

연구논문

조직 내 네트워크 구성의 성별 차이에 관한 연구*

강민정** · 박지혜***

〈국문초록〉

조직 구성원들이 조직에서 사회적 관계를 맺는 방식과 구성은 성별에 따라 다른 특성과 양상을 보인다. 본 연구는 국내 기업에 종사하는 1,200명의 정규직을 대상으로 친교 및 업무-조언 네트워크 구성에서 성별의 차이에 대한 실증연구를 수행하였다. 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 네트워크 구성에서 여성들보다 남성들의 성별 유사성이 높게 나타나 성별에 따른 차이가 있음을 확인하였다. 둘째, 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크의 중첩성은 통계적으로 유의하지 않았지만, 나이와 학력, 직급 차원에서 비교했을 때 여성들보다 남성들의 네트워크 중첩성이 높았다. 마지막으로 연결 강도는 연락빈도에서 직접 대면에서 차이가 없었지만, 간접 대면에서 여성들이 남성들보다 높았고, 평균 알고 지낸 기간도 더 긴 것으로 나타났다.

주제어: 성별차이, 성별유사성, 중첩성, 연결강도, 사회적 네트워크

* 본 연구는 강민정 외(2015)의 연구보고서의 내용을 발췌·수정한 것이다.

** 주저자, 한국여성정책연구원 부연구위원(kangmj@kwidimail.re.kr)

*** 교신저자, 연세대학교 경영연구소 전문연구원(jeehye@yonsei.ac.kr)

© 2018 계명대학교 여성학연구소

1. 서론

사회가 점점 복잡해지고 과학기술이 발달하면서 구성원들이 맺고 있는 사회적 관계 혹은 사회적 네트워크(social network, 이하 네트워크)는 우리의 삶에 매우 중요하고 긴밀하게 자리매김하고 있다. 노동시장에서도 마찬가지로 개인의 승진이나 이직뿐만 아니라 마케팅이나 기업 간 계약 등에서도 네트워크의 영향력이 크게 작용하고 있다. 네트워크는 개념적 논의와 방법에 있어 사회적 자본, 신뢰, 규범, 문화 등과 같은 전통적으로 다루어진 주제들에 국한되지 않으며, 개인과 팀, 조직, 단체, 국가 등 그 대상과 영역에서 매우 다양하고 폭넓게 다루어지고 있다. 개인이 맺고 있는 네트워크가 승진이나 임금 등과 같은 개인의 성과와 더불어 효율적인 의사결정, 생산성, 이직률 등과 같은 조직의 성과에 미치는 영향에 대한 관심이 증대되면서 이와 관련한 연구들이 매우 활발하게 이루어져 왔다 (Burt, 1992; Morrison, 2002; Sparrowe, et al., 2001).

그러나 지금까지 사회적 자본으로서의 기존 네트워크 연구들은 이론적 논의를 중심으로 전개되어 왔으며, 특정 조직에 제한적으로 적용된 조사 결과를 이용한 분석이 대부분이었다. 특히 인적자원개발 차원에서 조직 내 네트워크 분석에 대한 연구의 중요성에도 불구하고, 네트워크 구성에서의 성별 차이나 선호와 관련된 실증 연구는 일부 연구 성과가 있기는 하지만 지속적으로 관련된 연구를 찾아보기 어려운 실정이다(Ibarra, 1993, 1995; Stallings, 2010; Woehler, 2017). 경제활동에 참여하는 상당수의 여성들은 임신·출산·육아 등과 관련된 생애주기적 사건들과 더불어 가족을 돌보고 보살펴야 하는 역할을 담당해야 하는 경우도 많아서 가정 일과 직장 일을 병행하면서 암묵적으로 요구되는 부가적인 일들이 남성들에 비해 더 많은 것이 사실이다. 뿐만 아니라, 조직 내에서 단계마다 요구하는

요건들과 노동시장의 특징에 의해 복합적으로 영향을 받기 때문에 경력이나 직급이 높아짐에 따라 여성들은 남성들에 비해 기업에서 살아남기 어려운 구조 속에서 제한된 자원을 활용할 수밖에 없는 현실과 마주하고 있다. 유리천장을 뚫고 리더 지위에 오르더라도 여성들은 여전히 소수이며, 남성 중심적 조직문화로 인해 같은 지위에 있는 남성과 비교해 보았을 때 상대적으로 더 외롭고 배제당한다는 느낌을 더 받게 된다(김양희, 2006; 강영희, 2018에서 재인용). 본 연구에서는 여성들의 조직 내 경력개발과 관련하여 개인차원에서 인적자본 수준 향상, 조직차원에서 문화개선 및 제도 지원에 초점을 맞추고 있는 기존의 접근들에서 한걸음 더 나아가 '사회적 네트워크 이론(social network theory)' 관점에서 이러한 문제에 접근하고자 한다.

기업 내 네트워크 구성의 성별 차이에 대해 실증연구를 수행한 허미니야 이바라(Herminia Ibarra)는 광고 회사에 근무하는 조직 구성원들을 대상으로 한 네트워크 분석을 통해 남성들이 차지하고 있는 네트워크의 위치로부터 얻는 보상과 혜택이 여성들에 비해 더 크며, 결국 이러한 구조적인 차이가 조직에서 성 불평등(sex inequality)을 야기하고, 재강화 된다고 하였다(Ibarra, 1992, 1993). 남성들은 여성들에 비해 네트워크를 개인의 사회적 자본으로 전환시키는 것이 쉬운데 반해, 여성들은 제한된 자원으로 인해 조직 내에서 충분히 사회적 관계를 맺는 것이 어려운 것으로 나타났다. 우리나라는 2018년 현재, 성별에 따른 고용률 격차가 20%를 넘고 있으며, 성별임금격차 역시 34.6%로 OECD 국가들 중에서 가장 클 정도로 노동시장 내 성차별이 만연해 있다(OECD, 2018). 최근 주 52시간 근무제 시행 및 일-생활 균형을 중시하는 추세와 함께 유연한 조직문화의 도입과 확산으로 인해 기존의 장시간 근로 문화나 면대면 작업방식의 선호, 강요되는 회식 및 담배문화, 위계적이고 경직된 의사소통구조 등으로 나타나는 한국 사회 특유의 조직문화가 많이 바뀌어가는 분위기이지만 여전히 성별

에 따른 구조적인 차이가 존재하고 있다. 조직 내 근로자들이 구성원들과 관계를 맺는 방식이나 구성은 성별에 따라 다른 특성과 양상을 보이게 되는데, 실제 남성과 여성의 네트워크 구성의 성별 차이를 살펴본 연구들 가운데 우리나라의 현실을 반영한 실증 연구들은 극히 소수에 불과하다(구자숙, 2004, 2006; 박기남, 2002; 장덕진·황정미, 2003).

본 연구에서는 우리나라 근로자들의 성별에 따른 네트워크 구성의 특성을 파악하고, 성별에 따른 네트워크 구성과 선호의 차이가 조직 구성원들과 조직에 미치는 구체적 영향을 검증해보고자 한다. 이를 위해 조직 내에서 친구 관계를 의미하는 친교 네트워크(friendship network)와 업무 관련 조언을 구하는 업무-조언 네트워크(task-advice network)의 두 가지 유형의 네트워크를 중심으로 살펴보도록 한다.

많은 연구자들이 성별에 따라 네트워크의 구성과 선호가 다를 것이라고 인식하고 있지만, 실제로 그 차이가 어떤 양상을 보이고, 과연 무엇 때문에 기인하는 것이며, 조직 및 개인에게 미치는 영향에 대해 상세하게 살펴보는 연구는 실로 부족하다. 이러한 점에 착안하여 본 연구에서는 조직 생활을 하는 정규직 임금근로자를 대상으로 조직 내에서 형성하는 네트워크의 성별 차이와 특성을 살펴보도록 한다. 조직 내에서 경력단계가 높아짐에 따라 개인이 맺고 있는 관계들을 어떻게 구성하고 활용하는가가 실제 경력개발과 유지에 더욱 중요해지고 있으므로 이 연구를 통해 조직 구성원들의 성별에 따른 네트워크 구성의 차이를 이해하고, 여성들의 경력개발을 지원하는 방안을 모색하고자 한다.

2. 선행연구 검토 및 가설

1) 네트워크 관계에서의 성별에 따른 유사성

네트워크를 구성하는 구성원인 알터(alter)들과 에고(ego) 사이의 유사성(similarity)은 조직에서 중요한 의미를 갖는다. 폴 라자스펠드와 로버트 머튼(Paul Lazarsfeld and Robert Merton, 1954)은 유사한 특성을 공유하는 사람들이 끼리끼리 몰려다니는 “깃털이 같은 종류인 새들의 무리(Birds of a feather flock together)” 현상에 대해 “유유상종(homophily)”이라고 명명하였다. 유사한 사람들과 어울리는 경향은 친구관계 뿐만 아니라 조직 상황에서 빈번하게 관찰되는 자연스러운 상호작용이다(Blau, 1977; Brass, 1985; Mehra, et al., 1998). 이처럼 비슷한 사람들 사이의 상호작용이나 접촉은 다른 사람들 사이의 접촉에 비해 훨씬 더 높은 비율로 발생하며, 서로 비슷한 개인들은 공통된 삶의 경험을 공유하기 때문에 관계를 맺는 것이 쉽다(McPherson, et al., 2001). 따라서 유사성은 대인간 매력에 기초하여 인간관계가 형성되는 것을 잘 보여주는 개념으로 문화적, 행동적, 유전적 요소뿐만 아니라, 지극히 개인적인 요소들도 포함하여 다양한 관점에서 설명할 수 있다(McPherson and Smith-Lovin, 1987).

이 중 성별은 표면적 다양성의 한 형태로 조직에서 구성원들 간의 유사성을 보여주는 대표적인 특성이 된다. 조직, 집단 및 직업 수준에서 네트워크 동질성은 성별 차이를 강하게 만들기 때문에 소수 집단에 속하는 성별일수록 다수 집단에 속하는 구성원들에 비해 이질적인 네트워크를 갖게 된다(McPherson and Smith-Lovin, 1986, 1987; South, et al., 1982, 1983). 남성들이 대다수를 차지하고 있는 조직의 현실을 반영해 보았을 때, 네트워크 구성에서도 성별 차이가 발생하게 된다. 성별에 따라 각각 유유상종 경향을 보이면서 남성과 여성의 네트워크가 서로 분리되어 결과적으로 상

대적으로 소수인 여성들에게 불리하게 작용하는 결과를 가져온다(Ibarra, 1992). 일반적으로 여성들은 직급이 높아짐에 따라 그 수가 급격히 줄어들기 때문에 성별 유사성으로 네트워크를 형성하는 경향은 실제 맺을 수 있는 동성과의 관계가 제한적일 수밖에 없다. 결과적으로 여성들은 남성들에 비해 적은 수의 사람들과 좁고 강한 네트워크를 형성하게 되는 구조를 형성하게 된다(Brass, 1985; Ibarra, 1993). 이처럼 노동시장에서 성별 구성의 차이는 조직에서 구성원들이 네트워크를 구성하는데 직접적인 영향을 미치게 된다. 노동과 관련된 성별 격리 현상은 이로 인해 여성들이 집중되어 있는 영역의 저임금화와 여성 노동력에 대한 사회적 저평가로 이어지기 때문에 문제가 될 수 있다(박혜영·박금식, 2015). 여성들은 남성들에 비해 조직 내에서 중심적인 네트워크에 접근하기 쉽지 않으며, 구조적으로도 성별 구성의 차이가 존재하므로(Kanter, 1977) 유유상종 효과는 남성들에서 나타나는 것에 비해 상대적으로 덜할 수 있다. 즉, 예고 네트워크를 구성하는 예고와 알터들 사이의 성별 유사성 경향은 성별에 따라 다른 효과를 보여줄 것으로 예상해볼 수 있다. 남성들은 대체로 조직에서 다수 집단에 속하기 때문에 더 많은 자원과 기회를 접하고 있으며, 상호작용할 수 있는 같은 성별이 많으므로 예고와 네트워크를 구성하는 알터의 성별이 같게 나타나는 성별 유사성이 여성들에 비해 높을 것이다. 이와 같은 논리에서 다음과 같이 <가설 1>을 도출하였으며, 세부적으로 연령과 학력, 여성 근로자의 비율, 직급에 따른 가설들을 제시하였다.

가설 1. 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크를 구성하는 예고와 알터 사이의 성별 유사성은 성별에 따라 차이가 있을 것이다.

가설 1-1. 연령대가 높아질수록 남성들에 비해 여성들의 예고-알터 사이의 성별 유사성은 낮을 것이다.

가설 1-2. 교육수준이 높아질수록 남녀 모두 예고-알터 사이의 성별 유

사성은 낮을 것이다.

가설 1-3. 여성 근로자의 비율이 높아질수록 여성들의 에고-알터 사이의 성별 유사성은 높을 것이다.

가설 1-4. 직급이 높아질수록 여성들의 에고-알터 사이의 성별 유사성은 낮을 것이다.

2) 성별에 따른 네트워크 중첩성

중첩성(multiplexity)은 같은 행위자들 사이에 둘 혹은 그 이상의 서로 다른 다양한 유형의 관계를 말한다(Wasserman and Faust, 1994). 중첩성은 역할의 중복, 소속의 교환이라고 정의할 수 있으며(Verbrugge, 1979), 마크 그라노베터(Mark Granovetter, 1974)는 이에 대해 하나 이상의 강한 연결을 포함하는 것이라고 설명하였다(김영춘, 2017에서 재인용). 로널드 버트(Ronald Burt, 1983) 역시 중첩성에 대해 두 명 이상의 행위자들이 하나 이상의 관계로 연결된 것으로 특징될 수 있다고 설명하였다. 중첩성은 예를 들어 친구 관계, 사업 연합, 이웃 등 관계들이 서로 중복되는 것을 의미한다(Burt, 1983). 한 가지 관계 이상의 중복된 연결이 있으면, 긴밀하게 짜인 배태된 관계로 인해 규정된 행동 표준을 공유함으로써 정보에 대한 확산이 빠르며, 신뢰가 형성되어 서로 더 많은 정보를 공유할 수 있고, 깊이 있고 강한 관계를 형성할 수 있다(Granovetter, 1974). 또한, 중복된 관계를 통한 신뢰는 추후 또 다른 연결을 만들도록 촉진시킬 수 있고(Gulati and Westphal, 1999), 개인 수준에서 관계의 중첩성이 높으면 자신의 경력을 뛰어넘는 비범한 성과를 달성할 수 있다(Cotton, et al., 2011). 그러므로 여러 네트워크 유형에 중복되어 견고하게 중첩된 관계는 개인에게 강한 소속감과 안정감을 줄 수 있다. 물론, 관계가 중첩되어 배태될수록 상호 감시효과가 강화될 수 있어 오히려 행동의 자율성이 제약받을 수 있

으며(Coleman, 1988), 정보의 다양성 측면에서 강한 연결보다는 약한 연결이 더 유리한 측면도 있다(Granovetter, 1974). 그렇지만, 견고한 관계는 신뢰를 형성하고, 안정적인 관계를 장기적으로 추구하는데 유리하다(Creed and Miles, 1996).

남성들은 조직에서 다수 집단에 속하는 경우가 많으므로 함께 상호작용하고, 관계를 맺을 수 있는 기회와 대상이 여성들에 비해 상대적으로 더 많다. 반대로 여성들은 실제 상호작용할 수 있는 동성이 많지 않고, 구조적으로도 매우 불리한 위치에 있으므로 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크를 구성하는 알터들은 서로 다르게 구성되어 있을 가능성이 높다. 본 연구에서는 남성들의 경우에는 관계의 중첩성이 많아지고, 여성들의 경우 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크가 분리되어 다르게 구성될 것이라고 예상해보았다. 따라서 다음과 같이 <가설 2>를 도출하였다.

가설 2. 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크를 구성하는 알터들의 네트워크 중첩성은 성별에 따라 차이가 있을 것이다.

가설 2-1. 연령에 따른 네트워크 중첩성은 성별에 따라 차이가 있을 것이다. 연령이 증가함에 따라 남성들에 비해 여성들의 네트워크 중첩성이 낮을 것이다.

가설 2-2. 학력에 따른 네트워크 중첩성은 성별에 따라 차이가 있을 것이다. 학력이 높아짐에 따라 남성들에 비해 여성들의 네트워크 중첩성이 낮을 것이다.

가설 2-3. 직급에 따른 네트워크 중첩성은 성별에 따라 차이가 있을 것이다. 직급이 높아짐에 따라 남성들에 비해 여성들의 중첩성이 낮을 것이다.

3) 네트워크 연결 강도

연결 강도(the strength of a tie)는 일대일 관계에서 감정적으로 얼마나 친밀하며, 얼마나 자주, 오랫동안 접촉하고 있는지가 조합된 상호 연결된 정도를 의미한다(Granovetter, 1983). 아나톨 라포포트와 윌리엄 호르바쓰(Anatol Rapoport and William J. Horvath, 1961)는 연결 관계에서 약한 연결(weak tie)을 통해 전달되는 정보는 강한 연결(strong tie)을 통해 전해지는 것보다 궁극적으로 더 많은 수의 사람들에게 닿을 수 있다고 하였다(Granovetter, 1974에서 재인용). 이처럼 약한 연결을 통해 새로운 정보나 아이디어를 얻을 수 있고, 직접적인 성과를 내는데 있어서도 유리한 측면이 있지만, 한편으로는 강한 연결 관계가 오히려 더 유용한 경우도 많다(Krackhardt, et al., 2003; Nelson, 1989). 강한 연결은 반복적인 협력 관계를 통해 상호간의 신뢰를 형성하고, 상호 감시하며, 호혜적인 교환을 할 수 있기 때문에 효과적이다. 즉, 사람들은 유사한 환경에서 긴밀하게 상호 작용하는 강한 연결을 통해 보다 검증된 정보를 얻을 수 있고, 신뢰를 쌓을 수 있기에 이와 같은 강한 연결을 유지하고자 한다. 강한 관계를 유지하는 개인들일수록 관계의 중요성을 인식하고, 이를 유지하기 위해 보다 많은 노력을 기울이게 된다. 특히, 소수 집단에 속하는 경우 공유된 특성에 일체감을 느낄 가능성이 크기 때문에 보다 강한 네트워크 연결을 하게 된다(Mehra, et al., 1998).

여성들은 남성들에 비해 친밀하고 상호적인 관계를 선호하며, 도구적인 네트워크에서 강한 유대 관계를 보이는 경향이 있다(Ibarra, 1997). 이는 구조적으로 불리한 점을 극복하고, 관계의 질을 높임으로써 이득을 취할 수 있기 때문에 실제로 관계를 맺을 때 깊이 있고, 장기적인 관계를 추구하게 된다. 따라서 여성들이 남성들에 비해 네트워크 연결강도가 보다 강할 것으로 예상해볼 수 있다. 이러한 점에서 다음과 같이 <가설 3>을 도

출하였다.

가설 3. 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크에서 예고가 맺고 있는 알터들과의 연결강도는 성별에 따라 차이가 있을 것이다.

가설 3-1. 남성들에 비해 여성들이 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크에서 알터들과의 접촉빈도가 많을 것이다.

가설 3-2. 남성들에 비해 여성들이 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크에서 알터들과 알고 지낸 기간이 길 것이다.

3. 연구방법

1) 연구 대상 및 자료수집

근로자들의 네트워크 구조가 성별에 따라 어떤 차이가 있고 그 차이는 무엇에서 비롯되는지 파악하기 위해 조직생활을 하고 있는 근로자 1,200명을 대상으로 웹기반 설문조사를 실시하였다. 조직 내부에서 네트워크 활동이 의미가 있는 대상으로 한정하였으므로 대상 집단을 적절히 안배하여 표본을 구성하였다. 따라서 조사대상은 정규직 근로자로 한정하였고, 성별, 연령대, 직종, 규모, 혼인상태를 기준으로 안배하여 표집을 하였다. 표본의 분포는 다음의 <표 1>과 같다. 남성 53.4%, 여성 46.6%로 구성되었으며, 연령대는 30대가 35.3%로 가장 많았고, 50대가 14.6%로 가장 적은 분포를 나타냈다(평균 연령 38.7세). 이 가운데 기혼자는 62.1%이며, 전문직, 사무직, 영업 및 서비스 직종에 대해 각 1/3씩 분포되도록 구성하였다. 학력은 대졸이 56.8%로 절반 이상이었고, 직급은 대리급 이하가 53.6%였다. 조직규모는 종업원 300인 미만이 67.8%였으며, 여성근로자 비

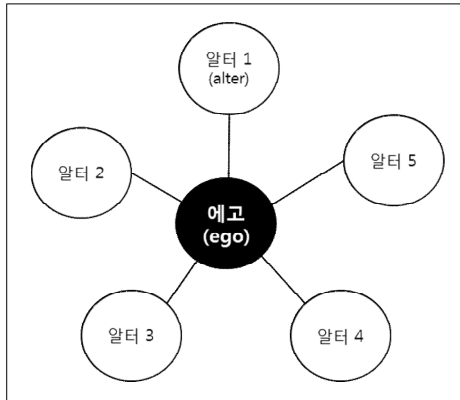
율은 50% 이상이 36.9%로 가장 많았고, 30% 이상이 58.4%로 절반 이상을 차지하였다.

〈표 1〉 표본분포

		사례수(명)	비중(%)
전체		1,200	100.0
성별	남자	641	53.4
	여자	559	46.6
연령대	20대	205	17.1
	30대	424	35.3
	40대	396	33.0
	50대	175	14.6
결혼여부	미혼	455	37.9
	기혼	745	62.1
직종	전문직	400	33.3
	사무직	400	33.3
	영업 및 서비스직	400	33.3
학력	고졸 이하	152	12.7
	전문대졸	208	17.3
	대졸	682	56.8
	석사	124	10.3
	박사	35	2.9
직급	사원급	388	32.3
	대리급	256	21.3
	과장급	233	19.4
	차장급	112	9.3
	부장급	148	12.3
	임원급 이상	65	5.4
조직규모	300인 미만	813	67.8
	300인 이상	387	32.3
여성근로자 비율	여성근로자 없음	43	3.6
	10% 미만	222	18.5
	10~30% 미만	234	19.5
	30~50% 미만	258	21.5
	50% 이상	443	36.9

2) 설문방법

본 연구에서는 우리나라 근로자들이 일반적으로 맺고 있는 사회적 관계를 파악하고, 네트워크의 내용(contents)을 구분하기 위해 개인들이 사적인 문제를 상의하거나 심리적·정서적으로 의지하는 개인적으로 친밀한 관계라고 생각하는 ‘친교 네트워크’와 직장 일 또는 경력과 관련하여 상의하는 ‘업무-조언 네트워크’로 나누어 설문을 구성하였다. 이때 각 네트워크는 개인에게 본인과 관계 맺는 내용에 따라 5명을 응답하도록 하였다.¹⁾ 이와 같은 형태의 네트워크 데이터를 자아중심 네트워크 혹은 에고중심 네트워크(ego-centric network, 이하 ‘에고 네트워크(ego network)’로 명명)라고 한다.



〈그림 1〉 에고 네트워크(ego network)

1) 정해진 숫자의 인원을 응답하게 하는 방식은 장단점을 가진다. 에고(ego)가 맺고 있는 네트워크의 크기를 정확하게 파악하기 위해서는 인원수의 제한을 두면 안 되지만, 설문으로 이루어지는 특성상 과소 추정될 가능성이 높다. 인원을 한정하는 이와 같은 방식은 정확한 네트워크 크기는 파악할 수 없으나, 응답자가 모두 동일한 수의 네트워크 크기를 가진다는 전제 하에서 네트워크 속성을 파악하기에는 수월하다.

에고 네트워크는 한 개인인 에고를 중심에 위치시키고, 에고를 중심으로 하여 이와 연결된 다른 노드(node) 혹은 알터들과의 관계를 표현한 네트워크를 의미한다(Marsden, 1990). <그림 1>은 에고와 알터와의 관계를 도식화하여 예시로 보여주고 있다.

네트워크 설문 조사 방식은 버트(Burt, 1992)가 제안한 연구방법에 따라 응답자에게 직접 관계를 맺는 상대인 알터들의 이름을 적도록 하는 기명법(name-generator)을 사용하였다. 응답자(에고)가 지명한 사람(알터)들에 대한 정보를 구하려면 응답자를 통해 간접적으로 구할 수밖에 없기에 응답자에게 알터들의 성별, 학력, 관계의 유형, 연령 등에 대한 추가적인 정보를 제시하도록 하였다.

3) 주요변수 및 측정도구

본 연구에서는 연구가설을 검증하기 위해, 친교 네트워크와 업무-조건 네트워크를 구성하는 에고와 알터들의 성별 유사성(gender homophily), 서로 다른 두 종류의 네트워크를 구성하는 알터들이 서로 중복되는지를 파악하기 위한 네트워크 조건자들의 중첩성(multiplexity), 관계의 연결 강도(tie strength)를 주요변수로 측정하였다.

(1) 네트워크 관계에서의 에고-알터의 성별유사성

응답자에게 그들이 네트워크를 맺고 있는 알터들의 성별을 조사하여 에고와 알터의 성별이 서로 일치하는지 여부를 비교하여 에고-알터의 성별 유사성을 측정하였다. 친교 네트워크와 업무-조건 네트워크를 구성하는 알터들이 에고와 성별이 같은지 다른지 대해 같으면 1, 다르면 0을 부여하였다. 각 네트워크별 최대 응답인원은 5명이므로 5명의 알터들의 성별 정보를 에고를 통해 물어보고, 절대값의 제곱 합을 최대 인원수인 5로 나눈 값

을 적용하였다. 예고와 같은 성별을 가진 알터의 수를 합한 값은 최소 0에서 5까지 분포되며, 이를 5로 나눈 유사성 값은 0에서 1까지 분포된다. 네트워크 유사성은 알터의 특성을 성별, 나이, 학력, 직급으로 구분하여 측정하였으며, 각각에 대해 예고와 알터들이 일대일 관계에서 성별이 일치하는지의 여부를 비교하였다.

(2) 네트워크 중첩성

네트워크 중첩성은 친교 네트워크를 구성하는 알터가 업무-조언 네트워크에도 함께 포함되어 있는지를 파악하기 위한 것으로 예고가 응답한 두 개의 다른 네트워크를 구성하는 알터들의 구성이 중복되어 있을수록 전체 규모는 작아지게 된다. 따라서 다양하게 알터들이 구성되어 있을수록 숫자가 커지며, 두 네트워크의 알터들이 동일하여 서로 겹쳐있을수록 숫자가 작아진다. 본 연구에서는 이름 기명법을 사용해 두 네트워크를 구성하는 알터들을 한 네트워크 유형에서 각각 5명씩 적도록 하여 두 네트워크 유형에서 총 10명까지 응답하도록 설계하였다. 연구대상이 동일한 조직이 아니라 여러 조직에 종사하는 근로자들의 전반적인 네트워크 구성을 살펴 보도록 표본을 구성하였으므로 개별 예고들마다 속한 관계의 유형이나 범위가 다를 수 있다. 전체 네트워크를 비교할 수 없지만, 서로 다른 두 네트워크에 걸쳐있는 중복되는 알터들을 확인할 수 있도록 각 네트워크에서 응답한 알터들이 동일인인지의 여부를 체크하도록 설문을 구성하였다. 이렇게 하여 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크를 구성하는 조언자들의 수를 네트워크의 크기로 대체하여 변수로 측정하였다. 따라서 두 네트워크의 알터들이 완전히 중복되어 있는 경우에는 동일한 5명의 알터들로 구성되며, 친교 네트워크를 구성하는 알터들과 업무-조언 네트워크를 구성하는 알터들이 각기 다르게 구성되어 있다면 10명까지 구성될 수 있으므로 네

트위크 규모는 두 네트워크 상의 알터들이 서로 중복되는 정도에 따라 최소 5명부터 최대 10명까지 사이의 숫자로 나타날 수 있다. 즉, 응답자가 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크에서 각각 5명씩 응답하도록 한 알터들 중에서 중복되는 알터가 있는지를 파악하여 측정하였다. 네트워크 중첩성은 두 네트워크가 완전히 일치하는 경우에는 5이며, 두 네트워크를 구성하는 알터들이 한명도 겹치지 않고, 서로 다르게 구성되어 있는 경우에는 10으로 측정하였다. 이와 같이 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크에서 개인들이 응답한 10명의 다양한 알터들 가운데, 두 네트워크에 함께 포함되어 있는 알터들의 숫자를 제외한 값을 네트워크 중첩성 변수로 설정하여 측정하였다. 즉, 중첩성의 값은 작을수록 높은 것으로 해석되며, 높을수록 중첩되어 있지 않음을 의미한다.

(3) 연결강도(tie strength)

네트워크 연결강도는 강한 연결과 약한 연결의 관점에서 중요한 대표적인 네트워크 변수 중 하나이다. 통상 연결 강도는 접촉 빈도(frequency), 두 사람이 함께 보내는 시간의 양을 알고 지낸 기간(duration), 감정적 친밀도(intimacy)의 3가지 방법으로 측정하는데(Granovetter, 1974), 본 연구에서는 친밀도를 제외한 알터와의 접촉빈도와 알고 지낸 기간으로 연결강도를 측정하였다. 감정적 친밀도의 경우 예고에게서만 데이터를 수집하는 연구의 제한점으로 인해 연결 강도를 측정하기 위한 다른 방법에 비해 개인적인 견해 및 주관성이 보다 작용할 여지가 있으므로 본 연구에서는 접촉빈도와 지금까지 알고 지낸 기간의 두 가지를 관계 강도를 파악하기 위한 변수로 측정하였다. 우선, 직접 대면은 그라노베터의 연구에서와 마찬가지로 접촉빈도에 대해 ‘종종(often, 일주일에 적어도 2번 만나는 경우)’, ‘이따금(occasionally, 1년에 한번 이상 만나지만, 일주일에 2번 미만으로

만나는 경우), ‘거의 만나지 못함(rarely, 1년에 한번 이하로 만나는 경우)’으로 구분하여 측정하였다. 간접 대면은 ‘이메일, 전화, SNS 등’을 하는 빈도가 어떻게 되는지에 대해 직접 대면의 빈도 범주와 같게 적용하여 자료를 수집하였다.

4. 연구 결과

1) 성별에 따른 예고와 알터들의 성별 유사성

먼저 인구학적 특성에 따른 유사성 경향을 성별로 비교해 보면 친교 네트워크에서는 남녀 모두 0.76으로 같았고, 업무-조언 네트워크에서는 남성 0.79, 여성 0.75으로 남성이 더 높게 나타났다. 이를 연령대별로 구분해 비교하면 성별에 따라 다른 경향을 보인다(〈표 2〉참조). 즉, 남성들은 연령대가 높아질수록 동성을 알터로 지목하는 비중이 높아지는데 비해 여성들은 연령에 따라 높아지는 경향을 보이는 하지만 연령대에 걸쳐 전체적으로 비슷한 비율을 나타내어 성별 유사성이 연령대에 따라 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 특히, 40대 이상의 남성들은 업무-조언 네트워크에서 성별 유사성이 0.80 이상으로 급격히 높아졌는데, 이를 통해 성별에 따른 예고-알터 성별 유사성 경향이 남성들에서 보다 높게 나타남을 확인하였다. 따라서 본 연구에서 제시한 〈가설 1-1〉은 지지되었다.

다음으로 학력에 따른 비교를 해보면, 남성은 친교 네트워크에서는 학력별로 유의한 차이가 없는 반면, 업무-조언 네트워크에서는 오히려 학력이 낮을수록 유사성 경향이 높은 것으로 나타났다. 즉, 남성들은 업무-조언 네트워크에서는 학력이 높아질수록 유유상종 경향이 줄어드는 것을 확인할 수 있었다. 마찬가지로 여성들의 경우에도 고학력으로 갈수록 성별

유사성이 감소하는 경향을 보였으므로 <가설 1-2>는 지지되었다.

<가설 1-3>에서는 현재 근무하고 있는 조직의 여성근로자의 비율이 성별 유사성 특성에 가장 크게 영향을 미칠 것으로 예상하였는데, 예상한 것과 마찬가지로 조직 내 여성비율이 높을수록 남성들의 성별 유사성 경향은 유의미하게 낮아지고 반대로 여성 응답자들의 성별 유사성 경향이 높아지는 것을 확인하였다. 여성근로자가 10% 미만으로 구성되어 있는 조직에 종사하는 여성의 업무-조언 네트워크의 예고-알터 사이의 성별 유사성이 0.67, 여성이 50% 이상인 조직에 종사하는 여성의 유사성은 0.79로 높게 나타났다. 남성들의 경우에는 여성들과 반대로 여성들이 50% 이상 종사하는 경우에는 업무-조언 네트워크에서 성별 유사성이 0.69로 감소하는 경향을 나타냈으며, 여성 근로자의 비율이 10% 미만인 경우에는 0.86으로 유사성이 매우 높았다. 이러한 추세는 친교 네트워크에서도 마찬가지로 나타났다. 따라서 남성들과 여성들 모두에서 네트워크를 구성하는 알터들과 예고의 성별 유사성이 조직 내 여성근로자의 비율에 따라 크게 영향을 받는 것을 알 수 있다. 이를 통해 <가설 1-3>이 지지되었다.

마지막으로 성별 인적 구성의 차이가 매우 두드러지기 때문에 직급에 따른 유사성 경향의 차이가 직급의 상승에 따라 크게 나타날 것으로 예상하였는데, 실제로 남성들은 직급이 높아질수록 성별 유사성 경향이 높아지고, 여성들은 유사성 경향이 낮아져 <가설 1-4>를 검증하였다.

이상으로 사회적 네트워크를 구성하는 알터들과 예고 사이의 성별 유사성 경향은 남성들에게서 보다 높을 것이라고 예상한 <가설 1>은 지지되었다. 구체적으로 연령과 교육수준, 여성 근로자의 비율, 직급에 따라 제시한 하부 가설들 역시 모두 지지되었다.

〈표 2〉 개인 특성에 따른 네트워크 성별 유사성

		친교 네트워크의 성별 유사성		업무-조건 네트워크의 성별 유사성	
		남성	여성	남성	여성
전체		0.76	0.76	0.79	0.75
연령대	20대	0.72	0.75	0.71	0.74
	30대	0.75	0.76	0.78	0.76
	40대	0.76	0.76	0.80	0.75
	50대	0.83	0.77	0.84	0.76
	F	4.57**	0.20	7.12***	0.26
학력	고졸이하	0.80	0.76	0.82	0.79
	전문대졸	0.76	0.79	0.80	0.77
	대졸	0.76	0.80	0.78	0.79
	석사	0.76	0.74	0.78	0.75
	박사	0.75	0.72	0.72	0.71
	F	0.38	3.47*	3.11**	4.90**
여성 근로자 비율	10% 미만	0.82	0.72	0.86	0.67
	10~30% 미만	0.77	0.74	0.80	0.70
	30~50% 미만	0.74	0.73	0.74	0.71
	50% 이상	0.69	0.78	0.69	0.79
	F	6.17***	2.53*	12.05***	7.80***
직급	사원급	0.72	0.78	0.73	0.78
	대리급	0.76	0.74	0.76	0.73
	과장급	0.76	0.76	0.81	0.73
	차장급	0.75	0.72	0.82	0.72
	부장급	0.80	0.73	0.81	0.74
	임원급 이상	0.78	0.71	0.80	0.64
	F	1.66	1.06	3.34*	2.64*

 $p < .05$ *, $p < .01$ **, $p < .001$ ***

2) 성별에 따른 네트워크 중첩성

〈표 3〉 응답자 특성별 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크를 구성하는 알터들의 중첩성

(단위: 명)

		남성	여성
전체		7.15	7.03
연령대	20대	6.93	6.82
	30대	7.08	6.91
	40대	7.25	6.97
	50대	7.31	7.84
	F	0.89	4.97**
학력	고졸이하	7.70	7.13
	전문대졸	7.32	6.73
	대졸	7.09	7.03
	석사	6.94	7.33
	박사	6.92	7.89
	F	1.52	1.52
직급	사원급	7.05	6.85
	대리급	6.99	7.14
	과장급	7.21	7.01
	차장급	7.27	7.28
	부장급	7.37	7.56
	임원급이상	6.96	7.63
	F	0.69	1.31

$p < .01$ **

본 연구에서는 성별에 따라 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크를 구성하는 알터들이 서로 일치하는지 아니면 각기 다른지를 살펴보았다. 이를 측정하기 위하여 두 네트워크의 성별에 따른 네트워크의 중첩성을 비

교하여 분석해본 결과 <표 3>에서 보듯이 남성 응답자들의 평균 알터들의 수는 7.15명, 여성들은 7.03명으로 나타나 친교 네트워크와 업무-조언네트워크의 중첩성으로 인한 성별에 따른 네트워크 규모는 통계적으로 유의한 차이가 없었다($F=1.16$, n.s.). 따라서 여성들이 남성들에 비해 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크를 구성하는 조언자들이 서로 중복되어 있지 않을 것이라고 예상한 <가설 2>는 지지되지 않았다. 그렇지만, 성별에 따라 구체적으로 연령과 학력, 직급 등과 같은 세부적인 특성에 따른 네트워크 조언자들의 중복된 정도를 비교해서 살펴보았을 때, 전체적으로 나타난 결과에서는 드러나지 않았던 양상을 확인할 수 있었다.

먼저 예상한 바와 다르게 연령에 따른 성별의 차이는 여성들의 경우에는 연령이 높아짐에 따라 네트워크의 알터들이 중복되는 정도가 많아짐을 확인하였다. 50대 여성의 샘플에서는 네트워크 중첩성이 감소하여 두 네트워크가 겹치지 않고 다양하게 구성된 것으로 나타났으나, 20대, 30대, 40대에 걸쳐 전반적으로 두 네트워크를 구성하는 알터들이 서로 중복되는 경향을 보여주었다. 남성들의 경우 두 네트워크 상의 알터들이 서로 겹치는 정도는 전 연령대에 걸쳐 큰 격차가 없었으며 F값도 유의하지 않은 것으로 나타났다.

다음으로, 여성들은 학력이 높아짐에 따라 두 네트워크의 알터들이 중복되지 않게 구성되어 네트워크 중첩성이 낮아지는 결과를 보여주었는데, 남성들의 경우에는 이와 반대로 학력이 높아짐에 따라 오히려 두 네트워크를 구성하는 알터들이 중복되어 네트워크의 중첩성이 증가하는 것으로 나타났다. 이를 통해 학력이 높아짐에 따라 여성들은 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크 상의 알터들이 서로 다르게 구성하는 경향이 있는 반면, 남성들은 두 네트워크를 구성하는 알터들이 상당히 겹쳐서 중복되는 차이가 있음을 확인할 수 있었다.

마지막으로 직급을 비교한 것을 살펴보면 남성들은 직급에 따라 유의한

차이가 없는 것으로 나타났는데, 여성들의 경우에도 통계적으로 유의한 차이는 없었지만, 직급이 높아짐에 따라 네트워크 중첩성이 감소하는 경향이 있는 것을 확인할 수 있었다. 즉, 두 네트워크를 분리하는 경향을 볼 수 있었다. 학력과 직급에 따른 이러한 결과는 여성들이 조직 내에서 구조적으로 다른 네트워크를 구성할 수 밖에 없는 이바라(1992)의 연구에서 살펴본 것과 같은 결과로 해석해볼 수 있다.

네트워크 중첩성의 전체 결과를 종합하여 보면, 여성들은 연령에 따른 네트워크 중첩성 정도가 남성들에 비해 많았으며, 학력이 높고, 전문직이며, 직급이 높을수록 네트워크 중첩성이 감소하는 경향을 보였다. 이는 여성들은 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크의 조언자들을 중복되게 구성하기보다는 서로 다르게 구성한다고 볼 수 있으며 기존의 연구 결과와 방향이 일치하고 있다. 네트워크 중첩성과 관련된 <가설 2>의 결과는 통계적으로 유의하지 않았으므로 가설이 채택되지 않았지만, 세부적으로 연령, 학력 및 직급으로 나누어 살펴보았을 때, 성별에 따라 네트워크 구성이 다른 것을 확인할 수 있었다.

3) 네트워크 연결 강도

본 연구에서는 예고와 알터들 사이의 관계 강도를 확인하기 위해 접촉 빈도와 알고 지낸 기간의 두 가지 변수로 네트워크 연결 강도를 측정하였다.

그 결과, <표 4>에서 보듯이 친교 네트워크에서의 남성과 여성의 직접 대면의 차이는 보이지 않았지만, 간접 대면에서는 여성들이 남성들에 비하여 보다 빈번한 접촉을 하고 있는 것으로 나타났다. 업무-조언 네트워크에서도 마찬가지로 직접 대면에서 성별 차이가 크지 않았지만, 간접 대면의 비율을 보면 여성들의 연결강도가 남성들에 비해 다소 높은 것을 확인하

였다. 즉, 접촉방법에서 직접 대면보다는 간접 대면에서 남녀 간 차이가 나타났으며, 여성들이 남성보다 간접대면의 방식으로 접촉빈도가 높은 것으로 나타나 <가설 3-1>의 내용이 일부 지지되었다. 이러한 결과는 실제로 관계를 구성하는 남성과 여성의 연결강도를 직접적으로 비교할 수 없지만, 접촉 방식을 직접 대면과 간접 대면을 모두 합한 전체 접촉 빈도를 살펴보았을 때, 여성들이 남성들보다는 연결을 유지하기 위한 노력을 기울이고 있는 것으로 해석해볼 수 있다.

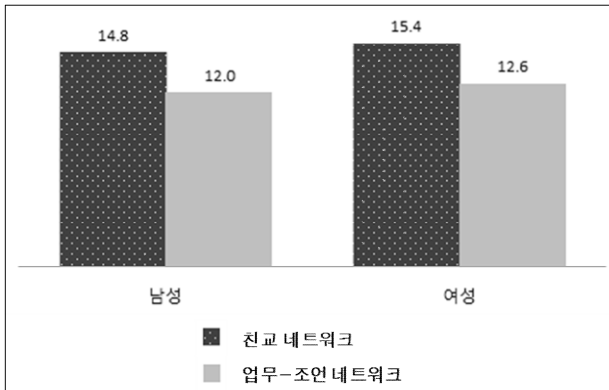
〈표 4〉 접촉 빈도

(단위: %)

대면 횟수	직접 대면				간접 대면			
	친교 네트워크		업무-조언 네트워크		친교 네트워크		업무-조언 네트워크	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
종종	59.8	59.9	63.4	62.4	73.9	80.8	71.2	76
이따금	33.1	33.6	29.8	30.4	22.0	16.2	23.8	19.4
거의 만나지 못함	7.1	6.5	6.8	7.2	4.1	3.0	5.0	4.6
χ^2	0.84		0.71		39.61***		18.34***	

 $p < .001$ ***

다음으로 알터와 알고 지낸 기간을 살펴보면, 남녀 모두 친교 네트워크에서 알고 지낸 기간이 업무-조언 네트워크에 비해 더 길었다. 남성의 친교 네트워크 지속기간은 14.8년, 여성은 15.4년으로 나타났고, 업무-조언 네트워크에서는 남성 12.0년, 여성 12.6년으로 두 네트워크 모두에서 예고와 알터가 알고 지낸 기간이 여성들이 평균 6개월 가량 더 긴 것으로 나타났다($F=7.84$, $p < .01$).



〈그림 2〉 알터와 알고 지낸 기간(평균)

〈그림 2〉는 성별에 따른 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크를 구성하는 알터들과 알고 지낸 기간을 보여주고 있다.

응답자의 성별에 따른 연령분포가 큰 차이가 없는 상황에서 여성들의 알터들과 알고 지낸 기간이 남성보다 길다는 것은 여성들의 네트워크 연결강도가 남성보다 강하다고 볼 수 있다. 따라서 〈가설 3-2〉에서 ‘여성들은 남성들에 비해 네트워크에서 알터들과 알고 지낸 기간이 더 길 것이다’라고 제시한 가설은 지지되었다.

5. 결론 및 논의

1) 연구결과의 요약

다양한 국내 기업에 종사하는 1,200명의 조직 구성원들을 대상으로 에고중심 네트워크에 대한 설문을 실시하였고, 분석결과 성별에 따른 네트워크 구성의 차이를 살펴볼 수 있었다. 본 연구의 결과는 다음과 같이 정리

해볼 수 있다.

첫째, 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크에서 에고와 알터 사이의 성별 유사성은 연령, 교육 수준, 여성근로자의 비율, 직급에 따라 다르게 나타났다. 조직에서 비슷한 사람끼리 모이는 유사성은 의사소통과 행위예측을 용이하게 하여 상호 호혜적 관계나 신뢰 관계를 형성하는데 도움을 줄 수 있으므로(김용학, 2003: 222) 성별 유사성을 통해 얻을 수 있는 이점이 많다. 남성들의 경우 유유상종 효과의 이점으로 인해 성별 유사성의 경향이 전반적으로 높았지만, 교육수준이 높아짐에 따라서는 다양한 경험 증가로 인해 오히려 성별 유사성이 감소되는 효과를 보여주었다. 여성의 경우, 학력이 높아지고 직급이 높아질수록 성별 유사성이 낮아진다는 것은 그 집단에서 네트워크를 형성할 여성이 적기 때문임을 의미하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 조직 내 성별 구성의 차이 때문에 남녀 간 성별 유사성의 차이가 나타난다고 볼 수 있으며, 노동시장에서의 성별 구성의 차이가 개인의 네트워크 특성으로 이어진 것으로 해석할 수 있다. 특히 <가설 1-4>에서는 직급이 높아짐에 따라 남성들은 동성과 네트워크를 형성하는 것이 유리하지만, 높은 직급에 있는 여성들의 비율 자체가 낮기 때문에 상대적으로 여성들은 동성을 선택할 기회가 적어지므로 남성을 알터로 지목하게 되므로 남성들은 자신보다 높은 직급에 있는 동성의 알터들과 업무-조언 네트워크를 구성하는데 유리하며, 그로 인해 동원할 수 있는 자원과 기회가 여성보다 더 많을 것으로 예상하였다. 분석결과, 친교 네트워크에서는 두드러지지 않았으나, 업무-조언 네트워크에서 남성들의 성별 유사성 경향이 중간관리자 이상인 과장급을 기점으로 80% 이상으로 나타났다. 이는 우리나라 여성들의 보이지 않는 승진장벽인 유리천장 현상이 직급과 맞물려 나타난 것으로 해석해볼 수 있다. 매우 소수의 비율인 고위직급 여성들은 동성과 네트워크를 맺지 못하고, 어쩔 수 없이 남성과 네트워크를 맺는 경향이 높아질 수밖에 없으며, 실제 남성들의 성별 유사성에 대한 선호로

인해 여러 가지로 조직 내 네트워크를 구성하는데 제약을 받는 현실을 반영해 주는 결과로 볼 수 있다. 따라서 이바라(1992)의 연구에서 검증된 것과 마찬가지로 네트워크 구성에 있어서 성별 유사성에 의한 차이가 나타난다는 것을 확인하였다. 본 연구에서는 실증 검증을 통해 이러한 결과를 확인하는 것에서 한걸음 더 나아가 국내 기업에 종사하는 조직 구성원들을 대상으로 하여 구체적으로 성별에 따라 차이가 나는 부분을 확인하였고, 두 종류의 네트워크에서도 성별에 따른 구성이 어떻게 달라지는지를 살펴보았다는 점에서 상당한 의미가 있다.

둘째, 네트워크 중첩성에서 통계적으로 유의한 성별차이가 나타나지는 않았지만, 여성들은 조직 내에서 자원을 충분히 활용하기 어려운 구조적인 문제가 있다는 것을 본 연구결과를 통해 확인할 수 있었다. 즉, 성별에 따라 각기 다른 네트워크를 구성하는 알터들의 구성이 다르게 나타났는데, 여성들은 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크를 분리함으로써 제한된 자원으로부터 알터들의 선택의 폭을 확장하고 있었다. 남성들은 친교 네트워크와 업무-조언 네트워크의 중첩성을 높임으로써 관계를 더욱 견고하게 하고, 신뢰를 축적하여 사회적 네트워크를 통해 유리한 이점을 지속적으로 취득하고 있었다. 이를 통해 남성들의 경우 중첩된 관계를 토대로 보다 더 다양한 연결로 확장해 나갈 수 있고, 활용을 잘하고 있음을 확인할 수 있었다. 분석결과 여성들은 학력이 높아지고, 직급이 높아짐에 따라 네트워크 중첩성이 감소하였는데, 실제 네트워크 구조에서 열린 구조와 폐쇄된 구조가 주는 장단점이 동전의 양면과 같기에 어느 한쪽이 더 우세하다고 말하기는 어렵다. 폭넓고 열린 다양한 관계 속에서는 중복되지 않은 정보를 얻을 수 있고, 통제의 이득과 자율성을 확보할 수 있다는 장점이 있으므로 구조적 공백의 위치를 차지하며 서로 연결되지 않는 다양한 행위자들로 네트워크를 확보하는 것이 유리할 수 있다(Burt, 1992). 그러나, 조직에서 소수를 차지하고 있는 여성들의 경우, 폐쇄적인 특성을 지니지 않는

다고 해서 열린 사회적 관계를 갖고 있다고 보기 어려운 측면이 있다. 오히려 조직 내에서 남성들은 확인되고, 안정된 관계를 통해 보다 강한 신뢰를 얻을 수 있으므로 내부적으로는 중첩된 관계를 확보하는 것이 여러 가지로 이로울 수 있다. 반면, 여성들은 제한된 자원을 확보하기 위해 어쩔 수 없이 네트워크를 서로 다르게 구성할 수밖에 없는 현실을 본 연구를 통해 재확인할 수 있었다.

셋째, 연결 강도 측면에서 예고와 알터들 사이의 관계 강도를 확인하기 위해 접촉빈도와 알고 지낸 기간의 두 가지 변수로 측정한 결과 두 네트워크에서 성별에 따른 직접 대면에서의 차이는 없는 것으로 나타났다. 그러나, 간접 대면에서 여성들이 남성들에 비해 조언자들과 보다 자주 접촉하고 있었으며, 알터들과 평균적으로 알고 지낸 기간 역시 평균 6개월 가량 더 긴 것으로 나타났기에 여성들이 남성들에 비해 연결 강도 측면에서 보다 강한 경향이 있는 것으로 해석할 수 있다. 본 연구에서는 연결 강도를 측정하기 위해 통상적으로 사용하는 연락빈도, 알고 지낸 기간, 감정적 친밀도의 3가지 변수 가운데 비교적 객관적인 지표인 연락빈도와 알고 지낸 기간의 2가지를 사용하였다. 감정적 친밀도의 경우 개인의 주관적이고 비대칭적인 측면이 있기 때문에 배제하였지만, 추후 이를 포함하여 연결 강도 측정을 위한 방법들을 보완하여 통합적으로 적용한다면 성별 차이의 특성을 보다 잘 확인해 볼 수 있을 것으로 기대된다.

2) 연구 결과의 시사점

연구 결과, 네트워크 특성과 관련하여 가장 중요한 요인은 노동시장에서의 성별 분포의 차이였다. 높은 지위일수록 여성이 적은 특성이 여성들의 네트워크 형성의 한계로 이어지는 것이다. 이 결과로부터 다음과 같은 시사점을 제시할 수 있다.

첫째, 그라노베터의 ‘약한 연결의 강함(the strength of weak ties)’에서 나타나듯이, 다양한 사람들과 많이 연결되어 있으면 네트워크에서 보다 좋은 위치를 차지하게 된다. 이는 개인에게도 사회적 자본이 될 수 있지만, 기업 입장에서든 구성원 간 의사소통이 원활하고 근로자가 네트워크를 통한 자원을 많이 갖게 될수록 성과에 도움이 될 수 있어, 조직 내 균형적인 성비는 네트워크의 장점을 높일 수 있다. 또한 여성들은 직급이 높아질수록 업무 중심의 네트워크를 적극적으로 형성하는 것으로 나타나, 리더로 성장할 수 있는 여성 관리자들이 더 늘어나는 것이 기업경영에도 도움이 될 것이다. 따라서 이러한 연구결과는 적극적 고용개선조치²⁾의 필요성을 뒷받침할 수 있는 근거 자료가 될 수 있다.

둘째, 높은 직급에 여성비율을 높이는 것은 단기간에 달성할 수 없으며, 장기적 관점에서 성차별적인 구조를 개선하고 지속적으로 여성들의 경력 개발을 지원해야 한다. 따라서 기업에서도 여성 리더를 육성하기 위한 노력이 함께 이루어져야 한다. 즉 기업 내 리더로 성장 가능성이 높은 여성들의 지원과 관리에 있어서 업무적 능력뿐 아니라 외부의 공식적인 네트워크 활동 참여를 지원할 필요가 있다. 정부에서 지원하고 있는 관련 사업 중 대표적인 여성가족부의 ‘여성인재아카데미’ 사업을 활용하는 것도 방법이 될 수 있다(여성인재아카데미, 2018). 최근에는 여성 관리자급 교육뿐 아니라 여성들의 네트워크 형성을 지원하는 다양한 프로그램을 운영하고 있어, 이 프로그램에 참여할 수 있도록 기업에서 독려하고 지원한다면 여성들의 네트워크 역량 강화와 리더 육성에 도움이 될 것이다.

셋째, 여성들은 남성에 비해 간접 대면 방식의 네트워크 활동이 더 많았는데, 이는 아무래도 여성들이 남성보다 일·가정 양립에 대한 부담이

2) 적극적 고용개선조치란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정성을 우대하는 조치를 말함(남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률 제2조제3호).

커 간접 대면 방식을 더 선호한다고 해석할 수 있다. 장기적으로는 성평등한 일·가정 양립이 이루어져야 하며, 단기적으로는 물리적 시간이 부족한 여성들을 위해 온라인을 활용한 네트워크 기회가 더 늘어날 필요가 있다. 직접 대면보다는 그 친밀도는 낮을 수 있으나, 반대로 보다 많고 다양한 사람들과 네트워크를 형성할 수 있기 때문에 얻을 수 있는 자원이 많아질 것이다. 여성들이 직접 대면의 한계를 극복할 수 있도록 간접적인 여러 대안들을 활용할 수 있게 하며, 인식의 확산과 추가적인 기회를 제공하는 것이 필요하다.

3) 연구의 한계점 및 향후 과제

사회적 네트워크 연구는 개인 간 친소관계를 조사해야 하고, 관련 변인들의 인과관계를 명확히 규명하기 어렵기 때문에 실증연구가 쉽지 않다. 또한, 네트워크 특성에 영향을 미치는 변수 및 네트워크 특성이 영향을 미치는 변수 등 그 효과를 해석하는 것이 명확하지 않으므로 실제 연구를 수행하는데 어려움이 있다. 본 연구 역시 네트워크 연구가 지니고 있는 원론적인 한계를 안고 있다. 이러한 제한점들을 토대로 향후 연구방향을 제시함으로써 젠더 관점의 네트워크 연구가 더욱 풍부해지고, 지속되기를 기대해 본다.

첫째, 네트워크 특성의 원인과 네트워크 특성이 영향을 미치는 요인을 분석하는 데 있어서 인과관계를 밝히기 어려웠는데, 향후에는 인과관계를 밝힐 수 있는 보완적인 연구 설계가 필요하다. 즉, 시계열에 따른 분석이 필요한데, 이를 위해서는 다양한 시점의 네트워크 변화와 성과를 측정해서 반영해야 할 것이다. 예를 들어, 스타트업 기업과 같이 성장하는 회사의 모습을 주기적으로 관찰하여 네트워크에서의 구조적 위치가 개인의 성과에 어떻게 영향을 미치는지 관계를 살펴볼 수 있을 것이다.

둘째, 많은 예고 네트워크 연구에서 사용한 방법이긴 하지만 연구 설계상 알터의 인원수를 한정하여 답하도록 하였기 때문에 가장 대표적인 네트워크 지표인 네트워크 크기를 정확하게 측정할 수 없었고, 각 네트워크에서 알터가 5명 이상인 사람만 응답하도록 하였기 때문에 상대적으로 네트워크가 활발한 사람들로 선택편향(selection bias)이 일어났을 가능성을 배제하기 어렵다. 향후 연구에서는 인원수를 제한하지 않고 조사를 시행하되, 그럴 경우 발생할 수 있는 불성실한 응답이나 과소측정에 대한 문제를 해결할 수 있도록 해야 할 것이다.

셋째, 조직 전체의 네트워크 구조를 파악하기 위해 회사 내 사람들 간의 네트워크만을 조사하여 분석하였는데, 조직 내로 한정 짓지 말고, 확장시켜 조직 외부 네트워크 활동에 대한 조사를 추가하여 함께 분석할 필요가 있을 것이다.

넷째, 자료의 한계로 개인의 객관적인 성과지표(평가점수, 연봉 등) 및 기업의 성과지표를 확보하지 못하여 보다 엄밀한 분석이 이루어지지 못했다. 이와 같은 정보는 기업의 내부적인 정보라 제공받기가 쉽지 않은 문제가 있다. 그러나 가능한 대상 기업을 확장시켜 추후 보다 많은 기업을 모수로 하여 조사가 이루어진다면, 네트워크 구조를 활용한 조직진단 및 기업 성과 제고의 좋은 모델이 될 수 있다.

본 연구는 조직 안에서 발생하는 다양한 네트워크의 형태와 특성을 이해하고, 성별의 차이가 있음을 보여줌으로써 실제 조직에서 남성과 여성의 구조상 서로 다른 특성과 그에 따른 효과에 대한 이해를 도모할 수 있다는 점에서 의의가 있다. 또한, 젠더 관점에서 네트워크 실증 연구를 시도했으며, 기존의 발견들에서 한걸음 나아가 우리나라 남녀 근로자의 현실을 반영하며, 네트워크 구성의 차별효과에 대한 구체적인 사항들을 규명해냈다는 점에서 상당히 의미 있는 연구이다. 따라서 향후 연구과제들을 참고하여 한계점을 보완하고, 발전하도록 지속적인 연구가 요구된다.

참고문헌

- 강민정·최윤정·김영진 외(2015), 『기업내 공식·비공식 네트워크의 성별 특성 및 효과에 관한 연구』, 서울: 한국여성정책연구원.
- 강영희(2018), “여성리더십 연구의 현황과 향후 과제”, 『젠더와 문화』, 제11권 1호, 105-144쪽.
- 구자숙(2004), “직장내 승진에 대한 연결망 효과의 연구”, 『조직과 인사관리 연구』, 제28권 1호, 1-18쪽.
- _____ (2006), “조직내 승진과 만족도에 영향을 미치는 요인의 남녀간 차이”, 『한국심리학회지: 여성』, 제11권 3호, 287-309쪽.
- 김양희(2006), 『여성, 리더 그리고 여성리더십』, 서울: 삼성경제연구소.
- 김영춘(2017), “사회적 네트워크(Social Network) 조직연구의 동향”, 『인사조직연구』, 제25권, 19-47쪽.
- 김용학(2003), 『사회연결망이론』, 서울: 박영사.
- 박기남 (2002), “관리직 여성의 사회적 자본과 성별 직무 분리”, 『한국사회학』, 제36권 6호, 109-135쪽.
- 박혜영·박금식(2015), “산업시대의 여성: 그 많던 여공들은 모두 어디로 갔는가?”, 『젠더와 문화』, 제8권 1호, 87-123쪽.
- 장덕진·황정미(2003), “여성의 사회적 자본: 기업조직 내 연결망 분석 사례를 중심으로”, 『경제와 사회』, 제59호, 130-160쪽.
- Blau, P. M.(1977), *Inequality and Heterogeneity: A Primitive Theory of Social Structure*, New York: Free Press.
- Brass, D. J.(1985), “Men’s and Women’s Networks: A Study of Interaction Patterns and Influence in an Organization”, *Academy of Management Journal*, 28(2), pp. 327-343.
- Burt, R. S.(1983), “Network Data From Archival Data”, in *Applied Network*

- Analysis*, eds. R. S. Burt and M. J. Minor, Beverly Hills: Sage Publications, Inc., pp. 158-174.
- _____ (1992), *Structural Hole*, Cambridge: Harvard Business School Press.
- Coleman, J. S. (1988), "Social Capital in the Creation of Human Capital", *American Journal of Sociology*, 94, pp. 95-120.
- Cotton, R. D., Y. Shen, and R. Livne-Tarandach (2011), "On Becoming Extraordinary: The Content and Structure of the Developmental Networks of Major League Baseball Hall of Famers", *Academy of Management Journal*, 54(1), pp. 15-46.
- Creed, W. E. D. and R. E. Miles (1996), "Trust in Organizations: A Conceptual Framework Linking Organizational Forms, Managerial Philosophies, and the Opportunity Costs of Controls", in *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, eds. R. M. Kramer and T. R. Tyler, Beverly Hills: Sage Publications, pp. 16-38.
- Granovetter, M. (1974), *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, Chicago and London: The University of Chicago Press.
- _____ (1983), "The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited", *Sociological Theory*, pp. 201-233.
- Gulati, R. and J. Westphal (1999), "The Dark Side of Embeddedness: An Examination of the Influence of Direct and Indirect Board Interlocks and CEO/Board Relationships on Interfirm Alliances", *Administrative Science Quarterly*, 44, pp. 473-506.
- Ibarra, H. (1992), "Homophily and Differential Returns: Sex Differences in Network Structure and Access in an Advertising Firm", *Administrative Science Quarterly*, pp. 422-447.
- _____ (1993), "Personal Networks of Women and Minorities in

- Management: A Conceptual Framework”, *Academy of Management Review*, 18(1), pp. 56-87.
- _____ (1995), “Race, Opportunity, and Diversity of Social Circles in Managerial Networks”, *Academy of Management Journal*, 38(3), pp. 673-703.
- _____ (1997), “Paving an Alternative Route: Gender Differences in Managerial Networks”, *Social Psychology Quarterly*, pp. 91-102.
- Kanter, R. M. (1977), “Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women”, *American Journal of Sociology*, 82(5), pp. 965-990.
- Krackhardt, D., N. Nohria, and B. Eccles (2003), “The Strength of Strong Ties”, *Networks in the Knowledge Economy*, 82, pp. 216-239.
- Lazarsfeld, P. F. and R. K. Merton (1954), “Friendship as a Social Process: A Substantive and Methodological Analysis”, *Freedom and Control in Modern Society*, 18(1), pp. 18-66.
- Marsden, P. V. (1990), “Network Data and Measurement”, *Annual Review of Sociology*, 16(1), pp. 435-463.
- McPherson, J. M. and L. Smith-Lovin (1986), “Sex Segregation in Voluntary Associations”, *American Sociological Review*, pp. 61-79.
- _____ (1987), “Homophily in Voluntary Organizations: Status Distance and the Composition of Face-to-face Groups”, *American Sociological Review*, pp. 370-379.
- _____, and J. M. Cook (2001), “Birds of a Feather: Homophily in Social Networks”, *Annual Review of Sociology*, 27(1), pp. 415-444.
- Mehra, A., M. Kilduff, and D. J. Brass (1998), “At the Margins: A Distinctiveness Approach to the Social Identity and Social Networks

- of Underrepresented Groups”, *Academy of Management Journal*, 41(4), pp. 441-452.
- Morrison, E. W.(2002), “Newcomers’ Relationships: The Role of Social Network Ties During Socialization”, *Academy of Management Journal*, 45(6), pp. 1149-1160.
- Nelson, R. E.(1989), “The Strength of Strong ties: Social Networks and Intergroup Conflict in Organizations”, *Academy of Management Journal*, 32(2), pp. 377-401.
- Rapoport, A. and W. Horvath(1961), “A Study of a Large Sociogram”, *Behavioral Science*, 6, pp. 559-566.
- South S. J., C. M. Bonjean, and W. T. Markham et al.(1982), “Social Structure and Group Interaction: Men and Women of the Federal Bureaucracy”, *American Sociology Review*, 47, pp. 587-599.
- _____ (1983), “Female Labor Force Participation and the Organizational Experiences of Men and Women”, *Sociology Quarterly*, 24, pp. 367-380.
- Sparrowe, R. T., R. C. Liden, and S. J. Wayne et al.(2001), “Social Networks and the Performance of Individuals and Groups”, *Academy of Management Journal*, 44(2), pp. 316-325.
- Stallings, M. M.(2010), “Reaching Up: The Influence of Gender, Status, and Relationship Type on Men’s and Women’s Network Preferences”, University of Pennsylvania, Management, Doctoral Dissertation.
- Verbrugge, L. M.(1979), “Multiplexity in Adult Friendships”, *Social Forces*, 57(4), pp. 1286-1309.
- Wasserman, S., and K. Faust(1994), *Social Network Analysis: Methods and Applications*, Vol. 8, Cambridge: Cambridge University Press.
- Woehler, M. L.(2017), “Gender and Networking: Building and Benefiting

From High Status Ties in the Workplace”, University of Kentucky, Business, Doctoral Dissertation.

〈인터넷 자료〉

OECD(2018), *OECD Employment Outlook 2018*, Paris: OECD Publishing, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en(검색일: 2018.12.06).
여성인재아카데미(2018), “사업 소개”, <http://kwla.kigepe.or.kr>(검색일: 2018.12.06).

(논문 투고일: 2018.10.31, 심사 확정일: 2018.12.03, 게재 확정일: 2018.12.20)

〈Abstract〉

A Study on Gender Differences in Organizational Network Structures

Kang, Minjung* · Park, Jeehye**

This study investigates the way in which gender differences affect organizational social network compositions, using social network theory to examine networks of employees. Empirical research was carried out on 1,200 employees in various organizations. The results of the study are as follows. First, the tendency for gender homophily among respondents and advisors in friendship and task-advice networks was higher for male employees than for female employees. Second, there was no statistically significant relationship between friendship networks and task-advice networks, though there was a higher network overlap among males in terms of age, education level, and job level. Finally, this study finds that there are systematic gender differences in the composition of social networks. These differences are related the systematic and structural disadvantages within organizations that female employees face when it comes to promotion, compensation, and mistreatment, and lead female employees to develop their own strategies to compose social networks.

Key words: gender differences, gender homophily, multiplexity, tie strength, social network

* Lead author, Associate Research Fellow, Korean Women's Developmental Institute

** Corresponding author, Researcher, Yonsei Business Research Institute, Yonsei University