한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2009. Vol. 22, No. 1, 27-51.

개인 특성이 조직 내 사회적 네트워크 크기에 미치는 영향과 직무수행에 대한 사회적 네트워크 크기와 강도의 효과*

김 영 주 유 태 용†

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 조직 내 사회적 네트워크 크기에 영향을 미치는 선행변인들을 알아보고, 조직 내 사회적 네트워크 크기와 강도가 다양한 형태의 직무수행인 과업수행, 맥락수행, 적응수행에 미치는 효과를 밝히는 데 있다. 이를 위해 기업에서 근무하는 현직자 313명과 조직 내에서 이들을 잘 알고 있는 상사나 동료 54명으로부터 설문조사를 통해 자료를 수집하였다. 연구 결과, 외향성, 심리적 집합주의, 성취욕구는 조직 내 사회적 네트워크 크기에 정적인 영향을 미쳤지만, 권력욕구는 조직 내 사회적 네트워크 크기에 부적인 효과를 나타내었다. 즉, 외향적인 사람일수록, 집합주의 성향이 강한 사람일수록, 성취욕구가 높을수록, 권력욕구가 낮은 사람일수록 조직 내에서 개인이 속한 네트워크 크기가 더 컸다. 또한 조직 내 사회적 네트워크 크기는 타인평정에 의한 과업수행과 적응수행에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 조직 내 사회적 네트워크 크기와 강도는 상호작용하여 과업수행에 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 사회적 네트워크 강도가 약할 때보다 강할 때 사회적 네트워크 크기가 과업수행에 미치는 영향력이 더 크다는 것을 알 수 있었다. 마지막으로 연구 결과를 토대로 이 연구의 시사점 및 제한점, 그리고 추후 연구 과제에 대하여 논의하였다.

주요어 : 사회적 네트워크 크기, 사회적 네트워크 강도, 외향성, 성취욕구, 권력욕구, 심리적 집합주의, 과업수행, 맥락수행, 적응수행

---

* 이 논문은 2007년도 광운대학교 교내학술연구비 지원에 의해 연구되었음. 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 유태용, 광운대학교 산업심리학과, tyyoo@kw.ac.kr, 02-940-5422

www.kci.go.kr

조직 내에서의 인간관계는 매우 중요하며 이러한 인간관계는 개인의 사회적 네트워크를 통해 형성된다. 사회적 네트워크는 사회적 자본의 핵심적인 요인이며, 개인이 타인들과 형성하고 있는 관계를 의미한다(Brass, Galaskiewicz, Greve, & Tsai, 2004; Seibert, Kraimer, & Liden, 2001; Walker, 1985; 손동원, 2002). 이러한 사회적 네트워크를 통해 조직의 구성원들은 적절한 정보를 쉽고 빠르게 획득할 수 있으며 네트워크 내에 있는 사람들로부터 심리적 혹은 물리적 지원을 얻을 수 있다(Burt, 1992; Sandefur & Laumann, 1998).

사회적 네트워크를 통해 무엇을 얻을 수 있느냐 혹은 사회적 네트워크를 형성하는 대상이 누구냐에 따라 사회적 네트워크를 분류해 볼 수 있다. 먼저 사회적 네트워크를 통해 무엇을 얻느냐에 따라 직무수행 과정에 필요한 정보를 얻는 정보 네트워크(information network)와 심리적 안정 및 사회적 지원을 얻을 수 있는 친교 네트워크(friendship network)로 구분할 수 있다(Ibarra, 1992). 또한 네트워크를 형성하는 대상이 누구냐에 따라 사회적 네트워크를 전체 네트워크(organization network), 양자 네트워크(dyadic network), 자아중심 네트워크(egocentric network 혹은 personal network)로 구분할 수 있다(손동원, 2002). 전체 네트워크는 조직 전체의 전반적 네트워크를 나타내기 때문에 측정이 매우 어렵다. 양자 네트워크는 두 사람 사이의 관계를, 자아중심 네트워크는 개인에 의해 정의된 관계를 나타낸다. 자아중심 네트워크는 승진이나 직무 태도 및 성과와 같은 개인 수준 변인과 네트워크가 어떻게 관련되는지 이해하는 데 유용하다(Morrison, 2002).

사회적 자본 및 사회적 네트워크 연구에 있어서 중요한 이슈 중 하나는 사회적 네트워크를 어떻게 측정할 것인가이다. 기존 연구에서 네트워크 구조를 파악하기 위해 사용한 측정 방법들은 네트워크 크기, 범위, 강도, 밀도, 지위, 중심성 등이 있다. 네트워크 크기는 얼마나 많은 수의 사람과 관계를 맺고 있는가를 나타내고, 네트워크 범위는 얼마나 다양한 종류의 사람들을 알고 있는가를 의미한다. 네트워크 강도는 관계를 맺고 있는 사람들과의 관계의 정도를 말하고, 네트워크 밀도는 하나의 네트워크 내에서 서로 알거나 연결되어 있는 정도를 의미한다. 네트워크 지위는 얼마나 높은 지위의 사람들과 관계를 형성하고 있는가를 나타낸다. 네트워크 중심성은 네트워크 내에서 자신이 중심에 위치하는 정도를 나타내며, 이는 사회적 네트워크 분석 방법(social network analysis)을 사용하여 측정한다(Scott, 2000).

최근 들어 조직들은 점점 더 조직 구성원들의 사회적 네트워크에 관심을 집중시키고 있는데, 이에 대한 가장 궁극적인 이유는 조직 구성원들의 사회적 네트워크가 개인의 직무태도나 수행뿐 아니라 조직의 성과와 밀접한 관련이 있기 때문이다. 실제로 많은 선행 연구들에서 사회적 네트워크의 중요성을 언급하고 있으며, 사회적 네트워크가 수행과 직무태도 등에 많은 영향을 준다는 것이 검증되었다(박지혜, 2005; 전수진, 2005; Burt, 1992; Cross & Cummings, 2004; Morrison, 2002). 그 외에도 사회적 네트워크가 정보 습득, 직무 숙달, 승진, 경력 기회, 혁신성 등과도 관련되어 있다는 것이 밝혀졌다. 이처럼 사회적 네트워크는 조직 전반에 많은 영향을 미치고, 조직이 성장하는 데 매우 중요한 변인이라는 것을 알 수 있다.

www.kci.go.kr

그러나 이러한 중요성에도 불구하고 사회적 네트워크가 어떻게 형성되었는지, 즉 사회적 네트워크에 영향을 주는 변인들이 무엇인지에 대해서는 거의 관심을 두지 않았다. 이에 따라 사회적 네트워크에 영향을 미치는 선행변인에 대한 연구가 필요하다는 주장이 제기되었다(Hurlbert, Haines, & Beggs, 2000; Salancik, 1995). 지금까지 가장 많은 관심을 받고 있는 선행변인은 성격과 같은 개인특성 변인들이다(Klein, Lim, Saltz, & Mayer, 2004; Mehra, Kilduff, & Brass, 2001). 실제로 개인의 성격과 자기감시성향 및 주도성이 네트워크에 미치는 영향이 연구되었으나(Klein et al., 2004; Mehra et al., 2001), 성격에 있어서는 일치된 결과가 나타나지 않았으며, 이들을 제외한 다른 선행변인에 관한 연구는 거의 없다고 해도 과언이 아니다.

따라서 본 연구의 첫 번째 목적은 개인특성을 폭넓게 고려하여 정서적 안정성, 외향성, 심리적 집합주의, 성취욕구, 권력욕구가 사회적 네트워크 크기에 미치는 영향을 탐색적으로 밝히는 데 있다. 본 연구에서는 선행 연구들과 같이 사회적 네트워크를 조직 구성원이 심리적 혹은 정보적 지원을 받기 위해 조직 내에서 맺고 있는 관계로 정의하였다. 앞서 살펴보았듯이 네트워크가 정보 네트워크와 친교 네트워크로 구분되기는 하지만, 본 연구에서 알아보려는 조직 내 직무수행에 대해서 정보적 및 심리적 네트워크가 모두 영향을 미칠 것이라고 가정하여 두 가지 모두를 연구에 포함하였다.

본 연구의 두 번째 목적은 조직 내 사회적 네트워크 크기가 직무수행의 다양한 형태인 과업수행, 맥락수행, 적응수행에 어떠한 효과를 나타내는지를 검증하는 데 있다. 앞에서 기술한 것처럼, 선행 연구들은 주로 네트워크와 전반적인 수행 혹은 조직의 성과 간의 관계만을 살펴보거나 과업수행과의 관계만을 연구하였으며 맥락수행이나 적응수행과 관련된 연구는 이루어지지 않았다. 본 연구에서는 조직 내 사회적 네트워크 크기가 과업수행, 맥락수행, 적응수행에 어떠한 효과를 나타내는지에 대하여 검증하고자 한다.

마지막으로 조직 내 사회적 네트워크 크기가 과업수행, 맥락수행, 적응수행에 미치는 영향을 조직 내 사회적 네트워크의 강도가 조절하는지를 알아보고자 한다. 현재까지 크기나 강도와 같은 사회적 네트워크 특성 각각이 결과변인에 영향을 주는 연구는 어느 정도 수행되었으나, 네트워크 특성들이 서로 상호작용하여 결과변인에 어떠한 영향을 주는지에 대해서는 연구가 수행되지 않은 실정이다. 따라서 본 연구에서는 조직 내 사회적 네트워크 크기와 강도가 서로 상호작용하여 과업수행, 맥락수행, 적응수행에 어떠한 영향을 미치는지를 처음으로 밝히고자 한다.

사회적 네트워크 크기

사회적 네트워크 크기는 개인이 직접적으로 사회적 연결 관계를 가지고 있는 사람들의 수를 의미한다(Scott, 2000). 본 연구에서는 사회적 네트워크 크기를 개인의 직무수행에 직접적인 영향을 주는 조직 내 관계를 중심으로 다루었기 때문에, 연구에서 사용할 변인의 이름을 조직 내 사회적 네트워크 크기로 명명하고 조직 내에서 자신에게 심리적 혹은 정보적인 지원을 해주는 사람의 수로 정의하였다.

사회적 네트워크 크기에 대한 선행연구를 살펴보면, Morrison(2002)은 신입사원의 네트워

www.kci.go.kr

크와 조직 사회화 연구에서 네트워크 크기가 지식 습득, 과업 숙달, 역할 명확성, 사회적 통합, 조직 몰입에 긍정적인 효과를 낳는다고 언급하였다. Anderson(2002)의 연구에서도 사회적 네트워크 크기는 다양한 정보습득과 효과적인 정보검색에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Papa(1990)의 연구에서는 기술적 변화가 요구되는 수행은 네트워크 크기 및 다양성과 관련이 있음을 발견하였다. 네트워크 크기가 큰 경우에 경력 이동성을 향상시킨다는 연구도 존재한다(Podolny & Baron, 1997). 국내 연구에서는 사회적 네트워크 크기가 정보 접근과 혁신 행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(전수진, 2005). 이처럼 네트워크 크기는 지식 습득, 수행, 과업 숙달, 경력 이동성 등에 영향을 미치는 중요한 변인으로 작용함이 여러 선행 연구들에서 밝혀졌다.

그러나 사회적 네트워크 크기에 영향을 주는 선행변인에 대한 연구는 없는 실정이다. 성격 및 자기 감시 성향과 네트워크 중심성 간의 관계는 존재하지만, 네트워크 크기와 선행변인 간 관계에 대해서는 연구가 이루어지지 않았다. 네트워크 크기가 조직의 중요한 부분을 차지하는 수행이나 성과에 영향을 미치는 주요 변인인 만큼 네트워크 크기에 영향을 주는 선행변인에 대한 연구가 필수적이다. 본 연구에서는 이러한 필요성에 입각하여 사회적 네트워크 크기에 영향을 미칠 수 있는 개인특성 변인들에 대하여 탐색적으로 알아보고자 한다.

정서적 안정성 및 외향성과 사회적 네트워크 크기 간의 관계

인간의 성격은 한 개인을 다른 사람과 구별하는 비교적 안정적인 개인의 특성이다. 성격 구조에 관한 대표적인 관점인 성격의 5요인은 정서적 안정성, 외향성, 원만성, 성실성, 경험에 대한 개방성 요인으로 구성되어 있으며, 여러 문화권에서 일반화 가능성이 입증되었다. 본 연구에서는 성격의 5요인 중 조직 내 사회적 네트워크 크기에 정적으로 영향을 미칠 것으로 예측되는 정서적 안정성과 외향성 변인에 대한 검증을 실시하고자 한다.

먼저, 정서적 안정성이 낮은 사람은 자신감이 없고 의심과 적대성을 보이는 경향이 있다. 따라서 이들은 다른 사람들과 폭넓은 관계를 형성할 가능성이 줄어든다(Seibert, Kraimer, & Liden, 2001). Klein 등(2004)도 정서적 안정성이 높은 사람이 네트워크 중심성과 정적 관계를 지님을 입증하였으며, 김민정(2005)의 멘토링 네트워크 연구에서도 정서적 불안정성을 나타내는 신경증적 성향이 멘토링 네트워크에 부적 영향을 미친다는 것을 밝혔다.

네트워크 크기에 영향을 미칠 것으로 기대되는 두 번째 요인으로 외향성을 살펴보면, 외향성이 높은 사람은 사교적이며 타인의 이목을 끄는 것을 좋아한다. 또한 외향성이 높은 사람에게 도움을 청할 경우에 도움을 받고자 하는 사람이 편안함을 느낀다(Klein et al., 2004). 이러한 특성을 토대로 외향성이 높을수록 큰 네트워크를 형성할 가능성이 많을 것이라고 추론할 수 있다. 실제로 Klein 등(2004)의 연구에서는 외향성 변인이 네트워크 중심성과 정적 관계를 지닐 것으로 기대하였다. 그러나 가설이 지지되지는 않았다. 김민정(2005)의 멘토링 네트워크 연구에서도 가설이 지지되지는 않았으나, 외향성이 멘토링 네트워크 크기, 강도 및 범위에 정적으로 영향을 미칠 것이라고 예측하였다.

www.kci.go.kr

따라서 사회적 네트워크와 관련된 정서적 안정성과 외향성에 관한 선행연구들과 본 연구자들의 추론에 의해 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 1-1. 정서적 안정성은 조직 내 사회적 네트워크 크기에 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 외향성은 조직 내 사회적 네트워크 크기에 정적인 영향을 미칠 것이다.

심리적 집합주의와 사회적 네트워크 크기 간의 관계

개인주의와 집합주의는 사회심리학 분야에서 많이 연구되는 주제로, 두 개의 차원은 양극단에 위치하는 것으로 간주된다. 개인주의-집합주의는 개인과 집단의 이익 중 어느 것을 중요하게 생각하는가에 대한 정도를 나타낸다(Triandis, 1995). 개인주의는 집단의 요구보다 개인의 이익을 더 중요시하는 것을 의미하며, 집합주의는 집단의 결과를 위해 노력하고 개인의 목표보다 집단의 목표를 우선시한다(Triandis, Leung, Villareal, & Clack, 1985).

Jackson, Colquitt, Wesson 및 Zapata-Phelan (2006)은 기존의 개인주의-집합주의 차원에 문제점이 있는 것을 발견하고 개인이 지각하는 구성개념인 심리적 집합주의를 제안하였다. 그들은 심리적 집합주의의 세부 차원으로 집단 내 목표에 대한 선호, 집단 내 순응, 집단 구성원들에 대한 관심, 집단의 규준 수용, 집단의 목표에 대한 선호를 제시하였다. 그들은 심리적 집합주의 척도가 성격의 5요인을 넘어서는 증분 타당도가 있다는 것을 검증하였으며 과업수행, 맥락수행, 반사회적 행동 및 철회행동과 관련이 있다는 것을 밝혔다. 본 연구에서는 Jackson 등(2006)이 제안한 심리적 집합주의와 사회적 네트워크 크기 간의 관계를 알아보고자 한다.

Organ(1999)에 의하면, 집합주의 사회의 구성원들은 남을 돕는 행동을 선호하는 경향이 있으며, 자신이 속한 집단의 규범을 쉽게 받아들이고 집단에 대한 높은 수준의 애착심을 가진다(Cox, Loebel, & McLeod, 1991). 이러한 특성을 토대로 집합주의 성향이 강한 구성원들이 자신이 속한 네트워크를 더 크게 형성하고 유지하는 데 노력을 쏟을 가능성이 크다고 추론할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 심리적 집합주의 성향이 높을수록 조직 내 사회적 네트워크 크기가 커질 것이라고 기대하고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 심리적 집합주의 성향은 조직 내 네트워크 크기에 정적인 영향을 미칠 것이다.

권력욕구 및 성취욕구와 사회적 네트워크 크기 간의 관계

개인의 욕구는 개인들로 하여금 특정한 행동을 하게 유도하고 일정한 방향으로 에너지를 사용하게 하는 내적 요인이라고 할 수 있다. 본 연구에서는 네트워크 크기에 영향을 미칠 것이라고 예측되는 권력욕구와 성취욕구를 다루고자 한다.

권력욕구는 다른 사람들에게 영향력을 행사하려는 욕구를 의미한다. 높은 권력 욕구를 가진 개인은 다른 사람들에게 영향을 미칠 수 있는 통제권을 획득하고 그것을 유지하기 위해 노력한다. 즉, 다른 사람에 대한 영향력을 가지는 것에 가장 큰 관심을 둔다. 권력욕구와 네트워크 크기 간의 관계를 검증한 선행연

www.kci.go.kr

구는 없지만, Brass와 Burkhardt(1992)의 연구에서는 사회적 네트워크 중심성이 권력과 관련이 있는 것으로 나타났다. 네트워크 중심에 위치한 개인은 정보에 대한 접근이 용이하고 통제가 가능하며 관련된 자료를 쉽게 얻을 수 있기 때문에 권력을 얻을 수 있다는 것이다. 이를 토대로 권력 욕구가 높은 사람들은 네트워크 중심에 있기를 원하며 자신이 그 관계를 통제하고자 하기 때문에 많은 사람들과 네트워크를 형성하여 자신의 영향력을 발휘하고자 할 가능성이 클 것이라고 추론할 수 있다.

성취욕구는 목표를 달성하거나 그 목표를 능가하려는 욕구를 말한다. 성취욕구가 높은 사람들은 자기 스스로 성과에 대한 목표를 정하기를 좋아하고 업무 수행에 관한 즉각적이고 효율적인 피드백을 선호하며, 문제해결에 대해 자신이 책임지기를 원한다. 기존 연구에서 성취욕구는 주로 조직의 성과와 관련하여 연구가 이루어졌으며(Steers & Braunstein, 1976; Wainer & Rubin, 1969), 네트워크와 관련하여 성취동기는 개인의 피드백 추구 행동에 영향을 미침으로써 개인의 개발 네트워크에 영향을 미친다(Ashford & Tsui, 1991). 즉, 성취욕구가 높은 사람은 자신이 세운 목표를 달성하기 위하여 자신에게 유리한 정보나 자원을 획득하고자 하고 또한 즉각적이고 신속한 피드백을 얻기 위하여 더 많은 사람들과 네트워크를 쌓을 가능성이 클 것이라고 추론할 수 있다.

권력욕구나 성취욕구와 사회적 네트워크 크기 간의 관계를 검증한 선행연구는 없지만, 본 연구에서는 앞서 살펴본 연구 결과들과 연구자들의 추론을 토대로 권력욕구와 성취욕구가 사회적 네트워크 크기에 정적인 영향을 미칠 것이라고 기대하고 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 3-1. 권력욕구는 조직 내 사회적 네트워크 크기에 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2. 성취욕구는 조직 내 사회적 네트워크 크기에 정적인 영향을 미칠 것이다.

개인의 직무수행과 사회적 네트워크 크기 간의 관계

사회적 네트워크 연구에서 가장 많이 연구된 분야는 정보 접근성 및 조직의 성과와 관련된 연구이다. 많은 학자들은 선행 연구들에서 개인이 사회적 네트워크를 잘 형성할수록 직무를 수행하는 데 필요한 정보에 대한 접근이 용이해지며, 조직의 성과에 기여함을 검증하였다(전수진, 2005; Brass, 1981; Cross & Cummings, 2004; Papa, 1990; Sparrowe, Liden, Wayne, & Kraimer, 2001). 그러나 선행 연구들은 전반적인 개인의 수행이나 성과 측면만을 다루었으며, 세부적으로 개인의 다양한 수행 형태인 과업수행, 맥락수행, 적응수행 각각에 대해 살펴보지 않았다. 따라서 본 연구에서는 네트워크가 직무수행에 미치는 영향을 보다 세부적으로 나누어 사회적 네트워크 크기가 과업수행, 맥락수행, 적응수행 각각에 대해 어떠한 효과를 나타내는지에 대해 알아보고자 한다.

과업수행

과업수행이란 조직의 핵심 기능을 처리하기 위하여 직접적으로 해당 업무를 실행하거나, 핵심 기능에 필요한 재료나 서비스를 간접적으로 제공하여 조직 효과성에 기여하는 활동을 말한다(Borman & Motowidlo, 1993). 조직의 핵심 기능을 처리하기 위해서는 자신이 수행하고 있는 업무와 관련한 정보를 얻는 것이

www.kci.go.kr

중요한데, 자신의 역할과 관련된 적절한 정보를 얻음으로써 자신의 업무를 보다 더 효율적으로 수행할 수 있는 발판을 마련하게 된다. 이와 관련하여 Anderson(2002)은 네트워크 크기가 효과적인 정보 탐색에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 밝혔으며, Papa(1990)의 연구에서도 개인의 수행이 네트워크 크기와 정적인 관련이 있다는 것이 발견되었다. 이밖에도 많은 선행 연구들이 사회적 네트워크가 직무수행에 정적인 영향을 미친다는 것을 검증하였다(전수진, 2005; Brass, 1981; Cross & Cummings, 2004; Sparrowe et al., 2001).

이러한 선행연구들을 토대로 본 연구에서도 사회적 네트워크 크기가 과업수행에 정적인 영향을 미칠 것으로 기대하였다. 사회적 네트워크 크기가 클수록 자신에게 필요한 정보나 지원을 얻는 원천이 풍부해지기 때문에 과업수행과 관련된 정보나 기술을 습득하는 데 있어서 많은 사람들을 알고 있는 것이 업무를 효율적으로 수행하는 중요한 자원이 될 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 조직 내 사회적 네트워크 크기는 과업수행에 정적인 영향을 미칠 것이다.

맥락수행

맥락수행은 Organ(1988)이 주장한 조직시민행동과 유사한 개념으로, 핵심 기능 그 자체를 지원하지 않지만 핵심 기능이 원활하게 기능할 수 있도록 조직적, 사회적, 심리적 환경을 지원해주는 활동을 말한다(Borman & Motowidlo, 1993). 조직 구성원들이 가진 네트워크는 과업과 직접적으로 관련되어 있지 않은 행동들을 통해 효율적으로 일하는 데 도움을 주기 때문에(Bolino, Turnley, & Bloodgood, 2002), 사회적 네트워크는 맥락수행에도 긍정적인 영향을 미칠 가능성이 있다. 예를 들어, 조직 구성원들은 네트워크 내에서 자발적으로 타인이 꺼려하는 일을 함으로써 조직의 핵심 기능이 원활하게 돌아갈 수 있도록 지원할 수 있다. 이와 관련하여 설홍수(2004)는 네트워크 중심성이 구성원의 조직시민행동에 영향을 미침을 검증하였으며, 박지혜(2005) 또한 가설이 지지되지는 않았으나 네트워크 밀도가 조직시민행동에 영향을 줄 것이라고 예측하였다.

하지만 아직까지 사회적 네트워크 크기와 맥락수행 간의 관계를 직접적으로 검증한 연구는 없다. Sparrowe 등(2001)의 연구에서는 지지 및 신뢰 네트워크가 조직의 수행에 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 도움이나 신뢰 네트워크는 개인들이 수행을 잘 할 수 있도록 직접적인 역할을 하지는 않지만, 간접적으로 지원하고 돕는다는 것이다. 따라서 조직 내에서 사회적 네트워크가 큰 사람들은 조직의 효과적인 기능을 도모하기 위해 자신이 맡은 업무가 아니더라도 자발적으로 하거나 동료를 돕는 행동과 같은 맥락수행을 더 많이 할 것이라고 예측할 수 있다. 이러한 추론을 토대로 본 연구에서는 사회적 네트워크 크기와 맥락수행 간의 관계에 대해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5. 조직 내 사회적 네트워크 크기는 맥락수행에 정적인 영향을 미칠 것이다.

적응수행

현재의 조직 환경은 변화가 빠르고 역동적이며, 이에 따라 조직에서는 조직의 환경 및 업무수행에 적응을 잘 할 수 있는 구성원들이 필요하다. 적응수행이란 직무상의 요구가 다

www.kci.go.kr

양해짐에 따라 변화를 극복하고 이를 통하여 학습하는 능력을 보여주는 행동이다(Allworth & Hesketh, 1999).

Allred, Snow 및 Miles(1996)에 의하면 조직들은 급변하는 비즈니스 환경에 빠르게 적응하는 데 요구되는 핵심 정보를 얻기 위해서 조직 내 사람들과 협력할 수 있는 네트워크 체제를 갖추어야 한다고 제안하였다. 이는 조직 내에서 적응을 잘하기 위해서 무엇보다도 다른 구성원들의 도움이나 지지 혹은 그들과의 관계가 매우 중요하다는 의미로 해석해 볼 수 있다. 사회적 네트워크와 적응수행 간의 관계를 다룬 선행 연구는 존재하지 않으나, 조직 내에서 도움이나 지원을 제공하는 구성원들을 많이 알고 그 사람들과 관계를 맺고 있을수록 조직이나 직무에 빠르게 적응할 수 있을 것이라고 추론할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 사회적 네트워크 크기와 적응수행 간의 관계에 대하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 6. 조직 내 사회적 네트워크 크기는 적응수행에 정적인 영향을 미칠 것이다.

사회적 네트워크 크기와 강도의 상호작용 효과

사회적 네트워크 강도는 네트워크를 이루고 있는 사람들이 감정적으로 얼마나 친밀하며 얼마나 자주 접촉하느냐를 의미한다(Anderson, 2002; Granovetter, 1973; Higgins & Kram, 2001; Morrison, 2002). 따라서 이는 네트워크 내의 단순한 사람 수를 나타내는 네트워크 크기와는 개념적으로 구분되는 개념이다. 왜냐하면 네트워크 크기가 크더라도 강도는 약할 수 있고 반대로 네트워크 크기가 작더라도 강도는 강할 수 있기 때문이다. 본 연구에서는 조직 내 사회적 네트워크의 강도를 개인이 네트워크 내의 구성원들과 얼마나 친밀한지, 즉 개인과 조직 구성원들 사이의 유대 관계로 정의하고, 감정적 친밀도를 사용하여 측정하였다.

사회적 네트워크 강도가 강한 것과 약한 것 중 어느 쪽이 더 유리한가에 대한 논쟁은 지금까지 지속되고 있는 네트워크 연구의 중요 이슈이다. 네트워크 강도를 강하게 유지하고 있는 개인들은 자신이 참여하고 있는 네트워크를 중요한 것으로 생각하고, 네트워크를 유지하기 위해 많은 자원을 투자한다. Krackhardt (1992)는 강한 네트워크를 가짐으로써 구성원들로부터 신뢰를 얻을 수 있고 위기에 적절히 대응할 수 있다고 주장하였다. 반면, 네트워크 강도를 약하게 유지하고 있는 개인들은 네트워크의 중요성을 덜 느끼고, 관계를 유지하려는 노력을 적게 한다. 일부 학자들(Burt, 1992; Granovetter, 1973; Ibarra, 1997)은 약한 네트워크가 정보를 획득하고 새로운 아이디어를 얻는 데 중요한 역할을 하며, 직무수행을 하는 데 더 유리하다고 주장하였다. 이들의 주장에 따르면, 강한 네트워크를 통해 얻는 정보는 유사한 환경에서 긴밀하게 상호작용하는 사람들로부터 얻는 것이기 때문에 이미 알고 있는 중복된 정보일 가능성이 높다. 따라서 오히려 약한 네트워크를 통해 얻는 정보가 새로운 정보일 가능성이 높다는 것이다.

한편, Bian(1997)은 문화적 맥락에 따라 이들의 관계가 달라진다고 주장하였는데, 미국과 같은 서구 사회에서는 정보 획득을 위해 약한 네트워크가 중요한 반면, 중국과 같은 동양 사회에서는 신뢰를 강조하는 강한 네트워크가 중요한 역할을 한다(구자숙, 2004; Bian, 1997). 이처럼 사회적 네트워크 강도에 대해서는 아직 논쟁이 끝나지 않았지만, 연구 목적과 연

www.kci.go.kr

구가 적용되는 맥락에 따라 적절한 예측이 가능할 것이다. 본 연구에서는 동양 사회에서는 신뢰를 강조하는 강한 네트워크가 보다 더 중요한 역할을 한다는 Bian(1997)의 연구 결과에 따라 네트워크 강도의 긍정적 영향을 기대하였다. 즉, 사회적 네트워크 강도가 사회적 네트워크 크기와 상호작용하여 사회적 네트워크 강도가 약할 때보다 강할 때 사회적 네트워크 크기와 다양한 직무수행 간의 정적 관계가 더 강할 것이라고 기대하였다.

Morrison(2002)은 네트워크 크기가 클 때, 그리고 네트워크 강도가 강할 때 자신이 맡은 업무를 보다 더 능숙하게 수행한다는 것을 각각 검증하였다. 따라서 본 연구에서는 결과변인에 미치는 영향력이 각각 검증된 네트워크 크기와 강도가 상호작용하여 과업수행에 영향을 미칠 것이라고 예측하였다. 즉, 사회적 네트워크 강도가 약할 때보다 강할 때 사회적 네트워크 크기와 과업수행 간의 정적 관계가 더 강할 것이라고 기대하였다.

한편, Krackhardt와 Stern(1988)의 연구에서는 강한 네트워크가 갈등을 줄이고, 협동을 촉진함으로써 조직에 효율성을 가져온다고 하였다. 이는 네트워크 크기가 크더라도 구성원들 간의 관계 강도가 약하다면 갈등이 야기되고 협동이 잘 일어나지 않는다는 것을 의미한다. 따라서 조직 내에서 네트워크가 약하게 연결되어 있는 경우, 조직 구성원들의 맥락수행에 부정적인 영향을 미치게 될 것이다. 이러한 연구결과와 추론을 토대로 본 연구에서는 조직 내 사회적 네트워크 크기와 강도가 상호작용하여 맥락수행에 영향을 미칠 것이라고 예측하였다. 즉, 사회적 네트워크 강도가 약할 때보다 강할 때 사회적 네트워크 크기와 맥락수행 간의 정적 관계가 더 강할 것이라고 기대하였다.

마지막으로 적응수행과 관련하여 Krackhardt(1992)의 연구를 살펴보면, 사회적 환경이 위기에 처해 있거나 빠른 변화를 경험하는 경우에는 강한 네트워크를 가진 사람들이 구성원들로부터 신뢰를 얻고 위기에 적절히 대응할 수 있다. 이는 불확실한 상황 하에서는 조직 내 사회적 네트워크 크기가 크더라도 강도가 약하다면 사람들로부터 신뢰를 확보하지 못하고 위기에 적절히 대응하지 못한다는 것을 의미한다. 따라서 본 연구에서는 조직 내 사회적 네트워크 크기와 강도가 상호작용하여 적응수행에 영향을 미칠 것이라고 예측하였다. 즉, 사회적 네트워크 강도가 약할 때보다 강할 때 사회적 네트워크 크기와 적응수행 간의 정적 관계가 더 강할 것이라고 기대하였다.

가설 7-1. 조직 내 사회적 네트워크 강도는 조직 내 사회적 네트워크 크기와 과업수행 간의 관계를 조절할 것이다. 즉, 네트워크 강도가 약할 때보다 강할 때 네트워크 크기와 과업수행 간의 정적 관계가 더 강할 것이다.

가설 7-2. 조직 내 사회적 네트워크 강도는 조직 내 사회적 네트워크 크기와 맥락수행 간의 관계를 조절할 것이다. 즉, 네트워크 강도가 약할 때보다 강할 때 네트워크 크기와 맥락수행 간의 정적 관계가 더 강할 것이다.

가설 7-3. 조직 내 사회적 네트워크 강도는 조직 내 사회적 네트워크 크기와 적응수행 간의 관계를 조절할 것이다. 즉, 네트워크 강도가 약할 때보다 강할 때 네트워크 크기와 적응수행 간의 정적 관계가 더 강할 것이다.

방 법

www.kci.go.kr

조사대상 및 자료수집 절차

본 연구에서 다룬 사회적 네트워크 변인은 조직 내 구성원들 간에 네트워크 경험을 필요로 하기 때문에 조사 대상자를 현 직장에서 6개월 이상 근무한 구성원으로 한정하여 자료를 수집하였다. 또한 수행에 대한 자기평정 결과에서 자주 제기되는 공통방법편파의 문제를 원천적으로 배제하기 위하여 이 연구에서는 과업수행, 맥락수행, 적응수행 평정을 본인이 아니라 상사나 동료와 같은 타인들로부터 수집하였다. 이를 위해 먼저 타인평정을 실시할 사람들에게 연구목적과 자료수집 방법을 설명하고 자료수집 협조에 대한 동의를 얻었다. 그 후, 이에 동의한 60명의 사람들이 자신과 함께 근무하는 5명에서 10명의 사람들에게 자기평정용 설문지를 배포하여 설문지를 작성하도록 하였고, 자신은 그 사람들의 수행에 관한 타인평정용 설문지를 작성하였다. 이 때, 조사대상자들의 사생활을 보호하기 위해 실명을 사용하지 않았다. 하지만 자기평정용 설문지와 타인평정용 설문지에 고유번호를 부여하여, 평정자가 타인의 수행을 평정할 때 각 번호가 누구인지를 명확히 기억하고 평정하도록 하였다.

이러한 절차를 통해 총 60명의 사람들에게 406부의 설문지를 배포하여, 최종적으로 54명으로부터 총 362부를 회수하였다(회수율 약 89.2%). 회수된 설문지 가운데 현 직장에서의 근무기간이 6개월 미만인 경우와 불성실 응답을 제외하고, 313부를 최종적으로 분석에 사용하였다.

조사대상자의 인구통계학적 변인에 대한 특성을 살펴보면 남성이 182명(58.1%), 여성이 131명(41.9%)이었다. 전체 종업원의 수로 측정한 회사 크기는 50명 미만인 회사에서 근무하는 구성원이 89명(28.4%)으로 가장 많았으며, 직급은 사원급과 대리급이 각각 148명(47.3%), 88명(28.1%)으로 전체의 약 75%를 차지하였다. 직무는 관리/사무직이 126명(40.3%)으로 가장 많았으며, 평균 연령은 36.7세(표준편차 8.8세), 현 직장에서의 근무기간은 평균 7년 3개월(표준편차 7년)로 나타났다.

조사대상자들의 수행을 평정한 타인평정자 54명의 특성은 남성이 41명(75.9%), 여성이 13명(24.1%)이었으며, 평균 연령은 41.2세(표준편차 10.5세)였다. 조사대상자들과 알고 지낸 기간은 평균 3년 10개월(표준편차 4년)이었다.

측정도구

사회적 네트워크 크기

사회적 네트워크 크기를 측정하기 위해 많은 선행 연구들과 마찬가지로 조직 내에서 자신에게 심리적 혹은 정보적 지원을 해주는 사람 이름의 이니셜 혹은 별명을 쓰도록 해서 몇 명의 이름을 썼는지 그 수를 측정하였다. 또한 척도에 의해 사회적 네트워크 크기를 측정하기 위해 4개 문항을 연구자들이 자체적으로 개발하여 사람 수에 의한 방법 이외의 또 다른 측정치로 사용하였다. 문항 예는 “직장 내에서 나에게 심리적인 지원(예, 조언이나 상담)을 해주는 사람이 많이 있는 편이다”와 “직장 내에서 나의 업무수행과 관련하여 편하게 물어볼 수 있는 사람이 많다” 등이다. 각 문항에 대해 동의하는 정도에 따라 1(전혀 그렇지 않다)부터 5(매우 그렇다)까지의 리커트형 5점 척도를 사용하여 측정하였다. 4개 문항으로 측정한 사회적 네트워크 크기의 내적일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .80이었다.

www.kci.go.kr

사회적 네트워크 강도

사회적 네트워크 강도를 측정하기 위해서 응답자가 네트워크 크기 응답 때 기술한 이름 각각에 대하여 감정적 친밀도를 평정하도록 하였다. 응답자가 쓴 이니셜이나 별명 옆에 그 사람에 대한 감정적 친밀도 응답 칸을 마련하여 동의하는 정도에 따라 1(전혀 친밀하지 않다)에서 5(매우 친밀하다)를 부여하도록 하고 각 사람에 대하여 평정한 감정적 친밀도의 평균으로 사회적 네트워크 강도를 측정하였다.

정서적 안정성과 외향성

정서적 안정성과 외향성을 측정하기 위하여 Goldberg(1999)가 개발한 IPIP(International Personality Item Pool) 문항들 중에서 정서적 안정성과 외향성에 관하여 각각 5개 문항씩을 사용하여 리커트형 5점 척도로 측정하였다. 정서적 안정성의 문항 예는 "우울함을 거의 느끼지 않는다"와 "화를 잘 내는 편이다" 등이고, 외향성의 문항 예는 "나는 모임에서 분위기를 주도하는 편이다"와 "대화를 먼저 시작하는 편이다" 등이다. 정서적 안정성의 내적일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .63, 외향성의 내적일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .65였다.

심리적 집합주의

개인의 심리적 집합주의 성향은 Jackson 등(2006)이 개발한 심리적 집합주의 문항 15개 중 각 하위요인에 대하여 가장 높은 요인부하량을 나타낸 문항을 1개씩 선정하여 5개 문항으로 리커트형 5점 척도를 사용하여 측정하였다. 문항 예는 "나는 혼자 일하는 것보다 집단과 함께 일하기를 원한다"와 "나는 내 자신의 목표보다 집단의 목표에 대해 주의를 더 기울인다" 등이다. 심리적 집합주의의 내적일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .62였다.

권력욕구와 성취욕구

Steers와 Braunstein(1976)의 욕구설문지(Manifest Need Questionnaire)에서 권력욕구와 성취욕구 문항 5개씩을 사용하여 리커트형 5점 척도로 측정하였다. 이러한 문항들 중 내적일치 신뢰도 계수를 낮추는 문항을 각각 1개씩 제거하여, 권력욕구와 성취욕구 각각 4개 문항에 대한 응답을 분석에 사용하였다. 권력욕구의 문항 예는 "나는 다른 사람들의 활동을 지시하려는 편이다"와 "나는 내가 속한 집단에서 업무를 수행할 때 명령할 수 있는 위치가 되기 위해 노력한다" 등이다. 성취욕구의 문항 예는 "나는 업무 성과를 전보다 더 향상시키기 위해 열심히 노력한다"와 "나는 내게 주어진 업무가 상당히 도전적일 때 최선을 다한다" 등이다. 내적일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 권력욕구가 .68, 성취욕구가 .64였다.

과업수행

과업수행은 김도영과 유태용(2002)이 개발한 자기보고식 과업수행 6개 문항을 타인평정 방식으로 문항을 수정하여 리커트형 5점 척도로 측정하였다. 수행에 대한 자기평정 결과에서 자주 제기되는 공통방법편파의 문제를 원천적으로 배제하기 위하여 본 연구에서는 과업수행 평정치를 상사나 동료와 같은 타인으로부터 수집하였다. 문항의 예는 "이 사람은 동료에 비해 탁월한 업무수행을 보인다"와 "이 사람은 자신이 맡은 업무를 항상 정확하고 깔끔하게 처리한다" 등이다. 과업수행 평정의 내적

www.kci.go.kr

일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .90이었다.

맥락수행

맥락수행은 유태용(2007)의 연구에서 사용한 타인평정 방식 맥락수행 측정 4개 문항을 리커트형 5점 척도로 측정하였다. 자기평정에 의한 결과에서 자주 제기되는 공통방법편파의 문제를 배제하기 위하여 본 연구에서는 맥락수행 평정치를 상사나 동료와 같은 타인으로부터 수집하였다. 문항의 예는 "동료가 어려움에 처하면 누구보다 앞장서서 도와준다"와 "이 사람은 자신이 맡은 일이 아니더라도 필요한 일을 자발적으로 찾아서 한다" 등이다. 맥락수행 평정의 내적일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .86이었다.

적응수행

적응수행은 유태용(2007)의 연구에서 사용한 타인평정 방식 적응수행 측정 4개 문항을 리커트형 5점 척도로 측정하였다. 자기평정에 의한 결과에서 자주 제기되는 공통방법편파의 문제를 배제하기 위하여 본 연구에서는 적응수행 평정치를 상사나 동료와 같은 타인으로부터 수집하였다. 문항의 예는 "이 사람은 새로운 기술이나 지식을 잘 습득한다"와 "새로운 업무 절차나 규정에 잘 적응한다" 등이다. 적응수행 평정의 내적일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .78이었다.

결 과

본 연구에서는 사회적 네트워크 크기를 사람 수로도 측정하고 자체 개발한 문항으로도 측정하였기 때문에 두 측정치 모두에 대하여 분석을 실시하였다. 하지만 사회적 네트워크 크기를 문항을 사용하여 리커트형 5점 척도로 측정하는 경우에는 결과해석에 있어서 공통방법편파의 가능성이 있다. 따라서 이러한 가능성을 배제하기 위하여 본 연구에서는 문항으로 측정한 네트워크 크기보다는 사람 수로 측정한 네트워크 크기를 중심으로 결과를 해석하고자 한다.

변인들의 기술통계치 및 상호상관

본 연구에 사용된 변인들의 평균, 표준편차, 상호상관이 표 1에 제시되어 있다. 표 1에서 보듯이, 사람 수로 측정한 네트워크 크기는 외향성(r=.12, p<.05), 심리적 집합주의(r=.15, p<.01), 성취욕구(r=.16, p<.01), 과업수행(r=.16, p<.01), 적응수행(r=.18, p<.01)과 모두 정적인 상관을 가지는 것으로 나타났다. 또한 자체 개발한 문항으로 측정한 네트워크 크기와도 정적인 상관(r=.18, p<.01)을 보였다. 그러나 사람 수로 측정한 네트워크 크기는 정서적 안정성, 권력욕구, 맥락수행과는 유의한 상관이 없었다.

자체 개발한 문항으로 측정한 네트워크 크기는 정서적 안정성(r=.17, p<.01), 외향성(r=.19, p<.01), 심리적 집합주의(r=.32, p<.01), 성취욕구(r=.24, p<.01), 과업수행(r=.21, p<.01), 맥락수행(r=.17, p<.01), 적응수행(r=.16, p<.01)과 모두 정적인 상관을 가지는 것으로 나타났다. 하지만 문항으로 측정한 네트워크 크기는 권력욕구와는 유의한 상관이 없었다.

네트워크 강도는 심리적 집합주의(r=.16, p<.01), 권력욕구(r=.12, p<.05), 성취욕구(r=.19, p<.01), 과업수행(r=.16, p<.01), 맥락수행(r=.12, p<.05), 적응수행(r=.13, p<.05)과 모

www.kci.go.kr

표 1. 연구에 사용된 변인들의 평균, 표준편차 및 상호상관

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. 네트워크 크기 A	–															
2. 네트워크 강도	.08	–														
3. 네트워크 크기 B	.18**	.37**	(.80)													
4. 정서적 안정성	-.07	.03	.17**	(.63)												
5. 외향성	.12*	.08	.19**	.28**	(.65)											
6. 심리적 집합주의	.15**	.16**	.32**	.17**	.26**	(.62)										
7. 권력욕구	.01	.12*	.04	-.01	.43**	.31**	(.68)									
8. 성취욕구	.16**	.19**	.24**	.15**	.36**	.40**	.50**	(.64)								
9. 과업수행	.16**	.16**	.21**	.04	.04	.26**	.14*	.18**	(.90)							
10. 맥락수행	.07	.12*	.17**	-.02	.13*	.25**	.06	.12*	.57**	(.86)						
11. 적응수행	.18**	.13*	.16**	.09	.10	.21**	.15**	.23**	.78**	.55**	(.78)					
12. 성별	.03	-.06	.10	-.08	-.11	.02	-.18**	-.08	.04	.03	.06	–				
13. 연령	-.08	.03	.07	.11	.06	.18**	-.03	-.02	.03	.14*	.07	-.07	–			
14. 근무년수	.04	.08	.13*	-.02	.04	.15**	.03	.06	.13*	.15**	.12*	-.07	.56**	–		
15. 종업원수	-.04	.15*	.00	.02	.03	.11	.14*	.07	-.02	-.05	-.09	-.19**	-.07	.14*	–	
16. 직급	.12*	-.04	.03	-.01	.10	.10	.11	.04	.10	.09	.13*	-.09**	.37**	.56**	-.05	–
평균(M)	6.64	3.71	3.70	3.18	3.05	3.41	2.87	3.45	3.54	3.43	3.48	1.42	36.65	87.72	3.18	1.89
표준편차(SD)	4.21	.76	.70	.60	.56	.48	.63	.56	.70	.80	.65	.50	8.80	84.90	1.95	1.04

주. N=313, $^{**}p < .01$, $^{*}p < .05$, 대각선의 괄호 안은 해당 변인의 신뢰도 계수(Cronbach α)를 나타냄. 네트워크 크기 A=사람 수로 측정, 네트워크 크기 B=자체 개발 문항으로 측정.

두 정적인 상관을 가지는 것으로 나타났다. 네트워크 강도는 사람 수로 측정한 네트워크 크기와 상관이 없었지만 문항으로 측정한 네트워크 크기(r=.37, p<.01)와는 정적 상관을 나타내었다. 하지만 네트워크 강도는 정서적 안정성, 외향성과는 유의한 상관이 없었다.

이러한 결과를 종합해 볼 때, 사회적 네트워크를 사람 수로 측정한 결과와 문항으로 측정한 결과가 대체로 유사하게 나타났다. 또한 이러한 단순상관 계수들은 본 연구에서 설정한 개인적 특성과 사회적 네트워크 크기 간의 관계, 네트워크 크기와 직무수행 간의 관계에 대한 가설을 전반적으로 지지하는 결과로 해석해 볼 수 있다. 하지만 각 가설에 대한 구체적인 검증은 회귀분석을 통해 실시하였다.

개인특성이 조직 내 사회적 네트워크 크기에 미치는 영향력 검증

개인특성이 네트워크 크기에 미치는 영향을 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 본 연구에서는 선행 연구들에서 사회적 네트

www.kci.go.kr

워크에 영향을 주는 것으로 밝혀진 인구통계학적 변인(성별, 연령)뿐만 아니라, 본 연구에서 사회적 네트워크와 상관이 있는 것으로 나타난 직급, 회사 크기(전체 종업원 수), 근무년수를 통제변인으로 설정한 후, 개인특성이 네트워크 크기에 미치는 영향을 알아보았다. 이러한 결과가 표 2에 제시되어 있다. 1단계에서 인구통계학적 변인을 비롯한 통제변인들을 투입하고, 2단계에서 개인특성을 추가로 투입한 후의 증분 R^2(ΔR^2)값은 통제변인들의 효과를 제거한 후 개인특성이 네트워크 크기에 미치는 영향력을 나타낸다.

표 2에서 보듯이, 개인특성은 사람 수로 측정한 사회적 네트워크 크기에 대해 7%의 설명 변량을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 통제변인들이 네트워크 크기에 미치는 효과를 제외하고도 개인 특성이 사회적 네트워크 크기의 변량을 유의하게 설명할 수 있다는 것을 의미한다. 개인특성 각각의 표준화된 회귀계수(β)는 1단계에서 변인들을 통제 후 해당 개인특성이 네트워크 크기에 미치는 영향을 나타낸다. 정서적 안정성(β=-.135, p<.05), 외향성(β=.140, p<.05), 심리적 집합주의(β=.154, p<.05), 권력욕구(β=-.187, p<.01), 성취욕구(β=.154, p<.05) 모두는 네트워크 크기에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 5개의 개인특성이 네트워크 크기에 모두 정적인 영향을 미칠 것으로 가설을 세웠으나, 정서적 안정성과 권력욕구는 가설과 달리 네트워크 크기에 부적인 영향을 미치는 것으로

표 2. 개인특성이 사회적 네트워크 크기에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석 결과

단계	종속변인					
	네트워크 크기(사람 수로 측정)			네트워크 크기(문항으로 측정)		
	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
1 단계		.038			.027	
성별	.042			.101†		
연령	-.170*			.004		
근무년수	.057			.148†		
종업원수	-.046			.002		
직급	.160*			-.032		
2 단계			.070***			.142***
정서적 안정성	-.135*			.088		
외향성	.140*			.118†		
심리적 집합주의	.154*			.247***		
권력욕구	-.187**			-.142*		
성취욕구	.154*			.158*		

N=313, † $p < .10$, *$p < .05$, **$p < .01$, ***$p < .001$

www.kci.go.kr

나타났다. 따라서 가설 1-2, 2, 3-2는 지지되었으며, 가설 1-1과 3-1은 지지되지 않았다.

사회적 네트워크 크기를 자체적으로 개발한 설문 문항으로 측정한 결과, 변인들을 통제한 후 개인특성은 네트워크 크기에 대해 14.2%의 설명 변량을 나타냈으며, 정서적 안정성을 제외한 나머지 개인특성 변인들 모두 네트워크 크기에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 네트워크 크기를 사람 수로 측정한 결과와 정서적 안정성을 제외하고 매우 유사하였다.

조직 내 사회적 네트워크 크기가 개인의 직무수행에 미치는 영향력 검증

사람 수로 측정한 조직 내 사회적 네트워크 크기가 개인의 직무수행에 미치는 영향을 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였고, 이러한 결과가 표 3에 제시되어 있다. 앞에서 기술한 분석과 마찬가지로 1단계에서 통제변인들을 투입하고 2단계에서 네트워크 크기를 추가로 투입하였다. 표 3에서 보듯이, 네트워크 크기는 과업수행에 대해 1.9%(β=.140, p<.05), 적응수행에 대해 2.6%(β=.165, p<.01)의 설명변량을 가지며 두 가지 수행 모두에 유의한 영향을 미치는 반면, 맥락수행에는 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 따라서 가설 4와 6이 지지되고, 가설 5는 지지되지 않았다.

사회적 네트워크 크기를 자체적으로 개발한 설문 문항으로 측정하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 표 4에 제시되어 있다. 문항으로 측정한 네트워크 크기는 과업수행에 대해 3.7%(β=.195 p<.001), 맥락수행에 대해 2.1%(β=.149, p<.01), 적응수행에 대해 2.1%(β=.148, p<.01)의 설명 변량을 가지며 세 가지 수행 모두에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 네트워크 크기를 사람 수로 측정한 결과와 맥락수행을 제외하고 매우 유사하였다.

표 3. 사람 수로 측정한 네트워크 크기가 직무수행에 미치는 영향

단계	종속변인								
	과업수행			맥락수행			적응수행		
	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
1 단계		.026			.031†			.035†	
성별	.049			.027			.065		
연령	-.082			.066			-.024		
근무년수	.162*			.120			.108		
종업원수	-.035			-.060			-.089		
직급	.048			.003			.085		
2 단계 네트워크 크기	.140*	.045*	.019*	.067	.035†	.004	.165**	.061**	.026**

N=313, † $p < .10$, *$p < .05$, **$p < .01$

www.kci.go.kr

표 4. 문항으로 측정한 네트워크 크기가 직무수행에 미치는 영향

단계	종속변인								
	과업수행			맥락수행			적응수행		
	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
1 단계		.027			.032†			.035†	
성별	.049			.027			.065		
연령	-.082			.066			-.024		
근무년수	.162*			.120			.108		
종업원수	-.035			-.060			-.089		
직급	.048			.003			.085		
2 단계 네트워크 크기	.195***	.064**	.037***	.149**	.053*	.021**	.148**	.056**	.021**

N=313, † $p < .10$, *$p < .05$, **$p < .01$, ***$p < .001$

표 5. 네트워크 크기(사람 수)와 직무수행 간의 관계에 대한 네트워크 강도의 조절효과

단계	종속변인								
	과업수행			맥락수행			적응수행		
	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
1 단계		.027			.031†			.035†	
성별	.049			.027			.065		
연령	-.082			.066			-.024		
근무년수	.162*			.120			.108		
종업원수	-.035			-.060			-.089		
직급	.048			.003			.085		
2 단계 크기(A)	.124*	.068**	.041**	.054	.050*	.019†	.152**	.079***	.044***
강도(B)	.152**			.123*			.137*		
3 단계 AxB	.147*	.081***	.013*	.069	.053*	.003	.049	.080**	.001

N=313, † $p < .10$, *$p < .05$, **$p < .01$, ***$p < .001$

www.kci.go.kr

조직 내 사회적 네트워크 크기와 강도의 상호작용 효과 검증

사회적 네트워크 크기와 직무수행 간 관계에서 사회적 네트워크 강도가 조절효과를 보일 것이라는 가설 7을 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저 직무수행에 영향을 미칠 것으로 판단되는 변인들을 1단계에 투입하여 통제한 후, 2단계에서 사회적 네트워크 크기와 사회적 네트워크 강도를 투입하였으며, 마지막으로 사회적 네트워크 크기와 강도의 상호작용항을 추가로 투입하여 조절효과를 검증하였다. 사회적 네트워크 크기와 직무수행의 관계에 대한 네트워크 강도의 조절효과 검증 결과가 표 5에 제시되어 있다. 표 5에서 보듯이, 사회적 네트워크 강도는 과업수행과 사회적 네트워크 크기 간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다(β=.147, 증가된 설명변량=1.3%, $p<.05$). 그러나 맥락수행과 적응수행에 대한 조절효과는 나타나지 않았다. 따라서 가설 7-1이 지지되었고, 가설 7-2와 7-3은 지지되지 않았다. 한편, 자체 개발한 문항으로 측정한 사회적 네트워크 크기와 네트워크 강도의 상호작용 효과는 과업수행, 맥락수행, 적응수행 모두에서 유의하지 않았다.

과업수행에 대한 사회적 네트워크 크기와 강도 간의 상호작용효과를 구체적으로 살펴보기 위하여 네트워크 강도 값을 평균 ±1SD를 기준으로 높은 수준과 낮은 수준으로 구분하여 그림 1에 그래프로 나타내었다. 그림 1을 살펴보면, 네트워크 강도가 약할 때보다 강할 때 네트워크 크기와 과업수행 간의 정적 관계가 더 강하다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 가설 7-1의 예측과 정확하게 일치하는 결과이다.

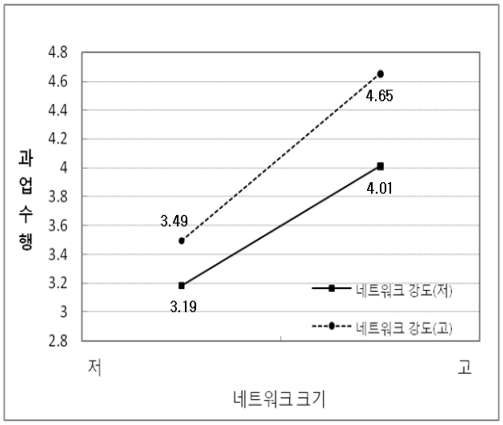


그림 1. 네트워크 크기와 과업수행의 관계에 대한 네트워크 강도의 조절효과

논 의

본 연구에서는 지금껏 다뤄지지 않았던 사회적 네트워크 크기의 선행변인들을 탐색적으로 밝히고자 하였으며, 사회적 네트워크 크기가 개인의 다양한 직무수행에 어떠한 효과를 나타내는지를 검증하고자 하였다. 또한 사회적 네트워크 크기와 강도의 상호작용 효과를 알아보았다.

연구결과, 외향성은 사회적 네트워크 크기에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. Klein 등(2004)의 연구에서는 외향성과 사회적 네트워크 중심성 간의 관계를 입증하지 못했는데, 이는 외향성 변인이 네트워크 중심성에 영향을 미치는 것이 아니라 네트워크 크기에 영향을 미치는 변인이라는 것을 의미한다. 심리적 집합주의 또한 사회적 네트워크 크기에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 집합주의 성향이 높은 구성원들은 남을 돕는 행동을 선호하며 집단에 대한 높은 소속감과 애착심을 가진다. 따라서 자신이 속한 네트워크를

www.kci.go.kr

형성하고 유지하는 데 노력을 쏟으며 자신의 이익보다는 집단의 이익을 도모하여 네트워크 내의 구성원들로부터 신뢰를 얻는다. 즉, 집합주의 성향이 높은 개인들이 조직 내에서 네트워크를 크게 형성한다는 것을 알 수 있다. 성취욕구도 사회적 네트워크 크기에 정적인 영향을 미치는 선행변인 중 하나라는 것이 검증되었다. 성취욕구가 높은 사람은 많은 사람들과의 네트워크를 쌓음으로써 자신의 목표를 달성하고 그 목표를 능가하는 데 도움이 되는 정보나 자원을 가능한 한 많이 획득하려 한다. 또한 즉각적이고 효율적인 피드백을 선호하는 경향 때문에 다른 사람들과 관계를 보다 많이 맺는 것을 중요하게 여긴다고 해석할 수 있다.

반면, 권력욕구는 예상과는 달리 사회적 네트워크 크기에 부적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 권력욕구는 다른 사람에게 자신의 영향력을 행사하려는 욕구이며, 권력욕구가 높은 사람은 다른 사람에게 영향을 미칠 수 있는 통제권을 획득하고, 이를 유지하기 위해 노력한다. 따라서 타인에게 도움을 받으려는 욕구가 상대적으로 낮을 수 있으며, 이와 같은 특성이 네트워크 크기를 작게 만드는 원인으로 작용했을 가능성이 있다. 이 네 가지 변인이 네트워크 크기에 미치는 영향은 네트워크 크기를 두 가지(사람 수와 문항) 방법으로 측정했을 때 동일했기 때문에 신뢰할 만한 결과라고 할 수 있다. 한편, 정서적 안정성은 사람 수로 측정한 방법에서는 네트워크 크기에 부적 영향을 미쳤으나, 문항으로 측정한 방법에서는 유의하지는 않지만 정(+)의 값을 나타냈다. 사람 수로 측정한 결과에 기초하여 정서적으로 불안정한 사람들은 불안하고 근심이 많은 성향을 지니므로 더 많은 사람과 관계를 맺기를 원한다고 해석해 볼 수 있지만, 현재까지 정서적 안정성과 네트워크 크기 간 관계를 검증한 연구가 없기 때문에 타당한 결론을 얻기 위해서는 추후에 더 많은 연구가 이루어질 필요가 있다.

사회적 네트워크 크기는 과업수행에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 여러 선행 연구들과 그 맥락을 같이 하는데, Anderson(2002)의 연구에서 밝혀진 것처럼 사회적 네트워크 크기가 큰 사람들은 업무에 필요한 많은 정보를 신속하고 쉽게 얻을 수 있으므로 업무를 잘 수행한다고 해석해 볼 수 있다. 이러한 결과는 네트워크 크기를 두 가지 방법으로 측정했을 때 동일했기 때문에 신뢰할 만한 결과라고 할 수 있다.

네트워크 크기는 맥락수행과 유의한 관계를 가지지 못했다. 이러한 결과에 대한 한 가지 해석 가능성을 맥락수행 자체의 특성으로부터 찾아볼 수 있겠다. 맥락수행은 자신이 타인을 돕거나 자신이 맡은 일이 아니더라도 자발적으로 수행하는 것이다. 많은 사람들로부터 직접적인 도움을 얻는 경우에 개인의 과업수행이나 적응수행은 향상될 가능성이 크다. 하지만 타인으로부터 도움을 받는 것이 아니라 자신이 타인을 도와주는 맥락수행 자체는 네트워크 크기가 크다고 반드시 향상된다고 추론하기 힘들다. 네트워크 내 타인들의 도움에 대한 보답으로 자신도 자발적으로 타인을 돕고 자신이 맡은 일이 아니더라도 자발적으로 하는 경우에만 맥락수행이 증가되기 때문이다. 하지만 아직까지 네트워크 크기와 맥락수행 간의 관계에 대한 선행연구가 없기 때문에 보다 타당한 결론을 얻기 위해서는 추후 연구가 요구된다.

마지막으로 사회적 네트워크 크기는 적응수행에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

www.kci.go.kr

이는 급변하는 조직 환경에서 빠르게 적응하는 데 요구되는 핵심적인 정보를 얻기 위해 조직 내의 사람들과 협력할 수 있는 네트워크를 갖추어야 한다는 Allred 등(1996)의 제안과 그 맥락을 같이 한다. 이러한 결과는 네트워크 크기를 두 가지 방법으로 측정했을 때 동일하게 나타났으므로 신뢰할만하다.

조직 내 사회적 네트워크 강도는 조직 내 사회적 네트워크 크기와 과업수행 간 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 구체적으로, 네트워크 강도가 낮을 때보다 높을 때 네트워크 크기가 과업수행에 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 이는 개인이 조직 내에서 큰 네트워크를 가짐과 동시에 강한 네트워크를 가지는 것이 과업수행에 더 큰 효과를 나타낸다는 것을 의미한다. 맥락수행과 적응수행에 대해서는 사회적 네트워크 크기와 강도의 상호작용효과가 유의한 영향을 미치지 못했다.

이 연구는 몇 가지 의의를 지닌다. 첫 번째 의의는 사회적 네트워크 크기에 영향을 미치는 개인특성(개인의 성격, 심리적 집합주의 성향, 욕구)의 영향력을 처음으로 검증하였다는 데 있다. 최근 들어 많은 연구자들 사이에서 사회적 네트워크의 선행변인에 대한 관심이 고조되었다고는 하지만 여전히 실증적인 연구가 부족한 것이 사실이다. 따라서 본 연구에서 조직 내 사회적 네트워크 크기에 영향을 미치는 개인특성으로 외향성, 심리적 집합주의 성향, 성취욕구를 처음으로 규명하였다는 데에 의의가 있다.

둘째, 이 연구에서는 조직 내 사회적 네트워크 크기가 직무수행에 미치는 영향을 과업수행, 맥락수행, 적응수행으로 구분하여 개별적으로 검증하였다. 많은 선행 연구들에서 사회적 네트워크 크기와 전반적인 수행 혹은 성과 간의 관계를 검증하였으나(전수진, 2005; Anderson, 2002; Morrison, 2002; Papa, 1990), 다양한 수행에 대한 각각의 영향력을 규명하지는 못했다. 따라서 본 연구에서 조직 내 사회적 네트워크 크기가 과업수행, 맥락수행, 적응수행 각각에 미치는 효과를 처음으로 검증했다는 데 의의가 있다. 또한 세 가지 수행에 대하여 자기평정이 아니라 타인평정을 통해 이러한 결과를 얻었다는 데도 의의가 있다. 본 연구 설계에서는 세 가지 수행 모두에 대해 타인평정을 사용하여 자기평정에 의한 결과에서 문제점으로 자주 제기되는 공통방법편파 가능성을 배제할 수 있었다.

셋째, 본 연구에서는 조직 내 사회적 네트워크 크기가 강도와 상호작용하여 직무수행에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보았다. 선행연구들은 네트워크 특성 각각이 결과변인에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 결과만을 검증하였으나, 본 연구는 네트워크 크기와 강도가 함께 작용할 때 과업수행에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 처음으로 밝혔다는 데 의의가 있다.

넷째, 사회적 네트워크 크기를 사람 수뿐만 아니라 자체 개발한 문항으로도 측정하였다는 것이다. 기존 연구들에서는 네트워크 크기를 측정할 때 한 가지 방법, 즉 평정자들이 자신과 관계를 맺고 있다고 응답한 사람 수만으로 측정하였으나 본 연구에서는 보다 신뢰할 수 있는 결과를 얻기 위해 네트워크 크기를 문항으로도 측정하여 두 가지 측정치 모두에 대해 검증하였다. 따라서 한 가지 측정 방법이 지니는 제한점을 극복하고 두 가지 측정에서 동일한 결과를 얻음으로써 연구 결과에 대한 신뢰도를 높일 수 있었다는 데 의의가 있다. 두 가지 측정 방법에서 동일한 결과를 얻었다는

www.kci.go.kr

것은 본 연구에서 자체 개발한 설문 문항이 수렴타당도를 지닌다는 증거로 해석할 수 있다. 네트워크 크기를 리커트형 문항으로 측정하는 경우에 공통방법편파가 발생하여 그 영향력이 다소 과대 추정될 가능성이 있기는 하지만, 사람 수로 네트워크 크기를 측정하는 것이 현실적으로 어려운 경우에 대안적으로 본 연구에서 개발한 설문 문항을 사용할 수도 있을 것이다.

다섯째, 본 연구에서는 조사대상자들의 직무수행을 평소에 잘 알고 있는 상사나 동료들이 평정하였다. 기존의 연구들은 수행에 대하여 자기보고에 의한 측정을 사용하여 한계를 지니고 공통방법편파의 가능성을 지니고 있었지만, 본 연구는 조사대상자를 잘 아는 동료나 상사가 조사대상자들의 다양한 수행을 평정함으로써 자기보고에 의한 공통방법편파와 관대화 경향성을 배제하고 수행을 보다 객관적으로 측정하였다는 데 의의가 있다.

이 연구는 몇 가지 실무적 시사점을 제공한다. 첫째, 이 연구에서 밝혀진 결과를 조직에서 새로운 구성원을 선발할 때 활용할 수 있다. 이 연구에서 검증된 사회적 네트워크에 영향을 미치는 개인특성들은 시간이 지나도 쉽게 변하지 않는 안정적인 특성이라고 할 수 있다. 따라서 조직의 선발 과정에서 개인의 이러한 특성들을 측정하여, 외향적이거나 집합주의 성향이 높거나 성취욕구가 높거나 또는 권력욕구가 낮은 지원자를 선발한다면 이들이 조직 내에서 많은 구성원들과 관계를 잘 맺을 가능성이 크다. 이처럼 조직 내에서 각자의 사회적 네트워크가 커지면 결국 조직 내 구성원들이 신뢰 및 지지적인 조직문화를 형성하는 데 기여할 수 있으며 결과적으로 그들이 수행하는 업무에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다.

둘째, 조직 차원에서는 조직 구성원들의 직무수행을 높이기 위해서 구성원들이 사회적인 네트워크를 원만하게 구축할 수 있도록 멘토링과 같은 제도적 장치를 적극적으로 마련할 필요가 있다. 조직 내 구성원들 간의 관계에서 소외된 구성원들은 직무수행에 어려움을 겪게 될 것이지만, 조직 내에서 네트워크를 폭넓게 형성하고 있는 구성원들은 그들이 맡은 업무를 더 잘 수행하고 그 업무에 잘 적응할 가능성이 높다. 따라서 개인이 속한 부서나 팀을 뛰어 넘어 조직 전체의 구성원들과 네트워크를 넓게 쌓을 수 있도록 조직 차원에서 지원해 주는 것이 중요하다.

마지막으로, 구성원들이 조직 내에서 넓은 사회적 네트워크를 형성하는 것도 중요하지만 그들과 깊은 관계를 맺는 것 또한 중요하다. 조직 내에서 많은 사람들과 교류하는 것뿐만 아니라 조직 내 동아리 활동이나 자원봉사활동 등과 같이 깊은 유대감을 형성할 수 있는 활동을 통해 구성원들 간의 강한 관계를 구축할 필요가 있다. 구성원들이 네트워크를 크고 강하게 가질 때 직무수행이 향상되므로 구성원들 각자가 네트워크 크기와 강도를 전략적으로 구축할 수 있도록 조직이 지원해준다면 조직 전체의 성과에도 기여할 수 있을 것이다.

추후 연구에서 다룰 필요가 있는 몇 가지 연구과제들이 있다. 첫째, 지금까지 사회적 네트워크에 영향을 미치는 선행변인에 관한 연구가 매우 부족한 실정이므로 이 연구에서 검증한 개인특성들 이외에 네트워크 크기에 영향을 미칠 것으로 여겨지는 다양한 개인특성에 관한 연구가 필요하다. 또한 네트워크 크기에 영향을 주는 선행변인으로 개인특성뿐만

www.kci.go.kr

아니라 조직문화와 같은 상황특성, 직급, 직무 등도 고려해 볼 필요가 있다.

둘째, 개인이 지니는 성격이나 욕구는 상대적으로 안정적이지만 개인들이 맺고 있는 관계는 시간이 지남에 따라 변할 수 있는 특성을 지니고 있다. 따라서 시간이 지남에 따라 개인들의 네트워크가 어떤 형태로 변하는지, 또 그에 따라 수행이 어떻게 달라지는지를 검증하기 위해 종단 연구가 요구된다.

셋째, 본 연구를 좀 더 확장하여 팀 및 조직 차원에서의 사회적 네트워크 분석이 필요하다. 팀 차원의 연구를 위해서는 선행 연구들과 같이 사회적 네트워크 밀도나 중심성 등을 사용하여 팀 내의 네트워크를 알아볼 수 있으며, 조직 차원의 연구를 위해서는 양자 네트워크가 아닌 조직 전체의 네트워크를 알아보기 위해 여러 가지 다양한 네트워크 측정 기준을 사용하여 분석할 수 있다. 추후에는 네트워크를 개인 차원뿐 아니라 팀 또는 조직 차원에서 다루어 이러한 네트워크의 선행변인과 결과변인들을 연구할 필요가 있다.

마지막으로, 개인의 직무수행에 대한 객관적인 평가와 타인에 의한 주관적인 평가가 다를 수 있다. 어떤 사람의 직무수행에 대한 평가는 그 사람이 평소에 네트워크를 잘 쌓은 경우와 그렇지 않은 경우에 따라 달라질 수 있다. 직무수행 능력이 조금 떨어져도 평소에 타인들과 네트워크를 잘 쌓은 사람은 능력에 비해 과대평가 받을 가능성이 있다. 따라서 추후에는 개인의 수행은 동일하나 네트워크 형성 능력에 따라서 타인이 그들의 수행을 어떻게 평정하는지를 알아보는 연구가 필요할 것이다.

참고문헌

구자숙 (2004). 직장 내 승진에 대한 연결망 효과의 연구. 한국인사관리학회, 28, 1-20.

김도영, 유태용 (2002). 성격의 5요인과 조직에서의 맥락수행 간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15, 1-24.

김민정 (2005). 멘토링 연결망 특성의 선행요인과 효과에 관한 연구: 사회 연결망 이론을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 박사학위청구논문.

박지혜 (2005). 개인의 조직 내외 경력 네트워크 특성이 직무태도에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 석사학위 청구논문.

설홍수 (2004). 조직사회자본이 조직시민행동에 미치는 영향. 인사조직연구, 12, 163-200.

손동원 (2002). 사회 네트워크 분석. 서울: 경문사.

유태용 (2007). 성격의 6요인(HEXACO) 모델에 의한 성격특성과 조직구성원 직무수행 간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20, 283-314.

전수진 (2005). 사회 네트워크가 직무유효성 및 경력유용성에 미치는 영향에 관한 연구. 서강대학교 박사학위 청구논문.

Allred, B. B., Snow, C. C., & Miles, R. E. (1996). Characteristics of managerial careers in the 21st century. *Academy of Management Executive, 10,* 17-27.

Allworth, E., & Hesketh, B. (1999). Construct-oriented biodata: Capturing change-related and contextually relevant future performance. *International Journal of Selection and Assessment, 7,* 97-111.

www.kci.go.kr

Anderson, M. (2002). *The effects of individual's social network characteristics and information processing characteristics on their sensemaking of complex, ambiguous issues*. Doctorial Dissertation. The University of Minnesota.

Ashford, S. J., & Tsui, A. S. (1991). Self-regulation for managerial effectiveness: The role of active feedback seeking. *Academy of Management Journal, 2,* 251-280.

Bian, Y. (1997). Bringing strong ties back in: Indirect ties, network bridges, and job searches in China. *American Sociological Review, 62,* 366-385.

Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review, 27,* 505-522.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, W. C. Borman, & Associateds (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp.71-98). Jossey-Bass.

Brass, D. J. (1981). Structural relationships, job characteristics, and worker satisfaction and performance. *Administrative Science Quarterly, 26,* 331-348.

Brass, D. J., & Burkhardt, M. E. (1993). Centrality and power in organizations. In N. Nohria and R. Eccles (Eds.), *Networks and organizations: Theory and Practice,* (pp. 191-215). Boston, MA: Harvard Business School Press.

Brass, D. J., Galaskiewicz, J., Greve, H. R., & Tsai, W. (2004). Taking stock of networks and organizations: A multilevel perspective. *Academy of Management Journal, 47,* 795-817.

Burt, R. S(1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge, MA: Harvard Press.

Cox, T. H., Loebel, S. A., & McLeod, P. L. (1991). Effects of ethnic group cultural differences on cooperative and competitive behavior in a group task. *Academy of Management Journal, 34,* 827-847.

Cross, R. & Cummings, J. N(2004). Ties and network correlates of individual performance in knowledge-intensive work. *Academy of Management Journal, 47,* 928-937.

Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public-domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, and F. Ostendorf (Eds.), *Personality psychology in Europe, Vol. 7*(pp. 7-28). Tilburg University Press: The Netherlands.

Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology, 78,* 1360-1380.

Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Academy of Management Review, 26,* 264-288.

Hurlbert, J. S., Haines, V. A., & Beggs, J. J. (2000). Core networks and the activation: what kinds of routine networks allocate resources in nonroutine situations? *American Sociological Review, 65,* 598-618.

Ibarra, H. (1992). Homophily and differential returns: Sex differences in network structure and access in and advertising firm. *Administrative Science Quarterly, 37,* 422-447.

www.kci.go.kr

Ibarra, H. (1997). Paving an alternative route: Gender differences in managerial networks. *Social Psychology Quarterly, 60,* 91-102.

Jackson, C. L., Colquitt, J. A., Wesson, M. J., & Zapata-Phelan, C. P. (2006). Psychological collectivism: A measurement validation and linkage to group member performance. *Journal of Applied Psychology, 91,* 884-899.

Klein, K. J., Lim, B., Saltz, J. L., & Mayer, D. M. (2004). How do they get there? An examination of the antecedents of centrality in team networks. *Academy of Management Journal, 47,* 952-963.

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*(pp.216-239). Boston, MA: Harvard Business School Press.

Krackhardt, D., & Stern, R. (1988). Informal networks and organizational crises: An experimental simulation. *Social Psychology Quarterly, 51,* 123-140.

Mehra, A., Kilduff, M., & Brass, D. J. (2001). The social networks of high and low self-monitors: Implications for workplace performance. *Administrative Science Quarterly, 46,* 121-146.

Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal, 45,* 1149-1160.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome.* Lexington, MA: Lexington Books.

Organ, D. W. (1999). A new kind of performance for industrial and organizational psychology: Recent contributions to the study of organizational behavior. *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 14,* 337-368.

Papa, M. J. (1990). Communication network patterns and employee performance with a new technology. *Communication Research, 17,* 344-368.

Podolny, J. M, & Baron, J. N. (1997). Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace. *American Sociological Review, 62,* 673-693.

Salancik, G. R. (1995). Wanted: A good network theory of organization. *Administrative Science Quarterly, 40*, 345-349.

Sandefur, R., & Laumann, E. O. (1998). A paradigm for social capital. *Rationality and society, 10,* 481-501.

Scott, J. (2000). *Social network analysis: A handbook.* London: Sage.

Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of careers success. *Academy of Management Journal, 44,* 219-237.

Sparrowe, R. T., Liden, R. C., Wayne, S. J., & Kraimer, M. L. (2001). Social networks and the performance of individuals and groups. *Academy of Management Journal, 44,* 316-325.

Steers, R. M. & Braunstein, D. N. (1976). A behaviorally-based measure of manifest needs in work setting. *Journal of Vocational Behavior, 9,* 251-266.

Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism.* Boulder, Colorado: Westview Press.

www.kci.go.kr

Triandis, H. C., Leung, K., Villareal, M., & Clack, F. L. (1985). Allocentric versus idiocentric tendencies: Convergent and discriminant validation. *Journal of Research in Personality, 19,* 395-415.

Wainer, H. A., & Rubin, I. M. (1969). Motivation of research and development entrepreneurs, *Journal of Applied Psychology, 53,* 181.

Walker, G. (1985). Network position and cognition in a computer software firm. *Administrative Science Quarterly, 30,* 103-130.

1차 원고접수 : 2009. 01. 08
2차 원고접수 : 2009. 02. 10
최종게재결정 : 2009. 02. 18

www.kci.go.kr

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2009. Vol. 22, No. 1, 27-51.

The Influence of Personal Characteristics on Social Network Size in Organization and the Impact of Social Network Size and Strength on Job Performance

Young-Joo Kim **Tae-Yong Yoo**

Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine the influences of personal characteristics(emotional stability, extraversion, psychological collectivism, need for power, and need for achievement) on social network size in organization and the impact of social network size on a variety of job performance(task performance, contextual performance, and adaptive performance). Also, we examined moderating effect of social network strength in the relationship between social network size and job performance. Data were collected from 313 employees who had worked for more than six months in current workplace and 54 peers or supervisors who knew employees very well. Fifty-four peers or supervisors rated 313 employees' job performance. The results of correlation and hierarchical multiple regression analysis showed that extraversion, psychological collectivism, and need for achievement had positive relationships, but need for power had negative relationship with social network size in organization. Also, social network size had positive relationships with task performance and adaptive performance. There was significant moderation effect of social network strength in the relationship between social network size and task performance. Finally, the implications and limitations of this study and the directions for future research were discussed.

Key words : Social Network Size, Social Network Strength, Extraverion, Need for Achievement, Need for Power, Psychological Collectivism, Task Performance, Contextual Performance, Adaptive Performance

www.kci.go.kr