creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

[UCI]I804:21031-200000224112

교 육 학 석 사 학 위 논 문

NCS 직업기초능력에 대한 중간관리자와 신입사원 간의 인식 차이 연구

2019년 8월

부경대학교 대학원

교육컨설팅협동과정

이 윤 정

교 육 학 석 사 학 위 논 문

NCS 직업기초능력에 대한 중간관리자와 신입사원 간의 인식 차이 연구

지도교수 허 균

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함.

2019년 8월

부경대학교 대학원

교육컨설팅협동과정

이 윤 정

이윤정의 교육학석사
학위논문을 인준함.

2019년 8월 23일

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY
부경대학교

위 원 장 교육학 박사 원 효 헌 (인)

위 원 교육학 박사 조 진 호 (인)

위 원 교육학 박사 허 균 (인)

목 차

Abstract ····· v

Ⅰ. 서론 ····· 1

1. 연구의 목적 및 필요성 ····· 1

2. 연구문제 ····· 5

3. 용어의 정의 ····· 6

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 8

1. NCS(국가직무능력표준, National Competency Standard) ·· 8

2. 직업기초능력 ····· 18

3. 선행연구개관 ····· 32

Ⅲ. 연구방법 ····· 38

1. 연구대상 ····· 38

2. 측정 도구 및 연구절차 ····· 39

3. 자료분석방법 ····· 44

Ⅳ. 연구결과 ····· 46

1. 조사대상의 일반적 특성 ····· 46

2. NCS 인식 차이 분석 ····· 49

3. 중요도 인식 차이 분석 ····· 72

Ⅴ. 논의 및 결론 ····· 76
1. 결론 ····· 76
2. 연구의 제한점 ····· 81
3. 논의 및 제언 ····· 82

참고문헌 ····· 85

부록(설문지) ····· 93

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

표 목 차

<표 Ⅱ-1> 국가직무능력표준 능력 단위 세부내용 ····· 11

<표 Ⅱ-2> 국가직무능력표준 수준체계 ····· 13

<표 Ⅱ-3> 국내 선행연구를 통한 직업기초능력에 대한 정의 · 20

<표 Ⅱ-4> NCS 직업기초능력의 주요영역별 학습 내용 · 30

<표 Ⅱ-5> NCS 직업기초능력의 주요영역별 하위영역 · 31

<표 Ⅲ-1> 설문지의 구성내용 ····· 40

<표 Ⅲ-2> 연구절차 세부내용 ····· 43

<표 Ⅳ-1> 연구대상자의 일반적인 특성 ····· 46

<표 Ⅳ-2> 성별에 따른 직업기초능력 주요영역별 인식 차이 · 49

<표 Ⅳ-3> 성별에 따른 직업기초능력 하위영역별 인식 차이 · 50

<표 Ⅳ-4> 근로 연수에 따른 직업기초능력 주요영역별 인식 차이 · 55

<표 Ⅳ-5> 근로 연수에 따른 직업기초능력 하위영역별 인식 차이 · 57

<표 Ⅳ-6> 직위에 따른 직업기초능력 주요영역별 인식 차이 · 62

<표 Ⅳ-7> 직위에 따른 직업기초능력 하위영역별 인식 차이 · 64

<표 Ⅳ-8> 중요도 인식 차이 분석 ····· 72

<표 Ⅳ-9> 중요도 응답의 이유에 대한 인터뷰 결과 ····· 73

그 림 목 차

[그림 Ⅱ-1] NCS 개념도 ····· 9
[그림 Ⅱ-2] NCS 국가직무능력표준 활용범위 ····· 10
[그림 Ⅱ-3] NCS 국가직무능력표준 능력 단위 구성 ····· 11

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

A Study on The Perception Difference between Middle Managers and New Employees for National Competency Standards(NCS) Core Competency

Yun Jeong Lee

Department of Education, The Graduate School,
Pukyoung National University

Abstract

In our society, there is a difference between the desired job capacity and the job capacity of young people. And companies have had problems with existing inefficient human resources development. National Competency Standards (NCS) were proposed as an alternative to solve this problem. As a result, human resources are being developed not only in universities but also in companies. Among them, one of the ways that companies apply to new employees is the implementation of 'new employee introduction training'. The intention of educating new employees is to bring about understanding and rapid adaptability of the company and to achieve results as soon as possible. Therefore, the contents of education during the period consisted mainly of training the organization members who can grow smoothly in the organization. In the future, however, educators need to move away from repeating the existing curriculum in designing an introductory education program. In other words, it is necessary to plan an introductory training program for new employees that

takes into account the characteristics of new employees and strengthens corporate performance creation

Therefore, this study conducted a study on the recognition of NCS (national incompetence standard) job basic ability between middle managers and new employees

As a result, first of all, the need for interpersonal skills and job ethics was high in all survey subjects. Particularly, according to the positions, NCS recognized that the need for education is higher than that of the employees and the heads, over the entire basic skills of NCS such as communication ability, repair ability, interpersonal ability, information ability, However, in the case of basic foreign language ability, the perception of the necessity of education was low in all survey subjects.

In addition, it was shown that there is a strong interest in the importance of work ethics in the field of work ethics, teamwork ability, conflict management ability and customer service ability in interpersonal ability, and document understanding ability and listening ability in communication ability.

Based on the results of this study, a new employee education program should be prepared that reflects the positions of field practitioners and managers.

In particular, it is necessary that the curriculum that deepens the ability to communicate, interpersonal skills, and occupational ethics should be applied to university and enterprise new employee education programs.

keyword : NCS, job basic ability, middle managers, new employees

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 목적 및 필요성

최근 들어 기업들은 글로벌 경제가 심화되면서 내·외부적인 경쟁이 심해졌고, 업무도 세분화 되면서 각 분야에서 창의적 아이디어를 낼 수 있는 전문화된 인력을 선호하고 있다(김준일, 2017). 아울러 IT, 인공지능, 로봇기술 등이 주도하는 4차 산업혁명으로 예견되는 급속한 현대 사회의 변화는 실제 문제 해결 능력을 갖춘 직무적임자(right person)를 요구하고 있으며, 그리하여 기업들도 무분별한 스펙보다는 직무수행 능력 중심의 채용 방식을 택하고 있다(이진욱 외, 2016).

하지만 많은 청년들은 취업을 위해 학점, 토익, 각종 공모 대회, 해외 연수 등 소위 스펙 쌓기에 몰두하고 있으며, 일부는 대학 졸업 이후에도 취업에 필요한 스펙을 쌓느라 취업을 미루고 있다(김진실 외, 2015). 그러나 이런 많은 노력을 하여 힘겹게 취업에 성공해도 직장에 만족하지 못하고 이직 하는 비율도 25.2%나 된다고 한다(경총, 2014). 또한 기업의 대졸 신입사원 재교육 기간 및 비용은 18.3개월, 약 6,000만원이 지출된다고 하니, 이제 더 이상 스펙이 개인의 능력에 대한 신호기제 역할을 할 수 없다고 볼 수 있다(정동열, 김연정, 2014).

이러한 현상의 이유는 일정 부분은 경제 불황 때문이기도 하지만 더 근본적인 원인 중 하나는 기업들이 현장에서 실제 원하는 직무역량과 청년들이 가지고 있는 직무 역량 간에 차이가 발생하는 이른바 'Job-Mismatch' 현상 때문이라고 할 수 있다(손배원 외, 2015). 이에 이러한 'Job-Mismatch' 현상과 기존의 비효율적인 인적자원 개발에 대한 문제점을 해결하기 위한 대안으로 국가직무능력표준(NCS, National Competency Standards)이 제시되었다(고용노동부·한국산업인력공단, 2002). 이로써 정부는 불필요한 스펙('OVER SPEC')이 아닌 현장의 직무요건에 근거한 능력중심('ON SPEC')의 채용을 표방하면서 NCS를 '능력 중심 사회를 위한 여건 조성' 의 핵심국정과제로 확정 하였다(김준일, 2017). 그리고 2015년부터 130개 공공기관의 채용에 우선 적용하고, 점차적으로 채용기관을 확산할 계획이다.

이에 따라 대학의 교육에서도 패러다임의 변화를 요구받고 있다. 특히 대학 정원 감축에 따른 구조 조정이 가시화되는 시점에서 각 대학의 특성화를 위한 전제조건으로 NCS 도입을 의무화함으로써, 대학 교육에서의 능력중심교육을 통한 인적자원 개발은 피할 수 없는 흐름이 되고 있다(변재상 외, 2015).

또한 기업에서도 산업현장의 수요에 부응하는 인력을 양성할 수 있도록 인적자원개발을 다양한 방법으로 실시하고 있다. 그 중 신입사원에게 적용하는 방법 중 하나가 '신입사원 입문 교육'의 실시이다. 신입사원 입문교육이란 해당 기업의 문화적 특

성을 신입사원들에게 전달하고 그들로 하여금 기업문화와 가치를 몸소 익히고 체험하면서 향후 전개될 직장생활에 필요한 자세와 태도, 일하는 방법을 가르치고 배우면서 함께 팀워크를 다지는 기본 교육과정이라고 볼 수 있다(유영만, 2000). 이러한 신입사원 입문교육은 신입사원이 입사한 기업에 잘 몰입할 수 있도록 도와준다(백주은, 2011). 신입사원을 교육시키는 의도는 회사에 대한 이해와 빠른 적응력을 유도함으로서 최대한 빠른 시간 내에 성과를 내고자 함이다(이영훈, 2007). 이런 점에서 볼 때 대학의 교육은 신입사원 역량의 바탕이 될 수는 있지만 실제 기업에서 직접적으로 필요한 교육은 되지 못하는 경우가 많다. 그렇기 때문에 기업은 신입사원을 선발하여 일정기간 교육을 실시하는 경우가 대부분이다(이영훈, 2007). 일반적으로 기업에서는 갓 입사한 신입사원에게 무리한 업무를 부여하는 경우는 드물다. 그리고 단번에 어떤 성과를 기대하지도 않는다(이영훈, 2007). 그렇지만 기본적인 태도와 역량을 보여야 하기 때문에 신입사원교육은 주로 조직에서 무난히 성장할 수 있는 조직구성원을 양성하는 내용으로 구성된다. 그래서 교육담당자는 입문교육 프로그램을 설계하는데 있어 기존의 교육과정을 반복적으로 시행하던 것에서 벗어나 신입사원의 특성을 고려하고 기업성과창출을 강화하는 신입사원 입문교육 프로그램을 기획 할 필요가 있다고 할 것이다(류수민, 2011).

이와 같은 흐름으로 볼 때 NCS기반 교육과정의 편성은 시대적인 요구이다. 직무능력은 직무수행능력과 직업기초능력으로

구분할 수 있으며 특히, 직업기초능력은 직종이나 직위에 상관없이 모든 직업분야에서 직무를 성공적으로 수행하는데 공통적으로 필요한 능력을 말한다(배광민, 2015. 정철영 외, 1998). 따라서 기업체에서 요구하는 인재를 양성하기 위해서는 산업밀착형 맞춤 교육인 NCS(국가직무능력표준) 직업기초능력이 직무수행능력(전문직업기술능력)보다 선행되어야 할 것이다(최광렬, 2017).

이와 관련하여, 현재 NCS 관련 직업기초능력에 대한 연구는 활발히 진행되고 있는 중이다. 그러나 대부분 대학 중심의 교과과정 개발 방안 및 사례 등으로 이루어져 있고 최근 일부 논문에서 기업체의 사례가 연구되고 있기는 하지만 아직은 초기 단계이다. 특히, 이해관계자 간의 요구 및 인식의 차이를 분석하는 연구는 거의 이루어지지 않고 있어(김준일, 2017), 실제 기업의 사례를 통해 기업 내 중간관리자의 인식과 신입사원의 인식을 비교하여 살펴볼 필요가 있다.

따라서 본 연구는 국내 한 회사의 중간관리자와 신입사원 두 집단 간 NCS 직업기초능력에 대한 교육 필요성 및 인식의 차이를 파악하여 보다 나은 업무수행을 위한 신입사원 입문프로그램의 교육 방향을 모색하는데 기여 할 것이다. 그리하여 최근 국가직무능력표준(NCS)을 확산하는 정책 강화 시점에서 기업이 능동적으로 NCS 영역을 요구분석 도구로 활용할 필요성이 있음을 피력하고자 하며(윤덕원 외, 2016), 또한 교육 분야에도 요구분석의 근거자료로 활용할 필요가 있음을 시사하고자 한다.

2. 연구 문제

본 논문은 상기의 연구목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 기업에서 중간관리자와 신입사원 간 NCS 직업기초능력의 인식 차이는 어떠한가?

1-1. 기업 내 성별에 따른 NCS 직업기초능력 인식 차이는 어떠한가?

1-2. 기업 내 근로 연수에 따른 NCS 직업기초능력 인식 차이는 어떠한가?

1-3. 기업 내 직위의 차이에 따른 NCS 직업기초능력 인식 차이는 어떠한가?

연구문제 2. 기업에서 중간관리자와 신입사원 간 NCS 직업기초능력에 대한 중요도 인식은 어떠한가?

2-1. 성별, 근로 연수, 직위의 차이에 따른 NCS 직업기초능력에 대한 중요도의 차이는 어떠한가?

2-2. 중요도 인식의 이유는 무엇인가?

3. 용어의 정의

가. NCS(국가직무능력표준)

본 연구에서의 NCS(국가직무능력표준)은 한 개인이 산업현장에서 자신의 직무를 성공적으로 수행하기 위하여 요구되는 직무능력 (지식, 기술, 태도)을 국가가 산업부분별 수준별로 체계화한 것으로 본다 (이희은, 2015)

나. 직업기초능력

직업기초능력은 직종이나 직위에 상관없이 대부분의 직종에서 직무를 성공적으로 수행하는데 필요한 능력을 의미한다(조경희, 2010). 본 연구에서 기초직업능력은 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 정보능력, 기술능력, 조직이해능력, 직업윤리의 10가지 능력(나승일 외, 2003)으로 구성되어 있다.

다. 중간관리자

중간관리자는 일선 현장의 문제점을 잘 알고 있으며, 조직구성원의 분위기를 조정함으로써 변화의 주된 원동력을 좌우할 수 있는 소단위의 부서장 역할을 수행하는 자(윤대호, 2015)이다. 본 연구에서는 연구대상의 회사 특성상 입사 5년 이상 10년차 이하의 직원을 중간관리자로 본다.

라. 신입사원

일반적으로 조직에서는 신입사원을 신규입사자가 조직에 유입된 후 조직문화와 가치를 내재화하고 직무에 적용하여 본격적으로 업무성과를 내기 시작하는 시점으로 정의한다(박민지, 2017). 이로써 실제 신입사원의 개념은 연구자나 연구대상에 따라 다양하게 설정될 수 있음을 의미한다. 본 연구에서는 연구대상 회사의 특성상 입사 5년 미만의 직원을 대상으로 삼을 예정이다.

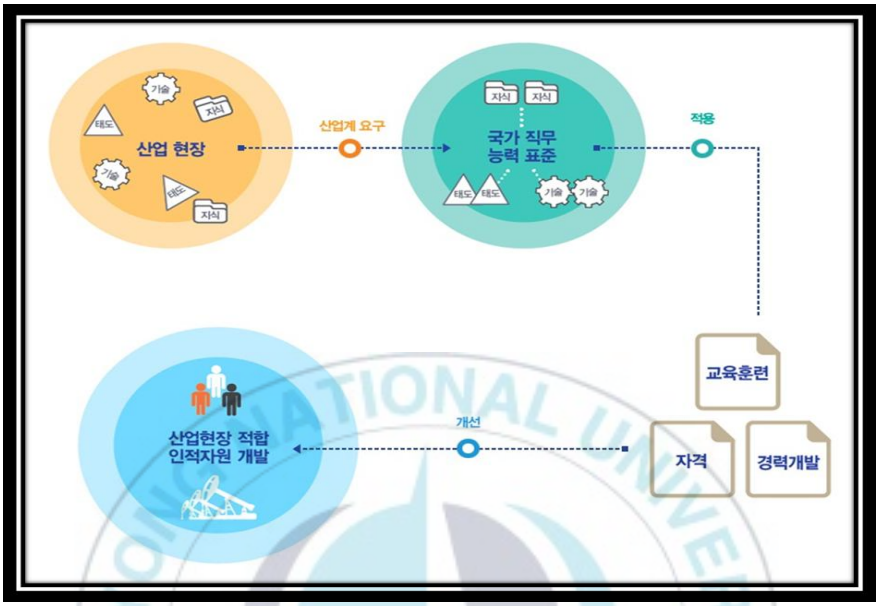
Ⅱ. 이론적 배경

1. NCS(국가직무능력표준, National Competency Standard)

가. NCS(국가직무능력표준)의 의미

NCS(국가직무능력표준)이란 한 개인이 산업현장에서 자신의 직무를 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 직무능력(지식, 기술, 태도)을 과학적이고 체계적으로 도출하여 표준화한 것이다(이희은, 2015).

[그림Ⅱ-1] NCS 개념도



출처:www.ncs.go.kr

<그림Ⅱ-1>의 개념도와 같이 NCS 활용의 목적은 현장에서 필요한 직무수행능력을 기준으로 국가직무능력표준을 개발하여 교육훈련과정과 자격기준으로 활용함으로써 산업계가 요구하는 인재를 양성하는 것이다(김준일, 2017). 즉, 해당 직업에서 요구되는 업무를 성공적으로 수행하기 위한 모든 능력이 포함되어야 하므로, 개인에게 요구되는 지식, 기술 등의 능력뿐 아니라 그러한 지식, 기술들을 응용하여 새로운 환경에 적용할 수 있도록 하는 능력도 직업능력으로서 제시된다(손배원, 2015).

[그림Ⅱ-2] NCS 국가직무능력표준 활용범위

출처: www.hrdkorea.or.kr

<그림Ⅱ-2>의 NCS 국가직무능력표준 활용범위와 같이 NCS 활용의 범위는 크게 세 가지 분야로 나누어볼 수 있다. 첫째, 기업체에서는 현장 수요 기반의 인력 채용 및 인사관리의 기준이 된다(이정현, 2019). 또한 근로자의 경력개발 및 직무기술서에 활용이 된다. 둘째, 교육훈련기관에서는 직업교육 훈련과정 개발, 교수계획 및 매체, 교재개발에 활용되며(박채영, 2018) 훈련기준개발에 쓰이기도 한다. 셋째, 자격시험기관에서는 자격종목의 신설, 통합, 폐지 그리고 출제기준 개발 및 개정에 활용되며 시험 문항 및 평가방법에 활용되기도 한다.

나. NCS의 구성

1) NCS능력단위

NCS의 기본 구성 요소는 능력단위이며 능력단위는 <표Ⅱ-1>

과 같이 능력단위분류번호, 능력단위정의, 능력단위요소(수행준거, 지식 · 기술 · 태도), 적용범위 및 작업 상황, 평가지침, 직업기초능력으로 구성되며(www.ncs.go.kr), 세 분류를 구성하는 기본단위는 <그림Ⅱ-3>와 같다.

[그림Ⅱ-3] 국가직무능력표준 능력단위구성

출처:www.ncs.go.kr

<표Ⅱ-1> 국가직무능력표준 능력단위 세부내용

구성항목	내용
01.능력단위분류번호(competency unit code)	능력단위를 구분하기 위하여 부여되는 일련번호로서 14자리로 표현
02.능력단위명칭(competency unit title)	능력단위의 명칭을 기입한 것

03.능력단위정의(competency unit description	능력단위의 목적, 업무수행 및 활용범위를 개략적으로 기술
04.능력단위요소(competency unit element)	능력단위를 구성하는 중요한 핵심 하위능력을 기술
05. 수행준거(performance criteria)	능력단위요소별로 성취여부를 판단하기 위하여 개인이 도달해야 하는 수행의 기준을 제시
06. 지식·기술·태도(KSA)	능력단위요소를 수행하는 데 필요한 지식·기술·태도
07. 적용범위 및 작업상황(range of variable)	능력단위를 수행하는데 있어 관련되는 범위와 물리적 혹은 환경적 조건 능력단위를 수행하는 데 있어 관련되는 자료, 서류, 장비, 도구, 재료
08. 평가지침 (guide of assessment)	능력단위의 성취여부를 평가하는 방법과 평가시 고려되어야 할 사항
09. 직업기초능력(key competency)	직업인으로서 기본적으로 갖추어야 할 공통능력

출처:www.ncs.go.kr

2) NCS수준체계

국가직무능력표준의 수준체계는 <표Ⅱ-2>와 같이 산업현장 수준을 단계별로 체계화한 것으로 총 8단계로 구분되어 있으며 자격 수준체계, 평생학습능력 요구수준, 일-학습-자격 연계 등의 구성에서 활용한다(www.ncs.go.kr).

<표Ⅱ-2> 국가직무능력표준 수준체계

수 준	직 무 수 준	정 의
1수준	정의	구체적인 지시 및 철저한 감독 하에 문자이해, 계산능력 등 기초적인 일반지식을 사용하여 단순하고 반복적인 과업을 수행하는 수준
	지식기술	문자이해, 계산능력 등 기초적인 일반 지식을 사용할 수 있는 수준 단순하고 반복적인 과업을 수행하는 수준
	역량	구체적인 지시 및 철저한 감독 하에 과업을 수행하는 수준
2수준	정의	일반적인 지시 및 감독 하에 해당분야의 일반 지식을 사용하여 절차화 되고 일상적인 과업을 수행하는 수준
	지식기술	해당분야의 일반 지식을 사용할 수 있는 수준 절차화 되고 일상적인 과업을 수행하는 수준
	역량	일반적인 지시 및 감독 하에 과업을 수행하는 수준
	경력	수준1에서 6-12개월 정도의 계속 업무 후 도달 가능한 수준
3수준	정의	제한된 권한 내에서 해당 분야의 기초이론 및 일반지식을 사용하여 다소 복잡한 과업을 수행하는 수준
	지식기술	해당 분야의 기초이론 및 일반지식을 사용할 수 있는 수준 다소 복잡한 과업을 수행하는 수준
	역량	제한된 권한 내에서 과업을 수행하는 수준
	경력	수준2에서 1-3년 정도의 계속 업무 후 도달 가능한 수준

수 준	직 무 수 준	정 의
4수준	정의	일반적인 권한 내에서 해당 분야의 이론 및 지식을 제한적으로 사용하여 복잡하고 다양한 과업을 수행하는 수준
	지식기술	해당 분야의 이론 및 지식을 제한적으로 사용할 수 있는 수준 복잡하고 다양한 과업을 수행할 수 있는 수준
	역량	일반적인 권한 내에서 과업을 수행할 수 있는 수준
	경력	수준3에서 1-3년 정도의 계속 업무 후 도달 가능한 수준
5수준	정의	포괄적인 권한 내에서 해당 분야의 이론 및 지식을 사용하여 매우 복잡하고 비일상적인 과업을 수행하고, 타인에게 해당 분야의 지식을 전달할 수 있는 수준
	지식기술	해당 분야의 이론 및 지식을 자유롭게 사용할 수 있는 수준 매우 복잡하고 비일상적인 과업을 수행할 수 있는 수준
	역량	타인에게 해당 분야의 지식을 전달할 수 있는 수준 매우 복잡하고 비일상적인 과업을 수행할 수 있는 수준
	경력	수준4에서 1-3년 정도의 계속 업무 후 도달 가능한 수준

수 준	직 무 수 준	정 의
6수준	정의	독립적인 권한 내에서 해당 분야의 이론 및 지식을 자유롭게 활용하고, 일반적인 숙련으로 다양한 과업을 수행하고, 타인에게 해당 분야의 지식 및 노하우를 전달할 수 있는 수준
	지식기술	해당 분야의 이론 및 지식을 자유롭게 활용할 수 있는 수준 일반적인 숙련으로 다양한 과업을 수행할 수 있는 수준
	역량	타인의 결과에 대하여 의무와 책임이 필요한 수준 독립적인 권한 내에서 과업을 수행할 수 있는 수준
	경력	수준5에서 1-3년 정도의 계속 업무 후 도달 가능한 수준
7수준	정의	해당 분야의 전문화된 이론 및 지식을 활용하여, 고도의 숙련으로 광범위한 작업을 수행할 수 있으며 타인의 결과에 대하여 의무와 책임이 필요한 수준
	지식기술	해당 분야의 전문화된 이론 및 지식을 활용할 수 있으며, 근접분야의 이론 및 지식을 사용할 수 있는 수준 고도의 숙련으로 광범위한 작업을 수행할 수 있는 수준
	역량	타인의 결과에 대하여 의무와 책임이 필요한 수준
	경력	수준6에서 2-4년 정도의 계속 업무 후 도달 가능한 수준

수 준	직 무 수 준	정 의
8수준	정의	해당 분야에 대한 최고도의 이론 및 지식을 활용하여 새로운 이론을 창조할 수 있고, 최고도의 숙련으로 광범위한 기술적 작업을 수행할 수 있으며 조직 및 업무 전반에 대한 권한과 책임이 부여된 수준
	지식기술	해당 분야에 대한 최고도의 이론 및 지식을 활용하여 새로운 이론을 창조할 수 있는 수준 최고도의 숙련으로 광범위한 기술적 작업을 수행할 수 있는 수준
	역량	조직 및 업무 전반에 대한 권한과 책임이 부여된 수준
	경력	수준7에서 2-4년 정도의 계속 업무 후 도달 가능한 수준

출처:www.ncs.go.kr

다. NCS기반 역량교육의 필요성

첫째, 산업 수요에 부응하는 우수한 인력을 양성·공급하게 하기 위해서이다. NCS가 특정 직무분야에서 필요로 하는 지식, 기술, 소양을 체계화한 것이고, 이를 통해 산업수요를 일정 부분 확인할 수 있다고 가정하면, NCS에 기반을 둔 역량교육은 산업수요에 부응한 우수한 인력을 양성하는 효율적인 기제가

될 수 있다(윤수근, 2015).

둘째, NCS를 토대로 고숙련 근로자 양성이 가능하다(박동열, 2013; 김종성·김지경·이관호·정윤미, 2013). 고숙련기술 인력의 양과 질은 국가의 산업경쟁력을 결정하는 요소라고 할 수 있기 때문에 '무엇을 알고 있는가?'보다는 '무엇을 할 수 있는가?'의 역량이 강조되고 있으며, 더 나아가 '지식과 기술이 융합된 '고숙련 수준까지 요구되고 있다(윤수근, 2015). NCS는 특정 직무에서 요구되는 지식, 기술, 태도 등이 일정한 수준을 토대로 제시되고 있기 때문에 고숙련 인력을 양성하는 체계는 NCS를 토대로 가능하다 할 것이다.

셋째, 직무수행에 필요한 능력은 특정 분야에 국한된 직무수행능력과 특정 직무에 국한하지 않고 범용적인 직업기초능력(문제해결능력, 의사소통능력, 대인관계능력 등)으로 구분된다.(이무근·이용환·나승일·정철영·정태화·배진한·최애경, 1997). 이들 직무수행능력과 직업기초능력은 모두 산업계의 요구가 반영된 것인데, NCS는 이들 모두를 제시하고 있다(정향진, 2013).

넷째, NCS 기반 직업교육·훈련은 성과중심의 교육운영으로 직업교육의 질 제고에 기여하고, 인력양성 및 평가에 산업별 협의체 등이 참여함으로써 현장중심 교육운영이 가능하다는 장점이 있다(정향진, 2013). 특히, NCS의 체계성에 기반을 두고 있기 때문에 교육·훈련기관 간의 연계나 모듈식 운영으로 인한 유연성을 제고하는 데 기여할 수 있다(윤수근, 2015).

2. 직업기초능력

가. 직업기초능력의 개념

직업기초능력은 직종이나 직위에 상관없이 대부분의 직종에서 직무를 성공적으로 수행하는데 필요한 능력을 의미한다(조경희, 2010). 이 연구에서 기초직업능력은 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 정보능력, 기술능력, 조직이해능력, 직업윤리의 10가지 능력(나승일 외, 2003)으로 구성되어 있다.

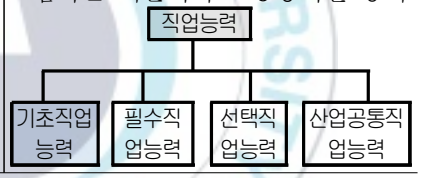
국내 연구에서의 직업기초능력에 대한 개념은 이무근의“직업기초능력 인증방안”연구를 시작으로 다양한 연구가 이루어졌다. 정의를 보면 이무근 (1997)은 “대부분의 직종에서 직무를 수행하는데 있어서 기본적으로 필요한 능력”으로 정의하고 있다. 또한 정철영(1998, 2000)은 “직종이나 지위에 상관없이 대부분의 직종에서 직무를 성공적으로 수행하는데 공통적으로 필요한 지식, 기술, 태도”로 정의하고 있고 이동임(2000)은 “다양한 산업, 직종분야에 종사하는 근로자가 보유하여야 할 직업능력 중 급격한 사회변화, 또는 직종이나 직위에 상관없이 공통적으로 직무를 성공적으로 수행하도록 돕는 능력”으로 개념을 정의하고 있다.

나승일, 장석민, 서우석, 김진모, 이성(2003)은 직업기초능력을

기초직업능력이라는 용어를 사용하여 “직무를 수행하는데 기본적이고도 공통적인 능력”을 말하는 것으로서 사용하였다. 즉, 직무를 수행하는데 기초가 되는 인지적, 정의적, 심동적인 능력을 모두 포함하고 직무수행능력의 개발을 위해 기본적으로 갖추고 있어야 할 능력임을 표현하였고 동시에 직무수행능력과 융합되어 작업환경 내에서 직무를 수행하는데 필요한 직업능력을 형성한다고 제시하였다(변숙영 외, 2009). 임언 외(2004)는 직업기초능력을 “반드시 직업생활에 한정되지 않으며 삶의 다양한 측면에서 요구되는 기초능력”으로 보고 구체적으로는 언어능력, 수리능력, 문제해결능력, 정보통신기술 활용능력을 포함한 개념으로 보고 이를 생애역량 또는 기초역량으로 정의하였다(윤수근, 2015).

교육부·진미석(2007)은 직업기초능력을 “대부분의 직업에 공통적으로 필요한 능력으로 보고 최종적으로는 인간으로서 삶을 살아가는데 공통적이며 기본적으로 필요한 능력”이라고 하였다. 국내 선행연구 분석을 통한 직업기초능력에 대한 정의는 <표Ⅱ-3>과 같다.

<표Ⅱ-3> 국내 선행연구를 통한 직업기초능력에 대한 정의

구분	용어	개념
이무근 (1997)	직업기초능력	대부분의 직종에서 직무를 수행하는데 있어서 기본적으로 필요한 능력
정철영 (1998·2000)	직업기초능력	직종이나 직위에 상관없이 대부분의 직종에서 직무를 성공적으로 수행하는데 공통적으로 필요한 지식, 기술 태도
이동임 (2000)	기초직업능력 (key skills)	다양한 산업·직종 분야에 종사하는 근로자가 보유하여야 할 직업능력 중 급격한 사회변화, 또는 직종이나 직위에 상관없이 공통적으로 직무를 성공적으로 수행하도록 돕는 능력
박동열 (2003)	직업기초능력	직종이나 직위에 상관없이 모든 직업인에게 공통적으로 요구되는 능력
나승일 (2003)	기초직업능력	직무를 수행하는데 기초가 되는 인지적, 정의적, 심동적인 능력을 모두 포함하는 기본적이고 공통적인 능력 
※ 이는 영국의 NOS에서 Mandatory Units, Common Core Units, Optional Units, Key Skills로, 호주의 NCS에서 Mandatory Competencies, Optional Competencies, Key Competencies 등으로 구분함에 착안		
이정표 (2004)	직업기초능력	대부분의 직종에서 직무를 수행하는 데 있어서 기본적이고 공통적으로 요구되는 지식, 기술, 태도 등의 총체
임언 (2004)	생애역량 (life skills) 기초역량 (basic skills)	반드시 직업생활에 한정되지 않으며, 삶의 다양한 측면에서 요구되는 기초능력으로서 입직단계뿐만 아니라, 직업의 유지 및 진급에 필요한 기술 및 역량을 포함
진미석 (2007)	직업기초능력	대부분의 직업에 공통적으로 필요한 능력

출처:이희은(2015) 재인용

현재는 NCS(국가직무능력표준)개념 일원화로 '직업기초능력'으로 정리하고 있다(2010.5.10. 국무조정실 국가정책 조정회의).

이상 여러 학자 및 연구의 직업기초능력에 대한 개념을 종합하여 본다면, 직업기초능력이란 협의의 의미로는 직종이나 직위에 상관없이 대부분의 직종에서 직무를 수행하는데 공통적으로 필요한 능력을 의미하지만, 오늘날의 복잡한 삶에 대처하기 위한 광범위한 역량에 초점을 둔 광의의 의미로 본다면 직업기초능력이란 학교교육이나 직업생활 및 직업교육에 국한하지 않는 삶의 다양한 측면에서 요구되는 인간의 전 생애차원의 핵심역량 및 기초역량을 의미한다(윤수근, 2015).

나. 직업기초능력 하위영역

1) 의사소통능력

국가직무능력표준 의사소통능력은 업무를 수행함에 있어 글과 말을 읽고 들음으로써 다른 사람이 뜻한 바를 파악하고, 자기가 뜻한 바를 글과 말을 통해 정확하게 쓰거나 말하는 능력으로 문서이해능력, 문서작성능력, 경청능력, 의사표현능력, 기초외국어능력 이상 5개의 하위영역으로 정의한다(배광민, 2015).

Hymes(1972)는 "언어능력에서 강조되는 문법성 판단력이나 정확성뿐만 아니라, 적절한 언어표현을 할 수 있는 능력"으로 정의하기도 하였다. 또한 의사소통 목적을 위해 언어를 어떻게

사용하는가에 대한 모든 능력을 종합적으로 표현한 것이라고 하였다. 동 연구에서는 원활한 의사소통을 위해 4가지의 능력을 제시하였다. 구체적으로 어떤 표현이 문법적으로 가능한 것인가, 어떤 표현이 주어진 상황에서 구현 가능한 것인가, 문맥상 적절한 것인가, 실제 구현되는 것인가를 판단할 수 있는 것이다(배광민, 2015).

2) 수리능력

수리능력이란 인간의 적성 유형 중 하나로, 정확하고 빠르게 계산하며 수에 관한 문제를 해결할 수 있는 능력을 말한다. 또한 직업능력 개발프로그램에서의 수리능력은 직장생활에서 요구되는 사칙연산과 기초적인 통계를 이해하고, 도표의 의미를 파악하거나 도표를 이용해서 결과를 효과적으로 제시하는 능력을 의미한다(반희영, 2018). 국가직무능력표준 수리능력은 업무를 수행함에 있어 사칙연산, 통계, 확률의 의미를 정확하게 이해하고, 이를 업무에 적용하는 능력으로서 정의하고 있으며(www.ncs.go.kr) 이에 대한 하위영역으로는 기초연산능력, 기초통계능력, 도표분석능력, 도표작성능력으로 제시하고 있다(문윤경, 2016).

3) 문제해결능력

문제해결능력이란 되도록 다양하고 사용 가능한 잠정적 대안들을 많이 산출하여 그 대안들 중에서 가장 효율적인 것을 선택해 낼 가능성을 높이는 과정이라고 정의한다(송미향, 2011). 즉 일상생활에서 여러 가지 문제에 마주하게 되었을 때 그 상황에서 가장 효율적으로 대처할 수 있는 방법을 찾게 되는 것을 말한다. 문제해결을 위해서는 해결하고자 하는 목표가 있어야 함은 물론이고 그 목표에 적합하도록 현재의 상태를 바꾸어 가는 절차가 필요하다(배광민, 2015). 특히 직장생활에서 문제상황이 발생하였을 경우, 창의적이고 논리적인 사고를 통해 올바르게 문제를 인식하고 적절히 해결해야 한다는 측면에서는 문제해결능력이란 매우 중요하다고 할 수 있다. 이러한 특성에 기인하여 문제해결능력을 정영란(2009)은 “문제해결자의 현재 상태와 도달해야 하는 목표 상태의 차이를 신속하고 효과적으로 해소시킬 수 있는 지적이며 창의적인 능력으로 학습자가 해결해야 할 문제를 파악하고 그것을 효과적으로 해결하기 위한 최적의 방안을 설정하고 그것을 수행해가는 고등정신능력을 의미”한다고 정의하였다.

본 연구에서 적용되는 국가직무능력표준 또한 문제해결능력을 업무를 수행함에 있어 문제 상황이 발생하였을 경우, 창조적이고 논리적인 사고를 통하여 이를 올바르게 인식하고 적절히 해결하는 능력으로 정의하고 있다(우혜정, 2016). 하위요인을 사고력, 문제처리능력으로 구성하였다.

4) 자기개발능력

통상적으로 자기개발의 사전적 정의를 보면 “자기에 대한 새로운 그 무엇을 만들어냄. 또는 자신의 지식이나 재능 따위를 발달하게 함”이라고 명시하고 있다(국립국어원 검색). 국가직무능력표준 자기개발능력은 업무를 추진하는데 스스로를 관리하고 개발하는 능력으로 정의하고 있으며(www.ncs.go.kr) 자아인식, 자기관리, 경력개발능력의 3개 하위영역으로 구성되어 있다.

5) 자원관리능력

자원관리능력은 업무를 수행하는데 시간, 자본, 재료 및 시설, 인적자원 등의 자원 가운데 무엇이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 계획대로 업무 수행에 이를 할당하는 능력으로 정의하고 있다(이용순, 2002). 직업기초능력 메뉴얼에서는 모든 직업인들이 공통적으로 지녀야 할 자원관리능력을 의미하는 것이기 때문에 높은 수준을 요구하는 것은 아니라고 설명하고 있지만, 일부 교육훈련기관이나 산업체 등에서 관리자 및 특정 분야의 종사자들을 대상으로 교육을 할 때 수준이 매우 높거나 전문성을 요하는 내용을 가르치고 있는 경우가 있기 때문에 신중하게 주의를 기울여 가르칠 필요가 있다고 명시하고 있다(배광민, 2015).

6) 대인관계능력

대인관계란 대인과 관계의 복합어로 구성된 합성어이다. 사전적인 의미로 대인은 '다른 사람을 상대함'을 뜻하며, 관계는 '둘 이상의 사람, 사물, 현상 등이 서로 관련을 맺거나 관련이 있음'을 나타낸다. 학문적인 용어로 대인관계는 '집단생활 속의 성원 상호간의 심리적 관계'로 정의하며, 만족감, 의사소통, 신뢰감, 친근감, 민감성, 개방성, 이해성의 하위요인이 작용한다고 하였다(유영희, 2010). 사전적 의미의 대인관계능력이란 업무를 수행함에 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 않고 원만하게 지내는 능력이다(www.ncs.go.kr). 즉, 직장생활에서 협조적인 관계를 유지하고 조직구성원들에게 도움을 줄 수 있으며, 조직내부 및 외부의 갈등을 원만히 해결하고 고객의 요구를 충족시켜줄 수 있는 능력을 의미한다(윤수근, 2015). 더 나아가서 상대방의 사고와 행동에 대한 정서적인 이해, 상대방과의 협력을 통한 친밀한 관계 증진, 상대방의 언행에 대한 예측과 적절한 대응, 진정한 소통을 통한 상호 이해, 상존하는 갈등요인의 극소화를 가능하게 하는 능력으로 대인관계를 정의하기도 하였다(정태영, 2010).

국가직무능력표준 대인관계능력은 업무를 수행함에 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 않고 원만하게 지내는 능력으로 정의하고 있다(www.ncs.go.kr). 특히 대인관계능력을 직업인에게 있어서 조직구성원으로서 원만한 관계를 유지하여 자신의 역할을 충실하게 수행하기 위한 필수 조건이라고 명시하

고 있다(윤덕원, 2018). 그에 따른 하위영역은 5개로 세분화되어 있다.

7) 정보능력

선행연구에서 기술한 정보능력의 정의를 살펴본다면 김용철 외(1997)은 “정보화 사회를 살아가는 사람들이 기본적으로 갖추어야 할 소양”으로 정의하며, 현대 생활의 필수 조건이라고 기술하고 있다. 또한 자신이 가지고 있는 지식과 새로운 정보를 탐구하여 모든 정보 과제를 해결하고 새로운 정보를 창조하는 능력이며, 정보접근능력, 정보 분석능력, 정보적용능력, 정보평가능력의 하위영역으로 구분하였다. 박토우(2002)는 “정보에 접근할 수 있는 능력, 정보를 분석하고 문제 해결에 적용할 수 있는 능력, 적용 결과와 정보자체를 평가할 수 있는 능력, 새로운 정보를 생산하고 이를 정보 매체를 이용하여 전달할 수 있는 능력만으로 이루어지는 것이 아니라, 정보와 정보 사회에 대한 인식이나 병폐에 대한 해결책, 정보의 중요성 인식과 책임감과 같은 정의적 영역도 포함하는 포괄적인 개념”으로 정의하였다.

국가직무능력표준에서는 업무와 관련된 정보를 수집하고, 이를 분석하여 의미 있는 정보를 찾아내며, 의미 있는 정보를 업무수행에 적절하도록 조직하고, 조직된 정보를 관리하며, 업무 수행에 이러한 정보를 활용하고, 이러한 제 과정에 컴퓨터를 사용하는 능력으로 정의한다(www.ncs.go.kr). 이러한 정보능력의 하위영역은 컴퓨터 활용능력, 정보처리능력 2개 하위영역으로 구성

되어 있다.

8) 기술능력

기술능력이란 일상적인 직장생활에서 업무를 수행함에 있어 요구되는 수단, 도구, 조작 등에 관한 기술적인 요소들을 이해하고, 적절한 기술을 선택하며, 적용하는 능력으로 정의한다(배광민, 2015). 즉 필요한 기술적 원리를 바르게 이해하고, 업무수행에 필요한 기술을 잘 적용할 수 있는 능력이다. 임미가 외(2011)은 “기술에 대한 이해와 함께 현재 혹은 미래의 기술 사회에서 개인이 적응해 살아가는데 필요한 능력”으로 정의하였다.

국가직무능력표준 기술능력은 업무를 수행함에 있어 도구, 장치 등을 포함하여 필요한 기술에는 어떠한 것들이 있는지 이해하고, 실제로 업무를 수행함에 있어 적절한 기술을 선택하여 적용하는 능력으로 정의하며(www.ncs.go.kr), 기술의 이해, 기술의 선택, 기술의 적용의 3가지 하위영역으로 세분화한다.

9) 조직이해능력

‘조직’이라는 정의를 내리는 것에 대해서도 혼란이 있을 정도로 조직의 정의에 대해 연구자 간 다양한 관점이 존재한다. 일반적으로 조직이란 이루고자 하는 공동의 목표를 갖고 있는 2인이상의 집합체라고 정의한다. 그러므로 조직은 조직목표를 달성하기 위한 조직 구성원들의 행동을 조정・통제하는 규정과

규칙이 있을 것이다. 또한 조직목표를 달성하기 위해 주어진 역할범위에서 상호 협력적인 관계를 구축한다. 즉, 조직을 이루고 있는 사람들은 각자 역할이나 과업을 분업화하고 한 후 효과적으로 목표를 달성하기 위해서 협력적 요소가 필요한 것이다.

국가직무능력표준 조직이해능력은 업무를 원활하게 수행하기 위해 국제적인 추세를 포함하여 조직의 체제와 경영에 대해 이해하는 능력으로 정의하고 있다(www.ncs.go.kr). 즉, 조직이해능력이란 기업 내에서 조직이 운영되는 전략을 이해하고, 조직을 구성하는 시스템에서 자신의 위치를 확인하며, 이에 따라 자신의 업무특성을 파악함으로써 조직에 적합한 활동을 수행하여 조직 전체의 성과 향상에 기여하는 것을 이해하는 능력이다. 더 나아가서 세계화된 현대 사회에서 국제 감각을 갖춰야 경쟁력 있는 직업인이 될 수 있다는 측면까지도 내포하고 있다. 조직이해능력은 4개의 하위영역으로 세분화되어 있다.

10) 직업윤리

육동인(2017)은 직업윤리는 “사회에서 직업인에게 요구하는 직업적 양심, 사회적 규범”을 뜻한다고 정의하였다. 그리고 직업윤리는 그 시대의 요구에 따라 변화한다고 하였다. 즉, 조직 내 구성원들은 각 시대의 요구에 따라 바람직한 가치를 가지고 직업에 몰두함이 필요한 것이다.

국가직무능력표준 직업윤리는 업무를 수행함에 있어 원만한 직업생활을 위해 필요한 태도, 매너, 올바른 직업관으로 정의하

고 있다(www.ncs.go.kr). 특히 많은 사람과 관계를 맺고 접점이 발생하며 상호작용을 해야 하는 직업이라면 더욱 그들은 자신의 직업 활동을 수행함에 있어서 사람과 사람 사이에 지켜야 할 윤리적 규범을 따라야 한다는 측면이 매우 강조되고 있다. 하위영역으로 근로윤리와 공동체윤리가 있다.

직업윤리표준에 따른 성취수준은 근로윤리의 측정지표는 근면성, 정직성, 성실성으로, 공동체 윤리의 측정지표는 봉사정신, 책임의식, 준법성, 직장예절로 편성되어 있다(배광민, 2015).

이상의 NCS 직업기초능력의 주요영역별 학습 내용과 하위영역을 정리하면 표<표Ⅱ-4>, <표Ⅱ-5>와 같다.

<표Ⅱ-4> NCS 직업기초능력의 주요영역별 학습 내용

주 요 영 역	학 습 내 용
의사소통능력	업무를 수행함에 있어 글과 말을 읽고 들음으로써 다른 사람이 뜻한 바를 파악하고, 자기가 뜻한 바를 글과 말을 통해 정확하게 쓰거나 말하는 능력
수리능력	업무를 수행함에 있어 사칙연산, 통계, 확률의 의미를 정확하게 이해하고 이를 업무에 적용하는 능력
문제해결능력	업무를 수행함에 있어 문제 상황이 발생하였을 경우, 창조적이고 논리적인 사고를 통하여 이를 올바르게 인식하고 적절히 해결하는 능력
자기개발능력	업무를 추진하는데 스스로를 관리하고 개발하는 능력
자원관리능력	업무를 수행하는데 시간, 자본, 재료 및 시설, 인적자원 등의 자원 가운데 무엇이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 계획대로 업무 수행에 이를 할당하는 능력
대인관계능력	업무를 수행하는데 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 않고 원만하게 지내는 능력
정보능력	업무와 관련된 정보를 수집하고, 이를 분석하여 의미 있는 정보를 찾아내며, 의미 있는 정보를 업무수행에 적절하도록 조직하고, 조직된 정보를 관리하며, 업무 수행에 이러한 정보를 활용하고, 이러한 제 과정에 컴퓨터를 사용하는 능력
기술능력	업무를 수행함에 있어 도구, 장치 등을 포함하여 필요한 기술에는 어떠한 것들이 있는지 이해하고, 실제로 업무를 수행함에 있어 적절한 기술을 선택하여, 적용하는 능력
조직이해능력	업무를 원활하게 수행하기 위해 국제적인 추세를 포함하여 조직의 체제와 경영에 대해 이해하는 능력
직업윤리	업무를 수행함에 있어 원만한 직업생활을 위해 필요한 태도, 매너, 올바른 직업관

출처:www.ncs.go.kr

<표Ⅱ-5> NCS 직업기초능력의 주요영역별 하위영역

순번	직 업 기 초 능 력	
	주 요 영 역	하 위 영 역
1	의사소통 능력	문서이해능력, 문서작성능력, 경청능력, 의사표현능력, 기초외국어능력
2	수리능력	기초연산능력, 기초통계능력, 도표분석능력, 도표작성능력
3	문제해결 능력	사고력, 문제처리능력
4	자원관리 능력	시간자원관리능력, 예산자원관리능력, 물적자원관리능력, 인적자원관리능력
5	대인관계 능력	팀워크 능력, 리더십능력, 갈등관리능력, 협상능력, 고객서비스능력
6	기술능력	기술이해능력, 기술선택능력, 기술적용능력
7	직업윤리	근로윤리, 공동체윤리

출처:www.ncs.go.kr

다. 직업기초능력과 NCS학습모듈과의 관계

NCS학습모듈(learningmodules)은 NCS의능력단위(competency unit)를 교육훈련 시 활용할 수 있도록 구성한 교수·학습 자료로, 지식체계 위주의 교육훈련 과정에 일과 직업의 세계를 직접적으로 반영하여 일-학습의 연계를 촉진하는 매개체 역할을 한다. 따라서 NCS 학습모듈은 '공급자, 교육자' 위주의 교육훈련과 자격제도를 '수요자, 학습자' 중심으로, '투입 중심'의 교육훈

련과 자격제도를 '결과 중심'으로 개편할 수 있는 핵심 기제가 된다.

NCS는 현장의 직무 요구서라고 할 수 있고, NCS 학습모듈은 구체적인 직무를 학습할 수 있는 이론 및 실습과 관련된 내용을 상세하게 풀어낸 것이다(교육부외, 2013). NCS는 능력단위명, 능력단위 정의, 능력단위기술서, 적용범위 및 작업상황, 평가지침, 직업기초능력 선정 등으로 구성되어 있고, 능력단위기술서의 하위요소는 능력단위요소별 수행준거(지식, 기술, 태도)가 있고, 적용범위 및 작업 상황의 하위요소는 고려사항, 자료 및 관련서류, 장비 및 도구가 포함되며, 평가지침의 하위요소는 평가방법과 평가 시 고려사항이 포함되어 있다(정향진 외,2013). NCS 학습모듈은 NCS의 구체적인 능력단위를 학습할 수 있도록 구성한 교과서 수준의 교수·학습 자료로 학교교육과정에 활용하기 위한 토대로서 수행준거, 이론 및 실습, 선행학습 및 이수시간, 수준 및 관련 자격, 평가 등으로 구성되어 있다(교육부외, 2013).

3. 선행연구개관

NCS 직업기초능력과 관련한 국내의 선행 연구 현황은 다음과 같다. 한국교육학술정보원(KERIS)의 학술데이터베이스(RISS)를 통해 학위논문을 검색한 결과, "직업기초능력"을 키워드로 124

건“국가직무능력표준(NCS)”를 키워드로 799건 도출되었다. “NCS”와 “교육”을 결합하였을 때는 220편, “NCS”와“교육요구”를 결합하였을 때는 108편의 논문이 검색되었다. 이 논문들을 일별하면 다음과 같은 주요한 주제들로 정리할 수 있다.

첫째, NCS 직업기초능력기반의 교육과정을 탐구하거나 평가도구를 개발하는 연구들이 있었다. 이런 연구들 중에서 윤수근(2015)은 “직업기초능력과 직무수행능력을 통합한 NCS 기반 교육과정 개발 절차에 따른 구성요소 즉, 계획-실행-평가-환류단계에 따른 개발과정 및 구성요소는 실제 개발 및 적용 경험에서 제시된 실천적 지식에 바탕을 둔 구조로서 일반화 가능하다”고 규명하였다.

둘째, NCS직업기초능력에 대한 중요도 인식 분석이나 교육 요구도를 분석하는 연구들이 있었다. 이런 연구들 중에서 김준일(2017)은 NCS기반 능력중심 채용의 핵심영역인 직업기초능력에 대한 공공기관과 대학생 두 집단의 인식을 비교 분석하였다. 특히 경험적·조직적 특성에 따른 학생 집단 인식의 변화 요인을 파악하여, 기업이 요구하는 핵심역량 제고를 위해 대학교육에 반영해야 할 것들이 무엇인지 알아보았다. 결과적으로 직업기초능력에 대한 공공기관과 학생의 중요도 인식은 차이가 있는 것으로 나타났고, 경험적 · 조직적 속성에 따라 중요도 인식은 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 또한 이희은(2015)은 NCS 직업기초능력 요구분석 연구를 수행하였다. 이를 위해 제조업 분야와 비제조업분야로 나누어 분야별 기업 인사담당자와

대학생 두 집단 간의 교육 필요성 인식 차이를 비교 분석하였다. 연구결과에 따르면 제조업 분야(제조업 인사담당자, 공과대학생)의 교육 필요성 인식은 두 집단이 비슷하였으나 비제조업 분야(비제조업 인사담당자, 인문사회과학대학생)의 교육 필요성 인식은 하위능력(NCS 직업기초능력) 34개 중 과반 수 이상이 유의미한 차이가 나타났다. 이 연구는 대학이 기업의 특성과 전공계열(단과대학) 특성을 고려하여 NCS 직업기초능력에 대한 교육 목표를 설정하거나 맞춤형 프로그램을 개발하여, 대학생이 기업에서 요구하는 직업기초능력을 갖출 수 있도록 노력하는 것이 필요하다고 보았다(김준일, 2017).

셋째, NCS직업기초능력이 학생들의 진로탐색이나 진로준비 행동에 미치는 영향에 관한 연구들이 있었다. 이런 연구들 중에서 최광열(2017)은 직업기초역량 즉, “업무와 관련된 정보 수집, 분석, 조작, 관리하는 컴퓨터를 사용하는 능력과 업무를 수행함에 있어 원만한 직업생활을 위해 필요한 태도, 매너, 올바른 직업윤리, 업무를 추진하는데 스스로를 관리하고 개발하는 능력은 자기개발능력, 업무를 수행함에 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 않고 원만하게 지내는 대인관계능력은 진로의사결정 자기 효능감 및 전공흥미, 진로준비행동에 영향을 미치므로 직업의 기초역량을 향상시키기 위해서 정보를 효과적으로 관리할 수 있는 소양을 함양시키고 학생의 능력에 대한 확신을 주어 독려하고 효과적인 진로의사결정에 필요한 정보를 제공하는 프로그램을 개발하고 진로준비행동 향상을 시키도록 하여야

할 것으로 보인다"고 규명하였다.

NCS 직업기초능력과 관련한 국내학술지의 선행 연구 현황은 다음과 같다. "국가직무능력표준"을 키워드로 395편, "직업기초능력"을 키워드로 276건 도출되었다. "NCS"와 "교육"을 결합하면 449편, "NCS"와"교육요구"를 결합하면 172편이 검색 되었다. 이 논문들을 일별하면 다음과 같은 주요한 주제들로 정리할 수 있다. 첫째, 직업기초능력의 개념을 규명하거나 직업기초능력의 측정에 관한 연구들이 있었다. 이런 연구들 중에서 나승일(2012)이 직업기초능력을 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 정보능력, 기술능력, 조직이해능력, 직업윤리 등으로 규정한 것은 특히 주목할 만하다.

둘째, 전문대학을 중심으로 하여 직업기초능력이 가진 중요성을 파악하고, 교양 교육의 핵심으로서 직업기초능력을 확산하기 위한 교육과정을 개발(변경숙 외, 2012; 고상연 외, 2014; 윤수근, 2015; 주현재 외, 2016)하는 연구가 수행되었다. 특히 이화진 외(2015)는 "NCS 기반 비서교육 프로그램 개발 및 운영을 위한 직업기초능력 중요도 분석" 연구를 통해 비서학 전공 교수 및 비서직 종사자의 직업기초능력 중요도를 분석하였다. 연구결과 의사소통능력, 대인관계능력, 문제해결능력의 중요도는 높게 나타났으며, 반면에 수리능력, 자기개발능력은 중요도가 낮게 나타났다.

셋째, 특성화 고교생이나 대학생을 대상으로 직업기초능력에

대한 교육요구도 조사 및 중요도 인식에 관한 연구들이 있었다. 이런 연구들 중에서 박주호 외(2013)는 한국폴리텍대학의 직업기초능력 강화 차원에서 해당 졸업생들이 취업한 산업체로부터 직업기초능력에 관한 교육 요구도를 측정 평가 하였다. '자기개발능력' 측면에서는 한국폴리텍대학 학생들은 스스로 자신의 역할과 목표를 정립하고, 그 목표성취를 위한 상황통제 능력을 신장시키며, 또한 자신의 진로 목표를 분명히 하고 개발하는 능력을 강화해야 하고 '문제해결능력'과 관련해서는 학생들이 참신하고 독특한 아이디어를 창출하는 능력을 겸비할 수 있도록 창의력 신장 교육이 필요하며, 주어진 상황에서 문제를 해결하는데 체계적인 접근과 관련 자료 수집을 통해 문제를 체계적으로 분석하는 등 논리적 분석능력을 강화하는 교육이 요구된다. 또한 '의사소통능력' 관련 행동지표별 평가에 따르면, 제안서 등 문서를 논리적으로 작성하거나, 업무성과 발표 등 논리적으로 의사 표현 및 업무문서를 읽고 필요한 정보를 종합능력을 향상하는 교육이 우선적으로 요구된다는 점이 확인되었다.

이상의 문헌들을 보면 NCS 직업기초능력과 관련된 연구들은 대부분 대학 중심의 교과과정 개발방안 및 사례 등으로 이루어져 온 것을 알 수 있다. 반면 기업체의 사례를 보면 이채연(2016)은 효과적인 기업비서인력양성을 위한 NCS기반 비서직무능력의 중요도 분석을 하였다. 비서직무 11개 능력 단위에 대한 상대적 중요도를 도출하고 각 능력 단위별의 능력단위요소

별로 가장 중요하게 인식되는 것을 11개 능력단위 평가항목 순서대로 나열하였다. 이처럼 최근 일부 논문에서 기업체의 사례가 연구되고 있기는 하지만 아직은 초기 단계임을 알 수 있다.

이에 본 연구는 최근 NCS(국가직무능력표준)를 확산하는 정책 강화 시점에 기업이 능동적으로 NCS 영역을 요구분석 도구로 활용하는데 응용 가능한 시사점을 제안하고자 한다. 그리하여 이동통신사 직무사례를 통하여 인적자원의 요구역량을 조사 분석함에 있어 각 현장의 특성화된 요구를 반영하여 적합한 신입사원 입문교육프로그램을 기획하는데 도움이 되고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 목적을 이루고자 국내 한 이동통신사인 P사를 연구대상으로 선정하였다. 전국 각 지역에 분포한 사내직원을 설문직원을 대상으로 선정하였다. 설문조사는 2019년 3월에 실시하였으며, 응답률을 높이기 위해 온·오프라인을 통해 설문지를 배포하였다. 그리고 회사 내 중간관리자와 신입사원을 선정하여 설문대상으로 삼았다. 참고로 중간관리자는 일선 현장의 문제점을 잘 알고 있으며, 조직구성원의 분위기를 조정함으로써 변화의 주된 원동력을 좌우할 수 있는 소단위의 부서장 역할을 수행하는 자(윤대호, 2015)로 본 연구대상의 회사 특성상 입사 5년 이상 10년 차 이하의 직원을 대상으로 삼을 예정이다. 이와 마찬가지의 원리로 신입사원은 입사 5년 미만의 직원을 대상으로 삼을 예정이다.

2. 측정 도구 및 연구절차

본 연구에 사용된 설문지의 기본구조는 직업기초능력에 대한 관련 선행연구인 직업기초능력에 관한 국민공통 기본교육과정 분석(정철영 외 4명, 1998)에서 연구된 직업기초능력 범위를 적용하여 개발된 설문지(최영재, 2007)를 활용하고 국가직무능력표준 직업기초능력 요구분석(이희은, 2015)를 참고하여 제작하였다. 그리고 설문지의 구성내용은 현재 국가직무능력표준의 직업기초능력으로 채택된 나승일 외(2003), 이희은(2015), 배광민(2015) 등의 연구 결과를 인용 및 활용하여 최종 선정된 직업기초능력 10개 영역(의사소통능력, 자원관리능력, 문제해결능력, 정보능력, 조직이해능력, 수리능력, 자기개발능력, 대인관계능력, 기술능력, 직업윤리)의 하위능력 34개를 참고하였으며, 위 34개 하위능력을 Likert 5점 척도를 사용하여 교육의 필요성을 측정하는 설문지의 내용으로 구성하여 연구에 활용하였다.

<표Ⅲ-1> 설문지의 구성내용

조사영역	내용		문항 수	문항 유형
설문 응답자의 기초내용	성별, 나이, 근로 연수, 직위, 주 업무		5	선다형
직업기초 능력 영역별 교육에 대한 요구	의사소통 능력	문서이해능력	34	Likert 척도
		문서작성능력		
		경청능력		
		언어구사력		
		기초외국어능력		
	수리능력	기초연산능력		
		기초통계능력		
		도표분석능력		
		도표작성능력		
	문제해결 능력	사고력		
		문제처리능력		
	자기개발 능력	자아인식능력		
		자기관리능력		
		경력개발능력		
	자원관리 능력	시간자원관리 능력		
		예산관리능력		
		물적자원관리 능력		
		인적자원관리 능력		
	대인관계	팀워크능력		

	능력	리더십능력		
		갈등관리능력		
		협상능력		
		고객서비스능력		
	정보능력	컴퓨터 활용능력		
		정보처리능력		
	기술능력	기술이해능력		
		기술선택능력		
		기술적용능력		
	조직이해 능력	국제감각		
		조직체제이해 능력		
		경영이해능력		
		업무이해능력		
	직업윤리	근로윤리		
		공동체윤리		
직업기초 능력 인식수준	국가직무능력표준 직업기초능력 인지수준		1	선다형
직업기초 능력 중요도	국가직무능력표준 직업기초능력 중요도		1	선다형
총계			39	

본 연구는 다음과 같은 절차로 진행되었다.

첫째, 연구주제의 선정이다.

연구의 진행을 위한 토대를 마련하고자 연구주제 선정 및 주제와 관련된 키워드를 탐색하였다.

둘째, 문헌 연구 및 연구주제의 설정이다.

기존에 연구되었던 선행연구, 국내사례, 관련 홈페이지 분석 등을 토대로 한 문헌을 수집하여 고찰하였고, 이후 연구문제를 설정하였다.

셋째, 측정 도구의 개발이다.

NCS 직업기초능력에 대한 중간관리자와 신입사원의 인식차이를 조사하기 위해 신뢰도와 타당도가 높은 기존의 조사 도구를 수정, 보완하여 본연구목적에 부합하도록 설문지 도구를 개발하였다. 기업이 요구하는 신입사원의 직업기초능력 교육에 대한 인식 및 요구분석을 위하여 조사영역 및 설문 내용은 현재 국가직무능력표준 직업기초능력(www.ncs.go.kr)으로 선정되어 활용되고 있는 나승일 외(2003), 이희은(2015)에서 제시된 10가지 직업기초능력과 그 하위능력 34개를 분석하고 그에 따른 선행연구 및 문헌 참고와 분석을 통하여 개발하였다.

넷째, 본 조사이다.

본조사는 2019년 3월에 실시하였다. 설문은 직접 방문 그리고 온라인배포를 통해 실시하고 회수하는 형태로 진행하였다. 그리고 중요도 응답의 이유에 대한 인터뷰조사도 실시하였다. 이후 자료 처리 및 통계 분석을 통하여 연구결과를 도출하였고 마지막으로 연구결과 요약과 논의 및 제언을 도출하였다.

연구의 전반적인 절차는 다음과 같다.

<표Ⅲ-2> 연구절차 세부내용

연구절차		세부내용
1단계	주제선정	연구주제 선정
▼		
2단계	문헌연구 및 연구문제 설정	문헌연구 조사 및 분석 -선행연구,국내사례,신문 및 언론 보도등을 토대로 한 문헌 연구
		연구 문제 설정
▼		
3단계	측정도구 개발	변수에 적합한 측정항목 구성
		설문지 제작
		전문가 타당도 검증 및 예비조사
		설문 문항의 수정 및 보완
▼		
4단계	본조사 실시	설문지 배포 및 회수/

		인터뷰
▼		
5단계	자료처리	자료의 정리
▼		
6단계	기초자료분석	기술통계(빈도분석)
▼		
7단계	연구문제 검증자료	T검정,분산분석, 교차분석
▼		
8단계	연구 결과 도출	통계결과 도출
▼		
9단계	결론 및 제언	연구결과 요약, 시사점 및 제언 도출

3. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS의 통계프로그램(25.0)을 사용하여 분석하였다. 설문조사 결과는 이동통신사 중간관리자와 신입사원으로 조사대상을 구분하여 각 분야별로 두 집단 간 빈도 와 통계적으로 유의미한 차이를 알아보기 위하여 연구내용과 문항 척도에 따라 적절한 분석방법을 활용하였고 연구내용에 따른 분석방법은 다음 예시와 같다.

첫째. 연구대상자의 일반적인 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시해 빈도와 백분율을 산출하였다.

둘째, 국가직무능력표준(NCS) 직업기초능력의 하위능력에 대한 교육 필요성 및 인식수준을 살펴보기 위하여 t-test를 실시하였다.

셋째, 국가직무능력표준(NCS) 직업기초능력에 대한 중요도 인식 차이를 살펴보기 위해 t-test를 실시하였다.

t-test는 두 양적 변수 집단의 평균비교를 통하여 두 집단 간 차이를 분석하는 방법이다. t-test 결과 Levene의 등분산 검정이 유의확률 0.05이상으로($p>.05$) 만족된다면 등분산을 가정함의 유의확률을 사용하였으며, Levene의 등분산 검정이 유의확률 0.05보다 작으면($p<.05$) 등분산을 가정하지 않음의 유의확률을 사용하였다(이희은, 2015).

Ⅳ. 연구결과

본 연구의 목적은 기업체 내 중간관리자와 신입사원간의 NCS (국가직무능력표준) 직업기초능력에 대한 인식 차이를 확인하는 것이다. 본 연구에서는 설문대상자를 성별, 근로 연수, 직위로 구분하여 집단별로 NCS(국가직무능력표준) 직업기초능력에 대한 인식의 차이를 확인하고 연구자의 연구문제를 포함하고 있는 중간관리자와 신입사원 간 두 집단 간의 인식 차이 및 중요도를 분석하였다. 참고로 중간관리자는 연구대상 회사의 대리 이상으로 정하고 그 이하를 신입사원으로 두었다.

1. 조사대상의 일반적 특성

조사대상자의 일반적인 특성은 다음과 같다.

<표Ⅳ-1> 연구대상자의 일반적인 특성

항목	구분	응답자 수	비율
성별	남	129	58.4
	여	92	41.6
연령	21세~30세	57	25.8
	31세~40세	132	59.7
	41세~50세	32	14.5

근로 연수	3년미만	46	20.8
	3년~5년미만	51	23.1
	5년~10년 미만	56	25.3
	10년~15년미만	50	22.6
	15년이상	18	8.1
직위	사원 및 매니저	92	41.6
	주임	27	12.2
	대리	37	16.7
	과장	45	20.4
	차장	6	2.7
	부장	14	6.3
주요업무	도소매영업	110	49.8
	고객관리	18	8.1
	B2B	5	2.3
	CS전산	23	10.4
	영업기획 및 영업관리	21	9.5
	IT	1	0.5
	경영기획	3	1.4
	교육	22	10.0
	인사 총무	2	0.9
	재무회계	3	1.4
	기타	13	5.9

먼저 성별로 남녀 구성비를 살펴보자면 남자가 129명으로 전체 응답자의 58.4%를 차지하고 여자가 92명으로 전체 응답자의 41.6%를 차지한 것으로 나타났다. 연령의 경우 21세~30세가 57명으로 전체 응답자의 25.8%를 31세~40세가 132명으로 전체 응답자의 59.7%를 41세~50세가 32명으로 전체 응답자의 14.5%를 차지한 것으로 나타났다.

근로 연수로 보면 3년 미만의 응답자가 46명으로 전체의 20.8%를 차지하고 3년~5년 미만이 51명으로 23.1%, 5년~10년 미만이 56명으로 25.3%, 10년~15년 미만이 50명으로 22.6%, 15년 이상의 응답자가 18명으로 전체의 8.1%를 차지한 것으로 나타났다.

직위 별로 보면 사원 및 매니저가 92명으로 전체 응답자의 41.6%를 차지하였고, 주임이 27명으로 12.2%, 대리가 37명으로 16.7%, 과장이 45명으로 20.4%, 차장이 6명으로 2.7%, 부장이 14명으로 전체 응답자의 6.3%를 차지한 것으로 나타났다.

주 업무 분야에 대한 응답을 보면 도소매영업이 110명으로 전체의 49.8%를 차지하였고, 고객관리가 18명으로 8.1%, B2B가 5명으로 2.3%, CS전산이 23명으로 10.4%, 영업기획 및 영업관리가 21명으로 9.5%, IT가 1명으로 0.5%, 경영기획이 3명으로 1.4%, 교육이 22명으로 10.0%, 인사 총무가 2명으로 0.9%, 재무회계가 3명으로 1.4%, 기타가 13명으로 전체의 5.9%를 차지하였다.

2. NCS 인식 차이 분석

가. 성별에 따른 NCS 인식 차이 분석

<표Ⅳ-2> 성별에 따른 직업기초능력 주요영역별 인식 차이

직업기초 능력	집단	N	평균	표준편차	표준오차	t값	유의확률
의사소통 능력	남	129	3.84	.664	.058	.121	.904
	여	92	3.83	.636	.066		
수리능력	남	129	3.63	.867	.076	1.820	.070
	여	92	3.42	.858	.089		
문제해결 능력	남	129	3.98	.821	.072	-.969	.334
	여	92	4.08	.739	.077		
자기개발 능력	남	129	3.99	.738	.065	.354	.724
	여	92	3.95	.741	.077		
자원관리 능력	남	129	3.75	.777	.068	2.066	.040*
	여	92	3.53	.811	.084		
대인관계 능력	남	129	4.11	.652	.057	-.714	.476
	여	92	4.18	.700	.073		
정보능력	남	129	3.80	.803	.070	-.523	.601
	여	92	3.85	.778	.081		
기술능력	남	129	3.70	.768	.067	.727	.468
	여	92	3.62	.964	.100		
조직이해 능력	남	129	3.66	.738	.064	-1.484	.139
	여	92	3.80	.733	.076		
직업윤리 영역	남	129	4.36	.810	.071	-.250	.803
	여	92	4.38	.695	.072		

*p<.05

<표Ⅳ-3> 성별에 따른 직업기초능력 하위영역별 인식 차이

직업기초능력	하위능력	집단	N	평균	표준편차	표준오차	t값	유의확률
의사소통능력	문서이해능력	남	129	4.13	.804	.071	.535	.539
		여	92	4.08	.699	.073		
	문서작성능력	남	129	3.91	.952	.084	-.788	.419
		여	92	4.01	.805	.084		
	경청능력	남	129	4.17	.830	.073	-1.335	.183
		여	92	4.32	.740	.077		
	언어구사력	남	129	4.22	.718	.063	.205	.838
		여	92	4.20	.829	.086		
	기초외국어능력	남	129	2.78	1.166	.103	1.287	.199
		여	92	2.57	1.337	.139		
수리능력	기초연산능력	남	129	3.91	.922	.081	1.409	.160
		여	92	3.73	.939	.098		
	기초통계능력	남	129	3.61	.971	.085	2,968	.008*
		여	92	3.22	.981	.102		

	도표분석 능력	남	129	3.68	.976	.086	2.200	.029*
		여	92	3.37	1.126	.117		
	도표작성 능력	남	129	3.34	1.042	.092	-.192	.848
		여	92	3.37	1.116	.116		
문제 해결 능력	사고력	남	129	4.02	.857	.075	-.341	.734
		여	92	4.05	.803	.084		
	문제처리 능력	남	129	3.95	.891	.078	-1.495	.136
		여	92	4.12	.754	.079		
자기 개발 능력	자아 인식 능력	남	129	3.99	.834	.073	.811	.418
		여	92	3.90	.785	.082		
	자기계발 능력	남	129	4.01	.745	.066	.375	.708
		여	92	3.97	.845	.088		
	경력개발 능력	남	129	3.98	.905	.080	-.195	.846
		여	92	4.00	.852	.089		
자원 관리 능력	시간관리 능력	남	129	3.81	.917	.081	-.857	.392
		여	92	3.91	.794	.083		
	예산관리 능력	남	129	3.78	.910	.080	2.602	.010*

		여	92	3.43	1.072	.112		
	물적자원 관리능력	남	129	3.71	.842	.074	2.441	.015*
		여	92	3.39	1.069	.111		
	인적자원 관리능력	남	129	3.72	.875	.077	2.636	.009*
		여	92	3.39	.972	.101		
대인 관계 능력	팀워크 능력	남	129	4.22	.752	.066	-.235	.814
		여	92	4.25	.807	.084		
	리더십 능력	남	129	4.03	.838	.074	.171	.864
		여	92	4.01	.896	.093		
	갈등관리 능력	남	129	4.02	.852	.075	-1.140	.255
		여	92	4.15	.811	.085		
	협상능력	남	129	4.05	.809	.071	-.468	.640
		여	92	4.10	.799	.083		
	고객 서비스 능력	남	129	4.26	.773	.068	-1.420	.157
		여	92	4.40	.742	.077		
정보 능력	컴퓨터 활용능력	남	129	3.81	.893	.079	-.077	.939
		여	92	3.82	.838	.087		

	정보처리 능력	남	129	3.80	.905	.080	-.908	.365
		여	92	3.90	.785	.082		
기술 능력	기술이해 능력	남	129	3.64	.818	.072	.462	.645
		여	92	3.59	.996	.104		
	기술선택 능력	남	129	3.71	.842	.074	.877	.381
		여	92	3.60	.973	.101		
	기술적용 능력	남	129	3.78	.793	.070	.747	.456
		여	92	3.68	1.005	.105		
조직 이해 능력	국제감각	남	129	3.36	.960	.084	1.005	.316
		여	92	3.22	1.212	.126		
	조직체제 이해능력	남	129	3.76	.788	.069	-2.999	.003*
		여	92	4.10	.852	.089		
	경영이해 능력	남	129	3.65	.898	.079	-2.247	0.26
		여	92	3.91	.821	.086		
	업무이해 능력	남	129	3.87	.814	.072	-1.361	.175
		여	92	4.01	.734	.076		
직업 윤리	근로윤리	남	129	4.33	.813	.072	-.563	.574

영역		여	92	4.39	.710	.074		
	공동체 윤리	남	129	4.39	.878	.077	.064	.949
		여	92	4.38	.724	.075		

*p<.05

먼저 주요영역별로 볼 때, 직업윤리 영역에서 남성(M=4.36)과 여성(M=4.38) 모두 교육의 필요성에 대한 인식이 매우 높게 나타났다. 또한 자원관리능력의 경우 남성(M=3.75)이 여성(M=3.53)보다 교육의 필요성이 더 높은 것으로 나타났다.(p<.05)

하위영역별로 살펴보면 의사소통능력 중 기초외국어 능력의 경우 남성(M=2.78) 여성(M=2.57) 두 집단 모두 교육 필요성에 대한 인식이 매우 낮게 나타났다.

수리 능력 중 기초통계능력의 경우 남성(M=3.61)이 여성(M=3.22)보다 교육 필요성이 더 높게 나타났고 (p<.05) 도표분석능력의 경우 남성(M=3.68)이 여성(M= 3.37)보다 교육의 필요성이 더 높게 나타났다(p<.05). 자원관리능력 중 예산관리능력의 경우 남성(M=3.78)이 여성(M=3.43)보다 교육의 필요성이 더 높게 나타났고(p<.05) 물적자원관리 능력의 경우 남성(M=3.71)이 여성(M=3.39)보다 교육의 필요성이 더 높게 나타났으며(p<.05) 인적자원관리 능력의 경우 남성(M=3.72)이 여성(M=3.39)보다 교육의 필요성이 더 높게 나타났다(p<.05).

조직이해능력 중 조직체제이해능력의 경우 남성(M=3.76)이 여성(M=4.10)보다 교육의 필요성이 더 낮게 나타났다($p<.05$).

나. 근로 연수에 따른 NCS 인식 차이 분석

조사대상의 회사의 경우 입사 5년 차 이상이 대부분 중간관리자급의 직위를 가지고 있는 것으로 나타났고 그리하여 근로 연수 5년 미만과 5년 이상으로 나누어 두 집단 간의 인식 차이를 비교하였다.

<표Ⅳ-4> 근로 연수에 따른 직업기초능력 주요영역별 인식 차이

직업기초능력	집단	N	평균	표준편차	표준오차	t값	유의확률
의사소통능력	5년 이상	124	3.91	.634	.056	1.963	.051
	5년 미만	97	3.74	.663	.067		
수리능력	5년 이상	124	3.59	.920	.082	.897	.370
	5년 미만	97	3.48	.796	.080		
문제해결능력	5년 이상	124	4.08	.798	.071	1.227	.221
	5년 미만	97	3.95	.774	.078		
자기개발	5년	124	3.92	.717	.064	-1.252	.212

능력	이상						
	5년 미만	97	4.04	.762	.077		
자원관리 능력	5년 이상	124	3.69	.850	.076	.645	.520
	5년 미만	97	3.62	.727	.073		
대인관계 능력	5년 이상	124	4.18	.708	.063	.918	.359
	5년 미만	97	4.09	.623	.063		
정보능력	5년 이상	124	3.90	.803	.072	1.649	.100
	5년 미만	97	3.72	.770	.078		
기술능력	5년 이상	124	3.67	.896	.080	.040	.968
	5년 미만	97	3.67	.802	.081		
조직이해 능력	5년 이상	124	3.65	.711	.063	-1.484	.139
	5년 미만	97	3.80	.766	.077		
직업윤리 영역	5년 이상	124	4.35	.723	.064	-.351	.726
	5년 미만	97	4.39	.814	.082		

*$p<.05$

<표Ⅳ-5> 근로 연수에 따른 직업기초능력 하위영역별 인식 차이

직업기초능력	하위능력	집단	N	평균	표준편차	표준오차	t값	유의확률
의사소통능력	문서이해능력	5년 이상	124	4.24	.748	.067	2.998	.003*
		5년 미만	97	3.94	.747	.076		
	문서작성능력	5년 이상	124	4.01	.860	.077	1.003	.317
		5년 미만	97	3.89	.934	.095		
	경청능력	5년 이상	124	4.40	.754	.068	3.750	.000*
		5년 미만	97	4.01	.797	.081		
	언어구사력	5년 이상	124	4.31	.725	.065	2.364	.019*
		5년 미만	97	4.07	.794	.081		
	기초외국어능력	5년 이상	124	2.60	1.229	.110	-.1.182	.239
		5년 미만	97	2.80	1.255	.127		
수리능력	기초연산능력	5년 이상	124	3.98	.928	.083	2.772	.006*
		5년 미만	97	3.64	.904	.092		
	기초통계능력	5년 이상	124	3.55	1.062	.095	1.708	.089
		5년	97	3.32	.884	.090		

		미만						
	도표분석 능력	5년 이상	124	3.52	1.144	.103	-.457	.648
		5년 미만	97	3.59	.921	.094		
	도표작성 능력	5년 이상	124	3.31	1.107	.099	-.608	.544
		5년 미만	97	3.40	1.027	.104		
문제 해결 능력	사고력	5년 이상	124	4.10	.825	.074	1.480	.140
		5년 미만	97	3.94	.839	.085		
	문제처리 능력	5년 이상	124	4.06	.853	.077	.839	.403
		5년 미만	97	3.97	.822	.083		
자기 개발 능력	자아인식 능력	5년 이상	124	3.82	.776	.070	-2.749	.007*
		5년 미만	97	4.12	.832	.085		
	자기계발 능력	5년 이상	124	3.97	.764	.069	-4.91	.624
		5년 미만	97	4.02	.816	.083		
	경력개발 능력	5년 이상	124	3.98	.888	.080	-.202	.840
		5년 미만	97	4.00	.878	.089		
자원 관리 능력	시간관리 능력	5년 이상	124	3.91	.893	.080	1.088	.278
		5년 미만	97	3.78	.832	.084		
	예산관리	5년	124	3.65	1.082	.097	.252	.797

	능력	이상						
		5년 미만	97	3.62	.871	.088		
	물적자원 관리능력	5년 이상	124	3.60	1.042	.094	.531	.596
		5년 미만	97	3.54	.830	.084		
	인적자원 관리능력	5년 이상	124	3.60	.994	.089	.382	.703
		5년 미만	97	3.56	.841	.085		
대인 관계 능력	팀워크 능력	5년 이상	124	4.21	.768	.069	-.554	.580
		5년 미만	97	4.27	.784	.080		
	리더십 능력	5년 이상	124	4.10	.896	.081	1.452	.148
		5년 미만	97	3.93	.807	.082		
	갈등관리 능력	5년 이상	124	4.14	.849	.076	1.211	.227
		5년 미만	97	4.00	.816	.083		
	협상능력	5년 이상	124	4.15	.793	.071	1.623	.106
		5년 미만	97	3.97	.809	.082		
	고객 서비스 능력	5년 이상	124	4.31	.820	.074	-.050	.960
		5년 미만	97	4.32	.685	.070		
정보 능력	컴퓨터 활용능력	5년 이상	124	3.88	.889	.080	1.339	.182
		5년	97	3.72	.838	.085		

		미만						
	정보처리 능력	5년 이상	124	3.93	.828	.074	1.690	.092
		5년 미만	97	3.73	.884	.090		
기술 능력	기술이해 능력	5년 이상	124	3.62	.942	.085	.020	.984
		5년 미만	97	3.62	.835	.085		
	기술선택 능력	5년 이상	124	3.65	.964	.087	-.295	.768
		5년 미만	97	3.68	.811	.082		
	기술적용 능력	5년 이상	124	3.76	.896	.080	.388	.698
		5년 미만	97	3.71	.877	.089		
조직 이해 능력	국제감각	5년 이상	124	3.12	1.079	.097	-2.925	.004*
		5년 미만	97	3.54	1.021	.104		
	조직체체 이해능력	5년 이상	124	3.84	.868	.078	-1.268	.206
		5년 미만	97	3.98	.777	.079		
	경영이해 능력	5년 이상	124	3.73	.837	.075	-4.99	.619
		5년 미만	97	3.79	.924	.094		
	업무이해 능력	5년 이상	124	3.94	.783	.070	.169	.866
		5년 미만	97	3.92	.786	.080		
직업	근로윤리	5년	124	4.35	.744	.067	-.230	.818

윤리 영역		이상						
		5년 미만	97	4.37	.808	.082		
	공동체 윤리	5년 이상	124	4.36	.747	.067	-.437	.656
		5년 미만	97	4.41	.899	.091		

*p<.05

먼저 직업기초능력 주요 영역별로 볼 때 직업윤리 영역이 근로 연수 5년 이상(M=4.35), 5년 미만(M=4.39)로 모두 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다.

또한 직업기초능력의 하위영역별로 보면 의사소통능력 중 문서이해능력의 경우 근로 연수 5년 이상(M=4.24)이 5년 미만(M= 3.94)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났고(p<.05) 경청능력의 경우 근로 연수 5년 이상(M= 4.40)이 5년 미만(M= 4.01)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다(p<.05). 또한 언어구사력의 경우에도 근로 연수 5년 이상(M= 4.31)이 5년 미만(M=4.07)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다(p<.05).

수리능력 중 기초연산능력의 경우 근로 연수 5년 이상(M= 3.98)이 근로 연수 5년 미만(M=3.64)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다(p<.05).

자기개발능력 중 자아인식능력에서는 근로 연수 5년 이상(M= 3.82)이 근로 연수 5년 미만(M=4.12)보다 교육의 필요성이 낮은 것으로 나타났다(p<.05).

조직이해능력 중 국제감각의 경우 근로 연수 5년 이상(M=3.12)이 5년 미만(M= 3.54)보다 교육의 필요성이 낮은 것으로 나타났다(p<.05).

다. 직위에 따른 NCS 인식 차이 분석

<표Ⅳ-6> 직위에 따른 직업기초능력 주요영역별 인식 차이

직업기초능력	집단	N	평균	표준편차	표준오차	t값	유의확률
의사소통능력	대리 이상	102	3.96	.624	.061	2.608	.010*
	사원 및 주임	119	3.73	.658	.060		
수리능력	대리 이상	102	3.71	.933	.092	2.765	.006*
	사원 및 주임	119	3.39	.782	.071		
문제해결능력	대리 이상	102	4.11	.790	.078	1.585	.114
	사원 및 주임	119	3.94	.782	.071		
자기개발능력	대리 이상	102	4.00	.681	.067	.421	.674
	사원 및 주임	119	3.95	.786	.072		
자원	대리 이상	102	3.69	.834	.082	.614	.540

관리 능력	사원 및 주임	119	3.63	.766	.070		
대인 관계 능력	대리 이상	102	4.30	.666	.065	3.308	.001*
	사원 및 주임	119	4.00	.650	.059		
정보 능력	대리 이상	102	3.98	.833	.082	2.815	.005*
	사원 및 주임	119	3.68	.730	.066		
기술 능력	대리 이상	102	3.70	.963	.095	.534	.594
	사원 및 주임	119	3.64	.751	.068		
조직 이해 능력	대리 이상	102	3.69	.805	.079	-.447	.656
	사원 및 주임	119	3.74	.677	.062		
직업 윤리 영역	대리 이상	102	4.51	.661	.065	2.626	.009*
	사원 및 주임	119	4.24	.823	.075		

*p<.05

<표Ⅳ-7> 직위에 따른 직업기초능력 하위영역별 인식 차이

직업기초능력	하위능력	집단	N	평균	표준편차	표준오차	t값	유의확률
의사소통능력	문서이해능력	대리이상	102	4.28	.776	.077	3.256	.001*
		사원및주임	119	3.96	.718	.066		
	문서작성능력	대리이상	102	4.05	.883	.087	1.456	.147
		사원및주임	119	3.87	.898	.082		
	경청능력	대리이상	102	4.41	.762	.075	3.196	.002*
		사원및주임	119	4.08	.794	.073		
	언어구사력	대리이상	102	4.43	.622	.062	4.168	.000*
		사원및주임	119	4.02	.823	.075		
	기초외국어능력	대리이상	102	2.63	1.297	.128	-.714	.476
		사원및주임	119	2.75	1.195	.110		
수리능력	기초연산능력	대리이상	102	4.10	.885	.088	4.095	.000*
		사원및	119	3.61	.913	.084		

		주임						
	기초통계 능력	대리 이상	102	3.72	1.093	.108	3.827	.000*
		사원 및 주임	119	3.22	.835	.077		
	도표분석 능력	대리 이상	102	3.71	1.182	.117	2.030	.044*
		사원 및 주임	119	3.42	.907	.083		
	도표작성 능력	대리 이상	102	3.35	1.216	.120	.000	1.000
		사원 및 주임	119	3.35	.935	.086		
문제 해결 능력	사고력	대리 이상	102	4.14	.809	.080	1.752	.081
		사원 및 주임	119	3.94	.847	.078		
	문제처리 능력	대리 이상	102	4.10	.862	.085	1.239	.217
		사원 및 주임	119	3.96	.817	.075		
자기 개발 능력	자아인식 능력	대리 이상	102	3.90	.802	.079	-.895	.372
		사원 및 주임	119	4.00	.823	.075		
	자기계발 능력	대리 이상	102	4.07	.721	.071	1.362	.174
		사원	119	3.92	.835	.077		

		및 주임						
	경력개발 능력	대리 이상	102	4.03	.850	.084	.670	.503
		사원 및 주임	119	3.95	.910	.083		
자원 관리 능력	시간관리 능력	대리 이상	119	3.96	.889	.088	1.683	.094
		사원 및 주임	102	3.76	.841	.077		
	예산관리 능력	대리 이상	119	3.66	1.112	.110	.261	.795
		사원 및 주임	119	3.62	.883	.081		
	물적자원 관리능력	대리 이상	102	3.58	1.076	.107	.054	.957
		사원 및 주임	119	3.57	.839	.077		
	인적자원 관리능력	대리 이상	102	3.60	1.046	.104	.212	.832
		사원 및 주임	119	3.57	.819	.075		
대인 관계 능력	팀워크 능력	대리 이상	102	4.38	.771	.076	2.651	.009*
		사원 및 주임	119	4.11	.757	.069		
	리더십 능력	대리 이상	102	4.23	.807	.080	3.318	.001*

		사원 및 주임	119	3.85	.870	.080		
	갈등관리 능력	대리 이상	102	4.19	.876	.087	1.810	.072
		사원 및 주임	119	3.98	.792	.073		
	협상능력	대리 이상	102	4.26	.087	.080	3.455	.001*
		사원 및 주임	119	3.90	.764	.070		
	고객 서비스 능력	대리 이상	102	4.45	.726	.072	2.451	.015*
		사원 및 주임	119	4.20	.777	.071		
정보 능력	컴퓨터 활용능력	대리 이상	102	3.97	.969	.096	2.577	.011*
		사원 및 주임	119	3.67	.749	.069		
	정보처리 능력	대리 이상	102	4.00	.833	.082	2.577	.011*
		사원 및 주임	119	3.71	.857	.079		
기술 능력	기술이해 능력	대리 이상	102	3.66	1.010	.100	.568	.571
		사원 및 주임	119	3.59	.786	.072		
	기술선택	대리	102	3.66	1.048	.104	-.056	.955

	능력	이상						
		사원 및 주임	119	3.66	.751	.069		
	기술적용 능력	대리 이상	102	3.80	.944	.094	1.031	.304
		사원 및 주임	119	3.68	.833	.076		
조직 이해 능력	국제감각	대리 이상	102	3.17	1.186	.117	-1.732	.085
		사원 및 주임	119	3.42	.952	.087		
	조직체체 이해능력	대리 이상	102	3.98	.923	.091	1.327	.186
		사원 및 주임	119	3.83	.740	.068		
	경영이해 능력	대리 이상	102	3.70	.963	.095	-.994	.322
		사원 및 주임	119	3.82	.792	.073		
	업무이해 능력	대리 이상	102	3.95	.860	.085	.410	.682
		사원 및 주임	119	3.91	.713	.065		
직업 윤리 영역	근로윤리	대리 이상	102	4.51	.686	.068	2.760	.006*
		사원 및 주임	119	4.23	.818	.075		

	공동체 윤리	대리 이상	102	4.52	.685	.068	2.300	.022*
		사원 및 주임	119	4.27	.899	.082		

*p<.05

먼저, 직업기초능력 주요영역 중 직업윤리영역은 대리 이상(M=4.51), 사원 및 주임(M=4.24) 모두 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다. 또한 의사소통능력은 대리 이상(M=3.96)이 사원 및 주임(M=3.73)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났고(p<.05) 수리능력에서도 대리 이상(M=3.71)이 사원 및 주임(M=3.39)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다(p<.05). 대인관계능력에서는 대리 이상(M=4.30)이 사원 및 주임(M=4.00)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났고(p<.05) 정보능력에서도 대리 이상(M=3.98)이 사원 및 주임(M=3.68)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다(p<.05). 마지막으로 직업윤리 영역에서도 대리 이상(M=4.51)이 사원 및 주임(M=4.24)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다(p<.05).

그리고 직업기초능력의 하위영역별로 보면 의사소통 능력 중 문서이해능력의 경우 대리 이상(M=4.28)이 사원 및 주임(M=3.96)보다 교육의 필요성이 더 높은 것으로 나타났고(p<.05), 경청능력의 경우 대리 이상(M=4.41)이 사원 및 주임(M=4.08)보다 교육의 필요성이 더 높은 것으로 나타났고

(p<.05), 언어구사력의 경우 대리 이상(M=4.43)이 사원 및 주임(M=4.02)보다 교육의 필요성이 더 높은 것으로 나타났다(p<.05). 특히 기초외국어의 능력의 경우 대리 이상(M=2.63) 사원 및 주임(M=2.75) 두 집단 모두 교육의 필요성에 대한 인식이 매우 낮게 나타났다.

수리능력의 기초연산능력의 경우 대리 이상(M=4.10)이 사원 및 주임(M=3.61)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났고(p<.05) 기초통계능력의 경우 대리 이상(M=3.72)이 사원 및 주임(M=3.22)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났고(p<.05), 도표분석능력의 경우 대리 이상(M=3.71)이 사원 및 주임(M=3.42)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다(p<.05).

대인관계능력의 팀워크능력의 경우 대리 이상(M=4.38)이 사원 및 주임(M=4.11)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났고(p<0.05), 리더십능력의 경우 대리 이상(M=4.23)이 사원 및 주임(M=3.85)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났으며(p<.05), 협상능력에서는 대리 이상(M=4.26)이 사원 및 주임(M=3.98)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났고(p<.05), 마지막으로 고객서비스능력에서도 대리 이상(M=4.45)이 사원 및 주임(M=4.20)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다(p<.05).

정보 능력의 경우 모든 하위영역에서 유의미한 결과가 나왔다. 컴퓨터활용능력에서는 대리 이상(M=3.97)이 사원 및 주임(M=3.67)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났고(p<.05),

정보처리능력에서도 대리 이상(M=4.00)이 사원 및 주임(M=3.71)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다(p<.05).

마지막으로 직업윤리 영역에서도 모든 하위영역에서 유의미한 결과가 나왔다. 근로윤리에서는 대리 이상(M=4.51)이 사원 및 주임(M=4.23)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났고(p<.05), 공동체윤리에서도 대리 이상(M=4.52)이 사원 및 주임(M=4.27)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다(p<.05).

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY
부경대학교

3. 중요도 인식 차이 분석

<표Ⅳ-8> 중요도 인식 차이 분석

구분	집단	N	평균	표준편차	표준오차	t값	유의확률
NCS 직업기초능력 중요도	남	129	4.29	.742	.065	1.742	.083†
	여	92	4.10	.865	.090		
	5년 이상	124	4.20	.855	.077	-.140	.889
	5년 미만	97	4.22	.725	.074		
	대리 이상	102	4.25	.838	.083	.636	.526
	사원 및 주임	119	4.18	.766	.070		

*p<.05 † p<.10

먼저 성별에 따른 NCS 직업기초능력 중요도 인식수준 차이를 살펴본 결과 남성(M=4.29) 여성(M=4.10) 두 집단 모두 유의미한 차이가 없다고 나타났다.다만 p<.05수준에서는 유의미한 차이가 없었으나 p<.10수준에서는 유의미한 차이가 있는 것으로 볼 수 있어 남성이 여성보다 NCS 직업기초능력에 대하여 다소 중요하다고 느끼는 것으로 볼 수 있다.

근로 연수별 NCS 직업기초능력 중요도 인식수준 차이를 살펴

본 결과 5년 이상(M=4.20) 5년 미만(M=4.22) 두 집단 모두 유의미한 차이가 없다고 나타났다.

직위별 NCS 직업기초능력 중요도 인식수준 차이를 살펴본 결과 사원 및 주임 (M=4.25) 대리 이상(M=4.18) 두 집단 모두 유의미한 차이가 없다고 나타났다.

그러나 통계적으로 유의미한 차이가 없다고 나타나는 것은 조사대상자가 NCS 직업기초능력에 대한 중요도 인식이 낮은 것이 아니라 중요도에 대하여 대부분의 집단이 중요하다고 인식하고 있다는 것을 의미한다. 더욱이 중요도에 대한 평균값이 대체로 높은 편이기 때문에 중요도 응답에 대한 이유를 인터뷰하여 중요도에 대한 생각을 다시 한번 살펴보았다.

<표Ⅳ-9> 중요도 응답의 이유에 대한 인터뷰 결과

구분	인터뷰 내용
CS전산팀 A 과장	직업기초능력이라는 것이 회사근무자에게는 꼭 필요한 요소라는 생각이 듭니다. 특히 우리 회사는 공문도 많고 고객접점에서도 중요한 문서로서 의사소통을 많이 하기 때문에 문서이해능력에 대한 중요성을 더 강조하고 싶습니다.
도소매영업팀 B 대리	저희 업무는 일상대화 속에서도 어려운 전문용어나 새로 신설된 용어들이 많은 직종입니다. 이번 설문을 통해 직업기초능력이라는 것이 직원들에게 필요한 영역이라는 점을 잘 알게 되었지만 특히 문서이해능력과 경청능력에 대한 중요성을 다시 한번 생각하게 되었습니다. 대학에서나 신입사원 교육에서 이 부분에

	대한 교육이 강화되면 좋겠다는 생각이 듭니다.
고객관리팀 C 대리	우리 회사는 업무성과를 개인별로도 측정하지만 부서별 팀별로도 측정하여 그에 맞는 반대급부를 제공하고자 노력하고 있습니다. 이번 설문에서 직업기초능력의 중요성을 인지하였고 그중 대인관계능력 부분이 인상 깊었는데 특히 팀워크능력이나 갈등관리능력이 반드시 우리 신입사원에게 필요하고도 중요한 영역이 아닐까 하는 생각이 들었습니다.
고객관리 D 과장	정부의 규정을 준수하며 업무를 진행해야 하고 때로는 신형 휴대폰 출시나 새로운 요금제도 출시와 함께 과도한 유치경쟁속에서 업무를 진행할 때도 많습니다. 신입사원의 기본 덕목이지만 근면 성실 그리고 정직하게 또한 규정에 맞게 업무를 할 필요성이 다른 업종보다 더 요구된다고 생각합니다.
도소매영업 E 주임	눈에 보이는 업무성과도 중요하지만 투명하고 정직하게 업무를 진행할 때 선배직원들이 더 응원해주고 격려해주었습니다. 더군나나 저희들은 고객의 민감한 정보를 많이 다루는 일이다 보니 더욱더 윤리의식이 중요하다고 생각하고 이에 대한 교육이 사전에 많이 이루어져야 한다고 생각합니다.
인사총무 F과장	우리 회사는 전체적으로 영업관련 부서와 구성원이 좀 많은데 그렇다 보니 실제 고객접점에서 고객만족을 최우선으로 수행하는 직원이 필요합니다. 현재 대학교육에서는 실제 고객과 소통하고 고객의 요구를 파악할 수 있는 능력을 길러주는 교과목이 있을까 현재로서는 의문이 듭니다. 만일 그런과목이 있다면 교육의 깊이를 더하는 것이 맞고 없다면 신입사원

	교육에서 충분히 훈련시킬 필요성이 있는 항목이라는 생각을 하였습니다. 이번설문을 통하여 직업기초능력의 중요성은 다시 한번 인지하였습니다.

인터뷰를 실시한 결과 기업 내 구성원 대부분은 NCS 직업기초능력이 중요하다고 의견을 내어놓았다. 다만 직업기초능력 10개 능력이 모두 중요하다는 의견보다는 의사소통능력 중 문서이해능력과 경청능력이 대인관계능력에서는 팀워크 능력과 갈등관리능력 고객서비스능력이 그리고 직업윤리영역의 근로윤리영역의 중요성에 대해 관심이 높은 것으로 나타났다.

Ⅴ. 논의 및 결론

1. 결론

본 연구의 결과를 통해 기업체 중간관리자와 신입사원 두 집단 간 NCS 직업기초능력에대한 교육의 필요성 및 중요도에 대한 내용들을 확인하였다.

그 결과 먼저 성별, 근로 연수, 직위별로 보았을 때 모든 조사대상에서 대인관계능력과 직업윤리 영역의 교육의 필요성에 대한 인식이 매우 높게 나타났다. 하위영역별로 살펴보면 의사소통능력 중 기초외국어 능력의 경우 모든 조사대상에서 교육의 필요성에 대한 인식이 매우 낮게 나타났다. 한편 중요성에 대해서는 모든 집단에서 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, NCS 직업기초능력의 주요영역별 교육의 필요성에 대하여 우선 성별로 본 인식의 차이는 직업윤리 영역의 교육의 필요성에 대한 인식이 남성(M=4.36) 여성(M=4.39)으로 모두 매우 높게 나타났다. 또한 자원관리능력의 경우 남성(M=3.75)이 여성(M=3.53)보다 교육의 필요성이 더 높은 것으로 나타났

다.(p<0.05) 하위영역별로는 의사소통능력 중 기초외국어 능력의 경우 남성(M=2.78) 여성(M=2.57) 두 집단 모두 교육 필요성에 대한 인식이 매우 낮게 나타났다. 수리 능력 중 기초통계능력의 경우 남성(M=3.61)이 여성(M= 3.22)보다 교육 필요성이 더 높게 나타났고 (p<.05) 도표분석능력의 경우 남성(M=3.68)이 여성(M= 3.37)보다 교육의 필요성이 더 높게 나타났다(p<0.05). 자원관리능력 중 예산관리능력의 경우 남성(M=3.78)이 여성(M=3.43)보다 교육의 필요성이 더 높게 나타났고(p<.05) 물적자원관리 능력의 경우 남성(M=3.71)이 여성(M=3.39)보다 교육의 필요성이 더 높게 나타났으며(p<.05) 인적자원관리 능력의 경우 남성(M=3.72)이 여성(M=3.39)보다 교육의 필요성이 더 높게 나타났다(p<.05).반면 조직이해능력 중 조직체제이해능력의 경우 남성(M=3.76)이 여성(M=4.10)보다 교육의 필요성이 더 낮게 나타났다(p<.05).

둘째, NCS 직업기초능력의 주요영역별 교육의 필요성에 대하여 근로 연수로 본 인식 차이에서도 직업윤리 영역의 교육의 필요성에 대한 인식이 근로 연수 5년 이상(M=4.35), 5년 미만(M=4.39)로 모두 높은 것으로 나타났다. 또한 직업기초능력의 하위영역별로 보면 의사소통능력 중 문서이해능력의 경우 근로 연수 5년 이상(M=4.24)이 5년 미만(M= 3.94)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났고(p<.05) 경청능력의 경우 근로 연수 5년 이상(M= 4.40)이 5년 미만(M= 4.01)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다(p<.05). 언어구사력의 경우에도 근로 연

수 5년 이상(M= 4.31)이 5년 미만(M= 4.07)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다(p<0.05). 수리능력 중 기초연산능력의 경우 근로 연수 5년 이상(M= 3.98)이 근로 연수 5년 미만(M= 3.64)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다(p<.05). 자기개발능력 중 자아인식능력에서는 근로 연수 5년 이상(M= 3.82)이 근로 연수 5년 미만(M=4.12)보다 교육의 필요성이 낮은 것으로 나타났다(p<.05).그리고 조직이해능력 중 국제감각의 경우 근로 연수 5년 이상(M=3.12)이 5년 미만(M= 3.54)보다 교육의 필요성이 낮은 것으로 나타났다(p<.05).

셋째, NCS 직업기초능력의 주요영역별 교육의 필요성에 대하여 직위별로 본 인식 차이에서도 직업윤리 영역의 교육의 필요성에 대한 인식이 대리 이상(M=4.51), 사원 및 주임(M=4.24) 모두 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다. 또한 의사소통능력은 대리 이상(M=3.96)이 사원 및 주임(M=3.73)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났고(p<.05) 수리능력에서도 대리 이상(M=3.71)이 사원 및 주임(M=3.39)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다(p<.05). 대인관계능력에서는 대리 이상(M=4.30)이 사원 및 주임(M=4.00)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났고(p<0.05) 정보능력에서도 대리 이상(M=3.98)이 사원 및 주임(M=3.68)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다(p<.05). 마지막으로 직업윤리 영역에서도 대리 이상(M=4.51)이 사원 및 주임(M=4.24)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다(p<.05). 직업기초능력의 하위영역별로 보면 의

사소통 능력 중 문서이해능력의 경우 대리 이상(M=4.28)이 사원 및 주임(M=3.96)보다 교육의 필요성이 더 높은 것으로 나타났고(p<.05), 경청능력의 경우 대리 이상(M=4.41)이 사원 및 주임(M=4.08)보다 교육의 필요성이 더 높은 것으로 나타났고(p<.05), 언어구사력의 경우 대리 이상(M=4.43)이 사원 및 주임(M=4.02)보다 교육의 필요성이 더 높은 것으로 나타났다(p<.05). 특히 기초외국어의 능력의 경우 대리 이상(M=2.63) 사원 및 주임(M=2.75) 두 집단 모두 교육의 필요성에 대한 인식이 매우 낮게 나타났다. 수리능력의 기초연산능력의 경우 대리 이상(M=4.10)이 사원 및 주임(M=3.61)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났고(p<0.05) 기초통계능력의 경우 대리 이상(M=3.72)이 사원 및 주임(M=3.22)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났고(p<.05), 도표분석능력의 경우 대리 이상(M=3.71)이 사원 및 주임(M=3.42)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다(p<.05). 대인관계능력의 팀워크능력의 경우 대리 이상(M=4.38)이 사원 및 주임(M=4.11)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났고(p<.05), 리더십능력의 경우 대리 이상(M=4.23)이 사원 및 주임(M=3.85)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났으며(p<.05), 또한 협상능력에서는 대리 이상(M=4.26)이 사원 및 주임(M=3.98)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났고(p<0.05), 마지막으로 고객서비스능력에서도 대리 이상(M=4.45)이 사원 및 주임(M=4.20)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다(p<.05). 정보 능력의 경우 모든 하위영역

에서 유의미한 결과가 나왔다. 컴퓨터활용능력에서는 대리 이상(M=3.97)이 사원 및 주임(M=3.67)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났고($p<.05$), 정보처리능력에서도 대리 이상(M=4.00)이 사원 및 주임(M=3.71)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다($p<.05$). 마지막으로 직업윤리 영역에서도 모든 하위영역에서 유의미한 결과가 나왔다. 근로윤리에서는 대리 이상(M=4.51)이 사원 및 주임(M=4.23)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났고($p<.05$), 공동체윤리에서도 대리 이상(M=4.52)이 사원 및 주임(M=4.27)보다 교육의 필요성이 높은 것으로 나타났다($p<.05$).

넷째, NCS 직업기초능력에 대한 중요도에 대해서는 성별, 근로연수, 직위별로 모두 통계적으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 그러나 중요성에 대한 평균값이 다소 높게 나타난 것으로 보아 중요도에 대한 인식이 큰 것으로 판별하고 이를 뒷받침하기 위하여 인터뷰를 실시한 결과 모두 직업기초능력이 중요하다는 인식을 가지고 있으며 다만 10개 능력이 모두 중요하다는 의견보다는 의사소통능력 중 문서이해능력과 경청능력이 대인관계능력에서는 팀워크 능력과 갈등관리능력, 고객서비스능력이 그리고 직업윤리영역에서는 근로윤리영역의 중요성에 대해 관심이 높은 것으로 나타났다.

2. 연구의 제한점

본 연구는 다음과 같은 제한점을 가지고 있다.

첫째, 연구의 모집단이 국내 특정 회사에 국한되어 설정되어 있어서 연구결과를 일반화하는 데에는 다소 한계가 있다. 추후에는 좀 더 확장된 표본추출을 통하여 연구결과의 일반화 가능성을 높일 필요가 있다.

둘째, 회수된 설문지의 수가 다소 적고 그 응답자도 빈도가 편중이 되어 연구결과를 일반화하기에는 무리가 있다. 예를 들어 설문대상 중 직위를 보면 사원 및 매니저가 전체 설문대상의 41.6%를 차지하여 대상이 편중된 경향을 보이고 있고 주 업무분야에서도 도소매영업이 전체의 49.8%를 차지하여 설문대상이 편중되는 경향이 있어 연구결과를 일반화하기에는 다소 어려움이 있다.

셋째, 직업기초능력에서 제시하고 있는 하위영역 외에도 신입사원으로서 갖추어야 하는 역량이 충분히 있을 것이지만 신입사원의 기본역량이나 교육프로그램의 근원을 NCS 직업기초능력에서만 국한되어 도출하려는 한계를 보이고 있다. 실제 다른 다양한 기업의 사례 수집이나 부서별 또는 직무별로 요구를 분석하여 다양한 관점에서 인식의 차이를 깊이 분석할 필요가 있겠다.

3. 논의 및 제언

본 연구결과에 따른 논의 및 제언은 다음과 같다.

첫째, 기업에서는 NCS직업기초능력을 바탕으로 이를 향상시킬 수 있는 교육프로그램 마련이 중요하다고 할 것이다. 몇몇 선행연구에 따르면 이종찬(2017)은 기업종사자들이 대학생에게 필요한 최우선 교육과제는 팀워크, 주인의식, 인성, 대인관계능력, 문제해결능력, 직무역량 등이라고 주장하였으며 정승환(2005)은 직군별로 다소 다른 양상을 보였지만 직무수행과 관련하여 '중요한 직업기초능력'의 순위는 '자기관리·개발능력 > 문제해결능력 > 대인관계능력 > 성취지향성'이라고 하였으며 이희은(2015)의 연구에서는 제조업 및 비제조업 인사담당자 모두 NCS직업기초능력에 대한 교육의 필요성을 높게 인식하고 있었다.

본 연구에서도 기업에서 NCS직업기초능력 인식 차이를 보면 성별, 근로 연수, 직위에 따른 분류에도 모든 집단에서 직업윤리 영역의 교육의 필요성에 대한 인식이 매우 높게 나타났고 기초외국어영역에 대한 교육의 필요성이 낮게 나타났다. 특히 직위별 교육 필요성의 경우 의사소통능력, 수리능력, 대인관계능력, 정보능력에 대한 교육은 기업에서 신입사원에게 더 필요하다고 느끼는 교육 분야였다.

따라서 현장실무자나 관리자의 입장을 반영하면서도 직업기초능력을 향상시킬 수 있는 신입사원 교육프로그램의 마련이 필

요하다고 할 것이다. 그리고 이를 활용한 인적자원관리시스템의 도입이나 기업 내 교육 부분에의 반영이 직업기초능력향상에 더 효과적일 것이다.

둘째, NCS직업기초능력의 중요성 인식에서 볼 때 현재 기업체 신입사원교육 또는 전문대학에서 이루어지는 NCS직업기초능력 교과목에 대해 더 확대편성 및 4년제 대학으로의 편성도 고려해볼 필요가 있다. 관련 선행연구를 보면 윤덕원(2018)의 연구에서는 조직을 숙련이 높은 인력으로 구성하기 위해서는 직업기초능력이 높은 인력들을 잘 선발하는 것이 중요하고 조직 만족을 높이는 활동을 입사 1년 내에 잘 진행하여야 한다고 주장하고 있다. 이희은(2015)의 연구에서도 기업체 인사담당자들이 직업기초능력의 중요성을 높게 인지하고 있다고 주장하고 있으며 이예림(2015)의 연구에서도 미용분야 직무 수행 시 중요한 능력의 경우 기술능력, 의사소통능력 등을 중요하게 여긴다는 연구결과를 보여주고 있다.

본 연구에서도 NCS직업기초능력의 중요성 관련 인터뷰 결과를 보면 기업 내 부서별로 모두 직업기초능력이 중요하다는 인식을 가지고 있으며 다만 10개 능력이 모두 중요하다는 의견보다는 의사소통능력 중 문서이해능력과 경청능력이 대인관계능력에서는 팀워크 능력과 갈등관리능력, 고객서비스능력이 그리고 직업윤리영역에서는 근로윤리영역의 중요성에 대해 관심이 높은 것으로 나타났다. 따라서 대학생 및 신입사원의 직업기초능력제고를 위해서는 10개의 직업기초능력에 대한 모든 요소들

은 기본적으로 개발하되 특히 의사소통능력, 대인관계능력, 직업윤리영역의 능력 부분은 심화시킬 교육과정이 대학교나 신입사원 교육프로그램에 적용될 필요가 있다.

셋째, 향후에는 NCS직업기초능력과 관련하여 기업체나 교육기관에 대한 연구가 더 필요할 것이다. 최근 NCS직업기초능력에 대한 관심과 인식이 가속화되어 가고 있지만 NCS직업기초능력과 관련된 연구들은 대부분 대학 중심의 교과과정 개발방안 및 사례 등으로 이루어져 온 것을 알 수 있다. 선행연구를 살펴보면 윤수근(2015)의 연구에서는 전문대학 NCS기반 교육과정 구성에 대한 연구를 진행하였고 김준일(2017)은 NCS직업기초능력에 대한 공공기관과 대학생의 중요도 인식을 분석하며 대학 내 NCS기반 교육과정을 보완할 필요성을 주장하였으며 이상훈(2018)은 대학 내 NCS의사소통능력 과목수강은 자기효능감, 스피치능력, 공감능력에 탁월한 영향을 준다고 하였다. 하지만 실제 기업체나 교육기관 관련 사례는 찾아보기 어려워 앞으로는 관련 연구가 기업체 현장이나 교육기관으로 확장되기를 기대하여본다. 특히 본 연구에서는 NCS직업기초능력에 대한 중요도 인식 부분이 통계적으로 유의미한 결과가 나오지 못하여 아쉬웠는데 통계적으로 유의미한 결과가 나오지 않은 것은 중요하지 않다는 의미가 아니라 모두 중요성을 인지하고 있는 상황을 반영해 주는 것이므로 추후로는 기업체나 교육기관의 요구를 반영하기 위한 후속 연구 진행이 필요하며 직업기초능력의 중요도를 도출하기 위한 후속연구가 필요하다고 할 것이다.

참 고 문 헌

<국내문헌>

김용철, 박현주, 홍기호(1997). **정보와 매체**. 대한교과서주식회사

김종성, 김지경, 이광호, 정윤미 (2013). **후기청소년 세대 생활·의식 실태조사및 정책과제 연구-고졸 비진학 청소년을 중심으로.** 서울: 한국청소년정책연구원.

김준일(2017). **국가직무능력표준(NCS) 직업기초능력에 대한 공공기관과 대학생의 중요도인식 비교분석: Y대학사례를 중심으로**. 연세대학교, 석사학위논문.

김진실・정형철・김연식・조양래(2015). NCS를 활용한 채용시스템 운영실태에 관한 연구 - 2015년 상반기 공공기관 NCS채용 성과를 중심으로. **직업과 자격 연구, 4**(1),65-84.

나승일, 장석민, 서우석, 김진모, 이성(2003). **기초직업능력 영역 설정 및 표준개발**. 한국산업인력공단.

나승일, 장석민, 서우석, 김진모, 이성, 김기용, 정상택(2004). 산업체 종사자에게 요구되는 기초직업능력 영역 설정. **한국농업교육학회지, 36**(4), 139～158.

나승일, 장석민, 서우석, 김진모, 이성(2004). **산업체 기초직업능력표준과 활용방안**. 노동부, 한국산업인력공단.

류수민(2011). **cipp 평가모형을 적용한 대기업 신입사원 입문교육만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구**. 한양대학교, 석사학위논문.

문윤경(2016). **대학생 구직역량 체계분석**. 경기대학교 일반대학원, 박사학위논문.

박주호·이정표·박윤희(2013). 한국폴리텍대학 졸업생의 직업기초능력에 대한 산업의 교육요구도 분석. **한국직업교육학회, 32**(1), 83-105

박토우(2002). **중・고등학교 학생들의 정보능력에 관한 연구**. 강원대학교 정보과학대학원, 석사학위논문.

반희영(2018). 전문대학에서 NCS수리능력 수업의 효과성 분석. **한국학교수학협회논문집, 21**(2), 91-111

배광민(2015). **직업기초능력 인식수준 및 교육요구분석: G공업고등학교 국가직무능력표준기반 시범교육과정을 중심으로**. 한국기술교육대학교 전문대학원, 박사학위논문.

백주은(2011). **신입사원 입문교육과 조직몰입의 관계에서 자기 효능감의 매개효과**. 고려대학교 교육대학원, 석사학위 논문.

변경숙, 조영대, 김창섭(2012). 조리 관련학과 교과과정 개설현황 및 외식호텔조리산업계열 교육과정 개발. **관광연구, 27**(4), 271-296.

변숙영, 이수경, 이종범(2009). **취약청소년의 직업능력 향상을 위한 실태와 과제**. 한국직업능력개발원 연구보고서.

변재상, 안성로, 신상현(2015). 국가직무능력표준(NCS)에 근거한 조경분야 교육과정 개발방법론-갭분석을 중심으로. **한국 조경학회지, 43**(1), 40-53.

박동열 (2013). 국가직무능력표준(NCS)을 활용한 역량 교육 추진 실태와 과제. **한국직업능력개발원 THE HRD REVIEW, 16**(3), 52-71.

박민지(2017). **사무직 신입사원의 분노표현억제 경험에 대한 자기결정성 인식이 부적 정서, 혈압, 주의편향에 미치는 영향**. 서울대학교 대학원, 박사학위논문.

박채영(2018). **피부미용분야 전문인력 양성을 위한 NCS기반 L2와 L3 수준의 수업지도안 개발**. 광주대학교 대학원, 박사학위논문.

성태제(2007). **알기쉬운 통계분석**. 학지사.

손배원, 최진혁(2015). NCS를 활용한 인적자원관리 개선방안에 관한 연구. **한국 인사관리학회 춘계학술대회 발표논문집, 2015**(1), 10-26

송미향(2011). **고등학생의 긍정적 사고와 학교생활 적응의 관계에서 사회적 문제 해결능력의 매개효과**. 아주대학교 교육대학원, 석사학위논문.

송지준(2008). **논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법**. 21세기사.

우혜정(2016). **특성화 고등학교졸업생의 국가직무능력표준(NCS) 직업기초능력에 대한교육요구분석:기계분야기**

업규모별접근. 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원, 석사학위논문.

유영만(2000). **디지털 시대의 신입사원 교육전략**. 인사관리 10월호.

유영희(2010). **의사소통훈련 프로그램이 초등학생의 대인관계에 미치는 영향**, 서울대학교 교육대학원 석사학위 논문.

윤대호(2015). **병원중간관리자의 직무스트레스와 감정노동 부조화의 연관성**. 원광 대학교, 박사학위논문.

윤덕원(2018). **직업기초능력이 숙련에 미치는 영향에 관한 연구:대기업 대졸신입사원을 중심으로**. 한국기술교육대학교 대학원, 박사학위논문.

윤덕원, 우혜정, 강봉준, 김윤호(2016). 국가직무능력 표준(NCS) 직업기초능력기반의 직군별 요구역량: 국내대기업 A사를 중심으로. **한국콘텐츠학회, 16**(12), 383-398

윤수근(2015). **직업기초능력과 직무수행능력을 통합한 전문대학 NCS기반 교육과정 구성탐구**. 경성대학교, 박사학위논문.

육동인(2017). **역사적 대규모 건설공사의 실명제를 통해 본 직업의식과 직업윤리분석**. 경기대학교 대학원, 박사학위논문

이무근, 이용환, 정철영, 배진환, 최애경, 이종성, 정태화, 나승일(1997). **직업능력인증제 도입을 위한 정책연구**. 서울: 교육부 정책연구과제 보고서.

이상훈(2018). **NCS의사소통능력 과목수강이 자기효능감, 스피치능력, 공감능력에 미치는 영향.** 국민대학교 대학원, 박사학위논문

이영훈(2007). 신입사원 교육프로그램으로 본 대학교육의 필요점. **대학교육, 148** , 81-86.

이예림(2015). **직업기초능력에따른 미용전공학생과 미용현장종사자의 비교연구**. 성결대학교 교육대학원, 석사학위논문.

이용순(2002). **직업교육 훈련과정 개발을 위한 직무분석 지침서**. 한국직업능력개발원 교육자료.

이정영(2014). **국내 주요도시 및 배경지역 시정 특성: 시계열적 시정변화 경향과 대기오염 및 일별 호흡기계 사망과의 관련성 연구**. 경북대학교 대학원, 박사학위 논문.

이정현(2019). **NCS기반 자기소개서 장르 분석연구:마이스터고 학생들의 텍스트를 중심으로**. 부산대학교 대학원, 석사학위논문.

이종찬(2017). **채용제도변화에 따른 대학생과 기업종사자의 인식 차이 및 교육요구도 분석 - 경력관리활동, 인재상, NCS직업기초능력을 중심으로**. 백석대학교 교육대학원, 석사학위논문

이진욱, 김진영(2016). NCS 직업기초능력에 대한 4년제 대학생들의 요구:IPA를 통한 사례 연구. **직업교육연구, 35** (5), 75-96.

이채연(2016). **효과적 기업 비서 인력양성을 위한 NCS기반 비서 직무능력의 중요도 분석**. 한양사이버대학교 경영대학원 MBA전공, 석사학위논문.

이화진, 조영아(2015). 전문대학 교육과정 개발 및 운영을 위한 비서 직무 NCS 중요도 분석. **비서학 논총, 24**(2), 29-52.

이희은(2015). **국가직무능력표준 직업기초능력 요구분석-기업 인사담당자와 인식 비교를 중심으로**. 한국기술교육 대학교 테크노인력개발대학원, 석사학위논문.

임미가, 최준섭(2011). 중학생의 기술적 능력에 영향을 미치는 다중지능영역 분석. **한국기술교육학회지, 11**(2), 220-221.

정승환(2005). **대졸사원의 직업기초능력에 관한 조사연구-대학의 직업교육에 주는 시사점을 중심으로**. 부산대학교, 석사학위논문

정동열, 김연정(2014). 국가직무능력표준(NCS) 기반의 교육과정 개편 연구 - S대 비서전공을 중심으로. **직업과 자격연구, 3**(2), 19-42.

정영란(2009). **치위생과 학습자의 문제해결능력 자기 주도적 학습능력 의사 소통능력의 향상을 위한 문제중심학습 패캐지 개발 및 적용**. 건국대학교 대학원 교육학과, 박사학위논문.

정준교(2013). **고등학생의 직업윤리 의식 실태 조사에 근거한 직업윤리 교육 개선방안 연구**. 한국교원대학교 교육대학

원, 석사학위논문.

정철영, 나승일, 서우석, 송병국, 이종성(1998). **직업기초능력에 관한 국민공통 기본교육과정 분석**. 한국직업능력개발원, 서울: 제일문화사.

정태영(2010). **기업 관리자의 평생교육 코칭리더십과 조직구성원의 문제해결능력 및 대인관계능력간의 구조적 관계**. 아주대학교 대학원 교육학과, 박사학위논문.

정향진(2013). **국가직무능력표준의 핵심과제와 추진전략**. 한국직업능력개발원, 국가정책연구포털(NKIS)자료.

조경희(2010). **블렌디드러닝 토론학습이 직업기초능력에 미치는 효과: 상업정보교육을 중심으로**. 공주대학교 대학원, 박사학위 논문.

주현재(2014). NCS 직업기초능력을 활용한 교양 교과목 설계방안 - S대학사례를 중심으로. **한국교양교육학회 학술대회 자료집: 378-382.**

최영재(2007). **산업체에서 요구하는 실업계 고등학교 졸업자의 직업능력에 관한 연구**. 단국대학교, 석사학위논문.

최광열(2017). **직업기초능력이 진로준비행동에 미치는 영향에 관한 실증연구 : 경영 및 IT계열 전문대학 학생을 중심으로**. 경상대학교 대학원, 박사학위논문.

한국산업인력공단(2004). **기초직업능력표준 활용방안 최종보고서.**

<해외문헌>

Hymes, D. H. (1972) On Communicative Competence In: J.B. Pride and J. Holmes (eds), Sociolinguistics. Selected Readings. Harmondsworth: Penguin, pp. 269-293.(Part 1)

<웹페이지>

국가직무능력표준 홈페이지: www.ncs.go.kr

한국 산업인력공단 홈페이지: www.hrdkorea.or.kr

NCS능력중심채용 홈페이지: onspec.ncs.go.kr

부 록

설문지

안녕하십니까?
바쁘신 가운데도 소중한 시간을 내어주셔서 먼저 진심으로 감사드립니다.

본 설문은 “NCS 직업기초능력에 대한 기업체 중간관리자와 신입사원간의 인식 차이연구”에 관한 실증분석을 위해 제작되었습니다.

본 설문을 통해 수집된 귀하의 소중한 정보에 대해서는 비밀을 유지하고 ,통계 목적으로만 활용될 것이며 개별적인 조사결과는 알려지지 않습니다.(통계법 제3조)

귀하께서 성의 있게 답변하신 내용들은 모두 귀중한 연구 자료로 활용되며 본 연구에 큰 도움이 될 것입니다. 다시 한 번 설문에 응해주신 것에 대해 거듭 감사드리며 행복과 건강을 진심으로 기원합니다.

2019.3

부경대학교 대학원 교육컨설팅협동과정
지도교수: 허 균
연구자: 이 윤 정

Ⅰ.설문 응답자의 기초내용

◆ 다음은 통계를 위하여 귀하의 일반적인 사항을 질문하는 항목입니다. 해당 항목에 '○'또는 '√'표시를 해주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

① 남

② 여

2. 귀하의 연령은 어디에 해당하십니까?

① 20세 이하 ② 21세~30세 ③ 31세~40세

④ 41세~50세 ⑤ 51세 이상

3. 귀하께서 현재의 직종에 종사하신 총 근로 연수는 어느 정도 기간입니까? (단, 같은 직종이라면 이전 회사경력 포함 가능)

① 3년 미만 ② 3년~5년 미만 ③ 5년~10년 미만

④ 10년~15년 미만 ⑤ 15년 이상

4. 현재 귀하의 직위는 어디에 해당하십니까?

① 사원 및 매니저 ② 주임 ③ 대리

④ 과장 ⑤ 차장 ⑥ 부장

5. 귀하의 주 업무 분야는 무엇입니까?

① 도소매영업

② 고객관리

③ B2B

④ DSM 및 대형유통

⑤ CS전산

⑥ 상권관리
⑦ 영업기획 및 영업관리 경영기획
⑧ IT
⑨ 경영기획
⑩ 교육
⑪ 인사 총무
⑫ 재무회계
⑬ 기타

Ⅱ.직업기초능력 영역별 교육 요구 정도

◆ 다음은 우리회사 신입사원들의 직업기초능력에 대한 귀하가 생각하는 영역별 교육 필요성에 관련한 질문들입니다. 다음 <보기>를 참고하여 귀하의 생각과 일치하는 항목에 '○'또는 '√'표시를 해주시길 바랍니다.

[보기]
만약, 귀하께서 우리회사 신입사원이 취업 전 대학에서의 '경청능력'교육이 필요성이 매우 높다고 생각하시면, 다음과 같이 '매우 높음'에 '◯'또는 '√'표시를 하십시오

문항	매우 높음	높음	보통	낮음	매우 낮음
[경청능력] 업무를 수행함에 있어 다른 사람의 말을 듣고 그 내용을 이해하려는 능력	5√	4	3	2	1

5. 다음은 직업기초능력 중 **<u>의사소통능력 영역의 하위능력</u>**에 대한 내용입니다.

영역	매우 높음	높음	보통	낮음	매우 낮음
5-1 [문서이해능력] 업무를 수행함에 있어 다른 사람이 작성한 글을 읽고 그 내용을 이해하려는 능력	5	4	3	2	1
5-2 [문서작성능력] 업무를 수행함에 있어 자기가 뜻한 바를 글로 나타내는 능력	5	4	3	2	1
5-3 [경청능력] 업무를 수행함에 있어 다른 사람의 말을 듣고 그 내용을 이해하는 능력	5	4	3	2	1
5-4 [언어구사력] 업무를 수행함에 있어 자기가 뜻한 바를 말로 나타내는 능력	5	4	3	2	1
5-5 [기초외국어 능력] 업무를 수행함에 있어 외국어로 의사소통할 수 있는 능력	5	4	3	2	1

6. 다음은 직업기초능력 중 **수리능력 영역의 하위능력**에 관한 내용입니다.

영역	매우 높음	높음	보통	낮음	매우 낮음
6-1 [기초연산능력] 업무를 수행함에 있어 기초적인 사칙연산과 계산을 하는 능력	5	4	3	2	1
6-2 [기초 통계능력] 업무를 수행함에 있어 필요한 기초수준의 백분율, 평균, 확률과 같은 통계 능력	5	4	3	2	1
6-3 [도표분석능력] 업무를 수행함에 있어 도표(그림, 표, 그래프 등)가 갖는 의미를 해석하는 능력	5	4	3	2	1
6-4 [도표작성능력] 업무를 수행함에 있어 필요한 도표(그림, 표, 그래프 등)를 작성하는 능력	5	4	3	2	1

7. 다음은 직업기초능력 중 **문제해결능력 영역의 하위능력**에 대한 내용입니다.

영역	매우 높음	높음	보통	낮음	매우 낮음
7-1 [사고력] 업무와 관련된 문제를 인식하고 해결함에 있어 창조적, 논리적, 비판적으로 생각하는 능력	5	4	3	2	1
7-2 [문제처리능력] 업무와 관련된 문제의 특성을 파악하고 대안을 제시, 적용하고 그 결과를 평가하여 피드백하는 능력	5	4	3	2	1

8. 다음은 직업기초능력 중 **자기개발능력 영역의 하위능력**에 대한 내용입니다.

영역	매우 높음	높음	보통	낮음	매우 낮음
8-1 [자아인식능력] 자신의 흥미, 적성, 특성 등을 이해하고 이를 바탕으로 자신에게 필요한 것을 이해하는 능력	5	4	3	2	1
8-2 [자기개발능력] 업무에 필요한 자질을 지닐 수 있도록 스스로 관리하는 능력	5	4	3	2	1
8-3 [경력개발능력] 끊임없는 자기개발을 위해서 동기를 갖고 학습하는 능력	5	4	3	2	1

9. 다음은 직업기초능력 중 **<u>자원관리 능력 영역의 하위능력</u>**에 대한 내용입니다.

영역	매우 높음	높음	보통	낮음	매우 낮음
9-1 [시간관리능력] 업무수행에 필요한 시간 자원이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용가능한 시간자원을 최대한 수집하여 실제업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고 할당하는 능력	5	4	3	2	1
9-2 [예산관리능력] 업무수행에 필요한 자본자원이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 자본자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고 할당하는 능력	5	4	3	2	1
9-3 [물적자원관리능력] 업무수행에 필요한 재료 및 시설자원이 얼마나 필요한지를 확인하고 이용가능한 재료 및 시설자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고 할당하는 능력	5	4	3	2	1
9-4 [인적자원관리능력] 업무수행에 필요한 인적자원이 얼마나 필요한지를 확인하고 이용 가능한 인적자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고 할당하는 능력	5	4	3	2	1

10. 다음은 직업기초능력 중 **대인관계능력 영역의 하위능력**에 대한 내용입니다.

영역	매우 높음	높음	보통	낮음	매우 낮음
10-1 [팀워크능력] 다양한 배경을 가진 사람들과 함께 업무를 수행하는 능력	5	4	3	2	1
10-2 [리더십능력] 업무를 수행함에 있어 다른 사람을 이끄는 능력	5	4	3	2	1
10-3 [갈등관리능력] 업무를 수행함에 있어 관련된 사람들 사이에 갈등이 발생하였을 경우 이를 원만히 조절하는 능력	5	4	3	2	1
10-4 [협상능력] 업무를 수행함에 있어 다른 사람과 협상하는 능력	5	4	3	2	1
10-5 [고객서비스 능력] 고객의 요구를 만족시키는 자세로 업무를 수행하는 능력	5	4	3	2	1

11. 다음은 직업기초능력 중 **정보능력 영역의 하위능력**에 대한 내용입니다.

영역	매우 높음	높음	보통	낮음	매우 낮음
11-1 [컴퓨터활용능력] 업무와 관련된 정보를 수집, 분석, 조직, 관리, 활용하는데 있어 컴퓨터를 사용하는 능력	5	4	3	2	1
11-2 [정보처리능력] 업무와 관련된 정보를 수집하고, 이를 분석하여 의미 있는 정보를 찾아내며, 의미 있는 정보를 업무수행에 적절하도록 조직하고, 조직된 정보를 관리하며, 업무수행에 이러한 정보를 활용하는 능력	5	4	3	2	1

12. 다음은 직업기초능력 중 **기술능력 영역의 하위능력**에 대한 내용입니다.

영역	매우 높음	높음	보통	낮음	매우 낮음
12-1 [기술이해 능력] 업무수행에 필요한 기술직 원리를 올바르게 이해하는 능력	5	4	3	2	1
12-2 [기술선택능력] 도구, 장치를 포함하여 업무수행에 필요한 기술을 선택하는 능력	5	4	3	2	1
12-3 [기술적용능력] 업무수행에 필요한 기술을 업무수행에 실제로 적용하는 능력	5	4	3	2	1

13. 다음은 직업기초능력 중 **조직이해능력 영역의 하위능력**에 대한 내용입니다.

영역	매우 높음	높음	보통	낮음	매우 낮음
13-1 [국제감각] 주어진 업무에 관한 국제적인 추세를 이해하는 능력	5	4	3	2	1
13-2 [조직체체이해능력] 업무수행과 관련하여 조직의 체제를 올바르게 이해하는 능력	5	4	3	2	1
13-3 [경영이해능력] 사업이나 조직의 경영에 대해 이해하는 능력	5	4	3	2	1
13-4 [업무이해능력] 조직의 업무를 이해하는 능력	5	4	3	2	1

14. 다음은 직업기초능력 중 **직업윤리영역의 하위능력**에 대한 내용입니다.

영역	매우 높음	높음	보통	낮음	매우 낮음
14-1 [근로윤리] 업무에 대한 존중을 바탕으로 근면하고 성실하고 정직하게 업무에 임하는 자세	5	4	3	2	1
14-2 [공동체윤리] 인간존중을 바탕으로 봉사하며,책임있고,규칙을 준수하며 예의바른 태도로 업무에 임하는 자세	5	4	3	2	1

Ⅲ.직업기초능력에 대한 인식

◆다음은 귀하가 생각하시는 직업기초능력에 관한 질문들입니다. 귀하의 생각과 일치하는 항목에 '○'또는 '√'표시를 해주시길 바랍니다.

15. 귀하는 국가직무능력표준(NCS)의 직업기초능력에 대해서 어느 정도 알고 계십니까?

① 이전부터 매우 잘 알고 있었다.
② 이전부터 대략적으로 알고 있었다.
③ 이전부터 대략적으로 알고 있었는데, 이번 설문을 통해 더 잘 알게 되었다.
④ 전혀 몰랐는데 이번 설문을 통해 대략적으로 알게 되었다.
⑤ 전혀 몰랐는데 이번 설문을 통해 매우 잘 알게 되었다.
⑥ 지금도 잘 모르겠다.
⑦ 기타(　　)

16, 귀하는 우리회사 신입사원들이 직장생활을 하는데 직업기초능력이 어느 정도 중요하다고 생각하십니까?
① 매우 높음 ② 높음 ③ 보통 ④ 낮음 ⑤ 매우 낮음

♠본 설문에 끝까지 응답해주셔서 대단히 감사합니다.♠