

勞 動 經 濟 論 集
 第26卷(3), 2003.12, pp. 209~230
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

취업자의 사회 연결망 활용에 대한 영향 요인 연구*

김 성 훈**

이 연구는 1996년의 「아시아 사람들의 직장 생활에 관한 조사」 자료를 이용하여 한국의 취업시장에서 사회 연결망 활용에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 취업자를 하위 범주로 나누지 않고 보았을 때는, 사회 연결망이 공식 경로와 직접 접촉보다 더 중요한 취업방법임을 알 수 있다. 다항 로짓 분석 결과는 대체로 취업시장에서 유리한 위치에 있는 취업자 범주가 사회 연결망을 덜 활용한다는 점을 보여준다. 이것은 한국의 취업시장이 여러 가지 기준에 따라 뚜렷하게 나뉘어 있으며, 더 나은 사회·경제적 보상을 가져다 주는 취업시장에서는 공식 경로를 통한 경쟁이 주된 취업방법이라는 한국의 취업시장의 특징을 보여준다.

—주제어: 취업, 사회 연결망, 간접 경로, 공식 경로, 직접 취업

I. 머리말

노동시장에서 취업자의 일차적 관심사는 사회경제적 보상을 많이 제공하는 직장에 어떻게 취직할 수 있는가 하는 것이라고 할 수 있다. 다시 말해서, 어떤 직장을 어떻게 선택하는가 하는 직장 선택의 문제는 경제적 보상을 포함한 삶의 기회의 많은 측면과 관

* 이 연구는 한국학술진흥재단의 기초학문육성사업(과제 번호: KRF-2002-074-BM1026)의 연구비 지원을 받아 이루어졌다. 이 논문에 유익한 논평을 해주신 이동진 박사, 박찬웅 교수, 설동훈 교수, 한준 교수, 장덕진 교수, 그리고 익명의 두 논평자에게 감사 드린다.

** 서울대학교 사회발전연구소 연구원(nauhana@nownuri.net)

련을 맺고 있는 것이다. 전통적으로 취업자의 직장 선택의 문제는 개인의 합리적 선택이라는 관점에서 주로 연구되어 왔다. 하지만 직장 선택에 영향을 미치는 다양한 사회적 요인, 특히 사회 연결망에 대한 관심 또한 높아져 왔다. 이 연구에서는 한국에서 사회 연결망이 취업에 얼마나 중요한지, 그리고 취업자가 사회 연결망을 활용하는 데 어떤 요인이 영향을 미치는지를 탐색한다.

어떤 요인이 직장 선택에 영향을 미친다고 할 때, 그 영향의 의미는 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 우선 어떤 요인이 얼마나 많이 이용되는가 하는 측면이 있다. 달리 말하면, 노동자가 취업을 할 때 시간과 비용 면에서 어떤 방법이 가장 이용하기 쉬운가 하는 것이다. 두 번째 측면은 어떤 요인이 더 유리한 취업으로 이어지는가 하는 것이다. 다시 말해서, 얼마나 많이 이용되는가 하는 문제와는 독립적으로, 취업 과정을 얼마나 쉽게 해주는가, 그리고 새 직장에서 얼마나 더 나은 사회·경제적 결과를 얻게 해주는가 하는 점을 생각해 볼 수 있다. 이 연구에서는 취업자가 직장을 선택할 때 다른 취업 방법과 비교하여 사회 연결망을 얼마나 더 많이 활용하는지를 우선 살펴보는 데, 사회 연결망이 취업에서 얼마나 활용되는가는 어떤 요인이 직장 선택에 미치는 영향의 첫 번째 측면과 관련된다. 더 나아가, 이 연구에서는 취업에서 사회 연결망이 활용되는 정도에 영향을 미치는 요인은 무엇인지도 분석한다.

사회 연결망에 의한 취업은 다음과 같은 몇 가지 점에서 중요한 의미를 갖는다. 첫째, 연결망에 의해 취업을 할 경우, 정보 전달이 비교적 쉽고 정확하다는 것이다. 일반적으로 취업을 할 때 연결망에 의존하는 것은, 직장에 대한 구체적인 정보, 즉 공식 경로를 통해서서는 알기 어려운 취업 정보를 얻을 수 있기 때문에 취업자가 자신의 특성에 맞는 직업을 얻는 데 더 유리할 수 있다. 또한 고용주는 취업자의 특성과 자질 가운데 겉으로 드러난 측면뿐만 아니라 드러나지 않은 측면까지도 파악할 수 있어 직무의 성격에 맞는 지원자를 쉽게 채용할 수 있다. 특히 직무 활동과 기술을 관찰하는 것이 어려운 경우, 공식적인 직무 규정이 없는 유연한 조직의 경우, 고객이나 소비자를 대하는 기술이 중요한 경우, 그리고 채용이 잘못되면 많은 비용이 드는 경우 등에는 취업자에 대한 정보를 연결망을 통해 정확히 파악하는 것이 중요하다(Marsden, 2001: 107-109). 취업자에 대한 정보가 연결망을 통해 정확히 전달되는 상황은 직무의 성격과 지원자의 특성이 일치되는 정도가 높은 상황이므로, 연결망에 의한 취업은 노동력의 효율적 활용에 이바지할 수 있다.

둘째, 연결망에 의존할 경우, 채용과 취업의 비용이 덜 든다는 것이다. 먼저 고용주의

처지에서는 연결망을 통해 채용을 하는 것은 공식적인 방법을 통해 채용을 하는 것보다 일반적으로 더 적은 비용을 필요로 한다(Marsden, 2001: 109). 취업자의 처지에서도 연결망을 통해 취업할 때는 공식적인 방법을 통해 취업할 때보다 일반적으로 더 적은 시간과 경제적 자원을 들여도 된다.

셋째, 연결망을 통한 취업은 연결망이 약하거나 없는 취업자에 대해 좋은 연결망을 가진 취업자가 취업에 있어 유리하기 때문에, 한 사회의 전체 취업자들이 취업 기회에 공정하게 접근하는 것을 막을 수도 있다. 이러한 불평등은 초기 조건의 차이와 누적적 차이로 나누어 생각해 볼 수 있다. 좋은 연결망을 통해 취업하는 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 애초에 사회·경제적 보상을 더 많이 가져다주는 직업을 가질 수 있다. 더 나아가, 좋은 연결망을 통해 얻은 직업은 그렇게 얻지 못한 직업에 비해 시간이 지남에 따라 누적적으로 더 많은 사회·경제적 보상을 가져다주는 경향이 있다.

II. 이론과 가설

취업자의 직장 선택은 전통적으로 경제학의 영역에서 개인의 합리적 선택이라는 관점에서 연구되어 왔다. 경제학에서 제시하는 직장탐색 모형은 취업자의 구직 활동을 불안정한 정보 때문에 나타나는 마찰적 실업의 관점에서 설명한다(조우현, 1998: 492-495). 이 모형에 따르면, 구직자는 직장탐색의 한계비용과 직장탐색의 한계이익이 같아지는 수준에서 눈높이 임금(reservation wage) 또는 의증임금을 정하고, 이러한 눈높이 임금 이상의 임금을 제안하는 직장을 선택하게 된다.

원자화된 합리적 개인을 전제로 하는 이러한 직장탐색 모형에 대한 비판은 경제 행위가 사회적 맥락 속에서 이루어짐을 강조하는 사회학에서 제시되어 왔다. 경제 행위의 사회적 맥락을 강조하는 관점에서는 구직과 취업이 여러 사회 구조, 특히 사회 연결망을 통해 주로 이루어진다고 주장한다. 이러한 시각은 Granovetter(1973, 1983)에 의해 구체화되기 시작해서, 사회 연결망을 통해서 취업이 이루어지는 다양한 기제에 대한 이론이 제시되고, 이러한 이론에 바탕을 둔 실증연구가 이어져 왔다.

Granovetter는 연결망이 가장 중요한 취업 방법이 되는 이유는 약한 연결의 정보 전달력이 높기 때문이라고 주장한다. Granovetter(1974)는 이 점을 직장을 찾는 데 약한

연결이 미치는 영향에 관한 연구를 통해 밝힌다. Granovetter에 따르면, 미국 보스턴 근교 지역에서 전문직, 기술직, 관리직 종사들의 취업 방법을 연구한 결과, 공식 경로를 통하거나 고용주와 직접 접촉하는 것보다 아는 사람(personal contacts)을 통하는 것이 더 흔한 취업 방법이라는 것이다. Granovetter(1973, 1983)는 아는 사람을 강한 연결(strong ties)과 약한 연결(weak ties)로 나누고, 직장을 찾는 데 있어서 약한 연결이 넓은 범위의 정보를 제공하기 때문에 유리하다고 주장한다. 이때 약한 연결이 넓은 범위의 정보를 제공할 수 있는 이유는, 약한 연결을 활용할 경우 정보의 중복성이 낮기 때문이라고 한다(김용학, 2003: 211). 다시 말해서, 약한 연결이 연결망 사이의 교량 구실을 할 경우에 취업에 관한 정보가 더 잘 전달된다는 것이다(Granovetter, 1973, 1983).

Burt(1992, 2001)는 Granovetter의 약한 연결 개념을 발전시켜 느슨한 연결망(sparse networks)의 중요성을 강조하면서 구조의 빈틈(structural holes) 개념을 제시한다.¹⁾ 구조의 빈틈은 정보 전달 면에서 중복적이지 않은 연결들(nonredundant contacts)을 가르는 틈이다(Burt, 1992: 18). 다시 말하면, 중복적이지 않은 정보를 전달하는 연결들은 구조의 빈틈에 의해 서로 이어지는 것이다.

좀더 일반적인 차원에서 Lin(2001a, 2001b)은 사회 자본 이론을 통해 사회 연결망의 중요성을 제시한다. Lin(2001a: 19)은 사회 자본을 “시장에서 수익을 얻을 것을 기대하면서 사회관계에 대해 하는 투자”라고 정의한다.²⁾ Lin(2001a: 19-20)은 취업과 같은 도구적 행동에 사회 자본이 도움이 되는 이유를 몇 가지 제시한다. 그 이유는 사회 자본이 ① 정보의 흐름을 촉진하고, ② 중요한 행위자에 대해 영향력을 행사하고, ③ 사회적 보증서(social credentials)를 제공하며, ④ 개인의 정체성과 가치 인정을 강화한다는 것이다. 사회 연결망을 통해 얻을 수 있는 사회 자본이 이러한 역할을 한다는 사실은 사회 연결망이 취업에서 중요한 역할을 한다는 주장의 근거가 될 수 있다.

이러한 이론적 논의를 바탕으로 취업 방법 가운데 사회 연결망이 차지하는 중요성에

1) 구조의 빈틈이라는 번역어는 장덕진·황정미(2003)의 것이다. 구조의 빈틈이라는 용어 대신 구조적 공백, 구조혈, 구조적 구멍과 같은 용어가 사용되기도 한다.

2) 사회 자본에 대한 이러한 이해는 미시적 차원의 이해로서 행위자 사이의 관계에 주목한다고 할 수 있다. Lin(2001a: 19-28)은 사회 자본을 한 사회의 집합적 자산으로 거시적 차원에서 파악할 수도 있다고 본다. 사회 자본을 사회의 집합적 자산으로 보는 이론의 예로 Coleman(1988, 1990)의 이론과 Bourdieu(1986)의 이론을 들 수 있고, 이러한 이론에 바탕을 둔 실증연구의 예로는 Putnam(1994, 1995)의 실증연구를 들 수 있다. 이 논문에서 사용하는 사회 연결망 개념은 사회 자본에 대한 미시적 관점과 맥락을 같이한다.

대한 실증적 연구를 검토해 볼 수 있다. 윤진호(1994: 231, 235)는 한국에서 전체적으로 보아 기업이 공식적인 채용보다 연고 채용에 더 많이 의존하고 있다는 점을 지적한다. 이경상(2001: 45-46)은 1999년의 서울시 직업 종사자를 대상으로 취업자가 취업 정보를 얻을 때 연결망을 이용하는 비율이 공식 경로를 이용하는 비율보다 훨씬 높다는 것을 보여준다. 이병훈(2002)은 3차 한국노동패널 자료로부터 구직 경로의 분포를 분석하여 친구나 친지의 소개를 활용하는 비율이 신문이나 텔레비전의 구인 광고를 활용하거나 구직 장소를 직접 방문하는 비율보다 높다는 점을 보여준다. 이러한 연구 결과와 사회 연결망에 관한 위의 이론들을 고려하면, 사회 연결망을 활용하는 것이 사회 연결망 외의 경로를 활용하는 것보다 더 중요한 취업 방법이라는 가설을 세워 볼 수 있다.

그런데 사회 연결망의 중요성은 취업자의 특성에 따라 다를 수 있다. 이것은 사회 연결망을 활용할 수 있는 조건이 취업자 하위 범주에 따라 다르기 때문이다. 이 논문에서 고려하는 취업자 하위 범주는 취업 횟수, 나이, 학력, 직종, 성과 같은 취업자 개인의 특성에 따른 범주와 조직의 크기와 같은 구조적 특징에 따른 범주로 나누어진다.

일반적으로 취업에서 사회 연결망이 다른 취업 방법보다 더 많이 활용된다는 것이 앞서 살펴본 이론들이 제시하는 주장이다. 그렇다면 사회 연결망을 더 잘 얻을 수 있는 취업자 하위 범주가 취업에서 사회 연결망을 더 많이 활용한다는 것이 논리적인 귀결일 것이다. 이 논문에서 살펴보는 취업자 하위 범주와 관련시켜 본다면, 취업 횟수가 많은 사람, 나이가 많은 사람, 학력이 높은 취업자, 전문직이나 관리직 취업자, 남성 취업자, 대규모 조직 취업자가 각각 취업 횟수가 적은 사람, 나이가 적은 사람, 학력이 낮은 취업자, 전문직이나 관리직 외의 직종 취업자, 여성 취업자, 중소기업 조직 취업자보다 사회 연결망을 더 많이 얻고 실제로 취업에서 더 많이 활용할 가능성이 있다. 이 점을 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

사회 연결망의 범위가 넓어지는 주요 통로는 공식 조직이나 직장 등인데, 취업 횟수와 나이가 많아질수록 공식 조직이나 직장 등에 속한 경험이 많아진다. 학력이 높은 사람은 공식 교육을 받는 동안 학우, 선배, 후배, 선생님 등을 통해 연결망을 얻을 기회를 더 많이 가진다. 전문직이나 관리직 취업자는 직업 활동의 특성상 보통 더 폭넓은 사회관계 속에 있기 때문에 연결망을 얻을 기회도 더 많이 갖는다. 이와 비슷하게, 남성 취업자도 남성이 유리하게 활동할 수 있는 사회적 관행상 보통 더 폭넓은 사회관계 속에 있기 때문에 연결망을 얻을 기회도 더 많이 갖는다. 대규모 조직 취업자는 중소기업 조직 취업자와 서로 다른 노동시장에 속해 있고, 대규모 조직 취업자가 속한 노동 시장은

보통 더 폭넓은 사회관계를 제공하기 때문에 연결망을 얻을 수 있는 기회를 더 많이 갖는다.

하지만 이러한 일반적 경향은 노동시장의 조건에 따라 현실화될 수도 있고 현실화되지 않을 수도 있으며, 더 나아가 뒤바뀐 방향으로 나타날 수도 있다. 따라서 한국 노동시장에서 사회 연결망이 취업에 중요한 정도를 논의할 때는 한국 노동시장의 특성이 충분히 고려되어야 할 것이다.

이 연구가 다루고 있는 시기는 1997년의 경제위기 전까지인데, 이 시기에는 취업자 사이에 평생직장에 대한 선호가 강했다. 따라서 직장을 자주 옮기는 사람은 개인적 자질에 어떤 문제가 있어서 직장에 잘 적응하지 못하는 사람이라는 부정적인 관념이 강했다. 개인의 취업 횟수는 연결망 외의 방법을 통해서도 덜 정확하게 전달되었을 수도 있다. 따라서 취업 횟수가 많은 사람에 대한 부정적 평가는 연결망을 사용할 때 더 높았을 가능성이 있다. 직장을 이미 자주 옮긴 사람은 연결망을 얻을 기회를 새로 얻는 데서도 불리하다. 연결망은 공식 조직이나 직장 등을 통해 확장되는데, 이미 직장을 여러 번 옮긴 사람은 직장을 자주 옮기는 사람에 대한 부정적인 관념 때문에 공식 조직이나 직장에 속하기가 더 어려울 것이기 때문이다. 이 때문에, 전체적으로는 위에서 논의했듯이, 취업자는 취업 횟수가 늘어날수록 연결망에 점점 더 의존하게 되지만, 이미 직장을 자주 옮긴 사람은 새로 취업할 때 연결망에 의존하기가 오히려 더 어려울 것이라는 추론도 가능하다. 그러나 취업 횟수가 많은 사람에 대한 이러한 낙인효과가 취업 횟수가 늘어날수록 연결망이 더 많이 활용되는 경향을 실제로 반전시킬 수 있는지에 대해서는 실증적 검증이 필요하다고 할 수 있다. 취업 횟수가 많은 사람에 대한 부정적 인식이 있을 수 있지만, 취업 횟수가 많은 사람과 연결망을 통해 관계를 맺고 있는 사람이 취업 횟수가 많은 사람의 취업을 실제로 적극적으로 막는다고 보기는 어려울 수도 있기 때문이다. 다시 말해서, 취업 횟수가 많은 사람에 대한 낙인효과는, 적어도 취업 과정과 관련해서는, 인지적 차원에 머물 수 있다는 것이다. 이러한 낙인효과보다는 취업 경험이 늘어나면서 연결망을 통해 얻게 되는 취업정보 증가 효과가 더 강할 수도 있다는 것이다.

따라서 이 연구에서는 취업 횟수가 늘어날수록 사회 연결망이 점점 더 많이 활용되는 가설을 세운다. 다만 취업 횟수가 많은 사람에 대한 낙인효과가 실제로 작용하는지에 대한 검증도 시도할 것이다.

1997년의 경제위기 전의 한국 노동시장에서 취업자의 나이에 대한 관념은 취업자의 취업 횟수에 대한 관념과 비슷했다고 할 수 있다. 다시 말해서, 취업자의 나이가 많을]

경우, 취업자의 업무수행 능력에 어떤 문제가 있을 것이라는 부정적인 관념이 강했다. 더 나아가, 나이에 따른 질서를 중시하는 사회 분위기 때문에, 나이가 많은 사람을 새로 채용하는 것을 꺼리는 경향 또한 강했다. 이러한 부정적 관념과 기피 경향은 공식 경로와 같은 연결망 외의 방법이 활용될 때 더 강했을 것이다. 따라서 20대의 경우를 예외로 하면 취업자의 나이가 많아질수록 연결망을 통해 취업정보를 얻는 비율이 높아진다는 이경상(2001: 47-48)의 연구와 취업자의 나이가 많아질수록 공식 경로에 의존하는 정도가 낮아짐을 밝힌 이병훈(2002)의 연구가 합축하듯, 한국 노동시장에서 나이 많은 취업자는 연결망 외의 방법보다는 연결망에 더 많이 의존했을 것이다.³⁾ 따라서 이 연구에서는 취업자의 나이가 많아질수록 사회 연결망이 점점 더 많이 활용된다는 가설을 세운다.

1997년 전의 한국 노동시장은 학력에 따른 노동시장의 분절이 뚜렷했다. 이러한 분절은 고학력 취업자가 선호하는 직장이 사회적으로 서열화될 정도로 뚜렷했고, 이렇게 선호되는 직장의 고용주가 선호하는 고학력 취업자의 구체적인 학교와 전공 또한 사회적으로 서열화될 정도로 뚜렷했다는 데서 단적으로 드러났다. 다시 말해서, 신호이론(Spencer, 1973)이나 인적자본이론(Becker, 1993)이 제시하듯 학력이 노동시장에서 취업자의 여러 속성에 대한 신호나 인적자본을 대표한다고 할 때, 한국 노동시장에서 학력은 직장에 대한 정보와 취업자에 대한 평가와 쉽게 연결될 수 있었다는 것이다. 이러한 상황에서 연결망이 가져다주는 취업정보의 이점은 별 의미가 없었고, 치열한 취업 경쟁을 나름대로 공정성을 가지고 정리할 수 있는 시험과 같은 공식 경로가 더 중요했다. 이런 상황에서는 취업자의 학력에 따라 취업 방법이 다르게 나타나게 된다. 이효수(1983: 179-182)는 한국의 조직 노동시장을 세 층으로 나누어, ① 종졸 이하 남성과 중고졸 여성으로 이루어지는 층은 종업원 소개나 벽보를 통하여, ② 고졸 남성, 전문대 졸업자, 그리고 대졸 여성으로 이루어지는 층은 학교 추천, 신문 광고, 그리고 종업원 소개를 통하여, 그리고 ③ 대졸 남성으로 이루어지는 층은 신문 광고나 학교 추천을 통하여 주로 취업한다는 사실을 밝히고 있다. 이경상(2001: 47-48)은 대학교 졸업 이상의 고학력자가 저학력자보다 연결망을 통해 취업정보를 얻는 비율이 더 높다는 것을 보여준다. 그리고 이병훈(2002)은 취업자의 학력이 높을수록 간접 경로에 의존하는 정도가 낮아지고 공식

3) 많은 경우에 공식 경로를 통한 취업에서는 몇 살 이하만 뽑는다는 제한이 명문화되어 있었다. 그리고 취업자가 자신의 나이를 줄여 알리면서 공식 경로를 통해 취업하는 것은 현실적으로 어려운 일이었다. 따라서 나이 많은 취업자에 대한 부정적인 평가는 연결망 외의 방법을 사용할 때 더 강했을 것이다.

경로에 의존하는 정도가 높아짐을 보여준다. 따라서 한국 노동시장 전체를 놓고 볼 때, 취업자의 학력이 높을수록 사회 연결망의 활용도가 낮을 것이라는 가설이 가능할 것이다.

윤진호(1994: 231-236)는 한국 노동시장에서 전문기술직, 행정관리직, 사무직 등의 상위직은 친구나 친지의 알선보다 취직 시험을 통해 취업하는 비율이 높음을 밝히고 있다. 이경상(2001: 48)은 연결망을 통해 취업정보를 얻는 비율은 직종에 따라 판매서비스직, 생산기능직, 사무기술직, 전문관리직의 순으로 낮아진다는 것, 다시 말해서 전문직이나 관리직 취업자는 다른 직종 취업자보다 연결망을 통해 취업정보를 얻는 비율이 더 낮다는 것을 보여준다. 이병훈(2002)은 전문직이나 관리직을 희망하는 취업자가 다른 직종을 희망하는 취업자보다 친구나 친지의 소개에 덜 의존하고 인터넷이나 전산망과 같은 공식 경로에 더 의존한다는 점을 보여준다. 따라서 취업 직종과 사회 연결망의 활용도 사이의 관계에 대해서도 취업자의 학력과 사회 연결망의 활용도에 대한 위의 가설과 비슷한 가설을 세워 볼 수 있다. 다시 말해서, 전문직이나 관리직에 취직할 때에는 다른 직종에 취직할 때보다 사회 연결망이 활용되는 정도가 낮을 것이라는 가설을 세워 볼 수 있다. 이러한 가설이 가능한 이유는 한국에서는 노동시장이 학력뿐만 아니라 직종에 따라서도 나뉘어져 있었고, 전문직이나 관리직에 취직하려는 사람들 사이의 치열한 경쟁을 연결망 외의 방법으로 비교적 공정하게 정리하는 것이 전문직이나 관리직 취업에서 필요했기 때문이다.

남성 취업자가 여성 취업자보다 간접 구직 경로를 더 많이 활용한다는 점이 서구의 노동시장에 대한 연구, 예를 들어 미국의 노동시장에 대한 연구(Campbell & Rosenfeld, 1985; Blau & Robins, 1990; Hanson & Pratt, 1991; Bortnick & Ports, 1992)와 독일의 노동시장에 대한 연구(Wegener, 1991)를 통해 밝혀져 왔지만, 이병훈(2002)은 한국 노동시장에서는 이러한 현상이 나타나지 않으며 남성 취업자가 여성 취업자보다 직접 구직에 더 많이 의존한다는 점을 밝힌다. 위에서 밝혔듯이, 이효수(1983: 179-182)는 대체로 남성 취업자가 여성 취업자보다 공식 경로에 더 의존한다는 점을 보여준다. 한국 노동시장에서 남성 취업자가 여성 취업자보다 연결망을 더 활용하지 않는 것은 한국 노동시장이 성에 따라 나뉘어져 있는 정도가 높기 때문이라고 할 수 있다. 남성 취업자는 한국 사회 전체에 널리 퍼져 있는 성 차별 관행과 제도 때문에 상대적으로 조건이 좋은 직장에 취업하는데, 고학력 취업자 또는 전문직이나 관리직 취업자의 경우와 마찬가지로, 치열한 경쟁이 연결망 외의 방법을 통해 정리되는 절차를 거칠 확률이 더 높다. 더 나아가,

성 차별 관행과 제도는 취업 과정의 공식적인 부분을 남성에게 유리하게 구조화한다고 할 수 있다. 따라서 남성 취업자는 여성 취업자보다 사회 연결망을 덜 활용한다는 가설이 가능하다.

윤진호(1994: 231)는 한국에서 일반적으로 연고 채용에 의존하는 비율이 중소기업에서 더 높다는 사실을 지적하고 있다. 이러한 사실은 한국 노동시장에서 나타나는 또 하나의 중요한 분절, 즉 조직 규모에 따른 분절과 관련이 있다. 중소기업에 비해 대기업이 노동자에게 더 많은 사회·경제적 보상을 가져다 주는 것은 일반적인 경향이다. 이러한 일반적 경향은 한국에서 특히 강하게 나타났다. 그 이유 가운데 중요한 한 가지는 한국의 경제 발전이 중소기업보다는 대기업 중심으로 이루어져 온 데 있다. 따라서 한국 노동시장에서는 대기업에 취업하기 위한 경쟁이 치열하고, 이러한 치열한 경쟁이 비교적 공정하게 정리되는 절차, 즉 연결망 외의 절차를 거치는 것이 대기업에 취업하는 주된 방법이 된다. 이러한 점을 고려하면, 대규모 조직 취업자가 중소기업 조직 취업자보다 사회 연결망을 덜 활용할 것이라는 가설이 가능하다.⁴⁾

지금까지 제시한 가설을 정리하면 다음과 같다.

- 가설 1: 취업자는 다른 취업 방법보다 연결망을 더 많이 활용한다.
- 가설 2: 취업 횟수가 늘어날수록 연결망이 점점 더 많이 활용된다.
- 가설 3: 취업자는 나이가 많아질수록 연결망을 점점 더 많이 활용한다.
- 가설 4: 학력이 높은 취업자는 학력이 낮은 취업자보다 연결망을 덜 활용한다.
- 가설 5: 전문직이나 관리직 취업자는 다른 직종 취업자보다 연결망을 덜 활용한다.
- 가설 6: 남성 취업자는 여성 취업자보다 연결망을 덜 활용한다.
- 가설 7: 대규모 조직 취업자는 중소기업 조직 취업자보다 연결망을 덜 활용한다.

4) 엄밀하게 말하자면, 조직 규모가 사회 연결망 활용에 미치는 영향은 새로 취업한 조직의 규모의 영향과 이전 조직의 규모의 영향으로 나눌 수 있다. 그러나 조직에 속한 경험이 없는 취업자, 즉 첫 취업을 한 사람이 표본의 49.78%에 이르기 때문에, 이전 조직의 규모의 영향은 이 연구의 분석에서 다루어지지 않았다.

Ⅲ. 자료, 변수, 분석 방법

이 연구에 사용된 분석 자료는 1996년에 미국의 시카고대학교 전국여론조사센터(National Opinion Research Center)와 한국의 연세대학교 사회발전연구소가 공동으로 주관하여 실시한 「동아시아 사람들의 직장생활에 관한 조사」로부터 만들어진 자료이다. 이 자료에는 이 연구에 필요한 정보, 즉 1996년 현재의 직장 또는 이전의 마지막 직장에 관한 정보를 얻은 방법, 응답자의 취업시 나이, 최종 학력, 직종, 성, 조직 규모 등에 관한 정보가 포함되어 있다. 이 연구의 대상은 농업 부문 종사자와 군인을 제외한 피고용자이다. 이 연구에 필요한 변수는 <표 1>에서 정의되어 있고, 독립 변수의 분포는 <표 2>에 제시되어 있다. 독립 변수 가운데 취업 횟수, 취업 횟수 제곱, 나이는 연속 변수이고, 나머지는 범주 변수이다. 취업 횟수 제곱은 비선형 관계의 검증을 위해 사용된다.

이 연구에서는 사회 연결망을 통한 취업을 간접 경로를 통한 취업으로 정의한다. 간접 경로를 통한 취업은 식구, 친척, 식구나 친척의 친구, 친한 친구, 아는 사람, 또는 선

<표 1> 변수의 정의

변수	정의
취업 방법	
간접 경로	식구, 친척, 식구나 친척의 친구, 친한 친구, 아는 사람, 또는 선생님을 통해 이루어진 취업.
공식 경로	매체, 직업소개소, 또는 학교 취업상담실을 통해 이루어진 취업.
직접 접촉	고용주를 직접 접촉하여 이루어진 취업.
취업 횟수	현재 직장 또는 마지막 직장이 몇 번째 직장인가를 나타내는 수.
취업 횟수 제곱	현재 직장 또는 마지막 직장이 몇 번째 직장인가를 나타내는 수의 제곱.
나이	취업 당시의 나이.
학력	최종 학력: 중졸 이하, 고졸, 전문대졸 이상.
직종	① 전문직 또는 관리직(입법자, 고위임직원 및 관리자, 전문가, 기술공 및 준전문가), ② 생산직(기능원 및 관련 기능근로자, 장치와 기계조작원 및 조립원), ③ 사무직, ④ 서비스직 또는 판매직(서비스 근로자 및 상점과 시장 판매 근로자), ⑤ 단순 노무직.
성	여성, 남성.
조직 규모	500인 미만은 중소기업, 500인 이상은 대규모.

<표 2> 독립 변수의 분포

독립 변수	빈 도	백분율
취업 횟수		
첫 번째	776	49.78
두 번째 이후	783	50.22
나이		
30세 이하	1,232	79.03
31~40세	242	15.52
41세 이상	85	5.45
학력		
중학교 졸업 이하	202	12.96
고등학교 졸업	837	53.69
전문대 졸업 이상	520	33.35
직종		
관리직 또는 전문직	412	26.53
생산직	351	22.60
사무직	508	32.71
서비스직 또는 판매직	180	11.59
단순 노무직	102	6.57
성		
여성	746	47.85
남성	813	52.15
조직 규모		
중소규모	1,239	79.68
대규모	316	20.32

생님을 통해 이루어진 취업으로 조작적으로 정의한다. 공식 경로를 통한 취업이 간접 경로를 통한 취업과 다른 점은 취업자와 고용주 사이의 중개인이 취업자가 아는 사람이 아니거나 중개 일을 전문적으로 하는 사람이라는 점이다. 그리고 고용주를 직접 접촉하여 이루어진 취업은 취업자와 고용주 사이를 중개하는 사람이 없다는 점에서 다른 취업 방법과 구별된다(Granovetter, 1974: 11). 다시 말해서, 이 연구에서는 취업자와 고용주를 중개하는 사람이 있는가 없는가, 그리고 중개인이 있다면 그 중개인이 취업자와 맺는 관계는 무엇인가에 따라 취업 방법을 정의한다.

우선 사회 연결망이 취업에서 갖는 중요성을 전체적으로 탐색해 보기 위해 노동자가 취업을 할 때 간접 경로, 공식 경로, 그리고 직접 접촉을 활용한 빈도를 각각 파악한다. 다음으로 취업 방법의 활용도가 <표 1>에서 정의된 취업 횟수, 나이, 학력, 직종, 성, 조직 규모에 따라 의미 있게 달라지는지를 알아보기 위해 다항 로짓 분석을 한다. 다항 로

깃 분석에서는 사회 연결망 대신 공식 경로와 직접 접촉이 각각 활용되는 정도에 위의 각 독립 변수가 미친 영향을 분석한다.

IV. 분석 결과

1. 전체 취업 방법 분포

먼저 응답자를 개인 변수와 조직 변수에 따라 하위 집단으로 나누지 않은 상태에서 취업 방법의 분포가 어떻게 나타나는지를 살펴본다.

<표 3>은 노동자가 취업할 때 가장 많이 사용하는 방법은 사회 연결망임을 보여준다. 이러한 결과는 앞에서 제시했던 <가설 1>과 일치된다. 다시 말해서, 이 결과는 직장에 관한 정보 전달의 효율성과 취업의 비용 면에서 사회 연결망이 공식 경로나 직접 접촉보다 더 유리하다는 점을 보여준다고 해석할 수 있다.

<표 3> 취업 방법의 분포

취업 방법		빈도		백분율	
식구, 친척, 식구나 친척의 친구	간접 경로	291	991	19.86	67.65
친한 친구		130		8.87	
아는 사람		536		36.59	
선생님		34		2.32	
매체	공식 경로	212	404	14.47	27.58
직업소개소		24		1.64	
학교 취업상담실		168		11.47	
직접 접촉		70		4.78	
합		1,465		100.00	

2. 하위 집단별 취업 방법

<표 4>는 취업 방법의 활용도가 취업자 하위 집단 사이에 차이가 있는지를 알아보기 위해 실시한 다항 로짓 분석의 결과를 보여주고 있다.

<표 4> 취업 방법에 대한 다항 로짓 분석 결과

독립 변수	모형 1		모형 2	
	공식 경로 (기준: 간접 경로)		직접 접촉 (기준: 간접 경로)	
	계 수	표준오차	계 수	표준오차
취업 횟수	-0.526**	0.209	-0.432	0.427
취업 횟수 제공	0.065*	0.034	0.087	0.068
나이	-0.051***	0.016	0.027	0.023
학력(기준: 중학교 졸업 이하)				
고등학교 졸업	0.021	0.279	0.036	0.443
전문대 졸업 이상	1.346****	0.308	0.240	0.535
직종 (기준: 관리직 또는 전문직)				
생산직	-0.437*	0.229	-0.511	0.396
사무직	0.117	0.179	-0.883**	0.368
서비스직 또는 판매직	-0.102	0.271	-0.567	0.474
단순노무직	-0.160	0.362	-33.405****	0.725
성(기준: 여성)				
남성	0.263*	0.157	0.802***	0.309
조직 규모 (기준: 중소기업)				
대규모	0.853****	0.156	0.154	0.334
상수	0.298	0.480	-3.020****	0.846
로그 가능도	-982.501			
자유도	22			
사례 수	1,462			

주: 표준오차는 로버스트 표준 오차임.

유의 수준: * 0.1, ** 0.05, *** 0.01, **** 0.001

가. 취업 횟수

<표 4>의 <모형 1>은 취업 횟수의 계수가 음수이면서 통계적으로 의미가 있고, 취업 횟수 제공의 계수가 양수이면서 통계적으로 의미가 있다는 것을 보여준다. 이것은 취업 횟수가 어느 정도가 될 때까지는 공식 경로가 연결망보다 점점 덜 활용되지만, 취업 횟수가 어느 정도가 되면 공식 경로가 더 많이 활용되기 시작함을 뜻한다. 다시 말해서, 취업 횟수가 어느 정도가 될 때까지는 연결망이 공식 경로보다 점점 더 활용되지만, 취업 횟수가 어느 정도가 되면 연결망이 덜 활용되기 시작한다는 것이다.

<표 4>의 <모형 1>에 나타나는 취업 횟수의 계수가 통계적으로 의미 있는 음수라는 사실은 취업 횟수가 늘어남에 따라 연결망 활용도도 높아진다는 <가설 2>를 부분적으로 지지해 준다. 앞서 1997년 전의 한국 노동시장에 취업 횟수가 많은 사람에 대한 낙인

효과가 있었을지 모른다는 가능성을 제시했다. <표 4>의 <모형 1>에서 취업 횟수 제곱의 계수가 통계적으로 의미 있는 양수라는 사실은 이러한 낙인효과가 취업 경험이 늘어나면서 나타나는 연결망의 취업 정보 증가 효과보다 더 강했을 가능성을 드러내 준다. 다시 말해서 분석 결과는 한국의 취업시장에서는 직장을 자주 옮기는 사람을 기피하는 경향이 있음을 어느 정도 드러내 준다고 할 수 있다.

<표 4>의 <모형 2>에 따르면, 연결망 대신 직접 접촉을 통해 취업할 확률이 취업 횟수에 따라 통계적으로 의미 있게 다르지는 않다. 취업 횟수라는 요인과 갖는 관계에서 본다면, 이러한 결과는 직접 접촉이 취업 방법으로서 연결망만큼의 역할을 한다는 점을 함축한다. 직접 접촉이 취업 방법으로서 연결망만큼의 역할을 하는 것은 취업 횟수가 많아져도 연결망을 통해 새 직장에 대한 정보를 얻는 정도와 직접 접촉을 시도하는 데 필요한 정보와 기회를 얻는 정도 사이에 의미 있는 차이가 없기 때문이라고 추론해 볼 수 있다.

나. 나이

<표 4>의 <모형 1>은 나이의 계수가 음수이면서 통계적으로 의미가 있다는 것을 보여준다. 이것은 취업자의 나이가 많아질수록 공식 경로가 연결망보다 점점 덜 활용된다는 것을 뜻한다. 다시 말해서, 취업자의 나이가 많아질수록 연결망이 공식 경로보다 더 많이 활용된다는 것이다.

<표 4>의 <모형 1>에 나타난 분석 결과는 연결망의 활용도가 취업자의 나이에 비례한다는 <가설 3>을 지지해 준다. 이로부터 나이 많은 취업자의 업무수행 능력에 대한 부정적 관념이 공식 경로를 통한 취업의 경우에 더 강하게 나타난다는 추론이 가능하다.

<표 4>의 <모형 2>에 따르면, 연결망 대신 직접 접촉을 통해 취업할 확률이 취업자의 나이에 따라 통계적으로 의미 있게 다르지는 않다. 연결망 대신 직접 접촉을 통해 취업할 확률이 취업 횟수에 따라 통계적으로 의미 있게 다르지는 않다는 위의 결과를 해석한 방식과 비슷한 방식으로 이러한 결과도 해석해 볼 수 있다. 다시 말해서, 취업자의 나이가 많아져도 연결망을 통해 직장 정보를 얻는 정도와 직접 접촉을 시도하는 데 필요한 정보와 기회를 얻는 정도 사이에 의미 있는 차이가 없다는 것이다.

다. 학력

<표 4>의 <모형 1>은 중학교 졸업 이하 취업자와 비교할 때 전문대학교 졸업 이상 취업자가 연결망 대신 공식 경로를 통해 취업할 확률이 3.842(1.346의 역지수) 배임을 보여준다. 다시 말해서, 학력이 높을수록 연결망 대신 공식 경로를 통해 취업하는 정도가 매우 높다는 것이다.

학력이 높을수록 연결망이 취업 방법으로서 덜 중요해진다는 <가설 4>는 <표 4>의 <모형 1>의 분석 결과와 일치한다. 다시 말해서, 한국의 취업시장은 학력에 따라 뚜렷한 분절을 나타내며, 고학력 취업자들의 치열한 취업 경쟁이 시험과 같은 공식 경로를 통해 정리되는 상황에서는 연결망은 의미 있게 더 나은 취업 정보를 가져다 주지 못한다고 할 수 있다.

<표 4>의 <모형 2>에 따르면, 연결망 대신 직접 접촉을 통해 취업할 확률이 취업자의 학력에 따라 통계적으로 의미 있게 다르지는 않다. 이로부터 취업자의 학력이 높아져도 연결망을 통해 직장 정보를 얻는 정도와 직접 접촉을 시도하는 데 필요한 정보와 기회를 얻는 정도 사이에 의미 있는 차이가 없다고 추론해 볼 수 있다.

라. 직종

<표 4>의 <모형 1>은 전문직이나 관리직 취업자와 비교할 때 생산직 취업자가 사회 연결망 대신 공식 경로를 통해 취업할 확률이 0.646(-0.437의 역지수) 배임을 보여준다. 다시 말해서, 전문직이나 관리직 취업자와 비교할 때 생산직 취업자가 공식 경로 대신 연결망을 통해 취업하는 정도가 훨씬 높다는 것이다. <표 4>의 <모형 2>는 전문직이나 관리직 취업자와 비교할 때, 연결망 대신 직접 접촉을 통해 취업할 확률이 사무직 취업자의 경우 0.414(-0.883의 역지수) 배이며, 단순노무직 취업자의 경우 대단히 낮다는 것을 보여준다. 다시 말해서, 전문직이나 관리직 취업자와 비교할 때 사무직이나 단순노무직 취업자가 직접 접촉 대신 연결망을 통해 취업하는 정도가 훨씬 높다는 것이다.

전문직이나 관리직에 취업하는 사람이 다른 직종에 취업하는 사람보다 연결망을 덜 활용할 것이라는 <가설 5>는 분석 결과와 부분적으로 일치한다. 다시 말해서, 분석 결과는 한국의 취업 시장이 학력뿐만 아니라 직종에 따라서도 나뉘어져 있다는 것과 다음 두 가지 점을 함축한다. 첫째, 취업 경쟁은 생산직에 취업하려는 사람들 사이에서보다

전문직이나 관리직에 취업하려는 사람들 사이에서 더 치열하고, 전문직 또는 관리직 취업자 사이의 이러한 치열한 경쟁이 시험과 같은 공식 경로를 통해 정리되는 상황에서는 연결망은 특별히 더 나은 취업 정보를 가져다 주지 못한다. 둘째, 전문직 또는 관리직 취업자에 비해 사무직 또는 단순노무직 취업자는 더 한정되고 동질적인 노동시장에 속해 있어서, 연결망이 사무직이나 단순노무직의 취업 방법으로서 직접 접촉보다 더 중요한 역할을 할 수 있다.

마. 성

<표 4>의 <모형 1>은 여성 취업자에 비해 남성 취업자가 연결망 대신 공식 경로를 통해 취업할 확률이 1.301(0.263의 척지수) 배임을 보여준다. <표 4>의 <모형 2>는 여성 취업자에 비해 남성 취업자가 연결망 대신 직접 접촉을 통해 취업할 확률이 2.230(0.802의 척지수) 배임을 보여준다. 즉 남성 취업자에 비해 여성 취업자가 연결망을 통해 취업하는 정도가 더 높다는 것이다.

이러한 분석 결과는 남성 취업자는 여성 취업자보다 연결망을 덜 활용한다는 <가설 6>과 일치한다. 따라서 여성 취업자에 비해 남성 취업자는 치열한 경쟁을 정리하면서 남성에게 유리하게 구조화된 공식 경로를 통해 더 쉽게 취업하며, 직접 접촉을 시도하는데 필요한 정보와 기회도 더 많이 갖고 있다고 할 수 있다. 이러한 추론은 한국 사회에 널리 퍼져 있는 성 차별 관행과 제도 때문에 가능하다고 할 수 있다.

바. 조직 규모

<표 4>의 <모형 1>은 중소기업 취업자와 비교할 때 대규모 조직 취업자가 연결망 대신 공식 경로를 통해 취업할 확률이 2.347(0.853의 척지수) 배임을 보여준다. 다시 말해서, 대규모 조직 취업자가 중소기업 취업자보다 연결망 대신 공식 경로를 통해 취업하는 정도가 매우 높다는 것이다.

대규모 조직 취업자는 중소기업 취업자보다 연결망을 덜 활용한다는 <가설 7>은 <표 4>의 <모형 1>의 분석 결과와 일치한다. 다시 말해서, 대규모 조직을 중심으로 경제 발전이 이루어져 온 한국에서 취업시장은 조직 규모에 따라 뚜렷하게 나뉘어져 있었으며, 대규모 조직 취업자들의 치열한 취업 경쟁이 시험과 같은 공식 경로를 통해 정리되는 상황에서는 연결망이 가져다주는 취업 정보의 이점은 별로 없었다고 할 수 있다.

<표 4>의 <모형 2>에 따르면, 연결망 대신 직접 접촉을 통해 취업할 확률이 취업하는 조직의 규모에 따라 통계적으로 의미 있게 다르지는 않다. 이러한 결과로부터 중소기업 대신 대규모 조직에 취업한다고 해도 연결망을 통해 직장 정보를 얻는 정도와 직접 접촉을 시도하는 데 필요한 정보와 기회를 얻는 정도 사이에 의미 있는 차이가 없다고 추론해 볼 수 있다.

V. 맺음말

지금까지 살펴본 분석 결과를 간단히 요약하면, 우선 취업자를 하위 범주로 나누지 않고 보았을 때는, 사회 연결망이 공식 경로와 직접 접촉보다 더 중요한 취업 방법이라고 할 수 있다. 이 연구의 각 독립변수가 취업 방법에 미치는 영향을 다른 독립변수를 통제된 상태에서 분석한 다항 로짓 분석 결과는 대체로 취업시장에서 유리한 위치에 있는 취업자 범주가 사회 연결망을 덜 활용한다는 점을 보여준다. 취업시장에서 유리한 위치에 있는 취업자 범주가 연결망을 덜 활용하는 정도는 연결망과 직접 접촉을 비교할 때보다 연결망과 공식 경로를 비교할 때 더욱 뚜렷하게 나타난다. 이것은 한국의 취업시장이 여러 가지 기준에 따라 뚜렷하게 나뉘어 있으며, 더 나은 사회경제적 보상을 가져다주는 취업시장에서는 공식 경로를 통한 경쟁이 주된 취업 방법이라는 한국 취업시장의 특징을 보여준다.

취업 과정에 대한 사회 연결망의 선택적 유의성을 보여 주는 이러한 분석 결과는 한국의 취업시장에서 사회 연결망이 갖는 역할이 이중적임을 함축한다. 우선, 사회 연결망은 취업시장에서 불리한 위치에 있는 취업자 범주에게 유익한 자원으로 작용하는 역할, 즉 이 취업자 범주의 부족한 자원을 어느 정도 보충해 주는 역할을 한다고 볼 수 있다. 다시 말해서, 한국의 취업시장에서 연결망은 부족한 자원을 가진 취업자의 자구적인 취업 수단이라는 성격을 띠는 경향이 있다는 것이다. 이와 밀접한 관련을 갖는 현상은 더 나은 사회 경제적 보상을 가져다주는 취업시장에서는 공식 경로를 통한 경쟁이 주된 취업 방법이라는 점이다. 이러한 단절이 나타나는 하나의 이유는 사회경제적 보상이라는 면에서 한국 노동시장의 하위 부문과 상위 부문 사이에 큰 단절이 있고, 상위 부문의 치열한 경쟁은 공식 경로를 통해 정리될 수밖에 없기 때문이다. 그리고 노동시장의 상위

부문에 사회경제적 보상이 비대칭적으로 많이 집중되고 이 부문에 들어서기 위한 경쟁이 치열한 것은 한국의 산업화가 몇몇 주요 공업 지역에서 대기업 중심으로 이루어져 온 현상과 관계가 있다고 볼 수 있다.

한국의 취업시장에서 사회 연결망이 갖는 또 다른 역할은 취업시장에서 불리한 위치에 있는 취업자 범주가 노동시장의 상위 부문에 진출하는 것을 어렵게 한다는 것이다. 다시 말해서, 노동자가 연결망이 주된 취업 방법인 노동시장 부문에 계속 머물러 있게 되면, 노동시장의 상위 부문으로 옮겨가기가 점점 힘들어지게 된다. 계속 쌓이고 넓혀져 가는 연결망은 반복되는 취업에서 또다시 활용되기가 쉬운 것이다. 그리고 이렇게 연결망에 얽혀 있다 보면, 노동시장의 상위 부문에 들어가는 데 필요한 경력과 자격을 갖추는 것도 점점 어렵게 된다고 볼 수 있다.

이렇게 보면, 사회 연결망이 사회 연결망 외의 방법보다 취업자에게 더 적은 사회경제적 보상을 가져다 줄 가능성을 생각해 볼 수 있다. 이러한 가능성을 확인해 보기 위해서는 연결망과 연결망 외의 방법이 취업자에게 가져다 주는 사회경제적 결과를 비교분석하는 것이 필요하다. 연결망이 취업자에게 가져다주는 사회경제적 결과를 분석하는 것은 연결망이 취업에 미치는 영향을 좀더 폭넓게 이해하는 것을 가능하게 하기도 할 것이다. 머리말에서도 지적했듯이, 연결망이 직장 선택에 미치는 영향은 크게 연결망의 활용도와 연결망의 사회경제적 결과로 나누어서 생각해 볼 수 있는데, 이 연구에서는 연결망의 활용도만을 분석하였기 때문이다.

그리고 이 연구에 사용된 자료는 1996년까지의 시기만을 다루고 있다. 1997년의 경제위기 이후 한국의 노동시장에 여러 면에서 커다란 변화가 나타나고 있다는 점을 고려하면, 1997년 이후의 자료까지 함께 분석하는 것이 필요하다. 이렇게 함으로써, 최근에 변화하고 있는 한국 노동시장의 상황에서는 취업 방법의 변화가 어떻게 나타나고 있는지를 적절하게 연구할 필요가 있을 것이다.

참고문헌

- 김용학. 『사회 연결망 이론』. 서울: 박영사, 2003.
- 윤진호. 『한국의 불안정 노동자』. 인천: 인하대학교 출판부, 1994.
- 이경상. 「취업시장에서의 개인적 연결망의 특성과 직업성취에 관한 연구」. 고려대학교 대학원 사회학과 박사학위 논문, 2001.
- 이병훈. 「구직활동의 영향요인에 관한 탐색적 연구」. 『노동경제논집』 25권 1호 (2002. 3): 1-21.
- 이효수. 「한국노동시장의 단층구조분석」. 서울대학교 대학원 경제학과 박사학위 논문, 1983.
- 장덕진 · 황정미. 「여성의 사회적 자본」. 『경제와 사회』 59호 가을호 (2003. 9): 130-160.
- 조우현. 『노동경제학: 이론과 개혁정책』. 서울: 법문사, 1998.
- Becker, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago, IL: The University of Chicago Press, 1993.
- Blau, David M., and Robins, Philip K. "Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed." *Journal of Political Economy* 98 (1990): 637-655.
- Bortnick, Steven M., and Ports, Michelle Harrison. "Job Search Methods and Results: Tracking the Unemployed, 1991." *Monthly Labor Review* 115 (December 1992): 29-35.
- Bourdieu, Pierre. "The Forms of Capital." In *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, edited by John G. Richardson, pp. 241-258. New York, NY: Greenwood Press, 1986.
- Burt, Ronald S. *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1992.
- _____. "Structural Holes versus Network Closure as Social Capital." In *Social Capital: Theory and Research*, edited by Nan Lin, Karen Cook, and Ronald S. Burt, pp. 31-56. Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter, 2001.

- Campbell, Karen, and Rosenfeld, Rachel. "Job Search and Job Mobility: Sex and Race Differences." In *Research in the Sociology of Work* 3, edited by R. L. Simpson and I. H. Simpson, pp. 147-174. Greenwich, CT: JAI Press, 1985.
- Coleman, James S. "Social Capital in the Creation of Human Capital." *American Journal of Sociology* 94 (1988): S95-S121.
- _____. *Foundations of Social Theory*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1990.
- Granovetter, Mark S. "The Strength of Weak Ties." *American Journal of Sociology* 78 (6) (May 1973): 1360-1380.
- _____. *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1974.
- _____. "The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited." *Sociological Theory* 1 (1983): 201-233.
- Hanson, Susan, and Pratt, Geraldine. "Job Search and the Occupational Segregation of Women." *Annals of the Association of American Geographers* 81 (1991): 229-253.
- Lin, Nan. *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. New York, NY: Cambridge University, 2001. (a)
- _____. "Building a Network Theory of Social Capital." In *Social Capital: Theory and Research* edited by Nan Lin, Karen Cook, and Ronald S. Burt, pp. 3-29. Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter, 2001. (b)
- Marsden, Peter V. "Interpersonal Ties, Social Capital, and Employer Staffing Practices." In *Social Capital: Theory and Research*, edited by Nan Lin, Karen Cook, and Ronald S. Burt, pp. 105-125. Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter, 2001.
- Putnam, Robert D. *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1994.
- _____. "Bowling Alone: American's Declining Social Capital." *Journal of Democracy* 6 (1) (January 1995): 65-78.
- Spencer, Michael. "Job Market Signaling." *Quarterly Journal of Economics* 87

(August 1973): 355-374.

Wegener, Bernd. "Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job, and Status Attainment." *American Sociological Review* 56 (1) (February 1991): 60-71.

abstract

A Study on Factors Affecting Job Seekers' Utilization of Social Networks

Sunghoon Kim

This study investigates the factors affecting job seekers' utilization of social networks in Korean job markets by using the East Asia Social Survey on People's Work Life: South Korea data collected in 1996. If employees are analyzed as a whole, social networks have been used more frequently than formal means and direct application. Results of the multinomial logistic regression largely show that job seekers who occupy better positions in job markets have used social networks less frequently. This is due to the characteristics of Korean job markets: (1) Korean job markets are clearly divided by several criteria, and (2) in the sectors of job markets which provide better socioeconomic rewards, the competition through formal means is the main path of getting jobs.