

박사학위논문

기업교육 프리랜서 강사의 사회적 네트워크와 고용가능성의 관계

-온라인 네트워크의 조절효과와 지식공유의
매개효과를 중심으로-

2024년

한 성 대 학 교 대 학 원

스마트융합컨설팅학과

스마트융합컨설팅전공

이 제 복

박 사 학 위 논 문
지도교수 차종석

기업교육 프리랜서 강사의 사회적 네트워크와 고용가능성의 관계

-온라인 네트워크의 조절효과와 지식공유의
매개효과를 중심으로-

Relationship between social network and employability of
freelance corporate education instructors

-Focusing on the moderating effect of online network and
the mediating effect of knowledge sharing-

2023년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

스마트융합컨설팅학과

스마트융합컨설팅전공

이 제 복

박 사 학 위 논 문
지도교수 차종석

기업교육 프리랜서 강사의 사회적 네트워크와 고용가능성의 관계

-온라인 네트워크의 조절효과와 지식공유의
매개효과를 중심으로-

Relationship between social network and employability of
freelance corporate education instructors

-Focusing on the moderating effect of online network and
the mediating effect of knowledge sharing-

위 논문을 컨설팅학 박사학위 논문으로 제출함

2023년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

스마트융합컨설팅학과

스마트융합컨설팅전공

이 제 복

이제복의 컨설팅학 박사학위 논문을 인준함

2023년 12월 일

심사위원장 권 상 집 (인)

심 사 위 원 하 성 욱 (인)

심 사 위 원 박 오 원 (인)

심 사 위 원 강 신 형 (인)

심 사 위 원 차 종 석 (인)

국 문 초 록

기업교육 프리랜서 강사의 사회적 네트워크와 고용가능성의 관계 -온라인 네트워크의 조절효과와 지식공유의 매개효과를 중심으로-

한 성 대 학 교 대 학 원
스 마 트 융 합 컨 설 팅 학 과
스 마 트 융 합 컨 설 팅 전 공
이 제 복

본 연구는 기업교육 프리랜서의 사회적 네트워크와 지식공유, 고용가능성의 관계를 체계적으로 검증하고자 했다. 어떤 구조를 가진 사회적 네트워크가 고용가능성에 효과적인지에 대해 알아보고, 사회적 네트워크의 구조적 특성이 고용가능성에 미치는 영향과 관련하여 사회적 네트워크 유형이 어떤 효과를 가지는지에 대해 분석하며, 사회적 네트워크의 구조와 효과를 분리하여 사회적 네트워크가 어떤 경로를 통해서 고용가능성에 영향을 주는지 규명하고자 했다. 이를 위해 기업교육 프리랜서의 사회적 네트워크의 크기, 강도와 고용가능성의 관계, 이 관계에서 온라인 네트워크의 조절효과와 지식공유의 매개효과를 실증적으로 조사하였다.

온라인 설문 조사를 통해 자료를 수집하였으며 245명의 기업교육 프리랜서 강사가 응답하였다. SPSS 22를 활용하여 분석하였다. 첫째, 사회적 네트워크의 크기와 강도는 고용가능성에 정의 영향을 미친다. 둘째, 지식공유의 하위요소인 지식수집과 지식기여가 사회적 네트워크의 강도와 고용가능성의 관계를 매개하나, 크기와 고용가능성의 관계는 매개하지 않았다. 지식수집과 지식기여는 고용가능성에 정의 영향을 미치지만 사회적 네트워크의 크기가 지

식수집과 지식기여에 유의미한 영향을 미치지 못했다. 셋째, 사회적 네트워크의 강도가 고용가능성에 미치는 관계에서 온라인 네트워크의 비율이 높을수록 영향이 완화되었다. 크기가 고용가능성에 미치는 효과에서 온라인 네트워크의 비율의 조절효과가 유의미하지 않았다.

연구결과를 바탕으로 기업교육 프리랜서 강사의 사회적 네트워크, 지식공유, 온라인 네트워크, 고용가능성에 관한 이론적 시사점과 실무적 방안을 정리하였다.

【주요어】 기업교육 프리랜서 강사, 사회적 네트워크, 고용가능성, 온라인 네트워크 비율, 지식공유

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구 목적	1
1.2 연구 방법	3
II. 이론적 배경	4
2.1 기업교육 프리랜서 강사	4
2.1.1 프리랜서 개념	4
2.1.2 기업교육 프리랜서 강사 개념	8
2.1.3 기업교육 프리랜서 강사 선행연구	10
2.2 사회적 네트워크	12
2.2.1 사회적 네트워크의 개념과 효과	12
2.2.2 사회적 네트워크의 특성과 유형	15
2.2.3 온라인 네트워크와 오프라인 네트워크	21
2.3 고용가능성	24
2.3.1 고용가능성 개념	24
2.3.2 기업교육 프리랜서의 고용가능성	28
2.4 지식공유	29
2.4.1 지식과 지식공유 개념	29
2.4.2 지식공유의 분류	30
2.4.3 지식공유의 선행요인과 결과	31
III. 연구 모형과 가설	33
3.1 연구 모형	33
3.2 연구 가설	34
IV. 연구 방법론	40
4.1 자료 수집 및 표본	40
4.2 측정 도구	42

V. 분석 결과	45
5.1 상관 관계, 타당도 및 신뢰도 분석 결과	45
5.2 연구 가설 분석 결과	49
VI. 결 론	58
6.1 요약	58
6.2 시사점	61
6.3 한계 및 향후 방향	63
참 고 문 헌	65
부 록	84
ABSTRACT	89

표 목 차

[표 2-1] 프리랜서의 정의	7
[표 2-2] 기업교육 프리랜서 강사 관련 국내 선행 연구	11
[표 2-3] 사회적 네트워크의 정의	13
[표 2-4] 사회적 네트워크의 특성	16
[표 2-5] 사회적 네트워크의 유형	21
[표 2-6] 2022년~2023년 국내 박사학위논문에서 고용가능성 정의	27
[표 4-1] 표본의 일반적 특성	41
[표 4-2] 측정 도구의 구성	44
[표 5-1] 주요 변수의 평균, 표준편차, 상관관계 분석 결과	46
[표 5-2] 변수 요인분석, 신뢰도 분석 결과	48
[표 5-3] 사회적 네트워크의 크기, 강도와 고용가능성 간 가설 분석 결과	50
[표 5-4] 온라인 네트워크 비율의 조절효과	52
[표 5-5] 지식공유(지식수집, 지식기여)의 매개효과	55
[표 5-6] 총 효과, 직접 효과, 간접 효과 분석 결과	56
[표 6-1] 가설 분석 결과	58

그림 목 차

[그림 3-1] 연구 모형	33
[그림 5-1] 연구 모형 분석 결과	57

I. 서론

1.1 연구 목적

급격한 경영환경의 변화와 더불어 기술, 정보통신, 산업, 법률 등의 변화에 따라 다양한 고용 형태가 나타나고 있다. 디지털 기술 발전과 아웃소싱 및 플랫폼 기업 활성화 등으로 인해 프리랜서가 증가하고 있다(장종익, 2021). 기존의 노동 관련 연구는 정규직과 비정규직 간의 연구, 대기업과 중소기업 간의 이중구조 연구 중심으로 이루어져, 기술과 산업의 변화에 맞추어 다양한 형태로 나타나고 있는 프리랜서 등 제도 밖의 노동에 관한 연구가 필요하다(김종진, 박관성, 2021). 또한, HRD 업계는 자유로운 노동시장의 형태와 영역의 확대에 따라 프리랜서가 증가하고 있다(최원설, 2023). 이에 따라 기업 교육 프리랜서 강사에 관한 연구 필요성이 높아지고 있다.

기업교육 프리랜서 강사가 당면하고 있는 어려움은 홀로 모든 것을 해야 하는 1인 기업이라는 점과 시간, 일일 단위 등 단기간 계약에 따른 불안정성, 새로운 트렌드 및 고객사에 대한 정보 파악의 어려움, 지속적인 자기 계발을 위한 평생학습, 강사 선정을 위한 외부 평판 관리가 있다(박보람, 2021). 또한, 무명의 설움, 과중한 업무수행으로 인한 시간 관리 및 경제적 어려움, 막대한 두려움이 있으며, 강사로서 적응하기 위해 사람들과 연결, 나와 세상을 알기가 필요하고, 사람들과의 연결을 위해서는 나와 고객사 간 자기 홍보를 위한 적극적 관계맺기, 나와 파트너 간 협업 관계맺기, 나와 학습자간의 소통 관계맺기가 필요하다(김은희, 2019). 즉, 신규 강의에서 강사로 선정되고 좋은 품질의 강의 수행을 통해 기존 강의를 유지하는 등 지속적인 고용가능성을 확보하기 위해서 정보를 파악하고 자기 계발을 하며 평판을 관리해야 하는 등 애로사항이 있다. 기업교육 프리랜서 강사는 사회적 네트워크를 통해 고용가능성 관련 애로사항에 대해 정보, 조언, 심리적 및 물질적 지원을 상호 주고받을 수 있다. 이소연, 이호진, 이수용, 장원섭(2019) 연구에서 독립기업교육 강사의 관계망은 배태되거나 폐쇄되어 있으며 강한 신뢰와 결속을 기반으로

로 한 배태된 관계망은 상호호혜에 따라 시간과 비용을 절약하며 고급 정보와 지원을 얻을 수 있다. 또한, 상대적으로 진입장벽이 낮은 기업교육 시장에서 우위를 점하기 위해서 지위 수준이 비슷한 강사들과 폐쇄적 연결망을 가짐으로써 독립기업교육 강사가 시장에 진입은 하지만 네트워크의 도움을 받지 못하면 안정적으로 적응하는 것이 어려울 수 있다고 한다(이소연, 이호진, 이수용, 장원섭, 2019). 즉, 기업교육 프리랜서 강사들에게 사회적 네트워크는 고용가능성을 확보하기 위해서 중요한 요소이다.

기업교육 프리랜서 강사들의 사회적 네트워크와 고용가능성과의 관계에는 3가지 이슈 사항이 있다.

첫째, 어떤 구조를 가진 사회적 네트워크가 고용가능성에 효과적인지에 대한 이슈이다. 사회적 네트워크의 구조를 파악할 수 있는 대표적인 특성 요인인 크기, 강도가 고용가능성에 어떤 영향을 주는지에 대해 검증하고자 한다.

둘째, 사회적 네트워크의 구조적 특성이 고용가능성에 미치는 영향과 관련하여 사회적 네트워크 유형이 어떤 효과를 가지는지에 대한 이슈이다. 네트워크의 유형은 시대의 발전을 반영하여 다양한 기준으로 분류하고 있지만, 유형의 효과에 관한 연구는 미흡하다(조영복, 김정원, 2011; Scott, 2000). 특히, 사회적 네트워크의 구조적 특성과 유형을 함께 연구한 사례가 미흡하다. 사회적 네트워크의 유형은 관계의 내용, 형태, 모양, 교류 장소 등에 따라 여러 가지로 분류될 수 있으며, 교류 장소를 기준으로 오프라인 네트워크와 온라인 네트워크로 나눌 수 있다. 코로나 19 팬데믹이 종식되어가는 시점에서 사회적 네트워크의 구조적 특성이 고용가능성에 미치는 영향과 관련하여 오프라인 네트워크와 온라인 네트워크가 어떤 조절 효과를 가지는지에 대해 검증하고자 한다.

셋째, 사회적 네트워크의 구조와 효과를 분리하여 사회적 네트워크가 어떤 경로를 통해서 영향을 주는지에 대해 실제 분석해야 한다는 이슈이다. 사회적 네트워크의 구조와 효과를 당연시하지 않고 분리해야 한다(Borgatti, Foster, 2003). 예를 들어, 사회적 네트워크의 크기가 클수록 정보의 원천이 크다는 것이지 정보를 얻는 것을 보장하는 것은 아니다(전수진, 박경규, 2009). 즉, 사회적 네트워크가 영향력을 발휘하기 위해서 구조적 특성과 효과를 이어주

는 매개효과가 존재할 수 있다는 것이다(Seibert, Kraimer, Liden, 2001). 사회적 네트워크의 핵심 자원인 지식공유와 관련하여 사회적 네트워크의 구조(크기, 강도)와 고용가능성의 관계에서 지식공유의 매개효과 분석을 통해 경로를 확인하고자 한다. 기업교육 프리랜서의 특성상 지식수집을 희망하지만, 상호호혜에 따라 사회적 네트워크에 지식을 기여하지 않고 얻는 것은 어렵다. 매개변수인 지식공유에 대해 지식수집과 지식기여로 나누어서(Van den Hooff, De Ridder, 2004) 검증하고자 한다.

1.2 연구 방법

연구 목적을 달성하기 위해서 연구 대상과 연구 분석방법은 아래와 같다. 연구 대상은 기업교육 프리랜서 강사로 한정한다.

연구 분석방법은 SPSS 22.0버전을 활용했다. 타당도, 신뢰도 검증하기 위해 변수 간 요인분석과 Cronbach's α 계수를 분석하였다. 데이터를 검증한 후 기술통계 분석과 상관관계 분석 및 독립변수와 종속변수 간의 관계에 대한 분석, 매개효과 분석 및 조절효과 분석을 시행하였다.

기존의 사회적 네트워크 연구는 네트워크의 구조적 특성(크기, 범위, 강도, 밀도, 지위, 지속기간, 중첩성, 중심성 등)이 미치는 영향과 네트워크의 유형별(관계 네트워크와 업무 네트워크 등) 미치는 영향에 대해 각각 분석한 연구가 많다. 본 연구는 사회적 네트워크 구조적 특성(크기, 범위)과 유형별(교류 장소에 따른 오프라인 네트워크와 온라인 네트워크) 연구를 동시에 진행한다. 아울러 기존 선행연구와 다르게 온라인, 오프라인 네트워크에 동일한 구조적 특성(크기, 범위)을 적용하여 연구를 진행하고자 한다. 또한 사회적 네트워크의 구조에서 발생할 것이라고 추정하는 지식공유에 대해 매개효과 분석을 통해 실제 효과를 검증하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 배경

2.1 기업교육 프리랜서 강사

2.1.1 프리랜서 개념

프리랜서(Freelancer)에 대한 개념은 법률적으로 명확히 정의되지 않았으며 연구자에 따라 다양한 학문적 개념이 존재한다(박경진, 2023). 김준호(2019)는 국내 프리랜서의 개념 연구가 주로 종사자의 지위, 계약 및 근로 형태에 따라 정의되며, 김지민(2020)은 계약 단위, 임금 산정 방식, 고용주 유무 및 노동의 독립성이 중요하며, 박보람(2021)은 국내 선행연구들의 프리랜서 용어 정의를 분석한 결과는 고용주와의 관계, 고용원 여부, 실질 업무의 종속성(근로 방식, 장소, 보수 결정 측면)이 핵심적인 고려사항이다. 선행연구에서 프리랜서의 개념은 국가 혹은 사회, 문화에 따라 차이는 있으나, 프리랜서는 임금 노동자 여부, 타인 고용여부, 종속성 여부가 중요하다(김종진, 박관성, 2021).

프리랜서의 어원은 자유로움을 뜻하는 Free와 창병을 뜻하는 lancer의 합성어이다(이승윤, 박경진, 김규혜, 2019). 프리랜서라는 말은 Walter Scott의 소설 아이반호(Ivanhoe)에서 최초로 사용되었으며, 중세시대에 특정 봉건귀족에 속하지 않고 계약을 통해 전쟁에 참여하는 용병을 나타낸다(Haq, Raja, Nosheen, Sajjad, 2018). 국립국어원 표준국어대사전에서는 “일정 소속이 없이 자유계약으로 일하는 사람(자유직업자와 유사)”으로 표기했다. Cambridge Business English Dictionary에서는 “Someone who works on different projects with different companies instead of being a company employee”로 표기했다. 어원 및 사전적 의미에서는 고용주와의 관계를 강조하여 특정 고용주에 속하지 않고 자유계약을 기반으로 업무를 수행하는 것을 나타내고 있다.

프리랜서의 개념은 법률적으로 명확히 정해지지 않았지만, 사회에는 이미

뿌리 내려가고 있으며 해외에서는 프리랜서를 보호하는 방안도 마련되어지고 있다(한도율, 2019). 현재 지방의회 조례로서 프리랜서의 개념을 정의하고 있다. 서울특별시 프리랜서 권익 보호 및 지원을 위한 조례(서울특별시 조례 제7044호, 2019)에서 “프리랜서는 근로기준법 등 노동 관계법에 적용받지 않고 계약의 형식과 무관하여 일정한 기업이나 조직에 소속되지 않은 채 자유 계약에 의해 일을 하는 사람”으로 정의했다. 경기도 프리랜서 지원조례(경기도 조례 제6943호, 2021)와 경상남도 프리랜서 권익 보호 및 지원에 관한 조례(경상남도 조례 제4908호, 2021)에서 “프리랜서는 계약의 형식과 관계없이 근로기준법, 고용보험법, 산업안전보건법의 적용대상이 아닌 자로 소득세법상 원천징수 대상 사업소득자 중 피고용자 없이 직업상 제공하는 인적용역을 행하는 자”로 정의했다. 아울러 여기서 “계약이란 용역, 위탁, 도급 등 그 명칭이나 형식 여부를 불문하고 프리랜서가 노무 또는 용역 등을 제공하고 그 대가를 받기로 상대방과 약정하는 것”으로 정의했다. 조례 내용을 정리하면 프리랜서의 개념은 특정 고용주에 속하지 않고, 피고용자가 없으며 노동관계법령에 적용을 받지 못하는 자유계약을 기반으로 일하는 자로 정리할 수 있다.

해외에서도 법률로서 명확히 정리되지 않고, 다양한 개념으로 프리랜서를 정의 내리고 있다. 이승렬, 김삼수, 황준욱, 박명준, 신현구(2013)는 해외 각국의 프리랜서 용어를 다음과 같이 정리했다. 미국은 프리랜서에 관한 법률 규정이 없으며 연방 법률에 있는 독립계약자(independent contractor)가 프리랜서를 나타내며, 영국의 정부 관계 부처(BIS)에서 프리랜서는 고용상 자영업자이며 컨설턴트와 같이 계약을 기반으로 업무를 수행하는 자를 말한다. 프랑스는 프리랜서를 자유직업인, 규정되지 않은 자유직업인, 독립노동자 등으로 나누고 있다(김준호, 2019). 일본의 프리랜서 협회에서는 프리랜서를 조직에 소속되지 않은 독립적인 지위에서 전문적인 지식과 기능을 기반으로 업무를 수행하며 보수를 받는 자로 정의했고, 프리랜서의 개념이 각국마다 다르지만 공통점은 정기적 임금을 받지 않고, 특정 조직에 속해 있지 않는 정도이다(한도율, 2019).

프리랜서는 자영업자, 독립계약자, 특수형태 고용종사자를 포함한 포괄적인 개념으로 비임금 근로자의 ‘고용원이 없는 자영업자’로 지정될 수 있다(강

금봉, 2022). 실제 통계청 조사에서 고용원이 없는 자영업자¹⁾는 2023년 10월 기준 4,287천명으로 나타났다.

프리랜서에 대해 학술적으로 합의된 정의는 없지만(정기섭, 2023), 프리랜서에 관한 국내 선행연구에서 정의한 개념을 특정 고용주(개인 및 조직) 소속 여부, 피고용자 유무, 업무계약 및 수행의 종속성 3가지 측면에서 요약하면 [표 2-1]과 같다.

1) 통계청 종사상 지위분류에서 고용원이 없는 자영업자는 “자기 혼자 또는 1인 이상의 파트너(무급 가족종사자 포함)와 함께 자기 책임아래 독립적인 형태로 전문적인 일을 수행하거나 사업체를 운영하는 사람”을 말한다. (<https://kostat.go.kr>)

[표 2-1] 프리랜서의 정의

구분	정의	특정 고용주에 소속 안됨	피고용자 없음	업무계약 및 수행종속성 없음
조례 (경기, 경남)	“계약형식에 관계없이 근로기준법, 고용보험법, 산업안전보건법의 적용대상이 아닌 자로 소득세법상 원천징수 대상 사업소득자 중 피고용자 없이 직업상 제공하는 인적용역을 행하는 자”	○	○	○
한도율 (2019)	“형식적으로 독립·주체적으로 일을 하는 자로 폭넓게 정의하고, 그 실질에 있어서 회사나 조직에 종속된 지위에서 일하는 자도 포함”	○	-	△
김지민 (2020)	“일정 형태의 사업체를 갖추진 않지만, 전문적이고 독립적인 성격을 가진다. 여러 기업과 동시다발적 계약을 맺으며 도급(용역) 계약을 기반으로 프로젝트 단위로 수입을 얻으며 스스로의 가치를 창조하여 서비스를 제공하는 사람”	○	-	○
박보람 (2021)	“제한된 시간 내에 비정형적인 문제해결을 위한 한시적 활동을 중심으로 특정 용역계약의 목표달성을 위해 일을 수행하는 특정 고용주와의 고용계약 관계를 갖지 않으며, 고용원을 가지고 있지 않은 1인 근로자”	○	○	△
김종진, 박관성 (2021)	1 “비임금 노동자 중 고용인이 없는 1인 자영업자로, 보수 및 노동시간을 자신이 정하는 자”	○	○	○
	2 “모델1 + 비임금 노동자 중 고용인이 없는 1인 자영업자로, 한국표준직업대분류상 관리직 및 전문직”	○	○	○
	3 “1인 자영업자”	○	○	-
	4 “모델3 + 특수고용노동자”	△	○	-
	5 “모델4 + 임시·일용직 중 직업이 전문직 및 관리직”	△	○	-
강금봉 (2022)	1 “자기 선언적 정의로서 자영업자나 특수형태 근로자 여부에 대한 질문에 스스로 프리랜서라고 응답한 대상”	△	-	-
	2 “1단계 + 전적인 책임하에 독립적인 형태로 경영하거나 개인적으로 고객을 찾거나 맞이하는 업무를 수행하는 자”	△	-	○
	3 “2단계 + 종업원과 사무실이 없는 자영업자”	△	○	○

프리랜서 개념을 명확히 하고자 유사한 형태와 비교한 연구도 있다. 이승윤, 박경진, 김규혜(2019)의 연구에서는 프리랜서와 비슷한 유형인 특수형태 근로종사자와 비정규 시간제 근로자를 임금산정방식, 고용주와의 관계 등으로 비교 정리하였으며, 프리랜서는 일감을 바탕으로 한 일감제 계약이고, 특수형태 근로종사자는 임금을 바탕으로 한 근로관계가 아닌 기본급+수당의 기간제 계약이며, 마지막으로 비정규 시간제 근로자는 임금을 바탕으로 한 시급 및 월급 계약을 기반으로 하고 있다.

이상 프리랜서의 개념을 정리하며 첫째, 특정 고용주에 소속되지 않고 피고용자가 없는 것을 기본으로 하고, 연구자에 따라 특수고용형태 근로자를 프리랜서에 포함하여 범위를 조금 확대하고 있다. 실질 업무 종속성에 있어 부분적인 종속성을 가질 수 있다고 정리했다. 본 연구 대상인 기업교육 강사도 다수의 고객과 동시다발적인 자유계약을 기반으로 업무를 수행하지만, 강의 장소 및 근로 방식 선정에 있어 일부 종속성을 가진다. 특수고용형태 근로자가 제외되므로 본 연구에서는 프리랜서를 특정 고용주에 소속되지 않고 피고용인이 없는 1인으로 정의한다.

2.1.2 기업교육 프리랜서 강사 개념

기업교육 강사는 성인 학습자를 직접 가르치거나 성인 학습자의 학습 활동을 지원, 촉진하는 역할을 수행하고, 특정 영역 전문가로서 학습 활동과 관련 업무를 수행한다(권두승, 2006). 기업교육을 담당하는 강사는 사내강사와 사외강사로 크게 나눌 수 있으며 사외강사는 교육업체에 소속되어 있는 강사와 특정 조직에 소속되어 있지 않은 기업교육 프리랜서로 나눌 수 있다(박현영, 2017). 기업교육 프리랜서 강사는 특정 조직에 소속되지 않고 계약을 기반으로 활동하며(권운정, 이영민, 2020), 기업에서 성인 학습자 대상으로 강의하는 역할을 하는 독립근로자이며 교육을 통해 학습 활동을 지원 및 촉진한다(함보름, 2022). 기업에 필요한 교육을 요청받아서 교육 개발 및 강의하는 사외 교육전문가이다(이현영, 2021).

기업교육 강사의 개념의 명확화를 위해 유사직종인 평생교육 강사와 구분

할 필요가 있다. 평생교육 강사는 담당 평생교육 프로그램과 교육생에 대한 전문지식을 바탕으로(시경인, 2022) 평생교육법에 의거 평생교육 기관과 계약을 통해 담당 프로그램 강의를 수행하는 강사이다(최금미, 2021). 평생교육의 대상은 평생교육법 1조(2021년 6월 6일 개정)에 따라 모든 국민이며, 평생교육의 범위를 정한 평생교육법 2조(2023년 6월 13일 개정)에 따르면 “평생교육이란 학교의 정규교육과정을 제외한 학력보완교육, 성인 문자해득교육, 직업능력 향상교육, 성인 진로개발역량 향상교육, 인문교양교육, 문화예술교육, 시민참여교육 등을 포함하는 모든 형태의 조직적인 교육활동”으로 정의하고 있다. 즉, 평생교육 강사는 평생교육법에 따라 평생교육 기관에서 강의함으로써 강의 대상이 기업 구성원으로 한정되지 않고 강의하는 교육과정의 내용도 다양하다. 평생교육 기관은 정기적으로 기관 홈페이지에 강좌개설공고 등을 통해 강사를 공개모집하고, 강사 선정을 위한 심사기준과 강사 결격 및 해촉 사유 등이 문서화되어 있으며, 고용기간 관련 기업교육 강사(시간, 일 단위)보다 평생교육 강사(주, 월 단위)가 상대적으로 길다. 따라서 고용 측면에서 평생교육 강사가 기업교육 강사 보다 상대적으로 안정된 점이 있다. 하지만 강의료는 평생교육 기관 별²⁾로 다르지만 기업교육 프리랜서 강사의 강의료에 비해 상대적으로 낮은 경향을 가진다. 본 연구에서 기업교육 프리랜서 강사는 특정 조직에 소속되지 않고 기업의 요청에 따라 소속 직원을 대상으로 강의하는 고용원이 없는 1인 기업가이다.

기업교육 프리랜서 강사의 수는 별도 통계가 이루어지지 않아서 명확히 파악하는 것은 어려우며, 단지 다른 지표들을 통해 추정할 수밖에 없다. 평생교육 강사는 한국교육개발원 국가평생교육통계에서 매년 통계조사 결과를 발표하고 있다. 평생교육통계조사(2022)³⁾에 따르면 평생교육 기관은 4,869개이며 교강사는 총 67,381명이다. 평생교육 강사 중에 기업에서 교육하는 강사

2) 평생교육 강사 강의료는 포항 뱃머리 평생학습원이 시간별 4만원(포항시 평생학습원 공고 제2023-21호, 2024 상반기 뱃머리 평생학습원 정규강사 모집공고), 경주시 평생학습가족관 강의료는 1시간 5만원, 초과시간당 4만원(경주시 평생학습가족관 공고 제2023-15호, 2024~2025년 평생학습 정규강좌 위촉 강사 모집 재공고), 제주대학교 평생교육원 강의료는 학습비 수입액의 44%(2024년 제1학기 교육과정 강좌개설 공모 및 전형계획안)이다.

3) 평생교육통계조사(통계청 승인번호 334006호)는 「평생교육법」 제18조, 동법 시행령 제7조의7, 「통계법」 제18조, 제23조, 제24조에 의거 평생교육법에 의해 신고 등록된 평생교육시설(학교부설, 원격형태, 사업장부설, 시민사회단체부설, 언론기관부설, 지식인력개발관련 평생교육시설 및 시·군·구 평생학습관, 시도평생교육진흥원 등을 대상으로 기관현황, 프로그램 및 학습자 현황, 교·강사 현황, 사무직원 현황 등을 조사함.

도 있고, 기업교육 강사 중 평생교육 기관에서 강의하는 사람도 있지만 반드시 일치하지는 않는다. 선행연구에서 박지아(2014)는 사외 강사의 수를 1만명 내외로 추정했으며, 박보람(2021)은 기업교육 프리랜서 강사의 수를 34천여명 이상으로 추정했다.

기업교육을 담당하는 교육컨설팅 업체는 한국표준협회, 한국생산성본부, 한국능률협회, 멀티캠퍼스, 엑스퍼트컨설팅, PSI 컨설팅, 휴넷, 메가넥스트 등이 대표적이다. 강사 관련 온라인 카페 및 밴드로 가입자가 많은 곳은 2023년 12월 기준으로 네이버 강사쟁이(11,089명 가입), 기업강사들의 공간밴드 1,2,3(3,000명 가입) 등이 있다.

2.1.3 기업교육 프리랜서 강사 선행연구

사내, 사외강사를 모두 포함한 기업교육 강사에 대한 연구에 비해 프리랜서 강사만을 대상으로 한 연구는 미흡하다. 기업교육 프리랜서 강사를 대상으로 한 국내 학술지 연구는 [표 2-2]과 같다.

기업교육 프리랜서의 내적인 측면에서 주관적 경력성공요소, 불확실성을 대하는 태도가 있으며, 외적인 측면에서 강사 선정 요인, 필요 역량과 관계망에 관한 연구가 있다.

[표 2-2] 기업교육 프리랜서 강사 관련 국내 선행 연구

구분	연구 주제	연구 결과	연구 대상
박보람, 정진철 (2022)	“프리랜서 기업교육 강사의 주관적 경력성공 측정도구 개발”	프리랜서 기업교육 강사의 주관적 경력성공 인식수준을(경제적 보상, 경력성장, 일삶조화, 일 확보 가능성)측정할 수 있는 도구 개발	프리랜서 기업교육 강사
이수용, 장경진, 이호진 (2020)	“독립근로자들이 불확실성을 대하는 긍정적인 태도(우연기술)가 일의 의미 형성 및 삶의 만족도에 미치는 영향”	우연기술과 삶의 만족도의 관계에서 일의 의미가 매개효과를 가진다.	독립기업 교육강사
권윤정, 이영민 (2020)	“기업교육 강사 선정 요인에 관한 컨조인트 분석”	강의 선정 요인은 강의경력, (전문지식, 학력, 나이는 강의경력의 대리변수작용으로 가정), 기업재직경력, 강사료, 성별 순이다. (강의능력, 외모, 사회적 지위나 명성, 이전교육평가는 연구에서 사전 제외)	HRD 부서의 기업교육 담당자
김영범, 진성미 (2019)	“조직안에서 조직밖으로 : HR프리랜서로 경력 전환시 필요 역량에 대한 질적 사례연구”	HR 프리랜서 경력활동에 필요한 역량은 방법지(비교우위 전문성, 통찰력과 창의력, 소통역량, 자기관리역량), 관계지(네트워크 역량, 고객목표설정 역량)이다.	HR 프리랜서
이소연,이호진, 이수용,장원섭 (2019)	“독립근로자들의 관계망 특성과 기능에 관한 연구: 기업교육 강사들을 중심으로”	관계망의 크기, 범위, 지위가 아닌 강도만이 개발지원(경력, 심리사회, 역할모델)에 정의 영향을 미친다.	독립기업 교육강사

2.2 사회적 네트워크

2.2.1 사회적 네트워크의 개념과 효과

2.2.1.1 사회적 네트워크의 개념

네트워크의 어원은 Net(그물)과 Work(관련된 일)로서 그물망을 짜는 일이며 사회적 네트워크는 사회적 관계의 그물을 짜는 일이라 할 수 있다. 사회적 네트워크는 개인 간, 개인과 조직 간에 사회적 관계로 연결되어 있는 체계로서 사회적 자원을 나눌 수 있는 망이며(오문청, 2018), 사회적 관계를 기반으로 사회적 자원을 획득할 수도 있다. 또한, 한 개인이 네트워크를 형성하고 활용하여 사회적 자원을 획득하는 것과 같이 조직도 타 조직과 네트워크를 형성하고 활용하여 사회적 자원을 향상시킬 수 있다(전수진, 박경규 2009). 조직도 연결되어 있는 외부 네트워크에 따라 획득할 수 있는 자원이 달라서 조직의 성과에도 영향을 미칠 수 있다(Joshi, 2006). 사회적 자원은 인적, 물리적 자본과는 차별적으로 상호 관계에서만 존재하며, 사회적 네트워크가 사회적 자본의 핵심 구성이다(Cohen, Prusak, 2002). 즉, 사회적 관계를 기반으로 만들어지는 사회적 자본은 사회적 네트워크를 통해 형성되고 확장될 수 있다(김경희, 2019).

이러한 사회적 네트워크는 1930년대 수학의 사회측정법(sociometry), 심리학의 대인접촉 관계유형, 인류학의 부족사회 관계구조 연구 등 학문적 분야에서 출발하여, 사회적 구조 및 사회집단의 효과를 계량적으로 측정하는 분야로 확장되었다(Hatala, 2006). 사회적 네트워크에 관한 본격적인 연구는 사회적 네트워크를 사회적 자본의 중요한 요소로 파악한 Granovetter(1973)의 연구로부터 시작하여 체계화되었다. 현재는 경영학, 경제학 등 사회과학 전반에 널리 활용되고 있다(양영석, 2008). 즉, 사회적 자본이론을 기반으로 개인 및 조직 간 상호작용을 바탕으로 한 사회적 네트워크는 현재 광범위한 사회과학 분야에서 활용되고 있다.

사회적 네트워크에 관한 연구 기간이 상대적으로 길지 않고 연구자의 관점과 시점에 따라 개념이 다르다(오문청, 2018).

[표 2-3] 사회적 네트워크의 정의

연구자	정의	주체	목표	형태
Walker (1985)	“각 개인들이 사회적 정체성을 바탕으로 정서적·물질적 지원과 정보 및 서비스, 신규 접촉 기회를 제공받는 관계의 집합체”	개인	정체감 지원획득 기회창출	관계의 집합체
Burt (1992)	“개인 간 혹은 개인과 조직간 관계에서 획득하는 정보 및 자원”	개인 혹은 조직	정보, 자원 획득	관계
Ibarra (1995)	“비공식적인 관리자 네트워크로서 관리자가 업무와 관련하여 경력 및 사회적 지원을 획득하기 위해 의존하는 직무 관련 접촉”	관리자	업무수행 지원획득	직무관련 접촉
Jones et al. (1997)	“직무 관련 구성원의 상호작용을 통해 정보 및 자원 등을 공유하는 관계”	조직 구성원	직무관련 정보, 자원 공유	상호작용
Jones, George (1998)	“교환 및 관계적 측면에서 상호작용 패턴을 바탕으로 한 개인 간 이루어지는 자원의 흐름”	개인	자원흐름	상호작용 패턴
전수진 (2006)	“조직구성원이 과업수행이나 심리적 만족을 얻기 위해 조직 내·외의 개인 혹은 집단과 맺고 있는 관계망”	조직 구성원	과업수행 심리만족	관계망
최재필 (2012)	“개인이 업무성과와 경력 성공 등을 위해 온라인 또는 오프라인에서 관계를 맺고 있는 연결망”	개인	업무성과 경력성공	관계맺기 연결망
오문청 (2018)	“조직구성원이 과업수행이나 심리적 만족을 얻기 위해 조직 내·외의 개인 혹은 집단과 자원을 교환하는 과정에 상호작용을 하면서 형성되는 관계망”	조직 구성원	과업수행 심리만족	관계망
양인준 (2022)	“사회적 자원의 일환으로서, 조직구성원이 직무를 수행하는 과정에서 겪는 사회 관계적 자원의 접촉을 포함하며, 원활한 직무수행을 위해 요구되는 정서적, 물질적 지원 및 정보, 그리고 새로운 상호 관계적 환경 구축 기회를 제공받는 것과 관련된 일련의 개인적 관계의 집합체”	조직 구성원	업무수행	관계 집합체
최고은 (2022)	“개인이 타인과의 협력적인 관계를 구축하고 유지하는 과정을 통해 형성된 관계의 집합체”	개인	-	협력적관계 집합체
양홍위 (2023)	“사람들이 일련의 관계에 의해서 모인 관계망”	개인	-	관계망
류동균 (2023)	“업무수행을 위해 지식과 정보를 교환하고 심리적 지원을 획득하기 위한 개인의 접촉”	개인	업무수행	개인 접촉

사회적 네트워크에 대해 연구자들의 정의를 주체, 목표, 형태로 구분하여 요약하면 [표 2-3]과 같다. 본 연구는 기업교육 프리랜서 강사가 연구 대상이다. 그러므로 주체, 목표, 형태에 연구 대상의 특성을 반영했다. 주체는 기업교육 프리랜서 강사이다. 목표는 강의 업무수행이며, 이를 위해 강의 수주, 준비, 수행, 피드백과 관련하여 정보, 조언, 심리적 및 물질적 지원이다. 형태는 관계망이다. 즉, 사회적 네트워크를 기업교육 프리랜서 강사로 일하면서 상호작용을 통해 강의 수주, 준비, 수행, 피드백과 관련하여 정보, 조언, 심리적 및 물질적 지원을 획득하는 관계망으로 정의하고자 한다.

2.2.1.2 사회적 네트워크의 효과

사회적 네트워크의 효과는 연구자에 따라 다양하게 정의하고 있다. Lin(2002)은 사회적 네트워크가 정보 흐름의 촉진 뿐만 아니라 영향력 강화, 사회적 지위에 대한 인정, 구성원으로서 권리 보유가 있다고 했다. 첫째, 사회적 네트워크를 통해 개인이 접근하기 어려웠던 정보를 획득할 수 있는 등 정보의 흐름을 촉진하는 기능이 있다. 둘째, 영향이 있는 사람과의 연결을 통해 자원 배분 및 선발 등에 타인보다 우위를 가질 수 있는 등 영향력을 강화할 수 있다. 셋째, 특정 사람들이 관계를 맺는 네트워크에 속해 있다는 것만으로 타인들에게 평판 및 파워를 얻을 수 있는 등 사회적인 지위를 인정받을 수 있다. 마지막으로 네트워크의 구성원임을 인정받음으로써 지원을 받는 것뿐만 아니라 암묵적으로 지원을 요청할 수 있는 권리를 가진다(Lin, 2002).

조영복, 김정원(2011)의 연구에서 사회적 네트워크의 효과 및 가치는 네트워크를 통한 가치 있는 자원 및 정보에 대한 획득과 이를 활용한 새로운 기회를 얻을 수 있으며 소속되어 있는 개인 간 정서적, 물질적 지원과 함께 결속력이 발생하는 것이다. 손동원(2002)은 사회적 네트워크가 망을 통해 정보를 얻는데 필요한 비용을 줄일 수 있고 고급의 정보를 얻을 수 있어서 효과적으로 정보를 획득하게 하는 기능과 네트워크에 연결된 사람들 간 결속력을 통해 물질적, 정서적 지원을 받을 수 있는 지원 기능을 발휘한다고 했다. 강한 결속과 신뢰를 기반으로 한 배태된 관계망은 신규 지식 창출 및 자원 획득에 효과적이다(이소연, 이호진, 이수용, 장원섭, 2019).

상호작용을 통해 지식과 정보가 교환되어 사회적 네트워크는 협력과 지원이 만들어지는 장이 된다(조일현, 양재완, 2022). 사회적 네트워크는 변화하는 노동 시장 환경에 적응해 나가기 위한 핵심 요소이며 개인 및 조직이 형성한 사회적 네트워크는 사회적 자본이 될 수 있고, 많은 사회적 자본을 가진 사람이 다양한 정보와 자원을 획득할 수 있으므로 노동 시장에서 우위에 있을 수 있다(박은규, 2015; Raide, Burt, 1996). 즉, 사회적 네트워크는 정보 획득, 정서 및 물질적 지원과 구성원의 결속력 강화를 통해 업무수행력 및 새로운 기회를 창출하고 네트워크에 연결된 구성원의 평판 및 사회적 지위를 보장한다.

기존 선행연구에서 사회적 네트워크는 사회자본이론을 기반으로 정보의 과부하 사회에서 가치 있고 신뢰 가능한 정보를 획득하는 중요한 경로로 인식되며 창업가적 탄력성, 무형식 학습, 개인흡수역량에 긍정적 역량을 미친다(최고은, 2022). 류동균(2023)의 연구에서 사회적 네트워크는 사무직 근로자의 지식공유 및 개인의 정치적 스킬 향상에 정의 영향을 미치며, 양인준(2022)의 연구에서 사회적 네트워크는 적응수행 및 직무재창조에 정의 영향을 미친다. 사회적 경제 기업에 관한 연구에서 사회적 네트워크는 기업자원과 사회적 성과에 대한 조절효과를 통해 사회적 네트워크가 클수록 성과가 향상됨을 검증했다(홍순대, 2023).

2.2.2 사회적 네트워크의 특성과 유형

사회적 네트워크의 특성과 유형에 관한 연구는 크게 3가지 부분으로 나눌 수 있다. 첫째, 사회적 네트워크의 구조적 특성(예, 크기, 범위, 강도, 밀도 등)에 관한 연구이며, 둘째, 사회적 네트워크 유형에 관한 연구(도구적 네트워크와 표현적 네트워크, 내부네트워킹행위와 외부네트워킹행위 등)로 나누어 실시한 연구이며, 셋째는 사회적 네트워크 유형별 구조적 특성을 적용하여 실시한 연구이다.

2.2.2.1 사회적 네트워크의 특성

사회적 네트워크 연구에서 무엇으로 어떻게 측정하느냐가 연구의 핵심이다(최고은, 2022). 기존 연구에서는 사회적 네트워크의 구조를 파악하기 위해 크기, 범위, 강도, 밀도, 지위, 지속기간, 중첩성, 중심성, 집중도, 구조적 공백 등 다양한 특성을 활용하고 있다.

[표 2-4] 사회적 네트워크의 특성

연구자	크기	범위	강도	밀도	지위	지속 기간	중첩성	중심성 집중도	구조적 공백
Granovetter (1973)			○						
Morrison (2002)	○	○	○	○	○				
Podolny, Baron (1997)	○			○					
구자숙 (2006)	○		○	○		○	○		
전수진, 박경규 (2009)	○	○	○						
김미애 (2011)	○	○	○						
조영복, 김경원 (2011)	○	○	○		○				
배수현 (2017)	○		○						
이민영 (2018)								○	○
이소연, 이호진, 이수용, 장원섭(2019)	○	○	○		○				
조일현, 양재완 (2022)				○				○	
최고은 (2022)	○		○						
양인준 (2022)	○		○						
류동균 (2023)	○		○						

크기, 강도, 범위는 사회연결망의 효과를 잘 설명할 수 있으며, 사회연결

망의 유대관계의 강도, 유사성, 다양성 등 여러 관점을 설명할 수 있는 핵심 지표이다(김민정, 김성국, 2006). 특히, 크기와 강도는 상호 배타적이거나 비례할 수 있어서 다양한 관점에서 네트워크를 연구할 수 있는 핵심 요소이다(류동균, 2023). 따라서, 사회적 네트워크의 크기, 강도를 기준으로 본 연구를 진행하고자 한다.

1) 크기

Morrison(2002)과 Ibarra(1995)의 연구에 따르면 사회적 네트워크 중 정보 네트워크에서 크기는 업무 및 회사 관련 정기적이고 귀중한 정보를 제공해 주는 사람의 수이며, 우정 네트워크에서 크기는 직장 밖이나 일을 하지 않을 때 만날 수 있는 친구라고 고려할 수 있는 사람의 수이다. 즉, 네트워크의 유형에 따라 연결되어 있는 사람의 수로 나타낸다. 크기의 정의에 대해 양인준(2022)은 대기업 사무직 근로자 연구에 맞추어 조직구성원이 다른 사람과 맺고 있는 절대적 규모이며, 김영주(2008)는 본인에게 정보적 혹은 심리적 지원 등 자신에게 도움을 주고 있는 사람이며, 직장내에서 상사, 부하, 동료들을 포함하여 정보적 혹은 심리적 지원을 해 주는 조력자이다. 조영복, 김경원(2011)은 조직에서 본인에게 업무 관계없이 친한 사람과 업무성과 향상을 위해 지원해 주는 사람을 나타낸다. 김미애(2011)는 사람을 얼마나 알고 있는지, 관계를 맺으며 알고 있는 사람의 수를 나타내며, 온라인 네트워크에서 온라인을 활용하여 수행업무 관련 정보 및 심리적 지원을 해 주는 사람으로 정의했다. 직접적인 사회적 관계를 맺으며 유지하는 사람의 수이다(Anderson, 2002). 즉, 프리랜서 강사로 일하면서 상호작용을 통해 강의 수주, 준비, 수행, 피드백과 관련하여 심리적 혹은 정보, 조언 및 지원을 해 주는 조력자이며, 크기는 조력자의 수로 정의한다.

사회적 네트워크의 크기에 관한 선행연구를 보면, 김영주(2008)는 사회적 네트워크의 크기가 클수록 과업수행과 적응수행에 정의 영향을 미치며, 김미애(2011)는 온라인 네트워크에서 크기가 클수록 즉, 여러 사람과 상호작용을 하는 것이 무형식 학습에 정의 효과가 있는 것으로 나타났다. 배수현(2017)은 네트워크의 크기가 직무성과에 정의 영향을 미치며, 무형식 학습과 직무몰입

을 매개변수로 하여 직무성과에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. Podolny, Baron(1997)연구에서 비공식 네트워크의 크기가 클수록 조직 내 이동 가능성을 높일 수 있는 것으로 나타났다. Anderson(2002)의 연구에서 사회적 네트워크의 크기가 클수록 조직구성원들이 쉽게 정보를 찾을 수 있어서 효율적인 정보습득이 가능하며, 전수진, 박정규(2009)의 연구에서 사회적 네트워크 크기가 클수록 고용가능성 및 승진가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 조영복, 김정원(2011)의 연구에서 네트워크의 크기가 클수록 협력행동, 직무성과에 긍정적 영향을 미친다. 즉, 선행연구에서 보는 것처럼 사회적 네트워크의 크기가 클수록 과업수행부터 적응수행, 직무성과, 협력행동, 조직내 이동, 승진까지 정적인 영향을 주는 것을 알 수 있다.

Morrison(2002)의 연구에서 사회적 네트워크의 크기가 클수록 정보 네트워크에서 조직화 지식(organizational knowledge), 과업 숙달(task mastery), 사회적 통합(social integration)에 긍정적 영향을 미치고, 우정 네트워크에서 크기가 클수록 사회적 통합(social integration)에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 2가지 네트워크 모두에서 사회적 네트워크의 크기가 역할 명확성(role clarity) 및 조직몰입(organizational commitment)과의 관계에서 유의미하지 않는 것으로 나타났다. 즉 사회적 네트워크의 크기가 네트워크의 유형(정보네트워크, 우정네트워크)에 따라 다른 결과를 나타냄을 알 수 있다. 이는 네트워크 구조뿐만 아니라 유형도 함께 연구해야 함을 알 수 있다.

2) 강도

사회적 네트워크는 네트워크 내 구성원들과 특정 기간동안 얼마나 자주 접촉하는지와 구성원들에게 얼마나 친밀감을 느끼는 정도이다(Morrison, 2002). 사회적 네트워크의 강도는 서로 관계한 시간과 감정적으로 느끼는 친밀감, 상호 작용하거나 대화하는 정도 등을 나타내며 상호 간 느끼는 친밀함과 만나는 빈도로 측정할 수 있다(Granovetter, 1973). Marsden(1990)은 상호작용하는 기간과 접촉하는 빈도와 가까움을 느끼는 정도를 강도로 보았으며, Higgins, Kram(2001)은 강도를 구성원 간의 감정과 접촉빈도, 관계로 보았다. 공통적으로 접촉하는 빈도와 상대방에게 느끼는 친밀감이 구성원들의

연결 정도를 나타낸다고 볼 수 있다.

김미애(2011)의 연구에서 온라인 사회적 네트워크가 무형식 학습에 미치는 관계에서 강도가 크기보다 영향력이 큰 것으로 나타났다. 조영복, 김정원(2011)의 연구에서 사회적 네트워크의 강도가 클수록 협력행동, 직무성과에 긍정의 영향을 미친다. 전수진, 박경규(2007)에 따르면 국내 대기업 중간관리자를 대상으로 한 연구에서 사회적 네트워크의 크기는 직무성과와 고용가능성에 유의미하지 않고 강도만 직무성과와 고용가능성에 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 사회적 네트워크의 강도는 무형식학습, 협력행동, 직무성과, 고용가능성에 대해 중요한 변수로 검증되었다.

사회적 네트워크 강도 연구에서 이슈는 연결 정도이다. 상대방과 친밀하고 접촉빈도가 높은 강한 연결과 접촉빈도가 낮고 느슨한 관계인 약한 연결중 어떤 것이 더 효과적인지에 대한 것이다. 한정된 시간과 비용, 상호 간의 신뢰 등의 이유로 어떤 연결이 효과적인지에 대한 상충된 연구 결과가 존재한다. 네트워크 구성원 간 강한 연결인 경우에 도움을 청하기 쉽고 도움 요청을 받은 사람이 실질적인 도움을 제공할 확률이 높으므로 강한 연결을 지지하는 연구(Krackhardt, 1992)가 있으며, 미국에서 관리직, 생산직, 전문직 종사자 대상 구직 사례 조사 결과, 네트워크를 활용하여 기업 정보를 파악하는 구직이 많다는 것에 착안하여 실시한 연구에서 친구와 같이 지속적으로 자주 만남을 유지하는 강한 연결보다 가끔 만나는 약한 연결의 사람들에게 중복되지 않는 새로운 정보를 얻을 수 있어서 약한 연결이 구직에 성공할 확률이 높음을 보여주는 연구(Granovetter, 1973)가 있다. 기업교육 프리랜서 강사의 경우 한정된 시간과 비용에 봉착되어 있으며 구성원간의 신뢰를 통해 가치 있는 정보를 얻는 것이 중요한 상황에서 강한 연결과 약한 연결이 중요한 것인지는 중요한 이슈이다.

2.2.2.2 사회적 네트워크의 유형

연구자들은 사회적 네트워크를 관계 내용과 형태, 모양, 분석 초점, 교류 장소 등에 따라 다양한 유형으로 분류하여 영향을 검증하고 있다. 관계의 내용에 관한 연구는 Ibarra, Andrews(1993)가 나눈 도구적 네트워크와 표현적

네트워크가 대표적이며, 이와 유사한 연구는 정보 네트워크와 우정 네트워크 연구(Morrison, 2002), 과업 네트워크와 친교 네트워크 연구(이민영, 2018), 조언 네트워크와 친교 네트워크 연구(Sparrowe, Liden, Wayne, Kraimer, 2001), 과업 네트워크와 관계 네트워크 연구(박영택, 2021)가 있다. 조금 더 발전하여 의사소통, 조언, 신뢰로 나누는 연구(Krackhardt, Hanson, 1993) 등이 있다. 관계의 형태에 대해 내부 네트워킹과 외부 네트워킹으로 나눈 연구(하성욱, 왕설, 차종석, 2012)가 있다. 관계의 모양에 따라 스타형, Y형, 체인형, 서클형으로 나눈 연구가 있다(Ibarra, 1992). 마지막으로 기존 오프라인 중심의 연구에서 정보통신기술의 발달로 인해 온라인 네트워크가 형성됨에 따라 온라인 네트워크 연구(김미애, 2011)와 온라인 네트워크와 오프라인 네트워크를 비교하는 연구(최재필, 2012; 오문청, 2018)가 있다.

네트워크 분류는 개인의 지각으로써 판단되며 예를 들어 정보 네트워크와 관계 네트워크를 명확히 분리하기 힘든 점을 가지고 있다. 같은 유형의 네트워크라도 해도 개인이 어떻게 생각하느냐에 따라 영향력이 달라질 수 있다(Kilduff, Krackhardt, 1994).

[표 2-5] 사회적 네트워크의 유형

구분	내용	연구자	비고 (구조적 특성)
관계 내용	도구적 네트워크, 표현적 네트워크	Ibarra, Andrews(1993)	
	정보 네트워크, 우정 네트워크	Morrison(2002)	크기, 범위, 강도 밀도, 지위
	조언 네트워크, 친교 네트워크	Sparrowe et al.(2001)	
	과업 네트워크, 관계 네트워크	박영택(2021)	
	의사소통 네트워크, 조언 네트워크, 신뢰 네트워크	Krackhardt, Hanson, (1993)	
	과업 네트워크, 친교 네트워크	이민영(2018)	중심성 구조적 공백
관계 형태	내부 네트워크, 외부 네트워크	하성욱, 왕설, 차종석 (2015)	
관계 모양	스타형, Y형, 체인형, 서클형	Ibarra(1992) (Bavelas, Leavitt실험)	
교류 장소	오프라인 네트워크, 온라인 네트워크	오문청(2018) 최재필(2012)	
	온라인 네트워크	김미애(2011)	크기, 범위, 강도

2.2.3 온라인 네트워크와 오프라인 네트워크

교류 장소에 따른 유형 분류로서 오프라인 사회적 네트워크와 온라인 사회적 네트워크가 있다. 기존에는 오프라인 사회적 네트워크만 존재했다. 월드 와이드웹 도입 이후 인터넷은 국제적 소통수단이 되었으며(최재필, 2012), 인터넷으로 인해 기존에 존재하던 오프라인 네트워크와 다른 특성을 가진 온라인 네트워크가 나타나게 되었다(오문청, 2018). 기업들도 소통을 활성화하기 위해 정보통신기술에 대한 투자를 확대하고 있다(Zhang, Venkatesh, 2013). 소셜 네트워크 서비스(social network service; SNS)와 커뮤니케이션이 합해지면서 현실공간이 아닌 가상공간에서 사회적 연결망이 만들어지고 본인의 의도 없이도 정보가 공유되고 재생산되고 있다(김경희, 2019). 특히, 코로나

19 이후 사회적 거리 두기로 인해 일하는 방식의 변화가 일어났다(이재영, 임지영, 2022). 줌, 웹엑스 등 화상회의시스템부터 팀즈 등의 협업하기 위한 도구 툴까지 활용이 활발해지면서 개방성, 동시성과 다양성이 강화되어 온라인 네트워크가 확장되었다.

2.2.3.1 오프라인 사회적 네트워크

온라인 가상공간이 아닌 현실 공간에서 직접 대면을 하면서 만들어진 사회적 관계망을 말한다. 가장 기본이 되는 혈연, 학연, 지연 네트워크에서 출발하여 업무를 하면서 형성된 조직 내 네트워크와 조직 외 네트워크(최재필, 2012), 공통 관심사를 바탕으로 한 네트워크까지 다양한 형태로 존재한다.

오프라인 공간에서 직접 대면을 함에 따라 장점과 단점을 가지고 있다. Mehrabian(1971)이 메라비언 법칙(the law of Mehrabian)에서 소통 시 상대방의 이미지를 결정하는 요소의 비율은 말의 내용이 7%, 청각은 38%, 시각이 55%이다. 직접 대면하면서 자세, 제스처 등을 통해서 전달되는 부분이 크다는 것으로 오프라인 네트워크가 온라인 네트워크에 비해 상대적으로 전달력이 높다는 것을 나타낸다. 또한, 지속적인 대면 만남을 통해 온라인 네트워크보다 신뢰와 결속력이 상대적으로 강화될 수 있다. 이를 바탕으로 정보에 접근하기 쉽고 지원을 받거나 요청하기 용이할 수 있다. 하지만 직접 만나는 것으로 인한 단점이 존재한다. 제한된 공간과 시간에 대한 제약으로 인해 상대적으로 유지 비용이 높다는 단점이 있으며 실시간 만남이 이루어지지 않음에 따른 비효율이 발생할 수 있다(오문청, 2018).

2.2.3.2 온라인 사회적 네트워크

온라인 사회적 네트워크는 현실 공간이 아닌 소셜 네트워크 서비스와 다양한 업무 툴 등을 기반으로 가상의 공간에서 형성되는 사회적 관계망이라 할 수 있다. 온라인 네트워크는 오프라인 네트워크에 비해 상대적으로 시간과 공간에 대한 구속이 적고 교환한 정보를 쉽게 기록하고 저장할 수 있는 장점이 있는 반면에 신뢰가 지속적으로 유지되기 어렵다는 단점이 있다.

Granovetter(1973)의 사회적 네트워크 강도의 분류를 기준으로 오프라인

네트워크를 강한 연결, 온라인 네트워크를 약한 연결로 보는 견해가 존재한다(최재필, 2012). 또한 기본적으로 오프라인에서 인맥을 형성하여 정보통신기술을 활용하여 온라인으로 인맥을 강화하며 가상과 현실을 혼합하여 직무수행에 필요한 정보와 자원을 획득한다는 견해도 존재한다(오문청, 2018)

하지만, 온라인 네트워크는 폐쇄형 네트워크가 아니라 개방형 네트워크이어서 관계를 확장하고 상호작용을 강화하면서 약한 연결에서 출발하여 강한 연결로 발전해 나갈 수 있다(Sander, 2005). 또한, 코로나 19로 인해 온라인 네트워크로 시작하는 사회적 관계망도 존재하게 되었다. 온라인 네트워크에서 상호작용이 지속되면서 도움을 주고 받을 수 있다는 생각과 정서적인 유대를 통해 신뢰가 강화되고 오프라인처럼 결속력이 강화될 수도 있다는 주장이 있다(Kraut, Kiesler, Boneva, Cummings, Helgeson, Crawford, 2002; Sander, 2005).

온라인 커뮤니케이션이 오프라인 대인관계를 막을 것이라는 감소 가설과 오프라인 대인관계를 촉진할 것이라는 촉진 가설이 존재한다(권정혜, 육설아, 우성범, 조현, 2013). 온라인 네트워크가 오프라인 네트워크를 대체할 수 있다는 의견과 온라인 네트워크의 신뢰성 한계상 오프라인 네트워크를 대체할 수 없다는 의견과 함께 공존할 것이라는 의견이 존재한다.

2.3 고용가능성

2.3.1 고용가능성 개념

고용가능성(employability)은 임금을 주고 사람을 활용한다는 의미의 고용(employment)과 부여된 일을 수행할 수 있는 힘을 나타내는 능력(ability)이 합해진 개념으로 고용을 획득할 수 있는 능력을 말한다(Hillage, Pollard, 1998). 고용가능성은 1950년대부터 등장한 개념으로서(김성남, 2009), 노동시장의 관리 주체인 국가, 조직, 개인이 처해 있는 환경에 따라 관점이 변화되고 있다. 이에 연구자가 가지는 관점에 따라 고용가능성은 다양하게 정의하고 있다. 1970년대 이전 국가의 경제적 사회적 관점에서 완전 고용을 목적으로 시작했으며, 1980년대 조직에서 인적자원관리의 효율적 관점으로 바라보고, 1990년대 이후 개인의 고용기회를 강조하는 관점으로 변화되어 왔다(Thijssen, Van der Heijden, Rocco, 2008).

고용가능성은 평생 고용이 보장되지 않는 현재 시점에서 평생 직장의 개념에서 벗어나 자신의 경력을 자신이 관리하고, 업무 수행능력을 강화하여, 지속적인 고용안정성 높이는 관점으로 변화되고 있다(이운선, 2022). 개인의 역량을 바탕으로 현재 이상의 일자리를 구할 수 있다는 기회를 인식하는 정도이며(Johnson, 2001), 즉시 취업 및 고용, 지속가능한 고용가능성 등 자신의 경력개발을 통해 생애 전반에 걸쳐서 고용가능성을 확보하고자 한다(Watts, 2006). 시장과 환경의 변화에 적응하면서 고용을 획득하고 유지하기 위해 개인에게 필요한 역량이다(Finn, 2000). 고용가능성은 시대가 요구하는 기술, 능력을 개발하여 변화에 적응하여 고용기회를 얻을 수 있는 능력 및 역량과 구직준비도에 대한 인식이다(정대용, 채연희, 2016). 고용가능성은 실직자의 구직활동과 관련한 한정된 개념에서 벗어나 외부적으로 새로운 일터 구하고 내부적으로 승진 등을 포함하는 넓은 개념이며, 고용을 획득뿐만 아니라 고용 유지하고 경력을 발전시키는 등 자신의 능력을 발휘할 수 있도록 자유롭게 이동할 수 있는 지속적인 고용을 뜻한다(강인주, 2020).

고용가능성의 정의와 개념 분류는 연구자에 따라 다양하다. 첫째, 주체에

다른 광의의 개념과 협의의 개념으로 나눌 수 있다. 국가와 조직을 기준으로 접근하는 경제 건전성, 고용률, 조직의 노동수요와 공급 등의 광의의 개념과 개인의 차원에서 희망하는 업무를 얻을 수 있는 역량으로 접근하는 협의의 개념이 있다. 둘째, 내부 고용가능성(조직내 이동)과 외부 고용가능성(조직외 이동)으로 나눌 수 있다. 기존의 연구는 고용가능성이 단순히 직장을 구할 수 있는 가능성으로 보았으나, 회사 내부 직원이 지속적으로 고용을 유지하는 개념이 도입되면서 내부 고용가능성과 외부 고용가능성으로 나누어졌다(이석원, 김학수, 2020; Forrier, Sels, 2003; Groot, Maassen, 2000). 국내 기업에서 사내 잡로테이션을 통해 인재를 육성하고 외부로 이탈을 방지하기 위해서 직렬(관리, 생산, 연구, 영업등)간 이동의 기회를 보장하고 있다. 또한 해당 직렬내에서도 다른 프로젝트의 참여 기회를 주는 등의 활동이 이에 포함된다. 셋째, 역량과 자기인식으로 나눌 수 있다. 기존의 선행연구를 정리하여 De Vos, Jacobs, Verbruggen(2021)은 고용가능성에 대해 개인의 특성 및 역량처럼 고용을 획득 및 유지할 가능성을 높이는 관점과 직업을 획득하고 유지함에 대한 스스로 인식을 나타내는 관점으로 나누었다.

고용가능성에 관한 선행연구를 보면, 특정 집단을 대상으로 연구하고 있다. 장애인(유은주, 2020), 대학생(김기민, 정철영, 2023; 윤정혜, 2015), 고등학생(박자경, 최수정, 2023), 직장인(임재성, 양동우, 2022), 경력단절여성(홍미경, 김종표, 2019), 실업자 및 구직자(이승주, 한미라, 유기웅, 2019; 정선정, 정진철, 2014), 전직예정자(문한나, 박상오, 이소민, 2020) 연구가 있다. 사회적 이슈와 대상을 연계하여 연구가 실시되었다(이제복, 김나정, 차종석, 2023).

RISS를 통해 국내 최근 2년간(2022년~2023년) 고용가능성을 변수로 활용한 박사학위논문을 검색한 결과, 도출된 총 13편의 논문에서 정의한 개념을 정리하면 [표 2-6]과 같다. 현재 직업을 유지하거나 희망하는 직업을 얻을 수 있으며 지속적인 고용을 달성할 수 있는 능력(Rothwell, Arnold, 2007)의 개념이 내포되어 있다. 특정 직장 혹은 직업을 선택하여 장기간 유지되는 것이 아니라 개인이 주체가 되는 프로티언 경력 환경과 조직과 업종 간 경계를 없어지는 무경계 경력환경 등 노동시장과 경력환경이 변화되고 있다. 즉, 고용

가능성은 이러한 변화에 따라 현재 시점에서 수행하고 있는 직업을 유지하거나 미래 시점에서 희망하는 직업을 얻을 수 있는 등 전 생애에 걸쳐서 고용을 획득하고 유지하는 순환을 할 수 있는 능력이라고 할 수 있다(Thijssen, Van der Heijden, Rocco, 2008).

[표 2-6] 2022년~2023년 국내 박사학위논문에서 고용가능성 정의

연구자	정의	연구 대상
강은영 (2022)	“지속적 고용 획득을 위한 고용시장에서의 상대적 개인 역량”	국내직장인 (자영업, 프리랜서, 시간제 제외)
박자경 (2022)	“마이스터고등학교 취업희망자가 자신의 능력과 학교 교육의 경험을 바탕으로 고용될 수 있다고 믿는 정도”	마이스터고등학교 3학년 재학생 중취업희망자
서현주 (2022)	“고용기회를 확대하고 지속적인 고용이 가능하도록 직업 및 고용환경 변화에 능동적으로 대처하고, 자신이 원하는 직업을 얻고 유지하기 위해 필요한 개인 역량”	45~65세 중장년
오인용 (2022)	“자신이 갖고 있는 직업을 유지하거나 원하는 직업을 얻는 개인의 능력이자, 고용상태를 지속적으로 달성하는 능력” Rothwell, Arnold(2007)	대기업 구성원
윤재연 (2022)	“Hall(1996) 프론티어 경력, Arthur, Rousseau(1996) 무경계 경력이론에 기초하여 필요한 경우 구성원들 자신이 현재 소속된 조직의 밖에서도 고용이 보장될 기회를 느끼는 정도”	일학습병행제 산학일체형 도제학교 등에 참여하는 근로자
이운선 (2022)	“개인의 고용능력을 획득, 유지, 관리함으로써 실제 노동시장에서 고용될 수 있는 가능성에 대한 인식”	전북지역 W대학교 2~4학년 대학생
이설희 (2022)	“노동시장 및 직업세계의 변화에 유연하게 대처하면서 고용을 획득하고, 획득한 고용을 지속적으로 유지하며 이를 통해 자신의 경력에서 성공이 가능할 수 있도록 개인에게 요구되는 역량”	성인 초기 장애인
이혜리 (2022)	“노동시장에서 취업이나 재취업이 가능한 개인의 능력이자 지속적으로 고용 가능한 직업으로의 이동 능력 등을 의미한다”	특성화고, 마이스터고 학생1인,선생님1인
Chen, Wenhao (2022)	“Employability referred to ability that enabled students to obtain, retain and did well in job market, and to achieve self-fulfillment and job satisfaction.”	중국 대학생
김소영 (2023)	“경력단절 여성이 새로 고용되거나 고용을 유지하기 위해 요구되는 다양한 능력“	경력단절여성
조지연 (2023)	“변화하는 노동시장에서 지속적인 고용획득에 대한 가능성을 인지하고 고용을 획득할 수 있도록 필요한 역량을 개발하고 관리하는 것“	베이커리전공 대학생
지혜순 (2023)	“고용가능성 인식은 어떤 상황에서도 자신의 고용을 유지할 수 있는 능력인 내부 고용가능성과, 노동시장에서 인정받아 다른 조직으로 이직하여 고용상태를 유지할 수 있는 외부 고용가능성”	제조업 임금근로자 중 고용위기지역 생산직,사무직 중장년층 근로자
추진희 (2023)	“한 개인이 조직의 내부와 외부에서 고용을 획득하고 유 지할 수 있는 개인적 특성이나 능력이다“	직장 경험 있는 성인

2.3.2 기업교육 프리랜서의 고용가능성

기업교육 프리랜서 강사의 고용가능성은 개인의 관점인 협의의 관점이다. 프리랜서 특성상 고객이 외부이므로 외부 이동성의 개념을 적용할 필요가 있다. 일(강의)을 획득하고 유지하며 다양한 산업과 영업, 생산, 관리, 연구 등 다양한 직렬의 교육생을 대상으로 강의하는 점과 프리랜서의 개념상 고객이 대부분 외부인 점을 고려하면 외부 이동성의 개념을 적용할 필요가 있다. 비임금근로자인 프리랜서의 특성(김종진, 박관성, 2021)상 경제적 관점에서 지금 그리고 지속적으로 일을 할 수 있다고 스스로 인식할 수 있는 것이 중요하다. 즉, 기업교육 프리랜서의 고용가능성은 기존 고객 및 신규 고객에게 계약을 통해 지속 및 추가로 고용될 수 있다는 가능성에 대한 인식을 의미한다.

2.4 지식공유

2.4.1 지식과 지식공유 개념

21세기 급격한 변화와 경쟁의 환경에서 지식이 조직의 성장과 발전의 핵심 요소가 되고 있다(Bolino, Turnley, Bloodgood, 2002; Hana, 2013). 1990년대부터 지식경영(knowledge management)이 대두되었다(Cole, Raffier, Rogan, Schleicher, 1998). 지식은 조직의 존속과 성장을 결정하는 원천이며 조직을 움직이게 할 수 있는 혈액과 같으며(Don-Serge, 2019), 조직의 핵심 전략 자원이다(Cabrera, Cabrera, 2005). 지식공유는 지식을 상호 간 교환하고 이를 활용함으로써 경쟁우위를 확보할 수 있는 방법이며(Wang, Noe, 2010), 새로운 지식을 창조하기 위한 명시적이거나 암묵적인 지식 교환의 과정이다(양심파, 2018).

지식의 개념은 연구자마다 차이가 있다. 선행연구에서 지식의 개념을 확립하기 위해서 지식의 체계를 다음과 같이 나누었다. 최재윤, 김진수, 임세현, 변용범(2000)는 사실, 데이터, 정보, 지식으로 나누었으며, Nonaka(2005)는 사건을 관찰한 것이 데이터이고, 데이터를 분석한 것이 정보이며, 정보를 학습한 결과를 지식으로 나누었다. Bellinger, Castro, Mills(2004)는 데이터, 정보, 지식, 지혜로 나누었으며, 데이터의 관계를 이해한 것이 정보이고, 정보의 패턴을 이해한 것이 지식이며, 지식의 원칙을 이해한 것이 지혜이다. 지식은 정보로부터 만들어지고, 정보는 데이터로부터 만들어진다고(황선길, 2020).

지식공유는 본인의 지식을 알리고 확산하여 타인이 업무에 적용하여 조직 유효성을 향상시키는 활동이다(Gupta, Govindarajan, 2000). 지식공유는 본인의 손해를 감수하고 본인에게 내재화된 지식을 타인에게 공개하려는 의지의 행동이며, 타인과 함께 지식을 조합하여 신규 지식을 만드는 과정이다(황선길, 2020). 지식공유는 관리자와 구성원이 가진 암묵적 지식을 타 구성원에게 표현하여 노하우가 공유되어가는 과정이다(박재린, 박재현, 2000). 즉, 지식공유는 본인의 지식을 타인에게 나누고, 본인에게 필요한 지식을 타인에게 획득하는 등 상호 지식을 나누고 이를 기반으로 새로운 지식을 만들어가는

과정이다.

2.4.2 지식공유의 분류

지식공유의 구성요소는 지식의 특성, 지식의 소유자, 공유하는 방향 등에 따라 나눌 수 있다.

첫째, 지식의 특성에 따라 형식지(explicit knowledge)를 공유하는 것과 암묵지(tacit knowledge)를 공유하는 것으로 나눌 수 있다(우택규, 2020). Nonaka, Takeuchi(1995)는 형식지와 암묵지가 완전히 구별되는 것이 아니라 상호 보완적이고 순환하는 것이며, 지식변환모델(SECI model)에 기초하여 암묵지를 암묵지로 전환하는 공동화 과정(socialization), 암묵지를 형식지로 전환하는 표출화 과정(externalization), 형식지를 형식지로 전환하는 연결화 과정(combination), 형식지를 암묵지로 전환하는 내면화 과정(internalization)을 거치면서 순환한다. 즉, 상호 보완적이며, 암묵지에서 형식지로, 형식지에서 암묵지로 순환한다.

둘째, 지식의 소유자에 따라 개인이 보유하고 있는 개인지식, 조직이 보유한 조직지식으로 나눌 수 있다(Spender, 1996). 개인의 지식이 조직의 지식으로 변환되었을 때 새로운 지식의 만들어지고 조직의 역량이 강화될 수 있다(박태호, 2002)

셋째, 지식을 공유하는 방향에 따라 지식기여와 지식수집으로 나눌 수 있다. 지식기여는 본인의 지식을 타인에게 제공하는 것을 나타내며, 지식수집은 타인의 지식을 얻는 과정이다(Van den Hooff, De Ridder, 2004). 즉, 지식기여는 타인이 필요한 지식을 활용할 수 있도록 본인이 지식을 전파하는 측면이며, 지식수집은 본인이 필요한 지식을 획득하는 측면을 나타낸다.

지식공유의 핵심은 협력이며, 구성원 간 상호작용이 원활히 이루어져야 효율적인 공유가 이루어진다(Kogut, Zander, 1992). 업무 관련 노하우와 정보를 통해 동료의 이슈에 대해 아이디어를 제시하고 협력하여 업무수행에 도움을 주는 것이다(Wang, Noe, 2010). 지식공유는 개인의 실행 의지를 기반으로 하는 사회화 과정이어서 실행되는 것에 어려움이 존재한다(Szulanski,

1996). 상호작용을 바탕으로 상호간 형성된 관계적 특성이 신뢰이다(한나영, 배상욱, 2016). 지식공유가 타인에게 지식을 알리고 싶은 선한 의도로만 만들어지는 것이 아니라 신뢰와 호혜를 기반으로 한 협력으로 만들어진다는 점이다. 즉, 지식을 기여해야 지식을 수집하는 것도 용이하다는 것이다. 지식기여와 지식수집이 분리된 것이 아니라 상호 보완적인 것이다.

2.4.3 지식공유의 선행요인과 결과

지식공유의 선행요인으로서 동기부여(외부적 외적 동기, 투사적 외적 동기, 식별된 외적 동기, 내적 동기), 상사의 지원(Cabrera, Collins, Salgado, 2006), 신뢰(선의 기반 신뢰, 역량 기반 신뢰, 기관 기반 신뢰), 진성 리더십(황선길, 2020), 과업의 상호의존성, 경영진 의지, 보상 체계, 신뢰(박문수, 문형구, 2004), 심리적 안전감, 신뢰(Siemsens, Roth, Balasubramanian, Anand, 2009), 공유 리더십(김현석, 2023), 신뢰, 협조, 공유된 언어 등이 선행요인이다(Collins, Smith, 2006). 또한, 구성원의 성과 및 학습지향성(Matzler, Mueller, 2011), 변혁적 리더십(카리스마, 영감적 동기부여, 지적 자극, 개별적 배려)이 지식공유에 영향을 미친다(양심파, 2018). 박재린, 박재현(2000)는 지식공유에 미치는 선행요인에 대한 선행연구를 분석한 결과 개인 차원에서 개인의 특성(창조성, 신뢰성, 협력성, 개방성), 조직 차원에서 조직구조(집권화, 공식화, 전문화), 조직문화(친화적, 진취적, 유지적, 합리적), 리더십(지식적, 지지적, 참여적), 커뮤니케이션(분위기, 경로), 정보기술 차원에서 정보기술활용과 정보기술능력으로 나타났다.

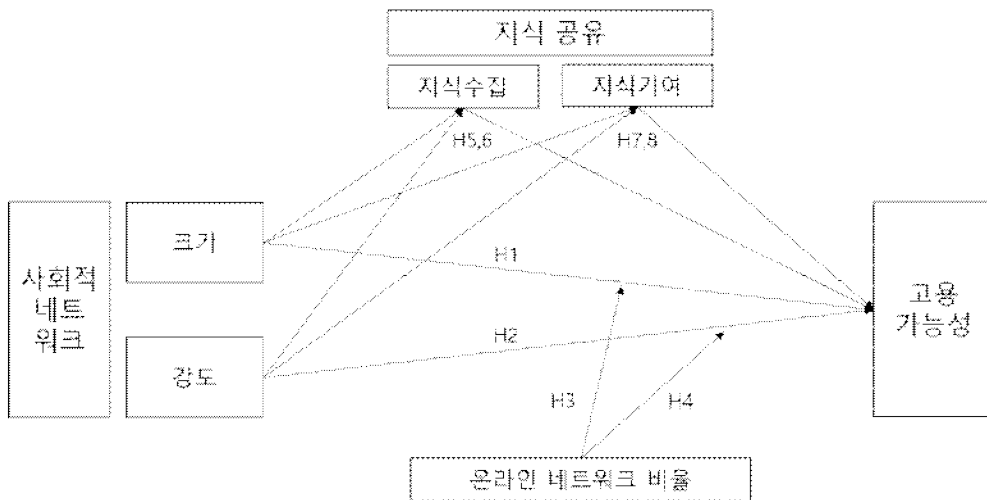
지식공유의 결과로서 혁신행동, 직무만족, 직무성과가 있으며(현재호, 2019), 조직시민행동(김현석, 2023)이 있다. 지식을 시장지식과 조직지식, 제품지식으로 나누고, 지식공유는 이 3가지 지식의 차별화와 능력차, 그리고 지속성에 영향을 미쳐서 경쟁우위가 발휘하는 것으로 나타났다(박재린, 박재현, 2000). 또한, 지식공유가 일에 대한 몰입, 혁신행동(우택규, 2020)과 업무성과(Chiaburu, Harrison, 2008; Cho, Korte, 2014), 기업경쟁력(최석봉, 박종찬, 2012), 집단창의성(김현진, 설현도, 2014), 즐거움, 이미지(평판), 사회적

신뢰, 직무성과, 상사 보상추천의향(김형진, 2016)에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Ⅲ. 연구 모형과 가설

3.1 연구 모형

본 연구는 기업교육 프리랜서 강사를 대상으로 사회적 네트워크의 구조적 특성인 크기, 강도가 고용가능성에 미치는 영향을 검증하고, 사회적 네트워크의 크기, 강도와 고용가능성의 관계에서 온라인 네트워크 비율의 조절효과와 지식공유(지식수집, 지식기여)의 매개효과를 검증한다. 이론적 모형과 실증결과인 선행연구를 분석하여 연구 모형을 설정하였다. 연구 모형은 아래 [그림 3-1]과 같다.



[그림 3-1] 연구 모형

3.2 연구 가설

3.2.1 사회적 네트워크의 크기, 강도와 고용가능성(가설 1~2)

강사에게 있어 강사 경력을 유지하는 핵심 요소가 고객에게 강사로서 선정되는 것이다(권윤정, 이영민, 2020). 기업교육 강사 선정 관련 고객사의 담당자는 관리자의 지시 또는 의견을 참고하거나 본인 네트워크와 혹은 교육컨설팅 회사를 통해 강사를 추천받아서 강사를 선정한다(최유진, 2019). 또한, 강사 섭외 사이트에 문의하거나 타 기업의 교육담당자에게 추천을 받거나 인터넷 및 블로그 검색, 또는 기존 강사 중 만족도가 높았던 강사를 선정한다(박지아, 2014). 경력 유지의 주요 장애 요인에 대해 기업교육 강사를 대상으로 한 설문 결과, 인적네트워크 미흡, 전문성 미흡, 강사 일자리 부족, 콘텐츠 부족 현상으로 나타났으며, 강사 선정 시 공식적인 시스템이 없어 입소문 등 개인적 교류의 의존도 경향이 높아 기업교육 강사에게 네트워크는 기회를 얻고 경력을 개발할 수 있는 자원이므로 인맥 관리의 중요성이 높다(김윤정, 함선희, 한상길, 2018).

또한, 강사가 가지고 있는 전문성과 인지도 수준이 소득의 안정성과 강사업의 지속성에 영향을 주며, 고객사에서 강사의 전문성이 부족한 것으로 판단되면 다음 강의 기회는 상실될 수 있다(민현기, 2017). 강사의 삶은 자유롭지만 내일에 대한 불안함이 있다(조형훈, 2015). 불확실한 고용 환경에 처해 있는 기업교육 프리랜서 강사들은 경력개발 및 지속에 있어 어려움을 느끼고 있다(최유진, 2019). 즉, 기업교육 프리랜서 강사에게 고용가능성을 높이는 것은 직업을 유지하는 것에 영향을 미치는 가장 중요한 요소 중 하나이다.

기업교육 프리랜서 강사가 사회적 네트워크를 통해 평판을 강화하며, 정보의 흐름을 촉진 시키고, 네트워크 구성원과의 직간접 관계를 통해 강사 선발 및 유지에 영향력을 발휘하는 것은 강사의 고용가능성을 높이는데 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

사회적 네트워크 구조를 무엇으로 어떻게 측정하는냐가 사회적 네트워크 연구에서 가장 중요한 요소이며 새로운 일터를 찾기 위해 첫째, 사회적 네트

워크의 크기로서 많은 조언자로부터 많은 정보와 지원을 획득하고, 둘째, 강도로서 친밀도가 높은 조언자로부터 신뢰할 수 있는 정보를 얻는 것이 중요한 일이다(전수진, 박경규, 2009). Papa(1990)는 네트워크의 크기와 상호 작용하는 빈도가 높을수록 효과적으로 변화되는 기술을 습득할 수 있어서 개인의 성과와 정의 관계가 있다는 것을 검증했다.

사회적 네트워크 크기가 클수록 고용가능성 및 승진가능성이 높아지며(전수진, 박경규, 2009), 다양한 과업수행, 적응수행에 긍정의 영향을 미친다(김영주, 2008). 기업교육 프리랜서 강사의 사회적 네트워크의 크기가 클수록 많은 사람과 관계를 맺음으로써 강의에 필요한 많은 정보와 지원을 획득할 수 있다.

가설 1. 사회적 네트워크의 크기는 고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

강도는 강한 연결과 약한 연결로 나누어지며 감정적 친밀도, 신뢰도가 높을수록 강한 연결이 이루어진다(Granovetter, 1973). 접촉빈도가 높고 친밀도가 향상될수록 네트워크에 관계하는 사람들에게 도움을 요청하거나 도움에 대해 긍정적인 접근하기 때문에 지원을 얻기 용이하다(박영택, 2021). 또한, 강한 연결 관계는 정보와 자원을 획득하는 비용과 시간을 줄여줄 뿐만 아니라 신뢰할 수 있는 정보를 제공해 준다(손동원, 2002).

네트워크가 강도가 높을수록 심리적 지원, 신뢰, 결속력 등을 통해 협력관계가 강화되고, 이를 통해 업무수행에 필요한 지원을 얻을 수 있어서 고용가능성에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 사회적 네트워크의 강도는 고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 온라인 사회적 네트워크 비율의 조절효과(가설 3~4)

인터넷 도입과 4차 산업혁명에 따른 정보통신기술의 발달, 소셜 네트워크 서비스의 활성화를 통해 기존 오프라인 네트워크와 다른 온라인 네트워크가 등장함에 따라 교류 장소에 따른 온라인 네트워크와 오프라인 네트워크를 나누는 연구가 시작되었다.

오프라인, 온라인 네트워크를 통해 현실 공간과 가상 공간이 함께 공존하는 시대를 맞이하여 교류 장소에 따른 새로운 사회적 네트워크 연구가 이루어졌다. 기존의 오프라인 중심의 사회적 네트워크 연구에서 벗어나서 온라인 네트워크 중심의 연구가 있다. 김미애(2011)는 대기업 근로자를 대상으로 온라인 사회적 네트워크와 무형식학습과의 관계 연구를 실시하였고, 김경희(2019)는 SNS 기반의 사회적 네트워크와 인적네트워크 형성의 관계에 대해 연구하였다.

또한, 온라인 네트워크와 오프라인 네트워크를 함께 연구가 있다. 기존의 온라인, 오프라인을 함께 하는 연구를 정리하면 아래와 같다. 온라인 네트워크와 오프라인 네트워크로 나눈 후 첫째, 오프라인 네트워크의 하위 요인(규모, 범위요소 별 규모)과 온라인 네트워크의 하위 요인(접촉빈도, 친밀감, 상호작용)이 다른 상황에서 온, 오프라인 네트워크의 구성요인이 정보접근성과 경력후원에 미치는 영향에 관한 연구(최재필, 2012)가 있다. 즉, 오프라인 네트워크에서는 크기를 통해 네트워크의 영향력을 검증하였고, 온라인 네트워크에서는 접촉빈도, 친밀감 등 강도를 기준으로 영향력을 검증한 것이다. 둘째, 온라인 네트워크(5문항)와 오프라인 네트워크(4문항)에 대해 각각 다른 문항으로 설문한 후 온라인, 오프라인 네트워크가 각각 개인 창의성, 직무성과, 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구(오문청, 2018)가 있다. 즉, 온라인 네트워크와 오프라인 네트워크를 각각 다른 하위 요인과 다른 설문 문항 등 다른 기준으로 측정했다.

또한, 유형별 네트워크의 연구에서 가장 어려운 점이 네트워크를 명확히 구별하는 것이 어렵다는 것이다. 개인이 정보 네트워크를 위해 네트워크에 소속되었으나 시간이 지나면서 이 네트워크가 우정 네트워크로 변하는 것이다.

개인이 오프라인 네트워크만 활용하거나 온라인 네트워크만 활용하는 것도 어렵다. 특히, 코로나 19가 종식되고 있는 시점에서 온라인 네트워크와 오프라인 네트워크를 함께 운영하는 경우가 있다.

이러한 한계점을 극복하고 오프라인 네트워크와 온라인 네트워크의 영향력을 비교하고 향후 시사점을 도출하기 위해서 각각 동일한 구조적 특성 요인인 크기와 강도를 활용하고자 한다. 조력자와 상호작용하는 공간에 따른 분류인 온라인 오프라인과 오프라인 네트워크를 활용하여 사회적 네트워크의 크기, 강도가 고용가능성에 미치는 영향에서 온라인 네트워크 비율이 어떤 조절효과를 발휘하는지 분석하여 시사점을 도출하고자 한다.

가상 공간에서 만나는 온라인 네트워크는 현실 공간에서 대면하는 오프라인 네트워크보다 공간적 제약을 받지 않고, 유지비용이 낮은 장점이 있다. 하지만 오프라인 네트워크는 공간적 제약과 유지비용이 높음을 받아들이고 현실 공간에서 상호작용이 이루어지는 것이므로 온라인 네트워크가 오프라인 네트워크에 비해 상호신뢰와 결속력이 낮을 수 있다. 이에 따라 정보와 지원을 요청하기 힘들고 요청에 대해 긍정적 대응이 미흡할 수 있다. 또한, 온라인 네트워크는 현실 공간에서 대면하지 않으므로 오프라인 네트워크보다 정보의 전달력이 낮을 수 있다. 동일한 상황 하에서 온라인 네트워크의 조력자가 오프라인 네트워크의 조력자에 비해 기업교육 프리랜서 강사로서 강사 선정 및 유지되기 위해 핵심적으로 필요한 강사 추천에 대한 영향력 발휘, 평판 관리, 전문성 강화 지원 등에 미흡할 수 있다. 따라서 온라인 사회적 네트워크의 비율이 높을수록 사회적 네트워크의 크기, 강도가 고용가능성에 미치는 영향은 약화될 것이다.

가설 3. 사회적 네트워크 크기와 고용가능성의 정(+)의 관계가 온라인
네트워크의 비율이 높을수록 완화될 것이다.

가설 4. 사회적 네트워크 강도와 고용가능성의 정(+)의 관계가 온라인
네트워크의 비율이 높을수록 완화될 것이다.

3.2.3 지식공유(지식기여, 지식수집)의 매개효과(가설 5~8)

사회적 네트워크의 크기가 크다는 것은 정보를 얻을 수 있는 사람이 많다는 것이지 반드시 많은 정보를 얻을 수 있다는 것은 아니다(전수진, 박경규, 2009). 사회적 네트워크가 클수록 많은 정보를 얻을 수 있어서 고용가능성을 높인다면 이 매커니즘을 검증하기 위해서는 사회적 네트워크의 크기와 고용가능성의 관계에서 지식공유가 미치는 매개효과를 실제 분석해 보아야 한다. 사회적 네트워크에서 발생하는 정보 공유 및 획득의 흐름이 일어나게 하는 과정을 이해하기 위해서 지식공유의 매개효과 분석이 필요하다.

또한, 기업교육 프리랜서 강사의 경우 조직에 속해 있는 것이 아니라 스스로 네트워크를 개척하고 구성원으로서 인정받고 신뢰를 강화해야만 네트워크를 통해 지식을 공유하고 요청하여 획득할 수 있다. 지식공유를 지식 획득하는 면만을 보는 것이 아니라 지식을 기여하는 면도 함께 고려하여야 한다(Van den Hooff, De Ridder, 2004). 지식공유를 지식기여와 지식수집으로 나누어 검증하고자 한다.

형식지는 약한 연결에서도 공유되지만 암묵지는 속성상 개인이 가지고 있어 받는 사람과 친밀한 관계이어야 이루어지며, 지속적인 피드백을 위해 접촉 빈도가 높은 강한 연결이 유리하다(김경선, 2005). 친밀도가 높을수록 신뢰가 강화되어 지식공유가 높아지고(Hansen, 1999). 강도가 강할수록 지식기여 및 수집이 강화되어 네트워크에서 공유되는 지식의 질이 향상된다(이재홍, 김은정, 안중호, 2012).

사회적 네트워크에서 많은 조력자와 관계를 맺음으로써 많은 정보를 얻을 수 있고, 신뢰와 결속력이 강한 조력자와 관계를 맺음으로써 높은 품질의 정보를 받을 수 있고 필요한 정보를 요청할 수 있다. 사회적 네트워크의 크기가 크고, 강도가 강할수록 지식수집이 용이하다.

또한, 지식수집이 효과적으로 이루어질수록 고용가능성을 높일 수 있다. 기업교육 프리랜서 강사가 가지는 장애 사항인 트렌드 및 고객사에 대한 정보 파악의 어려움, 지속적으로 자기개발을 위한 평생학습에 필요한 지식을 획득할 수 있어서 고용가능성을 높일 수 있다.

가설 5. 지식수집이 사회적 네트워크의 크기와 고용가능성의 관계를 매개할 것이다.

가설 6. 지식수집이 사회적 네트워크의 강도와 고용가능성의 관계를 매개할 것이다.

사회적 네트워크에서 지식을 수집하고 이를 바탕으로 새로운 지식을 만들 수 있을 뿐만 아니라 사회적 네트워크의 구성원으로서 지식을 기여할 수 있다. 사회적 네트워크의 크기가 클수록 많은 사람에게 지식을 기여할 수 있으며, 강한 연결일수록 타인이 나에게 필요한 정보를 요청할 수 있으며 이에 대해 긍정적으로 대응할 수 있어서 지식기여에 효과적이다.

또한, 지식기여가 효과적으로 이루어질수록 고용가능성을 높일 수 있다. 지식기여를 통해서 신뢰가 강화되고 구성원의 한 사람으로 인정받음으로써 결속력이 강화되어 상호호혜의 원칙에 따라 정보습득이 용이해진다. 또한 네트워크 내 타인이 수주한 과정에 함께 참여하거나 본인을 강사로 추천할 수 있으며 효과적인 평판 관리가 이루어진다. 이를 통해 강의 수주, 준비, 수행과 관련하여 정보, 조언, 심리적 및 물질적 지원을 획득할 수 있어서 고용가능성을 높일 수 있다.

가설 7. 지식기여가 사회적 네트워크의 크기와 고용가능성의 관계를 매개할 것이다.

가설 8. 지식기여가 사회적 네트워크의 강도와 고용가능성의 관계를 매개할 것이다.

IV. 연구 방법론

4.1 자료 수집 및 표본

4.1.1 자료 수집

기업교육 프리랜서 강사를 대상으로 파일럿 설문을 실시하여 문항의 적합도를 높인 후 본 설문을 실시하였다. 본 설문은 기업교육 프리랜서 강사를 대상으로 코로나19 팬데믹이 종식되고 있는 시점인 8월 14일부터 9월 5일까지 편의표본 추출 방식으로 온라인 구글 설문지를 활용하여 실시하였다. 총 261부 취합 되었으며 기업교육 프리랜서 강사 경험이 없거나 응답이 충실하지 않은 16부를 제외하고 최종 245부로 데이터를 분석하였다.

4.1.2 표본

본 연구의 설문응답자 245명의 일반적인 특성은 다음과 같다. 성별은 남성이 93명(38.0%), 여성이 152명(62.0%)로 여성이 다수이다. 연령대는 20대가 7명(2.9%), 30대가 65명(26.5%), 40대가 124명(50.6%), 50대가 43명(17.6%), 60대 이상이 6명(2.4%)으로 40대가 가장 많고 60대 이상이 가장 적다. 현재 기업교육 강의경력은 2년 미만이 38명(15.5%), 2년 이상 ~ 5년 이하가 66명(26.9%), 5년 이상 ~ 10년 미만이 82명(33.5%), 10년 이상 ~ 15년 미만이 31명(12.7%), 15년 이상이 28명(11.4%)이다. 학력은 고졸이 3명(1.2%), 전문학사가 9명(3.7%), 학사가 93명(38.0%), 석사가 108명(44.0%), 박사가 32명(13.1%)이다. 가장 많은 인원의 학력은 석사이다.

[표 4-1] 표본의 일반적 특성(N=245)

구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남성	93	38.0
	여성	152	62.0
연령	20대	7	2.9
	30대	65	26.5
	40대	124	50.6
	50대	43	17.6
	60대 이상	6	2.4
기업교육 프리랜서 강의경력 (년수)	2년 미만	38	15.5
	2년 이상 ~5년 미만	66	26.9
	5년 이상 ~ 10년 미만	82	33.5
	10년 이상 ~ 15년 미만	31	12.7
	15년 이상	28	11.4
학력	고졸	3	1.2
	전문학사	9	3.7
	학사	93	38.0
	석사	108	44.0
	박사	32	13.1

4.2 측정 도구

4.2.1 사회적 네트워크

본 연구에서 사회적 네트워크는 기업교육 프리랜서 강사로 일하면서 상호작용을 통해 강의 수주, 준비, 수행, 피드백과 관련하여 정보, 조언, 심리적 및 물질적 지원을 획득하는 관계망으로 정의하고자 한다. 사회적 네트워크의 구조적 특성 요인은 크기, 강도이다.

사회적 네트워크의 크기는 개인을 기준으로 연결되어 있는 사람의 수를 의미한다(Morrison, 2002). 본 연구에서는 사회적 네트워크의 크기는 프리랜서 강사로 일하면서 상호작용을 통해 강의 수주, 준비, 수행, 피드백과 관련하여 정보, 조언 심리적 및 물질적 지원을 해 주는 조력자의 수로 정의한다. 크기를 측정하기 위해서 김미애(2011), 배수현(2017), 전수진(2006), Anderson(2002), Morrison(2002)의 연구에서 활용된 문항을 사용하였다. 본 연구에서 사회적 네트워크의 크기는 조력자의 수이며, 설문지에 1명에서 7명까지 기입할 수 있으며 1문항으로 구성되어 있다.

사회적 네트워크의 강도는 구성원의 연결 정도로서 접촉하는 빈도와 상대방에게 느끼는 친밀감의 정도를 나타낸다. Ibarra(1997)와 Morrison(2002)의 연구에서 얼마나 가까운지를 측정하기 위해 활용된 문항을 사용하였다. 본 연구에서 사회적 네트워크의 강도는 본인과 조력자의 접촉빈도와 친밀감이며, 설문지에 기재한 조력자 별로 얼마나 자주 만나는지를 측정하는 접촉빈도와 얼마나 친근감을 느끼는지를 측정하는 친밀도, 총 2문항으로 구성되어 있다. 리커트 5점 척도를 활용하였으며 평균으로 측정하였다.

온라인 네트워크 비율을 도입한다. 유형별 네트워크의 연구에서 네트워크를 명확히 구별하는 것은 어렵다는 것이다. 개인이 오프라인 네트워크만 참여하거나 온라인 네트워크만 참여하는 것이 아니며, 특히 코로나 19와 일하는 방식의 변화로 인해 현재 개인들은 온라인 네트워크와 오프라인 네트워크를 병행하며 참여한다. 이러한 점을 보완하고자 온라인 네트워크 비율이라는 개념을 사용한다. 설문응답자는 본인이 기입한 조력자 별로 본인과 조력자의 교

류 장소가 온라인 네트워크 중심인지 오프라인 네트워크 중심인지를 선택한다. 이를 바탕으로 설문응답자 별로 조력자의 온라인 네트워크 비율 결정한다. 예를 들어 설문응답자가 적은 조력자 6명 중 온라인 네트워크 2명이고 오프라인 네트워크가 4명이면 온라인 네트워크 비율은 $2 \div 6$, 즉, 33.3% 이다. 본 연구에서 온라인 네트워크 비율은 온라인 네트워크 중심의 조력자 ÷ 전체 조력자이다.

4.2.2 고용가능성

특정 직장을 선택하여 장기간 유지되는 환경이 아니라 개인이 주체가 되는 프로티언 경력 환경과 조직과 업종 간 경계사 없어지는 무경계 경력환경 등 노동시장과 경력환경의 변화에 따라 전 생애에 걸쳐서 고용을 획득하고 유지하는 순환을 할 수 있는 능력이 중요하다. 기업교육 프리랜서 강사가 계약을 기반으로 고용이 발생하는 점을 감안하여 본 연구에서 고용가능성은 기존 고객 및 신규 고객에게 계약을 통해 지속 및 추가로 고용될 수 있다는 가능성에 대한 인식으로 정의한다. Johnson(2001)이 고용가능성에 관해 개발한 문항을 기반으로 강인주(2015), 구관모(2004), 이해리(2022)의 연구에 활용되었으며, 이유우(2020)가 수정하여 중년 남성 근로자 연구에서 적용한 문항을 인용하거나 재수정하여 본 연구에서 활용하였다. 7개 문항으로 기업교육 프리랜서 강사의 고용가능성에 맞게 문구를 수정하였으며, 리커트 5점 척도를 활용하였으며 평균으로 측정하였다.

4.2.3 지식공유

개인이 가진 지식을 타인에게 공유하여 상호 지식을 나누고 이를 기반으로 새로운 지식을 만들어가는 과정이다(Zander, Kogut, 1995). 지식공유는 본인의 지식을 전파하여 타인과 나누는 것으로 지식기여와 지식수집 2가지 영역으로 나눌 수 있다(Van den Hooff, De Ridder, 2004). 본 연구에서 지식공유는 본인의 지식을 타인에게 나누고(지식기여), 본인에게 필요한 지식을

타인에게 획득하는(지식수집) 등 상호 지식을 나누고 이를 기반으로 새로운 지식을 만들어가는 과정이라고 정의한다.

Van den Hooff, De Ridderr(2004)가 지식공유에 관해 개발한 문항을 기반으로 양심파(2018)연구에 활용되었으며, 박보람(2021)이 수정하여 프리랜서 기업교육 강사 연구에서 적용한 문항을 그대로 인용하거나 재수정하여 본 연구에서 활용하였다. 지식공유는 지식기여 6문항과 지식수집 4문항으로 구성되었고, 리커트 5점 척도를 활용하여 평균으로 측정하였다.

[표 4-2] 측정 도구의 구성

척도			문항수	출처 및 선행연구자	비고 (조작적 정의)
독립 변수	사회적 네트워크	크기	1	Morrison(2002), Anderson(2002), 전수진(2006)	조력자의 수
		강도	2		본인과 조력자의 접촉빈도와 친밀감
종속 변수	고용가능성		7	Johnson(2001), 이유우(2020)	기존 고객 및 신규 고객에게 계약을 통해 지속 및 추가로 고용될 수 있다는 가능성에 대한 인식
조절 변수	온라인 네트워크 비율		1	연구자 설정	온라인 네트워크 중심의 조력자 ÷ 전체 조력자
매개 변수	지식공유	지식수집	4	Van den Hooff, De Ridder(2004), 박보람(2021)	본인의 지식을 타인에게 나누고 (지식기여), 본인에게 필요한 지식을 타인에게 획득하는(지식 수집) 등 상호 지식을 나누고 이를 기반으로 새로운 지식을 만들어가는 과정
		지식기여	6		
인구통계학적 변수			5	연구자 설정	
합계			26		

V. 분석 결과

5.1 상관 관계, 타당도 및 신뢰도 분석 결과

5.1.1 주요 변수의 평균, 표준편차, 상관관계 분석 결과

주요 변수들의 평균과 표준편차, 상관관계 등의 결과는 [표 5-1]과 같다. 설문응답자의 평균 연령은 43세, 연령이 높을수록 네트워크 크기가 작으며 고용가능성은 낮다고 인식하고 있다.

기업교육 프리랜서 강의경력이 높을수록 네트워크의 크기가 크고, 강도가 높으며 고용가능성이 높은 것으로 나타났다. 즉, 기업교육 프리랜서 강의를 오래 할수록 만나는 사람들이 많고 상호 강한 연결을 하고 있으며 향후 고용가능성이 높다고 인식하고 있다.

학력은 석사 이상이 과반수이며 학력이 높을수록 사회적 네트워크의 크기가 크고, 온라인 네트워크 비율이 낮은 것으로 나타났으며 사회적 네트워크의 강도와는 상관관계가 유의미하지 않다. 학력이 높을수록 고용가능성이 높다고 인식한다. 이는 설문 응답한 기업교육 프리랜서 강사의 과반수 이상이 석사 이상인 고학력자임을 고려할 때 학력이 높을수록 고용가능성이 높다고 생각할 수 있다.

온라인 네트워크의 비율은 연령이 높을수록, 학력이 높을수록, 네트워크의 강도가 높을수록 줄어드는 것으로 나타났다. 지식공유를 나타내는 지식수집과 지식기여는 성별, 연령, 기업재직경험, 기업교육 프리랜서 강의경력, 학력 등 통제 변수와 상관관계가 유의미하지 않으며 오직 네트워크의 강도, 지식수집과 지식기여 상호 간만 유의미한 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

[표 5-1] 주요 변수의 평균, 표준편차, 상관관계 분석 결과(N=245)

변수	변수	범위	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
통제 변수	1. 성별 ^a	0,1	.620	.486										
	2. 연령(년)	26~62	43.249	7.372	-.347**									
	3. 강의경력(년)	1~30	6.518	5.345	-.159*	.408**								
	4. 학력 ^b	1~5	3.641	.801	-.120	.305**	.288**							
독립 변수	5. 네트워크 크기	1~7	2.992	1.474	-.142*	.174**	.169**	.150*						
	6. 네트워크 강도	1~5	3.595	.648	.047	.056	.141*	.097	.134*					
조절 변수	7. 온라인 네트워크 비율	0~1	.444	.378	.087	-.154*	-.086	-.157*	-.052	-.170**				
매개 변수	8. 지식수집	1~5	3.693	.687	-.080	.103	.025	.067	.004	.400**	-.051			
	9. 지식기여	1~5	3.662	.671	-.075	.119	.041	.074	.103	.433**	.008	.676**		
종속 변수	10. 고용가능성	1~5	3.990	.534	-.150*	.124	.179**	.227**	.221**	.408**	-.049	.402**	.474**	

성별^a : 남성 0, 여성 1, 학력^b : 고졸 1, 전문학사 2, 학사 3, 석사 4, 박사 5

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

5.1.2 타당도 및 신뢰도 분석 결과

타당도 및 신뢰도 분석 결과는 아래 [표 5-2]와 같다.

변수 요인분석 결과 고용가능성, 지식공유의 지식기여, 지식수집의 각 문항별 요인적재값(factor loading)이 모두 0.6 이상으로 나타났다. 이는 Hair, Anderson, Tatham, Black(1995)가 제시한 요인적재값 기준 0.5 이상을 만족한다. 아이겐벨류값이 3 이상으로 1보다 크며 각 구성요소 간 높은 상관관계를 보이는 문항이 없다.

또한, 고용가능성, 지식공유의 지식기여, 지식 수집간 내적 일관성을 알아보기 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 크론바하 알파값이 고용가능성은 0.872, 지식기여 0.883, 지식수집 0.883 이다. Van de Ven, Ferry(1980)가 크로바하 알파 계수 값으로 제시한 0.60 이상을 충족한다.

[표 5-2] 변수 요인분석, 신뢰도 분석 결과(N=245)

문항 구분		구성 요소			Cronbach's alpha 계수
구분	문항	1	2	3	
고용가능성	Ⅱ. 5	.759	.204	.295	.872
	Ⅱ. 4	.754	.160	.121	
	Ⅱ. 7	.747	.112	.153	
	Ⅱ. 3	.740	.118	.196	
	Ⅱ. 2	.715	.204	.048	
	Ⅱ. 6	.706	.209	.008	
	Ⅱ. 1	.673	.073	.072	
지식기여	Ⅲ. 4	.101	.816	.072	.883
	Ⅲ. 5	.174	.774	.182	
	Ⅲ. 3	.214	.706	.189	
	Ⅲ. 6	.297	.702	.310	
	Ⅲ. 2	.327	.681	.288	
	Ⅲ. 1	.143	.633	.319	
지식수집	Ⅲ. 10	.157	.268	.817	.883
	Ⅲ. 8	.134	.323	.802	
	Ⅲ. 9	.118	.342	.764	
	Ⅲ. 7	.219	.326	.746	
아이겐벨류		4.073	3.697	3.089	
설명 분산		23.962	21.750	18.172	
누적 분산		23.962	45.711	63.883	

5.2 연구 가설 분석 결과

5.2.1 사회적 네트워크의 크기, 강도와 고용가능성의 관계(가설1~2)

사회적 네트워크의 크기, 강도가 고용가능성에 미치는 영향은 [표 5-3]과 같다.

사회적 네트워크가 고용가능성에 미치는 영향을 분석하기 위해 성별, 연령, 강의경력, 학력을 통제변수로 설정하고 크기, 강도를 독립변수로 설정하였다. 사회적 네트워크의 크기는 고용가능성($B=.046, p<.05$)에 유의미한 정의 영향력을 보인다. 사회적 네트워크의 크기가 클수록 고용가능성을 높게 인식하는 것으로 나타났다.

사회적 네트워크의 강도는 고용가능성($B=.311, p<.001$)에 유의미한 정의 영향력을 보인다. 사회적 네트워크의 강도가 클수록 고용가능성을 높게 인식하는 것으로 나타났다. VIF가 10보다 작아서 공선성의 문제는 없다.

따라서, 가설 1(사회적 네트워크의 크기는 고용가능성에 정(+))의 영향을 미칠 것이다)은 채택되었다. 또한, 가설 2(사회적 네트워크의 강도는 고용가능성에 정(+))의 영향을 미칠 것이다)도 채택되었다.

[표 5-3] 사회적 네트워크의 크기, 강도와 고용가능성 간 가설 분석 결과

구분		비표준화 계수		표준화 계수	t	공선성	
		B	표준오차	β		허용오차	VIF
통제 변수	성별	-.148	.067	-.135	-2.224*	.866	1.155
	연령	-.002	.005	-.034	-.512	.718	1.392
	강의경력	.005	.006	.054	.849	.788	1.268
	학력	.100	.040	.150	2.478*	.866	1.155
독립 변수	크기	.046	.021	.126	2.155*	.932	1.073
	강도	.311	.048	.377	6.541***	.958	1.044
$R^2 = .242, F = 12.638^{***}$							

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5.2.2 온라인 네트워크 비율의 조절효과(가설 3,4)

사회적 네트워크의 크기, 강도와 고용가능성의 관계에서 온라인 네트워크 비율의 조절효과를 분석하였다.

다중공선성을 예방(Aiken, West, 1991)하고자 독립변수인 사회적 네트워크의 크기, 강도와 조절변수인 고용가능성에 대해 평균중심화를 실시하여 상호작용항을 도출하였다. 조절효과는 3단계로 실시하였다. 단계 1은 독립변수인 사회적 네트워크의 크기, 강도와 종속변수인 고용가능성 관계를 분석, 단계 2는 조절변수를 추가하여 조절변수 온라인 네트워크 비율과 종속변수인 고용가능성의 관계, 단계 3은 조절변수와 상호작용항을 추가하여 상호작용항(독립변수*조절변수)과 종속변수인 고용가능성의 관계를 분석하였으며(Sharma et al., 1981), 세밀한 분석을 위해 상호작용항을 독립변수(크기)*조절변수, 독립변수(강도)*조절변수, 둘 모두를 적용하는 3가지로 나누어 실시하였다. [표 5-4]와 같이 단계 1($F=12.638^{***}$), 단계 2($F=10.991^{***}$), 단계 3($F=9.278^{***}$)으로 회귀모형은 유의하다.

사회적 네트워크의 크기와 고용가능성의 관계에서 온라인 네트워크의 조절효과는 단계 3($B=-.045$, $p>.05$)에서 보는 바와 같이 유의하지 않는 것으로 나타났다. 사회적 네트워크의 강도와 고용가능성의 관계에서 온라인 네트워크의 조절효과는 단계 3($B=-.245$, $p<.05$)에서 보는 바와 같이 유의한 것으로 나타났다.

따라서, 가설 3(사회적 네트워크 크기와 고용가능성의 정(+))의 관계가 온라인 네트워크의 비율이 높을수록 완화될 것이다)은 기각되었다. 그리고, 가설 4(사회적 네트워크 강도와 고용가능성의 정(+))의 관계가 온라인 네트워크의 비율이 높을수록 완화될 것이다)는 채택되었다.

[표 5-4] 온라인 네트워크 비율의 조절효과

변인		베타값				
		(단계 1)	(단계 2)	(단계 3)		
		독립변수→ 고용가능성	독립변수, 조절변수→ 고용가능성	독립변수, 조절변수, 상호작용→고용가능성		
통제 변수	성별	-.148*	-.152*	-.144*	-.147*	-.143*
	연령	-.002	-.002	-.001	-.002	-.001
	강의경력	.005	.005	.006	.005	.006
	학력	.100*	.105*	.104*	.101*	.101*
독립 변수	크기	.046*	.046*	.047*	.039	.040
	강도	.311***	.319***	.306***	.327***	.319***
조절 변수	온라인 네트워크비율		.086	.066	.080	.069
상호 작용	크기 *온라인 네트워크비율			-.074		-.045
	강도 *온라인 네트워크비율				-.266*	-.245*
R ²		.242	.245	.250	.261	.262
△R ²			.003	.005	.016	.017
F		12.638***	10.991***	9.814***	10.396***	9.278***

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

5.2.3 지식공유(지식수집, 지식기여)의 매개효과(가설 5~8)

사회적 네트워크의 크기, 강도와 고용가능성과의 관계에서 지식수집과 지식기여가 매개하는지에 대한 검증은 [표 5-5]와 같다.

매개효과 분석은 다음과 같은 단계로 실시하였다. 단계 1은 독립변수인 사회적 네트워크의 크기, 강도가 매개변수인 지식수집, 지식기여와 관계 분석, 단계 2는 독립변수인 사회적 네트워크의 크기, 강도가 종속변수인 고용가능성과의 관계 분석, 단계 3은 매개변수를 추가하여 독립변수, 매개변수와 종속변수인 고용가능성의 관계를 분석하였으며, 3가지 단계가 모두 유의하여야 매개효과가 있는 것으로 확인할 수 있다(Baron, Kenny, 1986). 간접효과는 Sobel Test를 활용하여 명확히 분석하였다(Sobel, 1982).

첫째, 사회적 네트워크의 크기와 고용가능성의 관계에서 지식수집이 매개하는지에 대해 분석이다. 단계 2($B=.046, p<.05$), 단계 3($B=.220, p<.001$), 으로 유의하지만, 단계 1($B=-.033, p>.05$)이 유의하지 않다. 따라서, 사회적 네트워크의 크기와 고용가능성의 관계에서 지식수집이 매개하지 못 하는 것으로 나타났다.

둘째, 사회적 네트워크의 크기와 고용가능성의 관계에서 지식기여가 매개하는지에 대해 분석이다. 단계 1($B=.013, p>.05$)에서 유의하지 않다. 따라서, 사회적 네트워크의 크기와 고용가능성의 관계에서 지식기여가 매개하지 못 하는 것으로 나타났다.

셋째, 사회적 네트워크의 강도와 고용가능성의 관계에서 지식수집이 매개하는지에 대해 분석이다. 단계 1($B=.442, p<.001$), 단계 2($B=.311, p<.001$)가 유의하며 단계 3에서 독립변수의 B값 0.214가 단계 2의 독립변수 B값 0.311 보다 작으므로 매개하며, 단계 3의 독립변수인 사회적 네트워크의 크기가 종속변수 고용가능성과의 관계가 유의($B=.053, p<.05$)하므로 부분 매개효과가 있다.

넷째, 사회적 네트워크의 강도와 고용가능성의 관계에서 지식기여가 매개하는지에 대해 분석이다. 단계 1($B=.452, p<.001$), 단계 2($B=.311, p<.001$)가 유의하며 단계 3에서 독립변수의 B값 .185가 단계 2의 독립변수 B값 .311

보다 작으므로 매개하며, 단계 3의 독립변수인 사회적 네트워크의 크기가 종속변수 고용가능성과의 관계가 유의($B=.042$, $p<.05$)하므로 부분 매개효과가 있다.

따라서, 가설 5(지식수집이 사회적 네트워크의 크기와 고용가능성의 관계를 매개할 것이다)는 기각되고, 가설 6(지식수집이 사회적 네트워크의 강도와 고용가능성의 관계를 매개할 것이다)은 채택되었다. 그리고, 가설 7(지식기여가 사회적 네트워크의 크기와 고용가능성의 관계를 매개할 것이다)은 기각되고, 가설 8(지식기여가 사회적 네트워크의 강도와 고용가능성의 관계를 매개할 것이다)은 채택되었다.

[표 5-5] 지식공유(지식수집, 지식기여)의 매개효과

변인		베타값				
		(단계 1)		(단계 2)	(단계 3)	
		지식수집	지식기여	고용가능성	고용가능성	
통제 변수	성별	-.127	-.096	-.148*	-.120	-.121
	연령	.008	.008	-.002	-.004	-.005
	강의경력	-.010	-.010	.005	.008	.008
	학력	.019	.011	.100*	.096*	.097*
독립 변수	크기	-.033	.013	.046*	.053*	.042*
	강도	.442***	.452***	.311***	.214***	.185***
매개 변수	지식수집				.220***	
	지식기여					.279***
R ²		.182	.206	.242	.307	.339
ΔR^2					.066	.098
F		8.834***	10.322***	12.638***	15.018***	17.383***

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

[표 5-6] 총 효과, 직접 효과, 간접 효과 분석 결과

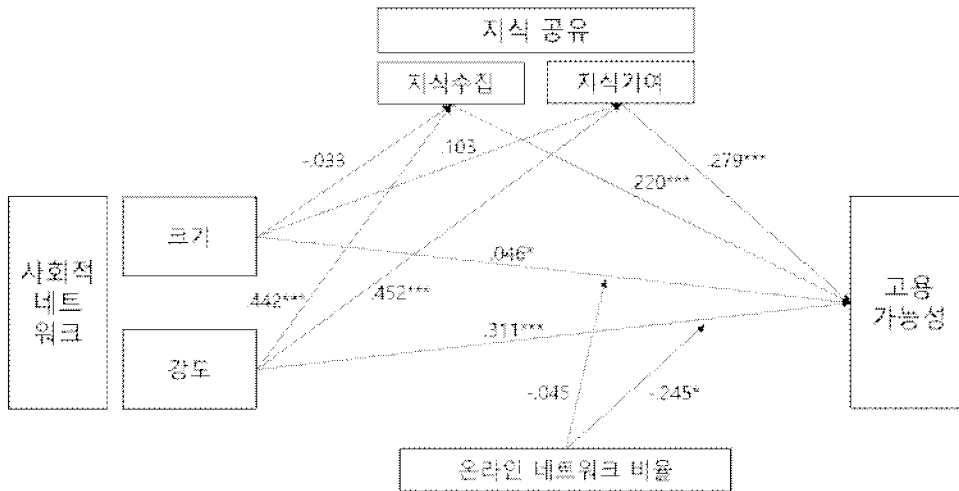
가설	경로	총효과	직접효과	간접효과
가설 5	크기 → 지식수집 → 고용가능성	.046*	.053*	-.007
가설 6	강도 → 지식수집 → 고용가능성	.311***	.214***	.097***
가설 7	크기 → 지식기여 → 고용가능성	.046*	.042*	.004
가설 8	강도 → 지식기여 → 고용가능성	.311***	.185***	.126***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

※ 간접효과의 유의수준은 Sobel(1982) 테스트 분석 결과임.

5.2.4 분석 결과 정리

전체 분석결과를 정리하면 아래 [그림 5-1]과 같다.



[그림 5-1] 연구 모형 분석 결과

VI. 결론

6.1 요약

본 연구의 목적은 기업교육 프리랜서 강사의 사회적 네트워크의 크기, 강도가 고용가능성에 미치는 영향에 대해 실증적으로 검증하는 것이다. 연구 목적을 달성하기 위해 8개 가설을 설정하였으며, 실증 분석 결과는 [표 6-1]과 같다.

[표 6-1] 가설 분석 결과

번호	가설 내용	비고
가설 1	사회적 네트워크의 크기는 고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
가설 2	사회적 네트워크의 강도는 고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
가설 3	사회적 네트워크 크기와 고용가능성의 정(+)의 관계가 온라인 네트워크의 비율이 높을수록 완화 될 것이다	기각
가설 4	사회적 네트워크 강도와 고용가능성의 정(+)의 관계가 온라인 네트워크의 비율이 높을수록 완화 될 것이다	채택
가설 5	지식수집이 사회적 네트워크의 크기와 고용가능성 관계를 매개할 것이다	기각
가설 6	지식수집이 사회적 네트워크의 강도와 고용가능성 관계를 매개할 것이다	채택
가설 7	지식기여가 사회적 네트워크의 크기와 고용가능성 관계를 매개할 것이다	기각
가설 8	지식기여가 사회적 네트워크의 강도와 고용가능성 관계를 매개할 것이다	채택

본 연구의 분석 결과 요약은 다음과 같다.

첫째, 사회적 네트워크의 크기와 강도는 고용가능성에 정(+)의 영향을 미친다. 사회적 네트워크의 크기가 클수록 무형식 학습(김미애, 2011)부터 과업 수행 및 적응수행 (김영주, 2008), 직무성과(배수현, 2017), 조직내 이동 가능성(Podolny, Baron, 1997), 개인 성과(Papa, 1990), 고용가능성, 승진가능성

(전수진, 박경규, 2009)까지 정의 관계가 있다는 선행연구 결과와 동일하다. 사회적 네트워크의 강도가 클수록 협력행동, 직무성과(조영복, 김정원, 2011), 고용가능성(전수진, 박경규, 2007)에 정의 영향을 미친다는 선행연구 결과와 동일한 것으로 나타났다.

둘째, 지식수집과 지식기여가 사회적 네트워크의 강도와 고용가능성의 관계를 매개하나, 사회적 네트워크 크기와 고용가능성 관계에 대해 매개하지 않았다. 지식수집과 지식기여는 고용가능성에 정의 영향을 미치지만, 사회적 네트워크의 크기가 지식수집과 지식기여에 유의미한 영향을 미치지 못했다.

사회적 네트워크의 크기가 클수록 조직구성원들이 쉽게 정보를 찾을 수 있어서 효율적으로 정보를 얻을 가능성이 높아진다(김경희, 2019; Anderson, 2002). Papa(1990)는 네트워크의 크기, 상호 작용하는 빈도가 높을수록 효과적으로 변화되는 기술을 습득할 수 있어서 개인의 성과와 정의 관계가 있다는 선행연구가 있다.

하지만, 크기가 크다는 것은 정보를 얻을 수 있는 인력풀이 크다는 것이지만 반드시 지식공유가 이루어지는 것은 아니다(전수진, 박경규, 2009). 지식공유는 개인의 실행 의지를 기반으로 하는 사회화 과정이어서 실행되는 것에 어려움이 존재한다(Szulanski, 1996). 프리랜서인 강사는 현실적으로 강의를 배정받지 못하면 업을 유지하는 것이 어려우며(박지아, 2014), 자신의 콘텐츠가 도용될 수 있다는 것은 시장에서 지위를 유지하기 힘들 수 있어서 강사들의 네트워크는 폐쇄적이 된다(이소연, 이호진, 이수용, 장원섭, 2019). 조력자의 규모가 크다고 해서 반드시 지식공유가 원활히 이루어지지 않을 수 있다. 지식공유의 핵심은 협력이고(Kogut, Zander, 1992), 높은 수준의 신뢰를 기반으로 했을 때 협력의 수준이 강화된다(박찬권, 김채복, 2014). 즉, 강의 관련 일자리를 추천하거나 정보 및 콘텐츠를 공유할 시 본인의 자리에 위협이 될 수 있으므로 본인과 강한 연결을 기반으로 신뢰를 가진 구성원들과 상호 지식공유가 이루어지는 것이다.

독립기업교육 강사의 사회적 네트워크는 신뢰를 기반으로 폐쇄적이고 배타적인 관계망이어서 얇고 넓은 관계가 아닌 강한 연결일 때 상호간 일을 지원해 주고 받으며 시장에 정착하고, 더불어 외로움, 스트레스 등에 대한 정서

적 지지를 받을 수 있으므로 사회적 네트워크 강도만이 개발지원기능(심리사회기능, 경력기능, 역할모델기능)에 정의 영향을 미치고, 크기는 유의미한 영향을 주지 못 한다(이소연, 이호진, 이수용, 장원섭, 2019)는 선행연구와 비슷한 결론을 얻을 수 있다. 즉, 배태적이며 폐쇄적인 기업교육프리랜서 강사들의 사회적 네트워크 특성 상 강한 연결일 때 비로소 상호 고용가능성에 영향을 미치는 정보, 조언, 심리적 및 물질적 지원을 획득할 수 있다.

셋째, 사회적 네트워크의 강도가 고용가능성에 미치는 관계에서 온라인 네트워크의 비율이 높을수록 완화되었다. 사회적 네트워크의 크기가 고용가능성에 미치는 효과에서 온라인 네트워크 비율의 조절효과가 유의미하지 않았다. 크기에 대한 온라인 네트워크 비율의 조절효과 B값이 $-0.045(p>.05)$ 으로 완화시키는 추세를 가지고 있다고 볼 수 있다.

온라인 네트워크를 약한 연결로 보는 견해가 존재한다(최재필, 2012). 약한 연결 기반의 온라인 네트워크는 오프라인 네트워크에 비해 상대적으로 상호신뢰와 결속력이 낮아서 이에 따라 정보와 지원을 요청하기 힘들고 요청에 대해 긍정적 대응이 미흡할 수 있다. 동일한 상황 하에서 온라인 네트워크의 조력자가 오프라인 네트워크의 조력자에 비해 강사 선정 및 유지되기 위해 핵심적으로 필요한 강사 추천에 대한 영향력 발휘, 평판 관리 및 홍보 지원, 전문성 강화를 위한 학습 지원 등에 미흡할 수 있다.

기업교육 프리랜서 강사들의 사회적 네트워크는 온라인 네트워크 비율이 낮을수록 고용가능성에 미치는 영향이 완화된다. 즉, 오프라인으로 대면하여 상호 친밀감을 높이고 상호신뢰와 결속력이 강화되었을 때 고용가능성에 보다 효과적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

6.2 시사점

이론적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 기존 선행연구의 한계점인 사회적 네트워크의 구조적 특성과 유형을 분리한 점을 보완하여 함께 연계해서 연구했다. 또한 온라인 네트워크와 오프라인 네트워크를 함께 연구 시 각각 다른 하위 요소 혹은 각각 다른 문항으로 구성하여 각각의 영향력을 검증하는 한계점을 보완하였다. 본 연구는 동일한 기준 구조적 특성인 크기, 강도를 기준으로 연구했으며 온라인 네트워크 비율을 활용하여 사회적 네트워크의 구조적 특성과 사회적 네트워크 유형을 함께 연구했다.

둘째, 사회적 네트워크의 구조와 효과에 대한 분리하여 사회적 네트워크가 어떤 경로를 통해 고용가능성에 영향을 주는지 검증하였다. 이는 사회적 네트워크의 구조와 효과를 분리하고(Borgatti, Foster, 2003), 매개변수를 통해 실제 검증해야 된다(Seibert et al. 2001)는 점을 실행했다. 사회적 네트워크의 크기, 강도가 고용가능성에 미치는 영향에 대해 지식공유의 매개효과를 분석했으며 지식공유가 사회적 네트워크의 강도와 고용가능성의 관계에서만 매개효과를 발휘하는 것으로 나타났다. 즉, 사회적 네트워크의 크기가 크다는 구조가 반드시 지식공유로 이어지는 것은 아니라는 것을 검증했다.

셋째, 선행연구에서 결과가 상이하게 나타난 사회적 네트워크의 강도에 대해 실증적으로 검증했다. 강도 관련 강한 연결이 효과적인지(김미애, 2011; 전수진, 박경규, 2009; 조영복, 김경원, 2011; 최재필, 2012; Krackhardt, 1992; Morrison, 2002), 약한 연결이 효과적인지(Granovetter, 1973)에 대해 검증하였다. 기업교육 프리랜서 강사의 사회적 네트워크에서 강한 연결이 고용가능성에 효과적인 것으로 나타났다.

그리고, 본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 기업교육 프리랜서의 애로사항에 대한 정보, 조언, 심리적 및 물질적 지원을 얻기 위해서 사회적 네트워크에 적극적으로 참여하는 것이 필요하다.

둘째, 사회적 네트워크의 가장 큰 효과 중에 하나인 지식공유를 나타내는

지식수집과 지식기여는 성별, 연령, 기업재직경험, 기업교육 프리랜서 강의경력, 학력 등 통제 변수와 상관관계가 유의미하지 않으며 오직 네트워크의 강도, 지식수집과 지식기여 상호 간만 유의미한 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 또한, 지식수집과 지식기여가 모두 고용가능성에 정의 영향을 미친다. 강한 연결이 이루어졌을 때 지식공유가 활성화되어 고용가능성이 높아진다. 이를 위해서는 지식수집 만큼이나 지식기여가 중요하다는 시사점이 있다. 사회적 네트워크를 활용하여 지식을 습득하는 것에만 초점을 가지지 말고, 구성원들과 효과적으로 지식을 나누는 지식기여를 통해 신뢰와 결속력을 강화하고 구성원으로서 인정받는 것이 필요하다.

셋째, 온라인 네트워크 비율이 네트워크의 강도가 고용가능성에 미치는 영향을 약화시키는 점이다. 이는 오프라인 네트워크가 온라인 네트워크보다 모든 점에서 우월하다는 것을 나타내는 것은 아니지만 본인의 한정된 자원을 활용하여 가장 적합한 사회적 네트워크를 구성하는 것이 필요하다. 가능하다면 조력자와 오프라인에서 접촉빈도를 높이고 친밀감을 향상시키는 것이 필요하다.

6.3 한계 및 향후 방향

본 연구는 다음과 같은 한계점이 있다.

첫째, 표본 대상이 5년 이상 기업교육 프리랜서 강의경력(57.6%)이 있는 기업교육 프리랜서 강사이다. 편의 표본 추출 방식으로 설문을 시행하여 강의 경력이 있는 강사들로 설문 편중 현상이 발생했다. 향후 무작위 추출법(random sampling), 눈덩이추출법(snowballing sampling) 등 다양한 설문 방법을 적용하여 연구하는 것이 필요하다.

둘째, 사회적 네트워크의 크기, 강도가 고용가능성에 어떤 영향을 미쳤는지에 대한 종단 연구가 필요하다. 횡단연구를 실시함으로써 현재 시점 기준으로 사회적 네트워크와 고용가능성과의 관계에서 온라인 네트워크 비율의 조절효과, 지식공유의 매개효과에 대해 연구한다. 이에 따라 실제 사회적 네트워크의 변화에 따른 고용가능성의 변화, 온라인 네트워크 비율의 변화에 따른 조절효과, 지식공유의 변화에 따른 매개효과를 파악할 수 없으며, 현상의 원인과 결과에 대해 명확히 파악하는데 어려움이 있다. 종단 연구를 통해 사회적 네트워크의 크기, 강도의 변화에 따른 고용가능성의 변화 등을 측정하여 인과 관계를 명확히 분석해야 한다.

셋째, 사회적 네트워크 유형에 따른 효과를 교류장소 기준(오프라인 네트워크, 온라인 네트워크)으로만 검증하였다. 향후에는 관계의 내용(업무 네트워크와 관계 네트워크), 관계의 형태(내부 네트워크와 외부 네트워크), 관계의 모양에 따른 연구가 필요하다.

넷째, 사회적 네트워크의 강도를 평균으로 측정하는 것에 오류가 발생할 수 있다. 본 연구는 리커트 척도를 활용하여 각 조력자와의 강도(접촉빈도와 친밀도)에 대해 각각 1~5점을 표기하여 전체 조력자 평균으로 강도를 측정하고 있다. 예를 들어 조력자가 4명일 경우 강도가 1, 1, 5, 5로 나타날 수 있고 3, 3, 3, 3으로 나타날 수 있는데 모두 평균 3점으로 측정된다. 두 경우는 각각 다를 수 있다. 강도에 대한 조작적 정의를 통해 몇 점 이상과 몇 점 이하로 나누어 그 비율을 강도 연구에 반영하는 것이 필요하다.

마지막으로 사회적 네트워크의 크기, 강도에 영향을 미치는 개인의 특성과

행동 등 선행요인을 도출하여 선행요인과 고용가능성의 관계를 분석함으로써 효과적으로 네트워크를 강화할 수 있는 방안에 대한 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

1. 국내 문헌

- 강금봉. (2022). 프리랜서의 소득 불안정에 대한 동태적 실증 연구: 임금근로자와의 비교를 중심으로. 『보건사회연구』, 42(1), 238-257.
- 강인주. (2020). 고용가능성 개념에 대한 이론적 고찰. 『성인계속교육연구』, 11(3), 21-45.
- 강인주. (2015). “대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력동기, 조직지원인식, 조직몰입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계”. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 강은영. (2022). “코로나 고용불안이 이직의도에 미치는 영향: 정서적 소진과 지식은폐의 매개효과와 경력만족, 고용가능성 및 성별 조절효과를 중심으로”. 호서대학교 대학원 박사학위논문.
- 고범석. (2006). “웹기반 토론학습에서 사회연결망과 집단구성방식이 학습자의 토론학습 성과와 관계만족도에 미치는 효과”. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 구관모. (2004). “전직지원활동특성이 퇴직자 및 잔류구성원에게 미치는 영향에 관한 연구”. 서강대학교 대학원 박사학위논문.
- 구자숙. (2006). 조직내 승진과 만족도에 영향을 미치는 요인의 남녀간 차이: 네트워크 특성, 리더십 행동, 성정체성, 다양한 역할에의 몰입, 멘토 관계를 중심으로. 『한국심리학회지 여성』, 11(3), 287-309.
- 권두승. (2006). 『성인교육자론』. 서울: 교육 교학사.
- 권윤정, 이영민. (2020). 기업교육 강사 선정 요인에 관한 컨조인트 분석. 『기업교육과 인재』, 22(3), 203-229.
- 권정혜, 육설아, 우성범, 조현. (2013). 오프라인과 온라인 대인관계가 사회자

- 본형성과 주관적 안녕감에 미치는 영향: SNS 사용자를 중심으로. 『사이버커뮤니케이션학보』, 30(2), 5-32.
- 김경선. (2005). “조직구성원간 사회 관계망과 지식공유와의 상관성 연구”. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김경희. (2019). SNS 요인을 통한 사회적 네트워크가 사회적 자본과 인적네트워크 형성에 미치는 영향 분석. 『사회복지경영연구』, 6(2), 437-457.
- 김기민, 정철영. (2023). 대학생의 고용가능성과 대학 진로지원, 진로결정자기효능감, 진로준비행동의 구조적 관계. 『진로교육연구』, 36(2), 23-49.
- 김미애. (2011). “대기업 근로자의 온라인 사회적 네트워크와 무형식학습의 관계”. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김민정, 김성국. (2006). 프로테제 개인의 성격이 멘토링 연결망 특성에 미치는 영향에 관한 연구. 『인사조직연구』, 14(1), 143-181.
- 김성남. (2009). “대학생의 고용가능성 진단 도구 개발”. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김소영. (2023). “경력단절여성의 주도성, 진로적응성, 진로결정자기효능감 및 고용가능성의 구조적 관계: 진로적응모형을 중심으로”. 백석대학교 대학원 박사학위논문.
- 김영범, 진성미. (2019). 조직안에서 조직밖으로: HR 프리랜서로의 경력 전환시 필요역량에 대한 질적 사례연구. 『직업교육연구』, 38(2), 67-90.
- 김영주. (2008). “개인특성이 조직 내 사회적 네트워크 크기에 미치는 영향과 직무수행에 대한 사회적 네트워크 크기와 강도의 효과”. 광운대학교 대학원 석사학위논문.
- 김윤정, 함선희, 한상길. (2018). 기업교육 강사의 경력 지속성: 장벽요인을 중심으로. 『Andragogy Today』, 21(2), 23-47.

- 김은희. (2019). “프리랜서로 전환한 기업교육 강사의 초기적응 사례 연구”. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김종진, 박관성. (2021). 프리랜서 노동실태와 특징 I: 규모 추정, 노동상황. 『KLSI ISSUE PAPER』, 154, 1-16.
- 김준호. (2019). 『경기도 콘텐츠산업 프리랜서 실태조사 및 지원방안 연구』. 경기도: 경기콘텐츠진흥원.
- 김지민. (2020). “프리랜서 무용수의 진로 탐색 분석”. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김현석. (2023). “공유리더십이 조직시민행동에 미치는 영향: 지식공유의 매개효과와 직무열의의 조절효과 중심으로”. 고려대학교 기술경영전문대학원 박사학위논문.
- 김현진, 설현도. (2014). 개인창의성과 집단창의성의 관계에서 통합능력과 지식공유의 매개효과. 『지식경영연구』, 15(4), 223-247.
- 김형진. (2016). “지식공유의 선행요인 및 효과에 관한 연구: 과업상호의존성과 임파워링 리더십의 조절효과 검증”. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 류동균. (2023). “기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크와 지식공유 간 관계에서 정치적 스킬의 매개효과”. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 문한나, 박상오, 이소민. (2020). 전직 예정자의 경력정체성과 고용가능성의 관계에서 경력탄력성의 매개효과. 『기업교육과인재연구』, 22(2), 1-32.
- 민현기. (2017). “기업교육 CS강사의 대학원과정 경험의미 탐색”. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 박경진. (2023). “프리랜서협동조합 참여경험에 관한 연구: 사회의 자기보호 운동을 중심으로”. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 박문수, 문형구(2004). 집단간 지식공유의 영향요인에 관한 연구. 『지식경영연

구』, 5(2), 1-23.

박보람. (2021). “프리랜서 기업교육 강사의 무경계 경력태도, 지식공유, 경영 역량 및 학습민첩성과 주관적 경력성공의 구조적 관계”. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

박보람, 정진철. (2022). 프리랜서 기업교육 강사의 주관적 경력성공 측정도구 개발. 『농업교육과 인적자원개발』, 54(4), 79-112.

박영택. (2021). “사회적 네트워크가 조직유효성에 미치는 영향:정보접근성의 조절효과 및 지식공유의 매개효과”. 원광대학교 대학원 박사학위논문.

박은규. (2015). “대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향”. 서울대학교 대학원 석사학위논문.

박자경. (2022). “마이스터고등학교 취업희망자의 고용가능성과 학생 및 학교 수준 변인의 다층경로모형에서 자기효능감의 매개효과와 주관적 일자리 수요의 조절효과”. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

박자경, 최수정. (2023). 마이스터고등학교 취업희망자의 고용가능성 측정도구 개발. 『직업교육연구』, 42(1), 57-81.

박지아. (2014). “기업교육 강사 선정기준에 관한 기업교육 담당자의 인식 연구”. 조선대학교 대학원 석사학위논문.

박재린, 박재현. (2000). 조직구성원의 지식공유와 경쟁우위와의 관계성에 관한 연구. 『인적자원관리연구』, 1, 127-147.

박찬권, 김채복. (2014). 기업 간 거래의 공정성이 신뢰와 협력, 공급사슬 성과에 미치는 영향. 『경영연구』, 29(4), 343-380.

박태호(2002), “지식공유의 선행요인과 지식공유가 혁신행동에 미치는 영향”. 경성대학교 대학원 박사학위논문.

박현영. (2017). “기업교육 강사의 코칭 기법 적용 경험 탐색”. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 배수현. (2017). “대기업 사무직 근로자의 직무성과와 사회적 네트워크, 무형식학습 및 직무몰입의 인과적 관계”. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 서현주. (2022). “중장년 고용가능성검사 개발 및 타당화”. 숙명대학교 대학원 박사학위논문.
- 손동원. (2002). 『사회네트워크 분석』. 서울: 경문사.
- 시경인. (2022). “평생교육 강사의 배달강좌제 참여경험에 관한 질적연구: 고창군의 사례를 중심으로”. 전남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 양심파. (2018). “변혁적 리더십이 지식공유, 혁신행동 및 직무성과에 미치는 영향”. 가천대학교 대학원 박사학위논문.
- 양인준. (2022). “대기업 사무직 근로자의 직무재창조와 직무자율성, 사회적 네트워크 및 적응수행의 구조적 관계에서 직무효능감과 학습민첩성의 조절효과”. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 양영석. (2008). 사회적네트워크의 전략적네트워크로 성장가능성 실증분석. 『산업경제연구』, 21(3), 1041-1060.
- 양홍위. (2023). “스포츠 팬들의 동질적인 특성이 사회네트워크 형성 과정 및 행동 확산에 미치는 영향”. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 오문청. (2018). “사회적 네트워크와 조직성과, 개인 창의성 및 조직문화의 인과모형 검증”. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 오인용. (2022). “대기업 구성원의 핵심자기평가가 직무성과에 미치는 영향: 지속학습활동, 경력만족, 고용가능성의 다중매개효과를 중심으로”. 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 박사학위논문.
- 우택규. (2020). “지식공유와 일몰입이 혁신행동에 미치는 영향: 조직지원인식의 조절효과를 중심으로”. 가천대학교 대학원 박사학위논문.
- 유은주. (2020). 장애인 고용을 통한 공유가치창출, 그 가능성은?. 『장애와 고용』, 30(2), 235-260.

- 윤재연. (2022). “일학습병행 훈련프로그램 및 개인 특성이 고용가능성에 미치는 영향: 프로티언 경력의 매개효과를 중심으로”. 서경대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤정혜. (2015). 대학생의 진로결정 자기효능감, 자아존중감과 고용가능성의 관계에 관한 연구. 『취업진로연구』, 5(2), 29-46.
- 이민영. (2018). “민간기업과 공공조직 구성원의 사회적 네트워크 특성, 자기 주도적학습 능력 및 경력개발 효과성의 구조적 관계”. 인하대학 대학원 박사학위논문.
- 이석원, 김학수. (2020). 이직의도에 대한 내부 및 외부고용가능성의 효과: 사회적 교환관계의 조절효과를 중심으로. 『인적개발연구』, 23(1), 159-192.
- 이설희. (2022). “성인 초기의 장애인을 위한 메타버스 기반 고용가능성 증진 프로그램의 개발 및 적용”. 이화대학교 대학원 박사학위논문.
- 이소연, 이호진, 이수용, 장원섭. (2019). 독립근로자들의 관계망 특성과 기능에 관한 연구: 기업교육 강사들을 중심으로. 『성인계속교육연구』, 10(3), 43-70.
- 이수용, 장경진, 이호진. (2020). 독립 기업 교육 강사들의 불확실성에 대한 태도 연구: 일의 의미형성 및 삶의 만족도에 대한 영향을 중심으로. 『성인계속교육연구』, 11(2), 21-45.
- 이승렬, 김삼수, 황준욱, 박명준, 신현구. (2013). 『프리랜서의 노동과 위험 : 프리랜서 사회안전망 구축을 위한 정책과제』. 서울: 한국노동연구원.
- 이승윤, 박경진, 김규혜. (2019). 한국 청년프리랜서의 일의 방식과 사회보장제도 경험에 대한 질적연구. 『비판사회정책』, 64, 181-239.
- 이승주, 한미라, 유기웅. (2019). 중장년 구직자의 직업가치관과 고용가능성에 관한 연구. 『인문사회21』, 10(5), 741-754.
- 이유우. (2020). “은행권 중년 남성 근로자의 외부고용가능성과 일능력, 비공

- 식 네트워크, 기업가정신, 경력적응력의 구조적 관계에서 연령차별인식의 조절된 매개효과”. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 이윤선. (2022). “대학생의 뉴커리어 태도가 고용가능성에 미치는 영향: 진로성숙도의 조절효과를 중심으로”. 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 박사학위논문.
- 이재영, 임지영. (2022). 뉴노멀 시대 비대면 실시간 교육에 대한 HRD 담당자의 인식과 역할에 대한 탐색적 연구. 『인적자원개발연구』, 25(1), 81-111.
- 이재홍, 김은정, 안중호. (2012). 가상 지식실행공동체에서 개인요인과 사회관계요인이 지식공유 활동에 미치는 영향. 『한국전자거래학회지』, 17(2), 23-38.
- 이제복, 김나정, 차종석. (2023). 중장년 근로자의 경력탄력성이 고용가능성에 미치는 영향: 코로나 19 상황에서 주도적 경력행동의 매개효과. 『인적자원개발연구』, 26(1), 1-21.
- 이현영. (2021). “기업교육 강사의 직업정체성에 관한 내러티브 탐구”. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 이혜리. (2022). “특성화고 학생의 조절초점이 고용가능성에 미치는 영향: 학생의 자아탄력성 및 자기인식의 매개효과와 교사 자아해석의 조절효과”. 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 박사학위논문.
- 임재성, 양동우. (2022). 재직자의 지속학습이 창업의지에 미치는 영향: 고용가능성과 혁신행동의 이중매개를 중심으로. 『한국창업학회지』, 17(3), 283-312.
- 장종익. (2021). 프리랜서의 직업적 만족도에 미치는 요인에 관한 실증분석과 정책적 함의. 『노동정책연구』, 21(4), 34-35.
- 정대용, 채연희. (2016). 고용가능성이 창업의도에 미치는 영향과 셀프리더십과 자기효능감의 이중매개효과. 『대한경영학회지』, 29(3), 467-488.

- 전수진. (2005). “사회네트워크가 조직유효성 및 경력유효성에 미치는 영향에 관한 연구”. 서강대학교 대학원 박사학위논문.
- 전수진. (2006). 남성관리자와 여성관리자의 네트워크 비교 분석. 『산학경영연구』, 9(1), 1-24.
- 전수진, 박경규. (2007). 사회 네트워크가 개인의 직무성과 및 경력의 지각에 미치는 영향에 대한 연구. 『조직과 인사관리연구』, 31(1), 147-174.
- 전수진, 박경규. (2009). 사회 네트워크가 고용 및 승진가능성의 지각에 미치는 영향에 있어 정보접근의 매개효과에 대한 연구. 『경상논총』, 27(1), 1-27.
- 정기섭. (2023). “고성과 프리랜서 헤드헌터의 장인성 형성 과정에 대한 질적 사례연구”. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정선정, 정진철. (2014). 실업자 직업훈련생의 사회심리적 특성과 훈련프로그램 특성, 학습몰입 및 경력계획이 고용가능성에 미치는 영향. 『농업교육과 인적자원개발』, 46(4), 61-89.
- 조영복, 김정원. (2011). 사회적 네트워크의 특성이 직무성과와 협력행동에 미치는 영향에 관한 연구. 『인적자원관리연구』, 18(1), 87-110.
- 조일현, 양재완. (2022). 사회적 네트워크를 통한 혁신행동의 향상 : 지식공유와 내재적 보상의 역할. 『대한경영학회지』, 35(2), 185-220.
- 조지연. (2023). “베이커리 전공 대학생의 프로티언 경력태도, 셀프리더십, 자기주도 학습능력, 고용가능성의 구조적 관계”. 연산대학교 대학원 박사학위논문.
- 조형훈. (2015). “기업교육 전문강사의 삶에 대한 질적 사례 연구: 강의경험을 중심으로”. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 지혜순. (2023). “고용위기지역 제조업 중장년 근로자의 고용가능성 인식과 경력탄력성, 프로티언 경력태도, 무경계 경력태도의 구조적 관계 분석”. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.

- Chen, Wenhao. (2022). “중국 대학생의 경력계획, 전공만족, 사회적 지지가 고용가능성에 미치는 영향: 학습참여와 자기효능감의 매개효과를 중심으로”. 경북대학교 대학원 박사학위논문.
- 최고은. (2022). “기술창업가의 사회적 네트워크, 무형식학습, 개인흡수역량 및 창업가적 탄력성의 구조적 관계와 환경불확실성의 조절효과”. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 최금미. (2021). “퍼실리테이션 역량 강화 비대면 프로그램 개발 및 효과: 평생교육 강사를 중심으로”. 광주대학교 대학원 박사학위논문.
- 최석봉, 박종찬. (2012). 중소기업의 협력활동과 지식공유가 기업경쟁력에 미치는 영향: 기업환경요인의 조절효과. 『한국지식경영학회』, 13(5), 65-89.
- 최원설. (2023). HRD업계 프리랜서 근로자의 셀프리더십과 직무만족 관계에서 학습에 대한 자기주도성의 조절 효과. 『휴먼웨어 연구』, 6(1), 84-85.
- 최재윤, 김진수, 임세현, 변용범. (2000). 지식경영 방법론: 지식경영 전략수립을 위한 지식관리성장단계 측정 방법론 연구. 『지식경영 학술심포지엄』, 4, 253-281.
- 최재필. (2012). “온-오프라인 사회적 네트워크가 업무성과와 경력성공에 미치는 영향”. 국민대학교 대학원 박사학위논문.
- 최유진. (2019). “기업교육 강사의 경력관리과정에 대한 질적 연구”. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 추진희. (2023). “성인의 자기주도학습력, 창의적 자기효능감, 자아탄력성과 고용가능성 간의 관계”. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 통계청. (2021). 『한국종사상지위분류 해설서』. 세종 : 통계정책국 통계기준과
- 하성욱, 왕설, 차종석. (2012). 두 개의 이질적 개인 네트워크: 내부 네트워킹 행위와 외부 네트워킹 행위가 경력만족과 조직몰입에 미치는 영향. 『

- 조직과 인사관리연구』, 36(4), 125-157.
- 한나영, 배상욱. (2016). 사회적 자본이 직무만족을 매개로 협력행동에 미치는 영향에 관한 연구. 『인적자원관리연구』, 23(4), 81-100.
- 한도율. (2019). 인적 자원시장을 둘러싼 법적 고찰-프리랜서 보호의 관점에서. 『경제법연구』, 18(1), 207-232.
- 함보름. (2022). “사외 기업교육 강사의 셀프리더십과 직무만족의 관계에서 학습에 대한 자기주도성의 매개효과”. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 현재호. (2019). “지식공유, 혁신행동, 직무만족 및 직무성과의 관계”. 가천대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍미경, 김종표. (2019). 경력단절여성의 평생학습 참여동기가 고용가능성에 미치는 영향과 경력설계의 매개효과. 『여성연구』, 100(1), 35-68
- 홍순대. (2023). “기업자원 및 경영자 역량이 사회적경제기업의 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구, 사회적 네트워크의 조절효과를 중심으로”. 영남대학교 대학원 박사학위논문.
- 황선길. (2020). “지식공유에 대한 동기부여, 신뢰 및 리더십의 영향: 지식 자기 효능감의 조절효과를 중심으로”. 건국대학 대학원 박사학위논문.

2. 국외 문헌

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple Regression: Testing Interpreting Interactions*. London: Sage.
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology*, 66(1), 168–195.
- Anderson, M. H. (2002). *The effects of individuals' social network characteristics and information processing characteristics on their sensemaking of complex, ambiguous issues*. University of Minnesota.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Bellinger, G., Castro, D., & Mills, A. (2004). Data, information, knowledge, and wisdom. <http://www.systems-thinking.org/>
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, 27(4), 505–522.
- Borgatti, S. P., & Foster, P. C. (2003). The network paradigm in organizational research: A review and typology. *Journal of Management*, 29(6), 991–1013.

- Burt, R. S. (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Cabrera, E. F., & Cabrera, A. (2005). Fostering knowledge sharing through people management practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 720–735.
- Cabrera, A., Collins, W. C., & Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 245–264.
- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082.
- Cho, T., & Korte, R. (2014). Managing knowledge performance: testing the components of a knowledge management system on organizational performance. *Asia Pacific Education Review*, 15, 313–327.
- Cohen, D., & Prusak, L. (2002). *In good company: How social capital makes organizations work*. Harvard Business School.
- Cole, R., Raffier, L. M., Rogan, P., & Schleicher, L. (1998). Interactive group journals: Learning as a dialogue among learners. *Tesol Quarterly*, 32(3), 556–568.
- Collins, C. J., & Smith, K. G. (2006). Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firms. *Academy of Management Journal*, 49(3), 544–560.
- De Vos, A., Jacobs, S., & Verbruggen, M. (2021). Career transitions and

- employability. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103475
- Don-Serge, H. M. O. (2019). The role of knowledge creation, sharing and utilization to the resource based view of competitive advantage. *Global Journal of Management and Business Research*, 19(9), 1–30.
- Finn, D. (2000). From full employment to employability: a new deal for Britain's unemployed?. *International Journal of Manpower*, 21(5), 384–399.
- Fondas, N., Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). Feminization at work: Career implications. The boundaryless career. *A New Employment Principle for a New Organizational Era*, 282–293.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: *A complex mosaic*. *International Journal of Human Resources Development and management*, 3(2), 102–124.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380.
- Groot, W., & Maassen Van Den Brink, H. (2000). Life-satisfaction and preference drift. *Social Indicators Research*, 50(3), 315–328.
- Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (2000). Knowledge flows within multinational corporations. *Strategic Management Journal*, 21(4), 473–496.
- Hair Jr, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). Multiple discriminant analysis. *Multivariate Data Analysis*, 178, 256.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 8–16.

- Hana, U. (2013). Competitive advantage achievement through innovation and knowledge. *Journal of Competitiveness*, 5(1), 82–96.
- Hansen, M. T. (1999). The search-transfer problem: The role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits. *Administrative Science Quarterly*, 44(1), 82–111.
- Haq, N. U., Raja, A. A., Nosheen, S., & Sajjad, M. F. (2018). Determinants of client satisfaction in web development projects from freelance marketplaces. *International Journal of Managing Projects in Business*, 11(3), 583–607.
- Hatala, J. P. (2006). Social network analysis in human resource development: A new methodology. *Human Resource Development Review*, 5(1), 45–71.
- Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Academy of Management Review*, 26(2), 264–288.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: developing a framework for policy analysis. *EfEE Research Briefing*, 85, 1–4.
- Ibarra, H. (1992). Homophily and differential returns: Sex differences in network structure and access in an advertising firm. *Administrative Science Quarterly*, 37(3), 422–447.
- Ibarra, H., & Andrews, S. B. (1993). Power, social influence, and sense making: Effects of network centrality and proximity on employee perceptions. *Administrative Science Quarterly*, 38(2), 277–303.
- Ibarra, H. (1995). Race, opportunity, and diversity of social circles in managerial networks. *Academy of Management Journal*, 38(3), 673–703.

- Ibarra, H. (1997). Paving an alternative route: Gender differences in managerial networks. *Social Psychology Quarterly*, 60(1), 91–102.
- Johnson, C. D. (2001). *In search of traditional and contemporary career success: what's an African American male to do?*. University of Georgia.
- Jones, G. R., & George, J. M. (1998). The experience and evolution of trust: Implications for cooperation and teamwork. *Academy of Management Review*, 23(3), 531–546.
- Jones, C., Hesterly, W. S., & Borgatti, S. P. (1997). A general theory of network governance: Exchange conditions and social mechanisms. *Academy of Management Review*, 22(4), 911–945.
- Joshi, A. (2006). The influence of organizational demography on the external networking behavior of teams. *Academy of Management Review*, 31(3), 583–595.
- Kilduff, M., & Krackhardt, D. (1994). Bringing the individual back in: A structural analysis of the internal market for reputation in organizations. *Academy of Management Journal*, 37(1), 87–108.
- Kogut, B., & Zander, U. (1992). Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. *Organization Science*, 3(3), 383–397.
- Krackhardt, D. (1992). A caveat on the use of the quadratic assignment procedure. *Journal of Quantitative Anthropology*, 3(4), 279–296.
- Krackhardt, D. & Hanson, J. R. (1993), Informal Networks: The Company Behind the Chart. *Harvard Business Review*, 71(4), 104–111.
- Kraut, R., Kiesler, S., Boneva, B., Cummings, J., Helgeson, V., &

- Crawford, A. (2002). Internet paradox revisited. *Journal of Social Issues*, 58(1), 49–74.
- Lin, N. (2002). *Social capital: A theory of social structure and action* (Vol. 19). NY: Cambridge University Press.
- Marsden, P. V. (1990). Network data and measurement. *Annual Review of Sociology*, 16(1), 435–463.
- Matzler, K., & Mueller, J. (2011). Antecedents of knowledge sharing—Examining the influence of learning and performance orientation. *Journal of Economic Psychology*, 32(3), 317–329.
- Mehrabian, A. (1971). *Silent messages*(8). Belmont, CA: Wadsworth.
- Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1149–1160.
- Nonaka, I. (2005). *Knowledge management: critical perspectives on business and management* (Vol. 2). Taylor & Francis.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Papa, M. J. (1990). Communication network patterns and employee performance with new technology. *Communication Research*, 17(3), 344–368.
- Podolny, J. M., & Baron, J. N. (1997). Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace. *American Sociological Review*, 673–693.
- Raider, H. J., & Burt, R. S. (1996). Boundaryless careers and social capital. *The boundaryless career: A New Employment Principle*

- for a New Organizational Era*, 42(2), 187–200.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel review*, 36(1), 23–41.
- Sander, T. (2005). E-associations: using technology to connect citizens: the case of meetup. com. *Annual Meeting of the American Political Science Association*, 1–46.
- Scott, W. (1819). *Ivanhoe* (Vol. 1). Franckh.
- Scott, J. (2000). *Social network analysis: A handbook*. London: Sage
- 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.
- Sharma, S., Durand, R. M., & Gur-Arie, O. (1981). Identification and analysis of moderator variables. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 291–300.
- Siemens, E., Roth, A. V., Balasubramanian, S., & Anand, G. (2009). The influence of psychological safety and confidence in knowledge on employee knowledge sharing. *Manufacturing & Service Operations Management*, 11(3), 429–447.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. S. Leinhardt. *Sociological Methodology*, 290–312.
- Sparrowe, R. T., Liden, R. C., Wayne, S. J., & Kraimer, M. L. (2001). Social networks and the performance of individuals and groups. *Academy of Management Journal*, 44(2), 316–325.
- Spender, J. C. (1996). Making knowledge the basis of a dynamic theory

- of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 45–62.
- Szulanski, G. (1996). Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 27–43.
- Thijssen, J. G., Van der Heijden, B. I., & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability—link model: current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165–183.
- Van den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130.
- Van de Ven, A. H., & Ferry, D. L. (1980). Measuring and assessing organizations. New York, NY: John Wiley.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131.
- Watts, A. G. (2006). *Career development learning and employability*. York: Higher Education Academy.
- Walker, G. (1985). Network position and cognition in a computer software firm. *Administrative Science Quarterly*, 103–130.
- Zander, U., & Kogut, B. (1995). Knowledge and the speed of the transfer and imitation of organizational capabilities: An empirical test. *Organization science*, 6(1), 76–92.
- Zhang, X., & Venkatesh, V. (2013). Explaining employee job performance: The role of online and offline workplace

communication networks. *MIS Quarterly*, 695–722.

부 록

설문지

I. 다음은 사회적 네트워크에 관한 설문입니다. 귀하가 HR 프리랜서로 일하면서 상호작용을 통해 강의 수주, 준비, 수행, 피드백과 관련하여 정보, 조언, 심리적 및 물질적 지원해 주는 조력자에 대한 질문입니다.

- 첫 번째 열(column)에 도움이 되는 조력자의 이니셜 혹은 별명, 상징 등으로 표에 기입 바랍니다. (7명 이상의 경우 생각나는 순으로 7명만 기입 바랍니다. 7명 미만일 경우 조력자 수 만큼 입력하시면 됩니다)
- 두 번째 열(column)부터는 조력자와 관계한 기간, 소속, 컨택 빈도와 친밀도, 상호 작용 공간(오프라인, 온라인)에 대해 해당하는 번호를 기입해 주시기 바랍니다.

구분	1. 조력자 (조력자를 나타낼 수 있는 이니셜 혹은 별명, 상징 등)	2. 조력자와 관계한 기간은? 1) 6개월 미만 2) 6개월~1년 3) 1년~2년 4) 2년~4년 5) 4년 이상	3. 조력자 소속은? 1) 고객사 담당 2) 교육업체 담당 3) 동료 강사 4) 교육생 5) 기타	4. 조력자와 얼마나 자주 컨택하십니까? 1) 컨택하지 않는다 2) 가끔 컨택한다 3) 보통이다 4) 자주 컨택한다 5) 매우 자주 컨택한다	5. 조력자와 친밀도는? 1) 전혀 친밀하지 않다. 2) 친밀하지 않다. 3) 보통이다. 4) 친밀하다 5) 매우 친밀하다.	6. 조력자와 주로 상호 작용하는 공간은 온오프라인 중 어느 비중이 높습니까? 1) 온라인 2) 오프라인
예	LJB or 푸우	3	1	4	5	2
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						

Ⅱ. 다음은 고용가능성에 관한 설문입니다. 해당 질문에 대해 귀하가 생각하기에 적절한 정도를 체크해 주시기 바랍니다. [1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)]

번호	질문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 내 분야의 트렌드를 파악하여 강의에 반영하고 있다.	1	2	3	4	5
2	나는 나의 강의 분야에서 시장 경쟁력을 가지고 있다.	1	2	3	4	5
3	지금까지 나의 능력과 경험 정도면 기존 고객사 및 교육업체가 강사로서 나를 선호한다.	1	2	3	4	5
4	지금 나의 능력과 경험 정도면 향후 나의 강사료는 유지 및 향상 될 것이다.	1	2	3	4	5
5	지금 나의 능력과 경험 정도면 신규 고객사 및 교육업체가 나를 투입할 수 있는 강사 Pool로 간주할 것이다.	1	2	3	4	5
6	나는 다양한 규모, 업종, 직무, 직급을 대상으로 강의할 수 있는 역량을 가지고 있다.	1	2	3	4	5
7	나의 강의 분야에서 고객으로부터 비교적 우수한 평가를 받고 있다.	1	2	3	4	5

Ⅲ. 다음은 지식공유에 관한 설문입니다. 해당 질문에 대해 귀하가 생각하기에 적절한 정도를 체크해 주시기 바랍니다. [1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)]

번호	질문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	새로운 것을 배우면 동료 강사들에게 알려준다.	1	2	3	4	5
2	동료 강사들과 업계 동향을 공유한다.	1	2	3	4	5
3	내가 가진 강의 관련 기술을 동료 강사들과 공유한다.	1	2	3	4	5
4	새로운 것을 배우면 고객사 및 교육업체 담당자들에게 알려준다.	1	2	3	4	5
5	고객사 및 교육업체 담당자들과 업계 동향을 공유한다.	1	2	3	4	5
6	내가 가진 강의 관련 기술을 고객사 및 교육업체 담당자들과 공유한다.	1	2	3	4	5
7	요청하면, 동료 강사들은 알고 있는 업계 동향을 알려준다.	1	2	3	4	5
8	요청하면, 동료 강사들은 강의 관련 기술을 알려준다.	1	2	3	4	5
9	요청하면, 고객사 및 교육업체 담당자들은 알고 있는 업계 동향을 알려준다.	1	2	3	4	5
10	요청하면, 고객사 및 교육업체 담당자들은 강의 관련 기술을 알려준다.	1	2	3	4	5

IV. 마지막으로 다음의 항목에 대해 귀하가 해당하는 란에 표시 또는 작성해 주시기 바랍니다.

번호	기본 설문문항	선택 및 기재항목
1	귀하의 성별은?	① 남() ② 여()
2	귀하의 연령은?	만()세
3	기업교육 프리랜서 강사로서 총 경력년수는?	()년
4	귀하의 학력은?	① 고졸() ② 전문학사() ③ 학사() ④ 석사() ⑤ 박사() ⑥ 기타 (직접 기재)

ABSTRACT

Relationship between social network and employability of
freelance corporate education instructors
–Focusing on the moderating effect of online network and
the mediating effect of knowledge sharing–

Lee, Je-Bog

Major in Smart Convergence Consulting
Dept. of Smart Convergence Consulting
The Graduate School
Hansung University

This study aims to systematically test the relationship among social networks, knowledge sharing, online networks and employability of corporate education freelancers. To investigate what structure of social networks are effective in employability, this study analyze the effects of structural characteristics of social networks on employability. Specifically, this study examined the relationship between the size and strength of the social network of corporate education freelancers and employability, as well as the moderating effect of online networks and the mediating effect of knowledge sharing in this relationship.

Data was collected through an online survey, and 245 freelance corporate education instructors responded. Analysis was performed using SPSS 22. The results are as followings. First, both of the size and strength of social networks have a positive impact on employability. Second, knowledge collection and knowledge donation, which are the dimensions of knowledge sharing, have a mediating effect in relationship

between the strength of the social network and employability. Third, the ratio of online networks has a moderating effect in relationship between the strength of social networks and employability.

Based on the results, theoretical and practical implications are suggested regarding social networks, knowledge sharing, online networks and employability of freelance corporate education instructors.

【Keyword】 Corporate education freelance instructor, social network, employability, online network ratio, knowledge sharing