



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



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

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

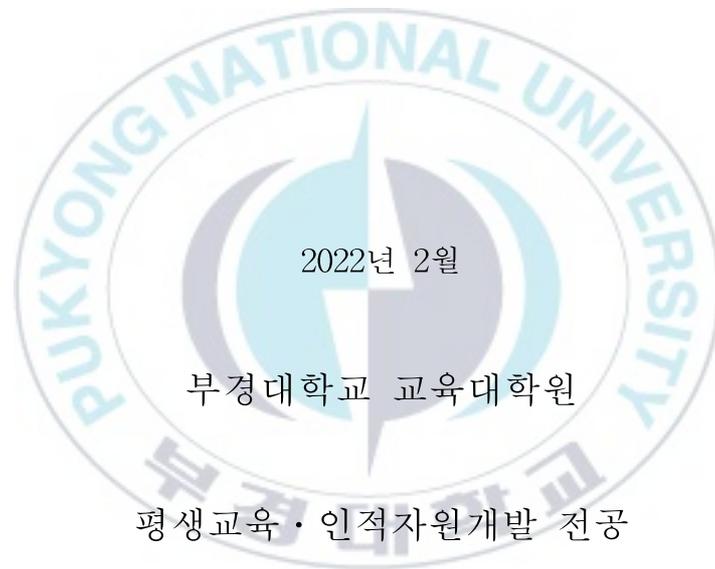
저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)

교육학 석사학위논문

공공기관 종사자의 그릿이 직무만족에
미치는 영향: 자기효능감과
직무스트레스의 매개효과



류수정

교육학석사학위논문

공공기관 종사자의 그릿이 직무만족에
미치는 영향: 자기효능감과
직무스트레스의 매개효과

지도교수 천성문

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함

2022년 2월

부경대학교 교육대학원

평생교육·인적자원개발 전공

류수정

류수정의 교육학석사 학위논문을 인준함.

2022년 2월 25일



주 심 철학박사 주동범



위 원 교육학박사 박은아



위 원 교육학박사 천성문



목 차

표 목차	iii
그림 목차	iv
국문초록	v
I. 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구 문제	7
3. 용어의 정의	8
II. 이론적 배경	11
1. 공공기관 종사자	11
2. 그릿	14
3. 직무만족	17
4. 자기효능감	19
5. 직무스트레스	22
6. 각 변인들 간의 관계	25
III. 방 법	32
1. 연구대상 및 자료수집	32
2. 측정도구	33
3. 자료분석	38

IV. 결 과	39
1. 주요 변인들의 기술통계	39
2. 주요 변인들 간의 상관분석	40
3. 경로모형 검증	41
4. 간접효과 분석	43
V. 논 의	44
참고문헌	50
Abstract	68
부록	
1. 그림	70
2. 직무만족	71
3. 자기효능감	73
4. 직무스트레스	75

표 목차

표 1. 연구대상자의 인구통계학적 특성	33
표 2. 그릿 척도의 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도	34
표 3. 직무만족 척도의 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도	35
표 4. 자기효능감 척도의 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도	36
표 5. 직무스트레스 척도의 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도	37
표 6. 주요 변인들의 기술통계 결과	39
표 7. 주요 변인들 간의 상관관계	40
표 8. 경로모형 표준화 경로계수	42
표 9. 간접효과 유의성 검증	43

그림 목차

그림 1. 연구모형	7
그림 2. 경로모형 표준화 경로계수	42



공공기관 종사자의 그릿이 직무만족에 미치는 영향:
자기효능감과 직무스트레스의 매개효과

류 수 정

부경대학교 교육대학원 평생교육·인적자원개발 전공

지도교수 천 성 문

요 약

본 연구는 공공기관 종사자를 대상으로 그릿과 직무만족 간의 관계에서 자기효능감과 직무스트레스의 매개효과를 검증하는데 목적이 있다. 이를 위해 공공기관 종사자 315명을 대상으로 설문조사를 실시하고, SPSS 22.0 와 Amos 22.0을 사용하여 변인 간의 관련성을 살펴보기 위해 상관분석 및 경로분석을 실시한 후 간접효과 유의성을 검증하여 매개효과를 확인하였다.

연구 결과 첫째, 공공기관 종사자의 그릿은 자기효능감과 직무만족에 정적인 관계를 보였으며, 직무스트레스는 반대로 부적인 관계로 나타났다. 다음으로 자기효능감은 직무스트레스와 부적인 관계를 보였으며, 직무만족과는 정적인 관계로 나타났다. 둘째, 공공기관 종사자의 그릿은 자기효능감을 매개로 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않았으나, 직무스트레스를 매개로 직무만족에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 공공기관 종사자의 그릿과 직무만족의 관계에서 자기효능감과 직무스트레스가 순차적으로 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 공공기관 종사자의 직무만족을 향상시키기 위해 자기효능감 증진뿐만 아니라 직무스트레스가 직무만족에 부정적인 영향을 미치지 않도록 직무스트레스를 완화시키거나 예방이 선행되어야 함을 시사한다. 끝으로 본 연구결과를 토대로 후속연구에 대한 제언과 시사점을 논의하였다.

주요어: 공공기관 종사자, 그릿, 직무만족, 자기효능감, 직무스트레스

I. 서론

본 장에서는 연구의 필요성 및 목적을 제시하고, 연구 문제와 주요용어를 정의하였다.

1. 연구의 필요성 및 목적

최근 정책적, 사회적 환경변화로 인해 공공기관의 직무환경이 변화되어 종사자들의 직무만족에 영향을 미치고 있다. 과거에 존재하지 않던 요인들이 새롭게 직무만족에 영향을 미치는 등 직무만족에 영향을 미치는 요인에도 변화가 나타나고 있다(김지훈, 2017).

이전에는 종사자의 직무만족을 높이기 위한 수단으로 금전적 보상에 집중하는 경향이 높았다. 그러나 최근에는 직무환경이 자율성 위주로 바뀌고 있고 수평적인 조직구조로 변하면서 충족시키기 어려운 금전적 보상보다는 종사자의 자발적 노력과 능동적 자세를 중요하게 여기는 것으로 흐름이 바뀌고 있다(강성두, 2013).

직무만족은 개인이 직업 환경에서의 다양한 측면과 관련한 개인의 욕구와 포부가 충족될 때 느끼는 만족과 특정 직무와 관련하여 개인의 직업적 필요성이 직업 환경에서 잘 충족될수록 개인이 경험하는 긍정적인 감정을 의미한다(Dawis & Lofquist, 1984).

직무만족은 기업의 내적인 측면과 외적인 측면에서 중요하게 작용하는데, 내적인 측면에서 직무만족을 통해 조직 구성원들의 신체 건강, 정신 건강 그리고 가치판단이 높아질 수 있다. 외적인 측면에서는 직무만족을 통해 직장인들의 조직에 대한 충성심과 생산성이 높아지고, 혁신적이고 효율

적인 직무환경이 만들어지며, 구성원들 간의 원만한 관계가 형성될 수 있다. 결국 직무만족으로 인해 주어진 직무를 능동적으로 수행하려는 자발적인 태도가 형성되어 기업의 전반적인 성과가 증대된다(구자중, 2008). 따라서 직무만족은 근무 의욕을 높이며 직장인 개인뿐 아니라 조직의 발전에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다(구동우, 김지영, 김호석, 2018; 이강문, 노태우, 2017; 이민송, 2020).

이러한 직무만족은 정부의 공공서비스를 대행하는 사업을 추진하는 공공기관에서도 서비스의 질을 높이는데 중요한 영향력을 발휘할 것으로 예상된다. 공공기관의 조직효과성 영향요인 연구에서 조직효과성과 직무만족도 간에는 정적 상관관계가 있다고 보고하였고(하정우, 2015), 직무에 만족을 느끼는 공직자들은 조직내·외부에서 원만한 인간관계를 유지하고 조직의 효과성과 능률성을 제고시켜 조직의 성과향상을 도모한다고 확인하였다(신황용, 2012). 따라서 공공서비스를 제공함으로써 국민에게 보다 밀접하고 광범위한 영향력을 미치고 있는 공공기관 종사자를 대상으로 한 연구가 필요하며, 공공기관 종사자의 직무만족을 향상시키기 위해서는 이들의 직무만족에 영향을 미치는 주요한 변인들이 무엇인지 살펴볼 필요가 있다.

직무만족을 높이기 위해 선행되어야 하는 요인으로 성공경험, 즉 긍정적 정서와의 결합이 필요한데, 최근 성공적 수행과 성취를 안정적으로 예측하는 성격 특성으로 심리학과 교육학, 경영학 등 사회 각 분야에서 그릿과의 관련성에 주목하고 있다(이소윤, 2019).

장기적 목표에 대한 끈기와 열정을 의미하는 그릿은 다양한 분야에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 직장인을 대상으로 한 연구에서 그릿은 직무수행, 조직시민행동 및 직무열의와 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007; Duckworth, Quinn, & Seligman, 2009). 또한 그릿이 높으면 긍정 정서가 유발되고 내적 동기가

형성되어 이로 인해 자신이 하는 일에 의미를 부여한다고 하였다(정현, 장성배, 탁진국, 2018).

그릿과 직무만족 간의 선행연구를 살펴보면, 그릿과 직무만족은 정적 상관관계를 보이고 그릿이 높은 사람들은 직무만족도 또한 높은 것으로 나타났다(강신영, 문혁준, 2019; 강현미, 박소윤, 2018; 구동우, 김지영, 김호석, 2018; 박민희, 조숙희, 2019; 이소윤, 2019; 정수진, 2020; 조현국, 2021; Dugan, Hochstein, Rouziou, & Britton, 2019; Ion, Mindu, & Gorbănescu, 2017; Von Culin, Tsukayama, & Duckworth, 2014). 그리고 그릿은 직장인들이 직무를 수행하는데 많은 열의를 갖게 하고, 열의는 직무능력을 증대시켜 직무에 대한 만족도가 더욱 올라간다고 하였다(Duckworth et al., 2007). 뿐만 아니라 장기적인 목표를 향한 끈기와 열정을 가진 직장인의 경우 내적 동기가 형성되고 긍정 정서를 유발하므로 일에 대한 즐거움과 만족감을 가져 직무만족 수준이 높았다(이소윤, 2019). 이를 통해, 본 연구는 공공기관 종사자의 그릿이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 변인임을 가정하였다.

다음으로 그릿과 직무만족의 관계에서 직무만족을 향상시키는 매개변인으로 자기효능감을 설정하였다. 자기효능감은 자신의 능력에 대한 긍정적인 신념으로 일정기간 욕구를 억제하고 노력하며 목표를 추구하는데 기반이 될 수 있고, 특정 상황에서의 적응력을 높여주어 과제에 적극적이고 지속적으로 참여할 수 있는 동기를 부여한다(강한아, 김아영, 2013). 또한 자기효능감은 성취경험을 통해서 발전되는데 과업에서의 성공은 자기효능감에 대한 굳건한 신뢰를 형성하여 직무만족에도 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있다.

그릿과 자기효능감 간의 선행연구를 살펴보면, 그릿이 자기효능감에 정적 상관이 있음을 보고하였다(이미란, 이혜원, 탁정화, 2017; 이민자, 2021;

이완의, 2021; 이유진, 신용환, 박지영, 손영우, 2018; 이해원, 탁정화, 이미란, 2017). 이와 함께 그릿이 교사효능감을 높임으로써 직무만족에 간접적인 영향을 미친다는 연구가 보고되었으며(강신영, 문혁준, 2019), 그릿과 삶의 만족, 행복의 관계에서 일반적 자기효능감이 매개 역할을 한다고 설명하였다(이완의, 2021). 그리고 자기효능감이 직무만족에 이르게 하는 요소로 여러 선행연구가 보고되고 있음에 주목할 필요가 있다. 직장인을 대상으로 가정·일 충실화가 직무만족에 미치는 영향에서 자기효능감이 매개 역할을 하는 것이 확인되었다(윤숙경, 김문중, 2016). 직무자율성이 자기효능감을 매개로 직무만족에 영향을 준다는 연구가 있으며(김해룡, 2006), 리더의 코칭이 자기효능감을 매개하여 직무만족과 몰입에 간접적인 영향을 미친다는 결과도 있다(김정식, 이동우, 유호상, 윤태식, 2011). 이를 통해, 자기효능감이 공공기관 종사자의 그릿과 직무만족 사이에서 매개역할을 할 수 있을 것으로 가정하였다.

한편, 급속한 사회 변화로 인해 근로자들은 다양한 업무를 수행해야 하고, 자신의 능력과 자원을 활용하여 주어진 업무환경 속에서 효율적인 직무처리를 요구받고 있다. 그로 인해 과거 어느 때보다 복잡하고 다양한 업무를 수행하면서 끊임없는 스트레스에 노출되어 있다(기노성, 백승영, 2021). 그중 정부출연기관 종사자를 대상으로 직무스트레스에 관한 선행연구를 살펴보면, 조직관련(자기개발, 급여, 승진, 인사배치), 인간관계(업무지시의 합리성, 상사·동료와의 관계, 동료·상사의 지지), 직무관련(업무량, 의사결정 참여정도, 업무관련 전문지식의 필요정도) 순으로 직무스트레스가 발생하는 것으로 나타났으며, 직무스트레스는 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석하였다(오미숙, 2011). 이에 공공기관 종사자의 그릿, 자기효능감과 더불어 직무스트레스라는 변인과의 관계를 통해 직무만족에 미치는 영향력을 살펴보고자 한다.

그릿과 직무스트레스 간의 선행연구를 살펴보면, 그릿은 스트레스나 미래가 불확실한 상황에서 자신감을 증진시키고 직무스트레스 대처에 긍정적 영향을 미친다고 하였다(김희은, 2018; 박선미, 2019). 그리고 그릿이 높은 사람들이 어려움을 극복하는 과정에서 그릿이 낮은 사람들보다 스트레스를 잘 극복할 수 있다고 하였으며(김서현, 2020; 신여울, 구민주, 박다운, 2018), 그릿이 직무스트레스를 낮춤으로써 심리적 소진을 줄이는데 효과적임을 규명하였다(이혜원, 2020). 이처럼 직무 수행과정에서 피할 수 없는 직무스트레스는 직무만족에도 유의한 영향을 미치고 있다. 많은 선행연구에서 직무스트레스가 높을수록 직무만족이 낮게 나타난다는 것을 실증하였다(김원, 2019; 김정하, 가경환, 김병태, 김승현, 2011; 이선범, 김양현, 2017; 최정인, 하정, 2020). 또한 직무스트레스는 매개변인으로서 직무만족에 영향을 미치는데, 상사의 서번트 리더십이 발휘될수록 부하직원의 직무스트레스를 낮춰 직무만족과 직무몰입을 높인다는 것이 확인되었고(이운용, 2013), 스트레스에 대한 적극적 대처 수준이 높을수록 직무만족이 높다는 연구도 있다(김미숙, 김남희, 2011; 유효현, 임준, 박귀화, 2015; 이미경, 정주리, 2019; 함철호, 2018). 이를 통해, 직무스트레스가 공공기관 종사자의 그릿과 직무만족 사이에서 매개역할을 할 수 있을 것으로 가정하였다.

이어서 매개변인으로 설정한 자기효능감과 직무스트레스 간의 관계에 대한 선행연구를 살펴보면, 먼저 직무수행에서 일에 대한 자신감으로 나타나는 자기효능감은 직무스트레스에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 예측된다. 이와 관련해 효능감과 직무스트레스 간에 부적의 상관관계가 있음이 선행연구에서 확인되었고(김영배, 2019; 김영중, 2020; 백승영, 2019; Gastaldi, Pasta, Longobardi, Prino, & Quaglisa, 2015), 스트레스에 대한 대처능력이 자기효능감과 밀접한 관계가 있으며(정혜연, 이정운, 2009; 최희정, 이인수, 2009), 직무스트레스를 줄이기 위해서는 자기효능감을 높이

는 전략을 수립하여야 한다고 하였다(이경희, 송정수, 2010).

각 변인 간의 인과관계를 살펴본 바를 정리하면, 공공기관 종사자의 그릿이 자기효능감과 직무스트레스를 통해 각각 직무만족에 영향을 미칠 뿐만 아니라 그릿이 자기효능감과 직무스트레스를 순차적으로 매개하여 직무만족에 영향을 미칠 수 있음을 예측해 볼 수 있다.

그동안 그릿과 직무만족, 그릿과 자기효능감, 자기효능감과 직무만족, 그릿과 직무스트레스, 직무스트레스와 직무만족, 자기효능감과 직무스트레스에 관한 연구는 검증된 바 있으나, 네 변인 간의 관계를 동시에 검증하여 그 결과를 확인한 연구는 부족한 실정이다. 또한 현재까지 공공기관 종사자를 대상으로 그릿과 연관지어 직무만족을 연구한 사례는 찾아보기 힘들다.

따라서 본 연구에서는 직장인을 비롯한 성인에게도 유의한 영향을 보이고 있는 그릿 연구를 공공기관 종사자에 접목시켜 공공조직 맥락에서 그릿의 유효성을 살펴보는데 의미가 있을 것이다. 공공기관 종사자는 장기적으로 공익을 추구함과 동시에 목표몰입의 필요성이 강하므로 그릿의 특성이 조직 내에서 발휘되면 개인의 긍정적 변화와 더불어 직무만족도 향상될 것으로 예측된다. 이를 위해 그릿과 직무만족에 관련성이 높은 자기효능감과 직무스트레스를 매개변인으로 설정하였다. 즉, 공공기관 종사자의 그릿이 직무만족에 미치는 영향에서 자기효능감과 직무스트레스의 매개효과를 검증하여 공공기관 종사자의 직무만족에 영향을 미치는 요인과 경로를 파악하고자 한다. 또한 직무만족을 높이는 방안에 대한 유용한 정보와 상담개입 및 교육프로그램 개발과 연구의 기초자료를 제공하며, 공공기관 종사자의 직장생활에 대한 질적 향상효과를 기대할 수 있을 것이다.

2. 연구 문제

본 연구의 목적은 공공기관 종사자의 그릿이 직무만족에 미치는 영향에서 자기효능감과 직무스트레스의 매개효과를 알아보고자 하는데 있으며, 그에 따른 연구 문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 공공기관 종사자의 그릿, 자기효능감, 직무스트레스 및 직무만족의 관계는 어떠한가?

연구문제 2. 공공기관 종사자의 그릿과 직무만족의 관계에서 자기효능감과 직무스트레스는 매개하는가?

위의 연구 문제를 모형으로 제시하면 아래의 그림 1과 같다.



그림 1. 연구모형

3. 용어의 정의

가. 공공기관 종사자

공공기관은 정부의 투자·출자 또는 정부의 재정지원 등으로 설립·운영되는 기관을 의미한다. 공공의 목적을 수행하기 위하여 정부의 예산 지원이나 업무수행 상 일정한 보호를 받으면서 조직 운영에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 본업의 생산 활동에 의한 수익에 의존하는 상당한 정도의 자율성을 가진 기관으로서, 350개의 기관이 공공기관으로 지정되어 국민의 일상생활에 필요한 기본적인 재화 및 서비스를 제공하는 등 국민생활에 중요한 역할을 수행하고 있다(「공공기관의 운영에 관한 법률」, 2021).

본 연구에서 공공기관 종사자는 B시에 소재하는 공공기관 중 한국주택금융공사, 한국자산관리공사, 주택도시보증공사 등에 근무하는 종사자를 의미한다.

나. 그릿

그릿은 역경과 고난을 겪으면서도 포기하지 않고 끝까지 해내는 사람의 특성과 오랜 시간이 걸리는 목표를 향해 한 걸음씩 나아가는 성격 특성을 의미한다(Duckworth et al., 2007).

본 연구에서 그릿은 Duckworth 등(2007)이 개발한 원칙도(Grit-O)의 축소판인 Grit-S(Duckworth & Quinn, 2009)의 문항들을 하혜숙 등(2015) 연구자들이 수정, 번안하고 임효진(2017)이 타당화 검증을 한 연구에 사용된 그릿 척도를 사용하여 얻은 점수를 의미한다.

다. 직무만족

직무만족은 개인이 직업 환경에서의 다양한 측면과 관련한 개인의 욕구와 포부가 충족될 때 느끼는 만족과 특정 직무와 관련하여 개인의 직업적 필요성이 직업 환경에서 잘 충족될수록 개인이 경험하는 긍정적인 감정을 의미한다(Dawis & Lofquist, 1984).

본 연구에서 직무만족은 Weiss, Dawis와 England(1967)가 개발한 미네소타 직무만족 설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 박아이린(2005)이 변안하고 안미준(2019)이 타당화 검증을 한 연구에 사용된 직무만족 척도로 측정된 점수를 의미한다.

라. 자기효능감

자기효능감은 삶의 여러 영역에서의 다양한 성공과 실패의 경험을 통해 새로운 상황에서 갖게 되는 일반화된 기대를 의미한다(Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice Dunn, Jacobs, & Rogers, 1982).

본 연구에서 자기효능감은 차정은(1997)이 개발하고 김아영(1997)이 수정·타당화하여 이유영(2018)이 사용한 일반적 자기효능감 척도에서 얻은 점수를 의미한다.

마. 직무스트레스

직무스트레스는 직무와 관련하여 구성원이 인지하는 압박감, 불안감, 그리고 걱정을 의미한다(Devito, Calson, & Kraus, 1984).

본 연구에서 직무스트레스는 장세진 등(2005) 연구자들이 개발 및 표준

화한 한국인 직무스트레스 측정도구 단축형(Korean Occupational Stress Scale)을 최민숙(2020)이 사용한 직무스트레스 척도에서 얻은 점수를 의미한다.



II. 이론적 배경

본 장에서는 연구대상 및 변인들에 대한 개념과 선행연구 고찰을 위해 이론적 배경을 공공기관 종사자, 그릿, 직무만족, 자기효능감, 직무스트레스 순으로 기술하였다.

1. 공공기관 종사자

여기서는 본 연구대상을 이해하기 위해 공공기관의 개념 및 특성과 선행 연구를 살펴보고자 한다.

가. 공공기관의 개념 및 특성

공공기관은 정부의 투자·출자 또는 정부의 재정지원 등으로 설립·운영되는 기관을 의미한다. 350개의 기관이 공공기관으로 지정되어 국민의 일상생활에 필요한 기본적인 재화 및 서비스를 제공하는 등 국민생활에 중요한 역할을 수행하고 있다(「공공기관의 운영에 관한 법률」, 2021).

공공기관은 공익성과 수익성을 동시에 추구하며, 민간기업과 달리 서비스의 수요자가 국민이고, 국가 정책을 실현하기 위한 도구로 자주 활용된다는 특성을 갖기 때문에, 공공기관은 정부부문과 민간부문의 특성이 혼재되어 있는 조직임을 예상할 수 있다(권석규, 2015; 최대식, 2016).

공공기관 조직의 주요 특성으로는 첫째, 공공기관 조직구성원은 수직적 계층구조와 규정과 절차에 따라 행동하며(최진혁, 2020), 주어진 업무를 규정에 맞춰 진행하는 것에 집중하는 관료주의적 성향을 보인다(이강문, 노

태우, 2017).

둘째, 대다수의 공공기관이 순환보직을 인사운영의 기본원칙으로 정하고 있다(백민경, 2018). 공공조직에서는 순환보직제도를 활용하여 관리자들을 양성해 왔는데, 순환보직제도는 여러 분야의 직무를 순차적으로 경험할 수 있게 하여 다양한 업무를 수행할 수 있는 인재를 키우는 방법이다. 이러한 순환보직을 겪은 소속 조직원은 체험하고 습득한 업무를 원활하게 수행해 낼 수 있는 관리자가 된다(이상희, 2021).

셋째, 오늘날 공공조직에는 성과에 따른 보상시스템이 일반화되어 있으며, 이러한 성과중심 보상제도는 근로자에게 인센티브를 제공함으로써 업무의욕을 증대시킬 것으로 기대하였다(이형우, 2016). 공공기관의 평가결과에 따른 성과급 지급을 통해 보상 및 처벌기제를 활용함으로써, 동기를 부여하는 동시에 도덕적 해이를 방지하는 제도적 틀을 마련하여 공공기관 운영의 자율성과 함께 효율성을 도모하려는 것이다(장지인, 2013).

따라서 본 연구에서는 공공기관을 정부의 투자·출자 또는 정부의 재정 지원 등으로 설립·운영되는 기관으로 정의하고, B시 소재 한국주택금융공사, 한국자산관리공사, 주택도시보증공사 등에 근무하는 종사자를 공공기관 종사자로 정의하고자 한다.

나. 공공기관 종사자의 선행연구

공공기관 종사자의 특수성을 이해하기 위해서는 민간기업과 차별화되는 공공기관의 조직문화 특성에 대한 이해가 필요하다. 이를 위해 공공기관과 민간기업의 조직문화를 비교한 선행연구들에 대해 기술하고자 한다.

조직문화는 조직구성원이 공유하고 있는 가치관, 신념, 의식구조, 사고방식 등의 총체로서 오랜기간 형성된 비교적 안정적인 성격을 지닌다고 볼

수 있다. 특히 공무원이나 공공기관 조직의 특성상 관료제적 성격의 조직 문화가 오랫동안 뿌리내리고 있기 때문에 민간 경영조직 문화와는 구별되는 문화가 존재할 것이라 예측할 수 있다(김찬우, 2011).

구청, 경찰서, 제조업 등의 구성원 700명을 대상으로 행정조직과 기업조직의 조직문화를 비교·분석한 연구에서 행정조직은 공익을 위해 공공서비스를 계속적이고 안정적으로 제공할 목적으로 설립되었기 때문에 법규 준수 및 환경의 안정성을 중시하는 반면, 기업은 이윤추구를 위해 설립되고 이를 위해서 경쟁·창의·모험·융통성 등을 강조한다는 것을 실증하였다(김호정, 2002).

또한 교정직 공무원을 대상으로 조직문화에 따른 조직효과성에 대한 연구에 의하면 혁신적 리더십이 조직효과성 향상에 정적 영향을 미치며, 특히 직무만족에 큰 영향을 미친다는 점을 확인하였다. 또한 비위계문화가 직무몰입 및 직무만족에 강한 긍정적 영향을 미친다는 것을 확인하였다(김찬우, 2011).

공공기관의 설립 목적은 공익성과 수익성을 동시에 추구하려는 가치와 밀접하게 관련되어 있다. 이 때문에 공공기관 종사자는 정부조직과 민간기업 종사자에 비하여 목표몰입의 필요성이 더 강하며(목진휴, 조경호, 2000), 조직 내의 여러 가지 모순, 갈등, 역설 그리고 딜레마 요인들을 해결하여야 하는 또 다른 과제를 안고 있다(조경호, 주재복, 2001).

이상의 선행연구들을 종합해보면 정부조직, 공공기관 및 기업조직 특성에 따라 직무만족에 영향을 주는 요인이 다르며, 각각의 조직에 근무하는 종사자들의 성향도 차이가 있을 것으로 추측할 수 있다.

2. 그릿

여기서는 본 연구의 독립변인인 그릿을 이해하기 위해 그릿의 개념과 선행연구를 살펴보고자 한다.

가. 그릿의 개념

그릿은 역경과 고난을 겪으면서도 포기하지 않고 끝까지 해내는 사람의 특성과 오랜 시간이 걸리는 목표를 향해 한 걸음씩 나아가는 성격 특성을 의미한다(Duckworth et al., 2007). 그릿이 미국 심리학 학술지 ‘Journal of Personality and Social Psychology’에서 “장기적인 목표를 위한 끈기와 열정”으로 게재된 이후부터 다수의 학술연구에서 Duckworth 등(2007)이 제시한 정의를 따르고 있다(김서현, 2020).

국내에서 처음 그릿을 개념화하고 연구하기 시작한 김주환(2013)은 그릿을 목표한 일에 열정을 다하고 많은 어려움을 이겨내면서도 지속적으로 노력할 수 있는 마음의 근력이라고 표현하였으며, 한편에서는 그릿을 주로 기개, 용기, 결단, 불굴의 의지 등의 용어로 설명하고 있다(김미숙, 이성희, 백선희, 최예슬, 2015). 또한 그릿의 수준이 높은 사람은 한 목표에 장기간 관심을 갖고 목표를 추구하기 위하여 꾸준한 노력을 보이는 반면, 그릿의 수준이 비교적 낮은 사람은 목표가 자주 바뀌며 목표를 추구하기 위한 노력도 지속적이지 못하는 것으로 나타났다(이수경, 2016).

이처럼 최근 교육과 인사 분야를 포함한 다양한 분야에서 성과에 영향을 미치는 대표적인 요인으로 ‘그릿’에 대한 관심이 높아지고 있다. 그릿과 같은 성격 특성을 지닌 사람들은 내·외적으로 부딪히는 장애물들을 잘 극복하고, 노력과 흥미를 유지함으로써 결국 높은 성과를 이룬다는 것이다(박

영신, 이경란, 안자영, 이상희, 2015; 원명희, 2017; 이미옥, 2021; 정현, 장성배, 탁진국, 2018; Duckworth et al., 2007). 그리고 성공적인 수행과 관련 있다고 알려져 왔던 지능과 적성보다 그릿이 더욱 높은 예측력을 지니고 있다는 사실이 발표되어 주목을 끌고 있는데, 실제로 그릿이 지능과 성격 요인을 통제하고도 대학생의 학업성취를 유의하게 예측하였다는 결과가 제시되기도 하였다(이수란, 손영우, 2013; Duckworth et al., 2007).

따라서 본 연구에서는 그릿을 장기적 목표를 달성하는 과정에서 역경과 고난을 겪으면서도 포기하지 않고 자신이 추구하고자 하는 성과를 달성하기 위해 지속적으로 흥미와 노력을 유지하고자 하는 성격 특성으로 정의하고자 한다.

나. 그릿의 선행연구

그릿에 관한 선행연구를 고찰해보면, 그릿이 높은 이들은 장기적인 목표를 세우고 이를 위해 지속적인 흥미를 지니고 있으며 끊임없이 노력하고, 어떠한 어려운 상황에 직면했을지라도 도중에 포기하거나 굴하지 않는다고 하였다(Duckworth, Kirby, Tsukayama, Berstein, & Ericsson 2011; Duckworth et al., 2007). 이들은 특히 외부적 요인에 영향을 받지 않고, 자기통제, 만족 지연능력, 자제력 수준이 높아 장기적인 목표를 달성하며 또 이를 통하여 행복을 느낀다고 하였다(Duckworth et al., 2011; Duckworth & Quinn, 2009; Von Culin, Tuskayama, & Duckworth, 2014).

결론적으로 높은 그릿을 가진 이들은 다음과 같은 특성을 지니고 있다 (Goodwin & Miller, 2013). 첫째, 뚜렷한 목적 지향성을 가지고 있으며 스스로의 장기적인 목표가 무엇인지와 목표달성 과정을 정확하게 인지하고 있다. 둘째, 단기뿐 아니라 장기적인 목적을 달성하기 위한 강한 의지를 지

니고 있다. 셋째, 높은 자기통제 능력을 가지고 있기 때문에 한 가지 일에 강한 집중력을 보인다. 넷째, 목표달성 과정에서 긍정적인 마인드를 가지고 도전과 실패를 성장의 기회로 여긴다. 따라서 그릿이 높은 이들은 상대적으로 장기적인 목표를 지향하며, 스스로의 삶에 가치를 부여하고 이를 달성하기 위한 열정을 지니고 있다고 볼 수 있다.

또한 그릿은 여러 학업, 진로, 삶의 만족 등의 영역에서 성공적인 수행과 관계가 있다는 사실이 드러났다. 그릿이 어떤 과정을 거쳐 결과들을 도출하는지에 대한 연구도 진행되었는데, 그릿의 하위요인인 끈기는 각종 동기요인인 자기효능감, 자기통제, 목표지향성 등에 선행하는 것으로 알려져 있으며(Duckworth & Quinn, 2009), 이러한 동기적 요인들이 일련의 행동과 성공적 수행을 이끄는 역할을 한다는 가정 하에 이를 검증하는 연구들이 수행되었다. 그 예로 그릿의 두 하위요인인 끈기와 열정이 목표의식을 이끌고, 높은 목표의식은 성공적인 학업 성취를 유도한다고 하였다(임효진, 하혜숙, 황매향, 2016).

이외에도 그릿의 정확한 개념적 정리와 이를 실증적으로 측정하기 위한 도구를 개발한 연구(Duckworth & Quinn, 2009) 혹은 그릿과 성실성, 자기통제 그리고 회복탄력성의 영향관계를 검증한 연구들이 있다(한양숙, 2015; Strayhorn, 2014). 또한 교육학 분야를 넘어서 일반인의 성과를 예측하는데 그릿을 이용한 연구들도 이루어지고 있다(김성철, 2019; Duckworth et al., 2007; Duckworth & Quinn, 2009; Mendolia & Walker, 2014).

이상의 선행연구들을 종합해보면 그릿은 학생들의 학업성과뿐만 아니라 일반인의 성과를 예측하는데 활용되고 있으며, 성실성, 자기통제, 회복탄력성과 유의미한 관계를 갖는 것을 확인할 수 있다. 그러나 상대적으로 직장인을 대상으로 한 연구는 현재까지 부족한 실정이며, 특히 공공기관 종사자를 대상으로 한 연구는 찾기 어려우므로 개인에게 많은 시간을 할애하는

직업 환경을 중심으로 한 그릿 연구는 의미가 있을 것이다.

3. 직무만족

여기서는 본 연구의 종속변인인 직무만족을 이해하기 위해 직무만족의 개념과 선행연구를 살펴보고자 한다.

가. 직무만족의 개념

직무만족은 개인이 직업 환경에서 다양한 측면과 관련한 개인의 욕구와 포부가 충족될 때 느끼는 만족과 특정 직무와 관련하여 개인의 직업적 필요성이 직업 환경에서 잘 충족될수록 개인이 경험하는 긍정적인 감정을 의미한다(Dawis & Lofquist, 1984). 직무만족은 Hoppock(1935)가 최초로 연구를 시작하여 심리적·생리적·환경적 상태의 총체로서 개인의 직무에 대한 만족을 표현하였다.

직무만족의 개념에 대한 선행연구는 정서적·심리적 상태를 강조하는 측면과 직무 관련 보상을 강조하는 측면을 구분하여 전개되었다. 이재선(2005)은 직무만족을 조직구성원이 지니는 직무에 대한 태도 중 하나로 자신의 직무 또는 직무경험을 평가할 때 발생하는 긍정적인 감정 상태라고 하였다. 김봉규(2006)는 직무만족이란 단지 직무 자체에 대한 만족을 의미하는 것이 아니라 직무수행에 따른 동료와 상사 간의 인간관계, 직무와 관련된 개인의 감정적인 태도, 임금과 물리적 환경, 근로조건 등의 여러 요소를 포괄하는 직무 전반에 대한 정서적 반응이라고 하였다. 또한 김정선, 하동현(2010)은 직무만족을 조직구성원의 직무와 관련하여 종합적이고 다양하며 복합적인 직무경험에 대한 태도로 정의하였다.

따라서 본 연구에서는 직무만족을 개인의 정서·심리적 상태인 내재적 만족과 직무 관련 보상 등에 대한 외재적 만족을 포함하여, 특정 직무와 관련해 개인의 직업적 필요성이 직업 환경에서 잘 충족될수록 개인이 경험하는 긍정적인 감정으로 정의하고자 한다.

나. 직무만족의 선행연구

직무만족과 관련한 선행연구는 다양한 대상과 주제를 가지고 있는데, 공공기관 종사자와 유사한 정부출연기관 구성원 및 공무원 중심의 직무만족도에 대한 선행연구를 위주로 살펴보고자 한다.

정부출연기관 10개 기관을 대상으로 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구에서는 근무환경, 직장에 대한 사회적 평가, 수행하는 일 자체에 대한 만족도, 일에 대한 성취감 등이 주요인으로 파악되었다(오미숙, 2011).

또한 정부산하기관 3곳의 조직구성원을 대상으로 직무만족도를 조사한 연구를 살펴보면, 첫째, 정부산하기관의 직무만족도는 5점 만점에 3점 이상으로 나타났으며, 내용으로는 동료와의 관계, 사회적 안정감, 직업의 안정성 등에서 만족을 느끼는 것으로 나타났다. 반면에 정부경영평가제도, 후생복지, 정부정책 및 보수 등의 측면에서는 불만족한 것으로 나타났다. 둘째, 동기요인으로는 직무보람, 사회적 평가, 승진제도 등이었으며, 위생요인은 업무량 및 근무시간의 적절성 등이었다. 즉, 정부산하기관 조직구성원의 직무만족을 높이기 위해서는 합리적인 승진제도 모색, 적절한 보수수준, 조직구성원의 업무체계의 자율성 확대 등이 필요한 것으로 나타났다(최윤숙, 2007).

반면, 공공기관 종사자의 직무만족 구성요인 중 과업자체, 동료, 상급자에 대한 만족이 조직몰입에 정적 영향을 미치고, 승진이나 보수는 유의한

영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직무만족의 결과로 직무몰입이 된다고 가정하였고, 직무만족 및 조직몰입에 주요한 영향요인으로는 동료와 상급자와의 관계로 보았으며, 관계강화를 위한 긍정적인 조직문화의 형성과 이를 촉진할 수 있는 환경적 지원이 필요하다고 하였다(정영옥, 2007).

이상의 선행연구들을 종합해보면 직무만족도에 영향을 주는 요인은 업무에서의 자율성, 동료 및 상급자와의 관계, 자율적 의사결정, 업무수행에 대한 인정 등으로 요약할 수 있다. 또한 직장인을 대상으로 그것이 직무만족에 영향을 준다는 이소윤(2019)의 연구가 있으며, 정수진(2020)의 연구에서도 그것은 직무만족에 영향을 준다는 것을 검증하여 그것과 직무만족의 관련성을 뒷받침해주고 있다. 즉, 그것이 높을수록 직무만족도 높아지는데 이는 장기적인 목표를 성취하기 위한 열정과 인내가 강할수록 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과(강신영, 문혁준, 2019; 구동우, 김지영, 김호석, 2018; 박민희, 조숙희, 2019; 정수진, 2020; Dugan et al., 2019; Ion et al., 2017)와도 일맥상통한다. 이를 볼 때, 직무만족에 영향을 주는 요인과 장기적인 목표를 위한 지속적인 노력과 흥미와 관련된 그것의 연관성을 살펴보는 것은 의미가 있을 것으로 예측해 볼 수 있다. 따라서 선행연구를 바탕으로 공공기관 종사자의 그것을 향상시킴으로써 직무만족도에 유의한 영향을 미칠 것이라 가정할 수 있다.

4. 자기효능감

여기서는 본 연구의 매개변인인 자기효능감을 이해하기 위해 자기효능감의 개념과 선행연구를 살펴보고자 한다.

가. 자기효능감의 개념

자기효능감은 삶의 여러 영역에서의 다양한 성공과 실패의 경험을 통해 새로운 상황에서 가지게 되는 일반화된 기대를 의미한다(Sherer et al., 1982). 또한 다양한 성취상황에서 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 전반적인 능력에 대한 동기적 신념으로, 상이한 과제와 상황을 초월하여 얼마나 효과적으로 수행할 수 있는지에 대한 확신의 정도라고 정의한 바 있다(Chen, Gully, & Eden, 2001).

업무환경에서 조직 구성원들은 개인, 팀, 조직의 지속적인 성장과 문제해결을 위해 자신이 가진 현재보다 더 바람직한 성과를 만들고자 끊임없이 사고와 행동을 변화시키려는 노력을 한다. 이와 같은 노력의 이면에는 그 행동을 함으로써 더 나은 성과를 창출해 낼 수 있을 것이라는 자기 믿음과 신념이 있기 때문이다(이재하, 2018). 조직 내 성과 향상을 위한 학습과 행동, 능력에 대한 믿음과 확신을 의미하는 용어가 바로 ‘자기효능감’이며, 이는 개인의 능력이라기보다는 스스로 할 수 있다고 느끼는 주관적 판단과 관련된다(윤성혜, 유지원, 유영란, 2017).

실제 조직에서 개별 구성원이 보유한 직무역량이 개인, 팀, 조직의 성과로 이어지지 못하는 현상을 자주 목격할 수 있는데, 이는 높은 수준의 지식이나 스킬의 보유가 반드시 높은 수준의 수행을 보장하지는 못하기 때문이다(Bandura, 1982). 반면 자신의 효능감에 대한 긍정적 신념을 보유한 사람은 어려운 과제에 대한 시도를 주저하지 않으며, 다양한 상황에서 상대적으로 적은 두려움을 갖는다(이임정, 윤관호, 2008). 그리고 자기효능감이 높은 사람일수록 과업 수행에 지속적으로 많은 노력을 기울이고, 수행해야 할 행동에 대하여 보다 높은 기준을 설정하며, 더욱 적극적으로 행동하게 된다(신구범, 2010).

따라서 본 연구에서는 자기효능감을 삶의 여러 영역에서의 다양한 성공과 실패의 경험을 통해 새로운 상황에서 갖게 되는 일반화된 기대로 정의하고자 한다.

나. 자기효능감의 선행연구

자기효능감을 가지고 있는 사람은 선행 업무에 대한 성공과 업적을 기반으로 내적 동기요인을 형성했다고 할 수 있다. 또한, 스스로의 효능감에 대해 부정적인 믿음을 가지고 있는 사람에 비해 더 난해한 업무를 시도하는 것을 염려하지 않으며, 다양한 상황에 직면했을 때, 상대적으로 두려움을 적게 느낀다(이임정, 2009).

자기효능감은 사회인지이론의 핵심 구성요소로서, 사회인지이론은 인간이 왜 행동과 노력을 시도하고 지속하는지를 규명하는 이론으로 국내에서는 1990년대 말부터 교육학, 조직관리, 인사관리 분야에서 계속 연구되고 있다(이슬기, 2014).

본 연구의 연구대상과 유사한 공공부문의 경찰, 군인, 교사, 교정직 공무원, 일반직 공무원 등을 대상으로 한 자기효능감에 관한 분석을 살펴보고자 한다. 경찰공무원이 분석대상인 연구에서는 조직 구성원의 자기효능감은 조직몰입과 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며(문유석, 2010), 스트레스와는 부정적인 영향관계가 있는 것으로 나타났다(오성희, 2010). 아울러 초등학교 교사를 대상으로 한 연구에서도 조직 구성원의 자기효능감과 직무만족도, 직무성취도의 긍정적인 영향관계가 도출되었다(박은실, 김의철, 박영신, 2007). 일반직 공무원을 분석대상으로 하여 자기효능감과 조직몰입간의 관계를 분석한 연구결과 역시 이들 간에 긍정적인 영향관계가 있다는 것이 나타났고(이동수, 박희서, 2008), 동기부여 및 업무스트레스에 대한 자

기효능감의 영향력을 살펴본 연구에서도 자기효능감이 조직 구성원의 동기 부여에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 검증되었으며, 업무스트레스에는 부정적인 영향을 주는 것으로 드러났다(김문성, 박성철, 2011).

그리고 공공기관 종사자를 대상으로 한 선행연구에서도 정서적 조직몰입과 직무열의를 높이는 데 자기효능감이 매개역할을 하는 것으로 나타났으며(이운용, 2021), 개인-직무 적합성이 높을수록 자기효능감이 상승하여 이직의도를 낮출 수 있다는 유의한 결과가 도출되었다(박지혜, 윤동열, 홍권표, 2019).

이상의 선행연구들을 종합해보면 자기효능감이 높을수록 직무만족도 높아지며, 이는 공공기관 종사자의 자기효능감이 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것임을 예측할 수 있다.

5. 직무스트레스

여기서는 본 연구의 매개변인인 직무스트레스를 이해하기 위해 직무스트레스의 개념과 선행연구를 살펴보고자 한다.

가. 직무스트레스의 개념

직무스트레스는 직무와 관련하여 구성원이 인지하는 압박감, 불안감, 그리고 걱정을 의미한다(Devito, Calson, & Kraus, 1984). 직무스트레스에 대한 연구는 1960년대 논의되기 시작하여, 1970년대에 들어서는 경영학에서 직무에 영향을 미치는 스트레스라는 하나의 연구 분야로 인정되기 시작하였다(윤여원, 2018). 이를 계기로 직무스트레스 연구는 개인의 심리적 대처방안으로까지 연구범위가 확대되기에 이르렀다(박정원, 2007). 연구 초기에

는 개인에게 영향을 주는 외부로부터의 자극, 혹은 외부 환경에 대한 개인의 정서적·육체적 반응으로 보았다. 그러나 최근에는 유기적 해설로 조직 구성원이 조직의 내·외적 환경과 상호작용하는 과정을 통하여 가지는 개인의 인지 개념으로 사용하고 있다(하미승, 권용수, 2002).

이러한 직무스트레스는 고위험 직무에 종사하는 사람일수록 정신적, 신체적 어려움을 겪게 된다는 보고가 있으며(정은주, 안창일, 2012), 일반적으로 긍정적 상황보다 부정적 상황에 직면하였을 때, 스트레스를 경험하는 경향이 있어 스트레스에 대한 부정적 인식이 있다(박샘, 2021).

따라서 본 연구에서는 직무스트레스를 공공기관 종사자가 자신의 직무와 관련하여 압박감, 불안감, 그리고 걱정을 인식하는 정도로 정의하고자 한다.

나. 직무스트레스의 선행연구

직무스트레스는 현대사회 변화의 다양성과 복잡성이 만들어낸 대표적인 조직현상 중의 하나이며, 직무수행 과정에서 피할 수 없는 현상이다. 또한 대부분의 직무스트레스가 개인의 신체와 정신에 부정적인 영향을 미치기 때문에 개인의 생활과 건강에 위협이 될 뿐만 아니라 조직차원에서도 직무에 대한 불만족과 소진(burnout), 태업, 이직의도 등을 발생시켜 업무효율성과 생산성 저하로 이어질 수 있다(이운용, 2013).

본 연구의 연구대상과 유사한 공공부문 종사자를 대상으로 한 직무스트레스에 관한 분석을 살펴보고자 한다. 우선, 직무스트레스와 고객지향성에 관한 연구에서 직무특성(자율성, 직무 과부하, 시간적 압박), 조직 내 역할(역할갈등, 역할모호, 책임, 의사결정), 조직 분위기(의사소통, 대인관계, 권위적 리더십, 경직된 조직구조)를 직무스트레스 원인요인으로 구성하였고, 연구결과 모두 고객지향성에 부정적 영향을 주는 것으로 나타났다, 특히

스트레스 요인 중 조직 내 역할 요인이 가장 밀접한 영향을 주는 것으로 확인되었다(이환범, 이수창, 2012).

정부출연기관 종사자를 대상으로 직무스트레스에 관한 선행연구에서는 조직관련(자기계발, 급여, 승진, 인사배치), 인간관계(업무지시의 합리성, 상사·동료와의 관계, 동료·상사의 지지), 직무관련(업무량, 의사결정 참여정도, 업무관련 전문지식의 필요정도) 순으로 직무스트레스가 발생하는 것으로 나타났으며, 직무스트레스는 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석하였다(오미숙, 2011).

공무원과 중소기업의 직장인을 대상으로 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구에서는 직무스트레스 수준에서 역할 모호성이 가장 높았고, 역할 과다, 물리적 환경 순으로 나타났다. 직무스트레스는 공무원보다 기업체 종사자가 더 높게 나타난 반면, 직무만족도는 공·사 부문 간에서 일반적으로 동료관계가 좋을수록 직무만족도 또한 높은 것으로 나타났다(임진숙, 2004).

또한 중앙부처 공무원을 대상으로 스트레스의 요인과 결과에 관한 연구에서 스트레스 원인요인으로 역할 모호·갈등, 업무 난이도·업무량, 이해관계자(상사, 동료, 업무, 부하직원, 고객, 관련기관)와의 관계, 배분적·절차적 공정성으로 지목하고, 조직몰입, 직무몰입, 직무만족과의 영향을 분석한 결과 직무스트레스가 상당한 부정적 영향을 미치는 것으로 조사되었다(하미승, 권용수, 2002).

그 밖에도 직무스트레스가 높을수록 직무만족이 낮게 나타난다는 연구가 있다(김원, 2019; 김정하, 가경환, 김병태, 김승현, 2011; 이선범, 김양현, 2017; 최정인, 하정, 2020). 직무스트레스가 높을수록 자신의 직무에 대한 불만과 회의감이 많아지며 결국, 직무만족에 부정적인 영향을 미친다(조경희, 고희석, 2010). 이러한 연구 결과로 보건대 직장인의 한 형태인 공공기

관 종사자도 직무 수행과정에서 직무스트레스를 경험하고 있을 것으로 짐작할 수 있으며, 이들의 직무만족을 높이기 위해서는 직무스트레스를 낮추는 방안이 모색되어야 함을 시사한다.

이상의 선행연구들을 종합해보면 공공기관 종사자의 직무스트레스가 높을수록 직무만족이 낮아지며, 이는 공공기관 종사자의 직무스트레스가 직무만족에 부정적 영향을 미칠 것임을 예측할 수 있다.

6. 각 변인들 간의 관계

여기서는 본 연구와 관련된 변인들 간의 관계에 대해 살펴보려고 한다.

가. 그릿과 직무만족의 관계

그릿이란 역경이나 실패에도 불구하고 흥미를 잃지 않고 장기적인 목표를 이루기 위해 지속적으로 노력하는 성격 특성으로(Duckworth et al., 2007), 최근 교육학과 심리학을 비롯한 다양한 분야에서 주목을 받아왔다. 그릿은 학업을 비롯한 다양한 분야에서 높은 성취도와 낮은 중도 탈락률, 높은 주관적 안녕감 등의 긍정적인 결과변인들을 예측하는 것으로 나타났는데(Duckworth et al., 2007; Eskreis-Winkler, Shlman, Beal, & Duckworth, 2014; Singh & Jha, 2008), 아직 학생 대상 연구에 비하면 그 수가 부족하지만 최근 들어 직장인을 대상으로 연구가 점차 보고되고 있다. 직장인을 대상으로 한 연구에서 그릿은 높은 직무성과와 낮은 이직률 등의 탁월한 수행을 예측할 뿐 아니라, 그릿이 높은 사람들은 직무만족도 또한 높은 것으로 확인되었다(강신영, 문혁준, 2019; 구동우, 김지영, 김호석, 2018; 박민희, 조숙희, 2019; 정수진, 2020; Dugan et al., 2019; Ion et

al., 2017).

그릿과 관련해 선행연구를 살펴보면, 근속년수가 3년 미만인 직장인을 대상으로 그릿이 직무만족에 미치는 영향을 확인한 연구에서 그릿이 직무만족에 정적인 영향력을 미치고, 목표-일자리 일치도가 그릿이 직무만족에 미치는 영향을 유의하게 매개한다고 하였다(정수진, 2020). 호텔종사원을 대상으로 한 연구에서는 그릿의 하위요인인 노력 지속성이 직무만족과 정서적 몰입에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(구동우, 김지영, 김호석, 2018).

또한 임상간호사의 그릿, 직무만족도와 재직의도와의 관계에서 그릿과 직무만족, 그릿과 재직의도, 직무만족과 재직의도 모두 통계적으로 유의한 정적 상관관계가 있음을 검증하였다(박민희, 조숙희, 2019). 보육교사의 그릿이 높을수록 교사효능감이 높고 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과는, 보육교사의 그릿이 교사효능감을 통해 직무만족에 간접적으로 영향을 준다는 것을 의미한다(강신영, 문혁준, 2019).

장기적인 목표를 위한 지속적인 노력과 흥미를 의미하는 그릿은 직장인이 직무를 수행함에 있어 더욱 많은 열의를 갖게 만들고, 이러한 열의는 장기적인 목표가 달성될 때까지 지속적으로 유지되게 한다(Duckworth et al., 2007). 열의는 직장인의 직무능력을 증대시키고, 이로 인해 직무에 대한 만족도가 더욱 올라간다. 또한 그릿이 높을수록 긍정 정서를 많이 경험하고 부정 정서를 적게 경험하며 삶의 만족이 높고(권대훈, 2018), 삶의 만족과 삶의 질이 높을수록 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 연구를 보았을 때(박효성, 박희영, 차성민, 손애화, 2016) 그릿은 직무만족에 영향을 주는 요인이 될 수 있다.

이 밖에도 공공기관 종사자를 대상으로 한 연구에서는 공공기관 종사자의 그릿이 조직몰입에 미치는 영향과 자기주도학습 역량의 매개 역할에서

그릿 수준이 높을수록 종사자의 조직몰입이 높으며, 그릿은 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다고 하였다(홍아정, 원명희, 박규미, 이지훈, 조윤성, 2017). 이러한 연구결과는 공공기관 종사자의 그릿을 높이기 위한 노력 및 지원이 필요함을 시사한다.

이에 본 연구에서는 직장인을 비롯한 성인에게도 유의한 영향을 미치는 변인인 그릿을 공공기관 종사자의 직무만족을 향상시키는 예측변인으로 가정하였다.

나. 그릿, 자기효능감 및 직무만족의 관계

자기효능감은 긍정적인 정서를 불러일으키기 때문에 주어진 과제를 해낼 수 있다는 믿음을 갖도록 해주며, 이는 곧 개인이 미래에 취하게 될 행동을 예언해주는 요인으로 작용한다(Bandura, 1982). 이미 국내외 연구를 통해서 그릿과 자기효능감의 정적 상관관계가 규명되었으며(이미란, 이혜원, 탁정화, 2017; Rojas, Reser, Usher, & Toland, 2012; Slack, 2014), 성인들에게서도 그릿과 자기효능감의 유의한 관련성이 입증되었다(이혜원, 탁정화, 이미란, 2017).

특히 그릿과 직장인의 직업적 자기효능감과의 관계를 밝힌 연구에 따르면, 그릿은 업무스트레스, 체력소진, 심리적 좌절 등의 부정적 상황을 경험할 때마다 이를 극복하여 재도약의 발판으로 삼게 되는 심리적 역량으로 작용한다고 하였다(한미라, 김광수, 2018). 그릿이 높을수록 자기효능감도 높게 나타나며, 그릿이 낮은 구성원의 자기효능감 수준도 낮게 나타난다는 선행연구(신윤정, 전주람, 2020; 이유진, 신용환, 박지영, 손영우, 2018)도 맥을 함께 한다.

자기효능감이 높을수록 어려운 일이 닥쳐도 끈기 있게 오랜 시간 과제에

도전하는 경향을 보이는데(Bandura, 1989; Judge & Bono, 2001; Raikes & Thompson, 2005), 자기효능감과 그릿의 밀접한 관련성은 자기효능감이 특정 상황에서의 적응력을 높여주고 과제에 적극적이고 지속적으로 참여할 수 있는 동기를 부여하기 때문인 것으로 해석할 수 있다(강한아, 김아영, 2013). 이처럼 두 변인은 서로 영향을 미치고 있으며, 그릿 수준이 높을수록 자기효능감이 높을 것임을 예측할 수 있다.

한편, 자기효능감과 직무만족은 오랜 시간 함께 연구되어 온 변인으로써 많은 선행연구가 자기효능감과 직무만족의 관계를 증명하고 있다. 자기효능감을 가진 종사원들은 직무수행을 잘 할 수 있는 능력에 대한 믿음을 갖고 있으며, 실질적으로 직무만족과 직무성과 향상을 가져온다는 것을 검증하였다(박주은, 2017; 오지영, 2015; Judge & Bono, 2001). 뿐만 아니라 직무만족에 영향을 미치는 선행요인으로서 자기효능감이 매개역할을 한다는 것이 보고되었다(윤숙경, 김문중, 2016; 원영희, 박준기, 2014; 장태원, 2013; 하형란, 2012).

이처럼 자기효능감이 높으면 직무만족 또한 높아진다는 것을 알 수 있다. 자기효능감은 개인이 자신의 행동과 환경을 선택하는 데 영향을 주는데, 자기효능감이 높은 사람은 스스로에게 좋은 환경을 만들고 유연하게 대처하는 모습을 보인다. 결국 자신에게 유리한 환경을 만들어 환경적 변화에 유연하게 대처하는 사람은 자기효능감이 높다고 할 수 있으며, 직무만족도 높다. 주어진 직업적 추구에 스스로 적합하게 준비하기 위해 필요한 노력을 기울이기 위해서는 높은 수준의 자기효능감이 필요하며, 조직의 목표와 최대의 효율성에 도달할 수 있기 때문에 자기효능감과 직무만족도를 알아보는 것은 의미가 있다(정경옥, 2012).

이에 본 연구에서는 직장인의 한 형태인 공공기관 종사자의 직무만족을 높이기 위한 방안으로 그릿의 증진과 활성화를 모색하는 것과 더불어 자기

효능감을 향상시키는 것이 필요하며, 자기효능감이 직무만족에 정적인 영향을 미칠 것으로 예측하였다. 자기효능감을 그것이 직무만족에 영향을 미치는 과정을 설명해 주는 매개변인으로 가정하였다.

다. 그릿, 직무스트레스 및 직무만족의 관계

직장인들은 직무스트레스와 심리적 소진을 경험할 가능성이 높으며(박종주, 2015; 신영일, 2018), 직무스트레스는 피로, 좌절, 우울 등의 심리적 부적응을 유발하고 직무 수행에 부정적인 영향을 주는 것으로 연구되었다(송재구, 2019; 채상국, 2017). 직무스트레스는 직무만족과 수행 능력을 떨어뜨려 교육의 질을 저하시킬 뿐 아니라 퇴직과 이직 등 직업 안정성을 위협하는 것으로 밝혀졌다(김홍조, 2018; 신영일, 2018; 정현선, 2021). 이러한 어려움을 겪고 있는 상황 속에서도 포기하지 않고 스스로를 조절하여 발전의 기회로 삼을 수 있는 주요한 특성이 그릿이라 할 수 있다(박선미, 2019).

그릿은 꾸준한 관심을 가지고 장기적 목표를 달성하기 위해 지속적인 노력을 기울이는 것으로 실패나 역경, 침체에도 불구하고 포기하지 않는 긍정적인 심리자원이다(Duckworth et al., 2007). 그릿이 높은 사람은 자기통제력, 만족지연능력, 자제력 등이 높을 뿐 아니라 외부의 피드백 없이도 장기적인 목표를 위해 지속적으로 노력한다(박선미, 2019). 그리고 그릿이 낮은 사람은 목표에 대한 관심이 오래가지 못하고 자주 변하며 목표 달성을 위한 지속적인 노력도 적게 한다(Duckworth et al., 2007; Duckworth & Quinn, 2009).

선행연구에서 예측해 볼 수 있듯이, 직장인들은 흥미 유지와 노력 지속성이 높을수록 즉, 그릿이 높을수록 직무스트레스가 낮게 나타났다(김성철, 2019; 박혜린, 2021; 오은순, 김윤희, 박명숙, 도미숙, 2019; 이민자, 2021;

장다희, 김상립, 2019; 장봉석, 김진철, 2020; 정윤아, 오명수, 김희숙, 2020).
그렇기 높을수록 직무스트레스가 감소한다는 Salles 등(2014)의 연구와 맥
을 같이하며, 20대~50대 직장인을 대상으로 실시한 연구와도 일치한다. 그
릿 수준이 높은 집단이 직무스트레스 하위요인 중 직무자율 스트레스가 낮
은 것을 확인하였고, 그렇기 높은 경우 직무에서 자율성이 보장되지 않는
다 하더라도 스트레스를 덜 느끼는 것으로 나타났다(최민숙, 2020). 또한
그릿과 직무스트레스 간 유의한 부적 상관관계가 보고된 바 있으며(박선
미, 2019; 오은순, 김윤희, 박명숙, 도미숙, 2019; 이해원, 2020), 그렇기 높
을수록 직무스트레스를 낮춘다는 연구도 검증되었다(김성철, 2019; 박혜린,
2021; 정윤아, 오명수, 김희숙, 2020).

한편, 직무스트레스는 직무만족에 영향을 미치는데 이와 관련한 선행연
구를 살펴보면, 근로자에게 주어지는 역할과다와 역할갈등 요인이 직무만
족을 낮추는 가장 큰 요인이라 하였으며(박충민, 2010; 변중현, 2009), 직무
스트레스를 외부대인관계 스트레스와 내부대인관계 스트레스로 구분지어
연구한 결과에서 외부대인관계(고객) 스트레스는 직무만족에 유의한 영향
을 미치지 않지만 내부대인관계(상사, 동료, 부하) 스트레스는 직무만족에
부정적 영향을 미친다고 설명하였다(이경호, 2018).

그리고 직무스트레스는 역할갈등과 역할모호성이 높을수록 근로자 개인
의 직무스트레스 수준이 높아지며, 직무만족, 조직몰입, 직무몰입과 같은
조직요인에 부정적인 영향을 미친다고 논의하였다(이상기, 2017; 하미승,
권용수, 2002). 그 외에도 근로자의 직무스트레스는 직무만족에 부정적 영
향을 미치는 것으로 나타났는데, 근로자의 직무스트레스 요인인 인력의 적
절한 배치, 자기계발 지원, 보상체계의 공정성 확보를 통해 직무만족을 높
여야 한다고 하였다(오미숙, 2011). 직무스트레스와 직무만족은 매우 높은
관계를 맺고 있기 때문에 직무만족에 있어서 직무스트레스에 대한 관리가

중요하다는 것을 시사한다(변중현, 2009).

이에 본 연구에서는 직장인의 한 형태인 공공기관 종사자의 직무만족을 높이기 위한 방안으로 그릿의 증진과 활성화를 모색하는 것과 더불어 직무스트레스를 낮추는 것이 필요하며, 직무스트레스가 직무만족에 부적인 영향을 미칠 것으로 예측하였다. 직무스트레스를 그릿이 직무만족에 영향을 미치는 과정을 설명해 주는 매개변인으로 가정하였다.

이제까지의 선행연구를 통해 그릿과 직무만족 간의 관계에서 자기효능감이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 반면, 직무스트레스는 부정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이를 토대로 본 연구는 자기효능감과 직무스트레스가 그릿과 직무만족의 관계에서 매개역할을 할 것으로 가정하였다.

따라서 본 연구에서는 공공기관 종사자의 그릿이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 검증하고, 공공기관 종사자의 직무만족을 높이기 위해 자기효능감과 직무스트레스가 매개변인으로 어떻게 작용하는지 경로분석을 통해 검증하고자 한다.

III. 방 법

본 장에서는 연구 문제 검증을 위한 연구대상, 자료수집 절차, 측정도구 및 자료 분석 순으로 기술하였다.

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 B시에 소재한 공공기관 중 한국주택금융공사, 한국자산관리공사, 주택도시보증공사 등에 근무하는 종사자를 대상으로 2021년 8월 18일부터 2021년 9월 17일까지 한 달에 걸쳐 온라인과 서면으로 설문조사를 실시하였다. 총 327명이 응답하였으며, 무성의하게 응답한 12부를 제외한 결과 최종 315부를 대상으로 분석을 실시하였다. 설문조사는 설문의 목적과 진행 방법에 대해 상세히 기술하여 충분히 이해하고 동의하는 경우에 한해서 답할 수 있도록 필수문항을 설정하였다. 설문을 작성하는 데 걸리는 시간은 평균 5분 내외 정도였다.

본 연구에 참여한 연구대상자의 인구통계학적 특성은 표 1과 같다.

표 1. 연구대상자의 인구통계학적 특성

(N=315)

구분		빈도(명)	백분율(%)
성 별	남성	152	48.3
	여성	163	51.7
연 령	20대	53	16.8
	30대	152	48.3
	40대	96	30.5
	50대 이상	14	4.4
재직기간	1년 미만	24	7.6
	1년 이상 ~ 5년 미만	88	27.9
	5년 이상 ~ 10년 미만	95	30.2
	10년 이상 ~ 15년 미만	47	14.9
	15년 이상	61	19.4
합계		315	100.0

2. 측정도구

공공기관 종사자의 그릿, 직무만족, 자기효능감, 직무스트레스를 측정하기 위하여 본 연구에서 사용한 측정도구는 자기 보고식 설문지이며, 세부적인 내용과 구성은 다음과 같다.

가. 그릿 척도

본 연구에서는 그릿을 측정하기 위해 Duckworth 등(2007)이 개발한 원 척도의 축소판인 Grit-S(Duckworth & Quinn, 2009)의 문항들을 하혜숙

등(2015) 연구자들이 수정, 번안하고 임효진(2017)이 타당화 검증을 한 그릿 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 8문항으로 흥미 유지(4문항), 노력 지속(4문항)의 2가지 하위 요인으로 이루어져 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 평정하고 각 문항에 대한 점수들을 합산하여 총점이 높을수록 그릿이 높은 것을 의미한다. 임효진(2017)의 연구에서 전체 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .81로 나타났다.

본 연구에서 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .80이고, 각 하위요인별 문항 구성과 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 표 2와 같다.

표 2. 그릿 척도의 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
흥미 유지	1*, 2*, 3*, 4*	4	.73
노력 지속	5, 6, 7, 8	4	.76
전체		8	.80

* 역채점 문항

나. 직무만족 척도

본 연구에서는 직무만족을 측정하기 위해 Weiss, Dawis와 England(1967)가 개발한 미네소타 직무만족 설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire : MSQ)를 박아이린(2005)이 번안하고 안미준(2019)이 타당화 검증을 한 연구에 사용된 직무만족 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 20문항으로 내재적 만족(14문항), 외재적 만족(6문항)의 2가지 하위요인으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도(1=매우 불만족한다, 5=매우 만족한다)로 평정하고 각 문항에 대한 점수들을 합산하여 총점이 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 안미준(2019)의 연구에서 전체 신뢰도

계수(Cronbach's α)는 .91로 나타났다.

본 연구에서 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .86이고, 각 하위요인별 문항 구성과 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 표 3와 같다.

표 3. 직무만족 척도의 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
내재적 만족	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 20	14	.83
외재적 만족	5, 6, 12, 13, 14, 19	6	.72
전체		20	.86

다. 자기효능감 척도

본 연구에서는 자기효능감을 측정하기 위해 차정은(1997)이 개발하고 김아영(1997)이 수정 및 타당화 검증한 일반적 자기효능감 척도를 사용하였다. 이 척도는 자신감(7문항), 자기조절 효능감(12문항), 과제난이도 선호(5문항)의 하위요인 3개로 구성되어 있다. 총 24문항으로 각 문항은 6점 Likert 식 척도로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다'(1점), '그렇지 않다'(2점), '다소 그렇지 않다'(3점), '약간 그렇다'(4점), '그렇다'(5점), '매우 그렇다'(6점)로 응답하도록 되어 있다. 각 문항에 대한 점수들을 합산하여 총점이 높을수록 자기효능감이 높은 것을 의미한다. 김아영(1997)의 연구에서 전체 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .87로 나타났다.

본 연구에서 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .88로 나타났으며, 각 하위요인별 문항구성과 신뢰도는 표 4와 같다.

표 4. 자기효능감 척도의 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
자신감	1*, 3*, 5*, 10*, 11*, 13*, 16*	7	.84
자기조절 효능감	2, 4, 7, 8, 12, 14, 17, 19, 20, 21, 23, 24	12	.86
과제난이도 선호	6*, 9*, 15, 18, 22	5	.87
전체		24	.88

* 역채점 문항

라. 직무스트레스 척도

본 연구에서는 직무스트레스를 측정하기 위해 장세진 등(2005) 연구자들이 개발 및 표준화한 한국인 직무스트레스 측정도구 단축형(Korean Occupational Stress Scale)을 직무스트레스 척도로 사용하였다.

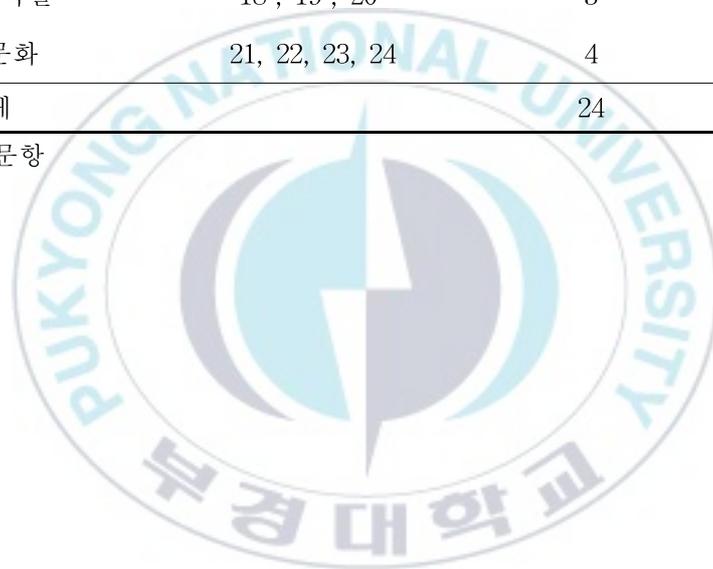
이 척도는 직무요구도(4문항), 직무자율성 결여(4문항), 관계갈등(3문항), 직무 불안정(2문항), 조직체계(4문항), 보상부적절(3문항), 직장문화(4문항)의 7개 영역 총 24문항으로 구성되었다. 각 문항은 4점 Likert식 척도로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다'(1점), '별로 그렇지 않다'(2점), '그렇다'(3점), '매우 그렇다'(4점)로 응답하도록 하였고, 총점이 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 장세진 등(2005)의 연구에서 전체 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .79로 나타났다.

본 연구에서의 전체 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .79로 나타났으며, 각 하위요인별 문항구성과 신뢰도는 표 5와 같다.

표 5. 직무스트레스 척도의 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
직무요구도	1, 2, 3*, 4	4	.69
직무자율성 결여	5*, 6*, 7*, 8*	4	.67
관계갈등	9*, 10*, 11*	3	.68
직무 불안정	12, 13	2	.69
조직체계	14*, 15*, 16*, 17*	4	.71
보상부적절	18*, 19*, 20*	3	.74
직장문화	21, 22, 23, 24	4	.69
전체		24	.79

* 역채점 문항



3. 자료 분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 22.0과 Amos 20.0을 이용하여 다음과 같은 과정으로 분석하였다.

첫째, 연구대상의 인구통계학적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 측정도구의 신뢰도 분석을 위해서 내적 일치도(Cronbach's α)를 산출하였다.

셋째, 연구변인의 경향성과 정상성을 살펴보기 위해 기술통계 분석을 실시하였다.

넷째, 공공기관 종사자의 그릿, 자기효능감, 직무스트레스 그리고 직무만족 간의 관계를 살펴보기 위해 상관분석을 실시하였다.

다섯째, 공공기관 종사자의 그릿이 직무만족에 미치는 영향에서 자기효능감과 직무스트레스를 매개변인으로 설정하였다. 본 연구 모형은 포화모형(saturated model)으로서 완전판별(just-identification) 되기 때문에 CFI는 1, χ^2 값을 비롯해 자유도(df), TLI, RMSEA는 모두 0으로 모형적합도 지수는 의미가 없으므로(이지은, 김수영, 2018), 연구 모형에서 설정한 잠재변인들의 직접경로와 매개(간접)경로의 유의성 검정 결과를 살펴보았다.

마지막으로 공공기관 종사자의 그릿과 직무만족의 관계에서 자기효능감과 직무스트레스의 간접효과에 대한 통계적 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑을 실시했다. 부트스트래핑 절차는 Shrout와 Bolger(2002)가 제안한 방법에 따라 진행하였으며, 본 연구의 원자료($N=315$)로부터 무선할당으로 만들어진 10,000개의 표본에서 간접효과를 추정했고, 간접효과의 90% 신뢰구간이 0을 포함하지 않을 때 .05 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 판단했다.

IV. 결 과

본 장에서는 수집된 자료를 바탕으로 하여 공공기관 종사자의 그릿이 자기효능감과 직무스트레스를 매개하여 직무만족에 미치는 영향을 검증하였다. 본 연구 문제에 따른 결과는 다음과 같다.

1. 주요 변인들의 기술통계

본 연구의 주요 변인인 그릿, 자기효능감, 직무스트레스 및 직무만족에 대한 정상성 가정을 만족하는지 알아보기 위해 왜도, 첨도를 산출하였다. 왜도 $<\pm 2.0$, 첨도 $<\pm 7.0$ 인 경우 정상성을 가정할 수 있다고 판단하였다 (West, Finch, & Curran, 1995). 왜도는 자료의 정규성이 유지되는지를 살펴보는 것이고, 첨도는 점수의 비율이 정규분포곡선에서 중간이나 끝부분에 몰려있는지를 검토하는 것이다. 그 결과를 표 6에 제시하였다.

표 6. 주요 변인들의 기술통계 결과 (N=315)

변인	평균	표준편차	왜도	첨도
그릿 전체	3.31	.53	-.07	-.13
자기효능감 전체	4.09	.50	.11	.47
직무스트레스 전체	2.20	.23	.11	.48
직무만족 전체	3.60	.37	-.19	-.54

표 6에 나타나는 바와 같이, 본 연구에 참여한 공공기관 종사자 그릿의 평균값은 3.31로 5점 척도의 중간 값인 2.5에 비해 높게 나타났으며, 자기

효능감의 평균값은 4.09로 6점 척도의 중간 값에 비해 높게 나타났다. 직무 스트레스의 경우 평균값은 2.20로 4점 척도의 중간 값인 2에 비해 약간 높게 나타났다. 직무만족의 평균값은 5점 척도의 중간 값과 비교하여 3.60로 비교적 높게 나타났다.

그리고 왜도 절대값 2이하, 첨도 절대값 7이하로 모두 정상성을 만족하였다. 따라서 최대우도법(maximum likelihood)을 통한 미지수의 추정이 연구 결과에 영향을 줄 정도가 아니라고 판단하여 경로분석 모형검증의 적격성이 만족되는 것을 확인하였다.

2. 주요 변인들 간의 상관분석

공공기관 종사자의 그릿, 자기효능감, 직무스트레스 및 직무만족 간의 관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시한 결과는 표 7과 같다.

표 7. 주요 변인들 간의 상관관계 (N=315)

	1	2	3	4
1. 그릿 전체	-			
2. 자기효능감 전체	.60***	-		
3. 직무스트레스 전체	-.29***	-.34***	-	
4. 직무만족 전체	.31***	.35***	-.68***	-

*** $p < .001$

표 7에서 제시한 주요 변인들 간의 상관분석 결과를 살펴보면, 먼저 그릿은 자기효능감($r=.60$, $p<.001$), 직무스트레스($r=-.29$, $p<.001$), 직무만족($r=.31$, $p<.001$)로 통계적으로 유의한 상관관계를 보였으며, 자기효능감과

정적 상관, 직무스트레스와 부적 상관, 직무만족과는 정적 상관관계인 것으로 나타났다. 그리고 자기효능감과 직무스트레스($r=-.34$, $p<.001$)는 통계적으로 유의한 부적 상관관계이고, 자기효능감과 직무만족($r=.35$, $p<.001$)은 통계적으로 유의하였으며, 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무스트레스와 직무만족($r=-.68$, $p<.001$)은 통계적으로 유의한 부적 상관관계인 것을 확인하였다.

3. 경로모형 검증

본 연구 모형은 포화모형(saturated model)으로서 완전판별(just-identification) 되기 때문에 CFI는 1, χ^2 값을 비롯해 자유도(df), TLI, RMSEA는 모두 0으로 모형적합도 지수는 의미가 없으므로(이지은, 김수영, 2018), 연구 모형에서 설정한 잠재변인들의 직접경로와 매개(간접)경로의 유의성 검정 결과를 살펴보았다.

다음으로 경로모형의 경로계수 및 통계적 유의성을 확인할 수 있도록 표준화 경로계수를 도식화하여 표 8와 그림 2에 제시하였다.

표 8. 경로모형 표준화 경로계수

(N=315)

경로	B	β	S.E.	C.R.
→ 자기효능감	1.69	.60	.12	13.445***
그릿 → 직무스트레스	-.17	-.14	.08	-2.047*
→ 직무만족	.13	.07	.08	1.489
자기효능감 → 직무스트레스	-.12	-.26	.03	-3.975***
→ 직무만족	.05	.08	.03	1.701
직무스트레스 → 직무만족	-.84	-.64	.05	-14.919***

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

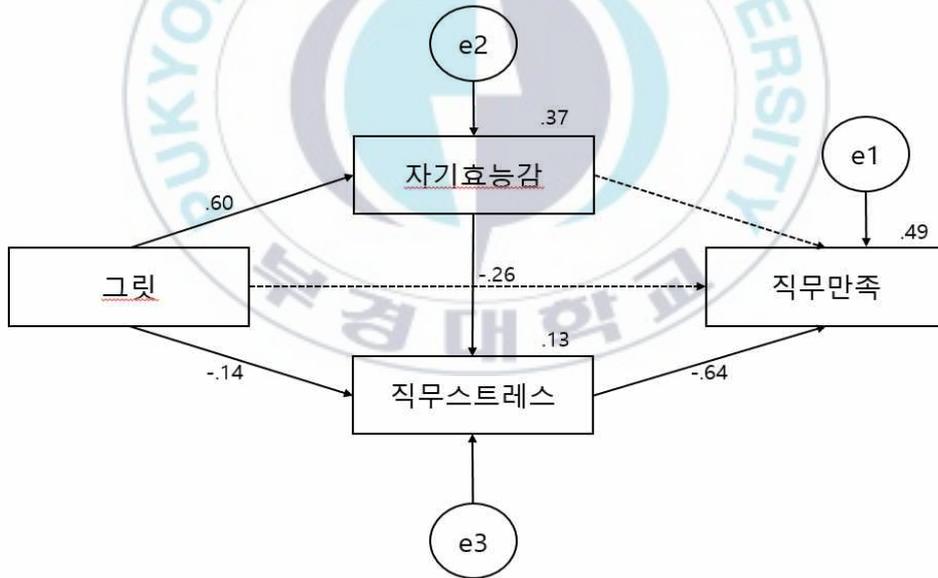


그림 2. 경로모형 표준화 경로계수

표 8 및 그림 2와 같이 경로계수가 $p < .001$ 수준으로 통계적으로 유의미하였다.

4. 간접효과 분석

가. 간접효과 유의성 검증

본 연구에서는 공공기관 종사자의 그릿과 직무만족의 관계에서 자기효능감과 직무스트레스의 간접효과를 검증하기 위하여 Shrout와 Bolger(2002)가 제안한 부트스트래핑 방법(Bootstrapping method)을 실시하였다. 기존의 매개효과를 검증하는 방법인 Sobel 검증이 가질 수 있는 정상성 가정의 위배 가능성에서 벗어나 매개효과를 검증할 수 있는 방법으로, 간접효과의 표준오차를 부트스트래핑 방법을 이용해 추정하는 방법이다. 간접효과의 신뢰구간을 제시하고, 그 신뢰구간에 0이 포함되지 않으면 간접효과가 통계적으로 유의한 것으로 해석한다. 그 결과는 표 9와 같다.

표 9. 간접효과 유의성 검증

경로	Bootstrap 추정치		90% 신뢰구간	
	<i>B</i>	SE	lower	upper
그릿 → 직무스트레스 → 직무만족	.15	.07	.02	.28
그릿 → 자기효능감 → 직무스트레스 → 직무만족	.17	.04	.10	.25

* 부트스트래핑 표본 수 : 10,000번

표 9에 제시된 간접효과 유의성 검증 결과를 살펴보면, 그릿이 직무스트레스를 통해 직무만족으로 가는 효과는 $B=.15$, 90% 신뢰구간에서 .02~.28이며, 그릿이 자기효능감과 직무스트레스를 거쳐 직무만족으로 가는 간접효과는 $B=.17$, 90% 신뢰구간에서 .10~.25로 나타나 모두 신뢰구간에 0이 포함되지 않아 간접효과가 통계적으로 유의하였다.

V. 논 의

본 연구는 공공기관 종사자를 대상으로 그릿이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고, 그릿과 직무만족의 관계에서 자기효능감과 직무스트레스의 매개효과를 검증하는데 목적이 있다.

본 연구의 주요 결과에 대해 논의하면 다음과 같다.

첫째, 공공기관 종사자의 그릿, 자기효능감, 직무스트레스 및 직무만족의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 공공기관 종사자의 그릿은 자기효능감, 직무만족과 정적인 관계를 보였으며, 직무스트레스와는 부적의 관계로 나타났다. 이러한 결과는 그릿이 자기효능감과 유의미한 정적 관계를 가진다는 선행연구와(문승태, 주지영, 2020; 우영지, 김나래, 2020; 유은영, 김태인, 2018; 이민자, 2021; 이유진, 신용환, 박지영, 손영우, 2018; 이혜주, 2020; 정은이, 2018)와 일치하고, 그릿이 직무만족과 유의미한 정적 관계를 가진다는 선행연구(강신영, 문혁준, 2019; 구동우, 김지영, 김호석, 2018; 박민희, 조숙희, 2019; 정수진, 2020)와 맥을 같이한다. 또한 그릿이 높으면 자기효능감도 높게 나타나며, 그릿이 낮은 구성원의 자기효능감 수준도 낮게 나타난다는 선행연구(신윤정, 전주람, 2020; 이유진, 신용환, 박지영, 손영우, 2018)를 뒷받침한다. 그리고 장기적인 목표를 성취하기 위한 열정과 인내가 강할수록 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 연구(강신영, 문혁준, 2019; 구동우, 김지영, 김호석, 2018; 박민희, 조숙희, 2019; 정수진, 2020; Dugan et al., 2019; Ion et al., 2017)를 지지해준다. 뿐만 아니라 그릿과 직무스트레스의 부적 관계는 선행연구(박선미, 2019; 박혜린, 2021; 이민자, 2021; 이혜원, 2020; 정윤아, 오명수, 김희숙, 2020; 최민숙, 2020)의 결과와 일치한다. 그릿이 높을수록 직무스트레스를 낮게 경험하며(박혜린, 2021; 이민자, 2021; 정윤아, 오명수, 김희숙, 2020; 최민숙, 2020), 이는 공

공기관 종사자의 그릿이 높을수록 직무스트레스 대처능력을 향상시켜 결과적으로 직무스트레스를 낮춘다는 연구(김희은, 2018; 박혜린, 2021; 정윤아, 오명수, 김희숙, 2020)와 일맥상통한다.

다음으로 공공기관 종사자의 자기효능감은 직무스트레스와 부적의 관계를 보였으며, 직무만족과는 정적인 관계로 나타났다. 이는 자기효능감이 직무스트레스를 적절하게 대처하는 내적요인으로 작용한다는 연구결과(정혜연, 이정운, 2009; 최희정, 이인수, 2009)와 자기효능감이 높을수록 스트레스의 증상이 낮아진다는 분석(한금선, 김남신, 김정화, 이광미, 2004)과 맥을 함께하고 있다. 또한 자기효능감이 직무만족과 유의미한 정적 관계를 가진다는 선행연구(박주은, 2017; 윤숙경, 김문중, 2016; 장태원, 2013; 하형란, 2012)와 일치한다. 공무원을 대상으로 한 연구에서 자기효능감은 직무만족에 정적인 영향을 미친다고 분석하였으며(장태원, 2013; 하형란, 2012), 직무만족을 높이기 위한 자기효능감 증진방안에 대한 필요성을 확인한 연구(박선희, 2021; 송영숙, 2020; 이유영, 2018; 전미선, 전영준, 2017; 최고은, 2020)를 지지해준다.

이 밖에도 공공기관 종사자의 직무스트레스와 직무만족의 부적 관계가 확인되었다. 이러한 연구결과는 직무스트레스가 직무만족에 유의미한 부적 관계임을 검증한 선행연구(김원, 2019; 김정하, 가경환, 김병태, 김승현, 2011; 이선범, 김양현, 2017; 조경희, 고호석, 2010; 최정인, 하정, 2020)와 맥을 함께하고 있다. 그리고 공공기관 종사자의 직무스트레스가 높을수록 직무만족이 낮아진다는 선행연구(박충민, 2010; 오미숙, 2011; 이상기, 2017)를 뒷받침한다.

둘째, 공공기관 종사자의 그릿은 직무스트레스를 매개로 직무만족에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 그릿이 높을수록 직무스트레스를 낮춰 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연

구(권대훈, 2018)와 맥을 같이한다. 특히 그릿의 하위요인인 노력지속은 힘들고 어려운 상황에도 좌절하지 않고 극복해 낼 수 있는 대처능력을 길러, 스트레스를 완화하고 업무수행능력을 높일 수 있는 직무성과의 강력한 변인으로 평가되고 있다(박영신, 이경란, 안자영, 이상희, 2015). 이로 보건대 공공기관 종사자의 그릿이 높을수록 직무스트레스를 낮춰 직무만족도를 향상시킬 수 있음을 의미한다. 공공기관 종사자의 직무만족을 포괄적으로 이해하기 위해서는 그릿뿐만 아니라 직무스트레스의 영향력을 중요하게 고려하여야 한다는 점을 알 수 있다.

다음으로 공공기관 종사자의 그릿이 직무만족에 미치는 영향에서 자기효능감과 직무스트레스가 순차적으로 매개하는 것으로 나타났다. 이는 그릿이 높을수록 자기효능감을 높이고, 높아진 자기효능감이 직무스트레스를 낮춰 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것을 의미한다. 긍정심리자본으로서 자기효능감이 높은 조직구성원은 도전적 과업을 선택하고 과업의 수행과정에서 더 많은 노력을 하고 자주 수행을 점검하는 경향을 나타낸다고 하였다(Bandura, 1982). 조직에서 긍정심리자본이 개발되면 스트레스 인자에 대한 저항력과 스트레스에 대한 버퍼(buffer) 역할이 강화되어 스트레스 수준을 저하시키므로 긍정심리자본은 기본적으로 스트레스와 부적의 관계를 가지게 된다(김진열, 정승연, 2019).

직장인의 직무스트레스는 직업적 자기효능감과 조직몰입, 조직효과성에 부정적 영향을 미치는 변수로 알려져 있다(김영배, 2019; 김영중, 2020). 반면, 자기효능감이 높을수록 조직행동에 몰입하고, 직무만족도 높으며 스트레스를 덜 받게 되어 보다 고객지향적인 행동을 한다고 보고된 바 있다(기노성, 백승영, 2021). 이는 스트레스에 대한 대처능력이 자기효능감과 밀접한 관계가 있으며(정혜연, 이정윤, 2009; 최희정, 이인수, 2009), 직무스트레스를 줄이기 위해서는 자기효능감을 높이는 전략을 수립하여야 한다는 본

연구결과를 지지해준다 즉, 그릿 수준이 높을수록 자기효능감을 향상시키고, 자기효능감은 직무스트레스를 낮추는데 기여하여 궁극적으로 직무만족을 높이는 효과가 있는 것이다. 긍정정서 및 부정정서, 그릿, 스트레스, 만족 간의 관계를 밝힌 연구에서 직무스트레스의 매개효과를 검증한 바 있는데, 본 연구에서는 더 나아가 자기효능감과 직무스트레스의 순차적 매개효과라는 추가적인 경로를 밝혀냈다고 볼 수 있다.

한편, 공공기관 종사자의 그릿이 자기효능감을 매개로 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그릿이 높을수록 자기효능감을 높여 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구(강신영, 문혁준, 2019)와는 반대되는 결과이다. 이러한 결과의 원인은 제3변인의 영향 때문임을 고려할 수 있다(문수백, 2009). 즉, 그릿이 자기효능감과 직무스트레스를 순차적으로 매개하여 직무만족에 영향을 미치고 있기 때문에 일부 경로가 사라진 것으로 생각해볼 수 있다.

공공기관 종사자의 그릿은 직무스트레스를 매개로 직무만족에 간접적으로 영향을 미치는 것을 확인하였을 뿐만 아니라 그릿이 직무만족에 미치는 영향에서 자기효능감과 직무스트레스의 순차적 매개효과를 밝힘으로써 시사되는 바는 다음과 같다.

공공기관 종사자의 직무만족도를 높이려고 할 때, 직무만족 자체에 대한 접근보다 직무만족에 영향을 미치는 변인에 대한 접근과 개입이 필요하다. 즉, 공공기관 종사자를 대상으로 직무만족을 향상시키기 위한 그릿 증진 프로그램을 개발할 때 자기효능감과 더불어 직무스트레스를 중요한 요인으로 함께 고려하여 프로그램이 개발되어야 할 것이다. 나아가 공공기관 종사자가 다양한 문제 상황과 어려움에 직면했을 때 직무스트레스를 줄이도록 해야 하고, 직무스트레스를 경감시키기 위해 자기효능감을 높일 수 있는 개입이 필요할 것이다.

본 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 공공기관 종사자의 직무만족에 영향을 미치는 다양한 변인을 포함하여 연구를 설계하고자 하였지만, 다루지 못한 중요한 변인들이 있을 수 있다. 따라서 후속 연구에는 보다 관련성이 높고 심층적인 인과모형을 설정하여 수행할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 부산을 중심으로 서울, 경남 등 일부 지역의 공공기관 종사자를 대상으로 하였다. 표본 선정에 따른 특수성과 일반화의 한계가 존재한다. 이에 후속 연구에서는 다양한 지역과 업종을 가진 공공기관 종사자를 대상으로 표집할 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 자기보고식 검사를 통해 측정되었다는 점에서 자료의 객관성이 확보되지 않을 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 질문지법과 더불어 관찰법, 면접법 등을 포함하여 다양한 연구 방법으로 변인들을 살펴 봐야 할 것이다.

넷째, 본 연구의 결과를 바탕으로 공공기관 종사자의 직무만족을 향상시킬 수 있는 그것과 연계된 연수 및 교육프로그램을 개발하고 그 효과에 대한 검증이 이루어질 필요가 있다.

위와 같은 제한점에도 불구하고 본 연구가 가지는 의의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 그것, 자기효능감, 직무스트레스 및 직무만족의 관계에 대한 이해를 기반으로 공공기관 종사자의 직무만족을 향상시키기 위한 방안을 마련하고 그에 따른 개입전략을 세울 수 있도록 기여하는데 의의를 두고 있다. 이를 위해 본 연구에서는 공공기관 종사자의 그것, 자기효능감, 직무스트레스, 직무만족 간의 관련성을 확인하고 그것과 직무만족의 관계에서 자기효능감과 직무스트레스의 매개효과를 살펴보았다. 또한 자기효능감과 직무스트레스의 순차적 이중매개효과를 확인하였다.

둘째, 이제까지 대학생 혹은 교사들을 중심으로 그것과 삶의 만족도, 그

그릿과 주관적 안녕감 등의 연구가 심리학, 교육학에서 주를 이루었다(이정림, 권대훈, 2016; 주영주, 김동심, 2016; 하혜숙, 임효진, 황매향, 2015; Duckworth, 2016; Salles, Cohen, & Mueller, 2014). 이렇듯 그릿의 중요성과 유효성이 대두되고 있음에도 불구하고 직장인의 심리적 어려움과 관련하여 그릿을 연구한 연구는 조직심리학이나 경영학 등에서 보고한 연구(신여울, 구민주, 박다은, 2018; 장다희, 김상림, 2019) 외에 전반적으로 부족한 실정이었다. 본 연구에서는 하루의 적어도 1/3의 시간을 직장에서 보내는 공공기관 종사자들이 당면한 심리적 어려움과 이와 관련성이 높은 직무만족에 주목하여 직무만족을 높이기 위해 선행되어야 할 요인으로 그릿을 적용시켰다는 점에서 의의가 있다. 그리고 연구대상을 공공기관 종사자로 접목시켜 그릿에 중점을 둔 치료적 개입을 할 수 있도록 했다는 점에서 본 연구는 의의를 갖는다.

셋째, 그릿과 직무만족, 그릿과 자기효능감, 그릿과 직무스트레스의 직접 경로에 대한 선행연구는 부족하더라도 존재했지만 그릿과 직무만족의 관계에서 자기효능감과 직무스트레스의 개별 매개효과로 본 연구결과와 순차적이중매개효과를 살펴본 본 연구는 미비했다. 또한 그릿과 자기효능감에 관한 연구(문승태, 주지영, 2020; 우영지, 김나래, 2020; 유은영, 김태인, 2018; 이민자, 2021; 이유진, 신용환, 박지영, 손영우, 2018; 이혜주, 2020; 정은이, 2018; 신윤정, 전주람, 2020)는 있었지만 그릿과 직무만족의 관계에서 자기효능감의 영향력을 살펴본 연구는 드물었다. 본 연구는 직무만족을 높이기 위해 선행되어야 할 요인으로 그릿과 자기효능감, 직무스트레스의 영향력을 살펴봄으로서 직무만족을 높이기 위해 새로운 방법과 접근방식을 제공하였다. 이를 위해 보다 복합적이고 정교한 경로를 살펴보았으며, 공공기관 종사자의 직무만족을 높이기 위한 구체적인 방안을 개인과 회사 차원, 상담장면에 제시하였다는 점에서도 의의를 갖는다.

참고문헌

- 강성두 (2013). 기본심리욕구, 목표지향성, 내적직무동기, 결과변수간의 구조적관계: 임파워링 리더행동의 조절효과. 제주대학교 박사학위논문
- 강신영, 문혁준 (2019). 보육교사의 그릿과 직무만족도 관계에서 교사효능감의 매개효과. **학습자중심교과교육연구**, 19(17), 905-922.
- 강영식 (2006). 사회복지사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향. **사회복지정책**, 26, 123-148.
- 강현미, 박소윤 (2018). 유아교사의 그릿 군집유형에 따른 직무만족도와 이직의도의 차이. **학습자중심교과교육연구**, 18(21), 787-806.
- 강한아, 김아영 (2013). 대학생용 사회적 자기효능감 척도 개발 및 타당화. **교육심리연구**, 27(2), 263-283.
- 구동우, 김지영, 김호석 (2018). 호텔기업에서 종사원의 그릿(GRIT)이 직무만족과 정서적 몰입, 그리고 고객지향성에 미치는 영향. **외식경영연구**, 21(1), 29-53.
- 구자중 (2008). 고용형태에 따른 종사원의 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 경기대학교 석사학위논문.
- 권대훈 (2018). 고등학교 교사의 긍정정서 및 부정정서, 그릿(grit), 스트레스, 삶의 만족 간의 관계. **교원교육**, 34(3), 209-228.
- 권석규 (2015). 공공기관 직원의 직무만족 및 이직의도의 영향요인 분석 - K공공기관을 중심으로 -. 고려대학교 석사학위논문.
- 기노성, 백승영 (2021). 직장인의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 우울감의 매개효과를 중심으로. **인문사회**21, 12(1), 2025-2036.
- 김문성, 박성철 (2011). 공무원의 자기효능감이 업무성과에 미치는 영향.

- 한국공공관리학보, 25(4), 143-161.
- 김미숙, 김남희 (2011). 응급구조사의 자아존중감, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. **보건의료산업학회지**, 15(2), 147-155.
- 김미숙, 이성희, 백선희, 최예솔 (2015). 초·중·고 학생의 그릿(Grit)에 영향을 미치는 환경 요인 및 성별·학년별 특성. **학습자중심교과교육연구**, 15(5), 297-322.
- 김봉규 (2006). 관광호텔 종사원의 직무만족에 관한 실증적 연구. **관광학연구**, 30(2), 217-236.
- 김서현 (2020). 유아교사의 그릿과 심리적소진의 관계에서 직무스트레스 대처방식의 매개효과. 부경대학교 석사학위논문.
- 김성철 (2019). 일터 내 그릿의 효과성 : 끈기와 열정의 영향성을 중심으로. 국민대학교 박사학위논문
- 김아영 (1997). 학구적 실패에 대한 내성의 관련변인 연구. **교육심리연구**, 11(2), 1-19.
- 김영배 (2019). 경찰과 민간경비의 조직문화 유형이 조직효과성에 미치는 영향 - 직무스트레스, 사회적지지의 매개효과 -. 경기대학교 박사학위논문.
- 김영중 (2020). 고용복지 인력의 사회적 자본과 조직효과성의 관계연구 - 직업능력개발 훈련기관 종사자의 직무스트레스의 매개효과와 조절효과를 중심으로 -. 서울기독대학교 박사학위논문.
- 김원 (2019). 취업성공패키지 직업상담사의 직무스트레스와 직무만족의 관계에서 자기효능감과 직무역량의 매개효과. 광운대학교 석사학위논문.
- 김정선, 하동현 (2010). 호텔 종사원의 직무착근도와 역할스트레스원이 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. **관광연구**, 24(6),

173-191.

- 김정하, 가경환, 김병태, 김승현 (2011). 공항 특수경비원들의 직무스트레스가 직무만족 및 이직의사에 미치는 영향. **한국치안행정논집**, 8(2), 233-253.
- 김주환 (2013). **그릿 : 잠재력을 실력으로, 실력을 성적으로, 결과로 증명하는 공부법**. 파주: 쌤앤파커스.
- 김지훈 (2017). **공공조직과 민간조직 근로자의 직무만족 영향요인 차이에 관한 연구 - 직무외적요인을 중심으로 -**. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김진열, 정승언 (2019). 긍정 심리 자본과 고객 지향성에 대한 작업열의의 매개 효과. **창조와 혁신**, 12(2), 59-97.
- 김정식, 이동우, 유효상, 윤태식 (2011). 리더의 코칭이 조직구성원들의 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회논문지**, 11(7), 374-386.
- 김찬우 (2011). **리더십, 조직문화, 조직효과성 간의 관계 연구**. 성균관대학교 국정관리대학원 석사학위논문.
- 김해룡 (2006). 직무자율성과 조직구성원 태도간의 관계에 대한 자기효능감의 매개효과에 관한 연구. **조직과 인사관리연구**, 30(3), 193-226.
- 김호정 (2002). 행정조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. **한국행정학보**, 36(4), 87-106.
- 김홍조 (2018). **소방공무원의 직무스트레스 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향과 조직몰입의 조절효과**. 인제대학교 박사학위논문.
- 김희은 (2018). **공연예술전공 대학생의 공연자신감과 숙달목표지향, 그릿, 스트레스대처 방식의 구조적 관계**. 전주대학교 박사학위논문.
- 목진휴, 조경호 (2000). 준공공조직 구성원의 조직 목표 효과성에 대한 우

- 호적 평가 요인 분석: 목표몰입의 전제. **정책분석평가학회보**, 10(1), 49-65.
- 문수백 (2009). **구조방정식모델링의 이해와 적용**. 서울: 학지사.
- 문승태, 주지영 (2020). 대학생이 지각한 그릿(Grit)이 진로결정 자기효능감에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과. **진로교육연구**, 33(3), 87-107.
- 문유석 (2010). 경찰관의 업무적 자아효능감이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. **지방정부연구**, 13(4), 83-102.
- 박민희, 조숙희 (2019). 임상간호사의 그릿, 직무만족도와 재직의도와의 관계. **임상간호연구**, 25(3), 285-293.
- 박샘 (2021). **공공기관 근로자의 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향: 자기효능감의 조절효과를 중심으로**. 숙명여자대학교 인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 박선미 (2019). **유치원 교사의 그릿, 직무스트레스, 교사효능감, 조직몰입 간의 구조분석**. 경성대학교 박사학위논문.
- 박선희 (2021). 요양보호사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향 및 자기효능감의 매개효과. **장기요양연구**, 9(2), 83-102.
- 박아이린 (2005). **MSQ 직무만족도 검사의 문항 및 척도 타당성 분석**. 서울대학교 석사학위논문.
- 박영신, 이경란, 안자영, 이상희 (2015). 직장인의 스트레스 증상과 대처 관련 변인에 대한 연구: 정서적 지원, 자기효능감, 직무만족도, 직무성취도를 중심으로. **한국심리학회지: 문화 및 사회문제**, 21(3), 317-338.
- 박은실, 김의철, 박영신 (2007). 초등교사의 직무만족도와 직무성취도에 영향을 미치는 변인에 대한 분석. **교육과학연구**, 38(3), 29-52.

- 박정원 (2007). 직무스트레스 유발 요인 및 지각이 이직의도에 미치는 영향의 연구 - 공기업과 사기업 비교 분석을 중심으로 -. 한국외국어대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 박종주 (2015). 사회복지전담공무원의 직무스트레스가 소진에 미치는 영향 - 직무스트레스 대처방식의 조절효과를 중심으로 -. 인제대학교 박사학위논문.
- 박주은 (2017). 보육교사의 셀프리더십이 교사효능감과 조직몰입에 미치는 영향 - 직무만족의 매개효과를 중심으로-. 서울한영대학교 박사학위논문.
- 박지혜, 윤동열, 홍권표 (2019). 공공기관 구성원 개인의 직무 및 조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과. **대한경영학회지**, 32(12), 2199-2221.
- 박충민 (2010). 군조직 간부들의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박효성, 박희영, 차성민, 손애화 (2016). 호텔 종사원의 삶의 질이 직무만족에 미치는 영향 - 직업소명의식의 조절효과를 중심으로. **호텔리조트연구**, 15(3), 63-80.
- 박혜린 (2021). 보육교사의 직무 스트레스와 소진 간의 관계에서 그릿의 매개효과. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 백민경 (2018). 준정부기관의 순환보직제도가 구성원의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향 : 한국산업단지공단을 중심으로. 서울대학교 석사학위논문.
- 백승영 (2019). 노인요양시설 종사자의 직무스트레스가 자기효능감과 이직에 미치는 영향. **인문사회** 21, 10(4), 1325-1340.
- 변중현 (2009). 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향 - 인적자원개

- 발 담당자를 중심으로** -. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 송재구 (2021). **지방자치단체 공무원의 직무스트레스가 삶의 질에 미치는 영향 연구**. 중원대학교 박사학위논문.
- 송영숙 (2020). 여성 관리자의 근무환경이 직무만족에 미치는 영향 : 자기효능감 조절효과를 중심으로. **평생교육·HRD연구**, 16(1), 139-159.
- 신구범 (2010). 서비스업 종업원의 셀프리더십이 자기효능감 및 직무성공에 미치는 영향. **인적자원관리연구**, 17(1), 91-104.
- 신여울, 구민주, 박다은 (2018). 보육교사의 그릿과 이직의도와의 관계에서 직무스트레스의 매개효과. **아동학회지**, 39(2), 15-26.
- 신영일 (2018). **보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 - 소진과 감정노동의 매개효과를 중심으로** -. 서울한영대학교 박사학위논문.
- 신윤정, 전주람 (2020). 대학생의 그릿과 삶의 만족 간의 관계에서 일반적 자기효능감과 공동체 의식의 이중매개효과. **학습자중심교과교육연구**, 20(2), 965-991.
- 안미준 (2019). **공공기관 종사자의 기본심리욕구가 직무만족도에 미치는 영향 : 내재적 동기의 매개효과**. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오미숙 (2011). **직무 스트레스가 직무 만족에 미치는 영향에 관한 연구 : 정부출연기관을 중심으로**. 한양대학교 공공정책대학원 석사학위논문.
- 오성희 (2010). **경찰의 스트레스와 직무만족도 및 직무성취도 관련 변인 분석**. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오은순, 김윤희, 박명숙, 도미숙 (2019). 보육교사의 긍정성과 직무스트레스의 관계에서 그릿의 매개효과. **학습자중심교과교육연구**, 19(19),

321-343.

- 오지영 (2015). **음악 치료사의 자기 효능감과 직무 만족도와의 관계**. 원광대학교 동서보완의학대학원 석사학위논문.
- 우영지, 김나래 (2020). 전문대생의 그릿(Grit)과 대학생활적응의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과. **학습자중심교과교육연구**, 20(7), 657-674.
- 유은영, 김태인 (2018). 예비유아교사의 진로준비행동에 영향을 미치는 요인: 진로결정자기효능감, 학과만족도, 그릿을 중심으로. **유아교육학** **론집**, 22(2), 73-96.
- 유효현, 임준, 박귀화 (2015). 건강증진사업 인력의 개인적 특성, 자아존중감, 스트레스대처양식과 직무만족도 간의 관계. **보건과 사회과학**, 39, 97-114.
- 원명희 (2017). **공공기관 조직 구성원의 그릿(Grit)이 조직 몰입에 미치는 영향과 자기주도학습역량의 매개역할**. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤성혜, 유지원, 유영란 (2017). 고등학생의 학업적 자기효능감과 진로동기 간의 관계에서 그릿(grit)의 매개효과 검증. **직업교육연구**, 36(3), 47-66.
- 원영희, 박준기 (2014). 독거노인생활관리사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향. **한국지역사회복지학**, 49, 403-427.
- 윤숙경, 김문중 (2016). 가정-일의 충실화가 직무만족에 미치는 영향-자기 효능감의 매개효과와 조직지원인식의 조절효과를 중심으로-. **상업교육연구**, 30(2), 269-303.
- 윤여원 (2018). **조직공정성과 직무스트레스 요인이 공무원의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 - 공공봉사동기(Public Service**

- Motivation : PSM)의 조절효과를 중심으로 -**. 서울대학교 석사학위논문.
- 이강문, 노태우 (2017). 공공기관 조직 구성원의 직무만족과 인지된 직무성과의 선행요인에 관한 실증 연구. **한국콘텐츠학회논문지**, 17(10), 360-375.
- 이강문, 노태우 (2017). 공공봉사동기가 직무만족 및 인지된 직무성공에 미치는 영향 : 구성원-조직 적합성의 매개효과를 중심으로. **디지털융복합연구**, 15(9), 155-165.
- 이경희, 송정수 (2010). 간호사의 감정지능이 자기효능감과 직무스트레스에 미치는 영향. **간호행정학회지**, 16(1), 17-25.
- 이경호 (2018). **호텔 조리사의 직무스트레스가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향 - 주방유형과 외향성에 따른 조절효과를 중심으로-**. 경희대학교 석사학위논문.
- 이동수, 박희서 (2008). 지방공무원의 직무요인이 직무태도와 조직시민행동에 미치는 영향. **한국행정논집**, 20(4), 1231-1252.
- 이미경, 정주리 (2019). 직장인의 직무 스트레스와 직무만족과의 관계: 적극적 스트레스 대처방식의 매개효과와 자기수용의 조절효과. **교육치료연구**, 11(3), 413-433.
- 이미란, 이혜원, 탁정화 (2017). 예비유아교사의 자기효능감과 그릿의 관계에서 회복탄력성의 매개효과. **학습자중심교과교육연구**, 17(2), 491-512.
- 이미옥 (2021). **직장인의 그릿이 조직신뢰와 이직의도에 미치는 영향**. 동양대학교 석사학위논문.
- 이민송 (2020). **공공기관 종사자의 감정노동이 조직성공에 미치는 영향 - 직무만족의 매개효과를 중심으로 -**. 한양대학교 공공정책대학

원 석사학위논문.

- 이민자 (2021). **직장인의 그릿(Grit), 직무 스트레스, 직업적 자기효능감, 조직몰입 간의 관계**. 서울벤처대학원대학교 박사학위논문.
- 이선범, 김양현 (2017). 특수경비원의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. **한국민간경비학회보**, 16(3), 59-80.
- 이소윤 (2019). **직장인의 그릿(Grit)이 직무만족에 미치는 영향 -창의성과 직무몰입의 매개효과-**. 명지대학교 사회교육대학원 석사학위논문.
- 이상기 (2017). **경찰공무원의 감정노동과 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 인과분석**. 한양대학교 박사학위논문.
- 이상희 (2021). **공공기관에서 상사의 거래적 리더십이 구성원의 직무만족에 미치는 영향**. 서울시립대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 이수경 (2016). **성인 초기의 성장 마인드셋, 고정 마인드셋과 그릿(Grit)의 관계: 회복탄력성의 매개효과**. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이수란, 손영우 (2013). 무엇이 뛰어난 학업성취를 예측하는가?: 신중하게 계획된 연습과 투지(Grit). **한국심리학회지: 학교**, 10(3), 349-366.
- 이슬기 (2014). **K은행 직원의 자기효능감과 조직몰입의 관계에서 직무불안정성 인식의 조절효과**. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이완의 (2021). **그릿이 초기 성인의 행복에 미치는 영향 : 행복증진활동과 자기효능감의 매개효과**. 건양대학교 석사학위논문.
- 이운용 (2013). **공공기관에서 상사의 서번트 리더십이 부하직원의 직무만족 및 직무몰입에 미치는 영향 - 직무스트레스의 매개역할을 중심으로 -**. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이운용 (2021). **서번트 리더십이 공공기관 구성원의 조직몰입 및 직무열의에 미치는 영향 연구 - 상사신뢰와 자기효능감의 매개효과를**

중심으로 -. 전남대학교 박사학위논문.

- 이유영 (2018). **직장인의 일의 의미와 직무만족의 관계 : 직무열의를 통한 자기효능감의 매개된 조절효과**. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이유진, 신용환, 박지영, 손영우 (2018). 투지(Grit)가 조직시민행동에 미치는 영향: 직무 긍정정서와 직무효능감의 매개효과를 중심으로. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 31(1), 327-352.
- 이임정 (2009). 자기효능감의 이해를 통한 인간의 욕구와 행동에 관한 연구. **경영교육연구**, 55(1), 221-247.
- 이임정, 윤관호 (2008). 자기효능감을 통한 인간욕구의 이해. **한국경영교육학회 학술발표대회논문집**, 6, 233-239.
- 이정림, 권대훈 (2016). 통제소재, 마인드셋, 그릿, 학업성취 간의 구조적 관계 분석. **청소년학연구**, 23(11), 245-264.
- 이재선 (2005). **리조트종사자 고용형태별 직무만족 연구**. 경기대학교 박사학위논문.
- 이재하 (2018). **C대기업 대졸 신입사원의 자기효능감과 조직에 대한 정서적 몰입의 관계에서 그릿(GRIT)의 조절효과**. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이지은, 김수영 (2018). 대학생의 평가염려 완벽주의와 사회불안의 관계에서 무조건적 자기수용의 매개효과와 성별의 조절효과. **인간이해**, 39(2), 25-45.
- 이형우 (2016). 공공부문 성과중심 보상제도의 동기부여 효과에 관한 연구: 조절변수의 탐색. **한국공공관리학보**, 30(3), 1-28.
- 이혜원 (2020). 유아교사의 그릿과 심리적 소진간의 관계에서 직무스트레스의 매개효과. **교육의 이론과 실천**, 25(2), 21-34.

- 이혜원, 탁정화, 이미란 (2017). 예비유아교사의 그릿 군집유형에 따른 성격 5 요인과 자기효능감의 차이. **유아교육연구**, 37(3), 249-268.
- 이혜주 (2020). 대학생의 개인 특성에 따른 사회적지지와 그릿, 진로결정자기효능감, 고용가능성 관계 연구 : 다중집단 구조방정식 활용. **학습자중심교과교육연구**, 20(13), 997-1022.
- 이환범, 이수창 (2012). 직무스트레스가 고객지향성에 미치는 영향에 관한 연구. **지방정부연구**, 16(4), 289-305.
- 임진숙 (2004). **직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구**. 중앙대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 임효진 (2017). 그릿(Grit)의 요인구조와 타당도에 관한 탐색적 연구. **아시아교육연구**, 18(2), 169-192.
- 임효진, 하혜숙, 황매향 (2016). 초등학생의 끈기(Grit), 자기효능감, 성취목표, 학업적 자기조절의 구조적 관계. **교육과학연구**, 47(3), 43-65.
- 장다희, 김상림 (2019). 유아교사의 직무스트레스와 그릿이 이직의도에 미치는 영향. **문화기술의 융합**, 5(1), 177-183.
- 장봉석, 김진철 (2020). 고등학교 교사의 그릿과 직무스트레스 대응행동 간의 관계. **산업융합연구**, 18(4), 9-14.
- 장세진, 고상백, 강동묵, 김성아, 강명근, 이철갑, 정진주, 조정진, 손미아, 채창호, 김정원, 김정일, 김형수, 노상철, 박재범, 우종민, 김수영, 김정연, 하미나, 박정선, 이경용, 김형렬, 공정옥, 김인아, 김정수, 박준호, 현숙정, 손동국 (2005). 한국인 직무 스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. **대한직업 환경의학회지**, 17(4), 297-317.
- 장지인 (2013). **공공기관 경영평가제도의 변천과정 연구(II)**. 세종: 한국조세재정연구원.
- 장태원 (2013). **교육행정직 공무원의 직무스트레스와 직무만족의 관계에**

- 서 자기효능감의 매개효과. 경북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 전미선, 전영준 (2017). 자기효능감이 직무만족과 성과에 미치는 영향 연구: 공공조직의 성과급 조절효과를 중심으로. **한국거버넌스학회보**, 24(2), 157-188.
- 정경옥 (2012). 대학행정직 종사자의 자기효능감과 직무스트레스 및 직무만족도, 대인관계능력에 관한 연구. 광주여자대학교 석사학위논문.
- 정수진 (2020). 그릿과 직무만족의 관계 : 목표-일자리 일치도의 매개효과와 사회경제적지위의 조절효과. 연세대학교 석사학위논문.
- 정영옥 (2007). 공공기관 근무자의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 동아대학교 석사학위논문.
- 정윤아, 오명수, 김희숙 (2020). 소방공무원의 직무 스트레스와 직무소진과의 관계: 그릿의 매개효과. **정신간호학회지**, 29(2), 96-105.
- 정은이 (2018). 대학생의 그릿 군집 유형에 따른 일상적 창의성과 진로결정 자기효능감 차이 연구. **학습자중심교과교육연구**, 18(21), 1-26.
- 정은주, 안창일 (2012). 직장인의 직무 스트레스와 스트레스 대처 전략에 관한 성차 연구. **여성연구**, 82, 137-162.
- 정현, 장성배, 탁진국 (2018). 그릿(Grit)과 직무개선(Job Crafting)의 관계에서 긍정정서의 매개효과. **인적자원개발연구**, 21(1), 31-51.
- 정현선 (2021). 항공사 객실승무원의 직무스트레스 요인이 이직의도에 미치는 영향 - 해석수준 및 사회적 지지의 조절효과 -. 세종대학교 박사학위논문.
- 정혜연, 이정윤 (2009). 청소년의 낙관성과 학교생활적응의 관계: 자기효능감과 스트레스 대처의 매개효과. **상담학연구**, 10(4), 2367-2381.
- 조경희, 고희석 (2010). 항공사 객실승무원의 직무스트레스 요인이 직무만족과 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회논문지**,

- 10(7), 404-419.
- 조경호, 주재복 (2001). 조직유형별 직업만족도 비교연구 : 공공성 접근을 중심으로. **한국행정학보**, 35(3), 163-180.
- 조현국 (2021). 간호사의 그릿이 간호업무성과에 미치는 영향 : 직무만족과 조직몰입의 매개 효과. 경상대학교 석사학위논문.
- 주영주, 김동심 (2016). 영재학생의 그릿(꾸준한 노력, 지속적 관심), 교사지원, 부모지원의 자기조절학습능력, 영재교육만족도에 대한 예측력 검증. **특수교육**, 15(1), 29-49.
- 차정은 (1997). 일반적 자기효능감 척도개발을 위한 일 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 채상국 (2017). 변호사의 직무스트레스와 사회심리적 스트레스와의 관련성. 아주대학교 박사학위논문.
- 최고은 (2020). 성인의 셀프리더십과 직무만족 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과. 광주여자대학교 석사학위논문.
- 최대식 (2016). 공공기관 노사관계와 성과관리. **사회법연구**, 30, 135-167.
- 최민숙 (2020). 그릿과 직무스트레스 수준에 따른 뇌파와 기질 특성의 차이. 한양대학교 박사학위논문.
- 최윤숙 (2007). 정부산하기관 조직 구성원의 직무만족에 관한 연구. 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 최정인, 하정 (2020). 직업상담원의 전문직업적 정체성과 직무만족의 관계에서 직무스트레스의 매개효과. **사회과학연구논총**, 36(2), 257-281.
- 최진혁 (2020). 공공기관의 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향 연구 - 리더십의 조절효과를 중심으로 -. 서울시립대학교 도시과학대학원 석사학위논문.
- 최희정, 이인수 (2009). 가족탄력성이 정신장애인의 자기효능감, 스트레스

- 대처능력에 미치는 영향. **가족과 가족치료**, 17(2), 175-194.
- 하미승, 권용수 (2002). 한국공무원의 직무스트레스 요인과 결과에 관한 연구 : 중앙부처 공무원을 대상으로. **한국행정학회 학술발표논문집**, 713-732.
- 하정우 (2015). **공공기관 구성원의 조직효과성 영향요인에 관한 연구 - 경기도 산하기관을 중심으로 -**. 국민대학교 박사학위논문.
- 하형란 (2012). **경찰공무원의 조절초점이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향 : 자기효능감의 매개효과**. 전북대학교 석사학위논문.
- 하혜숙, 임효진, 황매향 (2015). 끈기와 자기통제 집단수준에 따른 성격요인의 예측력 및 학교 부적응과 학업성취의 관계. **평생학습사회**, 11(3), 145-166.
- 한금선, 김남신, 김정화, 이광미 (2004). 임상 간호사의 스트레스 증상에 영향을 미치는 요인. **Journal of Korean Academy of Nursing**, 34(7), 1307-1314.
- 한미라, 김광수 (2018). 유아교사의 그릿과 회복탄력성이 교사효능감에 미치는 영향. **아동교육**, 27(3), 411-427.
- 한양숙 (2015). **초등영재학생의 그릿(grit), 그릿(grit) 개별 요인, 성격 5요인의 관계**. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 함철호 (2018). 바우처 서비스 제공인력의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 스트레스-대처-적응 모델의 적용. **한국지역사회복지학**, 64, 81-114.
- 홍아정, 원명희, 박규미, 이지훈, 조윤성, (2017). 그릿(GRIT)이 정서적 몰입에 미치는 영향과 성찰학습의 매개 효과. **상업교육연구**, 31(5), 33-58.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency.

American Psychologist, 37(2), 122-147.

Bandura, A. (1989). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Developmental Psychology*, 25(5), 729.

Chen, G., Gully, M. S., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. MN: University of Minnesota Press.

Devito, A. J., Calson, J. F., & Kraus, J. (1984). Values in relation to career orientation and each other. *Counselling and Values*, 28(4), 202-236.

Duckworth, A. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance*. NY: 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.

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.

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.

Duckworth, A. L., Quinn, P. D., & Seligman, M. E. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive*

Psychology, 4(6), 540-547.

- 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.
- 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.
- Gastaldi, F. G. M., Pasta, T., Longobardi, C., Prino, L. E., & Quaglia, R. (2015). Measuring the influence of stress and burnout in teacher child relationship. *European Journal of Education and Psychology*, 7(1), 17-28.
- Goodwin, B., & Miller, K. (2013). Teaching self-regulation has long-term benefits. *Educational Leadership*, 70(8), 80-81.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. NY: Harper & Brothers.
- Ion, A., Mindu, A., & Gorbănescu, A. (2017). Grit in the workplace: Hype or ripe?. *Personality and Individual Differences*, 111, 163-168.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Mendolia, S., & Walker, I. (2014). The effect of personality traits on

- subject choice and performance in high school: Evidence from an English cohort. *Economics of Education Review*, 43, 47-65.
- Raikes, H. A., & Thompson, R. A. (2005). Efficacy and social support as predictors of parenting stress among families in poverty. *Infant Mental Health Journal*, 26(3), 177-190.
- Rojas, J. P., Reser, J. A., Usher, E. L., & Toland, M. D. (2012). *Psychometric properties of the academic grit scale*. Lexington: University of Kentucky.
- 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.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-425.
- 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.
- Slack, G. O. (2014). *The intersectionality between the short grit scale and four measures of academic self-efficacy of African american males enrolled through a remedial program at a historically black college and university*. Prairie View A & M University, Texas, USA.

- Strayhorn, T. L. (2014). What role does grit play in the academic success of black male collegians at predominantly white institutions?. *Journal of African American Studies*, 18(1), 1-10.
- Von Culin, K. R., Tsukayama, E., & Duckworth, A. L. (2014). Unpacking grit: Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 306-312.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle(Ed.), *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications*(pp.56 - 75). CA: Sage Publications, Inc.

**The Effect of Public Institution Employees' Grit on The Job Satisfaction :
The Mediating Effects of Self-efficacy and Job Stress**

Su Jeong Ryu

Lifelong Education & Human Resource Department

Graduate School of Education

Pukyong National University

Advisor : Seong Moon Cheon

Abstract

The purpose of this study is to verify the mediating effects of Self-efficacy and Job Stress in the relationship between Grit and Job Satisfaction for Employee in Public Institutions. The subjects in this study were conducted on 315 selected Employee in Public Institutions, correlation analysis and path analysis were conducted to examine the relationship between variables using SPSS 22.0 and Amos 22.0, and the mediating effect was verified.

The findings of this study were as follows: First, Grit of employee in public institutions showed a positive relationship with Self-efficacy and Job Satisfaction. On the contrary, Job Stress was found to be a negative relationship. Next, Self-efficacy showed a negative relationship with Job Stress, and a positive relationship with Job Satisfaction. Second, it was found that Grit of employee in public institutions indirectly affects Job Satisfaction through Job Stress. And it was found that Grit of employee in public institutions did not significantly affect Job Satisfaction through Self-efficacy. In addition, Self-efficacy and Job Stress were sequentially mediated in the relationship between Grit and Job Satisfaction of employee in public institutions. These findings suggest that in order to improve Job Satisfaction of employee in public institutions, Job Stress should be relieved or prevented so that Job Stress does not negatively affect Job-Satisfaction as well as Self-efficacy.

Therefore, this study will help establish effective measures and provide practical information to increase Job Satisfaction of employee in public institutions. Finally, based on the results of this study, suggestions and implications for

subsequent studies were discussed.

Key words: Public Institution Employee, Grit, Job Satisfaction, Self-efficacy, Job Stress



부록 1.

그릿

※ 아래 항목은 장기적 목표를 달성하는 과정에서 나타나는 심리적 상태에 관한 문항입니다. 귀하의 생각과 가장 비슷한 곳에 표시(✓)해 주시기 바랍니다.

항 목	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1 나는 목표를 세우지만 나중에 그것과는 다른 일을 하곤 한다.	①	②	③	④	⑤
2 때때로 새로운 생각이나 일 때문에 원래 하고 있는 생각이나 일이 방해를 받는다.	①	②	③	④	⑤
3 나는 어떤 생각이나 일에 잠깐 집중하다가 곧 흥미를 잃은 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
4 나는 2~3개월 걸리는 일에 계속해서 집중하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
5 나는 시작한 것은 뭐든지 끝장을 본다.	①	②	③	④	⑤
6 어려움은 나를 꺾지 못한다.	①	②	③	④	⑤
7 나는 열심히 사는 사람이다.	①	②	③	④	⑤
8 나는 끊임없이 노력한다.	①	②	③	④	⑤

부록 2.

직무만족

※ 아래 항목은 귀하의 업무와 관련하여 평소에 생각하는 바를 묻는 질문입니다. 일치하거나 혹은 가깝다고 생각되시는 해당란에 표시(✓)해 주십시오.

항 목		매우 불만족 한다	불만족 한다	보통 이다	만족 한다	매우 만족 한다
1	나에게 부여되는 업무량에 대해	①	②	③	④	⑤
2	혼자 독립적으로 일할 수 있다는 것에 대해	①	②	③	④	⑤
3	때때로 반복되지 않는 다양한 일들을 할 수 있다는 것에 대해	①	②	③	④	⑤
4	직장에서 “중요한 인물”(알아주는 사람)이 될 수 있는 기회에 대해	①	②	③	④	⑤
5	상사가 부하직원들을 대하는 방식에 대해	①	②	③	④	⑤
6	상사의 의사결정능력에 대해	①	②	③	④	⑤
7	나의 양심에 위배되지 않는 일을 할 수 있다는 것에 대해	①	②	③	④	⑤
8	내 직업의 안정성에 대해	①	②	③	④	⑤
9	다른 사람들을 위해 무언가를 해 줄 수 있다는 것에 대해	①	②	③	④	⑤
10	다른 사람들에게 일을 지시할 수 있다는 것에 대해	①	②	③	④	⑤
11	내 능력을 활용해서 일할 수 있다는 것에 대해	①	②	③	④	⑤
12	사내 정책을 시행하는 방식에 대해	①	②	③	④	⑤
13	내 업무량에 비해 급여수준에 대해	①	②	③	④	⑤

항 목		매우 불만족 한다	불만족 한다	보통 이다	만족 한다	매우 만족 한다
14	승진 기회에 대해	①	②	③	④	⑤
15	나 스스로 판단할 수 있는 자율권에 대해	①	②	③	④	⑤
16	내 자신의 방식대로 업무 수행을 할 수 있는 기회에 대해	①	②	③	④	⑤
17	직업 환경에 대해	①	②	③	④	⑤
18	직장 동료들 사이의 관계에 대해	①	②	③	④	⑤
19	나의 업무 수행능력을 인정받는 정도에 대해	①	②	③	④	⑤
20	일을 통해 얻는 성취감에 대해	①	②	③	④	⑤



부록 3.

자기효능감

※ 아래 항목은 귀하가 스스로에 대해 어떻게 생각하고 있는지에 대한 질문입니다. 각 문항에 대한 귀하의 의견을 해당란에 표시(√)해 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	다소 그렇지 않다	약간 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1 나는 부담스러운 상황에서 우울감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤	⑥
2 나는 일을 조직적으로 처리하는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥
3 나는 큰 문제가 생기면 불안해져서 아무것도 할 수가 없다.	①	②	③	④	⑤	⑥
4 나는 어려운 상황을 극복할 수 있는 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
5 나는 위험한 상황에서 잘 대처할 수 없을 것 같아서 불안하다.	①	②	③	④	⑤	⑥
6 일은 쉬운 것일수록 좋다.	①	②	③	④	⑤	⑥
7 나는 어떤 일의 원인과 결과를 잘 분석해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
8 나는 내가 할 수 있는 일과 그렇지 않은 일을 판단할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
9 만일 일을 선택할 수 있다면 나는 어려운 것보다는 쉬운 것을 선택할 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥
10 나는 위협적인 상황에서는 스트레스를 필요 이상으로 받는다.	①	②	③	④	⑤	⑥
11 어떤 일을 시작할 때 실패할 것 같은 느낌이 들곤 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
12 어떤 문제에 대한 나의 판단은 대체로 정확하다.	①	②	③	④	⑤	⑥

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	다소 그렇지 않다	약간 그렇다	그렇다	매우 그렇다	
13	주변 사람들이 나보다 모든 일에서 뛰어난 것 같다.	①	②	③	④	⑤	⑥
14	나는 항상 목표를 세우고 그것에 비추어서 일의 진행 상태를 확인할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
15	좀 실수를 하더라도 어려운 일을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
16	나는 어려운 일이 생기면 당황스러워서 어찌할 바를 모른다.	①	②	③	④	⑤	⑥
17	나는 주어진 일을 하기 위해 정보를 충분히 활용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
18	어렵거나 도전적인 일에 매달리는 것은 재미나는 일이다.	①	②	③	④	⑤	⑥
19	나는 계획을 잘 짤 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
20	나는 일이 잘못되고 있다고 생각되면 빨리 바로잡을 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
21	나는 어려움이 있을 때도 지속적으로 노력한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
22	아주 쉬운 일보다는 차라리 어려운 일을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
23	나는 무슨 일이든 정확하게 처리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
24	어떤 일이 처음에 잘 안 되더라도 나는 될 때까지 해본다.	①	②	③	④	⑤	⑥

부록 4.

직무스트레스

※ 아래 항목은 귀하가 일을 하면서 느끼고 경험하는 내용에 대한 질문입니다. 일치하거나 혹은 가깝다고 생각되시는 해당란에 표시(✓)해 주십시오.

항 목		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.	①	②	③	④
2	최근 업무량이 현저하게 증가하였다.	①	②	③	④
3	업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.	①	②	③	④
4	여러 가지 일을 동시에 해야 한다.	①	②	③	④
5	내 업무는 창의력을 필요로 한다.	①	②	③	④
6	내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.	①	②	③	④
7	작업 시간, 업무수행 과정에서 나에게 결정할 권한이 주어지며, 영향력을 행사할 수 있다.	①	②	③	④
8	나의 업무량과 작업 스케줄을 스스로 조절할 수 있다.	①	②	③	④
9	나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	①	②	③	④
10	나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	①	②	③	④
11	직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다.	①	②	③	④
12	직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다.	①	②	③	④

항 목		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
13	나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예. 구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.	①	②	③	④
14	나의 직장은 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)가 공정하고 합리적이다.	①	②	③	④
15	업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련등의 지원이 잘 이루어지고 있다.	①	②	③	④
16	우리 부서와 타 부서간에는 마찰이 없고 업무 협조가 잘 이루어진다.	①	②	③	④
17	일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.	①	②	③	④
18	나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나의 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.	①	②	③	④
19	내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.	①	②	③	④
20	나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.	①	②	③	④
21	회식자리가 불편하다.	①	②	③	④
22	기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.	①	②	③	④
23	직장 분위기가 권위적이고 수직적이다.	①	②	③	④
24	남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.	①	②	③	④