

국가직무능력표준(NCS) 적용이 직무 몰입도에 미치는 영향

임상호*
산업진흥원*

A Study on the Effect of the Application of National Competency Standard on Job Involvement

Sang-Ho Lim*
Chief Researcher, Korea Industrial Promotion Institute*

요약 본 연구는 국가직무능력표준(NCS) 적용이 직무 몰입도에 미치는 영향을 분석하고자 기업의 채용과정, 성과 평가 및 역량개발에 대한 국가직무능력표준(NCS) 적용도와 직무만족, 조직몰입, 직무성과 및 이직의도의 관계성을 검증하였다. 연구결과 국가직무능력표준(NCS) 적용도가 조직몰입($p<.001$)과 직무성과($p<.01$)에 유의한 영향을 미쳤다. 세부 요인별로 국가직무능력표준(NCS)의 채용과정과 역량개발에 대한 적용도는 조직몰입에 유의한 영향($p<.001$)을 미쳤으며, 국가직무능력표준(NCS)의 역량개발 적용도는 직무성과에 유의한 영향($p<.05$)을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구는 국가직무능력표준(NCS) 적용이 직무 몰입도에 미치는 영향을 분석함으로써 기업 현장에서의 국가직무능력표준(NCS) 도입의 타당성과 효과성을 밝힌 데에 그 의의가 있다.

주제어 : 국가직무능력표준(NCS), 직무몰입, 조직몰입, 직무성과, 인적자원관리

Abstract This study verified the effect of the application of National Competency Standard on job involvement. The study results showed that the application of National Competency Standard significantly affected Organizational Commitment($\beta =.583, p<.001$) and Job Performance($\beta =.366, p<.01$). Specifically, the application of National Competency Standard in hiring process and developing ability significantly affected Organizational Commitment($p<.001$), and the application of National Competency Standard in developing ability significantly affected Job Performance($p<.05$). This study proved the validity and effectiveness of adopting National Competency Standard in human resource management by confirming the effect of the application of National Competency Standard on job involvement.

Key Words : National Competency Standard(NCS), Job Involvement, Organizational Commitment, Job Performance, Human Resource Management

1. 서론

한국의 대학 진학률은 70% 이상으로 전세계에서도 상당히 높은 편에 속해한다. 이렇듯 학벌을 중시하는 문화

에서는 수많은 비용과 노력을 들였지만 스펙이 아닌 해당 직무수행에 실질적으로 필요한 역량을 쌓지 못하는 등의 문제가 발생한다.

이같은 문제점을 극복하기 위해 도입된 국가직무능력

Received 14 January 2016, Revised 18 January 2016

Accepted 22 January 2016

Corresponding Author: Sang-Ho Lim

(Korea Industrial Promotion Institute)

Email: 35limsangho@gmail.com

© Industrial Promotion Institute. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ISSN: 2466-1139

표준(NCS)은 교육훈련에 대한 중복된 투자를 막고 일-학습의 연계를 위해 현장 중심 직무수행능력을 기준으로 표준화된 제도를 개발·활용함으로써 산업계가 요구하는 인재를 양성하고자 2000년대 초반부터 추진되어 시행되고 있는 사업이다.

그러나 NCS는 아직 도입 초기 단계로 실증적인 효과를 검증한 연구나 사례는 매우 드물다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구는 기업경영 현장에서의 인적자원관리 측면에서 NCS의 효과를 분석하고자 하였다.

2. 이론적 배경

2.1 국가직무능력표준(NCS)

국가직무능력표준(National Competency Standard: NCS)이란 "산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 소양 등의 내용을 국가가 산업부문별, 수준별로 체계화한 것으로, 산업현장의 직무를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 능력을 국가적 차원에서 표준화한 것"을 의미한다. 산업현장에서는 국가직무능력표준(NCS)에 기반한 직무분석을 통해 평생경력개발경로, 직무기술서, 채용·배치·승진 체크리스트, 자가진단도구 등 인적자원관리의 여러 분야에 활용할 수 있다.

국가직무능력표준의 분류체계는 한국고용직업분류(KECO: Korean Employment Classification of Occupations)를 중심으로 대분류(24) → 중분류(80) → 소분류(238) → 세분류(887개)로 구성되어 있으며 직업·산업 및 자격 분류 전문가와 해당 분야 전문가의 의견 수렴을 통해 직종에 대한 구조분석을 시행한 결과이다.

국가직무능력표준의 능력단위는 능력단위분류번호, 능력단위정의, 능력단위요소(수행준거, 지식·기술·태도), 적용범위 및 작업상황, 평가지침, 직업기초능력으로 구성되어 있으며 수준체계는 가장 낮은 1수준부터 가장 높은 8수준까지로 구성되어 있다[1].

그러나 이러한 국가직무능력표준을 곧바로 현장에 적용하기란 쉽지 않다. 마이스터고나 대학교 등 산학협력 교육과정과 사내 교육훈련에 국가직무능력표준을 적용하려는 움직임이 나타나고 있으나 아직 걸음마 단계에 불과하여 많은 시행착오가 예상되고 있다. 최근 공공기관을 중심으로 채용기준 및 인재선발에 국가직무능력표

준을 도입하여 적용하고 있으나 일반 기업에서 이를 적극적으로 도입하여 운영하는 사례는 많지 않다.

인재채용에서 국가직무능력표준이 중요한 이유는 그것이 학벌이나 스펙이 아닌 해당 직무에서 요구되는 능력중심의 채용으로 사회적 인식을 바꾸고 있기 때문이다. 취업준비자-기업 간 요구능력과 기대치의 불일치가 나타나는 이 때, 체계적인 직무분석에 기반한 능력중심의 채용은 기업과 근로자 모두에게 타당하고 효율적인 솔루션이 될 수 있으며 각종 경제적·사회적 비용 손실을 줄일 수 있는 매우 효과적인 방법이라고 할 수 있다.

2.2 직무 몰입도

직무란 직책이나 직업상에서 책임을 지고 담당하여 맡은 일을 뜻하며 몰입이란 깊이 파고들거나 빠진 상태를 말한다. 직무몰입(Job Involvement)의 개념은 직무가 자신의 생활에 중심적인 관심이 될 때, 자신의 직무에 적극적으로 참여하고자 할 때, 직무 성과가 자존감에 영향을 미칠 때, 직무성과를 자아개념과 일치하게 느낄 때의 4가지 측면으로 분류할 수 있다(안지선, 2011)[2].

이러한 직무몰입은 조직의 성과와 밀접한 관련을 맺고 있다. 하영자(2005)는 명확한 목표가 설정되어 있고, 수행하는 활동의 효과를 즉시 확인 가능하며, 직무의 난이도와 자신의 능력이 부합한다면 직무 몰입을 경험하고 이를 통해 성과를 향상시킬 수 있다고 설명하였다[3].

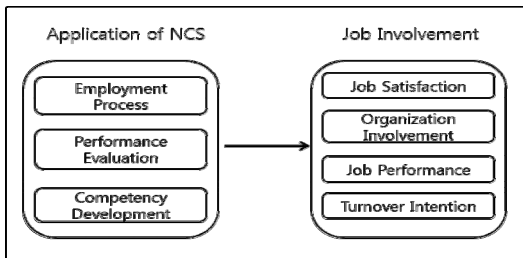
직무몰입과 관련하여 그 효과를 측정할 수 있는 개념에는 직무만족, 조직몰입, 직무성과, 이직의도 등이 있다. 직무만족은 해당 직무를 수행할 때 스스로 평가하여 느끼는 즐겁거나 긍정적인 감정상태이며(Locke, 1976) 조직몰입은 조직에 대한 소속감이나 충성심을 통해 나타나는 개인과 조직의 심리적인 결속상태이다(Lee, 1971)[4,5]. 직무성과란 할당된 과업에 대한 조직구성원의 성취도이며(Cascio, 1993) 이직의도는 개인이 스스로 조직구성원으로서의 역할을 포기하는 것(Mobley, 1977)으로 정의된다[6,7].

3. 선행연구

한국산업인력공단(2015)은 NCS에 기반한 능력중심의 채용을 촉진하기 위해 인사담당자용 채용가이드북을 제

작하여 채용단계별 NCS 적용 프로세스를 제시하였다. 총 3단계로 분석단계에서는 채용 대상 직무를 NCS분류에서 확인하고 직무 관련 능력단위를 파악하며, 설계단계에서는 선발기법 및 적용단계를 결정하여 채용 프로세스를 선정하고, 개발단계에서는 NCS에 기반한 능력중심 채용공고문·입사지원서·필기 및 면접문항을 개발하고 인사담당자 및 면접관 교육을 실시하는 것이다. 현재 NCS에 기반한 직업기초능력은 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 정보능력, 조직이해능력, 직업윤리, 기술능력의 10개 대영역으로 구성되어 있다[8].

NCS 기반 능력중심 채용을 도입하여 성공적으로 운영하는 기관 중 대기업인 롯데그룹의 능력중심 채용사례를 보면 불필요한 스펙을 배제하기 위해 직무상 꼭 필요한 경우를 제외하고는 지원서에서 사진, 외국어 성적, 자격증, 경력 란을 삭제하는 과감한 조치를 단행하였다. 또한 기업 홈페이지에 직무를 상세하게 소개하여 직무내용과 필요역량에 대한 정보를 제공하고, 객관적 평가를 위해 면접관이 확인하는 자기소개서에 출신학교, 전공, 학점 등 학력사항을 블라인드 처리하였다. 면접 또한 주관적 평가를 최소화하기 위해 구조화하였으며 구직자의 직무역량에만 포커스를 맞추고자 역량 기반 면접을 실시하고 있다. 또한 공기업인 한국남동발전(주)에서는 서류전형에서 직군별 직무설명서와 NCS기반 입사지원서를 보고 직무관련 전공지식 평가를 위해 전공필기 실시, 인적성검사 대신 직무적합도와 직무수행능력을 보는 NCS 선발평가 실시, NCS 기반 역량면접 및 토론면접을 실시하고 있다. '15 상반기 청년인턴 채용에서는 교육원 성적, 현장 배치 후 인사평가, 직무발표회를 통해 최종 정규직 전환자를 결정하였다(한국산업인력공단, 2015)[9,10].



[Fig. 1] Research Model

본 연구에서는 NCS 도입 현황과 인적자원관리 이론 및 사례연구를 참고하여 기업의 국가직무능력표준(NCS) 적용도가 근로자의 직무 몰입도에 미치는 영향을 분석함으로써 국가직무능력표준 적용의 효과성을 검증하고자 했으며 [Fig. 1]과 같이 연구모형을 설정하였다.

4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 충남지역 중소기업을 대상으로 2016년 1월 4일부터 1월 11일까지 직원 설문조사를 진행하였다. 총 70부를 수거하였으며 불성실한 응답을 제외시킨 후 최종 66부를 분석에 활용하였다.

설문 문항을 보면 NCS 적용도는 전반적 인사관리 1문항-채용과정 3문항-성과평가 3문항-역량개발 3문항으로 10문항, 직무만족과 조직몰입은 김혜선(2011)을 참고하여 각 5문항으로 10문항, 직무성과와 이직의도는 박성민(2011)을 참고하여 각 5문항으로 10문항, 국가직무능력표준(NCS) 인지도 1문항, 국가직무능력표준(NCS) 적용 확대 찬성도 1문항, 인구학적 특성 8문항 총 40문항으로 구성되어 주요 변인을 5점 리커트 척도로 측정하였으며 변수의 조작적 정의와 측정항목은 다음과 같이 정리하였다[11,12].

<Table 1> Operational Definition of Variables

Variables	Operational Definition of Variables
Application of NCS	Degree of applying NCS on general human resource management
Job Involvement	Degree of actively participating in business and identifying job performance with ego

본 연구를 위해 조사된 자료는 IBM SPSS Statistics 19를 사용하여 Cronbach's Alpha값을 구하고, 직각회전으로 요인분석을 실시하여 신뢰도와 타당도를 검증하였다. 빈도분석과 상관관계분석을 실시하였으며, 회귀분석으로 NCS 적용도가 직무 몰입도에 미치는 영향을 분석하였다.

5. 연구결과의 분석 및 해석

5.1 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 성별, 연령, 학력, 총 직장경력, 현 직장 근무경력, 직급, 직무, 생활정도는 <Table 2>와 같다. NCS 인지도는 5점 만점에 평균 3.24점이었으며 NCS 적용 확대 찬성도는 평균 3.48점으로 보통 수준이었다.

<Table 2> General Characteristics of the Respondents

	Spec.	N	%
Gender	Male	58	87.9
	Female	8	12.1
Age	20s	8	12.1
	30s	20	30.3
	40s	34	51.5
	>= 50s	4	6.1
Level of Education	<= High School	12	18.2
	Junior College	32	48.5
	University	18	27.3
	Graduate School	4	6.1
Whole Career	< 5 years	24	36.4
	5 years - 10 years	34	51.5
	> 10 years	8	12.1
Present Work Career	< 3 years	8	12.1
	3 years - 5 years	38	57.6
	5 years - 10 years	16	24.2
	>= 10 years	4	6.1
Position	Staff	2	3.0
	Assiatant Manager	34	51.5
	Manager	14	21.2
	Senior Manager	6	9.1
	> Head of Department	10	15.2
Job	Planning·Personnel	8	12.1
	Sales·Marketing	2	3.0
	R&D	28	42.4
	Production	28	42.4
Montlyly Average Household Income	<= 3,000,000won	48	72.7
	3,000,000-5,000,000won	6	9.1
	5,000,000-7,000,000won	8	12.1
	>= 7,000,000won	4	6.1

5.2 신뢰도 및 타당도 분석

신뢰도분석 결과 Cronbach's α 계수가 모두 0.6 이상으로 내적일관성을 보였으며, 요인분석을 실시하여 적합도가 낮은 일부 문항을 제거한 결과는 <Table 3>과 같다. NCS 적용도와 직무 몰입도의 하위 요인 모두 Eigen 값이 1 이상, 분산의 누적 설명력이 각각 NCS 적용도 64.893%, 직무 몰입도 65.690%로 모형이 분석에 적합하게 나타났다.

<Table 3> Reliability and Validity Analysis

Variables		Cronbach's α	Eigen	Cumulative Variance%
Application of NCS	Employment Process	.684	2.151	23.901
	Competency Development	.611	2.015	46.289
	Performance Evaluation	.603	1.674	64.893
Job Involvement	Organization Involvement	.728	4.079	20.396
	Job Performance	.628	3.803	39.410
	Job Satisfaction	.655	2.856	53.689
	Turnover Intention	.883	2.400	65.690

KMO와 Bartlett의 검정 결과 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 측도가 NCS 적용도 .580 직무 몰입도 .692로 양호하게 나타났으며, Bartlett의 구형성 검정이 $p=.000$ 의 유의확률을 보여 모형이 적합한 타당도를 보이는 것으로 판단되었다.

5.3 상관관계분석

학습조직 구축수준의 상관관계분석 결과 채용과정-성과평가를 제외한 구성요소가 $p<.01$ 수준에서 유의한 상관성을 보였으며, 변수 간 상관계수는 다소 낮은 수준의 상관성을 보였다. 가장 상관관계가 높은 변수는 성과평가-역량개발(.352)로 나타났다.

<Table 4> Correlation Analysis-A

Spec.	M	SD	Correlation		
			a	b	c
Employment Process(a)	4.03	.433	1		
Performance Evaluation(b)	4.37	.436	.175	1	
Competency Development(c)	4.49	.406	.343**	.352**	1

** $p<.01$

직무 몰입도의 상관관계분석 결과 모든 변수가 $p<.05$ 수준에서 유의한 상관성을 보였고, 변수 간 상관계수는 보통 이상의 상관관계가 있었으며, 가장 상관관계가 높은 변수는 조직몰입-직무성과(.694)로 나타났다.

<Table 5> Correlation Analysis-B

Spec.	M	SD	Correlation			
			a	b	c	d
Job Satisfaction(a)	4.36	.343	1			
Organization Involvement(b)	4.52	.368	.478**	1		
Job Performance(c)	4.36	.388	.650**	.694**	1	
Turnover Intention(d)	1.80	.690	-.257*	-.261*	-.260*	1

* $p<.05$, ** $p<.01$

5.4 회귀분석

회귀분석 결과 유의확률 $p < .001$ 수준에서 NCS 적용도가 조직몰입($\beta = .583$)에 정(+)의 영향을 미쳤으며 $p < .01$ 유의수준에서 직무성과($\beta = .366$)에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 국가직무능력표준(NCS) 적용도는 직무만족과 이직의도에는 유의한 영향을 미치지 못했다.

<Table 6> Regression Analysis

Independent	Dependent	β	t	R^2	F
Application of NCS	Job Satisfaction	.217	1.775	.047	3.152
	Organization Involvement	.583	5.740***	.340	32.953***
	Job Performance	.366	3.148**	.134	9.907**
	Turnover Intention	.015	0.119	.000	.014

** $p < .01$, *** $p < .001$

조직몰입과 직무성과를 종속변수로 하위 요인별 다중 회귀분석을 실시한 결과 $p < .05$ 유의수준에서 모형이 모두 유의하게 나타났다. NCS의 채용과정 적용도와 역량개발 적용도는 조직몰입에 유의한 영향($F = 13.032$, $p < .001$)을 미쳤으며, NCS의 역량개발 적용도는 직무성과에 유의한 영향($F = 3.872$, $p < .05$)을 미쳤다. 또한 모든 회귀식에서 VIF(분산팽창계수)가 10 이하로 다중공선성의 문제는 발견되지 않았다.

<Table 7> Multiple Regression Analysis

Independent	Dependent	β	t	R^2	F	VIF
Employment Process	Organization Involvement	.395	3.727***	.387	13.032***	1.138
Performance Evaluation		-.025	-.233			1.145
Competency Development		.372	3.336**			1.259
Employment Process	Job Performance	-.018	-.145	.158	3.872*	1.138
Performance Evaluation		-.050	-.400			1.145
Competency Development		.418	3.194**			1.259

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

6. 결론

본 연구는 NCS 적용이 직무 몰입도에 미치는 영향을 분석하고자 채용과정, 성과평가 및 역량개발에 대한 NCS 적용도와 직무만족, 조직몰입, 직무성과 및 이직의

도의 관계성을 검증하였으며 연구결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 회귀분석 결과 유의확률 $p < .001$ 수준에서 NCS 적용도가 조직몰입($\beta = .583$)에 정(+)의 영향을 미쳤으며 $p < .01$ 유의수준에서 직무성과($\beta = .366$)에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. NCS 적용도는 직무만족과 이직의도에는 유의한 영향을 미치지 못했다.

둘째, NCS의 채용과정 적용도와 역량개발 적용도는 조직몰입에 유의한 영향($F = 13.032$, $p < .001$)을 미쳤으며, NCS의 역량개발 적용도는 직무성과에 유의한 영향($F = 3.872$, $p < .05$)을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구는 한정된 표본으로 인해 다소 한계점을 가지고 있으며, 후속 연구에서는 NCS의 적용 범위를 보다 폭 넓게 확대하고 NCS 적용도가 높은 기업과 그렇지 않은 기업을 비교 분석하여 NCS 적용의 효과성을 분석해볼 필요가 있다.

본 연구는 국가직무능력표준(NCS) 적용이 직무 몰입도에 미치는 영향을 분석하여 인적자원관리 부문에서의 NCS 적용의 효과를 검증함으로써 NCS 도입의 타당성과 효과성을 밝힌 데에 그 의의가 있다.

References

- [1] National Competency Standard, www.ncs.go.kr
- [2] Ji-Sun Lee, "A Study on the Mediating Effect of Career Orientation in the Level of Power Types of Manager and Job Involvement Relationship of the Person in Charge of HRD", Korea University, Mater's Thesis, 2011.
- [3] Young-Ja Ha, "Civil Servants' Motivation and Self-Regulated Learning Capability as Predictors of Their Satisfaction, Achievement, and Job Involvement in Relation to Online Job Training", The Graduate School of Ewha Womans University, Doctoral Thesis, 2005.
- [4] E. A. Locke, "The Nature and Causes of Job Satisfaction", Chicago, Rand, McNally and Company, p.130, 1976.
- [5] S. M. Lee, "An Empirical Analysis of Organization",

- Academy of Management Journal, 14(2), pp.213-226, 1971.
- [6] W. F. Cascio, "Managing Human Resources", New York : McGraw-Hill, p.276, 1993.
- [7] W. H. Mobley, "The Measurement of Organizational Commitment", Journal of Vocational Behavior, 14, pp.224-247, 1977
- [8] Human Resources Development Service of Korea, "Employment Guidebook for a Person in Charge of Personnel related to NCS-based Employment Emphasis on Competency", 2015.
- [9] Human Resources Development Service of Korea, "An Lotte Group's Employment Case of Emphasis on Competency", 2015.
- [10] Human Resources Development Service of Korea, "KOEN's Case of Adopting Recruiting System based on NCS", 2015.
- [11] Hye-Seon Kim, "The Effect of High-Commitment HRM on the Job Satisfaction and the Organizational Commitment", Hanyang University, Mater's Thesis, 2011.
- [12] Sung-Min Park, "The Influence of Career Development Support for Repatriates over their Intention to Leave and their Job Performance : focus on Organizational Commitment and Career Commitment", Chung-Ang University, Doctoral Thesis, 2011.

임 상 호(Lim, Sang Ho)



- 2011년 10월 : KICU 대학원 졸업 (교육학박사)
- 2009년 9월 : 2014년 8월 KICU 대학원 교수 (교학처장)
- 2014년 9월 ~ 현재 : 산업진흥원 책임연구위원 (공주대학교 대학원 겸임교수)
- 관심분야 : 통계, 경영학, 기계

· E-Mail : 35limsangho@gmail.com