

Effects of Human Resource Management Activities and R&D Capabilities of SMEs on Organizational Effectiveness

Seong-Yeo Noh* · Jong-Seok Seo** · Young-Seok Ock**†

*Interdisciplinary Program of Management of Technology

**Graduate School of Management of Technology, Pukyong National University

중소기업의 인적자원관리활동과 연구개발 역량이 조직유효성에 미치는 영향

노성여* · 서종석** · 옥영석**†

*부경대학교 기술경영협동과정

**부경대학교 기술경영전문대학원

The purpose of this study is to present a business strategy plan to increase organizational effectiveness of small and medium-sized enterprises. The research investigated in the level of human resource activity, such as recruitment, education, evaluation, compensation and development for the employees and executives who are working at small and medium-sized enterprises where located in Busan and Gyongnam province. With this, the research carried out actual proof analysis on the level of human resource activity effects on organization effectiveness like job satisfaction and organizational commitment. The following implications can be acquired from the result of multiple regression analysis on the 201 employees of small and medium enterprises. First, small and medium-sized enterprises should carry out human resource management activities and improve research and development capacity to enhance organization effectiveness. Second, in order to improve job satisfaction of the members of small and medium-sized enterprises, the management should concentrate on recruitment activity and reward maintenance management activity and come up with strategies to enhance learning ability and external network ability. Third, in order to enhance organizational commitment of the members of small and medium-sized enterprises, recruitment activity, training activity, and reward maintenance management activity should be carried out and the management should come up with strategies to enhance learning ability and external network ability. In this research, the objective was only to find out antecedents of organization effectiveness, but considering that causality might arise among the antecedents, in the studies hereafter, the verification on the structural relationship of various factors will be needed.

Keywords : Human Resource Management, Organization Effectiveness, R&D Skills, Job Satisfaction, Organizational Commitment

1. 서 론

기업을 대상으로 한 학술연구들의 중요한 논제는 기

업의 성과이며, 성과를 달성하기 위한 주요 대책방안으로서 조직유효성을 제시하고 있다[14, 25]. 따라서 조직유효성은 기업성과를 제고시킬 수 있는 중요한 경영전략의 기준이 될 수 있다[22, 25]. 그 중 인적자원관리는 생산성과 만족감, 능력 개발 등 3대 효과를 동시에 추구하는 성과 지향적이고 인간중심적인 경영관리 기능이기 때

Received 21 July 2016; Finally Revised 2 September 2016;

Accepted 3 September 2016

† Corresponding Author : ysock@pknu.ac.kr

문에[24], 기업체 조직원의 조직유효성의 중요한 영향변인이 될 수 있다.

조직유효성에 영향을 미치는 다른 변인으로는 연구개발 역량이 보고되고 있다[21], 특히 IT나 연구개발이 핵심 경쟁력인 기업의 경우에는 연구개발 인력에 대한 인적자원관리의 중요성이 상당히 높다고 할 수 있고, 이를 통해 조직의 유효성 목표를 달성할 수 있을 것으로 보인다.

따라서 중소기업의 조직유효성을 높이는데 있어서 인적자원관리활동과 연구개발 역량은 매우 중요한 변인으로 예측될 수 있다. 이에 본 연구에서는 부산, 경남지역의 중소기업에 근무하는 임직원을 대상으로 현재 근무하고 있는 기업이 자사의 인적자원에 대한 충원과 교육 그리고 평가, 보상, 개발 등 인적자원활동의 수준을 조사하였다. 그리고 자사가 보유하고 있는 인적자원의 연구개발, 학습, 외부네트워크 능력의 수준이 직무만족이나 조직몰입과 같은 조직의 유효성에 미치는 영향에 대하여 실증분석 하였다. 이를 통하여 중소기업의 조직유효성을 높일 수 있는 경영적 전략방안에 대한 기초자료를 제시하고자 하였다.

2. 이론적 배경

2.1 조직유효성

조직은 사회 전반적으로 존재하는 집단이며, 특히 경영분야에서 많은 관심을 가지고 조직을 연구하고 있다. 조직관리, 조직운영 차원에서의 조직연구는 조직의 구성과 운영체계를 얼마나 효과적(유효성)으로 만들 것인가에 초점이 맞춰져 있다. 이러한 측면에서 Barnard[1]는 조직의 협동적 목표달성 수준을 유효성으로 보았고, 조직 내 활동의 합리성이나 조직구성원들의 만족도는 능률성으로 보고 있으며, 조직유효성을 조직과 조직의 환경과의 균형모델에 의해 설명하고 있다. 그는 조직구조의 내부균형을 이루고 조직이 외부환경에 동적으로 적응하여 조직과 외부환경 간에 균형을 유지 회복할 때 조직의 유효성도 높아진다고 보았다.

Drucker[8]는 조직유효성의 개념을 논의할 때 가장 먼저 고려해야 할 사항 중의 하나가 능률의 개념이라고 하였다. 일반적으로 능률은 목표를 달성한 정도를 나타내는 것을 의미하며 유효성은 성공의 기초이고 올바른 일을 하는 것이라고 하였다.

국내에서도 조직유효성에 대한 개념정의 연구가 이루어지고 있는데, Cho[5]는 조직유효성에 대한 많은 학자들의 연구를 다시 살펴보면 두 부류로 나누어 지고 있다. 첫째, 일체감, 직무몰입, 동조성, 이직률 등 조직의 질적

인 특성으로 조직유효성을 파악하는 것이며, 둘째, 재무적인 유효성을 통해서 조직유효성을 파악하는 것이다.

조직유효성에 대한 개념적 정의에 대한 선행연구를 바탕으로 견해를 종합해 본 결과, 본 연구에서는 중소기업 조직에 대한 조직유효성을 분석하는 것이 연구의 특성이다. 따라서 조직유효성을 조직 내 인적변수의 관리 측면에 한정하여, 일체감, 직무몰입, 동조성 등 조직의 질적인 특성을 의미하는 것으로 보았다.

선행연구를 통해 확인한 결과 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로는 성별이나 연령, 근속년수, 교육수준, 직급과 같은 인구학적 요인[6, 36]이 제시되기도 하지만, 환경적인 요인으로서 직무특성과 역할, 역량과 같은 직무요인이 직무만족도를 높이고 조직몰입도를 제고한다는 연구가 보고되고 있다[10, 17, 19, 26]. 또한 기업의 조직원의 특성을 발휘할 수 있도록 경영자의 이념과 비전이 조직 내에서 전파될 수 있는 노력이 해당 조직의 유효성을 긍정적으로 제고할 수 있다고 하였다[17].

2.2 인적자원관리

인적자원관리는 인력이 자원(resource)이라는 의미로서 인적자원(Human capital or resource)은 해당 인력의 훈련과 경험 그리고 판단력과 사고력, 통찰력과 같은 종류의 능력을 갖춘 것을 의미한다[30].

Schein[33]은 인적자원관리라는 용어를 “개인과 조직의 목표를 달성하기 위해 인적자원의 모집, 선발, 유지, 개발 및 이용과 관련한 관리 행위의 집합”으로 이해하였다.

인적자원관리를 이해하기 위한 관점으로 다양한 시각에서 접근이 가능한데, Kim[18]은 인적자원관리의 이론적 관점을 전략의 자원기반관점과 지식기반관점, 동기부여 관점, 참여적 관점으로 나누고 있다. 전략의 자원기반관점은 기업의 경쟁적 자원의 특성으로 인적자원관리를 설명하고 있으며, 지식기반관점은 조직의 지식 창출과정과 지식역량의 특성으로 인적자원관리를 설명한다. 그리고 동기부여 관점은 인적자원관리를 시행함으로 인해 나타나는 조직원의 근무 동기부여의 특성을 설명하는 것이며, 참여적 관점은 인적자원관리의 실시에 대한 참여적인 특성으로 설명하는 것으로 이해할 수 있다. 이러한 관점 중에서 전략의 자원기반관점은 Barney[3]가 주장하는 RBV(Resource-Based View)이론과 맥락을 같이 하고 있다.

RBV 이론은 1980년대 중반에 생겨났다. 이 이론은 Penrose[32]에게서 영향을 받았으며 Barney[2], Penrose[32]는 기업을 경영조직과 생산자원의 집합으로 간주하였고, 기업간에 생산자원의 질은 이질적이며 이 이질성을 이용하는 것으로 기업은 수익을 올릴 수 있다고 하였다. 이러한 이론에 근거하여 Barney[3]는 지속적 경쟁우위의 원천이 되

는 자원은 첫째, 부가가치를 산출하는 자원일 것, 둘째, 희소자원일 것, 셋째, 경쟁기업에 의해 완전한 모방이 불가능하든가 혹은 모방하더라도 불완전 할 수밖에 없는 자원일 것, 넷째, 전략적으로 동일한 가치가 있는 대체자원이 존재하지 않을 것 등 4가지 조건이 충족되어야만 한다고 지적하였다.

선행연구조사 결과 인적자원관리의 직무특성이 중고령자의 직무만족을 제고한다는 연구결과가 나타나고 있으며[12], 직장 내 체험적 요인과 직원의 상호작용 관계에서 인적자원을 지각한 경우에 직원의 조직유효성이 증가한다는 연구결과도 나타나고 있다[20]. 또한 기업의 인적자원관리를 통해 긍정적인 재무적 경영성과를 가져올 수 있다고 하였다[31]. 이와 같은 선행연구를 통해 인적자원관리가 조직유효성을 높이는 원인이 될 수 있다는 것을 확인할 수 있었다.

2.3 연구개발 역량

현대의 기업에서 역량에 대한 관심이 증가하게 되는 이유는 “현대의 글로벌화와 빠른 변화 속도에 직면하고 있는 기업에게 필요한 것은 환경 변화에 따른 신속하고 민감한 대응이다. 이런 상황에서 전통적인 직무중심의 관리 시스템(Traditional job-based management system)은 부적합하다”라고 주장한 Hagan et al.[9]의 연구를 통해서 확인할 수 있다. 이에 기업에서의 역량을 증가시키기 위한 활동으로 조직이나 조직구성원에 대한 역량 연구 필요성이 증대되었다.

Schippmann et al.[34]은 “역량모델의 활용은 과거 수년 동안 HR(Human Resource) 분야에서 이루어져 왔으며, 조사 대상 기업 중 75~80%가 역량에 기초한 인적자원관리 프로그램을 활용하고 있었다”고 제시하고 있다.

먼저 역량에 대한 학술적인 정의에 대해 살펴보면, McClelland[27]가 역량을 “업무성과와 관련된 광범위한 심

리적 또는 행동적 특성이며, 특정 조직이나 환경에서 필요로 하는 것을 이룰 수 있는 능력이다”라고 정의하였다.

Boyatzis[4]은 역량을 “어떤 개인이 어떤 역할을 수행함에 있어 성공적인 결과를 가져오는 개인 고유의 내재적 특성(동기, 특성, 스킬, 사회적 역할, 지식 체계)”라고 정의하였다.

McLagan[28]은 “직무나 역할 수행에서 뛰어난 수행자와 관련된 개인의 능력 특성”이 역량이라고 하였다. 그리고 Jacobs[13]는 역량을 “직무 수행을 성공적으로 완수하는데 필요한 관찰 가능한 기술이나 능력”으로 정의하였고, Spencer and Spencer[35]는 “직무나 상황에서 뛰어난 수행이나 준거 관련 효과와 연관된 개인의 내적인 특성(개인의 동기, 특질, 자아의식, 지식, 스킬 등의 안정적이고 지속적인 특성)”으로 정의하였다.

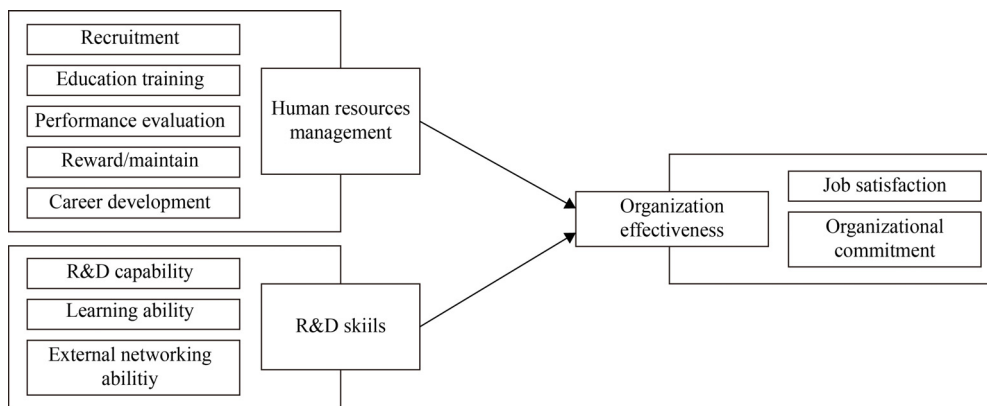
선행연구조사 결과 HRD 직무역량 개발에 의해 조직원의 직무만족도가 높아진다는 연구보고가 나타나고 있으며[23], 기업의 핵심역량이 조직원의 직무만족과 조직몰입도를 제고한다는 결과가 보고되고 있다[15]. 이러한 연구결과를 통해 연구개발역량이 조직유효성의 선행변인이 될 수 있음을 확인하였다.

3. 연구방법

3.1 연구모형 설정

선행연구조사를 통한 이론적 근거를 고려해 볼 때, 본 연구에서는 중소기업의 전략적 인적자원관리활동과 연구개발 역량, 조직유효성이라는 변수들 간의 관계를 살펴보기 위해 다음의 <Figure 1>과 같은 모형을 설정해 볼 수 있다.

연구모형을 통해 중소기업의 인적자원관리활동과 연구개발 역량이 조직유효성에 유의미한 영향을 미치는지를 확인하려고 한다.



<Figure 1> Research Model

3.2 연구문제(가설) 제시

선행연구 조사결과와 설정된 연구모형을 통해 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 제시하였다.

먼저, 인적자원관리활동이 조직유효성에 영향을 미치고 있다[16, 25]는 연구결과와 연구개발 역량이 조직유효성에 영향을 미치고 있다[21]의 연구결과를 바탕으로 다음의 가설을 제시하였다.

- H1 : 중소기업의 인적자원관리활동이 높을수록 조직유효성이 높아질 것이다.
- H2 : 중소기업의 연구개발능력이 높을수록 조직유효성이 높아질 것이다.

3.3 측정도구와 분석방법

본 연구에서 사용한 측정도구는 다음의 <Table 1>과 같이 구성하였다.

본 연구를 위한 자료수집으로 부산, 경남에 소재하고 있는 중소기업의 임직원에게 대하여 설문조사를 실시하였다. 샘플추출은 층화표본추출 후 편의표집방법에 의해서 실시하였고, 수집된 데이터는 SPSS 20.0 프로그램에 코딩하여 가설검증을 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

4. 실증분석

4.1 조사대상자의 인구통계현황

본 연구를 위한 설문조사에서 총 250부가 배포되었으며, 최종 유효하게 201명의 중소기업 근무 임직원의 응답샘플이 수집되었다.

인구통계현황을 살펴보기 위하여 빈도분석을 실시한 결과, 성별은 남자가 195명(97.0%), 여자가 6명(3.0%)이었고, 연령은 30대가 97명(48.3%)로 가장 많았으며, 40대가 87명(43.3%)로 그 다음 순이었다. 근무기간은 10~15년 미만이 91명(45.3%)으로 가장 많았으며, 직급은 과장과 이사가 각각 38명(18.9%)로 가장 많은 것으로 나타났다.

4.2 측정도구의 타당성과 신뢰성

본 연구에서 사용된 문항의 타당성을 검증하고, 공통 요인을 찾아내 변수로 활용하기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인분석(Factor Analysis)은 일련의 관측된 변수에 근거하여 직접 관측되지 않은 요인을 확인하기 위한 것으로 수많은 변수들을 적은 수의 몇 가지 요인으로 묶어줌으로써 그 내용을 단순화하는 것이 목적이다.

그러한 각 문항을 몇 가지 소수의 요인으로 묶어줌으로써 각 문항들이 동일한 개념을 측정하는지 곧 타당성이 있는지를 파악할 수 있다.

본 연구에서는 요인추출법으로 주성분법(Principle Components)을 실시하였으며, 지정한 고유치 이상의 값을 갖는 요인만을 추출하였다. 요인회전과 관련하여 베리맥스(Verimax)회전을 실시하였다. 베리맥스는 요인을 단순화하기 위한 방법으로 일반적으로 널리 사용되는 방법이다. 각 변수의 요인간의 상관관계의 정도를 나타내는 요인적재량(Factor loading)의 수용기준은 보통 .30 이상이면 유의하다고 보지만 보다 엄격한 기준은 .40 이상이다. 따라서 본 연구에서는 .40 이상을 기준으로 선택하였다. 각 요인이 전체 분산에 대해 설명할 수 있는 정도를 나타내 주는 고유치(Eigen value)는 1 이상을 기준으로 하였다. 곧 본 연구의 요인분석은 고유치 1 이상, 요인적재량 .40 이상을 기준으로 하여 직각회전방법 중 베리맥스회전을 사용하여 도출하였다.

<Table 1> Composition and Origin of the Measuring Tool

Variable	Tool	Factor	Question	Source
Independence	Human resource management	Recruitment activity	3	Jeon [16]
		Education training	3	
		Performance evaluation	3	
		Reward & maintain activity	3	
		Career development	3	
	R&D skills	R&D capability	6	Kim [21]
		Learning ability	2	
External networking ability		4		
Subordination	Organization effectiveness	Job satisfaction	10	Han [11]
		Organizational commitment	7	

요인분석 과정을 통하여 부적절한 항목들을 일부 정제한 후 측정항목의 신뢰성과 타당성을 평가하기 위해 이론 변수의 다항목 척도간의 신뢰성을 Cronbach's α 계수에 의해 분석하였다. 신뢰도 측정방법에는 재검사법, 복수양식법, 반분법, 내적일관성 분석방법(Cronbach's α) 등이 있다. 본 연구에서는 내적일관성 분석방법을 이용하였다. 내적일관성은 동일한 개념을 특정하기 위하여 여러 개의 항목을 이용하는 경우 신뢰도를 저해하는 항목을 찾아내

어 측정도구에서 제외시킴으로써 측정도구의 신뢰도를 높이기 위한 방법으로 Cronbach's α 계수를 이용한다. 이때 일반적으로 Cronbach's α 계수값이 0.6 이상이면 비교적 신뢰도가 높다고 보고 있다. 본 연구에서 사용된 문항의 타당성을 검증하고, 공통요인을 찾아내 변수로 활용하기 위해 탐색적 요인분석과 신뢰도분석을 실시하였다.

측정도구의 탐색적 요인분석과 신뢰도분석 결과는 다음의 <Table 2>와 같다.

<Table 2> Validity and Reliability of the Measurement Tool

Human resource management	Ingredient				
	Education training	Recruitment	Compensation maintenance	Performance evaluation	Career development
Recruitment activity 1		.845			
Recruitment activity 2		.803			
Recruitment activity 3		.837			
Education training 1	.807				
Education training 2	.853				
Education training 3	.834				
Performance evaluation 1				.698	
Performance Evaluation 2				.730	
Performance Evaluation 3				.670	
Compensation maintenance 1			.854		
Compensation maintenance 2			.904		
Compensation maintenance 3			.617		
Career development 1					.793
Career development 2					.807
Career development 3					.396
Eigenvalues	3.103	2.985	2.616	2.414	2.323
Cronbach's α	0.966	0.963	0.927	0.897	0.849

R&D skills	Ingredient		
	External networking ability	R&D capability	Learning ability
R&D capability 1		.691	
R&D capability 2		.827	
R&D capability 3		.495	
R&D capability 4		.545	
R&D capability 5		.717	
R&D capability 6		.534	
Learning ability 1			.868
Learning ability 2			.890
External networking ability 1	.842		
External networking ability 2	.902		
External networking ability 3	.635		
External networking ability 4	.813		
Eigenvalues	4.156	2.965	2.138
Cronbach's α	0.894	0.909	0.872

Organization effectiveness	Ingredient	
	Organization commitment	Job satisfaction
Job satisfaction 1		.800
Job satisfaction 2		.765
Job satisfaction 3		.572
Job satisfaction 4		.604
Job satisfaction 5		.719
Job satisfaction 6		.791
Job satisfaction 7		.829
Job satisfaction 8		.510
Job satisfaction 9		.277
Job satisfaction 10		.527
Organization commitment 1	.738	
Organization commitment 2	.880	
Organization commitment 3	.828	
Organization commitment 4	.701	
Organization commitment 5	.811	
Organization commitment 6	.628	
Organization commitment 7	.764	
Eigenvalues	6.740	5.468
Cronbach's α	0.946	0.936

탐색적 요인분석 결과 도출된 성분의 고유값은 모두 1 이상이며, 각 성분을 구성하는 문항들의 요인적재량은 0.4 이상으로 나타났고, 문항들이 이루는 각 성분의 Cronbach's α 값은 모두 0.6 이상으로서 높은 신뢰도를 보여주었다.

인적자원관리활동 도구의 경우, 누적 분산은 89.6%이며, 회전 결과 고유값 1 이상인 5개의 성분이 도출되었으며, 각 성분에 해당하는 문항의 요인적재량은 모두 0.4 이상을 충족하였다.

그리고 연구개발 역량 도구의 경우 누적 분산은 77.162%이며, 회전 결과 고유값 1 이상인 3개의 성분이 도출되었으며, 각 성분에 해당하는 문항의 요인적재량은 모두 0.4 이상을 충족하였다. 또한 조직유효성 도구의 경우 누적 분

산은 71.810%이며, 회전 결과 고유값 1 이상인 2개의 성분이 도출되었으며, 조직몰입 성분에 해당하는 문항의 요인적재량은 모두 0.4 이상을 충족하였고, 직무만족 성분의 경우는 9번 문항을 제외한 나머지 문항이 모두 0.4 이상을 충족하였다.

4.3 가설검증

가설검증을 위한 회귀분석 결과는 <Table 3>, <Table 4>와 같다.

먼저, 인적자원관리활동이 직무만족에 미치는 영향 분석을 위한 회귀모형에서 R^2 은 .366으로 36.6%의 설명력을 보였으며, $F = 26.859^{***}$ 이었고, 조직몰입에 미치는 영

<Table 3> Effects of Human Resource Management Activities on Organizational Effectiveness

Subordination variable	Independent variable	Non-standardized path coefficients		Standardized path coefficients	t	Significance probability	Collinearity statistic	
		B	Standard error	β			Tolerance	VIF
Job satisfaction	(Constant)	1.959	.206		9.533	.000		
	Recruitment	.385	.076	.448	5.092	.000	.420	2.379
	Education training	.059	.076	.069	.774	.440	.412	2.428
	performance evaluation	.022	.093	.024	.237	.813	.313	3.195
	Reward & maintain activity	.184	.079	.196	2.342	.020	.465	2.149
	Career development	.062	.088	.067	.702	.483	.354	2.822
$R^2 = .366, F = 22.535, p = .000$								
Organization commitment	(Constant)	1.622	.224		7.246	.000		
	Recruitment	.239	.082	.247	2.909	.004	.420	2.379
	Education training	.178	.083	.184	2.139	.034	.412	2.428
	performance evaluation	.074	.102	.072	.727	.468	.313	3.195
	Reward & maintain activity	.476	.086	.450	5.565	.000	.465	2.149
	Career development	.099	.096	.096	1.037	.301	.354	2.822
$R^2 = .408, F = 26.859, p = .000$								

<Table 4> Effects of R&D Capabilities on Organizational Effectiveness

Subordination variable	Independent variable	Non-standardized path coefficients		Standardized path coefficients	t	Significance probability	Collinearity statistic	
		B	Standard error	β			Tolerance	VIF
Job satisfaction	(Constant)	1.396	.179		7.809	.000		
	R&D skills	.151	.079	.155	1.908	.058	.351	2.847
	Learning ability	.152	.045	.198	3.358	.001	.664	1.505
	External networking ability	.413	.063	.489	6.512	.000	.410	2.436
$R^2 = .545, F = 78.527, p = .000$								
Organization commitment	(Constant)	1.295	.220		5.894	.000		
	R&D skills	.092	.097	.084	.945	.346	.351	2.847
	Learning ability	.229	.056	.265	4.110	.000	.664	1.505
	External networking ability	.415	.078	.436	5.327	.000	.410	2.436
$R^2 = .458, F = 55.397, p = .000$								

향 분석을 위한 회귀모형에서 R^2 은 .408로 40.8%의 설명력을 보였으며, $F = 26.859^{***}$ 이었다.

또한 연구개발역량이 직무만족에 미치는 영향 분석을 위한 회귀모형에서 R^2 은 .545로 54.5%의 설명력을 보였으며, $F = 78.527^{***}$ 이었고, 조직몰입에 미치는 영향 분석을 위한 회귀모형에서 R^2 은 .458로 45.8%의 설명력을 보였으며, $F = 55.397^{***}$ 이었다.

그리고 모든 모형에서 공차한계는 모두 0.1보다 크고 분산팽창지수(VIF)는 모두 10 미만으로 나타나 독립변수 간 다중공선성의 문제는 나타나지 않았다.

직무만족에 대한 영향력을 파악한 결과 충원활동의 β 값이 0.448($p < .001$), 보상유지관리활동의 β 값이 0.196($p < .05$)로써 유의미한 정(+)의 영향력이 나타났고, 조직몰입에 대한 영향력을 파악한 결과 충원활동의 β 값이 0.247($p < .01$), 교육훈련의 β 값이 0.184($p < .05$), 보상유지관리의 β 값이 0.450($p < .001$)로서 유의미한 정(+)의 영향력이 나타났다.

직무만족에 대한 영향력을 파악한 결과 학습능력의 β 값이 0.198($p < .01$), 외부네트워크 능력의 β 값이 0.489($p < .001$)로써 유의미한 정(+)의 영향력이 나타났고, 조직몰입에 대한 영향력을 파악한 결과 학습능력의 β 값이 0.265($p < .001$), 외부네트워크능력의 β 값이 0.436($p < .001$)로써 유의미한 정(+)의 영향력이 나타났다.

따라서 본 연구에서 제시하였던 연구가설인 인적자원관리와 조직유효성, 연구개발역량과 조직유효성 간의 H1, H2번은 모두 채택되었다.

5. 결론

본 연구를 위해 부산, 경남지역의 중소기업에 근무하는 임직원을 대상으로 현재 근무하고 있는 기업이 자사의 인적자원에 대한 충원과 교육 그리고 평가, 보상, 개발 등 인적자원활동의 수준을 조사하였다. 이를 통해 자사가 보유하고 있는 인적자원의 연구개발, 학습, 외부네트워크 능력의 수준이 직무만족이나 조직몰입과 같은 조직의 유효성에 미치는 영향에 대한 연구문제를 실증분석하였다. 201명의 중소기업 근무 임직원에 대한 다중회귀분석 결과는 다음과 같다.

인적자원관리활동이 조직유효성에 미치는 영향에서는 충원활동과 보상유지관리 활동이 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤고, 충원활동과 교육훈련활동 및 보상유지관리활동이 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다.

연구개발 역량이 조직유효성에 미치는 영향에서는 학습능력과 외부네트워크능력이 직무만족과 조직몰입에 유

의미한 정(+)의 영향을 미쳤다.

이러한 결과를 통해 얻을 수 있는 시사점은 다음과 같다. 첫째, 중소기업의 조직유효성을 제고하기 위해서는 기업의 인적자원관리활동을 추진하여야 하며, 연구개발역량을 키워야 할 것으로 보인다. 둘째, 중소기업 조직구성원의 직무만족도를 높이기 위해서는 인적자원의 충원활동과 보상유지관리활동에 집중하여야 하며, 학습능력과 외부네트워크능력을 높이는 전략을 마련해야 할 것으로 보인다. 셋째, 중소기업 조직구성원의 조직 몰입도를 높이기 위해서는 인적자원의 충원활동과 교육훈련활동 및 보상유지관리활동을 추진하여야 하며, 학습능력과 외부네트워크능력을 높이는 방안을 고려해야 할 것이다.

본 연구에서는 부산과 경남지역에 소재하고 있는 중소기업의 임직원을 대상으로 하였으므로, 타 지역 또는 특정업종에 대한 비교연구는 할 수 없었다. 그러므로 향후 연구에서는 특정업종에 대한 비교연구가 필요할 것이다. 그리고 본 연구에서는 조직유효성에 대한 선행변인만을 찾은 것에 목표를 두었으나, 선행변인들 간에도 인과관계가 나타날 수 있다는 점을 고려해 볼 때, 향후 연구에서는 다양한 변인들의 구조적 관계에 대한 검증이 필요할 것으로 사료된다.

Acknowledgement

This research was supported by the Technology Innovation Program(Graduate School of Management of Technology) funded By the Ministry of Trade, Industry and Energy(N0001613).

References

- [1] Barnard, C.I., *The Function of the Executive*, Cambridge, M.A. : Harvard University Press, 1939.
- [2] Barney, J.B., Firm Resource and Sustained Competitive Advantage, *Academy of Management Executive*, 1995, Vol. 9, No. 4, pp. 99-120.
- [3] Barney, J.B., Firm Resources and Sustained Competitive Advantage, *Journal of Management*, 1991, Vol. 17, No. 1, pp. 99-120.
- [4] Boyatzis, R.E., *The Competent Manager : A Model for Effective Performance*, New York : J. Wiley, 1982.
- [5] Cho, J.K., *The Influence of the People's Job Characteristics in the Sports Center on the Empowerment and Organizational Effectiveness*, [dissertation], [Gwangju, Korea] : Dongshin University, 2007.
- [6] Cho, K.H., *Study on the Determinants of Organizational*

- Commitment Korea officials : application of linear structural model, *The Korean Association for Public Administration*, 1993, Vol. 27, No. 4, pp. 1203-1225.
- [7] Cho, Y.H., Lee, H.S., and Seo, H.D., Effect of Managerial Ideologies on Service Quality and Organizational Effectiveness-Focused on the Moderating Effect of Job Emotionality, *Journal of the Korean Society for Quality Management*, 2009, Vol. 37, No. 3, pp. 18-32.
- [8] Drucker, P.E., *Management : Task-Responsibilities Practices*, New York : Harper & Row, 1973.
- [9] Hagan, C.M., Komopaske, R., Bernardin, H.J., and Tyler, C.L., Predicting Assessment Center Performance with 360-degree, top-down, and Customer-Based Competency Assessments, *Human Resource Management*, 2006, Vol. 45, No. 3, pp. 357-390.
- [10] Ham, H.K., Effect of social worker's role factors on organizational commitment : focused on community welfare centers in S. Korea, [dissertation], [Seoul, Korea], Ewha Womans University, 2001.
- [11] Han, C.M., A Study on Career Development Plan of Global Enterprise Affecting Organizational Effectiveness and Organizational Trust, [dissertation], [Seoul, Korea] : Kyunghee University, 2010.
- [12] Han, J.K., A Study on the Effect of Job Characteristics on Job Satisfaction-Focusing on the Moderating Effects of Human Resource Management for Middle and Old Aged Employees, *Korean Academy of Human Resource Management*, 2016, Vol. 23, No. 1, pp. 19-45.
- [13] Jacobs, R., *Evaluating Managerial Performance : The need for more Innovative Approaches*, Paper Presented at a Meeting of the European Foundation for Management Development, Knowledge as a Corporate Asset : An International Perspective, Barcelona, 1989.
- [14] Jang, H.C., A Study on the Relationships among Turn-over Intention, Job Embeddedness and Job Satisfaction, and Human Resource Management Practices of the Software Personnel in Small and Medium Sized IT Service Firms, [dissertation], [Seoul, Korea] : Dongguk University, 2014.
- [15] Jeon, J.Y., A Study on the Effect of Family Restaurants' Core and Individual Competency on the Job Satisfaction and Organizational Commitment, [dissertation], [Seoul, Korea], Sejong University, 2011.
- [16] Jeon, S.Y., The Effect of the HRM Institutionalization on the Organizational Performance in Case of Start-up Firms, [dissertation], [Gyeonggi-do, Korea] : Dankook University, 2011.
- [17] Kang, C.H. and Kim, K.S., An Empirical Study of Social Workers' Organizational Commitment : Analyzing Mediating Effect of Organizational Cynicism, *Korean Journal of Social Welfare*, 2003, No. 53, pp. 257-283.
- [18] Kim, J.H., An Empirical Study on the Relationship between Human Resource Management System and Firm Performance, [dissertation], [Seoul, Korea] : Hanyang University, 2004.
- [19] Kim, J.Y., A Study on the Organizational Commitment of Social Workers : Focused on the Trust in the Organization, [dissertation], [Seoul, Korea], Ewha Womans University, 2002.
- [20] Kim, M.T., The Impact of Experiences of Employees' in the Job on Interactivity among Them and Job Satisfaction, *Korean Academy of Human Resource Management*, 2016, Vol. 23, No. 1, pp. 179-198.
- [21] Kim, S.G., The Effect of Research and Development Capabilities and Strategic Human Resource Management on the Innovation Performance : Focused on the Small Manufacturing Firms in Korea, [dissertation], [Busan, Korea] : Kyungsoo University, 2010.
- [22] Kim, Y.C., A Study of Relationship between Strategic Human Resource Management Practice and Organizational Effectiveness : Focused of Mediating Role of Human Capital and Moderating Role of Employee Alignment and of Management Control System, [dissertation], [Seoul, Korea] : Hongik University, 2001.
- [23] Kim, Y.J., Job satisfaction enhancement program development for daycare center teachers and operating cases based on HRD job capacity development model, [dissertation], [Seoul, Korea], Chung-ang University, 2014.
- [24] Lee, H.J. and Yang, H.S., *Human Resource Management*, Seoul, Korea, Pakyoungsa, 2006.
- [25] Lee, M.W., A Study of Relationships between HPWPs and Individual Attitudes, firm performance, [dissertation], [Seoul, Korea] : Yonsei University, 2009.
- [26] Lee, S.G., An empirical study on the job stress and organizational commitment of the firefighters, [dissertation], [Seoul, Korea], Chung-ang University, 2007.
- [27] McClelland, D.C., Testing for Competence rather than Intelligence, *American Psychologist*, 1973, Vol. 28, No. 1, pp. 1-40.
- [28] McLagan, P.A., Competency Models, *Training and Development Journal*, 1982, Vol. 34, No. 12, pp. 22-26.
- [29] Mott, P.E., The Characteristics of Effective Organiza-

- tions, New York, Harper & Row, 1972.
- [30] Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., and Gehart, B., *Fundamentals of Human Resource Management*, 3rd ed., Irwin, McGraw-Hill, 2008.
- [31] Park, H.K. and Chung, Y.B., A Study on the Relation between the Human Resource Management and Management Performance in Enterprise : Focused on the Malcolm Baldrige's Evaluation Model, *Journal of the Society of Korea Industrial and Systems Engineering*, 2010, Vol. 33, No. 4, pp. 85-99.
- [32] Penrose, E.T., *The Theory of the Growth of the Firm*, Blackwell, 1959.
- [33] Schein, E.H., *Organizational Psychology*, 3rd ed., Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1980.
- [34] Schippmann, J.S., Ash, R.A., Battista, M., Carr, L., Eyde, L.D., Hesketh, B., Kehoe, J., Pearlman, K., Prien, E.P., and Sanchez, J.I., The Practice of Competency Modeling, *Personnel Psychology*, 2000, Vol. 53, No. 3, pp. 703-738.
- [35] Spencer, L.M. and Spencer, S.M., *Competence at work : models for Superior Performance*, New York, John Wiley & Sons, 1993.
- [36] Steers, R.M., Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 1977, Vol. 22, No. 1, pp. 46-56.

ORCID

Seong-Yeo Noh | <http://orcid.org/0000-0002-2715-5809>

Jong-Seok Seo | <http://orcid.org/0000-0003-3103-8282>

Young-Seok Ock | <http://orcid.org/0000-0001-8098-7842>