

인적자원개발 분야 국내 학술지의 주요 연구주제 분석

백평구*

〈요약〉

1990년대 말부터 본격화된 국내 인적자원개발 학문 공동체의 탄생 이후 현재까지 지속적인 학술지 발간과 학술대회 개최 등을 통해 인적자원개발 분야의 연구 성과가 누적되고 있다. 그러나 인적자원개발이라는 동일한 분과학문을 표방함에도 불구하고 인적자원개발 분야 국내학술지의 주요 연구주제는 경영학과 교육학의 두 주요 모학문 영역 사이에서 어떻게 포지셔닝하고 있는가라는 질문을 남긴다. 본 연구에서 이러한 질문에 응답함으로써 인적자원개발 개념과 영역을 명료화하는데 기여하고자 선행연구에서 주로 분석 대상이 되었던 학술지에 더하여 ‘인적자원개발연구’를 포함하여 KCI 등재학술지 4종의 주요 연구주제를 텍스트마이닝 기법으로 분석한 결과를 종합하면 다음과 같다. 첫째, 최빈 키워드로 인적자원개발이 나타나 인적자원개발의 학문적 정체성 확립을 위한 노력이 지속되어 왔음을 보여주었다. 둘째, 단순 빈도와 개별 키워드의 중요도를 반영한 TF-IDF 값 모두에서 조직몰입, 직무만족 등 조직유효성을 다루는 개념들이 인적자원개발 전반을 대표할 수 있는 키워드로 나타났다. 셋째, 키워드 연결망의 중심성 측면에서 연결정도는 긍정심리자본, 조직, 조직지원인식, 직무만족, 자기주도학습, 자기효능감 등의 순으로 높은 수치를 나타냈고 매개 중심성 측면에서 긍정심리자본, 조직, 역할, 학습조직, 조직문화, 성과 등이 부각되었다. 넷째, 주요 연구주제로서 연구동향, 조직시민행동, 리더십과 경력개발, 변혁적 리더십과 창의적 특성, 조직몰입과 창의성, 직무만족과 대학(생) 대상 인적자원개발, 리더십 영향요인과 성과, 경력성공과 직무분석 등이 잠재 디리클레 할당(LDA) 방식에 의해 출현한 8개 토픽으로 확인되었다. 마지막으로, 인적자원개발 개념과 영역의 명료화라는 취지에서 향후 인적자원개발 학문공동체에 주는 시사점과 후속 연구의 방향을 제안하였다.

[주제어] 인적자원개발, 인적자원관리, 텍스트마이닝, 토픽모델링, 연구동향

논문접수 2021.01.29 논문수정 2021.04.02 게재확정 2021.06.19.

* 단독저자, 국민대학교 교양대학 조교수, critical@kookmin.ac.kr

1. 서론

인적자원개발은 독립된 분과학문으로서 현재 진행형의 여정을 지속하고 있으며 경제학, 심리학, 체제 이론 등을 토대로 하는 학제적 접근에 근거한다(Swanson & Holton, 2009). 이러한 특성은 국내 인적자원개발 연구 논문에서 활용되는 이론들이 크게 경영학과 교육학의 배경 위에 자리하고 있으며, 두 학문 분야에 집중되어 있으면서도 다양한 학문적 배경에 근거한 이론들이 연구에 활용되고 있다고 보고한 선행 연구의 분석 결과(윤선경 · 정보영 · 차미리 · 송영수, 2017)를 뒷받침한다. 또한 인적자원개발 분야 학문공동체 구성원의 전공분야와 대학에서의 소속전공 또한 경영학과 교육학이 주류를 이루면서 다양한 학문분야를 아우르는 것으로 판단된다.

1990년대 말부터 본격화된 국내의 인적자원개발 학문공동체의 탄생 이후 현재까지 지속적인 학술지 발간과 학술대회 개최 등을 통해 인적자원개발 분야의 연구 성과가 누적되고 있다. 그럼에도 불구하고 국내의 인적자원개발 분야 연구 동향을 분석한 기존 연구들은 경영학과 교육학의 이론에 집중된 현재 인적자원개발의 학제적 특성을 충분히 고려한 것으로 보기에는 아쉬움이 있는 것이 사실이다. 관련 선행연구에서 연구 동향과 관련된 분석의 대상으로 선정된 학술지는 ‘HRD연구’, ‘기업교육과 인재연구(구. 기업교육연구)’, ‘산업교육연구’가 주를 이루며(윤선경 등, 2017; 장환영 · 손지영 · 하정례, 2013; 정승환 · 호예담 · 송영수, 2014), 보다 많은 학술지

를 고려한 경우에는 ‘평생교육 · HRD연구’, ‘농업교육과 인적자원개발’, ‘역량개발학습연구(구. 한국HRD연구)’를 망라하고 있었다(박소연, 2017).

반면 동일한 인적자원개발을 표방하는 것에 비하면 한국인적자원개발학회의 학술지 ‘인적자원개발연구’를 함께 포함시킨 인적자원개발 전반의 연구 동향 분석 선행연구는 찾아볼 수 없었다. 선행연구에서 주로 분석 대상이 된 3종의 학술지가 한국연구재단의 학문분야 분류상 교육학에 해당하고 ‘인적자원개발연구’가 경영학에 속한다는 사실만으로 이를 ‘두 세계’에 비견할 만큼의 학문공동체 구획 현상으로 진단하기는 곤란할 것이다. 하나의 학문공동체의 설립 배경과 발전사에 대한 진지한 맥락적 이해가 요구되기 때문이다. 그러나 인적자원개발 학문공동체의 연구 활동을 통합적으로 조망하는 동시에 각각의 학문공동체 내에서 이루어진 연구의 흐름을 통해 학제적 특성을 보유한 인적자원개발학의 본질을 고민할 여지는 남아있을 것이다. 이는 인적자원개발 연구의 토대가 되는 이론 활용 측면에서 가장 지배적인 경영학과 교육학이라는 모학문 분야를 고려하여 인적자원개발 분야의 주요한 연구주제가 무엇인지를 확인할 필요성을 정당화한다. 상기와 같은 현상에 대한 진단은 보다 포괄적으로 인적자원개발 분야의 주요한 연구주제가 무엇인지 탐색하는 연구 문제의 설정으로 연결될 수 있다.

이러한 연구 문제는 인적자원개발이라는 동일한 분과학문을 표방함에도 불구하고 인적자원개발 분야 국내학술지의 주요 연구주제는 경영학과 교육학의 두 주요 모학문 영역 사이

에서 어떻게 포지셔닝하고 있는가라는 질문과도 같다. 그리고 이 질문은 인적자원개발과 인적자원관리(백평구, 2012), 인적자원개발과 평생교육(백평구, 2017a)이라는 또 다른 학문 영역 사이에서 움직이는 인적자원개발 개념과 연구의 지경(地境)에 관한 논의로 연결될 수 있을 것이다.

본 논문은 기존 선행연구와 비교해 인적자원개발 분야의 국내 학술지 주요 연구주제를 인적자원개발의 학제적 특성을 보다 본격적으로 고려하여 분석함으로써, 분과학문으로서 인적자원개발 개념과 영역을 명료화하는데 그 목적이 있다. 연구문제는 다음과 같다. 기존 연구 동향 분석 논문에서 분석 대상 학술지로 고려되지 못한 학술지 ‘인적자원개발연구’를 포함한 포괄적인 국내 인적자원개발의 연구 동향은 어떤 양상을 보이는가? 이 연구문제는 지난 10년간(2011년부터 2020년까지) 4종의 학술지 게재 논문의 키워드를 기준으로 주요 연구주제를 탐색하는 작업으로 구체화되었다.

2. 선행연구 검토

2.1 인적자원개발: 경영학과 교육학을 포함한 학제적 접근

하나의 독립된 전공으로서 인적자원개발 학위과정은 교육학과 경영학이라는 두 학문에 걸쳐 존재한다(Zachmeier, Cho, & Kim, 2014). 이러한 양상은 공간 측면에서도 분화

된 상태에 가까운데 미국과 우리나라는 유사(Lim, Song, Choi, & Kim, 2013)하고, 미국과 영국은 다르다고 할 수 있다. 우리나라와 미국 모두 거의 대부분 교육학의 학문 단위 내에 독립된 전공으로서 인적자원개발 교육과정이 위치한다는 점에서는 공통적이다. 반면 영국의 경우 대부분 경영학 학문 단위 내에 인적자원개발 교육과정이 있다. 그래서인지 영국의 경우 인적자원개발과 인적자원관리의 관계, 인적자원관리 교육과정과의 유사성이 언급되고는 한다(백평구, 2017b). 미국의 인적자원개발은 성인교육과 긴밀하게 연결되어 있다. 반면 영국의 인적자원개발은 인적자원관리의 지적 영역에서 출발했고, 1980년대 후반과 1990년대에 인적자원관리가 조직 내에서 그 영역이 확장되어온 흐름 속에서 부상한 것으로 이해할 수 있다(McGoldrick, Stewart, & Watson, 2002; McGuire, 2011; Woodall, 2003). 미국은 교수 설계 또는 성인교육학에서 출발하여 점차 경영학 분야와의 연계를 강화하고 있다. 이에 비해 영국은 1980년대와 1990년대 경영학에 속한 인적자원관리 분야의 확장에 수반되는 것에서 출발하여 독립적인 분과학문으로 자리매김하는 중이다(백평구, 2017b).

경영학과 교육학에 집중되어 있으면서도 학제적인 인적자원개발의 특성은 한국연구재단의 학술연구분야 분류체계에서도 엿볼 수 있다. 인적자원개발은 사회과학>경영학>인사/조직관리>인적자원개발로 정렬되었으며, 인적자원개발 외에는 인사관리/노사관계, 조직행동, 조직이론 등 세 개 항목이 인사/조직관리 분류 안에 포함되어 있다. 연구재단 학술연구분야 분류에서 인적자원개발이 경영학과 정

렬된 것에 비하면, 국내에서 독립된 인적자원 개발 전공의 대학원 학위과정 다수는 사실상 교육학 또는 교육공학 등의 학문 단위에 속해 있다고 할 수 있다(예. 고려대, 연세대, 중앙대, 한양대 등; 가나다 순). 경영학과 교육학에 집중된 인적자원개발에서의 이론 활용은 국내의 인적자원개발 학술지에 게재된 2007년부터 2016년까지의 533편의 연구에 활용된 이론적 배경으로 교육학과 경영학이 총 56.2%라는 큰 비중을 차지했다는 보고를 통해서도 확인된다(윤선경 등, 2017).

인적자원개발 분야의 전반적 연구 동향에 대한 관심은 지속되어왔다. 내용 분석의 접근을 따른 선행연구들을 종합하면 인적자원개발 연구의 주요주제는 ‘HRD연구’에 게재된 논문들로부터 훈련 및 개발, 조직개발과 HRD평가, 리더십과 경력개발(조성준 · 이재은, 2020), 2006~2011년까지의 복수의 학술지 논문 279편으로부터 교육훈련, 경력개발, 조직개발, 국가 · 지역 HRD(장환영 등, 2013) 영역으로 구분되었다. 이러한 구분 방식은 인적자원개발의 영역에 대한 논의 방식과 유사하며, AHRD(Academy of Human Resource Development)에서 발간하고 있는 4종의 학술지(HRDI, HRDQ, ADHR, HRDR)에 실린 학술논문 956편(2004년-2013년)의 내용 분석(유기웅, 2014)에서도 주요 연구주제는 훈련개발, 조직개발, HRD 이론정립 등으로 분석되었다.

키워드 네트워크 분석의 접근을 채택한 경우에는 ‘기업교육연구’, ‘산업교육연구’, ‘HRD연구’에 발표된 274편의 논문(2009~2013년)에서 수집된 1,090개의 핵심어 대

상 네트워크 분석 결과, 가장 높은 연결 중심성을 보인 노드가 조직몰입으로 나타났고 직무만족, 직무몰입, 전이, 역량 등이 중심성이 높은 노드로 보고되었다(정승환 등, 2014). 해외 논문 대상으로는 AHRD에서 발간하는 4종의 학술지에서 2006년부터 2015까지 발표된 1,082편의 연구논문의 주제어 2,119개를 토대로 이루어진 주제어 네트워크 분석 결과로부터 핵심 주제어인 학습, 훈련, 리더십, 조직몰입, 직무만족, 성과 등 6개가 보고되었다(채충일 · 김정환 · 한수정, 2017). 다만 국내 인적자원개발 연구논문을 대상으로 실시된 연구 동향 분석 논문들은 학술지 ‘인적자원개발연구’를 포함하고 있지 않은 것에 비추어, 경영학과 교육학이 가장 주도적으로 영향을 미치는 양상의 학제적 인적자원개발의 특성을 보다 충분히 반영하는 데에 있어서 아쉬움을 남긴다.

연구주제 중심의 인적자원개발 동향 분석과는 또 다른 입장에서 연구자 간의 인용 행위를 네트워크 이론에 근거해 분석한 일련의 시도 가운데는 국내 인적자원개발 분야 연구논문의 저자를 대상으로 해외 학술지에 발표한 Hyun, Cho, & Yoon(2015)의 연구가 있으며, 이 연구에서도 앞서 언급된 교육학 배경이 지배적인 ‘HRD연구’, ‘기업교육과 인재연구(구. 기업교육연구)’, ‘산업교육연구’ 등 3개 학술지를 대상으로 분석하였다. 그 외에는 미국의 인적자원개발 학문공동체인 AHRD가 발간하는 학술지들을 대상으로 인용 분석을 실시한 문헌들도 확인할 수 있다(Jeung, Yoon, Park, & Jo, 2011; Jo, Jeung, Park, & Yoon, 2009).

2.2 인적자원개발 학문공동체의 학술지 현황

학문공동체의 성립은 전문협회, 전문지식 형성, 교육 및 자격제도, 윤리규정이라는 전문직 요건(김혜영, 2010) 가운데 하나이기도 하다. 이러한 학문공동체가 이론적 개념에 해당한다면, 학회나 연구소 등은 분과학문의 실체적 개념이고 하나의 제도로써 시간의 흐름에 따라 계속해서 변화하고 그 경계나 조직의 구성에 있어 정치적이며 역사적으로 형성되는 성격을 가진다(양미경, 2009).

학문공동체의 실체적 의미에 주목하면서 본 연구에서는 4개의 학문공동체(학회 또는 대학 연구소)에서 발간하는 4종의 학술지를 분석 대상으로 선정하였다. 선정 과정에서 본 연구의 목적과 인적자원개발의 학문적 정체성 논의에서 고려될 수 있는 평생교육, 성인교육과의 관계를 감안하여 학술지 ‘평생교육·HRD연구’, ‘Andragogy Today’는 제외하였고, 학술지 단위 분석 자료의 수집을 염두에 두고 두 학문분야가 병존한다고 볼 수 있는 ‘농업교육과 인적자원개발연구’ 까지 모두 3개의 학술지는 제외하였음을 밝힌다.

〈표 1〉 분석대상 학술지 기본 정보

학술지명	발행기관명(홈페이지)	연구분야	창간년	발간횟수	논문수	편집위원회 규모
인적자원 개발연구	한국인적자원개발학회 (www.kahrd.or.kr)	인적자원개발	1999	연4회	295	21명
HRD연구	한국인력개발학회 (www.koreahrd.or.kr/)	평생교육	1999	연4회	359	14명
기업교육과 인재연구	한국기업교육학회 (www.hrdkorea.com)	교육학	1998	연4회	290	17명
역량개발 학습연구	중앙대 한국 인적자원개발전략연구소 (hrdresearch.cau.ac.kr)	교육학	2006	연4회	241	16명

〈표 1〉과 같이 KCI(한국학술지인용색인) 검색에서 조회된 연구분야는 학술지 정보를 등록하는 과정에서 입력된 것으로 ‘인적자원개발연구’는 인적자원개발로, 나머지 학술지들은 평생교육, 교육학 등으로 조회되어 나타난다. 학술지 창간년도는 ‘역량개발학습연구’를 제외하고 1990년대 말인 것을 알 수 있다. 또한

논문수는 KCI 데이터 다운로드 결과를 그대로 적용하여 표기한 것이나, 텍스트마이닝 분석에서는 최근 10년 간(2011~2020)을 기간으로 설정하였음을 밝힌다. 편집위원회 규모는 각 학회 홈페이지 검색 결과(2021년 1월 6일 기준)로서 한국인적자원개발학회의 경우 2021년도 학회 임원진 교체 등에 따라 본 논문의 게재

시점과 비교해 변동될 가능성이 있다. ‘인적자원개발연구’가 외국인 2명을 포함해 21명으로 가장 많으며 나머지 3종의 학술지도 편집위원회의 인적 규모는 비슷한 것으로 나타난다.

그러나 편집위원회 인적 규모에서의 유사성에도 불구하고 편집위원들의 연구분야는 서로 대비되었다. 기본적으로 편집위원회 구성에 있어서 ‘인적자원개발연구’와 나머지 학술지 간에는 중복된 인원이 없었다. 반면 ‘인적자원개발연구’를 제외한 나머지 3개 학술지 사이에서는 편집위원의 중복이 일부 확인되었다. 또한 KCI에서 편집위원별로 연구자 인용정보를 검색한 결과, ‘인적자원개발연구’ 학술지 편집위원 가운데 국내 연구자 19명 기준으로 연구분야는 인사관리/노사관계 10명,

조직행동 5명, 조직이론 1명으로 나타났으며, 경영학과 경영학일반으로 조회된 편집위원 각 1명, 그리고 조회 불가능 1명으로 확인되었다(검색일 2021년 1월 25일 기준). 이러한 결과는 소수의 예외는 있지만 사실상 인적자원개발 또는 평생교육으로 대부분 조회되는 나머지 세 개의 학술지 편집위원의 연구분야 구성과 차이를 보였다.

3. 연구방법

3.1 자료 수집

〈표 2〉 분석대상 논문의 구성 정보

학술지명	최근 10년간 논문수	등재지 선정	총 피인용횟수	최근 10년간 총 피인용횟수
인적자원개발연구	228	2016	1,857	1,196
HRD연구	265	2012	4,366	2,926
기업교육과 인재연구	233	2010	1,952	1,263
역량개발학습연구	204	2015	1,417	1,215
합계	930		9,592	6,600

분석 대상 논문 정보의 수집은 KCI 웹사이트의 논문검색 메뉴에서 학술지를 각각 입력하여 검색함으로써 추출된 논문 데이터를 다운로드하였다. 다운로드 결과 취합된 논문수, 등재지로서 논문이 게재되기 시작한 연도, 총 피인용횟수를 확인했으며 포괄적 분석과 함께 향후의 인적자원개발 연구를 위한 시사점 제

공이라는 측면에서 분석 논문의 시간적 범위를 2011년부터 2020년까지로 설정한 결과 추려진 논문수를 〈표 2〉에서 제시하였다. 따라서 총 930편의 논문이 텍스트마이닝 분석을 위해 활용되었다. 분석 대상 논문을 확정하는데 있어 영어로 작성된 논문을 포함하였으며, 이를 위해 영문으로 제시된 연구 논문의

키워드를 국문으로 전환하였다. 대부분은 영문으로 작성된 논문이라도 연구자가 직접 선정한 국문 키워드 정보를 확인 가능했으며 누락된 경우 연구자가 국문 키워드로 바꾸었다. 총 930편의 논문 중 영어키워드가 제시된 논문은 55편이 해당하였다. 국문 키워드 정보가 부재한 경우에 연구자가 직접 국문 키워드를 선정하는 작업이 자아내는 어려움에도 불구하고, 영문으로 작성된 논문을 포함시킨 것은 5%를 상회하는 수준의 규모뿐만 아니라 정책적으로 매년 마지막에 발간하는 4호를 영문논문으로만 게재하는 ‘역량개발학습연구’ 학술지를 감안할 때 일괄적으로 영문논문을 제외하는 것이 적절하지 않다고 판단되었기 때문이다.

3.2 분석 방법 및 절차

이 연구에서는 2011년부터 2020년까지 10년간 4개 학술지 대상으로, 그리고 기존 인적자원개발 전반의 연구 동향 분석 논문에서 분석 대상으로 고려되지 못했던 학술지를 포함하여 포괄적인 인적자원개발 주요 연구주제를 탐색하고자 하였다. 이러한 연구 취지에 부합하도록 비정형 텍스트를 분석하는 텍스트마이닝 기법을 R프로그램을 활용해 적용했고 세 가지 측면에서 구체적인 절차를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 키워드의 단순 빈도와 TF-IDF 값을 산출하였다. TF-IDF 값은 단순 빈도와 비교할 때 일종의 가중치 부여방식이다(Aizawa, 2003). TF-IDF는 전체 문서의 단어 빈도수(TF: Term Frequency)와 전

체 문서들 중 몇 개의 문서에 해당 단어가 나타나는지에 대한 값의 역수(IDF: Inverse Document Frequency)를 곱해 산출한 값으로, 하나의 단어가 특정한 문서 안에서 얼마나 중요한 것인지를 나타내므로 단순 빈도와 함께 상호보완적으로 연구논문의 키워드 전반을 이해하는데 도움을 줄 것으로 기대되었다. 추가적으로, 빈도 기준으로 주요 키워드를 직관적으로 식별할 수 있도록 워드클라우드를 작성하였다.

둘째, 키워드 연결망 분석에서는 키워드 간 상관관계행렬을 생성한 것을 바탕으로 중심성 분석이 뒤따르게 된다. 연결망의 중심성 분석을 통해 핵심 연구 키워드는 무엇인지, 또한 나머지 다른 키워드들이 그 핵심 키워드와 어느 정도의 연관성을 보이는지 파악하였다(문영주, 2020). 먼저, 연결 중심성은 네트워크의 한 노드가 몇 개의 노드와 직접 연결되어 있는지를 측정한다. 연결 중심성이 높을수록 해당 키워드가 또 다른 키워드와 함께 사용되고 있음을 의미한다. 즉, 연구 논문이라는 문서들 내에서 중심적인 위상을 차지한다고 볼 수 있다. 다음으로, 매개 중심성은 네트워크의 노드가 중계자(브로커) 역할을 얼마나 잘하는지를 측정한다. 매개 중심성은 하나의 키워드가 다른 키워드들 사이에서 위치하는 정도를 보여주는 지표라는 점에서, 매개 중심성이 높을수록 여러 키워드(개념)들이 서로 연결되어 있는 양상을 보이며, 이는 의미가 생성되는 과정에서 중간의 연결고리 역할을 자주 하는 키워드임을 뜻한다. 마지막으로 근접 중심성은 네트워크 노드 간 직접 연결 뿐 아니라 간접 연결까지 포함해서 중심성을 측정한다. 다

만 본 연구에서는 연구 목적과 연구 문제에 비추어 볼 때, 학술지 ‘인적자원개발연구’까지 망라한 포괄적인 주요 연구주제들이 그동안의 연구 논문들에서 어떻게 연계 가능한지에 관심을 두는 점을 감안해 연결 중심성과 매개 중심성을 위주로 분석을 진행하였다.

분석 절차 측면에서 키워드 연결망 분석은 TF-IDF값을 기준으로 삼아 930개 문서의 2,282개 키워드에서 시작해서 실효성 있는 연결망 분석을 위해 차원을 감소시키는 방식을 적용했다. 다시 말해 0 또는 등장하지 않는 키워드를 제거함으로써 효율적 데이터 분석을 진행하고자 했다. 이러한 제거 작업을 위해 각 문서(논문)마다 용어(키워드)의 출현 빈도가 0 이거나 등장하지 않는 것을 의미하는 sparse 개념에 따라 말뭉치라 불리는 코퍼스(corpus) 내에서 다른 문서에 있는 용어와 최소 99% 공통적으로 사용되지 않는 용어를 제거하도록 설정한 결과 73개 키워드 간의 상관관계 행렬(73x73)을 얻었다. 이후 연결망의 중심성 분석으로 이어지며 연결 정도와 매개 중심성 등을 키워드별로 산출하였다.

셋째, 4종의 학술지 모두를 아우르는 주요한 연구주제를 도출해내기 위해 토픽모델링 기법을 적용하였다. 토픽모델링 또한 텍스트 마이닝으로 불리는 빅데이터 분석기법의 일환이다. 토픽모델링의 여러 분석 모델 가운데 잠재적 디리클레 분석(LDA: Latent Dirichlet Allocation)은 어떠한 분야에서 공통적으로 다루는 주제 키워드가 무엇인지를 분석하는데 효과적이어서 거시적인 연구 동향을 파악하는데 적합하여(박준형 · 오효정, 2017), 본 연구에서도 지난 10년간의 4종의 학술지 논문 전

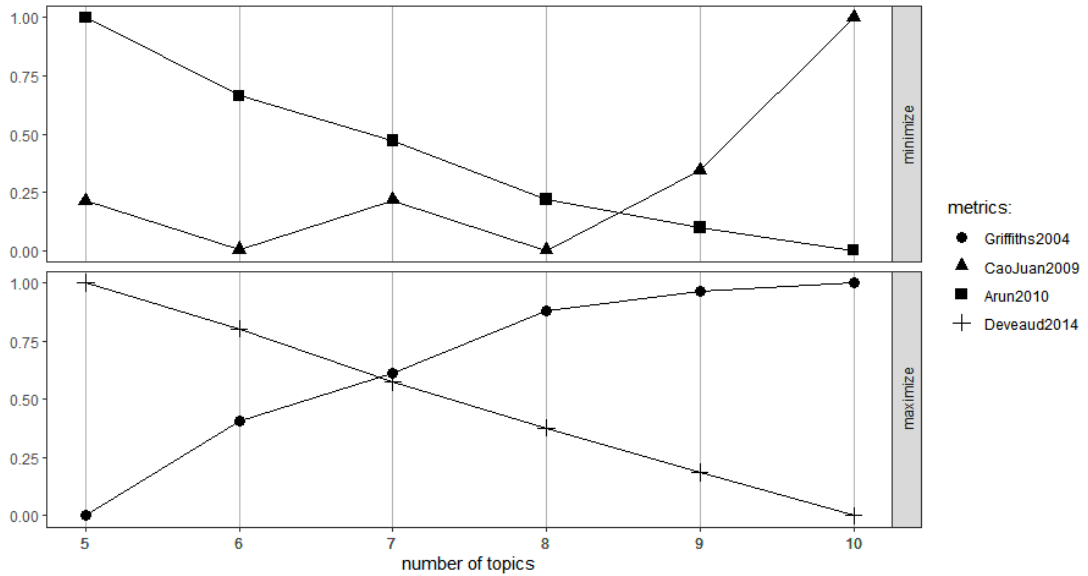
부에 대한 분석에 LDA를 적용하였다.

LDA를 창안한 Blei, Ng, & Jordan(2003)에 따르면 LDA 모형은 생성적 확률 모형, 3층 위계적 베이지안 모형 등으로 규정할 수 있다. 먼저 생성적 확률 모형은 특정한 단어(여기서는 논문의 개별 키워드)는 특정한 잠재적 토픽(여기서는 도출된 토픽들)을 반영할 확률을 가진다는 것을 의미하며, 백영민(2020)은 이를 감기에 걸리면 콧물이 생성되는 것에 비유하면서 문서(논문)에서 관측되는 단어가 잠재적인 토픽을 생성하는 과정에서 확률적으로 관측되었다고 가정하는 통계모형으로서 생성적 확률 모형의 의미를 제시하고 있다. 다음으로 3층 위계적 베이지안 모형이라는 표현은 단어-토픽-문서가 위계적으로 구성되어 있어 단어는 토픽에, 토픽은 문서에 배속되어 말뭉치를 구성한다는 것을 의미한다(백영민, 2020).

연구자는 전처리를 거쳐 정제된 논문 키워드 모음이 분석 자료로 추출되도록 하였으며, 토픽별로 키워드의 조합과 해당 토픽의 주요 논문의 제목과 초록의 키워드 등을 종합적으로 검토하였다. 논문별 키워드를 분석 자료로 투입하였으므로 한글 형태소 분석으로 명사만을 추출하기 위한 조치는 최소한으로 요구되었으며, 대신 문장부호, 공란, 불필요한 숫자 등을 제거하는 정제작업을 실시하였다. R프로그램을 통한 정제작업 외에도 전처리에는 키워드 빈도와 TF-IDF값 산출과 워드클라우드 분석 등을 거치면서 반복적으로 진행되었다. 직접 연구자가 데이터를 수정한 경우로서, 외래어 키워드를 포함해 키워드 투입의 일관성을 기하기 위해 네트워크 → 연결망, 직무재창조, 잡크레프팅 → 잡크레프팅, 액션리서치 → 실천

연구, The locus for focus → 초점소재, 안녕감
→ 웰빙, LMX → 리더 부하 교환관계, HRD

→ 인적자원개발, TMX → 팀 멤버 교환관계
등의 변경을 실시한 것이 대표적이다.



[그림 1] 토픽 수 결정을 위한 4개의 수치(Metrics) 검토

한편, 토픽 모델링에서는 토픽의 수를 연구자가 직접 결정해야 하는데 이의 타당성을 보완하기 위한 조치로서 백영민(2020)이 제시한 방법을 적용하였다. 그 결과 본 연구에서는 [그림 1]과 같은 네 가지 수치를 검토해 값이 작을수록 바람직한 수치([그림 1]의 위부분 2개의 수치)와 반대로 값이 클수록 바람직한 수치([그림 1]의 아랫부분 2개의 수치)를 종합적으로 고려해 토픽의 수를 8개로 정하였다($k=8$). 한편, 토픽모델링 결과를 통해 확인할 수 있는 통계량 중 베타는 토픽과 단어 간, 감마는 문서와 토픽 간의 출현 확률을 의미한다. 따라서 베타는 토픽x단어 형태의 행렬, 감마

는 문서x토픽 형태의 행렬이라고 이해할 수 있다(백영민, 2020). 이 연구에서 베타는 8개의 토픽이 가로(행)로, 1,930개의 단어가 세로(열)로 배치된 행렬이며, 감마는 930개의 문서가 가로(행)로, 8개의 토픽이 세로(열)로 배치된 행렬이 된다. 상기 정보들을 종합하여 각 토픽의 특성을 기술하고자 하였다.

토픽모델링 결과로 확인할 수 있는 키워드는 여러 토픽에 걸쳐 상대적으로 높은 출현 가능성의 확률을 보일 수 있다. 다시 말해 배타적으로 하나의 키워드가 하나의 토픽에만 할당되지 않으며, 하나의 문서도 여러 토픽에 걸쳐 출현할 확률이 산출된다. 다만 분석 결과를

기술하는데 있어 가장 높은 확률값(베타값, 감마값)에 해당하는 키워드와 토픽, 논문과 토픽의 관계를 중심으로 분석 결과를 제시하였다.

4. 분석결과

4.1 키워드 빈도와 중요도 분석

930개 문서로부터 추출된 1,930개 키워드 기준의 빈도 누적 총계는 4,269였으며, 빈도 순으로 상위 30개 키워드를 정렬한 <표 3>과 같이 인적자원개발, 조직몰입, 직무만족, 리더십 등의 키워드는 50회 이상 나타났고, 그 외에도 이직의도, 연구동향, 조직시민행동, 학습조직, 학습전이, 무형식학습, 자기효능감, 중소기업, 창의성, 혁신행동, 매개효과 등이 상위 15개 키워드에 해당하였다.

<표 3> 빈도 상위 30개 키워드

키워드	빈도	키워드	빈도
인적자원개발	93	조직문화	21
조직몰입	75	연결망	20
직무만족	63	긍정심리자본	19
리더십	56	리더 부하 교환관계	19
이직의도	38	창의적	19
연구동향	32	공정성	18
조직시민행동	32	역량모델	18
학습조직	29	직무분석	18
학습전이	28	프로그램	18
무형식학습	27	교육훈련	17
자기효능감	26	텔파이	17
중소기업	24	멘토링	17
창의성	23	감성지능	16
혁신행동	23	심리적	16
매개효과	22	조직지원인식	16

리더십(빈도 56)이라는 키워드의 경우 전체 리 작업 단계에서 변혁적 리더십, 거래적 리더십 등을 별도의 키워드로 분류하였기에 이들을 포함한다면 리더십을 보다 비중있는 인적자원개발 연구 주제라고 바라볼 여지가 있으

며, 창의성(빈도 23)과 창의적(빈도 19)이라는 키워드는 별도로 처리되었지만 관련 연구 키워드의 비중이라는 측면에서 함께 고려하는 것도 적절할 것이다. 한편 키워드로서 학습전이는 훈련전이, 교육훈련전이 등을 모두 학습

전으로 지정한 결과이다.

이러한 빈도를 기준으로 주요 키워드를 시각화한 결과는 [그림 2]와 같으며, 930개 문서로부터 추출된 1,930개 키워드로부터 빈도가 2를 초과한(3 이상인) 키워드로만 작성한 것이다. <표 3>의 내용을 반영하듯 인적자원

개발, 조직몰입, 직무만족이라는 키워드가 가장 큰 글자 크기로 제시되었으며 그 뒤를 이어 리더십, 이직의도, 연구동향, 조직시민행동 등의 키워드의 글자 크기가 크게 표현되었음을 알 수 있다.



[그림 2] 키워드에 대한 워드 클라우드 분석결과

한편, TF-IDF값으로는 <표 4>와 같이 인적자원개발, 조직몰입, 직무만족이 상위 3개의 키워드로 확인되면서 단순 빈도 순위와 일치했으나 역량이라는 키워드가 네 번째로 높은 값을 나타내 두드러지며, 그 외에도 역량모델, 성과, 잡크래프팅, 변혁적 리더십, 코칭 등의 키워드는 단순 빈도 상위 30개에서는 드러나지 않은 반면 TF-IDF값 기준으로는 상위 30개 키워드에 포함되어 차이를 보였다.

930개 문서로부터 추출된 총 2,282개 키워드 기준의 TF-IDF 값 상위 키워드들은 대체로 단순 빈도의 순위와 유사한 양상을 보이나 단순 빈도에 비해 의미의 중요성이 더 부각된 키워드들이라고 할 수 있다.

〈표 4〉 TF-IDF값 상위 30개 키워드

키워드	TF-IDF 값	키워드	TF-IDF 값
인적자원개발	61.64	역량모델	22.67
조직몰입	50.55	긍정심리자본	22.62
직무만족	44.59	텔파이	21.09
역량	42.59	성과	20.66
리더십	38.83	리더 부하 교환관계	20.22
연구동향	37.51	창의성	19.71
학습조직	34.09	매개효과	19.61
이직의도	30.90	조직유효성	19.21
무형식학습	30.14	직무분석	19.20
조직시민행동	29.16	감성지능	18.72
학습전이	27.99	조직지원인식	18.34
자기효능감	24.72	잡크래프팅	18.14
혁신행동	23.58	변혁적 리더십	18.11
학습	23.42	코칭	17.90
중소기업	22.72	조직문화	17.78

4.2 키워드 연결망 분석

키워드 연결망의 중심성 측면에서 연결 정도는 긍정심리자본, 조직, 조직지원인식, 직무만족, 자기주도학습, 자기효능감 등의 순으로 높은 수치를 나타냈고 매개 중심성 측면에서 긍정심리자본, 조직, 역할, 학습조직, 조직문화, 성과 등이 노드와 노드 사이를 이어주는 매개 역할을 하는 노드로서 부각되었다. 〈표 5〉의 내용을 바탕으로 작성된 〈그림 3〉에서 각 키워드를 제시한 노드의 크기는 연결 정도를 반영한 것이며, 선의 굵기는 키워드 간의 연관성의 정도를 가리킨다. 이에 범례에서 제시하듯 연결 정도의 수치에 따라 노드의 원의 크기가 다르게 나타나며 〈표 5〉에서와 같이 연결 정도가 가장 높은 12(해당 키워드: 긍정

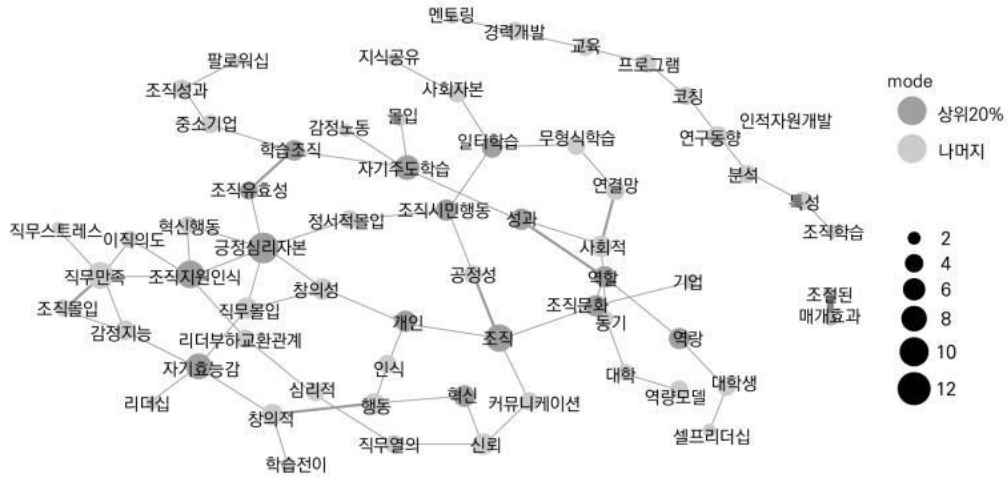
심리자본)까지 서로 다른 크기로 제시된다. 또한 매개 중심성을 기준으로 전체 73개의 노드 가운데 매개 중심성이 상위 20%에 속하는 15개의 키워드를 노란색 음영을 넣어 표시하였다. 15개의 키워드는 따라서 〈표 5〉의 오른쪽 키워드 컬럼에서 긍정심리자본부터 혁신까지 해당한다.

〈표 5〉 키워드 연결망의 중심성 분석 결과(상위 23개 키워드)

키워드	연결 정도	키워드	매개 중심성
긍정심리자본	12	긍정심리자본	879.87
조직	10	조직	696.60
조직지원인식	10	역할	565.20
직무만족	10	학습조직	559.33
자기주도학습	8	조직문화	518.20
자기효능감	8	성과	480.87
감성지능	6	조직유효성	474.13
개인	6	자기주도학습	468.53
사회적	6	조직지원인식	457.40
성과	6	조직시민행동	370.67
신뢰	6	일터학습	309.67
역량	6	역량	306.67
역할	6	자기효능감	291.87
연구동향	6	개인	286.50
일터학습	6	혁신	260.00
조직문화	6	정서적 몰입	256.67
조직시민행동	6	사회적	251.67
직무몰입	6	창의성	248.83
창의성	6	직무몰입	228.90
창의적	6	직무만족	216.13
학습조직	6	창의적	195.30
행동	6	중소기업	192.00
혁신	6	행동	172.97

키워드 연결망이 키워드 간 상관관계 행렬로부터 시작됨을 언급한 바와 같이, 예를 들어 [그림 3] 오른쪽 끝의 ‘조절된’ 과 ‘매개효과’ 두 키워드의 상관관계는 약 0.663 수준으로 상대적으로 높았으며 이러한 상관관계가 반영되어 그림으로 표현된 것이다. 이는 단어 기준으로 투입되지만 애초에 ‘조절된 매개효과’ 라는 연구 키워드로 연구자들이 초록에서 등록한 논문들이 일정 수준 이상 존재했음을 의미한다.

연결 정도와 매개 중심성이 가장 높은 것으로 나타난 긍정심리자본의 경우 [그림 3]에서 긍정심리자본의 왼쪽부터 시계방향으로 조직지원인식, 조직유효성, 정서적 몰입, 창의성, 직무몰입 등 다수의 연구주제 사이를 매개하고 있음을 알 수 있다. 지도상에서 가운데 아래에 위치한 조직이라는 키워드도 개인, 공정성, 조직문화, 커뮤니케이션, 혁신 등의 키워드를 매개로 여타의 연구 주제 키워드와 상대적으로 활발하게 연결되는 양상을 보이고 있다.



[그림 3] 매개 중심성 반영한 키워드 연결망 지도

4.3 토픽모델링 분석

토픽모델링 분석 결과 전체를 조망할 수 있도록 키워드와 토픽 간 관계를 기준으로 주요 키워드와 각 토픽별로 할당된 문서(논문)의 수

를 제시하면 <표 6>과 같으며, 이때 주요 키워드는 각 토픽별로 토픽 내에서 특정한 키워드가 출현한 확률인 베타값이 상위에 속하는 것들이다.

<표 6> 토픽 분석 주요 키워드와 토픽별 논문 수

토픽	주요 키워드	논문 수
토픽1	인적자원개발, 무형식학습, 역량모델, 학습전이, 연구동향	223
토픽2	조직시민행동, 매개효과, 공정성, 멘토링, 다양성	175
토픽3	리더십, 교육훈련, 조직지원인식, 프로티언 경력, 무경계 경력, 글로벌	124
토픽4	중소기업, 만족도, 창의적, 변혁적 리더십, 사회자본, 연구동향, 팀성과	100
토픽5	조직몰입, 학습조직, 연결망, 사회적, 조직효과성, 혁신행동, 긍정심리자본	94
토픽6	직무만족, 자기효능감, 조직문화, 대학생, 기업의 사회적 책임, 인간성과공학	77
토픽7	리더십, 텔파이, 창의성, 혁신행동, 심리적, 팔로워십	63
토픽8	이직의도, LMX, 직무분석, 경력성공, 사회적 지원, 정서적 몰입	74
논문 합계		930

토픽 모델에서는 하나의 키워드, 하나의 문서가 각 토픽별로 할당될 확률이 모두 산출되거나 가장 확률이 높은 토픽을 기준으로 결과가 제시되었으므로 <표 6>에서 주요 키워드 간의 중복이 있다. 다만 논문 수는 확률(감마값)이 가장 높은 하나의 토픽에 대해 각 문서(논문)를 매칭함으로써 토픽1에 가장 많은 문서가 할당된 가운데 총 930개 분석 대상 논문 모두를 반영하고 있다. 다음에서는 <표 6>에 제시한 각 토픽별 두드러진 키워드와 해당 토픽으로 분류된 논문들을 통해 잠정적인 인적자원개발 주요 연구주제에 관하여 기술하였다. 해당 토픽으로 분류된 논문은 문서와 토픽 간 행렬에 의한 확률값 감마의 크기를 고려한 것이다.

먼저 토픽1에서의 주요 키워드를 감안할 때, <표 7>에 제시된 토픽1의 주요 논문은 인

적자원개발 연구의 전반적 동향 분석과 함께 특정 주제(예, 세대별 구분)에 대한 연구 동향을 나타내고 있으며, 개념적/이론적 유형으로 분류 가능한 연구논문들이 포함되어 있음을 알 수 있다. 이에 따라 CoP의 학습 분석 틀, 해외주재원 육성방향, 교육서비스디자인 방법론 탐색 등을 다룬 논문도 토픽1에 속할 확률이 우세한 것으로 나타났다. 토픽1로부터 잠정적으로 인적자원개발 연구 동향과 학문적 정체성에 관한 개념적/탐색적 연구의 흐름을 가늠해 볼 수 있다. 한편 분석 대상 4종의 학술지 모두가 토픽1의 주요 논문에 포함되었음을 알 수 있다. 이때 주요 논문을 제시한 각 표에서는 학술지의 맨 처음 앞글자로 각 학술지를 구분하였고 이후에도 같은 방식으로 표에서 제시하였다.

<표 7> 토픽1의 주요 논문

논문제목	논문 키워드	학술지	제재연도
인적자원개발 연구동향 분석: 최근 10년(2004-2013)간 AHRD 학술지를 중심으로	인적자원개발, 인적자원개발 연구동향, 인적자원개발 연구방법, 인적자원개발 학술지	H	2014
지속가능발전과 지속가능기업경영에 대한 비판적 고찰	지속가능발전, 기업의 지속가능성, 지속가능발전 개념, 지속가능발전 전략, 지속가능성 측정, 지속가능발전 원칙, 거버넌스	인	2012
실천공동체(CoP)의 학습 분석틀 구성 연구	실천공동체, 인적자원개발, 실무공동체, 조직학습, 평생학습	역	2011
HRD 분야 세대별 연구의 특징과 연구동향 분석	인적자원개발, 세대, 세대별 연구, 연구동향	역	2020
한국기업 해외주재원의 세대구분과 해외주재원 역할변화에 따른 육성 방향에 대한 연구	해외주재원, 해외주재원 역할, 해외주재원 세대구분	기	2020
교육활동 개선을 위한 교육서비스와 디자인의 만남: 교육서비스디자인의 방법론 탐색	교육서비스디자인, 교육서비스, 시스템디자인, 서비스디자인	기	2019

인: 인적자원개발연구, H: HRD연구, 기: 기업교육과 인재연구, 역: 역량개발학습연구.

토픽2에서는 조직시민행동, 공정성, 멘토링, 다양성 외에 매개효과라는 통계분석 기법에 관한 키워드도 함께 반영되었다. 이를 반영하듯 <표 8>의 토픽2 주요 논문은 주요 키워드를 반영하고 있으며, 매개효과와 조절효과 등의 변수 간 관계를 실증적으로 확인하는 논문이 포함되었다. 또한 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향을 분석하는 등 주요 키

워드 간에도 연결된 연구 논문을 확인할 수 있었다. 이점에서 토픽2로부터 조직공정성, 다양성 등 조직시민행동에 영향을 미치는 관련변인 연구의 흐름을 고려해볼 수 있다. 한편 <표 8>에 제시된 논문에 국한되나 인적자원개발연구와 HRD연구 두 학술지의 논문들이 주요 키워드와 상응하는 주요 논문에 포함되었다.

<표 8> 토픽2의 주요 논문

논문제목	논문 키워드	학술지	게재연도
조직원의 다양성 인식과 창의성 및 문제해결능력과의 관계	다양성, 다양성 인식, 창의성, 문제해결능력	H	2015
진성리더십은 부하들의 변화지지행동을 높이는가?: 감정적 변화몰입의 매개효과와 조직공정성의 조절효과	진성리더십, 감정적 변화몰입, 변화지지행동, 조직 공정성, 분배 공정성, 절차 공정성	인	2016
다양성 분위기의 팀 유효성 영향에 대한 연구: 팀 조직시민행동과 팀 과업특성의 역할 탐색을 중심으로	다양성 관리, 다양성 분위기, 다양성, 조직시민행동, 팀유효성, 과업의존성	인	2017
프로테제에 대한 멘토의 신뢰가 멘토링 관계의 질에 미치는 영향: 멘토링 관계에 대한 인지된 비용의 조절효과	감성기반 신뢰, 인지기반 신뢰, 인지된 비용, 멘토링 관계의 질, 공식적 멘토링	H	2014
조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향: 조직신뢰의 매개효과와 심리적 계약위반의 조절효과	조직 공정성, 조직시민행동, 조직신뢰, 심리적 계약 위반	인	2014
직장인 일중독과 직무소진, 조직시민행동, 반생산적행동 간의 구조적인 관계	일중독, 직무소진, 조직시민행동, 반생산적행동, 구조방정식	인	2015
공식 멘토의 업무 과부하 및 이에 대한 멘토 - 프로테제 평가 일치가 멘토링 기능에 미치는 영향	공식 멘토링, 업무 과부하, 자기-타인 평가 일치도, 멘토링 기능	H	2015

인: 인적자원개발연구, H: HRD연구, 기: 기업교육과 인재연구, 역: 역량개발학습연구.

토픽3에서는 리더십, 조직지원인식, 교육훈련, 무경계경력 등의 키워드가 논문 제목을 통해, 글로벌, 리더십이라는 토픽3의 주요 키워드가 논문에서의 키워드를 통해 부각되었다. 프로티언 경력의 경우 감마값 기준으로 상위

에 해당하는 논문이 할당되지 못했으나 토픽3으로 할당된 나머지 논문들 가운데 프로티언 경력을 다룬 논문을 확인할 수 있었다. 토픽3에서는 서번트 리더십, 개발 리더십 등 연구자에 의해 변혁적 리더십, 거래적 리더십 등과

같이 단일 키워드로 처리하지 않은 다양한 리더십 관련 주제들을 다루고 있으며, 논문 제목에서 언급한 키워드들이 과업성과, 이직의도, 창의적 성과, 주관적 경력성공 등의 다른 키워드에 미치는 영향을 실증적으로 분석하는 흐름을 엿볼 수 있다. 토픽3으로부터 다양한 리더십과 대안적 경력개발 접근(무경계, 프로터

언 경력)이 조화를 이룰 수 있도록 교육훈련을 포함한 조직의 지원방안을 탐색하는 잠재된 연구의 흐름을 고려해볼 수 있을 것이다. 한편, 토픽3의 주요 키워드와 상응하는 주요 논문은 역량개발학습연구를 제외한 나머지 학술지에서 게재되었다.

〈표 9〉 토픽3의 주요 논문

논문제목	논문 키워드	학술지	게재연도
중소기업 CEO의 서번트 리더십이 조직구성원의 과업성과와 이직의도에 미치는 영향: 조직지원인식과 자발적 동기의 이중매개효과	서번트 리더십, 조직지원인식, 자발적 동기, 과업성과, 이직의도	인	2020
종업원의 비대면 온라인 교육훈련과 창의적 성과: 창의적 자기효능감과 조직지원인식의 3차항 조절효과	온라인 교육훈련, 창의적 자기효능감, 조직지원인식, 창의적 성과, 3차항 상호작용	인	2020
한국대기업의 해외지역전문가 운영현황과 육성방안에 관한 사례연구	해외지역전문가, 글로벌 인적자원개발, 글로벌 역량, 글로벌 교육, 글로벌 프로그램	기	2016
기업 관리자의 개발 리더십 측정도구 개발 연구: 국내 IT기업 A사를 중심으로	관리자, 리더십, 개발 리더십, 개발 리더십 측정도구, 부하 직원 성장	H	2019
무경계 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 경력전략의 매개효과	무경계경력, 경력전략, 주관적 경력성공, 경력만족, 고용가능성	기	2012
한국의 4대 대기업집단간 및 대기업집단 내 기업 간의 조직문화 이질성에 대한 연구	조직문화, 리더십, 이질성, 한국 4대 대기업집단	기	2012

인: 인적자원개발연구, H: HRD연구, 기: 기업교육과 인재연구, 역: 역량개발학습연구.

토픽4의 주요 키워드로서 중소기업, 변혁적 리더십, 사회자본, 만족도, 창의적(성격, 행동) 등이 논문제목 및 논문 키워드에서 적절하게 〈표 10〉의 주요 논문에서 확인되었다. 또한 앞서 토픽2에서와 유사하게 주요 키워드간에 연결된 논문(창의적 성격, 창의적 행동, 변혁적 리더십)도 확인 가능하였다. 토픽4로부터 잠정적으로 변혁적 리더십과 창의적 특

성의 관계를 함께 고려하면서 이들 변인들로부터 중소기업에서의 인적자원개발의 역할과 실천 방안을 탐색하는 연구 흐름을 고려해볼 수 있다. 한편, 토픽4의 주요 키워드와 상응하는 주요 논문 중에서는 인적자원개발연구를 제외한 나머지 학술지들의 게재 논문이 포함되었다.

〈표 10〉 토픽4의 주요 논문

논문제목	논문 키워드	학술지	게재연도
직급, 경력, 학력에 따라 중소기업의 HRD 담당자가 지각하는 역량 및 역할의 차이	중소기업 인적자원개발, 중소기업 인적자원 개발 담당자의 역량, 중소기업 인적자원 개발 담당자의 역할 수행	기	2013
중등학교장의 변혁적 리더십과 조직효과성의 관계에서 학교장신뢰의 매개효과와 조절효과	중등학교장의 변혁적 리더십, 조직효과성, 교사의 학교장신뢰	H	2012
대기업 근로자가 인식한 조직변화태도와 긍정심리자본, 학습지원환경 및 상사의 변혁적 리더십의 관계	조직변화태도, 긍정심리자본, 학습지원환경, 상사의 변혁적 리더십	H	2016
학습전이, 참여동기, 사회적 자본, 반성적 사고의 구조적 관계: 서울시교육청 초등학교사 교원직무연수를 중심으로	계속전문교육, 교원직무연수, 학습전이, 참여동기, 사회자본, 반성적 사고	H	2016
기업 이러닝에서 온라인 과제가치, 직무몰입, 만족도와 전이동기 간의 구조적 관계	기업 이러닝, 온라인 과제가치, 직무몰입, 만족도, 전이동기	기	2011
조직구성원의 창의적 성격이 창의적 행동에 미치는 영향 : 상사의 리더십 조절효과 분석	창의적 성격, 창의적 행동, 변혁적 리더십, 거래적 리더십	역	2014

인: 인적자원개발연구, H: HRD연구, 기: 기업교육과 인재연구, 역: 역량개발학습연구.

토픽5의 주요 키워드인 네트워크(연결망), 조직몰입, 학습조직, 혁신행동, 긍정심리자본 등은 논문 제목을 통해, 그리고 사회적, 조직유효성 등은 논문 키워드를 통해 토픽5를 적절히 반영하고 있다. 또한 다른 토픽과 유사하게 주요 키워드 간에 연결된 연구 논문(학습조

직-조직몰입, 조직몰입-조직유효성, 긍정심리자본-혁신행동)도 확인이 가능하였다. 토픽5는 조직몰입의 영향요인과 창의성을 비롯한 관련 변인에 대한 연구 흐름을 보여준다고 할 수 있다. 한편 4종의 학술지 모두 토픽5의 주요 논문에 포함되었다.

〈표 11〉 토픽5의 주요 논문

논문제목	논문 키워드	학술지	게재연도
국내 조직문화 연구의 조직에 대한 관점과 공헌 수준 분석: 기업 맥락에서의 조직문화 연구에 대한 통합적 문헌 검토	조직문화, 근대적 상징적 포스트모던 관점, 개인적 조직적 사회적 공헌수준, 통합적 문헌 검토	기	2017
집단 네트워크와 개인 창의성의 관계 : 개인의 심리적 자본의 조절효과	개인 창의성, 집단 내 연결망, 연결망 구조, 밀도, 집중도, 긍정심리자본, 사회자본, 다수준 관점, HLM, UCINET	인	2018
조직 및 개인 수준에서 조직몰입과 성과의 관계: 실험적 연구방법의 적용	조직몰입, 성과, 조직유효성, 사회적 딜레마	역	2011

공공도서관의 학습조직화 수준이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향	학습조직, 학습조직 수준, 조직몰입, 공공도서관	역	2011
중소기업의 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향: 학습조직 사람수준과 구조수준의 매개효과	중소기업 학습조직 사업 지원, 조직문화 유형, 학습조직 수준, 조직몰입	역	2016
셀프리더십, 조직지원인식, 긍정심리자본, 혁신적 업무행동 간의 구조적 관계 : 연구개발관계종사자를 중심으로	셀프리더십, 조직지원인식, 긍정심리자본, 혁신행동, 연구개발관계종사자	H	2020

인: 인적자원개발연구, H: HRD연구, 기: 기업교육과 인재연구, 역: 역량개발학습연구.

토픽6에서는 주요 키워드로서 대학생, 자기 효능감, 직무만족, 인간성과공학 등이 논문 제목을 통해, 조직문화, 사회적 책임 등의 키워드가 논문 키워드를 통해 적절히 제시되었다. 토픽6에서는 기업 맥락뿐만 아니라 대학생 대상 연구와 대학을 맥락으로 한 연구논문들이 포함되었으며 논문의 제목과 키워드만으로는 제시되지 않았으나 <표 12>에 포함된 자

기효능감이 창업의지에 미치는 영향을 분석한 논문도 대학생을 조사대상으로 연구가 수행되었다. 토픽6에서는 대학생 대상 연구가 이목을 끌지만 주요 키워드로서 가장 높은 베타값을 나타낸 직무만족의 의미를 결합하여 연구의 흐름을 고려해볼 수 있다. 한편, HRD연구를 제외하고 나머지 학술지에서 토픽6의 주요 키워드에 부합하는 주요 논문이 확인되었다.

<표 12> 토픽6의 주요 논문

논문제목	논문 키워드	학술지	게재연도
대학생의 글쓰기에 대한 태도 및 인식이 글쓰기 자기 효능감에 미치는 영향 분석	글쓰기 자기 효능감, 대학생 글쓰기, 글쓰기 흥미, 글쓰기 결과 기대	역	2012
지속가능경영을 위한 공공조직의 전략적 방향 연구: 한국조폐공사의 경영혁신전략과 성과를 중심으로	지속가능경영, 경영혁신 전략, 기업의 사회적 책임, 공유가치창출, 사회혁신, 인적자원개발, 창의적 조직문화	인	2020
호텔 종업원의 프로틴 경력 태도가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향 : 조직지원의 매개효과를 중심으로	프로틴 경력 태도, 조직지원, 직무만족, 이직의도	역	2012
조직지원인식, 직무만족, 전환비용과 이직의도의 관계: 생명보험 모집종사자를 대상으로	보험설계사, 조직지원인식, 직무만족, 이직의도, 전환비용	인	2011
셀프리더십 및 자기효능감이 창업의지에 미치는 영향: 기업가정신의 매개효과와 창업참여도의 조절된 매개효과	셀프리더십, 자기효능감, 기업가정신, 창업의지, 창업참여도	인	2017
성과공학을 적용한 수도권 K 대학교 직원 역량강화 방안 탐색	인간성과공학, 성과분석, 국립대학교, 직원역량	기	2017

인: 인적자원개발연구, H: HRD연구, 기: 기업교육과 인재연구, 역: 역량개발학습연구.

토픽7에서는 임파워링 리더십, 서번트 리더십 등의 리더십 키워드, 준거변인으로서 창의성, 혁신행동, 예측변인으로서 팔로워십, 심리적 특성에 관한 변수(예, 주인의식, 회복력, 계약위반), 그리고 성과평가 지표 개발을 위한 전문가 의사결정을 위한 델파이 방법이 주요

키워드에 상응하는 주요 논문으로서 포함되었다. 이점에서 조직 구성원의 심리적 특성과 호응할 수 있는 리더십 영향요인과 성과를 다루는 연구의 흐름을 짐작해볼 수 있을 것이다. 한편, 토픽7에는 주요 논문들이 4종의 학술지 모두로부터 제시될 수 있었다.

〈표 13〉 토픽7의 주요 논문

논문제목	논문 키워드	학술지	게재연도
임파워링 리더십이 직무열의와 개인 창의성에 미치는 영향 : 심리적 주인의식의 매개효과	임파워링 리더십, 심리적 주인의식, 직무열의, 개인 창의성	기	2016
상사-부하 향상초점 부합이 부하의 창의성 및 협력행위에 미치는 영향: 변혁적 리더십 및 비일상적 과업의 조절효과	향상초점 부합, 창의성, 협력행위, 변혁적 리더십, 비일상적 과업, 다차항 회귀분석, 반응표면분석기법	인	2020
서비스 조직에서 리더의 유머 사용과 서비스 몰입의 관계 : 심리적 회복력과 직무긴장의 역할	리더의 유머 사용, 서비스 몰입, 심리적 회복탄력성, 직무긴장, 서비스 조직	인	2020
안전보건교육사업 성과평가 지표 개발을 위한 델파이 연구	안전보건교육, 안전보건교육사업, 성과평가, 성과평가 지표, 논리모형, 델파이	H	2019
참여적 의사결정이 학습된 무기력에 미치는 영향: 심리적 계약위반의 매개효과와 마인드셋의 조절효과	참여적 의사결정, 학습된 무기력, 심리적계약 위반, 마인드셋	H	2019
리더-구성원의 교환관계가 심리적 주인의식에 미치는 영향: 조직기반자극의 매개효과	심리적 주인의식, 리더 부하 교환관계, 조직기반 자극	인	2017
종업원의 팔로워십 특성과 인적 자본 특성이 혁신행동에 미치는 영향: LMX의 조절효과	혁신행동, 팔로워십 특성, 기업특수적 인적자본, 리더 부하 교환관계	인	2017
서번트 리더십이 혁신행동에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과	서번트 리더십, 자기효능감, 혁신행동, 매개효과	역	2011

인: 인적자원개발연구, H: HRD연구, 기: 기업교육과 인재연구, 역: 역량개발학습연구.

토픽8에서는 경력성공을 다룬 논문들이 상대적으로 더 높은 감마값을 나타내 주요 논문 포함되었으며, 직무분석, 이직의도, LMX, 사회적 지원, 정서적 몰입 등의 키워드를 반영한 논문들이 확인되었다. 특히 경력성공에 대

해서는 관련 변수 간 관계를 확인하는 것 외에도 메타연구, 연구동향, 경력성공 평가준거 등 다각적인 연구가 이루어졌음을 알 수 있으며, 토픽8의 키워드 가운데 가장 베타값이 높은 이직의도를 함께 고려하면 이직의도를 최

소화하면서 경력성공을 지원하는 직무분석과 수 있다. 토픽8에서도 분석 대상 4종의 학술 활용과 같은 토픽8의 잠재적 의미를 고려해볼 지 모두로부터 주요 논문을 확인할 수 있었다.

〈표 14〉 토픽8의 주요 논문

논문제목	논문 키워드	학술지	게재연도
국내 직무분석에 관한 연구논문 분석: 2000년 이후 국내학술지 발표 논문을 중심으로	직무분석, 직무분석 방법, 직무분석 결과, 직무분석 활용	역	2011
기업 근로자의 경력성공에 관한 메타 연구	경력성공, 객관적 경력성공, 주관적경력성공, 메타분석	기	2019
국내 학술지의 경력성공 연구 동향과 연구방향 제언	경력성공, 주관적 경력성공, 객관적 경력성공, 연구동향	인	2018
사무직 근로자의 경력성공 측정을 위한 통합적 평가 준거 모형 개발	경력성공 측정, 경력성공 준거, 준거 모형, 중요도, 성취도	H	2016
베트남 직원의 문화지능과 직무헌신, 이직 의도의 관계(LMX의 매개효과를 중심으로)	베트남, 문화지능, 리더 부하 교환관계, 직무헌신, 이직의도	역	2020
요양병원 간호사의 감정노동과 간호서비스 품질간의 관계: 사회적 지원의 조절효과	감정노동, 간호서비스품질, 사회적 지원, 요양병원	인	2017
The Effect of Internal Marketing on Self-Determination by Means of Affective Commitment and Interpersonal Satisfaction	내부마케팅, 정서적 몰입, 대인관계 만족도, 자기 결정성, 동기부여 요인	역	2017

인: 인적자원개발연구, H: HRD연구, 기: 기업교육과 인재연구, 역: 역량개발학습연구.

5. 논의 및 결론

5.1 논의

본 연구의 주요 연구주제 분석 결과를 기존 연구 결과와 함께 검토한 논의사항은 다음과 같다. 첫째, 인적자원개발이 가장 최빈 키워드였다는 점은 조직 내 인적자원개발의 역할, 담당자와 역량, 인적자원개발의 연구 동향, 인적자원개발과 인접 분야인 평생교육과의 관

계 등 학문적 정체성 확립의 여정이 꾸준히 지속되어 왔음을 시사한다. 인적자원개발이 그 개념을 지속적으로 정의하는 현재진행형의 형성적 특성을 가진다는 주장(Vince, 2005)이 설득력 있게 다가온다. 또한 키워드 연결망에서 연결 정도와 매개 중심성 상위 키워드에 포함된 개인, 조직이라는 키워드는 인적자원개발의 학문적 정체성과 관련하여 개인과 조직 사이의 우선순위, 조직에서의 사람의 의미, 수익, 사람 등 인적자원개발이 개인에 대해 기여하는 동시에 조직에 대해 기여하는 응용학

문 실천 분야임을 강조한 입장과 무관하지 않다(Ruona, 2000).

둘째, 단순 빈도와 개별 키워드의 중요도를 반영한 TF-IDF 값 모두에서 조직몰입, 직무만족 등 조직유효성을 다루는 개념들이 인적자원개발 전반을 대표할 수 있는 키워드로 나타났다. 또한 키워드 연결망 지도의 원편에서 제시된 직무만족과 조직몰입 사이의 상대적으로 굵게 표시된 링크는 두 키워드가 동시에 고려되는 경향이 우세함을 의미한다. 이러한 결과는 키워드 연결망 분석 결과로부터 네트워크의 중심에 위치하는 핵심적인 링크 구조는 ‘조직몰입-직무만족-직무몰입’으로 이루어졌음을 보고한 기존 연구(정승환 등, 2014)와 유사한 것으로 해석할 수 있다. 또한 조직몰입, 직무만족 등 조직유효성 외에 단순 빈도 및 TF-IDF값에서도 상위를 차지한 이직의도에 주목한다면, 대표적인 조직의 HR성과 지표인 이직률을 대리하는 이직의도에 관한 공유된, 그러면서도 높은 수준의 연구자들의 관심을 미루어볼 수 있다. 이직률은 인적자본 성과 매트릭스(Fitz-enz, 2000)에 포함될만큼 성과중심 인적자원관리의 지향점을 대변하는 것이다. 조직 구성원과 관련한 다양한 이슈들을 조직유효성으로 수렴시키는 것 또한 조직행동론의 기본적인 입장에 해당하며 생산성이나 수익 등 경영성과와의 연결을 자연스럽게 여긴다(백유성, 2014). 그러나 인적자원개발이 조직유효성과 성과로만 귀결된다고 쉽게 단정하기 보다는 또 다른 측면을 바라볼 필요도 있을 것이다. 생산성이나 수익에 대한 편향은 인적자원개발을 도구화하고 다양한 가치로서도 경합하는 쟁송지대로서 일터 조직에서

인적자원개발을 변방으로 내모는 결과를 초래할 수 있다(Bierema, 2009).

조직유효성과 성과중심 관리에 대한 집중에도 불구하고, 본 연구에서 인적자원개발연구의 흐름을 포괄적으로 파악한 분석 결과로부터 기업의 사회적 책임이 토픽6의 주요 키워드에 포함되었다. 이는 국내외 인적자원개발 분야 실천가들에게 사회적 책임을 둘러싼 인적자원개발의 역할이 성과, 학습, 일의 의미 등에 비해 주목받지 못한 인적자원개발의 가치(백평구, 2012; Fenwick & Bierema, 2008)라는 기존의 진단결과에 비추어, 향후 기업의 사회적 책임에 관하여 인적자원개발이 보다 적극적인 역할을 모색할 수 있는 가능성을 기대할 수 있게 한다.

셋째, 키워드 연결망 지도를 통해 개별 연구 논문 중 매개 중심성이 두드러진 긍정심리자본 외에 일터학습이라는 키워드가 중소기업이라는 맥락이 가미된 인적자원개발의 특성으로서 무형식학습(Nolan & Garavan, 2014)과 연결되며, 학습조직이라는 키워드가 중소기업이라는 맥락, 조직유효성, 자기주도학습, 성과 등과 연결되어 있음에 주목할 수 있다. 무형식학습과 학습조직은 토픽모델링 결과에서도 각각 토픽1과 토픽5의 주요 키워드에 포함되었다. 이는 가장 두드러진 조직유효성 관련 변인이나 성과 창출을 강조하는 입장과 균형을 유지할 수 있도록 일터에서의 학습 현상을 부단히 탐구하는 인적자원개발 연구의 흐름이 감지된 것이라고 할 수 있다. 인적자원개발의 궁극적 목적에 관한 성과 대 학습의 이원론과 이에 대한 극복을 강조하는 논의들이 전개된 것은 인적자원개발 패러다임 논쟁으로도

회자되었으며, Kuchinke(1998)는 조직의 자원으로써 사람을 협소하게 정의하는 성과 관점과 조직 운영에 있어서 근간을 이루는 성과라는 동기를 간과한 학습 지향의 이원론 극복을 강조한 바 있다.

넷째, 토픽모델링 결과로부터 도출할 수 있는 잠재적인 인적자원개발 주요 연구주제는 인적자원개발 연구 동향과 학문적 정체성에 관한 개념적/탐색적 연구(토픽1), 조직시민행동에 영향을 미치는 관련 변인 연구(토픽2), 다양한 리더십과 대안적 경력개발 접근(무경제, 프로티언 경력)이 조화를 이룰 수 있도록 교육훈련을 포함한 조직의 지원방안을 탐색하는 연구(토픽3), 변혁적 리더십과 창의적 특성의 관계를 함께 고려하면서 이들 변인들로부터 중소기업에서의 인적자원개발의 역할과 실천 방안을 탐색하는 연구(토픽4), 조직몰입의 영향요인과 창의성을 비롯한 관련 변인에 대한 연구(토픽5), 직무만족과 대학(생) 대상의 다양한 인적자원개발 실천에 관한 연구(토픽6), 리더십 영향요인과 성과(토픽7), 경력성공을 지원해줄 수 있는 직무분석과 활용 관련 연구(토픽8)와 같다.

상기의 분석 결과는 독립된 분과학문으로서 인적자원개발의 공통의 지적 기반이 되는 주요 연구주제가 파악된 것으로 볼 수 있다. 또 다른 의미에서는 인적자원개발 학문공동체가 인적자원개발 대 인적자원관리의 경계를 느슨하게 만들어나가는 여정 중에 있는 것으로도 해석할 수도 있다. 다수의 인적자원관리 개론서에서 찾아볼 수 있는 인적자원 수레바퀴를 떠올리면 인적자원개발은 인적자원관리의 일부로 여겨진다(Garavan, Costine, & Heraty, 1995).

인적자원개발은 훈련 및 개발 기능으로 한정된 좁은 분야를 담당하는 스페셜리스트로 간주되었다고 판단된다. 그러나 Ruona & Gibson (2004)은 조직 구성원인 사람과 관련된 제반 사항들에 대한 운영에서 전략으로의 전환으로 말미암아 인적자원관리, 인적자원개발, 그리고 조직개발의 전통적인 영역의 경계가 느슨해지고 유사성이 강화되면서 융합적 실천의 가능성을 전망한 바 있다. 인적자원개발과 인적자원관리 간의 전략적 파트너십도 강조되었다(McCracken & Wallace, 2000).

그럼에도 불구하고 본 연구의 분석 결과는 기존 인적자원개발 동향 분석 연구와 일정한 차이를 드러내는 측면 또한 확인되었다고 할 수 있다. 학술지 ‘인적자원개발연구’를 포함시키지 않은 기존 국내 인적자원개발 연구 동향 분석 선행연구에서 교육훈련 분야의 연구논문 비중이 높게 나타난 결과(장환영 등, 2013) 또는 인적자원개발 연구의 동향을 분석하는 프로세스 자체를 교육훈련과 밀접하게 관련되어 있는 분석-설계-개발-실행-평가로 설정하는 방식(윤옥한, 2016)과는 차이를 보이는 것이다. 사실 AHRD 학술지를 망라하더라도 기존의 인적자원개발 학술지를 통해 살펴본 주요한 연구주제 중 가장 비중이 큰 것이 훈련개발인 점에서(유기웅, 2014) 학술지 ‘인적자원개발연구’가 가미된 본 연구의 분석 결과는 교육훈련 및 개발 중심으로 인적자원개발 개념을 이해하는 접근 방식과 실제 학문공동체의 연구 활동 사이의 차이를 어느 정도 드러낸 것이라 할 수 있다.

5.2 결론

이 연구는 인적자원개발 분야의 국내 학술지 주요 연구주제를 분석하여, 분과학문으로서 인적자원개발 개념과 영역을 명료화하는데 그 목적이 있다. 인적자원개발 학문공동체로 간주한 네 곳의 학회 및 연구소에서 발간한 국내 학술지를 대상으로 2011년부터 2020년까지의 논문 930편을 수집하여 주요 연구주제를 분석한 결과는 인적자원개발이라는 분과학문을 연구하는 학문공동체에 주는 시사점을 남긴다.

첫째, 주요 연구주제 분석으로부터 공유된 지적 기반을 확인한 만큼, 이를 바탕으로 4개 학문공동체 구성원들 간에 시너지를 창출하고 더욱 활발하게 연구논문을 발표할 수 있는 분위기가 조성될 필요가 있다. 분석 결과에서는 4종의 학술지 모두를 아우르는 주요 연구주제들이 각 학술지별로 뚜렷하게 구분되지 않았다. 토픽별 주요 논문을 표로 제시할 때 더러 토픽에 따라 4종의 학술지 가운데 누락된 경우도 있었으나, 각 토픽에 할당된 전체 논문 구성(〈표 7〉참조)에 있어 각 토픽 내에서 특정한 학술지가 확연하게 제외되는 양상은 없었다. 경영학과 교육학에 집중되었으면서도 학제적인 인적자원개발의 학문적 특성을 감안하여, 경영학 대 교육학으로 명료하게 구획된 것으로 평가할 수도 없다. 학술지 ‘인적자원개발연구’에서 현재까지 연구 동향을 종합적으로 분석하여 게재된 연구논문에서 다른 경력성공(김미경·문재승, 2018), 경영 컨설팅(정한석·문재승, 2016), 코칭(조성진·정이

수, 2018) 등의 연구주제는 나머지 세 학술지 중 어느 곳에서도 학술지가 포괄하는 연구 범위에 해당할 것으로 판단된다.

둘째, ‘문제틀’로서 상이한 과제의 측면을 함께 고민해서 인적자원개발 연구의 탐구 영역을 재차 수립하는 노력이 필요할 것이다. 문제틀로 접근하면 연구 대상자나 연구의 맥락 등에 따른 개별성은 인정하면서도 개념을 공유하기 때문에 응집력을 유지한 상태로 인적자원개발 학문공동체 구성원 상호 간의 협력적인 연구를 촉발시킬 수 있을 것이다. 문제틀로 접근하는 것은 경영학 대 교육학, 그리고 경제학, 심리학, 체제 이론 등 어떤 모학문으로부터의 지적 전통과 유산을 계승하는지를 출발점으로 삼지 않고, 후속세대 연구자들이 자신의 연구활동 무대를 답습하게 되는 분위기에서 벗어나도록 도움을 줄 것이다. 이러한 여정은 결국 인적자원개발의 분과 영역을 다시금 정립하려는 노력으로 구체화될 수 있으며, 가령 인적자원개발의 영역을 훈련개발, 경력개발, 조직개발, 성과관리로 전제하고 여기에 더해 개인-집단-조직 수준의 조직행동 및 인적자원관리 주요 이슈들을 매칭하는 방식도 검토할 만할 것이다.

기존의 인적자원개발 연구 동향을 분석한 논문과 달리 학술지 ‘인적자원개발연구’를 포함함으로써 보다 포괄적인 인적자원개발 주요 연구주제를 파악하기 위한 시도에도 불구하고, 연구의 제한점은 후속 연구를 필요로 하며 본 연구 또한 예외가 아니다. 먼저 연구 목적을 고려해 4개의 학술지 모두 인적자원개발을 표방하고 있다는 점에만 무게를 두었기에 각각의 학술지의 고유한 특성을 포착하는 데

에는 부족함이 있다. 향후 개별 학술지의 고유한 연구 경향과 구성원의 특성을 탐색하는 연구가 이어지기를 기대한다. 다음으로 이러한 고유한 특성을 파악하는데 있어서 미인용 논문들을 분석하는 작업을 검토할만하다. 인용되지 않은 논문들로부터 해당 학술지나 타 학술지의 연구주제와 어떻게 연결되는지를 분석하는 작업은 인적자원개발의 학문적 정체성을 포착해 낼 가능성을 높일 것이다. 마지막으로 본 연구에서 채택한 ‘인적자원개발연구’ 학술지를 추가하는 것 이상으로 주요한 인적자원개발 분야 학술지들이 인용된 다른 분야 학술지들 가운데 인용횟수 등을 기준으로 논문의 인용 범위를 고려하면서 분석 대상 학술지를 확대할 필요가 있다. 논문이 주로 인용되는 타 학술지까지 망라한다면 더욱 포괄적인, 통합적인 인적자원개발 연구의 흐름을 읽어내고 인적자원개발 학문공동체의 미래도 전망할 수 있을 것으로 예상된다.

참 고 문 헌

- 김미경 · 문재승. 2018. 국내 학술지의 경력성공 연구 동향과 연구방향 제언. **인적자원개발연구**, 21(4): 221-261.
- 김혜영. 2010. 평생교육사의 전문직업화 과정 분석모형 개발과 그 적용에 대한 연구. **평생교육학연구**, 16(4): 157-190.
- 문영주. 2020. 토픽모델링과 언어 네트워크 분석을 활용한 교장공모제 관련 연구동향 분석. **교육문화연구**, 26(1): 217-242.
- 박소연. 2017. HRD 평가 국내 연구동향: 2007~2016년 학술지 게재 논문을 중심으로. **HRD연구**, 19(2): 1-27.
- 박준형 · 오효정. 2017. 국내 기록관리학 연구 동향 분석을 위한 토픽모델링 기법 비교: LDA와 HDP를 중심으로. **한국도서관 · 정보학회지**, 48(4): 235-258.
- 백영민. 2020. **R를 이용한 텍스트마이닝**(개정판). 서울: 한올아카데미.
- 백유성. 2014. **조직행동론**. 부산: 빅북.
- 백평구. 2012. 인적자원개발 가치 우선순위에 대한 인적자원개발 및 관리 담당자의 인식 유형과 상호지향성 분석. **농업교육과 인적자원개발**, 44(4): 69-95.
- 백평구. 2017a. 인적자원개발과 평생교육의 개념적 관계에 대한 인적자원개발과 평생교육 연구자의 인식 유형과 상호지향성 분석. **기업교육과 인재연구**, 19(2): 1-33.
- 백평구. 2017b. **비판적 인적자원개발의 이해**. 서울: 학이시습.
- 양미경. 2009. 학제연구의 목적과 방법에 대한 비판적 검토. **열린교육연구**, 17(3): 51-72.
- 유기웅. 2014. 인적자원개발 연구동향 분석: 최근 10년(2004-2013) 간 AHRD 학술지를 중심으로. **HRD연구**, 16(2): 1-23.
- 윤선경 · 정보영 · 차미리 · 송영수. 2017. HRD 분야 이론활용 연구동향 분석: 국내 HRD주요 학술지 논문(2007~2016년)을 중심으로. **HRD연구**, 19(3): 1-37.
- 윤옥한. 2016. 기업교육 연구 동향 분석: 기업교육 학회지(2000-2014) 논문을 중심으로. **기업교육과 인재연구**, 18(1): 159-177.
- 장환영 · 손지영 · 하정례. 2013. 학회지 분석을 통해 본 HRD 이슈와 동향 탐색. **HRD연구**, 15(2): 1-22.
- 정승환 · 호예담 · 송영수. 2014. 핵심어 네트워크 분석(network analysis)을 통한 국내 HRD 연구동향 탐색. **HRD연구**, 16(3): 1-33.
- 정한석 · 문재승. 2016. 국내 경영컨설팅 연구의 동향과 향후 연구방향 제언. **인적자원개발연구**, 19(2): 87-124.
- 조성준 · 이재은. 2020. **전환기의 HRD, 연구의 흐름을 읽다**. 서울: 박영스토리.
- 조성진 · 정이수. 2018. 국내 코칭 (Coaching) 연구 동향 및 향후 연구 방향: 진전(1995년~2017년)과 전망. **인적자원개발연구**, 21(3): 249-313.

- 채충일 · 김정환 · 한수정. 2017. 인적자원개발 연구동향(2006~2015): AHRD 학술지 논문의 주제어 연결망 분석. **HRD 연구**, 19(1): 99-127.
- Aizawa, A. 2003. An information-theoretic perspective of tf-idf measures. *Information Processing & Management*, 39(1): 45-65.
- Bierema, L. L. 2009. Critiquing human resource development's dominant masculine rationality and evaluating its impact. *Human Resource Development Review*, 8(1): 68-96.
- Blei, D. M., Ng, A. Y., & Jordan, M. I. 2003. Latent dirichlet allocation. *The Journal of Machine Learning Research*, 3: 993-1022.
- Fenwick, T., & Bierema, L. 2008. Corporate social responsibility: Issues for human resource development professionals. *International Journal of Training and Development*, 12(1): 24-35.
- Fitz-enz, J. 2000. *ROI of human capital: Measuring the economic value of employee performance*. New York, NY: AMACOM.
- Garavan, T. N., Costine, P., & Heraty, N. 1995. The emergence of strategic human resource development. *Journal of European Industrial Training*, 19(10): 4-10.
- Hyun, Y-S., Cho, D., & Yoon, S. W. 2015. Landscape of human resource development research in Korea: Results from author co-citation network analysis. *Human Resource Development International*, 18(5): 446-463.
- Jeung, C. W., Yoon, H. J., Park, S., & Jo, S. J. 2011. The contributions of human resource development research across disciplines: A citation and content analysis. *Human Resource Development Quarterly*, 22(1): 87-109.
- Jo, S. J., Jeung, C. W., Park, S., & Yoon, H. J. 2009. Who is citing whom: Citation network analysis among HRD publications from 1990 to 2007. *Human Resource Development Quarterly*, 20(4): 503-537.
- Kuchinke, K. P. 1998. Moving beyond the dualism of performance versus learning: A response to Barrie and Pace. *Human Resource Development Quarterly*, 9(4): 377-384.
- Lim, D. H., Song, J. H., Choi, M., & Kim, H. K. 2013. A comparative analysis of graduate HRD curricular content between the United States and Korea. *Human Resource Development International*, 16(4): 441-462.
- McCracken, M., & Wallace, M. 2000. Towards a redefinition of strategic HRD. *Journal of European Industrial Training*, 24(5): 281-290.

- McGoldrick, J., Stewart, J., & Watson, S. 2002. Researching HRD: Philosophy, process and practice. In J. McGoldrick, J. Stewart & S. Watson (Eds.), *Understanding human resource development: Philosophy, processes & practices* (pp.1-17). New York, NY: Routledge.
- McGuire, D. 2011. Foundations of human resource development. In D. McGuire & K. M. Jørgensen (Eds.), *Human resource development: Theory and practice* (pp.1-11). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nolan, C. T., & Garavan, T. N. 2014. HRD in smaller firms: Current issues, insights, and future directions for research and practice. In N. Chalofsky, T. S. Rocco & M. L. Morris (Eds.), *Handbook of human resource development* (pp.526-546). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Ruona, W. E. A. 2000. Core beliefs in human resource development: A journey for the profession and its professionals. *Advances in Developing Human Resources*, 2(3): 1-27.
- Ruona, W. E. A., & Gibson, S. K. 2004. The making of twenty-first-century HR: An analysis of the convergence of HRM, HRD, and OD. *Human Resource Management*, 43(1): 49-66.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. 2009. *Foundations of human resource development*(2nd ed). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Vince, R. 2005. Ideas for critical practitioners. In C. Elliott & S. Turnbull (Eds.) *Critical thinking in human resource development* (pp.26-36). NY: Routledge.
- Woodall, J. 2003. The common underlying assumptions of HRD? *Human Resource Development International*, 6(3): 281-283.
- Zachmeier, A., Cho, Y., & Kim, M. 2014. The same but different: HRD master's programmes in the United States. *Human Resource Development International*, 17(3): 318-338.

Analysis on Major Research Topics of Domestic Academic Journals in the Field of HRD

Pyoung Gu Baek*

Abstract

Research in the field of human resource development(HRD) has been accumulated since the birth of the Korean HRD academic communities in earnest since the late 1990s. However, despite all of the same advocacy of the discipline of HRD, the main research topics of domestic academic journals leave the question that how HRD research is positioning between the two major areas of management and education. To cope with the question, this study aims to clarifying the conceptualization and the realms of HRD. Results of analysis on major research topics of four KCI academic journals, which include three frequently considered journals in previous research plus one newly adopted 'Korean Journal of Human Resources Development' using text mining are as follows. First, HRD appeared as the most frequent keyword, showing that the establishment of the academic 'becoming' identity of HRD has continued steadily. Second, research topics related to organizational effectiveness such as organizational commitment and job satisfaction appeared prominently across four journals. Third, in terms of the centrality of the keyword network, the degree of connection was high in the order of positive psychological capital, organization, organizational support awareness, job satisfaction, self-directed learning, and self-efficacy. On the other hand, betweenness of network centrality were highlighted in the keywords of positive psychological capital, organization, role, learning organization, organizational culture, and performance. Fourth, research trend, organizational citizen behavior, leadership and career development, transformative leadership and creative attributes, organizational commitment and creativity, job satisfaction and HRD for universities, leadership antecedents and consequences, career success and job analysis were identified as emerging topics by LDA(Latent Dirichlet Allocation). Lastly, implications and directions for further research that members of the HRD academic community will consider together were proposed.

Key Words: Human Resource Development, Human Resource Management, Text Mining, Topic Modeling, Research Trend

* First and Corresponding Author, Assistant Professor, Kookmin University, critical@kookmin.ac.kr

Appendix

백평구(Pyoung-Gu Baek)

- 단독저자(First and Corresponding Author)
- critical@kookmin.ac.kr
- 2020년 9월 ~ 현재: 국민대학교 교양대학 조교수
- 2012년 3월 ~ 2019년 6월: 중원대학교 경영학과 부교수
- 관심분야: 비판적 인적자원개발, 비판적 경영연구,
조직문화
- Assistant Professor, College of General Education,
Kookmin University, Seoul, Korea