수성의 책임지각 차이	106
<표 IV-13> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인과 다문화 교육 경험이 다문화 수용성에 미치는 영향	112
<표 IV-14> 다문화 교육 경험 유무와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향	114
<표 IV-15> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인과 다문화 교육 경험이 다문화 수용성의 다양성에 미치는 영향	118
<표 IV-16> 다문화 교육 경험 유무와 인권감수성이 다문화 수용성의 다양성에 미치는 영향	120
<표 IV-17> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인과 다문화 교육 경험이 다문화 수용성의 관계성에 미치는 영향	124
<표 IV-18> 다문화 교육 경험 유무와 인권감수성이 다문화 수용성의 관계성에 미치는 영향	126
<표 IV-19> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인과 다문화 교육 경험이 다문화 수용성의 보편성에 미치는 영향	130

<표 IV-20> 다문화 교육 경험 유무와 인권감수성이 다문화 수용성의 보편성에 미치는 영향	132
<표 IV-21> 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인 비교	134
<표 IV-22> 군대 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향	137
<표 IV-23> 군대 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성 하위요인에 미치는 영향	141
<표 IV-24> 학교 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향	144
<표 IV-25> 학교 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성 하위요인에 미치는 영향	148
<표 IV-26> 대중매체 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향	151
<표 IV-27> 대중매체 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성 하위요인에 미치는 영향	155
<표 IV-28> 다문화 교육 경험 평가가 다문화 수용성에 미치는 영향 비교	158
<표 IV-29> 인권감수성의 학교 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성 간의 매개효과 검증을 위한 회귀분석	162
<표 IV-30> 인권감수성의 학교 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성 간의 매개효과 검증(Sobel Test)	163
<표 IV-31> 인권감수성의 학교 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 관계성 간의 매개효과 검증을 위한 회귀분석	165
<표 IV-32> 인권감수성의 학교 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 관계성 간의 매개효과 검증(Sobel Test)	166

<표 IV-33> 인권감수성의 학교 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 보편성 간의 매개효과 검증을 위한 회귀분석	168
<표 IV-34> 인권감수성의 학교 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 보편성 간의 매개효과 검증(Sobel Test)	169
<표 IV-35> 인권감수성의 대중매체 다문화 교육 경험 평가와 다문화 수용성 간의 매개효과 검증을 위한 회귀분석	171
<표 IV-36> 인권감수성의 대중매체 다문화 교육 경험 평가와 다문화 수용성 간의 매개효과 검증(Sobel Test)	172
<표 IV-37> 다문화 교육 경험이 다문화 수용성에 미치는 관계에서 인권감수성의 매개효과 비교	174

그림목차

<그림 II-1> 문화적응 모형	26
<그림 III-1> 연구모형	50

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

한국사회는 오랜 기간 동안 단일민족 국가로 여겨져 왔다. 그러나 1980년대 후반부터 외국인 이주노동자가 유입되는 것을 시작으로 1990년대 중반 국제결혼이 급격히 증가함에 따라 현재는 다양한 인종, 문화, 종교를 가진 사람들이 함께 공존하는 다문화사회로 변화하고 있다.

우리나라가 다문화사회로 변화하는 데에는 외국국적 동포들의 한국 귀국 및 체류 증가도 주요 요인이라 볼 수 있다. 출입국·외국인정책 통계연보에 의하면 연도별 한국 거주 외국국적동포 현황은 2012년 53만 명, 2013년 60만 명, 2014년 70만 명, 2015년 75만 명, 2016년 77만 명으로 지속적으로 증가하고 있다. 또한 체류 자격별 분류는 재외동포 37만 명, 방문취업 25만 명, 영주 8만 명, 방문동거 2만 명 순이었다. 국적·지역별로는 중국이 101만 명으로 가장 많았고, 베트남 14만 명, 미국 14만 명, 타이 10만 명 등의 순으로 나타났다.¹⁾

이와 같이 국내 체류 외국인 수는 저출산 및 고령화로 인한 노동인구의 부족으로 외국인노동자가 증가하고 있다. 특히 최근 들어 국제결혼 사증 심사 강화 등으로 국제결혼 이민자의 증가율은 다소 감소하고 있는 반면, 세계화 경향에 따라 귀화자 증가는 일정 수준 지속될 전망이다. 여성가족부(2

1) 출입국·외국인정책 통계연보에 의하면 연도별 한국 거주 외국국적동포 현황은 2012년 538,277명, 2013년 602,226명, 2014년 704,536명, 2015년 754,427명, 2016년 775,715명으로 지속적으로 증가하고 있다. 또한 체류 자격별 분류는 재외동포 48%(372,533명), 방문취업 32.9%(254,950명), 영주 11.2%(86,549명), 방문동거 3.4%(26,629명) 순이었다. 국적·지역별로는 중국이 1,016,607명(49.6%)으로 가장 많았고, 베트남 149,384명(7.3%), 미국 140,222명(6.8%), 타이 100,860명(4.9%) 등의 순으로 나타났다.

016)는 2020년 결혼이민자가 약 35만 명, 자녀 30만 명, 한국인 배우자 35만 명으로 결혼이민자가 형성하는 다문화가족원 수는 총 100만 명이 될 것으로 예상하고 있다.

국제결혼과 외국인 귀화자가 증가함에 따라 다문화에 대한 관심은 한국사회 여러 영역에서 갖게 되었으며, 군대도 이 중에 하나이다(김정수·박진옥, 2015). 2010년 병역법 개정²⁾에 따르면 대한민국 국적의 남성인 인종 및 피부색 등과 상관없이 현역병으로 입대해야 한다는 것으로 법률을 변경하여 다문화가정 자녀도 입영 대상이 되었다.

다문화 장병의 범주는 주로 결혼 이민자, 외국인 귀화자, 북한이탈주민, 외국의 영주권 자녀 정도로 설정한다. 이들의 현역병 입대뿐만 아니라 군 간부로의 진입까지 고려한다면 향후 다문화 장병은 우리의 중요한 병력이 될 것이다(임영섭, 2015).

행정안전부의 외국인 주민 현황에 따르면 외국인 미성년 자녀의 수는 2013년 19만 명, 2014년 20만 명, 2015년 19만 명, 2016년 20만 명으로 나타났다. 북한이탈주민들의 남한 입국은 1962년을 시작으로 1990년대에 점점 증가하기 시작하여 2016년에는 약 3만 명에 이르렀다. 이중 10대와 20대가 1만 천여 명에 해당한다. 또한 외국의 영주권 등을 취득한 국외 이주자가 모국에서의 군 복무를 통해 한국인으로서의 정체성을 확립하고 애국심을 고취할 수 있도록 지원하는 「영주권자 등 입영희망원제도」가 도입되었다.

이러한 여러 요인으로 다문화 병사의 군 입대자 수는 2010년에 52명에 불과했으나 2011년~2013년 690명, 2014년~2016년에는 3,549명으로 급속도로 증가하였다. 그리고 2025년에는 15,451명, 2031년에는 38,341명으로 다문화가정 군 입대 대상자는 앞으로도 꾸준히 늘어날 전망이다(병무청, 2016).

2) 2010년 1월 25일 「병역법 일부 개정법률」에 따르면 제2 국민역은 “인종·피부색 등으로 인하여 병역을 수행하는데 심각한 영향을 받을 것으로 인정되는 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람”을 삭제하여 1992년 1월1일 이후 출생한 다문화가족 자녀들은 현역병으로 입영이 가능하게 되었다.

시대적 변화에 따라 군에서도 다문화와 관련해 이미 여러 정책이 시행되었다. 2010년에 병역법을 개정하는 것을 시작으로, 실질적인 현상 파악을 위해 전 군적 다문화가족 실태조사 및 다문화 현상에 대한 장병들의 인식 조사를 실시하였다. 2012년에는 장병들을 대상으로 한 다문화 교육용 CD인 「다문화 시대의 선진 강군」이라는 교재를 제작하기도 하였다. 나아가 2013년에는 보다 현실적인 정책수립과 운용을 위해 「다문화 군대 대비 종합 대책」을 마련하였고, 이어 「다문화 군대에 대비한 병영 정책 연구 보고서」를 발행하는 등 군 차원에서의 다문화 군대에 대비한 다양한 노력들이 있어왔다. 이렇듯 변화하는 시대 흐름을 인식하고 그에 자체적으로 적절히 대응하려는 노력을 보여준 한국 군 당국은 스스로의 정체성에 대해서도 많은 고민을 한 것으로 보인다. 불과 얼마 전까지만 해도 한국 군은 그 내부적 성격을 한민족의 구성원으로 모인 동질적 공동체로 인식하였다면, 이제는 다양한 문화적 배경을 지닌 다원적 공동체로 인지하여 변화하는 시대의 다문화 군대를 준비하고 있다.

서로 다른 문화가 접합하는 곳에서는 충돌과 갈등이 발생하기 마련이며 다문화 군대 역시 여기서 예외일 수 없다. 따라서 다문화 군대가 지향해야 하는 준비의 방향은 이러한 발생 가능성이 높은 갈등을 사전에 예상하고 방지하는 것이어야 한다. 군 장병들 간의 관계형성과 소통을 위한 군 간부의 역할이 중요해 보이는 이유가 이것이다.

군은 위계질서에 기초한 상명하복의 행동원리에 따라 움직이는 조직으로 계층화된 조직 구조상 간부에게 절대적인 책임이 부여되는 특징이 있다. 이러한 특징은 상부에 있는 간부의 개인적 특성이나 업무 수행 방식 등이 부하들을 관리하고 장병들을 통솔하는 데 일정 부분 반영된다고 볼 수 있다(김진호·김경중, 2007). 간부의 부하에 대한 공감 여부와 수준은 부하의 군 생활적응과 전투력 발휘에 지대한 영향을 미치는 요소이고(김무영, 2011),

한편으로 병사들 사이에 발생하는 여러 갈등은 간부 및 지휘관의 노력으로 개선될 수 있다(김광익, 2009). 따라서 타문화를 수용하는 군대문화를 만드는 데 군 간부의 역할이 중요함을 알 수 있다. 군대의 다문화 현상을 수용하고 다문화 병사를 심리적·물리적 차별 없이 동등하게 대하는 다문화 수용성은 다문화 병사의 군 생활만족에 영향을 미친다(최경일·조성심, 2017). 더 나아가 이는 인구절벽시대에 과생될 병력감소라는 심각한 위기로부터 국가를 보호하는 중요한 요소로 작용할 수 있을 것이다. 이러한 점을 고려해 볼 때 병사를 지휘·통솔·교육·훈련시키는 군 간부의 다문화 수용성 향상 즉, 타문화에 대한 인종·국가 등에 편견을 갖지 않고 그들을 자신의 문화와 동등하게 인정하여 그들과 조화로운 관계를 맺어가는 것은 다문화 군대를 대비하는 한국 군의 필수 요소이다.

현재 군대 내 다문화 수용성을 높이기 위한 대책의 하나로 다문화 교육을 실시하는 것으로 알려져 있다. 장병들에게 다양한 문화를 수용할 수 있도록 능력을 키우고 그들 간에 인종, 피부색, 종교 등이 다르다고 해서 편견이나 고정관념이 작용하지 않도록 하는 것이 가장 큰 목적이다. 또한 군 전반에 걸쳐서도 다문화를 실제적으로 이해하고 더 나아가 화목한 병영생활을 영위하는 방법을 강구하기 위해 다문화 교육을 실시하고 있다(박성혁·모경환, 2009). 이러한 노력과 시도가 하나둘 이루어지고 있긴 하지만 아직은 다문화 교육의 방향성, 교육 콘텐츠, 교육방법 등에 대한 연구와 검증이 충분하지 않다는 점이 한계로 지적된다.

다문화 교육은 평등교육을 목표로 하며, 교육과정 개혁을 통한 주류집단과 소수집단 사람들로 하여금 다문화적 능력을 배양하여 사회정의 실현에 참여할 수 있도록 하는 교육을 말한다(장인실·김경근, 2012). 다문화 교육의 내용은 편견 해소, 소수집단에 대한 인권보장, 편견 및 차별을 제거한 평등과 다양성을 강조하는 등의 것으로 구성된다(Sleeter & Grant, 2003).

한편 일반인을 대상으로 하는 다문화 교육과 군내 장병들을 대상으로 하는 다문화 교육의 개념은 조금 다르게 접근해야 한다. 군대에서의 다문화 교육은 일반 사회에서의 다문화 교육에 비해 다소 동화주의적인 접근을 취할 필요가 있는데, 이때 동화주의는 한국사회로의 동화가 아닌 군 조직으로의 동화를 의미한다. 왜냐하면 군 조직 자체가 지니는 획일화된 일체성과 계층적 구조라는 특수성이 있기 때문이다(박성혁·모경환, 2009). 군 조직의 특수성을 고려한 다문화 교육이 어떤 것이어야 하는 가는 아직 많은 연구가 필요하지만 군대의 다문화 교육이 궁극적으로 군인의 다문화 수용성을 높이는 데 기여해야 한다는 점에는 이견이 없을 것이다.

현재 다문화 병사의 수가 예전에 비해 늘었다고 하더라도 일반 비 다문화 병사의 수에 비하면 군 입대자 수는 매우 적은 편이고, 그마저도 대부분 상근예비역으로 배치되는 경향이 있다. 또한 군 간부는 다문화 병사를 접한 경험이 많지 않고, 다문화 병사의 군 입대로 인해 발생할 문제들에 대한 이해가 부족해 전반적으로 다문화 군대에 대비한 준비가 미흡한 상태라 볼 수 있다.³⁾ 군 간부의 병사들 간 이질감을 줄이기 위한 노력, 개인적 특성, 타인에 대한 공감수준은 병사의 군 생활적응과 전투력 발휘에 중요한 요소이므로 그들의 다문화 수용성 향상을 위한 체계적인 다문화 교육이 조속히 마련되어야 한다.

한편 다문화 수용성이 상대방 문화에 대한 편견 없이 자신의 것과 동등하게 인정하고 조화를 이루기 위해 협력하고 노력하는 태도라면, 인권의 특성은 보편성과 천부성을 갖는다. 인권의 보편성은 인종·성별·종교 등에 구애받지 않음을 의미하며, 천부성은 헌법에 의해 창설되는 것이 아닌 자연권에 해당한다고 보는 개념으로 인권감수성은 다문화 수용성과 밀접한 관련이 있

3) 2017년 5월 20일 군 간부 6명(4개 사단)과의 면접조사를 실시하였다. '다문화 교육'의 실시 여부에 대한 질문에서 4개 사단 모두 다문화 교육 경험이 없거나 경험의 정도가 매우 미흡한 수준인 것으로 나타났다.

다고 볼 수 있다. 따라서 인권감수성이 높은 사람은 다문화 수용성도 높을 것으로 짐작할 수 있다.

일반인을 대상으로 한 여러 선행연구들에서 인권의식이 다문화 수용성에 핵심적 영향요인이 밝혀진 바 있다(김정아·정정희, 2015; 김윤나, 2012; 최유나, 2015; 김현아, 2014; 이성희 외, 2014; 박외자, 2016; 김한솔, 2012; 어석원, 2011). 사회 전반에 걸쳐 인권에 대한 의식신장과 관심이 증대됨에 따라 군에서도 역시 인권보장과 군 인권의식 선진화를 위해 노력하고 있다. 군대 내에서 발생하는 사망, 구타·가혹행위, 성폭력 등과 같은 사건·사고에 대한 방지 대책부터 의료 접근권, 종교 활동 보장, 군 사법제도 개선 등 군 인권의 개선을 위한 노력이 범정부적 차원에서 전개되어 왔다(한국양성평등교육진흥원, 2014).

군대에서 인권에 대한 적극적 대응은 ‘논산훈련소 인분사건’⁴⁾에서 시작되었다. 같은 해에 ‘김일병 총기난사 사건’⁵⁾과 군대훈련 중 생활관에서 찍은 알몸사진이 공개되어 파란을 일으켰던 ‘군 알몸사진 파문’⁶⁾ 등은 간부들의 인권인식의 부족함과, 병사들의 비인권적 군복무 환경을 드러낸 대표적인 사건이다. 이렇듯 군대내 장병의 인권과 관련해서 지속적으로 문제가 발생하고 있는 실정을 고려해볼 때, 과거에 비해 다문화 장병들이 많아진 현재는 전보다 더 많은 문제들이 발생할 것으로 예상된다. 하지만 그럼에도 불구하고 이와 관련한 인권침해 상황은 현실적으로 대두되지 않고 있어, 이에

4) 2005년 1월 10일 논산의 육군훈련소 29연대 11중대 중대장이 야간점호 준비 중 좌변기에 대변이 남아있는 것을 목격하고 청소가 제대로 되지 않았음에 분노하여 훈련병 192명에게 남아있던 인분을 먹도록 강요한 사건으로 사건 발생 열흘 후 한 훈련병의 편지를 통해 알려지게 되었다.

5) 2005년 6월 경기도 연천 28사단 소속의 김00 일병이 생활관에 수류탄 1발을 던지고 기관총 44발을 난사해 장병 8명이 숨지고 4명이 중상을 입은 사건.(아시아투데이, 2017. 3. 26일자)

6) 2005년 6월 비오는 연병장에서 알몸으로 줄 서 있는 사진, 막사에서 하체를 드러낸 채 고참 병사가 포즈를 취하고 있는 사진, 야간 훈련 중 발가벗은 부대원들이 얼차려를 받고 있는 사진, 고참이 후임병들을 괴롭히는 사진 수십장이 언론과 인터넷을 통해 공개된 사건.

대한 관심이 부족하다고 할 수 있다(나태중·노양규, 2014).

인권이 존중될 때 장병들은 국가와 민족, 자신이 속한 군 조직에 대한 애정과 자부심을 갖게 되며 맡은 바 임무에 헌신할 수 있을 것이다. 군인에 대한 인권존중은 군대가 본연의 역할을 충실히 수행할 수 있는 지름길이며 다문화 군 인권문제 향상에도 깊은 관련성이 있을 것이다. 다문화 군대에서 다문화 병사뿐만 아니라 모든 장병 개개인이 인격적인 존재로 존중받을 때 진정으로 군 기강이 바로 설 수 있을 것이며, 군대가 필요로 하는 특별한 희생정신과 자발적 복종이 실질적으로 구현될 수 있을 것이다. 다른 문화를 수용하고 인종·종교·피부색 등에 대한 편견이나 고정관념을 갖지 않는 군대 문화는 군 인권향상의 토대 위에 가능한 것이다.

그러나 현재로서는 군인의 인권의식에 대한 실정이나 이를 신장시키기 위한 검토와 대안마련이 미비한 상태이며, 군 인권의식과 다문화 수용성의 관계를 본격적으로 심도 있게 연구한 사례를 찾아보기 힘들다. 군 인권향상이 사회적 문제로 대두되고 있는 현 시점에서 인권의식과 다문화 수용성의 관계를 연구하는 것은 매우 중요하다.

다문화 교육과 다문화 수용성과의 관계를 연구한 선행연구들은 유·아동(장미정, 2012; 김현정, 2014, 황선이, 2013), 청소년(장연진·구혜영, 2013; 신희경, 2015; 강운선, 2014), 대학생(어성연·양정해, 2012; 정명희·박외병, 2014), 교사(김현정, 2015; 박선미·성민선, 2011), 일반인(이강모·하규수, 2015; 이연옥·장덕현, 2016) 등 다양한 연구대상을 설정하여 진행되어왔다. 한편 다문화 군대에 대한 연구는 다문화 인식과 태도(김심경, 2010; 김정수·박진옥, 2015), 다문화 감수성(유승범, 2012), 자아존중감(최경일·조성심, 2017), 다문화 군대 대비방안(조현웅, 2016; 김영준, 2016; 나태중·노양규, 2014; 최선애, 2010; 전은령·변상해, 2012; 정명호, 2013; 오영훈, 2010; 김광익, 2009; 박안서, 2011), 다문화 병사의 군 생활적응(이광석, 2013; 임영섭, 2015), 다문화

교육(박성혁·모경환, 2009; 박용호 외, 2013) 등이 있다.

위의 선행연구들은 다문화 군대의 주체가 되는 다문화 장병 당사자를 연구대상으로 삼거나, 그들이 속한 군대내 조직의 역할 및 적응의 문제에 초점이 맞추어져 있다. 하지만 앞서 살펴본 바와 같이 계층화된 일체적 조직인 군대를 실질적으로 통솔하고 지휘하는 사람이 군 간부라는 점을 생각할 때, 또한 그들이 다문화 병사들을 가장 많이 접촉하여 많은 영향력을 행사한다는 점을 고려할 때, 다문화 군대와 관련한 연구가 군 간부를 대상으로 해야 할 시점에 와 있다고 볼 수 있다. 군 간부는 다문화 병사들이 입대하는 순간부터 전역할 시기까지 그들과의 정서적 유대가 중요한데 인종·피부색·종교 등으로 그릇된 편견이나 고정관념을 갖게 된다면 다문화 병사들의 군 부적응 상태는 다발적으로 발생할 것이다.

지금까지 군 간부와 군 당국에 관련한 논의가 활발하게 진행되지 못한 것은 이들과 관련한 자료에 대한 접근성이 좋지 않아서 일 것이다. 일례로 일반인이 군 관련 연구를 진행할 시 자료의 수집이 국가 보안 상 많은 부분 제한적이며, 행정 절차가 복잡하고, 시간 역시 장시간 소요되어 연구의 흐름이 순탄치 않은 경우가 대부분이었다. 이러한 경우 접근성의 어려움으로 연구 진행에 많은 제약이 따르게 된다. 그럼에도 다문화 군대를 형성하는 데 지대한 영향을 미치는 군 간부를 연구대상으로 삼고 그들의 다문화 교육 경험과 인권감수성의 정도를 조사하는 일은 추후 군대 내 다문화 수용성 향상의 방안을 찾는 데 있어 매우 중요한 의미가 있을 것이다.

본 연구의 목적은 향후 군대의 다문화 현상을 대비하여 군 간부가 갖추어야 할 다문화 수용성과 그에 영향을 미칠 것으로 예상되는 다문화 교육 경험 및 인권감수성의 관계를 연구하는 것이다. 본 연구의 결과는 군 간부의 다문화 수용성 수준을 향상시키기 위한 정책적·실천적 방안을 마련하는 데 기초적 자료로 활용될 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

본 장에서는 다문화 수용성, 다문화 교육 경험, 인권감수성 개념을 설명하고 관련 이론을 제시하고자 한다. 아울러 각 변인들 간의 관계와 영향력에 대한 선행연구를 살펴보고자 한다.

1. 개념적 정의

본 절에서는 연구에 사용된 주요 변수들에 대한 국내외 여러 학자들이 내린 정의를 알아보고, 본 연구에 사용할 개념을 제시하고자 한다. 주요 변수별 개념적 정의는 다음과 같다.

1) 다문화 수용성

다문화사회(多文化社會, Multicultural Society)란 다른 인종이나, 민족, 종교, 계급 등에 따른 다양한 문화가 한 사회 안에서 공존하는 것을 말한다. 긍정적 측면의 다문화사회는 세계화에 따른 진전 및 노동력이 국제적 이동의 결과로 나타난 다인종 사회, 다른 가치나 문화를 존중하는 다양성의 사회(최홍·이동원, 2010)로 정의한다. 또한 서로 다른 생활양식을 공유하는 문화집단이 하나의 공동체 안에서 함께 공존하는 사회(이정희·최연식, 2009), 개인의 인종과 민족이 차별의 근거가 되지 않는 사회(차용국, 2012) 등으로 정의되기도 한다. 그러나 다문화사회로의 변화는 서로 다른 문화적 배경을 가진 집단 간에 갈등, 거부, 경쟁 등이 일어나 혼잡하고 다변적인 양상이 흔히 나타나기도 한다(윤인진·송영호, 2009; 최만식, 2013). 다시 말해 다문화

사회로의 변화는 구성원들에게 다른 문화와 공존 및 조화를 위한 이해와 수용능력을 요구하며, 이는 다문화 수용성이 쟁점으로 떠오르게 한다.

김미진(2010)은 다문화 수용성을 인지적 요인과 행동적 요인을 포함하는 것이라고 하였다. 인지적 요인은 문화적 차이에 대한 인식과 편견 없는 태도를 나타내는 것이며, 행동적 요인은 능숙하지 않은 상황 속에서 호의적인 정서를 유지하면서 다른 상황에 적절히 상호작용하는 것이라고 하였다.

또한 다문화 수용성은 다문화에 대해 긍정적 사고와 감정을 나타내는 것으로 다양한 문화를 이해하며 공감하고 다문화사회에서 일관성 있게 대처할 수 있도록 영향을 미치는 내적 특성을 의미한다. 다문화 수용성이 높다는 것은 다문화사회로의 변화를 긍정적으로 인식하고 받아들여 능동적으로 대처할 수 있음을 의미한다(강혜정·임은미, 2012). 따라서 다문화 수용성은 다양한 정체성과 문화가 공존하는 다문화사회에서 살아가야 하는 개인으로서 갖추어야 할 자질이라 볼 수 있다.

선행연구들을 종합해 보면 다문화 수용성은 사회적 거리감, 문화간 감수성, 문화간 유능성, 다문화 효능성 등으로 이해될 수 있다. 이에 대한 자세한 내용을 살펴보면 첫째, 사회적 거리감이란 주로 사회심리학에서 사용하는 개념으로 다양한 사회집단이 가지고 있는 편견이나 주관적 느낌을 의미한다(송관재·김범준, 1997). 사회적 거리감은 다양한 인종 및 민족에 대한 사회적인 거리감을 인식하는 정도의 차이를 측정하고 수용적 태도를 파악하는 데 이용되어 왔다. 예를 들면 친구, 이웃, 직장동료 등 7가지 항목에 대한 접촉의 진위여부를 묻고 이것을 통해 사람들이 접촉에 대한 자발성을 알아봄으로써 그들이 가지고 있는 사회심리적 거리감을 측정한다(민무숙 외, 2010).

둘째, 문화간 감수성은 서로 다른 문화적 배경을 가진 집단 간 의사소통이 발달해 가는 과정에서 통합단계에 이르기까지 정서적·인지적·행동적인

것을 전환해가는 능력을 말한다. 환언하자면, 문화간 감수성이 있는 사람의 경우 문화차이를 부정하거나 숨기는 문제를 극복할 수 있고, 자기세계에서 보는 주관적 시선을 버리려 한다. 또한 그들은 문화의 차이를 수용하고 적용하기 위한 공감능력을 개발하려는 노력으로 차츰 이중정체성 수준에 이를 수 있으며, 문화의 차이를 즐길 수 있게 된다는 것이다(박주희·정진경, 2008). 또한 국가나 민족적으로 문화 간 장벽을 넘어 효율적인 관계를 이루고 자민족 중심주의를 초월하는 것으로서 대체로 문화적 차이를 경험하고 인정하는 능력이라 할 수 있다(민무숙 외, 2010).

셋째, 문화간 유능성이란 서로 다른 문화적 배경의 사람들이 상호 효과적인 의사소통과 서로 적절한 행동을 할 수 있는 것을 말한다. 즉, 내면의 마음상태와 외부에 나타나 있는 행동들을 통제할 수 있는 기술이라 할 수 있다(김동환, 2007). 또한 다양한 문화적 맥락에서 적절하게 행동할 수 있는 능력으로 인지·정서·행동적인 변화를 포함하며, 적합성과 효과성을 갖춘 문화 간 의사소통 능력을 촉진하기 위해 개인이 갖추어야 할 역량이며, 다양한 문화적 맥락에서 적절하게 행동할 수 있는 능력을 말한다(이원희, 2012).

넷째, Van der Zee와 Oudenhoven(2000)은 다문화 효능성이란 문화 차이로 인한 갈등상황을 조절하는 능력으로 보고 구성요인으로 개방성, 유연성, 정서적 안정성, 사회적 주도성을 들었다. 또한 다른 문화에서 이주한 사람들과의 상호작용에 대해 긍정적 느낌을 가져야하고, 직무에 대한 의무가 성공적으로 수행되어져야 할 것이며, 문화 간 접촉으로 인한 스트레스로 고통받지 않아야 한다는 기준을 제시하였다.

이상에서 살펴본 다문화 수용성의 정의를 정리해 보면 다문화사회에서 개인과 다른 구성원이 다른 문화에 대하여 인종·국적·종교 등의 집단별 편견을 갖지 않아야 함을 의미한다. 또한 자신의 문화와 타인의 문화를 상호 인정하고, 그들과 조화로운 공존의 관계를 위하여 협력하고 노력하고자 하는

태도라 할 수 있다.

2) 다문화 교육 경험

다문화 교육은 사회적·문화적·민족적 다양성을 지닌 사회구성원들이 타인의 다양성을 인정할 수 있도록 사회적 편견 및 고정관념을 해소하고 다문화에 대한 이해에 도움을 주는 교육이다. 다문화 교육은 주로 한 사회 안의 민족 집단들에게 초점이 맞추어져 왔다(황성동 외, 2012). 하지만 최근 인권 문제, 생태계의 위기, 핵문제, 테러리즘, 천연자원의 고갈 등과 같은 전 지구적 차원의 현안문제들이 등장하면서 국가 간 연계가 급증해 감에 따라 다문화 교육의 범위는 전 지구적 관점을 포함할 수 있을 만큼 확장되고 있다(Bennett, 2007).

다문화 교육에 대한 개념은 학자마다 다양하게 정의하는데 자세한 내용은 다음과 같다. Banks(2008)는 다문화 교육을 성별, 인종, 종교, 민족, 사회적 지위, 이념에 따라 집단의 문화를 동등한 가치로 인식하고 다른 문화에 대한 편견을 줄여야 하며, 다양한 문화를 이해하기 위해 가치교육, 지식, 태도를 교육하는 것이라 정의하였다. Bennett(2007)은 미국 사회에서의 다문화 교육은 민주주의의 신념과 가치에 기초를 두고 있으며, 상호 의존성이 높은 세계, 문화적으로 다양한 사회 안에서 다문화 다원주의를 지지하는 교수-학습 방법이라 정의하였다. Parekh(2006)은 다른 문화에 대한 이해와 존중감, 감수성을 확장 시켜, 더 나아가 고정관념에 의존하지 않는 자주적인 판단이나 자아비판 능력을 연마해 나가는 것이라 정의하였다. 국내 학자 중 김철홍(2017)은 다문화 교육에 대해 다양한 문화의 공존을 인정하고, 다름에 근거한 차별 철폐 및 모든 학생들이 교육적 평등을 획득할 수 있도록 하는 것이라 정의하였다.

다문화 교육에 있어서 대표적인 학자인 Bennett과 Banks는 다문화 교육의 목적에 대해 다음과 같이 언급하였다. Bennett(2007)은 문화권 밖에 있는 사람들뿐만 아니라 주류 문화권의 사람들에게도 다문화 교육이 이루어져야 한다고 보았다. 즉, 소수문화권의 사람들과 주류 문화권의 사람들 모두에게 다문화 교육은 이루어져야 하고 서로 존중하고 배려해야 함을 강조하였다. 또한 Banks(2008)는 개인이 다른 문화의 관점으로 인해 자신의 문화를 바라봄으로써 자기에 대한 이해를 향상시키는 것이라 하였는데, 서로의 문화에 대한 존중을 이해나 지식을 통해 추구하는 것이라고 하였다. 두 학자의 개념을 정리해 보면 모든 사람들이 자문화, 주류문화, 타문화가 공존하는 다문화사회가 요구하는 기능과 지식, 태도를 습득하고, 다양한 소수인종, 민족 집단이 그들의 문화적, 인종적, 신체적 특성으로 인해 겪는 고통이나 차별을 감소시키는 것이 다문화 교육이라 할 수 있다.

다문화 교육의 핵심 가치는 다문화 교육 과정에 철학적 기초를 제공함에 있어 문화적 다양성의 인정과 수용, 인간의 보편적 인권에 대한 존중과 존엄성, 지구상에 존재하는 모든 사람에 대한 존중, 세계 공동체에 대한 책임으로 요약할 수 있다. 이러한 다문화 교육의 핵심적 가치의 내용은 매우 이상적이지만 실천은 쉽지 않다. 따라서 다문화 교육의 핵심가치는 다문화 교육의 목적을 명확히 설정할 수 있도록 해주며, 다문화 교육의 보호·실천·개선에 필수적 요소이다. 뿐만 아니라 이 핵심적 가치는 인권침해나 환경파괴와 같은 논쟁의 여지가 있는 문제들을 보다 효과적으로 다룰 수 있게 해준다(Bennett, 2007).

다문화 교육 상황을 군대에 적용해 보면 한국의 경우 여러 연구자를 통해 지휘관을 대상으로 한 연구들에서 다루어진 바 있으나(김광역, 2009; 조기형·홍석조, 2010; 박용호 외, 2013), 한국 군의 다문화 군대에 대비한 본격적인 다문화 교육 프로그램이 운영되고 있는 것은 아니다(박용호 외, 2013).

따라서 다문화 군대를 한국 보다 먼저 맞이한 미국의 기회균등(Equal Opportunity) 프로그램을 소개하고자 한다.

미 국방부는 한국 전쟁과 베트남 전쟁에서의 전투력 약화를 흑인병사의 인종차별에 대한 지휘관의 무관심으로 판단하고 인종 간 문제를 적극적으로 대처하기 위해 1971년 기회균등 프로그램을 도입하였다. 기회균등 프로그램은 모든 사람이 자신의 부여 받은 정책 및 활동으로부터 이익을 얻거나 혹은 그것에 참여할 수 있는 기본적 권리이다. 즉, 사람들은 인종, 성, 종교 등의 다양성과 관련 없이 개인에 의해 평가되는 권리가 있음을 의미한다.

기회균등 프로그램의 최상위 의회는 DEOC(Defense Equal Opportunity Council)이다. DEOC에서 결정된 사항들은 국방부 장관의 승인을 받아 국방부의 지침이 되고, 각각의 군성 장관들은 지침에 따라 관할 구역 내에서 기회균등 문제에 관한 사항을 확인하고 관리하는 책임이 있다.⁷⁾ 또한 각 군의 참모총장은 기회균등에 관련된 정책을 수립하고, 예하 부대로 세부 사항을 위임해야 한다. 체계적 구조의 기회균등 프로그램은 부대 단결, 종교적 편익의 제공, 차별 없는 군대 환경을 형성하여 미국의 다문화 군대를 통합하고 장병들의 정부와 미군 지도부에 대한 신뢰를 향상시킨 것으로 알려져 있다(조현웅, 2016).

이상에서 살펴본 바와 같이 일반적인 다문화 교육 경험이란 타 문화에 대한 존중에 바탕을 두고, 성별, 인종, 문화, 민족, 사회적 지위 등에 따라 차별 및 고정관념을 두지 않도록 하는 것을 의미한다. 이러한 일반적 다문화 교육 경험을 바탕으로 군대에서의 다문화 교육 역시 소수 문화권 다문화 병사들과 주류 문화권 장병들 모두에게 필요한 교육이라 할 수 있다. 또한 다문화 교육의 내용은 국방부 차원에서 계급과 직책에 따라 체계적으로 수립되어야 할 것으로 본다.

7) DOD, Directive 1350.02p, Department of Defense Military Equal Opportunity (MEO) Program(2015. 6. 8 개정)

3) 인권감수성

과거와 비교하면 우리사회의 인권 수준은 높아졌다. 하지만 아직도 우리 사회 곳곳에 반인권적 관행이 존재한다. 정보, 이주노동자, 장애인, 신념에 따른 병역거부, 동성애자 등 사회 소수자에 대한 차별이 중요한 인권문제로 등장하는데 군대도 예외는 아니다(국가인권위원회, 2005).

주로 철학, 법학, 사회운동에서 사용하던 인권이라는 언어가 사회복지, 사회정책, 보건의료, 인류학에서 다루어지기 시작했는데 이것은 탄압 패러다임에서 웰빙 패러다임으로 영역을 넓혀 가는 인권의 위상 변화라 볼 수 있다. 즉, 개인이 국가에 대해 ‘제발 나를 그냥 내버려 두라’는 소극적 권리가 탄압 패러다임이고, ‘내게 필요한 것을 채워 달라’는 당당하게 요구하는 청구권이 있는 것이 웰빙 패러다임이다(조효제, 2007).

Banks(2008)는 다양성이 결여된 통일성은 문화적 억압이나 헤게모니로 결론지어지며, 통일성이 결여된 다양성은 균열 및 분파주의로 결론지어지기 때문에 다문화에 있어서 다양성과 통일성의 균형을 강조하였다. 즉, 국가는 국민들 내부에 존재하는 다양성에 대응함에 있어서, 통일성을 중요한 목표로 삼아야 함을 의미한다. 정의나 평등과 같은 민주주의적 가치를 중심으로 통합을 이룰 때만이 국가는 소수집단의 권리를 보호하고 다양한 집단이 참여하도록 할 수 있다는 것이다. 따라서 다양성과 통일성이 조화를 이루어 소수집단을 보호할 수 있는 인권에 대한 내용은 다문화 수용성을 이해하는데 큰 도움이 되리라 본다.

인권(Human Rights)이란 인간이면 누구나 당연히 누려야 할 자연권을 의미하는 것이다. 인간이 태어날 때부터 하늘에게 부여받은 천부적인 것이며, 다른 사람에게 양도할 수 없는 불가양적 권리로 인간이면 마땅히 가져야 할 자유와 권리이다(문용린 외, 2002). 인권의 특성은 보편성(普遍性)과 천부성

(天賦性)을 갖는데, 보편성은 인종·성별·종교·신분에 구애 받지 않음을 의미하며, 천부성은 헌법에 의해 창설되지 않음을 의미한다. 인권은 사람의 권리(Rights of Man)가 아닌 사람답게 살 권리(Human Rights)를 뜻하는 것이다. 인권과 유사한 의미의 기본권과 비교해 보면 인권은 인간의 본성으로부터 나오는 자연권을 의미하는데 반해 기본권은 헌법이 보장하는 국민의 기본적 권리를 말한다(국가인권위원회, 2005). 국가인권위원회법 제2조에 의하면 “인권”이라 함은 대한민국 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리라고 정의하였다<개정 2005. 7. 29>.

한편 인권감수성(Human Rights Sensitivity)은 인권이 문제가 되는 경우 그 상황을 인권과 관련된 상황으로 지각 및 해석하는 것을 말한다. 그런 다음 그 상황에서 가능한 행동이 또 다른 관련된 당사자들에게 어떠한 영향을 미칠지를 상상해보며, 그 상황을 해결하기 위한 책임이 자신에게 있다고 인식하는 심리적 과정을 의미한다(문용린 외, 2002).

인권감수성은 종종 인권의식과 혼용되어 사용되기도 하는데 구분하여 사용할 필요가 있다. 인권의식은 ‘인권과 관련된 지식’ 혹은 ‘인권 및 침해를 구분하는 능력’으로 인권감수성에 비해 다소 포괄적 의미를 갖는다. 하지만 인권감수성은 보다 구체적인 개념으로 인권과 관련한 상황을 민감하게 지각하거나, 인권침해 상황에서 개선의 책임을 자신에게 돌리는, 보다 정의적이고 실천적인 것이라 할 수 있다(조윤정, 2006).

국가인권위원회에 따르면 인권감수성이란 자극을 쉽게 받아들임으로 인해서 흥분하기 쉬운 상태 혹은 성질을 감수성이라고 하며 민감성이라고도 한다. 인권감수성은 일상에서 만나는 다양한 자극 또는 사건에 대해 극히 작은 요소에서도 인권적 요소를 발견하고 적용하면서 인권을 고려하는 것이라고 정의하였다.

인권감수성은 도덕적 민감성 개념을 근거로 발전되었다. 한 사람이 도덕적 행동을 하게 되는 과정에는 도덕적 민감성, 도덕적 동기화, 도덕적 성격, 도덕적 판단력 네 가지 요소가 작용한다. 도덕적 민감성은 상황을 해석하는 과정을 의미하며 특정 상황에서 자신의 행동이 다른 사람의 복지에 어떤 영향을 미치게 될지 지각하는 과정이다(문용린 외, 2002). 인권의식이 인권이 보장되는 상황과 인권이 침해되는 상황을 구분하는 능력으로 도덕적으로 옳고 그른지를 판단하는 도덕 판단력과 유사한 맥락이다. 인권감수성은 인권이 침해되는 상황을 지각할 수 있는 능력과 그 상황에서 자신의 행동이 인권침해 상황에 있는 타인의 복지에 미칠 영향까지 지각하는 능력이다.

요약하면 군대에서의 인권감수성은 인권이 문제 되는 경우 그 상황을 인권에 관련한 상황으로 지각 및 해석하고, 가능한 행동이 다른 관련된 장병들에게 어떠한 영향을 끼칠지를 아는 것이다. 또한 그 상황을 해결하기 위한 책임이 자신에게 있다고 인지하는 심리적 과정이라 볼 수 있다. 이러한 맥락에서 인권감수성은 다문화 수용성과 관련하여 논의 될 필요가 있다.

2. 주요 관련 이론

본 절에서는 다문화 병사의 군 적응을 위한 대안으로 군 간부의 다문화 수용성을 설명할 수 있는 이론들에 대해 알아보려고 한다. 배경이 서로 다른 문화를 가진 두 집단이 만났을 때를 설명하는 이론적 시각은 세 가지 관점이 있을 수 있다. 다수의 집단이 소수집단을 어떻게 받아들이는가와 소수집단이 다수집단을 어떻게 받아들이는가, 혹은 다수집단과 소수집단 상호간 서로 다른 문화를 어떻게 받아들이는가에 대한 관점이다. 이러한 세 가지 관점 중 본 연구에서는 다수 집단에 해당하는 군 간부가 소수집단인 다문화 병사를 이해하고, 본 연구의 결과와 관련한 주요이론인 접촉이론을 중

심으로 설명하고자 한다. 또한 두 집단 간 상호 수용과 이해를 강조하는 문화적응이론을 설명하고, 군 간부를 포함한 다문화 병사와의 다문화 수용성 증진을 위한 근거를 제언을 통해 제시하고자 한다.

1) 접촉이론(Contact Theory)

오늘날 한국 다문화 정책의 방향은 원론적인 면에서 다문화주의를 선택하고 있지만 실천적 측면에서는 동화주의적 성격이 대부분이다(서종남, 2010). 이제는 다문화 군대에 유용하게 적용될 수 있는 실질적인 이론검토가 필요하다. 다문화와 관련된 이론 중 다문화 병사와 군 간부, 더 나아가 모든 장병들을 고려하고 통합하는 것 중 하나가 접촉이론이다.

접촉은 일 대 일, 일 대 다수, 다수 대 다수의 대인적 경험인 직접접촉과 교육이나 대중매체 등을 통해 경험하게 되는 간접접촉으로 구분할 수 있다. 접촉과정에 있어서 사람들은 다양한 문화와 인종, 가치관 등의 차이로 갈등이 발생할 수 있는데, 이러한 갈등 상황에서 집단 간의 편견 감소, 긴장 완화, 관계 개선에 효과적인 이론으로 접촉이론이 활용될 수 있다. 접촉이론은 미국의 인종 문제를 연구하는데 적용되어 왔던 이론으로 접촉가설(contact hypothesis)이라는 용어로 사용되기도 한다.

접촉이론의 대표적인 학자인 Allport(1954)는 집단 간 접촉이 자동적으로 관계를 개선시키는 것이 아니라 의도하지 않은 접촉은 오히려 기존의 편견이나 고정관념을 더욱 악화시킬 수도 있다고 보았다. 예를 들면 Matejskova와 Leitner(2011)는 독일인들과 러시아 이주민들 간의 접촉이 편견 감소에 영향을 주는지를 연구하였는데, 공적인 장소에서의 접촉은 집단 간 구분을 유지하거나 오히려 편견을 심화시킨다는 결과를 발견하였다. 지역사회 통합을 위해서 설계된 이주민과 원주민들 간의 접촉을 늘리는 프로그램들도 큰

성과를 내지 못하였는데 그 이유는 집단 간에 깊은 접촉의 기회를 제공하지 못하였기 때문이라고 하였다.

반면 지역사회 커뮤니티센터에서 이주민과 원주민이 함께 짝을 이루어서 공동의 프로젝트를 같이 하는 경험은 원주민의 이주민 개인에 대한 공감과 긍정적인 태도 형성에 도움이 되는 것으로 나타났다. 즉, 집단 간 접촉이 늘어난다고 해서 다른 집단에 대한 편견이 감소되는 것이 아니라 접촉의 내용과 질 그리고 방법에 따라 달라질 수 있다는 것이다.

Allport(1954)는 집단 간 편견 및 고정관념을 감소시킬 수 있는 접촉의 조건을 제시하였는데 동등한 지위, 공동의 목표, 집단 간 협력, 권위·관습의 지원을 강조하였다. Pettigrew(1998)는 Allport(1954)가 제시한 4가지 조건을 증명하기 위한 실증적 연구들을 종합하여 다음과 같이 개념을 설명하였다.

동등한 지위는 특정한 상황 안에서 집단 간 동등함을 강조하는 개념이다. 특정 상황에서 두 집단이 서로를 동등하게 인지하고 상대가 자신을 동등하게 인지할 것이라 기대하는 것을 의미한다.

공동의 목표는 편견을 감소시키는데 중요한 역할을 하는데, 하나의 적극적이고 목표 지향적인 노력을 필요로 하는 집단 간 접촉 상황에서는 집단 간 편견이 감소할 수 있다. 예를 들어 다양한 인종으로 구성된 스포츠팀의 경우 경기에서 우승을 해야 한다는 공동의 목표를 공유하게 되고, 이를 성취하기 위해서는 인종이 다양한 팀원들의 접촉을 통한 노력 없이는 불가능하다. 이렇게 공동의 목표 달성을 위한 접촉은 집단 간 편견을 감소시킬 수 있고, 공동의 목표 달성을 위한 노력은 집단 간 협동 없이는 불가능하다. 따라서 각각의 집단이 서로 경쟁하기 보다는 협력 할 수 있는 접촉의 상황은 집단 간 편견을 감소시킬 수 있다는 것이다.

집단 간 협력이 이루어지는 접촉 상황이 제공되면 집단 간 편견이 감소하는 것은 학교를 대상으로 한 연구들(Aronson & Patnoe, 1997)에서 증명되

었다. 마지막으로 집단 간 접촉이 사회적으로 어느 정도 인정되고 받아들여지는지, 사회문화적, 관습적으로 허락되는지에 해당한다. 즉, 사회적 권위, 법적 또는 관습적으로 집단 간 접촉에 대한 지지와 인정 정도가 높을수록 집단 간 편견은 감소하게 된다는 것이다. 이러한 권위가 결국 그 사회의 수용성의 기준을 정하는데 중요한 역할을 하게 된다. 특히 조직의 권위를 중요하게 여기는 군대와 같은 조직에서 편견을 줄이기 위해서는 군대 조직 차원의 편견 감소를 위한 지원과 노력, 군대의 권위로 편견해소를 위한 노력을 인정해 주는 것이 중요하다(Landis, 1984).

집단 간 관계 개선을 위한 접촉의 특성이 전제하지만 그대로 군대에 적용하기엔 군 특성상 현실적인 장애요소가 많다. 국가 안보 차원에서 기밀을 유지해야 하는 군은 무조건적인 외국인과의 교류는 제한되어야 하고 또한 아직까지 모든 군에서 다문화 병사를 접촉할 만큼의 인원이 되지 않는 것도 한 이유이다. 이러한 접촉에 대한 문제를 해결하기 위한 대안이 바로 간접 접촉 이론이다. 사회심리학자들은 20세기 말부터 집단 간 편견감소 및 관계 개선을 위한 간접적인 집단 간 접촉을 위한 다양한 노력들을 연구하기 시작하여 효과성을 입증하였는데 내용은 다음과 같다.

첫째, 확대된(extended) 접촉이론이다. 확대된 접촉 이론은 직접접촉이 가지고 있는 부족한 접촉의 기회를 해결하기 위해 제시되었다. 확대된 접촉은 Wright와 그의 연구진(1997)에 의해 제안된 것으로 내집단 구성원이 외집단 구성원과 긍정적 관계를 맺고 있다는 것은 외집단에 대한 편견 및 고정관념이 감소됨을 의미한다. 즉, '내 친구의 친구는 내 친구다'는 논리가 확장되어 '내가 속한 그룹의 친구의 그룹은 내 친구다'는 논리가 성립되는 것이다. 확대된 접촉이론은 외집단 구성원과 상호작용하는 내집단 구성원에 대한 지식을 획득하는 것을 강조한다(이지영, 2013).

둘째, 대리적(vicarious) 접촉이론이다. 대리적 접촉은 반두라의 사회학습

이론을 집단 간 접촉 연구에 적용한 것이다. 집단 간 접촉을 위해 사람들의 의도를 증가시키는 것은 집단 간 편견의 감소 및 관계개선에 중요한 작용을 하는데, 외집단 구성원과의 긍정적 상호작용은 내집단 구성원을 관찰해야함을 강조한다(추병완, 2011). 즉, 타인의 행동을 관찰하는 것은 관찰자가 행동 방식을 인식하는데 영향을 미치게 되고, 관찰자가 취하게 될 행동에 관련된 지식을 확장시키는 것이다. 따라서 대리접촉을 통한 집단 간 관계 개선 효과는 관찰자에게 모델링이 될 수 있으며, 외집단 간의 상호작용을 위한 자기 효능감을 높이고, 불확실성을 감소시켜 외집단에 대한 긍정적인 태도를 갖게 되는 것이다.

셋째, 상상된(imagined) 접촉이론이다. 상상된 접촉은 외집단 구성원(들)과의 긍정적 상호작용을 상상하는 일종의 심리·정신적 시뮬레이션이다(Crisp & Turner, 2009). 외집단에 대한 긍정적 상상은 직접접촉에서 우려되는 부정적 기대나 두려움을 감소시켜, 미래에 있게 될 집단 간 직접접촉이 효율적이도록 준비하는 것이라 볼 수 있다(이봉민, 2012). 이를 통해 집단 간의 긍정적 관계는 좀 더 강화되고, 지속될 수 있는 가능성이 높아지는 것이다.

넷째, 의사사회(parasocial) 접촉이론이다. TV나 영화, 라디오와 같은 미디어는 이용자로 하여금 자신과 배우가 면 대 면(face to face) 관계에 있다는 환상을 갖게 되는 것으로, 내집단과 외집단의 긍정적 상호작용을 묘사하는 미디어의 제작은 외집단 접촉에 긍정적인 영향을 미치게 된다(Horton & Wohl, 1956). 미디어 속의 인물에게 대중들은 실제 접촉하는 사람을 대하듯 반응한다(추병완, 2011). 예를 들어 드라마에서 악역을 맡은 사람에게 대중들은 실제 악한 사람인 것처럼 대하거나 혹은 선한 역할을 맡은 사람들은 신뢰가 중요한 아이템의 광고를 찍기도 한다. 따라서 내집단과 외집단 간의 긍정적인 상호작용을 표현하는 미디어는 이용자에게 긍정적인 변화를 일으킬 수 있을 것이라 본다.

다문화 군대의 군 간부에게 간접경험을 적용할 경우 네 가지 이론이 모두 중요하지만 특히 의사사회 접촉과 대리접촉이 강조된다. 즉, 의사사회 접촉에 있어서 군 간부가 대중매체를 통해 흥미롭고 다문화를 이해할 수 있는 다문화 교육을 경험하게 되면, 다문화 병사에 대한 편견이 감소하여 그들과 긍정적인 상호작용이 이루어 질 것이다. 이 결과는 다시 대리접촉에 반영될 수 있는데, 병사들은 군 간부와 다문화 병사의 긍정적인 의사소통을 관찰하게 되고 이는 곧 관찰자인 일반병사들의 행동방식에 영향을 미치게 된다. 그들의 긍정적 의사소통을 모방 및 모델링 하여 일반병사들도 다문화 병사에 대한 편견과 고정관념을 감소시키는 효과를 가져 오는 것이다.

따라서 다문화 군대에 적용할 수 있는 이론으로 접촉이론은 내집단과 외집단 간의 편견을 감소하고 긍정적인 관계를 유지하기에 적합한 것임을 알 수 있다. 즉, 군 간부의 군 안팎에서의 다문화 접촉은 그들이 다문화 병사를 대할 때 편견 및 고정관념을 감소시킬 수 있음을 의미한다. 위에서 언급하였듯이 군대는 군의 기밀유지로 인해 외집단과의 직접적 접촉은 친구, 친척, 이웃을 제외하고는 매우 제한적이라 볼 수 있다. 하지만 이러한 직접 접촉 역시 친구를 제외하고는 자신의 의지로 경험 할 수 있는 것이 아니다. 따라서 다양한 직접 접촉의 제한으로 군대에 적용하기에는 간접접촉이 유용할 것으로 여겨진다.

내집단과 외집단 구성원간의 긍정적인 접촉은 지식획득, 내집단과 외집단 서로에 대한 관찰, 긍정적 상상 및 매스미디어를 통해 형성될 수 있다. 긍정적 접촉을 통한 상호작용은 외집단에 대한 불안감과 편견, 고정관념을 감소시켜 결과적으로 다문화 수용성 증가에 도움이 될 수 있을 것이다.

정리해 보면 군 간부의 다문화 접촉을 활용한 체계적인 다문화 교육은 그들의 다문화 수용성 향상에 핵심 요인으로 작용할 것이다. 따라서 군 간부

의 다문화 수용성 향상을 위한 적합한 이론으로 접촉이론이 설득력 있다고 할 수 있다.

2) 문화적응이론(Acculturation Theory)

문화의 차이는 인종이나 민족 사이에서만 발생하는 것이 아니라, 성별, 계급, 농촌과 도시, 세대 간에도 존재하기 마련이다. 서로 다른 문화를 가진 사람들이 만나게 되면 문화접촉이 발생하는데, 이때 소수 집단이 주류 집단에 비해 더 많은 변화를 겪게 되면서 적응문제가 발생한다. 적응문제에 대한 관심은 문화적응의 개념을 탄생시켰다(정진경·양계민, 2004).

적응이란 자신을 변용시켜 현존하는 환경조건에 맞추어 나가는 과정을 의미하며 개인의 주체적 의지 및 능동성이 강조 되는 것을 말한다(김귀옥, 2000). 문화적응(acculturation)이란 근원이 다른 문화를 가진 사람들 간에 지속적인 접촉을 한 결과 한 집단 또는 두 집단 모두가 원래 문화 유형의 변화를 일으키는 현상을 말한다(Redfield et al., 1936). 또는 자국을 떠난 이주민들은 이주문화에 정착하는 과정에서 개인이 가지고 있던 원문화와 정착하기 위한 주류문화에서의 조율과 양립에 있어 갈등을 경험하게 되는데, 이러한 일련의 변화 과정을 문화적응이라 할 수 있다(남효진, 2007).

문화적응 과정에서 개인은 신체적 변화, 생물학적 변화, 사회적 변화, 문화적 변화, 심리적 변화가 일어난다(Berry et al., 1987). 신체적 변화는 낯선 지역과 사람, 새로운 기후 등을 접하면서 일어나는 변화를 말하며, 생물학적 변화는 낯선 음식에 따른 건강상태의 변화를 의미한다. 사회적 변화는 새로운 사회로 인한 관계형성의 변화를 의미하며, 문화적 변화는 정치, 경제, 언어, 종교, 기술, 사회적 제도의 변화를 말한다. 심리적 변화는 가치, 신념, 태도, 정신건강의 변화를 뜻한다.

문화적응에 관한 이론적 시각은 단일차원과 다차원으로 구분된다. 문화적응을 단일차원 이론에서 보는 관점은 원 문화는 상실되고 상실된 원문화가 이주문화로 교체되는 과정으로 이주문화를 수용하면 자신의 원 문화는 상실된다고 보는 개념이다. 다차원 이론에서 보는 문화적응은 원 문화를 상실하고 이주문화를 습득하는 통합된 일차원적 의미가 아닌 원문화의 방향성(이주민이 원 문화를 유지 및 상실하는 정도)과 이주문화의 방향성(주문화의 거부 및 학습하는 정도)이 독립적으로 공존하는 과정이라고 하였다(최혜지, 2009).

Berry(1997)는 문화적응을 위한 대처 전략을 원문화의 정체성과 특성을 유지하는 것이 가치 있다고 생각하는지와 새로운 문화와 관계를 유지하는 것이 가치 있다고 생각하는지를 4가지로 유형화 하였다. 이를 도식화한 문화적응 모형은 <그림 II-1>와 같다.

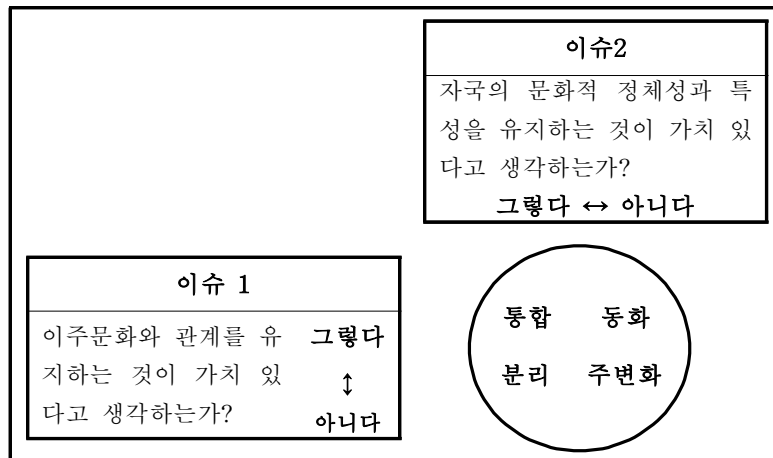
원문화의 정체성을 유지하면서 동시에 새로운 이주문화와 관계를 형성해 나가는 것을 통합유형(integration)이라 분류한다. 원문화의 정체성과 특성 유지에는 소극적이지만 새로운 이주문화와는 관계를 유지하고자 하는 것은 동화유형(assimilation), 반대로 원문화의 특성과 정체성을 유지하지만 새로운 이주문화와의 관계는 소극적인 것을 분리유형(separation)이라 한다. 또한 원 문화를 유지하기 위한 의지가 약하고 동시에 새로운 이주문화와 관계를 유지하고자 하는 것에도 관심이 없는 것을 주변화유형(marginalization)이라고 한다. 주변화유형의 경우 외부 세계에 대한 적대적인 태도, 자아정체감 상실, 소외감 등을 경험하게 되어 부적응적인 유형이라 할 수 있으며, 통합유형의 경우 가장 적응력 있는 모형이 이라고 할 수 있다.

문화적응 모델을 징병제인 한국 군에 적용하면 통합유형과 동화유형으로 생각해 볼 수 있다. 군 장병의 적응력을 높이기 위한 모형으로 통합유형이 가장 이상적인 것은 자명한 일이지만 동화유형은 다소 의문일 수 있다. 군

대에서의 동화유형은 한국사회로의 일방적인 동화를 의미하는 것이 아니라 군 조직으로의 동화를 의미한다. 즉, 군 간부의 역할은 다문화 병사가 본인의 원 문화에 대한 정체성을 유지하면서 새로운 군대 문화와 긍정적인 관계를 유지해 갈 수 있는 통합유형이 될 수 있도록 조력자의 역할을 해야 한다. 또한 개인 보다 조직이 우선하고 상명하복의 군 특성에 맞는 군대로의 동화가 될 수 있도록 해야 한다.

군대는 다른 사회와는 다르게 보수적이고 획일적인 문화를 지향하는 특성을 지녔기 때문에 다문화 병사뿐만 아니라 모든 장병들도 군 조직으로의 동화가 반영된다고 볼 수 있다. 다문화 병사들을 비롯하여 일반 병사들 역시 비교적 개인의 자유로운 선택이 가능한 일상 문화에서 군 입대와 동시에 낯선 군대 환경에 필연적으로 적응해야 한다. 이 과정 속에서 누구나 스트레스를 경험하게 되는데 그 스트레스를 얼마나 지혜롭게 잘 극복하고 적응하는지가 중요한 문제이다.

군 간부들은 다문화 병사의 군 적응을 위해 근원이 다른 다문화 병사들과 일반 병사들 사이에서 편중되지 않고 중립적인 자세를 유지하고 동등하게 대해야 한다. 또한 군대에서의 다문화 교육을 진행할 시 어느 한편에서의 일방적인 교육이 아닌 다문화 병사의 문화를 존중하고 다문화 병사 역시 군대 특수성에 부합할 수 있도록 한국 군대 문화를 이해할 수 있는 상호 교육이 필요할 것으로 본다. 문화적응이론은 군 간부와 점차 증가하고 있는 다문화 병사들과의 관계를 향상시키기 위한 즉, 서로의 문화를 동등하게 인정하고 상호 조화를 이루며 공존관계를 수립하기 위한 다문화 수용성 향상에 주요 이론으로 설득력 있을 것으로 본다.



<그림 II-1> 문화적응 모형(Berry, 1997)

2. 선행 연구 고찰

본 절에서는 주요변수들 간의 관계에 대한 선행연구를 고찰 하고자 한다. 동일한 척도를 사용한 선행연구를 찾기 어려운 경우 유사한 의미의 변수들과의 관계를 기술하였다.

1) 다문화 교육 경험과 다문화 수용성과의 관계

다문화 교육 경험과 다문화 수용성과의 관계를 보고자 했던 연구는 드물다. 따라서 다문화 교육 경험뿐 아니라 의미가 유사한 다문화 교육 활동, 다문화 수업경험, 다문화 교육 프로그램, 다문화 수용성과 의미가 유사한 다문화 태도, 다문화 인식, 문화간 감수성, 다문화 감수성과의 관계에 대한 선행연구들을 살펴보고자 한다.

유치원생 및 초등학생을 대상으로 한 실험연구의 경우 다문화 교육 프로그램 실시 후 다문화 수용성과 의미가 유사한 다른 문화에 대한 태도, 다문

화 인식 등이 증가하였다. 또한 다문화 교육 경험이 많을수록 다문화 인식 및 다문화 감수성이 증가하였다.

유치원생을 대상으로 연구한 최미숙·김경숙(2008)은 만 5세 유아 45명을 실험집단 22명, 통제집단 23명으로 구성하여 9주 동안 다문화 교육활동이 유아의 반 편견인식과 다른 문화에 대한 유아의 태도에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 연구 결과에 따르면 다문화 교육 활동 실시 후 반 편견인식 전체와 반 편견인식 하위요인인 외모, 계층, 능력, 인종, 문화, 가족 모든 영역이 감소하였다. 반 편견인식 하위요인 중 계층을 제외한 모든 영역이 다문화 교육 활동과 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 다문화 교육 활동 실시 후 다른 문화에 대한 유아의 태도는 실험집단과 통제집단 간에 유의미한 차이가 나타났는데, 통제집단의 경우 사전-사후 별 다른 경향성이 없었지만 실험집단의 경우 거부적 반응에서 수용적 반응으로 태도가 바뀌었다. 따라서 유아의 다문화 교육활동은 반편견인식과 다른 문화에 대한 태도를 향상 시킨다고 볼 수 있다.

초등학생을 대상으로 한 연구는 다수 있었는데, 장인실·김명희(2011)는 실험집단 30명과 비교집단 30명을 구성하여 다문화 교육 프로그램이 다문화 인식에 미치는 영향관계에 대해 분석하였다. 16주간 다문화 교육 프로그램을 실시한 후 사전-사후를 비교분석한 결과 다문화 교육 프로그램은 다문화 인식 전체와 다문화 인식 하위요인인 개방성, 수용성, 존중감 모두에 유의미한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 따라서 다문화 교육프로그램은 다문화 인식 향상에 효과적이라 볼 수 있다. 또한 장인실·이혜진(2010)은 6학년 542명을 대상으로 다문화 인식에 영향을 미치는 변인에 관한 연구하였다. 결과에 따르면 초등학생의 다문화 교육 경험은 다문화 인식에 유의미한 영향관계가 있는 것으로 나타났으며, 비형식적 다문화경험의 하위요인인 가족, 친구, 사회, 학교·학원, 종교, 미디어, 외국어, 여행 중 미디어와 가족이 다문화

인식에 가장 큰 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 다문화 교육 경험과 비형식적 다문화 경험이 많을수록 다문화 인식이 높은 것으로 나타났다. 한수진·정진경(2012) 역시 유사한 연구 결과가 나타났는데, 4~6학년 401명을 대상으로 다문화 경험과 문화간 감수성과의 관계에서 다문화 교육 경험은 문화간 감수성을 향상시켰다. 다문화 경험에 해당하는 친구, 여행, 미디어, 학교, 학원, 종교, 가족 중에서 친구, 여행, 미디어가 문화간 감수성과 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 초등학생의 다문화 경험이 증가할수록 문화간 감수성이 증가한다고 볼 수 있다.

중·고등학교 학생을 대상으로 한 연구의 경우 대부분 조사연구로 학교에서의 다문화 교육 경험이 많을수록, 가정에서 다문화 교육을 받은 경우, 다문화와 관련된 대중매체를 많이 접할수록 다문화 수용성이 증가하는 것으로 나타났다. 다문화 학생이 재학하고 있는 중학교 학생 574명을 대상으로 한 이지영(2013)의 연구에서 다문화 관련경험의 하위요인인 교육 경험과 대중매체가 다문화 수용성과 유의미한 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 중학생의 다문화 관련 교육 경험과 대중매체 경험이 많을수록 다문화 수용성이 높다고 할 수 있다. 정석원(2014) 역시 중학생 470명을 대상으로 한 연구 결과 다문화 교육 경험은 다문화 수용성에 유의한 영향관계를 타나냈다. 즉, 문화교육 경험이 많을수록 청소년의 다문화 수용성이 높았다.

중·고등학생을 대상으로 한 연구들도 있었는데, 박외자(2016)는 중·고등학생 674명을 대상으로 매체경험과 다문화 수용성과의 관계에서 매체경험이 많을수록 다문화 수용성이 높았다. 즉, TV, 라디오, 신문, 인터넷을 통해 다문화가정, 외국 이주민에 대한 내용을 접한 횟수가 많을수록 다문화 수용성이 높다고 할 수 있다. 금혜령(2013)은 중·고등학생 321명을 대상으로 다문화적 경험과 다문화 수용성의 영향관계에 대해 연구하였다. 결과에 따르면 청소년의 다문화 경험의 비형식적 경험에 해당하는 가정의 다문화 교육, 다

문화 교육 횟수, 다문화 교육 후 생각의 변화는 다문화 수용성에 유의미한 영향관계가 나타났다. 즉, 청소년의 가정에서의 다문화 교육과 다문화 교육 횟수가 증가 할수록, 다문화 교육 후 생각의 변화가 긍정적으로 변화되었을 경우 다문화 수용성이 증가하였다.

또한 부모의 다문화에 대한 태도를 본 연구도 있었는데, 장연진·구혜영(2013)은 중·고등학생 469명을 대상으로 농촌 청소년의 다문화 수용성에 미치는 영향에 대한 연구 결과를 발표하였다. 부모의 다문화 양육태도, 학교의 다문화 교육 경험, 대중매체를 통해 전달되는 다문화에 대한 부정적 이미지를 비판적으로 이해하는 다문화 미디어 능력과 유의미한 영향관계가 나타났다. 즉, 농촌 청소년은 부모의 다문화 양육 태도가 긍정적이고, 학교에서의 다문화 교육 경험이 많을수록, 다문화 미디어 능력이 높을수록 다문화 수용성이 높아진다고 할 수 있다.

고등학생을 대상으로 한 연구 중 강운선(2014)은 고등학생 497명을 대상으로 다문화 교육 경험을 세부적으로 구분하여 다문화 수용성 태도유형에 미치는 효과에 대해 분석 하였다. 다문화 교육 경험은 다문화 종합교육, 다문화 체험교육, 반 편견교육, 무경험 인식유형으로 구분하였다. 분석한 결과 다문화 교육 경험 유형 중 다문화 종합교육과 반 편견교육은 다문화 수용성 태도에 직접적인 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 신희경(2015)의 고등학생 468명을 대상으로 다문화 수용성에 관한 연구 결과 다문화 수업 경험, 대중매체 접촉 경험은 다문화 수용성과 유의미한 영향관계가 나타났다. 즉, 다문화 수업 경험과 대중매체의 접촉 경험이 많을수록 다문화 수용성이 증가하였다. 하지만 다문화 교육 시간은 다문화 수용성과 유의미한 영향관계가 나타나지 않았다.

일반 성인을 대상으로 한 연구는 대부분 조사연구였으며, 주요 변수들의 내용은 다문화와 관련한 교육, 다문화 활동 경험, 대중매체 접촉 경험이 증

가할수록 다문화 수용성이 향상되었다. 최만식(2013)의 초·중·고등학교 학생 및 교원 1,457명을 대상으로 한 다문화 수용성에 관한 연구에서 교원과 청소년의 다문화 교육, 대중매체 접촉경험은 다문화 수용성과 유의미한 차이가 나타났다. 즉, 다문화 교육과 대중매체 접촉경험이 많을수록 교원과 청소년의 다문화 수용성이 증가하였다.

대중매체에 관한 또 다른 연구로 이현정·안재웅(2013)은 일반 성인 210명을 대상으로 다문화 콘텐츠 시청량과 다문화 수용성간의 관계를 연구하였다. 결과에 따르면 다문화 콘텐츠 시청량이 증가할수록 다문화 수용성이 증가하는 것으로 나타났다. 즉, 다문화와 관련한 주간 교양 프로그램, 단편 다큐멘터리, 영화 등의 시청량이 증가할수록 다문화 수용성이 증가하였다. 민무숙 외(2010)의 연구에서도 일반성인 2,500명을 대상으로 한 다문화 수용성 진단도구 개발에서 다문화와 관련한 교육 및 다문화 활동 경험, 대중매체 노출 경험은 다문화 수용성과 유의미한 차이가 나타났다. 즉, 대상자의 다문화 관련 교육 및 활동 경험과 대중매체 노출 경험이 증가할수록 다문화 수용성이 증가하였다.

대학생을 대상으로 한 연구 역시 다수 발견할 수 있었다. 정명희·박외병(2014)는 대학생 364명을 대상으로 다문화 교육 경험과 다문화 수용성과의 관계에 대한 연구 결과를 발표하였다. 대학생들의 다문화 교육 경험은 다문화 수용성의 하위요인인 인지적 수용성, 행동 경향성, 정의적 수용성 순으로 모두 정적 영향관계를 나타냈다. 즉, 대학생의 다문화 교육 경험이 증가할수록 다문화 수용성이 증가하였다. 대학생을 대상으로 한 연구 중 실험연구도 있었다. 황성동 외(2012)는 사회복지학과 대학생의 다문화 교육 프로그램의 효과성을 검증하기 위하여 실험집단 45명과 통제집단 47명을 대상으로 유사실험 전후비교 조사 설계 방법을 사용하여 다문화 태도의 차이를 비교 분석하였다. 연구 결과 실험집단의 사전-사후점수를 비교했을 때 유의미한 차이를

나타냈으나, 통제집단의 사전-사후점수에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 즉, 다문화 교육 프로그램은 대학생의 다문화태도 향상에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 실험 연구의 경우 대부분 초·중·고 학생에게 효과적인 것으로 나타났는데, 대학생들에게도 역시 효과적임을 알 수 있다. 또한 간호학과 재학생 218명을 대상으로 한 이인숙·조주연(2015)의 연구에서 다문화 수용성 하위영역인 다양성, 단일성, 권리인정, 국적인정과 다문화 교과목 수강 경험 유무에 따른 차이에 대한 연구 결과를 발표하였다. 결과에 의하면 다문화 수용성의 하위영역과 다문화 교과목 수강 경험과 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 즉, 다문화 교과목 수강 경험과 다문화 수용성과는 관계가 없는 것으로 나타났다. 따라서 다문화 관련 강의 수강을 했을 경우 다문화 수용성이 증가했다는 신재희(2015)의 연구와 상반된 결과라고 할 수 있다. 신재희(2015)는 예비중등교사 270명을 대상으로 다문화 수용성에 대해 연구하였는데, 예비중등교사의 다문화 관련 강의 수강여부와 다문화 수용성과 유의미한 차이가 나타났다. 즉, 다문화 관련 강의를 수강 했을 경우 그렇지 않은 경우보다 다문화 수용성이 증가하였다.

군대에서의 다문화 교육 경험과 다문화 수용성과의 관계를 보고자 했던 연구도 있었다. 군 장병이 사회와 군대에서의 다문화 교육 경험이 많을수록 다문화 감수성이 증가하였고, 입대 전 다문화 교육 경험이 증가 할수록 다문화 수용성이 증가하였다.

부대 장병 255명을 대상으로 한 유승범(2012)의 연구에서 다문화시대의 군 인력관리 개선방안에 대한 연구 결과를 발표하였다. 결과에 따르면 전체 장병 중 사회에서 다문화 교육 경험이 있다고 응답한 비율은 29.0%이었으며, 이중 부사관 및 장교는 19.1%였다. 또한 군대 내에서의 다문화 교육 경험이 있는지의 여부에 대해서는 전체 장병 중 7.5%가 다문화 교육 경험이 있다고 응답하였으며, 이중 부사관 및 장교는 8.5%인 것으로 나타났다. 전

반적으로 장병의 다문화 교육 경험이 있는 비율은 낮았으며, 장병의 다문화 교육 경험과 다문화 감수성과는 유의미한 영향관계가 나타났다. 즉, 장병이 사회와 학교에서 다문화 교육 경험이 있는 경우가 없는 경우에 비해 다문화 감수성이 증가하는 것으로 나타났다. 또한 양철호·박상록(2017)의 특전사 장병 210명을 대상으로 다문화 수용성에 대한 연구 결과에서 장병의 입대 전 다문화 교육 횟수가 증가할수록 다문화 수용성이 증가하였다.

지금까지 소개한 선행연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 우선 다문화 교육 경험과 다문화 수용성과의 관계를 보고자 했던 대부분의 연구는 초·중·고 학생을 대상으로 하는 연구였다. 이 연구들은 다문화 교육활동 및 프로그램진행 후 연구대상자들의 다문화 수용성이 증가했음을 일관적으로 보여 주었다. 또한 다문화 교육의 하위요인을 구분한 연구에서 대중매체(미디어)는 다문화 수용성과 정적인 영향관계가 나타났다. 다문화 교육 경험과 다문화 수용성과의 관계를 보고자 했던 주요 선행연구를 정리하면 <표Ⅱ-1>와 같다.

<표Ⅱ-1> 다문화 교육 경험과 다문화 수용성의 관계 주요연구 요약

대상	연구자	방법	변수		관계
			독립변수	종속변수	
초등학생	장인실·김명희(2011)	실험연구	다문화 교육 프로그램	다문화 인식	+
청소년	이지영(2013)	조사연구	다문화 교육 경험, 대중매체 경험	다문화 수용성	+
일반성인	민무숙 외(2010)	조사연구	다문화 교육 및 활동경험, 대중매체 노출 경험	다문화 수용성	+
군인	양철호·박상록(2017)	조사연구	다문화 교육 횟수	다문화 수용성	+

2) 인권감수성과 다문화 수용성과의 관계

인권감수성과 다문화 수용성과의 관계를 보고자 했던 선행연구는 대부분 조사연구이다. 연구의 대상이 초·중·고 학생, 일반 성인, 사회복지사 및 보육교사, 보호직 공무원 등 다양했지만 두 변수의 관계를 보고자 했던 연구는 찾아보기 어려운 실정이다. 따라서 본 절에서는 인권감수성, 인권감수성의 의미가 유사한 인권의식, 인권태도, 다문화 수용성, 다문화 수용성과 의미가 유사한 다문화 감수성, 다문화 인식, 다문화에 대한 태도, 문화간 감수성과의 관계에 대한 연구들을 살펴보고자 한다.

초·중·고등학생을 대상으로 한 연구는 인권의식과 다문화 인식과의 관계를 보고자 했던 연구가 대부분 이었다. 인권 의식 및 인권감수성이 높을수록 다문화 인식 및 다문화 수용성이 증가하였다.

초등학생을 대상으로 한 어석원(2011)은 초등학교 6학년 451명을 대상으로 인권감수성과 다문화 인식 간의 관계에 대한 연구 결과를 발표하였다. 인권감수성의 하위요인인 상황지각, 결과지각, 책임지각과 인권감수성은 다문화 인식과 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 인권감수성이 증가할수록 다문화 인식이 높아진다는 결과이다.

중·고등학교 학생을 대상으로 한 연구 중 김한솔(2012)은 중·고등학교 학생 639명의 인권의식과 문화간 감수성과의 영향관계에 대해 연구하였다. 연구 결과 인권의식의 하위요인인 인권판단력, 인권감수성, 인권행동의사는 문화간 감수성과 유의미한 영향관계가 나타났다. 즉, 인권의식이 증가할수록 문화간 감수성이 증가한다고 볼 수 있다. 박지현(2013)은 중·고등학교 학생 497명을 대상으로 인권감수성과 다문화 인식간의 관계에 대해 연구하였다. 연구 결과 인권감수성은 다문화 인식의 하위요인인 다문화 인식, 민감성/비차별, 개방성과 모두 유의미한 영향관계가 나타났다. 즉, 인권감수성이 증가

할수록 다문화 인식이 증가한다는 결과이다. 박외자(2016)는 중·고등학생 674명을 대상으로 인권의식과 다문화 수용성과의 관계를 연구하였다. 연구 결과 대상자의 인권의식의 하위요인인 인권판단력, 인권감수성, 인권행동의사는 다문화 수용성과 유의미한 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 인권의식이 증가할수록 다문화 수용성이 증가하였다.

성인을 대상으로 한 연구는 일반성인, 사회복지사 및 보육교사, 보호직 공무원 등 이었다. 일반 성인과 사회복지사 및 보육교사의 인권의식이 높을수록 다문화 감수성 및 다문화 수용성이 증가하였다. 또한 보호직 공무원의 인권감수성이 높을수록 다문화 인식이 증가하였다.

일반 성인 1,011명을 대상으로 한 김현아(2014)는 인권의식 하위요인인 일반적 인권의식과 소수자 인권의식, 다문화 수용성의 하위요인인 다양성의 수용과 관계성의 수용과의 관계에 대해 연구하였다. 연구 결과 대상자의 인권의식의 하위요인인 일반적 인권의식과 소수자 인권의식은 모두 다문화 수용성의 하위요인인 다양성에 정적인 영향을 미쳤다. 즉, 인권의식이 증가할수록 다문화 수용성의 다양성이 높아짐을 의미한다. 또한 인권의식 하위요인 중 소수자 인권의식은 다문화 수용성의 관계성에 정적인 영향을 미쳤다. 즉, 소수자 인권의식이 증가할수록 다문화 수용성이 증가하는 것을 의미한다. 하지만 일반적 인권의식은 유의미한 영향관계가 나타나지 않았다.

김윤나(2012)의 사회복지사, 청소년 지도사, 일반 성인 371명을 대상으로 한 인권인식, 다문화 감수성의 비교분석에 관한 연구에서 인권의식과 다문화 감수성은 유의미한 영향관계가 나타났다. 즉, 인권의식이 증가할수록 다문화 감수성이 증가하였다. 또한 최유나(2015)는 학교사회복지사 199명을 대상으로 다문화 감수성에 영향을 미치는 요인에 관해 연구하였다. 결과에 따르면 사회복지 가치 관련 요인인 인권인식은 다문화 감수성과 유의미한 영향관계가 나타났다. 즉, 학교사회복지사의 인권의식이 증가할수록 다문화 감

수성이 증가하였다.

여러 선행연구들 중 대상을 관리해야 하는 군 간부와 비교적 유사한 보육교사와 보호관찰소의 보호직 공무원을 대상으로 한 연구를 살펴보면 다음과 같다. 보육교사 271명을 대상으로 한 이성희 외(2014)의 연구에서는 보육교사 다문화 감수성 관련변인에 대한 연구결과 인권태도와 다문화 감수성이 유의미한 영향관계를 나타냈다. 즉, 인권태도가 높을수록 다문화 감수성이 높은 것으로 나타났다. 또한 김정아·정정희(2015)는 보호관찰소와 소년원에 근무하는 법무부 보호직 공무원 476명을 대상으로 인권감수성과 다문화 인식의 관계에 대해 연구하였다. 연구 결과 대상자의 인권감수성 하위요인인 상황지각, 결과지각, 책임지각은 다문화 인식과 유의미한 관계가 나타났다. 즉, 인권감수성이 증가할수록 다문화 인식이 증가했다.

선행연구에서 인권감수성과 다문화 수용성의 관계를 보고자 했던 연구는 학생, 일반 성인, 사회복지사 등 대상이 다양했다. 인권감수성 및 다문화 수용성과 의미가 유사한 변수와의 관계를 조사한 선행연구들은 전반적으로 두 변수의 관계가 정적 관계가 있는 것으로 나타났다. 인권감수성과 다문화 수용성의 관계를 보고자 했던 주요 선행연구를 정리하면 <표Ⅱ-2>와 같다.

<표Ⅱ-2> 인권감수성과 다문화 수용성의 관계 주요연구 요약

대상	연구자	방법	변수		관계
			독립변수	종속변수	
초등학생	어석원(2011)	조사연구	인권감수성	다문화 인식	+
청소년	김한솔(2012)	조사연구	인권의식	문화간 감수성	+
일반성인	김현아(2014)	조사연구	인권의식 소수자 인권의식	다문화수용성의 다양성 다문화수용성의 관계성	+
보육교사	이성희 외 (2014)	조사연구	인권태도	다문화 감수성	+
보호직 공무원	김정아·정정 희(2015)	조사연구	인권감수성	다문화 인식	+

3) 다문화 교육 경험과 인권감수성과의 관계

다문화 교육 경험과 인권감수성과의 관계를 보고자 했던 연구는 드물다. 본 절에서는 초등학생을 중심으로 한 실험연구로 교사의 직·간접적 개입이 이루어진 선행연구들에 대해 설명하고자 한다.

서은아(2014)는 초등학교 2학년 60명을 실험집단 30명, 통제집단 30명으로 구성하여 총 20회의 반 편견 교육을 실시한 후 인권감수성의 변화를 분석하는 사전사후 통제집단 실험설계 연구를 실시하였다. 실험집단은 교사가 반 편견 주제에 대한 동화 읽어주기 활동을 적용하였고, 통제집단은 반 편견 주제에 대한 동화를 학생 스스로 읽고 독후 활동을 하는 것이다. 연구 결과 반 편견 교육 실시 후 실험집단의 인권감수성이 통제집단의 인권감수성보다 유의미하게 더 높았다. 이는 반 편견 교육에 있어 동화책 선정과 내용의 이해 등 교육의 전반적 과정에 교사가 직·간접적으로 개입함으로써 아동의 흥미를 유발하고, 또한 동화 읽기를 하는 것 자체가 다문화에 대한 간접적 경험이 될 수 있다. 즉, 직접적으로 다문화에 노출되지 않은 학생들도 간접적 경험을 통해 다문화사회에서 발생할 수 있는 갈등이나 문제 상황을 파악하고 공감하여 해결방안을 찾는 계기가 될 수 있음을 의미한다.

초등학생을 대상으로 한 또 다른 실험연구 중 정소영(2009)은 초등학교 통합학급 6학년 27명(일반아동 25명, 특수아동 1명, 다문화아동 1명)을 대상으로 반 편견 교육활동을 강화한 교과수업 진행 후 인권감수성의 변화를 분석한 준 실험설계 연구를 실시하였다. 연구 결과 반 편견 교육활동을 강화한 교과수업은 인권감수성 전체와 하위요인인 상황지각, 결과지각에 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 즉, 국어, 사회, 도덕과 교육과정에서 다양한 편견적 요소들을 선별하여 교사가 반 편견 교육을 강화한 교과수업 진행은 초등학생의 인권감수성 향상에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

신봉선(2016)은 초등학교 2학년 40명을 실험집단 20명, 통제집단 20명으로 구분하여 8주 동안 총 20회의 반 편견 교육을 실시한 후 인권감수성을 비교하였다. 실험집단은 반 편견을 주제로 한 그림동화 읽어주기 활동과 통제집단은 일반적인 주제의 그림동화 읽어주기 활동을 진행한 결과 실험집단의 인권감수성은 선별적으로 효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 반 편견 교육을 실시한 후 초등학생의 인권감수성 하위요인인 상황지각, 결과지각, 책임지각 중 결과지각에 유의미한 영향력이 있는 것으로 나타났다.

선행연구의 대상은 모두 초등학생을 대상으로 한 연구였으며, 교과서와 동화 읽어주기를 통한 간접적 경험이었다. 선행연구의 결과들은 모두 교사 중심의 교과서 및 동화읽기 다문화 교육을 경험한 후 초등학생들의 인권감수성 및 인권감수성 하위요인이 향상되었음을 보여주었다. 다문화 교육 경험과 인권감수성과의 관계를 보고자 했던 주요 선행연구를 정리하면 <표Ⅱ-3>와 같다.

<표Ⅱ-3> 다문화 교육 경험과 인권감수성의 관계 주요연구 요약

대상	연구자	방법	변수		관계
			독립변수	종속변수	
초등학생	서은아 (2014)	실험연구	반 편견교육	인권감수성	+

4) 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인

(1) 인구사회학적 특성

본 연구에서는 통제변수에 해당하는 인구사회학적 특성을 성별, 연령, 미혼여부, 교육기간으로 정하였다. 네 가지 변수를 기준으로 선행연구를 기술

하면 다음과 같다.

① 성별

성별이 다문화 수용성에 미치는 선행연구를 살펴본 결과 유의미한 경우 대부분 남성보다 여성인 경우가 더 높았다. 설은정(2011)은 초등학교 4~6학년 347명을 대상으로 다문화 수용성에 대한 연구 결과를 발표하였는데, 여학생이 남학생 보다 다문화 수용성이 더 높은 것으로 나타났다. 박신영(2015)은 초등학교 5, 6학년과 중학교 1, 2학년 531명을 대상으로 다문화 수용성에 대한 연구에서도 여학생이 남학생보다 다문화 수용성이 더 높았다.

중·고등학생을 대상으로 한 연구에서도 여학생의 다문화 수용성이 높은 것으로 나타났다. 김민정(2017)은 중학교 학생 260명을 대상으로 내러티브활동 다문화수업에 대한 실험연구에서 여학생이 남학생보다 다문화 수용성이 더 높게 나타났다. 박외자(2016)의 중·고등학생 674명을 대상으로 인권의식과 다문화 수용성과의 관계에서도 여학생의 다문화 수용성이 높았다. 금혜령(2013)의 연구에서도 역시 중·고등학교 학생 321명을 대상으로 한 다문화 수용성 연구에서 여학생의 다문화 수용성이 남학생보다 더 높았다.

일반 성인을 대상으로 한 연구에서도 유의한 경우 여성의 다문화 수용성이 더 높았는데, 15세 이상 가구원 45,605명을 대상으로 한 김혜선(2014)의 연구결과 성별이 여성인 경우 다문화 수용성이 높은 것으로 나타났다. 김현아(2014)의 연구에서도 19세 이상 성인 1,011명을 대상으로 다문화 수용성에 대한 연구 결과 여성인 경우 다문화 수용성의 다양성이 더 높았다. 하지만 이러한 선행연구와 다소 상반된 결과도 있었다. 민무숙 외(2010)는 19~74세 일반국민 2,500명을 표본으로 한국형 다문화 수용성 진단도구를 개발을 위한 연구에서 남성이 여성보다 다문화 수용성이 더 높았다.

하지만 박영주·이주은(2013), 최만식(2013), 송미영(2010), 황정미(2010), 이현정·안재웅(2013)의 연구에서는 성별과 다문화 수용성은 유의미한 영향관계가 나타나지 않았다.

② 연령

연령과 다문화 수용성과의 관계를 보고자 했던 연구들은 학생보다 주로 일반 성인을 대상으로 한 연구였다. 선행연구를 살펴본 결과 유의미한 경우 연령이 낮거나 혹은 높을수록 다문화 수용성이 증가하는 상반된 결과가 나타났다.

대학생을 대상으로 한 이인숙·조주연(2015)의 연구에서 간호학과 재학생 218명의 다문화 수용성은 20세 이하보다 20세 이상인 경우 다문화 수용성의 다양성이 높았다. 또한 김혜선(2014)은 15세 이상 가구원 45,605명을 대상으로 한 다문화 수용성 연구에서, 연령이 낮을수록 다문화 수용성이 더 높은 것으로 나타났다.

일반 성인을 대상으로 한 대부분의 연구는 서로 상반된 결과가 나타났다. 송영호(2009)의 일반 성인을 1,200명을 대상으로 한 연구에서 연령이 낮을수록 다문화 수용성의 하위요인인 다문화 지향성, 자민족 지향성, 정부의 적극적인 조치, 이중국적 허용, 2세 시민권 부여 중 다문화 지향성, 정부 적극적 조치, 2세 시민권 부여가 증가하였다. 또한 일반 성인 1,203명을 대상으로 한 황정미(2010)의 연구에서 다문화 수용성 하위요인을 주민의 보편적 권리 수용과 집합적 위협에 대한인지로 구분하여 연령과의 관계를 분석한 결과 연령이 50대 이상보다 20대가 보편적 권리수용과 정적 영향관계가 나타났다. 집합적 위협인지에서는 연령이 20대보다 50대와 60대 이상인 경우 더 큰 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 민무숙 외(2010)의 일반국민 2,500

명을 표본으로 한국형 다문화 수용성 진단도구 개발에서도 연령이 40대 이상 보다 20~30대인 경우 다문화 수용성이 높았다. 또한 이선애·김환남(2013)은 어린이집 보육교사를 대상으로 다문화 수용성에 대해 연구 하였는데, 교사의 연령이 증가할수록 다문화 수용성이 더 높은 것으로 나타났다.

박외병(2013)은 다문화에 관련한 외사업무를 담당하는 외사경찰 325명을 대상으로 다문화 수용성에 대한 연구 결과를 발표하였다. 다문화 수용성의 하위요인인 관계능력, 개방성, 공감과 외사경찰의 연령과의 관계에서 연령이 증가할수록 공감능력이 증가하였다.

하지만 연령과 다문화 수용성과의 관계가 유의미하지 않은 결과도 있었다. 양철호·박상록(2017), 김현아(2014), 최만식(2013), 문성은(2013)의 연구에서는 연령과 다문화 수용성의 관계가 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

③ 미혼여부

미혼여부가 다문화 수용성에 미치는 선행연구는 혼치 않았다. 연구 결과가 유의미한 경우 미혼인 경우 다문화 수용성이 증가하는 것으로 나타났다.

미혼여부에 따른 다문화 수용성과의 관계를 보고자 했던 민무숙 외(2010)의 일반국민 2,500명을 표본으로 한국형 다문화 수용성 진단도구를 개발의 연구 결과 혼인여부가 미혼인 경우 다문화 수용성이 높았다. 하지만 대부분의 연구에서(송영호, 2009, 김환남 외, 2013; 이현정·안재웅, 2013) 미혼여부와 다문화 수용성이 통계적으로 유의미한 관계가 나타나지 않았다.

④ 교육수준

교육수준이 다문화 수용성에 미치는 관계를 보고자 했던 연구는 일반 성인 및 유치원 교사였다. 선행연구를 살펴본 결과 유의미한 경우 교육수준이 높거나 낮을수록 다문화 수용성이 증가하는 상반된 결과가 나타났다.

김혜선(2014)의 15세 이상 45,605명을 대상으로 한 다문화 수용성 연구에서, 교육수준이 높을수록 다문화 수용성이 높은 것으로 나타났다. 일반성인 1,011명을 대상으로 한 김현아(2014)의 연구에서도 교육수준이 증가할수록 다문화 수용성 하위요인인 관계성이 증가하였다. 또한 송영호(2009)는 성인 1,200명을 대상으로 교육수준과 다문화 수용성 하위요인에 관한 연구 결과를 발표하였다. 다문화 수용성 하위요인은 다문화 지향성, 자민족 지향성, 정부의 적극적 조치, 이중국적 허용, 2세 시민권 부여였다. 교육수준과 다문화 수용성 하위요인과의 영향관계에서 교육수준이 낮을수록 다문화 지향성은 증가하였고, 교육수준이 높을수록 자민족 지향성과 정부 적극적 조치는 증가하였다. 타 연구와 비교적 상반된 결과도 있었다. 이자형·김경근(2012)는 18세 이상 일반 성인 1,570명을 대상으로 한국인의 다문화 수용성 결정요인에 관한 분석을 교육수준을 중심으로 연구하였다. 연구 결과 교육수준은 위협의식과 사회적 거리감을 감소시킴으로서 다문화 수용성에 정적인 영향력을 나타냈다. 또한 민무숙 외(2010)와 이현정·안재웅(2013)의 일반 성인을 대상으로 한 연구에서도 교육수준이 높을수록 다문화 수용성이 증가하였다.

유치원과 어린이집 교사 48명을 대상으로 한 문성은(2013)의 연구에서 유치원과 어린이집 교사의 학력이 4년제 학사 미만보다 4년제 학사 이상인 경우 다문화 수용성이 높은 것으로 나타났다. 하지만 양철호·박상록(2017), 최만식(2013), 황정미(2010)의 연구에서는 교육수준과 다문화 수용성이 통계적으로 유의미한 관계가 나타나지 않았다.

(2) 직업 관련요인

본 연구의 두 번째 통제변수는 군 관련요인으로 신분, 근무지역, 근무단위, 보직, 복무형태, 병과, 군 복무경력, 군 생활만족, 다문화 병사 관리경험이다. 하지만 군인과 다문화 수용성 간의 관계를 보고자했던 선행연구를 찾기 어려운 상황이므로 일반 성인, 교사, 경찰, 군인 순으로 직업별 다양한 요인들의 선행연구를 기술하였다.

직업 관련요인에 따른 다문화 수용성은 사무/관리/전문직인 경우, 경력이 오래 될수록, 직무만족도가 높을수록, 적응을 잘 할수록 다문화 수용성이 높은 것으로 나타났다. 하지만 계급에 따른 다양한 직업군에서 다문화 수용성의 차이는 다소 상이한 결과가 나타났다.

김현아(2014)는 일반 성인 1,011명을 대상으로 다문화 수용성에 대해 연구하였다. 연구 결과에 따르면 다문화 수용성의 하위요인의 다양성과 직업과의 관계에서 농/임/어업, 자영업, 판매/영업/서비스, 생산/기능/노무, 주부, 학생, 무직/기타보다, 사무/관리/전문직이 다문화 수용성의 다양성이 더 높았다. 하지만 다문화 수용성 하위요인 중 관계성과는 유의미한 영향관계가 나타나지 않았다. 또한 일반 성인 1,203명을 대상으로 한 황정미(2010)는 한국인의 다문화 수용성을 이주민의 보편적 권리수용과 집합적 위협에 대한 인지로 하위요인을 구분하여 분석하였다. 직업의 하위요인을 자영업, 판매서비스업, 생산직, 전문·관리직, 사무·기술직, 전업주부, 학생, 무직, 기타(농업)으로 구성하여 보편적 권리수용과의 관계를 보았다. 연구 결과 사무·기술직에 비해 무직과 기타(농업)이 이주민의 보편적 권리수용과 부적영향력이 있는 것으로 나타났다. 하지만 집합적 위협에 대한 인지와는 유의미한 영향관계가 나타나지 않았다.

대상이 다르긴 하지만 집단을 지도하는 입장에서 군 간부와 유사한 교사

들을 대상으로 한 연구를 살펴보면 신재희(2015)는 예비 중등교사 270명을 대상으로 다문화 수용성에 대해 연구하였다. 연구 결과 예비 중등교사의 전공영역이 어학계열, 인문계열, 예체능계열, 자연계열 순으로 다문화 수용성과 유의미한 차이가 나타났다. 보육교사를 대상으로 한 이선애·김환남(2013)의 연구에서도 교사의 교육경력이 증가할수록 다문화 수용성이 증가하였다. 즉, 교사의 교육경력이 7년 이하인 경우에 비해 7년 이상인 경우 다문화 수용성이 높은 것으로 나타났다. 또한 보육교사의 직무만족과 다문화 감수성과의 관계를 보고자 했던 이성희 외(2014)의 연구에서 직무만족과 다문화 감수성은 유의미한 영향관계가 나타나지 않았다.

박외병(2013)은 다문화에 관련한 외사업무를 담당하는 외사경찰 325명을 대상으로 직무특성에 따른 다문화 수용성 하위요인별 차이에 대해 연구하였다. 다문화 수용성의 하위요인은 관계능력, 개방성, 공감이었으며, 직무특성 하위요인은 조직체계, 직무교육, 직무환경, 직무성과, 직무만족으로 분류하였다. 직무특성에 따른 관계능력의 차이는 모든 영역에서 유의미한 차이가 나타나지 않았으며, 직무특성에 따른 개방성에서는 조직체계가 유의미한 차이를 나타냈다. 즉, 조직유형이 타부서에 소속되어 있을 때 개방성이 높게 나타났다. 또한 공감에서는 조직체계와 직무성과가 유의미한 차이를 나타냈는데, 직무특성 중 조직유형이 타부서에 소속되어 있는 경우, 직무성과가 있을 경우 외사경찰의 공감이 높게 나타났다. 또한 개방성과 인구사회학적 요인 중 직업과 관련하여 계급과 임용과정이 유의미한 차이를 나타냈는데, 계급과 임용과정이 간부일 경우 비 간부보다 다문화 수용성이 더 높았다.

군인을 대상으로 한 연구 중 군 간부 580명을 대상으로 한 최경일·조성심(2017)의 연구에서 육군 간부의 직무만족과 군 생활적응은 다문화 수용성에 정적인 영향관계가 나타났다. 또한 특전사 장병 210명을 대상으로 한 양철호·박상록(2017)의 연구에서 계급이 상병인 경우 다문화 수용성이 가장 높

았으며 병장인 경우 가장 낮은 것으로 나타났다.

(3) 다문화 관련요인

본 연구의 세 번째 통제변수에 해당하는 다문화 관련요인은 외국어 개수, 외국인 친구, 외국인 친척, 해외여행 경험, 다문화 교육 필요성으로 정했다. 다섯 가지 변수를 기준으로 다문화 수용성과 관련한 선행연구를 기술하면 다음과 같다.

① 외국어 개수

외국어 개수와 관련한 변수의 경우 구사능력을 보는 것이었다. 다문화 수용성과의 관계를 보고자 했던 연구는 영향을 미치거나 그렇지 않은 경우였다.

중·고등학교 학생 321명을 대상으로 한 금혜령(2013)의 연구에서 청소년의 주관적 외국어 실력이 높을수록 다문화 수용성이 높은 것으로 나타났다. 하지만 박혜숙·원미순(2010)의 대학생을 대상으로 한 연구에서는 외국어 능숙도와 다문화 수용성과는 유의미한 영향관계가 나타나지 않았다.

② 외국인 친구

외국인 친구가 다문화 수용성에 미치는 선행연구를 살펴본 결과 유의미한 경우 외국인 친구가 있을 경우 다문화 수용성이 높은 것으로 나타났다. 이인숙·조주연(2015)은 간호학과 재학생 218명을 대상으로 다문화 수용성에 대해 연구하였다. 연구결과 간호학과 재학생은 외국인 친구가 있는 경우 다문화 수용성 하위요인인 다양성, 단일성, 권리인정, 국적인정 중에서 다양성

이 증가하였다. 또한 대학생을 733명을 대상으로 한 박혜숙·원미순(2010)의 연구에서도 외국인 친구가 있을 경우 다문화 수용성이 증가하였다.

안상수 외(2015)의 국민 다문화 수용성 조사 연구에 의하면 외국인 친구가 있는 경우가 없는 경우보다 다문화 수용성이 증가하였다. 또한 일반 성인 1,200명을 대상으로 한 송영호(2009)의 연구에서 국내 거주 외국인과의 대화 교류가 활발할수록 다문화 수용성 하위요인인 다문화 지향성, 자민족 지향성, 정부의 적극적 조치, 이중국적 허용, 2세 시민권 부여 중에서 다문화 지향성이 증가하였다. 하지만 손홍승(2015), 박영주·이주은(2013), 송미영(2010)의 연구에서는 외국인 친구 여부에 따른 다문화 수용성과의 관계는 통계적으로 유의미하지 않았다.

③ 외국인 친척

외국인 친척과 다문화 수용성과의 관계를 보고자 했던 연구는 흔하지 않았다. 외국인 친척이 있는 경우 다문화 수용성과 정적인 영향관계가 나타났다.

안상수 외(2015)의 국민 다문화 수용성 조사 연구에 의하면 외국인 친척이 있는 경우 없는 경우보다 다문화 수용성이 더 높았다. 최만식(2013)의 연구에서도 다문화인 접촉 경험이 많을수록 교원과 청소년의 다문화 수용성이 높은 것으로 나타났다.

④ 해외여행 경험

해외여행 경험과 다문화 수용성과의 관계를 보고자 했던 연구의 경우 대상에 따라 서로 다른 결과들이 나타났다. 신희경(2015)은 고등학생 468명을

대상으로 다문화 수용성에 관한 조사연구를 실시하였는데, 해외 체류경험이 증가할수록 다문화 수용성이 증가하였다.

대학생 99명을 대상으로 한 송미영(2010)의 연구에서 외국방문 경험이 있는 경우가 없는 경우에 비해 다문화 수용성이 높은 것으로 나타났다. 또한 이인숙·조주연(2015)은 간호학과 재학생 218명을 대상으로 다문화 수용성 하위요인인 다양성, 단일성, 권리인정, 국정인정과 외국 거주 경험과의 관계를 보았는데, 외국 거주경험이 없는 경우보다 있는 경우 국적인정과 권리인정이 높은 것으로 나타났다. 따라서 대학생에게 해외 방문 및 거주 경험은 다문화 수용성 향상에 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다.

송영호(2009)는 일반 성인 1,200명을 대상으로 다문화 수용성 하위요인인 다문화 지향성, 자민족 지향성, 정부의 적극적 조치, 이중국적 허용, 2세 시민권 구분과 외국 방문 경험과의 관계를 연구하였다. 결과에 의하면 외국 방문 경험이 있는 경우 이중국적 허용과 2세 시민권부여가 정적인 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 하지만 양철호·박상록(2017), 이자형 외(2014), 이현정·안재웅(2013), 최만식(2013), 박혜숙·원미순(2010)의 연구에서는 해외여행 경험과 다문화 수용성이 유의미한 영향관계가 나타나지 않았다.

⑤ 다문화 교육 필요성

다문화 교육 필요성과 다문화 수용성과의 관계를 보고자 했던 연구는 다소 찾아보기 어려운 실정이었다. 이인숙·조주연(2015)은 간호학과 재학생 218명을 대상으로 다문화 수용성의 하위영역인 다양성, 단일성, 권리인정, 국정인정과 다문화 교육 필요성과의 차이를 검증하였다. 연구 결과 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록 다양성, 단일성, 권리인정이 높은 것으로 나타났다.

다문화 수용성에 영향을 미치는 통제변수에 관한 주요연구들의 결과를 정리해 보면 <표Ⅱ-4>와 같다. 인구사회학적 특성은 성별이 여성인 경우, 연령이 감소할수록, 결혼 상태가 미혼인 경우, 교육기간이 길수록 다문화 수용성이 증가하는 것으로 나타났다.

직업관련 요인은 사무/관리/전문직인 경우, 근무경력이 길수록, 계급이 간부인 경우 다문화 수용성이 증가하였다. 군인의 경우 군 생활적응을 잘 할수록 다문화 수용성이 증가 하였다.

다문화 관련요인은 구사 가능한 외국어 개수가 많을수록, 외국인 친구와 외국인 친척이 있는 경우, 해외여행 경험이 있거나 많은 경우 다문화 수용성이 높은 것으로 나타났다. 또한 다문화 교육 필요성을 높게 인식할수록 다문화 수용성이 높은 것으로 나타났다.

<표Ⅱ-4> 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인 주요연구 요약

구분	대상	연구자	방법	변수		관계
				독립변수	종속변수	
인구 사회 학적 특성	중학생	김민정(2017)	실험연구	성별(여성)	다문화 수용성	+
	일반성인	이선애·이환남 (2013)	조사연구	연령		-
	일반성인	민무숙 외 (2010)	조사연구	결혼상태 (미혼)		+
	일반성인	이현정·안재웅 (2013)	조사연구	교육기간		+
직업 관련 요인	보육교사	김환남(2013)	조사연구	근무경력		+
	육군간부	최경일·조성심 (2017)	조사연구	군생활적응		+
다문 화관 련요 인	청소년	금혜령(2013)	조사연구	주관적 외국어실력		+
	일반성인	박혜숙·원미순 (2010)	조사연구	외국인 친구		+
	일반성인	안상수 외 (2015)	조사연구	외국인 친척		+
	대학생	송미영(2010)	조사연구	외국방문 경험	+	
	대학생	이인숙·조주연 (2015)	조사연구	다문화 교육필요성	+	

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 군 간부를 대상으로 다문화 교육 경험과 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향력을 연구하는 것을 목적으로 한다. 연구 목적을 달성하기 위하여 실증적인 자료를 수집하고 분석하는 양적 연구방법을 사용하였다. 자료 수집은 설문조사방법을 사용하였고, 수집된 자료는 통계분석 방법을 적용하여 분석하였다.

설문조사의 조사대상자는 군 간부이고, 조사 내용은 조사대상자의 일반적 특성과 다문화 교육 경험, 인권감수성, 다문화 수용성이다. 군 간부의 다문화 교육 경험은 3가지 영역을 조사하였는데, 조사대상자가 군대, 학교, 대중매체의 다문화 교육을 받은 경험이 있는지, 경험이 있는 경우 교육 내용에 대한 자기 평가를 조사하였다. 전체 조사대상자는 군 간부 552명이나, 다문화 교육 내용에 대한 평가는 군대, 학교, 대중매체 각각의 다문화 교육 경험 여부에 따라 조사대상자의 수가 달랐다. 다문화 교육 내용에 대한 평가에는 군대에서 다문화 교육을 받은 경험이 있는 군 간부 162명, 학교에서 다문화 교육을 받은 경험이 있는 군 간부 230명, 대중매체를 통해 다문화 교육을 받은 경험이 있는 군 간부가 336명이 조사대상자이다.

연구목적에 근거로 다문화 교육 경험과 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향력을 알아보기 위하여 통제변인을 포함하여 분석을 실시하고자 한다. 연구의 분석 절차는 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 주요 변수로 종속변수는 다문화 수용성, 독립변수 다문화

교육 경험, 매개변수는 인권감수성이다. 주요변수들의 수준을 알아보기 위해 기술통계를 실시하였다.

둘째, 본 연구의 통제변인은 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련 요인이다. 통제변인들과 주요변수들 간의 차이를 알아보기 위해 차이검증을 실시하였다.

셋째, 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 다중회귀 분석을 실시하였다. 또한 관련요인과 주요 변수들의 단계적 효과를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

넷째, 주요변수들 사이에서 매개변수의 효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 매개회귀분석 절차를 적용하였다. 매개회귀분석 절차 후 매개효과의 유의성을 검증하고자 Sobel Test를 실시하였다.

2. 연구문제

1) 연구문제

본 연구에서는 군 간부의 다문화 수용성, 다문화 교육 경험, 인권감수성의 정도를 파악하고, 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성, 다문화 교육 경험, 인권감수성의 차이를 연구한다. 또한 다문화 수용성에 미치는 요인들을 분석하고, 다문화 교육 경험과 다문화 수용성의 관계를 설명하는데 인권감수성의 역할을 연구하는 것으로 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

[연구문제 1] 군 간부의 다문화 수용성, 다문화 교육 경험, 인권감수성의 정도는 어떠한가?

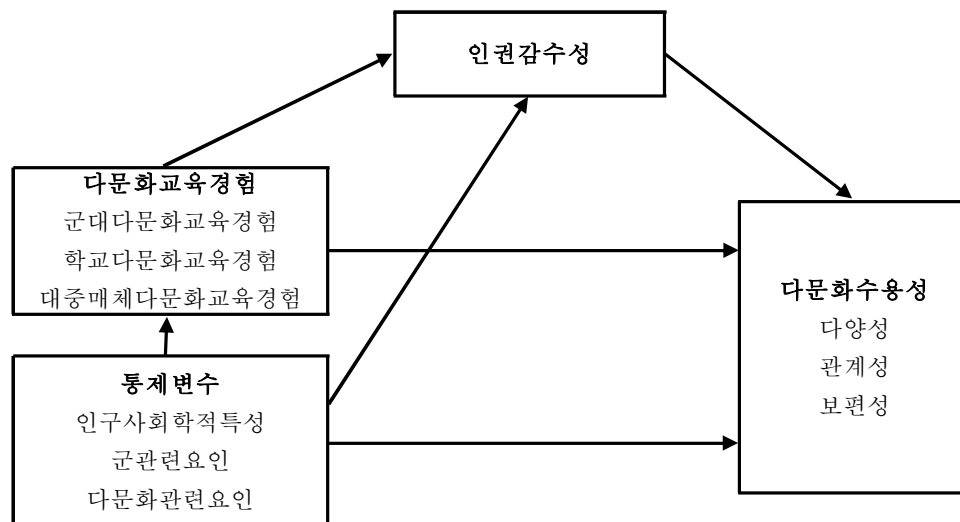
[연구문제 2] 군 간부의 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성, 다문화 교육 경험 평가, 인권감수성은 어떤 차이가 있는가?

[연구문제 3] 군 간부의 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인들은 무엇인가?

[연구문제 4] 군 간부의 다문화 교육 경험이 다문화 수용성에 미치는 영향력은 어떠한가, 인권감수성은 다문화 교육 경험과 다문화 수용성을 매개하는가?

2) 연구모형

본 연구는 주요변수들의 실태를 파악하고, 군 간부의 개인적 요인에 따른 주요변수들과의 차이를 분석하며, 다문화 수용성에 미치는 각 변인들의 영향력을 살펴보고자 한다. 또한 인권감수성의 다문화 교육 경험이 다문화 수용성에 미치는 관계에서의 매개효과를 알아보려고 한다. 본 연구의 연구모형은 [그림Ⅲ-1]과 같다.



[그림Ⅲ-1] 연구모형

3. 측정도구 및 변수의 조작적 정의

본 연구는 군 간부의 다문화 수용성에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 연구방법으로 자기보고식 질문지법을 사용하였다. 주요변수로서 종속변수는 다문화 수용성(35문항), 독립변수는 다문화 교육 경험(12문항), 매개변수는 인권감수성(30문항), 그리고 통제변수(18문항)로 구성되어 있다. 설문지는 총 95문항으로 구성하였다.

1) 종속변수

본 연구의 종속변수는 다문화 수용성이다. 본 절에서는 연구에 적용될 다문화 수용성의 정의와 하위요인에 대해 살펴보고 하위요인별 신뢰도를 알아보고자 한다.

(1) 다문화 수용성

다문화 수용성 측정을 위한 도구로 안상수 외(2015)의 다문화 수용성척도(Korean Multiculturalism Inventory for Adults: KMCI)를 사용하였으며 각각 3개 차원과 8개 하위 구성요소로 되어있다. 따라서 다문화 수용성을 구성하는 주요 축인 다양성, 관계성, 보편성을 기준으로 8개의 하위 구성요소를 안상수 외(2015)의 보고서를 설명하면 다음과 같다.

다문화 수용성은 자신이나 다른 구성원 또는 각자의 문화에 대하여 집단 간 편견을 갖지 않는 것을 말한다. 즉, 상대방의 문화를 자신의 것과 동등하게 인정하고, 조화롭게 공존관계를 수립하기 위해 협력하고 노력하는 태도라 수 있다(민무숙 외, 2010).

다양성은 내집단의 정체성과 타 집단의 문화 및 가치를 자신의 문화와 동등하게 인정하거나 혹은 타 문화에 대한 부정적 고정관념 또는 편견을 갖지 않는 것을 말한다. 좀 더 포괄적으로는 타 문화나 그 문화에 속해 있는 개인에 대한 차별적 행동을 하지 않는 경향을 의미한다. 하위 구성요소에는 문화개방성, 국민정체성, 고정관념 및 차별이 있다.

문화개방성은 문화, 인종, 종교의 다양성을 인정하며 이것을 받아들이고, 지역사회 및 이웃으로서 외국이주민과의 공존을 자연스럽게 여기거나 이러한 개방에 대해 긍정적 경향을 나타내는 인지적 신념을 의미한다. 국민정체성은 국가 구성원들이 국민됨의 기준이 무엇인지 규칙을 정하는 것으로, 국민으로 누구를 받아들이는가에 대한 인식은 집단 정체성의 하나로 개인의 자기 인식에 막중한 일부를 차지한다고 보는 것이다. 국민으로서의 자격조건 기준을 어느 정도 두느냐 하는 것은 내집단과 외집단의 경계 정도를 얼마만큼 명확히 구분하는지에 대한 문제일 수 있다. 고정관념 및 차별에 있어서 고정관념은 민족, 인종, 지역 구분에 대해 잘못된 정보에서 비롯된 선입관 혹은 부정적 지식 정도로 표현된다. 편견은 소속집단이 다르거나 외집단으로 구분된다는 것만으로 부정적 정서나 감정을 갖는 것을 의미한다. 따라서 부정적 고정관념의 내용은 차별 및 편견의 원천이 되고 차별적 행동으로 표현되는 경향을 보이며, 특정 집단의 구성원들에 대해 부정확한 지각을 갖게 되는 원인이 된다.

관계성은 이주민 집단과 가까운 관계를 맺고자 하는 것으로, 통합의 관계를 적극적으로 맺고자 하는 것을 말한다. 하위구성요소에는 일방적 동화기대, 거부·회피정서, 상호교류행동의지가 있다.

일방적 동화기대는 외국이주민이 자신의 문화적 가치 및 정체성을 버리고 주류국가의 국민과 주류문화와 관습을 이해하며, 주류국가의 전통적 가족 풍습에 순응하고, 주류국가의 언어를 완벽히 할 수 있기를 기대하는 것이다.

거부·회피정서는 타문화이거나 종족 배경이 다른 이주민들과의 일상적 관계 형성에 있어 비합리적인 부정적 정서를 나타내거나 그들과의 접촉을 의도적으로 회피하는 경향성을 의미한다. 상호교류 행동의지는 외국 이주민과 상호교류 관계를 맺어가는 과정에 있어서 이들에게 차별 없이 호혜적 관계를 맺고 이를 실천하려는 의지를 의미한다.

보편성은 경제발전 수준 및 문화적 가치의 등급화, 차별화에 근본을 두지 않는다. 이는 외부세계에 대해 경계를 초월하여 상위의 도덕적 규범에 따라 인종적, 종교적, 문화적, 지역적 차이를 관대하게 다루고, 모두가 세계의 공통된 구성원임을 의식하는 것을 의미한다. 하위구성요소에는 이중적 평가, 세계시민 행동의지가 있다.

이중적 평가는 상이한 종족적·문화적 배경, 경제적 수준에 집단별 차이를 두어 이중성을 측정하는 것을 의미한다. 출신배경에 따라 업무능력을 다르게 평가하거나, 영어권 언어를 선호하며, 친구를 사귀에 있어 선별적 관계를 맺으려는 경향을 의미한다. 세계시민 행동의지는 외부세계에 대해 여러 가지 경계를 초월하는 상위의 도덕적 규범에 따라 세계의 공통된 구성원으로서 인권문제, 기아, 빈곤과 같은 지구적인 문제에 대한 관심사를 근본으로 이것을 개선하기 위한 활동들에 참여하려는 행동의지를 의미한다.

다문화 수용성 진단도구(KMCI)는 총 35문항으로 이루어져 있으며, 사회적 바람직성 응답 경향을 예방하기 위해 중간 값이 없는 6점 Likert 척도로 구성되어 있다. 각 문항의 점수를 합하여 총합이 클수록 다문화 수용성이 높은 것을 의미한다. 측정도구 개발자인 안상수 외(2015)의 연구에서의 신뢰도는 Cronbach' α =.91이었으며 본 연구의 신뢰도는 Cronbach' α =.92로 나타났다. 자세한 내용은 <표Ⅲ-1>와 같다.

<표Ⅲ-1> 다문화 수용성 진단도구(KMCI)의 구성개념 및 신뢰도

구성요소	주요측정내용	문항번호	신뢰도
KMCI 척도전체(35문항)			.92 (.91)
다양성			.89 (.87)
① 문화개방성	다양한 문화적 배경의 이주민 유입·정주 인정	1, 2, 3, 4*	.77 (.76)
② 국민정체성	국민됨의 자격기준에 대해 다양성 인정	5*, 6*, 7*, 8*	.80 (.78)
③ 고정관념 및 차별	외국인 및 이주민에 대한 고정관념과 차별	9*, 10*, 11* 12*, 13*, 14*, 15*	.88 (.87)
관계성			.85 (.82)
④ 일방적동화기대	이주민의 우리문화 동화 및 순응 기대	16*, 17*, 18*, 19*	.80 (.77)
⑤ 거부·회피정서	이주민 접촉상황에서 비합리적인 부정적 정서	20*, 21*, 22*	.86 (.90)
⑥ 상호교류행동의지	이주민과의 친교관계를 맺고자 하는 의지	23, 24, 25, 26	.85 (.74)
보편성			.68 (.71)
⑦ 이중적 평가	경제개발 수준, 문화적 배경 등에 등급을 둠	27*, 28*, 29*, 30*	.79 (.80)
⑧ 세계시민행동의지	인류애와 같은 보편적 가치 추구 및 실천의지	31, 32, 33, 34, 35	.77 (.74)

* 역문항
 () 원척도 신뢰도(안상수 외, 2015)

2) 독립변수 및 매개변수

본 연구의 독립변수는 다문화 교육 경험이다. 다문화 교육 경험을 측정하기 위한 도구의 설명으로 변수의 정의 및 하위요인별 내용과 신뢰도를 알아보하고자 한다. 또한 매개변수인 인권감수성에 대한 정의 및 하위요인별 내용과 인권감수성 에피소드 채택 과정 및 신뢰도를 알아보하고자 한다.

(1) 다문화 교육 경험

다문화 교육 경험은 다문화 교육 경험 유무와 다문화 교육 경험 평가를 조사하였다. 다문화 교육 경험 유무는 조사대상자가 군대, 학교, 대중매체에 서 제공하는 다문화 교육을 받은 경험이 있는지 유무로 측정하였다.

다문화 교육 경험 평가는 조영달 외(2007)의 다문화가정 자녀 교육과 관련된 인식 및 실태조사에서 일반가정 학생(초등학교 3학년~고등학교 2학년)의 학교생활 중 다양성에 대한 질문을 수정·보완하여 사용하였다.

다문화 교육 경험 평가의 하위요인은 군대 다문화 교육, 학교 다문화 교육, 대중매체(TV, 인터넷, SNS) 다문화 교육으로 각각 3문항씩 총 9개의 문항으로 이루어져있다. 설문지의 구성은 다른 인종 및 민족에 대한 인식·태도·행동, 다문화 가정에 대한 인식 및 태도, 외국인 노동자 및 국제결혼 가족에 대한 인식 등으로 이루어져 있다(조영달 외, 2007).

세부적으로 다문화 교육 경험의 내용이 긍정적으로 구성되어 있는 정도, 재미있고 흥미로운 정도, 다문화에 대한 이해 정도를 평가한 5점 Likert 척도이다. 각 문항의 점수를 합산하여 총합이 클수록 다문화 교육 경험에 대한 평가를 긍정적으로 인식함을 의미한다.

타 연구에서 측정도구의 신뢰도를 살펴보면 정석원·정진철(2012)은 Cronbach' α =.83, 정명희·박외병(2014)은 Cronbach' α =.91이었다. 본 연구의 신뢰도는 군대 다문화 교육 경험 Cronbach' α =.78, 학교 다문화 교육 경험 Cronbach' α =.72, 대중매체 다문화 교육 경험 Cronbach' α =.76으로 나타났으며, 자세한 내용은 <표Ⅲ-2>와 같다.

<표Ⅲ-2> 다문화 교육 경험 평가 하위요인별 신뢰도

하위요인	문항번호	질문내용	신뢰도
군대 (n=162)	1, 2, 3*	군대에서 받은 다문화 교육은 다른 문화에 대하여 긍정적인 내용으로 구성되어 있었다.	.781
		군대에서 다루는 다른 인종, 민족, 다문화가정에 대한 내용은 재미있고 흥미로웠다.	
		군대에서 다룬 인종, 민족, 다문화가정에 대한 내용은 그들을 이해하는 데 도움을 주지 못하였다.	
학교 (n=230)	1, 2, 3*	학교에서 받은 다문화 교육은 다른 문화에 대하여 긍정적인 내용으로 구성되어 있었다.	.717
		학교에서 다루는 다른 인종, 민족, 다문화가정에 대한 내용은 재미있고 흥미로웠다.	
		학교에서 다룬 인종, 민족, 다문화가정에 대한 내용은 그들을 이해하는 데 도움을 주지 못하였다.	
대중매체 (n=336)	1, 2, 3*	대중매체를 통해 접한 다문화 관련 프로그램은 다문화에 대하여 긍정적인 내용으로 구성되어 있었다.	.764
		대중매체를 통해 접한 다른 인종, 민족, 다문화가정에 대한 내용은 재미있고 흥미로웠다.	
		대중매체를 통해 접한 다른 인종, 민족, 다문화가정에 대한 내용은 그들을 이해하는데 도움이 되지 못하였다.	

* 역문항

(2) 인권감수성

인권감수성은 문용린 외(2002)에 의해 개발된 인권감수성 지표(Scale for Human Right Sensitivity)를 사용하여 측정하였다. 인권감수성 지표는 세계 인권선언과 유네스코 인권교육 내용 분류표를 기준으로 한국 상황에 맞게 제작된 진단도구로 인권이 문제가 되는 딜레마 상황에 관한 10개의 에피소드로 구성되어 있다(문용린 외, 2002). 대학생 및 성인용 도구를 중심으로 하위요인 및 해석 방법을 설명하면 다음과 같다.

인권감수성은 상황지각, 결과지각, 책임지각으로 구성되어있다. 상황지각은 인권의 문제로 지각하고 받아들이는 것으로 인권관련 상황으로 해석하는 능력을 의미한다. 결과지각은 자신과 타인에게 미칠 행동의 결과에 대한 상상 및 이해할 수 있는 능력으로 타인의 정서인식 능력을 포함한다. 즉, 타인에게 미치게 될 결과에 대한 지각 능력을 의미한다. 책임지각은 인권에 관련된 행동에 대한 책임을 자신과 관련해서 지각하며, 또한 이것을 실제 행동으로 실천하려는 의지를 말하는 것으로 개인적 책임에 대한 지각 능력을 의미한다.

각각의 에피소드별 검사항목의 분류로 I는 상황지각, II는 결과지각, III는 책임지각으로 구성되어 있다. 구성요소의 하위영역에 1번은 인권과 관련 없는 다른 가치를 나타내는 진술문, 2번은 인권과 관련된 진술문으로 인권감수성을 측정하는 질문이다. 이때 인권감수성 문항에 대한 점수가 다른 가치 문항에 대한 점수보다 클 경우에만 인권감수성 문항에 평정한 점수를 부여한다. 그와 반대로 인권감수성 문항보다 다른 가치 문항 점수가 높을 경우, 혹은 두 문항의 값이 같을 경우에는 0점을 부여하게 된다.

예를 들어, 다른 가치 문항에 '④ 대체로 중요하다'에 평정하고, 인권감수성 문항에 '② 별로 중요하지 않다'에 평정했을 경우 인권감수성 문항에 대한 평정치가 다른 가치 문항에 대한 평정치보다 작으므로 0점을 부여한다. 반대로 다른 가치 문항에 '② 별로 중요하지 않다'에 평정하고, 인권감수성 문항에는 '④ 대체로 중요하다'에 평정했을 경우 인권감수성 문항에 대한 평정치가 다른 가치 문항에 대한 평정치보다 크므로 평정한 점수에 해당하는 4점을 부여하게 된다. 따라서 모든 평정에 대한 점수를 합산하여 인권감수성 원점수를 산출하게 되며 합산한 점수가 높을수록 인권감수성이 높음을 의미한다.

인권감수성은 10개의 에피소드로 총 60개의 문항으로 이루어져 있으며, 5

점 Likert 척도로 구성되어있다. 대부분의 연구에서 조사의 효율성을 고려하여 인권감수성 지표 10개의 에피소드 중 4~6개의 에피소드를 사용하고 있다.⁸⁾ 본 연구에서는 5개의 에피소드를 선정하였다. 에피소드의 선정기준은 연구의 주제가 다문화 군대인 점, 법률로서 인권에 관련한 내용이 명시되어 있는 점, 진정사례 등을 고려하였다. 따라서 다문화 군대, 군인의 지위 및 복무에 관한 기본법⁹⁾, 국가인권위원회(2005)의 군 관련 진정 유형별 현황에 따른 진정 사건의 분류¹⁰⁾, 군 인권침해 내용별 진정 접수현황¹¹⁾의 내용을 기준으로 에피소드를 선정하였다. 에피소드 선정을 위한 선별기준의 예로 국가인권위원회의 군 관련 진정 유형별 현황을 아래 <표Ⅲ-3>에 제시하였다.

8) 조윤정(2006) : 감원대상, 자녀교육, 김씨의 구속, 황판사의 고민, 이미래(2012) : 김선생님의 고민, 교동이의 고민, 없어진 자동차, 자녀교육, 장애인 학교, 의사의 고민, 김희경(2013) : 장애인학교, 공장건립, 김씨의 구속, 진료자 명단, 황판사의 고민, 김민아(2016) : 가족회의, 김씨의 구속, 정신장애인 시설, 의사의 고민, 진료자 명단, 이은희(2017) : 가족회의, 장애인 학교, 감원대상, 의사의 고민, 진료자 명단

9) 군인의 지위 및 복무에 관한 기본법의 제10조(군인의 기본권과 제한) ① 군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다. ② 제1항에 따른 권리는 법률에서 정한 군인의 의무에 따라 군사적 직무의 필요성 범위에서 제한될 수 있다. 제11조(평등대우의 원칙) 군인은 이 법의 적용에 있어 평등하게 대우받아야 하며 차별을 받지 아니한다. 제16조(의료권의 보장) 군인은 건강을 유지하고 복무 중에 발생한 질병이나 부상을 치료하기 위하여 적절하고 효과적인 의료처우를 받을 권리가 있다. 제26조(사적 제재 및 직권남용의 금지) 군인은 어떠한 경우에도 구타, 폭언, 가혹행위 및 집단 따돌림 등 사적 제재를 하거나 직권을 남용하여서는 아니 된다. 제37조(다문화 존중) ① 군인은 다문화적 가치를 존중하여야 한다. ② 국방부장관은 군인에게 다문화적가치의 존중과 이해를 위한 교육을 실시하여야 한다.

10) 국가인권위원회(2005)의 「군 인권감수성 향상 과정」에서 군 관련 진정접수 현황 및 진정 사례(33개의 분류항목)

11) 국가인권위원회(2013)의 “군 의료관리체계에 대한 인권상황 실태조사”에서 군 인권침해 내용별 진정 접수 현황(2008~2012) 1,070건

<표Ⅲ-3> 국가인권위원회의 군 관련 진정유형별 현황

분 류	연 도 별				
	01~02년	03년	04년	05년	계
생명권 침해	11	37	1	-	49
불법/부당 도감청	1	1	-	-	2
진료권 제한	-	1	-	-	1
폭행	9	2	6	9	26
가혹행위	14	6	4	6	30
불법/부당 감시, 검열	2	-	-	-	2
인격권 침해	1	5	5	5	16
과잉진압	1	1	-	-	2
의료조치 미흡	4	2	1	4	11
근무조건 열악	1	1	1	-	3
변호인 접견제한	-	-	1	-	1
불법/부당 임의동행	1	-	-	-	1
군복무제도	2	-	-	-	2
보훈심사	5	1	1	3	10
외부교통권 제한	-	1	1	-	2
주민민원	1	1	2	-	4
합정수사	-	1	-	-	1
과도한 총기/장구 사용	-	-	2	-	2
부당한 조사수용	1	-	-	-	1
가혹행위	-	-	1	4	5
부당한 징벌	-	-	2	1	3
의료권 방해/제한	1	-	-	-	1
불법/부당 감금	-	1	1	-	2
수사미진	29	1	4	2	36
불합리한 분류심사	1	-	-	-	1
편파수사	2	1	-	2	5
수사오류	1	-	-	-	1
수용환경 문제	-	2	4	1	7
교도관 근무형태	-	-	1	-	1
간접 피해	1	-	-	-	1
과거사 규명	8	1	-	-	9
불법/부당 압수수색	-	-	-	2	2
기타	15	7	24	23	69
계	309건				

(출처: 국가인권위원회, 2005)

에피소드의 선정 기준에 따라 다문화 군대인 점과 군과 관련된 법률에서 명시되어 있는 인권관련 조항 및 진정사례에서 다수 발견된 항목들을 기준으로 다음과 같은 에피소드를 선정하였다. 에피소드 선정 기준과 자세한 내용은 아래 <표Ⅲ-4>와 같다.

<표Ⅲ-4> 에피소드 선정 기준 및 내용

에피소드 선정 기준	에피소드 선정 내용
다문화 군대	<ul style="list-style-type: none"> • 러씨의 임금
군인의 지위 및 복무에 관한 기본법	<ul style="list-style-type: none"> • 감원대상: 제10조와 제11조의 기본권 및 평등대우의 내용을 고려하여 선정 • 황판사의 고민: 제26조의 사적 제재 및 직권남용의 금지 내용을 고려하여 선정 • 러씨의 임금: 37조 다문화 존중에 대한 내용을 고려하여 선정 • 의사의 고민: 제16조 의료권의 보장 선정
국가인권위원회(2005)	<ul style="list-style-type: none"> • 김씨의 구속: 불법/부당/불합리 등 관련항목(9개) • 황판사의 고민: 감금/수용환경 문제 등 관련항목(5개) • 의사의 고민: 진료권/의료조치/의료권 방해 등 관련항목(6개)
국가인권위원회(2013)	<ul style="list-style-type: none"> • 김씨의 구속: 부당한 제도 및 처분, 폭언·욕설, 인격권 침해 등(244건) • 황판사의 고민: 폭행·가혹행위·과도한 장구 사용(213건) • 의사의 고민: 건강·의료권, 생명권 침해(289건)

에피소드의 선정 기준 및 내용을 토대로 선택한 에피소드가 실질적 의미를 적절하게 반영하는지 여부를 알기위해 전공분야 전문가에게 타당도를 검증받았다. 선택한 항목들이 표면적으로 군 간부의 인권감수성 측정을 위한 연구 개념에 속하는지의 액면타당도(face validity)와 군 간부 인권감수성과 관련한 모든 영역을 반영하고 있는가에 대한 내용타당도(content validity)를 평가하였다. 평가결과 선택한 에피소드 항목들의 타당도는 적절한 것으로 판단하여 총 5개의 인권감수성 에피소드 항목을 최종적으로 채택하였다. 채

택된 항목은 <표Ⅲ-5>와 같다.

<표Ⅲ-5> 인권감수성 지표 에피소드 및 관련 인권 항목

에피소드 제목	관련 인권항목	채택여부
감원대상	평등권	◎
김씨의 구속	불법 체포, 구속당하지 않을 권리	◎
장애인학교	장애우 교육받을 권리	
진료자 명단	정신질환자 사생활권	
공장건립	환경권	
황판사의 고민	구금으로부터의 자유	◎
려씨의 임금	이주노동자의 노동권	◎
국가 의료정보 센터 설립	사생활권	
의사의 고민	장애우 신체의 자유권	◎
가족회의	노인의 행복추구권	

측정도구 개발자인 문용린 외(2002)의 연구에서 측정도구의 인권감수성 척도 신뢰도는 Cronbach' α =.88, 다른 가치 척도 신뢰도는 Cronbach' α =.84 이었다. 본 연구의 인권감수성 척도 신뢰도는 Cronbach' α =.83, 다른 가치 척도 신뢰도는 Cronbach' α =.79로 나타났다. 인권감수성 척도에서 다른 가치 척도를 뺀 값을 나타내는 평정된 인권감수성 척도는 Cronbach' α =.81로 나타났다.

본 연구(5 Episode)의 하위요인별 신뢰도를 측정하였다. 측정결과 신뢰도 계수가 비교적 낮게 나타났는데, 이것은 것은 초등학생용(4 Episode)과 중학생용(6 Episode)과 같이 검사의 문항 수가 적기 때문에 오는 차이로 해석할 수 있다(문용린 외, 2002). 자세한 내용은 아래 <표Ⅲ-6>와 같다.

<표Ⅲ-6> 인권감수성 검사의 하위척도별 신뢰도계수

Episode 하위척도		초등학생용 (4Epi)	중학생용 (6Epi)	대학생 및 성인용 (10Epi)	본 연구 (5Epi)	평정된인권 감수성점수
인권 감수 성 척도	상황지각	.14	.39	.71	.55	.46
	결과지각	.23	.35	.74	.55	.56
	책임지각	.22	.27	.61	.53	.52
	전체	.57	.67	.88	.83	.81
다른 가치 척도	상황지각	.23	.44	.58	.49	-
	결과지각	.36	.41	.62	.53	-
	책임지각	.01	.43	.67	.42	-
	전체	.46	.73	.84	.79	-

3) 통제변수

통제변수에 해당하는 인구사회학적 요인은 성별, 연령, 결혼상태, 교육기간이며 군 관련요인은 신분, 근무지역, 근무단위, 보직, 복무형태, 병과, 군 복무경력, 군 생활만족, 다문화병사 관리 경험이다. 다문화 관련요인은 외국어 개수, 외국인 친구, 외국인 친척, 해외여행 경험, 다문화 교육 필요성으로 구분하였다.

(1) 인구사회학적 특성

성별은 남성과 여성으로 구분하였다. 연령은 직접 기술하는 형식이며, 결혼상태는 미혼, 기혼(동거포함), 이혼 및 사별, 기타로 구분하였다. 교육기간은 직접 기술하도록 하였다.

(2) 군 관련요인

신분은 장교, 부사관, 준사관으로 구분하였다. 장교는 군 통수권자로부터 명령권을 위임받은 군대의 기간 간부로서, 병과 부사관을 지휘·감독·교육할 위치에 있으며, 위관(소위-대위), 영관(소령-대령), 장관(준장-대장)으로 계급이 구분된다(군사용어사전, 2012).

부사관은 장교와 병사의 중간 신분으로 병사를 통솔하고 전문적인 기술 및 지식을 겸비한 간부로서 직업군인을 말한다(김병도·김호용, 2011). 준사관은 참모총장의 제청으로 국방부 장관이 임명하는 직위로, 원사보다 높고 소위보다 낮은 계급이다. 부사관 및 병 이상의 직위를 충당하기 위하여 마련된 고도로 숙련된 기술자로 직위는 효과적인 발전과 전문적으로 교육된 내용을 계속적으로 활용할 수 있도록 범위가 상당히 분할되어있다(군사용어사전, 2012).

근무지역은 전방과 후방으로 구분한다. 전방은 부대가 점령한 한 측방으로부터 다른 측방까지의 횡적공간으로 2개의 대항하는 부대의 접촉선을 말한다. 전투 상태가 없을 때는 사령부가 대면하고 있는 방향을 일컫는다(신동설, 2016).

근무단위는 중대급, 대대급, 연대급, 사(여)단급이상으로 구분한다. 중대급은 자체본부 및 2개 이상의 소대로 구성된 부대로, 통상 대위가 지휘하며, 보병 중대는 기본 전투단위 부대를 말한다. 대대급은 자체본부 및 2개 이상의 대·중대 또는 포대로 구성된 단위부대를 말한다. 연대급은 사단이나 여단 보다는 작고, 대대 보다는 큰 행정 및 전술단위 부대이며, 대령급 장교에 의해서 지휘된다. 그 규모나 편성개념은 나라에 따라 다르다. 여단급은 사단 보다는 작으나 연대보다 큰 단위부대로서 본부와 2개 이상의 단이나 대대로 구성된 편제부대로서 전술작전을 수행할 수 있는 부대, 여단의 유형에는 보

병여단, 특전여단, 특공여단, 기갑여단, 기계화 보병여단, 포병여단, 공병여단, 방공여단등이 있다. 사단급은 기본 제병형동부대이며 자체수단으로써 전술작전을 수행할 수 있는 모든 필수적인 전투 및 근무병과로 구성된 최소단위 부대로, 독립적으로 또는 상급부대의 일부로서 작전할 수 있다(군사용어사전, 2012).

보직은 지휘자, 참모(과장 등), 행정실무자(담당관 등), 교관, 기타로 구분한다. 지휘자는 타인을 지휘할 자격을 가진 군인, 소대장, 반장, 분대장 등 소대급 이하 지휘자를 말한다. 참모는 지휘관의 지휘권 행사를 보좌하기 위하여 임명되었거나 파견된 요원을 말하며, 지휘관이 부대 지휘의 막중한 책임과 불확실한 전장 상황에서도 지휘관의 의지를 자유롭게 실현하고, 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 보좌하는 역할을 수행한다. 교관은 군사과목을 가르치거나 훈련시키는 간부를 말한다(군사용어사전, 2012).

복무형태는 장기복무, 단기복무, 연장복무로 구분한다. 장기복무는 일반적으로 군대에서 장기간 복무하는 것을 말하며 의무복무 종료 후 몇 년간 전역하지 않고 계속 복무하는 연장복무와는 다른 직업군인으로서 평생 군복무를 하는 것을 의미한다. 연장복무란 의무복무기간을 마친 장교나 부사관이 기간을 연장하는 것을 말한다(나무위키, 2017).

병과란 군인이나 부대를 그 임무에 따라 나누는 것을 말하는 것으로 기본병과와 특수병과로 구분된다. 본 연구에서는 병과를 전투병과, 기술병과, 행정병과, 특수병과로 구분하였다. 육군의 경우 기본병과는 전투병과, 기술병과, 행정병과로 나누어지고, 전투병과는 보병, 포병, 기갑, 공병, 정보통신, 정보, 방공, 항공으로 나누어진다. 기술병과는 화학, 병기, 병참, 수송으로, 행정병과는 부관, 헌병, 경리, 정훈으로, 특수병과는 의무, 법무, 군종으로 구분된다(군사용어사전, 2012).

군 복무경력은 직접 기술하는 형식이다. 군 생활만족은 매우 불만족, 약간

불만족, 보통, 대체로 만족, 매우 만족으로 5점 Likert 척도를 사용하였다. 다문화 병사관리 경험은 있다와 없자로 구분하였다.

(3) 다문화 관련요인

외국어 개수는 직접 기술하는 형식이며, 외국인 친구, 외국인 친척은 있다와 없자로 구분하였다. 해외여행 경험은 없다, 1~2회, 3~5회, 6회 이상으로 구분하였으며, 다문화 교육 필요성은 매우 필요하지 않음, 필요하지 않음, 보통, 필요함, 매우 필요함으로 5점 Likert 척도를 사용하였다.

4. 자료수집

1) 예비조사

본 연구에 사용한 조사도구의 신뢰도 및 적절성 여부를 판단하기 위해 예비조사를 실시하였다. 예비조사 기간은 2017년 6월 23일부터 6월 24일까지 육군 간부 21명을 대상으로 하였다.

예비조사에서 회수된 자료를 IBM SPSS 18.0을 활용하여 분석한 결과 각각의 신뢰도가 다문화 수용성 Cronbach' α =.93, 인권감수성 Cronbach' α =.74이었다. 다문화 교육 경험은 군대 다문화 교육 경험 평가 Cronbach' α =.90 (n=5), 학교 다문화 교육 경험 평가 Cronbach' α =.52(n=10), 대중매체 다문화 교육 경험 평가 Cronbach' α =.58(n=14)로 대부분 양호한 편으로 나타났다.

예비조사를 통해 군 간부의 일반적 사항에 관한 질문 중 군 관련요인을 5문항 추가하여 인구사회학적 특성 4문항, 군 관련요인 9문항, 다문화 관련요

인 5문항으로 최종 18문항을 선정하였다. 또한 다문화 교육 경험에 대한 평가를 ‘아니다’, ‘조금 아니다’, ‘보통이다’, ‘조금 그렇다’, ‘그렇다’(①부터 ⑤까지)에서 ‘매우 아니다’, ‘아니다’, ‘보통이다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’(①부터 ⑤까지)로 변경하였다. 설문의 정확성을 위해 다문화 교육 경험 평가의 각 3번 문항을 역채점 문항으로 변경 후 조사도구의 적절성을 검토하여 최종적인 척도를 완성하였다.

2) 본 조사

본 조사는 2017년 7월 3일 부터 8월 15까지 경기도와 강원도에 소재한 육군 간부들을 대상으로 편의표집 하였다. 설문에 도움을 줄 군 간부 20명을 섭외하여 1명당 1부에서 최대 120부까지 배부하였다.

설문지를 배부 받은 군 간부에게 연구의 목적과 내용 그리고 비밀보장 등에 대해 상세히 설명한 후 신중히 설문에 협조 해줄 것을 당부하였다. 조사 참여자들에게 조사 참여에 대한 답례로 소정의 답례품을 증정하였다.

본 조사 기간 동안 총 620부의 설문지를 배포하였다. 이 중 미회수 및 불성실한 답변을 한 68부를 제외하고 최종 552부가 분석에 사용되었다. 다문화 교육 경험은 다문화 교육 경험 유무와 다문화 교육 경험 평가로 구분하였다. 다문화 교육 경험 평가의 경우 군대, 학교, 대중매체 각각의 다문화 교육 경험여부에 따라 평가한 조사대상자의 수가 달랐다. 다문화 교육경험 평가에 대한 응답자 수는 군대 162명, 학교 230명, 대중매체 336명으로 나타나 각각 분석을 실시하였다.

5. 자료 분석 방법

수집된 최종자료는 데이터 코딩 후 다중회귀분석 가정의 위배 정도를 확인하기 위하여 이상점진단과 잔차 분석을 실시하였고, 특별한 문제점이 발견되지 않아 최종적인 552명의 조사결과로 다음과 같은 분석을 실시하였다.

첫째, 연구대상자들의 일반적 특성 및 주요변수의 실태를 파악하기 위해 빈도분석, 백분율, 평균, 표준편차, 최소값, 최대값을 제시하였다. 도구의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach' α 값을 확인하였다.

둘째, 연구대상자들의 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 주요변수의 차이를 파악하기 위해 t-검정, 분산분석을 실시하고 그 값을 제시하였다. 분산분석 후 집단 간 세부적 차이를 위해 사후분석(Duncan)을 실시하였다.

셋째, 다문화 수용성과 다문화 수용성 하위요인에 영향을 미치는 요인들을 분석하였다. 이때 다문화 교육 경험에 다문화 교육 경험 유무에 대한 분석의 1모형은 인구사회학적 특성과 군 관련요인을 투입하였다. 2모형은 다문화 관련요인, 3모형은 각각의 다문화 교육 경험 유무, 4모형은 인권감수성을 단계적으로 추가하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 다문화 교육 경험 평가에 대해서는 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인, 인권감수성, 각각의 다문화 교육 경험 평가와 다문화 수용성 및 다문화 수용성 하위요인과의 영향력을 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였다.

넷째, 다문화 교육 경험 유무와 평가가 다문화 수용성 및 다문화 수용성 하위요인에 미치는 영향력에 있어서 인권감수성의 매개효과를 분석하였다. 매개효과의 여부를 알아보기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 매개회귀분석의 절차를 적용하였으며, 매개효과의 유의성은 Sobel Test를 통해 검증하였다.

6. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성에 대해 알아보기 위하여 기술통계분석을 실시하였다. 자세한 결과는 <표Ⅲ-7>에 제시되어 있다. 분석결과에 따르면 인구사회학적 특성에서 성별은 ‘남성’ 507명(91.8%), ‘여성’ 45명(8.2%)이었다. 연령은 ‘20대(19~29세)’ 402명(72.8%), ‘30대(30~39세)’ 103명(18.7%), ‘40대 이상(40~53세)’ 47명(8.5%)으로 평균은 27.91(SD=6.34)세였다. 결혼상태는 ‘미혼’ 385명(69.7%), ‘기혼(동거포함)’ 163명(29.5%), ‘이혼 및 사별’ 3명(0.5%), ‘기타’ 1명(0.2%)이었으며, 교육기간은 ‘12년’ 204명(37.0%), ‘13~15년’ 188명(34.1%), ‘16년 이상’ 160명(29.0%)으로 평균은 13.80(SD=1.69)년 이었다.

군 관련요인에서 신분의 경우 ‘장교’ 98명(17.8%), ‘부사관’ 450명(81.5%), ‘준사관’ 4명(0.7%)이었다. 근무지역은 ‘전방’ 502명(90.9%), ‘후방’ 50명 (9.1%)이었다. 근무단위는 ‘중대급’ 230명(41.7%), ‘대대급’ 281명(50.9%), ‘연대급’ 35명(6.3%), ‘사(여)단급이상’ 6명(1.1%)이었다. 보직은 ‘지휘자’ 127명(23.0%), ‘참모(과장등)’ 51명(9.2%), ‘행정실무자(담당관등)’ 155명(28.1%), ‘교관’ 35명(6.3%), ‘기타’ 184명(33.3%)으로 나타났다. 복무형태는 ‘장기복무’ 264명(47.8%), ‘단기복무’ 195명(35.3%), ‘연장복무’ 93명(16.8%)이었으며, 병과는 ‘전투병과’ 466명(84.4%), ‘기술병과’ 43명(7.8%), ‘행정병과’ 21명(3.8%), ‘특수병과’ 22명(4.0%)이었다. 군 복무경력은 ‘0.5~10년’ 446명(80.8%), ‘11~20년’ 68명(12.3%), ‘21~30년’ 35명(6.3%), ‘31년 이상’ 3명(5.0%)이었고, 평균은 6.91(SD=6.61)년 이었다. 군 생활만족은 ‘매우 불만족’ 13명(2.4%), ‘약간 불만족’ 28명(5.1%), ‘보통’ 168명(30.4%), ‘대체로 만족’ 232명(42.0%), ‘매우 만족’ 111명(20.1%)이었으며, 다문화병사 관리경험은 ‘있다’ 68명(12.3%), ‘없다’ 484명(87.7%)으로 나타났다.

다문화 관련요인에서 구사 가능한 외국어 개수는 ‘없다’ 216명(39.1%), ‘1

개' 243명(44.0%), '2개' 76명(13.8%), '3개' 15명(2.7%), '4개' 2명(0.4%)으로 평균 0.81(SD=0.80)개로 나타났다. 외국인 친구는 '있다' 111명(20.1%)이었고, '없다' 441명(79.9%)이었으며, 외국인 친척은 '있다' 26명(4.7%), '없다' 526명(95.3%)으로 나타났다. 해외여행 경험은 '없다' 263명(47.6%), '1~2회' 199명(36.1%), '3~5회' 61명(11.1%)이었으며, '6회 이상'은 29명(5.3%)이었다. 다문화 교육 필요성에 대해 군 간부가 인지하는 정도는 '매우 필요하지 않음' 9명(1.6%), '필요하지 않음' 28명(5.1%), '보통' 203명(36.8%), '필요함' 245명(44.4%), '매우 필요함' 67명(12.1%)으로 나타났다.

<표Ⅲ-7> 조사대상자의 일반적 특성

(n=552)

구분		빈도	백분율	평균	표준 편차	
인구 사회 학적 특성	성별	남성 여성	507 45	91.8 8.2		
	연령	20대(19~29세) 30대(30~39세) 40대이상(40~53세)	402 103 47	72.8 18.7 8.5	27.91	6.34
	결혼상태	미혼 기혼(동거포함) 이혼 및 사별 기타	385 163 3 1	69.7 29.5 .5 .2		
	교육기간	12년 13~15년 16년이상	204 188 160	37.0 34.1 29.0	13.80	1.69
	군 관 련 요 인	신분	장교 부사관 준사관	98 450 4	17.8 81.5 .7	
근무지역		전방 후방	502 50	90.9 9.1		
근무단위		중대급 대대급 연대급 사(여)단급이상	230 281 35 6	41.7 50.9 6.3 1.1		
보직		지휘자 참모(과장등) 행정실무자(담당관등) 교관 기타	127 51 155 35 184	23.0 9.2 28.1 6.3 33.3		
복무형태		장기복무 단기복무 연장복무	264 195 93	47.8 35.3 16.8		
병과		전투병과 기술병과 행정병과 특수병과	466 43 21 22	84.4 7.8 3.8 4.0		

<표Ⅲ-7> 계속

구분		빈도	백분율	평균	표준 편차	
	군 복무경력	0.5~10년	446	80.8	6.91	6.61
		11~20년	68	12.3		
		21~30년	35	6.3		
31년 이상		3	5.0			
	군 생활만족	매우불만족	13	2.4		
		약간불만족	28	5.1		
		보통	168	30.4		
		대체로만족	232	42.0		
매우만족		111	20.1			
다문화병사 관리경험	있다	68	12.3			
	없다	484	87.7			
다 문 화 관 련 요 인	외국어 개수	없다	216	39.1	0.81	.80
		1개	243	44.0		
		2개	76	13.8		
		3개	15	2.7		
		4개	2	.4		
	외국인 친구	있다	111	20.1		
		없다	441	79.9		
	외국인 친척	있다	26	4.7		
		없다	526	95.3		
	해외여행경 험	없다	263	47.6		
		1~2회	199	36.1		
		3~5회	61	11.1		
6회이상		29	5.3			
다문화교육 필요성	매우필요하지않음	9	1.6			
	필요하지않음	28	5.1			
	보통	203	36.8			
	필요함	245	44.4			
	매우필요함	67	12.1			

IV. 연구 결과 및 해석

1. 주요변수에 대한 기술통계

군 간부의 다문화 수용성, 다문화 교육 경험, 인권감수성의 수준을 알아보고자 기술통계분석을 실시하였다. 분석결과에 대한 내용은 아래 <표IV-1>와 같다.

첫째, 연구대상자의 다문화 수용성 전체 평균은 4.43점(SD=.66)으로 나타났다. 다문화 수용성 세 가지 차원의 평균은 다양성 4.59점(SD=.76), 관계성 4.40점(SD=.80), 보편성 4.20점(SD=.71)으로 나타났다.

다양성의 하위영역별 평균은 문화개방성 4.14점(SD=1.00), 국민정체성 4.45점(SD=1.07), 고정관념 및 차별 4.94점(SD=.84)으로 나타났다. 관계성의 하위영역별 평균은 일방적 동화기대 4.26점(SD=1.09), 거부·회피정서 5.06점(SD=.90), 상호교류행동의지 4.04점(SD=1.12)으로 나타났다. 보편성의 하위영역별 평균은 이중적 평가 4.01점(SD=1.04), 세계시민 행동의지 4.35점(SD=.98)으로 나타났다.

다양성 차원의 경우 다문화 수용성 전체 평균 보다 높았으며, 관계성과 보편성 차원은 평균보다 낮았다. 이 중 보편성 수준은 평균과 다소 차이가 나는 점수였다. 따라서 군 간부의 다문화 수용성 향상을 위해서는 하위요인 중 보편성 향상을 위해 노력해야 한다. 환언하자면 경제발전 수준 및 문화적 가치의 등급화, 차별화에 근본을 두지 않아야 함을 의미한다. 또한 다문화 병사에 대한 차별과 고정관념이 아닌 도덕적 규범에 따라 인종적, 종교적, 문화적 차이에 관대하고 모두가 세계의 공동된 구성원임을 인식하도록 노력해야 한다.

다문화 수용성의 구성요소별 가중치가 반영된 0~100점 단위의 지수로 환산하기 위한 공식은 안상수 외(2015)의 공식을 적용하였으며 본 연구의 수준은 다음과 같다.

$$\text{다문화수용성지수 (KMAI)} = \frac{\sum_{j=1}^8 w_j \bar{X}_j - \sum_{j=1}^8 w_j}{(r-1) \times \sum_{j=1}^8 w_j} \times 100$$

다문화 수용성진단지수의 가중치

구성요소		가중치
다양성	① 문화개방성	12
	② 국민정체성	13
	③ 고정관념/차별	14
관계성	④ 일방적동화기대	12
	⑤ 거부·회피정서	14
	⑥ 교류행동의지	12
보편성	⑦ 이중적 평가	12
	⑧ 세계시민행동의지	11
국민다문화 수용성		100

\bar{X}_j 는 어떤 개인 또는 집단의 측정변수 j 의 평균 값

r 은 측정변수의 Likert 척도의 범위 (KMCI는 6점 척도이므로, $r=6$)

w_j 는 측정변수 j 의 비율로 환산된 가중치

출처 : 국민 다문화 수용성 조사연구(2015)

다문화 수용성 전체 평균은 68.62점 이었고, 다문화 수용성의 하위요인 별 수준은 다양성 71.80점, 관계성 68.00점, 보편성 64.00점으로 나타났다. 다문화 수용성에 관한 국내 연구 중 100점 만점으로 환산하여 결과 값을 비교한 연구가 있는데, 안상수 외(2015)의 일반인을 대상으로 한 연구에 의하면 다문화 수용성 전체 평균은 53.95점 이었다. 다문화 수용성의 하위요인은 다양성 55.15점, 관계성 66.01점, 보편성 56.98점으로 나타났다. 김환남 외(2013)

의 보육교사와 예비교사를 대상으로 한 연구에서 다문화 수용성 전체는 58.95점으로 나타났으며, 다문화 수용성의 하위요인은 다양성 60.99점, 관계성 54.99점, 보편성 59.99점으로 나타났다. 따라서 다문화 수용성의 점수는 군 간부 68.62점, 일반인 53.95점, 보육교사 및 예비교사 58.95점으로 군 간부의 다문화 수용성 점수가 다른 집단에 비해 높다고 할 수 있다.

둘째, 다문화 교육 경험은 각각의 다문화 교육 경험에 대한 응답자의 표본 수가 달라 다문화 교육 경험 유무와 다문화 교육 경험 평가로 구분하였다. 다문화 교육 경험 유무의 경우 다문화 교육 경험이 있는지를 묻는 것인데, 본 연구 대상자중 군대 162명(29.4%), 학교 230명(41.7%), 대중매체 336명(60.8%)이 다문화 교육 경험이 있는 것으로 나타났다. 군 간부들의 다문화 교육 경험 중 대중매체를 통한 다문화 교육 경험이 가장 많은 것으로 나타났다. 다문화 교육 경험이 전혀 없거나 3개 모두 경험 한 대상자들도 있었는데, 전혀 받지 않은 경우 134명(24.3%), 1개 167명(30.3%), 2개 150명(27.2%), 3개 101명(18.2%)로 나타났다.

다문화 교육 경험 평가는 다문화 교육을 받은 경험에 따른 흥미 정도와 다문화에 대한 이해에 도움이 되었는지에 대한 생각을 나타낸다. 본 연구결과 군대에서의 다문화 교육 경험 평가에 대한 평균은 3.79점(SD=.79), 학교 다문화 교육 경험 평가의 평균은 3.80점(SD=.68), 대중매체 다문화 교육 경험 평가의 평균은 3.86점(SD=.69)으로 나타났다. 각각의 다문화 교육 경험에 대한 주관적 평가는 대중매체, 학교, 군대 순으로 대중매체를 통한 다문화 교육 경험에 대한 평가가 가장 높은 것으로 나타났다.

셋째, 인권감수성의 전체 평균은 0점~5점 범위에서 2.09점(SD=1.13)으로 나타났다. 하위요인별 평균은 상황지각 2.13점(SD=1.18), 결과지각 1.91점(SD=1.32), 책임지각 2.23점(SD=1.31)으로 나타났다. 본 연구와 동일하게 5개의 에피소드를 선택한 국내 연구 중 0점~5점 범위에서의 평균값을 비교하

면 다음과 같다. 김정아·정정아(2017)의 보호직 공무원을 대상으로 한 연구에서 보호직 공무원의 인권감수성 전체 평균은 3.43점(SD=.35) 이었고, 인권감수성의 하위요인은 상황지각 3.45점(SD=.40), 결과지각 3.44점(SD=.39), 책임지각 3.40점(SD=.37)으로 나타났다. 이은희(2017)의 정신보건사회복지사를 대상으로 한 연구에서 정신보건사회복지사의 인권감수성 전체 평균은 3.21점(SD=1.02), 하위요인은 상황지각 3.18점(SD=1.21), 결과지각 3.10점(1.27), 책임지각 3.35점(SD=1.10)으로 나타났다. 따라서 인권감수성 평균은 보호직 공무원 3.43점(SD=.35), 정신보건사회복지사 3.21점(SD=1.02), 군 간부 2.09점(SD=1.13) 순으로 군 간부의 인권감수성 수준이 가장 낮은 것으로 나타났다.

각각의 하위영역은 다시 인권감수성과 관련 없는 다른 가치를 측정하는 질문과 인권감수성을 측정하는 질문으로 나누어지는데, 상황지각은 다른 가치 측정이 3.15점(SD=.69)이었고, 인권감수성은 3.83점(SD=.64)이었다. 결과지각은 다른 가치 측정이 3.31점(SD=.69), 인권감수성은 3.79점(SD=.65), 책임지각은 다른 가치 측정이 3.08점(SD=.67), 인권감수성은 3.77점(SD=.64)으로 나타났다.

인권감수성 5개의 에피소드 평균은 전체 75점 만점에 31.39점(SD=16.88)으로 나타났다. 구성요소는 각각 25점 만점에 상황지각 10.67점(SD=5.90), 결과지각 9.59점(SD=6.60), 책임지각 11.13점(SD=6.54)으로 나타났다.

인권감수성의 세 가지 구성요소 중 책임지각과 상황지각은 평균보다 높은 수준의 값을 보였으며, 결과지각은 평균보다 낮은 것으로 나타났다. 따라서 책임지각은 군 간부의 인권감수성 평균값을 높이는데 기여하는 것으로 나타난 반면, 결과지각의 기여도는 상대적으로 낮다고 볼 수 있다

<표IV-1> 주요변수에 대한 기술통계

변수		최소값	최대값	평균	표준 편차	
다문화 수용성	① 다양성	1.47	6.00	4.59	.76	
	문화개방성	1.00	6.00	4.14	1.00	
	국민정체성	1.00	6.00	4.45	1.07	
	고정관념 및 차별	1.00	6.00	4.94	.84	
	② 관계성	1.36	6.00	4.40	.80	
	일방적동화기대	1.00	6.00	4.26	1.09	
	거부·회피정서	1.33	6.00	5.06	.90	
	상호교류행동의지	1.00	6.00	4.04	1.12	
	③ 보편성	1.67	6.00	4.20	.71	
	이중적 평가	1.00	6.00	4.01	1.04	
	세계시민행동의지	1.00	6.00	4.35	.98	
	전체(n=552)		1.97	6.00	4.43	.66
	다문화 교육 경험 ¹²⁾	변수	빈도(명)		백분율(%)	
군대다문화교육경험유무		162		29.4		
학교다문화교육경험유무		230		41.7		
대중매체다문화교육경험유무		336		60.9		
다문화교육경험 전혀 없음		134		24.3		
문화교육경험 1개		167		30.3		
문화교육경험 2개		150		27.2		
문화교육경험 3개		101		18.2		
군대다문화교육경험평가(n=162)		1.67	5.00	3.79	.79	
학교다문화교육경험평가(n=230)		1.67	5.00	3.80	.68	
대중매체다문화교육경험평가(n=336)	1.00	5.00	3.86	.69		
인권감수성	① 상황지각	.00	5.00	2.13	1.18	
	다른가치추정	1.00	5.00	3.15	.69	
	인권감수성	1.80	5.00	3.83	.64	
	② 결과지각	.00	5.00	1.91	1.32	
	다른가치추정	1.00	5.00	3.31	.69	
	인권감수성	1.60	5.00	3.79	.65	
	③ 책임지각	.00	5.00	2.23	1.31	
	다른가치추정	1.00	5.00	3.08	.67	
	인권감수성	1.80	5.00	3.77	.64	
전체(n=552)		.00	5.00	2.09	1.13	

12) 중복응답

2. 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성, 다문화 교육 경험, 인권감수성의 차이

차이검증에서 사용된 통제변수는 조사대상자의 일반적 특성에서 t-검증과 분산분석을 위해 변수를 변경하였다. 변경된 변수의 내용을 살펴보면 다음과 같다.

인구사회학적 특성인 연령은 20대, 30대, 40대 이상으로 수정하였다. 결혼 상태는 미혼여부, 교육기간은 12년, 13~15년, 16년 이상으로 구분하였다.

군 관련요인 중 근무단위는 중대급, 대대급, 연대급 이상으로 구분하였다. 군 복무경력은 0.5~10년, 11~20년, 21년 이상, 군 생활만족은 불만족, 보통, 만족으로 구분하였다.

다문화 관련요인의 경우 외국어 개수는 없다, 1개, 2개 이상으로 구분하였다. 해외여행 경험은 있다와 없다, 다문화 교육 필요성은 필요하지 않음, 보통, 필요함으로 구분하였다.

1) 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성의 차이

(1) 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성의 차이

연구대상자들의 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성의 차이를 분석하기 위하여 T-검정과 분산분석을 실시하였다. 분석결과는 아래 <표IV-2>와 같다.

다문화 수용성과 통계적으로 유의미한 변수는 인구사회학적 특성에서는

교육기간, 군 관련요인에서는 다문화 병사 관리경험, 다문화 관련요인에서는 외국어 개수, 외국인 친구, 외국인 친척, 다문화 교육 필요성이었다.

교육기간은 13~15년 4.51점, 12년 4.44점, 16년 이상 4.32점 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의미하였다($p<.5$). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 교육기간이 12년과 13~15년의 경우가 16년 이상보다 다문화 수용성이 더 높았다.

다문화 병사 관리경험이 있는 경우 4.65점, 없는 경우는 4.40점 이었다. 다문화 병사 관리경험이 있는 경우가 없는 경우보다 다문화 수용성이 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p<.01$).

외국어 개수에 따른 다문화 수용성의 차이는 2개 이상이 4.56점, 없는 경우 4.44점, 1개인 경우 4.38점 순으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였다($p<.1$). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 외국어 개수가 1개인 경우보다 2개 이상인 경우 다문화 수용성이 더 높게 나타났다. 외국인 친구가 있는 경우 4.66점, 없는 경우는 4.38점 이었는데, 외국인 친구가 있는 경우가 없는 경우보다 다문화 수용성이 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p<.001$). 외국인 친척이 있는 경우 4.68점, 없는 경우 4.12점 이었는데, 외국인 친척이 있는 경우가 없는 경우보다 다문화 수용성이 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p<.1$). 다문화 교육 필요성은 필요함 4.55점, 보통 4.30점, 필요하지 않음 4.12점 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의미하였다($p<.001$). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 다문화 교육 필요성을 필요함으로 인지하는 경우 필요하지 않음과 보통으로 인지하는 경우보다 다문화 수용성이 더 높았다.

<표IV-2> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성 차이

(n=552)

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan
인구 사회 학적 특 성	성별	남성	507	4.43	.66	.255	.799
		여성	45	4.41	.71		
	연령	20대(19~29세)	402	4.45	.65	.839	.433
		30대(30~39세)	103	4.36	.69		
40대이상(40~53세)		47	4.47	.76			
미혼여부	여	385	4.45	.62	.942	.347	
부	167	4.39	.75				
교육기간	12년AB	204	4.44	.69	3.483	.031	A<B
	13~15년B	188	4.51	.63			
	16년이상A	160	4.32	.66			
군 관 련 요 인	신분	부사관	450	4.44	.66	.823	.411
		장교 및 준사관	102	4.38	.67		
	근무지역	전방	502	4.42	.67	-.813	.417
		후방	50	4.50	.63		
	근무단위	중대급	230	4.41	.70	.265	.767
		대대급	281	4.45	.63		
		연대급이상	41	4.45	.68		
	보직	지휘자	127	4.39	.63	1.153	.331
		참모(과장등)	51	4.43	.76		
		행정실무자(담당관등)	155	4.44	.64		
		교관	35	4.65	.76		
	복무형태	기타	184	4.40	.66	.347	.707
		장기복무	264	4.42	.70		
		단기복무	195	4.46	.62		
병과	연장복무	93	4.40	.63	1.437	.231	
	전투병과	466	4.41	.68			
	기술병과	43	4.46	.55			
	행정병과	21	4.72	.40			
특수병과	22	4.45	.71	.601	.549		
	0.5~10년	446	4.43			.66	
	11~20년	68	4.49			.61	
군 복무경력	21년이상	38	4.35	.76	1.995	.137	
	불만족	41	4.52	.79			
	보통	168	4.35	.66			
군 생활만족	만족	343	4.46	.65	2.899	.004	
	다문화병사 관리경험	있다	68	4.65			.53
	없다	484	4.40	.68			

<표IV-2> 계속

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan	
다 문 화 관 련 요 인	외국어 개수	없다AB	216	4.44	.64	2.547	.079	A<B
		1개A	243	4.38	.70			
		2개이상B	93	4.56	.62			
	외국인 친구	있다	111	4.66	.60	4.019	.001 ^a	
		없다	441	4.38	.67			
	외국인 친척	있다	26	4.68	.52	1.964	.050	
		없다	526	4.12	.67			
	해외여행경 험	있다	289	4.45	.62	-.653	.514	
		없다	263	4.41	.71			
	다문화교육 필요성	필요하지않음A	37	4.12	.74	13.691	.001 ^a	A<B
보통A		203	4.30	.63				
필요함B		312	4.55	.65				

^ap<.001

(2) 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성 하위요인의 차이

연구대상자들의 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성의 3가지 하위요인의 차이검증을 분석하였다. 다양성, 관계성, 보편성의 차이를 분석하기 위하여 T-검정과 분산분석을 실시하였다.

다문화 수용성 하위요인 중 다양성과 통계적으로 유의미한 변수는 인구사회학적 특성에서는 교육기간, 군 관련요인에서는 다문화 병사 관리경험, 다문화 관련요인에서는 외국인 친구, 다문화 교육 필요성이었다. 분석결과에 대한 내용은 <표IV-3>와 같다.

교육기간은 12년 4.66점, 13~15년 4.63점, 16년 이상 4.47점 순으로 나타났는데, 이는 통계적으로 유의미하였다(p<.1). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 교육기간이 12년과 13~15년이 16년 이상 보다 다문화 수용성의 다양성이 더 높았다.

다문화 병사 관리경험이 있는 경우 4.86점, 없는 경우 4.56점 이었다. 다문화 병사 관리경험이 있는 경우가 없는 경우보다 다문화 수용성의 다양성이

통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p < .01$).

외국인 친구가 있는 경우 4.79점, 없는 경우 4.55점 이었는데, 외국인 친구가 있는 경우가 없는 경우보다 다문화 수용성의 다양성이 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p < .01$). 다문화 교육 필요성은 필요함 4.70점, 보통 4.48점, 필요하지 않음 4.31점 순으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였다($p < .01$). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 다문화 교육 필요성을 필요함으로 인지하는 경우에 필요하지 않음으로 인지하는 경우보다 다문화 수용성의 다양성이 더 높게 나타났다.

<표IV-3> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성의 다양성 차이

(n=552)

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan
인구 사회 학적 특 성	성별	남성	507	4.61	.76	1.157	.248
		여성	45	4.47	.82		
	연령	20대(19~29세)	402	4.62	.75	1.264	.283
		30대(30~39세)	103	4.49	.75		
40대이상(40~53세)		47	4.58	.87			
미혼여부	여	385	4.62	.73	1.142	.254	
부	167	4.53	.84				
교육기간	12년B	204	4.66	.81	2.929	.054	A<B
	13~15년B	188	4.63	.70			
	16년이상A	160	4.47	.77			
군 관 련 요 인	신분	부사관	450	4.61	.76	1.094	.274
		장교 및 준사관	102	4.52	.76		
	근무지역	전방	502	4.39	.80	-.432	.666
		후방	50	4.52	.74		
	근무단위	중대급	230	4.58	.79	.145	.865
		대대급	281	4.61	.75		
		연대급이상	41	4.58	.74		
	보직	지휘자	127	4.59	.71	.530	.714
		참모(과장등)	51	4.61	.86		
		행정실무자(담당관등)	155	4.59	.74		
		교관	35	4.77	.81		
	복무형태	기타	184	4.57	.78	.447	.640
		장기복무	264	4.58	.80		
		단기복무	195	4.63	.71		
병과	연장복무	93	4.55	.76	.980	.402	
	전투병과	466	4.57	.78			
	기술병과	43	4.63	.60			
	행정병과	21	4.83	.50			
특수병과	특수병과	22	4.71	.76	1.120	.327	
	0.5~10년	446	4.60	.76			
	11~20년	68	4.65	.70			
군 복무경력	21년이상	38	4.43	.85	1.568	.209	
	불만족	41	4.70	.89			
	보통	168	4.51	.75			
군 생활만족	만족	343	4.62	.75	3.044	.002	
	다문화병사 관리경험	있다	68	4.86			.62
	없다	484	4.56	.77			

<표IV-3> 계속

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan	
다문화 관련 요인	외국어 개수	없다	216	4.62	.73	1.071	.343	
		1개	243	4.54	.80			
		2개이상	93	4.67	.72			
	외국인 친구	있다	111	4.79	.70	3.036	.003	
		없다	441	4.55	.77			
	외국인 친척	있다	26	4.81	.63	1.464	.144	
		없다	526	4.58	.77			
	해외여행경 험	있다	289	4.60	.72	-.075	.940	
		없다	263	4.59	.81			
	다문화교육 필요성	필요하지않음A	37	4.31	.97	7.975	.001	A<B
보통AB		203	4.48	.73				
필요함B		312	4.70	.74				

다문화 수용성의 하위요인 중 관계성의 차이를 분석하였다. 분석결과에 따르면 통계적으로 유의미한 변수는 인구사회학적 특성에서는 연령, 교육기간, 군 관련요인에서는 다문화 병사 관리경험, 다문화 관련요인에서는 외국어 개수, 외국인 친구, 외국인 친척, 다문화 교육 필요성이었다. 자세한 내용은 아래 <표IV-4>와 같다.

연령은 20대 4.44점, 40대 이상 4.41점, 30대 4.23점 순으로 나타났으며, 연령이 20대와 40대가 30대의 경우보다 다문화 수용성의 관계성이 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p<.1$). 교육기간은 13~15년 4.50점, 12년 4.43점, 16년 이상 4.25점 순으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였다($p<.05$). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 교육기간이 12년과 13~15년인 경우가 16년 이상인 경우보다 다문화 수용성의 관계성이 더 높았다.

다문화 병사 관리경험은 있는 경우 4.60점, 없는 경우는 4.37점 이었다. 즉, 다문화 병사 관리경험이 있는 경우가 없는 경우보다 다문화 수용성의 관계성이 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p<.01$).

외국어 개수는 2개 이상 4.56점, 없다 4.37점, 1개 4.36점 순으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였다($p<.1$). 집단 간 세부적 차이를 파악하기

위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 외국어 개수가 2개 이상인 경우 없거나 1개인 경우보다 다문화 수용성의 관계성이 더 높았다. 외국인 친구가 있는 경우 4.67점, 없는 경우 4.33점 이었는데, 외국인 친구가 있는 경우가 없는 경우보다 다문화 수용성의 관계성이 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p < .001$). 외국인 친척이 있는 경우 4.73점, 없는 경우 4.38점 이었는데, 외국인 친척이 있는 경우가 없는 경우보다 다문화 수용성의 관계성이 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p < .05$). 다문화 교육 필요성은 필요함 4.53점, 보통 4.26점, 필요하지 않음 4.06점 순으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하게 나타났다($p < .001$). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 다문화 교육 필요성을 필요함으로 인지할수록 보통이나 필요하지 않음으로 인지하는 경우보다 다문화 수용성의 관계성이 더 높다고 할 수 있다.

<표IV-4> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성의 관계성 차이

(n=552)

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan	
인구 사회 학적 특 성	성별	남성 여성	507 45	4.40 4.42	.80 .84	-.167	.868	
	연령	20대(19~29세) 30대(30~39세) 40대이상(40~53세)	402 103 47	4.44 4.23 4.41	.77 .87 .86	2.96	.053	
	미혼여부	여 부	385 167	4.44 4.31	.75 .91	1.572	.117	
	교육기간	12년B 13~15년B 16년이상A	204 188 160	4.43 4.50 4.25	.82 .74 .84	4.297	.014	A<B
군 관 련 요 인	신분	부사관 장교 및 준사관	450 102	4.40 4.38	.80 .83	.319	.750	
	근무지역	전방 후방	502 50	4.39 4.52	.81 .74	-1.101	.272	
	근무단위	중대급 대대급 연대급이상	230 281 41	4.36 4.42 4.45	.84 .76 .85	.476	.621	
	보직	지휘자 참모(과장등) 행정실무자(담당관등) 교관 기타	127 51 155 35 184	4.36 4.42 4.40 4.62 4.37	.75 .90 .78 .86 .82	.796	.528	
	복무형태	장기복무 단기복무 연장복무	264 195 93	4.36 4.46 4.38	.85 .76 .76	.776	.461	
	병과	전투병과 기술병과 행정병과 특수병과	466 43 21 22	4.38 4.41 4.76 4.43	.82 .70 .51 .89	1.541	.203	
	군 복무경력	0.5~10년 11~20년 21년 이상	446 68 38	4.41 4.37 4.30	.80 .76 .91	.414	.661	
	군 생활만족	불만족 보통 만족	41 168 343	4.40 4.34 4.43	.97 .80 .78	.611	.543	
	다문화병사 관리경험	있다 없다	68 484	4.60 4.37	.63 .82	2.74	.007	

<표IV-4> 계속

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan	
다 문 화 관 련 요 인	외국어 개수	없다A	216	4.37	.76	2.356	.096	A<B
		1개A	243	4.36	.85			
		2개이상B	93	4.56	.75			
	외국인 친구	있다	111	4.67	.72	3.400	.001 ^a	
		없다	441	4.33	.81			
	외국인 친척	있다	26	4.73	.71	2.143	.033	
		없다	526	4.38	.80			
	해외여행경 험	있다	289	4.41	.76	-.467	.641	
		없다	263	4.38	.85			
	다문화교육 필요성	필요하지않음A	37	4.06	.86	10.929	.001 ^a	A<B
보통A		203	4.26	.76				
필요함B		312	4.53	.80				

^ap<.001

다문화 수용성의 하위요인 중 보편성의 차이를 분석하였다. 분석결과에 따르면 통계적으로 유의미한 변수는 인구사회학적 특성에서는 연령, 교육기간, 군 관련요인에서는 보직, 군 복무경력, 군 생활만족, 다문화 병사 관리경험이었다. 다문화 관련요인에서는 외국어 개수, 외국인 친구, 다문화 교육 필요성이었다. 자세한 내용은 아래 <표IV-5>와 같다.

연령은 40대 이상 4.34점, 30대 4.29점, 20대 4.16점 순으로 나타났는데, 연령이 증가 할수록 다문화 수용성의 보편성이 통계적으로 더 높다고 할 수 있다(p<.1). 교육기간은 13~15년 4.33점, 16년 이상 4.17점, 12년 4.11점 순으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였다(p<.01). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 교육기간이 13~15년이 12년과 16년 이상 보다 다문화 수용성의 보편성이 더 높았다.

보직은 교관 4.49점, 행정실무자(담당관등) 4.26점, 참모(과장등) 4.17점, 기타 4.16점, 지휘자 4.11점 순으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였다(p<.1). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 교관의 경우 참모(과장등), 기타, 지휘자 보다 다문화 수용성의 보편성이 더 높았다. 군 복무경력은 11~20년 4.38점, 21년 이상 4.27점, 0.5~10년

4.16점 순으로 나타났는데, 군 복무경력이 11~20년이 21년 이상과 0.5~10년 보다 다문화 수용성의 보편성이 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p<.1$). 군 생활만족은 불만족 4.38점, 만족 4.23점, 보통 4.09점 순으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였다($p<.05$). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 군 생활에 불만족할 경우 보통의 경우보다 다문화 수용성의 보편성이 더 높게 나타났다. 다문화 병사 관리경험은 있는 경우 4.36점, 없는 경우 4.18점 이었는데, 다문화 병사 관리경험이 있는 경우가 없는 경우보다 다문화 수용성의 보편성이 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p<.1$).

외국어 개수는 2개 이상 4.38점, 없다 4.20점, 1개 4.12점 순으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였다($p<.05$). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 외국어 개수가 2개 이상인 경우 없는 경우와 1개인 경우보다 다문화 수용성의 보편성이 더 높은 것으로 나타났다. 외국인 친구는 있는 경우 4.41점, 없는 경우 4.14점 이었는데, 외국인 친구가 있는 경우가 없는 경우보다 다문화 수용성의 보편성이 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p<.001$). 다문화 교육 필요성은 필요함 4.33점, 보통 4.06점, 필요하지 않음 3.86점 순으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였다($p<.001$). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 다문화 교육 필요성을 필요함이라고 인지할수록 필요하지 않음과 보통이라고 인지하는 경우보다 다문화 수용성의 보편성이 높은 것으로 나타났다.

<표IV-5> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 수용성의 보편성 차이

(n=552)

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan	
인구 사회 학적 특 성	성별	남성	507	4.19	.72	-.906	.366	
		여성	45	4.29	.66			
	연령	20대(19~29세)	402	4.16	.71	2.402	.091	
		30대(30~39세)	103	4.29	.72			
40대이상(40~53세)		47	4.34	.67				
미혼여부	여	385	4.18	.71	-.808	.420		
부	167	4.24	.73					
교육기간	12년A	204	4.11	.73	4.983	.007	A<B	
	13~15년B	188	4.33	.72				
	16년이상A	160	4.17	.67				
군 관 련 요 인	신분	부사관	450	4.21	.71	.589	.556	
		장교 및 준사관	102	4.16	.72			
	근무지역	전방	502	4.19	.72	-.657	.512	
		후방	50	4.26	.69			
	근무단위	중대급	230	4.18	.77	.121	.886	
		대대급	281	4.21	.68			
		연대급이상	41	4.23	.647			
	보직	지휘자A	127	4.11	.78	2.382	.051	A<B
		참모(과장등)A	51	4.17	.78			
		행정실무자(담당관등)AB	155	4.26	.63			
		교관B	35	4.49	.85			
	복무형태	기타A	184	4.16	.68	.308	.735	
		장기복무	264	4.22	.75			
단기복무		195	4.18	.71				
연장복무		93	4.17	.60				
병과	전투병과	466	4.19	.73	1.379	.248		
	기술병과	43	4.24	.57				
	행정병과	21	4.47	.53				
	특수병과	22	4.06	.71				
군 복무경력	0.5~10년	446	4.16	.73	2.995	.051		
	11~20년	68	4.38	.62				
	21년이상	38	4.27	.67				
군 생활만족	불만족B	41	4.38	.71	3.890	.021	A<B	
	보통A	168	4.09	.70				
	만족AB	343	4.23	.71				
다문화병사 관리경험	있다	68	4.36	.63	1.964	.050		
	없다	484	4.18	.73				

<표IV-5> 계속

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan	
다문화 화 관련 요인	외국어 개수	없다A	216	4.20	.67	4.425	.012	A<B
		1개A	243	4.12	.76			
		2개이상B	93	4.38	.65			
	외국인 친구	있다	111	4.41	.68	3.593	.001 ^a	
		없다	441	4.14	.71			
	외국인 친척	있다	26	4.41	.56	1.547	.122	
		없다	526	4.19	.72			
	해외여행경 험	있다	289	4.24	.65	-1.58	.116	
		없다	263	4.15	.77			
	다문화교육 필요성	필요하지않음A	37	3.86	.65	13.973	.001 ^a	A<B
보통A		203	4.06	.68				
필요함B		312	4.33	.71				

^ap<.001

2) 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 교육 경험 평가의 차이

다문화 교육 경험 평가의 경우 각각 표본 수가 달랐는데, 군대 162명, 학교 230명, 대중매체 336명으로 나타났다. 각각의 다문화 교육을 경험한 표본수에 따라 군대 다문화 교육 경험 평가, 학교 다문화 교육 경험 평가, 대중매체 다문화 교육 경험 평가로 분류하여 각각에 대한 조사대상자의 주관적 평가를 분석하였다. 연구대상자들의 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 다문화 교육 경험 평가의 차이를 분석하기 위하여 T-검정과 분산분석을 실시하였다.

군대 다문화 교육 경험 평가와 통계적으로 유의미한 변수는 인구사회학적 특성에서는 성별, 다문화 관련요인에서는 외국인 친척이었다. 분석결과는 아래 <표IV-6>와 같다.

성별은 남성 3.81점, 여성 3.21점으로 나타났다. 즉, 성별이 남성인 경우 여성보다 군대 다문화 교육 경험 평가가 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할

수 있다($p < .05$).

외국인 친척은 있다 4.33점, 없다 3.76점으로 나타났다. 즉, 외국인 친척이 있는 경우 없는 경우 보다 군대 다문화 교육 경험 평가가 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p < .1$).

<표IV-6> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 군대 다문화 교육 경험 평가 차이

(n=162)

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan
인구 사회 학적 특 성	성별	남성	154	3.81	.78	2.156	.033
		여성	8	3.21	.82		
	연령	20대(19~29세)	101	3.87	.74	1.773	.173
		30대(30~39세)	36	3.67	.88		
40대이상(40~53세)		25	3.60	.80			
미혼여부	여	101	3.83	.79	.882	.379	
부	61	3.72	.79				
교육기간	12년	50	3.73	1.01	.473	.624	
	13~15년	62	3.76	.67			
	16년이상	50	3.87	.65			
군 관 련 요 인	신분	부사관	131	3.78	.81	-.161	.873
		장교 및 준사관	31	3.81	.68		
	근무지역	전방	151	3.80	.78	.918	.360
		후방	11	3.58	.86		
	근무단위	중대급	60	3.82	.72	1.416	.246
		대대급	94	3.80	.78		
		연대급이상	8	3.33	1.25		
	보직	지휘자	29	3.92	.71	.293	.882
		참모(과장등)	12	3.69	.97		
		행정실무자(담당관등)	56	3.74	.77		
		교관	6	3.83	.46		
	복무형태	장기복무	93	3.75	.83	1.352	.262
		단기복무	47	3.92	.66		
		연장복무	22	3.62	.82		
		특수병과	7	3.95	.78		
	병과	전투병과	136	3.78	.78	.122	.947
기술병과		14	3.74	.93			
행정병과		5	3.80	.73			
특수병과		7	3.95	.78			
군 복 무 경 력	0.5~10년	113	3.85	.765	1.296	.277	
	11~20년	30	3.70	.794			
	21년 이상	19	3.56	.882			
군 생 활 만 족	불만족	9	3.59	.43	1.790	.170	
	보통	46	3.63	.80			
	만족	107	3.87	.80			
다문화병사 관리경험	있다	26	3.91	.76	.879	.381	
	없다	136	3.76	.79			

<표IV-6> 계속

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan
다문화 관련요인	외국어 개수	없다	69	3.77	.77	.823	.441
		1개	65	3.87	.79		
		2개이상	28	3.64	.82		
	외국인 친구	있다	37	3.76	.75	-.257	.798
		없다	125	3.80	.80		
	외국인 친척	있다	7	4.33	.67	1.90	.059
		없다	155	3.76	.78		
	해외여행경 험	있다	87	3.73	.71	.945	.346
		없다	75	3.85	.87		
	다문화교육 필요성	필요하지않음	14	3.45	.69	2.319	.102
보통		46	3.69	.73			
필요함		102	3.88	.81			

학교 다문화 교육 경험 평가와 통계적으로 유의미한 변수가 군 관련요인에서는 근무지역, 병과, 다문화 관련요인에서는 외국어 개수, 다문화 교육 필요성이었다. 분석결과는 아래<표IV-7>와 같다.

근무지역은 전방 3.84점, 후방 3.48점으로 나타났는데, 근무지역이 전방인 경우 후방인 경우 보다 학교 다문화 교육 경험 평가가 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p < .05$). 병과는 특수병과 4.17점, 행정병과 4.14점, 전투병과 3.79점, 기술병과 3.52점 순으로 나타났다($p < .05$). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 행정병과와 특수병과가 기술병과 보다 학교 다문화 교육 경험 평가가 더 높았다($p < .05$).

외국어 개수는 1개 3.98점, 없다 3.72점, 2개 이상 3.61점 순으로 나타났다($p < .01$). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 외국어 개수가 1개인 경우, 없거나 2개 이상인 경우에 비해 학교 다문화 교육 경험 평가가 더 높다고 할 수 있다. 다문화 교육 필요성은 필요함 3.89점, 보통 3.67점, 필요하지 않음 3.58점 순으로 나타났는데, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록 학교 다문화 교육 필요성이 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p < .05$).

<표IV-7> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 학교 다문화 교육 경험 평가 차이

(n=230)

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan
인구 사회 학적 특 성	성별	남성	209	3.82	.69	1.191	.235
		여성	21	3.63	.65		
	연령	20대(19~29세)	181	3.82	.70	.510	.601
		30대(30~39세)	30	3.77	.67		
40대이상(40~53세)		19	3.67	.56			
미혼여부	여	175	3.82	.71	.580	.562	
부	55	3.76	.61				
교육기간	12년	66	3.80	.70	1.496	.226	
	13~15년	84	3.90	.63			
	16년이상	80	3.71	.72			
군 관 련 요 인	신분	부사관	178	3.81	.65	.420	.675
		장교 및 준사관	52	3.77	.79		
	근무지역	전방	205	3.84	.68	2.539	.012
		후방	25	3.48	.67		
	근무단위	중대급	92	3.78	.65	.116	.891
		대대급	119	3.81	.70		
		연대급이상	19	3.86	.74		
	보직	지휘자	56	3.68	.74	.879	.477
		참모(과장등)	21	3.78	.64		
		행정실무자(담당관등)	61	3.90	.65		
		교관	12	3.94	.78		
	복무형태	장기복무	92	3.78	.64	.980	.377
		단기복무	97	3.87	.76		
연장복무		41	3.71	.58			
병과	전투병과AB	190	3.79	.69	3.038	.030	A<B
	기술병과A	18	3.52	.60			
	행정병과B	12	4.14	.69			
	특수병과B	10	4.17	.28			
군 복 무 경 력	0.5~10년	190	3.81	.70	.575	.564	
	11~20년	25	3.80	.59			
	21년이상	15	3.62	.64			
군 생 활 만 족	불만족	12	3.53	.56	1.643	.196	
	보통	71	3.75	.73			
	만족	147	3.85	.70			
다문화병사 관리경험	있다	22	3.71	.75	-.664	.508	
	없다	208	3.81	.68			

<표IV-7> 계속

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan	
다문화 관련 요인	외국어 개수	없다A	82	3.72	.68	5.882	.003	A<B
		1개B	97	3.98	.68			
		2개이상A	51	3.61	.64			
	외국인 친구	있다	64	3.73	.75	-.962	.337	
		없다	166	3.83	.66			
	외국인 친척	있다	12	3.81	.81	.006	.995	
		없다	218	3.80	.68			
	해외여행경 험	있다	146	3.83	.69	-.646	.519	
		없다	84	3.77	.68			
	다문화교육 필요성	필요하지않음	16	3.58	.74	3.278	.039	
보통		67	3.67	.58				
필요함		147	3.89	.71				

대중매체 다문화 교육 경험 평가와 통계적으로 유의미한 변수는 다문화 관련요인에서의 외국인 친척, 다문화 교육 필요성이었다. 분석결과는 아래 <표IV-8>와 같다. 외국인 친척은 있다 4.17점, 없다 3.83점으로 나타났는데, 외국인 친척이 있는 경우 없는 경우 보다 대중매체 다문화 교육 경험 평가가 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p<.05$). 다문화 교육 필요성은 필요함 3.95, 필요하지 않음 3.79, 보통 3.69 순으로 나타났다. 즉, 다문화 교육 필요성을 필요함으로 인지하는 경우 보통과 필요하지 않음으로 인지하는 경우 보다 대중매체 다문화 교육 경험 평가가 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p<.01$).

<표IV-8> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 대중매체 다문화 교육 경험 평가 차이

(n=336)

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan
인구 사회 학적 특 성	성별	남성	310	3.86	.70	-.022	.983
		여성	26	3.86	.57		
	연령	20대(19~29세)	226	3.90	.69	1.624	.199
		30대(30~39세)	72	3.82	.71		
40대이상(40~53세)		38	3.68	.62			
미혼여부	여	226	3.89	.69	1.096	.274	
부	110	3.80	.69				
교육기간	12년	115	3.88	.79	.334	.716	
	13~15년	111	3.87	.63			
	16년이상	110	3.81	.64			
군 관 련 요 인	신분	부사관	271	3.86	.69	.396	.692
		장교 및 준사관	65	3.83	.70		
	근무지역	전방	304	3.84	.70	-.072	.942
		후방	32	3.48	.57		
	근무단위	중대급	138	3.81	.70	.957	.385
		대대급	173	3.87	.70		
		연대급이상	25	4.00	.54		
	보직	지휘자	72	3.84	.69	.757	.554
		참모(과장등)	37	3.76	.64		
		행정실무자(담당관등)	105	3.90	.68		
		교관	20	4.05	.76		
	복무형태	교관	102	3.82	.71	.890	.411
		장기복무	172	3.82	.69		
		단기복무	110	3.93	.72		
	병과	연장복무	54	3.84	.63	2.056	.106
		전투병과	285	3.85	.68		
		기술병과	24	3.64	.80		
		행정병과	15	4.09	.61		
	특수병과	특수병과	12	4.13	.59	1.516	.221
0.5~10년		252	3.88	.71			
11~20년		53	3.84	.58			
군 복 무 경 력	21년이상	31	3.66	.65	.322	.725	
	불만족	25	3.84	.69			
	보통	95	3.81	.65			
군 생 활 만 족	만족	216	3.88	.71	1.29	.200	
	다문화병사 관리경험	있다	42	3.98			.69
	없다	294	3.84	.69			

<표IV-8> 계속

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan
다문화 관련 요인	외국어 개수	없다	137	3.79	.69	1.368	.256
		1개	138	3.93	.72		
		2개이상	61	3.84	.61		
	외국인 친구	있다	81	3.90	.67	.612	.541
		없다	255	3.84	.70		
	외국인 친척	있다	22	4.17	.62	2.194	.029
		없다	314	3.83	.69		
	해외여행경 험	있다	186	3.86	.69	-.646	.519
		없다	150	3.85	.69		
	다문화교육 필요성	필요하지않음	21	3.79	.68	5.324	.005
보통		108	3.69	.72			
필요함		207	3.95	.66			

3) 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 인 권감수성의 차이

(1) 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 인권감 수성의 차이

인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 인권감수성의 차이를 분석하기 위하여 T-검정과 분산분석을 실시하였다. 분석결과는 아래 <표IV-9>와 같다. 인권감수성과 통계적으로 유의미한 변수가 군 관련요인에서는 군 생활만족, 다문화 관련요인에서는 외국인 친구, 외국인 친척, 다문화 교육 필요성이었다.

군 생활만족은 불만족 2.30점, 만족 2.14점, 보통 1.94점 순으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였다($p < .1$). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 군 생활에 불만족할 경우 보통의 경우보다 인권감수성이 더 높았다.

외국인 친구는 있는 경우 2.35점, 없는 경우 2.03점 이었는데, 외국인 친구

가 있는 경우가 없는 경우보다 인권감수성이 통계적으로 유의미하게 더 높았다($p < .01$). 외국인 친척은 없는 경우 2.11점, 있는 경우 1.68점으로 나타났는데, 외국인 친척이 없는 경우가 있는 경우보다 인권감수성이 통계적으로 더 유의하게 높다고 할 수 있다($p < .1$). 다문화 교육 필요성은 필요하지 않음 2.29점, 필요함 2.25점, 보통 1.81점 순으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였다($p < .001$). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 다문화 교육 필요성을 필요하지 않음과 필요함이라고 인지하는 경우 보통이라고 인정한 경우보다 인권감수성 수준이 더 높았다.

<표IV-9> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 인권감수성 차이

(n=552)

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan
인구 사회 학적 특 성	성별	남성	507	2.08	1.12	-.907	.365
		여성	45	2.24	1.14		
	연령	20대(19~29세)	402	2.07	1.08	1.606	.202
		30대(30~39세)	103	2.26	1.22		
40대이상(40~53세)		47	1.96	1.30			
미혼여부	여	385	2.11	1.09	.468	.640	
부	167	2.06	1.20				
교육기간	12년	204	2.09	1.19	.045	.956	
	13~15년	188	2.08	1.01			
	16년이상	160	2.11	1.18			
군 관 련 요 인	신분	부사관	450	2.07	1.12	-1.151	.250
		장교 및 준사관	102	2.21	1.13		
	근무지역	전방	502	2.10	1.12	.488	.626
		후방	50	2.02	1.16		
	근무단위	중대급	230	2.09	1.13	2.102	.123
		대대급	281	2.04	1.11		
		연대급이상	41	2.42	1.17		
	보직	지휘자	127	2.09	1.18	1.335	.256
		참모(과장등)	51	2.10	1.19		
		행정실무자(담당관등)	155	2.18	1.16		
		교관	35	2.36	.98		
	복무형태	장기복무	264	2.11	1.18	.812	.444
		단기복무	195	2.02	1.09		
		연장복무	93	2.19	1.04		
	병과	전투병과	466	2.08	1.14	.461	.710
기술병과		43	2.11	1.05			
행정병과		21	2.37	1.25			
특수병과		22	2.06	.93			
군 복무경력	0.5~10년	446	2.08	1.09	1.226	.294	
	11~20년	68	2.28	1.25			
	21년이상	38	1.96	1.27			
군 생활만족	불만족B	41	2.30	1.04	2.708	.068	A<B
	보통A	168	1.94	1.11			
	만족AB	343	2.14	1.14			
다문화병사 관리경험	있다	68	2.22	1.20	.977	.329	
	없다	484	2.08	1.11			

<표IV-9> 계속

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan	
다문화 관련 요인	외국어 개수	없다	216	2.17	1.10	1.833	.161	
		1개	243	1.99	1.18			
		2개이상	93	2.17	.98			
	외국인 친구	있다	111	2.35	1.15	2.744	.006	
		없다	441	2.03	1.11			
	외국인 친척	있다	26	1.68	1.06	-1.923	.055	
		없다	526	2.11	1.13			
	해외여행경 험	있다	289	2.17	1.10	-1.607	.109	
		없다	263	2.01	1.15			
	다문화교육 필요성	필요하지않음B	37	2.29	1.21	10.169	.001 ^a	A<B
보통A		203	1.81	1.06				
필요함B		312	2.25	1.12				

^ap<.001

(2) 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 인권감수성 하위요인의 차이

인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 인권감수성의 3가지 하위요인인 상황지각, 결과지각, 책임지각의 차이를 분석하기 위하여 T-검정과 분산분석을 실시하였다. 자세한 내용은 다음과 같다.

인권감수성의 하위요인 중 상황지각의 차이를 분석한 결과 통계적으로 유의미한 변수는 군 관련요인에서는 군 생활만족, 다문화 관련요인에서는 외국어 개수, 외국인 친구, 외국인 친척, 다문화 교육 필요성이었다. 분석결과는 아래 <표IV-10>와 같다.

군 생활만족은 불만족 2.31점, 만족 2.23점, 보통 1.90점 순으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였다(p<.01). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 군 생활만족이 불만족인 경우 보통인 경우보다 인권감수성의 상황지각이 더 높았다.

외국어 개수는 2개 이상 2.26점, 없다 2.23점, 1개 2.00점 순으로 나타났으며, 외국어 개수가 2개 이상과 없는 경우가 1개인 경우보다 인권감수성의

상황지각이 통계적으로 유의미하게 더 높았다($p < .1$). 외국인 친구는 있는 경우 2.45점, 없는 경우 2.05점으로 나타났는데, 외국인 친구가 있는 경우가 없는 경우보다 인권감수성의 상황지각이 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p < .01$). 외국인 친척은 없는 경우 2.15점, 있는 경우 1.75점으로 나타났는데, 외국인 친척이 없는 경우가 있는 경우보다 인권감수성의 상황지각이 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p < .1$). 다문화 교육 필요성은 필요하지 않음 2.39점, 필요함 2.26점, 보통 1.89점 순으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였다($p < .01$). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 다문화 교육의 필요성 정도를 필요하지 않음과 필요함이라 인식하는 경우 보통으로 인식하는 경우보다 인권감수성의 상황지각이 더 높았다.

<표IV-10> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 인권감수성의 상황지각 차이

(n=552)

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan
인구 사회 학적 특 성	성별	남성	507	2.12	1.18	-.633	.527
		여성	45	2.24	1.20		
	연령	20대(19~29세)	402	2.14	1.13	1.198	.303
		30대(30~39세)	103	2.21	1.30		
40대이상(40~53세)		47	1.89	1.32			
미혼여부	여	385	2.18	1.15	1.310	.191	
부	167	2.03	1.25				
교육기간	12년	204	2.14	1.21	.476	.621	
	13~15년	188	2.07	1.10			
	16년이상	160	2.19	1.23			
군 관 련 요 인	신분	부사관	450	2.11	1.18	-.893	.372
		장교 및 준사관	102	2.23	1.20		
	근무지역	전방	502	2.13	1.18	-.092	.927
		후방	50	2.15	1.14		
	근무단위	중대급	230	2.13	1.16	.705	.495
		대대급	281	2.11	1.19		
		연대급이상	41	2.34	1.18		
	보직	지휘자	127	2.10	1.21	1.561	.183
		참모(과장등)	51	2.21	1.18		
		행정실무자(담당관등)	155	2.17	1.26		
		교관	35	2.54	1.00		
	복무형태	기타	184	2.03	1.10	.800	.450
		장기복무	264	2.14	1.25		
		단기복무	195	2.07	1.11		
	병과	연장복무	93	2.25	1.11	.563	.640
전투병과		466	2.12	1.19			
기술병과		43	2.13	1.19			
행정병과		21	2.46	1.18			
특수병과	특수병과	22	2.17	.80	1.409	.245	
	0.5~10년	446	2.14	1.14			
	11~20년	68	2.26	1.32			
군 복 무 경 력	21년이상	38	1.86	1.31	5.077	.007	
	불만족B	41	2.31	1.08			
	보통A	168	1.90	1.21			
군 생 활 만 족	만족AB	343	2.23	1.16	1.003	.316	
	다문화병사 관리경험	있다	68	2.27			1.29
		없다	484	2.11	1.16		

<표IV-10> 계속

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan	
다 문 화 관 련 요 인	외국어 개수	없다	216	2.23	1.15	2.755	.064	
		1개	243	2.00	1.24			
		2개이상	93	2.26	1.05			
	외국인 친구	있다	111	2.45	1.15	3.215	.001	
		없다	441	2.05	1.17			
	외국인 친척	있다	26	1.75	.91	-1.684	.093	
		없다	526	2.15	1.19			
	해외여행경 험	있다	289	2.18	1.19	-.944	.345	
		없다	263	2.08	1.17			
	다문화교육 필요성	필요하지않음B	37	2.39	1.13	7.096	.001	A<B
보통A		203	1.89	1.15				
필요함B		312	2.26	1.18				

인권감수성의 하위요인 중 결과지각의 차이를 분석한 결과 통계적으로 유의미한 변수는 군 관련요인에서는 근무단위, 다문화 관련요인에서는 외국어 개수, 외국인 친구, 다문화 교육 필요성이었다. 분석결과는 아래 <표IV-11>와 같다.

근무단위는 연대급 이상 2.40점, 중대급 1.91점, 대대급 1.86점 순으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였다($p<.05$). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 근무단위가 연대급 이상인 경우 중대급과 대대급인 경우 보다 인권감수성의 결과지각이 더 높게 나타났다.

외국어 개수는 2개 이상 2.06점, 없다 2.00점, 1개 1.78점 순으로 나타났다. 외국어 개수가 2개 이상과 없는 경우가 1개인 경우보다 인권감수성의 결과지각이 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p<.1$). 외국인 친구는 있는 경우가 2.14점, 없는 경우 1.86점으로 나타났는데, 외국인 친구가 있는 경우 없는 경우보다 인권감수성의 결과지각이 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다($p<.05$). 다문화 교육 필요성은 필요하지 않음 2.19점, 필요함 2.09점, 보통 1.61점 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의미하였다($p<.001$). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결

과 필요하지 않음과 필요함으로 인식하는 경우 보통으로 인식하는 경우보다
인권감수성의 결과지각이 더 높았다.

<표IV-11> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 인권감수성의 결과지각 차이

(n=552)

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan	
인구 사회 학적 특 성	성별	남성	507	1.90	1.90	-1.165	.244	
		여성	45	2.14	2.14			
	연령	20대(19~29세)	402	1.87	1.27	1.243	.289	
		30대(30~39세)	103	2.10	1.44			
40대이상(40~53세)		47	1.88	1.41				
미혼여부	여	385	1.93	1.28	.289	.772		
부	167	1.89	1.41					
교육기간	12년	204	1.95	1.36	.088	.915		
	13~15년	188	1.91	1.23				
	16년이상	160	1.89	1.39				
군 관 련 요 인	신분	부사관	450	1.89	1.30	-.893	.372	
		장교 및 준사관	102	2.02	1.39			
	근무지역	전방	502	1.93	1.33	.394	.694	
		후방	50	1.85	1.26			
	근무단위	중대급A	230	1.91	1.33	3.078	.047	A<B
		대대급A	281	1.86	1.27			
		연대급이상B	41	2.40	1.46			
	보직	지휘자	127	1.99	1.40	.778	.540	
		참모(과장등)	51	1.88	1.36			
		행정실무자(담당관등)	155	2.01	1.30			
		교관 기타	35 184	1.99 1.79	1.27 1.28			
	복무형태	장기복무	264	1.95	1.38	.375	.688	
		단기복무	195	1.85	1.28			
연장복무		93	1.96	1.24				
병과	전투병과	466	1.91	1.33	.212	.888		
	기술병과	43	1.90	1.17				
	행정병과	21	2.04	1.31				
	특수병과	22	2.10	1.44				
군 복무경력	0.5~10년	446	1.89	1.29	.760	.468		
	11~20년	68	2.10	1.43				
	21년이상	38	1.89	1.39				
군 생활만족	불만족	41	2.16	1.33	1.008	.366		
	보통	168	1.84	1.21				
	만족	343	1.93	1.37				
다문화병사 관리경험	있다	68	1.97	1.35	.369	.712		
	없다	484	1.91	1.32				

<표IV-11> 계속

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan	
다 문 화 관 련 요 인	외국어 개수	없다	216	2.00	1.30	2.357	.096	
		1개	243	1.78	1.36			
		2개이상	93	2.06	1.21			
	외국인 친구	있다	111	2.14	1.37	2.008	.045	
		없다	441	1.86	1.30			
	외국인 친척	있다	26	1.60	1.09	-1.260	.208	
		없다	526	1.93	1.33			
	해외여행 경험	있다	289	1.98	1.34	-1.180	.239	
		없다	263	1.85	1.30			
	다문화교 육 필요성	필요하지않음B	37	2.19	1.48	9.004	.001 ^a	A<B
보통A		203	1.61	1.21				
필요함B		312	2.09	1.33				

^ap<.001

인권감수성의 하위요인 중 책임지각의 차이를 분석한 결과 통계적으로 유의미한 변수는 다문화 관련요인에서 외국인 친구, 외국인 친척, 해외여행 경험, 다문화 교육 필요성이었다. 분석결과는 아래 <표IV-12>와 같다.

외국인 친구가 있는 경우가 2.46점, 없는 경우는 2.17점으로 나타났다. 즉, 외국인 친구가 있는 경우가 없는 경우보다 인권감수성의 책임지각이 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다(p<.05). 외국인 친척은 없는 경우가 2.25점, 있는 경우 1.68점으로 나타났는데, 외국인 친척이 없는 경우가 있는 경우보다 인권감수성의 책임지각이 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다(p<.05). 해외여행은 경험이 있는 경우 2.34점, 없는 경우 2.10점으로 나타났다. 해외여행 경험이 있는 경우가 없는 경우보다 인권감수성의 책임지각이 통계적으로 유의미하게 더 높다고 할 수 있다(p<.05). 다문화 교육 필요성은 필요함 2.41점, 필요하지 않음 2.29점, 보통 1.94점 순으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였다(p<.001). 집단 간 세부적 차이를 파악하기 위해 Duncan의 사후검증을 실시한 결과 다문화 교육의 필요성 정도를 필요함이라 인식하는 경우 보통으로 인식하는 경우보다 인권감수성의 책임지각이 더 높았다.

<표IV-12> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인에 따른 인권감수성의 책임지각 차이

(n=552)

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan
인구 사회 학적 특 성	성별	남성	507	2.22	1.32	-.593	.553
		여성	45	2.34	1.26		
	연령	20대(19~29세)	402	2.18	1.28	2.244	.107
		30대(30~39세)	103	2.47	1.32		
40대이상(40~53세)		47	2.10	1.49			
미혼여부	여	385	2.21	1.28	-.263	.792	
부	167	2.25	1.37				
교육기간	12년	204	2.18	1.42	.239	.788	
	13~15년	188	2.26	1.16			
	16년이상	160	2.26	1.34			
군 관 련 요 인	신분	부사관	450	2.19	1.32	-1.263	.207
		장교 및 준사관	102	2.37	1.26		
	근무지역	전방	502	2.24	1.29	.839	.405
		후방	50	2.06	1.49		
	근무단위	중대급	230	2.24	1.34	1.508	.222
		대대급	281	2.16	1.27		
		연대급이상	41	2.55	1.35		
	보직	지휘자	127	2.18	1.39	1.591	.175
		참모(과장등)	51	2.19	1.39		
		행정실무자(담당관등)	155	2.37	1.28		
		교관	35	2.54	1.27		
		기타	184	2.09	1.25		
	복무형태	장기복무	264	2.24	1.32	.967	.381
		단기복무	195	2.14	1.33		
		연장복무	93	2.37	1.23		
	병과	전투병과	466	2.22	1.32	1.165	.322
		기술병과	43	2.32	1.11		
		행정병과	21	2.62	1.51		
		특수병과	22	1.90	1.17		
군 복무경력	0.5~10년	446	2.20	1.29	1.444	.237	
	11~20년	68	2.48	1.34			
	21년이상	38	2.14	1.48			
군 생활만족	불만족	41	2.42	1.30	1.862	.156	
	보통	168	2.08	1.32			
	만족	343	2.28	1.30			
다문화병사 관리경험	있다	68	2.41	1.39	1.246	.213	
없다	484	2.20	1.30				

<표IV-12> 계속

항목	구분	빈도	평균	표준 편차	F(t)	p	Duncan	
다 문 화 관 련 요 인	외국어 개수	없다	216	2.30	1.28	.515	.598	
		1개	243	2.18	1.37			
		2개이상	93	2.17	1.21			
	외국인 친구	있다	111	2.46	1.33	2.152	.032	
		없다	441	2.17	1.30			
	외국인 친척	있다	26	1.68	1.41	-2.172	.030	
		없다	526	2.25	1.30			
	해외여행경 험	있다	289	2.34	1.25	2.099	.036	
		없다	263	2.10	1.36			
	다문화교육 필요성	필요하지않음AB	37	2.29	1.28	8.047	.001 ^a	A<B
보통A		203	1.94	1.26				
필요함B		312	2.41	1.31				

^ap<.001

3. 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인

군 간부의 다문화 교육 경험과 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수들 간의 일반적인 다중공선성 허용값(tolerance)은 0~1점 사이의 값과 분산팽창지수(VIF : Variance Inflation Factor)는 1~10점 미만의 값을 가질 경우 커다란 문제가 없는 것으로 판단한다. 다중공선성 진단 기준을 엄격하게 적용하는 경우 허용값은 0.4 미만, 분산팽창지수는 2.5 미만일 것이 요구되며, 완만하게 적용한 경우 허용값은 0.3 미만, 분산팽창지수는 3.33 미만일 것이 요구된다(채구묵, 2014). 본 연구에서 다중공선성을 분석한 결과 허용값은 0~1점 사이의 값과 분산팽창지수는 1~2점 사이의 값으로 다중공선성은 적정한 수준이라 판단할 수 있다.

변수들 중 인구사회학적 특성인 연령과 결혼여부는 다중공선성의 문제로 회귀식에 투입하지 않았다. 다문화 교육 경험의 경우 다문화 교육 경험 유무와 다문화 교육 경험 평가로 각각 구분하였다. 회귀식에 투입한 변수들은 범주형 변수의 경우 해석의 용이성을 위하여 종속변수와 차이검증을 실시한

후 평균이 높은 값을 1로 하여 가변수(dummy variable)로 처리하였다.

투입 변수에 대한 설명은 다음과 같다. 다문화 교육 경험 유무의 경우 있는 경우를 1로 하여 가변수 처리하였고, 다문화 교육 경험 평가는 연속변수로 투입하였다.

통제변수는 인구사회학적 요인 중 성별은 남성을 1, 여성은 0으로 하였다. 교육기간은 연속변수로 투입하였다.

군 관련요인의 신분은 부사관과 준사관을 1, 장교는 0으로 하였으며, 근무지역은 후방은 1, 전방은 0으로 하였다. 근무단위는 사(여)단급이상을 1, 중대급, 대대급, 연대급을 0으로 하였으며, 보직은 교관을 1, 지휘자, 참모(과장 등), 행정실무자(담당관등), 기타를 0으로 사용하였다. 복무형태는 단기복무를 1, 장기복무와 연장복무를 0으로, 병과는 행정병과를 1, 전투병과, 기술병과, 특수병과를 0으로 하였다. 군 복무경력과 군 생활만족은 연속변수로 사용하였으며, 다문화 병사 관리경험은 있다가 1, 없다가 0으로 가변수화 하여 사용하였다.

다문화 관련요인의 외국어 개수는 연속변수로 투입하였고, 외국인 친구와 외국인 친척, 해외여행 경험은 있다가 1, 없다가 0으로 가변수화 하였으며, 다문화 교육 필요성은 연속변수로 투입하여 사용하였다.

1) 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인

본 절에서는 다문화 수용성과 다문화 수용성 하위요인에 영향을 미치는 요인들에 대해 분석하고자 한다. 군대, 학교, 대중매체 각각의 다문화 교육 경험 유무와 인권감수성이 다문화 수용성과 다문화 수용성의 하위요인에 미치는 영향력을 분석하였다.

(1) 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인

군 간부들의 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인들의 상대적 영향력을 연구하기 위하여 위계적 회귀분석 방법을 사용하였다. 변수들을 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인, 다문화 교육 경험, 인권감수성으로 구분하여 각 변수 그룹별 다문화 수용성에 미치는 상대적 영향력을 분석하였다.

위계적 회귀분석은 총 4단계로 실시하였다. 1단계 모형(모형 1)에는 인구사회학적 특성과 군 관련요인을 투입하였고, 2단계 모형(모형 2)에는 1단계 모형에 투입된 변수들에 다문화 관련요인을 투입하였다. 3단계 모형(모형 3-1, 모형 3-2, 모형 3-3)은 2단계 모형에 다문화 교육 경험 유무 변수들을 각각 투입하였다. 4단계 모형은 3단계 모형에 인권감수성 변수를 투입하였다. 군 간부들의 다문화 수용성에 영향을 미치는 변인에 관한 연구의 분석 결과는 <표IV-13>와 같다.

모형 1과 모형 2는 통계적으로 유의미하였다. 인구사회학적 특성과 군 관련요인을 나타내는 모형 1에서의 설명력은 4.1%이었으며, 다문화 관련요인을 추가한 모형 2의 설명력은 9.8% 증가한 13.9%로 나타났다.

모형 1에서는 군 관련요인 중 근무단위, 보직, 병과, 다문화 병사 관리경험이 군 간부의 다문화 수용성에 유의미한 영향을 미치는 변수로 나타났다. 다문화 수용성에 유의미한 영향관계를 나타낸 변수들 중 다문화 병사 관리경험($\beta=.114, p<.01$)이 영향력이 가장 컸으며, 병과($\beta=.082, p<.1$), 보직($\beta=.080, p<.1$), 근무단위($\beta=.077, p<.1$) 순으로 나타났다. 즉, 다문화 병사 관리경험이 있는 경우 다문화 수용성이 증가하였다. 병과가 전투병과, 기술병과, 특수병과 보다 행정병과인 경우, 보직이 지휘자, 참모(과장등), 행정실무자(담당관등), 기타 보다 교관인 경우, 근무단위가 중대급, 대대급, 연대급 보

다 사(여)단급이상인 경우 다문화 수용성이 증가하는 것으로 나타났다.

모형 2에서는 인구사회학적 특성 중에서 교육기간, 군 관련요인은 다문화 병사 관리경험으로 나타났으며, 다문화 관련요인에서는 외국인 친구, 다문화 교육 필요성으로 나타났다. 다문화 수용성에 유의미한 영향관계를 나타낸 변수들 중 다문화 교육 필요성($\beta=.261$, $p<.001$)이 영향력이 가장 컸으며, 외국인 친구($\beta=.164$, $p<.001$), 다문화 병사 관리경험($\beta=.114$, $p<.01$), 교육기간($\beta=-.092$, $p<.1$) 순으로 영향력이 큰 것으로 나타났다. 즉, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록 다문화 수용성이 증가하였다. 외국인 친구와 다문화 병사 관리 경험이 있는 경우, 교육기간이 짧을수록 다문화 수용성이 증가하는 것으로 나타났다.

다문화 교육 경험 유무가 투입된 3단계 모형은 3가지로 구분하였다. 모형 3-1은 군대 다문화 교육 경험 유무를 투입하였고, 모형 3-2는 학교 다문화 교육 경험 유무를, 모형 3-3은 대중매체 다문화 교육 경험 유무를 투입하여 각 변수의 상대적 영향력의 크기를 비교하였다.

첫째, 군대 다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성에 미치는 영향관계의 설명력은 14.1%이었다. 종속변수인 다문화 수용성에 유의미한 영향을 미치는 변수는 인구사회학적 특성 중 교육기간, 군 관련요인은 다문화 병사 관리경험, 다문화 관련요인은 외국인 친구, 다문화 교육 필요성으로 나타났다.

다문화 수용성에 유의미한 영향관계를 나타낸 변수들 중 다문화 교육 필요성($\beta=.260$, $p<.001$)이 영향력이 가장 컸으며, 외국인 친구($\beta=.160$, $p<.001$), 다문화 병사 관리경험($\beta=.111$, $p<.01$), 교육기간($\beta=-.095$, $p<.1$) 순으로 나타났다. 즉, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 외국인 친구와 다문화 병사 관리경험이 있는 경우, 교육기간이 짧을수록 다문화 수용성이 증가하는 것으로 볼 수 있다.

둘째, 학교 다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성에 미치는 영향관계의

설명력은 14.8%이었다. 종속변수인 다문화 수용성에 유의미한 영향을 미치는 변수는 인구사회학적 특성은 교육기간, 군 관련요인은 다문화 병사 관리 경험, 다문화 관련요인은 외국인 친구, 다문화 교육 필요성, 학교 다문화 교육 경험 유무로 나타났다. 이중 다문화 교육 필요성($\beta=.256, p<.001$)이 영향력이 가장 컸으며, 외국인 친구($\beta=.157, p<.001$), 다문화 병사 관리경험($\beta=.18, p<.01$), 교육기간($\beta=-.105, p<.05$), 학교 다문화 교육 경험 유무($\beta=.098, p<.05$) 순으로 영향력이 컸다. 즉, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록 다문화 수용성이 증가하는 것으로 나타났다. 외국인 친구와 다문화 병사 관리경험이 있는 경우, 교육기간이 짧을수록 다문화 수용성이 증가하는 것으로 나타났다. 학교 다문화 교육 경험이 있는 경우 다문화 수용성이 증가하는 것으로 나타났다.

셋째, 대중매체 다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성에 미치는 영향관계의 설명력은 14.4%이었다. 종속변수인 다문화 수용성에 유의미한 영향을 미치는 변수는 인구사회학적 특성의 교육기간, 군 관련요인은 다문화 병사 관리 경험, 다문화 관련요인은 외국인 친구, 다문화 교육 필요성으로 나타났다.

다문화 수용성에 유의미한 영향관계를 나타낸 변수들 중 다문화 교육 필요성($\beta=.256, p<.001$)이 영향력이 가장 컸으며, 외국인 친구($\beta=.155, p<.01$), 다문화 병사 관리경험($\beta=.112, p<.01$), 교육기간($\beta=-.098, p<.1$) 순으로 영향력이 컸다. 즉, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 외국인 친구와 다문화 병사 관리경험이 있는 경우, 교육기간이 짧을수록 다문화 수용성이 증가하는 것으로 나타났다.

모형 3-1, 모형 3-2, 모형 3-3 세 개의 모형 중 모형 3-2인 학교 다문화 교육 경험 유무($\beta=.098, p<.001$)만이 다문화 수용성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 군대와 대중매체 다문화 교육 경험 유무는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표IV-13> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인과 다문화 교육경험이 다문화 수용성에 미치는 영향

		다문화 수용성 (n=552)														
		모형 1			모형 2			모형 3-1			모형 3-2			모형 3-2		
		B	β	t	B	β	t	B	β	t	B	β	t	B	β	t
(상수)		4.680		11.950***	3.964		10.194***	3.987		10.228**	4.020		10.359***	3.967		10.216***
인구사회 학적특성	성별	.041	.017	.372	.091	.038	.866	.087	.036	.827	.075	.031	.717	.082	.034	.778
	교육기간	-.031	-.078	-1.431	-.036	-.092	-1.733†	-.037	-.095	-1.793†	-.041	-.105	-1.975*	-.039	-.098	-1.852†
군 관련요인	신분	-.033	-.019	-.332	.006	.003	.061	.004	.003	.046	-.001	-.001	-.013	.006	.004	.065
	근무지역	.015	.006	.148	.049	.021	.505	.049	.021	.503	.033	.014	.345	.037	.016	.385
	근무단위	.495	.077	1.769†	.391	.061	1.458	.397	.062	1.482	.366	.057	1.371	.404	.063	1.511
	보직	.219	.080	1.877†	.140	.051	1.238	.147	.054	1.295	.160	.059	1.416	.143	.052	1.261
	복무형태	.067	.048	.950	.037	.027	.546	.038	.027	.560	.030	.021	.439	.036	.026	.532
	병과	.284	.082	1.906†	.209	.060	1.466	.205	.059	1.431	.181	.052	1.263	.187	.054	1.302
	군복무경력	.001	.013	.254	.001	.011	.214	.000	.005	.097	.001	.014	.279	.000	-.003	-.066
	군생활만족	.019	.027	.629	.001	.002	.040	.000	.000	-.009	.004	.006	.140	.005	.007	.168
	다문화병사관리경험	.230	.114	2.628**	.230	.114	2.744**	.224	.111	2.663**	.238	.118	2.847**	.227	.112	2.711**
다문화 관련요인	외국어개수				-.027	-.032	-.727	-.026	-.031	-.703	-.032	-.039	-.874	-.027	-.032	-.733
	외국인친구				.271	.164	3.667***	.265	.160	3.579***	.259	.157	3.521***	.256	.155	3.450**
	외국인친척				.179	.057	1.397	.184	.059	1.436	.180	.057	1.409	.166	.053	1.296
	해외여행경험				-.002	-.001	-.029	-.003	-.002	-.046	-.020	-.015	-.332	-.006	-.005	-.103
다문화 교육 경험	다문화교육필요성				.210	.261	6.368***	.209	.260	6.316***	.205	.256	6.241***	.206	.256	6.229***
	군대다문화교육경험유무							.053	.037	.887			2.323*			
	학교다문화교육경험유무										.131	.098				
	대중매체다문화교육경험유무												.094	.068	1.621	
R ² (Adj. R ²)		.041(.022)			.139(.114)			.141(.113)			.148(.121)			.144(.116)		
F(p)		2.210*			5.420***			5.145***			5.460***			5.271***		

① 성별: 남성=1, ② 신분: 부사관, 준사관=1, ③ 근무지역: 후방=1, ④ 근무단위: 사(여)단급이상 =1, ⑤ 보직: 교관=1, ⑥ 복무형태: 단기=1, ⑦ 병과: 행정병과=1, ⑧ 다문화병사 관리경험: 있다=1, ⑨ 외국인 친구: 있다=1, ⑩ 외국인 친척: 있다=1, ⑪ 해외여행 경험: 있다=1, ⑫ 군대 다문화 교육 경험 유무: 있다=1, ⑬ 학교 다문화 교육 경험 유무: 있다=1, ⑭ 대중매체 다문화 교육 경험 유무: 있다=1

† p<.1, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

인권감수성이 투입된 모형 4의 설명력은 22.6%이었다. 연구의 분석결과는 <표Ⅳ-14>와 같다.

종속변수인 다문화 수용성에 유의한 영향을 미치는 변수는 인구사회학적 특성의 교육기간, 군 관련요인은 다문화 병사 관리경험이었다. 다문화 관련요인은 외국인 친구, 외국인 친척, 다문화 교육 필요성 그리고 인권감수성으로 나타났다.

다문화 수용성에 유의미한 영향관계를 나타낸 변수들 중 인권감수성($\beta=.289$, $p<.001$)이 영향력이 가장 컸으며, 다문화 교육 필요성($\beta=.218$, $p<.001$), 외국인 친구($\beta=.120$, $p<.01$), 다문화 병사 관리경험($\beta=.107$, $p<.01$), 외국인 친척($\beta=.088$, $p<.05$), 교육기간($\beta=-.084$, $p<.1$) 순으로 나타났다. 즉, 인권감수성이 높을수록 다문화 수용성이 증가하였다. 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 외국인 친구, 다문화 병사 관리경험, 외국인 친척이 있는 경우, 교육기간이 짧을수록 다문화 수용성이 증가하는 것으로 나타났다.

결론적으로 군 간부의 교육기간이 짧을수록, 다문화 병사 관리 경험이 있는 경우, 외국인 친구와 친척이 있는 경우, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 인권감수성이 증가할수록 다문화 수용성이 증가하는 것으로 나타났다.

<표IV-14> 다문화 교육 경험 유무와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향

변수		다문화 수용성(n=552)				
		모형 4				
		B	SE	β	t	p
(상수)		3.589	.376		9.541	.001 ^a
인구사회 학적특성	성별	.098	.101	.040	.972	.332
	교육기간	-.033	.020	-.084	-1.655	.099
군 관련요인	신분	.050	.091	.029	.551	.582
	근무지역	.055	.093	.024	.592	.554
	근무단위	.294	.256	.046	1.148	.252
	보직	.109	.108	.040	1.004	.316
	복무형태	.074	.065	.053	1.133	.258
	병과	.136	.137	.039	.989	.323
	군복무경력	.000	.005	.004	.074	.941
	군생활만족	.005	.028	.006	.162	.872
	다문화병사관리경험	.216	.080	.107	2.686	.007
다문화 관련요인	외국어개수	-.009	.035	-.011	-.261	.794
	외국인친구	.198	.071	.120	2.776	.006
	외국인친척	.276	.123	.088	2.239	.026
	해외여행경험	-.033	.056	-.025	-.584	.560
	다문화교육필요성	.175	.032	.218	5.518	.001 ^a
다문화 교육 경험	군대다문화교육경험유무	.025	.059	.017	.421	.674
	학교다문화교육경험유무	.056	.060	.042	.937	.349
	대중매체다문화교육경험유무	.041	.059	.030	.700	.484
인권감수성		.170	.024	.289	7.239	.001 ^a
R ² (Adj. R ²)		.226(.197)				
F(p)		7.741(.001) ^a				

① 성별: 남성=1, ② 신분: 부사관, 준사관=1, ③ 근무지역: 후방=1, ④ 근무단위: 사(여)단급이상 =1, ⑤ 보직: 교관=1, ⑥ 복무형태: 단기=1, ⑦ 병과: 행정병과=1, ⑧ 다문화 병사 관리경험: 있다=1, ⑨ 외국인 친구: 있다=1, ⑩ 외국인 친척: 있다=1, ⑪ 해외여행 경험: 있다=1, ⑫ 군대 다문화 교육 경험 유무: 있다=1, ⑬ 학교 다문화 교육 경험 유무: 있다=1, ⑭ 대중매체 다문화 교육 경험 유무: 있다=1

^ap<.001

(2) 다문화 수용성의 하위요인에 영향을 미치는 요인

군 간부들의 다문화 수용성의 하위요인에 영향을 미치는 변수들의 상대적 영향력을 알아보기 위하여 위계적 회귀분석 방법을 사용하였다. 변수들을 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인, 다문화 교육 경험, 인권감수성으로 구분하여 각 변수 그룹별 다문화 수용성 하위요인에 미치는 상대적 영향력을 분석하였다. 위계적 회귀분석은 총 4단계로 실시하였다.

1단계 모형(모형 1)에는 인구사회학적 특성과 군 관련요인을 투입하였고, 2단계 모형(모형 2)에는 1단계 모형에 투입된 변수들에 다문화 관련요인을 투입하였다. 3단계 모형(모형 3-1, 모형 3-2, 모형 3-3)은 2단계 모형에 다문화 교육 경험 유무 변수들을 각각 투입하였다. 4단계 모형은 각각의 다문화 교육경험 유무를 모두 포함한 3단계 모형 전체에 인권감수성 변수를 투입하였다.

먼저 다문화 수용성의 하위요인 중 다양성의 관계를 분석하였다. 자세한 분석 결과는 <표IV-15>와 같다.

모형 1과 모형 2는 통계적으로 유의미하였다. 인구사회학적 특성과 군 관련요인을 나타내는 모형 1에서의 설명력은 4.4%, 다문화 관련요인을 추가한 모형 2의 설명력은 6.9% 증가한 11.3% 나타났다.

모형 1에서 인구사회학적 특성의 교육기간, 군 관련요인은 근무단위와 다문화 병사 관리경험이 군 간부의 다문화 수용성의 다양성에 유의미한 영향을 미치는 변수로 나타났다. 다문화 수용성의 다양성에 유의미한 영향관계를 나타낸 변수들 중 다문화 병사 관리경험($\beta=.124, p<.01$)이 영향력이 가장 컸으며, 교육기간($\beta=-.094, p<.1$), 근무단위($\beta=.084, p<.1$) 순으로 나타났다. 즉, 다문화 병사 관리경험이 있는 경우, 교육기간이 짧을수록 다문화 수용성의 다양성이 증가하였다. 근무단위가 중대급, 대대급, 연대급보다 사(여)단급

이상인 경우 다문화 수용성의 다양성이 증가하는 것으로 나타났다.

모형 2에서는 인구사회학적 특성 중 성별과 교육기간, 군 관련요인은 근무단위, 다문화 병사 관리경험, 다문화 관련요인은 외국인 친구와 다문화 교육 필요성으로 나타났다. 다문화 수용성 다양성에 유의미한 영향관계를 나타낸 변수들 중 다문화 교육 필요성($\beta=.223, p<.001$)이 영향력이 가장 컸으며, 외국인 친구($\beta=.137, p<.01$), 다문화 병사 관리경험($\beta=.124, p<.01$), 교육기간($\beta=-.102, p<.1$), 성별($\beta=.073, p<.1$), 근무단위($\beta=.071, p<.1$) 순으로 나타났다. 즉, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 외국인 친구와 다문화 병사 관리경험이 있는 경우, 교육기간이 짧을수록, 성별이 남성인 경우 다문화 수용성의 다양성이 증가하였다. 근무단위가 중대급, 대대급, 연대급인 경우보다 사(여)단급이상인 경우 다문화 수용성의 다양성이 증가하였다.

다문화 교육 경험 유무가 투입된 3단계 모형은 3가지로 구분하여 분석하였다. 모형 3-1은 군대 다문화 교육 경험 유무를 투입하였고, 모형 3-2는 학교 다문화 교육 경험 유무를, 모형 3-3은 대중매체 다문화 교육 경험 유무를 투입하여 각 변수의 상대적 영향력의 크기를 비교하였다.

첫째, 군대 다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성의 다양성에 미치는 영향관계의 설명력은 11.3%이었다. 종속변수인 다문화 수용성의 다양성에 유의미한 영향을 미치는 변수는 인구사회학적 특성 중 성별과 교육기간, 군 관련요인 중 근무단위와 다문화 병사 관리경험, 다문화 관련요인 중 외국인 친구와 다문화 교육 필요성으로 나타났다. 다문화 수용성의 다양성에 영향관계를 나타낸 변수들 중 다문화 교육 필요성($\beta=.223, p<.001$)이 영향력이 가장 컸으며, 외국인 친구($\beta=.138, p<.01$), 다문화 병사 관리경험($\beta=.125, p<.01$), 교육기간($\beta=-.101, p<.1$), 성별($\beta=.074, p<.1$), 근무단위($\beta=.071, p<.1$) 순으로 나타났다. 즉, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 외국인 친구와 다문화 병사 관리경험이 있는 경우, 교육기간이 짧을수록, 성별이 남성인

경우 다문화 수용성의 다양성이 증가하였다. 근무단위가 중대급, 대대급, 연대급인 경우보다 사(여)단급이상인 경우 다문화 수용성의 다양성이 증가하는 것으로 나타났다.

둘째, 학교 다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성의 다양성에 미치는 영향관계의 설명력은 11.5%이었다. 종속변수인 다문화 수용성의 다양성에 유의미한 영향을 미치는 변수는 인구사회학적 특성의 교육기간, 군 관련요인은 다문화 병사 관리경험, 다문화 관련요인의 외국인 친구와 다문화 교육 필요성으로 나타났다. 다문화 수용성의 다양성에 영향관계를 나타낸 변수들 중 다문화 교육 필요성($\beta=.220, p<.001$)이 영향력이 가장 컸으며, 외국인 친구($\beta=.133, p<.01$), 다문화 병사 관리경험($\beta=.126, p<.01$), 교육기간($\beta=-.108, p<.05$) 순으로 나타났다. 즉, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 외국인 친구와 다문화 병사 관리경험이 있는 경우, 교육기간이 짧을수록 다문화 수용성의 다양성이 증가하는 것으로 나타났다.

셋째, 대중매체 다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성의 다양성에 미치는 영향관계의 설명력은 11.3%이었다. 종속변수인 다문화 수용성의 다양성에 유의미한 영향을 미치는 변수는 인구사회학적 특성의 교육기간, 군 관련요인의 근무단위와 다문화 병사 관리경험, 다문화 관련요인은 외국인 친구와 다문화 교육 필요성으로 나타났다. 다문화 수용성의 다양성에 영향관계를 나타낸 변수들 중 다문화 교육 필요성($\beta=.222, p<.001$)이 영향력이 가장 컸으며, 외국인 친구($\beta=.135, p<.01$), 다문화 병사 관리경험($\beta=.123, p<.01$), 교육기간($\beta=-.103, p<.1$), 근무단위($\beta=.072, p<.1$) 순으로 나타났다. 즉, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 외국인 친구와 다문화 병사 관리경험이 있는 경우, 교육기간이 짧을수록 다문화 수용의 다양성이 증가하였다. 근무단위가 중대급, 대대급, 연대급인 경우보다 사(여)단급이상인 경우 다문화 수용성의 다양성이 증가하는 것으로 나타났다.

<표 IV-15> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인과 다문화 교육 경험이 다문화 수용성의 다양성에 미치는 영향

변수		다문화 수용성의 다양성 (n=552)														
		모형 1			모형 2			모형 3-1			모형 3-2			모형 3-3		
		B	β	t	B	β	t	B	β	t	B	β	t	B	β	t
(상수)		4.885		10.876***	4.202		9.265***	4.195		9.220***	4.235		9.323***	4.203		9.258***
인구사회 학적특성	성별	.156	.056	1.234	.204	.073	1.658†	.206	.074	1.666†	.195	.070	1.579	.202	.073	1.637
	교육기간	-.043	-.094	-1.723†	-.046	-.102	-1.894†	-.046	-.101	-1.869†	-.049	-.108	-2.007*	-.047	-.103	-1.911†
군 관련요 인	신분	-.001	-.001	-.011	.027	.014	.249	.028	.014	.253	.023	.012	.211	.028	.014	.249
	근무지역	-.012	-.005	-.107	.015	.006	.131	.015	.006	.132	.006	.002	.050	.012	.005	.107
	근무단위	.620	.084	1.931†	.525	.071	1.681†	.523	.071	1.672†	.511	.070	1.634	.528	.072	1.689†
	보직	.147	.047	1.103	.088	.028	.670	.086	.028	.650	.100	.032	.757	.089	.028	.673
	복무형태	.068	.043	.839	.041	.026	.516	.040	.025	.512	.036	.023	.460	.041	.025	.512
	병과	.228	.057	1.330	.162	.041	.973	.164	.041	.981	.145	.036	.867	.157	.039	.936
	군복무경력	-.003	-.028	-.537	-.004	-.036	-.710	-.004	-.035	-.671	-.004	-.035	-.678	-.005	-.039	-.755
	군생활만족	.025	.030	.698	.008	.010	.240	.009	.011	.253	.010	.012	.290	.009	.011	.264
다문화병사관리경험	.287	.124	2.858**	.287	.124	2.937**	.289	.125	2.945**	.292	.126	2.983**	.286	.123	2.926**	
다문화 관련 요인	외국어개수				-.057	-.060	-1.331	-.058	-.060	-1.336	-.060	-.063	-1.402	-.057	-.060	-1.331
	외국인친구				.260	.137	3.015**	.261	.138	3.023**	.253	.133	2.932**	.256	.135	2.951**
	외국인친척				.170	.047	1.139	.168	.047	1.125	.171	.047	1.143	.167	.046	1.116
	해외여행경험				-.015	-.010	-.219	-.015	-.010	-.214	-.025	-.017	-.370	-.016	-.010	-.233
다문화교육필요성				.205	.223	5.339***	.206	.223	5.340***	.203	.220	5.260***	.204	.222	5.292***	
다문화 교육 경험	군대다문화교육경험유무							-.018	-.011	-.253			1.172			
	학교다문화교육경험유무										.077	.050				
	대중매체다문화교육경험유무													.022	.014	.324
R ² (Adj. R ²)		.044(.025)			.113(.086)			.113(.085)			.115(.087)			.113(.085)		
F(p)		2.269**			4.251***			3.998***			4.084***			4.000***		

① 성별: 남성=1, ② 신분: 부사관, 준사관=1, ③ 근무지역: 후방=1, ④ 근무단위: 사(여)단급이상 =1, ⑤ 보직: 교관=1, ⑥ 복무형태: 단기=1, ⑦ 병과: 행정병과=1, ⑧ 다문화병사 관리경험: 있다=1, ⑨ 외국인 친구: 있다=1, ⑩ 외국인 친척: 있다=1, ⑪ 해외여행 경험: 있다=1, ⑫ 군대 다문화 교육 경험 유무: 있다=1, ⑬ 학교 다문화 교육 경험 유무: 있다=1, ⑭ 대중매체 다문화 교육 경험 유무: 있다=1

† p<.1, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

인권감수성이 투입된 모형 4의 설명력은 16.1%이었다. 자세한 연구의 분석결과는 <표IV-16>와 같다.

종속변수인 다문화 수용성의 다양성에 유의한 영향을 미치는 변수는 인구사회학적 특성 중 성별과 교육기간, 군 관련요인 중 다문화 병사 관리경험, 다문화 관련요인 중 외국인 친구, 외국인 친척, 다문화 교육 필요성 그리고 인권감수성으로 나타났다.

다문화 수용성의 다양성에 유의미한 영향관계를 나타낸 변수들 중 인권감수성($\beta=.222, p<.001$)이 영향력이 가장 컸으며, 다문화 교육 필요성($\beta=.194, p<.001$), 다문화 병사 관리경험($\beta=.121, p<.01$), 외국인 친구($\beta=.110, p<.05$), 교육기간($\beta=-.089, p<.1$), 성별($\beta=.079, p<.1$), 외국인 친척($\beta=.071, p<.1$) 순으로 나타났다. 즉, 인권감수성이 높을수록 다문화 수용성의 다양성이 증가하였다. 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 다문화 병사 관리경험과 외국인 친구가 있는 경우 다문화 수용성의 다양성이 증가하였다. 교육기간이 짧을수록, 성별이 남성인 경우, 외국인 친척이 있는 경우 다문화 수용성의 다양성이 증가하는 것으로 나타났다.

결론적으로 군 간부가 남성인 경우, 교육기간이 짧을수록, 다문화병사 관리경험, 외국인 친구와 친척이 있는 경우, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 인권감수성이 높을수록 다문화 수용성의 다양성이 증가하는 것으로 나타났다.

<표IV-16> 다문화 교육 경험 유무와 인권감수성이 다문화 수용성의 다양성에 미치는 영향

변수		다문화 수용성의 다양성 (n=552)				
		모형 4				
		B	SE	β	t	p
(상수)		3.870	.455		8.509	.001 ^a
인구사회 학적특성	성별	.220	.121	.079	1.823	.069
	교육기간	-.040	.024	-.089	-1.689	.092
군 관련요인	신분	.068	.108	.034	.629	.529
	근무지역	.027	.111	.010	.245	.807
	근무단위	.427	.306	.058	1.395	.163
	보직	.052	.130	.016	.397	.691
	복무형태	.073	.078	.046	.942	.347
	병과	.115	.164	.029	.703	.482
	군복무경력	-.004	.006	-.031	-.594	.553
	군생활만족	.011	.034	.013	.312	.755
	다문화병사관리경험	.281	.096	.121	2.932	.004
다문화 관련요인	외국어개수	-.042	.042	-.044	-.997	.319
	외국인친구	.209	.085	.110	2.450	.015
	외국인친척	.257	.147	.071	1.746	.081
	해외여행경험	-.038	.067	-.025	-.568	.570
	다문화교육필요성	.179	.038	.194	4.701	.001 ^a
다문화 교육 경험	군대다문화교육경험유무	-.030	.071	-.019	-.429	.668
	학교다문화교육경험유무	.042	.071	.027	.590	.555
	대중매체다문화교육경험유무	-.012	.071	-.008	-.174	.862
인권감수성		.151	.028	.222	5.354	.001 ^a
R ² (Adj. R ²)		.161(.129)				
F(p)		5.095(.001 ^a)				

① 성별: 남성=1, ② 신분: 부사관, 준사관=1, ③ 근무지역: 후방=1, ④ 근무단위: 사(여)단급이상 =1, ⑤ 보직: 교관=1, ⑥ 복무형태: 단기=1, ⑦ 병과: 행정병과=1, ⑧ 다문화병사 관리경험: 있다=1, ⑨ 외국인 친구: 있다=1, ⑩ 외국인 친척: 있다=1, ⑪ 해외여행 경험: 있다=1, ⑫ 군대 다문화 교육 경험 유무: 있다=1, ⑬ 학교 다문화 교육 경험 유무: 있다=1, ⑭ 대중매체 다문화 교육 경험 유무: 있다=1

^ap<.001

다문화 수용성의 하위요인 중 관계성의 관계를 분석하였다. 연구의 분석 결과는 <표IV-17>와 같다.

모형 1과 모형 2는 통계적으로 유의미하였다. 인구사회학적 특성과 군 관련요인을 나타내는 모형 1에서의 설명력은 3.9%, 다문화 관련요인을 추가한 모형 2의 설명력은 8.1% 증가한 12.0%로 나타났다.

모형 1에서는 인구사회학적 특성의 교육기간, 군 관련요인은 근무단위와 병과, 다문화 병사 관리경험이 유의미한 영향을 미치는 변수로 나타났다. 다문화 수용성의 관계성에 유의미한 영향관계를 나타낸 변수들 중 교육기간($\beta = -.107, p < .1$)이 영향력이 가장 컸으며, 다문화 병사 관리경험($\beta = .090, p < .05$), 병과($\beta = .082, p < .1$), 근무단위($\beta = .072, p < .1$) 순으로 나타났다. 즉, 교육기간이 짧을수록, 다문화 병사 관리경험이 있는 경우 다문화 수용성의 관계성이 높았다. 병과가 전투병과, 기술병과, 특수병과에 비해 행정병과인 경우, 근무단위가 중대급, 대대급, 연대급보다 사(여)단급이상인 경우 다문화 수용성의 관계성이 증가하는 것으로 나타났다.

모형 2에서는 인구사회학적 특성 중 교육기간, 군 관련요인은 다문화 병사 관리경험, 다문화 관련요인은 외국인 친구와 외국인 친척, 다문화 교육 필요성으로 나타났다. 다문화 수용성의 관계성에 유의미한 영향관계를 나타낸 변수들 중 다문화 교육 필요성($\beta = .227, p < .001$)이 영향력이 가장 컸으며, 외국인 친구($\beta = .153, p < .01$), 교육기간($\beta = -.118, p < .05$), 다문화 병사 관리경험($\beta = .092, p < .05$), 외국인 친척($\beta = .069, p < .1$) 순으로 나타났다. 즉, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 외국인 친구가 있는 경우, 교육기간이 짧을수록 다문화 수용성의 관계성이 증가하였다. 다문화 병사 관리경험과 외국인 친척이 있는 경우 다문화 수용성의 관계성이 증가하는 것으로 나타났다.

다문화 교육 경험 유무가 투입된 3단계 모형은 3가지로 구분하여 분석하였다. 모형 3-1은 군대 다문화 교육 경험 유무를 투입하였고, 모형 3-2는

학교 다문화 교육 경험 유무, 모형 3-3은 대중매체 다문화 교육 경험 유무를 투입하여 각 변수의 상대적 영향력의 크기를 비교 하였다.

첫째, 군대 다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성의 관계성에 미치는 영향관계의 설명력은 12.2%이었다. 종속변수인 다문화 수용성의 관계성에 유의미한 영향을 미치는 변수는 인구사회학적 특성의 교육기간, 군 관련요인은 다문화 병사 관리경험, 다문화 관련요인의 외국인 친구와 외국인 친척, 다문화 교육 필요성으로 나타났다. 다문화 수용성의 관계성에 유의미한 영향관계를 나타낸 변수들 중 다문화 교육 필요성($\beta=.224$, $p<.001$)이 영향력이 가장 컸으며, 외국인 친구($\beta=.148$, $p<.01$), 교육기간($\beta=-.123$, $p<.05$), 다문화 병사 관리경험($\beta=.088$, $p<.05$), 외국인 친척($\beta=.071$, $p<.1$) 순으로 나타났다. 즉, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 외국인 친구가 있는 경우, 교육기간이 짧을수록 다문화 수용성의 관계성이 높았다. 다문화 병사 관리경험과 외국인 친척이 있는 경우 다문화 수용성의 관계성이 증가하는 것으로 나타났다.

둘째, 학교 다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성의 관계성에 미치는 영향관계의 설명력은 12.8%이었다. 종속변수인 다문화 수용성의 관계성에 유의미한 영향을 미치는 변수는 인구사회학적 특성의 교육기간, 군 관련요인은 다문화 병사 관리경험으로 나타났다. 다문화 관련요인 중 외국인 친구와 외국인 친척, 다문화 교육 필요성 그리고 학교 다문화 교육 경험 유무로 나타났다. 다문화 수용성의 관계성에 유의미한 영향관계를 나타낸 변수들 중 다문화 교육 필요성($\beta=.221$, $p<.001$)이 영향력이 가장 컸으며, 외국인 친구($\beta=.146$, $p<.01$), 교육기간($\beta=-.130$, $p<.05$), 다문화 병사 관리경험($\beta=.096$, $p<.05$), 학교 다문화 교육 경험 유무($\beta=.093$, $p<.05$), 외국인 친척($\beta=.069$, $p<.1$) 순으로 나타났다. 즉, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 외국인 친구가 있는 경우, 교육기간이 짧을수록, 다문화 병사 관리경험이 있는 경우

다문화 수용성의 관계성이 증가하는 것으로 나타났다. 학교 다문화 교육 경험이 있는 경우, 외국인 친척이 있는 경우 다문화 수용성의 관계성이 증가하였다.

셋째, 대중매체 다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성의 관계성에 미치는 영향관계의 설명력은 12.7%이었다. 종속변수인 다문화 수용성의 관계성에 유의한 영향을 미치는 변수는 인구사회학적 특성의 교육기간, 군 관련요인은 다문화 병사 관리경험으로 나타났다. 다문화 관련요인은 외국인 친구와 다문화 교육 필요성 그리고 대중매체 다문화 교육 경험 유무로 나타났다. 이중 다문화 교육 필요성($\beta=.220, p<.001$)이 영향력이 가장 컸으며, 외국인 친구($\beta=.142, p<.01$), 교육기간($\beta=-.126, p<.05$), 다문화 병사 관리경험($\beta=.090, p<.05$), 대중매체 다문화 교육 경험 유무($\beta=.084, p<.05$) 순으로 나타났다. 즉, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 외국인 친구가 있는 경우, 교육기간이 짧을수록 다문화 수용성의 관계성이 높았다. 다문화 병사 관리경험이 있는 경우, 대중매체 다문화 교육 경험이 있는 경우 다문화 수용성의 관계성이 증가하는 것으로 나타났다.

<표IV-17> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인과 다문화 교육 경험이 다문화 수용성의 관계성에 미치는 영향

		다문화 수용성의 관계성 (n=552)														
		모형 1			모형 2			모형 3-1			모형 3-2			모형 3-3		
		B	β	t	B	β	t	B	β	t	B	β	t	B	β	t
(상수)		5.037		10.436***	4.304		8.936***	4.338		8.990***	4.350		9.054***	4.291		8.932***
인구사회 학적특성	성별	-.003	-.001	-.026	.048	.016	.368	.041	.014	.320	.029	.010	.227	.034	.011	.261
	교육기간	-.051	-.107	-1.960†	-.056	-.118	-2.210*	-.058	-.123	-2.286*	-.062	-.130	-2.435*	-.060	-.126	-2.358*
군 관련요인	신분	-.096	-.046	-.799	-.051	-.024	-.438	-.053	-.025	-.457	-.059	-.028	-.510	-.050	-.024	-.435
	근무지역	.056	.020	.454	.091	.033	.768	.091	.032	.765	.073	.026	.617	.074	.026	.622
	근무단위	.560	.072	1.651†	.440	.057	1.344	.450	.058	1.375	.412	.053	1.262	.461	.060	1.410
	보직	.226	.069	1.602	.130	.039	.938	.140	.043	1.011	.153	.046	1.104	.133	.041	.966
	복무형태	.083	.050	.972	.052	.031	.632	.054	.032	.649	.044	.026	.531	.051	.030	.615
	병과	.343	.082	1.900†	.262	.063	1.502	.255	.061	1.459	.229	.055	1.311	.228	.054	1.305
	군복무경력	-.001	-.008	-.148	-.001	-.007	-.139	-.002	-.015	-.281	.000	-.004	-.080	-.003	-.025	-.475
	군생활만족	.031	.035	.822	.011	.013	.311	.009	.010	.250	.015	.017	.406	.017	.019	.467
	다문화병사관리경험	.219	.090	2.066*	.225	.092	2.198*	.216	.088	2.102*	.234	.096	2.292*	.221	.090	2.159*
다문화 관련요인	외국어개수				-.009	-.009	-.207	-.008	-.008	-.178	-.015	-.015	-.344	-.010	-.010	-.214
	외국인친구				.305	.153	3.384**	.297	.148	3.280**	.292	.146	3.245**	.284	.142	3.130**
	외국인친척				.261	.069	1.668†	.269	.071	1.718†	.262	.069	1.680†	.242	.064	1.547
	해외여행경험				-.024	-.015	-.338	-.026	-.016	-.359	-.045	-.028	-.621	-.031	-.019	-.429
	다문화교육필요성				.220	.227	5.458***	.218	.224	5.400***	.215	.221	5.335***	.214	.220	5.300***
다문화 교육 경험	군대다문화교육경험유무							.080	.046	1.103						
	학교다문화교육경험유무										.150	.093	2.180**			
	대중매체다문화교육경험유무													.140	.084	1.972*
R ² (Adj. R ²)		.039(.019)			.120(.094)			.122(.094)			.128(.100)			.127(.099)		
F(p)		1.995*			4.573***			4.378***			4.614***			4.556***		

① 성별: 남성=1, ② 신분: 부사관, 준사관=1, ③ 근무지역: 후방=1, ④ 근무단위: 사(여)단급이상 =1, ⑤ 보직: 교관=1, ⑥ 복무형태: 단기=1, ⑦ 병과: 행정병과=1, ⑧ 다문화병사 관리경험: 있다=1, ⑨ 외국인 친구: 있다=1, ⑩ 외국인 친척: 있다=1, ⑪ 해외여행 경험: 있다=1, ⑫ 군대 다문화 교육 경험 유무: 있다=1, ⑬ 학교 다문화 교육 경험 유무: 있다=1, ⑭ 대중매체 다문화 교육 경험 유무: 있다=1

† p<.1, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

인권감수성이 투입된 모형 4의 설명력은 20.0%이었다. 분석에 대한 결과는 <표Ⅳ-18>와 같다.

종속변수인 다문화 수용성의 관계성에 유의한 영향을 미치는 변수는 인구사회학적 특성의 교육기간, 군 관련요인은 다문화 병사 관리경험, 다문화 관련요인의 외국인 친구와 외국인 친척, 다문화 교육 필요성 그리고 인권감수성으로 나타났다. 다문화 수용성의 관계성에 유의미한 영향관계를 나타낸 변수들 중 인권감수성($\beta=.274$, $p<.001$)이 영향력이 가장 컸으며, 다문화 교육 필요성($\beta=.184$, $p<.001$), 교육기간($\beta=-.113$, $p<.05$), 외국인 친구($\beta=.108$, $p<.05$), 외국인 친척($\beta=.098$, $p<.05$), 다문화 병사 관리경험($\beta=.084$, $p<.05$) 순으로 나타났다. 즉, 인권감수성이 높을수록 다문화 수용성의 관계성이 증가하였다. 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 교육기간이 짧을수록, 외국인 친구와 외국인 친척, 다문화 병사 관리경험이 있는 경우 다문화 수용성의 관계성이 증가하는 것으로 나타났다.

결론적으로 군 간부의 교육기간이 짧을수록, 다문화병사 관리 경험, 외국인 친구와 친척이 있는 경우, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 인권감수성이 높을수록 다문화 수용성의 관계성이 증가하는 것으로 나타났다.

<표IV-18> 다문화 교육 경험 유무와 인권감수성이 다문화 수용성의 관계성에 미치는 영향

변수		다문화 수용성의 관계성 (n=552)				
		모형 4				
		B	SE	β	t	p
(상수)		3.879	.467		8.299	.001 ^a
인구사회 학적특성	성별	.052	.124	.018	.422	.673
	교육기간	-.054	.025	-.113	-2.179	.030
군 관련요인	신분	.000	.111	.000	.003	.997
	근무지역	.095	.114	.034	.837	.403
	근무단위	.339	.315	.044	1.078	.281
	보직	.095	.133	.029	.709	.478
	복무형태	.095	.080	.057	1.194	.233
	병과	.171	.168	.041	1.016	.310
	군복무경력	-.002	.006	-.020	-.403	.687
	군생활만족	.016	.035	.018	.450	.653
	다문화병사관리경험	.204	.099	.084	2.073	.039
다문화 관련요인	외국어개수	.012	.043	.012	.271	.786
	외국인친구	.216	.088	.108	2.465	.014
	외국인친척	.369	.151	.098	2.441	.015
	해외여행경험	-.060	.069	-.037	-.863	.389
	다문화교육필요성	.179	.039	.184	4.579	.001 ^a
다문화 교육 경험	군대다문화교육경험유무	.047	.073	.027	.642	.521
	학교다문화교육경험유무	.047	.073	.029	.648	.517
	대중매체다문화교육경험유무	.082	.073	.049	1.125	.261
인권감수성		.196	.029	.274	6.768	.001 ^a
R ² (Adj. R ²)		.200(.170)				
F(p)		6.641(.001 ^a)				

① 성별: 남성=1, ② 신분: 부사관, 준사관=1, ③ 근무지역: 후방=1, ④ 근무단위: 사(여)단급이상 =1, ⑤ 보직: 교관=1, ⑥ 복무형태: 단기=1, ⑦ 병과: 행정병과=1, ⑧ 다문화병사 관리경험: 있다=1, ⑨ 외국인 친구: 있다=1, ⑩ 외국인 친척: 있다=1, ⑪ 해외여행 경험: 있다=1, ⑫ 군대 다문화 교육 경험 유무: 있다=1, ⑬ 학교 다문화 교육 경험 유무: 있다=1, ⑭ 대중매체 다문화 교육 경험 유무: 있다=1

^ap<.001

다문화 수용성의 하위요인 중 보편성의 관계를 분석하였다. 연구에 대한 분석결과는 <표IV-19>와 같다.

모형 1과 모형2는 통계적으로 유의미하였다. 인구사회학적 특성과 군 관련요인을 나타내는 모형 1에서의 설명력은 3.5%, 다문화 관련요인을 추가한 모형 2의 설명력은 8.0% 증가한 11.5%로 나타났다.

모형 1의 회귀분석에서 군 관련요인은 보직, 병과, 군 복무경력이 유의미한 영향을 미치는 변수로 나타났다. 다문화 수용성의 보편성에 유의미한 변수들의 영향력의 크기는 보직($\beta=.112$, $p<.01$), 군 복무경력($\beta=.108$, $p<.05$), 병과($\beta=.082$, $p<.1$) 순이었다. 즉, 보직이 교관인 경우 지휘자, 참모(과장등), 행정실무자(담당관등), 기타 보다 다문화 수용성의 관계성이 증가하는 것으로 나타났다. 군 복무경력이 길수록, 병과가 전투병과, 기술병과, 특수병과에 비해 행정병과인 경우 다문화 수용성의 보편성이 증가하는 것으로 나타났다.

모형 2에서는 군 관련요인의 보직, 군 복무경력, 다문화 관련요인의 외국인 친구와 다문화 교육 필요성으로 나타났다. 다문화 수용성의 보편성에 유의미한 영향관계를 나타낸 변수들 중 다문화 교육 필요성($\beta=.238$, $p<.001$)이 영향력이 가장 컸으며, 외국인 친구($\beta=.139$, $p<.01$), 군 복무경력($\beta=.114$, $p<.05$), 보직($\beta=.082$, $p<.1$) 순이었다. 즉, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 외국인 친구가 있는 경우, 군 복무경력이 길수록, 보직이 지휘자, 참모(과장등), 행정실무자(담당관등), 기타에 비해 교관인 경우 다문화 수용성의 보편성이 증가하는 것으로 나타났다.

다문화 교육 경험 유무가 투입된 3단계 모형은 3가지로 구분하여 분석하였다. 모형 3-1은 군대 다문화 교육 경험 유무를 투입하였고, 모형 3-2는 학교 다문화 교육 경험 유무, 모형 3-3은 대중매체 다문화 교육 경험 유무를 투입하여 각 변수의 상대적 영향력의 크기를 비교하였다.

첫째, 군대 다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성의 보편성에 미치는 영향관계의 설명력은 12.3%이었다. 종속변수인 다문화 수용성의 보편성에 유의미한 영향을 미치는 변수는 군 관련요인의 보직, 군 복무경력으로 나타났다. 다문화 관련요인은 외국인 친구와 다문화 교육 필요성 그리고 군대 다문화 교육 경험 유무로 나타났다. 다문화 수용성의 보편성에 유의미한 영향관계를 나타내는 변수들 중에 다문화 교육 필요성($\beta=.233$, $p<.001$)이 영향력이 가장 컸으며, 외국인 친구($\beta=.131$, $p<.01$), 군 복무경력($\beta=.100$, $p<.1$), 보직($\beta=.088$, $p<.05$), 군대 다문화 교육 경험 유무($\beta=.088$, $p<.05$) 순으로 나타났다. 즉, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 외국인 친구가 있는 경우, 군 복무경력이 길수록, 보직이 지휘자, 참모(과장등), 행정실무자(담당관등), 기타에 비해 교관인 경우 다문화 수용성의 보편성이 증가하는 것으로 나타났다. 군대 다문화 교육 경험이 있는 경우 다문화 수용성의 보편성이 증가하였다.

둘째, 학교 다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성의 보편성에 미치는 영향관계의 설명력은 13.2%이었다. 종속변수인 다문화 수용성의 보편성에 유의미한 영향을 미치는 변수는 군 관련요인의 보직, 군 복무경력, 다문화 병사 관리경험이었다. 다문화 관련요인은 외국인 친구와 다문화 교육 필요성 그리고 학교 다문화 교육 경험 유무로 나타났다. 이중 다문화 교육 필요성($\beta=.230$, $p<.001$)이 영향력이 가장 컸으며, 학교 다문화 교육 경험 유무($\beta=.136$, $p<.01$), 외국인 친구($\beta=.129$, $p<.01$), 군 복무경력($\beta=.118$, $p<.05$), 보직($\beta=.092$, $p<.05$), 다문화 병사 관리경험($\beta=.070$, $p<.1$) 순이었다. 즉, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 학교 다문화 교육 경험이 있는 경우, 외국인 친구가 있는 경우, 군 복무경력이 길수록 다문화 수용성의 보편성이 높았다. 보직이 지휘자, 참모(과장등), 행정실무자(담당관등), 기타에 비해 교관인 경우, 다문화 병사 관리경험이 있는 경우 다문화 수용성의 보편성이 증

가하는 것으로 나타났다.

셋째, 대중매체 다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성의 보편성에 미치는 영향관계의 설명력은 12.6%이었다. 종속변수인 다문화 수용성의 보편성에 유의미한 영향을 미치는 변수는 군 관련요인은 보직과 군 복무경력, 다문화 관련요인은 외국인 친구와 다문화 교육 필요성, 대중매체 다문화 교육 경험 유무로 나타났다. 다문화 수용성의 보편성에 유의미한 영향관계를 나타내는 변수들의 영향력은 다문화 교육 필요성($\beta=.229$, $p<.001$)이 영향력이 가장 컸으며, 외국인 친구($\beta=.125$, $p<.01$), 대중매체 다문화 교육 경험 유무($\beta=.107$, $p<.05$), 군 복무경력($\beta=.092$, $p<.1$), 보직($\beta=.083$, $p<.05$) 순으로 나타났다. 즉, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 외국인 친구가 있는 경우, 대중매체 다문화 교육 경험이 있는 경우 다문화 수용성의 보편성이 증가하였다. 군 복무경력이 길수록, 보직이 지휘자, 참모(과장등), 행정실무자(담당관등), 기타에 비해 교관인 경우 다문화 수용성의 보편성이 증가하는 것으로 나타났다.

<표IV-19> 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인과 다문화 교육 경험이 다문화 수용성의 보편성에 미치는 영향

변수		다문화 수용성의 보편성 (n=552)														
		모형 1			모형 2			모형 3-1			모형 3-2			모형 3-3		
		B	β	t	B	β	t	B	β	t	B	β	t	B	β	t
(상수)		3.980		9.240***	3.318		7.715***	3.376		7.859***	3.378		7.915***	3.303		7.718***
인구사회 학적특성	성별	-.096	-.037	-.809	-.043	-.016	-.372	-.053	-.020	-.465	-.067	-.026	-.584	-.059	-.022	-.510
	교육기간	.014	.032	.583	.005	.012	.224	.002	.004	.070	-.003	-.006	-.113	.001	.002	.037
군 관련요인	신분	-.009	-.005	-.083	.039	.021	.376	.035	.019	.341	.028	.015	.275	.039	.021	.383
	근무지역	.011	.004	.101	.055	.022	.516	.054	.022	.513	.031	.013	.297	.035	.014	.333
	근무단위	.209	.030	.690	.106	.015	.362	.123	.018	.422	.069	.010	.238	.129	.019	.443
	보직	.328	.112	2.609**	.239	.082	1.934†	.257	.088	2.080*	.269	.092	2.189*	.243	.083	1.976*
	복무형태	.046	.031	.602	.012	.008	.162	.014	.010	.195	.001	.001	.012	.010	.007	.139
	병과	.307	.082	1.905†	.224	.060	1.434	.211	.057	1.358	.180	.048	1.161	.185	.050	1.188
	군복무경력	.012	.108	2.067*	.012	.114	2.219*	.011	.100	1.933†	.013	.118	2.326*	.010	.092	1.767†
	군생활만족	-.003	-.004	-.099	-.023	-.030	-.712	-.027	-.034	-.829	-.019	-.024	-.579	-.017	-.021	-.515
다문화병사관리경험	.149	.068	1.575	.141	.065	1.538	.125	.058	1.368	.152	.070	1.681†	.136	.062	1.489	
다문화 관련요인	외국어개수				.003	.003	.065	.005	.005	.120	-.005	-.006	-.136	.002	.003	.056
	외국인친구				.247	.139	3.065**	.23	.131	2.887**	.230	.129	2.873**	.223	.125	2.755**
	외국인친척				.093	.028	.665	.107	.032	.764	.094	.028	.680	.071	.021	.511
	해외여행경험				.048	.034	.750	.045	.032	.712	.021	.015	.331	.041	.028	.638
다문화교육필요성				.206	.238	5.707***	.202	.233	5.617***	.199	.230	5.551***	.198	.229	5.519***	
다문화 교육 경험	군대다문화교육경험유무							.136	.088	2.109*						
	학교다문화교육경험유무										.196	.136	3.210**			
	대중매체다문화교육경험유무													.158	.107	2.508*
R ² (Adj. R ²)		.035(.015)			.115(.089)			.123(.095)			.132(.104)			.126(.098)		
F(p)		1.757†			4.358***			4.390***			4.780***			4.513***		

① 성별: 남성=1, ② 신분: 부사관, 준사관=1, ③ 근무지역: 후방=1, ④ 근무단위: 사(여)단급이상 =1, ⑤ 보직: 교관=1, ⑥ 복무형태: 단기=1, ⑦ 병과: 행정병과=1, ⑧ 다문화병사 관리경험: 있다=1, ⑨ 외국인 친구: 있다=1, ⑩ 외국인 친척: 있다=1, ⑪ 해외여행 경험: 있다=1, ⑫ 군대 다문화 교육 경험 유무: 있다=1, ⑬ 학교 다문화 교육 경험 유무: 있다=1, ⑭ 대중매체 다문화 교육 경험 유무: 있다=1

† p<.1, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

인권감수성이 투입된 모형 4의 설명력은 20.5%이었다. 분석에 대한 결과는 <표IV-20>와 같다.

종속변수인 다문화 수용성의 보편성에 유의한 영향을 미치는 변수는 군 관련요인의 보직과 군 복무경력, 다문화 관련요인 중 외국인 친구와 다문화 교육 필요성 그리고 인권감수성으로 나타났다. 다문화 수용성의 보편성에 유의미한 변수들의 영향력의 크기는 인권감수성($\beta=.271, p<.001$)이 영향력이 가장 컸으며, 다문화 교육 필요성($\beta=.192, p<.001$), 군 복무경력($\beta=.095, p<.1$), 외국인 친구($\beta=.089, p<.05$), 보직($\beta=.076, p<.1$) 순으로 나타났다. 즉, 인권감수성이 높을수록, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 군 복무경력이 길수록, 외국인 친구가 있는 경우 다문화 수용성의 보편성이 높았다. 보직이 지휘자, 참모(과장등), 행정실무자(담당관등), 기타에 비해 교관인 경우 다문화 수용성의 보편성이 증가하였다.

결론적으로 군 간부의 보직이 교관인 경우, 군 복무경력이 길수록 다문화 수용성의 보편성이 증가하였다. 또한 외국인 친구가 있는 경우, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 인권감수성이 높을수록 다문화 수용성의 보편성이 증가하는 것으로 나타났다.

<표IV-20> 다문화 교육 경험 유무와 인권감수성이 다문화 수용성의 보편성에 미치는 영향

변수		다문화 수용성의 보편성 (n=552)				
		모형 4				
		B	SE	β	t	p
(상수)		2.979	.415		7.180	.001 ^a
인구사회 학적특성	성별	-.049	.110	-.019	-.447	.655
	교육기간	.004	.022	.010	.187	.852
군 관련요인	신분	.080	.099	.043	.810	.419
	근무지역	.052	.101	.021	.509	.611
	근무단위	.016	.279	.002	.057	.955
	보직	.222	.118	.076	1.876	.061
	복무형태	.048	.071	.032	.674	.500
	병과	.126	.149	.034	.844	.399
	군복무경력	.010	.005	.095	1.903	.058
	군생활만족	-.019	.031	-.025	-.615	.539
	다문화병사관리경험	.119	.088	.055	1.364	.173
다문화 관련요인	외국어개수	.020	.039	.022	.519	.604
	외국인친구	.158	.078	.089	2.026	.043
	외국인친척	.192	.134	.057	1.431	.153
	해외여행경험	.009	.061	.006	.145	.884
	다문화교육필요성	.166	.035	.192	4.781	.001 ^a
다문화 교육 경험	군대다문화교육경험유무	.091	.065	.059	1.400	.162
	학교다문화교육경험유무	.089	.065	.062	1.371	.171
	대중매체다문화교육경험유무	.082	.065	.055	1.263	.207
인권감수성		.172	.026	.271	6.708	.001 ^a
R ² (Adj. R ²)		.205(.175)				
F(p)		6.848(.001 ^a)				

① 성별: 남성=1, ② 신분: 부사관, 준사관=1, ③ 근무지역: 후방=1, ④ 근무단위: 사(여)단급이상 =1, ⑤ 보직: 교관=1, ⑥ 복무형태: 단기=1, ⑦ 병과: 행정병과=1, ⑧ 다문화병사 관리경험: 있다=1, ⑨ 외국인 친구: 있다=1, ⑩ 외국인 친척: 있다=1, ⑪ 해외여행 경험: 있다=1, ⑫ 군대 다문화 교육 경험 유무: 있다=1, ⑬ 학교 다문화 교육 경험 유무: 있다=1, ⑭ 대중매체 다문화 교육 경험 유무: 있다=1

^ap<.001

(3) 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인 비교

다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성 및 다문화 수용성의 하위요인에 미치는 영향력을 비교하였다. 요인별 비교 내용은 <표IV-21>와 같다.

다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성에 미치는 영향력을 비교한 결과 학교 다문화 교육 경험 유무($\beta=.098, p<.05$)만이 영향이 있는 것으로 나타났다. 군대와 대중매체 다문화 교육 경험 유무에 따른 영향력은 통계적으로 유의미하지 않았다.

다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성의 관계성에 미치는 영향력은 학교 다문화 교육 경험 유무($\beta=.093, p<.05$), 대중매체 다문화 교육 경험 유무($\beta=.084, p<.05$) 순으로 나타났다. 하지만 군대 다문화 교육 경험 유무에 따른 영향력은 통계적으로 유의미하지 않았다,

다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성의 보편성에 미치는 영향력은 학교 다문화 교육 경험 유무($\beta=.136, p<.001$), 대중매체 다문화 교육 경험 유무($\beta=.107, p<.05$), 군대 다문화 교육 경험 유무($\beta=.088, p<.05$) 순으로 나타났다. 학교에서 다문화 교육을 받은 경험이 있는 경우 다문화 수용성 보편성이 가장 큰 것으로 나타났다.

결론적으로 다문화 수용성과 다문화 수용성 하위요인에 중요한 요인은 인권감수성과 학교에서 받은 다문화 교육 경험 유무로 나타났다. 군대에서 받은 다문화 교육 경험 유무는 학교와 대중매체를 통한 경험 보다 상대적으로 다문화 수용성과 다문화 수용성의 하위요인에 미치는 영향력이 없거나 작다고 할 수 있다.

<표IV-21> 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인 비교

변 수 (n=552)		다문화 수용성																							
		전체						다양성						관계성						보편성					
		모형 1	모형 2	모형 3-1	모형 3-2	모형 3-3	모형 4	모형 1	모형 2	모형 3-1	모형 3-2	모형 3-3	모형 4	모형 1	모형 2	모형 3-1	모형 3-2	모형 3-3	모형 4	모형 1	모형 2	모형 3-1	모형 3-2	모형 3-3	모형 4
인구사회 학적특성	성별																								
	교육기간	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
군 관련요인	신분																								
	근무지역																								
	근무단위	+					+	+	+		+		+							+	+	+	+	+	
	보직	+																			+	+	+	+	+
	복무형태																								
	병과	+												+							+	+	+	+	+
	군복무경력																				+	+	+	+	+
	군생활만족																				+	+	+	+	+
다문화병사관리경험	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+			+			
다문화 관련요인	외국어개수																								
	외국인친구		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	
	외국인친척														+	+	+	+	+						
	해외여행경험																								
다문화교육필요성		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
다문화 교육 경험	군대다문화교육경험유무																					+			
	학교다문화교육경험유무					+												+					+		
	대중매체다문화교육경험유무																		+					+	
인권감수성						+						+						+						+	

2) 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향: 교육 경험이 있는 조사대상자를 중심으로

본 연구의 자료를 분석한 결과 다문화 교육 경험에 대해 평가한 응답자 수는 군대 162명, 학교 230명, 대중매체 336명이었다. 각각의 다문화 교육 경험 평가에 따른 자료를 토대로 그들이 받은 다문화 교육 경험 내용에 대한 흥미 및 이해정도에 대한 주관적 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향력은 어떠한지 살펴보고자 한다.

(1) 군대 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향

군 간부가 군대에서 받은 다문화 교육 경험에 대한 주관적 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향력을 알아보하고자 한다. 이를 위해 인구 사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인을 통제변수로 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다.

① 군대 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향

군대 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과는 <표Ⅳ-22>와 같다.

군대 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향력에 대한 모형의 설명력은 31.4%이었다. 종속변수인 다문화 수용성에 유

의한 영향을 미치는 변수는 인구사회학적 특성의 교육기간, 군 관련요인은 다문화 병사 관리경험, 다문화 관련요인의 외국인 친구와 다문화 교육 필요성 그리고 군대 다문화 교육 경험 평가, 인권감수성으로 나타났다.

다문화 수용성에 유의미한 변수들의 영향력의 크기는 군대 다문화 교육 경험 평가($\beta=.299$, $p<.001$)가 가장 컸으며, 인권감수성($\beta=.214$, $p<.01$), 교육기간($\beta=-.211$, $p<.05$), 다문화 교육 필요성($\beta=.210$, $p<.01$), 다문화 병사 관리 경험($\beta=.170$, $p<.05$), 외국인 친구($\beta=.158$, $p<.1$) 순으로 나타났다. 즉, 군대에서 다문화 교육을 받은 경험에 대해 긍정적으로 평가 할수록 다문화 수용성이 증가한다. 인권감수성이 높을수록, 교육기간이 짧을수록, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 다문화 병사 관리경험과 외국인 친구가 있는 경우 다문화 수용성이 증가하는 것으로 나타났다.

결론적으로 군 간부의 군대 다문화 교육 경험 평가 및 인권감수성이 다문화 수용성과의 관계에서 가장 큰 영향을 미치는 것은 군대 다문화 교육 경험 평가로 나타났다. 즉, 군 간부가 군대에서 받은 다문화 교육 경험의 내용에 대해 긍정적으로 평가 할수록 자신이나 다른 구성원 또는 각자의 문화에 대해 집단 간 편견을 갖지 않는다는 것을 의미한다.

<표IV-22> 군대 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향

변수		다문화 수용성 (n=162)				
		B	SE	β	t	p
(상수)		3.475	.721		4.819	.001 ^a
인구사회 학적특성	성별	.099	.249	.032	.399	.691
	교육기간	-.084	.039	-.211	-2.165	.032
군 관련요인	신분	-.145	.167	-.084	-.868	.387
	근무지역	-.152	.202	-.057	-.753	.453
	근무단위	.228	.706	.027	.323	.747
	보직	-.324	.266	-.091	-1.215	.226
	복무형태	-.009	.125	-.006	-.073	.942
	병과	.176	.279	.045	.632	.528
	군복무경력	.004	.008	.044	.486	.628
	군생활만족	.038	.055	.050	.686	.494
	다문화병사관리경험	.312	.138	.170	2.266	.025
다문화 관련요인	외국어개수	-.052	.070	-.063	-.745	.458
	외국인친구	.254	.131	.158	1.934	.055
	외국인친척	.015	.243	.005	.064	.949
	해외여행경험	.044	.112	.032	.390	.697
	다문화교육필요성	.160	.057	.210	2.821	.005
군대다문화교육경험평가		.257	.067	.299	3.820	.001 ^a
인권감수성		.117	.041	.214	2.839	.005
R ² (Adj. R ²)		.314(.228)				
F(p)		3.639(.001 ^a)				

① 성별: 남성=1, ② 신분: 부사관, 준사관=1, ③ 근무지역: 후방=1, ④ 근무단위: 사(여)단급이상 =1, ⑤ 보직: 교관=1, ⑥ 복무형태: 단기=1, ⑦ 병과: 행정병과=1, ⑧ 다문화병사 관리경험: 있다=1, ⑨ 외국인 친구: 있다=1, ⑩ 외국인 친척: 있다=1, ⑪ 해외여행 경험: 있다=1

^ap<.001

② 군대 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성의 하위요인에 미치는 영향

인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인과 군대 다문화 교육 경험 평가, 인권감수성이 다문화 수용성 하위요인에 미치는 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석에 따른 연구 결과는 <표IV-23>와 같다.

첫째, 군대 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성의 다양성에 미치는 영향력에 대한 모형의 설명력은 28.0%이었다. 종속변수인 다문화 수용성의 다양성에 유의한 영향을 미치는 변수는 인구사회학적 특성 중 교육기간, 군 관련요인은 다문화 병사 관리경험, 다문화 관련요인은 다문화 교육 필요성, 군대 다문화 교육 경험 평가, 인권감수성으로 나타났다.

다문화 수용성의 다양성에 유의미한 영향력의 크기는 군대 다문화 교육 경험 평가($\beta=.284, p<.01$), 교육기간($\beta=-.222, p<.05$), 다문화 병사 관리경험($\beta=.187, p<.05$), 다문화 교육 필요성($\beta=.185, p<.05$), 인권감수성($\beta=.148, p<.05$) 순이었다. 즉, 군대에서 다문화 교육을 받은 경험에 대해 긍정적으로 평가 할수록 타 집단의 문화와 가치를 자신의 문화와 동등하게 인정하는 다문화 수용성의 다양성이 증가하는 것을 의미한다. 교육기간이 짧을수록, 다문화 병사 관리경험이 있는 경우, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 인권감수성이 높을수록 다문화 수용성의 다양성이 증가하는 것으로 나타났다.

둘째, 군대 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성의 관계성에 미치는 영향력에 대한 모형의 설명력은 24.3%이었다. 종속변수인 다문화 수용성의 관계성에 유의한 영향을 미치는 변수는 인구사회학적 특성 중 교육기간, 군 관련요인 중 다문화 병사 관리경험이었다. 다문화 관련요인은 다문화 교육 필요성, 군대 다문화 교육 경험 평가, 인권감수성으로 나타났다.

다.

다문화 수용성의 관계성에 유의미한 영향력의 크기는 군대 다문화 교육 경험 평가($\beta=.236, p<.01$), 교육기간($\beta=-.200, p<.1$), 다문화 교육 필요성($\beta=.184, p<.05$), 다문화 병사 관리경험($\beta=.176, p<.05$), 인권감수성($\beta=.173, p<.05$) 순이었다. 즉, 군대에서 다문화 교육을 받은 경험이 있는 경우 내용에 대한 흥미 및 이해 정도가 높을수록 타 집단과 가까운 관계를 맺고자 하는 다문화 수용성의 관계성이 증가하는 것으로 나타났다. 교육기간이 짧을수록, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 다문화 병사 관리경험이 있는 경우, 인권감수성이 높을수록 다문화 수용성의 관계성이 증가하는 것으로 나타났다.

셋째, 군대 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성의 보편성에 미치는 영향력에 대한 모형의 설명력은 27.8%이었다. 종속변수인 다문화 수용성의 보편성에 유의한 영향을 미치는 변수는 다문화 관련요인 중 외국인 친구와 다문화 교육 필요성, 군대 다문화 교육 경험 평가, 인권감수성으로 나타났다.

다문화 수용성의 보편성에 유의미한 변수들의 영향력은 인권감수성($\beta=.291, p<.001$), 군대 다문화 교육 경험 평가($\beta=.256, p<.01$), 다문화 교육 필요성($\beta=.185, p<.05$), 외국인 친구($\beta=.185, p<.05$) 순이었다. 즉, 인권감수성이 높을수록, 군대에서 받은 다문화 교육에 대한 흥미 및 이해정도가 높을수록 인종·종교·문화의 차이에 관대하고, 모두가 세계의 공통된 구성원으로 인식하였다. 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 외국인 친구가 있는 경우 다문화 수용성의 보편성이 증가하는 것으로 나타났다.

결론적으로 군 간부의 군대 다문화 교육 경험 평가 및 인권감수성이 다문화 수용성의 하위요인과의 관계에서 영향력을 나타내는 주요 변수는 인권감

수성과 군대 다문화 교육 경험 평가, 다문화 교육 필요성으로 나타났다. 즉, 인권감수성이 높을수록, 군대에서 받은 다문화 교육 경험의 내용에 대해 긍정적으로 평가할수록 다문화 수용성의 하위요인이 증가하였다. 또한 다문화 교육 필요성을 강하게 인식할수록 다문화 수용성의 하위요인이 증가하였다. 특히 군대 다문화 교육 경험 평가의 경우 다양성($\beta=.284, p<.001$)에 가장 큰 영향력을 나타냈는데, 내집단의 정체성과 타 집단의 문화 및 가치를 자신의 문화와 동등하게 인정하는 것을 의미한다. 그 다음 영향력의 크기는 보편성($\beta=.256, p<.001$), 관계성($\beta=.236, p<.05$) 순으로 나타났다. 따라서 인권감수성과 군대 다문화 교육 경험 평가는 다문화 수용성의 하위요인을 향상시키는 중요한 요인이라 할 수 있다.

<표IV-23> 군대 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성 하위요인에 미치는 영향

변수		다문화 수용성의 다양성					다문화 수용성의 관계성					다문화 수용성의 보편성 (n=162)				
		B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
(상수)		3.513	.312		3.898	.001 ^a	3.714	.856		4.338	.001 ^a	3.117	.744		4.189	.001 ^a
인구사회 학적특성	성별	.287	.312	.076	.921	.359	.079	.296	.022	.265	.791	-.188	.257	-.060	-.729	.467
	교육기간	-.108	.049	-.222	-2.216	.028	-.090	.046	-.200	-1.944	.054	-.038	.040	-.095	-.950	.344
군 관련요인	신분	-.181	.209	-.086	-.869	.386	-.182	.198	-.093	-.920	.359	-.038	.172	-.022	-.223	.824
	근무지역	-.281	.252	-.086	-1.115	.267	-.103	.240	-.034	-.431	.667	.004	.208	.001	.018	.986
	근무단위	.385	.883	.037	.436	.664	.206	.839	.021	.246	.806	-.006	.729	-.001	-.008	.993
	보직	-.463	.333	-.106	-1.389	.167	-.409	.316	-.102	-1.293	.198	.012	.275	.003	.044	.965
	복무형태	-.032	.156	-.018	-.205	.838	.063	.148	.038	.425	.672	-.059	.129	-.040	-.460	.646
	병과	.211	.348	.044	.607	.545	.264	.331	.060	.797	.427	.010	.288	.003	.036	.971
	군복무경력	.001	.010	.008	.086	.931	.005	.009	.055	.582	.561	.007	.008	.077	.836	.404
	군생활만족	.045	.069	.049	.650	.517	.047	.066	.055	.711	.478	.016	.057	.021	.273	.785
다문화병사관리경험	.419	.172	.187	2.429	.016	.365	.164	.176	2.228	.027	.071	.142	.038	.499	.619	
다문화 관련요인	외국어개수	-.109	.088	-.107	-1.233	.220	-.018	.084	-.019	-.218	.828	-.001	.073	-.001	-.011	.991
	외국인친구	.267	.164	.136	1.628	.106	.198	.156	.109	1.273	.205	.299	.135	.185	2.212	.029
	외국인친척	-.082	.304	-.020	-.269	.788	.092	.288	.025	.319	.750	.084	.251	.025	.334	.739
	해외여행경험	.067	.141	.041	.479	.633	-.060	.134	-.040	-.452	.652	.132	.116	.097	1.139	.257
	다문화교육필요성	.172	.071	.185	2.421	.017	.159	.067	.184	2.356	.020	.142	.059	.185	2.428	.016
군대다문화교육경험평가		.298	.084	.284	3.547	.001	.229	.080	.236	2.872	.005	.222	.069	.256	3.196	.002
인권감수성		.099	.052	.148	1.912	.058	.107	.049	.173	2.188	.030	.160	.043	.291	3.761	.001 ^a
R ² (Adj. R ²)		.280(.189)					.243(.147)					.278(.188)				
F(p)		3.090(.001 ^a)					2.543(.001)					3.066(.001 ^a)				

① 성별: 남성=1, ② 신분: 부사관, 준사관=1, ③ 근무지역: 후방=1, ④ 근무단위: 사(여)단급이상 =1, ⑤ 보직: 교관=1, ⑥ 복무형태: 단기=1, ⑦ 병과: 행정병과=1, ⑧ 다문화병사 관리경험: 있다=1, ⑨ 외국인 친구: 있다=1, ⑩ 외국인 친척: 있다=1, ⑪ 해외여행 경험: 있다=1

^ap<.001

(2) 학교 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향

군 간부가 학교에서 받은 다문화 교육 경험에 대한 주관적 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향력을 알아보기 위한 분석을 실시하였다. 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인을 통제변수로 투입한 다중회귀분석 결과에 대한 내용은 다음과 같다.

① 학교 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향

학교 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과에 따른 자세한 사항은 <표IV-24>와 같다.

학교 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향력을 알아보기 위한 모형의 설명력은 32.3%이었다. 종속변수인 다문화 수용성에 유의한 영향을 미치는 변수는 다문화 관련요인에서는 외국인 친구, 다문화 교육 필요성 그리고 학교 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성으로 나타났다.

다문화 수용성에 유의미한 변수들의 영향력은 학교 다문화 교육 경험 평가($\beta=.448$, $p<.001$), 인권감수성($\beta=.183$, $p<.01$), 다문화 교육 필요성($\beta=.133$, $p<.05$), 외국인 친구($\beta=.125$, $p<.1$) 순이었다. 즉, 학교에서 다문화 교육을 받은 경우 내용에 대한 흥미 및 이해정도가 높을수록 집단 간 편견을 갖지 않으며, 타 집단을 자신의 문화와 동등하게 인정하는 다문화 수용성이 증가하는 것이다. 인권감수성이 높을수록, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록,

외국인 친구가 있는 경우 다문화 수용성이 증가하는 것으로 나타났다.

결론적으로 군 간부의 학교 다문화 교육 경험 평가 및 인권감수성이 다문화 수용성과의 관계에서 가장 큰 영향을 미치는 것은 학교 다문화 교육 경험 평가로 나타났다. 즉, 학교에서 받은 다문화 교육 경험의 내용에 대해 긍정적으로 평가할수록 자신이나 다른 구성원 또는 각자의 문화에 대해 집단 간 편을 갖지 않는다는 것을 의미한다. 또한 인권감수성과, 다문화 교육 필요성, 외국인 친구 역시 학교 다문화 교육 경험 평가 및 인권감수성이 다문화 수용성과의 관계에서 중요한 영향력이 있는 것으로 나타났다.

<표IV-24> 학교 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향

변수		다문화 수용성 (n=230)				
		B	SE	β	t	p
(상수)		3.187	.139		5.806	.001 ^a
인구사회 학적특성	성별	-.083	.139	-.038	-.595	.552
	교육기간	-.042	.029	-.116	-1.454	.148
군 관련요인	신분	-.156	.121	-.105	-1.296	.196
	근무지역	.183	.122	.092	1.510	.133
	근무단위	.041	.292	.009	.140	.889
	보직	.050	.165	.018	.305	.761
	복무형태	.111	.091	.088	1.224	.222
	병과	.102	.170	.037	.600	.549
	군복무경력	.008	.007	.083	1.093	.276
	군생활만족	.000	.046	.000	-.006	.996
	다문화병사관리경험	.104	.124	.049	.842	.401
다문화 관련요인	외국어개수	.001	.046	.001	.014	.989
	외국인친구	.173	.092	.125	1.881	.061
	외국인친척	.074	.164	.026	.449	.654
	해외여행경험	-.025	.083	-.020	-.308	.758
	다문화교육필요성	.101	.046	.133	2.179	.030
학교다문화교육경험평가		.407	.056	.448	7.280	.001 ^a
인권감수성		.096	.032	.183	3.034	.003
R ² (Adj. R ²)		.323(.265)				
F(p)		5.584(.001 ^a)				

① 성별: 남성=1, ② 신분: 부사관, 준사관=1, ③ 근무지역: 후방=1, ④ 근무단위: 사(여)단급이상 =1, ⑤ 보직: 교관=1, ⑥ 복무형태: 단기=1, ⑦ 병과: 행정병과=1, ⑧ 다문화병사 관리경험: 있다=1, ⑨ 외국인 친구: 있다=1, ⑩ 외국인 친척: 있다=1, ⑪ 해외여행 경험: 있다=1

^ap<.001

② 학교 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성 하위요인에 미치는 영향

인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인과 학교 다문화 교육 경험 평가, 인권감수성이 다문화 수용성 하위요인에 미치는 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과에 따른 자세한 내용은 <표IV-25>와 같다.

첫째, 학교 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성의 다양성에 미치는 영향력에 대한 모형의 설명력은 25.4%이었다. 종속변수인 다문화 수용성의 다양성에 유의한 영향을 미치는 변수는 인구사회학적 특성 중 교육기간, 다문화 관련요인에서는 다문화 교육 필요성 그리고 학교 다문화 교육 경험 평가, 인권감수성으로 나타났다.

다문화 수용성의 다양성에 유의미한 변수들의 영향력의 크기는 학교 다문화 교육 경험 평가($\beta=.387, p<.001$), 인권감수성($\beta=.168, p<.01$), 교육기간($\beta=-.145, p<.1$), 다문화 교육 필요성($\beta=.124, p<.1$) 순으로 나타났다. 즉, 학교에서 다문화 교육을 받은 경험이 있는 경우 내용에 대한 흥미 및 이해정도가 높을수록 타 집단의 문화와 가치를 자신의 문화와 동등하게 인정하는 다문화 수용성의 다양성이 증가하는 것이다. 인권감수성이 높을수록, 교육기간이 짧을수록, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록 다문화 수용성의 다양성이 증가한다.

둘째, 학교 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성의 관계성에 미치는 영향력에 대한 모형의 설명력은 27.8%이었다. 종속변수인 다문화 수용성의 관계성에 유의한 영향을 미치는 변수는 군 관련요인 중 군무지역, 다문화 관련요인 중 다문화 교육 필요성 그리고 학교 다문화 교육 경험 평가, 인권감수성으로 나타났다.

다문화 수용성의 관계성에 유의미한 변수들의 영향력의 크기는 학교 다문화 교육 경험 평가($\beta=.433$, $p<.001$), 인권감수성($\beta=.139$, $p<.05$), 근무지역($\beta=.114$, $p<.1$), 다문화 교육 필요성($\beta=.106$, $p<.1$) 순으로 나타났다. 즉, 학교에서 다문화 교육을 받은 경험이 있는 경우 내용에 대한 흥미 및 이해정도가 높을수록 타 집단과 가까운 관계를 맺고자 하는 다문화 수용성의 관계성이 증가하는 것이다. 인권감수성이 높을수록, 근무지역이 전방보다 후방인 경우, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록 다문화 수용성의 관계성이 증가한다.

셋째, 학교 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성의 보편성에 미치는 영향력에 대한 모형의 설명력은 24.3%이었다. 종속변수인 다문화 수용성의 보편성에 유의미한 영향을 미치는 변수는 다문화 관련요인 중 외국인 친구와 다문화 교육 필요성, 학교 다문화 교육 경험 평가, 인권감수성이었다.

다문화 수용성의 보편성에 유의미한 변수들의 영향력은 학교 다문화 교육 경험 평가($\beta=.341$, $p<.001$), 인권감수성($\beta=.174$, $p<.01$), 외국인 친구($\beta=.146$, $p<.05$), 다문화 교육 필요성($\beta=.116$, $p<.1$) 순이었다. 즉, 학교에서 다문화 교육을 받은 경험이 있는 경우 내용에 대한 흥미 및 이해정도가 높을수록 인종·종교·문화적 차이에 관대하고 모두가 세계의 공통된 구성원임을 인식하는 능력이 증가하는 것이다. 인권감수성이 높을수록, 외국인 친구가 있는 경우, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록 다문화 수용성의 보편성이 증가하는 것으로 나타났다.

결론적으로 군 간부의 학교 다문화 교육 경험 평가 및 인권감수성이 다문화 수용성 하위요인과의 관계에서 가장 큰 영향을 미치는 것은 학교 다문화 교육 경험 평가라 볼 수 있다. 즉, 학교에서 받은 다문화 교육에 대한 긍정

적 평가는 다문화 수용성 하위요인을 증가시켰다. 특히 학교 다문화 교육 경험 평가는 관계성($\beta=.433$, $p<.001$)에 가장 큰 영향력을 나타냈는데, 군 간부가 다문화 병사와 가까운 관계를 맺고자 하는 것으로 통합의 관계가 되도록 노력하는 것을 말한다. 그 다음 영향력의 크기는 다양성($\beta=.387$, $p<.001$), 보편성($\beta=.341$, $p<.001$) 순으로 나타났다. 따라서 학교 다문화 교육 경험 평가는 다문화 수용성의 하위요인을 향상시키는 중요한 요인이라 할 수 있다.

<표IV-25> 학교 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성 하위요인에 미치는 영향

변수		다문화 수용성의 다양성					다문화 수용성의 관계성					다문화 수용성의 보편성 (n=230)				
		B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
(상수)		3.430	.698		4.913	.001 ^a	3.151	.658		4.791	.001 ^a	2.825	.586		4.821	.001 ^a
인구사회 학적특성	성별	.026	.177	.010	.144	.885	-.103	.167	-.041	-.615	.539	-.239	.148	-.110	-1.611	.109
	교육기간	-.064	.037	-.145	-1.740	.083	-.043	.035	-.102	-1.241	.216	-.004	.031	-.011	-.136	.892
군 관련요인	신분	-.181	.154	-.100	-1.179	.240	-.199	.145	-.115	-1.373	.171	-.064	.129	-.042	-.495	.621
	근무지역	.182	.155	.075	1.176	.241	.263	.146	.114	1.807	.072	.089	.130	.044	.684	.495
	근무단위	.152	.372	.026	.408	.683	.003	.350	.001	.010	.992	-.098	.312	-.020	-.313	.754
	보직	-.083	.210	-.024	-.394	.694	.101	.198	.031	.508	.612	.211	.176	.075	1.196	.233
	복무형태	.126	.115	.083	1.096	.274	.113	.109	.078	1.042	.299	.082	.097	.065	.852	.395
	병과	.151	.216	.045	.699	.485	.117	.204	.036	.575	.566	.002	.181	.001	.009	.993
	군복무경력	.010	.009	.086	1.076	.283	.006	.009	.056	.720	.472	.007	.008	.069	.855	.393
	군생활만족	-.005	.058	-.006	-.094	.925	.005	.055	.006	.092	.927	.002	.049	.003	.041	.968
	다문화병사관리경험	.127	.158	.050	.807	.421	.043	.149	.018	.291	.771	.141	.132	.066	1.064	.289
다문화 관련요인	외국어개수	-.030	.058	-.035	-.519	.604	.018	.055	.022	.331	.741	.031	.049	.042	.628	.531
	외국인친구	.151	.117	.090	1.294	.197	.176	.110	.109	1.598	.112	.205	.098	.146	2.092	.038
	외국인친척	-.033	.208	-.010	-.156	.876	.108	.196	.033	.552	.581	.208	.175	.074	1.188	.236
	해외여행경험	-.012	.105	-.008	-.118	.906	-.043	.099	-.029	-.431	.667	-.026	.088	-.020	-.297	.767
	다문화교육필요성	.114	.059	.124	1.936	.054	.093	.055	.106	1.675	.095	.089	.049	.116	1.793	.074
학교다문화교육경험평가		.427	.071	.387	6.000	.001 ^a	.457	.067	.433	6.818	.001 ^a	.313	.060	.341	5.250	.001 ^a
인권감수성		.106	.040	.168	2.649	.009	.084	.038	.139	2.231	.027	.092	.034	.174	2.730	.007
R ² (Adj. R ²)		.254(.190)					.278(.217)					.243(.178)				
F(p)		3.993(.001 ^a)					4.524(.001 ^a)					3.753(.001 ^a)				

① 성별: 남성=1, ② 신분: 부사관, 준사관=1, ③ 근무지역: 후방=1, ④ 근무단위: 사(여)단급이상 =1, ⑤ 보직: 교관=1, ⑥ 복무형태: 단기=1, ⑦ 병과: 행정병과=1, ⑧ 다문화병사 관리경험: 있다=1, ⑨ 외국인 친구: 있다=1, ⑩ 외국인 친척: 있다=1, ⑪ 해외여행 경험: 있다=1

^ap<.001

(3) 대중매체 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향

군 간부가 대중매체에서 받은 다문화 교육 경험에 대한 주관적 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향력을 알아보기 위해 분석을 실시하였다. 통제변수인 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인을 투입한 주요 내용은 다음과 같다.

① 대중매체 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향

대중매체 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과는 <표IV-2 6>와 같다.

대중매체 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향력에 대한 모형의 설명력은 31.8%이었다. 종속변수인 다문화 수용성에 유의한 영향을 미치는 변수는 군 관련요인 중 복무형태, 다문화 관련요인 중 외국인 친구, 다문화 교육 필요성, 대중매체 다문화 교육 경험 평가, 인권감수성으로 나타났다.

다문화 수용성에 유의미한 변수들의 영향력의 크기는 대중매체 다문화 교육 경험 평가($\beta=.282, p<.001$)가, 인권감수성($\beta=.224, p<.001$), 다문화 교육 필요성($\beta=.208, p<.001$), 외국인 친구($\beta=.130, p<.05$), 복무형태($\beta=.122, p<.05$) 순이었다.

결론적으로 군 간부의 대중매체 다문화 교육 경험 평가 및 인권감수성이

다문화 수용성과의 관계에서 영향을 미치는 주요 변수는 대중매체 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성으로 나타났다. 즉, 군 간부가 대중매체를 통해 배운 다문화 교육 경험의 내용에 대해 긍정적으로 평가할수록, 인권감수성이 높을수록 집단 간 편견을 갖지 않으며, 타 집단을 자신의 문화와 동등하게 인정한다고 볼 수 있다.

<표IV-26> 대중매체 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성에 미치는 영향

변수		다문화 수용성 (n=336)				
		B	SE	β	t	p
(상수)		2.708	.477		5.680	.001 ^a
인구사회 학적특성	성별	-.050	.126	-.020	-.398	.691
	교육기간	-.027	.024	-.070	-1.111	.268
군 관련요인	신분	.025	.108	.015	.236	.814
	근무지역	.031	.109	.014	.286	.775
	근무단위	.083	.343	.012	.241	.810
	보직	.058	.134	.021	.435	.664
	복무형태	.170	.081	.122	2.110	.036
	병과	.115	.152	.036	.754	.451
	군복무경력	.000	.005	.005	.090	.929
	군생활만족	.051	.036	.069	1.438	.151
	다문화병사관리경험	.148	.095	.075	1.554	.121
다문화 관련요인	외국어개수	.001	.043	.001	.020	.984
	외국인친구	.199	.084	.130	2.387	.018
	외국인친척	.112	.129	.042	.870	.385
	해외여행경험	-.092	.070	-.070	-1.311	.191
	다문화교육필요성	.166	.039	.208	4.217	.001 ^a
대중매체다문화교육경험평가		.268	.047	.282	5.691	.001 ^a
인권감수성		.127	.028	.224	4.495	.001 ^a
R ² (Adj. R ²)		.318(.279)				
F(p)		8.198(.001 ^a)				

① 성별: 남성=1, ② 신분: 부사관, 준사관=1, ③ 근무지역: 후방=1, ④ 근무단위: 사(여)단급이상 =1, ⑤ 보직: 교관=1, ⑥ 복무형태: 단기=1, ⑦ 병과: 행정병과=1, ⑧ 다문화병사 관리경험: 있다=1, ⑨ 외국인 친구: 있다=1, ⑩ 외국인 친척: 있다=1, ⑪ 해외여행 경험: 있다=1

^ap<.001

② 대중매체 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성 하위 요인에 미치는 영향

인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인과 대중매체 다문화 교육 경험 평가, 인권감수성이 다문화 수용성 하위요인에 미치는 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과에 대한 자세한 내용은 <표IV-27>와 같다.

첫째, 대중매체 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성의 다양성에 미치는 영향력에 대한 모형의 설명력은 25.7%이었다. 종속변수인 다문화 수용성의 다양성에 유의미한 영향을 미치는 변수는 군 관련요인의 복무형태, 다문화병사 관리 경험, 다문화 관련요인의 외국인 친구, 다문화 교육 필요성, 대중매체 다문화 교육 경험 평가, 인권감수성으로 나타났다.

다문화 수용성의 다양성에 유의미한 변수들의 영향력의 크기는 대중매체 다문화 교육 경험 평가($\beta=.291, p<.001$), 다문화 교육 필요성($\beta=.175, p<.01$), 인권감수성($\beta=.161, p<.01$), 외국인 친구($\beta=.115, p<.05$), 복무형태($\beta=.105, p<.1$), 다문화 병사 관리경험($\beta=.095, p<.1$) 순이었다. 즉, 대중매체를 통해 다문화 교육을 받은 경험이 있는 경우 내용에 대한 흥미 및 이해정도가 높을수록 타 집단의 문화와 가치를 자신의 문화와 동등하게 인정하는 능력인 다문화 수용성의 다양성이 증가하는 것이다. 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 인권감수성이 높을수록, 외국인 친구가 있는 경우, 복무형태가 장기복무와 연장복무인 경우보다 단기복무인 경우, 다문화 병사 관리경험이 있는 경우 다문화 수용성의 다양성이 증가하였다.

둘째, 대중매체 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성의 관계성에 미치는 영향력에 대한 모형의 설명력은 27.8%이었다. 종속변수인 다문화 수용성의 관계성에 유의미한 영향을 미치는 변수는 군 관련요인은

복무형태, 군 생활만족, 다문화 관련요인은 외국인 친구, 해외여행 경험, 다문화 교육 필요성, 대중매체 다문화 교육 경험 평가, 인권감수성으로 나타났다.

다문화 수용성의 관계성에 유의미한 변수들의 영향력은 대중매체 다문화 교육 경험 평가($\beta=.253$, $p<.001$), 인권감수성($\beta=.197$, $p<.001$), 다문화 교육 필요성($\beta=.191$, $p<.001$), 복무형태($\beta=.112$, $p<.1$), 외국인 친구($\beta=.097$, $p<.1$), 해외여행 경험($\beta=-.094$, $p<.1$), 군 생활만족($\beta=.086$, $p<.1$) 순이었다. 즉, 대중매체를 통해 다문화 교육을 받은 경험이 있는 경우 타 집단과 가까운 관계를 맺고자 하는 다문화 수용성의 관계성이 증가하는 것으로 나타났다. 인권감수성이 높을수록, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록 다문화 수용성의 관계성이 증가하는 것으로 나타났다. 복무형태가 장기복무와 연장복무에 비해 단기복무인 경우, 외국인 친구가 있는 경우, 해외여행 경험이 없는 경우, 군 생활만족도가 높을수록 다문화 수용성의 관계성이 증가하는 것으로 나타났다.

셋째, 대중매체 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성의 보편성에 미치는 영향력에 대한 모형의 설명력은 23.6%이었다. 종속변수인 다문화 수용성의 보편성에 유의미한 영향을 미치는 변수는 군 관련요인은 복무형태, 다문화 관련요인은 외국인 친구와 다문화 교육 필요성 그리고 대중매체 다문화 교육 경험 평가, 인권감수성으로 나타났다.

다문화 수용성의 보편성에 유의미한 변수들의 영향력의 크기는 인권감수성($\beta=.267$, $p<.001$), 다문화 교육 필요성($\beta=.186$, $p<.001$), 대중매체 다문화 교육 경험 평가($\beta=.151$, $p<.01$), 외국인 친구($\beta=.138$, $p<.05$), 복무형태($\beta=.102$, $p<.1$) 순이었다. 인권감수성이 높을수록, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록, 대중매체 다문화 교육 경험 평가가 높을수록 다문화 수용성의 보편성이 증가하는 것으로 나타났다. 즉, 대중매체를 통해 다문화 교육을 받은

경험이 있는 경우 인종·종교·문화적 차이에 관대하고, 모두가 세계의 공통된 구성원임을 인식하게 된다. 외국인 친구가 있는 경우, 복무형태가 장기복무와 연장복무에 비해 단기복무인 경우 다문화 수용성의 보편성이 증가하는 것으로 나타났다.

결론적으로 군 간부의 대중매체 다문화 교육 경험 평가 및 인권감수성이 다문화 수용성 하위요인과의 관계에서 영향력을 나타내는 주요 변수는 대중매체 다문화 교육 경험 평가, 인권감수성, 다문화 교육 필요성이었다. 즉, 대중매체를 통해 배운 다문화 교육에 대해 긍정적으로 평가할수록, 인권감수성이 증가할수록, 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록 다문화 수용성 하위요인이 증가하였다.

대중매체 다문화 교육 경험 평가의 경우 다양성($\beta=.291, p<.001$)에 가장 큰 영향력이 나타났는데, 다양성은 내집단의 정체성과 타 집단의 문화 및 가치를 자신의 문화와 동등하게 인정하거나 타 문화에 대해 고정관념이나 편견을 갖지 않음을 의미한다. 그 다음 영향력의 크기는 관계성($\beta=.253, p<.001$), 보편성($\beta=.151, p<.01$) 순으로 나타났다. 따라서 대중매체 다문화 교육 경험 평가와, 인권감수성, 다문화 교육 필요성은 다문화 수용성의 하위요인을 향상시키는 중요한 요인이라 할 수 있다.

<표IV-27> 대중매체 다문화 교육 경험 평가와 인권감수성이 다문화 수용성 하위요인에 미치는 영향

변수		다문화 수용성의 다양성					다문화 수용성의 관계성					다문화 수용성의 보편성 (n=336)				
		B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
(상수)		2.609	.597		4.506	.001 ^a	2.939	.581		5.057	.001 ^a	2.454	.496		4.944	.001 ^a
인구사회 학적특성	성별	-.006	.158	-.002	-.040	.968	-.088	.153	-.030	-.573	.567	-.077	.131	-.032	-.586	.558
	교육기간	-.035	.030	-.077	-1.163	.246	-.047	.029	-.104	-1.593	.112	.012	.025	.031	.463	.643
군 관련요인	신분	.042	.135	.021	.311	.756	-.099	.132	-.050	-.750	.454	.150	.112	.091	1.330	.184
	근무지역	.009	.136	.003	.068	.946	.065	.133	.025	.493	.622	.026	.113	.012	.227	.821
	근무단위	.199	.429	.024	.464	.643	.119	.418	.014	.285	.776	-.156	.357	-.023	-.438	.662
	보직	-.025	.168	-.008	-.150	.881	.092	.163	.028	.562	.575	.156	.139	.057	1.121	.263
	복무형태	.177	.101	.105	1.751	.081	.186	.098	.112	1.891	.059	.140	.084	.102	1.666	.097
	병과	.105	.191	.028	.548	.584	.127	.186	.034	.684	.494	.117	.159	.038	.740	.460
	군복무경력	-.002	.007	-.019	-.299	.765	-.002	.007	-.020	-.330	.742	.008	.006	.089	1.406	.161
	군생활만족	.057	.045	.064	1.278	.202	.075	.044	.086	1.730	.085	.012	.037	.017	.333	.740
	다문화병사관리경험	.225	.119	.095	1.888	.060	.064	.116	.027	.551	.582	.122	.099	.063	1.231	.219
다문화 관련요인	외국어개수	-.045	.054	-.046	-.836	.404	.035	.052	.037	.677	.499	.035	.044	.044	.781	.436
	외국인친구	.212	.105	.115	2.025	.044	.175	.102	.097	1.719	.087	.208	.087	.138	2.396	.017
	외국인친척	.077	.162	.024	.474	.636	.156	.157	.050	.994	.321	.118	.134	.045	.876	.382
	해외여행경험	-.084	.088	-.053	-.955	.340	-.147	.086	-.094	-1.717	.087	-.039	.073	-.030	-.528	.598
	다문화교육필요성	.168	.049	.175	3.402	.001	.180	.048	.191	3.752	.001 ^a	.146	.041	.186	3.561	.001 ^a
대중매체다문화교육경험평가		.331	.059	.291	5.622	.001 ^a	.285	.057	.253	4.972	.001 ^a	.141	.049	.151	2.873	.004
인권감수성		.110	.035	.161	3.101	.002	.133	.034	.197	3.851	.001 ^a	.149	.029	.267	5.065	.001 ^a
R ² (Adj. R ²)		.257(.215)					.278(.237)					.236(.192)				
F(p)		6.088(.001 ^a)					6.768(.001 ^a)					5.437(.001 ^a)				

① 성별: 남성=1, ② 신분: 부사관, 준사관=1, ③ 근무지역: 후방=1, ④ 근무단위: 사(여)단급이상 =1, ⑤ 보직: 교관=1, ⑥ 복무형태: 단기=1, ⑦ 병과: 행정병과=1, ⑧ 다문화병사 관리경험: 있다=1, ⑨ 외국인 친구: 있다=1, ⑩ 외국인 친척: 있다=1, ⑪ 해외여행 경험: 있다=1

^ap<.001

(4) 다문화 교육 경험 평가가 다문화 수용성에 미치는 영향 비교

각각의 다문화 교육 경험 평가가 다문화 수용성 및 다문화 수용성의 하위 요인에 미치는 영향력에 대한 내용을 비교하였다. 요인별 비교 내용은 <표 IV-28>와 같다.

각각의 다문화 교육 경험 평가가 다문화 수용성에 미치는 영향력은 학교 다문화 교육 경험 평가($\beta=.448, p<.001$), 군대 다문화 교육 경험 평가($\beta=.314, p<.001$), 대중매체 다문화 교육 경험 평가($\beta=.282, p<.001$) 순이었다. 또한 각각의 다문화 교육 경험 평가가 다문화 수용성의 하위요인에 미치는 영향력은 다음과 같다.

군대 다문화 교육 경험 평가가 다문화 수용성의 하위요인에 미치는 영향력은 다양성($\beta=.284, p<.001$), 보편성($\beta=.256, p<.01$), 관계성($\beta=.236, p<.01$) 순이었다. 군대에서 받은 다문화 교육 경험에 대한 군 간부의 주관적 평가는 다문화 수용성의 다양성에 가장 큰 영향력이 있는 것으로 나타났다.

학교 다문화 교육 경험 평가가 다문화 수용성의 하위요인에 미치는 영향력은 관계성($\beta=.433, p<.001$), 다양성($\beta=.387, p<.001$), 보편성($\beta=.341, p<.001$) 순이었다. 학교에서 받은 다문화 교육 경험에 대한 군 간부의 주관적 평가는 다문화 수용성의 관계성에 가장 큰 영향력이 있는 것으로 나타났다.

대중매체 다문화 교육 경험 평가가 다문화 수용성의 하위요인에 미치는 영향력은 다양성($\beta=.291, p<.001$), 관계성($\beta=.253, p<.001$), 보편성($\beta=.151, p<.01$) 순이었다. 대중매체를 통해 다문화 교육을 경험한 군 간부의 주관적 평가는 다문화 수용성의 다양성에 가장 큰 영향력이 있는 것으로 나타났다.

결론적으로 각각의 다문화 교육 경험 평가가 다문화 수용성에 미치는 영향력은 학교에서 받은 다문화 교육이 가장 큰 것으로 나타났다. 군대에서

받은 다문화 교육 경험에 대한 평가는 다문화 수용성의 다양성을 향상시키는데 크게 기여하는데 비해 관계성 향상에는 크게 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표IV-28> 다문화 교육 경험 평가가 다문화 수용성에 미치는 영향 비교

변수		다문화 수용성(n=162)				다문화 수용성(n=230)				다문화 수용성(n=336)			
		전체	다양성	관계성	보편성	전체	다양성	관계성	보편성	전체	다양성	관계성	보편성
인구사회 학적특성	성별 교육기간	-	-	-			-						
군 관련요인	신분 근무지역 근무단위 보직 복무형태 병과 군복무경력 군생활만족 다문화병사관리경험						+			+	+	+	+
	다문화 관련요인	외국어개수 외국인친구 외국인친척 해외여행경험 다문화 교육필요성	+			+			+	+	+	+	+
다문화교 육경험 평가	군대다문화교육경험평가	+	+	+	+								
	학교다문화교육경험평가 대중매체다문화교육경험평가	$\beta=.314$	$\beta=.284$	$\beta=.236$	$\beta=.256$	+	+	+	+	$\beta=.282$	$\beta=.291$	$\beta=.253$	$\beta=.151$
	인권감수성	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

4. 다문화 교육 경험이 다문화 수용성에 미치는 관계에서 인권감수성의 매개효과 검증

다문화 교육 경험과 다문화 수용성과의 관계에서 인권감수성이 매개효과가 있는지 알아보고자 한다. 이를 분석하기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 매개회귀분석의 절차를 적용하였다.

Baron과 Kenny(1986)의 3단계 매개회귀분석의 절차에 따르면 다음과 같은 조건이 충족되어야 한다. 1단계에서는 각 독립변수에 대해 매개변수를 회귀시키는데, 이때 얻은 회귀방정식에서 독립변수가 매개변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 2단계에서는 각 독립변수에 대해 종속변수를 회귀시키는데, 이때 얻은 회귀방정식에서 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 3단계에서는 독립변수와 매개변수를 동시에 투입하여 종속변수에 회귀시키는데, 이 3단계 회귀방정식에서 매개변수는 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 이때 독립변수의 효과가 사라지면 완전매개효과가 나타나며, 회귀계수가 감소했지만 유의한 경우 부분매개효과가 나타난다. 매개회귀분석 절차 후 매개효과의 유의성을 검증하고자 Sobel Test를 실시하여 독립변수와 종속변수 사이의 매개변인의 영향력을 검증하였다.

1) 다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성에 미치는 관계에서 인권감수성의 매개효과 검증

(1) 인권감수성의 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성 간의 매개 효과 검증

통제변수인 인구사회학적 요인, 군 관련요인, 다문화 관련요인을 투입한

상태에서 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성과의 관계에서 인권감수성이 영향을 미치는지 검증을 실시하였다. 분석결과에 대한 자세한 내용은 다음과 같다.

첫째, 군대 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성과의 관계에서 인권감수성이 영향을 미치는지 검증을 실시하였으나, 1단계와 2단계의 조건이 충족되지 못하였다. 따라서 인권감수성의 군대 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성 간에 매개효과는 유의미하지 않았다.

둘째, 학교 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성 간의 관계에서 인권감수성이 영향을 미치는지 검증하기 위하여 다음과 같은 단계로 분석을 실시하였다. 1단계에서 통제변수들과 독립변수인 학교 다문화 교육 경험 유무에 대해 매개변수인 인권감수성을 회귀시킨 결과 독립변수인 학교 다문화 교육 경험 유무가 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.145, p<.01$). 2단계에서 통제변수들과 독립변수인 학교 다문화 교육 경험 유무에 대해 종속변수인 다문화 수용성을 회귀시킨 결과 독립변수인 학교 다문화 교육 경험 유무가 종속변수인 다문화 수용성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.095, p<.05$). 3단계에서 통제변수들과 독립변수인 학교 다문화 교육 경험 유무, 매개변수인 인권감수성에 대해 종속변수인 다문화 수용성을 회귀시킨 결과 독립변수인 학교 다문화 교육 경험 유무($\beta=.053, p>.1$)는 종속변수인 다문화 수용성에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나, 매개변수인 인권감수성($\beta=.288, p<.001$)은 다문화 수용성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계 학교 다문화 교육 경험 유무의 경로계수가 3단계에서 감소하는 것으로 나타났다($\beta=.095 \rightarrow \beta=.053$). 즉, 매개변수인 인권감수성은 종속변수인 다문화 수용성에 완전매개효과를 갖는다고 볼 수 있다.

독립변수와 종속변수 사이의 정확한 매개효과의 유의성을 검증하기 위해

Sobel Test를 실시한 결과 Z값은 3.057로 산출 되었으며, $p < .01$ 수준에서 인권감수성의 매개효과가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 따라서 인권감수성은 학교 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성 사이를 매개하는 중요한 요인임을 확인할 수 있다. 자세한 내용은 아래 <표IV-29>, <표IV-30>와 같다.

셋째, 대중매체 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성과의 관계에서 인권감수성이 영향을 미치는지 검증을 실시하였으나, 1단계와 2단계의 조건이 충족되지 못하였다. 따라서 인권감수성의 대중매체 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성 간에 매개효과는 유의미하지 않았다.

<표IV-29> 인권감수성의 학교 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성 간의 매개효과 검증을 위한 회귀분석

(n=552)		1단계 (독립→매개)			2단계 (독립→종속)			3단계 (독립/매개→종속)		
		B	β	p	B	β	p	B	β	p
(상수)		2.386		.001	4.058		.000	3.652		.001 ^a
통제 변수	성별	-.172	-.042	.355	.081	.033	.444	.110	.045	.275
	교육기간	-.048	-.072	.190	-.043	-.108	.040	-.034	-.087	.082
	신분	-.318	-.108	.061	.005	.003	.955	.060	.034	.518
	근무지역	.150	.038	.380	-.036	-.015	.713	-.061	-.026	.509
	근무단위	.476	.044	.312	.374	.058	.162	.293	.046	.252
	보직	.302	.066	.129	.162	.059	.154	.110	.040	.309
	복무형태	-.247	-.105	.039	.028	.020	.676	.070	.051	.280
	병과	.235	.040	.350	.176	.051	.220	.136	.039	.322
	군복무경력	3.117 E-5	.000	.997	.002	.015	.763	.002	.015	.753
	군생활만족	.003	.002	.956	.003	.005	.908	.003	.004	.917
	다문화병사관 리경험	.115	.034	.432	.233	.115	.005	.213	.106	.008
	외국어개수	-.123	-.087	.058	-.033	-.040	.365	-.012	-.015	.725
	외국인친구	.347	.124	.010	.251	.152	.001	.192	.116	.009
	외국인친척	-.567	-.107	.012	.175	.056	.169	.272	.087	.027
해외여행경 험	-.055	-.018	.715	.019	.011	.820	.029	.016	.724	
다문화교육 필요성	.166	.122	.004	.205	.256	.001 ^a	.177	.221	.001 ^a	
독립 변수	학교다문화 교육경험유무	.329	.145	.001	.127	.095	.023	.071	.053	.188
매개 변수	인권감수성							.170	.288	.001 ^a
R2(Adjusted R2)		.081(.051)			.148(.121)			.224(.198)		
F(p)		2.757(.001 ^a)			5.456(.001 ^a)			8.565(.001 ^a)		

^ap<.001

<표IV-30> 인권감수성의 학교 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성 간의 매개효과 검증(Sobel Test)

변수경로	Z-value	P-value
학교 다문화 교육 경험 유무 → 인권감수성 → 다문화 수용성	3.057	.002

(2) 인권감수성의 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 하위요인 간의 매개효과 검증

통제변수인 인구사회학적 요인, 군 관련요인, 다문화 관련요인을 투입한 상태에서 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 다양성과의 관계에 인권감수성이 영향을 미치는지 검증을 실시하였다. 첫째, 군대 다문화 교육 경험 유무는 1단계와 2단계의 조건이 충족되지 못하였다. 둘째, 학교 다문화 교육 경험 유무는 2단계의 조건이 충족되지 못하였다. 셋째, 대중매체 다문화 교육 경험 유무는 1단계와 2단계의 조건이 충족되지 못하였다. 따라서 인권감수성은 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 다양성 간에 매개효과가 없다고 볼 수 있다.

통제변수인 인구사회학적 요인, 군 관련요인, 다문화 관련요인을 투입한 상태에서 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 관계성과의 관계에 인권감수성이 영향을 미치는지 검증을 실시하였다. 첫째, 군대 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 관계성과의 관계에서 인권감수성이 영향을 미치는지 검증을 실시하였으나, 1단계와 2단계의 조건이 충족되지 못하였다. 따라서 인권감수성의 군대 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 관계성 간에 매개효과가 없다고 볼 수 있다. 둘째, 학교 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 관계성과의 관계에서 인권감수성이 영향을 미치는지 검증하기 위하여 다음과 같은 단계로 분석을 실시하였다. 1단계에서 통제변수들

과 독립변수인 학교 다문화 교육 경험 유무에 대해 매개변수인 인권감수성을 회귀시킨 결과 독립변수인 학교 다문화 교육 경험 유무가 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.145, p<.01$). 2단계에서 통제변수들과 독립변수인 학교 다문화 교육 경험 유무에 대해 종속변수인 다문화 수용성의 관계성에 회귀분석을 실시하였다. 분석결과 독립변수인 학교 다문화 교육 경험 유무가 종속변수인 다문화 수용성의 관계성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.091, p<.05$). 3단계에서 통제변수들과 독립변수인 학교 다문화 교육 경험 유무, 매개변수인 인권감수성에 대해 종속변수인 다문화 수용성의 관계성에 회귀분석을 실시하였다. 분석결과 독립변수인 학교 다문화 교육 경험 유무($\beta=.051, p>.1$)는 종속변수인 다문화 수용성의 관계성에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 하지만, 매개변수인 인권감수성($\beta=.273, p<.001$)은 종속변수인 다문화 수용성의 관계성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계 학교 다문화 교육 경험 유무의 경로계수가 3단계에서 감소하는 것으로 나타났다($\beta=.091 \rightarrow \beta=.051$). 즉, 매개변수인 인권감수성은 종속변수인 다문화 수용성의 관계성에 완전매개효과를 갖는다고 볼 수 있다. 독립변수와 종속변수 사이의 정확한 매개효과 유의성을 검증하기 위해 Sobel Test를 실시한 결과 Z값은 3.004로 산출되었으며, $p<.01$ 수준으로 인권감수성의 매개효과가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 따라서 인권감수성은 학교 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 관계성 사이를 매개하는 중요한 요인임을 확인할 수 있다. 자세한 내용은 아래 <표IV-31>, <표IV-32>와 같다.

셋째, 대중매체 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 관계성과의 관계에서 인권감수성이 영향을 미치는지 검증을 실시하였으나, 2단계의 조건이 충족되지 못하였다. 따라서 인권감수성의 대중매체 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 관계성 간에 매개효과는 유의미하지 않았다.

<표IV-31> 인권감수성의 학교 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 관계
 성간의 매개효과 검증을 위한 회귀분석

n=552		1단계 (독립→매개)			2단계 (독립→종속)			3단계 (독립/매개→종속)		
		B	β	p	B	β	p	B	β	p
(상수)		2.386		.001	4.359		.001 ^a	3.894		.001 ^a
통제 변수	성별	-.172	-.042	.355	.031	.011	.808	.065	.022	.601
	교육기간	-.048	-.072	.190	-.064	-.134	.012	-.054	-.114	.026
	신분	-.318	-.108	.061	-.067	-.032	.571	-.005	-.002	.966
	근무지역	.150	.038	.380	-.073	-.026	.535	-.103	-.037	.368
	근무단위	.476	.044	.312	.413	.053	.207	.320	.041	.308
	보직	.302	.066	.129	.153	.046	.269	.094	.029	.480
	복무형태	-.247	-.105	.039	.046	.028	.576	.094	.056	.238
	병과	.235	.040	.350	.230	.055	.190	.184	.044	.275
	군복무경력	3.117 E-5	.000	.997	.001 ^a	-.002	.965	.000	-.002	.963
	군생활만족	.003	.002	.956	.014	.017	.689	.014	.016	.689
	다문화병사관리 경험	.115	.034	.432	.232	.095	.023	.209	.086	.033
	외국어개수	-.123	-.087	.058	-.015	-.015	.732	.009	.009	.843
	외국인친구	.347	.124	.010	.299	.150	.001	.232	.116	.011
	외국인친척	-.567	-.107	.012	.257	.068	.099	.368	.097	.015
	해외여행경험	-.055	-.018	.715	-.055	-.025	.597	-.044	-.020	.657
다문화교육필요 성	.166	.122	.004	.215	.221	.001 ^a	.183	.188	.001 ^a	
독립 변수	학교다문화 교육경험유무	.329	.145	.001	.147	.091	.032	.083	.051	.211
매개 변수	인권감수성							.195	.273	.001 ^a
R ² (Adjusted R ²)		.081(.051)			.128(.100)			.196(.169)		
F(p)		2.757(.001 ^a)			4.607(.001 ^a)			7.240(.001 ^a)		

^ap<.001

<표IV-32> 인권감수성의 학교 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 관계성 간의 매개효과 검증(Sobel Test)

변수경로	Z-value	P-value
학교 다문화 교육 경험 유무 → 인권감수성 → 다문화 수용성의 관계성	3.004	.003

통제변수인 인구사회학적 요인, 군 관련요인, 다문화 관련요인을 투입한 상태에서 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 보편성과의 관계에 인권감수성이 영향을 미치는지 검증을 실시하였다. 분석결과에 대한 자세한 내용은 다음과 같다.

첫째, 군대 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 보편성과의 관계에서 인권감수성이 영향을 미치는지 검증을 실시하였으나, 1단계의 조건이 충족되지 못하였다. 따라서 인권감수성의 군대 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 보편성 간에 매개효과는 유의미하지 않았다.

둘째, 학교 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 보편성간의 관계에서 인권감수성이 영향을 미치는지 검증하기 위하여 다음과 같은 단계로 분석을 실시하였다. 1단계에서 통제변수들과 독립변수인 학교 다문화 교육 경험 유무에 대해 매개변수인 인권감수성을 회귀시킨 결과 독립변수인 학교 다문화 교육 경험 유무가 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.145$, $p<.01$). 2단계에서 통제변수들과 독립변수인 학교 다문화 교육 경험 유무에 대해 종속변수인 다문화 수용성의 보편성을 회귀시킨 결과 독립변수인 학교 다문화 교육 경험 유무가 종속변수인 다문화 수용성의 보편성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.134$, $p<.01$). 3단계에서 통제변수들과 독립변수인 학교 다문화 교육 경험 유무, 매개변수인 인권감수성에 대해 종속변수인 다문화 수용성의 보편성을 회귀시킨 결과 독립변수인 학교 다문화 교육 경험 유무($\beta=.095$, $p<.05$)와 매개변수인 인권감수성(β

=.271, $p < .001$)은 종속변수인 다문화 수용성의 보편성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계 학교 다문화 교육 경험 유무의 경로계수가 3단계에서 감소하는 것으로 나타났다($\beta = .134 \rightarrow \beta = .095$). 즉, 매개변수인 인권감수성은 종속변수인 다문화 수용성의 보편성에 부분매개효과를 갖는다고 볼 수 있다.

독립변수와 종속변수 사이의 정확한 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 Sobel Test를 실시한 결과 Z값은 2.994로 산출되었으며, $p < .01$ 수준으로 인권감수성의 매개효과가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 따라서 인권감수성은 학교 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 보편성 사이를 매개하는 중요한 요인임을 확인할 수 있다. 자세한 내용은 아래 <표 IV-33>, <표 IV-34>와 같다.

셋째, 대중매체 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 보편성과의 관계에서 인권감수성이 영향을 미치는지 검증을 실시하였으나, 1단계의 조건이 충족되지 못하였다. 따라서 인권감수성의 대중매체 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 보편성 간에 매개효과는 유의미하지 않다고 볼 수 있다.

<표IV-33> 인권감수성의 학교 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 보편성간의 매개효과 검증을 위한 회귀분석

(n=552)		1단계 (독립→매개)			2단계 (독립→종속)			3단계 (독립/매개→종속)		
		B	β	p	B	β	p	B	β	p
(상수)		2.386		.001	3.374		.001 ^a	2.963		.001 ^a
통제 변수	성별	-.172	-.042	.355	-.060	-.023	.598	-.031	-.012	.780
	교육기간	-.048	-.072	.190	-.003	-.007	.891	.005	.012	.811
	신분	-.318	-.108	.061	.050	.027	.632	.105	.056	.298
	근무지역	.150	.038	.380	-.035	-.014	.742	-.060	-.024	.550
	근무단위	.476	.044	.312	.081	.012	.780	-.001	.000	.997
	보직	.302	.066	.129	.271	.093	.028	.219	.075	.064
	복무형태	-.247	-.105	.039	-.005	-.003	.950	.038	.025	.593
	병과	.235	.040	.350	.171	.046	.271	.130	.035	.383
	군복무경력	3.117 E-5	.000	.997	.013	.118	.021	.013	.118	.016
	군생활만족	.003	.002	.956	-.020	-.025	.542	-.020	-.026	.515
	다문화병사관리 경험	.115	.034	.432	.147	.068	.105	.127	.058	.145
	외국어개수	-.123	-.087	.058	-.008	-.009	.848	.014	.015	.725
	외국인친구	.347	.124	.010	.207	.116	.013	.147	.082	.067
	외국인친척	-.567	-.107	.012	.092	.027	.505	.190	.056	.156
	해외여행경험	-.055	-.018	.715	.103	.053	.266	.112	.058	.207
다문화교육필요 성	.166	.122	.004	.198	.229	.001 ^a	.170	.196	.001 ^a	
독립 변수	학교다문화 교육경험유무	.329	.145	.001	.193	.134	.002	.136	.095	.021
매개 변수	인권감수성							.172	.271	.001 ^a
R ² (Adjusted R ²)		.081(.051)			.134(.106)			.202(.175)		
F(p)		2.757(.001 ^a)			4.856(.001 ^a)			7.474(.001 ^a)		

^ap<.001

<표IV-34> 인권감수성의 학교 다문화 교육 경험 유무와 다문화 수용성의 보편 상간의 매개효과 검증(Sobel Test)

변수경로	Z-value	P-value
학교 다문화 교육 경험 유무 → 인권감수성 → 다문화 수용성의 보편성	2.994	.003

2) 다문화 교육 경험 평가가 다문화 수용성에 미치는 관계에서 인권감수성의 매개효과 검증

통제변수인 인구사회학적 요인, 군 관련요인, 다문화 관련요인을 투입한 상태에 군대 다문화 교육 경험 평가와 다문화 수용성과의 관계에서 인권감수성이 영향을 미치는지 검증을 실시하였다.

첫째, 군대 다문화 교육 경험 평가와 다문화 수용성과의 관계에서 인권감수성이 영향을 미치는지 검증을 실시하였으나, 1단계의 조건이 충족되지 못하였다. 따라서 인권감수성의 군대 다문화 교육 경험 평가와 다문화 수용성 간에 매개효과는 유의미하지 않았다.

둘째, 학교 다문화 교육 경험 평가와 다문화 수용성간의 관계에서 인권감수성이 영향을 미치는지 검증을 실시하였으나, 1단계의 조건이 충족되지 못하였다. 따라서 인권감수성의 학교 다문화 교육 경험 평가와 다문화 수용성 간에 매개효과는 유의미하지 않았다.

셋째, 대중매체 다문화 교육 경험 평가와 다문화 수용성 간의 관계에서 인권감수성이 영향을 미치는지 검증하기 위하여 다음과 같은 단계로 분석을 실시하였다. 1단계에서 통제변수들과 독립변수인 대중매체 다문화 교육 경험 평가에 대해 매개변수인 인권감수성을 회귀시킨 결과 독립변수인 대중매체 다문화 교육 경험 평가가 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.193, p<.01$). 2단계에서 통제변수들과 독립변수인 대중매체 다문

화 교육 경험 평가에 대해 종속변수인 다문화 수용성을 회귀시킨 결과 독립 변수인 대중매체 다문화 교육 경험 평가가 종속변수인 다문화 수용성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.328, p<.001$). 3단계에서 통제변수들과 독립변수인 대중매체 다문화 교육 경험 평가, 매개변수인 인권감수성에 대해 종속변수인 다문화 수용성을 회귀시킨 결과 독립변수인 대중매체 다문화 교육 경험 평가($\beta=.284, p<.001$)와 매개변수인 인권감수성($\beta=.225, p<.001$)은 종속변수인 다문화 수용성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계 대중매체 다문화 교육 경험 평가의 경로계수가 3단계에서 감소하는 것으로 나타났다($\beta=.328 \rightarrow \beta=.284$). 즉, 매개변수인 인권감수성은 종속변수인 다문화 수용성에 부분매개효과를 갖는다고 볼 수 있다.

독립변수와 종속변수 사이의 정확한 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 Sobel Test를 실시한 결과 Z값은 2.779로 산출되었으며, $p<.01$ 수준에서 인권감수성의 매개효과가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 따라서 인권감수성은 대중매체 다문화 교육 경험 평가와 다문화 수용성 사이를 매개하는 중요한 요인임을 확인할 수 있다. 자세한 내용은 아래 <표IV-35>, <표IV-36>와 같다.

<표IV-35> 인권감수성의 대중매체 다문화 교육 경험 평가와 다문화 수용성간의 매개효과 검증을 위한 회귀분석

(n=336)		1단계 (독립→매개)			2단계 (독립→중속)			3단계 (독립/매개→중속)		
		B	β	p	B	β	p	B	β	p
(상수)		.551		.560	2.805		.000	2.734		.001 ^a
통제 변수	성별	-.395	-.092	.118	-.103	-.042	.432	-.053	-.022	.680
	교육기간	.017	.026	.714	-.030	-.079	.222	-.032	-.084	.178
	신분	-.175	-.060	.427	.003	.002	.976	.026	.015	.817
	군부지역	.142	.036	.512	-.017	-.008	.881	-.035	-.016	.749
	군부단위	-.636	-.052	.349	.031	.004	.931	.112	.016	.745
	보직	.455	.094	.086	.119	.043	.388	.061	.022	.650
	복무형태	-.287	-.117	.073	.129	.093	.120	.166	.119	.041
	병과	.170	.030	.577	.138	.044	.385	.116	.037	.451
	군복무경력	-.006	-.039	.556	.000	.002	.972	.001	.011	.854
	군생활만족	.008	.006	.906	.051	.068	.170	.050	.067	.166
	다문화병사관리 경험	.178	.051	.348	.168	.085	.090	.145	.073	.131
	외국어개수	-.172	-.122	.042	-.022	-.027	.624	.000	.001	.991
	외국인친구	.432	.160	.011	.252	.165	.004	.197	.129	.023
	외국인친척	-.762	-.164	.003	-.001	.000	.996	.096	.036	.454
	해외여행경험	-.072	-.025	.703	-.059	-.036	.552	-.049	-.030	.606
	다문화교육필요 성	.182	.130	.019	.192	.240	.001 ^a	.168	.211	.001 ^a
독립 변수	대중매체다문화 교육경험평가	.322	.193	.001	.311	.328	.001 ^a	.270	.284	.001 ^a
매개 변수	인권감수성							.128	.225	.001 ^a
R ² (Adjusted R ²)		.132(.085)			.271(.232)			.315(.276)		
F(p)		2.837(.001 ^a)			6.944(.001 ^a)			8.080(.001 ^a)		

^ap<.001

<표IV-36> 인권감수성의 대중매체 다문화 교육 경험 평가와 다문화 수용성간의 매개효과 검증(Sobel Test)

변수경로	Z-value	P-value
대중매체 다문화 교육 경험 평가 → 인권감수성 → 다문화 수용성	2.779	.005

3) 다문화 교육 경험이 다문화 수용성에 미치는 관계에서 인권감수성의 매개효과 비교

각각의 다문화 교육 경험 유무와 평가가 다문화 수용성 및 다문화 수용성의 하위요인에 미치는 영향력에서 인권감수성의 매개효과에 대해 비교하였다. 요인별 비교 내용은 <표IV-37>와 같다.

다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성에 미치는 영향력에서 인권감수성의 매개효과를 분석한 결과 학교 다문화 교육 경험 유무와 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 학교에서 다문화 교육을 받은 경험이 있는 군 간부들은 다문화 수용성이 향상되는데, 이것은 직접적으로 다문화 수용성을 증가시키는 것이 아니라 인권감수성을 향상시킴으로서 다문화 수용성을 증가시킨다고 볼 수 있다.

다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성의 관계성에 미치는 영향력에서 인권감수성의 매개효과를 분석한 결과 학교 다문화 교육 경험 유무와 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 학교에서 다문화 교육을 받은 경험이 있는 군 간부들은 다문화 수용성의 관계성이 향상되는데, 이것은 직접적으로 다문화 수용성의 관계성을 증가시키는 것이 아니라 인권감수성을 향상시킴으로서 다문화 수용성의 관계성을 증가시킨다고 볼 수 있다.

다문화 교육 경험 유무가 다문화 수용성의 보편성에 미치는 영향력에서 인권감수성의 매개효과를 분석한 결과 학교 다문화 교육 경험 유무와 부분

매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 학교에서 다문화 교육을 받은 경험이 있는 군 간부들은 다문화 수용성의 보편성이 향상되는데, 이것은 다문화 수용성의 보편성을 상승시키는데 기여함과 동시에 인권감수성 향상에도 영향을 미친다고 볼 수 있다.

다문화 교육 경험 평가가 다문화 수용성에 미치는 영향력에서 인권감수성의 매개효과를 분석한 결과 대중매체 다문화 교육 경험 평가는 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 군 간부가 대중매체를 통한 다문화 교육 경험에 대해 긍정적으로 평가 할수록 다문화 수용성이 향상되는데, 이것은 다문화 수용성을 향상시키는데 기여함과 동시에 인권감수성 향상에도 영향을 미친다고 볼 수 있다.

결론적으로 군 간부가 학교에서 다문화 교육을 받은 경험이 있는 경우 인권감수성을 향상시키게 되고, 향상된 인권감수성은 다시 다문화 수용성과 다문화 수용성의 관계성을 향상시킨다고 볼 수 있다. 또한 군 간부가 학교에서 다문화 교육을 받은 경험이 있거나 대중매체를 통한 다문화 교육경험에 대해 긍정적으로 평가할수록 인권감수성과 다문화 수용성의 보편성이 동시에 증가한다고 볼 수 있다.

<표Ⅳ-37> 다문화 교육 경험이 다문화 수용성에 미치는 관계에서 인권감수성의 매개효과 비교

독립변수	매개변수	종속변수	매개효과 여부
군대다문화교육경험 유무(n=552)	인권감수성	다문화수용성	완전매개
학교다문화교육경험 유무(n=552)			
대중매체다문화교육경험 유무(n=552)			
군대다문화교육경험 유무(n=552)	인권감수성	다문화수용성 (다양성)	
학교다문화교육경험 유무(n=552)			
대중매체다문화교육경험 유무(n=552)			
군대다문화교육경험 유무(n=552)	인권감수성	다문화수용성 (관계성)	완전매개
학교다문화교육경험 유무(n=552)			
대중매체다문화교육경험 유무(n=552)			
군대다문화교육경험 유무(n=552)	인권감수성	다문화수용성 (보편성)	부분매개
학교다문화교육경험 유무(n=552)			
대중매체다문화교육경험 유무(n=552)			
군대다문화교육경험 평가(n=162)	인권감수성	다문화 수용성	부분매개
학교다문화교육경험 평가(n=230)			
대중매체다문화교육경험 평가(n=336)			

V. 논의 및 결론

1. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 군 간부의 다문화 교육 경험과 인권감수성이 그들의 다문화 수용성에 미치는 영향을 파악하는 데 있다. 이를 위하여 본 논문은 육군 간부 552명을 대상으로 설문조사를 실시하였고 그 결과를 분석 자료로 사용하였다. 구체적인 분석방법은 다음과 같다. 군 간부의 인구사회학적 특성, 군 관련요인, 다문화 관련요인, 다문화 교육 경험, 인권감수성과 다문화 수용성 간의 관계를 분석하여 결과를 도출하였다.

분석결과에 대한 결론은 다음과 같다. 첫째, 군 간부의 다문화 수용성은 중간수준 이상이었고, 군에서 다문화 교육을 받은 경험은 적었으며, 인권감수성은 중간수준보다 낮았다.

군 간부의 다문화 수용성은 중간수준보다 높았는데 다른 대상을 통해 다문화 수용성을 연구한 선행연구들의 결과와 비교해 보면, 군 간부의 다문화 수용성은 일반인(안상수 외, 2015), 보육교사 및 예비교사(김환남 외, 2013)보다 높았다. 군 간부의 다문화 수용성에서 취약한 부분을 파악하기 위해 보다 구체적으로 다문화 수용성을 다양성, 관계성, 보편성의 하위 요인으로 구분하여 그 수준을 살펴보았다. 분석결과 다양성, 관계성, 보편성 순으로 점수가 높았다. 일반인들을 대상으로 한 안상수(2015)의 연구에서는 관계성, 보편성, 다양성 순이었으며, 예비교사와 보육교사를 대상으로 한 김환남 외(2013)의 연구에서는 다양성, 보편성, 관계성 순으로 나타났다. 전반적으로 군 간부의 다문화 수용성이 일반인, 보육교사 및 예비교사보다 그 수준이 높은 것으로 나타났다.

다문화병사들을 직접 관리하고 돌봐야 하는 군 간부의 다문화 수용성 수준이 일반인, 보육교사 및 예비교사보다 높다는 것은 다행스런 발견이라 할 수 있다. 그러나 다문화 수용성의 구체적인 항목 중에서 보편성에 대한 수용 능력이 그들과 비교했을 때 상대적으로 떨어진다는 점은 주의해서 살펴 보아야 할 부분이다. 이에 대한 군 간부의 현실적이고 객관적인 인지와 개선의 노력이 필요하다.

보편성이라는 하위 항목은 한 사람에 대한 가치와 평가를 그 사람의 출신 국가의 이미지와 경제적 수준에 따라 판단하는 경향이 있음을 의미한다. 군 간부는 다문화 병사를 평가하고 그와 관계를 맺을 때 해당 병사의 출신 국가와 경제수준 및 문화자본으로서의 가치 등에 영향을 받는 것으로 보인다. 이는 곧 군 간부가 다문화 병사를 바라보는 시각에는 등급화 혹은 차별화의 요인이 작용하고 있음을 반증한다. 상대적으로 선진국이라 알려진 미국과 호주에 대한 간부의 관심은 높은 데 반해, 그 보다 경제적 수준이 낮은 중국과 베트남 등에 대한 관심은 적은 편이다. 보편성 항목에서 특히 수준이 낮았던 이중적 평가(이중성)에서도 흥미로운 점이 발견되었다. 군 간부는 대체로 언어로는 영어권을 선호하고, 출신 배경에 따라 그 능력을 다르게 평가하는 경향을 보이고, 이에 따라 선별적으로 관계를 맺으려는 태도를 보인다 하는 것이다.

따라서 군 간부를 대상으로 다문화 교육을 진행할 때에는 그들이 상대적으로 낮게 평가하거나 배타적으로 대하는 국가에 대한 이미지 개선 교육이 필요해 보인다. 예를 들어 중국이나 베트남의 경우 우리나라와의 역사적인 관계와 오늘날의 상호호혜적인 관계를 부각시켜 양 국가 간의 친밀성을 강조하는 것이다. 또한 미래지향적인 방향을 제시하여 긍정적이고 희망적인 이미지를 갖도록 독려하는 것 역시 방법이 될 수 있다. 그로 인해 군 간부의 보다 균형 잡힌 다문화 수용성 향상을 기대할 수 있을 것이다.

군 간부의 다문화 교육 경험의 빈도는 군대에서 받은 것보다 학교와 대중매체에 의한 것이 더 높은 것으로 나타났다. 군 간부 중 군대에서 다문화 교육을 받은 경험이 있는 경우가 29.4%(162명)로, 10명 중 7명은 군대에서 다문화 교육을 받아본 적이 없다는 것으로 해석된다. 반면 다문화 교육의 경험 빈도에서 학교 41.7%(230명)와 대중매체 60.9%(336명)로 군대에서 받은 다문화 교육의 경험 빈도보다 학교와 대중매체에서의 교육 경험 빈도가 더 높았다. 또한 군대, 학교, 대중매체를 통해 한 번도 다문화 교육을 받아본 적이 없는 경우도 전체의 24%(134명)로 나타나 군 간부들에게 군대 차원에서의 다문화 교육이 절실히 필요한 때임을 시사한다.

다문화 교육 경험이 있는 군 간부들의 자신이 받았던 다문화 교육에 대해 평가한 것을 보면, 대중매체가 흥미도와 이해도에 있어서 높은 점수를 받았다. 반면 군대의 다문화 교육 경험에 대한 평가 점수는 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 현재 군대에서 진행되는 다문화 교육이 내용 면에서 흥미롭지 못할뿐더러 실제로 그들에게 다문화에 대한 이해를 돕는데 큰 역할을 하지 못한다는 것을 뜻한다. 또한 이로 인해 군 간부들은 군대 내 다문화 교육보다 학교나 대중매체와 같은 외부 교육에 더 관심을 가진다는 것으로 해석할 수 있겠다.

군 간부의 인권감수성의 수준은 중간 이하이며, 구체적으로 인권감수성의 3가지 구성요소는 책임지각, 상황지각, 결과지각 순으로 높게 나타났다. 인권감수성은 연구자마다 에피소드의 선별이 다양하기 때문에 평균값을 비교하는 데 다소 무리가 있다. 다만 문용린(2002)의 일반 성인을 대상으로 한 연구에서 책임지각, 결과지각, 상황지각 순으로 나타났으며, 이미래(2012)의 보육교사를 대상으로 한 연구에서는 결과지각, 책임지각, 상황지각 순으로 나타났다.

본 연구에서 책임지각은 군 간부의 인권감수성 향상에 가장 큰 기여를 하

는 것으로 나타났다. 개인보다 집단을 우선적으로 생각하는 군 특성에 따라 소속된 조직에 대한 책임감이 강조되기 때문에 여러 항목 중 책임지각이 상대적으로 높게 나왔음을 알 수 있다. 반면, 결과지각 수준이 다른 구성요소에 비해 낮은 것은 군 간부가 인권과 관련한 문제 발생 시 그 결과가 자신과 타인에게 어떠한 결과를 낳을지에 대한 이해력이 부족하다는 것을 보여준다.

따라서 군 간부가 다문화 병사와의 관계에서 인권침해 및 차별행동을 했을 때 자신과 다문화 병사에게 어떠한 책임이 따르는지를 이해할 수 있는 능력을 길러야 한다. 그러기 위해서는 군 인권법인 ‘군인의 지위 및 복무에 관한 기본법’에 대한 내용을 군 간부들이 제대로 습득할 수 있도록 해야 한다. 더불어 인권교육을 할 때 관련법에 대한 이해교육을 위해 보다 적극적으로 노력해야 한다.

둘째, 군 간부의 군대 내부 및 외부에서의 다문화 접촉 경험은 그들의 다문화 수용성과 밀접한 관계가 있다. 본 연구 결과 군 간부의 보직이 교관인 경우와 다문화 병사를 관리한 경험이 있는 경우가 그렇지 않은 경우와 비교하였을 때 다문화 수용성이 더 높았다. 군 간부의 보직이 교관인 경우 다른 보직과 비교하여 다문화 수용성의 보편성이 더 높았다. 교관은 부대에서 병사를 대상으로 군사교육 및 훈련을 시키는 역할을 맡고 있어 다른 보직에 비해 다문화 병사들과 접촉할 수 있는 기회가 다른 보직에 비해 비교적 많은 편이다. 따라서 인종, 민족, 신분 등에 대한 편견 없이 병사들을 동등하게 수용하는 보편성의 정도가 높게 나타났다고 해석할 수 있다. 다문화 병사들과 접촉할 확률이 높은 교관의 다문화 수용성이 다른 보직자들과 비교하여 높다는 것은 보다 폭 넓은 다문화 수용적인 군대문화를 조성하는 데 있어 유의미한 내용을 제공한다고 볼 수 있다.

또한 다문화 병사를 관리한 경험이 있는 군 간부의 다문화 수용성이 관리

경험이 없는 군 간부의 다문화 수용성보다 높다는 결과는 앞선 연구들과 궤를 같이 하는 동시에 이를 확장키는 것이다. 다문화 유아를 경험한 교사가 그렇지 않은 교사보다 다문화 수용성이 높았다는 연구 결과(김환남 외, 2013; 김애영, 2017; 김미리, 2017)가 있다. 군 간부와 유아교사는 관리의 대상이 다르긴 하지만 군대에서도 역시 다문화 병사를 경험해 본 군 간부는 다문화 수용성이 높다는 것을 알 수 있다.

한편 군대 밖에서의 다문화 접촉 경험도 다문화 수용성과 관계가 있었다. 외국어 구사의 경험과 실력의 정도, 외국인 친구나 친척의 유무에 따라 군 간부의 다문화 수용성에 차이가 있었다. 기존 선행연구 중에서 중·고등학교 학생이 외국어 실력을 주관적으로 높게 인지할수록 다문화 수용성이 증가하였다(금혜령, 2013). 또한 외국인 친구가 있는 경우가 그렇지 않는 경우보다 다문화 수용성이 증가 하였으며(박혜숙·원미순, 2010), 외국인 친척이 있는 경우가 없는 경우보다 다문화 수용성이 증가하였다(안상수 외, 2015). 군 간부의 군대 내부에서의 다문화 관련 접촉경험 뿐만 아니라 군대 밖에서의 접촉경험 역시 다문화 수용성의 향상에 기여한다고 볼 수 있다.

접촉과정에 있어서 사람들은 다양한 문화와 인종, 가치관 등의 차이로 갈등이 존재하기 마련이다. 단순히 집단 간 접촉이 늘어난다고 해서 타 집단에 대한 편견이 감소하지는 않는다. 접촉의 내용과 질에 따라 집단 간 관계가 향상될 수 있다. 따라서 군 간부에게 다양한 문화를 긍정적으로 접촉할 수 있는 군대 내 프로그램의 보완이 필요하며, 개인적 노력 역시 중요해 보인다. 이에 적절한 대안으로 지역사회 다문화가족지원센터 및 지역아동센터와의 연계사업을 생각해 볼 수 있다.

지역의 센터 차원에서는 다문화 가족들이 친군 의식을 가질 수 있도록 군에서 제작된 홍보물 안내와 군 간부가 직접 센터를 방문하여 한국 군대에 대한 소개를 하는 방법이 있다. 또한 센터에서 열리는 행사나 다문화 가족

을 대상으로 언어, 자녀학습 등의 자원봉사를 진행하는 것도 의미 있어 보인다.

군대 차원에서도 행사를 진행할 시 다문화 가족을 초청하거나, 다문화 아동들이 병영체험을 통해 그들이 한국 군대에 대한 이질감을 감소시킬 수 있도록 해야 한다. 이러한 군대와 지역 센터의 직접접촉을 통한 활동들은 성공적인 다문화 군대를 만들어 가는 데 중요한 요소가 될 것이며, 더 나아가 거시적 차원에서는 다문화 복지와 군 사회복지 실천에 긍정적인 영향이 미칠 것이다.

셋째, 군 간부가 다문화 교육의 필요성을 높게 인식할수록 다문화 수용성이 높아지는 것으로 나타났다. 다문화 교육의 필요성을 인지할수록 다문화 수용성에 강한 영향을 준다.

이인숙·조주연(2015)의 간호학과 재학생을 대상으로 한 연구에서 다문화 교육 필요성을 높게 인지할수록 다문화 수용성에 대한 하위요인이 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 군 간부를 대상으로 할 때에도 유사하게 적용될 수 있다. 간부 스스로가 다문화 교육의 필요성을 깊이 인식할수록 그들이 갖는 다문화 수용성이 더욱 공고해질 것이다. 따라서 군대에서 다문화 교육을 진행할 때 왜 다문화 교육을 받아야 하는지 그 필요성을 느낄 수 있도록 내용이 보완되어야 한다.

넷째, 군 간부가 군대에서 다문화 교육을 받은 경험은 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인으로 발견되지 못했으나, 학교에서 받은 다문화 교육 경험은 군 간부의 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인이었다. 이러한 결과는 예비교사를 대상으로 한 연구(신재희, 2015; 김환남 외, 2013)와 현역군인을 대상으로 한 연구(양철호·박상록, 2017)에서 과거 학교에서의 다문화 관련 수강 경험은 다문화 수용성에 유의미한 영향을 미쳤다는 논의와 유사한 결과이다.

군대에 비해 학교는 다문화 학생들에 대한 준비를 비교적 일찍 시작하였고, 다문화와 관련된 여러 가지 문제점에 대한 대책 마련과 내용 및 프로그램에 대한 구성이 군대보다 잘 되어있다. 때문에 학교에서의 다문화 교육은 다문화에 대한 이해에 도움을 주며 흥미를 유발할 수 있는 내용으로 군대보다 내용의 구성이 잘 되어 있다고 볼 수 있다. 군대에서도 다문화에 대한 이해와 다문화 교육의 필요성에 대한 인식을 향상시킬 수 있고, 군대의 특성에 적합한 흥미를 유발할 수 있는 교육이 이루어져야 한다.

이러한 논의를 뒷받침할 수 있는 결과가 다문화 교육 경험에 따른 군 간부들의 주관적 평가이다. 군대, 학교, 대중매체를 통한 다문화 교육의 주관적 평가는 학교, 대중매체, 군대 순으로 높았다. 학교의 다문화 교육은 구성원들끼리의 직접접촉과 교과서 및 미디어 등을 이용하는 간접접촉이 공존한다. 그에 반해 대중매체는 간접접촉만이 가능하다고 볼 수 있다.

이를 통해 군 간부들에게 실질적으로 도움이 된 것은 직접접촉과 간접접촉이 적절히 융화된 교육이었음을 알 수 있다. 따라서 다문화 수용성 향상을 위해서는 비교적 자유롭게 선택할 수 있는 대중매체를 통한 간접적인 다문화 교육의 접근도 중요하지만 직접접촉도 함께 공존할 수 있는 군대 차원에서의 다문화 교육 방안을 마련해야 한다.

다섯째, 군 간부의 인권감수성이 높을수록 다문화 수용성이 증가하였다. 따라서 인권감수성은 다문화 수용성을 결정하는 데 매우 중요한 요인이 된다. 이러한 결과는 사회복지사를 대상으로 한 연구(김윤나, 2012; 최유나, 2015), 보육교사를 대상으로 한 연구(이성희 외, 2014), 법무부 보호직 공무원을 대상으로 한 연구(김정아·정정희, 2015)에서 인권감수성 및 인권의식이 증가할수록 다문화 감수성 및 다문화 인식이 증가하였다는 논의와 유사한 결과이다.

군 간부의 인권감수성 수준은 군 생활만족에 대해 보통으로 느끼는 경우

보다 오히려 불만족할 경우 높게 나타났다. 군은 상명하복의 특성상 개인보다는 조직이 우선이므로 조직을 위해서 개인의 인권이 침해당할 우려가 타 조직에 비해 높다고 볼 수 있다. 따라서 자신이 인식하고 있는 이상적인 인권의식과 현실 사이에서 오는 인권의식의 괴리감으로 인해 군 생활에 불만족할 수 있고, 이것은 곧 인권감수성 증감의 원인이 된다고 볼 수 있다.

한편으로 외국인 친척이 있는 경우가 없는 경우보다 인권감수성이 낮은 것으로 나타났는데, 현재 우리나라 외국국적 동포현황 중 중국이 절반이상을 차지하며 그 다음으로 베트남이다. 이것은 군 간부들이 외국인 친척으로부터의 접촉 경험이 긍정적이기 보다 부정적 경험이 더 많았던 것으로 짐작되며 이는 곧 인권감수성 증감에 영향을 미쳤다고 볼 수 있다.

인권감수성의 증감에도 역시 접촉과 관련한 다문화 관련 요인이 유의미한 차이를 나타냈다. 다문화인을 자발적으로 선택할 수 있는 외국인 친구가 있는 경우와 반대로 자발적으로 선택할 수 없는 외국인 친척은 서로 상반된 결과가 나타났다. 즉, 본인의 선택이 아닌, 의도하지 않은 접촉은 오히려 기존의 편견이나 고정관념을 악화시킬 수도 있지만, 본인이 선택해서 의도한 접촉은 동등한 지위로서의 조건이 충족되어 편견 및 고정관념이 감소한다는 Allport의 접촉이론을 지지한다고 볼 수 있다.

여섯째, 군 간부가 학교와 대중매체를 통해 받은 다문화 교육 경험은 인권감수성을 향상시키고, 인권감수성의 향상은 다시 다문화 수용성을 증가시키는 것으로 나타났다. 이는 군 간부가 학교에서 받은 다문화 교육 경험과 대중매체를 통한 다문화 교육의 긍정적인 평가는 인권과 관련된 특정 상황에서 자신의 행동이 타인의 복지에 어떤 영향을 미치게 될지 인식할 수 있고, 이러한 인식능력은 다문화 수용성 향상에 도움이 된다고 보는 것이다.

초등학생을 대상으로 학교의 다문화 교육이 인권감수성에 영향을 미치는지의 연구(정소영, 2009; 서은아, 2014; 신봉선, 2016)에서 교사의 직·간접적

반편견 교육은 인권감수성에 유의미한 영향을 나타냈다. 또한 청소년(김한솔, 2012; 박지현, 2013; 박외자, 2016), 사회복지사(김윤나, 2012; 최유나, 2015), 보육교사(이성희 외, 2014)를 대상으로 한 연구에서도 인권감수성이 증가할수록 다문화 수용성이 증가한다고 하여 선행연구와 유사한 결과를 도출했다. 학교는 군대보다 다문화 학생을 대면할 수 있는 직접접촉의 기회가 많고, 교과과정에서도 교과서와 프로그램을 통한 간접접촉의 내용이 보다 체계적이라고 볼 수 있다. 따라서 학교에서의 다문화 교육만으로도 인권감수성과 다문화 수용성을 향상시킬 수 있다.

간접접촉의 대표적인 유형인 대중매체 다문화 교육 경험에 대한 평가 역시 인권감수성을 향상시키고, 향상된 인권감수성은 다시 다문화 수용성을 증가시키는 것으로 나타났다. 군대와 학교의 교육이 의무적이라면 대중매체는 비교적 자발적인 고려에 의해 접촉되는 편이다. 이러한 자발성은 대중매체가 가지는 흥미성을 증명하는 것이며, 직접 다문화를 이해하고자 하는 욕구가 반영된 것이라 할 수 있다. 대중매체와 같은 간접 접촉은 다문화 군대를 대비한 군 장병들의 다문화 수용성과 인권감수성 향상에 또 하나의 중요한 요인이다.

인권감수성은 교육의 경로가 어떻게 되었든 군 간부와 다문화 수용성 사이에 중요한 역할을 하는 것이 명백하다. 하지만 현재 군대에서 진행되는 다문화 관련 교육의 실상은 이를 뒷받침해주지 못해 아쉬운 실정이다. 다문화 병사에 대한 편견과 고정관념을 없애고 글로벌한 군대 문화를 형성하기 위해서는 인권감수성 향상을 위한 적극적 개입과 노력이 필요하다.

가장 실효성 있는 교육방식은 직접접촉과 간접접촉이 적절히 융화된 통합적 다문화 교육에 있다. 학교 교육과 대중매체가 가지는 각각의 장점을 흡수하고 종합하여 새로운 교육 프로그램을 마련해야 한다. 군 간부의 인식개선을 위해 다문화와 다문화 군대에 대한 개념을 잘 인지하도록 하는 것이

선행되어야 한다.

구체적인 방안으로는 예를 들어 다음과 같은 것을 고려할 수 있다. 다문화 인식개선의 일환으로 다문화인 중 유명 인사를 초청, 다문화와 관련한 도서의 적극적 활용, 역할극을 활용한 감수성 훈련, 다문화 병사가 출생한 국가의 영화와 음악 등 미디어를 통해 친근감을 형성하고 서로 간의 장벽을 없애는 것도 적절한 방안이다.

일곱째, 군 간부의 교육기간이 짧을수록 다문화 수용성 및 다문화 수용성 하위요인의 점수가 증가하였다. 기존의 선행연구에서는 일반인을 대상으로 한 연구(송영호, 2009; 안상수 외, 2015)와 유아교사를 대상으로 한 연구(문성은, 2013; 김애영, 2017)에서 교육수준이 높을수록 다문화 수용성이 증가하였다. 다문화 수용성과 교육기간의 상관관계에서 정적인 영향을 논한 기존의 연구와 본 연구가 대치되는 부분이다. 대부분의 선행연구에서는 교육수준이 증가할수록 다문화 수용성이 증가 하는 것으로 나타났으나 본 연구에서는 교육수준이 낮을수록 다문화 수용성이 증가하는 것으로 나타났다.

이는 군 간부의 특성에서 그 이유를 찾아볼 수 있다. 여러 직급의 군 간부 중에서 비교적 교육의 수준이나 정도가 낮아도 배치될 수 있는 직급이 부사관이다. 세 가지 직급으로 나누어 각각 외국인 친구의 유무와 해외여행 유무에 따라 다문화의 접촉 빈도를 분석해보았다.¹³⁾ 그 결과 외국인 친구가 있는 경우 부사관(n=76), 장교(n=34), 준사관(n=1) 순이었으며, 해외여행 경험이 있는 경우 부사관(n=207), 장교(n=79), 준사관(n=3) 순으로 나타났다. 부사관이 두 항목 모두 압도적으로 높은 결과가 나온 것은 군 간부와 다문화인과의 직접접촉의 중요성을 시사하는 것이다. 즉, 군 간부의 교육수준이 낮아도 다문화와 관련된 직접접촉을 얼마만큼 하느냐가 그들의 다문화 수용성 향상에 더 큰 영향을 미친다.

13) 부록 1: 신분에 따른 다문화 관련요인 교차분석 참조

결론적으로 군 간부의 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인에는 교육을 통한 개입도 중요하지만 군 간부의 개인적인 직접접촉도 중요하다. 접촉이론을 설명하는 다수의 변수들이 군 간부의 개인적 요인과 비슷한 것을 고려할 때, 다문화 수용성 향상을 위한 프로그램을 진행할 때 군대 내외를 통한 직·간접접촉의 기회를 갖도록 하는 방안이 마련되어야 한다.

2. 제언 및 한계점

본 연구 결과를 통해 현재 군 간부의 다문화 수용성 향상을 위한 여러 대책 마련을 고심할 필요가 있다. 이에 본 논문은 다문화 군대에 대비한 군 간부의 다문화 수용성과 다문화 교육 경험 및 인권감수성과의 관계를 통한 연구 결과를 중심으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 군 간부의 다문화 수용성 향상을 위해서는 간접접촉을 통한 체계적이고 흥미로운 교재개발의 발행과 다양한 문화를 이해할 수 있는 미디어 등의 교육매체 개발이 필요하다. 본 연구의 결과를 통해 군 간부들의 다문화 수용성 향상을 위해서는 군대 내외의 직·간접 접촉경험이 중요한 요인임을 알 수 있었다.

선행연구들에서도 밝혀진 바와 같이 접촉과정에서 적절한 조건이 충족된 접촉은 외집단과의 갈등을 예방하고 고정관념을 감소시켜 긍정적인 관계를 형성하게 한다고 하였다. 하지만 국가기밀을 보호해야 하는 다소 폐쇄적인 군 특성 상 군대는 인위적으로 다양한 문화를 직접 접하도록 강행하기에는 여러 가지 한계가 따른다. 특히 다문화와의 직접접촉은 외국어 학습 및 외국인 친구를 사귀는 것을 제외하고는 개인의 의지로 할 수 있는 여건이라 할 수 없다. 그러므로 군 차원에서 군 간부에게 적용할 수 있는 교육을 체계적으로 구성하고, 여러 매체를 통한 다양한 프로그램들을 개발해 간접접

촉의 기회를 늘려야 한다.

의사사회 접촉 이론을 근거로 한 연구 결과에 의하면 TV, 인터넷, SNS 등의 대중매체를 통해 다문화를 접하는 것만으로도 다문화 수용성이 향상될 수 있다. 다양한 문화와 긍정적인 상호작용을 묘사한 대중매체는 외집단에 대해 긍정적인 사고를 경험하게 하고, 이는 곧 직접접촉에 영향을 끼친다. 이를 군 간부에게 적용하면 다문화 병사에 대한 고정관념 및 편견을 감소시켜 직접접촉에 당면했을 때 긍정적인 관계로 이어질 수 있다.

둘째, 현재 실시하는 인권 교육에 다문화 수용성 향상을 위한 내용이 반영되어야 한다. 군 간부의 다문화 교육 경험은 인권감수성 향상에 도움을 주는 동시에 다문화 수용성에도 영향을 주는 것으로 나타났다. 군 간부들이 학교에서 다문화 교육을 받아 본 경험이 있는 경우, 대중매체를 통해 받아 본 다문화 교육 경험이 흥미롭고 다문화를 이해하는데 도움을 주어 교육에 대한 주관적 평가가 높은 경우 인권감수성이 향상됨과 동시에 다문화 수용성도 향상되었다.

이 결과를 바탕으로 유추해 볼 때 군대 내 다문화 교육도 체계적이고 흥미로운 내용으로 구성된다면 군 간부의 인권감수성과 다문화 수용성을 향상시키는 데 도움이 될 것이라 본다. 인종·종교·신분을 넘어서 천부적으로 주어지는 인권을 이해하고 공감하는 것이 리더로서의 바람직한 모습이라고 할 때, 병사를 통솔하는 간부에게 인권감수성은 필수적인 덕목이다. 따라서 군 간부에게 적절한 인권교육을 실시하고 편견 없는 인권감수성을 기르도록 해야 한다. 나아가 인권감수성을 통해 다문화 수용성 역시 향상되어 대한민국의 군 기강에 이바지할 것으로 보인다.

셋째, 다문화 교육을 전문적으로 담당할 수 있는 전문가를 양성해야 한다. 본 연구 결과를 통해 다문화 교육 경험은 다문화 수용성에도 영향을 미치고 동시에 인권감수성 향상에 중요한 변인임을 확인할 수 있었다. 군대는 다

른 집단들에 비해 폐쇄성과 특이성을 갖기 때문에 이를 잘 이해할 수 있는 자체적인 전문가를 양성해야 한다.

전문가 양성에 대한 방안으로 대학의 군사학과 및 부사관 학과에 다문화 특별전형을 두는 것이 있다. 학부 과정부터 다문화에 대한 이해와 문제해결 방법을 모색한다면 이후 군 간부로 임용되었을 때 실제에 보다 쉽게 적응할 것이다. 한편 다문화 병사들에게 심리 상담 및 멘토링 서비스 등을 지원하고, 일반 병사에게는 다문화 인식 개선을 비롯한 현실적인 다문화 이해교육을 실시 할 수 있다. 대학에서부터 훈련된 군 간부가 실제로 군에 배치되었을 때 다문화 병사와 바람직한 관계를 형성하고, 또한 이를 관찰하는 일반 병사 및 다문화 병사들은 간접접촉의 일종인 대리접촉을 경험하게 된다. 이러한 긍정적 시스템이 확대 재생산됨으로써 다문화 군대 문화를 올바르게 이끌어 갈 것이다.

넷째, 군 장병을 대상으로 한 좀 더 체계적이고 현실적인 군대 다문화 교육을 수정 및 보완할 필요가 있다. 군인의 지위 및 복무에 관한 기본법 제37조(다문화존중) 2항에 의하면 국방부장관은 군인에게 다문화적 가치의 존중과 이해를 위한 교육을 실시하여야 한다고 명시되어 있다.

다문화가족지원법 제5조(다문화가족에 대한 이해증진) 5항에 의하면 교육부장관과 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도의 교육감은 「유아교육법」 제2조, 「초·중등교육법」 제2조, 또는 「고등교육법」 제2조에 따른 학교에서 다문화가족에 대한 이해를 돕는 교육을 실시하기 위한 시책을 수립·시행하여야 함을 명시하였다. 환언하면, 군대와 학교에서 제도적으로 다문화 교육을 의무적으로 실시해야 한다는 것을 명시하고 있으나, 특히 군대에서의 다문화 교육은 사실 유명무실하고 그 실효성에도 의문이 가는 실정이다. 군대 내 다문화 교육의 실태와 효과에 대해 재조명하고 개선해야 한다.

이에 대한 대안으로 미국의 기회균등(Equal Opportunity) 프로그램을 벤

치마킹하여 한국군의 실정에 맞추어 다문화 교육을 재구조화하는 것을 고려해 볼 수 있다. 기회균등 프로그램은 국방부 지침 아래 군인과 군인 가족들 간에 인종, 성별, 종교, 출신국 등에 상관없이 평등함을 강조한다. 특히 지휘관의 책임감을 강조하고 있어 군 간부의 평등한 인권의식을 신장하는 데 도움이 된다.

지휘관은 기회균등 프로그램에 관련한 모든 것을 문서화하고, 소수민족이 불평등한 대우를 받을 경우 시정 명령을 내려야 한다. 병사들을 지휘하고 감독하는 간부에게 결정적인 권한이 부여되는 군의 특성상 지휘관의 감시·감찰이 매우 중요하기 때문이다. 이러한 여러 가지 전제들을 토대로 다문화 군대에 대한 인식의 확산과 구체적인 실천 방안을 위해 제도적으로 군내 다문화 교육을 재정립하여야 한다.

다섯째, 이상적인 다문화 군대를 위해서는 군 간부뿐만 아니라 다문화 병사 역시 긍정적인 상호작용과 만족스러운 군 생활 적응을 위해 노력해야 한다. 군 간부의 다문화 수용성 향상의 주된 목적은 타 문화에 대한 이해와 수용의 자세로, 다문화 병사가 군대에 잘 적응할 수 있도록 조력하는 것이다. 다문화 병사 역시 군대에서의 부적응으로 인해 이방인으로만 존재하지 않고 군 조직의 구성원이 되기 위해서 나름의 노력이 필요하다.

문화적응이론에 의하면 군 간부가 주체가 되어 다문화 병사가 군 조직과 원활한 관계를 맺고 적응하도록 하는 통합유형이 반영되어야 한다. 반대로 다문화 병사 역시 군 조직의 특수성을 고려하여 자연스럽게 혼합될 수 있는 동화유형도 반영되어야 한다.

즉, 군 간부는 다문화 병사가 가진 문화를 존중하고 그들에게 열린 마음으로 다가가 바람직한 관계를 유지해야 하는 것이다. 또한 다문화 병사의 입장에서도 보수적인 성격을 지닌 군 조직 문화에 순응해야 한다. 따라서 군 간부와 다문화 병사만을 두고 보았을 때 서로의 이질적 문화에 대해 일

방적으로 어느 한쪽으로 적응을 강요 할 것이 아니라 양자 모두에게 필요한 문화적응 프로그램이 마련되어야 한다.

본 절에서는 연구의 한계점 제시와 추후 관련된 연구가 진행될 때 참고가 될 만한 사항들에 대하여 정리하였다. 자세한 내용은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 사용된 다문화 수용성, 다문화 교육 경험, 인권감수성의 측정 도구는 모두 일반인을 대상으로 한 것이다. 특히 다문화 교육 경험의 경우 성인을 대상으로 한 도구가 개발되지 않아 군 간부에게 적용하기에 다소 한계가 따를 수 있다.

군 조직은 뿌리 깊은 상명하복 문화가 존재하는데 군 간부에게도 그러한 군대문화가 고착되어있을 확률이 높다. 따라서 이들의 특수성을 고려한 일반인과는 차별화된 측정도구가 개발될 필요가 있다. 그래야만 향후 군 관련 연구를 할 때에 변수들의 정확한 수준과 영향관계를 분석할 수 있을 것이다.

둘째, 다문화 교육에 대한 경험 중에서 학교에서의 교육은 다문화 수용성에 중요한 핵심 요인이었다. 하지만 본 연구에서는 학교 급에 따른 영향력을 구분하지 못하였다.

본 연구의 대상 연령은 20대~50대이다. 20대의 군 간부들은 초·중·고등학교에서 다문화 교육을 접했을 확률이 높으며, 30대 이후부터는 대학 및 대학원에서 다문화 교육을 경험했을 확률이 높다. 또한 최근 군 간부들도 국방부의 지원으로 학점은행제나 산업체 혹은 대학원을 통한 교육이 활성화되어 전체적으로 각 연령 별로 다문화 교육을 많이 접했다고 할 수 있다.

이와 같은 다양한 과정에 따른 학교 교육은 다문화 수용성에 많은 영향을 주게 되므로, 향후 학교 내에서의 다문화 교육에도 커다란 시사점을 줄 것으로 보인다. 추후 연구에서는 학교 급의 구분을 명확히 하여 초·중·고와 대

학에서 대상별 효과적인 교육 방안을 제시할 수 있도록 해야 할 것이다.

셋째, 강원도와 경기도에 소재한 육군부대에 있는 연구대상을 중심으로 설문이 이루어졌다. 해당 지역은 대부분 사회·문화적 환경이 도시에 비해 열악한 지역으로 다문화 병사를 후방의 상근예비역으로 전환하는 비율이 높은 현 시점에서 연구 대상들이 다문화 병사를 경험했을 확률은 전체 군 간부의 평균에 비해 낮을 것으로 예상된다.

또한 설문지역이 최근 군 간부의 사고가 잇따랐던 곳이며 전반적으로 군 간부로서의 책임과 신뢰성에 문제를 제기할 수도 있는 부분이 있다. 또한 다문화 병사에 대한 경험과 인식이 부족한 지역이라 볼 수 있어 해당 연구를 전군에 일반화하기에는 한계가 있다. 따라서 추후 연구에서는 전국의 육·해·공·해병대의 군 간부를 대상으로 한 연구가 필요하다고 본다.

이러한 한계점에도 불구하고 본 연구는 다문화 군대에 대비하여 군 간부의 다문화 수용성 향상을 위한 다문화 교육 방안까지 살펴보았다는 점에 의미가 있다. 또한 최근 사회적 이슈가 되는 군 인권문제와 연결하여 이를 근본적으로 해결할 수 있는 인권감수성의 맥락에서 연구를 진행했다는 데 큰 의의가 있다.

참고문헌

국내문헌

- 강운선(2014). 고등학생의 다문화 교육 경험 유형이 다문화 수용성태도 유형에 미치는 차별적 효과: 대구지역 고등학생을 대상으로. 사회과교육, 53(3), 31-49.
- 강혜정·임은미(2012). 대학생용 다문화태도 척도의 한국판 타당화 연구. 아시아교육연구, 13(4), 35-37.
- 국가인권위원회(2005). 군 인권감수성 향상과정. 인권전문인력양성 연수교재.
- 국가인권위원회(2013). 군 의료관리체계에 대한 인권상황 실태조사.
- 금혜령(2013). 청소년의 자기효능감과 다문화적 경험이 다문화 수용성에 미치는 영향. 고려대학교, 석사학위논문.
- 김광익(2009). 다문화사회 추세에 대비한 군 복무 발전방향. 한국사회과학, 31, 85-101.
- 김귀옥(2000). 남북 사회문화공동체 형성을 위한 대안과 통일방안 모색. 한국사회 과학, 22(3), 83-118.
- 김동환(2007). 이 문화적응 훈련에 관한 이론적 고찰. 산업경영연구, 3(1), 45-65.
- 김무영(2011). 초급간부의 공감수준이 부하의 군 복무적응과 전투력 발휘에 미치는 영향 고찰. 군사논단, 67, 285-297.
- 김미리(2017). 어린이집 교사의 다문화 교육 실제에 대한 다문화 수용성과 다문화 교수 역량의 영향. 경희대학교, 석사학위논문.
- 김미진(2010). 아동의 다문화 수용성 척도 개발에 관한 연구. 고려대학교, 박사학위논문

- 김민정(2017). 내러티브 활용 다문화수업이 다문화 수용성에 미치는 영향. 서울대학교, 석사학위논문.
- 김병도·김호용(2011). 軍, 副士官 그리고 Leardership. 서울: 노드미디어.
- 김심경(2010). 다문화가정 장병에 대한 현역병사의 태도. 상지대학교, 석사학위논문
- 김애영(2017). 유아교사의 다문화 수용성과 다문화교수효능감이 다문화 교육 태도에 미치는 영향. 인천대학교, 석사학위논문.
- 김영준(2016). 다문화 가정 자녀 입대에 따른 군(軍)내 한국어 교육 방안. 한국어교육연구학회, 4, 41-59.
- 김윤나(2012). 다문화 감수성, 인권인식, 임파워먼트의 비교분석을 통한 인권 교육 실천 방안: 사회복지사, 청소년지도사, 일반인의 인식 차이를 중심으로. 법과인권교육연구, 5(3), 15-32.
- 김정수·박진옥(2015). 장교후보생의 다문화경험에 따른 다문화 인식 및 다문화 군대에 관한태도. 민족문화논총, 61, 121-146.
- 김정아·정정희(2015). 보호직공무원의 다문화 인식과 인권감수성 관계 연구. 보호관찰, 15(2), 169-196.
- 김진호·김경중(2007). 군 지휘관의 대인관계유형과 리더십 유효성에 관한 연구. 국방대학교안보문제연구소, 50(1), 147-172.
- 김철홍(2017). 다문화사회와 인권교육. 숙명여자대학교 다문화통합연구소, 10(1), 131-164.
- 김한솔(2012). 인권의식과 국민정체성 인식 유형이 문화간 감수성에 미치는 영향. 서울대학교, 석사학위논문.
- 김현아(2014). 이념성향과 인권의식이 다문화 수용성에 미치는 영향. 고려대학교, 석사학위논문.
- 김현정(2014). 아동의 다문화 수용성 관련 변인 연구. 학습자중심 교과 교육

- 연구, 14(12), 449-468.
- 김현정(2015). 초등교사의 다문화 교육 연수 경험이 다문화 교육 역량에 미치는 영향. 서울대학교, 석사학위논문.
- 김혜선(2014). 사회자본이 다문화 수용성에 미치는 영향. 서울대학교, 석사학위논문.
- 김환남·이선애·이은경(2013). 한국형 다문화 수용성 척도를 활용한 보육교사와 예비교사의 다문화 수용성 분석. 한국보육학회지, 13(2), 123-144.
- 나태중·노양규(2014). 다문화 군대에 대비한 한국 군의 병영정책 발전 방안. 다문화 교육연구, 7(4), 55-80.
- 남효진(2007). 몽골 이주노동자 자녀의 문화적응유형과 문화적응스트레스 및 자아정체성 연구. 숙명여자대학교, 석사학위논문.
- 문성은(2013). 유아교사의 다문화 수용성이 다문화 교육실제에 미치는 영향. 박사학위논문, 한서대학교.
- 문용린·문미희·곽윤정(2002). 인권감수성지표개발연구. 국가인권위원회.
- 민무숙·안상숙·김이선·김금미·류정아·조영기(2010). 한국형 다문화 수용성 진단도구 개발 연구. 한국여성정책연구원.
- 박선미·성민선(2011). 교사의 다문화 교육 경험이 다문화적 인식에 미친 영향: 인천시 다문화 교육 지정학교 교사를 대상으로. 한국사회과 교육연구학회, 50(3), 1-15.
- 박성혁·모경환(2009). 다문화 군대와 다문화 교육의 필요성. 다문화 교육연구와 실천, 1, 1-14.
- 박신영(2015). 다문화에 대한 청소년의 자아존중감과 사회적 거리감이 다문화수용성에 미치는 영향. 제주대학교, 석사학위논문.
- 박안서(2011). 다문화 장병 입영에 따른 병영환경 조성방안. 국방정책연구. 26(4). 177-207.

- 박영주·이주은(2013). 청소년의 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인. *학교 사회복지*, 24, 285-310.
- 박외병(2013). 한국외사경찰의 다문화정책 정향성과 다문화 수용성에 관한 연구. 동국대학교, 석사학위논문.
- 박외자(2016). 청소년의 내적 발달자산과 인권의식이 다문화 수용성에 미치는 영향. 경성대학교, 석사학위논문.
- 박용호·신혜연·배현경·조대연(2013). 군 지휘관 대상 다문화 교육 훈련 프로그램을 위한 탐색적 모델연구. *HRD연구*, 15(1), 57-81.
- 박주희·정진경(2008). 타문화에 대한 태도 발달검사의 타당화 연구. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 22(1), 1-21.
- 박지현(2013). 청소년이 지각한 부모 양육태도와 인권감수성이 다문화 인식에 미치는 영향. 성균관대학교, 석사학위논문.
- 박혜숙·원미순(2010). 대학생들의 다문화 수용성과 관련변인 탐색. *교육심리연구*, 24(2), 303-325.
- 법무부(2016). 출입국·외국인정책통계연보(2016).
- 병무청(2016). 병무통계연보. 병역자원현황.
- 서은아(2014). 반편견 주제의 동화 읽어주기 활동이 통합학급 학생의 다문화 인식 및 인권감수성에 미치는 영향. 한국교원대학교, 석사학위논문.
- 서중남(2010). 다문화 교육 이론과 실제. 서울: 학지사.
- 설은정(2011). 부모의 양육태도가 아동의 다문화 수용성에 미치는 영향. 고려대학교, 석사학위논문.
- 손홍승(2015). 초등학생의 국민정체성과 다문화 수용성에 대한 인식조사: 5, 6학년층을 대상으로. 경인교육대학교, 석사학위논문.
- 송관재·김범준(1997). 사회적 오점보유자들에 대한 사회적거리감에 관한 연구. *한국심리학회지 사회문제*, 2(1), 123-141.

- 송미영(2010). 특집: 한국의 다문화의식: 다문화 수용성의 원인분석. 민족연구, 41, 74-97.
- 송영호(2009). 한국인의 국민정체성과 다문화 수용성. 고려대학교, 석사학위논문.
- 신동철(2016). 군사용어대사전. 서울: 청미디어.
- 신봉선(2016). 반 편견 주제의 그림동화 읽어주기 활동이 비장애 학생의 인권감수성 및 장애수용태도에 미치는 영향. 대구교육대학교, 석사학위논문.
- 신재희(2015). 예비중등교사의 사회자본이 다문화 수용성에 미치는 영향. 숙명여자대학교, 석사학위논문.
- 신희경(2015). 고등학생의 다문화 수용성에 관한 조사연구. 경인교육대학교, 석사학위논문.
- SBS뉴스(2005). 2005. 7. 1. 군 ‘알몸사진 파문’ ... 인권침해 논란 확산.
- 아시아투데이. 2017. 3. 26. 검찰, ‘김일병 총기 난사’ 사건 12년 만에 재수사.
- 안상수·김이선·마경희·문희영·이명진(2015). 국민 다문화 수용성 조사 연구. 여성가족부.
- 양철호·박상록(2017). 현역장병의 군사고 예방을 위한 다문화 수용성에 관한 연구. 위기관리 이론과 실천, 13(7), 1-15.
- 어석원(2011). 인권감수성과 다문화 인식 상관관계 연구. 성공회대학교, 석사학위논문.
- 어성연·양정혜(2012). 대학의 다문화 관련 과목에서 가족을 중심으로 한 교양과목을 통한 다문화 인식 변화. 한국실과교육학회지, 25(3), 115-131.
- 여성가족부(2016). 제2차 다문화가족정책 기본계획(2013~2017).
- 유승범(2012). 다문화 시대의 군 인력관리 개선방안: 장병들의 다문화 감수성에 대한 인식을 중심으로. 아주대학교, 석사학위논문.

- 윤인진·송영호(2009). 한국인의 국민정체성과 다문화 수용성. 한국사회학회 사회학대회 논문집, 2009(1), 579-591.
- 이강모·하규수(2015). 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 다문화교육의 조절효과를 중심으로. 한국산학기술학회논문지, 16(4), 2465-2477.
- 이광석(2013). 다문화가정 자녀의 병영생활에서 예상되는 문제와 그 대응에 관한 연구. 한국행정논집, 25(4), 1003-1021.
- 이미래(2012). 보육교사의 인권감수성과 아동인권인식에 관한연구. 중앙대학교, 석사학위논문.
- 이봉민(2012). 집단 갈등 문제에 대비한 집단 간 간접 접촉 방법의 통합적 적용. 법교육연구, 7(1), 137-163.
- 이선애·김환남(2013). 보육교사의 다문화 수용성이 아동의 어린이집 적응에 미치는 영향. 다문화 교육연구, 6(3), 85-108.
- 이성희·김현수·심경화(2014). 보육교사의 다문화 감수성 관련변인 탐색. 한국가족복지학, 19(2), 321-340.
- 이연옥·장덕현(2016). 사서의 다문화 수용성에 영향을 미치는 요인. 한국도서관·정보학회, 47(4), 241-263.
- 이원희(2012). 문화간 의사소통 능력 향상을 위한 문화간 감수성 연구. 연세대학교, 석사학위논문.
- 이은희(2017). 정신보건사회복지사의 인권감수성에 영향을 미치는 요인. 이화여자대학교, 석사학위논문.
- 이인숙·조주연(2015). 간호 대학생들의 다문화 수용성과 사회적거리감에 관한 연구. 다문화건강학회지, 5(1), 1-9.
- 이자형·김경근(2012). 한국인의 다문화 수용성 결정요인 분석: 교육수준의 영향을 중심으로. 교육사회학연구, 22(3), 163-192.

- 이자형·박현준·김경근(2014). 한국 청소년의 다문화 수용성 영향요인. 한국교육, 41(3).5-34.
- 이정희·최연식(2009). 현대정치사상과 한국적 수용. 과주: 법문사.
- 이지영(2013). 중학생들의 다문화 수용성에 대한 연구. 서울대학교, 박사학위논문.
- 이현정·안재용(2013). 다문화 콘텐츠가 다문화 수용성에 미치는 영향에 관한 실증연구. 한국언론학보, 57(3), 34-57.
- 오영훈(2010). '다문화 군대를 대비한 민과 군의 중비방향에 관한 제언'에 대한 토론. 한국 군사복지학회, 2010(1), 94-96.
- 임영섭(2015). 다문화장병의 군 생활적응 과정과 유형에 관한 질적연구: 근거이론을 중심으로. 신한대학교, 석사학위논문.
- 장미정(2012). 아동의 다문화 경험이 다문화 수용성에 미치는 영향: 서울시 지역아동센터 이용 아동을 중심으로. 서울기독교대학교, 석사학위논문.
- 장연진·구혜영(2013). 농촌 청소년의 다문화 수용성 영향요인 구조분석. 청소년복지연구, 15(3), 193-216.
- 장인실·김경근(2012). 다문화 교육의 이해와 실천. 서울: 학지사.
- 장인실·김명희(2011). Bennett 모형에 근거한 다문화 교육 프로그램이 다문화 인식과 자아존중감에 미치는 영향. 성신여대 교육문제연구소, 50, 123-146.
- 장인실·이혜진(2010). 초등학생의 다문화 인식에 영향을 미치는 변인. 다문화교육연구, 3(1), 55-87.
- 전은령·변상해(2012). 다문화 군 조직 실태 및 조직문화 변화에 따른 정책대안 연구. 한국벤처창업학회, 4, 225-231.
- 정명호(2013). 다문화환경 대비 한국 군 대응에 관한 연구. 국민대학교, 석사학위논문.

- 정명희·박외병(2014). 대학생의 다문화 교육 경험이 사회적 거리감과 다문화 수용성에 미치는 영향: 충북지역 대학생을 중심으로. *다문화 교육 연구*, 7(2), 81-105.
- 정석원(2014). 청소년의 다문화 수용성에 영향을 미치는 관련 변인 연구. 공주대학교, 박사학위논문.
- 정석원·정진철(2012). 청소년의 다문화 교육 경험과 사회적 친밀감이 다문화 수용성에 미치는 영향. *다문화 교육연구*, 5(1), 51-68.
- 정소영(2009). 반 편견 교육을 강화한 교과수업이 통합학급 아동의 인권감수성에 미치는 영향. 경인교육대학교, 석사학위논문.
- 정진경·양계민(2004). 문화적응이론의 전개와 현황. *한국심리학회지: 일반*, 23(1), 101-136.
- 조기형·홍석조(2010). 한국 군 다문화 군대로의 전환에 관한 연구. *정책연구*, 166, 131-166.
- 조영달·박윤경·이정우·이경수(2007). 다문화 교육 정책수립을 위한 기초인식 조사연구. 교육인적자원부 연구용역 과제 최종보고서, 서울: 교육인적자원부.
- 조윤정(2006). 고등학생의 인권감수성과 실제 인권 옹호 경향과의 상관성 조사 연구: 경기지역 고등학생을 중심으로. 경희대학교, 석사학위논문.
- 조효제(2007). *인권의 문법*. 서울: 후마니타스.
- 조현웅(2016). 미군의 다문화 군인관리 제도를 통해 본 한국 다문화 장병관리 방안. *전략논단*, 23, 99-125.
- 차용국(2012). 다문화사회의 한국 군의 과제와 역할에 관한 연구. 연세대학교, 석사학위논문.
- 채구묵(2014). *사회과학 통계분석*. 과주: 양서원.
- 최경일·조성심(2017). 군 간부의 자존감이 다문화 수용성에 미치는 영향: 직

- 무만족과 군 생활적응을 매개로. 디지털융복합연구, 15(2), 375-383.
- 최만식(2013). 교원과 청소년의 다문화 수용성 차이와 영향요인 분석. 동아대학교, 석사학위논문.
- 최미숙·김경숙(2008). 다문화 교육활동이 유아의 반 편견 인식 및 다른 문화에 대한 태도에 미치는 영향. 아동교육, 17(2), 65-79.
- 최선애(2010). 다문화 군대를 대비한 민과 군의 준비방향에 관한 제언. 한국군사회복지학, 3(1), 93-113.
- 최유나(2015). 학교사회복지사의 다문화 감수성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 숭실대학교, 석사학위논문
- 최혜지(2009). 이주여성의 문화적응유형과 관련 특성에 관한 연구. 한국사회복지학, 61(1), 163-194.
- 최홍·이동원(2010). 다문화사회 정착과 이민정책, CEO Information. 삼성경제연구소, 제756호.
- 추병완(2011). 아동의 편견 해소를 위한 교수 전략 개발: 간접 접촉 이론을 기반으로. 한국초등도덕교육학회, 36, 143-169.
- 한국양성평등교육진흥원(2014). 2014년 군법무관 인권감수성향상 교육.
- 한수진·정진경(2012). 초등학생의 다문화경험과 문화간 감수성의 관계. 아동과 권리, 16(1),173-194.
- 황선이(2013). 역할놀이 중심의 다문화 교육활동이 유아의 다문화 인식 및 인종에 대한 편견에 미치는 영향. 이화여자대학교, 석사학위논문.
- 황성동·임혁·윤성호(2012). 다문화 교육 프로그램의 효과성 검증. 한국사회복지학, 64(1), 125-150.
- 황정미(2010). 한국인의 다문화 수용성 분석: 새로운 성원권의 정치학 관점에서. 아세아연구, 53(4), 152-184.

국외문헌

- Allport, G. W.(1954). The nature of prejudice, Cambridge: Addison-Wesley.
- Aronson E, Patnoe S.(1997). The Jigsaw Classroom.New York: Longman. 150, 2nd ed.
- Banks, James A.(2008). 다문화 교육 이론과 실제. 김진호 외 역(2010). 서울: 학지사.
- Bennett, C. I.(2007). 다문화 교육 이론과 실제. 김옥순·김진호 외 역(2009). 서울: 학지사
- Berry, J. W., Kim, U., T., & Mok, D.(1987). Comparative Studies of Acculturative Stress. International Migration Review. 21(3). 491-511.
- Berry, J. W.(1997). Immigration, acculturation and adaptation. Applied Psychology: An International Review, 46, 5-34.
- Crisp, R. J. & Turner, R. N.(2009). Can imagined interactions produce positive perceptions?: Reducing prejudice through simulated social contact, American Psychologist, 64(4), 231-240.
- Horton, D. & Whole, R. R.(1956). Mass communications and para-social interactions, Psychiatry, 19, 215-229.
- Landis D., Hope, R.O., Day, H. R.(1984). Training for desegregation in the military. See Miller & Brewer 1984, 257-278.
- Matejskova, T. and H. Leitner(2011). Urban encounters with difference: the contact hypothesis and immigrant integration projects in eastern Berlin. social & Cultural Geography, 12(7): 717-741.
- Parekh, B.(2006). Rethinking Multiculturalism: Cultural diversity and political theory. New York: Palgrave Macmillan.

- Pettigrew, T. F.(1998). Intergroup contact theory, *Annual review of psychology*, 49, 65-85.
- Redfield, R., Linton, R. & Herskovits, M.(1936). Memorandum on the study of acculturation. *American Anthropologist*, 38, 149-152.
- Sleeter, C. and Grant, C.(2003). *Making Choices for Multicultural Education: Five Approaches to Race, Class, and Gender*(4th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Van der Zee, K. I., & Van Oudenhoven, J. P.(2000). The multicultural personality questionnaire: A multidimensional instrument of multicultural effectiveness. *European Journal of personality*, 14.
- Wright, S. C., Aron, A., McLaughlin-Volpe, T. & Ropp, S. A.(1997). The extended contact effect: Knowledge of cross-group friendships and prejudice, *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(1), 73-90.

ABSTRACT

A Study on Influences of Military Officers' Multicultural Education Experience and Human Rights Sensitivity on Their Multicultural Acceptability

Kim, Jung Hee

Department of Social Welfare

Graduate School of

Sungshin Women's University

This study aims to look into the correlation between multicultural acceptability which military officers are required to have, and their multicultural education experience and human rights sensitivity that are expected to affect the acceptability, in preparation for a future multicultural phenomenon in the military. And the results of the study are expected to be used as the basic data for suggesting political and practical plans in order to improve military officers' level of multicultural acceptability.

To achieve the purpose of the study, the following methodologies were used for analysis; multicultural acceptability scale established by Ahn Sangsu et al.(2015) was used to measure the level of military officers'

multicultural acceptability; to see their multicultural education experience, diversity-related questionnaires were extracted from a study on awareness of education of children from multicultural families and relevant actual survey conducted by Cho Yeongdal et al.(2007), and used after modification and supplementation; to measure human rights sensitivity, human right sensitivity scale suggested by Mun Yonglin et al.(2002) was used as a tool.

To begin with, a preliminary survey was carried out in advance targeting 21 military officers to verify the suitability of research tools, and the main survey was conducted after reliability test and some addition and modification works for the questions. In the main survey based in the completed questionnaires, 552 officers were selected as the final subjects, and the collected data was analyzed through descriptive statistics, difference test, regression analysis, and mediated regression analysis, by using IBM SPSS 18.0. The results are as follows.

First, as a result of the analysis of the level of the main variables, it was found that military officers' multicultural acceptability was higher than the intermediate level, and the highest result value out of the three levels was diversity, and it was then followed by relationship, and universality. Among those who have a multicultural education experience, 162 respondents were from the military, 230 were from school, and 336 were from mass media, and particularly focusing on these respondents, subjective evaluation was carried out to see their interest in and comprehension of such education experience. In the results, the evaluation on multicultural education experience from massmedia had the

highest value, and it was followed by the one from school, and then, from the military. Human rights sensitivity was lower than the intermediate level. Among the three subfactors, the highest result value was responsibility perception, and it was followed by situation perception, and then, result perception.

Second, differences in multicultural acceptability, multicultural education experience evaluation, and human rights sensitivity were analyzed according to sociodemographic characteristics, military-related factors, and multicultural-related factors, and the results are as follows.

The differences in multicultural acceptability resulting from sociodemographic characteristics, military-related factors, and multicultural-related factors were found to be educational period of the sociodemographic characteristics and, in case of the military-related factors, experience in managing soldiers from multicultural families. In case of the multicultural-related factors, it was found to be the number of foreign languages, foreign friends, foreign relatives, and necessity of multicultural education.

The differences in the evaluation on multicultural education experience in the military resulting from sociodemographic characteristics, military-related factors, and multicultural-related factors were found to be sex of the sociodemographic characteristics, and foreign relatives of the multicultural-related factors. The differences in the evaluation on school multicultural education experience resulting from sociodemographic characteristics, military-related factors, and multicultural-related factors were found to be service area and arm of service of the military-related

factors, and in case of the multiculture-related factors, the number of foreign languages and necessity of multicultural education. The differences in the evaluation on multicultural education experience from mass media resulting from sociodemographic characteristics, military-related factors, and multiculture-related factors were found to be foreign relatives and necessity of multicultural education of the multiculture-related factors.

The differences in human rights sensitivity resulting from sociodemographic characteristics, military-related factors, and multiculture-related factors were found to be military life satisfaction of the military-related factors, and in case of the multiculture-related factors, foreign friends, foreign relatives, and necessity of multicultural education.

Third, the influence relation between multicultural acceptability and its subfactors was analyzed. The variables significantly meaningful both to multicultural acceptability and its subfactors were foreign friends and necessity of multicultural education, of the multiculture-related factors. In particular, when looking through the detailed influence relation, it was found that multicultural acceptability has a significant influence relation with the existence of school multicultural education experience. In a model which the three subfactors of multicultural education experience and human rights sensitivity were input, the influence of the existence of school multicultural education experience disappeared, while human rights sensitivity was found to have a significant influence relation.

When looking into the influence relation by the subfactors of

multicultural acceptability, whether a respondent has had a multicultural education experience or not didn't have an influence relation in the diversity of multicultural acceptability. But in a model which the tree subfactors of multicultural education experience and human rights sensitivity were input, it was found that human rights sensitivity has a significant influence relation. Relationship of multicultural acceptability was found to have significant influence relations with the existence of multicultural education experience both from school and mass media. As a result of the input of the three subfactors of multicultural education experience and human rights sensitivity, human rights sensitivity had a significant influence relation, while the influence of the existence of multicultural education experience disappeared. Also universality of multicultural acceptability was found to have a significant influence relation with the existence of multicultural education experience from the military, school, and mass media. As a result of the input of the three subfactors of multicultural education experience and human rights sensitivity, it was found that human rights sensitivity have a significant influence relation, while the influence of the existence of multicultural education experience disappeared.

Among the influence of each evaluation on different multicultural education experiences, the largest one was the evaluation on multicultural education experience from school, and then, it was followed by that from the military, and that from mass media. In the influence of each evaluation on different multicultural education experiences, the evaluation on multicultural education experience from the military was ordered by

diversity, and then, universality, and relationship. That from the school was ordered by relationship, and then, diversity, and universality, and that from mass media was ordered by diversity, and then, relationship, and universality.

Fourth, the mediating effect of human rights sensitivity in the relation between the military officers' multicultural education experience and multicultural acceptability was verified. As a result of a verifying analysis to see the mediating effect of human rights sensitivity in the relation between the existence of each multicultural education experience, multicultural acceptability, and its subfactors, human rights sensitivity was found to play the full mediating role in the relationship between the existence of multicultural education experience from school, and multicultural acceptability and its subfactors. In the relationship between the existence of multicultural education experience from school and universality of multicultural acceptability, it played the partial mediating role. Also as a result of the analysis to see the mediating effect of human rights sensitivity in the relations between each evaluation on different multicultural education experience and multicultural acceptability, human rights sensitivity was found to play a partial mediating role in the relation between the evaluation on multicultural education experience from mass media and multicultural acceptability.

In conclusion, the results of the study imply that enhancing the military officers' multicultural acceptability would play an important role in preparing for a multicultural environment in the future military.

Multicultural education experience could be a solution to enhance multicultural acceptability, and the study verified that even experiencing multicultural education in school itself is effective in enhancing human rights sensitivity and this influence was also found to have a mediating effect again in improving multicultural acceptability. In addition, according to the evaluation to see the respondents' interest and comprehension on multicultural education experience, their positive evaluation based in mass media was found to have a mediating effect in improving their human rights sensitivity and multicultural acceptability. Therefore, it would be necessary to make efforts to prepare interesting contents to enhance both the military officers' human rights sensitivity and multicultural acceptability, and also base for multicultural education which would help understand multicultural.

Keywords: The military officer, Multicultural military, Multicultural acceptability, Multicultural education, Human rights sensitivity

<부록 1>

교차분석표

신분 * 외국인 친구 유무

신분		외국인 친구 유무		전체	카이제곱	유의 확률
		있다	없다			
장교	빈도	34	64	98	15.940	.001 ^a
	백분율	34.7	65.3	100		
부사관	빈도	76	374	450		
	백분율	16.9	83.1	100		
준사관	빈도	1	3	4		
	백분율	25.0	75.0	100		

^ap<.001

신분 * 해외여행 유무

신분		해외여행 유무		전체	카이제곱	유의 확률
		있다	없다			
장교	빈도	79	19	98	39.478	.001 ^a
	백분율	80.6	19.4	100		
부사관	빈도	207	243	450		
	백분율	46.0	54.0	100		
준사관	빈도	3	1	4		
	백분율	75.0	25.0	100		

^ap<.001

<부록 2>

ID

--	--	--	--

연구자 기입

설 문 지

안녕하십니까?

오늘날 우리사회는 외국인 이주노동자 및 국제결혼의 증가로 다양한 인종과 문화를 가진 사람들이 함께 공존하는 ‘다문화사회’로 변화하고 있습니다.

다문화사회로의 변화는 곧 ‘다문화 군대’를 준비해야 할 시점에 와있다고 볼 수 있는데 이에 대한 정책적·실천적 대안 마련과 학문적 연구를 통해 ‘다문화 군대’에 대비해야할 준비과정으로 귀하의 소중한 의견을 듣고자 합니다.

각 문항은 정답이 없으며, 여러분의 평소 생각이나 느낌을 기입하시면 됩니다. 본 설문지는 통계법 제 33조에 의거하여 연구목적으로만 사용 할 것을 약속드립니다.

여러분의 소중한 답변을 부탁드립니다, 설문에 응해주신 모든 분께 진심으로 감사드립니다.

2017년 7월

연구자 : 성신여자대학교 사회복지학과 박사과정 김정희
지도교수 : 성신여자대학교 사회복지학과 교수 고선강

(연구자 연락처 : 010-9452-0000, nixyah@hanmail.net)

A. 다음은 귀하의 일반적 사항에 관한 질문입니다. 해당란에 “√”표 하여 주십시오.

A1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남 ② 여

A2. 귀하의 연령은 몇 세입니까?

만()세

A3. 귀하의 결혼상태는 다음 중 어디에 해당하십니까?

- ① 미혼 ② 기혼(동거포함) ③ 이혼 및 사별 ④ 기타

A4. 귀하가 교육을 받은 기간은 몇 년입니까?

만()년 예) 고졸: 12년, 대졸: 16년

A5. 귀하의 신분은 무엇입니까?

- ① 장교 ② 부사관 ③ 준사관

A6. 귀하의 근무지역은 어디입니까?

- ① 전방 ② 후방

A7. 귀하의 근무 단위는 무엇입니까?

- ① 중대급 ② 대대급 ③ 연대급 ④ 사(여)단급이상

A8. 귀하의 보직은 무엇입니까?

- ① 지휘자 ② 참모(과장등) ③ 행정실무자(담당관등) ④ 교관 ⑤ 기타

A9. 귀하의 복무형태는 무엇입니까?

- ① 장기복무 ② 단기복무 ③ 연장복무

A10. 귀하의 병과는 무엇입니까?

- ① 전투병과 ② 기술병과 ③ 행정병과 ④ 특수병과

A11. 귀하의 군 복무경력은 몇 년입니까?

만()년

A12. 귀하는 현재 군 생활을 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 불만족 ② 약간 불만족 ③ 보통 ④ 대체로 만족 ⑤ 매우 만족

A13. 귀하는 다문화병사를 관리한 경험이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

A14. 귀하의 가능한 외국어 개수는 몇 개입니까?

()개

A15. 귀하는 외국인 친구가 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

A16. 귀하는 외국인 친척이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

A17. 귀하의 해외여행 경험은 몇 회입니까?

()회

A18. 귀하는 간부들의 다문화 교육 필요성을 얼마나 느끼십니까?

- ① 매우 필요하지 않음 ② 필요하지 않음 ③ 보통 ④ 필요함 ⑤ 매우 필요함

B. 다음은 귀하의 타문화에 대한 느낌과 생각을 묻는 질문입니다. 가장 가까운 곳에 “√”표 하여 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	약간 그렇지 않다	약간 그렇다	그렇다	매우 그렇다
B1	우리나라는 다양한 인종, 종교, 문화가 많이 들어올수록 좋다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B2	피부색이 다르고 문화가 다르더라도 앞으로 더 많은 외국인이 들어와 사는 것이 좋다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B3	우리 동네에 피부색이나 문화적 배경이 다른 외국인이 많이 들어와 살아도 전혀 이상하지 않다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B4	다른 동네는 몰라도 바로 이웃에 생소한 문화를 가진 외국이주민이 사는 것은 싫다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B5	피부색이 다르면 국적 취득이나 한국어 능력과는 상관없이 진정한 한국인으로 인정하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B6	한국에서 태어나지 않은 외국인은 한국 국적을 취득했다라도 진정한 한국인으로 인정하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B7	한국국적을 가진 외국이주민에게도 투표권은 인정하더라도 국회의원이거나 대통령 후보로 나서는 것은 받아들이기 힘들다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B8	한국의 전통적인 음식을 이해하지 못하는 외국이주민을 한국인으로 받아들이기에는 마음이 내키지 않는다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B9	나는 한국에 사는 외국이주민들이 자신들의 언어로 온라인 커뮤니티를 만들어 활동한다면 좋지 않다고 비판하겠다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B10	이웃에 사는 외국이주민들이 자주 모여 자신들의 고유 요리를 즐기면 호의적으로 대하기는 힘들다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B11	나는 한국에 사는 외국이주민들끼리 따로 모여서 자기들의 음악이나 무용, 공연을 즐기는 것을 보면 불편해서 피하게 된다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B12	나는 외국이주민들이 한국에 사는 한 그들끼리 따로 모여서 자신들의 종교행사를 하는 것을 보면 눈총을 주겠다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B13	한국에 들어와 있는 조선족(중국동포)이나 탈북자들은 일을 할 때 게으름을 더 많이 피울 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B14	국제결혼을 했다가 이혼하는 경우에는 한국인보다 외국인 배우자에게 문제가 있어서일 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥

B15	개발도상국 출신 외국인주민에게는 일을 믿고 맡기기 어렵다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B16	한국인이 외국인주민들을 이해해 주길 바라기 보다는 이주민들이 한국인을 이해하고 더 많이 노력해야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B17	외국인주민의 자녀라 하더라도 부모나라 언어보다는 한국어를 완벽하게 하는 것이 우선이다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B18	한국에 들어와 살고자 하는 외국인주민은 자기의 문화를 버리고 한국문화나 관습을 따르도록 해야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B19	한국인과 결혼한 외국인주민 여성은 시댁의 풍습과 예절을 우선적으로 따라야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B20	지하철이나 버스에서 개발도상국 출신 외국인주민의 옆자리에 앉는 것은 가능한 한 피하고 싶다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B21	이웃이나 동네에 피부색이 다른 외국인주민과 마주치면 왠지 불편한 느낌이 들어 가까이 하기 싫다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B22	개발도상국 출신 외국인주민과 함께 수영장이나 공중목욕탕에 들어가는 것은 꺼려진다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B23	나는 기회가 있다면 외국인주민과 같은 친목모임이나 클럽에 가입하겠다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B24	학교나 직장에서 조선족(중국동포)이나 탈북자를 동료로 만나면 내가 먼저 친구가 되고자 노력하겠다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B25	나는 외국인 근로자가 모여 사는 지역에 있는 식당에 기꺼이 들어가 밥을 먹겠다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B26	내가 만약에 미혼이라면, 상대방의 인종, 국적, 문화권에 상관없이 기꺼이 데이트하겠다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B27	다른 나라 언어와 문화를 배우려면 선진국의 것을 배우는 것이 좋다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B28	선진국 출신 사람들은 개발도상국 출신 사람들에 비해 업무능력이 더 좋을 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B29	외국인 친구를 사귀려면 가능한 한 선진국 출신의 친구를 사귀는 것이 바람직하다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B30	개발도상국의 문화는 선진국의 문화에 비해 더 열등하다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B31	나는 새로운 문화를 접하는 것이 흥미롭다.	①	②	③	④	⑤	⑥

B32	나는 한 나라의 국민이기보다 세계시민이 되고 싶다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B33	기아로 굶주린 나라의 사람들에게 먹을 것을 보내기 위해 하루 한 끼를 굶을 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B34	부당한 대우를 받는 외국인근로자를 보면 돕고 싶다.	①	②	③	④	⑤	⑥
B35	빈곤과 질병으로 고통 받는 개발도상국 사람들을 위해 성금을 낸 적이 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥

C. 다음은 다문화 교육 경험에 대한 질문입니다. 여러분의 느낌이나 생각과 가장 가까운 곳에 “√”표 하여 주십시오.

C1. 군대에서 다른 인종이나 민족의 생활과 문화, 다문화가정 등에 대해 교육을 받은 경험이 있습니까?

① 예 () ② 아니오() ②번에 체크했을 경우 C2번 문항으로 넘어가시오.

		매우 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1-1	군대에서 다른 다른 인종이나 민족의 생활과 문화, 다문화가정 등에 대한 교육은 다른 문화에 대해 긍정적인 내용으로 구성되어 있었다.	①	②	③	④	⑤
1-2	군대에서 다른 다른 인종이나 민족의 생활과 문화, 다문화가정 등에 대한 내용은 재미있고 흥미로웠다	①	②	③	④	⑤
1-3	군대에서 다른 다른 인종이나 민족의 생활과 문화, 다문화가정 등에 대한 내용은 그들을 이해하는데 도움을 주지 못하였다.	①	②	③	④	⑤

C2. 학교(초·중·고·대·대학원)에서 다른 인종이나 민족의 생활과 문화, 다문화가정 등에 대해 교육을 받은 경험이 있습니까?

① 예 () ② 아니오() ②번에 체크했을 경우 C3번 문항으로 넘어가시오.

		매우 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
2-1	학교에서 다른 다른 인종이나 민족의 생활과 문화, 다문화가정 등에 대한 교육은 다른 문화에 대해 긍정적인 내용으로 구성되어 있었다.	①	②	③	④	⑤
2-2	학교에서 다른 다른 인종이나 민족의 생활과 문화, 다문화가정 등에 대한 내용은 재미있고 흥미로웠다	①	②	③	④	⑤
2-3	학교에서 다른 다른 인종이나 민족의 생활과 문화, 다문화가정 등에 대한 내용은 그들을 이해하는데 도움을 주지 못하였다.	①	②	③	④	⑤

C3. TV, 인터넷, SNS등 대중매체를 통해 다른 인종이나 민족의 생활과 문화, 다문화가정 등에 대한 프로그램을 접해 본 적이 있습니까?

① 예 () ② 아니오()

		매우 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
3-1	대중매체를 통해 접한 다른 인종이나 민족의 생활과 문화, 다문화가정에 대한 내용은 다문화에 대하여 긍정적인 내용으로 구성되어 있었다.	①	②	③	④	⑤
3-2	대중매체를 통해 접한 다른 인종이나 민족의 생활과 문화, 다문화가정에 대한 내용은 재미있고 흥미로웠다.	①	②	③	④	⑤
3-3	대중매체를 통해 접한 다른 인종이나 민족의 생활과 문화, 다문화가정에 대한 내용은 그들을 이해하는 데 도움을 주지 못하였다.	①	②	③	④	⑤

D. 다음은 여러분이 사회문제를 어떻게 생각하는지를 알아보려는 것입니다. 각 주장이 어느 정도로 중요한 것인지 판단하여 귀하의 의견에 “√”표 하여 주십시오.

【D1】 김씨의 구속

밤늦게 귀가하던 한 남성이 귀한에게 심한 폭행을 당하는 일이 발생했다. 범인은 얼굴에 복면을 한데다가 뚜렷한 증거도 남아있지 않아, 수사를 하고 있던 경찰은 고민에 빠졌다. 그런데 한 목격자라는 사람이 나타나, 범인으로부터 보복 당할까봐 신고를 못했는데 자신이 목격한 범인이 같은 동네에 사는 김씨와 체격과 용모가 비슷한 것 같다는 제보를 하였다. 이에 경찰은 김씨가 도망가기 전에 붙잡아 놓는 것이 중요하다고 판단하여 바로 체포하여 구속하였다. 그러나 경찰조사 결과 김씨가 범인이라는 확실한 증거는 없었으며, 따라서 구속되었던 김씨는 증거불충분으로 풀려났다.

I. 위 사건과 관련하여 다음과 같은 주장이 있을 수 있습니다. 각각의 주장이 어느 정도 중요하다고 생각하십니까?

	전혀 중요하 지않다	별로 중요하 지않다	보통 이다	대체로 중요 하다	매우 중요 하다
1. 일단 목격자의 말을 믿고 김씨가 도망가기 전에 체포하여 구속해두는 것이 우선이다.	①	②	③	④	⑤
2. 확실한 증거 없이 범인으로 지목하여 체포, 구속하는 것은 옳지 않다.	①	②	③	④	⑤

II. 위 사건과 관련하여 다음과 같은 결과가 예상됩니다. 각각의 결과가 어느 정도 중요하다고 생각하십니까?

	전혀 중요하 지않다	별로 중요하 지않다	보통 이다	대체로 중요 하다	매우 중요 하다
1. 범인일지도 모르는 김씨를 놓치지 않고 신속히 조사할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 확실한 증거없이 체포, 구속함으로써 김씨를 억울하게 할 수도 있다.	①	②	③	④	⑤

III. 위 사건과 관련하여 다음과 같은 행동이 있을 수 있습니다. 만약 당신이 경찰이라면 어떻게 하시겠습니까?

	전혀 중요하 지않다	별로 중요하 지않다	보통 이다	대체로 중요 하다	매우 중요 하다
1. 범인일지 모르는 사람을 놓치기 전에 일단 체포하여 구속한다.	①	②	③	④	⑤
2. 좀 더 정황을 알아보고 확실한 증거가 있을 때 구속한다.	①	②	③	④	⑤

【D2】 려씨의 임금

조선족 노동자인 려00씨는 한국의 공장에서 3년째 일하고 있었다. 그런데 어느 날 려씨가 다니는 공장이 부도가 나서 문을 닫게 되었다. 다행히 공장 주인이 보험에 가입해있기 때문에 노동자들의 밀린 임금을 일부나마 지급할 수 있게 되었지만, 려씨는 외국인 노동자이기 때문에 그 대상에 해당되지 않았다. 그런데다가 대부분의 다른 노동자들은 려씨에게는 임금을 배당해주지 않아도 법적으로 전혀 문제가 없다는 분위기였다. 왜냐하면 려씨의 처치를 고려하여 려씨에게도 임금을 준다면 려씨에게 배당한 돈만큼 자신들의 몫이 줄어들 수밖에 없기 때문이다.

I. 위 사건과 관련하여 다음과 같은 주장이 있을 수 있습니다. 각각의 주장이 어느 정도 중요하다고 생각하십니까?

	전혀 중요하 지않다	별로 중요하 지않다	보통 이다	대체로 중요 하다	매우 중요 하다
1. 외국인 노동자는 한국인 노동자와는 다른 대우를 받는 것이 당연하다.	①	②	③	④	⑤
2. 려씨가 다른 사람들과 마찬가지로 자신의 임금을 정확하게 받을 수 있도록 해야 한다.	①	②	③	④	⑤

II. 위 사건에서 려씨에게 임금을 배당하지 않는다면 다음과 같은 결과가 예상됩니다. 각각의 결과가 어느 정도 중요하다고 생각하십니까?

	전혀 중요하 지않다	별로 중요하 지않다	보통 이다	대체로 중요 하다	매우 중요 하다
1. 다른 노동자들이 자신들의 임금을 최대한 받을 수 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
2. 다른 노동자들과 똑같이 일했지만 똑같은 대가를 받지 못해 억울할 것이다.	①	②	③	④	⑤

III. 위 사건과 관련하여 다음과 같은 행동을 할 수 있습니다. 만약 당신이 려씨와 함께 일한 노동자라면 어떻게 하시겠습니까?

	전혀 중요하 지않다	별로 중요하 지않다	보통 이다	대체로 중요 하다	매우 중요 하다
1. 다른 사람들의 의견을 들어보고 대다수의 의견을 따르도록 한다.	①	②	③	④	⑤
2. 내가 조금 손해를 보더라도 려씨가 자신의 임금을 받을 수 있도록 한다.	①	②	③	④	⑤

【D3】 감원 대상

정숙씨는 S여대에서 디자인을 전공하고 5년전 OO주식회사에 입사했다. 그녀는 자신의 전공을 살려 제품 디자인실에서 열심히 일하여 회사에 많은 기여를 했으며, 사내에서 만난 동료 직원과 결혼을 했다. 어느 날 정숙씨는 회사의 경영악화로 5~600명의 사원이 일자리를 잃게 될 것이라는 소문을 듣게 되었다. 며칠 후, 상사는 정숙씨를 자리로 부른 후 현재 직원수를 줄이는 것이 불가피한 실정이라는 이야기를 한다. 그리고 가정을 혼자 책임지고 있는 남성 사원보다는 정숙씨처럼 맞벌이 가정의 여성이 일자리를 포기하는 것이 좋을 것이라며 사직을 권한다. 상사와의 면담 후 자리로 돌아온 정숙씨는 고민에 빠진다.

I. 위의 감원대상자 선정에 대하여 다음과 같은 주장이 있을 수 있습니다. 각각의 주장이 어느 정도 중요하다고 생각하십니까?

	전혀 중요하 지않다	별로 중요하 지않다	보통 이다	대체로 중요 하다	매우 중요 하다
1. 남성가장의 실직은 많은 가정 경제의 파탄을 가져오게 된다.	①	②	③	④	⑤
2. 여성만을 감원하는 것은 여성이 가진 일할 권리를 빼앗는 것이다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 위와 같은 감원이 실시될 때 예상되는 결과입니다. 각각의 결과가 어느 정도 중요하다고 생각하십니까?

	전혀 중요하 지않다	별로 중요하 지않다	보통 이다	대체로 중요 하다	매우 중요 하다
1. 남성 가장의 실직을 막아서 가정경제의 충격이 덜 심할 것이다.	①	②	③	④	⑤
2. 고정관념 때문에 여성직원이 일할 권리와 자기실현의 기회를 빼앗기게 될 것이다.	①	②	③	④	⑤

III. 다음은 고민에 빠진 정숙씨가 내릴 수 있는 결정입니다. 당신이 정숙씨라면 어떻게 하시겠습니까?

	전혀 중요하 지않다	별로 중요하 지않다	보통 이다	대체로 중요 하다	매우 중요 하다
1. 회사 경영난상 어쩔 수 없으므로 사직하고 퇴직금으로 새 일을 시작한다.	①	②	③	④	⑤
2. 노동조합에 이 사실을 알리고 불합리한 감원 원칙에 항의한다.	①	②	③	④	⑤

【D4】 의사의 고민

신00씨는 희귀한 유전병을 가지고 있는 장애인이다. 그동안 신씨를 담당해왔던 의사의 말에 따르면, 신씨가 임신할 경우 유전병이 태아에게 그대로 유전되어 동일한 병을 가진 장애아를 낳게 된다는 것이다. 그런데다가 신씨는 성에 대한 관념도 제대로 형성되어 있지 못하고 다른 사람의 공격에 대한 방어능력도 부족하여, 신씨의 부모는 늘 마음 편할 날이 없다. 그래서 신씨의 부모는 차라리 딸에게 불임수술을 시켜주는 것이 낫다고 판단하여 의사에게 수술 부탁을 하였다. 이 부탁을 받은 의사는 어떻게 해주어야 할지 고민하고 있다.

I. 위의 사건과 관련하여 다음과 같은 주장이 있을 수 있습니다. 각각의 주장이 어느 정도 중요하다고 생각하십니까?

	전혀 중요하 지않다	별로 중요하 지않다	보통 이다	대체로 중요하 다	매우 중요 하다
1. 동일한 유전병을 가진 자녀를 낳지 않도록 미리 막아야 한다.	①	②	③	④	⑤
2. 신씨 본인의 의사와는 관계없이 신체의 일부를 수술해서는 안 된다.	①	②	③	④	⑤

II. 의사가 불임수술을 해줄 경우 다음과 같은 결과가 예상됩니다. 각각의 결과가 어느 정도 중요하다고 생각하십니까?

	전혀 중요하 지않다	별로 중요하 지않다	보통 이다	대체로 중요하 다	매우 중요 하다
1. 유전병을 가진 자녀를 낳는 불행한 일을 미연에 방지할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 자녀를 낳는 능력도 상실하게 된다.	①	②	③	④	⑤

III. 위 사건과 관련하여 다음과 같은 행동을 할 수 있습니다. 만약 당신이 의사라면 어떻게 하시겠습니까?

	전혀 중요하 지않다	별로 중요하 지않다	보통 이다	대체로 중요하 다	매우 중요 하다
1. 자녀의 불행을 막기 위해 불임수술을 시켜준다.	①	②	③	④	⑤
2. 당사자의 동의 없이 신체에 위해를 가할 수 없음을 부모에게 주지시킨다.	①	②	③	④	⑤

[D5] 황판사의 고민

김씨는 지금까지의 형기합계가 5년이 넘는 절도 전과 5범으로 최근에 징역형을 마치고 석방되었다. 그런데 김씨는 동일한 죄로 5번이나 실형을 받았기 때문에 죄의 상습성이 인정되는 재범의 위험이 있는 인물이다. 김씨가 다시 사회에 나가면 언제 또 범죄를 저지를지 모른다. 국가는 범죄로부터 사회를 보호하고 범죄자를 교화할 책임이 있으므로, 김씨에게 보호감호 처분을 내릴 수도 있다. 그러면 김씨는 징역형을 마쳤지만 다시 보호감호소에 수용되어야 한다. 김씨에 대한 결정권이 있는 황00 판사는 김씨에게 보호감호 처분을 내려야 할지 고민하고 있다.

I. 위의 사건과 관련하여 다음과 같은 주장이 있을 수 있습니다. 각각의 주장이 어느 정도 중요하다고 생각하십니까?

	전혀 중요하 지않다	별로 중요하 지않다	보통 이다	대체로 중요 하다	매우 중요 하다
1. 범죄로부터 사회를 보호하는 일이 우선시되어야 한다.	①	②	③	④	⑤
2. 범죄의 재발가능성을 이유로 구금해서는 안 된다.	①	②	③	④	⑤

II. 황판사가 보호감호 처분을 내릴 경우 다음과 같은 결과가 예상됩니다. 각각의 결과가 어느 정도 중요하다고 생각하십니까?

	전혀 중요하 지않다	별로 중요하 지않다	보통 이다	대체로 중요 하다	매우 중요 하다
1. 범죄자들의 재범률이 줄어들 것이다.	①	②	③	④	⑤
2. 범죄의 재발가능성을 염두에 둔 구금은 더 큰 사회문제를 일으킬 것이다.	①	②	③	④	⑤

III. 위 사건과 관련하여 다음과 같은 행동이 있을 수 있습니다. 만약 당신이 황판사라면 어떻게 하시겠습니까?

	전혀 중요하 지않다	별로 중요하 지않다	보통 이다	대체로 중요 하다	매우 중요 하다
1. 김씨의 교화를 위해 보호감호 처분을 내린다.	①	②	③	④	⑤
2. 재범하지 않은 김씨에게 보호감호 처분을 내리지 않는다.	①	②	③	④	⑤