

역량진단 문항별 상관분석 결과_표준화 제거

역량진단 문항별 상관분석 결과_revised

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

보고서 작성일: 2025년 9월 26일

분석 대상: 총 152명 (최종 통합분석 대상 86명)

분석 데이터: Period별 문항-종합점수 상관 매트릭스 (엑셀 시트 11개, 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 (엑셀 메타데이터 기반 100점 척도 변환 적용)
- **종합 상관분석:** 역량검사점수와 성과점수 간 관계 검증
- **통합 분석:** 5개 시점 종합 성과점수 분석

주요 결과

역량검사점수와 종합 성과점수 간 상관관계는 통계적으로 유의하지 않음 ($r = 0.057, p = 0.599$)

2. 데이터 현황

시점별 분석 현황

시점	발견된 문항	응답자 수	매칭된 응답자	매트릭스 크기
23년 상반기	60개	30명	28명	59×59
23년 하반기	34개	79명	73명	35×35
24년 상반기	34개	94명	86명	34×34
24년 하반기	34개	86명	78명	35×35
25년 상반기	34개	90명	81명	33×33

문항 구성 특징

- **23년 상반기:** 60개 문항 (다른 시점과 상이한 문항 구성)
- **23년 하반기 ~ 25년 상반기:** 34개 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: 엑셀 메타데이터 기반 실제 최소/최대값을 기준으로 척도 재조정 (메타데이터 파일: question_scale_metadata_with_23_rebuilt.xlsx)

2단계: 리스케일링

- 목적: 서로 다른 척도의 문항을 통합 분석
- 방법: [0,100] 범위로 리스케일링

3단계: 결측값 처리

- 목적: 매칭되지 않은 데이터 처리
 - 방법: 시점별 매칭 가능한 데이터만 분석 (신뢰가능성 필터링: 신뢰불가 5명 제외)
-

4. 시점별 상관분석 결과

1. 23년 상반기

- 분석 대상: 28명, 59개 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"
 - 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"
 - Q3 ($r = -0.428, p = 0.023$)*
"성과 창출 능력이 뛰어나다"
 - Q16 ($r = -0.417, p = 0.027$)*
"23년 상반기{1월~6월} 동안의 업무를 진행하면서 보여준 행동과 태도를 고려했을 때, 일을 할 때 자신만의 기준과 원칙이 있다"
 - Q7 ($r = -0.396, p = 0.037$)*
"23년 상반기{1월~6월} 동안의 업무를 진행하면서 보여준 행동과 태도를 고려했을 때, 새로운 아이디어를 만들어 내거나 새로운 방법으로 일을 한다"
- 성과 관련 문항의 역량검사 종합점수와의 상관:
 - Q3 ($r = -0.428, p = 0.023$)*
"성과 창출 능력이 뛰어나다"
 - Q4 ($r = -0.355, p = 0.064$)
"다른 사람이 해내지 못하는 일을 믿고 맡길 수 있다"

- **Q5** ($r = -0.102$, $p = 0.606$)
"동료들로부터 업무적인 능력을 인정받고 있다"
- **Q22** ($r = 0.054$, $p = 0.784$)
"상황과 환경에 맞도록 전략을 수정하고 최선의 결과를 만든다"
- **Q23** ($r = -0.146$, $p = 0.460$)
"업무 상황을 지속적으로 점검하고 성과를 향상시킬 수 있는 방안을 마련한다"
- **Q45** ($r = 0.187$, $p = 0.341$)
"진단 대상자는 어느 정도의 성장단계에 있다고 생각하시나요?"
- **Q46** ($r = -0.157$, $p = 0.425$)
"진단 대상자의 성과 창출 역량은 어느 정도 수준인가요?"
- **Q51** ($r = -0.013$, $p = 0.949$)
"진단 대상자의 전략 실행 능력은 어느 정도 수준인가요?"

2. 23년 하반기

- 분석 대상: 73명, 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** ($r = -0.272$, $p = 0.020$)*
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님은 동료에게 피해가 가지 않도록 규범을 지키며 일하였나요?"
 - **Q25** ($r = 0.178$, $p = 0.132$)
"지난 반기 동안의 성과 수준과 구성원들에게 미치는 영향력을 고려하였을 때, \$USER_NAME\$님에게 적합한 성장 단계는 무엇이라고 생각하나요?"
 - **Q40** ($r = -0.167$, $p = 0.159$)
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님은 본인의 지식/기술 공유를 통해 동료의 실력 향상에 기여하였나요?"
 - **Q9** ($r = -0.152$, $p = 0.199$)
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님은 문제 상황에서 원인을 정확히 분석하고 핵심을 파악하였나요?"
- 성과 관련 문항의 역량검사 종합점수와 상관:
 - **Q4** ($r = 0.042$, $p = 0.726$)
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님이 맡은 업무와 역할은 조직 성과에 얼마나 중요한 것이었나요?"
 - **Q21** ($r = -0.057$, $p = 0.635$)
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님은 대체로 어느 범위까지 성과에 기여를 하였나요?"
 - **Q23** ($r = -0.033$, $p = 0.784$)
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님이 없었다면, 조직의 성과에는 어떤 영향을 미쳤을 것이라고 생각하나요?"

- **Q25** ($r = 0.178, p = 0.132$)
"지난 반기 동안의 성과 수준과 구성원들에게 미치는 영향력을 고려하였을 때, \$USER_NAME\$님에게 적합한 성장 단계는 무엇이라고 생각하나요?"
- **Q32** ($r = -0.027, p = 0.824$)
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님은 조직 성과 달성을 위한 전략과 방법을 구상하는 데에 얼마나 중요한 역할을 하였나요?"
- **Q33** ($r = 0.028, p = 0.817$)
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님은 (일상적으로) 조직에 기여하기 위해 얼마나 많은 양의 업무와 다양한 역할을 하였나요?"
- **Q34** ($r = -0.074, p = 0.535$)
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님은 최종적인 성과 목표(OKR or KPI) 달성에 얼마나 기여하였나요?"

3. 24년 상반기

- 분석 대상: 86명, 34개 문항
- 상위 상관 문항:
 - **Q11** ($r = 0.333, p = 0.002$)**
"지난 반기 동안, 000님은 성과 달성을 위해 집요하고 끈기있는 모습을 보였나요?"
 - **Q12** ($r = 0.242, p = 0.025$)*
"지난 반기 동안, 000님은 내/외부 환경의 변화를 고려하여 적절하고 유연하게 대응하였나요?"
 - **Q16** ($r = 0.216, p = 0.045$)*
"지난 반기 동안, 000님은 동료들을 적극적으로 지원하고 도와주었나요?"
 - **Q8** ($r = 0.208, p = 0.054$)
"지난 반기 동안, 000님은 주도적이고 자발적인 모습을 보였나요?"
 - **Q24** ($r = 0.177, p = 0.103$)
"지난 반기 동안, 000님은 회사가 추구하는 가치와 방향성에 공감하는 사람으로 인식되었나요?"
- 성과 관련 문항의 역량검사 종합점수와와의 상관:
 - **Q4** ($r = 0.175, p = 0.107$)
"지난 반기 동안, 000님이 맡은 업무와 역할은 조직 성과에 얼마나 중요한 것이었나요?"
 - **Q22** ($r = 0.165, p = 0.130$)
"지난 반기 동안, 000님은 어느 범위까지 성과에 기여할 수 있는 역량을 보였나요?"
 - **Q25** ($r = -0.079, p = 0.469$)
"지난 반기 동안, 000님은 조직의 발전에 얼마나 대체 불가능한 사람으로 인식되었나요?"
 - **Q27** ($r = 0.137, p = 0.209$)
"지난 반기 동안, 000님의 성과 수준과 구성원들에게 미치는 영향력을 고려하였을 때, 000님에게 적합한 단계는 무엇이라고 생각하나요?"
 - **Q31** ($r = 0.013, p = 0.906$)
"지난 반기 동안, 000님은 조직 성과 달성을 위한 전략과 방법을 구상하는 데에 얼마나 중요한 역할을 하였나요?"

- **Q32** ($r = 0.172, p = 0.114$)
"지난 반기 동안, 000님은 (일상적으로) 조직에 기여하기 위해 얼마나 많은 양의 업무와 다양한 역할을 하였나요?"
- **Q33** ($r = 0.096, p = 0.378$)
"지난 반기 동안, 000님은 최종적인 성과 목표(OKR or KPI) 달성에 얼마나 기여하였나요?"

4. 24년 하반기

- 분석 대상: 78명, 35개 문항
- 상위 상관 문항:
 - **Q39** ($r = -0.374, p = 0.001$)* "지난 반기 동안, 000님은 본인의 지식/기술 공유를 통해 동료의 실력 향상에 기여하였나요?"
 - **Q38** ($r = -0.356, p = 0.001$)* "지난 반기 동안, 000님은 본인이 보유한 지식/기술을 업무 성과를 위해 충분히 활용하였나요?"
 - **Q37** ($r = -0.302, p = 0.007$)* "000님이 보유한 직무지식/기술은 어느 정도의 수준인가요?"
 - **Q16** ($r = -0.297, p = 0.008$)* "지난 반기 동안, 000님은 동료들을 적극적으로 지원하고 도와주었나요?"
 - **Q9** ($r = -0.262, p = 0.020$)* "지난 반기 동안, 000님은 문제 상황에서 원인을 정확히 분석하고 핵심을 파악하였나요?"
- 성과 관련 문항의 역량검사 종합점수와와의 상관:
 - **Q4** ($r = -0.129, p = 0.262$) "지난 반기 동안, 000님이 맡은 업무와 역할은 조직 성과에 얼마나 중요한 것이었나요?"
 - **Q22** ($r = -0.079, p = 0.489$) "지난 반기 동안, 000님은 어느 범위까지 성과에 기여할 수 있는 역량을 보였나요?"
 - **Q25** ($r = -0.221, p = 0.052$) "지난 반기 동안, 000님은 조직의 발전에 얼마나 대체 불가능한 사람으로 인식되었나요?"
 - **Q27** ($r = -0.008, p = 0.948$) "지난 반기 동안, 000님의 성과 수준과 구성원들에게 미치는 영향력을 고려하였을 때, 000님에게 적합한 단계는 무엇이라고 생각하나요?"
 - **Q31** ($r = -0.194, p = 0.089$) "지난 반기 동안, 000님은 조직 성과 달성을 위한 전략과 방법을 구상하는 데에 얼마나 중요한 역할을 하였나요?"
 - **Q32** ($r = -0.155, p = 0.176$) "지난 반기 동안, 000님은 (일상적으로) 조직에 기여하기 위해 얼마나 많은 양의 업무와 다양한 역할을 하였나요?"
 - **Q33** ($r = -0.233, p = 0.040$)* "지난 반기 동안, 000님은 최종적인 성과 목표(OKR or KPI) 달성에 얼마나 기여하였나요?"

5. 25년 상반기

- 분석 대상: 81명, 33개 문항
- 상위 상관 문항:
 - **Q26** ($r = -0.300, p = 0.006$)* "지난 반기 동안, 동료들은 000님의 의견을 신뢰하고 수용하는 편이었나요?"

- **Q39** ($r = -0.269$, $p = 0.015$)* "지난 반기 동안, 000님은 본인의 지식/기술 공유를 통해 동료의 실력 향상에 기여하였나요?"
- **Q21** ($r = -0.249$, $p = 0.025$)* "지난 반기 동안, 000님은 어느 범위까지를 본인의 역할과 책임이라고 인식하고 행동하였나요?"
- **Q33** ($r = 0.220$, $p = 0.048$)* "지난 반기 동안, 000님은 최종적인 성과 목표(OKR or KPI) 달성에 얼마나 기여하였나요?"
- **Q34** ($r = 0.206$, $p = 0.065$) "지난 반기 동안, 000님은 함께 일하는 동료들이 서로 신뢰할 수 있도록 하는 데에 얼마나 기여하였나요?"
- **성과 관련 문항의 역량검사 종합점수와와의 상관:**
 - **Q4** ($r = 0.095$, $p = 0.399$) "지난 반기 동안, 000님이 맡은 업무와 역할은 조직 성과에 얼마나 중요한 것이었나요?"
 - **Q22** ($r = 0.106$, $p = 0.346$) "지난 반기 동안, 000님은 어느 범위까지 성과에 기여할 수 있는 역량을 보였나요?"
 - **Q25** ($r = -0.203$, $p = 0.069$) "지난 반기 동안, 000님은 조직의 발전에 얼마나 대체 불가능한 사람으로 인식되었나요?"
 - **Q27** ($r = 0.055$, $p = 0.629$) "지난 반기 동안, 000님의 성과 수준과 구성원들에게 미치는 영향력을 고려하였을 때, 000님에게 적합한 단계는 무엇이라고 생각하나요?"
 - **Q31** ($r = 0.123$, $p = 0.274$) "지난 반기 동안, 000님은 조직 성과 달성을 위한 전략과 방법을 구상하는 데에 얼마나 중요한 역할을 하였나요?"
 - **Q32** ($r = 0.147$, $p = 0.189$) "지난 반기 동안, 000님은 (일상적으로) 조직에 기여하기 위해 얼마나 많은 양의 업무와 다양한 역할을 하였나요?"
 - **Q33** ($r = 0.220$, $p = 0.048$)* "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	28명	31.28	7.78
23년 하반기	7개	73명	43.36	9.54
24년 상반기	7개	86명	60.41	11.65
24년 하반기	7개	78명	52.64	10.96
25년 상반기	7개	81명	71.38	10.50

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	-0.139	15명	$p = 0.621$	69.12 (± 10.24)	32.88 (± 7.80)
23년 하반기	0.011	54명	$p = 0.938$	72.39 (± 9.59)	43.00 (± 9.04)
24년 상반기	0.128	69명	$p = 0.294$	72.44 (± 10.19)	61.10 (± 11.32)
24년 하반기	-0.194	61명	$p = 0.133$	72.57 (± 10.10)	53.43 (± 10.90)
25년 상반기	0.113	64명	$p = 0.374$	72.64 (± 11.28)	71.46 (± 10.52)

주요 발견: 모든 시점에서 통계적으로 유의한 상관관계를 발견하지 못함

7. 종합 성과점수 분석 (5개 시점 통합)

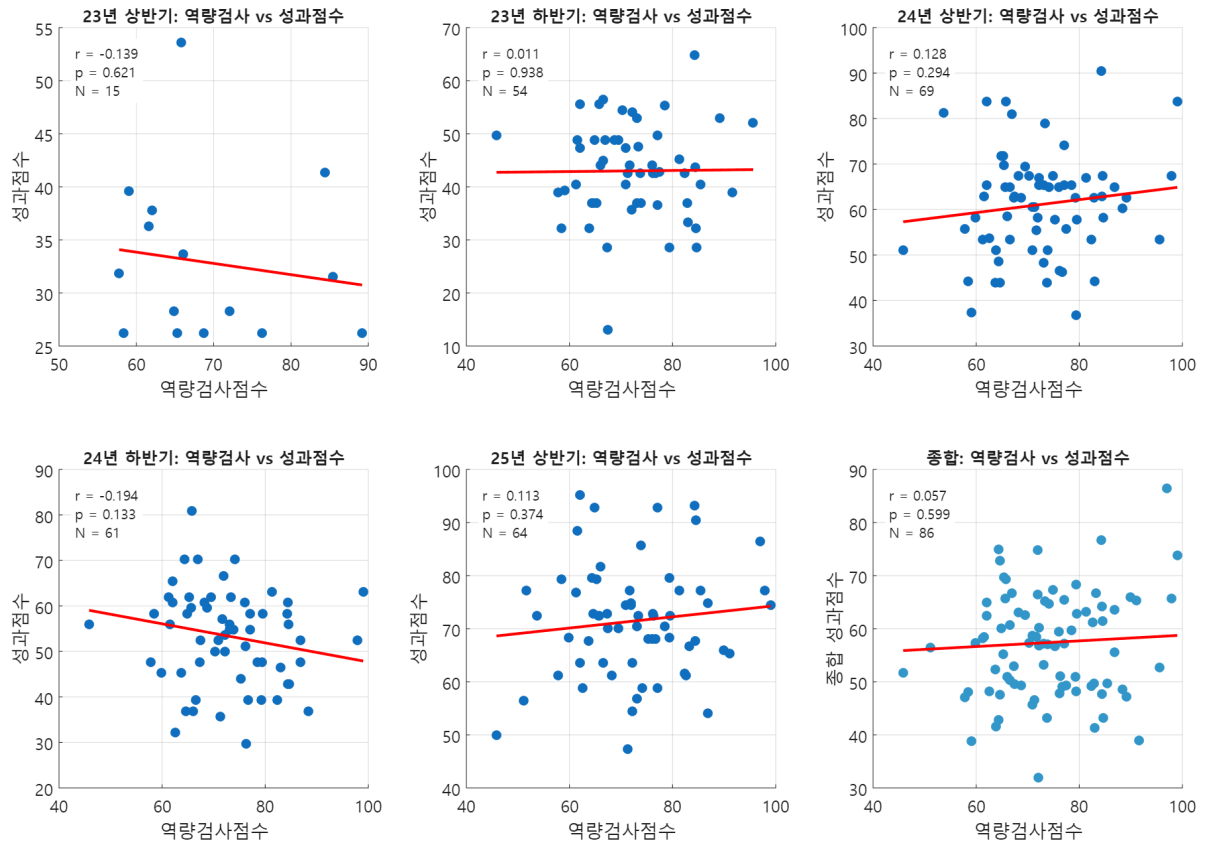
통합 분석 결과

- 분석 대상: 86명
- 평균 참여 시점: 3.1개
- 종합 성과점수: 평균 57.36 (± 10.28)
- 역량검사점수: 평균 73.51 (± 11.06)

최종 상관분석

지표	상관계수 (r)	표본 크기	유의수준
전체 상관계수	0.057	86명	$p = 0.599$ (ns)

주요 발견: 종합 분석에서도 역량검사점수와 성과점수 간 유의한 상관관계 없음



- 상기 내용에서 23년 상반기가 의미하는 것은 성과점수만 해당함

8. 역량 검사 상위항목과 성과 상관분석

8.1. 분석 개요

분석 대상: 10개 상위항목 (긍정성, 적극성, 전략성, 성실성, 사회성, 정체성, 관계성, 객관성, 비활성, 과활성)
데이터 현황:

- 전체 상위항목 데이터: 152명
- 성과점수 매칭 완료: 86명
- 최종 분석 대상: 74명 (모든 상위항목에서 유효 데이터 보유)

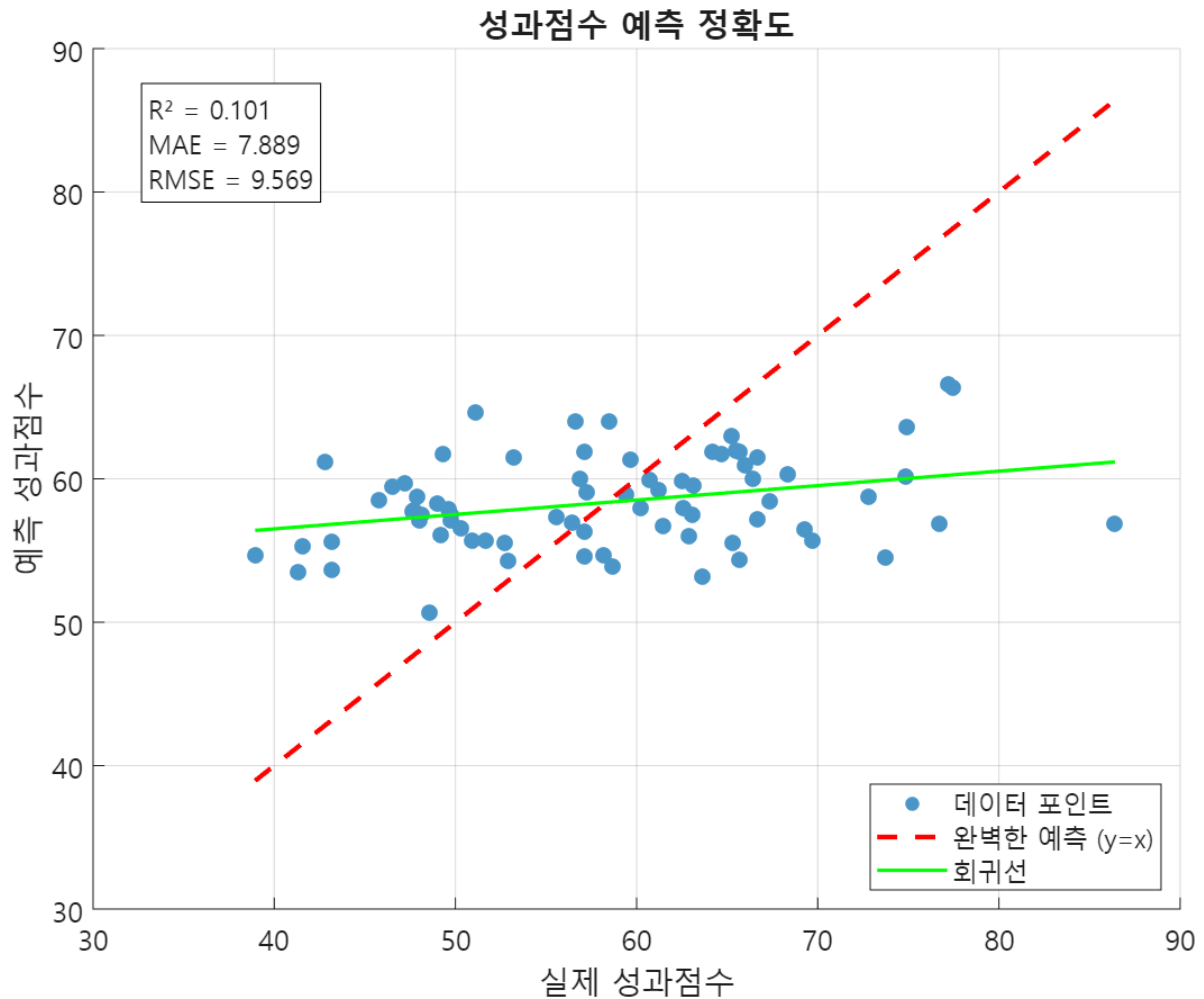
8.2. 상위항목-성과점수 상관분석 결과

상위항목	상관계수 (r)	유의수준	표본 크기	해석
긍정성	-0.020	$p = 0.867$	74명	통계적으로 유의하지 않음
적극성	0.029	$p = 0.806$	74명	통계적으로 유의하지 않음
전략성	-0.121	$p = 0.303$	74명	통계적으로 유의하지 않음
성실성	-0.043	$p = 0.715$	74명	통계적으로 유의하지 않음
사회성	0.076	$p = 0.520$	74명	통계적으로 유의하지 않음
정체성	-0.034	$p = 0.771$	74명	통계적으로 유의하지 않음

상위항목	상관계수 (r)	유의수준	표본 크기	해석
관계성	0.127	p = 0.281	74명	통계적으로 유의하지 않음
객관성	0.021	p = 0.861	74명	통계적으로 유의하지 않음
비활성	0.138	p = 0.242	74명	통계적으로 유의하지 않음
과활성	0.102	p = 0.385	74명	통계적으로 유의하지 않음

8.3. 중다회귀분석 결과

목적: 10개 상위항목을 통한 성과점수 예측 모델 구축



통계량	값	의미
분석 대상	74명	완전한 데이터 사례
R^2	0.101	설명변량 10.1%
F 통계량	$F(10,75) = 0.70$	p = 0.717
MAE	7.889	평균절대오차
RMSE	9.569	평균제곱근오차
상위항목 간 최대 상관	0.728	다중공선성 존재

주요 발견사항

1. 개별 상위항목 상관 결과

- 10개 상위항목 모두 성과점수와 통계적으로 유의한 상관관계 없음
- 가장 높은 상관을 보인 '비활성' 항목도 $r = 0.138$ ($p = 0.242$)로 유의하지 않음

2. 종다회귀 결과

- 10개 상위항목을 모두 투입한 회귀모델이 통계적으로 유의하지 않음 ($p = 0.717$)
- 전체 설명변량이 10.1%에 불과하여 예측력 매우 낮음
- 상위항목 간 최대 상관 0.728으로 다중공선성 문제 존재

3. 전체 역량검사 결과와의 일관성

- 상위항목별 분석 결과가 전체 역량검사점수와 성과점수 간의 무상관 결과와 일치
- 종합점수 수준($r = 0.057$, $p = 0.599$)과 세부 항목 수준 모두에서 성과 예측력 부재

결론: 상위항목별 세부 분석에서도 성과점수와의 유의한 관계를 발견하지 못함

9. 역량검사 상위항목과 시기별 문항 간 상관분석

9.1 분석 개요

목적: 역량검사의 10개 상위항목이 각 시점별 개별 문항과 어떤 상관관계를 보이는지 분석하여 역량의 세부 영역별 특성을 파악

분석 범위:

- **상위항목:** 10개 (긍정성, 적극성, 전략성, 성실성, 사회성, 정체성, 관계성, 객관성, 비활성, 과활성)
- **분석 시점:** 5개 시점 (23년 상반기 ~ 25년 상반기)
- **전체 상관관계수:** 1,960개
- **분석 방법:** 상위항목별 각 시점 문항과의 피어슨 상관분석

9.2 시점별 매칭 현황

시점	분석 문항 수	전체 응답자	매칭 성공	매칭률
23년 상반기	60개	30명	15명	50.0%
23년 하반기	34개	79명	54명	68.4%
24년 상반기	34개	94명	69명	73.4%
24년 하반기	34개	86명	61명	70.9%
25년 상반기	34개	90명	64명	71.1%

9.3 시점별 상관분석 결과

1. 23년 상반기

- **분석 대상:** 15명, 60개 문항
- **유의한 상관관계:** 5개 (0.8%)
- **상위항목별 분포:** 긍정성(1), 적극성(1), 성실성(1), 객관성(1), 비활성(1)

- **주요 유의 상관:**

- **Q39** ($r = 0.896, p = 0.016$)* ↔ **성실성**
"23년 상반기{1월~6월} 동안의 업무를 진행하면서 보여준 행동과 태도를 고려했을 때, 논리적이고 타당하게 설명한다"
- **Q39** ($r = 0.820, p = 0.046$)* ↔ **긍정성**
(상기 문항과 동일)
- **Q38** ($r = -0.865, p = 0.026$)* ↔ **객관성**
"23년 상반기{1월~6월} 동안의 업무를 진행하면서 보여준 행동과 태도를 고려했을 때, 진실하고 정직하게 행동한다"
- **Q28** ($r = 0.860, p = 0.028$)* ↔ **적극성**
"23년 상반기{1월~6월} 동안의 업무를 진행하면서 보여준 행동과 태도를 고려했을 때, 동료들이 싫어하는 업무를 기꺼이 한다"
- **Q15** ($r = -0.824, p = 0.044$)* ↔ **비활성**
"23년 상반기{1월~6월} 동안의 업무를 진행하면서 보여준 행동과 태도를 고려했을 때, 업무나 문제의 핵심을 정확하게 파악하고 일을 한다"

2. 23년 하반기

- **분석 대상:** 54명, 34개 문항
- **유의한 상관관계:** 22개 (6.5%, 최다)
- **상위항목별 분포:**
 - 사회성(7), 객관성(6), 관계성(4), 정체성(2), 전략성(1), 비활성(1), 과활성(1)
- **주요 유의 상관:**
 - **Q13** ($r = 0.480, p = 0.001$)* ↔ **사회성**
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님은 다른 사람들을 설득하여 원하는 결과나 상태를 만들었나요?"
 - **Q13** ($r = 0.479, p = 0.001$)* ↔ **과활성**
(상기 문항과 동일)
 - **Q13** ($r = 0.357, p = 0.016$)* ↔ **전략성**
(상기 문항과 동일)
 - **Q25** ($r = 0.433, p = 0.003$)* ↔ **객관성** (성과문항)
"지난 반기 동안의 성과 수준과 구성원들에게 미치는 영향력을 고려하였을 때, \$USER_NAME\$님에게 적합한 성장 단계는 무엇이라고 생각하나요?"
 - **Q25** ($r = 0.387, p = 0.009$)* ↔ **사회성** (성과문항)
 - **Q25** ($r = 0.370, p = 0.012$)* ↔ **관계성** (성과문항)
 - **Q33** ($r = 0.388, p = 0.008$)* ↔ **관계성** (성과문항)
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님은 (일상적으로) 조직에 기여하기 위해 얼마나 많은 양의 업무와 다양한 역할을 하였나요?"
 - **Q33** ($r = 0.356, p = 0.016$)* ↔ **객관성** (성과문항)
 - **Q33** ($r = 0.339, p = 0.023$)* ↔ **사회성** (성과문항)

- **Q40** ($r = 0.354$, $p = 0.017$)* ↔ **비활성**
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님은 본인의 지식/기술 공유를 통해 동료의 실력 향상에 기여하였나요?"
- **Q23** ($r = 0.310$, $p = 0.038$)* ↔ **사회성** (성과문항)
"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님이 없었다면, 조직의 성과에는 어떤 영향을 미쳤을 것이라고 생각하나요?"

3. 24년 상반기

- 분석 대상: 69명, 34개 문항
- 유의한 상관관계: 15개 (4.4%)
- 상위항목별 분포: 정체성(4), 과활성(4), 관계성(5), 사회성(2)
- 주요 유의 상관:
 - **Q7** ($r = 0.389$, $p = 0.003$)** ↔ **관계성**
"지난 반기 동안, 000님은 새로운 관점으로 기존과 다른 방식의 해결책을 제시하였나요?"
 - **Q7** ($r = 0.295$, $p = 0.025$)* ↔ **사회성**
(상기 문항과 동일)
 - **Q21** ($r = 0.325$, $p = 0.013$)* ↔ **과활성**
"지난 반기 동안, 000님은 어느 범위까지를 본인의 역할과 책임이라고 인식하고 행동하였나요?"
 - **Q25** ($r = 0.316$, $p = 0.016$)* ↔ **정체성** (성과문항)
"지난 반기 동안, 000님은 조직의 발전에 얼마나 대체 불가능한 사람으로 인식되었나요?"
 - **Q25** ($r = 0.278$, $p = 0.035$)* ↔ **과활성** (성과문항)
 - **Q31** ($r = 0.275$, $p = 0.037$)* ↔ **정체성** (성과문항)
"지난 반기 동안, 000님은 조직 성과 달성을 위한 전략과 방법을 구상하는 데에 얼마나 중요한 역할을 하였나요?"
 - **Q22** ($r = 0.268$, $p = 0.042$)* ↔ **과활성** (성과문항)
"지난 반기 동안, 000님은 어느 범위까지 성과에 기여할 수 있는 역량을 보였나요?"

4. 24년 하반기

- 분석 대상: 61명, 34개 문항
- 유의한 상관관계: 19개 (5.6%)
- 상위항목별 분포: 정체성(7), 전략성(4), 적극성(2), 관계성(3), 비활성(2), 객관성(1)
- 주요 유의 상관:
 - **Q1** ($r = 0.427$, $p = 0.002$)** ↔ **적극성**
"지난 반기 동안, 000님은 업무를 수행하는 데 필요한 역량(지식, 기술, 경험 등)을 갖추고 있었나요?"
 - **Q45** ($r = 0.427$, $p = 0.002$)** ↔ **적극성**
"000님이 업무에 대한 책임감이 어느 정도라고 생각하나요?"
 - **Q33** ($r = -0.310$, $p = 0.027$)* ↔ **전략성** (성과문항)
"지난 반기 동안, 000님은 최종적인 성과 목표(OKR or KPI) 달성에 얼마나 기여하였나요?"

- **Q37** ($r = -0.337, p = 0.016$)* ↔ **전략성**
"OOO님이 보유한 직무지식/기술은 어느 정도의 수준인가요?"
- **Q38** ($r = -0.349, p = 0.012$)* ↔ **전략성**
"지난 반기 동안, OOO님은 본인이 보유한 지식/기술을 업무 성과를 위해 충분히 활용하였나요?"
- **Q38** ($r = -0.389, p = 0.005$)** ↔ **정체성**
(상기 문항과 동일)
- **Q23** ($r = -0.372, p = 0.007$)** ↔ **정체성**
"지난 반기 동안, OOO님이 없었다면, 조직의 성과에는 어떤 영향을 미쳤을 것이라고 생각하나요?"
- **Q39** ($r = -0.276, p = 0.050$)* ↔ **객관성**
"지난 반기 동안, OOO님은 본인의 지식/기술 공유를 통해 동료의 실력 향상에 기여하였나요?"

5. 25년 상반기

- **분석 대상:** 64명, 34개 문항
- **유의한 상관관계:** 6개 (1.8%)
- **상위항목별 분포:** 긍정성(1), 적극성(1), 전략성(1), 성실성(1), 정체성(1), 객관성(1)
- **주요 유의 상관:**
 - **Q27** ($r = -0.313, p = 0.020$)* ↔ **긍정성** (성과문항)
"지난 반기 동안, OOO님의 성과 수준과 구성원들에게 미치는 영향력을 고려하였을 때, OOO님에게 적합한 단계는 무엇이라고 생각하나요?"
 - **Q34** ($r = 0.266, p = 0.049$)* ↔ **적극성**
"지난 반기 동안, OOO님은 함께 일하는 동료들이 서로 신뢰할 수 있도록 하는 데에 얼마나 기여하였나요?"
 - **Q27** ($r = -0.368, p = 0.006$)** ↔ **전략성** (성과문항)
(상기 문항과 동일)
 - **Q27** ($r = -0.271, p = 0.045$)* ↔ **성실성** (성과문항)
(상기 문항과 동일)
 - **Q22** ($r = -0.270, p = 0.047$)* ↔ **정체성** (성과문항)
"지난 반기 동안, OOO님은 어느 범위까지 성과에 기여할 수 있는 역량을 보였나요?"
 - **Q38** ($r = -0.267, p = 0.049$)* ↔ **객관성**
"지난 반기 동안, OOO님은 본인이 보유한 지식/기술을 업무 성과를 위해 충분히 활용하였나요?"

9.4 전체 통계 및 상위항목별 분포

전체 통계

- **전체 상관계수:** 1,960개
- **유의한 상관:** 67개 (3.4%)
- **성과문항 관련:** 11개 (16.4%)

상위항목별 유의 상관 분포

상위항목	전체 유의 상관 수	비율	주요 관련 문항 유형
객관성	9개	13.4%	성장단계, 정직성, 업무량, 지식공유
과활성	5개	7.5%	역할인식, 성과역량, 지식수준
관계성	12개	17.9%	성장단계, 문제해결, 책임감, 업무량
긍정성	2개	3.0%	논리적 설명, 성장단계
비활성	4개	6.0%	핵심파악, 지식공유, 지식활용, 유연성
사회성	9개	13.4%	설득력, 성과 영향력, 업무량
성실성	2개	3.0%	논리적 설명, 성장단계
적극성	4개	6.0%	업무역량, 책임감, 어려운 업무 수행, 신뢰기여
전략성	6개	9.0%	직무지식, 성과목표, 업무량, 성장단계
정체성	14개	20.9%	대체불가능성, 지식/기술 활용, 성과 기여, 성장단계

9.5 성과문항 특별 분석

성과문항과 유의한 상관을 보인 상위항목 상세

23년 상반기 (0개):

23년 하반기 (7개):

"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님이 없었다면, 조직의 성과에는 어떤 영향을 미쳤을 것이라고 생각하나요?"

- Q23 (조직성과 영향) ↔ 사회성: $r = 0.310^*$

"지난 반기 동안의 성과 수준과 구성원들에게 미치는 영향력을 고려하였을 때, \$USER_NAME\$님에게 적합한 성장 단계는 무엇이라고 생각하나요?"

- Q25 (성장단계) ↔ 사회성: $r = 0.387^{**}$
- Q25 (성장단계) ↔ 관계성: $r = 0.370^*$
- Q25 (성장단계) ↔ 객관성: $r = 0.433^{**}$

"지난 반기 동안, \$USER_NAME\$님은 (일상적으로) 조직에 기여하기 위해 얼마나 많은 양의 업무와 다양한 역할을 하였나요?"

- Q33 (업무량/역할) ↔ 사회성: $r = 0.339^*$
- Q33 (업무량/역할) ↔ 관계성: $r = 0.388^{**}$
- Q33 (업무량/역할) ↔ 객관성: $r = 0.356^*$

24년 상반기 (1개):

"지난 반기 동안, 000님은 조직의 발전에 얼마나 대체 불가능한 사람으로 인식되었나요?"

- Q25 (대체불가능성) ↔ 정체성: $r = 0.316^*$

24년 하반기 (1개):

"지난 반기 동안, 000님은 최종적인 성과 목표(OKR or KPI) 달성에 얼마나 기여하였나요?"

- Q33 (성과목표 달성) ↔ 전략성: $r = -0.310^*$

25년 상반기 (2개):

"지난 반기 동안, 000님은 최종적인 성과 목표(OKR or KPI) 달성에 얼마나 기여하였나요?"

- Q27 (성장단계) ↔ 긍정성: $r = -0.313^*$
- Q27 (성장단계) ↔ 전략성: $r = -0.368^{**}$

상위항목별 변화 패턴:

상위항목	23년 상반기	23년 하반기	24년 상반기	24년 하반기	25년 상반기
사회성	-	3개 문항 (+)	2개 문항 (+)	-	-
관계성	-	2개 문항 (+)	-	3개 문항 (+/-)	-
객관성	1개 문항 (-)	2개 문항 (+)	-	1개 문항 (-)	1개 문항 (-)
정체성	-	-	4개 문항 (+)	7개 문항 (-)	1개 문항 (-)
과활성	-	-	4개 문항 (+)	-	-
전략성	-	-	-	4개 문항 (-)	1개 문항 (-)
긍정성	1개 문항 (+)	-	-	-	1개 문항 (-)
성실성	1개 문항 (+)	-	-	-	1개 문항 (-)
적극성	1개 문항 (+)	-	-	2개 문항 (+)	1개 문항 (+)
비활성	1개 문항 (-)	1개 문항 (+)	-	2개 문항 (-)	-