

군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험에 관한 주관성 연구: Q방법론을 중심으로

김윤전*

초 록

본 연구는 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험자들의 주관성을 살펴보고자 개인의 주관적 인식을 객관적으로 측정이 가능한 Q방법론을 활용하였다. 연구 과정은 먼저, 문헌 연구 및 심층 인터뷰를 통해 213개의 Q모집단을 수집하였고 군 성희롱·성폭력 관련 전문가 및 Q방법론 전문가 검토를 통해 40개의 Q표본을 선정하였다. 선정된 Q표본을 연구 참여자인 P표본들에게 제시하고 강제분포 방식으로 Q분류를 실시하게 한 후 Ken-Q Analysis program을 이용하여 분석하였다. 분석 결과, P표본 17명 중 2명은 유의미한 요인 적재치를 나타내지 못해 제외하였고 나머지 15명은 1요인에 7명, 2요인에 3명, 3요인에 3명, 4요인에 2명으로 분류되었다. 이러한 Q요인 분석을 통해 확인된 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험자들의 주관적 인식은 총 4가지 유형으로 '구성원의 적극적인 동참이 중요하다는 유형', '실질적인 임파워먼트가 필수적이라는 유형', '직무소진 해소 방안이 필요하다는 유형', '내부 전문가 양성시스템이 구비되어야 한다는 유형'으로 나타났다. 본 연구는 군대 내에서 성희롱·성폭력 관련 정책 전반을 실제로 수행했던 인원들의 총체적인 경험을 연구했다는 점에서 기존의 이론적 근거를 기반으로 한 연구들과 차별성을 갖고 있으며, 연구 결과를 통해 관련 정책의 개선 방향을 모색할 수 있는 기초 자료를 제공했다는 점에 중요한 의의가 있겠다.

주제어 : Q방법론, 군대, 성희롱, 성폭력, 예방 및 대응 정책, 정책 수행 경험자

* 국민대학교 문화교차학협동과정 박사과정(ipper7@gmail.com)

I. 서론

지난 10여년간 군의 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책은 크게 변화되어 왔으나, 그 과정은 군 내부의 요구라기보다는 군 내·외적으로 큰 이슈가 된 사건의 후속 조치 과정에서 군 외부의 요구를 수용한 결과라고 볼 수 있다. 군대 내 성폭력의 심각성과 예방대책의 필요성이 제기되기 시작한 것은 2013년 육군 사관학교 생도 성폭행 사건과 직속상관의 성적 괴롭힘으로 인한 위관장교 자살 사건, 2014년 사단장에 의한 부사관 성추행 사건, 2015년 여단장의 부사관 성폭행 및 동일 부대 영관장교의 부사관 성추행 사건 등 장성급을 비롯한 직속상관의 위계를 이용한 성폭력 사건들이 지속적으로 발생하면서부터이다.

이렇듯 군대 내 성폭력이 심각한 문제로 제기되자, 국방부는 2013년 「성군기 사고예방 특단의 대책」, 2014년 「성군기 사고 예방활동 지침」, 2015년 「성폭력 종합 근절대책」등 강력한 의지를 담은 각종 대책들을 발표하였다. 2013년도에 마련된 종합대책이 ‘피해자 보호 중심과 가해자 처벌’ 위주의 사후 대책을 중점적으로 다루었다면, 2015년에 마련된 「국방부 성폭력 근절 종합대책」은 사전적 예방체제로 정부정책과 연계한 대책을 마련했다(윤미숙, 2017). 동 대책은 장병 대상 성폭력 예방교육 의무화, 성폭력 예방시스템 구축, 성폭력 피해자 보호 및 통합지원시스템 구축 등 가시적인 성과를 이루었는데 특히, 현역 군인을 임명했던 여성고충상담관 및 민간 전문가를 채용해서 운영하던 성고충전문상담관과 같은 일부 전담 인력에 의존하던 틀에서 벗어나, 각 군 본부에 성희롱·성폭력 예방 및 대응 업무 전담부서인 양성평등센터를 신설하여 제 기능을 통합·운용할 수 있는 시스템을 마련하였다는 데 가장 큰 의의가 있다.

정부 및 국방개혁 과제인 ‘성폭력으로부터 안전한 근무환경 조성’이 선결과제로 인식되면서 기존 정책의 미흡점을 보완·발전시킨 실효성 있는 대책 마련이 필요하다고 판단한 군은, 2017년에 영관급 이상 장교 대상 소규모 토의식 교육 실시, 민간 전문강사에 의한 성폭력 예방교육 확대, 민간 전문상담관 인력 확충 등을 담은 「성폭력 근절대책 강화 방안」을 발표하였다. 또한, 사회적으로 확산되었던 미투 운동과 연계하여 2018년 2월부터 4월까지 외부 민간위원을 위촉하여 「국방부 성범죄 특별대책 TF」를 운영한 결과, 장병 선발 과정에 성인지 평가 항목을 반영하고 국방여성가족정책과의 ‘과’ 명칭을 양성평등정책과로 변경하는 등의 17개 과제를 도출하여 추진하였다(국방부, 2018).

이러한 정책적 발전에도 불구하고, 2021년 공군에서 발생한 성추행 피해

부사관 자살 사건은 성폭력 피해자 보호 및 지원에 있어 군대 내 관련 시스템에 사각지대가 상존한다는 것을 보여주었으며, 이 사건을 계기로 출범한 「국방부 민·관·군 합동위원회」는 4개월에 걸친 활동 끝에 성폭력 관련 사건을 전문적으로 예방·관리·대응할 수 있는 전담조직 설치, 수사기관 등 신고 전 피해자 지원 제도 확립 등 15개 정책 개선을 권고하였다(국방부, 2022). 이 권고안을 바탕으로 국방부 양성평등정책과는 성폭력예방대응담당관실로, 2015년 이후 각 군 본부에 설치된 양성평등센터는 성고충예방대응센터로 확대 개편되었다.

앞서 살펴본 바와 같이, 2013년부터 여러 차례의 다양한 정책 개선이 이루어졌음에도 불구하고 군대 내 성희롱·성폭력 사건 처리 제도에 대한 구성원들의 신뢰도는 낮게 나타나고 있다. 국방부가 국회에 제출한 자료에 의하면 2017년부터 2021년까지 발생한 성폭력 사건은 총 1,622건으로 2017년 102건, 2018년 150건, 2019년 155건, 2020년 216건, 2021년 999건으로 증가 추세를 나타내고 있다(김수미·이새롬·한민경, 2023). 반면, 2019년 국가인권위원회 실태조사 결과에서는 군대 내에서 성희롱·성폭력 관련 고충 제기 시 공정하게 처리된 경험이 2012년 75.8%에서 2019년 48.9%로 오히려 낮아졌다(허경미, 2021). 즉, 성희롱·성폭력 사건 발생 및 신고 건수는 증가했지만, 성희롱·성폭력 사건 처리 제도 및 정책에 대한 구성원들의 인식은 부정적으로 변화했음을 알 수 있다.

이에 본 연구에서는 군 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책의 발전과 군 내부 구성원들이 현장에서 체감하는 정책 실효성의 간극에 대한 문제의식을 가지고, 외부 연구자의 관점과 이론이 아닌 내부 정책 수행자들의 관점과 총체적인 경험을 바탕으로 살펴보고자 한다. 이제까지 선행연구들은 민간 전문기관에서 군 구성원을 대상으로 한 성폭력 실태조사(황정임 외, 2015), 성폭력 피해자 보호 체계의 문제점을 개선하기 위한 연구(이미정·정수연·권인숙, 2016; 이미정 외, 2021), 피해자 상담을 전담하는 성고충전문상담관 운영 방안 연구(이미정 외, 2019), 성폭력 범죄의 법적 대응 방안 개선에 관한 연구(이동임, 2021) 등이 있었다. 이러한 선행연구들은 군의 성희롱·성폭력 관련 정책을 이해할 수 있는 중요한 연구자료이지만, 정책 전반에 대한 종합적인 연구라기보다는 피해자 보호 방안과 같은 특정 분야에 대한 연구이며, 군 내부의 자아성찰적인 연구라기보다는 군 외부의 관찰자적 시점의 연구로 볼 수 있다. 따라서 그간 변화된 군의 성희롱·성폭력 관련 대책의 실효성은 어떠한지 내부로부터의 분석을 통해 관련 정책 등을 보완 발전시켜 나가야 할 필요성이 있다. 특히, 군 내부에서 성희롱·성폭력 관련 정책 전 분야를 실질적으로 수행한 경

험자들의 인식을 바탕으로 개선해 나가는 것이 필요하며, 그러기 위해서는 정책 수행 경험자들의 인식을 파악하는 것이 선행되어야 한다.

본 연구는 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험자들의 주관적 인식유형 및 그 유형별 독특한 특성을 파악하고자 Q방법론(Q-Methodology)을 활용하였다. Q방법론은 ‘외부로부터의 설명’ 방법이 아닌 ‘내부로부터의 이해’ 방법으로 연구자의 가정이 아니라 행위자의 관점에서 시작되며(김홍규, 1992), 연구 대상인 특정 주체가 보유하고 있는 주관적 인식을 체계적이고 정량적인 관점에서 접근하는 연구방법론(Brown, 1980; Stephenson, 1978)이므로, 본 연구에 적합하다고 판단하였다. 정책 수행 경험에 대한 주관적 인식은 각 군의 임무 및 특성, 경험자의 근무환경에 따라 상이할 수도 있겠지만, 이들 간의 공통된 인식이 나타난다면 군 전체에 적용할 수 있는 정책 개선 방향을 제시하는데 유용한 근거로 활용될 것으로 기대된다.

II. 연구 방법

1. Q방법론

Q방법론은 인간의 주관성(subjectivity) 연구를 위해 개발된 방법론으로 인간의 주관성을 요인분석이라는 계량적 수단을 사용하여 분석한다는 점에서 주관성을 객관적인 방법으로 파악 가능한 방법론이며(은종환 외, 2014) 양적연구와 질적연구를 통합한 체계적인 혼합연구 방법론이라고 할 수 있다.

우리나라에서 정책연구 분야에 Q방법론이 사용되기 시작한 것은 1990년대 초반부터인데, 연구자들이 외부 관찰자(outsider)로서 객관적 지식에 중점을 둔 연구로는 정책 현상과 같은 복합적인 문제들을 효과적으로 분석하기 어렵고 객관적 법칙의 형성과 적용에서 벗어나 인간의 주관적 인식에 따라서 구성된 다양한 가치체계와 의미구조에 접근하려는 연구가 대두되었기 때문이다(김명환, 2005). 즉, 현대 사회처럼 복잡한 관계와 다양한 가치관이 공존하는 상황에서 인간의 주관성을 배제한다면 사회 현상이나 정책의 본질을 분명하게 이해하기 어려울 수 있다는 것이다.

Q방법론은 개인의 주관적 인식 차이를 확인하고 유형화하는 데 적합한 방법론이며 특히, 실증적으로 입증된 이론적 근거가 없거나 개념적 차원에서 개발 중인 현상을 탐색하는 가설 발견 혹은 추론적 연구에 적절하다(김홍규,

2008). 이러한 측면에서 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 관련 선행 연구 자료의 부족과 정책 수행 경험자의 희소성을 고려했을 때 Q방법론이 본 연구에 적합하다는 판단하에 활용하게 되었다.

2. Q방법론 연구 절차

본 연구는 다음과 같은 절차에 따라 진행하였다. 먼저 선행연구 분석 및 군 성희롱·성폭력 분야 전문가 4명과 인터뷰를 통해 Q모집단을 구성하였고 이후 연구자, Q방법론 전문가, 관련 분야 전문가 순으로 3단계에 걸친 Q모집단 검토를 통해 Q표본(진술문) 40개를 선정하였다. P표본은 국방부 및 각 군에서 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험이 있는 17명을 선정하였고, P표본들이 Q분포도에 진술문 40개를 강제분포 방식으로 Q분류한 후 그 결과를 Ken-Q Analysis program 활용해 분석하고 유형을 해석하였다.

〈표 1〉 연구절차

단계	구 분	내 용
1단계	Q모집단 구축	• 심층인터뷰 : 전문가 4명 • 문헌조사 : 4건
2단계	Q표본 선정	• 연구자 → Q방법론 전문가 → 관련 분야 전문가 순으로 검토
3단계	P표본 선정	• 국방부 및 각 군에서 성희롱·성폭력 관련 정책 수행 경험이 있는 현역, 공무원, 군무원, 민간인 등 17명으로 선정
4단계	Q분류	• 1:1 면담, 유선 및 이메일 등으로 실시 • 강제분포 방식
5단계	자료 분석	• Ken-Q Analysis program을 활용하여 주요인 분석
6단계	자료 해석	• 1단계 및 4단계 면담자료 활용 해석 • Q방법론 전문가의 해석내용 타당성 검토

1) Q모집단(Q-concourse) 구성

Q모집단은 Q연구를 위해 수집된 항목의 집합체를 의미한다. 문헌연구와 인터뷰가 Q모집단을 수집하기 위한 주된 방법인데, 그 중에서도 인터뷰를 통해 더 많은 진술문을 수집할 수 있다(김홍규, 2008). 본 연구에서도 Q모집단 수집을 위해 선행연구 분석 및 관련 분야 전문가 인터뷰를 진행하였다. 먼저, 군대 내 성희롱·성폭력 사건 수사 및 피해자 지원 업무 담당자 대상 초점집단 면접(Focus group Interview)이 포함되어 있는 4건의 선행연구에서 34개의 진술문을 수집하였고, 국방부 및 각 군 전담부서에서 성희롱·성폭력 예방 및 대응 업무 전반을 수행해 본 전문가 4명과의 인터뷰 및 전문가와 동일한 경험

이 있는 연구자 본인 의견을 포함하여 179개의 진술문을 추출하여 최종 Q모집단은 213개로 선정하였다.

〈표 2〉 Q모집단 구성

방법	수집 문헌 및 대상	수집 내용	갯수
문헌 연구	이미정 외 6명(2021). “군대 내 성폭력 피해자 지원 및 보호를 위한 제도 보완”	성희롱·성폭력 사건 수사 및 피해자 지원 경험	34
	이미정 외 2명(2016). “군대 내 성폭력 피해자 보호의 문제와 개선방안 연구”		
	이미정 외 3명(2019). “군 성고충전문상담관 제도 발전 연구”		
	석영미(2019). “군 성폭력 예방정책의 중요성 인식 연구”		
전문가 인터뷰	육군 1명, 해군 1명, 공군 1명, 민간 전문가 1명, 연구자	교육 시행, 제도 개선, 사건 처리 및 피해자 보호 등의 경험	179
Q모집단 총합			213

2) Q표본(Q-sample) 선정

Q표본은 연구 참여자인 P표본들이 분류하는 진술문을 의미한다. Q표본 구성 방식은 주제에 대한 이론을 바탕으로 연구자가 Q표본을 구성하는 구조화된 방식보다, Q모집단을 선행연구 분석 및 인터뷰를 통해 연구자 주도로 범주화시키고 타인의 관점으로 범주화 결과에 대한 타당성을 확보하는 비구조화된 방식이 더 보편적이므로(백평구, 2015), 본 연구에서도 비구조화된 방식으로 Q표본을 선정하였다.

Q표본을 추출하기 위해 먼저, 연구자가 Q모집단을 반복하여 읽으면서 진술문의 내용과 표현의 명확성을 중점적으로 검토하고 의미가 중복되거나 모호한 문장을 삭제하였다. 그리고 남은 진술문들을 효율적으로 검토하기 위해 내용별로 범주화시킨 결과, 정책 수행자 본인들의 가치관, 조직 및 구성원들의 인식, 업무수행 간 제한사항, 향후 정책 개선 방향 등으로 분류되었다. 이렇게 범주화된 진술문을 다시 Q방법론 전문가 3인과 함께 검토하며, 의미가 모호한 진술문을 수정 또는 삭제하여 진술문의 가독성을 높이고 진술문들의 긍정, 부정, 중립 간의 균형도 확인하였다. 마지막으로 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 업무수행 경험이 있는 전문가 3인으로부터 검토 과정을 거쳤는데, 유사하거나 중복되는 의미의 진술문은 없는지, 특정 범주에 과도하게 많은 진술문이 분류되지는 않았는지 최종적으로 확인하였다. 이러한 과정을 통해 Q모집단을 잘 대표하고 연구 주제에 부합하는 40개의 진술문을 최종 Q표본으로 선정하였다.

〈표 3〉 Q표본(진술문)

순번	문항
1	내 업무는 책임감과 사명감이 필요하다.
2	내가 조력했던 사람들이 잘 지내는 것을 보면 보람을 느낀다.
3	나와 같은 업무를 하는 근무자들 간의 연대와 지지가 큰 힘이 된다.
4	나는 내 업무를 통해 조직 및 구성원에게 도움이 된다고 생각한다.
5	나는 조직 및 구성원들이 기대하는 것 이상으로 많은 노력을 한다.
6	업무의 무게감 때문에 다시 동일한 업무를 수행하라고 한다면 쉽게 결정 하지 못할 것 같다.
7	성희롱·성폭력 사건 발생 시, 군 전체가 잘못된 것처럼 바라보는 외부 시선에 무기력감을 느낀 적이 있다.
8	성희롱·성폭력 사건이 발생하면 내 잘못이 아닌데도 위축되는 느낌을 받은 적이 있다.
9	업무의 무게감, 감정 소진 등으로 그만두고 싶다는 생각이 든 적이 있다.
10	최상급자들의 전문성 부족으로 원래 취지를 벗어난 정책 및 제도를 만든 다는 생각이 든 적이 있다.
11	지속 가능한 업무 추진을 위해 내부 전문가 양성을 위한 조직 차원의 중·장기 계획이 필요하다.
12	내가 모르는 부분에 대해 자문을 구할 수 있는 코치, 슈퍼바이저 같은 내·외부 전문가가 필요하다고 생각한다.
13	전문성과 업무 노하우를 겸비한 인력풀이 작아서 한번 근무했던 사람이 다시 근무하는 경우가 많다.
14	내 업무수행 경험은 군 경력에 도움이 되지 않는다고 생각한다.
15	나는 업무를 수행하면서 전문성 부족으로 어려움을 겪은 적이 있다.
16	내 업무는 이제까지 해왔던 업무와는 전혀 다른 분야의 깊이 있는 전문 지식과 노하우가 요구된다.
17	내 업무는 여성만을 위한 업무라는 인식이 조직 내에 존재한다.
18	업무에 대한 편견이 그 분야 근무자에 대한 부정적인 인식으로 이어지는 경우가 있다.
19	내 업무에 대한 조직 및 구성원들의 동참과 지지가 필요하다.
20	사람들은 내 업무분야 정책 및 제도의 취지보다 본인들에게 미치는 영향에 더 관심이 많다.
21	내 업무를 통해 구성원들의 폭력예방에 대한 인식이 긍정적으로 변화하고 있음을 느낀다.
22	성희롱·성폭력 사건이 발생하면 내가 하는 업무에 대해 사람들의 관심이 집중하는 것을 느낀 적이 있다.
23	사람들은 내 업무가 필요는 하지만 중요하지는 않다고 생각한다.
24	사람들은 편견 때문에 내 업무분야에 근무하기를 꺼려한다.
25	사람들은 업무와 관련해서 나와 만나는 것을 불편해한다.
26	내가 근무하는 부서를 단순히 '성희롱·성폭력 신고센터' 또는 '피해자 상담 센터'로 생각한다.
27	내 업무는 조직 기여도에 비해 각종 성과 평가시 평가절하 된다고 생각한다.
28	여성에 관한 일들은 업무분장에 상관없이 내가 근무하는 부서로 떠넘기는 경향이 있다.
29	성희롱·성폭력 예방 및 대응은 오로지 내가 근무하는 부서의 몫이라는 인식이 존재한다.
30	권한은 작은데 책임은 많아서 책임 소지가 생길 시 보호받지 못할 것 같다는 생각이 든 적 있다.

순번	문항
31	내가 근무하는 부서의 지위, 역할, 평가 등 전반적인 근무여건 개선이 필요하다고 생각한다.
32	군에 대한 이해가 없는 외부 전문가들의 자문은 업무수행에 도움이 되지 않는다고 생각한다.
33	내 업무는 성별에 관계없이 누구나 할 수 있는 일이다.
34	최상급자들은 군내 업무 담당자 의견보다 외부 전문가들의 의견을 더 신뢰한다고 생각한다.
35	민·관·군 협력체계는 필요하지만, 그 체계를 어떻게 활용할 것인지에 대한 고민이 필요하다.
36	업무 스트레스를 관리하고 해소할 수 있는 조직 차원의 지원 방법들이 필요하다고 생각한다.
37	규정상 조력할 수 있는 범위와 피해자의 요구가 상충되어 중간에서 어려움을 겪은 적이 있다.
38	내 업무분야 여성근무자는 여성 후배들의 멘토역할까지 수행하는 경우가 있다.
39	최상급자의 관심 여부에 따라서 업무 추진에 많은 차이가 생긴다.
40	내가 근무하는 부서와 조직 내 다른 부서간에 관점과 입장의 차이가 크다.

3) P표본(P-sample) 선정

P표본은 Q분류를 수행하는 연구 참여자를 말한다. 학자에 따라서는 무작위 추출이나 층화표본을 제안하지만 연구의 목적과 관련된 연구 참여들이 고루 분포되면 층분하다고 할 수 있다(김순은, 2010). 또한 Q방법론은 소표본 이론 (small-sample doctrine)에 근거하기 때문에 P표본의 수에 특별한 제한을 두지 않는데(김홍규·김우룡, 1998), Q방법론을 활용한 기존 연구에서도 P표본의 수를 3명(최원주, 2002), 12명(김정훈, 2023), 18명(김혜민·박진우, 2022)과 같이 소표본으로 선정한 경우를 다수 확인할 수 있었다.

이에 본 연구에서는 국방부 및 각 군에서 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험이 있는 현역, 공무원, 군무원, 민간인 및 연구자 본인을 포함하여 총 17명을 P표본으로 선정하였다. P표본에게는 대면 또는 유선으로 연구의 목적 및 절차, 수집된 자료의 익명 보장 및 연구 목적 이외 사용되지 않음을 설명한 후 연구 동의서에 서명을 받았다.

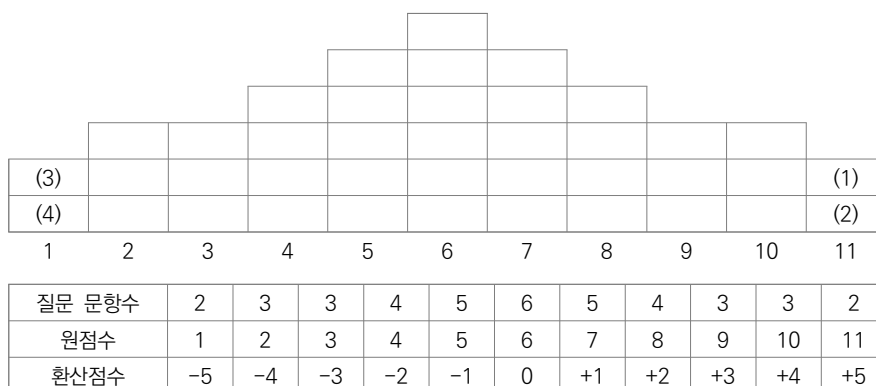
〈표 4〉 P표본

구분	소속	신분	근무기간	구분	소속	신분	근무기간
P1	-	민간인	2년	P10	공군	영관장교	4년
P2	해군	영관장교	14년	P11	육군	영관장교	18개월
P3	-	민간인	2년	P12	육군	영관장교	18개월
P4	육군	군무원	4년	P13	-	민간인	2년
P5	국방부	공무원	3년	P14	해군	영관장교	8개월
P6	해병대	영관장교	1년	P15	중앙부처	공무원	5년
P7	육군	영관장교	2년	P16	해군	영관장교	3년

구분	소속	신분	근무기간	구분	소속	신분	근무기간
P8	해병대	영관장교	22개월	P17	공군	영관장교	17개월
P9	육군	영관장교	3년	총인원 : 17명(여 16명, 남 1명)			

4) Q분류(Q-sorting)

Q분류는 P표본으로 선정된 연구 참여자들이 Q분포도(Q-sheet)에 Q표본을 배치하는 과정으로 강제분포 방식이 권유된다(Brown, 1980). 이에 P표본 17명에게 40개의 진술문을 읽은 후 각 진술문에 대한 자신의 동의 정도에 따라 11점 척도로 되어 있는 정규 분포 형태의 Q분포도에 강제분포 하도록 요청하였다. 또한 P표본들이 Q분류도 양 극단에 배치한 가장 동의하는 진술문 2개((1), (2))와 가장 동의하지 않는 진술문 2개((3), (4))의 배치 사유를 기술하도록 요청하였다.



[그림 1] Q분포도

5) 자료처리 및 분석 방법

P표본 17명의 Q분류 결과를 분석하기 위해 -5점(가장 동의하지 않음)부터 +5(매우 동의함)까지 점수를 부여하여 코딩하였다. 변환된 점수를 Ken-Q Analysis program을 사용하여 주요인분석(principal Component) 및 배리맥스(Varimax) 회전을 실시한 결과, 독특한 특성을 가진 4개의 요인(factor)을 도출할 수 있었다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 요인의 구조

일반적으로 Q요인 분석에서는 아이겐값(Eigen Value) 1.0을 기준으로 요인의 수를 결정하는데(백평구, 2015), 추출된 요인의 아이겐값은 1요인 4.744, 2요인 1.9694, 3요인 1.8036, 4요인 1.6059로 4개 요인으로 분류해도 문제가 없다고 판단하였다. 또한, 각 요인의 설명력도 1요인 28%, 2요인 12%, 3요인 11%, 4요인 9%로 전체 설명력의 60%로 나타났는데, 통상적으로 25% 이상이면 설명력이 있다고 판단되므로(이찬 외, 2017), 본 연구 결과는 설명력이 충분하다고 볼 수 있다.

Q방법론에서 요인 간의 상관계수가 높다는 것은 요인 간의 유사성이 높다는 것이기 때문에 요인이 통합될 수 있는 가능성을 보여준다(김순은, 2007). 요인 간의 상관계수는 <표 5>와 같이 모두 0.5 이하로 낮게 나타났으며, 신뢰수준 95%에서 서로 다른 요인으로 구분되는 것으로 나타났다.

P표본 17명 중 2명이(P8, P10) 유의미한 요인 적재치(유의수준 0.05)를 나타내지 못했기 때문에 불가피하게 분석에서 제외되었고, 15명의 P표본은 1요인에 7명, 2요인에 3명, 3요인에 3명, 4요인에 2명으로 각각 분류되었다. Kline(2014)은 요인을 분류할 수 있는 최소단위를 2명으로 제시하였고, 기존 Q방법론을 활용한 연구에서도 한 요인에 2명이 분류된 경우가 있었기 때문에(김혜민·박진우, 2022), 본 연구의 요인 분류는 문제가 없다고 판단하였다. 또한 P표본은 요인 가중치(factor weight)를 갖게 되는데, 요인 가중치가 높은 P표본은 본인이 속한 요인의 전형적인 사람이며 그 요인의 특성을 가장 많이 지닌 사람이라고 볼 수 있다(김홍규, 2008).

<표 5> 요인 고유치와 설명변량 비율

	factor1	factor2	factor3	factor4
Eigenvalues	4.744	1.9694	1.8036	1.6059
% explained variance	28	12	11	9
cumulative % explained variance	28	40	51	60

〈표 6〉 요인 간의 상관관계

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
Factor 1	1	0.1133	0.1594	0.1416
Factor 2	0.1133	1	-0.0216	0.2342
Factor 3	0.1594	-0.0216	1	0.0308
Factor 4	0.1416	0.2342	0.0308	1

〈표 7〉 요인별 P표본의 요인가중치

요인	P표본	요인가중치	요인	P표본	요인가중치
Factor 1 (7명)	P9	0.8428	Factor 2 (3명)	P13	0.7891
	P7	0.8123		P15	0.6918
	P4	0.763		P6	0.4538
	P17	0.7474	Factor 3 (3명)	P14	0.772
	P1	0.7031		P12	0.7018
	P11	0.6101		P16	0.6464
	P2	0.5505	Factor 4 (2명)	P5	0.8486
				P3	0.5839

2. 유형의 특성

Q요인 분석을 통해 독특한 4가지 인식유형을 확인하였다. 유형별 특성을 파악하기 위해 P표본들이 강한 동의를 보인 진술문(Z-score +1.00 이상)과 강한 비동의(Z-score -1.00 이하)를 보인 진술문을 중심으로 해석하였고, 다른 유형들과 차이를 보이는 식별문항(distinguishing statements)과 Q분류 시 Q분포도 양쪽 끝에 배치한 진술문의 배치 사유를 통해 유형에 대해 보다 정확하게 해석하고자 하였다.

1) 유형 1 : 구성원의 적극적인 동참이 중요하다는 유형

1유형은 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 분야가 가시적인 성과 위주의 정책·제도 개선에서 벗어나 조직 문화의 실질적인 변화를 이끌어내기 위해서는 구성원들의 동참과 지지가 가장 중요하다는 인식유형이다. 지난 10여년간 많은 변화와 발전을 통해 성희롱·성폭력 관련 정책의 중요성 및 필요성에 대한 군 내부의 공감대는 충분히 형성되었으나, 정작 구성원들은 정책 수혜 대상자가 ‘나’, ‘우리 모두’가 아닌 ‘나와는 상관없는’, ‘누군가’라는 상반된 인식을

가지고 있어서 관련 정책 활성화를 위한 동참에는 소극적인 경향을 보인다는 것이다.

이러한 특성은 P표본들이 강한 동의 및 비동의를 보인 진술문(Z-score ± 1.00 이상)에서도 확인할 수 있는데, 그 내용은 <표 8>과 같다. 먼저, ‘내 업무는 조직 기여도에 비해 각종 성과평가 시 평가절하 된다고 생각한다.’(Q27, Z=-1.499), ‘최상급자들은 군내 업무 담당자 의견보다 외부 전문가의 의견을 더 신뢰한다고 생각한다.’(Q34, Z=-1.551), ‘사람들은 내 업무가 필요는 하지만 중요하지는 않다고 생각한다.’(Q23, Z=-1.769)에 강한 비동의를 나타낸 것은, 조직 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책의 기여도 및 업무 수행자들에 대한 신뢰가 형성되어 있다고 인식함을 의미한다.

반면, ‘내 업무에 대한 조직 및 구성원들의 동참과 지지가 필요하다.’(Q19, Z=1.391), ‘최상급자의 관심 여부에 따라서 업무 추진에 많은 차이가 생긴다.’(Q39, Z=1.146), ‘나와 같은 업무를 하는 근무자들 간의 연대와 지지가 큰 힘이 된다.’(Q3, Z=1.089)에 강하게 동의한 것은, 성희롱·성폭력 관련 업무 필요성에 대한 조직 내 공감대 형성에 비해 구성원들의 실질적인 동참은 낮다고 인식하고 있음을 나타낸다.

이밖에도 P표본들은 자신들의 업무에 대한 남다른 소명의식과 조직 및 구성원에 대한 깊은 애착을 보였는데, ‘내 업무는 책임감과 사명감이 필요하다.’(Q1, Z=2.251), ‘나는 내 업무를 통해 조직 및 구성원에게 도움이 된다고 생각한다.’(Q4, Z=1.526), ‘내가 조력했던 사람들이 잘 지내는 것을 보면 보람을 느낀다.’(Q2, Z=1.706) 등에 강한 동의를 보인 것으로 확인할 수 있다.

<표 8> 1유형의 표준점수(Z-score) ± 1.00 이상인 진술문과 식별문항(*)

번호	진술문	Z-score
1	내 업무는 책임감과 사명감이 필요하다.	2.251
2	내가 조력했던 사람들이 잘 지내는 것을 보면 보람을 느낀다.	1.706
4	나는 내 업무를 통해 조직 및 구성원에게 도움이 된다고 생각한다.*	1.526
19	내 업무에 대한 조직 및 구성원들의 동참과 지지가 필요하다.	1.391
11	지속 가능한 업무 추진을 위해 내부 전문가 양성을 위한 조직 차원의 중·장기 계획이 필요하다.	1.226
39	최상급자의 관심여부에 따라서 업무추진에 많은 차이가 생긴다.	1.146
37	규정상 조력할 수 있는 범위와 피해자의 요구가 상충되어 중간 에서 어려움을 겪은 적이 있다.	1.103
3	나와 같은 업무를 하는 근무자들간의 연대와 지지가 큰 힘이 된다.	1.089

번호	진술문	Z-score
25	사람들은 업무와 관련해서 나와 만나는 것을 불편해한다.	-1.072
32	군에 대한 이해가 없는 외부 전문가의 자문은 업무수행에 도움이 되지 않는다고 생각한다.	-1.119
15	나는 업무를 수행하면서 전문성 부족으로 어려움을 겪은 적이 있다.	-1.134
26	내가 근무하는 부서를 단순히 '성희롱·성폭력 신고센터' 또는 '피해자 상담센터'로 생각한다.*	-1.329
27	내 업무는 조직 기여도에 비해 각종 성과 평가시 평가절하 된다고 생각한다.*	-1.499
34	최상급자들은 군내 업무 담당자의 의견보다 외부 전문가들의 의견을 더 신뢰한다고 생각한다.	-1.551
14	내 업무수행 경험은 군 경력에 도움이 되지 않는다고 생각한다.	-1.565
23	사람들은 내 업무가 필요한 하지만 중요하지는 않다고 생각한다.*	-1.769

1유형에 속하는 P표본은 7명으로, 4개 유형 중 가장 많은 인원이 포함되어 있고 업무수행 기간도 1년 6개월에서 14년까지 다양하며 소속도 육·해·공군 및 해병대로 각 군이 모두 포함되어 있다. 이러한 다양한 인구학적 통계를 가진 표본들의 인식이 공통점을 보인다는 것은, 그만큼 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 추진에 있어 구성원들의 실질적인 인식변화와 적극적인 동참, 그리고 최상급자의 관심 및 의지가 중요하다는 것을 의미한다.

최상의 정책추진 효과에 있어 가장 중요한 것은 조직 및 구성원들의 인식변화라고 생각합니다. 작년에 실시한 군대 내 성폭력 예방 및 대응에 관한 각종 설문에서도 가장 우선적으로 개선해야 할 과제에 대해 '조직의 인식변화'로 답변하였습니다. 실질적인 변화와 개선을 위해서는 조직 및 구성원들의 동참과 지지가 절대적입니다.

(P9. 제1유형을 대표하는 사람)

군 조직 특성상 최상급자의 의지가 반영되어야 업무에 탄력을 받을 수 있고 실제 경험상 최상급자의 의지가 업무수행 시 가장 큰 도움이 되었습니다.

(P1. 제1유형에 속한 사람)

모든 사람에게 필요한 업무이므로 구성원의 동참 및 지지가 꼭 필요합니다.

(P17. 제1유형에 속한 사람)

2) 유형 2 : 실질적인 임파워먼트가 필수적이라는 유형

2유형은 독립적인 업무수행 여건이 갖추어지지 않은 채, 책임감과 사명감으로 최선을 다하는 업무 수행자들에게 합당한 처우와 제대로 일할 수 있는 실질적인 임파워먼트가 이루어져야 한다고 인식하는 유형이다. 2022년 국방부 양성평등정책과는 성폭력예방대응담당관실로, 각 군 본부 양성평등센터는 성고

충예방대응센터로 확대 개편되면서 업무의 범위와 의무 및 책임은 늘어난 반면, 실효적으로 업무를 추진할 수 있는 권한과 위상은 그에 걸맞게 강화되지 않은 현실이 반영된 인식이라고 볼 수 있다.

이러한 특성은 P표본들이 강한 동의 및 비동의를 나타낸 진술문(Z-score ± 1.00 이상)에서도 확인할 수 있는데, 그 내용은 <표 9>과 같다. ‘내 업무는 책임감과 사명감이 필요하다.’(Q1, Z=1.718), ‘내가 조력했던 사람들이 잘 지내는 것을 보면 보람을 느낀다.’(Q2, Z=1.339)에 강하게 동의하며, 자신들의 업무에 대한 책임감과 사명감을 높게 평가하는 경향을 보였고, ‘나는 내 업무를 통해 조직 및 구성원에게 도움이 된다고 생각한다.’(Q4, Z=-1.83), ‘내 업무를 통해 구성원들의 폭력예방에 대한 인식이 긍정적으로 변화하고 있음을 느낀다.’(Q21, Z=-2.098)에는 부정하며, 자신들의 책임감과 사명감에 비해 조직 내 위상이 낮기 때문에 구성원들을 변화시키는 영향력도 미흡하다고 인식하는 경향을 보였다.

또한, ‘나는 조직 및 구성원들이 기대하는 것 이상으로 많은 노력을 한다.’(Q5, Z=1.139), ‘나는 업무를 수행하면서 전문성 부족으로 어려움을 겪은 적이 있다.’(Q15, Z=1.161), ‘나와 같은 업무를 하는 근무자들 간의 연대와 지지가 큰 힘이 된다.’(Q3, Z=1.561)에 동의한 것은, 책임감과 사명감으로 자신들의 업무 범위와 역량을 넘어서는 노력을 하다 보면 한계를 느낄 때도 있지만, 같은 업무를 하는 동료들과의 연대와 지지로 이겨내고 있음을 의미한다.

특히, ‘최상급자의 관심 여부에 따라 업무 추진에 많은 차이가 생긴다.’(Q39, Z=1.1363), ‘내가 근무하는 부서의 지위, 역할, 평가 등 전반적인 근무여건 개선이 필요하다.’(Q31, Z=1.137)에 적극 동의를 보이며, 전담부서의 지위 개선 및 업무 수행자의 역할 강화 등에 대한 최상급자의 관심과 의지가 절대적임을 강조하고 있다.

이밖에도 ‘성희롱·성폭력 사건 발생 시 군 전체가 잘못된 것처럼 바라보는 외부 시선에 무기력감을 느낀 적이 있다.’(Q7, Z=-1.317), ‘성희롱 성폭력 사건이 발생하면 내 잘못이 아닌데도 위축받는 느낌을 받은 적이 있다.’(Q8, Z=-1.54)에 동의하지 않은 것은, 사건이 발생했을 때 위축되기보다는 책임감과 사명감으로 업무에 충실해야 한다는 인식이 더 강하게 작용한 것으로 해석된다.

〈표 9〉 2유형의 표준점수(Z-score) ± 1.00 이상인 진술문과 식별문항(*)

번호	진술문	Z-score
1	내 업무는 책임감과 사명감이 필요하다	1.718
3	나와 같은 업무를 하는 근무자들 간의 연대와 지지가 큰 힘이 된다.	1.561
39	최상급자의 관심여부에 따라서 업무추진에 많은 차이가 생긴다.	1.363
2	내가 조력했던 사람들이 잘 지내는 것을 보면 보람을 느낀다.	1.339
15	나는 업무를 수행하면서 전문성 부족으로 어려움을 겪은 적이 있다.*	1.161
5	나는 조직 및 구성원들이 기대하는 것 이상으로 많은 노력을 한다.	1.139
31	내가 근무하는 부서의 지위, 역할, 평가 등 전반적인 근무여건 개선이 필요하다.	1.137
38	내 업무 분야의 여성 근무자는 여성 후배들의 멘토 역할까지 수행하는 경우가 있다.	-1.094
36	업무 스트레스를 관리하고 해소할 수 있는 조직 차원의 지원 방법들이 필요하다고 생각한다.*	-1.183
7	성희롱·성폭력 사건 발생 시 군 전체가 잘못된 것처럼 바라보는 외부 시선에 무기력감을 느낀 적이 있다.	-1.317
8	성희롱·성폭력 사건이 발생하면 내 잘못이 아닌데도 위축받는 느낌을 받은 적이 있다.	-1.54
4	나는 내 업무를 통해 조직 및 구성원에게 도움이 된다고 생각한다.	-1.83
22	성희롱·성폭력 사건이 발생하면 내가 하는 업무에 대해 사람들의 관심이 집중하는 것을 느낀 적이 있다.	-1.965
21	내 업무를 통해 구성원들의 폭력예방에 대한 인식이 긍정적으로 변화하고 있음을 느낀다.*	-2.098

2유형에 속하는 P표본은 3명이며, 업무수행 기간은 1년에서 5년 정도로 해군 및 해병대 전담조직에서 근무했던 인원들이다. 주목할 만한 점은, 이들이 가장 동의하는 진술문 선정 사유에 공통적으로 ‘책임감 및 사명감’을 언급하고 있어, 업무수행 시 책임감 및 사명감을 가장 중요한 가치로 여기고 이에 합당한 권한과 위상이 수반되어야 한다는 인식을 확인할 수 있다.

이 분야 근무자들은 계급, 경력, 인력풀 등 다양한 제한사항으로 업무를 적극적으로 추진하는데 어려움이 많기 때문에 책임감과 사명감이 없으면 할 수가 없습니다. 그리고 군대는 계급사회이다 보니 최상급자가 관심이 없거나 부정적이면 그 조직은 변화하거나 움직이지 않습니다.

(P13. 제2유형을 대표하는 사람)

조직 구성원들은 내가 근무하는 부서를 한직이라고 생각하고 일을 적게 할 수 있는 곳이라는 인식을 갖고 있습니다. 전문적으로 업무를 할 수 있는 여건 마련이 절실합니다.

(P6. 제2유형에 속한 사람)

우리가 하는 업무를 높게 평가해 달라는 것이 아니라 일한 만큼 인정받기를 원하는 것입니다. 우리의 일에 대한 책임감과 사명감을 열정페이로 치부하지 않았으면 좋겠습니다.

(P15. 제2유형에 속한 사람)

3) 유형 3 : 직무소진 해소 방안이 필요하다는 유형

3유형은 업무 특성상 발생하는 여러 가지 부정적인 요소들로 인해 직무소진이 발생하고 그로 인해 지속 가능한 업무수행이 제한된다고 인식하는 유형이다. 조직 내부의 평가절하, 외부에서 바라보는 군에 대한 부정적인 인식, 피해자 지원 간 경험하는 감정 소진, 사건 처리 과정에서 발생 가능한 책임 소지 등 다양한 내·외부 요인들이 업무수행에 대한 심리적·물리적 부담감을 가중시키고 업무 의욕을 상실시키며 더 나아가 업무 지속성을 저해한다는 것이다.

이러한 특성은 P표본들이 강한 동의 및 비동의를 나타낸 진술문(Z-score ± 1.00 이상)에서도 확인할 수 있는데, 그 내용은 <표 10>과 같다. ‘권한은 작은데 책임이 많아서 책임 소지가 생길 시 보호를 받지 못할 것 같다는 생각이 든 적이 있다.’(Q30, Z=2.431), ‘업무의 무게감, 감정 소진 등으로 그만두고 싶다는 생각이 든 적이 있다.’(Q9, Z=1.581), ‘사람들은 내 업무가 필요는 하지만 중요하지는 않다고 생각한다.’(Q23, Z=1.364), ‘성희롱·성폭력 사건 발생 시 군 전체가 잘못된 것처럼 바라보는 외부 시선에 무기력감을 느낀 적이 있다.’(Q7, Z=1.033)에 강한 동의를 나타낸 것은, 사건 처리 과정에서 발생 가능한 책임 소지 등에 대한 부담감, 조직 구성원들의 무관심, 외부에서 군을 바라보는 비판적인 시선 등 여러 가지 부정적인 요인으로 업무를 그만두고 싶을 정도로 어려움을 겪고 있다는 것을 의미한다. 특히, 3유형에서 주목해야 할 점은 강하게 동의한 진술문 중 다수(Q7, Q9, Q23, Q30)가 다른 유형과 구별되는 식별 문항(distinguishing statements)이며 그 수도 다른 유형에 비해 2배 이상 많다는 점이다.

또한, ‘내 업무는 성별에 관계없이 누구나 할 수 있는 일이다.’(Q33, Z=-1.008)에 비동의하고, ‘여성 피해자들이 도움을 요청하는 부서에 남성이 근무하는 것에 대한 거부감을 갖는 경우가 많아, 아직은 여성이 수행하는 것이 더 효율적이라고 생각한다.’(P12)라는 진술을 통해, 성희롱·성폭력 사건 처리 과정에서 여성 피해자 지원을 우선순위로 생각하며, 이를 위해 전담부서에 여성이 근무하는 것에 더 동의하는 경향을 확인할 수 있다.

이밖에도 ‘나는 조직 및 구성원들이 기대하는 것 이상으로 많은 노력을 한다.’(Q5, Z=1.489), ‘내 업무는 책임감과 사명감이 필요하다.’(Q1, Z=1.515)

에 강한 동의를 보인 것은, P표본들이 업무의 무게감 및 감정 소진에도 불구하고 책임감과 사명감을 바탕으로 최선을 다하고 있다는 것을 의미하며, ‘내 업무수행 경험은 군 경력에 도움이 되지 않는다고 생각한다.’(Q14, Z=-2.068)에 강하게 비동의하고, 그 사유를 ‘누군가는 해야 할 업무라고 생각하며 무슨 임무든 경력에 도움이 된다고 여긴다.’(P16)라고 진술한 것은, 자신들의 노력과 헌신이 조직에 기여하는 바는 낮지만 스스로에게는 가치 있는 일로 여기는 것으로 해석된다.

〈표 10〉 3유형의 표준점수(Z-score) ± 1.00 이상인 진술문과 식별문항(*)

번호	진술문	Z-score
30	권한은 작는데 책임은 많아서 책임소지가 생길시 보호받지 못할 것 같다는 생각이 든 적이 있다.*	2.431
9	업무의 무게감, 감정 소진 등으로 그만두고 싶다는 생각이 든 적이 있다.*	1.581
1	내 업무는 책임감과 사명감이 필요하다.	1.515
5	나는 조직 및 구성원들이 기대하는 것 이상으로 많은 노력을 한다.	1.489
23	사람들은 내 업무가 필요는 하지만 중요하지는 않다고 생각한다.*	1.364
6	업무의 무게감 때문에 다시 동일한 업무를 수행하라고 한다면 쉽게 결정하지 못할 것 같다.	1.212
7	성희롱·성폭력 사건 발생시 군 전체가 잘못된 것처럼 바라보는 외부 시선에 무기력감을 느낀 적이 있다.*	1.033
33	내 업무는 성별에 관계없이 누구나 할 수 있는 일이다.	-1.008
13	전문성과 업무노하우를 겸비한 인력풀이 작아서 한번 근무했던 사람이 다시 근무하는 경우가 많다.	-1.067
40	내가 근무하는 부서와 조직 내 다른 부서 간에 관점과 입장의 차이가 크다.	-1.085
16	내 업무는 이제까지 해왔던 군 업무와는 전혀 다른 분야의 깊이 있는 전문지식과 노하우가 필요하다.	-1.159
15	나는 업무를 수행하면서 전문성 부족으로 어려움을 겪은 적이 있다.	-1.281
14	내 업무 수행 경험은 군 경력에 도움이 되지 않는다고 생각한다.	-2.068

3유형에 속하는 P표본은 3명으로, 업무수행 기간이 8개월에서 3년 정도인 육군 및 해군 소속 인원들로, 각 군에 성희롱·성폭력 예방 및 대응 전담부서가 처음 만들어진 시기에 근무했던 인원들이다. 그러다 보니, 제반여건이 갖추어지지 않은 상태에서 군 내부의 무관심, 업무에 대한 막연함, 피해자 지원 간 발생 가능한 책임 소지 등의 총체적인 애로사항들이 다른 유형의 P표본들보다 많았을 것으로 사료되며, 이것이 업무 부담감 및 심리적 소진을 더욱 가속화하는 요인으로 작용했을 것으로 해석된다.

제가 근무하는 동안 부서 책임자가 업무에 크게 관심이 없는 편이라서 직책을 수행하면서 느끼는 책임감과 더불어 문제가 발생해도 보호받지 못할 것 같다는 생각을 하면서 근무했습니다.

(P14. 제3유형을 대표하는 사람)

업무를 하다 보면 피해자의 요구사항과 제도가 상충하는 부분이 있어 민원 소지가 발생하고 행위자로 지목된 사람도 조직을 향해 불만을 표시하는 경우가 많은데, 이에 대응하여 조직 구성원을 보호할 법적 근거가 부족하여 업무를 하면서도 별판에 홀로 서 있는 느낌을 받았으며 실제로 징계를 받은 경우도 있습니다. 또한 피해자가 극단적인 시도를 하는 경우, 이 같은 상황 발생에 대한 책임이 나와 조직에도 있는 듯한 생각이 들 때가 있었습니다.

(P12. 제3유형에 속한 사람)

일이 힘들고 '감정노동자'란 느낌을 지울 수 없어 소진될 때, 군에 대한 사랑, 책임감, 후배들에 대한 사명감으로 버팁니다. 하지만 상황에 따라서는 열심히 했음에도 불구하고 징계를 받을 수도 있겠구나 하는 느낌이 들 때가 있습니다.

(P16. 제3유형에 속한 사람)

4) 유형 4 : 내부 전문가 양성시스템이 구비되어야 한다는 유형

4유형은 조직과 구성원의 특성을 이해할 수 있는 내부 인원이 성희롱·성폭력 분야에 대한 전문성을 갖추었을 때 가장 효과적이고 지속 가능한 업무 추진이 가능하므로, 내부 전문인력 양성이 필수적이라는 인식유형이다. 외부와 단절되어 있는 군 조직의 특수성과 성희롱·성폭력 사건의 중대성 등을 고려하면 외부 전문가들과의 협업이 필수적이라는 것에는 적극 공감하나, 군이 궁극적으로 지향해야 할 방향은 조직 내 자정활동이 가능한 환경을 만드는 것이므로 조직 이해도와 전문성을 겸비한 내부 전문가가 충분히 확보될 수 있는 양성시스템이 구비되어야 한다는 견해를 나타냈다.

이러한 특성은 P표본들이 강한 동의 및 비동의를 나타낸 진술문(Z-score ± 1.00 이상)에서도 확인할 수 있는데, 그 내용은 <표 11>과 같다. '최상급자들의 전문성 부족으로 원래 취지에 벗어난 정책 및 제도를 만든다는 생각이 든 적이 있다.'(Q10, Z=2.079), '최상급자들은 군내 업무 담당자 의견보다 외부 전문가들의 의견을 더 신뢰한다고 생각한다.'(Q34, Z=1.382)에 강하게 동의한 것은, 성희롱·성폭력 사건 발생 시 군내 사기 저하, 대군 신뢰도 실추 등 파급력이 크다 보니, 최상급자들이 민감하거나 중요한 사안에 대해 결정을 내릴 때 내부 인원들의 의견보다 외부 전문가의 조언에 비중을 둔다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

또한 ‘민·관·군 협력체계는 필요하지만 그 체계를 어떻게 활용할 것인지에 대한 고민이 필요하다.’(Q35, $Z=1.382$), ‘군에 대한 이해가 없는 외부 전문가의 자문은 업무수행에 도움이 되지 않는다고 생각한다.’(Q32, $Z=1.1$)에 동의한 것을 보면, 외부와의 협업은 필요하지만 조직을 제대로 이해하지 못한 외부 전문가들의 경우 얼마나 실효성 있는 정책 자문을 해 줄 수 있을지, 외부 전문가에 대한 자문을 어디까지 수용하고 어떻게 활용할 것인지에 대한 깊은 고민은 부족하다는 인식을 확인할 수 있다.

반면에, ‘나는 업무를 수행하면서 전문성 부족으로 어려움을 겪은 적이 있다.’(Q15, $Z=-2.079$), ‘업무수행 경험은 군경력에 도움이 되지 않는다고 생각한다.’(Q14, $Z=-1.797$), ‘업무의 무게감 때문에 다시 동일한 업무를 수행하려고 한다면 쉽게 결정하지 못할 것 같다.’(Q6, $Z=-1.114$)에 강한 비동의를 보인 것은, 자신들은 업무능력만 갖춘 것이 아니라 업무 부담감도 극복할 수 있는 강한 의지도 갖추고 있다고 평가하는 것으로 해석된다.

결론적으로 4유형의 P표본들은 ‘내가 근무하는 부서의 지위, 역할, 평가 등 전반적인 근무 여건 개선이 필요하다고 생각한다.’(Q31, $Z=1.059$), ‘지속 가능한 업무 추진을 위해 내부 전문가 양성을 위한 조직 차원의 중·장기 계획이 필요하다.’(Q11, $Z=1.02$)에 강한 동의를 보이며, 군을 이해하고 전문성을 갖춘 내부 전문인력이 연속성 있게 업무를 추진하기 위해서는 충분한 인력풀 확보를 위한 양성시스템이 마련되어야 한다는 견해를 강하게 피력하고 있다.

〈표 11〉 4유형의 표준점수(Z-score) ± 1.00 이상인 진술문과 식별문항(*)

번호	진술문	Z-score
10	최상급자들의 전문성 부족으로 원래 취지를 벗어난 정책·제도를 만든다는 생각이 든 적이 있다.*	2.079
39	최상급자들의 관심여부에 따라서 업무추진에 많은 차이가 생긴다.	1.609
34	최상급자들은 군내 업무 담당자 의견보다 외부 전문가들의 의견을 더 신뢰한다고 생각한다.*	1.382
35	민·관·군 협력체계는 필요하지만 그 체계를 어떻게 활용할 것인 지에 대한 고민이 필요하다.	1.382
19	내 업무에 대한 조직 및 구성원들의 동참과 지지가 필요하다.	1.153
32	군에 대한 이해가 없는 외부 전문가의 자문은 업무수행에 도움이 되지 않는다고 생각한다.	1.1
31	내가 근무하는 부서의 지위, 역할, 평가 등 전반적인 근무여건 개선이 필요하다고 생각한다	1.059
11	지속 가능한 업무 추진을 위해 내부 전문가 양성을 위한 조직 차원의 중·장기 계획이 필요하다.	1.02

번호	진술문	Z-score
8	성희롱·성폭력 사건이 발생하면 내 잘못이 아닌데도 위축되는 느낌을 받은 적이 있다.	-1.02
9	업무의 무게감, 감정 소진 등으로 그만두고 싶다는 생각이 든 적이 있다.*	-1.02
25	사람들은 업무와 관련해서 나와 만나는 것을 불편해한다.	-1.1
6	업무의 무게감 때문에 다시 동일한 업무를 수행하라고 한다면 쉽게 결정하지 못할 것 같다.	-1.114
4	나는 내 업무를 통해 조직 및 구성원에게 도움이 된다고 생각한다.	-1.153
38	내 업무분야의 여성 근무자는 여성 후배들의 멘토 역할까지 수행하는 경우가 있다.	-1.247
22	성희롱·성폭력 사건이 발생하면 내가 하는 업무에 대한 사람들의 관심이 집중하는 것을 느낀 적이 있다.	-1.288
14	내 업무 수행 경험은 군 경력에 도움이 되지 않는다고 생각한다.	-1.797
15	나는 업무를 수행하면서 전문성 부족으로 어려움을 겪은 적이 있다.	-2.079

4유형에 속하는 P표본은 2명으로, 업무수행 기간은 3년에서 5년 정도이다. 주목할 만한 점은, 이들이 민·관·군 협업체계가 가장 활성화되어 있는 국방부와 전역 후 민간의 동종 업무기관에서 근무하여 다른 P표본들보다 군 내·외부 협업에 대해 객관적이고 균형된 관점으로 바라볼 수 있는 인원들이라는 점이다.

성희롱·성폭력 업무 특성상 피해자 지원 등에 대한 충분한 이해가 선행되어야 하는데, 이러한 과정 없이 업무에 투입되고 그냥 행정적 시각으로 성과 위주 업무를 수행하게 되어 어려움을 겪는 경우가 있습니다.

(P5. 제4유형을 대표하는 사람)

군을 떠나 민간에서 관련 업무에 종사하다 보니, 조금 더 넓고 객관적인 관점으로 군을 바라볼 수 있게 되었습니다. 군에 있을 때는 외부의 개입이 무조건 필요하다고 생각했는데, 민간으로 나와 보니 조직의 특성을 제대로 이해하지 못하는 외부 전문가의 의견을 여과 없이 수용하는 것도 적절하지 않다고 생각합니다.

(P3. 제4유형에 속하는 사람)

IV. 결론 및 논의

본 연구는 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험에 대한 주관적 인식유형과 그 유형별 특성을 확인하기 위해 Q방법론을 활용하였다. 연구 과정은 선행연구 검토 및 전문가 인터뷰를 통해 40개의 Q표본(진술문)을 선정하고, 정책 수행 경험자인 P표본 17명을 대상으로 Q분류 과정을 거친 후 그 결과를 Ken-Q Analysis program을 활용하여 Q요인 분석을 하였다. 분석 결과, 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험에 대한 인식은 독특한 4가지 유형으로 도출었으며, 각 유형별 특성을 바탕으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 1유형은 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 분야가 가시적인 성과 위주의 정책·제도 개선에서 벗어나 조직 문화와 구성원들의 인식에 실질적인 변화를 이끌어내기 위해서는 조직 구성원들의 동참과 지지가 가장 중요하다고 생각하는 유형이다. 정책을 만드는 것도 활용하는 것도 결국 구성원이므로, 그들이 적극적으로 참여하지 않는다면 아무리 좋은 정책이라 할지라도 제대로 활용되지 못하고 사장될 가능성이 높다는 경향을 나타낸 것이다.

이러한 특성은 P표본들이 강하게 동의한 진술문(Z-score +1.00 이상)과 P표본의 진술에서도 살펴볼 수 있는데, ‘내 업무에 대한 조직 및 구성원들의 동참과 지지가 필요하다.’(Q19, Z=1.391)라는 진술문과 ‘실질적인 변화와 개선을 위해서는 구성원들의 동참과 지지가 절대적이다.’라는 P표본(P9, 1유형을 대표하는 사람)의 진술 내용이 1유형의 특성을 잘 나타내 주고 있다. 이는 기존 선행연구 중 군인의 성희롱·성폭력에 대한 인식, 행동, 사고 등을 높이기 위해서는 개인의 노력과 조직 차원의 개선의식 확산 노력이 필요하다는 연구 결과(장금옥, 2018)와도 같은 맥락으로 볼 수 있다. 또한, ‘최상급자의 관심 여부에 따라서 업무 추진에 많은 차이가 생긴다.’(Q39, Z=1.146)라는 진술문과 ‘최상급자의 의지가 업무수행 시 가장 큰 도움이 되었다.’라는 P표본(P1) 진술 내용은, 조직 구성원들의 개인적 의식보다 지휘관의 부대 운영 기조가 조직의 목표를 달성하는데 더 많은 역할을 한다는 기존의 연구 결과(이찬이, 2020)와도 같은 맥락으로 볼 수 있다.

앞서 살펴본 것처럼, 계급사회라는 군의 특성상 최상급자의 의지와 노력 없이 구성원들의 인식변화만 강조하는 것은 실효성 있는 조직문화 개선을 기대하기 어렵다. 따라서 Bottom-up 방식의 변화만 기다리지 말고 지휘부에서 의지를 가지고 Top-down 방식을 병행한다면, 계급사회라는 군의 특성이 장

점으로 작용하여 어느 조직보다 빠르게 변화할 수 있는 가능성이 크다. 특히, 성희롱·성폭력 사건을 가해자와 피해자의 이분법적 틀에서 바라보는 관점에서 벗어나 조직적 차원에서 비롯된 구조적인 문제로 인식하고, 구성원 누구에게나 일어날 수 있는 일이며 모두가 적극적으로 동참해야 한다는 기조로 교육 및 홍보하고 정책 개선을 추진해야 한다.

이를 위해, 군 내부 구성원들을 대상으로 주변인 개입 교육을 적극 추진할 필요성이 있다. 주변인 개입 교육은 잠재적 가해자 또는 피해자 중심의 기존의 성희롱·성폭력 예방교육과는 달리, 주변 사람들을 문제해결의 협력자로 인식하고 참여시킴으로써, 성희롱·성폭력을 예방하고 나아가 조직문화를 변화시키는 데 초점을 두는 교육이다. 즉, 성희롱·성폭력은 잠재적 가해자 및 피해자의 개인적인 문제가 아니라 조직의 구조적인 문제이며, 예방의 책임 역시 조직 및 구성원 모두에게 있다고 보는 것이다. 선행연구에 따르면, 주변인 개입 교육은 성희롱·성폭력에 대한 인식을 제고하여 피해자에 대한 비난을 막고, 조직 구성원 모두가 성희롱·성폭력 예방에 있어 각자의 역할이 있다는 점을 강조함으로써 사회적 책임의식을 강화하며, 성희롱·성폭력을 발생시키는 유해한 조직 문화 및 내부 규범을 변화시키는 등의 효과가 있는 것으로 나타났다(강은영·김한균·최수형, 2023).

2유형은 독립적인 업무수행 여건이 확립되지 않은 상황 속에서 책임감과 사명감으로 최선을 다하는 업무 수행자들에게 정당한 처우와 제대로 일할 수 있는 임파워먼트가 이루어져야 한다고 생각하는 유형이다. 특히, 업무 특성상 책임감과 사명감으로 자기희생을 감수하며 업무를 수행하고 있지만, 제대로 평가받지 못하고 오히려 열정페이를 요구받는 현실에 대해서 부정적인 인식을 나타내고 있다.

이러한 특성은 P표본들이 강하게 동의한 진술문(Z-score +1.00 이상)과 P표본들의 진술에서도 살펴볼 수 있는데, ‘내 업무는 책임감과 사명감이 필요하다.’(Q1, Z=1.718), ‘나는 조직 및 구성원들이 기대하는 것 이상으로 많은 노력을 한다.’(Q5, Z=1.139), ‘내가 근무하는 부서의 지위, 역할, 평가 등 전반적인 근무 여건 개선이 필요하다.’(Q31, Z=1.137)라는 진술문에 강하게 동의한 점, 2유형의 P표본들이 Q분류 시 진술문 배치 사유에 공통적으로 ‘책임감 및 사명감’을 언급한 점 등을 보면, P표본들이 책임감과 사명감을 바탕으로 자신들의 역량 최대치를 끌어내어 업무를 수행하지만 그에 합당한 평가 및 권한을 부여받지 못한다고 인식함을 확인할 수 있다. 이러한 특성은 군대 내에서 성희롱·성폭력 피해자 지원 업무를 수행하고 있는 성고충전문상담관에 대한 처우 수준이 그들의 업무 역량에 비해 낮다는 연구 결과(이미정 외, 2019)와

성폭력 방지 정책 업무는 군대 내 다양한 기관과의 협력을 요구하는데 국방부 양성평등정책과와 각 군 양성평등센터는 인력의 제한과 권한의 미약함으로 업무를 관리하는 데 어려움이 많다는 연구 결과(이미정·정수연·권인숙, 2016)와도 일치한다.

군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 업무의 중요성이 점차 증가하고 있는 현시점에서, 책임감과 사명감으로 본인의 역량을 초과하여 업무를 수행하는 인원들에게 헌신과 노력만 강조할 것이 아니라 이들에 대한 처우 개선과 더불어 그에 맞는 권한과 위상을 임파워먼트 해주는 방안을 고려할 필요가 있다. 이를 위해, 국방부 성폭력예방대응담당관실을 미국 국방부 산하 ‘성폭력 예방대응국’(SAPRO: Sexual Assault Prevention and Response Office) 수준으로 격상하는 것도 한가지 방안이 될 수 있을 것이다. SAPRO는 2005년 설립된 미 국방부의 성폭력 예방에 관한 책임과 권한을 지닌 독자적인 기구이며, 범죄 수사와 법적인 절차를 제외한 모든 군대 내 성폭력 관련 조사, 정책 수립, 피해자 보호 및 관리 등의 총책임을 담당한다(박희균·박종승, 2018).

3유형은 업무 특성상 발생하는 여러 가지 부정적인 요소들로 인해 직무소진이 발생하고 그로 인해 지속 가능한 업무수행이 제한된다고 인식하는 유형이다. 조직 내부의 평가절하, 외부에서 바라보는 군에 대한 부정적인 인식, 피해자 지원 간 경험하는 감정 소진, 사건 후속 조치 과정에서 발생 가능한 책임 소지 등 다양한 내·외부 요인들이 업무에 대한 심리적·물리적 부담감을 가중시키고 업무 의욕을 상실시키며 더 나아가 업무 지속성을 저해한다는 것이다.

이러한 인식은 P표본들이 가장 동의한 진술문(Z-score +1.00 이상)과 P표본의 진술에서도 살펴볼 수 있다. ‘권한은 작는데 의무와 책임은 많아서 문제가 생길 시 보호받지 못할 것 같다는 생각이 든 적이 있다.’(Q30, Z= 2.431)라는 진술문은, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」상에 성범죄 발생 시 신고 의무와 「부대관리훈령」상에 피해자 의사에 반하는 보고는 하지 않아도 된다는 내용의 충돌로 인해 실무에서 어려움을 겪고 있다는 기존 연구 결과(이미정 외, 2019)와도 같은 맥락으로 볼 수 있다. 또한, ‘피해자가 극단적인 시도를 하는 경우 나에게도 책임 있는 듯한 생각이 들 때가 있다.’라는 P표본(P12)의 진술은, 폭력 피해를 직접 경험한 피해자들을 통해 간접 폭력을 경험하게 되면 직무소진을 경험하기 쉽다는 선행연구(이애리·김희배, 2017)와도 일치함을 알 수 있다.

이를 위해, 현재 개정안이 발의되어 있는 기본법의 조속한 개정과 더불어 군의 여러 법령 및 행정규칙에 산재 되어 있는 성희롱·성폭력 관련 내용을 통합하는 노력이 필요한데, 이는 범정부 계획인 「여성폭력방지정책기본계획」상

‘성폭력범죄 처벌 관련 조항 통합 검토’ 과제와도 같은 맥락으로 볼 수 있다. 업무 수행자가 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」, 「부대관리훈령」, 「군인·군무원 징계업무처리 훈령」 등의 관련 법령 및 규정들을 전부 다 숙지하는 것은 쉽지 않은 일이며, 이를 숙지하지 못하면 자신이 반드시 해야 할 의무사항, 업무를 수행하면서 보호 및 지원받을 수 있는 내용 등을 인지하지 못해 불이익을 당하는 경우가 발생할 수 있다. 또한 업무 수행자들의 직무소진이라는 것이 단기간에 발생하거나 단순한 직무스트레스와는 다른 차원의 문제이고, 소진을 경험하는 사람들은 업무에 대한 의욕 저하와 함께 일하는 동료들에게 영향을 미치고 직장생활과 가정생활에도 부정적인 영향을 주게 되므로(이애리·김희배, 2017), 조직 차원에서 이들의 직무소진 해소를 위한 교육 및 심리프로그램 추진이 시급하다.

4유형은 조직과 구성원의 특성을 이해하고 있는 내부 인원이 성희롱·성폭력 관련 분야의 전문성을 갖추었을 때 가장 효과적인 업무 추진이 가능하기에 내부 전문인력 양성이 필요하다는 인식유형이다. 외부와 단절되어 있는 군대 조직의 특수성과 성희롱·성폭력 사건의 중대성 등을 고려하면 외부 전문가들과의 협업은 필수 불가결한 사항이지만, 군이 궁극적으로 지향해야 할 방향은 조직 내 자정 활동이 가능한 환경을 만드는 것이기 때문에 조직 이해도와 전문성을 겸비한 내부 전문가가 충분히 확보될 수 있는 인력양성 프로그램이 구비되어야 한다는 인식을 나타냈다.

이러한 특성은 P표본들이 강한 동의를 보인 진술문(Z-score +1.00 이상)에서도 확인할 수 있다. ‘민·관·군 협력체계는 필요하지만 그 체계를 어떻게 활용할 것인지에 대한 고민이 필요하다.’(Q35, Z=1.382), ‘군에 대한 이해가 없는 외부 전문가의 자문은 업무수행에 도움이 되지 않는다고 생각한다.’(Q32, Z=1.1), ‘지속 가능한 업무 추진을 위해 내부 전문가 양성을 위한 조직 차원의 중·장기 계획이 필요하다.’(Q11, Z=1.02)에 동의한 것은, 외부와의 협업은 필요하지만 조직을 충분히 이해하지 못한 외부 전문가들의 경우 얼마나 실효성 있는 정책 자문을 해 줄 수 있을지, 외부 전문가에 대한 자문을 어디까지 수용하고 어떻게 활용할 것인지에 대한 깊은 고민은 부족하다는 인식을 나타낸 것이다. 이러한 인식은 군대 내 성범죄에 대해서 효과적으로 대응하기 위해서는 현재의 상황을 정확하게 진단하고 처방할 수 있는 시스템이 구축되어야 하며 이를 위해, 전담할 수 있는 조직 및 인력 등을 구조적인 측면에서 검토되어야 한다는 연구 결과(박희균·박종승, 2018)와도 같은 맥락으로 볼 수 있다.

현재 군은 전담 조직을 마련하고 지속적으로 확대 개편하고 있으나, 전담

인력풀을 양성하는 노력은 상대적으로 저조한 편이다. 관련 업무 담당자들을 대상으로 한국양성평등교육진흥원과 같은 전문기관에 단기 위탁교육 등을 실시하고 있지만, 단기 교육으로 전문성을 습득하기에는 한계가 있으므로 정책적으로 관련 분야 학위를 취득하게 한다면 전문인력으로 충분히 키워낼 수 있을 것으로 판단된다. 군 특성상 전문학위와 같은 장기 교육 프로그램 운영이 제한된다면, 미국 국방부 산하 SAPRO의 '성폭력 대응 옹호관 인증 프로그램'(D-SAACP)처럼 우리 군 내부 전문가 양성을 위한 교육 및 인증 프로그램을 개발해서 운영하는 것도 대안이 될 수 있을 것이다.

이상의 연구 결과 외에, 유형 분류에 중요하게 다루지는 않았지만, 각 유형이 공통적으로 의견 일치를 보인 진술(Consensus statement)인 '사람들은 편견 때문에 내 업무 분야에 근무하기를 꺼려한다.'(Q24)에 대해 살펴보고자 한다. 각 유형의 P표본들은 24번 진술문에 공통적으로 비동의(1유형 -0.746, 2유형 -0.736, 3유형 -0.549, 4유형 -0.777)를 나타냈는데, 그 사유는 조직 구성원들 사이에 성희롱·성폭력 예방 및 대응 업무 필요성에 대한 이견이나 편견은 없으나(유형1의 인식), 조직 내 위상이 낮고(유형2의 인식), 기존에 접해보지 못한 업무라는 부담감이 있으며(유형3의 인식), 직무역량을 위한 교육이나 체계적인 인력양성 시스템이 갖춰져 있지 않는 현실(유형4의 인식) 등 전반적인 근무 여건에 대한 제한사항 때문에 근무하기 꺼려한다고 인식하는 것으로 사료된다.

정책 관련자들의 정책에 대한 주관적인 인식유형 분석은 효과적인 정책 형성과 집행 등을 위한 중요한 근거자료로 활용될 수 있다(은중환 외, 2014). 이러한 측면에서 본 연구는 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 관련 정책 수행자들이 정책·제도 전반을 직접 수행하면서 경험했던 인식이 어떠했으며, 이들의 인식 유형별 특성은 무엇인지 밝혀냄으로써 관련 정책 및 제도 개선 방안을 모색할 수 있는 기초 자료를 제공했다는 점에서 중요한 의의가 있다.

마지막으로 본 연구의 한계점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험이 있는 17명을 P표본으로 선정하였다. 국방부 성폭력예방대응담당관실 및 각 군 성고충예방대응센터에서 근무했던 인원들뿐만 아니라 동일 경험이 있는 공무원, 민간인 등 다양한 소속의 인원들을 선정했다는 점, 1년 단위 인사이동이 이루어지는 군 특성에도 불구하고 P표본 17명 중 16명이 1년 이상의 근무경력 소유자라는 점 등은 연구 목적에 부합하게 P표본을 선정했다고 볼 수 있다. 그러나, P표본의 근무경력이 8개월부터 14년까지 차이가 크고, 신분도 영관 장교 계층에 집중되어 있으며, 업무 특성상 여성 근무자 수가 압도적으로 많다

보니 성별 비율이 불균형한 제한사항이 있었다. 후속 연구에서는 이러한 한계를 보완하여 연구를 설계하고 근무경력, 신분, 성별 균형을 고려하여 연구 참여자를 선정해야 할 필요가 있다.

둘째, Q방법론은 표본의 수가 적은 표집(factor)의 주관성을 확인하는 연구이기 때문에 유형화된 결과의 신뢰도를 높이기 위해서는 후속 연구를 통해 나타나는 유형을 재확인할 필요가 있을 것이다. 본 연구에서 선정한 진술문을 활용하여 보다 많은 P표본들을 대상으로 Q분류를 시행하고 초점집단면접(Focus group Interview) 같은 질적연구를 추가적으로 활용하여 본 연구 결과의 교차 타당성을 확인한다면 신뢰도를 더욱 극대화할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강은영·김한균·최수형(2023). 성희롱·성폭력 발생시 주변인 개입에 관한 연구.
서울: 형사법무정책연구원.
- 국방부(2018). 국방백서.
- 국방부(2022). 국방백서.
- 김명환(2005). “사회적 형성주의 관점에서의 정책연구 : 대상집단의 사회적 형성 이론과 적용”. 한국정책학회보. 제14권 제3호. 31-57.
- 김수미·이새롬·한민경(2023). “군 내 성희롱 피해 원인 연구”. 형사정책. 제34권 제4호. 117-144.
- 김순은(2007). Q방법론과 사회과학. 부산: 도서출판 금정.
- 김순은(2010). “Q방법론 이론과 철학”. 한국사회와 행정연구. 제20권 제4호. 1-25.
- 김정훈(2023). “Q방법론을 활용한 재난 거버넌스의 구성요소에 대한 주관적 인식 연구”. 한국정책연구. 제23권 제2호. 179-203
- 김혜민·박진우(2022). “지체장애노인의 신체활동 요구유형 및 특성에 관한 주관성 탐구 : 자기결정성이론(SDT)를 중심으로”. 한국특수체육학회지. 제30권 제4호. 127-140.
- 김흥규(1992). “주관성 연구를 위한 Q방법론의 이해”. 간호학논문집. 제6권 1호. 1-11.
- 김흥규(2008). Q방법론: 과학철학, 이론, 분석 그리고 적용. 서울: 커뮤니케이션 북스.
- 김흥규·김우룡(1998). “텔레비전 뉴스 수용자의 유형에 관한 연구 : Q방법론적 접근”. 주관성 연구. 통권 제3호. 5-36.
- 박희균·박종승(2018). “군내 성범죄 예방 및 대응방안에 관한 연구-미SAPRO를 중심으로-”. 한국공안행정학회보. 제71권. 181-214.
- 백평구(2015). “Q모집단으로부터 Q표본 구성 과정에 대한 분석 : 학술지 주관성 연구 게재 논문을 중심으로(1996-2014)”. 주관성 연구. 제30권. 109-130.
- 석영미(2020). 군 성폭력 예방정책의 중요도 인식 연구. 동국대학교 석사학위 논문
- 윤미숙(2017). “군대 내 성폭력 예방 및 대응전략 연구”. 대전대학교 대학원 논문집. 제19권 제1호. 115-143.
- 은종환·이재완·정광호·오영민(2014). “서울시 공공부문 비정규직 고용개선 정책

- 인식유형 분석”. 한국사회와행정연구. 제24권 제4호. 133-160.
- 이동임(2021). “군 성폭력범죄 대응의 문제점과 개선방안에 관한 연구”. 안전문화연구. 제21권 제13호. 59-79.
- 이미정·윤지소·장희영·정다은(2019). 성고충전문상담관 제도 발전 연구. 서울: 한국여성정책연구원.
- 이미정·정수연·권인숙(2016). 군대 내 성폭력 피해자 보호의 문제와 개선방안 연구. 서울: 한국여성정책연구원
- 이미정·최병호·구미영·김효정·김애라·정연주·정다은(2021). 군내 성폭력 피해자 지원 및 보호를 위한 제도 보완. 서울: 한국여성정책연구원.
- 이애리·김희배(2017). “가정폭력·성폭력 상담관련기관 상담원의 직무만족도가 직무소진과 직무스트레스에 미치는 영향”. 교육과학논문집. 제22권. 165-184.
- 이찬이(2020). 군 조직의 양성평등이 조직 효과성에 미치는 영향. 고려대학교 박사학위 논문.
- 이찬·윤경신·임소현·류지은(2017). “중등 직업교육기관 학교장들이 인식하는 리더십 유형과 직무수행 특성 간 관계”. 농업교육과 인적자원개발. 제49권 제1호. 1-21.
- 장금옥(2018). 군인의 양성평등 의식과 군대내 대응체계가 성희롱·성폭력 태도에 미치는 영향. 고려대학교 석사학위 논문.
- 최원주(2002). “브랜드 이미지의 유형화를 위한 브랜드 개성의 Q방법론적 접근”. 광고연구. 제54권. 103-130.
- 황정임·주재선·정수연·권인숙·윤수경(2015). 2016년도 군 성폭력 실태조사 사전연구. 서울: 한국여성정책연구원.
- 허경미(2021). “성인지적 관점의 군대 젠더폭력에 대한 연구”. 한국공안행정학회보. 제30권 제4호. 59-87.
- Brown, S. R.(1980). *Political subjectivity; Applications of Q-methodology in political science*. New Heaven : Yale University Press.
- Kline, P.(2014). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Stephenson, W.(1978). Concourse Theory of Communication. *Communication*, 3, 21-40.

Abstract

A subjectivity study on the experience of implementing sexual harassment & sexual violence prevention and response policies in the military: Focusing on the Q Methodology

Kim Yun Jeon*

This study used the Q methodology that can objectively measure individual subjective perceptions to examine the subjectivity of those who have experienced sexual harassment and sexual violence prevention and response policies in the military. For the research process, 213 Q populations were first collected through literature research and in-depth interviews, and 40 Q samples were selected through the review by the relevant work experts and Q methodology experts. The selected Q sample was presented to P samples, which were the participants in the study, and Q classification was performed in a forced distribution method and analyzed using the Ken-Q Analysis program. As a result of the analysis, 2 out of 17 P samples were excluded because they did not show significant factor loading values, and the remaining 15 were classified into 7 for 1 factor, 3 for 2 factors, 3 for 3 factors, and 2 for 4 factors. There are four types of subjective perceptions of those who have implemented policies related to sexual harassment and sexual violence in the military identified through this Q factor analysis, Type 1 'Emphasis on active participation of members', Type 2 'Substantial empowerment needs', Type 3 'Need for a solution to address job burnout', Type 4 'Requires training system of internal experts'. This study is different from the existing studies based on theoretical grounds in that it studied the overall experience of the personnel who actually carried out sexual harassment and sexual violence policies in the military, and it is meaningful that the research results provided basic data to explore the direction of improvement of the relevant policies.

Keywords : Q Methodology, military, sexual harassment, sexual violence, prevention and response policies, experienced in policy implementation

* Doctoral Student, Department of X-cultural Studies, Kookmin University