

개인욕구가 주관적 경력성공에 미치는 영향: 네트워킹 행동의 매개효과

강 승 혜

탁 진 국[†]

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 직장인의 성취욕구와 업무적 네트워킹 행동, 친교육구와 친교적 네트워킹 행동 간의 관계 그리고 두 네트워킹 행동과 주관적 경력성공 간의 관계를 검증한 후 개인욕구와 주관적 경력성공 간의 관계에서 네트워킹 행동의 매개효과를 검증하는 것이다. 본 연구를 위해 국내의 기업 종사자 중 경력 2년 이상인 직장인 211명 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그 중 불성실 응답을 제외하고 197명의 데이터를 사용하여 분석하였다. 매개효과 검증 및 경로의 영향력 비교를 위해 구조방정식 모형 분석을 실시한 결과, 성취욕구는 업무적 네트워킹 행동에 영향을 미쳤고, 친교육구는 업무적·친교적 네트워킹 행동에 영향을 미쳤다. 또한 두 네트워킹 행동 중에서는 업무적 네트워킹 행동만이 주관적 경력성공에 영향을 미쳤으며 이에 따라 성취욕구와 주관적 경력성공 간의 관계에 대한 업무적 네트워킹 행동의 매개효과가 검증되었다. 마지막으로 연구결과를 토대로 본 연구의 학문적 의의 및 실무적 시사점, 그리고 제한점과 추후 연구과제에 대하여 논의하였다.

주요어 : 성취욕구, 친교육구, 업무적 네트워킹 행동, 친교적 네트워킹 행동, 주관적 경력성공

[†] 교신저자 : 탁진국, 광운대학교 산업심리학과, tak@kw.ac.kr, 02-940-5424

현재 우리가 살아가는 사회는 변화무쌍할 뿐 아니라 점점 더 복잡해지고 있기 때문에 홀로서기로 성공하기가 힘들고 혼자서는 이루기 힘든 일들이 많아졌다. 1인 경영, 1인 기업의 성공여부 역시 잘 구축된 네트워크에 달려 있다 하더라도 과언이 아닐 것이다(인맥경영 연구원, 2010). 하물며 다양한 사람들과 일하는 장면, 조직 내에서의 상황은 더욱 그러하다. 여러 부서가 각자 일하지만 하나의 조직 목표에 맞춰 움직여야 하기 때문에 개인의 업무는 다른 개인의 업무에 영향을 미치거나 받을 수밖에 없다. 이러한 상황에서 조직 내 네트워크는 중요할 뿐 아니라 필수적인 것이다. 취업포털 커리어(2013)가 직장인 792명을 대상으로 ‘직장 내 거짓 우정’에 관하여 설문조사를 실시한 결과, 60%이상의 직장인이 “원활한 업무협조를 위해”, “업무의 연장선이라고 생각하기 때문에”, “직장 내 왕따가 되기 싫어서” 거짓우정을 형성하고 있다고 답했다. 다소 씁쓸한 결과이지만 직장 내에서의 관계가 그만큼 중요하고 실질적으로 업무에 도움이 된다는 것을 시사한다.

네트워킹의 중요성에 따라 해외에서는 네트워킹 행동에 대한 관심이 1990년대 말부터 있어온(Orpen, 1996; Forret & Dougherty, 2001, 2004) 반면 국내 연구는 2010년 이후부터 본격적인 관심을 가지기 시작했다(김홍범, 민정아, 2011; 김희진 2012; 서형도, 조영호 2010; 왕설, 하성욱, 차종석, 2011; 조양, 2013; 최준섭, 2011). 하지만 국내에서는 아직까지 네트워킹 행동에 관한 다양한 연구가 진행되지 않았으며 네트워킹 행동에 영향을 미치는 선행변인과 영향을 받는 종속변인을 하나의 모형에 포함시켜 진행한 연구가 거의 없는 실정이다. 특히 네트워킹 행동을 유형으로 구분하여

어떤 개인특성이 각 네트워킹 행동에 영향을 주고 이로 인해 결과변인에 어떤 영향을 주는지를 살펴본 연구가 거의 없는 실정이다. 이에 따라 본 연구에서는 조직 내에서 발생하는 종업원들의 네트워킹 행동을 중심으로 개인 욕구가 특정 네트워킹 행동에 영향을 미치고, 이러한 네트워킹 행동으로 인하여 경력상에서 성공을 거두게 된다는 모형을 검증하고자 하였다.

즉 본 연구의 첫 번째 목적은 성격보다 내적인 개인의 욕구 중 성취욕구와 친교욕구에 초점을 맞추어 조직 내 네트워킹 행동에 미치는 영향을 알아보는 것이다. 먼저 조직 내 네트워킹 행동을 업무적 네트워킹과 친교적 네트워킹 행동으로 구분하여 성취욕구가 업무적 네트워킹 행동에 친교적 네트워킹 행동에 유의미한 영향을 미치는지를 살펴보고 두 번째로 개인의 업무적·친교적 네트워킹 행동이 주관적 경력성공에 영향을 미치는지를 검증하고자 한다. 마지막으로 네트워킹 행동이 개인의 욕구와 주관적 경력성공 간의 관계를 매개하는지를 확인하는 데 있다.

네트워킹 행동

점점 더 경쟁이 치열해지고 복잡해지는 세상 속에서 네트워킹은 사회적 동물인 인간에게 자연스럽고 중요한 것으로 자리매김한 지 오래다. Naisbitt(1985; 윤행섭, 2011에서 재인용)에 따르면 네트워크는 사람들끼리 대화하며 자신의 생각, 자신이 가지고 있는 정보 및 자원을 공유하는 것으로 이미 만들어진 산물로서가 아니라 네트워크가 형성되어 결실을 얻게 되는 과정, 즉 사람과 사람 그리고 그룹과의 연결을 만들어내는 커뮤니케이션을

의미한다.

조직상황에서 네트워킹은 상호간의 업무적 이익을 목적으로 다양한 동료들과의 접촉을 향상시킨다. 또한 네트워킹은 과업달성, 경제력 상승 획득, 개인적·전문적 발전에 중요한 것으로 나타났다(Wang 2009).

Ibarra(1992; 김홍범, 민정아, 2011에서 재인용)는 네트워킹을 통해 무엇을 교환하는지에 대한 내용에 따라 도구적 네트워킹(instrumental network)와 표현적 네트워킹(expressive network)로 구분하였다. 도구적 네트워킹은 업무수행을 위해 혹은 수행하는 과정 자체에서 발생하는 네트워킹을 뜻하고 표현적 네트워킹은 자신의 심리적인 안정 혹은 사회적인 지원을 위해 형성된 네트워킹을 의미한다. 하지만 이 두 네트워킹을 명명하는 것은 연구마다 차이가 있다(김홍범, 민정아, 2011; 전수진, 2006; 정명호, 박혜원, 2009; Brass, 1984; Morrison, 2002; Sparrowe, Liden & Kraimer, 2001).

네트워킹 행동은 네트워킹과는 구분되는 개념으로서, 일 혹은 경력에 도움이 된다고 여겨지는 잠재력을 가진 타인과의 관계를 유지하고 발전시키려는 개인의 시도이며 개인의 관계 구축과 사회적 자본을 증가시키는데 이용할 수 있다(Forret & Dougherty, 2001). 덧붙여 경력성공을 강화하는 비공식 관계를 구축하고 유지하는데도 이용된다(Wolff & Moser, 2009). 즉 네트워킹 행동은 네트워킹을 유지 또는 넓히기 위한 의도적 행동으로 해석할 수 있다.

Wolff와 Moser(2009)는 네트워킹과 경력성공 간의 인과 관계를 연구하고 경력성공에 대한 네트워킹 영향의 강한 근거를 제공하고자 하였다. 이에 경력성공에 영향을 미치는 네트워킹 행동을 내부 인맥 구축(Building Internal Contacts), 내부 인맥 유지(Maintaining Internal

Contacts), 내부 인맥 활용(Using Internal Contacts), 외부 인맥 구축(Building External Contacts), 외부 인맥 유지(Maintaining External Contacts), 외부 인맥 활용(Using External Contacts) 등의 6가지 유형으로 나누어 횡단적, 종단적 연구를 하였다. 그 결과, 내부 인맥 유지만이 임금상승에 중요한 예측변인으로 나타났다.

Forret과 Dougherty(2001)는 네트워킹 행동을 관계 유지 네트워킹(Maintaining Contacts), 사교적 네트워킹(Socializing), 전문적 활동 네트워킹(Engaging in professional activities), 지역 공동체 참여 네트워킹(Participating in church and community), 내부 가시성 증가 네트워킹(Increasing internal visibility) 등의 유형으로 구분하였다. 하지만 이러한 유형구분에 대한 논리적 근거는 미흡한 편이다.

본 연구에서는 네트워킹 행동을 구분하여 개인욕구가 각 네트워킹 행동에 영향을 주고 이를 통해 주관적 경력성공에 영향을 주는 모형을 검증하고자 하였다. 먼저 네트워킹 행동을 구분하기 위해 선행 연구들을 바탕으로 간명하고 단어만으로도 내용을 명확하게 파악할 수 있도록 도구적 네트워킹을 ‘업무적 네트워킹’로, 표현적 네트워킹을 ‘친교적 네트워킹’로 명명한 김홍범과 민정아(2011)의 유형 구분을 사용하였다. 네트워킹 행동은 이러한 네트워킹을 구성하기 위해 노력하고 시도하는 행동으로서 ‘업무적 네트워킹 행동’은 업무수행을 위해 혹은 수행하는 과정에서 발생하는 네트워킹을 위하여 종업원이 하는 행동(노력)을 의미하며, ‘친교적 네트워킹 행동’은 자신의 심리적 안정과 사회적 지원을 받기 위하여 조직 구성원들과의 개인적인 관계를 맺고자 하는 종업원의 행동(노력)을 의미한다.

개인욕구

사회심리학에서 욕구는 사람을 움직이는 심리적 동인을 뜻한다(고영복, 2000). 또한 목표 행동을 유발하고 유지시키며, 개인이 자기의 행동에 부여하는 의식적, 무의식적 이유가 되는 동기를 만들어내는 것이 유기체의 결여 또는 필요라는 관점에서 동기를 욕구라고 부르기도 한다. 이처럼 개인의 행동을 이해하고 설명하는데 욕구는 중요한 내적요소 중 하나이다. 많은 학자들에 의해 개인의 동기 및 욕구에 대한 연구가 이루어져왔지만 본 연구에서는 조직상황에서의 욕구를 중심으로 다른 McClelland(1985)가 살펴본 2차적 욕구(성취욕구, 권력욕구, 친교욕구)들 중 네트워킹 행동에 유의미한 영향을 줄 것으로 판단되는 성취욕구와 친교욕구를 선택하였다.

성취욕구의 경우 업무에 대한 스스로의 목표 설정과 달성을 위해 조직 내 구성원들의 도움이 필요하므로 네트워킹 행동을 유발할 가능성이 높으며, 친교욕구의 경우 사람들과의 관계형성을 위해 조직 내 구성원들과의 네트워킹을 구축할 가능성이 높을 것으로 기대할 수 있다.

성취욕구

교육심리학에서는 성취동기를 도전적이고 어려운 과제를 성공적으로 수행하려는 욕구로 학습자가 탁월한 업적을 이루고자 하는 동기라고 정의하였다. 또한 행정학에서는 성취욕구에 대해 높은 성과를 얻기 위해 도전적인 목표를 설정하고 이를 달성하고자 하는 욕구라고 정의하였다(이중수, 2009).

성취욕구가 높은 사람들의 특징을 살펴보면

(유영민, 2000) 첫째, 스스로 자신의 성과 목표를 정하는 것을 선호한다. 둘째, 아주 쉽거나 어려운 목표보다는 자신이 성취하고 달성할 수 있는 중간 수준의 난이도를 선호한다. 셋째, 업무수행에 대해 효율적이고 즉각적인 피드백을 선호한다. 성취욕구가 높은 사람들이 성과를 내는 것은 그로 인한 보상을 자신의 일에 대한 구체적인 피드백으로 생각하기 때문이다(Gerrig & Zimbardo, 1999/2009). 마지막으로 문제 해결에 대해 스스로 책임지는 것을 선호한다.

Murray(1938)는 성취욕구가 개인에게 작동하는 강도는 다르지만 노력과 수행 및 평가에 영향을 미친다고 생각하였고 McClelland는 동료들과 주제통각검사(Thematic Apperception Test: TAT)를 통하여 성취욕구의 강도와 작업성과 간의 관계를 밝히려 했다(Gerrig & Zimbardo, 1999/2009). Matsui와 Okada와 Kakuyama(1982)는 성취욕구가 성과에 미치는 영향에 대해 연구하였는데 성취욕구가 목표 설정과 설정한 목표에 대한 시도 수에 영향이 있는 것으로 나타났다. McClelland(1976; Jha, 2010에서 재인용) 연구에서 성취욕구는 기업가정신에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 리더의 높은 성취욕구는 그 조직의 성장과 연결되는 것으로 나타났다.

이처럼 성취욕구가 강한 사람은 자신이 정한 목표를 달성하기 위해 노력하는 성향이 높다. 따라서 직장에서도 자신이 정한 업무목표를 달성하기 위해 상사 및 동료들로부터 이와 관련된 정보를 얻거나 조언을 얻기 위해 네트워킹 행동을 추구할 가능성이 높을 것이며, 단순히 주변사람들과 어울리기 위한 네트워킹 행동을 할 가능성은 낮을 것으로 기대할 수 있다. 따라서 성취욕구는 친교적 네

트위킹보다는 업무적 네트워킹 행동과 유의하게 관련될 것으로 가정할 수 있으며, 아래와 같은 가설을 세울 수 있다.

가설 1. 성취욕구는 업무적 네트워킹 행동에 유의한 정적 영향을 미칠 것이다.

친교욕구

친교욕구가 강한 사람은 타인과 관계를 맺고 친하게 지내려고 하는 성향이 강하고, 남에게 좋게 보이려고 하며, 동료들과 함께 일하는 것을 좋아하다(McClelland, 1985). Maslow (1954)는 인간의 기본욕구를 단계별로 설명하며 하위 단계의 욕구가 충족되었을 때 상위 단계의 욕구를 가지게 된다는 욕구계층 이론(Need Hierarchy Theory)을 주장하였다. Maslow의 욕구단계는 총 5단계인데, 그 세 번째 단계가 소속의 욕구이다. 이 소속의 욕구는 사람들과 친하게 지내고 싶어 하는 욕구를 말하는데 가족, 친구 및 직장 동료 등과 친교를 맺을 뿐 아니라 원하는 집단에 귀속되어 소속감을 느끼고 싶어 하는 욕구를 말한다. 또한 Murray는 친교욕구를 가진 사람은 타인과의 조화로운 관계와 교감으로부터 사회적 만족감을 받는 경향이 있다고 하였다(Wiesenfeld, Raghuram & Garud, 2001).

따라서 친교욕구가 높은 사람들은 조직 구성원들과의 개인적인 관계를 구축하는 것에 관심이 많기 때문에 이들의 개인생활에 관심을 가지며 이들과 식사 및 다른 만날 수 있는 기회를 마련하려는 친교적 네트워킹 행동을 많이 보일 가능성이 높다. 반면에 업무와 관련된 정보나 조언을 얻기 위한 네트워킹 행동에는 관심이 낮을 것으로 예상할 수 있다.

따라서 친교욕구가 높은 사람은 조직 내에서 관계를 형성하고 유지하기 위해 구성원들과 네트워킹 행동을 많이 할 것으로 보인다. 이에 따라 아래와 같은 가설을 세울 수 있다.

가설 2. 친교욕구는 친교적 네트워킹 행동에 유의한 정적 영향을 미칠 것이다.

주관적 경력성공

평생직장의 개념이 사라져가는 시점에서 개인에게 경력은 중요한 개념으로 자리 잡고 있다. Hall은 경력이란 ‘한 개인의 일생에서 일과 관련하여 얻는 활동 및 경험에서 지각되는 일련의 태도와 행위’라고 정의하였다(김성국, 김태은, 1999).

경력성공은 업무 경험의 결과로 축적된 개인의 긍정적인 심리와 업무로부터의 산출물이다(Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999; 오은혜 2012에서 재인용). 이는 조직 내에서의 높은 성과나 임금, 승진과 같은 가시적 결과뿐만 아니라 개인이 느끼는 삶의 성취와 같은 욕구를 충족시키는 것으로 양적 혹은 질적인 삶의 증진을 가져온다(김성남, 이규만, 2012). 또한 경력성공은 종업원의 개인적 성공이 결국에는 조직의 성공에도 기여를 하기 때문에 개인뿐 아니라 조직에도 중요한 요소이다(Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick, 1999; Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005).

경력성공은 객관적 경력성공과 주관적 경력성공으로 나뉜다. 객관적 경력성공은 타인으로부터 확실하게 판단되고 식별할 수 있는 경력에 대한 업적이며(예, 임금, 지위) 주관적 경력성공은 자신의 경력 성공에 대한 스스로

의 평가와 관련된 것이다. 이 주관적 판단은 객관적 준거뿐 아니라 타인과의 사회적 비교, 상황적 제약(예, 직종에서의 승진 기회)과 같은 개인적 열망 수준에도 영향을 받는다(Wolff & Moser, 2009). 대졸 30대 직장여성을 대상으로 연구한 장환영과 손지영(2012)에 따르면 경력성공을 정의하는데 있어 40%의 참가자가 개인의 주관적인 요소를 경력성공의 정의로 제시했고, 30%의 참가자가 주관적인 요소와 객관적인 요소 둘 다 갖추어야 한다고 했다. 또한 Hall(1986)은 개인의 정체성을 개발하기 위해서는 스스로의 심리적 성공에 대한 경험이 필요하다고 하였다. 그렇기 때문에 조직은 개인에게 과거 공식 훈련이나 수직적 이동보다 업무상의 도전을 주어야 하며, 개인은 조직 내에서 가시적으로 드러나는 경력의 모습보다 경력과 관련된 주관적인 심리적 성공을 더욱 중요하게 생각하여야 한다(Mirvis & Hall, 1994; 김성국, 김태은, 1999에서 재인용). 또한 Peluchette(1993: 윤하나, 탁진국, 2006에서 재인용)는 주관적 경력성공이 개인의 심리적 만족뿐만 아니라 구성원을 동기 부여시켜 조직의 성과에도 긍정적인 영향을 미치고 있다고 밝혀 주관적 경력성공이 개인과 조직에 기여할 수 있음을 보여주었다. 이에 따라 본 연구에서는 경력성공 중 주관적 경력성공에 더 초점을 맞춰 연구를 진행하였다.

개인의 경력성공을 위해 어떠한 활동을 추구하는지에 대해 대졸 30대 직장여성을 대상으로 물어본 결과, 사회 커뮤니티 활동과 인적 네트워크를 형성하기 위한 활동 등에 대해 언급하였다. 덧붙여 인적 네트워크를 형성하는 것이 단순히 능력을 향상시키는 것보다 더 중요할 수 있다고 답하며 직장 내 인간관계에서의 갈등은 경력성공을 저해하는 장애요인이

될 수 있다고도 하였다. 이로 인해 우리나라의 사회적 환경 특성상의 이유로 일종의 인맥(네트워크)없이 능력만으로는 성공하기 어렵다는 인식을 갖고 있음을 알 수 있다(장환영, 손지영, 2012). 이처럼 주관적 경력성공은 인적 네트워크의 영향을 받을 가능성이 높다.

네트워킹 행동과 주관적 경력성공

Burt는 사회적 네트워크 이론(social network theory)에서 개인 및 조직 간의 관계가 조직에서의 생존뿐 아니라 리더십, 승진, 이직에도 영향을 미치는 중요한 요인이라고 하였다(임희정, 2009). 선행연구에 따르면 네트워크 형성을 위해 노력하는 네트워킹 행동이 경력성공에 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다(김홍범, 민정아, 2011; 왕설, 2010; Forret & Dougherty, 2004; Luthans, Rosenkrantz, & Hennessey, 1985; Rasdi, Garavan, & Ismail, 2013; Wolff & Moser, 2009)

Luthans, Rosenkrantz와 Hennessey(1985)는 외부에 있는 사람과 교류하는 네트워킹 활동과 사회화, 정치적 행동이 관리자의 성공에 유의한 관련이 있음을 밝혔고 Forret과 Dougherty(2004)는 관리직과 전문직 근로자들을 대상으로 네트워킹 행동과 경력 성과(예, 승진의 수, 총 임금, 인지된 경력성공) 간의 관계를 검증하였다. 그들은 네트워킹 행동이 객관적 경력성공과 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것을 확인하였고 네트워킹 행동을 5가지 유형(외부 관계 유지; Maintaining external contacts, 사회화; Socializing, 전문적 활동 참여; Engaging in professional activities, 지역 공동체 활동 참여; Participating in community activities, 내부 가시성 증가; Increasing internal visibility)으로 나누어 분

석한 결과 내부 가시성 증가(예, 매우 가시적인 업무 과제, 특별 과업 팀에 참여, 역량향상의 기회가 주어지는 관리자와 전문가의 업무적 커뮤니티 활동)는 승진의 수와 총 임금 그리고 인지된 경력성공에 유의한 영향을 미쳤고, 전문적 활동 참여(예, 연설 요청에 대한 수락, 전문가 모임에 참여)는 총 임금과 인지된 경력성공에 유의한 영향을 미쳤다. 사회화(예, 조직의 사교적 행사에 참석, 운동 활동 참여, 업무시간 후 술자리 등)의 경우 그 정도가 크진 않지만 인지된 경력성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Rasdi, Garavan과 Ismail(2013)는 집합주의 국가인 말레이시아의 근로자들을 대상으로 네트워킹 행동이 경력성공에 미치는 영향을 연구하였는데, 전문적 활동 참여와 내부 가시성 증가가 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 외부 관계 유지와 사회화의 경우도 약하지만 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Wolff와 Moser(2009)에서는 내부 관계 유지(Maintaining Internal Contacts)가 임금 성장의 중요한 예측변인이었다. 네트워킹 행동이 경력성공에 미치는 영향에 대한 이들의 종단연구 결과에 따르면 네트워킹 행동은 현재의 임금뿐 아니라 임금성장률에도 영향을 미치는 것으로 나타났으며 경력만족에 대해서는 현재 시점에서 시간이 지남에도 유지되는 것으로 나타났다.

왕설(2010)의 연구에서는 내부 네트워킹 행동이 경력만족과 조직몰입(정서적 몰입, 계속적 몰입, 규범적 몰입)에 영향을 미쳤고, 업무적 네트워킹 행동과 유사한 멘토링의 경력개발 기능 그리고 친교적 네트워킹 행동과 유사한 멘토링의 심리사회적 기능이 경력성공과 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타

났다.

김홍범과 민정아(2011)는 업무적 네트워킹 행동 및 상사와의 친교적 네트워킹 행동은 종업원의 조직몰입 및 직무만족에 정적인 영향을 미치며 이직의도에 부적인 영향을 미치는 것을 연구 결과를 통하여 검증했다. 이는 종업원들이 네트워킹 행동을 통해 자신의 조직과 직무에 대해 긍정적으로 지각하게 되고 조직 내에서 자신의 경력에 대해서도 만족감을 느껴 이직을 하지 않으려는 것으로 해석할 수 있다. 또한 네트워킹 행동을 유형별로 비교 검증한 서영호(2010)에 따르면 업무적 네트워킹 행동, 친교적 네트워킹 행동, 관계관리 네트워킹 행동 중 경력성공에 크게 영향을 미치는 것은 업무적 네트워킹 행동이었다.

따라서 본 연구에서는 이러한 선행연구를 토대로 업무적 네트워킹 행동과 친교적 네트워킹 행동이 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 가정하였다.

가설 3. 업무적 네트워킹 행동은 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 친교적 네트워킹 행동은 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

또한 개인 육구가 네트워킹 행동에 영향을 미치는 연구들뿐 아니라 네트워킹 행동이 주관적 경력성공에 영향을 미친다는 가설 1, 2, 3, 4를 종합하여 조직구성원들은 자신의 성취육구와 친교육구를 충족시키기 위해 업무적 또는 친교적 네트워킹 행동을 하고 이를 통해 업무 및 관계형성에 도움을 주는 사람들을 많이 알게 되며 이렇게 형성된 네트워크가 조직

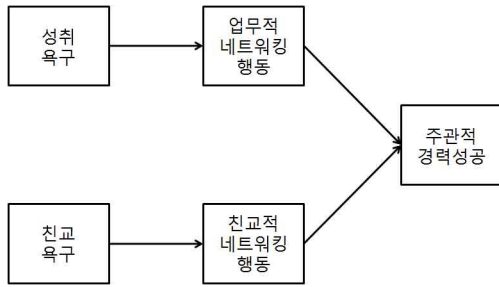


그림 1. 연구모형 1

내에서 경력성공을 거두는데 영향을 줄 것으로 기대할 수 있을 것이다. 즉 네트워크 행동이 매개변인의 역할을 할 것으로 가정할 수 있으며 아래와 같은 가설을 도출하였다.

가설 5. 성취욕구가 주관적 경력성공에 미치는 영향은 업무적 네트워크 행동에 의해 매개될 것이다.

가설 6. 친교욕구가 주관적 경력성공에 미치는 영향은 친교적 네트워크 행동에 의해 매개될 것이다.

본 연구에서 설정한 모형을 도식적으로 표현하면 그림 1과 같다.

방 법

조사대상자 및 자료수집 절차

본 연구 변인 중 종속변인인 주관적 경력성공 변인의 특성상 어느 정도 경력이 있어야 자신의 경력에 대한 평가를 할 수 있을 것으로 판단하여 국내 경력 2년 이상의 직장인들을 대상으로 온라인 및 오프라인 설문을

통하여 총 211부의 설문을 수집하였다. 수집된 설문지들 중 불성실하게 응답한 설문지를 제외하여 최종적으로 197부가 분석에 사용되었다.

설문에 참여한 조사대상자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 전체 197명 중 남성이 104명(52.8%), 여성이 93명(47.2%)로 남성이 다소 많기는 하나 성별의 비율이 비슷하였다. 연령대는 20대가 76명(38.6%), 30대가 93명(47.2%), 40대가 18명(9.1%), 50대 이상이 10명(5.1%)으로 가장 높은 비율을 보인 것은 30대였다. 최종학력은 대졸이 145명(73.6%)으로 대부분을 차지하였고, 고졸은 14명(7.1%), 석사 대학원졸은 35명(17.8%), 기타는 3명(1.5%)이었다. 현 직장에서의 근속연수는 1~31년까지의 분포를 보였으며, 평균은 5.6년(표준편차 5.7년)이었다. 또한 현 직종(직업)에서의 근무기간은 2년~41년까지의 다양한 분포를 보였으며, 평균은 7.1년(표준편차 6.8년)이었다. 이에 따라 경력은 2년 이상 5년 미만인 94명(47.7%)으로 가장 많았고 5년 이상 7년 미만은 40명(20.3%), 7년 이상 10년 미만은 25명(12.7%), 10년 이상은 38명(19.3%)이었다.

근무회사의 업종은 기타가 77명(39.1%)으로 대부분을 차지하였고, 제조업 36명(18.3%), 금융업 26명(13.2%), 서비스업 48명(24.4%), 행정기관 10명(5.1%)이었다. 직급은 사원급이 70명(35.5%)으로 가장 많았으며, 대리급 64명(32.5%), 과장급 22명(11.2%), 차장급 9명(4.6%), 부장급 7명(3.6%), 임원급 8명(4.1%), 기타로 17명(8.6%)이었다. 직무별 분포는 관리 및 지원이 79명(40.1%)으로 대부분을 차지하였고, 영업은 14명(7.1%), 연구 및 개발은 54명(27.4%), 생산 및 기술은 13명(6.6%), 기타가 37명(18.8%)이었다.

측정도구

개인욕구(성취욕구, 친교욕구)

Steers와 Braunstein(1976)이 개발한 욕구목록 설문지(MNQ; Manifest Need Questionnaire)를 변안한 유영민(2000)의 성취욕구 5문항과 친교욕구 5문항을 사용하였다. 모든 문항은 Likert 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)의 형태로 측정하였으며 문항의 예로는 성취욕구의 경우 '나는 업무의 신장을 위해서는 어지간한 위험은 감수한다.', '나는 내 동료들보다 업무를 더 잘 수행하려고 한다.' 등이 있으며 친교욕구의 경우 '나는 혼자보다도 여럿이서 함께 일하려고 노력한다.', '나는 직장에서 업무이외의 문제에 대해 주위 사람들과 자주 얘기한다.' 등이 있다. 신뢰도 계수(Cronbach's α)를 떨어뜨리는 친교욕구 4번을 삭제한 후의 신뢰도 계수는 각각 .64와 .56이었다.

네트워크 행동(업무적·친교적 네트워크 행동)

Forret과 Dougherty(2001)의 연구를 기초로 하여 업계 인사담당자 및 학계 전문가와의 인터뷰를 통해 우리나라 실정에 맞게 수정, 보완한 김홍범과 민정아(2011)의 문항을 일부 수정 후 사용하였다. 업무적 네트워크 행동 8문항(상사와의 업무적 네트워크 행동 4문항, 동료 및 부하직원과의 업무적 네트워크 행동 4문항), 관계적 네트워크 행동 8문항(상사와의 친교적 네트워크 행동 4문항, 동료 및 부하직원과의 친교적 네트워크 행동 4문항)으로 총 16문항을 Likert 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)의 형태로 측정하였다. 업무적 네트워크 행동 문항의 예로는 '나는 상사

(동료 및 부하직원)로부터 업무와 관련된 정보를 자주 찾는다.', '나는 상사(동료 및 부하직원)로부터 업무와 관련된 조언을 자주 구한다.' 등이 있고, 친교적 네트워크 행동 문항의 예로는 '나는 퇴근 후 상사(동료 및 부하직원)와 술자리/티타임을 자주 가진다.', '나는 상사(동료 및 부하직원)의 개인적인 생활에도 관심을 가진다' 등이 있다. 각각의 네트워크 행동에 대한 내적 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 업무적 네트워크 행동 .84, 친교적 네트워크 행동 .85였다.

주관적 경력성공

Greenhaus, Parasuraman, Wormley(1990)가 개발한 경력만족 척도 5개 문항과 현재 근무하는 조직이 아닌 다른 곳에 대해 고용가능성을 느끼는 정도를 측정하는 Johnson(2001)의 5문항과 이동하(2007)가 개발한 문항 중 자신의 경력에 대해 직접적으로 평가하는 1개 문항으로, 총 11문항을 수정한 오은혜와 탁진국(2012)의 문항을 사용하였다. 모든 문항은 Likert 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)의 형태로 사용하였고 주관적 경력성공 문항의 예로는 '나는 현재 하고 있는 업무가 원하는 경력에 도움이 된다고 생각한다.', '나는 직장에서 내 경력을 고려할 때, 현 임금수준에 만족하는 편이다.' 등이 있다. 주관적 경력성공에 대한 내적 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .84였다.

분석방법

본 연구에 사용된 변인들 간의 관계성을 알아보기 위해 SPSS 18.0 프로그램을 사용하여 변인들 간의 상호연관성을 확인하기 위한 상

관 분석을 실시하였다. 그리고 개인육구, 네트워킹 행동, 주관적 경력성공 간의 인과관계, 네트워킹 행동의 매개효과를 통한 가설을 검증하기 위하여 AMOS 18.0 프로그램을 사용한 구조방정식 모형 분석을 실시하였다. 이때 모형의 적합도가 문항 수에 의해 영향을 받지 않도록 item parceling을 실시하였는데 각 문항의 단일요인분석을 통하여 3개 집단에 요인 부하량이 고르게 분포되도록 한 후 각 집단의 평균을 도출한 후 3개의 indicator로 줄여 분석하였다.

본 연구에서 사용한 변인들의 구성타당도를 검증하기 위하여 5개 변인에 대한 확인적 요인분석 결과 5요인 모형의 적합도가 높게 나타났다(CFI = .975, NFI =.917, TLI = .967, RMSEA = .044). 이는 5개 변인들의 구성개념이 서로 구분됨을 의미하는 결과로 해석할 수 있다.

결 과

측정변인들의 기술통계치와 상호상관

본 연구에 포함된 변인들 간의 관련성을 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다. 각 변인들의 평균, 표준편차, 상호상관계수는 표 1에 제시하였다. 먼저, 인구통계학적 변인과 주요 변인간의 상관을 살펴보면 연령과 성취욕구($r = .20, p < .01$), 업무적 네트워킹 행동($r = .20, p < .01$)과 정적 상관을 보였고, 경력 역시 성취욕구($r = .15, p < .05$)와 업무적 네트워킹 행동($r = .24, p < .01$)과 정적 상관을 보였다. 이는 연령이 많고 경력이 길수록 성취욕구가 높고 업무적 네트워킹 행동도 더 많이 함을 의미한다. 또한 현 직장에서의 근속연수는 성취욕구($r = .21, p < .01$), 업무적 네트워킹 행동($r = .27, p < .001$)뿐 아니라 친교육구($r = .20, p < .01$)가 정적 상관이 있는 것으로 나타

표 1. 측정변인들의 평균, 표준편차, 상호상관

변 인	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 연령	-								
2. 현 직장에서의 근속연수	.63***	-							
3. 경력	.73***	.78***	-						
4. 직위	.35***	.44***	.48***	-					
5. 성취욕구	.20**	.21**	.13*	.23**	(.64)				
6. 친교육구	.07	.20**	.13	.17*	.31***	(.56)			
7. 업무적 네트워킹 행동	.20**	.27***	.24**	.20**	.40***	.47***	(.84)		
8. 친교적 네트워킹 행동	-.04	.04	-.00	.02	.32***	.40***	.51***	(.85)	
9. 주관적 경력성공	.09	.08	.13	.10	.46***	.29***	.44***	.34***	(.84)
평균(M)	2.80	5.64	84.99	2.55	3.67	3.10	3.21	2.65	3.41
표준편차(SD)	.80	5.73	80.65	1.87	.53	.59	.64	.72	.59

주 1. N=197, *p < .05, **p < .01, ***p < .001

났다. 근속연수와 마찬가지로 직위도 성취육구($r = .23, p < .01$), 업무적 네트워킹 행동($r = .20, p < .01$) 그리고 친교육구($r = .17, p < .05$)와 정적 상관이 있는 것으로 나타났다.

본 연구에서의 종속변인인 주관적 경력성공과 주요변인들 간의 관계를 살펴본 결과 성취육구($r = .46, p < .001$), 친교육구($r = .29, p < .001$), 업무적 네트워킹 행동($r = .44, p < .001$), 친교적 네트워킹 행동($r = .34, p < .001$)과 유의한 상관을 보였다. 즉 성취육구와 친교육구가 높을수록 또한 업무적 네트워킹 행동과 친교적 네트워킹 행동을 많이 할수록 주관적 경력성공이 높게 나타났다.

매개모형 분석을 통한 가설검증

앞에서 도출한 가설에 따르면 성취육구는 업무적 네트워킹 행동에 긍정적인 영향을 미치고 친교육구는 친교적 네트워킹 행동에 긍정적인 영향을 미치며, 네트워킹 행동(업무적, 친교적)은 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 단순상관분석 결과 개인육구가 네트워킹 행동뿐 아니라 주관적 경력성공에도 긍정적인 관련성을 가지는 것으로 나타났으며 각각의 네트워킹 행동 또한 주관적 경력성공에 긍정적인 관련성을 가지는 것으로 나타났다. 이에 따라 성취육구가 업무적 네트워킹 행동을 통해, 친교육구가 친교적 네

트워킹 행동을 통해 주관적 경력성공에 영향을 미친다는 연구모형의 검증을 위하여 AMOS 18.0 프로그램을 사용한 구조방정식 모형 분석을 실시하였으며, 이 분석을 통해 가설 1, 2, 3, 4, 5 및 6을 검증하고자 하였다.

그림 1의 연구모형의 적합성을 평가하기 위해 다양한 부합도 지수를 사용하였다. 본 연구에서 사용한 부합도 지수는 χ^2 , CFI, NFI, IFI, TLI, RMSEA이다. CFI, NFI, IFI, TLI는 대체적으로 .90이상일 때 좋은 적합도로 평가되며 RMSEA는 .05미만이면 아주 좋은 적합도, .05 이상 .08미만이면 좋은 적합도, .10미만이면 보통의 적합도, .10이상이면 나쁜 적합도로 평가할 수 있다. 표 2에 나타났듯이 $\chi^2 = 146.121$, CFI = .950, NFI = .891, IFI = .951, TLI = .937, RMSEA = .061로, NFI를 제외하고는 CFI, IFI, TLI의 모든 부합도 지수가 .90을 넘고 RMSEA의 경우 .08미만이기 때문에 본 연구에서 제시한 매개모형이 적합한 모형임을 알 수 있다.

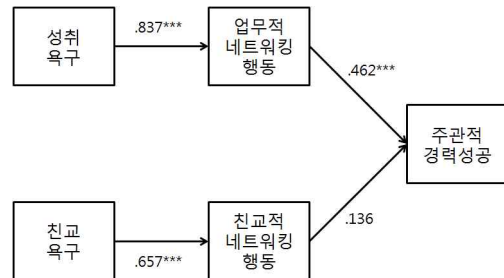


그림 2. 연구모형 2

표 2. 연구모형의 적합도

모형	부합지수						
	χ^2	df	CFI	NFI	IFI	TLI	RMSEA
연구모형	146.121***	84	.950	.891	.951	.937	.061

N=197, ***p<.001

표 3. 성취욕구-주관적 경력성공에 대한 업무적 네트워킹 행동의 소벨 테스트 결과

독립변수	매개변수	종속변수	a	Sa	b	Sb	Test Statistics	p-Value
성취욕구	업무적 네트워킹 행동	주관적 경력성공	1.765	.373	.450	.091	3.419	0.01

각각의 구체적 가설을 검증하기 위해 그림 2에서 제시하는 표준화 계수를 살펴보았을 때, 다른 경로는 모두 유의한 것으로 나타났으나 친교적 네트워킹 행동이 주관적 경력성공으로 가는 경로의 계수($B = .136, p > .05$)가 유의하지 않았다. 따라서 성취욕구가 업무적 네트워킹 행동에 긍정적인 영향을 미치고 친교욕구가 친교적 네트워킹 행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 1과 2는 지지되었고, 업무적 네트워킹 행동은 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 3은 지지되었으나 친교적 네트워킹 행동은 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 4는 기각되었다. 이에 따라 업무적 네트워킹 행동의 매개효과를 가정한 가설 5는 지지되었으나 친교적 네트워킹 행동의 매개역할을 가정한 가설 6은 기각되었다.

덧붙여 가설 5에 대한 매개효과를 정확히 검증하기 위해 소벨 테스트를 시행한 결과 표 3과 같이 유의한 것으로 나타났다.

논 의

본 연구의 목적은 개인욕구 중 조직 구성원들에게 두드러지게 나타날 수 있는 성취욕구는 업무적 네트워킹 행동에, 친교욕구는 친교적 네트워킹 행동에 영향을 미치고 네트워킹 행동이 주관적 경력성공에 영향을 미친다는

모형을 검증하는 것이었다.

분석결과, 성취욕구는 업무적 네트워킹 행동을 유의하게 설명하였으며 친교욕구는 친교적 네트워킹 행동을 유의하게 설명하였다. 그리고 두 네트워킹 행동 중 업무적 네트워킹 행동만이 주관적 경력성공을 유의하게 설명하였다. 이에 따라 성취욕구와 주관적 경력성공의 관계에서 업무적 네트워킹 행동이 매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 보다 자세한 내용은 다음과 같다.

첫째, 가설 1과 2에서 가정한 것과 같이 성취욕구는 업무적 네트워킹 행동에, 친교욕구는 친교적 네트워킹에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 성취욕구가 높은 사람들은 자신의 목표 및 업무에 도움이 되는 네트워킹 행동을 중시하기 때문에 업무처리와 관련해 구성원과의 관계를 가질 수 있는 방법으로 구성원들과의 네트워킹을 구축하는 것으로 해석할 수 있다. 반면 친교욕구를 가진 사람의 경우, 개인적인 관계를 위해 네트워킹 행동을 하는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 두 네트워킹 행동 중에서 업무적 네트워킹 행동만이 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치고 친교적 네트워킹 행동은 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 서형도와 조영호(2010)의 연구에서 네트워킹 행동과 경력성공 간의 관계에서 업무적 네트워킹만이 경력성공의 하위요인인 경력/직무 만족에 직접적

인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 대해 업무적으로 다양한 자원과 정보에 활발하게 접근하는 개인에 대해 조직에서는 영향력 있는 구성원으로 인식할 것이고, 스스로는 업무를 효과적으로 수행하고 성과를 높여 승진에 대한 기대뿐 아니라 자신이 조직에서 중요한 존재로 인식되고 있다는 생각으로 더 높은 수준의 통제력, 자기 효능감, 책임감, 주인의식 등 자신이 하는 일에 대해 만족할 것이라고 하였다. 반면 친교적 네트워킹 행동은 매개변인인 조직/직무 적합성과 경력성공 모두에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다는데, 이는 친교적 네트워킹 행동은 업무와 관련된 자원 교환의 목적이 아닌 단순히 사회적, 감정적 지원의 교환을 목적으로 하기 때문에 나타난 결과라고 해석하였다.

본 연구의 결과에서도 친교적 네트워킹 행동은 단순히 구성원들과 관계를 맺으려는 친교육구를 충족시키기 위해 나타나는 행동이지 자신의 경력에 도움을 받기 위해서 나타나는 행동이 아니기 때문에 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

셋째, 업무적 네트워킹 행동은 성취육구와 주관적 경력성공 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 이는 성취육구가 높은 사람은 조직 내 구성원들에게 업무적 네트워킹 행동을 많이 하게 되고 이를 통해 업무적으로 도움을 얻거나 업무를 처리하는 능력이 쌓여 좋은 성과나 보상을 통해 스스로 자신의 경력에 대해 성공했다고 생각하게 된다고 할 수 있다.

본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 현재 네트워크에 대한 관심과 중요성이 늘어나고 있는 추세이나 국내의 네트워킹 행동에 관한 연구는 그다지 많지 않은 실정이다.

본 연구에서는 네트워크를 구축하기 위한 조직 내 네트워킹 행동을 업무적 네트워킹 행동과 친교적 네트워킹 행동으로 나누고 이에 영향을 주는 개인특성과 그 효과성에 대하여 알아보았다. 본 연구를 통해 향후 네트워킹 행동에 영향을 주는 다른 선행변인에 관한 연구 및 각각의 네트워킹 행동으로 인해 달리 나타나는 결과 변인에 관한 연구가 이어질 수 있을 것으로 기대한다.

둘째, 네트워킹 행동을 매개변인으로 두고 한 모형으로 선행변인과 결과변인과의 관계를 검증한 연구가 없었다. 현재 네트워킹 행동을 매개효과를 본 연구가 없었으며 네트워킹 행동에 대한 선행변인으로 개인특성 중 성격에 대한 연구(Wolff & Kim, 2012)는 있었으나 육구가 미치는 연구는 없었고 네트워킹 행동과 경력성공과의 관계에서 다른 변인이 조절 또는 매개하는 모형의 검증에 관한 연구들만 있었다(서형도, 조영호, 2010; Orpen, 1996).

예를 들어 Orpen(1996)의 연구에서는 관리자의 경력성공에 대한 네트워킹 행동의 효과가 직무 성과를 도울 수 있는 네트워크에 속해있는 사람의 정도에 의해 조절되는지를 검증하였다. 그 결과 승진과 임금 상승(객관적 경력성공)에 대한 네트워킹 행동의 효과는 고 중속 직무의 관리자가 저 중속 직무의 관리자들보다 높게 나타났다. 그리고 서형도와 조영호(2010)는 객관적 경력성공, 주관적 경력성공 요인에 대한 네트워킹 행동의 영향에 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성의 매개효과를 중심으로 살펴보았다.

네트워킹 행동은 아니지만 네트워크가 경력성공에 영향을 미치는데 매개변인이 필요하다고 주장한 전수진과 박경규(2009)에서는 사회 네트워크가 고용 및 승진가능성 지각에 미치

는 영향에 정보접근의 매개효과에 대한 연구를 통하여 사회적 네트워크의 구조적 특성 중에서 크기, 범위, 강도와 고용간의 관계를 정보접근이 완전 매개하고 있었고 승진 간의 관계는 부분매개 하고 있는 것으로 나타났다.

따라서 본 연구에서와 같이 네트워크 행동 자체를 매개변인으로 보는 추후 연구가 실시될 수 있는 근거를 제시하였다는 점에서 의의가 있다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 업무적 네트워크 행동이 주관적 경력성공에 영향을 미친다는 결과는 업무를 처리할 때 상사, 동료 및 부하직원들과의 접촉을 위해 노력하거나 함께 업무 관련 교육에 참석할수록 스스로의 경력에 대해 성공적으로 느끼게 된다는 것이다. 따라서 개인은 조직 내에서 업무를 할 때 다른 구성원들과 업무 관련 이야기를 많이 하거나 업무를 위한 접촉의 빈도를 높이면 자신이 느끼는 경력에 대한 성공 정도가 높아질 것이다. 또한 조직에서는 구성원들이 함께 할 수 있는 부서 간 업무회의나 업무관련 세미나 혹은 워크숍 기회를 제공해주고, 사내뿐 아니라 사외에서 진행되는 업무 관련 세미나 및 워크숍에 참여하도록 지원해 줄 필요가 있다. 그리고 이미 많은 조직에서 행해지고 있는 멘토링 제도를 통해 멘토가 멘티에게 경력지원 기능에 초점을 맞춰 도움을 줄 수 있도록 하고, 취미 및 친교활동 목적의 사내 동아리처럼 자발적인 업무 관련 소모임 구성을 장려하여 업무적 네트워크 행동을 유도할 수 있다.

둘째, 성취욕구가 업무적 네트워크 행동에 영향을 미친다는 결과에 따라 조직에서는 신입직원 채용 시 성취욕구가 높은 지원자를 선발하면 이들이 조직 구성원이 되었을 때 활발

한 네트워크 행동을 통하여 주관적으로 자신의 경력에 대해 성공했다고 느낄 가능성이 높게 되며 이를 통해 조직에 대한 몰입도 높아지고 이직의도도 낮게 나타날 것이다.

개인의 욕구 및 동기를 높이는 것은 쉽지 않지만 가능하다. McClelland는 동기를 '감정적 색조를 띤 연상적 망조작'이라 정의하면서 개인 내의 모든 동기들은 학습된 것으로 개인은 각각 서로 다른 동기들을 가지며 행동에 영향을 미치는 동기들의 강도 또한 서로 다르다고 하였다. 또한 성취에 대한 개념을 토대로 성취동기를 측정함으로써 성취 지향적 행동 경향이 높은 사람들의 성취행동을 예언할 수 있을 뿐만 아니라 새로운 성취경험을 갖도록 훈련함으로써 학습을 통한 성취동기의 육성이 가능하다고 보았다(김영봉, 최철용, 강병재, 박혜경, 김혜진, 2007). 이와 같이 조직에서는 교육을 통해 구성원들의 성취욕구가 높아지도록 도움을 줄 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 단일 시점에서 연구가 이루어 졌다는 것이다. 네트워크 행동과 주관적 경력성공의 인과관계를 확인하기 위해서는 종단연구가 필요하다. 네트워크 행동을 일시적인 것보다 지속적으로 행했을 경우 주관적 경력성공을 성취할 수 있으므로, 네트워크 행동의 효과성을 정확하게 확인하기 위해 일정 기간이 지난 후 측정하여 비교 연구해야 할 것이다.

둘째, Common Method Bias(동일 방법 편향)의 문제가 있다. 본 연구에서는 모든 변인에 대해 자기보고식 방법으로 설문조사를 시행했기 때문에 가능성을 배제할 수 없다. 네트워크 행동의 경우 외적으로 나타나는 것이기 때문에 자기 평정뿐 아니라 타인 평정을 통하여 다른 방법으로 측정할 필요가 있다.

본 연구에 따른 미래연구를 제안하면 다음과 같다. 본 연구에서 유의미한 영향력을 보이지 못했던 친교적 네트워크 행동과 주관적 경력성공 간의 관계에 대한 추가 매개효과 가능성을 살펴볼 필요가 있을 것이다. 서형도와 조영호(2010)는 업무적 네트워크 행동이 직무적합성을 통하여 경력만족에 영향을 미치는 것처럼 사회 네트워크와 경력성공 사이에는 직접적인 영향보다는 매개변인이 있을 것으로 주장했다.

본 연구에서는 친교적 네트워크 행동과 경력성공 사이에 상사 및 동료의 지원의 매개 가능성을 제안하고자 한다. 단순히 친교목적 을 위해 구성원들과 알고 지내는 것은 주관적 경력성공에 영향을 주지 않을 수 있다. 친교 육구를 충족시키기 위해 실행하는 친교적 네트워크 행동이 주관적 경력성공에 영향을 주기 위해서는 이러한 네트워크 행동을 통해 가까워진 상사나 동료들이 경력 상에서 실질적인 도움을 주어야 할 것으로 가정할 수 있을 것이다.

참고문헌

고영복 (2000). 사회학사전. 서울: 사회문화연구소.
 김성국, 김태은 (1999). 경력(Career)개념의 변화와 미래 방향에 관한 이론적 고찰. 경영논총, 17(1).
 김성남, 이규만 (2012). 경력계획, 직무적합성 및 직장·가정 갈등이 경력성공에 미치는 영향. 대한경영학회지, 25(3). 1419-1438.
 김영봉, 최철용, 강병재, 박혜경, 김혜진 (2007). 교육심리학. 서울: 서현사.

김홍범, 민정아 (2011). 관광기업 유형별에 따른 조직 내 네트워크 행동이 관광기업의 조직성과에 미치는 영향. 관광학연구, 35(1), 283-303.
 김희진 (2012). 경력지향성과 네트워크 행동이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원. 석사학위 청구논문.
 박권생, 박태진, 성현란, 이종환, 최해림, 홍기원 (2009). 심리학과 삶. 서울: 시그마프레스.
 서형도, 조영호 (2010). 네트워크 행동과 경력만족: 조직적합성 변수의 매개효과. 한국인사조직학회, 2010(2), 1-22.
 오은혜, 탁진국 (2012). 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과와 미래시간전망과 코칭리더십의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(4), 727-748.
 왕설 (2010). 네트워크행위와 멘토링이 경력만족 및 조직몰입에 미치는 영향: 경력 초기 중국 직장인 대상으로. 한성대학교 대학원. 석사학위 청구논문.
 왕설, 하성욱, 차종석 (2011). 네트워크 행위와 멘토링이 경력 만족과 조직 몰입에 미치는 영향: 경력 초기 중국 80후(바링허우)세대를 대상으로. 대한경영학회, 2011(1). 101-123.
 유영민 (2000). 리더십유형과 조직전념도와의 관계에 관한 연구: 성취육구, 권력육구, 친교육구를 조절변수로. 서강대학교 대학원 석사학위 청구논문.
 윤하나, 탁진국 (2006). 주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(3), 325-347.
 윤형섭 (2011). 휴먼 네트워크. 서울: 오래.

- 이종수 (2009). 행정학 사전. 한국: 대영문화사.
- 인재경영연구원 (2010). 32인의 인맥경영 전문가들이 전수하는 인맥특강. 서울: 서울경제경영, 157.
- 임희정 (2009). 조직문화, 멘토링 및 네트워킹이 여성관리자의 경력성공에 미치는 효과. 한국인사관리학회, 33(4). 95-120.
- 장환영, 손지영 (2012). 대졸 30대 직장여성의 경력성공에 대한 인식 탐색. *Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education*, 15(2). 57-84.
- 전수진 (2006). 남성 관리자와 여성 관리자의 사회 네트워크 비교 분석. *산학경영연구*, 9(1), 1-24.
- 전수진, 박경규 (2009). 사회 네트워크가 고용 및 승진가능성의 지각에 미치는 영향에 있어 정보접근의 매개효과에 대한 연구. *한독경상학회*, 27(1). 1-27.
- 정명호, 박혜원 (2009). 조직 내 상이한 네트워크가 직무태도에 미치는 차별적 효과. *산업관계연구*, 19(1). 37-64.
- 조 양 (2013). 네트워킹 행동과 조직의 심리적 계약 이행이 직무소진에 미치는 영향: 중국 직장인 대상으로. 한성대학교 대학원. 석사학위 청구논문.
- 최준섭 (2011). 리더의 사회적 네트워킹 행동이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구: 신뢰와 신뢰성의 조절효과를 중심으로. 아주대학교 대학원. 석사학위 청구논문.
- 파이낸셜뉴스 (2013. 07.17). 직장인 거짓우정의 목적 1위는? '원활한 업무협조 위해'. http://www.fnnews.com/view?ra=Sent0601m_View&corp=fnnews&arcid=201307170100175110009870&cDateYear=2013&cDateMonth=07&cDateDay=17
- Brass, D. J. (1984). Being in the right place: A structural analysis of individual influence on an organization. *Administrative Science Quarterly*, 29, 518-539.
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2001). Correlates of networking behavior for managerial and professional employees, *Group and Organization Management*, 28(3), 283-311.
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women?, *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 419-437.
- Gerrg, R. J. & Zimbardo, P. G. (1999). *Psychology and Life*, Allyn & Bacon.
- Luthans, F., Rosenkrantz, S. A., & Hennessey, H. W. (1985). What do successful managers really do? An observation study of managerial activities. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 21(3), 255-270.
- Ibarra, H. (1992). Homophily and differential returns: Sex differences in network structure and access in and access in and advertising firm. *Administrative Science Quarterly*, 37, 422-447.
- Jha, S. (2010). Need for Growth, Achievement, Power and Affiliation: Determinants of Psychological Empowerment. *Global Business Review*, 11(3), 379-393.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An Empirical Investigation of The Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York, NY: Harper.

- Matsui, T., Okada, A. & Kakuyama, T. (1982). Influence of Achievement Need on Goal Setting, Performance, and Feedback Effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 67(5), 654-648.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal of organizational behavior*, 15(4), 365-380.
- Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal*, 45, 1149-1160.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in Personality*. Oxford University Press.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Orpen, C. (1996). Dependency as a Moderator of the Effects of Networking Behavior on Managerial Career Success. *The Journal of Psychology*, 130(3), 245-248.
- Rasdi, R. M., Garavan, T. N., & Ismail, M. (2013). Networking behaviors and managers' career success in the Malaysian public service: The moderating effect of gender. *Personnel Review*, 42(6), 684-703.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.
- 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(2), 316-325
- Wang, J. (2009). Networking in the workplace: Implications for women's career development. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2009(122), 33-42.
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S., & Garud, R. (2001). Organizational identification among virtual workers: The role of need for affiliation and perceived work-based social support. *Journal of Management*, 27(2), 213-229.
- Wolff, H. G., & Moser, K. (2009). Effects of Networking on Career Success: A Longitudinal Study, *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196-206.
- Wolff, H. G., & Kim, S. (2012). The relationship between networking behaviors and the Big Five personality dimensions. *Career Development International*, 17(1), 43-66.

1차 원고접수 : 2014. 01. 13

2차 원고접수 : 2014. 02. 24

최종게재결정 : 2014. 02. 25

The Relationships Between Personal Needs and Subjective Career Success: Mediating Effects of Networking Behaviors

Seung-Hye Kang

Jinkook Tak

Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine the mediating effects of networking behaviors on the relationships between individual needs and subjective career success. Data were obtained from 197 employees in various organizations who have been employed for more than two years. Structural equation analyses were conducted to test hypotheses. Results showed that achievement needs affected task networking behavior and affiliation needs affected affiliative networking behavior. Only task networking behavior affected subjective career success. Thus, task networking behavior mediated the relationship between achievement needs and subjective career success. Finally implications, limitations, and future studies were discussed.

Key words : achievement needs, affiliation needs, task networking behavior, affiliative networking behavior, subjective career success