

남성관리자와 여성관리자의 사회 네트워크 비교 분석*

전 수 진

인하공업전문대학 비서과 부교수

E-mail : schon@inhac.ac.kr

교육기회의 확대와 더불어 인적 자본을 축적한 여성들의 사회 진출이 빠른 속도로 증가하고 있으나 상위 직급으로 갈수록 여성이 줄어드는 조직 내 인구 통계학적 구조 때문에 여성관리자는 남성관리자에 비해 사회 네트워크를 구축하는데 있어 어려움을 겪고 있다. 본 연구는 국내 500인 이상 대기업의 중간관리자(과장, 차장, 부장) 402명을 대상으로 사회 네트워크의 구조적 특성을 성별에 따라 비교분석하였다. 연구결과 남성관리자는 여성관리자보다 업무 네트워크를 더 강하게 유지하고 있는 것으로 나타났으며, 여성관리자는 남성관리자에 비해 업무 외 네트워크 구축에 더 치중하고 있는 것으로 나타났다. 이는 조직 구조상 남성이 다수를 차지하여 유유상종 면에서 불리한 위치에 놓여있는 여성관리자가 남성관리자와의 업무 네트워크 구축보다는 같은 여성들과의 업무 외 네트워크 구축에 힘쓰고 있는 것으로 보인다.

<색인어> 사회 네트워크, 업무 네트워크, 업무 외 네트워크

1. 서 론

조직구성원은 개인이 구축한 공식적, 비공식적 관계를 통해 필요한 정보나 자원을 얻을 수 있는데, 이러한 관계에 대한 연구가 최근 사회 네트워크라는 이름으로 수행되고 있다. Porter(1985)가 '누구와 어떤 내용의 관계를 어떤 형태로 맺을 것인가'하는 것이 조직내에서 개인의 성장전략을 위해 매우 중요하다고 주장하는바와 같이 사회 네트워크는 개인의 경력 발전을 위한 중요한 요소이다.

최근 교육기회의 확대와 더불어 인적 자본을 축적한 여성들의 사회 진출이 빠른 속도로 증가하고 있으며, 일부 기업에서는 신입 사원 중 절반이상을 여성이 차지하기도 한다. 그러

* 이 논문은 2005학년도 인하공업전문대학 교내연구비에 의해 연구되었음.

나 아직까지 여성은 조직내에서 남성에 비해 소수를 차지하고 있으며, 특히 상위직급으로 갈수록 여성의 숫자는 급속히 감소하고 있다. 한국노동연구원(2002)이 국내 1,500여개 기업을 대상으로 조사한 결과에 따르면, 국내 기업의 직급별 여성비율은 과장급이 2.6%, 부장급이 1.1%로 남성에 비해 현저히 낮은 것으로 나타났다. 개인간 유사성은 커뮤니케이션을 증진시키고, 행동의 예측성을 높여, 상호 신뢰의 정도를 높이는데 도움을 주는데, 성별은 이러한 유사성에 지대한 영향을 미친다(Ibarra, 1995). 따라서 조직내에서 소수를 차지하는 여성 관리자들은 다수의 남성관리자들과 성별에 따른 유사성을 추구할 수 없어 관계의 구축에 힘들어하며 업무와 관련된 정보나 자원을 얻는데 있어 많은 어려움을 겪고 있다.

조직 내에서의 인구 통계학적 구조 때문에 여성이 남성들에 비해 사회 네트워크 구축에 있어 불리한 위치에 있다는 의견이 폭넓게 받아들여지고 있기는 하나 이에 대한 구체적인 연구는 아직 부족할 실정이다. 남성과 여성의 네트워크가 어떻게 다른 구조적 특성을 나타내는지(장덕진과 황정미, 2003), 직장 내 승진에 있어 네트워크의 효과가 성별에 따라 어떤 차이를 보이는지(구자숙, 2004) 등에 대한 연구가 진행되었을 뿐이다.

따라서 본 연구에서는 기존 문헌에 나타난 사회 네트워크의 구조적 특성에 대해 살펴본 후, 남성과 여성 관리자의 사회 네트워크를 비교 분석하여 그 차이를 규명해 보고자 한다.

II. 이론적 고찰

1. 사회 네트워크의 개념 및 가치

(1) 사회 네트워크의 개념

사회 네트워크(social network)에 대한 개념은 학자마다 약간 다른 의미로 사용되고 있다. Jones 등(1997)의 연구에 의하면 네트워크는 두 가지 개념을 포함하고 있다. 첫째, 교환 혹은 관계에 있어서 상호작용의 패턴과 둘째 개인간 자원의 흐름이 그것이다. 즉, 사회적 네트워크란 상호작용을 통한 자원의 흐름을 의미한다.

Seibert 등(2001)은 네트워크를 개인간의 관계로 보고, '자아에 의해 정의된(defined) 집단의 사람들 혹은 사회적 행위자들을 연결하는 연결의 패턴'으로 정의하였다. 즉, 사회 네트워크는 개인이 보유하고 있는 전체 네트워크를 의미하거나, 혹은 개인이 교신하고 있는 모든 사람들을 포함하는 것이 아니다. 사회 네트워크는 자신에게 도움이 된다고 개인이 인정한 관계들로 구성된다. 따라서 이 관계는 '자아(ego)'가 인정하는 사람들의 집단이기 때문에 '자

아 네트워크'라고 부른다. 사회 네트워크 연구에서는 자아가 인식하지 못하거나 자아에게 도움을 줄 수 있는 그 외의 개인들은 고려하지 않는다(Higgins & Kram, 2001). 국내 연구에서는 손동원(2002)이 Seibert 등(2001)과 유사하게 네트워크를 개인간 관계로 보고, 사회 네트워크를 '사람들이 연결되어 있는 관계망'이라고 정의하고 있다.

한편, 사회 네트워크를 실증적으로 분석한 몇몇 연구에서는 네트워크에 대해 좀 더 구체적으로 정의하고 있다. 백인과 소수민족 관리자들의 비공식적 네트워크를 실증적으로 연구한 Ibarra(1995)의 경우에는, 네트워크를 '관리자가 직무와 관련된, 경력·사회적 지원을 얻기 위해 의존하는 직무관련 접촉(contact)'으로 정의하였다. Walker(1985)는 네트워크를 '개인이 사회적 정체감을 유지하고 정서적 지원, 물질적 보조, 서비스, 정보 및 새로운 접촉 기회 등을 제공받는 일련의 개인적 관계의 집합체'라고 정의하였다.

본 연구에서는 사회 네트워크(social network)를 '조직구성원이 과업수행이나 심리적 만족을 얻기 위해 조직 내·외의 개인 혹은 집단과 맺고 있는 관계망'이라고 정의한다.

(2) 사회 네트워크의 가치

사회 네트워크의 효과에 대해 Lin(2001)은 다음의 네 가지-정보, 영향력, 사회적 신분, 강화를 지적하고 있다. 첫째, 사회 네트워크는 정보의 흐름을 촉진시킨다. 사회 네트워크는 사회적 연결을 통하지 않았다면 얻을 수 없는 특별한 기회에 대한 정보를 얻을 수 있게 한다. 또한 사회 네트워크는 조직에게는 그 직무에 더 적합한 구성원을 채용하는데 있어서의 거래 비용을 줄이게 하며, 개인에게는 그들의 인적 자원을 더 잘 활용할 수 있고 더 나은 보상을 얻을 수 있는 조직을 찾도록 도와준다. 둘째, 사회 네트워크는 의사 결정시 중요한 역할을 하는 사람들에게 영향력을 발휘한다. 의사결정권자와의 사회적 연결은 개인의 선발이나 승진, 가치 있는 자원의 배분 등에서 유리한 위치에 있게 한다. 개인에 관한 '특별한 언급'은 의사결정 과정에서 큰 비중을 차지하게 된다. 셋째, 사회 네트워크는 개인의 사회적 신분의 보증 역할을 한다. 특정 인사를 알고 있다는 것은 그 관계를 통해 특정한 자원으로의 접근이 가능하다는 것을 반영하며, 때로는 그 사람과 관계를 맺고 있다는 것 자체가 개인에게 유리하게 작용하기도 한다. 넷째, 사회 네트워크는 조직 일원으로서의 개인의 권리를 인정하고 강화한다. 유사한 관심과 자원을 공유하는 집단 구성원으로써의 개인의 가치에 대한 확인과 인정은 감정적 지원뿐만 아니라 특정 자원에 대한 요구를 공개적으로 인정한다는 것을 의미한다. 이러한 강화는 정신적 건강과 자원으로의 권리에 필수적이라는 것이다.

또한 손동원(2002)은 사회 네트워크의 효과로 정보획득효과와 지원효과 두 가지를 들었다. 정보획득효과란 네트워크라는 관계망에 속하게 됨에 따라 이전에 가질 수 없었던 정보를 얻게 되는 효과를 말한다. 이 효과에는 정보탐색의 비용절감효과와 정보의 질이 높아지는 효과

두 측면이 존재한다. 즉 네트워크를 통하면 원하는 정보를 얻는데 드는 비용과 시간이 줄어들며, 얻은 정보의 질도 우수하게 된다는 것이다. 이전에 알지 못했던 익명의 사람과의 관계에서는 정보탐색에 시간과 비용을 들여야 하며, 또한 얻은 정보에 대해서도 질적인 점검이 필요하다. 그러나 그 동안 관계했던 사람들에게는 정보탐색 시간과 비용이 축소될 뿐만 아니라 정보에 대한 평가도 불필요해진다. 이것이 바로 적합한 정보를 적은 비용으로 짧은 시간에 얻게 되는 효과와 가치인 정보획득효과이다. 지원효과는 네트워크에 의해 맺어진 다른 사람으로부터 정서적 지원, 물질적 지원, 조언, 충고 등을 얻는 효과를 말한다. 한 네트워크에 속한 사람들과 긴밀한 관계를 맺고 있으면 이러한 지원효과는 커지는 것으로 알려져 있다.

위와 같이 학자들이 공통적으로 지적하는 네트워크의 가치는 첫째, 네트워크를 통하지 않으면 얻을 수 없는 유용한 정보 및 자원으로의 접근과 둘째, 그러한 정보를 이용한 새로운 기회의 확보, 셋째 네트워크를 맺고 있는 구성원간의 물질적, 정서적 지원효과와 구성원들간의 결속력으로 요약할 수 있다.

2. 사회 네트워크의 유형

(1) 사회 네트워크 분류

네트워크 유형은 네트워크를 통해 교환하는 관계의 내용(content)이 무엇이나에 따라 도구적 네트워크(instrumental network)와 표현적 네트워크(expressive network) 두 가지로 구분할 수 있다(Ibarra, 1992). 도구적 네트워크는 직무수행 과정에서 발생하는 연결을 의미하며, 표현적 네트워크는 심리적 안정과 사회적 지원을 위해 형성된 관계망을 의미한다(Ibarra & Andrew, 1993). 도구적 네트워크나 표현적 네트워크나에 따라 사회적 영향의 전달 정도가 달라지는데, 표현적 네트워크는 개인 특성이 유사한 사람들 사이에서 형성되기 때문에 도구적 네트워크보다 유대정도가 더 강하고, 더 친밀한 경향이 있으며(Marsden, 1988), 더 빈번하게 상호작용 한다(Krackhardt, 1990). 반대로 도구적 네트워크는 개인 특성이 서로 다른 사람들 사이에서 형성되기 때문에 표현적 네트워크보다 약한 연결을 갖는 경향이 있다(Ibarra, 1992).

Ibarra와 Andrew(1993)에 따르면, 이러한 비교는 사회적 영향의 전달에 있어 몇 가지 함축적 의미를 가진다. 첫째, 사회 비교 이론에 따르면 유사하거나 비슷한 흥미를 가진 사람만이 유용한 비교 대상이라는 것이다. 표현적 네트워크는 성별, 인종, 나이, 종교 등에서 개인의 특성이 유사한 사람들 사이에서 발달하는 경향이 있고(Marsden, 1988; Ibarra, 1992), 그러한 유사성에 의해 개인들은 더 큰 영향을 받는다. 따라서 표현적 네트워크는 도구적 네트워크보다 더 개인적 특성이 유사한 사람들 그래서 지속적인 흥미를 가질 것 같은 사람들을

연계시킨다. 둘째, 표현적 네트워크는 도구적 네트워크보다 더 많은 유사하거나 반복된 정보를 제공하고, 더 빈번한 접촉을 하는 경향이 있다(Granovetter, 1973). 마지막으로 표현적 네트워크는 네트워크에 속한 개인들끼리 동일시 하고자하는 경향 때문에 더 쉽게 설득할 수 있고, 더 많은 영향을 줄 수 있다(Krackhardt, 1992). 따라서 정보는 신뢰할 수 있고 믿을 수 있는, 쉽게 혹은 자주 연락할 수 있는 사람에게서 얻는다(Brass, 1992).

도구적 네트워크는 연구자에 따라 정보 네트워크(information network: Morrison, 2002), 업무흐름 네트워크(workflow network: Brass, 1984), 권고 네트워크(advice network: Sparrowe et al., 2001) 등으로, 표현적 네트워크는 우정 네트워크(friendship network: Morrison, 2002), 커뮤니케이션 네트워크(communication network: Brass, 1984) 등으로 사용된다.

본 연구에서는 사회 네트워크를 ‘업무 네트워크’와 ‘업무 외 네트워크’라는 이름으로 구분하였다. 본 연구에서 ‘업무 네트워크’는 직무와 관련된 정보 및 자원의 지원을 받는 도구적 네트워크를 의미하여, ‘업무 외 네트워크’는 심리적 안정과 사회적 지원을 받는 표현적 네트워크를 의미한다.

(2) 사회 네트워크 분석 방법

사회 네트워크에 대한 연구는 사회 네트워크 분석방법(social network analysis)의 발달 이후 더욱 활발히 진행되어 왔다(김용학, 2003). 사회 네트워크 연구자들은 관계(relationships)나 연계(ties)를 분석의 기본으로 한다. 네트워크는 ‘정의된(defined) 집단의 사람들’ 혹은 ‘사회적 행위자들을 연결하는 연결의 패턴’으로 정의될 수 있다. 각 개인은 그 네트워크에서 다른 사람과의 연결에 의해 묘사될 수 있는데, 그러한 분석에서 중심이 되는 사람(focal person)은 ‘자아(ego)’로 불리고, 그 사람이 결속하고 있는 다른 사람들은 ‘타인(alters)’이라 불린다(Seibert et al., 2001).

사회 네트워크는 분석 초점에 따라 전체 네트워크(complete network 혹은 organization network), 양자 네트워크(dyadic network), 자아중심적 네트워크(egocentric network 혹은 personal network)로 구분할 수 있다(손동원, 2002).

전체 네트워크는 한 회사내 모든 개인을 연결시키는 관계를 포함시켜 한 조직의 전반적인 네트워크에 대한 설명을 제공할 때 사용하는 방법으로 사회 네트워크 분석방법(social network analysis)을 사용하며, 실명의 네트워크를 분석하는 것이 특징이다. 광고회사 직원 94명의 네트워크를 분석하여 남성과 여성의 사회 네트워크 구조를 유유상종 측면에서 비교한 Ibarra(1992)의 연구와 생활정보지를 발간하는 한 중소기업의 직원 68명을 대상으로 영업사원들의 신뢰연결망 특성이 그들의 영업실적과 어떤 관계를 가지고 있는가를 분석한 박찬

웅(1999)의 연구가 이 방법을 사용하였다.

양자 네트워크는 두 사람 사이의 네트워크를 말한다. 두 사람의 쌍(pair)을 분석단위로 한다. 예를 들어, 두 친구 사이의 관계, 한 부품업체와 그 업체가 납품하는 완제품업체와의 관계, 한 중소기업과 그 중소기업의 주거래 대기업의 거래관계 등이 양자 네트워크의 예이다(손동원, 2002).

자아중심적 네트워크는 개인에 의해 정의된 관계의 집합들을 대상으로 개인의 사회 네트워크를 분석하는 방법으로 어떻게 개인의 네트워크가 사회적 지원, 힘, 진급, 인식, 태도와 같은 개인 수준의 분석에서의 변수와 관련되는 지를 이해하는데 유용한 분석 방법이다(Morrison, 2002). 이 방법은 실명이 아닌 가명(假名)의 네트워크 분석이 가능하여 많이 사용되는 방법으로 자아중심적 네트워크를 이용한 대표적인 예는 Granovetter(1973)의 '직업 찾기' 연구이다. Granovetter는 한 사람이 대학을 졸업하면서 직업을 구하는 정보원천에 대한 조사를 하였는데, 이 때 조사대상 각 개인을 '자아(ego)'로 설정하여 데이터를 수집하였다. 각 개인이 어떠한 관계에서 직업에 대한 정보를 얻었는지를 분석하려고 했기 때문이다. 이 밖에 첨단기술 제조회사 236명을 대상으로 개인 네트워크의 구조적 특성(크기, 밀도)이 조직 내 승진에 어떠한 영향을 미치고 있는가를 분석한 Podolny와 Baron(1997)의 연구, 미국 중서부 지역 사립대학을 졸업생 448명의 사회 네트워크 연결의 강도가 경력에 미치는 영향을 분석한 Seibert 등(2001)의 연구, 회계회사 신입사원 154명의 정보 네트워크와 우정 네트워크가 신입사원의 조직에 대한 지식 습득 및 사회화에 미치는 영향을 분석한 Morrison(2002)의 연구, 국내 5개 대기업 206명의 사회 네트워크 특성이 승진에 미치는 영향을 분석한 구자숙(2004)의 연구 등이 이 방법을 사용하였다.

3. 사회 네트워크의 구조적 특성

사회 네트워크 연구에 있어 중요 이슈(issue) 중 하나는 '네트워크 구조를 어떻게 파악하느냐 뿐만 아니라 사회 네트워크를 무엇으로, 어떻게 측정할 것인가?'에 관한 것이다. 기존의 사회적 자본 및 사회 네트워크에 대한 연구들에서 네트워크 구조를 파악하기 위해 사용된 변수로는 크기(Podolny & Baron, 1997; Burt, 1997; Anderson, 2002), 범위(Morrison, 2002; Ibarra, 1995, 1997), 강도(Granovetter, 1973; Morrison, 2002; Seibert et al., 2001; Ibarra, 1997), 밀도(Burt, 1997; Podolny & Baron, 1997; Sparrowe et al., 2001), 지위(Morrison, 2002; Ibarra, 1995), 유유상종(Ibarra, 1992, 1997), 중첩성(Ibarra, 1995; 구자숙, 2004), 중심성(Ibarra & Andrews, 1993; 박찬웅, 1999); 구속성(박찬웅, 1999) 등이 있다.

(1) 네트워크 크기

네트워크 크기(size)는 얼마나 많은 사람을 알고 있는가에 대한 측정으로 네트워크에 연결되어 있는 사람의 수로 측정된다(Morrison, 2002). 미네소타 대학 MBA 과정 학생 77명을 대상으로 사회 네트워크가 정보습득에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 조사한 Anderson(2002)의 연구에 의하면 사회 네트워크의 크기는 다양한 정보 습득과 효과적인 정보 검색에 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다. 또한 세계적 회계회사 신입직원 154명을 대상으로 사회 네트워크가 사회화 과정에 어떤 영향을 미치는 가를 조사한 Morrison(2002)의 연구에 의하면, 정보 네트워크의 크기는 조직의 쟁점과 특성에 대한 지식 습득에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 우정 네트워크의 크기는 조직에 대한 사회적 동화에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

(2) 네트워크 범위

네트워크 범위(range)는 개인의 접촉에 의해 표시되는 그룹의 다양성을 말한다(Marsden, 1990; Ibarra, 1997). 예를 들어, '자아'와 관계 맺고 있는 사람들이 회사 동료 1명, 대학 동창 1명, 동호회 회원 1명, 교회 교인 1명이면 네트워크의 범위는 '4'로 넓은 편이고, 관계 맺은 사람이 앞의 경우와 같이 똑같이 4명인데 그 사람들이 모두 같은 회사 동료라면 네트워크 범위는 '1'로 좁은 편이 되는 것이다. 네트워크의 범위가 넓으면 다양한 원천으로부터 다양한 정보를 제공받을 수 있는 장점이 있다.

Ibarra(1995)는 포춘지가 선정한 500대 기업에 속한 네 개 회사의 중간관리자 63명을 대상으로 사업부 외, 회사 외의 네트워크 범위가 관리자의 직무유용성 지각에 어떤 영향을 미치는가에 대해 조사한 후, 네트워크의 범위가 정보 및 자원으로의 접근과 같은 직무유용성의 지각에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 밝혔다.

(3) 네트워크 강도

네트워크 강도(strength)는 네트워크 상에 리스트 된 사람들 사이의 감정적 정서, 상호관계, 교신의 빈도 수준을 의미한다(Higgins & Kram, 2001). Granovetter(1973)는 관계의 강도를 소요 시간, 감정적 정서, 친밀감, 상호작용이라는 네 요소의 결합으로 보았으며, Krackhardt(1992)는 관계의 강도를 상호작용, 애정, 시간의 결합으로 보았다. 즉, 개인은 다른 사람과 상호작용 해야 하며, 서로 애정을 가지고, 일정 기간 이상 상호작용 하여야 한다는 것이다. 강도의 측정치로 Granovetter(1973)는 가까움과 접촉 빈도를 사용하였으며,

Marsden(1990)은 접촉 빈도, 가까움의 정도, 상호작용의 정도를, Anderson(2002)은 접촉 빈도, 가까움의 정도, 상호작용 기간을 사용하였다.

접촉 빈도(frequency)는 자아가 네트워크 상의 구성원들(alterns)과 얼마나 자주 접촉하는가를 의미하며, 친밀감(intimacy)은 네트워크 구성원에게 느끼는 유대의 정도를 의미한다(Morrison, 2002). 만남 혹은 커뮤니케이션의 빈도가 잦거나 친밀감이 높으면 네트워크 강도는 강해지며, 빈도가 적거나 친밀감이 낮으면 네트워크 강도는 약해진다고 본다. Granovetter (1973)에 의하면 약한 연결은 강한 연결보다 서로 다른 개인들을 연계하고, 사회 시스템에서 서로 연계되지 않은 부분을 연결하며, 새로운 정보로의 접근을 가능하게 한다. 반대로 강한 연결로 맺어진 사람들은 상호 연결되어 전달되는 정보가 더 중복되는 경향이 있다. 따라서 약한 연결은 직장을 찾는데 더 유효하고, 즉각적인 작업 집단 너머로 연결을 확장한 사람은 더 힘이 있고 이동성 있는 경향이 있다.

보스톤 지역의 구직자를 대상으로 연결의 강도가 구직에 어떤 영향을 미치는가를 연구한 Granovetter(1973)는 자주 만나는 친한 사람보다 가끔 만나는 그냥 알고 있는 사람들과의 관계가 구직을 위한 정보접근에 더 긍정적임을 밝히며 약한 연결이 구직에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 보여주었다. Morrison(2002)의 연구도 정보 네트워크의 강도가 약할수록 신입 직원들의 업무수행 방법에 대한 정보인 직무숙달과 역할 기대와 책임에 대한 정보인 역할 명확에 도움이 되며, 우정 네트워크의 강도가 약할수록 역할 명확, 신입사원의 조직내 사회적 동화와 조직에 대한 몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 한편 Bian(1997)은 중국인을 대상으로 한 연구에서 강한 연결이 구직에 도움이 반대의 결과를 보여주고 있다.

(4) 네트워크 밀도

네트워크 밀도(density)는 네트워크 상에서 사람들이 서로 알거나 혹은 연결되어 있는 정도를 의미한다(Brass, 1995; Burt, 1997; Krackhardt, 1992). 즉, 한 네트워크에 참여한 사람들간 관계의 응집정도이다. 한 네트워크에 속한 행위자들이 서로 관계가 많을 때, 밀도가 높다고 한다. 밀도가 높은 네트워크에 속한다는 자체는 서로 끈적한 유대관계를 가진 집단에 속하게 되는 것이므로, 그 동료들로부터 협력과 지원을 받을 가능성이 높다고 볼 수 있다. 밀도의 측정은 연결 가능한 전체 수에 비례하여 실제 연결된 수로 계산한다(Ibarra, 1995). 대기업 전자부품회사 관리자들을 대상으로 네트워크의 크기, 밀도가 승진에 어떠한 영향을 미치고 있는가를 조사한 Burt(1997)의 연구에 의하면 낮은 네트워크의 밀도는 빠른 승진과 관계가 있는 것으로 나타났다.

(5) 네트워크 지위

네트워크 지위(status)는 개인 네트워크를 통해 접촉하는 사람들이 위계상 얼마나 높은 위치까지 연관되는냐를 의미한다(Lin, 1982). 상위 지위에 있는 사람들은 하위 지위에 있는 사람들보다 더 많은 권한을 가지고 있으며, 의사결정에 필요한 정보에 더 쉽게 접근할 수 있고, 자원의 배분에 있어 더 큰 공식적인 의사결정 권한을 가지고 있기 때문에 조직의 상위 지위에 있는 사람과의 접촉은 여러 면에서 개인에게 이롭다(Seibert, et al., 2001). Cross와 Cummings(2004), Morrison (2002) 등도 높은 지위 네트워크의 정치적 이점을 강조하였는데, 정보의 혜택은 조직내에서 높은 위치에 있는 개인이 낮은 위치에 있는 개인들보다 특정 종류의 정보에 더 잘 접근할 수 있고, 조직내 높은 위치에 있는 사람들은 다른 사람들이 세운 계획을 실행으로 옮길 수 있도록 도와줄 수 있는 힘이 있기 때문이다. Ibarra(1995)는 네트워크 지위의 측정은 네트워크에 연결되어 있는 사람들의 공식적 직급의 평균으로 계산할 것을 제안한 바가 있다.

(6) 유유상종

유유상종(homophily)은 성별이나 인종과 같이 주어진 속성이 유사한 사람들과 상호 작용하는 경향을 의미한다(McPherson and Smith-Lovin, 1987; Ibarra(1997)에서 재인용). 개인간 유사성은 커뮤니케이션을 증진시키고, 행동의 예측성을 높이며, 신뢰와 상호작용의 관계를 촉진한다(Ibarra, 1995). Ibarra(1997)는 네 개 회사(통신, 제약, 자동차, 광고)에 종사하고 있는 중간관리자 63명의 정보와 경력 지원 네트워크 분석을 통해 성별에 따른 관리자 네트워크의 차이를 분석한 후, 같은 속성(여성-여성 혹은 남성-남성)을 가진 사람들이 다른 속성(여성-남성)을 가진 사람들보다 쉽게 연결되는 경향이 있음을 실증적으로 보여주었다.

(7) 네트워크 중첩성

네트워크 중첩성(multiplexity)은 네트워크 관계가 다차원적이거나, 다른 목적을 위해 형성된 네트워크 집단이 겹치는 정도라고 정의된다(Granovetter, 1973). 즉, 한 사람이 동시에 수행하는 역할 및 활동의 수를 의미한다. 중첩적 관계는 양 당사자가 다양한 맥락에서 서로에게 관심을 갖고 알 기회를 가지기 때문에 높은 신뢰를 낳게 된다(Ibarra, 1995; 김용학, 2003).

국내 다섯 개 대기업을 대상으로 직장내 승진에 대한 사회 네트워크의 효과를 조사한 구자숙(2004)의 연구를 의하면 업무 네트워크와 친교 네트워크가 중첩 될수록 승진에 유리하다는 결과를 보여주고 있다.

(8) 네트워크 중심성

네트워크 중심성(centrality)은 전체 네트워크 내에서 한 개인이 얼마나 중심에 위치하는가를 보여주는 개념이다(박찬웅, 1999). 네트워크 중심성에 관한 기존 연구들은 네트워크 중심에 있을수록 직무만족, 정보접근, 소속감, 조직몰입 등이 높아진다고 주장한다(Ibarra & Andrew, 1993). Sparrowe 등(2001)은 다섯 개 조직내 38개 작업그룹 190명을 대상으로 사회 네트워크 특성 중 밀도와 중심성이 직무성과에 어떠한 영향을 미치고 있는가를 조사한 후 조언 네트워크에서 중심성이 개인의 직무성과와 긍정적으로 관련되어 있다는 연구결과를 얻었다.

(9) 네트워크 구속성

네트워크 구속성(constraint)은 한 행위자가 타행위자로부터 받는 구조적 제약을 말한다. 다시 말해 A와 연결된 B가 A와 연결된 다른 사람들과 배타적으로 연결되어 있어 A가 B를 거치지 않고는 다른 사람들과 연결을 유지하지 못하는 정도를 말한다(박찬웅, 1999). 네트워크 구속성은 네트워크 자율성과 배치되는 개념이다.

생활정보지를 발간하는 중소기업을 대상으로 사회 네트워크 특성이 구성원의 영업실적에 어떠한 영향을 미치는가를 조사한 박찬웅(1999)의 연구는 남성사원의 경우 구속성이 낮을수록 영업실적이 높았고 여성사원들은 구속성이 높을수록 영업실적이 높다는 연구결과를 보여주었다.

4. 사회 네트워크와 성별

남성과 여성은 노동시장에서 고용, 임금, 승진 등에서 뚜렷한 차이를 보이고 있으며, 이러한 차이는 두 성별간 사회 네트워크 차이의 원인이 되기도 한다. 노동시장에서 남성과 여성 사이에 존재하는 차이를 설명하기 위해 인적자본론(human resource theory)과 이중 노동시장론(dual labor market theory)이라는 두 시각이 대립한다. 인적자본론은 여성이 남성에 비해 더 적은 인적 자본을 가지고 있기 때문에 여성이 불리한 직업이나 지위를 갖게 된다고 설명한다. 즉 여성이 남성에 비해 더 적은 교육을 받거나, 낮은 기술 수준을 보유하기 때문에 낮은 임금, 낮은 직급에 머무른다는 것이다. 반면 이중 노동시장론은 노동시장에서 오랫동안 지속해 온 성별로 분리된 시장구조 때문에 여성이 2차적인 직무에 배치되는 경향이 있고, 중요도가 낮은 직무나 스텍 기능을 담당하는 직무에 배치된다고 주장한다(김용학, 2003;

Blau & Ferber, 1992; Morrison & Von Glinow, 1990).

이러한 직장에서의 남녀 차이로 인해 남성과 여성의 네트워크는 유유상종, 범위, 관계의 강도 등 거의 모든 네트워크 지표에서 뚜렷한 차이를 보이고 있다(Ibarra, 1997).

사회 네트워크에서 성별의 차이를 분석한 가장 대표적 연구인 Ibarra(1992)의 연구는 남성은 같은 남성에게서 정보와 사회적 지원을 얻는 반면 여성은 같은 여성으로부터는 사회적 지원을 남성들과의 네트워크로부터는 업무상 정보를 얻는다는 것을 밝힘으로써 성별에 따른 연결망의 차이가 있음을 보여주었다. 특히 여성은 업무상 정보를 얻기 위한 도구적 네트워크에서 남성들과 유유상종을 추구하기 어려워, 유유상종을 이루는 남성에 비해 네트워크의 이익을 덜 받는 것으로 나타났다. 또한 여성은 상층으로 갈수록 같은 여성과의 유유상종을 추구하기가 더욱 어렵고, 승진에 필요한 접촉자인 남성의 네트워크에서 배제되기도 한다(Brass, 1985).

위와 같은 논의에 근거하여 사회 네트워크의 구조적 특성이 성별에 다른 차이를 보일 것이라 생각하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

<가설 1> 사회 네트워크의 구조적 특성은 성별에 따라 차이가 있을 것이다.

1-1 업무 네트워크의 구조적 특성은 남성관리자와 여성관리자 간에 차이가 있을 것이다.

1-2 업무 외 네트워크의 구조적 특성은 남성관리자와 여성관리자 간에 차이가 있을 것이다.

<가설 2> 여성관리자는 남성관리자보다 업무 외 네트워크에 집중할 것이다.

III. 연구 방법

1. 표본의 선정 및 자료수집

본 연구에 필요한 자료를 수집하기 위해 2005년 3월 20일부터 5월 20일까지 설문조사를 실시하였으며, 설문 대상은 근로자 500인 이상의 국내 대기업 중간관리자(과장, 차장, 부장급)로 한정하여 편의표본추출 방식을 사용하였다. 설문 대상 기업을 대기업으로 한정하는 이유는 중소기업과 대기업의 직급체계가 상이하며, 근무하고 있는 기업의 규모가 사회 네트워크 형성에 영향을 미칠 수 있을 것이라는 판단에서였다.

총 750부의 설문지를 배포하여 530부의 설문지가 회수되었다(회수율: 70.7%). 이 중 불성

실한 응답이나 중심화 경향이 두드러지는 설문지와 조사대상자에 포함되지 않는 500명미만의 기업에서 근무하는 자, 사원, 대리, 임원급의 설문지를 제외하고 최종적으로 402부를 분석에 사용하였다(유효응답률 53.6%).

한국노동연구원(2002)이 국내 1,500여개 기업을 대상으로 조사한 결과에 따르면, 국내기업의 직급별 여성비율은 과장급이 2.6%, 부장급이 1.1%로 남성에 비해 현저히 낮은 것으로 나타났다. 본 연구에서 응답한 국내 대기기업의 여성관리자는 141명(35.1%)으로 남성관리자 261명(64.9%)에 비해 다소 낮았으나 전체 여성관리자 비율에 비해서는 상당히 많은 여성관리자가 설문에 응해주었다. 직급은 과장이 61.2%(246명)로 가장 많았으며 차장 29.4%(118명), 부장 9.5%(38명) 순이었다. 연령은 31세 이상 45세 이하가 92.3%이고, 직장경력은 6년 이상 10년 이하가 41.8%(164명)로 가장 많았으며 11년 이상 15년 이하가 35.3%(142명), 16년 이상 20년 이하가 18.2%(73명) 순이었다. 학력은 대졸이상이 96%로 다수를 차지하였으며 대학 혹은 전문대학 재학시 전공은 인문사회가 59.3%, 이공계가 37.5%였다. 업종은 정보통신이 34.1%(137명)로 가장 많았으며, 다음으로 금융업 20.1%(81명), 운송업 11.7%(47명), 기계장비 10.2%(41명) 순이었다.

인구통계학적 특성을 남성관리자와 여성관리자로 나누어 살펴보면, 남성관리자는 부장 13.0%, 차장 32.6%, 과장이 54.4%인데 비해 여성관리자는 부장 2.8%, 차장 23.4%, 과장이 73.8%로 여성관리자의 직급이 남성관리자에 비해 다소 낮았다. 이는 현재 기업에서 여성 부장급이 매우 적은 현실을 반영하고 있다. 연령은 남성관리자가 36세이상 40세이하가 44.4%로 다수를 차지하는 반면, 여성관리자는 35세 이하가 59.6%로 다수를 차지하고 있으며 응답자중 46세 이상의 여성관리자는 2명(1.4%)뿐이었다. 이는 여성들의 사회 진출 시기가 남성보다 빠르고, 최근 들어 여성의 사회진출이 늘어나고 있는 현실을 반영하고 있는 것으로 보인다. 직장경력은 남성관리자가 여성관리자보다 긴 것으로 나타났다. 남성관리자의 직장경력 11년이상 15년이하가 36.4%로 가장 많은 반면, 여성관리자는 10년이하가 56.0%로 가장 많았다. 학력은 남성관리자의 98.4%가 대졸 이상인데 비해 여성관리자는 91.4%가 대졸 이상으로 남성에 비해 다소 낮았다. 전공을 살펴보면 남성관리자는 상경계열(35.2%)과 공학계열(30.7%)이 다수를 차지하는데 비해 여성관리자는 인문계열이 36.9%로 가장 많았다. 마지막으로 남성관리자가 근무중인 업종은 정보통신이 31.0%(81명)로 가장 많았으며 그 다음으로 금융업 22.2%(41명), 기계장비 15.7%(41명) 순이었으나, 여성관리자가 근무중인 업종은 정보통신이 39.7%(56명)로 가장 많았으며 그 다음으로 운송업 30.5%(43명), 금융업 16.3%(23명) 순이었다. 여성관리자는 앞의 3개 업종에 종사중인 사람이 86.5%로 다수를 차지하고 있었는데 이는 업종에 따라 여성관리자의 비중이 크게 다르기 때문인 것으로 보인다.

남성관리자와 여성관리자의 사회 네트워크 비교 분석

<표 1> 성별 인구통계학적 특성

구 분		남성		여성	
		빈도(명)	백분율(%)	빈도(명)	백분율(%)
직 급	과 장	142	54.4	104	73.8
	차 장	85	32.6	33	23.4
	부 장	34	13.0	4	2.8
연 령	35세이하	39	14.9	23	59.6
	36-40세	116	44.4	48	34.0
	41-45세	77	29.5	7	5.0
	46-50세	26	10.0	2	1.4
	51세 이상	3	1.1	0	0.0
직장경력	10년이하	89	34.1	79	56.0
	11-15년	95	36.4	47	33.3
	16-20년	58	22.2	15	10.6
	21년 이상	19	7.3	0	0.0
학 력	고졸	2	0.8	2	1.4
	전문대졸	2	0.8	10	7.1
	대졸	200	76.6	103	73.0
	대학원졸 이상	57	21.8	26	18.4
전 공	인문계열	31	11.9	52	36.9
	상경제열	92	35.2	23	16.3
	사회계열	22	8.4	18	12.8
	자연계열	32	12.3	20	14.2
	공학계열	780	30.7	19	13.5
	기 타	4	1.5	9	6.4
업 종	전기전자	11	4.2	2	1.4
	음식료품	1	0.4	4	2.8
	금 용 업	58	22.2	23	16.3
	기계장비	41	15.7	0	0
	유 통 업	11	4.2	0	0
	석유화학	3	1.1	0	0
	건 설 업	25	9.6	0	0
	정보통신	81	31.0	56	39.7
	서 비 스	4	1.5	4	2.8
	운 송 업	4	1.5	43	30.5
	기 타	22	8.4	9	6.4

2. 변수의 조작적 정의

본 연구에서 사용된 변수에 대한 조작적 정의는 다음과 같다.

본 연구에서는 사회 네트워크를 Ibarra(1997)의 연구에 기초하여 '업무 네트워크'와 '업무 외 네트워크'로 구분하였다. 업무 네트워크는 '관리자가 현재 수행하고 있는 업무와 관련된 정보를 제공받는 직무관련 접촉'으로 정의하고, 업무 외 네트워크는 '관리자가 업무와 관계 없이 알고 있는 사람들과의 관계, 즉 친분을 맺고 있으면서 사회적, 심리적으로 도움을 주는 사람들과의 관계망'으로 정의하였다.

사회 네트워크 크기는 Anderson(2002)의 연구에 기초하여 '얼마나 많은 사람들을 알고 있는가'로 정의하며, 응답자가 직무와 관련된 정보를 제공한다고 혹은 친분을 맺고 있다고 리스트 한 사람의 수로 측정하였다.

사회 네트워크 범위는 '얼마나 다양한 종류의 사람들을 알고 있는가'로 정의하였으며, 두 가지 측정 방법을 사용하였다. 첫 번째는 연세대학교 사회발전연구소와 리서치 앤 리서치(2004)의 연구¹⁾에 기초하여 자아(ego)와 타인(alter)과의 관계의 수를 세어 측정하였으며, 두 번째는 관계를 맺고 있는 사람들이 근무하고 있는 업종의 수를 측정하였다.

사회 네트워크 강도는 '응답자가 리스트 한 사람들과의 관계의 정도'로 정의하였으며, 강도는 두 가지 측정 방법을 사용하였다. Ibarra(1997)의 연구에 기초하여 접촉빈도(frequency)와 친밀감(closeness)으로 구분하여 측정하였다. 접촉빈도는 '타인'과의 접촉 정도의 평균으로 측정하며, 친밀감은 '타인'과 가깝다고 느끼는 정도의 평균으로 측정하였다.

사회 네트워크 지위는 Ibarra(1995)의 연구에 기초하여 '어떤 직급의 사람들과 관계를 맺고 있는가'로 정의하였으며, 관계를 맺고 있는 사람들의 지위의 평균으로 측정하였다.

유유상종은 '비슷한 속성을 가진 사람들과 모이고자 하는 습성'으로 정의하였으며, 전체 관계 중 같은 성별을 가진 사람의 비율로 측정하였다.

본 연구에서는 사회 네트워크 분석의 방법으로 개인을 대상으로 한 자아 네트워크를 조사하였다. 따라서 전체 네트워크를 대상으로 했을 때 분석가능한 사회 네트워크의 밀도, 중심성, 구속성을 측정하는 데에는 한계가 있었으며, 사회 네트워크 중첩성은 데이터 해석상의 문제가 발생할 수 있어 본 연구에서는 분석 대상에서 제외하였다.

마지막으로 본 연구는 SPSS 11.5를 이용하여 상관관계분석과 t-test를 수행하였다.

1) 동아일보 2004년 1월 9일자 40판 W2에 있는 내용에서 재인용함.

IV. 연구 결과

1. 변수들간의 상관관계 분석

본 연구에서 사용된 변수들의 기술통계와 관련 변수들간의 평균, 표준편차 및 상관관계는 다음의 <표 2>와 같다. 업무 네트워크 크기는 6.57로 업무 외 네트워크 크기 5.61보다 높게 나타났으며, 업무 네트워크의 범위는 관계기준 2.35, 업종기준 1.80으로 업무 외 네트워크의 범위인 관계기준 2.99, 업종기준 3.11보다 낮게 나타나, 업무 외 네트워크가 업무 네트워크에 비해 크기는 작으면서 더 다양한 사람들과 관계를 맺고 있음을 알 수 있다. 업무 네트워크의 강도는 접촉빈도가 3.48, 친밀도가 3.81인 반면 업무 외 네트워크의 강도는 접촉빈도가 2.62, 친밀도가 4.48로 업무 외 네트워크가 접촉빈도는 낮지만 친밀도는 더 높은 것으로 나타났다. 업무 외 네트워크의 친밀도 4.48은 매우 친밀한 관계로 업무 외로 관계를 맺고 있는 사람들이 기본적으로 매우 친한 관계임을 알 수 있다. 업무 상 관계인의 평균 지위는 1.85로 업무 외로 관계를 맺고 있는 사람들의 평균치인 1.77보다 다소 높았다. 동일한 성별을 가진 사람들과의 관계의 정도를 나타내는 유유상종은 업무 네트워크가 0.74, 업무 외 네트워크가 0.78로 큰 차이를 보이지는 않았다.

상관관계 분석 결과를 보면, 업무 네트워크의 크기와 범위는 긍정적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타난 반면, 업무 네트워크와 강도는 유의미하지는 않지만 부적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 업무 네트워크의 크기가 클수록 더 다양한 사람들과 관계를 맺을 수는 있으나 관계의 강도는 약해진다는 것을 보여주고 있다. 이는 사회 네트워크와 관련된 기존의 주장들과 일치하는 것이다. 한편, 업무 외 네트워크의 크기도 범위와 긍정적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 업무 네트워크의 크기와 업무 외 네트워크의 크기는 0.6의 매우 높은 상관관계를 보이고 있는데 이는 업무 네트워크를 크게 유지하는 사람이 업무 외 네트워크도 크게 유지한다는 것을 보여준다.

통제변수로는 성별, 연령, 직장경력, 직급이 사회 네트워크의 구조적 특성과 많은 상관관계를 보이고 있으며, 학력, 전공, 업종은 상관관계가 그다지 많지 않은 것으로 나타났다. 통제변수 중 연령과 직장 경력은 0.8, 연령과 직급은 0.65의 매우 높은 상관관계를 보여주고 있는데 이는 연령이 높을수록 직장 경력이 오래되어 직급이 올라가는 우리나라 대기업의 조직 문화를 보여주고 있다.

전 수 진

<표 2> 관련변수간 평균, 표준편차, 상관관계

변수	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. 업무_크기	6.57	2.26	1																			
2. 업무_관계	2.35	1.23	.200**	1																		
3. 업무_업종	1.80	1.17	.203**	.665**	1																	
4. 업무_강_빈도	3.48	1.01	-.041	-.383**	-.389**	1																
5. 업무_강_친밀	3.81	.53	-.050	.141**	.057	.078	1															
6. 업무_지위	1.85	.48	.032	-.088	-.042	.147**	-.017	1														
7. 업무_유유	.74	.32	-.032	.060	.082	-.142**	.072	.125*	1													
8. 업무의_크기	5.61	2.24	.600**	.148**	.142**	-.041	-.071	-.045	-.153**	1												
9. 업무의_관계	2.99	1.18	.284**	.175**	.145**	-.075	-.116*	.089	-.154**	.537**	1											
10. 업무의_업종	3.11	1.38	.290**	.137**	.230**	-.088	-.055	.012	.069	.491**	.470**	1										
11. 업무의_빈도	2.62	.95	.032	.028	-.101*	.159**	.043	-.075	-.221**	.000	-.032	-.235**	1									
12. 업무의_친밀	4.48	.48	.110*	-.107*	-.140**	.103*	.283**	-.038	-.175**	.039	-.089	-.048	.205**	1								
13. 업무의_지위	1.77	.43	.024	.002	.020	-.096	-.123*	.218**	-.057	.101*	.128*	.093	.099*	-.008	1							
14. 업무의_유유	.78	.26	-.030	-.015	.017	-.051	.063	.162**	.642**	-.203**	-.146**	-.044	-.246**	-.130*	.082	1						
15. 성별	.35	.48	.081	-.030	-.091	.167**	-.097	-.101*	-.857**	.179**	.159**	-.046	.234**	.167**	.063	-.617**	1					
16. 연령	3.06	.94	-.081	.138**	.189**	-.263**	.020	.241**	.421**	-.127**	-.029	.000	-.234**	-.242**	-.049	.317**	-.466**	1				
17. 직장경력	2.84	.90	-.082	.144**	.168**	-.171**	.000	.316**	.254**	-.129**	.022	-.026	-.148**	-.238**	-.029	.211**	-.254**	.802**	1			
18. 학력	3.16	.50	-.013	.008	-.028	.016	.057	.009	.054	.001	-.023	.021	-.157**	.030	-.055	-.018	-.105*	-.025	-.133**	1		
19. 전공	3.02	1.58	.070	.022	-.022	-.024	.000	.021	.138**	.041	.120*	.031	-.046	.007	-.068	.131**	-.147**	.117**	.131**	-.066	1	
20. 직급	2.48	.66	.017	.188**	.187**	-.162**	.059	.233**	.146**	-.074	.033	-.028	-.097	-.181**	-.037	.066	-.213**	.649**	.628**	.034	.083*	1
21. 업종	6.80	3.15	.078	-.040	-.015	-.023	-.029	-.160**	-.277**	.104*	.090	-.026	.074	.039	-.072	-.298**	.306**	-.159**	-.147**	-.007	-.054	.080

주) *p<.05, **p<.01 (양측검증에 의한 p-value에 기초함)

네트워크 크기 : 1~10

네트워크 관계 : 1=고향친구, 선·후배 2=중·고등학교 친구, 선·후배 3=대학(원) 친구, 선·후배
4=업무상 아는 사람 5=전 직장동료·상사 6=현 직장동료·상사 7=가족, 친척 8=기타

네트워크 업종 : 1=전기·전자기기 2=음식료품 3=금융 4=기계·운수장비 5=유통 6=석유·화학 7=건설
8=정보통신 9=서비스 10=방송·공연산업 11=운송 12=기타

네트워크 강도_접촉빈도 : 1=한달에 1회미만 2=한달에 1~2회 3=한달에 3~4회 4=1주일에 여러 번 5=매일

네트워크 강도_친밀감 : 1=매우 친밀하지 않다 2=친밀하지 않다 3=보통이다 4=친밀하다 5=매우 친밀하다

네트워크 직위 : 1=응답자보다 상위 직급 2=응답자와 동일 직급 3=응답자보다 하위 직급

성별 : 0=남성 1=여성

연령 : 1=30세 이하 2=31~35세 3=36~40세 4=41~45세 5=46~50세 6=51세 이상

학력 : 1=고졸 2=전문대졸 3=대졸 4=대학원졸 이상

직장경력 : 1=5년 미만 2=6~10년 3=11~15년 4=16~20년 5=21년 이상

직급 : 1=대리 2=과장 3=차장 4=부장

전공 : 1=인문계열 2=상경계열 3=사회계열 4=자연과학계열 5=공학계열 6=기타

업종 : 1=전기·전자기기 2=음식료품 3=금융 4=기계·운수장비 5=유통 6=석유·화학 7=건설 8=정보통신
9=서비스 10=방송·공연산업 11=운송 12=기타

2. 업무 네트워크에 있어 성별의 차이

사회 네트워크 특성이 남성관리자와 여성관리자가 보유하고 있는 업무 네트워크에서 차이가 있는가를 알아보기 위해 t-test를 실시하였으며, 그 결과는 다음의 <표 3>과 같다.

<표 3> 성별에 따른 업무 네트워크의 t-test 결과

사회 네트워크 특성	성별	평균	t값	df	sig. (2-tailed)
크기	남	6.43	-1.625	400	.105
	여	6.82			
범위(관계)	남	2.38	0.606	400	.545
	여	2.30			
범위(업종)	남	1.88	1.939	400	.053
	여	1.66			
강도(접촉빈도)	남	3.35	-3.392	400	.001
	여	3.71			
강도(친밀도)	남	3.85	1.892	400	.048
	여	3.74			
지위	남	1.89	2.097	400	.037
	여	1.79			
유유상종	남	.95	25.849	400	.000
	여	.37			

연구 결과, 업무 네트워크의 강도와 지위, 유유상종에서 남성관리자와 여성관리자의 네트워크에 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 업무 네트워크의 구조적 특성이 남성관리자와 여성관리자 간에 차이가 있을 것이라는 <가설 1-1>은 부분채택 되었다.

사회 네트워크 강도의 친밀도 면에서는 남성관리자가 여성관리자보다 더 강한 관계를 맺고 있는 반면 접촉빈도 면에서는 여성관리자가 남성관리자보다 더 많은 접촉을 하고 있었다. 이는 네트워크의 질적인 면에서는 남성관리자가 유리한 관계를 맺고 있으며, 양적인 면에서는 여성관리자가 더 많은 관계를 맺고 있다는 것이다.

사회 네트워크의 지위에 있어서 남성관리자는 여성관리자보다 더 높은 직급의 사람들과 관계를 맺고 있었다. Seibert 등(2001)의 주장에 의하면 높은 위치에 있는 사람이 더 많은 정보와 의사결정 권한을 보유하므로 이는 남성관리자가 여성관리자보다 더 많은 사회 네트워크의 효과를 누릴 수 있음을 보여주는 것이다. 유유상종에 있어서는 남성관리자가 여성관리자에 비해 월등히 높은 동성간의 관계를 맺고 있는 것으로 나타났는데 이는 남성에 비해 여성의 사회 진출 비율이 낮고 상위직급으로 갈수록 여성의 비율이 작아지는 인구통계학적

영향을 받고 있는 것으로 보인다.

업무 네트워크의 크기와 범위에 있어서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있지 않은 것으로 나타났다. 그러나 주목할만한 것으로 유의하지는 않지만 여성관리자의 업무 네트워크 크기가 남성관리자의 업무 네트워크 크기보다 큰 것으로 나타났다는 것이다. 중앙일보와 서울대 사회발전연구소가 함께 기획하여 취재한 ‘한국 사회 파워 엘리트 대해부’라는 기사²⁾에 의하면 386세대 여성의 직장 인맥(18명)은 남성(8명)의 2배로 직장에서 여성의 사회 네트워크 크기가 남성보다 큰 것이 새로운 사실이 아님을 보여주고 있다. 본 연구에서는 사회 네트워크의 크기를 최대 10으로 제한하였는데, 만약 이에 제약을 두지 않았다면 여성의 사회 네트워크 크기는 본 연구의 결과보다 더 커질 수 있었을 것으로 보인다.

3. 업무 외 네트워크에 있어 성별의 차이

사회 네트워크 특성이 남성관리자와 여성관리자가 보유하고 있는 업무 외 네트워크에서 차이를 보이는가를 분석하기 위해 t-test를 실시하였으며, 그 결과는 다음의 <표 4>와 같다.

<표 4> 성별에 따른 업무 외 네트워크의 t-test 결과

사회 네트워크 특성	성별	평균	t값	df	sig. (2-tailed)
크기	남	5.31	-3.696	400	.000
	여	6.16			
범위(관계)	남	2.85	-3.235	400	.001
	여	3.25			
범위(업종)	남	3.16	.970	400	.333
	여	3.03			
강도(접촉빈도)	남	2.46	-4.855	400	.000
	여	2.92			
강도(친밀도)	남	4.42	-3.647	400	.000
	여	4.58			
지위	남	1.75	-1.276	400	.203
	여	1.81			
유유상종	남	.90	12.931	400	.000
	여	.58			

업무 외 네트워크는 업무 네트워크와는 다른 결과를 보여주고 있다. 여성관리자의 업무

2) 중앙일보, 2005년 9월 27일자 A1면

의 네트워크 크기는 통계적으로 유의하게 남성관리자의 업무 네트워크 크기보다 큰 것으로 나타났으며, 여성관리자의 업무 외 네트워크 범위 중 관계의 다양성 역시 통계적으로 유의하게 큰 것으로 나타났다. 또한 업무 외 네트워크의 강도는 접촉빈도와 친밀도 모두 여성관리자가 남성관리자보다 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 유유상종 측면에서는 남성관리자가 여성관리자보다 유의적으로 높은 수치를 보여주고 있으나 업무 네트워크와 비교하여 보면 남성관리자의 유유상종 비율은 0.95에서 0.90으로 감소한 반면 여성관리자의 유유상종 비율은 0.37에서 0.58로 상당히 증가한 것을 알 수 있다. 한편 업무 외 네트워크의 범위 중 업종의 다양성과 네트워크 지위에서는 남성관리자와 여성관리자 간에 통계적으로 의미 있는 차이가 발견되지는 않았다.

따라서 업무 외 네트워크의 구조적 특성이 남성관리자와 여성관리자 간에 차이가 있을 것이라는 <가설 1-2>는 부분채택 되었으며, 여성관리자는 남성관리자보다 업무 외 네트워크에 집중할 것이라는 <가설 2>는 채택되었다.

V. 토의 및 결론

대부분의 국내 기업은 다수의 남자 직원들과 소수의 여직원으로 구성되어 있으며, 우리나라 여성의 경제활동 참여율은 OECD 국가의 평균에도 미치지 못하고 있는 실정이다. 본 연구는 이러한 조직내 인구통계학적 구조가 조직구성원의 사회 네트워크 형성에 영향을 미칠 것으로 보고 국내 500인 이상 대기업의 중간관리자를 대상으로 남성관리자와 여성관리자의 사회 네트워크 구조적 특성에 차이가 있는가를 분석하였다.

연구결과 남성관리자는 여성관리자보다 업무 네트워크를 더 강하게 유지하고 있는 것으로 나타났으며, 여성관리자는 남성관리자에 비해 업무 외 네트워크 구축에 더 치중하고 있는 것으로 나타났다. 이는 조직 구조상 남성이 다수를 차지하여 유유상종 면에서 불리한 위치에 놓여있는 여성관리자가 남성관리자와의 업무 네트워크 구축보다는 같은 여성들과의 업무 외 네트워크 구축에 힘쓰고 있기 때문인 것으로 보인다. 그리고 남성관리자와 여성관리자 간의 사회 네트워크 차이 중 주목할만한 것은 남성관리자의 업무 네트워크가 여성관리자의 업무 네트워크보다 크기는 작지만 네트워크의 강도(친밀도)와 관계를 맺고 있는 사람들의 직위가 여성관리자의 것보다 높다는 것이다. 사회 네트워크의 효과가 정보 전달을 통한 통제권의 확보와 의사결정권이라고 볼 때, 남성관리자의 이러한 사회 네트워크 패턴은 여성관리자의 사회 네트워크 유형보다 질적으로 훨씬 우수하다고 평가할 수 있다. 반면 여성관리자는 남성관리자보다 사회 네트워크의 크기만 클 뿐 실질적인 네트워크 구축의 효과는 얻지

못하고 있는 것으로 보인다.

따라서 여성관리자의 경우 사회 네트워크 구축에 있어 전략적 접근의 필요성이 대두된다. 소수민족 관리자를 대상으로 한 Ibarra(1995)의 연구에 의하면, 높은 승진가능성을 가진 사람은 같은 민족 그리고 다른 민족과 균형된 접촉을 하고 있었으며, 그렇지 않은 사람들은 백인과의 연계에 집중된 네트워크를 가지고 있었다. 또 다른 Ibarra(1997)의 연구에 의하면, 높은 승진 가능성을 가진 여성관리자는 낮은 승진 가능성을 가진 여성관리자보다 같은 성으로부터 경력과 정보의 지원을 받았다. 특히 성과 관련된 장애를 극복하기 위한 개인간 행동 전략에 대해 다른 성공한 여성으로부터 배웠다고 보고하고 있다. 어떤 패턴의 사회 네트워크를 구축하느냐에 따라 개인의 목표달성과 경력발전에 서로 다른 영향을 미칠 수 있으므로 남성에 비해 조직내에서 불리한 위치에 놓여있는 여성관리자는 추구하는 목표달성을 위해 사회 네트워크 형성에 있어 좀 더 전략적으로 접근해야 할 필요가 있다.

마지막으로 본 연구는 남성과 여성의 사회 네트워크가 구조적으로 어떤 차이를 보이고 있는가 만을 비교하여 분석하였으며, 이러한 차이가 조직내에서 어떤 결과로 귀속되는지, 그리고 여성관리자를 위한 전략적 네트워크 접근방법에는 어떤 것이 있는지 등에 대한 연구로 진행되지 않은 한계를 가지고 있다. 따라서 이런 부분에 대한 구체적인 연구가 계속되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

<국내문헌>

- 구자숙 (2004), “직장내 승진에 대한 연결망 효과의 연구,” 「인사관리연구」, 제28집, 1권, pp.1-20.
- 김용학 (2003), 「사회 연결망 이론」, 박영사.
- 동아일보 (2004), 1월 9일자 40판 W2~W3.
- 박찬웅 (1999), “경쟁의 사회적 구조-기업내 신뢰의 사회적 연결망과 개인의 조직내 성과,” 「한국사회학」, 제33집, pp.789-817.
- 손동원 (2002), 「사회 네트워크 분석」, 경문사.
- 장덕진과 황정미 (2003), “여성의 사회적 자본: 기업조직 내 연결망 분석 사례를 중심으로,” 「경제와 사회」, 제59권, pp.130-160.
- 중앙일보 (2005), 9월 27일자 A1면.
- 한국노동연구원 (2002), 「사업체 인적자원관리실태조사」.

<국외문헌>

- Anderson, M. (2002), "The effects of individuals' social network characteristics and information processing characteristics on their sensemaking of complex, ambiguous issues," Doctorial Dissertation, The University of Minnesota.
- Bian, Y. (1997), "Bringing strong ties back in: Indirect ties, network bridges, and job searches in China," *American Sociological Review*, Vol. 62, pp.366-385.
- Blau, F. D. & Ferber, M. A. (1992), *The Economics of Women, Men, and Work*, NJ: Prentice-Hall.
- Brass, D. J. (1984), "Being in the right place: A structural analysis of individual influence on an organization," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 29, pp.518-539.
- Brass, D. J. (1985), "Men's and Women's Networks: A study of interaction patterns and influence in an organization," *Academy of Management Journal*, Vol. 28, pp.327-343.
- Brass, D. J. (1992), "Power in organizations: A social network perspective," In

- Moore, G. and Whitt, J. A.(Eds.), *Research in Politics and Society*, pp.295-323, JAI Press.
- Brass, D. J. (1995), "Creativity: It's all in your social network," In C.M. Ford & D. A. Gioia (Eds.), *Creative action in organization*, CA: Sage, pp.94-99.
- Burt, R. S. (1997), "The contingent value of social capital," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 42, No. 2, pp.339-365.
- Cross, R. & Cummings, J. N. (2004), "Ties and network correlates of individual performance in knowledge-intensive work," *Academy of Management Journal*, Vol. 47, pp.928-937.
- Granovetter, M. (1973), "The strength of weak ties," *American Journal of Sociology*, Vol. 78, pp.1360-1380.
- Higgins, M. C. & Kram, K. E. (2001), "Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective," *Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 2, pp.264-288.
- Ibarra, H. (1992), "Homophily and differential returns: Sex differences in network structure and access in an advertising firm," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 37, pp.422-447.
- Ibarra, H. & Andrews, S. B. (1993), "Power, social influence, and sensemaking: Effects of network centrality and proximity on employee perceptions," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 38, pp.277-303.
- Ibarra, H. (1995), "Race, opportunity, and diversity in social circles in managerial networks," *Academy of Management Journal*, Vol. 38, pp.673-703.
- Ibarra, H. (1997), "Paving an alternative route: Gender differences in managerial networks," *Social Psychology Quarterly*, Vol. 60, pp.91-102.
- Jones, C., Hesterly, W.S., & Borgatti, S. P. (1997), "A general theory of network governance: Exchange conditions and social mechanisms," *Academy of Management Review*, Vol. 22, No. 4, pp.911-945.
- Kanter, R. M. (1977), *Men and women of the corporation*, New York: Basic Books.
- Krackhardt, D. (1990), "Assessing the Political Landscape: Structure, Cognition, and Power in Organizations," *Administrative Science*

- Quarterly*, Vol. 35, pp.342-369.
- Krackhardt, D. (1992), "The strength of strong ties: The importance of Philos," In N. Nohria & R. Eccles(Eds.), *Networks and organizations: Structure, form and action*, MA: Harvard University Press, pp. 216-239.
- Lin, N. (1982), Social resources and instrumental action. In P.V. Marsden & L. Lin(eds.), *Social structure and network analysis*, Beverly Hills, pp.131-145.
- Lin, N. (2001), *Social Capital: A Theory of Social Structure and action*, NY: Cambridge University Press.
- Marsden, P. V. (1988), "Homogeneity in confiding relations," *Journal of Social Networks*, Vol. 57, pp.57-76.
- Marsden, P. V. (1990), "Network Data and measurement," *Annual Review of Sociology*, Vol. 46, pp.435-463.
- Morrison, A. M. & Von Glinow, M. A. (1990), "Women and minorities in management," *American Psychologist*, Vol. 45, pp.200-208.
- Morrison, E. W. (2002), "Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization," *Academy of Management Journal*, Vol. 45, No. 6, pp.1149-1160.
- Podolny, J. M. & Baron, J. N. (1997), "Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace," *American Sociological Review*, Vol. 62, No. 5, pp.673-693.
- Porter, M. E. (1985), *Competitive Strategy: Creating and Sustaining Superior Performance*, New York: Free Press.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. & Liden, R. C. (2001), "A social capital theory of careers success," *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 2, pp.219-237.
- Sparrowe, R. T., Liden, R. C. & Kraimer, M. L. (2001), "Social networks and the performance of individuals and groups," *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 2, pp.316-325.
- Walker, G. (1985), "Network position and cognition in a computer software firm," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 30, pp.103-130.

A Study on the Analysis of Social Network to Middle Management

Chon, Soo Jin

Abstract

The purpose of this study is to compare social network characteristics of male managers and female managers. To achieve purpose of the research, data were collected in large Korean companies with more than 500 employees and 402 samples were restricted to middle managers. The results of the study are as follows. First, male managers have more strong instrumental network than female managers while female managers have more focused on expressive network than male managers. Second, social network characteristics of male managers are smaller size but stronger intimacy and higher status than that of female managers. This means that social network of male managers are more qualitative than that of female managers.

<Key Words> Social Network, Instrumental Network, Expressive Network