

역량진단 문항별 상관분석 결과

분석 기간: 2023년 상반기 ~ 2025년 상반기 (총 5개 Period)

보고서 작성일: 2025년 9월 15일

분석 대상: 총 116명 (최종 통합분석 대상 89명)

분석 데이터: Period별 문항-종합점수 상관 매트릭스 (엑셀 시트 13개, 분석요약 포함)

1. 분석 개요

본 보고서는 5개 시점(23년 상반기 ~ 25년 상반기)에 걸친 역량진단 데이터를 기반으로 문항별 종합점수 상관분석을 수행하고, 성과점수와 역량검사점수 간의 관계를 종합적으로 분석한 결과를 제시함

주요 분석 범위

- Period별 상관매트릭스:** 각 시점의 문항별 종합점수와의 상관관계 분석
- 성과점수 산출:** 시점별 성과 관련 문항 기반 개인 점수 계산
- 종합 상관분석:** 역량검사점수와 성과점수 간 관계 검증
- 통합 분석:** 5개 시점 종합 성과점수 분석

주요 결과

역량검사점수와 종합 성과점수 간 상관관계는 통계적으로 유의하지 않음 ($r = 0.044$, $p = 0.684$)

2. 데이터 현황

시점별 분석 현황

시점	발견된 문항	응답자 수	매칭된 응답자	매트릭스 크기
23년 상반기	120개	30명	29명	117×117
23년 하반기	34개	79명	74명	35×35
24년 상반기	34개	94명	88명	34×34
24년 하반기	34개	86명	81명	35×35
25년 상반기	34개	90명	85명	33×33

문항 구성 특징

- 23년 상반기:** 120개 문항 (다른 시점과 상이한 문항 구성)
- 23년 하반기 ~ 25년 상반기:** 34개 내외 문항으로 일관성 유지
- 성과 관련 문항:** 시점별로 7-8개 문항으로 구성

3. 문항 제거 기준 및 전처리 과정

데이터 전처리 절차

1단계: 응답 범위 조정

- 목적: 각 문항의 실제 응답 범위를 원래 척도로 조정
- 방법: 실제 최소/최대값을 기준으로 척도 재조정

2단계: 표준화

- 목적: 서로 다른 척도의 문항을 통합 분석
- 방법: [0,1] 범위로 정규화

3단계: 결측값 처리

- 목적: 매칭되지 않은 데이터 처리
- 방법: 시점별 매칭 가능한 데이터만 분석

4. 시점별 상관분석 결과

1. 23년 상반기

- 분석 대상: 29명, 117개 문항
- 상위 상관 문항:
 - Q15 ($r = -0.635, p < 0.001$)***
"23년 상반기{1월~6월} 동안의 업무를 진행하면서 보여준 행동과 태도를 고려했을 때, 업무나 문제의 핵심을 정확하게 파악하고 일을 한다"
 - Q13 ($r = -0.635, p < 0.001$)***
"23년 상반기{1월~6월} 동안의 업무를 진행하면서 보여준 행동과 태도를 고려했을 때, 올바른 목적과 절차를 통해서 일을 한다"
 - Q30 ($r = 0.540, p = 0.003$)**
"23년 상반기{1월~6월} 동안의 업무를 진행하면서 보여준 행동과 태도를 고려했을 때, 상대방의 상황과 행동을 진심으로 이해하는 느낌이 든다"
 -
- 성과 관련 문항의 역량검사 종합점수와와의 상관:
 - Q3 ($r = -0.428, p = 0.021$)*
"성과 창출 능력이 뛰어나다"
 - Q4 ($r = -0.355, p = 0.059$)
"다른 사람이 해내지 못하는 일을 믿고 맡길 수 있다"
 - Q5 ($r = -0.102, p = 0.599$)
"동료들로부터 업무적인 능력을 인정받고 있다"
 - Q22 ($r = 0.054, p = 0.780$)
"상황과 환경에 맞도록 전략을 수정하고 최선의 결과를 만든다"
 - Q23 ($r = -0.146, p = 0.451$)
"업무 상황을 지속적으로 점검하고 성과를 향상시킬 수 있는 방안을 마련한다"

- **Q45** ($r = 0.187, p = 0.331$)
"진단 대상자는 어느 정도의 성장단계에 있다고 생각하시나요?"
- **Q46** ($r = -0.157, p = 0.416$)
"진단 대상자의 성과 창출 역량은 어느 정도 수준인가요?"
- **Q51** ($r = -0.013, p = 0.948$)
"진단 대상자의 전략 실행 능력은 어느 정도 수준인가요?"

2. 23년 하반기

- 분석 대상: 74명, 35개 문항
- 상위 상관 문항:
 - **Q13** ($r = 0.341, p = 0.003$)**
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님은 다른 사람들을 설득하여 원하는 결과나 상태를 만들었나요?"
 - **Q15** ($r = -0.272, p = 0.019$)*
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님은 동료에게 피해가 가지 않도록 규범을 지키며 일하였나요?"
 - **Q25** ($r = 0.178, p = 0.129$)
"지난 반기 동안의 성과 수준과 구성원들에게 미치는 영향력을 고려하였을 때, \$USER_NAME\$님에게 적합한 성장 단계는 무엇이라고 생각하나요?"
 - **Q40** ($r = -0.167, p = 0.156$)
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님은 본인의 지식/기술 공유를 통해 동료의 실력 향상에 기여하였나요?"
 - **Q9** ($r = -0.152, p = 0.196$)
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님은 문제 상황에서 원인을 정확히 분석하고 핵심을 파악하였나요?"
- 성과 관련 문항의 역량검사 종합점수와 상관:
 - **Q4** ($r = 0.042, p = 0.724$)
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님이 맡은 업무와 역할은 조직 성과에 얼마나 중요한 것이었나요?"
 - **Q21** ($r = -0.057, p = 0.632$)
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님은 대체로 어느 범위까지 성과에 기여를 하였나요?"
 - **Q23** ($r = -0.033, p = 0.783$)
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님이 없었다면, 조직의 성과에는 어떤 영향을 미쳤을 것이라고 생각하나요?"
 - **Q25** ($r = 0.178, p = 0.129$)
"지난 반기 동안의 성과 수준과 구성원들에게 미치는 영향력을 고려하였을 때, \$USER_NAME\$님에게 적합한 성장 단계는 무엇이라고 생각하나요?"
 - **Q32** ($r = -0.027, p = 0.822$)
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님은 조직 성과 달성을 위한 전략과 방법을 구상하는 데에 얼마나 중요한 역할을 하였나요?"
 - **Q33** ($r = 0.028, p = 0.816$)
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님은 (일상적으로) 조직에 기여하기 위해 얼마나 많은 양의 업무와

다양한 역할을 하였나요?"

- **Q34** ($r = -0.074$, $p = 0.532$)
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님은 최종적인 성과 목표(OKR or KPI) 달성에 얼마나 기여하였나요?"

3. 24년 상반기

- 분석 대상: 88명, 34개 문항
- 상위 상관 문항:
 - **Q11** ($r = 0.336$, $p = 0.001$)**
"지난 반기 동안, 000님은 성과 달성을 위해 집요하고 끈기있는 모습을 보였나요?"
 - **Q12** ($r = 0.245$, $p = 0.022$)*
"지난 반기 동안, 000님은 내/외부 환경의 변화를 고려하여 적절하고 유연하게 대응하였나요?"
 - **Q16** ($r = 0.219$, $p = 0.040$)*
"지난 반기 동안, 000님은 동료들을 적극적으로 지원하고 도와주었나요?"
 - **Q8** ($r = 0.210$, $p = 0.050$)*
"지난 반기 동안, 000님은 주도적이고 자발적인 모습을 보였나요?"
 - **Q24** ($r = 0.178$, $p = 0.097$)
"지난 반기 동안, 000님은 회사가 추구하는 가치와 방향성에 공감하는 사람으로 인식되었나요?"
- 성과 관련 문항의 역량검사 종합점수와와의 상관:
 - **Q4** ($r = 0.178$, $p = 0.097$)
"지난 반기 동안, 000님이 맡은 업무와 역할은 조직 성과에 얼마나 중요한 것이었나요?"
 - **Q22** ($r = 0.161$, $p = 0.134$)
"지난 반기 동안, 000님은 어느 범위까지 성과에 기여할 수 있는 역량을 보였나요?"
 - **Q25** ($r = -0.073$, $p = 0.498$)
"지난 반기 동안, 000님은 조직의 발전에 얼마나 대체 불가능한 사람으로 인식되었나요?"
 - **Q27** ($r = 0.138$, $p = 0.200$)
"지난 반기 동안, 000님의 성과 수준과 구성원들에게 미치는 영향력을 고려하였을 때, 000님에게 적합한 단계는 무엇이라고 생각하나요?"
 - **Q31** ($r = 0.015$, $p = 0.890$)
"지난 반기 동안, 000님은 조직 성과 달성을 위한 전략과 방법을 구상하는 데에 얼마나 중요한 역할을 하였나요?"
 - **Q32** ($r = 0.175$, $p = 0.103$)
"지난 반기 동안, 000님은 (일상적으로) 조직에 기여하기 위해 얼마나 많은 양의 업무와 다양한 역할을 하였나요?"
 - **Q33** ($r = 0.098$, $p = 0.363$)
"지난 반기 동안, 000님은 최종적인 성과 목표(OKR or KPI) 달성에 얼마나 기여하였나요?"

4. 24년 하반기

- 분석 대상: 81명, 34개 문항

- 상위 상관 문항:

- **Q39** ($r = -0.371, p = 0.001$)*** "지난 반기 동안, 000님은 본인의 지식/기술 공유를 통해 동료의 실력 향상에 기여하였나요?"
- **Q38** ($r = -0.348, p = 0.001$)** "지난 반기 동안, 000님은 본인이 보유한 지식/기술을 업무 성과를 위해 충분히 활용하였나요?"
- **Q37** ($r = -0.308, p = 0.005$)** "000님이 보유한 직무지식/기술은 어느 정도의 수준인가요?"
- **Q16** ($r = -0.283, p = 0.010$)* "지난 반기 동안, 000님은 동료들을 적극적으로 지원하고 도와주었나요?"
- **Q9** ($r = -0.264, p = 0.017$)* "지난 반기 동안, 000님은 문제 상황에서 원인을 정확히 분석하고 핵심을 파악하였나요?"

- 성과 관련 문항의 역량검사 종합점수와 상관:

- **Q4** ($r = -0.133, p = 0.237$) "지난 반기 동안, 000님이 맡은 업무와 역할은 조직 성과에 얼마나 중요한 것이었나요?"
- **Q22** ($r = -0.059, p = 0.598$) "지난 반기 동안, 000님은 어느 범위까지 성과에 기여할 수 있는 역량을 보였나요?"
- **Q25** ($r = -0.235, p = 0.034$)* "지난 반기 동안, 000님은 조직의 발전에 얼마나 대체 불가능한 사람으로 인식되었나요?"
- **Q27** ($r = -0.004, p = 0.972$) "지난 반기 동안, 000님의 성과 수준과 구성원들에게 미치는 영향력을 고려하였을 때, 000님에게 적합한 단계는 무엇이라고 생각하나요?"
- **Q31** ($r = -0.198, p = 0.077$) "지난 반기 동안, 000님은 조직 성과 달성을 위한 전략과 방법을 구상하는 데에 얼마나 중요한 역할을 하였나요?"
- **Q32** ($r = -0.157, p = 0.161$) "지난 반기 동안, 000님은 (일상적으로) 조직에 기여하기 위해 얼마나 많은 양의 업무와 다양한 역할을 하였나요?"
- **Q33** ($r = -0.236, p = 0.034$)* "지난 반기 동안, 000님은 최종적인 성과 목표(OKR or KPI) 달성에 얼마나 기여하였나요?"

5. 25년 상반기

- 분석 대상: 85명, 34개 문항

- 상위 상관 문항:

- **Q26** ($r = -0.290, p = 0.007$)** "지난 반기 동안, 동료들은 000님의 의견을 신뢰하고 수용하는 편이었나요?"
- **Q39** ($r = -0.271, p = 0.012$)* "지난 반기 동안, 000님은 본인의 지식/기술 공유를 통해 동료의 실력 향상에 기여하였나요?"
- **Q21** ($r = -0.250, p = 0.021$)* "지난 반기 동안, 000님은 어느 범위까지를 본인의 역할과 책임이라고 인식하고 행동하였나요?"
- **Q33** ($r = 0.220, p = 0.043$)* "지난 반기 동안, 000님은 최종적인 성과 목표(OKR or KPI) 달성에 얼마나 기여하였나요?"

- **Q34** ($r = 0.204$, $p = 0.061$) "지난 반기 동안, 000님은 함께 일하는 동료들이 서로 신뢰할 수 있도록 하는 데에 얼마나 기여하였나요?"
- **성과 관련 문항의 역량검사 종합점수와 상관:**
 - **Q4** ($r = 0.092$, $p = 0.401$) "지난 반기 동안, 000님이 맡은 업무와 역할은 조직 성과에 얼마나 중요한 것이었나요?"
 - **Q22** ($r = 0.113$, $p = 0.303$) "지난 반기 동안, 000님은 어느 범위까지 성과에 기여할 수 있는 역량을 보였나요?"
 - **Q25** ($r = -0.196$, $p = 0.072$) "지난 반기 동안, 000님은 조직의 발전에 얼마나 대체 불가능한 사람으로 인식되었나요?"
 - **Q27** ($r = 0.057$, $p = 0.606$) "지난 반기 동안, 000님의 성과 수준과 구성원들에게 미치는 영향력을 고려하였을 때, 000님에게 적합한 단계는 무엇이라고 생각하나요?"
 - **Q31** ($r = 0.123$, $p = 0.263$) "지난 반기 동안, 000님은 조직 성과 달성을 위한 전략과 방법을 구상하는 데에 얼마나 중요한 역할을 하였나요?"
 - **Q32** ($r = 0.141$, $p = 0.197$) "지난 반기 동안, 000님은 (일상적으로) 조직에 기여하기 위해 얼마나 많은 양의 업무와 다양한 역할을 하였나요?"
 - **Q33** ($r = 0.220$, $p = 0.043$)* "지난 반기 동안, 000님은 최종적인 성과 목표(OKR or KPI) 달성에 얼마나 기여하였나요?"

5. 성과점수 분석 결과

시점별 성과점수 현황

시점	성과문항 수	분석 대상	평균 성과점수	표준편차
23년 상반기	8개	29명	0.45	0.11
23년 하반기	7개	74명	0.52	0.12
24년 상반기	7개	88명	0.53	0.14
24년 하반기	7개	81명	0.54	0.13
25년 상반기	7개	85명	0.61	0.12

성과문항 구성

- **23년 상반기:** Q3, Q4, Q5, Q22, Q23, Q45, Q46, Q51 (8개)
- **23년 하반기:** Q4, Q21, Q23, Q25, Q32, Q33, Q34 (7개)
- **24년 상반기 ~ 25년 상반기:** Q4, Q22, Q25, Q27, Q31, Q32, Q33 (7개)

6. 역량검사-성과점수 상관분석

시점별 상관분석 결과

시점	상관계수 (r)	표본 크기	유의수준	역량점수 평균	성과점수 평균
23년 상반기	-0.156	15명	p = 0.580	0.36 (± 0.33)	0.46 (± 0.11)
23년 하반기	0.010	54명	p = 0.942	0.53 (± 0.19)	0.51 (± 0.11)
24년 상반기	0.133	70명	p = 0.272	0.50 (± 0.19)	0.63 (± 0.12)
24년 하반기	-0.183	63명	p = 0.152	0.50 (± 0.19)	0.54 (± 0.13)
25년 상반기	0.112	67명	p = 0.367	0.50 (± 0.21)	0.70 (± 0.11)

주요 발견: 모든 시점에서 통계적으로 유의한 상관관계를 발견하지 못함

7. 종합 성과점수 분석 (5개 시점 통합)

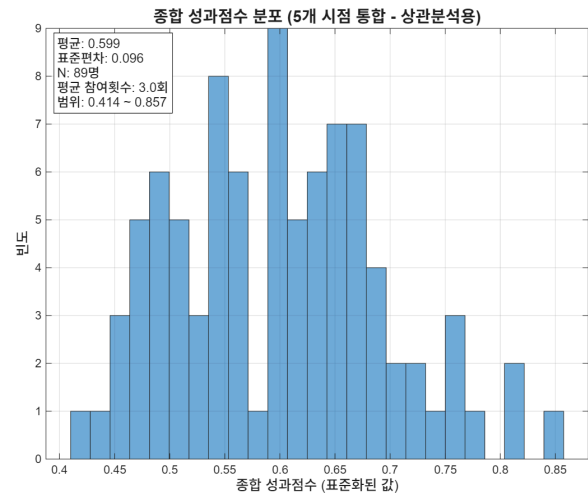
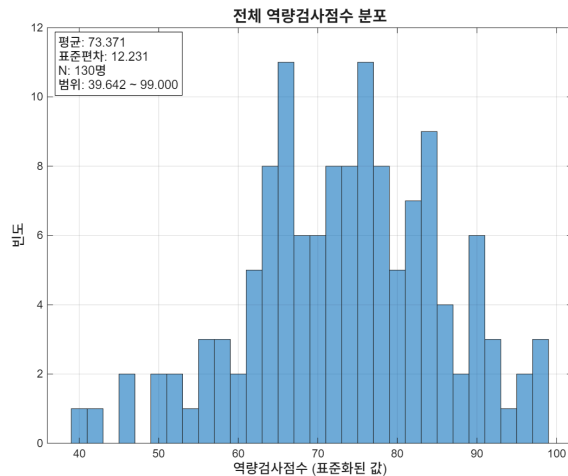
통합 분석 결과

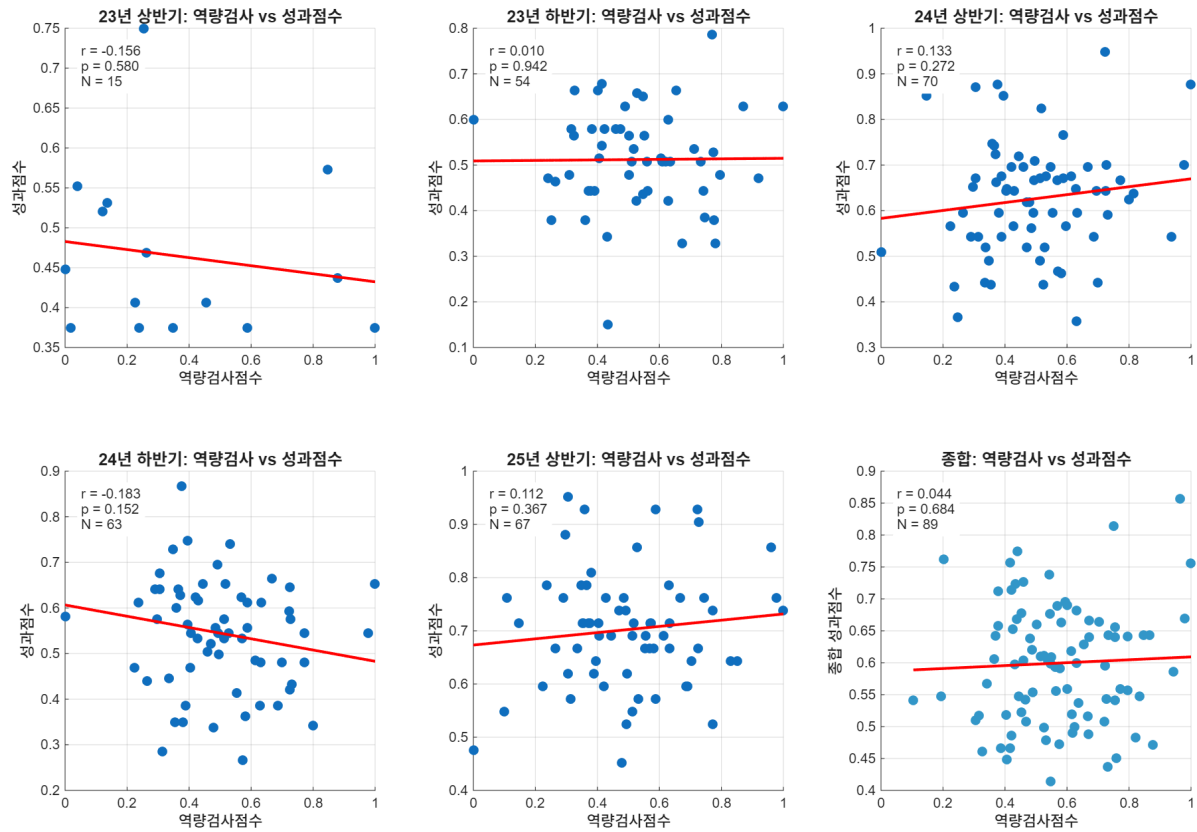
- 분석 대상: 89명
- 평균 참여 시점: 3.0개
- 종합 성과점수: 평균 0.60 (± 0.10)
- 역량검사점수: 평균 0.57 (± 0.18)

최종 상관분석

지표	상관계수 (r)	표본 크기	유의수준
전체 상관계수	0.044	89명	p = 0.684 (ns)

주요 발견: 종합 분석에서도 역량검사점수와 성과점수 간 유의한 상관관계 없음





8. 데이터 처리 과정

표준화 과정

- 리커트 척도 표준화: [0,1] 범위로 정규화
- 역량검사 점수 표준화: 원본 범위(39.6~99.0)를 [0,1]로 변환
- 개인별 성과점수 평균: 다중 시점 참여자의 평균값 산출

매칭 과정

- 역량진단 데이터와 역량검사 데이터 간 ID 기반 매칭
- 시점별 결측값 처리 및 유효 데이터 추출
- 최종 통합 분석을 위한 교집합 데이터 확보