

부산지역 여성산업인력 수요조사 :
콜센터·텔레마케팅 산업
CODE BOOK

자료번호	A1-2008-0090
연구책임자	최청락
연구수행기관	부산여성가족개발원
조사년도	2008년
자료서비스기관	한국사회과학자료원
자료공개년도	2011년
코드북 제작년도	2011년

이 자료를 연구 및 저작에 이용, 참고 및 인용할 경우에는 KOSSDA의 자료인용표준서식에 준하여 자료의 출처를 반드시 명시하여야 합니다. 자료 출처는 자료명이 최초로 언급되는 부분이나 참고문헌 목록에 명시할 수 있습니다.

■ 자료를 이용, 참고, 인용할 경우 표준서식

부산여성가족개발원. 2008. 「부산지역 여성산업인력 수요조사 : 콜센터·텔레마케팅 산업」. 자료서비스기관: 한국사회과학자료원. 자료공개년도: 2011년. 자료번호: A1-2008-0090.

■ 코드북을 인용할 경우 표준서식

한국사회과학자료원. 2011. 「부산지역 여성산업인력 수요조사 : 콜센터·텔레마케팅 산업 CODE BOOK」. pp. 5-10.

이 자료의 코드북에 대한 모든 권한은 KOSSDA에 있으며 KOSSDA의 사전허가 없이 복제, 송신, 출판, 배포할 수 없습니다.

SQ1 설립년도(년도)

문1. 사업체 일반 - SQ1.설립년도

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
1940 년	1940	1	2.0	2.0
1971 년	1971	1	2.0	2.0
1973 년	1973	1	2.0	2.0
1988 년	1988	2	4.0	4.0
1990 년	1990	3	6.0	6.0
1992 년	1992	1	2.0	2.0
1993 년	1993	1	2.0	2.0
1994 년	1994	1	2.0	2.0
1997 년	1997	3	6.0	6.0
1998 년	1998	2	4.0	4.0
1999 년	1999	3	6.0	6.0
2000 년	2000	3	6.0	6.0
2001 년	2001	10	20.0	20.0
2002 년	2002	1	2.0	2.0
2003 년	2003	5	10.0	10.0
2004 년	2004	2	4.0	4.0
2005 년	2005	3	6.0	6.0
2006 년	2006	2	4.0	4.0
2007 년	2007	2	4.0	4.0
2008 년	2008	3	6.0	6.0
		50	100.0	100.0

SQ2 기업형태

문1. 사업체 일반 - SQ2.기업형태

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
개인사업자	1	5	10.0	10.0
법인	2	44	88.0	88.0
기타	3	1	2.0	2.0
		50	100.0	100.0

SQ3 대표자성별

문1. 사업체 일반 - SQ3.대표자 성별

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
남성	1	50	100.0	100.0

SQ4 노조유무

문1. 사업체 일반 - SQ4.노조유무

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
있음	1	13	26.0	26.0
없음	2	37	74.0	74.0
		50	100.0	100.0

Q2_0_1 [인력현황-2008년 6월말 기준_총인원] 합계

문2. 인력현황(2008년 6월말 기준)
0) 총인원

	값
유효합계	50
최소값	2
최대값	1,500
평균	171.24
표준편차	273.841

Q2_0_2 [인력현황-2008년 6월말 기준_총인원] 남성

	값
유효합계	20
최소값	0
최대값	200
평균	16.36
표준편차	38.291

Q2_0_3 [인력현황-2008년 6월말 기준_총인원] 여성

	값
유효합계	50
최소값	1
최대값	1,350
평균	154.88
표준편차	244.554

Q2_1_1 [인력현황_고용형태별] 상용-합계

문2. 인력현황(2008년 6월말 기준)
 1) 고용형태별

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	1,350
평균	125.06
표준편차	259.761

Q2_1_2 [인력현황_고용형태별] 상용-남성

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	200
평균	13.72
표준편차	37.915

Q2_1_3 [인력현황_고용형태별] 상용-여성

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	1,200
평균	111.34
표준편차	228.739

Q2_2_1 [인력현황_고용형태별] 기타-합계

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	500
평균	46.18
표준편차	91.768

Q2_2_2 [인력현황_고용형태별] 기타-남성

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	44
평균	2.64
표준편차	7.735

Q2_2_3 [인력현황_고용형태별] 기타-여성

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	500
평균	43.54
표준편차	89.777

Q2_3_1 [인력현황_학력형태별] 전문대졸이상-합계

문2. 인력현황 (2008년 6월말 기준)
2) 학력형태별

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	560
평균	80.32
표준편차	123.757

Q2_3_2 [인력현황_학력형태별] 전문대졸이상-남성

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	100
평균	9.66
표준편차	20.414

Q2_3_3 [인력현황_학력형태별] 전문대졸이상-여성

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	550
평균	70.66
표준편차	116.38

Q2_4_1 [인력현황_학력형태별] 고졸이하-합계

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	1,170
평균	90.92
표준편차	207.684

Q2_4_2 [인력현황_학력형태별] 고졸이하-남성

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	100
평균	6.7
표준편차	19.973

Q2_4_3 [인력현황_학력형태별] 고졸이하-여성

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	1090
평균	84.22
표준편차	191.413

Q2_5_1 [인력현황_혼인여부별] 기혼-합계

문2. 인력현황(2008년 6월말 기준)
3) 혼인여부별

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	800
평균	80.46
표준편차	159.189

Q2_5_2 [인력현황_혼인여부별] 기혼-남성

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	150
평균	10.4
표준편차	27.294

Q2_5_3 [인력현황_혼인여부별] 기혼-여성

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	700
평균	70.06
표준편차	135.87

Q2_6_1 [인력현황_혼인여부별] 미혼-합계

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	700
평균	90.78
표준편차	138.879

Q2_6_2 [인력현황_혼인여부별] 미혼-남성

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	55
평균	5.96
표준편차	13.592

Q2_6_3 [인력현황_혼인여부별] 미혼-여성

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	650
평균	84.82
표준편차	132.192

Q2_7_1 [인력현황_직급형태별] 과장급 이상-합계

문2. 인력현황 (2008년 6월말 기준)
4) 직급형태별

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	100
평균	4.96
표준편차	16.686

Q2_7_2 [인력현황_직급형태별] 과장급 이상-남성

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	100
평균	4.26
표준편차	16.282

Q2_7_3 [인력현황_직급형태별] 과장급 이상-여성

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	6
평균	0.7
표준편차	1.446

Q2_8_1 [인력현황_직급형태별] 대리급 이하-합계

	값
유효합계	50
최소값	2
최대값	1490
평균	166.28
표준편차	269.662

Q2_8_2 [인력현황_직급형태별] 대리급 이하-남성

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	190
평균	12.1
표준편차	33.956

Q2_8_3 [인력현황_직급형태별] 대리급 이하-여성

	값
유효합계	50
최소값	1
최대값	1350
평균	154.18
표준편차	244.406

Q3_1A [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2005년_채용] 총인원-계

문3. 귀사의 최근 3년간(2005~2007년) 인력 채용 및 이직 동향은 어떠합니까?

1) 2005년

	값
유효합계	44
최소값	0
최대값	300
평균	49.75
표준편차	70.969

Q3_1B [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2005년_채용] 남성-계

	값
유효합계	44
최소값	0
최대값	60
평균	2.89
표준편차	10.825

Q3_1C [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2005년_채용] 여성-계

	값
유효합계	44
최소값	0
최대값	300
평균	46.86
표준편차	65.432

Q3_2A [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2005년_이직] 총인원-계

	값
유효합계	44
최소값	0
최대값	290
평균	37.39
표준편차	62.441

Q3_2B [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2005년_이직] 남성-계

	값
유효합계	44
최소값	0
최대값	35
평균	1.05
표준편차	5.344

Q3_2C [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2005년_이직] 여성-계

	값
유효합계	44
최소값	0
최대값	290
평균	36.34
표준편차	60.28

Q3_3A [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2006년_채용] 총인원-계

문3. 귀사의 최근 3년간(2005~2007년) 인력 채용 및 이직 동향은 어떠합니까?
2) 2006년

	값
유효합계	45
최소값	0
최대값	304
평균	46.62
표준편차	65.741

Q3_3B [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2006년_채용] 남성-계

	값
유효합계	45
최소값	0
최대값	50
평균	2
표준편차	7.851

Q3_3C [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2006년_채용] 여성-계

	값
유효합계	45
최소값	0
최대값	300
평균	44.62
표준편차	61.979

Q3_4A [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2006년_이직] 총인원-계

	값
유효합계	45
최소값	0
최대값	304
평균	40.18
표준편차	64.606

Q3_4B [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2006년_이직] 남성-계

	값
유효합계	45
최소값	0
최대값	49
평균	1.69
표준편차	7.528

Q3_4C [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2006년_이직] 여성-계

	값
유효합계	45
최소값	0
최대값	300
평균	38.49
표준편차	60.821

Q3_5A [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2007년_채용] 총인원-계

문3. 귀사의 최근 3년간(2005~2007년) 인력 채용 및 이직 동향은 어떠합니까?
3) 2007년

	값
유효합계	47
최소값	0
최대값	250
평균	49.89
표준편차	65.17

Q3_5B [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2007년_채용] 남성-계

	값
유효합계	47
최소값	0
최대값	40
평균	2.66
표준편차	7.811

Q3_5C [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2007년_채용] 여성-계

	값
유효합계	47
최소값	0
최대값	250
평균	47.23
표준편차	61.709

Q3_6A [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2007년_이직] 총인원-계

	값
유효합계	47
최소값	0
최대값	235
평균	35.49
표준편차	51.711

Q3_6B [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2007년_이직] 남성-계

	값
유효합계	47
최소값	0
최대값	30
평균	1.34
표준편차	5.317

Q3_6C [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2007년_이직] 여성-계

	값
유효합계	47
최소값	0
최대값	235
평균	34.15
표준편차	50.099

Q3_1_1 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2005년_채용] 총인원-상용

문3. 귀사의 최근 3년간(2005~2007년) 인력 채용 및 이직 동향은 어떠합니까?
1) 2005년

	값
유효합계	44
최소값	0
최대값	300
평균	40.8
표준편차	72.297

Q3_1_2 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2005년_채용] 총인원-기타

	값
유효합계	44
최소값	0
최대값	100
평균	8.95
표준편차	23.074

Q3_1_3 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2005년_채용] 남성-상용

	값
유효합계	44
최소값	0
최대값	60
평균	2.75
표준편차	10.799

Q3_1_4 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2005년_채용] 남성-기타

	값
유효합계	44
최소값	0
최대값	5
평균	0.14
표준편차	0.765

Q3_1_5 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2005년_채용] 여성-상용

	값
유효합계	44
최소값	0
최대값	300
평균	38.05
표준편차	66.511

Q3_1_6 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2005년_채용] 여성-기타

	값
유효합계	44
최소값	0
최대값	100
평균	8.82
표준편차	22.937

Q3_2_1 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2005년_이직] 총인원-상용

	값
유효합계	44
최소값	0
최대값	290
평균	30.5
표준편차	62.89

Q3_2_2 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2005년_이직] 총인원-기타

	값
유효합계	44
최소값	0
최대값	100
평균	6.89
표준편차	18.979

Q3_2_3 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2005년_이직] 남성-상용

	값
유효합계	44
최소값	0
최대값	35
평균	0.93
표준편차	5.311

Q3_2_4 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2005년_이직] 남성-기타

	값
유효합계	44
최소값	0
최대값	4
평균	0.11
표준편차	0.618

Q3_2_5 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2005년_이직] 여성-상용

	값
유효합계	44
최소값	0
최대값	290
평균	29.57
표준편차	60.604

Q3_2_6 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2005년_이직] 여성-기타

	값
유효합계	44
최소값	0
최대값	100
평균	6.77
표준편차	18.929

Q3_3_1 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2006년_채용] 총인원-상용

문3. 귀사의 최근 3년간(2005~2007년) 인력 채용 및 이직 동향은 어떠합니까?
2) 2006년

	값
유효합계	45
최소값	0
최대값	304
평균	36.33
표준편차	67.02

Q3_3_2 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2006년_채용] 총인원-기타

	값
유효합계	45
최소값	0
최대값	100
평균	10.29
표준편차	23.634

Q3_3_3 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2006년_채용] 남성-상용

	값
유효합계	45
최소값	0
최대값	50
평균	1.93
표준편차	7.838

Q3_3_4 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2006년_채용] 남성-기타

	값
유효합계	45
최소값	0
최대값	3
평균	0.07
표준편차	0.447

Q3_3_5 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2006년_채용] 여성-상용

	값
유효합계	45
최소값	0
최대값	300
평균	34.4
표준편차	63.042

Q3_3_6 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2006년_채용] 여성-기타

	값
유효합계	45
최소값	0
최대값	100
평균	10.22
표준편차	23.544

Q3_4_1 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2006년_이직] 총인원-상용

	값
유효합계	45
최소값	0
최대값	304
평균	32.09
표준편차	65.486

Q3_4_2 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2006년_이직] 총인원-기타

	값
유효합계	45
최소값	0
최대값	95
평균	8.09
표준편차	19.798

Q3_4_3 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2006년_이직] 남성-상용

	값
유효합계	45
최소값	0
최대값	49
평균	1.64
표준편차	7.532

Q3_4_4 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2006년_이직] 남성-기타

	값
유효합계	45
최소값	0
최대값	2
평균	0.04
표준편차	0.298

Q3_4_5 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2006년_이직] 여성-상용

	값
유효합계	45
최소값	0
최대값	300
평균	30.44
표준편차	61.533

Q3_4_6 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2006년_이직] 여성-기타

	값
유효합계	45
최소값	0
최대값	95
평균	8.04
표준편차	19.733

Q3_5_1 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2007년_채용] 총인원-상용

문3. 귀사의 최근 3년간(2005~2007년) 인력 채용 및 이직 동향은 어떠합니까?
3) 2007년

	값
유효합계	47
최소값	0
최대값	250
평균	40.09
표준편차	63.557

Q3_5_2 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2007년_채용] 총인원-기타

	값
유효합계	47
최소값	0
최대값	102
평균	9.81
표준편차	23.253

Q3_5_3 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2007년_채용] 남성-상용

	값
유효합계	47
최소값	0
최대값	40
평균	2.57
표준편차	7.784

Q3_5_4 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2007년_채용] 남성-기타

	값
유효합계	47
최소값	0
최대값	4
평균	0.09
표준편차	0.583

Q3_5_5 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2007년_채용] 여성-상용

	값
유효합계	47
최소값	0
최대값	230
평균	37.51
표준편차	59.59

Q3_5_6 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2007년_채용] 여성-기타

	값
유효합계	47
최소값	0
최대값	102
평균	9.72
표준편차	23.169

Q3_6_1 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2007년_이직] 총인원-상용

	값
유효합계	47
최소값	0
최대값	200
평균	28.13
표준편차	49.183

Q3_6_2 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2007년_이직] 총인원-기타

	값
유효합계	47
최소값	0
최대값	100
평균	7.36
표준편차	18.738

Q3_6_3 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2007년_이직] 남성-상용

	값
유효합계	47
최소값	0
최대값	30
평균	1.26
표준편차	5.273

Q3_6_4 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2007년_이직] 남성-기타

	값
유효합계	47
최소값	0
최대값	4
평균	0.09
표준편차	0.583

Q3_6_5 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2007년_이직] 여성-상용

	값
유효합계	47
최소값	0
최대값	200
평균	26.87
표준편차	47.288

Q3_6_6 [최근 3년간 인력 채용 및 이직 동향_2007년_이직] 여성-기타

	값
유효합계	47
최소값	0
최대값	100
평균	7.28
표준편차	18.67

Q4_0A [직업별 인력현황_총인원] 총인원-계

문4. 귀사의 직업별 인력현황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)
0) 총인원

	값
유효합계	50
최소값	2
최대값	1500
평균	171.24
표준편차	273.841

Q4_0B [직업별 인력현황_총인원] 남성-계

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	200
평균	16.36
표준편차	38.291

Q4_0C [직업별 인력현황_총인원] 여성-계

	값
유효합계	50
최소값	1
최대값	1350
평균	154.88
표준편차	244.554

Q4_1A [직업별 인력현황_사무관리직] 총인원-계

문4. 귀사의 직업별 인력현황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)

1) 사무관리직

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	70
평균	4.52
표준편차	10.752

Q4_1B [직업별 인력현황_사무관리직] 남성-계

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	50
평균	2.38
표준편차	7.578

Q4_1C [직업별 인력현황_사무관리직] 여성-계

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	20
평균	2.14
표준편차	4.576

Q4_2A [직업별 인력현황_전문가] 총인원-계

문4. 귀사의 직업별 인력현황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)
2) 전문가

==> 1명 1(사례)

Q4_2B [직업별 인력현황_전문가] 남성-계

==> 1명 1(사례)

Q4_2C [직업별 인력현황_전문가] 여성-계

==> 0명 50(사례)

Q4_3A [직업별 인력현황_기술직 및 준전문가] 총인원-계

문4. 귀사의 직업별 인력현황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)
3) 기술직 및 준전문가

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	40
평균	1.08
표준편차	5.91

Q4_3B [직업별 인력현황_기술직 및 준전문가] 남성-계

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	3
평균	0.12
표준편차	0.521

Q4_3C [직업별 인력현황_기술직 및 준전문가] 여성-계

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	37
평균	0.96
표준편차	5.428

Q4_4A [직업별 인력현황_기능직] 총인원-계

문4. 귀사의 직업별 인력현황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)
4) 기능직

==> 0명 50(사례)

Q4_4B [직업별 인력현황_기능직] 남성-계

==> 0명 50(사례)

Q4_4C [직업별 인력현황_기능직] 여성-계

==> 0명 50(사례)

Q4_5A [직업별 인력현황_단순노무직] 총인원-계

문4. 귀사의 직업별 인력현황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)
5) 단순노무직

==> 0명 50(사례)

Q4_5B [직업별 인력현황_단순노무직] 남성-계

==> 0명 50(사례)

Q4_5C [직업별 인력현황_단순노무직] 여성-계

==> 0명 50(사례)

Q4_6A [직업별 인력현황_서비스종사자] 총인원-계

문4. 귀사의 직업별 인력현황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)
6) 서비스종사자

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	1495
평균	147.7
표준편차	271.761

Q4_6B [직업별 인력현황_서비스종사자] 남성-계

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	190
평균	11.64
표준편차	35.622

Q4_6C [직업별 인력현황_서비스종사자] 여성-계

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	1350
평균	136.06
표준편차	242.997

Q4_7A [직업별 인력현황_판매직] 총인원-계

문4. 귀사의 직업별 인력현황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)
7) 판매직

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	457
평균	17.92
표준편차	72.265

Q4_7B [직업별 인력현황_판매직] 남성-계

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	57
평균	2.2
표준편차	10.126

Q4_7C [직업별 인력현황_판매직] 여성-계

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	448
평균	15.72
표준편차	67.4

Q4_0_1 [직업별 인력현황_총인원] 총인원-상용

문4. 귀사의 직업별 인력현황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)

0) 총인원

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	1350
평균	125.06
표준편차	259.761

Q4_0_2 [직업별 인력현황_총인원] 총인원-기타

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	500
평균	46.18
표준편차	91.768

Q4_0_3 [직업별 인력현황_총인원] 남성-상용

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	200
평균	13.72
표준편차	37.915

Q4_0_4 [직업별 인력현황_총인원] 남성-기타

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	44
평균	2.64
표준편차	7.735

Q4_0_5 [직업별 인력현황_총인원] 여성-상용

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	1200
평균	111.34
표준편차	228.739

Q4_0_6 [직업별 인력현황_총인원] 여성-기타

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	500
평균	43.54
표준편차	89.777

Q4_1_1 [직업별 인력현황_사무관리직] 총인원-상용

문4. 귀사의 직업별 인력현황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)
1) 사무관리직

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	70
평균	4.5
표준편차	10.758

Q4_1_2 [직업별 인력현황_사무관리직] 총인원-기타

==> 1명 1(사례)

Q4_1_3 [직업별 인력현황_사무관리직] 남성-상용

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	50
평균	2.38
표준편차	7.578

Q4_1_4 [직업별 인력현황_사무관리직] 남성-기타

==> 0명 50(사례)

Q4_1_5 [직업별 인력현황_사무관리직] 여성-상용

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	20
평균	2.12
표준편차	4.579

Q4_1_6 [직업별 인력현황_사무관리직] 여성-기타

==> 1명 1(사례)

Q4_2_1 [직업별 인력현황_전문가] 총인원-상용

문4. 귀사의 직업별 인력현황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)
2) 전문가

==> 1명 1(사례)

Q4_2_2 [직업별 인력현황_전문가] 총인원-기타

==> 0명 50(사례)

Q4_2_3 [직업별 인력현황_전문가] 남성-상용

==> 1명 1(사례)

Q4_2_4 [직업별 인력현황_전문가] 남성-기타

==> 0명 50(사례)

Q4_2_5 [직업별 인력현황_전문가] 여성-상용

==> 0명 50(사례)

Q4_2_6 [직업별 인력현황_전문가] 여성-기타

==> 0명 50(사례)

Q4_3_1 [직업별 인력현황_기술직 및 준전문가] 총인원-상용

문4. 귀사의 직업별 인력현황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)
3) 기술직 및 준전문가

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	40
평균	1.08
표준편차	5.91

Q4_3_2 [직업별 인력현황_기술직 및 준전문가] 총인원-기타

==> 0명 50(사례)

Q4_3_3 [직업별 인력현황_기술직 및 준전문가] 남성-상용

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	3
평균	0.12
표준편차	0.521

Q4_3_4 [직업별 인력현황_기술직 및 준전문가] 남성-기타

==> 0명 50(사례)

Q4_3_5 [직업별 인력현황_기술직 및 준전문가] 여성-상용

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	37
평균	0.96
표준편차	5.428

Q4_3_6 [직업별 인력현황_기술직 및 준전문가] 여성-기타

==> 0명 50(사례)

Q4_4_1 [직업별 인력현황_기능직] 총인원-상용

문4. 귀사의 직업별 인력현황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)
4) 기능직

==> 0명 50(사례)

Q4_4_2 [직업별 인력현황_기능직] 총인원-기타

==> 0명 50(사례)

Q4_4_3 [직업별 인력현황_기능직] 남성-상용

==> 0명 50(사례)

Q4_4_4 [직업별 인력현황_기능직] 남성-기타

==> 0명 50(사례)

Q4_4_5 [직업별 인력현황_기능직] 여성-상용

==> 0명 50(사례)

Q4_4_6 [직업별 인력현황_기능직] 여성-기타

==> 0명 50(사례)

Q4_5_1 [직업별 인력현황_단순노무직] 총인원-상용

문4. 귀사의 직업별 인력현황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)
5) 단순노무직

==> 0명 50(사례)

Q4_5_2 [직업별 인력현황_단순노무직] 총인원-기타

==> 0명 50(사례)

Q4_5_3 [직업별 인력현황_단순노무직] 남성-상용

==> 0명 50(사례)

Q4_5_4 [직업별 인력현황_단순노무직] 남성-기타

==> 0명 50(사례)

Q4_5_5 [직업별 인력현황_단순노무직] 여성-상용

==> 0명 50(사례)

Q4_5_6 [직업별 인력현황_단순노무직] 여성-기타

==> 0명 50(사례)

Q4_6_1 [직업별 인력현황_서비스종사자] 총인원-상용

문4. 귀사의 직업별 인력현황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)
6) 서비스 종사자

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	1345
평균	103.88
표준편차	254.39

Q4_6_2 [직업별 인력현황_서비스종사자] 총인원-기타

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	500
평균	43.82
표준편차	91.45

Q4_6_3 [직업별 인력현황_서비스종사자] 남성-상용

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	190
평균	9.88
표준편차	35.774

Q4_6_4 [직업별 인력현황_서비스종사자] 남성-기타

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	25
평균	1.76
표준편차	4.926

Q4_6_5 [직업별 인력현황_서비스종사자] 여성-상용

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	1200
평균	37
표준편차	223.427

Q4_6_6 [직업별 인력현황_서비스종사자] 여성-기타

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	500
평균	42.06
표준편차	89.905

Q4_7_1 [직업별 인력현황_판매직] 총인원-상용

문4. 귀사의 직업별 인력현황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)
7) 판매직

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	457
평균	15.58
표준편차	70.903

Q4_7_2 [직업별 인력현황_판매직] 총인원-기타

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	116
평균	2.34
표준편차	16.403

Q4_7_3 [직업별 인력현황_판매직] 남성-상용

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	57
평균	1.32
표준편차	8.135

Q4_7_4 [직업별 인력현황_판매직] 남성-기타

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	44
평균	0.88
표준편차	6.223

Q4_7_5 [직업별 인력현황_판매직] 여성-상용

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	448
평균	14.26
표준편차	66.942

Q4_7_6 [직업별 인력현황_판매직] 여성-기타

	값
유효합계	50
최소값	0
최대값	72
평균	1.46
표준편차	10.18

Q5_1_1 [직업별 인력수급 상황] 사무관리직

문5_1. 귀사의 직업별 인력수급 상황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)

1) 사무관리직

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
약간 부족	2	1	2.0	2.0
적정	3	48	96.0	96.0
약간 과잉	4	1	2.0	2.0
		50	100.0	100.0

Q5_1_2 [직업별 인력수급 상황] 전문가

문5_1. 귀사의 직업별 인력수급 상황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)

2) 전문가

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
적정	3	50	100.0	100.0

Q5_1_3 [직업별 인력수급 상황] 기술직 및 준 전문가

문5_1. 귀사의 직업별 인력수급 상황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)

3) 기술직 및 준전문가

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
적정	3	50	100.0	100.0

Q5_1_4 [직업별 인력수급 상황] 기능직

문5_1. 귀사의 직업별 인력수급 상황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)
 4) 기능직

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
적정	3	50	100.0	100.0

Q5_1_5 [직업별 인력수급 상황] 단순노무직

문5_1. 귀사의 직업별 인력수급 상황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)
 5) 단순노무직

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
적정	3	50	100.0	100.0

Q5_1_6 [직업별 인력수급 상황] 서비스종사자

문5_1. 귀사의 직업별 인력수급 상황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)
 6) 서비스종사자

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 부족	1	1	2.0	2.0
약간 부족	2	8	16.0	16.0
적정	3	41	82.0	82.0
		50	100.0	100.0

Q5_1_7 [직업별 인력수급 상황] 판매직

문5_1. 귀사의 직업별 인력수급 상황은 어떠합니까?(2008년 6월말 기준)
 7) 판매직

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
약간 부족	2	4	8.0	8.0
적정	3	46	92.0	92.0
		50	100.0	100.0

Q5_2_0 [향후 3년간 인력 충원 계획] 전체

문5_2. 귀사에서는 향후 3년간(2008~2010년) 부족한 인원을 충원할 계획이 있습니까?
 0) 전체

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
있다	1	27	54.0	54.0
없다	2	23	46.0	46.0
		50	100.0	100.0

Q5_2_1 [향후 3년간 인력 충원 계획] 사무관리직

문5_2. 귀사에서는 향후 3년간(2008~2010년) 부족한 인원을 충원할 계획이 있습니까?
 1) 사무관리직

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
있다	1	1	2.0	2.0
없다	2	49	98.0	98.0
		50	100.0	100.0

Q5_2_2 [향후 3년간 인력 충원 계획] 전문가

문5_2. 귀사에서는 향후 3년간(2008~2010년) 부족한 인원을 충원할 계획이 있습니까?
 2) 전문가

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
없다	2	50	100.0	100.0

Q5_2_3 [향후 3년간 인력 충원 계획] 기술직 및 준 전문가

문5_2. 귀사에서는 향후 3년간(2008~2010년) 부족한 인원을 충원할 계획이 있습니까?
 3) 기술직 및 준전문가

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
없다	2	50	100.0	100.0

Q5_2_4 [향후 3년간 인력 충원 계획] 기능직

문5_2. 귀사에서는 향후 3년간(2008~2010년) 부족한 인원을 충원할 계획이 있습니까?
 4) 기능직

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
없다	2	50	100.0	100.0

Q5_2_5 [향후 3년간 인력 충원 계획] 단순노무직

문5_2. 귀사에서는 향후 3년간(2008~2010년) 부족한 인원을 충원할 계획이 있습니까?
 5) 단순노무직

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
없다	2	50	100.0	100.0

Q5_2_6 [향후 3년간 인력 충원 계획] 서비스종사자

문5_2. 귀사에서 향후 3년간(2008~2010년) 부족한 인원을 충원할 계획이 있습니까?
 6) 서비스종사자

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
있다	1	22	44.0	44.0
없다	2	28	56.0	56.0
		50	100.0	100.0

Q5_2_7 [향후 3년간 인력 충원 계획] 판매직

문5_2. 귀사에서 향후 3년간(2008~2010년) 부족한 인원을 충원할 계획이 있습니까?
 7) 판매직

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
있다	1	5	10.0	10.0
없다	2	45	90.0	90.0
		50	100.0	100.0

Q5_3_1_1 [충원 계획 인원 수_사무관리직] 총인원

문5_3. (충원계획 있을 경우) 귀사의 인력충원계획은 구체적으로 어떠합니까?
 1) 사무관리직

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
4명	4	1	2.0	100.0
시스템 결측값		49	98.0	
		50	100.0	100.0

Q5_3_1_2 [충원 계획 인원 수_사무관리직] 남성

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
2명	2	1	2.0	100.0
시스템 결측값		49	98.0	
		50	100.0	100.0

Q5_3_1_3 [충원 계획 인원 수_사무관리직] 여성

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
2명	2	1	2.0	100.0
시스템 결측값		49	98.0	
		50	100.0	100.0

Q5_3_1_4 [충원 계획 인원 수_사무관리직] 성별무관

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
0 명	0	1	2.0	100.0
시스템 결측값		49	98.0	
		50	100.0	100.0

Q5_3_2_1 [충원 계획 인원 수_전문가] 총인원

문5_3. (충원계획 있을 경우) 귀사의 인력충원계획은 구체적으로 어떠합니까?
2) 전문가

==> 데이터 없음

Q5_3_2_2 [충원 계획 인원 수_전문가] 남성

==> 데이터 없음

Q5_3_2_3 [충원 계획 인원 수_전문가] 여성

==> 데이터 없음

Q5_3_2_4 [충원 계획 인원 수_전문가] 성별무관

==> 데이터 없음

Q5_3_3_1 [충원 계획 인원 수_기술직 및 준전문가] 총인원

문5_3. (충원계획 있을 경우) 귀사의 인력충원계획은 구체적으로 어떠합니까?
3) 기술직 및 준전문가

==> 데이터 없음

Q5_3_3_2 [충원 계획 인원 수_기술직 및 준전문가] 남성

==> 데이터 없음

Q5_3_3_3 [충원 계획 인원 수_기술직 및 준전문가] 여성

==> 데이터 없음

Q5_3_3_4 [충원 계획 인원 수_기술직 및 준전문가] 성별무관

==> 데이터 없음

Q5_3_4_1 [충원 계획 인원 수_기능직] 총인원

문5_3. (충원계획 있을 경우) 귀사의 인력충원계획은 구체적으로 어떠합니까?
4) 기능직

==> 데이터 없음

Q5_3_4_2 [충원 계획 인원 수_기능직] 남성

==> 데이터 없음

Q5_3_4_3 [충원 계획 인원 수_기능직] 여성

==> 데이터 없음

Q5_3_4_4 [충원 계획 인원 수_기능직] 성별무관

==> 데이터 없음

Q5_3_5_1 [충원 계획 인원 수_단순노무직] 총인원

문5_3. (충원계획 있을 경우) 귀사의 인력충원계획은 구체적으로 어떠합니까?
 5) 단순노무직

==> 데이터 없음

Q5_3_5_2 [충원 계획 인원 수_단순노무직] 남성

==> 데이터 없음

Q5_3_5_3 [충원 계획 인원 수_단순노무직] 여성

==> 데이터 없음

Q5_3_5_4 [충원 계획 인원 수_단순노무직] 성별무관

==> 데이터 없음

Q5_3_6_1 [충원 계획 인원 수_서비스종사자] 총인원

문5_3. (충원계획 있을 경우) 귀사의 인력충원계획은 구체적으로 어떠합니까?
 6) 서비스종사자

	값
유효합계	22
최소값	2
최대값	300
평균	56.55
표준편차	71.961

Q5_3_6_2 [총원 계획 인원 수_서비스종사자] 남성

	값
유효합계	22
최소값	0
최대값	2
평균	0.09
표준편차	0.426

Q5_3_6_3 [총원 계획 인원 수_서비스종사자] 여성

	값
유효합계	22
최소값	0
최대값	300
평균	52.14
표준편차	74.267

Q5_3_6_4 [총원 계획 인원 수_서비스종사자] 성별무관

	값
유효합계	22
최소값	0
최대값	50
평균	4.32
표준편차	11.882

Q5_3_7_1 [총원 계획 인원 수_판매직] 총인원

문5_3. (총원계획 있을 경우) 귀사의 인력총원계획은 구체적으로 어떠합니까?
7) 판매직

	값
유효합계	5
최소값	10
최대값	100
평균	53
표준편차	44.385

Q5_3_7_2 [충원 계획 인원 수_판매직] 남성

	값
유효합계	5
최소값	0
최대값	30
평균	7
표준편차	13.038

Q5_3_7_3 [충원 계획 인원 수_판매직] 여성

	값
유효합계	5
최소값	0
최대값	70
평균	26
표준편차	28.81

Q5_3_7_4 [충원 계획 인원 수_판매직] 성별무관

	값
유효합계	5
최소값	0
최대값	100
평균	20
표준편차	44.721

Q6_1_1 [향후 3년간 구인 필요 직업-1순위] 직업코드

문6. 현재 귀사에서 향후 3년간(2008~2010년) 신규인력 충원이 가장 필요한 직업 중 여성에게 적합하거나 성별과 관계없는 직업을 우선순위에 따라 3가지만 적어주십시오. 또한 각 직업별로 필요한 인원을 적어주십시오.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
안내 및 고객 관련 서비스직	24	22	44.0	81.5
영업원 및 상품중개인	101	4	8.0	14.8
판매 관련 단순직	104	1	2.0	3.7
시스템 결측값		23	46.0	
		50	100.0	100.0

Q6_2_1 [향후 3년간 구인 필요 직업-1순위] 직업명

==> 데이터 참조

Q6_3_1 [향후 3년간 구인 필요 직업-1순위] 인원

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
2 명	2	1	2.0	3.7
5 명	5	1	2.0	3.7
10 명	10	5	10.0	18.5
15 명	15	2	4.0	7.4
20 명	20	1	2.0	3.7
25 명	25	2	4.0	7.4
30 명	30	4	8.0	14.8
40 명	40	1	2.0	3.7
50 명	50	2	4.0	7.4
90 명	90	1	2.0	3.7
100 명	100	5	10.0	18.5
200 명	200	1	2.0	3.7
300 명	300	1	2.0	3.7
시스템 결측값		23	46.0	
		50	100.0	100.0

Q7_1 [향후 3년간 구인 필요 직업-1순위] 성별영향

문7. 이 직업에 있어서 성별 성향의 정도는 어떠합니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
여성에게 매우 적합	1	17	34.0	63.0
여성에게 적합	2	9	18.0	33.3
성별무관	3	1	2.0	3.7
시스템 결측값		23	46.0	
		50	100.0	100.0

Q6_1_2 [향후 3년간 구인 필요 직업-2순위] 직업코드

문6. 현재 귀사에서 향후 3년간(2008~2010년) 신규인력 충원이 가장 필요한 직업 중 여성에게 적합하거나 성별과 관계없는 직업을 우선순위에 따라 3가지만 적어주십시오. 또한 각 직업별로 필요한 인원을 적어주십시오.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
사업, 금융 및 사무관련 관리직	12	1	2.0	100.0
시스템 결측값		49	98.0	
		50	100.0	100.0

Q6_2_2 [향후 3년간 구인 필요 직업-2순위] 직업명

==> 데이터 참조

Q6_3_2 [향후 3년간 구인 필요 직업-2순위] 인원

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
2명	2	1	2.0	100.0
시스템 결측값		49	98.0	
		50	100.0	100.0

Q7_2 [향후 3년간 구인 필요 직업-2순위] 성별영향

문7. 이 직업에 있어서 성별 성향의 정도는 어떠합니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
여성에게 매우 적합	1	1	2.0	100.0
시스템 결측값		49	98.0	
		50	100.0	100.0

Q6_1_3 [향후 3년간 구인 필요 직업-3순위] 직업코드

문6. 현재 귀사에서 향후 3년간(2008~2010년) 신규인력 충원이 가장 필요한 직업 중 여성에게 적합하거나 성별과 관계없는 직업을 우선순위에 따라 3가지만 적어주십시오. 또한 각 직업별로 필요한 인원을 적어주십시오.

==> 데이터 없음

Q6_2_3 [향후 3년간 구인 필요 직업-3순위] 직업명

==> 데이터 없음

Q6_3_3 [향후 3년간 구인 필요 직업-3순위] 인원

==> 데이터 없음

Q7_3 [향후 3년간 구인 필요 직업-3순위] 성별영향

문7. 이 직업에 있어서 성별 성향의 정도는 어떠합니까?

==> 데이터 없음

Q8_1 [신규인력 채용 시 구인방법] 신문·방송을 통한 구인광고

문8. 귀사에서는 향후 3년간(2008~2010년) 필요한 신규인력을 채용하는데 있어서 다음의 구인방법을 어느 정도 활용할 예정입니까?

1) 신문·방송을 통한 구인광고

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀 활용하지 않음	1	20	40.0	40.0
활용하지 않음	2	4	8.0	8.0
보통	3	11	22.0	22.0
활용함	4	11	22.0	22.0
많이 활용함	5	4	8.0	8.0
		50	100.0	100.0

Q8_2 [신규인력 채용 시 구인방법] 인터넷 구직사이트(취업포털사이트)

문8. 귀사에서는 향후 3년간(2008~2010년) 필요한 신규인력을 채용하는데 있어서 다음의 구인방법을 어느 정도 활용할 예정입니까?

2) 인터넷 구직사이트(취업포털사이트)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀 활용하지 않음	1	1	2.0	2.0
보통	3	1	2.0	2.0
활용함	4	15	30.0	30.0
많이 활용함	5	33	66.0	66.0
		50	100.0	100.0

Q8_3 [신규인력 채용 시 구인방법] 연고에 의한 채용(회사직원 등의 추천 등)

문8. 귀사에서는 향후 3년간(2008~2010년) 필요한 신규인력을 채용하는데 있어서 다음의 구인방법을 어느 정도 활용할 예정입니까?

3) 연고에 의한 채용(회사직원 등의 추천 등)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀 활용하지 않음	1	7	14.0	14.0
활용하지 않음	2	9	18.0	18.0
보통	3	12	24.0	24.0
활용함	4	16	32.0	32.0
많이 활용함	5	6	12.0	12.0
		50	100.0	100.0

Q8_4 [신규인력 채용 시 구인방법] 공공기관 취업알선 센터(고용지원센터 등)

문8. 귀사에서는 향후 3년간(2008~2010년) 필요한 신규인력을 채용하는데 있어서 다음의 구인방법을 어느 정도 활용할 예정입니까?
 4) 공공기관 취업알선 센터(고용지원센터 등)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀 활용하지 않음	1	17	34.0	34.0
활용하지 않음	2	13	26.0	26.0
보통	3	8	16.0	16.0
활용함	4	7	14.0	14.0
많이 활용함	5	5	10.0	10.0
		50	100.0	100.0

Q8_5 [신규인력 채용 시 구인방법] 학교 취업지원실

문8. 귀사에서는 향후 3년간(2008~2010년) 필요한 신규인력을 채용하는데 있어서 다음의 구인방법을 어느 정도 활용할 예정입니까?
 5) 학교 취업지원실

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀 활용하지 않음	1	20	40.0	40.0
활용하지 않음	2	13	26.0	26.0
보통	3	12	24.0	24.0
활용함	4	4	8.0	8.0
많이 활용함	5	1	2.0	2.0
		50	100.0	100.0

Q8_6 [신규인력 채용 시 구인방법] 공공훈련기관(여성인력개발센터 등)

문8. 귀사에서는 향후 3년간(2008~2010년) 필요한 신규인력을 채용하는데 있어서 다음의 구인방법을 어느 정도 활용할 예정입니까?
 6) 공공훈련기관(여성인력개발센터 등)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀 활용하지 않음	1	7	14.0	14.0
활용하지 않음	2	12	24.0	24.0
보통	3	10	20.0	20.0
활용함	4	15	30.0	30.0
많이 활용함	5	6	12.0	12.0
		50	100.0	100.0

Q9 향후 3년간 채용박람회 참여 의향

문9. 귀사에서는 향후 3년간(2008~2010년) 필요한 인력을 채용하기 위해서 부산광역시와 부산지방노동청이 공동 주최하는 하반기 채용박람회에 참여하실 의향이 있습니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
있다	1	11	22.0	22.0
없다	2	39	78.0	78.0
		50	100.0	100.0

Q9A [참여의사 있는 경우] 2008년도

(참여의사 있는 경우) 예정연도
 1) 2008년

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
있다	1	10	20.0	20.0
없다	2	40	80.0	80.0
		50	100.0	100.0

Q9B [참여의사 있는 경우] 2009년도

(참여의사 있는 경우) 예정연도
 2) 2009년

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
있다	1	11	22.0	22.0
없다	2	39	78.0	78.0
		50	100.0	100.0

Q9C [참여의사 있는 경우] 2010년도

(참여의사 있는 경우) 예정연도
 3) 2010년

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
있다	1	10	20.0	20.0
없다	2	40	80.0	80.0
		50	100.0	100.0

Q9_1 [참여의사 있는 경우] 채용박람회 기간 중 여성을 주요 대상으로 하는 날 참여 의사

문9_1. (채용박람회에 참여의사가 있는 경우) 채용박람회 기간 중 여성을 주요 대상으로 하는 날에도 참여할 의사가 있습니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
그렇지 않다	2	1	2.0	9.1
보통이다	3	1	2.0	9.1
그렇다	4	7	14.0	63.6
매우 그렇다	5	2	4.0	18.2
시스템 결측값		39	78.0	
		50	100.0	100.0

Q10 공공훈련기관에 의뢰하여 여성인력을 양성한 후 채용하는 프로그램에 참여할 의사

문10. 귀사에서는 공공훈련기관에 의뢰하여 무료로 직무능력을 갖춘 여성인력을 양성한 후 채용하는 프로그램에 참여할 의사가 있습니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
그렇지 않다	2	16	32.0	32.0
보통이다	3	24	48.0	48.0
그렇다	4	10	20.0	20.0
		50	100.0	100.0

Q11 성별적합성과 무관한 분야에서 인력을 채용할 때 여성보다 남성 선호 정도

문11. 귀사는 성별적합성과 무관한 분야에서 인력을 채용할 때 여성보다 남성을 선호합니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀 그렇지 않다	1	27	54.0	54.0
그렇지 않다	2	22	44.0	44.0
그렇다	3	1	2.0	2.0
		50	100.0	100.0

Q12 여성인력에 대한 적극적인 채용 노력 정도

문12. 귀사에서는 여성인력을 적극적으로 채용하고 있거나 채용하려고 노력하고 있습니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
그렇지 않다	2	1	2.0	2.0
보통이다	3	1	2.0	2.0
그렇다	4	31	62.0	62.0
매우 그렇다	5	17	34.0	34.0
		50	100.0	100.0

Q12_1_1 [Q12에서 ①,②,③ 응답한 경우] 여성인력을 적극적으로 채용하지 않는 이유 (1순위)

문12_1. (문12에서 ①,②,③ 응답한 경우) 귀사에서 여성인력을 적극적으로 채용하고 있지 않거나 채용하려고 노력하지 않는 이유는 무엇입니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
일하려는 여성이 없음	5	1	2.0	50.0
출산·육아문제로 그만두는 경우가 많아 인력 운용에 차질 많음	8	1	2.0	50.0
시스템 결측값		48	96.0	
		50	100.0	100.0

Q12_1_2 [Q12에서 ①,②,③ 응답한 경우] 여성인력을 적극적으로 채용하지 않는 이유 (2순위)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
출산·육아문제로 직장경력이 단절된 후 직무 수행능력 부족함	7	2	4.0	100.0
시스템 결측값		48	96.0	
		50	100.0	100.0

Q12_1_3 [Q12에서 ①,②,③ 응답한 경우] 여성인력을 적극적으로 채용하지 않는 이유 (3순위)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
일하려는 여성이 없음	5	1	2.0	100.0
시스템 결측값		49	98.0	
		50	100.0	100.0

Q13 전문인력으로 활동하기 위해 필요한 학력 수준

문13. 귀사에서 원하는 전문인력으로 활동하기 위해서는 어느 수준의 학력 조건이 필요하다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
고졸	2	23	46.0	46.0
전문대졸	3	18	36.0	36.0
대졸 이상	4	3	6.0	6.0
학력과 무관함	5	6	12.0	12.0
		50	100.0	100.0

Q14 전문인력으로 활동하기 위해 적합한 연령대

문14. 귀사에서 원하는 전문인력으로 활동하기 위해서는 어느 정도의 연령이 적합하다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
20대	1	27	54.0	54.0
30대	2	19	38.0	38.0
40대	3	1	2.0	2.0
연령과 무관함	5	3	6.0	6.0
		50	100.0	100.0

Q15 전문인력으로 활동하기 위해 필요한 업무 숙달기간

문15. 귀사에서 원하는 전문인력으로 활동하기 위해서는 업무 숙달기간이 어느 정도 필요하다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
1개월이상~6개월미만	1	12	24.0	24.0
6개월이상~1년미만	2	23	46.0	46.0
1년이상~2년미만	3	13	26.0	26.0
2년이상~3년미만	4	2	4.0	4.0
		50	100.0	100.0

Q16A 기타의견1 (직무에서 요구되는 일반적인 능력-첫번째)

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서는 업무를 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
세일즈 능력	1	2	4.0	100.0
시스템 결측값		48	96.0	
		50	100.0	100.0

Q16B 기타의견2 (직무에서 요구되는 일반적인 능력-두번째)

==> 데이터 없음

Q16C 기타의견3 (직무에서 요구되는 일반적인 능력-세번째)

==> 데이터 없음

Q16_1 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 전공이론 지식

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서는 업무를 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

1) 전공이론 지식

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀 요구되지 않음	1	4	8.0	8.0
요구되지 않음	2	3	6.0	6.0
보통	3	25	50.0	50.0
요구됨	4	14	28.0	28.0
매우 요구됨	5	4	8.0	8.0
		50	100.0	100.0

Q16_2 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 전공실무능력

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서는 업무를 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

2) 전공실무능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀 요구되지 않음	1	4	8.0	8.0
요구되지 않음	2	3	6.0	6.0
보통	3	27	54.0	54.0
요구됨	4	14	28.0	28.0
매우 요구됨	5	2	4.0	4.0
		50	100.0	100.0

Q16_3 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 컴퓨터 활용능력

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서는 업무를 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

3) 컴퓨터 활용능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀 요구되지 않음	1	2	4.0	4.0
요구되지 않음	2	1	2.0	2.0
보통	3	19	38.0	38.0
요구됨	4	26	52.0	52.0
매우 요구됨	5	2	4.0	4.0
		50	100.0	100.0

Q16_4 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 외국어 활용능력

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서는 업무를 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

4) 외국어 활용능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀 요구되지 않음	1	5	10.0	10.0
요구되지 않음	2	12	24.0	24.0
보통	3	25	50.0	50.0
요구됨	4	7	14.0	14.0
매우 요구됨	5	1	2.0	2.0
		50	100.0	100.0

Q16_5 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 창의적 사고능력

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서는 업무를 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

5) 창의적 사고능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
요구되지 않음	2	6	12.0	12.0
보통	3	22	44.0	44.0
요구됨	4	21	42.0	42.0
매우 요구됨	5	1	2.0	2.0
		50	100.0	100.0

Q16_6 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 문제해결능력

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서는 업무를 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

6) 문제해결능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
요구되지 않음	2	1	2.0	2.0
보통	3	11	22.0	22.0
요구됨	4	29	58.0	58.0
매우 요구됨	5	9	18.0	18.0
		50	100.0	100.0

Q16_7 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 의사소통능력

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서 업무 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

7) 의사소통능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
보통	3	8	16.0	16.0
요구됨	4	25	50.0	50.0
매우 요구됨	5	17	34.0	34.0
		50	100.0	100.0

Q16_8 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 문서작성 능력

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서 업무 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

8) 문서작성 능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀 요구되지 않음	1	1	2.0	2.0
요구되지 않음	2	6	12.0	12.0
보통	3	18	36.0	36.0
요구됨	4	23	46.0	46.0
매우 요구됨	5	2	4.0	4.0
		50	100.0	100.0

Q16_9 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 자기관리 능력

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서 업무 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

9) 자기관리 능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
요구되지 않음	2	1	2.0	2.0
보통	3	11	22.0	22.0
요구됨	4	20	40.0	40.0
매우 요구됨	5	18	36.0	36.0
		50	100.0	100.0

Q16_10 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 정보활용 능력

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서 업무 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

10) 정보활용 능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
보통	3	15	30.0	30.0
요구됨	4	25	50.0	50.0
매우 요구됨	5	10	20.0	20.0
		50	100.0	100.0

Q16_11 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 협업능력

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서 업무 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

11) 협업능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
요구되지 않음	2	1	2.0	2.0
보통	3	10	20.0	20.0
요구됨	4	27	54.0	54.0
매우 요구됨	5	12	24.0	24.0
		50	100.0	100.0

Q16_12 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 대인관계 능력

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서 업무 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

12) 대인관계 능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
보통	3	12	24.0	24.0
요구됨	4	20	40.0	40.0
매우 요구됨	5	18	36.0	36.0
		50	100.0	100.0

Q16_13 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 학습능력

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서는 업무를 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

13) 학습능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
요구되지 않음	2	1	2.0	2.0
보통	3	10	20.0	20.0
요구됨	4	23	46.0	46.0
매우 요구됨	5	16	32.0	32.0
		50	100.0	100.0

Q16_14 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 신기술 적응 능력

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서는 업무를 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

14) 신기술 적응 능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀 요구되지 않음	1	1	2.0	2.0
요구되지 않음	2	5	10.0	10.0
보통	3	18	36.0	36.0
요구됨	4	20	40.0	40.0
매우 요구됨	5	6	12.0	12.0
		50	100.0	100.0

Q16_15 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 적극성

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서는 업무를 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

15) 적극성

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
보통	3	4	8.0	8.0
요구됨	4	15	30.0	30.0
매우 요구됨	5	31	62.0	62.0
		50	100.0	100.0

Q16_16 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 책임감

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서 업무 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

16) 책임감

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
보통	3	4	8.0	8.0
요구됨	4	14	28.0	28.0
매우 요구됨	5	32	64.0	64.0
		50	100.0	100.0

Q16_17 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 자신감

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서 업무 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

17) 자신감

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
요구되지 않음	2	1	2.0	2.0
보통	3	4	8.0	8.0
요구됨	4	15	30.0	30.0
매우 요구됨	5	30	60.0	60.0
		50	100.0	100.0

Q16_18 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 협력태도

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서 업무 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

18) 협력태도

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
보통	3	5	10.0	10.0
요구됨	4	20	40.0	40.0
매우 요구됨	5	25	50.0	50.0
		50	100.0	100.0

Q16_19 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 규정준수태도

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서 업무 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

19) 규정준수태도

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
보통	3	7	14.0	14.0
요구됨	4	17	34.0	34.0
매우 요구됨	5	26	52.0	52.0
		50	100.0	100.0

Q16_20 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 리더십

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서 업무 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

20) 리더십

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
보통	3	9	18.0	18.0
요구됨	4	21	42.0	42.0
매우 요구됨	5	20	40.0	40.0
		50	100.0	100.0

Q16_21 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 기타의견1

문16. 다음은 모든 직업에서 공통적으로 필요한 직무수행 능력 및 태도와 관련된 내용입니다. 귀사에서 업무 수행하는데 있어 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 요구됨	5	2	4.0	100.0
시스템 결측값		48	96.0	
		50	100.0	100.0

Q16_22 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 기타의견2

==> 데이터 없음

Q16_23 [직무에서 요구되는 일반적인 능력] 기타의견3

==> 데이터 없음

Q17A 기타의견 (콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무 능력-첫번째)

==> 데이터 없음

Q17B 기타의견 (콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무 능력-두번째)

==> 데이터 없음

Q17C 기타의견 (콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무 능력-세번째)

==> 데이터 없음

Q17_1 [콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무 능력] 정보검색 능력

문17. 다음은 콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무에 필요한 전문 직무수행 능력에 관한 것입니다. 귀사에서 이는 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

1) 정보검색 능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀 요구되지 않음	1	3	6.0	6.0
요구되지 않음	2	4	8.0	8.0
보통	3	13	26.0	26.0
요구됨	4	23	46.0	46.0
매우 요구됨	5	7	14.0	14.0
		50	100.0	100.0

Q17_2 [콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무 능력] e-mail 작성 및 전송 능력

문17. 다음은 콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무에 필요한 전문 직무수행 능력에 관한 것입니다. 귀사에서 이는 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

2) e-mail 작성 및 전송 능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀 요구되지 않음	1	2	4.0	4.0
요구되지 않음	2	5	10.0	10.0
보통	3	19	38.0	38.0
요구됨	4	20	40.0	40.0
매우 요구됨	5	4	8.0	8.0
		50	100.0	100.0

Q17_3 [콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무 능력] 워드프로세스 능력

문17. 다음은 콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무에 필요한 전문 직무수행 능력에 관한 것입니다. 귀사에서 이는 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

3) 워드프로세스 능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀 요구되지 않음	1	2	4.0	4.0
요구되지 않음	2	4	8.0	8.0
보통	3	18	36.0	36.0
요구됨	4	23	46.0	46.0
매우 요구됨	5	3	6.0	6.0
		50	100.0	100.0

Q17_4 [콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무 능력] 고객요구 인지능력

문17. 다음은 콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무에 필요한 전문 직무수행 능력에 관한 것입니다. 귀사에서 이는 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

4) 고객요구 인지능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
요구되지 않음	2	1	2.0	2.0
보통	3	1	2.0	2.0
요구됨	4	19	38.0	38.0
매우 요구됨	5	29	58.0	58.0
		50	100.0	100.0

Q17_5 [콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무 능력] 고객요구 판단능력

문17. 다음은 콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무에 필요한 전문 직무수행 능력에 관한 것입니다. 귀사에서 이는 어느 정도 요구된다고 생각합니까?

5) 고객요구 판단능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
보통	3	2	4.0	4.0
요구됨	4	16	32.0	32.0
매우 요구됨	5	32	64.0	64.0
		50	100.0	100.0

Q17_6 [콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무 능력] 고객요구 대처능력

문17. 다음은 콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무에 필요한 전문 직무수행 능력에 관한 것입니다. 귀사에서 이는 어느 정도 요구된다고 생각합니까?
6) 고객요구 대처능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
보통	3	3	6.0	6.0
요구됨	4	17	34.0	34.0
매우 요구됨	5	30	60.0	60.0
		50	100.0	100.0

Q17_7 [콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무 능력] 기본음성 능력

문17. 다음은 콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무에 필요한 전문 직무수행 능력에 관한 것입니다. 귀사에서 이는 어느 정도 요구된다고 생각합니까?
7) 기본음성 능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
보통	3	2	4.0	4.0
요구됨	4	22	44.0	44.0
매우 요구됨	5	26	52.0	52.0
		50	100.0	100.0

Q17_8 [콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무 능력] 연출음성 능력

문17. 다음은 콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무에 필요한 전문 직무수행 능력에 관한 것입니다. 귀사에서 이는 어느 정도 요구된다고 생각합니까?
8) 연출음성 능력 (음성, 음색, 고저, 발음, 표준어, 감정어입 등)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
보통	3	5	10.0	10.0
요구됨	4	20	40.0	40.0
매우 요구됨	5	25	50.0	50.0
		50	100.0	100.0

Q17_9 [콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무 능력] 언어활용 능력

문17. 다음은 콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무에 필요한 전문 직무수행 능력에 관한 것입니다. 귀사에서 이는 어느 정도 요구된다고 생각합니까?
9) 언어활용 능력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
보통	3	2	4.0	4.0
요구됨	4	22	44.0	44.0
매우 요구됨	5	26	52.0	52.0
		50	100.0	100.0

Q17_10 [콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무 능력] 스크립트 작성능력(구어체)

문17. 다음은 콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무에 필요한 전문 직무수행 능력에 관한 것입니다. 귀사에서 이는 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?
 10) 스크립트 작성능력(구어체)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
요구되지 않음	2	7	14.0	14.0
보통	3	14	28.0	28.0
요구됨	4	14	28.0	28.0
매우 요구됨	5	15	30.0	30.0
		50	100.0	100.0

Q17_11 [콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무 능력] 웹문서 작성능력(문어체)

문17. 다음은 콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무에 필요한 전문 직무수행 능력에 관한 것입니다. 귀사에서 이는 이와 같은 것이 어느 정도 요구된다고 생각합니까?
 11) 웹문서 작성능력(문어체)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전혀 요구되지 않음	1	3	6.0	6.0
요구되지 않음	2	9	18.0	18.0
보통	3	17	34.0	34.0
요구됨	4	18	36.0	36.0
매우 요구됨	5	3	6.0	6.0
		50	100.0	100.0

Q17_12 [콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무 능력] 기타의견1

==> 데이터 없음

Q17_13 [콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무 능력] 기타의견2

==> 데이터 없음

Q17_14 [콜센터 및 텔레마케팅 서비스업 실무 능력] 기타의견3

==> 데이터 없음