Journal of Knowledge Information Technology and Systems

ISSN 1975-7700

http://www.kkits.or.kr

Analyses on the Differences in Major-job Related Variables between Traditional and National Competency Standards Recruitment Systems: Focused on Science and Engineering Fields Employees

So-Ye Lee, Keol Lim*

Department of Educational Technology, Konkuk University

ABSTRACT

As training able and talented individuals and enhancing the recruitment rate of the college graduates have increasingly become an important factor in the era of limitless competition, the development and dissemination of National Competency Standards (NCS) has been actively pushing by the government. The purpose of the study was to understand the effectiveness of the NCS recruitment system by the comparison of traditional recruitment system. A survey was conducted with 202 valid office workers who worked in public and private companies hired from either traditional (97 participants) or the NCS (105 participants) recruitment systems. To address the research questions, the differences of major-related variables (major-job similarity and job usefulness) and job-related variables (job fit, organization fit, job satisfaction) were asked among the participants to figure out the research questions. As a result, there were significant differences in the major-job similarity, job usefulness, job fit, and job satisfaction. However, organization fit did not show statistical differences. The results implied the NCS-based recruitment system helped recruit appropriate human resources and the system focused mainly on the individual aspect, not organization one. Since, the NCS has not cumulated sufficient data for the effectiveness of the system, it is required to collect sufficient cases and experiences for better practice.

© 2016 KKITS All rights reserved

KEYWORDS : National competency standards, Recruitment system, Major related variables, Job related variables

ARTICLE INFO: Received 13 September 2016, Revised 21 October 2016, Accepted 12 December 2016.

*Corresponding author is with the Department of Educational Technology, Konkuk University, 120 Neungdong-ro, Gwangjin-gu, Seoul 05029, KOREA.
E-mail address: gklim01@konkuk.ac.kr

www.kci.go.kr

1. 서 론

글로벌 경제 시대의 지식기반사회에서 국가의 산업경쟁력 제고를 위한 자신의 직무를 완수할 수 있는 '능력 있는 인재'의 양성과 선별에 대한 요구가 증가하면서 국가직무능력표준에 대한 관심이 높아지고 있다. 현 각종 교육기관의 교육, 훈련, 자격제도는 산업현장에서의 괴리감으로 인해 인력채용 후 인력의 재교육을 위한 막대한 비용과 노력이 소비되고 있다. 특히, 대학생들은 전공공부가 아닌 취업을 위한 공부를 함으로써 취직 후 직장에서 직무수행 시 능률이 저하되고[1], 불필요한 이직률과 퇴사율이 높아지는 경향을 보이고 있다[2]. 이와 같은 현상은 취업을 위해 자신의 전공과 직무가 불일치하거나, 자신의 적성과 맞지 않는 직무를 선택하는데 주로 있다. 개인의 업무와 조직에 대한 부적합 문제로 인한 불만족은 기업의 생산성을 절감시키며 국가 전체적으로 삶의 질이 낮아지는 등의 문제를 야기시킨다. 이러한 환경 하에서, 개인의 역량에 초점을 맞춘 국가직무능력표준(National Competency Standards : NCS)의 채용제도로의 활용이 이와 같은 문제점을 개선할 수 있는 방안으로 주목받고 있다. 이에 본 연구에서는 NCS 제도를 채택한 조직이 자신의 적성과 능력에 맞는 직무를 선택하고, 일터에서 직무와 조직에 잘 적응함으로써 직무만족도에 향상을 가져왔는지를 살펴보기 위한 연구를 수행하였다.

본 연구에서는 능력중심 인재의 선발과 양성이라는 목적으로 NCS를 채용제도에 활용함에 따라 발생하는 효과성을 확인하기 위해 선행연구를 바탕으로 한 변인을 선정하고, 기존 채용제도로 입사한 직장인과 NCS 채용제도로 입사한 직장인을 대상으로 한 차이연구를 시행하였다.

본 연구는 NCS기반 채용제도의 효과성에 관한 연구가 부족한 시점에서 현실진단으로서의 의미를 가지며, 이를 통해 NCS기반 채용제도의 확대활용 가능성에 대해 논의하기 위한 기반선정에 그 목표가 있었다.

연구를 위해 다음과 같은 연구문제를 선정하였다.

첫째, 기존 채용제도와 NCS 채용제도로 입사한 직장인 사이에 전공 관련변인인 전공-직무일치도, 전공-직무활용도에 차이가 있는가?

둘째, 기존 채용제도와 NCS 채용제도로 입사한 직장인 사이에 직무관련변인인 직무적합성, 조직적합성, 직무만족도에 차이가 있는가?

2. 이론적 배경

2.1 국가직무능력표준

국가직무능력표준 즉, NCS는 자격기본법 제 2조에 따르면 산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것을 말한다. 정부는 2013년부터 '능력중심 사회를 위한 여건 조성'의 실현을 위해 NCS의 개발 및 활용을 추진하고 있다. NCS 분류체계는 직무수행유형에 따라 대분류(24개), 중분류(80개), 소분류(238)개, 세분류(887)로 나뉘며, 2015년 7월 기준 개발유보 및 추후개발 항목을 제외한 847개의 개발이 완료되었다[3]. 또한 직무 수준체계는 직무난이도에 따라서 1수준부터 8수준으로 총8단계로 제시되었다. NCS의 도입배경은 두 가지 측면으로 접근할 수 있다[4]. 첫째, 국내 교육훈련 및 자격제도는 산업현장에서의 요구를 실질적으로 반영하고 있지 못해 교육훈련 이수자 및 자격 취득자의 실제 업무수행능력에 대한 구조적 문제가 지적되고 있기 때문이다. 둘째, 교육, 훈련, 국가자격제도의 3영역이 긴밀하게 연계되지 않는 해당제도의 운영에 있어서 그 효과성

www.kci.go.kr

및 효율성 제고에 문제가 있음이 언급되기 때문이다.

기존채용제도는 취업준비생들이 지원하고자 하는 직무에 대한 구체적인 설명을 제공하지 않으며, 직무와 무관한 자기소개서와 면접을 통해 학생들을 평가한다. 이 때문에 학생들은 자신의 전공과 흥미분야의 개발을 위해 노력해야 할 시간에 다른 경쟁학생보다 높은 능력수준을 갖춘 인력임을 보이기 위해 직무에 무관한 구직요건 채우기에 매진하게 된다. 그 결과 남들보다 월등한 구직요건 수준을 가진 인력이 업무에 투입되었을 때 실질적으로 빠른 적응력과 높은 업무수행능력을 보이는 인력의 수는 그리 많지 않다[5]. NCS 채용제도는 기존의 채용방식과 다음과 같은 차이를 보인다[6]. 우선 두 채용제도는 채용공고-서류전형-필기시험-면접전형의 순으로 과정은 동일하게 진행되나, 채용공고에서 기존 채용제도는 행정직 00명 등의 단순정보만을 제공하지만 NCS 채용방식은 직무별 업무내용을 상세히 제공한다. 서류전형의 경우 기존 채용제도는 개인의 인적사항과 직무와 연관성이 적은 자전적 자기소개서를 중심으로 평가하여 차별적 선발가능성이 제기되지만, NCS 채용제도는 불필요한 인적사항을 최소화하고 직무에 적합한 경험을 자기소개서에 작성하도록 요구함으로써 차별적 요소를 감소시키는 것으로 평가할 수 있다. 필기시험에서는 인성 및 일반적 인지능력을 평가하는 방식에서 지원한 각 직무에 관련된 문제를 해결하게 함으로써 직무능력의 측정이 가능한 방식을 활용하였다. 마지막으로 NCS 채용제도의 면접전형에서는 역시 직무수행과 무관한 자신의 취미, 성장배경 등의 개인적 질문이 주가 되는 방식 대신 직무에 관련된 경험면접, 해당 업무수행 시 발생할 수 있는 문제에 대한 대처방법을 평가하는 상황면접 등을 도입하여 실제 직무수행능력을 평가하는 방식을 도입하였다.

2.2 조직과 조직구성원의 전공

취업난 타개의 현실적 대안으로 대학에서의 학습내용과 자신의 원하는 직무와의 관련성을 높이는 방안이 주요한 대안으로 여겨지고 있다. 이는 전공과 관련된 지식과 능력이 직무와 일치하지 않고, 이를 직무에 적극 활용할 수 없게 되면 직무만족도가 감소하고 일의 계속적 유지가 어렵게 되기 때문이다[7]. 따라서 직무를 선택할 때 전공과의 관계성을 파악하는 것은 중요한 요소로 고려된다. 전공과 직무와의 관련성을 파악하기 위해 본 연구에서는 전공-직무일치도와 전공-직무활용도 요인을 살펴보았다.

우선 전공-직무일치도는 대학 재학 시 학습한 전공계열과 취업 후 맡게 되는 직무분야와의 일치정도로 정의된다[8]. 특히, 개인이 수행하고 있는 직무가 교육수준, 기술수준, 전공교육과 높은 연관성을 보일 때 높은 직무일치수준을 갖는다고 판단한다.

다음으로 전공-직무활용도는 자신이 습득한 전공내용이 희망하는 직무와 밀접하게 연관되어 있어 취업 후, 전공지식을 해당 직무를 수행할 때 활용할 수 있었는가에 대한 질문에 응답할 수 있는가를 지칭하는 개념으로서, 전공내용이 직무에 필요한 지식 및 능력수준과 일치하여 실제 직무를 수행하는데 도움이 된 정도라고 정의할 수 있다.

전공과 직무의 관련성 정도는 개인의 흥미, 전공분야, 교육수준, 임금 등에 영향을 받는다. 즉, 개인의 전공에 대한 흥미도가 높을수록[9], 인문학, 예체능계열의 전공이 아닌 타 계열일 경우[10], 교육수준이 높을수록[11], 높은 임금을 받을수록[12] 자신의 전공과 직무가 일치하고, 전공을 활용하는 정도가 높아지는 경향을 보이는 것으로 나타난다. 또한 교육수준, 기술 및 능력이나 전공이 직무와 일치하여 이를 직무에 적극 활용 가능할 때 직무

www.kci.go.kr

만족도가 높아진다[13]. 높은 직무만족도는 노동시장의 성과를 높일 수 있는 동력이 되기 때문에 취업 시 전공과 직무의 관계성을 높이는 것은 노동시장에서의 성공을 위한 중요한 요소로 볼 수 있다.

2.3 조직과 조직구성원의 특성

조직 내에서 개인 특성 및 배경과 관련된 변인으로 본 연구에서는 직무적합성과 조직적합성, 그리고 직무만족도를 살펴보았다. 직무적합성과 조직적합성은 개인-환경적합성에 포함되는 요인이다. 개인-환경적합성은 개인-조직적합성, 개인-직업적합성, 개인-직무적합성, 개인-상사적합성 등을 포괄하는 개념으로 개인의 특성과 환경이 결합하여 나타나는 상황들이 개인의 태도 및 행동에 영향을 미친다고 말하는 상호작용 심리학에 기반하고 있다. 즉, 개인과 개인이 속해있는 환경의 특성이 높은 유사성을 보이거나 서로 잘 부합할 때 개인과 조직은 모두 높은 성과를 얻게 된다[14].

우선, 직무적합성은 개인이 가지고 있는 지식 및 능력과 자신이 맡은 직무에서 요구하는 역량 간의 적합정도로 정의된다[15]. 이외에도 이인석[16]은 직무적합성을 직무와 개인 간 상호 유기적 조화관계라고 정의하였고, 박성호[17]는 조직구성원의 능력과 직무특성과의 적합정도, 또는 조직구성원의 요구와 직무의 내외적인 보상정도의 조화라고 하였다. 경제가 성장하면서 일은 더 이상 생계수단만이 아닌 개인의 삶의 질을 향상시켜주는 요인으로써 자리매김하였고, 개인은 자신의 개인능력을 키우고 직무에 대한 전문성을 갖추기 위해 노력한다. 개인-직무적합성은 특정 직업 및 직무에 대한 한 개인의 적합성과 관련된 것으로 직무만족, 직무열의, 직무스트레스, 이직, 몰입, 동기부여 등의 변수와 유의한 관계가 있는데[18], 특히 몰입정도와 밀접한 연관을 가지고 있다. 동일한 직무분야에서 일하는 근로자들이라 할지라도 직무의 특성이 개인의 성향이나 일하는 방식과 얼마나 매치되는가에 따라 직무만족도나 직무몰입에서 그 수준의 차이가 발생한다. 이에 직무를 수행하는 조직구성원들은 자신의 전공이나 흥미 및 관심분야를 직무를 수행하는 부서나 직무자체와 적절하게 일치시켰을 때 경력에 몰입하기 위해 노력한다[19]. 따라서 기업을 구성하고 있는 조직구성원들의 개인-직무적합성분석을 통해 다음과 같은 성과를 얻을 수 있다. 첫째, 조직은 직무적합성분석결과에 따라 특정 직무에 적합한 근로자를 배치시킨 후, 직무의 재설계와 교육훈련을 실시하면 시간적·비용적 측면에서 큰 효과를 얻을 수 있다. 둘째, 사회나 기업이 각 조직에 부합하는 경력과 신입채용, 인력의 직무배치 등을 결정하거나 개인이 직업이나 직장을 선택하고 이직 할 때 개인의 직무적합정도를 파악한 후 일을 진행하면 보다 더 합리적인 선택을 할 가능성이 높아진다[20].

다음으로, 조직적합성은 조직의 가치와 목표에 대해 조직에 속한 개인이 얼마나 그 가치와 목표에 일치하는가에 대한 정도를 판단하는 개념이다[21]. 개인과 조직 간의 높은 유사성은 근로자에게 소속감과 귀속에 대한 욕구를 충족시키며, 만족감에도 긍정적인 영향을 미친다[22]. 또한 개인-조직적합성 정도가 높을수록 개인의 작업태도, 친사회적행동, 성과 등의 요인에 정적인 영향을 미치게 되므로 조직 내에서 개인과 조직의 적합성정도를 실질적으로 파악하고 이를 조직의 개선을 위해 잘 활용할 수 있도록 노력해야한다[23].

위의 두 요인을 포괄하는 개인-환경적합성은 직무만족과 함께 삶의 질을 판단할 수 있는 연구주제로 활발히 활용된다. 왜냐하면 직장인은 일생의 대부분을 직장에서 보내기 때문에 직무만족의 정도는 삶의 수준을 정할 수 있는 큰 영역으로서 자

www.kci.go.kr

리매김하고 있다. 따라서 직무만족도가 높을수록 삶의 만족도에 긍정적인 영향력을 미치게 된다[24]. 직무만족도는 직무를 수행하는 조직구성원이 자신이 하고 있는 업무를 통해서 얻게 되는 긍정적 상태의 정도라고 정의한다[25]. 직무만족도는 내적직무만족도와 외적직무만족도로 나뉜다. 내적직무만족도는 직업으로 인한 성취감, 실제 업무수행 과정에서 느끼는 즐거움, 직장 안에서 개인이 인지하는 자유의 정도, 개인이 자신의 능력을 발휘할 수 있는 정도 등의 기회를 말하고 외적직무만족도는 직무를 통해 얻은 재정적 수입과 적정 임금수준, 작업환경수준, 기업과 직종에 대한 인식정도, 그리고 그로 인해 계획 가능한 복리후생의 정도 등을 포함한다[26]. 즉, 직무만족수준을 결정할 수 있는 결정요인은 승진, 급여, 근로조건과 근로정책, 직업의 안정감, 복리후생조건, 그리고 직장에서 동료 및 상사 그리고 고객과의 인간관계 등으로 구성할 수 있으며 성공적인 직무만족을 위해서는 결정요인에 대한 지속적인 관리가 필요하다. 이러한 직무만족은 개인적 측면에만 한정되지 않고 조직측면에도 중요한 영향을 미친다. 조직구성원들이 본인의 직무에 높은 만족도를 느끼게 되면 근로의욕이 증가하고 일에 대한 몰입도 역시 상승하게 된다. 이는 기업의 생산성과 작업효율 향상에 긍정적인 영향을 미치고, 불필요한 이직률 및 퇴직율 또한 낮아지게 되게 만든다[27]. 결과적으로 직무만족은 개인적 측면에서 삶을 영위할 수 있는 생계수단의 척도로 활용되며, 자신의 자아실현의 정도를 파악할 수 있는 수단으로 활용 가능하며, 기업 측면에서 기업의 효율성과 생산성을 향상시킬 수 있는 척도로도 활용할 수 있다.

3. 연구방법

3.1 연구대상

본 연구의 대상은 기존 채용제도와 NCS 채용제도로 입사한 직장인 사이의 전공 및 직무관련변인의 차이를 검증하는 것을 목적으로 하고 있으므로 기존의 채용제도와 NCS 채용제도로 입사한 공·사기업의 직장인을 대상으로 실시되었다.

설문은 2015년 8월부터 11월 까지 약 4개월에 걸쳐 진행되었으며 기존 채용직장인 133명, NCS 채용직장인 145명으로 총 278명이 설문에 응답하였다. 연구대상은 NCS의 특성을 최적으로 반영하고 있는 이공계열 종사자로 한정하였고, 특히 연구대상자들의 재직 기업은 기존 및 NCS 기반 채용기업 모두 화학 및 발전관련 기업을 선정하여 이공계열 중에서도 업종이 매우 유사하여 비교의 타당성이 높은 것으로 판단하였다. 이 중 고졸 이하 및 비이공계열, 불성실 응답의 76명을 제외한 설문지가 활용되었고, 최종적으로 기존 채용직장인 97명과 NCS 채용직장인 105명으로 총 202명의 설문데이터가 연구에 활용되었다.

연구대상의 인구통계학적 분포는 <표 1>과 같다. 연령대 분포에서 NCS 채용직장인의 40대 50대 분포가 없는 것을 통해 한 번 더 NCS채용제도가 최근도입방식임을 확인하였다.

표 1. 연구참여대상
Table 1. Research participants

구분		기존채용(N=97)		NCS채용(N=105)	
		빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
성별	남	73	75.3	65	61.9
	여	24	24.7	40	38.1
연령	20대	30	30.9	88	83.8
	30대	15	15.5	17	16.2
	40대	39	40.2		
	50대	13	13.4		

www.kci.go.kr

3.2 연구도구

본 연구 수행을 위한 설문지 중 직무일치도 및 직무활용도 문항은 고용노동부, 한국고용정보원의 2013년 대졸자 직업이동 경로조사[28], 직무적합성은 Caldwell & O' Reilly[29], Lauver & Kristof-Brown[30], 이형룡 외[31], 조직적합성은 Chao et al.[32], 직무만족도는 Brayfield & Rothe[33], 엥흐토야[34]에서 사용된 설문문항을 연구에 알맞게 일부 수정하였고, 이를 교육학 계열 교수 및 박사학위 소지자인 전문가 3인이 안면타당도 검증을 수행하였다. 전공-직무일치도는 "현재 일자리에서 하고 계시는 일의 내용이 자신의 전공과 어느 정도 맞는다고 생각하십니까?"의 문항이, 전공-직무활용도는 "대학에서 배운 전공지식이 현 직장에서 업무를 수행하는데 얼마나 도움이 되십니까?"의 문항이 활용되었다. 직무적합성은 6문항으로 "내가 가진 기술이나 지식은 내 업무와 잘 맞는다", "내 업무는 내가 추구하는 직업적 가치관을 잘 반영한다", "내 업무는 일에 대한 나의 욕구를 충족시킨다", "내 업무는 적성에 잘 맞는다", "내 업무를 통해 내가 원하는 목표를 이룰 수 있다", "내 업무는 예전부터 내가 원하던 것이다"이다. 조직적합성은 7문항으로 "나는 조직을 대표할 수 있는 인재이다", "조직의 목표는 나의 목표이다", "나는 조직과 잘 맞고 있다고 생각한다", "나는 조직이 선정한 가치를 존중한다", "나는 조직의 목표를 잘 이해하고 있다", "나는 타인의 모범이 되는 인재이다", "나는 조직이 추구하는 제도를 잘 따른다"이다. 직무만족도는 5문항으로 "나는 현재 일에 충분히 만족을 느낀다", "나는 항상 나의 일에 대해 열정적이다", "나는 조직에서 즐겁게 일하고 있다", "나는 보람을 느끼면서 일한다", "현재 하고 있는 일을 계속하고 싶다"이다. 설문문항은 모두 Likert 5점 척도로 구성되었다.

3.3 연구절차

선정된 연구참여자들을 대상으로 온·오프라인을 통해 설문을 실시하였고, 설문이 종료된 이후 차이검증을 위해 SPSS 20.0을 통해 통계분석이 시행되었다. 한편, 양적 연구결과를 보완하기 위해 기존 채용방식 인사담당자 2인과 NCS 채용방식 인사담당자 2인을 대상으로 반구조화된 인터뷰를 실시하였다.

4. 결과

4.1 MANOVA분석 결과

NCS채용제도의 효과성 확인을 위해 기존 채용집단과 NCS 채용집단 간의 차이를 확인하기 위해 전공관련변인 및 직무관련변인에 대해 SPSS 20.0을 활용하여 분석을 실시하였다.

4.1.1 기존채용직장인과 NCS채용직장인 사이의 전공관련 변인 분석

표 3. 채용집단에 따른 전공관련변인 기술통계
Table 3. Descriptive statistics for major-related variables

구분	기존채용직장인		NCS채용직장인	
	M	SD	M	SD
전공-직무 일치도	3.11	1.10	3.54	1.01
전공-직무 활용도	3.03	1.04	3.44	1.03

M: 평균; SD: 표준오차

www.kci.go.kr

기존채용직장인과 NCS채용직장인 사이의 전공 관련변인인 직무일치도와 직무활용도에 대해 MANOVA분석을 실시하였다. 이에 대한 기술통계 결과는 <표 3>과 같다.

다음으로 <표 4>는 평균의 차이가 통계적으로 유의한지에 대한 MANOVA 분석 결과이다.

표 4. 채용집단에 따른 전공관련변인 다변량 검정 결과
Table 4. Multivariate tests results for major-related variables

효과	Wilks의 람다 값	F	가설 자유도	오차 자유도	p
채용 집단	.95	4.98	2.00	199.00	.008**

** p<.01 (F: F값, p: 유의도)

채용집단에 따른 전공관련변인의 다변량 검증 결과 Wilks 람다는 .95로 p=.008로 유의수준 .01에서 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

마지막으로 채용집단에 따른 전공관련변인인 전공-직무일치도, 전공-직무활용도 각각의 차이를 확인하기 위해 MANOVA를 통한 효과검증을 실시하였고, 결과는 <표 5>와 같다.

표 5. 채용집단에 따른 전공관련변인 효과검증 결과
Table 5. Effect test results for major-related variables

독립 변수	종속 변수	제Ⅲ 유형	df	평균 제곱	F	p	부분 에타 제곱
채용 집단	전공-직무 일치도	9.30	1/ 202	9.30	8.39	.004**	.04
	전공-직무 활용도	8.36	1/ 202	8.36	7.86	.006**	.04

** p<.01

연구 분석결과, 전공-직무일치도, 전공-직무활용도가 각각 p=.004, p=.006으로 모두 유의수준 .01에서 유의한 한 것으로 나타났다.

연구결과를 통해, 전공-직무 일치도, 전공-직무 활용도 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며, 평균의 차이를 통해 NCS를 활용한 채용제도가 전공과 직무의 영역을 일치시키고, 전공을 직무에 활용하는데 기존 채용제도에 비해 상대적으로 긍정적 기여를 한다는 것을 확인하였다.

4.1.2 기존채용직장인과 NCS채용직장인 사이의 특성관련변인 분석

기존 채용직장인과 NCS 채용직장인 사이의 직무특성 관련변인인 직무적합성, 조직적합성, 그리고 직무만족도에 대해 MANOVA분석을 실시하였다. 이에 대한 평균과 표준편차는 <표 6>과 같다.

표 6. 채용집단에 따른 직무관련변인 기술통계
Table 6. Descriptive statistics for job-related variables

구분	기존채용직장인		NCS채용직장인	
	M	SD	M	SD
직무 적합성	3.26	.75	3.67	.68
조직 적합성	3.62	.59	3.79	.64
직무만족도	3.61	.77	3.88	.69

다음으로 <표 7>은 평균의 차이가 통계적으로 유의한지에 대한 MANOVA 분석 결과이다.

www.kci.go.kr

표 7. 채용집단에 따른 직무관련변인 다변량 검정 결과
Table 7. Multivariate tests results for job-related variables

효과	Wilks의 람다 값	F	가설자유도	오차자유도	p
채용집단	.91	6.51	3.00	198.00	.000***

*** p<.001

채용집단에 따른 직무관련변인의 다변량 검증 결과 Wilks 람다는 .91로 p=.000로 유의수준 .001에서 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

마지막으로 채용집단에 따른 직무관련변인인 개인-직무적합성, 개인-조직적합성, 직무만족도 각각의 차이를 확인하기 위해 MANOVA를 통한 효과검증(effect-test)실시하였고, 결과는 <표 8>와 같다.

표 8. 채용집단에 따른 직무관련변인 효과검증 결과
Table 8. Effect test results for job-related variables

독립변수	종속변수	제Ⅲ유형	df	평균제곱	F	p	부분에타제곱
채용집단	직무적합성	8.84	1/202	8.84	17.29	.000***	.08
	조직적합성	1.42	1/202	1.42	3.74	.055	.02
	직무만족도	3.83	1/202	3.83	7.26	.008**	.04

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

연구 분석결과, 개인-직무적합성, 직무만족도 요인은 p=.000, p=.008으로 각각 유의수준 .001과 .01에서 유의한 한 것으로 나타났다.

연구결과를 통해, 개인-직무적합성과 직무만족도에서만 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며, 개인-조직적합성에서는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 유의미한 차이가 있는 개인-직무적합성과 직무만족도의 평균 차이를 통해 NCS를 활용한 채용제도가 직무를 수행하는데 있어 직무적합성과 직무만족도에 긍정적 기여를 한다는 것을 확인하였다.

4.2 인사담당자 인터뷰 결과

본 연구결과의 신뢰도 증진을 위해 현 기업에 종사하고 있는 인사담당자와 반구조화 인터뷰를 진행하였다. 기존채용인사담당자 2인과 NCS채용인사담당자 2인이 인터뷰에 참여하였다. 이에 따른 인구통계학적 분포는 <표 9>와 같다.

표 9. 인터뷰 참여대상
Table 9. Interview participants

구분	채용방법	성별	나이	직무분야	기업
A	NCS 채용	남	40대	인사운영처	A기업
B	NCS 채용	여	30대	인사노무팀	B기업
C	기존 채용	여	30대	인재경영처	C기업
D	기존 채용	남	30대	인사팀	D기업

본 인터뷰는 연구대상자와 거리상의 이유로 유선으로 진행하였다. 인터뷰에 앞서 인사담당자 4인에게 연구결과를 제공, 공유하였다. 그 후에 연구결과에 관련된 의견을 수렴하고, NCS 및 채용제도에 대한 견해를 청취하는 순서로 인터뷰를 진행하였다. 또한 인터뷰는 녹음(recording)이 함께 이루

www.kci.go.kr

어졌고, 전사(transcription)과정을 거쳐 분석하였다.

4.2.1 전공 관련변인 인터뷰 결과

전공관련변인(전공-직무일치도, 전공-직무활용도)에 대한 분석 결과에 대해 기존채용제도와 NCS 채용제도의 인사담당자 4인 모두 유사한 반응을 보였다. 인사담당자 C는 입사자들의 전공과 직무의 일치수준을 묻는 질문에 대해 '요즘 학생들은 전공공부가 아닌 취업공부를 하기 때문에 전공을 통한 자신의 적성과 흥미파악을 할 수 없고, 따라서 자신과 적합하지 않는 직무에서 일할 가능성이 높아지는데, 이는 직무불만족을 일으키며 이직률을 증가시킨다' 고 답하였다. 한편, NCS채용제도와 입사자의 직무역량과의 관련성에 대한 질문에 대해 인사담당자 A는 'NCS를 활용해 직무경험을 토대로 채용을 진행함으로써, 본인의 직무에 대해 잘 알고 있으며, 본인의 전공이 직무와 일치하는 인력이 입사하는 수가 증가하였다' 고 언급하였다. 또한 인사담당자 B 역시 'NCS를 활용한 채용진행결과 개인의 역량과 직무간의 미스매치 현상을 줄일 수 있었으며 허수지원자의 수가 크게 줄어 업무효율이 증가하고 퇴사율이 감소했다' 고 답변하였다.

4.2.2 직무특성 관련변인 인터뷰 결과

직무관련변인(직무적합성, 조직적합성, 직무만족도)에 대한 인터뷰 결과는 양적분석 결과와 유사한 양상을 보였다. NCS제도가 기업현장에 미치는 영향과 관련된 질문에 대해 인사담당자 C는 '연구결과는 NCS를 활용한 채용방식의 경우 기존채용방식보다 직무와 관련된 직무와 경험을 중점으로 인력을 채용하기 때문에 나타는 결과인 것 같다' 고 하였다. 따라서 '직무에 우수한 능력을 지닌 인재에 대한 선발가능성이 높아질 것으로 보아 NCS를 채용제도에 활용하는 것에 대해 적극적으로 고려하고 있다' 고 언급하였다. 신규취업자들의 직무특성 역량수준에 대한 질문에 대해 인사담당자 B는 '자소서와 면접에 직무역량을 확인할 수 있는 NCS 관련 문항을 포함한 채용을 진행한 결과 입사한 근로자들은 업무에 빠르게 적응하였으며, 퇴사율이 낮아졌다고 하였다. 또한 업무 효율, 직무적합성, 직무만족도 모두 높아졌다고 말하였다.

4.2.3 자유 인터뷰

채용에 관한 기존채용과 NCS채용 인사담당자들의 다양한 견해를 얻기 위해 NCS제도를 통한 채용제도에 대해 인사담당자들이 갖고 있는 생각을 자유롭게 의견교환하였다. 먼저, 기존채용 인사담당자와의 인터뷰 결과이다. 인사담당자 C는 'NCS채용제도는 기존의 채용제도와 같이 1차 심사에서 서류전형을 실시하고 있는데 이는 기업과 학생 모두가 불필요한 시간과 노력을 낭비하게 되며 업무적합한 인재의 선발이 어렵다' 고 말하였다. 또한 '토론이나 발표 등의 대면면접방식에 일대일 또는 다대다 방식을 접목시켜 다양한 면접전형을 실시할 필요가 있다' 고 하였다. 인사담당자 D 역시 서류전형에 대해 부정적인 시각을 보였다. 서류전형을 대체할 방안으로 직무관련 필기시험을 구체적이고 체계적으로 도입해야 함을 언급하였다.

다음으로 NCS 채용인사담당자와의 인터뷰 내용이다. 인사담당자 A는 NCS기반 채용제도를 긍정적으로 평가하며 향후에도 유지할 계획이라고 말하였지만, NCS의 모든 분류체계의 완성이 시급하며, NCS 채용으로 입사한 직장인을 평가할 수 있는 정확한 기준의 개발이 필요함을 강조하였다. 또한 '채용을 위해 직무필기시험과 면접을 위한 끊임없는 문제의 개발이 필요하기 때문에 이에 따른 어려움을 겪고 있다' 고 하였다. 이외에도 '학생

www.kci.go.kr

들은 취업을 위해 오직 한 분야에만 몰입하게 되는데 이는 취업 실패 시 회생불가능이라는 장벽에 부딪힐 수 있게 되므로 이에 대한 대안이 필요하다' 고 언급하였다. 인사담당자 B 역시 NCS를 긍정적으로 바라보았다. 'NCS 채용을 통해 개인의 역량과 직무의 미스매치 문제가 보완되었고, 지원자의 구직요건 수준에 대한 선입견이 줄어들었다' 고 하였다. 또한, 인사담당자 A와 같이 NCS의 모든 직무분야의 개발이 필요함을 언급하면서 이공계열 관련 직무의 상세화가 부족함을 지적하였다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 최근 새롭게 시행되고 있는 NCS를 기반으로 한 채용제도의 효과성을 분석하고자 실시하였다. 이를 위해 기존 채용제도와 NCS 채용제도로 입사한 이공계열 직장인들을 대상으로 전공 및 직무특성 관련변인들에 대한 차이분석을 실시하였다. 연구의 결과를 통해 몇몇 주요한 함의들이 발견되었다. 다만, 본 연구에서 NCS 채용방식의 샘플은 20-30대로만 구성된 점 등을 비롯해 전문대/4년제나 근무직종의 명확한 구분이 제한되었던 점은 결과의 일반화에 제약을 준다. 그럼에도 불구하고 국가 주도 하에 능력 있는 인재의 선별 및 양성이라는 목적으로 추진되고 있는 NCS기반채용제도의 효과성을 현업에 종사하고 있는 인력들을 통해 주요 변인을 도구로 활용하여 직접 측정하고 분석하였다는 측면에서 그 의의를 찾아 볼 수 있다. 특히, NCS채용제도를 기존의 채용제도와 비교하여 양적 차이검증을 하였다는 측면에서 다음과 같은 주요한 결과와 의의를 찾을 수 있었다.

첫째, NCS채용제도를 통해 입사한 직장인들은 기존채용제도로 입사한 직장인들에 비해 본인의 전공과 직무가 상대적으로 높게 일치하였으며, 전공에서 배운 지식을 직무에서 더 활발히 활용하는 것으로 확인되었다. 결과적으로 NCS기반 채용제도는 개인측면에서 대학에서의 전공수업을 업무에서 바로 활용할 수 있는 데 기여하며, 기업측면에서는 신규직원의 재교육을 위한 비용과 노력을 절감할 수 있다는 것으로 해석할 수 있다.

또한, 직무특성 관련변인에서 직무적합성과 직무만족도요인이 NCS기반채용제도로 입사한 직장인이 기존채용제도 직장인보다 통계적으로 유의미하게 높은 차이를 보인 것이 확인되었다. 즉, NCS채용제도를 활용할 경우 직무에 적합한 인재선발 가능성이 높아져 보다 더 효율적인 일의 수행이 가능해지고, 직무만족의 향상으로 업무와 조직에 부적응으로 인한 불필요한 이직률 및 퇴직율의 감소와 업무능률의 향상을 가지고 올 수 있다는 것을 확인하였다. 한편, 조직적합성 측면에서 NCS채용제도로 입사한 직장인과 기존채용제도로 입사한 직장인 사이의 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이는 NCS채용제도가 조직보다 개인의 역량에 초점을 두고 있음을 시사하는 대목이다. 즉, 조직 융화의 측면은 직장에서 매우 중요한 성공요인으로 다뤄지고 있음에도 불구하고 NCS채용제도가 기업이 요구하는 개인기반 역량에 보다 더 초점을 두고 있었던 결과 현재수준에서는 협업의 가치와 조직 내에서의 동화 등에 대해서 까지는 크게 관심을 기울이지 못하고 있음을 알 수 있었다. 따라서 향후에 NCS채용제도가 개인의 역량향상과 함께 조직기반 역량을 종합적, 체계적으로 반영해 나간다면, 유능한 인재를 뽑는 최적의 도구로 성장할 수 있을 것이다.

본 연구결과를 기반으로 보다 효과적인 NCS채용제도의 활용을 위해 다음과 같은 제언사항이 정리되었다.

첫째, NCS 인사담당자와의 인터뷰를 통해 NCS를 채용제도에 도입한 결과 개인의 역량과 직무의

www.kci.go.kr

미스매치 현상을 감소시켰고, 직무수행능력이 높은 인재채용의 가능성이 높아졌음을 확인하였다. 다만, 기존채용방식에서와 동일하게 1차 채용심사에서 서류전형을 활용하는 것에 대한 개선이 요구된다. 서류전형은 오직 글만으로 자원의 역량을 판단하는데 이는 직무에 적합한 능력을 지닌 자원을 선발하는데 부적절한 방식으로 고려되기 때문이다.

이에 대한 대체방안으로 기존채용제도 인사담당자는 토론이나 발표 등의 지원자의 실제로 보고 판단 가능한 방식들에 일대다 또는 다대다 방법을 도입한 다양한 면접전형을 반복 활용함으로써 직접 지원자를 대면 평가하는 방식으로 인력채용을 진행해야 한다고 피력하였다. 이와 관련하여서는 직무관련시험과 면접을 위한 계속적인 문항 및 질문개발에 대한 어려움이 해소하기 위한 방안이 모색되어야하며 NCS를 통해 채용된 인력의 역량을 평가할 수 있는 정확한 기준의 개발이 요구된다.

둘째, 대학재학 시 학습한 전공이 취업 후 업무로 연계되지 않아 이를 활용할 수 없게 되면 학생들은 자신이 가진 역량을 직장에서 발휘하기 어렵게 된다. 또한 직무에 대한 적응력과 몰입도 역시 낮아지게 된다. 따라서 취업을 준비하는 학생들은 본인의 적성과 전공에 일치하는 직무를 선택하는 것이 매우 중요하므로 이에 대한 대안 연구도 요청된다.

셋째, NCS 채용제도로 입사한 직장인들이 기존 채용제도로 입사한 직장인 보다 주요한 전공 및 직무관련 변인에서 더 높은 점수를 획득하였음을 확인할 수 있었다. 하지만, 본 연구의 변인들이 NCS 채용제도의 성공을 모두 설명한다고 보기는 어렵다. 따라서 기업에서 NCS를 기반으로 한 채용제도가 안정적 확산과 유지의 단계로 접어들기 위해서는 기업에서 요구하는 인재상과 역량을 보다 면밀히 분석하고 NCS내에서 요구되는 직무기술을 현실화하여 반영하려는 지속적인 노력이 필요하다.

결론적으로 본 연구는 기존채용제도가 가진 문제점을 보완하고, NCS기반채용제도가 단순히 좋고 나쁨의 결과를 판단하는 것이 아니라 보다 입체적인 분석과 개선을 통해 발전의 경로에 진입함으로써 일시적인 정책이 아닌 거시적 안목을 기반으로 한 성공적인 제도로써 정착하기 위한 기초연구로서의 의의를 갖는다. 향후에는 이러한 방향을 보다 체계적으로 발전시키기 위해 NCS기반채용제도에 대한 다각적인 분석과 연구가 지속적으로 필요하다.

Acknowledgements

This article is a revised version of the master's thesis of the first author.

References

[1] G-T. Oh, D-K. Kim, and Y-H. Park, *Application cases of private sector based on job needs capacity of the NCS,* Seoul : Korea Research Institute for Vocational Education & Training, 2013.

[2] J-H. Yu, http://www.edaily.co.kr/news/NewsRead.edy?SCD=JG11&newsid=01 2595 26605957720&DCD=A00701&OutLnkChk=Y, Jul. 2015.

[3] Human Resources Development Service of Korea, https://www.ncs.go.kr/ncs/page.do?sk=P1A4_PG09_001, Aug. 2015.

[4] J-H. Koh, and S-J. Choi, *Competency units for national competency standards development of welding technology,* Journal of The Korean Welding & Joining Society, Vol. 30, No. 2, pp. 5-10, 2012.

www.kci.go.kr

[5] J-S. Kim, *Major issues and challenges of recruitment based on the NCS,* The HRD Review, Vol. 18, No. 5, 2015.

[6] NCS Recruitment TEST Research, *Public enterprise employment strategy based on the NCS,* Seoul : Cmass, 2015.

[7] S-H. Cha, and H-J. Chu, *The effect of education and skill mismatch on wage, job satisfaction, and intention to leave,* The Journal of Economics and Fiance Education, Vol. 19, No. 3, pp. 177-215, 2010.

[8] S-W. Gu, and B-J. Kim, *Analysis on characteristic variables affecting job match of college students,* The Journal of Economics and Finance of Education, Vol. 24, No. 3, pp. 187-210, 2015.

[9] M-H. Yang, M-J. Park, and H-J. Kim, *The effects of congruence, score elevation & types of interest on college students` career maturity and satisfaction with major,* The Journal of Vocational Education Research, Vol. 29, No. 2, pp. 137-156, 2010.

[10] M-H. Wolbers, *Job mismatches and their labour-market effects among school-leavers in Europe,* European Sociological Review, Vol. 19, No. 3, pp. 249-266, 2003.

[11] C-Y. Lim, *The determinants of major-job mismatches and major-job matching effectiveness on relations between tenure and wage,* Quarterly Journal of Labor Policy, Vol. 8, No. 1, pp. 95-123, 2008.

[12] J. Robst, *Education and job match: The relatedness of college major and work,* Economics of Education Review, Vol. 26, No. 4, pp. 397-407, 2007.

[13] S-U. Oh, and S-G. Lee, *The effects on the degree of job fit and first job satisfaction by the college students' job value type,* The Journal of Career Educational Research, Vol. 22, No. 2, pp. 1-19, 2009.

[14] T-S. Kim, *Effect of person-environment(job, organization) fit on job satisfaction and customer orientation : Mainly on KTX train attendants,* Academy of Customer Satisfaction Management, Vol. 16, No. 3, pp. 87-104, 2014.

[15] J-A. Drexler, and M. K. Lindell, *Training/job fit and worker satisfaction,* Human Relations, Vol. 34 No. 10, pp. 907-915, 1981.

[16] I-S. Lee, J-H. Baek, and M-K. Jeon, *The effect of person-environment fit on organizational effectiveness,* Korea Journal of Business Administration, Vol. 23, No. 4, pp.1951-1967, 2010.

[17] S-H. Park, *Research of person-environment fit effect on organizational effectiveness : focus on mediated effect of perceived organizational support,* Master's Thesis, Korea University, 2012.

[18] D-H. Kang, and M-K. Kim, *A study on the effects of the person-environment fit of hotel employees' on job satisfaction and customer orientation,* Korea Jounal of Tourism and Hospitality Research, Vol. 26, No. 3, pp. 345-360, 2012.

[19] W-S. Choi, *Effects of job characteristics on career commitment and employees' attitude in hotel employees - on the moderating effect of the employment type -,* Journal of Tourism and Leisure Research, Vol. 17, No. 3, pp. 77-95, 2005.

[20] B-I. Choi, and C-H. Jang, and S-K. Kwun, *The effects of person-organization fit and person-job fit on organizational effectiveness,* The Journal of Organization and Human Resources management, Vol. 35, No. 1, pp.

www.kci.go.kr

199-232, 2011.

[21] I-R. Edwards, and A-I. Shipp, *The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative,* Perspectives on organizational fit, pp. 209, 2007.

[22] D-M. Cable, and J-R. Edwards, *Complementary and supplementary fit: a theoretical and empirical integration,* Journal of applied psychology, Vol. 89, No. 5, pp. 822, 2004.

[23] A-L. Kristof-Brown, R-D. Zimmerman, and E-C. Johnson, *Consequences of individuals'fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and pers-supervisor fit,* Personnel psychology, Vol. 58, No. 2, pp. 281-342, 2005.

[24] P-D. Mun, and J-H. Lee, *The effects of wage level on life satisfaction in wage earners women with disabilities : Verification for the mediating effect of job satisfaction and moderating effect of job-fit,* Journal of vocational rehabilitation, Vol. 25, No. 1, pp. 59-83, 2015.

[25] E-A. Locke, *The nature and causes of job satisfaction.* In M. D. Dunnette(Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology, Chicago, IL: Rand McNally, pp. 1297-1349, 1976.

[26] Y-W. Seo, *The study on the influence of hospitality industry employee's performance on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention - focusing on the moderating effects of career stages,* Doctoral Dissertation, Kyunghee University, 2008.

[27] S-W. Kim, and H-J. Yoo, *Behavioral determinants of job satisfaction and turnover intention: A GLM and GEE estimation of national sample data in Korea,* Korean Journal of Sociology, Vol. 36, No. 1, pp. 51-81, 2002.

[28] Ministry of Employment and Labor, Korea Employment Information Service, http://survey.keis.or.kr/USBBSGO00N.do?mnucd=QstSht1, May. 2015.

[29] D-F. Caldwell, and C-A. O'Reilly, *Measuring person-job fit with a profile-comparison process,* Journal of Applied Psychology, Vol. 75, No. 6, pp. 648-657, 1990.

[30] K-J. Lauver, and A. Kristof-Brown, *Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit,* Journal of Vocational Behavior, Vol. 59, No. 3, pp. 454-470, 2001.

[31] H-R. Lee, Y-J. Yang, and H-M. Choi, *The mediating effect of hotel employees` perceived organizational support on the relationship between person-environment fit and proactive behavior,* The Journal of Tourism, Vol. 34, No. 7, pp. 85-110, 2010.

[32] G-T. Chao, A-M. O'Leary-Kelly, S. Wolf, H-J. Klein, and P-D. Gardner, *Organizational socialization: Its content and consequences,* Journal of Applied psychology, Vol. 79, No. 5, pp. 730-743, 1994.

[33] A-H. Brayfield, and H-F. Rothe, *An index of job satisfaction,* Journal of applied psychology, Vol. 35, No. 5, pp. 307, 1951.

[34] N. Enkhtuya, *The effects of person-job and person-organization fit on job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior,* Master's Thesis, Soongsil University, 2014.

www.kci.go.kr

기존 및 NCS채용제도의 전공-직무연계 관련 변인 차이분석 - 이공계 직장인을 중심으로

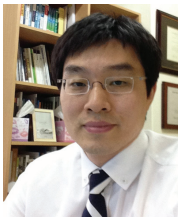
이소예, 임걸
건국대학교 교육공학과

요 약

본 연구는 NCS채용제도로의 도입으로 인해 발생하는 효과성을 기존채용제도와 비교를 통해 확인하기 위해 실시되었다. 연구 수행을 위해 공·사 기업의 NCS채용 및 기존채용제도로 입사한 직장인 202명이 참여하였다. 본 연구를 통해 전공 관련변인(전공-직무 일치도, 전공-직무활용도) 및 직무특성 관련변인(직무적합성, 조직적합성, 직무만족도)에 대한 두 채용집단의 차이를 확인하였다. 또한 두 채용제도의 인사담당자와의 인터뷰를 통해 결과에 대한 신뢰성을 확보하였다. 그 결과 NCS채용제도로 입사한 직장인이 기존채용제도로 입사한 직장인에 비해 직무일치도, 직무활용도, 직무적합성, 직무만족도 영역에서 유의미한 차이로 높은 수준을 보였다. 연구 결과를 통해 NCS채용제도가 능력 있는 인재채용에 있어 긍정적 효과를 가지고 오는 것을 확인하였으며, 개인적 차원 이외에 조직차원에서의 역량강화에 대한 검토의 필요성을 확인하였다. 연구결과에 근거한 제안으로서 보다 체계적인 채용전략을 수립하고, NCS직무기술의 현실화 반영을 위한 지속적인 노력이 요구된다.

So-Ye Lee received the bachelor's degree in the Department of Information and Communication Engineering from Sejong University in 2014. She received master's degree of Educational Technology at Konkuk University in the Fall 2016. Her current research interests include HRD, curriculum, and Smart Learning. She is a regular member of the KKITS.

E-mail address: soyedld@naver.com



Keol Lim received his doctoral degree in the department of Mathematics, Science, and Technology at Teachers College, Columbia University. He is currently an associate professor at Konkuk University. His research interests include advanced technology in education and the digital divide issue. He is a regular member of the KKITS.

E-mail address: gklim01@konkuk.ac.kr

www.kci.go.kr