



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

개인 네트워킹 행위가 주관적
경력성공에 미치는 영향

-성별차이의 조절효과를 중심으로-

2014년

한성대학교 대학원

경영학과

경영관리전공

장 주



석사학위논문
지도교수 하성욱

개인 네트워킹 행위가 주관적
경력성공에 미치는 영향

-성별차이의 조절효과를 중심으로-

A Study on the Effects of Personal Networking Behavior to
Subjective Career Success: Focused on A Moderating
Effect of Gender Difference

2014년 06월 일

한성대학교 대학원

경영학과

경영관리전공

장 주



석사학위논문
지도교수 하성욱

개인 네트워킹 행위가 주관적
경력성공에 미치는 영향

-성별차이의 조절효과를 중심으로-

A Study on the Effects of Personal Networking Behavior to
Subjective Career Success: Focused on A Moderating
Effect of Gender Difference

위 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2014년 06월 일

한성대학교 대학원

경 영 학 과

경 영 관 리 전 공

장 주



장주의 경영학 석사학위논문을 인준함

2014년 06월 일

심사위원장 _____ 인

심 사 위 원 _____인

심 사 위 원 _____인

국 문 초 록

개인 네트워킹 행위가 주관적 경력성공에 미치는 영향

-성별차이의 조절효과를 중심으로-

한성대학교 대학원

경영학과

경영관리전공

장 주

본 연구는 개인의 네트워킹 행위를 내부 네트워킹 행위와 외부 네트워킹 행위로 구분하고 양자가 경력만족과 고용가능성에 미치는 영향은 성별에 따라 어떠한 차이가 있는지를 연구하기 위해 한국 직장인 265명을 대상으로 실증 조사하였다.

실증 연구 결과, 남성의 내·외부 네트워킹 행위는 경력만족과 고용가능성에 다 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여성의 내·외부 네트워킹 행위는 고용가능성에만 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 성별의 조절효과를 살펴보면 개인 외부 네트워킹 행위가 경력만족에 미치는 영향은 성별에 따라 차이가 있는 것으로 나타났고 개인 내부 네트워킹 행위가 고용가능성(외적이동성)에 미치는 영향은 성별에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

이러한 분석결과는 성별에 따라 내부 네트워킹 행위와 외부 네트워킹 행위가 개인의 경력개발에 차별적인 영향을 미친다는 사실을 입증한 것에 의의가 있으며, 실무적인 측면에서 여성인력의 활용하기 위해서 국가와 조직의 관심을 필요함을 말해준다.

【주요어】 개인 내·외부 네트워킹 행위, 경력만족, 고용가능성, 성별차이

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구의 제기 및 목적	1
1.2 연구의 방법 및 범위	5
II. 이론적 배경	6
2.1 네트워킹 행위	6
2.1.1 네트워킹 행위의 개념	6
2.1.2 네트워크의 구조적 특성	7
2.2 경력 및 경력성공	9
2.2.1 경력 패러다임의 변화	9
2.2.2 경력 및 경력성공의 개념	10
2.2.3 경력만족의 개념	12
2.2.4 고용가능성	12
2.2.4.1 고용가능성에 대한 인식	12
2.2.4.2 고용가능성의 개념	13
III. 연구모형 및 가설	15
3.1 연구모형	15
3.2 가설의 설정	16
3.2.1 네트워킹 행위와 경력만족	16
3.2.2 네트워킹 행위와 고용가능성	17
3.2.3 성별에 따른 조절효과	18

IV. 연구방법	21
4.1 표본의 선정 및 자료수집	21
4.2 변수의 조작적 정의와 측정도구	22
4.2.1 네트워킹 행위	22
4.2.2 경력만족	22
4.2.3 고용가능성	22
4.2.4 기타 변수	23
4.3 설문지의 구성 및 분석 방법	24
4.3.1 설문지의 구성	24
4.3.2 자료 분석 방법	24
V. 실증분석	26
5.1 기초 통계분석	26
5.1.1 표본의 인구통계학적 분석	26
5.1.2 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증	28
5.1.2.1 내·외부 네트워킹행위의 타당성 및 신뢰도 검증	28
5.1.2.2 주관적 경력성공의 타당성 및 신뢰도 검증	29
5.2 변수간의 상관관계분석	31
5.3 가설의 검증	33
5.3.1 경력만족에 관련된 가설 검증	33
5.3.2 고용가능성에 관련된 가설 검증	36
VI. 결론 및 시사점	41
6.1 요약 및 결론	41
6.2 시사점 및 한계점	43
6.2.1 연구의 시사점	43

6.2.2 연구의 한계점 및 미래 연구 방향	43
참고문헌	44
부 록	50
ABSTRACT	55

표 목 차

<표 1> 경력 패러다임의 변화	10
<표 2> 응답자의 소속회사 분포	21
<표 3> 설문지 문항 구성 및 출처	24
<표 4> 표본의 인구통계학적 특성	27
<표 5> 내외부 네트워킹 행위의 타당성 및 신뢰도 검증	29
<표 6> 주관적 경력성공의 타당성 및 신뢰도 검증	30
<표 7> 변수간의 상관관계	32
<표 8> 경력만족에 관련된 가설 검증	34
<표 9> 고용가능성(내적유연성)에 관련된 가설 검증	37
<표 10> 고용가능성(외적이동성)에 관련된 가설 검증	38

그림 목 차

<그림 1> 연구모형	15
<그림 2> 내부 네트워킹 행위와 경력만족간의 관계에서 성별의 조절효과 ...	35
<그림 3> 외부 네트워킹 행위와 경력만족간의 관계에서 성별의 조절효과 ...	35
<그림 4> 내부 네트워킹 행위와 고용기능성간의 관계에서 성별의 조절효과	40
<그림 5> 외부 네트워킹 행위와 고용기능성간의 관계에서 성별의 조절효과	40

I. 서 론

1.1 연구의 제기 및 목적

외환위기를 겪고 나서 평생직장이라는 것이 사라졌다는 사실을 많은 사람들이 깨닫았다. 2008년 퇴직소득 원청징수 자료에 의하면 퇴직자 2,565,595명 중 근속연수가 5년 미만인 자는 86.7%인 2,224,755명에 달하는 것으로 나타났다. 또 디지털 기술과 글로벌 경제의 발전에 따라 사회의 패러다임을 바꾸었다. 한국노동연구원의 연구보고서에 의하면 외환위기를 기점으로 이러한 패러다임 변화가 극명하게 나타났다. 그중에서도 변화한 인적자원관리의 패러다임은 내부노동시장 중심에서 외부노동시장 중심으로, 집단 및 연공 중심에서 개인 및 성과 중심으로, 국내 중심에서 세계 중심으로와 같은 특성을 보여주고 있다(한국노동연구원, 2000).

이와 같이 현대 대기업 및 고생산성 직종들이 비싼 국내 노동력을 쓰는 거보다는 개발도상국의 싼 노동력을 쓰는 것이 더 많은 이익을 얻을 수 있기 때문에 오프쇼링 등 같은 일자리 해외이전을 선호한다. 이러한 변화들이 직접적으로 국내 직장인의 심리 불안정, 직장이동, 이직, 실업 등에 큰 영향을 미치게 된다. 과거에 대기업 사무직으로 입사하여 내부노동시장에서 승진을 하고 은퇴를 퇴직과 함께 한다는 평생직장의 개념에 들어맞는 상황이 존재했다며 외환위기를 겪으면서 대기업에서 사무직은 해외 노동시장적 경쟁에 노출되기 시작했고 프로틴경력(protean career; Hall, 1996), 무경계경력(boundaryless career; Arthur & Rousseau, 1996)등의 용어들이 대두하기 시작했다. 즉, 개인이 전 생애기간 동안 여러 조직에서 근무하면서 일과 관련해서 겪게 되는 다양한 경험을 의미하는 것으로 전통적인 경력 개념이 변화·확장되고 있음을 말해준다(Sullivan & Baruch, 2009). 개인이 조직과 기업에 충성하기보다는 미래를 대비할 수 있는 자신의 경력개발과 가치향상을 가장 우선시하게 되었다. 그러므로 과거에 조직이 주도하는 경력관리에서 개인 스스로가 주도하는 경력관리로 달라

지게 하였다. 조직이 고용안정을 보장할 수 없게 됨에 따라서 치열한 경쟁 중에 살아남기 위해 개인이 자신의 고용가능성을 높일 수밖에 없다. 자신 가치와 경력개발을 위해 가능하다면 이직을 고려하는 것도 자연스러운 현상이 되었다. 동아일보가 DBM 코리아와 공동으로 실시한 설문조사에서 이러한 현상을 확인할 수 있는데 설문결과에 의하면 직장인의 이직의 주요원인으로 ‘자기 능력 및 경력개발 기회 부족(33%)’, ‘수행업무에 대한 불만(10%)’등이 제시되어 있으며 자신만의 독특한 영역을 개척하려는 성향이 강한 신세대들에게서 이러한 현상이 더 높게 나타났다(최병권, 2005).

개인 스스로 주도하는 경력관리에서는 가장 필요한 것은 바로 개인 네트워킹 행위(networking behavior)이다. 개인이 조직내·외에서 구축된 사회적 네트워크를 통해 네트워크 혜택(network benefits) 즉, 정보접근, 자원확보, 경력지원등 사회적 자본을 얻을 수 있다. 실질적으로 사회적 자본을 많이 가진 사람일수록 더 성공하는 경향이 있을 뿐만 아니라 적극적으로 사회적 지원을 받기 위해 노력하는 사람이 자신의 경력을 좀 더 성공적으로 관리한다(Greenhaus & Cailanan, 1994; Kram, 1988; Noe, 1996).

과거에 한 직장에서 평생 고용을 보장받기 어렵지 않기 때문에 연구들의 초점은 개인 조직 내부 네트워킹 행위에만 두고 있었지만 오늘날 평생 고용이 거의 없으니 조직 외부 네트워킹 행위 더 중요시한다. 그러므로 조직 내부 네트워킹 행위와 외부 네트워킹 행위를 구분하고 양자가 경력개발에 미치는 상이한 영향을 살펴볼 필요성이 있다.

외환위기를 전후 하여 한국 국내 경제가 점차 회복되고 가구당 소득수준도 대폭 증가하였다. 2011년 국가통계포털의 조사자료를 의하면 가구당 월평균 소득이 2003년의 2,630,568원에서 2011년의 3,841,586원으로 약 46%를 증가하는 것으로 나타났다. 또 에이브러햄 매슬로우(Abraham Maslow)의 욕구단계론을 보면 인간은 본래 다양한 욕구가 있는데, 낮은 차원의 욕구가 만족된 다음에야 보다 높은 차원의 욕구를 갖게 된다는 것이다. 즉, 인간의 기본적이고 생리적인 욕구가 만족되어야 안전 욕구, 귀

속과 사랑의 욕구, 자기존중 욕구, 자기실현 욕구도 갖게 된다. 마찬가지로 과거 소득수준이 낮은 때 사람들이 주로 객관적인 기준, 즉 임금, 승진, 사회적인 위치 등에 의해 경력성공을 측정하였으나 소득수준이 높은 오늘날 사람들이 추구하는 가치도 다양해지면서 자신의 경력에서 느끼는 심리적 만족도 경력성공의 기준이 되었다. 즉, 객관적 경력성공을 기준으로 보면 매우 성공한 사람도 자신의 성공에 회의를 느끼고, 불안감, 스트레스, 무력감 등을 경험할 수도 있다.

지금까지의 경력성공에 관한 연구는 객관적 경력성공에 영향 요인을 밝히는데 주력해 왔다. 그러나 오늘날 우리 경제가 저성장기로 접어들면서 조직의 인력구조는 피라미드형 구조에서 점차 안정기의 비행접시형 구조로 변화되면서 조직의 거의 모든 계층에서 승진적체 현상이 일어나 과거처럼 빠른 승진이나 임금인상이 어려워졌다(박우성, 1999). 또 사람들이 프로틴경력(protean career; Hall, 1996)이나 무경계경력(boundaryless career; Arthur & Rousseau, 1996)에 대한 인식이 높아짐에 따라 전통적인 경력성공 기준보다는 자신의 경력에서 느끼는 심리적 만족과 안정이 더 중요하게 되었다.

또한, 최근 기업 환경의 큰 변화 중의 하나로 여성의 경제활동 증가를 들 수 있다. OECD의 통계자료를 의하면 2012년 한국 경제활동인구가 24,680,660명 중 여성이 10,293,630명이 있다, 전체 경제활동인구중 여성 경제활동인구가 40%넘게 차지하고 있다. 남성들은 경제활동, 여성들은 가사노동이라는 전통적인 이데올로기에서 벗어나고 여성들도 고등교육을 받고 적극적으로 경제활동 참여한다. 특히 지식정보화사회로 진입하면서, 섬세하고 감성적이며 육체적인 힘을 요구하지 않는 직업이 생성되면서 여성인력의 활용이 국내적으로 매우 중요하게 되었다.

그러나 동양사회 아직도 고급 여성인력의 활용은 여전히 여러 가지 불리한 현실상황에 놓여 있다. 사기와 생산성이 떨어진 여성인력은 출산과 육아의 부담을 이기지 못하고 직장생활과의 병행을 포기하며 경력단절은 조직 내부적으로 여성인력에 대한 투자와 활용증대를 가로 막는 근거를 제공하여 여성인력활용의 악순환 고리가 되고 있다(안승준, 2006). 또 남

성 중심적 조직문화로 인해 승진에서 계속 탈락하게 됨에 따라 임원급까지 진출하기가 쉽지 않다고 판단할 수 있다(임희정, 2009). 이렇기 때문에 경력성공에 관한 연구들도 대부분은 남성위주로 구성되었다. 남녀성별 차이로 인해 개인 네트워킹 행위가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구는 미미한 실정이다.

따라서 본 연구의 목적을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 전통적인 경력개념에서 벗어나고 개인 스스로 자신의 경력을 관리해야 되니, 조직 내·외 개인의 네트워킹 행위가 주관적 경력성공(e.g. 경력만족, 고용가능성)에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보도록 한다.

둘째, 여성들의 네트워킹과 남성들의 네트워킹에는 어떤 차이가 존재하는지, 이러한 차이가 경력성공에 미치는 영향이 어떻게 다른지를 살펴보고자 한다.

1.2 연구의 방법 및 범위

본 연구는 위와 같은 연구의 목적을 달성하기 위하여 기존의 국내·외 문헌연구를 통하여 이론체계를 정리하고 연구모형과 가설을 제시하였다. 실증분석을 위하여 선행연구를 바탕으로 개인의 조직 내·외부 네트워킹 행위, 경력만족과 고용가능성 등에 대한 척도를 도출하였으며, 연구모형의 현실적 타당성 및 신뢰성을 확인하기 위하여 실증조사를 실시하여 수집된 자료를 분석, 검증하였다.

실증분석은 한국 직장인을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사기간은 2013년 5월 7일부터 6월 6일까지 또 2013년 8월 11부터 9월 10일까지 필자 개인 네트워크를 통해서 설문조사를 실시하였다. 성별차이의 조절효과를 알아보기 위해서 응답자의 성별비율을 고려하며 진행하였다. 총 270부의 설문지를 배포하여 265부의 설문지를 회수하였다. 회수된 자료에 대한 분석방법은 SPSS17.0을 이용한 빈도분석, 신뢰도분석, 요인분석, 회귀분석 등 분석을 실시하였다.

본 연구는 연구의 목적 및 연구의 방법에 따라 다음과 같이 총 6장으로 구성하였다.

제 1 장은 서론 부분으로 연구의 제기 및 목적, 연구의 방법 및 범위에 대해 서술하였다.

제 2 장은 이론적 배경 부분으로 네트워킹 행위, 경력만족, 고용가능성 및 각 구성개념 간의 관계에 대한 선행연구들을 살펴보았다.

제 3 장은 연구 모형 및 가설을 제시하는 부분으로 이론적 배경을 바탕으로 연구모형 및 연구가설을 설정하였다.

제 4 장은 연구방법을 제시하는 부분으로 표본선정, 변수의 조작적 정의 및 측정방법, 설문지의 구성 및 분석 방법을 제시하였다.

제 5 장은 가설검증에 관한 부분으로 분석결과를 바탕으로 연구모형에 따른 연구가설을 검증하였다.

제 6 장은 결론 부분으로 연구의 요약, 연구의 한계점 및 시사점과 향후 연구를 위한 연구방향을 제시하였다.

II. 이론적 배경

2.1 네트워킹 행위

2.1.1 네트워킹 행위의 개념

현대 사람에게 있어 네트워크라는 단어가 생소하지 않을 것이다. 컴퓨터와 통신기술이 비약적으로 발전한 것이 정보 네트워크의 출현 배경이다. 지식정보화사회로 진입하면서 기업경영의 입장이나 개인 경력관리의 입장에서 네트워킹 행위를 통해서 우수한 네트워크를 구축하는 것이 매우 중요하게 되어 있다. 효율적으로 네트워크를 구축하고 정보를 어떻게 기업 활동이나 개인 경력관리에 연결시키느냐가 경쟁 중에 살아남을 수 있는 중요한 전략이라고도 할 수 있다.

사회적 네트워크(social network)란 인맥이나 연줄, 라인, 연대망, 인간관계 등과 유사한 의미로 많이 사용된다. 네트워크의 개념은 학자마다 다양하게 사용되고 있다. Walker(1985)는 네트워크를 ‘개인이 사회적 정체감을 유지하고 정서적 지원, 물질적 보조, 서비스, 정보 및 새로운 접촉 기회 등을 제공받는 일련의 개인적 관계의 집합체’라고 정의하였다. Ibarra(1995)는 네트워크를 ‘관리자가 직무와 관련된 경력·사회적 지원을 얻기 위해 의존하는 직무관련 접촉’으로 정의하였다.

Jones, Hesterly & Borgatti(1997)의 연구에 의하면 네트워크는 교환 혹은 관계에 있어서 상호작용의 패턴과 개인 간 자원의 흐름이라는 두 가지 개념을 포함하고 있다. Seibert 등(2001)은 네트워크를 개인 간의 관계로 보고 ‘자아에 의해 정의된 집단의 사람들 혹은 사회적 행위자들을 연결하는 연결의 패턴’으로 정의하였다. 즉, 사회 네트워크는 개인이 보유하고 있는 전체 네트워크를 의미하거나 혹은 개인이 교신하고 있는 모든 사람들을 포함하는 것이 아니라, 자신에게 도움이 된다고 개인이 인정 한 사람들과의 관계들로 구성된다. 따라서 이 관계는 ‘자아(ego)’가 인정하는

사람들의 집단이기 때문에 ‘자아 네트워크’라고 부른다. 사회 네트워크 연구에서는 자아가 인식하지 못하거나 자아에게 도움을 줄 수 있는 그 외의 개인들은 고려하지 않는다(Higgins & Kram, 2001). 따라서 네트워킹 행위는 업무 또는 경력과 관련하여 도움이 될 수 있는 잠재력이 있는 타인과 관계를 형성하고 유지하는 개인의 활동들이다(Forret & Dougherty, 2001, 2004). 즉, 개인이 ‘무엇’을 알고 있느냐 하는 것도 중요하지만 ‘누구’를 알고 있는 것이 더 중요하며, ‘누구’와 상호작용하면서 정보접근과 경력지원 등 같은 네트워크 혜택을 얻을 수 있다. 이에 많은 사람들과 관계를 만들어가고 유지하기 위한 다양한 방법들이 있다. 일반적으로 회사 내·외 사람들과 식사를 하거나 스포츠 또는 레저 활동을 같이 하거나 일과 후에 술자리 등 회합을 하거나 다양한 전문적인 활동에 참석 등을 들 수 있다. 결국, 이러한 활동들은 네트워크 구축을 위한 하나의 필수적인 프로세스이다.

선행연구 중에 언급했던 네트워크에 대한 정의를 살펴본 결과 본 연구가 목적으로 하는 조직 내 구성원들 간의 인간관계를 나타내는 의미로 ‘개인 내부 네트워크’와 조직 외 사람들 간의 인간관계를 나타내는 의미로 ‘개인 외부 네트워크’라는 용어를 사용하고자 한다. 따라서 개인 내부 네트워킹 행위는 업무수행 또는 경력과 관련하여 도움이 줄 수 있는 조직 내 구성원들과 연결망을 형성하고 유지하는 활동들이다. 반면, 개인 외부 네트워킹 행위는 조직 외 사람들과 연결망을 형성하고 유지하는 활동이다. 개인 내·외부 네트워킹 행위를 잘 하는 사람들은 그 연결망을 통한 중요한 정보나 자원을 얻으며 업무수행뿐만 아니라 자신의 경력관리에도 도움을 받는다.

2.1.2 네트워크의 구조적 특성

조직 내·외 네트워크의 구조적 특성이 여러 가지가 있다. 사회적 네트워크의 초기 연구에서는 개인이 얼마나 많은 사람과 연결망관계에 있는 네트워크 크기(size), 얼마나 높은 지위에 있는 사람과 연결망관계에 있는

네트워크 지위(status)가 중요하였다. 그 후에도 Granovetter(1973)는 미국 보스턴 지역의 구직자들을 대상으로 네트워크를 구성하는 연결강도(tie strength)에 관한 연구하였다. 강한 연결(strong ties)보다는 아주 가끔 만나는 상대적으로 가깝지 않은 사람들과의 약한 연결(weak ties)이 취업 성공에 유리함을 발견했다(임희정, 2011). 그 후에 Burt(1992,1998)는 구조적 공백(structural hole)이라는 개념을 제안하였다. 구조적 공백은 서로 독립적으로 존재하는 두 개의 사회적 네트워크를 연결하는 위치에 있는 개인 혹은 조직을 일컫으며, 이 개인을 통하지 않고서는 두 네트워크가 연결되지 않기 때문에 구조적 공백의 위치에 있는 개인은 두 네트워크의 통로가 됨으로써 새로운 정보에 대한 접근이 가능하며 이로 인해서 많은 권력을 잡을 수 있다(임희정, 2011). Ibarra(1992)는 네트워크 내용(network content)이 구조 못지않게 중요하다는 점을 밝혔다. 네트워크를 통해 교환되는 관계의 내용이 무엇이냐에 따라 정보 네트워크(information network)와 친교 네트워크(friendship network)로 구분하였는데, 정보 네트워크는 직무수행 과정에서 발생하는 연결을 의미하며 친교 네트워크는 심리적 안정과 사회적 지원을 위해 형성된 관계망을 의미한다(임희정, 2011). Brass & Krackardt(1994)는 네트워크의 내용을 업무의 흐름, 일반 업무상의 네트워크, 그리고 사회적 지지의 세 가지로 나누어서 보아야 한다고 주장하였다. 네트워크의 중첩성(multiplexity)이라는 개념은 이러한 상이한 내용의 네트워크 교환관계가 동시에 이루어지는 정도를 의미한다(임희정, 2011).

지금까지 사회적 네트워크의 구조적 특성을 파악하기 위해 선행연구를 살펴보았는데, 본 연구에서는 측정이 용이하게 진행하기 위해 개인 내부 네트워크와 개인 외부 네트워크가 가지고 있는 구조적 특성들이 다 유사하게 나타내는 것으로 가정하였다. 즉, 네트워크의 크기, 지위와 강도 등 구조적 특성들이 비슷한 상황 하, 개인이 조직 내부 구성원들과 관계를 맺느냐 조직 외부 사람들과 관계를 맺느냐에 따라 주관적 경력성공에 어떠한 영향을 미치는지를 검토하고자 한다.

2.2 경력 및 경력성공

2.2.1 경력 패러다임의 변화

과거 기업에 입사하여 내부노동시장에서 승진을 하고 은퇴를 퇴직과 함께 한다는 평생직장의 개념에 들어맞는 상황이 존재했다며 외환위기를 겪은 후에 그렇게 하는 것이 매우 어려워졌으며 자신의 미래에 대해 스스로 계획을 세워야 하는 상황에 이르렀다. 기업의 구조조정, 인수합병 그리고 해고 등이 잦아짐에 따라 자신의 전체적인 경력을 유지하는데 하나의 조직에만 의존하기가 어렵게 되고 있는 것이다(이기은, 최순재 & 박경규, 2001). 이에 따라 최근 직장이동을 꺼려하던 기존 관행이 붕괴되고 있고, 기업들이 경력채용을 확대하면서 인력유동화가 본격화되고 있으며, 높은 연봉, 좋은 근무환경, 경력의 레벨 업을 위해 직장을 옮기는 흐름이 점차적으로 확대되고 있다(서형도, 2003). 이러한 불확실성에 대처하고 자신의 고용가능성(employability)을 높이기 위해서 종업원들은 점차 자신의 경력에 대해 보다 몰입하게 된다(Carson & Bedian, 1994). 이에 따라 경력에도 새로운 변화가 일기 시작하였다.

<표 1> 경력 패러다임의 변화

구 분	과거의 경력 패러다임	새로운 경력 패러다임
조직	관료제	네트워크
역할	일반관리자	다기능 전문가
능력	시스템, 운영	팀워크, 개발
평가	투입	산출
보상	직무	기능
경력관리	온정주의적	자기관리
이동	수직적	수평적
위험	엄격성, 의존성	스트레스, 혼란
계약	몰입에 대한 안정보장	탄력성에 대한 고용가능성
	상호간의 충성계약	불연속적인 교환관계
	유일 회사개념	직종내의 최우수성
	상의하달식 회사	책임경영
	요새화된 회사	지역 내의 연계활동을 통한 장점
	기업중심의 운영	프로젝트 중심의 운영

출처: Nicholson, N. (1996). Career systems in crisis; change and opportunity in the information age. *Academy of Management Executive*, 1(4), 41.

Arthur, M.B., Claman, P.H., & DeFillippi, R.J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Executive*, 9, 13(재인용)

2.2.2 경력 및 경력성공의 개념

경력(career)에 대한 개념은 시대와 학자에 따라 다양하게 정의되고 해석되어 왔으며 지금도 진화하고 있는 중이다(Arthur, Hall & Lawrence, 1989; Allerd, Snow & Miles, 1996; 김성국·김태은, 1999). 협의적인 측면에서 경력을 보수를 받는 활동이든 자원봉사와 같은 무보수 활동이든 한 개인의 생애에 걸쳐 얻게 되는 일과 관련된 경험의 총합이라고 정의하였다(Hall, 1977; Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990).

앞에 언급한 인적자원관리의 패러다임이 변하기 때문에 경력의 개념도 달라졌다. 평생직장 같은 고용환경 하, 한 개인이 거의 한 조직에 입사하여 승진, 은퇴까지 평생경력을 보냈는 반면에, 평생고용을 보장 받기 힘든 오늘날 개인이 전 생애기간 여러 조직에서 근무하면서 일과 관련해서 경

험하고 경력도 발전시킨다. 이와 같은 프로틴경력(protean career; Hall, 1996), 무경계경력(boundaryless career; Arthur & Rousseau, 1996)등의 용어들이 등장하기 시작했다. 즉 한 조직에서의 경력을 의미하는 것이 아니라 조직 간의 이동을 통해 경력의 경계가 사라져가고 있음을 나타내는 것으로 한 개의 조직이나 한 명의 고용주에게 얽매이지 않고 자신의 선택에 의하여 스스로 책임지는 독립적인 경력개념이라 할 수 있다(Arthur, 1994). 환경과 조직형태의 변화에 따라 개인의 관심이 직업안정성에서 고용가능성, 조직이 주도하는 경력관리에서 개인 스스로가 주도하는 경력관리로 달라지게 하였다. 이러한 경력 개념의 변화는 향후의 경력에 관한 논의에서 자연스럽게 조직 외부네트워크와의 연계를 더욱 강조하는 경향으로 나타날 것이라 예상된다(김찬배·이윤철, 2008:107).

개인 소득수준이 높아짐에 따라 사람들이 추구하는 가치도 다양해지면서 자신의 경력에서 느끼는 심리적 만족과 안정이 강조되었다. 그러므로 경력성공을 측정하는 측면이 과거에 중요시하던 객관적 경력성공(objective career success)과 오늘날 강조하는 주관적 경력성공(subjective career success) 두 가지가 있다.

경력성공이란 “한 사람의 일과 관련된 경험의 결과로 나타나는 긍정적인 업무 및 심리적 산출물”로 정의된다(London & Stumpf, 1982; Judge & Bretz, 1994). 객관적 경력성공이란 타인들에 의하여 판단되는 경력성공으로서 경력성공의 외면적(extrinsic)결과, 즉 급여나 승진 등과 같이 상대적으로 객관적이고 측정 가능한 가시적인 기준을 기초로 하여 결정된다(Kotter, 1982; Gattiker & Larwood, 1988; 조영복·곽선화·고경희, 2007). 하지만 객관적 경력성공을 기준으로 보면 매우 성공한 사람도 자신의 성공에 회의를 느끼고, 불안감, 스트레스, 무력감 등을 경험할 수도 있다. 외면적 결과만 보고 경력성공이라고 판단하기 어렵게 되며 주관적 경력성공에 대해서 더 많은 관심이 보이게 되었다. 주관적 경력성공은 개인의 주관에 의하여 판단되는 경력으로서 경력성공의 내면적 결과, 즉 직무만족, 경력만족과 같이 경력에 대한 성취와 만족에 대한 개인적인 생각이나 느낌에 의하여 결정된다(Judge, et. al, 1995). 본 연구는 경력만족

과 고용가능성 두 가지 요인만 가지고 연구하고자 한다.

2.2.3 경력만족의 개념

경력만족은 개인이 직장경력을 돌이켜 볼 때 지금까지의 성과에 대해 기쁨과 만족을 느낄 수 있는지, 즉 외면적인 측면에서 보면 급여, 승진, 업적, 대인관계 성공 등과 내면적인 측면에서 보면 개인 심리적인 만족감, 갖추고 있는 지식과 기술력, 경력 목표의 달성도 등의 통합이다. 지금 현재 조직에서 뿐만 아니라 자신의 이제까지의 경력에서의 성공에 대한 자신의 평가를 통합하는 개념으로 볼 수 있다(Greenhaus et al., 1990). 본 연구에서는 Greenhaus 등(1990)의 연구에 기초하여 경력만족을 지금까지의 경력전반에 걸친 성공 여부, 경력 목표의 달성 정도, 임금, 승진, 신기술 개발 등에 관한 만족도로 개인의 가치가 경력에 적용된 정도로 정의한다.

2.2.4 고용가능성

2.2.4.1 고용가능성에 대한 인식

IMF를 겪고 나서 기업은 빠르게 변화하는 기술, 글로벌 경쟁의 증가는 예전 세대의 종업원이 직면하고 있는 노동시장과 크게 다르다(AARP, 1995; Cascio, 1995; Nelan, 1992). 경력도 예전 세대의 종신고용에서 프로틴경력(protean career; Hall, 1996), 무경계경력(boundaryless career; Arthur & Rousseau, 1996)등 새로운 경력 패러다임이 나타나기 시작하였다. 경제 환경의 변화는 기업으로 하여금 기업전략과 조직구조의 재설계 및 아웃소싱(outsourcing)을 통해 생존전략을 추구하게 하였으며, 이는 고용관계의 변화에 영향을 미치게 된다(Atchison, 1991; Gallie, White, Cheng & Tomlinson, 1997; Pfeffer & Baron, 1988; 한국노동연구원, 2000; 이영면, 2000). 이러한 변화들에 노동시장이 대응할 수 있도록 기

업의 고용계약을 완화하고, 노동시장의 유연성을 개선하도록 권고하고 있다. 정규직 중심으로 하는 고용관계에서 기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견근로자, 일용직 등과 같은 다양한 고용형태가 나타나고 있다.

고용관계의 변화에 영향을 미치는 또 다른 요인으로 기술 환경, 특히 정보통신기술의 발달에 의한 새로운 직무의 출현을 들 수 있다(Gallie, White, Cheng & Tomlinson, 1997; Pfeffer & Baron, 1988; Atchison, 1991). 전통제조산업에 손에 의존하는 일들은 기계화가 되고, 서비스산업의 급증, 그리고 시장의 세계화 등으로 인해 조직의 일터는 수많은 경쟁에 놓여있다. 많은 구성원들이 자신의 권리를 빼앗기고 있으며, 좌절하며 어떤 경우는 분노를 느끼기도 한다. 종업원들은 열심히 일하면 그것이 옳은 것이라라는 믿음이 사라지고 있으며, 임금 또한 꾸준히 상승하지도 않으며, 때로는 일 자체 또한 없어지는 경우가 다반사이다(서형도, 2003). 기업들이 자사의 이익을 생각해서 이익창출을 못하는 종업원들을 자르고 되도록 새로운 기술을 가지며, 환경에 맞는 이익창출 바로 가능한 종업원들을 채용하고 있다.

예전의 비즈니스 환경은 종업원과 고용주 사이의 간단한 계약관계-종업원은 열심히 일하고 꾸준히 일하는 대신 기업은 직무안정을 보장해주는 것-였으나 모든 것이 변하고 있는 것이다. 현재의 비즈니스 환경에서는 직무 안정은 가능하지도 않으며, 바람직하지도 않다. 종업원들은 새로운 기술과 역할들을 배우려는 능력이 없다면 미래에 대한 가치를 더하지 못하는 결과를 초래한다(서형도, 2003). 평생 고용안정이 고용가능성으로 대체되고 있기 때문에 종업원들은 이 경쟁 중에서 살아남기 위해서 끊임 없이 새로운 지식을 공부하고 자기개발을 해야 할 뿐만 아니라 스스로 자신의 경력을 관리하고 자신의 고용가능성을 향상시켜야 한다.

2.2.4.2 고용가능성의 개념

고용가능성의 개념은 사전적으로 ‘개인의 고용을 가능하게 하는 특성(character) 또는 자질(quality)’로 간단하게 정의되기도 하지만, 적용되는

관점 및 맥락에 따라 다양한 개념 정의가 사용되고 있다(McQuaid & Lindsay, 2005). Dan Finn(2000)은 고용가능성을 일에 대해서 고용될 수 있는 능력이라고 제안했는데 그에 따르면 세 가지 요소로 정의하고 있다. 첫째는 고용될 수 있는 능력이고 둘째는 고용안정을 유지시킬 수 있으며, 조직 안에서 새로운 요구에 절충하기 위해서 변화하는 직무와 역할을 유지하는 능력이며, 셋째는 조직 내에서는 조직 간이든 노동시장에서 독립적으로 새로운 고용안정을 획득할 수 있는 능력을 유지하는 것이라고 봤다(서영도, 2003). Johnson(2001)은 고용가능성은 ‘소속된 조직의 밖에서 필요할 경우 구성원들이 자신의 고용이 보장될 기회를 느끼는 정도’로 정의하였다. 고용가능성은 ‘노동시장 내에서 (재)취업이 될 수 있는 능력, 즉 실직에서 지속가능한 직업으로의 이동능력’까지 그 개념이 확장됨을 알 수 있다. 이희수, 백평구(2010)는 무한경재시대에서 살아남기 위해 스스로가 무경계경력과 프로틴(protean) 경력시대에 맞추어 자신의 미래 경력을 설계하고 고용가능성을 높이는 노력을 해야 함을 시사했다.

그리고 Groot & Maassen(2000) 또한 고용가능성을 두 가지 형태로 구분했는데 그 하나는 내적 유연성(Internal Flexibility)으로 많은 수의 직무를 종업원들이 수행할 수 있는가 그리고, 조직 내의 한 직무에서 다른 직무로 이동해도 그 일을 수행할 수 있는 것을 말한다. 다른 하나는 외적 이동성(External Mobility)으로 한 직무에서 다른 직무로 이동하는 것과는 구별되는데 이것은 노동시장으로 나가는 방법을 말한다.

그래서 언급한 문헌 연구에 따라서 본 연구에서 고용가능성의 정의를 다음과 같이 내릴 수 있다.

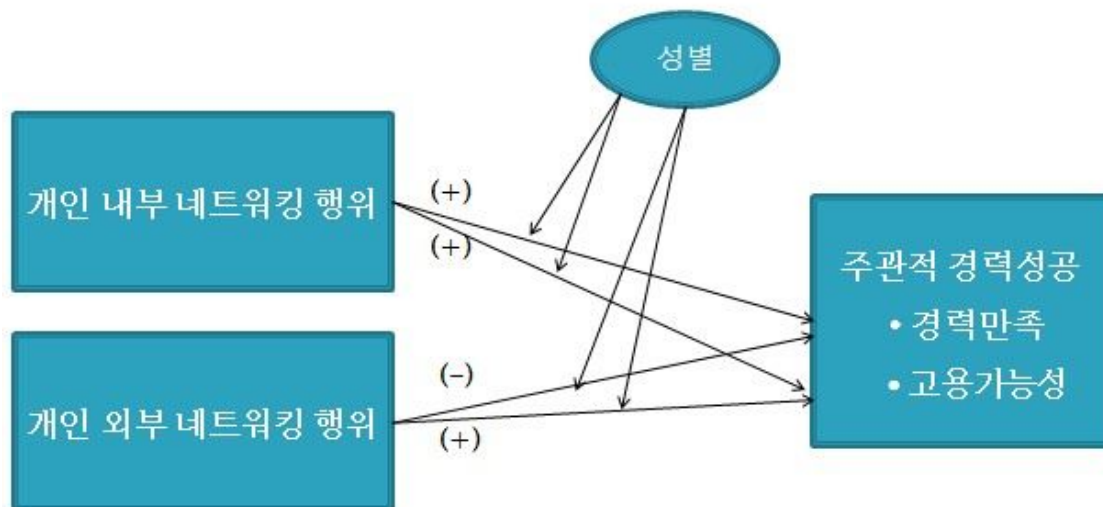
내적 유연성(Internal Flexibility): 많은 수의 직무를 수행할 수 있는 능력, 조직 내의 한 직무에서 다른 직무로 이동해도 그 일을 수행할 수 있는 능력을 말한다.

외적 이동성(External Mobility): 조직을 떠나 노동시장에 나와도 다른 조직에 채용될 수 있는 능력을 말한다.

Ⅲ. 연구모형 및 가설

3.1 연구모형

본 연구에서는 개인의 조직 내·외부 네트워킹 행위가 주관적 경력성공에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 알아보는 동시에 이 관계에 있어서 성별 차이가 어떠한 조절효과를 미치는지에 대해 살펴보기 위해 아래<그림 1>의 연구 모형을 제시하였다.



<그림 1> 연구모형

3.2 가설의 설정

3.2.1 네트워킹 행위와 경력만족

선행연구를 통해서 네트워킹 행위에 관한 이론적인 지식을 알아보았다. 새로운 경력 패러다임 하, 평생 고용안정은 보장 받기 힘들게 되고 조직의 내부에도 외부에도 종업원들이 스스로 자신의 경력을 관리해야 되고 개인 네트워킹 행위를 통해서 조직 내의 봉급, 보너스 및 승진을 비롯하여, 조직 간의 이동 등 더 많은 만족을 느낄 수 있다. 조직 내·외에 사회적 네트워킹이 잘 형성된 사람들은 그 네트워킹을 통해 유용한 정보들을 접하게 되고, 자신의 업무수행에 도움이 될 것이다. 이는 승진의 기회를 높일 수 있고 경력성공에 영향을 미치게 될 수 있기 때문이다(Collins, 1983). 그리고 기존 연구의 결과에 따라 네트워킹 행위가 경력성공의 성취에 중요한 역할을 맡고 있다(Forret & Doughery, 2004; Michael & Yukl, 1983; Wolff & Moser, 2009a, 2009b).

개인 조직 내부 사람과 네트워킹 행위(회식, 스포츠 또는 레저 활동, 술자리 등)를 하면 할수록 상사와 원만한 인간관계를 유지하면 보너스, 승진 등 기회가 더 많아지고 조직 내 다른 구성원들보다 더 많은 업무를 맡을 수 있고, 동료와 원만한 인간관계를 유지하면 자신의 업무수행에 대해서 도움이 될 것이고, 업무효율도 높아지고, 후배와 원만한 인간관계를 유지하면 자신에 대한 존경, 존중과 신뢰감이 높아진다. 그러므로 자신의 팀을 이끌어 가고 업무수행하면 더 좋은 성과가 나오게 된다.

한편, 조직 외부사람(전 직장동료, 같은 업종에 종사하는 사람, 학교 동창, 사회친구 등)과 좋은 관계를 유지하면 네트워킹 혜택, 즉 정보접근, 자원확보, 경력지원 등 사회적 자본을 얻을 수 있는 반면에 이 네트워킹을 통해서 얻은 정보들, 예를 들면, 자신보다 더 많은 연봉을 받거나 근무환경이 더 좋거나 승진이 더 빨리 하거나 자신보다 더 인증을 받거나 등 이러한 정보들을 접하게 되면 자신도 의기소침하고 스트레스 받아서 경력에 대해서 불만족을 느낄 수도 있다. 여기서 연구자가 후자의 영향이 더 크다

고 생각하고, 이 따라서 가설1과 2를 도출하였다.

가설 1: 개인 내부 네트워킹 행위가 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 개인 외부 네트워킹 행위가 경력만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 네트워킹 행위와 고용가능성

경력만족에 비해서 네트워킹 행위와 고용가능성의 관계에 관한 연구가 많이 없다.

현대사회에서 치열한 글로벌 경쟁 중에 살아남기 위해서 끊임없는 자아개발을 통해서 자신의 고용가능성이 높아야 한다. 위에 언급된 것처럼 고용가능성을 두 가지 형태로 구분했는데 하나는 내적 유연성(Internal Flexibility)으로 많은 수의 직무를 수행할 수 있는 능력이 있고, 조직 내에서 끊임없이 업무를 맡을 수 있고, 조직 내의 한 직무에서 다른 직무로 이동해도 그 일을 수행할 수 있는 것을 말한다. 다른 하나는 외적 이동성(External Mobility)으로 외부 노동시장에 나가도 갈 곳이 많고 높은 대우를 받을 수 있는 것을 말한다.

그래서 조직 내부 사람과 네트워킹 행위를 하면, 예를 들면, 상사와 같이 레저 활동을 하거나 일과 끝나고 같이 술자리에 가거나 서로간의 대화를 통해서 자신의 의지를 표현하고 자신의 능력을 보여주면 조직 내에 더 많은 업무를 맡을 수 있다. 이것은 내적 유연성이다. 또 조직 외부사람과 네트워킹 행위를 하면 더 많은 구직 정보를 얻을 수 있고 그 사람들로써 좋은 직장도 추천해 줄 수 있다. 그러므로 이러한 정보를 활용해서 지금 있는 조직에서 자르도 다른 조직에서 고용을 유지할 수 있다. 이것은 외적 이동성이다.

이 따라서 가설3과 4를 도출하였다.

가설 3: 개인 내부 네트워킹 행위가 고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4: 개인 외부 네트워킹 행위가 고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.3 성별에 따른 조절효과

조직 내·외 네트워킹 행위를 통해 네트워크를 잘 구축하는 사람들은 그 관계망을 통한 정보와 자원으로 자신의 업무수행에 도움을 받는다. 이는 승진의 기회나 고용의 가능성을 높일 수 있고 경력성공에 영향을 미칠 것이다.

경력을 사회적 역할로 고려할 때, 남성과 여성은 다른 집단으로 분류된다. 그러므로 경력성공의 선행요인을 연구 할 때도 사회적 역할에 따른 성별 차이(gender-specific)모델이 있어야 할 것이다(Melamed, 1995). 경력성공에서의 성별차이를 연구한 논문을 살펴보면, Osipow(1983)는 완전한 양성평등이 이루어지기 전까지는 남성과 여성의 경력성공 과정에서 명백한 차이가 존재한다고 주장하였다. Fassinger(2001)는 여성이 남성보다 상위 직위에 오르기 힘든 장애요소들을 외부적-환경적 요인과 내부적-개인적 요인으로 구분하였다. 그는 환경적 요인으로 직업적 고정관념, 교육에서 직·간접적인 여성에 대한 편견, 직업적 차별, 다양한 역할 수행에서 오는 갈등, 역할모델·멘토·동료들의 지원 부족, 평가에 있어서의 편견을 제시하였으며, 개인적 요인으로는 자신의 능력에 대한 평가절하와 성 역할 사회화를 제시하였다.

동양사회에서 아직도 고급 여성인력의 활용은 여전히 여러 가지 불리한 현실상황에 놓여 있다. 대졸 여성을 위한 취업 입문의 높은 장벽, 취업 후에 대졸여성의 상당수가 출산과 육아를 계기로 퇴직을 결정하고, 육아 후 노동시장으로 재진입하는 경우 대부분 임시직, 비정규직으로 취업하고 있는 실정 등을 포함하고 있다.

위에 언급한 것처럼 여성 구성원이 자신의 능력에 대한 평가절하와 출

산 및 육아문제 때문에 남성보다 안정지향성이 더 강하다고 본다. 이로 인해 네트워킹 행위의 중심은 보통 조직 내부에 두고 있다. 즉, 여성이 조직에 들어가게 되면 출산과 육아문제 때문에 조직 외부까지 관계망을 구축할 정력이 없다. 이렇다 보니 여성들이 남성보다 조직 내부에서 네트워킹 행위를 더 열심히 하는 편이다. 그래서 남성보다 경력만족을 더 느낄 수 있다. 반면, 남성 구성원이 사회적인 편견도 없고 가정문제도 없으므로 네트워킹 행위는 조직 내·외부에서 다 잘 수행할 수 있다. 남성 구성원이 조직 외부 네트워킹 행위를 수행해서 얻은 정보나 자원을 보면, 예를 들면, 다른 회사에서 다니는 지인한테 그 회사에서 지금 자신 다니는 회사보다 더 높은 직위로 올라갈 수 있을 거고 비전도 좋을 것 같으면, 지금 자신의 경력에 대한 만족을 못 느끼고, 여성 구성원도 같은 생각을 할 수 있지만 여성의 안정지향성이 강하기 때문에 다른 좋은 자리가 있어더라도 지금 자신의 자리에 만족하고 남성보다는 덜 느낄 거라고 생각한다.

이 따라서 가설5와 6을 도출하였다.

가설 5: 개인 내부 네트워킹 행위가 경력만족에 미치는 영향은 여성이 남성에 비해 더 클 것이다.

가설 6: 개인 외부 네트워킹 행위가 경력만족에 미치는 영향은 여성이 남성에 비해 더 클 것이다.

또한 여성이 사회적 편견, 성 역할, 결혼, 출산과 육아 등 문제 때문에 취직하는 것은 남성보다는 상당히 어렵다. 그래서 한번 취직하게 되면 되도록 그 조직 안에 열심히 하는 편이다. 조직 내부에서 네트워킹 행위를 통해서 끊임없이 업무를 맡길 수 있고 다른 부서로 옮겨도 업무수행을 잘 할 수 있다. 반면 남성 구성원이 별 영향을 미치지 않는다.

남성과 여성 구성원이 같이 외부 네트워킹 행위를 할 때, 여성이 안정지향성 때문에 다른 좋은 자리가 있어더라도 지금 다니는 조직을 계속 다닐 거고 남성 구성원이 항상 지금보다 더 좋은 것을 원하고 도전정신과 경쟁의식이 강해서 외부 네트워킹 행위를 통해서 이러한 정보를 얻거나 관계

망에 있는 다른 사람을 통해서 자신의 고용가능성을 높이려고 한다.
이 따라서 가설7과 8을 도출하였다.

가설 7: 개인 내부 네트워킹 행위가 고용가능성에 미치는 영향은 여성이
남성에 비해 더 클 것이다.

가설 8: 개인 외부 네트워킹 행위가 고용가능성에 미치는 영향은 남성이
여성에게 비해 더 클 것이다.

IV. 연구방법

4.1 표본의 선정 및 자료수집

본 연구에서는 한국에서 직장인을 대상으로 2013년 5월 7일부터 6월 6일까지 또 2013년 8월 11부터 9월 10일까지 필자 개인 네트워크를 통해서 설문조사를 실시하였다. 성별차이의 조절효과를 알아보기 위해서 응답자의 성별비율을 고려하며 진행하였다. 총 270부의 설문지를 배포하여 265부의 설문지를 회수하였다(회수율: 98.15%).

표본의 특성을 살펴보면, 응답자의 업종은 주로 서비스업종을 대상으로 하였고, 응답자의 직종은 주로 사무직 및 관리직을 대상으로 하였다. 그리고 응답자의 소속회사는 <표 2>과 같다.

<표 2> 응답자의 소속회사 분포

회사명	배포수(부)	회수수(부)	회수율(%)
동아일보	50	47	94.00
김앤장	20	20	100.00
메트로	10	10	100.00
현대상사	50	49	98.00
홍국생명	50	50	100.00
기타	90	89	98.89
총	270	265	98.15

4.2 변수의 조작적 정의와 측정도구

4.2.1 네트워킹 행위(networking behavior)

본 연구에서는 “네트워킹 행위”를 Forret&Dougherty(2001)가 제시한 “업무 또는 경력과 관련하여 도움이 될 수 있는 잠재력이 있는 타인과 관계를 형성하고 유지하는 개인의 활동들이다”라고 정의하였다. 네트워크의 활동범위에 따라 조직 내·외부로 나누어 연구하였다.

이를 파악하기 위해서 Forret & McCallum(2008)의 연구에서 의료시스템 관리자 대상으로 사용된 22개 내부 네트워킹행위와 22개 외부 네트워킹행위에 관한 설문 문항중의 각 10개 총20개 문항을 본 연구에서 리커트 5점 척도로 측정하였다.

4.4.2 경력만족(career satisfaction)

장은주, 박경규(2005)는 경력만족을 “이제까지의 경력에서의 전반적인 성공여부, 경력목표의 달성 정도, 임금, 승진, 새로운 기술의 개발 등에 대한 만족”이라고 정의한 바와 같이 본 연구에서는 선행연구들의 측정 방법에 따라 주관적 경력성공을 경력만족으로 측정하고자 한다.

본 연구는 Greenhaus, J.H, Parasuraman, S. & Wormley, W.M.(1990)의 연구에서 제시한 경력만족에 관한 척도 총5개 문항을 본 연구에서 리커트 5점 척도로 측정하였다.

4.2.3 고용가능성(employability)

본 연구는 Groot & Maassen(2000)이 제시한 고용가능성을 두 가지 형태로 구분하여 정의하였다.

그 하나는 내적 유연성(Internal Flexibility)을 많은 수의 직무를 수행할 수 있는 능력, 조직 내의 한 직무에서 다른 직무로 이동해도 그 일을 수행

할 수 있는 능력을 말한다.

다른 하나는 외적 이동성(External Mobility)을 조직을 떠나 노동시장에 나와도 다른 조직에 채용될 수 있는 능력을 말한다.

이를 파악하기 위해서 서형도(2003)의 연구에서 사용된 내적 유연성의 8개 문항 중 4개와 외적 이동성의 6개 문항 중 4개, 총 8개 문항을 가지고 리커트 5점 척도로 측정하였다.

4.2.4 기타 변수

본 연구에서는 응답자의 인구통계적 특성을 측정하기 위해 8개 문항을 측정하였다.

앞에서 언급했던 네트워킹 행위, 경력만족, 고용가능성에 관한 모든 설문서는 영어원본과 한글 본을 비교하여 본 연구에서 사용될 한글 본을 만들었다.

4.3 설문지의 구성 및 분석 방법

4.3.1 설문지의 구성

본 연구를 실증분석하기 위하여 설문지를 통한 조사방법을 이용하여 설문 배포, 수집, 통계 분석하여 가설을 검증하였다.

본 연구에서 사용된 설문 문항은 인구 통계학적 특성을 포함하여 총 문항으로 구성하였으며, 본 실증연구에서 도입하고 있는 각 변수들과 설문 항목의 구성은 <표 3>와 같다.

<표 3> 설문지 문항 구성 및 출처

변 수	구 분	문항구성	척 도	출 처
네트워킹 행위	내부 네트워킹 행위	I .part1. 1-10	등간 5점 척 도	Forret&Dougherty(2001), Forret & McCallum(2008)
	외부 네트워킹 행위	I .part2. 1-10		
주관적 경력성공	경력만족	Ⅱ. 1-5	등간 5점 척 도	Greenhaus, J.H. Parasuraman, S. & Wormley.W.M.(1990)
	고용가능성	Ⅲ. 1-8	등간 5점 척 도	Groot & Maassen(2000)
일반적 사항	인구통계학적 변수	Ⅳ. 1-8	명목척도	

4.3.2 자료 분석 방법

본 연구의 자료 분석 방법으로 수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩(data coding)과 데이터 크리닝(data cleaning)과정을 거쳐, SPSS17.0 통계패키지 프로그램을 사용하여 분석을 실시하였다. 자료의 분석을 구체적

으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 조사 대상자의 인구통계학적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 문항 타당도 분석으로 요인 분석(factor analysis)을 실시하였으며, 각 문항에 대한 신뢰성 검증으로 크론바 알파(cronbach's alpha)계수를 사용하여 문항간의 신뢰도를 측정하여 예측가능성, 정확성 등을 살펴보았다.

셋째, 각 변수 간의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계분석(correlation analysis)을 실시하였다.

넷째, 독립변수인 네트워킹 행위와 종속변수인 경력만족과 고용가능성에 미치는 영향 및 성별에 따라 영향의 차이를 검증하기 위하여 다중 회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

V. 실증분석

5.1 기초 통계분석

5.1.1 표본의 인구통계학적 분석

본 연구에서 총 265부의 자료를 가지고 응답자의 일반적인 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시한 결과 표본의 인구 통계학적 변수에 따른 구성인원과 비율의 분포는 <표 4>과 같다.

전체 표본은 총 265명이며 중 남자가 126명으로 47.5%, 여자는 139명으로 52.5%를 차지하였다. 연령별 분포는 30대 39.6%로 가장 많았으며, 40대가 34.3%, 20대가 23.8%, 50대가 2.3%의 순서로 나타났다. 학력별 분포는 고졸 이하가 9.8%, 학사(2년제)가 13.6%, 학사(4년제)가 61.5%, 석사 이상 15.1%로 나타났다. 직급별 분포는 사원 46.4%로 가장 많이 나타났다, 대리/과장급 31.3%, 차장/부장급 19.6%, 임원 2.6%의 순서로 나타났다. 총 직장경력 분포는 2년 이하가 13.6%, 3년 이상 5년 이하가 14.0%, 6년 이상 10년 이하가 28.3%, 11년 이상 19년 이하가 34.0%, 20년 이상이 10.1%의 순서로 나타났고, 현 직장경력 분포는 2년 이하가 21.5%, 3년 이상 5년 이하가 22.6%, 6년 이상 10년 이하가 29.4%, 11년 이상 19년 이하가 22.6%, 20년 이상이 3.8%로 나타났다. 그리고 남자 126명 중 신입인 응답자는 2.4%, 이직 경험이 있는 응답자는 97.6%를 차지하였고, 여자 139명 중 신입인 응답자는 12.9%, 이직 경험이 있는 응답자는 87.1%를 차지하였다. 마지막으로 현재 근무하는 회사의 규모 분포는 50명 이하인 회사에 근무하는 응답자가 6.8%, 50-300명인 회사에 근무하는 응답자가 19.2%, 300명 이상인 회사에 근무하는 응답자가 74%로 나타났다.

<표 4> 표본의 인구통계학적 특성

구분		빈도수(명)	구성비율(%)
성별	남	126	47.50
	여	139	52.50
연령	20대	63	23.80
	30대	105	39.60
	40대	91	34.30
	50대	6	2.30
최종 학력	고졸 이하	26	9.80
	학사(2년제)	36	13.60
	학사(4년제)	163	61.50
	석사 이상	40	15.10
직위	사원	123	46.40
	대리/과장급	83	31.30
	차장/부장급	52	19.60
	임원	7	2.60
총 직장 경력	2년 이하	36	13.6
	3년~5년	37	14.0
	6년~10년	75	28.3
	11년~19년	90	34.0
	20년 이상	27	10.1
현 직장 경력	2년 이하	57	21.5
	3년~5년	60	22.6
	6년~10년	78	29.4
	11년~19년	60	22.6
	20년 이상	10	3.8
신입 여부	이직 경험(남)	123/126	97.60
	신입(남)	3/126	2.40
	이직 경험(여)	121/139	87.10
	신입(여)	18/139	12.90
현 직장 규모	50인 이하	18	6.80
	50~300인	51	19.20
	300인 이상	196	74.00

5.1.2 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증

타당성이란 측정하려는 개념이라 속성을 정확히 측정하였는지를 말하며, 특정한 개념이나 속성을 측정하기 위해 개발한 측정도구가 그 속성을 정확하게 반영할 수 있는지를 의미한다.

요인분석(factor analysis)은 정보의 손실을 최소화하면서 많은 변수들을 동질요인으로 묶어 변수를 축소, 단순화시키는 방법이다. 이러한 요인을 추출하는 방법은 여러 가지가 있으나 가장 널리 이용되는 요인분석 모델은 주성분분석(principle component analysis)과 공통요인분석(common factor analysis)이 있다. 최초의 정보를 최소한의 요인으로 압축하고자 할 때는 주성분분석을 이용한다.

본 연구에서는 관련된 변수를 축소, 압축하여 의미있는 과정을 파악하기 위해서 주성분분석을 사용하였다.

또한 본 연구는 설문문항들의 신뢰성(reliability)을 확인하기 위해 Cronbach's alpha 계수를 신뢰도 계수로 사용하였다. 그러나 사회과학에서 신뢰성에 대한 정확한 기준이 없이, 일반적으로 0.6 이상을 측정지표의 신뢰성에 커다란 문제가 없다고 인정하므로, 본 연구에서도 0.6 이상을 기준으로 신뢰성을 평가하기로 하겠다.

5.1.2.1 내·외부 네트워킹행위의 타당성 및 신뢰도 검증

다음 <표 5>는 내·외부 네트워킹행위에 대한 20개의 문항에 대하여 요인분석을 실시한 결과이다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해서 주성분분석을 사용하였으며, 요인 적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식(varimax)을 채택하였다. 본 연구에서의 문항의 선택기준은 고유값(eigen value)은 1.0 이상, 요인적재치는 0.40 이상을 기준으로 하였다. 이론적 고찰에 따라 2개 요인으로 지정후의 분석결과는 2개의 요인이 도출되었으며 각 요인을 구성하는 문항들의 중심개념을 바탕으로 요인 명을 부여하였다. 이 2개의 요인은 내·외 네트워킹 행위를 설명하는 요인으로 적

합한 것으로 나타나 추출된 요인은 타당성이 확보된 것으로 분석되었다. <표 7>에 제시된 바와 같이 각 변수들의 Cronbach's alpha 계수도 0.6을 상회하는 것으로 나타났다. 전반적으로 네트워킹행위 변수가 적절하게 측정된 것으로 판단할 수 있다.

<표 5> 내·외부 네트워킹 행위의 타당성 및 신뢰도 검증

	외부워 킹	내 부 워킹
타 조직에서 유사한 분야에 종사하는 사람을 만나면, 자주 교류하는 편이다.	0.77	0.27
타 조직에 근무하는 사람과 전문적 정보를 주고받는다.	0.76	0.10
외부 사교모임에서 내 경력개발에 중요한 사람을 만난다.	0.76	0.26
나는 조직 외부 사람과 개인적 접촉을 통해 대외적 네트워크를 형성한다.	0.75	0.31
나는 출장이나 훈련 프로그램을 통해 새로운 관계를 형성하는데 노력한다.	0.66	0.19
나는 외부 세미나에 적극 참여한다.	0.64	0.17
타 조직에 근무하는 지인에게 필요한 정보를 얻게 되면, 그 사람에게 관련 정보를 전해준다.	0.63	0.33
업무상 어려울 때, 나는 타 조직에 근무하는 지인에게 조언을 구한다.	0.62	0.24
나는 이전 동료와 지속적으로 관계를 유지하여 필요한 정보를 얻는다.	0.57	-0.14
연봉협상 전에 외부 지인에게 연봉 관련된 정보를 여쭙어본다.	0.56	-0.05
타 부서 동료를 통해 나에게 대한 평가를 알고자 한다.	-0.07	0.74
내가 관계하는 타 부서 사람이 업무상 문제가 발생하면 함께 논의한다.	0.18	0.65
사적 모임에서도 타 부서 사람과 업무상의 조언을 주고 받는다.	0.31	0.64
타 부서 사람이 도움을 요청하면, 나는 관계 유지를 위해 적극 도와준다.	-0.07	0.63
내가 관계하는 타 부서 사람이 하는 일(업무)에 대해 자주 얘기한다.	0.12	0.62
직장 내의 새로운 사람을 만나게 되면, 그 사람과 관계를 발전시키기 위해 여가시간을 활용한다.	0.26	0.61
직장 행사가 있을 때, 나는 조직 내의 새로운 관계를 형성하는 데 노력한다.	0.13	0.61
직장 내에서 나의 경력발전에 중요한 사람을 만나면, 내가 먼저 접근하여 나를 소개한다.	0.30	0.60
근무 시간이 지나서도 타 부서 사람과 회사 얘기한다.	0.21	0.60
나는 타 부서 동료와 최근 조직의 이슈에 대해 함께 논의한다.	0.11	0.60
고윳값	6.84	2.60
분산설명력(%)	34.2	13.0

5.1.2.2 주관적 경력성공의 타당성 및 신뢰도 검증

다음 <표 6>은 주관적 경력성공의 측정요인인 경력만족에 대한 5개의 문항과 고용가능성에 대한 8개의 문항에 대하여 요인분석을 실시한 결과이다. 경력만족, 내적유연성과 외적이동성 3개의 요인이 도출되었다. 요인

적재치는 0.4 이상으로 나타나 주관적 경력성공을 설명하는 요인으로 적합한 것으로 나타나 추출된 요인은 타당성이 확보된 것으로 분석되었으며 신뢰도 또한 모두 0.6 이상으로 나타나 신뢰할 수 있는 수준인 것으로 볼 수 있다.

<표 6> 주관적 경력성공의 타당성 및 신뢰도 검증

	경력 만족	내 적 유연성	외 적 이동성
나는 지금까지 나의 경력개발에 대해 만족한다.	0.87	-0.01	0.01
나는 현재의 발전에 대해 상대적으로 만족한다.	0.86	0.07	-0.03
나는 나의 전체 경력목표를 달성하는 과정에 대해 만족한다.	0.85	0.01	-0.01
나는 현재의 수입에 대해 상대적으로 만족한다.	0.76	-0.19	-0.10
나는 내가 보유한 업무 기술에 대해 상대적으로 만족한다.	0.72	0.22	0.10
나는 다른 부서로 자리를 옮겨도 그 부서 일을 훌륭히 수행할 수 있는 능력이 있다.	-0.01	0.83	0.28
나는 현 업무 외의 일을 수행할 수 있는 능력이 높다.	0.03	0.79	0.24
나는 현재 하고 있는 업무 외에는 다른 업무를 할 수 있다.	-0.10	0.74	0.29
조직에 있으면서 조직 내에서 끊임없이 업무를 맡을 수 있다.	0.18	0.70	0.22
동료나 외부에서 일자리를 제의하는 곳이 많다.	-0.01	0.15	0.85
외부 노동 시장에 나가면 갈 곳이 많다.	-0.02	0.30	0.82
다른 회사에서 나를 원하는 곳이 많다.	0.00	0.35	0.79
다른 조직에 가서도 높은 대우를 받을 수 있다.	-0.01	0.42	0.62
고육값	4.51	3.38	1.03
분산설명력(%)	34.7	26.0	7.9

5.2 변수간의 상관관계분석

본 연구에서는 가설 검증에 앞서 연구 변수들 간의 상호관련성을 확인하기 위해서 Person 상관관계분석을 사용하였다. Correlation이 높을 까봐 요인분석할 때 요인점수를 이용하여 분석하였다. 각 변수들 간의 상관관계 분석 결과는 <표 7>과 같다.

고용가능성의 세부 항목인 내적유연성과 외적이동성의 상관계수는 0.63으로 나타났다. 경력만족과의 상관계수를 살펴보면, 내부 네트워킹 행위($r=0.38, p<0.01$), 더미성별($r=0.27, p<0.01$), 내부조절($r=0.34, p<0.01$)로 나타났다. 내적유연성의 상관계수를 살펴보면, 내부 네트워킹 행위($r=0.15, p<0.05$), 외부 네트워킹 행위($r=0.48, p<0.01$), 더미성별($r=-0.34, p<0.01$), 외부조절($r=0.42, p<0.01$)로 나타났다. 외적이동성의 상관계수를 살펴보면, 외부 네트워킹 행위($r=0.46, p<0.01$), 더미성별($r=-0.35, p<0.01$), 외부조절($r=0.40, p<0.01$)로 나타났다.

인구통계학적 특성요인과의 상관계수를 살펴보면, 응답자의 직위와 상관계수는 경력만족($r=0.19, p<0.01$), 내적유연성($r=0.20, p<0.01$), 외적이동성($r=0.24, p<0.01$), 외부 네트워킹 행위($r=0.43, p<0.01$), 더미성별($r=-0.41, p<0.01$), 내부조절($r=0.13, p<0.05$), 외부조절($r=0.17, p<0.01$)로 나타났다. 응답자가 신입여부인 더미신입과 상관계수는 경력만족($r=0.12, p<0.05$), 내적유연성($r=-0.19, p<0.01$), 외적이동성($r=-0.28, p<0.01$), 내부 네트워킹 행위($r=0.15, p<0.05$), 외부 네트워킹 행위($r=-0.33, p<0.01$), 더미성별($r=0.28, p<0.01$), 내부조절($r=0.15, p<0.05$), 외부조절($r=-0.23, p<0.01$)로 나타났다.

<표 7> 변수간의 상관관계

(n=265)	평균	표준 편차	최소	최대	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1.경력만족	2.94	0.68	1	5	(0.87)															
2.내적유연성	3.45	0.61	1	5	0.40	(0.83)														
3.외적이동성	2.76	0.65	1	5	-0.13	0.63	(0.85)													
4.내부네트F	3.35	0.52	1	5	0.38	<i>0.15</i>	0.07	(0.85)												
5.외부네트F	3.07	0.65	1	5	-0.11	0.48	0.46	0.00	(0.88)											
6.더미성별(여)	0.52	0.50	0	1	0.27	-0.34	-0.35	0.04	-0.44											
7.내부*성별	0.02	0.82	0	5	0.34	0.08	-0.75	0.82	-0.02	0.02										
8.외부*성별	-0.2 2	0.69	0	5	-0.10	0.42	0.40	-0.02	0.76	-0.30	-0.02									
9.최종학력	2.82	0.81	1	4	0.09	-0.02	0.04	0.06	<i>0.13</i>	-0.23	0.06	0.04								
10.현_직위	1.78	0.85	1	4	0.19	0.20	0.24	0.11	0.43	-0.41	<i>0.13</i>	0.17	0.41							
11.더미신입	0.54	0.50	0	1	0.12	-0.19	-0.28	<i>0.15</i>	-0.33	0.28	<i>0.15</i>	-0.23	<i>-0.15</i>	-0.30						
12.더미동아	0.18	0.38	0	1	-0.21	-0.06	-0.11	-0.25	<i>-0.14</i>	0.19	-0.31	-0.09	-0.17	-0.23	-0.07					
13.더미김앤장	0.08	0.27	0	1	-0.05	-0.09	-0.05	-0.25	-0.24	0.10	-0.25	<i>-0.14</i>	0.05	-0.03	0.06	<i>-0.13</i>				
14.더미메트로	0.04	0.19	0	1	-0.19	<i>-0.13</i>	-0.06	-0.24	<i>0.15</i>	-0.01	-0.18	0.20	0.09	0.00	-0.22	-0.09	-0.06			
15.더미현대상사	0.18	0.39	0	1	0.01	0.20	0.32	0.07	0.07	-0.09	0.04	0.19	<i>-0.15</i>	-0.05	<i>0.14</i>	-0.22	<i>-0.14</i>	-0.09		
16.더미홍국	0.19	0.39	0	1	0.10	-0.07	-0.22	0.08	0.01	<i>0.13</i>	0.27	-0.19	0.10	0.05	0.07	-0.22	<i>-0.14</i>	-0.10	-0.23	

주) Italic : $p < 0.05$, Italic and Bold : $p < 0.01$

대각항은 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)임

5.3 가설의 검증

5.3.1 경력만족에 관련된 가설 검증

본 연구는 가설 검증을 위해<표 8>와 같이 종속변수인 경력만족에 대해 통제변수들을 먼저 투입한 후, 추가로 독립변수들을 투입하고 마지막으로 상호작용항을 투입하는 일련의 계층적 회귀분석을 실시하였다. 다중공선성 문제를 확인하려고 공선성 진단을 체크하고, 결과는 공차한계(Tolerance)값이 다 0.1이상으로 나오고 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 나타났다. 분석결과 회귀모형1의 설명력은 10%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=3.6, p<0.01$). 회귀모형2의 설명력은 31.3%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=10.5, p<0.001$). 모형2는 모형1에 비해 21.3% 더 설명하고 있다. 회귀모형3의 설명력은 32.5%고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=9.3, p<0.001$). 모형3은 모형2에 비해 1.2% 더 설명하고 있다. 통제변수를 살펴보면, 직위가 높을수록 경력만족이 높은 것으로 나타났다. 독립변수인 내부 네트워킹 행위와 외부 네트워킹 행위가 유의수준 5%하에서 경력만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가설 1을 채택하고 가설 2를 기각한다.

<표 8> 경력만족에 관련된 가설 검증

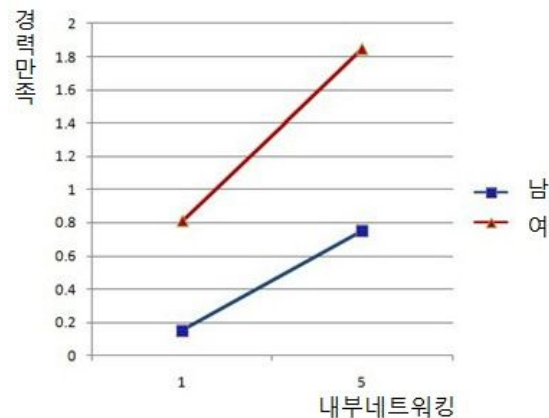
(n=265)	경력만족								
	모 델1			모 델2			모 델3		
	B	Std. Error		B	Std. Error		B	Std. Error	
(상수)	2.38	0.19	***	1.96	0.18	***	1.96	0.18	***
최종학력	0.04	0.06		0.06	0.05		0.07	0.05	
현_직위	0.18	0.06	**	0.24	0.05	***	0.21	0.06	***
더미신입	0.22	0.09	*	0.08	0.08		0.07	0.08	
더미동아일보	0.09	0.12		0.17	0.12		0.18	0.12	
더미김앤장	-0.11	0.16		0.08	0.16		0.12	0.16	
더미메트로	-0.52	0.23	*	-0.33	0.21		-0.30	0.21	***
더미현대상사	0.02	0.12		0.11	0.11		0.14	0.11	
더미흥국	0.11	0.12		0.04	0.11		-0.05	0.11	
내부네트F				0.22	0.04	***	0.15	0.07	*
외부네트F				0.05	0.04		0.15	0.07	*
더미여자				0.54	0.09	***	0.55	0.09	***
내부x성별							0.11	0.08	
외부x성별							-0.16	0.09	+
R2	0.100			0.313			0.325		
Adj R2	0.072			0.283			0.290		
F-value	3.6**			10.5***			9.3***		

주) + : p<.1; * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

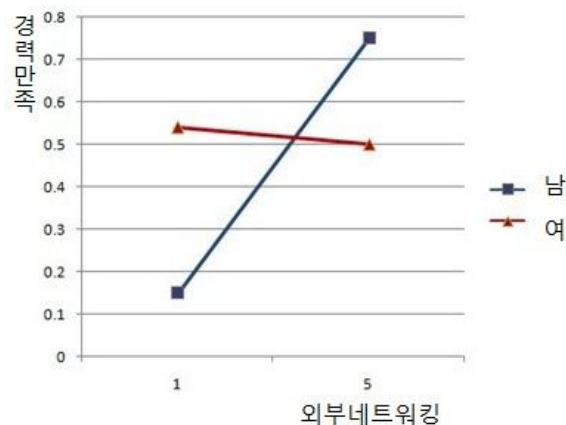
개인 내부 네트워킹 행위와 외부 네트워킹 행위가 경력만족 간의 관계에서 성별이 조절변인의 역할을 하는지를 알아보기 위해 실시한 회귀분석결과는 <표 8>에 나타나 있다. 상호작용항을 살펴보면 개인 내부 네트워킹 행위가 경력만족에 미치는 영향은 성별에 따라 차이가 유의하지 않는 것으로 나타났다. 그래서 가설 5를 기각하게 된다. 그러나 개인 외부 네트워킹 행위가 경력만족에 미치는 영향은 성별에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. <그림 3>에서 보듯이 여성인 경우는 내부 네트워킹 행위를 해도 경력만족에 대한 만족감을 별로 못 느끼는 것으로 나타났지만, 남성인 경우는 외부 네트워킹 행위를 하면 경력만족에 대한 만족감을 크게 느끼는 것

으로 나타났다. 가설 6과 반대결과로 나왔다.

그 이유는 다음과 같다. 첫째, 여성인력이 사회진출을 많이 했지만 아직도 여성인력에 대한 편견을 버리지 못하는 데가 많다. 예를 들면 ,일과 끝나고 회사 동료나 같은 업종에 종사하는 사람들과 같이 술자리를 가지는 것이 도 이상한 눈빛을 받은 경우가 많다. 둘째, 여성인력이 결혼과 육아 문제 때문에 직장생활과의 병행을 못 하가지고 대부분은 가정 중심으로 생각한다. 선행연구(White & Cooper, 1994; Tharenou et al., 1994)에 따르면 결혼은 여성에게는 경력성공의 방해요소로 작용을 하고 남성에게는 촉진요소로 작용한다고 하였으며, 그 원인을 가사노동의 불평등한 부담 때문일 것이라고 해석하기도 하였다. 그러므로 여성은 외부 네트워킹 행위를 해더라도 경력만족에 대한 만족감을 별로 느끼지 못 하는 반면에 남성은 경력만족에 대한 만족감을 더 느낄 수 있는 것 같다.



<그림 2> 내부 네트워킹 행위와 경력만족간의 관계에서 성별의 조절효과



<그림 3> 외부 네트워킹 행위와 경력만족간의 관계에서 성별의 조절효과

5.3.2 고용가능성에 관련된 가설 검증

요인분석할 때 고용가능성이 내적유연성과 외적이동성 두 가지 하위요인으로 도출했기 때문에 고용가능성에 관련된 가설을 검증하기 위해서 첫 번째 종속변수는 내적유연성을 투입하고 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과는 다음 <표 9>과 같다. 분석결과 회귀모형1의 설명력은 14.6%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=5.5$, $p<0.001$). 회귀모형2의 설명력은 35.4%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=12.6$, $p<0.001$). 모형2는 모형1에 비해 20.8% 더 설명하고 있다. 회귀모형3의 설명력은 36%고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=10.9$, $p<0.001$). 모형3은 모형2에 비해 0.6% 더 설명하고 있다. 통제변수를 살펴보면, 신입일수록 고용가능성이 낮은 것으로 나타났다. 독립변수인 내부 네트워킹 행위와 외부 네트워킹 행위가 유의수준 5%하에서 고용가능성(내적유연성)에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가설 3과 가설 4를 모두 채택한다. 그러나 내부 네트워킹 행위와 외부 네트워킹 행위가 고용가능성(내적유연성)에 미치는 영향은 성별에 따라 차이가 유의하지 않는 것으로 나타났다.

<표 9> 고용가능성(내적유연성)에 관련된 가설 검증

(n=265)	내적유연성								
	모델1			모델2			모델3		
	B	Std. Error		B	Std. Error		B	Std. Error	
(상수)	3.54	0.17	***	3.79	0.16	***	3.80	0.16	***
최종학력	-0.06	0.05		-0.06	0.04		-0.07	0.04	
현_직위	0.12	0.05	*	-0.04	0.05		-0.02	0.05	
더미신입	-0.26	0.08	**	-0.13	0.07	+	-0.13	0.07	+
더미동아일보	-0.05	0.11		0.17	0.10		0.16	0.10	
더미김앤장	-0.14	0.14		0.29	0.14	*	0.27	0.14	+
더미메트로	-0.51	0.20	**	-0.42	0.18	*	-0.44	0.18	*
더미현대상사	0.30	0.10	**	0.28	0.09	**	0.25	0.09	**
더미흥국	-0.06	0.10		0.04	0.09		0.10	0.10	
내부네트F				0.12	0.04	**	0.15	0.06	*
외부네트F				0.27	0.04	***	0.20	0.06	**
더미여자				-0.23	0.08	**	-0.24	0.08	**
내부x성별							-0.05	0.07	
외부x성별							0.12	0.08	
R2	0.146			0.354			0.360		
Adj R2	0.120			0.325			0.327		
F-value	5.5***			12.6***			10.9***		

주) + : $p < .1$; * : $p < .05$; ** : $p < .01$; *** : $p < .001$

다음 <표 10>과 같이 고용가능성(외적이동성)을 종속변수로 하는 계층적 회귀분석 결과를 제시하였다. 분석결과 회귀모형1의 설명력은 27.4%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=12.0$, $p<0.001$). 회귀모형2의 설명력은 39.7%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=15.1$, $p<0.001$). 모형2는 모형1에 비해 12.3% 더 설명하고 있다. 회귀모형3의 설명력은 42.1%고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=14.0$, $p<0.001$). 모형3은 모형2에 비해 2.4% 더 설명하고 있다. 통제변수를 살펴보면, 신입일수록 고용가능성이 낮은 것으로 나타났다. 독립변수인 내부 네트워크 행위와 외부 네트워크 행위가 유의수준

1%하에서 고용가능성(외적이동성)에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

개인 내부 네트워킹 행위와 외부 네트워킹 행위가 고용가능성 간의 관계에서 성별이 조절변인의 역할을 하는지를 알아보기 위해 실시한 회귀분석결과는 <표 10>

<표 10> 고용가능성(외적이동성)에 관련된 가설 검증

(n=265)	외적이동성								
	모 델1			모 델2			모 델3		
	B	Std. Error		B	Std. Error		B	Std. Error	
(상수)	2.77	0.16	***	2.95	0.16	***	2.95	0.16	***
최종학력	0.00	0.05		0.00	0.04		-0.01	0.04	
현_직위	0.12	0.05	*	-0.01	0.05		0.00	0.05	
더미신입	-0.39	0.08	***	-0.28	0.07	***	-0.27	0.07	***
더미동아일보	-0.14	0.11		0.00	0.11		-0.03	0.10	
더미김앤장	-0.06	0.14		0.26	0.14	+	0.22	0.14	
더미메트로	-0.40	0.19	*	-0.39	0.19	*	-0.36	0.19	+
더미현대상사	0.50	0.10	***	0.48	0.09	***	0.47	0.09	***
더미흥국	-0.29	0.10	**	-0.22	0.09	*	-0.12	0.10	
내부네트F				0.06	0.04	+	0.22	0.06	***
외부네트F				0.25	0.04	***	0.22	0.06	***
더미여자				-0.14	0.08	+	-0.15	0.08	*
내부x성별							-0.24	0.07	**
외부x성별							0.03	0.08	
R2	0.274			0.397			0.421		
Adj R2	0.251			0.370			0.391		
F-value	12.0***			15.1***			14.0***		

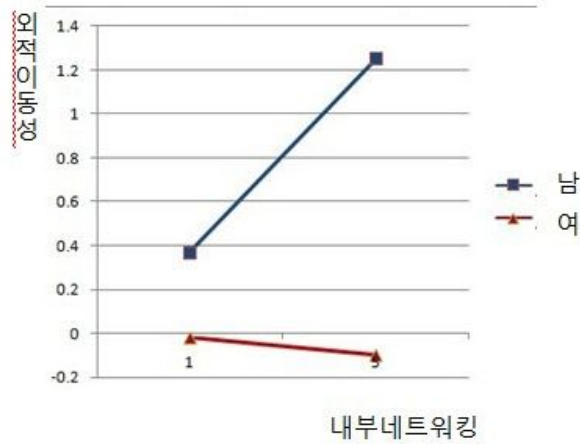
주) + : p<.1; * : p<.05; ** : p<.01; *** : p<.001

에 나타나 있다. 상호작용항을 살펴보면 개인 외부 네트워킹 행위가 고용가능성(외적이동성)에 미치는 영향은 성별에 따라 차이가 유의하지 않는 것으로 나타났다. 그래서 가설 8을 기각하게 된다. 그러나 개인 내부 네트워킹 행위가 고용가능성(외적

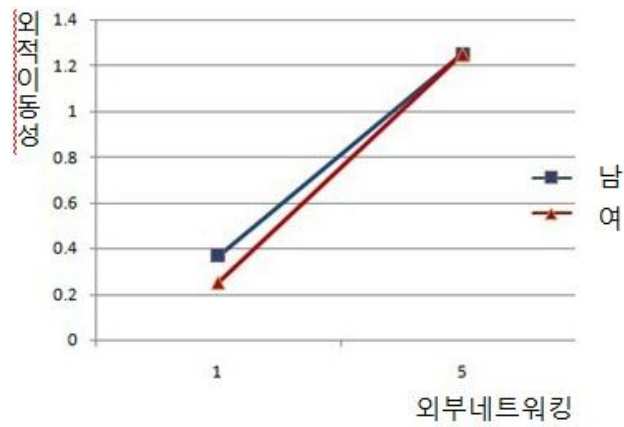
이동성)에 미치는 영향은 성별에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. <그림 4>에서 보듯이 여성인 경우는 내부 네트워킹 행위를 해도 고용가능성(외적이동성)에 대한 만족감을 별로 못 느끼는 것으로 나타났지만 남성인 경우는 개인 내부 네트워킹 행위를 하면 고용가능성(외적이동성)에 대한 만족감을 크게 느끼는 것으로 나타났다. 이 결과는 가설 7과 반대방향으로 나왔다.

그 이유는 다음과 같다. 첫째, 취업에 불리한 전공을 선택하는 여성이 다수이다. 이로 인해 대부분 여성인력이 취업 실패하거나 전문성이 떨어진 직장을 선택한다. 둘째, 취업 후에 대부분 여성인력이 결혼과 육아 등으로 인한 경력단절은 승진기회에서 상대적으로 불리하게 된다. 셋째, 사기와 생산성이 떨어진 여성인력은 출산과 육아의 부담 때문에 생활의 중심은 가정에 두고 있는 경우가 대부분이다. 넷째, 여성인력이 사회에 진출을 많이 해도 아직 많은 회사에서 여성인력에 대한 지원이 부족하다는 사실이다. 위에 언급한 이유 때문에 여성은 내부 네트워킹 행위를 하더라도 자신의 대한 지속적인 고용가능성을 별로 느끼지 못 하는 것 같다.

또한, 본 연구의 표본을 살펴보면 30대 이후에 여성응답자는 76.2%를 차지하는데 이 중에 기혼자들이 많을 것이다. 미혼자들과 기혼자들의 경력성공 기준이 다르기 때문에 기혼자들은 가정이란 요인이 경력성공의 기준이 들어가면서 더 많은 경제적 성공과 안락이 있어야지만 경력성공을 느낄 수 있다. 따라서 경력성공에 기준이 높아지면서 미혼 때 보다 경력성공을 느끼기가 더 어려워진 것으로 해석할 수 있다. 반면, 남성은 가정문제는 여성보다 덜 신경을 쓰고 회사에서도 대부분 지원을 받을 수 있기 때문에 여성과 같은 내부 네트워킹 행위를 해도 고용가능성에 대한 만족감을 더 크게 느낄 수 있는 것으로 해석할 수 있다.



<그림 4> 내부 네트워킹 행위와 고용가능성간의 관계에서 성별의 조절효과



<그림 5> 외부 네트워킹 행위와 고용가능성간의 관계에서 성별의 조절효과



VI. 결론 및 시사점

6.1 요약 및 결론

본 연구의 목적은 한국 직장 경력에서 조직 내·외부 네트워킹 행위가 주관적 경력성공에 어느 정도 영향을 미치는지 알아보는 동시에 그 영향에 있어서 성별차이의 조절효과가 있는지 알아보고 실증적으로 연구함으로써 네트워킹 행위를 활성화하는 방안과 여성의 경력개발을 위한 대안을 위한 실증적 연구를 하고자 하는데 목적이 있다.

본 조사의 타당성과 신뢰도를 높이기 위하여 검증된 논문의 설문도구를 활용하여 설문조사 기간은 2013년 5월 7일부터 6월 6일까지 또 2013년 8월 11일부터 9월 10일까지 필자 개인 네트워크를 통해서 설문조사를 실시하였다. 성별차이의 조절효과를 알아보기 위해서 응답자의 성별비율을 고려하며 진행하였다. 총 270부의 설문지를 배포하여 265부의 설문지를 회수하여 분석을 실시하였다. 연구의 자료 분석을 위해 수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩과 데이터 클리닝 과정을 거쳐, SPSS 17.0 프로그램을 사용하여 분석을 실시하였으며, 빈도분석, 요인분석, 신뢰도 분석, 상관관계분석, 다중회귀분석 등을 적용하여 분석하였다.

특히, 연구문제를 검증하기 위해 Forret & McCallum(2008)의 연구에서 제시한 측정도구에 따라 네트워킹 행위를 내부 네트워킹 행위와 외부 네트워킹 행위로 분류하고, Greenhaus, J.H, Parasuraman, S. & Wormley, W.M.(1990)의 연구에서 제시한 경력만족에 관한 측도를 사용하였으며 고용가능성은 서형도(2003)의 연구에서 사용했던 내적유연성,외적이동성으로 구분하였다.

가설을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 실증분석을 통하여 얻은 결과는 다음과 같다.

첫째, 내·외부 네트워킹 행위는 남자인 경우만 경력만족에 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 내·외부 네트워킹 행위는 다 고용가능성에 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 경력만족에 미치는 영향에 있어서 성별의 조절효과를 살펴보면 개인 내부 네트워킹 행위가 경력만족에 미치는 영향은 성별에 따라 차이가 유의하지 않는 것으로 나타났지만 개인 외부 네트워킹 행위가 경력만족에 미치는 영향은 성별에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 여성인 경우는 내부 네트워킹 행위를 해도 경력만족에 대한 만족감을 별로 못 느끼는 것으로 나타났지만, 남성인 경우는 외부 네트워킹 행위를 하면 경력만족에 대한 만족감을 크게 느끼는 것으로 나타났다.

넷째, 고용가능성에 미치는 영향에 있어서 성별의 조절효과를 살펴보면 개인 외부 네트워킹 행위가 고용가능성(외적이동성)에 미치는 영향은 성별에 따라 차이가 유의하지 않는 것으로 나타났지만 개인 내부 네트워킹 행위가 고용가능성(외적이동성)에 미치는 영향은 성별에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 여성인 경우는 내부 네트워킹 행위를 해도 고용가능성(외적이동성)에 대한 만족감을 별로 못 느끼는 것으로 나타났지만 남성인 경우는 개인 내부 네트워킹 행위를 하면 고용가능성(외적이동성)에 대한 만족감을 크게 느끼는 것으로 나타났다.

6.2 시사점 및 한계점

6.2.1 연구의 시사점

본 연구 결과는 다음과 같은 실무적인 시사점을 가진다.

첫째, 개인 내·외부 네트워킹 행위가 주관적인 경력성공(경력만족, 고용가능성)에 정의 영향을 미친다는 사실이 밝혀졌으므로 이를 활용하여 종업원의 주관적인 경력 성공감을 높일 수 있다는 시사점을 가진다. 예를 들면, 사내 동아리 활동과 같은 직무 이외의 조직 내·외 여러 활동을 지원하여 입사 후 이러한 활동을 통해 새로운 네트워크를 구축할 수 있는 기회를 제공한다면 경력성공에 도움을 줄 수 있을 것이다.

둘째, 개인 내·외부 네트워킹 행위가 주관적 경력성공에 미치는 영향은 성별에 따라 차이가 있다는 점을 밝혀졌으므로 구성원의 경력을 개발할 때 이를 활용할 수 있다는 시사점을 가진다. 또 고급 여성 인력활용을 위해 국가와 조직차원에서 지대한 관심을 필요하다. 기업에서도 기업경쟁력을 강화하기 위한 우수 인재확보 및 육성개발의 대안으로 여성들도 참여시키는 필요성이 있다.

6.2.2 연구의 한계점 및 미래 연구 방향

본 연구는 남녀 동일한 비율의 표본을 가지고 연구하였다는 점에서 의의를 가지지만, 기혼자와 미혼자가 경력성공에 대한 기준이 다르다는 점을 생각을 못 하고, 또한 표본 중에 직위는 사원인 경우가 거의 절반이기 때문에 연구 결과에 대한 영향을 많이 미친 것이다. 따라서 미래 연구에서는 동일한 표본을 대상으로 연구할 필요가 있을 것이다.

경력성공에서 성별의 조절효과를 보다 정확히 알아보기 위해서는 직장 여성들뿐만 아니라 가정이나 봉사활동 단체 등 다양한 소속을 가지고 활동하는 여성들도 대상으로 연구해야 할 것이다.

본 연구에서는 주로 서비스 업종에 종사하는 사무직 직원만을 대상으로

표집이 이루어졌다. 따라서 광범위한 직종에 연구결과를 일반화시키기에는 어려움이 있다. 미래 연구에서는 사무직원 뿐 아니라, 영업직, 생산직 등 다양한 업종에서 경력성공에 관한 연구가 이루어져야 할 필요가 있다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 김성국, 김태은. (1999). 경력개념의 변화와 미래방향에 관한 이론적 고찰. 『경영논총』, 17(1), 5-29.
- 김찬배, 이운철. (2008). 사회적 자본이 경력성공에 미치는 영향에 관한 개념적 연구. 『인적자원관리연구』, 15(4), 103-126.
- 박우성. (2000). 비정규직 인력의 관리. 『21세기형 인적자원관리』. 서울: 명경사.
- 서형도. (2003). 고용가능성, 個人主義, 集合主義가 組織沒入과 職務關與, 離職意圖에 미치는 影響에 관한 연구. 亞洲大學校 大學院 석사학위 논문.
- 안승준. (2006). 여성인력과 경력개발. 삼성전자 미공개 자료.
- 이기은, 최순재, 박경규. (2001). 경력몰입의 경정요인과 효과에 관한 연구. 『인사조직연구』, 177-214.
- 이희수, 백평구. (2010). 전략적 사고에 기초한 평생교육 정책 분석과 시사점: 평생교육법 개정 이후를 중심으로. 『한국평생교육학회』, 16(3), 183-209.
- 임희정. (2009). 조직문화, 멘토링 및 네트워킹이 여성관리자의 경력성공에 미치는 효과. 『인사관리연구』, 33(4), 95-120.
- 장은주, 박경규. (2005). 성별에 따른 개인특성 및 사회적 자본과 주관적 경력성공과의 관계. 『경영학연구』, 34(1), 141-166.
- 조영복, 곽선화, 고경희. (2007). 조직구성원의 Personal Initiative가 경력성공에 미치는 영향. 『인적자원관리연구』, 14(1), 193-217.
- 최병권. (2005). 경력개발제도의 설계 및 운영방안. 『임금연구』, 13:3.

한국노동연구원. (2000). 『21세기형 인적자원관리』. 서울: 명경사.

2. 국외문헌

Allerd, B.B., Snow, C.C., & Miles, R.E. (1996). Characteristics of Managerial Careers in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 17-27.

American Association of Retired Persons. (1995). *American business and older workers; A road map to 21st century*. Washington. DC: Author.

Arthur, M.B., Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In Arthur, M.B., Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (Eds), *Handbook of Career Theory*: 7-25. Cambridge: Cambridge University Press.

Arthur, M.B. (1994). The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.

Arthur, M.B., & Rousseau, D.M. (1996). A career lexicon for the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4): 28-39.

Atchison, T.J. (1991). The employment relationship: Un-tied or Re-tied. *Academy of Management Executive*, 5, 4.

Brass, D.J. & Krackhard, D. (1994). *Intraorganizational networks*. In S. Wasserman & J. Galaskiewicz (Eds). *Advances in Social Network Analysis*. Thousand Oak, CA: Sage Publications.

- Burt, R.S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Carson, K.D., & Bedeian, A.G. (1994). Career Commitment: Construction of Measurement and Examination of Its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237–262.
- Collins, N. (1983). *Professional women and their mentor*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Fassinger, R.E. (2001). Women in nontraditional occupational fields. In J. Worell (Ed.), *Encyclopedia of women and gender* (2), 1169–1180. San Diego, CA: Academic Press.
- Forret, M.L. & Dougherty, T.W. (2001). Correlates of networking behavior for managerial and professional employees. *Group & Organization Management*, 26(3), 283–311.
- Forret, M.L. & Dougherty, T.W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 419–437.
- Gattiker, U.E. & Larwood, L. (1988). Predictors of manager's career mobility, success and satisfaction. *Human Relation*, 41(8), 569–591.
- Granovetter, M.S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. & Wormley, W.M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86.

- Greenhaus, J.H., & Cailanan, G.A. (1994). *Career management*. Forth Worth, TX: The Dryden Press.
- Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2000), Education, Training and Employability, *Applied Economics*, 32(5), 573–581.
- Hall, D.T. (1977). *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Hall, D.T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8–16.
- Higgins, M.C., & Kram, K.E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A development network perspective. *Academy of Management Review*, 26(2), 264–288.
- Ibarra, H. (1992). Homophily and differential returns: Sex differences in network structure and access in an advertising firm. *Administrative Science Quarterly*, 37, 422–447.
- Ibarra, H. (1995). Race, opportunity, and diversity of social circles in managerial networks. *Academy of Management Journal*, 38(3), 673–703.
- Johnson C.D. (2001). *In search of traditional and contemporary career success*. The University of Georgia.
- Jones, C., Hesterly, W.S. & Borgatti, S.P. (1997). A general theory of network governance: Exchange conniptions and social mechanisms. *Academy of Management Review*, 22(4), 911–945.
- Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W. & Bretz, R.D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485–519.

- Kotter, J.P. (1982). *The general managers*. New York: Free Press.
- Kram, K.E. (1988). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life* (2nd Ed.). University Press of America, London.
- London, M., & Stumpf, S.A. (1982). *Managing careers*. Reading, M.A: Addison–Wesley.
- McCallum, S.Y. & Forret, M.L. (2008). An examination of internal and external networking behaviors and their relationship to career success and work attitudes.
- McQuaid, R.W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219.
- Melamed, T. (1995). Career Success: The moderation effect of gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 35–60.
- Michael, J. and Yuki, G. (1993). Managerial Level and Subunit Function as Determinants of Networking Behavior in Organizations. *Group Organization Management*, 18(3), 328–351.
- Noe, R.A. (1996). Is career management related to employee development and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 119–133.
- Osipow, S.H. (1983). *Theories of career development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Pfeffer, J., & Baron, J.N. (1988). Taking the workers back out: Recent trends in the structuring of employment. *Research in Organization Behavior*, 10: 257–303.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L., & Liden, R.C. (2001). A social capital

- theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219–237.
- Sullivan, S.E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542–1574.
- Tharenou, P. & Conroy, D. (1994). Men and women managers' advancement: Personal or Situational Determinants. *Applied Psychology: An international review*, 43(1), 5–31.
- Walker, G. (1985). Network position and cognition on a computer software firm. *Administrative Science Quarterly*, 30, 103–130.
- White, B.L., & Cooper, C.L. (1994). The career development of successful women. *Proceedings of the British Psychological Society*, 2(2).
- Wolff, H.G. & Moser, K. (2009a). Effect of Networking on Career Success: A longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196–206.
- Wolff, H.G. & Moser, K. (2009a). Differential Effects of Networking on Career Mobility. *The Academy of Management Proceedings*, 2009, Annual Meeting Proceedings.

부 록

설 문 지

안녕하십니까?

바쁘신 중에 설문지를 응해주셔서 대단히 감사합니다.

본 설문지는 “개인 네트워킹 행위가 주관적 경력성공에 미치는 영향: 성별차이의 조절효과를 중심으로”를 연구하기 위한 목적에서 작성되었습니다. 성명을 기재하실 필요가 없으며, 귀하의 의견을 철저한 비밀이 보장됩니다.

여러모로 번거로우시겠지만, 연구의 취지를 이해하시어 바쁘시더라도 시간을 내어 한 문항도 빠짐없이 응답해 주신다면 본 연구의 수행에 큰 도움이 되겠습니다.

귀하께 도움과 호의에 다시 한 번 감사드리며 성실한 답변을 부탁드립니다.

2013년 4월

한성대학교 경영대학원 경영학과 경영관리전공

연구자 장 주

지도교수 하 성 욱

【연락처】 장주 ① : 010-5796-0126

e-mail : shaunajae@naver.com

【설문지 작성 안내】

1. 본 설문지는 실증적 연구에 사용될 자료를 수집하기 위한 것으로써
응답하신 내용은 **학술적인 목적으로만** 사용되며, 무기명으로 처리될
것입니다.
2. 귀하께서 응답하신 내용에 관한 모든 정보는 어떠한 경우에도 공개되지
않습니다.
3. 설문 내용이 때로는 **정확한 응답이 불가능할 수** 있겠지만, 귀하의 경험을
반영하여 해당 항목에 **가장 적합한 근사치**를 부탁드립니다.
☞ 문항들 중에는 비슷한 내용을 두 번 이상 묻는 것으로 느껴지는 경우가
있으나 착오나 실수로 인한 것이 아니니 오해 없으시길 바랍니다.
4. 본 설문지는 **통계처리**를 위한 자료로 사용될 뿐입니다.

■ **문항에는 정답이 없으니 각 문항들을 읽으시고 질문에 얼마나 동의 하시
는지를 표시해 주시면 됩니다.**

① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

■ 각 설문문항에는 정답이 없습니다. 문항을 읽고 난 후 즉각적인 느낌이나
생각이 표현된 곳에 (V) 또는 (O)표해 주십시오.

■ 서로 유사한 문항 또는 비슷하다고 느끼게 되는 문항이라 할지라도, 한
문항도 빠뜨리지 마시고 응답해 주십시오.

※ **의문사항이 있으시면 아래로 연락을 주시기 바랍니다**

장주 ☎ : 010-5796-0126

e-mail : shaunajae@naver.com

1. 다음의 문항은 귀하가 직장 생활을 하면서 조직 내부와 외부의 네트워킹 행위에 관한 문항입니다. 귀하의 평소 직장 생활에 근거하여 귀하의 행동에 가장 일치하는 번호에 체크해 주세요.

※ Part 1. 조직내부 네트워킹 행위에 관한 문항입니다.

설 문 내 용	전혀 그렇 지않 다	그렇 지않 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 직장 행사가 있을 때, 나는 조직 내의 새로운 관계를 형성하는 데 노력한다.	1	2	3	4	5
2. 직장 내의 새로운 사람을 만나게 되면, 그 사람과 관계를 발전시키기 위해 여가시간을 활용한다.	1	2	3	4	5
3. 직장 내에서 나의 경력발전에 중요한 사람을 만나면, 내가 먼저 접근하여 나를 소개한다.	1	2	3	4	5
4. 타 부서 사람이 도움을 요청하면, 나는 관계 유지를 위해 적극 도와준다.	1	2	3	4	5
5. 근무 시간이 지나서도 타 부서 사람과 회사 얘기한다.	1	2	3	4	5
6. 내가 관계하는 타 부서 사람이 하는 일(업무)에 대해 자주 얘기한다.	1	2	3	4	5
7. 내가 관계하는 타 부서 사람이 업무상 문제가 발생하면 함께 논의한다.	1	2	3	4	5
8. 나는 타 부서 동료와 최근 조직의 이슈에 대해 함께 논의한다.	1	2	3	4	5
9. 타 부서 동료를 통해 나에 대한 평가를 알고자 한다.	1	2	3	4	5
10. 사적 모임에서도 타 부서 사람과 업무상의 조언을 주고 받는다.	1	2	3	4	5

※ Part 2. 조직외부 네트워킹 행위에 관한 문항입니다.

설 문 내 용	전혀 그렇 지않 다	그렇 지않 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 나는 조직 외부 사람과 개인적 접촉을 통해 대외적 네트워크를 형성한다.	1	2	3	4	5
2. 나는 외부 세미나에 적극 참여한다.	1	2	3	4	5
3. 나는 출장이나 훈련 프로그램을 통해 새로운 관계를 형성하는데 노력한다.	1	2	3	4	5
4. 타 조직에서 유사한 분야에 종사하는 사람을 만나면, 자주 교류하는 편이다.	1	2	3	4	5
5. 타 조직에 근무하는 지인에게 필요한 정보를 얻게 되면, 그 사람	1	2	3	4	5

에게 관련 정보를 전해준다.					
6. 외부 사교모임에서 내 경력개발에 중요한 사람을 만난다.	1	2	3	4	5
7. 나는 이전 동료와 지속적으로 관계를 유지하여 필요한 정보를 얻는다.	1	2	3	4	5
8. 연봉협상 전에 외부 지인에게 연봉 관련된 정보를 여쭙어본다.	1	2	3	4	5
9. 타 조직에 근무하는 사람과 전문적 정보를 주고 받는다.	1	2	3	4	5
10. 업무상 어려울 때, 나는 타 조직에 근무하는 지인에게 조언을 구한다.	1	2	3	4	5

II. 다음의 문항은 경력만족에 관한 문항입니다. 현재까지 귀하의 경력에 대해 귀하의 생각을 성실하게 기재해 주십시오.

설 문 내 용	전혀 그렇 지않 다	그렇 지않 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 나는 지금까지 나의 경력개발에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5
2. 나는 나의 전체 경력목표를 달성하는 과정에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5
3. 나는 현재의 수입에 대해 상대적으로 만족한다.	1	2	3	4	5
4. 나는 현재의 발전에 대해 상대적으로 만족한다.	1	2	3	4	5
5. 나는 내가 보유한 업무 기술에 대해 상대적으로 만족한다.	1	2	3	4	5

III. 다음의 문항은 고용가능성에 관한 문항입니다. 현재까지 귀하의 경력에 대해 귀하의 생각을 성실하게 기재해 주십시오.

설 문 내 용	전혀 그렇 지않 다	그렇 지않 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 나는 현 업무 외의 일을 수행할 수 있는 능력이 높다.	1	2	3	4	5
2. 조직에 있으면서 조직 내에서 끊임없이 업무를 맡을 수 있다.	1	2	3	4	5

3. 나는 다른 부서로 자리를 옮겨도 그 부서 일을 훌륭히 수행할 수 있는 능력이 있다.	1	2	3	4	5
4. 나는 현재 하고 있는 업무 외에는 다른 업무를 할 수 있다.	1	2	3	4	5
5. 다른 회사에서 나를 원하는 곳이 많다.	1	2	3	4	5
6. 다른 조직에 가서도 높은 대우를 받을 수 있다.	1	2	3	4	5
7. 외부 노동 시장에 나가면 갈 곳이 많다.	1	2	3	4	5
8. 동료나 외부에서 일자리를 제의하는 곳이 많다.	1	2	3	4	5

IV. 다음에 개인 신상 특징에 관한 문항입니다. 성실하게 기재해 주시길 바랍니다.

1. 성 별	① 남 ② 여	2. 연 령	()세
3. 최종학력	A. 고졸 이하 B. 학사(2년제) C. 학사(4년제) D. 석사 이상		
4. 직 위	A. 사원 B. 대리/과장급 C. 차장/부장급 D. 임원		
5. 총 직장경력	()년	6. 현 직장 경력	()년
7. 귀하가 지금 근무하는 직장은 귀하의	()번째 직장		
8. 귀하가 근무하는 직장의 규모	A. 50인 이하 B. 50-300인 C. 300인 이상		

ABSTRACT

A Study on the Effects of Personal Networking Behavior to Subjective Career Success: Focused on A Moderating Effect of Gender Difference

Zhang, Shu

Major in Business Management

Dept. of Business Administration

Graduate School of Business Administration

Hansung University

This study empirically examined the relationship of internal and external networking behaviors to career satisfaction and employability. In addition, for the purpose for finding out if there is a moderating effect of gender difference, researcher conducted a survey with the sample of 265 Korean employees.

The result of this study is as followings: 1) In the case of men, internal and external networking behaviors are positively related to career satisfaction and employability. 2) In the case of women, internal and external networking behaviors are positively related to employability only. 3) There is a moderating effect of gender difference between external networking behaviors and career satisfaction. 4) There is a moderating effect of gender difference between internal networking behaviors and employability(external mobility).

Based on the result, the theoretical and practical implications of the research findings are discussed, the attention of countries and organizations is needed in

order to make flexible use of female human.

Keywords: internal networking behavior, external networking behavior, career satisfaction, employability, gender difference