

그릿과 직무만족 간의 관계: 목표-현재 일자리 일치도의 매개효과와 사회경제적지위의 조절효과*

정 수 진 손 영 우 이 수 란[†]

연세대학교 심리학과

경남대학교 심리학과

본 연구는 장기목표를 향한 열정과 끈기로 정의되는 그릿이 직무만족에 어떻게 영향을 미치는지 그 메커니즘을 살펴보고자 하였다. 구체적으로 첫째, 그릿과 목표-현재 일자리 일치도, 직무만족의 관계를 살펴보았다. 둘째, 그릿과 직무만족의 관계에서 목표-현재 일자리 일치도의 매개효과를 검증하였다. 셋째, 그릿과 목표-현재 일자리 일치도의 관계에 있어 사회경제적지위의 조절효과를 살펴보았다. 넷째, 그릿이 목표-현재 일자리 일치도를 통해 직무만족에 영향을 미치는 과정에서 사회경제적지위의 조절된 매개효과를 검증하였다. 국내 직장인 269명을 대상으로 온라인 설문으로 데이터를 수집하였다. 분석 결과, 그릿은 직무만족을 정적으로 예측하였고 이는 목표-현재 일자리 일치도에 의해 부분매개되는 것으로 나타났다. 또한 그릿과 직무만족의 관계에서 사회경제적지위가 목표-현재 일자리 일치도의 매개효과를 조절하는 것으로 나타남으로써 조절된 매개효과가 검증되었으며, 구체적으로 사회경제적지위가 낮을수록 그릿의 직무만족에 대한 간접효과는 증가하며 사회경제적지위가 높을 경우 그릿의 간접효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 바탕으로 본 연구의 의의와 한계점 및 후속연구 제언이 논의되었다.

주요어 : 그릿, 직무만족, 취업목표, 목표달성, 사회경제적지위

* 본 연구는 2019년도 한국연구재단의 지원을 받아 수행되었음(NRF-2018S1A5A2A03038021).

[†] 교신저자 : 이수란, 경남대학교 심리학과, 경상남도 창원시 마산합포구 경남대학로 7 (월영동) 경남대학교
고운관 311호(연구실)

Tel: 055-249-6475, E-mail: suranlee@kyungnam.ac.kr

그릿(Grit)이란 ‘장기목표를 향한 열정과 끈기’로 정의되는 비인지적 특성으로(Duckworth, Peterson et al., 2007), 최근 교육학과 심리학을 비롯한 다양한 분야에서 주목 받아왔다. 그릿은 학업을 포함한 다양한 분야에서 높은 주관적 안녕감, 탁월한 성취, 낮은 중도탈락 등의 긍정적인 결과변인들을 예측하는 것으로 나타났는데(Duckworth, Peterson et al., 2007; Eskreis-Winkler et al., 2014; Singh & Jha, 2008), 아직 학생 대상 연구에 비하면 그 수가 부족하지만 최근 들어 직장인을 대상으로도 활발히 연구가 이루어지고 있다. 직장인을 대상으로 한 연구에서 그릿은 직무성적을 높이고 이직률을 낮추는 등 직무수행에 긍정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 직무만족에도 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Dugan et al., 2019; Eskreis-Winkler et al., 2014; Ion et al., 2017; Robertson-Kraft & Duckworth, 2014).

그러나 몇몇 연구들이 그릿과 직무만족의 정적인 관계를 보여줬음에도 불구하고, 그릿이 높은 직무만족을 예측하는 메커니즘에 관해서는 아직 뚜렷한 설명이 제시되지 않았다(Ion et al., 2017; Meriac et al., 2015; Reed et al., 2012). 그릿을 구성하는 두 요소인 노력의 지속성(Perseverance of effort)과 관심의 일관성(Consistency of interest) (Duckworth, Peterson et al., 2007; Duckworth & Quinn, 2009)은 낮은 이직률과 높은 성취를 설명해줄 수 있겠지만(Eskreis-Winkler et al., 2014; Robertson-Kraft & Duckworth, 2014), 일관되게 관심을 가지고 노력한다는 특성은 직접적으로 직무영역에서의 만족을 설명하기에는 불충분하며 그릿과 직무만족의 관계에는 빠진 연결고리가 있는 듯하다. 특히 그릿이 높은 사람들 또한 목표를 위해 노력하는 과정이 즐겁기만 한 것은 아니며,

오히려 지루하고 고통스럽기까지 한 신중하게 계획된 연습(Deliberate Practice)을 통해 목표를 달성한다는 점을 고려하면(Duckworth, 2016; Duckworth et al., 2011; Lee & Sohn, 2013) 그릿과 직무만족 간의 관계는 좀 더 심층 연구가 필요하다.

그릿과 직무만족의 관계에 대해 제시할 수 있는 한 가지 가설은 그릿이 높은 사람들은 취업목표를 달성하여 본인이 원하던 일자리에 종사하므로, 즉 목표-현재 일자리 일치도(Goal-Current Work Congruence)가 높기 때문에 직무만족도가 높다는 것이다. 목표설정이론(Goal Setting Theory; Locke & Latham, 2006)에 따르면 목표를 명확하게 설정하고 전념할 때 성취가 높아지는데, 그릿이 높은 사람들은 목표 구조가 좀 더 선명할 가능성이 높으며(Duckworth et al., 2007) 그릿이 높은 사람들은 장기목표에 대한 심리적 거리감이 더 근접하기 때문에(Oh et al., 2019) 취업에 있어서도 목표성취 가능성이 높을 것으로 보인다. 또한, 그릿은 성실성이나 자기 통제력과 개념적 유사성을 지니고 높은 상관을 보이는 하지만 그릿에는 흥미와 장기목표라는 단서가 붙으며(Duckworth & Quinn, 2009), 이를 고려하면 그릿 수준이 높다고 하더라도 모든 분야에서 그 성취가 나타나기 보다는 본인이 흥미를 느끼고 목표와 일치하는 방향으로 그릿의 효과가 나타날 것으로 추측된다(Eskreis-Winkler et al., 2014). 지금까지 직장인을 대상으로 한 그릿 연구들은 참가자들이 현재 하는 일이 그들이 목표로 했던 일인지 확인하지 않았으나, 전반적으로 그릿은 다양한 긍정적인 직장 내 변인들을 예측했다(Dugan et al., 2019; Ion et al., 2017; Meriac et al., 2015). 앞서 언급한 그릿의 특성을 고려할 때, 이러한 선행연구 결과들은

그릿과 목표-현재 일자리 일치도가 정적인 관계에 있을 가능성을 제시한다. 따라서 본 연구에서는 그릿이 목표-현재 일자리 일치도를 향상시켜 직무만족에 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

한 편, 그릿이 목표-현재 일자리 일치도와 직무만족에 미치는 영향을 약화시킬 수 있는 잠재적인 조절변인으로 사회경제적지위의 효과를 살펴보고자 한다. 사회초년생의 노동시장 진입에는 부모의 학력, 경제적 수준, 대학 서열 등의 개인적·구조적 배경요인이 영향을 미치는데(Hwang & Baek, 2008; Kwon & Lee, 2009), 이러한 사회경제적지위가 낮을 경우 대학 재학기간 및 취업준비기간에 투자 가능한 인적자본이나 직업탐색방법에 제약이 존재하므로 취업목표를 향한 열정과 끈기가 실질적인 취업 성과로 이어지지 못할 가능성이 존재한다. 특히 가계소득은 졸업평점, 연령, 취업 교육 훈련 참여, 인턴 경험, 어학연수 등의 다양한 변수들을 통제한 상태에서도 임금 및 정규직 취업 가능성에 강력한 영향을 미치는 요인임을 고려할 때(Shim & Kim, 2015), 사회경제적지위가 낮을 경우에도 그릿이 목표-현재 일자리 일치도와 직무만족에 정적인 영향을 미칠 수 있을지 사회경제적지위의 조절효과를 살펴보는 것은 그릿의 영향력에 대한 우리의 이해를 심화시켜줄 것으로 기대된다.

그릿 (Grit)

Duckworth와 동료 (2007)가 구체화한 그릿은 ‘장기 목표에 관한 끈기와 열정’이다. Duckworth와 동료는 한 분야에서 뛰어난 성취를 이룬 사람들의 공통점을 알고자 했고, 재능이나 지능이 뛰어나지 않아도 본인의 분야

에서 큰 성공을 거둔 사람들은 본인이 세운 장기목표에 대한 열정이 쉽사리 바뀌지 않으며 역경과 실패를 겪어도 포기하지 않고 끝까지 노력한다는 것을 발견했다.

성공을 예측하는 그릿의 효과는 분야를 가리지 않고 나타나지만, 특히 교육 분야에서 그릿에 관한 연구가 활발히 이루어졌다. Duckworth와 동료 (2007)의 연구에 따르면 그릿이 높은 대학생들의 성적이 더 높았고, 탈락률이 높기로 유명한 군사훈련 학교에서 그릿이 높은 학생들은 그릿이 낮은 학생들에 비해 중도탈락하지 않고 더 잘 버텼으며, 그릿이 높은 학생들이 철자경진대회에서 더 높은 단계까지 진출했다. 또한 그릿이 높은 학생일수록 무사히 고등학교를 졸업했으며(Eskreis-Winkler et al., 2014), 그릿이 높은 사람일수록 대체로 학력수준이 높은 것으로 나타났다. 그릿의 이러한 효과들은 학업을 비롯한 다양한 분야에서 성취를 예측하는 성격특성인 성실성(Conscientiousness)을 통제하고도 대체로 유의한 것으로 나타났다.

최근 들어 그릿에 대한 관심은 학생과 학교장면을 넘어 성인을 대상으로 더욱 다양한 분야로 확장되고 있다. 그릿이 높은 사람들은 결혼생활을 더 오래 지속하고, 부정적인 사건을 겪었을 때 자살충동을 비교적 덜 느끼며, 본인의 목표에서 뛰어난 성취를 보이는 만큼 행복감을 더 많이 느끼고 본인의 삶에 더 만족하는 것으로 나타났다(Blalock et al., 2015; Eskreis-Winkler et al., 2014; Khan & Khan, 2017).

그릿은 직장인들의 태도와 성과에도 많은 영향을 미친다. Robertsonson-Kraft와 Duckworth (2014)가 저소득 지역 학교에 배정된 1-2년차 교사들을 대상으로 진행한 연구에서, 이력서

를 토대로 매긴 그릿 점수가 높은 교사일수록 중도퇴직 없이 무사히 첫 1년을 버티며 맡은 학생들의 학업성취 향상이 더 뚜렷한 것으로 나타났다. 또한 영업직 직원들을 대상으로 한 연구들에 따르면 그릿이 높은 직원일수록 업무성과가 뛰어나며 1년 후 이직률이 낮았다 (Dugan et al., 2019; Eskreis-Winkler et al., 2014).

또한 그릿이 높은 직원들은 단지 더 잘 버티고 일을 잘 할 뿐만 아니라 조직시민행동을 더 많이 보이고, 자기주도적인 학습을 하며, 직무스트레스와 직무소진을 덜 느끼고 심리적 안녕감이 높은 것으로 나타났다(Halliday et al., 2017; Ion et al., 2017; Lee & Jang, 2018; Salles et al., 2014; Shin et al., 2018). 그러나 아직 직장인 그릿 연구는 초기 단계이며 그릿이 직무태도에 영향을 미치는 메커니즘을 밝히는 연구는 많지 않으므로, 그릿이 직장인의 태도에 영향을 미치는 경로를 밝히는 것은 그릿이 높은 직장인들의 직장 내 경험 및 그들이 조직에 미치는 영향에 대한 이해를 심화시켜줄 것으로 기대된다.

직무만족

직무만족은 심리학과 경영학 분야에서 오랫동안 연구되어온 전통적인 주제이나, 그만큼 많은 학자들이 각자의 방식으로 직무만족을 정의하고 있으며 단 하나의 합의된 정의는 존재하지 않는다. Hoppock(1935)은 직무만족을 한 개인이 진정으로 본인의 직무에 만족한다고 말하게 하는 모든 심리적, 생리적, 환경적 요인의 조합으로 정의했고, Vroom(1964)는 직무만족을 현재의 업무역할에 대해 개인이 보이는 정서적 지향으로 정의했다. Spector(1997)는 직무만족을 개인이 본인의 직무와 그 직

무의 다양한 양상에 대해 지니는 느낌으로 정의했는데, 이는 개인이 그 직무를 얼마나 좋아하고 싫어하는지를 의미한다. Davis와 Newstrom(1981) 또한 직무만족을 근로자가 본인의 일에 대해 지니는 긍정적이거나 부정적인 느낌들의 총합이라고 정의했는데, 그들은 개인이 어떠한 조직에 채용될 때에는 그 조직에 기대하고 충족되기를 원하는 욕구가 있는데 그런 기대가 실제 보상에 의해 얼마나 충족되는지가 직무만족과 밀접한 관련이 있다고 설명했다. 이러한 정의들을 종합적으로 살펴볼 때, Brayfield와 Rothe(1951)의 정의와 같이 직무만족은 개인이 자신의 일에 대해 보이는 태도로 정의할 수 있으며, 자신의 직무와 역할에 대해 만족감을 느끼는 상태로 볼 수 있다.

이와 같은 직무만족은 개인의 근무태도 및 행동을 예측하는 주요한 변인이다. 예를 들어 본인의 직무에 만족하지 못하는 근로자는 결근이 잦고, 업무성과가 낮으며, 파업에 참여할 확률이 높고 불평이 많으며 이직 가능성이 높다(Judge, 1993; Ng, 1991; Rue & Byars, 2003). 반면 직무만족도가 높은 근로자는 조직에 대한 충성심이 높고 발언행동에 적극적이며 조직시민행동을 자주 보이는 등 긍정적인 직장 내 변인들과 밀접한 관계를 보인다(Farrell & Rusbult, 1992; Foote & Tang, 2008).

그릿과 업무 관련 변인의 관계를 살펴본 선행연구들에서 그릿과 직무만족은 정적인 관계를 보였다(Credé et al., 2017; Danner et al., 2020; Ion et al., 2017). 그러나 대부분의 연구들은 그릿이 직무만족에 영향을 미치는 과정이나 구체적인 메커니즘을 설명하기보다는 단순히 업무 영역에서도 그릿의 긍정적인 효과가 나타난다는 맥락에서 설명하는데 그치고

있다. 예를 들어, Dugan과 동료(2019)는 내적 동기를 통해, Reed와 동료(2012)는 업무 스트레스 대처 능력을 통해 그림이 직무만족에 영향을 미치리라 추측하였으나 이를 실증적으로 검증하지는 않았다.

그릿은 내적 동기나 업무 스트레스 대처 능력 외에 욕구 충족을 통해서도 직무 만족에 영향을 미칠 것으로 추측되었다. 그릿과 주관적 안녕감, 생활만족의 관계를 살펴본 연구들은 그림이 높은 사람들이 단지 기질적으로 본인의 삶에 쉽게 만족하고 행복감을 느낀다기 보다는 삶의 주요단계에서 탁월한 성취를 이룩하며 자율성이나 유능성 같은 기본욕구를 성공적으로 충족시킴으로써 높은 만족감을 느낀다고 보고한다(Jin & Kim, 2017; Khan & Khan, 2017). 본 연구에서는 그릿과 생활만족의 관계와 유사하게 구직과정에서의 긍정적인 성취 및 직업 활동에서의 욕구 충족을 통해 그림이 직무만족에 영향을 미칠 것으로 추정한다.

가설 1. 그림은 직무만족에 정적인 영향을 미칠 것이다.

목표-현재 일자리 일치도

구직성취는 다양한 기준으로 평가될 수 있으나 본 연구에서는 그림이 높은 구직자들은 목표 일자리를 획득함으로써 높은 직무만족을 보인다고 추측하므로 목표로 했던 일자리와 동일하거나 유사한 일자리에 취업하였는지, 즉 목표-현재 일자리 일치도를 통해 구직성취를 살펴보고자 한다. 지금까지 구직성취는 대체로 취업여부, 일자리의 질, 적합성 측면에서 논의되었고 ‘직업 및 직장의 취업목표를 이루

셨습니까?’라는 단일 문항으로 취업목표 달성 여부를 물은 경우(Kim, 2013)를 제외하면 구직 목표 달성 또는 목표와의 일치여부에 관한 구체적인 용어나 척도를 사용하는 선행연구를 찾을 수 없었다. 그러나 질 좋은 일자리나 적합성이 높은 일자리가 목표 일자리가 될 수는 있으나 목표 일자리가 언제나 조건이 좋거나 적합성이 높은 일자리인 것은 아니므로 이와 구분하여 취업준비과정에서 목표로 한 일자리와 현재 일자리의 직접적인 비교를 통해 구직성취를 평가할 필요가 있어 보인다. 특히 그림은 장기 목표에 관한 끈기와 열정이므로, 직장인을 대상으로 그림의 영향을 알아보는 본 연구에서는 취업 및 진로 목표의 관점에서 구직성취를 살펴보고자 한다.

본 연구에서는 목표-현재 일자리 일치도 (Goal-Current Work Congruence)를 ‘취업준비 과정에서 설정한 개인의 직업적 목표와 현재 하고 있는 일이 일치하는 정도’로 정의한다. 목표-현재 일자리 일치도는 직업(Occupation)이나 직무(job)라는 좁은 범위에서의 일치도에 한정되기보다는 이를 포괄하는 일자리(work)에서의 일치도를 의미하며, 직업적 목표를 달성하기 위한 과정을 본인이 어느 정도로 성공적으로 달성해가고 있는지를 중간 과정에 측정하는 직업목표불일치(The Career Goal Discrepancy Scale)(Creed & Hood, 2015; Moon & Park, 2018)와도 구분되는 개념이다.

그릿이 높은 사람들은 학교, 일상, 직업장면 등 다양한 분야에서 뛰어난 성취를 보이기에 구직성취에 있어서도 다양한 측면에서 두각을 보일 수도 있지만, 다른 측면에서의 구직성취와 목표-현재 일자리 일치도를 개념적으로 구분하고자 한다. 먼저, 취업여부는 단순히 실직 상태에서 벗어나 일자리를 가지게 되는 그 자

체를 의미하며, 조금 더 확장하면 취업에 걸린 기간까지 포함할 수 있다. 청년층의 취업에 관한 상당수의 연구들이 취업여부 및 취업준비기간 그 자체를 중요한 결과변인으로 측정한다(Chae & Kim, 2009; Shin & Park, 2015).

괜찮은 일(Decent work; Duffy et al., 2017)로 대표되는 일자리의 질은 연봉, 정규직 여부, 직업의 사회적 위신, 기업 규모, 직원 복지, 일-생활 균형 등 다양한 변인들을 통해 측정될 수 있다. 그 중에서도 괜찮은 일은 근무환경의 물리적, 사회적 측면과 경제적 보상, 일-생활 균형 등을 포괄적으로 고려하는 개념이다. 그러나 사람들은 일자리에 있어 각자 추구하고 우선시하는 가치가 다르고 그 기대치 또한 다르기 때문에(Ros et al., 1999), 질 좋은 일자리가 꼭 구직자에게 적합하거나 구직자가 바라던 일자리는 아닐 수도 있다.

구직성취는 해당 직무와 직장이 얼마나 구직자에게 적합한지를 기준으로 평가될 수도 있다. 개인-조직 적합성(person-organization fit: POF)은 개인과 조직이 유사한 특성을 공유하거나 서로가 필요로 하는 것을 제공할 수 있음을 의미하며(Kristof, 1996), 개인-직무 적합성(person-job fit: PJF)은 개인과 직무가 서로에게 요구하는 것과 제공할 수 있는 것이 일치하는 정도를 의미한다(Caldwell & O'Reilly, 1990). 사람들은 대체로 적합성이 높은 직무나 조직을 추구하므로 위에서 살펴본 개인-조직 적합성 또는 개인-직무 적합성이 높을 경우 이는 추구하던 일자리에 취업하였음을 시사할 수도 있으나(Tom, 1971), 직무에 요구되는 구체적인 능력이나 직장동료들의 특성, 조직의 규범은 실제로 회사에 입사하여 특정 직무에 배치되기 전까지는 알 수 없는 부분이 많다. 또한 목표로 했던 조직 및 직무에 취직한 것이 아

니더라도 입사 초기의 코칭과 카운슬링을 통해 초기 조직진입자들의 적합성 인식은 제고될 수 있으므로(Choi et al., 2011), 적합성은 취업과정에 설정했던 구직목표와의 일치도와 분명히 구분된다. 또한 개인과 직무를 비교하는 개인-직무 적합성과 달리 목표-현재 일자리 일치도는 일자리 대 일자리의 비교이다.

그릿과 목표-현재 일자리 일치도

그릿의 정의를 다시 살펴보면 그릿은 본인이 설정한 장기목표에 대해 열정적이고 끈기 있는 성격특성이므로, 장기목표의 대상이 아닌 분야에서는 그릿이 온전한 효과를 보이지 못할 가능성이 있다. 실제로 학생들을 대상으로 일반적인 그릿과 학업에서의 그릿을 측정했을 때 학업에서의 그릿만이 학교 성적을 유의미하게 예측하였으며(Schmidt et al., 2019), Eskreis-Winkler와 동료 (2014)는 개인의 주관적인 목표가 현재의 상태와 불일치할 때에는 오히려 현재 하고 있는 일을 그만둠으로써 그릿이 발현될 수도 있다고 지적했다. 따라서 그릿의 영향을 연구할 때에는 그릿이 예측할 것으로 예상되는 변인이 연구 참가자의 주관적인 목표와 관련이 있는지 없는지를 확인할 필요가 있다.

지금까지 대다수의 그릿 연구들이 이를 확인하지 않았는데, 철자경진대회처럼 개인의 흥미에 의해 참가가 결정되는 분야에서는 해당 분야에서의 성취가 참가자의 목표라고 가정하고 목표 여부를 별도로 측정하지 않아도 문제가 없을 것이다. 그러나 직업 활동의 경우 상당수의 사람들이 단순히 생계를 유지하기 위해 개인적 흥미나 목표와 무관하게 직업 활동에 참여하므로(Lee, 2012; Wrzesniewski et

al., 1997), 일(work)과 그림의 관계를 연구할 때에는 더더욱 연구 참가자가 현재 하고 있는 일이 그의 자의적인 목표의 대상이 맞는지 확인해야 할 것이다.

지금까지 직장인들을 대상으로 이루어진 그림 연구들은 연구 참가자들에게 현재 그들이 하고 있는 일이 실제로 그들이 목표로 했던 일인지 직접적으로 물어보지는 않았지만, 그림은 직장에서의 다양한 긍정적인 변인들을 예측한다고 알려졌다(Dugan et al., 2019; Ion et al., 2017; Meriac et al., 2015). 이를 통해 그림이 높은 직장인들은 대체로 본인이 목표로 했던 일자리에 종사하고 있을, 즉 목표-현재 일자리 일치도가 높을 가능성을 추론할 수 있는데, 장기목표를 이루기 위해 노력하는 과정에서 어려움을 마주치더라도 포기하지 않고 열정과 노력을 이어가는 그림의 특성과 구직활동에 영향을 미칠 수 있는 변인들과 관련된 지금까지의 그림 선행연구들이 이를 뒷받침한다.

성인초기의 대표적인 발달과업 중 하나가 직업 활동을 시작하는 것이며(Havighurst, 1948; Jang, 2009) 그림이 높을수록 더 먼 장기목표를 추구하고 장기목표까지의 심리적 거리를 짧게 지각하는 만큼(Oh et al., 2019), 그림이 높은 사람들은 학생시절부터 취업에 관한 장기목표를 세우고 구직목표를 성취하기 위해 노력할 것으로 예상된다. 실제로 그림이 높은 대학생들은 진로결정자기효능감이 높고 전공-진로 관련성이 높으며, 진로준비행동에 적극적인 것으로 나타났다(Ahn, 2019; 2019; Lee & Sohn, 2017). 또한 그림이 높은 사람들은 구직 과정에서 어려움을 겪어도 좌절하지 않고 지속적으로 노력할 것이다. 예를 들어 그림이 높은 대학생들은 취업 스트레스를 덜 느끼는

것으로 나타났다(Jung & Yang,). 본인이 원하는 진로에 대해 확고할수록 직업탐색활동을 활발히 하며 이것이 긍정적인 구직성으로 이어진다는 점에서(Lee et al., 2005) 위와 같은 취업준비과정에 미치는 그림의 영향을 종합하면 그림은 목표-현재 일자리 일치도에 정적인 영향을 미칠 것으로 보인다.

또한 그림이 높은 사람들은 취업시장에서의 경쟁력을 높여 목표 일자리를 쟁취하는데 도움이 될 구체적인 태도 및 행동들을 보인다. 그림은 학생들의 자기조절학습효능감에 정적인 영향을 미치며(Yoo et al., 2015), 그림 수준이 높은 학생들은 학교에서 높은 성적을 받으며 창의적으로 사고한다(Duckworth & Quinn, 2009; Lee & Kwon, 2016; Lee & Sohn, 2013; Lim, 2017). 취업에 있어 학점이 미치는 영향과 기업이 원하는 창의적 인재상을 고려할 때, 그림이 높은 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 목표-현재 일자리 일치도가 높을 것으로 예상된다.

가설 2. 그림은 목표-현재 일자리 일치도에 정적인 영향을 미칠 것이다.

목표-현재 일자리 일치도와 직무만족

목표-현재 일자리 일치도가 높다는 것은 두 가지 측면에서 직무만족과 정적인 상관이 있을 것으로 예상된다. 첫째, 취업활동에 있어서 본인이 스스로 설정한 목표를 성공적으로 달성했다. 둘째, 본인의 흥미, 신념, 기대를 충족시키는 일을 하고 있다. 취업목표 달성 측면을 좀 더 구체적으로 보자면, 인간은 자신이 추구하는 목표를 달성하는 과정이 성공적으로 진행되고 있거나 목표를 달성했을 때 행복감

을 느낀다(Austin & Vancouver, 1996). 온전히 본인을 위한 목표와 타인을 기쁘게 해주기 위한 목표 중 무엇을 달성했을 때 더 행복한지에 관해서는 문화차가 있을 수 있지만, 어느 문화권에서나 목표 달성은 안녕감을 증진한다(Oishi & Diener, 2001). 특히 적극적인 노력을 통해 스스로 설정한 목표를 달성한 사람들은 그 결과에 대해 만족감을 느끼므로, 상당 기간의 취업준비과정을 거쳐 취업 목표를 달성하는 것은 취업 후 직장관과 직무에 대한 만족으로 이어질 가능성이 크다(Kim, 2013; Locke & Latham, 2006).

목표달성에 따른 만족감뿐만 아니라, 개인이 직무에 대해 부여하는 의미나 가치가 직무만족에 영향을 미칠 수 있다는 측면에서도 목표-현재 일자리 일치도는 높은 직무만족으로 이어질 수 있다(Beynon & Blackburn, 1972). 본인이 목표로 하던 일자리와 유사한 일자리에 종사할수록 해당 일자리에 긍정적인 의미와 높은 가치를 부여할 것이며, 실제로 개인이 특정 직무에 대해 지녔던 욕구와 기대가 충족되는 것은 직무만족과 정적인 관계에 있다(Davis & Newstrom, 1981; Shin, 1997). 따라서 목표-현재 일자리 일치도는 직무만족과 정적인 관계에 있을 것으로 예측된다.

또한, Eskreis-Winkler와 동료(2014)에 따르면 그렇기 높은 사람들은 어느 분야에서나 성실하고 열정적이기보다는 본인의 목표를 뚜렷이 알고 본인의 목표와 일치하는 분야에서 두각을 나타내는 사람들이다. 이처럼 흥미를 끄는 목표 분야에서 효과를 나타내는 그것의 특성을 고려할 때 목표-현재 일자리 일치도가 그것과 직무만족의 관계를 매개할 것으로 예상되며, 이를 바탕으로 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 목표-현재 일자리 일치도는 직무만족에 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 목표-현재 일자리 일치도가 그것과 직무만족의 관계를 매개할 것이다.

사회경제적지위의 조절된 매개효과

사회경제적지위(Socioeconomic status; SES)란 소득, 교육수준 및 직업에 의해 계층 구조 안에서 정해지는 개인의 위치를 뜻하며(Diemer & Ali, 2009), 사회계층과 거의 동일한 의미로 사용되는 용어이다(Pyun, 2018). 사회경제적지위는 개인의 신체건강, 정신건강, 학업성취, 삶의 만족도 등 다양한 요인들을 예측하며 사회경제적, 심리문화적 접근의 대상이 되어왔다(Dohrenwend, 1990; Kim, 2007; Louis & Zhao, 2002; Park & Do, 2005).

일의 심리학 이론(Psychology of Working Theory; PWT)에 따르면 사회경제적 제약은 교육기회, 진로탐색기회 등에 영향을 미쳐서 직업선택에 제약을 가한다(Duffy et al., 2016). 실제로 국내 직장인을 대상으로 한 설문조사에 따르면 65.7%의 응답자가 현재 하고 있는 일이 자신이 희망하던 일이 아니라고 답했으며, 그 이유를 물었을 때 ‘경제부담 등 취업이 급해서’라는 응답이 47.7%로 가장 많았다(Lee, 2012).

사회경제적지위와 진로선택, 취업의 관계를 좀 더 구체적으로 살펴보면, 저소득계층 학생들은 교육비용에 민감하게 반응하여 다양한 교육적 경험을 하지 못하고, 생각하는 진로선택의 범위가 제한적이며, 대학교 학업 지속이나 대학원 진학 여부 등에도 영향을 받는다(Cabrera et al., 1992; Kim & Lee, 2008; Paulsen, 1990). 가정의 사회경제적지위는 청소년의 진

로성숙수준에도 영향을 미치며(Roh, 2006), 사회경제적지위가 높은 여학생들은 사회경제적 지위가 낮은 여학생들에 비해 남성 위주의 직업으로 진로를 선택하는 비율이 높은 등 진로 선택에 있어 사회적 편견으로부터도 비교적 자유로운 것으로 나타났다(Hannah & Kahn, 1989).

사회경제적지위는 청소년기뿐 아니라 구체적으로 구직준비가 이루어지는 대학재학시기와 대학 졸업 이후 취업준비기간에도 영향을 미친다. 가계소득이 높을 경우 대학 재학 중 여학생수나 사교육 등의 인적자본 투자가 더 많이 이루어지며 취업준비에 필요한 정보 및 면접 컨설팅이나 이력서 검토와 같은 서비스에 대한 접근성도 높아지는데, 이는 대졸 청년층의 임금과 정규직 진입여부에 영향을 미친다(Lee, 2010; Shim & Kim, 2015). 동일한 대졸 청년층이라도 서울소재 대학 졸업여부와 졸업한 대학의 평판이 임금에 영향을 미친다(Shim & Kim, 2015). 또한 가구소득 수준이 높은 경우 졸업 이후 경제적 동기로 취직을 서두르기보다는 원하는 좋은 일자리를 얻기 위한 충분한 탐색 및 준비기간을 가질 수 있다. 이는 이직의 경우에도 동일하게 작용할 수 있는데, 학교에서 노동시장으로 진입하거나 경력을 위한 일자리 간 이동을 추구하는 청년층은 소득분위가 높을 때 첫 일자리 진입에 걸리는 기간이 더 길고, 임금수준이 높고, 평균 이직 횟수가 낮은 것으로 나타났다(Byun, 2015). 첫 일자리 이직의 주요원인이 낮은 임금이며 이직의 주된 걸림돌이 구직불안과 학벌, 학력이라는 인식을 고려하면(Lee & Lim, 2010, Sohn, 2006), 사회경제적지위는 초기 노동시장 진입에서의 취업목표 달성에 영향을 미칠 뿐 아니라 향후 이직의사와 이직가능성

을 통해서도 장기적인 취업목표 달성에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

이처럼 사회경제적지위는 교육기회와 학업 성취, 진로선택, 그리고 취업준비에 부정적인 영향을 미침으로써 개인의 취업활동에 광범위한 제약을 가하므로, 그것과 목표-현재 일자리 일치도의 관계 역시 사회경제적지위에 따라 조절될 수도 있다. 그것이 높은 사람들은 목표달성 과정에서 맞닥뜨리는 어려움에 쉽게 굴복하지 않는 경향이 있지만, 사회경제적 제약이 지나치게 강할 경우 이를 극복하지 못하고 목표를 포기할 가능성도 있고, 직업적 목표에 대한 노력을 멈추지 않더라도 학업에 집중할 수 없는 환경과 교육기회의 제약 등으로 인해 그것과 사회경제적지위가 모두 높은 사람들에 비해 그것은 높지만 사회경제적지위가 낮은 사람들은 취업시장에서의 경쟁력이 떨어질 수도 있다.

위에서 논의된 선행연구들을 종합하면, 사회경제적지위가 높을수록 그것이 높은 사람들은 취업준비과정에서 환경적 제약 없이 노력할 수 있으며 이는 목표-현재 일자리 일치도 수준을 높이고 직무만족의 상승으로 이어질 것이다. 반대로 사회경제적지위가 낮을 경우 그것이 높은 사람이라 하더라도 취업준비과정에서 개인의 노력으로 극복하기 힘든 제약들로 인해 목표-현재 일자리 일치도의 수준이 낮아질 수 있고, 이는 직무만족의 하락으로 이어질 것이다. 즉, 사회경제적지위가 높을수록 그것이 목표-현재 일자리 일치도에 미치는 영향이 강화됨으로써 목표-현재 일자리 일치도가 직무만족에 미치는 간접효과의 크기를 사회경제적지위가 조절할 것이라 가정하였다. 이를 바탕으로 아래와 같은 가설을 설정하였으며, 논의된 연구모형은 Figure 1에 제시되어

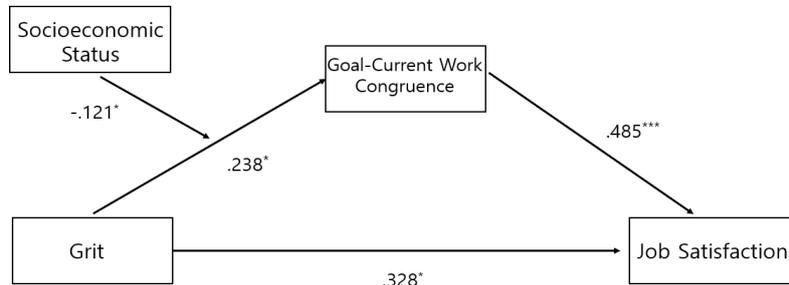


Figure 1. Research model

Note. Coefficients included in the research model are based on the results of PROCESS Macro model 7 analysis.

있다.

가설 5. 사회경제적지위는 그릿과 목표-현재 일자리 일치도의 관계를 조절할 것이다. 즉, 사회경제적지위가 높을수록 그릿과 목표-현재 일자리 일치도의 관계가 강화될 것이다.

가설 6. 그릿과 직무만족의 관계에 있어 사회경제적지위는 목표-현재 일자리 일치도의 매개효과를 조절할 것이다.

방 법

연구대상자

본 연구는 목표-현재 일자리 일치도를 측정하고 있기 때문에 목표로 했던 일자리와 현재 일자의 특성을 잘 기억하고 평가할 수 있도록 비교적 최근에 구직활동을 한 근속년수 만 3년 미만인 전일제 직장인을 대상으로 진행되었다. 해당 대학의 IRB 승인 후 리서치 전문 기업인 데이터 스프링을 통해 온라인으로 참가자를 모집했으며, 참가자들은 연구 목적과 절차에 대한 설문문을 읽고 연구 참여에 동의 의사를 밝힌 경우에만 연구에 참여할 수 있었

다. 불성실응답자를 가려내기 위한 2개의 검증문항을 통과해 설문응답을 완료한 300명의 참가자 중 설문 후반에 물어본 입사시기가 만 3년 이전의 시점으로 설문 시작 전에 응답한 근속년수와 일치하지 않는 15명의 자료를 제외하고, 설문내용에 익숙한 연구자가 직접 설문에 응답한 3번의 시도 중 가장 짧게 걸린 응답시간보다도 짧은 시간 내에 설문을 완료한 참가자 16명의 자료를 불성실응답으로 간주해 제외하여 총 269명의 직장인을 분석 대상으로 하였다.

참가자들의 성별은 남자가 64명(23.8%) 여자가 205명(76.2%)이고, 평균 연령은 만 27.34세 ($SD = 1.28$), 현재 직장에서의 평균 재직기간은 18개월($SD = 9.56$)이었다. 교육수준은 고등학교 졸업 이하가 20명(7.4%), 전문대 졸업이 46명(17.1%), 4년제 대학교 졸업이 183명(68%), 대학원 재학 이상이 20명(7.4%)로 나타났다. 직장규모는 중소기업이 192명(71.4%), 중견기업이 28명(10.4%), 대기업이 17명(6.3%), 공공기관 및 공기업이 32명(11.9%)으로 중소기업이 가장 많았다. 직종은 생산직이 13명(4.8%), 사무직이 192명(71.4%), 영업직이 2명(0.7%), 서비스직이 20명(7.4%) 연구개발직이 23명(8.6%), 기타 직종 19명(7.1%)로 사무직 비율이 가장

높았으며, 고용형태는 정규직이 246명(91.4%), 비정규직이 23명(8.6%)이었다.

측정도구

그릿

그릿은 Duckworth와 동료(2007)가 개발한 척도(Original Grit Scale: Grit-O)를 Lee & Sohn(2013)이 번안한 12문항짜리 척도를 사용했다. 이 척도는 장기목표에 대한 인내에 해당하는 노력의 지속성(perseverance of effort) 6문항(예: “나는 시작한 것은 뭐든지 끝낸다.”), 장기목표에 대한 열정에 해당하는 관심의 일관성(consistency of interest) 6문항(예: “나는 종종 목표를 세우지만 나중에 그것과는 다른 일을 하곤 한다.”)으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘1점 = 전혀 아니다 - 5점 = 매우 그렇다’의 5점 리커트 형식으로 응답하도록 되어있다. 본 연구에서 분석한 그릿 전체 문항에 관한 신뢰도 계수는 .77이었다.

직무만족

직장인들의 직무 만족을 측정하기 위해서는 Brayfield와 Rothe(1951)의 직무만족지표(Job Satisfaction Index: JSI)를 한국 실정에 맞게 선별 및 재구성한 5문항짜리 전반적 직무만족도 지표(Lee, 2006)를 사용하였다. 이 척도는 한국노동연구원이 노동패널에서 사용하기 위해 선별한 것으로 국내 연구에서 직무만족도를 살펴보는 데 사용되고 있다(Park, 2016). 문항 내용은 “나는 현재 직장(일자리)에서 하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있다”, “나는 현재 직장(일자리)에서 하고(맡고) 있는 일을 열정적으로 하고 있다”, “별다른 일이 없는 한 현재 하고 있는 일을 계속하고 싶다”와 같으며, 각 문항

은 ‘1점 = 전혀 그렇지 않다 - 5점 = 아주 그렇다’의 5점 리커트 형식으로 측정하였다. 본 연구에서 분석한 직무만족도 신뢰도 계수는 .90 이었다.

목표-현재 일자리 일치도

구직기간 중 목표로 한 일자리의 특성과 현재 일자리의 특성이 얼마나 일치하는지 측정하기 위하여 Nam(2005)의 직업가치척도를 사용하였다. 직업가치척도는 구직자들이 직업선택과 결정에 있어 직업과 관련된 여러 가지 특성과 보상 가운데 무엇을 중요하게 생각하는지를 알아보는 척도이므로, 구직과정에서의 목표일자리와 현재일 자리를 비교하기에 적합한 특성들을 보여준다. 이 척도는 내재성 6문항(‘능력과 기술 발휘’, ‘성취감’ 등), 외재성 4문항(‘지위와 명성’, ‘높은 수입’ 등), 대인관계 지향성 5문항(‘팀워크 발휘’, ‘다양한 사람들과의 만남과 교체’ 등), 위생성 4문항(‘쾌적한 근무환경’, ‘여가시간 보장’ 등), 이타성 3문항(‘공익에의 기여’, ‘다른 사람들을 돕는 것’ 등), 총 5요인 22문항으로 구성되어 있다.

본 연구에서는 개인이 목표로 했던 일자리의 특성과 현재 일자리의 특성 사이의 일치도를 측정할 수 있도록 응답방식을 변경하였다. 원 척도는 직업을 선택함에 있어 각 항목이 얼마나 중요한지를 평가하게 하는데, 본 연구에서는 취업준비 기간에 목표로 했던 일자리와 현재 일자리가 22개의 각 특성을 얼마나 지니고 있었는지를 5점 리커트 형식으로 각각 응답하게 하였다(1점 = 매우 조금 ~ 5점 = 매우 많이). 다음으로, Weinberg와 Tittle(1987)이 이상-현실 직무 일치도 점수를 계산한 방식을 참고하여 목표 일자리 점수에서 현재 일자리 점수를 뺀 목표-일자리 불일치도를 구한

후, 불일치도의 절댓값을 일치도를 나타내도록 역코딩하여 그 평균값으로 목표-현재 일자리 일치도를 구했다. 즉, 목표 일자리에 비해 현재 일자리가 어떠한 특성(예: 활동적인 일)을 많이 가지고 있든 적게 가지고 있든, 해당 특성수준이 서로 동일할 때에 비하면 목표-현재 일자리 일치도가 낮은 것이다. 목표-현재 일자리 일치도의 신뢰도 계수는 내재성, 외재성, 대인관계 지향성, 위생성, 이타성 순으로 각각 .784, .808, .832, .762, .883로 나타났다.

사회경제적지위

본 연구에서는 개인이 주관적으로 지각하는 사회경제적지위를 측정하기 위해 Kim(2016)이 사용한 9단계 사회계층 범주 측정법을 사용했다. 참가자들이 ‘본인이 생각하는 가족의 경제적 수준은 어떻게 되십니까?’라는 질문에 ‘하하’에서 ‘상상’까지 9단계 중 하나에 응답하도록 하였으며, 이후 분석에서는 각 단계를 1점~9점으로 처리했다. 점수가 높을수록 본인의 사회경제적지위를 높게 인식하는 것이다.

통제변인

본 연구의 독립변인인 그릿과 종속변인인 직무만족 모두와 상관이 있는 것으로 알려진 두 성격변인 신경성과 성실성을 통제변인으로 활용했다(Judge et al., 2002). 성격의 5요인을 측정하기 위한 검사 중 하나인 Goldberg(1992)의 IPIP(International Personality Item Pool)를 Yoo와 동료(2004)가 번안하고 Lee(2006)의 연구에서 사용된 척도 중, 성실성과 신경성 요인과 관련된 20문항만을 추출하여 사용하였다. 성실성 10문항은 “세밀한 부분에도 주의를 기울

인다”, “계획한 것을 그대로 실행한다”와 같으며, 신경성 10문항은 “쉽게 짜증이 난다”, “마음이 쉽게 심란해진다”와 같은 내용으로 구성되어 있다. Lee(2006)의 연구에서 성실성과 신경성의 신뢰도는 각각 .74, .89 이었으며, 본 연구에서 분석한 성실성과 신경성의 신뢰도 계수는 각각 .82와 .90으로 나왔다. 또한 직무만족 수준에 영향을 미치는 인구통계학적 변인인 고용형태(정규직 여부; Lee & Kim, 2006)도 통제했다.

분석방법

수집된 자료는 SPSS 25.0 프로그램 및 PROCESS Macro v3.4를 사용해 분석하였다. 구체적인 분석방법은 다음과 같다. 먼저, 변인들의 분포와 대략적인 관계를 확인하기 위해 변인들에 대한 기술통계 및 상관계수를 산출한다. 다음으로, 목표-현재 일자리 일치도가 그릿과 직무만족의 관계를 매개하는 연구모형을 검증하기 위해 위계적 회귀분석 및 PROCESS Macro Model 4를 사용해 부트스트래핑 5,000번을 실시하였다(Hayes, 2013). 또한, 그릿이 목표-현재 일자리 일치도에 미치는 영향에서 사회경제적지위의 조절효과를 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 실시했다. 마지막으로, 그릿이 목표-현재 일자리 일치도를 통해 직무만족에 영향을 미치는 매개경로를 사회경제적지위가 조절하는 조절된 매개효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석 및 PROCESS Macro Model 7을 사용하였다.

결 과

측정변인들의 기술통계치와 상관관계

그릿, 목표-현재 일자리 일치도, 직무만족, 사회경제적지위, 성실성, 신경성, 고용형태 간의 상관관계를 분석한 결과, Table 1과 같이 나타났다. 분석 결과 먼저, 그릿은 목표-현재 일자리 일치도($r = .272, p < .01$), 직무만족($r = .376, p < .01$), 사회경제적지위($r = .287, p < .01$)와 유의미한 정적 상관을 보였다. 둘째, 목표-현재 일자리 일치도는 직무만족($r = .416, p < .01$), 사회경제적지위($r = .178, p < .01$)와 유의미한 정적 상관을 보였다. 셋째, 직무만족은 사회경제적지위($r = .264, p < .01$)와 유의미한 정적 상관을 보였다. 넷째, 그릿은 성실성($r = .605, p < .01$)과 강한 정적 상관을, 신경성($r = -.429, p < .01$)과 강한 부적 상관을 보였다.

목표-현재 일자리 일치도의 매개효과 검증

그릿이 목표-현재 일자리 일치도를 통해 직무만족에 영향을 주는 매개모형을 검증하기

위하여 위계적 회귀분석 방법을 이용하였다. 각 모형의 1단계에서 성실성, 신경성, 고용 형태를 통제한 후 분석한 결과는 Table 2와 같다.

모형 1에서는 독립변인인 그릿이 종속변인인 직무만족에 미치는 효과가 유의미한 것으로 나타나($\beta = .253, p = .001$) 그릿이 직무만족에 정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 1이 지지되었다. 모형 2에서는 독립변인인 그릿과 매개변인인 목표-현재 일자리 일치도의 관계를 살핀 결과, 그릿이 목표일치도에 미치는 영향이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($\beta = .204, p = .009$). 따라서 그릿이 목표-현재 일자리 일치도에 정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 2 또한 지지되었다.

모형 3에서 그릿과 목표-현재 일자리 일치도를 투입하여 그릿이 직무만족에 미치는 효과를 통제된 상태에서 목표-현재 일자리 일치도가 직무만족에 미치는 영향을 확인한 결과 통계적으로 유의했다($\beta = .345, p < .001$). 따라서 목표-현재 일자리 일치도가 직무만족에 정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 3이 지지되었다. 또한 그릿이 직무만족에 미치는 영

Table 1. Descriptive statistics and correlation between major variables

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Employment types	0.09	0.28	-						
2. Conscientiousness	3.33	0.62	-.006	-					
3. Neuroticism	3.26	0.82	.084	-.284**	-				
4. Grit	2.87	0.49	-.156*	.605**	-.429**	-			
5. Goal-Current Work Congruence	2.85	0.63	-.204**	.096	-.272**	.261**	-		
6. SES	4.38	1.28	-.071	.256**	-.236**	.287**	.178**	-	
7. Job satisfaction	2.96	0.89	-.047	.294**	-.286**	.376**	.416**	.264**	-

Note. N=269, * $p < .05$, ** $p < .01$

Employment types: 0 = permanent position, 1 = temporary position

Table 2. Mediating effect of Goal-Current Work Congruence on the relationship between grit and job satisfaction

Model	IV	b	β	t	p	R ²
DV: Job satisfaction						
1	Grit	.454	.253	3.322***	.001	.167***
DV: Goal-Current Work Congruence						
2	Grit	.261	.204	2.621**	.009	.130***
DV: Job satisfaction						
3	Grit	.328	.182	2.525**	.012	.270***
	Goal-Current Work Congruence	.485	.345	6.117***	.000	

Note. ** p < .01, *** p < .001

향과 목표-현재 일자리 일치도 매개변인을 통해 그릿이 직무만족에 미치는 영향의 효과크기를 비교한 결과, 표준화회귀계수값이 .253에서 .182로 감소하는 것을 확인하였다. 따라서 그릿이 직무만족에 미치는 영향에 있어서 목표-현재 일자리 일치도의 매개효과를 확인하였다. 이 때, 매개변인인 목표-현재 일자리 일치도가 투입되었을 때에도 그릿이 직무만족에 미치는 영향이 유의미하였으므로 ($\beta = .182, p = .012$) 목표-현재 일자리 일치도는 그릿과 직무만족의 관계를 부분매개하는 것으로 확인되었다. 따라서 목표-현재 일자리 일치도가 그릿과 직무만족의 관계를 매개할 것이라는 가설 4가 지지되었다.

다음으로, 그릿과 직무만족의 관계에서 목표-현재 일자리 일치도의 매개효과와 크기

가 통계적으로 유의미한지를 검증하기 위해 PROCESS Macro Model 4(Hayes, 2013)를 사용하여 부트스트래핑을 5,000회 실시한 결과가 Table 3에 제시되어있다. 95% 신뢰구간 상한값과 하한값 사이 0을 포함하지 않고 있어 목표-현재 일자리 일치도의 매개효과는 유의미한 것으로 나타났다. 목표-현재 일자리 일치도를 통한 그릿의 간접효과는 그릿이 직무만족에 미치는 전체효과 중 28%에 해당한다. 따라서 이를 통해 가설 4가 지지되었음을 재확인할 수 있었다.

사회경제적지위의 조절효과 검증

그릿과 목표-현재 일자리 일치도의 관계에서 사회경제적지위의 조절효과와 관련하여

Table 3. Bootstrapping results(5,000 times) for the mediating effect of Goal-Current Work Congruence

	Boot coefficient	Boot SE	95% CI	
			LLCI	ULCI
DV: Goal-Current Work Congruence	.126	.047	.038	.221

Table 4. Moderating effect of socioeconomic status on the relationship between grit and Goal-Current Work Congruence

step	Variables	DV: Goal-Current Work Congruence							
		<i>b</i>	SE	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2	<i>p</i>
1	Constant	3.433	.290		11.820***	.000			
	Conscientiousness	.024	.062	.024	.392	.696	.108***		.000
	Neuroticism	-.193	.047	-.250	-4.115***	.000			
	Employment types	-.412	.131	-.183	-3.136**	.002			
2	Constant	2.758	.362		7.610***	.000			
	Conscientiousness	-.097	.074	-.096	-1.318	.189			
	Neuroticism	-.141	.049	-.183	-2.858**	.005	.138*	.031*	.010
	Employment types	-.344	.132	-.153	-2.616**	.009			
	Grit	.243	.100	.190	2.433*	.016			
	SES	.047	.030	.094	1.558	.120			
3	Constant	1.373	.768		1.787	.075			
	Conscientiousness	-.113	.074	-.112	-1.533	.126			
	Neuroticism	-.139	.049	-.180	-2.823**	.005			
	Employment types	-.350	.131	-.155	-2.677**	.008	.152*	.013*	.042
	Grit	.768	.276	.600	2.785**	.006			
	SES	.382	.167	.770	2.288*	.023			
	Grit × SES	-.121	.059	-.885	-2.040*	.042			

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

여, 목표-현재 일자리 일치도에 대한 grit ($\beta = .190, p = .016$)의 주효과는 유의하고 사회경제적지위($\beta = .094, p = ns.$)의 주효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 그리고 grit과 사회경제적지위의 상호작용 효과는 위계적 회귀분석 결과 통계적으로 유의했다 ($\beta = -.885, p = .042$). 즉, 사회경제적지위는 grit과 목표-현재 일자리 일치도의 관계를 유의미하게 조절하였으며, 분석결과는 Table 4에 제시되어 있다. 또한, PROCESS Macro Model

1(Hayes, 2013)을 사용하여 사회경제적지위의 수준(-1SD, Mean, +1SD)에 따라 grit이 목표-현재 일자리 일치도에 미치는 영향을 확인하였고 그 결과는 표 5에 제시되어있다.

사회경제적지위가 높은 경우(+1SD)와 낮은 경우(-1SD)로 나누어 grit과 사회경제적지위의 상호작용 방향을 구체적으로 확인한 결과가 Figure 2에 제시되어 있다. 사회경제적지위가 낮은 경우 grit이 목표-현재 일자리 일치도를 정적으로 예측하지만, 사회경제적지위가 높을

Table 5. Verification of the significance of simple regression model according to the socioeconomic status level

	SES	Boot coefficient	Boot SE	95% CI	
				LLCI	ULCI
Grit	-1SD	.392	.123	.149	.635
	Mean	.238	.099	.042	.433
	+1SD	.084	.126	-.165	.333

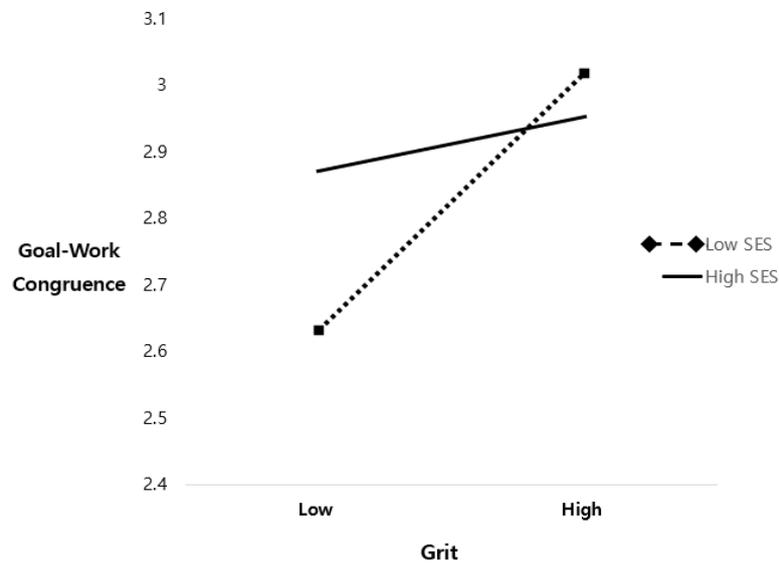


Figure 2. Moderating effect of socioeconomic status on the relationship between grit and Goal-Current Work Congruence

경우 그릿과 목표-현재 일자리 일치도의 관계는 정적인 경향성은 나타나지만 이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이를 통해 그릿과 목표-현재 일자리 일치도간의 정적 관련성을 확인할 수 있었으나, 사회경제적 지위가 낮을 경우에만 그 관계가 통계적으로 유의함을 확인하였다. 이에 대해 특징적인 점은 조절효과의 양상이 예측과는 다르게 나타났다. 가설 5에서 예측한 바와 같이 사회경제적지위가 그릿과 목표-현재 일자리

일치도의 관계를 조절하기는 하나, 사회경제적지위가 높을수록 그릿과 목표-현재 일자리 일치도의 관계가 강화될 것이라고 예측한 가설 5와는 조절효과의 방향성이 반대로 나타났다.

조절효과의 방향성이 가설 5와 다르게 나타나긴 했지만 본 모형의 매개효과와 조절효과가 통계적으로 유의미한 것이 확인되었으므로 조절된 매개효과 성립을 위한 마지막 조건은 종속변인에 미치는 영향에 있어서 독립변인과

조절변인의 상호작용항의 효과가 유의하지 않아야 한다는 것이다(Jung & Seo, 2016; Muller, Judd, & Yzerbyt, 2005). 이를 확인하기 위해 PROCESS Macro Model 1(Hayes, 2013)을 사용해 grit과 직무만족의 관계를 사회경제적지위가 조절하는지 살펴보았고, 그 결과 grit과 직무만족의 관계에서 사회경제적지위의 조절효과는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다($\beta = -.035, p = ns$). 따라서 조절된 매개효과를 검증하기 위한 조건이 충족되었다.

목표-현재 일자리 일치도와 사회경제적지위의 조절된 매개효과

마지막 단계로, grit이 목표-현재 일자리 일치도의 매개효과를 통해 직무만족에 미치는 영향에 있어서 사회경제적지위의 조절된 매개효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석과 PROCESS Macro Model 7(Hayes, 2013)을 사용하였고 해당 결과는 Table 6에 제시되어있다.

먼저 고용형태, 성실성, 신경성을 통제변인

Table 6. Moderating effect of socioeconomic status on the relationship between grit and job satisfaction

	DV: Goal-Current Work Congruence						
	b	SE	β	t	p	95% CI	
						LLCI	ULCI
Constant	1.373	.768		1.787	.075	-.140	2.886
Employment types	-.350	.131	-.155	-2.677**	.008	-.608	-.093
Conscientiousness	-.113	.074	-.112	-1.533	.126	-.259	.032
Neuroticism	-.139	.049	-.180	-2.823**	.005	-.236	-.042
Grit	.768	.276	.600	2.785**	.006	.225	1.311
SES	.382	.167	.770	2.288*	.023	.053	.710
Grit × SES	-.121	.059	-.885	-2.040*	.042	-.238	-.004

	DV: Job satisfaction						
	b	SE	β	t	p	95% CI	
						LLCI	ULCI
Constant	.306	.507		.604	.546	-.692	1.305
Employment types	.188	.172	.059	1.090	.277	-.151	.526
Conscientiousness	.183	.095	.128	1.920	.056	-.005	.370
Neuroticism	-.089	.064	-.082	-1.378	.170	-.216	.038
Grit	.328	.130	.182	2.525*	.012	.072	.583
Goal-Current Work Congruence	.485	.079	.345	6.117***	.000	.329	.641

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

으로 설정한 후, 독립변인인 그릿은 매개변인인 목표-현재 일자리 일치도에 통계적으로 유의한 정적 영향을 주는 것으로 확인되었다($\beta = .600, p = .006$). 또한 목표-현재 일자리 일치도가 종속변인인 직무만족에 통계적으로 유의한 정적 영향을 주는 것이 확인되었고($\beta = .345, p < .001$), 그릿과 사회경제적지위의 상호작용이 목표-현재 일자리 일치도에 미치는 영향도 유의했다($\beta = -.885, p = .042$).

다음으로 사회경제적지위의 목표-현재 일자리 일치도에 대한 조절된 매개효과의 크기 및 신뢰구간을 확인하기 위해 부트스트래핑 방법을 사용했으며 그 결과는 Table 7에 제시되어 있다. 5,000회의 부트스트래핑을 실시한 결과, 사회경제적지위가 낮을수록 그릿의 간접효과가 커지는 것으로 확인되었다. 사회경제적지위 평균의 -1SD와 평균수준에서는 95% 신뢰구간에 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의미한 결과를 보였으나, 사회경제적지위의 평균 +1SD 수준에서는 95% 신뢰구간에 0이 포함되어 통계적으로 유의하지 않은 결과를 확인하였다. 구체적으로 살펴보면 사회경제적지위가 낮을 때($b = .190, SE = .063, [.075, .321]$) 사회경제적지위가 평균수준일 때($b = .115, SE = .045, [.028, .205]$)보다 그릿이 목표-현재 일자리 일치도를 통해 직무만족에 미치는

간접효과의 크기가 더 강하게 나타났으며, 사회경제적지위가 높을 때($b = .041, SE = .056, [-.083, .141]$)에는 간접효과가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

마지막으로 조절된 매개효과 검증을 위해 조절된 매개효과 지표(Index of moderated mediation)를 확인한 결과, 조절된 매개효과 지표의 계수는 -.059이고(CI[-.128, -.005]) 95% 신뢰구간에 0을 포함하지 않아 조절된 매개효과가 통계적으로 유의하였다. 따라서 그릿과 직무만족의 관계에 있어 사회경제적지위가 목표-현재 일자리 일치도의 매개효과를 조절할 것이라는 가설 6이 지지되었다.

논 의

본 연구는 직장인의 그릿이 직무만족에 미치는 영향을 확인하고 그 관계에서의 목표-현재 일자리 일치도의 매개효과를 검증하기 위해 시행되었다. 분석 결과, 그릿은 직무만족에 정적인 영향력을 미치는 것으로 확인되었고, 목표-현재 일자리 일치도는 그릿이 직무만족에 미치는 영향을 유의하게 매개하는 것으로 나타났다. 또한, 사회경제적지위가 그릿과 목표-현재 일자리 일치도의 관계를 조절하는지 살펴봤으며 사회경제적지위가 낮거나 평균일

Table 7. Bootstrapping results for the moderated mediation according to the socioeconomic status level

MV	SES	Boot coefficient	Boot SE	95% CI	
				LLCI	ULCI
Goal-Current Work Congruence	-1SD	.190	.063	.075	.321
	Mean	.115	.045	.028	.205
	+1SD	.041	.056	-.083	.141

때에는 그릿이 목표-현재 일자리 일치도에 미치는 정적인 영향력이 통계적으로 유의하지만 사회경제적지위가 높을 때에는 그릿의 영향력이 통계적으로 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 추가적으로 그릿과 직무만족의 관계에서 목표-현재 일자리 일치도의 매개효과를 사회경제적지위가 조절하는지 조절된 매개효과 검증을 실시하였으며, 그 결과 사회경제적지위가 낮을수록 그릿이 목표-현재 일자리 일치도를 거쳐 직무만족에 미치는 간접효과가 증가하고 사회경제적지위가 높을 경우 간접효과가 유의하지 않은 것으로 나타나 가설과는 상반되는 방향으로 조절된 매개효과가 확인되었다. 위 결과들에 대한 구체적으로 해석과 그에 따른 주요 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본인이 세운 장기목표에 대한 열정이 변하지 않고 실패를 겪어도 포기하지 않는 성격특성인 그릿은 직장에서의 객관적인 성취를 예측할 뿐 아니라 목표 성취를 통해 직장생활에서 더 높은 만족감을 느끼게 하는 것으로 확인되었다. 그릿의 정의가 직관적으로 제시하는 효과는 포기하지 않는 끈기와 열정, 그리고 그에 따른 높은 성취이기 때문에 직장인 대상 그릿 연구에서는 이직률, 업무성과 등의 객관적인 성과지표들과의 관계가 먼저 확인되었으나 그릿은 업무성과 외에도 업무태도나 정서에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 지금까지 이러한 관계는 주로 의사, 영업사원, 학부생 아르바이트생 등 다소 제한적인 직업군을 위주로 검증되었는데(Dugan et al., 2019; Underdahl et al., 2018), 본 연구를 통해 그릿과 직무만족의 관계를 다양한 직업군의 한국인 직장인에게 확인할 수 있었다.

뿐만 아니라 그릿과 직무만족의 관계를 살펴본 선행연구들에서 5요인 성격특성들 중 일

부 또는 전체를 통제했을 때 그릿이 여전히 직무만족을 유의미하게 예측하는지에 관해 혼재된 결과들이 나왔는데(Dugan et al., 2019; Ion et al., 2017), 본 연구에서 그릿과 가장 상관이 높은 성실성과 신경성을 통제했음에도 그릿이 직무만족을 유의하게 예측하는 결과가 나오므로써 그릿이 직무만족에 있어 5요인 성격특성 이상의 설명력을 지닌다는 주장을 뒷받침하는 한 가지 증거를 추가했다는 데 의의가 있다.

둘째, 그릿이 높은 사람들은 취업준비 단계에서 목표로 한 일자리와 일치도가 높은 일자리에 성공적으로 취직하는 것으로 나타났으며, 이러한 목표-현재 일자리 일치도가 그릿과 직무만족의 관계를 유의하게 매개하는 것으로 확인되었다. 지금까지 그릿이 대학생의 학업태도, 학업성취, 진로 관련 태도와 진로준비행동에 미치는 영향을 살펴본 선행연구들은 많았으나(Ahn, 2019; You et al., 2015) 이를 통해 그릿이 궁극적으로 긍정적인 취업성가로 이어짐을 확인한 것은 처음이며, 그릿이 직무만족을 예측하는 잠정적 매커니즘을 제시했다는 점에 의의가 있다.

또한, 그릿이 긍정적인 직무 관련 변인들을 예측하기 때문에 그릿을 직원 선발에 활용해야 한다는 주장들이 있는데(Elam, 2015; Jung et al., 2018), 본 연구결과는 그릿을 통해 예비직원의 직무태도를 예측하기 위해서는 추가적으로 고려해야 할 변인이 있음을 시사한다. 그릿이 높은 사람들은 그릿이 낮은 사람들에 비해 목표와 일치도가 높은 일자리에 취직하는 경향이 보이지만 이는 그릿이 높은 모든 사람들이 구직목표를 달성한다는 의미는 아니다. 모종의 이유로 원했던 것과 동떨어진 일을 하고 있는 사람이라면 그릿이 높다 하더라도

도 목표-현재 일자리 일치도를 통한 그릿의 간접효과를 기대할 수 없고 그릿의 직접효과만이 나타날 것이므로 기대만큼 그릿이 직무태도에 미치는 영향이 크지 않을 수 있다. 따라서 지원자의 그릿을 고려할 때에는 단순히 그릿 점수만 측정하기보다는 해당 조직과 직무가 지원자에게 그릿의 대상이 맞는지 확인할 필요가 있을 것이다.

셋째, 사회경제적지위가 낮아 취업준비활동 및 진로선택권에 다소 제약이 있더라도 그릿이 높을 경우 그릿이 낮을 때보다 목표-현재 일자리 일치도가 높으며, 오히려 사회경제적 지위가 높을 때 그릿이 목표-현재 일자리 일치도를 통해 직무만족에 미치는 영향이 약화되고 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이는 우려했던 바와는 달리 보편적으로 개인의 취업활동이 개인의 사회경제적지위에 따라 제약을 받음에도 불구하고(Duffy et al., 2016) 그릿은 어려운 환경에 처한 개인이 이러한 제약을 뛰어넘어 성공적으로 목표 커리어를 쌓을 수 있도록 도와주는 중요한 성격 특성임을 보여준다. 경제적 지위는 졸업평점, 인턴 경험, 어학연수 등의 다양한 변수들을 통제된 상태에서도 취업성과에 강력한 영향을 미치는 요인임을 고려하면(Shim & Kim, 2015) 사회경제적지위가 낮을 경우에도 그릿이 목표-현재 일자리 일치도와 직무만족에 정적인 영향을 미친다는 연구 결과는 특히 깊은 의미를 지닌다.

다만 본 연구에서는 주관적인 사회경제적지위만을 측정하였는데, 주관적인 사회경제적지위와 객관적인 사회경제적지위의 상관관계는 중간 정도 크기이며 두 개념이 각기 구분된다는 보편적 인식을 고려할 때(Adler, 2009; Ostrove et al., 2000), 추후 가구소득이나 부모

의 교육수준, 본인의 학벌과 같은 객관적인 사회경제적지위가 낮을 경우에도 그릿이 목표-현재 일자리 일치도와 직무만족에 정적인 영향을 유의하게 미치는지 확인해 볼 필요가 있겠다.

한계 및 후속연구 제언

본 연구는 그릿이 높은 사람들은 본인이 목표로 했던 일자리에 종사하는 경우가 많으며 이에 따라 높은 직무만족을 느끼는 경향이 있음을 확인하였다. 그러나 본 연구는 횡단연구이므로 그릿과 목표-현재 일자리 일치도, 직무만족의 인과관계에 대한 결론을 내릴 수 없다는 한계가 있다. 먼저, 취업준비기간에 목표로 했던 일자리의 특성을 아직 잘 기억하고 있을 것으로 판단되는 근속년수 3년 미만 직장인들을 연구 대상으로 설정하였으나 과거 목표에 대한 응답은 여전히 전적으로 참가자의 주관적인 회고에 달려있다. 사람들의 기억에는 한계가 있으므로 과거에 목표로 했던 일자리의 특성을 잘못 기억하고 있을 수 있다. 단순히 기억력의 문제가 아니라, 최근에 취업한 사람이라 하더라도 목표로 했던 일자리에 취직하지 못하고 다른 곳에 취직하는 순간 목표 일 자리를 평가절하하고 현재 일자리의 특성을 더 긍정적으로 평가할 가능성도 있다.

또한, 본 연구에서는 취직 이전 시점의 그릿이 취업 준비활동에 영향을 미쳐 목표-현재 일자리 일치도가 높아지며 이것이 직무만족도로 이어진다고 해석하고 있지만, 목표-현재 일자리 일치도와 그릿의 측정이 동일한 시점에 이루어졌기 때문에 목표-현재 일자리 일치도가 높은 사람들이 결과론적으로 본인의 그릿을 높게 평가했을 가능성도 배제할 수 없다.

따라서 후속연구에서는 취업 준비를 시작하는 3~4학년 대학생들을 대상으로 취업 목표의 특성과 그릿 수준을 측정하고 이들이 취업한 후에 현재 일자리의 특성과 직무만족을 측정하는 종단연구가 이루어지면 좋을 것이다.

둘째로, 본 연구에서 사용한 목표-현재 일자리 일치도 측정도구에 한계가 있다. 취업단계에 목표로 한 일자리와 현재의 일자리를 비교하는 측정도구를 찾을 수 없었고, 이와 개념적으로 유사한 취업목표달성 문항은 취업목표를 이루었느냐는 질문에 예/아니오로 대답하는 지나치게 단순한 구성이며(Korea Employment Information Service, 2018), 개인-직무 적합도 척도(Lauver & Kristof-Brown, 2001) 역시 ‘나는 일을 하는데 성격상 직무와 잘 맞는다’, ‘나는 일을 하는데 적합한 사람이다’와 같은 문항을 사용함으로써 일자리의 세부적인 특성을 측정하지 않기 때문에 Nam(2005)의 직무가치척도와 Weinberg와 Tittle(1987)의 이상-현실 직무일치도 척도를 활용해 목표-현재 일자리 일치도 척도를 구성하게 되었다. 그러나 해당 척도의 타당성에 대한 검증이 부족하며, 직급, 직종과 근속연수 등을 고려한 다양한 집단으로 대상으로 목표-일자리 척도의 타당화 연구가 추가적으로 이루어져야 할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 참가자들이 구직기간에 목표로 했던 일자리를 떠올리게 하고 그 일자리의 특성을 평가하도록 했지만, 정확히 그 일자리가 무엇이었는지, 그리고 목표 일자리가 하나였는지 여럿이었는지 확인하지 않았다. 목표-현재 일자리 일치도 척도에 응답하기 전에 참가자들에게 목표로 했던 특정 직업이나 직장을 떠올려달라고 요청했기에 참가자들은 목표 1순위였던 일자리를 떠올렸을 것으로 추측되나, 우열을 가리기 힘든 여러 개의 목

표 일자리가 있었을 수도 있고 그러한 목표들 사이에 다소 특성 차이가 있었을 가능성이 있다. 그릿이 높은 학생들은 본인의 진로선택에 대해 효능감이 높은 경향이 있기는 하나(Ahn, 2019), 그릿이 높은 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 서로 유사성이 높은 소수의 목표를 지니는지는, 그리고 취업목표의 단일성이 목표-현재 일자리 일치도나 직무만족에도 영향을 미치는지 등을 후속연구를 통해 확인하면 좋을 것이다.

넷째, 본 연구는 그릿이 직무만족에 영향을 미치는 하의 잠재적인 매개변인들 중 목표-현재 일자리 일치도의 영향력만을 확인했을 뿐이다. 목표-현재 일자리 일치도는 그릿과 직무만족을 부분매개했을 뿐이며, 그릿과 직무만족의 관계는 아직 많은 부분이 미지의 영역에 남아있다. 직무만족을 예측하는 직무성과나(Christen et al., 2006), 성장 마인드셋(Lee, 2016), 잡크래프팅(Jung et al., 2018)처럼 그릿과의 상관관계가 제기되는 다양한 변인들이 그릿과 직무만족의 관계에 영향을 미칠 수 있을 것이며 그 가능성이 추후 연구되어야 할 것이다.

다섯째, 본 연구에서는 사회경제적지위가 높을 경우 그릿이 목표-현재 일자리 일치도에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않은 패턴이 나타났지만 그 메커니즘에 대해서는 후속연구로 검증이 필요하다. 본 연구에서 나타난 조절효과의 패턴을 다시 살펴보면 사회경제적지위가 높을 경우 그릿 수준이 낮은 높은 목표-현재 일자리 일치도가 높은 편으로, 그릿과 목표-현재 일자리 일치도 사이에 정적인 경향성은 나타나지만 그 수준이 통계적으로 유의하지는 않았다. 이에 대한 한 가지 가능성은 그릿과 사회경제적지위가 유사한 방식으로 목표-현재 일자리 일치도에 영향을 미치는

때문에 사회경제적지위가 높을 경우 그 효과가 중복된다는 것이다. 그것은 높은 진로결정 자기효능감, 적극적인 진로준비행동, 낮은 취업 스트레스, 활발한 직업탐색활동, 높은 학점 등을 통해 목표로 한 일자리를 획득할 가능성을 높일 것으로 예상되는데, 이는 사회경제적 지위가 진로선택 범위, 진로성숙수준, 고등교육기관진학, 구직기간의 여유 등을 통해 취업에 영향을 미치는 방식과 유사하다. 후속연구에서는 그것과 사회경제적지위의 상호작용, 특히 사회경제적지위가 높을 경우 그것이 구직과정에 영향을 미치는 매커니즘을 집중적으로 살펴볼 필요가 있다.

마지막으로 본 연구는 참가자들의 이직여부를 측정하지 않아 그것이 목표-현재 일자리 일치도에 영향을 미치는 과정에서의 이직의 역할에 관해서는 후속연구가 필요하다. Eskreis-Winkler와 동료 (2014)는 개인의 주관적인 목표가 현재의 상태와 불일치할 때에는 오히려 현재 하고 있는 일을 그만두고 목표와 일치하는 방향으로 노력하는 방식으로 그것이 발현될 수도 있다고 지적했다. 따라서 그것이 높지만 첫 번째 취업에서 목표-현재 일자리 일치도가 낮았던 사람은 초기의 구직목표를 포기하지 않고 이직을 통해 목표-현재 일자리 일치도를 높일 수 있다. 이직경험이 있는 참가자들을 대상으로 그것과 목표-일자리 일치도, 이직의 관계에 관한 후속연구가 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- Adler, N. E. (2009). Health disparities through a psychological lens. *American Psychologist*, 64(8), 663-673.
Ahn, S. (2019). *The influence of female university students' grit on career decision-making self-efficacy and career preparation behavior*. (Hanyang University)
Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120(3), 338-375.
Beynon, H., & Blackburn, R. M. (1972). *Perceptions of work: Variations within a factory* (No. 3). CUP Archive.
Blalock, D. V., Young, K. C., & Kleiman, E. M. (2015). Stability amidst turmoil: Grit buffers the effects of negative life events on suicidal ideation. *Psychiatry Research*, 228(3), 781-784.
Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
Byun, G. (2015). The labor market outcomes in young adulthood by income class. *Journal of Vocational Education & Training*, 18(1), 129-161.
Cabrera, A. F., Nora, A., & Castaneda, M. B. (1992). The role of finances in the persistence process: A structural model. *Research in Higher Education*, 33(5), 571-593.
Caldwell, D. F., & O'Reilly III, C. A. (1990).

- Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.648>
- Chae, C. K., & Kim, T. (2009). Determinants of employment status of university(college) graduates youth. *The Journal of Vocational Education Research*, 28(2), 89-107.
<http://uci.or.kr/G704-000975.2009.28.2.002>
- Choi, B. I., Jang, C. H., & Kwun, S. K. (2011). The effect of person-organization fit and person-job fit on organizational effectiveness. *Journal of Organization and Management*, 35(1), 199-232.
<http://uci.or.kr/G704-000984.2011.35.1.002>
- Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006). Job satisfaction, job performance, and effort: A reexamination using agency theory. *Journal of Marketing*, 70(1), 137-150.
<https://doi.org/10.1509/jmkg.2006.70.1.137>
- Credé, M., Tynan, M. C., & Harms, P. D. (2017). Much ado about grit: a meta-analytic synthesis of the grit literature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(3), 492-511. <https://doi.org/10.1037/pspp0000102>
- Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a scale to assess career goal discrepancies. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 308-317.
<https://doi.org/10.1177/1069072714535175>
- Danner, D., Lechner, C. M., & Rammstedt, B. (2020). A cross-national perspective on the associations of grit with career success. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 50(2), 185-201.
<https://doi.org/10.1080/03057925.2019.1617110>
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1981). *Human behavior at work: Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Diemer, M. A., & Rasheed Ali, S. (2009). Integrating social class into vocational psychology: Theory and practice implications. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 247-265.
<https://doi.org/10.1177/1069072708330462>
- Dohrenwend, B. P. (1990). Socioeconomic status (SES) and psychiatric disorders. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 25(1), 41-47.
<https://doi.org/10.1007/BF00789069>
- Duckworth, A. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance*. Scribner.
- Duckworth, A. L., Kirby, T. A., Tsukayama, E., Berstein, H., & Ericsson, K. A. (2011). Deliberate practice spells success: Why grittier competitors triumph at the National Spelling Bee. *Social Psychological and Personality Science*, 2(2), 174-181.
<https://doi.org/10.1177/1948550610385872>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT - S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166-174.
<https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R.

- P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology, 64*(2), 206-221.
<https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology, 63*(2), 127-148.
<https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Dugan, R., Hochstein, B., Rouziou, M., & Britton, B. (2019). Gritting their teeth to close the sale: the positive effect of salesperson grit on job satisfaction and performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 39*(1), 81-101.
<https://doi.org/10.1080/08853134.2018.1489726>
- Elam, M. (2015). *The Importance of Grit in Employee Selection Decisions*. (Southern Illinois University at Edwardsville).
<https://search.proquest.com/docview/1765645067/abstract/96F14BE10F9E456EPQ/1?accountid=14663>
- Eskreis-Winkler, L., Shulman, E. P., Beal, S. A., & Duckworth, A. L. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Personality Science and Individual Differences, 5*(36), 1-12.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00036>
- Farrell, D., & Rusbult, C. E. (1992). Exploring the exit, voice, loyalty, and neglect typology: The influence of job satisfaction, quality of alternatives, and investment size. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 5*(3), 201-218.
<https://doi.org/10.1007/bf01385048>
- Foote, D. A., & Tang, T. L. P. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB). *Management Decision, 46*(6), 933-947.
<https://doi.org/10.1108/00251740810882680>
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment, 4*(1), 26-42.
<https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.26>
- Halliday, L., Walker, A., Vig, S., Hines, J., & Brecknell, J. (2017). Grit and burnout in UK doctors: a cross-sectional study across specialties and stages of training. *Postgraduate Medical Journal, 93*(1101), 389-394.
<https://doi.org/10.1136/postgradmedj-2015-133919>
- Hannah, J. A. S., & Kahn, S. E. (1989). The relationship of socioeconomic status and gender to the occupational choices of grade 12 students. *Journal of Vocational Behavior, 34*(2), 161-178.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90012-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90012-2)
- Havighurst, R. J. (1948). *Developmental tasks and education*. University of Chicago Press.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York and London : Harper and Brothers.
- Hwang, Y., & Baek, B. (2008). Determinants of employment status of university graduates youth. *Journal of Vocational Education & Training, 11*(2), 1-23.
<https://doi.org/10.36907/krivet.2008.11.2.1>

- Ion, A., Mindu, A., & Gorbănescu, A. (2017). Grit in the workplace: Hype or ripe?. *Personality and Individual Differences, 111*, 163-168.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.02.012>
- Jang, H. S. (2009). The relationship of developmental tasks and happiness in early adulthood. *The Korean Journal of Developmental Psychology, 22*(1), 19-36.
<http://www.riss.kr/link?id=A100634016>
- Jin, B., & Kim, J. (2017). Grit, basic needs satisfaction, and subjective well-being. *Journal of Individual Differences, 38*(1), 29-35.
<https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000219>
- Judge, T. A. (1993). Does affective disposition moderate the relationship between job satisfaction and voluntary turnover? *Journal of Applied Psychology, 78*(3), 395-401.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.395>
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 530 - 541.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Jung, H., Jang, S., & Tak, J. (2018). The mediation effect of positive emotion on the relationship between grit and job crafting. *Korean Journal of Resources Development, 21*(1), 31-51.
<https://doi.org/10.24991/KJHRD.2018.3.21.1.31>
- Jung, J., & Yang, S. (2019). The relationship between grit and mental well-being among young adults: The mediating effects of career calling and job-seeking stress. *The Korean Journal of Developmental Psychology, 32*(3), 37-59.
<https://doi.org/10.35574/KJDP.2019.09.32.3.37>
- Jung, S., & Seo, D. G. (2016). Assessing mediated moderation and moderated mediation: Guidelines and empirical illustration. *Korean Journal of Psychology: General, 35*(1), 257-282.
<https://doi.org/10.22257/kjp.2016.03.35.1.257>
- Khan, B. M., & Khan, A. M. (2017). Grit, happiness and life satisfaction among professionals: a correlational study. *Journal of Psychology and Cognition, 2*(2), 123-132.
<https://doi.org/10.35841/psychology-cognition.2.2.123-132>
- Kim, A., & Lee, B. (2008). The influence of student loans on the students' intentions of extended stay in college by income level. *Korean Journal of Sociology of Education, 18*, 55-73.
<http://dx.doi.org/10.32465/ksocio.2008.18.4.003>
- Kim, B. J. (2016). Psychology of social class: Analytic- holistic thinking & social comparison orientation. *Korean Journal of Social and Personality Psychology, 30*(4), 19-36.
<https://dx.doi.org/10.21193/kjspp.2016.30.4.002>
- Kim, E. S. (2013). The effects of employment goal and career preparation behavior on workplace satisfaction of high school graduates. *The Journal of Career Educational Research, 26*(3), 43-60. <http://www.riss.kr/link?id=A101308855>
- Kim, J. Y. (2007). The relationship between socioeconomic status and health in Korea: Focusing on age variations. *Korean Journal of Sociology, 41*(3), 127-153.
<http://www.riss.kr/link?id=A76241990>
- Kim, N. H. (2011.06.08.). Employees, "Still, academic background is an obstacle to

- employment and turnover.” *Segyebiz*.
<http://m.segyebiz.com/newsView/20110608003963>
- Korea Employment Information Service. (2018). 2017GOMS. [Data file].
<https://survey.keis.or.kr/goms/gomsque/List.jsp>
- Kristof, A. L. (1996). Person organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kwon, H., & Lee, Y. (2009). The relationship of the ranking of university and acquisition of certification. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 11(6), 3105-3114.
<http://www.dbpia.co.kr/Journal/articleDetail?nodeId=NODE08962029>
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person - job and person - organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- Lee, C. S., & Jang, H. Y. (2018). The roles of growth mindset and grit in relation to hope and self-directed learning. *Journal of the Korea Convergence Society*, 9(1), 95-102.
<http://dx.doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.1.095>
- Lee, D. R., & Kim, C. J. (2006). A study on the relationship between job satisfaction and turnover Intention: Moderating effect of employment types. *Journal of Human Resource Management Research*, 13(1), 123-144.
<http://www.riss.kr/link?id=A5060510>
- Lee, H. S. (2010). Effects of household income on employment of college graduates. *The Hanyang Journal Of Economic Studies*, 31(2), 47-84.
<http://uci.or.kr/G704-SER000014779.2010.31.2.003>
- Lee, J. L., & Kwon, D. H. (2016). An Analysis of Structural Relationship among Locus of Control, Mindset, Grit, and Academic Achievement. *Korean Journal of Youth Studies*, 23(11), 245-264.
<http://dx.doi.org/10.21509/KJYS.2016.11.23.11.245>
- Lee, J. M. (2012.11.28). 66% of office workers chose “reality” over “dream.” *Asia Economy*.
<https://www.asiae.co.kr/article/2012112809525532031>
- Lee, J. Y., Chang, J. Y., & Kim, M. U. (2005). The relationship of career indecision, job search behavior and employment among college seniors. *Korean Psychological Journal of Culture and Social Issues*, 11(1), 1-23.
<http://www.riss.kr/link?id=A104205133>
- Lee, S. H. (2006). Measurement of subjective satisfaction of labor panels. *Labor Review*, 17, 77-86.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE01563258>
- Lee, S. (2016). *A study on relationship between growth mindset, fixed mindset and grit of young adults: The mediating effects of resilience*. (Ewha Womans University)
<http://www.riss.kr/link?id=T14138967>
- Lee, S., & Sohn, Y. W. (2013). What are the strong predictors of academic achievement? Deliberate practice and grit. *The Korean Journal of School Psychology*, 10(3), 349-366.

- <http://dx.doi.org/10.16983/kjsp.2013.10.3.349>
- Lee, S., & Sohn, Y. W. (2017). Effects of grit on academic achievement and career-related attitudes of college students in Korea. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(10), 1629-1642.
<https://doi.org/10.2224/sbp.6400>
- Lee, Y., & Lim, J. Y. (2010). A research on influential factors impacting the turnover of newcomers and the outcomes of successful turnover. *Journal of Corporate Education and Talent Research*, 12(1), 129-153.
<http://uci.or.kr/G704-002126.2010.12.1.007>
- Lee, Y. R. (2006). *The relation between burnout and the big five among Korean counselors*. (Sookmyung Women's University)
<http://www.riss.kr/link?id=T10835610>
- Lim, H. J. (2017). A Structural relationship between grit, creative disposition, and creative thinking. *Korean Journal of Thinking Development*, 13(2), 45-65.
<http://www.riss.kr/link?id=A103232794>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265-268.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x>
- Louis, V. V., & Zhao, S. (2002). Effects of family structure, family SES, and adulthood experiences on life satisfaction. *Journal of Family Issues*, 23(8), 986-1005.
<https://doi.org/10.1177/019251302237300>
- Meriac, J. P., Slifka, J. S., & LaBat, L. R. (2015). Work ethic and grit: An examination of empirical redundancy. *Personality and Individual Differences*, 86, 401-405.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.07.009>
- Moon, S., & Park, H. (2018). Validation of the Korean version of the career goal discrepancy scale. *The Journal of Career Education Research*, 31(4), 67-88.
<http://dx.doi.org/10.32341/JCER.2018.12.31.4.67>
- Muller, D., Judd, C. M., & Yzerbyt, V. Y. (2005). When moderation is mediated and mediation is moderated. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 852-863.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.852>
- Nam, S. H. (2005). Major commitment and Work values. *The Korean Journal of Educational Psychology*, 19(1), 223-242.
<http://www.riss.kr/link?id=A102750103>
- Ng, I. (1991). Predictors of strike voting behavior: The case of university faculty. *Journal of Labor Research*, 12(2), 123-134.
<https://doi.org/10.1007/bf02685377>
- Oh, A. R., Sohn, Y. W., & Lee, S. (2019). The power of achieving long-term goal: Characteristic of the gritty people based on future time perspective. *Korean Journal of Social and Personality Psychology*, 33(3), 43-63.
<https://doi.org/10.21193/kjspp.2019.33.3.003>
- Oishi, S., & Diener, E. (2001). Goals, culture, and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(12), 1674-1682.
<https://doi.org/10.1177/01461672012712010>
- Ostrove, J. M., Adler, N. E., Kuppermann, M., & Washington, A. E. (2000). Objective and subjective assessments of socioeconomic status and their relationship to self-rated health in

- an ethnically diverse sample of pregnant women. *Health Psychology, 19*(6), 613-618.
<https://doi.org/10.1037/0278-6133.19.6.613>
- Park, C. N., & Do, J. S. (2005). The Effects of Parent's Socio-economic Status on Academic Achievement. *Social Welfare Policy, 22*(1), 281-303.
<http://www.riss.kr/link?id=A104145691>
- Park, K. H. (2016). Differences of job satisfaction and organizational commitment by employment status(regular/nonregular) and method of career choice(voluntary/involuntary). *Korean Business Education Review, 31*(6), 311-335.
<http://uci.or.kr/1410-ECN-0101-2018-032-002194439>
- Paulsen, M. B. (1990). College choice: Understanding student enrollment behavior. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 6. John Wiley & Sons.
- Pyun, S. (2018). Revisiting the social class: Focusing on the conceptualization and measurement in psychology. *Korean Psychological Journal of Culture and Social Issues, 24*(1), 101-130.
<https://dx.doi.org/10.20406/kjcs.2018.2.24.1.101>
- Reed, A. J., Schmitz, D., Baker, E., Nukui, A., & Epperly, T. (2012). Association of "grit" and satisfaction in rural and nonrural doctors. *The Journal of the American Board of Family Medicine, 25*(6), 832-839.
<https://doi.org/10.3122/jabfm.2012.06.110044>
- Robertson-Kraft, C., & Duckworth, A. L. (2014). True grit: Trait-level perseverance and passion for long-term goals predicts effectiveness and retention among novice teachers. *Teachers College Record, 116*(3), 1-27.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4211426/>
- Roh, H. (2006). The Relationship between the Career Maturity Levels to Adolescent and SES(Social Economic Status) Variables. *Korean Journal of Youth Studies, 13*(6), 306-328.
<http://www.riss.kr/link?id=A102950789>
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology, 48*(1), 49-71.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00048.x>
- Rue, L. W. & Byars, L. (2003). *Management, Skills and Application* (10th ed). McGraw-Hill.
- Salles, A., Cohen, G. L., & Mueller, C. M. (2014). The relationship between grit and resident well-being. *The American Journal of Surgery, 207*(2), 251-254.
<https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2013.09.006>
- Schmidt, F. T. C., Fleckenstein, J., Retelsdorf, J., Eskreis-Winkler, L., & Möller, J. (2019). Measuring grit: A German validation and a domain-specific approach to grit. *European Journal of Psychological Assessment, 35*(3), 436-447.
<https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000407>
- Shim, J. H. & Kim, K. K. (2015). An analysis of the determinants of early-career labor market outcomes of young four-year college graduates: Focusing on time to degree. *The Korea Educational Review, 21*(1), 113-138.
<http://uci.or.kr/G704-001273.2015.21.1.003>
- Shin, Y. (1997). *Management for human respect*.

- Dasanbooks.
- Shin, Y., Koo, M., & Park, D. (2018). The Mediating effect of childcare teacher's job stress on the relationship between grit and turnover intention. *Korean Journal of Child Studies*, 39(2), 15-26.
<https://dx.doi.org/10.5723/kjcs.2018.39.2.15>
- Shin, S. W., & Park, S. N. (2015). The effects of self-efficacy, basic job competencies, and job preferences on employment probability of college graduates. *The Journal of Vocational Education Research*, 34(6), 93-113.
<http://uci.or.kr/G704-000975.2015.24.6.005>
- Singh, K., & Jha, S. D. (2008). Positive and negative affect, and grit as predictors of happiness and life satisfaction. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(2), 40-45.
<http://medind.nic.in/jak/t08/s1/jakt08s1p40.pdf>
- Sohn, B. (2006.08.17). 62% of office workers, "I want to turnover, but faltering job market is an obstacle". *Mediakhan*.
https://m.khan.co.kr/view.html?art_id=200608171213041&code=940702
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). California: Sage publications.
- Tom, V. R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573-592.
[https://doi.org/10.1016/S0030-5073\(71\)80008-9](https://doi.org/10.1016/S0030-5073(71)80008-9)
- Underdahl, L., Jones-Meineke, T., & Duthely, L. M. (2018). Reframing physician engagement: An analysis of physician resilience, grit, and retention. *International Journal of Healthcare Management*, 11(3), 243-250.
<https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1389478>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley and Sons.
- Weinberg, S. L., & Tittle, C. K. (1987). Congruence of real and ideal job characteristics: A focus on sex, parenthood status, and extrinsic characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 30(3), 227-239.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90002-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90002-9)
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33.
<https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- Yoo, T., Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the Korean version of the HEXACO personality inventory. *Korean Journal of Social and Personality Psychology*, 18(3), 61-75.
<http://www.riss.kr/link?id=A102950789>
- Yoo, Y., You, J., & Park, H. (2015). A Relationship among grit, objective reasoning, and self-regulated learning efficacy of high-school students. *Korean Journal of Youth Studies*, 22(10), 367-385.
<http://www.riss.kr/link?id=A102952467>
- 투고일자 : 2020. 06. 29
수정일자 : 2020. 12. 02
게재확정 : 2020. 12. 15

Grit and Job Satisfaction: A Mediation of Goal-Current Work Congruence and Moderation of Socioeconomic Status

Sujin Jeong¹⁾

Young Woo Sohn¹⁾

Suran Lee²⁾

¹⁾Department of Psychology, Yonsei University

²⁾Department of Psychology, Kyungnam University

This study sought to examine the mechanism of how grit, defined by persistence and passion for long-term goals, affects job satisfaction. Specifically, we explored the relationship between grit and Goal-Current Work Congruence and job satisfaction. Second, the mediating effect of Goal-Current Work Congruence was investigated in the relationship between grit and job satisfaction. Third, we looked at the moderating effect of socioeconomic status in the relationship between grit and Goal-Current Work Congruence. Fourth, the moderated mediation effect of socioeconomic status was verified in the process of grit influencing job satisfaction through Goal-Current Work Congruence. The data of 269 workers in Korea was collected via online survey. Findings were as follows: First, grit positively predicted job satisfaction, which was partially mediated by Goal-Current Work Congruence. Second, the socioeconomic status was verified to moderate the mediating effect of Goal-Current Work Congruence between grit and job-satisfaction, which is moderating mediation. To be specific, the lower the socioeconomic status, the greater the indirect effect of grit on job satisfaction. If socioeconomic status was high, the indirect effect of grit was not significant. Based on these findings, the implications and limitations of this study and directions for future research were discussed.

Key words : grit, job satisfaction, job-seeking goal, goal attainment, socioeconomic status