



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

조직 내·외 사회적 네트워크 활동이
정서적 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향
- Big5 성격특성의 조절효과 검증

제주대학교 일반대학원

경영학과

박지향

2019년 8월

조직 내·외 사회적 네트워크 활동이
정서적 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향
- Big5 성격특성의 조절효과 검증

지도교수 강 영 순

박 지 향

이 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2019년 6월

박지향의 경영학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 _____ (인)

위 원 _____ (인)

위 원 _____ (인)

제주대학교 대학원

2019년 6월

The Effect of Internal and external social
networks on the Emotional organizational
commitment and intent to turnover
:Verifying the moderating effects of Big5 personality
traits

Ji Hyang Park

(Supervised by Professor Young Soon Kang)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of Master
of Business Administration

Jun. 2019.

This thesis has been examined and approved.

Thesis director, Jung Hoon Kim, Prof. of Business Administration

Jung Hoon Kim _____

Ho Jin Bang _____

Young Soon Kang _____

Jun. 2019.

Department of Business Administration
GRADUATE SCHOOL
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

I. 서 론	1
제1절 연구의 필요성 및 목적	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목적	3
제2절 연구방법 및 논문구성	4
1. 연구방법	4
2. 논문구성	4
II. 이론적 배경	6
제1절 사회적 네트워크	6
1. 사회적 네트워크 개념	6
2. 사회적 네트워크 선행연구	11
제2절 Big5 성격특성	14
1. Big5 성격특성의 개념	14
2. Big5 성격특성의 선행연구	18
제3절 결과변인	21
1. 정서적 조직몰입 개념 및 선행연구	21
2. 이직의도 개념 및 선행연구	23
III. 연구 설계	25
제1절 연구모형 및 연구가설	25
1. 연구모형	25

2. 연구가설 설정	26
제2절 변수의 조작적 정의 및 조사 설계	30
1. 변수의 조작적 정의	30
2. 조사 설계	33
IV. 실증분석	36
제 1절 표본의 특성 및 측정 도구 타당성과 신뢰	36
1. 표본의 특성	36
2. 측정도구 타당성 및 신뢰성 검증	38
3. 기술적 통계 및 상관관계 분석	42
제 2절 가설검증	44
V. 결론 및 논의	53
제 1절 연구결과의 요약 및 시사점	53
제 2절 연구의 한계 및 향후 연구과제	56
* 참고문헌	58
* 설 문 지	78

표 목 차

<표 II-1> 사회적 네트워크의 구조적 특성에 따른 분류-----	8
<표 II-2> Big5 성격특성-----	17
<표 III-1> 설문지 구성-----	33
<표 III-2> 연구의 분석 방법-----	35
<표 IV-1> 표본의 인구 통계학적 특성-----	37
<표 IV-2> 타당도 분석 및 신뢰도 분석-----	40
<표 IV-3> 주요 변인의 기술 통계량-----	43
<표 IV-4> 요인들 간의 상관관계 분석-----	44
<표 IV-5> 사회적 네트워크 활동(ON,OFF)이 정서적 조직몰입에 미치는 영향	45
<표 IV-6> 사회적 네트워크 활동(ON,OFF)이 이직의도에 미치는 영향-----	46
<표 IV-7> 온라인 네트워크 활동과 정서적 조직몰입간의 Big5 성격특성의 조절효과--	48
<표 IV-8> 오프라인 네트워크 활동과 정서적 조직몰입간의 Big5 성격특성의 조절효과----	49
<표 IV-9> 온라인 네트워크 활동과 이직의도간의 Big5 성격특성의 조절효과-----	51
<표 IV-10> 오프라인 네트워크 활동과 이직의도간의 Big5 성격특성의 조절효과-----	52
<표 V-1> 연구결과 요약-----	54

그림 목차

<그림 Ⅲ-1> 연구모형	25
---------------	----

I. 서론

제 1절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

사회 관계망이라고도 불리는 사회적 네트워크는 사회적 자본을 구성하는 핵심 요소 중의 하나이다. 사람들은 다양한 분야에서 물질적인 자원을 교환하는 동시에, 다양한 지식도 나누면서 심리적 안녕을 찾는 다양한 성과를 이루기 위해 사회적 네트워크를 형성하고 있다. 최근 들어 기업들은 조직구성원들의 사회적 네트워크에 관심을 갖고 있는데, 이에 대한 이유로는 조직구성원들의 사회적 네트워크가 개인의 수행이나 직무태도 뿐만 아니라 조직의 성과와 밀접한 연관이 있기 때문이다. 또한 개인들의 특성이나 행동을 이해하기 위해서는 사회적 네트워킹 전체를 파악해야만 한다(Scott, 2000). 따라서 사회적 네트워크는 현재 기업이 성과 향상을 위해 활용해야만 하는 중요한 연구과제 라고 할 수 있다.

조직구성원들이 사회적 네트워크 활동으로 정보습득과 커뮤니케이션을 하려고 하는 현상이 늘게 되었다(조영복·김경원, 2011). 이에 따른 원인으로서는 사회적 네트워크의 범위가 시·공간적 범위를 넓히게 되었고, 사회적 네트워크에서 차지하고 있는 위치와 영향이 개인이나 조직을 벗어나 기업, 국가 등 점점 확대되고 있기 때문이다. 사회적 네트워크의 특성에 따라 자원과 정보의 교환 정도가 다를 것이며, 이러한 정보와 자원은 기업의 성과 제고에 필요한 교환일 가능성이 높기 때문에 인적자원관리자의 입장에서는 성과를 높일 수 있는 사회적 네트워크를 구축할 수 있도록 조직구성원들에게 기회를 제공함으로써 조직유효성을 강화해야 할 필요성이 있을 것이다. 실제로 많은 선행 연구에서도 사회적 네트워크에 중

요성을 언급하고 있으며, 사회적 네트워크가 직무태도와 수행 등에 많은 영향을 미친다는 것이 검증되었다(전수진, 2005; 박지혜, 2005; Cross & Cummings, 2004; Morrison, 2002). 이밖에도 사회적 네트워크 활동이 지식습득, 경력몰입, 직무숙달 등과도 관련되어 있다는 것이 밝혀졌다. 이렇듯 사회적 네트워크는 조직 전반에 많은 영향을 끼치고, 조직에서 중요한 변인으로서 역할을 하고 있음을 알 수 있다.

이러한 중요성에도 불구하고 사회적 네트워크 활동이 조직구성원의 직무성과에 미치는 영향에 대해서만 많은 연구가 이루어지고 있고, 사회적 네트워크가 어떻게 형성되었는지, 또는 사회적 네트워크에 영향을 주는 변수들이 무엇인가에 대해서는 거의 관심을 두고 있지 않다. 이에 따라 사회적 네트워크에 영향을 미치는 변수들에 대한 연구의 필요성이 제기 되었다(Hurlbert, Haines, & Beggs, 2000; Salancik, 1995). 현재까지 사회적 네트워크에 영향을 미치는 변수로 가장 많은 관심을 받고 있는 것은 성격과 같은 개인 특성이다(Klein, Lim, Saltz, & Mayer, 2004; Mehra, Kilduff, & Brass, 2001). 실제로 주도성과 자기감시성형 및 성격이 네트워크에 미치는 영향이 연구되었고,(Klein et al., 2004; Mehra et al., 2001), 우리나라 연구에서는 개인특성과 사회적 네트워크의 크기에 미치는 영향과 성격유형에 따른 사회적 네트워크 특성에 차이에 대한 분석이 연구되었다(김영주·유태용, 2009; 조영복·김경원, 2011). 이러한 선행연구들을 토대로 사회적 네트워크가 기본적으로 사람 간의 관계를 통하여 묘사되는 것으로 본다면 네트워크에 참여하는 개인 차이에 따라 네트워크의 영향이 달라질 것이라는 것을 예상할 수 있다. 그리고 인적자원관리 측면에서 가장 우선적인 과제로 조직을 구성하는 개인의 특성과 그 차이를 이해하는 것이라고 할 수 있는데, 조직구성원을 이해하기 위한 첫 번째 단계로는 조직구성원들의 성격 정보를 파악하는데 있다(박미선, 2011).

행동과학에서는 성격을 조직 내 인간행동을 설명하는 지속적이고 안정적인 변인으로 인식하고 이것을 체계적인 모델로 제시하고 있다(Barrick & Mount, 1991). 실제로 성격특성은 정신병리, 성격 장애, 학업 성취, 대인 관계 등을 예측하는 주요 변수로 제시되고 있고(John, Naumann, & Soto, 2008), 타인과 구별되는 고유한 성질이나 독특한 양식으로 표출이 된다고 하고 있다. 인간 그 자체라

고도 표현되는 성격은(Allport et al., 1936), 개인의 특성이나 주관적 기호와 더불어 외적 환경에 의해 영향을 받을 수 있는 개념으로, 네트워크 활동 안에서 활동자 개인 성격에 따라 네트워크 활동이 결과 변수에 어떻게 영향을 미치는지 확인해 볼 필요성이 있다. 조직행동연구에서 조직구성원의 개인특성인 성격이 행동과 태도에 영향을 준다는 관점에서 성격이 조직구성원의 태도와 행동에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 연구는 대단히 중요하다고 할 수 있다(배성현·최은희, 2007).

2. 연구목적

본 연구는 사회적 네트워크 활동이 정서적 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 주요 목적으로 하고 있다. 조직몰입과 이직 의도는 직무성이나 혁신적 행동에 중요한 영향을 끼치는 요인으로서 조직구성원이 사회적 네트워크 활동으로부터 긍정적인 영향을 받는지 혹은 부정적인 영향을 받는지를 확인해보고자 하는 것이다. 또한 사회적 네트워크 활동을 조직 내 네트워크 활동과 조직 외 네트워크 활동으로 구분한 후, 조직 내 네트워크 활동은 오프라인 활동, 조직 외 네트워크 활동을 온라인 활동으로 한정하여 접근하였다. 대상유사성이론(고영심·강영순, 2015)에 따르면 동일대상의 네트워크 활동(예, 조직 대상 네트워크 활동과 조직 대상 결과변인)은 다른 대상의 네트워크 활동보다 더 큰 인과관계를 보일 것으로 예측되기 때문이다. 이러한 측면에서 본 연구는 오프라인 네트워크 활동이 온라인 네트워크 활동에 비해 결과변인(정서적 조직몰입, 이직의도)에 더 큰 영향을 미칠 것으로 예측한다. 온라인 네트워크와 오프라인 네트워크의 영향력의 차이를 검증하고 이 두 가지 유형의 네트워크의 장·단점을 찾아내어 보완시켜 조직구성원에게 긍정적인 영향을 줄 수 있는 방법을 제시해보고자 한다. 한편 온라인 네트워크 활동은 활동자의 성격특성에 따라 결과변인들에 다른 영향을 미칠 것으로 예측되어 조절변수로 Big5 성격유형을 선정하였다. Big5 성격특성은 지금 현

재까지 개인의 특성을 설명하는 다양한 개인차 이론 가운데 가장 설득력 있는 모형으로 알려져 있다(Robert & Robins, 2000). 본 연구결과를 통해 기업에서의 사회적 네트워크를 활성화 시키고 유지해야하는 중요성을 강조시키고자 한다.

제 2절 연구방법 및 논문구성

1. 연구방법

본 연구는 문헌 및 선행 연구를 고찰하여 이를 기초로 연구에 포함된 변수들의 이론적 개념 및 근거를 정립하였다. 이를 기반으로 연구 모형과 가설을 도출 및 제시 하였다. 도출된 가설을 검증하기 위해 자료를 수집하고, 설문지를 배포하여 실증분석을 실시하였다. 실증분석의 방법으로는 SPSS 21.0 통계 프로그램을 사용하였다. 우선 탐색적 요인분석을 통하여 측정도구의 타당도 및 신뢰도를 검토하였고, 요인들 간의 상관관계 분석을 시행하였으며, 가설검증을 위하여 다중회귀분석과 조절회귀분석을 실시하였다.

2. 논문구성

본 연구의 구성은 총 5장으로 구성되었고, 각 장의 내용은 다음과 같다. 제 I 장 서론에서는 본 연구의 필요성 및 목적에 대해 제시하였고, 연구방법과 논문의 구성에 대해서 기술하였다.

제 II 장 이론적 배경에서는 선행연구들을 토대로 하여 본 연구에서 사용되는 변수인 조직 내·외 사회적 네트워크 활동과 Big5 성격특성, 정서적 조직몰입, 이

직의도의 개념을 살펴보고 선행연구들을 정리하였다. 사회적 네트워크의 하위요인 온라인 네트워크와 오프라인 네트워크, Big5 성격특성의 하위요인 친화성, 성실성, 외향성, 정서적 안정성, 개방성으로 구분지어 중점적으로 정리하였다.

제 III장 연구 설계에서는 연구목적을 어떻게 구체적으로 달성할 것인가에 대한 설계로 기술되었다. 이론적 배경을 근거로 연구모형을 제시하고 변수들 사이의 관계를 통하여 연구가설을 설정하고, 구성요인들의 조작적 정의 및 조사 방법에 대한 설계 방법 과 분석방법을 제시하였다.

제 IV장 실증분석에서는 인구 통계학적 특성을 기술하였고, 본 연구에서 활용된 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증, 그리고 변수들 간의 기술적 통계 및 상관관계 분석 기술하였다. 그리고 다중 회귀분석과 조절회귀분석을 실시하여 가설의 검증 결과를 제시하였다.

마지막 제 V장 결론 에서는 본 연구의 결과와 시사점, 그리고 연구의 한계 점 및 향후 연구 과제에 대하여 제언한다.

Ⅱ.이론적 배경

제 1절 사회적 네트워크

1. 사회적 네트워크 개념

인간은 사회적 동물로 다른 사람들과 소통하며 어우러져 살아간다. 역사에서도 옛보이듯 서로 물질 자원을 교환 또는 판매하기도 하고, 품앗이와 같이 노동력을 나누며 필요한 부분을 충족시켜주었다. 뿐만 아니라 경·조사 때 축하나 슬픔을 나누는 것처럼 정서적인 측면 역시 존재한다(손동원, 2005). 이와 같이 다양한 방식으로 소통을 하고 핵심자원을 제공하며 사람들 간의 관계를 유지하는데 이를 학문적으로 ‘네트워크’라고 표현한다. 조영복·김경원(2011)은 ‘사회적 관계로 개인과 조직이 연결된 시스템’이라고 정의 하였고, Coleman(1990)은 ‘목표 달성을 위한 사회구조적 관계’로 설명하였다. 이것은 조직구성원들이 서로 관계가 얽혀서 소통하고 상호작용하며 관계망을 형성하고 있다고 해석되어진다. 요약하면 ‘사회적 자본을 이루고 있는 사람간의 사회적 관계망’이라고 간단히 정의 내릴 수 있겠다. 사람이 존재하는 순간부터 구성원들의 상호작용으로 얽혀있는 이런 관계망은 필요한 지식과 정보를 얻게 해주고 사회적 자원에 접근할 기회를 높여 주기 때문에 조직의 목표인 성과를 창출하는데 영향을 미치는 아주 중요한 요인이 되고 있다. 조직 안에서는 구성원들이 조직목표 달성을 위하여 직무수행을 하는데 필요한 사회적 자원을 교환하면서 상호작용하고 이를 통하여 성과를 창출하기도 한다. 개인, 집단, 사회의 관계를 네트워크로 파악하여, 개인이나 집단이 네트워크 안에서 하나의 노드(node)이며, 네트워크는 이 각 노드들 간의 상호의존적인 관계(tie)에 의해 만들어지는 사회적 관계를 말한다. 모든 노드들은 네트워크 안에서 존재하는 개별적인 주체들이고, 타이(tie)는 각 노드들 간의 관계를 일컫는

다. 사회 연결망, 즉 사회적 네트워크에 관해서는 현재 경영, 인문, 공학, 웹 사이언스 등 다양한 분야에서 많은 연구가 활발히 진행되고 있다. 사회 연결망 분석(social network analysis)은 수많은 노드들과 그 노드들 사이의 무수하게 생긴 관계들을 계산론 적으로 접근하는 복잡한 분야이다. 또한 최근에는 사회 네트워크를 기반으로 두거나 활용하는 예로 소셜 네트워크 서비스나 소셜 네트워크 게임 산업 등 또한 활발해지고 있다.

사회적 네트워크는 경영학 분야에서 활발하게 연구가 진행되고 있다(Hollenbeck & Jamieson, 2015). 또한 HRD 분야에서 사회적 네트워크에 대한 관심이 증대되기 시작했다. Hatala(2006)는 환경에 반영이 되는 개인의 행동은 HRD관점에서 개인과 집단이 활동하는 이해 없이는 구체적인 행동을 예측할 수 없다고 주장하였다. 그리고 조직에서 일어나는 개인의 행동과 대인관계의 행동에 영향을 미치는 맥락적인 요인에 대한 이해가 중요하지만, 기존 HRD 방법론들은 개인과 주변 환경의 상호작용을 분석하는 것에는 한계가 있다고 주장하였다. 그에 대한 대안으로 사회적 네트워크 분석 방법을 제시하였다.

사회적 네트워크 특성의 유형을 살펴보면 분석초점, 상호관계 유형과 그리고 분석단위에 따른 네트워크 중심성과 구조적 공백 등으로 분류할 수 있다(Prell, 2012; Scott, 2017). 먼저 분석초점을 기준으로 에고(Ego)네트워크와 양자(dyad)네트워크, 전체 네트워크로 분류할 수 있는데, 에고 네트워크는 활동자 개인이 중심에 있고, 개인과 다른 노드(node)와의 연결을 표현한 네트워크이다. 이때 다른 노드는 타인(alter)이라 하고, 에고라는 중심에서 바깥으로 퍼져 나가는 별(star) 모형을 이루게 된다(손동원, 2002). 이 네트워크는 응답자 개인을 중심으로 주변인들과의 관계를 파악하는데 용이하고, 응답자가 주변인에 대한 정보를 기술함으로써 네트워크 구조를 살펴보는 방식으로 네트워크를 파악할 수 있다. 양자 네트워크는 두 사람 사이의 네트워크를 의미하고, 한 쌍을 분석의 단위로 한다. 전체 네트워크는 일반적으로 말하는 네트워크이다. 완전(whole) 네트워크, 사회중심(socio-centric)네트워크로도 불린다.

상호관계유형을 기준으로 분류한 네트워크로는 일과 업무 중심으로 과업 중심 네트워크와 업무적인 일 외에 심리적 안녕과 사회적 자원 교환 중심으로 친교 네트워크로 분류할 수 있다. 이 두 네트워크는 서로 중첩될 수 있는데, 실제로

친구 관계인 사람과 업무상 교류를 할 수 있고, 업무상 동료가 친구관계로 발전할 수 있기 때문이다(홍혜승, 2016).

다음으로 네트워크 중심성은 개인이 전체 네트워크에서 중심에 위치하는 정도를 표현하는 지표이다. 여기서 중심은 다른 행위자에게 가시성이 높을 경우 주목받는 것을 의미한다. 사회적 네트워크 분석의 관점에서 네트워크 내에서 활동자가 차지하고 있는 위치는 활동자 개인에게 유리한 기회를 제공하거나 제약을 가져다 줄 수 있다고 할 수 있다. 이와 같은 네트워크 중심성은 연결 중심성, 근접 중심성, 매개 중심성의 개념으로 설명 할 수 있다.

연결 중심성은 사회적 네트워크 안에서 타인들과의 상호작용을 하는 수준을 말한다. 그리고 사회적 네트워크 안에서 각 활동자 간 연결 거리를 최단 거리로 근거리 하는 중심성을 근접 중심성이라고 한다(손동원, 2002). 마지막으로 매개 중심성이란 사회적 네트워크 안에서 개인이 매개자 혹은 중재자 역할의 정도를 의미하며, 다른 사람들 사이를 통제할 수 있는 정도를 뜻한다.

네트워크 중심성은 연결된 정도에 초점을 둔다면, 구조적 공백은 사회적 네트워크 안에서 빈 공간에 초점을 맞추고 있으며, 최근 이러한 구조적 공백에 대한 관심이 증가하고 있다(최지원·현영섭, 2014). 구조적 공백이란 사회적 네트워크 안에서 서로 연결되지 않은 빈 공간을 의미한다. 이것은 연결되어 있지 않은 것을 의미 하는 것이 아니라, 서로 교류 할 일이 없다는 것을 의미한다.

<표 II-1> 사회적 네트워크의 구조적 특성에 따른 분류

분류		내용
분석초점	에고(ego) 네트워크	개인이 중심이 되고 다른 노드(node)와의 연결을 표현한 네트워크
	양자(dyad) 네트워크	두 사람 사이의 네트워크로써 두 사람의 쌍을 분석 단위로 측정
	전체 네트워크	N명 전체 행위자로 구성된 네트워크로써 보편적으로 지칭하는 네트워크
상호관계	과업중심 네트워크	일, 업무와 관련된 네트워크

유형	친교중심 네트워크	업무 이외에 친목, 친교 중심 네트워크
네트워크 중심성	연결 중심성	다른 행위자와 연결이 되어 네트워크 내에서 소통에 참여하고, 활동하는 수준
	근접 중심성	네트워크 내에 연결되어 있는 모든 다른 행위자들과의 거리가 가까운 정도
	매개 중심성	네트워크 내에서 한 행위자가 담당하는 매개자 혹은 중재자 역할의 정도
구조적 공백		네트워크 내에서 연결이 되지 않은 곳, 업무 상 또는 친분 관계 상 교류할 일이 없음

이렇듯 사회적 네트워크에 대한 연구들은 연결 구조의 특성을 이용하여 개인이 차지하는 위치를 중심으로 네트워크 안에서 개인 간 관계구조나 개인의 성과를 설명하는 것을 목표로 하였다. 이러한 구조적 특성이론은 사회적 네트워크를 각 노드들 간의 강도(strength), 밀도(density), 중심성(centrality), 근접성(degree) 등의 특성으로 분류하였다. 이러한 분석방법은 액터(actor)와 액터 사이에 연결정도 값으로 계산하여야 하는데 이 분석방법은 데이터를 수집하는 과정에서 분석 대상의 주관적인 대답으로 측정도구가 판단하기 어려운 부분이 존재하고 사적인 인간관계를 질문하지 않을 수 없다. 응답의 대상자들은 사실대로 응답하지 않을 수 있기 때문에 분석결과에 신뢰성이 떨어지게 될 수 있다. 사회적 네트워크의 구조적 특성이론에 관점을 두어 측정하는데 신뢰성이 떨어지기 때문에 본 연구에서는 사용하지 않기로 하였다.

본 연구는 교류장소에 따라 분류하는 최근에 나온 새로운 방식으로 사회적 네트워크를 오프라인 활동과 온라인 활동으로 분류하였다(손동원, 2002; 최재필; 2012). 온라인 네트워크와 오프라인 네트워크로 분류하는 4차 산업 혁명에 들어선 현재 정보통신기술 발전에 따른 변화에 부합한 분류 방법이다. 오프라인 활동은 정보통신 기술이 발전하기 전에 타인과의 일정한 관계를 위한 수단으로 직접

적인 만남이 주를 이루었다. 같은 취미를 가진 사람, 동종업종 종사자, 학연, 지연, 혈연 등 공통분모를 가지고 있는 사람들끼리 동창회, 동호회, 동아리 등 다양한 명목으로 여러 가지 모임의 형태로 존재한다. 그 안에서 사회적 자원을 교환하고 신뢰를 바탕으로 직접 만나 소통하며 관계망이 형성되었다(오문청·정수진, 2017). 인터넷이 발달하기 이전에 활발히 이루어졌던 방법으로 동 시간, 같은 장소에서 직접 대면하였기 때문에 소통과정에 왜곡됨 없이 소통이 가능했다. 신뢰와 설득력, 협력의 지속성이 높긴 하지만 직접 접촉해야 하기 때문에 급격히 변하고 바쁜 현대사회에서 유연성이 떨어지고 비용과 시간이 낭비될 수 있다는 단점도 존재한다.

반면 인터넷이 발전함에 따라 정보화시대가 열리고 글로벌화가 되었다. 급속도로 발전하는 시대흐름에 발맞추고, 하루가 다르게 바뀌어가는 환경변화에 적응하기 위해 새로운 형태가 생겨난 것이다. 현실공간만을 기반으로 더 이상 조직구성원들의 사회적 네트워크가 형성되는 것이 아니라 시간과 공간을 넘어서 가상공간에서도 사회적 네트워크가 형성되어 있고 계속 새로운 형태가 생겨나고 있다는 것이다(오문청·정수진, 2017). 자연스레 오프라인 네트워크와 대조를 이루며 오프라인 네트워크의 단점을 보완하게 되었다. 전 세계에 소식을 실시간으로 접할 뿐만 아니라 세계 각국의 있는 사람들과의 소통이 가능해지는 세상이 되었다. 쉽게 꺼낼 수 없는 이야기를 할 수도 있고 전 세계 문화를 간접적으로 경험해 보며 이해할 수 있는 기회도 생겨난 것이다. 사회적 네트워크의 범위가 넓어지면서 다양한 부류의 개인이나 조직도 접할 수 있게 되었다. 또한 시공간에 구애를 받지 않고 새로운 지식을 쉽고 빠르게 얻어 정보를 기록하고 저장하는 것이 가능해졌다. 따라서 오프라인의 가장 큰 단점인 비용이 절약된다. 그리고 국가나 지역별, 업무 특성별 등 여러 가지 특징별로 facebook, 카카오톡, 네이버의 Band, 블로그 등 활동수단 역시 다양해졌다. 온라인을 통해 아이디어와 정보를 얻고 가치를 창출하는 모종의 관계를 기반으로 관계망이 형성되었다. 하지만 이런 무수한 장점에도 불구하고 단점 역시 존재한다. 가상의 공간에서 이루어지기 때문에 사회적 네트워크의 가장 핵심인 결속력이 떨어지고 신뢰의 결핍이 생긴다. 그렇다고 해서 어느 것이 더 좋고 나쁘다 또는 어느 것이 더 낫다는 방식의 연구가 중요하거나 의미가 있지는 않다. 각각의 변수가 미치는 영향이 다를 뿐 아니라

조직성과를 증진시키는 변수로 주목받고 있기 때문이다. 또한 연구의 초점을 사회적 네트워크 활동의 유형으로 두어 사회적 네트워크 활동의 유형에 따라 개인의 인지정도와 활용에 따른 결과변수에 미치는 영향을 확인해보고자 한다. 실제 연구결과를 보면 같은 네트워크 안에 있다 하더라도 활동자가 어떻게 얼마만큼 지각하고 있느냐에 따라서 네트워크에 영향력이 개인이나 조직에게 더 큰 영향을 미칠 수 있다고 한다(Kilduff & Krackhardt, 1994). 따라서 사회적 네트워크 유형에 따라 개인의 활용정도에 따라 결과변수에 미치는 영향을 연구하는 것이 더욱 가치가 있을 것으로 본다.

앞서 언급했듯이 본 연구는 조직 내 네트워크 활동을 오프라인 활동, 조직 외 네트워크 활동을 온라인 활동으로 한정하고자 한다. 그리고 조직구성원들은 신뢰와 믿음을 바탕으로 협력하는 구조이기에 오프라인 네트워크 활동이 조직 내에서 온라인 네트워크 활동보다 조직대상의 결과변인(정서적 조직몰입, 이직의도)에 더 큰 영향을 미칠 것이라 예상한다.

2. 사회적 네트워크 선행연구

사회적 네트워크에 관한 정의의 토대는 Granovetter(1973)의 연구로부터 시작되었다. 사회적 자본을 구성하는 중요한 요소로서 하나 이상의 관계유형의 집합, 즉 actor의 집합으로 정의되기도 하였다(Wasserman & Faust, 1994). 이 후 사회적 네트워크를 실무적인 직무와 연관시켜 조직구성원의 과업수행이나 심리적 만족을 파악하기 위한 도구로써 개인적인 수준뿐만 아니라 조직 수준에서 발생하는 다양한 사회적 현상을 설명할 수 있어 경영학, 심리학, 경제학을 비롯한 사회과학 분야에서 많은 주목을 받고 있다(곽기영, 2014).

역사적으로 사회적 네트워크 연구는 개인 또는 집단 간의 관계와 상호작용으로 구성된 구조를 분석하는 사회과학 접근에서 출발했다고 볼 수 있다. 앞서 제시한 바와 같이 1970년대 이후 거시적 사회구조에 대한 경험적 연구와 이론이 시작되면서 거시조직 분야의 학문적 흐름을 형성하였고, 그 이후 조직 내 관계, 조직

간 관계와 조직과 환경, 조직과 시장을 분석하는 이론과 방법론으로 발전되었다(김영춘, 2017). 사회적 네트워크 연구는 크게 두 가지 현상에 대한 연구로 구별할 수가 있는데, 하나는 네트워크 관계와 구조의 설명을 찾는 연구 분야로써, 활동자 간 관계의 형성, 발전, 소멸에 관한 연구, 네트워크 형성, 네트워크 구조의 진화론적 발전과정 연구 등 조직 간 네트워크의 출발점부터 어떻게 형성되어 가는지 연구한다. 다른 하나는 네트워크가 조직 행위에 결과를 미치는 영향에 대한 연구이다. 지식 및 자원에 대한 접근성, 네트워크에 의한 권력관계와 의존성, 조직 간의 계층화 과정 등에 대한 연구가 이에 포함된다. 이와 관련해서는 Borgatti & Halgin(2011)이 “네트워크 이론(network theory)”과 “네트워크에 대한 이론(theory of networks)”로 구분하여 네트워크 효과에 초점을 맞춘 이론과 네트워크 구성에 초점을 맞춘 이론을 구분하였다.

사회적 네트워크 활동의 결과변수로 직무성과, 조직몰입, 직무만족 등이 많이 연구되어 왔다. 조직행위에 관련된 연구들을 살펴보면 개인적인 요소에 대한 연구의 필요성을 강조하고 있다. 조직의 성과보다 개인의 성과가 조직행동에 대하여 더욱 정확하고 자세한 결과를 나타낼 수 있기 때문이다(2018, 오문청). 사회적 네트워크를 원인변수로 설정한 연구들을 확인해보면 사회적 네트워크가 직무성과에 정(+)에 유의한 영향을 미치는 것으로 검증되었다. Raymond et al.,(2001)은 업무조언네트워크는 개인직무성과에 정(+)에 유의한 영향을 미친다고 검증하였고, Liang(2011)은 사회적 네트워크가 직무성과에 유의적인 영향을 미친다고 확인하였다. 국내연구에서도 김용학(2011)의 연구를 보면 사회적 네트워크가 직무성과, 보상, 승진과 고용에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 확인하였다. 또한 최재필(2012)의 금융회사 종업원들을 대상으로 사회적 네트워크가 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구에서도 온·오프라인 두 가지 경우 모두 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 이처럼 사회적 네트워크는 직무성과에 유의적인 영향을 미친다고 확인되어 사회적 네트워크의 중요성을 다시금 확인하였다.

Scott(2000)은 개인의 행동이 개인의 특성이나 태도에 의해서만 발생하는 것이 아니고 주변인들과의 상호작용을 통하여 서로에게 영향을 준다고 하였다. 조직시민행동 향상은 구성원들 간의 사회적 네트워크를 기반으로 하고 있기 때문에 조

직구성원들 간에 결속력과 친밀감을 높이고 관계강도를 공고히 할 필요가 있다 (Krackhardt, 1992; Levin & Cross, 2004). Bowler & Daniel(2003)의 연구를 살펴보면 사회적 네트워크 관계의 강도가 대인관계에서의 시민행동에 유의적인 영향을 미치고 있음을 제시하였다. 전기호(2010)의 사회적 네트워크 구조적 특성에 관한 연구에서도 사회적 네트워크가 조직시민행동에 정(+)에 유의한 영향을 미치는 결과를 나타냈다.

Allen & Meyer(1996)는 조직 내 동료 구성원들은 유사한 경험을 태도를 공유하고 있기 때문에, 이들 상호간의 교류는 조직구성원의 조직에 대한 몰입을 증가시키고 조직과 자신을 일치시켜나가는 경향이 있다고 확인하였다. 이렇게 사회적 네트워크 활동이 조직몰입에 영향을 미치고 있는데, 사회적 네트워크 활동이 활발해져 상호 교류가 증가할수록 조직몰입도 또한 증가한다고 하였다(Hartman & Johnson, 1989). Vuuren, de Jong, Seydel(2007)은 상사와 부하직원 간의 의사소통이 활발하면 부하직원의 조직에 대한 조직몰입이 증가하고, 조직에 가치와 목표를 명확하게 인식하게 된다고 하였다. Finegan(2000)은 조직구성원 간에 상호작용은 개인과 조직의 가치(value)의 적합도(fit)에 의하여 조직몰입을 예측할 수 있다고 하였다. 그 결과로 조직몰입은 조직 가치에 대한 조직구성원의 지각으로 예측할 수 있다고 했다. 즉, 조직의 구성원인 개인이 지닌 가치가 조직의 가치가 일치할 경우에 개인은 조직에 대한 몰입도가 더욱 증가한다는 기존의 연구를 검증하였고, 사회적 네트워크를 통한 조직몰입이 높은 구성원일수록 조직에 대한 불만, 이직률과 같은 조직몰입과 관련된 변수들의 정도는 낮다고 검증하였다 (Finegan, 2000; 문성애·이영민, 2009).

사회적 네트워크는 여러 가지 형태로 분류되고 있지만 결과변수에 영향을 미치는 유형들에 대한 연구가 많지 않다. 개인의 특성과 지각하는 자로서의 대한 연구가 많지 않다(조영복·김경원, 2011). 확인된 연구결과에 따르면, 동일한 네트워크 구조에 있다 할지라도 어느 정도 지각하느냐에 따라 인식하는 정도에 차이가 있으며, 이 지각된 네트워크는 실제 네트워크보다 개인이나 조직에 더 큰 영향을 줄 수 있다고 한다(Kilduff & Krackhardt, 1994). 또한 최근에 나온 새로운 분류 방식으로 온라인 네트워크와 오프라인 네트워크로 분류하는 것이다. 온·오프라인으로 네트워크를 분류하는 것은 4차 산업혁명에 들어선 오늘 날 사회·경제에 따

른 변화에 적합한 분류 방법이다(손동원, 2002; 최재필, 2012). 따라서 본 연구에서는 사회적 네트워크 활동을 온라인 네트워크 활동과 오프라인 네트워크 활동으로 분류하고 개인의 성격특성을 조절변수로 두어 개인이 지각하는 정도에 따라 결과변수에 어느 정도 영향을 미칠지 확인해보고자 한다.

제 2절 Big5 성격특성

1. Big5 성격특성의 개념

성격이란 개개인마다 가지고 있는 특징적이고 지속적이며 일관된 행동양식이다. 그리고 어떠한 상황에서 개인이 어떠한 행동을 하게 될 것인지를 예상케 할 수 있는 것으로 인간의 행동을 이해하는 유용한 도구로써 사용이 되어오고 있다. 이렇게 우리가 사용하는 성격이라는 개념은 18세기 이후부터 등장하기 시작하였다.

Sampson(1989)은 개인의 내부의 속성과 타인을 구분할 수 있는 인상 전체로 성격을 정의하였고, Sullivan(1953)은 대인관계에서 타인과 비교할 수 있는 비교적 안정적인 양상이라고 정의하였다. Phares(1984)는 상황과 시간에 걸쳐 지속적으로 한 개인이 다른 사람과 구별되는 특징적인 감정, 사고 및 행동양식이라고 하였다. 국내 연구들을 보면 성격이란 유전적 요인과 환경적 요인이 합해져서 형성된 ‘일관된 개인행동의 경향성으로 환경에 적응하는 특유한 사고 또는 행동양식’이라고 하였다. 또한 타인과 차별화 되는 독특한 가치관, 감정, 태도 등을 나타내는 지속적이고 안정된 특성으로 인간의 행동에 깊이 연관되어 있어 관찰 및 예측이 가능하다고 한다(김주호·손주영, 2013; 김해룡·김정자, 2013; 이유진·이종구, 2006; 이재훈·임현철; 2010). 이렇듯 성격에 대한 정의는 연구마다 이해관점이 나 기준에 따라 조금씩 다르긴 하지만 성격의 차이가 개인의 행동양식에 어떠한 영향을 미치는지 규명하려는 노력이 끊임없이 이루어지고 있다. 경영관리 부분에

서도 조직구성원들의 성격을 파악하고 조직 전체가 아닌 개인을 관리해야 한다는 시도들도 행하여지고 있다. 행동과학 분야에서도 성격을 인간의 행동을 예측할 수 있는 안정적이고 지속적인 변수로 인식하여 이를 체계적이 모델로 제시하고 있다(Barrick & Mount, 1991).

성격을 분류하려는 체계적인 노력은 McDougall(1932)에 의해 먼저 이루어졌다. 이 후 Allport et al.,(1936)가 연구를 통하여 17,953가지라는 성격특성들을 발견하여 이를 정리하고 체계화 시켰다. 많은 학자들이 특성의 수를 줄이기 위해 노력하여 Cattell(1973)은 171가지의 공통적인 성격특성들은 파악했으나, 이 후 재구분하여 근본적인 공통요인 16개로 압축하여 성격특성의 “원천특성(source traits)”이라 했다. Goldberg(1990)는 이들 연구에서 공통적으로 발견되는 요인들 다섯 가지를 확인하여 이를 “Big5”라고 이름 지었다(Wiggins, 1996). 최근 들어 여러 연구자들 사이에서 가장 많은 신뢰와 관심을 받고 있는 성격특성 모델이 바로 이 Big5 성격특성이다. 본 연구에서는 개인의 특성에 대해 많은 선행연구들이 사용하고 있는 Big5 성격특성을 조절변인으로 사용하여 결과변인에 미치는 영향에 대해서 알아보고자 한다.

Big5 성격특성에 대한 구성요소에 대해서는 학자들 간 다소 의견차이가 있지만, 일반적으로 친화성(Agreeableness), 성실성(Conscientiousness), 외향성(Extraversion), 정서적 안정성(Neuroticism), 개방성(Openness to experience)등이 포함된다(Cosat & McCrae, 1985; Goldberg, 1990). 이 다섯 가지 요인들의 영어 스펠링 앞글자만 따서 OCEAN모델이라고 불리기도 한다.

친화성은 타인들과 더불어 잘 지내고자 하는 성향으로, 관대한 마음과 남을 돕고자하는 이타심을 가지고 있다. 친화성이 높은 사람들은 조직 내에서 동료들과 조화로운 관계를 유지하려고 노력한다. 또한 외부 이해관계자들과도 원만한 관계를 형성해나가려고 한다. 타인에 대한 관심과 이타적인 신뢰를 가지고 있어 함께 어울려 일하는 조직 환경을 형성, 유지하는데 중요한 요인으로도 언급된다(Buss, 1991). “예의바른”, “착한”, “믿음직한”, “신뢰받는”, “협조적인” 등과 같은 단어들로 친화성은 표현된다. 반대로 친화성이 낮은 사람들은 질투심이 강하고, 타인에게 무관심 하며, 무례한 행동과 같은 특징을 지닌다.

성실성은 책임감이 강하고, 규칙적이며 집중력이 강한 성향이 강한 사람들의 특징이다. 조직의 목적을 성취하기 위하여 맡은 바 책임을 다하고, 시간 약속을 잘 지키고, 근면 성실한 사람들이 많다. 즉, 사회적 규칙과 규범, 원칙들을 기꺼이 지키려고 하는 정도를 나타낸다. 하지만 성실성의 요인이 너무 높은 사람은 오히려 완벽주의자 성향으로 비취질 수 있어서 주변인으로부터 좋은 평가를 받기 어려운 여지가 있다(Costa & McCrae, 1992). 성실성은 “철저한”, “책임감 있는”, “계획적인”, “조직적인” 등과 같은 단어들로 표현이 된다. 성실성의 점수가 낮은 사람들은 게으르고, 의지가 나약하며, 순간의 쾌락에 빠지기 쉬운 특징을 가지고 있다.

외향성은 타인과의 상호작용이 활발한 정도를 나타내는데, 사교성, 활동성, 모험성 등이 관련요인이다(Goldberg, 1990). 외향성이 높은 사람은 타인과의 접촉과 말하기를 좋아하고, 남과 어울리는 것을 좋아하여 정보를 적극적으로 찾는 특징이 있다. 이들의 행동 지향적인 특징은 조직 내에서 주도적이고 사교적으로 분위기를 이끌어 나가는 경향이 있다(Bernerth et al., 2007). 행동 지향적이고 열정적인 사람들이 많다. 자신의 주장을 펼치며 주목을 끌기를 좋아하여 에너지가 넘치는 사람으로 비추어 진다. “사교적인”, “어울리기 좋아하는”, “말을 많이하는”, “활동적인” 등과 같은 단어로 표현된다. 이 요인이 야망과 사교성이라는 두 가지 하위 요인으로 구성된다고 보는 견해도 있다. 반대로 외향성이 낮은 사람들은 조용하고, 과묵하며, 사람들과의 교류를 꺼린다. 외향성이 높은 사람들의 장점이자 단점은 민감한 자극에 반응이 강하여 조직 내부 환경은 물론 외부환경에도 많은 관심을 집중한다(Eaves & Eysenck, 1975).

정서적 안정성은 정서적으로 얼마나 안정되어 있는가를 나타내는 정도로, 많은 연구에서 신경증과 동일한 의미로 사용된다. 정서적 안정성이 높은 사람들은 만성적으로 당황을 잘하고, 걱정도 많고, 화를 잘 내는 부정적인 감정들이 부정적인 감정들이 높다(Costa & McCrae, 1992). 평소 생활에서 부정적 정서들로부터 받는 스트레스에 취약하여 스트레스를 잘 받는 다고 할 수 있고, 평소 생활에서도 부적응을 경험하여 자기 확신이 부족하고 정서적으로 안정되지 못한다. “불안”, “우울”, “자의식”, “충동성”, “적대감” 등과 같은 단어로 표현할 수 있다. 반대로 정서적 안정성이 낮은 사람들은 평온하고 침착하며, 심리적으로 이완되어

있다고 할 수 있겠지만, 반드시 정신건강이 좋다고 할 수 만은 없다(Costa & McCrae, 1992).

마지막으로 개방성은 변화와 호기심을 좋아하는 정도로서 새로운 것에 대한 관심이 많고, 상상력이 풍부하며 고정관념에 대해서 자유롭고, 창의적이고, 도전적으로 표현이 된다. Goldberg(1990)는 개방성의 성향이 강한 사람들을 이지성(intellect)로 명명하였고, 변화, 지적 자극, 다양성을 좋아하는 정도를 나타낸다. 상상력이 풍부하고, 지적으로 민감한 특성을 지닌 사람들이 이지성에 높은 점수를 보이는데, 무엇보다 빠르게 변화하는 기업 환경에서 개방성이 높은 사람의 영입은 그들의 특징인 창의적이고, 혁신적인 변화에 대한 적응력으로 조직성공에 유익한 결과를 안겨줄 것이다(김해룡·김정자 2013). 개방성은 유전적인 영향보다는 가정환경이나 교육, 문화적 배경 등의 영향으로 나타난다고 알려져 있다. 그렇기 때문에 이 요인을 교양(Culture)이라고 명명하는 견해도 있다. 5가지 요인들은 일상적인 용어를 통해 분류된다는 점이 특징이다. 각 요인들은 생물학적 기반을 가지고 있다. 즉 개인의 유전에 의해서 5요인을 모두 가지고 있고, 특정 요인의 더 강하고 약한 것은 이미 유전적으로 정해졌지만 심리적 발달을 하면서 개인적 차이가 생긴다고 본다. 기본적으로 생물학적인 경향성에서 시작하기 때문에 기본적 성격은 타고나지만 발달 환경이 그 유전자의 발현과 비발현에 영향을 주고 있다고 본다. 예를 들면, 조선시대의 여성의 경우, 유전적으로 외향성이 높게 나타났음에도 불구하고, 억압적인 사회적 환경 아래서 발달하다보면 외향성이 발현되지 않을 수 있다는 것이다. 이처럼 유전적인 면을 강조하기 때문에 Big5 성격특성과 연관된 요소들에서의 차이는 유전적 영향으로 설명할 수 있다고 본다. Big5 성격특성을 정리한 표는 다음 <표 II-1>과 같다.

<표 II-2> Big5 성격특성

요 인	높은 점수	낮은 점수
개방성(Openness to experience): 지적 자극이나 변화, 다양성에 대한 관심	호기심, 창의성, 상상력, 모험	보수적, 관습적, 현실적인, 비예술

성실성(Conscientiousness): 사회적 규칙, 규범, 원칙들을 기꺼이 지키는 정도	체계, 믿음직, 정리정돈, 철저, 계획, 근면	게으른, 부주의한, 의지가 약한
외향성(Extraversion): 타인과의 교제나 상호작용을 원하고 타인으로부터 관심을 끌고자 하는 정도	사교, 적극, 상냥, 수다, 낙관, 사람중심	조용한, 과업중심, 냉정한, 좁은인간관계
친화성(Agreeableness): 타인과 안정적이고 조화로운 관계를 유지하는 정도	이타적, 배려, 겸손, 솔직, 신뢰	냉소, 무례, 질투, 자기중심, 비협조
정서적 안정성(Neuroticism): 심리적으로 얼마나 안정되어 있고 자신을 얼마나 스스로 통제하는가의 정도	걱정, 초조, 불안정, 감정기복, 변덕	침착, 이완된, 안정, 강건

출처: 손주영(2014)에서 수정보완

2. Big5 성격특성의 선행연구

Allport와 Odbert(1936)에 의해 개인의 성격특성에 대한 연구가 처음 시작 되었다. 그 후 McCrae와 Costa(1985)에 의해 성격특성에 대한 연구가 집대성이 되었고 이 후 Cattell(1950), Norman(1963) 등 많은 학자들이 Allport와 Odbert의 연구결과를 기초로 인간의 성격을 몇 가지의 특성으로 단순화시키는 작업에 집중 하였다. Goldberg(1990)는 이제까지의 연구들에서 공통적으로 발견되는 요인들 다섯 가지를 찾아내고 이를 'Big5'라고 명명하였다(Wiggins, 1996). 이 Big5 성격특성 이론이 현재 가장 일반적인 모델로 평가받고 있다. 앞서 말한 바와 같이 Big5 성격특성의 하위요소 다섯 가지는 친화성(agreeableness), 성실성(conscientiousness), 외향성(extraversion), 정서적 안정성(neuroticism), 개방성(openness to experience)로 분류된다. 이러한 성격특성의 5개 하위 요인들은 조직구성원들 간의 차이점뿐만 아니라 조직구성원의 행동 전체를 포괄적으로 설명

해 줄 수 있다(Buss, 1989). 성격특성은 많은 연구결과 직무성과의 상관관계에서 인과관계를 설명할 수 있는 성격모형으로 평가를 받고 있다(장은주·이기은, 2008). Barrick & Mount(1991)는 Big5 성격특성과 직무성과의 체계적인 모형을 구축하여 성격이 개인과 조직의 성과를 예측하는 변수가 될 수 있고, 조직행동을 설명하는 지속적이고 안정적인 변수가 된다고 제시하였다. 수많은 연구 결과 Big5 성격특성은 개인의 행복, 종교성, 신체적·정신적 건강뿐만 아니라 가족, 친구, 연인 사이에서의 각종 관계적 결과들 및 직업 선택, 직무 만족도, 수행, 사회 참여, 범죄 행동, 정치적 입장 같은 요소들을 잘 예측한다는 것이 밝혀졌다(Ozer, 2005).

많은 선행연구들을 살펴보면 Big5 성격특성이 조직시민행동에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다(Konovsky & Organ, 1996; Organ & Lingl, 1992; 이규용·송정수, 2011; 장은주·이기은, 2008). McCrae와 Costa(1991)은 외향성의 성향을 가지고 있는 사람들이 조직 내에서 이타주의, 예의바른 행동, 스포츠맨 십 등 조직시민행동의 하위요인을 증가하게 만든다고 하였다(한광현, 2005). 친화성의 성향이 강한 사람들은 타인에게 양보를 잘하고, 조화롭게 지내려는 성향이 강하다. 협조적이고 타인들에게 신뢰를 받는 친화성이 높은 사람들은 직무수행 과정에 있어서 문제가 발생한 동료들 도와주려 하는 행동이나 문제 예방을 위해 타인에게 정보제공을 하는 배려심 등은 조직에 직접적인 성과가 나타나지는 않지만 간접적인 효과를 제공하여 긍정적인 효과의 직무성과와 관련이 있다. Borman과 Morowidlo(1993)은 친화성과 성실성이 조직시민행동에 유의한 영향을 미치고 있음을 밝혔다. 그와는 반대로 정서적 안정성은 조직시민행동에 부(-)의 영향을 끼치고 있음을 확인하였다. 또한 성격특성(Big5)이 조직시민행동의 원인 변수가 되는 것을 밝힌 다수의 연구들이 있다(Hurtz & Donovan, 2011; 최영환, 2010).

성실성은 조직구성원의 조직몰입에 유의적인 영향을 미치고 있다고 검증되었다(고재윤·조현준, 2009). 또한 성실성은 직무몰입과 경력몰입에도 정(+)에 유의적인 영향을 미치고 있음이 검증되었다(김석영·전희원, 2008). Smith et al.,(2004)의 상사의 성격을 부하의 관점으로 평가한 연구에서는 재밌는 결과가 나타났는데, 상사의 성실성과 부하의 정서적 조직몰입이 반비례 하는 것으로 나타났다(β

=-.204, $p < .05$). 즉, 상사의 성실성이 높아질수록 부하직원의 정서적 조직몰입에 부(-)의 영향을 미친다는 것을 의미한다.

국내에서 Big5 성격특성 중 친화성, 성실성, 정서적 안정성을 바탕으로 성격특성을 연구하였고, 그 중 친화성이 조직시민행동에 정(+)에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 김중원·박성수(2007)의 Big5 성격특성이 윤리경영 수용도에 미치는 영향에 관한 연구에서는 친화성, 성실성, 외향성, 개방성은 윤리경영 수용도에 정(+)에 유의한 영향을 미치고, 정서적 안정성은 부(-)에 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

강명희 등(2008)의 Big5 성격특성이 학업이수와 성취도에 미치는 영향에 대한 연구에서는 개방성이 학업이수에 따른 참여도와 과제수행에 정(+)에 영향을 미치고, 외향성은 개인 과제이수능력에 영향을 미치는 못하는 것으로 나타났다. 이처럼 개인의 성격특성에 따라 성취도의 영향이 상이하게 나타나는 점을 보면, 수업 방식과 커리큘럼을 개선한다면 연구목적에 정(+)적인 영향을 나타낼 것으로 보고 있다.

사회적 네트워크 특성과 성격과의 관계를 살펴본 연구 중에서 Kline(2004)은 네트워크의 특성을 적대적 중심성, 친밀 중심성, 충고적 중심성으로 규정하고 Big5 성격특성과 네트워크 중심성과의 관계를 연구한 결과 적대적 중심성에는 외향성과 정서적 안정성, 개방성이 정의 관계를, 호감성이 부의 관계에 있는 것으로 검증하였고, 친밀 중심성에는 정서적 안정성과 개방성이 부의 영향을, 호감성이 정의 영향을, 호감성은 정의 영향을 미치는 것으로 검증하였다. 또한 정서적 안정성은 충고적 중심성에도 부의 영향을 미치는 것으로 검증하였다.

본 연구에서는 Big5 성격특성을 변수 사이에 관계를 조절하는 조절변수로 두어 타인과 구별이 되는 개인적 특성이 조절변인으로 들어갈 경우 결과변인에 어떻게 영향을 주게 될지 확인해 볼 것이다. Organ(1988)은 개인특성이 조직시민행동의 주요 선행변수로서, 조직구성원의 동기부여의 기초 요인이라고 하였다. 우리는 경험적으로, 논리적으로 성격이 지각과정을 통하여 행동에 영향을 미친다는 사실을 알고 있다. 그렇기 때문에 사회적 네트워크 환경 안에서의 지각된 본인의 성격특성은 그에 비례하여 중요해질 수 있다고 본다. 대상유사성이론에 따르면 동일 대상의 네트워크 활동은 다른 대상의 네트워크 활동보다 더 큰 인과

관계를 보이기 때문에 성격특성이라는 조절변수는 온라인 네트워크 보다 오프라인 네트워크 내에서 더 큰 영향을 미치지 못할 것으로 예측된다.

제 3절 결과변인

1. 정서적 조직몰입 개념 및 선행연구

조직몰입은 학자마다 다양하게 정의 하였다. Mowday et al.(1982)은 자신의 조직에 대한 심리적 동일시 및 신뢰와 애착 상태, 조직구성원으로서 남으려고 하는 강한 의지와 조직을 위해 열심히 노력하겠다는 의지 등으로 정의했다. 또한 개인이 조직과 동일 시 하는 강도와 조직에 남고자 하는 강도이며, 조직 몰입에는 조직목표와 가치에 강한 신뢰와 수용, 조직을 위하여 열심히 하고자 하는 의지, 조직구성원으로서 남고자 하는 욕구 등 3가지 요인이 있다고 하였다.

Buchanan,(1974)은 조직체의 가치관과 개인의 목표를 동일시하여, 조직의 목표 및 가치관과 자신의 역할에 몰두하는 것, 조직에 애정을 조직구성원으로서 남고자 하는 강한 욕구, 즉 충성심(loyalty)을 갖는 것이라고 했다.

Greenberg와 Baran(1995)은 조직과 자신을 동일시하여 조직에 대해 호의적인 태도로 조직문제에 적극적으로 관여, 참여하는 행위라고 정의했다. Meyer & Herscovitch(2001)는 조직관 관련된 모든 행위를 하는 확고한 신념으로 정의하고 있다. 이렇듯 조직몰입의 개념들을 보면 조직에 대한 충성심, 조직을 위한 신뢰와 애착, 열심히 하고자 하는 헌신 및 희생 등이 공통적인 개념으로 볼 수 있다 (강인주, 2015)

조직몰입은 오랫동안 직무관련 태도를 나타내는 개념으로 정서적 몰입에만 초점을 두었으나 좀 더 다차원적 접근이 필요하다는 주장이 제기되었다(Meyer & Allen, 1991; O'Reilly & Chatman, 1986).

Meyer & Allen(1991)은 조직몰입을 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 이렇게 3가지로 구분하였다. 지속적 몰입은 소속된 조직을 떠날 경우 따르는 비용을 비교하여 조직의 구성원으로서의 자격을 유지하려는 심리적 상태를 의미한다. 규범적 몰입은 도덕적, 심리적 부담감이나 의무감으로 조직구성원으로 남는 것이 옳다고 느끼는 감정이다. 정서적 몰입은 구성원이 조직에 대하여 감정적으로 애착을 느끼고 동일시하는 몰입 유형이다. 조직에 대한 충성도와 헌신을 결정하는 중요한 요인으로 조직의 목표 달성을 위해 조직을 떠나지 않으려고 하는 경향이 있다. 이렇듯 정서적 몰입은 조직에 대한 일체감을 갖고 있으며, 긍정적인 소속감을 가지고 있다. 지속적 몰입과 규범적 몰입과는 선행요인과 효과에서 차이가 있다. 즉, 지속적 몰입은 상관관계가 없지만, 정서적 몰입은 규범적 몰입보다 상관관계가 더 있을 것으로 본다(Gong, Law, Chang, Chang & Xin, 2009). 따라서 본 연구에서는 조직몰입의 세 가지 구성요소 중 정서적 몰입만을 측정하였다.

선행연구들을 보면 Glisson & Durick(1988)은 개인특성, 조직의 특성이 조직몰입에 영향을 미치는 요인이라고 하였다. 조직 유효성 측면에서 많이 연구되는 조직몰입은 경영학, 행동과학, 심리학 등 다양한 학문에서 연구되고 있는데, 조직구성원들의 태도와 행동관계를 잘 파악해주고, 이직의도를 예측하고, 이직률을 줄이는데 효과적이기 때문이다(Poter et al., 1974).

위에서 언급 했듯이 조직몰입이 높은 조직구성원일수록 조직에 애착심, 충성심을 갖으며, 조직을 위해 헌신하고, 조직의 목표를 위하여 조직에 남으려는 경향이 크다(신철우·남선희, 2006). 또한 조직몰입도가 높은 직원은 조직 활동에 적극적으로 참여할 가능성이 높아진다(Williams & Anderson(1991). 반대로 조직 몰입도가 낮은 구성원은 조직을 빨리 떠나려는 경향이 있고(Mathieu & Zajac, 1990), 조직에 대한 몰입이 높을수록 조직에 적극적으로 표현하며 조직을 위하여 헌신하고 노력한다(Griffin & Hepburn, 2005). 그렇기 때문에 조직몰입은 조직구성원들의 태도를 측정하는 구성개념으로서 많이 연구되고 있다.

이처럼 이직의도를 파악하는데 중요한 요인인 정서적 조직몰입은 조직 내 네트워크 활동이 중요한 선행요인이 될 수가 있을 것이다. 조직구성원들과의 결속과 감정적인 교류를 통하여 조직에 대한 신뢰 및 일체감에 유의한 영향을 끼칠 것으로 보고, 조직몰입이 증가한 조직구성원은 조직에 오래 남으려는 경향을 가져

다 줄 수 있을 것으로 예측해본다. 정서적 조직몰입은 가장 많이 연구되어 오고 있는 요인이며 (김미정, 2016), 가장 자발적이고 순수한 조직 몰입의 형태이며, 조직에 대한 긍정적인 정서를 바탕으로 조직성과에 긍정적인 미래를 기대한다. 따라서 사회적 네트워크 활동이 정서적 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 파악해보고자 한다.

2. 이직의도의 개념 및 선행연구

이직은 조직구성원의 조직 내·외부로부터의 이동으로, 개인의 자발적 이직은 보다 더 나은 기회를 위하여 다른 조직으로 이동 하거나 조직에 대한 불만으로 조직을 옮기게 되는 경우가 있다. 비자발적인 이직은 조직구성원의 의사와는 관계 없이 기업의 입장에서 강제로 종료 되는 것이다(Allen & Meyer, 1990). 이직은 조직의 입장에서 조직구성원의 채용 및 훈련을 해야만 하기 때문에 추가적 비용을 지불하여 경제적 측면에서도 조직에 부정적이고, 조직구성원이 이직 한 후에 남은 조직구성원들에게 미치는 정서적인 영향 또한 부정적이기 때문에 이직의 최소화가 요구된다(Sousa-Poza & Hennebergar, 2004). 이처럼 조직에 부정적 효과를 미치는 이직을 최소화하기 위하여 이직 행동을 예측하는 강력한 변수로써 이직의도를 도구로써 사용한다. 이직 의도는 이직의 선행요인으로서(Zimmerman & Darnald, 2009), 조직구성원이 조직을 떠나고자 하는 자발적인 심리상태로 지금 당장은 아니지만 조직을 떠나는 것이 바람직하다고 판단하게 되면 이직 행동으로 나타나게 된다(Maertz & Griffeth, 2004). 이직 의도는 개인의 이직여부를 예측할 수 있는 가장 직접적이고 최종적인 요인이다.

이직에 관한 연구는 조직과 개인 양측에 모두 중요한 의미가 있다(Holtom et al., 2008; Mobley, 1982). 경쟁이 극심해지는 현대사회에서 핵심 역량을 갖춘 인재 확보 만큼 중요한 것이 인재 유출이다. 인력유출에 의한 손실은 채용과 교육·훈련에 관련된 재정적 손해뿐만이 아니라 거래처 및 고객 서비스에 대한 장기적 손실로도 이어 질수 있다(Holtom et al., 2008).

이직의도에 관한 연구는 전통적으로 개인적 요인, 환경적·경제적 요인, 조직적 요인으로 나누어서 그 이유를 찾았다(Price & Mueller, 1981; March & Simon, 1958; Meyer & Allen, 1991). 직무만족과 조직몰입과 같은 태도적인 측면에서 원인을 찾았었는데 이런 변수는 개개인들의 상황을 고려하지 못하였기 때문에 이직에 대한 영향력을 설명하기에 충분하지 못하다(Holtom et al., 2008). 성별, 인종에 따라 이직의도가 차이가 난다고 했던 개인적 요인에 초점을 둔 연구들은 여성과 소수 민족이 이직 가능성이 높다고 예측하였으나 아님이 밝혀졌다(Smith, 1979; Blau & Kahn, 1981; Lewis & Park, 1989).

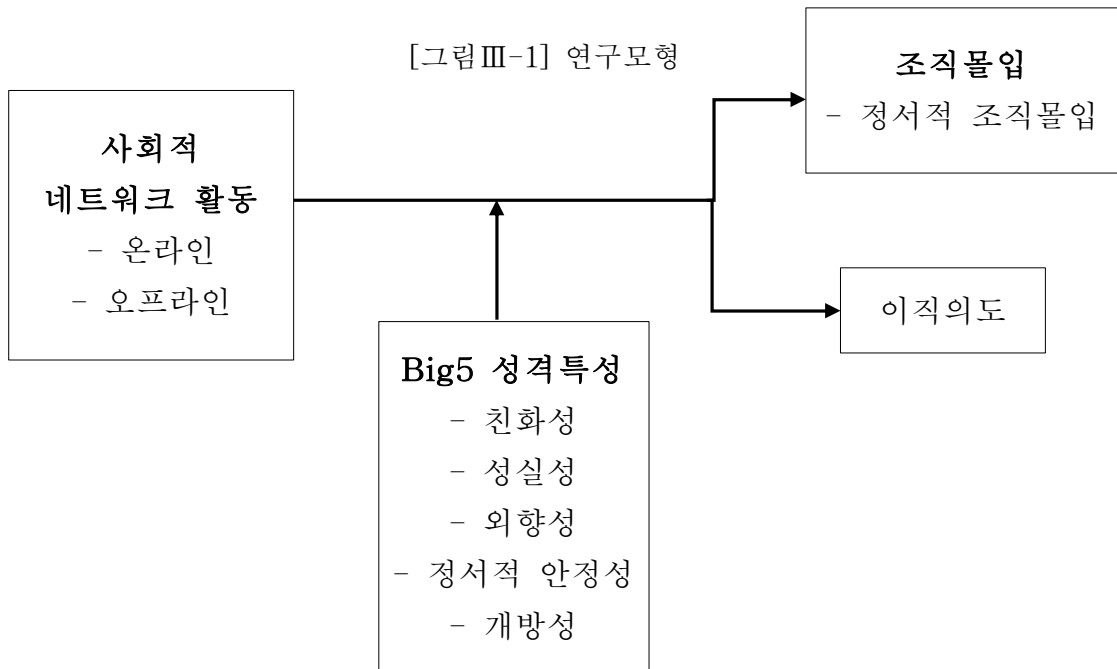
Mitchell & Lee(2001)는 이직에 미치는 영향을 전통적인 접근이 아닌 새로운 시선으로 접근을 하는 것이 중요하다고 주장했다. 변화하는 노동시장의 환경을 고려해보면, 개인의 이직은 지금까지 와의 다른 현상을 보일 수 있기 때문에 이직까지의 행위를 예측 가능한 한 개인의 행위라기보다는 보다 복잡하고 다양한 경로로 접근하고 다양한 발생 가능성에 대해서 관점을 변화해야 한다고 하였다. 이후 Holtom et al., (2005) 또한 그의 이론을 증명하였으며, 이직을 관계적으로 접근하여 개개인이 갖고 있는 사회적 네트워크 이론에 입각하여 개인행동의 특성을 고려해야 한다는 것이다. 누구와 어떤 정보를 주고받으며, 어떤 식으로 연결되어있는지, 조직에 잔류하거나 떠나는 원인이 될 수 있는 가능성이 있다는 것을 증명해보였다(Harris, Kacmar, & Witt, 2005). 본 연구에서는 사회적 네트워크 활동을 온라인과 오프라인 활동으로 나누어 이직의도의 미치는 영향 대해서 알아보고자 한다.

Ⅲ. 연구 설계

제 1절 연구모형 및 가설

1. 연구모형

앞장에서 살펴본 이론적 배경을 바탕으로 본 연구의 모형을 다음 <그림 Ⅲ-1>과 같이 설정하여 조직 내·외 사회적 네트워크 활동의 두 가지 하위요인(온라인 네트워크 활동, 오프라인 네트워크 활동)이 정서적 조직몰입, 이직의도에 각각 미치는 영향을 살펴보고자한다. 또한, 상기한 양자의 관계에서 Big5 성격특성(친화성, 성실성, 외향성, 정서적 안정성, 개방성)의 조절효과를 검증하기 위하여 아래 <그림 Ⅲ-1>과 같이 연구모형을 설정하였다.



2. 연구가설 설정

1) 사회적 네트워크와 정서적 조직몰입, 이직의도와의 관계

사회적 네트워크 활동은 사회적 자본을 이루는 중요한 핵심 중에 하나로써 사회적 동물인 인간과 분리될 수 없는 중요한 요소 중 하나이다. 개인과 개인, 개인과 조직과 관계를 맺어나감으로써 물질적 자원을 얻을 뿐만 아니라 정서적인 측면에서도 많은 영향을 받는다(손동원, 2005).

조직몰입은 조직의 목적과 가치, 역할, 목표, 그리고 조직 자체에 갖는 순수한 애착심이라고 한다(Buchanan, 1974). 조직 몰입이 낮은 구성원일수록 조직에 대한 불만족, 스트레스, 이직 비율이 높다는 결과를 보였다(이영민·이수영, 2008). 조직 구성원의 조직 몰입은 자연스럽게 직무성과와 연결되어 조직성과의 향상을 예측된다.

조직몰입의 구성요소로는 지속적 몰입, 규범적 몰입, 정서적 몰입이 있다(Meyer & Allen, 1991). 정서적 몰입은 조직에 대한 소속감과 일체감을 갖고 있으며, 지속적 몰입과 규범적 몰입과는 다르게 물리적인 계산이나 합리적 선택에 의한 것이 아니라, 조직과 자신을 동일시하고 조직의 문제에 적극 참여하는 정도로 조직에 대한 조직원의 충성도와 애착을 말한다.

Allen & Meyer(1996)는 같은 조직에 구성원들의 영향으로 인하여, 이들과 교류를 하고 도움을 받음으로서 조직에 대한 몰입도가 증가하며, 이로 인하여 조직 구성원은 자신의 목표와 조직의 목표를 일치시켜나가는 경향이 있다고 하였다. 또한 구성원 사이에서 의사소통이 많아지면 많아질수록, 감정적으로 조직과 결속해가려고 한다. 이러한 측면을 고려할 때 사회적 네트워크 활동은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Hartman & Johnson, 1989).

위에서 살펴본 바와 같이 사회적 네트워크 활동을 온라인과 오프라인으로 각각 나누어 정서적 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1 : 사회적 네트워크(온라인 네트워크, 오프라인 네트워크) 활동은 정서적 조직몰입에 정(+)에 영향을 미칠 것이다.

이직 의도는 조직 구성원이 조직을 자발적으로 떠나고자하는 심리로서 이직에 가장 직접적인 요인이다(Porter, Steers, Mowday, & Boulin, 1974). 조직 구성원이 이직을 행동으로 실천할 경우 비용 측면이나 조직 구성원들에게 정서적인 측면에서 부정적인 영향을 끼치게 된다(Sousa-Poza & Henneberger, 2004).

사회적 네트워크 활동은 구성원들 사이에서 지속적인 관계를 유지하게 하여 상호 의무감을 가지게 되며, 조직몰입의 증가가 된다고 앞서 말한바 있다. 조직 몰입과 이직의도 간에 상관성을 증명하고 있다. 따라서 사회적 네트워크 활동은 조직 몰입을 증가시키고 이직의도를 감소시키는 요인으로 작용할 것이라는 예측하에 아래와 같은 가설을 도출하였다.

가설 2 : 사회적 네트워크(온라인 네트워크, 오프라인 네트워크) 활동은 이직의도에 부(-)에 영향을 미칠 것이다.

2) 사회적 네트워크와 정서적 조직몰입, 이직의도와의 관계에서 Big5 성격특성의 조절효과

사회적 네트워크 활동이 조직구성원의 직무성과에 미치는 영향에 대해서는 많은 연구가 이루어지고 있지만, 사회적 네트워크가 어떻게 형성이 되었는지, 또는 사회적 네트워크에 영향을 주는 변수들이 무엇인가에 대해서는 거의 관심을 두고 있지 않다. 이에 따라 사회적 네트워크에 영향을 미치는 변수들에 대한 연구의 필요성이 제기 되었다(Hurlbert, Haines, & Beggs, 2000; Salancik, 1995). 현재까지 사회적 네트워크에 영향을 미치는 변수로 가장 많은 관심을 받고 있는 것은 성격과 같은 개인 특성이다(Klein, Lim, Saltz, & Mayer, 2004; Mehra, Kilduff, & Brass, 2001).

실제로 성격특성은 많은 연구결과 직무성과의 인과관계를 설명 할 수 있는 성격모형으로 평가를 받고 있다(장은주·이기은, 2008). 따라서 본 연구에서는 연구 목적 가운데 하나인 사회적 네트워크와 정서적 조직몰입, 이직의도와의 관계에서 Big5 성격특성의 조절효과를 검증하고자 하며, Big5 성격특성이 조절효과를 갖는지 규명하기 위하여 가설설정 단계로 이에 관한 선행연구들을 중심으로 접근하고자 한다.

Big5 성격특성에 관한 선행연구를 살펴보면, Barrick & Mount(1991)는 성격과 직무 수행 관계를 다룬 117개의 연구 결과를 메타분석 하여 Big5 성격특성과 다섯 개 직업 집단의 직무수행간의 관계를 연구하였다. 그 결과 원칙을 잘 지키려고 하는 성실성이 높은 집단의 경우 다섯 개 직업 집단에서 모두 직무수행 수준과 정적으로 관련되어 있었고, 외향성이 높은 집단의 경우 관리직과 영업직에서만 직무수행 수준과 정적인 상관을 나타냈다(김한신, 2004). 경찰직군에선 친화성과 정서적 안정성이 준거측정치에 정적인 상관을 보이는 결과를 나타냈고, 전문직 분야에서는 외향성, 정서적 안정성, 개방성이 준거측정치와 정적 상관을 나타내는 결과를 확인할 수 있었다(조한용, 2011). 유태용·이도형(1997)의 성격 5요인과 직무수행 간의 관계에 관한 연구에서는 정서적 안정성의 하위요인인 위축과 걱정이 고(高)성과 지점장이 저(低)성과 지점장에 비해 낮게 나왔으며, 외향성의 하위요인인 활력과 적극성은 고성과자를 예측할 수 있는 요인으로 검증되었다. 또 다른 연구에서는 재미는 결과가 나타났는데, 상사의 성실성과 부하의 정서적 조직몰입이 반비례 하는 것으로 나타났다($\beta = -.204, p < .05$). 즉, 상사의 성실성이 높아질수록 부하직원의 정서적 조직몰입에 부(-)의 영향을 미친다는 것을 의미한다.

대학교 교직원들의 결근율을 Big5 성격 요인과의 관계를 연구한 논문에서는 외향성이 높은 집단이 그렇지 않은 집단보다 상대적으로 결근회수가 많은 반면, 성실성이 높은 집단은 그렇지 않은 집단보다 결근회수가 더 적다는 결과를 보여주었다(Judge, Martocchio, & Thoresen, 1997). 즉, 외향성향이 높은 사람들은 자극을 추구하고 낙관적이기 때문에 여가활동에 몰입하여 결근하는 경향이 더 많다고 하였다.

상기 연구결과를 고려해보면 사회적 네트워크 활동과 조직몰입, 이직의도의 관

계에서 Big5 성격특성의 하위요인들이 조절역할을 수행 할 수 있다는 예측해 볼 수 있다. 사교적이며 외부 지향적인 외향성향이 높은 집단의 사람들은 주변 환경에 민감하며 주변 일들이 어떻게 진행되고 있는지 잘 인식한다. 또한 자신보다 외부사건에 관심을 더 집중한다(Eaves & Eysenck, 1975). 이러한 외향성은 새로운 일에 대한 자신감이 높은 경향으로 인하여 다른 하위요인들의 비해 조직몰입에는 부(-)적 영향을 미치고 이직의도에는 정(+)적 영향을 미칠 수 있을 것이라 예상해본다. 성실성은 조직의 목적을 성취하기 위해 맡은 바 책임을 다하고 사회적 규칙을 지키려 하는 척도를 나타내는 정도인데, 이러한 성실성은 조직성과에 가장 긍정적인 영향을 미치는 성격변수이다(송준호·우문식, 2013; Barrick, et al., 2001). 사회적 규칙과 규범, 원칙들을 기꺼이 지키려 하고 사회적 행동기준을 스스로 통제하려는 경향이 높기 때문에(Costa & McCrea, 1985; John, et al., 2008), 성실성이 높은 집단은 사회적 네트워크 활동과는 별개로 조직에 대한 책임 의식으로 조직에 대한 몰입도가 높을 것으로 예상해 본다. 타인에 대한 관심과 이타적인 신뢰를 가지고 있어 함께 어울려 일하는 조직 환경을 형성, 유지하는데 중요한 요인으로 언급되는 친화성(Buss, 1991)은 직무몰입에 유의한 영향을 미치고 있음이 밝혀졌다(김석영·전희원, 2008). 친화성이 높은 집단이 조직몰입에 긍정적인 조절효과를 하고 이직의도에는 부정적인 조절효과를 미칠 것이라고도 예상하지만, 친화성이 높은 집단이 많은 조직일수록 조직구성원들 간의 활발한 사회적 네트워크 활동은 조직구성원 모두에게 긍정적인 효과를 미칠 것이라고도 예측해 볼 수 있다. 신경증이라고도 표현되는 정서적 안정성이 높은 사람들은 만성적으로 당황을 잘하고, 걱정도 많고, 화를 잘 내는 부정적인 감정들이 높다(Costa & McCrae, 1992). 평소 생활에서 부정적 정서들로부터 받는 스트레스에 취약하여 스트레스를 잘 받는 다고 할 수 있다. 민감하고, 우울해 하는 경향을 보이며, 번덕이 심하다는 특징을 나타내는 정서적 안정성이 높은 사람들은 정서적 안정성이 낮은 조직구성원에 비해 조직을 형성해 나가는데 부정적인 효과를 미칠 것이다. 마지막으로 변화와 호기심을 좋아하는 정도로서 새로운 것에 대한 관심 척도를 나타내는 개방성은 조직생활을 하는데 있어서 상상력이 풍부하고 창의적인 면이 높다. 또한 도전적이며 호기심이 많다(Digman, 1990). 이러한 혁신적 성향이 변화에 대한 높은 적응성으로 직무성과에 유의한 결과를 안겨준 것

이 확인 되었다(김해룡·김정자, 2013). 직무성과와는 다르게 조직몰입과 이직의도에는 다른 영향을 미칠 수 있을 것으로 본다.

이상의 내용들을 토대로 사회적 네트워크가 네트워크에 참여하는 개인의 성격에 따라 결과변수에 미치는 영향이 달라질 것이라는 것을 예상 하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3 : 사회적 네트워크(온라인, 오프라인 네트워크)활동과 정서적 조직몰입과의 관계에서 Big5 성격특성은 조절효과가 있을 것이다.

가설 4 : 사회적 네트워크(온라인, 오프라인 네트워크)활동과 이직의도의 관계에서 Big5 성격특성은 조절효과가 있을 것이다.

제 2절 변수의 조작적 정의 및 조사 설계

1. 변수의 조작적 정의

1) 사회적 네트워크 활동

오문청·정수진(2017)은 사회적 네트워크를 사회적 자본의 핵심을 이루고 있는 중요한 요소 중의 하나로서, 사람들이 사회적 관계를 기반으로 상호작용하여 서로 복잡하게 얽여있는 것이라고 정의 하였다. 본 연구에서는 오문청·정수진(2017)의 정의를 바탕으로 사회적 네트워크를 조직구성원들이 조직 내·외부에서의 물질적, 심리적인 사회적 자본을 얻기 위해 상호작용을 통해서 형성되는 사회적 관계망으로 정의하고자 한다. 4차 산업혁명에 들어서면서 사회적 네트워크를 하위차원에서 온라인 네트워크와 오프라인 네트워크로 분류를 하여 사회변화에 발맞추어 수요에 맞게 사회적 네트워크 활동을 측정해보고자 한다.

사회적 네트워크에 대한 측정을 보면, Lim & Palacios(2011) 등이 개발하고 최근에 오문청(2018)이 사용한 측정도구를 일부 수정하여 사용하였다. 제시한 온라인 네트워크는 4개 문항, 오프라인 네트워크는 5개 문항으로 총 9개 문항으로 구성하였고, 측정문항의 예는 “나는 자신의 지식과 정보를 온라인 친구들과 공유하기를 즐긴다”, “나는 우리 회사의 다른 사람들과 얼굴을 맞대고 소통하면서 유용한 정보와 지식을 교환하고 학습하기를 즐긴다” 등을 포함한 9개 문항을 사용하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert 5점 척도로 측정하였다.

2) 정서적 조직 몰입

조직몰입의 구성요소 중의 하나인 정서적 몰입은 지속적 몰입, 규범적 몰입과는 달리 기회비용이나 물질적인 손익계산을 떠나 조직에 대한 소속감과 일체감을 갖고 조직에 결속해있는 상태이다(Meyer & Allen, 1991).

측정도구로는 Meyer & Allen(1991)이 개발한 것을 토대로 권태성(2018)이 활용한 측정도구를 일부 설문문항만 사용을 하였다. 총 6개의 문항 중 3번과 4번 문항은 역 문항으로 되어있었다. 측정문항의 예는 “나는 우리 회사의 문제를 나의 문제처럼 생각한다”, “나는 우리 회사에 대해 개인적으로 큰 의미를 갖고 있다”, “나는 우리 회사에 대해서 강한 소속감을 가지고 있다” 등을 포함한 6개 문항을 사용하였다. 다른 설문문항들과 마찬가지로 Likert 5점 척도로 측정하였다.

3) 이직의도

Meyer & Allen(1991)은 이직 의도를 조직구성원이 가까운 시일 내에 조직을 떠나려는 의도라고 정의하였다. 본 연구에서는 이직 의도를 조직구성원의 이직 행위를 예측하는 가장 직접적인 요인이자, 정서적 조직몰입과 OCB의 부정적인 최종적인 결과물로 정의한다.

측정도구로는 Brashear, Manolis, & Brooks(2005)와 이량(2018)등의 연구에서 제시된 측정도구를 설문 문항으로 몇 가지 참고하여 측정하였다. 측정문항의 예

는 “나는 이직할 생각이 있다”, “나는 지금 다른 일을 하면서 다른 직장도 알아보고 있다” 등을 포함한 3개 문항이다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert 5점 척도로 측정하였다.

4) Big5 성격특성

성격이란 한 개인의 사고, 행동양식 또는 감정을 포함한 타인과 다르게 구별되는 개인적인 특징이다(김영훈, 2012). 인간의 행동을 예측할 수 있는 성격을 안정적이고 지속적이며, 체계적으로 분류를 해야 할 필요성이 판단되어 경영관리, 행동과학, 심리학 등 다양한 학계에서 시도가 이루어졌다. McDougall(1932)의 연구를 시작으로 Goldberg(1990)에 이르기까지 다양한 연구들이 이루어졌는데, 연구들에서 공통적으로 발견된 다섯 가지 요인들을 찾아내어 이를 ‘Big5’라고 하여 일반적인 틀로서 사용되고 있다. 본 연구에서도 Big5를 기준으로 개인이 지닌 특성을 조절효과로 하여 각각의 독립 변수가 종속 변수에 미치는 영향에 대해 알아보하고자 한다. 5요인 모델은 친화성, 성실성, 외향성, 정서적 안정성, 개방성이 있는데, 친화성은 배려, 겸손, 조화, 이타적인 단어로 표현될 수 있고, 성실성은 신뢰, 근면, 원칙, 책임, 통제, 외향성은 능동, 사교, 적극, 사람 중심으로 정서적 안정성은 걱정, 초조, 번덕, 감정기복 등이 있다. 마지막으로 개방성은 호기심, 창의, 상상력, 모험 등으로 표현될 수 있다.

성격특성(Big5)에 대한 측정을 보면, Bernerth et al.,(2007), 김영훈(2012), 강성환(2018) 등의 연구들에서 제시되어 널리 사용되고 있는 항목을 일부 수정하여 사용하였다. 측정문항의 예는 “나는 모든 사람에게 예의 바르게 행동하려 한다”, “나는 다른 사람을 신뢰한다”, “나는 생기 있고 활기 넘치는 편이다”, “나는 급하면 남에게 의존하려 하거나 쉽게 낙담한다” 등 20개 문항을 측정문항으로 사용하였다. 각각 요인별 4개 문항씩 총 20개 문항을 사용하여 Likert 5점 척도로 사용하였다.

2. 조사 설계

1) 설문지 구성

본 연구에서는 사회적 네트워크 활동이 OCB, 정서적 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위해 자기보고식 설문지 방식을 활용하여 자료를 수집하였다. 활용도가 높고 객관성이 보장되어 있는 Likert 척도를 사용한 측정도구를 사용하여 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 설문 문항에 따라 측정하였다. 각 변수들의 측정은 선행연구들에서 타당성과 신뢰성이 입증되어 있는 문항들을 일부 수정하여 분석에 사용 하였다. 측정설문의 구성형태는 독립변수인 사회적 네트워크가 9문항으로 하위요인인 온라인 네트워크 4문항, 오프라인 네트워크 5문항으로 나누었고, 조절변수인 성격특성(Big5)이 20문항으로 각각 친화성 4문항, 성실성 4문항, 외향성 4문항, 정서적 안정성 4문항, 개방성 4문항으로 나누었다. 종속변수인 OCB는 10개 문항으로 OCBI가 5개 문항, OCBO가 5개 문항이고, 정서적 조직몰입이 6문항, 이직의도가 3문항이고, 인구통계학적 특성에 관련된 문항은 성별, 연령, 경력, 직급, 직종5문항으로 총 53문항으로 구성하였다. 설문지의 구성을 정리하면 아래의 <표Ⅲ-1>과 같다.

<표 Ⅲ-1> 설문지 구성

변 수			문항번호	문항수	출처(관련연구)
독립 변수	사회적 네트워크	온라인 네트워크	I. 1 ~ 4	4	Lim & Palacios (2011)
		오프라인 네트워크	I. 5 ~ 9	5	

조 절 변 수	성격특성 (Big5)	친화성	V. 1 ~ 4	20	Bernerth et al.,(2007)
		성실성	V. 5 ~ 8		
		외향성	V. 9 ~ 12		
		정서적 안정성	V. 13 ~ 16		
		개방성	V. 17 ~ 20		
종 속 변 수	OCB	OCBI	II. 1 ~ 5	10	Farris & Karmarm(1992)
		OCBO	II. 6 ~ 10		
	정서적 조직몰입		III. 1 ~ 6	9	Meyer & Allen(1991)
	이직의도		IV. 1 ~ 3		Brashear, Manolis, & Brooks(2005)
인구통계학적 특성			5		

2) 표본설계

본 연구는 조직 내 네트워크 활동을 알아보기 위하여 제주지역에 소재하고 있는 동 시간대에 동일 공간 안에서 10인 이상 근무하고 있는 사기업 및 공기업의 종사원들을 대상으로 선정하였다. 업종은 관광, 서비스, 유통, 제조, 판매, 정보통신, 금융, 병원 등 다양한 업종의 종사자들을 대상으로 하고자 구성하였다.

조사방법은 연구자가 조사대상 기업을 직접 방문하여 조사자에게 연구목적과 자료 수집 방법에 대하여 설명하고, 설문지를 배부 및 회수하였다. 설문지 표지에 안내문을 게시하여 본 연구의 주제와 조사의 목적, 그리고 응답방법을 공지하였다.

조사 기간은 2019년 3월 15일부터 4월 13일까지 30일이 소요되었다. 총 410부를

배부하였고, 그 중 불성실하거나 편향적 분포를 보인 응답을 제외한 10부를 제외하여 총 400부를 분석에 활용하였다.

3) 분석방법

본 연구에서 통계분석을 위해 사용된 프로그램은 SPSS 21.0이다. SPSS 21.0 통계 프로그램을 통하여 인구통계학적 특성과 일반적인 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였고, 각각의 변수들의 타당성을 입증하기 위한 탐색적 요인분석, 측정 항목들의 일관성을 확보하기 위한 신뢰도 분석을 하였다. 변수들 간의 관련성을 측정하기 위하여 상관관계 분석을 실시하고, 마지막으로 연구모형에서 변수들 간의 연구가설을 검증하기 위해 다중 회귀분석과 조절회귀분석을 이용하여 사회적 네트워크가 정서적 조직몰입, 이직의도의 미치는 영향과 Big5 성격특성이 조절변수가 되는 경우에 대해서 확인을 해보았다.

<표 III-2> 연구의 분석방법

측정항목	분석내용	분석기법
인구통계학적 특성	표본의 인구통계학적 특성	빈도분석

사회적 네트워크	온라인 네트워크	측정항목의 타당성 및 신뢰성 변수 간 영향 및 가설 검증	요인분석 신뢰도 분석 상관관계 분석 다중회귀분석 조절회귀 분석
	오프라인 네트워크		
정서적 조직몰입			
이직의도			
성격특성(Big5)	친화성		
	성실성		
	외향성		
	정서적 안정성		
	개방성		

IV. 실증 분석

1. 표본의 특성

본 연구에서는 양적 조사방법인 설문조사를 통하여 자료수집이 이루어졌다. 조사대상은 제주지역에 소재하고 있는 동일 공간 안에 동 시간대에 10인 이상이 근무하고 사기업 및 공기업의 종사원들을 대상으로 관광, 서비스, 유통, 제조, 정보통신, 금융, 병원 등 다양한 업종에 걸쳐 배포하였다. 2019년 3월 15일부터 4월 13일까지 총 400부의 설문지를 배포하여, 회수하였고, 회수된 자료들을 빈도 분석과 평균분석을 통해 기초통계 분석을 실시하였다. 표본의 인구 통계학적 특성

은 <표 IV-1>과 같다.

성별의 비율은 남성이 203명(50.8%), 여성이 197명(49.2%)로 비슷한 수준을 보였다. 연령별 분포는 30대가 169명(42.2%)로 가장 높은 비율을 보인 반면에, 50대 이상은 34명(8.5%)이상으로 가장 낮은 비율을 차지했고, 30대, 40대, 20대, 50대 이상 순의 분포를 나타냈다.

경력별 분포도는 1년 미만이 61명(15.2%)로 가장 낮은 분포를 보였지만, 나머지 경력 분포들도 1~5년이 131명(32.8%), 6~10년이 103명(25.8%), 10년 이상이 105명(26.2%) 순으로 크지 않은 차이들을 보여주고 있다.

직급별 비율은 일반사원이 241명(60.2%)로 가장 높게 나타났으며, 대리/주임급이 64명(16.0%), 차장/부장급이 45명(11.2%), 과장급이 35명(8.8%), 임원급이 15명(3.8) 순으로 나타냈다.

직종별 비율은 서비스직 비율이 167명(41.8%)로 가장 높게 나타났는데, 관광지가 많은 제주의 특성상 10인 이상 기업의 비율이 서비스직에 많았던 것이 원인이었던 것으로 보인다. 기타업종으로 99명(24.8%), 일반관리직이 63명(15.8%), 생산기술직이 34명(8.4%), 영업직이 31명(7.8%), 연구 개발직이 6명(1.4%) 순의 순서를 보였다.

<표 IV-1> 표본의 인구 통계학적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남성	203	50.8
	여성	197	49.2
연령	20대	95	23.8
	30대	169	42.2
	40대	102	25.5
	50대 이상	34	8.5
경력	1년 미만	61	15.2
	1~5년	131	32.8

	6~10년	103	25.8
	10년 이상	105	26.2
직급	일반사원	241	60.2
	대리/주임급	64	16.0
	과장급	35	8.8
	차장/부장급	45	11.2
	임원급	15	3.8
직종	일반관리직	63	15.8
	영업직	31	7.8
	서비스직	167	41.8
	연구 개발직	6	1.4
	생산기술직	34	8.4
	기타	99	24.8

2. 측정도구 타당성 및 신뢰성

신뢰도를 검증하기 전에 측정하고자 하는 변수들을 얼마나 정확하게 측정하였는지, 변수들이 타당하게 동일 요인으로 잘 묶였는지 판단하기 위하여 탐색적 요인분석을 실행하였다. KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)값은 변수들 사이에 상관관계가 다른 변수에 의하여 잘 설명될 수 있는가 정도를 나타내는 값인데, 일반적으로 KMO 값이 0.6보다 적으면 변수들의 선정이 좋지 못한 요인분석의 결과가 나타난다. 또한 0.9이상의 값이 나오면 좋은 값으로 판단하고, 0.5미만의 값은 변수들의 선정으로 받아들일 수 없는 값으로 판단한다.

요인분석 후에 측정도구의 신뢰성을 검증하고 측정하기 위하여 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰도 분석이란 측정하고자 하는 변수들을 비교 가능한 독립되어있는 측정 방법에 의하여 응답자가 일관되게 측정하였는가를 확인하기 위한 측정

기법이다. 다시 말해 같은 개념에 대하여 같은 측정을 하였을 경우 동일한 측정 값을 얻을 수 있는지를 확인하는 것이다. 신뢰도 분석 결과가 나오면 Cronbach's alpha 계수로 내적 일관성을 판단하는데, 일반적으로 Cronbach's alpha 값이 0.6이상이면 신뢰도가 있는 것으로 본다.

Bartlett의 구형성 검정이란 요인분석 모형이 적합한지 여부를 판단하는 것으로서 적합도 여부는 유의확률로 확인이 가능하다. 유의확률이 .000이면 귀무가설이 기각되어 요인분석으로 적합하고 공통요인이 존재한다고 결론 내릴 수 있다.

본 연구에서 사용한 요인추출 방법은, 탐색적 요인분석으로 초기 추출방법에는 주성분 분석을 사용하였고, 회전 방식으로는 Varimax법을 채택하였다.

아래의 <표 IV-2>가 사회적 네트워크 활동(온라인 네트워크 활동, 오프라인 네트워크 활동), 정서적 조직몰입, 이직의도, 성격특성(Big5)에 대한 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 실행한 결과표이다.

각각의 요인에 대한 탐색적 요인분석을 실시한 결과 모든 요인의 요인 적재치가 0.5이상으로 나타나서 집중 타당성이 있음이 확인 되었다. KMO-Bartlett 검정 값도 모든 변수들이 0.800 이상의 값이 나와서 보통 이상의 강한 관계이며 요인분석 모형의 적합성은 유의확률($p=0.000<0.05$)이므로 공통요인을 가질 수 있으므로 본 연구에서 사용된 측정 변수들의 타당성은 인정 될 수 있다. 신뢰도 분석을 위한 Cronbach's α 의 값은 사회적 네트워크가 Online이 .850, Offline이 .882, 정서적 조직몰입이 .871, 이직의도가 .904, 성격특성의 친화성은 .794, 성실성이 .872, 외향성은 .904, 정서적 안정성은 .779, 개방성은 .904로 나타났다. 0.70이상이면 일반적으로 적합하다고 평가되기 때문에 내적 일관성이 높은 것으로 판단된다.

사회과학분야에서 분산설명력의 누적치가 60% 기준을 초과하면 요인들이 변수들을 잘 설명하고 있다는 의미이다. 각각의 변수들의 분산설명력 모두 60%를 초과하여서 충분히 설명을 하고 있고, 내적 일관성이 있다는 것으로 나타났다.

<표 IV-2> 타당도 분석 및 신뢰도 분석

항목	요인 적재치									Cronbach's α
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
정서적 조직몰입5	.826	.134	.204	.007	.067	.072	-.133	-.006	-.012	.871
정서적 조직몰입6	.801	.137	.231	.045	.068	.106	-.180	-.045	.030	
정서적 조직몰입2	.722	.123	.198	.149	-.017	.114	-.071	-.065	.156	
정서적 조직몰입1	.686	.159	.072	.141	.086	.149	-.204	-.037	.130	
정서적 조직몰입4	.630	.109	.063	.105	.102	-.129	-.316	-.139	.254	
정서적 조직몰입3	.529	.147	-.017	.100	.201	-.130	-.193	-.133	.321	
사회적 네트워크6	.115	.835	.073	.061	.126	.077	.001	-.049	.153	.882
사회적 네트워크7	.246	.789	.130	.147	.097	.169	.008	.033	.049	
사회적 네트워크9	.210	.762	.267	.182	.074	.088	-.080	.007	.102	
사회적 네트워크5	.080	.736	-.012	.118	.135	.273	-.024	-.039	.171	
사회적 네트워크8	.086	.657	.192	.227	.156	.209	.048	.055	-.071	
Big5 성격특성8	.081	.147	.805	.127	.176	.008	-.048	-.067	.149	.872
Big5 성격특성7	.135	.146	.761	.108	.149	.025	-.129	-.042	.287	
Big5 성격특성5	.182	.090	.740	.127	.070	.135	.014	-.089	.064	
Big5 성격특성6	.245	.126	.739	.153	.140	.120	-.037	-.056	.178	
Big5 성격특성4	.182	.142	.507	.085	.071	.129	-.037	-.155	.500	
Big5 성격특성19	.157	.138	.111	.858	.169	.152	.049	.045	.020	.904
Big5 성격특성18	.100	.168	.137	.817	.232	.109	-.011	.084	.133	
Big5 성격특성17	.144	.208	.182	.781	.166	.166	.011	.087	.072	
Big5 성격특성20	.031	.145	.127	.753	.219	.184	.049	.058	-.007	

Big5 성격특성11	.103	.100	.113	.283	.813	.235	.000	.033	.094	.904
Big5 성격특성10	.064	.233	.102	.130	.780	.114	-.004	.092	.122	
Big5 성격특성12	.105	.174	.154	.279	.768	.247	-.013	.005	.058	
Big5 성격특성9	.113	.083	.255	.197	.760	.146	.030	-.048	.181	
사회적 네트워크2	.136	.153	.005	.144	.128	.804	.035	-.033	.121	.850
사회적 네트워크4	-.030	.073	.121	.143	.207	.800	.031	.007	.019	
사회적 네트워크1	.111	.241	.117	.082	.144	.768	.072	.038	.035	
사회적 네트워크3	.018	.255	.077	.219	.122	.680	.008	.116	.099	
이직의도3	-.195	-.014	-.064	.048	.034	.065	.894	.155	-.092	.904
이직의도2	-.249	-.016	-.059	.054	.018	.064	.879	.183	-.094	
이직의도1	-.356	.020	-.045	.007	-.026	.004	.790	.083	-.028	
Big5 성격특성16	-.111	-.011	-.074	.042	-.134	-.033	.100	.794	.101	.779
Big5 성격특성15	-.099	-.056	-.134	-.002	-.136	.110	.138	.789	-.017	
Big5 성격특성14	.052	.031	-.009	.063	.189	-.022	.158	.721	-.291	
Big5 성격특성13	-.094	.048	-.051	.152	.242	.051	.029	.701	-.160	
Big5 성격특성2	.137	.158	.192	.051	.081	.106	-.112	-.076	.771	.794
Big5 성격특성3	.277	.089	.188	-.008	.216	.105	-.066	-.109	.700	
Big5 성격특성1	.098	.070	.410	.131	.115	.061	-.036	-.056	.672	
설명된 총 분산(누적분산)							71.980			
Kaiser-Meyer-Olkin 검증값							.896			
Bartlett의 구형성 검증	근사 카이제곱(χ^2)						9776.271			
	유의확률						.000			

3. 기술적 통계 및 상관관계 분석

본 연구에서의 주요 변인들의 상관관계를 먼저 분석하고 가설을 검증하고자 한다. 상관관계 분석에서 나온 값들은 변수들 간의 인과관계를 파악하여 가설 검증 분석을 위한 전제 조건이 될 수 있다. 주요 변수 간의 상관관계 분석표와 기술통계량은 <표 IV-3>과 <표 IV-4>이다.

기술통계량을 우선 살펴보면 성격특성(Big5) 중 친화성에 대한 응답 값의 평균이 3.7900과 성실성의 대한 응답 값의 평균이 3.7838로 가장 높게 나왔다. 배려와 이타적인 단어로 표현될 수 있는 친화성의 응답자와 근면, 책임이라는 단어로 표현될 수 있는 성실성의 응답자의 평균이 가장 높게 나온 것이 당연한 결과로 보여진다. 또한 2.7163으로 걱정, 변덕, 감정기복 등이 있는 성격특성의 정서적 안정성에 대한 응답 값이 제일 낮게 나왔고, 이직 의도에 대한 표준편차가 1.03553으로 가장 높아 이직의도에 대한 응답자들 간의 편차가 크다는 것을 알 수 있다.

상관관계 계수를 확인하여, 두 변인간의 상관도를 확인 할 수가 있는데, 상관관계 계수의 최대의 값은 1이고, 최소의 값은 -1이다. 부적 상관관계가 강할수록 -1에 가까워지고, 정적 상관관계가 강할수록 1에 가까워지며, 절대 값이 0에 가까워질수록 상관관계는 낮아진다. 상관관계 계수가 1이라는 것은 그 두 변인이 동일하다는 것을 의미한다. 상관관계 계수의 값이 ± 9 이상으로 나오면 매우 높은 상관관계로 나오는데, 오히려 상관관계 계수가 너무 높아 다중공선성(Multicollinearity) 문제가 발생하여 연구를 수정해야한다. 상관관계 계수가 ± 0.7 이상 ± 0.9 미만일 경우는 높은 상관관계, ± 0.4 이상 ± 0.7 미만이면 다소 높은 상관관계로 적정 수준의 상관관계 수준으로 보여진다. ± 0.2 미만의 상관관계 계수는 상관관계가 거의 없다고 볼 수 있다(류병곤, 2011)

본 연구의 상관관계 분석 결과 대부분의 상관계수가 ± 0.2 이상 ± 0.7 미만으로 변수들 사이에 적절한 상관관계를 나타내고 있음을 알 수 있다. 조절변인인 성격특성(Big5) 중에 친화성과 성실성은 모든 변인들과 유의한 상관관계를 갖고 있었고, 외향성과 성실성은 상관관계 계수가 $.610(p < .01)$ 으로 가장 높은 상관관계 계

수 값을 나타내는 경로 분석 되었다.

독립변인인 사회적 네트워크 활동의 하위변인 온라인 네트워크 활동과 오프라인 네트워크 활동과 다른 변인들과의 상관관계를 살펴보면 온라인 네트워크와 친화성 .281(p<.01), 오프라인 네트워크와 친화성이 .371(p<.01), 성실성은 온라인이 .285(p<.01), 오프라인이 .394(p<.01), 외향성은 온라인이 .463(p<.01), 오프라인이 .429(p<.01), 개방성은 온라인이 .430(p<.01), 오프라인이 .452(p<.01)로 오프라인이 .576(p<.01), 오프라인이 .436(p<.01), 정서적 몰입과 온라인이 .202(p<.01), 오프라인이 .405(p<.01)으로 상관관계 계수가 거의 없는 것으로 나온 정서적 안정성과 이직의도를 제외하고, 외향성만이 온라인 네트워크 활동이 상관관계 계수가 높게 나오고 전부 오프라인 네트워크와 상관관계가 더 높게 측정되었다.

<표 IV-3> 주요 변인의 기술 통계량

변 인		빈도 (N)	평균 (M)	표준편차 (S.D)
사회적 네트워크	온라인 네트워크	400	2.9325	.86881
	오프라인 네트워크		3.3515	.72861
정서적 조직몰입			3.4838	.68638
이직의도			2.3783	1.03553
성격특성(Big5)	친화성		3.7900	.58967
	성실성		3.7838	.62059
	외향성		3.4950	.75321
	정서적 안정성		2.7163	.69060
	개방성		3.3288	.82055

<표 IV-4> 요인들 간의 상관관계 분석

구분	사회적 네트워크		성격특성					정서적 조직몰입 (10)	이직 의도 (11)
	ON (1)	OFF (2)	친화성 (3)	성실성 (4)	외향성 (5)	안정성 (6)	개방성 (7)		
1	1								
2	.467**	1							
3	.281**	.371**	1						
4	.285**	.394**	.610**	1					
5	.463**	.429**	.393**	.418**	1				
6	.079	-.002	-.256**	-.169**	.057	1			
7	.430**	.452**	.285**	.383**	.546**	.143**	1		
8	.202**	.405**	.479**	.442**	.306**	-.207**	.297**	1	
9	.075	-.065	-.241**	-.173**	-.022	.319**	.031	-.505**	1

***p<.001 **p<.01 *p<.05

제 2절 가설검증

가설1, 가설2를 검증하기 위하여 독립변수인 사회적 네트워크 활동을 두 가지 하위요인(온라인 네트워크 활동, 오프라인 네트워크 활동)으로 분류하였다. 가설1은 사회적 네트워크 활동과 정서적 조직몰입, 가설2는 사회적 네트워크와 이직의도의 관계를 규명하기 위한 것이다.

1) 사회적 네트워크 활동이 정서적 조직몰입에 미치는 영향

가설 1은 사회적 네트워크 활동(온라인, 오프라인 네트워크 활동)이 정서적 조직몰입에 정(+)^{의 영향을 미칠 것으로 예측함과 동시에 대상유사성 모형에 의거하여 온라인 네트워크 활동에 비해 오프라인 네트워크 활동이 정서적 조직몰입에 더 큰 영향을 미칠 것으로 예측하고 있다. 가설 1의 검증을 위하여 다중회귀 분석을 실시하였으며, 분석결과는 <표 IV-5>에 제시되었다.}

먼저 가설 1의 분석결과 온라인 네트워크 활동은 정서적 조직몰입에 정(+)^{의 영향을 미치지 않는($\beta=.016$, $t=.307$) 것으로 나타났다. 오프라인 네트워크 활동은 정서적 조직몰입에 정(+)^{의 영향을 미치고 있는($\beta=.398$, $t=7.662$) 것으로 확인되었다. 가설 1은 부분채택 되었다.}}

<표 IV-5> 사회적 네트워크 활동(온라인, 오프라인)이 정서적 조직몰입에 미치는 영향

종속변수	독립변수	표준오차	β	t	유의확률	공차한계
정서적 조직몰입	온라인 네트워크	.041	.016	.307	.759	.782
	오프라인 네트워크	.049	.398	7.662***	.000	.782
R=.405, R ² =.164, 수정된 R ² =.160, F=39.007, p=.000, Durbin-Watson=1.767						

***p<.001 **p<.01 *p<.05

2) 사회적 네트워크 활동이 이직의도에 미치는 영향

가설 2는 사회적 네트워크 활동(온라인, 오프라인 네트워크 활동)이 이직의도에 부(-)^{의 영향을 미칠 것으로 예측함과 동시에 대상유사성모형에 의거하여 온라인 네트워크 활동에 비해 오프라인 네트워크 활동이 이직의도에 더 큰 영향을 미칠 것으로 예측하고 있다. 가설 2의 검증을 위해 다중회귀분석을 실시하였으며, 분석결과는 <표 IV-6>에 제시되었다.}

가설 2의 분석결과 온라인 네트워크 활동($\beta=.134, t=.307$)은 이직의도에 영향을 미치고 있지 않는 것으로 확인이 되었고, 오프라인 네트워크 활동($\beta=-.127, t=7.662$)은 부(-)의 영향을 미치고 있다. 따라서 오프라인 네트워크 활동을 하면 할수록 이직의도에 부의 영향을 미치는 것이 나타났다.

<표 IV-6> 사회적 네트워크 활동(온라인, 오프라인)이 이직의도에 미치는 영향

종속변수	독립변수	표준오차	β	t	유의확률	공차한계
이직의도	온라인 네트워크	.067	.134	.307	.017	.782
	오프라인 네트워크	.080	-.127	7.662*	.027	.782
R=.135, R ² =.018, 수정된 R ² =.013, F=3.701, p=.026, Durbin-Watson=1.671						

***p<.001 **p<.01 *p<.05

3) 사회적 네트워크 활동이 정서적 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향에서 Big5 성격특성의 조절효과

조절변수의 조절효과를 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)이 제안한 조절회귀분석을 실시하였다. 조절회귀분석을 진행하기 위해서 우선 독립변수와 조절변수의 평균중심화(mean centering)를 실시하였는데, 이는 위계적 회귀분석을 실행할 때, 독립변수×종속변수(상호작용항)를 추가할 경우 다중공선성이 발생할 가능성이 높아지기 때문에 이를 예방하기 위함이다. 조절회귀분석을 진행하기 위해서는 상호작용변수를 만든 후 독립변수, 조절변수, 상호작용변수를 투입하여 회귀분석을 3단계로 진행한다. 단계적 회귀분석의 순서는 다음과 같다.

$$\text{step1: } Y = X1$$

$$\text{step2: } Y = X1 + X2$$

step3: $Y = X1 + X2 + (X1 \times X2)$

Y = 종속변수 (OCB, 정서적 조직몰입, 이직의도)

X1 = 독립변수 (온라인 네트워크 활동, 오프라인 네트워크 활동)

X2 = 조절변수 (성격특성Big5)

다음과 같은 단계적 절차를 바탕으로 1단계에서 사회적 네트워크 활동을 온라인 네트워크 활동과 오프라인 네트워크 활동으로 각각 독립변수로 적용하고, 정서적 조직몰입, 이직의도를 종속변수 적용하고 분석하였다. 2단계에서는 1단계 회귀식 적용한 독립변수와 더불어 조절변수인 성격특성(Big)의 하위요인 친화성, 성실성, 외향성, 정서적 안정성, 개방성을 각각 회귀식에 투입하여 분석을 하였고, 3단계에서는 2단계 회귀식에 추가로 독립변수와 조절변수 간의 상호작용항을 추가하여 각각의 종속변수에 미치는 영향에 대해서 조절회귀분석을 실시하였다. 보편적으로 조절효과의 유의성 여부는 2단계의 R²값과 3단계의 R²값이 변화량을 살펴보고 이 값이 통계적으로 유의하게 변화하였다면 조절효과가 있는 것으로 볼 수 있다.

가설3은 사회적 네트워크 활동(온라인, 오프라인 네트워크 활동)과 정서적 조직몰입간의 Big5 성격특성의 조절효과를 확인하기 위한 것이다. 분석결과는 <표 IV-7>과 <표 IV-8>로 제시되었다. 우선 온라인 네트워크 활동과 정서적 조직몰입 사이에 정서적 안정성이 정서적 조직몰입에 미치는 영향에 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 정서적 안정성의 조절효과는 음(-)의 방향으로 나타나 있어서, 이는 정서적 안정성이 낮은 사람일수록 온라인 네트워크 활동이 정서적 조직몰입에 미치는 영향력의 기울기가 크다는 것을 의미한다. 한편 오프라인 네트워크 활동과 정서적 조직몰입간의 Big5 성격특성의 조절효과는 <표 IV-8>에 제시된 바와 같이 유의한 효과가 없는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3은 부분채택 되었다.

<표 IV-7> 온라인 네트워크와 정서적 조직몰입 간의 Big5 성격특성의 조절효과

회귀 모형	독립변수	β	Beta	t	R ²	ΔR^2	ΔF
1	온라인 네트워크(A)	.159	.202	4.107***	.041	.041	16.868***
2	온라인 네트워크(A)	.057	.073	1.591	.235	.194	100.692***
	친화성(B)	.534	.459	10.035***			
3	온라인 네트워크(A)	.058	.073	1.568	.235	.000	.000
	친화성(B)	.534	.459	9.961***			
	A×B	.000	.000	-.008			
1	온라인 네트워크(A)	.159	.202	4.107***	.041	.041	16.868***
2	온라인 네트워크(A)	.065	.082	1.758	.202	.161	80.058***
	성실성(B)	.463	.419	8.948***			
3	온라인 네트워크(A)	.066	.084	1.763	.202	.000	.036
	성실성(B)	.464	.420	8.912***			
	A×B	-.011	-.009	-.190			
1	온라인 네트워크(A)	.159	.202	4.107***	.041	.041	16.868***
2	온라인 네트워크(A)	.060	.077	1.423	.098	.057	25.308***
	외향성(B)	.246	.270	5.031***			
3	온라인 네트워크(A)	.056	.071	1.318	.100	.002	.693
	외향성(B)	.249	.273	5.068***			
	A×B	.035	.040	.833			
1	온라인 네트워크(A)	.159	.202	4.107***	.041	.041	16.868***
2	온라인 네트워크(A)	.173	.219	4.568***	.091	.050	21.849***
	정서적 안정성(B)	-.223	-.224	-4.674***			
3	온라인 네트워크(A)	.165	.208	4.336***	.101	.011	4.733*
	정서적 안정성(B)	-.208	-.209	-4.321***			
	A×B	-.105	-.105	-2.176*			
1	온라인 네트워크(A)	.159	.202	4.107***	.041	.041	16.868***
2	온라인 네트워크(A)	.071	.090	1.710	.095	.054	23.855***
	개방성(B)	.216	.258	4.884***			
3	온라인 네트워크(A)	.064	.081	1.517	.099	.004	1.669
	개방성(B)	.221	.264	4.983***			
	A×B	.053	.062	1.292			

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

<표 IV-8> 오프라인 네트워크와 정서적 조직몰입 간의 Big5 성격특성의 조절효과

회귀 모형	독립변수	β	Beta	t	R ²	ΔR^2	ΔF
1	오프라인 네트워크(A)	.382	.405	8.837***	.164	.164	78.098***
2	오프라인 네트워크(A)	.248	.263	5.778***	.290	.126	70.176***
	친화성(B)	.444	.382	8.377***			
3	오프라인 네트워크(A)	.248	.263	5.768***	.290	.001	.383
	친화성(B)	.442	.380	8.307***			
	A×B	.038	.026	.619			
1	오프라인 네트워크(A)	.382	.405	8.837***	.164	.164	78.098***
2	오프라인 네트워크(A)	.257	.273	5.813***	.259	.095	50.601***
	성실성(B)	.370	.334	7.113***			
3	오프라인 네트워크(A)	.256	.272	5.774***	.259	.001	.318
	성실성(B)	.370	.335	7.112***			
	A×B	.035	.024	.564			
1	오프라인 네트워크(A)	.382	.405	8.837***	.164	.164	78.098***
2	오프라인 네트워크(A)	.316	.336	6.690***	.185	.021	10.408**
	외향성(B)	.147	.162	3.226**			
3	오프라인 네트워크(A)	.318	.338	6.681***	.186	.000	.139
	외향성(B)	.149	.163	3.242**			
	A×B	-.020	-.017	-.373			
1	오프라인 네트워크(A)	.382	.405	8.837***	.164	.164	78.098***
2	오프라인 네트워크(A)	.381	.405	9.052***	.207	.043	21.324***
	정서적 안정성(B)	-.205	-.206	-4.618***			
3	오프라인 네트워크(A)	.385	.409	9.088***	.208	.001	.726
	정서적 안정성(B)	-.214	-.216	-4.688***			
	A×B	.047	.039	.852			
1	오프라인 네트워크(A)	.382	.405	8.837***	.164	.164	78.098***
2	오프라인 네트워크(A)	.320	.340	6.678***	.180	.016	7.939**
	개방성(B)	.120	.144	2.818**			
3	오프라인 네트워크(A)	.317	.336	6.597***	.183	.003	1.410
	개방성(B)	.119	.142	2.789**			
	A×B	.050	.054	1.187			

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

가설 4는 사회적 네트워크 활동(온라인, 오프라인 네트워크 활동)과 이직의도 간에 Big5 성격특성의 조절효과를 규명하기 위한 것이다. 분석결과표는 <표 IV-9>와 <표 IV-10>에 제시되었다. 온라인 네트워크 활동과 이직의도 사이에 친화성, 외향성, 정서적 안정성, 개방성이 이직의도에 미치는 영향에 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 정서적 안정성의 조절효과는 양(+)¹⁾의 방향, 나머지 친화성, 외향성, 개방성의 조절효과는 음(-)²⁾의 방향으로 나타났다. 이는 정서적 안정성은 낮은 사람일수록, 친화성, 외향성, 개방성은 높은 사람일수록 온라인 네트워크 활동이 이직의도에 미치는 영향력의 기울기가 크다는 것을 의미한다. 오프라인 네트워크 활동과 이직의도간의 Big5 성격특성의 조절효과는 <표 IV-10>에서 제시된 바와 같이 유의한 조절효과를 갖고 있지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설 4는 부분채택 되었다.

<표 IV-9> 온라인 네트워크와 이직의도 간의 Big5 성격특성의 조절효과

회귀 모형	독립변수	β	Beta	t	R ²	ΔR^2	ΔF
1	온라인 네트워크(A)	.089	.075	1.498	.006	.006	2.244
2	온라인 네트워크(A)	.185	.155	3.088**	.080	.075	32.262***
	친화성(B)	-.500	-.285	-5.680***			
3	온라인 네트워크(A)	.211	.177	3.501**	.096	.016	6.805**
	친화성(B)	-.475	-.270	-5.395***			
	A×B	-.220	-.128	-2.609**			
1	온라인 네트워크(A)	.089	.075	1.498	.006	.006	2.244
2	온라인 네트워크(A)	.161	.135	2.643**	.047	.041	17.062***
	성실성(B)	-.352	-.211	-4.131***			
3	온라인 네트워크(A)	.177	.148	2.862**	.052	.005	2.297
	성실성(B)	-.340	-.204	-3.968***			
	A×B	-.140	-.076	-1.516			
1	온라인 네트워크(A)	.089	.075	1.498	.006	.006	2.244
2	온라인 네트워크(A)	.129	.109	1.926	.010	.004	1.664
	외향성(B)	-.100	-.073	-1.290			
3	온라인 네트워크(A)	.148	.124	2.202*	.024	.014	5.867*
	외향성(B)	-.111	-.080	-1.435			
	A×B	-.162	-.121	-2.422*			
1	온라인 네트워크(A)	.089	.075	1.498	.006	.006	2.244
2	온라인 네트워크(A)	.060	.050	1.051	.104	.099	43.722***
	정서적 안정성(B)	.472	.315	6.612***			
3	온라인 네트워크(A)	.072	.060	1.265	.114	.009	4.223*
	정서적 안정성(B)	.450	.300	6.260***			
	A×B	.149	.099	2.055*			
1	온라인 네트워크(A)	.089	.075	1.498	.006	.006	2.244
2	온라인 네트워크(A)	.090	.075	1.360	.006	.000	.001
	개방성(B)	-.002	-.001	-.023			
3	온라인 네트워크(A)	.111	.093	1.671	.019	.013	5.305*
	개방성(B)	-.016	-.012	-.225			
	A×B	-.149	-.116	-2.303*			

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

<표 IV-10> 오프라인 네트워크와 이직의도 간의 Big5 성격특성의 조절효과

회귀 모형	독립변수	β	Beta	t	R ²	ΔR^2	ΔF
1	오프라인 네트워크(A)	-.092	-.065	-1.292	.004	.004	1.670
2	오프라인 네트워크(A)	.041	.029	.553	.059	.055	23.119***
	친화성(B)	-.443	-.252	-4.808***			
3	오프라인 네트워크(A)	.041	.029	.554	.059	.000	.029
	친화성(B)	-.442	-.252	-4.779***			
	A×B	-.018	-.008	-.171			
1	오프라인 네트워크(A)	-.092	-.065	-1.292	.004	.004	1.670
2	오프라인 네트워크(A)	.006	.004	.074	.030	.026	10.495**
	성실성(B)	-.291	-.174	-3.240**			
3	오프라인 네트워크(A)	.006	.004	.079	.030	.000	.014
	성실성(B)	-.291	-.174	-3.237**			
	A×B	-.013	-.006	-.119			
1	오프라인 네트워크(A)	-.092	-.065	-1.292	.004	.004	1.670
2	오프라인 네트워크(A)	-.096	-.067	-1.216	.004	.000	.014
	외향성(B)	.009	.006	.117			
3	오프라인 네트워크(A)	-.083	-.058	-1.042	.009	.005	2.081
	외향성(B)	.017	.012	.225			
	A×B	-.127	-.073	-1.443			
1	오프라인 네트워크(A)	-.092	-.065	-1.292	.004	.004	1.670
2	오프라인 네트워크(A)	-.091	-.064	-1.350	.106	.102	45.151***
	정서적 안정성(B)	.478	.319	6.719***			
3	오프라인 네트워크(A)	-.084	-.059	-1.244	.108	.002	.811
	정서적 안정성(B)	.463	.309	6.325***			
	A×B	.080	.044	.900			
1	오프라인 네트워크(A)	-.092	-.065	-1.292	.004	.004	1.670
2	오프라인 네트워크(A)	-.141	-.099	-1.767	.009	.005	1.838
	개방성(B)	.096	.076	1.356			
3	오프라인 네트워크(A)	-.135	-.095	-1.691	.013	.004	1.497
	개방성(B)	.098	.078	1.386			
	A×B	-.086	-.061	-1.224			

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

V. 결 론

1. 연구결과의 요약 및 시사점

1) 연구결과의 요약

본 연구에서는 조직 내 네트워크 활동을 오프라인 네트워크 활동으로, 조직 외 네트워크 활동은 온라인 네트워크 활동으로 구분지어 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향을 확인하고자 하였고, 대상유사성이론에 따라 오프라인 네트워크 활동이 결과변인에 미치는 영향이 더 클 것이라 생각되어 Big5 성격특성을 조절변인으로 선정하여 개인의 특성에 따라 사회적 네트워크 활동이 결과변인에 미치는 차이에 대해서 확인해보았다.

가설1과 가설2는 온라인, 오프라인 네트워크가 각각의 결과변수(정서적 조직몰입, 이직의도)에 미치는 영향에 대한 인과관계를 확인하는 가설이고, 가설3과 가설4가 조절변인인 Big5 성격특성이 독립변인과 종속변인 사이에서의 조절효과를 확인하기 위한 가설이다.

가설1은 온라인 네트워크 활동이 정서적 조직 몰입에 영향을 미치지 않지만, 오프라인 네트워크 활동은 유의한 영향이 있는 것으로 나타났다. 가설2에서 또한 온라인 네트워크 활동은 이직의도에 영향을 미치지 않고, 오프라인 네트워크 활동만이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인이 되었다.

Big5 성격특성을 독립변수(온라인 네트워크 활동, 오프라인 네트워크 활동)와 종속변수(정서적 조직몰입, 이직의도)간의 사이에서 조절효과를 검증하였던 가설 3, 가설4에서는 오프라인 네트워크 활동과 종속변수 사이 간에서 유의한 조절효과가 없는 것으로 확인이 되었다. 하지만 온라인 네트워크 활동과 종속변수 사이 간에서 Big5 성격특성은 모든 성격특성은 아니지만 외향성, 정서적 안정성이 정서적 조직몰입에 유의한 조절효과를 끼치는 것으로 나타났고, 이직의도에서는 성

실성을 제외한 모든 성격특성이 유의한 조절효과를 미치는 것으로 나타났다.
연구 결과를 정리한 표는 <표 V-1>과 같다.

<표 V-1 연구결과 요약>

구분	가설의 주요변수 관계	지지/기각
가설1	사회적 네트워크 활동(온라인, 오프라인) → 정서적 조직몰입	부분 채택
가설2	사회적 네트워크 활동(온라인, 오프라인) → 이직의도	부분 채택
가설3	사회적 네트워크 활동(온라인, 오프라인)+Big5 성격특성 → 정서적 조직몰입	부분 채택
가설4	사회적 네트워크 활동(온라인, 오프라인)+Big5 성격특성 → 이직의도	부분 채택

2. 시사점

기존의 선행연구 대부분은 사회적 네트워크를 오프라인 네트워크에 초점을 맞춰 조직구성원의 직무만족에 미치는 영향에 대해 연구해왔다. 본 연구에서는 4차 산업혁명과 정보통신기술의 발전과 발맞추어 사회적 네트워크를 오프라인 네트워크와 온라인 네트워크로 나누어 조직구성원의 정서적 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향을 연구하였고, 성격특성(Big5)을 조절변인으로 두어 결과변수에 어떠한 영향을 미칠지도 확보해보았다. 그 결과 성격특성이 조절변인으로 들어가지 않았던 경우에는 온라인 네트워크 활동보다 오프라인 네트워크 활동이 미치는 영향이 더 크게 나왔지만 활동자의 조직 외 네트워크 활동인 온라인 네트워크 활동에서는 개인의 특성인 성격유형이 조절변수로 들어간 경우 결과변인인 조직몰입에 더 큰 영향을 미치는 것으로 확인 되었다.

본 연구의 결과를 토대로 시사점을 도출해보면 다음과 같다.

첫째, 조직 내에서 조직구성원들이 사회적 네트워크 활동을 형성하는 것에 대해 기업에서는 적극적으로 지지해주어야 한다. 조직 내 오프라인 네트워크 활동이 정서적 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향이 크다는 것으로 확인되어 오프라인 네트워크 활동이 조직구성원들의 직무만족에 정(+)¹의 영향을 미친다는 기존 선행 연구들의 결과를 지지하고 있다(오문청, 2018; 방세린, 2017; Zhang·Venkatesh, 2013).

기업은 대부분에 시간을 같은 공간에서 보내는 직장 동료들과의 사회적 네트워크 안에서 조직구성원들이 교류하면서 직접 듣고, 배울 수 있는 기회를 제공해야 한다. 실무 담당자들의 직접적인 경험을 통한 실용적인 정보 지식은 정확성과 신뢰성이 높아지고, 업무 효율이 증대할 것이다. 조직구성원들과의 교류는 조직과 구성원들과의 유대감을 증가 시키고, 이직의도를 낮추어 주는 효과를 얻을 수 있다(방세린·안지영, 2017). 이는 이직이 발생 할 경우 남은 구성원들에게 끼치는 부정적인 효과나 기업의 비용측면에서도 중요한 부분이다. 이밖에도 멘토링이나 사내 동호회 등과 같은 여러 경로를 통해서 조직 내에 구성원들과의 상호작용을 하여 직무지식 뿐만 아니라 조직 몰입도를 증가시키는 것도 실제로 직무를 수행하는데 있어서 더욱 효과적일 수 있다. 따라서 기업의 관리자로서 조직구성원들의 협력관계를 증진시키고 원만한 인간관계 형성을 위하여 사회적 네트워크를 유지시키는 방법을 계속 고민해 봐야 할 것이다.

둘째, 기업의 관리자는 온라인 네트워크 활동에도 관심을 가져야 할 것이다. 사회 변화의 흐름에 따라 소셜 네트워크 서비스(SNS)가 가져다주는 정보는 상상하기 어려운 정도이다. 사회인들은 이미 하루에도 수십 번씩 가상현실과 현실세계를 넘나들며 시간과 공간의 제약이 없는 소통을 하고 있고, 가상공간 안에서는 오롯이 활동자의 성격이 들어날 수 있기 때문에 오프라인 네트워크 안에서의 모습과는 다른 모습을 보일 수 있다. 본 연구결과를 보았을 때 온라인 네트워크 활동의 영향력이 오프라인 네트워크 활동의 영향력보다 낮은 결과로 나왔기 때문에 온라인 네트워크 활동이 종업원들의 조직몰입, 이직의도에 낮은 영향을 미치지 않는다고 판단하지 않는다. 온라인 네트워크를 찾는 이유 중에 하나는 오프라인 네트워크에서 느껴지는 고립감을 극복하고 심리적 안녕을 만족하고자 한다.

온라인 네트워크는 그 확산속도는 엄청 빠르고 수많은 정보 지식들이 넘쳐난다. 이러한 온라인 네트워크는 개개인들에게 미치는 영향이 더 커질 수 있는 잠재적 영향성이 있다고 본다. 그렇기 때문에 앞으로 비즈니스를 비롯한 수많은 영역에서 중요한 소통방식으로 발전될 온라인 네트워크를 기업 관리자는 조직의 발전에 있어 중요하게 여기고 발전시켜야 할 것이다.

셋째, 기업은 온라인과 오프라인 네트워크 활동을 결합시켜 균형적으로 발전시켜야 할 것이다. 신뢰와 정확성을 바탕으로 구축된 오프라인 네트워크이지만, 공간과 시간, 비용 상의 이유로 유연성 떨어지는 단점을 갖고 있다. 엄청난 확산속도를 갖고 있고, 다양한 정보를 쉽게 찾아 볼 수 있는 온라인 네트워크이지만, 신뢰성과 정확성이 낮아 허위정보가 많다. 이러한 온라인과 오프라인 네트워크 간의 부족한 점을 서로 보완하여 조직구성원들 간의 온라인상에서 얻은 지식을 교환하게 되는 새로운 플랫폼을 제공하여 조직성과를 향상시키는 방법이 될 수 있을 것이다. 그렇다면 개인의 특성의 차이(예, 성격특성)에 따라 발생할 수 있는 사회적 네트워크 활동에서의 제약부분도 온·오프라인을 결합 하여 조금은 완화시켜 볼 수 있을 것이다. 하지만 결합하는 과정에서 소비되는 비용과 시간의 문제를 해결하는 것과 기업내부의 조직문화의 특성 또한 고려해야할 연구 과제라고 본다.

제 2절 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구는 다음과 같은 한계를 갖고 있다.

첫째, 사회적 네트워크 활동을 온라인(조직 외 네트워크 활동), 오프라인(조직 내 네트워크 활동)으로 구분하였다. 사회적 네트워크 활동에는 이외에도 수많은 유형이 존재한다. 이 후에는 사회적 네트워크 활동을 동일한 조직 내 네트워크 활동으로 기준으로 하여 최근에 많이 이슈가 되고 있는 블라인드, 오픈채팅 등 직장인들의 커뮤니티를 추가로 한 연구가 필요하겠다. 이는 본 연구에서 다루었

던 온라인 네트워크 활동을 조직 외부 활동으로 볼 것이 아닌 조직 내부 문제로 인식하여 조직성과에 미치는 직접적인 효과를 확인 할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서 표본을 제주지역에 소재하는 기업 종사자를 대상으로 획득되었다. 조사대상자가 특정지역에 국한되어 연구결과가 일반화를 통해 전반적으로 확대하는데 한계가 있다. 후속 연구에서는 범위를 제주 외의 지역으로 확대하여 조사 해볼 필요가 있다.

셋째, 측정문항으로 인한 변수의 선정이다. 본 연구에서 사용한 사회적 네트워크 활동에 측정문항은 기존 연구들을 통하여 검증받은 문항이었지만 사회적 네트워크 보다는 조직 구성원 간의 지식공유 성격이 강하여 기존에 본 연구를 통하여 증명하고자 했던 사회적 네트워크(John·Bradley, 2015)를 파악하기에는 한계가 있었다. 개인이 지각하고 있는 네트워크 활동이 아닌 조직 내 네트워크 망을 파악하고 변수로 두었다면 본 연구에서 확인해보고자 했던 조직종사원들의 정서적 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향을 더 적절히 확인해 볼 수 있었을 것으로 본다. 또한 조직 내 사회구조 안에서 개인의 성격특성이 미치는 영향 또한 다음 연구에 다루어 볼 만한 주제라고 생각한다. 하지만 이러한 조직의 연결 구조를 파악하기 위해서는 모든 개인정보를 담고 있는 설문지를 작성해야만 한다. 이는 현실적으로 측정의 어려움이 있기 때문에 대안으로 선정한 변수가 사회적 네트워크 활동이었다. 또한 자기보고식으로 작성된 설문지를 통해 얻은 연구 결과이다. 사회과학 분야에서 가장 널리 쓰이는 조사방법임에도 불구하고, 설문응답자의 태도의 의해 왜곡될 가능성을 배제 할 수 없다. 이를 보완하기 위해서는 면접과 같은 추가적인 조사방법이 필요할 것이다.

참 고 문 헌

1. 국내 문헌

- 강명희·김민정·이수지·김혜선(2008), “웹기반 협동학습에서 학습자의 5요인 성격 특성이 상호작용과 성취도에 미치는 영향”, **교육정미디어연구**, 14(3), 197-223.
- 강성환(2018), “상사 성격 5요인(Big 5)이 부하의 직무태도에 미치는 영향:상사-부하 교환관계(LMX)의 매개효과 검증”, **박사학위논문**, 전남대학교 대학원, 전남.
- 강인주(2015), “대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력동기, 조직지원인식, 조직몰입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계”, **박사학위논문**, 서울대학교, 서울.
- 고대유·강제상·김광구(2015), “조직공정성과 조직시민행동의 관계에 대한 조직침묵의 매개효과 분석”, **한국행정연구**, 24(1), 223-261.
- 고영심·강영순(2014), “자기계발동기유형과 직무수행변인간 차별적 영향관계와 심리적 안녕감의 조절효과”, **경영논집**, 33, 19-40.
- 고재윤·조현준(2009), “호텔 F&B 종사원의 성격과 조직몰입과 고객지향성의 관계”, **한국의식경영학회**, 12(5), 271-292.
- 곽기영(2014), **소셜네트워크분석**, 서울, 도서출판 청람.
- 곽서연·강순화(2014), “이벤트 자원봉사자의 사회적 자본과 조직시민행동에 관한 연구- 2012여수세계박람회 자원봉사자를 대상으로”, **한국자치행정학보**, 28(4), 515-531.
- 권미옥·이경탁(2015), “온라인 네트워크 이용이 사회자본과 심리적 웰빙에 미치는 효과”, **대한경영학회지**, 28(5), 1485-1503.
- 권우영·백승령(2015), “폐쇄형 SNS가 제공하는 즐거움, 사회적 연결, 사회지능이 군장병의 소속감과 조직시민행동에 미치는 영향”, **한국경영정보학회 학술대회논문집**, 2015(08), 35-54.

- 권태성(2018), “일 학습 병행제 학습근로자의 조직지원인식, 직무만족, 경력몰입 및 정서적 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향”, **박사학위논문**, 한국기술교육대학교 대학원, 서울.
- 김남현·박봉규·송경수(1999), “조직구성원의 조직시민행동과 개인특성, 직무특성 및 태도 간의 관계에 관한 연구”, **한국인사관리학회**, 23(1), 51-88.
- 김석영·전희원(2008), “호텔 종사원의 개인성격이 직무몰입과 경력몰입에 미치는 영향- 성격5요인을 바탕으로”, **관광연구**, 22(3), 239-257.
- 김용학(2011), **사회 연결망 분석**, 서울, 도서출판 박영사.
- 김영조(2008), “호텔종사원들의 고용형태가 조직시민행동 및 고객지향성에 미치는 영향”, **경영학연구**, 37(4), 839-871.
- 김영주·유태용(2009), “개인의 특성이 조직 내 사회적 네트워크 크기에 미치는 영향과 직무수행에 대한 사회적 네트워크 크기와 강도의 효과”, **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 22(1), 27-51.
- 김영춘(2017), “사회적 네트워크(Social Network) 조직연구의 동향”, **인사조직연구**, 25(3), 19-47.
- 김영훈(2012), “외식기업 서비스 종사원의 성격요인이 조직시민행동과 고객지향성에 미치는 영향”, **한국조리학회지**, 18(4), 84-99.
- 김종우·이지우·김종길(2007), “조직 내 교환관계, 조직 몰입 및 혁신적 업무행동 간의 관계”, **경영연구**, 22(4), 117-150.
- 김주호·손주영(2013), “개인 개성이 브랜드 개성(BPS) 및 소비자 구매행동에 미치는 영향: Big5 성격 특성을 중심으로”, **광고학연구**, 21(1), 31-55.
- 김중원·박성수(2007), “윤리경영의 제도특성과 개인특성에 따른 종업원의 수용도 및 내적태동에 관한 연구- 이직의도, 조직몰입, 직무만족을 중심으로”, **인적자원관리연구**, 14(3), 87-106.
- 김한신(2004), “호텔종사원의 성격특성이 고객지향성에 미치는 영향에 관한 연구: 성격 5요인을 중심으로”, **석사학위논문**, 경기대학교, 경기.

- 김해룡·김정자(2013), “Big5성격이 조직시민행동에 미치는 영향; 자기효능감의 매개 효과를 중심으로”, **대한경영학회지**, 26(6), 1449-1474.
- 김희진(2012), “경력지향성과 네트워크 행동이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”, **석사학위논문**, 이화여자대학교 대학원, 서울.
- 김혜진·이재식(2012), “개인주의/집단주의 성향과 조직시민행동 - 정서적 몰입과 이직 의도의 조절효과”, **한국인적자원관리학회**, 19(1), 47-69.
- 남택호·이호선(2018), “조직정치지각이 인상관리와 조직시민행동(OCB)에 미치는 영향에 관한 연구-정치적 스킬의 조절효과를 중심으로”, **박사학위논문**, 단국대학교 대학원, 서울.
- 류병곤(2011), “조직구조와 조직문화가 변혁적/거래적 리더십과 조직유효성 관계에 미치는 조절효과 연구”, **박사학위논문**, 단국대학교 대학원, 서울.
- 문성애·이영민(2009), “기업 재직자의 사회적 네트워크 활동이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향”, **인적자원관리연구**, 16(2), 55-67.
- 민병모·박두진(2000), “NEO-PI-R로 본 성격과 직무성과 준거 간의 관계: 금융서비스기업의 중간관리자를 대상으로”, **2000년도 한국산업 및 심리학회 추계심포지엄 및 학술대회 발표 논문집**.
- 박광옥·김종경·김세영·장선주(2012), “병원 최고 간호관리자의 이직 의도 결정요인: 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입, 사회 지지를 중심으로”, **대한간호학회지**, 42(1), 9-18.
- 박미선(2011), “성격유형에 따른 감성지능, 심리적 웰빙, 직무성과 간의 인과관계 연구: 서울지역 특급호텔 종사원을 대상으로”, **박사학위논문**, 경희대학교 대학원, 서울.
- 박선우(2018), “외식기업의 고객가치공동창출을 위한 혁신지향 조직문화, 서비스 종사원 태도의 영향관계에 대한 다수준분석: 개인 창의성, 조직몰입, 조직시민행동의 매개효과”, **박사학위논문**, 경희대학교, 서울.
- 박신국(2015), “병원조직 중간관리자의 변혁적/서번트 리더십 유형이 조직시민행동에

- 미치는 영향: 조직몰입과 직무만족의 매개효과 중심으로”, **박사학위논문**, 단국대학교, 서울.
- 박종승·심현섭·윤우섭(2009), “사회적 자본, 조직신뢰, 조직몰입의 인과관계: 특급호텔 직원대상”, **한국외식경영학회**, 12(1), 267-291.
- 박지혜(2005), “개인의 조직 내외 경력 네트워크 특성이 직무태도에 미치는 영향”, **석사학위논문**, 연세대학교, 서울.
- 배성현·최은희(2007), “정서적 성향 및 상사부하 교환관계가 직무긴장, 조직시민행동에 미치는 영향”, **대한경영학회지**, 20(3), 1289-1324.
- 백동재(2015), “임파워먼트가 구성원의 조직몰입을 통하여 조직시민행동에 미치는 영향- 성격특성의 조절효과를 중심으로”, **박사학위논문**, 동신대학교, 전남.
- 손동원(2005), **사회 네트워크 분석**, 서울, 경문사.
- 손주영(2014), “Big5 성격특성이 조직구성원의 리더십 코드에 미치는 영향”, **대한경영학회지**, 27(7), 1073-1089.
- 송경수·박봉규·최만기(2003), “조직시민행동의 결정요인 및 조절요인에 관한 메타분석”, **대한경영학회지**, 32(4), 1103-1126.
- 송준호·우문식(2013), “조직구성원의 성격 특성이 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향: 행복의 매개효과를 중심으로”, **기업경영연구**, 20(6), 45-65.
- 신유근(1992), “인적자원관리의 이론개발 및 실제적용을 위한 연구방법”, **한국인사조직연구**, 1(1), 1-14.
- 신철우·남선희(2006), “리더십 행동특성과 조직유효성의 관계에서 신뢰의 조절효과”, **인적자원개발연구**, 8(1), 57-81.
- 안지영·방세린(2017), “사회적 네트워크 활동의 조직몰입에 대한 영향: 기업문화의 조절 효과를 중심으로”, **유라시아연구**, 14(1), 177-200.
- 오문청(2018), “사회적 네트워크와 조직성과, 개인 창의성 및 조직문화의 인과모형 검증”, **박사학위논문**, 원광대학교, 전북.
- 오종철·양태식(2010), “창의적 리더십이 심리적 임파 워먼트와 직무만족 및 구성원

- 의 혁신행동에 미치는 영향: 서비스기업을 중심으로”, **기업경영연구**, 17(4), 131-148.
- 유태용·이도형 (1997), “다양한 직군에서의 성격의 5요인과 직무수행간의 관계”, **기업경영연구**, 5, 69-94.
- 이경임·안창규(1996), “NEO-PI-R의 임상적 활용”, **한국심리학회지: 상담 및 치료**, 8(1), 65-79.
- 이광옥·여운승·이윤호(2007), “호텔종사원의 성격특성에 따른 리더십과 직무몰입의 관계”, **관광연구저널**, 21(2), 355-369.
- 이규용·송정수(2011), “상사의 개인특성이 조직구성원의 조직시민행동에 미치는 영향: 윤리적 리더십과 상사신뢰의 매개효과를 중심으로”, **산업경제연구**, 24(2), 1049-1076.
- 이량(2018), “내부마케팅 활동과 내부 서비스 품질이 영업사원의 이직의도에 미치는 영향: 지각된 위험과 전환비용의 매개효과와 LMX의 조절효과”, **박사학위논문**, 경희대학교, 서울.
- 이유진·이종구(2006), “성격유형과 신입사원 선발결과 간의 관계분석에 관한 실증 연구,” **기업경영연구**, 12(2), 121-135.
- 이재훈·임현철(2010), “HEXACO의 성격유형이 직무 만족과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구”, **대한경영학회지**, 23(2), 791-812.
- 임영이·김수(2018), “간호사의 이직의도와 조직시민행동-직무요구- 직무자원모델의 적용”, **박사학위논문**, 연세대학교, 서울.
- 장은주·이기은(2008), “비서직 종사자들의 성격특성 및 상사-부하 교환관계가 조직시민행동과 직무만족에 미치는 영향”, **비서학 논총**, 17(2), 161-178.
- 전기호·이병규·박현준(2010), “사회적 네트워크, 협조적 행동, 그리고 사회적 정체성”, **한국인사조직학회**, 2010년도 춘계학술연구발표회 발표논문집, 1-23.
- 전광호·장재윤(2004), “영업사원의 이직 의도 예측 모형 검증”, **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 17(3), 329-353.

- 전수진(2005), “사회 네트워크가 직무유효성 및 경력유용성에 미치는 영향에 관한 연구”, **박사학위논문**, 서강대학교, 서울.
- 정수진·오문청(2017), “사회적 네트워크가 직무성과에 미치는 영향, 조직문화의 조절 효과: 온라인 네트워크와 오프라인 네트워크 분석”, **한국경영교육학회**, 32(5), 265-292.
- 조영복·김경원(2011), “사회적 네트워크의 특성이 직무성과와 협력행동에 미치는 영향에 관한 연구”, **인적자원관리연구**, 18(1), 87-110.
- 조영복·김경원(2011), “조직구성원의 성격유형에 따른 사회적 네트워크 특성차이 분석”, **인적자원관리연구**, 18(4), 215-230.
- 조한용(2011), “호텔종사원 심리적 주인의식의 선행요인과 결과요인에 관한 연구”, **박사학위논문**, 동의대학교, 부산.
- 주용준(2000), “개인특성이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한연구”, **석사학위논문**, 전남대학교, 전남.
- 최영환·정두선·송수진(2010), “부하직원이 인지한 호텔관리자의 성격요인(Big5 Model)이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향”, **관광·레저연구**, 22(6), 363-381.
- 최재필(2012), “온-오프라인 사회적 네트워크가 업무성과와 경력성공에 미치는 영향”, **박사학위논문**, 국민대학교, 서울.
- 한광현(2005), “개인의 성향특성이 조직시민행동에 미치는 영향, 지각된 직무이동기회의 조절효과를 중심으로”, **대한경영학회지**, 18(5), 1903-1926.
- 한진환(2011), “조직정치지각이 직무스트레스와 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구”, **산업경제연구**, 24(3), 1397-1423.
- 홍혜승(2016), “조직 내 사회적 관계가 구성원의 조직행태에 미치는 영향: 리더 구성원의 교환관계와 사회적 네트워크를 중심으로”, **박사학위논문**, 성균관대학교, 서울.
- 황용수(2010), “적합성이 조직신뢰와 직무태도 및 조직시민행동에 미치는 영향”, **박사**

학위논문, 서남대학교, 충남.

2. 해외 문헌

Angle, H. A. & Perry, J. L.(1991), “An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness”, *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.

Barrick, M. R. & Mount, M. K.(1991), “The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-analysis”, *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.

Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., Giles, W. F., & Jack Walker, H. (2007), “Is personality associated with perceptions of LMX? An empirical study”, *Leadership & Organization Development Journal*, 28(7), 613-631.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1981), “Race and sex differences in quits by young workers”, *Industrial and Labor Relations Review*, 34(4), 56-77.

Bormnan, W. C. & S. J. Motowidlo(1993), “Explaining the criterion domain to include elements of contextual performance, In N. Schmit, W. C. Norman, and Associates(Eds.)”, *Personnel selection in organizations, San Francisco; Jossey-Bass*, 71-98.

Borgatti, S. P. & Foster, P. C.(2003), “The Network Paradigm in Organizational Research: A Review and Typology”, *Journal of Management*, 29(6), 991-1013.

Borgatti, S. P. & Halgin, D. S. (2011), “On network theory”, *Organization Science*, 22(5), 1168-1181.

- Bowler, W. M. & J. B. Daniel(2003), “Relational Determinants of Interpersonal Citizenship Behavior: A Social Networks Perspective on Organizational Citizenship Behavior”, *Academy of Management Best Conference Paper*, OB: D1.
- Brashear, T. G., Manolis, C., & Brooks, C. M. (2005), “The effects of control, trust, and justice on salesperson turnover”, *Journal of Business Research*, 58(3), 241–249
- 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(6), 795–817.
- Brown, S. P. & Peterson, R. A. (1993), “Antecedents and consequences of 83 salesperson job satisfaction: Meta–analysis and assessment of causal effects”, *Journal of Marketing Research*, 30(1), 63–77.
- Buchanan, B. (1974), “Government managers, business executives, and organizational commitment”, *Public Administration Review*, 339–347.
- Burt, R. S(1992), “Structural holes: The social structure of competition”, Cambridge, MA: *Harvard Press*.
- Buss, A. H. (1989), “Personality as traits”, *American Psychologist*, 44(11), 1378.
- Buss, D. M. (1991), “Evolutionary personality psychology”, *Annual review of psychology*, 42(1), 459–491.
- Carsten, J. M., & Spector, P. E. (1987), “Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A meta–analytic test of the Muchinsky model”, *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 374–381.

- Cattell, R. B. (1943), "Fluctuation of Sentiments and Attitudes as a Measure of Character Integration and Temperament", *American Journal of Psychology*, 56, 559–594.
- Cattell, R. B. (1973), "Personality pinned down", *Psychology today*, 7(2), 40–41.
- Chan, D., & Schmitt, N. (2002). "Situational judgment and job performance", *Human Performance*, 15(3), 233–254.
- Chen, Ming-Huei, Yu-Yu Chang, and Yuan-Chieh Chang(2015), "Entrepreneurial orientation, social networks, and creative entrepreneurs", *Creativity and Innovation Management*, 24(3), 493–507.
- Costa, P. T. & R. R. McCrae(1985), "The NEO personality inventory manual", Odessa, FL: *Psychological Assessment Resources*.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992), "Neo Pi-R. Odessa", FL: *Psychological Assessment Resources*.
- Cross, R. & Cummings, J. N(2004), "Ties and network correlates of individual performance in knowledge intensive work", *Academy of Management Journal*, 47, 928–937.
- Digman, J. M.(1990), "Personality structure: Emergence of the five factor model", *Annual Review of Psychology*, 41, 417–440.
- Digman, J. M., & Takemoto-Chock, N. K. (1981), "Factors in the natural language of personality: Re-analysis, comparison, and interpretation of six major studies", *Multivariate behavioral research*, 16(2), 149–170.
- Eaves, L. J. & H. J. Eysenck(1975), "The nature of extraversion: A genetical analysis." *J. Person. soc. Psychol.* 32, 102–112.

- Eysenck, H. J. (1947), *Dimensions of Personality*, London: Routledge & Kegan Paul.
- Farh, J., Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1990), “Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction”, *Journal of Management*, 16(4), 705–721.
- Finegan, J. E. (2000), “The impact of person and organizational values on organizational commitment”, *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149–169.
- Fiske, D. W. (1949), “Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources”, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44, 329–344.
- George, J. M., & Zhou, J. (2001), “When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: an interactional approach”, *Journal of applied psychology*, 86(3), 513.
- Glisson, C. & Durick, M.(1988), “Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations”, *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61–81.
- Goldberg, L. R. (1990), “An alternative" description of personality": the big-five factor structure”, *Journal of personality and social psychology*, 59(6), 1216.
- Gong, Y., Law, K. S., Chang, S., & Xin. K. R.(2009), “Human resources management and firm performance: The different role of managerial affective and continuous commitment”, *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 263–27.
- Graham, J. W., & VanDyne, L. (2006), “Gathering information and exercising influence : Two forms of civic virtue organizational cit

- izenship behavior”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18, 89–109.
- Graham, J.W.(1991), “An essay on organizational citizenship behavior”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249–270.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (1999), *Behavior in Organizations*, NY: Prentice Hall.
- Griffin, M. L. & Hepburn, J. R.(2005), "Side-bets and reciprocity as determinants of organizational commitment among correctional officers", *Journal of Criminal Justice*, 33(6), 611–625.
- Halbesleben, J. R. B., & Bowler, W. M.(2007), “Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation”, *Journal of Applied Psychology*, 92, 95–106.
- Harris, K. J., K. M. Kacmar, & L. A. Witt(2005), “An examination of the curvilinear relationship between leader–member exchange and intent to turnover”, *Journal of Organizational Behavior*, 26: 363–378.
- Hartman, R. L., & Johnson, J. D. (1989), “Social contagion and multiplexity communication networks as predictors of commitment and role ambiguity”, *Human Communication Research*, 15(4), 523–548.
- Hatala, J. (2006), “Social network analysis in human resource development: A new methodology”, *Human Resource Development Review*, 5 (1), 45–71.
- Hogan, R. T. (1991), *Personality and personality measurement*.
- Hollenbeck, J. R., & Jamieson, B. B. (2015), “Human capital, social capital, and social network analysis: Implications for strategic

- human resource management”, *Academy of Management Perspectives*, 29(3), 370–385.
- Holtom, B. C., T. R. Mitchell, T. W. Lee, and M. B. Eberly(2008), “Turnover and Retention, Research: A Glance at the Past, a Closer Review of the Present, and a Venture into the Future”, *The Academy of Management Annals*, 231–274.
- Hom P.(2011), Organizational exit. In S. Zedeck (Ed.), *Hand book of industrial/organizational psychology*, Vol. 2, 67–117. Washington, DC: American Psychological Association.
- Hough, L. M., & Oswald, F. L. (2000), “Personnel selection: Looking toward the future—Remembering the past”, *Annual review of psychology*, 51(1), 631–664.
- 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.
- Hurtz, G. M & J. J. Donovan(2000), “Personality and job performance; The big five revisited”, *Journal of Applied Psychology*, 85, 869–879.
- Ilies, R., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P.(2007), “Leader–member exchange and citizenship behaviors: A meta–analysis”, *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 269–277.
- John, O. P. (1990), “The "Big Five" factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires”. In L. Pervin(Ed), *Handbook of personality theory and research* (66–100), New York: Guilford.

- John, O. P., L. P. Naumann & C. J. Soto(2008), “Paradigm shift to the integrative big five trait taxonomy: History, measurement and conceptual issues,” In O. P. John, R. W. Robins & L. A. Pervin(Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research*, New York, NY: Guilford Press, 114–158.
- Judge, T. A., Martocchio ,J .J. & Thoresen, C. J.(1997), Five-factor model of personality and employee absence. *Journal of Applied Psychology*, 82, 745–755.
- 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.
- Konovsky, M. A. and Pugh, S. D. (1994), “Citizenship behavior and social exchange”, *Academy of Management Journal*, 37(3), 656–669.
- Lawler, E. E. (1983), “Satisfaction and behavior. New York, NY: McGraw Hill”, *Journal of Korean Academy of Nursing*, 38(4), 603–611.
- Lee, K., & Allen, N. J.(2002), “Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions”, *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131–142.
- Levin, D. Z., & Cross, R. (2004), “The strength of weak ties you can trust: The mediating role of trust in effective knowledge transfer”, *Management science*, 50(11), 1477–1490.
- Lewis, G. B., & Park, K. (1989), “Turnover rates in federal white-collar employment: Are women more likely to quit than men?”, *The American Review of Public Administration*, 19 (1),

13–28.

- Lim, S. & D. Palacios(2011), “Culture and Purpose of Web 2.0 Service Adoption: A Study in The USA, Korea and Spain”, *Service Industries Journal*, 29(1), 1–15.
- Lin, N.(2001), *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*, NY: Cambridge University Press.
- Maertz, C. P., & Griffeth, R. W.(2004), “Eight motivational forces and voluntary turnover: A theoretical synthesis with implications for research”, *Journal of Management*, 30, 667 – 683.
- March, J. G., & Simon, H. A.(1958), *Organizations*, New York: John Wiley.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M.(1990), "A review and meta–analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment", *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T.(1985), “Updating Norman's" adequacy taxonomy": Intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires”, *Journal of personality and social psychology*, 49(3), 710.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T.(1987), “Validation of the five–factor model of personality across instruments and observers”, *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 81.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003), *Personality in adulthood: A five–factor theory perspective*. Guilford Press.
- McDaniel, M. A. & Frei, R. L.(1994), "Validity of customer Service measures in personnel selection: A meta–analysis, Unpublished manuscript", *University of Akron*.

- McDougall, W. (2015), *The Energies of Men (Psychology Revivals): A Study of the Fundamentals of Dynamic Psychology*. Routledge.
- Mehra, A., Kilduff, M. & Brass, D. J.(2001), "The Social Network of High and Low Self-monitors: Implications for Workplace Performance," *Administrative Science Quarterly*, 46, 121–146.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1991), “A three component conceptualization of organizational commitment: Some methodological considerations”, *Human Resource Management Review*, 1, 61–98.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001), “Commitment in the workplace toward a general model”, *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326.
- Mobley, W. H.(1982), *Employ turnover: Causes, Consequences, and Control*, MT: Addison –Wesley.
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L.(1995), “Individualism collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, 16, 127–142.
- Morrison, E.W.(1994), “Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee perspective”, *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543–1567.
- Morrison, E. W. (2002), “Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization”, *Academy of Management Journal*, 45, 1149–1160.
- Morrison, K.(1997), “How franchise job satisfaction and personality affect performance, organizational commitment, franchiser relations, and intention to remain”, *Journal of Business*

- Management*, 35, 36–67.
- Mowday, R. T. and Porter, L. W., & Steers, R. M.(1982), *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, San Diego, CA: Academic Press.
- O'Reilly, C.A. & Chatman, J.A.(1986), “Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on pro-social behavior”, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499.
- Organ, D. W. & A Lingl(1992), *Personality, satisfaction and organizational citizenship behavior*, Paper presented at the Academy of Management Meeting, Las Vegas, ME.
- Organ, D. W. (1988), *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*, Lexington Books/DC Heath and Com.
- Organ, D. W.(1990), “The motivational basis of organizational citizenship behavior”, *Research in Organizational Behavior*, 12, 44–72.
- Ozer, D. J., & Benet–Martinez, V.(2006), “Personality and the prediction of consequential outcomes”, *Annul Review Psychol*, 57, 401–421.
- Palacios–Marqués, Daniel, José M. Merigó, and Pedro Soto–Acosta(2015), "Online social networks as an enabler of innovation in organizations", *Management Decision*, 53(9), 1906–1920.
- Phares, E. J., & Erskine, N.(1984), "The measurement of selfism", *Educational and Psychological Measurement*, 44(3), 597–608.
- Piedmont, R. L. (2013), "The revised NEO Personality Inventory: Clinical and research applications", *Springer Science & Business*

Media.

- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B.(1997), "Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance", *Journal of applied psychology*, 82(2), 262.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H., & Fetter, R.(1990), "Transformational leader behavior and their effects on follower's trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behavior", *Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142.
- Porter, L.W. & Smith, F.J.(1970), The ethology of organizational commitment: A longitudinal study of initial stages of employee–organizational relationships, unpublished manuscript, *University of California*, Irvine.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V.(1974), "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians," *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Price, J. L., & C. W. Mueller(1981), "A causal model of turnover for nurses", *Academy of Management Journal*, 24: 543–565.
- Randolph, K. L., & Dahling, J. J. (2013), "Interactive effects of proactive personality and display rules on emotional labor in organizations", *Journal of Applied Social Psychology*, 43 (12), 2350–2359.
- Raymond, T. S., C. L. Robert & L. K. Maria(2001), "Social Networks and The Performance of Individuals and Groups", *Academy of Management Journal*, 44(2), 316–325.

- Rhoades, L., & Eisenberger, R.(2002), "Perceived organizational support: A review of the literature", *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S.(2001), "Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, 86, 825–836.
- Roberts, B. W., & Robins, R. W. (2000), "Broad dispositions, broad aspirations: The intersection of personality traits and major life goals", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(10), 1284–1296.
- Robins, J.A.(1993), "Organization as strategy: Restructuring production in the film industry", *Strategic Management Journal*, 14(Special 1), 103-118.
- Rosanne L. Hartman and J. David Johnson(1989), "Social Contagion and Multiplexity Communication Networks as Predictors of Commitment and Role Ambiguity", *Human Communication Research*, 15(4), 523–548.
- Salancik, G. R. (1995), "Wanted: A good network theory of organization", *Administrative Science Quarterly*, 40, 345–349.
- Sampson, G. (1989), Language Acquisition: Growth or Learning?, *Philosophical Papers*, 18, 203–240.
- Saucier, G. (1994), "Separating description and evaluation in the structure of personality attributes", *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(1), 141.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P.(1983), "Organizational

- Citizenship Behavior. Its nature and antecedents: Its nature and antecedents", *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.
- Smith, C. B. (1979), "Influence of internal opportunity structure and sex of worker on turnover patterns", *Administrative Science Quarterly*, 24(3), 362–381.
- Smith, G. M. (1967), "Usefulness of peer ratings of personality in educational research", *Educational and Psychological Measurement*, 27(4), 967–984.
- Sousa Poza, A., & Henneberger, F.(2004), "Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study", *Journal of Economic Issues*, 38, 113–138.
- Stamper C. L. & Van dyne, L. (2001), "Work status and organizational citizenship behavior: a field study of restaurant employees", *Journal of organizational behavior*, 22, 517–536.
- Sullivan, H. S. (1953), *The Interpersonal Theory of Psychiatry*. New York: Norton,Sy,
- Suresh, S., & Venkatammal, P. (2010), "Antecedents of organizational citizenship behavior", *Journal of the Indian academy of applied psychology*, 36(2), 276–286.
- T., Tram, S. & O'Hara, L. A.(2006), "Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance", *Journal of Vocational Behavior*, 68, 461–473.
- Van Dyne, L., Graham, J., & Dienesch, R. M .(1994), "Organizational citizenship behavior: construct redefinition, measurement, and validation", *Academy of Management Journal*, 37, 765–802.
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996), "Interpersonal facilitation

- and job dedication as separate facets of contextual performance", *Journal of Applied Psychology*, 81, 525–531.
- Van Vuuren, M., de Jong, M. D., & Seydel, E. R. (2007), "Direct and indirect effects of supervisor communication on organizational commitment", *Corporate Communications: An International Journal*, 12(2), 116–128.
- Wasserman, S. & Faust(1994), *Social Network Analysis: Methods and Applications*, New York: Cambridge University Press.
- Wiggins, J. S.(1996), *The five factor model personality: Theoretical perspectives*, New York, NY: Guilford Press.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991), "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in role behaviors", *Journal o f Management*, 17(3), 601–617.
- Zhang, X. & V. Venkatesh(2013), "Explaining Employee Job Performance: The Role of Online and Offline Workplace Communication Networks", *MIS Quarterly*, 37(3), 695–722.
- Zimmerman. R. D & Darnold. T. C. (2009), "The impact of job performance on employee turnover intentions and the voluntary turnover process: A meta–analysis and path model", *Personnel Review*, 38, 142–158.

설문지

안녕하십니까?

바쁘신 가운데에서도 본 조사에 소중한 시간을 할애해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

저는 제주대학교 일반대학원 석사과정에 재학 중인 박지향입니다.

본 조사는 직장인들을 대상으로 하고 있으며, 『사회적 네트워크 활동이 조직시민행동, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향 - 성격특성을 매개효과로』에 대한 연구를 위해 작성되었습니다.

본 설문으로 수집된 자료는 학술적 연구를 위한 통계 이외의 목적으로는 사용되지 않습니다. 귀하께서 응답하신 모든 내용은 무기명으로 처리되며, 연구에 소중한 자료로써 좋은 연구결과를 얻기 위한 기초가 될 것입니다.

다시 한 번 응답에 참여하신 여러분께 진심으로 감사드리며, 귀사의 무궁한 발전과 귀하의 가정에 행복이 가득하시길 기원합니다.

(응답자 본인의 실제정황에 근거하여 성실하게 빠짐없이 응답해주십시오.)

2019년 03월

제주대학교 대학원 경영학과

지도교수 : 강 영 순

연구자 : 박 지 향

연락처 : 010-4444-9583

E-mail : akippo@naver.com



I. 다음은 개인의 일상생활에서의 **사회관계망**에 관한 질문입니다. 본인의 실제정황과 실제생각에 근거하여 본인의 생각과 가장 가까운 곳에 체크하여 주십시오.

문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 나는 자신의 지식과 정보를 온라인 친구들과 공유하기를 즐긴다.	1	2	3	4	5
2. 나는 공통점을 바탕으로 구축된 <u>온라인 상</u> 의 공동체에 적극적으로 참여하기를 즐긴다.	1	2	3	4	5
3. 나는 나의 업무를 위해 SNS (소셜 네트워킹 사이트)를 통해 정보를 받고 지식을 배우기를 즐긴다.	1	2	3	4	5
4. 나는 페이스북, 인스타그램, 카카오토리 등 SNS (소셜 네트워킹 사이트)를 통해 친구를 사귀거나 소통하여 지식과 정보를 공유하기를 즐긴다.	1	2	3	4	5
5. 나는 우리 회사의 다른 사람과 얼굴을 맞대고 소통하면서 유용한 정보와 지식을 교환하고 학습하기를 즐긴다.	1	2	3	4	5
6. 나는 우리 회사의 다른 사람들과 얼굴을 맞대고 서로 학습하기를 즐긴다.	1	2	3	4	5
7. 나는 우리 회사의 다른 사람들과 접촉하고 연락하면서 새로운 아이디어를 추구하기를 즐긴다.	1	2	3	4	5
8. 나는 나만의 인간관계를 이용하여 외부의 기술과 지식을 학습하기를 즐긴다.	1	2	3	4	5
9. 나는 우리 회사의 다른 사람들과 협력하면서 직무의 요구에 대해 이해하기를 즐긴다.	1	2	3	4	5

II. 다음은 **조직몰입**에 관한 질문입니다. 본인의 실제정황과 실제생각에 근거하여 본인의 생각과 가장 가까운 곳에 체크하여 주십시오.

문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 나는 우리 회사에서 앞으로의 직장생활이 더욱 행복해 질 것으로 생각한다.	1	2	3	4	5
2. 나는 우리 회사의 문제를 나의 문제처럼 생각한다.	1	2	3	4	5
3. 나는 우리 회사의 한 일원이라는 느낌을 받지 못한다.	1	2	3	4	5

4. 나는 우리 회사에 대한 애착심을 느끼지 못한다.	1	2	3	4	5
5. 나는 우리 회사에 대해 개인적으로 큰 의미를 갖고 있다.	1	2	3	4	5
6. 나는 우리 회사에 대해서 매우 강한 소속감을 가지고 있다.	1	2	3	4	5

Ⅲ. 다음은 **이직의도**에 관한 질문입니다. 본인의 실제정황과 실제생각에 근거하여 본인의 생각과 가장 가까운 곳에 체크하여 주십시오.

문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 나는 이직할 생각이 있다.	1	2	3	4	5
2. 나는 올해 또는 내년 직장을 옮길 것 같다.	1	2	3	4	5
3. 나는 지금 일을 하면서 다른 직장도 알아보고 있다.	1	2	3	4	5

Ⅳ. 다음은 귀하의 평소 **성격**에 관한 질문입니다. 본인의 실제정황과 실제생각에 근거하여 본인의 생각과 가장 가까운 곳에 체크하여 주십시오.

문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 나는 모든 사람에게 예의 바르게 행동하려 한다.	1	2	3	4	5
2. 나는 다른 사람들과 경쟁하기 보다는 협력하는 편이다.	1	2	3	4	5
3. 나는 다른 사람을 신뢰한다.	1	2	3	4	5
4. 나는 깊이 생각하고 신중하게 처신하려 노력한다.	1	2	3	4	5
5. 나는 분명한 목표를 세우고 체계적으로 업무를 추진해 나간다.	1	2	3	4	5
6. 나는 목표 달성을 위해 열심히 일한다.	1	2	3	4	5
7. 나는 맡겨진 일들을 성실하게 수행하려고 한다.	1	2	3	4	5
8. 나는 책임감이 강한 편이다.	1	2	3	4	5
9. 나는 생기 있고 활기 넘치는 편이다.	1	2	3	4	5
10. 나는 사람들에게 말하기를 좋아한다.	1	2	3	4	5
11. 나는 활동적인 사람이다.	1	2	3	4	5
12. 나는 사교적인 편이다.	1	2	3	4	5
13. 나는 후회하기는 하지만, 당장의 충동을 통제하지 못하	1	2	3	4	5

는 편이다.					
14. 나는 다른 사람이 자신을 대하는 방식이 못마땅해서 화를 내는 경우가 종종 있다.	1	2	3	4	5
15. 나는 급하면 남에게 의존하려 하거나 쉽게 낙담한다.	1	2	3	4	5
16. 나는 긴장되고 안절부절 못하는 경우가 가끔 있다.	1	2	3	4	5
17. 나는 이색적이고 다양한 것을 좋아해서 새로운 것을 시도하는 편이다.	1	2	3	4	5
18. 나는 호기심이 많은 편이다.	1	2	3	4	5
19. 나는 모험을 좋아한다.	1	2	3	4	5
20. 나는 상상력이 풍부한 편이다.	1	2	3	4	5

▶ 다음은 연구의 기초자료를 수집하기 위한 개인 사항에 관한 질문입니다.

항 목	구 분	
1. 성 별	① 남자	② 여자
2. 연 령	① 20대 ③ 40대	② 30대 ④ 50대 이상
3. 경 력	① 1년 미만 ③ 6~10년	② 1~5년 ④ 10년 이상
4. 직 급	① 일반사원 ③ 과장급 ⑤ 임원급	② 대리/주임급 ④ 차장/부장급
5. 직 종	① 일반관리직 ③ 서비스직 ⑤ 생산기술직	② 영업직 ④ 연구 개발직 ⑥ 기타

소중한 시간을 할애하여 설문에 응해 주셔서 정말 고맙습니다.