

대학 구조개혁평가에 대한 메타평가 준거 개발 연구 : 인적자원개발 관점의 적용

이태희, 김종인*
건국대학교 경영학과

The Research of Developing Meta-Evaluation Standards of the University Reform Evaluation : in respect of evaluation human resource development

Tae-Hee Lee, Jong-In Kim*

Division of Business Administration, Konkuk University

요약 1980년대 이후 우리나라 대학 수와 학생 수는 비약적으로 증가해 왔으나, 급격한 양적인 팽창에 비해 질적인 성장 부진은 많은 비판을 받아왔다. 앞으로 2025년까지 학령인구는 급속하게 감소하여 2014년 현재 대입정원 대비 절반 수준이 될 것으로 예상되고 있다. 이로 인해 지방 소재 대학, 전문대학부터 타격을 입게 되면서 전반적인 고등교육 생태계의 황폐화를 초래할 우려가 제기된다. 이에 대해 선제적으로 대응하고자 대학 이해관계자들의 논란 속에서 정원감축을 포함하는 대학 구조개혁을 위해 1주기 대학 구조개혁평가가 실시되었다. 평가결과 하위 등급을 받은 대학들이 거세게 반발하는 등 평가결과를 두고 내홍을 겪고 있는데, 이는 대학 구조개혁평가 평가지표를 포함하는 평가 프로세스에 대한 신뢰도를 문제 삼는 경우로 평가시스템에 대한 불신을 기초로 하고 있다. 2주기, 3주기 대학 구조개혁평가를 앞두고 있는 상황에서 대학 구조개혁평가의 질을 제고하고, 문제점을 진단, 개선하기 위하여 메타평가가 요구된다. 대학 구조개혁평가의 메타평가를 위해서는 평가준거의 개발이 선결되어야 하는데, 기존 교육학적인 연구에 인적자원개발 접근을 더한 학제적 연구가 필요하게 되었다. 본 연구에서는 대학 사회에서 초미의 관심사가 되고 있는 대학 구조개혁평가를 종합적으로 진단, 평가할 수 있는 메타평가 준거를 개발하고, 인적자원개발 관점에서 학제적 접근을 시도하였다. 문헌연구, 전문가좌담회, 설문조사를 통해 대학 구조개혁평가 메타평가 준거로서 총 5개 평가영역, 21개 평가부문, 42개 평가준거로 구성된 ERPOU 모형이 개발되었다. 향후 대학 구조개혁평가를 비롯한 대학평가에 대한 메타평가 연구에 경영학을 비롯한 연구가 촉발되고, 활성화되기를 기대한다.

Abstract Since 1980, the number of universities have increased dramatically. However, compared to the quantitative growth, the lack of qualitative growth has often been criticized. Students entering university are estimated to decrease by half in 2025 compared to 2014. In swift response to challenges with decreasing student enrollment, the first University Reform Evaluation (URE) for innovating universities, was conducted and resulted in controversy. Opposition is based on distrust of the overall system, questioning the reliability of the evaluation process utilized for the URE evaluation index. Meta-evaluation is required to improve the quality of evaluation, and standards developed prior to conducting the URE. Therefore, an interdisciplinary approach is necessary for the evaluation of human resource development. This research uses the interdisciplinary approach from the human resources development point of view in attempting to develop meta-evaluation criteria which will enable effective evaluation and analysis of URE. The meta-evaluation standard features the creation of the ERPOU model, by conducting literature review, and considers data from expert symposiums, and surveys. The ERPOU model consists of 5 evaluation fields, 21 evaluation categories, and 42 evaluation standards.

Keywords : Evaluation Standards, Meta-evaluation, Standards, University Evaluation, University Reform Evaluation

*Corresponding Author : Jong-In Kim(Konkuk Univ.)

Tel: +82-2-450-3580 email: kjikim@konkuk.ac.kr

Received September 23, 2016

Revised November 9, 2016

Accepted January 6, 2017

Published January 31, 2017

1. 서론

우리나라는 천연자원이 부족한 상황에서 국가발전의 원동력으로 인적자원(Human resource)에 크게 의존해 왔으며, 세계의 많은 나라들도 교육을 통한 국제경쟁력 강화를 추진하고 있다.[1] 1980년대 이후 우리나라 고등교육기관과 학생 수는 비약적으로 증가해 왔다. 교육부의 고등교육통계에 따르면 우리나라의 대학 수는 1980년에는 85개였으나 2015년 기준 201개로 늘어났다. 학생 수도 1980년 432,979명에서 2015년 기준 2,173,939명으로 큰 폭의 증가 추세를 보이고 있다. 그러나 급격한 양적인 팽창에 비해 질적인 성장 부진은 많은 비판을 받아 왔다. 스위스 국제경영개발연구원(IMD, International Institute for Management Development)이 평가한 우리나라 대학교육의 경쟁력은 전체 평가대상 61개국 중 2014년 53위, 2015년 38위로 매우 저조한 수준이다.[2] 이는 우리나라 대학 교육이 양적 팽창은 이루었으나 그에 비례하는 질적 성장을 이루지 못했음을 의미한다. 따라서 우리 대학교육은 질적 성장을 추동할 수 있는 방법을 찾아야 하는 과제를 안고 있다. 향후 2025년까지 학령인구는 급격하게 감소하여 2014년보다 16만 명이 부족할 것으로 전망되고 있다. [3] 이에 따라 대학 이해 관계자들의 논란 끝에 대학의 정원감축을 목표로 하는 대학 구조개혁평가가 2014년부터 3주기에 걸쳐 9년 간 시행되도록 입안되었고, 2014년 1주기 평가가 시행되어 결과가 공표되었다.

대학 구조개혁평가에서 하위 등급을 받은 대학들은 즉각적으로 법적 소송을 준비하거나 총장이 사퇴하는 등 거세게 반발하는 양상을 보이면서 평가 결과를 두고 큰 내용을 겪고 있다. 이는 대학 구조개혁평가 평가지표를 포함하는 평가 프로세스에 대한 신뢰도를 문제 삼는 것으로 평가시스템에 대한 불신을 기초로 하고 있다. 대학 구조개혁이 성공하기 위해서는 대학들에게 평가시스템의 공정성, 객관성에 관한 신뢰를 주어야 하고, 평가의 질 제고 시스템이 도입되어야 한다. 대학평가의 질을 제고하기 위해서 대학평가에 대한 메타평가가 필요하다는 주장은 다양하게 제기되어 왔다. 그동안의 대학평가에 대한 연구는 대학평가가 제도화되면서 교육학자들에 의해 교육학적 접근이 주를 이루어 왔다. 대학평가를 포함하는 학교평가에 대한 메타평가는 시범적인 수준에서 시행된 실정이다.[5]

국내의 경우 고등교육이라는 연구대상보다는 연구대상에 접근하는 방식이 강조되어 고등교육 평가가 큰 틀에서 통합적으로 연구되지 못하고, 서로 다른 학문분야에서 개별적으로 수행되고 있다.[6] 따라서 대학 구조개혁평가에 대한 메타평가 평가준거를 개발하는 데 있어서 고등교육 학문분야의 관점과 교육과정/ 교육행정/ 교육심리 등 전통적인 교육학적 접근이 근간이 되어야 한다. 동시에 대학을 운영하는데 있어 비전을 설정하고, 중장기발전전략을 수립하며, 성과관리제도 운영 등을 연구하는 경영학적 관점의 접근 등 학제적인 접근(Interdisciplinary Approach)이 요구된다. 다만 대학평가에 대한 연구가 단기적인 성과만을 강조하거나 효율성만을 강조하는 경제적인 관점으로 치우치지 않도록 유의해야 한다.

2000년대에 들어 대학의 비전 설정, 중장기발전전략의 수립, 기업에서 사용하는 경영기법의 적용, 성과관리제도의 운영은 국내 대학들에 일반화되어 있다. 인적자원개발에 있어 중추적인 역할을 수행할 수 있는 기관으로서 대학의 중요성을 강조하면서 대학에서의 인적자원 개발 기능에 대해 연구하는 노력들도 나타나고 있다.[7] 대학의 경쟁력은 대학이 보유하고 있는 인적자본(Human capital)과 이들을 중심으로 이루어지는 조직개발(organizational development)을 통해 확보될 수 있다. 이를 토대로 본 연구는 대학 구조개혁평가에 대한 효과적인 메타평가를 위하여 교육학적 관점과 경영학적 관점이 조화를 이룬 평가준거를 개발하고자 한다.

궁극적으로 본 연구를 통해 1주기 대학 구조개혁평가에 대한 메타평가 평가 준거를 개발하여 과학적인 메타평가가 가능하도록 하고, 대학평가 및 메타평가에 대한 학제적 연구를 촉발시키는 데 기여하는 것에 목적이 있다. 또한, 메타평가를 통한 구조개혁평가의 질적 개선과 대학 평가에 대한 학문적 담론 형성을 실현하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 대학 구조개혁평가

2.1.1 대학 구조개혁평가 개요

대학 구조개혁평가는 1) 향후 고등교육 수급 전망에 따른 선제적 대응의 필요성 대두, 2) 대학 교육의 질 제고를 통한 경쟁력 강화 요구 증가, 3) 유학생·평생학습

등 새로운 고등교육 수요 확대의 한계에 근거하여 추진되었다. 이는 궁극적으로 대학의 양적 규모는 감축하되 고등교육의 질은 향상시켜 대학 경쟁력을 제고하는 것을 목적으로 한다.[12] 이러한 목적을 달성하기 위하여 대학 구조개혁평가를 통해 고등교육의 질을 제고하는 부분과 대학 경영을 개선하는 부분이 동시에 고려되어야 한다. 이 점에서 교육학 및 경영학적 관점을 도입한 접근이 필요하다.

대학 구조개혁평가는 구조개혁 기간을 총 3개 주기로 나누어 9년 간 모든 대학을 대상으로 실시된다. 평가등급별로 총 16만명 입학정원 감축, 정부 재정지원사업 참여 제한, 국가장학금 미지급, 학자금 대출 제한, 자발적 퇴출 유도 등의 등급별 구조개혁 조치가 부과되며, 2회 연속으로 최하위 등급을 받을 경우 퇴출 조치된다.[12]

2.1.2 대학 구조개혁평가 평가지표

교육부 대학 구조개혁평가 평가편람[3]에 따르면 일반대학 구조개혁 평가는 고등교육기관으로서 반드시 갖추어야 할 요소들을 중심으로 평가를 진행된다. 전체 대학을 대상으로 1단계 평가가 실시되었고, 하위그룹(D, E 등급) 대학에 대해 2단계 평가가 진행되었다. 1단계 평가의 평가지표는 총 12개로 정량지표 6개, 정성지표 4개, 정량·정성지표 2개로 구성되었고, 2단계 평가는 총 3개 항목, 6개 평가지표로 구성되었는데, 구체적인 내용은 아래 <Table 1>과 같다.

Table 1. Evaluation Indicators and Methods of University Reform

Phase	Items	Evaluation Indicators	Evaluation method
Phase 1	Conditions (18)	Secured full-time instructors (8)	Quan.
		Facilities retention rate (5)	Qual.
		Educational restitution rate (5)	Quan.
	Administration (12)	Class management (8)	Quan.(5) Qual.(3)
		Student evaluation (4)	Quan.(1) Qual.(3)
	Student support (15)	Student learning capability support (5)	Qual.
		Career and general counseling support (3)	Qual.
		Scholarship support (5)	Quan.
		Job employment, start-up business support (2)	Qual.
	Outcomes (15)	Students supplement rates(8)	Quan.
		Graduates employment rates (5)	Quan.
		Measurement of education satisfaction	Qual.

Phase	Items	Evaluation Indicators	Evaluation method
		survey (2)	
Phase 2	Long-term development plan (10)	Suitability of the plan (5)	Qual.
		Development strategies and correlation with a department and student population	
	Curriculum (20)	Curriculum of liberal arts education to raise key competencies(5)	
		Curriculum of major education to improve major related abilities (5)	
Specialization (10)	Curriculum and lecture improvement (10)		
	Distinct plan for establishment, execution and the outcome (10)		

1단계 평가지표 중 졸업생 취업률과 교육수요자 만족도 관리 및 2단계 평가지표 중 중장기발전계획, 특성화 평가지표는 개별대학에 대한 평가지표인데, 메타평가와 마찬가지로 내용적으로 경영학적인 접근과 모색이 필요함을 보여준다.

2.2 메타평가

2.2.1 메타평가의 개념

일반적으로 메타평가(meta-evaluation)는 ‘평가의 평가’, ‘평가에 대한 평가’(evaluation of evaluation)를 의미한다. 메타평가는 평가의 종류, 방법에 따라 다양한 의미 해석이 가능하며, 2차적 평가, 평가 종합, 상위평가 등의 개념으로 이해되기도 한다. Orata는 평가가 본래의 목적을 이루지 못했을 경우 평가활동의 합리성과 적정성 여부를 다시 평가해야 한다는 관점에서 메타평가의 개념을 ‘평가의 평가’(evaluation of evaluation)로 정의했다.[8] 이후 Scriven은 메타평가 용어를 창안하면서 ‘평가, 평가체제에 대한 평가’의 필요성을 강조하였다.[9] 메타평가의 개념을 체계화하여 연구한 Stufflebeam은 메타평가에 관한 연구들을 메타평가 이론의 발전과정, 수행사례, 평가기법의 발달과정, 기존평가에 대한 비판적 연구로 유형화하면서 ‘메타평가는 평가를 대중에게 안내하고, 평가의 강점과 약점을 알리기 위한 활동으로서 그 과정은 공식적으로 효용성, 실현가능성, 정당성, 기술적 적정성에 관한 기술적인(descriptive) 정보와 판단적인 정보를 설명, 획득, 이용하는 과정’이라고 정의하였다.[10]

학자들의 메타평가에 개념에 대한 다양한 정의는 크게 세 가지 접근 수준으로 범주화할 수 있다. 첫째, 메타평가를 평가결과의 종합(evaluation synthesis)으로 간주

하거나 여러 평가결과를 종합하여 재분석하는 메타분석(meta analysis)으로 이해하는 것으로 메타분석을 가장 협의로 정의하는 경우이다. 둘째, ‘평가 그 자체에 대한 평가’를 의미하는 것으로 개별 평가를 다시 평가하는 상위평가로 접근한 경우이다. 셋째, 메타평가의 의미를 광의로 해석하여 평가체제의 전반을 평가하는 것으로 보는 경우이다. [11] 세 번째 접근방식은 평가를 넓게 해석하여 평가 자체뿐만 아니라 평가 체제, 평가 절차에 대한 포괄적인 평가가 이루어지는 것으로 현재 가장 광범위하게 사용되고 있다. 본 연구에서는 이 광의의 개념을 근거로 메타평가를 정의하고자 한다. 광의의 메타평가 관점에서 평가환경, 평가 자원, 평가 수행, 평가 산출, 평가 환류에 대해 전반적으로 평가함으로써 대학 구조개혁평가의 질적 개선을 도모하고, 대학 구조개혁평가 평가결과와 신뢰성 및 유용성을 제고할 수 있기 때문이다. 또한, 대학 구조개혁평가가 추구하는 목적이 정원 감축뿐만 아니라 대학 경영의 개선을 통해 대학 경쟁력 향상을 도모하는데 있다는 점을 고려할 때[12] 메타평가의 이론적 근거가 되는 교육학적 접근과 더불어 경영학적 관점의 통합적 접근이 이루어질 필요가 있다.

2.2.2 메타평가의 모형, 구성요소

메타평가의 모형과 구성요소는 크게 체제모형, 단계모형, 이념모형으로 구분할 수 있다. 첫째, 체제모형은 평가의 투입-전환-산출-환류, 평가환경에 대해 종합적으로 평가하는 모형들이다. 체제모형을 제시한 대표적인 학자로는 Larson & Berliner를 들 수 있는데, 이들은 메타평가의 구성요소로 평가투입(input) 요소, 평가과정(process) 요소, 평가결과(outcome) 요소로 구분한 모형을 제시하였다.[13] 둘째, 김순남[5] 등이 채택하고 있는 단계모형의 경우 평가기획, 자체평가, 서면평가, 방문평가, 결과보고, 결과활용 등 평가절차 및 단계에 따라 메타평가 준거가 구성되어 있다. 그러나 단계모형은 평가절차 및 단계에 따라 특정평가에 부합하는 종합적인 메타평가가 가능하다는 장점이 있으나 평가준거의 등가성에 있어 문제가 제기될 수 있다. 셋째, 이념모형은 평가가 추구하는 이념을 중심으로 메타평가를 설정하고 있는데, 대표적인 학자로는 Scriven과 Stufflebeam이 있다.[9], [10]

본 연구에서는 인적자원개발 관점을 적용시킬 수 있는 가능성을 검토하고, 전문가 좌담회에서 제시된 의견

을 수용하여 체제모형을 채택하기로 하였다. 체제모형은 현재 가장 널리 활용되고 있는 모형으로 대학 구조개혁평가의 전 과정과 체제를 종합적으로 평가할 수 있는 구조를 갖추었으며, 학제적 접근에 적합하기 때문이다.

2.3 인적자원개발 관점

지식정보화 사회의 도래와 글로벌 경쟁의 가속화로 기업을 비롯한 조직들은 인적자원이 보유하고 있는 가치를 인식하고, 인적자원과 인적자원개발에 대한 전략적인 접근을 중요시하고 있다[14] ‘인적자원개발’(Human Resource Development: HRD)이란 특정한 기간 내에 수행되고, 행동의 변화를 일으키도록 고안된 일련의 조직화된 행동’이다.[15] McLagan[16]은 인적자원개발을 개인과 조직의 효과성을 개선하기 위해 교육훈련과 개발의 차원뿐만 아니라 경력개발, 조직개발까지 포괄하는 종합적 개념으로 규정하였으며, 이후 조직화된 학습 활동의 영역까지 포함한다. 조직개발이란 조직 차원에서의 수행 향상을 위해 구성원들이 지닌 지식과 전문기술을 활용하여 조직차원에서의 변화, 예를 들면 전략, 구조, 과정 측면에서의 변화를 체계적으로 이끌어냄을 말한다.[17] 인적자원개발의 개념 및 범위를 조직목적의 달성, 조직개발까지 포괄하는 것으로 확장한 것은 대학 구조개혁평가에 대한 메타평가 준거 개발에 주요 시사점을 제공한다. 대학 구조개혁이라는 조직 차원의 목적을 실현하기 위해 메타평가 준거에 어떠한 인적자원개발 요소를 포함해야 하는지를 도출해 낼 수 있는 근거를 제공하기 때문이다.

대학평가를 직접 수행하고, 평가지표에 비추어 평가대상을 식별하고, 판단하고, 평가하는 과정을 직접 수행하는 평가위원의 전문성과 역량은 평가의 신뢰성, 객관성에 직접적인 영향을 미친다. 평가위원의 윤리의식과 평가를 대하는 태도는 평가의 공정성을 좌우하는 중요한 인자이다. 따라서 평가위원을 모집, 선발, 교육, 배치하는 과정은 평가의 성과를 좌우하는 핵심적인 프로세스이다. 인적자원관리와 인적자원개발의 연구분야는 모집, 선발, 채용, 배치, 전환, 교육훈련, 역량강화 등의 내용을 담고 있으므로 대학평가의 핵심적인 인적자원인 평가위원의 선발과 교육, 배치에 유의미한 시사점을 제공할 수 있다.

3. 연구방법

3.1 문헌연구

본 연구자는 대학 구조개혁평가를 비롯한 대학평가와 메타평가, 인적자원개발 관점에 대한 이론적 토대를 구축하기 위해 국내외 문헌 연구를 수행하였다. 특히 문헌 연구는 대학 구조개혁평가에 대한 메타평가 모형을 정립하는데 논리적 근거를 제공하는 역할을 했다. 국내외 문헌의 고찰을 통해 대학 구조개혁평가에 대한 평가준거 설정의 근거를 마련했다.

3.2 전문가 좌담회

전문가 좌담회는 2개 그룹으로 구분하여 진행하였다. 1 그룹은 대학평가 전문가로 인정받는 전임교원, 대학교협 부설 고등교육연구소장, 전 대학교협 부설 한국대학평가위원장 등 5명으로 이루어졌다. 2 그룹은 대학평가 현장 전문가로 전국대학평가협의회 부설 대학평가연구센터 책임연구원 4명으로 구성되었는데, 이들은 현재 서울 소재 대학의 전, 현직 평가 주무 팀장과 담당자이다.

1 그룹 전문가 좌담회는 2015년 10월 8일 대학 구조개혁평가에 대한 메타평가 평가준거 개발의 방향과 평가준거 시안에 대한 적합성 검토를 위해 이루어졌다. 1 그룹 전문가 좌담회 논의 내용을 바탕으로 수정, 보완된 평가준거가 2 그룹에 의해 서면으로 대학평가 현장의 실무적이고 전문적인 관점에서 검토되었다. 2개 그룹의 전문가 좌담회, 서면 검토는 대학 구조개혁평가 메타평가 준거 개발의 방향 설정과 준거 시안의 타당성 제고에 도움이 되었다.

대학 구조개혁평가 평가위원을 전문가로 활용하는 것이 연구의 현실성을 높일 수 있으나 평가위원 보안상의 이유로 식별이 불가능하여 제외하였다.

3.3 조사연구

전문가 좌담회의 검토를 거쳐 최종적으로 설정한 대학 구조개혁평가에 대한 메타평가 준거(안)에 대해 타당도와 신뢰도를 설문조사 방식으로 검증하였다. 설문조사는 4년제 대학 구조개혁평가 주무부서의 처장, 팀장, 담당자, 대학평가 평가위원 참여자 등이다. 대학 구조개혁평가 메타평가 준거(안)이 교육학적 기반 아래 인적자원개발 관점을 적용하여 다양한 전문가들의 자문에 따라 개발한 것이지만, 대학 구조개혁평가를 직접 준비하고,

수검한 대학 현장 주무자들과 각종 대학평가 평가위원 참여 경험이 있는 교수들을 중심으로 타당도와 신뢰도를 검증하기 위해서이다.

4. 대학 구조개혁평가 메타평가 준거 개발

4.1 체제모형 연구 시사점

본 연구에서 활용한 체제모형의 평가영역은 환경-투입-과정-산출-환류의 틀로 구분지어 분류할 수 있는데, 다음 <Table 2>와 같다. Larson & Berliner(1983)은 영역을 투입-과정-결과로 구분하고 있고, 이찬구는 투입을 평가자원으로 부르고 있다. 체제모형에서 투입과 산출을 생략하는 경우는 없고, 산출의 경우에는 결과, 평가결과의 용어를 사용하는 경우가 많은데, 산출과 환류 영역을 통합하여 하나의 영역으로 하는 사례도 있다. 이는 연구자의 목적과 의도를 표현하기 위한 상징적인 용어의 선택, 사용일 뿐 본질적으로는 결과 및 환류와 동일한 의미를 지니고 있다.[13],[18],[19]

Table 2. Comparison Structural Model - Meta evaluation

Scholars	environment	execution	process	Output	circulation
Larson & Berliner(1983)		execution	process	Output	
Okjin, Im(2008)					
Changoo. Lee(1997)	key kote	resources	practice	utilization	
Jongsoo, Park(2002)	environment	execution	practice	Output	utilization
Youngsoo, Rue ·Byungdae, Choi (2007)	plan	execution	practice	Output	utilization
Byungchol, Kim (2008)	environment	execution	practice	utilization	
Ranhee, Lee (2010)	environment	execution	conversion	outcomes	utilization

대학 구조개혁평가에 대한 메타평가 준거(안)은 국내외 문헌들에 대한 분석과 검토를 통해 기본안을 마련하고, 전문가 좌담회를 통해 수정, 보완함으로써 설정되었다. 1주기 대학 구조개혁평가가 종료된 시점에서 대학 구조개혁평가에 대한 메타평가 준거는 아직 개발되지 않고 있다. 대학 구조개혁평가에 대한 메타평가 준거를 개발하기 위해 국내외 대학평가에 대한 연구, 학교평가에

대한 메타평가 연구를 종합적으로 분석, 검토하면서 기관평가로서 대학평가의 특수성을 고려하였다. 메타평가 준거를 평가영역으로 크게 분류하고, 각 평가영역을 평가부문으로 세분류한 후 평가준거를 설정하였다. 평가준거 도출은 먼저 각 평가영역을 단위로 하여 문헌연구의 결과를 검토한 후, 평가부문 및 평가준거 순서로 개발하는 절차를 거쳤다.

4.2 대학 구조개혁평가 메타평가 준거(안) : ERPOU[이알피오유] 모형

4.2.1 평가준거(안) ERPOU 모형의 평가영역 및 평가부문, 평가준거

본 연구에서는 메타평가의 준거 평가영역을 평가환경(Environment), 평가자원(Resource), 평가수행(Process), 평가산출(Output), 평가활용(Utilization)으로 설정하였다. 본 연구를 통해 개발된 평가준거 모형은 평가영역의 첫 자를 이용하여 ERPOU 모형으로 명명하였고, <Table 3>과 같다. ERPOU 모형은 대학 구조개혁평가의 환경, 자원, 투입, 수행, 산출, 환류의 전 과정에 걸쳐 메타평가의 질을 보장하기 위한 메타평가 모형이다. 메타평가 준거를 통해 대학 구조개혁평가를 평가함으로써 대학 구조개혁평가의 질을 개선하고, 평가의 신뢰도를 높일 수 있을 것으로 기대된다.

Table 3. Evaluation areas, Categories, Standards of Meta Evaluation

evaluation area	categories	standards
Environment	E1 purpose	E 1.1 concrete purpose E 1.2 valid purpose
	E2 ground	E 2.1 legal and institutional ground
	E3 cycle	E 3.1 rationality of the cycle
	E4 parties concerned	E 4.1 rationality of the request from the parties concerned
		E 4.2 communication with the parties concerned
E5 organization of independence and specialty	E 5.1 independence of the organization	
	E 5.2 specialty of the organization	
Resource	R1 system and strategies	R 1.1 Efficiency of reform evaluation systems and strategies
		R 1.2 Practicality of reform evaluation systems and strategies
	R2 planning and research human resources	R 2.1 Sufficiency of research human resources and planning for reform evaluation
		R 2.2 specialty of human

evaluation area	categories	standards
Process		resources of research and planning for reform evaluation
	R3 evaluation committee members	R 3.1 rationality of evaluation committee members elected
		R 3.2 Sufficiency of evaluation committee members elected
		R 3.3 Speciality of evaluation committee members elected
	R4 Preparation of evaluation committee members	R 4.1 Suitability of education for evaluation committee members
		R 4.2 sufficiency of education for evaluation committee members
R 4.3 Ethics of evaluation committee members		
R5 Development on human resources for the university assessed	R 5.1 Completeness of Provision of information about reform evaluation (public hearing, information session)	
	R 5.2 Sufficient support on the universities assessed	
R6 finances	R 6.1 government resources	
Output	P1 Evaluation Criteria	P 1.1 Validity of evaluation criteria
		P 1.2 Precision of evaluation criteria for evaluation committee
		P 1.3 Rationality to enact and reform evaluation criteria
	P2 Evaluation	P 2.1 Suitability of letter and interview evaluation
		P 2.2 balanced portion of qualitative and quantitative evaluation criteria
	P3 Evaluation procedure: self-evaluation	P 3.1 Detailed self-evaluation forms and instruction
P 3.2 Suitability of the self-evaluation contents requested by organization		
P4 Evaluation procedure: document evaluation	P 4.1 completeness of document evaluation	
	P 4.2 suitability of document evaluation procedure	
P5 : Evaluation procedure: interview evaluation	P 5.1 Validity of interview evaluation contents	
	P 5.2 suitability of interview evaluation procedure	
	P 5.3 sufficient interaction between evaluator and the evaluation recipient	
P6 Evaluation procedure: Consulting	P 6.1 Validity of consulting contents	
	P 6.2 Suitability of consulting procedure	
O1 result confirmation	O 1.1 suitability of procedure of evaluation result confirmation	
	O 1.2 credibility of evaluation results	
	O 1.3 equity of class rating	
O2 result publication and formal objection	O 2.1 suitability of ways to publicize evaluation results	

evaluation area	categories	standards
		O 2.2 suitability of formal objection procedure
Utilization	U1 evaluation utilization	U 1.1 utilization of evaluation purpose about the results
		U 1.2 contribution of evaluation results on university reform
	U2 evaluation improvement	U 2.1 suitability of improvement procedure
		U 2.2 improvement results

4.2.2 ERPOU 모형 중 평가환경(E) 영역 논의

평가환경 영역은 평가목적, 평가근거, 평가주기, 평가 이해관계자, 평가기관의 독립성, 전문성으로 설정하였다. 평가목적에서 적용할 수 있는 기존의 메타평가 준거를 보면 ERS(Evaluation Research Society) 준거는 평가목적 및 특성 규명의 명확성을 들고 있고, JC(Joint committee)는 목적과 절차의 명확성을 제시하고 있다. Worthen과 Sanders는 개념적 명료성을 준거로 하고 있고, 이찬구는 평가목적의 타당성과 적절성을 메타평가 준거로 제시했다.[5], [19]

평가근거 및 평가주기 평가부문은 평가의 법적, 제도적 근거를 확인하고, 평가주기 운영에 있어 정책적 목표와 대학의 부담이 적절히 고려되었는지를 진단하는 준거로 활용된다. 평가 이해관계자 평가부문에 있어서 대학 평가 전문가가 평가준거를 개발했다고 하더라도 평가는 대학 실재를 토대로 수행되는 것이므로 대학의 의견을 충분히 경청할 필요가 있으며,[5] 직접적인 이해관계자인 기업의 의견을 반영하는 것도 고려해 볼 수 있다. 평가의 전 과정에서 평가대상 대학과 질의-응답 등의 활발한 소통이 진행되는지를 평가할 필요도 있다. 평가기관이 외부의 부당한 압력이나 정치적 고려에 의해 평가결과를 왜곡시키지 않도록 평가기관의 독립성이 요구되며, 대학 구조개혁평가를 시행할 수 있는 고도의 전문성을 갖추고 있는지 평가해야 한다.

4.2.3 ERPOU 모형 중 평가자원(R) 영역 논의

평가자원 영역은 평가제도 및 추진전략, 평가기획 연구 인적자원, 평가위원 인적자원, 평가위원 인적자원 개발, 평가대상 대학 인적자원 개발, 평가재원 평가부문으로 설정하였다. 평가제도 및 추진전략은 대학 구조개혁평가의 방향을 결정한다. 평가제도 및 추진전략에 대한 메타평가는 대학 구조개혁평가의 질을 제고할 수 있는

전제가 될 것이다. 평가자원은 크게 인적자원과 재정적 자원으로 있다.

인적자원은 대학 구조개혁평가를 기획하는 인적자원과 평가를 수행하는 평가위원 인적자원, 평가를 대학에서 준비하고 수검하는 평가대상 대학 인적자원으로 구분하였다. 대학 구조개혁평가 평가기관은 충분한 인력을 확보하여 평가를 수행할 수 있도록 해야 한다. 대학 구조개혁평가제도 기획 및 연구 인적자원은 대학 구조개혁평가 절차를 공정하고 신뢰성 있게 진행하고, 각종 평가기법에 정통한 평가 전문가를 의미한다.

대학 구조개혁평가 평가결과의 신뢰성을 좌우할 수 있는 핵심적인 요소는 평가위원 인적자원이다. 평가위원 인적자원과 관련하여 평가를 수행할 수 있는 능력인 평가위원의 전문성이 요구된다. 김순남[5]에 따르면 기존의 메타평가 준거에서 ERS 준거는 평가자 전문성을 강조하고, JC는 평가자 신뢰도를 강조하고 있다. 대학 구조개혁평가가 순조롭게 진행될 수 있도록 충분한 수의 평가위원이 확보되었는지 평가가 필요하고, 평가위원을 합리적으로 선정하고 구성하여 평가의 공정성과 객관성이 보장되도록 하여야 한다.

평가기관은 대학 구조개혁평가의 질을 제고하고, 신뢰성과 전문성을 높이기 위해 대학 구조개혁평가 수행에 앞서 평가위원의 연수를 실시하고, 평가자 훈련 프로그램을 개발해야 한다. 연수를 통해 전문성뿐만 아니라 평가자 윤리에 대한 교육이 이루어져야 한다. 평가대상 대학에 대해서도 공청회, 설명회를 통해 충분한 정보를 제공해야 하며, 충분한 지원을 해야 한다.

평가위원 인적자원에 대한 인적자원 개발은 대학 구조개혁평가의 질을 제고하기 위한 핵심요소일 뿐만 아니라 평가의 공정성, 신뢰성, 전문성을 강화할 수 있는 중요한 요인이라고 판단된다. 대학 구조개혁평가에 대한 인적자원개발 관점의 적용은 대학 구조개혁평가의 진단, 개선에 결정적인 역할을 할 것으로 기대된다.

평가기관이 대학 구조개혁평가를 진행하기 위해서는 재정 확보가 필요하다. 기존의 메타평가 연구에서는 재정적 지원체제 구축이나 평가예산의 적절성이 설정되었다. 대학 구조개혁평가는 정부의 정책의지에 근거하여 모든 대학을 대상으로 의무적으로 실시되는 것이므로 평가기관의 평가 수행에 필요한 재원은 정부 부담으로 충당되는지 메타평가가 필요하다.[19]

4.2.4 ERPOU 모형 중 평가수행(P) 영역 논의

평가수행 평가영역은 평가기준, 평가방법, 평가절차 부문으로 구성하였다. 평가절차에 있어서는 평가 진행과정을 반영하여 자체평가, 서면평가, 인터뷰평가, 컨설팅으로 구분하여 평가부분을 설정하였다. JC 준거는 평가기준의 명확성을 강조하고 있다. 평가준거는 타당하게 설정되어야 하고, 동시에 평가준거를 판단하기 위한 하위 판단 기준도 명확하게 설정되어야 한다.[5] 평가준거는 대학 구조개혁평가에 있어 핵심적인 요소이므로 평가준거의 설정, 개정절차를 합리적으로 설정해야 한다.

대학평가 방법은 평가목적의 달성을 위해 적절하게 설계되어야 한다. 평가에 다양한 방법이 적용되고 있는지 확인해야 한다. 극단적인 양적 방법이나 질적 방법을 이용하기보다 정성 평가지표와 정량 평가지표를 조화롭게 이용하여 평가목적에 맞게 설정되었는지 메타평가 되어야 한다.[5]

평가절차는 평가목적에 수행하기에 적합하도록 설정되어야 한다. 대학 구조개혁평가는 자체평가, 서면평가, 인터뷰평가, 컨설팅의 과정을 거친다. 평가절차별로 평가내용의 타당성과 평가절차의 적절성을 검토할 필요가 있고, 보고서 내용의 충실성과 작성지침의 구체성을 확인해야 한다. 아울러 인터뷰평가 시 평가자와 평가대상자 간의 의사소통이 충분히 이루어졌는지를 메타평가해야 한다.

4.2.5 ERPOU 모형 중 평가산출(O) 영역 논의

평가산출 영역은 평가결과 확정, 평가결과 공개 및 이익제기 평가부분으로 구성하였다. ERS 준거는 결과의 명료성과 공정성, 완전성을, JC 준거에서 결과의 명료성과 정당성을, Worthen과 Sanders는 적절한 판단 및 제언을 제안하고 있다.[5] 평가공개 방법의 적절성과 이익제기 절차는 평가의 절차적 정당성 확보 차원에서 요구된다.

4.2.6 ERPOU 모형 중 평가활용(U) 영역 논의

평가활용 영역은 평가결과 활용, 평가 개선 부문으로 구성하였다. 평가활용 면에서 ERS 준거는 평가결과 이용자들이 결과를 활용하도록 조치하였는지를, JC 준거는 평가결과와 공개 및 시기적절한 전파를 제시하고 있다. ERS 준거는 피드백을 강조하였다.[5] 대학 구조개혁 평가 평가결과가 평가목적 달성에 활용되었는지, 대학

구조개혁에 기여했는지에 대한 메타평가가 요구된다. 아울러 향후 대학 구조개혁평가의 개선을 위해 개선 절차가 적절한지, 개선실적이 있는지 확인이 필요하다.

5. 연구결과

대학 구조개혁평가에 대한 메타평가준거의 타당도 및 신뢰도 검증을 위하여 조사를 실시하였으며, Likert 5단계 척도를 사용하였다. 조사는 6개 영역 44개 문항으로 구성되었으며, 조사 대상자는 각종 대학평가 경험이 있는 평가위원, 대학 보직교수, 대학 행정직원 등 총 832명을 대상으로 설문 응답을 제안하였다. 조사기간은 총 2주간 온라인조사를 실시하였으며, 312명이 조사에 참여하였다. 불성실 응답 및 조사 중도 포기자를 제외한 274명을 본 연구의 최종 데이터로 활용하였다. 조사 결과 분석대상자의 문항별 응답 상황에 따른 인구학적 특성은 아래 <Table 4>와 같다.

Table 4. Demographic features for the validity test N(%)

Question	item	Assessor	Professor	staff	total
respondent		90	46	138	274
gender	male	69 (25.2)	41 (15.0)	113 (41.2)	223 (81.4)
	female	21 (7.7)	5 (1.8)	25 (9.1)	51 (18.6)
	total	90 (32.8)	46 (16.8)	138 (50.4)	274 (100.0)
employment period	Less than 10years	21 (7.7)	4 (1.5)	39 (14.2)	64 (23.4)
	10-20 years	56 (20.4)	38 (13.9)	61 (22.3)	155 (56.6)
	over 20 years	13 (4.7)	4 (1.5)	38 (13.9)	55 (20.1)
	Total	90 (32.8)	46 (16.8)	138 (50.4)	274 (100.0)
Location	The metropolitan area	18 (6.6)	17 (6.2)	61 (22.3)	96 (35.0)
	The province	72 (26.3)	29 (10.6)	77 (28.1)	178 (65.0)
	Total	90 (32.8)	46 (16.8)	138 (50.4)	274 (100.0)

5.1 메타평가 준거(안)의 타당도

5.1.1 평가환경(E) 영역

평가환경 영역의 메타평가 준거로 5개 평가부문, 8개의 평가준거 모두 4.0이상으로 타당한 것으로 검증되

었다. 문항 타당도 조사결과를 분석하고, ANOVA 분석을 통해 집단 간 차이를 조사하였으며, 집단 간 유의미한 차이가 있을 경우 사후검정인 Scheffe-test 통해 검증하였다.

Table 5. Validity and variation analysis of the survey groups on the evaluation environment area meta-evaluation standards

Categories	Criteria	Assessor	Professor	Staff	Total	F
E1. Purpose	E1.1. Concrete purpose	4.11 (0.77)	4.08 (0.88)	4.35 (0.86)	4.22 (0.86)	0.042*
	E1.2. Valid purpose	4.09 (0.98)	4.01 (0.85)	4.24 (0.94)	4.14 (0.92)	
E2. Ground	E2.1. Legal and institutional ground	4.28 (1.15)	4.39 (0.92)	4.32 (1.21)	4.34 (1.11)	0.843
E3. Cycle	E3.1. Rationality of the cycle	4.13 (0.91)	4.12 (0.79)	4.3 (1.0)	4.21 (0.92)	0.303
E4. Parties concerned	E4.1. Rationality of the request from the parties concerned	4.2 (1.02)	4.34 (0.89)	4.04 (1.17)	4.17 (1.07)	0.112
	E4.2. Communication with the parties concerned	4.17 (0.95)	4.39 (0.91)	4.07 (1.14)	4.19 (1.04)	
E5. Organization of independence and specialty	E5.1. Independence of the organization	4.2 (1.13)	4.32 (0.85)	4.03 (1.14)	4.15 (1.05)	0.116
	E5.2. Speciality of the organization	4.22 (1.17)	4.24 (0.9)	4.12 (1.06)	4.18 (1.03)	

P-value: ***p<.001, **p<.01, *p<.05

첫째, 평가환경 영역에서 전체 평가준거 중 가장 낮은 준거 평균은 보직교수가 평가한 ‘평가목적의 구체성’으로 4.01점이며 가장 높은 준거 평균은 보직교수가 평가한 ‘평가의 법적, 제도적 근거’와 ‘평가대상 대학과의 소통’으로 분석되었다.

둘째, 설문 대상인 평가위원, 보직교수, 행정직원의 의견 일치도를 알아보기 위해 분석한 결과, 설문 대상 집단 간에 준거의 타당성에 대한 차이는 ‘평가목적의 구체성’의 평가준거에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것을 분석되었다. 그러나, Scheffe 검증 결과 집단 간에 차이가 나지 않는 것을 확인하였다.(P>0.05) 즉, 평가환경 영역에서 타당도 분석결과, 평가위원, 보직교수, 행정직원의 의견 차이 없이 9개의 평가준거 모두 4.0이상으로 높은 타당도를 보여주고 있다.

5.1.2 평가자원(R) 영역

평가자원 영역의 메타평가 준거로 6개 평가부문, 13개의 평가준거 모두 4.0이상으로 타당한 것으로 검증되었다.

Table 6. Validity and variation analysis of the survey groups on the evaluation resource area meta-evaluation standards

Categories	Criteria	Assessor	Professor	Staff	Total	F
R1. System and strategies	R1.1. Efficiency of structural reform evaluation systems and strategies	4.11 (0.48)	4.27 (0.87)	4.24 (1.05)	4.23 (0.92)	0.622
	R1.2. Practicality of structural reform evaluation systems and strategies	4.11 (0.8)	4.08 (0.9)	4.22 (1.05)	4.16 (0.97)	
R2. Planning and research human resources	R2.1. Sufficiency of research human resources and planning for structural reform evaluation	4.13 (0.75)	4.33 (0.97)	4.33 (1.02)	4.3 (0.96)	0.444
	R2.2. Speciality of human resources of research and planning for structural reform evaluation	4.15 (0.92)	4.2 (0.95)	4.24 (1.1)	4.21 (1.02)	
R3. Evaluation committee members	R3.1. Rationality of evaluation committee members elected	4.11 (0.82)	4.04 (1.13)	4.33 (1.05)	4.2 (1.05)	0.114
	R3.2. Sufficiency of evaluation committee members elected	4.07 (0.85)	4.13 (0.9)	4.2 (1.07)	4.16 (0.98)	
	R3.3. Speciality of evaluation committee members elected	4.02 (0.83)	4.06 (0.99)	4.22 (1.09)	4.14 (1.02)	
R4. Preparation of evaluation committee members	R4.1. Suitability of education for evaluation committee members	4.04 (0.82)	4.02 (1.04)	4.22 (1.11)	4.12 (1.04)	0.326
	R4.2. Sufficiency of education for evaluation committee members	4.3 (0.96)	4.13 (1.07)	4.27 (1.13)	4.23 (1.08)	
	R4.3. Ethics of evaluation committee members	4.3 (1.05)	4.09 (1.06)	4.22 (1.11)	4.19 (1.08)	
R5. Development on human resources for the university assessed	R5.1. Completeness of Provision of information about structural reform evaluation (public hearing, information session)	4.37 (1.04)	4.04 (1.1)	4.19 (1.05)	4.17 (1.07)	0.236
	R5.2. Sufficient support on the universities assessed	4.33 (0.84)	4.13 (1.09)	4.01 (1.15)	4.1 (1.09)	
R6. Finances	R6.1. Government resources	4.33 (0.79)	4.04 (0.99)	4.21 (1.01)	4.18 (0.97)	0.233

P-value: ***p<.001, **p<.01, *p<.05

첫째, 평가지원 영역에서 전체 평가준거 중 가장 낮은 준거 평균은 행정직원이 평가한 ‘평가대상 대학에 대한 지원의 충분성’으로 4.01점이며, 가장 높은 준거 평균은 평가위원이 평가한 ‘구조개혁평가 정보제공’으로 분석되었다.

둘째, 설문 대상인 평가위원, 보직교수, 행정직원의 의견 일치도를 알아보기 위해 분석한 결과, 13개 평가준

거 모두 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 분석되었다. 즉, 평가위원 영역에서 타당도 분석결과, 평가위원, 보직교수, 행정직원의 의견 차이 없이 13개의 평가준거 모두 4.0이상으로 높은 타당도를 보여주고 있다.

5.1.3 평가수행(P) 영역

평가수행 영역의 메타평가 준거로 6개 평가부문, 14개의 평가준거 중 ‘인터뷰 평가 시 평가자와 평가대상자 간의 의사소통의 충분성’을 제외한 13개 평가준거가 4.0 이상으로 타당한 것으로 검증되었다.

Table 7. Validity and variation analysis of the survey groups on the evaluation performance area meta-evaluation standards

Categories	Criteria	Assessor	Professor	Staff	Total	F	
P1. Evaluati on	P1.1. Validity of evaluation criteria	4.02 (0.86)	4.02 (0.96)	4.28 (1.03)	4.15 (0.98)	0.090	
	P1.2. Precision of evaluation criteria	4.07 (1.0)	4.04 (1.06)	4.38 (0.98)	4.22 (1.02)		0.030*
	P1.3. Rationality to enact and reform evaluation criteria	4.09 (1.09)	4.08 (1.04)	4.1 (1.08)	4.09 (1.06)		
P2. Evaluation method	P2.1. Suitability of letter and interview evaluation	4.15 (0.6)	4.03 (1.03)	4.04 (0.97)	4.05 (0.94)	0.743	
	P2.2. Balanced portion of qualitative and quantitative evaluation criteria	4.04 (0.59)	4.03 (1.09)	4.03 (1.0)	4.03 (0.97)		0.996
P3. Evaluati on	P3.1. Detailed self-evaluation forms and instruction	4.2 (0.69)	4.17 (0.84)	4.12 (1.04)	4.15 (0.92)	0.880	
	P3.2. Suitability of the self-evaluation contents requested by organization	4.04 (0.97)	4.12 (0.76)	4.22 (0.99)	4.16 (0.92)		0.454
P4. Evaluati on	P4.1. Completeness of document evaluation	4.22 (0.55)	4.06 (0.83)	4.2 (1.03)	4.15 (0.9)	0.452	
	P4.2. Suitability of document evaluation procedure	4.37 (0.8)	4.03 (0.81)	4.12 (1.02)	4.13 (0.92)		0.128
P5. Evaluati on	P5.1. Validity of interview evaluation contents	4.17 (0.9)	4.08 (0.94)	4.22 (1.0)	4.17 (0.97)	0.533	
	P5.2. Suitability of interview evaluation procedure	4.2 (0.78)	4.02 (0.85)	4.16 (1.01)	4.12 (0.92)		0.455
	P5.3. Sufficient interaction between evaluator and the evaluation recipient	3.76 (0.87)	3.57 (0.92)	3.46 (1.07)	3.55 (1.0)		
P6. Evaluati on	P6.1. Validity of consulting contents	4.11 (0.92)	4.04 (0.94)	4.01 (1.06)	4.04 (0.99)	0.833	
	P6.2. Suitability of consulting procedure	4.02 (1.04)	4.03 (0.85)	4.2 (1.0)	4.12 (0.97)		0.331

P-value: ***p<.001, **p<.01, *p<.05

첫째, 평가수행 영역에서 전체 평가준거 중 가장 낮은 준거 평균은 행정직원이 평가 한 ‘인터뷰 평가 시 평가자와 평가대상자 간의 의사소통의 충분성’으로 3.46점이며, 가장 높은 준거 평균은 행정직원이 평가한 ‘평가위원용 평가지표 판정기준의 명확성’으로 분석되었다.

둘째, 설문 대상인 평가위원, 보직교수, 행정직원의 의견 일치도를 알아보기 위해 분석한 결과 14개 평가준거 중 ‘평가위원용 평가지표 판정기준의 명확성’ 준거에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것을 분석되었다. 그러나 Scheffe 검증 결과 집단 간에 차이가 나지 않는 것을 확인하였다.(P>0.05)

셋째, 평가수행 영역 중 5번째 절차인 평가절차 : 인터뷰 평가의 ‘인터뷰 평가 시 평가자와 평가대상자 간의 의사소통의 충분성’에서 평가위원, 보직교수, 행정직원 모두 타당도 평가 점수가 4.0이하로 낮게 평가되었다. 따라서, 본 연구의 타당도 검증에서 ‘인터뷰 평가 시 평가자와 평가대상자 간의 의사소통의 충분성’은 대학교재 개혁평가 메타평가 준거에 타당하지 않는 것으로 판단하여 평가준거에서 제외하였다.

마지막으로 평가수행 영역에서 타당도 분석결과, 평가위원, 보직교수, 행정직원의 의견 차이는 없는 것을 분석되었으며 14개의 평가준거 중 1개의 평가준거를 제외한 13개의 평가준거 모두 4.0이상으로 높은 타당도를 보여주고 있다.

5.1.4 평가산출(O) 영역

평가산출 영역의 메타평가 준거로 2개 평가부문, 5개의 평가준거 모두 4.0이상으로 타당한 것으로 검증되었다.

Table 8. Validity and variation analysis of the survey groups on the evaluation outcome area meta-evaluation standards

Categories	Criteria	Assessor	Professor	Staff	Total	F	
O1. Result confirmation	O1.1. Suitability of procedure of evaluation result	4.22 (1.03)	4.00 (1.1)	4.22 (1.09)	4.15 (1.09)	0.299	
	O1.2. Credibility of evaluation results	4.17 (1.1)	4.04 (1.08)	4.09 (1.09)	4.09 (1.09)		0.806
	O1.3. Equity of class rating	4.28 (1.07)	4.01 (1.05)	4.01 (1.11)	4.06 (1.08)		

O2. Result publication and formal objection	O2.1. Suitability of ways to publicize evaluation results	4.22 (0.96)	4.08 (0.95)	4.11 (1.05)	4.12 (1.0)	0.739
	O2.2. Suitability of formal objection procedure	4.00 (0.94)	4.04 (0.94)	4.15 (1.02)	4.09 (0.98)	

P-value: * * * p<.001, * * p<.01, * p<.05

첫째, 평가산출 영역에서 전체 평가준거 중 가장 낮은 준거 평균은 보직교수가 평가 한 ‘평가결과 확정 절차의 적절성’으로 4.00점이며, 가장 높은 준거 평균은 평가위원이 평가한 ‘등급 평정의 공정성’으로 분석되었다.

둘째, 설문 대상인 평가위원, 보직교수, 행정직원의 의견 일치도를 알아보기 위해 분석한 결과, 5개 평가준거 모두 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 분석되었다. 즉, 평가지원 영역에서 타당도 분석결과 평가위원, 보직교수, 행정직원의 의견 차이 없이 5개의 평가준거 모두 4.0이상으로 높은 타당도를 나타냈다.

5.1.5 평가활용(U) 영역

평가활용 영역의 메타평가 준거로 2개 평가부문, 4개의 평가준거 중 ‘평가결과와 평가목적 달성 활용’을 제외한 3개 평가준거가 4.0이상으로 타당한 것으로 검증되었다.

Table 9. Validity and variation analysis of the survey groups on the evaluation utilization area meta-evaluation standards

Categories	Criteria	Assessor	Professor	Staff	Total	F
U1. Evaluation utilization	U1.1. Utilization of evaluation purpose about the results	3.65 (0.99)	3.67 (1.05)	3.67 (1.06)	3.66 (1.04)	0.996
	U1.2. Contribution of evaluation results on university structural reform	4.13 (0.91)	4.06 (0.81)	4.01 (1.01)	4.05 (0.93)	0.762
U2. Evaluation improvement	U2.1. Suitability of improvement procedure	4.17 (0.95)	4.22 (0.96)	4.12 (1.08)	4.16 (1.02)	0.741
	U2.2. Improvement results	4.02 (1.04)	4.09 (0.7)	4.16 (1.01)	4.11 (0.92)	0.651

value: * * * p<.001, * * p<.01, * p<.05

첫째, 평가활용 영역에서 전체 평가준거 중 가장 낮은

준거 평균은 평가위원이 평가 한 ‘평가결과와 평가목적 달성 활용’으로 3.65점이며, 가장 높은 준거 평균은 평가위원이 평가한 ‘대학 구조개혁평가 개선 절차의 적절성’으로 분석되었다.

둘째, 설문 대상인 평가위원, 보직교수, 행정직원의 의견 일치도를 알아보기 위해 분석한 결과, 4개 평가준거 모두 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 분석되었다.

셋째, 평가활용 영역 중 ‘평가결과 활용 평가부문’의 ‘평가결과와 평가목적 달성 활용’ 평가준거에서 평가위원, 보직교수, 행정직원 모두 타당도 평가 점수가 4.0이하로 낮게 평가되었다. 따라서, 본 연구의 타당도 검증에서 ‘평가결과와 평가목적 달성 활용’은 대학구조개혁평가 평가준거에 타당하지 않는 것으로 판단하여 평가준거에서 제외하였다.

마지막으로 평가수행 영역에서 타당도 분석결과 평가위원, 보직교수, 행정직원의 의견 차이는 없는 것을 분석되었으며, 4개의 평가준거 중 1개의 평가준거를 제외하고 3개의 평가준거 모두 4.0이상으로 높은 타당도를 보여주고 있다.

5.2 메타평가 준거(안)의 신뢰도

타당성이 확보된 평가준거(안) 평가영역에서 어느 정도 내적으로 일치하는가를 확인하기 위해서 신뢰도를 검증하였다. 검증방법은 메타평가 설문조사의 자료를 활용하여 가장 대표적인 신뢰성 검증방법인 Cronbach's α 계수를 이용하여 신뢰도를 측정하였다.

앞서 분석한 타당도 결과 중 ‘평가절차 : 인터뷰 평가’ 평가부문의 ‘인터뷰 평가 시 평가자와 평가대상자 간의 의사소통의 충분성’과 ‘평가결과 활용’ 평가부문의 ‘평가결과와 평가목적 달성 활용’ 평가준거 2개는 제외하고 신뢰도를 측정하였다.

Table 10. Results on the internal agreement by evaluation areas

Evaluation area	Categories	Cronbach's α (evaluation area)	Cronbach's α (Whole area)
Environment	E1 Purpose	0.781	0.948
	E2 Ground		
	E3 Cycle		
	E4 Parties concerned		
	E5 Organization of independence and specialty		

Evaluation area	Categories	Cronbach's α (evaluation area)	Cronbach's α (Whole area)
Resource	R1 System and strategies	0.904	
	R2 Planning and research human resources		
	R3 evaluation committee members		
	R4 Preparation of evaluation committee members		
	R5 Development on human resources for the university assessed		
	R6 Finances		
Process	P1 Evaluation Criteria	0.919	
	P2 Evaluation method		
	P3 Evaluation procedure: self-evaluation		
	P4 Evaluation procedure: document evaluation		
	P5 Evaluation procedure: interview evaluation		
	P6 Evaluation procedure: : Consulting		
Output	O1 Result confirmation	0.771	
	O2 Result publication and formal objection		
Utilization	U1 Evaluation utilization	0.772	
	U2 Evaluation improvement		

각 평가 영역에서의 Cronbach's α 계수를 보면, 평가 환경 영역 0.781, 평가자원 영역 0.904, 평가수행 영역 0.919, 평가산출 영역 0.771, 평가활용 영역 0.772로 모든 영역에서 0.7 이상으로 높게 분석되었으며, 전체 영역의 경우 0.948로 매우 높게 분석되었다. 따라서, 본 연구의 메타평가 준거(안)의 내적 일치도는 0.7 ~ 0.919 사이에 분포되어 있으며, 전체는 0.948로 메타평가 준거(안)을 그대로 사용하는데 문제가 없는 것으로 분석되었다.

대학 구조개혁평가에 대한 메타평가 준거 타당도와 신뢰도 검증을 통해 최종적으로 확정된 지표는 다음과 같다.

Table 11. Developed the final Evaluaiton areas, Categories, Standards of Meta Evaluation

evaluation area	categories	standards
Environm ent	E1 Purpose	E 1.1 Concrete purpose
		E 1.2 Valid purpose
	E2 Ground	E 2.1 Legal and institutional ground
	E3 Cycle	E 3.1 Rationality of the cycle
	E4 Parties concerned	E 4.1 Rationality of the request from the parties concerned

evaluation area	categories	standards
Resource	E5 Organization of independence and specialty	E 4.2 Communication with the parties concerned
		E 5.1 Independence of the organization
	R1 System and strategies	R 1.1 Efficiency of reform evaluation systems and strategies
		R 1.2 Practicality of reform evaluation systems and strategies
	R2 Planning and research human resources	R 2.1 Sufficiency of research human resources and planning for reform evaluation
		R 2.2 Specialty of human resources of research and planning for reform evaluation
	R3 Evaluation committee members	R 3.1 Rationality of evaluation committee members elected
		R 3.2 Sufficiency of evaluation committee members elected
		R 3.3 Specialty of evaluation committee members elected
	R4 Preparation of evaluation committee members	R 4.1 Suitability of education for evaluation committee members
		R 4.2 Sufficiency of education for evaluation committee members
		R 4.3 Ethics of evaluation committee members
R5 Development on human resources for the university assessed	R 5.1 Completeness of Provision of information about reform evaluation (public hearing, information session	
	R 5.2 Sufficient support on the universities assessed	
R6 finances	R 6.1 Government resources	
Process	P1 Evaluation Criteria	P 1.1 Validity of evaluation criteria
		P 1.2 Precision of evaluation criteria for evaluation committee
		P 1.3 Rationality to enact and reform evaluation criteria
	P2 Evaluation	P 2.1 Suitability of letter and interview evaluation
		P 2.2 Balanced portion of qualitative and quantitative evaluation criteria
	P3 Evaluation procedure: self-evaluation	P 3.1 Detailed self-evaluation forms and instruction
		P 3.2 Suitability of the self-evaluation contents requested by organization
	P4 Evaluation procedure: document evaluation	P 4.1 Completeness of document evaluation
		P 4.2 Suitability of document evaluation procedure
	P5 : Evaluation procedure: interview evaluation	P 5.1 Validity of interview evaluation contents
P 5.2 Suitability of interview evaluation procedure		
P6 Evaluation procedure: : Consulting	P 6.1 Validity of consulting contents	
	P 6.2 Suitability of consulting procedure	

evaluation area	categories	standards
Output	O1 Result confirmation	O 1.1 Suitability of procedure of evaluation result confirmation
		O 1.2 Credibility of evaluation results
		O 1.3 Equity of class rating
	O2 Result publication and formal objection	O 2.1 Suitability of ways to publicize evaluation results
O 2.2 Suitability of formal objection procedure		
Utilization	U1 Evaluation utilization	U 1.2 Contribution of evaluation results on university reform
	U2 Evaluation improvement	U 2.1 Suitability of improvement procedure
		U 2.2 Improvement results

4. 논의 및 결론

본 연구는 대학 사회에서 초미의 관심사가 되고 있는 대학 구조개혁평가를 종합적으로 평가, 분석할 수 있는 메타평가 준거를 개발하고, 인적자원개발 관점에서 학제적 접근을 시도하는 것에 초점을 맞추었다. 본 연구의 목적은 대학 구조개혁평가에 대한 메타평가 준거를 개발하는 것과 함께 대학평가에 대한 학제적인 연구를 촉발시키는 데 있고, 이 목적을 이루기 위한 문헌연구, 전문가 좌담회, 설문조사 연구 등 다양한 노력을 기울였다. 일반적인 메타평가가 아니라 대학 구조개혁평가의 고유한 특성을 반영하고, 인적자원개발 접근의 연구 시도를 통해 대학 구조개혁평가 메타평가 준거가 개발되었다.

대학평가 논문과 메타평가에 관한 문헌, 대학평가에 대한 메타평가 선행연구의 검토를 통하여 체제모형을 채택함으로써 메타평가의 개념을 ‘대학 구조개혁평가 평가 체제 전반에 대한 평가’로 규정하였다. 대학 구조개혁평가에 대한 메타평가 준거는 국내 대학평가 전문가로 인정받는 교수, 대학평가 관련 고등교육기관장, 전국대학평가협의회 부설 대학평가연구센터 책임연구원(대학평가 주무팀장, 담당자)들을 중심으로 전문가 좌담회를 개최하여 집중적인 논의, 토론을 거쳐 설정되었으므로 타당도와 신뢰도가 전반적으로 높게 나타났다.

대학 구조개혁평가에 대한 메타평가 준거를 개발함에 있어 메타평가의 일반적 사항에 대한 검토를 바탕으로 대학 구조개혁평가에 대한 고유한 특성을 반영하기 위해 노력하였다. 평가에 대한 메타평가 준거를 개발하는 데 있어 선행연구나 문헌에 대한 검토에만 의존하거나 기술 통계로 타당성을 검증하는 사례가 있으나 적절한 검증

방법을 통해 타당성과 신뢰성을 확보하는 것이 필수적이라 판단된다.[18] 본 연구는 대학 보직교수, 평가위원 경험자, 대학평가 실무담당자 등을 대상으로 설문조사를 실시하고, 이를 통계적으로 처리하여 타당도와 신뢰도를 검증하였다. 그 결과를 보면 타당도의 경우 전체 44개의 평가 준거 중 42개의 평가 준거가 4.0이상의 높은 타당도를 보였으며, 2개 준거의 타당도는 4.0미만으로 본 연구의 메타평가 준거에서 제외하였다. 또한, 대학 보직교수, 각종 대학평가 평가위원 경험자, 대학평가 실무담당자 별로 집단 간 차이가 있는지 분석한 결과, 42개 평가 준거 모두 집단 간 차이가 없는 것으로 분석되어 전체적으로 동일하게 본 연구의 메타평가 준거를 타당하다고 응답하였다. 신뢰도 분석의 경우 평가결과 영역 별로 0.7 ~ 0.9 이상의 높은 내적 일치도를 보였으며, 전체 영역의 경우 0.948로 분석되어 본 연구의 메타평가 준거의 평가준거를 그대로 사용하는데 무리가 없는 것으로 분석되었다.

대학 구조개혁평가는 향후 2주기, 3주기를 앞두고 있다. 대학 구조개혁평가의 질을 제고하고, 진단과 개선을 추진하기 위해서는 대학 구조개혁평가의 특성을 반영한 메타평가를 도입할 필요가 있다. 대학 구조개혁평가에 대한 메타평가는 평가환경, 평가수행, 평가산출, 평가활용에 대해 전반적으로 이루어져야 하고, 교육학뿐만 아니라 인적자원개발 등 통합적인 접근으로 수행되어야 할 것이다. 또한 평가 수행기관의 자체적인 메타평가뿐만 아니라 외부 전문기관에서 평가 수행기관의 대학 구조개혁평가에 대해 메타평가를 하는 것도 검토해 볼 수 있다.

본 연구에서는 대학 구조개혁평가에 대한 메타평가를 위한 첫 시도로서 평가도구인 준거를 개발하는데 목적을 두고, 준거 개발에 인적자원개발 관점을 접목하여 준거의 타당도와 신뢰도를 제시하였다. 향후 대학 구조개혁평가에 대한 메타평가를 시행하기 위해서는 정교화가 요구되는데, 요인 분석에 따른 구인 타당도를 구하는 연구가 필요하다. 아울러 메타평가 평가준거에 대한 하위 판단 요소의 도출, 평가준거별 가중치 설정 등에 대한 후속 연구가 이루어져야 한다. 더 나아가 대학 구조개혁평가뿐만 아니라 대학평가 전반에 걸친 메타평가 연구가 다양하게 확대되기를 바라며, 특히 대학평가에 대한 메타평가에 전통적인 교육학적 관점에 더하여 경영학 학문의 학제적인 연구가 촉발되기를 기대한다.

References

- [1] Chung-Wha Suh, Je-Sang Jeon, "A Study on the Analysis of Schools' Evaluation"; *Education Research*, vol. 15: pp.75-104, 1998.
- [2] Statistics Korea, Higher Education, Available From: <http://www.index.go.kr/search/search.jsp> (accessed Oct, 29,2015)
- [3] Ministry of Education, "Development Evaluation index for University Reform", *Policy Research* vol. 2014-27, 2014.
- [4] Ministry of Education, A Manual of University Reform Evaluation, 2014.
- [5] Sunnam Kim, "Development of the meta evaluation criteria on university evaluation", *Educational Administration Research*, vol. 24, no. 2 pp.371-402, 2006.
- [6] Ki Yong Byun, Shin-Hyun Ka, "Critical Reflections on Higher Education Administration Research in Korea: An Analysis of Research Topic, Method, and Researcher"; *Korean Journal of Educational Administration*, vol. 30, no. 1, pp.135-160, 2012.
- [7] Jinchul Jeong, "HRD Model Development for Universities", *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, vol. 40, no. 2, pp.221-255, 2008.
- [8] Orata, P. T., "Evaluating evaluation", *Journal of Educational Research*, vol. 33, no. 9, pp.641-661, 1940. DOI: <https://doi.org/10.1080/00220671.1940.10880956>
- [9] Scriven, M., "An introduction to meta-evaluation", *Educational Product Report*, vol. 2, pp.36-38, 1969.
- [10] Stufflebeam. D. L. Madaus, G. F. & Kellaghan, T. K., *Evaluation Models*, Boston: Kluwer Academic Pub, 2nd Ed., 2000.
- [11] Hyunku Kim, Hee Jeong Park, "Empirical Analysis of Joint Evaluation System of Local Governments", *Journal of The Korea association Policy Analysis and Evaluation*, vol. 13, no. 2, pp.125-148, 2003.
- [12] Ministry of Education, "The Plan for University Reform", 2014.
- [13] Larson, R & Berliner, L, "On evaluating evaluations", *Policy Sciences*, vol. 16, no. 2, pp.147-163, 1983. DOI: <https://doi.org/10.1007/BF00138348>
- [14] Dae Bong Kim, Hyeon Yeong Seob, "Theoretical Frameworks Based on Concept and Characteristics of Strategic Human Resource Development", *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, vol. 5, no. 1, pp.1-37, 2003.
- [15] Nadler, L., "Support System for Training", *Training and Development Journal*, vol. 25, no. 10, pp. 2-7,1971.
- [16] McLagan, P. A., *Systems model 2000: Matching system theory and future HRD issue*, In D. B. Gradous (Ed.), *System Theory Applied to Human Resource Development*, pp.61-90, Alexandria, VA: ASTD Press, 1989.
- [17] Swanson R. A. & Holton, E. F., *Foundation of Human Resource Development*, San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2001.
- [18] Ok-Kyung Cho, Keumjin Choi, "The Development of the Meta-Evaluation Criteria for the Accreditation Evaluation System of Engineering Education in Korea", *Journal of Engineering Education Research*, vol. 16, no. 3, pp. 28-41, 2013. DOI: <https://doi.org/10.18108/jeer.2013.16.3.28>
- [19] Chan Gu Lee, "Study on the component and model design for Meta analysis Empirical Analysis", *Journal of The Korea association Policy Analysis and Evaluation*, vol. 7, no. 2, pp.5-23, 1997.

이 태 희(Tae-Hee Lee)

[정회원]



- 1998년 2월 : 한양대학교 교육학 학사
- 2007년 8월 : 한양대학교 경영대학원 경영학과(경영학석사)
- 2015년 2월 : 건국대학교 일반대학원 경영학과(인사조직전공) 박사 수료
- 2000년 9월 ~ 현재 : 한양대학교 교육선진화사업단 팀장
- 2009년 12월 ~ 현재 : 교육부 기관평가인증심사소위원회 위원

<관심분야>

인사조직, 고등교육, 대학평가

김 중 인(Jong-In Kim)

[정회원]



- 1986년 2월 : 연세대학교 경영학 학사
- 1989년 6월 : 미국 루이지애나 주립대 인사조직 석사
- 1994년 5월 : 미국 오하이오 주립대 인적자원관리 박사
- 1994년 8월 ~ 1995년 7월 : 가포 르 난양대 공대 조교수 역임
- 1995년 7월 ~ 현재 : 건국대학교 경영학과 교수
- 2014년 7월 ~ 현재 : 인사관리학회 편집위원장
- 2014년 5월 ~ 현재 : 한국 윤리경영학회 부회장

<관심분야>

인사관리, 리더십개발, 일터영성