

논문 4

인사부서의 역할과 활동 인적개발투자가 교육훈련프로그램 만족도에 미치는 영향

김현동*

요약

본 연구는 인적자본기업패널조사(HCCP) 2차웨이브 데이터를 활용하여 근로자가 인식하는 인사부서의 역할과 활동이 인적자원개발투자와 상호작용하여 교육훈련프로그램 만족도에 미치는 영향을 검증하였다. 인적자본기업패널조사자료는 2020년, 2021년, 2022년 3개년도 자료를 활용하였다. 인적자본기업패널조사자료에 참여한 기업체에서 3개년도에 전부 참여한 기업체만을 대상으로 균형패널모형을 만들어 모형을 검증하였다. 3년동안 매년 참여한 기업체 표본숫자는 395기업에 3년 동안 총 1,185기업체이며 근로자 숫자는 22,580명으로 집계되었다. 인적자원개발투자는 법정외 교육 이외의 직무교육비용, 1인당 연평균 법정외교육시간, 1인당 연평균 법정외 교육시간 외 교육훈련시간 이렇게 3개의 변수로 구성되었다. 인사관리부서의 역할과 활동에 대하여 긍정적으로 인식할수록 교육훈련프로그램에 대한 만족도가 높아지게 된다. 인적자원개발투자는 교육훈련프로그램 만족도에 유의미한 영향을 미치지 못한다. 인사관리부서의 역할과 활동은 직무교육비용과 법정외교육시간과 긍정적인 상호작용을 하며 법정외 외 교육훈련시간과 부정적인 상호작용을 한다고 나타났다. 인사부서의 역할과 활동은 근로자 개인의 교육훈련프로그램에 대한 평가에 중요한 역할을 한다고 나타났다. 이는 인사부서가 교육훈련프로그램을 설계하고 실시하는 데 주도적인 역할을 하여야 교육훈련프로그램 효과가 높아진다고 시사한다. 인적자원개발투자와 인사관리부서의 역할과 활동의 상호작용은 유의미하다. 이는 인사관리부서의 역할과 활동이 인적자원개발투자와 연계를 구축하여 교육훈련프로그램을 기획하고 실시하여야 교육훈련프로그램의 성과를 높일 수 있음을 의미한다. 인사관리부서는 인적자원개발에 핵심적인 요인이므로 인사관리부서로 하여금 인적자원의 경쟁력 향상에 기여할 수 있는 역할과 활동을 할 수 있는 환경을 조성하여야 한다.

I 서론

인적자원은 독특하며 희소한 특성을 지니므로 기업체가 성과를 창출하여 경쟁력을 향상시키는데 핵심적인 요소이다. 기업체가 시장에서 다른 기업체와 경쟁우위를 유지하는 데 인적자원의 기여도가 높아지는 추세이다. 이에 따라 많은 기업체는 인적자원의 경쟁력을 향상시

* 동국대학교-서울 경영대학

키는 방안을 끊임없이 모색하고 실현하려고 부단히 노력한다(김진희, 2009). 인사관리부서는 기업체에 필요한 인적자원을 발굴하여 채용하고 개발하여 인적자원의 경쟁력을 향상시키는 데 밀접한 연관성을 지니면서 인적자원관리에 직접적으로 개입하게 된다(김재원, 김성수, 류성민, 2004). 인사관리부서의 역할과 활동은 인적자원을 효과적으로 관리하여 기업체의 성과를 높이는 데 기여할 수 있다(김진희, 2010). 따라서 인사관리부서의 역할과 활동이 근로자 개인이 직무를 수행하는 행동과 태도 그리고 기업체의 비즈니스 운영에 긍정적인 영향을 미치는 방안을 알아보아야 한다. 기존 연구에서는 인사관리부서의 역할과 활동에 대하여 조직성과와 유의미하게 연관되는 지 검증해보았다. 인사관리부서가 전략적인 역할을 수행하면 기업체 근로자는 인적자원이 효율적으로 관리된다고 응답한다(박지성, 류성민, 2017). 인사관리부서가 전략적 역할에 개입하는 수준이 높아질수록 기업체의 재무성과는 높아진다고 나타났다(김재원, 김성수, 류성민, 2004). 선행연구에서는 인사관리부서의 역할과 활동이 기업체의 성과에 유의미한 영향을 미친다고 검증되었다. 하지만, 인사관리부서의 역할과 활동과 기업체 근로자 개인이 인사관리제도와 프로그램의 성과에 대한 인식이 유의미하게 연관되는 지 검증한 연구는 드물다. 본 연구는 인사관리부서의 역할과 활동이 근로자가 교육훈련프로그램에 대한 만족도에 미치는 영향을 검증하여 인사관리부서가 인적자원의 질을 높이는 데 어느 정도 기여하는 지 알아보려고 한다.

인사관리부서는 모집, 채용, 성과평가, 보상, 교육훈련, 이직 등 인적자원관리와 관련된 다양한 영역에서 기업체의 경영성과를 향상시킬 수 있는 인적자원을 개발하고 확보하려고 한다(조영일, 류성민, 2014). 본 연구는 인사관리부서의 역할과 활동이 교육훈련과 관련된 인사관리제도와 프로그램 성과에 긍정적인 역할을 하는 지 검증하려고 한다. 교육훈련프로그램은 근로자로 하여금 그들이 지니고 있는 기술, 능력, 행동을 기업체의 전략적성과에 기여하는 방향으로 개발할 수 있게 지원한다. 교육훈련프로그램은 인적자원의 경쟁력과 직접적으로 연관되므로 기업체의 성과를 향상시키는 데 핵심적인 인사관리제도와 프로그램이다(김정희, 박시남, 2018). 인사관리부서의 역할과 활동이 교육훈련프로그램에 대한 만족도와 유의미하게 관련되는 지 검증하면 인사관리부서가 인적자원의 경쟁력을 실제로 향상시킬 수 있는 지 보다 명확하게 밝혀낼 수 있다.

인적자원개발에 투자를 하여야 인적자원의 질이 향상되어 기업체의 성과목표를 달성할 수 있으므로 학계, 정부, 비정부단체 등 사회의 다양한 분야에서 기업체에게 근로자의 교육훈련에 대한 과감한 투자를 주문한다(김정희, 박시남, 2018). 그럼에도 기존 연구에서 인적자원개발 투자가 기업체와 근로자 개인의 성과에 대한 효과에 대한 검증이 미흡하게 이루어졌다. 본 연구는 인적자원개발투자가 근로자가 교육훈련프로그램에 대한 인식에 미치는 영향을 검증하여 인적자원개발투자가 실제로 인적자원의 경쟁력에 기여하는 지 알아보려고 한다. 본 연구는 또한 인적자원개발투자와 인사관리부서의 역할과 활동이 연계되어 근로자 개인이 교

육훈련프로그램에 미치는 영향을 검증하려고 한다. 인사관리부서가 인적자원의 경쟁력을 기여할 수 있는 제도와 프로그램을 효과적으로 계획하여 실행하려면 인적자원개발에 대한 투자가 이루어져 근로자의 기술, 행동, 능력이 실질적으로 개선되어야 한다(김문준, 2019). 인사관리부서가 인적개발투자의 지원을 받아 역할을 수행하고 활동을 전개하면 인사관리부서는 투자를 활용하여 인적자원의 질을 향상시킬 수 있는 교육훈련프로그램을 실시할 수 있다(박지성, 옥지호, 2020). 인사관리부서의 역할과 활동은 인적개발에 대한 투자가 높은 수준에서는 낮은 수준과 비교하여 교육훈련프로그램의 성과를 향상시킬 수 있다. 따라서 인사관리부서의 역할과 활동은 인적자원개발투자와 긍정적으로 상호작용되어 근로자로 하여금 교육훈련프로그램에 대하여 긍정적으로 인식하게 된다. 본 연구는 근로자 개인이 인식하는 인사관리부서의 역할과 활동과 조직수준에서 인적자원개발투자의 상호작용이 근로자 개인이 교육훈련프로그램에 대한 만족도에 미치는 영향을 검증하려고 한다. 인적자본기업패널조사는 법정 의무 교육 이외의 직무교육비용, 1인당 연평균 법정 의무교육시간, 1인당 연평균 법정 의무 외 교육훈련시간 이렇게 세 문항으로 인적개발투자변수를 만들었다. 본 연구의 모델은 인사관리부서의 역할과 활동이 법정 의무 교육 이외의 직무교육비용, 1인당 연평균 법정 의무교육시간, 1인당 연평균 법정 의무 외 교육훈련시간과 상호작용하여 교육훈련프로그램 만족도에 미치는 영향을 분석한다.

요약하면 인사관리연구에서 본 연구의 기여는 다음과 같다. 첫 번째, 인사관리부서의 역할과 활동이 근로자 개인의 교육훈련프로그램에 대한 만족도에 미치는 영향을 검증하여 인사관리부서에 대한 연구영역을 넓힌다. 두 번째, 인적자원개발에 대한 투자가 교육훈련프로그램 만족도에 미치는 영향을 분석하여 인적자원개발투자가 교육훈련프로그램의 성과에 실제로 기여하는 지 알아보려고 한다. 세 번째, 인사관리부서의 역할과 활동이 인적자원개발투자와 상호작용되어 교육훈련프로그램 성과에 유의미한 영향을 미치는 지 검증한다. 상호작용은 인사관리부서가 인적자원관리활동을 수행하는 데 인적자원개발투자가 중요한 역할을 하는 지 알아볼 수 있다.

II 실증연구 방법

1. 자료수집 절차 및 연구표본

본 연구는 한국직업능력연구원에서 실시하는 인적자본기업패널 2차웨이브조사자료를 활용하여 연구모델을 검증한다. 인적자본기업패널조사는 본사관리자와 근로자 개인을 대상으로 조직수준과 개인수준에서 다양한 변수를 조사한다. 인적자본기업패널은 본사관리자에게

기업체의 산업특성과 인사관리제도와 프로그램에 대하여 조사하였다. 근로자 개인에게는 기업체와 인사관리제도와 프로그램에 대한 인식을 조사하였다. 본 연구 모델은 조직수준과 개인수준의 변수를 활용해야하므로 기업체 ID를 기준으로 조직수준과 개인수준의 변수들을 매칭하여 연구모델을 검증한다.

인적자본기업패널 2차 웨이브조사는 2020년, 2021년, 2022년 3년 동안 매년 세 번 실시하였다. 인적자본기업패널 2차 웨이브조사 표본은 2020년 510 기업체, 9,053명, 2021년 500 기업체, 9,516명, 2022년 500 기업체, 9,512명으로 구성되었다. 인적자본기업패널 2차 웨이브조사에 세 번 참여한 기업은 430 기업이며 430기업에 해당되는 근로자는 24,437명으로 집계되었다. 인적자본기업패널 2차웨이브조사 3개년도에 모두 참여한 기업체에서 교육훈련비용과 인적자원개발투자에 대하여 응답하지 않은 기업을 제외하면 1,246 기업으로 집계된다. 인적자본기업패널 2차웨이브조사에 참여하여 교육훈련비용과 인적자원개발투자 문항을 3년 동안 전부 응답한 기업 숫자는 1,185기업이다. 인적자본기업패널 2차웨이브조사에 참여한 기업에서 본 연구의 기업표본숫자는 총 1,185기업이며 22,580 근로자이다.

2. 측정 변수의 조작적 정의

가. 인적자원개발투자

인적자원개발투자는 인적자원개발영역에서 조사된 세 문항을 활용하여 측정하였다. “지난 한해동안 귀사 전체 근로자의 연평균 공식적인 교육훈련시간”에 대하여 1인당 연평균 법정 의무교육시간과 1인당 연평균 법정외무 교육시간외 교육훈련시간 이렇게 두 문항으로 조사하였다. “지난 한해동안 귀사에서 제공하는 법정외무교육 이외의 총 교육훈련비용”에 대하여 직무교육비용과 기타교육비용 이렇게 두 문항으로 조사되었다. 본 연구는 1인당 연평균 법정 의무교육시간, 1인당 연평균 법정외무 교육시간외 교육훈련시간, 법정외무교육 이외의 직무교육비용 이렇게 세 개의 문항을 활용하여 인적자원개발투자를 측정하였다.

나. 인사관리부서 역할과 활동

인사관리부서의 역할과 활동은 여덟 개의 문항으로 조사되었다. 인사관리부서의 역할에 대하여 1) ‘경영전략계획 수립과정에서 중요한 공헌을 한다’; 2) ‘최고경영자의 의사결정에 중대한 영향을 미친다’; 3) ‘인사제도의 지속적 개선과 실행을 위해 주도적인 역할을 한다’; 4) ‘회사의 변화와 혁신을 주도한다’ 이렇게 네 문항으로 조사되었다. 인사관리부서의 활동에 대하여 1) ‘인사 관련 이슈에 대해 현업 부서장들을 교육하고 조언을 제공한다’; 2) ‘인사제도의 내용을 수시로 직원들에게 설명해준다’; 3) ‘회사 직원들로부터 신뢰를 받고 있다’; 4) ‘해당분야(인사관리, 교육훈련, 노사관계 등)에 상당한 전문성을 가지고 있다’ 이렇게 네 문항으로 조

사되었다. 여덟 개의 문항은 리커트 척도를 활용하였으며 본 연구는 여덟 개의 문항을 평균하여 인사관리부서 역할과 활동을 측정하였다.

다. 교육훈련프로그램 만족도

교육훈련프로그램 만족도는 여섯 문항으로 조사되었으며 리커트 다섯 척도를 활용하였다. 교육훈련프로그램 만족도 문항은 1) '우리 회사에서는 교육훈련이 충분하게 이루어지고 있다'; 2) '우리 회사에서는 교육훈련의 기회가 직원들에게 골고루 돌아가고 있다'; 3) '우리 회사 직원들은 교육훈련을 서로 받고 싶어 한다'; 4) '우리 회사의 교육훈련 내용은 직무와 연관성이 높다'; 5) '우리 회사의 교육훈련은 현장에 바로 적용할 수 있는 내용들이다'; 6) '우리 회사의 교육훈련 내용은 범용적이다'로 이루어졌다. 본 연구는 여섯 문항을 평균화하여 교육훈련프로그램 만족도를 측정하였다.

라. 통제변수

통제변수는 개인수준에서는 성별, 연령, 교육수준, 직급, 공식적·비공식적 교육훈련제도 참여로 이루어져있다. 성별은 여자는 '1' 남자는 '0'인 더미변수로 만들었다. 연령은 조사년도에서 출생년도를 차감하여 계산하였다. 교육수준은 "귀하의 최종학력" 문항이며 교육수준은 '1'은 '중졸 이하', '2'는 '인문계고졸', '3'은 '직업계고졸', '4'는 '전문대졸', '5'는 '4년제 대졸', '6'은 '석사졸', '7'은 '박사졸' 이렇게 7점 척도로 설문조사되었다. 본 연구는 '1'은 '중졸 이하', '인문계고졸', '직업계고졸'을 포함시킨 '고등학교 졸업', '2'는 '전문대 졸업', '3'은 '4년제 대학교 졸업', '4'는 '석사 졸업' '5'는 '박사 졸업'으로 5점 척도로 바꾸어 설문조사하였다. 직급은 '1:사원급', '2:주임/계장', '3:대리급', '4:과장급', '5:차장급', '6:부장급', '7:임원급' '8:생산직/반장급'으로 조사되었다. 본 연구는 '8:생산직/반장급'을 '6:부장급'에 합쳐 7점척도로 만들어 직급을 조사하였다. 공식적·비공식적 교육훈련제도 참여는 공식적 교육훈련제도 참여와 비공식적 학습 방법 참여에 대한 두 개의 설문문항을 합쳐서 변수로 만들었다. 공식적 교육훈련제도 참여는 '일반적인 교육훈련', '관리자 교육훈련', '직무에 연관된 교육훈련', '직무와 관계 없는 다른 분야 훈련' 이렇게 네 가지 교육훈련프로그램에 대한 참여여부로 조사되었다. 비공식적 학습방법은 '동료에 의한 코칭 및 멘토링', '상사에 의한 코칭 및 멘토링', '직원들 개개인 간의 지식 및 노하우 공유', '사내 플랫폼을 통한 지식 공유', '직무순환을 통한 학습' 이렇게 다섯 가지 비공식적 학습 방법들에 대한 참여여부로 조사되었다. 참여여부는 참여는 '1' 참여않음은 '2'로 응답하였으며 본 연구는 참여않음을 '0'으로 바꾸어 더미변수로 만들었다. 통제변수 조직수준에서는 조사년도, 제조업여부, 회사크기, 교육훈련비 총액으로 이루어져있다. 조사년도는 '2020년', '2021년', '2022년' 이렇게 3개년도이다. 제조업여부는 제조업은 '1' 제조업 아닌 산업은 '0'인 더미변수로 만들었다. 회사크기는 정규직근로자 숫자로 측정하

였다. 교육훈련비 총액은 인적자원개발영역에서 교육훈련 투자 및 성과에 대한 문항에서 교육훈련비 총액을 설문한 문항을 활용하였다.

3. 실증분석

가. 기술통계 및 상관관계분석

〈표 1〉 기술통계 및 상관관계분석

변수	평균	표준편차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
개인수준															
①															
②	.28	.45	.02												
③	38.70세	8.87세	.11	-.18											
④	2.55	.84	.00	-.16	-.13										
⑤	3.14	1.68	.03	-.29	.62	.17									
⑥	4.41	2.20	.04	-.13	.11	.10	.22								
⑦	3.42	.80	-.04	-.03	.08	.10	.02	.24							
⑧	3.26	.77	-.03	-.01	-.06	.07	.00	.32	.55						
조직수준															
⑨	.78	.41	.00												
⑩	404.23명	574.32명	-.00								-.08				
⑪	162.56 백만원	517.72 백만원	-.00								-.10	.69			
⑫	4,812.23 만원	10,638.23 만원	-.07								-.18	.41	.47		
⑬	14.74시간	14.37시간	.04								.12	-.00	.00	-.04	
⑭	11.48시간	17.82시간	-.14								.02	.08	.09	.20	.12

주 : 1) 22,580 임금근로자, 1,185 기업체; $r > .06$, $p < .05$ (양측검정)

- 2) ① 조사년도, ② 성별(0: 여성; 1:남성), ③ 연령, ④ 학력, ⑤ 직급, ⑥ 공식적·비공식적 교육훈련프로그램참여, ⑦ 인사관리부서 역할과 활동, ⑧ 교육훈련프로그램만족도, ⑨ 제조업여부, ⑩ 회사크기, ⑪ 교육훈련비 총액, ⑫ 법정외무 교육 이외의 직무교육비용, ⑬ 1인당 연평균 법정외무교육시간 ⑭ 1인당 연평균 법정외무 교육 시간 외 교육훈련시간

기술통계자료에서 개인수준변수를 살펴보면 여성비율은 28%이며 평균연령은 39세정도 교육수준은 전문대졸에서 대학교 졸업 평균 직급은 대리급/주임으로 분석된다. 직급은 사원은 5,635명(24.96%), 주임/계장은 2,869명(12.71%), 대리는 4,735명(20.97%), 과장은 4,053명(17.95%), 차장은 2,919명(12.93%), 부장과 생산직/반장은 2,097명(9.29%), 임원은 272명으로(1.20%) 이루어졌다. 교육수준은 고등학교 졸업은 3,725명(16.50%), 전문대졸업은 3,962명(17.55%), 대학교졸업은 13,643명(60.42%), 석사학위는 1,154명(5.11%), 박사학위는 96명으로(0.43%) 이루어졌다. 근로자들은 공식적 비공식적 교육훈련프로그램 참여는 4-5개 프로그램에 참여하였으며 인사관리부서의 역할과 활동 그리고 교육훈련프로그램만족도는 평균 이상정도로 평가하였다. 공식적·비공식적 교육훈련프로그램을 상세하게 분석하면 공식적 교육훈련에 대하여 ‘일반적인 교육훈련’은 18,514명 참여(81.99%), ‘관리자 교육훈련’

은 6,743명(29.86%), '직무에 연관된 교육훈련'은 7,839명(34.72%), '직무와 관계없는 다른 분야 훈련'은 10,123명으로(44.83%) 공식적 교육훈련 참여를 분석하였다. 비공식적 학습방법은 '동료에 의한 코칭 및 멘토링'은 12,156명 참여(53.84%), '상사에 의한 코칭 및 멘토링'은 13,390명 참여(59.30%), '직원들 개개인 간의 지식 및 노하우 공유'는 14,265명 참여(63.17%), '사내 플랫폼을 통한 지식 공유'는 9,505명 참여(42.09%), '직무순환을 통한 학습'은 7,022명 참여로(31.10%) 비공식적 학습방법 참여를 분석하였다. 조직수준변수를 살펴보면 78%의 기업체는 제조업이며 종업원숫자는 404명이며 교육훈련비총액은 1억62,00만원 정도 지출하였다. 법정 의무 교육 이외의 직무교육비용은 4,812만원을 지출하였으며 1인당 연평균 법정 의무교육시간은 15시간정도 1인당 연평균 법정 의무 교육시간 외 교육훈련시간은 11.5시간으로 평가되었다.

상관관계분석을 살펴보면 년도와 근로자의 연령이 높아질수록 교육훈련프로그램 만족도가 낮아지며 공식적.비공식적 교육훈련프로그램 참여와 인사관리부서의 역할과 활동이 높아지면 교육훈련프로그램 만족도가 높아지게 된다. 법정 의무 교육 이외의 직무교육비용이 높아지면 법정 의무교육시간과 법정 의무 외 교육시간이 높아지며 법정 의무교육시간과 법정 의무 이 교육시간 또한 긍정적인 상관관계를 나타낸다. 인적개발투자를 구성하는 변수들인 법정 의무 교육시간, 법정 의무 외 교육시간, 법정 의무 외 직무교육비용은 유의미하게 연관되어 있다고 분석되었다.

나. 가설검증

〈표 2〉 다층모형분석

	모형1	모형2	모형3	모형4
상수	3.26(.01)***	37.25(11.15)***	38.23(11.15)**	38.48(11.16)**
년도		-.02(.00)***	-.02(.00)***	-.02(.00)***
성별		.03(.01)***	.02(.01)**	.03(.01)**
연령		-.02(.02)	-.02(.02)	-.02(.02)
교육수준		.00(.00)	.00(.00)	.00(.00)
직급		-.02(.00)***	-.02(.00)***	-.02(.00)***
공식적.비공식적 교육훈련프로그램참여		.07(.00)***	.07(.00)***	.07(.00)***
인사관리부서의 역할과 활동		.46(.00)***	.42(.01)***	.42(.01)***
제조업여부		-.08(.02)***	-.08(.02)**	-.07(.02)**
회사크기		.02(.02)	.02(.02)	.02(.02)
교육훈련비총액		.01(.00)*	.01(.00)*	.01(.00)+
직무교육비용		-.00(.00)	-.03(.00)***	-.02(.00)***
법정 의무교육시간		.01(.01)	-.03(.02)	-.03(.02)

	모형1	모형2	모형3	모형4
법정의무 외 교육훈련시간		.02(.00)***	.07(.02)***	.07(.02)***
인사관리부서 역할과 활동 * 직무교육비용			.01(.00)***	.01(.00)***
인사관리부서 역할과 활동 * 법정의무교육시간			.01(.00)*	.01(.00)*
인사관리부서 역할과 활동 * 법정의무 외 교육훈련시간			-.01(.00)**	-.01(.00)**
Log Likelihood	-25,155.19	-20,080.024	-20,820.73	-20,810.52
무선효과				
조직수준 무선효과 (기업체 잔차)	.07(.00)	.03(.00)	.03(.00)	.02(.00)
인사관리부서 역할과 활동 효과				.01(.00)
개인수준 무선효과 (개인수준 잔차)	.52(.00)	.36(.00)	.36(.00)	.36(.00)

주 : *** 1%, ** 5%, * 10% 에서 통계적으로 유의

〈표 2〉는 인사부서의 역할과 활동이 인적개발투자와 상호작용되어 교육훈련프로그램 만족도에 유의미한 영향을 미치는지 분석해 보았다. 모형 1은 교육훈련프로그램 만족도가 조직수준에서 유의미한 차이가 나타나는 지 분석해보았다. 모형 2는 교육훈련만족도에 대하여 통제변수와 인사관리부서의 역할과 활동과 인적개발투자변수인 직무교육비용, 법정의무교육시간, 법정의무 이외의 교육훈련시간이 유의미한 영향을 미치는 지 분석해보았다, 모형 3에서는 인사관리부서의 역할과 활동과 인적개발투자변수인 직무교육비용, 법정의무교육시간, 법정의무 이외의 교육훈련시간의 상호작용이 교육훈련만족도에 미치는 영향을 분석해보았다. 모형 4에서는 인사관리부서의 역할과 활동과 인적개발투자변수의 상호작용모델에서 인사관리부서의 역할과 활동의 무선효과를 측정하였다.

모형I에서 상수는($B = 3.26, p < .001$) 유의미하다고 검증되어 교육훈련프로그램 만족도는 기업체 간 유의미하게 다르다고 입증되었다. Intra class correlation(ICC)은 .122로 교육훈련프로그램만족도변수의 12.2%는 조직수준으로 설명될 수 있다. 모형 2에서 통제변수 중 년도, 성별, 직급, 공식적·비공식적 교육훈련프로그램참여, 제조업여부, 교육훈련비 총액은 교육훈련프로그램 만족도에 유의미한 영향을 미친다(년도: $B = -.02, p < .001$; 성별: $B = .03, p < .001$; 직급: $B = -.02, p < .001$; 공식적·비공식적 교육훈련프로그램참여: $B = .07, p < .001$; 제조업여부: $B = -.08, p < .001$; 교육훈련비총액: $B = .01, p < .05$). 인사관리부서의 활동과 역할 그리고 법정의무 외 교육훈련시간은 교육훈련프로그램 만족도에 긍정적인 영향을 미치며(인사관리부서의 활동과 역할: $B = .46, p < .001$; 법정의무 외 교육훈련시간: $B = .02, p < .001$) 법정의무 교육이외 직무교육비용과 법정의무교육시간은 유의미한영향을 미치지 못한다(직무교육비용: $B = -.00, p > .10$; 법정의무교육시간: $B = .01, p > .10$). ICC는

7.4%로 교육훈련프로그램 7.4%의 차이는 조직수준에서 나타난다. 모형 3에서 인사관리부서의 활동과 역할은 직무교육비용과 법정의무교육시간은 긍정적으로 상호작용되며(직무교육비용: $B = .01, p < .001$; 법정의무교육시간: $B = .01, p < .05$) 인사관리부서의 활동과 역할과 법정의무 외 교육훈련시간은 부정적으로 상호작용된다(법정의무 외 교육훈련시간: $B = -.01, p < .01$). 모형 4에서 인사관리부서의 활동과 역할의 무선효과를 검증해보았다. 모형 4에서 인사관리부서의 활동과 역할의 무선효과는 0.1%로 나타났고 교육훈련프로그램만족도 변수 차이의 7.2%는 조직수준에서 나타난다.

연구결과를 해석해보면 개인수준에서 인사관리부서의 역할과 활동 그리고 조직수준에서 법정의무 외 교육훈련시간은 교육훈련프로그램 만족도를 높인다고 나타났다. 직무교육비용과 법정의무교육시간과 법정의무 외 교육훈련시간의 상호작용을 분석해보았다. 직무교육비용과 법정의무교육시간이 높은 기업체에서는 인사관리부서의 역할과 활동은 교육훈련프로그램 만족도를 높인다. 이와 반면에 법정의무 외 교육훈련시간이 높은 기업체에서는 인사관리부서의 역할과 활동이 교육훈련프로그램 만족도에 미치는 효과가 낮아진다고 나타났다.

III 연구의 시사점 및 한계

본 연구에서 근로자 개인이 평가하는 인사관리부서의 역할과 활동과 조직에서 실시하는 인적개발투자가 근로자 개인이 교육훈련프로그램에 대한 만족도에 유의미한 영향을 미치는지 검증해 보았다. 근로자가 인사관리부서의 역할과 활동에 대하여 긍정적으로 인식하면 교육훈련프로그램에 대한 만족도가 높아진다. 인적개발투자에서 법정의무 외 교육훈련시간이 높아질수록 교육훈련프로그램에 대하여 긍정적으로 인식하게 된다. 법정의무 외 직무교육비용과 법정의무교육시간은 교육훈련프로그램 만족도에 유의미한 영향을 미치지 못한다. 인사관리부서의 역할과 활동은 인적개발투자와 유의미하게 상호작용되어 교육훈련프로그램 만족도에 영향을 미친다.

인사관리부서가 인사관리제도와 프로그램을 계획하고 실행하는 데 주도적인 역할을 하게 되면 교육훈련프로그램에 대한 만족도가 높아지게 된다. 인사관리부서가 인적자원을 조직적으로 관리하여 인적자원의 경쟁력을 향상시킬 수 있어야 근로자들은 교육훈련프로그램이 이들의 기술과 능력을 개발하는 데 기여할 수 있다고 인식한다. 교육훈련프로그램의 성과를 달성하려면 기업체는 인사관리부서에게 인적자원을 관리할 수 있는 권한과 성과에 대한 책임을 부여하여 적극적인 역할을 수행하여야 한다(김진희, 2010). 인사관리부서의 역할과 활동은 교육훈련프로그램을 운영하는 목표와 방식과 밀접하게 연계되어야 근로자들은 교육훈련

프로그램이 자신들의 성과에 실질적으로 기여한다고 인식하게 된다. 교육훈련프로그램의 성과목표를 달성하려면 인사관리부서는 교육훈련프로그램 계획 단계부터 참여하여 교육훈련프로그램 내용이 근로자로 하여금 기술, 능력, 행동이 향상되도록 만들어야 한다.

인적개발투자는 교육훈련프로그램만족도에 직접적인 영향을 미치지 못한다. 그럼에도 인적개발투자는 인사관리부서의 역할과 활동과 상호작용되어 교육훈련프로그램만족도에 유의미한 영향을 미친다. 인적개발에 투자하게 되면 기업체는 근로자의 능력, 기술, 행동을 개발하는데 많은 비용이 소요된다. 본 연구의 결과는 인사관리부서가 인적자원의 특성을 체계적으로 관리하여 경쟁력을 높이는데 주도적인 역할을 수행한다면 인적개발투자의 효율성이 높아질 수 있다고 나타난다. 따라서 인사관리부서가 인적자원을 육성하고 개발하는데 핵심적인 역할을 수행할 수 있는 환경을 조성하면서 인적개발에 투자를 하여야 교육훈련프로그램 성과가 향상될 수 있다(조영일, 류성민, 2014). 인사관리부서의 역할과 활동이 인적자원개발투자가 지향하는 인적자원의 특성과 유기적으로 연계가 되어야 인사관리제도와 프로그램을 실시하는데 핵심적인 역할을 수행할 수 있으며 교육훈련프로그램의 성과 또한 향상될 수 있다(김진희, 2010).

본 연구는 다수준분석으로 인사관리부서의 역할과 활동과 인적자원투자의 상호작용이 교육훈련프로그램 만족도에 미치는 영향을 분석하여 개인수준과 조직수준의 변수들이 근로자 개인의 교육훈련프로그램에 대한 인식에 중요한 역할을 하는 지 알아보았다. 그럼에도 여러 가지 한계점을 고려하여 본 연구결과를 해석하여야 한다. 첫 번째, 본 연구는 한국기업만을 대상으로 분석하였으므로 다른 국가에서 모델을 분석하면 결과가 달라질 수 있다. 두 번째, 본 연구모델은 교육훈련프로그램과 인적자원개발을 주제로 분석하였다. 인사관리영역에서는 모집, 채용, 보상, 평가, 노사관리 등 다양한 프로그램과 제도를 다루고 있다. 이에 따라 앞으로의 연구에서는 교육훈련프로그램 이외에 인사관리와 관련된 다양한 주제를 연구하여야 한다. 인사관리부서의 역할과 활동과 인적자원개발투자의 상호작용에서 무선효과를 분석한 결과 무선효과가 상당히 근소하게 나타났다. 무선효과가 보다 큰 변수를 발굴하려는 노력을 기울여야 한다. 세 번째, 인사관리부서의 역할과 활동은 법정 의무교육시간과 긍정적인 하지만 법정 의무 외 교육시간과는 부정적인 상호작용을 한다고 나타났다. 교육훈련시간변수임에도 법정 의무여부에 따라 인사관리부서의 역할과 활동이 교육훈련프로그램만족도에 미치는 영향을 달라진다. 법정 의무교육여부에 따라 교육훈련시간과 인사관리부서의 역할과 활동의 연관관계라 달라지는 이유에 대하여 보다 상세하게 탐색하여야 한다.

참고문헌

- 김문준(2019). 고성과 작업시스템이 조직유효성에 미치는 영향에 관한-인사관리효과성의 조절역할을 중심으로-. 경영과 정보연구 38권 2호.
- 김정희, 박시남(2018). 교육훈련과 경력개발이 조직성과에 미치는 영향:고몰입 인사관리 매개변수를 중심으로. HRD연구. 14권 4호.
- 김재원, 김성수, 류성민(2004). 인사부서의 전략적 의사결정 참여가 인사관리의 효과성에 미치는 영향. 인사조직연구. 12권 3호.
- 김진희(2009). 고몰입 인적자원관리가 종업원의 인사제도 내재화, 조직몰입 및 품질경영활동에 미치는 효과. 노동정책연구. 9권 3호.
- 김진희(2010). 경영진의 지원과 인사부서의 역량이 몰입형 인사제도와 조직성과에 미치는 효과. 노동정책연구. 10권 4호.
- 박지성, 류성민(2017). 조직 간 HR부서의 전략적 역할 결정요인 탐색 및 HR 역할 관련 향후 연구 과제 모색. 인사조직연구. 25권 4호.
- 박지성, 옥지호(2020). 인적자원관리를 통한 조직의 '고성과'는 어떻게 이루어지는가?: 패널자료를 활용한 조직 인재우대정책과 인사부서 활동의 조절효과. 노동정책연구. 20권 1호.
- 조영일, 류성민(2014). 참여적 작업시스템과 혁신성과 간의 관계에서 일선관리자 인사역할의 조절효과. 생산성연구:국제융합학술지. 28권 2호.

Abstract

The effects of human resource department roles and activities, human resource development on training program effectiveness

Kim Hyondong(Dongguk University-Seoul)

This article examines the interactions between human resource department roles and activities, and human resource development on training program effectiveness. We utilize human capital corporate panel(HCCP) dataset to examine the study model. We make balanced panel dataset for 3-year and includes total 1,185 companies(395 companies per year) and 22,580 individual employees. Human resource development includes mandatory training hours, non-mandatory training hours, and non-mandatory training expenses. The results of the study show that human resource department roles and activities are positively related to training program effectiveness. Of human resource development, non-mandatory training hours are positively related to training program effectiveness. About interactions, human resource department roles and activities make positive interactions with mandatory training hours and non-mandatory training expenses, while human resource department roles and activities make negative interactions with non-mandatory training hours. The current study indicates that corporations need to support and facilitate human resource department roles and activities to improve training effectiveness.

Key words : human resource department roles and activities, human resource development, training effectiveness