

경영자의 사회적책임과 노사관계태도가 직무수행에 미치는 영향

최승일*, 김동일**

창원대학교 국제무역학과*, 부산대학교 경영학과**

The Impact of C.E.O's social responsibility and labor relations attitude on job performance

Seung-Il Choi*, Dong-Il Kim**

Dept. of International Trade, Changwon National University*

Dept. of Business Administration, Pusan National University**

요 약 기업은 현재의 위기와 미래의 불확실성에 대한 대비와 경쟁력 강화를 위해 부단한 노력을 하며, 때로는 기술혁신과 우수한 인재의 확보는 물론 지속적인 혁신을 통한 기업의 경쟁력 강화에 혼신의 노력을 경주한다. 하지만 기업이 이렇게 부단한 노력을 하더라도 기업 내부적 자원간의 원활한 소통과 노력이 뒷받침되지 않으면 기업의 지속 성장은 장담할 수 없을 것이다. 특히 영향을 미치는 요인 중 노사관계의 원활한 협조체제를 위해서는 경영자의 사회적 책임과 노사관계태도가 중요한 요인으로 대두되고 있다. 따라서 본 연구에서는 A기업을 대상으로 하여 경영자의 사회적 책임, 노사관계태도와 직무수행간의 영향관계를 실증적으로 분석하였다. 연구결과 경영자의 사회적 책임은 직 무만족과 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아울러 경영자의 노사관계태도도 직무만족, 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직무만족은 직무몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과는 향 후 기업의 경영자의 노동자 간의 새로운 노사관계 정립을 위한 실제적 활용자료로서 참고가 될 수 있을 것이다.

주제어 : 사회적 책임, 노사관계태도, 직무수행, 직무만족, 직무몰입

Abstract The company strives constantly to prepare for the current crisis and uncertainty of the future and to strengthen its competitiveness. At times, it strives to strengthen its competitiveness through continuous innovation, as well as securing technological innovation and talented personnel. However, even if the company makes such a hard effort, the sustainable growth of the enterprise will not be guaranteed unless smooth communication and efforts among the internal resources are supported. The social responsibility of management and the attitude of labor-management relations are important factors for the smooth coordination of labor-management relations. Therefore, this study empirically analyzed the relationship between manager 's social responsibility, labor relations attitude and job performance. The results of this study showed that the social responsibility of managers affects job satisfaction and job commitment. In addition, managers' attitudes toward labor relations have an effect on job satisfaction and job commitment. Also, job satisfaction has a positive effect on job commitment. The result of this study can be used as a practical application data for establishing new labor - management relations among the managers of the enterprise in the future.

Key Words : social responsibility, labor relations attitude, job performance, Job Satisfaction, Job Commitment

Received 17 November 2016, Revised 30 December 2016
Accepted 20 January 2017, Published 28 January 2017
Corresponding Author: KIM DONG-IL(Pusan National University)
Email: kdi50@pusan.ac.kr

© The Society of Digital Policy & Management. 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.

ISSN: 1738-1916

1. 서론

기업은 현재의 위기와 미래의 불확실성에 대한 대비와 경쟁력 강화를 위해 부단한 노력을 한다. 때로는 기술 혁신과 우수한 인재의 확보는 물론 지속적인 혁신을 통한 기업의 경쟁력 강화에 혼신의 노력을 경주한다. 하지만 기업이 이렇게 부단한 노력을 하더라도 기업 내부적 자원간의 원활한 소통과 노력이 뒷받침되지 않으면 기업의 지속성장은 장담할 수 없을 것이다. 세계 각 국가와 기업들은 이러한 노동자, 경영자간 또는 노동자, 경영자, 정부 간의 긴밀한 협조체제가 구축되지 않으면 기업경영에 있어 많은 애로를 겪을 수 있을 것이다. 특히 이러한 협조체제에 많은 영향을 미치는 요인이 경영자와 노동자간의 영향요인으로 파악된다. 그 중에서도 최근에는 경영자의 여러 특성들이 관심이 되고 있는데 노사관계의 원활한 협조체제를 위해서는 경영자의 사회적 책임과 노사관계태도가 중요한 요인으로 대두되고 있다. 따라서 본 연구에서는 그 일환으로 경영자의 사회적 책임과 노사관계태도와 직무수행간의 영향관계를 살펴보고 이를 토대로 하여 향후 경영자와 노동자간의 관계정립의 기초는 물론 기업경영의 효율적 활용에 기초가 되고자 한다.

2. 이론적 고찰

2.1 사회적 책임, 노사관계 태도

2.1.1 사회적 책임

경제협력개발기구(OECD)는 ‘기업과 사회와의 공생관계를 성숙시키고 발전시키기 위해 기업이 취하는 행동’이라고 하였고, 국제상공회의소(ICC)에서는 ‘기업이 책임 있는 방식으로 기업 활동을 하고자 하는 자발적 의지’라고 하였으며, 국제표준화기구(ISO)는 사회적 책임 범위에 일반조직이나 정부기관을 포함하도록 하여 ‘기업’이라는 말을 빼고 사회적 책임(SR)이라는 용어를 사용하고 있다. 또한 세계적으로 초 일류 기업을 중심으로 사회적 책임이 화두로 떠오르고 있다.

2.1.2 노사관계태도

사용자의 노사문제를 바라보는 견해와 태도는 매우 중요한 의미를 가진다. 상호간의 신뢰가 형성되지 않으면

결국 기업경영은 매우 어려움에 봉착될 가능성이 크다. 기업의 경쟁력을 강화하는 기본적인 토대는 노동자와 사용자간의 상호 신뢰와 존중이 뒷받침이 된 기업문화일 것이다. 이는 결국 노동자의 열정과 경영자의 헌신으로 기업경영을 원활히 수행하는 원동력이 될 것이다.

2.2 직무수행

2.2.1 직무수행의 개념

최근의 연구에서는 Performance를 행동에 초점을 두는 수행과 결과에 초점을 두는 성과의 두 가지 개념으로 활용되며 경우에 따라 어느 한 쪽이 강조되어 그 의미가 융통성 있게 정해 지는 경향을 보이고 있으며 이는 학문적 맥락에서 강조하는 방향에 따라 결정되기도 한다[1]. 다양한 분야에서 Performance의 뜻을 상이하게 사용하고는 있으나, 비즈니스 목적을 달성하기 위한 인간의 성과와 수행을 분석하고 향상시킬 때 체계적이고 전체적인 접근법을 사용하는 것은 모든 분야에서 공통적으로 공유하는 특징이다[2]. 일반적으로 직무수행은 직무만족, 직무몰입의 개념으로 이해한다.

2.2.2 직무만족

직무만족에 대한 학자들의 견해는 약간은 상이한 것이 사실이다. 하지만 근본적인 차원에서 직무에 대한 만족의 수준과 정도를 기준하는 한다는 데는 이의가 없을 것이다. Locke(1976)는 직무만족은 감정적 반응이기 때문에 구성원이 자신의 직무나 직무경험의 평가로부터 즐겁고 긍정적인 감정 상태라고 정의하였다. 구성원들이 직무에 만족한다고 하는 것은 직무에 대한 그들의 생각보다는 그것에 대해 좋아하는 감정을 표현하는 것이다 [3]. Haj-Yahia, Bargal & Guterman(2000)은 직무만족을 직무에 대해 성원들이 갖는 감정적 반응으로서 개개인의 가치나 욕구와 관련되어 있으며 조직구성원들의 태도와 관련된 특정 요소라고 하였다[4].

2.2.3 직무몰입

직무몰입은 Kahn(1990)에 의해 처음 학계에 소개되었다. Kahn(1990)은 직무몰입을 조직구성원이 자신의 직무를 수행하는 과정에서 육체, 인지, 정서, 정신적 에너지를 투입하는 것이라 정의하였다. 또한 조직구성원이 직무수행에 주의를 기울이고 집중할 때나 직무역할에 완전히

몰입했을 때 직무몰입의 심리상태를 경험하게 된다고 하였다[5]. May, Gilson, & Harter(2004)도 직무몰입의 구성개념을 세 가지로 구분하여 설명하는데, Kahn(1990)의 이론을 근거로 직무몰입을 ‘조직 구성원들이 자신의 직무에 자신의 모든 것을 바치는 것’으로 정의 내렸으며, 구성개념은 육체, 정서, 인지적 구성요소로 설명하였다[6].

2.3 사회적 책임, 태도와 직무수행

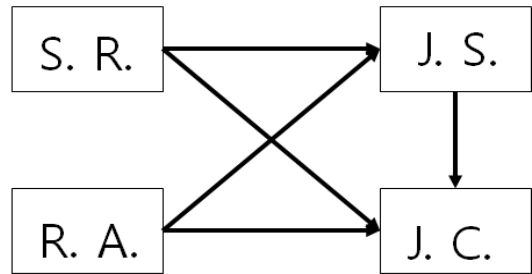
Cooke(1990)는 사용자의 노사협력에 대한 몰입은 경영자와 조직 구성원 간의 협력체계를 구성하여 노사안정이 된다고 주장하였고[7], Dyer & Kohan(1999)은 노사관계가 외부요인에 의해 대화적일 가능성도 높지만 오히려 내부요인으로서의 노사관계 당사자인 노조와 경영자의 질이 바로 노사관계의 안정성에 결정적인 영향을 미친다고 하였다[8]. 박삼식(1994)은 최고경영자가 노사문제에 대해 수용적이고 개방적이며 긍정적인 자세에서 종업원과 커뮤니케이션을 가질 때 노사문제에 대한 원만한 해결방안을 강구할 수 있으며 민주적이고 리더십과 합법적이고 제도적인 방법으로 경영자의 영향을 발휘함으로써 노사관계 안정성을 기할 수 있다고 하였다[9].

박성부(1999)는 호텔 노사관계의 영향 특성 변수로서 호텔 기업의 사회적 책임에 대한 인식, 리더십 유형을 경영자 특성변수로, 교육훈련과 임금수준, 승진정책을 관리체계 변수로, 그 특성에 따른 노사 간의 협력이 미치는 영향에 관한 차이 등을 연구 내용으로 하여 노사 간의 관계에 따라 성과가 달라진다고 하면서 경영자의 사회적 책임이 종업원의 노사협력관계를 향상시킨다고 하였다[10]. 또한 오세란(2004)은 기업이 사회에 대한 책임과 고객에 대한 책임을 다하면 조직구성원의 만족도를 높일 수 있음을 주장하였다. 이는 곧 조직구성원의 만족은 노사협력에도 영향을 미친다고 할 수 있다[11]. 기존의 연구 검토 결과를 근거로 하여 본 연구에서는 아래의 가설을 검증하고자 한다.

- 가설 1. 경영자의 사회적 책임은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 경영자의 노사관계태도는 직무만족에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 경영자의 사회적 책임은 직무몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 경영자의 노사관계태도는 직무몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설 5. 직무만족은 직무몰입에 영향을 미칠 것이다. 상기에서 도출된 가설을 연구모형으로 도시하면 아래와 같다.



[Fig. 1] Research Model

3. 실증분석

3.1 조사 설계 및 분석내용

이상의 문헌연구를 통해 도출한 가설의 검증을 위해서는 설문지조사법이 활용되었다. 연구대상은 경남 창원 지역에 소재하고 있는 A기업 회사원을 대상으로 하였으며 설문지 조사는 2016년 3월 22일부터 3월 31일까지 약 10일 동안 실시하였으며, 총 설문지는 330부 중 317부가 회수되었으며 회수된 설문지 중 통계처리가 불가능한 15부를 제외한 302부를 통계분석에 활용하였다.

수집된 자료는 통계 패키지(SPSS 17.0)을 이용하여 통계처리 하였다. 가설 검증에 앞서 빈도분석을 통하여 인구통계학적 특성을 파악하였으며, 신뢰성 검증을 위해 측정도구들의 각 설문항목에 대한 내적 일관성을 확인하였고 타당성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 통한 적합성을 검증하였다. 가설검증을 위해서는 회귀분석기법을 활용하였다.

3.2 기초분석

통계분석에 활용된 자료에 대한 기초분석의 결과는 아래와 같다.

<Table 1> Analysis of Frequency

	item	person	%
Sex	female	199	65.9
	male	103	34.1
Years of work	1 year below	14	4.6
	1.1 - 3 year	31	10.3
	3.1 - 5 year	33	10.9
	5.1 - 10 year	57	18.9
	10 year more than	167	55.3
Division of work	manufacturing, technology	175	57.9
	office management	51	16.9
	sales	28	9.3
	etc	48	15.9

3.3 신뢰성, 타당성분석

본 연구에서는 신뢰성 분석에 있어서 내적일관성 기준에 따라 Cronbach's α 계수를 이용하였으며 사회과학에서는 0.7이상이면 신뢰성이 높다고 보고 있다. 타당성 분석을 위해서는 주성분 분석을 이용한 요인분석을 실시하였으며, 요인이 적어도 1개 이상의 분산을 설명할 수 있는 아이겐 값(Eigen value) 1 이상을 기준으로 하여 요인을 추출하였으며, 항목의 축소와 각 요인을 쉽게 설명하기 위해서 직각회전(Varimax Rotation) 방식을 활용하였다. 그 결과는 아래와 같으며 양호한 결과를 보였다.

<Table 2> Factor, Reliability analysis of Social responsibility

variables	1	Cronbach's α
S. R. 2	.899	.887
S. R. 1	.860	
S. R. 3	.853	
S. R. 4	.840	
Eigen	2.996	
%	74.899	

<Table 3> Factor, Reliability analysis of Attitude of relationship between worker and user

variables	1	Cronbach's α
R. A 2	.894	.923
R. A 3	.887	
R. A 5	.873	
R. A 4	.861	
R. A 1	.857	
Eigen	3.824	
%	76.477	

<Table 4> Factor, Reliability analysis of Job satisfaction

variables	1	Cronbach's α
J. S. 1	.874	.882
J. S. 3	.856	
J. S. 2	.817	
J. S. 5	.787	
J. S. 4	.787	
Eigen	3.403	
%	68.068	

<Table 5> Factor, Reliability analysis of Job commitment

variables	1	Cronbach's α
J. C. 3	.880	.896
J. C. 2	.864	
J. C. 4	.851	
J. C. 5	.826	
J. C. 1	.784	
Eigen	3.542	
%	70.847	

3.4 가설검증

3.4.1 가설1의 검증

가설1의 검증을 위해 회귀분석을 실시하여 사회적 책임과 직무만족간의 영향관계를 살펴보고 있다.

회귀분석 결과, R²값이 0.617이고, F값이 483.943(p<0.001)으로 나타났다. 이 결과는 본 연구의 연구모형이 전체 분산 중 61.7%를 설명하고 있고, 유의수준은 p<0.001수준에서 매우 유의적이어서 사회적 책임이 직무만족을 매우 잘 설명하고 있는 것으로 보인다. t값은 21.999(p=0.000)으로 유의수준 p<0.001 수준에서 채택되었다. 즉 기업의 사회적 책임은 직무만족에 직접적 영향관계가 있다는 것을 보여주고 있다.

<Table 6> Verification of Hypothesis 1

Independent variables	Non-standardized coefficients	standardized coefficients	t	p
	B	Beta		
Constant	1.137		9.547	.000
S. R.	.724	.786	21.999	.000***
R ² =0.617, F=483.943(p=0.000)				

* p<0.05, **p<0.01, *** p<0.001

3.4.2 가설2의 검증

가설2의 검증을 위해 회귀분석을 실시하여 노사관계

태도와 직무만족간의 영향관계를 살펴보았다.

회귀분석 결과, R²값이 0.558이고, F값이 379.351(p<0.001)으로 나타났다. 이 결과는 연구모형이 전체 분산 중 55.8%를 설명하고 있고, 유의수준은 p<0.001수준에서 매우 유의적이어서 노사관계 태도가 직무만족을 매우 잘 설명하고 있는 것으로 보인다. t값은 19.477(p=0.000)이므로 유의수준 p<0.001 수준에서 채택되었다. 즉 기업의 노사관계태도는 직무만족에 직접적 영향관계가 있다는 것을 보여주고 있다.

<Table 7> Verification of Hypothesis 2

Independent variables	Non-standardized coefficients	standardized coefficients	t	p
	B	Beta		
Constant	1.385		11.360	.000
R. A.	.654	.747	19.477	.000***
R ² =0.558, F=379.351(p=0.000)				

* p<0.05, **p<0.01, *** p<0.001

3.4.3 가설3의 검증

가설3의 검증을 위해 회귀분석을 실시하여 사회적 책임과 직무몰입간의 영향관계를 살펴보았다.

회귀분석 결과, R²값이 0.548이고, F값이 363.110(p<0.001)으로 나타났다. 이 결과는 본 연구의 연구모형이 전체 분산 중 54.8%를 설명하고 있고, 유의수준은 p<0.001수준에서 매우 유의적이어서 사회적 책임이 직무몰입을 매우 잘 설명하고 있는 것으로 보인다. 아울러 t값은 19.055(p=0.000)이므로 유의수준 p<0.001 수준에서 채택되었다. 즉 기업의 사회적 책임은 직무몰입에 직접적 영향관계가 있는 것을 보여주고 있다.

<Table 8> Verification of Hypothesis 3

Independent variables	Non-standardized coefficients	standardized coefficients	t	p
	B	Beta		
Constant	1.381		10.625	.000
S. R.	.685	.740	19.055	.000***
R ² =0.548, F=363.110(p=0.000)				

* p<0.05, **p<0.01, *** p<0.001

3.4.4 가설4의 검증

가설4의 검증을 위해 회귀분석을 실시하여 노사관계 태도와 직무몰입간의 영향관계를 살펴보았다.

회귀분석 결과, R²값이 0.541이고, F값이 354.226(p<0.001)으로 나타났다. 이것은 본 연구의 연구모형이 전체 분산 중 54.1%를 설명하고 있고, 유의수준은 p<0.001 수준에서 매우 유의적이어서 노사관계 태도가 직무몰입을 매우 잘 설명하고 있는 것으로 판단된다. 아울러 t값은 18.821(p=0.000)이므로 유의수준 p<0.001 수준에서 채택되었다. 즉 기업의 노사관계태도는 직무몰입에 직접적 영향관계를 보여주고 있다.

<Table 9> Verification of Hypothesis 4

Independent variables	Non-standardized coefficients	standardized coefficients	t	p
	B	Beta		
Constant	1.516		12.157	.000
R. A.	.654	.747	18.821	.000***
R ² =0.541, F=354.226(p=0.000)				

* p<0.05, **p<0.01, *** p<0.001

3.4.5 가설5의 검증

가설5의 검증을 위해 회귀분석을 실시하여 직무만족과 직무몰입의 영향관계를 살펴보았다. 회귀분석 결과, R²값이 0.635이고, F값이 522.134(p<0.001)으로 나타났다. 이것은 연구모형이 전체 분산 중 63.5%를 설명하고 있고, 유의수준은 p<0.001수준에서 매우 유의적이어서 직무만족이 직무몰입을 매우 잘 설명하고 있는 것으로 판단된다. 아울러 t값은 22.850(p=0.000)이므로 유의수준 p<0.001 수준에서 채택되었다. 즉 기업의 직무만족은 직무몰입에 직접적 영향관계가 있는 것을 보여준다.

<Table 10> Verification of Hypothesis 5

Independent variables	Non-standardized coefficients	standardized coefficients	t	p
	B	Beta		
Constant	.844		6.402	.000
J. S.	.800	.797	22.850	.000***
R ² =0.635, F=522.134(p=0.000)				

* p<0.05, **p<0.01, *** p<0.001

4. 결론

가설검증을 토대로 한 결과는 아래와 같다.

첫째, 경영자가 기업의 계속성장, 발전을 위한 노력을

경주하고 애로사항을 해결하고 타업체 대비 구성원들에 대한 만족도를 높여주면 구성원의 기업에 대한 직무만족은 높아지는 결과로 나타났다.

둘째, 경영자가 노사문제 해결에 있어서 근로자 입장에서 이해하려는 노력을 하고, 모든 문제를 대화로서 해결하려는 의지가 강하고 노사간의 합의사항의 원활한 이행은 구성원의 직무만족은 높아지는 결과로 나타났다.

셋째, 경영자가 기업의 계속성장, 발전을 위한 노력을 경주하고 애로사항을 해결하고 타업체 대비 구성원들에 대한 만족도를 높여주면 구성원의 기업에 대한 직무몰입은 높아지는 결과로 나타났다.

넷째, 경영자가 노사문제 해결에 있어서 근로자 입장에서 이해하려는 노력을 하고, 모든 문제를 대화로서 해결하려는 의지가 강하고 노사간의 합의사항의 원활한 이행은 구성원의 직무몰입은 높아지는 결과로 나타났다.

마지막으로 구성원이 직무에 대한 흥미와 보람을 느끼고 원활한 직무수행이 이루어지면 직무몰입이 높아진다는 결과를 나타내었다.

이러한 결과는 경영자의 사회적 책임과 노사관계태도가 직무수행과 기업경영에 중요한 영향을 미치는 것으로 확인되었으며 향후 기업이 사회 속에서 계속성장하기 위해서 경영자와 노동자간의 긴밀한 협조체제를 위해서는 경영자가 사회적 기능을 원활히 수행하여 사회적 책임을 다하고 노동자간의 문제를 인식하는 협력적이고 적극적인 태도를 형성함으로써 상호신뢰와 존중의 조직문화를 형성하고 이는 나아가 노사간 상생구조를 형성하여 기업, 경영자, 노동자는 물론 사회전반에 희망적 모델을 창출할 수 있을 것이다.

본 연구의 의미 있는 결과에도 불구하고 A기업에 국한된 조사결과를 토대로 한 실증분석 결과를 모든 연구에 적용하기에는 한계점이 존재 할 수 있다. 따라서 향후 관련 연구자들은 이러한 부분을 충분히 감안한 연구를 수행하면 보다 나은 연구가 진행 될 수 있을 것이다.

REFERENCES

[1] H. J. Jang(2012). "The causal relationships among the In-firm certificate holders motivation for certification and the effect variables of the certification on

human resource development,"Seoul National University, Ph. D.

- [2] Robinson, D. G., & Robinson, J. C. (2008). *Performance consulting: A practical guide for HR and learning professionals* (2nd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- [3] Locke, E. A.(1976), *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, in M. Dunnette(ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* Chicago: Rand-McNally.
- [4] Haj-Yahia, M., Barga, D. & Guterman, N. B.(2000). Perception of job satisfaction, service effectiveness and burnout among Arab social workers in Israel, *International Journal of Social Welfare*, 9(3), pp. 201-210.
- [5] Kahn, W. A.(1990), "Psychological conditions of Personal Engagement and Disengagement at work," *Academy of Management Journal*, 33, pp. 692-724.
- [6] May, D. R., Gilson, R. L., and Harter, L. M.(2004), "The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), pp. 11-37.
- [7] Cooke, W. N.(1990), "Labor-management Corporate: New Partnership in Going in Circles?", *Karmmazoo, Ann arbor, Michigan: W.E. Up Johan Institute for Employment Pesearch*, 12(1), pp. 39-54.
- [8] Dyer, L. and Kochan, T. A.(1997), "Union Attitudes toward Management Cooperation", *Industrial Relations*, 16(2), pp. 163-172.
- [9] S. S. Park(1994), "A Study on Organizational Characteristics of Excellent Small Business and The Stability of Their Management-labor Relations in Korea," *Kyungnam University, Ph. D.*
- [10] S. B. Park(1999), "An Empirical study on the management-labor relations in tourist hotels," *Kyungnam University, Ph. D.*
- [11] S. R.(2004), "A study on the effects of corporate ethical environment on corporate social responsibility and business performance," *Changwon National University, Ph. D.*

최 승 일(Choi, Seung Il)



- 2003년 8월 : 경남대학교 대학원 경영학과(경영학박사)
- 1999년 3월 ~ 2005년 2월 : 경남대학교 강의
- 2004년 8월 ~ 현재 : 부산대학교 강의
- 2008년 8월 ~ 현재 : 창원대학교 강의
- 관심분야 : 마케팅, 글로벌경영, 호텔마케팅

· E-Mail : csi0305@naver.com

김 동 일(Kim, Dong Il)



- 1998년 8월 : 명지대학교 대학원 경영학과(경영학박사)
- 1998년 10월 ~ 2000년 02월 : 텍사스주립대(UTA) ERP센터 연구교수
- 2000년 3월 ~ 2005년 12월 : 국립밀양대학교 회계정보학과 교수
- 2008년 1월 ~ 2010년 1월 : 텍사스주립대(UTD) 방문교수

· 2006년 1월 ~ 현재 : 부산대학교 경영학과 교수

· 관심분야 : e-Biz, ERP 시스템, SCM

· E-Mail : kdi50@pusan.ac.kr