

전략적 인적자원관리가 혁신행동과 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구

김문준

공주대학교 KNU기업경영연구소 연구교수

A Study on the Effect of Strategic Human Resource Management on Innovation Behavior and Organizational Performance

Moon-Jun Kim

Research Professor of KNU Corporate Management Research Center,
Kongju National University

요약 본 연구는 중소기업에서 조직구성원들이 지각하고 있는 전략적 인적자원관리가 조직성과와 혁신행동에 미치는 영향 관계와 전략적 인적자원관리와 조직성과의 관계에서 혁신행동의 매개효과를 검증하기 위해 통계프로그램 SPSS 21.0프로그램을 활용하여 검증하였다. 첫째, 가설1인 전략적 인적자원관리(채용과 보상, 직무설계, 교육훈련과 경력관리, 의사결정 참여)는 조직성과에 정(+의) 영향관계에 대한 검증결과 긍정적 영향관계를 나타내어 가설 1은 채택이 되었다. 둘째, 전략적 인적자원관리(채용과 보상, 직무설계, 교육훈련과 경력관리, 의사결정 참여)는 혁신행동에 정(+의) 영향관계에 대한 가설 2를 검증한 결과 통계적으로 유의하게 나타내어 가설 2는 채택이 되었다. 셋째, 가설 3인 조직구성원들이 지각하고 있는 혁신행동은 조직성과에 유의한 정(+의) 영향관계를 나타낸 것으로 분석되었다. 따라서 가설 3은 채택이 되었다. 넷째, 가설 4인 전략적 인적자원관리와 조직성과 간의 영향관계에서 혁신행동의 매개효과를 검증한 결과 혁신행동은 부분매개를 하는 것으로 분석되었다. 즉, 조직구성원의 전략적 인적자원관리는 조직성과에 직접적인 영향을 미치지않고, 자신의 직무수행에 있어 혁신행동을 거치면서 조직성과에 더욱 더 높은 긍정적인 영향관계를 나타낼 수 있다는 의미이다.

주제어 : 전략적 인적자원관리, 혁신행동, 조직성과, 매개효과, 영향관계

Abstract The purpose of this study is to investigate the impact of strategic human resource management perceived by members of SMEs on organizational performance and innovation behavior. In addition, the mediator effect of innovation behavior of organizational members on the relationship between strategic human resource management and organizational performance was verified using the statistical program SPSS 21.0 program. First, the hypothesis 1, strategic human resource management (adoption and compensation, job design, training and career management, participation in decision-making) was adopted by showing positive impact on the positive impact on organizational performance. Second, hypothesis 2, strategic human resource management (recruitment and compensation, job design, training and career management, participation in decision-making) was adopted after demonstrating statistically significant influence on innovation behavior. Third, the innovation behavior perceived by Hypothesis 3 organizational members showed a positive influence on organizational performance. Hypothesis 3 was therefore adopted. Fourth, as a result of verifying the mediating effect of innovation behavior in the relationship between hypothesis 4, strategic human resource management and organizational performance, innovation behavior was analyzed to be partially mediated. In other words, strategic human resource management of organizational members has a direct impact on organizational performance, but it can show a higher positive impact on organizational performance through innovation actions in its performance.

Key Words : Strategic Human Resource Management, Innovation Behavior, Organizational Performance, Mediating Effects, Impact

Received 08 January 2020, Revised 13 January 2020

Accepted 16 January 2020

Corresponding Author: Moon-Jun Kim
(Kongju National University)

Email: 12003ehdud@daum.net

ISSN: 2466-1139

© Industrial Promotion Institute. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

최근 4차 산업혁명을 기반은 급격한 경영환경 변화와 조직구조의 변화는 기술적, 전략적, 기술적, 경제적 요구에 의해 빠르게 진행되고 있다. 전 세계적으로 4차 산업혁명 시대의 급격한 변화는 경영환경의 불확실성은 더욱더 가중하고 있다. 중소기업의 경우 대기업과 대비하여 급변하는 기술 및 경영환경 변화에 생존을 위한 절대 절명의 위기에 있다. 이를 위해 새로운 관점의 인적자원관리 고도화와 혁신을 통한 조직성과 향상은 그 어느 때보다 중요하다. 특히 중소기업은 대기업에 대비하여 글로벌 경영환경 변화에 신속하며 능동적으로 대응할 수 있도록 조직운영과 업무수행의 효율성 향상은 절대적 요인이다. 따라서 보다 향상된 조직성과 창출을 위해 조직구성원의 잠재된 역량이 온전한 발휘 할 수 있는 제도적 보완과 환경조성은 조직의 생존과 성장을 위한 필수적 요인으로 요구되고 있다. 조직구성원은 경영환경과 조직구조의 변화에 유연하게 대응하며, ICT 기반의 기술 환경 변화에 맞춰 다른 구성원과 실시간으로 팀 활동을 통해 조직성과를 달성하게 된다(Steve Kozolowski & Bradford, 2003)[1]. 조직은 지속성장경영체계를 전략화하기 위한 수단으로 지속적인 혁신과 조직성과에 대한 관심 증가로 조직 사회 내 발생하고 있는 다양한 변화와 혁신 및 조직구조는 조직구성원들에 대한 전략적 인적자원관리를 통해 효율성을 증대하고 있다. 이러한 전략적 인적자원관리는 조직문화 특성, 조직구성원의 전문성과 기술력, 다양한 선행 경험을 바탕으로 보다 빠르고, 유연하며, 신속한 실행성과 적응성을 필요로 한다. 전략적 인적자원관리는 조직 내 최적의 인력 선발과 채용 관리, 역량향상 중심의 교육훈련체계 수립과 실행, 평가와 보상, 노사관계관리, 맞춤형 복리후생운영 등으로 나타날 수 있다. 전략적 인적자원관리는 전략과 인적자원관리를 통합한 의미로 인적자원을 조직의 전략과 연계하여 인적자원의 효율성과 효과성 증진을 통해 중장기 경영전략 구현에 기여할 수 있는 중요한 요인으로 보고 있다. 즉, 조직구성원들이 자신의 직무수행에 있는 자율과 몰입을 통해 이들의 잠재적 역량을 발휘할 수 있도록 인적자원의 가치를 전략적으로 확대, 적용되어야 한다(김효준, 2010)[2]. 조직은 전략적 인적자원관리를 변화와 혁신

의 지속화, 조직성과 향상에 대한 주요요인 뿐만 아니라 구체적인 경영목표 설정과 달성에 핵심요인으로 작용하여 다른 다양한 자원과 상호관계 형성을 할 수 있어야 한다(박숙희 · 김도근, 2014)[3]. 즉, 조직은 다양한 계층과 세대가 공존하고 있는 복잡한 조직구조와 조직구성원을 통해 경영과 기술변화에 대한 조직 대응 수준에 적합한 최적의 전략적 인적자원관리의 실행에 관한 중요성과 관심이 증가하였다. 특히, 전략적 인적자원관리를 통한 고성능 인적자원관리는 조직구성원의 동기부여와 역량향상, 의사결정에 참여기회 확대, 자율권 강화 등을 통해 조직성과에 공헌을 하고 있다(Bae & Lawler, 2000)[4]. 조직 내 전략적 인적자원관리의 성공인 설계와 운용이 곧 조직의 지속가능경영에 대한 핵심역량을 효율적으로 발휘할 수 있는 요인으로 작용하여 조직성과에 긍정적 영향을 미친다고 하였다(남길석, 2015)[5]. 그러나 조직구성원들에게 직접적인 영향을 미치고 있는 전략적 인적자원관리에 따른 조직구성원의 인식과 행동반응과 함께 조직성과에 영향을 미치는 연구는 현실적으로 매우 미흡한 실정이다(Wright & Nishii, 2007)[6]. 그러나 중소기업의 조직에서 전략적 인적자원관리는 시대의 변화와 혁신에 따른 인적자원 유연성의 적용을 보다 용이하게 할 수 있을 뿐만 아니라 역량 있는 조직구성원을 지속적으로 확보 및 유지, 강화 할 수 있다는 장점과 함께 조직성과에도 긍정적 영향관계를 나타낼 것이다. 조직에서 전략적 인적자원관리는 궁극적으로 조직성과에 정(+)의 영향관계를 나타냄과 함께 조직의 목표달성에 대한 구체적인 설정과 성취에 핵심요인으로 작용할 수 있다(박숙희 · 김도근, 2014)[3]. 전략적 인적자원관리와 조직성과 간의 영향에 관한 연구는 인적자원관리 시스템이 조직구성원의 역량 향상과 동기부여 강화로 조직성과인 생산성에 직간접적인 영향을 나타낸다고 주장하였다(Minbaeva, 2008)[7]. 즉, 조직의 전략적 인적자원관리에 대한 인적자원관리 정책과 관습에 관한 조직구성원의 지각정도에 따라 직무수해 태도와 행동변화를 통해 최종적으로 조직성과 향상을 가져올 수 있다(Wright & Nishii, 2007)[6]. 전략적 인적자원관리는 조직구성원들의 혁신행동과 조직성과 향상에 긍정적 요인으로 작용하였다(남길석, 강민완, 2015)[8]. 중소기업에서의 조직구성원들의 혁신행동은 조직의 성장과 발전을 위한 변화로 지

속가능경영을 더욱 더 고도화시키는 원동력으로 작용할 수 있다. 그러나 시대의 변화에 따른 경영목표와 그에 대한 조직구성원의 의식변화와 관리방안의 변화가 없으면 지속적인 조직성과를 도모할 수 없을 것이다. 따라서 본 연구는 전략적 인적자원관리가 조직의 성장과 발전의 직접적인 이해관계자인 조직구성원의 직무수행 행동과 태도변화를 따른 혁신과 조직성과에 미치는 영향 요인을 확인하는 실증연구는 의미 있을 것으로 사료 되었다. 한편 조직성과의 핵심성공 동인 동기부여를 통한 지속적인 변화와 혁신의 중요성을 고려할 때 전략적 인적자원관리는 조직구성원의 직무수행 행동과 태도에 따른 혁신과 조직성과 향상 과정에서 그들의 내재적, 외재적 동기부여를 통한 혁신의 매개효과를 검증에 의의가 있다 할 수 있다(강호 외, 2010)[9]. 이에 본 연구는 전략적 인적자원관리가 조직성과에 미치는 영향과 함께 이들 간의 관계에서 조직구성원의 내재적, 외재적 동기부여를 통해 나타내어진 혁신의 매개효과를 규명함으로써 중소기업의 전략적 인적자원관리에 관한 이론적 추가와 인사관리 방안을 개선하는데 요구되어지는 정책적·실무적 자료를 제공하는데 본 연구의 필요성과 의의가 있다.

2. 이론적 배경 및 연구가설

2.1 전략적 인적자원관리와 조직성과

인적자원관리는 조직이 경영목표달성을 위해 필요한 효율적인 인력관리 시스템으로 채용, 보상, 훈련을 바탕으로 인력관리, 노동자관리, 사람관리라는 용어와 혼용하여 사용한다(Boxell & Macky, 2009)[10]. 한편 전략적 인적자원관리란 인적자원관리가 경영전략과 연계되면서 나타난 개념으로 효율적 조직의 전략적 경영목표 달성을 위해 필요한 최적의 인적자원관리의 확보, 유지, 강화를 위해 보상과 개발 및 육성에 대한 계획된 인적자원관리 활동이다(Wright & McMahn, 1992)[11]. 전략적 인적자원관리는 조직의 경영목표 달성에 필요한 절대적 요인에 초점을 맞춘 것으로서 전사적 측면에서 인적자원관리부문과 기타 부분이 모두 참여하여 효율적인 인적자원과 연계된 모든 경영상 문제를 전략적으로 해결하는 행위이다(Schuler & Walker,

1990)[12]. 전략적 인적자원관리는 조직의 전략적 관심과 조직구성원의 연계와 조직구성원과 조직 간의 관계에서 질적인 상호투자관계의 지속적 창출을 통해 조직구성원이 보다 높은 수준의 자율적 행동을 하도록 동기부여 행위이다(Collins & Smith, 2006)[13]. 전략적 인적자원관리는 조직경쟁력의 원천이라는 측면에서 우수한 인적자원 확보, 유지와 특정인사제도 운영이 조직구성원에게 새로운 기회를 부여하여 역량 향상과 조직몰입을 통한 경쟁력 있는 조직성과의 원천이 될 수 있으며, 인적자원관리 시스템을 계획화, 효율화, 조직화를 위한 다양한 인적자원관리활동의 조합할 동이다(박재성, 2012)[14]. 전략적 인적자원관리에 대한 연구는 인적자원관리를 조직의 경영전략과 연계하여 조직의 전략적 경영목표를 효율적, 효과적으로 달성하는 과정에서 변화되었다(차영덕, 2010)[15]. 전략적 인적자원관리에 대한 초기 연구는 선발, 보상, 교육 등과 같은 개별적 인적자원관리제도의 구성요소에 초점을 맞추었으며(전상철, 2013)[16], 이기섭·김경숙(2015)[17]은 채용관리, 평가 및 보상관리, 신분 및 지위관리, 직무 및 경력관리, 교육 및 훈련관리 등을 전략적 인적자원관리의 구성요인으로 제시하였다. 박숙희, 김도근(2014)[18]은 Pfeffer(1998)[19], Bea와 Lawler(2000)[20]의 연구를 바탕으로 선별적 채용, 성과연계 보상, 참여적 직무설계, 고용보장의 정도 지위, 교육훈련, 격차해소, 정보공유, 의사소통을 전략적 인적자원관리에 대한 구성요소를 제시하였다. 전략적 인적자원관리는 조직특성에 부합된 하위구성요인을 통해 조직의 중장기 전략목표를 반영하여 경영전략경영과 잘 연계하여 전략적 경영목표인 조직성과를 달성할 수 있다(차영덕, 2010)[15].

따라서 본 연구에서는 전략적 인적자원구성요인은 Pfeffer(1998), Bea and Lawler(2000)에 의해 개발하고 차영덕(2010), 남길석(2015)의 연구에서 적용한 채용관리, 보상관리, 직무설계관리, 교육훈련, 고용보장, 경력관리, 의사결정 참여를 활용하였다.

전략적 인적지원관리는 조직구성원들의 참여적 의사결정과 고용보장, 교육훈련, 성과와 보상연계와 같은 다양한 정책과 활동은 조직구성원의 역량 향상과 조직몰입을 이끌어내어 조직성과에 영향을 미친다(Hueslid et al., 1997)[21]. 그러나 전략적 인적자원관리의 선행연구인 인적자원관리는 조직성과에 부(-)의 영향관계를

나타낸 연구도 또한 있다(김형진·심덕섭, 2014)[22].

한편, 전략적인적자원의 구성요인인 선발, 성과평가와 보상, 교육훈련 등이 조직성과에 긍정적인 영향관계를 나타내었으며(Delery & Doty, 1996)[23], 보상과 관련한 노사관계, 교육훈련과 연력개발은 조직구성원의 주관적인 조직성과에 긍정적인 영향관계를 나타내었다(원종하, 2007)[24]. 채주석·김찬중(2019)[25]는 국내 중소·중견기업을 대상으로 한 전략적 인적자원관리가 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구에서 전략적 인적자원관리가 높을수록 경영성과를 향상됨을 실증 분석하였으며, 조직성과인 조직몰입, 조직시민행동 간에 유의한 영향관계를 나타내었다(김연희, 2016; 김형진·심덕섭, 2014; 이정연·김강식, 2011; 남정민·전병준, 2012; Chen & Huang, 2009; Korff et al., 2017). 또한 송은일, 이종호(2018)[26]는 전략적 인적자원관리가 직무스트레스와 직업몰입에 미치는 영향에 관한 연구에서 전략적 인적자원관리는 직업몰입에 유의한 상관관계를 나타내었으며, 이상석(2019)[27]은 주얼산업의 조직구성원을 대상으로 한 연구에서 전략적 인적자원관리는 조직성과인 직무만족에 정(+)의 영향관계를 나타내었다. 이러한 선행연구를 바탕으로 전략적 인적자원관리는 채용과 보상, 직무설계, 교육훈련과 경력관리, 의사결정 참여가 향상되면 보다 높은 수준의 조직성과를 달성할 것으로 추론하여 가설 1을 설정하였다.

가설 1. 전략적 인적자원관리는 조직성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.2 전략적 인적자원관리와 혁신행동

전략적 인적자원관리는 조직의 경영목표성취를 위해 내재된 인적자원에 대해 계획된 인적자원관리 활동으로(Wright & McMahan, 1992)[11], 조직의 차별적 경쟁력 확보 및 유지와 조직성과에 긍정적인 영향을 나타낸다(배종석·박오원, 2005)[28]. 즉, 전략적 인적자원관리는 조직경쟁력 강화와 조직성과 향상에 기여하며, 이와 관련된 대부분의 연구는 경영 및 조직성과, 조직유효성, 혁신에 긍정적인 영향관계를 나타내고 있다(김종석, 2017; 남길식, 2016; 채주석·김찬중, 2019; 김중관·배상림, 2006; 배종석·사정혜, 2003; Way, 2002; Wright, Dunford, & Snell, 2001). Chen and Huang(2007)[29]는 전략적 인적자원관리는 조직의 혁신

과 조직구성원의 혁신행동에 긍정적 영향관계를 실증분석하면서, 전략적 인적자원관리에 대한 수용능력이 높으면 높을수록 조직구성원의 혁신행동이 향상되어 궁극적으로 조직성과에 영향을 미친다고 하였다. Way(2002)[30]은 전략적 인적자원관리의 구성요인인 교육훈련은 조직의 생산성과 혁신행동에 정(+)의 유의한 영향관계를 실증분석하면서 조직구성원들에 대한 체계적인 교육훈련프로그램 제공의 중요성을 강조하였다. Harel and Tzafirir(1999)[31]는 전략적 인적자원관리의 구성요인인 성과와 연계된 보상관리는 조직구성원들의 혁신행동에 대한 동기유발 요인 작용하여 최종적으로는 조직성과에 영향을 나타낸다고 주장하였다. 즉, 조직구성원인 인식하고 있는 최적의 보상관리인 임금수준은 혁신에 대한 자발적 행동을 결정짓는 핵심요인으로 작용하여 조직의 차별적 경쟁력을 더욱 더 강화할 수 있다(Gomez-Mejia & Wellbourne, 1991)[32]. Richard and Johnson(2010)[33]은 조직구성원을 위한 경력관리는 변화된 직무수행에 필요한 지식과 기술을 습득할 수 있도록 지원함으로써 직무역량 향상과 혁신행동뿐만 아니라 조직성과 달성을 유인하고자 하였다. (Guest, 1997)[34]는 조직구성원을 위한 경력개발 프로그램은 조직몰입 향상과 함께 자발적인 혁신행동을 이끌 수 있다고 하였으며, 박인서(2006)[35]는 전략적 인적자원관리는 혁신행동에 영향관계를 나타내었다. 김종관 외(2013)[36]은 조직 내 인적자원관리가 공정하게 실행되면 될수록 조직구성원의 혁신행동을 더욱 더 향상되며, 고몰입 인적자원관리는 혁신성과에 정(+)의 영향을 나타내다(이진규 외, 2013)[37]. 정기원 외(2017)[38]은 기업의 혁신행동과 최고경영진 전략적 인적자원관리에 관한 연구에서 최고경영진의 고몰입·능력주의·혁신중시 인적자원관리와 인적자원개발투자요인은 기업의 혁신행동에 긍정적인 영향관계를 실증분석 하였다. 한편, 이현도(2008)[39]는 전략적 인적자원관리의 구성요인은 조직구성원의 혁신행동과 조직성과에 긍정적 영향을 나타낸다고 하였다. 또한, 윤정현·이승환(2014)[40]은 대학조직의 전략적 인적자원관리의 실행이 구성원들의 혁신행동에 정(+)의 영향관계를 실증분석 하였으며, 김종석(2017)[41]의 연구에서도 전략적 인적자원관리는 조직구성원의 혁신행동을 향상한다고 실증분석 하였다. 이상의 선행연구 결과를 종합하면 전략

적 인적자원관리의 구성요인(채용과 보상관리, 교육훈련과 경력관리, 직무관리, 의사결정 참여)은 조직구성원의 혁신행동을 유발 및 향상할 수 있다고 추론할 수 있다. 이에 본 연구에서는 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 연구가설 2를 설정하였다.

가설 2. 전략적 인적자원관리는 조직구성원의 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3 혁신행동과 조직성과

현대조직은 급변하는 환경변화 속에서 생존과 성장을 추구하는 동태적 체계로서 혁신을 바탕으로 새로운 가치를 창출하여야 한다(홍형경, 2012)[42]. 혁신이란 새로운 가치를 위해 아이디어를 도출함에서 출발하며, 실행의 주체는 조직구성원 개개인이므로 개인차원의 혁신의 중요성이 강조되어지고 있다(홍완기, 2015)[43]. 즉, 현대조직은 아이디어 창출과 격려 및 실현이라는 3단계의 혁신을 통해 조직구성원과 조직변화를 통해 조직성과 향상을 추구하고 있다(Janssen, 2005)[44]. 혁신행동이란 조직구성원 자신이 직무나 조직의 성과 향상을 위해 변화와 문제해결에 관한 필요성을 인식하면서 변화를 주도하며 문제를 해결하는 과정이다(전상철, 2013)[45]. 혁신행동은 조직의 지속가능경영체계를 통해 경쟁사와 차별적 우위를 선점하는 핵심적 수단이며, 직무역할 수행 향상에 요구되어지는 새로운 아이디어로 문제 해결하는 자발적 행동이다(김문준·김노사, 2019)[46]. 특히, 급변하고 있는 현대조직은 조직특성을 부합된 파괴적인 혁신행동을 통해 조직과 개인의 지속적인 성장과 발전을 가능하게 하여 조직성과를 향상할 수 있다(이민호, 2012)[47]. Scott and Bruce(1994)[48]은 조직성과는 조직구성원의 혁신행동을 통해 향상되며, 혁신행동이란 직무수행을 대한 새로운 아이디어의 창출과 실행의 일체행동이다(신다경·조대연, 2017)[49]. 한편 조직성과란 일정기간동안 다양한 경영활동을 통해 나타난 경영활동 결과로(김문준, 2015)[50], 조직의 목표달성을 위하여 다양한 이해관계자와 유기적인 상호작용을 통해 성취된 실체이다(김효준, 2010)[2]. Hult et al.(2004)[51]는 혁신성이 조직성과인 사업성과에 정(+)의 영향관계에 대해 미국 내 181개 조직을 대상으로 실증분석 하였으며, 배호영 외(2015)[52]은 조직구성원의 혁신행동은 조직의 지속가능경영체계의 고도화로 성장

과 발전의 원동력으로 혁신성은 조직성과 향상에 긍정적 영향관계를 나타낸다고 주장하였다. 김종우·이지우(2012)[53]은 조직구성원 개개인의 혁신행동은 조직성과 향상에 정(+)의 영향관계를 나타내었으며, 이금심·황복주(2017)[54]는 조직구성원의 혁신행동은 혁신성과에 통계적으로 유의하게 나타내었으나, 경영성과인 조직성과에 정(+)의 영향관계를 나타내지 않았다. 서상원 외(2017)[55]는 조직구성원의 혁신행동은 조직성과에 긍정적인 영향관계를 실증분석 하였다. 이에 본 연구에서는 선행연구를 기반으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 3. 조직구성원의 혁신행동은 조직성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.4 혁신행동의 매개효과

현대조직은 급변하는 환경변화에 생존과 지속성장을 위해서는 역동적인 전략적 시스템 구축과 보유 및 조직구성원들의 지속적인 혁신적 행동이 핵심요인으로 작용 한다(김문준, 김노사, 2019)[46]. 조직구성원의 혁신행동은 자신의 직무수행 역량 강화, 조직성과 향상을 도모하려는 목적으로 보다 새롭고 창의적 아이디어의 제안 및 도입하여 적용하는 유익한 모든 활동이다(Janssen, 2005)[44]. 전략적 인적자원관리와 혁신행동 및 조직성과 간의 관계를 통합적인 관점에서 바라본 연구는 매우 미흡한 것이 현실이지만 혁신행동의 조장을 통하여 전략적 인적자원관리를 강화 할수록 조직의 대내·외 경쟁력을 강화할 수 있다고 한다(Way, 2002)[30]. 즉, 효과적인 전략적 인적자원관리를 통해 조직구성원들로 하여금 혁신행동을 긍정적으로 유발하게 하여 궁극적으로는 조직경쟁력을 향상시킬 수 있다(Calantone, Cavusgil & Zhao, 2002)[56]. 전략적 인적자원관리를 통해 조직구성원들이 자발적 혁신행동을 자극하여 조직경쟁력으로 이어질 수 있다(이재훈·박지호, 2012)[57]. 윤정현 외(2014)[40]은 대학조직의 전략적 인적자원관리의 실행이 구성원들의 혁신행동과 경쟁력에 미치는 영향에 관한 연구에서 혁신행동은 전략적 인적자원관리와 조직경쟁력 향상에 매개역할을 하는 것으로 나타내었다. 김생수(2018)[58]은 고성과 인적자원관리시스템이 건설기업 핵심경쟁력과 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구에서 혁신행동을 통해 나타나

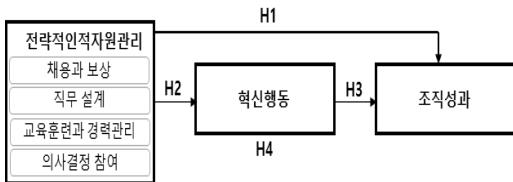
고 있는 일터혁신은 이들 간에 매개역할을 나타내었다. 또한 남길석(2015)[5]는 전략적 인적자원관리와 인적자원 유연성, 혁신행동 및 조직성과의 관계에 관한 연구에서 혁신행동은 전략적 인적자원관리와 조직성과 간 매개효과를 나타내는 주요 변수임을 실증분석 하였다. 이에 본 연구는 선행연구를 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 4. 전략적 인적자원관리와 조직성과 간에 혁신행동은 매개할 것이다.

3. 연구방법

3.1 연구모형

본 연구는 중소기업에서 조직구성원들이 지각하고 있는 전략적 인적자원관리가 조직성과와 혁신행동에 어떠한 영향을 미치는지를 확인해보고, 전략적 인적자원관리와 조직성과의 관계에서 조직구성원의 혁신행동의 매개효과를 검증하기 위하여 [그림 1]과 같이 연구모형을 도식화하였다.



[Fig. 1] 연구모형

3.2 조작적 정의 및 측정방법

본 연구의 변수를 추출하기 위해 첫째, 전략적 인적자원관리는 조직구성원과 조직관심사의 연계와 구성원과 조직 간의 관계에서 상호투자관계 창출을 통해 구성원들이 높은 수준의 재량적 행동을 하도록 동기부여 시키는 것으로(Collins & Smith, 2006)[13] 정의하였다. 전략적 인적자원관리의 측정도구는 차영덕(2010), 남길석(2015)의 연구를 바탕으로 채용과 보상 4문항, 직무설계 4문항, 교육훈련과 경력관리 4문항, 의사결정참여 4문항 총 16문항을 본 연구에 맞게 수정·보완하여 구성하였다. 둘째, 조직구성원의 혁신행동은 직무역할 수행향상에 요구되어지는 새로운 아이디어로 문제 해결하

는 자발적 행동으로(김문준·김노사, 2019)정의 하면서, 김종석(2017)에 활용한 6문항을 본 연구에 맞게 수정·보완하여 구성하였다. 셋째, 조직성과란 일정기간 동안 다양한 경영활동을 통해 나타낸 경영활동 결과로(김문준, 2015) 정의하면서, 남길석(2015)와 서상원 외(2017)의 연구에 활용한 문항을 본 연구에 맞게 수정·보완하여 총 4문항으로 구성하였다. 측정은 리커트 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다~5=매우 그렇다)를 기준으로 측정하였다.

3.3 표본의 설계 및 분석방법

본 연구는 연구모형에 따라 연구가설을 설정하여 중소기업의 전략적 인적자원관리와 혁신행동, 조직성과의 관계를 규명하는데 연구목적을 두고 있다. 이를 위해 2019년 10월 16일부터 10월 31일까지 경기 화성시 지역에 소재하고 있는 중소기업의 조직구성원을 대상으로 총 280부의 설문지를 기업의 인사담당자들에게 편의표본추출법으로 설문지내용을 설명한 후 직접 배포하였으며, 수거방법은 우편, e-mail 및 직접수거방법을 통해 설문조사를 실시하였다. 한편 수집된 255부의 설문지중 통계상 처리가 29부를 제외한 226부를 실증조사로 활용하여 통계프로그램 SPSS 21.0프로그램을 활용하였다. 즉, 연구목적 달성을 위해 빈도분석을 통한 인구통계학적 특성분석과 각 변수들 간의 신뢰성과 요인분석을 통한 타당성과 신뢰성을 검증하였다. 또한 변수들 간의 상관관계를 확인하기 위해 상관관계 분석을 실시하였으며, 연구모형에 따라 설정된 연구가설을 검증하기 위해 단순 및 다중 회귀분석을 실시하였다.

4. 실증분석

4.1 인구통계학적 특성

본 연구의 설문 응답자에 대한 인구통계학적 특성을 나타내었다. 즉, 남성이 169명(74.8%), 여성이 57명(25.2%)이며, 결혼은 미혼 139명(61.5%), 기혼 87명(38.5%)이고, 연령은 30대 104명(46.0%), 40대 81명(35.8%), 20대 26명(11.5%), 50대 이상 15명(6.7%)순으로 나타났다. 학력은 초 대졸 123명(54.4%), 대졸 48명(21.2%), 고졸 45명(20.2%), 대학원 이상 10명(4.4%)로

나타내었으며, 근무경력은 7년 미만 104명(46.0%), 10년 미만 85명(37.6%), 3년 미만 24명(10.6%), 10년 이상 13명(5.8%)로 나타내었다.

4.2 측정변수의 타당성과 신뢰성

본 연구는 설문문항에 대한 타당성과 신뢰성을 검증하기 위하여 주성분추출 모델과 베리맥스(Varimax)회전방식을 적용하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 또한 요인추출과정에서 고유값 기준은 1.0보다 큰 요인에 대해 요인화 하였으며, 요인적재량(Factor Loading)은 0.6을 기준으로, 신뢰도 검증을 위한 신뢰성의 Cronbach's α

<Table 1> 전략적 인적자원관리, 혁신행동 및 조직성과에 대한 요인분석결과

구분	요인	요인적재량	고유 값	분산설명률	Cronbach's α	
전략적 인적자원관리	채용과 보상	채보 1	.807	7.313	41.117	.901
		채보 2	.781			
		채보 3	.741			
		채보 4	.671			
	직무설계	직설 1	.789	1.901	11.253	.811
		직설 2	.731			
		직설 3	.679			
		직설 4	.617			
	교육훈련과 경력관리	교경 1	.777	1.303	8.988	.732
		교경 2	.721			
		교경 3	.701			
		교경 4	.663			
	의사결정 참여	의결참 1	.719	1.674	8.185	.631
		의결참 2	.654			
		의결참 3	.623			
		의결참 4	.615			

KMO = .864, Bartlett's $\chi^2 = 2279.947(p=0.000)$, 총분산 설명률(%) = 69.543%

구분	요인	요인적재량	고유 값	분산설명률	Cronbach's α
혁신행동	혁생 1	.811	4.175	67.987	.759
	혁생 2	.757			
	혁생 3	.731			
	혁생 4	.687			
	혁생 5	.671			
	혁생 6	.627			

KMO = .756, Bartlett's $\chi^2 = 492.121(p=0.000)$, 총분산 설명률(%) = 67.987%

구분	요인	요인적재량	고유 값	분산설명률	Cronbach's α
조직성과	조성 1	.799	3.655	65.218	.697
	조성 2	.751			
	조성 3	.693			
	조성 4	.621			

KMO = .687, Bartlett's $\chi^2 = 461.446(p=0.000)$, 총분산 설명률(%) = 65.218%

값은 0.6 이상을 기준으로 분석하였다(Hair, Anderson, Taltam, & Black, 1998)[59]. 한편, 전략적인적자원관리, 혁신행동, 조직성과에 대한 요인분석결과 <표 1>과 같다.

전략적 인적자원관리는 4개요인(채용과 보상, 직무설계, 교육훈련과 경력관리, 의사결정 참여)에 총 16개 문항으로 나타내었으며, 적합도를 판단하는 KMO(Kaiser Meyer Olkin)은 .846, Bartlett's Chi-Square는 2279.947, 총 분산의 누적 설명력은 69.543%로 나타났다. 혁신행동의 1개 요인에 대한 KMO(Kaiser Meyer Olkin)은 .756, Bartlett's Chi-Square는 492.121 총 분산의 누적 설명력은 67.987%로 나타내었다. 또한 조직성과는 1개 요인으로 KMO(Kaiser Meyer Olkin)은 .687, Bartlett's Chi-Square는 461.446, 총 분산의 누적 설명력은 65.218% 로 나타났다.

4.3 변인 간의 상관관계

각 요인들 간의 관련성 정도와 방향성을 확인하기 위해 상관관계는 Pearson's correlation analysis를 통해 실시한 상관관계 분석결과 <표 2>과 같이 나타내었다. 즉, 모든 요인들은 양의 관계를 나타내고 있으며, 채용과 보상과 조직성과의 상관관계가 가장 높은 상관관계를 나타내고 있다($r=.547^{**}$)

<Table 2> 요인 간의 상관관계

요인	1	2	3	4	5	6
채용과 보상	1					
직무설계	.471**	1				
교육훈련과 경력관리	.423**	.537**	1			
의사결정 참여	.495**	.465**	.521**	1		
혁신행동	.419**	.444**	.517**	.507**	1	
조직성과	.547**	.489**	.527**	.454**	.419**	1

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

4.4 가설검증

4.4.1 전략적 인적자원관리가 조직성과에 미치는 영향(H1)

전략적 인적자원관리는 조직성과에 정(+)의 영향관계에 대한 가설 1을 검증하기 위해 <표 3>와 같이 다

중회귀분석을 실시하였다. 독립변수인 전략적 인적자원관리는 채용과 보상($\beta=.137, p<.001$), 직무설계($\beta=.161, p<.001$), 교육훈련과 경력관리($\beta=.239, p<.001$), 의사결정 참여($\beta=.261, p<.001$)는 종속변수인 조직성파에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향관계를 나타내었다. 즉, 조직구성원들이 지각하고 있는 전략적 인적자원관리의 하위요인인 채용과 보상, 직무설계, 교육훈련과 경력관리, 의사결정 참여는 조직성파에 긍정적 영향을 미치는 것으로 검증이 되어 가설 1은 채택이 되었다. 또한 변수들 간의 관계를 검증하기 위한 지표인 공선성 통계량은 전략적 인적자원관리와 조직성파의 두 개 요인은 모두 공차 한계 값이 .01보다 크고, 분산팽창지수(VIF: Variance Inflation Factor)값은 10보다 작으므로 다중공선상의 문제는 없는 것으로 판단되었다.

〈Table 3〉 가설 1인 전략적 인적자원관리가 조직성파에 미치는 영향에 대한 검증결과

요인	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	
	B	표준 오차				Tolerance	VIF
(상수)	1.101	.177		4.883	.000***		
채용과 보상	.117	.036	.137	4.033	.000***	.659	1.549
직무설계	.147	.041	.161	2.861	.000***	.649	1.511
교육훈련과	.214	.044	.239	3.601	.000***	.677	1.559
경력관리	.241	.037	.261	3.727	.000***	.659	1.591
의사결정 참여							
R ² =.247, Adjusted R ² =.221, F=61.109, P=0.000							

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

4.4.2 전략적 인적자원관리가 혁신행동에 미치는 영향(H2)

전략적 인적자원관리는 혁신행동에 정(+)의 영향관계에 대한 가설 2를 검증하기 위해 독립변수인 전략적 인적자원관리는 채용과 보상, 직무설계, 교육훈련과 경력관리, 의사결정 참여의 하위변수로 설정하였으며, 종속변수는 혁신행동으로 하여 <표 4>와 같이 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수인 전략적 인적자원관리의 채용과 보상($\beta=.159, p<.001$), 직무설계($\beta=.181, p<.001$), 교육훈련과 경력관리($\beta=.299, p<.001$), 의사결정 참여($\beta=.391, p<.001$)는 종속변수인 혁신행동에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향관계를 미치는 것으로 분석되었다. 즉, 조직구성원들이 지각하고 있는 전략적

인적자원관리의 채용과 보상, 직무설계, 교육훈련과 경력관리, 의사결정 참여는 혁신행동에 긍정적인 영향관계를 미치는 것으로 검증되어 가설 2는 채택이 되었다. 또한 변수들 간 관계를 검증하기 위한 지표인 공선성 통계량은 두 개 요인(전략적 인적자원관리, 혁신행동)은 모두 공차 한계 값이 .01보다 크고, 분산팽창지수(VIF)값은 10보다 작으므로 다중공선상의 문제는 없는 것으로 나타났다.

〈Table 4〉 가설 2인 전략적 인적자원관리가 혁신행동에 미치는 영향에 대한 검증결과

요인	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	
	B	표준 오차				Tolerance	VIF
(상수)	1.113	.183		4.781	.000***		
채용과 보상	.141	.036	.159	2.281	.000***	.655	1.481
직무설계	.151	.041	.181	2.777	.000***	.631	1.501
교육훈련과	.273	.042	.299	3.699	.000***	.652	1.521
경력관리	.359	.043	.391	5.011	.000***	.649	1.499
의사결정 참여							
R ² =.279, Adjusted R ² =.253, F=88.231, P=0.000							

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

4.4.3 혁신행동이 조직성파에 미치는 영향(H3)

가설 3을 검증하기 위해 독립변수는 혁신행동 변수로 설정하였으며, 종속변수는 조직성파로 하여 단순회귀분석을 <표 5>과 같이 실시하였다. 즉, 조직구성원들이 지각하고 있는 혁신행동은 조직성파에 유의한 정(+)의 영향관계를 나타낸 것으로 분석되었다. 따라서 가설 3은 채택이 되었다. 또한, 공차한계와 분산팽창지수에 의한 다중공선상의 측정결과(VIF)가 10보다 작으므로 다중공선상에 문제가 없는 것으로 나타났다.

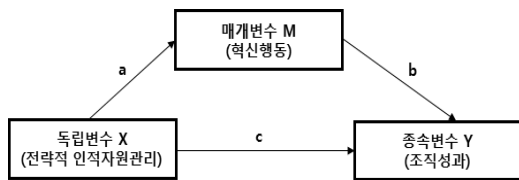
〈Table 5〉 가설 3인 혁신행동이 조직성파에 미치는 영향에 대한 검증결과

요인	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	
	B	표준 오차				Tolerance	VIF
혁신행동	.289	.037	.313	3.966	.000***	1.000	1.000
R ² =.237, Adjusted R ² =.217, F=50.909, P=0.000							

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

4.4.4 전략적 인적자원관리와 조직성과 간의 관계에서 혁신행동의 매개효과(H4)

가설 4를 검증하기 위해 Baron and Kenny (1986)[68]의 3단계 회귀방식 검증방식을 통해 혁신행동이 전략적 인적자원관리와 조직성과 간에 매개효과를 검증하였다. 즉, Baron and Kenny(1986)의 3단계 회귀방식에 대한 조건의 유의성 여부를 확인하는 방법은 <그림 2>과 같다(송지준, 2011). 1단계는 X → M(통로 a)로 독립변수 X(전략적 인적자원관리)가 매개변수 M(혁신행동)을 종속변수로 하여 단순회귀분석을 실시할 경우 유의한 영향관계가 확인되어야 한다. 이를 회귀방정식으로 나타내면 M(매개변수)=β0+β1X(독립변수)+a이다.



[Fig. 2] 3단계 연구모델

또한 2단계는 M → Y(통로 b)로 M(혁신행동)을 독립변수로 Y(조직성과)를 종속변수로 하여 단순회귀분석을 할 경우 M의 변수가 Y변수에 통계적으로 유의한 영향을 나타내어야 한다. 즉, 회귀방정식으로 Y(조직성과)=β0+β1M(혁신행동)+a이다. 마지막 3단계는 X, M → Y(통로 b와 c)로 독립변수 X(전략적 인적자원관리)와 매개변수 M(혁신행동)을 함께 종속변수 Y(조직성과)에 대하여 다중회귀분석을 실시할 경우 통계적으로 유의한 영향관계로 분석되어야 한다. 즉, 회귀방정식으로 Y=β0+β1X(전략적 인적자원관리)+β2M(혁신행동)+a이다. 따라서 매개효과에 대한 유의성 판단은 3단계에서 독립변수 X(전략적 인적자원관리)가 종속변수 Y(조직성과)에 미치는 효과가 0에 가깝다면 매개효과를 나타낸다고 볼 수 있으며, 이를 완전매개효과(Full mediation effect)라고 판단한다. 그러나 독립변수 X(전략적 인적자원관리)가 종속변수 Y(조직성과)에 미치는 효과가 통계적으로 유의하다면 매개변수 M(혁신행동)은 부분적 매개효과로 이를 부분매개효과(Partial mediation effect)라 한다(구남욱, 2014)[60].

가설 4인 전략적 인적자원관리와 조직성과 간의 관계에서 혁신행동의 매개효과를 <표 6>과 같이 검증하였다.

첫째, 전략적 인적자원관리의 요인 중 채용과 보상이 조직성과의 관계에서 혁신행동의 매개효과를 검증하기 위해 2단계와 3단계의 표준화된 회귀계수를 비교하였다. 2단계에서의 조직성과에 대한 채용과 보상의 회귀계수는 .337이며, 3단계의 채용과 보상과 조직성과 간의 관계에서 .231로 나타나어 채용과 보상은 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

<Table 6> 가설 4인 전략적 인적자원관리와 조직성과 간의 영향관계에서 혁신행동의 매개효과

가설 4-1 채용과 보상이 조직성과 간의 영향에서 혁신행동의 매개효과								
단계	요인	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R ²
		B	표준 오차	Beta				
1단계	채용과 보상 → 혁신행동	.214	.031	.223	3.009	.000***	59.003	.117
2단계	채용과 보상 → 조직성과	.317	.039	.337	4.213	.000***	99.231	.281
3단계	채용과 보상 → 조직성과	.209	.032	.231	3.441	.000***	93.403	.304
	혁신행동 → 조직성과	.198	.047	.226	3.279	.000***		
가설 4-2 직무설계와 조직성과 간의 영향에서 혁신행동의 매개효과								
1단계	직무설계 → 혁신행동	.328	.041	.351	4.283	.000***	61.559	.175
2단계	직무설계 → 조직성과	.457	.042	.473	5.619	.000***	99.439	.241
3단계	직무설계 → 조직성과	.309	.033	.331	4.079	.000***	111.869	.293
	혁신행동 → 조직성과	.281	.041	.307	3.772	.000***		
가설 4-3 교육훈련과 경력관리가 조직성과 간의 영향에서 혁신행동의 매개효과								
1단계	교육훈련과 경력관리 → 혁신행동	.307	.044	.329	3.125	.000***	78.231	.214
2단계	교육훈련과 경력관리 → 조직성과	.455	.047	.479	5.583	.000***	104.899	.279
3단계	교육훈련과 경력관리 → 조직성과	.313	.043	.322	3.813	.000***	88.744	.303
	혁신행동 → 조직성과	.291	.041	.303	3.191	.000***		
가설 4-4 의사결정참여와 조직성과 간의 영향에서 혁신행동의 매개효과								
1단계	의사결정참여 → 혁신행동	.241	.032	.264	2.901	.000***	54.233	.221
2단계	의사결정참여 → 조직성과	.303	.044	.317	4.044	.000***	96.771	.279
3단계	의사결정참여 → 조직성과	.251	.049	.264	3.454	.000***	82.759	.293
	혁신행동 → 조직성과	.241	.047	.257	2.622	.000***		

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

둘째, 전략적 인적자원관리의 요인 중 직무설계와 조직성과 간의 영향관계에서 혁신행동의 매개효과를 살펴본 결과 2단계에서 조직성파에 대한 직무설계의 회귀계수는 .473이며, 3단계의 경우 .331로 나타내어 혁신행동은 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 전략적 인적자원관리 요인 중 교육훈련과 경력관리와 조직성과 간의 영향관계에서 혁신행동의 매개효과를 확인하기 위해 2·3단계의 표준화된 회귀계수를 비교한 결과 2단계에서 조직성파에 대한 교육훈련과 경력관리의 회귀계수는 .479이며, 3단계에서는 .322로 나타내어 혁신행동은 부분매개효과가 있는 것으로 분석되었다.

넷째, 전략적 인적자원관리 변수 중 의사결정 참여와 조직성과 간의 영향에서 혁신행동의 매개효과를 검증하기 위해 2단계와 3단계에 대한 표준화된 회귀계수를 비교한 결과 2단계인 조직성파에 대한 의사결정 참여의 회귀계수는 .317이고, 3단계의 경우 .264로 나타내어 혁신행동은 부분매개효과가 있는 것으로 분석되었다. 따라서 가설 4인 전략적 인적자원관리와 조직성과 간의 영향관계에서 혁신행동은 부분매개효과를 나타내었다.

5. 결론

본 연구는 중소기업의 조직구성원들의 직무수행에 대한 차별적 혁신행동을 통해 새로운 성장과 발전을 지속적으로 추구하여야 한다. 따라서 중소기업에서 실행되어지고 있는 전략적 인적자원관리에 대한 실행의 중요성을 강조하여, 이를 바탕으로 조직구성원들의 혁신행동과 조직성파에 어떠한 영향관계를 미치는지를 파악하고자 하였다. 또한, 혁신행동이 전략적 인적자원관리와 조직성과 간에 매개효과를 확인함으로써 조직구성원들에 대한 체계적인 인재확보 및 유지, 강화를 위한 차별적 전략도구로 활용될 수 있는 실천적 제안을 위한 목적으로 수행되었다. 이러한 연구목적은 달성하기 위하여 설정된 연구가설 1, 가설 2, 가설 3, 가설 4를 검증한 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 가설 1인 전략적 인적자원관리가 조직성파에 정(+)의 영향관계를 나타내었다. 이는 조직구성원들이 전략적 인적자원관리에 대한 인식이 높으면 높을수록

조직성파에 긍정적 영향을 보여준다는 결과이다. 특히, 전략적 인적자원관리의 의사결정참여와 교육훈련 및 경력관리에 대한 요인이 조직성파에 보다 높은 영향관계를 나타내었다. 따라서 조직성파를 향상하기 위하여 요구되어지는 다양한 경영활동에 보다 능동적으로 의사결정과정에 참여할 수 있도록 운영프로세스의 효율화가 요구되어졌다. 또한 조직구성원에 대한 교육훈련과 경력관리에 대한 체계적인 제도정립과 실행은 곧 조직성과 향상을 향상하는 주요 요인으로 작용됨에 따라 체계적인 교육훈련제도 정립과 실행이 요구되었다. 이는 전략적 인적자원관리의 효율성이 증가되면 될수록 조직구성원의 조직성파에 긍정적인 영향을 미친다는 김연희(2016), 이상석(2019), Chen and Huang(2009), Korff et al., (2017)의 주장을 재확인 하였다.

둘째, 전략적 인적자원관리는 혁신행동에 정(+)의 영향관계를 나타낼 것이라는 가설 2을 검증한 결과 조직구성원의 의사결정 참여, 교육훈련 및 경력관리, 직무설계, 채용과 보상 순으로 혁신행동에 정(+)의 영향관계를 나타냈다. 이는 강민완(2015), 김종석(2017), 윤정현·이승환(2014)의 연구결과와 일치하였다. 따라서 조직구성원의 혁신행동을 향상하기 위해서는 전략적 인적자원관리의 의사결정 참여와 교육훈련 및 경력관리 요인을 선행적으로 강화하여야 함을 나타내었다. 즉, 조직구성원들의 혁신행동을 향상하기 위해서는 의사결정 참여 기회 확대와 교육훈련제도 정립에 따른 교육훈련과 경력관리 체계화, 직무만족과 몰입을 위한 직무설계의 내실화, 공정한 채용과 보상체계의 고도화의 실행 체계의 중요성이 강조되었다.

셋째, 가설 3인 혁신행동이 조직성파에 정(+)의 영향관계를 검증한 결과 혁신행동이 높으면 높을수록 조직성파에 긍정적 영향을 나타내었다. 즉, 조직구성원인 지각하고 있는 혁신행동은 조직성파로 이어질 수 있다는 것으로 개개인의 자율적이며 능동적인 혁신행동이 높으면 곧 조직성파에 기여한다는 의미이다. 가설 3인 혁신행동이 조직성파에 유의한 상관관계는 김종우·이지우(2012), 남길석(2015), 서상원 외(2017), 이금식·황복주(2017)의 주장을 뒷받침 하였다.

넷째, 가설 4인 전략적 인적자원관리와 조직성과 간의 영향관계에서 혁신행동의 매개효과를 검증한 결과 혁신행동은 부분매개를 하는 것으로 분석되었다. 이는 조직

구성원의 전략적 인적자원관리는 조직성과에 직접적인 영향을 미치지만, 자신의 직무수행에 있어 혁신행동을 거치면서 조직성과에 더욱 더 높은 긍정적인 영향관계를 나타낼 수 있다는 의미이다. 이는 윤정현 외(2014), 남길석(2016)의 연구결과와 같이 혁신행동은 전략적 인적자원관리와 조직성과 간에 매개역할을 나타내었다.

한편 본 연구 결과는 연구목적을 달성하였음에도 연구대상이 일부 기업을 대상으로 표본을 선정하여 연구결과는 일반화하는데 연구의 한계점을 나타내었다. 또한, 전략적 인적자원관리의 변수를 채용과 보상, 직무설계, 교육훈련과 경력관리, 의사결정 참여로만 한정되어 다양한 변수를 적용하여 검증하지 못하여다는 한계점을 나타냈다. 이에 향후 연구에서는 다양한 직종과 전략적 인적자원관리 변수의 다양성, 혁신행동, 조직문화, 조직공정성 등의 다양한 변수를 통해 조직성과에 미치는 연구가 필요하겠다.

References

- [1] Steve W. J. Kozlowski and Bradford S. Bell, (2003). Work groups and teams in organizations. in Walter C. Borman, Daniel R. Illge and Richard J. Klimoski (Ed.), *Handbook of Psychology: 12. Industrial and Organizational Psychology*, New Jersey: John Wiley & Sons.
- [2] 김효준(2010), “민간경비조직의 전략적 인적자원관리가 조직신뢰 조직성과에 미치는 영향”, 「박사학위논문」, 경기대학교 대학원.
- [3] 박숙희, 김도근(2014), “전략적 인적자원관리가 직무만족에 미치는 영향: 집단적 노사협력 수준의 조절효과를 중심으로”, 「한국기업경영학회지」, 57: 127-150.
- [4] Bae, J. & J. Lawler(2000), “Organizational and HRM strategies in Korea: Impact on firm performance in an emerging economy,” *Academy of Management Journal*, 43(3): 502-517.
- [5] 남길석(2015), “민간경비기업의 전략적 인적자원관리와 인적자원 유연성, 혁신행동 및 조직성과 간의 관계”, 「박사학위논문」, 경기대학교.
- [6] Wright, P. M. & L. H. Nishii(2007), “Strategic HRM and organizational behavior: Integrating multiple levels of analysis”, In D. Guest (Ed.), *Innovations in HR*. Oxford: Blackwell Publishing.
- [7] Minbaeva, D. B.(2008), “HRM practices affecting extrinsic and intrinsic motivation of knowledge receivers and their effect on intra-MNC knowledge transfer,” *International Business Review*, 17: 703-713
- [8] 남길석, 강민완(2015), “시큐리티기업의 인적자원리와 조직몰입, 직무만족 및 혁신행동의 관계”, 「한국시큐리티융합학회지」, 4(2): 69-83.
- [9] 강호 · 박일 · 이두 · 이영대(2010), “전략적 인적자원관리를 통한 동기부여가 비재무적 성과에 미치는 영향”, 「재무와 회계정보」, 10(3):107-131.
- [10] Boxall, P., & Macky, K.(2009), “Research and Theory on High Performance Work Systems: Progressing the High Involvement Stream”, *Human Resource Management Journal*, 19(1): 3-23.
- [11] Wright, P. M. & G. C. McMahan(1992), “Theoretical perspectives for strategic human resource management”, *Journal of Management*, 18:295-320.
- [12] Schuler, R. S., & Walker, J. W.(1990), “Human Resource Strategy: Focusing on Issue and Actions”, *Organizational Dynamics*, 19(1):4-20.
- [13] Collins, C. J., & Smith, K. G.(2006). “Knowledge Exchange and Combination: The Role of Human Resource Practices in the Performance of High-technology Firms”, *Academy of Management Journal*, 49(3): 544-560.
- [14] 박재성(2012), “전략적 인적자원관리시스템이 고객지향성에 미치는 영향 연구: 상사의 서번트리더십의 조절효과를 중심으로”, 「박사학위논문」, 경기대학교 대학원.
- [15] 차영덕(2010), “전략적 인적자원관리와 인사부서의 역할특성이 조직성과에 미치는 영향”, 「박사학위논문」, 경희대학교 대학원.
- [16] 전상철(2013), “다양한 인적자원관리와 조직몰입, 맥락성과 및 혁신행동의 관계”, 「박사학위논문」, 조선대학교 대학원.
- [17] 이기섭, 김경숙(2015), “호텔기업의 전략적 인적자원관리와 직무역량, 직무 및 조직성과 간의 관계”,

- 「한국관광학회」, 39(1):147-162.
- [18] 박숙희, 김도근(2014), “전략적 인적자원관리가 직무 만족에 미치는 영향 : 집단적 노사협력수준의 조절 효과를 중심으로”, 「기업경영연구」, 21(5): 127-150.
- [19] Pfeffer, J.(1998), “Seven practices of successful organizations,” *California Management Review*, 40(2):96-124.
- [20] Bae, J. & J. Lawler(2000), “Organizational and HRM strategies in Korea: Impact on firm performance in an emerging economy”, *Academy of Management Journal*, 43(3):502-517
- [21] Huselid, M. A., S. E. Jackson, & R. S. Schuler(1997), “Technical and strategic human resources management effectiveness as determinants of firm performance”, *Academy of Management Journal*, 40(1):173-188.
- [22] 김형진, 심덕섭(2014), “전략적 인적자원관리가 종업원의 직무태도 및 성과에 미치는 영향: 동기부여의 매개효과와 절차공정성의 조절효과를 중심으로”, 「대한경영학회 학술대회」, 55: 383-410.
- [23] Delery, J. & H. D. Doty(1996), “Modes of theorizing in strategic human resource management: Test of universalistic, contingency, and configurational performance prediction,” *Academy of Management Journal*, 39(4):802-835.
- [24] 원종하(2007), “벤처기업의 인적자원관리가 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 「벤처창업연구」, 2(3):61-102.
- [25] 채주석, 김찬중(2019), “전략적 인적자원관리가 조직역량을 통해 경영성과에 미치는 영향”, 「인적자원관리연구」, 26(1):143-174.
- [26] 송은일, 이종호(2018), “전략적 인적자원관리가 시큐리티업무 종사자의 직무스트레스와 직업몰입에 미치는 영향”, *시큐리티연구*, 54:181-202.
- [27] 이상석(2019), “주요리 산업 종사자의 전략적 인적자원관리가 조직유효성에 미치는 영향 : 사회적지원의 조절효과 중심으로”, 「박사학위논문」, 경기대학교.
- [28] 배종석, 박오원(2005), “조직 및 인적자원관리 시스템의 양면성과 혁신성과”, 「한국인사·조직학회 발표논문집」, 105-131.
- [29] Chen, C.J. and Huang, J.W. (2007), “How organizational climate and structure affect knowledge management the social Interaction perspective”, *International Journal of Information Management*, 27(2):104-118.
- [30] Way, S. A. (2002), “High Performance Work Systems and Intermediate Indicators of Firm Performance within the US Small Business Sector”, *Journal of Management*, 28(6):765-785.
- [31] Harel, G. H. & S. S. Tzafirir(1999), “The effect of human resource management practices on the perceptions of organizational and market performance of the firm”, *Human Resource Management*, 38:185-199.
- [32] Gomez-Mejia, L .R. & Welbourne, T. M. (1991), “Compensation strategy in a global context”, *Human Resource Planning*, 14(1):29-42
- [33] Richard & Johnson(2010), “Measuring Organizational Performance: Towards Methodological Best Practice”, *Journal of Management*, 35(3): 720-804.
- [34] Guest, D. E.(1997), “Human resource management and performance: A review and research agenda,” *International Journal of Human Resource Management*, 8(3):263-276.
- [35] 박인서(2006), “HR BSC를 통한 전략적 인적자원관리와 조직성과의 관계에 관한 연구”, 「박사학위논문」, 부산대학교 대학원.
- [36] 김종관, 윤준섭, 이영남(2013), “인사공정성이 종업원의 혁신행동과 조직시민행동에 미치는 영향”, 「인적자원관리연구」, 20(1):171-188.
- [37] 이진규, 김태규, 이준호, 김학수(2013), “조직의 인력구성 다양성과 혁신성과간의 관계 및 고몰입 인적자원관리의 조절역할”, 「기업경영연구」, 20(4): 21-51.
- [38] 정기원(2017), “기업의 혁신행동과 최고경영진(TMT) 전략적 인적자원관리”, 「전략경영연구」, 20(2):55-78.
- [39] 이현도(2008), “중소기업의 전략적 인적자원관리와 조직유효성의 관계에 관한 연구”, 「박사학위논문」, 한남대학교

- [40] 윤정현, 이승환(2014), “대학조직의 전략적 인적자원관리의 실행이 구성원들의 혁신행동과 경쟁력에 미치는 영향: 구조방정식 모형을 중심으로”, 「한국인사관리학회 춘계학술대회 발표논문집」, 1:343-365
- [41] 김종석(2017), “태권도단체 종사자에 대한 전략적 인적자원관리가 조직신뢰 및 혁신행동에 미치는 영향”, 「박사학위논문」, 전북대학교
- [42] 홍현경(2012), “자기효능감이 직무착근도, 혁신행동과 조직구성원에 미치는 영향: 서울시내 특1급 호텔 근무형태에 따른 조절효과 중심으로”, 「박사학위논문」, 세종대학교
- [43] 홍완기(2015), “중소기업에서의 변혁적 리더십, 임파워먼트 및 혁신행동의 관계”, 「박사학위논문」, 상지대학교.
- [44] Janssen, O.(2005), “The Joint Impact of Perceived Influence and Supervisor Supportiveness on Employee Innovative Behaviors”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 573-579.
- [45] 전상철(2013), “다양한 인적자원관리와 조직몰입, 맥락성과 및 혁신행동의 관계”, 「박사학위논문」, 조선대학교.
- [46] 김문준, 김노사(2019), “혁신행동에 영향을 미치는 조직문화와 조직공정성에 관한 연구”, 「기업경영리뷰」, 10(1):199-229.
- [47] 이민호(2012), “지방공무원의 셀프리더십이 혁신행동에 미치는 영향:임파워먼트의 매개효과를 중심으로”, 「박사학위논문」, 단국대학교.
- [48] Scott, S. G., & Bruce, R. A.(1994), “Determinants of Innovation Behavior: A PathModel of Individual Innovation in the Workplace”, *Academy of Management Journal*, 37(3):580-607.
- [49] 신다정, 조대연(2017), “A 기업의 학습지향성과 구성원 혁신행동의 관계에서 비판적 성찰 업무행동의 조절효과”, 「역량개발학습연구」, 12(2):165-190.
- [50] 김문준(2015), “경영진의 컨설팅 역할과 경영성과 간의 관계에서 변혁적 리더십의 조절효과에 관한 연구”, 「경영컨설팅연구」, 15(1):195-210.
- [51] Hult et. al.,(2004), “Innovativeness and capacity to innovate in a complexity of firm-level relationships: A response to Woodside”, *Industrial Marketing Management*, 34(3):281-283
- [52] 배호영, 이재훈, 이종완(2015), “조직여유가 기업명성에 미치는 영향: 기술혁신의 매개효과를 중심으로”, 「경영연구」, 30(2):75-100.
- [53] 김종우, 이지우(2012), “조직공정성, 과업특성, 혁신행동 및 혁신성과 간의 관계”, 「경영경제」, 45(1):117-140.
- [54] 이금심, 황복주(2017), “개인 창의성과 조직 구성원의 가치혁신문화 인식이 혁신성과 및 경영성과에 미치는 영향 (혁신행동, 지식공유의 매개효과)”, 「서비스연구」, 7(3):71-91.
- [55] 서상원, 이재곤, 류을순(2017), “호텔 조리사의 학습조직이 창의성, 혁신행동, 조직성과에 미치는 영향”, 「관광경영연구」, 79:595-619.
- [56] Calantone, R. J. & Cavusgil, S. T., & Zhao, Y.(2002), “Learning Orientation, Firm Innovation Capability and Firm Performance”, *Industrial Marketing Management*, 31:515-524.
- [57] 이재훈, 박지호(2012), “HRM 시스템이 혁신성과에 미치는 영향”, 「경영연구」, 27(1):21-48.
- [58] 김생수(2018), “고성과 인적자원관리시스템이 건설기업 핵심경쟁력과 직무성과에 미치는 영향: 일터혁신의 매개효과와 조절효과 검증”, 「박사학위논문」, 조선대학교.
- [59] Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (1998), “Multi-variate data analysis”, Prentice-Hall. Upper SaddleRiver, N. J.
- [60] 구남욱(2014), “Sobel의 검정방법과 매개효과 연구에서 자료의 분포형태에 따른 비대칭 신뢰한계방법의 비교”, 「교육평가연구」, *Journal of Educational Evaluation*, 27(1):163-181.

김 문 준(Kim, Moon-Jun)



- 공주대학교 경영학 박사(인사·조직)
- 현재 : 공주대KNU기업경영연구소 연구교수/한남대 외래교수/성지HR(주)CEO
- 관심분야 : 경영학, HR
- E-Mail : 12003ehdud@daumnet