

전문가 모니터링 조사 사업

연구책임자 : 장 창 원

공동연구자 : 나 현 미

김 병 우

한국직업능력개발원

머 리 말

21세기 지식정보화 시대의 우리는 정보 홍수 속에서 사회생활을 영위하고 있다. 이같은 정보화의 진전에 따라 우리나라의 인적자원에 어떠한 변화가 일어나고, 일어날 것인지 또 어떻게 대처하는 것이 바람직한가의 문제는 사회 전반에 걸쳐 체계적으로 다루어야 하는 중요한 과제이다.

정보화의 진전에 따라 정보적 효율성이 제고되고 거래비용이 대폭 줄어들었으며 비대칭정보의 문제가 다소 해결되는 등 인적자원의 직업능력개발을 향상시키는데 큰 역할을 하고 있다. 즉, 원하는 자격을 갖춘 인력을 고용하는 과정에서 발생하는 탐색 및 선별 비용이 크게 줄어들었으며 인적자원의 구성원으로서의 개인이 직업훈련과 관련한 정보를 종전보다 더 많이 그리고 신속하게 입수할 수 있게 되었다.

이를 위해 정부에서 작성, 발표하는 인적자원정책에 대한 여론과 만족도 및 구체적 방안에 대한 국민들의 의견을 관련부처가 신속히 수집, 파악하는 것은 매우 중요하다. 특히, 인적자원개발관련 입법과정에서 사실과 관련된 정보를 수집하기 위한 조사가 시행되면 실무를 맡고 있는 인적자원개발 관련부처에 큰 도움을 줄 수 있다고 기대하고 있다. 이와 함께, 정보의 추출이 인적자원개발관련 전문가들로부터 이루어진다면 이는 조사와 분석을 통한 정밀한 여론 파악을 가능케 해 줄 것으로 판단된다.

본 사업에서는 먼저 각계 각층의 인적자원개발 전문가의 DB를 구축하고 위촉된 전문가 모니터위원을 대상으로 한국직업능력개발원에 대한 인식 및 역할 기대조사를 실시하였다. 향후 계속되는 본 연구 사업을 통해 한국직업능력개발원은 향후 인적자원개발에 대한 연구 및 사업에 필요한 중요한 정보를 획득할 수 있으며 이는 한국직업능력개발원뿐만 아니라 관련부처의 실무정책 담당자에게도 매우 유용한 정보를 제공할 수 있으리라 생각된다.

정성을 다해 연구사업을 수행한 연구진의 노고를 치하한다.

2001년 12월

한국직업능력개발원

원장

차 례

I. 사업의 개요	1
1. 사업의 배경 및 필요성	1
2. 사업의 목적	3
II. 사업을 위한 선행 연구 분석	5
1. 한국개발연구원 경제정보센터	5
2. 한국노동연구원 노동시장평가센터	6
3. 시사점	8
III. 사업의 내용 및 방법	9
1. 사업의 내용	9
2. 사업의 방법 및 절차	9
IV. 전문가 모니터 위원회의 현황 및 특성	15
1. 전문가 모니터 위원회의 DB 구축 현황	15
2. 구축된 전문가 모니터 위원 DB의 특성	16
V. 조사 결과: 한국직업능력개발원의 인식 및 역할 기대	21
1. 조사 개요	21
2. 조사결과 분석	26

VI. 향후 개선 방향	55
1. 문제점	55
2. 개선 방향	56
참고문헌	59
Abstract	61
부록	
1. 전문가 모니터 위원 위촉 안내문	65
2. 설문지	67

표 차 례

<표 II-1> KDI 경제전문가 모니터 위원회 구성	5
<표 IV-1> 위촉된 모니터 위원회 성별 및 연령 현황	15
<표 IV-2> 위촉된 모니터 위원회 소속기관 현황	16
<표 IV-3> 위촉된 모니터 위원회 전공영역 및 학력 현황	16
<표 IV-4> 위촉된 모니터 위원회 전문영역 현황	17
<표 IV-5> 위촉된 모니터 위원회 소속기관 상세 분류	18
<표 IV-6> 위촉된 모니터 위원회 근무지역	19
<표 V-1> 조사 대상자의 특성	25
<표 V-2> 조사 대상자의 특성	26
<표 V-3> 연구사업별 필요성에 대한 평가	27
<표 V-4> 소속기관에 따른 연구사업별 필요성에 대한 의견	28
<표 V-5> 연구대상별 필요성에 대한 평가	29
<표 V-6> 소속기관에 따른 연구대상별 필요성에 대한 의견	31
<표 V-7> 심층 연구대상	32
<표 V-8> 소속 기관별 심층 연구대상	33
<표 V-9> 소속기관에 따른 연구결과 이용경험	34
<표 V-10> $\partial E[y x]/\partial x = \psi(\beta'x)\beta$: probit	35
<표 V-11> Probit확률모형의 추정결과	36
<표 V-12> Probit모형의 예측력	37
<표 V-13> Probit모형의 적합도	37
<표 V-14> 소속기관별 연구결과 이용 경로	39
<표 V-15> 소속기관별 연구결과 이용정도	40
<표 V-16> 소속기관별 연구결과 이용 후 다른 연구 관심정도	40
<표 V-17> 이용 연구결과에 대한 평가	41

<표 V-18> 소속기관별 이용한 연구결과에 대한 평가	42
<표 V-19> Ordered Probit 확률모형의 추정결과	44
<표 V-20> 연구결과가 직무와 관련해 도움	45
<표 V-21> 연구결과 활용방안	46
<표 V-22> 연구결과를 접해 보지 못한 이유	47
<표 V-23> 행사에 참여한 경험 여부	47
<표 V-24> 참석 행사에 대한 평가	48
<표 V-25> 소속기관별 참석 행사에 대한 평가	49
<표 V-26> 소속기관별 행사에 참여하지 않는 이유	50
<표 V-27> 자문이나 자료 요청 및 정보검색 경험	50
<표 V-28> 자문이나 자료 요청 및 정보검색시 만족도	51
<표 V-29> 소속기관별 자문이나 자료 요청 및 정보검색시 만족도	52
<표 V-30> 자문이나 자료요청을 하지 않은 이유	53

그림 차례

[그림 III-1] 모니터링 절차	13
[그림 V-1] 확률예측에 대한 교육전문가 여부의 효과	38

I. 사업의 개요

1. 사업의 배경 및 필요성

지식과 정보가 국가경쟁력의 원천이 되는 무한경쟁의 능력 중심 사회, 지식기반 사회에서는 사회 구조가 세계화, 디지털화, 지식기반화 됨에 따라 각국은 지식과 정보의 창출과 보급 그리고 활용을 위한 능력함양을 경쟁력으로 강조하고 있다. 환언하면 21세기 지식기반 사회에서 국가 간의 경쟁력은 새로운 지식과 정보를 창출하고 보급하며, 활용할 수 있는 인적자원의 질과 양을 얼마나 보유하고 있는가에 의해서 결정된다고 할 수 있을 것이다.

국가 인적자원개발(NHRD)은 기존 조직 차원의 교육·훈련·발전을 중시 하던 차원에서 확대되어 국가 차원에서 기초능력, 기술력, 정보력, 도덕적 성숙 등 인간의 제 능력과 품성을 갖춘 인적 자원의 효율적 개발과 활용을 위한 국가·사회적 제반 노력을 통칭하고 있다.

인적자원개발 정책의 범위에는 우선 거시 수준에서 인적자원 개발에 대한 국가 비전, 국가 인적자원 개발 추진전략, 인적자원 개발을 위한 국가시스템(인적자원개발 네트워크, 종합적 인력수급체제, 인적자원 투자 및 효율 등), 평가제도 및 다양한 정책영역(교육·훈련·문화, 관광, 과학기술, 정보화, 연구개발) 등이 포함되며, 미시 수준에서는 조직 내 교육·훈련·조직개발(생산성 증대 등), 생애 개발이 포함된다고 정의하고 있다(한국직업능력개발원, 2000a).

장창원의 논의에 따르면 국가인적자원개발은 거시적인 개념으로 인적자원이 경제활동 주체로서 정부, 기업, 국민으로서 구성되어 활동을 하고 있다고 보고 있다. 디지털시대는 디지털기술을 활용한 통신장비가 세계적 네트워크로 연결되어 새로운 정보유통채널을 형성하여 세계의 누구와도 정보를 교환

함으로서 기존의 경제질서를 무너뜨리고 있다. 이러한 정보네트워크의 형성은 거래비용을 크게 감소시키며 경제주체 간 경제주체 내 정보의 비대칭 문제를 해결하게 된다. 그리고 디지털시대에는 새롭게 창출된 지식·정보를 보급하고 활용하는데 시간적인 제약과 공간적인 제약을 받지 않기 때문에 이를 주도할 인적자원개발은 경제주체 전체를 대상으로 하고 있다고 할 수 있다. 이러한 경제주체별 인적자원간 인적자원 내 능력개발의 불균형이 초래되면 국가가 성장하고 통합하는데 커다란 마모세력으로 등장하게 되어 국가발전의 원동력은 크게 훼손될 것이다.

이러한 관점에서 보았을 때 디지털시대에 요구하고 있는 정부의 인적자원은 합리적이며 전문성 있는 행정관리능력을 갖추고 제도와 정책을 끊임없이 개발하고 이행하여야 하며, 기업의 인적자원은 세계시장에서 생존하기 위한 국제경쟁력을 제고시키기 위한 직업능력을 갖고 있어야 한다. 국민은 정부나 기업부문의 경쟁력을 갖춘 공급자로서, 삶의 질을 높이기 위해서 직업능력을 개발해야 할 것이다. 따라서 각 부문별 인적자원의 균형 있는 직업능력의 개발을 국가인적자원개발로 정의하고자 한다(한국직업능력개발원, 2001b).

이렇게 정의했을 때 인적자원의 효율적 관리 및 활용을 통한 국가 경쟁력을 확충하기 위해서는 인적자원 개발 정책의 수립과 추진·운영에 대한 전문가의 의견 수렴 과정이 필요하며, 이를 효과적으로 수행하기 위해서는 관련 전문가에 대한 데이터베이스 구축이 필요하다고 판단된다.

인적자원 개발 정책 및 제도의 구축은 데이터베이스를 이용하여 수시로 발생하는 현안에 대한 즉각적인 의견 수렴을 하여 각 종 정책에 반영할 수 있다는 데에 그 의의가 있다고 하겠다.

2. 사업의 목적

우리나라는 산업사회 단계를 뛰어넘어 정보사회 단계로 진입하고 있다. 따라서 교육 및 훈련과 관련하여 우리가 당면한 과제는 인적자원에 대한 개발을 효과적으로 수행하는데 있다. 이를 달성하기 위한 전제조건은 인적자원정책에 대한 선호와 만족도 및 수행방안에 대한 정확한 정보흐름을 신속하게 분석할 수 있는 데에 달려있다. 왜냐하면 정부, 기업 및 사회단체 등 관련기관이 설문에 크게 의존하는 것은 이와 같이 정보획득의 강한 욕구에서 기인하기 때문이다.

본 사업은 인적자원 개발 현안에 대한 의견 수렴을 위한 전문가 모니터링 체제가 구축되어야 할 필요성에서 출발하고 있다. 특히, 정부에서 발표되는 교육훈련, 노동 등을 포함하는 인적자원개발 정책과 같이 국민생활에 영향력이 크고 이를 받아들이는 국민들의 감응지수(sensitivity)가 큰 경우, 조속한 조사와 분석을 통한 여론 분석 및 파악은 직접 실무를 맡고 있는 인적자원 개발 부처에 큰 도움을 줄 수 있다. 또한, 인적자원관련 입법과정에서 사실과 관련된 정보를 수집하기 위해 조사를 시행할 수 있다면 크게 도움을 줄 수 있을 것이다.

따라서 본 사업의 주된 목적은 인적자원개발분야의 전문가 모니터위원을 구축하는데 있으며 2차적인 목적은 구축된 전문가 DB를 통하여 국가 인적자원개발 정책에 대한 평가가 이루어지도록 하는데 있다. 또한, 전문가 모니터링 결과가 정책의 개발과 수립·추진·운영에 피드백이 되도록 하여 시행상의 오류를 최소화하도록 기여하는데 있다. 즉, 인적자원개발정책의 수립과 개선 및 긴급을 요하는 현안들에 대한 의견 수렴은 정기 또는 수시로 조사해야 할 필요성이 있을 때 전문가 모니터링 망을 활용하여 심층적인 의견 수렴의 결과가 피드백 되어 효율적인 정책 입안과 추진에 대한 현실성과 타당성에 대한 검증이 선행적으로 이루어질 수 있도록 하여 시행상의 오류를 사전에 차단하는데 향후 계속되는 본 사업의 목적이 있다.

II. 사업을 위한 선행 연구 분석

1. 한국개발연구원(KDI) 경제정보센터

1994년에 설립되어 각계 경제 전문가 500명으로 구성된 '경제정책 모니터 링망'을 경제정보센터 여론 분석 팀에서 운영해오고 있다. 모니터링은 주요 경제 정책 및 경제 현안에 대해 전문가들의 심층적인 의견을 정기 또는 수시로 수렴하여 정책 당국에 전달함으로써 효율적인 정책 입안과 추진에 기여하고 있다.

모니터 위원들의 구성과 선정은 여론 분석 팀에서 자체 신문 경제 칼럼의 집필자 명단 및 기고 현황을 토대로 대학 인명 사전 등을 참고로 하여 선정 한다. 각 기관별 선정 기준으로는 연구기관은 박사급 이상, 언론계는 부장이 나 논설위원 이상, 기업은 종합기획실의 부장급 이상이며 금융계는 지점장급 으로 구성하고 있으며 구체적인 것은 다음 <표 II-1>에 제시하고 있다.

<표 II-1> KDI 경제전문가 모니터 위원들의 구성

구분	인원(명)
대학교(경제관련학과)	200
연구기관	150
언론계	50
기업 및 금융	100
총계	500

자료 : 2001년 경제정보센터 내부자료

모니터 위원들의 임기는 2년이고 모니터링 횟수는 연 10회 정도로 실시하 고 있으며 모니터링 방식은 팩스와 e-mail의 첨부파일을 통하여 설문지를

발송하거나 웹을 기반으로 하여 설문에 응답을 할 수 있도록 하고 있다.

또한 모든 조사방법에는 전화 조사원들을 투입하여 개별적으로 메일이나 팩스 수신을 확인토록 하여 설문지 응답을 독려하고 있다.

모니터링 설문지의 내용은 경제 정책과 현안에 대한 내용으로 한국경제개발원이 선정한 주제이거나 관련 부처에서 의뢰한 주제로서 5~10개 정도의 설문문항에 대하여 조사를 실시한다.

모니터링 설문지의 개발과 분석에는 한국개발연구원 경제정보센터 여론분석팀 외에 타부서의 연구 인력 중에서 자문위원을 구성하여 참여를 하고 있다.

2. 한국노동연구원 노동시장평가센터

IMF 경제 위기를 계기로 발생한 대량 실업 사태에 직면하여 정부가 강력히 추진한 실업대책의 효율성 제고를 위해 1998년 10월 7일 '실업대책모니터링센터'로 설립되어 2000년 4월 1일 '노동시장평가센터'로 개명하여 모니터링을 실시하였다.

노동시장평가센터는 본부 연구인력과 지역요원으로 구성되어 있으며 본부 연구인력은 모니터링 주제에 따라 총괄조정팀·직업훈련·사회안전망팀 등의 팀으로 구성되어 있다. 본부 연구인력은 다시 모니터링 주제에 따라 총괄조정팀, 직업훈련팀, 고용안정팀, 공공근로사업팀(2000년 4월부터 '사회안전망팀'으로 개명)으로 편성되었다. 총괄조정팀에서는 일자리 창출사업과 실업자 특성별 실업대책을 집중적으로 모니터링 하였으며, 모니터링센터의 행정업무까지 책임을 맡았다. 직업훈련팀에서는 실업자를 대상으로 하는 각종 직업훈련의 효과적 집행 여부를 모니터링 하였다. 고용안정팀은 주로 고용보험사업 및 실업대책 전달체계를 모니터링 하였다. 그리고 공공근로사업팀에서는 공공근로사업의 효율적 집행 여부를 중점으로 모니터링 하였다. 2000년에 들어서는 공공근로사업 뿐만 아니라 각종 빈곤대책으로까지 모니터링 활동영역을 확대하였다. 4개팀은 각기 박사급 팀장과 석·학사급 팀원으로 구성되어 있으며, 이들 본부 연구인력은 모니터링 주제의 선정, 모니터링 방법의 개발

및 모니터링 수행, 모니터링 보고서의 작성 등 모니터링 활동의 전 과정을 주도하였다.

한편, 전국의 주요 대도시들에 총 60여명의 지역요원을 두어 이들로 하여금 해당 지역에서 모니터링 활동을 수행하였다. 지역요원들은 재택 근무를 하며 PC통신을 통해 본부 연구인력으로부터 설문지나 모니터링 조사표를 받아 이것을 가지고 해당 지역에서 조사를 수행하고, 그 결과를 다시 PC통신을 통해 본부 연구인력에게 발송하는 방식으로 활동하였다.

모니터링의 방식은 노·사·정 및 학계, 언론계, 시민운동단체로 구성된 자문위원회를 두어 모니터링 활동의 방향에 관한 자문을 통하여 실시하고 있으며, 모니터링 방법은 본부 연구 인력이 실업대책 현장에 대한 방문 모니터링을 하고 있다.

모니터링 주제의 선정은 실업대책 현장에 대한 방문을 통해 문제점을 확인하고 이에 근거하여 모니터링 주제를 설정하고 조사를 위한 설문지나 인터뷰 체크리스트를 작성하여 이를 PC통신을 통해 지역 요원들에게 발송한다. 발송된 자료는 전국 주요 도시에 있는 지역 요원들이 이를 가지고 인근 실업대책 현장을 방문하여 조사 수행 후 결과를 다시 PC통신을 통해 본부 연구원에게 발송하도록 하고 있다. 노동시장평가센터의 본부의 연구인력은 이를 수합하여 통계처리·정리하여 보고서를 작성하였다.

실업대책모니터링센터는 설립 이후 2000년 말까지 주간보고서 29회, 단기 정책보고서 9회, 월간보고서 15회, 이슈보고서 44회, 노동시장평가보고서 4회를 제출하였으며, 모니터링 주제의 선정 및 모니터링 결과의 정책반영과 관련하여, 노동부 실업대책추진단 및 국무총리실 실업대책기획평가단과 긴밀한 협력을 유지하였다. 실업대책모니터링센터의 모니터링 결과는 실업대책추진단에 송부되어 각 실업대책 소관 부처·부서에 발송되었고, 실업대책기획평가단은 이 모니터링 결과를 정부 각 부처에 알리고 정책개선을 이끌어내는 역할을 담당하였다. 이러한 과정을 통해 실업대책모니터링센터가 제안한 정책 개선안이 실업대책에 반영되었다.

3. 시사점

앞에서 살펴본 두 기관의 운영형태를 살펴보았을 때 노동시장과 교육시장을 연계하는 인적자원개발정책과 관련한 전문가 모니터링의 경우는 한국개발연구원의 경제정보센터에서 행하는 '경제정책 모니터링 망'과 같은 유사한 형태로 운영되어야 할 것이다. 조직과 비용의 유지·관리면에서도 인적자원개발정책은 경제정책과 같이 종합적이고 지속적인 정책개발과 제도 개선에도모해야한다. 따라서 효율적인 성과를 이룩한 한국개발연구원의 경제 정책 모니터링 구축 방법이 더욱 좋은 방법으로 판단된다. 이는 비용과 지속적인 노동시장과 교육훈련시장의 변화를 전제로 한 정책 개발이 이루어져야하기 때문이다.

다만 노동연구원 노동시장평가센터의 조사방법은 실업자 문제와 같은 특별한 정책 및 제도를 폭넓고 전수조사에 가까운 모수 추정을 필요로 하는 통계적 방법으로 비용과 조직을 한시적으로 운영하는데 적합하다고 할 수 있다. 그리고 전화나 팩스, 인터넷을 이용한 설문 조사의 한계를 극복하기 위해서 노동연구원의 실업대책모니터링 센터와 같은 현실감 있는 내용에 대한 의견 수렴을 위한 방문 모니터링 조사와 웹을 기반으로 하는 모니터링 방법의 원용은 정보화 시대에 필요하다고 할 것이다.

또한, 지금까지의 본 사업의 조직 및 인력구성과 예산측면에서 한국개발연구원의 경제정보센터나 한국노동연구원의 노동시장평가센터의 조직 구성과 비교했을 때 전문가 모니터링 사업을 수행하기에는 운영 인력과 예산이 절대적으로 부족하며 모니터 위원의 관리에 대한 지원이 매우 필요하다. 따라서 지속적으로 업무를 수행할 인원이 필요하며 모니터링을 조사 작업을 하기 위한 독립적인 공간과 PC와 프린터 등의 물적인 지원이 본 사업을 지속하기 위한 중요한 과제로 대두되고 있다.

Ⅲ. 사업의 내용 및 방법

1. 사업의 내용

전문가 모니터링 사업은 계속사업으로 추진될 예정으로 2001년에는 전문가 모니터링 사업의 초기단계의 기반을 구축하며 금년 전반기에는 분야별로 전문가 모니터위원을 위촉하여 DB를 구축하는데 주안점을 두었다. 하반기에는 전문가 모니터위원을 대상으로 모니터링을 1회 수행하였고 앞으로 1회 더 수행할 예정으로 있다. 이와 더불어 상기 사업을 원활히 수행하고, 웹을 기반으로 하는 인터넷 모니터링을 실시하기 위하여 프로그램 개발 작업을 하고 있으며 전문가 모니터위원을 대상으로 홈페이지를 구축하고 전문가 포럼을 운영 할 예정으로 있다(2001년 12월 중 대국민 서비스 때 실시 예정).

2. 사업의 방법 및 절차

가. 사업의 방법

앞에서 제시한 연구의 목적을 달성하기 위하여 현재 전문가 모니터링 사업을 시행하고 두 기관에 대한 사례분석과 면담 출장, 전문가 간담회 등을 개최하였다.

1) 면담출장

전문가 모니터링을 실시하고 있는 한국개발연구원과 노동연구원의 사업 담당자와의 면담 출장을 통하여 모니터링 사업의 운영과 절차와 방법 등에 대한 면담 조사를 여러 차례 실시하였다.

2) 전문가 간담회

원내의 전문가 간담회를 개최하여 모니터 위원회 구성과 설문지 개발 및 설문실시에 대한 자문을 받고 이를 반영하였다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

- ① 전문가 모니터링 사업의 의의와 방향에 대한 논의
- ② 모니터 위원회 선정과 운영방식에 대한 논의
- ③ 전문 영역 세분화 문제 및 대상 전문가 선정기준
- ④ 영역별 인력 구성 비율
- ⑤ 모집단 분류 다원화
- ⑥ 모니터 위원회 구성과 선정 방법, 임기 및 구성 비율에 대한 결정

나. 사업의 절차

1) 전문가 모니터 위원회 위촉

전문가 모니터 위원회는 1차와 2차에 걸쳐 위촉을 하였으며 1차에서 선정 대상 인원은 1,054명이었다. 2차 모니터 위원회 위촉 대상은 산업체와 사회단체를 주요 대상으로 실시하였다. 위촉된 모니터 위원에게는 본원에서 발간하고 있는 『직업과 인력개발』과 『KRIVET BRIEF』를 발송하고 있으며 모니터 위원회 임기는 2년으로 설정하였다.

가) 1차 전문가 모니터 위원 위촉

한국직업능력개발원의 2001 외부 인력 Pool을 기초로 하여 각 분야별 지역별 소속 기관별로 전문가를 조사하여 모니터 위원 대상자를 선정하였다. 1차 모니터 위원 위촉 작업은 2001년 5월 21(월)~30(수) 9일간에 걸쳐 실시하였다.

위촉방법은 팩스와 e-mail을 통하여 전문가 모니터 위원으로 참여하도록 안내문을 발송한 후(부록1에 제시) 조사원과 연구진들이 직접 전화를 하여 모니터 위원으로 참여를 유도하였다. 또한 본원 홈페이지에 전문가 모니터링

사업에 대한 소개와 함께 참여 안내문을 게시하여 모니터링 위원에 자발적인 참여의 길을 제시하였다.

모니터링 위원으로 참여를 희망하는 전문가들에게는 간단한 이력사항의 제시와 본인 외에 다른 전문가를 추천을 할 수 있도록 제시하여 관심 있는 전문가들에게 참여를 확대하였다. 1차 모니터 위원 참여 안내문을 통하여 모니터 위원으로 위촉된 위원은 630명이 참여를 희망하여 위촉장과 함께 기념품을 발송하였다.

나) 2차 전문가 모니터 위원 위촉

2차 전문가 모니터 위원의 위촉은 1차로 위촉된 모니터 위원이 교육훈련기관에 편중이 되어 있어서 산업체와 사회단체에 대한 전문가 모니터 위원의 참여를 높이기 위하여 7월~8월의 두 달간 980여명에게 참여 안내 공문을 발송하여 1차에서는 달리 155명의 미진한 참여가 이루어졌다. 2차 모니터 위원으로 위촉된 위원으로는 산업체뿐만 아니라 교육훈련기관에서도 자발적으로 참여하신 위원들이 많았다. 2차로 위촉된 교육훈련 전문가 모니터 위원들의 대부분은 『직업과 인력』과 『KRIVET BRIEF』, 본원 홈페이지에 게재된 모니터 위원 참여 안내 기사를 통하여 위촉되었다. 이와 같은 것으로 볼 때 본원에 대한 인지도는 산업체보다는 교육훈련기관에서 높다는 것을 알 수 있으며 『직업과 인력』과 『KRIVET BRIEF』는 교육훈련기관에서 더욱 관심 있게 구독하고 있다는 것을 알 수 있다.

산업체의 경우에는 기업연감과 웹사이트에 나타난 조직 구성도에서 연수원과 인사관리 담당자, 교육훈련을 담당하는 담당자, 산업교육학회와 인사관리협회의 회원들을 대상으로 전문가 모니터 위원 참여 안내 공문을 발송하였다.

사회단체의 경우 전국적인 지부를 운영하고 있는 YMCA, YWCA, 참여연대와 경제정의실천시민연합, 환경운동연합 등에 참여 안내문을 발송하여 참여를 유도하였으나 사회단체의 경우 참여 의사를 밝힌 사람은 극소수였다.

다) 모니터 위원 DB 작업

1차와 2차에 걸쳐 위촉된 모니터 위원에 대한 DB 작업을 실시하였다. 특히, 국가 인적자원개발(NHRD) 홈페이지에 전문가 모니터링 항목을 개설하여 전문가 모니터 위원을 대상으로 하는 포럼 등을 운영하기 위하여 프로그램과 웹기반 설문지 프로그램을 개발하였다. 그리고 모니터위원회에게는 개별 ID와 패스워드를 부여하여 변동된 신상 명세를 수정할 수 있도록 하여 DB를 설계하였다. 포럼의 경우 모니터 위원이 관심 있는 주제에 대한 포럼을 직접 만들어 사이버 공간상의 토론의 장을 형성할 수 있도록 하였다.

2) 모니터링 과정

구축된 모니터링 위원을 대상으로 하는 모니터링의 과정에 대한 작업과 소요시간은 [그림 III-1]과 같다. 모니터링의 주제 선정은 본원에서 국가인적자원개발에 관련한 내용을 선정하거나 관련 부처에서 의뢰하는 내용으로 모니터링을 실시하였다.

모니터링 작업은 [그림 III-1]을 매번 반복하여 실시하며, 모니터링 조사 결과 소요 시간은 4주를 기준으로 하여 실시하지만 사안에 따라서 절차와 시간을 줄여서 신속한 결과를 얻을 수 있다.

그리고 원내 전문가를 자문위원으로 위촉하여 모니터링 주제 선정과 검토, 설문지 내용 구성, 설문지 항목에 대한 검토와 분석, 통계 처리된 설문지 결과에 대한 분석을 하였다. 특히 원내 전문가의 자문의 경우 물적인 보상이 따르지 못하므로 이에 대한 적절한 보상이 필요하다.

설문지는 팩스와 e-mail을 통하여 발송한 후 전화 조사원이 설문지 수신을 확인하는 전화 통화를 하여 응답을 하도록 하였다. 설문지에 대한 회신은 팩스보다는 e-mail을 통한 응답이 높았다.

회수된 응답지에 대한 설문지 통계 처리 작업은 자료처리 일용직을 활용하여 설문지에 대한 코딩 작업을 실시하여 통계 프로그램을 이용하여 결과를 분석하였다.

모니터링을 실시한 후에는 간략한 결과를 모니터 위원에게 발송하여 응답한 설문지 결과에 대하여 알 수 있도록 하였으며 실시한 모니터링 사업에 대한 결과 보고서 작성과 발간하였다.

작업	소요시간
모니터링 주제 선정	↓1주일
↓	
설문지 초안 작성	
↓	
원내 자문위원 검토 및 수정·보완	↓1주일
↓	
설문지 발송	
↓	
설문지 수신과 회신 확인	↓1주일
↓	
데이터 입력	
↓	↓1주일
통계처리 작업	
↓	
1차 통계분석	↓1주일
↓	
원내 자문위원 검토 확인	
↓	↓1주일
설문지 결과 보고서 작성	
↓	↓1주일
설문지 결과 발표	
↓	↓1주일
설문지 결과 보고서 배포	

[그림 III-1] 모니터링 절차

IV. 전문가 모니터 위원회 현황 및 특성

1. 전문가 모니터 위원회 DB 구축 현황

위촉된 전문가 모니터 위원회는 전체 785명 가운데 남성은 87%(681명), 여성은 13%(104명)로 각각 구성되었다. 연령별로는 20대가 4%, 30대가 22%, 40대가 48%, 50대가 20%, 60대가 4%로 40대가 주된 연령층이다. 4%를 차지하고 있는 20대는 산업체 근로자로 대부분 인사관리와 교육훈련 담당자들로 구성되었다.

<표 IV-1> 위촉된 모니터 위원회 성별 및 연령 현황

항 목		사 례 수	%
성 별	남성	681	86.8
	여성	104	13.2
연 령	20대	29	3.7
	30대	171	21.8
	40대	376	47.9
	50대	160	20.4
	60대	31	3.9
	미상	18	2.3
계		785	100

소속기관별로는 교육기관(44%)과 훈련기관(23%)이 중심을 이루었고, 정부기관과 산업체가 각각 11%, 연구기관이 9%를 차지하였다. 단, 언론기관(2%)과 사회단체(1%)의 구성비율이 낮은 것은 고용시장의 비율 특성을 반영한 것이라 할 수 있다.

<표 IV-2> 위촉된 모니터 위원의 소속기관 현황

항 목		사 례 수	%
소속기관	교육기관	345	43.9
	훈련기관	177	22.5
	정부기관	84	10.7
	연구기관	73	9.3
	산업체	84	10.7
	언론기관	13	1.7
	사회단체	10	1.3
계		785	100

2. 구축된 전문가 모니터 위원 DB의 특성

전문가의 전공영역으로는 공학계열이 34%로 가장 많았고, 사회과학계열 30%, 사범계열 21%, 자연과학계열, 인문과학계열, 예술계열, 보건계열 순으로 차지하고 있다. 그리고 선정된 모니터링 위원의 학력정도는 학사 20%, 석사 35%, 박사 43%로 나타났다.

<표 IV-3> 위촉된 모니터 위원의 전공영역 및 학력 현황

항 목		사 례 수	%
전공영역	인문과학	39	5.0
	사회과학	232	29.6
	자연과학	55	7.0
	공학	268	34.1
	예술	12	1.5
	사범	163	20.8
	보건	3	0.4
	기타	13	1.7
학력	학사	160	20.4
	석사	278	35.4
	박사	337	42.9
	미상	10	1.3
계		785	100

다음은 모니터 위원들의 전문영역을 교육전문가(77%)와 비교육전문가(23%)로 분류하였다. 교육전문가의 선정기준은 우선 교육기관이나 훈련기관에서 직·간접적으로 교육을 담당하는 관계자를 중심으로 하였고, 정부기관이나 연구기관 중에서도 교육인적자원부 소속이나 교육연구를 담당하는 연구원들을 교육전문가로 분류하였다. 그리고 이 외의 기관이라도 교육에 관심이 있거나 산업체에서 교육훈련 담당자와 같이 실제 그와 관련된 업무를 맡고 있는 사람들도 포함하였다.

<표 IV-4> 위촉된 모니터 위원의 전문영역 현황

항 목		사 례 수	%
전문영역	교육전문가	602	76.7
	비교육전문가	183	23.3
계		785	100

<표 IV-5>는 전문가들의 소속기관을 세부항목으로 나타낸 것이다. 종합대학이 166명으로 21%를 차지하고 있고, 전문대학 14%, 일반기업 10%, 기능대학 8%, 중앙정부기관 8%, 공공훈련이나 국책연구기관 종사자, 고등학교 교사가 각각 7%로 구성되어 있음을 볼 수 있다.

<표 IV-5> 위촉된 모니터 위원의 소속기관 상세 분류

소속기관		사례수	%
교육기관	종합대학	166	21.1
	전문대학	108	13.8
	고등학교	54	6.9
	중등학교	2	0.3
	학원	5	0.6
	기타	10	1.3
훈련기관	공공훈련	58	7.4
	민간훈련	14	1.8
	기능대학	62	7.9
	공공법인	38	4.8
	기타	5	0.6
정부기관	중앙정부	59	7.5
	지방정부	24	3.1
	기타단체	1	0.1
연구기관	국책연구	58	7.4
	민간연구	13	1.7
	기타	2	0.3
산업체	일반기업	82	10.4
	사업주단체	2	0.3
언론기관	방송	4	0.5
	신문	7	0.9
	언론단체	2	0.3
사회단체	노동자단체	3	0.4
	시민단체	4	0.5
	기타	3	0.4
총 합계		785	100

근무지역을 살펴 보면, 서울과 경기도가 각각 46%, 13%로 과반수를 차지하였고, 부산, 대구, 충북 순으로 차지하고 있다.

<표 IV-6> 위촉된 모니터 위원의 근무지역

항 목		사 례 수	%
지 역	서울	361	46.0
	인천	17	2.2
	대전	22	2.8
	부산	41	5.2
	울산	6	0.8
	대구	34	4.3
	광주	23	2.9
	경기	105	13.4
	강원	18	2.3
	충북/충남	60(31/29)	7.6(3.9/3.7)
	경북/경남	54(26/28)	6.9(3.3/3.6)
	전북/전남	40(25/15)	5.1(3.2/1.9)
	제주	4	0.5
	계	785	100

V. 조사 결과 : 한국직업능력개발원의 인식 및 역할 기대

1. 조사 개요

가. 설문지 구성

본 설문조사는 전문가 모니터위원을 대상으로 한국직업능력개발원에 대한 인식 및 역할 기대 조사를 목적으로 실시한 것이다. 설문지는 크게 4가지 영역으로 구성하였다.

1) 연구사업 전반

본원에서 수행하고 있는 연구사업을 5항목으로 나누어 연구 필요성에 대한 평가를 실시하도록 하였다. 그리고 중심적인 인적자원 연구대상을 7개 항목(중고생, 실고생, 전문대학생, 대학생, 비진학청소년, 실업자, 취업자)으로 분류하여 각 대상별로 연구의 필요성을 평가하도록 하였다. 또한 앞으로 직능원에서 보다 심층적인 연구가 요구되는 대상을 선정하도록 하였다.

2) 연구결과(연구보고서) 활용에 대한 평가

본원의 연구결과(연구보고서)에 대한 평가를 실시하였다. 먼저 연구결과에 대한 이용 경험을 질문하여 그 실태를 살펴보고, 연구결과를 알게 된 경로, 이용 정도, 타 연구에 대한 관심도에 대한 문항으로 구성하였다. 그리고 그 연구결과의 객관성, 업무 및 전문가들의 관심분야와의 관련성, 인적자원 개발정책의 기여도 등을 파악하는 문항을 5점척도(Licart scale)로 파악하고자 하였다. 그리고 연구결과를 이용했을 때 현장에서 얼마나 반영이 되는지, 연구결과의 이용목적은 무엇인지 함께 질문하도록 하였다. 끝으로 연구결과를 접하지 못한 이유는 무엇인지에 대해서도 문항을 만들어 향후 본원에서 연

구되는 연구결과의 활용방안을 모색하고자 하였다.

3) 주관 및 후원하는 행사 등에 대한 평가

본원에서 주관 및 후원하는 행사(세미나, HRD포럼, 공청회, 직업교육 훈련 박람회 등)에 대해 그 참석 경험 여부와 행사에 대한 평가를 살펴보고자 하였다. 먼저 행사주체의 시기 적절성과 참신성, 직무와의 관련성, 행사 후 그 내용이 얼마나 업무에 도움이 되었는지, 만족한 행사진행이 이루어졌는지와 더불어 정책방향이나 현장개선에 실질적인 도움이 되었는지에 대한 평가항목을 구성하였다.

4) 자문이나 자료 요청 및 홈페이지 정보 검색에 대한 평가

본원에 자문이나 자료요청, 정보검색에 대한 경험 여부를 질문하였다. 이에 경험이 있다면 구체적으로 자문이나 정보의 접근 용이성, 내용의 정확성, 연구원 및 직원의 업무 내용 파악정도, 이용 만족도에 대한 평가문항을 구성하였고, 연구원 및 직원의 태도에 관한 평가 문항도 첨가하였다. 행사 및 자문이나 정보에 대한 경험이 없는 경우, 그 이유를 파악하는 문항을 구성하여 활용도를 더욱 높이고자 하였다.

나. 조사 기간 및 방법

1) 조사 기간

본 설문조사의 조사 기간은 2001. 9. 17(월)~9. 25(화)에 걸쳐 실시하였다.

2) 조사 방법

조사 방법은 전자우편과 팩스를 통해 설문지를 배부하였고, 동일한 방법으로 회수하였다. 조사대상의 전체 사례수는 선정된 전문가 모니터위원 785명이며 회수된 설문지는 568부였고, 실제 분석에 투입된 사례수는 561부였다.(71.5%)

이론적으로, 95%의 신뢰도에서 적정표본수는 $(zs)^2 / (\bar{x} - \mu)^2$ 정도가 된다. 여기서, s는 파라미터 추정치의 표준오차(s.e.)이며 z는 0.975의 확률을 초과하는 표준정규분포의 값이다. 이를 연구결과 활용도를 묻는 응답에 적용해보면 $\mu=(389/561)$, $\bar{x}=(386/561)$, s.e.=0.463, z=1.96을 위 공식에 대입함으로써 5%의 유의수준에서의 적정표본수를 구할 수 있다. $0.824/0.000025$ 로 계산되는 표본수는 32,960명 정도임을 알 수 있다.¹⁾

통계자료 분석은 SPSS WIN 10.0 및 EViews 4를 이용하여 빈도분석, 교차분석, ANOVA를 이용하였다. 그에 대한 세부 사항은 다음과 같다. 우선, 빈도분석 또는 교차분석과 같은 서술적 분석을 실행하였다. 다음으로, t-test 및 χ^2 검정 등과 같은 1변수 분석방법을 필요한 경우에 사용하였다. 또한, 변수들간의 관계를 나타내는 교차표 상에서 적합도를 검정하기 위해 χ^2 검정법을 사용하였다. 이 검정방법은 관측된 빈도 O(i)와 기대되는 빈도 E(i)를 비교한다는 논리에 근거하고 있다. 즉, '둘 이상의 독립된 집단간 통계적으로 유의한 차이가 없다'라는 귀무가설을 다음 공식을 통해 검정하는 것이다.

$$\chi^2 = \sum (O(i) - E(i))^2 / E(i)$$

또한, 둘 이상의 독립된 집단간 평균을 비교할 때는 F-검정을 통한 ANOVA(analysis of variance)분석을 실행하였다. 이는 '총자승합(TSS)=그룹내 자승합(WSS)+그룹간 자승합(BSS)'이라는 관계를 이용하여 다음 공식을 통해 검정된다.

$$F = \text{그룹간분산} / \text{그룹내분산}$$

한편, 교육, 직업훈련 및 노동정책에 대한 관련전문가의 의견을 조사하는 본 조사에서 이산선택 모형이 유용하게 사용된다.

A라는 정책에 대해 'yes'와 'no'의 2가지 중 응답을 요구하는 의견조사에

1) 유의수준을 10%로 하면 본 조사에서의 561부 표본도 충분히 통계적으로 근거를 제시할 수 있는 표본규모라 할 수 있다.

서는 probit 또는 logit과 같은 이항선택 모형을 사용하여 응답자의 견해에 영향을 미치는 변수와 그 정도를 찾아내고 추정할 수 있다. 그리고 개인별 특성과 같은 설명변수의 데이터가 존재할 경우 이 응답자가 yes라는 응답을 할 것인지에 대한 예측을 구체적인 수치로 표현되는 확률을 통해 실행할 수 있게 해준다.

또한, 어떤 사항에 대한 만족도를 조사하는 설문지의 응답이 '1=그저 그렇다, 2=만족하는 편이다, 3=아주 만족스럽다'와 같이 순위가 부여될 수 있는 응답을 요구하는 경우 ordered probit/logit과 같은 ordered모형을 사용할 수 있다. 이는 응답이 각 범주에 속할 확률을 각각 추정할 수 있게 해주어 보다 정밀한 의견분석을 가능하게 해준다.

다. 응답자 특성

설문조사의 응답자 특성은 다음과 같다.

성별로는 남성이 493명으로 88%를 차지하였고, 여성은 68명으로 12%가 응답하였다. 이는 모집단의 비율을 반영한 것으로 보인다.

연령별로는 20대가 3.6%, 30대가 22.6%, 40대가 49%, 50대가 20.9%, 60대가 3.9% 순으로 나타났다.

소속기관별로는 교육기관이 45.8%로 가장 많았고, 다음으로는 훈련기관 23.9%, 정부기관 9.6%, 산업체 9.4%, 연구기관 8.6%, 언론기관 1.6%, 사회단체 1.1% 순으로 집계되었다.

조사 대상자들의 전공영역으로는 인문과학계열 3.7%, 사회과학계열 31.0%, 자연과학계열 7.3%, 공학계열 34.8%, 예술계열 1.8%, 사범계열 19.4%, 보건계열 0.5%, 기타 영역이 1.4%로 각각 나타났다.

응답자들의 전문영역을 교육과 비교육 영역으로 나누어 보았을 때, 교육부분 전문가는 437명으로 78%이고, 비교육 전문가는 124명으로 22%로 나타났다.

지역별로는 서울이 43%로 가장 많이 나타났고, 다음으로 경기 13.4%, 부산 5.7%, 대구, 경남이 4.6%로 각각 나타났다.

응답자의 응답비율은 전문가 모니터링 위원으로 선정된 모집단의 구성비율과 거의 동일하게 산출되었다.

<표 V-1> 조사 대상자의 특성

항 목		사례수	%
성별	남성	493	87.9
	여성	68	12.1
소속기관	교육기관	257	45.8
	훈련기관	134	23.9
	정부기관	54	9.6
	연구기관	48	8.6
	산업체	53	9.4
	언론기관	9	1.6
	사회단체	6	1.1
전공영역	인문	21	3.7
	사회	174	31.0
	자연	41	7.3
	공학	195	34.8
	예술	10	1.8
	사범	109	19.4
	보건	3	0.5
	기타	8	1.4
연령	20대	20	3.6
	30대	127	22.6
	40대	275	49.0
	50대	117	20.9
	60대	22	3.9
전문영역	교육전문가	437	77.9
	비교육전문가	124	22.1
계		561	100

<표 V-2> 조사 대상자의 특성

항 목		사례수	%
지역	서울	241	43.0
	인천	12	2.1
	대전	17	3.0
	부산	32	5.7
	울산	4	0.7
	대구	26	4.6
	광주	17	3.0
	경기	75	13.4
	강원	15	2.7
	충북/충남	42(24/18)	7.5(4.3/3.2)
	경북/경남	44(18/26)	7.8(3.2/4.6)
	전북/전남	32(19/13)	5.7(3.4/2.3)
	제주	4	0.7
	계	561	100

2. 조사결과 분석

가. 연구사업 전반

본원에서 실시하는 주요 연구사업의 필요성에 대해 질문한 결과, 전반적으로 그 필요성이 높은 것으로 평가되었다(<표 V-3>). 연구사업별 필요성에 대한 평가를 보면, 5개의 사업항목 모두 '대체로 필요하다'와 '매우 필요하다'라는 의견이 75% 이상 차지했다. 특히 '국가인적자원개발 정책연구 및 조사 사업'은 67% 이상이 '매우 필요하다'라고 응답하였다.

본원의 연구사업 필요성에 대한 의견을 5점척도 평균으로 비교한 결과, '국가인적자원개발 정책연구 및 조사 사업'에 대한 필요성이 가장 두드러지게 나타났고(평균 4.6점), '교육훈련 프로그램 및 기관평가 자격 연구'에 대한 필요성이 가장 낮게 나타났다(평균 4.1점).

기타 의견으로 가장 많이 제시된 연구사업 분야는 직업과 인력 수요에 관한 영역으로 '산업별 인력 수급 현황 및 동향', '창업 및 유망 직종 정보', '미래 수용에 대비한 직업 분야별 수요 분석', '향후 산업체의 인적 자원 수요 예측 및 유망 직업 분야에 대한 자료', '분야별 국내 인력 구조' 등이 필요한 연구 사업 분야로 제시하고 있다.

또한 구체적인 사업대상과 내용이 많이 지적되었는데 그 중에서 가장 두드러지는 것은 '교육과 직업현장의 연계를 위한 효과적인 방안마련과 직업훈련'에 관한 내용들이었다.

<표 V-3> 연구사업별 필요성에 대한 평가

(단위 : %)

사 업 내 용	전혀 필요없다	거의 필요없다	보통 이다	대체로 필요하다	매우 필요하다	평균	계
해외 연구기관과의 공동연구 및 국제기구협력 사업	-	1.4	15.3	47.4	35.3	4.2	558
국가인적자원개발 정책연구 및 조사 사업	-	0.7	5.9	25.7	67.4	4.6	559
교육과정, 훈련기준 및 교수 학습방법 개발	0.5	3.0	11.9	31.7	52.2	4.3	558
교육훈련 프로그램 및 기관 평가 자격 연구	0.7	4.1	17.8	38.9	37.8	4.1	558
진로 및 직업정보 제공	1.1	4.3	15.5	28.2	50.3	4.2	557

5점척도 : ① 전혀 필요없다 ← → ⑤ 매우 필요하다

<표 V-4>는 소속기관에 따른 의견을 5점척도 평균으로 나타낸 것으로, '국가인적자원개발 정책연구 및 조사 사업'의 필요성에 대한 평가에서 사회단체(5.0점)와 교육기관(4.7점)의 의견이 가장 높게 나타났다.

소속된 기관에 따른 사업 내용의 필요성 정도의 경우 교육기관, 정부기관, 연구기관, 산업체, 사회단체의 경우 사업 내용 부분에 전반적으로 고르게 필요성 정도를 제시하고 있으나 훈련기관과 언론기관의 경우는 교육훈련 프로

그럼 및 기관 평가 자격연구에 대해서는 필요성 정도가 비교적 낮게 평가되었다. 즉, 사업내용에 따른 소속기관별 유의미한 평균 차이는 거의 없으나, ‘교육훈련 프로그램 및 기관평가 자격연구’ 사업에 대해 연구기관이 4.4점인 반면, 훈련기관과 언론기관은 3.8점으로 유의미한 차이가 나타났다.

‘교육과정, 훈련기준 및 교수학습방법 개발’ 사업에 대해서는 교육기관과 연구기관, 산업체에서 4.4점으로 나타난 반면, 훈련기관이 4.1점으로 비교적 낮았다.

‘진로 및 직업정보 제공’에 대해서는 언론기관이 4.6점으로 가장 높게 나타났고, 훈련기관과 산업체에서 4.1점으로 낮게 나타났다. 이는 정보를 중요시하는 언론기관에서는 업무와 관련성이 높기 때문에 이와 같은 결과가 나타났고, 훈련기관의 결과는 다소 환경변화에 보수적인 성향이 있기 때문으로 볼 수 있다.

<표 V-4> 소속기관에 따른 연구사업별 필요성에 대한 의견

(단위 : 5점척도 평균)

사 업 내 용	교육	훈련	정부	연구	산업	언론	사회	전체	F (유의도)
해외 연구기관과의 공동연구 및 국제기구협력 사업	4.2	4.2	4.1	4.1	4.1	4.2	4.2	4.2	.494 (.813)
국가인적자원개발 정책연구 및 조사 사업	4.7	4.5	4.6	4.6	4.5	4.6	5.0	4.6	1.382 (.220)
교육과정, 훈련기준 및 교수 학습방법 개발	4.4	4.1	4.3	4.4	4.4	4.2	4.2	4.3	2.408 (.026)
교육훈련 프로그램 및 기관 평가 자격 연구	4.2	3.8	4.2	4.4	4.1	3.8	4.3	4.1	5.092 (.000)
진로 및 직업정보 제공	4.4	4.1	4.2	4.3	4.1	4.6	4.3	4.2	2.373 (.028)
사례수(n)	256	132	54	48	53	9	6	558	

5점척도 : ① 전혀 필요없다 ← → ⑤ 매우 필요하다

본원의 중심적인 연구대상의 필요성에 대해 질문한 결과 전반적으로 각

연구대상에 대해 긍정적으로 응답하였다. '중고생'을 제외한 모든 대상이 '대체로 필요하다'와 '매우 필요하다'에 50% 이상 응답하였다. 그 중에서 '비진학 청소년'의 정책연구와 관련한 필요성이 가장 높게 나타났다. 이는 지금까지 비진학 청소년을 위한 체계적인 연구가 부진하여 그들에 대한 직업교육 훈련 정책연구가 더욱 활발해야 함을 나타내는 것이라 할 수 있다. 특히 최근 들어 초·중·고등학생의 학교 중도탈락율이 급격하게 증가하면서 더욱 심각한 문제로 받아들여지고 있다.(박창남, 2001)

'중고생'에 대한 필요성이 다소 낮게 나타난 것은 학교정책 연구를 하는 한국교육개발원 등의 타 연구기관에서 중고생들에 대한 연구가 있음을 염두에 두고 있는 것으로 해석되었다.

그리고 실업계 고등학생(이하 실고생)과 실업자 및 전문대생에 관련한 연구의 필요성도 높다고 응답하였다.

기타 의견으로는 연구대상을 초등학생의 진로 의식, 초등학교부터 직업 교육이 필요하다는 의견이 많았으며 주부에 대한 연구가 필요하다는 의견도 제시되었다.

<표 V-5> 연구대상별 필요성에 대한 평가

(단위 : %)

연구대상	전혀 필요없다	거의 필요없다	보통이다	대체로 필요하다	매우 필요하다	평균	계
중고생	2.5	13.0	37.4	28.7	17.6	3.5	557
실고생	0.5	2.7	10.7	35.3	50.3	4.3	558
전문대생	1.1	2.9	12.3	36.7	46.5	4.3	558
대학생	1.2	7.5	25.1	35.1	30.5	3.9	558
비진학청소년	0.4	2.5	10.0	29.4	57.2	4.4	558
실업자	0.4	3.2	11.9	33.3	50.3	4.3	556
취업자	1.4	8.4	29.6	37.6	21.4	3.7	553

5점척도 : ① 전혀 필요없다 ← → ⑤ 매우 필요하다

응답자의 소속기관에 따라 각 연구대상별로 필요성을 살펴보면 다음과 같다.

필요성이 가장 높은 것은 '비진학 청소년'(평균 4.4점)으로 언론기관과 훈련기관에서 높게 나타났다. 다음으로 '실고생'(4.3점)과 '실업자'(4.3점) 순이다. 기타 의견으로는 비경제활동 인구, 초등학생, 고학력자, 단계별 여성(주부, 미혼여성) 등이 많이 제시되었다.

교육기관의 경우 비진학 청소년, 실고생·전문대생, 실업자의 순이며 훈련기관과 언론기관의 경우도 비진학 청소년, 실업자, 전문대생의 순으로 응답하였다. 정부기관과 연구기관의 경우에는 실고생·비진학 청소년, 전문대생·실업자, 대학생·취업자의 순으로 연구 대상의 필요성을 제시하였으며 사회단체의 경우 실업자, 대학생·비진학 청소년, 전문대생의 순으로 연구대상별 필요성을 응답하였다. 이를 통하여 살펴보면 각 기관별 업무나 관심의 특성이 나타나는 것으로 볼 수 있다. 즉, 산업체와 사회단체의 경우 실업자의 문제를 우선 연구대상으로 지적하고 있기 때문이다.

각 집단별 유의미한 차이는 '실고생'과 '전문대생', '대학생'에서 나타났다. 특히 '전문대생'과 '실고생'은 해당기관인 교육기관에서 높은 필요성을 보였다. 또한 '실업자'의 경우 각 기관별 의견차이가 거의 없이 고르게 나타났다. 이는 실업문제가 특정 소속집단의 문제가 아니라 사회 전반에 해당되는 문제로 인식되기 때문인 것으로 추정된다.

<표 V-6> 소속기관에 따른 연구대상별 필요성에 대한 의견

(단위 : 5점 척도 평균)

연구대상	교육	훈련	정부	연구	산업	언론	사회	전체	F (유의도)
중고생	3.5	3.5	3.6	3.3	3.3	3.3	3.8	3.5	.978 (.439)
실고생	4.5	4.0	4.4	4.5	4.2	4.2	4.0	4.3	7.364 (.000)
전문대생	4.5	3.8	4.3	4.3	4.3	4.3	4.2	4.3	9.927 (.000)
대학생	4.0	3.5	3.9	3.9	4.2	4.2	4.3	3.9	5.598 (.000)
비진학청소년	4.7	4.6	4.4	4.5	4.2	4.8	4.3	4.4	2.229 (.039)
실업자	4.3	4.3	4.3	4.3	4.4	4.4	4.7	4.3	.399 (.880)
취업자	3.7	3.6	3.9	3.6	3.9	3.4	4.0	3.7	1.655 (.130)
사례수(n)	256	132	54	48	53	9	6	558	

5점 척도 : ① 전혀 필요치 않다 ← → ⑤ 매우 필요하다

앞으로 본원에서 더욱 심층적으로 연구되어야 할 대상에 대한 결과이다. 대체로 우리 사회에서 상대적으로 활동이 부진하거나 소외계층을 중심으로 중복응답을 하도록 하였다.

전체 결과는 비정규 근로자²⁾가 67%로 1위였고, 여성, 중고령자가 각각 60%, 57%로 2, 3위를 차지하였다. 1위 비정규 근로자는 성별에서는 큰 의견 차이를 보이지 않았고, 연령에서는 50대가 가장 많이 선택하였다.

2위 여성의 경우, 여성이 남성보다는 많이 지지하였으나 큰 차이는 없었고, 20대의 반응이 가장 높았다. 3위 중고령자의 경우 연령에 따른 차이가

2) 임시직, 일용직 개념의 비정규 근로자는 최근 10년간 자료를 분석해 보면 계속해서 증가하는 경향을 보인다. 이러한 원인은 여러 가지로 생각해 볼 수 있는데, 시장의 변화에 탄력적으로 대응하여 기업은 고용 유연성을 높이고, 국가 역시 노동시장의 유연성을 통해 국가 경쟁력을 높이려는 정책과 무관하지 않다. 이는 세계화에 따른 전 지구 경제의 전반적인 현상으로 선진국도 예외가 아니다. 따라서 비정규 근로자의 확대는 더 이상 특정 계층에만 국한된 문제가 아닌 사회적인 문제로 변화하고 있다고 할 수 있다. (장흥근, 2001)

확실하게 드러났는데, 연령이 높을수록 관심도는 높게 나타나 현실적인 노동 시장의 고연령화에 따른 재취업 고용부진에 대한 결과를 반영한 것으로 보인다.

이 밖에 빈곤층이나 장애인에 대한 관심도도 높게 나타났다. 그러나 탈북자나 재소자에 대한 관심도는 다소 낮은 것으로 드러났다.

연령대별 특성을 구체적으로 살펴보면 20대의 경우 여성, 비정규 근로자, 장애인의 순이며 30대는 비정규 근로자, 여성, 중고령자의 순으로 심층 연구대상을 선정하였고 40대와 50대의 경우는 동일하게 비정규 근로자, 중고령자, 여성을 심층 연구대상으로 선정하였다. 60대의 경우에는 여성, 비정규 근로자, 중고령자 순으로 연구대상을 선정하였다. 이를 통하여 보면 20대와 60대를 제외하고 30대와 40대 50대의 경우 비정규근로자를 우선 심층 연구대상으로 선정하였는데 이는 기존의 고용의 형태가 정규 근로자 중심에서 비정규근로자 중심으로 변화되어 가고 있음을 알 수 있다.

<표 V-7> 심층 연구대상

(단위 : %)

항 목	전체(%)	성별		연령				
		남성	여성	20대	30대	40대	50대	60대
여성	59.9	59.0	66.7	73.7	69.3	58.8	49.6	63.6
비정규 근로자	67.3	67.5	65.2	68.4	70.1	63.9	72.6	63.6
장애인	39.4	36.9	57.6	57.9	40.2	38.0	40.2	31.8
탈북자	9.7	9.9	7.6	15.8	4.7	10.9	11.1	9.1
재소자	4.8	5.1	3.0	5.3	1.6	5.8	4.3	13.6
빈곤층	40.4	39.6	47.0	36.8	40.9	41.2	39.3	36.4
외국인 노동자	13.6	13.8	12.1	10.5	13.4	12.8	16.2	13.6
중고령자	56.9	59.2	39.4	31.6	52.0	59.9	58.1	63.6
군인	5.4	5.9	1.5	-	3.1	6.2	6.8	4.5
사례수(n)	561	493	68	20	127	275	117	22

각 소속 기관별 심층 연구대상을 살펴보면 훈련기관과 언론기관을 제외하

고 모두 비정규 근로자를 우선으로 심층 연구대상으로 응답하였다. 또한 산업체의 경우 여성·비정규 근로자, 중고령자, 장애인에 대한 연구 대상을 응답하였으며 사회단체의 경우에는 여성·비정규 근로자, 장애인, 빈곤층을 심층 연구 대상으로 선정하였다.

산업체와 사회단체에서 응답한 장애인과 빈곤층에 대해서는 <표 V-8>에서 두 기관이 응답한 연구대상의 필요성에 대한 응답으로 실업자에 대한 필요성이 가장 높다는 것과 관련지어 생각을 하여 볼 수 있다. 즉, 실업자나 장애인은 모두 취약계층으로서, 지식정보화 사회에서 이들 계층에 대한 연구가 좀 더 활발하게 진행되어 지식보유 불평등 격차가 최소화되어야 한다는 당위성을 지적하고 있다.

<표 V-8> 소속기관별 심층 연구대상

(단위 : %)

항 목	전체(%)	소속기관						
		교육	훈련	정부	연구	산업	언론	사회
여성	59.9	63.3	53.0	58.5	45.8	66.0	100	83.3
비정규 근로자	67.3	67.2	61.2	79.2	68.8	66.0	77.8	83.3
장애인	39.4	38.3	32.1	45.3	47.9	52.8	11.1	50.0
탈북자	9.7	7.4	16.4	3.8	10.4	9.4	-	16.7
제소자	4.8	4.3	8.2	-	6.3	3.8	-	-
빈곤층	40.4	41.8	44.8	45.3	37.5	26.4	11.1	33.3
외국인 노동자	13.6	16.8	11.9	5.7	14.6	9.4	22.2	-
중고령자	56.9	54.7	61.9	54.7	58.3	54.7	77.8	33.3
군인	5.4	4.7	6.7	3.8	6.3	7.5	-	-
사례수(n)	561	257	134	54	48	53	9	6

나. 연구결과(연구보고서) 활용에 대한 평가

본원에서 발간된 연구결과를 이용한 경험과 그에 대한 평가는 다음과 같다.

먼저 이용 경험이 있다고 응답한 사람은 69%에 이르렀다. 소속기관별로 대체로 이용경험이 높은 것으로 나타났다. 사례수가 낮은 언론기관과 사회단체를 제외하면 연구기관, 정부기관, 교육기관, 훈련기관 순으로 이용경험이 높았다. 그러나 산업체는 다소 이용 경험이 낮았다.

<표 V-9> 소속기관에 따른 연구결과 이용경험

(단위 : %)

항 목	전체	교육	훈련	정부	연구	산업	언론	사회	χ^2 (유의도)
있다	68.8	71.6	70.9	74.1	75.0	35.8	77.8	83.3	30.509 (.000)
없다	31.2	28.4	29.1	25.1	25.0	64.2	22.2	16.7	
사례수(n)	561	257	134	54	48	53	9	6	

본원에서 발간된 연구결과에 대한 연구결과 활용도를 Pribit과 같은 이항선택모형³⁾을 통해 분석하였다. '문항 4'를 통해 응답자에게 본원 연구보고서에 대한 이용경험을 질문하였고 응답자는 이용(USE:Y=1)하였거나 그렇지 않다(Y=0)고 응답하였다. 분석과정에서 응답자의 개별적 특성 즉, 연령, 성별, 교육전문가인지 아닌지 등(벡터 x로 표현)이 이와 같은 전문가의 활용도에 영향을 미친다고 보았다. 추정과정에서 다음과 같이 정규분포를 사용하였다.

$$\text{Prob}(Y=1) = \int_{-\infty}^{\beta'x} \psi(t) dt \quad : \text{Probit}$$

$$= \Phi(\beta'x)$$

데이터는 응답자 561명의 연령(AGE)과 성별(SEX) 및 교육전문가를 나타내는 더미변수를 사용하였다. 응답자가 남성일 경우, 독립변수가 1의 값(AGE=1)을 가지고 여성일 경우 0의 값(AGE=0)을 가진다. 또한, 교육전문가

3) 이항선택모형은 경제활동(labor force) 참가, 정부의 직업교육정책에 대한 평가(opinions) 및 직업선택(occupational field choice) 등의 분석에 유용하게 사용된다.

일 경우, 독립변수가 1의 값(SPECIAL=1)을 가지고 여성일 경우 0의 값(SPECIAL=0)을 가진다.

분석결과 <표 V-11>를 보면 전문가의 접근도에 연령(AGE)과 교육전문가(SPECIAL)를 나타내는 더미변수가 통계적으로 유의하게 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 연령이 높을수록, 그리고 교육전문가일수록 본원 연구보고서를 이용(Y=1)할 확률이 증가함을 알 수 있다. 또한, 모형의 적합도를 나타내는 우도비(LR) 통계량과 이의 p-value는 probit모형 추정결과가 통계적으로 유의함을 보여준다.⁴⁾

이항선택모형에서 중요한 점은 모형의 파라미터가 독립변수가 종속변수에 미치는 한계효과를 그대로 나타내지 않는다는 점이다.

정규분포의 경우, 한계효과는 다음과 같다.

<표 V-10> $\partial E[y|x]/\partial x = \psi(\beta'x)\beta$: probit

Probit	상수	연령	성별	교육 전문가	$\psi(\beta'x)$
한계 효과	*	0.003%	6%	13.5%	0.345

분석결과를 보면, 연령이 1단위 높을수록 Y=1일 확률이 0.003%만큼 증가하고, 남성일수록 확률이 6%만큼 증가하며 교육전문가일수록 13.5%만큼 증가함을 알 수 있다.

<표 V-11>의 추정결과를 사용하여 연령(AGE)의 함수인 확률을 다음과 같이 나타낼 수 있다.⁵⁾

$$\begin{aligned} \text{SPECIAL} = 0; \text{Prob}(Y=1) \\ = \Phi[0.05+0.0001\text{AGE}+0.176\text{E}(\text{SEX})] \end{aligned}$$

$$\text{SPECIAL} = 1; \text{Prob}(Y=1)$$

4) LR통계량은 점근적으로 χ^2 분포를 따른다.

5) 이는 더미변수 SEX의 평균에서 측정된다.

$$= \Phi[0.05+0.0001AGE+0.176E(SEX)+0.39]$$

<표 V-11> Probit확률모형의 추정결과

종속변수 : USE

방법 : 최우추정 - 이항 Probit

표본 : 1 561

사용 표본수 : 561

4단계 반복을 통한 수렴

2계 도함수를 통해 공분산 행렬 계산

변수	계수	표본오차	z-통계량	확률
C	0.053393	0.185477	0.287871	0.7734
AGE	0.000108	5.22E-05	2.077176	0.0378
SEX	0.175741	0.166310	1.056708	0.2906
SPECIAL	0.389536	0.130602	2.982620	0.0029
종속변수의 평균	0.688057	종속변수의 표준편차		0.463700
회귀분석의 표본오차	0.458437	Akaike 정보기준		1.228589
자승오차의 합	117.0619	Schwarz 정보기준		1.259461
Log 우도	-340.6193	Hannan-Quinn 기준		1.240643
제약하 log 우도	-348.1827	log 우도의 평균		-0.607165
통계량 (자유도 : 3)	15.12672	McFadden 결정계수		0.021722
확률(우도비 통계량)	0.001711			
종속변수=0인 표본	175	총표본		561
종속변수=1인 표본	386			

<표 V-12>를 보면 Probit모형의 예측력을 평가할 수 있다. 본 조사에서 사용한 모형은 561중 389를 정확하게 예측하여 69.3%(8+381/561)의 예측력을 지님을 알 수 있다.

<표 V-12> Probit모형의 예측력

표본수 : 561

예측력 평가 (예측 임계치 C = 0.5)

	추정방정식(실제)		Total
	종속변수=0	종속변수=1	
P(종속변수=1)<C	8	5	13
P(종속변수=1)>C	167	381	548
총계	175	386	561
예측성공	8	381	389
% 예측성공	4.57	98.70	69.34
% 예측실패	95.43	1.30	30.66
Total Gain*	4.57	-1.30	0.53
% Gain**	4.57	NA	1.71

<표 V-13> Probit모형의 적합도

종속변수 : USE

방법 : 최우추정 - 이항 Probit

표본 : 1 561

표본수 : 561

Andrews and Hosmer-Lemeshow 적합도 검정

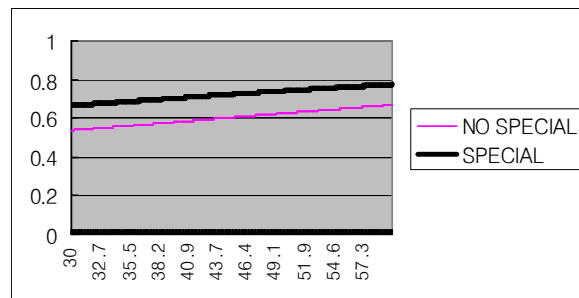
예측된 위험에 따른 분류

	위험분류			종속변수=0		종속변수=1		전체 표본	H-L 값
	낮음	높음	실제	예측	실제	예측			
1	0.3024	0.5922	26	26.6132	30	29.3868	56	0.02693	
2	0.5922	0.5926	25	22.8247	31	33.1753	56	0.34996	
3	0.5927	0.6729	20	19.9299	36	36.0701	56	0.00038	
4	0.6729	0.7333	14	15.8448	42	40.1552	56	0.29955	
5	0.7333	0.7334	17	14.9333	39	41.0667	56	0.39003	
6	0.7334	0.7335	11	14.9262	45	41.0738	56	1.40803	
7	0.7335	0.7336	16	14.9209	40	41.0791	56	0.10640	
8	0.7336	0.7337	22	14.9158	34	41.0842	56	4.58615	
9	0.7337	0.7339	11	14.9089	45	41.0911	56	1.39670	
10	0.7339	0.7343	13	15.1612	44	41.8388	57	0.41971	
	전체		175	174.979	386	386.021	561	8.98383	
H-L 통계량 :			8.9838	Chi-Sq(8)확률			0.3437		
Andrews 통계량 :			9.3297	Chi-Sq(10)확률			0.5011		

<표 V-13>은 H-L적합도 검정결과를 보여주고 있다. H-L통계량의 값이 클

수록 각 십분위(decile)에 속하는 실제치와 예측치의 차이가 크다.

[그림 V-1]은 연령 30세부터 60세까지의 접근도 $Y=1$ 의 확률이 응답자가 교육전문가인지의 여부에 따라 다르게 나타남을 보여준다. 응답자가 교육전문가일 경우 확률에 미치는 영향이 잘 나타나있다.



[그림 V-1] 확률예측에 대한 교육전문가 여부의 효과
(x축: AGE, y축: Prob(USE=1))

연구결과의 이용 경로에 대한 질문에서는 ‘홈페이지의 공지 및 정기간행물’을 통한 이용(52%)이 가장 높았다. 다음으로 ‘현재 직무와의 관련성’(33%), ‘주변의 아는 사람을 통해서’(10%)의 순으로 응답하였다. 이를 통하여 본원 연구 결과의 이용경로는 크게 홈페이지와 출판물을 통하여 알게 되거나 현재의 직무와 관련이 있어서 연구 결과물을 이용하고 있음을 알 수 있다. 기타의 경우 회사의 자료실을 통하여 알게 되었다는 응답이 있었다.

각 소속기관별로도 이와 유사한 결과가 나타났으며, 정부기관과 언론기관의 경우는 현재 직무와의 관련성이 타 기관에 비해 높다고 응답하였다. 이것은 언론기관의 경우에는 모니터 위원이 교육부와 노동부 출입기자를 중심으로 위촉한 결과라고 볼 수 있으며, 정부의 경우도 마찬가지로 모니터 위원이 교육인적자원부와 노동부의 정책자문위원들의 직·간접적인 참여가 많이 이루어진 것과 관련지어 볼 수 있다.

산업체의 경우 연구 결과물의 이용 경로 중에서 ‘주변의 아는 사람을 통하여’ 알게 되었다는 응답이 있는데 이것은 아직까지도 본원에 대한 산업체에 홍보가 부족하다는 점을 의미한다고 할 수 있다.

<표 V-14> 소속기관별 연구결과 이용 경로

(단위 : %)

항 목	교육	훈련	정부	연구	산업	언론	사회	전체	χ^2 (유의도)
홈페이지 공지 및 정기간행물	56.8	53.7	37.5	41.7	47.4	14.3	80.0	51.8	72.342 (.000)
주변의 아는 사람을 통해서	11.4	4.2	2.5	19.4	21.1	-	-	9.6	
자료검색 과정시 우연히 찾게 되어서	4.9	1.1	7.5	8.3	5.3	14.3	-	4.7	
현재 직무와 밀접한 관련이 있어서	25.4	40.0	52.5	27.7	26.3	71.4	20.0	32.9	
기타	1.6	1.1	-	2.8	-	-	-	1.3	
사례수(n)	185	95	40	36	19	7	5	386	

연구결과에 대한 이용 정도는 연 3-5회(39%)가 가장 많았고, 연 1-2회가 29%, 연 11회 이상과 연 6-8회가 각각 14%로 나타났다.

소속기관별로 보면 정부기관에서 연 11회 이상 이용한다는 응답자가 다소 높았다. 이는 정부의 정책 입안과 이를 결정할 때 본원의 연구 결과물에 대한 활용도가 매우 높다는 것을 의미한다고 할 수 있다. 그러나 훈련기관에서 그 이용 정도가 낮게 나타났는데 이는 훈련기관에서 필요로 하는 연구가 본원에서 활발하게 이루어지고 있지 않다는 것을 의미한다고 할 수 있다.

<표 V-15> 소속기관별 연구결과 이용정도

(단위 : %)

항 목	교육	훈련	정부	연구	산업	언론	사회	전체	χ^2 (유의도)
연 1-2회	26.5	43.2	15.0	22.2	31.6	28.6	20.0	29.3	67.026 (.000)
연 3-5회	38.9	40.0	35.0	41.7	31.6	28.6	60.0	38.9	
연 6-8회	12.4	9.5	15.0	22.2	15.8	28.6	20.0	13.5	
연 9-10회	5.9	2.1	0.5	2.8	10.5	-	-	4.7	
그 이상	16.2	5.3	30.0	11.1	10.5	14.3	-	13.7	
사례수(n)	185	95	40	36	19	7	5	386	

본원의 다른 연구에 대한 관심정도를 평가하는 질문에 대해 '대체로 그렇다'가 58%, '매우 그렇다'가 33%로 나타났고, '전혀 그렇지 않다'라는 항목에는 응답이 없었다. 따라서 전문가 모니터링 위원들의 본원 연구에 대한 관심도는 높다고 평가할 수 있을 것이다.

소속기관별로는 응답률이 저조한 사회단체를 제외하면 산업체와 교육기관의 관심정도가 높다고 할 수 있다. 그러나 연구기관의 관심정도는 연구결과물 전체에 걸쳐 비교적 낮아 좀 더 전문성 있고 심층적인 연구의 필요성을 지적하고 있다.

<표 V-16> 소속기관별 연구결과 이용 후 다른 연구 관심정도

(단위 : %)

항 목	교육	훈련	정부	연구	산업	언론	사회	전체	χ^2 (유의도)
매우 그렇다	39.5	24.2	32.5	22.2	36.8	28.6	40.0	33.1	50.333 (.001)
대체로 그렇다	54.0	61.1	60.0	61.1	57.9	57.1	60.0	57.5	
보통이다	6.5	11.6	7.5	13.9	5.3	14.3	-	8.5	
별로 그렇지 않다	-	3.2	-	2.8	-	-	-	1.0	
사례수(n)	185	95	40	36	19	7	5	386	
평균값	4.3	4.1	4.3	4.0	4.3	4.1	4.4	4.2	

본원의 연구 결과물에 대한 평가를 3항목으로 질문한 결과 내용 및 결과

의 객관성에 대해서는 79%가 긍정적인 응답을 하였고, 주제선정의 적합성에 대해서는 80%가 긍정적인 응답을 하였다. 그리고 인적자원 개발정책의 발전 기여에 대해서는 77%가 긍정적인 응답을 하여 향후 국가 인적자원개발에 관련한 정책연구, 정보구축, 선진국과의 사례연구를 포함한 학술연구 등에 대한 기대를 반영하고 있다.

<표 V-17>에서 보면 각 항목별로 평균점수를 살펴보면, 각각 3.9점, 4.0점, 4.0점으로 긍정적인 평가를 하여 연구의 범위와 관련한 양적인 평가는 물론 과제 내용과 관련한 질적인 부분에서도 개선의 여지를 보인다.

<표 V-17> 이용 연구결과에 대한 평가

(단위 : %)

항 목	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	평균	계
연구내용 및 결과가 객관적이다.	2.3	18.4	66.6	12.7	3.9	386
현재 업무 및 관심분야와 관련 있는 주제를 다루었다.	3.1	16.6	59.1	21.2	4.0	386
인적자원 개발정책의 발전에 기여한다.	2.6	20.7	52.6	24.1	4.0	386

<표 V-18>을 살펴보면 소속기관별로 연구결과물에 대한 5점척도 평균을 비교한 것이다. 연구내용 및 결과의 객관성에 대해서는 언론기관(4.1점)이 가장 긍정적으로 평가하였고, 업무 및 관심분야와 관련 있는 주제 선정에 대해서는 교육기관(4.1점)이 긍정적으로 평가하였고, 인적자원 개발정책의 발전 기여도에 대해서는 교육기관(4.1점)과 언론기관(4.1점)이 긍정적인 평가를 하였음을 볼 수 있다. 3항목에 대한 전체적인 결과를 비교해 보면 교육기관과 언론기관의 평균점수가 가장 높았고, 반면 연구기관의 평가가 가장 낮게 나타났다.

<표 V-18> 소속기관별 이용한 연구결과에 대한 평가

(단위 : 5점 척도 평균)

연구대상	교육	훈련	정부	연구	산업	언론	사회	전체	F (유의도)
연구내용 및 결과가 객관적이다.	4.0	3.8	3.9	3.8	4.0	4.1	3.8	3.9	1.237 (.286)
현재 업무 및 관심분야와 관련있는 주제를 다루었다.	4.1	3.9	4.0	3.7	4.0	4.0	4.0	4.0	1.604 (.145)
인적자원 개발정책의 발전에 기여한다.	4.1	3.8	3.8	3.9	4.1	4.1	3.8	4.0	2.535 (.020)
사례수(n)	185	95	40	36	19	7	5	386	

5점 척도 : ① 전혀 그렇지 않다 ← → ⑤ 매우 그렇다

다음으로 본원의 연구결과에 대한 평가를 Ordered Probit모형⁶⁾을 통해 분석하였다(문항5-4-1). 이는 다음과 같은 잠재변수 회귀모형으로부터 출발한다.

$$y^* = \beta'x + \varepsilon$$

응답자의 만족도를 나타내는 y^* 는 관찰할 수 없는 변수이다. 현실에서 관찰할 수 있는 변수 y 는 다음과 같다.

$$\begin{aligned}
 y &= 0(\text{별로 그렇지 않다}) & \text{if } y^* \leq 0, \\
 &= 1(\text{보통이다}) & \text{if } 0 < y^* \leq \mu_1, \\
 &= 2(\text{대체로 그렇다}) & \text{if } \mu_1 < y^* \leq \mu_2, \\
 &= 3(\text{매우 그렇다}) & \text{if } \mu_2 < y^* \leq \mu_3
 \end{aligned}$$

μ 의 값은 미지의 파라미터이며 β 와 함께 모형에서 추정되어야 한다. 분석결과는 표에 나타나있다. 여기서도 추정계수가 각 독립변수의 한계효과를

6) ordered probit모형은 정부의 인적자원 정책에 대한 만족도(opinion survey), 인력에 대한 직무배정(assignment to job classification), 고용형태 분석(unemployment, part-time, full-time) 등에 유용하게 사용된다.

그대로 나타내지 않는다는 점을 유의하여야 한다. 교육전문가 더미변수의 z 통계량이 가장 크다는 사실은 본원 연구결과물에 대한 만족도에 전문가/비전문가의 구분이 영향을 미치고 있음을 시사한다.

‘문항5-4’의 응답이 4범주로 구성되어 있으므로 추정해야할 임계모수는 μ_1, μ_2 의 둘이다. 설명변수의 한계효과를 구하기 위해 임계모수에 대한 추정을 시행하였고 결과는 다음과 같다.

$$\begin{aligned}
 -\beta'x &= -1.77 & : \psi(\beta' \bar{x}) &= 0.39 \\
 \mu_1 - \beta'x &= -0.59 & : \psi(\mu_1 - \beta' \bar{x}) &= 0.282 \\
 \mu_2 - \beta'x &= 1.37 & : \psi(\mu_2 - \beta' \bar{x}) &= 0.006 \\
 \mu_1 &= 1.18, \quad \mu_2 &= 3.14
 \end{aligned}$$

종속변수가 4가지 값을 가지는 확률에 대한 교육전문가 설명변수의 각 한계효과는 다음과 같다.

$$\begin{aligned}
 \partial Prob[y=0]/\partial x &= -\psi(\beta'x)\beta = -0.069 \\
 \partial Prob[y=1]/\partial x &= [\psi(-\beta'x) - \psi(\mu_1 - \beta'x)]\beta = 0.02 \\
 &\dots \\
 \partial Prob[y=3]/\partial x &= \psi(\mu_2 - \beta'x)\beta = 0.001
 \end{aligned}$$

이를 보면 교육전문가일수록 $y=1, \dots, y=3$ 의 선택을 할 확률이 높아지며 그 값은 각각 2%, ..., 0.1%임을 알 수 있다. 또한, 교육전문가일수록 별로 만족스럽지 않다($y=0$)에 응답할 확률이 6.9% 감소함을 알 수 있다.

<표 V-19> Ordered Probit 확률모형의 추정결과

종속변수 : SATISFACT

방법 : 최우추정 - 순위 Probit (Quadratic hill climbing)

표본(조정): 2 561

포함된 표본수 : 386

조정후 제외된 표본 : 174

순위 지수값의 수 : 4

4회 반복을 통한 수렴

2계도함수를 통한 공분산행렬 계산

	계수	표준오차	z-통계량	확률
AGE	-2.89E-05	7.41E-05	-0.389546	0.6969
SEX	0.089502	0.186250	0.480546	0.6308
SPECIAL	0.175775	0.150541	1.167620	0.2430
임계치				
LIMIT_3:C(4)	-1.768976	0.243013	-7.279334	0.0000
LIMIT_4:C(5)	-0.593879	0.210450	-2.821950	0.0048
LIMIT_5:C(6)	1.369358	0.219313	6.243855	0.0000
Akaike 정보기준	1.890224	Schwarz criterion		1.951714
Log 우도	-358.8133	Hannan-Quinn 기준		1.914609
제약하 log 우도	-359.7162	log 우도의 평균		-0.929568
우도비 통계량	1.805769	LR 지수		0.002510
(자유도 3)		(준-결정계수)		
확률(LR)	0.613680			

본원의 연구결과가 정책입안, 연구, 현장 실무활동 등의 직무와 관련하여 도움이 되었는지 질문한 결과, 64%가 '대체로 도움이 되었다'로 응답하였고, 23%가 '매우 도움이 되었다'로 응답하였다.

소속기관별로도 전체 결과와 유사한 양상을 보였는데 평균점수에서도 연구기관(3.8점)을 제외하고 다른 기관들은 4.0점 이상의 긍정적인 평가를 하였다.

연구 결과에 대한 기관별 응답은 대체로 도움이 되었다가 가장 높았으며 특히 언론기관의 경우가 가장 높았다. 훈련기관의 경우에는 매우 미미한 숫자이기는 하지만 별로 도움을 받지 못했거나 전혀 도움을 받지 못하였다고 응답하기도 하였으며 이것은 연구결과 이용 정도가 훈련기관이 낮다는 것과

관련지어 볼 수 있다.

<표 V-20> 연구결과가 직무와 관련해 도움

(단위 : %)

항 목	교육	훈련	정부	연구	산업	언론	사회	전체	χ^2 (유의도)
매우 도움이 되었다	28.6	15.8	22.5	11.1	21.1	14.3	20.0	22.5	59.123 (.009)
대체로 도움이 되었다	57.3	70.5	67.5	69.4	63.2	85.7	80.0	64.0	
보통이다	12.4	11.6	7.50	1.1	15.8	-	-	11.4	
별로 도움을 받지 못했다	1.1	1.1	2.5	8.3	-	-	-	1.8	
전혀 도움을 받지 못했다	-	1.1	-	-	-	-	-	0.3	
사례수(n)	185	95	40	36	19	7	5	386	
평균값	4.1	4.0	4.1	3.8	4.1	4.1	4.2	4.1	

연구결과를 어떤 목적으로 이용하는지 중복응답으로 질문한 결과 1위는 연구 및 현장업무에 참고하기 위해서(75%)이고, 2위는 정부정책의 방향을 파악하기 위해서(52%)로 나타났다.

기관별로 살펴보면 연구기관이 '연구 및 현장업무 참고'에 높은 응답을 보였고, 그에 반하여 '학생들을 위한 진로지도 및 취업자료' 이용은 저조하였다. 교육기관은 '학생들을 위한 진로지도 및 취업자료' 이용이 다른 기관에 비해 높게 나타났는데 이는 업무와의 유관성에 따른 결과로 볼 수 있다. 이는 세계적인 추세인 인적자원 투자에 대한 직업능력개발에 관심이 높은 것을 나타내는 것으로 해석할 수 있으며, 고용 가능성에 대한 기대 또한 높음을 알 수 있다. 산업체에서는 사업기획 및 기관운영시 활용하기 위한 이용이 다소 높았다.

<표 V-21> 연구결과 활용방안

(단위 : %)

항 목	교육	훈련	정부	연구	산업	언론	사회	전체
정부정책의 방향을 파악하려고	48.1	52.6	56.4	71.4	31.6	57.1	60.0	51.7
연구 및 현장업무에 참고하기 위해	77.8	60.0	69.2	91.4	89.5	85.7	80.0	74.5
사업기획 및 기관운영시 활용하기 위해	20.5	45.3	43.6	28.6	73.7	28.6	40.0	32.7
학생들을 위한 진로지도 및 취업자료로서	53.0	40.0	17.9	8.6	5.3	14.3	20.0	38.7
사례수(n)	185	95	40	36	19	7	5	386

연구결과를 접해 보지 못한 이유로는 '그런 연구가 있는지 몰라서'가 30%로 가장 많았고, 업무로 인한 시간부족(29%)이 근소한 차이로 나타났다. '주제나 내용이 별 관련이 없다'는 이유도 27%를 차지했고, '구할 수가 없어서'라는 의견도 10%로 나타났다. 기타 의견으로 제시된 대부분의 응답은 홍보에 대한 부족을 제시하고 있었다. 따라서 연구결과를 접해 보지 못한 이유를 본원이나 연구내용에 대한 홍보부족으로 지적할 수 있다.

소속기관별로 살펴 보면, 교육기관과 산업체의 경우 '그런 연구가 있는지 몰라서'가 가장 높았다. 여기에서도 산업체가 본원에 대한 인지도가 매우 낮다는 것을 알 수 있으며 산업체에 대한 본원의 적극적인 홍보가 이루어져야 함을 알 수 있다.

훈련기관과 정부기관은 업무로 인한 시간부족이 연구결과를 접해 보지 못한 이유로 가장 높게 나타났다. 연구기관의 경우 '주제 내용이 나와 별 관련이 없어서'가 가장 높게 나타나 연구기관의 전문영역 및 심층연구와 관련한 특성이 나타난다고 할 수 있다.

<표 V-22> 연구결과를 접해 보지 못한 이유

(단위 : %)

항 목	교육	훈련	정부	연구	산업	언론	사회	전체	x^2 (유의도)
그런 연구가 있는지 몰라서	31.5	25.6	28.6	-	44.1	-	-	30.0	79.725 (.000)
주제나 내용이 나와 별 관련이 없어서	27.4	17.9	21.4	75.0	23.5	50.0	-	27.4	
현재 업무로 인해 시 간이 없어서	27.4	46.2	42.9	16.7	11.8	-	100	29.1	
구할 수가 없어서	6.8	2.6	7.1	8.3	20.6	50.0	-	9.7	
사례수(n)	73	39	14	12	34	2	1	175	

다. 주관 및 후원하는 행사 등에 대한 평가

본원에서 주관 및 후원하는 행사(각종 세미나 및 HRD포럼, 공청회, 직업
교육훈련 박람회 등)에 대해 그 참석 경험 여부에 대해 질문한 결과는 다음
과 같다.

참석경험의 여부에 대해서 43%가 경험이 있는 것으로 응답했고, 57%는 없
다고 응답했다. 소속기관별로 살펴 보면, 본원의 주관 및 후원하는 행사에
참석 경험이 가장 많은 기관은 교육기관이고 가장 낮은 기관은 산업체로 나
타났다.

<표 V-23> 행사에 참여한 경험 여부

(단위 : %)

항 목	교육	훈련	정부	연구	산업	언론	사회	전체	x^2 (유의도)
있다	47.5	43.3	46.3	39.6	20.8	44.4	33.3	43.0	16.463 (.171)
없다	52.1	56.0	51.9	60.4	79.2	55.6	66.7	56.5	
사례수(n)	257	134	54	48	53	9	6	561	

다음은 참석한 행사에 대하여 5가지 항목으로 평가하였다.

대체로 5가지 항목 모두 긍정적인 응답을 하였고 특히 직무 또는 관심분야와의 관련성에 대해 가장 긍정적인 반응(4.0점)을 나타냈다. 반면 '정책방향 및 현장개선에 실질적으로 도움이 된다'는 다소 낮은 평가(3.5점)를 받았다.

<표 V-24> 참석 행사에 대한 평가

(단위 : %)

항 목	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계
주제가 시기적으로 적절하며 참신하다	-	4.2	22.5	56.3	17.1	241
직무 또는 관심분야와 밀접하게 관련이 있다	-	2.1	19.1	54.8	24.1	241
업무 또는 관심분야에 도움이 된다	0.4	5.4	23.2	52.3	18.7	241
진행이 매끄럽고 목적이 본래의 취지와 부합한다	-	5.8	25.7	56.0	12.0	241
정책방향 및 현장개선에 실질적으로 도움이 된다	1.7	7.9	35.7	44.4	9.1	241

소속기관별로 집단별 유의미한 평균 차이는 대체로 나타나지 않았다. 그러나 주제의 시기 적절성과 참신성에 대해서는 교육기관, 연구기관, 산업체, 사회단체들이 평균 4.0점으로 평가한 반면, 훈련기관이나 정부기관에서는 3.6점으로 다소 낮은 평가를 하였다.

<표 V-25> 소속기관별 참석 행사에 대한 평가

(단위 : 5점 척도 평균)

사 업 내 용	교육	훈련	정부	연구	산업	언론	사회	전체	F (유의도)
주제가 시기적으로 적절하며 참신하다	4.0	3.6	3.6	4.0	4.0	3.8	4.0	3.9	2.823 (.011)
직무 또는 관심분야와 밀접 하게 관련이 있다	4.1	3.8	4.1	4.0	3.9	4.0	4.0	4.0	1.219 (.297)
업무 또는 관심분야에 도움 이 된다	4.0	3.6	3.9	3.7	3.6	4.0	3.5	3.8	1.787 (.103)
진행이 매끄럽고 목적이 본 래의 취지와 부합한다	3.8	3.7	3.8	3.5	3.6	3.5	3.0	3.8	1.186 (.314)
정책방향 및 현장개선에 실 질적으로 도움이 된다	3.7	3.3	3.6	3.3	3.4	3.5	3.5	3.5	1.671 (.129)
사례수(n)	122	58	25	19	11	4	2	241	

5점척도 : ① 전혀 그렇지 않다 ← → ⑤ 매우 그렇다

행사에 참여하지 않은 이유에 대해 질문한 결과, 가장 큰 이유는 '거리가 멀고 시간이 많이 걸려 부담스러워서'(60%)라고 응답했다. 그 다음으로는 '행사나 그 개최에 대해 몰라서'(19%), '관심이 없거나 업무에 필요한 행사가 아니어서'(15%)로 응답했다. 이는 응답자의 43%가 서울지역 근무자임을 감안할 때 타 지역 근무자들의 행사 불참의 사유가 거리와 시간의 문제임을 알 수 있다. 기타의 경우 대부분이 지역적인 거리가 너무 멀다는 것을 대부분 지적하고 있다.

이와 같은 것을 해결하기 위해서는 행사를 서울 중심으로 개최하지 말고 지역별 특성에 알맞은 행사를 개최하여 보다 적극적인 참여를 할 수 있는 기회를 부여하여야 할 것이다. 또한 단순한 행사 참여 안내문을 통한 홍보보다는 적극적인 참여 유도의 방법으로 행사안내를 공문으로 발송하여 행사 참여자가 적극적으로 참여할 수 있는 길을 터 줄 수 있도록 하는 것도 하나의 방법이다.

각 소속기관별로도 전체와 비슷한 양상을 보이고 있다. 다만 산업체와 정부기관의 경우 행사나 그 개최에 대해 몰랐기 때문이라는 응답이 다른 기관보다 높게 나타났고, 연구기관의 경우는 행사에 관심 없거나 업무에 필요한 행사가 아니라는 이유가 많았다.

<표 V-26> 소속기관별 행사에 참여하지 않는 이유

(단위 : %)

항 목	교육	훈련	정부	연구	산업	언론	사회	전체	x^2 (유의도)
행사나 그 개최에 대해 몰라서	17.9	8.0	25.0	6.9	42.9	40.0	50.0	19.2	68.695 (.000)
행사에 관심 없거나 업무에 필요한 행사가 아니어서	17.2	10.7	3.6	34.5	11.9	-	-	14.8	
거리가 멀고 시간이 많이 걸려 부담스러워서	58.2	72.0	64.3	55.1	42.9	60.0	50.0	59.6	
현업/현직에 종사해서 여유가 없어서	6.0	5.3	7.1	-	-	-	-	4.4	
무응답	0.7	4.0	-	3.4	2.4	-	-	2.0	
사례수(n)	134	75	28	29	42	5	4	317	

라. 자문이나 자료 요청 및 홈페이지 정보검색에 대한 평가

자문이나 자료 요청 및 홈페이지 정보검색에 대한 평가는 다음과 같다.

자문이나 자료 요청 및 정보검색 경험이 있다고 응답한 사람은 62%였고, 경험이 없다고 응답한 사람은 37%로 나타났다. 이는 연구결과의 이용이나 행사참여 여부와 마찬가지로 산업체의 경험율이 가장 낮았다.

<표 V-27> 자문이나 자료 요청 및 정보검색 경험

(단위 : %)

항 목	교육	훈련	정부	연구	산업	언론	사회	전체	x^2 (유의도)
있다	63.8	62.7	66.7	66.7	43.4	66.7	83.3	62.4	14.903 (.247)
없다	36.2	37.3	33.3	33.3	54.7	33.3	16.7	36.5	
사례수(n)	257	134	54	48	53	9	6	561	

자문이나 자료 요청 및 정보검색시 만족도를 5항목으로 평가하였다(<표

V-28>).

먼저 신속성과 용이성, 정확성, 내용의 충실성, 연구원과 직원의 업무과외 정도 및 친절성에 대해 평가한 결과 '연구원 및 직원의 태도가 긍정적이며 친절하다'가 평균 4.2점으로 가장 높은 점수를 받았다. 다음으로 '연구원 및 직원이 업무내용을 잘 알고 있다', '자문이나 정보를 신속하고 쉽게 구할/찾을 수 있다', '획득한 자문내용이나 정보가 정확하며 목적에 맞다', '충분하고 충실한 자문 및 정보를 획득한다' 순으로 나타났다.

<표 V-28> 자문이나 자료 요청 및 정보검색시 만족도

(단위 : %)

항 목	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	평균	계
자문이나 정보를 신속하고 쉽게 구할/찾을 수 있다.	1.1	4.0	27.6	48.9	11.4	3.8	350
획득한 자문내용이나 정보가 정확하며 목적에 맞다.	-	4.6	28.1	57.0	9.7	3.7	350
연구원 및 직원이 업무내용에 대해서 잘 알고 있다.	-	4.6	23.2	50.4	18.3	3.9	350
충분하고 충실한 자문 및 정보를 획득한다.	0.3	6.9	38.7	40.4	12.9	3.6	350
연구원 및 직원의 태도가 긍정적이며 친절하다.	-	0.9	14.6	49.0	31.2	4.2	350

기관별로는 대체로 교육기관이 만족도가 가장 높게 나타났고, 산업체가 가장 낮았다. 특히 신속성에 관해서는 교육기관이 3.9점인데 반해, 산업체는 3.2점으로 교육기관 종사자의 만족도는 높은 반면, 산업체는 다소 낮은 평가를 하였다. 그리고 자문이나 정보의 정확성, 내용의 충실성에 대해서도 교육기관과 산업체가 위와 비슷한 경향을 보이고 있다.

<표 V-29> 소속기관별 자문이나 자료 요청 및 정보검색시 만족도

(단위 : 5점 척도 평균)

사 업 내 용	교육	훈련	정부	연구	산업	언론	사회	전체	F (유의도)
자문이나 정보를 신속하고 쉽게 구할/찾을 수 있다.	3.9	3.7	3.8	3.7	3.2	3.8	3.4	3.8	3.217 (.004)
획득한 자문내용이나 정보가 정확하며 목적에 맞다.	3.9	3.6	3.7	3.6	3.5	3.5	3.6	3.7	2.608 (.017)
연구원 및 직원이 업무내용에 대해서 잘 알고 있다.	4.0	3.7	3.9	3.8	3.6	3.7	4.0	3.9	1.927 (.076)
충분하고 충실한 자문 및 정보를 획득한다.	3.7	3.4	3.7	3.4	3.2	3.7	3.4	3.6	3.096 (.006)
연구원 및 직원의 태도가 긍정적이며 친절하다.	4.2	4.1	4.2	4.0	3.9	4.3	4.0	4.2	1.340 (.239)
사례수(n)	164	84	36	32	23	6	5	350	

5점 척도 : ① 전혀 그렇지 않다 ← → ⑤ 매우 그렇다

자문이나 자료요청을 하지 않은 이유로는 '그런지 몰라서'가 49%로 가장 높게 나타났고, '관심영역이나 업무와 무관하다'는 의견이 24%였다. 이를 앞의 행사관련 사항과 연결해 보았을 때 본원의 홍보가 더욱 적극적으로 이루어져야 함을 알 수 있다.

기타 응답으로는 시간 부족이 가장 많았고, 기존 자료(정기 간행물이나 세미나 자료 등)로도 충분하다는 의견이 제시되었다.

<표 V-30> 자문이나 자료요청을 하지 않은 이유

(단위 : %)

항 목	교육	훈련	정부	연구	산업	언론	사회	전체	χ^2 (유의도)
필요한 자료를 소장하고 있다고 생각되지 않아서	6.8	12.0	11.1	6.3	10.3	-	-	8.8	31.989 (.660)
자료제공 및 자문을 하고 있는지 몰라서	52.3	44.0	55.6	25.0	55.2	33.3	100	48.8	
관심영역이나 업무와 별 관련이 없어서	22.7	22.0	22.2	43.8	24.1	-	-	23.9	
도움을 청해도 별 도움이 되지 않을 것 같아서	5.7	6.0	-	12.5	-	-	-	4.9	
기타	6.8	10.0	-	-	6.9	33.3	-	6.8	
무응답	5.7	6.0	11.1	12.5	3.4	33.3	-	6.8	
사례수(n)	88	50	18	16	29	3	1	205	

VI. 향후 개선 방향

1. 문제점

전문가 모니터링 조사 사업이 활성화되기 위하여서는 이미 제기된 다음과 같은 몇가지 문제점에 대한 향후 보완이 이루어져야 할 것이다.

가. 모니터 위원의 구성 비율

첫째, 2001년도에 위촉한 모니터 위원의 소속 기관별 구성 비율의 편차가 매우 큰 것으로 나타났다. 이와 같은 문제점은 모니터링의 결과가 어떤 특정 집단의 의견으로 편향되어질 위험이 매우 높다는 것을 의미하기도 한다.

둘째, 조사대상이 이미 연구자에 의해 교육 및 직업훈련 전문가로 한정되어 표본추출 되었기 때문에 향후 교육관련 현안정책에 대한 조사시 표본선택문제가 발생할 여지가 있다. 즉, 어느 정도 교육정책에 대한 인지도가 있는 표본을 대상으로 응답을 요구했을 경우 나타날 수 있는 오차(bias)에 대한 조정이 실증 분석과정에서 이루어져야 한다.

나. 물적 인프라

첫째, 본원에는 전문가 모니터링을 실시하기 위한 전용공간이 없는 문제를 안고 있다. 전문가 모니터링을 실시하기 위해서는 팩스나 e-mail을 통하여 설문지를 발송한 후 반드시 전화 조사 작업이 뒤따라야 한다. 그러므로 이제까지는 모니터링을 실시하기 전에 비어 있는 회의실에 임시로 전화를 가설한 후에 전화조사 작업을 실시한 후 다시 철거하였다. 모니터링 조사 작업을 지속적으로 수행하려면 전화 조사를 수행할 수 있는 최소한의 공간과 설문지 데이터를 관리할 수 있는 PC와 프린터, 팩스 등에 대한 물리적인 지원이

필요하다.

둘째, 모니터링 망을 지속적으로 운영관리하고 전화조사 작업, 정보제공 등을 할 수 있는 전담 인원이 부재하다.

2001년에 전문가 모니터 위원으로 위촉된 785명의 모니터 위원들을 효율적으로 관리하기 위해서는 모니터 위원들이 필요로 하는 정보의 제공과 모니터링에 따른 적절한 보상을 하여 지속적인 참여를 하도록 유도하여야만 한다. 이와 같은 작업은 일년 내내 지속적으로 이루어져야 하므로 이를 담당할 전담 인원은 매우 필요한 실정이다.

셋째, 원내 자문위원회에 대한 공식적 지원이 없다.

전문가 모니터링 조사 사업의 경우 모니터링의 주제 선정이나 설문지의 개발, 통계 처리된 결과에 대해 해석하는 과정에서 최소한의 인력으로 본 사업을 운영하기 위해서는 원내 전문가의 자문은 매우 필요하다. 그러므로 원내 자문위원회에게는 자문에 따른 적절한 보상을 할 수 있는 체제가 필요하다.

넷째, 예산 지원이 확대되어야 한다.

전문가 모니터 위원으로 위촉한 모니터 위원에게는 1년 동안 모니터링을 하면서 소정의 기념품을 우송하여 참여 의식을 높이고 있다. 또한 국가인적자원개발 관련한 조사 횟수가 크게 늘어남을 감안할 때 위원들의 관리는 더욱 중요하다고 하겠다. 그러나 예산 규모가 매우 적어서 만족할 만한 기념품 지급이 이루어지지 못하였다.

2. 개선 방향

가. 모니터 위원의 구성 비율 조정

현재 전문가 모니터 위원의 소속 기관별 현황을 보면 교육기관이 43.9%로 가장 높으며 사회단체의 비율은 1.3%로 구성 비율이 폭이 너무 크다는 것을 알 수 있다. 이와 같은 구성 비율에 따라 모니터링의 결과가 어느 한 기관의 생각을 나타낼 수 있다. 그러므로 모니터 위원에 대한 구성 비율의 조정이

필요하다. 즉 모니터 위원의 비율이 낮은 산업체와 사회단체, 언론기관에 대한 모니터위원의 추가 위촉 작업이 이루어 져야 한다.

또한, 표본선택문제는 일종의 분포절단(truncation)에서 기인하기 때문에 실증분석과정에서 Heckman(1979)의 이단계 추정법을 적용하는 등 추정치에 대한 조정이 필수적으로 이루어져야 한다.

나. 모니터 위원에 대한 관리 체계 필요

현재 모니터 위원으로 위촉된 785명에 대하여서 적절한 관리 체계가 필요하다. 본원이 발행하고 있는 계간지의 발송 외에 필요한 정보제공과 포럼의 운영 및 전국 각 지역에서 모니터 위원의 공감대를 형성할 수 있도록 ON-LINE과 OFF-LINE 상의 지원 체계가 필요하다.

ON-LINE상으로 실시되는 설문지에 대한 응답에서 좀 더 적극적으로 전문가 들의 의견을 개진할 수 있는 전문가 포럼을 운영하여 개별 사안에 대한 의견 개진의 장이 될 수 있도록 포럼의 운영 및 지원이 뒤따라야 한다. 즉 홈페이지의 웹마스터와 같은 역할을 하는 운영자가 반드시 필요하며 전문가 들이 필요로 하는 정보를 받아 볼 수 있는 e-mail 클럽의 운영, 분야별 언론 및 정책 동향, 행사소식에 대한 적극적인 정보 제공도 필요하다.

ON-LINE상의 지원과 함께 뒤따라야 할 것은 OFF-LINE에서의 지원이 필요하다. 지역별 전문가 모니터 위원들의 모임을 개최하여 적극적으로 각 지역에 대한 현황과 특성을 파악할 필요가 있다.

다. 물적 인프라 DB구축에 대한 지원 체계 필요

전문가 모니터링을 안정적으로 실시하기 위하여서는 전화조사 작업과 인터넷 모니터링을 실시할 수 있는 전용공간의 마련이 필수적이다. 본원 회의실의 경우 회의 일정이 항상 잡혀 있으므로 현안에 따른 수시 모니터링은 할 수 없는 실정이다. 전용 공간이 없는 현재로서는 전화선 공사를 매번 실

시하여야 하며 전화작업과 함께 통계처리를 위한 자료 입력 작업을 위하여 PC와 프린터, 전용회선의 LAN 시설에 대한 지원도 이루어져야 한다. 이와 함께 전화조사원에 대한 교육과 관리가 필요하다. 인터넷으로 설문지를 발송하여 응답을 하도록 하는 작업은 전화조사원이 모니터위원에게 개별적으로 전화 통화를 통하여 이루어져야 하므로 전화조사원에 대한 교육과 관리는 매번 모니터링 작업을 실시하기 전에는 필수적으로 이루어져야 한다.

이와 같이 전문가 모니터링 망을 운영하기 위하여서는 기본적으로 물적인 인프라가 구축이 되어야 만이 전문가 모니터링을 수시로 실시할 수 있다.

라. 예산 지원 확대

2001년도에 위촉한 785명의 모니터 위원과 2002년도에 추가로 위촉할 모니터 위원에게 만족할 만한 기념품을 지급하기 위하여서는 충분한 예산 지원이 필요하다. 또한 1회 전화 작업에 약 200만원 정도 예산이 소요되므로 모니터링 작업은 예산이 수반되지 않으면 수행하기가 어렵다. 그러므로 모니터링 사업은 충분한 예산 지원을 바탕으로 사업을 수행하여야 한다.

마. 향후 계획 수립

2001년도에 인프라 구축과 모니터 위원 DB작업 및 웹을 통하여 조사를 실시할 설문지 개발 등의 기반 구축을 통하여 2002년도는 모니터링 사업이 안정화 단계에 이루도록 개발한 프로그램의 수정·보완이 이루어져야 한다. 또한 정기적 모니터링 주제 선정 및 구축한 인프라의 유지 관리 및 모니터링의 방향성에 대한 체계적인 계획 수립이 필요하다.

참고문헌

- 김 렬(1999). 사회과학조사방법론. 서울: 박영사.
- 교육부·한국직업능력개발원(2000). 21세기 지식기반사회를 대비한 주요국의 인적자원개발 정책 동향.
- 대통령자문 교육인적자원정책위원회(2001). 21세기 지식강국을 주도할 국가 인적자원개발 정책보고서.
- 박창남(2001). 초·중·고교 중도탈락생 실태. 한국청소년개발원.
- 이정택(2000a). APEC 인적자원개발 실무 그룹 현황과 한국에의 시사점.
_____(2000b). APEC 주요 회원국의 HRD 전략 비교 연구.
- 장홍근·홍선이(2001). 비정규 근로자의 직업능력개발 지원대책-제조업 생산직 근로자를 중심으로. 한국직업능력개발원.
- 조병구·김해동(1994). 한국인의 경제의식. 한국개발연구원 국민경제교육연구소.
- 청년·여성 실업실무조사팀(2000). 실업관련 인터넷 사이트 모니터링 -정보체계의 여성친화성 평가. 서울시 실업대책위원회 청년·여성분과.
- 채서일(1998). 사회과학조사방법론. 서울: 학현사.
- 한국개발연구원(1996). 만물시대의 경제의식과 소비행태.
- 한국개발연구원(2000a). 국민경제 의식과 주요 현안에 대한 여론조사.
_____(2000b). 경제전문가 모니터링 소개 및 위촉방법-내부자료.
- 한국노동연구원 실업대책모니터링센터(1999). 실업대책 모니터링 및 피드백의 각국 사례.
- 한국직업능력개발원(2000a). 21세기 지식기반사회를 대비한 주요국의 인적자원개발 정책동향.

_____ (2000b). Digital 시대에 대비한 인적자원의 개발 방안.

한국직업능력개발원(2001a). 인간·직업 그리고 미래. 개원4주년 기념 학술
심포지엄.

한국직업능력개발원(2001b). “국가 인적자원개발을 위한 정보화 전략”. 『직업
과 인력개발』. 제4권 5호(통권 17호), 8-9.

<http://epic.kdi.re.kr>

<http://www.kli.re.kr>

Abstract

Expert Monitoring Survey Project

Korea Research Institute for Vocational Education & Training

Research Director : Jang Chang Won

Researcher : Rha Hyun Mi, Kim Byeong Woo

In an ability-oriented and knowledge-based society in which knowledge and information become the source of national competitiveness, each nation is emphasizing as its competitiveness the cultivation of ability to create, spread and utilize knowledge and information with the globalization, digitalization and knowledge-establishment of the social structure. That is, the national competitiveness in the 21st century knowledge-based society is determined by the quantity and quality of human resources that can create, spread and utilize new knowledge and information.

Therefore, expert opinions on the establishment, promotion and administration of human resources development policy need to be collected in order to expand national competitiveness through the efficient management and application of human resources. Thus, a database on the participating experts is required for an effective implementation of the process.

The primary reason for this project is to set up a monitor committee consisting of experts in human resources development field and enable the monitoring on the national human resources development policy through its expert DB. In other words, the objective of this project is to

collect opinions on the pending problems requiring the establishment and improvement of the human resources development policy as well as emergency measures and to minimize errors in its enforcement by verifying the actuality and appropriateness of the policy.

The year 2001 will be committed to constructing the early stages of foundation for the expert monitoring project, and thus the first half of this year was focused on the appointment of an expert monitor committee by specialty, and the establishment of monitoring infrastructure, such as setting up its DB.

The method and process of appointing the monitor committee is as follows. First, subjects for the monitor committee were selected through an examination of experts by their specialty, region and organization based on the 2001 outside manpower pool of Korea Research Institute for Vocational Education & Training. Members for the expert monitor committee were appointed two times. The first time was done through facsimile and e-mail, requesting participation as a member of the expert monitor committee, and phone calls made by investigators and researchers inducing participation. In addition, an introduction of this expert monitoring project as well as its participation notice were posted on this institute's homepage, allowing for voluntary participation.

As for the second appointment, facsimile and e-mail were sent and phone calls were made to industrial and social organizations, requesting participation as before.

The term of the monitor committee is two years, and each member periodically receives Occupation and Human Resources Development and Krivet Brief, published by this institute, so as to obtain feedbacks on the monitoring outcome.

In order to create DB on the monitor committee selected through the first and the second appointment, an expert monitoring item was opened

at NHRD homepage and a questionnaire program was developed in order to operate forums and such targeting the committee. Also, a member of the committee is given a separate ID and password to enable editing of personal details. As for forums, there is a corner for cyber discussion where a member can personally suggest a topic of interest.

The current expert monitor committee consists of 87% male(681) and 13% female(104) of the total 785 members. By age, the 20's account for 4%, the 30's 22%, the 40's 48%, the 50's 20% and the 60's 4%, the major age group being in the 40's. The 20's with 4% consist of the personnel managers of industrial organization and those in charge of educational training.

By organization, educational institutions(44%) and training institutions(23%) are in the main, while government organizations and industrial organizations each occupy 11% and research institution 9%. However, the low component ratio of press organizations(2%) and social groups(1%) can be said to reflect the characteristic of the employment market ratio.

In terms of specialty, engineering field came in first with 34%, social science with 30%, education with 21%, and then in the order of natural science, cultural science, art and health. The academic background for the monitor committee was 20% B. A., 35% M. D. and 43% Ph. D.

When the committee's specialty fields were categorized into education expert and non-education expert, it showed 77% to be education experts and 23% non-education experts. In setting a standard for classifying specialty fields, the criteria for classifying an education expert were the people who were either directly or indirectly in charge of education in an educational or training institutions or researchers in charge of educational research while under the Ministry of Education & Human Resources. Also, even if belonging to other organizations, those interested in

education or in charge of businesses concerning education, such as the educational trainer in an industrial enterprise, were included.

Examining the organizations that committee members belong to, 166 people which amounts to 21% belonged to general college, 14% to technical college, 10% to businesses, 8% to other technical colleges, and 7% respectively to public training or national policy research organization and to instructors. By office area, Seoul and Gyeonggi took up more than half with 46% and 13% respectively, and then Busan, Daegu and Chungbuk.

The topic for expert monitoring was selected among the topics concerning national human resources development or those requested by the related departments, and the time required was based on four weeks. Also, experts from this institute were appointed as advisory committee to select and review the monitoring topic, to compose the contents of the questionnaire, to examine and analyze the items on the questionnaire and to analyze the statistical results.

The questionnaire was sent by facsimile and e-mail, and operators encouraged survey responses by making calls to check if the questionnaire was properly received. Response rate was the highest through e-mail. The compiling of statistics on the collected responses was done through a coding process of the questionnaire and applying statistical program to analyze its result. At the end of a monitoring session, a copy of the result summary was mailed and notified to the monitor committee, and a report on the result of the executed monitoring project was drawn up and published.

부록 1 : 전문가 모니터 위원 위촉 안내문

전문가 모니터링 조사사업을 위한 모니터위원 참여 안내

안녕하십니까?

한국직업능력개발원은 국무총리실 산하 인문사회연구회 소속 정부출연연구기관으로서 인적자원에 대한 제도와 정책, 교육훈련에 관한 교육과정 및 프로그램 개발, 각종 기관 평가 및 자격 제도 등 국민의 평생 교육과 직업능력향상 등 인적자원 개발에 이바지하기 위한 연구를 수행하고 있습니다.

본 원에서는 국가 인적자원의 효율적 개발과 활용을 통한 인적자원 개발 정책의 수립과 추진·운영을 도모하기 위한 목적으로 향후 전문가 모니터링 조사사업을 계속적으로 수행하고자 합니다.

본 연구에서는 정부기관을 비롯하여 산업계, 교육계, 연구기관 및 언론기관 등에 종사하고 있는 전문가 여러분들을 모니터위원으로 위촉하여, 교육인적자원부와 노동부 등 인적자원 개발과 관련된 부처와 본 원의 인적자원 개발에 관련된 사항 및 수시로 발생되는 현안에 대한 의견을 수렴하고자 합니다.

모니터위원의 임기는 2년이며, 연 3회~4회의 설문지에 대하여 응답을 주시면 됩니다. 설문 문항은 A4용지 2장 이내(5개~10개)이며, 설문 방법은 팩스나 E-Mail, 핸드폰으로 실시하고자 합니다. 모니터위원으로 참여를 원하시는 위원님께서서는 소정의 인적 사항을 기록하여 팩스나 E-Mail로 회신을 주시면 됩니다.

모니터위원으로 참여하시는 위원님께는 위촉장과 답례품, 모니터링 결과 보고서 및 본 원에서 발행하고 있는 「직업과 인력개발」과 「KRIVET BRIEF」를 보내 드립니다.

여러 가지 업무로 바쁘시더라도 전문가 모니터위원으로 참여를 부탁드립니다. 귀하의 인적 사항 정보는 어떠한 경우에도 안전하며, 본 연구 사업만을 위해 관리될 것입니다.
감사합니다.

2001년 5월
한국직업능력개발원
원장 강 무 섭

※ 위의 안내와 관련한 문의사항 및 인적사항은 다음의 연락처로 보내주시면 됩니다.

인적자원정보센터 소장·연구책임자 장 창원, 공동연구자 나 현미, 김병우

① 전화 : 02-3485-5117, 5244

① FAX : 02-3485-5059, 5069, 5090

① E-Mail : hmrha@krivet.re.kr, krivet@korea.com

① 주소 : 135-949 서울시 강남구 청담2동 15-1 한국직업능력개발원

○ 인적 사항 기재 양식

성명		성별	남, 여	생년월일	(양, 음)
소속기관	기관명				
	부서		직급		
	전화번호	()	팩스번호	()	
	주소				우편번호
핸드폰			e-Mail		
자택	전화번호	()	-		
	주소				우편번호
학력 및 전공분야	학사() 석사() 박사() 전공분야 ()				
주요 관심 분야*					
답례품 배송 희망처	기관()		자택 ()		
추천 전문가*	성명		소속기관명		
	전화번호	()	팩스번호	()	
	E-Mail				

☺ 누락된 항목없이 모두 기입해 주시기 바랍니다.

※ 1. 주요 관심 분야는 간략하게 기술하시면 됩니다.

2. 모니터위원으로 같이 활동하실 분을 추천하여 주시면 더욱 감사 드리겠습니다.

부록 2 : 설문지

전문가 모니터링 : 한국직업능력개발원에 대한 인식 및 역할 기대 조사

안녕하십니까?

한국직업능력개발원은 국가 인적자원 개발 정책의 효율적인 수립과 추진·운영을 도모하기 위한 목적으로 전문가모니터링 조사사업을 수행하고자 합니다.

이번에 본원에서는 “한국직업능력개발원에 대한 인식 및 역할 기대 조사”를 수행하고자 합니다. 본 조사는 저희 한국직업능력개발원의 전반적인 활동에 대한 위원님의 평가와 의견을 듣고, 앞으로 더욱 발전적인 연구를 위한 기초 조사의 성격을 갖고 있습니다. 따라서 각 분야별 전문가 여러분의 의견을 수렴하고자 합니다. 여러가지 업무로 바쁘시겠지만 위원님의 적극적인 참여를 부탁드립니다.

응답하여 주신 모든 내용은 통계 처리되어 본 연구의 목적으로만 사용될 것입니다. 각 질문에 대해 빠짐없이 솔직하게 답해 주시기를 부탁드립니다.

응답하신 후에는 응답지에 별도로 표기하여 e-mail이나 fax를 이용하여 보내주시면 대단히 감사하겠습니다.

귀 기관 및 위원님의 무궁한 발전을 기원합니다.

2001년 9월
한국직업능력개발원
원장 강무섭

※ 다음은 한국직업능력개발원의 대표적인 연구사업 내용입니다.

<한국직업능력개발원의 연구사업>

■ 연구보고서 및 자료의 발간보급

- 인적자원개발 관련 연구·사업보고서 발간
- 직업교육훈련 관련 연구자료 및 교수-학습자료 개발
- 직무분석 자료 개발
- “직업과 인력개발”발간
- 학술지 “직업능력개발연구”발간

■ 대국민 서비스 및 정부정책 지원

- 진로, 취업정보 제공을 위한 커리어넷(CareerNet)운영
- 학부모 교육프로그램 개발 및 교육실시
- HRD 관련 지식·정보의 관리 및 보급을 위한 통합정보시스템 구축
- 인적자원개발 박람회 개최
- 민간자격 국가 공인 사업실시
- 전문대학, 직업전문학교, 훈련기관 등의 평가실시
- HRD 정책포럼 개최

■ 국제기관과의 교류협력 및 학술세미나 개최

- 아·태지역 직업교육훈련 우수지역센터 설치운영
- 세계직업기술교육회의 및 국제직업기술교육박람회 개최
- 아·태지역 직업교육훈련 국제회의 개최
- 한·호주 직업교육훈련 공동세미나 개최
- 독일연방직업교육연구소(BIBB), NCVER(호주국립직업교육훈련 연구소), 유네스코(UNESCO) 등 국제기관과의 교류협정 체결
- 국제연수프로그램 개발 및 운영

♣ 다음은 본원의 연구사업 전반에 관한 질문입니다.

1. 한국직업능력개발원에서 현재 수행하는 각 연구사업별로 그 필요성에 대해 평가하여 주십시오. 그 밖에 필요한 연구사업분야가 있다면 기타란에 적어주십시오.

사 업 내 용	매우 필요 하다	대체로 필요 하다	보통 이다	거의 필요 없다	전혀 필요 없다
1) 해외 연구기관과의 공동연구 및 국제기구 협력 사업	1	2	3	4	5
2) 국가인적자원개발 정책연구 및 조사사업	1	2	3	4	5
3) 교육과정, 훈련기준 및 교수학습방법 개발	1	2	3	4	5
4) 교육훈련 프로그램 및 기관평가 자격연구	1	2	3	4	5
5) 진로 및 직업정보 제공	1	2	3	4	5
6) 기타 ()					

2. 다음은 본원의 중심적인 연구대상입니다. 각 대상별로 연구의 필요 정도를 표시해 주십시오. 이외에 연구를 필요로 하는 대상이 있다면 기타란에 적어주십시오.

연구대상	매우 필요 하다	대체로 필요 하다	보통 이다	거의 필요 없다	전혀 필요 없다	연구대상	매우 필요 하다	대체 로 필요 하다	보통 이다	거의 필요 없다	전혀 필요 없다
1) 중고생	1	2	3	4	5	5) 비진학 청소년	1	2	3	4	5
2) 실고생	1	2	3	4	5	6) 실업자	1	2	3	4	5
3)전문대학생	1	2	3	4	5	7) 취업자	1	2	3	4	5
4) 대학생	1	2	3	4	5	8) 기타 ()					

5-3. 연구결과를 처음 이용하신 이후로 본원의 다른 연구결과에도 관심이 있으십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 대체로 그렇다 ③ 보통이다
 ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

5-4. 이용하신 연구결과는 어떠했습니까?

항 목	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1) 연구내용 및 결과가 객관적이었다.	1	2	3	4	5
2) 나의 업무 및 관심분야와 관련 있는 주제를 다루었다.	1	2	3	4	5
3) 인적자원 개발정책의 발전에 기여하고 있다.	1	2	3	4	5

5-5. 본원의 연구결과가 위원님의 직무(정책입안, 연구, 현장 실무활동 등)와 관련해 도움이 되셨습니까?

- ① 매우 도움이 되었다 ② 대체로 도움이 되었다
 ③ 보통이다 ④ 별로 도움을 받지 못했다
 ⑤ 전혀 도움을 받지 못했다

5-6. 본원의 연구결과를 어떤 목적으로 이용하고 계신지 우선순위 2가지를 골라주십시오.

1순위() 2순위()

- ① 정부 정책의 방향을 파악하기 위해
 ② 연구 및 현장 업무에 활용하기 위해
 ③ 사업기획 및 기관 운영시 활용하기 위해
 ④ 학생들을 위한 진로지도 및 취업자료로 활용하기 위해
 ⑤ 기타 ()

6. 위원님께서 본원의 연구결과를 접해 보시지 못한 이유는 무엇입니까?

- ① 그런 연구가 있는지 몰라서
- ② 주제나 내용이 별 관련이 없어서
- ③ 현재 업무로 인해 시간이 없어서
- ④ 구할 수가 없어서
- ⑤ 기타 ()

♣ 다음은 본원에서 주관 및 후원하는 행사(각종 세미나 및 HRD포럼, 공청회, 직업교육 훈련 박람회)에 관한 질문입니다.

7. 위원님께서 본원에서 개최한 행사에 참석한 경험이 있으십니까?

- ① 예 (→ 문항 8번으로)
- ② 아니오 (→ 문항 9번으로)

8. 위원님께서 참석하셨던 행사는 어떠하였습니까?

항 목	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1) 행사주제가 시기적으로 적절하며 참신하였다	1	2	3	4	5
2) 현재 직무 또는 관심분야와 밀접하게 관련되었다	1	2	3	4	5
3) 행사참여 결과 업무 또는 관심분야에 도움이 되었다	1	2	3	4	5
4) 행사진행이 매끄러우며 목적이 본래의 취지와 부합되었다	1	2	3	4	5
5) 행사결과 정책방향 및 현장개선에 실질적으로 도움이 되었다	1	2	3	4	5

9. 본원에서 개최한 행사에 참여하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 개최 자체를 모르거나 행사에 대해 자세히 알지 못했기 때문에
- ② 행사에 관심이 없거나 업무수행에 필요한 행사가 아니어서
- ③ 참여하려고 했지만 시간적 여유가 없어서

④ 기타 ()

♣ 다음은 본원의 자문과 관련된 질문입니다.

10. 본원에 자문이나 자료 요청 또는 홈페이지를 통한 정보검색을 하신 적이 있으십니까?

① 예 (→ 문항 11번으로) ② 아니오 (→ 문항 12번으로)

11. 자문 및 자료 요청 또는 홈페이지를 통한 정보검색을 시도하셨을 때 만족하셨습니까?

항 목	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1) 자문이나 정보를 신속하고 쉽게 구할/ 찾을 수 있었다.	1	2	3	4	5
2) 획득한 자문내용이나 정보가 정확하며 목적에 맞았다.	1	2	3	4	5
3) 연구원 및 직원이 업무내용에 대해서 잘 알고 있었다.	1	2	3	4	5
4) 충분한 자문 및 정보를 획득하였다.	1	2	3	4	5
5) 연구원 및 직원의 태도가 긍정적이며 친절하였다.	1	2	3	4	5

12. 본원에 자문이나 자료요청을 하지 않으셨다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 필요한 자료를 소장하고 있지 않다고 생각되어서
- ② 자료 제공 및 자문을 하고 있는지 몰라서
- ③ 관심 영역이나 업무와 별 관련이 없어서
- ④ 도움을 청해도 별 도움이 되지 않을 것 같아서
- ⑤ 기타 ()

♣ 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

설문조사 응답지

문항 번호	응답	문항 번호	응답	문항 번호	응답	문항 번호	응답	문항 번호	응답
1-1)		1-2)		1-3)		1-4)		1-5)	
2-1)		2-2)		2-3)		2-4)		2-5)	
2-6)		2-7)		3-1순위		3-2순위		3-3순위	
4		5-1		5-2		5-3		5-4-1)	
5-4-2)		5-4-3)		5-5		5-6-1순위		5-6-2순위	
6		7		8-1)		8-2)		8-3)	
8-4)		8-5)		9		10		11-1)	
11-2)		11-3)		11-4)		11-5)		12	

기타란	1-6)
	2-8)
	3-10)
	5-1
	5-6
	6
	9
	12

♣ 끝으로 귀하의 인적사항에 대해 간단히 질문하겠습니다.

1) 위원님의 성별은 무엇입니까?	① 남 ② 여
2) 위원님의 주민등록번호를 써 주십시오.	
3) 위원님의 소속 기관명과 부서를 써 주십시오.	
4) 위원님의 직급/직위를 써 주십시오.	
5) 위원님의 해당분야 경력은 어느 정도 되십니까?	년

기본사업 01-5

전문가 모니터링 조사 사업

2001년 12월 일 인쇄

2001년 12월 일 발행

발행인 강 무 섭

발행처 한국직업능력개발원

주 소 서울특별시 강남구 청담2동 15-1 (135-949)

홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>

전 화: (02) 3485-5000, 5100

팩 스: (02) 3485-5200

등 록 제16-1681호 (1998. 6. 11)

ISBN 89-8436-351-0 93330

인쇄처 우정인쇄공사 T. (02)2274-4009

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

<비매품>

■ 연구자료 내용 문의

전화 : (02)3485-5060 E-mail : cwjang@krivet.re.kr

