

인적자원개발을 통한 직무능력향상이 조직성과에 미치는 영향: 부산지역 전략산업을 대상으로

이 용 탁* (동서대학교)

〈요약〉

본 연구에서는 부산지역의 전략산업 기업체들을 대상으로 인적자원개발 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 하였다. 이러한 연구목적을 달성하기 위하여 인적자원개발유형을 전사적인 차원에서 이루어지는 인적자원개발 유형과 현장에서 이루어지는 인적자원개발의 유형으로 구분하여 인적자원개발에 따른 직무능력향상이 조직성과에 미치는 영향을 규명하고자 「지역인적자원개발 패넌조사」를 활용하여 실증적인 분석을 실시하였다. 조사 대상 507개 기업을 대상으로 인적자원개발의 실시여부, 인적자원개발에 따른 직무능력향상의 효과에 대한 분석, 그리고 인적자원개발의 유형에 따른 직무능력향상과 조직성과(문제해결능력, 종업원 만족도, 노동생산성, 시장점유율)와의 관련성에 대한 분석, 그리고 조직성과에 미치는 영향에 대한 실증분석을 실시하였으며, 실증분석결과에 대한 논의와 제언을 제시하였다.

주요어 : 인적자원개발유형, 부산지역 전략산업, 조직성과

I. 서론

정보화 및 지식기반사회의 특징을 지닌 21세기에는 기업체가 보유한 인적자원이 지니고 있는 지식과 정보가 가장 중요한 생산요소로 작용하고 있다. 이러한 지식기반사회에서는 기업체 인적자원이 보유한 지식의 창조·공유·활용의 정도에 따라 기업의 성공여부가 달라지는 것이다. 기업이 보유한 인적자원이 가치창출의 핵심요소로 작용되기 때문에 기업의 리더나 관리자는 근로자의 인적자원개발에 대한 중요성을 인식하고 근로자의 지식·능력·기술의 향상을 통하여 조직의 전반적인 효율성과 효과성을 제고시켜야 할 것이다.

인적자원개발이란 현행 직무수행능력의 개발, 개인의 전반적인 능력배양, 미래작업설계를 위한 학습활동을 의미한다. 즉, 인적자원개발이란 교육, 훈련, 개발 프로그램을 통해 근로자의 능력수준의 향상과 조직성과를 개선하기 위한 계획되고 지속적인 활동을 의미하는 것이다(Mondy & Noe, 1990). 따라서 조직의 주요자산인 인적자원을 개발한다는 것은, 개인의

* 교신저자 : 이용탁, 동서대학교 경영학부, lee2603@dongseo.ac.kr

입장에서 볼 때 조직 내에서의 성과를 개선하기 위한 목적으로 지식·기술·능력을 증진시키는 것이고, 조직의 입장에서 볼 때 조직 환경과 동기부여 체제를 업무수행개선과 조직개발활동을 지원할 수 있도록 재구성하는 것을 말한다. 이러한 조직적 노력이 성과개선과 조직변화를 가져오고 이것이 조직의 효율성과 경쟁력을 제고시키게 되는 것이다.

조직내 인적자원개발에 있어서 인적자원이 기업경쟁력의 원천으로 작용하며 그 중요성이 점차적으로 증대됨에 따라 전통적으로 중요한 역할을 맡아왔던 재무, 생산, 마케팅과 같이 중요한 사업 영역의 하나로 인적자원개발에 대한 중요성이 제시되고 있다. 인적자원개발이 본래 갖고 있던 교육훈련활동이라는 개념적 정의를 보다 확대하여 전략적 관점에서 중요성이 제시되는 등 다양한 관점에서 인적자원개발을 재해석하려는 움직임이 1980년대 말부터 본격화되기 시작하였다(Chalofsky, 1992; Garavan, 1991; Gilley & Eggland, 1989; Mclagan & Suhadolnik, 1989; Swanson, 1996). McGoldrick과 Stewart(1996)에 따르면 인적자원개발은 조직 목표를 달성하기 위해 구성원들의 지식과 기술을 최대한 활용함과 동시에 훈련, 개발 활동이 전략경영이라는 차원에서 다루어질 때 가장 효과를 발휘하도록 경영전략과의 연계성을 강조하였다.

기업의 주요자산인 인적자원을 개발한다는 것은, 개인의 입장에서 볼 때 조직 내에서의 성과를 개선하기 위한 목적으로 지식·기술·능력을 증진시키는 것이고, 조직의 입장에서 볼 때 조직 환경과 동기부여 체제를 업무수행개선과 조직개발활동을 지원할 수 있도록 재구성하는 것을 말한다. 이러한 조직적 노력이 성과개선과 조직변화를 가져오고 이것이 조직의 효율성과 경쟁력을 제고시키게 되는 것이다.

기업에서 실시하고 있는 인적자원개발이 다양한 이유로 조직성장에 영향을 미치고 있지만 국내의 경우에 있어서 아직까지 일반화할 수 있는 연구결과들은 미흡한 것이 사실이다. 따라서 본 연구에서는 조직성과향상을 위한 인적자원개발에 대한 중요성을 인식하고 부산지역 전략산업 기업체들을 대상으로 자료조사가 이루어진 「지역인적자원개발 패넬조사」를 활용하여 인적자원개발 유형에 따른 직무능력향상이 조직성장에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 하였다. 구체적인 연구문제로서 첫째, 부산지역 전략산업 기업체들의 인적자원개발에 대한 특성은 어떠한가? 또한 인적자원개발을 통한 직무능력향상의 효과는 어느 정도인가? 둘째, 인적자원개발에 따른 직무능력향상이 조직성장에 어떠한 관련성을 지니며 어느 정도의 영향을 미치는가?를 규명하기 위하여 부산지역의 전략산업내 선도기업으로 선정된 기업들을 대상으로 실증적으로 분석하고 조직성과향상을 위한 기업체 인적자원개발에 대한 중요성을 제시하고자 하는데 본 연구의 목적을 두었다.

II. 이론적 배경

세계화·정보화·지식기반 사회로 특징지어지는 현재의 경영환경변화는 기업의 생존과

경쟁 우위를 유지하기 위한 인적자원개발이 지식기반사회에서 중요한 위치와 역할을 수행하고 있다. 기업의 전략적 방향성과 경영목표에 따라 생산성과 이익을 산출하기 위해서는 조직활동에 직접적으로 참여하고 조직성과향상에 영향을 미치는 조직구성원들의 인적자원개발이 매우 중요하다고 볼 수 있다.

인적자원개발이 추구하는 성과의 개념은 연구자들의 관점이나 기준이 다름으로 인해 다양하게 제시될 수 있다. 일반적으로 인적자원개발의 성과에 관한 이론이나 접근법은 성과의 초점을 어디에 두느냐에 따라 연구자들마다 다르게 적용하여 연구되어져 왔다. 기업체 인적자원개발과 조직성과와의 관련성을 규명한 대부분의 연구들에 있어서 인적자원개발을 주로 교육훈련에 초점을 두고 교육훈련에 투자된 시간이나 교육훈련 투자금액과 조직성과와의 관련성을 주로 규명한 연구들이 있으며, 조직성과에 있어서는 주로 비재무적 성과와 재무적 성과로 구분하여 인적자원개발과의 관련성을 규명하고 있는 실정이다.

먼저, 인적자원개발과 비재무적 성과와의 관련성을 규명한 연구들을 살펴보면, 인적자원개발은 근로자의 생산성과 기업의 이윤가능성을 증대시키고, 기업내 모든 수준에 있는 기술의 진부화를 예방시킨다고 주장한 Mondy와 Noe(1990)의 연구, 인적자원개발이 종업원 욕구의 적극적 실현이나 종업원 능력개발을 통한 자아성장의 기회 확대를 제공하며(Beach, 1975), 인적자원개발의 성과로서 직무수행능력의 개선, 개인의 전반적 능력 고양, 미래작업의 할당을 제시한 Gilley와 Eggland(1989)의 연구가 있다. 또한 Lawrie와 Diaz(1990)는 인적자원개발의 결과로서 지식의 변화, 행동의 변화, 태도나 가치의 변화가 있어야 함을 주장하였다.

다음으로 인적자원개발과 재무적 성과와의 관련성을 규명한 연구들을 살펴보면, 기업에서 인적자원개발에 따른 재무적 성과로서는 매출액이나 부가가치의 상승, 인건비, 투자수익률 등이 될 것이다. Adam(1994)에 의하면 인적자원개발에 따른 재무적 성과로 매출액을 제시하고 있으며, Naguib(1993)는 인적자원개발에 따른 성과를 지속적인 교육 및 훈련의 결과로서 인건비 규모를 재무적 성과로 보고 있다. Black과 Lynch(2000) 등은 기업의 인적자원 개발 및 관리가 기업성과에 상당한 크기의 양(+)의 효과를 미치는 것으로 파악하였고, Barron, Black과 Loewenstein(1989)은 역시 근로자에 대한 기업의 인적자원개발에 대한 투자가 근로자의 임금상승 보다는 생산성증대에 미치는 효과가 훨씬 크다고 보고하고 있다.

Bartel(2000)은 근로자 인적자원개발과 투자수익률(ROI)에 대한 비교연구를 통해, 한 해의 횡단면자료를 이용한 분석에서는 근로자 인적자원개발에 따른 기업성과 증대효과가 상대적으로 크게 나타남을 제시하였다. 또한 김안국(2007), 김재구, 임상훈, 김동배(2003), 송창용, 이성, 박주완(2006) 등이 기업의 인적자원 개발 및 관리 제도가 기업의 재무적 성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다.

한편, 인적자원개발과 조직성과와의 관련성을 규명하는데 있어서 한국직업능력개발원에서 실시한 「인적자본기업패널조사」 자료를 활용하여 기업체에서 이루어지는 인적자원개발 방식을 전사적 인적자원개발 방식과 현장 인적자원개발 방식으로 구분하여 조직성과와의 관련성을 규명한 연구들(김미숙, 2006; 김수원, 손희전, 2006; 안주엽, 2006; 이만기, 2009)이

다수 제시되고 있는 실정이다. 제조업 생산인력을 대상으로 이루어진 김수원과 손희전 (2006)의 연구에서는 HRD 방식을 전사적 HRD 방식과 현장 HRD 방식으로 구분하여 조직 구성원의 내적변화, 작업기초능력, 생산현장 내부경쟁력과의 관련성을 규명하였는데, HRD 시스템이 조직구성원의 직무만족 및 조직몰입, 구성원의 능력에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 인적자원개발을 TQM방식과 Non-TQM방식으로 구분하여 성과와의 관련성을 규명한 이만기(2009)의 연구에 따르면 Non-TQM방식으로 OJT, 직무순환, 제안제도, 지식마일리지 등으로, TQM 방식으로 QC(품질분임조), 전사적 품질관리, 6-시그마로 구분하였으며, Non-TQM방식의 인적자원개발이 비재무적 성과와 재무적 성과에 긍정적인 영향을 미치고 있음을, TQM방식의 인적자원개발은 품질성적을 강조하는 기업에서 단기적인 재무적 성과에 유의한 영향을 미치고 있음을 나타내었다.

본 연구에서도 기업체 인적자원개발 유형을 전사적인 차원에서 이루어지는 인적자원개발 유형과 현장에서 이루어지는 인적자원개발의 유형으로 구분하여 조사가 이루어진 「지역인적자원개발 패널조사」 자료를 활용하여 인적자원개발 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과에 미치는 영향을 규명하고자 실증적 분석으로 진행하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 부산광역시에서 2006년도에 부산지역 전략산업을 중심의 선도기업으로 선정된 532개 기업을 대상으로 (재)부산인적자원개발원과 부산지방통계청에서 2007년도에 수행한 「지역인적자원개발 패널조사」 자료를 활용하여 실증분석에 활용하였다.

「지역인적자원개발 패널조사」 자료는 2007년 5월에서 6월까지 1차 조사(250개 기업체)와 2007년 10월에 2차 조사(282개 기업체)를 통하여 부산지역 전략산업 선도기업의 CEO나 중역이상을 대상으로 설문자료수집이 이루어졌다. 설문에 응답한 532개 기업 중 응답이 부실한 25개 기업의 설문지를 제외하고 507개 기업을 대상으로 수집된 자료에 기초하여 실증분석을 실시하였다.

2. 연구절차 및 방법

「지역인적자원개발 패널조사」의 원 설문지는 부산지역 전략산업 선도기업의 사업체근로자현황, 재무현황, 조직성과변수, 인적자원관리 및 인적자원개발 등을 다양하게 분석할 수 있는 내용으로 구성되어 있다. 원 설문지 문항 중 본 연구의 목적에 구성된 설문내용을 제시하면 다음 <표 1>과 같다.

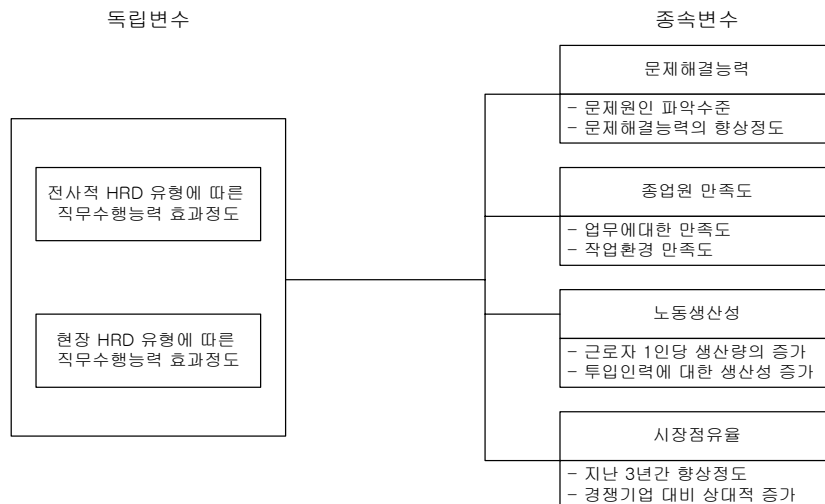
<표 1> 설문 내용의 구성과 변수설정

구분	변수	구성
연구대상	부산지역 전략산업 선도기업체	전략산업 유형, 설립년도, 종업원 규모
독립 변수	전사적 HRD 유형 현장 HRD 유형	HRD 유형에 따른 직무수행능력에 미친 효과
종속 변수	조직성과	문제해결능력, 종업원만족도, 노동생산성, 시장점유율

독립변수는 전사적 HRD 유형과 현장 HRD 유형에 따른 직무수행능력에 미치는 효과에 대하여 부산지역 전략산업 선도기업 CEO나 대표 중역이 인식하는 인지적 결과(5점 척도)로 측정되었으며, 마찬가지로 종속변수 또한 그들이 인식하는 인지적 측정결과로서 문제해결능력의 향상, 종업원만족도, 노동생산성, 시장점유율의 증가 정도 등에 대한 변수를 선정하여 분석에 활용되었다.

본 연구에서는 선행연구를 기반으로 연구내용을 설계한 후 「지역인적자원개발 패널조사」의 데이터를 바탕으로 자료의 다양한 설문 항목 중 연구 목적에 적합할 수 있는 대상과 변수를 선정하여 분석을 실시하였다. 연구의 목적에 부합하도록 각 연구문제별로 기술 통계, 상관관계분석, 회귀분석 등의 방법을 SPSS 12.0 통계패키지를 활용하여 분석을 실시하였다.

인적자원개발 유형에 따른 조직성과와의 관련성을 규명하기 위한 연구모형을 [그림 1]과 같이 제시하였다.



[그림 1] 연구의 모형

IV. 연구결과

1. 기초분석

본 연구대상의 표본 기업체에 대한 특성으로 전략산업의 유형, 설립년도 그리고 종업원 수를 중심으로 정리하면 다음 <표 2>, <표 3>과 같다.

전략산업에 따른 분포를 살펴보면, 기계부품소재산업의 업체가 224개 기업(44.1%)으로 가장 많은 비중을 보였고, 다음으로 영상·IT산업의 업체가 60개 기업(11.8%), 향만물류산업의 업체가 59개 기업(11.6%), 신발산업의 업체가 47개 기업(9.3%), 관광·컨벤션산업의 업체가 31개 기업(6.1%), 섬유패션산업의 업체가 28개 기업(5.5%), 수산가공산업의 업체가 27개 기업(5.3%), 실버산업의 업체가 9개 기업(1.8%), 그리고 선물금융산업의 업체가 5개 기업으로 가장 낮은 비중으로 나타났다.

<표 2> 조사대상 업체의 전략산업 유형

전략산업 분류	빈 도	비중(%)
향만물류산업	59	11.6
기계부품소재산업	224	44.
관광·컨벤션산업	30	5.9
영상·IT산업	60	11.8
선물금융산업	5	1.0
해양바이오산업	18	3.6
실버산업	9	1.8
신발산업	47	9.3
수산가공산업	27	5.3
섬유패션산업	28	5.5
합 계	507	100.0

조사대상 업체의 설립년도의 분포를 살펴보면, 1991년에서 2000년 사이에 설립한 업체가 185개 기업(36.4%)으로 가장 많은 비중을 보였고, 다음으로 1981년에서 1990년 사이에 설립한 업체가 108개 기업(21.3%), 2001년 이후 설립된 업체가 84개 기업(16.5%), 1971년에서 1980년 사이에 설립한 업체가 78개 기업(15.4%)으로 1971년 이후에 설립된 기업체의 비중이 거의 90%에 가까운 비중을 나타내었다.

<표 3> 조사대상 업체의 설립년도 및 종업원 수

설립년도			종업원 수		
구 분	빈 도	비중(%)	구 분	빈 도	비중(%)
50년 이전	8	1.6	10명 이하	47	9.3
51년-60년	16	3.2	11-50명 이하	203	40.0
61년-70년	28	5.5	51-100명 이하	100	19.7
71년-80년	78	15.4	101-300명 이하	111	21.9
81년-90년	108	21.3	301-500명 이하	23	4.5
91년-2000년	185	36.5	501-1000명 이하	15	3.0
2001년 이후	84	16.5	1001명 이상	8	1.6
합 계	507	100.0	합 계	508	100.0

전체 고용된 종업원 수의 분포에서는 11명에서 50명 이하의 업체가 203개 기업(40.0%)으로 가장 많은 비중을 보였고, 다음으로 51명에서 100명 이하의 업체가 100개 업체(19.7%), 101명에서 300명 이하의 업체가 111개 기업(21.9%), 10명 이하의 업체가 47개 기업(9.3%), 301명에서 500명 이하의 업체가 23개 기업(4.5%), 500명 이상의 업체가 24개 기업(4.8%)으로 나타났다.

2. HRD 유형의 실시여부

부산지역 전략산업 선도기업체들의 전사적인 차원에서 이루어진 인적자원개발 유형과 현장 차원에서 이루어진 인적자원개발 유형에 대한 실시여부와 인적자원개발 유형에 따른 직무능력향상의 효과에 대한 평균과 표준편차를 제시하면 다음 <표 4>, <표 5>와 같이 나타났다.

먼저, 조사대상 기업체의 전사적 인적자원개발 유형의 실시여부에 대한 실태분석을 실시한 결과, 집체식 사내교육훈련을 실시하고 있는 기업은 292개 기업(57.6%)으로 실시하고 있지 않은 기업은 215개 기업(42.4%)로 나타나 집체식 사내교육훈련방식은 실시하고 있지 않은 기업보다 실시하고 있는 기업의 비중이 높게 나타났다. 그 외 대부분의 전사적 인적자원개발 유형의 실시여부에 있어서는 실시하고 있는 기업보다 실시하고 있지 않은 기업들의 비중이 높게 나타났다. 그리고 전사적 인적자원개발을 실시하고 있는 기업들의 직무능력향상의 효과에 있어서는 해외연수(3.79), 대학원등록금지원(3.63), 국내연수(3.62), 핵심인재육성(3.58) 등의 순으로 높은 효과를 나타내었다.

<표 4> 전사적 인적자원개발 유형의 실시여부 및 직무능력향상 효과

전사적 HRD 유형	표본	기업체(비중)		직무능력향상	
		실시	미실시	평균	표준편차
집체식 사내교육훈련	507	292(57.6%)	215(42.4%)	3.35	0.6277
집체식 사외교육훈련	507	159(31.4%)	348(68.6%)	3.48	0.6545
인터넷학습	507	148(29.2%)	359(70.8%)	3.21	0.7308
우편통신훈련	507	93(18.3%)	414(81.7%)	3.26	0.6900
국내연수	506	119(23.5%)	387(76.5%)	3.62	0.6508
해외연수	507	105(20.7%)	402(79.3%)	3.79	0.7965
외부업체에 기술지원	507	88(17.4%)	419(82.6%)	3.56	0.6584
외부업체에 기술지도받기	507	90(17.8%)	417(82.2%)	3.56	0.7207
교육훈련 휴가제	507	45(8.9%)	462(91.1%)	3.29	0.6949
학원 수강료지원	507	176(34.7%)	331(65.3%)	3.42	0.7815
대학등록금 지원	507	59(11.6%)	448(88.4%)	3.51	0.7514
대학원등록금 지원	507	48(9.5%)	459(90.5%)	3.63	0.6724
승계계획	507	23(4.5%)	484(95.5%)	3.35	0.7141
핵심인재육성	507	76(15.0%)	431(85.0%)	3.58	0.6585
임원교육	507	95(18.7%)	412(81.3%)	3.53	0.6971
경력개발제도	507	44(8.7%)	462(91.3%)	3.33	0.6064

다음으로, 조사대상 기업체의 현장 인적자원개발 유형의 실시여부에 대한 실태분석을 실시한 결과, 일 통해 스스로 배우기를 실시하고 있는 기업은 264개 기업(52.1%)으로 나타났고 실시하고 있지 않은 기업은 243개 기업(47.9%)로 나타났으며, 제안제도를 실시하고 있는 기업은 254개 기업(50.1%)로 나타났고 실시하고 있지 않은 기업은 253개 기업(49.9%)으로 나타나 일 통해 스스로 배우기와 제안제도의 인적자원개발은 실시하고 있지 않은 기업보다 실시하고 있는 기업의 비중이 조금 더 높게 나타났다. 그 외 대부분의 현장 인적자원개발 유형의 실시여부에 있어서는 실시하고 있는 기업보다 실시하고 있지 않은 기업들의 비중이 높게 나타났다. 그리고 현장 인적자원개발을 실시하고 있는 기업들의 직무능력향상의 효과에 있어서는 멘토링 및 코칭(3.72), 선-후배 상호작용학습(3.66), TFT 등 특별 프로젝트(3.64), OJT(3.59) 등의 순으로 높은 효과를 나타내었다.

전체적으로 전사적 인적자원개발 유형에 따른 직무능력향상의 전체 평균(3.47)보다는 현장 인적자원개발 유형에 따른 직무능력향상이 전체 평균(3.53)이 높게 나타나 현장 중심적인 인적자원개발이 직무능력향상에 더 공헌하는 것으로 나타났다.

<표 5> 현장 인적자원개발 유형의 실시여부 및 직무능력향상 효과

현장 HRD 유형	표본	기업체(비중)		직무능력향상	
		실시	미실시	평균	표준편차
선-후배 상호작용학습	507	205(40.4%)	302(59.6%)	3.66	0.6936
직무순환	507	148(29.2%)	359(70.8%)	3.34	0.6552
개인프로젝트	507	78(15.4%)	428(84.4%)	3.51	0.6977
일 통해 스스로배우기	507	264(52.1%)	243(47.9%)	3.46	0.7074
멘토링 또는 코칭	507	127(25.0%)	378(75.0%)	3.72	0.7443
OJT	507	231(45.6%)	276(54.4%)	3.59	0.7155
TFT 등 특별 팀프로젝트	507	119(23.5%)	388(76.5%)	3.64	0.7448
행동학습	507	66(13.0%)	440(87.0%)	3.45	0.7237
QC(품질분임조)	507	150(29.6%)	357(70.4%)	3.49	0.7485
제안제도	507	254(50.1%)	253(49.9%)	3.45	0.8639
지식마일리지 프로그램	507	14(2.8%)	493(97.2%)	3.50	0.6504
6-시그마	506	60(11.8%)	447(88.2%)	3.55	0.6993

3. HRD를 통한 직무능력향상과 조직성과와의 관련성

인적자원개발을 통한 직무능력의 향상이 조직성과에 미치는 영향을 분석하기에 앞서 먼저 인적자원개발 유형과 본 연구에서 종속변수로 설정한 조직성과 요인인 문제해결능력, 종업원만족도, 노동생산성 그리고 시장점유율간의 관계에 대하여 상관관계분석을 실시함으로써 어떠한 변수들이 서로 관련성이 높은 지를 파악하고자 하였다. 인적자원개발을 통한 직무능력향상과 조직성과와의 관련성을 분석하기 위하여 기업체에서 전사적 인적자원개발 유형을 활용하는 빈도수가 100개 이상의 기업체만을 대상으로 하여 분석을 실시하였다.

가. 전사적 HRD 에 따른 직무능력향상과 조직성과와의 관련성

전사적 인적자원개발의 유형에 따른 직무능력향상과 조직성과변수와의 상관관계 분석을 실시한 결과 다음 <표 6>과 같이 나타났다.

<표 6> 전사적 HRD 유형에 따른 직무능력향상과 조직성과의 상관관계

전사적 HRD 유형	조직성과			
	문제해결능력	종업원만족도	노동생산성	시장점유율
집체식 사내교육훈련	0.291***	0.286***	0.200**	0.053
집체식 사외교육훈련	0.212**	0.143	0.204*	0.144
인터넷 학습	0.210*	0.205*	0.091	0.103
국내연수	0.229*	0.166	0.111	0.167
해외연수	0.245*	0.141	0.207*	0.164
학원 수강료지원	0.195*	0.163*	0.116	0.143

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

전사적 인적자원개발을 통한 직무능력향상과 조직성과와의 상관관계를 분석한 결과, 조직성과변수인 문제해결능력과 전사적 인적자원개발의 모든 유형과는 통계적으로 유의적인 상관관계를 나타내었다. 종업원만족도 성과변수에는 집체식 사내교육훈련, 인터넷학습, 학원 수강료지원에 있어서 유의적인 상관관계를 나타냈으며, 노동생산성에 있어서는 집체식 사내교육훈련, 집체식 사외교육훈련, 해외연수에 있어서 유의적인 상관관계를 보였으며, 시장점유율과는 모든 인적자원개발 유형에 있어서 유의적인 상관관계를 나타내지 못하였다. 전사적 HRD의 모든 유형과 조직성과 변수인 문제해결능력과 통계적으로 유의한 상관관계를 보임으로써 전사적 차원에서 이루어지는 인적자원개발은 조직구성원의 업무수행과정에 있어서의 효율성을 높이기 위한 문제해결능력과 높은 관련성을 가지고 있음을 나타내었다.

나. 현장 HRD 에 따른 직무능력향상과 조직성과와의 관련성

현장 인적자원개발의 유형에 따른 직무능력향상과 조직성과변수와의 상관관계 분석을 실시한 결과 다음 <표 7>과 같이 나타났다.

<표 7> 현장 HRD 유형에 따른 직무능력향상과 조직성과의 상관관계

전사적 HRD 유형	조직성과			
	문제해결능력	종업원만족도	노동생산성	시장점유율
선후배 상호작용학습	0.256***	0.089	0.056	0.135
직무순환	0.288***	0.140	0.181*	0.178*
일 통해 스스로 배우기	0.198**	0.201**	0.114	0.175**
멘토링 또는 코칭	0.238**	0.166	0.044	0.136
OJT	0.244***	0.188**	0.232***	0.131*
TFT 등 특별 프로젝트	0.214*	0.266**	0.238**	0.152
QC(품질분임조)	0.287***	0.272**	0.283***	0.141
제안제도	0.228***	0.310***	0.164**	0.090

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

현장 인적자원개발을 통한 직무능력향상과 조직성과와의 상관관계를 분석한 결과, 조직성과변수인 문제해결능력과는 모든 현장 인적자원개발 유형과 유의적인 상관관계를 나타내었다. 종업원만족도 성과변수에는 일을 통해 스스로 배우기, OJT, TFT 등 특별 프로젝트, QC, 제안제도에 있어서 유의적인 상관관계를 나타냈으며, 노동생산성에 있어서는 직무순환, OJT, TFT 등 특별 프로젝트, QC, 제안제도에 있어서 유의적인 상관관계를 보였으며, 시장점유율에 있어서는 직무순환, 일을 통해 스스로 배우기, OJT에 있어서 유의적인 상관관계를 나타내었다. 현장 HRD의 모든 유형에 있어서도 조직성과 변수인 문제해결능력과 통계적으로 유의한 상관관계를 보임으로써 현장에서의 인적자원개발에 따른 직무능력향상의 효과는 조직구성원의 업무수행과정에 있어서의 효율성을 높이기 위한 문제해결능력과 높은 관련성을 가지고 있음을 나타내었으며, 전사적 차원에서 이루어지는 인적자원개발보다도

상관계수들이 대체적으로 높게 나타나 현장에서 이루어지는 인적자원개발이 조직구성원의 문제해결능력에 높은 관련성을 가지고 있음을 나타내었다.

4. 인적자원개발에 따른 직무능력향상이 조직성과에 미치는 영향

인적자원개발을 통한 직무능력향상이 조직성과에 미치는 영향을 분석하기 위하여 기업체에서 현장 인적자원개발 유형을 활용하는 빈도수가 100개 이상의 기업체만을 대상으로 하여 회귀분석을 실시하였다. 인적자원개발을 통한 직무능력향상이 조직성과에 미치는 영향을 분석하기 위하여 인적자원개발의 여러 방식에 동시에 참여하고 그에 따른 직무능력향상의 효과에 응답한 기업체의 비율이 소수임에 따라 모든 인적자원개발의 유형을 동시에 투입하는 것이 어려워 인적자원개발의 개별적 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과에 미치는 영향을 파악하기 위하여 단순회귀분석을 실시하였다.

가. 전사적 HRD에 따른 직무능력향상이 조직성과에 미치는 영향

1) 전사적 HRD에 따른 직무능력향상이 문제해결능력에 미치는 영향

전사적 인적자원개발의 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과변수인 문제해결능력에 미치는 영향을 파악하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과 다음 <표 8>과 같이 나타났다.

전사적 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과변수인 문제해결능력에 미치는 영향을 분석한 결과, 전사적 HRD의 모든 유형에 있어서 문제해결능력에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음을 나타내었다. 집체식 사내교육훈련이 .001 유의수준에서, 집체식 사외교육훈련이 .01 유의수준에서, 인터넷학습, 국내연수, 해외연수, 학원수강료지원이 .05 유의수준에서 유의적인 영향을 미치고 있음을 보였다. 전사적 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 문제해결능력에 미치는 영향에 있어서 가장 큰 영향을 미치는 변수로는 집체식 사내교육훈련 방식으로 나타났고, 해외연수가 가장 적은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 8> 전사적 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 문제해결능력에 미치는 영향

종속변수	독립변수	회귀계수	표준오차	t-value	R ²	F	Sig
문제해결 능력향상	집체식 사내교육훈련	.306	.059	5.161	.084	26.639	.000***
	집체식 사외교육훈련	.202	.074	2.712	.045	7.357	.007**
	인터넷학습	.201	.078	2.595	.044	6.736	.010*
	국내연수	.200	.079	2.529	.052	6.395	.013*
	해외연수	.185	.073	2.536	.060	6.340	.013*
	학원 수강료지원	.168	.064	2.619	.038	6.859	.010*

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

2) 전사적 HRD에 따른 직무능력향상이 종업원만족도에 미치는 영향

전사적 인적자원개발의 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과변수인 종업원만족도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과 다음 <표 9>와 같이 나타났다.

<표 9> 전사적 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 종업원만족도에 미치는 영향

종속변수	독립변수	회귀계수	표준오차	t-value	R ²	F	Sig
종업원 만족도	집체식 사내교육훈련	.288	.057	5.067	.082	25.675	.000***
	집체식 사외교육훈련	.124	.069	1.806	.020	3.263	.073
	인터넷학습	.175	.069	2.530	.042	6.402	.012*
	국내연수	.159	.087	1.812	.028	3.285	.073
	해외연수	.106	.074	1.430	.020	2.046	.156
	학원 수강료지원	.131	.060	2.169	.026	4.703	.031*

* $p < .05$, *** $p < .001$

전사적 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과변수인 종업원만족도에 미치는 영향을 분석한 결과 집체식 사내교육훈련이 .001 유의수준에서, 인터넷학습과 학원수강료지원이 .05 유의수준에서 유의적인 영향을 미치고 있음을 나타내었다. 반면 집체식 사외교육훈련, 국내연수, 해외연수에 있어서 종업원만족도에는 통계적으로 유의적인 영향을 미치지 못하고 있음을 나타내었다. 종업원만족도에 있어서도 집체식 사내교육훈련이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3) 전사적 HRD에 따른 직무능력향상이 노동생산성에 미치는 영향

전사적 인적자원개발의 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과변수인 노동생산성에 미치는 영향을 파악하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과 다음 <표 10>과 같이 나타났다.

전사적 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과변수인 노동생산성에 미치는 영향력을 분석한 결과 집체식 사내교육훈련이 .001 유의수준에서, 집체식 사외교육훈련과 해외연수가 .05 유의수준에서 유의적인 영향을 미치고 있음을 나타내었다.

<표 10> 전사적 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 노동생산성에 미치는 영향

종속변수	독립변수	회귀계수	표준오차	t-value	R ²	F	Sig
노동 생산성	집체식 사내교육훈련	.195	.056	3.470	.040	12.044	.001**
	집체식 사외교육훈련	.193	.074	2.612	.042	6.822	.010*
	인터넷학습	.007	.072	1.101	.008	1.211	.273
	국내연수	.106	.088	1.207	.012	1.457	.230
	해외연수	.140	.066	2.128	.043	4.529	.036*
	학원 수강료지원	.008	.055	1.531	.013	2.344	.128

* $p < .05$, ** $p < .01$

반면 인터넷학습, 국내연수, 학원수강료지원에 있어서 노동생산성에는 통계적으로 유의적인 영향을 미치지 못하고 있음을 나타내었다. 노동생산성에 있어서도 집체식 사내교육훈련이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4) 전사적 HRD에 따른 직무능력향상이 시장점유율에 미치는 영향

전사적 인적자원개발의 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과변수인 시장점유율에 미치는 영향을 파악하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과 다음 <표 11>과 같이 나타났다.

<표 11> 전사적 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 시장점유율에 미치는 영향

종속변수	독립변수	회귀계수	표준오차	t-value	R ²	F	Sig
시장 점유율	집체식 사내교육훈련	.007	.082	.906	.003	.821	.366
	집체식 사외교육훈련	.189	.103	1.828	.021	3.341	.069
	인터넷학습	.124	.098	1.255	.011	1.575	.211
	국내연수	.218	.119	1.831	.028	3.353	.067
	해외연수	.160	.096	1.679	.027	2.818	.096
	학원 수강료지원	.151	.079	1.907	.020	3.637	.058

전사적 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과변수인 시장점유율에 미치는 영향력을 분석한 결과, 모든 유형에서 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있지 못함을 나타내었다.

나. 현장 HRD에 따른 직무능력향상이 조직성과에 미치는 영향

1) 현장 HRD에 따른 직무능력향상이 문제해결능력에 미치는 영향

현장 인적자원개발의 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과변수인 문제해결능력에 미치는 영향을 파악하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과 다음 <표 12>와 같이 나타났다.

<표 12> 현장 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 문제해결능력에 미치는 영향

종속변수	독립변수	회귀계수	표준오차	t-value	R ²	F	Sig
문제해결 능력	상호작용학습	.253	.067	3.748	.065	14.049	.000***
	직무순환	.290	.080	3.621	.083	13.114	.000***
	스스로배우기	.191	.059	3.262	.039	10.638	.001**
	멘토링/코칭	.224	.082	2.729	.057	7.447	.007**
	OJT	.212	.056	3.791	.059	14.371	.000***
	TFT 프로젝트	.181	.076	2.361	.046	5.572	.020*
	QC(품질분임조)	.230	.063	3.629	.082	13.168	.000***
	제안제도	.157	.042	3.703	.052	13.715	.000***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

현장 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과변수인 문제해결능력에 미치는 영향력을 분석한 결과, 전사적 HRD의 모든 유형에 있어서 문제해결능력에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음을 나타내었다. 선후배 상호작용학습, 직무순환, OJT, QC(품질분임조), 제안제도에 있어서 .001 유의수준에서, 일통해 스스로배우기, 멘토링/코칭이 .01 유의수준에서, TFT 특별 팀프로젝트가 .05 유의수준에서 통계적으로 유의적인 영향을 미치고 있음을 보였다. 현장 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 문제해결능력에 미치는 영향에 있어서 가장 큰 영향을 미치는 변수로는 OJT로 나타났고, TFT 특별 팀프로젝트가 가장 영향이 적게 미치는 것으로 나타났다.

2) 현장 HRD에 따른 직무능력향상이 종업원만족도에 미치는 영향

현장 인적자원개발의 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과변수인 문제해결능력에 미치는 영향을 파악하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과 다음 <표 13>과 같이 나타났다.

<표 13> 현장 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 종업원만족도에 미치는 영향

종속변수	독립변수	회귀계수	표준오차	t-value	R ²	F	Sig
종업원 만족도	상호작용학습	.008	.066	1.265	.008	1.601	.207
	직무순환	.135	.079	1.707	.020	2.915	.090
	스스로배우기	.182	.055	3.323	.041	11.042	.001**
	멘토링/코칭	.143	.076	1.873	.028	3.508	.063
	OJT	.166	.057	2.893	.035	8.367	.004**
	TFT 프로젝트	.219	.074	2.971	.071	8.826	.004**
	QC(품질분임조)	.220	.064	3.421	.074	11.705	.001**
	제안제도	.223	.043	5.160	.096	26.626	.000***

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

현장 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과변수인 종업원만족도에 미치는 영향력을 분석한 결과, 현장 HRD 유형의 제안제도가 .001 유의수준에서, 일통해 스스로배우기, OJT, TFT 프로젝트, QC(품질분임조)가 .01 유의수준에서 유의적인 영향을 미치고 있음을 나타내었다. 반면 선후배 상호작용학습, 직무순환, 멘토링/코칭에 있어서는 종업원만족도에 통계적으로 유의적인 영향을 미치지 못하고 있음을 나타내었다. 종업원만족도에 있어서는 제안제도가 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3) 현장 HRD에 따른 직무능력향상이 노동생산성에 미치는 영향

현장 인적자원개발의 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과변수인 노동생산성에 미치는 영향을 파악하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과 다음 <표 14>와 같이 나타났다.

<표 14> 현장 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 노동생산성에 미치는 영향

종속변수	독립변수	회귀계수	표준오차	t-value	R ²	F	Sig
노동 생산성	상호작용학습	.005	.064	.795	.003	.633	.427
	직무순환	.170	.076	2.220	.033	4.930	.028*
	스스로배우기	.009	.059	1.857	.013	3.450	.064
	멘토링/코칭	.003	.074	.496	.002	.246	.620
	OJT	.196	.054	3.598	.054	12.943	.000***
	TFT 프로젝트	.196	.074	2.651	.057	7.027	.009**
	QC(품질분임조)	.226	.063	3.583	.080	12.838	.000***
	제안제도	.116	.044	2.641	.027	6.975	.009**

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

현장 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과변수인 노동생산성에 미치는 영향력을 분석한 결과, 현장 HRD 유형의 OJT, QC(품질분임조)가 .001 유의수준에서, TFT 프로젝트, 제안제도가 .01 유의수준에서, 직무순환이 .01 유의수준에서 유의적인 영향을 미치고 있음을 나타내었다. 반면 선후배 상호작용학습, 일통해 스스로배우기, 멘토링/코칭에 있어서는 종업원만족도에 통계적으로 유의적인 영향을 미치지 못하고 있음을 나타내었다. 노동생산성에 있어서는 OJT가 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4) 현장 HRD에 따른 직무능력향상이 시장점유율에 미치는 영향

현장 인적자원개발의 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과변수인 시장점유율에 미치는 영향을 파악하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과 다음 <표 15>와 같이 나타났다.

<표 15> 현장 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 시장점유율에 미치는 영향

종속변수	독립변수	회귀계수	표준오차	t-value	R ²	F	Sig
시장 점유율	상호작용학습	.176	.091	1.930	.018	3.729	.055
	직무순환	.241	.110	2.191	.032	4.802	.030*
	스스로배우기	.224	.078	2.878	.031	8.284	.004**
	멘토링/코칭	.171	.111	1.539	.019	2.368	.126
	OJT	.162	.081	1.997	.017	3.987	.047*
	TFT 프로젝트	.177	.107	1.664	.023	2.768	.099
	QC(품질분임조)	.166	.096	1.739	.020	3.024	.084
	제안제도	.009	.064	1.436	.008	2.061	.152

* $p < .05$, ** $p < .01$

현장 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과변수인 시장점유율에 미치는 영향력을 분석한 결과, 현장 HRD 유형의 일통해 스스로배우기가 .01 유의수준에서 직무순환과 OJT가 .05 유의수준에서 유의적인 영향을 미치고 있음을 나타내었다. 선후배 상호작용학습, 멘

토링/코칭, TFT 프로젝트, QC(품질분임조), 제안제도에 있어서는 노동생산성에 통계적으로 유의적인 영향을 미치지 못하고 있음을 나타내었다. 시장점유율에 있어서는 일통해 스스로 배우기가 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 부산지역의 전략산업 기업체들을 대상으로 인적자원개발유형을 전사적인 차원에서 이루어지는 인적자원개발 유형과 현장에서 이루어지는 인적자원개발의 유형으로 구분하여 인적자원개발에 따른 직무능력향상이 조직성과에 미치는 영향을 규명하고자 「지역인적자원개발 패넬조사」를 활용하여 실증적으로 분석하고자 하였다. 인적자원개발의 유형에 따른 조직성과와의 관련성을 규명한 대부분의 연구들에 있어서 한국직업능력개발원의 「인적자본기업패넬조사」를 활용하여 연구가 이루어졌다. 「인적자본기업패넬조사」를 활용하여 이루어진 연구들은 설문대상이 조직구성원을 대상으로 조사가 이루어진 자료이다. 본 연구는 부산지역의 전략산업 기업체를 대상으로 기업의 CEO나 기업을 대표할 수 있는 중역을 대상으로 이루어진 자료를 실증분석에 활용하였다. 따라서 본 연구는 부산지역을 대표할 수 있는 전략산업 선도기업들을 대상으로 이루어져 부산지역 기업체들을 대상으로 한 인적자원개발의 중요성을 제시할 수 있는 연구가 이루어지지 않아 부산지역 기업체의 기업 경쟁력 제고를 위한 인적자원개발에 대한 중요성과 그에 대한 시사점을 제시하고자 하는데 본 연구의 의의를 두었다.

부산지역 전략산업 선도기업체들의 인적자원개발 유형에 대한 실시여부에 대한 실태를 분석한 결과, 전사적 인적자원개발유형에 있어서는 집체식 사내교육훈련, 집체식 사외훈련 방식, 인터넷학습훈련, 학원 수강료지원 훈련방식의 경우에 있어서는 실시하고 있는 기업들의 비중이 상대적으로 높은 비중을 나타내었는데, 이는 현재 국가에서 지원하고 있는 직업 능력개발사업의 일환으로 이루어지는 재직자훈련지원에 의하여 영향을 받은 인적자원개발 프로그램으로 여겨질 수 있다. 반면, 전사적 인적자원개발 유형에서 교육훈련휴가제, 대학 및 대학원 등록금지원, 승계계획, 경력개발제도 등을 실시하고 있는 기업들은 상대적으로 적은 비중을 나타내었는데, 이는 조사대상 기업체들의 규모나 종업원 수가 그렇게 많지 않은 중소기업들에 있어서 기업 자체적으로 다양한 인적자원개발 프로그램을 운영하기가 쉽지 않은 현실을 반영하고 있다. 현장 인적자원개발유형에 있어서는 OJT, 제안제도, 일통해 스스로배우기, 선후배 상호작용학습 등의 훈련방식을 실시하고 있는 기업들의 비중이 상대적으로 높은 비중을 나타내었다. 대부분의 경우에 있어서 업무를 수행하는 과정에서 인적자원개발이 가능한 방법들을 활용하고 있음을 보여준다.

인적자원개발유형에 따른 직무능력향상이 조직성과에 미치는 영향에 대한 분석을 실시한 결과, 전사적 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 조직성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 조

직성과변수인 문제해결능력에는 모든 전사적 HRD의 유형이 유의적인 영향을 미치고 있으며, 종업원만족도에 있어서는 집체식 사내교육훈련, 인터넷학습, 그리고 학원수강료지원이 유의적인 영향을 나타냈으며, 노동생산성에 있어서는 집체식 사내교육훈련, 집체식 사외교육훈련, 해외연수가 유의적인 영향을, 그리고 시장점유율에는 어떠한 인적자원개발유형도 유의적인 영향을 미치지 못하였다. 가장 많이 기업에서 활용하는 집체식 사내교육훈련방식이 시장점유율을 제외하고는 대부분의 조직성과 변수에 유의적인 영향을 미치고 있음을 나타내었다. 현장 HRD 유형에 따른 직무능력향상이 조직성장에 미치는 영향을 분석한 결과, 조직성과변수인 문제해결능력에는 모든 현장 HRD의 유형이 유의적인 영향을 미치고 있음을 나타냈으며, 종업원만족도에 있어서는 제안제도, 일통해 스스로배우기, OJT, TFT 프로젝트, QC(품질분임조)가 유의적인 영향을 미쳤으며, 노동생산성에 있어서는 OJT, QC(품질분임조), TFT 프로젝트, 제안제도, 직무순환이 유의적인 영향을, 그리고 시장점유율에 있어서는 일통해 스스로배우기, 직무순환, OJT가 유의적인 영향을 미치고 있음을 나타내었다. 특히 인적자원개발에 따른 직무능력향상이 조직구성원의 문제해결능력에는 모든 인적자원개발에 있어서 유의적인 영향을 미치고 있어 기업체 인적자원개발은 조직구성원 업무수행과정에서의 문제해결능력에 큰 효과가 나타나고 있음을 제시하고 있다.

본 연구의 시사점으로 기업에서 실시하는 인적자원개발은 조직성과와 깊은 관련성을 가지고 있음을 보여주는데, 부산지역 전략산업 선도기업을 대상으로 한 실증분석 결과에서 보듯이 기업체의 인적자원개발유형에 따른 직무능력향상은 대체적으로 조직성과에 유의적인 영향을 미치고 있다. 따라서 기업체 인적자원개발은 조직구성원들의 직무능력향상으로 이어져 조직구성원의 문제해결능력이나 종업원만족도, 노동생산성, 그리고 시장점유율에 유의적인 영향을 미치고 있음을 나타내고 있다. 따라서 인적자원개발에 따른 직무능력향상으로 조직성과를 향상시켜 기업의 경쟁력을 높여주는 경영기법으로 활용이 되어져야 하며, 조직구성원과 조직이 추구하는 목적에 따라 유연하고 적절한 방식의 선택을 통하여 조직구성원들의 적극적인 참여를 유도하고 조직의 성과를 이끌어내는 것이 중요하다고 판단된다.

본 연구를 수행함에 있어 제시할 수 있는 한계점으로 첫째, 전사적 인적자원개발유형과 현장 인적자원개발유형이 너무 다양하여 동시에 참여하고 그에 따른 직무능력향상의 효과를 나타내고 있는 근로자의 비중이 적어 인적자원개발의 모든 유형을 동시에 투입하여 분석하지 못한 관계로 그 상대적 중요성을 파악하기 어렵고, 그리고 선행연구에서 제시된 독립변인들보다는 인적자원개발의 유형에 따른 직무능력향상의 효과만을 포함한 것 또한 설문조사상의 한계에 기인한다고 볼 수 있다. 둘째, 인적자원개발에 따른 직무능력향상과 기업체 CEO나 중역이 인식하는 조직성과간의 인과관계로 그 관련성을 정확하게 검증하기 위해서는 특정 조사대상을 일정한 시간 간격으로 관찰하여 원인변수와 결과변수를 규명하는 연구가 필요하지만, 패널조사가 1차적인 자료만 있어 그렇게 하지는 못하였다. 셋째, 기업체 인적자원개발에 따른 직무능력향상의 효과로 조직성과변수로 제시한 문제해결능력이나 노동생산성, 종업원만족도 그리고 시장점유율 이외에 재무적 성과나 좀 더 다양한 변수를 제시하지 못해 그에 대한 연구의 한계는 다른 후속적인 연구의 과제로 제시하고자 한다.

참 고 문 헌

- 김미숙(2006). 중소기업 인적자원개발 실태와 효과분석. **인적자본기업패널조사 학술대회 논문집**, 247-275.
- 김수원, 손희전(2006). 생산인력 HRD 방식이 조직원 및 조직현장 성과에 미치는 영향 분석. **인적자본기업패널조사 학술대회논문집**, 301-321.
- 김안국(2007). 한국 기업의 인적자원(HR) 수준과 기업 성과: HCCP 자료를 통한 HRI(Human Resources Index) 지수를 중심으로. **Working Paper 2007-3**. 한국직업능력개발원.
- 김재구, 임상훈, 김동배(2003). 인사관리시스템과 경영성과가 상호 간에 미치는 영향에 대한 연구: 제조업 생산직을 중심으로. **인사관리연구**, 27(3), 31-54.
- 송창용, 이성, 박주완(2006). 기업 HR 관련활동과 기업 신용수준의 상관성연구. **제1차 인적자본 기업패널 학술대회 발표논문집**, 41-71. 한국직업능력개발원.
- 안주엽(2006). 기업 인적자원개발과 생산성 및 임금. **인적자본기업패널조사 학술대회 논문집**, 277-300.
- 이만기(2009). 기업의 인적자원개발 실태와 기업성과분석. **인적자원관리연구**, 16(3), 193-208.
- Adam, E. E.(1994). Alternative quality improvement and organization performance. *Journal of Operations Management*, 12, 27-44.
- Barron, J M., Black, D. A., & Loewenstein, M A(1989). Job matching and on-the-job training. *Journal of Labor Economics*, 17(1), 1-19.
- Bartel, A P(2000). Measuring the employer's return on investments in training: Evidence from the literature. *Industrial Relations*, 39(3), 502-524.
- Beach, D. S.(1975). *The management of people at work*. Macmillan.
- Black, S. E., & Lynch, L. M.(2000). What's driving the new economy: The benefits of workplace innovation. *NBER Working Paper 7479*, National Bureau of Economics Research.
- Chalofsky, N. E.(1992). A unifying definition for the human resource development profession. *Human Resource Development Quarterly*, 3(2), 175-182.
- Garavan, T. N.(1991). Strategic Human resource development. *Journal of European Industrial Training*, 15(1), 17-30.
- Gilley J. W., & Eggland, S. A.(1989). *Principles of human resource development*, Cambridge. MA: Perseus Books.
- Lawrie, J., & Diaz, D.(1990). Differentiate between training, education and development. *Personnel Journal*, 69(10), 44-53.
- McGoldrick, J., & Stewart, J.(1996). The HRM-HRD Nexus, In J. Stewart and J. McGoldrick(Eds.) *Human resource development-perspectives, strategies and*

- practice'*. London: Pitman.
- McLagan, P. A. & Suhadolnik, D.(1989). *Models for HRD practice: The research report*. Alexandria, VA: American Society for Training and Development.
- Mondy, W., & Noe, R. M.(1990). *Human resource management (4th ed.)*. Allyn and Bacon.
- Naguib, H.(1993). The implementation of total quality management in semiconductor manufacturing operation. *IEEE Trans Semiconductor Manufacturing*, 6(2), 160.
- Sikula, J.(1986). One response to the report of the california commission on the teaching profession. *Teacher Education Quarterly*, 13(1), 1-9.
- Swanson, R. A., & Arnold, D. E.(1997). The purpose of human resource development is to improve performance. *Paper presented to the Academy of Human Resource Development Conference*. Atlanta, 6-9 March.

© 논문접수 : 2010.8.9. / 수정본 접수 : 2010.9.11. / 게재승인 : 2010.9.24.

Abstract

The Effects of Job Performance with Human Resource Development on Organizational Performance: Focused on the Strategic Industry in Busan Area

Lee, Yoeng Taak[†] (Dongseo University)

The purpose of this study is to analysis of human resource development effect on organization performance, broadly measured, on the strategic companies in Busan.

Human resource development of enterprise is concerned with creating a competitive advantage for organizations by closely aligning human resource development practices. Human resource development can become a competitive advantage for organizations in terms of improving organizational performance if it more closely aligns its practices with strategic management efforts.

In particular, we divided dimensions of the type of human resource development into two groups: 1) the type of human resource development from company-wide level, and 2) the type of human resource development from the field to use Regional Human Resource Development Panel Survey.

We suggested three implications based on the firm level survey data of 507 companies. One is to implement human resource development whether or not, another is to analyze correlation organizational performances which are problem-solving ability, employee's satisfaction, labor productivity, and market share, and the other is the discussion of to effect on organization performance.

Key Words : Enterprise HRD, Field HRD, Organizational Performance

[†] Correspondence : Lee, Yoeng Taak, Department of Business Administration at Dongseo University, San 69-1, Jurye-2 Dong, Sasang-Gu, Busan / E-mail : lee2603@dongseo.ac.kr