

사회자본과 조직몰입간의 관계에 관한 연구: Burt의 구조적공백(Structural Holes) 이론을 중심으로

배귀희* · 김영환**

〈目 次〉

- I. 서 론
- II. 사회자본으로서의 네트워크: 폐쇄 네트워크와 구조적 공백
- III. 이론적 모형과 가설
- IV. 조사설계
- V. 결과분석
- VI. 결론 및 함의

〈요 약〉

이 연구의 목적은 사회자본(구조적공백)과 직무몰입, 직무만족, 그리고 조직몰입의 관계를 조명하는 것이다. 네트워크는 사회자본의 특성 중 하나로서 사회자본으로서의 구조적 공백(Structural holes)(Burt, 1992)과 폐쇄 네트워크(Network closure)(Coleman, 1988, 1990)로 나누어질 수 있다. Burt의 구조적공백은 행위주체들 사이의 공백을 의미하는 것으로 교량연결(Bridging ties)에 의해 이어진다. 이것은 사회자본을 의미한다. 이 연구는 사회자본으로서의 구조적공백과 직무몰입, 직무 만족, 조직몰입간의 관계를 선형구조방정식인 경로분석을 통해 실증적으로 분석하였다. 분석은 전문적 조언 네트워크, 사회적 지지 네트워크, 사적친밀감 네트워크 등 3가지 네트워크 각각에 대해 진행하였으며 분석결과, 구조적 공백의 연결이 높을수록 직무만족에 유의미한 양의 영향을 미치며 직무만족은 직무몰입과 조직몰입에 유의미한 양의 영향을 주고 있음을 확인할 수 있었다. 즉, 구조적 공백(조직내의 사회자본)의 연결이 높을수록 결국 조직몰입이 커짐을 알 수 있다.

【주제어: 사회자본, 구조적공백, Burt, 조직몰입, 직무만족, 직무몰입】

* 한국행정연구원 인적자원센터

** 한양대학교 박사과정

I. 서 론

사회자본에 대한 기존 연구는 사회자본과 빈곤(Narayan, 1997), 지역 개발 및 경제성장 (Knack and Keefer, 1997; Putnam, 1993), 교육(Coleman and Hoffer, 1987; 이정선, 2005; 이창기, 2004), 삶의 만족(박희봉·이희창, 2005), 민주주의 (박종민, 2003) 등 대체로 거시적 담론에 그 초점이 맞추어져 이루어져 왔다. 그러나 조직 내부의 사회자본에 대한 연구는 사회자본과 자발적 이직(Dess and Shaw, 2001), 사회자본과 지적자본(Nahapiet and Ghoshal, 1998), 사회자본과 조직 시민행동 (Bolino, et al., 2002), 사회자본과 조직성과(배병룡, 2005) 등 비교적 소수의 연구가 진행되었을 뿐이다. 본 연구에서는 기존의 연구에서 간과되었던 사회자본이 조직성과에 영향을 미치는 과정을 살펴보려 한다. 사회자본이 조직성과에 영향을 미치는 과정에서 핵심적 역할을 하는 것은 조직몰입이다. 그러나 조직 내부에서의 사회자본과 조직몰입과의 관계에 대한 연구들은 거의 찾아볼 수 없었다. 다시 말하면, 선행 연구의 흐름을 볼 때, 사회자본이 어떻게 조직의 성과 및 생산성에 영향을 주었는지에 대한 연구는 거의 찾아볼 수 없었다.

사회자본은 사회의 조정을 용이하도록 함으로써 사회의 효율을 높일 수 있는 네트워크, 신뢰, 그리고 규범으로 정의된다(Putnam, 1993). 많은 사회학자들은 (Burt, 1992; Lin et al., 2001) 사회자본을 연구할 때 주로 네트워크를 통해 사회자본을 측정한다. 이와 반대로 정치학자들은(Paxton, 1999; Putnam, 1993, 2000) 신뢰나 규범에 더 초점을 맞추고 있다. 학자들은 저마다의 기준을 가지고 네트워크 혹은 신뢰를 통해 사회자본을 측정한다. 본 논문에서는 사회자본으로서의 신뢰보다는 네트워크에 초점을 맞추어 분석하고자 한다.

사회자본으로서의 네트워크에 대해서는 두 가지 관점이 존재한다. 첫째 관점은 Burt의 구조적공백 이론이다. 구조적공백이란 행위주체들 사이의 간격을 의미한다. 이러한 공백은 교량 연결(Bridging ties)에 의해 연결된다. Burt는 이것을 사회자본이라 지칭하고 있다. 이 이론은 Granovetter(1973, 1983)의 약한 연결(weak tie) 이론과 관계가 깊다. Granovetter에 의하면 직업을 얻을 때 강한 연관(strong tie)보다도 약한 연관이 더 효율적이라는 것을 보이고 있다. 한편 다른 관점은 Coleman(1988, 1990)의 폐쇄 네트워크(Network Closure)이론이다. 이 이론에 의하면 사회구조 안에서 규범(Norms)의 발전은 폐쇄 네트워크 안에서 이루어진다. Coleman은 강한 연결(strong tie or cohesive tie)하에서 규범이 강화되고 협력이 증진된다고 주장하고 있다. 그러나 Burt는 강한 연결은 복잡한 조직 환경 하에서 경직성을 유발하고 협력을 방해한다고 주장하고 있다.

본 연구는 Burt의 사회자본(즉, 구조적공백)이론에 기초해서 구조적 공백과 직무몰입, 만족도, 조직몰입과의 관계를 분석하려 한다. Burt가 주장한 사회자본

은 직무몰입, 만족도를 통해서 조직몰입에 영향을 미치고 조직몰입은 결국 조직의 성과에 영향을 미칠 것이다. 즉, 본 연구에서는 조직 내에서 사회자본으로서의 네트워크의 역할을 실증적으로 분석하여 기존의 사회자본, 그리고 네트워크에 관한 논의를 심화 발전시켜 보려 한다. 선행 연구의 흐름을 볼 때, 사회자본으로서의 신뢰 조직의 성과 및 생산성에 대한 연구(배병룡, 2005)는 발견되지만 사회자본으로서의 네트워크가 어떻게 조직의 성과 및 생산성에 영향을 주었는지에 대한 연구는 거의 찾아볼 수 없었다. 따라서 본 연구를 통해 사회자본과 조직생산성 및 성과에 관한 암흑상자(Black Box)를 살펴볼 것이다. 사회자본은 조직의 성과 혹은 생산성에 직접적인 영향을 미치기 보다는 사회자본과 조직의 성과 및 생산성이라는 관계에 직무만족, 직무몰입, 조직몰입과 같은 매개변수를 통하여 영향을 주는 것을 살펴볼 것이다.

연구의 흐름은 다음과 같다. 우선 2장에서는 연구의 주요 개념인 구조적 공백을 살펴보기 위해 사회자본으로서 네트워크의 속성을 토론하였다. 이후 3장에서는 연구에 사용된 이론적 모형을 설정하였으며 4장에서는 연구수행을 위한 조사 설계를 설명하였다. 이어지는 5장에서는 조사를 통해 수집된 자료의 분석 결과를 살펴보았으며 끝으로 6장에서 결과가 가지는 합의를 토론하였다.

II. 사회자본으로서의 네트워크: 폐쇄 네트워크와 구조적 공백

1. 사회자본으로서의 신뢰와 네트워크

사회자본을 측정하는 것은 쉽지 않기 때문에 사회자본을 정의하는 것에 대해서도 합의가 없다(Paxton, 1999). 사회자본 연구에 커다란 영향을 미친 대표적 학자들로서는 Bourdieu(1986), Coleman(1988, 1990), Putnam(1993, 1995)을 들 수 있다. 이들의 정의는 다음과 같은 공통점을 가지고 있다. 사람들과의 관계가 중요한 자산이라는 것이다. Putnam(1993)은 사회자본을 사회의 조정을 용이하도록 함으로써 사회 전체의 효율을 높일 수 있도록 하는 네트워크, 신뢰 그리고 규범으로 정의한다. Bourdieu(1986)는 사회자본을 사회적 책임과 사회적 연대로 이해하고 있다. 그는 사회자본을 사회구조로부터 발생한 자원이라고 정의하고 있다. Coleman(1988)은 사회자본을 두 가지 특성을 가지고 있는 다양한 실체로 정의하고 있다. 사회자본은 사회구조의 특성들로 구성되어야 하고 그리고 그 사회구조 안에 있는 개개인들이 하는 일들을 용이하게 해주어야 한다. 그래서 Coleman에 의하면, 사회자본은 개개인들에 있어서 자본으로서 역할을 할 수 있는 사회

4 · 행정논총(제44권3호)

구조적 자원으로 이해될 수 있다. 이러한 사회자본은 사회관계가운데 존재하거나 관계의 구조 속에 존재한다. Coleman(1988)은 사회자본은 다른 자본들과 같이 어떤 특정한 목적을 달성할 수 있도록 하기에 생산적이라고 주장하고 있다. Coleman도 Putnam과 같이 사회자본은 사회 내에 관계에 의해 형성되는 3가지 요소를 주장하고 있다. 1) 신뢰, 2) 네트워크, 그리고 3) 사회적 규범이다. <표 1>은 사회자본을 정의할 때, 가장 기본적인 요소가 바로 네트워크이라는 것을 보여준다.

<표 1> 사회자본의 구성요소

연구자	네트워크	신뢰	사회적규범
Bourdieu(1986)	O	O	×
Burt(1992)	O	×	×
Coleman(1990)	O	O	O
Foley & Edwards(1999)	O	×	×
Krishna(2003)	O	O	O
Lin, Cook & Burt(2001)	O	×	×
Paxton(1999)	O	O	O
Putnam(1993, 2000)	O	O	O
Uphoff(2000)	O	O	O
Woolcock(1998)	O	O ×(?)	×

출처: 배귀희(2004)

위에서 살펴본 바와 같이 사회자본에 대한 연구에서 ‘측정’은 매우 중요한 이슈다. 대부분 외국 문헌들은 사회자본의 측정에서 네트워크 개념을 강조하고 있다. 특별히 많은 사회학자들은 사회구조적 특성을 나타내는 네트워크에 주목하고 있다. Lin과 그의 동료들의 주장에서도 알 수 있듯이 네트워크는 신뢰형성을 통해 거래비용을 낮출 수 있기 때문이다. 네트워크가 신뢰에 영향을 미치기에 네트워크의 형태 즉, 강한 네트워크와 약한 네트워크 등을 구별하는 것이 중요하다(Putnam, 2000)¹⁾. 이에 반해 국내의 사회자본 연구는 네트워크 개념보다는 신뢰의 측정에 초점을 맞추고 있다(박희봉 외 2003; 배병룡, 2005a, 2005b). 이는 조직내부의 사회자본에 관한 연구에서도 나타나는데 많은 연구들이 신뢰 개념을 통해 사회자본을 측정하고 있다(김왕배 외, 2002; 배병룡, 2005a, 2005b; 박희봉 외, 2003). 이와는 다르게 박종민(2003)의 경우 사회자본과 민주주의와의

1) 이에 대한 논의는 Krishna & Uphoff (1999), Stolle (2002), Bae (2005)에서도 알 수 있다.

관계를 설명하면서 사회자본을 구조적차원(네트워크)과 문화적 차원(신뢰)으로 구분하여 설명하고 있다. 저자들마다 사회자본을 다음과 같이 측정하고 있다.

연구자	네트워크	신뢰	사회적 규범
박희봉·이희창(2005)	O	O	×
배병룡(2005a)	O	O	O
배병룡(2005b)	×	O	×
이창기(2004)	×	O	O
박희봉·강제상·김상록(2003)	O	O	O
박종민(2003)	O	O	×
장수찬(2002a)	×	O	O
장수찬(2002b)	×	O	×
김왕배·이경용(2002)	×	O	×
유재원(2001)	×	O	×
박희봉·김명환(2000)	O	O	O
이창기·박종관(2005)	O	O	×
김명숙(2004)	O	O	O

2. 사회자본으로서의 네트워크 관점에 대한 2가지 접근방법

네트워크를 접근하는 방법에는 2가지가 있다. 네트워크란, 사회구성원들이 상호작용하면서 연결되어 있는 형태를 의미한다. 네트워크는 구조를 나타내주고 개인의 행동을 제한하거나 격려한다. Putnam(1993, 2000)은 사회자본을 결속적 사회자본(bonding social capital)과 교량적 사회자본(bridging social capital)으로 구분하고 있다. Burt(2001)은 사회자본으로서의 구조적공백과 폐쇄네트워크로 구분하고 있다. 첫째는 강한 연결(Strong ties) 네트워크이다(Burt, 1997, Podolny & Baron, 1997). Granovetter(1973)에 의하면, 강한 연결은 시간, 감정적 강도, 친밀성, 상호 서비스에 의해 결정된다. Mardson & Campbell(1984)은 강한 연결을 감정적 강도, 빈도, 시간, 다중전달(multiplexity), 상호호혜성의 선형적 결합으로 정의하고 있다. <그림 1>의(b)는 강한 연결 즉 폐쇄 네트워크를 나타내 준다. Krackhardt는 이러한 폐쇄 네트워크를 “짐멜적 연결(Simmelian ties)”라고 명명하고 있다. 이러한 네트워크는 신뢰를 증진시키고 규범을 강화하는 역할을 한다 (Coleman, 1990; Krackhardt, 1992; 1996). 즉 Coleman(1990)은 폐쇄네트워크(Network closure)가 사회자본의 특징적 요소이며 규범을 강화하고 신뢰를 증진시키는데 필수조건이라고 설명하고 있다. 왜냐하면, 사회자본으로서의 폐쇄네트워크는 사회적 관계의 필수적인 정보의 이동 통로가 되며 제재(Sanctions)를 용

6 · 행정논총(제44권3호)

이하게 함으로써 사람들로 하여금 네트워크 안에서 위험요소를 제거해 서로 신뢰할 수 있도록 해주기 때문이다. 폐쇄 네트워크로서의 사회자본은 결속적 사회자본(Bonding social capital)이고 구조적 공백은 교량적 사회자본(Bridging social Capital)이다.

Sitkin, Burt & Camerer(1998)는 사람들 사이에 신뢰 관계가 견고할수록 자발적이고 상호이익이 되는 교환을 더 많이 하게 된다고 주장하고 있다. Krackhardt(1992)는 강한 연결의 장점은 자원이 이동하는 통로가 된다고 주장하였으며, Podolny & Baron(1997)은 강한 연결은 본질적으로 사회적 정체성 그리고 역할에 대한 기대와 같은 비 경제적인 자원의 폭넓은 통로가 된다고 주장하고 있다. 이 외에도 네트워크에 대한 많은 선행 연구들이 강한 연결과 응집력 있는 연결의 타당성과 장점을 밝히고 있다. 네트워크는 사회적 영향력 혹은 권력이 전달 통로가 된다. 강한 연결 네트워크이론의 강점은 다른 사람들과 강한 네트워크를 형성·유지하는 사람들이 양질의 의사소통과 암묵적 지식의 공유로 인해 필요한 자원들에 쉽게 접근할 수 있다는 것이다. 또 다른 장점은 강한 연결은 서로 상호 작용하는 사람들 사이에서 사회적으로 통제 하는 역할을 한다. 마지막으로, 강한 네트워크는 기회주의의 위험을 감소시키고 외부 환경의 불확실성을 감소 시킴으로써 신뢰와 규범을 증진 강화 하는 역할을 하고 정보의 확산을 원활하게 한다(Uzzi, 1996, 1997).

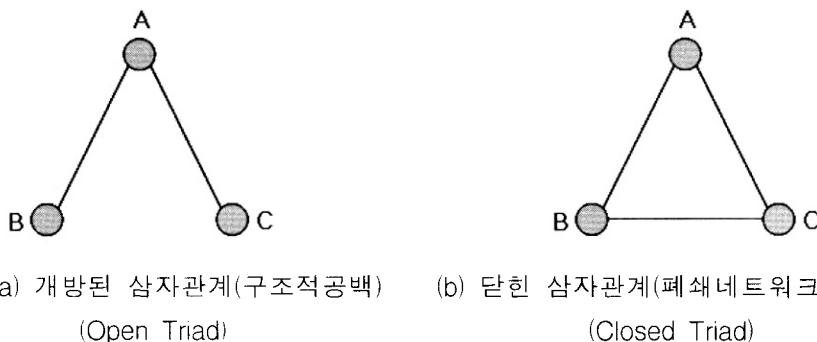
둘째는 약한 연결(Weak Tie) 네트워크이다. 네트워크는 정보의 이동통로가 된다. 업무에 필요한 정보 혹은 개인 신상에 관한 정보는 공식적 혹은 비공식적 네트워크에 의해 전달되어진다. Burt는 폐쇄 네트워크를 다른 사람들의 주목을 피할 수 없는 연결망으로 정의한다. Granovetter(1973, 1974)는 Boston외곽에 사는 주민들에게 설문지를 돌려서 어떻게 현재의 다니고 있는 직장에 대한 정보를 들었는지 물어보았다. 응답자들 중 60%정도가 신문이나 기타 취업에 관한 공고문 등 공식적인 수단을 통해서라기보다 비공식적 수단 즉 친구나 친지들에 의해서 정보를 획득했다는 것을 발견하게 되었다. Granovetter는 이 연구를 통해서, 취업에서 공식 경로를 통해 취업하는 것보다 아는 사람을 통해 취업하는 것이 더 일반적이라고 설명하고 있다. 아는 사람을 통해 취업할 때 즉 약한 연결이 취업할 때 더 효과적이라고 주장하고 있다.

약한 연결의 강점은 네트워크를 유지하는데 시간과 에너지를 절약할 수 있다. 또한, 약한 연결은 네트워크나 집단 등을 연결해주는 교량역할을 한다. 네트워크는 의사소통과 정보의 흐름을 반영하는 사회적 구조이다. 네트워크를 통한 정보 및 의사소통 연결통로를 통해서 조직 및 개인의 성과와 밀접하게 연결되어 있는 정보와 자원들이 이동하게 된다. 약한 연결에서는 강한 연결에서 제공되는 것과는 다른 새로운 정보 및 자원이 제공된다. 즉 정보의 중복성이 낮아

다양한 많은 정보를 접할 수 있다. 약한 연결은 네트워크 사이를 연결하는 교량 역할을 하게 된다.

Burt(2001)는 이러한 약한 연결 개념을 구조적공백(Structural holes)으로 부르고 있다. <그림 1>의(a)는 구조적공백을 나타내는 그림이다. 구조적공백이란 네트워크에서 서로 연결되지 못한 개인들을 연결시켜주는 위치라고 정의할 수 있다(Burt, 1992).

<그림 1> 구조적 공백과 폐쇄 네트워크



구조적공백에서는 폐쇄네트워크에서 공유되는 정보와 다른 새로운 정보가 주어진다(Burt, 2001). 이때 주의할 것은 모든 약한 연결은 구조적공백을 연결하는 교량 연결(Bridging ties)이 아니지만 모든 교량 연결은 약한 연결이다. 폐쇄 연결망(강한 연결)은 거래와 신뢰형성에 있어서 위험을 감소시키지만, 약한 연결망은 폐쇄연결망에서는 없는 새로운 기회를 제공해주는 역할을 한다. 강한 연결과 약한 연결의 간단한 비교는 다음의 <표 2>와 같다.

<표 2> 강한 연결과 약한 연결 비교

구 분	강한 연결	약한 연결
네트워크 형태	분리된 그룹들 (폐쇄된 네트워크)	서로 알고 있음 (열린 네트워크)
네트워크의 변화	현상황을 유지	네트워크의 확장

출처 : Burt(1992), Granovetter(1973), Coleman(1990)에서 정리

Burt는 Granovetter(1973)의 약한 연결이론을 확장시켰다. Burt(1992)는 Granovetter의 약한 연결의 장점과 네트워크 상에서 개인의 위치에 대한 영향력

개념을 네트워크 통제 개념에 통합하였다. 통제 개념은 경쟁적 우위를 나타내주는 사이 중앙성(between centrality) 개념에 의해 설명된다. 사이 중앙성은 중간에 다리를 놓아주는 개념을 측정하는 것이다. 사이중앙성 위치에 있는 사람은 의사소통구조에서 정보의 흐름을 통제하는 역할을 한다(김용학, 2003). Burt의 주장에 의하면, 구조적공백을 최적화한 개인의 네트워크는 필요한 정보를 획득할 수 있고 바람직한 성과를 이룩할 수 있게 된다. 두 그룹이나 사람사이에서 구조적 공백의 위치에 있는 개인들은 유익한 정보를 창출하거나 통제할 수 있는 위치에 있기 때문에 비교우위에 있게 된다. 구조적 공백은 한 개인 혹은 행위주체가 그 이웃들과 어떠한 관계 속에 있는가에 따라 위치적인 비교우위를 결정한다. Burt의 구조적 공백이란 한 개인은 다른 사람들과 많이 연결되어 있고 동시에 다른 사람들과 연결된 사람들끼리는 연결되어 있지 않을수록 그 개인은 바람직한 네트워크위치에 있게 된다.

구조적공백에 대한 대표적 실증적 연구는 Podolny & Baron (1997)에 의해 나타난다. Podolny & Baron(1997)은 승진에 대한 구조적공백의 효과는 교량적 약한 연결(Bridging ties)과 연결 안에 내재되어있는 정보의 내용에 의해 결정되어 진다고 주장 하고 있다. Burt와 Granovetter의 공통점은 약한 연결은 네트워크에서의 구조적공백을 나타내는 지수에 의해 확인하고 있다는 점이다.

Granovetter(1973)의 약한 연결이론, Freeman(1977)의 사이 중앙성, Burt(1992)의 구조적공백은 매우 유사한 개념이다. 구조적공백과 같은 개념인 교량적 사회자본은 네트워크 내에서 이질적인 인적구성이 강할 때 즉 서로 다른 사람들 사이에서 발생한다(Putnam, 2002). Portes(1998)는 서로 다른 집단(Community) 사이를 연결해주는 상황에서 나타난다고 주장하고 있다. 교량적 사회 자본을 통한 결과들은 한 집단 전체 혹은 여러 집단들에게 유익할 것이고 개인의 다양한 요구를 만족시켜 줄 것이다.

III. 이론적 모형과 가설

본 논문에서는 사회자본과 조직의 성과를 연결해주는 조직몰입도에 영향을 주는 요인에 사회자본으로서의 네트워크 특성인 구조적 공백과 조직 만족도, 직무만족도와의 관계를 살펴려고 한다. 사회자본이 조직, 지역, 국가의 경제적 성과 혹은 거버넌스에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 사회자본의 구성요소인 네트워크가 개인, 조직의 성과에 영향을 미치고 있다. 그리고 개인의 네트워크는 사회적 네트워크에 배태되어 있다. 또한 네트워크의 형태가 조직의 성과를 설명하는데 중요한 역할을 하고 있으며 조직몰입도에 관한 연구는

국내외에서 모두 상당히 많이 이미 진행되었다. 그러나 조직 네트워크와 기존의 조직몰입도 연구는 거의 희박하다. O'Reilly & Chatman(1986)에 의하면, 조직몰입도는 조직구성원을 조직과 연결시켜주는 심리적 결속이라고 주장한다. 이러한 심리적 결속은 1) 순응 2) 동일시 3) 내재화라는 각기 다른 심리적 기초에 의존하고 있다 이와 같이, 조직몰입도는 다차원적인 요소를 가지고 있다. 조직몰입도는 태도적 조직몰입도와 행태적 조직몰입도로 나누어 질수 있다(Mowday, Porter, & Steers, 1982; Reichers, 1985). Allen & Meyer(1990)그리고 Meyer & Allen(1991, 1997)의 모형에 의하면, 조직 몰입은 정서적 몰입(Affective commitment), 유지적 몰입(Continuous commitment), 규범적 몰입(Normative commitment)으로 분류하고 있다. 정서적 몰입은 조직 구성원이 조직에 대하여 감정적으로 애정을 가지며, 조직과의 일체감을 가지고 조직에 참여하는 것을 의미한다. 계속적 몰입은 조직에 남아 계속적으로 참여하는 것은 개개인들이 인지하는 비용과 편익에 근거해 조직에의 활동에 참여하는 것이다 규범적 몰입은 조직구성원이 조직에 들어온 후 한 조직 구성원이 조직을 위해 가지게 되는 신념을 의미한다. 이러한 조직몰입도에 대한 다차원적인 요소들 가운데 공통적인 특성들은 다음과 같다. 1) 조직의 목표나 가치들을 수용하는 것이고, 2) 조직 구성원들 사이에 멤버십을 유지하고, 3) 조직에 기여하는 것이다. Ko, Price & Mueller(1997)의 연구에 의하면 Meyer & Allen의 분류에 의한 연구가 거의 모두 서구 사회를 중심으로 이루어졌기에 이론의 일반화라는 관점에서 볼 때 한국적 상황에서 정서적 몰입과 규범적 몰입간에 개념적인 구분이 어렵다고 주장하고 있다.

일반적으로 조직몰입도 결정요인은 개인의 특성과 업무의 특성으로 나눌 수 있다. 조경호(1993)는 조직몰입도 결정요인을 개인의 특성, 조직내적 상황, 조직내적 분위기, 조직 명예도로 나누고 있다. 최창현(1991)은 조직몰입도의 결정요인을 개인적 특성, 조직 구조적 특성, 문화적 특성으로 나눈다.

조직몰입도에 대해서 연구자나 실무자 모두가 관심을 가지고 있다. 조직몰입도가 가지는 조직 연구에서 가지는 의미는 조직몰입도가 조직의 성과나 생산성에 긍정적 영향을 미치기 때문이다(Mowday, Porter & Steers, 1982). 뿐만 아니라, 조직몰입도는 조직 구성원들이 조직을 떠나거나 전직률을 낮추는 효과가 있다(Allen & Meyer, 1996; Tett & Meyer, 1993).

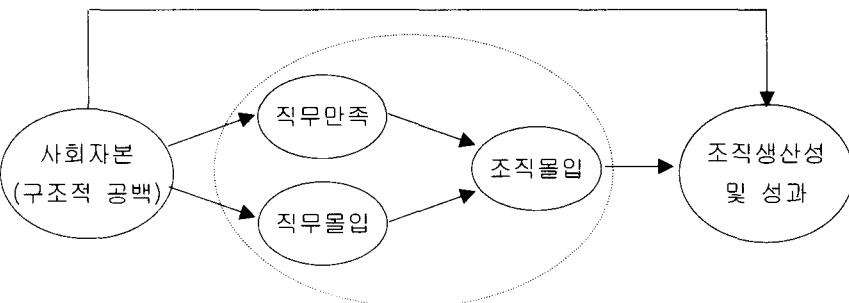
직무만족도는 개인이 자신의 직무에 대해 가지는 긍정적 혹은 부정적 태도를 의미한다(Robbins, 2000). 다시 말하면, 개인이 자신의 직무를 좋아하는 정도라고 정의할 수 있다. 직무만족도 개념이 중요한 이유는 다음과 같다(Spector, 1997). 1) 인간적인 관점에서 사람들은 자신이 공정하고 가치 있는 존재로 대우받길 원한다. 직무만족도는 자신이 얼마나 잘 대우 받는지를 나타내 준다. 2) 공리주의적 관점에서, 직무만족도는 조직 구성원들에게 조직을 위해 일하게 하는데 영

향을 미친다. 기존의 문헌에 의하면, 이러한 직무 만족도는 조직몰입도와 양의 상관관계를 보이고 있고(Mathieu & Zajac, 1990) 보완적 관계가 있다(Blau and Boal, 1987). 정광호·김태일 연구는 조직부문간의 직무만족도 차이를 분석하였다. 이 연구는 전반적으로 정부기관 종사자들의 만족도가 민간기업 종사자들보다 높다는 것을 보여주었다. Clugston(2000)은 직무만족과 조직몰입도가 상관관계를 보이지만 오히려 직무만족이 조직몰입도의 선행요인일 것이라는 함의를 지적하고 있다. Testa(2001)는 직무만족도는 조직몰입도의 결정요인이 된다고 주장하고 있다. 이에 반해 Bhuiyan & Menguc(2002)는 정서적 몰입이 직무만족의 선행조건이 된다고 주장하고 있다. 정서적 몰입이 직무만족과 조직구성원의 개인적 성향을 조절해주는 조절변수의 역할을 하고 있다.

직무몰입도는 직무에 자신을 심리적으로 동일시하는 하는 내적 상태라고 정의된다(Blau, 1985; Kanungo, 1982). Kanungo의 연구를 기초로 Blau는 직무몰입을 업무 수행 태도를 분석하는데 사용하였다. 심리적으로 동일시하는 내적 상태란 직무가 자신의 정체성 혹은 자화상을 반영한다고 느끼는 정도를 의미한다 (Blau, 1985). 직무몰입도는 또한 업무 경험을 반영한다. 업무경험이 많으면 많을 수록, 직무몰입도는 높아진다고 주장한다(Cohen, 2000). 여러 선행 연구에 의하면 직무몰입도와 직무만족도는 양의 상관관계를 보이고 있다(Baba & Jamal, 1991; Beehr, Walsh & Taber, 1976). 직무몰입도는 조직의 생산성, 조직에 대한 충성, 창조성 등에 영향을 미치고 있다(Brown, 1996). 김병섭은 직무몰입도의 결정요인으로서 심리적 탈진감, 낮은 사회적 평가, 보상에 대한 불만, 인사의 불공정성 등이 중요한 영향을 미치는 것을 발견하였다. 그러나 김병섭(1994)의 연구에서는 직무만족도와 직무몰입도에 대한 직접적인 관계는 살펴보지 않았지만 그가 사용한 변수들이 직무만족도의 구성요소로 사용할 수 있는 변수들을 사용하였다는 점에서 의의가 있다고 볼 수 있다.

본 연구는 아래 <그림 2>와 같은 관계에 기초하고 있다. 전술한 기존의 연구는 네트워크 내의 사회자본(신뢰, 구조적공백)이 조직의 생산성을 높인다는 관찰을 토대로 논의를 진행하고 있다 (박희봉 외 2003). 사회자본과 생산성과 성과에 대한 연구는 많이 진행되어 왔지만 사회자본이 어떻게 조직생산성에 영향을 주었는지에 대한 연구는 거의 찾아볼 수 없기에 사회자본과 조직생산성 및 성과에 관한 암흑상자(Black Box)를 살펴보려고 한다. 본 연구는 사회자본과 조직생산성 및 성과 간의 논의를 구체화하고자 한다. 즉, 사회자본이 조직의 성과 혹은 생산성을 높이는 메커니즘에는 직무만족, 직무몰입, 조직몰입과 같은 매개변수가 존재함을 보이려는 시도이다.

<그림 2> 사회자본과 조직몰입, 그리고 조직생산성 및 성과에 간의 관계



위에서도 잠시 언급한 바와 같이 위 <그림 2>와 같은 관계에서 네트워크 특성(사회자본)과 조직만족도 혹은 조직몰입도에 관한 연구는 거의 찾아 볼 수 없다²⁾. 배병룡(2005b)은 사회자본으로서의 신뢰와 조직몰입의 관계를 협력이라는 매개변수를 통하여 설명하고 있다. 김왕배·이경용(2002)은 사회자본으로서의 신뢰와 몰입도와의 관계를 분석하고 있다. 그러므로 이 논문이 가지는 의의가 사회자본과 조직만족도와 조직몰입도와의 관계를 확립함으로써 조직의 성과나 생산성증가에 대한 구체적 이론적 틀을 제공하는 것이다.

기존의 직무만족의 연구를 분석하면 직무만족의 결정요인은 직무특성 혹은 직무의 환경과 개인의 성격과 같은 개인적 요인으로 나누어 볼 수 있다. 개인적 요인은 개인의 성향 혹은 개인의 요구(Needs)를 직무선택에 고려해야 한다는 것을 보여준다. 직무의 환경 또한 개인의 직무만족에 영향을 미친다. 즉 동료 간의 상호작용 등은 직무만족에 영향을 줄 수 있다. 이러한 논의는 Salancik and Pfeffer(1978)의 사회정보과정(Social Information Processing) 이론에 의해 구체화 된다. Salancik and Pfeffer(1978)에 의하면, 개인의 성향이나 요구는 미리 결정되어 있거나 혹은 합리적 선택에 의해 영향을 받기보다는 개인의 접하는 사회적 정보 즉 사회적 환경에 의해 영향을 받게 된다. 이러한 사회적 정보 즉 사회적 환경은 개인의 네트워크에 의해서도 일부분 구축된다. 인적 네트워크 특성은 직무만족과 직무 몰입에 영향을 줄 수 있다. 네트워크를 통한 사회적 상황에서부터 얻어진 정보가 직무태도에 가장 중요한 영향을 미칠 뿐 아니라, 직무에 대한

2) 사회자본과 조직몰입도와의 관계를 다루는 논문은 거의 찾아볼 수 없다. Watson & Papamarcos (2002)의 논문에서 사회자본과 조직몰입도와의 관계를 논하고 있으나 사회자본을 신뢰로 정의하면서 신뢰와 조직몰입도와의 관계를 논하고 있다. Rowley et al. (2000)은 강한 연결과 네트워크의 밀도(density)와 조직의 성과와의 관계를 설명하고 있다. 위의 두 논문과의 차별성은 Burt의 구조적공백을 이용해 하나의 조직이 지역적으로 산재되어 있을 경우 구조적공백이 조직 몰입도를 높일 수 있다는 보였다는 것이다.

사회적 신호(Social cues)가 조절변수로 작용한다(Blau and Katerberg, 1982). Crick and Dodge (1994)는 사회정보과정(Social Information Processing)을 상황적 신호로 이해하고 해석해서 목표를 명확히 한 후, 반응을 선택해 행동하게 되는 과정으로 설명하고 있다. 교량적 사회자본(Bridging social capital)인 구조적공백은 다양한 그룹의 사람들과의 상호작용과 정보공유를 가능하게 함으로써 승진이나 동료들의 긍정적 평가를 얻게 해준다. 개인들의 가지는 네트워크는 서로간의 상호작용 혹은 정보공유를 통해 직무 및 서로에 대한 신뢰(Trust) 혹은 공동의 규범(Norm)을 형성하게 되고 이로 인해 직무에 대해 긍정적인 인지를 가능하게 한다. 교량적 사회자본(Bridging social capital)인 구조적공백은 직무의 만족도와 직무의 몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 약한 연결의 빈도는 소중한 개인의 네트워크를 연결시킴으로써 조직내의 필요한 정보, 자원 등에 접근할 수 있음으로써 직무만족도와 직무몰입도가 커질 것으로 기대 된다(참고 가설1과 가설2).

구조적공백의 측정은 중앙성과 제약성이라는 개념이 사용되어진다. 중앙성은 사회 네트워크분석에서 가장 많이 사용하는 개념 중 하나로서 권력과 영향력이라는 개념과 연결되어 있다(김용학, 2003). 중앙성은 개개인들이 조직내에서의 개인 간의 관계로 통합하는 정도로 이해될 수 있다. 이러한 중앙성에는 연결정도 중앙성(Degree centrality), 인접 중앙성(Closeness centrality), 사이 중앙성(Betweenness centrality)이 있다. 연결정도 중앙성은 간단하게 한 개인이 다른 사람들과 직접적으로 관계를 가지는 수로 계산된다. 연결정도 중앙성은 한 점을 중심으로 그 점으로 들어오는 방향의 연결은 내향중앙성(In-centrality)이라고 부르며 그 점에서부터 나가는 방향의 연결은 외향 중앙성(Out-centrality)이라고 불린다. 연결정도 중앙성은 내향 외향 중앙성을 합한 후 결과물에서 나오는 전체 합으로 나누어주어야 한다³⁾(김용학, 2003). 연결정도 중앙성은 서로 상호작용하는 가운데 중심에 위치하는 행위자들이 전체 네트워크의 각 부분에서 정보의 접근을 제한할 수 있고 중복적 관계를 통해 타 행위자들의 행동을 통제할 수 있다. 인접 중앙성은 Freeman(1979)이 개개인들 사이의 인접성을 나타내는 개념에서 기초해 개발되었다. 경로거리의 합이 가장 짧은 점이 인접 중앙성이 높은 점이 된다.

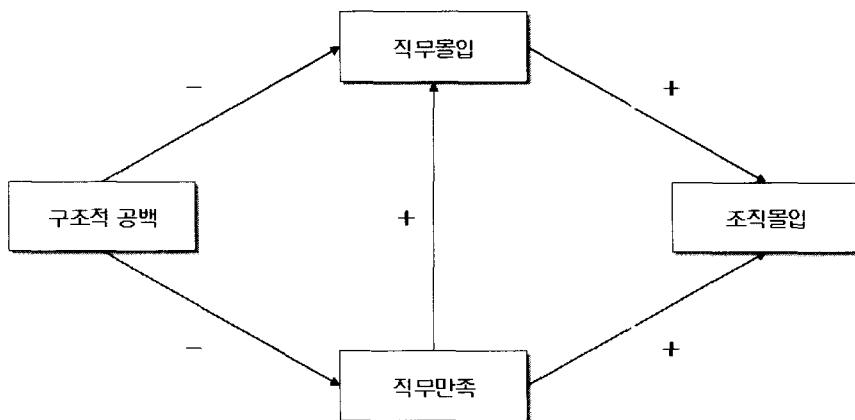
사이 중앙성은 각 행위자들 사이에서 중간에 다리를 놓아주는 정도 즉 행위자들 사이에서 브로커 역할을 하는 정도를 측정하는 개념이다. 사이 중앙성은 정보통제의 강도를 측정하는 개념이다(Borgatti, Everett & Freeman, 1996). 사이 중앙성이 높은 사람들은 각 행위자들 사이에 이동하는 정보를 통제하는 위치에 있다. 이러한 행위자들이 구조적공백을 연결해주거나 많은 비 중복적인 연결을 가지고 있다. 사이 중앙성과 비슷하게 구조적공백을 측정하는 개념이 제약성

3) $C_{ij} = \Sigma(Z_{ij} + Z_{ji}) / \Sigma\Sigma(Z_{ij})$

(Constraints)이라는 개념이다(Burt, 1992). 제약성은 각 행위자의 제약성을 나타낸다⁴⁾. 즉, 개별 행위자는 타인에 의해 제약받는다. 이때 행위자는 자신의 네트워크 안에서 타인이 다른 타인들과 관계를 가지는 정도에 의해 제약받는다. 제약성은 1부터 0까지의 값을 갖는다. 낮은 제약성이란 중복된 관계에 놓이지 않는 것을 의미하고 즉 구조적공백을 메우는 것을 나타낸다.

이상의 변수들과의 관계는 다음의 <그림 3>와 같이 나타낼 수 있다. 각 화살표는 가설들을 의미한다.

<그림 3> 본 연구의 이론적 모형



본 연구에서 설정한 가설들을 정리하면 아래와 같다.

- 가설1. 사회자본(구조적공백)이 높을수록 직무몰입이 높아질 것이다.
- 가설2. 사회자본(구조적공백)이 높을수록⁵⁾ 직무만족이 높아질 것이다.
- 가설3. 직무몰입, 직무만족은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다⁶⁾.

4) $C_{ij} = [P_{ij} + \sum P_{iq} P_{qj}]^2$

5) 사회자본을 나타내는 구조적 공백은 제약성으로 측정된다(김용학, 2003). 사회자본이 높다는 것은 제약성(Constraints)이 낮다는 것을 의미한다.

6) 직무만족, 직무몰입 등 직무와 관련된 변수들이 조직내부의 사회자본(구조적공백)과 조직 몰입이라는 변수 사이를 매개하고 있음을 확인하려 한 것이다.

IV. 조사설계

1. 연구대상

본 연구는 행정자치부 산하단체인 한국지방재정공제회⁷⁾(이하 공제회)의 조직 진단 과정에서 산출된 자료를 바탕으로 수행하였다. 전체 인원은 이사장, 감사 등 경영진을 포함하여 47명이나 본 연구에서는 본부조직과 지부조직 총 41명을 대상으로 하였다.

본 연구에 공제회 조직을 대상으로 분석을 진행하게 된 것은 공제회 조직이 가지는 네트워크 특성⁸⁾에 기인한다. 공제회 조직은 매우 개별화 된 업무를 한 사람이 협조 없이 해결하고 있으며 조직구성의 특성상 지부조직과 본부조직의 연계가 몇몇 담당자에게 집중되는 것을 알 수 있었다. 이것은 조직내부에서 작동하는 공식적/비공식적 네트워크에 구조적 공백이 존재할 것임을 예상하게 한다. 즉 이들 구성원들 간의 업무처리 방식에 구조적공백이 여러 가지 영향을 미칠 것이라고 예상하였다.

아래 <표 3>은 연구대상인 공제회의 조직구성원들의 인구통계학적 속성을 정리한 것이다. 한편 공제회 구성원들의 하루 평균 업무량은 9.93시간, 순업무 투입시간은 6.93시간이었다.

7) 지금의 공제회는 1964년 사단법인 지방공유물재해복구공제회로 출발한 유서 깊은 조직이며 2005년 현재 서울에 자리한 본부조직과 경영진이 모두 31명, 각 16개 시도에 지부장 1명씩 모두 16명의 지부조직을 가지고 있다.

8) 연구대상인 공제회 조직의 특성을 살펴보면, 여타 조직의 일반적인 경험과 마찬가지로 공제회도 IMF 시기를 지나면서 인력감원이 단행된 이후 2005년 현재까지 큰 인력의 변동이 없다. 이로 인해 조직 구성원들에게는 보다 많은 업무량이 할당되었고 승진직 체 현상이 계속 되고 있는 형편이다. 한편 업무와 관련된 조직 내부의 네트워크를 살펴보면, 업무배분 형태는 공제회 업무의 기술적 특성상 ‘1인 1업무’의 전형적인 기술적 관료제의 특성이 나타나고 있다. 이렇게 소수의 인력에 업무가 집중화됨에 따라 업무처리계선은 매우 간략화 되고 효율화 되어 있음을 관찰하였다. 이러한 특성은 지부조직에도 공통적으로 관찰되었는데 16개 시도에 각각 위치한 지부는 한 명의 지부장에 의해 관리되고 있어 이들 간의 업무네트워크는 주로 본부조직의 지부담당에게 집중되고 있었다. 이러한 조직구성은 상당기간 동안 승진이나 충원 등의 인력변동 없이 지속되었다. 대부분의 공제회 조직구성원은 해당 업무를 평균 8년 이상 담당하고 있으며 직급이나 연령에 상관없이 행정자치부의 통제를 받는 조직체계에 대한 불만이 나타나고 있다. 특히 승진과 후생복지, 조직운영시스템 등의 면에서 보다 체계화된 경영방식이 정착되기를 바라고 있다.

〈표 3〉 연구 대상의 인구통계학적 속성

구 분		빈 도	백분율
성 별	남성	38	92.68
	여성	3	7.32
연령대	20대	1	2.44
	30대	13	31.71
	40대	20	48.78
	50대	7	17.07
	1급	4	9.76
직 급	2급	10	24.39
	3급	5	12.20
	4급	10	24.39
	5급	4	9.76
	6급	4	9.76
	기능직	4	9.76
	계	41	100%

2. 연구 방법

1) 측정 및 척도

본 연구에 사용된 척도는 사회네트워크 분석을 위한 설문과 조직행태(조직몰입, 직무만족, 직무몰입) 측정을 위한 설문으로 크게 2가지로 나눌 수 있다.

먼저 사회네트워크 분석을 위한 설문의 경우를 살펴보면, 사회 네트워크 분석에서 사회자본을 측정하는 방식은 크게 두 가지 방법이 있다. 첫째는 네트워크 전체의 관계를 대상으로 연구하는 것이다(Laumann, Marsden & Prensky, 1983). 이러한 방법의 특성은 주어진 전체 네트워크를 기술하고 전체 네트워크 하에서 개개인의 위치(Position)를 파악하는 것이다. 둘째 방법은 자아 중심적 네트워크(Egocentric networks)로서 이것은 개별응답자 주변에 존재하는 네트워크를 살피는 것이다(Burt, 1984; Marsden, 1990). 자아 중심적 네트워크는 개별 응답자에 의해 인지되어진 체계를 기술한다. 본 연구에서는 자아 중심적 네트워크를 중심으로 분석하였다.

분석 대상이 된 공제회의 구성원 42명에게 구조화된 설문지를 통해 공적인 의미의 네트워크로 전문적 조언 네트워크를, 사적인 의미의 네트워크로 심리적 지지와 사적 친밀감 네트워크를 각각 질문하였다. 각 구성원은 최근 3개월 이내에 각 네트워크에 해당하는 다른 구성원을 최고 5명 이내로 대답하였다. 개인의

프라이버시 보호를 위하여 응답은 모두 별도로 작성된 인명 코드표를 통해 코드로 작성하도록 하였다.

조직행태에 관한 설문은 모두 행정자치부 조직진단 메뉴얼에 포함된 설문을 기초로 하였다. 이들 문항은 모두 행정자치부가 정부조직을 진단할 때 사용된 표준문항으로 몇 차례에 걸쳐 주요 정부부처의 진단에 사용되었으며 이 때 신뢰도와 타당도가 검정된 바 있다. 본 연구에 사용된 설문의 특성을 정리하면 아래 <표 4>와 같다⁹⁾.

<표 4> 연구에 사용된 설문 문항별 신뢰도

구 분	최초 문항수	연구투입 문항수	신뢰도 검정 결과 (Cronbach's α)
조직 물입	5	5	.748
직무 물입	9	8	.873
직무 만족	14	14	.849

위 표에서 보는 바와 같이 직무물입에 대한 1개 문항의 신뢰도가 떨어져 제외한 것 외에는 설문을 원형 그대로 연구에 사용하였다. 신뢰도 검정이 끝난 설문은 요인분석을 통하여 변수를 축소하였는데 그 특성을 살펴보면 <표 4-1>과 같다.

<표 4-1> 연구에 사용된 설문 변수의 특성

구 분	요인수	Eigen Value	KMO	Cumulative %
조직 물입	1	2.541	.733	50.82
직무 물입	1	4.337	.793	54.21
직무 만족	1	5.016	.706	35.82

위 표에서 보는 바와 같이 각 변수는 1개 요인으로 축소되었으며¹⁰⁾ KMO 검정을 살펴보았을 때 요인분석을 수행해도 무리가 없는 자료임을 알 수 있다.

9) 부록에 실제 설문지를 포함하였다.

10) 지면관계상 각 문항의 Communalities 값은 상세하지 않는다.

2) 자료수집방법 및 분석방법

본 연구에 사용된 설문의 속성상 사회적으로 바람직하게 보이려는 편이가 나타날 수 있다. 특히 설문의 어려움을 감안하여 일대일면접을 수행할 경우 응답자에게 편이를 일으킬 가능성이 높다고 판단하여 설문을 배포 후 개별적으로 작성하는 방식을 선택하였다. 설문 배포 전에 전 직원을 대상으로 설문의 취지와 결과 분석의 내용을 상세히 설명하였으며 설문내용과 방식에 대한 질문을 받아 오인지에 의한 오차를 최소화하려고 노력하였다.

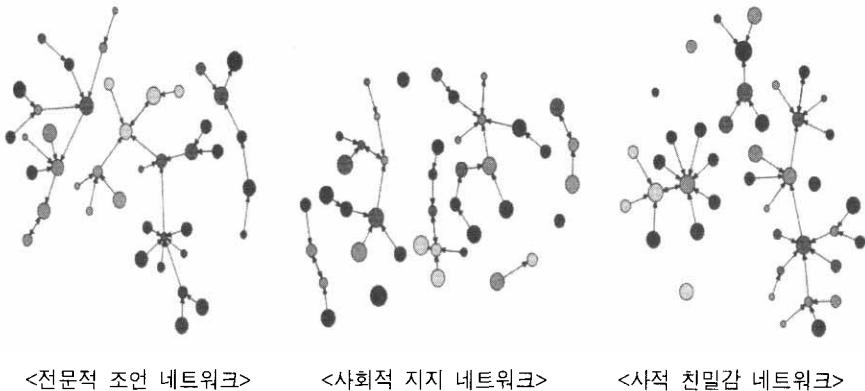
자료의 분석에 사용된 도구는 NetMiner 2.5 Express로서 Centrality(Degree, Betweenness), Structural Hole 등 네트워크 Vector값을 산출하였으며 각각의 네트워크를 시각화하는데 사용하였다. 이렇게 정리된 값은 SPSS 12.0을 이용하여 기술통계, 상관관계분석 등을 실시하였다. SEM 모형의 산출은 AMOS 4를 이용하였다. 본 논문에서 표본의 크기(Sample size)가 충분히 크지 않기 때문에, 본래의 미의 선형구조방정식을 사용하는데 무리가 있다고 보고 선형구조방정식의 일종인 경로분석(Path analysis)을 사용하였다.

V. 결과분석

본 연구의 이론적 모형을 분석할 때, 5가지 형태의 네트워크의 구조적공백을 분류하였다. 네트워크가 형성되는 요인에는 여러 가지가 존재할 수 있다. 본 연구에서 사용한 개인간 네트워크(Interpersonal networks)의 5가지 형태는 1) 전문적조언 네트워크, 2) 사회적지지 네트워크, 3) 업무량평가 네트워크 4) 사적도움 네트워크 5) 사적친밀감 네트워크이다. 이러한 5가지의 개인간 네트워크 종류는 사회적 네트워크(Social Networks)의 종류들이다. 사회적 네트워크 형태 가운데 다른 사람들과의 관계들에 의해 형성된 개인적 관계를 네트워크가 존재한다. 개인적 네트워크에는 사적도움, 사적 친밀감, 업무량 평가, 전문적 조언, 그리고 사회적지지에 5가지 형태의 사회적 네트워크가 존재한다¹¹⁾ (Cohen et al., 1985). 그러나, 본 연구에서는 다음의 상관관계 분석을 토대로 1) 전문적 조언, 2) 사회적 지지 그리고 3) 사적 친밀감의 네트워크만을 최종분석에서 사용하기로 결정하였다. 다음의 그림들은 각각의 네트워크를 넷마이너(NetMiner)를 통해 나타낸 것이다.

11) Cohen et al. (1985)의 연구는 개인간 네트워크를 사회적 지지 네트워크로 명명하고 있다. 이러한 개인간 네트워크는 도구적 네트워크와 우정네트워크로 분류하기도 한다 (Ibarra & Anrewws, 1993; Walker, et al., 1994).

〈그림 3〉 본 연구에서 측정된 네트워크



1. 상관관계 분석

전문적 조언 네트워크의 구조적공백, 사회적 지지네트워크의 구조적공백, 사적친밀감네트워크의 구조적공백과 직무몰입, 조직몰입, 직무만족과의 상관관계를 다음의 <표 5>로 정리 하였다.

〈표 5〉 변수들의 상관관계 분석

	직무몰입	조직몰입	직무만족	SH-N1	SH-N2	SH-N3	SH-N4	SH-N5
조직몰입	0.468*** (0.002)	1						
직무만족	0.420*** (0.006)	0.524*** (0.000)	1					
SH-N1	-0.274* (0.082)	-0.161 (0.316)	-0.338** (0.031)	1				
SH-N2	-0.324*** (0.039)	-0.319** (0.042)	-0.245 (0.123)	0.242 (0.128)	1			
SH-N3	0.169 (0.292)	-0.074 (0.646)	-0.019 (0.906)	0.255 (0.107)	-0.078 (0.628)	1		
SH-N4	0.025 (0.876)	-0.027 (0.868)	0.014 (0.930)	0.217 (0.173)	0.058 (0.718)	0.234 (0.141)	1	
SH-N5	-0.385** (0.013)	-0.125 (0.435)	-0.266* (0.093)	0.412*** (0.007)	0.012 (0.938)	-0.186 (0.243)	0.442 (0.004)	1

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

SH-N1 : 전문적 조언 네트워크의 구조적 공백

SH-N2 : 사회적 지지 네트워크의 구조적 공백

SH-N3 : 업무량 평가 네트워크의 구조적 공백

SH-N4 : 사적인 도움 네트워크의 구조적 공백

SH-N5 : 사적 친밀감 네트워크의 구조적 공백

2. 적합도 분석

본 연구모형의 적합도를 분석하기위하여 검정 통계량을 검토하여서 다음과 같은 결과를 얻었다. 본 연구에서는 χ^2 , GFI, RMSEA등의 검정통계량을 사용하여서 다음과 같이 분석하였다¹²⁾. <표 6>은 전문적 조언의 모형, 사회적지지, 사적 친밀감의 구조적 공백을 중심으로 형성되는 세 개의 모형의 적합도를 나타낸 것이다. 세 모형 모두 적합도가 높은 모형임을 입증하고 있다.

<표 6> 세 모형의 적합도

구 분	전문적조언 네트워크의 구조적공백 모형(SH-N1)	사회적지지 네트워크의 구조적공백 모형(SH-N2)	사적친밀감 네트워크의 구조적공백 모형(SH-N5)
CMIN	0.225	1.093	0.683
df	1	1	1
sig.	0.635	0.296	0.409
GFI	0.997	0.987	0.992
AGFI	0.972	0.867	0.916
NFI	0.993	0.965	0.979
RFI	0.956	0.789	0.875
RMSEA	0.000	0.048	0.000
RMR	0.004	0.009	0.008
AIC	18.225	19.093	18.683

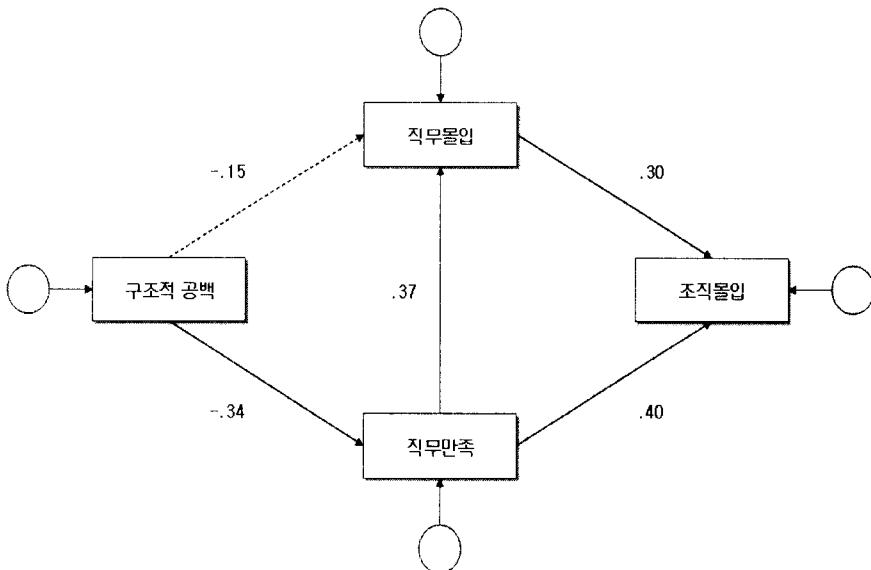
12) Hu & Bentler(1999)에 의하면 결과는 두 개의 범주로 나눌 수 있다. 첫째는 절대적인 적합도 지수이다. 이 범주에 χ^2 , RMSEA(Root mean square error of approximation), SRMR(Standardized root mean square), GFI(Goodness-of-fit index), AGFI(Adjusted goodness-of-fit index)등이 해당된다. 두 번째는 상대적인 적합도 지수이다. 여기에는 CFI(Comparative fit index), NFI(Normed fit index) 그리고 NNFI(Non-normed fit index)등이 해당된다. 이 지수는 다변량 정규성이 충족되고 표본의 크기가 충분히 클 때 좋은 지수가 된다. 이러한 가정이 충족되지 못하면 GFI, AGFI, RMR과 같은 지수가 유용하다고 알려져 있다. 비록 Joreskog and Sorbom (1982)는 표본의 크기와 무관하도록 고안된 지수인 AGFI, GFI 등을 권고했지만 이후 연구에서 AGFI나 GFI도 모두 표본의 크기에 영향을 받는 것으로 발표되었다(Bentle, 1990). AGFI나 GFI는 모두 0에서 1 까지의 범주를 가지며 좋은 모델인지를 판단하는 기준값은 일반적으로 0.9이거나 0.9에 근사하는 값이다. 같은 맥락으로 RMR의 기준값은 0.07보다 작아야 하고 RMSEA는 0.05보다 작아야 한다. 분석결과 SH-N2의 경우 AGFI가 0.867로 0.9에는 못 미치나 0.9에 가깝고 다른 검정통계량이 기준값을 충족하기에 커다란 문제가 없다고 판단된다.

표에서 보는 바와 같이, 세 모형은 비교적 사례수가 적음에도 불구하고 χ^2 결과 유의미한 결과를 보여주고 있다. GFI는 모두 1에 가깝게 산출되었으며 AGFI나 NFI도 GFI와 유사한 결과를 보여준다. 세 모델을 비교해 보면 AIC로 볼 때 세 모형 가운데는 사회적 지지 모형이 19.093으로 다른 모형에 비해 상대적으로 정보량이 많게 나타났다. 잔차를 살펴보는 RMR이나 RMSEA 값 역시 세 모형 모두 매우 작게 나타나 모형추정에 큰 문제가 없는 것으로 나타났다.

3. 전문적 조언 네트워크의 구조적 공백 모형

전문적 조언 네트워크의 구조적 공백과 직무몰입, 직무만족 그리고 조직몰입과의 관계를 나타낸 그림이다. 구조적 공백이 직무몰입에는 유의미한 관계를 보이지 않지만 구조적 공백과 직무만족사이에는 가설 2가 맞는다는 것을 보여주었다. 직무만족은 직무몰입(.37)과 조직몰입(.40)에 긍정적인 영향을 미친 것을 알 수 있다. 직무몰입의 조직몰입에 대한 효과는 직접효과와 간접효과를 모두 합친 0.509이다. 구조적 공백이 직무만족에 영향을(-0.338) 주고 직무몰입(-0.275)과 조직몰입(-0.217)에는 간접적 효과를 미치고 있음을 알 수 있다. 구조적 공백을 연결해 주는 교량적 역할이 증가하면 할수록(제약성이 낮으면 낮을수록) 직무만족, 직무몰입, 조직몰입이 증가한다는 것을 알 수 있다.

〈그림 4〉 전문적 조언 네트워크의 구조적 공백 모형



〈표 7〉 전문적 조언 네트워크의 구조적 공백 모형의 회귀계수

경로	Estimate	S.E.	sig.
직무만족 ← 구조적공백	-0.338	0.719	0.023**
직무몰입 ← 구조적공백	-0.150	0.727	0.320
직무몰입 ← 직무만족	0.369	0.151	0.014**
조직몰입 ← 직무만족	0.398	0.141	0.005***
조직몰입 ← 직무몰입	0.301	0.141	0.032**

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

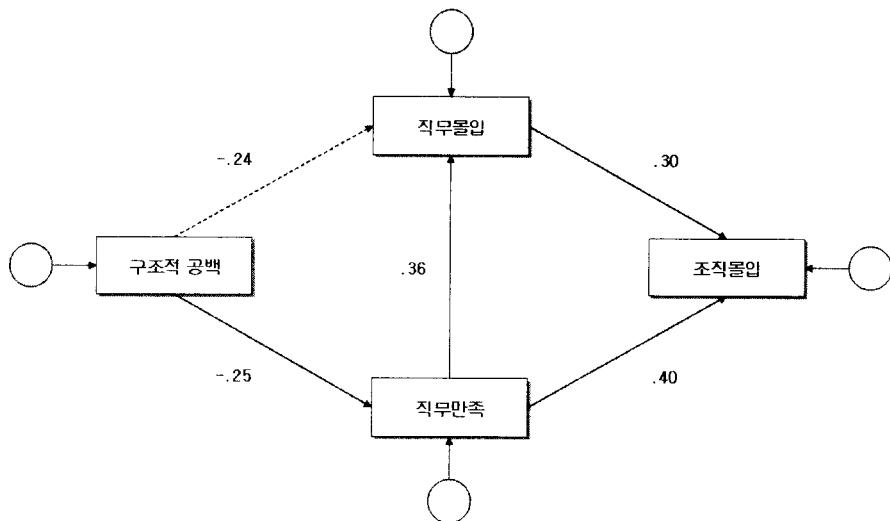
〈표 7-1〉 전문적 조언 네트워크의 구조적 공백 모형의 효과

종속변수	독립변수	직접효과	간접 효과	총 효과
조직몰입	직무만족	0.398	0.110	0.509
	직무몰입	0.369	0.000	0.369
	구조적공백	0.000	-0.217	-0.217
직무몰입	직무만족	0.369	0.000	0.369
	구조적공백	-0.150	-0.125	-0.275
직무만족	구조적공백	-0.338	0.000	-0.338

4. 사회적 지지 네트워크의 구조적 공백 모형

사회적 지지 네트워크의 구조적 공백과 직무몰입, 직무만족 그리고 조직몰입과의 관계를 나타낸 그림이다. 전문적 조언의 구조적 공백과 같이, 사회적 지지의 구조적 공백이 직무몰입에는 유의미한 관계를 보이지 않지만 구조적 공백과 직무만족사이에는 가설 2와 같은 결과를 보여주고 있다. 사회적 지지 모형에 있어서도 구조적 공백이 구조적 공백 → 직무만족 → 직무몰입 → 조직몰입이라는 경로와 구조적 공백 → 직무만족 → 조직몰입이라는 경로를 통해 간접적으로 영향을 미치는 것을 알 수 있다(-0.195). 직무만족은 직무몰입이라는 매개 변수를 통해서 간접적으로 영향을 미치고 조직몰입에 직접 영향을 미치고 있다 (0.507).

〈그림 5〉 사회적 지지 네트워크의 구조적 공백 모형



〈표 8〉 사회적 지지 네트워크의 구조적 공백 모형의 회귀계수

경로	Estimate	S.E.	sig.
직무만족 ← 구조적공백	-0.245	0.653	0.058*
직무물입 ← 구조적공백	-0.235	0.610	0.160
직무물입 ← 직무만족	0.362	0.143	0.029**
조직물입 ← 직무만족	0.398	0.141	0.012**
조직물입 ← 직무물입	0.301	0.141	0.015**

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

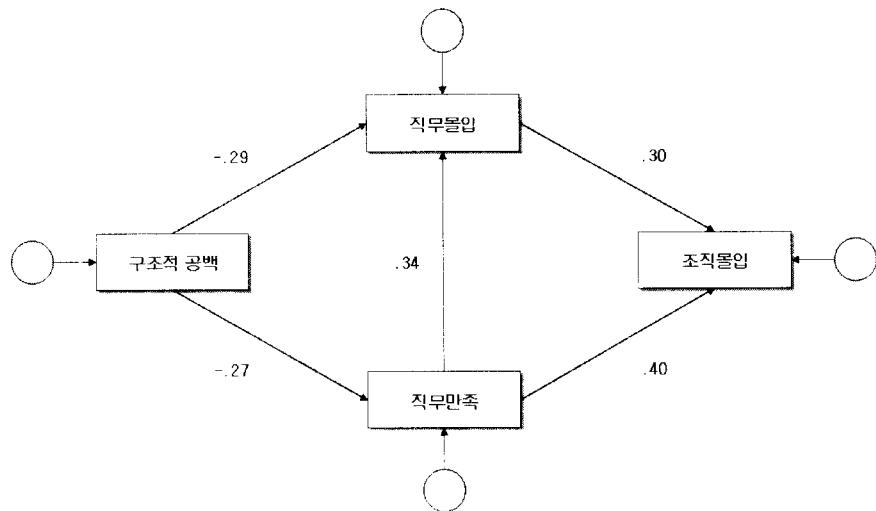
〈표 8-1〉 사회적 지지 네트워크의 구조적 공백 모형의 효과

종속변수	독립변수	직접효과	간접 효과	총 효과
조직물입	직무만족	0.398	0.109	0.507
	직무물입	0.301	0.000	0.301
	구조적공백	0.000	-0.195	-0.195
직무물입	직무만족	0.362	0.000	0.362
	구조적공백	-0.235	-0.089	-0.324
직무만족	구조적공백	-0.245	0.000	-0.245

5. 사적 친밀감 네트워크의 구조적 공백 모형

사적 친밀감 네트워크의 구조적 공백과 직무몰입, 직무만족 그리고 조직몰입과의 관계를 나타낸 그림이다. 전문적 조언, 사적 도움의 모형과 달리, 구조적 공백이 직무몰입과 직무만족 모두에는 유의미한 정(positive)의 관계를 보이는 것을 알 수 있다. 구조적 공백은 직무만족, 직무몰입, 그리고 조직 몰입 모든 변수에 간접적으로 혹은 직접적으로 영향을 미치고 있다. 구조적 공백이 조직몰입에 간접적으로 영향을 미치는 총 효과는 -0.221이다. 직무만족은 조직몰입도 (.40)와 직무 몰입도(.34)에 모두 직접적인 영향을 미친다. 직무만족이 조직 몰입도에 영향을 미치는 총효과는 0.501이다.

〈그림 6〉 사적 친밀감 네트워크의 구조적 공백 모형



〈표 9〉 사적 친밀감 네트워크의 구조적 공백 모형의 회귀계수

경로	Estimate	S.E.	sig.
직무만족 \leftarrow 구조적공백	-0.266	0.570	0.081*
직무몰입 \leftarrow 구조적공백	-0.294	0.529	0.038**
직무몰입 \leftarrow 직무만족	0.342	0.141	0.016**
조직몰입 \leftarrow 직무만족	0.398	0.141	0.005***
조직몰입 \leftarrow 직무몰입	0.301	0.141	0.032**

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

〈표 9-1〉 사적 친밀감 네트워크의 구조적 공백 모형의 효과

종속변수	독립변수	직접효과	간접 효과	총 효과
조직몰입	직무만족	0.398	0.103	0.501
	직무몰입	0.301	0.000	0.301
	구조적공백	0.000	-0.221	-0.221
직무몰입	직무만족	0.362	0.000	0.342
	구조적공백	-0.294	-0.091	-0.385
직무만족	구조적공백	-0.266	0.000	-0.266

VI. 결론 및 함의

기존의 조직몰입도 연구에서 개인적 특성, 조직적 특성, 조직 풍토 특성, 문화적 특성변수들 혹은 조직 형태가 조직 몰입도에 미치는 영향을 분석하였다 (정철현, 1997; 조경호, 1993; 최창현, 1991). 본 연구에서는 네트워크 변수이자 사회자본으로서의 구조적 공백이라는 변수가 조직 만족도, 직무 몰입도를 통해서 조직 몰입도에 영향을 미친다는 것을 실증적으로 분석하였다. 전문가조언 네트워크, 사회적지지 네트워크, 그리고 사적친밀감 네트워크상에서 구조적 공백이 직무 만족도에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 사적친밀감 네트워크상에서만 구조적공백이 직무만족도와 직무몰입도 변수에 유의미한 영향을 미쳤다는 것을 발견하였다. 3개의 네트워크상에서 구조적 공백이 직무만족도를 통해서 조직몰입도에 간접적이지만 유의미한 영향력을 미치고 있다.

네트워크 구조는 Granovetter(1973, 1974, 1985)가 지적한 것처럼 구조가 통로가 되어서 정보, 영향력, 혹은 통제 등이 전달되어서 조직의 성과나 생산성에 긍정적인 영향을 미치게 된다. 이러한 정보, 영향력, 통제 등은 자원이 되기도 하며 혹은 신뢰나 규범을 강화하기도 한다(Lin, 1982; 1990). 구조적 공백을 가진 사람들은 없는 사람들보다 좀 더 손쉽게 다양한 정보, 영향력에 접할 수 있게 된다. 이러한 기제를 통해 구조적 공백은 직무 만족도를 높이고 이것은 또한 직무 몰입도나 조직 몰입도에 영향을 미치게 된다. 사회자본으로서의 구조적 공백이 조직몰입과 직무몰입에 영향을 미친다는 것은 사회자본이 조직의 성과나 생산성에 유의미하게 영향을 미치는 과정을 설명하는데 중요한 단초를 제공하리라 생각된다.

지금까지 사회자본으로서의 구조적 공백은 주로 직업을 구하는 것에 초점이 맞추어져 있었다(Burt, 1992; Granovetter, 1973; Baron & Podolny, 1997). 그러나

본 연구에서 구조적 공백이 어떻게 조직 몰입에 영향을 주는지 그 과정을 설명하였다. 즉, 사회자본이 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 직무몰입이나 직무만족이라는 매개변수를 통하여 영향을 주는 것으로 이해할 수 있다. 이러한 실증적 연구는 앞으로 사회자본이 조직 내에서 어떠한 기제로 작동하는지를 살피는데 공헌을 하리라고 판단된다. 또한 본 연구를 통해서 직무만족이 조직 몰입도와 직무몰입도의 결정에 중요한 요인이 된다는 것을 발견하였다. 즉 이 사실은 조직몰입도나 직무몰입도를 높이기 위해서는 조직에 대한 만족도를 높이는 방안들을 고려하는 것이 중요하다는 것을 의미한다.

본 연구는 다음과 같은 한계를 가진다. 첫째, 이번 연구에 분석된 공제회 조직은 직무몰입과 만족에 영향을 미치는 조직 내부적 특성을 가지고 있다. 즉 조직의 네트워크 적 속성 이외에 승진적체, 업무집중 등의 내부적 특성들이 규칙성을 억제하거나 왜곡하는 작동기제로 작용할 수 있음을 감안해야 한다. 둘째, 연구에 사용된 설문의 품질에 문제가 있을 수 있다. 본 연구에 사용된 설문은 행정자치부가 학계에 용역을 주어 완성된 것으로 출처가 명확하지 않은 설문이다수 포함되어 있다. 이번 연구에서는 가능하면 내용타당성을 확보하고 있다고 인정되는 설문을 중심으로 사용하였으나 조직몰입 개념을 측정함에서 일반적으로 광범위하게 통용되는 OCQ(organizational commitment questionnaire)를 원용하지 않고 행자부 매뉴얼 가운데 이와 유사한 설문을 추출하여 사용하여 개념상의 오차의 혼입 가능성이 있을 수 있으며 상대적으로 다른 개념에 비해 적은 문항으로 구성되었다. 다만 이 점은 조직몰입을 측정하는데 비교적 높은 신뢰도를 보이고 있고 주요 문항도 내용타당성이 높은 문항으로 판단되므로 큰 문제를 발생시키지는 않는 것으로 판단하였다. 셋째, 본 모형에서는 성별, 연령 등을 통제하지 못하였다. 이러한 통제변수들이 모형설정에 중요하지 않을 것이라 판단에서 제외하였지만 이 부분에 대한 고려도 미래의 연구에서 고려되어질 필요가 있다. 마지막으로, 본 연구에서는 사용된 표본수가 적고 구성개념을 이루는 측정변수(설문)의 개수가 많은 특성상 탐색적 요인분석을 통해 요인을 추출한 이후 경로모형을 사용하는 2단계 방식을 사용하였다¹³⁾. 따라서 해석 시에는 이 점을 감안하여야 한다.

본 연구를 통해서 기존의 논의가 다소나마 깊이를 더할 수 있기를 바라며 특히 행정학 분야에 사회연결망분석(SNA, Social Network Analysis) 기법을 이용한

13) 이 연구는 선형구조 방정식의 일종인 경로분석을 사용하였다. 충분한 표본크기에 대한 논의는 Tabachnick and Fidell (2001)에 의하면, 경로분석의 경우 충분한 표본의 크기는 총 사용한 변수(4개)의 10배정도의 표본이 존재하면 문제가 없는 것으로 설명하고 있다. 이러한 근거에 의해서 분석을 진행하였다. Kline (2001)은 경로분석에 있어서 OLS 회귀분석과 LISREL (Maximum Likelihood로 추정) 분석하는 것을 비교하면서 LISREL로 분석할 것을 권고하고 있다.

분석이 논의되고 이후 네트워크 분석 연구에 응용될 기회가 많아지기를 바란다.

참고문헌

- 김명숙. (2004). 지역 사회자본의 지방정치에 대한 효과. 「한국지방자치학회보」 16(3):23-42.
- 김병섭. (1994). 공무원의 복지부동과 직무몰입도: 동기이론과 스트레스 이론을 중심으로. 「한국행정학보」 28권 (4):1279-1299.
- 김왕배·이경용. (2002). 사회자본으로서의 신뢰와 조직몰입. 「한국사회학」 36(2): 1-23.
- 김용학. (2003). 사회연결망 분석. 서울: 법문사.
- 박종민. (2003). 사회자본과 민주주의. 「정부학 연구」 9(1):120-151.
- 박희봉·김명환. (2000). 지역사회 사회자본과 거버넌스 능력: 서울 서초구와 경기 포천군 주민의 인식을 중심으로. 「한국행정학보」 34(4):175-196.
- 박희봉·이희창. (2005). 삶의 만족에 미치는 영향요인 비교분석- 경제, 사회적 요인인가? 사회자본 요인인가? 「한국행정논집」 17(3):709-728
- 박희봉·강재상·김상목. (2003). 조직내 사회자본과 지적자본의 형성 및 조직성과관리에 대한 효과. 「한국행정연구」 12(1):3-35.
- 배귀희. (2004). 거버넌스와 제도주의 그리고 사회자본: 합리적 선택 신제도주의를 중심으로. 2004 한국행정학회 동계학술대회.
- 배병룡. (2005a). 공공조직 사회자본의 영향요인과 효과. 「한국사회와 행정연구」 15(4):49-74.
- 배병룡. (2005b). 조직내 신뢰가 반응성에 미치는 영향: 협력, 민주성 및 조직몰입의 매개를 통하여. 「한국행정학보」 39(3):67-86
- 유재원. (2000). 사회자본과 자발적 결사체 「한국정책학회보」 9(3): 23-43
- 이정선. (2005). 사회자본 구축을 통한 농어촌 학생의 학업격차 개선방향. 「농업교육과 인적자원개발」 37(1):131-150
- 이창기. (2004). 사회자본형성을 통한 교육공동체 협력증진 방안: 학교현장의 교육력 제고를 중심으로. 「한국사회와 행정연구」 15(1):435-448
- 이창기·박종관. (2005). 도시지역 사회자본의 실태와 증진에 관한 연구: 대전·천안 지역을 중심으로. 「한국사회와 행정연구」 16(2):191-210.
- 장수찬. (2002a). 한국사회에 나타난 악순환의 사이클: 결사체 참여, 사회자본, 그리고 정부신뢰. 「한국정치학회보」 36(1):87-112
- 장수찬. (2002b). 한사회의 대인수준을 결정하는 요소들. 「정부학연구」 8(1):45-68
- 정광호·김태일. (2003). 공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무 만족도 비교분석: 한국

- 노동 패널연구(KLIPS) 자료를 중심으로. 「한국정책학회보」12(3):1-29
- 정철현. (1997). 복지행정조직의 관리 형태와 조직몰입도에 관한 연구. 「한국정책학회보」 6(1):335-360.
- 조경호. (1993). 한국 공무원의 조직몰입도 결정요인에 대한 연구: 선형구조의 적용. 「한국행정학보」 27(4):1203-1225.
- 최창현. (1991). 조직구조, 권위주의에 대한 태도, 직무만족도와 조직몰입도의 관계에 관한 경로분석적 연구: 선형구조관계(LISREL)모형의 적용 「한국행정학보」 25(2):515-531.
- 행정자치부. (2004). 조직혁신을 위한 진단·변화관리 매뉴얼.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*. 49:252-276.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63:1-18.
- Bae, K. H. (2005). The Process of Enhancing Social Capital In the City of Los Angeles. *International Review of Public Administration* 9(2):1-18.
- Baba, V. V. & M. Jamal. (1991). Type A Behavior, Prevalence, and Consequences. *Human Relations*. 44:1213-1228.
- Beehr, T.A. J. T. Walsh, T. D. Taber (1976). Relationships of Stress to Individually and Organizationally Valued States: Higher Order Needs as a Moderator. *Journal of Applied Psychology*. 61:41-47.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative Fit Indexes in Structural Models. *Psychological Bulletin*. 107(2):238-246.
- Blau, G. J. & R. Katerberg. (1982). Toward Enhancing Research with the Social Information Processing Approach to Job Design. *Academy of Management Review*. 7(4):543-550.
- Bolino, M. C., W. H. Turnley, & J. M. Bloodgood. (2002). Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations. *Academy of Management Review*. 27(4):505-522.
- Bhuian, S. N., & Menguc, B. (2002). An Extention and Evaluation of Job Characteristics, Organizational Commitment and Job Satisfaction in an Expatriate, Guest Worker, Sales Setting. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. XXII(1):1-11.
- Blau, G. J. (1985). A Multiple Study Investigation on the Dimensionally of Job

- Involvement. *Journal of Vocational Behavior* 27:19-36.
- Bourdieu, P. (1986). *The Forms of Capital*. In *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* ed. by J. G. Richardson. New York: Greenwood Press.
- Brown, S. P. (1996). A Meta-analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin* 120(2):235-255.
- Burt, R. S. (1984). Network Items and the General Social Survey. *Social Networks* 6:293-339.
- Burt, R. S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- _____. (2001). Structural Holes versus Network Closure as Social Capital, Social Capital: Theory and Research. In *Social Capital: Theory and Research* eds by Nan Lin, K. Cook and R. S. Burt. New York: Aldine de Gruyter.
- Clugston, M. (2000). The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intent to Leave. *Journal of Organizational Behavior* 21:477-486.
- Cohen, A. (2000). The Relationship between Commitment Forms and Work Outcomes: A Comparison of Three Models. *Human Relations*. 53:387-417.
- Cohen, S., Mermelstein, R., Karmark, T., Hoberman, H. (1985). Measuring the Functional Components of Social Support. In *Social Support: Theory, Research and Applications*. eds. by I.G. Sarason, & B. R. Sarason. Dordrecht: Martinus Nijhoff Publishers.
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital and the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology* 94.
- _____. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- Coleman, J. & T. Hoffer. (1987). *Public and Private High Schools: The Impact of Communities*. New York: Basic Books.
- Crick, N. R. & K. A. Dodge. (1994). Review and Reformulation of Social Information-Processing Mechanisms in Children's Social Adjustment. *Psychological Bulletin*. 115:74-101.
- Dess, G. G. & J. D. Shaw. (2001). Voluntary Turnover, Social Capital, and Organizational Performance. *Academy of Management Review*. 26(3):446-456.
- Freeman, L. C. (1977). A Set of Measures of Centrality Based on Betweenness.

- Sociometry 40:35-40.
- _____. (1979). Centrality in Social Networks: Conceptual Clarification. *Social Networks* 1:215-239.
- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78:1360-1380.
- _____. (1974). *Getting a Job: A Study of Contrasts and Careers*. Cambridge: Harvard University Press.
- _____. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problems of Embeddedness. *American Journal of Sociology* 91:481-510.
- Hu, L .& P. M. Bentler. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structural Analysis: Conventional Criteria versus New Alternative. *Structural Equation Model* 6(1):1-55.
- Ibarra, H. & Andrews, S. B. (1993). Power, Social Influence, and Sense Making: Effects of Network Centrality and Proximity on Employee Perceptions. *Administrative Science Quarterly*. 38:277-303
- Kanungo, R. N. (1982). *Work Alienation: An Integrative Approach*. New York: Praeger.
- Knack, S. & P. Keefer. (1997). Does Social Capital Have an Economic Payoff? A Cross-Country Investigation. *Quarterly Journal of Economics*. 112(4):1251-1288.
- Ko, J., J. L.Price, C. W. Muller. (1997). Assessment of Meyer and Allen's Three Components Model of Organizational Commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*. 82:961-973.
- Krackhardt, D. (1992). The Strength of Strong Ties. In *Networks and organizations: Structure, Form and Action* eds. by N. Nohria & R. G. Eccles. Boston: Harvard Business School Press.
- Kline, T. J. & J. D. Klammer. (2001). Path Model Analyzed with Ordinary Least Squares Multiple Regression Versus LISREL. *The Journal of Psychology*. 135(2):213-225.
- Laumann, E. O., Peter V. Marsden, and D. Prensky. (1983). The Boundary Specification Problem in Network Analysis. In *Applied Network Analysis* eds by Ronald S. Burt and Michael J. Minor. Beverly Hills: Sage Publications.
- Lin, N. (1982). Social Resources and Instrumental Action. In *Social Structure and Network Analysis* eds by P. Marsden and N. Lin. Berverly Hills: Sage.

- _____. (1990). Social Resources and Occupational Status Attainment In *Social Mobility and Social Structure* eds by R. L. Breiger New York: Cambridge University Press.
- Mathieu, J. E. & D. Zajac. (1990). A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin* 108:171-194.
- Marsden, Peter V. (1990). Network Data and Measurement. *Annual Review of Sociology* 16:435-463.
- Mayer, J., & N. Allen (1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1:64-98.
- _____. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks. Sage.
- Mowday, R. T., L. W. Porter, & T. M. Steers. (1982). *Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Nahapiet, J. & S. Ghoshal. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*. 23(2):242-266.
- Narayan, D. (1997). *Voices of the Poor: Poverty and Social Capital in Tanzania*. Washington, D. C.:World Bank.
- O'Reilly, C. A. & J. Chatman. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71:492-499.
- Paxton, P. (1999). Is Social Capital Declining in the United States? A Multiple Indicator Assessment. *American Journal of Sociology* 105(1):88-127.
- Podolny, J. & J. Baron. (1997). Relationships and Resources: Social Networks and Mobility in the Workplace. *American Sociological Review*. 62:637-693.
- Putnam, R. D. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- _____. (1995). Turning in, Turning Out: The Strange Disappearance of Social Capital in America. *Political Science and Politics* 28(4):664-683.
- _____. (2000). *Bowling Alone: the Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.

- _____. (2002). *Democracies in Flux: the Evaluation of Social Capital in Contemporary Society*. Oxford: Oxford University.
- Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*. 10(3):465-476.
- Robbins, S. P. (2000). *Essentials of Organizational Behavior*. 6th Ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Salancik, G. & J. Pfeffer. (1978). A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design. *Administrative Science Quarterly*. 23(2): 224-233.
- Spector, P. E.(1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks: Sage.
- Stolle, D. (2002). The Concept of Social Capital. In *Key Concepts in Gender and European Social Politics*. eds by B. Hobson, J. L. and B. Siim. Cheltenham: Edward Elgar Press.
- Tabachnick, B. & L.. Fidell (2001). *Using Multivariate Statistics*. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Testa, M. R. (2001). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort in the Service Environment. *The Journal of Psychology*. 135(2):226-236.
- Tett, R. P. & J.P. Meyer. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analysis Based on a Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*. 46:259-293.
- Uphoff, N., Esman, M. and Krishna, A. (1998). *Reasons for Success: Learning from Instructive Experience in Rural Development*. West Hartford: Kumarian Press.
- Uzzi, B. (1996). The Sources and Consequences of Embeddedness for Economic Performance of Organizations: The Network Effect. *American Sociological Review* 61(8):674-698.
- _____. (1997). Social Structure and Competition in Interfirm Networks: The Paradox of Embeddedness. *Administrative Science Quarterly*. 42:35-67.
- Walker, M. E., Wasserman, S. & Wellman, B. (1994). Statistical Models for Social Support Networks. In *Advances in Social Netwrk Analytsis: Research in the Social and Behavioral Sciences*. eds, by S. Wasserman & J. Galaskiewicz. Thousand Oaks: Sage Inc.

Abstract

The Study on the Relationship between Social Capital and Organizational Commitment: Focusing on Burt's Structural Holes

Kwi-Hee Bae · Young-Hwan Kim

The purpose of the study is to investigate the relationship between social capital (i.e.,structural holes) and organizational commitment. The social capital can be defined as trust, norms, and networks that can improve the efficiency of society by facilitating coordinated actions. The social networks, one of components of social capital, can be classified into structural holes(Burt, 1992) and network closure(Coleman, 1990). Basically, structural holes represent the social gap between two groups or two actors. Structural holes are weak ties between clusters of densely connected individuals or actors. Brokerage across structural holes is the key to the social capital. By using a path analysis, the relationship between structural holes and organizational commitment is examined. In this theoretical model, job satisfaction and job commitment are employed as a mediating variable. Empirical results show that structural holes has the statistically significant positive impact on organizational commitment through mediating variables such as job satisfaction and job commitment.

【Key words: Social capital, Burt, Structural holes, Organizational commitment, Job satisfaction, Job commitment】