

중도입국 다문화 병사의 군(軍) 복무 부적응 요인 탐색을 통한 관리방안 연구 -부사관의 병력관리 경험을 통한 FGI분석-

고용환 · 박시균*
(군산대학교)

1. 연구의 필요성
2. 연구 방법
 - 2.1. 참여자 선정
 - 2.2. 자료수집 과정
 - 2.3. 자료 분석
3. 분석 결과
 - 3.1. 다문화 병사의 유형
 - 3.2. 다문화 병사 식별 경로
 - 3.3. 부적응 요인과 해소를 위한 노력
 - 3.4. 관리자들의 고충과 현실적 한계
 - 3.5. 다문화 군대를 위한 제언
4. 다문화 병사 관리 방안
5. 결론 및 한계점

* 제1저자: 고용환, 교신저자: 박시균

Ⅰ 국문초록

본 연구는 다문화 병사의 군 복무 적응을 저해하는 요인을 탐색하여 관리 방안을 모색하고자 하였다. 이를 위해 예비역 부사관 5명을 대상으로 초점집단면접(FGI)을 실시하였다. 연구 결과, 다문화 병사는 두 가지 유형으로 분류되었으며, 중도입국 다문화 병사들이 한국어 능력과 문화 차이로 부적응을 경험하고 있었다. 반면 국내에서 성장한 다문화 병사는 일반병사와 큰 차이가 보이지 않았다. 관리 방안으로는 ① 한국어 능력 검증 및 한국어 과정 신설 ② 전문성을 갖춘 다문화 병사 전담인력 양성 ③ 간부들의 다문화 인식개선 등을 제안하였다. 도출된 결과가 다문화 병사들의 복무 활성화에 작은 도움이 되기를 바란다.

【주제어】 중도입국 다문화 병사, 복무 부적응, 다문화 정책

1. 연구의 필요성

2024년 추석을 맞이하여 대통령 부부가 다문화가정 어린이들과 함께 영상을 통해 추석 인사를 전했다. 이는 다문화사회로 나아가고 있는 한국 사회의 변화된 모습을 상징적으로 보여준 사례이다. 앞으로 다문화가정 자녀들이 한국 사회의 주요 구성원으로 자리 잡을 것이며, 이제는 단일민족이라는 말이 어색할 정도가 되었다. 실제로 이주배경 인구는 2020년 222만 명으로 집계되었고 2040년에는 352만 명으로 총인구 대비 6.9%가 될 거라고 예측되었다(통계청, 2020). 하지만 안타깝게도 군대라는 조직은 이러한 다문화 시대의 흐름을 역행하며 거의 정지된 상태로 머물러 있다. 광태환(2024)은 우리 군이 '다문화'를 바라보고 이와 관련하여 실천하는 움직임이 미미하며, 정부도 '이민청' 설립 등 적극적인 관심을 보이는데, 우리 군의 다문화 관련 대응은 답보상태라고 지적하였다.

물론 우리 군이 지금까지 아무런 노력과 행동을 취하지 않은 것은 아니다. 저출산과 인구감소 문제¹⁾로 병력 자원이 급격하게 줄어드는 상황을 예측하고, 2010년 1월 25일 선제적으로 병역법을 개정하여 제2국민

역 편입제도(면제)를 폐지함에 따라 인종·피부색에 관계없이 모든 혼혈인에게 병역 의무가 부과되어 다문화가정에서 출생한 남성들의 입대가 시행되었다(진병규, 2018: 12). 또한 2013년에서 2015년에 걸쳐 「다문화 군대 대비 종합대책」을 발표하며 다문화 군대로의 정책과 제도적 지원을 구체화하고, 다문화 수용성을 높이기 위해 「다문화 시대의 선진강군」교재 발간과 프로그램을 제안하는 등의 노력을 하였다. 하지만 군 다문화 정책의 실효성 검증 및 나타나는 문제점에 조치에는 한계점이 드러났다(차용환, 2020: 287). 또한 국방부 훈령에 의거 군대 내 다문화 병사2)에 대한 설문조사나 식별활동을 금지하고 있어(조선웅 외, 2020: 317), 다문화 병사에 대한 현황을 파악하거나 그들의 경험을 도출하여 정책을 개선하는데 동력을 상실하였다.

다문화 병사 관리와 복무 부적응 문제에 대해 기존 연구자들은 다소 부정적인 시각으로 다문화 군대를 바라보았다. 우선 다문화 병사들의 증가는 병영 내 새로운 문제를 발생시킬 가능성을 우려하였고, 이들을 관리해야 하는 간부들의 업무 부담 또한 가중될 수 있다고 하였다(김기춘, 2011; 정현석, 2019). 그리고 피부색이나 외모가 다르다는 이유로 학창 시절부터 따돌림이나 정체성의 혼란을 경험한 다문화 병사가 일반 병사들보다 상대적으로 높은 스트레스에 노출될 수 있다고 했다(임지선, 2020; 고용환·박시균, 2023). 실제로 다문화 병사를 직접 인터뷰한 연구를 살펴보면, 한국어가 서툰 다문화 병사들이 지시사항을 제대로 이해하지 못해 적응에 어려움을 겪었으며, 언어와 문화적 차이로 인해 소통에 있어 불리한 위치에 놓여 스트레스를 받는다고 하였다(김중배, 2016; 고용환, 2022). 하지만 선행연구에서 언급된 문제점들이 전체 다문화 병사에게 일어나는 현상이라고 일반화할 수는 없다. 조선웅 외(2020)은

- 1) 2023년 기준 한국 합산 출산율은 0.72명으로 집계되었으며, 2023년 4분기 기준 사상 처음으로 0.6명을 기록하였다(통계청, 2024).
- 2) 국방부 훈령 제120조는 부모 중 한쪽 이상이 외국 국적인 경우를 '다문화 장병'이라고 명시하고 있다. 장병은 장교와 사병을 통틀어 일컫는 말로써, 우리 군은 장교, 부사관, 병사를 포함하고 있다. 이 논문은 병사를 연구 대상으로 삼기 때문에 '다문화 병사'로 구분하여 용어를 사용한다. 하지만 한국 국적을 가진 동등한 입장에서 '일반 장병'과 '다문화 장병'을 구분하는 것은 차별과 배제를 포함하고 있기에 향후 용어에 대한 정립이 필요하다.

다문화 병사를 관리하는 간부들을 대상으로 다문화 병사에 대한 부대 적응수준 평가³⁾를 실시하였다. 그 결과, 다문화 병사들의 점수는 일반 병사들과 비교시 큰 차이가 없었으며, 전반적으로 높은 수준으로 평가되었다. 하지만 한국어 능력이 부족한 일부 다문화 병사들은 낮은 점수를 받았다. 이는 한국어 능력이 복무 적응에 영향을 미치고 있음을 말한다. 이러한 현상은 중도입국자녀⁴⁾들이 경험하는 어려움과 일치하는 부분이 많다. 중도입국자녀들은 새로운 문화를 경험하면서 가치관과 생활태도의 차이로 갈등하며, 의사소통이 제한되어 관계 형성에 어려움을 경험한다고 하였다. 이는 정체성의 혼란과 학습 부진으로 이어져 학교생활에 부적응한다고 하였다(장명선 외, 2012; 류방란 외, 2011). 그러므로 다문화 병사의 성장배경을 고려하여 접근할 필요성이 있다.

따라서 본 연구는 다양한 유형의 다문화 병사를 장기간에 걸쳐 관리한 경험이 있는 예비역 부사관을 대상으로 초점집단면접(Focus Group Interview, FGI⁵⁾)를 실시하였다. 특히, 다문화 병사를 직접 교육하고, 신상을 관리하는 전문가⁶⁾ 집단인 부사관의 경험을 토대로 어떤 다문화 병사들에게 주로 복무 부적응 현상이 나타나면, 그 원인이 무엇인지 살펴보고, 관리 방안을 논의하고자 한다. 이 연구를 통해 다문화 정책 수립에 유용한 기초자료를 제공하고, 다문화 군대로의 발전에 기여하고자 하였다.

- 3) 본 평가는 14명의 다문화 병사에 대한 평가로 일상적 활동, 내무생활, 간부와의 관계에 대해 관리 경험이 있는 간부들을 대상으로 평가를 진행하여 '군 다문화 수용성 척도개발의 참고자료로 활용하였다(조선용 외, 2020).
- 4) 중도입국자녀는 외국인가정 자녀, 국제결혼가정 자녀, 북한이탈주민이 외국인과 제3국에서 출생한 자녀로 크게 분류되며, 한국의 언어와 문화적 배경을 갖고 있지 않은 청소년으로 분류된다(소학섭, 2018). 본고에서는 중도입국자녀 중 국제결혼가정의 자녀가 다문화병사에 해당되며, 중도입국 다문화 병사로 용어를 사용하였다.
- 5) FGI의 장점은 질문을 통해 자유로운 의견 개진이 가능하고, 특정 주제에 대한 인식과 경험 도출과 상호작용을 통해 짧은 시간 안에 폭넓은 데이터를 생성하기 때문에 일대일 인터뷰보다 다양한 정보를 얻을 수 있다. 또한 다양한 관점에서 자료수집이 가능하고 문제를 파악하는데 유용하다(Rabiee, 2004; Gawlik, 2018).
- 6) 육군 부사관 직책인 행정보급관(부소대장)은 행정 및 보급 업무 전담, 병 신상 및 인사관리 전담, 사고예방 분야 담당, 교육훈련 및 전투준비태세 업무를 수행한다. 특히, 병 인사관리 분야는 전담으로 지정되어 계획부터 시행까지 부사관이 주체가 되어 업무를 수행한다(육군규정, 2024).

2. 연구 방법

2.1. 참여자 선정

본 연구는 군대라는 특수한 조직에서 소수자에 해당하는 다문화 병사들을 오랜 기간 관찰하고 직접 관리한 부사관을 대상으로 선정하여 연구를 진행하였다. 연구 참여자들은 현재 군에서 복무 중인 현역이 아닌 예비역을 대상으로 선정하였다. 최초에는 현역 참여자도 포함하여 모집하였으나, 군인 신분과 보안상의 이유로 지휘보고(7)를 하는 과정에서 다소 어려움이 있었으며, 개인 신상정보가 노출 안 되어도 참여자들의 상황을 고려하여 제외하였다. 다문화 병사 관리 기간과 경험을 고려하였으며, 전역 3년 이내로 한정하여 신뢰성 확보를 위해 노력하였다. 눈덩이 표집(Snowball sampling)방법을 통해 참여자를 확장하여 모집하였다. 연구 참여자들은 육군에서 복무했던 예비역 중·상사들이며, 전·후방 및 수도권 등 다양한 지역에서 복무하였다. 평균 복무기간은 13년이며, 신상을 관리하는 직책에는 최소 5년에서 14년까지 근무하였다. 직접 관리한 다문화 병사는 4명에서 11명이다. 연구 참여자들의 세부적인 특성은 <표 1> 아래와 같다.

<표 1> 연구 참여자의 특성

구분	복무 기간	계급	관리 대상	성별	복무지역	관리 경력	다문화 병사 관리 명수 ⁸⁾
A	21년	예)상사	현역병	남	전방/수도권	14년	5명
B	16년	예)상사	현역병	남	후방	5년	3명
C	11년	예)상사	훈련병	남	전방/후방	7년	8명
D	9년	예)중사	현역병	남	수도권	4년	4명
E	13년	예)상사	훈련병	남	후방	5년	11명

7) 현행법상 군인 및 군무원이 국방 및 군사 사항을 외부에 발표할 때 국방부 장관의 허가를 받도록 규정하고 있으며, 표현의 자유와 관련하여 국가인권위원회는 국방부 장관에게 국방부 훈령을 개정하여 인터뷰 제한 사유나 신청절차에 대한 명확한 기준을 확립하도록 권고하였다(연합뉴스, 2023). 또한 '육군훈련소를 대신 전해드립니다.' 등 SNS를 통한 무기명 제보 등으로 내부 정보가 외부로 유출되는 것에 대해 민감한 반응을 보이는 경향이 있다.

2.2. 자료수집 과정

본 연구는 2024년 7월 13일과 7월 20일 총 2회에 걸쳐 FGI가 진행되었다. 연구자는 6월 20일 유선으로 개별 연락하여 연구 절차와 사전 질문을 공유하고 면담 일정을 조율했다. FGI를 위한 대면 만남은 참여자들의 현재 직업과 거주지 등을 고려하여 상의 후 선정되었다. 1차 FGI 시작 전 개인별 복무 경험을 간략하게 공유하고, '다문화 병사를 관리했던 경험을 이야기 해주시겠어요?'라는 도입 질문을 시작으로 다문화 병사를 식별 경로와 관리 경험을 집중적으로 토의하였다. 전체 면담 소요시간은 130분이었고, 개방 질문과 반구조화 질문을 혼합하여 진행하였다. 2차 FGI도 동일한 장소에 이뤄졌으며, '유형에 따른 다문화 병사의 부적응 요인은 어떤 것들이 있었나요?'라는 질문을 시작으로, 심층적인 면담을 진행하였다. 마지막으로 다문화 군대를 위한 제언을 이야기하고 마무리하였다. 2차 FGI는 대략 120분 동안 진행되었다. 면담을 진행하면서 연구자는 참여자들의 발언에 긍정적인 태도로 경청하였으며, 충분히 이야기할 수 있도록 분위기를 조성하였다. FGI 시작 전에 연구 참여자들에게 내용 녹취에 대한 동의를 받았다. 회차별로 FGI 마치고 당일 모든 내용에 대해 전사를 진행하였으며, 기록된 내용을 정독하며 의문점이 드는 내용이나, 보충 설명이 필요한 경우 다음 회기 면담을 통해 재확인하고, 부족한 부분은 개인별로 연락하여 자료를 보완하였다. 객관적인 분석을 위하여 제1, 제2 연구자가 녹음된 전사 자료를 비교 검토하여 정확성을 높이고자 노력하였다.

2.3. 자료 분석

자료 분석은 코딩, 범주화, 주제 선정, 해석의 4단계를 거쳐 진행하였다. 세부적인 자료 분석 과정은 다음과 같다. 첫째, 전사 내용을 반복적

8) 연구 참여자들의 복무기간 대비 다문화 병사 관리 명수가 비례하지 않은 이유는 관리 대상이 다르기 때문이다. 연구 참여자 C와 E의 경우 신병 교육기관에서 훈련병을 대상으로 복무하였기 때문이다.

으로 정독하며, 나타나는 패턴과 범주를 밑줄로 표시하였다. 둘째, 밑줄과 전체 내용을 보며 떠오른 단어나 생각을 노트에 기록하였다. 셋째, 전사 내용에서 연구 참여자들 공통으로 언급한 내용을 바탕으로 코딩하였다. 마지막으로 최종 정리된 자료를 출력하여 제1, 제2 연구자가 각자 읽으며 주제 도출과 범주화를 진행하였다. 위와 같은 과정을 거쳐 5개의 주제와 13개의 범주를 도출하였다.

연구에 대한 신뢰성과 타당성을 확보하기 위한 과정은 다음과 같다. 첫째, 신뢰성을 높이기 위해 육군에서 26년 동안 다양한 직책을 역임 후, 상담학 박사학위를 보유한 병영생활 상담관 1인과 다문화 군대 관련 연구 경험이 풍부한 동료 연구자 1인으로부터 자료 분석과 해석을 검증받았다. 둘째, 다문화 군대와 병사 관련 선행연구를 바탕으로 연구를 뒷받침할 근거를 확보하였다. 셋째, 해석하여 유목화한 범주와 결과를 연구 참여자 전원에게 공유하고 재확인하는 절차를 거쳐 의미 전달이 부족한 부분과 보완이 필요한 내용을 반영하여 자료의 타당성을 높이고자 노력하였다. 이와 같은 절차를 거쳐 확정된 범주는 <표 2>와 같다.

<표 2> 주제 및 범주 세부내용

주제	범주
다문화 병사의 유형	해외에서 성장한 중도입국 다문화 병사
	국내에서 성장한 다문화 병사
다문화 병사 식별 경로	신상명세서에 적힌 외국 이름
	한국어 구사 능력
	구분할 수 없는 외모
부적응 요인과 해소를 위한 노력	언어의 장벽과 문화 차이로 생긴 고립
	도우미 병사 또는 전담 조교 운용
	통·번역 앱을 통한 소통
관리자들의 고충과 현실적 한계	교육훈련에 대한 어려움
	끝까지 책임지기 힘든 현실
다문화 군대를 위한 제언	한국어 능력 검증과 교육과정 신설
	다문화 병사 전담 인력 양성
	간부들의 다문화 인식 개선

3. 분석 결과

3.1. 다문화 병사의 유형

다문화 병사들의 군 복무를 옆에서 지켜본 부사관들은 크게 두 가지 유형으로 나눠 다문화 병사를 평가하였다. 분류의 기준은 일반 병사들과 비교시 관리자의 관점에 차이점이 존재하는지에 대한 여부였다. 우선 다문화 병사 중 일반 병사와 비교할 때 큰 문제가 없다고 언급된 경우는 부모 중 한 명이 외국인지만 한국에서 성장한 다문화 병사들이었다. 이들은 출생 후 입대 전까지 한국인 양부모를 둔 아이들과 같이 국내에서 학창시절을 보냈으며, 같은 문화를 공유하며 성장하였다. 그러므로 한국 어구사 능력에 아무런 문제가 없었고, 행동에도 차이점이 발견되지 않았다. 반면, 해외에서 오랜 거주한 중도 입국 다문화 병사들은 복무 부적응으로 어려움을 호소하고 있었다.

3.1.1. 해외에서 성장한 중도입국 다문화 병사

연구 참여자 5명 모두 해외에서 살다 온 다문화 병사를 FGI에서 주로 언급하였다. 일반 병사들과의 관계나 교육훈련 등 전반적인 활동에서 중도입국 다문화 병사들은 부적응으로 어려움에 직면해 있었다. 이들은 공통적으로 장기간 해외에서 생활해서 한국어가 유창하지 못하였고, 한국 문화에 익숙하지 않아 적응에 어려움을 경험했다.

외국에서 오래 살다 오면 문제가 생기더라고요. 잘 모르니까 통하는 게 없어서 관계에서도 고립되는 거 같았어요. 한글도 제대로 못 읽는 병사도 있었어요. 답답하고 막막했죠. (참여자 A)

고등학교 1학년까지 어머니 국가인 해외에서 살다가 한국 와서 입대했다고 하더라고요. 적응이 어려웠죠. (참여자 B)

보통 다문화 병사라고 해도 한국말을 못 알아듣는 경우는 별로 없었는데 해외에서 오래 살다 온 다문화 병사는 정말 대답을 못하더라고요. (참여자 C)

해외에서 오래 살다 온 다문화 병사가 더 부담스러웠습니다. 왜냐면 전체 통제로 많은 부분을 진행하는데 따라오기 힘들어하거든요.

(참여자 D)

한국말도 서툴고 문화나 예절을 몰라서 소외당하고 적응이 어려웠어요.

(참여자 E)

3.1.2. 국내에서 성장한 다문화 병사

중도에 입국한 다문화 병사들에 대한 진술과는 다르게 한국에서 성장한 다문화 병사들은 복무에 큰 문제점이 도출되지 않았다. 다른 점이라면 부모 중 한 명이 외국인이라는 것 말고는 적응과 생활면에서 오히려 우수하다는 평가를 받았다. 이는 조선웅 외(2020)의 연구 결과와 일치한다. 14명의 다문화 병사를 평가한 관리자들은 한국어 능력이 떨어지는 2명의 다문화 병사를 제외하고 나머지 다문화 병사들은 일반병사와 비교시 큰 차이가 없다고 하였다.

다문화 병사라고 모두 적응이 어려운 건 아니거든요. 한국에서 학교 다니고 생활한 아이들은 정말 똑같아요. 군 생활 적응도 잘하고 정말 열심히 했어요.

(참여자 A)

대부분은 일반 병사랑 똑같아요. 부모 중 한 명만 외국인이지 사실 완전 한국 사람이잖아요.

(참여자 B)

3.2. 다문화 병사 식별 경로

현재 '다문화 병사를 공개적으로 식별하는 행위 금지, 다문화 병사 중 신상 노출을 원하지 않는 경우 지휘·감독하는 관계자 이외의 사람에게 다문화 장병의 신상이 노출되지 않도록' 명시되어 있다(국방부훈령, 2024). 그래서 다문화 병사의 신상을 관리하는 부사관들이 어떤 경로로 다문화 병사를 식별했는지 확인하였다. 대부분 신상명세서의 외국 이름을 보고 다문화 병사임을 인지했고, 대면 면담하면서 질문에 답변을 잘하지 못하

는 등의 행동으로 식별하고 있었다. 반면 외모가 독특하여 식별하였다는 사례는 본 연구에서 나타나지 않았다. 이는 결혼이주여성의 국적 비율⁹⁾이 대부분 동남아권 국가에 집중되어 있기 때문으로 보인다.

3.2.1. 신상명세서에 적힌 외국 이름

대부분 면담 과정에서 작성된 신상명세서의 작성된 부모님 이름을 보고 다문화 병사임을 인지하였다. 일반 병사들은 대부분 세글자 한글로 작성되는데, 외국 이름은 상대적으로 길기 때문에 식별이 어렵지 않았다.

면담 때 생활지도 기록부에서 부모님 이름을 보고 알았죠. 거기에 어머니 이름이 엄청나게 길어서 처음에는 조금 놀랐어요. (참여자 A)

타 부대로 보직 이동해서 소대원들을 보고 며칠 후에 면담했는데, 신상명세서에 어머니 이름이 특이해서 알게 되었죠. 그거 아니었으면 다문화 병사인 줄 몰랐을 겁니다. (참여자 B)

훈련병 얼굴 봤을 때는 몰랐는데 신상명세서에 적힌 내용을 보고 알았죠. (참여자 C)

3.2.2. 한국어 구사 능력

생활하면서 다문화 병사를 인지한 경우는 대화를 통해 식별했으며 대체로 한국어 소통 능력 때문으로 나타났다. 다문화 병사 관리 경험이 쌓이면서 해외에서 장기간 체류하다가 중도 입국한 다문화 병사들에게 이러한 현상이 집중됨을 파악하였다.

면담할 때 보통 처음에는 긴장해서 말을 더듬기도 하는데 답변을 엉뚱하게 하더라고요. 대답을 안 하는 다문화 병사도 있었어요. (참여자 A)

질문해도 멍하니 있고, 딴 곳을 봐서 문제가 있냐 했어요. (참여자 B)

9) 2023년 기준 결혼이민자의 국가별 구성 비율을 보면 중국 34%, 베트남 22%, 필리핀 7%, 일본 9%, 태국 5%로, 전체의 77%에 해당한다(통계청, 2023).

큰 목소리와 마이크까지 사용해서 통제하는데 한 명이 무반응이더라고요. 긴장해서 그런 줄 알았는데 말을 걸어보니 한국어를 잘 못하더라고요. 면담해 보니 엄마가 외국 사람이라고 했어요. (참여자 E)

3.2.3. 구분할 수 없는 외모

선행연구를 보면 피부색이 다르고 독특한 외모로 군에서 차별을 경험한 사례(박상혁, 2019; 고용환 2022)가 있었다. 하지만 31명의 다문화 병사를 관리한 본 연구의 사례에서는 피부가 조금 검다는 것 정도로 인식된 1명을 제외하면 외모로 다문화 병사를 식별한 경험이 없었다. 실제로 서구적인 외모를 가진 다문화 병사도 복무하겠지만, 앞에서 언급한 것처럼 외국인 부모의 국적 비율을 고려할 때, 다문화 병사를 외모로 식별하는 경우는 극히 소수에 불과한 것으로 보인다.

처음 보고 생긴 게 한국 사람이랑 같네? 이런 생각을 했어요. (참여자 A)

TV나 그런 곳에서 혼혈 아이들을 소개할 때 독특한 외모를 많이 봐서 그런지 뭔가 다를 거라고 오해했던 거 같습니다. (참여자 B)

외모가 다를 거라고 오해했어요. 국적이 달라도 일본이나 중국은 우리랑 외모는 비슷하잖아요. 그런데 웬지 엄마가 외국인이면 생긴 게 조금 다를 거라고 생각했어요. (참여자 D)

피부가 살짝 검은 것을 빼면 외모가 특이한 게 없었어요. (참여자 E)

3.3. 부적응 요인과 해소를 위한 노력

병사들의 신상을 전담해서 관리해 온 부사관들은 해외에서 장기간 거주한 다문화 병사들이 주로 서툰 한국어와 문화차이로 일반병사들과의 관계에서 곁돌고, 적응에 어려움을 겪는 것을 목격하였다. 이들의 이러한 복무 부적응이 대부분 장기간 이어졌으며, 선임병이 되어도 큰 변화 없이 고립된 상태로 머물러 있었다.

3.3.1. 언어의 장벽과 문화 차이로 생긴 고립

다문화 병사들의 복무 부적응 요인으로 한국어 능력과 문화차이가 가장 큰 원인으로 나타났다. 이런 현상은 앞서 논의한 중도입국 다문화 병사들에게 나타나고 있었다. 특히, 비슷한 연령대의 또래들이 사용하는 유행어나 문화적으로 공감대를 형성하지 못해서 집단생활을 하면서 불리하게 작용하였다. 또한 예전보다 병사들이 운동이나 야외활동을 하는 빈도¹⁰⁾가 크게 줄어들어 몸을 통해 친밀감을 형성하는 기회가 많이 사라져 친해지는 게 힘들다고 했다.

잘 어울리고 못 어울리는데 한국어가 가장 큰 영향을 미치는 것 같아요. 해외에서 오래 살다 보니 한국말도 서툴고, 일상적인 것들이 공유가 힘들어요. 그러니까 걸로 돌고. (참여자 A)

상근병¹¹⁾이었는데, 정말 존재감이 없었어요. 말이 없어서 그런지 그 친구에게 관심을 주지 않더라고요. 제가 말도 많이 걸고, 선임병들에게 부탁해서 1년 정도 지나 조금 적응했어요. (참여자 B)

군대 용어를 떠나서 또래들이 잘 사용하는 그런 비속어나 줄임말 같은 거를 잘 모르니까. 쉽게 친해지지 않더라고요. 점점 군대문화가 단체 운동(축구)도 안 하는 분위기라서 육체적으로 친해지는 것도 어렵고 지켜보면서 불안했죠. (참여자 C)

한국말도 서툴고 한국 문화나 예절을 몰라서 적응이 어려웠어요. 관리하는 것도 힘들고, 모두 힘들었죠. 병원 인술을 가도 간부인 저만 가는 게 아니라 병사 중 영어가 되는 친구도 동행하고. 그러다 보니 점점 눈치를 더 보더라고요. 요즘 가혹행위 그런 거 거의 없잖아요. 괴롭힘을 당하거나 그런 게 아닌데도 우울해 보였어요. 마치 외톨이 같다고 할까요? (참여자 E)

10) 병사들의 야외활동 빈도가 줄어든 현상은 병사들의 휴대폰 사용과 관련이 있을 것이다. 실제로 병사들의 휴대폰 사용시간을 확대하려고 하였으나, 군무 및 교육훈련의 집중력 저하, 동료와의 대화 단절 등의 이유로 국방부는 일반병사의 휴대폰 사용을 현행에 유지한다고 하였다(조선일보, 2024).

11) 상근병은 상근예비병의 약칭으로, 병역법에 징집된 현역병으로 일정기간 동안 지역방위와 군 관련된 업무를 지원하기 위해 소집된 병영 의무자를 말한다. 거주지 근처에서 복무하며, 퇴근 후 자택에서 생활한다(병역법, 2024).

3.3.2. 도우미 병사 또는 전담 조교 운용

부적응 요인 극복을 위해 부사관들은 제2외국어가 가능한 병사를 수 소문하거나, 주변에 어학이 가능한 간부들에게 도움을 요청했다. 하지만 다문화 병사의 출신 국가가 영어권이 아닌 경우 도움 받을 곳을 찾지 못해 막막함을 경험하였다. 이러한 주변 도움을 통해 입대 초반 언어 공백을 최소화하여 조기 적응시키기 위해 노력하였다.

통역병 보직도 없는데 외부 손님이 오면 전담으로 그 친구가 브리핑했어요. 물론 한국어가 서툴러 같이 다니는 도우미 병사를 별도로 지정했구요.

(참여자 A)

영어로 소통이라도 되면 참 다행인데 영어권 국가 아닌 곳에서 오랫동안 거주한 인원은 더 힘들어요. 대책이 없더라고요. 그러니까 누구를 붙여줘야 해요.

(참여자 B)

도우미 병사는 유학파 출신으로 영어 잘하는 인원으로 선정했죠. 입대 초반에는 전주조 편성해서 같이 다니게 했어요. 간부가 24시간 옆에서 지켜 볼 수 있는 상황도 안되니까요.

(참여자 C)

건의해서 전담 조교를 운영하기도 했어요. 밀착해서 그 친구들만 관리할 여건도 안 되고, 조교를 활용할 수 밖에 없죠.

(참여자 D)

간부 중 영어를 정말 잘하는 후배가 있어서 많이 도움을 받았어요. 병사보다 간부가 더 믿음직하니까요. 영어 잘하는 부사관이 많은 것도 아닌데 당시에는 참 운이 좋았죠.

(참여자 E)

3.3.3. 통·번역 앱을 통한 소통

주변의 도움을 받는 것 말고도 중도입국 다문화 병사들의 복무 지원을 위해 다양한 방법을 동원하여 정보를 제공하고 소통하고자 노력했다. 관리자들의 개인 시간을 투입하여 영문 버전 교안이나 안내문을 자체적으로 제작하고, 원활한 교육과 의사소통을 위해 스마트폰 통번역 앱을 적극적으로 활용하고 있었다. 하지만 군의 특성상 보안에 민감하여 사진 촬영 등 일부 기능의 사용이 제한되어 다소 어려움이 있었다.

군내 자료들이 다른 국가의 언어로 모두 번역된 것도 아니고요. 모든 자료를 번역 요청할 수도 없고요. 그래도 영어는 조금은 수월하게 번역기 돌려서 면담하고 그랬어요. (참여자 B)

상대적으로 짧은 기간(신교대) 데리고 있어서 교육할 때 어려움이 있죠. 몇 번은 너무 답답해서 제가 파파고로 번역해서 안내자료를 만들어서 준 적도 있어요. (참여자 C)

아주 기본적인 생활 절차나 준수사항 같은 것들도 노력해야지 설명할 수 있는 다문화 병사들도 있어요. 안내문을 사진 찍어서 바로 번역할 수도 없고, 군대 보안이 철저하니까요. 징계 걱정도 있고요. 보안 때문에 마음에 걸려 별도 문서로 만들거나 출력해서 보관하지 않았지만, 번역기 돌려서 설명을 많이 해주었어요. (참여자 D)

자기 소대인데 무책임하게 방관할 수 없으니, 뭐라도 해야 하고 그래서 방안 중 하나인 번역 앱을 사용인 거 같아요. (참여자 E)

3.4. 관리자들의 고충과 현실적 한계

FGI를 통해 드러난 다문화 병사 관리자들의 고충은 면담과 교육훈련 시 소통이 제한될 때 나타났다. 노력에도 불구하고 제한되는 경우 전출 및 보직 변경을 조치하였다.

3.4.1. 교육훈련에 대한 어려움

연구 참여자들은 공통적으로 한국어가 서툰 다문화 병사들을 교육할 때 어려움을 호소했다. 군대라는 특수한 조직은 듣기와 말하기 능력뿐만 아니라 일정 수준 이상의 읽기 능력도 필요하였다. 이는 일상에서 잘 사용하지 않는 군사 용어로 구성된 교범이나 교재 활용시 제한사항으로 작용하였다. 무엇보다 군인 특성상 야외훈련이나 활성 교보재를 사용한 교육훈련 시 원활한 소통이 안 될 경우 부상으로 이어질 우려와 그에 따른 책임에 대한 부담을 느끼고 있었다.

한국말이 서투니까. 방법을 설명해도 이해를 못하고, 설명하라고 해도 잘 못하고 그런 경우도 있어서 답답했죠. (참여자 A)

한국어가 부족하면 교육훈련을 시킬 수가 없어요. 대충 알아들어도 옆에 누가 붙어야 하고 계속 추가 설명을 해줘야 하니까요. 솔직히 통제하다 다 치거나 하면 간부 책임인 것도 있고 하니까 심리적으로 많이 부담되었죠. (참여자 B)

훈련병이 한글을 모르면 교육훈련이 사실 불가능해요. 짧은 시간 안에 많이 알려줘야 하는 것도 있고, 할 것도 많으니까요. (참여자 C)

전체 통제로 많은 부분을 진행하는데 따라오기 힘들어했어요. 그렇다고 포기할 수도 없고 훈련 때는 더 걱정되죠. (참여자 D)

3.4.2. 끝까지 책임지기 힘든 현실

각고의 노력에도 불구하고 관리가 제한되거나, 다문화 병사가 부적응하여 전출을 희망하는 경우 타부대(부서)로 조정을 하였다. 일반적으로 병사들이 자대(Assigned unit)배치를 받으면 전역할 때까지 소속 부대에서 임무를 수행하기에 다문화 병사를 떠나보내면서 안타까운 마음을 느끼고 있었다.

동유럽 국가로 기억하는데 정말 한국 문화도 모르고 말도 잘 못 알아듣고 해서 결국 관리할 수 없어서 다른 곳으로 보직 조정 건의를 했어요. 20년 넘도록 소대원을 이런 식으로 보낸 적이 없어서 처음이라 마음이 참 불편했죠. (참여자 A)

잘해주려고 노력도 많이 했는데 제가 부족했는지 다문화 병사 그 친구가 다른 곳으로 보내달라고 지휘관에게 편지를 써서 다른 곳으로 갔어요. 뭐 훈련도 많고 힘들어서 그런 거 같은데 아쉬운 감정은 있었죠. (참여자 B)

적응 못해서 몇 달 동안 걱정 많이 했는데 결국 전출 갔어요. 신경 쓴다고 했는데, 다른 부대 CCTV 관리병 보직 받아서 무사히 전역했다고 들어요. (참여자 D)

3.5. 다문화 군대를 위한 제언

논의된 내용을 바탕으로 참여자들은 중도 입국한 다문화 병사들을 위한 한국어 교육 방안, 다문화 전담인력 양성, 다문화 수용성 제고를 위한 인식개선 등의 의견을 제언하였다. 일부 의견은 연구 참여자들이 간부 입장과 관찰자 시각에서 솔직하게 피력된 부분도 있기에 정책 실현이 제한되거나, 법률 및 제도적인 부분이 충분히 검토되어야 하기에 아래 4장에서 정책의 실효성을 포함하여 세부적으로 논의하였다.

3.5.1. 한국어 능력 검증과 교육과정 신설

부적응 해소와 원활한 군사훈련을 위해 한국어 능력을 검증하는 절차가 필요하다고 주장하였다. 동등한 대한민국 국민에 대한 별도의 검증이 인권 차별의 문제로 대두될 수 있지만, 군대의 특성을 고려하여 이러한 제언을 하였다. 군인은 육체적 강도가 높은 훈련과 인명사고¹²⁾의 위험이 내재된 사격이나 수류탄 투척 등을 하므로, 통제하는 간부와 병사 상호 간 의사소통의 중요성이 강조되었다. 그리고 부상이나 사고로 이어져 사기저하와 전투력 발휘에 제한이 된다고 하였다.

한국어가 안되면 바로 입대시키면 안 될 거 같아요. 기본적인 것은 되어야 하는데. 외국 사람이랑 다름없는 병사도 있는데 바로 입대하니까 난처하죠.

(참여자 A)

최소한 한국어 시험이라도 봐서 부대에 배치가 되어야 합니다. 군대에서 하는 일이 일반회사의 사무직은 아니잖아요. 훈련도 있고 총도 쏘고 수류탄도 던지는데, 통제할 때 말이 안 통하면 걱정되죠.

(참여자 B)

12) 2024년 5월 21일 육군 제32보병사단 신병교육대대에서 훈련 중 수류탄이 터져 훈련병 1명이 사망하고 간부(부사관) 1명이 크게 다치는 사고가 발생하였다. 실수류탄 투척 전 훈련병의 의사를 물었고, 질차상에 문제는 없었던 것으로 파악되었다(연합뉴스, 2024). FGI 과정에서 연구 참여자들은 이 사고를 언급하며 교육훈련 현장에서 직접 통제하는 것만으로도, 이미 목숨을 담보로 복무하기 때문에 병사들과 의사소통이 중요하다고 언급하였다.

외국군이 한국 군사교육 받으러 오면 한국어 교육을 받잖아요. 반대로 한국군 간부가 해외 군사 교육가면 일정 기간 영어교육도 받고요. 이런 식으로 중도입국 다문화 병사를 위한 한국어 교육도 체계를 만들 필요가 있다고 생각해요. (참여자 D)

3.5.2. 다문화 병사 전담 인력 양성

다문화 관련 전문 지식과 노하우를 겸비한 전담 인력을 편성해서 전문성을 강화할 필요가 있다고 주장하였다. 관리하면서 부족한 점을 보완하기 위해 통번역 앱도 활용하였지만, 그럼에도 바로 의사소통이 가능한 외국어 능력이 필요하다는 의견이 많았으며, 다문화에 대한 전반적인 이해와 배경지식을 가진 상담 역량도 있어야 한다고 하였다. 또한 단순히 병사 관리 경험이 많다고 특수한 조건의 다문화 병사를 관리하는데, 아무런 문제가 없을 거라는 인식도 잘못되었다고 지적하였다.

세부적인 지침도 없고 다문화 병사는 소대로 왔으니, 관리책임은 생기고, 한마디로 특수한 조건인데 전문적인 역량을 갖춘 전문가들이 관리를 도와주면 좋았겠다는 생각을 많이 했어요. (참여자 A)

다문화 병사를 교육하는 전문인력(교육·상담)에 대한 논의가 있어야 합니다. 훈련병들을 보면 다문화 병사들이 계속 늘어나는 추세거든요. 그러니까 군무원도 좋고, 전문경력을 가진 사람도 좋고, 추가 인력을 양성해서 함께 관리해야 합니다. 관리해 보니까 제2외국어 능력도 필요하고, 다문화에 대한 전반적인 이해를 바탕으로 한 상담 역량도 절실했습니다.

(참여자 B)

신병교육대대에서 훈련병 교육 시 제한된다고 판단되면 입대를 보류하거나, 몇 달이라도 전문가에게 전반적인 선행교육을 받아야 수월하다고 생각해요. 앞으로 계속 다문화 병사가 늘어날 텐데 대책이 필요합니다.

(참여자 C)

업무가 많다고 투정 부리는 게 아니라 능력을 벗어난 경우라 막막했어요. 다문화 관련 무슨 교육을 전문적으로 받은 것도 아니고. 간부(부사관) 모집 조건에 제2외국어가 필수도 아닌데, 어디에 도움 청하기도 힘들고, 그래서

직접 개입해서 전담하는 곳이 있으면 했습니다. (참여자 D)

3.5.3. 간부들의 다문화 인식 개선

다문화 병사라는 이유로 무조건 사고위험이 높을 거라는 편견이나 때로는 특별 관리를 지시하는 등의 일부 간부들의 잘못된 인식과 태도가 여전히 존재하였다. 그리고 중도입국 다문화 병사와 한국에서 성장한 다문화 병사들이 다른 점을 언급하며 이 부분에 대한 인식도 개선이 필요하다고 하였다.

색안경을 끼는 경우가 있어요. 사고 칠 수도 있다고 회의 때 아무 생각 없이 말하는 간부도 있고요. 그런데 부모 중 한 명이 외국인이라고 해도 한국에서 계속 성장한 병사들은 군 생활에 문제가 별로 없어요. (참여자 A)

다문화 병사에 대해 윗사람들의 편견이 존재했어요. 뒤에서 더 신경 쓰라고 한다든지, 뭔가 부족하다고 단정짓는 그런 행동이죠. (참여자 B)

혹시 문제가 될 사항들(군대 보안, 병력 사고) 위주로만 물어보고 정말 필요한 것에 대한 조치를 해주겠다는 노력은 부족합니다. (참여자 C)

모두 바쁜 건 이해하지만 사실 다문화 병사에 대해 관심이 부족해요. 상급 부대 보고를 위한 보고를 요구하는 것 말고는 딱히 관심이 없어요. 실무자 입장도 함께 고민해 주면 좋았을 텐데. 아쉬웠죠. (참여자 D)

큰 조직은 특히 지시하는 사람들의 인식이 달라져야 아래로 빠르게 확산되는데, 안타깝죠. 만약 다문화 병사 관련 사고 발생 시 인사평가에 영향을 미친다고 하면 그때는 다문화 관련 복지나 정책에 더 관심을 가지겠죠. (참여자 E)

4. 다문화 병사 관리 방안

본 장에서는 FGI를 통해 분석한 결과를 바탕으로 다문화 병사 관리

방안에 대해 다루고자 한다. 우선 다문화 병사들이 군 복무에 적응 과정에서 한국어 수준과 문화 차이로 인한 소속감을 느끼지 못하고 고립되는 현상이 확인되었다. 그리하여 모색된 관리 방안이 한국어 교육 방안과 관리시 드러난 부족함을 제도적으로 보완하는 것에 중점을 두었다. 하지만 한국에서 성장한 다문화 병사가 일반 가정에서 성장한 자녀들과 비교시 동일한 환경이라고 단정짓기에는 무리가 있다. 왜냐하면 독특한 외모를 가진 경우 학교에서 다문화 가정의 자녀라는 이유로 일반학생들에게 따돌림이나 놀림을 받아 어려움을 호소했기 때문이다(고용환·박시균, 2023; 18).

이러한 관점에서 접근한 선행연구들은 다문화가정 자녀들이 겪는 학교생활 부적응과 정체성 문제 등이 잠재적 갈등 촉발요인으로 바라보았고, 그로 인해 폐쇄적이고 상명하복의 위계질서를 중시하는 군대에서 다문화 병사들이 복무 부적응이나 병영 내 갈등을 유발 할 가능성이 있다고 보았다(고창영 2017, 20). 그러므로 아래 논의되는 사항 중 중도입국 다문화 병사들에게만 적용되는 것은 한국어 문제이고, 나머지 방안은 다문화 병사 전체를 대상으로 적용을 고려해야 할 것이다.

첫째로 중도입국 다문화 병사들의 한국어 능력 향상을 위한 방안이다. 연구 참여자들이 언급한 제언 중 한국어 실력을 검증하는 부분은 병무청과 연계하여 입영 과정부터 진행이 이뤄져야 할 부분이다. 하지만 징병제로 징집하여 개인 의사와 무관하게 복무해야 하는 현실에서 오히려 복무회피의 수단으로 악용될 가능성도 있다. 따라서 입대 후 군 내부에서 평가하고 교육 시키는 방안이 현실적으로 맞다고 본다. 군에서 필요한 언어의 특수성과 효율성을 고려할 때 훈련소나 신병교육대에서 중도입국 다문화 병사의 언어능력을 대략적으로 평가하여 1차적으로 자대에서 임무수행이 가능한지 선별하는 과정이 필요하고, 일상생활까지도 제한될 정도로 한국어 수준이 낮다면 자대배치 전에 후반기 교육과 같이 별도의 한국어 과정¹³⁾을 신설하여 한국어 학습과 군대문화 등 기본

13) 중도입국 다문화 병사를 위한 한국어 과정을 신설한다면 국방어학원 한국어 학처를 통해 노하우를 전수 받을 수 있다. 현재 국방부에서 운용하는 ‘군사 한국어 과정’은 외국군 장교를 대상으로 42주 동안(주당 31시간) 한국어와 한국문화, 군사용어를 교육받는 과정이다(홍서연, 2018: 20-21).

적인 교육을 추가로 받는 방안을 고려해야 한다. 이러한 군내 한국어 교육은 중도입국 다문화 병사뿐 아니라 일반병사 중 부모의 직장이거나 개인 학업 등의 이유로 장기간 해외에서 체류하여 한국어가 서툰 병사들도 교육받게 할 수 있기에 충분히 검토할 가치가 있다.

둘째는 다문화 병사 관리를 위한 전담인력 양성이다. 인터뷰 내용에서 볼 수 있듯이 현재 다문화 병사의 관리책임은 전적으로 해당 부대에 있다. 추가로 병영생활 전문상담관¹⁴⁾에게 다문화 장병 상담 역량을 대해 국방부 훈령에 명시되어 있지만, 별도의 특정 임무가 부여된 것은 아니다. 연구 참여자들은 한국어가 서툰 다문화 병사들을 관리할 때 많은 소요가 발생한다고 하였고, 면담이나 교육훈련 시 통번역 프로그램 등을 써가며 별도 시간을 쏟고 있었다. 최근 나타나는 초급 및 중견 간부 이탈 현상¹⁵⁾등을 고려할 때 적절한 방안을 마련해야 할 것으로 보인다. 고안한 대안은 기존연구에서 제시된 군 내부의 자원인 간부를 활용(정현석, 2019)하는 것보다, 다문화 사회전문가¹⁶⁾ 자격과 제2외국어, 상담 역량을 갖춘 외부 인력을 모집하는 것이 바람직하다고 본다. 외부 인력을 양성이 필요한 이유는 전문성이 뛰어나며 발생하는 문제에 대해 상급부대 및 지휘관에게 적절한 조언이 가능하기 때문이다. 1, 2차 상급 지휘관에게 근무평정(efficiency rating)을 받는 군 간부들은 특성상 적절한 조언이 제한될 가능성이 있다. 외부에서 모집하여 편성하면 관리 간부들과 협력을 통해 다문화 병사들에게 더 나은 환경을 제공할 수 있을 것이다.

마지막은 다문화 인식개선을 위한 노력이다. 분석결과에서 나타난 현

14) 병영생활 전문상담관은 군인 및 장기복무 군인 가족에 대한 전문적인 심리상담과 그 밖에 지휘관이 부여한 임무를 수행하며, 복무 부적응 장병을 위한 대면·출장 상담, 심리검사 및 각종 집단상담 프로그램을 진행한다(국방부훈령, 2024).

15) 간부 이탈은 2015년에서 2022년 매년 7,000명 수준이었으나 2023년 9,481명으로 증가하였다. 특히 5년 이상 10년 미만 복무한 중간 간부의 전역 비율이 43%를 기록하였다. 이탈 이유는 병장 기준 월 실수령액이 170만 원에 도달했지만, 하사 초봉이 약 200만 원, 소위 초봉이 212만 원에 불과한 점과 열악한 간부들의 복무환경, 군대 문화, 사회적으로 홀대받는 분위기가 원인이라고 하였다(주간조선, 2024).

16) 다문화사회전문가는 법무부장관이 정한 인정대학에서 필수 과목을 이수한 전문인력을 말한다. 2급은 정규과정에 입학하여 지정 교과목 학점을 이수하고 학위과정(학사, 석사, 박사)을 취득해야 한다(조경훈·유민이, 2020).

상을 보면 다문화 병사에 대한 인식 수준이 상당히 낮다고 볼 수 있다. 게다가 잘못된 다문화 인식으로 불합리한 지시를 하거나, 편견을 가지고 다문화 병사를 바라보고 있음이 확인되었다. 다문화 수용성 제고를 위해 2019년부터 다문화적 가치 존중을 위한 다문화 이해교육 시행을 명시했음에도, 서면(書面)에 국한되어 일부 관심이 있는 극소수에 의해 추진되며 그 이상의 발전이 없다는 지적(곽태환, 2024; 6)처럼 우리 군의 다문화 이해교육은 올바른 방향으로 이뤄지고 있지 않다. 우선 군 다문화 수용성 확대를 위해서는 1차적으로 상급 부대 및 지휘관의 적극적인 관심이 필요하다. 더불어 다문화 이해교육을 간부 필수교육으로 지정하고, 성범죄 예방 교육과 같이 인사평가에 반영되도록 추진하여 실효성을 높여야 한다.

5. 결론 및 한계점

본 연구는 예비역 부사관의 경험을 FGI로 분석하여, 다문화 병사들의 복무 부적응 요인 탐색하고, 대안을 모색하였다. 다년간 총 31명의 다문화 병사를 관리하고 교육한 부사관들은 부적응 요인으로 한국어 능력과 문화 차이가 큰 영향을 미치고 있다고 하였다. 그리고 이러한 현상은 해외에서 성장한 중도입국 다문화 병사에게 집중적으로 나타났다. 특히, 한국어 능력 부족은 소통의 어려움뿐만 아니라 교육훈련의 효과를 저해하고, 사고를 유발할 가능성이 내재되어 있음을 FGI를 통해 확인했다. 반면, 국내에서 성장한 다문화 병사는 일반 병사와 비교해 큰 차이가 없었다.

연구 참여자들은 언어적, 문화적 어려움을 호소하는 다문화 병사들의 고충해소와 원활한 통제를 위해 통·번역 앱, 도우미 병사 배치, 전담 조교 운영 등을 시도하였다. 하지만 근본적인 문제가 해결되지 않아 한계를 경험하였다. 한계점 극복과 다문화 병사들의 복무 부적응 요인 해소를 위한 제언으로는 ‘다문화 병사를 위한 한국어 능력 검증 및 과정 신설’, ‘다문화 병사 전담인력 양성’, ‘간부들의 다문화 인식개선’이 필요

하다고 주장하였다.

이러한 제언을 토대로 관리 방안을 현실적으로 검토한 결과, 한국어 교육은 훈련소(신병교육대대)에서 검증하여 자대 배치시 기초자료로 활용하고, 후반기 교육과 같은 한국어 과정을 신설하여 한국어 수준이 낮아 복무가 제한되는 다문화 병사들에게 기회를 제공하는 방안을 제시하였다. 그리고 다문화병사 전담인력 양성은 군 내부 간부를 활용하는 것보다 FGI에서 도출된 관리자들의 고충이 해소될 수 있도록 상담 역량과 제2외국어 능력을 겸비한 다문화 사회전문가를 외부에서 선발하여 기존 간부들의 업무 부담을 덜고, 전문성을 강화하는 방안을 모색하였다. 마지막으로 다문화 병사에 대한 편견을 줄이고 인식을 개선하기 위해 다문화 이해교육을 필수로 이수하도록 규정을 정립하고 인사 평가에 반영시켜 제도적 실효성을 높이는 방안을 제시하였다.

본고에서 논의한 결과를 바탕으로 정지된 듯 멈춰버린 우리군의 다문화화에 대한 심각성을 자각하고 변화를 위해 적극적인 실천이 이루어지기를 바란다. 각각의 이유로 군대를 떠났지만, 여러 측면에서 연구 참여자들이 공유해 준 다문화병사 관리 경험은 현시점에 필요한 제언과 직접적으로 맞닿아 있다고 할 수 있다. 향후 감당하기 어려운 수준의 큰 문제가 발생하기 전에 진심을 담은 작은 목소리에 관심을 기울여야 한다. 단순하게 ‘일반 병사’와 ‘다문화 병사’를 분류하고 조건에 따라 한정된 임무만 부여하는 것은, 조치가 아닌 방관이 될 수 있다는 점을 알 필요가 있다.

마지막으로 본 연구의 한계점과 후속 연구에 관해 이야기하고자 한다. 한계점으로는 첫째, 연구 참여자들의 표본이 제한적이었다. 예비역 부사관 5명을 대상으로 FGI를 진행하였기에 일반화하는데 한계가 있다. 하지만 참여자들이 장기간에 걸쳐 다양한 다문화 병사를 관리한 경험이 있다는 점과 현재 일반인이기에 가감 없이 관련된 쟁점을 토론했기에 많은 부분을 극복할 수 있었다.

둘째, 참여자들이 육군에서만 복무했다는 점이다. 그러므로 타군의 다문화 병사들의 복무 여건과 실태를 비교하고 분석하는데 제한적일 수밖에 없었다. 이러한 한계점들에도 불구하고, 다문화 병사의 유형에 따른

부적응 요인을 탐색하고, 간부들의 고충을 포함한 실질적인 개선 방안을 모색했다는 점에서 의의를 찾을 수 있다.

앞으로 다문화 병사들의 복무여건 개선과 실효성 있는 다문화 정책을 수립하기 위해 육·해·공군의 다문화 병사를 비교하여 복무 실태를 확인하고, 다문화 병사를 직접 인터뷰한 후속 연구가 이어지기를 기대한다.

참고문헌

- 곽태환(2024). 우리 군(軍)과 다문화: 외면과 방치의 증첩을 중심으로. <다문화사회와 교육연구> 17집, 1-19쪽.
- 고용환(2022). 다문화 병사의 복무여건 개선 방안. 우석대학교 석사학위논문, 25쪽-40쪽.
- 고용환·박시균(2023). 다문화가정 자녀들의 한국 사회적응 경험에 관한 질적연구: 한국 사회 문제점과 차별 경험을 중심으로. <다문화사회와 교육연구> 15집, 29-55쪽.
- 고창영(2017). 軍 다문화 장병의 군복무 조기 적응방안 연구. 합동군사대학 20쪽.
- 국방부(2010). 다문화 시대의 선진강군.
- _____(2013, 2015). 다문화 군대 대비 종합대책.
- _____(2024). 국방부 부대관리 훈령 제2273호.
- 김기춘(2011). 다문화가정 시대의 군 복무 관리 방향. 경북대학교 석사학위논문, 26-30쪽.
- 김중배(2016). 다문화 병사의 군 생활 적응 경험. 성균관대학교 박사학위논문, 30-36쪽.
- 류방란·오성배·박균열·송인영·박지은(2011). 외국출생 동반입국 청소년을 위한 교육복지 정책방안, 한국여성정책연구원.
- 박상혁(2019). 다문화 병사의 복무 적응과정에 관한 연구. 중앙대학교 박사학위논문, 125-130쪽.
- 소학섭(2018). 중도입국청소년의 진로계획 경험 연구. 평택대학교 석사학위논문, 8-26쪽.
- 연합뉴스(2023). 내부고발 인터뷰 막힌 군무원 인권위 '제한사유 명확히 해야'. <https://www.yna.co.kr> (2024년 10월 검색).
- 연합뉴스(2024). 육군, 수류탄 폭발 사고 32사단 탄약·병력관리 전반 조사 <https://www.yna.co.kr> (2024년 9월 검색).
- 육군규정(2024). 부사관 인사관리규정 112, 내부자료.

- 임지선(2020). 대한민국 다문화 군대 정책 연구. 충북대학교 석사학위논문, 20-32쪽.
- 장명선 · 송연숙(2012). 중도입국청소년 현황과 지원방향. 서울시여성가족재단 연구보고서, 2012-정책개발(017).
- 정현석(2019). 군 장병의 다문화 인식과 태도 분석에 따른 전력향상 방안 연구. 한남대학교 박사학위논문, 6-32쪽.
- 조경훈 · 유민이(2020) 다문화사회전문가 국가자격증 제도화 방안. 이민정책연구원, 2020(12).
- 조선일보(2024). 병사 휴대폰 사용시간 늘렸더니...軍 현행 일과 후 유지하기로. <https://www.joongang.co.kr/article> (2024년 11월 검색).
- 조선웅 · 고재원 · 강성록 · 구자일 · 권은영 · 전영수(2020). 다문화 장병에 대한 연구: 다문화 수용성 진단도구 개발을 중심으로. <한국군사학논집> 76(3), 315-348쪽.
- 주간조선(2024). “軍 허리 잘려나간다”...간부 지원을 2배로 줄고, 이탈률은 2대로 급증. <https://weekly.chosun.com/news/articleView.html?idxno=36081> (2024년 9월 검색).
- 진병규(2018). 한국군 장병의 다문화 수용성에 관한 연구. 대전대학교 박사학위논문, 12쪽.
- 차용환(2020). 다문화 군대 대비 국방정책 발전 방안(1): 사회 통합 이론을 중심으로. <한국군사학논집> 76(3), 285-315쪽.
- 통계청(2020). 2019년 장래인구특별추계를 반영한 내·외국인 인구전망 : 2017~2040년.
- _____(2023). 다문화 인구동태 통계, KDI경제정보센터. (2024년 6월 검색).
- _____(2024). 한국 합산 출산율. (2024년 9월 검색).
- 행정안전부(2021). 지방자치단체 외국인 주민 현황. (2024년 9월 검색).
- 홍서연(2018). 다문화 병사를 위한 생활 중심 한국어 교수요목 개발 연구. 부산외국어대학교 석사학위논문, 20-22쪽.
- Gawlik, K.(2018). Focus group interviews. In M. Ciesielska & D. Jemielniak (Eds.), *Qualitative Methodologies in Organization Studies: Volume II: Methods and Possibilities* (pp. 97-126). palgrave macmillan.
- Rabiee, F.(2004). Focus-group interview and data analysis. *Proceedings of the nutrition society*, 63(4), 655-660.
- Richardson & Robiee (2001). *Focus Group Interview Methodology*, Social Research Methods.

필자 소개

성 명 고용환
소 속 군산대학교 다문화학과 박사과정생
주 소 전라북도 군산시 대학로 558(미룡동)
전자우편 korn8405@gmail.com

성 명 박시균
소 속 군산대학교 인문대학 국어국문학과·다문화학과 교수
주 소 전라북도 군산시 대학로 558(미룡동)
전자우편 seegyoon@kunsan.ac.kr

Abstract

A Study on Management Strategies Through Identifying Factors Hindering the Adaptation of Late-entrant Multicultural Soldiers to Military Service

Ko, Yong-hwan · Park, See-gyoon
(Kunsan National University)

This study aimed to identify factors hindering multicultural soldiers' adaptation to military service and to explore effective management strategies. To achieve this, focus group interviews(FGI) were conducted with five retired Non-commissioned officers. The findings revealed that multicultural soldiers could be categorized into two distinct types. Soldiers who were late entrants to Korea experienced adaptation difficulties due to language barriers and cultural differences, while those who grew up in Korea exhibited similar patterns of adaptation to general soldiers. The proposed management strategies include: ① introducing a Korean language proficiency evaluation and tailored educational programs ② fostering specialized experts for managing multicultural soldiers ③ improving the multicultural awareness of military leaders. This study aims to contribute to the development of policies for managing multicultural soldiers.

[Key words] late-entrant multicultural soldiers, adaptation difficulties, multicultural policies

투고일 2024. 10. 11 / 심사일 2024. 11. 19 / 게재확정일 2024. 11. 24