

## 인적자원개발에서의 주관성 연구의 의미 : Q 방법론을 중심으로<sup>1)</sup>

백 평 구<sup>2)</sup>, 이 희 수<sup>3)</sup>

---

### 요 약

이 연구에서는 인적자원개발 이론 정립을 위한 연구 방법의 다양성을 추구하기 위해 Crotty(1998)의 모형을 토대로 주관성을 중심으로 하는 Q 방법론의 의미를 검토하였다. Crotty(1998)의 연구의 네 가지 요소는 방법-방법론-이론적 관점-인식론으로 구성된다. 주류에 해당하는 인적자원개발의 양적 연구방법이 변인간 관계에 대한 분석을 통해 사람들을 간접적으로 이해하고 설명하려는 방식이라면 Q 방법론은 인식의 주관성을 중심으로 사람들 사이의 상관관계를 찾아내는 방식을 적용한다. 이 연구는 양적 연구와 질적 연구의 신실증주의적 공통성과는 상이한 Q 방법론의 주관성 의미를 제시하고자 하였다. 분석 결과 Q 방법론은 통합적 연구 방법론과 방법으로서의 의미를 지니며, 이론적 관점에서 Pierce를 위시한 미국의 프래그머티즘과 구성주의의 인식론적 관점과 관련 있는 것으로 확인되었다. 응용 학문 영역에 속하는 인적자원개발과 성인교육에서의 이론 정립을 위한 연구 방법의 다양성 제고를 위해 비판적 관점에서 Q 방법론의 연구 적용 가능성을 제안하였다.

**핵심되는 말:** 연구 방법, Q 방법론, 주관성

---

1) 이 논문은 글로벌인적자원개발연구회 창립기념세미나 발표자료(2010.12.19)를 보완 발전시킨 것임.

2) 중앙대학교 대학원 인적자원개발정책학과 박사과정 수료, E-mail: mongsap@naver.com

3) 중앙대학교 사범대학 교육학과 교수, E-mail: heesu@cau.ac.kr

논문투고: 2010. 12. 25 / 심사일자: 2010. 12. 30 / 심사완료: 2011. 02. 18

실체에 의해 주도된다는 점에서 인적자원개발은 응용 학문 영역에 속한다(Ruona & Gilley, 2009). 응용 학문에 해당하는 인적자원개발이 직면한 다양한 도전 과제 중 하나로 이론과 실제의 격차 해소와 파트너십을 꼽을 수 있다(Jacobs, 1997). 독립된 분과학문으로서 인적자원개발의 정체성 확립에 있어서도 이론 정립에 대한 요구는 중요한 의미를 갖는다(Torraco, 2004). 하지만 인적자원개발 이론 정립을 위한 연구 방법은 대체로 양적 접근에 편중되고 있다. 이러한 편중은 기업 윤리와 조직 문화 등 인적자원개발과 관련된 주제 또는 국내 사회과학 연구 방법론 전반에 대해 제기되는 두 가지 주요한 이슈가 학문 세계의 서구 종속화 논의와 연구 방법에 있어서 실증주의적 편향성에 관한 것으로 정리(김용진, 2002; 김주엽, 2004; 박헌준, 이계구, 1996)되는 것과 무관하지 않다.

특정한 연구 패러다임이 공식적으로 지지된 적이 없음에도 불구하고 AHRD(Academy of Human Resource Development)의 4대 저널 중 HRDQ(Human Resource Development Quarterly)와 HRDI(Human Resource Development International)에서는 실증주의에 기초한 연구가 우위를 보인다(Lynham, 2002). 국내의 경우에는 국가인적자원개발 등 정책 관점의 인적자원개발이 특화됨에 따라 연구 방법상 문헌 연구(58.3%)와 조사 연구(관찰 및 상관 연구, 33.9%)가 대부분을 차지하고 있었다. 다만, 자료 수집 방식으로 설문지를 활용한 경우가 77.1%에 달하는 것으로 조사된 만큼 현상을 조작적인 변인 중심으로 분석하는 연구가 주를 이루고 있다(김진모, 2004).<sup>1)</sup> 외국의 인적자원개발 연구 문헌에서도 이러한 연구 경향은 공통적이었다. 연구 방법에서는 문헌 연구(49.0%)와 조사 연구(38.0%), 자료 수집 방식으로는 설문지 활용(65.5%)과 인터뷰(21.4%)가 주요한 방법인 것으로 나타났다(김진모, 전영옥, 2005).<sup>2)</sup> 이러한 연구 경향은 국내와 해외 모두 실증주의의 경험적 연구 접근 방식을 지지하는 경향이 우세한 것으로 이해될 수 있다.

현상을 변인 중심으로 경험적 연구 접근을 주로 활용하는 현재의 인적자원개발 연구 경향은 아직 명확하게 개념 정의와 학문적 정체성에 대한 합의가 존재하지 않는 인적자원개발에 있어 잠재적 한계를 갖는다. 첫째, 인적자원개발 자체의 의미와 관련하여 인적자원개발의 학문적 특성을 활동 중심의 현상에 대한 기술적인 것으로 한정시킬 수 있다(Hill, 2002; McGoldrick, Stewart, & Watson, 2002). 둘째, 변인간 관계를 중심으로 현상을 있는 기술하는데 있어 주류의 인적자원개발 연구들은 통계

적 엄격성 측면에서 동일방법편의(common method bias)와 같은 잠재적 한계를 갖는다(Reio, 2010a). 동일방법편의는 독립변수와 종속변수를 동일한 측정 도구와 응답원에 의해 측정할 경우에 타당도에 영향을 미쳐 연구모형에서 관계의 정도를 증가시키거나 감소시켜 연구 결과를 왜곡시킬 수 있다(박원우 외, 2007). 인적자원개발과 인접한 경영학 등 다른 사회과학의 학문들에 비해 인적자원개발에서 동일방법편의는 Reio(2010b)의 문제 제기와 함께 대두된 것으로 볼 수 있으며, 국내에서는 동일방법편의 문제에 대한 분석이 아직까지 본격적으로 이루어지지 못했다.

실증주의에 따른 양적 연구 접근이 수적으로 우위를 차지하는 현상이 인적자원개발 연구자의 연구 실행에서 고려되더라도 연구 방법에 대한 하나의 입장을 결정적 요인으로 상정하는 것은 학문적 엄격성 관점에서 적절하지 못할 것이다. 연구 결과물의 학문적 엄격성은 방법론적 입장에 무관하게 연구 실행의 표준과 기준으로서 공통적 토대를 지니면서 추구되어야 하기 때문이다(Babbie, 1990). Rocco(2010)가 제시한 인적자원개발 질적 연구의 여덟 가지 평가 준거는 문제 진술, 이론과 선행 연구 검토, 연구 설계, 자료 분석 등 방법론적 접근 방식과 관계없이 일반적인 연구 과정에 기초한 것이다.

인적자원개발 연구 과정에서 연구 방법의 선택은 문제의 진술과 연구 목적에 부합하도록 도출되는 것이다. 연구 문제는 특정한 연구 방법에 적합하게 수정되는 것이 아니다. 연구 방법은 연구자의 문제의식이 형성되고 표출되는 단계에서 연구자의 세계관에 따라 결정되는 철학의 문제이다(Bloomberg & Volpe, 2008; Crotty, 1998). 인적자원개발의 맥락에서 조직 연구의 절차에 대한 열개를 제시한 Swanson(2005)도 비슷한 맥락에서 정신 모형, 문헌과 경험, 절차와 결과 등 내용 측면의 고려 사항을 중심으로 문제 진술의 중요성을 강조하였다. 이러한 문제 진술은 연구 문제와 방법을 이끌게 된다.

연구 방법이 연구자의 세계관의 산물이라는 전제에서 출발한 이 연구의 필요성은 세 가지로 정리된다. 첫째, 연구 방법이 아닌 연구 문제가 연구 방법을 견인한다는 것을 전제한다면 연구 방법은 철학의 기본적 주제로부터 비롯된다. 양적 연구의 수적 우위뿐만 아니라 양적 연구는 객관적, 질적 연구는 주관적이라는 부자연스러운 이분법의 극복이 요구된다. 양적 연구와 질적 연구의 이분법적 논쟁은 연구의 기법에 연구자들이 치중하게 하는 결과를 초래할 가능성이 있기 때문이다(Alvesson

& Deetz, 2000). 이러한 문제 제기는 양 진영의 학문적 논쟁과 패권 다툼이 갖는 의의 이상으로 인적자원개발 연구자와 실행가들에게 ‘고민’을 요구한다. 기법에 주목하기보다는 실제(reality)를 어떻게 드러낼 수 있는지가 중요하다. 이러한 맥락에서 정작 연구자에게 의미 있는 것은 이론적 위치 선정, 보다 근본적으로는 철학적 기본 주제에 대한 관심이기 때문이다(Guba & Lincoln, 1994; Morrow, 1994).

둘째, 연구 방법의 다양성 확보이다. 연구의 산출물로서 논문이 갖는 방법론적 다양성은 특정한 연구 방법의 우위와 학계의 주류적 담론을 형성하는 것이라기보다는 학문 공동체가 생활 세계를 바라보는 관점과 기본적 입장(stance)의 다양성을 의미한다. 이론의 의미에 관한 메타포는 현상을 있는 그대로 비추는 거울이라기보다는 ‘관점’으로서의 렌즈에 가까운 것이다(Rorty, 1979). 이론은 세상에 대한 추상적인 표상이라기보다는 세상을 바라보는 방식이다. 렌즈로서의 이론이 세상을 바라보고 사고하는 방식이라는 의미는 필연적으로 이론이 갖는 철학적 속성과 연결된다. 특히 인적자원개발이나 성인교육과 같은 응용 학문 영역에 있어 철학의 문제는 이론과 실재를 연결하는 가교로서의 의미를 갖는다. 철학적 관점은 지속적인 인적자원개발과 성인교육의 이론과 실제의 가능성을 탐색하며(Roth, 2000), 성인교육과 동일한 맥락에서 인적자원개발의 이론과 실제의 문제에 통찰을 제공한다. Elias와 Merriam(2005) 역시 “실제 없는 이론은 공허한 관념에 빠지고 철학적 성찰이 없는 행위는 무모한 활동 중심으로 흐른다.”(p.4)면서 응용 학문 분야에서의 철학적 관점에 대해 의미를 부여하였다.

셋째, 인간의 주관성과 주관적 인식의 세계를 강조하는 Q 방법론 적용에 관한 선행 연구가 갖는 방법론적 고찰과 논의의 확대이다. Q 방법론을 적용한 최근의 선행 연구인 박소연(2010)과 장미옥(2007)의 연구에서는 각각 인적자원개발에서의 평가, 성인 평생학습 참여 동기를 주제로 Q 방법론을 적용하였다. 선행 연구의 수가 적다기보다는 경험적 연구의 전통 안에서 Q 방법론을 연구 기법 수준에서 적용하고 있다고 평가할 수 있을 것이다. 연구 방법으로서 Q 방법론의 기본 개념 및 특성을 적용하는 데 급급하다는 것이 인적자원개발 분야의 현주소이기도 하다. 물론 Q 방법론에 관한 이론적 연구가 꾸준히 이루어져온 것은 사실이지만(김홍규, 1990; 1996; 2007; 2008; 김순은, 1999; 2007; 김현수, 원유미, 2000) 연구 방법이 지향하는 철학적 주제와 체계적으로 Q 방법론을 연결하려는 시도는 부족한 실정이다.

이와 관련하여 인적자원개발 학계에서도 Q 방법론은 통합적 연구 방법에 대한 접근으로서 향후 인적자원개발 이론화를 위한 연구 방법의 다양성 추구와 연계된다. Q 방법론은 인적자원개발에서 통합적 연구 방법에 속한다. 통합적 연구 방법은 질적 자료와 양적 자료 분석기법을 동시에 활용한다. 이 점에서 Q를 활용한 연구 방법은 질적이지만 인적자원개발과 관련된 주관성을 통계적으로 이해하는 접근 방법에 해당한다(Reio, 2010b). 연구를 위한 도구로서의 연구 방법 이상의 Q 방법론에 대한 의미를 탐색할 필요가 있다.

이 연구는 Q 방법론을 중심으로 인적자원개발에서의 주관성 연구의 의미와 가능성을 논의하는데 목적이 있다. 구체적으로 이 연구는 양적 연구와 질적 연구의 스펙트럼이 지니는 의미를 비판적으로 검토하고, 양적-질적이라는 이분법적 구분의 또 다른 얼굴인 객관성 대 주관성과의 대응 관계가 갖는 한계를 논함으로써, 궁극적으로 인적자원개발에서 Q 방법론을 적용한 주관성 연구의 의미와 가능성의 지평을 넓히는데 주안점을 두었다.

연구 목적을 고려한 연구 문제는 ‘주관성 연구로서의 Q 방법론은 인식론-이론적 관점-방법론-방법 수준에서 어떠한 의미를 갖는가?’이며 각각의 수준에서 Q 방법론의 의미를 탐색하였다. 또한 Q 방법론의 의미와 함께 인적자원개발 분야에서의 주관성 연구의 가능성과 의미를 논의하였다. Q 방법론의 의미를 탐색하기 위한 선결 문제로서 다음에서는 철학적 관점에서 연구 방법의 의미와 Q 방법론이 강조하는 주관성이 갖는 주류의 연구 접근 방식(양적-질적) 접근과의 차별성을 검토하였다. 이러한 과정을 통해 Q 방법론의 의미를 탐색하기 위한 분석의 틀과 연계하였다.

## 연구 방법과 주관성

### 인적자원개발 연구 방법에 대한 철학적 검토

일반적으로 철학의 3대 명제를 존재론, 인식론, 가치론으로 일컫는다(Denzin & Lincoln, 2000). 존재론은 현상의 본질에 대한 근본적 가정에 해당하며 세계와 그

실재의 존재가 외부에 독립적인지(out there) 아니면 인간 내부(inside us)의 마음의 산물인지를 핵심으로 한다(Burrell & Morgan, 1979; Gioia & Pitre, 1990). 존재론이 현상의 본질이라면 인식론은 지식의 본질을 다룬다. 인식론은 지식의 본질 자체뿐만 아니라 지식의 구성 요소에 대한 필요충분조건을 탐구함으로써 진실과 정당화된 신념으로서 지식의 의미를 규명하고자 한다(Pojman, 1995). 가치론은 윤리학으로도 언급되며 실행의 문제에 중점을 둔다. 윤리의 주제를 언급하면서 규범적이라는 점에서 방법론과 연구 방법은 일반 철학의 기초로서 가치론과 관련된다. 인적자원개발에서도 가치론은 그 연구와 실제에서 수용가능한 방법론과 연구 방법에 관한 표준과 요구 조건을 제시하는 역할을 담당한다. 존재론-인식론-가치론은 상호 순환적 관계를 갖게 된다. 따라서 인적자원개발의 철학적 토대는 이러한 세 가지 철학적 기본 주제의 연장선상에 있다(Ruona & Lynham, 2004).

방법론과 연구 방법의 철학적 맥락은 가치론뿐만 아니라 인식론과 존재론 맥락에서도 논의되었다(Crotty, 1998). 가치론이라는 범주 안에서 방법론과 연구 방법을 논의하는 것은 응용 학문으로서 인적자원개발의 본질을 고려한 결과로 이해된다. 방법론과 연구 방법은 연구와 실제의 맥락에서 구별 될 수 있다. 연구에서의 방법론은 현상을 탐구하는 방식에, 실제에서의 연구 방법은 인적자원개발 개입의 방식에 지침을 제공한다(Gioia & Pitre, 1990; Ruona & Lynham, 2004).

존재론과 인식론은 둘 다 연구에 있어 각각의 고유한 입장을 견지하고 있다. 우주관을 세계관이라고 한다면 절대주의와 상대주의는 존재론의 의미와 가까운 것으로 이해된다. 지식은 어딘가에 객관적인 태도를 견지함으로써 존재한다는 점에서 그러하다(이종규, 2006). 또한 Kuhn(1970)에 의해 최초로 도입된 패러다임이라는 용어도 세계관을 다루며 현상의 본질에 대한 근본적 신념이나 가정이라는 점에서 존재론의 맥락에서 접근할 수 있다. 연구 방법에 대한 대표적인 관점으로 언급되는 실증주의와 해석주의 또는 구성주의, 그리고 비판적 연구는 인식론의 영역에 해당한다(Merriam, 1998, 2009; Tashakkori & Teddlie, 1998).

자료 분석 방법 측면에서 실증주의는 양적 연구를, 해석주의나 구성주의는 질적 연구의 과정 속에 양적 자료 분석을 적용하기도 한다(Lincoln & Guba, 2000). 그러나 양적 연구와 질적 연구를 각각 연역적 연구 절차와 귀납적 연구 절차에 대응되는 관계로 이해하는 것은 적절치 않다. 실제 질적 자료 분석은 연역과 귀납적 절차

모두를 활용하기 때문이다(Ruona, 2005). 물론 이때의 귀납은 동일한 단어로 표현되지만 포퍼(Popper)에 의해 가설 연역적 방법으로 대체된 베이컨주의에서의 귀납과는 맥락적으로 상이한 의미를 갖는다. 수집된 자료로부터 개념과 이론을 발전시켜 잠정적인 가설을 검증한다는 의미에서 귀납적이다.

예를 들어, 질적 연구로 이해되는 연구에 대한 접근은 존재론 측면에서는 상대주의적이며, 인식론에서는 해석적이며, 해석적 및 자연주의적 방법과 관련된다(Denzin & Lincoln, 2000). 주관성에 대한 주류의 지배적 접근에 의한 검토는 상반된 방향을 향하는 연구 패러다임을 통해 제시되고 있다. 인식론 측면에서 실증주의와 반실증주의는 설명과 이해, 객관성과 주관성, 자연주의와 인본주의 등으로 논쟁의 흐름 속에 위치한다. 자연주의에 기초한 실증주의적 연구가 객관성을 중심으로 양적으로 설명한다면, 인본주의에 기초한 해석학, 현상학, 비판 이론 등은 주관성을 중심으로 질적으로 이해하고자 한다(김홍규, 2008).

본질적으로 방법론과 연구 방법을 포괄하는 철학적 기본 주제는 인식론의 관점에서 바라보는 것이 적절하다. Crotty(1998)는 존재론과의 차별성 검토를 통해 방법론과 연구 방법의 기저에 자리하는 인식론을 제시하였다. 존재론을 이론적 관점을 포함한 연구 과정의 주요 구성 요소에서 제외시킨 것은 존재론의 편재성 때문이다. 존재론을 존재에 관해 연구하는 학문 분야로 제시하는 경우(Blaikie, 2007)에는 철학적 주제로서의 존재론이기보다는 이론적인 관점에 해당한다. 존재론의 주요 문제는 인식론과 함께 발현됨을 인정하면서도 존재론적 고민은 예외가 허용되지 않는 모든 것을 포함한다. 세계와 사물을 바라보는 시각이 갖는 포괄적인 성격 때문에 존재론은 가장 상위에 위치하기도 하며, 동시에 특정한 개별의 인식론과 이론적 관점 안에서도 위치하게 된다(Crotty, 1998).

이러한 자유로운 존재론의 위치 선정, 개념에 관한 기본적 입장이 갖는 통합적 측면은 인적자원개발 개념의 적용 측면과 인적자원개발 이론 정립에서도 공히 고려할 연구의 패러다임으로 나타났다. 다만, 이러한 유연한 적용은 철학적 관점의 무용성 보다는 어떠한 응용 학문 영역에서도 고려할 이론과 실제의 측면에서 하나의 이정표와 같은 역할을 하는 철학적 토대 설정의 필요성을 역설적으로 보여주는 것으로 이해할 수 있다.

<표 1> 인적자원개발에 대한 대립적 개념 적용(conception)

실재론적(realist)	구성주의적(constructivist)
HRD는 명시적으로 진술될 수 있는 하나의 것으로 정의된다(예, 성인 학습).	HRD는 항상 사회경제적 세력과 새로운 상황에 대한 적응을 통해 진화 발전하는 변화하는 관심의 종합화로서(하나가 아닌) 많은 것들과 같다.
HRD는 사회적 실증주의의 목적을 달성하기 위한 수단이다. 그 목적은 진보를 추진하고 달성하기 위해 개선하고 향상시키는 것이다.	HRD는 공유되고 구별되는 이해관계가 존재하는 각축장이다. 폭넓은 권력의 균형과 사회에서의 실행과 상호 연결되어 있다.
HRD 이론은 무엇이 실행되어야 할지에 대해 규정해야 한다.	HRD 이론은 선택을 가능하게 하는 통찰을 제공해야 한다.
HRD에 대한 좋은 사고는 경험적 증거에 대한 비평을 형성하고 주장을 제시하는 것이다.	HRD에 대한 좋은 사고는 변화가 일어날 때 과거시기로부터 내재된 마음의 틀에 대한 제한을 회피하도록 돕는 것이다.
HRD는 시복적(beatified) 권위에 기초해야 한다. 주요한 이론적, 경험적 작업이 널리 인정되고 안정적인 고전에 버금가는 명성 있고 평판 좋은 학자들이 기준이 된다.	HRD는 '언어'적 활동에 참여하고 이를 독려해야 한다. 사회적 맥락에서 그 시기에 의미 없는 구식이 아닌 고유한 기준과 다른 의미를 발현시켜야 한다.

자료: Gibb, S.(2004). Imagination, creativity, and HRD: An aesthetic perspective. *Human Resource Development Review*, 3(1), 53-74. p.54.

먼저 인적자원개발 개념의 적용에서 나타나는 대립적 시각은 <표 1>과 같이 Gibb(2004)에 의해 구체화되었다. 인적자원개발 개념 적용에 대한 기본적 입장의 차이를 대별하는데 있어 존재론의 실재주의와 이론적 관점 수준의 구성주의가 고려되었음을 알 수 있다. 다음으로 인적자원개발 이론 정립에 관해서는 기능주의 패러다임과 해석주의 패러다임의 대립적 시각이 제시되었다(Storberg-Walker, 2004).

철학적 토대 위에서 연구 방법을 둘러싼 다양한 관점과 이에 따른 논의를 포괄할 수 있는 렌즈로서 주관성과 객관성 접근은 철학의 일반적 주제를 포괄하면서 상호 대비된다. 그리고 객관성과 주관성의 스펙트럼은 사회과학에 대한 패러다임의 기본 틀을 제시한 Burrell과 Morgan(1979)에 근거한다.

<표 2> 인적자원개발 이론 정립에 영향을 미치는 패러다임 차이

	해석주의 패러다임	기능주의 패러다임
목적	진단과 이해를 위해 기술하고 설명	예측과 통제를 위해 정규성을 탐색하고 검증
이론적 관심	실재의 사회적 구성, 구체화, 절차, 해석	관계, 인과, 일반화
이론 정립 접근	코드 분석을 통한 발견	인과 분석을 통한 정교화

자료: Storberg-Walker, J. B.(2004). *Towards a theory of human capital transformation through human resource development*. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Minnesota. p.53.

[그림 1]에서는 연구 방법과 관련하여 인식론 차원에서 주관성과 객관성이 스펙트럼의 양 극단에 위치하여 실증주의 대 반실증주의의 양상을 보인다. 연구 방법에 대한 역사적 관점에서는 존재론과 인식론의 기본적 이상을 고려하면서 객관성으로부터 주관성으로 전환하는 것으로 이해하는 견해 또한 존재한다(Weick, 1995).

주관적 차원		객관적 차원
명목주의(유명론)	← 존재론 →	실재주의
반실증주의	← 인식론 →	실증주의
자발주의	← 인간본성 →	결정론
기술적	← 방법론 →	일반화

[그림 1] 사회과학의 본질에 관한 가정의 분석 도식(scheme)

자료: Burrell & Morgan(1979). *Sociological paradigms and organizational analysis: Elements of the sociology of corporate life*. London: Heinemann Educational Books. p.3.

결론적으로 인적자원개발 연구에 있어서 연구 방법이나 방법론의 기저에 위치한 철학적 관심사는 그 실재와 연구에서의 지식에 대한 탐구로서 인식론으로 수렴한다. 양적-질적이라는 연구 방법에 대한 일반화된 이분법을 대체하는 동시에 사회과

학의 철학적 관점에서 주관성과 객관성의 대비가 부각되었음을 알 수 있다. 인식론에 근거할 때 양적-질적, 객관성-주관성의 상응하는 관계는 실증주의와 반실증주의(해석주의, 구성주의 등)로 수렴된다. 인적자원개발과 관련하여서는 실증주의와 반실증주의와 연계하여 도출된 인적자원개발에 대한 관점으로서 기능주의, 해석주의, 급진적 인본주의, 그리고 급진적 구조주의는 인적자원개발 분야의 개별 연구에 철학적 토대를 제공한다(Burrell & Morgan, 1979). 동시에 철학적 토대에 대한 고려는 미국과 영국의 연구 방법의 차이와도 관련된다. 통계적 검정과 엄격성에 따른 측정과 모형화 중심의 미국과 달리 인식론적으로 주관적인 데이터의 변환을 영국의 학계는 수용하고 있다(McGoldrick, Stewart, & Watson, 2002).

실증주의의 우세 속에서 인적자원개발의 연구는 연구자와 담당자의 주관성에 주목할 수 없었다. 그러나 연구 방법 접근에 관한 양적-질적 이분법과 이에 대한 객관-주관의 대응 관계는 부적절한 이분법이자 실패한 결혼 생활로 표현되었다(Alvesson & Deetz, 2000). 객관주의에서 양적 연구로의 흐름, 그리고 구성주의나 주관주의에서 질적 연구로의 흐름 역시 정당화될 수 없다(Crotty, 1998). 따라서 객관성과 주관성에 대한 비판적 검토의 맥락에서 주류적 연구 접근 방법인 질적 연구와 양적 연구의 공통점과 한계를 제시하고 대안적인 Q 방법론에서의 주관성과 비교하는 것이 요구된다. 이러한 분석은 인적자원개발 연구에 있어 주관성에 기초한 새로운 연구자의 관점이 도입될 필요성을 시사한다.

### 양적-질적 연구 접근의 신실증주의(neo-positivism)적 공통성과 Q

양적 접근과 질적 접근은 주류에 해당한다(Alvesson & Deetz, 2000). 이 연구에서 논의하고자 하는 주관성에 접근하기 위해서는 양적 연구와 함께 주류의 접근 방식에 해당하는 질적 연구와 Q 방법론 사이의 주관성에 대한 차이가 명료해질 필요가 있다.

질적 연구는 실증주의의 대안으로서 역사적으로는 미국 시카고 대학, 존 듀이(Dewey)로 대표되는 프래그머티즘 철학과 관련된다(Denzin & Lincoln, 2000; Savin-Baden & Major, 2010). 그렇지만 ‘패러다임 전쟁’(paradigm wars)(Kemmis

& McTaggart, 2000, p.573)이란 말과는 달리 양적 연구와 질적 연구의 접근은 특정의 자료 수집과 자료 분석 방법을 통해 의미와 연구 활동의 의의를 추구하고 있다는 공통점을 갖고 있다(Bloomberg & Volpe, 2008).

질적 연구와 양적 연구의 유사성은 관찰을 통해 수집된 자료에 기초한 발견과 실증적 검증, 그리고 체계적인 일련의 과정에 의한 수행에 있다(Creswell, 1998; Padgett, 1998). 비판적 연구의 관점에서 양적 연구와 질적 연구는 신실증주의의 가정들을 공유한다. 실증주의에 따른 양적 접근에 대한 대안으로 제시된 질적 연구의 대부분은 역설적으로 실증주의와의 공통의 토대에 기인한 한계에 직면한 것으로 볼 수 있다. Alvesson과 Deetz(2000)는 이러한 실증주의와의 공통의 가정을 다음과 같이 제시하였다.

- 객관적인 외부적 실재가 과학에 의한 발견과 분석을 기다린다.
- 과학적 방법이 이러한 객관적이고 외부적인 실재에 우선적인 접근을 제공한다.
- 언어는 범주화, 측정과 표상을 위한 명백한 매개이다.
- 관찰자로서의 과학자 입장은 외부에 위치하며 사회적 실재를 넘어선 것이다.
- 연구자는 사회적 실재에 대한 굳건한 이론을 발전시키거나 타당화한다.(p.61).

주류의 양적-질적 연구 접근의 실증주의적 가정들은 수동적 실재, 도구적 언어, 연구자에 대한 과학적 논리의 권위 부여 등을 시사한다. 다시 말해 실증주의의 과학적 방법론으로 무장한 연구자가 도구로서의 언어를 활용하여 연구 대상이 되는 수동적인 현상과 현상 간 상호 관계를 분석하고 이를 통해 연구자가 권위와 합리성을 확보하는 순환 관계를 형성한다.

신실증주의적 가정들을 고려하면 현재의 주류 인적자원개발 연구 방법으로는 인적자원개발에서의 이론이나 실행가 개인의 주관성 분석이 제한적이다. 이 점에서는 실증주의에 대한 대안적 접근으로 인식되는 질적 연구 방법 또한 예외가 아니다.

접근하는 방식은 다르지만 연구를 통해 달성하고자 하는 바는 같은 셈이다(Denzin & Lincoln, 2000). 질적 연구로 불리는 주류 연구 접근의 한계는 자료와 연구자를 통해 나타난다.

첫째, 자료는 맥락적이다. 특정한 틀에 의해 사물을 바라볼 경우에만 한정되어 이해할 수 있다. 따라서 현재 주류의 연구 접근에서 자료의 의미는 자료 수집(data collecting)보다는 경험적 원자료(empirical material)로 이해하는 것이 적절하다. 인적자원개발의 질적 연구에서도 주요한 연구 방법인 인터뷰(Wang & Roulston, 2007)는 대화라기보다는 자료 수집을 위한 도구에 국한된다. 이러한 한계는 연구의 중립성 유지와 과학적 합리성에 대한 동조에 근거하며(Alvesson & Deetz, 2000), 질적 연구의 방법주의 편승에 대한 비판과 흐름을 같이 한다. 질적 연구의 학문 공동체에서도 내부적으로 제기되는 비판으로서 방법주의(methodicism)는 연구의 방법이 참된 지식을 보증한다는 입장이다. 방법주의는 중국에는 실증주의와 연결되고 지식을 진보시킬 수 있는 참된 인식을 가로막을 수 있다(한국교육학회, 2007).

둘째, 연구자의 입장이다. 자료와의 관계에 있어서 Q 방법론의 표본 구성은 연구자에 의해서도 구성된다는 점에서 지속적 비교 분석 등으로 유연화된 근거 이론과 같은 질적 연구에서의 연구자와 연구 대상간의 관계보다 더욱 느슨한 불확정적 관계를 전제한다(김홍규, 2008; 한승주, 2010; Corbin & Strauss, 2008). 물론 질적 연구 접근에서 연구자는 연구의 도구가 된다는 것을 고려할 때 가치중립성을 요구받는 경험주의와는 차별화된다(Denzin & Lincoln, 2008). 질적 연구는 양적 연구 접근과의 차별성으로 연구자와 대상간의 관계적 자아와 연구 절차상 파트너십의 형성을 강조한다(Gergen & Gergen, 2000). 그러나 Q에서의 연구자는 파트너십 이상으로 실증주의적 과학적 방법론과 상이한 과학적 접근이 가능하다.

인적자원개발과 관련해서도 관계적 자아에 대한 이해를 통해 실증주의적 합리성을 대변하는 이성뿐만 아니라 감성적 측면이 고려될 필요성이 제시되었으나(Ericson, 2006), 양적-질적 연구의 한계는 결국 서로가 서로를 보완하는 양상으로 귀결된다. Alvesson과 Deetz(2000)가 제시하는 양비론적 시각이 시사하듯이, 양적 연구 접근은 방법론을 통한 학문적 엄격성을 추구하는데 비해 연구자의 주관성에 편향된다. 질적 연구 접근은 대안적 관점을 채택함에도 불구하고 궁극적으로 객관성을 지향하면서 정렬된다. 따라서 근본적인 ‘패러다임’의 변화나 차이는 없다고 할

수 있다.

주류 연구 방법에 대한 접근인 질적 연구 방법적 전통의 한계에서 자유로운 또 다른 의미의 주관성은 Q 방법론을 통해 탐색된다. 대안적 주관성에 해당하는 주관성 연구의 관점은 연구자와 연구 대상자의 단절성을 극복하여 “설명과 이해의 구별을 희석시키는 것”(Brown, 1980: 6)에서 출발한다. 이해와 설명의 차이는 연구 대상을 파악하는 방법과 매개물로서의 도구에서 비롯된다. 해석학의 간주관성, 감정이입과 추체험, 그리고 현상학의 초월과 환원의 방법은 여타의 질적 연구와 마찬가지로 일반화라는 도전을 받고 있지만 Q 방법론은 통합체(concourse) 이론과 요인 분석 등을 통해 객관적 접근 또한 채택하고 있다(McKeown & Thomas, 1988).

행위자 스스로의 Q 분류를 통해 자기 자신을 투사하는 것은 스스로의 언어로 자신을 드러내고 결정한다는 점에서 대안적인 주관성 연구의 자결적(operant) 속성과 연결된다. 변인을 통해 외부로부터 설명(expression)하는 방식이 아니라 내부로부터 이해(impression)하는 접근은 인적자원개발이 그 이론가와 실행가 개인의 주관적 인식에 응답하는 것을 가능하게 한다(김순은, 1999; 2007; 김홍규, 1996; 2008; 박소연, 2010; 장미옥, 2007).

Q의 주관성과 주류의 질적 연구에서의 주관성과의 대비는 Q의 주관성이 자아심리학(self psychology)적 관점에 근거한다는 점에 있으며(Stephenson, 1953) 이는 개인 수준의 주관성으로 이해할 수 있다. Q 방법론에서의 주관성은 설명과 이해, 객관성과 주관성이라는 이분법적 시각에서 벗어나 응답자가 행위자로서 진술문 속에서 자신을 투영한다(김홍규, 1996; 2008). 이러한 관점이 비판적 관점의 연구 방법에서 “객관성을 거부하기 보다는 무시”(Alvesson & Deetz, 2000, p.62)하는 논지와 직접적으로 연결된다고 보기에는 무리가 있다. 그러나 이 연구의 목적을 고려할 때 기존의 주류적 관점과 Q 방법론의 분기점을 확인하기 위한 하나의 시도로는 이해할 수 있다.

Q 방법론은 인적자원개발과 성인교육 영역에서 연구 방법론으로서 의미와 활용에 대한 독립성을 갖는다. 인적자원개발에서의 주관성 연구의 의미와 적용 가능성에 대한 논의를 위해서는 연구 방법과 관련된 철학적 기본 주제로서 인식론 관점에서 인간의 주관성을 표방하는 Q 방법론의 의미를 구조화시킬 필요가 따른다. 연구 방법은 철학적 토대의 맥락에서 인식론과 연결되며, Q 방법론에서의 주관성 의미가

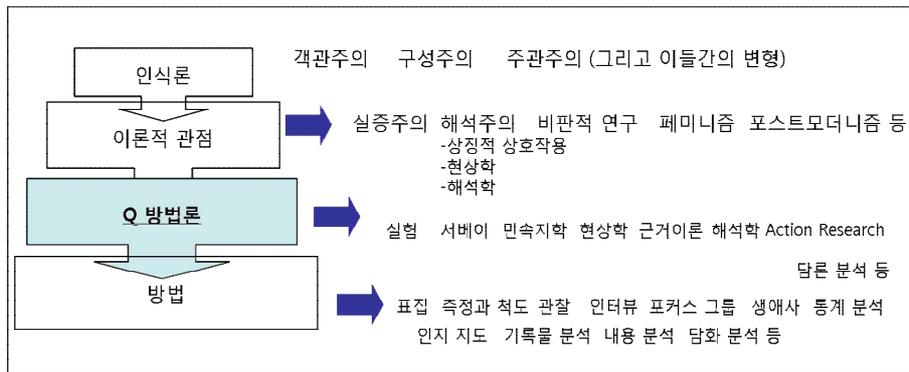
주류의 연구 방법에 대한 접근 방식인 양적 연구와 질적 연구와 공통성과 차별성을 함께 갖는다. 따라서 독자적인 연구 방법으로서 Q의 의미를 분석하는 것이 요구된다.

## 분석의 틀

연구 과정의 네 가지 기본 요소는 인식론에서 연구 방법에 대한 이론적 관점으로, 그리고 계속해서 방법론과 방법으로 연결된다(Crotty, 1998). 인적자원개발에서의 주관성 연구를 논의하는 이 연구에서는 분석 기법 수준의 논의를 넘어서서 연구 방법에 대한 철학적 검토를 포용하고자 하였다. 주관성 연구를 위한 Q 방법론의 절차적 지식 이상으로 주관성 연구의 위치를 연구 과정에서 표정한다는 의미이다. 기본 요소 각각의 의미를 추출해 본다.

- 방법(methods): 연구 문제나 가설과 관련된 자료의 수집과 분석에 활용되는 기법이나 절차
- 방법론(methodology): 특정한 방법의 선택과 활용에 위치하며 기대한 결과와 연결시키는 전략, 실행계획, 절차 또는 설계
- 이론적 관점(theoretical perspective): 방법론을 제시함으로써 절차의 맥락을 제공하고 논리와 준거를 형성하는 철학적 입장
- 인식론(epistemology): 이론적 관점에(따라서 방법론에도) 배태된 지식에 관한 이론(Crotty, 1998, p.3).

연구 과정의 기본 요소에 따라 연구에 관한 다양한 논의들이 배치되었으며 다양한 학문적 분화와 흐름 속에서 Q 방법론을 위치시키고 의미를 이해하기 위해 [그림 2]와 같은 분석의 틀을 설정하였다. 분석의 틀에 따라 연구 문제로 제시된 Q 방법론의 의미를 방법-방법론-이론적 관점-인식론의 네 가지 수준에서 검토하고 이를 통해 인적자원개발과 성인교육 분야에서 인간의 주관성 연구의 가능성을 논의하였다.



[그림 2] 분석의 틀

자료: Crotty, M.(1998). *The foundations of social research: Meaning and perspective in the research process*. London, England: Sage Publications. pp.4-6을 정리하여 작성.

## Q 방법론의 위치와 의미

### 방법과 방법론

방법론 수준에서 Q 방법론은 독립성을 갖는다. 인적자원개발 영역의 질적 연구 방법이나 조직에서의 연구 방법에 관한 개관에서 등장한 적은 없지만(이종규, 2006; Bloomberg & Volpe, 2008; Creswell, 2007; Merriam, 1998; 2009; Miles & Huberman, 1994; Swanson & Holton III, 2005) Q의 일반적 실행 과정은 일련의 절차를 통해 개별 연구 안에서 연구 설계를 구성할 수 있다.

Q 방법론은 일반적으로 Q 표본 구성-P 표본 선정-Q 분류-Q 요인 분석의 순으로 이루어진다(김홍규, 2008; Stephenson, 1953). Q 표본 구성은 Q 방법론의 토대인 의미통합체(Stephenson, 1978)를 Q 모집단으로 형성하고 이를 정교화 및 구조화하는 단계이다. Q 표본을 확정하기까지 다양한 진술문으로 구성된 Q 모집단은 질적

자료 분석에서의 개념-개념화-범주로의 연결을 위해 코딩과 유사한 기법을 활용하게 된다. Q 표본의 선정과 관련하여 Q 방법론이 갖는 특성은 나타난 구조(emerged structure)와 부과된 구조(imposed structure)가 공존할 수 있다는 것이다(Brown, 1980). 그만큼 연구자의 연구 대상에 대한 접근은 질적 연구에서의 연구자보다 더욱 개방적이며 연구 대상자의 주관적 인식이 표출되고 연구 과정 속에서 반영된다. P 표본은 진술문의 집합인 Q 표본을 분류할 사람으로서 Q 요인 분석의 대상이 된다.

방법 수준에서 Q방법론은 통합적 연구 방법(mixed methods)(Creswell & Creswell, 2005)으로 이해할 수 있다. 질적 자료 분석과 통계적인 요인 분석 등을 거쳐서 구체화된다. 다만 요인 분석은 실증주의적인 요인 분석을 R방법이라고 할 때, 변인과 사람간의 관계가 반대에 위치한다는 점에서 ‘거꾸로 된 R’(Stephenson, 1953)로 명명되는 Q 방법론의 접근은 차별성을 갖는다. 요인 분석의 이론적 구성이 행렬구조를 통해 이루어진다고 할 때 Q와 R은 사람과 자극의 위치가 서로 바뀌게 된다. Q에서는 행이 자극이고 열이 사람의 위치에 자리한다(Brown, 1972). 행과 열이 뒤바뀐 이종(異種) 요인분석이라는 오해 또는 Q 비평가들의 지적을 고려할 때 방법 수준에서 Q는 Q기법으로 표현할 수 있는 여지가 있다.

이러한 구별은 변인 중심 분석과 사례 중심 분석이라는 개념 구분을 통해 양적 연구와 질적 연구의 차이가 드러날 수 있는 것에도 연결될 수 있다. 가로 방향으로 변인이 세로 방향으로 사례(사람)가 제시된 표를 가정할 때, 변인 중심 분석에서는 표의 세로축을 중심으로 접근하고, 사례 중심 분석에서는 반대가 된다(Miles & Huberman, 1994).

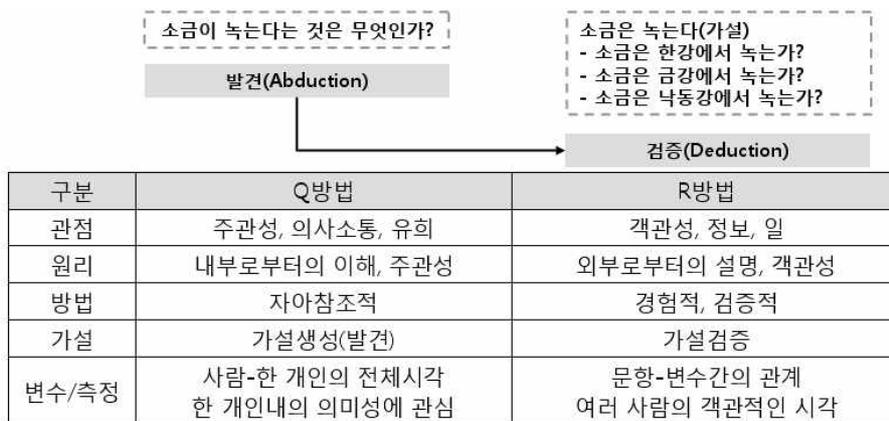
통합적 연구 방법으로서 Q 방법론의 의미는 브리콜라주(bricolage)로서의 질적 연구와 유사하다. 질적 연구가 브리콜라주와 같은 성격을 갖고 있어 “복잡한 상황에 적합한 구체적인 것들을 다함께 모아놓은 것”(Denzin & Lincoln, 2000, p. 4)과 같다. 질적 자료 분석은 Q 방법론을 실제 적용하는 경우에도 동일하게 활용된다. 즉 인터뷰, 문헌 고찰, 각종 기록물 등 자료에 대한 분석, 포커스 그룹 등의 형태로 구체화된다. Ruona(2005)가 제시하는 질적 자료 분석의 특징에 근거하면 결국 특정한 연구가 양적 연구나 질적 연구냐라는 질문과 이에 대한 대답은 그 연구에서의 연구 방법의 특징을 표현하는 최상의 방식이 아니다. 연구에서의 방법론과 방법은

일련의 절차와 그 안의 기법이라는 점에서 특정한 철학적 모형과 패러다임에 배타적으로 속하는 것은 아니다(Lincoln, 2005). Q 방법론과 방법에서도 Q 요인분석이라는 통계적 기법의 활용 외에는 질적 자료로서 브리콜라주와 같은 다양한 방식의 자료 수집을 전제한다.

Q 방법론의 과학적 목적과 논리는 정상과학이 강조하는 가설 연역적 사고 체계와 달리 가설 추론적(abductory)으로 접근한다는 데에서 차이가 있다. 가설 추론적 접근은 가설을 검증하는 것이 아니라 가설을 만들거나 발견해 가는 것을 의미한다(Stephenson, 1953). 가설 연역적 방법론은 발견의 맥락에 대해 귀납주의의 방법론은 거부하지만 정당화 맥락에 대해서는 귀납 추론과 공통적이다(장대익, 2008). 연역법은 일반적인 원칙에서 구체적인 결과에 접근하며, 귀납법은 구체적인 관찰을 통해 일반화하는 것에 비해 가설 추론을 통한 발견은 결과로부터 원인을 찾아가는 접근이다(김홍규, 2008). 실증주의가 지지하는 가설 연역적 방법에서 합의된 개념과 조작적 정의에 의해 측정된 자료가 과학으로서의 권위를 획득한다면 Q 방법론에서의 “Q 분류 자료는 과학적 자료로서 인정받기 어려우며 동시에 범법(犯法)적이며 나쁜 것”(김웅진, 2001, p.67)으로 간주된다.

가설 연역적 사고가 논리법으로서 연역과 귀납을 포함하는 것이라고 할 때, Q가 채택한 가설 추론의 방식은 Q라는 명칭이 R 방법론과 대비되어 선정된 것과 관련된다. R보다 앞과뻗 순서에 앞선 Q라는 명칭과 같이 가설생성과 발견은 가설에 대한 검증에 선행한다. Q와 R의 관계는 연구를 통한 실재에 대한 접근에 있어서 순서와 관련되며, Q는 R에 선행한다.

[그림 3]과 같은 Q 방법과 R 방법의 대조를 통해 피어슨 상관(Pearson Correlation)의 계수  $r$ 에서 유래한 R 방법이 연역과 귀납을 이용해 이론으로부터 가설을 제시하고 이를 검증한다는 면에서 가설로부터 시작하는 논리라면, Q 방법은 가설로 향하는 논리이다. ‘소금이 녹는다는 것이 무엇인지’에 대한 주관적 인식으로부터 출발한다. 외부로부터 설명하는 방식이 아닌 내부로부터 이해하는 방식이라는 데에서 실증주의적 가설연역적 접근에 의한 검증 단계보다 가설 발견은 선행되어야 한다(김현수, 원유미, 2000; 이도희, 이동규, 2007; Brown, 1997).



[그림 3] Q 방법과 R 방법의 비교

자료: 이도희, 이동규(2007). 질적연구방법론을 활용한 비영리회계 인식의 가설 발견적 접근. 회계연구, 12(1), 281-308. p.289.

연구 방법의 수준에서 Q 방법론과 양적 방법 및 질적 방법의 관계에 대해서는 두 가지 관점으로 정리된다. 첫 번째는 연구 방법에서의 통합적 접근의 한 유형으로 Q 방법론을 이해하는 것이다. 인적자원개발 이론 연구에서 Q 방법론 적용의 의미를 제시한 Reio(2010b)의 경우도 이러한 예에 해당한다. 두 번째는 양적-질적 이분법을 고려하지 않고 Q 방법론의 연구 절차 속에서 두 방법적 전통이 이미 녹아든 것으로 이해하는 관점이다. Q 방법론은 양적-질적 이분법을 넘어선 형태의 방법론으로 위치를 차지하는 것으로 제시된다(김홍규, 2008). Guba, Lincoln, Denzin 과 같은 연구자들은 해석주의에서도 양적 데이터가 중요한 수단이지만 사실상 질적 데이터 안에 포함된다는 입장을 제시한다(이종규, 2006). 이러한 관점들을 고려할 때, Q 방법론에서의 방법은 양적-질적 통합적 접근 방법에 해당하면서 동시에 R 방법과의 대비를 통해 기존 주류의 양적-질적 연구의 전통과 차별성을 갖는다.

### 이론적 관점

이론적 관점 수준에서 Q 방법론은 해석주의 가운데 현상학과 해석학에 근거한

다. 기본적으로 질적 연구 유형에서의 주관성을 중요시하는 접근과 공통의 토대를 유지한다. 또한 주관성 연구를 위한 Q 방법론의 주관성이 어디에서 비롯된 것인지에 대해 ‘이해’의 방법으로서 해석학은 가교 역할을 하되 창안자인 Stephenson(1953; 1967)은 유희 이론, 자아심리학, 통합체 이론, 그리고 양자이론을 접목하고 있다.

양자 이론을 제외하고는 Q 방법론의 통합적 연구 접근 방법의 기저에 혹은 상위에 위치한 이론적 관점은 연구 패러다임으로서 프래그머티즘에 해당하는 것으로 이해할 수 있다(Bloomberg & Volpe, 2008). 통합적 연구 접근과 프래그머티즘의 연결은 Q 방법론의 창안자인 Stephenson이 1948년부터 미국 시카고 대학 심리학과에 재직하면서 프래그머티즘 철학자들과 교류하면서 Q 방법론의 과학정신의 토대를 마련한 것에도 관련된다(김홍규, 2008). 인식론으로서의 프래그머티즘은 연구자의 연구 문제와 목적에 기초해 자유롭고 창의적인 방식으로 연구 방법을 결정하고 연구를 실시하는 것을 지지한다(Krathwohl, 1998).

이처럼 프래그머티즘이라는 Q 방법론에 대한 이론적 접근은 실제 Q 방법론 연구에서 적용되는 연구 방법 측면에서 1차적으로 통합적 연구 방법으로서 의미를 갖는다. 동시에 이론적 관점의 해석주의에서 상징적 상호작용론의 토대를 구성하며 나아가 인식론 수준에서는 구성주의와의 관련성 속에서 프래그머티즘의 의미를 확인할 수 있다(Crotty, 1998).

프래그머티즘과의 상호 관련성 속에서 Q 방법론에서의 주관적 현상의 측정은 창안자인 Stephenson의 유희 이론, 자아심리학 및 통합체 이론, 그리고 양자 이론과 연결된다. 비슷한 맥락에서 김순은(1999)은 이론적 관점에서 Q 방법론의 배경으로 의미통합체 이론과 양자 이론을 제시하였으며 자아심리학의 관점은 의미통합체와 연결된다.

자아심리학은 개인의 내적 구조(inner frame)인 자아반영, 자아인식, 자아관찰을 기본으로 하며 인간행위 연구는 한 개인이 자신에 관해 말하는 것과 믿는 바를 진술하는 것에서 시작한다(Stephenson, 1953). 결국 Q 방법론에서의 Q 분류는 “표현의 장을 제공하는 것”(김홍규, 2008, p. 119)이다. 상징적 상호작용론자인 Mead가 주장한 ‘I/me’와 듀이에 앞서 미국의 프래그머티즘을 체계화한 James의 ‘me/mine’ 개념에 따라 자아의 이중 구조 가운데 각각 me와 mine은 일반화된 타자를 통해 구

성된 자아를, I와 me는 개인의 근본적인 주관적 자아를 의미한다. Q 방법론의 창안자인 Stephenson은 내적 자아의 주관성에 역점을 두고 있다(김홍규, 2008; Cartwright, 1972). 따라서 <표 3>과 같이 Q 방법론은 자아구조로서 James의 mine과 Mead의 me를 강조한다.

<표 3> 이론적 관점에서의 R과 Q 방법론의 비교

	R 방법론	Q 방법론
유희 이론	일(work)의 세계: 정보(information), 필요(need), 합리성, 설득	유희(play)의 세계: 커뮤니케이션, 욕구(want), 정서적, 즐김
	사회 통제(social control)	수렴적 선택성(convergent selectivity)
자아 심리학	me/I	mine/me
의미 통합체	외부로부터 설명: 조작적 정의 (operational definition)	내부로부터의 이해: 자결적 정의 (operant definition)
양자 이론	변인에 관한 개인 간의 차이 (individual difference)	의미성에 있어 개인 내의 차이 (intra-individual difference in significance)

자료: 김홍규(2008). Q방법론: 과학철학, 이론, 분석 그리고 적용. 서울: 커뮤니케이션북스. p.85.를 토대로 수정.

의사전달 가능성(communicability)에 근거한 주관적인 의미의 집합체를 뜻하는 의미통합체는 Q 방법론 적용에서의 Q 모집단과 동일한 의미를 갖는다(Stephenson, 1953). 주관적 의미를 객관적인 것과 구별하는 근거는 유희 이론을 통해 제시된다. Stephenson(1967)은 일의 세계에는 사회적 통제의 원리가, 유희에는 수렴적 선택성의 원리가 적용됨으로써 “일의 세계를 객관성으로, 유희의 세계를 주관성”으로 구별한다(p.2). 사회적 통제는 합의를 유도하는 의사소통의 기능을 강조하며 수렴적 선택성은 인간 행위의 개별적 선택을 지향하면서 독립적 존재를 지향하는 자발적 행위를 중심으로 한다(Stephenson, 1967).

마음의 상태에 대한 주목과 집중은 양자 이론에 근거한다. 양자 이론의 함의는 경험할 수 없는 대상을 연구할 때 실증주의적인 가설 연역적 접근에 의해 인과론적

연속성을 전제하기보다는 연구 문제 해결을 위한 해법들이 동시에 존재한다는 점에 있다(Brown, 1997). 따라서 인간을 다루는 학문 영역에서도 아원자(subatomic)의 구조는 당구공 구조와 같은 기계론적이며 인과적 발생으로는 설명이 불가능하다(Johnson, 1990). 인간의 주관성 연구는 새로운 가설의 탐구와 발견이 본질에 해당하며 다면적인 가능성의 범위 안에서 마음의 상태의 변화와 관련된다(김홍규, 2008).

양자 이론에 비추어 본 R 방법에서의 요인 분석은 단순한 유추(analogy) 수준에 머무른다. 변수의 조작적 정의에 의한 변량 측정이 아닌 자아참조에 의해 표현되는 변량이 양자이론에 부합하는 것이다. Q에서의 요인 분석은 변량이 자아참조에 따라 사람들 상호관계에 따라 결정되는 동태적 측면에서 양자역학 이론과 동일시된다(김순은, 1999). Q와 양자 이론은 요인 분석의 수학적 측면에서 상당 부분 일치하며 R 요인 분석에서도 이는 동일하지만 차이가 있다. R이 상태의 변인(variable in state)을 측정한다면 Q는 마음의 상태(state of mind)를 측정한다(Stephenson, 1982). 따라서 연구 방법 측면에서 요인 분석에서의 차이 이상으로 Q 방법론이 주관적 현상을 측정하고 가설 발견을 추구한다는 점에 주목할 필요가 있다.

## 인식론

객관주의, 구성주의, 그리고 주관주의는 인식론 수준의 논의 주제이다. 인식론으로서 객관주의의 핵심은 의식의 작용과 무관한 실재를 전제한다는 데에 있다. 숲 속의 나무 한 그루는 그 존재를 누가 알고 있는지에 관계없이 나무인 것이다. 반면 구성주의에서는 의미가 발견되는 것이 아닌 구성되는 것으로서 인간이 발견하기를 기다리고 있는 객관적 진실은 존재하지 않는다. 서로 다른 사람들은 동일한 현상에 대해서도 상이한 방식으로 의미를 구성하는 만큼 주체와 대상은 의미 형성에 있어 파트너 관계를 형성하게 된다. 마지막으로 주관주의와 구성주의의 분화는 주체와 대상간의 관계에 있어 구성주의의 파트너 관계와 달리 주관주의에서는 의미가 주체에 의해 대상에 부과된다(Crotty, 1998; Schwandt, 2000).

국내의 Q 방법론 연구에 있어 이론적 관점 수준에서 상대적으로 많은 논의가 이

루어진 것에 비해(김홍규, 1990; 1992; 1996; 2008; 김범중, 1999; 김순은, 1999; 2007; 김현수, 원유미, 2000) 인식론 수준에서의 Q의 의미에 대한 논의는 제한적이다. Q 방법론의 인식론 논의는 다층적이다. 이는 Q 방법론의 창안자인 Stephenson의 학문적 영역이 매우 광범위했다는 사실에 기인한다. Stephenson의 이론이 인간 행동의 이해에 있어 심리학과 매스미디어, 정치학 등에서 활발하게 적용되었다는 데에서도 확인된다.

인식론 수준에서 Q 방법론은 구성주의와 밀접하게 관련되어 있다고 할 수 있다. 이론적 관점에서의 유희 이론, 통합체 이론, 자아심리학, 그리고 이에 영향을 미친 프래그머티즘의 사회적 구성주의(social constructionism)와의 관계를 고려한 결과이다. 인식론 수준에서 Q 방법론의 의미와 구성주의의 연결은 Q 방법론에 대한 이론적 관점과의 연속선상에서 구체적으로 확인할 수 있다.

첫째, Mead의 상징적 상호작용론은 프래그머티즘의 사회학 버전에 비유할 수 있다(Crotty, 1998). 상징적 상호작용론은 이론적 관점 수준에서 해석주의에 포함되는 것으로 인식론 수준에서 구성주의와 관련성을 갖는다. 동시에 Q 방법론의 이론적 토대 중 하나인 양자 이론은 양자 이론이 수학적·통계적 요인분석과 갖는 유사성 때문에 실증주의와의 관련성을 부정하기 어렵지만, R 방법과는 다른 시각에서 변인과 사람간의 관계를 Q 방법론이 정립하고 있으므로 인식론으로서의 객관주의와는 구별된다.

둘째, 인식론 수준에서 Q 방법론의 의미를 부여하는 방식은 실증주의의 이론적 관점에 자리한 인식론인 객관주의와 대비됨으로써 Q 방법론이 갖는 인식론의 의미는 구성주의로 거슬러 올라간다. 이론적 관점에 대해 직접적인 계승 관계를 고려하기보다는 간접적인 방식으로 구성주의적 전통과 연결하여 이해할 수 있다. 실증주의에 반대하는 이론적 관점으로서 Q 방법론이 갖는 의미들(김홍규, 1990)로부터 객관주의의 인식론과 차이를 보인다.

셋째, 구성주의가 갖는 주관성과 객관성의 양면성과 Q 방법론의 공통성이다. 구성주의의 관점에서 의미는 단순하게 객관적으로도, 주관적으로도 기술되는 것은 아니며 의미가 이러한 기술을 통해 창조된다고 하기 보다는 구성되는 것으로 이해한다(Humphrey, 1992). 구성되는 의미에 대한 접근 방식에 있어 Q 방법론은 현상에 대한 행위자의 주관적 관점과 반응 유형을 요인 분석하되 변인을 통한 개인간 차이

가 아닌 개인 내에서 의미의 중요성의 차이(intra-individual significance)에 주목함으로써 타협과 균형을 모색하고 있다(김범중, 1999; 김홍규, 2008). Q 방법론은 정성적인 연구와 정량적인 연구의 장점을 결합한 것이며(Dennis & Goldberg, 1996) 두 접근 방법을 연결하는 가교를 제공하는 도구이기도 하다(Sell & Brown, 1984).

마지막으로 인식론적 기능의 의미도 갖는 추론 방식으로서 발견적 추론이라는 가설 발견의 논리는 현상과 사물의 의미를 구성하기 위한 입장으로 이해된다. 상이한 인식론적 기능에 해당하는 연역, 귀납, 그리고 발견적 추론 가운데 Q 방법론은 무엇을 설명하기에 앞서 무엇이 일어나고 있는가를 먼저 이해한다는 논리로서 발견적 추론에 근거한다(김홍규, 1992). 따라서 부단히 변화하고 다양한 양상을 띠는 조직이라는 맥락에서 복잡한 인간 심리와 인간 행동의 의미를 고려해야 하는 인적자원개발 연구에서도 구성주의의 인식론적 입장과 접목된다.

### Q 방법론의 인적자원개발 적용 가능성

Q 방법론의 인적자원개발 분야 적용 방향은 두 가지 측면에서 접근 가능하다. 첫째, 기존의 Q 방법론 적용 연구 영역에서 조직과 관련된 연구로부터 출발하는 것이다. 조직과 관련된 주요 연구 주제는 조직 문화, 직원의 조직 만족, 조직 공정성, 직원 유지와 몰입, 변화 관리, 전사적 품질관리 등 인사관리와 산업 및 조직 심리학 등 인적자원개발과 인접한 분야를 포괄하고 있다(김홍규, 2008). 그러나 패러다임상 기능론적이고 조직 지향적인 공통성뿐만 아니라 인적자원개발 윤리와 같은 철학적 문제에 대해서도 의사 결정의 관점에서 Q 방법론이 접목된다. Wrigley(2003)는 언론인과 홍보 담당자의 윤리적 의사 결정에 대한 주관적 인식 연구를 실시하였으며 이는 인적자원개발 담당자의 윤리적 의사 결정에 대해 기존의 실행 중심의 인적자원개발 윤리 논의에 대해 다양성을 제공할 수 있다.

둘째, 인적자원개발 담당자로부터 시작하는 연구에 대한 관점 전환이다. 인적자원개발 담당자의 역량에 대한 많은 논의들은 역량 체계를 구성하고 이를 토대로 역량 평가를 위한 지표와 측정, 그리고 타당화를 통해 실증주의에 기초한 주류적 연구 방법 접근의 토대를 구성한다. 인적자원개발 담당자 역량에 대한 연구들은 교육

훈련 담당자에서 보다 확대된 다양한 역할 수행과 조직 내 위상의 제고 등을 ASTD에 의한 대표적인 역량 체계와 함께 주요한 방향으로 제시하고 있다(배을규, 김대영, 2007; 유승우, 2008). 그러나 인적자원개발 담당자의 역량은 언제나 담당자 자신의 주관적 목소리가 아닌 일반화된 이상적인 인적자원개발 담당자의 역량으로만 고려되었다.

Q 방법론은 인적자원개발 담당자의 주관적 인식으로 인적자원개발 담당자의 역량에 답하는 것을 가능하게 한다. 기존의 R 방법에 의한 자료를 뒤집어 ‘누가 신문 기자가 되는가’라는 Q 방법론 적용 연구가 성립되었던 것과 같이(강현두, 1996), ‘누가 인적자원개발 담당자가 되는가’라는 접근이 필요하다. 인적자원개발 담당자가 누구인지에 대한 접근으로서의 전환은 인적자원개발 담당자가 누구인지 말할 수 있는 자가 누구인지를 묻는다. 연구자와 참여자 모두의 주관성이 실증주의에 의한 과학적 잣대로만 판단되지 않고 인적자원개발에 대한 또다른 시각과 대안을 제공할 수 있을 것이다.

## 결론 및 제언

이 연구는 Q 방법론이 강조하는 주관성의 의미를 탐색하고자 하였다. 주류의 연구 방법에 대한 접근 방식인 양적 연구와 질적 연구를 객관성과 주관성으로 대응시키는 방법론적 이분법의 한계를 비판적으로 논의하였다. Q 방법론에서의 주관성의 의미는 질적 연구에서의 주관적 접근 방식과 유사성뿐만 아니라 차별성을 보인다.

통합적 연구 방법론과 방법으로서의 의미 외에 이 연구를 통해 이론적 관점 및 인식론 수준에서 퍼스(Pierce)를 위시한 미국의 프래그머티즘과 구성주의의 인식론적 관점과의 관계를 확인하였다. 인적자원개발에서의 Q 방법론을 통합적 연구 접근 방법으로 분류하는 입장(Reio, 2010b)은 제한적으로 수용되어야 할 것이다. 이 연구를 통해 연구 방법 수준에서는 양적 접근과 질적 접근이 통합적으로 적용되고 있으나 주관성의 의미와 관련해서 이론적 관점과 인식론 수준에서는 질적 연구의 전통과 일정 부분 차이를 갖고 있기 때문이다. Q 방법론은 방법론으로서 독자적인 입지를 확보하고 있으며 과학적 연구의 대상에 인간의 주관성을 포함하고 가설 검증보

다는 가설 생성의 논리이자 연구자의 조작적 정의보다 연구 대상 스스로의 언어로 정신을 표현하는 자결적 방법론이다(김홍규, 1996). 차이를 지니면서도 공통점을 고려할 때 이를 명료화하기 위한 후속 연구가 요구된다.

연구 방법이 연구자의 패러다임에 의해 견인되는 것으로서 단순한 연구를 위한 수단이 아님을 전제할 때, 이 연구의 의의는 인적자원개발과 성인교육과 같은 응용 학문 영역에서의 연구가 갖는 의미에 새로운 시각을 제공한다. 특정한 연구 기법인 Q 방법론을 연구에 적용하는 것 이상으로 이 연구는 인간의 주관성을 중심으로 하는 연구 방법의 다양성 추구와 함께 연구 방법의 철학적 토대를 기준으로 주류의 연구 풍토에서 간과해왔던 연구의 본질적 의미에 대한 접근을 가능하게 한다. 이 연구는 Q 방법론을 중심으로 논의하였지만 모든 연구 방법 적용에 있어 그 철학적 토대를 가늠할 필요성을 연구자에게 제시하고자 하였다.

인간의 주관성과 주관적 인식을 중심으로 하는 Q 방법론과 주류의 양적-질적 연구와의 분기를 구체화하는데 두 가지 검토가 뒤따른다. 첫째, 전환학습이나 자기주도학습 연구에서 활용되는 연구 대상 중심의 접근에 대한 문제 제기는 Q 방법론의 주관성을 이해하는 데에도 유용하다. 연구 대상 중심의 접근에 있어 관찰은 단순하게 행동을 드러내는데 국한될 수 있다는 점에서, 그리고 질문에 답하는 연구 대상은 종종 자신의 이해와 의도를 정교화 할 수 없다. 따라서 많은 경우에 응답자들은 실제 활용하는 이론(theories-in-use)보다는 기대되는 이론(espoused theories)을 제시하는데 그친다(Argyris, 2004; Candy, 1991).

둘째, Q 방법론 적용 연구에서의 일반화 가능성이 갖는 차별성이다. Q 방법론에 대한 일반화 가능성의 문제는 실증주의와 해석주의 시각 모두를 피해간다. 객관성을 지향하는 방법론에서 귀납적 열거를 축적하고 이에 근거한 사실적 일반화를 추구하는 것과 달리 Q 방법론에서의 일반화 개념은 요인 분석을 할 때 적용하는 원리나 법칙에 국한된다(Brown, 1980). 아울러 쿤(Kuhn)이 정상과학으로 명명했던 표준적 연구 방법은 표본으로부터 모집단으로의 전환을 확장해 특정한 것으로부터 일반적인 것으로의 전환으로서 귀납적 성격을 갖는다. 이에 비해 Q 방법론에서의 일반화는 인과관계의 일반화와 이를 통한 이론 구축을 직접적으로 의도하지 않는다(김홍규, 2008). 가설 추론을 통한 가설의 생성과 이론의 확인과 검증이 1차적인 목표에 해당한다. Q 연구를 통한 주관성의 유형 발견을 R 연구로 연결시키는 고리

역할을 수행할 수 있도록 연구 결과를 측정 도구의 개발과 연동시키는 것이 가능하기에 일반화에 대한 기여는 간접적이다.

일반화라는 관점에서 진실성(trustworthiness)을 확립하기 위한 네 가지 준거는 신뢰성(credibility), 전사가능성(transferability), 의존가능성(dependability), 그리고 확증가능성(confirmability)으로 제시된다(이종규, 2006). 양적 연구가 신뢰도와 타당도를 중시하고 질적 연구에서는 삼각측정법을 포함해 신뢰성과 의존가능성 확립을 추구하면서 유사한 상황에서의 적용을 탐색하는 전사가능성을 중시하는 것(Bloomberg & Volpe, 2008; van Niekerk & Savin-Baden, 2010)과 달리 Q 방법론에서의 일반화 논의는 차이를 보인다.

주관성에 대한 연구는 Mezirow가 관점 전환(perspective transformation)으로 정의한 “한 사람이 자기 자신과 자신의 관계를 보는 방법의 구조적인 재조직”(Mezirow, 1978, p.100)을 인적자원개발 연구에 적용한 것으로도 이해할 수 있다. 연구 방법은 데이터 관리가 주가 되는 자료 확보와 절차라는 기법의 문제가 아니라 성찰적 활동으로서 이론적, 윤리적 문제들이 중심을 차지하는 절차(Alvesson & Deetz, 2000)로 인식되어야 한다.

주관성에 대한 연구는 만병통치약이라기보다는 인적자원개발과 성인교육학 분야의 연구가 방법론의 이론 종속에 의한 방법론의 성화(聖化)와 이론의 방법론 종속에 의한 지식의 화석화를 미연에 방지하는 안전장치와 같다고 할 수 있다(김웅진, 2001). 주관성 연구를 인적자원개발의 연구 패러다임으로 안착시키기 위해서는 인적자원개발 이론-실제-연구 모두에서 정통주의(orthodoxy)를 극복할 필요가 있다(Rigg, Stewart, & Trehan, 2007).

하버마스도 실증주의가 강조하는 지식의 객관성, 가치중립을 추구하는 탈정치성과 탈도덕성에 기초해 실증주의적 지식이 모든 지식의 표본인 것처럼 다른 모든 지식 위에 군림하려는 자세 등을 극복하고자 하였다(김경희, 1998). 정통주의를 고려한 인적자원개발 연구 방법에 대한 대안적 논의는 양적 연구에 한정되지 않는다. 실증주의의 가정과 방법에 기초한 양적 연구 방법에 대한 대안으로서 활용되는 질적 연구 방법도 포함된다. 양적-질적 연구 방법에 대한 비판적 검토는 두 접근 방법의 차이와 주관성과 객관성의 본질에 대한 기존 논의의 한계를 구체화 한다. 객관성과 주관성의 조화는 연구의 세계에서 특정한 연구 패러다임에 의한 배타적인

우월적 지위로서 헤게모니를 거부하고(Guba & Lincoln, 1994), 현상의 안과 겉의 탐구를 위한 공존을 모색하는 시발점으로서 의의를 지닌다.

대안적인 접근으로서 비판적 인적자원개발 연구의 필요성을 제시한다. 비판적 관점이 갖는 장점 중 제일은 유일무이한 하나의 담론 체계를 거부한다는 점에 있으며, 응용 학문인 인적자원개발의 이론과 실제의 격차 해소를 위한 하나의 접근 방법으로서 인적자원개발 이론화를 위한 연구 방법이 보다 다양성을 확보할 필요가 있기 때문이다.

---

## 참고문헌

- 김경희(1998). 전환학습과 성인교육. **사회교육학연구**, 4(1), 217-242.
- 김범중(1999). Q 방법론의 이해와 소비자 연구에의 적용. **한국마케팅저널**, 1(3), 120-140.
- 김순은(1999). Q 방법론의 이론적 배경과 비판적 고찰. **정책분석평가학회보**, 9(2), 201-216.
- 김순은(2007). **Q방법론과 사회과학**. 부산: 도서출판 금정.
- 김용진(2001). **신화와 성화: 과학방법론의 패권정치**. 용인: 전예원.
- 김용진(2002). 과학적 패권과 연구방법론: 우리 방법론의 모색. **21세기 정치학회보**, 12(1), 217-229.
- 김주엽(2004). 조직문화 연구에 대한 비판적 검토. **인적자원개발연구**, 6(1), 123-143.
- 김진모(2004). 인적자원개발 연구 동향. **농업교육과 인적자원개발**, 36(4), 115-138.
- 김진모 · 전영욱(2005). 외국의 인적자원개발 연구 동향. **Andragogy Today**, 8(4), 1-37.
- 김현수 · 원유미(2000). **Q 방법론**. 과주: 교육과학사.
- 김홍규(1990). Q 방법론의 이해와 적용. **한국학 논문**, 7, 1-59.
- 김홍규(1992). 주관성 연구를 위한 Q 방법론의 이해. **간호학논문집**, 6(1), 1-11.
- 김홍규(1996). Q 방법론의 유용성 연구. **주관성 연구**, 1, 15-33.
- 김홍규(2007). Q 표본의 특성 연구: 특성, 종류, 준비과정. **주관성 연구**, 14, 19-39.
- 김홍규(2008). **Q방법론: 과학철학, 이론, 분석 그리고 적용**. 서울: 커뮤니케이션북스.
- 박소연(2010). 평가에 대한 HRD 이해관계자들의 인식 탐구: Q 방법론을 중심으로. **HRD연구**, 12(4), 95-117.
- 박원우 · 김미숙 · 정상명 · 허규만(2007). 동일방법편의(Common Method Bias)의 원인과 해결방안. **인사 · 조직연구**, 15(1), 89-133.

- 박헌준 · 이재구(1996). 기업윤리에 대한 연구방법론 탐구. *경영학연구*, 25(3), 247-283.
- 배을규 · 김대영(2007). 기업체 인적자원개발 담당자의 역량 모형 개발. *직업교육연구*, 26(2), 63-87.
- 유승우(2008). **HRD101: 인간자원개발 원론**. 서울: 문음사.
- 이도희 · 이동규(2007). 질적연구방법론을 활용한 비영리회계 인식의 가설 발전적 접근. *회계연구*, 12(1), 281-308.
- 이종규(2006). **질적 연구방법론**. 서울: 교육과학사.
- 장대익(2008). **쿤 & 포퍼: 과학에는 뭔가 특별한 것이 있다**. 파주: 김영사.
- 장미옥(2007). 성인들의 평생교육 참여 동기유형에 관한 Q방법론적 연구. *Andragogy Today*, 10(1), 1-36.
- 한국교육학회(2007). **논문작성법 KPM**. 서울: 교학사.
- 한승주(2010). **성과급제도에 대한 공무원의 정서적 대응: 근거이론과 Q방법론의 적용**. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- Alvesson, M., & Deetz, S.(2000). *Doing critical management research*. London: Sage Publications.
- Argyris, C.(2004). *Reasons and rationalizations: The limits to organizational knowledge*. New York, NY: Oxford University Press.
- Babbie, E.(1990). *Survey research methods*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Blaikie, N.(2007). *Approaches to social enquiry: Advancing knowledge*(2nd ed.). Cambridge, UK: Polity Press.
- Bloomberg, L. D., & Volpe, M.(2008). *Completing your qualitative dissertation: A roadmap from beginning to end*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Brown, S. R.(1972). A fundamental incommensurability between objectivity and subjectivity. In S. R. Brown & D. J. Brenner(Eds.), *Science, psychology, and communication: Essays honoring William Stephenson*(pp.57-94). NY: Columbia University Teachers College Press.

- Brown, S. R.(1980). *Political subjectivity: Applications of Q methodology in political science*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Brown, S. R.(1997) The history and principles of Q methodology in psychology and the social sciences. Department of Political Science, Kent State University, Kent, OH. Available: <http://facstaff.uww.edu/cottlec/Qarchive/Bps.htm>.(검색일: 2010.12.20)
- Burrell, G., & Morgan, G.(1979). *Sociological paradigms and organizational analysis: Elements of the sociology of corporate life*. London: Heinemann Educational Books.
- Candy, P. C.(1991). *Self-direction for lifelong learning: A comprehensive guide to theory and practice*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Cartwright, R. D.(1972). The Q method and the intrapersonal world. In S. R. Brown & D. J. Brenner(Eds.), *Science, psychology, and communication: Essays honoring William Stephenson*(pp.172-199). New York, NY: Columbia University Teachers College Press.
- Corbin, J. M., & Strauss, A. L.(2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*(3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Creswell, J. W.(1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Creswell, J. W.(2007). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*(3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D.(2005). Mixed methods research: Developments, debates, and dilemmas. In R. A. Swanson & E. F. Holton III(Eds.), *Research in organizations: Foundations and methods of inquiry* (pp.315-326). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Crotty, M.(1998). *The foundations of social research: Meaning and perspective in the research process*. London, UK: Sage Publications.

- Dennis, K. E., & Goldberg, A. P.(1996). Weight control self-efficacy types and transitions affect weight-loss outcomes in obese women. *Addictive Behaviors, 21*, 103-116.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S.(2000). Introduction: The discipline and practice of qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln(Eds.), *Handbook of qualitative research*(2nd ed.)(pp.1-28), Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S.(2008). Introduction: The discipline and practice of qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln(Eds.), *Collecting and interpreting qualitative material*(3rd ed.)(pp.1-44). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Elias, J. L., & Merriam, S. B.(2005). *Philosophical foundations of adult education*(3rd ed.). Malabar, Florida: Krieger Publishing Company.
- Ericson, M.(2006). Strategic HRD and the relational self. *Human Resource Development Quarterly, 17*(2), 223-229.
- Gergen, M. M., & Gergen, K. J.(2000). Qualitative inquiry: Tensions and transformations. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln(Eds.), *Handbook of qualitative research*(2nd ed.)(pp.1025-1046). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Gibb, S.(2004). Imagination, creativity, and HRD: An aesthetic perspective. *Human Resource Development Review, 3*(1), 53-74.
- Gioia, D. A., & Pitre, E.(1990). Multiparadigm perspectives on theory building. *Academy of Management Review, 15*(4), 584 - 602.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y.(1994). Competing paradigms in qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln(Eds.), *Handbook of qualitative research*(pp.105-117). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hill, R.(2002). Researching HRD in small organizations. In J. McGoldrick, J. Stewart, & S. Watson(Eds.), *Understanding human resource development: Philosophy, processes & practices*(pp.122-145). New York, NY: Routledge.

- Humphrey, N.(1992). *A history of mind: Evolution and the birth of consciousness*. New York, NY: Simon & Schuster.
- Jacobs, R. L.(1997). HRD partnerships for integrating HRD research and practice. In R. A. Swanson & E. F. Holton III(Eds.), *Human resource development research handbook: Linking research and practice* (pp.47-61). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Johnson, G.(1990). New mind, no clothes. *Sciences*, 30(4), 45-49.
- Kemmis, S., & McTaggart, R.(2000). Participatory action research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln(Eds.), *Handbook of qualitative research*(2nd ed.)(pp.567-605). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Krathwohl, D. R.(1998). *Methods of educational and social science research: An integrated approach*(2nd ed.). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Kuhn, T. S.(1970). *The structure of scientific revolutions*(3rd ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Lincoln, Y. S.(2005). Context, lived experience, and qualitative research. In R. A. Swanson & E. F. Holton III(Eds.), *Research in organizations: Foundations and methods of inquiry*(pp.221-232). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G.(2000). Paradigmatic controversies, contradictions and emerging confluences. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln(Eds.), *Handbook of qualitative research*(2nd ed.)(pp.163-188), Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Lynham, S. A.(2002). The general method of theory-building research in applied disciplines. *Advances in Developing Human Resources*, 4(3), 221-241.
- McGoldrick, J., Stewart, J., & Watson, S.(2002). Researching HRD: Philosophy, process and practice. In J. McGoldrick, J. Stewart, & S. Watson(Eds.), *Understanding human resource development: Philosophy, processes & practices*(pp.1-17). New York, NY: Routledge.

- McKeown, B., & Thomas, D.(1988). *Q methodology*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Merriam, S. B.(1998). *Qualitative research and case study applications in education*(Rev. and expanded.). San Francisco, CA: John Wiley & Sons, Inc.
- Merriam, S. B.(2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. San Francisco, CA: John Wiley & Sons, Inc.
- Mezirow, J.(1978). Perspective transformation. *Adult Education, 28*(2), 100-110.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M.(1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*(2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Morrow, R.(1994). *Critical theory and methodology*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Padgett, D. K.(1998). *Qualitative methods in social work research: Challenges and rewards*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pojman, L. P.(1995). *What can we know?: An introduction to the theory of knowledge*. NY: Wadsworth.
- Reio, Jr., T. G.(2010a). The threat of common method variance bias to theory building. *Human Resource Development Review, 9*(4), 405-411.
- Reio, Jr., T. G.(2010b). The ongoing quest for theory-building research methods articles. *Human Resource Development Review, 9*(3), 223-225.
- Rigg, C., Stewart, J., & Trehan, K.(2007). A critical take on a critical turin in HRD. In C. Rigg., J. Stewart., & K. Trehan(Eds.), *Critical human resource development: Beyond orthodoxy*(pp.1-16). London, England: Prentice Hall.
- Rocco, T. S.(2010). Criteria for evaluating qualitative studies. *Human Resource Development International, 13*(4), 375-378.
- Rorty, R.(1979). *Philosophy and the mirror of nature*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Roth, G.(2000). Preface. *Advances in Developing Human Resources, 2*(3), iv-ix.

- Ruona, W. E. A.(2005). Analyzing qualitative data. In R. A. Swanson & E. F. Holton III(Eds.), *Research in organizations: Foundations and methods of inquiry*(pp.233-263). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Ruona, W. E. A., & Gilley, J. W.(2009). Practitioners in applied professions: A model applied to human resource development. *Advances in Developing Human Resources, 11*(4). 438-453.
- Ruona, W. E. A., & Lynham, S.(2004). A philosophical framework for thought and practice in human resource development. *Human Resource Development International, 7*(2), 151-164.
- Savin-Baden, M., & Major, C. H.(2010). Introduction: The uncertainty of wisdom. In M. Savin-Baden & C. H. Major(Eds.), *New approaches to qualitative research: Wisdom and uncertainty*(pp.1-5). Oxon, UK: Routledge.
- Schwandt, T. A.(2000). Three epistemological stances for qualitative inquiry: Interpretivism, hermeneutics, and social constructionism. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln(Eds.), *Handbook of qualitative research*(2nd ed.) (pp.189-213). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Sell, D. K., & Brown, S. R.(1984). Q methodology as a bridge between qualitative and quantitative research: Application to the analysis of attitude change in foreign study program participants. In J. L. Vacca & H. A. Johnson(Eds.), *Qualitative research in education*(Graduate School of Education Monograph Series)(pp.79-87). Kent, OH: Kent State University, Bureau of Educational Research and Service.
- Stephenson, W.(1953). *The study of behaviour: Q technique and its methodology*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Stephenson, W.(1967). *The play theory of mass communication*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Stephenson, W.(1978). Concourse theory of communication. *Communication, 31*(1), 21-40.

- Stephenson, W.(1982). Q-methodology, interbehavioral psychology, and quantum theory. *Psychological Record*, 32(2), 235-248.
- Storberg-Walker, J. B.(2004). *Towards a theory of human capital transformation through human resource development*. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Minnesota.
- Swanson, R. A.(2005). The process of framing research in organizations. In R. A. Swanson & E. F. Holton III(Eds.), *Research in organizations: Foundations and methods of inquiry*(pp.11-26). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Swanson, R. A., & Holton III, E. F.(Eds.)(2005). *Research in organizations: Foundations and methods of inquiry*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Tashakkori, A., & Teddlie, C.(1998). *Mixed methodology: Combining qualitative and quantitative approaches*. London, England: Sage Publications.
- Torraco. R. J.(2004). Challenges and choices for theoretical research in human resource development. *Human Resource Development Quarterly*, 15(2), 171-187.
- van Niekerk, L., & Savin-Baden, M.(2010) Relocating truths in the qualitative research paradigm. In M. Savin-Baden & C. H. Major(Eds.), *New approaches to qualitative research: Wisdom and uncertainty*(pp.28-36). Oxon, UK: Routledge.
- Wang, J., & Roulston, K. J.(2007). An alternative approach to conceptualizing interviews in HRD research. *Human Resource Development Quarterly*, 18(2), 179-210.
- Weick, K. E.(1995). *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Wrigley, B. J.(2003). Holding up the mirror: How journalists and public relations practitioners view ethical decision making. *Journal of Human Subjectivity*, 1(2), 107-136.

## Abstract

### The Meaning of 'Subjectivity' Researches in HRD : Focusing on Q Methodology

Pyoung-gu Baek, Hee-su Lee

This study is an attempt to investigate the meaning of Q methodology which emphasizes the human subjectivity towards diversity of HRD research methods. The analysis in this study is based on the Crotty(1998)'s four elements of research composed of epistemology, theoretical perspective, methodology, and methods. Quantitative approach as one of mainstream research approaches adopts the analysis on inter-variables relations, and thus it tries to understand and explain subjects indirect way. However, Q methodology applies the correlations among people on the basis of the subjectivity of perceptions. Moreover, qualitative as another component of mainstream research approaches has common in neo-positivistic assumptions, and this reveals the different nature of subjectivity in Q methodology. With regard to major findings, Q methodology has significance as an independent methodology and methods in relation to mixed research approach. This study also shows that American pragmatism and constructionism are relevant to Q methodology in theoretical perspectives and epistemology, respectively. Finally, this study suggests the applicability of Q methodology research in HRD and adult education as an applied field from the critical viewpoints.

*Key words: Research methods, Q methodology, Subjectivity*

## 미 주

1) 김진모(2004)의 연구는 1980년부터 2004년까지 인적자원개발과 관련된 연구논문을 수집하기 위해 각 학문분야(경영, 심리, 교육)별로 인적자원개발 연구와 긴밀한 관련성이 있다고 판단되는 12개의 주요 학회지의 논문 1,438편을 대상으로 연구영역 및 주제, 연구특성을 세부적으로 분석한 결과임. 제시된 연구방법의 범주는 문헌연구, 조사연구, 실험연구, 문화기술연구(역사연구 포함), 개발연구, 사례연구 등이며, 자료수집방법의 범주는 설문지, 인터뷰(포커스 그룹 인터뷰, 면담 포함), 조직 내부자료, 관찰(녹음 포함), 실험, 전문가협의회(텔레피 연구에서의 자료 수집 포함) 등과 같음.

2) 김진모, 전영옥(2005)의 연구에서는 1987년부터 2004년 12월까지 발표된 5개 해의 학회지로부터 962편을 대상으로 김진모(2004)의 연구와 유사하게 연구방법과 자료수집방법을 범주화하여 적용하였음. 연구방법의 범주는 양적 연구로는 문헌연구, 조사연구(관찰연구와 상관연구 포함), 실험연구, 질적 연구로는 문화기술연구(역사연구 포함), 개발연구, 사례연구 등이며, 자료수집방법의 범주는 설문지, 인터뷰, 조직 내부자료(문헌분석 포함), 관찰/녹음/기록, 실험, 전문가협의회(텔레피 방법 포함) 등과 같음.