

# 공적개발원조(ODA) 전문가의 이미지에 관한 Q유형 분석<sup>†</sup>

정백\* · 김경원\*\*

## <요 약>

이 논문에서는 한국의 국제개발협력 분야에서 활동하는 ODA 전문가의 이미지에 관하여 보다 심층적이고 본질적으로 접근하기 위해 Q연구방법을 활용하여 연구하였다. Q방법을 통해 국제개발협력 사업에 참여하는 전문가들의 이미지에 관한 이미지 수용 유형을 분류해서 그 특성을 살펴보고, 그 의미에 대해서 분석해 보는 것이다.

분석결과 ODA전문가는 크게 4가지 유형으로 구분되는데, 제1유형은 개성형, 제2유형은 독단적 유형, 제3유형은 유유자적 유형, 제4유형은 방관적 유형으로 구분되었다. 4개의 유형이 비슷하게 합의한 진술문은 총 5개이다. 이는 제1유형에서부터 제4유형까지의 진술문들에 대한 의견일치를 보여주는 항목이다. 여기에서 피 응답자들은 Q16(결과 속이 다르게 보인다), Q19(학력이 높아 보인가), Q10(책임감이 있다), Q8(신속하게 일처리를 한다)의 진술문에 대체적으로 동의를 하고 있는 것으로 보이며, 특히 Q4(공사구분이 철저하다)라는 의견에 부정적인 것으로 보아, 응답자들은 국제개발협력 강의를 진행하는 ODA전문가들에 대해 다소 부정적인 이미지를 가지고 있는 것으로 분석된다.

결론적으로 그동안 ODA사업에 참여한 전문가들과 관련하여 주로 직무분석이나 전문인력 수급 및 교육 등에 대한 연구가 주로 이루어져 왔고, 다양한 국제개발협력 사업 참여자들의 이미지에 대한 연구는 진행되지 못했다는 점에 향후 연구의 방향성을 제시할 수 있겠다. 따라서 추후 발전된 연구방향은 수원국 주민들이 한국의 ODA 전문가들의 이미지에 대한 그들의 인식과 특성과 행태를 연결하여 사회과학적 방법을 통해서 많은 연구가 수행되어야 할 것을 제언한다.

핵심주제어: 공적개발원조, ODA전문가, Q-방법론, 국제개발협력, 한국국제협력단

## I. 서론

우리나라는 2010년 OECD 개발원조위원회(DAC: Development Assistance Committee)에 24번째로 가입하면서, 세계 최초로 원조를 받는 나라에서 원조를 하는 나라로 격상되었다. 이는 곧 선진공여국의 지위를 얻었음을 의미한다.

한국이 수원국에서 공여국의 지위를 얻었다는 점과 더불어 한국은 오랜 경험을 가지고 있는 선진 공여국과 달리 짧은 역사에도 불구하고, 공적개발원조(ODA: Official Development Assistance) 사업에 참여한 전문인력들이 과거 수원국으로서 다양한 원조를 받은 경험과 실제 개발도상국 주민들이 겪고 있는 다양한 삶의 문제를 실제로 경험한 이들이라는 점에서 공여국으로서 한국의 위상을 높이는데 매우 중요한 역할을 하고 있다.

한국의 ODA 전문가들은 동시대의 열악했던 삶의 환경 속에 살아온 경험을 바탕으로 기존 선진 공여국들의 전문가들에 비해 수원국의 환경에 잘 적응하고 수원국 주민들의 입장에서 가슴깊은 상호작용할 수 있는 장점을 가지고 있다는 것이다.

국제사회의 요구에 따라 한국의 ODA 예산규모는 매년 확대되고 있다. GNI에 ODA 예산이 차지하는 비율이 향후 0.25%까지 확대될 예정이고, 국제개발협력기본법과 ODA 선진화계획 등을 통해 원조의 법적 근거가 마련되었다(배성일, 2012). 이러한 제도적 바탕위에서 효율적인 국제개발협력 사업을 추진하기 위해 ODA 전문인력에 대한 수요가 계속해서 증가하고 있다.

현재 국내에서 무상 ODA 사업을 대표적으로 수행하는 기관은 외교부 산하 한국국제협력단(KOICA)이며, 약 2,880명의 인력풀을 운영하고

있다. 반면에 대외 유상원조 기관으로 운영되는 수출입은행의 대외경제협력기금(EDCF)에서는 약 648명의 각 분야 전문인력을 운영하고 있다(배성일, 2012). 한국은 연간 2조원 이상 ODA 예산(2016년 예산 : 2조 1,905억원)을 운영하고 있다. 그런 만큼 국제원조 규범을 준수하고, 효과적인 대외원조 사업을 추진하기 위하여 이를 수행하는 전문인력의 수요는 끊임없이 증대되고 있다.

그럼에도 불구하고 이들 전문가들에 대한 본격적인 연구는 이루어지지 않고 있다. 체계적인 인적자원개발을 위한 다양한 방안의 모색이 필요하다. 실질적으로 이들 전문가의 활동에 대한 정확한 평가 및 수행 모델 구축을 기반으로 하는 인적자원개발 및 관리 체계가 구축이 시급한 실정이다.

한국의 국제개발협력 사업에 참여하는 ODA 전문가들은 여러 사업의 경험을 통해서 개별사업의 성과에 영향을 미치는 중요한 변수로 작용한다. ODA 사업의 성과를 좌우할 만큼 전문가들의 활약이 절대적이라 할 수 있다.

특히 복잡한 국제관계 속에서 한국의 ODA 전문가가 수원국의 ODA 사업 참여자<sup>1)</sup>들에게 좋은 이미지로 각인되고, 이미지를 주게 하려면, ODA 전문가는 적극적인 활동과 더불어 참여자들과의 원활한 상호작용이 필요하다. 이를 통해 좋은 정보나 자극 또는 이미지 등을 제공해야 한다. 정보나 자극의 양이 많으면 많을수록 더 많은 이미지 요소들이 구성되고 각인된다.

ODA 전문가의 이미지는 ODA 사업 참여자들과 밀접한 관계를 가지며, 수원국의 환경에 따라 변화될 개연성이 크다. ODA 전문가의 이미지는 이들이 수행하는 활동에 근거한다. ODA 전문가들

1) ODA 사업 참여자는 일반적으로 개별 ODA 사업에 참여하는 수원국의 수원기관의 관료, 공무원, 주민 등 해당 사업에 직간접적으로 참여하는 이들과, 해당 사업에 참여하는 국내 원조기관의 국제봉사단, 수원국 사무소 직원, 참여 전문가 등을 포괄하는 용어로 지칭한다.

에 대한 평가는 곧 수원국 참여자들이 이들에게 느끼는 지각으로 볼 수 있다. 이는 곧 이들 전문가들에 대한 역량, 자질, 신뢰성, 쟁점, 외모, 목소리, 인상 등에 대해서 수원국 참여자들이 가지는 머리의 상 즉 이미지라고 할 수 있겠다.

따라서 이 연구는 ODA전문가들의 이미지 분석을 통하여 기존의 기능적이고 직능적인 연구 결과들에 비해 보다 미시적인 측면으로 관심의 영역을 확대하고자 한다. ODA전문가들에 대해서 가지고 있는 ODA사업 참여자들의 주관적 의견이 어떠한지, 이들의 의견은 과연 국제개발협력의 다양한 이슈에 대한 다각적 논의 차원에서 어떠한 의미를 보이는 지에 대한 작업은 매우 중요한 연구 주제인 동시에 향후 관련 연구의 확대를 위해 매우 의미 있는 작업이라고 할 수 있겠다.

이 논문에서는 ODA전문가들의 이미지에 관하여 국제개발협력 사업 참여자들의 의견에 관한 주관성 유형을 구조화한다. 본 연구에서는 유형별 특성을 파악·기술하고 설명하는데 좀 더 유용하고 후속 연구를 위해 가설생성적인 기능이 탁월한 Q방법론<sup>2)</sup>을 차용한다. 즉 Q방법의 적용을 통해 ODA전문가에 대한 국제개발협력 사업 참여자들의 심리적 주관성을 유형화하는 것이다.

무엇보다도 ODA전문가의 이미지에 관한 수용행태 및 유형에 대해서는 기존의 계량적 방법론(R방법론)으로도 객관적 통계분석이 가능하겠으나, Q방법론은 국제개발협력 사업 참여자들의 자아구조 속에 있는 여러 요인들까지 파악할 수 있다는 점에서 통찰력 있는 분석의 결과가 도출될 수 있다는 장점을 가진다. 더욱이 이 분야에

대한 국내 전문가가 많지 않은 상황에서 소수 전문가를 대상으로 하는 Q방법론은 매우 유용한 분석 틀이 될 수 있다.

그러므로 이 연구는 연역적 가설을 도출하는 종래의 연구 방법과 달리, 사람들이 일상적으로 갖게 되는 주관적 이미지에 의하여 새로운 가설을 발견하려는 목적을 가지고 있다.

다시 말해서 한국의 ODA전문가들에 대한 이미지 분석을 국내에서부터 우선 실시해서, 그 결과는 추후 수원국에서 가지는 이미지를 분석하는 준거로 사용하고자 한다. 현재까지는 개별 ODA사업에 대한 평가는 수원국의 수혜자 입장에서 잘 이루어지지 않고 있기 때문에, 이 연구를 통해 ODA전문가를 평가하는 하나의 실증적 방법을 제시할 수 있다.

결론적으로 이 연구의 목적은 ODA전문가의 이미지에 관한 수용행태(유형)의 특성과 이에 따른 함의를 알아보고, 추후 ODA사업에 참여하는 전문가들의 다양한 논의를 위한 하나의 실증적 방법으로서 역할 하는데 있다.

## II. 이론적 배경

### 1. ODA 전문가의 이미지

효율적인 국제개발협력 사업을 추진하기 위해 전문인력의 수요는 더욱더 확대되고 있다. 공여국으로서 한국에 대한 국제사회의 요구가 높아지는 현실에서 ODA전문가에 대한 수요는 더욱더 급증하고 있으나 이들에 대한 관리 체계는

2) Q방법론이란 인간의 다양한 주관성을 탐구하는 가설발견의 논리를 갖는 이해의 방법론으로서 다양한 문화집단에서 어떤 현상에 대한 태도, 신념, 관습에 관한 자료를 수집, 분석하는데 독특한 가능성을 제공한다. 여기에서 주관성은 신비로운 것도 로맨틱한 것도 아니며, 단순히 타인 혹은 자기 자신에게 이야기 할 수 있는 어떤 것이다. 또한 Q방법론은 어떤 주제나 문제점에 대한 다양한 의견들을 진술한 진술문을 이용한 심층적인 의견조사방법이다. 특히 이 방법론은 개인의 지각, 가치, 신념 및 태도 등은 모두 자기중심적이라는 전제하에, 이들을 서열화해서 측정한다. Q방법론이 가지는 장점중의 하나는 탐사적 연구로서의 후속연구를 위한 길잡이 기능을 한다는 것이다. 김홍규(1992). 주관성 연구를 위한 Q방법론의 이해. 간호학논문집 6(1). 1-11.

매우 미흡하다.

현재까지 ODA 전문인력에 대한 연구는 KOICA, EDCF, DAK, 직업능력협회 등을 통해 경험적으로 이루어지고 있으나, 아직까지는 선진 공여국에 비해 체계적이거나 과학적이지 못하다. 이는 근본적으로 한국이 공여국으로서 지위를 가진 역사가 매우 짧다는데 그 원인이 있다. 2010년에 OECD 개발원조위원회(DAC)에 가입하면서 본격적으로 ODA에 대한 연구가 진행되었다. 현재까지 한국형 ODA모델이 없는 상황에서, 단기적인 경험근거와 미국이나 영국 그리고 일본과 같은 선진공여국의 관련 자료를 바탕으로 ODA사업에 참여하는 전문인력에 대한 교육 및 관리를 주로 해 왔다.

또한 ODA가 국제·정치·경제·사회·문화 등 모든 분야를 포괄한다는 점에서 학문적 스펙트럼이 매우 넓은데 비해서 아직까지 한국에서는 ODA를 학술적 연구대상으로서 폭넓게 다루지 않고 있다. 그 결과 ODA 전문가에 대한 학문적 관심은 그다지 높지 않다.

학문적으로 특정 분야의 전문가들에 대한 많은 연구들은 공적·사적 영역을 넘어선 다양한 논의 점을 제시했다. 특히 주목할 만한 것은 전문가들의 이미지에 영향을 미치는 변인이 카리스마, 역동성, 안정감, 그리고 지역성 등과 관련된다는 것이다(김영수, 2000). 특정인이나 직업 또는 전문가에 대한 이미지는 당연히 수행하는 일과 지역 그리고 사람들에 따라 다양한 의미를 함축한다. 따라서 어떤 특정 프로젝트를 수행하는 이들에 대한 이미지는 검증된 이미지라기보다는 새로 발견하고 개척해야 할 이미지가 더욱더 많아진다(최영재, 2006).

그렇다면 한국의 국제개발협력을 수행하는 전문가들의 이미지는 어떤 것인가? 그리고 이들에 대한 사람들이 지각하는 이미지는 무엇인가? 이들을 평가하는 인식체계로서 이미지 연구는

그동안 한국의 국제개발협력 분야에서 이론적으로나 경험적으로 큰 관심의 대상이 아니었다.

일반적으로 특정인에 대한 이미지는 그 업무적 속성과 개인적 속성으로 구분한다. 이를 국제개발협력 전문가에 적용하면, ODA사업에 참여한 전문가들의 이미지를 국제개발협력의 업무적 속성과 개인적 속성으로 구분할 수 있고, 이 두 가지 속성은 때로는 상호보완관계와 갈등관계를 동시에 가진다는 점에서 상당한 흥미를 유발한다. 즉 공적이미지와 사적이미지 사이의 영향력의 방향이나 패턴은 ODA사업의 성과를 결정짓는 중요한 중개변인으로 작용한다는 것이다.

국내에서 ODA전문가에 대한 연구는 전문인력 양성을 위한 정책연구와 직무분석을 제고하는 차원에서 주로 진행되었다. 즉 원조 효과성을 높이기 위해서 이를 담당하는 ODA 전문인력 양성에 관한 연구가 주를 이룬다. 한국국제협력단(KOICA)은 선진공여국의 개발전문가 육성정책과 사례를 조사 분석하여 국제개발협력 전문인력 육성 및 활용 방안을 제안하였다(최민경, 2008). 그리고 김철희(2011)는 교육훈련 국제개발협력 선진화 전략의 일환으로 국내 국제개발협력 전문인력 현황과 실태, 그리고 주요국의 사례를 분석하여 인력 양성 방안을 제시하였다. 김상태(2010)은 보다 구체적으로 정부부처의 국제개발협력 전문인력 양성 계획 수립, 학위과정 확대 및 비정규 교과과정 그리고 단기특별 과정 개설 확대, 노동시장과의 연계 시스템 구축 등을 제안했다.

직무분석과 관련해서 ODA전문가에 대한 논의는 주로 ODA사업의 발굴과 실행 그리고 평가와 관련해서 전문가의 역할과 임무 그리고 직무항상 등에 모아진다(김철희, 2010). 즉 ODA전문가들은 ODA관련 분야의 학위 또는 자격증<sup>3)</sup> 그리고 일정기간 이상 실무경험을 갖춘 기술전문가들이며, 아울러 개도국 지역사정 및 개발의 제반 이슈에 정통하고 사업-개발-평가의 능력을 갖춘

국제개발전문가들이다. 특히 개발사업에서 기술 전문가가 투입되는 이유는 개인의 기술적 전문성이 ODA사업 수행에 필요하기 때문이다(배성일, 2012).

<표 1> 국제개발협력 전문가의 분류와 정의

기능별 분류 및 정의	
기술전문가 (Technical Specialist)	개발관련 분야 학위 또는 일정 기간 이상의 실무경험을 갖춘 분야별 전문가(교육, 보건의료, 공공행정, 농림수산, 산업에너지, ICT 등)
국제개발전문가 (Development Specialist)	개도국 지역사정 및 개발의 제반이슈에 정통하고 사업개발-관리-평가 능력을 갖춘 전문가
업무 프로세스상 국내개발전문가의 분류 및 정의	
지역분석전문가	수원국 환경분석 및 사업형성 능력을 갖춘 전문가
프로젝트 관리 전문가	사업기획 및 사업운영관리
모니터링 및 평가 전문가	모니터링 및 평가수행 능력을 갖춘 전문가

출처 : 배성일(2012), 국제개발협력 전문가 자격제도 도입방안 연구, 한국국제협력단, 21.

이상과 같이 ODA전문 인력양성 관한 논의는 지나치게 적능과 기능에 맞추어져 있다. 그 결과 ODA사업에서 필요한 전문가는 기능위주의 관점에서 구성될 수밖에 없다. 이는 한국국제협력단(KOICA)을 포함한 다수의 ODA수행기관들이 그동안의 경험을 ODA사업에 접목시켜 ODA사업의 성과를 높이려는 목적으로 전문가에 대한 연구를 주로 진행해왔기 때문이다.

그러므로 ODA사업에 참여하는 전문가의 기능적 역할 이외에 우리나라 국민이나, 또한 ODA사업 참여자 그리고 수원국 주민들이 이들 전문가들에게 느끼는 의식이나 태도에 대한 분석을 간과하고 있다고 볼 수 있다. 이는 자칫 ODA사업 참여자와 ODA전문가 그리고 실질적인 수혜자인 수원국 주민들이 상호 이반되어 사업 효과가 기대와는 달리 저조할 수 있는 근본적인 오류의 원인이 될 가능성이 크다.

그럼에도 불구하고 최근까지 우리나라의 국제개발협력에서 두드러진 특징 중에 하나는 이른

바 한류 이미지의 효과에 편승해 좋은 반응을 얻고 있다는 사실이다.

이러한 아이러니는 인터넷과 방송, 모바일 폰 등에서 한류 정보가 폭증하게 되는데 그 원인을 찾을 수 있다. 폭증하는 한류 정보는 오히려 사람들의 이성적 판단을 혼란스럽게 하는데, 이때부터 사람들은 정보보다 이미지를 더 중요하게 받아들이게 되고, 실제 사업의 성과나 내용이 아닌 느낌으로 한국이 추진하는 ODA사업과 전문가들에 대한 판단을 하게 된다.

이런 현상과 관련해서 보울딩(Boulding, 1956)은 “내가 진실이라고 믿는 것, 즉 나의 주관적인 지식으로 각각의 이미지는 사물에 대한 사람의 주관적인 이해로 구성되어 있다”라고 주장했다. 그리고 리프만은(Lippmann)은 이미지를 ‘인간이 어떤 대상에 갖는 머릿속의 그림’이라고 했고, 부르스틴(Boorstin)은 ‘이미지를 특정 대상의 외적 형태에 대한 인위적인 모방이나 재현’이라고 말하며, ‘특정사건에 대해 참되고 진실 된 면보다

3) 한국국제협력단(KOICA)에서는 ‘전문가파견사업 시행세부지침’, ‘전문가파견사업에 관한 기준’ 등에서 ODA사업 전문가의 기준을 마련해두고 있으며, 매년 2회 ODA전문가 자격 인증 시험(ODA전문가 3급)을 통해 전문가 자격을 부여하고 있다.

조작되고 단편적인 면만 강조하는 허구적인 관념'이라고 하였다(Boorstin 1961). 이처럼 이미지는 어떠한 대상 혹은 상징에 대한 조작적이고 주관적인 결과물로서의 성격이 깊다고 볼 수 있으며, 현대사회에서는 첨단 미디어를 통해 특징인이나 대상의 이미지는 결정되어지는 경우가 많다.

현재까지 ODA전문가에 대한 이미지를 구체적으로 설명할 수 있는 연구가 전무한 상황에서, 현실적으로 수원국의 상황에 따라 시시각각 변화할 수밖에 없는 지극히 불안정한 것으로서 이를 개념화하거나 측정하는 것은 매우 어려운 작업이다.

또한 앞서 살펴본 바와 같이 ODA전문가의 이미지는 공여국의 이미지에 따라 달라질 수 있는 만큼 ODA전문가 이미지 형성은 지극히 변화무쌍한 주관적 판단이라고 할 수 있다.

그러나 수원국의 상황 그리고 공여국에 대한 이미지 만을 가지고 ODA전문가의 이미지에 대한 평가를 하는 것은 바람직하지 않다. ODA전문가들은 수원국의 환경에 맞추어 자신들의 이미지 장단점을 파악하고 수정하면서 수원국 참여자들과 주민들에게 호감도와 정서적 친밀감을 주는 것이 동반될 때 비로소 객관적인 평가가 가능하다.

결과적으로 ODA사업에 참여한 전문가의 좋은 이미지란 근본적으로 국가의 국제개발협력 방향성을 잘 이해하는 것은 물론이고, ODA사업의 전문분야를 잘 담당할 수 있는 능력과 자질을 갖추는 것을 기본으로 한다. 그리고 더 나아가 수원국의 정치·경제·사회·문화적 상황을 충분히 이해함으로써 수원국의 참여자들과 그리고 주민들과 소통하는 데서부터 나온다고 할 수 있다. 또한 수원국이나 수원기관 그리고 수원국 주민들이 원하는 것을 충족시키고 확산시키는데서 ODA전문가의 이미지는 재조정된다고 할 수 있다.

## 2. ODA사업 인식제고

국제개발협력 사업에 대한 인식제고와 관련한 작업들은 국내 ODA 예산 확대와 더불어 ODA의 필요성에 대한 국민적 공감대를 형성하기 위한 목적으로 진행되었으며, 주로 여론조사 형태로 실시되었다. 국민적 공감대를 형성하기 위한 연구는 국가의 개발협력정책의 효과성을 개선하는데 국민적 지지가 절대적으로 필요하다는 전제하에 실시된다. 즉 원조에 대한 국민 여론의 인지와 지지가 중요하다는 판단에 기반을 둔 것이다(권율, 2006). 우리나라 ODA 관련 조사는 1999년 최초로 한국국제협력단(KOICA)이 실시했으며 이후 2002년에서부터 2008년까지 매년 실시했다. 그리고 2002년 외교통상부는 경제단체 임원, 언론사 간부, 대학교, 연구원, 국회의원 보좌관, 중앙부처 5급 이상 공무원 등을 대상으로 인식조사를 실시하였다(김영환 외, 2012).

그러나 ODA정책과제를 도출하기 위해서 체계적인 여론조사를 추진한 것은 2011년 대외경제정책연구원에서 실시한 'ODA에 대한 국민인식조사결과 및 국제 비교 연구'였다. 이 연구에서는 주로 ODA의 정책과제를 제시하는데 초점이 맞추어졌다. 그리고 한국국제협력단(KOICA)에서도 ODA에 대한 국민인지 제고를 위한 그동안의 노력과 선진공여국의 사례 검토를 통해서 향후 발전적인 국민인지 제고 전략을 마련하고자 했다. 또한 한국국제협력단(KOICA)은 2006년도부터 무상원조사업 수원국 만족도 조사를 매년 실시하고 있으며, 2012년부터는 매년 해외봉사단원의 만족도 조사를 실시하고 있다.

한국국제협력단(KOICA)은 이들 만족도 조사를 통해서 직접적으로 ODA사업의 자체 평가를 실시하여, 매년 성과결과를 수치화하고 다음 사업의 구상에 반영하고 있다. 그리고 최근 보다 발전된 성과관리 체계를 구축하고 만족도 조사

의 객관성을 담보하기 위해 공공기관 고객만족지수(PCSI: Public-service Customer Satisfaction Index)를 차용하여 고객만족지수를 개발하여 무상원조 사업의 만족도 조사 계획을 수립하였다.

그러나 지금까지의 연구결과들은 ODA전문가에 대한 직접적인 연구라기보다는 우리나라 국민들의 ODA에 대한 인식의 폭을 넓히는데 초점이 맞추어져 있다. 국제개발협력에 대한 국민인식 실태조사에 관한 연구는 대국민 인식 제고를 위한 조사와 유기적으로 연계되지 못하고 있다. 각기 개별적으로 이루어졌기 때문에 관련 사업의 성과를 분석하고 발전적인 개선방안을 도출하는 데는 다소 한계가 있다. 또한 ODA사업을 직접 수행하는 전문가에 대한 평가를 실시하지 않았다는 것은 곧 수원국의 ODA사업 참여자 및 주민들의 의견이 충분히 반영되지 않았다는 것을 의미한다.

### III. 연구문제 및 연구설계

#### 1. 연구문제 및 연구방법

본 연구에서는 ODA전문가의 이미지에 대해서 ODA사업 참여자들이 지니고 있는 주관적 성향을 살펴보기 위해 Q방법론을 사용하였다. 앞서 제기한 내용과 선행연구 등에서 검토한 부분과 종합하여 본 논문에서는 다음과 같은 연구문제를 설정하고자 한다.

첫째, ODA전문가의 이미지 수용 유형은 어떻게 분류되는가 ?

이 연구문제에서는 ODA전문가의 이미지에 관한 수용유형들은 어떻게 분류되고 있으며, 이러한 각 유형들은 과연 어떠한 특성들을 가지고 있고, 그리고 이 특성들이 내포하는 의미들은 ODA사업

을 수행하는 전문가들의 이미지와는 어떠한 연관성을 지니고 있는가를 알아보고자 한다.

둘째, 각 유형들 간의 동질적 특성과 이질적 특성은 무엇인가 ?

이 연구문제에서는 위에서 살펴본 각 유형별 특성과 달리 모든 진술문들이 각 유형들 속에서 일치하는 특성은 무엇으로 분류되고 있는지, 또한 각 유형들 간 차별적 특성은 무엇인지에 대해서 살펴봄으로써 각 유형들 간의 동등성과 차별성을 확인하고자 한다. 이를 통해 Q방법론의 특성인 소수의 응답자들이 생각하는 의향과 내면의 주관적 이미지는 어떻게 보이고 있는지 알아보려고 한다.

위와 같은 연구문제를 설정함으로써 본 연구는 ODA전문가들에 대하여 가지는 이미지 수용형태의 특성을 찾고자 한다. 그리고 유형별 특성에 따라 어떠한 차이점이 있는지를 분석하여, 향후 ODA사업에 참여하는 수원국 주민들이 가지는 한국 ODA전문가들의 이미지에 관한 인식의 변화를 가늠하고 궁극적으로 ODA사업의 성과평가를 위한 하나의 준거로 사용하고자 한다.

그리고 본 연구에서 사용하는 Q방법론은 이미지에 대한 ODA사업 참여자의 주관적인 판단을 실증적으로 밝힌다는 차원에서 매우 유용한 틀로 사용된다. Q방법론이 행위자의 관점에서 출발하여 인간 개개인마다 다른 주관성 구조에 따른 서로 다른 유형을 이해하고 설명할 수 있는데 매우 유용하기 때문이다.

ODA전문가의 이미지 수용유형에 관한 사항을 심도 깊게 측정하기 위해서는 기존의 실증조사 방식으로 한계성이 많다. 아직까지 ODA사업 전문가가 많지 않고 이에 대한 국민적 인지가 약한 상황에서는 일반인을 대상으로 하는 데는 그 한계가 많다. 따라서 ODA를 직간접적으로 경험한 이들을 대상으로 연구를 진행해야 한다. 이에 가장 적합 연구방법이 바로 Q방법론이다.

Q방법론을 사용한 분석 작업은 진술문 형태의 카드를 분류하는 방법으로 실시한다. 진술문의 작성을 위해 연구자는 본 논문과 관련된 국내문헌, 그리고 ODA사업 참여 경험이 있는 이들과의 인터뷰를 통하여 Q-모집단(Q-population)을 구성한다. Q-모집단의 구성을 통하여 작성된 진술문(Q-statement)은 Q-샘플(Q-sample)로 선정·분류하게 된다. 이 과정에서 진행되는 Q-분류(Q-sorting)는 QUANL 프로그램을 이용하여 Q요인분석(Q-factor analysis)을 통해 최종 처리된다.

## 2. 연구설계

### 2.1 분석대상(P-sample)의 선정

일반적으로 Q방법을 적용한 연구에 있어서 조사대상자의 수는 20-60명 정도가 적당하다(김홍규, 1999). 그리고 Q방법론은 개인 간의 차이(inter-individual difference)가 아니라 개인 내에서의 중요성 차이(intra-individual difference in significance)를 다루는 것이므로 P샘플의 수에 아무런 제한을 받지 않는다(김홍규, 1999).

또한 Q방법의 목적은 표본의 특성으로부터 모집단의 특성을 추론하는 것이 아니기 때문에 P표본의 선정도 확률적 표집방법을 따르지 않는다. 따라서 이 연구에서는 위에서 제시한 기준에 의거하여 15명을 P샘플로 선정하였다.

피험자는 한국국제협력단의 부산지역센터의 협조를 얻어 2014년 실시한 ODA교육과정 참가자(기초 및 중급 교육) 중에 15명을 선택하였다. 피험자 면접은 연구자가 직접 진행했으며, 피험자 한 사람이 Q-분류(Q-sorting)하는데 약 20-30분 정도 소요되었다.

### 2.2 Q-표본(Q-sample)의 선정 및 분류(Q-sorting)

본 연구에서는 ODA전문가의 이미지에 관한

Q-모집단에 포함된 진술문들이 특정한 차원으로 정해는 것이 아니라 직면하고 있는 현재상황이나 미래모델과 상관된 것이 많으므로 각 주제별 범주를 가장 잘 대표한다고 생각되는 진술문들을 임의로 선택하는 비구조화된 Q-샘플(Q-sample) 선정방법을 사용한다.

진술문은 Q-모집단을 통해서 선정되는데, 이 연구에서 Q-모집단은 이미지와 관련된 모든 말이다. 본 연구에서는 Q-모집단을 얻기 위해 조사대상자인 한국국제협력단(KOICA) ODA교육 과정에 참여한 이들 중 4명을 대상으로 포커스 그룹 인터뷰를 실시했다.

ODA전문가의 이미지에 대해 ODA교육과정 참가자들이 지니고 있는 전반적인 관념들과 느낌·의견·가치관 등을 종합적으로 얻기 위해 이 연구와 관련 전문서적·학술서적·저널 등의 관련 문헌연구와 전문가들을 대상으로 심층 인터뷰를 실시하여 총 40개의 Q-모집단(Q-population)을 추출하였다.

이 중 주제에 관한 대표성이 가장 크다고 여겨지는 진술문을 임의로 선택하는 방법을 사용하여, 최종적으로 30개의 진술문(Q-statement) 표본을 선정하였다. 여기에는 선택된 30개의 진술문은 전체적으로 모든 의견들을 포괄하고, 긍정·중립·부정의 균형을 이룰 수 있도록 구성하였다.

## 3. 자료수집 및 측정방법

### 3.1 자료수집

문헌조사 및 사전조사를 통하여 최종 확정된 Q-샘플(Q-sample)에 대한 자료수집은 2015년 3월 30일부터 4월 30일까지 약 한달 동안 실시되었다.

응답자는 진술문을 읽은 후 그것들을 일정한 분포 속에 강제적으로 분류하게 된다. 따라서 15명의 응답자들에게 30개의 진술문이 주어지고,

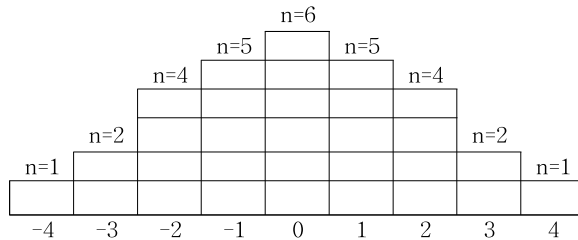


찬성 혹은 반대하는 의견에 따라서 진술문을 분류하고 점수를 부여한다.

진술문 응답자가 진술문을 읽은 후 연구자의 도움으로 응답내용을 일정한 분포 속에 강제적으로 분류하게 된다. 피험자가 Q-표본(Q-sample)을 분리하는 방법에는 강제 분류법과 비강제분류법이 있으며, 본 연구에서는 강제분류법에 의해서 진술카드를 배열하였다. 진술문항은 총 30개이므로, 평점의 범위는 +4에서부터 -4까지 9점 척도가 되도록 했으며 진술문항의 할당빈도는 유사정상분포가 되도록 했다.<sup>3)</sup> 따라서 15명

의 응답자들에게 30개의 진술문이 주어지고, 찬성 혹은 반대하는 정도에 따라 진술문을 분류하고 이에 따른 점수를 부여한다.

설문도중 연구방법의 특성상 모호점이나 의문점은 응답자에게 설명해주고, 양 극단점인 +4점과 -4점에 대한 의견과 기타 문항에 대한 의견을 개선할 수 있도록 여분의 응답지를 따로 준비하였다. 그리고 연구자가 미처 생각하지 못했던 점이나, 각 진술문 문항에 대한 다양한 의견을 자유롭게 개선할 수 있도록 여분의 빈칸을 마련하였다.



<그림 1> 각 진술문의 긍정 및 부정의견 점수 분포방식

<그림 1>에서 보듯이, 이 연구에서의 Q-분류(Q-sorting)의 절차는 Q-표본(Q-sample)으로 선정된 각각의 진술문이 적힌 카드를 응답자가 읽은 후 긍정(+),중립(0),부정(-)으로 크게 3개의 그룹으로 분류한 다음 긍정 진술문 중에서 가장 긍정하는 것을 차례로 골라서 +4에서부터 이 이하로 분류를 진행하여 중립부분에서 정리하도록

한다.

동일한 방법으로 부정 진술문들을 분류하고, 이때 양 끝에 놓여진 1개의 진술문에 대해서는 각각의 코멘트를 받아 두도록 한다. 이것은 Q-factor 해석에 유용한 정보를 제공해주기 때문이다.

<표 2> 분포별 점수 및 진술문 수

분포	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
점수	1	2	3	4	5	6	7	8	9
진술문수	1	2	4	5	6	5	4	2	1

3) 이는 Q방법이 주관성 연구라는 점에서 응답자의 심리에서 발생하는 다양한 변인 중 본 연구의 목적과 부합되는 부분으로 제한 위해서 강제분류법을 사용한다.

그리고 <표 2>와 같이 15명으로부터 수집된 자료의 코딩은 Q-진술문(Q-statement) 카드에 기록된 번호를 확인해 가면서 가장 동의하지 않는 경우(-4)를 1점으로 시작하여 2점(-3), 3점(-2), 4점(-1), 중립(5점), +1(6점), +2(7점), +3(8점), 그리고 가장 긍정하는 경우 +4에는 9점을 부여하여 점수화했다.

### 3.2 분석절차

Q방법론적 연구는 요인분석(factor analysis)을 주로 사용한다. 대부분의 Q유형 연구에서 개념의 분석이나 대상의 주관성 판단을 위해 그리고 개인 간 군집을 추출하기 위해 요인분석을 사용한다.

분석절차는 다섯 단계로 진행되는데, 첫째, 응답자별 각 진술문에 대한 상관관계와 추출된 유형별 상관관계를 살펴보는 것으로 시작한다. Q방법론에서는 Q-분류(Q-sorting)할 때 부여된 점수를 바탕으로 조사대상자 간의 피어슨(Pearson)의 적률상관관계, 즉  $r$ 을 계산한다. 이는 각각의 진술문에 대한 응답자들 간의 일치도를 살펴보는 것으로서 진술문 간의 전체적인 관계를 설명할 수 있다. 유형별 상관관계는 어떠한 유형 간에 서로 얼마만큼 관계가 있는지 보는 것으로 유형간의 전체적인 설명력을 파악할 수 있다.

둘째, 요인배열(factor array)을 통해 분석한다. 요인의 배열은 각각의 진술문에 대한 응답자의 속성을 통계 치에 의해 파악한 수 서로 비슷한 경향을 지닌 집단으로 나누어 정렬하는 과정이다. 이를 위해 우선적으로 해야 할 일은 한 요인에 부하된 피험자들의 요인 부하량을 크기순으로 배열하는 것이다. 이는 Q방법의 기본이 되는 요인분석의 바탕이 된다.

셋째, 유형별 분석으로서 조사대상자들을 진술문에 따라 서로 비슷한 유형별로 묶는 것이다.

이는 요인의 배열을 통하여 파악할 수 있고, 이렇게 하여 묶여진 집단은 그 속성이 무엇인가를 기술하게 된다. 그리고 각각의 집단이 다른 집단에 비하여 높게 응답한 진술문(긍정적 의견)과 낮게 응답한 진술문(부정적 의견)을 분석하게 된다. 이를 통하여 각 유형의 속성을 더욱 세밀하고 자세하게 파악할 수 있는 것이다.

네 번째, 유형간 분석으로 집단별 속성을 파악한 후, 각 유형 간에는 어떠한 차이가 있는지를 분석하게 된다. 유형간 분석은 각각의 진술문에 대한 찬성과 반대의 경향치에 대한 평균으로 나타난다.

마지막으로 합의진술문을 분석하게 되는데, 각 유형이 공통적으로 찬성하거나 반대하고 있는 진술문을 분석한다.

## IV. 연구결과

### 1. 인자가중치(factor weight) 및 표준점수(Z-score)

한국국제협력단(KOICA)의 ODA교육과정 참여자들을 대상으로 Q방법을 이용하여 ODA전문가의 이미지에 대한 주관성을 알아본 결과, <표 3>에서 보는바와 같이, 총 4개의 유형이 나타났다. 4개의 유형에는 각각 4명, 4명, 4명, 3명이 속하였는데, Q분석에 있어서 유형간 구성원의 수는 market share를 대표하는 것이 아니라 mind share를 대표하는 것이므로, 유형간 구성원의 차이는 큰 의미가 없다. 그리고 인자가중치는 1.0 이상인 사람이 유형별로 각각 2명, 3명, 2명, 1명이 분포되어 있는데, 여기서 제2유형이 가장 큰 인자임을 알 수 있다.

<표 3> 조사대상의 인구통계학적 속성 및 유형별 인자가중치

유형	ID	성별	연령	직업	인자가중치
유형1(n=4)	No. 3	남성	27세	대학생	0.6295
	No. 7	여성	32세	공무원	0.8799
	No. 6	여성	23세	시민단체	3.3914
	No.10	남성	25세	대학생	4.3524
유형2(n=4)	No. 1	여성	22세	대학생	0.5505
	No.13	여성	24세	대학생	1.3592
	No. 2	남성	33세	교직원	1.3984
	No.14	여성	31세	시민단체	1.3864
유형3(n=4)	No. 5	여성	29세	대학원생	0.5937
	No.12	남성	26세	대학생	1.6585
	No. 4	남성	27세	대학생	1.4375
	No. 8	여성	22세	대학생	0.8235
유형4(n=3)	No.11	남성	27세	대학생	0.5423
	No.15	여성	37세	공무원	0.6235
	No. 9	여성	34세	교직원	1.4921

위의 도표 <표 3>에서 보듯이 각 유형들은 15명의 수강생들이 30개 진술문에 주관적으로 <그림 1>의 박스 안에 응답한 자신들의 의견 점수분포를 컴퓨터 프로그램으로 분류한 것이다. 또한 각 유형에 속한 사람들의 인구통계학적 속성과 인자가중치(factor weight)를 제시한 것이다. 각각의 유형 내에서 인자가중치(factor

weight)가 높은 사람일수록 그가 속한 유형에 있어서 그 유형을 대표할 수 있는 전형적인 사례이다. 각각의 질문에 긍정과 부정을 가늠할 수 있는 30개에 대한 유형별 Q-진술문(Q-statement)의 표준점수(Z-score)는 <표 4>와 같다.

<표 4> Q-진술문(Q-statements)의 유형별 표준점수(Z-score)

Q진술문(Q-statements)	유형별 표준점수(Z-score)			
	제1유형(n=4)	제2유형(n=4)	제3유형(n=4)	제4유형(n=3)
1. 똑똑해 보인다.	1.496	1.691	1.313	-1.515
2. 카리스마가 있다.	1.697	1.212	0.515	-1.221
3. 심지가 굳다.	1.532	0.021	0.598	-2.013
4. 공사 구분이 철저하다.	0.013	-0.191	-0.611	-0.718
5. 지적이다.	1.098	0.951	-0.885	-1.098
6. 올바르다.	1.612	-1.594	-0.421	-0.311
7. 자신감이 있다.	0.792	-0.275	0.512	-1.301
8. 신속히 일처리를 한다.	-0.134	0.112	0.212	0.135
9. 비리가 없어 보인다.	-0.149	-2.132	-1.132	-0.379
10. 책임감이 있다.	0.298	-0.589	0.397	0.413

11. 리더십이 있다.	0.213	-0.018	-0.631	-1.013
12. 깔끔해 보인다.	1.043	0.712	1.421	-0.499
13. 모범생 같지 않다.	0.768	0.955	1.801	-1.422
14. 위기 대처능력이 뛰어나다.	0.441	-0.358	-0.920	-0.616
15. 현실적이다.	1.154	0.534	-0.329	-0.441
16. 겉과 속이 다르게 보인다.	0.197	0.569	0.212	0.616
17. 인간미가 없어 보인다.	-0.396	1.443	0.391	1.195
18. 고리타분하다.	-0.765	-0.864	1.376	0.844
19. 학력이 높아 보인다.	0.133	0.867	-0.012	0.102
20. 나이가 많아 보인다.	-1.043	0.131	0.032	1.203
21. 비겁해 보인다.	-1.324	0.414	-1.297	1.010
22. 예리하게 보인다.	-1.531	1.585	0.799	0.133
23. 비리가 많아 보인다.	-1.012	1.094	-0.234	1.388
24. 가정에 소홀할 것 같다.	-0.731	-1.321	-0.377	1.021
25. 사생활 관리가 철저해 보인다.	-1.789	-0.275	-1.099	0.101
26. 고집이 셀 것 같다.	-1.478	-0.311	-1.613	1.342
27. 우유부단하다.	-0.175	-1.134	-1.002	1.775
28. 믿음이 가지 않는다.	-0.485	0.098	-0.621	1.235
29. 냉정해 보인다.	-1.412	-1.711	2.032	0.716
30. 대인관계가 좋다.	-0.379	-1.496	-2.192	-0.597

## 2. 각 유형의 설명변량 및 상관관계

QUANL프로그램을 통하여 총 15명을 대상으로 분석한 결과 누적전체변량(cumulative total

variance)은 약 54(0.539)%로 나타났다.<sup>5)</sup> <표 5>에서 보듯이, 각 유형의 변량 크기를 나타내는 대표적 아이겐 값(eigen value)은 각각 4.68, 2.13, 1.14, 1.82 등으로 나타났다.

<표 5> 아이겐 값(eigen value)과 변량의 백분율

구 분	제1유형	제2유형	제3유형	제4유형
아이겐 값(%)	4.68	2.13	1.14	1.82
전체변량 백분율(%)	0.3151	0.1387	0.0755	0.0682
누적변량(%)	0.3086	0.4482	0.5395	0.6638

그리고 <표 6>은 각 유형간의 상관계수를 나타내 주는데, 이는 각 유형간의 유사성 정도를 보여주는 것으로 제1유형과 제2유형 간의 상관관계는 0.212, 제1유형과 제3유형 0.309, 그리고 제1유형과 제4유형 -0.719로 가장 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 제2유형과 제3유형은

0.381로 가장 상관관계를 맺은 것으로 나타났다. 그리고 제2유형과 제4유형은 -0.161, 제3유형과 제4유형은 -0.269 로 나타났다. 이렇게 볼 때 각 유형은 차별적인 특성을 갖는 것으로 볼 수 있다.

5) Q분석에서는 누적비도 20-70% 정도의 설명을 보일 때 가장 타당한 유형별 논의와 차이 분석이 가능하다.

<표 6> 유형간의 상관관계

구 분	제1유형	제2유형	제3유형	제4유형
제1유형	1.000			
제2유형	0.212	1.000		
제3유형	0.309	0.381	1.000	
제4유형	-0.719	-0.161	-0.269	1.000

### 3. 각 유형별 특성 분석

술문에 가장 부정적으로 생각하는 것이 확인된다.

#### 3.1 제1유형 : 개성적 유형

아래 도표에서 보면, 제1유형에서 속한 4명은 <표 3>에서 인자가중치가 1을 넘는 사람이 2명으로 <표 7>에서 보는 바와 같이 Q2번 (Z-score=1.679)의 Q진술문에 가장 긍정적인 일치를 보이고 있고, Q25번(Z-score=-1.78)의 Q진

타 유형에 비교해 제1유형을 가장 잘 설명해주는 항목은 <표 8>에서 나타난 것과 같이, Q6번 올바르다(Diff.=2.387)가 가장 긍정적이고, Q22번 예리하게 보인다(Diff.=-2.370)에 가장 부정적인 견해를 보이고 있다.

<표 7> 제1유형에서 표준점수(Z-score) ±1.00 이상을 보인 진술문

	Q 진술문	표준점수(Z-score)
긍정	2. 카리스마가 있다.	1.697
	6. 올바르다.	1.612
	1. 똑똑해 보인다.	1.496
	3. 심지가 굳다	1.532
	15. 현실적이다.	1.154
	5. 지적이다.	1.098
부정	23. 비리가 많아 보인다.	-1.012
	21. 비겁해 보인다.	-1.324
	20. 나이가 많아 보인다.	-1.043
	29. 냉정해 보인다.	-1.412
	26. 고집 셀 것 같다.	-1.478
	22. 예리하게 보인다.	-1.531
	25. 사생활 관리가 철저해 보인다.	-1.789

<표 8> 제1유형을 가장 잘 설명해 주는 항목별 분석

다른 유형보다 큰 제1유형의 진술문 (Items Greater Than All Others)	표준점수 (Z-score)	타 유형의 표준점수 평균 (Z-scores 평균)	Diff.
6. 올바르다.	1.612	-0.775	2.387
3. 심지가 굳다.	1.532	-0.464	1.996
2. 카리스마가 있다.	1.697	0.168	1.511
15. 현실적이다.	1.154	-0.078	1.229
7. 자신감이 있다.	0.792	-0.354	1.146
9. 비리가 없어 보인다.	-0.149	-1.214	1.065
30. 대인관계가 좋다.	-0.379	-1.428	1.049
다른 유형보다 작은 제1유형의 진술문 (Items Less Than All Others)	표준점수 (Z-score)	타 유형의 표준점수 평균 (Z-scores 평균)	Diff.
25. 사생활 관리가 철저해 보인다.	-1.789	-0.424	-1.365
17. 인간미가 없어 보인다.	-0.396	1.009	-1.405
20. 나이가 많아 보인다.	-1.043	0.455	-1.498
23. 비리가 많아 보인다.	-1.012	0.749	-1.761
22. 예리하게 보인다.	-1.531	0.839	-2.370

\* Differences =±1.0 이상

3.2 제2유형 : 독단적 유형

<표 3>에서 제2유형에 속한 4명 중 인자가중치가 1을 넘는 사람이 3명이며, <표 9>에서 보는 바와 같이 Q1번의 Z-score=1.691으로 가장 긍정적인 일치를 보이고 있고, Q9번 진술문의 Z-score는 -2.132로 가장 부정적으로 생각하는

것이 확인된다.

타 유형에 비교해 제1유형을 가장 잘 설명해 주는 항목은 <표 10>에서 나타난 것과 같이, Q22번 예리하게 보인다(Diff.=1.784)가 가장 긍정적이고, Q29번 냉정해 보인다(Diff.=-2.156)에 가장 부정적인 견해를 보이고 있다.

<표 9> 제2유형에서 표준점수(Z-score) ±1.00 이상을 보인 진술문

Q 진술문		표준점수(Z-score)
긍정	1. 똑똑해 보인다.	1.691
	22. 예리하게 보인다.	1.585
	17. 인간미가 없어 보인다.	1.443
	2. 카리스마가 있다.	1.212
	23. 비리가 많아 보인다.	1.094
부정	24. 가정에 소홀할 것 같다.	-1.321
	27. 우유부단하다.	-1.134
	30. 대인관계가 좋다.	-1.496
	6. 올바르다.	-1.594
	29. 냉정해 보인다.	-1.711
	9. 비리가 없어 보인다.	-2.132

<표-10> 제2유형을 가장 잘 설명해 주는 항목별 분석

다른 유형보다 큰 제2유형의 진술문 (Items Greater Than All Others)	표준점수 (Z-score)	타 유형의 표준점수 평균 (Z-scores평균)	Diff.
22. 예리하게 보인다.	1.585	-0.199	1.784
1. 똑똑해 보인다.	1.691	0.431	1.260
다른 유형보다 작은 제2유형의 진술문 (Items Less Than All Others)	표준점수 (Z-score)	타 유형의 표준점수 평균 (Z-scores평균)	Diff.
27. 우유부단하다.	-1.134	0.199	-1.333
18. 고리타분하다.	-0.864	0.485	-1.349
9. 비리가 없어 보인다.	-2.132	-0.553	-1.579
6. 올바르다.	-1.594	0.386	-1.980
29. 냉정해 보인다.	-1.711	0.445	-2.156

\* Differences =±1.0 이상

### 3.3 제3유형 : 유유자적형 유형

<표 3>에서 보는 바와 같이, 제3유형에 속한 4명중 인자가중치 1을 넘은 사람은 2명이다. <표 11>에서 보는 바와 같이 이들은 Q29번 진술문(Z-score=2.032)에서 가장 긍정적 일치를 보이고 있고, Q30번 진술문(Z-score=-2.331)에서

가장 부정적으로 생각 하는 것이 확인되었다.

타 유형에 비교해 제1유형을 가장 잘 설명 해 주는 항목은 <표 12>에서 나타난 것과 같이, Q29번 냉정해 보인다(Diff.=2.843)가 가장 긍정적 이고, Q26번 고집이 셀 것 같다(Diff.=-1.464)에 가장 부정적인 견해를 보이고 있다.

<표 11> 제3유형에서 표준점수(Z-score) ±1.00 이상을 보인 진술문

Q 진술문		표준점수(Z-score)
긍정	29. 냉정해 보인다	2.032
	13. 모범생 같지 않다.	1.801
	12. 깔끔해 보인다.	1.421
	18. 고리타분하다.	1.376
	1. 똑똑해 보인다.	1.313
부정	25. 사생활 관리가 철저해 보인다.	-1.099
	9. 비리가 없어 보인다.	-1.132
	21. 비겁해 보인다.	-1.297
	26. 고집이 셀 것 같다.	-1.613
	30. 대인관계가 좋다.	-2.192

<표-12> 제3유형을 가장 잘 설명해 주는 항목별 분석

다른 유형보다 큰 제3유형의 진술문 (Items Greater Than All Others)	표준점수 (Z-score)	타 유형의 표준점수 평균 (Z-scores 평균)	Diff.
29. 냉정해 보인다.	2.023	-0.802	2.843
13. 모범생 같지 않다.	1.801	0.100	1.701
18. 고리타분하다.	1.376	-0.261	1.637
12. 깔끔해 보인다.	1.421	0.418	1.003
다른 유형보다 작은 제3유형의 진술문 (Items Less Than All Others)	표준점수 (Z-score)	타 유형의 표준점수 평균 (Z-scores 평균)	Diff.
21. 비겁해 보인다.	-1.297	0.033	-1.330
30. 대인관계가 좋다.	-2.192	-0.824	-1.368
26. 고집이 썰 것 같다.	-1.613	-0.149	-1.464

\* Differences =±1.0 이상

3.4 제4유형 : 방관적 유형

(Z=score=1.775)에 가장 긍정적인 일치를 보이고 있고, Q3번 진술문(Z=score=-2.013)에 가장 부정적으로 생각하는 것이 확인된다.

<표 3>에서 보는 바와 같이 제4유형에 3명중 인자가중치 1을 넘은 사람이 1명이다. 이 사람은 <표 13>에서 보는 바와 같이 Q27번 진술문

<표 13> 4유형에서 표준점수(Z-score) ±1.00 이상을 보인 진술문

Q 진술문		표준점수(Z-score)
긍정	27. 우유부단하다.	1.775
	23. 비리가 많아 보인다.	1.388
	26. 고집이 썰 것 같다.	0.101
	20. 나이가 많아 보인다.	1.203
	17. 인간미가 없어 보인다.	1.195
	28. 믿음이 가지 않는다.	1.235
	21. 비겁해 보인다.	1.010
	부정	11. 리더십이 있다.
5. 지적이다.		-1.098
2. 카리스마가 있다.		-1.221
7. 자신감이 있다.		-1.301
13. 모범생 같지 않다.		-1.422
1. 똑똑해 보인다.		-1.515
3. 심지가 굵다.		-2.013

타 유형에 비교해 제1유형을 가장 잘 설명해 주는 항목은 <표 14>에서 나타난 것과 같이, Q27번 우유부단하다(Diff.=2.545)가 가장 긍정적

이고, Q1번 똑똑해 보인다(Diff.=-3.015)에 가장 부정적인 견해를 보이고 있다.



<표 14> 제4유형을 가장 잘 설명해 주는 항목별 분석

다른 유형보다 큰 제1유형의 진술문 (Items Greater Than All Others)	표준점수 (Z-score)	타 유형의 표준점수 평균 (Z-scores 평균)	Diff.
27. 우유부단하다.	1.775	-0.770	2.545
26. 고집이 셀 것 같다.	1.342	-1.134	2.476
24. 가정에 소홀할 것 같다.	1.021	-0.809	1.830
21. 비겁해 보인다.	1.010	-0.735	1.745
20. 나이가 많아 보인다.	1.203	-0.239	1.442
28. 믿음이 가지 않는다.	1.235	-0.336	1.571
23. 비리가 많아 보인다.	1.388	-0.050	1.438
25. 사생활 관리가 철저해 보인다.	0.101	-1.054	1.155
다른 유형보다 작은 제1유형의 진술문 (Items Less Than All Others)	표준점수 (Z-score)	타 유형의 표준점수 평균 (Z-scores 평균)	Diff.
5. 지적이다.	-1.098	0.388	-1.486
12. 깔끔해 보인다.	-0.499	1.058	-1.557
7. 자신감이 있다.	-1.301	0.343	-1.644
2. 카리스마가 있다.	-1.221	1.414	-2.635
13. 모범생 같지 않다.	-1.422	1.174	-2.596
3. 심지가 굳다.	-2.013	0.717	-2.730
1. 똑똑해 보인다.	-1.515	1.500	-3.015

\* Differences =+1.0 이상

#### 4. 유형간 차이분석

각 유형간 차이분석은 각 유형별 차별성을 긍정적(+), 부정적(-) 의견으로 비교 제시함으로써 그 차별성(특징)을 설명해주는 작업이다. 즉 차이 항목의 수치가 크면 클수록 해당 유형에 더 접근된 진술문이다. 본 연구에서는 각 유형간 차이점수가 가장 높은 긍정 및 부정 의견을 중심으로 각 유형의 특성을 확인하고자 한다.

#### 4.1 제1·2유형 간 차이분석

다음의 표에서 제시하는 바와 같이, 제1유형과 제2유형 간에는 크게 두 가지 진술문 측면에서 차이양상이 뚜렷하였다. 즉 Q6번 올바르다(Diff.=3.206), Q22번 예리하게 보인다(Diff.= -3.116) 등으로 분석되었다. 즉 Q6번에 있어서 적극적인 일치점을 보이고 있으나, Q22번에서는 서로 다른 양상의 부정적 의견이 나타나고 있다.

<표 15> 제1유형과 제2유형 간 차이분석

Q-진술문	표준점수(Z-score)		Diff.
	제1유형	제2유형	
6. 올바르다.	1.612	-1.594	3.206
9. 비리가 없어 보인다.	-0.149	-2.132	1.983
3. 심지가 굳다.	1.532	0.021	1.511
30. 대인관계가 좋다.	-0.379	-1.496	1.117
7. 자신감이 있다.	0.792	-0.275	1.067
26. 고집이 셀 것 같다.	-1.478	-0.311	-1.167
20. 나이가 많아 보인다.	-1.043	0.131	-1.174
25. 사생활 관리가 철저해 보인다.	-1.789	-0.275	-1.514
21. 비겁해 보인다.	-1.324	0.414	-1.738
17. 인가미가 없어 보인다.	-0.396	1.443	-1.839
23. 비리가 많아 보인다.	-1.012	1.094	-2.106
22. 예리하게 보인다.	-1.531	1.585	-3.116

4.2 제1, 3유형 간 차이분석

아래 도표에서 보는 바와 같이, 제1유형과 제3 유형 간에는 크게 2가지 진술문의 차이가 분명하다. 즉 Q30번 올바르다(Diff.=2.710),

Q29번 냉정해 보인다(Diff.=-3.444) 등으로 분석되었다. 즉 Q6번에서 적극적인 일치 의견을 보이고 있으나, Q29에서는 서로 다른 양상의 부정적 의견을 보이고 있다.

<표 16> 제1유형과 제3유형 간 차이분석

Q-진술문	표준점수(Z-score)		Diff.
	제1유형	제3유형	
30. 대인관계가 좋다.	0.379	-2.331	2.710
6. 올바르다.	1.612	-0.421	2.033
15. 현실적이다.	1.154	-0.329	1.483
14. 위기 대처능력이 뛰어나다.	0.441	-0.920	1.361
2. 카리스마가 있다.	1.697	0.515	1.182
20. 나이가 많아 보인다.	-1.043	0.032	-1.075
18. 고리타분하다.	-0.765	1.376	-2.171
22. 예리하게 보인다.	-1.531	0.799	-2.330
29. 냉정해 보인다.	-1.412	2.032	-3.444

4.3 제1, 4유형 간 차이분석

<표 17>에서 보는 바와 같이, 제1유형과 제4 유형 간에는 크게 2가지 진술문의 차이가 분명하다. 즉 Q3번 심지가 굳다(Diff.=3.545), Q26번

고집이 셀 것 같다(Diff.=-2.820) 등으로 분석되었다. 즉 Q3번에서 적극적인 일치 의견을 보이고 있으나, Q26에서는 서로 다른 양상의 부정적 의견을 보이고 있다.

<표 17> 제1유형과 제4유형 간 차이분석

Q-진술문	표준점수(Z-score)		Diff.
	제1유형	제4유형	
3. 심지가 굳다.	1.532	-2.013	3.545
1. 똑똑해 보인다.	1.496	-1.515	3.008
2. 카리스마가 있다.	1.697	-1.221	2.918
5. 지적이다.	1.098	-1.098	2.196
13. 모범생 같지는 않다.	0.768	-1.422	2.190
7. 자신감이 있다.	0.792	-1.301	2.093
6. 올바르다.	1.612	-0.311	1.923
15. 현실적이다.	1.154	-0.441	1.595
12. 깔끔해 보인다.	1.043	-0.499	1.542
11. 리더십이 있다.	0.213	-1.013	1.226
17. 인간미가 없어 보인다.	-0.396	1.195	-1.593
18. 고리타분하다.	-0.765	0.844	-1.609
22. 예리하게 보인다.	-1.531	0.133	-1.664

24. 가정에 소홀할 것 같다.	-0.731	1.021	-1.752
28. 믿음이 가지 않는다.	-0.485	1.235	-1.720
25. 사생활 관리가 철저해 보인다.	-1.789	0.101	-1.890
27. 우유부단하다.	-0.175	1.775	-1.950
21. 비겁해 보인다.	-1.324	1.010	-2.334
29. 냉정해 보인다.	-1.412	0.716	-2.128
23. 비리가 많아 보인다.	-1.012	1.388	-2.400
26. 고집이 셀 것 같다.	-1.478	1.342	-2.820

4.4 제2, 3유형 간 차이분석

아래 도표 <표 18>에서 보는 바와 같이, 제2 유형과 제3유형 간에는 크게 2가지 진술문의 차이가 분명하다. 즉 Q21번 비겁해 보인다

(Diff.=1.711), Q18번 고리타분하다(Diff.=-2.240)

등으로 분석되었다. 즉 Q21번에서 적극적인 일치 의견을 보이고 있으나, Q18에서는 서로 다른 양상의 부정적 의견을 보이고 있다.

<표 18> 제2유형과 제3유형 간 차이분석

Q-진술문	표준점수(Z-score)		Diff.
	제2유형	제3유형	
23. 비리가 많아 보인다.	1.094	-0.234	1.328
21. 비겁해 보인다.	0.414	-1.297	1.711
26. 고집이 셀 것 같다.	-0.311	-1.613	1.302
17. 인간미가 없어 보인다.	1.443	0.391	1.052
9. 비리가 없어 보인다.	-2.132	-1.132	-1.000
6. 올바르다.	-1.594	-0.421	-1.173
18. 고리타분하다.	-0.864	1.376	-2.240
29. 냉정해 보인다.	-1.711	2.032	-1.743

4.5 제2, 4유형 간 차이분석

아래 도표에서 보는 바와 같이, 제2유형과 제4 유형 간에는 크게 2가지 진술문의 차이가 분명하다. 즉 Q1번 똑똑해 보인다(Diff.=3.206),

Q27번 우유부단하다(Diff.=-2.909) 등으로 분

석되었다. 즉 Q1번에서 적극적인 일치 의견을 보이고 있으나, Q27에서는 서로 다른 양상의 부정적 의견을 보이고 있다.

<표-19> 제2유형과 제4유형간 차이분석

Q-진술문	Z-score		Diff.
	제2유형	제4유형	
1. 똑똑해 보인다.	1.691	-1.515	3.206
2. 카리스마가 있다.	1.212	-1.221	2.433
13. 모범생 같지 않다.	0.955	-1.422	2.377
5. 지적이다.	0.951	-1.098	2.373
3. 심지가 굳다.	0.021	-2.013	2.034

22. 예리하게 보인다.	1.585	0.133	1.452
12. 깔끔해 보인다.	0.712	-0.499	1.211
7. 자신감이 있다.	-0.275	-1.301	1.026
28. 믿음이 가지 않는다.	0.098	1.235	-1.333
20. 나이가 많아 보인다.	0.131	1.203	-1.072
6. 올바르다.	-1.594	-0.311	-1.283
26. 고집이 셀 것 같다.	-0.311	1.342	-1.653
9. 비리가 없어 보인다.	-2.132	-0.379	-1.753
18. 고리타분하다.	-0.864	0.844	-1.708
24. 가정에 소홀할 것 같다.	-1.321	1.021	-2.342
29. 냉정해 보인다.	-1.711	0.716	-2.427
27. 우유부단하다.	-1.134	1.775	-2.909

4.6 제3, 4유형간 차이분석

<표 20>에서 보는 바와 같이, 제3유형과 제4유형 간에는 크게 2가지 진술문의 차이가 분명하다. 즉 Q13번 모범생 같지 않다(Diff.=3.223),

Q26번 고집이 셀 것 같다(Diff.=-2.955) 등으로 분석되었다. 즉 Q13번에서 적극적인 일치 의견을 보이고 있으나, Q26에서는 서로 다른 양상의 부정적 의견을 보이고 있다.

<표 20> 제3유형과 제4유형간 차이분석

Q-진술문	Z-score		Diff.
	제3유형	제4유형	
13. 모범생 같지 않다.	1.801	-1.422	3.223
1. 똑똑해 보인다.	1.313	-1.515	2.828
3. 심지가 굳다.	0.598	-2.013	2.611
12. 깔끔해 보인다.	1.421	-0.499	1.920
7. 자신감이 있다.	0.512	-1.301	1.813
2. 카리스마가 있다.	0.515	-1.221	1.736
29. 냉정해 보인다.	2.032	0.716	1.316
20. 나이가 많아 보인다.	0.032	1.203	-1.171
25. 사생활 관리가 철저해 보인다.	-1.099	0.101	-1.200
24. 가정에 소홀할 것 같다.	-0.377	1.021	-1.398
30. 대인관계가 좋다.	-2.192	-0.597	-1.595
23. 비리가 많아 보인다.	-0.234	1.388	-1.622
28. 믿음이 가지 않는다.	-0.621	1.235	-1.856
21. 비겁해 보인다.	-1.297	1.010	-2.307
27. 우유부단하다.	-1.002	1.775	-2.777
26. 고집에 셀 것 같다.	-1.613	1.342	-2.955

5. 일치하는 항목별 분석

<표 21>에서 보듯이, 본 연구에서 도출된 4개의 유형이 비슷하게 합의한 진술문은 총 5개이다. 이 중 4개는 긍정적인 항목이며 나머지 1개

는 부정적 항목이다. 이는 제1유형에서부터 제4유형까지의 진술문들에 대한 의견일치를 보여주 는 항목이다. 여기에서 피응답자들은 Q16, Q19, Q10, Q8번의 진술문에 대체적으로 동의를 하고 있는 것으로 보이며, 특히 Q16번(결과 속이 다르

게 보인다)라는 의견에 긍정적(0.389)이며, Q4번(공사구분이 철저하다)라는 의견에 부정적(-0.376)인 것으로 보아, 응답자들은 국제개발협

력 강의를 진행하는 ODA전문가들에 대해 다소 부정적인 이미지를 가지고 있는 것으로 해석된다.

<표 21> 각 유형간 합의진술문(Consensus Items)과 그 비중치

Q-진술문	표준점수 평균(Z-score 평균)
16. 결과 속이 다르게 보인다.	0.389
19. 학력이 높아 보인다.	0.275
10. 책임감이 있다.	0.129
8. 신속히 일 처리를 한다.	0.081
4. 공사 구분이 철저하다.	-0.376

\* Criterion = ±1.000

위의 도표에서 제시한 Q4번(공사 구분이 철저하다) 진술문의 표준점수가 -0.376로 나타난바와 같이, 이 실험에 참여한 사람들은 기본적으로 ODA전문가의 이미지에 대해서 공과 사를 확실하게 구분하지 않는 것'으로 판단하고 있는 것으로 보인다.

이러한 점들은 무엇보다도 ODA전문가라는 그동안의 역할에서 오는 하나의 부정적 스테레오타입(stereotype)에 기인하는 것으로 보인다. 따라서 응답자들은 한국의 무상원조사업이 상당히 불합리적으로 생각하는 고정화된 인상에서 벗어나지 않고 있음을 의미하고 있다고 해석할 수 있겠다.

## V. 결론 및 함의

본 연구는 한국의 공적개발원조(ODA)사업에 참여하는 전문가들의 이미지에 ODA사업 참여자들의 주관적 성향을 살펴보기 위해 Q방법을 적용하여 연구하였다.

분석결과 총 4가지의 유형으로 분류되었는데,

제1유형은 개성적 유형, 제2유형은 독단적 유형, 제3유형은 유유자적형 유형 그리고 제4유형은 방관적 유형 등으로 특정되는 것으로 나타났다.

본 연구에서 도출된 4개의 유형이 비슷하게 합의한 진술문은 총 5개이다. 이는 제1유형에서부터 제4유형까지의 진술문들에 대한 의견일치를 보여주는 항목이다. 여기에서 피응답자들은 Q16, Q19, Q10, Q8번의 진술문에 대체적으로 동의하고 있는 것으로 보이며, 특히 Q4번(공사구분이 철저하다)라는 의견에 부정적(-0.376)인 것으로 보아, 응답자들은 국제개발협력 강의를 진행하는 ODA전문가들에 대해 다소 부정적인 이미지를 가지고 있는 것으로 분석된다.

분석된 4가지 유형은 공적개발원조 사업에 참여하였거나, 참여하기를 희망하여 이들에 대해서 학습을 요구하는 과정에서 생기는 일종의 인지되어 온 특정 관념의 표현으로 보인다. 즉 ODA사업이라는 전체적인 인지가 국가 공무원 또는 공공기관에 근무하는 사람들의 일반화된 이미지와 외무 분야의 기관이나 일하는 이들에 대해서 형성된 이미지와 연결되어 나타나는 것으로 보인다.

궁극적으로 향후 ODA전문가의 이미지는 국제

사회에서 한국에 요구하는 다양한 역할을 수행해야 하고, 현 ODA사업의 평가 방향으로 우선 시되어야 할 부분이다. 이를 통해 한국의 ODA사업에 대한 성과관리에 보다 과학적인 근거를 마련하고, 나아가 동 사업을 성공시켜 국제사회의 성공 모델로 자리매김 되는 데 큰 역할을 할 것으로 기대된다. 그동안의 국제개발협력의 성과관리에 대한 관점은 좀 더 다른 각도에서 살펴보고, 더 냉정하고 과학적으로 이루어 져야 한다.

지금까지 공공분야에서 권위주의적 문화가 뿌리 깊게 박혀 있고 국제개발협력사업의 성과와 소멸이 반복적으로 되는 상황에서, 국제사회에서 신뢰받고 선도적인 롤 모델로 역할 하기위해서 ODA사업에 참여하는 전문가들의 노력과 인식의 전환이 매우 시급하고 중요한 문제이다. 이들 전문가에 대해 바라보는 시각이 자국의 국민들과 수원국의 국민들의 인식에도 중요하게 여겨지는 만큼 이들에 대한 객관적인 이미지와 역할에 대한 논의는 필수적이라 하겠다.

결론적으로 ODA사업 참여자들은 ODA전문가들에 대한 이미지를 비판적으로 인식하고, 다각적으로 선호하며 이미지를 평가하는 것으로 분석된다. 이러한 분석결과는 향후 한국의 ODA가 국제개발협력 현장에서 수원국 주민들에서 어떻게 접근하고, 이해해야 하는지에 관한 중요한 이정표로서 활용될 수 있다.

따라서 추후 발전된 연구방향은 주제 관련해서 구체적인 대한민국 국민과 ODA사업 참여자들과 수원국 참여자 그리고 주민들이 가지는 전문가들에 대한 인식 특성과 행태를 연결하여 분석하는 것이 필요하다.

마지막으로 이와 관련하여 수원국 주민들의 사회적, 심리적, 역사적 특성이나 라이프스타일 유행화 등을 중심으로 한 다양한 방법론적 적용을 통한 연구가 필요하며, 또한 다양한 문화적 특성과 지역적 특성에 따라 타겟별 수혜자에 대

한 연구는 거의 이루어지지 않고 있다는 측면에서 앞으로 한국의 국제개발협력 사업의 발전을 위해 많은 개선책과 정책적 방향이 제시되어야 한다.

최근 국제사회는 국제개발협력 사업의 원조 효과성을 높이고자 환경, 보건, 인권, 빈곤 등의 현안된 문제 등을 낮추기 위해 ODA사업의 사회과학적 기반 성과중심관리 체제 구현을 요구하고 있다. 지금까지의 주로 개념위주 및 경험적 기반 정성적인 연구성과를 기반으로 국내 국제개발협력사업에 대한 연구를 정량적 기반 내지는 과학적 분석틀을 활용한 다양한 연구 및 성과평가가 이루어져야 할 것이며 하나의 학문분야로서 ODA에 대한 다양한 학술적 논의가 이루어지기를 간절히 바라는 바이다.

## 참고문헌

1. 구민정(2007), 대학교과과정에서 이미지 메이킹 프로그램의 만족도에 관한 연구, *부경대학교 경영대학원 석사학위논문*
2. 권 율(2006), 우리나라 ODA 사업의 효과성 제고방안: 모니터링과 평가를 중심으로, *국제개발협력 2006-3호*, 한국국제협력단
3. 김경호(2005), “이미지메이킹의 개념정립과 프로그램의 효과성 분석,” *명지대학교 박사학위논문*
4. 김상태(2010). 국제개발협력 대내외 여건변화 및 전문인력의 양성의 중요성, 국제개발협력 선진화 전략 세미나 자료집, 한국직업능력개발원
5. 김영수(2000), “정치인 이미지에 관한 연구,” *고려대학교 박사학위 논문*
6. 김영환·김선영·정지언(2012), “공적개발원조 오 개발교육에 대한 교사들의 인식연구,” *교*

- 사교육연구, 51(3), 423-439.
7. 김정원(2012), “한국의 이미지메이킹 시스템에 대한 연구경향 분석,” 연세대학교 석사학위논문
  8. 김철희(2010), “교육훈련 국제개발협력 선진화 전략(II)-국제개발협력 전문인력 양성,” *기본연구*, 2010-35. 45-60.
  9. 김철희(2011), 국제개발협력 전문인력의 양성 및 활용 실태와 과제, *THE HRD REVIEW*, 2011-SPRING, 한국직업능력개발원
  10. 김홍규(1990), “Q방법론의 이해와 적용,” 서강대학교 언론문화연구소, *언론학논선*, 45-47.
  11. 김홍규(1992). “주관성 연구를 위한 Q방법론의 이해,” *간호학논문집*, 6(1). 1-11.
  12. 박수경 · 이주영(2011), “부산세계개발원조총회의 주요 논의와 성과,” *KIEP 지역경제 포커스*, 5, 48.
  13. 배성일(2012), 국제개발협력 전문가 자격제도 도입방안 연구, 대외경제정책연구원
  14. 유평근 · 진형준(2005), 이미지, 살림, 21.
  15. 이계우 · 박찬용(2005), 베트남을 위한 중장기 원조사업계획, 한국국제협력단
  16. 이태주(2011), “국제개발협력 전문가 양성 프로그램과 인류학적 지역지식의 접목,” *직업능력개발연구*, 14(1), 173-194.
  17. 이영현(2009), 교육훈련 국제개발협력 선진화 전략, 정책연구, 2009-13, 한국직업능력개발원
  18. 정상희(2011), 선진원조 집행방안 모색을 위한 국별 비교연구, 한국국제협력단
  19. 정재완(2005), KIEP · KOTRA 국가정보: 베트남, KOTRA.
  20. 최민경(2008), 국제개발협력 전문인력 육성 및 활용방안에 관한 연구, 한국국제협력단
  21. 최영렬(2008), 아태지역 직업훈련 실태조사 및 직업교육훈련 Workshop(III): 베트남, 한국직업능력개발원. 정책자료 2008-13.
  22. 최영재(2006), 현대 정치커뮤니케이션 연구, 나남, 114.
  23. 최영재 · 박동진(2012), “정치인과 CEO의 이미지에 관한 연구-인지적, 감정적 요소의구성과 효과,” *한국PR학연구*, 126(3), 250-272.
  24. 하정수(2013), “경영컨설턴트의 직무 만족과 만족 요인에 관한 연구,” *한성대학교 석사학위논문*.
  25. 한국국제협력단(KOICA). ODA 교육원 (<http://idea.koica.go.kr>)(검색일 : 2015. 4. 12)
  26. 한국수출입은행(<http://www.koreaxim.go.kr>) (검색일: 2015. 4. 8)
  27. Albanese, Robert and David D. Van Fleet (1983), *Organizational Behavior: A Managerial Viewpoint*, Chicago: The Dryden Press.
  28. Baldwin, T. T. and J. K. Ford(1988), “Transfer of Training: A Review and Directions for Future Research”, *Personal Psychology*.
  29. Birdwhistell(1962), *Introduction to Kinesics*, New York: Uni. of Louisville Press.
  30. Boorstin, D.(1961), *The Image*, New York: Athbaum
  31. Boulding, K.(1956), *The Images*, Ann Arbor: University of Michigan Press.
  32. Campbell, J. P. Dunnette, M. D. Lawler E. E. & Weick, K. E.(1990), *Managerial Behavior, Performance and Effectiveness*, New York: Mc Graw-Hill.
  33. Cash, T. F and Karen, L. L(1990), “Being Fat Versus Thinking Fat: Relationships With Body Image, Eating Behavior, and Well-Being,” *Cognitive Therapy and Research* 14. 327-341.

34. Hiltz, S. & Johnson, K.(1990), "User Satisfaction with Computer Mediated Communication System", *Management Science* 36(6). 739-764.
35. Hoppock, R.(1935), *Job Satisfaction*, New Work: Harper.
36. Kirkwood, K. G and Ralston, S. M.(1999), "Inviting Meaningful Applicant Performances in Employment Interviews," *Journal of Business Communication* 36(1), 55-76.
37. Locke E. A.(1974). "Satisfiers and Dissatisfiers among Whit-Collar and Blue-Collar Employees," *Journal of Applied Psychology*, 58(1), 67.
38. Millar, K. I.(1998), The Development and Field-Test Behaviorally Anchored Rating Scales for Evaluating Performance of Professional Social Workers, University of Texas.
39. Porter, L. M. and R. M. Steers(1973), "Organizational Work and personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism," *Psychological Bulletin* 80. 151.



## Abstract

### Typology Study on and Attendant Assistant Image of ODA(Official Development Assistance) Experts

Jeong, Baek\* · Kim, Kyoung-Won\*\*

This Research Paper was based on practical method to examine a subjectivity of ODA experts' images. It was used Q-methodology to solve the research problems. I found 4 types of images out throughout the process totally. The perception patterns came out in the research were divided into 4 types in Q-methodology. The results is following ;

Those are separated 4 types like Type 1(called operationally individual type), Type 2(arbitrary type), Type 3(mellow type), Type 4(onlooking type). These types consist of each elements to evaluate ODA experts from the people minds. Therefore, This study give us one way to take an assessment of ODA projects.

The results reveal that korean ODA policy more has to depend on the scientific evaluation of the person participated in each projects. And the findings demonstrate good questions in comparing with trends of ODA distributors of international development cooperation such as OECD/DAC.

Key Words: ODA(Official Development Assistance), ODA expert, Q-methdology, International Development Cooperation, KOICA(Korea International Cooperation Agency)

---

\* Professor, Dept. of Communication and Journalism, Dong-eui Uni., jwhite21@daum.net

\*\* Researcher, Busan Human Resources Development Institute, kkw80940@bhrdi.or.kr