

# 인적 네트워킹이 정서적 조직몰입과 개인적응성과에 미치는 영향: 여성 공무원을 대상으로

나기환<sup>1</sup>, 최민석<sup>2</sup>, 한수진<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>호서대학교 경영학부/미래창조과학부 정보보호지원과

<sup>2</sup>호서대학교 경영학부/천안시청

<sup>3</sup>호서대학교 경영학부

## The effect of Women' social networking on affective commitment and individual adaptation performance

Ki Hwan Na<sup>1</sup>, Min Seok Choe<sup>2</sup>, Su Jin Han<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>Division of Business Administration, Hoseo University/Ministry of Science, ICT and Future Planning  
Cyber Security Support Division

<sup>2</sup>Division of Business Administration Hoseo University/Cheonan City Hall

<sup>3</sup>Division of Business Administration, Hoseo University

**요약** 여성 공무원 증가는 공공조직의 여성인력 관리에 대한 중요성을 증대시키고 있으며, 이와 같은 맥락에서 여성 공무원의 안정적인 조직 적응을 위한 조직사회화 과정에 대한 관심 또한 증가하고 있다. 본 논문은 여성 공무원의 정서적 조직몰입과 적응성과를 사회화의 긍정적 효과로 해석하며, 성공적인 조직사회화의 영향요인으로 인적 네트워킹을 파악하고자 한다. 이러한 활발한 인적 네트워킹 활동은 상대방을 이해하거나 동조하게 되는 긍정적 감정공유를 높일 것이며, 이를 통하여 조직 내부에 대한 안정적 정착을 위한 정서적 조직몰입과 개인적응성과를 높이게 될 것이라 기대하였다. 또한 종업원의 긍정심리자본이 내·외부 네트워킹의 긍정적 효과를 보다 상승시킬 것이라 예측하였다. 본 연구는 262명의 여성공무원들을 대상으로 실증 분석을 하였다. 연구 분석 결과, 내·외부 네트워킹은 감정공유를 높이는 것으로 검증되었으며, 감정공유는 정서적 조직몰입과 개인적응성과를 상승시키는 것으로 나타났다. 한편, 긍정심리자본에 대한 인적네트워킹과 감정공유 간의 조절효과는 조직 내부에서의 네트워킹활동과 감정공유간의 관계에서만 긍정심리자본의 유의한 조절효과가 검증되었다. 따라서 인적 네트워킹활동에 있어서는 공식적, 절차적 관계에 의한 사회적 관계가 긍정심리자본이 결합된 정서적 관계로 확장된다면 보다 긍정적 효과를 나타낼 것이라고 판단된다. 이러한 연구결과를 토대로 학문적, 실무적 시사점을 제시하였다.

**Abstract** The number of female government employees is increasing steadily; therefore, the importance of their effective management is also increasing. Recently, female government employees have organized and exploited their social networks to achieve career success. To obtain a better understanding of the consequences of social networking and its impact on female government employees, 262 female employees were asked to provide details about their experiences and attitudes regarding networking behavior (internal and external networking) and how they influenced affective commitment and individual adaptation performance. The results confirmed that social networking significantly increases emotional sharing, and leads to high levels of affective commitment and individual adaptation performance. The moderating roles that positive psychological capital play in the relationships between social networking (internal and external) and emotional sharing were also investigated. The results confirmed that positive psychological capital enhances the impact internal social networking has on affective commitment and individual adaptation performance. Managerial implications for developing effective female employee management strategies were provided for government managers. Based on these results, the theoretical and practical implications of the research findings are discussed, and recommendations for future research are provided.

**Keywords** : Emotional intelligence, Individual adaptation performance, Informal network, Social support, Organizational commitment, Women government employee, Leadership

이 논문은 2015년도 호서대학교의 재원으로 학술연구비지원을 받아 수행된 연구임 (2015-0359)

\*Corresponding Author : Su Jin Han(Hoseo University)

Tel: +82-41-560-8159 email: sjhan@hoseo.edu

Received April 5, 2016

Revised May 2, 2016

Accepted July 7, 2016

Published July 31, 2016

## 1. 서 론

여성의 사회진출은 다양한 분야에서 지속적으로 증가하고 있으며, 2014년 기준으로 여성 공무원의 경우 전체 국가직 공무원의 49%를 차지하고 있다. 그럼에도 여성 근로자들에 대한 유리천장이나 경력단절 등의 문제는 여전히 존재하고 있어, 여성 근로자에 대한 적극적 관리 및 기존 제도 개선에 대한 목소리가 증가하고 있다. 여성 근로자들 스스로도 적극적인 경력관리를 위하여 자신들만의 공식적, 비공식적 네트워킹 활동을 수행하고 있다. 사회적 만남을 넘어 정보 및 지식 공유의 장(場)인 조직 내·외부의 인적 네트워크는 개인 경력관리의 중요 방법이 다양한 연구를 통하여 실증되고 있다[1,2,3].

인적 네트워크 연구는 초기 네트워크의 구조적 측면(네트워크의 크기, 강도, 범위, 지위)의 효과성에 대한 연구에서 최근에는 네트워크 형성 과정 및 개인 행위 측면(네트워킹)에 대한 관심으로 확장되고 있다[4,5,6,7]. 기존 연구들이 인적 네트워크 활동에 대한 많은 시사점을 제공하였음에도 불구하고 다음의 연구 질문들이 제기되고 있다. 첫째, 개인적 수준에 있어 인적 네트워킹 활동의 긍정적 효과는 어떠한 과정을 통하여 발생하는가에 대한 의문이다[4]. 현재까지의 다수의 인적 네트워킹 연구들은 인적 네트워킹의 긍정적 영향(성공적 경력관리, 이직의도 감소)을 검증하여 왔다. 최근에는 선행연구들을 바탕으로 어떠한 요인이 네트워킹 행위와 긍정적 태도 및 행위를 매개하는 가에 대한 논의의 필요성이 제기되고 있다. 둘째, 인적 네트워킹 활동은 인구통계학적 변인에 따라 다르게 나타날 수 있을 것이나, 이에 대한 충분한 연구가 부족한 상황이다[8]. 최근 여성의 경력관리 전략으로써 외부네트워킹 영향력을 분석한 하성옥·장주[8]는 여성 네트워킹(내/외부)과 다양한 변수들 간의 심층적 분석 필요성을 제기하고 있다.

이와 같은 연구 질문들을 바탕으로 본 연구는 여성공무원이 수행하는 다양한 네트워킹활동이 어떠한 과정을 통하여 개인의 조직 몰입과 성과에 영향을 주는가를 인적 네트워크관점에서 파악하고자 한다. 본 연구 목적을 보다 구체적으로 서술하면 다음과 같다. 첫째, 여성공무원들의 내·외부 인적 네트워킹 영향과정을 매개요인과 결과요인으로 파악함으로써, 네트워킹 행위의 과정을 이해하고자 한다. 둘째, 여성들은 남성에 비하여 상대적으로 사회적관계속에서 정서적 교감 및 감정공유가 강하게

나타난다[9]. 이러한 기존 연구를 바탕으로 기존 네트워킹 연구와는 차별적으로 네트워킹 활동에서 발생하는 정서적 요인들을 여성의 특성과 연관하여 설명하고자 한다. 따라서 본 연구에서는 감정공유, 긍정심리 자본등과 같은 정서적 측면의 요인들이 네트워킹 활동과 그 효과에 어떠한 영향을 미치는가를 실증 분석하고자 한다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 인적 네트워킹

인적 네트워크를 통한 사회적 관계는 개인에게 중요한 자산이 된다[10]. 이러한 인적 자산은 개인의 조직응과 경력개발에 밀접하게 영향을 미치게 된다. Michael & Yuk[11]는 네트워킹을 ‘일 또는 경력에 도움을 줄 수 있는 사람들과 관계를 맺고 유지하려는 개인의 노력’으로 정의하였으며, Forret & Dougherty[12]는 ‘과업과 경력의 축적을 위하여 도움이 될 수 있는 타인과 관계를 형성하고 유지하는 개인의 활동들’로 정의 하였다. 따라서 네트워킹은 모든 다양한 비공식적 관계를 의미하는 것이 아니라 ‘과업’ 혹은 ‘경력’의 유지 및 발전에 도움이 될 만한 사람들과의 관계 활동이라고 정의할 수 있다.

인적 네트워크분석(social network analysis)은 네트워크의 구조와 패턴, 그리고 네트워크에서 일어나는 교환 유형에 관심을 기울이는 반면, 네트워킹 행동은 개인이 네트워크를 구축하고 유지하기 위한 구체적이고 관찰 가능한 ‘행동’에 초점을 맞춘다[13]. 네트워크 내 특정한 위치나 개인이 가진 네트워크 구조는 결국 네트워킹 행동을 통해 구축된다. 또한 개인이 특정 네트워크 구조를 만들었다 하더라도 적절한 네트워킹 행동이 없다면 그 구조가 유지되기란 어렵다[5].

지금까지의 네트워킹 행위에 대한 연구는 다음 세 가지로 정리된다. 첫째, 네트워킹 행동에 대한 중요성이 강조되어지고 있으나, 네트워크 구조 연구에 비하여 실증연구가 부족한 상황이다. 즉 네트워크 내에서의 위치, 연결 관계 특성에 대한 연구가 지금까지 다수를 차지하는 반면, 개인의 네트워킹 행동에 대한 연구가 부족한 상황이다. 둘째, 미흡하지만 현재까지 진행된 네트워킹 연구들은 네트워킹 행위의 결과요인에 초점을 맞추고 있다. 네트워킹의 결과변수로는 경력성공[5,12,14,18], 이직[5,17], 조직몰입[14,15], 그리고 직무성과[14,18] 등을

실증 분석하였다. 셋째, 조직 내·외부의 네트워킹 행위로 구분하여 분석한 실증연구 결과들이 혼재되어 나타나고 있다. 일부 연구에서는 내부네트워킹 행동이 이직에 정의 영향을 미치는 것으로 검증되었으나[17], 외부네트워킹 행동은 이직의도에 부의 영향을 미치는 것으로 나타나기도 한다[5]. 하성옥·왕설·차중석[16]의 실증연구에서 내부네트워킹 행동은 조직내부에서의 경력만족과 조직몰입에 모두 정의 영향을 미치는 것으로 나타났지만 외부네트워킹 행동의 결과는 혼재되어 있다. Wolff & Moser[17]의 연구에서는 내부 네트워킹이 승진과 고용주의 변화(이직)와 관련이 있는 반면, 외부네트워킹은 단지 고용주의 변화(이직)에만 관련이 있는 것으로 나타났다. 이러한 혼재된 결과는 상황변수 또는 매개변수의 존재에 기인한 것으로 볼 수 있다.

## 2.2 여성 그리고 감정공유

사회의 일반적 통념 중 하나는 남성과 여성 간 감정 표현에 차이가 존재한다는 것이다. 감정을 연구하는 학자들은 성별에 따라 감정조절 및 표현에 차이가 있음을 제안하고 있다[19,20]. 개인의 사회화 과정에서 남성과 여성간의 성 역할에 대한 지각이 형성되며, 그 과정에서 남성과 여성이 표현하는 감정 유형에 차이가 생기기 때문이다. 여성들은 사회화 과정을 통하여 남성들에 비하여 감정을 관리하고 표현하는데 있어 보다 잘 훈련되어 있어, 사회적 관계를 보다 잘 운영할 수 있는 능력이 갖추어졌다고 할 수 있다[20,21]. 또한, 여성들에게 전통적으로 부여된 돌봄의 역할(care-taking roles)로 인하여, 여성들은 긍정적인 사회적 관계를 형성하는데 보다 중요한 가치를 두고 있으며, 이를 통하여 긍정적 감정의 전달 및 공유가 발생하게 된다[21]. 이러한 현상은 인적네트워킹을 형성하고 이 안에서 활동하는 과정에서도 여성의 효과적인 감정표출 및 관리의 특징이 나타난다[22].

사회적 관계를 맺고 있는 당사자들은 자신의 감정 상태를 상대방에게 다양한 형태와 신호로서 표현한다. 자신의 감정표현에 대한 상대방의 반응은 지속적인 감정공유를 자극하게 되며, 이러한 상호작용을 통한 상호간의 자극은 정서적 커뮤니케이션을 발생하게 한다[23]. 타인과의 관계에서의 감정을 타인에게 개방하고 진솔하게 표현하는 ‘감정공유(emotional sharing)’는 업무수행 현장에서 긍정적 영향을 미치는 것으로 검증되고 있다[24,25]. Rime et al.[24]의 연구결과 감정공유는 가까운

사람들 사이에서 더욱 활발하게 일어남을 실증하였으며 더불어 여성들이 남성에 비하여 보다 다양한 감정을 공유하였다. 2007년 Rime[23]은 상호감정 간의 상호 교류는 사회적 관계를 강화시킨다고 강조하였다. Liu et al.[25]의 감정공유 연구에서는 감정공유가 잘되는 인턴 직원들은 학습과 멘토링이 활발하게 진행되고 직무만족도 높게 나타남을 확인하였다. 따라서 관계적인 관점에서는 감정공유가 활발해지면 나와 타인 간에 감정적인 유대감이 생긴다. 또한, 사회적관계가 형성되어 잦은 상호작용이 감정의 공유를 증가시킬 수 있을 것이라는 연구도 진행되었다[26,27]. 사회적 관계 강도에 대한 연구를 한 Vetere et al.[27]는 네트워크 안에서의 강한 관계(strong tie)의 당사자들은 상호간에 친밀도가 형성되어 지게 되며, 더불어 감정의 전달, 공유 등의 긍정적 상호작용이 나타남을 실증 분석하였다.

## 3. 연구모형 및 연구가설

### 3.1 연구모형

본 논문은 여성 공무원의 조직몰입과 개인적응성과에 대한 영향요인으로 개인의 인적네트워킹을 파악하고자 한다. 인적네트워킹은 개인이 보유한 중요한 사회적 자본으로 본 논문에서는 내·외부의 네트워킹 활동으로 구분하여 파악한다. 또한, 본 논문은 인적 네트워킹이 정서적 조직몰입과 개인적응성과를 유발하는 과정에서 감정공유가 매개역할을 할 것이라 기대하며, 긍정심리자본이 개인의 네트워킹 행위와 감정공유간의 관계를 조절 할 것이라 기대한다. 이상의 내용으로 설정한 연구 모델이 <Fig. 1>이다.

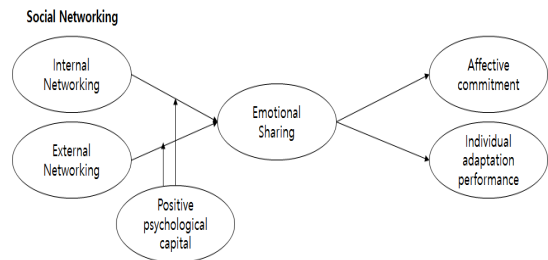


Fig. 1. Research model

## 3.2 연구가설

### 3.2.1 인적네트워킹과 감정공유

일반적으로 타인과의 상호작용 과정은 감정의 전염, 전파 혹은 공유를 경험하게 된다. 감정공유는 비공식적인 상호작용과정에서 뿐만 아니라 공식 업무 관계의 상호작용에서도 나타난다[28]. 지금까지의 인적네트워킹 연구에서는 잦은 상호작용을 통한 신뢰 구축, 정보 교류 그리고 학습의 강화 등의 강점이 실증분석 되어왔다. 이와 같은 합리적 이성적 측면을 기반으로 한 네트워크 분석은 최근 학자들에 의하여 감정적 정서적 접근의 통합 필요성이 제기되고 있다[29].

강한 인적네트워킹은 시간과 감정의 교류 및 투자, 관계에 대한 상호 신뢰 및 믿음의 결과라고 할 수 있다[30]. 사회적 관계 안에 스며있는 공유된 감정은 사회적 관계 형성 및 발전의 수단이 될 수도 있지만 그 자체로 목적이 되는 경우도 있다[31]. 네트워크 행위는 집단적 경험을 공유하게 되며, 이를 통하여 친밀한 관계를 형성하게 된다. 또한 사건에 대한 유사한 감정적 반응을 가지게 되며 그 결과 유대관계를 보다 강화시키는 과정을 거치게 된다. Luarn et al[32]의 연구에 따르면, 네트워크 안의 구성원들은 상대방에게 잦은 자아 표출(self-disclosure), 감정적/도구적 교류, 잦은 상호작용, 그리고 시간의 몰입 등을 실증 분석하였다. 더불어 여성의 경우에는 남성에 비하여 더 잦은 대화, 사적인 이슈에 대한 공유, 상호간 다양한 형태의 지원 등을 통하여 감정적 교류가 보다 강하게 나타난 것으로 실증 분석되었다[32]. 이러한 네트워킹 행위에 있어서 남녀 간 성별 차이는 다른 문헌들에서도 찾아볼 수 있다. 여성은 완전히 공개된 공간에서 상호작용을 하는 것 보다는 일정 범위(인원수 혹은 상호작용 공간)가 규정되어 있는 사람들 간의 관계에서 보다 적극적으로 활동을 하게 되며[33], 남성이 과업지향적인 인적상호작용을 맺는 것에 반하여 여성은 사회적 소속 및 정서적 친목을 위하여 상호작용 행위를 하는 것으로 나타났다[34].

이렇듯, 여성 공무원의 네트워킹 행위는 감정의 적극적 교류 및 교감이 형성되며, 이는 본인의 감정을 능동적으로 표출하는 감정공유를 유발할 것이라 예측된다. 따라서 여성의 네트워킹 행위는 정서적 교감을 강화시켜 감정공유가 증가할 것이라 기대한다. 본 연구는 네트워킹 행위를 Michael & Yukl[11]의 구분에 따라 네트워킹 대상에 따른 내부네트워킹과 외부네트워킹으로 구분하

여 파악하고자 한다. 내부네트워킹 행동은 조직 내 동료 또는 선·후배들과의 상호작용을 의미하고, 외부네트워킹 행동은 고객, 공급업자, 협력업체, 정부 관계자와 같이 조직 외부 사람들과의 관계에서 발생하는 상호작용을 의미한다. 이상의 논의를 바탕으로 네트워킹과 감정공유간의 관계에 대한 가설들을 도출하였다.

가설 1. 여성공무원의 인적네트워킹은 감정공유에 정  
의 영향을 미칠 것이다.

1-1. 여성공무원의 내부네트워킹은 감정공유에 정  
의 영향을 미칠 것이다.

1-2. 여성공무원의 외부네트워킹은 감정공유에 정  
의 영향을 미칠 것이다.

### 3.2.2 긍정심리자본의 조절효과

작업장에서의 긍정 심리에 초점이 맞추어진 긍정 조직행동 연구는 Luthans[35]에 의하여 시작되었다. 개인의 긍정적인 심리상태를 의미하는 긍정심리자본은 자기 효능감, 희망, 낙관주의, 복원력을 포괄하는 개념이다[36]. 기존 연구들에 의하면, 긍정심리자본은 직무만족, 직무행동, 조직몰입 등과 관련된 긍정적 직무태도에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 조직시민행동, 직무성과 등과도 유의한 관련이 있는 것으로 실증분석 되었다[36,37,38].

최근에는 긍정심리자본의 조절효과에 대한 연구들도 진행되고 있다. Cheung et al.[39]의 연구에서는 긍정심리자본이 감정노동과 스트레스간의 관계를 유의하게 줄이는 조절효과를 검증하였으며, Wang et al.[40]은 진성 리더십의 성과에 대한 관계에 있어 부하 직원의 긍정심리자본이 유의한 정의 조절효과가 있는 것을 나타내었다. 즉, 목표 지향적이며, 낙관적인 심리상태를 나타내는 긍정심리자본은 부정적 상황을 약화시키고, 긍정적 상황을 보다 강화하는 역할을 하는 것으로 나타났다.

기존 연구결과들을 바탕으로 긍정심리자본을 보유하고 있는 개인들은 인적 네트워킹 행위에서 보다 적극적이면서도 긍정적인 상태를 강화하게 될 것이며, 본 연구에서는 네트워킹을 통한 감정공유가 정서적인 요인과 결합되었을 때 더 강한 인과관계를 나타낼 것이라 기대한다. 즉, 이러한 과정에서 상호간 신뢰 및 정서적 안정감이 증가하게 되어[41], 인적네트워킹과 감정공유간의 관계를 보다 강화시킬 것이라 예측할 수 있다. 이상의 논의를 바탕으로 네트워킹 행위와 감정공유간의 관계에서 긍정

정심리자본의 긍정적 조절효과에 대한 다음 가설들을 도출하였다.

- 가설 2. 긍정심리자본은 여성공무원의 인적 네트워크와 감정공유와의 관계를 강화할 것이다.
- 2-1. 긍정심리자본은 내부네트워킹과 감정공유와의 관계를 강화할 것이다.
  - 2-2. 긍정심리자본은 외부네트워킹과 감정공유와의 관계를 강화할 것이다.

### 3.2.3 인적네트워킹과 정서적 조직몰입, 개인적응성과 관계에서 감정공유

Collins & Miller[42]에 의하면, 사람들은 자신에게 감정을 표현하는 사람과 더 많은 친밀감을 갖게 된다고 주장하였다. 즉, 감정공유를 통해 나와 타인간의 불확실성이 적어지고 신뢰가 높아지며 호감도가 증가된다는 것이다. 타인과의 감정공유를 통해 심리적 안정감이 발생하고, 심리적 유대관계도 맺을 수 있다는 장점도 있다 [43]. 이러한 나와 타인간의 정서적 교류인 감정공유가 개인의 조직에 대한 정서적 몰입과 개인적응성과도 영향을 줄 것이라는 것을 포괄적으로 살펴보아야 할 것이다.

인적 네트워크를 통한 감정공유로 인하여 자신과 타인에 대한 인식이 긍정적으로 변화되고 더 많은 심리적 지원과 친밀감이 공유될 때, 공유된 감정의 강화, 확장은 조직에서의 개인의 행동과 태도에 영향을 미치게 된다 [44,45]. 조직내부의 인적 네트워킹 행위를 통한 조직 구성원간의 친밀한 관계가 조직과 조직 구성원들 사이에 본인이 소속되었음을 지각하고, 더불어 본인을 조직과 동일시(identity)하여, 결과적으로 정서적 몰입이 증가하게 된다[46]. 또한, 개인의 외부 네트워킹 행위는 새로운 관계의 형성, 감정의 공유 및 전파 등과 같은 긍정적 감정이 생성되어 개인의 정서적 안정감을 유발하고, 더불어 정서적 몰입을 증가시킬 것이라 기대한다[44,46]. 또한 창의적 문제해결과 적응적 업무성취를 의미하는 개인적응성과 또한 감정공유를 통하여 강화될 것이라 기대한다. 나와 타인간의 상호작용을 통한 강한 긍정의 감정이 공유는 공동의 목표를 이루고자 하는 동기를 상승시키기 때문에, 목표를 달성하고자 자율적인 활동을 유발하며, 이는 개인의 성과를 강화시키는 결과를 이끌게 된다 [47].

기존 연구 결과를 바탕으로 감정공유는 내·외부에서 획득한 정보와 지식을 전파하는 인적 네트워크의 긍정적 효과에 감정공유가 중요한 매개 역할을 수행함을 알 수 있다. 따라서 본 연구에서는 인적 네트워크를 통한 감정공유의 강화는 개인의 정서적 조직몰입 및 개인적응성과를 향상 시킬 것이라 기대한다. 이상의 논의를 바탕으로 감정공유의 매개효과 가설은 다음과 같다.

가설 3. 감정공유는 여성공무원의 인적 네트워크와 정서적 몰입관계를 매개할 것이다.

- 3-1. 감정공유는 내부네트워킹과 정서적 몰입관계를 매개할 것이다.
- 3-2. 감정공유는 외부네트워킹과 정서적 몰입관계를 매개할 것이다.

가설 4. 감정공유는 여성공무원의 인적 네트워크와 개인적응성과 관계를 매개할 것이다.

- 4-1. 감정공유는 내부네트워킹과 개인적응성과 관계를 매개할 것이다.
- 4-2. 감정공유는 외부네트워킹과 개인적응성과 관계를 매개할 것이다.

## 4. 연구방법

### 4.1 자료수집 및 연구표본의 특징

본 연구는 연구모형 및 가설을 검증하기 위하여 설문지를 통하여 자료를 수집하고 분석하였다. 본 연구의 대상자들은 충남지역 공공기관의 구성원들을 대상으로 하였으며, 설문지는 약 20일간에 걸쳐 배포하고 회수되었다. 총 설문지 300부를 배포한 후 270부가 회수되었으며, 그 중에 유효하지 않은 설문지 8부를 제외한 262부의 설문지가 최종 분석에 사용되었다.

응답자의 연령구성은 20대 27명(10.3%), 30대 68명(26.0%), 40대 144명(55.5%), 50대 23명(8.8%)이었으며, 재직기간은 5년 미만 57명(21.8%), 5년 이상 10년 미만 32명(12.2%), 10년 이상 15년 미만 32명(12.2%), 15년 이상 20년 미만 35명(13.4%), 20년 이상 106명(40.5%)으로 조사 되었다. 직급의 경우 9급 41명(15.6%), 8급 34명(13.0%), 7급 113명(43.1%), 6급 6명(2.2%), 5급 이상 8명(3.1%)이다.

## 4.2 변수 정의 및 측정

인적 네트워킹은 “다양한 작업이나 직업에서 혜택을 받기위해 개인이 타인과의 관계를 개발하여 유지하는 능동적인 행위”로 정의하였으며 네트워킹의 활동범위에 따라 조직 내·외부로 나누었다[48,49]. 본 연구에서는 McCallum[14]가 사용한 내부네트워킹 행위 22개 문항과 외부 네트워킹 행위 22개 문항 중에서 Wang et al.[6]의 실증연구에서 확인된 변수를 내부네트워킹 10개 외부네트워킹 9개 문항을 사용하였다. 감정공유란 자신이 느끼는 감정을 타인에게 개방적이고 진솔하게 표현하는 것으로 정의하였으며[14], Liu et al.[25]가 개발한 4문항을 사용하였다. 긍정심리자본은 개인의 긍정적인 심리상태를 의미하며[36], 본 연구에서는 Luthans et al.[50]가 개발한 12문항을 본 연구대상에 적합하도록 변경하여 사용하였다. 정서적 조직몰입은 Allen과 Meyer[51]가 개발한 정서적 조직몰입 8문항 중에서 양필석·최석봉[41]이 사용한 5문항을 사용하고 가능한 원문에 충실하게 재 번역하여 사용하였다. 개인적응성과는 새로운 환경, 사건 또는 상황적 요구에 부응하도록 행동을 변화시키는 숙련정도로 정의하였으며[52], Ployhart & Blises[53]의 설문문항을 채택하여 사용하였다.

## 5. 가설검증

### 5.1 신뢰성과 타당성 분석

연구에서 제시된 가설의 검증을 위해서 연구모델에 포함된 변수 중에서 내부네트워킹, 외부네트워킹, 감정공유, 긍정심리자본, 정서적 조직몰입, 개인적응성과 등 측정도구의 타당성 및 신뢰도를 검증하였다.

우선, 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인 추출을 위해 요인의 수와 정보의 손실을 최소화 할 수 있는 주성분 분석(Principle Component Analysis)과 직교회전방식(Varimax)을 이용하여 요인 적재치가 0.5 이상인 경우에만 분석에 이용하였다[54]. 그 과정에서 내부네트워킹 4 문항, 긍정심리자본 2문항, 개인적응성과 3문항이 요인 적재치 0.5 이하가 나타나 분석에서 제외하고 전체 45문항을 이용하여 분석에 활용하였으며, Cronbach's  $\alpha$ 의 값이 모두 0.8 이상으로 측정문항의 신뢰도는 확보된 것으로 나타났다. Table 1은 변수들의 평균, 표준편차 및 상관계수를 제시하였다.

Table 1. Correlation Analysis

	MEAN	SD	1	2	3	4	5
1. Internal networking	3.48	0.58					
2. External networking	3.25	0.67	482**				
3. Emotional sharing	3.52	0.73	460**	382**			
4. Positive psychological capital	3.58	0.55	405**	405**	324**		
5. Affective commitment	3.50	0.71	527**	438**	439**	590**	
6. Adaptation performance	3.36	0.60	401**	518**	313**	726**	649**

## 5.2 가설검증신뢰성과 타당성 분석

### 5.2.1 인적네트워킹과 감정공유와의 관계

독립변수인 내부네트워킹과 외부네트워킹이 감정공유에 미치는 영향력과 설명력은 Table 2의 결과처럼 분석되었다. 모형 1에서 인구통계학적 변수를 투입하여 분석한 결과 모형의 설명력은 4.3%이며 F값 3.901로 통계적으로 유의한 영향을 못 미치는 것으로 나타났다. 모형 2에서는 인구통계학적 변수를 통제한 상황에서 다중회귀분석을 실시한 결과 설명력은 25.0%이고, F값은 17.059로  $p < 0.001$ 에서 유의하였으며, 내부네트워킹은  $\beta$ 값 .347( $p < 0.001$ ), 외부네트워킹도  $\beta$ 값 .199( $p < 0.01$ )로 유의한 결과를 보였다. 분석결과 여성공무원의 내부네트워킹과 외부네트워킹은 감정공유에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1은 모두 지지 되었다.

### 5.2.2 인적네트워킹과 감정공유와의 관계에서 긍정심리자본의 조절효과

인적네트워킹이 감정공유와의 관계에서 긍정심리자본의 조절효과를 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 2와 같다. 모형3에서 인구통계학적 변수를 통제변수로 투입하고 독립변수와 조절변수를 넣어 회귀분석을 실시한 결과 모형의 설명은 25.9%이며 F값은 17.844( $p < 0.001$ )로 유의하게 나타났으며, 독립변수인 내부네트워킹은  $\beta$ 값 .325( $p < 0.001$ ), 외부네트워킹은  $\beta$ 값 .171( $p < 0.01$ )에 유의하게 나타났으며, 조절변수인 긍정심리자본은  $\beta$ 값 .113( $p < 0.1$ )로 유의하게 나타났다. 조절효과를 알아보기 위한 모형4에서는 통제변수와 독립변수, 조절변수, 독립변수와 조절변수를 곱한 상호작용 변수를 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 내부네트워킹과 긍정심리자본과의 상호작용은  $\beta$

값 .171( $p < 0.1$ )로 유의한 결과가 나와 내부네트워킹과 감정공유와의 관계에서 긍정심리자본은 정(+)의 조절효과를 보일 것이라는 가설2-1은 지지되었다. 외부네트워킹과 긍정심리자본과의 상호작용의 경우  $\beta$ 값  $-0.175(p < 0.1)$ 로 유의한 결과가 나왔으나 부(-)의 조절효과를 보이는 것으로 나타나 외부네트워킹과 감정공유와의 관계에서 긍정심리자본은 정(+)의 조절효과를 보일 것이라는 가설2-2는 기각되었다. 따라서 가설2는 부분적으로 지지되었다.

본 연구와 같이 상호작용 항목을 변수들 간의 곱으로 계산할 경우, 다중공선성의 문제가 나타날 수 있다[55]. 이를 제거하기 위하여 원 자료를 평균중심화(mean centering)하여 분석에 사용하였다. 또한 VIF(variance inflation factor) 측정결과 1.326-3.476 범위로 10이하이므로 긍정심리자본의 조절효과분석을 위한 위계적 회귀모델에서 다중공선성 문제는 나타나지 않았다[56].

**Table 2.** Main effect and Moderating Effect

	Emotional sharing			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Age	.142	.069	.063	.070
Position	-.057	-.057	-.058	-.062
Tenure	.127	.047	.017	.014
Inter networking(IN)		.347***	.325***	.297***
External networking (EN)		.199**	.171**	.173**
Positive psychological capital (PyCap)			.113 <sup>+</sup>	.133 <sup>+</sup>
IN×PyCap				.171 <sup>+</sup>
EN×PyCap				-.175 <sup>+</sup>
R <sup>2</sup>	.043	.250	.259	.279
ΔR <sup>2</sup>	.032	.235	.241	.257
F	3.901	17.059	17.844	12.266

<sup>+</sup>P < 0.1, \*P < .05, \*\*P < .01, \*\*\*P < .001

#### 4.5.3 인적네트워킹, 정서적 몰입, 개인적응성과와의 관계 및 감정공유의 매개효과

인적네트워킹과 정서적 조직몰입, 개인적응성과의 관계에서 감정공유의 매개효과를 검증하기 위해서 Baron & Kenny[57]의 3단계 매개회귀분석(three step mediated

regression analysis)을 실시하였다. 첫 단계에서는 인구통계학적 통제변수를 투입한 후 매개변수를 독립변수에 회귀분석하고, 두 번째 단계에서는 종속변수를 독립변수에 대해 회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 세 번째 단계에서는 종속변수를 매개변수와 독립변수에 대해 회귀분석을 실시하였다.

가설3, 4의 감정공유 매개효과를 검증한 결과는 Table 3에 제시되었다. 가설3-1은 모형1에서 독립변수인 내부네트워킹이 매개변수인 감정공유에 미치는 영향을 검증한 회귀분석결과  $\beta$ 값 .347( $p < 0.001$ )로 유의하였으며, 모형2에서 독립변수인 내부네트워킹이 종속변수인 정서적 조직몰입에 미치는 영향은  $\beta$ 값 .343( $p < 0.001$ )로 유의하였다. 마지막 모형3에서 독립변수를 통제한 상황에서 매개변수가 종속변수에 미치는 영향을 검증한 결과  $\beta$ 값 .190( $p < 0.01$ )로 유의하였다. 이때 독립변수인 내부네트워킹의  $\beta$ 값은 .277( $p < 0.001$ )로 모형2에서의  $\beta$ 값 .343( $p < 0.01$ )보다 작아짐으로 감정공유는 부분매개효과가 존재한다고 볼 수 있어 가설3-1은 지지되었다. 가설3-2의 검증을 위해 모형 1에서 독립변수인 외부네트워킹이 매개변수인 감정공유에 미치는 영향을 검증한 회귀분석결과  $\beta$ 값 .199( $p < 0.01$ )로 유의하였으며, 모형 2에서 독립변수인 외부네트워킹이 종속변수인 정서적 조직몰입학습에 미치는 영향은  $\beta$ 값 .216( $p < 0.001$ )로 유의하였다. 마지막 모형 3에서 독립변수를 통제한 상황에서 매개변수가 종속변수에 미치는 영향을 검증한 결과  $\beta$ 값 .190( $p < 0.01$ )로 유의하였다. 이때 독립변수인 외부네트워킹의  $\beta$ 값 .178( $p < 0.01$ )로 모형2에서의  $\beta$ 값 .216( $p < 0.001$ )보다 작게 나타남으로 감정공유의 부분매개 효과가 존재한다고 볼 수 있어 가설3-2도 지지되었다.

가설 4의 검증을 위해 모형 1에서 독립변수인 내부·외부네트워킹이 매개변수인 감정공유에 미치는 영향을 검증한 회귀분석결과  $\beta$ 값 .347( $p < 0.001$ ), .199( $p < 0.01$ )로 유의 하였으며, 모형 4에서 독립변수인 내·외부네트워킹이 종속변수인 개인적응성과에 미치는 영향은  $\beta$ 값 .118( $p < 0.05$ ), .396( $p < 0.001$ )로 유의하였다. 마지막 모형5에서 독립변수를 통제한 상황에서 감정공유가 개인적응성과에 미치는 영향을 검증한 결과  $\beta$ 값 .058로 유의한 결과가 나타나지 않아 내부·외부네트워킹과 개인적응성과의 관계에서 감정공유는 매개효과가 있을 것이라는 가설4-1, 2는 기각되었다.

**Table 3.** Mediating Effect

Variables	Emotional sharing	Affective commitment		Adaptation performance	
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
age	.069	.061	.048	.068	.064
position	-.057	-.033	-.022	-.039	-.035
tenure	.127*	.260**	.251**	.301**	.298**
Internal networking	.347***	.343***	.277***	.118*	.097
External networking	.199**	.216***	.178**	.396***	.384***
emotional sharing			.190**		.058
R <sup>2</sup>	.250	.394	.422	.393	.395
△R <sup>2</sup>	.235	.383	.408	.381	.381
F	17.059	33.347	30.982	33.119	27.788

\*P<.05, \*\*P<.01, \*\*\*P<.001

## 6. 토의 및 시사점

본 연구는 여성공무원들을 대상으로 인적 네트워크, 감정공유 그리고 정서적 조직몰입과 개인적응성과에 미치는 영향을 실증 분석하였다. 또한, 인적네트워크와 감정공유간의 관계에 있어 긍정심리자본의 긍정적 조절효과를 함께 분석 하였다. 본 연구결과에서는 다음 세 가지로 정리 될 수 있다. 첫째, 인적 내·외부 네트워크와 감정공유간의 유의한 정적 관계가 실증되어, 내·외부네트워크가 활발한 여성 공무원일수록 나와 타인과의 정서적 교류인 감정공유가 높은 것으로 나타났다. 즉, 조직 내·외부에 다양한 배경을 가진 사람들과 관계 형성을 통하여 감정공유가 강화된다는 것이다.

둘째, 본 연구결과에서는 여성공무원의 내부 네트워킹과 감정공유 간에서 긍정심리자본의 긍정적 조절효과를 나타내는 것으로 나타났다. 이는 장기적, 안정적 근무환경을 지닌 여성공무원의 경우 조직 내부에서의 네트워킹 활동이 긍정심리자본의 영향을 통해 더욱 감정공유가 강해지고, 이를 통해 조직몰입과 개인적응성과에 영향을 나타냄을 알 수 있다. 반면, 외부네트워킹의 경우 긍정심리자본의 긍정적 조절효과가 검증되지 않았다. 즉, 긍정심리자본을 많이 가질수록 외부네트워킹과 감정공유간의 관계를 약화시키는 것으로 실증되었는데 이는 긍정심리자본을 가진 사람들은 조직 몰입도나 충성도가 높아 [36,37]. 외부네트워킹을 통하여 형성되는 조직 외부인과의 감정공유를 약화시키는 것으로 해석할 수 있다.

마지막으로, 본 연구는 인적 네트워크와 정서적 조직 몰입과 관계에서 감정공유의 매개효과를 분석한 결과 부분매개의 효과를 나타내는 것으로 나타났다. 이는 여성 공무원으로서의 감정적 섬세함이 조직 몰입에 영향을 주는 것으로 해석할 수 있다. 그러나 인적네트워크와 개인적응성과와 관계에서 감정공유의 매개효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 인적네트워크가 개인의 적응성과에 독립변수로서는 유의한 결과가 나오는 것으로 보아 실질적인 성과측면에서는 정서적인 감정공유의 유무보다는 여성공무원이라 하더라도 개인이 가지고 있는 네트워크 역량이 더 효과적으로 적용됨을 알 수 있다.

본 연구 결과는 여성공무원의 경력관리 및 경력성공을 위한 사회 프로그램에 있어서 중요한 실무적 시사점을 제공한다. 거의 모든 국가기관에서 여성공무원을 위한 조직적응 프로그램은 운영 중에 있으나, 개인적인 특성을 고려하기보다는 보편적인 정책 추진에 국한되는 경우들이 많이 있을 것이다. 본 연구에 의하면 여성공무원의 경우 정서적 조직 몰입을 증가시키는 과정에서 조직구성원간의 감정공유가 필요한 것으로 나타났다. 따라서 감정부문을 세밀하게 터치해주는 인사관리 정책이 필요할 것이다. 특히, 긍정심리자본에 의해서 감정공유가 조절되는 결과를 보임으로서 여성공무원들의 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등이 증진될 수 있고, 지속적인 유대관계가 이루어 질 수 있도록 각종 교육 프로그램 등을 적절하게 운영하는 것도 중요할 것이라 판단된다.

이와 같이 본 연구는 학문적, 실무적 시사점을 제공하지만 몇 가지 한계점도 가지고 있다. 이를 바탕으로 한 연구방향을 함께 제안하고자 한다. 첫째, 본 연구에서는 감정공유를 부하가 상사를 이해하는 개념으로 측정 분석하였으나, 실제 감정공유에는 일방적인 교류와 쌍방의 교류가 함께 존재함으로 향후 연구에서는 감정공유의 하부요인들의 영향을 보다 구체적으로 살펴보는 것이 필요할 것이다. 둘째, 인적 네트워킹에 대한 특성 즉, 관계 강도, 네트워크 내부 결속력, 외부 매개성 등을 함께 고려하는 것이 필요할 것이다. 셋째, 본 연구는 장기근무와 안정적인 근무 특성을 가진 공무원 신분인 우체국 및 지방자치단체 여성공무원들을 대상으로 진행되었다. 따라서 본 연구의 결과는 일반화의 한계를 가질 수밖에 없다. 따라서 향후에는 다양한 산업 표본으로 한 연구의 진행이 필요할 것이라 판단된다.



## References

- [1] Arthur, M.B., Rousseau, D.M., "A career lexicon for the 21st century," *The Academy of Management Executive*, 10(4), 28-39, 1996.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/ame.1996.3145317>
- [2] Seibert, S.E., Kraimer, M. L., Liden, R.C., "A Social Capital Theory of Career Success," *Academy of Management Journal*, 44(2), 219-237, 2001.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/3069452>
- [3] Sullivan, S.E., "The changing nature of careers: A review and research agenda," *Journal of management*, 25(3), 457-484, 1999.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/014920639902500308>
- [4] Han, S.J., Na, K.H., "The Effect of Social Network (Informal Network and Mentoring) on Learning Transfer through Absorptive Capacity," *Daehan Association of Business Administration, Korea*, 28(7), 1835-1857, 2015.
- [5] M. H. Jung, H. J. Kim, "The Effects of Networking Behavior and Career Orientation on Turnover Intention," *Korean Academy of Human Resource Management*, 19(5), pp. 141-164, 2012.
- [6] Wang, X., Ha, S.W., Cha, J.S., "The Effects of Networking Behavior and Career Orientation on Turnover Intention," *Daehan Association of Business Administration*, 4, 101-123, 2011.
- [7] De Cuyper, N. De, Witte H., "The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance," *Personnel Review*, 40(2), 152-172, 2011.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/004834811111106057>
- [8] Ha, S.O., Jang, S., "The Effect of Internal and External Networking Behavior to Employability and Career Satisfaction : The Moderating Effect of ender," *Organization and Management review*, 39(3), 29-57, 2015.
- [9] Park, C.O., Kim, S.M., Kang, S.J., "Differences in the Job-related Attitudes Between Male and Female Civil Servants in Korean Local Government," *Korean review of public administration*, 34(2), 269-287, 2000.
- [10] Leana, C.R., Van Buren, H.J., "Organizational social capital and employment practices," *Academy of management review*, 24(3), 538-555, 1999.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/259141>
- [11] Michael, J., Yukl, G., "Managerial level and subunit function as determinants of networking behavior in organization," *Group & Organization Management*, 18(3), 328-351, 1993.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/1059601193183005>
- [12] Forret, M.L., Dougherty, T.W., "Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women?," *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 419-437, 2004.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/job.253>
- [13] Michael, J., Yukl, G., "Managerial level and subunit function as determinants of networking behavior in organization," *Group & Organization Management*, 18(3), 328-351, 1993.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/1059601193183005>
- [14] McCallum, S.Y., An examination of internal and external networking behavior and their relationship to career success and work attitudes, Doctoral Dissertation, St. Ambrose University, 2008.
- [15] Sturges, J, Guest, D., Conway, N., Davey, K.M., "A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work," *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 731-748, 2002.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/job.164>
- [16] Ha, S.W., Wang, X., Cha, J.S., "Two heterogeneous personal networks: The effect of internal and external networking behavior to career satisfaction and organizational commitment," *Organization and Management Review*, 36(04), 125-157, 2012.
- [17] Wolff, H.G., Moser, K., "Do specific types of networking predict specific mobility outcomes? A two-year prospective study," *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 238-245, 2010.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.03.001>
- [18] Wolff, H.G., Moser, K., "Effects of networking on career success: a longitudinal study," *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196, 2009.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/a0013350>
- [19] Gross, J.J., Thompson, R.A., *Emotion regulation: Conceptual foundations*. 2007.
- [20] Johnson, H.A.M., Spector, P.E., "Service with a smile: do emotional intelligence, gender, and autonomy moderate the emotional labor process?," *Journal of occupational health psychology*, 12(4), 319-332, 2007.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.319>
- [21] Hall, J.A., Halberstadt, A.G., "Sex roles and nonverbal communication skills," *Sex Roles*, 7(3), 273-287, 1981.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/BF00287542>
- [22] Rafaeli, A., Sutton, R.I., "The expression of emotion in organizational life," *Research in organizational behavior*, 11(1), 1-42, 1989.
- [23] Rimé, B., *Interpersonal emotion regulation. Handbook of emotion regulation*, 1, 466-468, 2007.
- [24] Rimé, B., Philippot, P., Boca, S., Mesquita, B., "Long-lasting cognitive and social consequences of emotion: Social sharing and rumination," *European review of social psychology*, 3(1), 225-258, 1992.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/14792779243000078>
- [25] Liu, Y., Xu, J., Weitz, B.A., "The role of emotional expression and mentoring in internship learning," *Academy of Management Learning & Education*, 10(1), 94-110, 2011.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/AMLE.2011.59513275>
- [26] Levin, D.Z., Cross, R., "The strength of weak ties you can trust: The mediating role of trust in effective knowledge transfer," *Management science*, 50(11), 1477-1490, 2004.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.1030.0136>
- [27] Vetere, F. et al. "Mediating intimacy: designing technologies to support strong-tie relationships," In *Proceedings of the SIGCHI conference on Human factors in computing systems*, 471-480, ACM, April, 2005.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1145/1054972.1055038>

- [28] Totterdell, P., Wall, T., Holman, D., Diamond, H., Epitropaki, O., "Affect networks: a structural analysis of the relationship between work ties and job-related affect," *Journal of applied psychology*, 89(5), 854-865, 2004.
- [29] Li, P. P., "Social tie, social capital, and social behavior: Toward an integrative model of informal exchange," *Asia Pacific Journal of Management*, 24(2), pp. 227-246, 2007.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/s10490-006-9031-2>
- [30] Wirtz, J., Chew, P., "The effects of incentives, deal proneness, satisfaction and tie strength on word-of-mouth behaviour," *International journal of service industry management*, 13(2), 141-162, 2002.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/09564230210425340>
- [31] Graen, G.B., Uhl-Bien, M., "Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective," *The leadership quarterly*, 6(2), pp. 219-247, 1995.  
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- [32] Luarn, P., H. C. Kuo, Y. P. Chiu, S. C. Chang, "Social support on Facebook: The influence of tie strength and gender differences," *International Journal of Electronic Commerce Studies*, 6(1), 37-51, 2015.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.7903/ijecs.1391>
- [33] Hoy, M.G., Milne, G., "Gender differences in privacy-related measures for young adult Facebook users," *Journal of Interactive Advertising*, 10(2), 28-45, 2010.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/15252019.2010.10722168>
- [34] Manago, A.M., Graham, M.B., Greenfield, P.M., Salimkhan, G., "Self-presentation and gender on MySpace," *Journal of Applied Developmental Psychology*, 29(6), 446-458, 2008.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.appdev.2008.07.001>
- [35] Luthans, F., "The need for and meaning of positive organizational behavior," *Journal of organizational behavior*, 23(6), 695-706, 2002.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/job.165>
- [36] Luthans, F., Youssef, C.M., "Emerging positive organizational behavior," *Journal of Management*, 33, 321 - 349, 2007.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0149206307300814>
- [37] Rego, A., Sousa, F., Marques, C., Cunha, M.P., "Authentic leadership promoting employees psychological capital and creativity," *Journal of Business Research*, 65, 429-437, 2012.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.10.003>
- [38] Kim, J.Y., Kim, M.S., "The effects of positive psychological capital on employee job satisfaction and affective commitment," *Business Education Review*, 67, 2011.
- [39] Cheung, F., Tang, C.S.K., Tang, S., "Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China," *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348-371, 2011.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/a0025787>
- [40] Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., Wu, Y., "Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes," *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 5-21, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/job.1850>
- [41] Yang, P.S., Choi, S.B., "The Relationship among Psychological Capital, Self-Leadership and Job Satisfaction: The Mediating Effect of Self-Leadership," *Organization and Management review*, 36(1), 1-29, 2012.
- [42] Collins, N.L., Miller, L.C., "Self-disclosure and liking: a meta-analytic review," *Psychological bulletin*, 116(3), 457-475, 1994.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.116.3.457>
- [43] Pennebaker, J.W., Zech, E., Rime, B., Disclosing and sharing emotion: Psychological, social, and health consequences. In Stroebe, M. S., Hansson, R. O., Stoebe, W., Schut, H. (Eds.), *Handbook of bereavement research: Consequences, coping, and care*. 517-543, Washington, DC: American Psychological Association. 2011.
- [44] Cohen, S., Hoberman, H.M., "Positive events and social supports as buffers of life change stress," *Journal of Applied Social Psychology*, 1, 99-125, 1983.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.1983.tb02325.x>
- [45] Rook, K.S., "Social support versus companionship: Effects on life stress, loneliness, and evaluations by others," *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 1132-1147, 1987.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.52.6.1132>
- [46] Morrison, E.W., "Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization," *Academy of management Journal*, 45(6), 1149-1160, 2002.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/3069430>
- [47] Anderson, C., Keltner, D., John, O.P., "Emotional convergence between people over time," *Journal of Personality and Social Psychology*. 84, 1054-1068, 2003.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.84.5.1054>
- [48] Forret, M.L., Dougherty, T.W., "Correlates of networking behavior for managerial and professional employees," *Group and Organization Management*, 26(3), 283-311, 2001.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/1059601101263004>
- [49] Forret, M.L., "The impact of social networks on the advancement of women and racial ethnic minority groups," *Gender, ethnicity, and race in the workplace*, 3, pp. 149-166, 2006.
- [50] Luthans, F., Avey, J.B., Patera, J.L., "Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital," *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221, 2008.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/AMLE.2008.32712618>
- [51] Allen, N.J., Meyer, J.P., "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization," *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18, 1990.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- [52] Johnson, J.W., "The relative importance of task and contextual performance dimensions to supervisor judgements of overall performance," *Journal of Applied*

Psychology, 86(5), 984-996, 2001.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.984>

- [53] Ployhart, R.E., Bliese, P.D., Individual adaptability (I-ADAPT) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability, In C. S. Burke, L. G. Pierce & E. Salas (Eds.), Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments, 3-39, Elsevier Science, Oxford. 2006.
- [54] Kim, G.S., AMOS 16.0 Structural Equation Modeling Analysis, Hannarae publishing co. 2008.
- [55] Aiken, L.S., West, S.G., Multiple regression, Beverly Hills: Sage Publishing. 1991.
- [56] Altschul, S.F., Gish, W., Miller, W., Myers, E.W., Lipman, D.J., "Basic local alignment search tool," Journal of molecular biology, 215(3), 403-410, 1990.  
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0022-2836\(05\)80360-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0022-2836(05)80360-2)
- [57] Baron, R.M., Kenny, D.A., "The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations," Journal of personality and social psychology, 51(6), 1173-1181, 1986.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>

한 수 진(Su Jin Han)

[정회원]



- 1997년 8월 : 이화여자대학교 경영학과 (경영학석사)
- 1998년 1월 ~ 2001년 12월 : IBS 컨설팅, 선임컨설턴트(조직진단 및 설계)
- 2006년 8월 : 고려대학교 경영학과 (경영학박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 경영학부 교수

<관심분야>  
감정노동, 사회적 네트워크

나 기 환(Ki Hwan Na)

[정회원]



- 2009년 6월 ~ 2015년 12월 : 우정 공무원교육원 교수(경영컨설팅, 금융법률)
- 2013년 8월 ~ 현재 : 호서대학교 경영학과 (박사과정)
- 2016년 1월 ~ 현재 : 미래창조과학부 정보통신정책실 정보보호지원과 IoT융합보안담당

<관심분야>  
네트워크, 리더십, 조직문화, 창의성

최 민 석(Min Seok Choe)

[정회원]



- 2005년 8월 ~ 2011년 2월 : 아산시청 근무
- 2011년 3월 ~ 현재 : 천안시청 근무
- 2014년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 경영학과 (박사과정)

<관심분야>  
감정노동, 고객 공격행동, 인적 네트워크