「취업진로연구」 제13권 제1호(통권 41호)
(사)한국취업진로학회
2023. Vol. 13, No.1, pp.077~096
DOI http://dx.doi.org/10.35273/jec.2023.13.1.004

논문접수일 : 2023년 02월 09일
최종수정일 : 2023년 03월 13일
게재확정일 : 2023년 03월 28일

채용 장면에서의 직업기초능력평가 문항에 대한 내용타당도 분석*

김진실 (한국산업인력공단)** ·**김순호** ((주)스펙터로스 컨설팅)***

국문요약

미래 환경변화에 따른 직무중심의 인사관리체계의 논의가 중요해지고 있는 시점에서, “채용공고-서류전형-필기전형-면접전형”에 직무능력 중심의 객관적인 평가도구 활용이 확산되고 있다. 채용제도가 지원자에 대한 측정 및 평가 방법론을 도입하여 운영된다는 점에서 채용제도에 대한 타당도를 분석하는 것은 중요한 절차임에도 불구, 직업기초능력평가에 대한 타당도 검증은 매우 미흡한 실정이다. 따라서 이 연구를 통해 NCS 직업기초능력평가의 타당도 분석의 중요성을 인식하고 내용타당도 분석 방법론을 통해 NCS 직업기초능력평가의 타당도를 분석하였다.

이 연구의 분석대상은 2022년 능력중심채용모델의 직업기초능력 필기문항 850문항이다. 내용타당도 분석을 위하여 측정 및 평가 방법론 전문가와 직군별 내용전문가가 개별 문항을 검토하여 해당 문항이 측정하고자 하는 내용과 관련되어 있는지를 정량적으로 평정하도록 하였다. 평정 척도는 4점 척도로 구성되었으며, 3점 또는 4점으로 평정된 문항에 대하여 내용 관련성이 있다고 판단하였다. 평정 결과는 CVI를 산출하기 위한 기초자료로 활용되었고, 영역 및 직군별 CVI를 산출하여 내용타당도 수준을 지표화하였다. 직업기초능력평가는 10개 영역에 대한 하위 영역별 내용 관련성을 분석한 결과 직업기초능력평가 내용타당도가 양호한 수준으로 확인되어 측정 문항이 측정하고자 하는 내용을 안정적으로 포함하고 있었다.

이 연구에서 활용된 내용타당도 분석은 전문가가 개별 문항의 내용을 직접 검토하여 전문가의 주관성에 의해 내용타당도 수준이 결정된다는 점에서 객관적 검증이 제한적이라는 단점 또한 존재한다. 그러나 통계적 방법론에 의존하는 측면이 큰 구인 타당도, 준거 타당도 관점의 타당도 분석과 달리 실제 내용전문가에 의해서 전문가적 관점의 문항 검토 결과를 제시하고 이와 같은 검토 결과를 정량적인 타당도 지수로 산출하였다는 점에서 의의가 있다.

주제어 : 채용, 국가직무능력표준(NCS), 직업기초능력, 평가, 문항, 내용타당도.

---

* 본 논문은 2022년 능력중심채용모델 사업의 직업기초능력평가 내용타당도 분석 보고서를 수정·보완 및 요약한 것임.

** 제1저자·교신저자, 한국산업인력공단 국가직무능력표준원 원장; 울산광역시 중구 종가로 345 한국산업인력공단 국가직무능력표준원; E-mail: lisnij@hrdkorea.or.kr; Tel: 052-714-8711; Fax: 052-210-7027.

*** 공동저자, ㈜스펙터로스 컨설팅 대표이사; E-mail: specterross0413@gmail.com.

Ⅰ. 서 론

우리나라는 만성적 고령화로 인건비 비중은 높아지고 있으나, 경제성장은 둔화되고 있어 기업 경쟁력이 약화되는 문제가 있다. 또한 고령화·저성장으로 인해 단시간제, 간접고용 등 과거의 고용양상에 익숙한 구직자들의 기대를 벗어나는 형태로 변화되어 이로 인한 각종 문제가 드러나고 있다. 이와 같은 환경변화로 기존의 사람중심(연공중심) 인사관리로는 경쟁에서 살아남을 수 없는 바 직무중심의 인사관리체계의 논의는 중요해지고 있다(이혜정, 유규창, 명순영, 2019).

채용에 있어서도 핵심 키워드는 “직무능력중심”이다. 직무능력중심 채용이란 해당분야에 불필요한 스펙(Over 스펙: 해당 직무와 상관없는 스펙)이 아닌 해당 직무에 꼭 필요한 스펙(On 스펙 : 해당 직무에 필요한 스펙)만 보고 채용하는 것이고, 그 때 참고할 수 있는 자료는 NCS(국가직무능력표준: National Competency Standards, 이하 NCS)라는 것이다. 각 직업에서 필요한 직무능력을 체계적으로 정리한 자료이므로 누구든지 NCS홈페이지(www.ncs.go.kr)에서 볼 수 있는 것이다. 즉, 채용 대상 직무를 NCS 기반으로 분석하고, 이를 활용하여 해당 직무에 맞는 능력(직무수행능력+직업기초능력)을 갖춘 인재를 선발하는 채용방식(불필요한 over 스펙 ☞ 필요한 on 스펙)이다. NCS는 해당 직무를 수행하기 위해 필요한 직무수행능력과 직업인의 공통 역량이자 기본적으로 필요한 의사소통, 수리, 문제해결 능력 등 직업기초능력을 모두 제시하고 있다.

특히, 2015년부터 공공기관을 중심으로 NCS 기반으로 채용제도를 재설계하기 위해 “채용공고-서류전형-필기전형-면접전형”에 직무능력 중심의 객관적인 평가도구를 확산하였다. 채용제도가 전환되면서 몇 가지 큰 변화 지점들이 있었는데, 필기전형의 변화 또한 이에 속한다고 볼 수 있다. 기존의 공공기관 필기전형은 전공시험과 인 ·적성검사 중심으로 진행되었는데 NCS 기반 직업기초능력평가와 직무수행능력평가가 새롭게 도입되면서 업무 수행을 위한 기본적이고 일반적인 능력요소와 지원 직무 관련 수행능력을 객관화된 필기시험 형태로 평가할 수 있게 되었다.

한편, 채용제도가 지원자에 대한 측정 및 평가 방법론을 도입하여 운영된다는 점에서 채용제도에 대한 타당도를 분석하는 것은 중요한 절차라 할 수 있다. 그런데 상대적으로 채용제도는 최종 선발인원을 결정하는 절차가 마무리되면 그것으로 업무가 마무리되는 경향이 강하다. 즉, 최종 선발인원을 결정하는 단계적 절차가 타당한 방식으로 설계, 개발 및 운영되었는지에 대한 검증이 미흡한 실정이다. 이러한 경향은 NCS 기반 직무능력 중심 채용제도를 통해 새롭게 도입된 직업기초능력평가와 직무수행능력평가에서도 나타난다.

타당도 분석 방법론은 객관화된 정보를 기초로 진행되는 것이 일반적이다. 이러한 점에서 서류 또는 면접전형보다는 필기전형에서 객관화된 정보를 수집하는 것이 상대적으로 용이하다. 따라서 필기전형에 해당하는 NCS 직업기초능력평가와 직무수행능력평가는 타당도 분석 대상으로서 적합하다. 특히 이 연구에서는 NCS 직업기초능력평가를 대상으로 채용평가도구의 타당도를 분석하고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1. 국가직무능력표준과 NCS 직업기초능력평가

국가직무능력표준은 '산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것을 말한다(자격기본법 제2조). NCS 기반 채용은 채용대상 직무를 NCS 기반으로 분석하고, 그 결과를 토대로 해당 직무의 상세내용 및 직무능력 평가기준을 사전에 정하여 명확하게 공지하며, 해당 평가기준을 바탕으로 인재를 선발하는 채용 방식을 말한다. 쉽게 말해, 불필요한 능력(Over 스펙)이 아니라 해당 직무에 꼭 필요한 능력(On 스펙)을 기준으로 평가 및 검증하여 채용하는 것이고 그 기준을 NCS를 기반으로 정한다는 것이다(김준일, 2017; 김진실, 정형철, 김연식, 조양래, 2015). 여기서 NCS에서의 능력은 직업기초능력과 직무수행능력으로 구분되며 각각의 세부 요소를 필기 형식으로 평가하는 도구가 NCS 직업기초능력평가와 직무수행능력평가이다.

NCS 직업기초능력평가는 직업인이 가져야 할 기본적인 능력인 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자원관리능력, 대인관계능력 및 정보능력 등 10개 영역에 대한 평가로 구성된다(손배원, 2016). 대부분의 기관에서 NCS 직업기초능력평가 영역 중 기관에서 필요로 하는 영역을 4 ~ 5개 선택하여 공고문에 게시하기 때문에 취업준비생들이 해당 영역을 사전에 준비할 수 있다. 이는 취업준비생들이 직업생활에서 요구되는 능력을 미리 확인하고 이와 관련된 지식과 태도를 미리 개발하게 하는 장점이 있다(주현재, 김현우, 2016).

한편, NCS 직업기초능력평가는 조직 관점에서 채용을 위한 평가도로서만 기능하지 않으며 교육장면에서 학습자의 직업기초능력 도달 수준을 검증하기 위한 도구로서도 활용된다. 이찬, 정동열, 정보영, 곽미선(2015)은 중등 직업교육 단계에서 직업기초능력 지도, 평가 및 활용을 위한 모형을 개발하고 이에 따른 교육요구도를 규명하였다. 함승연과 은태욱(2014)은 마이스터고와 특성화고에서 전수 검사로 실시되는 직업기초능력평가 문제해결능력에 대한 현장 교사와 산업체의 실제 직업에서의 중요도와 직업기초능력평가로서의 타당도를 분석하였다.

2.2. NCS 직업기초능력평가 타당도 분석

NCS 직업기초능력평가의 타당도를 분석한 연구는 그 사례가 많지는 않으며 주로 타당도 분석 방법론 가운데 구인타당도와 준거타당도를 검증하는 방식으로 진행되었다. 양재은(2020)은 NCS 직업기초능력평가와 직무수행능력평가의 타당성을 분석하기 위하여 실제 두 평가방식을 도입한 공공기관의 평가 결과 간 상관분석을 실시하고, 평가방식에 대한 응시자의 타당도 인식 설문조사를 진행하였다. 분석 결과를 토대로 NCS 기반 채용의 효과성을 제고하기 위한 방안을 제시하였다. 조성준과 박찬균(2020)은 NCS 직업기초능력평가 문항을 NCS 관련 강좌 수강생들

에게 제시하여 시험을 진행하고 그 결과를 통해 영역별 난이도와 변별력을 분석하였다. 또한, 학생 성별과 전공 정보를 기준으로 결과를 도출하고 NCS 직업기초능력평가가 국가직무능력표준 기반 채용제도의 취지에 부합하는지를 분석하였다. 더불어 학점과 영역별 NCS 직업기초능력평가 결과의 상관 분석을 통해 관련성을 도출하였다. 결론적으로 NCS 직업기초능력평가가 가지는 한계성을 드러내고 개선 방안을 제시하였다.

이화진(2017)은 기업 현장 직무 가운데 비서직무의 직업윤리 정도를 측정하기 위한 문항을 개발하고 측정문항의 신뢰도 및 타당도를 분석하여 타당화 절차를 진행하였다. 직업윤리 영역은 NCS 직업기초능력의 10개 영역 가운데 하나이다. 측정문항의 신뢰도를 분석하기 위해 Cronbach의 알파 계수를 분석하고 검사도구가 구성요인을 얼마나 잘 측정하고 있는가를 검증하는 구인타당도를 검증하였다. 특히, 구인타당도 분석을 위해 비서직 직업윤리 측정문항 하위영역들 간의 상관분석과 확인적 요인분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구의 방법

3.1. 측정 도구의 타당도 분석 방법론

측정 도구의 타당도는 측정하고자 하는 것을 얼마나 정확하게 측정하고 있는가의 문제에 관한 개념이다. 즉, 특정 검사가 측정하고자 하는 대상을 정확하게 측정하는 정도가 타당도이다. 타당도는 크게 내용타당도, 구인타당도, 준거타당도 등으로 구분되며, 타당도 구분에 관한 개념은 다음과 같다(성태제, 2019).

<표 1> 타당도 분석 방법론

명칭	개념	특징
내용타당도	측정하고자 하는 분야의 전문가가 자신의 지식이나 논리에 의해서 타당성을 결정하는 방법	내용 전문가의 전문성에 의존하는 대신 주관적 판단에 의해 평가도구의 타당도가 결정됨
구인타당도	측정하고자 하는 추상적 개념이 실제로 측정도구에 의해 제대로 측정되었는지의 정도를 검증하는 방법	통계적 분석 방법이 적용되며 구인 간의 상호관련성을 확인하는 요인분석, 집단 간 비교를 통한 비교집단법 등이 활용됨
준거타당도	하나의 측정지표를 사용하여 측정한 결과를 다른 기준지표를 사용하여 측정한 결과와 비교하여 나타난 관련성의 정도를 검증하는 방법	평가도구 결과의 미래 행동에 대한 예측 정도를 통계적 분석 방법에 의해 산출

앞서 'Ⅱ장. 이론적 배경' 항목을 통해 NCS 직업기초능력평가에 대한 타당도 연구가 통계적

방법론에 의존한 구인타당도 및 준거타당도 분석 중심으로 진행되었다고 언급하였다. 그러나 평가도구의 개별 문항들이 평가하고자 하는 영역의 조작적 정의, 세부 준거 등을 내용적 관점에서 적절하게 담아내고 있는지를 검증하기 위해서는 관련 내용전문가가 직접 문항을 확인하는 절차가 필요하다. 내용타당도를 분석하는 것은 이러한 필요성에 근거할 때, 의미 있는 분석 방법이라 할 수 있다. 본 연구에서는 측정 및 평가 전문가를 내용전문가로 선정하여 직업기초능력평가의 측정 개념의 반영 수준을 전문가적 관점에서 판단하는 방식의 내용타당도를 분석하였다.

3.2. 분석 대상

이 연구의 분석대상은 NCS 기반 필기전형의 핵심인 직업기초능력평가 문항이다. 2022년도 능력중심채용모델 사업의 일환으로 직업기초능력평가를 위한 필기 문항이 신규 개발되었고(한국산업인력공단, 2022), 직업기초능력평가 850문항을 대상으로 하여 분석을 진행하였다. 세부 영역 또는 직군별 문항수는 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 분석 대상 문항 구성: 직업기초능력평가

구분	영역	문항수
직업기초능력평가	의사소통능력	160
	수리능력	90
	문제해결능력	130
	자원관리능력	110
	조직이해능력	80
	정보능력	70
	기술능력	60
	대인관계능력	50
	자기개발능력	50
	직업윤리	50
총 문항수		850

3.3. 자료 수집 및 자료 분석

내용타당도 분석을 위한 절차는 측정 도구의 내용 전문가 또는 측정 방법론 전문가에 의한 문항별 평정값 분석을 핵심으로 한다. 이를 위하여 측정 방법론 전문가를 섭외하여 평정값을 수집하였다. A대학교 측정 및 평가 방법론을 전공하는 7인의 대학원생을 섭외하여 평정값을 수집하였다. 이들은 측정 및 평가 방법론을 전공하고 있고 직업기초능력 평가 문항도 실제 출제한 경험이 있어 이 분야의 이해도 및 방법론에 대해선 전문가라고 판단하였다. 해당 전문가에 의한 평정값 수집 절차는 다음과 같다.

<그림 1> 직업기초능력 평가의 전문가 평정값 수집 절차



직업기초능력평가 문항에 대한 전문가 평정 시, 전문가의 10개 직업기초능력 영역에 대한 선행적 내용 학습이 필요하다고 판단하여 국가직무능력표준 홈페이지(www.ncs.go.kr)에 수록된 직업기초능력 영역별 '학습자용 자료'를 학습하도록 하였다. 반면, 직무수행능력평가 문항에 대한 전문가 평정 시에는 이미 해당 직군의 업무 내용에 대하여 내용전문가가 관련 지식을 함양하고 있다고 판단하여 별도의 선행적 내용 학습을 진행하지 않았다.

내용 타당도 평정을 위한 준비가 완료된 후 전문가들에게 문항을 제공하고 개별 문항이 해당 영역 또는 직군의 업무 내용과 관련되는지 여부를 4점 척도로 평정하도록 안내하였다. 직업기초능력평가는 개별 문항의 내용이 직업기초능력 영역별 하위 영역과 관련되었는지 여부를 평정하도록 하였다.

개별 문항에 대한 전문가 평정이 완료된 후 4점 척도의 평정값을 내용타당도의 정량적 지수인 CVI(Content Validity Index)로 산출하였다. CVI는 Lynn(1986)이 개발한 내용타당도 정량적 지수이며, 해당 문항이 측정하고자 하는 내용과 관련성이 있는지 정도를 4단계로 척도화하여 전문가의 평정을 진행하게 된다. 4단계 척도는 '매우 관련성이 있다 4점', '관련성이 있다 3점', '관련있지 않다 2점', '전혀 관련있지 않다 1점'으로 구성된다. CVI는 전체 전문가 가운데, 3점 또는 4점으로 평정한 전문가 수의 비율로 계산하며, 일반적으로 문항 검증을 수행하는 전문가 수가 6 ~ 10명 범위일 때, 0.72 이상을 최저 충족 기준으로 해석한다(<표 3> 참조). 즉, 개별 문항이 측정하고자 하는 내용을 적절하게 포함하고 있거나 매우 적절하게 포함하고 있다고 평정하는 전문가의 비율이 0.72 이상이면 내용타당도를 충족한다고 해석한다는 것이다. 만약, 0.72 기준을 상회하지 못하면 해당 문항의 내용타당도를 개선하기 위한 문항 수정 작업이 필요하다. 다만, 내용타당도가 가지는 타당도 분석의 한계성은 감수할 필요가 있다. 즉, 구성타당도 또는 준거타당도와 비교하여 상대적으로 전문가의 주관적 의견에 의한 타당도 분석이라는 점을 전제로 하여 분석결과를 이해해야 한다는 점이다.

<표 3> CVI 산출 예시

문항번호	영역	하위영역	전문가 평정							CVI
			A	B	C	D	E	F	G	
1	의사소통능력	의사표현능력	3	4	4	4	3	3	2	0.86
2	의사소통능력	의사표현능력	4	4	4	4	4	3	4	1.00
3	의사소통능력	문서이해능력	3	3	3	3	4	4	4	1.00
4	의사소통능력	문서이해능력	1	2	1	2	3	2	1	0.14
5	의사소통능력	경청능력	3	3	3	3	3	3	3	1.00
6	의사소통능력	경청능력	4	4	4	4	4	4	4	1.00
7	의사소통능력	경청능력	2	2	3	3	3	2	2	0.43
8	의사소통능력	문서작성능력	1	1	2	2	2	2	4	0.14
9	의사소통능력	기초외국어능력	4	4	4	4	3	3	4	1.00
10	의사소통능력	기초외국어능력	4	4	4	4	4	4	3	1.00

- CVI 값은 전체 전문가 중 개별 문항이 측정하고자 하는 내용과 관련성이 있다고 판정한 척도의 비율로 산출함
  (예) 1번 문항의 경우 전체 7명 전문가 중 관련성이 있다고 판정한 척도는 3점과 4점이며 총 6명이 3점 또는 4점으로 평정하였음. 따라서, 1번 문항의 CVI는 6/7을 계산한 0.86임
- 평정에 참여한 전문가 수가 7명이므로 '6 ~ 10명' 범위이므로 CVI 값이 0.72 이상인 문항에 대하여 내용타당도가 양호하다고 해석함
- 따라서, 1번, 2번, 3번, 5번, 6번, 9번, 10번 문항의 내용타당도가 양호하다고 판단함

Ⅳ. 연구의 결과

4.1. 직업기초능력평가 문항 구성

본 분석을 통해 내용타당도를 검증하고자 하는 대상은 '22년 능력중심채용모델 사업을 통해 개발된 NCS 직업기초능력평가 문항이다. 직업기초능력평가는 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자원관리능력, 조직이해능력, 정보능력, 기술능력, 대인관계능력, 자기개발능력, 직업윤리 등 총 10개 영역에 관련된 문항으로 구성되어 있다. 그런데 이번에 개발된 문항은 10개 영역을 세분화한 각 영역의 하위 영역에 기초하고 있다. 상세한 하위 영역은 <표 4>와 같다. 이상의 직업기초능력의 하위 영역을 기초로 직업기초능력평가의 내용타당도는 문항과 하위 영역 간의 관련성을 평정하도록 하였다.

직업기초능력평가는 총 850문항으로 구성되었으며, 각 영역별 하위 영역의 문항수는 다음의 <표 4>와 같다.

<표 4> 직업기초능력평가 하위 영역별 문항수

영역	하위영역	문항수(개)	동일 영역 내 출제 비중(%)
의사소통능력	문서이해능력	58	36.3
	문서작성능력	34	21.3
	경청능력	20	12.5
	의사표현능력	42	25.6
	기초외국어능력	6	3.75
수리능력	기초연산능력	53	58.9
	기초통계능력	17	18.9
	도표분석능력	19	21.1
	도표작성능력	1	0.01
문제해결능력	사고력	52	40.0
	문제처리능력	78	60.0
자원관리능력	시간관리능력	30	27.3
	예산관리능력	31	28.2
	물적자원관리능력	25	22.7
	인적자원관리능력	24	21.8
조직이해능력	국제감각	11	13.8
	조직 체제 이해능력	25	31.3
	경영이해능력	30	37.5
	업무이해능력	14	17.5
정보능력	컴퓨터 활용능력	35	50.0
	정보처리능력	35	50.0
기술능력	기술이해능력	28	48.3
	기술선택능력	18	30.0
	기술적용능력	13	21.7
대인관계능력	팀웍능력	8	16.0
	리더십능력	15	30.0
	갈등관리능력	12	24.0
	협상능력	8	16.0
	고객서비스능력	7	14.0
자기개발능력	자아인식능력	25	50.0
	자기관리능력	5	10.0
	경력개발능력	20	38.0
직업윤리	근로윤리	31	62.0
	공동체윤리	19	38.0

영역별 하위영역의 출제비중을 살펴보면, 영역에 따라 비중 편차가 크지 않은 영역이도 있지만 하위 영역 간 출제 비중이 크게 차이가 나는 영역을 확인할 수 있다. 의사소통능력의 경우 주로 문서이해능력(36.3%), 문서작성능력(21.3%), 의사표현능력(25.6%) 등에 치중되어 있음을 알 수 있다. 또한, 수리능력은 기초연산능력(58.9%)에 관한 문항이 절반 이상임을 알 수 있다. 그 외 영역은 전반적으로 문항 간 비중이 균형 있게 구성되어 있다고 판단할 수 있다. 의사소통능력의

경우에는 경청능력을 필기시험 형식으로 측정하기가 적절하지 않았다고 판단되며 기초외국어능력은 의사소통능력을 통해 '국어적' 역량을 측정한다고 할 때, 이 같은 의도와 거리가 멀다고 해석될 수 있다. 또한, 수리능력의 경우 도표작성능력은 단 1개 문항만 포함되었는데, 도표작성능력은 객관식 방식의 필기시험 형식으로 측정하기가 적절하지 않다고 판단된다.

4.2. 내용타당도 분석 결과

직업기초능력평가의 내용타당도 관련 평정에 참여한 전문가 7명은 개별 문항이 하위 영역의 내용적 특성과 관련성이 있는지를 4점 척도로 평정하였다. 평정 결과는 앞서 기술한 'CVI' 지표로 산출되었다.

4.2.1. 의사소통능력

의사소통능력은 문서이해능력, 문서작성능력, 경청능력, 의사표현능력, 기초외국어능력 등 총 5개 하위 영역으로 문항이 구성되었으며 전체 문항수는 160문항이다. CVI 값 산출 결과, 3개 문항을 제외하고 모두 0.72 이상의 CVI 값이 확인되었다. 의사소통능력 전체 문항의 CVI 값은 <표 5>에 수록하였다.

<표 5> 의사소통능력 문항별 CVI 산출 결과

	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100	101-110	111-120	121-130	131-140	141-150	151-160
1	.86	1.0	.86	1.0	.86	.86	.86	.86	1.0	.86	.86	1.0	.86	1.0	.86	.86
2	1.0	.86	.86	1.0	1.0	.86	1.0	1.0	.86	.86	1.0	.86	.86	.86	1.0	1.0
3	.86	.86	1.0	.86	1.0	1.0	.86	.86	.86	.86	.86	1.0	.86	1.0	.86	.86
4	1.0	.86	1.0	.86	.86	.86	.86	1.0	.86	.86	1.0	.86	.86	1.0	.86	1.0
5	1.0	.86	.86	1.0	.00	.86	1.0	1.0	1.0	.86	1.0	.86	1.0	.86	.86	1.0
6	.86	1.0	1.0	.86	.00	.86	.86	.86	.86	1.0	.86	1.0	.86	.86	1.0	.86
7	1.0	.86	.86	1.0	.86	1.0	.86	1.0	.86	.86	1.0	.86	1.0	.86	.86	1.0
8	1.0	1.0	.86	.86	1.0	.86	1.0	.86	1.0	1.0	.86	.86	.86	1.0	.86	1.0
9	1.0	.86	.86	.86	.86	1.0	.86	1.0	.86	.86	1.0	.86	1.0	1.0	.86	.86
0	.43	1.0	1.0	.86	1.0	.86	1.0	.86	1.0	1.0	.86	1.0	1.0	.86	1.0	1.0

CVI 값이 0.72 미만으로 산출된 문항은 출제된 문항 번호 기준으로 10번, 45번, 46번이었다. 10번 문항은 0.43, 45번과 46번은 0으로 산출되었다. 10번 문항은 하위 영역이 '의사표현능력'으로 출제되었으나 실제 문항의 내용은 '문서이해능력'으로 해석되는 것이 적절하다는 전문가 의견

이 다수였다. 45번과 46번 문항은 하나의 제시문을 공유하여 출제된 이른바 '연계형' 문항이었으며, 해당 문항의 제시문 정보와 정답을 찾기 위한 풀이 과정이 '수리능력' 또는 '자원관리능력'에 가깝다는 의견이 다수 확인되었다.

그런데 의사소통능력 160문항 중 3개 문항을 제외한 157개 문항이 하위 영역의 내용적 특성과 '매우 관련성이 있다' 또는 '관련성이 있다'로 평정된 비율이 0.72를 상회하여 매우 높은 비율로 내용타당도를 확보하고 있다고 판단할 수 있다.

4.2.2. 수리능력

수리능력은 기초연산능력, 기초통계능력, 도표분석능력, 도표작성능력 등 총 4개 하위 영역으로 문항이 구성되었으며 전체 문항수는 90문항이다. CVI 값 산출 결과, 2개 문항을 제외하고 모두 0.72 이상의 CVI 값이 확인되었다. 문항별 CVI 값은 <표 6>에 수록하였다.

<표 6> 수리능력 문항별 CVI 산출 결과

	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90
1	.86	1.0	.86	1.0	.86	1.0	1.0	.86	1.0
2	.86	.86	.86	1.0	1.0	.86	1.0	1.0	.86
3	.86	.86	1.0	.86	1.0	1.0	.86	.86	.86
4	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	.86	1.0	.57
5	.86	.86	.86	1.0	.86	.86	.86	.86	1.0
6	.86	1.0	1.0	.86	.86	.86	.86	1.0	.86
7	1.0	.86	.86	1.0	.86	1.0	.86	1.0	1.0
8	1.0	1.0	.86	.86	1.0	.86	1.0	.86	1.0
9	.86	.86	.86	.86	.86	1.0	.86	.86	.86
0	.86	1.0	1.0	.86	1.0	.86	.71	.86	1.0

CVI 값이 0.72 미만으로 산출된 문항은 출제된 문항 번호 기준으로 70번, 84번이었다. 70번 문항은 0.29, 84번 문항은 0.57로 산출되었다. 70번 문항은 하위 영역이 '도표분석능력'으로 출제되었으나 실제 문항의 내용은 '도표작성능력'으로 해석되는 것이 적절하다는 전문가 의견이 다수였다. 84번 문항은 정답을 찾기 위해서 연산 능력이 요구된다는 점에서 '기초연산능력'에 가깝다는 의견이 다수 확인되었다. 그런데 수리능력 90문항 중 2개 문항을 제외한 88개 문항이 하위 영역의 내용적 특성과 '매우 관련성이 있다' 또는 '관련성이 있다'로 평정된 비율이 0.72를 상회하여 매우 높은 비율로 내용타당도를 확보하고 있다고 판단할 수 있다.

4.2.3. 문제해결능력

문제해결능력은 문제처리능력과 사고력 등 총 2개 하위 영역으로 문항이 구성되었으며 전체 문항수는 130문항이다. CVI 값 산출 결과, 6개 문항을 제외하고 모두 0.72 이상의 CVI 값이 확인되었다. 문항별 CVI 값은 <표 7>에 수록하였다.

<표 7> 문제해결능력 문항별 CVI 산출 결과

	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100	101-110	111-120	121-130
1	.86	.86	.86	.86	.86	1.0	1.0	.86	.86	.86	1.0	.86	.86
2	.43	.86	.86	1.0	1.0	.86	.86	1.0	1.0	1.0	.86	.86	1.0
3	.86	.29	1.0	.86	1.0	1.0	.86	.86	.86	1.0	.86	1.0	.86
4	1.0	.29	.86	.86	.86	1.0	.86	1.0	1.0	.86	.86	.86	.29
5	.86	.86	.86	1.0	.86	.86	.86	.86	.86	.86	1.0	1.0	.86
6	.86	.57	1.0	.86	.86	.86	.86	1.0	1.0	.86	.86	.86	1.0
7	1.0	.14	.86	1.0	.86	1.0	.86	1.0	1.0	.86	1.0	1.0	.86
8	1.0	1.0	.86	.86	1.0	.86	.86	.86	.86	.86	1.0	.86	1.0
9	.86	.86	.86	.86	.86	1.0	.86	.86	.86	1.0	.86	1.0	.86
0	.86	1.0	.86	.86	.86	.86	.86	.86	.86	.86	1.0	.86	.86

CVI 값이 0.72 미만으로 산출된 문항은 출제된 문항 번호 기준으로 2번, 13번, 14번, 16번, 17번, 124번이었다. 2번은 0.43, 13번과 14번은 0.29, 16번은 0.57, 17번은 0.14, 124번은 0.29로 산출되었다. 2, 13, 14, 16, 17번 문항은 하위 영역이 '문제처리능력'으로 출제되었으나 실제 문항의 내용은 '수리능력' 또는 '자원관리능력'으로 해석되는 것이 적절하다는 전문가 의견이 다수였다. 또한, 124번 문항은 하위 영여기 '사고력'으로 출제되었으나 순서도 정보를 통해 정답을 찾는 과정을 요구한다는 점에서 '정보능력'에 가깝다는 의견이 다수 확인되었다.

그런데 문제해결능력 130문항 중 6개 문항을 제외한 124개 문항이 하위 영역의 내용적 특성과 '매우 관련성이 있다' 또는 '관련성이 있다'로 평정된 비율이 0.72를 상회하여 매우 높은 비율로 내용타당도를 확보하고 있다고 판단할 수 있다.

4.2.4. 자원관리능력

자원관리능력은 시간관리, 물적자원관리, 예산관리, 인적자원관리 등 총 4개 하위 영역으로 문항이 구성되었으며 전체 문항수는 110문항이다. CVI 값 산출 결과, 1개 문항을 제외하고 모두 0.72 이상의 CVI 값이 확인되었다. 문항별 CVI 값은 <표 8>에 수록하였다.

<표 8> 자원관리능력 문항별 CVI 산출 결과

	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100	101-110
1	.86	.86	.43	.86	.86	1.0	1.0	.86	.86	.86	1.0
2	.86	.86	.86	.86	.86	.86	.86	.86	.86	.86	.86
3	.86	.86	.86	.86	.86	.86	.86	.86	.86	.86	.86
4	.86	1.0	.86	.86	.86	.86	.86	.86	.86	.86	.86
5	.86	.86	.86	1.0	.86	.86	.86	.86	.86	.86	1.0
6	.86	.86	1.0	.86	.86	.86	.86	1.0	1.0	.86	.86
7	.86	.86	.86	.86	.86	.86	.86	.86	1.0	.86	.86
8	1.0	1.0	.86	.86	1.0	.86	.86	.86	.86	.86	.86
9	.86	.86	.86	.86	.86	1.0	.86	.86	.86	1.0	.86
0	.86	1.0	.86	.86	.86	.86	.86	.86	.86	.86	1.0

CVI 값이 0.72 미만으로 산출된 문항은 출제된 문항 번호 기준으로 21번이었다. 21번은 0.43으로 산출되었다. 21번은 하위 영역이 '물적자원관리'로 출제되었으나 실제 문항의 내용은 '예산관리' 로 해석되는 것이 적절하다는 전문가 의견이 다수였다.

그런데 자원관리능력 110문항 중 1개 문항을 제외한 109개 문항이 하위 영역의 내용적 특성과 '매우 관련성이 있다' 또는 '관련성이 있다'로 평정된 비율이 0.72를 상회하여 매우 높은 비율로 내용타당도를 확보하고 있다고 판단할 수 있다.

4.2.5. 조직이해능력

조직이해능력은 경영이해능력, 업무이해능력, 조직체제 이해능력, 국제감각 등 총 4개 하위 영역으로 문항이 구성되었으며 전체 문항수는 80문항이다. CVI 값 산출 결과, 모두 0.72 이상의 CVI 값이 확인되었다. 문항별 CVI 값은 <표 9>에 수록하였다.

<표 9> 조직이해능력 문항별 CVI 산출 결과

	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80
1	1.0	1.0	1.0	.86	1.0	1.0	1.0	.86
2	1.0	1.0	.86	.86	1.0	.86	1.0	1.0
3	.86	.86	1.0	1.0	1.0	1.0	.86	.86
4	.86	1.0	1.0	.86	.86	1.0	1.0	1.0
5	1.0	.86	.86	1.0	.86	.86	.86	.86
6	.86	.86	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
7	.86	.86	.86	1.0	.86	1.0	1.0	1.0
8	1.0	1.0	1.0	.86	1.0	.86	.86	.86
9	.86	.86	1.0	1.0	1.0	1.0	.86	.86
0	1.0	1.0	.86	.86	.86	.86	.86	.86

조직이해능력 80개 문항이 하위 영역의 내용적 특성과 '매우 관련성이 있다' 또는 '관련성이

있다'로 평정된 비율이 0.72를 상회하여 모든 문항이 내용타당도를 확보하고 있다고 판단할 수 있다.

4.2.6. 정보능력

정보능력은 정보처리능력과 컴퓨터활용능력 등 총 2개 하위 영역으로 문항이 구성되었으며 전체 문항수는 70문항이다. CVI 값 산출 결과, 4개 문항을 제외하고 모두 0.72 이상의 CVI 값이 확인되었다. 문항별 CVI 값은 <표 10>에 수록하였다.

<표 10> 정보능력 문항별 CVI 산출 결과

	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70
1	.86	.86	.86	.86	1.0	1.0	1.0
2	.86	.57	.86	.86	1.0	1.0	1.0
3	.86	.86	.86	.86	1.0	1.0	1.0
4	.86	1.0	.86	.86	1.0	1.0	1.0
5	.86	.86	.86	1.0	1.0	1.0	1.0
6	.86	.86	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
7	.86	.86	.86	1.0	.86	1.0	1.0
8	1.0	1.0	.86	1.0	1.0	.86	1.0
9	.29	.86	.86	1.0	1.0	1.0	1.0
0	.86	.43	.43	1.0	1.0	1.0	.86

CVI 값이 0.72 미만으로 산출된 문항은 출제된 문항 번호 기준으로 9번, 12번, 20번, 30번이었다. 9번은 0.29, 12번은 0.57, 20번은 0.43, 30번은 0.43으로 산출되었다. 9번은 하위 영역이 '정보처리능력'으로 출제되었으나 실제 문항의 내용은 컴퓨터 관련 배경 지식을 질문하고 있어 '컴퓨터활용능력' 으로 해석되는 것이 적절하다는 전문가 의견이 다수였다. 마찬가지로 12번, 20번, 30번 문항도 '정보처리능력'으로 출제되었으나 '컴퓨터활용능력'으로 해석하는 것이 적절하다는 의견이었다. 그런데 정보능력 70문항 중 4개 문항을 제외한 66개 문항이 하위 영역의 내용적 특성과 '매우 관련성이 있다' 또는 '관련성이 있다'로 평정된 비율이 0.72를 상회하여 매우 높은 비율로 내용타당도를 확보하고 있다고 판단할 수 있다.

4.2.7. 기술능력

기술능력은 기술이해능력, 기술선택능력, 기술적용능력 등 총 3개 하위 영역으로 문항이 구성되었으며 전체 문항수는 60문항이다. CVI 값 산출 결과, 2개 문항을 제외하고 모두 0.72 이상의 CVI 값이 확인되었다. 문항별 CVI 값은 <표 11>에 수록하였다.

<표 11> 기술능력 문항별 CVI 산출 결과

	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60
1	.86	.86	.86	.86	.86	1.0
2	.86	.86	.86	.86	.86	.86
3	.86	.86	.86	.86	.86	.86
4	.86	1.0	.86	.86	1.0	1.0
5	.86	.86	.86	1.0	.86	.86
6	.86	.86	1.0	1.0	.86	.86
7	.86	.86	.86	1.0	.86	1.0
8	1.0	1.0	.86	1.0	1.0	.86
9	.86	.86	.86	1.0	.86	1.0
0	.86	.43	.57	1.0	.86	.86

CVI 값이 0.72 미만으로 산출된 문항은 출제된 문항 번호 기준으로 20번, 30번이었다. 20번은 0.43, 30번은 0.57로 산출되었다. 20번은 하위 영역이 '기술선택능력'으로 출제되었으나 실제 문항의 내용은 기술 관련 문서 및 정보에 대한 이해 정도를 측정하고 있어 '기술이해능력' 으로 해석되는 것이 적절하다는 전문가 의견이 다수였다. 30번 문항은 '기술이해능력'으로 출제되었으나 기술 적용 사례를 제시문의 소재로 하고 있어 '기술적용능력'으로 해석하는 것이 적절하다는 의견이었다.

그런데 기술능력 60문항 중 2개 문항을 제외한 58개 문항이 하위 영역의 내용적 특성과 '매우 관련성이 있다' 또는 '관련성이 있다'로 평정된 비율이 0.72를 상회하여 매우 높은 비율로 내용타당도를 확보하고 있다고 판단할 수 있다.

4.2.8. 대인관계능력

대인관계능력은 고객서비스능력, 갈등관리능력, 협상능력, 리더십, 팀워크 등 총 5개 하위 영역으로 문항이 구성되었으며 전체 문항수는 50문항이다. CVI 값 산출 결과, 모두 0.72 이상의 CVI 값이 확인되었다. 문항별 CVI 값은 <표 12>에 수록하였다.

<표 12> 대인관계능력 문항별 CVI 산출 결과

	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50
1	.86	.86	.86	.86	1.0
2	1.0	.86	.86	.86	1.0
3	.86	.86	1.0	.86	.86
4	.86	1.0	.86	.86	1.0
5	1.0	.86	.86	1.0	.86
6	.86	.86	1.0	1.0	.86
7	.86	.86	.86	0.86	.86
8	1.0	1.0	.86	0.86	1.0
9	.86	.86	.86	0.86	.86
0	.86	.86	.86	1.0	.86

대인관계능력 50개 문항이 하위 영역의 내용적 특성과 '매우 관련성이 있다' 또는 '관련성이 있다'로 평정된 비율이 0.72를 상회하여 모든 문항이 내용타당도를 확보하고 있다고 판단할 수 있다.

4.2.9. 자기개발능력

자기개발능력은 자기관리, 자아인식, 경력개발 등 총 3개 하위 영역으로 문항이 구성되었으며 전체 문항수는 50문항이다. CVI 값 산출 결과, 모두 0.72 이상의 CVI 값이 확인되었다. 문항별 CVI 값은 <표 13>에 수록하였다.

<표 13> 자기개발능력 문항별 CVI 산출 결과

	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50
1	1.0	1.0	.86	1.0	1.0
2	.86	.86	1.0	.86	1.0
3	1.0	.86	1.0	1.0	.86
4	.86	1.0	1.0	1.0	.86
5	.86	.86	1.0	1.0	.86
6	.86	1.0	1.0	.86	1.0
7	.86	1.0	.86	1.0	.86
8	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
9	.86	.86	.86	.86	.86
0	.86	.86	.86	1.0	.86

자기개발능력 50개 문항이 하위 영역의 내용적 특성과 '매우 관련성이 있다' 또는 '관련성이 있다'로 평정된 비율이 0.72를 상회하여 모든 문항이 내용타당도를 확보하고 있다고 판단할 수 있다.

4.2.10. 직업윤리

직업윤리는 근로윤리와 공동체윤리 등 총 2개 하위 영역으로 문항이 구성되었으며 전체 문항수는 50문항이다. CVI 값 산출 결과, 모두 0.72 이상의 CVI 값이 확인되었다. 문항별 CVI 값은 <표 14>에 수록하였다.

<표 14> 표 21 직업윤리 문항별 CVI 산출 결과

	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50
1	1.0	1.0	.86	1.0	1.0
2	1.0	1.0	1.0	.86	1.0
3	1.0	.86	1.0	1.0	1.0
4	.86	1.0	1.0	1.0	1.0
5	.86	1.0	1.0	1.0	.86
6	1.0	1.0	1.0	.86	1.0
7	1.0	1.0	.86	1.0	.86
8	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
9	.86	.86	1.0	1.0	1.0
0	1.0	1.0	.86	1.0	.86

직업윤리 50개 문항이 하위 영역의 내용적 특성과 '매우 관련성이 있다' 또는 '관련성이 있다'로 평정된 비율이 0.72를 상회하여 모든 문항이 내용타당도를 확보하고 있다고 판단할 수 있다.

4.3. 분석 결과 종합

내용타당도 분석 결과 전반적으로 분석 대상 문항이 일정 수준 이상의 내용타당도를 확보하고 있다고 판단된다. 그러나 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 정보능력, 기술능력 등에서 내용타당도가 미흡한 문항이 일부 확인되었다. 내용타당도가 미흡한 것으로 확인된 문항은 직업기초능력 각 영역의 하위 영역에 대한 해석 차이에서 기인하는 것으로 판단된다.

V. 결론 및 시사점

5.1. 결론

측정 도구의 타당도는 내용타당도, 구인타당도, 준거타당도 등으로 구분하여 분석할 수 있으며, 본 분석은 내용타당도를 산출하였다. 분석 대상은 2022년도 능력중심채용모델 사업의 하위 과업으로 개발된 직업기초능력평가이다.

내용타당도 분석을 위하여 측정 및 평가 방법론 분야의 전문성과 직업기초능력 문항 출제 경험이 있는 전문가가 개별 문항을 검토하여 해당 문항이 측정하고자 하는 내용과 관련되어 있는지를 정량적으로 평정하도록 하였다. 평정 척도는 4점 척도로 구성되었으며, 3점 또는 4점으로 평정된 문항에 대하여 내용 관련성이 있다고 판단하였다. 평정 결과는 CVI를 산출하기 위한 기초자료로 활용되었고, 영역 및 직군별 CVI를 산출하여 내용타당도 수준을 지표화하였다.

직업기초능력평가는 10개 영역에 대한 하위 영역별 내용 관련성을 분석하였다. 직업기초능력

평가 내용타당도가 양호한 수준으로 확인되어 측정 문항이 측정하고자 하는 내용을 안정적으로 포함하고 있다고 결론내릴 수 있다. 다만, 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 정보능력, 기술능력 에서 내용타당도가 미흡한 문항이 일부 확인되었다. 이들 문항을 출제하는 과정에서 직업기초능력 10개 영역의 개별 하위 영역에 대한 출제자의 해석 차이가 있었던 것으로 판단된다. 따라서 직업기초능력평가 출제자가 10개 직업기초능력 영역과 영역별 하위 영역의 조작적 정의와 세부 준거를 일관된 방식으로 해석하는 것은 직업기초능력평가의 평가도구로서의 표준화를 제고하는데 중요한 절차임을 인식해야 할 필요가 있다.

5.2. 시사점

NCS 직업기초능력평가는 공공기관 채용 전형에서 핵심 필기전형 도구로 활용되고 있으며, 능력중심채용제도가 정립되고 공식화된 시기인 2015년부터 올해까지 적용시기가 8년차에 접어들었다. 그동안 NCS 직업기초능력평가 문항을 출제하여 사업화하는 다양한 민간 조직이 나타났다. 이 과정에서 직업기초능력평가의 10개 세부 영역의 내용적 특성을 분석하여 수많은 문항들이 출제되었다. 그런데 NCS 직업기초능력의 세부 영역이 주목하고 측정하고자 하는 내용이 표준화되어 있음에도 해석의 주관성이나 출제 담당자의 선호 문항 형식 등의 이유로 응시자들에게 실제 제공되는 문항의 유형은 여러 형태로 분화되었다.

그런데 문항 유형의 분화, 또는 새로운 유형의 출현은 NCS 직업기초능력평가의 표준화된 원칙에 검증되지 않은 변화를 가져올 뿐만 아니라 취업을 준비하는 학생들에게 혼란을 야기할 수 있다. 또한, 이러한 변화는 NCS 직업기초능력평가의 측정 및 평가 타당성 제고에 부정적 영향을 미치게 되며, 응시자에게 필기전형 준비에 대한 부담감으로 작용하게 된다. 측정 도구가 측정하고자 하는 영역 또는 내용에 부합하는 문항을 개발하는 것은 이러한 점에서 매우 중요하다. 더불어 이 분석을 통해 산출한 내용타당도는 타당도 분석 방법론 가운데 하나이다. 내용타당도 분석은 전문가가 개별 문항의 내용을 직접 검토하여 전문가의 주관성에 의해 내용타당도 수준이 결정된다는 점에서 객관적 검증이 제한적이라는 단점 또한 존재한다. 그러나 통계적 방법론에 의존하는 측면이 큰 구인 타당도, 준거 타당도 관점의 타당도 분석과 달리 실제 내용전문가에 의해서 전문가적 관점의 문항 검토 결과를 제시하고 이와 같은 검토 결과를 정량적인 타당도 지수로 산출하였다는 점에서 의의가 있다.

참고문헌(References)

김준일(2017). **국가직무능력표준(NCS) 직업기초능력에 대한 공공기관과 대학생의 중요도 인식 비교분석**. 석사학위논문, 연세대학교 대학원.

김진실, 정형철, 김연식, 조양래(2015). NCS를 활용한 채용시스템 운영실태에 관한 연구, **직업과 자격연구, 4**(1), 65-84.

성태제(2019). **교육평가의 기초.** 학지사.

손배원(2016). NCS 기반과 역량기반 채용 사례 비교 연구. **경영컨설팅연구, 16**(1). 한국경영컨설팅학회. 185-201.

양재은(2020). 공공기관 채용 필기전형 도구의 타당성 분석 : 한국보건산업진흥원의 사례를 중심으로. **경영컨설팅연구, 20**(4). 한국경영컨설팅학회. 313-323.

이찬, 정동열, 정보영, 곽미선(2015). 중등직업교육 단계에서 효과적인 직업기초능력지도, 평가 및 활용을 위한 모형 개발. **직업교육연구, 34**(5). 한국직업교육학회. 125-148.

이화진(2017). **NCS를 활용한 비서직 직업윤리 측정도구 개발 및 타당화**. 신진연구자지원사업.

이혜정, 유규창, 명순영(2019), "직무중심 인사관리가 구성원의 태도에 미치는 영향", **조직과 인사관리연구, 43**(3), 149-176.

조성준, 박찬균(2020). 채용도구로서 NCS의 타당성 검토: 직업기초능력 영역을 중심으로. **HRD연구, 22**(2). 한국인력개발학회. 43-75.

주현재, 김현우(2016). 전문대학에서 NCS 직업기초능력 증진을 위한 교육 프로그램 개발: S보건대학교 사례를 중심으로. **문화와 융합, 38**(3). 327-358.

한국산업인력공단(2022). **능력중심채용모델**. 한국산업인력공단.

함승연·은태욱(2014). 직업기초능력평가 문제해결능력 평가틀에 대한 마이스터고 및 특성화고 교사와 산업체의 중요도와 타당도. **한국기술교육학회지, 14**(3). 한국기술교육학회. 1 - 20.

Lynn, M. (1986) Determination and Quantification of Content Validity Index. *Nursing Research*, 35, pp.382-386.

The Journal of Employment and Career Vol. 13, No. 1 - March 2023

Analysis of Content Validity for Foundational Core Competency Evaluation Items in the Recruitment Scene

Jin-Sil Kim*
HRD service of Korea, Ulsan, Korea
Soonho Kim
Specterross Consulting, Seoul, Korea

Abstract

At a time when the discussion of job based HR system is becoming more important in accordance with future environmental changes, the use of objective evaluation tools based job competency is spreading in "recruitment announcement-document screening-written screening-interview screening". Although it is an important procedure to analyze the validity of the recruitment system in that the recruitment system is operated by introducing a measurement and evaluation methodology for applicants, the validation of the Foundational Core Competency evaluation is very insufficient Therefore, through this study, the importance of the validity analysis of the NCS Foundational Core Competency assessment was recognized and the validity of the NCS Foundational Core Competency was analyzed though content validity analysis methodology.

The subject of analysis of this study was 850 written questions on basic job skills of the 2022 competency-based recruitment model. For the content validity analysis, measurement and evaluation methodology experts and content experts by job group reviewed individual questions to quantitatively evaluate whether the question was related to the content to be measured. The rating scale consisted of a 4-point scale, and the questions rated at 3 or 4 were judged to have content relevance. The evaluation results were used as basic data for calculating CVI, and the level of content validity was indexed by calculating CVI for each area and job group. As a result of analyzing the relevance of the contents of each sub-domain in the basic vocational ability evaluation, the validity of the contents of the basic vocational ability evaluation was confirmed to be at a good level, and the measurement items stably included the contents to be measured.

The content validity analysis used in this study has the advantage of being able to intuitively verify content relevance in that experts directly review the content of individual items to check the relevance with measurement factors, but the level of content validity is determined by the subjectivity of experts. Even though, there is also a disadvantage that objective verification is limited in that it is. unlike construct validity and criterion validity analysis that rely on statistical methodology, validity analysis by actual content experts is

* Corresponding Author. Director, Department of National Competency Standards, HRD Service of Korea, 345 Jongga-ro, Jung-gu, Ulsan, Korea, 44538: E-mail: kimjinsil1510@gmail.com; Tel: +82-52-714-8711; Fax: +82-52-510-7027.

very meaningful.

Key Words : Recruitment NCS(National Competency Standards), Foundational Core Competency, Evaluation Items, Content Validity.