

중소기업 인적자원개발 지원사업에 대한 공급망경영 유효성에 관한 연구

서요한^{**} · 김광용^{*} · 성종수^{*}

^{*} 한국표준협회

A study on the influence of supply chain management efficiency on the training supporting project in small and medium-sized enterprises

Seo, Yohan^{**} · Kim, Kwang Yong^{*} · Sung, Jong Su^{*}

^{*} Korean Standards Association

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this study was to propose supply chain management efficiency by analyzing moderating effect on the training support project in small and midium-sized enterprise.

Methods: The collected data through the survey were analyzed using multi-regression analysis. The measurement tools used for this study were divided into three dimensions such as personal characteristics, supportive environment and training effect.

Results: The results of this study are as follows; first, it was found that the effects of personal characteristics and supportive environment were significant on training effect. Second, significant differences were found between supply chain management active group and inactive group. Third, moderating effect of supply chain manage efficiency was found between variables.

Conclusion: SME supporting project in training program needs supply chain management efficiency for training effect. Supply chain management needs to be promoted in SMEs not only for performance but also for their workplace learning and learning culture.

Key Words: Supply Chain Management, Small and Medium-Sized Enterprise Training, HRD

● Received 14 July 2014, 1st revised 28 July 2014, 2nd revised 10 August, accepted 11 August 2014

† Corresponding Author(yohanseo@ksa.or.kr)

© 2014, The Korean Society for Quality Management

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

1.1 연구의 필요성

국내 중소기업이 차지하는 위상이나 경쟁력, 국가 경제에 차지하는 비중은 크지만, 중소기업 근로자를 위한 인적자원개발의 지원은 열악한 수준에 있다(Song, Lee, and Park 2006). 국내 근로자의 경력개발지원 실태는 대기업에 비해 중소기업이 열악한 수준에 있어 중소기업 인적자원개발에 대한 정부차원의 지원이 요구되고 있다(Lee et al. 2008). 중소기업 근로자의 직무역량 향상을 위한 인적자원개발 투자는 사업주 개인의 경영철학에 의존할 것이 아니라 글로벌 시장에서 경쟁우위를 차지할 수 있는 핵심적인 사항으로 인식하여 정부의 지속적인 관심과 지원이 진행되고 있는 실정이다. 정부는 중소기업의 인적자원 경쟁력 향상을 통하여 고용안정 및 생산성 향상을 위한 근로자의 직업능력개발을 촉진, 지원하기 위해 "중소기업 핵심직무능력향상과정"을 시행하고 있다. "중소기업 핵심직무능력향상과정"은 경영일반, 회계, 인적자원관리, 경력개발 및 리더십, 생산/품질관리, 기술경영 등 6개 영역으로 구성된다.

중소기업 경쟁력은 인적자원개발에 대한 지원뿐만 아니라 모기업과의 물류, 구매, 조달에 있어 하나의 "틀"로 인식되는 공급망경영(Supply Chain Management: SCM)을 통해 향상된다. 특히 공급망품질경영(SCQM)은 공급망 전체의 품질경영 노력에 의해 기업의 품질경영이 강화된다는 것으로서 제조업의 경우 양질의 품질을 가진 기초재료를 통해 완성도 높은 제품을 생산함으로써 공급망 전체의 품질경영을 높이며 품질비용을 저하시킬 수 있다(Yoon, Sung, and Seo 2012). 또한, 단일기업의 품질경영활동보다는 공급망 전체의 품질경영활동이 이루어졌을 때 품질경영활동 전체의 효율성과 성과가 제고된다(Kim 2000, Kim and Hyun 2009). 이를 통해 기업의 인적자원개발도 공급망 전체로 이루어진다면 보다 빠르고 효율적이며 동기부여 측면에서도 효과적인 역량개발을 기대할 수 있다.

공급망경영의 인재육성과 성과와의 관계를 보면, 공급망품질협력지수(QCI-SCM)에 따라 공급망품질경영의 프로세스에서 인재육성 항목이 성과와 높은 상관관계가 있음을 증명할 바 있다(Kim and Lee 2010). 그러나 중소기업의 경쟁력 향상에 있어 공급망경영의 중요성이 강조되지만 공급망경영 성과와 인적자원개발과의 영향관계를 실질적으로 분석한 연구는 부족한 실정이다.

이에 따라, 모기업과의 거래관계에 있는 중소기업에게 중요한 역할을 하는 공급망경영의 활성화와 중소기업의 인적자원개발을 위한 지원제도의 성과를 증명하기 위해 공급망경영과 인적자원개발 지원제도의 영향관계에 대한 연구의 필요성이 제기된다. 또한 중소기업의 인적자원개발을 위한 지원성과는 공급망경영(SCM)을 실시하는 기업에서의 효과가 그렇지 않은 기업에 비해 더 클 것으로 기대되며, 이러한 연구결과를 바탕으로 인적자원개발에 대한 공급망경영(SCM)의 유효성 증명의 필요성이 제기된다.

이러한 증명을 통해 단일기업에서 공급망경영을 실시하여 인적자원개발에 대한 노력을 기울여야 한다는 것보다 공급망경영을 실시하는 전체 기업군에서의 노력이 인적자원개발에 대한 효과에 보다 큰 영향력을 미칠 수 있다는 점을 제시할 수 있다.

1.2 연구의 목적

이 연구의 목적은 국내 중소기업의 공급망경영의 유효성과 직무역량 향상을 위한 핵심직무 교육효과와의 관계를 분석하여 중소기업의 공급망경영을 통한 인재육성 방향을 제시하고자 하며, 구체적인 목표는 다음과 같다.

첫째, 개인특성 및 지원환경의 핵심직무 교육효과에 대한 영향관계를 규명한다.

둘째, 공급망경영을 실시하고 있는 중소기업과 그렇지 않은 중소기업 간의 차이를 규명한다.
셋째, 공급망경영이 핵심직무 교육효과에 유의한 조절효과가 있음을 규명한다.

2. 이론적 배경

2.1 핵심직무교육의 개인특성 및 지원환경

중소기업의 인적자원개발에 대한 투자가 취약한 상황에서 정부가 중소기업의 핵심직무능력 향상의 역할을 수행하고 있다. 정부의 중소기업 근로자를 위한 지원으로는 직업훈련컨소시엄, 학습조직, 핵심직무능력향상교육, 유급휴가 훈련 및 대체인력고용, 비정규직 교육(JUMP), 인적자원개발 진단 및 컨설팅, 중소기업 사업주 및 인적자원개발 담당자 연수 지원 등이 있다. 그 가운데 핵심직무능력향상 지원에 대한 필요성과 중요성이 높아지고 있다(Lee 2012).

중소기업의 핵심직무능력향상 지원은 중소기업 근로자의 핵심역량 제고를 통해 기업의 경쟁력 강화 및 인적자원개발 투자확대에 기여하기 위한 목적으로 설계되었고, 교육 참가 근로자에게 인건비와 교육비가 지원된다. 지원주체인 한국산업인력공단이 2007년 실시한 성과분석에 따르면, 100명 이내의 소기업 참여비율이 60% 이상 나타났고, 중소기업 사업주와 근로자에게 필요한 교육훈련이라는 인식이 높았으며, 미참여기업에 비해 상대적으로 적극적인 인적자원개발 활동으로 구성원들에게 다양한 학습기회를 제공하기 위해 노력하고 있으며, 구성원들도 자발적 의지로 전문성을 향상시키고자 노력하는 성향을 나타냈다(Lee 2012, Bae et al. 2014).

직무교육은 개인의 인지에 의해 동기화되고 규율화되는 지속적인 과정이다. Park and Choi(2011)는 직무교육에 대한 개인특성으로 교육동기, 교육목표지향성, 효능감을 제시하면서 이들이 교육활동을 촉진한다고 하였다. Lee(2009)는 직무참여, 교육효과에 대한 기대, 자신감이 직무교육을 성공적으로 이끈다고 하였다. 선행연구를 종합해 보면 직무교육에 대한 개인특성으로 교육동기, 교육목표지향성, 교육효과에 대한 기대로 제시할 수 있다.

교육동기는 교육과정에서 제공되는 내용을 습득하고자 하는 개인의 구체적인 열망이다(Noe and Schmitt 1986). 교육동기가 강한 개인들은 긍정적인 교육결과를 달성할 가능성이 높다(Sambrook and Stewart 2000). 교육에 대한 몰입, 교육내용에 대한 관심이 교육활동에 참가하려는 의도를 높인다(Lohman 2005).

교육목표지향성은 교육을 통해 자신의 역량을 향상시키고 새로운 것을 이해하려는 성향을 말한다(Dweck and Leggett 1988). 목표지향성이 높은 개인은 자신들의 기술이나 능력을 개발하는 데 관심이 높으므로, 교육활동에 더욱 활발하게 참여할 것으로 기대된다.

직무교육의 활동을 촉진하는 것으로 교육효과에 대한 기대가 있다. 교육효과에 대한 기대(outcome expectancy)로 개인들이 업무 수행을 통해 결과물을 도출하는 것을 기대하는 것이며, 연속적인 수행활동을 통해 도출된다(Stone and Henry 2003). 교육효과에 대한 기대는 교육과정 참가를 통해 지식과 스킬을 습득할 것으로 개인들이 기대하는 것이다. 교육과정에서 기대단계는 교육훈련의 참여, 지식과 기능의 습득, 과업수행의 전이 및 과업수행 노력, 직무성공과로 구성된다(Lee 2009).

직무교육에 대한 개인특성 이외에 조직이 지원하는 자원이나 상사의 지원 환경을 포함한다. 본 연구에서 지원환경은 중소기업의 핵심직무교육에 대하여 조직 및 상사차원에서 교육참가의 가치를 부여하고, 참가를 지원하고, 교육후 직무에 적응할 수 있도록 지원하는 분위기를 말한다. 직무교육은 교육참가자가 속한 조직의 분위기와 밀접한 관계 속에서 진행되므로 조직지원 및 상사지원은 직무교육에 중요한 변수가 된다(Park and Choi 2011). Kwak, Kim and Lee(2010)는 직무교육 효과에 영향을 미치는 핵심 요인으로 참가자 개인특성, 프로그램의 설계와 실행, 프로그램

내용, 학습한 것을 적용하도록 만드는 변화, 조직의 상황을 제시하였다. Lee, Jung and Lee(2013)은 직무교육 효과에 영향을 미치는 환경적 요인에 대한 선행연구 고찰을 통해 지속적 학습문화, 전이풍토, 상사지원, 동료지원 등이 연구되어 왔음을 제시하였다.

조직지원은 교육 참가자들의 교육활동을 독려하는 조직의 문화, 정책, 제도에 대하여 구성원들이 인식하는 정도이며(Park and Choi 2011), 상사지원은 상사들이 부하직원들의 교육 참가를 통해 습득한 것을 업무에 적용할 수 있도록 기회와 피드백을 지원하는 정도에 대하여 구성원들이 인식하는 정도다(Lee, Jung, and Lee 2013).

2.2 핵심직무 교육효과

교육만족도는 '학습자들의 교육경험에 대한 주관적 반응을 살펴보는 것'이라고 정의된다(Astin 1993). 교육훈련에서 교육만족도는 교육의 질과 서비스 수준을 평가하는 중요한 지표로 활용되지만 이를 객관화한 효과의 정도로 의미하는 것은 아니다. 그럼에도 불구하고, 교육만족도는 성공적인 교육효과를 예측하며, 참가자의 주관적인 만족수준을 높이기 위한 자료로 활용되고 있다. 이는 교육만족도가 높은 참가자는 추후 교육에도 지속적으로 참가하고 교육훈련 활성화에 기여할 수 있는 의미가 있기 때문이다(Ko 2012).

교육전이(transfer of learning)는 '조직구성원들이 직무 밖의 교육훈련과정에서 습득한 지식과 기술을 직무에 효과적으로 응용하는 정도'라고 정의된다(Newstrom 1986). 교육훈련에서 주요 목표는 조직 구성원들이 업무에 필요한 새로운 지식과 기술을 습득하여 직무를 효과적으로 수행하여 직무성과를 도출하는 것이다. 교육전이를 촉진시키기 위해서는 교육 참가자의 능력, 성격 등의 특성과 교육내용의 설계, 교육내용을 직무에 활용할 수 있는 업무환경이 요구된다(Lee 2009).

자기효능감은 자신이 특정 업무를 수행하는 데 필요한 동기와 능력을 동원해 낼 수 있는 역량이 있다는 믿음이다(Gist and Mitchell 1992). 자기효능감은 오랜 경험을 통한 지식과 기술의 숙련 과정에서 형성되는 것으로서 교육효과와 관련이 높다(Nho et al. 2002).

2.3 공급망경영 유효성

공급망경영은 다양한 분야의 연구자들에 의해 연구되고 있다. 공급망경영은 공급업체, 모기업, 고객에 이르기까지 자재, 자금 및 정보의 흐름을 효과적으로 지원한다. 공급망경영의 최적관리를 위해서는 기업 자체적으로 시스템도입, 조직 내 인적자원에 대한 교육훈련, 유지보수가 필요하다(Park 2003). 국내 중소기업의 공급망경영 도입은 선진국에 비해 미흡하며 탐색과정에 있는 것으로 나타나고 있다(Chun 2011). 공급망 내 협력관계에 있어서 단순한 거래관계와는 달리 공급업체와 구매자가 긴밀한 협력관계가 중요한 경쟁우위를 형성한다(Narasimhan and Kim 2002).

공급망경영의 유효성에 대한 선행연구를 보면, 공급망 내 기능개선을 통해 관련기업의 장기적인 협력방안을 모색하고자 노력하는 다양한 연구가 제기되었다(Ellram 1996, Sarkis and Talluri 2002, Lee, Lee, and Jeong 2003). 공급망경영에 있어서 모기업과 협력기업의 협업이 공급망의 경쟁력을 제고시키는 역할을 한다는 연구가 이루어져 왔으며 협업은 모기업과 협력기업의 프로세스가 통합되는 것이 중요하다고 연구되었다(Beamon and Ware 1998). Kim (2000)은 공급망경영의 유효성으로 모기업과 협력기업의 지속적인 의사소통을 통한 고객 지향적 프로세스에 긍정적인 영향을 미친다고 보았다. 공급망경영에서 이루어지는 다양한 품질경영활동이 기업의 프로세스를 혁신하여 성과를 극대화하여 공급망경영이 기업의 핵심전략임이 제기되었다(Kim and Hyun 2009). 공급망경영의 매개효과 검증에 대한 연구로는 만족도가 물류 서비스품질과 관계지향성을 매개하는 매개변수로서의 역할을 담당한다는 것과

관계지향성은 공급망경영 성과에 직접적 영향을 미치며 물류 서비스품질과 공급망성과 간의 매개변수로 작용한다는 것을 실증하기도 하였다(Park, Cho, and Ryu 2009). Lichocik and Sadowski(2013)는 공급망경영 유효성을 기능적 요소가 종합된 것으로 보았다. 이들이 언급한 기능적 요소는 가격, 고객서비스품질, 경영생태, 경영책임이다.

이와 같이 공급망경영 유효성에 대하여는 다양한 관점에서 논의될 수 있으나 본 연구에서는 모기업과 협력기업의 유기적 협력 관계에서 발생하는 공급망경영의 성과를 측정하기 위한 변수로서 기업간 신뢰, 관계규범, 기업간 협력을 측정함으로써 공급망경영 유효성을 공급망경영의 경영생태적 측면에서의 유효성을 연구하고자 한다. 기업간 신뢰는 공급망내 기업 상호간 필요를 만족시키기 위한 노력 의지 및 이익 달성을 위한 신뢰 정도이고, 관계규범은 공급망 내 기업 상호간 관계에 대한 가치 부여 및 서로에게 제공되는 정보 교환 정도이고, 기업간 협력은 공급망 내 기업 상호간 목표에 협조하는 정도를 말한다(Cheong 2012).

3. 연구모형 및 가설설정

선행연구를 종합해보면 국내 중소기업의 공급망경영의 유효성과 인재육성을 위해 실시하는 핵심직무교육과의 관계를 설정할 수 있으며, 이를 모형으로 제시하면 다음과 같다([그림 1] 참조).

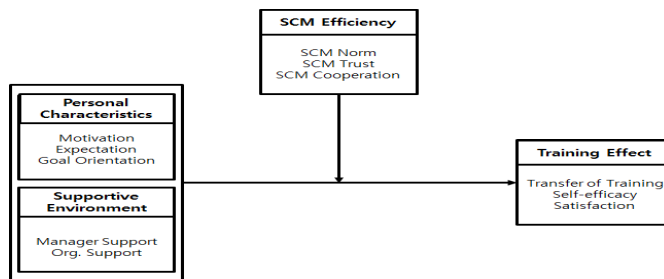


Figure 1. Research model of supply chain management efficiency on the training support project in SME

교육훈련 참가자의 개인특성, 교육내용에 대한 설계 및 환경 등의 교육훈련에 대한 투입요소는 교육내용의 습득과 교육전이에 영향을 미친다(Baldwin and Ford 1988). 교육훈련 내용에 대한 기대와 교육동기가 높을수록 교육훈련에 대한 긍정적인 정서적 반응이 표출되고, 직무수행의 개선에 정적인 관계가 있다(Mathieu, Tannenbaum, and Salas 1992). 이를 통해 참가자 개인특성과 교육전이간의 영향관계를 설정할 수 있다. 또한, 교육만족도에 영향을 미치는 요인으로 교육 참가자의 개인특성이 있다(Ko 2012). 교육참가 동기는 교육효과에 영향을 미친다(Park and Choi 2011). 이를 통해 교육효과에 대한 개인특성의 영향관계를 설정할 수 있다.

가설1: 개인특성은 핵심직무 교육효과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

교육효과를 촉진하는 변수들은 조직단위의 환경과 교육훈련 참가자가 속한 집단의 환경을 포함한다(Tracey and Tews 2005, Park and Choi 2011). 조직단위 환경은 교육훈련에 관한 정책, 절차 및 관행을 말하며, 이러한 상황적 요인들은 교육훈련에 영향을 미친다(Lee, Lee, and Jeong 2003). 선행연구를 보면 상사지원은 교육훈련효과에 유의미한 영향을 미친다. 공공기관 교육프로그램 참여자가 인식한 상사지원수준은 학습과 교육훈련전이의 관계에서 순수조절효과가 나타났다(Choi and Kim 2013). 상사지원과 조직지원은 일터학습 참여에 정적인 영향을 미치고, 일

터학습 참여는 직무능력향상에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Park and Choi 2011). 상사지원은 자기효능감을 매개로 기업 교육훈련 참여자의 학습동기에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Kwak, Kim and Lee 2010). 이를 통해 교육효과에 대한 지원환경의 영향관계를 설정할 수 있다.

가설2: 지원환경은 핵심직무 교육효과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

공급망경영에서 교육훈련의 중요성은 크게 인식되고 있으며, 공급망경영의 교육훈련은 기업의 경쟁우위에 정적인 영향을 미친다. 특히 중소기업에서 공급망경영을 하기 위해서는 서로 다른 이질적인 집단의 구성원들로 하여금 공급망경영활동에 필요한 능력을 개발하는 교육훈련의 필요성이 요구된다(Naim et al. 2000). 공급망경영을 통해 교육훈련을 실시하는 것은 국내기업 뿐만 아니라 외국계기업 모두에게 동등한 우위를 차지할 만큼 중요한 일이며, 공급망경영에서의 교육훈련은 기업의 경쟁우위에 정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(Agus, Hassan, and Noor 2010). 조직 내 교육훈련 역량의 창출과 보급을 통해 공급망경영과 물류관리개발에 대한 수요를 창출할 수 있다. 교육훈련을 통한 지식의 전개는 공급망경영의 투명성을 높여주고, 기업의 구성원으로 하여금 고객의 요구사항에 제대로 대응하게 하는데 있다(Myers and Cheung 2008). Chun(2011)은 국내 중소기업을 대상으로 파트너 관계요인과 자사 내부역량요인이 공급망경영 참여동기 활동에 영향을 미치는 관계를 분석한 결과 공급사 정보공유 활동에 조직문화관계가 유의하게 관계가 있다고 나타났다. 조직문화관계는 기업의 인적자원관리 전반에 대한 사항으로 공급망경영과 교육훈련과의 유효한 관련성을 가설할 수 있다.

가설3: 핵심직무교육에 있어 공급망경영을 실시하는 조직과 그렇지 않은 조직간에 차이가 있을 것이다.

가설4: 공급망경영 유효성은 개인특성과 핵심직무 교육효과와의 관계에서 조절효과를 나타낼 것이다.

가설5: 공급망경영 유효성은 지원환경과 핵심직무 교육효과와의 관계에서 조절효과를 나타낼 것이다.

4. 연구방법

4.1 연구대상과 표집

연구대상의 모집단은 국내 중소기업 구성원이며, 모든 산업과 규모를 포함한 중소기업을 대상으로 해야 하지만 중소기업 전체를 대표할 표본집단을 추출하는 것은 현실적으로 어려운 일이다. 이에 따라 본 연구는 중소기업 핵심직무능력향상 지원 사업 프로그램에 참여한 근로자를 대상으로 하였다. 표집은 2014년 고용노동부 및 한국산업인력공단 지원 ‘중소기업 핵심직무능력 향상과정’ 중 K교육기관 소속 전국 13개 지역본부에서 실시된 교육과정에 참가한 230명을 대상으로 최종 분석하였다. K교육기관은 2013년도 7,722명을 대상으로 교육을 실시하여 7,042명을 수료시켰으며, 전국단위로 총 26개 과정을 운영하였다(한국표준협회 2013).

4.2 조사도구

중소기업의 공급망경영(SCM)과 핵심직무능력향상 교육의 유효성의 관계를 구명하기 위해 핵심직무교육에 대한 개인특성, 지원환경, 공급망경영 유효성, 핵심직무교육 효과에 대한 조사도구를 활용하였다.

교육동기는 핵심직무교육을 통해 참가자 자신의 업무수행에 필요한 학습내용을 습득하고자 하는 기대이며, Noe and Schmitt(1986)에 의해 17개 문항으로 개발된 후, Tharenou(2001)의 주요인 분석을 통해 7개 문항으로 축소 개발된 문항을 핵심직무교육에 적합한 내용에 대한 타당도 검증을 통해 6개 문항으로 교육동기를 측정하였다.

교육효과에 대한 기대는 핵심직무교육과정 참가를 통해 지식과 스킬을 습득할 것으로 개인들이 기대하는 것이며, Stone and Henry(2003)의 효과에 대한 기대에 대한 8개 문항을 핵심직무교육에 적합한 내용으로 번안한 후 내용타당도 검증을 통해 6개 문항으로 측정하였다.

목표지향성은 도전적인 업무, 새로운 방식의 접근, 노력하고자 하는 의지를 말하며, Button, Mathieu, and Zajac(1996)에 의해 10개 문항으로 개발된 문항을 핵심직무교육에 적합한 내용으로 번안한 후 내용타당도 검증을 통해 6개 문항으로 측정하였다.

상사지원은 상사들이 부하직원의 교육활동을 지원하는 정도를 말하며, 조직지원은 조직 구성원들의 학습활동을 독려하는 제도에 대해 구성원들이 지각하는 정도를 말하며, Tracey and Tews(2005)에 의해 개발된 10개 문항을 핵심직무교육에 적합한 내용으로 번안한 후 내용타당도 검증을 통해 각각 5개 문항으로 측정하였다.

SCM신뢰는 핵심직무교육 참가자가 인식한 소속 기업의 공급망과 관련된 업무에 있어 신뢰와 의무를 준수하는 정도를 말하며, Kumar, Scheer, and Steenkamp(1995)의 기업간 신뢰 문항 5개를 번안하여 내용타당도 검증을 통해 4개 문항으로 측정하였다.

SCM관계규범은 핵심직무교육 참가자가 인식한 소속 기업의 공급망과 관련된 업무에 있어 유통성있는 계약조정, 강한 결속력, 공동의 이익 공유에 대한 정도를 말하며, Heide and John(1990), Nahapiet and Ghoshal(1998)의 관계적 규범의 내용을 번안하여 내용타당도 검증을 통해 4개 문항으로 측정하였다.

SCM협력은 핵심직무교육 참가자가 인식한 소속 기업의 공급망과 관련된 협조, 공동작업, 상호간의 의견수용에 대한 정도를 말하며, Jap(1999)의 기업간 협력에 대한 3개 문항을 번안하여 내용타당도 검증을 통해 4개 문항으로 측정하였다.

교육전이는 교육훈련을 통해 습득한 지식, 기술, 태도를 참가자의 업무수행에 적용하여 발전시키는 정도를 말하며, Xiao(1996)에 의해 개발된 7개 문항을 핵심직무교육에 적합한 내용으로 번안한 후 내용타당도 검증을 통해 각각 5개 문항으로 측정하였다.

교육자기효능감은 교육훈련을 통해 참가자가 인식하는 업무 목표 달성에 대한 자신감, 어려움의 극복, 긍정적인 자세로 인식하는 정도를 말하며, Chen, Gully, and Eden(2001)의 문항을 번안하여 Nho et al(2002)이 번안하여 활용한 것을 내용타당도 검증을 통해 4개 문항으로 측정하였다.

교육만족은 교육훈련에 참가자가 인식한 도움의 정도, 추천 의향, 추후 참가에 대한 의지의 정도를 말하며, Ko(2012)이 종합하여 구성한 7개 문항을 핵심직무교육에 적합한 내용으로 수정보완한 후 내용타당도 검증을 통해 7개 문항으로 측정하였다.

4.3 조사도구의 상관관계, 신뢰도 및 타당도

핵심직무교육에 대한 개인특성, 지원환경, 공급망경영 유효성 및 핵심직무교육효과 간의 상관관계 및 신뢰도는 <표 1>과 같다. 핵심직무교육에 대한 독립변수인 개인특성의 하위요인인 교육동기(.860), 교육효과기대(.927), 목표지향성(.888)으로 나타났고, 지원환경의 하위요인인 상사지원(.865), 조직지원(.911)으로 나타났다. 조절변수인 공급망경영 유효성의 하위요인인 SCM신뢰(.937), SCM관계규범(.912), SCM협력(.936)으로 나타났다. 종속변수인 핵심직무교육효과에 대한 하위요인인 교육전이(.945), 교육자기효능감(.933), 교육만족(.948)으로 나타나 모두 만족할만

한 신뢰수준이 나타났다.

Table 1. Correlation and reliability of research tool

Research Tool	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Motivation	1										
2. Expectation	.586**	1									
3. Goal Orientation	.524**	.617**	1								
4. Manager Support	.425**	.514**	.610**	1							
5. Org. Support	.118	.296**	.408**	.489**	1						
6. SCM Trust	.241**	.371**	.369**	.383**	.419**	1					
7. SCM Norm	.256**	.351**	.384**	.400**	.468**	.750**	1				
8. SCM Cooperation	.297**	.388**	.310**	.361**	.405**	.745**	.794**	1			
9. Transfer of Training	.499**	.767**	.514**	.444**	.244**	.389**	.377**	.393**	1		
10. Self-efficacy	.418**	.634**	.445**	.371**	.271**	.402**	.351**	.358**	.764**	1	
11. Satisfaction	.518**	.611**	.389**	.325**	.198**	.256**	.241**	.276**	.657**	.694**	1
Cronbach's Alpha	.860	.927	.888	.865	.911	.937	.912	.936	.945	.933	.948
M	4.445	3.975	4.262	4.192	3.430	3.519	3.420	3.678	4.056	3.862	4.273
SD	.569	.740	.651	.730	.917	.853	.852	.824	.693	.742	.667
Number of items	6	6	6	5	5	4	4	4	5	4	7

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

조사도구는 이미 선행연구의 타당도를 검증받았지만, 본 연구에서는 핵심직무교육 참가자를 대상으로 조사도구를 사용하였기 때문에 탐색적 요인분석을 실시하였다. 조사도구의 요인분석 결과를 보면 요인적재치 .40이상, 고유 값 1.0 이상으로 하였을 때 개인특성 요인은 3개 요인, 지원환경 요인은 2개 요인으로 분석되었고, 공급망경영 유효성은 3개요인, 핵심직무 교육효과는 3개 요인으로 분석되었으며, 모두 적절한 요인 적재치를 보였다(<표 2> 참조).

Table 2. Factor analysis of research tool

Factors		Component1	Component2	Component3	
Personal Characteristics	Expectation5	.839	.300	.106	
	Expectation4	.803	.267	.171	
	Expectation3	.772	.257	.206	
	Expectation2	.750	.293	.342	
	Expectation6	.750	.258	.327	
	Expectation1	.732	.217	.383	
	Goal Orientation3	.256	.816	.180	
	Goal Orientation4	.184	.809	.213	
	Goal Orientation1	.281	.777	.248	
	Goal Orientation2	.150	.731	.318	
	Goal Orientation5	.300	.694	.125	
	Goal Orientation6	.251	.626	.034	
	Motivation1	.139	.158	.831	
	Motivation4	.122	.247	.813	
	Motivation2	.261	.273	.74	
	Motivation5	.185	.251	.722	
	Motivation3	.352	.288	.688	
	Motivation6	.215	-.051	.529	
	Eigenvalues		4.265	4.070	3.883

Factors		Component1	Component2	Component3
	Variance Explained(%)	23.696	22.609	21.571
	Cumulative Variance(%)	23.696	46.306	67.877
Supportive Environment	Org. Support4	.859	.168	
	Org. Support2	.858	.218	
	Org. Support5	.827	.150	
	Org. Support3	.821	.298	
	Org. Support1	.807	.205	
	Manager Support2	.278	.818	
	Manager Support1	.234	.796	
	Manager Support3	.340	.781	
	Manager Support5	.159	.759	
	Manager Support4	.047	.726	
	Eigenvalues	3.759	3.246	
	Variance Explained(%)	37.592	32.458	
	Cumulative Variance(%)	37.592	70.050	
SCM Efficiency	SCM Trust1	.844	.309	.272
	SCM Trust2	.837	.313	.302
	SCM Trust4	.782	.393	.298
	SCM Trust3	.756	.262	.318
	SCM Cooperation2	.241	.819	.397
	SCM Cooperation3	.343	.814	.309
	SCM Cooperation1	.400	.745	.295
	SCM Cooperation4	.429	.714	.338
	SCM Norm3	.286	.378	.792
	SCM Norm2	.410	.283	.761
	SCM Norm4	.226	.487	.723
	SCM Norm1	.498	.274	.664
	Eigenvalues	3.665	3.351	2.980
	Variance Explained(%)	30.543	27.924	24.834
Cumulative Variance(%)	30.543	58.467	83.301	
Training Effect	Satisfaction2	.853	.23	.188
	Satisfaction5	.846	.186	.171
	Satisfaction6	.825	.272	.274
	Satisfaction7	.799	.176	.225
	Satisfaction1	.761	.342	.266
	Satisfaction3	.724	.307	.366
	Satisfaction4	.705	.351	.365
	Transfer of Training5	.288	.855	.220
	Transfer of Training4	.295	.823	.275
	Transfer of Training3	.225	.779	.412
	Transfer of Training1	.249	.776	.368
	Transfer of Training2	.369	.763	.331
	Self-efficacy2	.307	.314	.822
	Self-efficacy3	.359	.34	.778
	Self-efficacy1	.282	.427	.759
	Self-efficacy4	.335	.393	.711
Eigenvalues	5.198	4.277	3.431	
Variance Explained(%)	32.486	26.733	21.441	
Cumulative Variance(%)	32.486	59.219	80.660	

5. 연구결과

5.1 응답자 일반특성

응답자 일반특성 결과는 <표 3>과 같다. 응답자 가운데 성별은 남성(90.4%), 연령대는 30대(47.4%), 직급은 대리/과장(43.9%), 담당업무는 생산/품질분야(69.6%), 업종은 제조업(96.5%), 소속회사 근로자수는 51~300명(58.7%)이 다수를 차지하였다. 응답자가 속한 회사는 SCM활동(56.5%), 1차 협력사(40%)가 다수를 차지하였다.

Table 3. General characteristics

	Item	Frequency	Percent
Sex	Male	208	90.4
	Female	22	9.6
	Total	230	100
Age	20s	42	18.3
	30s	109	47.4
	40s	61	26.5
	50s	17	7.4
	60s and more	1	0.4
	Total	230	100
	Total	230	100
Position	Staff	84	36.5
	Assistant Manager/Manager	101	43.9
	Deputy General Manager/Head Manager	38	16.5
	Executive	6	2.6
	CEO	1	0.4
Total	230	100	
Responsibilities	Planning/Management/Personal Affairs/Accounting	26	11.3
	Sales/Marketing	7	3
	R&D	18	7.8
	Production/Quality	160	69.6
	Customer Care/AS	3	1.3
	Etc.	16	7
Total	230	100	
Industry	Manufacturing	222	96.5
	Construction	3	1.3
	Services	1	0.4
	Public Institutions	1	0.4
	Etc.	3	1.3
	Total	230	100
Number of Workers	Below 10 people	4	1.7
	11~50 people	63	27.4
	51~300 people	135	58.7
	301~1,000 people	26	11.3
	More than 1,001 people	2	0.9
	Total	230	100
SCM Activity	Active	130	56.5
	Inactive	100	43.5
	Total	230	100
SCM Type	Parent company	78	33.9
	The primary partners	92	40
	Secondary suppliers	25	10.9
	Tertiary partners	1	0.4
	Etc.	34	14.8
	Total	230	100

5.2 공급망경영 활동에 따른 차이

공급망경영 활동에 따른 차이를 알아보기 위하여 두 독립표본 t 검정을 실시한 결과는 <표 4>와 같다. 공급망경영 활동을 실시하는 조직과 그렇지 않은 조직의 차이를 보면 교육효과기대(2.244, $p < .05$), 교육목표지향성(2.728, $p < .01$), 상사지원(2.285, $p < .05$), 조직지원(3.233, $p < .01$), SCM신뢰(3.115, $p < .01$), SCM관계규범(4.952, $p < .01$), SCM협력(5.405, $p < .01$), 교육전이(3.825, $p < .01$), 교육자기효능감(2.715, $p < .01$), 교육만족(2.208, $p < .05$)으로 나타났다.

Table 4. Differences in SCM activity

Variables	SCM Activity	Active	Inactive
Expectation	M	4.071	3.852
	SD	.705	.768
	t statistics	2.244*	
	Significant probability	.026	
Goal Orientation	M	4.363	4.130
	SD	.594	.699
	t statistics	2.728**	
	Significant probability	.007	
Manager Support	M	4.288	4.068
	SD	.707	.743
	t statistics	2.285*	
	Significant probability	.023	
Organization Support	M	3.599	3.212
	SD	.940	.841
	t statistics	3.233**	
	Significant probability	.001	
SCM Trust	M	3.669	3.323
	SD	.855	.813
	t statistics	3.115**	
	Significant probability	.002	
SCM Norm	M	3.652	3.118
	SD	.830	.787
	t statistics	4.952**	
	Significant probability	.000	
SCM Cooperation	M	3.921	3.363
	SD	.774	.780
	t statistics	5.405**	
	Significant probability	.000	
Transfer of Training	M	4.205	3.862
	SD	.658	.693
	t statistics	3.825**	
	Significant probability	.000	
Self-efficacy	M	3.977	3.713
	SD	.743	.718
	t statistics	2.715**	
	Significant probability	.007	
Satisfaction	M	4.357	4.163
	SD	.655	.670
	t statistics	2.208*	
	Significant probability	.028	

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

5.3 개인특성, 지원환경과 핵심직무 교육효과의 관계

개인특성이 핵심직무 교육효과에 직접적으로 유의미한 영향을 미치는가를 분석하기 위해 실시한 단순회귀분석 결과 유의수준 .05에서 핵심직무교육 참가자의 교육동기는 교육전이($\beta=.499$, $F=75.429$, $p<.01$, $R^2=.249$), 자기효능감($\beta=.418$, $F=48.314$, $p<.01$, $R^2=.175$), 교육만족($\beta=.518$, $F=83.601$, $p<.01$, $R^2=.268$)에 유의미하게 설명하였다. 교육효과기대는 교육전이($\beta=.767$, $F=325.503$, $p<.01$, $R^2=.588$), 자기효능감($\beta=.634$, $F=153.342$, $p<.01$, $R^2=.402$), 교육만족($\beta=.611$, $F=135.641$, $p<.01$, $R^2=.373$)에 유의미하게 설명하였다. 목표지향성은 교육전이($\beta=.514$, $F=81.871$, $p<.01$, $R^2=.264$), 자기효능감($\beta=.445$, $F=56.186$, $p<.01$, $R^2=.198$), 교육만족($\beta=.389$, $F=40.536$, $p<.01$, $R^2=.151$)에 유의미하게 설명하였다.

지원환경이 핵심직무 교육효과에 직접적으로 유의미한 영향을 미치는가를 분석하기 위해 실시한 단순회귀분석 결과 유의수준 .05에서 핵심직무교육 참가자의 상사지원은 교육전이($\beta=.444$, $F=56.123$, $p<.01$, $R^2=.198$), 자기효능감($\beta=.371$, $F=36.292$, $p<.01$, $R^2=.137$), 교육만족($\beta=.325$, $F=26.860$, $p<.01$, $R^2=.105$)에 유의미하게 설명하였다. 조직지원은 교육전이($\beta=.244$, $F=14.415$, $p<.01$, $R^2=.059$), 자기효능감($\beta=.271$, $F=18.003$, $p<.01$, $R^2=.073$), 교육만족($\beta=.198$, $F=9.333$, $p<.01$, $R^2=.039$)에 유의미하게 설명하였다.

5.4 공급망경영 유효성의 조절효과

중소기업 핵심직무교육 참가자가 인식하는 공급망경영 유효성 수준이 개인특성, 지원환경과 핵심직무 교육효과의 관계에서 갖는 조절효과를 분석한 결과는 <표 5>와 같다.

Table 5. Moderating effect of SCM efficiency

Variables		Independent Variables	1Step	2Step	3Step	R ²	ΔR ²	F	ΔF	
1	Independent	Organization Support	Transfer of Training	.244**	.086	-.520*	.059		14.415**	
	Moderating	SCM Norm			.337**	-.285	.148	.089	19.746**	23.645**
	Interacting	Org. Support* SCM Norm				1.065**	.175	.027	15.959**	7.292**
2	Independent	Manager Support	Self-efficacy	.371**	.254**	-.361	.137		36.292**	
	Moderating	SCM Trust			.305**	-.645*	.217	.08	31.448**	23.089**
	Interacting	Manager Support* SCM Trust				1.326**	.247	.03	24.658**	8.892**
3	Independent	Manager Support	Self-efficacy	.271**	.136	-.489*	.137		36.292**	
	Moderating	SCM Norm			.288**	-.353	.186	.049	26.011**	13.708**
	Interacting	Manager Support* SCM Norm				1.097**	.206	.02	19.562**	5.608*
4	Independent	Organization Support	Self-efficacy	.271**	.136	-.489*	.073		18.003**	
	Moderating	SCM Norm			.288**	-.353	.138	.065	18.150**	17.031**
	Interacting	Org. Support* SCM Norm				1.097**	.166	.028	15.009**	7.663**
5	Independent	Organization Support	Self-efficacy	.271**	.150*	-.312	.073		18.003**	
	Moderating	SCM Cooperation			.297**	-.111	.147	.074	19.552**	19.629**
	Interacting	Org. Support* SCM Cooperation				.740*	.162	.015	14.570**	4.076*

6	Independent	Motivation	Satisfaction	.518**	.484**	-.041	.268		83.601**	
	Moderating	SCM Trust			.140*	-.961*	.287	.018	45.608**	5.840*
	Interacting	Motivation* SCM Trust				1.337**	.309	.023	33.744**	7.432**
7	Independent	Manager Support	Satisfaction	.325**	.265**	-.309	.105		26.860**	
	Moderating	SCM Trust			.155*	-.733*	.126	.02	16.337**	5.306*
	Interacting	Manager Support* SCM Trust				1.239**	.152	.026	13.471**	6.892**
8	Independent	Motivation	Satisfaction	.518**	.488**	-.083	.268		83.601**	
	Moderating	SCM Norm			.166*	-.754	.281	.013	44.349**	3.997*
	Interacting	Motivation* SCM Norm				1.057*	.295	.014	31.477**	4.404*
9	Independent	Motivation	Satisfaction	.518**	.478**	-.141	.268		83.601**	
	Moderating	SCM Cooperation			.134*	-1.080*	.285	.016	45.173**	5.203*
	Interacting	Motivation* SCM Cooperation				1.526**	.31	.026	33.919**	8.448**
10	Independent	Goal Orientation	Satisfaction	.389**	.335**	-.238	.151		40.536**	
	Moderating	SCM Cooperation			.172**	-.724	.178	.027	24.553**	7.427**
	Interacting	Goal Orientation* SCM Cooperation				1.212*	.196	.018	18.348**	5.061*

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

5.5 토의

첫째, 핵심직무교육 참가자의 개인특성의 하위요인은 핵심직무 교육효과에 모두 유의미한 영향을 보였다. 이 가운데 교육효과기대가 교육전이의 58.8%를, 목표지향성은 교육만족의 15.1%만을 설명하는 것으로 나타났다. 이는 가설1을 채택하는 것으로 교육내용에 대한 설계를 통한 교육목표지향성이 교육효과에 영향을 미친다는 선행연구(Baldwin and Ford 1988), 교육동기가 높을수록 교육만족도가 높다는 선행연구(Mathieu, Tannenbaum, and Salas 1992, Park and Choi 2011)를 지지하였다.

둘째, 핵심직무교육 참가자의 지원환경의 하위요인은 핵심직무 교육효과에 모두 유의미한 영향을 보였다. 이 가운데 상사지원이 교육전이의 19.8%를, 조직지원은 교육만족의 3.9%만을 설명하는 것으로 나타났다. 이는 가설2를 채택하는 것으로 교육효과를 촉진하는 변수로 조직단위 환경과 참가자가 속한 집단의 환경을 제시한 선행연구(Lee, Lee, and Jeong 2003, Tracey and Tews 2005, Park and Choi 2011)를 지지하였다.

셋째, 공급망경영을 활동하는 조직과 그렇지 않은 조직간에 유의미한 차이가 나타났다. 특히 핵심직무 교육효과 하위요인에 대해 모두 유의미한 차이가 발견되었다. 이는 가설3을 채택하는 것으로 공급망경영내 교육훈련이 경쟁우위 창출에 유의미하다는 선행연구(Agus, Hassan, and Noor 2010)를 지지하였다.

넷째, 공급망경영 유효성은 개인특성과 핵심직무 교육효과의 관계, 지원환경과 핵심직무 교육효과의 관계에서 모두 조절효과를 보였다. 이는 가설4와 가설5를 지지하는 것으로 교육훈련을 통한 지식의 전개는 공급망경영활동에 영향을 미친다는 선행연구(Myers and Cheung 2008)를 근거로 교육훈련이 공급망경영 효과성에 유의미한 영향관계에 있다고 보는 기본 관점을 교차하여 공급망경영 유효성과 교육효과간에 유의미한 관계설정을 보여줬다.

6. 결론 및 제언

6.1 결론

이 연구는 국내 중소기업이 활동하고 있는 공급망경영과 중소기업의 인재육성을 위해 정부에서 정책적으로 지원하는 핵심직무 교육효과와 관계를 분석하여 공급망경영을 하고 있는 중소기업의 인재육성 방향을 제시하고자 하였다. 이 연구는 중소기업 핵심직무교육 참가자를 통해 개인특성, 지원환경, 공급망경영 유효성 및 교육효과변수의 관계를 밝히기 위한 연구로 선행연구를 고찰하여 연구모형을 설정하였으며 이를 통계적으로 검증하였다. 특히 공급망경영 유효성이 개인특성 및 지원환경과 핵심직무 교육효과와의 관계에서 조절효과를 보여줬다는 결과를 토대로 다음과 같은 결론을 제시할 수 있다.

첫째, 핵심직무교육의 개인특성은 교육효과에 정적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 다만, 교육에 대한 효과기대가 높을수록 교육효과에 대한 영향력이 크다는 점은 조직성과 향상에 기여할 수 있는 교육훈련이 필요함을 제시한다. 핵심직무교육은 중소기업 근로자의 핵심역량 제고를 통해 기업의 경쟁력 강화 및 인적자원개발 투자확대에 기여하기 위한 목적으로 실시되는 만큼 대상이 되는 중소기업의 근로자가 교육효과에 대해 기대하는 바를 충분히 반영할 때 핵심직무 교육의 활성화를 기대할 수 있다는 점을 제시한다.

다만, 개인특성 가운데 목표지향성은 교육만족에 그리 크지 않은 설명력을 보여줬다. 이는 핵심직무 교육 참가에 대한 명확한 교육목표가 공유되지 않은 상황에서 대상자가 참가하고 있다는 점을 의미하는 것으로, 교육효과 증진을 위해서는 핵심직무 교육 필요성에 대한 충분한 인식과 공감을 통해 일터현장의 실제 책임자가 관련 교육에 참석하여 기대하는 교육목표를 달성하도록 안내할 필요가 있다.

둘째, 핵심직무교육의 지원환경은 교육효과에 정적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 다만, 조직지원에 비해 상사지원이 높을수록 교육효과에 대한 영향력이 크다는 점은 핵심직무교육 참가시 조직적 당위가 있는 것보다는 참가자가 속한 집단에서 상사가 지원하는 영향력이 교육효과 달성에 기여한다는 점을 제시한다. 이에 중소기업의 인적자원개발 정책은 조직차원의 당위성을 갖고 추진하되, 일터 현장에서 상사가 미치는 영향력을 고려하고, 직무능력 교육효과를 높이기 위한 상사의 지속적인 관심과 지원을 위한 안내를 제도적으로 마련할 필요가 있다.

셋째, 핵심직무 교육효과에 대해 공급망경영 활동을 하는 조직과 그렇지 않은 조직 간에는 차이가 나타났으며, 공급망경영을 활동하는 조직에 속한 참가자가 그렇지 않은 조직에 속한 참가자보다 교육효과를 더욱 인식하고 있는 것으로 나타났다. 교육효과 뿐만 아니라 공급망경영을 실시하는 조직에 속한 참가자는 교육에 대한 기대와 목표지향성, 그리고 상사지원과 조직지원에서도 공급망경영 활동을 하지 않는 조직에 속한 참가자보다 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이는 조직내 공급망경영을 위해서는 인재육성을 체계적으로 전개할 필요성이 핵심직무교육의 개인특성, 지원환경 및 교육효과 증진에 영향을 미치고 있다는 것을 나타내주는 것으로, 공급망경영 활동이 모기업과의 신뢰와 협력적 관계에만 집중하는 것뿐만 아니라 이를 활성화하기 위해서는 조직 내 인력육성을 위한 전략적 방향을 설정하고 체계적으로 전개할 필요가 있다.

넷째, 공급망경영 유효성은 핵심직무 교육효과에 대해 조절효과를 나타냈다. 특히, 개인특성에서 교육동기, 목표지향성과 교육만족의 관계에서 공급망경영 유효성의 하위요인 SCM신뢰, SCM관계규범, SCM협력이 조절효과가 나타난 이유는 핵심직무교육에 대한 교육동기 및 교육목표지향성이 교육만족으로 나타나는데 있어서 조직 내 공급망경영 활동을 통해 체계화된 신뢰관계, 체계적 업무방식 및 협력적 관계가 영향을 미치기 때문이라고 볼 수 있다. 즉, 교육 참가에 있어 개인측면에서 동기가 부여되어 있으며, 지향하는 목표가 명확한 상황에서 공급망경영을 실시하는

조직일수록 교육만족이 높게 발생할 수 있다고 볼 수 있다.

다섯째, 지원환경의 하위요인인 상사지원, 조직지원과 교육효과의 관계에서 공급망경영 유효성은 조절효과를 나타난 이유는 공급망경영활동을 통해 형성된 조직내 신뢰관계, 합리적 업무수행의 풍토가 영향을 미치기 때문이라고 볼 수 있다. 즉, 공급망경영 활동은 경영성과 향상 뿐만 아니라 업무방식과 문화적 측면에까지 영향을 미친다고 볼 수 있다.

6.2 제언

첫째, 중소기업의 인적자원개발에 대한 제도적 지원방안을 마련할 때 공급망경영 활동을 연계하는 교육설계 및 내용이 필요하다. 또한 중소기업 공급망경영 활성화를 위해 공급망경영 관련자의 핵심직무역량을 개발하고 향상할 수 있는 특화된 교육훈련을 실시할 필요가 있다.

둘째, 공급망경영 활동은 경영성과 뿐만 아니라 조직 내 일하는 방식, 조직문화 등에 영향을 미치고, 이에 따라 교육효과에 대한 조절효과를 보여줬다. 추후 연구에서는 공급망경영으로 모기업과의 신뢰관계가 형성된 상황이 조직 내 상사와의 관계, 조직문화 등에 영향을 미치는지 구명하는 연구를 할 필요가 있다.

셋째, 선행연구에서 교육훈련을 통해 공급망경영을 활성화시키는 것으로 인식되었다면, 공급망경영 활동을 통해 교육훈련 효과가 증진될 수 있다는 점을 알 수 있다. 공급망경영 활동은 조직구성원의 역량향상에 직접적으로 영향을 미친다는 점 고려한다면, 향후 중소기업에 위한 핵심직무 교육설계 및 개발에 있어 공급망경영 활동을 반영한 교육훈련을 실시할 필요가 있다.

넷째, 본 연구의 조사는 중소기업 핵심직무교육과정에 참가한 자를 대상으로 하였기 때문에 중소기업 업종을 대표하는데 한계가 있고, 다양한 중소기업 상황을 설문내용에 포함하지 못한 부분도 있어 모든 업종의 공급망경영 활동을 대표하는데 한계가 있다. 추후 연구에서는 중소기업의 다양한 업종을 반영하여 공급망경영 유효성과 교육효과의 차이를 분석하여 제시할 필요가 있다.

REFERENCES

- Agus, Arawati, Za'faran, Hassan, and Noor, Zulridah. 2010. "The influence of training in supply chain management on competitiveness." *Business Management Quarterly Review* 1(2):14-32.
- Baldwin, Timothy T, and Kevinm Ford, J. 1988. "Transfer of training: A review and directions for future research." *Personnel psychology* 41(1):63-105.
- Beamon, Benita M, and Tonja, M Ware. 1998. "A process quality model for the analysis, improvement and control of supply chain systems." *Logistics Information Management* 11(2):105-113.
- Chen, Gilad, Stanley, M Gully, and Dov, Eden. 2001. "Validation of a new general self-efficacy scale." *Organizational research methods* 4(1):62-83.
- Cheong, Heung Gyo. 2012. "An empirical study on trust, cooperation and network integration in supply chain." PhD Diss., Sungkyunkwan University.
- Choi, Jae Young, and Kim, Jin-Mo. 2013. "Moderating Effects of Organizational Predictors on the Relationship Between Learning and Learning Transfer of Participants in Job Training Program of Public Agency." *The Journal of Training and Development* 27:1-29.
- Chun, Se Hak. 2011. "A Study on Participation Motivation of Small-Medium Enterprises (SMEs) for Supply Chain Management (SCM)." *The Journal of Business Education* 25(1):135-150.
- Gist, Marilyn E, and Mitchell, Terence, R. 1992. "Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and

- malleability." *Academy of Management review* 17(2):183–211.
- Kim, Gye-Soo. 2000. "A Study on Quality Management Performance of the strategic Supply Chain Management between Parts Enterprise and The Manufacturing Industry." *Journal of the Korean Society for Quality Management* 28(4):204–222.
- Kim, Sang-Phil, and Lee, Moon-su. 2010. "Training for Industry–Academia Partnership: An Empirical Study on the Supply Chain Quality Management for Effective University–Industry Linked Training Programs." *The journal of Korean institute for practical engineering education* 2(2):105–112.
- Kim, Tai Kyoo, and One, Soon Hyun. 2009. "Performance Analysis for Supply Chain Quality Management." *Journal of the Korean Society for Quality Management* 37(1):69–79.
- Kwak, Jae-Duck, Kim, Jin-Mo, and Lee, Yu-Jin. 2010. "The Relationship among Motivation to Learn, Self-efficacy, Valence, Job involvement and Supervisor support of Participants in Corporate Training Programs." *The Journal of Training and Development* 29(2):91–112.
- Lee, Chan, Jung, Boyoung, and Lee, Jaeun. 2013. "Effect of Organizational Learning Support, Motivation to Transfer, Transfer Expectation, and Supervisor's Support to Transfer on Training Transfer." *Journal of Corporate Education* 15(2):55–80.
- Lee, Man-Pyo. 2009. "The Effects of Learning Motives of the Education for the Improvement of Work Capacity in Small and Medium Enterprises on Work Outcomes." *The Journal of Lifelong Education and HRD* 5(2):1–30.
- Lee, Young Min. 2012. "Examining the Perceived Impacts of Training Programs for Small and Midium-sized Corporation Employees' Competency Development on Their Performance, Using the CIPP Evaluation Model." *The Journal of Training and Development* 24:1–20.
- Lichocik, Grzegorz, and Adam, Sadowski. 2013. "EFFICIENCY OF SUPPLY CHAIN MANAGEMENT. STRATEGIC AND OPERATIONAL APPROACH." *LogForum* 9(2):119–125.
- Mathieu, John E, Tannenbaum, Scott I, and Salas, Eduardo. 1992. "Influences of individual and situational characteristics on measures of training effectiveness." *Academy of Management Journal* 35(4):828–847.
- Myers, Matthew B, and Cheung, M. 2008. "Sharing Global Supply Chain Knowledge: Knowledge sharing between partners has more upsides than downsides, provided that the right kind of knowledge goes back and forth." *MIT Sloan Management Review* 49(4):67.
- Nahapiet, Janine, and Ghoshal, Sumantra. 1998. "Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage." *Academy of management review* 23(2):242–266.
- Narasimhan, Ram, and Kim, Soo Wook 2002. "Effect of supply chain integration on the relationship between diversification and performance: evidence from Japanese and Korean firms." *Journal of operations management* 20(3):303–323.
- Park, Yi Suk, Cho, Geon, and Ryu, Il. 2009. "The Effects of Logistics Service Quality and Relationship Orientation on Supply Chain Performance –Focusing on Delivery Quality of 3PL Firms." *Journal of the Korean Society for Quality Management* 37(3):102–122.
- Park, Yoonhee. 2013. "The Relationships among Individual Training Benefits, Organizational Social Support, Motivation to Learn, Motivation to Transfer, and Transfer of Training: Comparative Group Analysis of Voluntary vs. Mandatory Participation." *Journal of Corporate Education* 15(1):179–208.
- Park, Youn-Woo. 2003. "A study on the performance measurement and success factors of the supply chain management(SCM) system." PhD Diss., Joongang University.
- Sambrook, Sally, and Jim, Stewart. 2000. "Factors influencing learning in European learning oriented organisations: issues for management." *Journal of European Industrial Training* 24(2/3/4):209–219.
- Sarkis, Joseph, and Talluri, Srinivas. 2002. "A model for strategic supplier selection." *Journal of supply chain management* 38(1):18–28.
- Song, Chang Yong, Lee, Sung, and Park, Joo Wan. 2006. "A Study on the Relationship between HR Activities and Credit Rating of Small and Medium Enterprises." *Journal of Employment and Skills Development* 9(2):171–192.
- Tharenou, Phyllis. 2001. "The relationship of training motivation to participation in training and development."

- Journal of Occupational and Organizational Psychology 74(5):599-621.
- Tracey, J Bruce, and Tews, Michael J. 2005. "Construct validity of a general training climate scale." *Organizational Research Methods* 8(4):353-374.
- Xiao, Jin. 1996. "The relationship between organizational factors and the transfer of training in the electronics industry in Shenzhen, China." *Human Resource Development Quarterly* 7(1):55-73.
- Yoon, Heon Deok, Sung, Jong Su, and Seo, Ribin. 2012. "The Effect of Cooperate Social Responsibility in Supply Chain Management (SC-CSR) on the Willingness to Initiate CSR in Small and Medium-sized Enterprises." *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship* 7(2):25-34.

