

인적자원관리 연구를 위한 질적 접근방법의 고찰

Qualitative Approach in Research on Human Resource Management

이정언
배재대학교 경영학과

Jeong Eon Lee(jelee@pcu.ac.kr)

요약

인적자원관리 (HRM)는 조직 내 구성원과 관련된 복잡한 현상과 인간관계의 다원성을 다룬다. 이러한 이유에서 정량적인 접근방법을 적용한 HRM의 연구에서는 분석의 대상과 영역이 필연적으로 제한적일 수밖에 없다. 기업의 HRM이 포괄하는 다양한 영역 가운데 정성적인 영역이 기업의 성과와 경쟁우위를 실질적으로 좌우하는 경우가 많다. 그러나 기존의 정량적인 시각을 통한 접근은 HRM의 정성적인 측면을 등한시 해온 경향성을 보여주었다. 점차 복잡해지고 있는 HRM과 관련된 연구의 현실에서 정량적인 접근방법에 의한 연구방법은 본질적인 차원에서 그 한계를 배태하고 있다. 이러한 의미에서 본 연구는 HRM과 관련된 선행 연구를 바탕으로 질적인 접근방법을 적용하기 위한 주요 논점의 제시를 목적으로 하였다. 본 연구에서는 HRM 연구가 직면하고 있는 현실에서 정성적인 접근방법의 필요성을 강조하였다. 또한 HRM 연구의 다차원적인 발전을 위해 사례연구 방법의 적용을 제안함으로써 관련 연구 주제의 복잡성에 대응하고 심층적인 이해의 확대 가능성을 제시하였다.

■ 중심어 : | 인적자원관리 | 질적 연구 | 사례연구 | 방법론 |

Abstract

Human resource management (HRM) deals with essentially complex human phenomena and multiple interactive relationships. Thus, the use of quantitative data to research and understand HRM is necessarily limited. Although important qualitative issues in HRM research are often central to supporting or creating a firm's competitive advantage, they are frequently neglected. Research into HRM is increasingly difficult and complicated, therefore, it is very difficult to research through strict quantitative methods. This paper's focus is to develop an effective idea for applying qualitative research approaches to HRM studies. A justification of a qualitative approach is considered as being a superior means for researching HRM issues. The underlying foundation of this paper is that new problems are confronted HRM research, therefore, qualitative research methods will be necessary. It is suggested that quantitative analysis in understanding and explaining firm's HRM is not sufficient and a qualitative may provide the indepth insight into HR researches.

■ keyword : | Human Resource Management | Qualitative Approach | Case Study | Method |

* 본 논문은 2016학년도 배재대학교 교내학술연구비 지원에 의하여 수행된 것임.

접수일자 : 2016년 06월 21일

심사완료일 : 2016년 07월 12일

수정일자 : 2016년 07월 12일

교신저자 : 이정언, e-mail : jelee@pcu.ac.kr

I. 서론

과학적 연구의 영역에서 주된 관심은 존재하는 관계들을 검증하고 이를 통해서 결과를 예측하는 데에 있다. 관계의 분석과 이론의 검증을 위해서는 다양한 연구전략이 적용되며, 일반적으로 이론의 검증은 변수간의 관계 또는 가설 검증을 통해 이루어진다. 변수 중심의 이론검증 접근법은 독립변수의 영향에 따른 종속변수의 결과를 확인함으로써 이루어진다. 검증하고자 하는 변수가 잘 조직화된 경우에는 통계적인 기법을 통해 검증이 이루어지지만, 독립변수가 단순적인 사건들로 이루어질 경우 결과를 예측하는 데에 어려움이 존재하게 된다. 특히 시계열적 사건을 분석하는 데 있어서 통계적인 기법을 적용하는 경우에는 사건의 인과적 관계의 입증가능성이 낮을 수밖에 없다[1].

한편 질적 연구방법은 접근방법의 특성상 포괄적인 연구대상과 방법을 포함한다[2]. 질적 접근방법에는 다양한 연구설계 방법이 존재하며, 특히 사례연구와 근거이론 접근법(grounded theory approach)이 주로 적용된다[3]. 사례연구에 의한 접근방법은 실제 상황에서의 맥락을 포함한 현상에 대한 깊이 있는 기술(thick description)이 가능하기 때문에 이론을 만들어 내거나 검증을 하는 데 적절한 연구방법론으로 인식되고 있다[4][5]. 특히 사례연구방법은 인적자원관리 (HRM: Human Resource Management)와 경영전략 연구분야에서 설득력 있고 신뢰할만한 접근방법으로 확인되고 있다[6].

HRM은 조직 내 구성원과 관련된 복잡한 현상과 인간관계의 다원성을 핵심적인 주제로 다룬다. 따라서 HRM 연구에서 정량적인 접근방법을 적용할 경우 분석의 대상과 영역이 필연적으로 제한적일 수밖에 없다. 기업의 HRM은 정성적인 영역을 포괄하며, 해당 영역은 기업의 성과와 경쟁우위를 실질적으로 좌우하는 경우가 많다. 그러나 기존의 정량적인 시각을 통한 접근은 HRM의 정성적인 측면을 등한시 해온 경향성을 보여주었다. 점차 복잡해지고 있는 HRM과 관련된 연구의 현실에서 정량적인 접근방법에 의한 연구방법은 본질적인 차원에서 그 한계를 수반한다. 특히 HRM 연구

영역이 지속적으로 복잡해지고, 주제가 다양화됨에 따라 엄격한 양적 접근방법의 적용은 오히려 해당 분야 연구의 어려움을 가져온다[7]. 실제로, HRM 연구에서 정성적인 연구방법에 의해 분석되어야 할 연구 질문 (research question)임에도 불구하고 통계적인 접근을 통해 연구가 이루어지는 오류가 쉽게 발견된다[8].

따라서 HRM 연구에서 연구의 궁극적인 목적과 이를 달성하기 위한 효과적인 접근방식이 무엇인가에 대한 고찰이 선행되어야 하며[9], 합목적적인 연구방법이 적용될 필요가 있다[10][11]. HRM 연구에 대한 정량적인 접근방식은 구성원의 내면적인 경험, 문제 영역에 대한 심층적인 원인 등을 파악하는 데에 한계를 가진다. 이러한 의미에서 HRM 연구에서 정량적인 접근법에 치우치는 경향은 전반적인 연구의 내용과 접근방법의 획일화를 초래한다[12]. HRM 연구에서 획일적인 방법론 적용과 관련된 문제점은 해외에서의 연구(예: [13][14])뿐만 아니라 국내의 연구자들(예: [10][15]) 역시 지적해왔다. 실제로, HRM 연구영역에서 “why”, “how”와 같은 질문에 답하고자 설계된 연구는 소수에 불과하다[16].

이러한 의미에서 본 연구는 HRM과 관련된 선행 연구를 바탕으로 정성적인 방법을 적용하기 위한 주요 논점의 제시를 목적으로 하였다. 특히 본 연구에서는 HRM 연구가 직면하고 있는 현실에서 정성적인 접근방법의 필요성을 강조하였다. 또한 HRM 연구의 차원적인 발전을 위해 사례연구 방법의 적용을 제안함으로써 관련 연구 주제의 복잡성에 대응하고 심층적인 이해의 확대 가능성을 제시하였다.

II. 정성적 연구전략: 사례연구방법을 중심으로

1. 정성적 접근법의 의의

정성적 접근법(qualitative approach)은 연구자와 연구대상 간의 적극적인 상호작용을 통해 관심의 영역에 접근하는 방법이다[17]. 정성적 연구전략은 현상학적 인식론에 바탕을 두고 사회적 맥락과 상황관련 요인들에 대한 통합적인 분석과 시각을 제공한다[18]. 자연스

럽고 일상적인 상황의 맥락을 활용하여 해석적 연구를 가능케 한다는 측면에서 정성적 연구전략은 정량적인 접근과의 차이를 나타낸다[19]. 정량적 접근방법이 설문지와 수치, 심리적인 척도 등의 자료를 활용하는 반면, 질적 연구는 연구 대상이 되는 특정 사건의 도식화, 구술 기록 등을 바탕으로 한다. 계량적인 자료를 통해 가설을 검증하는 양적 접근방법과는 달리 질적 연구에서는 사람들이 “왜”, “어떻게” 경험하고 느꼈는지에 분석의 초점을 둔다[20].

한편 질적 접근방법은 이론의 구축에는 유리하지만 이론을 검증하는 역할은 상대적으로 한정되어 있다. 이와 같은 이유에서 질적 접근방법이 이론의 발전에 기여할 수 있는가에 대한 의문이 지속적으로 제기되어 왔다. 그러나 정성적 연구전략의 대표적인 접근방법으로서 사례연구는 특정 연구대상의 특이성과 상황적인 맥락에 중점을 두기 때문에 전략과 경영분야 연구의 의미 있는 발전을 가져올 수 있다. 최근 들어 경영학, 특히 HRM 연구 분야에서 정성적 연구전략을 적용하기 위한 구체적인 방법으로서 사례연구방법에 대한 관심이 높아지고 있다. 왜냐하면 사례연구는 상황의 맥락에 기초한 자료들을 면밀히 분석함으로써 복잡한 사회적 현상과 행위를 면밀히 기술(thick description)할 수 있는 기회를 제공하기 때문이다[6].

2. 사례연구방법론의 의의 및 목적

다수의 연구자들은 사례연구를 특정 자료수집의 방법으로 오인하거나, 방법론의 엄밀성이 결여된 보조적인 연구의 수단으로 인식해 왔다[1][8]. 기존의 연구자들은 사례연구가 개별적이고 특정화된 대상을 다룬다는 이유에서 일반화(generalizability)의 가능성에 대해 의문을 제기해 왔다[21]. 특히 사례연구가 개별적 사례에 의존하여 분석이 이루어지기 때문에 연구결과의 일반화가 어렵고, 과학적인 기여를 충분히 하지 못한다는 비판을 받아왔다[22][23]. 그러나 방법론의 선택과 적용에 관련된 최근의 논의는 사례연구전략의 유용성에 대한 관련 연구자들의 공감대가 형성되고 있음을 확인시켜주고 있다.

사례연구는 관심 대상에 관련된 현상과 맥락(context)을

서로 분리시키지 않기 때문에 원자료(raw data)를 조직화하고 연구 대상의 특성을 일관된 형태로 보존한다. 사례는 개인·집단·조직 및 사회를 포괄하며, 지속적인 과정뿐만 아니라 공간의 개념이 포함되어 있다[21][24]. 따라서 사례연구의 특성상 과정 지향적·경험적인 자료들이 수집되며 역사적 배경과 맥락뿐만 아니라 정보제공자로부터 관련된 추가적인 사례들이 더해진다[11][21]. 사례연구에서 표본추출전략은 연구의 배경논리를 반영하기 때문에 매우 중요한 의미를 갖는다.

사례의 선정은 모집단을 대표할 수 있도록 설계되거나[24], 특정사례, 극단사례, 중요사례, 이론기반사례, 이질적 또는 동질적 사례가 의도적으로 선택되기도 한다[21][25]. 사례연구는 활용되는 사례의 수와 연구의 목적에 따라 단일사례연구(single case studies)와 다중사례분석(multiple case studies)로 구분된다. 단일사례연구는 하위 사례를 포함할 수 있으며, 극단적이거나 특정한 사례가 선정될 경우 대상을 명확히 나타낼 수 있다. 다중사례 분석은 교차사례 분석(cross-case analysis)을 가능케 하여 구조간의 관계를 확인할 수 있다. 이에 따라 발생사건의 과정에 대한 깊이 있는 이해가 가능해지며, 개별 사례로부터 도출된 지엽적인 인과관계를 보다 넓은 관점을 통해 이해하도록 해준다.

단일 또는 다중 사례이든 간에 탐색적, 기술적(descriptive), 설명적인 연구목적에 부합할 수 있다. 기술적 사례방법은 맥락내 현상의 면밀한 기술을 제시하며, 탐색적 사례분석은 보다 비구조화 되어 있으며 연구 질문과 가설을 세우기 위한 목적에 적합한 방법이 된다[8]. 사례연구는 연구대상의 구조나 연결관계가 잘 이해되지 않으며 기존 이론을 통해 가설을 충분히 만들기 어려운 경우 적용될 수 있다. 따라서 사례연구는 이론과 실제와의 괴리를 식별해 내고, 역학관계를 규명해냄으로써 기대하지 않았던 결과를 산출하고 새로운 이론을 만들어 내거나 기존의 이론을 정교화 할 수 있는 기회를 제공한다[6][26].

3. 사례연구방법론의 적용 분야

사례중심의 접근전략은 변수중심의 분석과 비교하여 인과관계의 복잡성(causal complexity)을 다룰 수 있으

며, 구체적인 시간 또는 역사적 배경의 패턴을 발견하는 데 유용하다[24]. 사례연구는 연구의 대상을 면밀히 기술하거나, 새로운 이론을 만들어 내거나 기존의 이론을 검증하기 위한 목적으로도 적용될 수 있다[27]. 이에 따라 전략과 경영분야의 연구영역에서 다양한 형태의 사례연구가 시도되었으며, 정량적 접근과는 다른 시각과 관점을 제시하였다(예: [28-30]). 실제로, 관련 선행 연구들은 사례연구방법이 이론적인 차원뿐만 아니라 역동적인 기업의 상황에서 효과적으로 적용될 수 있는 가능성을 제시해 주었다(예: [6][23][24][27][31]). 사례연구는 상황에 바탕을 둔 이해와 복잡한 현상을 면밀히 기술할 수 있기 때문에[6] 경영 분야, 특히 조직구성원과 관련된 영역에서 그 효용성이 두드러진다. 이와 같이 사례연구는 역동적인 기업의 현장에서 지속적인 상호작용을 만들어내는 구성원을 대상으로 하는 연구와 분석에서 실질적인 유용성을 가진다.

III. 인적자원관리 연구와 질적 방법론

1970년대 질적 연구방법은 인간의 행동과 심리를 연구하는 연구자들 사이에서 주된 접근방법의 하나였다. 그러나 1980년대에 들어서면서 다수의 연구자들은 양적 접근방법을 보편적으로 적용하기 시작하였다. 왜냐하면 정성적 접근방법이 정량적 연구를 위한 사전 조사로서의 의미에 국한되거나 단지 보조적인 수단으로 한정 지워졌기 때문이다. 또한 연구자들은 질적 자료의 수집에 따른 물리적 제약조건을 극복하고자 계량적 접근방법을 주로 활용하였다[10]. 이와 함께 연구자들이 정성적인 방법이 필요함에도 불구하고 연구결과와 일반화라는 목적을 달성하기 위해 계량적 접근에 치우친 것도 그 이유가 될 수 있다. 특히 경영학 분야에서 사례 연구를 포함한 질적 연구방법은 예비단계 연구에서 사용되는 탐색적 전략으로 여겨졌으며, 이에 따라 경영학 연구 분야의 접근 방법이 계량적 측면에 지나치게 편중되어 있는 현상을 확인할 수 있다. 그러나 HRM 연구에서 계량적 접근이 중요할지라도 연구접근방법이 일방적으로 치우쳐 균형을 유지하지 못할 경우 현실의 일부

를 분석 또는 이해하지 못하는 결과를 낳을 수 있다. 실제로, 김효근·이현주·문윤지(2003)는 1991년부터 2001년까지 경영학 분야의 통합 학술지인 경영학연구에 게재된 359개의 논문을 분석한 결과 91.4%인 328개가 정량적 접근이며, 불과 19개(5.3%)만이 정성적 방법에 의해 이루어졌다는 사실을 제시하였다[9]. 이러한 경향성은 HRM도 유사하며 57개 연구 가운데 53개(93%)의 논문이 정량적인 연구이며, 4개의 연구만이 정성적인 접근을 시도한 것으로 확인되었다. 이와 함께 이학중(1994)은 HRM 분야에서 질적 접근, 특히 사례연구 방법을 적용한 연구가 인사분야 8%, 조직분야 2%에 지나지 않음을 지적하였다[32]. 그는 사례연구가 HRM 연구에서 높은 비중으로 구성되지 못하는 이유가 학문적 중요성이 낮게 평가되었으며, 사례연구를 주로 순수사례연구방법으로만 인식하여 방법론적 가치를 크게 부여하지 않은 것으로 설명하였다. 그러나 사례연구는 사회과학을 이해하고 접근하는 엄밀한 연구전략에 해당된다[8]. 왜냐하면 단순히 실용적인 목적에서 사례를 수집하여 사용하는 것은 학문적인 엄격성과 정확성을 중요시 여기는 연구를 위한 사례연구와는 근본적으로 다르기 때문이다.

한편, HRM 분야의 연구자들은 질적 연구방법의 적용을 통해 탐구 주제에 대한 보다 깊이 있는 이해를 실현하고자 하는 노력을 지속하고 있다[6][33][34]. 이에 대한 이유로서 한태영(2014)은 HRM 영역에서 질적 접근방법은 정량적 연구들에 비해 영향요인들을 포괄적으로 밝히는 데 보다 유효하다는 의견을 제시하였다[35]. 질적 연구방법은 인터뷰, 관찰, 개방적 질문, 시계열적 접근 등을 통해 연구대상이 되는 변수와 이들 간의 관계에 대한 풍부하고 상세한 정보를 획득할 수 있다. 따라서 정성적인 방법을 통한 자료의 수집과 분석은 새로운 이론의 범주를 이끌어낼 수 있는 특징이 있다. 특히 사람을 연구의 대상으로 하는 HRM 영역에서 구성원간의 긴밀한 상호작용을 파악하고 분석하는 것은 매우 중요한 과제이나 양적 접근방법은 일정한 한계가 존재한다. 이러한 의미에서 질적인 자료를 활용한 HRM 연구전략은 계량적인 방법에 대비하여 상황의 특수성과 역동성에 능동적으로 대응하는 방법이 된다

[36].

Collins et al.(2004)의 연구는 질적 접근방법을 적용하여 HRM의 전반적인 내용을 분석한 대표적인 사례이다[10]. 이들의 연구에서는 HRM 연구의 양적 접근법에서 전형적으로 제시되어왔던 연구모형을 설계하였으며, HRM과 성과와의 관계를 보다 심층적인 차원에서 규명하였다는 데에 실질적인 의의를 찾을 수 있다. 실제로 Collins et al.(2004)의 연구에 포함된 대상은 정량적 분석의 주요 영역이 되어 왔다. 그러나 이들의 연구는 정성적 접근전략에 의해서도 인재의 선발, 유지, 보상, 성과관리에 이르는 HRM의 각 영역뿐만 아니라 기업의 사람관리 철학을 파악하는 데에 유효한 접근방법임을 확인시켜주었다[37]. Tesluk and Jacobs(1998)은 직무의 복잡성과 난이도를 포함한 직무경험이 정량적 방법에 의해서 뿐만 아니라 정성적 측면에서도 파악될 수 있음을 주장하였다[38]. Macan and Dipboye(1994)는 정성적 방법을 통해 선발과정에서 지원자가 제시한 정보의 진위를 파악하고 지원자 가운데 기업이 필요로 하는 인재를 선발하는 데 효과적으로 적용될 수 있음을 보여주었다[39]. 이와 함께 사례연구의 대표적인 방법인 심층면접은 직무분석[40]과, 직무만족과 관련된 다양한 정보를 구성원들로부터 제공받을 수 있다는 점에서 효과적으로 적용될 수 있음이 확인되었다[41]. 인터뷰나 집단면접 등의 방법은 연구자가 정교한 질문을 활용할 수 있기 때문에 보다 풍부한 정보를 획득할 수 있으며, 이는 정형화된 형태로 인해 제한적인 특성을 가지는 계량적인 접근방법과는 대별되는 특징이라고 할 수 있다. HRM 연구자들은 HRM과 성과의 관계를 규명하는 과제에 큰 관심을 두는 것이 일반적이다. 이와 관련하여 Riggio(2003)는 근로자의 결근일수를 계량적으로 측정하는 방법으로는 결근이 발생한 이유에 대한 주변의 정보를 획득할 수 없기 때문에 성과측정을 위한 매우 조악한 접근방법에 지나지 않는다고 지적하였다[41]. 예를 들어, 결근이 잦은 근로자를 대상으로 심층면접 방법을 적용함으로써 이직이 예상되는 근로자를 보다 정확하게 식별해 낼 수 있으며, 해당 근로자가 역량이 충분하며 조직에 대한 기여가 예상될 경우에는 HRM 차원에서 구체적인 조치를 취할 수 있다. 이와 같

이 정성적 접근방법은 기업 인적자원의 성과측정과 관련된 다양한 정보 획득의 가능성을 제공해 주기 때문에 기업의 HRM 성과측정과 예측에 있어서 보다 효과적인 대안이 된다.

IV. 결론 및 시사점

질적 연구방법은 기업조직 내 구성원의 태도, 태도변화 및 관련 지변 원인 등을 심층적으로 파악하는 데에 매우 유용한 접근이다. 질적 접근은 계량적 접근을 적용하여 나타난 결과가 통계적인 의미에서는 유용할지라도 개별 대상 또는 사례에 대해서는 그 의미를 부여할 수 없다는 문제점을 해결하는 대안이 된다. 질적 연구방법에서 주로 활용되는 사례연구는 연구대상에 대한 매우 상세한 그림을 보여줌으로써 계량적인 접근방법과는 근본적인 차이를 만들어 낸다. 사례연구는 연구대상에 포함된 변수가 복잡하고 상황변수가 다수인 경우, 연구과정에서 모든 변수를 정확히 분리·통제·측정이 어려운 HRM 분야의 연구에 적합하다[8]. 이러한 이유에서 사례연구는 인력의 선발·배치·승진 등에 적용되어 적격자와 비적격자를 특정화할 수 있는 매우 유효한 방법이다[42].

지금까지 이루어진 다양한 HRM 관련 연구들은 기업의 경쟁우위를 가져올 수 있는 질적인 측면을 간과한 측면이 없지 않다. 특히 기업의 HRM 연구는 기업 내에서 발생하는 사안뿐만 아니라 사회제도, 인적 상호관계, 더 나아가 국가의 정책과 교육 및 경제체제, 기술의 변화까지 포괄하기 때문에 계량적인 자료를 통해 HRM을 연구하는 것은 한계가 있다. 또한 HRM의 연구에서 그 모호성이 확대되고 상호의존성의 증가, HRM에 따른 경영효율성과의 관계에 있어서의 모호성 확대 등 HRM 연구자들은 복잡하고 새로운 연구주제들에 적절히 대응하여야 한다는 과제를 안고 있다. HRM과 직접 또는 간접적으로 관련된 여러 영역 및 요소들의 상호관계는 더욱 긴밀해짐에 따라 HRM 연구자들의 제약은 오히려 상대적으로 커지게 된다. 이에 따라 기업의 성과와 경쟁우위를 설명하는 데에 있어서 계량적 분석은 충분하

지 않으며, 정성적인 분석이 더해져야 할 것이다. 향후 HRM 연구는 가설검증에만 그치지 않고 기업경영의 현장에서 연구결과의 원인에 대한 포괄적이고 심층적 분석과 함께 연구의 궁극적인 목적을 고려한 방법론이 선택되어야 한다[3]. 즉 앞으로의 HRM 연구는 일률적인 방법론 적용의 논의뿐만 아니라 더 나아가 연구대상과 실질적인 목적을 고려하여 다각적인 접근방법의 적용에 초점을 두어야 한다. Kiessling and Harvey(2005)가 강조한 바와 같이 HRM 분야의 연구에서 양적인 접근과 더불어 질적인 분석 전략을 결합시키는 접근방법(cross fertilization)은 반드시 고려되어야 할 사항이다[25]. 이러한 의미에서 HRM 연구에서 질적 연구방법은 양적 접근방법의 대안이 될 수도 있으나, 두 접근방법이 독립적 차원이 아닌 상호보완적인 측면에서 적용되는 것이 바람직하다. 질적 연구전략은 정량적 증거를 보다 명확하고 강력하게 만드는 역할을 하며, 정량적 연구의 부족한 측면을 보완함과 동시에 HRM 연구의 지평을 확대할 수 있는 방법이 될 것이다.

참 고 문 헌

- [1] S. K. Shah and K. G. Corley, "Building Better Theory by Bridging the Quantitative-Qualitative Divide," *Journal of Management Studies*, Vol.43, No.8, pp.1821-1835, 2006.
- [2] K. Punch, *Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches* (2nd Ed.), CA: Sage, 2005.
- [3] H. G. Ridder and C. Hoon, "Introduction to the Special Issue: Qualitative Methods in Research on Human Resource Management," *Zeitschrift fuer Personalforschung*, Vol.23, No.2, pp.93-106, 2009.
- [4] N. K. Denzin and Y. S. Lincoln, "Introduction: Entering the Field of Qualitative Research," In: N. K. Denzin and Y. S. Lincoln (Eds.), *The Landscape of Qualitative Research*, Thousand Oaks, pp.1-34, 1998.
- [5] M. Gibbert, W. Ruigrok, and B. Wicki, "What Passes as Rigorous Case Study?," *Strategic Management Journal*, Vol.29, No.13, pp.1465-1474, 2008.
- [6] K. M. Eisenhardt and M. E. Graebner, "Theory Building from Cases: Opportunities and Challenges," *Academy of Management Journal*, Vol.50, No.1, pp.25-32, 2007.
- [7] T. Kiessling and M. Harvey, "Strategic Global Human Resource Management Research in the Twenty-First Century: An Endorsement of the Mixed-Method Research Methodology," *International Journal of Human Resource Management*, Vol.16, No.1, pp.22-45, 2005.
- [8] R. K. Yin, *Case Study Research: Design and Methods*(4th Ed.), CA: Sage, 2009.
- [9] 김효근, 이현주, 문윤지, "한국 경영현상 분석을 위한 연구방법론의 재고: 질적 연구방법론을 중심으로," *경영교육연구*, 제6권, 제2호, pp.47-66, 2003.
- [10] 이정연, 김강식, "전략적 인적자원관리: 인적자원관리와 성과와의 관계를 둘러싼 논의," *질서경제저널*, 제12권, 제1호, pp.85-107, 2009.
- [11] B. E. Becker and M. A. Huselid, "Strategic Human Resource Management: Where Do We Go from Here?," *Journal of Management*, Vol.32, No.6, pp.898-925, 2006.
- [12] J. Godard, "A Critical Assessment of the High-Performance Paradigm," *British Journal of Industrial Relations*, Vol.42, No.2, pp.349-378, 2004.
- [13] M. Marchington and S. Zagelmeyer, "Forward: Linking HRM and Performance - a Never-Ending Search?" *Human Resource Management Journal*, Vol.15, No.4, pp.3-8, 2005.
- [14] K. Sanders and J. K. Looise, "The Value of HRM?! Optimising the Architecture of HRM,"

- Management Revue, Vol.17, No.3, pp.219-222, 2006.
- [15] 오계택, 윤양배, “전략적 인사관리에서의 근로자 태도의 매개효과,” 직업능력개발연구, 제11권, 제3호, pp.97-125, 2008.
- [16] D. E. Guest, “Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda,” *International Journal of Human Resource Management*, Vol.8, No.3, pp.263-276, 1997.
- [17] B. O. Ehigie and R. I. Ehigie, “Applying Qualitative Methods in Organizations: A Note for Industrial/Organizational Psychologists,” *The Qualitative Report*, Vol.10, No.3, pp.621-638, 2005.
- [18] 김미혜, 이현주, 서미경, “연구논문: 정년퇴직 후, 재취업에 성공한 한국 남성노인의 구직경험에 관한 현상학적 연구,” *한국노년학*, 제28권, 제1호, pp.123-142, 2008.
- [19] J. W. Creswell, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*, CA: Sage, 2010.
- [20] P. E. Spector, *Industrial & Organizational Psychology: Research and Practice* (3rd Ed.), NY: John Wiley & Sons, Inc, 2005.
- [21] R. E. Stake, “Qualitative Case Studies,” In: N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage Handbook of Qualitative Research* (3rd Ed.), pp.443-466, CA: Sage, 2005.
- [22] W. A. Firestone, “Alternative Arguments for Generalizing from Data as Applied to Qualitative Research,” *Educational Researcher*, Vol.22, No.4, pp.16-23, 1993.
- [23] B. Flyvbjerg, “Five Misunderstandings about Case-Study Research,” In: C. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium, and D. Silverman (Eds.), *Qualitative Research Practice*, pp.421-434, CA: Sage, 2004.
- [24] M. B. Miles and A. M. Huberman, *Qualitative Data Analysis* (2nd Ed.), CA: Sage, 1994.
- [25] M. Q. Patton, *Qualitative Research and Evaluation Methods*, CA: Sage, 2002.
- [26] N. Siggelkow, “Persuasion with Case Studies,” *Academy of Management Journal*, Vol.50, No.1, pp.20-24, 2007.
- [27] K. M. Eisenhardt, “Building Theories from Case Study Research,” *Academy of Management Review*, Vol.14, No.4, pp.532-550, 1989.
- [28] J. E. Dutton and J. M. Dukerich, “Keeping an Eye on the Mirror: The Role of Image and Identity in Organizational Adaptation,” *Academy of Management Journal*, Vol.34, No.3, pp.517-554, 1991.
- [29] C. Gilbert, “Unbundling the Structure of Inertia: Resource versus Routine Rigidity,” *Academy of Management Journal*, Vol.48, No.5, pp.741-763, 2005.
- [30] D. Leonard-Barton, “A Dual Methodology for Case Studies: Synergistic Use of a Longitudinal Single Site with Replicated Multiple Sites,” *Organization Science*, Vol.1, No.3, pp.248-266, 1990.
- [31] 임정선, “장기해고노동자의 심리적 경험에 대한 질적 연구: 노동조합 조합원을 대상으로,” *한국콘텐츠학회논문지*, 제15권, 제7호, pp.228-243, 2015.
- [32] 이학중, “한국경영학과 사례연구,” *경영학연구*, 제23권, 제2호, pp.117-128, 1994.
- [33] P. S. Barr, “Current and Potential Importance of Qualitative Methods in Strategy Research,” In: D. Ketchen and D. Bergh (Eds.), *Research Methodology in Strategy and Management*, Oxford: Elsevier, Vol.1, pp.165-188, 2004.
- [34] T. W. Lee, T. R. Mitchell, and C. J. Sablinsky, “Qualitative Research in Organizational and Vocational Psychology, 1979-1999,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.55, No.2, pp.161-187,

1999.

- [35] 한태영, “중장년 근로자의 가교일자리 전직 현상과 성공 요인: 질적 연구방법론을 통한 탐색적 연구,” *조직과 인사관리연구*, 제38집, 제2권, pp.223-265, 2014.
- [36] T. W. Lee, *Using Qualitative Methods in Organizational Research*, CA: Sage, 1999.
- [37] C. Collins, J. Ericksen, and M. Allen, “A Qualitative Investigation of the Human Resources Management Practices in Small Businesses,” CAHRS Working Paper Series, Working Paper 04 - 14, 2004.
- [38] P. E. Tesluk and R. R. Jacobs, “Toward an Integrated Model of Work Experience,” *Personnel Psychology*, Vol.51, No.2, pp.2-36, 1998.
- [39] T. H. Macan and R. L. Dipboye, “The Effects of the Application on Processing of Information from the Employment Interview,” *Journal of Applied Social Psychology*, Vol.24, No.14, pp.1291-1314, 1994.
- [40] E. L. Levine, R. A. Ash, and N. Bennet, “Exploratory Comparative Study of Four Job Analysis Methods,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.65, No.5, pp.524-535, 1980.
- [41] R. E. Riggio, *Introduction to Industrial/Organizational Psychology* (4th Ed.), NJ: Prentice Hall, 2003.
- [42] S. J. Motowidlo, M. D. Dunnette, and G. W. Carter, “An Alternative Selection Procedure: The Low-Fidelity Simulation,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.75, No.6, pp.640-647, 1990.

저 자 소 개

이 정 언(Jeong Eon Lee)

증신회원



- 2008년 4월 : 독일 하노버대학교 경영학부(경영학박사)
- 1996년 3월 ~ 2001년 4월 : 한국 국방연구원 연구원
- 2010년 9월 ~ 현재 : 배재대학교 경영학과 교수

<관심분야> : 질적 방법론, 사례연구, 인적자원관리