

사회체육지도자의 사회연결망과 직업성취

Social Network of Sports for All's Instructor and Occupational Achievement

김경식
호서대학교 사회체육학과

Kyong-Sik Kim(kks7@hoseo.edu)

요약

이 연구의 목적은 사회체육지도자의 사회연결망과 직업성취의 관계를 규명하는데 있다. 이러한 연구목적 을 달성하기 위하여 이 연구에서는 2011년 서울 소재 스포츠시설업에 재직하고 있는 사회체육지도자를 모 집단으로 설정한 다음, 유의표집법을 활용하여 총 240명을 표집하였다. 그러나 최종 분석에 사용된 사례수 는 203명이었다. 설문지의 타당도 및 신뢰도는 전문가회의를 통한 내용타당도와 신뢰도 분석을 통한 Cronbach's α 방법을 통해 검증하였다. Chronbach's α 값은 .674이상으로 나타났다. 자료처리는 SPSSWIN 18.0을 활용하여 로지스틱회귀분석과 회귀분석을 실시하였다. 결론은 다음과 같다. 첫째, 남성 일수록, 취업횟수가 많을수록, 그리고 연령이 많을수록 개인적 연결망을 활용하여 취업하는 경향을 보이고 있다. 둘째, 사회연결망은 직업성취에 영향을 미친다. 즉, 개인적 연결망보다는 제도적 연결망을 활용한 취 업자일수록 임금만족도는 높으며, 개인적 연결망과 제도적 연결망을 활용한 취업자일수록 학력적합도는 높다.

■ 중심어 : | 사회연결망 | 직업성취 | 개인적 연결망 | 제도적 연결망 |

Abstract

This study is to investigate social network of sports for all's instructor and occupational achievement. To accomplish this goal, this study sampled 240 instructors of sports facilities of Seoul utilizing purposive sampling method in 2011. But this study finally used 203 samples in data analysis. Validity and reliability of instruments tested by expert meetings and reliability analysis. Chronbach's α is over .674. Data analysis is logistic regression analysis and multiple regression analysis using SPSSWIN 18.0. Conclusions are the followings. First, gender, number of employment influence on employment throughout individual network. Second, social network influences on occupational achievement. Namely, individual network influences on wage satisfaction, social network influences fitness of academic career.

■ keyword : | Social Network | Occupational Achievement | Individual Network | Institutional Network |

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

최근 몸짱과 건강에 대한 사회적 붐으로 인하여 사회

체육 지도자에 대한 수요가 급증하고 있는 추세이다. 2009년 한 해 동안 사회체육 지도자는 전국 등록신고체 육시설업에 총 24,772명이 배치된 것으로 보고되고 있 다[5]. 사회체육 지도자는 어떠한 방법을 통해 취업하고

* 이 논문은 2011년도 호서대학교의 재원으로 학술연구비 지원을 받아 수행된 연구임.

접수번호 : #120410-001

접수일자 : 2012년 04월 10일

심사완료일 : 2012년 05월 03일

교신저자 : 김경식, e-mail : kks7@hoseo.edu

직업성취를 하게 되는 것일까? 스포츠사회학 연구영역에서 이에 대한 해답을 찾으려는 노력은 일반 경제학이나 사회학 연구영역에 비해 상대적으로 부족하였던 것이 사실이다. 사회체육 지도자의 취업은 일반적으로 공식경로, 간접경로, 기타 방법 등을 통하여 성취될 수 있다. 만약 스포츠 노동시장에서 사회체육 지도자가 공식경로이외에도 간접경로와 같은 사회연결망을 통해 구직행위를 행하여 직업성취를 하고 있다면, 이에 대한 구체적인 분석과 논의가 이루어져야 할 것이다.

경제학적 관점에서 볼 때 구직자의 직장선택 문제는 전통적으로 개인의 합리적 선택이라는 관점에서 접근되어 왔다. 직장탐색 모형은 구직자의 구직행위를 불완전한 정보 때문에 나타나는 마찰적 실업의 관점에서 설명하고 있다[12]. 구직자는 직장탐색의 한계비용과 한계이익이 같아지는 수준에서 눈높이 임금 또는 의중임금을 정하고, 눈높이 임금이상의 임금을 제안하는 직장을 선택하게 된다. 경제행위나 구직행위가 사회적 관계속에서 이루어짐을 강조하는 사회학 연구영역은 합리적 선택 이론을 기초로 하는 직장탐색 모형을 비판하고 있다[2]. 즉, 구직행위에 있어서 합리적 선택이론만으로 설명될 수 없는 사회 현상들이 관찰되기 때문에 사회적 자본으로서의 사회연결망에 주목해야 함을 강조하고 있다. 구직자는 공식경로이외에도 개인적 연결망 등과 같은 사회연결망을 통한 사회적 관계를 동원하여 구직행위를 하고 있다는 것이다. 사회연결망과 구직과정에 관한 연구는 신고전 경제학에서 합리적 개인의 직장선택과 같은 개인수준의 분석과 구조화된 노동시장의 분석에 대한 대안으로 시작되었다. 기존의 흐름에 비해 사회학적 관점은 구직자와 사회적 관계의 구조와의 사회적 맥락에 대한 중요성을 강조하고 있다[1].

사회연결망과 구직행위나 직업성취에 관한 접근은 스포츠사회학보다는 일반 사회학 연구영역에서 전개되어 왔으며, 대표적인 연구로는 Granovetter[20]의 연구를 들 수 있다. Granovetter[20]는 구직자들이 직업탐색의 목표설정과 진행과정, 그리고 성취에 미치는 총체적 과정에서 개개인들의 원자화된 행동이 아닌 사회연결망의 영향을 강조하였다. 이러한 사회연결망의 의미는 각각의 개인이 소유하고 있는 인적 자본이나 이미 주어

진 형태의 사회적 구조가 아닌 구성원간 혹은 구성원과 구조와의 관계를 기본단위로 출발하기 때문에 사회연결망을 통해 자신이 직접 소유하지 않은 자원을 활용하는데 있다는 것이다[1].

Granovetter[19][21]에 따르면 사회연결망은 연결망 형성에 필요한 시간, 감정의 강도, 개인적 친밀도, 호혜적 행위 등에 의해 강한 연결(strong tie)과 약한 연결(weak tie)로 이분하고, 이웃, 아는 사람 등과 같은 약한 연결이 가족, 친족, 친한 친구 등과 같은 강한 연결보다 취업에 유리하다고 하였다. 왜냐하면 강한 연결은 정보의 중복성이 높은 반면, 약한 연결은 정보의 중복성이 낮아 취업에 대한 폭넓은 정보를 제공하기 때문이다. Burt[15][16]는 그라노베터의 연구를 발전시켜 느슨한 연결망(sparse network)의 중요성을 강조하면서 구조의 빈틈(structural holes) 또는 구조혈 개념을 제시하였다. 구조혈은 정보 전달 면에서 중복적이지 않은 연결들을 가르는 틈이다. 즉, 중복적이지 않은 정보를 전달하는 연결들은 구조혈에 의해 서로 이어진다[2].

사회연결망과 구직행위나 직업성취의 관계에 대한 중요성은 사회자본 이론을 통해 더욱 구체화될 수 있다. Lin[23]은 사회자본 이론을 통하여 취업에서의 사회연결망 중요성을 주장하였다. Lin[23]은 사회연결망을 통해 획득할 수 있는 사회자본이 정보흐름의 촉진, 중요 행위자에 대한 영향력 행사, 사회 보증, 개인의 정체성 및 가치인정 강화에 중요한 기능을 지니고 있다고 보고함으로써 사회연결망과 취업의 관련성을 지지하고 있다. 이경상[9]은 취업시장에서의 개인적 연결망의 특성과 직업성취에 관한 연구에서 개인적 연결망이 직업획득과 직업성취에 더 크게 기여한다고 보고한 바 있다. 최준호[13]는 청년층의 사회적 자본으로서의 사회연결망과 직업성취에서 개인적 연결망이 제도적 연결망보다 직업성취에 의미있는 영향을 미친다고 보고함으로써 본 논제의 타당성을 뒷받침해주고 있다.

여러 선행연구[17][18][20]들은 많은 사람들이 취업정보를 획득하는 방법으로서 사회연결망에 의존하고 있으며, 공식경로를 통한 취업정보 획득 행위보다 직업성취에 더 효율적인 결과를 가져온다고 보고하였다. 즉, 사회연결망을 통한 취업정보의 획득방법이 시간과 비

용 면에서 공식경로를 통한 취업정보의 획득보다 정보 획득 행위의 경제적 측면에서 효율적인 수단이 된다는 것이다. 취업정보 획득을 위해 연결망에 의존하는 방법은 자신의 개인적 능력만으로는 불가능한 정보수집 범위의 확장을 불리하게 하고, 그만큼 자신의 직업선택의 더 나은 기회를 가져오게 하며, 이는 결과적으로 직업성취도를 높일 수 있게 된다는 것이다[17][18]. 즉, 취업시장에서 공식경로 통로만을 대상으로 하는 사람보다 개인적 연결망에 의존하는 사람들이 직업성취 수준을 판가름하는 임금, 직무만족도 등에서 높은 성취도를 보인다는 것이다[9].

취업에서 개인적 연결망보다 공식경로를 더 많이 활용하는 경우는 한 사회의 연줄주의 또는 연고주의가 강한 경우이다. 연줄주의를 이해하려면 연결과 연줄의 개념을 이해할 필요가 있다. 연결은 보편주의적 성격에 의해 맺어지는 개방적 관계인 반면에, 연줄은 지연이나, 학연, 혈연처럼 특수적, 폐쇄적 관계를 말한다. 취업에서 연줄주의가 작용하는 경우는 연결보다는 연줄이나 연고를 선호하는 관행화된 행위 때문이다. 취업 과정에서 강한 연결 또는 빈틈이 적은 연결망이 중요한 역할을 한다는 것은 연줄주의가 강하다는 의미이다[4]. 노동시장에서 연줄주의는 취업의 불공정 또는 불평등 등의 역기능을 파생시킨다. 연줄주의의 역기능이 발생하는 상황은 신뢰를 지표로 하는 거시적 사회적 자본이 부족한데서 나타난 현상이라 할 수 있다. 이는 연결망 일반에 대한 불신이 높다는 사실을 반영한다. 이러한 경우에는 개인적 연결망이나 제도적 연결망보다는 공식경로를 활용한 취업방법이 많이 활용되며, 직업성취도가 높은 결과로 나타날 가능성이 크다.

그렇다면 사회체육 지도자는 어떠한 방법을 통해 취업하고, 직업성취를 이루게 되는 것일까? 사회체육 지도자의 사회연결망은 취업자의 개인적 상황에 따라 상이한 양상을 보이므로, 현재로서는 사회체육 지도자가 어떠한 방법으로 취업하고, 이것이 직업성취도에 어떻게 영향을 미치는지를 가늠하기 어려운 실정이다. 왜냐하면 체육학 연구영역에서 본 논제와 관련된 연구는 경험적인 연구가 소수에 불과하기 때문이다. 대표적인 연구는 박창범, 임수원[7]의 스포츠센터 체육지도자의 직

업획득 연결망 구조분석을 들 수 있다. 이 연구에서는 개인적 연줄망(82.8%)을 활용하여 취업하는 경향이 높다고 보고하였다. 운동선수를 대상으로 한 송재진[8]의 연구에서는 사회연결망이 취업경로에 의미있는 영향을 미친다고 보고하고 있다. 이들 연구는 사회연결망의 개념을 적용하여 사회체육 지도자나 운동선수의 취업경로를 규명하려 하였다는 점에서 그 의미가 있으나, 사회연결망을 포함한 공식경로와 직접접촉 등의 변수 가운데 어떠한 변수가 직업성취에 영향을 미치는가에 대한 결과를 도출하지는 못하고 있다.

스포츠 노동시장 가운데 사회체육 지도자의 구직행위를 이해하기 위해서는 사회체육 지도자가 취업방법 중 어느 정도로 사회연결망을 활용하는지, 어떠한 요인이 사회연결망을 활용한 취업에 영향을 미치는지, 그리고 어떠한 사회연결망이 직업성취에 영향을 미치는지를 경험적으로 규명해야 할 것이다.

이에 본 연구에서는 사회체육 지도자의 사회연결망이 직업성취에 어떠한 영향을 미치는지를 규명함으로써 스포츠사회학 지식체 형성에 기여함은 물론, 스포츠 노동시장의 구직행위에 대한 이해를 돕는데 그 필요성을 두고 있다. 따라서 이 연구는 먼저 사회체육 지도자의 개인적 특성 및 인적 자본이 사회연결망을 활용한 취업에 미치는 영향을 규명하고, 사회연결망이 직업성취에 미치는 영향을 규명하는데 주된 목적을 두고 있다.

2. 연구의 내용 및 문제

한국사회는 다른 어느 사회 못지않게 연결망이 발달한 사회이며, 연결망은 우리 생활의 구석구석에 침투해 있다. 사람들은 혈연이나, 지연, 학연 등의 연결망을 통해 독립된 행위자로 남아있지 않고 다양한 비공식적 조직의 성원으로 살아가고 있다. 우리 사회에서 연결망은 단순한 정치적 쟁점과 일상생활에 국한된 것만이 아니라, 스포츠 노동시장에서의 구직행위에서도 뿌리를 내리고 있는 문제이다.

앞서 제시한 선행연구들에 따르면 일반적으로 취업에서 사회연결망이 다른 취업방법보다 더 많이 활용된다고 하였다. 그렇다면 사회연결망을 더 잘 얻을 수 있는 취업자의 개인적 특성 및 인적 자본이 취업에서 더

많이 활용된다는 가정을 할 수 있을 것이다. 이는 사회 연결망의 중요성이 성, 연령, 취업횟수, 자격증 수, 취업 준비 정도 등과 같은 취업자의 개인적 특성 및 인적 자본에 따라 상이하게 나타날 수 있다는 가정에서 비롯된 것이다. 예컨대, 남성 취업자, 나이가 많은 사람, 학력이 높은 사람, 취업횟수가 많은 사람, 자격증이 많은 사람이 상대적으로 그렇지 않은 사람에 비하여 사회연결망을 더 많이 얻고, 실제로 취업에서 더 많이 활용할 가능성이 있다[2].

사회연결망은 개인적 연결망과 제도적 연결망으로 구분할 수 있다. 개인적 연결망은 부모, 친척, 친구, 선배 후배 등의 연결망이며, 제도적 연결망은 학교추천, 현장 실습 및 인턴십 등의 연결망을 의미한다. 사회체육 지도자의 개인적 특성 및 인적 자본은 기본적으로 이러한 사회연결망을 통한 취업에 영향을 미치며, 사회연결망의 속성이 직업성취에 상이하게 영향을 미칠 것으로 가정할 수 있다. 그렇다면, 어떠한 개인적 특성 및 인적 자본이 사회연결망을 활용한 취업에 영향을 미치며, 어떠한 사회연결망이 사회체육 지도자의 직업성취에 더 크게 영향을 미치는지에 대한 의문이 제기된다.

이상의 내용을 종합하여 이 연구에서는 다음과 같은 연구문제를 설정하고 이를 해결하고자 한다.

첫째, 사회체육 지도자의 개인적 특성 및 인적 자본은 사회연결망을 활용한 취업에 영향을 미치는가?

둘째, 사회체육 지도자의 사회연결망은 직업성취에 영향을 미치는가?

II. 연구방법

1. 연구대상

이 연구에서는 2011년 현재 서울시 소재 스포츠시설업에 재직하고 있는 사회체육 지도자를 모집단으로 설정한 다음, 집락무선표집법을 이용하여 총 240명을 표집하였다. 구체적으로는 한강을 기준으로 하여 강남, 강북, 강동, 강서로 사분한 후 무작위로 각 지역에 6개소씩(공공스포츠시설 3개소, 상업스포츠시설 3개소) 총 24개소를 무작위로 선정하여 1개소에 약 10명씩 총 240

명을 추출하였다. 이 연구에서는 사회체육 지도자를 선정할 때 종목에 관계없이 무작위로 추출하여 조사하였다. 그러나 회수되지 않은 자료를 제외하고 최종 분석에 사용된 사례수는 203명이었다.

표 1. 조사대상자의 일반적 특성

	구분	사례수(백분율)
성	남자	125(61.5)
	여자	78(38.5)
연령	25세이하	59(29.0)
	26-30세	81(39.7)
	31-35세	34(16.5)
	36세이상	30(14.7)
학력	고졸	38(18.9)
	대졸	150(73.5)
	대학원	15(7.6)
취업횟수	1회	14(6.7)
	2회	146(72.0)
	3회	23(11.2)
	4회	11(5.3)
	5회	10(4.8)
직급	지도자	174(85.4)
	팀장급이상	30(14.6)
자격증수	없음	7(3.5)
	1개	49(24.0)
	2개	68(33.5)
	3개	44(21.8)
	4개	20(9.6)
	5개이상	15(7.5)
시설유형	공공	97(47.8)
	상업	106(52.2)
이직의사	없음	62(30.4)
	기뻐한다	108(53.1)
	자주한다	23(11.3)
	타직장모색	10(5.2)
전 체		203(100.0)

2. 측정도구

이 연구에서는 사회체육 지도자의 사회연결망과 직업성취의 관계를 규명하기 위하여 크게, 개인적 특성, 사회연결망과 취업방법, 직업성취를 측정하였다. 이 연구는 김성훈[2-4], 이경상[9], 최준호[13] 등의 연구를 토대로 설문지를 작성하였다[표 2].

개인적 특성 및 인적 자본은 성, 연령, 학력, 자격증 수, 시설유형, 취업횟수, 이직의사, 직급, 취업준비정도, 연결망 크기 등으로 측정하였다. 성은 남자와 여자로 이분하며, 연령은 만 몇 세로 직접 기입하는 연속변수로 측정하였다. 학력은 고졸이하, 대졸, 대학원이상 3단

계로 구분하며, 자격증 수는 취득한 국가자격증 수를 직접 기입하였다. 시설유형은 공공스포츠시설과 상업스포츠시설로 이분하며, 취업횟수는 이직횟수를 측정하였으며, 이직의사는 앞으로 다른 직장으로 이직할 가능성을 측정하였다. 직급은 지도자와 팀장급이상으로 이분하여 측정하였다. 취업준비정도는 취업관련 전공 과목 수강, 취업관련 비전공과목 수강, 취업관련 교내 특강 수강, 취업관련 교외 특강 수강, 취업 관련 아르바이트, 인턴사원 등 현장실습 참여, 취업관련 자격증 취득 등 7개 문항으로 측정하였다.

사회연결망은 개인적 연결망, 제도적 연결망, 기타 구직방법으로 측정하였다. 이는 이경상[9], 최준호[13]의 연구에 토대한 것이다. 박창남[6], 김성훈[3]은 개인적 연결망(연줄)과 학교추천을 구분하여 이것이 직업성취에 미치는 효과를 규명하였으나, 정작 학교추천에 관해서는 어떠한 사회연결망으로서의 특성과 의미도 찾거나 부여하지 못함으로써 제도적 연결망 변수로서의 학교추천을 마치 인체물, 벽보 등과 같은 기타 구직방법 처럼 단순 처리하여 분석하는데 그치고 있다[13]. 이 연구에서는 이러한 문제를 극복하기 위하여 학교추천을 제도적 연결망에 포함시켰다. 개인적 연결망은 식구, 친척, 식구나 친척의 친구, 친한 친구, 아는 사람을 통한 취업으로 측정하였으며, 제도적 연결망은 학교추천, 현장실습 등을 통한 취업으로 측정하였다. 기타 구직방법은 매체, 직접 직장에 찾아가서 문의하여 취업, 기타 등

을 통한 취업으로 측정하였다. 그리고 직업성취는 임금만족도, 직무만족도, 전공적합도, 학력적합도로 측정하였다. 이는 최준호[13], 김성훈[3] 등의 연구를 기초로 한 것이다. 임금만족도는 월평균 수입에 대한 만족 정도를 측정하였으며, 직무만족도는 보수만족, 적성 만족, 시간여유 만족, 근무환경 만족, 안정성 만족, 발전가능성 만족 등으로 측정하였다.

전공적합도는 전공 관련성을 측정하였으며, 학력적합도는 학력과 비교한 적절성 등으로 측정하였다.

3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

이 연구에서는 문헌고찰과 전문가회의를 통하여 설문지의 타당도를 검증하였다. 이 연구에서는 리커트 형식의 소수 문항이나 명목척도 등으로 측정하고 있어 요인분석을 통한 구성타당도 검증을 실시하지 못하였다. 전문가회의에서는 개인적 특성 및 인적 자본, 사회체육지도자의 사회연결망, 직업성취 등의 설문지 구성 적합성을 검증하였다. 대표적인 선행연구[3][13]들에서도 사용되어 왔으므로, 별다른 문제는 없을 것으로 판단된다. 신뢰도 검증은 리커트 척도로 측정된 직무만족도와 취업준비정도에 대해 실시하였다. 신뢰도는 직무만족도의 경우 Chronbach's $\alpha=.809$, 취업준비정도의 경우 Chronbach's $\alpha=.674$ 로 나타났다.

표 2. 변수의 정의 및 설문지 구성

변수		정의
직업성취	임금만족도	임금에 대한 만족 정도
	직무만족도	적성만족, 시간여유 만족, 근무환경 만족, 안정성 만족, 발전가능성 만족, 승진기회 만족
	전공적합도	현재 일의 내용과 수준을 응답자가 자신의 전공과 비교한 정도
	학력적합도	현재 일의 내용과 수준을 응답자가 자신의 학력과 비교한 정도
사회연결망	개인적 연결망	식구, 친척, 식구나 친척의 친구, 친한 친구, 아는 사람, 교수 등을 통한 취업
	제도적 연결망	학교추천, 현장실습, 인턴십 등
	기타 구직방법	매체, 직접 접촉하여 취업, 기타
개인적 특성 및 인적 자본	성	여성, 남성
	연령	취업자의 나이
	학력	최종 학력(고졸, 대졸, 대학원이상)
	직위	취업자의 직위(지도자, 팀장급이상)
	자격증 수	취업자가 취득한 국가자격증 수, 민간자격증 수
	취업준비정도	취업관련 과목 수강, 교내외 취업특강 수강, 인턴십, 자격증 취득 노력
	근무시설유형	취업자의 근무시설(공공스포츠시설, 상업스포츠시설)
	취업횟수	현재의 직장까지 포함해서 이직한 횟수
연결망크기	현재의 직장에 취업할 때 도움을 준 사람의 수	

4. 조사절차 및 자료처리

이 연구에서는 12명의 보조연구원에게 연구의 내용 및 취지와 설문조사 방법을 설명한 다음, 해당 시설에 직접 방문하여 설문조사를 실시하도록 하였다. 설문조사 방법은 자기평가기입법으로 이루어졌다. 통계처리 방법은 SPSSWIN 18.0 프로그램을 활용한 신뢰도분석(reliability analysis), 로지스틱회귀분석(logistic regression analysis), 다중회귀분석(multiple regression analysis) 등이다.

III. 결과

1. 개인적 특성 및 인적 자본이 사회연결망의 활용한 취업에 미치는 영향

개인적 특성 및 인적 자본이 사회연결망을 활용한 취업에 미치는 영향을 규명하기 위해 이 연구에서는 개인적 특성 및 인적 자본을 독립변수로, 사회연결망을 활용한 취업을 종속변수로 하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 사회연결망을 활용한 취업 변수는 유목변수이기 때문에 가변수화하여 분석하였다.

[표 3]은 개인적 특성 및 인적 자본이 사회연결망을 활용한 취업에 미치는 영향에 대한 로지스틱 회귀분석 결과를 나타내고 있다.

표 3. 개인적 특성 및 인적 자본이 사회연결망을 활용한 취업에 미치는 영향에 대한 로지스틱 회귀분석

독립변수	모형1	모형2
	개인적 연결망	제도적 연결망
성(남성)	.645*	-.104
연령	-.030	-.085*
학력	-.248	-.335
직위(지도자)	.141	-.774
자격증 국가자격증	-.124	.177
민간자격증	.106	-.139
취업준비정도	.397	-.117
근무시설유형(공공스포츠포차시설)	.185	-.263
취업희수	.475**	.140
연결망크기	.047	-.085
로그우도비	337.723	325.163
χ^2	22.741	19.507
자유도	11	11
유의도	.019	.053

[표 3]에 의하면 모형1의 경우 개인적 특성 및 인적 자본과 개인적 연결망 활용 취업에 관한 회귀모형의 적합도는 χ^2 값이 22.741로서 5%수준에서 유의한 반면에, 모형2의 경우 개인적 특성 및 인적 자본과 제도적 연결망 활용 취업에 관한 회귀모형의 적합도는 χ^2 값이 19.507로서 5%수준에서 유의하지 않은 것으로 나타났다.

통계적으로 유의한 모형1의 경우 회귀식에 포함된 독립변수들 가운데 성과 취업희수만이 5%, 1% 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 예를 들면 남성일수록, 그리고 취업희수가 많을수록 개인적 연결망을 활용한 취업 경향이 두드러지게 나타나고 있음을 알 수 있다. 모형2의 경우 연령이 증가할수록 제도적 연결망보다는 개인적 연결망을 활용한 취업 경향이 나타나고 있음을 알 수 있다. 종합해 보면, 개인적 특성인 성과 인적자본인 취업준비정도는 개인적 연결망을 활용한 취업에 유리하게 영향을 미치고 있는 반면에, 개인적 특성인 연령은 제도적 연결망보다 개인적 연결망을 통한 취업에 유리하게 작용하고 있는 것으로 보여진다. 모형1이나 2의 경우 개인적 특성 및 인적 자본이 전반적으로 개인적 연결망을 활용한 취업에 영향을 주고 있음을 알 수 있다.

2. 사회체육 지도자의 사회연결망이 직업성취에 미치는 영향

[표 4]는 사회체육 지도자의 사회연결망이 직업성취에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석 결과를 나타내고 있다.

[표 4]에 의하면, 개인적 특성 가운데 성($\beta=.170$), 인적 자본인 취업준비정도($\beta=.355$)는 임금만족도에 긍정적인 영향을 미치고 있는 반면에, 취업희수($\beta=-.165$)는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라, 사회연결망 가운데 제도적 연결망($\beta=.170$)은 임금만족도에 의미있는 영향을 주고 있다. 임금만족도에 대한 투입변수의 설명력은 전체 변량의 약 18.2%로 나타났다. 사회연결망 변수만을 투입한 모형 2의 결과에서는 여전히 제도적 연결망($\beta=.156$)이 임금만족도에 영향을 미치고 있으며, 설명력은 4%로 나타났다.

인적 자본인 국가자격증수($\beta=-.129$)와 취업준비정도($\beta=.494$)만이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것

표 4. 사회체육 지도자의 사회연결망이 직업성취에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석

독립변수	직업성취							
	임금만족도		직무만족도		전공적합도		학력적합도	
	모형1	모형2	모형1	모형2	모형1	모형2	모형1	모형2
성(남성)	.170*	—	.081	—	-.029	—	.146*	—
연령	-.014	—	.108	—	.047	—	.129	—
학력	-.025	—	.023	—	-.052	—	.012	—
직위(지도자)	.006	—	-.053	—	.230**	—	.293***	—
자격증 국가자격증수	-.019	—	-.129*	—	.029	—	-.243***	—
민간자격증수	.033	—	.088	—	.099	—	-.123*	—
취업준비정도	.355***	—	.494***	—	.356***	—	-.059	—
근무시설유형(공공스포츠클럽)	-.100	—	-.084	—	-.042	—	-.095	—
취업횟수	-.165*	—	-.072	—	-.034	—	.143*	—
연결망크기	.009	—	-.041	—	-.055	—	.023	—
개인적 연결망 활용 취업	.097	.098	-.045	-.033	.057	.086	.147*	.155*
제도적 연결망 활용 취업	.170*	.156*	-.025	-.053	.022	.018	.173*	.181*
R ²	.182	.040	.250	.002	.185	.006	.256	.044

로 나타났다. 그러나 사회연결망은 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직무만족도에 대한 설명력은 전체 변량의 약 25%로 나타났다. 사회연결망 변수는 직무만족도에 5%수준에서 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

개인적 특성인 직위($\beta=.230$)와 인적 자본인 취업준비정도($\beta=.356$)는 전공적합도에 유의한 영향을 미치고 있다.

그러나 사회연결망은 전공적합도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다. 전공적합도에 대한 설명력은 전체 변량의 약 18.5%로 나타났다. 사회연결망 변수는 전공적합도에 5%수준에서 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

개인적 특성인 성($\beta=.146$), 직위($\beta=.293$)와 인적 자본인 국가자격증수($\beta=-.243$), 민간자격증수($\beta=-.123$), 취업횟수($\beta=.143$)는 학력적합도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개인적 연결망($\beta=.147$), 제도적 연결망($\beta=.173$)은 학력적합도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학력적합도에 대한 설명력은 전체 변량의 약 25.6%로 나타났다. 사회연결망 변수만을 고려한 분석 결과에서는 개인적 연결망($\beta=-.155$)과 제도적 연결망($\beta=-.181$)이 학력적합도에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있으며, 설명력은 4.4%로 나타났다.

IV. 논의 및 결론

1. 논의

사회적 자본이나 사회연결망과 구직과정에 관한 연구는 신고전 경제학에서 합리적 개인의 직장선택과 같은 개인수준의 분석과 구조화된 노동시장의 분석에 대한 대안을 제시하는데 중점을 두고 있다. 기존 흐름에 비해 사회학의 관점은 구직자와 사회적 관계의 구조와 사회적 맥락에 대한 중요성을 강조한다. 구직자가 사회적 자본을 활용하여 취업하는 경우 구성원간 또는 구조와의 관계를 기본단위로 하고 있기 때문에 사회연결망을 통해 자신이 직접 소유하지 않은 자원을 활용하는데 있다[1]. 직업성취에 있어서 사회연결망 변수가 중요한 역할을 함에도 불구하고, 스포츠사회학 연구영역에서는 이에 대한 경험적 연구가 매우 미흡한 실정이라 할 수 있다. 이러한 점에서 이 연구는 사회체육 지도자의 사회연결망과 직업성취의 관계를 규명하고자 하였다.

첫째, 개인적 특성 및 인적자본과 사회연결망을 활용한 취업을 분석한 결과, 개인적 특성 및 인적자본은 사회연결망을 활용한 취업에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다시 말해서, 남성이고 취업횟수가 많으면 개인적 연결망을 활용하여 취업하는 경향을 보였다. 이러한 결과는 사회체육 지도자 구직시장에서 여성보다는 남성이 비공식 취업경로와 같은 개인적 연결망에 의존하여

취업하고 있으며, 취업횟수가 많은 경우에도 기존의 스포츠센터에서 형성된 사회적 관계를 활용하여 개인적 연결망에 의존한 취업이 이루어지고 있음을 시사하고 있다. 특히, 남성은 식구, 친척, 식구나 친척의 친구, 친한 친구, 아는 사람 등과의 폭넓은 사회적 관계를 통하여 여성보다 유리하게 구직하고 있음을 추론할 수 있다. 이러한 결과는 남성이 여성보다 개인적 연결망과 같은 간접구직 경로를 더 많이 활용한다고 보고한 선행연구[2][14][22]들의 결과와 일치하고 있다. 그러나 이병훈[10]은 남성이 여성보다 직접구직에 더 많이 의존한다고 보고함으로써 본 연구의 결과와 배치되는 결과를 보고하고 있기도 하다. 이는 국가나 직종, 성차 등에 따라 사회연결망을 활용한 취업방법이나 취업경로가 상이함을 추론할 수 있다. 특히, 스포츠노동시장에서 남성과 여성의 차별은 과거보다 많이 개선되었다고 하나, 아직까지도 우리 사회 곳곳에 만연해 있는 것이 사실이다. 사회체육 지도자 구직에 관한 정보는 여성보다는 남성에게 더 많이 불평등하게 제공되고 있음을 알 수 있다. 또한 연령이 개인적 연결망을 통한 취업에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 연령이 많은 구직자가 연령이 낮은 구직자에 비해 상대적으로 사회적 관계의 폭이 넓기 때문에 다양한 사람들로부터 얻게 되는 직업정보가 유용하게 활용되고 있음을 추론할 수 있다.

둘째, 사회연결망과 직업성취를 분석한 결과, 사회연결망은 직업성취에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 사회연결망과 직업성취의 하위요인인 임금만족도를 분석한 결과, 통제변수인 성과 취업준비정도는 임금만족도에 긍정적 영향을 미치는 반면에, 취업횟수는 부정적 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이러한 결과는 남성이, 그리고 취업준비를 잘한 사람일수록 임금만족도 또한 높다는 사실을 밝혀주고 있다. 남성 취업자는 여성 취업자에 비해 임금이 많은 것으로 보이며, 이는 자연적으로 남성이 임금만족도가 높은 결과로 나타나고 있으며, 성불평등의 원인으로 작용하고 있음을 추론할 수 있다. 최근에 와서는 여권주의 운동으로 인하여 과거에 비해 남녀차별이 많이 해소 되었다고 하나, 아직까지도 고용이나 임금 등의 측면에서는 성 차이가 여전히 우리 사회에 존재하는 것이 사실이

다. 이는 스포츠 노동시장에서도 예외가 아니라 할 수 있다. 남성이 여성보다 상대적으로 임금만족도가 높게 나타난 본 연구의 결과는 임금 등의 측면에서 성차별이 존재함을 알 수 있다. 남성이 여성보다 더 많은 임금을 받는다는 결과는 선행연구[11]를 통해서도 밝혀지고 있다. 이병희[11]는 첫 직장에 취업할 경우 남성이 여성보다 더 많은 임금을 받는다고 보고함으로써 본 연구의 결과를 뒷받침해주고 있다. 취업준비를 잘한 사회체육 지도자는 그렇지 못한 지도자에 비해 임금이 높을 가능성이 크며, 높은 임금만족도를 경험하는 것으로 보여진다. 그러나 취업횟수가 많은 사회체육 지도자는 잦은 이직으로 인하여 한 스포츠센터에서의 근무경력이 짧을 수 밖에 없으며, 이는 같은 직장에서 자신보다 오래 근무한 지도자에 비해 낮은 임금을 받는 원인이 되고 있음을 보여준다. 개인적 특성 및 인적자본을 통제한 후에도 사회연결망 가운데 개인적 연결망을 활용하여 취업한 지도자는 임금만족도가 높은 것으로 나타났는데, 이는 취업자가 가족이나 친척과 지인 등을 통하여 보수가 높은 스포츠센터를 선택하여 취업한데서 나타난 결과라 사료된다. 바꾸어 말하면, 사회체육 지도자의 경우 개인적 연결망을 활용하여 취업하면 만족스러운 임금을 주는 스포츠센터를 선택, 경험할 수 있다.

사회연결망과 직업성취의 하위요인인 직무만족도를 분석한 결과, 사회연결망은 직무만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 통제변수인 개인적 특성 및 인적자본은 직무만족도에 유의한 영향을 미치고 있었다. 즉, 국가자격증수가 많고, 취업준비를 잘할수록 직무만족도가 높게 나타났는데, 이러한 결과는 국가자격증수를 많이 취득하여 전문성을 인정받고 취업한 경우 직무만족도 또한 높음을 의미하며, 당초부터 지도자라는 직업을 천직으로 알고 취업준비를 잘한 경우에도 직무만족도가 높다는 사실을 의미하고 있다. 그러나 사회연결망은 직무만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 이는 연구대상의 특성에 비롯된 결과라 사료된다. 본 연구의 대상은 사회체육 지도자라는 특정 직업을 대상으로 하고 있으므로, 대부분의 사회체육 지도자들은 직무만족도에 있어서 별다른 차이를 보이지 않고 있는 것으로 보여진다.

사회연결망과 직업성취의 하위요인인 전공적합도를 분석한 결과, 사회연결망은 전공적합도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 개인적 연결망이나 제도적 연결망을 활용하여 취업할 때 전공적합도보다는 근무여건이나 보수 등을 중심으로 직업을 선택할 가능성이 높으며, 이 과정에서 전공적합도와 무의미한 관계로 나타나고 있음을 보여주고 있다. 그러나 개인적 특성인 직위(기준=지도자)와 인적자본인 취업준비정도는 전공적합도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 사회체육 지도자일수록, 그리고 취업준비를 잘할수록 전공적합도는 높게 나타났다. 대부분의 사회체육 지도자는 체육관련 학과를 졸업하였을 가능성이 크므로, 전공적합도를 높게 평가하고 있음을 보여주고 있다. 취업준비를 잘한 사회체육 지도자 또한 당초부터 지도자를 목표로 취업준비를 하였으므로, 전공적합도 성취가 높게 나타나고 있음을 알 수 있다.

사회연결망과 직업성취의 하위요인인 학력적합도를 분석한 결과, 개인적 특성인 성과 직위, 인적자본인 취업횟수는 학력적합도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 남성은 여성에 비해 사회체육 지도자로서, 사회체육 지도자는 팀장급 이상에 비해 현재 하고 있는 일이 학력과 적절하거나 학력보다 높은 수준으로 평가하고 있음을 알 수 있다. 그리고 취업횟수가 많은 사회체육 지도자는 잦은 이직을 통해 학력적합도가 높은 스포츠센터를 선택하였을 가능성이 높은 것으로 보여진다. 반면에, 국가자격증수와 민간자격증수가 많을수록 오히려 학력적합도는 낮게 나타났는데, 이는 자격증수가 많은 취업자가 다양한 자격 연수 등의 이론습득을 하였을 가능성이 크며, 이로 인해 현재 하고 있는 직무를 학력이나 자신의 능력보다 낮게 평가하고 있음을 추론할 수 있다. 사회연결망과 직업성취간의 관계 분석에서는 개인적 연결망과 제도적 연결망을 활용한 취업자가 모두 유일하게 학력적합도가 높은 것으로 밝혀졌다. 이는 취업자가 연결망을 통하여 자신의 학력에 맞는 수준이나 학력보다 높은 스포츠센터를 선택하여 취업함으로써 학력적합도가 높게 나타났다는 결과라 할 수 있다. 김성훈[3]은 가족친지 등의 소개와 같은 개인적 연결망이 학력적합도에 영향을 미친다고 보고함으

로써 연결망과 학력적합도간의 관련성을 지지해주고 있다.

그렇다면 취업에서 왜 사회연결망이 중요한 의미를 지니는가에 대한 의문을 제기하지 않을 수 없을 것이다. 사회연결망을 통하여 취업을 할 경우 연줄주의에 의존해 취업함으로써 스포츠 노동시장의 발전을 저해한다는 비판을 받을 수 있다. 그러나 사회연결망이 취업에서 중요한 이유는 다음과 같은 측면에서 설명할 수 있다. 첫째는 직업 정보진달이 비교적 용이하고 정확하다는 것이다. 구직자의 입장에서는 연결망에 의존하여 취업하는 경우 공식경로를 통해 파악하기 어려운 취업 정보를 얻을 수 있으므로, 자신이 선호하는 직업을 얻는데 유리하며, 고용주의 입장에서는 연결망을 통하여 취업자에 대한 구체적인 정보를 파악하여 취업자를 판단할 수 있다. 둘째는 채용과 취업의 비용이 상대적으로 적게 소요된다는 것이다. 즉, 고용주의 입장에서는 경제비용의 측면에서 공식경로보다는 비공식경로를 통해 사회체육 지도자를 채용하는 것이 유리하며, 취업자의 입장에서는 적은 시간과 경제적 비용으로도 연결망을 통해 직업정보를 획득할 수 있다[24].

2. 결론

이상과 같은 연구방법 및 절차를 통해 도출한 결론은 다음과 같다.

첫째, 개인적 특성 및 인적 자본은 사회연결망을 활용한 취업에 영향을 미친다. 즉, 남성일수록, 그리고 취업횟수가 많을수록 개인적 연결망을 활용하여 취업하는 경향을 보이고 있다. 그리고 연령이 증가할수록 제도적 연결망보다는 개인적 연결망을 활용하여 취업하는 경향을 보이고 있다.

둘째, 사회연결망은 직업성취에 영향을 미친다. 즉, 남성일수록, 취업준비를 잘할수록 임금만족도는 높은 반면, 취업횟수가 많을수록 임금만족도는 오히려 낮다. 개인적 연결망보다는 제도적 연결망을 활용한 취업자일수록 임금만족도는 높다. 국가자격증수가 많을수록, 취업준비를 잘할수록 직무만족도는 높다. 지도자일수록, 취업준비를 잘할수록 전공적합도는 높다. 남성일수록, 지도자일수록, 취업횟수가 많을수록 학력적합도는

높은 반면, 국가자격증수와 민간자격증수가 많을수록 학력적합도는 낮다. 그리고 개인적 연결망과 제도적 연결망을 활용한 취업자가 학력적합도가 높다.

참고 문헌

- [1] 강유진, 개인의 직업성취에 대한 취업정보획득의 인적자본과 사회적 자본의 효과, 한국사회학회 사회학대회 논문집, pp.213-223, 2007.
- [2] 김성훈, 취업자의 사회연결망 활용에 대한 영향 요인 연구, 노동경제논집, 제26권, 제3호, pp.209-230, 2003.
- [3] 김성훈, 사회연결망과 공식 경로를 통한 첫 취업의 개인적 결과와 사회적 결과, 한국사회학, 제39권, 제1호, pp.53-85, 2005.
- [4] 김성훈, 전문직의 취업경로. 사회연결망과 공식 경로를 중심으로. 한국사회학, 제40권, 제5호, pp.137-177, 2006.
- [5] 문화체육관광부, 체육백서, 2009.
- [6] 박창남, 한국 청소년의 구직행위와 노동시장 진입에 관한 연구: 실업계 고졸 청소년을 대상으로, 고려대학교 대학원, 박사학위논문, 1999.
- [7] 박창범, 임수원, 스포츠센터 체육지도자의 직업 획득 연결망 구조분석, 한국체육학회지, 제43권, 제5호, pp.593-601, 2004.
- [8] 송재진, 운동선수의 사회연결망에 따른 취업경로, 성균관대학교 대학원, 박사학위논문, 2009.
- [9] 이경상, 취업시장에서의 개인적 연결망의 특성과 직업성취에 관한 연구, 고려대학교대학원, 박사학위논문, 2001.
- [10] 이병훈, 구직활동의 영향 요인에 관한 탐색적 연구, 노동경제논집, 제25권, 제1호, pp.1-21, 2002.
- [11] 이병희, 청년층 노동시장 분석, 한국노동연구원, 2003.
- [12] 조우현, 노동경제학: 이론과 개혁정책, 서울: 법문사, 1998.
- [13] 최준호, 사회자본의 직업성취 효과에 관한 실증 연구: 고졸 청년층의 사회연결망 효과 분석을 중심으로, 교육사회학연구, 제17권, 제2권, pp.115-137, 2007.
- [14] S. M. Bortnick and M. H. Ports, Job search methods and results: Tracking the unemployed 1991. *Monthly Labor Review*, Vol.115, pp.29-35, 1992.
- [15] R. S. Burt, *Structural holes: The social structure of competition*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1992.
- [16] R. S. Burt, Structural holes versus network closure as social capital, In Nan Lin, Karen Cook & Ronald S. Burt(eds.), *Social capital: Theory and research*, Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter, 2001.
- [17] M. Corcoran, L. Datcher, and G. Duncan, Information and influence networks in labor markets, in Duncan, G, Morgan, J., eds.. Five thousand american families: patterns of economic progress, Vol.7, Ann Arbor, MI: *Institute for Social Research*, pp.1-37, 1980.
- [18] L. Datcher, The impact of informal networks on quit behavior. *Review of Economics and Statistics*, Vol.65, pp.491-495, 1982.
- [19] Granovetter, M. S., The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, Vol.78, pp.1360-1380, 1973.
- [20] M. S. Granovetter, *Getting a job: A study of contacts and careers*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1974.
- [21] M. S. Granovetter, The strength of weak ties: A network theory revisited. *Sociology Theory*, Vol.1, pp.201-233, 1983.
- [22] S. Hanson and G. Pratt, Job search and the occupational segregation of women. *Annals of the Association of American Geographers*, Vol.81, pp.229-253, 1991.
- [23] N. Lin, Building a network theory of social

capital, In Nan Lin, Karen Cook & Ronald S. Burt(eds.), *Social capital: Theory and research* Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter, 2001.

[24] P. V. Marsden, Interpersonal ties, social capital, and employer staffing practices, pp. 105-125. in Nan Lin, Karen Cook, and Ronald S. Burt(eds.), *Social capital: Theory and research*, Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter, 2001.

저 자 소 개

김 경 식(Kyong-Sik Kim)

정회원



- 1994년 2월 : 경기대학교 사회체육학과(체육학사)
- 1996년 2월 : 서울대학교 체육교육과(교육학석사)
- 2004년 2월 : 서울대학교 체육교육과(체육학박사)
- 2006년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 사회체육학과 부교수
 <관심분야> : 여가 및 체육정책, 사회연결망, 사이버 스포츠공동체와 사회자본, 시큐리티융합경영