



Statistical Analysis Results for Research Model

The Influence of Management Systems on Talent Management:
Focusing on The Mediating Effect of Organizational Adaptability

경영 체제가 인재 관리에 미치는 영향 : 조직 적응의 매개 효과를 중심으로

1 4^{t h} M a y 2 0 2 4
부산대학교 국제경영전공 202386154 한민하



TABLE OF CONTENTS

01

Research
background

02

Literature
review

03

Research
objectives

04

Research
Model

05

Statistical
results

06

Conclusion



XXXX

01

Research Background



Research Background

한국 기업들은 역사적으로 보수적인 경영 관행, 특히 인적 자원 관리 분야에서 경향을 보여 왔으며, 한국 기업들은 직원 관리를 소홀히 하고 저비용 전략에 치중해 왔음(Choi, 2022).

그러나 최근 기업지배구조 체계의 변화로 인해 오너 체제에서 전문경영인 체제로 전환이 많아지고, 유교의 영향을 받은 전통적인 HRM 관행에서 좀 더 서구화된 접근 방식으로 전환하고 있으며, 이는 보수주의에서 벗어나 경영의 현대화로 나아가고 있음을 나타냄(Miles, 2008).

보다 투명하고 전문적인 경영 접근법을 지향하는 추세의 진화에 따라, 경영 체제의 변화에 따른 경영 환경 변화, 경영 전략 변화를 관찰하고자 함.



Research Background

국제경영 환경에서 전문경영인 체제는 다국적 기업(MNE)의 성공과 경쟁력에 중요한 역할을 함.

전문 경영인은 전략적 계획, 정치, 문화 및 인적 자원의 복잡성을 헤쳐 나가기 위해 글로벌 사고방식을 필요로 함(Mila and Trajko, 2016).

글로벌 시대에 조직은 성과 및 수익성을 향상시키기 위해 인재 관리 관행을 전체 비즈니스 목표와 전략적으로 연계해야 하며(Harold et al., 2023), 여기에는 경쟁적이고 불확실한 비즈니스 환경의 도전을 헤쳐 나갈 재능 있는 인재를 유치, 유지 및 개발하는 것이 포함됨(Anjar, 2023).



Research Background

경영진은 끊임없이 변화하는 세계에서 국제 비즈니스 목표를 달성하고 자원과 역량을 효과적으로 관리하기 위한 명확한 전략, 비전, 사명을 수립해야 함 (Kamal and Choi, 2019).

또한 MNE의 효과적인 기능을 위해서는 채용, 유지 및 문화 간 커뮤니케이션을 포함한 국제 인적 자원 관리가 필수적임(Ahmad et al., 2020).

전문 경영진은 조직 변화와 연계하여 효율성, 경쟁력 및 진화하는 환경에 성공적으로 적응하는 데 있어 인적 자원의 중요한 역할을 인식함으로써 인재 관리로 전환함(Jung, 2023).



Research Background

특히, 인재 관리는 변화하는 비즈니스 환경에서 직원의 기술을 향상시키고 변동성, 불확실성, 복잡성 및 모호성에 적응하여 조직의 성공을 보장하는 데 매우 중요함(Sanjana, 2022).

인재 관리는 변화하는 환경에 처한 기업이 숙련된 인력을 효과적으로 유치, 유지 및 활용하여 전략적 관리 관행을 통해 경쟁력과 지속 가능성을 강화하는 데 매우 중요함(Mustafa, 2018).

결국 인재 관리는 개인의 재능을 역동적이고 경계가 없는 환경에서 성공할 수 있는 조직 역량으로 치환시키는 전략적 조직 개입 역할을 함(Fathul, 2015).



xxxxx

02

Literature Review





자원 기반 관점 (RBV)

- Valuable
 - Rare
 - Inimitable
 - Not substitutable
- ✓ 지속 가능한 경쟁우위의 창출
(Barney, 1991)



Literature Review

RBV(Resource-Based View)는 경쟁 우위와 우수한 성과를 달성하는 데 있어 기업 내부 자원과 역량의 전략적 중요성을 강조하며, 기업이 경쟁업체가 쉽게 모방할 수 없는 방식으로 고유한 자원과 역량을 식별, 개발 및 배포함으로써 지속 가능한 경쟁 우위를 확보할 수 있다고 가정함(Sir et al., 2023).

RBV의 주요 원칙에는 인적, 조직적, 물리적 자원을 포함하여, 기업이 고유하게 소유하고 있는 유형/무형 자산에 초점을 맞추는 것이 포함되고, 이러한 자원을 효과적으로 관리하고 활용하면 기업이 경쟁사를 능가하는 능력에 상당한 영향을 미칠 수 있음(Meziyet, 2023)



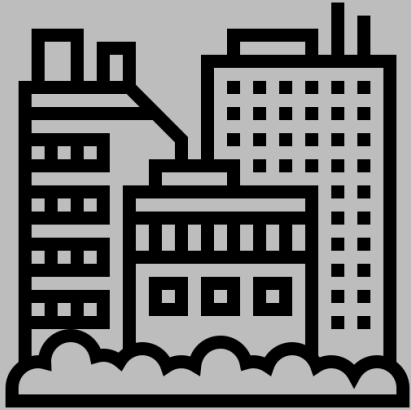
Literature Review

RBV는 단순히 자원을 소유하는 것뿐만 아니라, 이러한 자원을 활용하여 가치를 창출하고 전략적 성공을 달성하는 회사의 역량도 중요하다는 것을 강조함.

전문 경영 체제 관점에서 볼 때 RBV는 관리자가 회사의 자원과 역량을 철저히 분석하고, 회사의 고유한 가치를 이해하고, 경쟁 우위를 유지하기 위해 이를 조직할 수 있는 방법을 모색하도록 권장함(James, 2022)

RBV 이론은 인적, 조직적, 물리적 자원 관리를 통한 전략적 성공과 경쟁 우위 등 다양한 조직 상황에 걸쳐 적용할 수 있음(Husam et al., 2022).





조직 적응 이론

- Studied as both a Factor Leading to Convergence and an Outcome of Convergence
- Difficult to Observe
- Occurs at Multiple Interdependent Levels



Literature Review

조직 적응 이론은 조직이 내부 및 외부 환경의 변화에 적응하여 성과를 유지하거나 개선하는 방법을 탐구하며, 조직 변화의 역학관계 및 이를 헤쳐 나가는 데 사용되는 전략을 이해하는 데 중추적인 역할을 함.

Shapa & Ufimtseva - 전략적 변화에 대한 직원의 적응에 대해 논의, 경영진이 변화 관리에 초점을 맞추는 것이 환경 변화에 대응하여 보다 적합한 상태로 전환하는 데 매우 중요하다는 것을 강조(2022).

조직 적응은 관리 및 조직 이론의 기본 개념임을 강조(Mary et al., 2018).

변화에 직면하여 조직의 탄력성과 성공을 보장하기 위해 조직 적응 전략을 이해하고 구현하는 것이 중요.



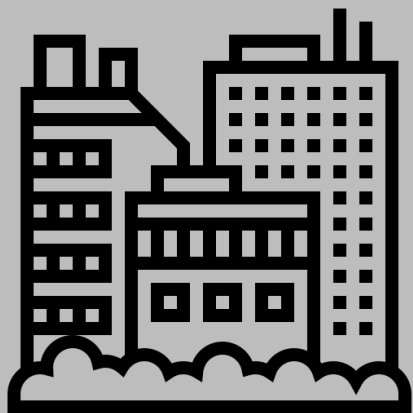
Literature Review

조직 적응 이론의 핵심 원칙은 조직 환경의 역동적인 특성을 인식하고, 관련성과 경쟁력을 유지하기 위한 지속적인 적응의 필요성을 인식하는 것임.

HRM을 통한 [지속적인 개선, 전략적 방향, 최적의 생산성]과 경쟁력을 위한 [핵심인력의 효과적인 유지]가 포함됨(Oksana, 2021).

비전, 전략, 문화 및 신념을 조직의 프로세스 및 결과와 일치시키는 것은 적응적이고 민첩하며 혁신적인 조직 문화를 조성하는 데 매우 중요함(Stephen, 2013).





인재 관리 이론 (TM)

- The systematic attraction, identification, development, engagement, retention, and deployment of those individuals who are valuable to an organization,

because of their potential
or the critical role they have



Literature Review

IB에서의 인재 관리 이론은 조직에 특히 가치가 있다고 여겨지는 개인을 식별, 개발, 유지 및 배치하고, 그 인재 관리 관행을 조직의 비즈니스 목표 및 전략적 목표에 맞추는 전략적 필요성을 강조.

이러한 연계는 유능한 개인이 고유한 역량, 회사 가치와의 연계, 조직 성공에 크게 기여한 것으로 인정받는 글로벌 '인재 확보 전쟁'에서 매우 중요함(Sackey, 2022).

TM 분야는 그 중요성이 인식되고 있음에도 불구하고, 특히 국제적 관점에서 볼 때 이론적 파편화와 포괄적인 이론적 토대 부족으로 어려움을 겪고 있어 다학제적이면서 비교적인 접근이 요구됨(Liu, 2019).



Literature Review

TM은 조직 내 인적 자본을 최적화하는 것을 목표로 하는 광범위한 관점과 접근 방식을 포함함.

급변하는 글로벌 비즈니스 환경에서, 경쟁 우위를 확보하기 위한 RBV와 연계하여 조직의 성과를 향상시키기 위해 숙련된 인재를 유치, 개발 및 유지(Elizabeth, 2022).

TM이 직원의 성과와 유지에 미치는 영향을 탐구한 결과, 효과적인 TM 관행과 조직 성과 간에 긍정적인 상관관계가 있음(Saikumari V, 2022).



XXXX

03

Research Objectives



Research Objectives

연구 공백 및 연구의 정당성

주된 선행 연구에서는 경영체제 및 환경 변화가 조직 성과에 미치는 개별적 효과를 탐구

본 연구는 한국 기업의 전문 경영 체제가 기업의 비즈니스 환경 적응에 어떻게 영향을 미치는지, 그리고 이러한 적응이 인재 관리 관행에 어떻게 영향을 미치는지 분석하고자 함.

- 1) 다양한 경영체제와 비즈니스 환경 변화에 따른 조직 적응 간의 관계를 분석
- 2) 조직 적응과 인재 관리 전략 사이의 관계를 분석
- 3) 경영체제와 인재 관리 전략 사이 조직 적응의 매개 효과 검토



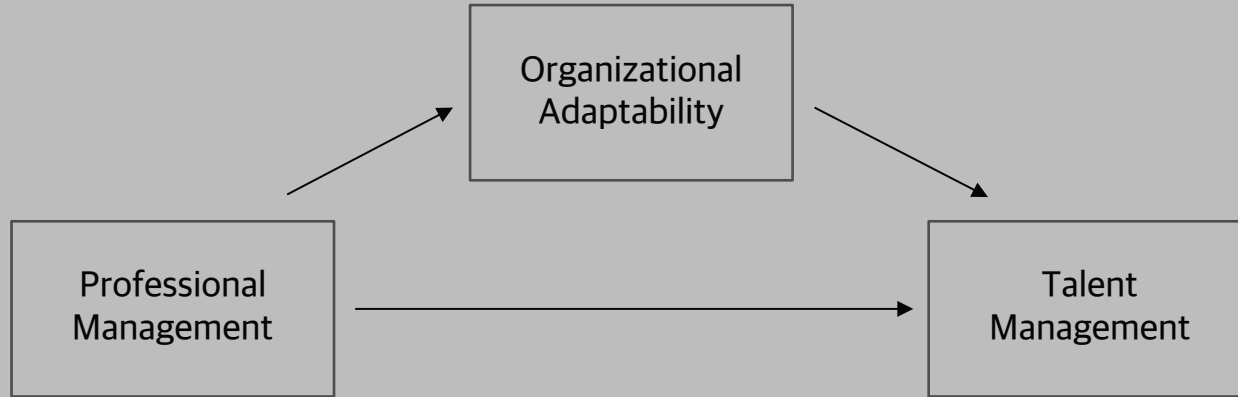
XXXX

04

Research Model



Research Model



H1. 전문 경영인 체제는 조직 적응에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2. 조직 적응은 인재 관리 관행에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3. 전문 경영인 체제는 인재 관리 관행에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H4. 전문 경영인 체제가 인재 관리 관행에 미치는 영향에 있어 조직 적응의 매개 효과가 있을 것이다.



Research Model

독립변수 - Professional Management

문1.5 귀사의 경영체제(오너경영/전문경영)는 어떠합니까?[C7A01_05]

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ① 완전한 오너(owner) 경영체제임 | <input type="checkbox"/> ② 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 상당히 있음 |
| <input type="checkbox"/> ③ 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 약간 있음 | <input type="checkbox"/> ④ 완전한 전문경영자 체제임 |



Research Model

매개변수 - Organizational Adaptability

문2.2 지난 2년간(2015~2016년) 신제품(상품/서비스)의 개발 및 도입은 얼마나 있었습니까?[C7A02_02]

- ① 거의 없었음 ② 조금 있었음 ③ 어느 정도 있었음 ④ 많이 있었음

문2.3 지난 2년간(2015~2016년) 귀사의 기술 변화는 얼마나 있었습니까? ▶금융업 제외 [C7A02_03]

- ① 거의 없었음 ② 조금 있었음 ③ 어느 정도 있었음 ④ 많이 있었음

문2.4 지난 2년간(2015~2016년) 본사 내의 부서 및 조직변화가 어느 정도 있었습니까?[C7A02_04]

- ① 거의 없었음 ② 조금 있었음 ③ 어느 정도 있었음 ④ 많이 있었음

문2.5 지난 2년간(2015~2016년) 귀사 사업장(들)의 라인이나 설비의 변화(금융업: 영업소(지점)들의 조직변화)는 어느 정도 있었습니까? ▶비금융서비스업 제외 [C7A02_05]

- ① 거의 없었음 ② 조금 있었음 ③ 어느 정도 있었음 ④ 많이 있었음



Research Model

종속변수 - Talent Management

문1.9 귀사가 핵심인재^{d)} 또는 우수인재의 육성 및 관리를 위해 시행하고 있는 제도에 모두 ✓표해 주십시오.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ① 핵심인재 관리를 위한 전담(풀타임)인력 배치 [C7B01_09_01] | <input type="checkbox"/> ② 국내 교육훈련 [C7B01_09_02] |
| <input type="checkbox"/> ③ 해외 연수(또는 유학) [C7B01_09_03] | <input type="checkbox"/> ④ 코칭/멘토링 [C7B01_09_04] |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 도전적인 직무에 배치 [C7B01_09_05] | <input type="checkbox"/> ⑥ 핵심인재·우수인재에 대한 인센티브 지급[C7B01_09_06] |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 승계계획 ^{e)} [C7B01_09_07] | <input type="checkbox"/> ⑧ 역량평가(competency assessment) [C7B01_09_08] |
| <input type="checkbox"/> ⑨ 경영진의 특별한 관심과 배려 [C7B01_09_09] | <input type="checkbox"/> ⑩ 발탁승진제도 ^{p)} [C7B01_09_10] |
| <input type="checkbox"/> ⑪ 원하는 직무에 배치 [C7B01_09_11] | <input type="checkbox"/> ⑫ 내일채움공제 ^{m)} 가입 [C7B01_09_12] |



THANK YOU FOR LISTENING

1 4 ^{t h} M a y 2 0 2 4
부산대학교 국제경영전공 202386154 한민하

