



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](#)

이화여자대학교 대학원
2018학년도
석사학위 청구논문

그릿 (Grit)이 비서의 경력성공에 미치는 영향:
상사지원의 조절효과

국 제 사 무 학 과
정 은 주
2019

그릿 (Grit)이 비서의 경력성공에 미치는 영향:
상사지원의 조절효과

이 논문을 석사학위 논문으로 제출함

2019 년 6 월

이화여자대학교 대학원

국 제 사 무 학 과 정 은 주

정은주의 석사학위 논문을 인준함

지도교수 최 애 경 _____

심사위원 백 지 연 _____

박 윤 희 _____

최 애 경 _____

이화여자대학교 대학원

목 차

I. 서론.....	1
A. 연구의 필요성.....	1
B. 연구의 목적 및 연구 문제	4
C. 용어의 정의.....	5
II. 이론적 배경.....	7
A. 그릿(Grit).....	7
1. 그릿의 개념과 정의.....	7
2. 그릿의 구성요소.....	11
3. 그릿의 선행연구.....	13
4. 비서의 그릿에 관한 선행연구.....	15
B. 경력성공.....	18
1. 경력의 개념.....	18
2. 경력성공의 개념과 정의.....	20
3. 경력성공의 측정 준거.....	23
4. 경력성공의 선행연구.....	25
5. 비서의 경력성공에 관한 선행연구.....	27
C. 상사지원.....	30
1. 상사지원의 개념과 정의.....	30

2. 상사지원의 선행연구.....	32
3. 비서의 상사지원에 관한 선행연구.....	33
D. 그릿, 경력성공, 상사지원의 관계 및 가설 설정.....	35
1. 그릿과 경력성공의 관계.....	35
2. 그릿과 경력성공의 관계에서 상사지원의 조절효과.....	39
III. 연구방법.....	43
A. 연구모형 및 가설.....	43
1. 연구모형.....	43
2. 연구가설.....	44
B. 연구대상 및 자료표집방법.....	45
C. 변수의 조작적 정의 및 측정도구.....	46
1. 독립변수 - 그릿.....	47
2. 종속변수 - 객관적 경력성공.....	47
3. 종속변수 - 주관적 경력성공.....	47
4. 조절변수 - 상사지원.....	48
5. 통제변수 - 인구통계학적 변인.....	48
D. 설문지의 구성.....	49
E. 자료분석방법.....	50
IV. 연구결과.....	51
A. 표본의 인구통계학적 특성.....	51

B. 타당도 및 신뢰도 분석.....	53
1. 그릿의 타당도 및 신뢰도 분석.....	54
2. 경력만족의 타당도 및 신뢰도 분석.....	56
3. 상사지원의 타당도 및 신뢰도 분석.....	58
4. 전체변수의 신뢰도 및 타당도 분석 요약.....	60
C. 상관관계 및 기술통계분석.....	61
D. 인구통계학적 특성에 따른 평균차이 분석.....	63
E. 가설검증.....	66
1. 그릿과 객관적 경력성공의 관계.....	67
2. 그릿과 주관적 경력성공의 관계.....	68
3. 그릿과 객관적 경력성공의 관계에서 상사지원의 조절효과.....	69
4. 그릿과 주관적 경력성공의 관계에서 상사지원의 조절효과.....	71
5. 전체 연구가설 검증 결과 요약	73
V. 결론 및 제언.....	74
A. 연구결과 및 논의	74
B. 연구의 의의	79
C. 연구의 한계점 및 제언	82
참고문헌.....	84
부록 (설문지).....	99
ABSTRACT	104

표 목 차

표1. 그릇의 정의.....	8
표2. 그릇의 구성요소	11
표3. 그릇에 관한 선행연구.....	13
표4. 비서의 그릇에 관한 선행연구	15
표5. 경력의 개념	18
표6. 경력 개념의 변화.....	19
표7. 경력성공의 정의	20
표8. 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 관계.....	22
표9. 경력성공 유형별 측정 준거.....	24
표10. 경력성공에 관한 선행연구	25
표11. 비서의 경력성공 요인에 관한 선행연구	29
표12. 상사지원의 정의.....	30
표13. 비서의 상사에 관한 선행연구.....	33
표14. 비서의 상사지원에 관한 선행연구.....	35
표15. 그릇과 경력성공에 관한 선행연구.....	36
표16. 상사지원과 경력성공에 관한 선행연구.....	40
표17. 연구대상 및 자료표집방법.....	45

표18. 통제변수 코딩 정보.....	48
표19. 설문지의 구성.....	49
표20. 자료분석방법.....	50
표21. 응답자의 인구통계학적 특성	52
표22. 그릿의 타당도 분석결과	54
표23. 그릿의 신뢰도 분석결과	55
표24. 경력만족의 타당도 분석결과	56
표25. 경력만족의 신뢰도 분석결과	57
표26. 상사지원의 타당도 분석결과	58
표27. 상사지원의 신뢰도 분석결과	59
표28. 신뢰도 타당도 분석결과 요약.....	60
표29. 상관관계 분석결과	61
표30. 임금에 대한 ANOVA분석 결과.....	64
표31. 경력만족에 대한 ANOVA분석 결과.....	65
표32. 그릿과 객관적 경력성공 간의 다중회귀분석 결과.....	67
표33. 그릿과 주관적 경력성공 간의 다중회귀분석 결과.....	67
표34. 객관적 경력성공에 대한 위계적 회귀분석 결과.....	69
표35. 주관적 경력성공에 대한 위계적 회귀분석 결과.....	71
표36. 전체가설 검증결과.....	73

그림 목 차

그림1. 사회인지진로이론(SCCT)-선택모형	39
그림2. 연구모형	43
그림3. 그릿과 객관적 경력성공 간의 관계에서 상사지원의 조절효과.....	70
그림4. 그릿과 주관적 경력성공 간의 관계에서 상사지원의 조절효과.....	72

논 문 개 요

4차 산업혁명의 도래로 미래 산업구조와 일자리 지형에 급격한 변화가 예고되고 있다. 이러한 변화에 선도적으로 대응하기 위해 필요한 미래 핵심역량에 대한 논의 활발한 가운데 최근 미국의 교육부에서 21세기 성공을 위한 핵심 역량으로 그릿(Grit)을 명시함에 따라 그릿에 대한 학계와 산업계의 관심이 집중되고 있다.

그릿은 다양한 분야에서 성공한 사람들이 공통적으로 갖는 개인 특성이 장기적인 목표를 향한 열정과 끈기에 있음을 발견하고 이를 개념화한 것으로 최근 10년간 다수의 해외 연구에서 성과나 성공을 예측하는 선행변수임이 규명된 바 있다. 그러나 그릿에 관한 국내 연구는 아직 초기단계로 주로 학생들의 학업적 성공에 관한 연구가 주를 이룬 반면, 성인의 성공에 관한 연구는 아직 미비하며 특히, 비서직 종사자를 대상으로 그릿과 경력성공의 관계를 규명한 연구는 아직 없다. 비서직의 경우, 최근 인공지능 비서의 등장으로 불확실한 미래전망에 관한 논의가 계속되고 있다. 이러한 상황에서 비서직 종사자가 경력성공을 이루기 위해서는 경력에 관한 분명한 목표를 설정하고 이에 대한 관심과 노력을 유지하는 그릿의 자세가 더욱 중요한 요인으로 작용할 것이라 예상된다.

한편, 사회인지진로이론(Social Cognitive Career Theory: SCCT)에 따르면, 경력성공은 개인과 환경의 상호작용을 통해 이루어지므로 경력성공 요인을 규명함에 있어서 개인특성 외에 환경특성도 함께 고려할 필요가 있겠다. 경력성공에 영향을 미치는 대표적인 환경특성으로는 상사지원이 있는데, 비서직의 경우 상사와의 상호교류 빈도가 높은 직무 특성상 그 영향력이 더욱 클 것으로 예상된다. 다만, 상사지원은 변수 자체가 갖는 지원적 성격으로 인해 주로 조절변수로 활용되고 있어 본 연구에서도 그릿과 경력성공 사이에 간접적으로 영향을 미치는 조절변수로 두고 연구를 수행하고자 한다.

이상에서 볼 때, 그릿과 상사지원은 비서직 종사자의 경력성공에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상되나 지금까지 이들 관계를 실증적으로 규명한 연구는 없다. 더욱이, 경력성공을 객관적 차원과 주관적 차원으로 구분하여 살펴본 연구는 전무한 실정이다. 따라서 비서의 객관적 · 주관적 경력성공에 영향을 미치는 개인 특

성 요인으로 그릇을 선정하고 이들 사이에 영향을 주는 환경특성 요인으로서는 상사지원을 선정하여 이들 간의 관계를 종합적으로 살펴보는 것은 의미가 있을 것으로 보인다.

이에 본 연구의 목적은 그릇이 비서의 객관적·주관적 경력성공에 어떠한 영향을 미치는지 확인하고, 이 과정에서 상사지원의 조절효과를 실증적으로 규명하는데 있다. 이를 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 그릇이 비서의 객관적·주관적 경력성공에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 그릇과 비서의 객관적·주관적 경력성공 간의 관계에서 상사지원은 조절효과를 가지는가?

자료수집은 2019년 02월 27일부터 03월 11일까지 현직비서를 대상으로 설문지를 통해 진행하였으며 총 174부를 분석에 활용하였다. 자료 분석은 SPSS 25.0 통계 패키지 프로그램을 이용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 기술통계분석, ANOVA분석, 다중회귀분석, 위계적 회귀분석 등이 이루어졌다. 통계적 유의수준은 0.05를 기준으로 하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 객관적 경력성공에는 그릇의 하위요인 열정이, 주관적 경력성공에는 그릇의 하위요인 끈기가 각각 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 비서직 종사자가 높은 임금을 받는 객관적 경력성공을 이루기 위해서는 직무에 관한 분명한 목표를 설정하고 이에 대한 관심을 지속하는 열정이 있어야 함을 시사한다. 또한 경력에 대한 주관적 만족도를 높여 주관적 경력성공을 이루기 위해서는 경력 목표를 위해 꾸준히 노력하는 끈기가 보다 중요하게 작용함을 시사한다.

둘째, 상사지원은 그릇의 하위요인 열정과 객관적 경력성공 사이에서만 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 비서직 종사자가 객관적 경력성공을 이루기 위해서 목표에 대한 관심을 유지하는 개인차원의 노력이 선행되어야 하지만 상사지원이 그 과정에서 촉매제 역할을 함을 시사한다.

본 연구의 학문적, 실무적 의의는 다음과 같다. 학문적 의의는 첫째, 본 연구는 그릇의 개념을 비서학 분야에 도입하여 비서학의 연구영역 확장에 기여하였다. 둘째, 경력성공을 측정함에 있어서 객관적 측면과 주관적 측면을 모두 고려하여 경

경력성공에 대한 이해의 폭을 넓혔다. 셋째, 경력성공 요인을 탐색함에 있어서 사회 인지진로이론(SCCT)에 근거하여 개인특성 요인과 환경특성 요인을 모두 고려하였다. 넷째, 비서직 종사자를 대상으로 그릿, 경력성공, 상사지원의 관계에 대한 심층적인 메커니즘을 밝혀 비서학의 이론 정립에 기여하였다. 다섯째, 그릿과 상사지원 외에 종속변수에 영향을 미칠 수 있는 인구통계학적 변수들을 모두 통제하여 경력성공의 선행요인의 영향력을 보다 면밀히 검토하였다. 실무적 의의는 첫째, 그릿은 개인의 경력성공 뿐만 아니라 업무 성과나 근속년수 등에 대한 예측 가능성을 가진 변수라는 점에서 비서의 인력 선발시 유용한 준거로 활용할 수 있을 것이다. 둘째, 그릿은 교육을 통해서 개발이 가능한 역량이라는 점에서 비서의 경력개발 및 경력관리를 위한 교육 프로그램이나 성과관리 프로그램을 설계시에도 본 연구를 기초자료로 활용할 수 있을 것이다. 셋째, 무엇보다 본 연구는 비서의 경력성공을 위한 개인과 조직 차원에서의 원인 규명을 통해 비서의 경력성공 방안 마련의 단서를 제시하였다는 점에서 실무적 의의가 있다.

본 연구의 한계점과 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 설문지를 활용하여 임금정보를 수집했기 때문에 임금정보에 대한 객관성을 확보하지 못했다. 이에 추후 연구에서는 임금 DB와 같은 보다 신뢰성 있는 임금정보를 활용하여 변수 측정에 객관성을 높일 필요가 있겠다. 둘째, 본 연구는 객관적 경력성공은 임금, 주관적 경력성공은 경력만족으로 단일적 차원의 측정 준거를 사용하여 경력성공을 측정하였다. 이에 추후 연구에서는 고용가능성이나 삶의 만족과 같은 다양한 측정 준거를 활용할 필요가 있겠다. 셋째, 본 연구는 객관적 경력성공과 주관적 경력사이의 관계를 분석하지는 못했으나 추후 연구에서는 이들 관계를 실증적으로 규명할 필요가 있겠다. 넷째, 본 연구는 그릿과 경력성공 간의 관계에서 상사지원의 조절효과에 관해서만 다루었지만, 추후 연구에서는 자기효능감이나 회복탄력성과 같은 매개 · 조절요인에 관한 연구가 추가로 이루어질 필요가 있겠다.

I. 서론

A. 연구의 필요성

4차 산업혁명시대의 도래로 인공지능이 다수의 직업을 대체할 것으로 전망됨에 따라(World Economic Forum, 2016) 이러한 변화에 선도적으로 대응하기 위해 필요한 미래 핵심역량에 대한 논의 활발하게 진행되고 있다(임효진, 2017). 이제까지는 계산력, 기억력 등과 같은 인지능력이 성과와 성공을 예측하는데 유용한 대표적인 역량으로 여겨져 왔다(김두순, 서현주, 2016). 하지만, 알파고의 등장에서 확인된 바와 같이 인공지능의 진화는 가속화되고 있으며 인지적 영역은 상당부분 인공지능으로 대체될 것으로 전망됨에 따라 인지능력이 더 이상 인간 고유의 핵심역량이 될 수 없음이 기정 사실화 되고 있다(유제광, 2017).

이에 인지능력과 대비되는 개념으로 인간 고유의 성격, 행동, 태도 특성을 나타내는 비인지능력이 새로운 대안으로 부상하고 있다(윤혜린, 김은주, 2017). 그 중에서도 성공이나 성과를 예측함에 있어서 재능, 환경, IQ 등으로 설명이 불가능했던 영역에서 높은 설명력을 입증한 바 있는 그릿(Grit)이 핵심역량으로 주목받고 있다(홍아정 외, 2017). 특히, 미국의 교육부에서 21세기 성공을 위한 핵심역량으로 그릿을 명시하였고, 영국의 교육부에서도 이를 핵심 역량으로 간주하고 다양한 관련 정책을 추진 중에 있어 그릿에 대한 학계와 산업계의 관심이 집중되고 있다(Shechtman et al., 2013; 영국 교육부, 2014, 황광원, 2016).

그릿은 Angela Duckworth(2007)가 처음 소개한 개념으로 ‘장기적인 목표를 향한 열정과 끈기’를 의미하며 다양한 분야에서 탁월한 성취를 이룬 사람들이 공통적으로 소유하고 있는 개인 특성이라 볼 수 있다(Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). 그릿이 높은 사람들은 장기적인 목표를 성취하는 과정에서 어려움이나 역경이 있더라도 목표를 달성하기 위해 지속적으로 관심을 유지하고 꾸준히 노력하는 특성을 갖는다(Duckworth, Kirby, Tsukayama,

Berstein, & Ericsson, 2011).

이와 같은 특성이 다양한 분야에서 성취와 관련된 성공적인 결과를 유도함에 따라 그릿에 관한 대부분의 선행연구는 그릿의 긍정적인 영향력과 관련되어 수행되고 있다. 학생을 대상으로 한 연구에서 그릿은 학업성이나 성취(이수란, 2014; 이정림, 권대훈, 2016; 이지영, 2017; Bowman, Hill, Denson, & Bronkima, 2015; Duckworth et al., 2011), 자기조절학습(유영란, 유지원, 박현경, 2015; 주영주, 김동심, 2016), 창의적 성향(임효진, 2017), 학교생활적응(하혜숙, 임효진, 황매향, 2015)에서 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

성인을 대상으로 한 연구에서는 그릿이 업무성과, 직무만족(Duckworth et al., 2007; Duckworth & Quinn, 2009; Slick & Lee, 2014), 보유(Robertson-Kraft & Duckworth, 2014), 직장, 군대, 결혼생활에서의 적응 및 만족(Duckworth et al., 2007; Duckworth & Quinn, 2009; Eskreis-Winkler et al., 2014; Slick & Lee, 2014) 등에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이처럼 그릿이 다양한 분야에서 긍정적인 영향을 미치며 특히 성취나 성공을 예측한다는 연구 결과가 잇달아 보고되면서 최근 심리학, 교육학 분야를 중심으로 활발하게 연구가 이루어지고 있다(이미란, 이해원, 탁정화, 2017).

하지만, 연구 편수를 보면 주로 학령기 학생들을 대상으로 교육현장에서 적용 가능한 연구가 주를 이루고 있는 반면, 성인을 대상으로 산업현장에서 적용 가능한 연구는 소수에 불과하다. 성인 역시 자신의 일과 학습을 향한 뚜렷한 목표와 관심, 노력이 중요한 성공요인(김희수, 2007; 주영주, 정애경, 최미란, 2016)임을 고려한다면, 연구 대상에 있어서 보다 폭넓은 탐색이 요구된다고 할 수 있다. 더욱이, 그릿의 유효성에 대한 상반된 연구 결과가 일부 존재함에 따라 그릿이 성인의 성취나 성과를 예측하는데도 유효한 변수인지에 관한 추가적인 검증이 필요할 것으로 보인다(임효진, 2017; Crede, 2016).

성인의 성취나 성과에 관한 연구는 직무만족, 조직몰입 등 주로 조직 유효성에 대한 평가를 중심으로 이루어져 왔다. 전통적 개념의 성공은 조직과 사회의 훌륭한 구성원으로 발전하는 것을 의미했기 때문이다(백지연, 2016). 하지만, 고용환

경에 변화로 평생직장의 개념이 점차 사라짐에 따라 최근에는 한 직장 내에서의 성공보다는 삶의 전반에 걸쳐 일에 대한 성공을 의미하는 경력성공에 대한 관심이 높아지고 있다(김보경, 정철영, 2013).

이러한 시대·사회적 요구에 부응하여 최근 미국을 중심으로 그릿과 경력 성공에 관한 연구가 이루어지기 시작했는데 그 결과를 보면, 대형 로펌 여성 변호사와 사립학교 여성 교장 등 전문직 여성을 대상으로 한 연구(Hogan, 2013; Norkeliunas, 2015)에서는 그릿이 경력성공을 유의미하게 예측하였으나, 직종과 성별을 구분하지 않고 다양한 직종의 남녀 성인을 대상으로 한 연구(Clark, 2016)에서는 그릿의 유효성을 입증하지 못함에 따라 연구대상을 선정함에 있어 직종과 성별에 대한 고려가 필요함을 시사하고 있다.

이에 본 연구에서는 대표적인 전문 여성 직종인 비서직 종사자를 연구 대상으로 선정하여 그릿과 경력성공의 관계를 검증해 보고자 한다. 비서직의 경우, 최근 인공지능 비서의 등장으로 불확실한 미래전망에 관한 논의가 계속되고 있는데 이러한 상황에서 경력성공을 이루기 위해서는 그에 상응하는 촉진 요인을 규명하는 것이 필요하다.

하지만, 비서직 분야에서 경력성공의 선행요인을 실증 규명한 연구는 그 원인 변수로 개인-환경 적합성(송민영, 백지연, 2015), 일과 삶의 균형(유은혜, 김명옥 2015), 직업가치관과 성격유형(이윤정, 2012), 개인과 조직의 경력관리(한지영, 2009)를 살펴본 소수의 연구 외에는 없다. 더욱이, 이들 모두 임금이나 직급과 같은 객관적 측면의 경력성공은 배제하고 주관적 측면의 경력성공만을 연구범위로 설정하고 있어 이에 대한 추가적인 연구가 필요한 실정이다.

한편, 사회인지진로이론(Social Cognitive Career Theory: SCCT)에 따르면, 경력성공은 개인요인과 환경요인의 상호작용을 통해 이루어지므로(Barnett & Bradley, 2007) 개인특성인 그릿 외에 환경특성도 함께 고려할 필요가 있겠다. 본 연구의 대상인 비서직 종사자의 대표적인 환경 특성으로는 상사지원이 있는데, 이는 비서직무 특성상 상사와의 교류가 잦으며 상사와의 관계가 업무 성과나 심리적 만족에 지대한 영향을 미치기 때문이다. 이를 반영하듯, 다수의 연구에서 조

직 내 상사의 지원이 조직 구성원의 경력성공에 직·간접적으로 영향을 미치는 요인이 밝혀졌으며(이희수 외, 2016) 특히 비서직을 대상으로 한 연구(한지영, 2009)에서도 일관된 연구결과가 존재한다. 다만, 상사지원은 변수 자체가 갖는 지원적 성격으로 인해 주로 조절 변수로 활용되고 있어(문재승, 2012) 본 연구에서도 그릿과 경력성공 관계에 영향을 주는 조절변수로 두고 연구를 수행하고자 한다.

이상에서 볼 때, 그릿, 경력성공, 상사지원의 인과 관계를 밝힌 연구가 독립적으로 존재하기는 하지만 소수에 불과하고 이들 간의 관계를 통합적인 관점에서 살펴본 연구는 없으며, 특히 비서직을 대상으로 한 연구는 전무한 실정이다. 이에 본 연구에서는 비서의 경력성공에 영향을 미치는 개인 특성 요인으로 그릿을 설정하고 이들 사이에 영향을 주는 환경 특성 요인으로는 상사지원을 두어 이들 간의 관계를 통합적으로 살펴보고자 한다.

B. 연구의 목적 및 연구 문제

본 연구의 목적은 비서직을 대상으로 그릿이 객관적·주관적 경력성공에 어떠한 영향을 미치는지 확인하고, 이 과정에서 상사지원의 조절효과를 실증적으로 규명하는데 있다.

본 연구의 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 그릿이 비서의 객관적 · 주관적 경력성공에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 그릿과 비서의 객관적 · 주관적 경력성공 간의 관계에서 상사지원은 조절효과를 가지는가?

D. 용어의 정의

1. 그릿

그릿은 다양한 분야에서 탁월한 성취를 이룬 사람들이 공통적으로 갖는 개인 특성으로, 장기적인 목표를 향한 열정과 끈기(Duckworth et al., 2007)로 정의한다. 그릿의 구성요소는 관심의 일관성을 의미하는 열정과 노력의 꾸준함을 나타내는 끈기가 있다(Duckworth et al., 2007).

2. 경력성공

개인의 업무 경험의 결과로 축적된 실제적 성취 또는 지각된 성취(Judge et al., 1999)로 객관적, 주관적 성공을 모두 포함하는 개념으로 정의한다.

1) 객관적 경력성공

객관적 경력성공은 임금이나 승진, 또는 위계적 지위 등과 같이 객관적으로 측정 및 관찰 가능한 경력 성취(Gutteridge, 1973)을 말하며 본 연구에서는 임금을 의미한다.

2) 주관적 경력성공

주관적 경력성공은 현재의 조직에서뿐만 아니라 이제까지 경력의 성공 여부에 대한 개인의 주관적 견해와 평가를 말하며(Greenhaus, Parasuraman, &

Wormley, 1990; Judge et al., 1995) 본 연구에서는 경력에 대한 심리적 만족을 의미한다.

3. 상사지원

상사지원은 조직 구성원의 현재와 미래 업무수행과 능력발휘에 관한 상사의 관심과 도움으로(Greenhaus et al., 1990), 구체적으로는 조직 구성원들에게 필요한 다양한 기회와 자원을 제공할 뿐만 아니라 멘토의 역할을 수행하여 구성원들의 경력개발을 촉진하고, 지속적인 피드백을 제공하는 것을 의미한다(Babin & Boles, 1996).

II. 이론적 배경

A. 그릿(Grit)

1. 그릿의 개념

그릿은 2007년 미국의 심리학자인 Angela Duckworth에 의해 처음 소개된 개념으로 긍정심리학에 그 학문적 기초를 두고 있다(임효진, 2017; Clark, 2016). 긍정심리학은 이상행동이나 우울증과 같은 부정적이고 병리학적 측면의 증상 회복에 주로 초점을 맞추고 있던 기존 심리학 연구 흐름에 대한 반성의 결과로 태동한 학문 분야로 인간 심리의 긍정적 측면에 주목하는 학문분야이다(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). 긍정심리학에서는 인간 심리의 긍정적 측면을 활용하여 다양한 병리적 현상을 예방하고 더 나아가 인간의 성장과 발달을 도모하는데 그 목적을 두고 있다(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). 긍정심리학의 세부 연구 분야는 크게 긍정적 정서, 긍정적 기질, 긍정적 조직으로 나뉘는데, 그릿은 긍정적 기질의 일종으로 다양한 분야에서 뛰어난 성취를 이룬 사람들이 공통으로 갖고 있는 개인 특성(Duckworth et al., 2007)이라 할 수 있다.

Duckworth et al.(2007)은 다양한 분야에서의 성공과 성취를 이룬 사람에 대한 사례를 분석한 결과, 그 공통 분모가 ‘장기 목표에 대한 열정과 끈기’에 있음을 확인하고 이를 그릿이라 명명하고 개념화하였다. 성취나 성공의 주된 요인이 재능이나 지능과 같은 선천적인 능력에서 비롯된다는 인식이 지배적이었던 사회 분위기 속에서 그릿은 후천적 노력의 중요성을 재발견했다는 측면에서 큰 의미를 갖는다. 이에 지난 10년 간 심리학, 교육학, 사회학 전반에 걸쳐 많은 주목을 받아왔다. 실제 다수의 연구에서 그릿이 성공을 예측하는 변수임이 입증됨에 따라 미국을 중심으로 지속적으로 관련 연구가 나오고 있으며, 국내에서는 최근 3~4년

전부터 교육학과 심리학 분야를 중심으로 관련 연구가 이루어지고 있는 추세이다. 그릇을 연구하는 과정에서 학자들마다 그릇을 조금씩 다르게 정의하고 있는데 이를 요약하면 <표1>과 같다.

<표 1> 그릇의 정의

연구자	정의
Duckworth et al. (2007)	장기적인 목표에 대한 열정과 끈기
김주환 (2013)	자신이 세운 목표를 성취하기 위해 열정을 가지고 어려움을 극복하며 지속적인 노력을 기울일 수 있는 마음의 근력
Thaler & Koval (2015)	어려운 환경 가운데서도 이를 극복하고 기꺼이 위험을 감수하는 강한 투지로 목표를 향한 끊임없는 노력, 도전을 당연하게 받아들이며 어려운 일을 달성하기 위해 열정과 인내를 갖는 결과
De Vera et al. (2015)	장기적인 목표를 이루는 과정에서 겪는 어려움을 잘 극복하고 끝까지 목표에 대한 열의를 갖고 성실하게 정진하는 자세
황광원 (2016)	장기적인 목표를 달성하기 위해 회복탄력성을 갖고 열정과 인내를 유지하는 능력

이처럼 그릇에 대한 개념 정의는 학자마다 다소 차이가 있지만 공통점을 살펴보면, 목표에 대한 관심을 장기간 유지하는 ‘열정’과 역경과 고난이 있더라도 꾸준히 노력하는 ‘끈기’는 모든 학자들의 정의에 공통적으로 포함된 요소로 이것이 그릇의 핵심 개념임을 확인할 수 있다.

그릇의 구성 개념인 열정과 끈기는 인간의 선천적 능력과 대비되는 후천적 능력으로 볼 수 있는데, 그 중요성에 대해서는 그릇이라는 개념이 등장하기 오래 전부터 여러 연구자의 의해 논의된 바 있다. Galton(1892)은 뛰어난 업적을 남긴 사람들의 공통점이 재능, 열정, 끈기 있는 노력임을 밝히고 그 중 어느 하나라도 부족하면 성공하기 힘들다고 주장하며 성공에 있어서는 세 가지 모두가 중요한 요인임을 주장하였다. Hull(1928)은 선천적 능력을 가진 사람이라 하더라도 충분

한 노력 없이는 어떤 것도 성취할 수 없다고 하며 노력의 중요성에 대해 강조하였다. Cox(1926)는 성공적 업적을 이룬 역사적 인물 301명을 대상으로 일반인과 구별되는 역량에 관한 연구를 진행하며 IQ보다는 열정과 끈기가 성취에 있어서 더욱 중요한 요인임을 밝혔다. 지능 분야의 대가인 Sternberg 역시 성공을 이끌어 주는 핵심 역량을 기르는데 있어서 가장 중요한 요소는 타고난 능력이 아니라 목적이 분명한 노력이라고 하였다(Dweck, 2011). Bloom(1985)은 뛰어난 성취를 이룬 120명을 대상으로 한 연구에서 높은 성취를 이루기 위해서는 10년 이상의 노력이 필요하다는 ‘십년의 법칙(Ten-year rule)’을 주장하며 높은 성취를 이뤄내는 가장 중요한 요인은 선천적 재능이 아닌 포기하지 않고 끊임없이 노력하고 실천하는 습관임을 밝혀냈다.

이상에서 볼 때, 그릿의 핵심 개념인 열정과 끈기는 성취에 있어서 중요한 요인이며, 특히 지능이나 재능과 같은 인지능력에 비해(Moffitt et al., 2011) 후천적으로 개발될 가능성이 크다는 점에서 인적자원개발 측면에서도 중요한 의미를 가짐을 확인할 수 있다.

물론, 열정과 끈기를 의미적으로 내포하고 있는 그릿과 유사한 개념이 기존에 없었던 것은 아니다. 대표적으로는 자기통제와 성실성이 그릿과 비슷한 개념으로 볼 수 있는데 Credé et al.(2016)은 메타분석 결과 그릿과 자기통제, 그릿과 성실성이 높은 정적상관을 보인다고 하며 이들 변수와 유사성 논란을 제기하기도 하였다. 이에 그릿과 유사 변수 간의 차이점 중심으로 살펴보면, 그릿과 자기통제는 목표 달성 기간, 대상, 목표의 성격 등에서 차이를 보인다. 자기통제는 미래의 보다 가치있는 만족을 추구하기 위해 충동을 억제하거나 즉각적인 만족을 보류하는 능력(Tangney, Baumeister, & Boone, 2004)을 말한다. Duckworth와 Gross(2014)는 자기통제와 그릿을 차이를 설명하기 위해, 전자는 단기간의 유희을 극복하는 능력이라고 본 반면, 후자는 장기적인 목표에 대한 열정과 노력을 유지하는 것이라고 설명하였다.

성실성은 그릿의 개념적으로 가장 유사한 변수로 볼 수 있으며 다수의 연구에서 그릿과의 관련성이 자주 언급되고 있다. 성실성의 특성은 ‘열심히 일하는’ 혹

은 ‘꾸준한’ 태도에 있는데 그릿의 구성요소 중 특히 끈기(노력의 꾸준함)와 중복되는 것으로 보인다.

그릿과 성실성의 차이는 지속 기간과 목표와의 연관성 측면에서 찾을 수 있다. 성실성이 높은 사람은 목표를 정하지 않아도 주어진 일 자체가 목표가 되어 열심히 하고 이를 이뤄 나갈 가능성이 크다. 반면, 그릿은 장기적 목표를 설정하는 것을 선행하고 그에 따른 단계적이고 순차적인 목표를 향해 꾸준히 정진하고 노력하는 경향성을 나타낸다. 특히 꾸준한 노력 이외에 오랜 시간동안 관심을 유지하는 열정이 있으므로 성실성과는 구별된다고 볼 수 있다(이정림, 2016; Duckworth et al., 2007).

성실성에 관한 연구는 성실성을 단독으로 살펴보기 보다는 성격 5요인의 하위 변수 중 하나로 연구를 수행한 경우가 많아 인간의 후천적 노력의 중요성이 부각되지 못한 측면이 있다. 이에 반해, 그릿은 후천적 노력에 해당하는 끈기와 이를 유지할 수 원동력이 되는 열정을 통합하여 성취에 영향을 주는 핵심 요인을 위주로 재 개념화했다는 측면에서 의미가 있다. 원석의 다이아몬드는 그 자체로도 귀하지만 세공의 정교함에 따라 그 가치가 달라지듯이 인간의 후천적 노력이라는 원천적 가치는 그 자체로 중요하지만 그릿이라는 변수를 통해서 더욱 그 중요성이 부각될 수 있게 되었다는 점에서 의의가 있다. 하지만, 그릿과 성실성은 많은 부분에서 비슷한 특성을 공유하고 있어 이들을 완전히 다른 특성으로 구분하기는 어렵다(황광원, 2016). 다만, 각 특성들이 중점을 두고 있는 것에 따라 개념의 차이를 낳고 특정한 결과를 예측함에 있어서 차이를 보이게 되는 것이다(황광원, 2016).

종합하면, 그릿과 유사한 개념들은 목표를 성취하기 위한 인간의 의지나 후천적 노력을 강조하고 있다는 점에서 공통점을 가진다. 하지만 그릿은 두 가지 측면에서 다른 변수와 차별성을 갖는데, 첫째는 장기적인 목표를 가지고 이를 달성하기 위한 노력하는 기간이 장기간 지속되어야 한다. 둘째는 그 과정에서 당장의 성과나 결과에 연연하지 않고 목표에 대한 관심과 흥미를 유지해야 한다. 그러므로 열정과 끈기가 그릿의 핵심 개념으로 볼 수 있다.

이상에서 볼 때, 또한 그릿의 개념이 등장하게 된 배경은 성취나 성공에 있어서 어떤 부분이 더욱 세밀하게 영향을 미치는지, 그리고 그 요소들을 어떻게 구성해야 하는지에 대한 고민에서부터 시작하였다고 볼 수 있다(황광원, 2016). 그러므로 그릿과 유사성의 논란이 있는 성실성, 자기통제 등과 그릿이 개념적으로 완전히 다른 변수라기 보다는 그릿이 다른 변수들에 비해 높은 성취 예측력을 가지도록 변수를 면밀하게 구성하고 있음을 알 수 있다.

2. 그릿의 구성요소

그릿을 구성하고 있는 요소에 대해서는 학자마다 다양한 관점의 차이가 있다. 그릿의 개념에 가장 큰 영향을 끼친 Duckworth et al.(2007)는 목표를 향한 열정의 정도를 나타내는 ‘관심의 지속성’과 어려운 가운데서도 이를 극복하고 꾸준히 노력하는 끈기의 정도를 나타내는 ‘노력의 꾸준함’ 두 가지 요소로 구성된다고 보았다. 국내에 GRIT의 개념을 처음으로 소개한 김주환(2013)은 ‘Grit’이라는 단어에 개념을 부여한 것이 아니라 기존의 비지인지능력 네 가지 요소(Growth mindset, Resilience, Intrinsic motivation, Tenacity)를 통합하여 GRIT이라는 새로운 개념을 도출하였다. 그 외 학자별 그릿의 구성요소를 요약하면 <표 2>와 같다.

<표 2> 그릿의 구성요소

연구자	정의
Duckworth et al. (2007)	관심의 일관성 (Consistency of interest), 노력의 꾸준함 (Perseverance of effort)
김주환 (2013)	성장 마인드셋 (Growth Mindset), 회복탄력성 (Resilience), 내적동기 (Intrinsic Motivation), 끈기 (Tenacity)

Thaler & Koval(2015)	근성 (Guts), 회복탄력성 (Resilience), 주도성 (Initiative), 끈기 (Tenacity)
Stoltz(2015)	성장 (Growth), 회복탄력성 (Resilience), 직관력 (Instinct), 끈기 (Tenacity)
Sudbrink(2015)	아량 (Generosity), 존중 (Respect), 성실 (Integrity), 진정성 (Truth)
Mckey (2016)	근성 (Guts), 회복탄력성 (Resilience), 직관력 (Intuition), 끈기 (Tenacity)
황광원 (2016)	목표, 회복탄력성, 열정, 인내

그릿의 구성 요소에 대한 선행연구를 종합해 볼 때, 그릿은 단일 개념이기 보다는 여러 구성 요소가 결합된 복합 개념이다(황광원, 2016). 세부 구성 요인에 대해서는 학자마다 차이가 존재하나 모든 학자들이 공통적으로 포함하고 있는 그릿의 핵심 요인은 Duckworth et al.(2007)의 구성 개념과 동일한 열정과 끈기임을 재확인할 수 있다.

그릿과 관련된 대부분의 선행 연구는 Duckworth et al.(2007)의 정의를 준용하고 있으며(Akos & Kretchmar, 2017; Christensent & Knezek, 2014; Maddi et al., 2012; Silvia et al., 2013; Wolterss & Husssain, 2015) 그녀가 개발한 Grit 척도를 측정도구로 활용하여 실증 연구를 수행하였기 때문에 본 연구의 근거가 되는 선행 연구와의 연계성을 유지하기 위해 본 연구에서도 이를 토대로 연구를 수행하고자 한다.

또한 국내 연구에서는 그릿을 ‘투지’(이수란, 손영우, 2013)나 ‘끈기’(임효진, 하혜숙, 2017; 하혜숙 외, 2015)로 번역하기도 하지만, 이러한 번역은 그릿의 본래 의미를 완전히 내포한 것으로 보기 힘들다는 견해가 우세하고 대부분의 선행연구에서 그릿을 원문 그대로 ‘그릿’으로 번역하였으므로(유영란 외, 2015; 이정림, 권태훈, 2016; 주영주, 김동심, 2016) 본 연구에서도 그릿을 원문 그대로 명명하고자 한다.

3. 그릿에 관한 선행연구

그릿에 관한 선행연구는 성취나 성공에 대한 그릿의 유효성을 규명하는 실증 연구가 대다수를 이루고 있으며 관련 선행연구 내용을 요약하면 <표 3>과 같다.

<표 3> 그릿에 관한 선행연구

대상	결과변수	하위요인	연구자
학생	학업성적(+)	학교성적, 대입성적, 대학학점	이수란, 손영우(2013), 이정림, 권대훈(2016), Akos & Kretchmar(2017), Duckworth & Quinn(2009), Rojas et al.(2012), Strayhorn(2013)
	학업성과(+)	영미철자법대회	Duckworth et al.(2007)
	중도포기(-)	훈련중도탈락, 과제중도포기	Duckworth et al.(2007, 2011), Kelly, Matthews & Bartone(2014)
	교육만족도(+)		주영주, 김동심(2016)
	자기조절학습(+)		유영란, 유지원, 박현정(2015), 임효진, 하혜숙, 황매향(2016),
	생활적응(+)	정서, 사회, 학업적응	임효진, 하혜숙(2017), 하혜숙, 임효진, 황매향(2015), Slick & Lee(2014)
	창의적 요소(+/-)	창의적 성향, 창의적 사고	임효진(2017)
	진로준비행동(+)		강명희 외(2016), 노영석(2016), 윤정원(2017)
	자기효능감(+)		하혜숙, 임효진, 황매향(2015), Cooper(2014)
성인	업무성과(+)	영업실적	Duckworth et al.(2007), Duckworth & Quinn(2009), Slick & Lee(2014)
	경력성공(+/-)	임금, 승진, 경력만족, 삶의 만족	Culin, Tsukayama, & Duckworth(2014), Eskreis-Winkler et al.(2014), Hogan(2013), Norkeliunas(2015), Robertson et al.(2014)
	조직유효성(+)	조직몰입, 직원보유	원명희(2017), Robertson-Kraft & Duckworth(2014)
	직무소진(-)		Salles, Cohen, & Mueller(2014)

그릿에 관한 연구는 그릿이 처음 개념화된 미국을 중심으로 비교적 활발하게 진행되어 왔는데, 주로 그릿이 성공이나 성과를 예측하는 요인임을 밝히는 연구가 주를 이루고 있다. 그릿에 관한 초기 연구는 그릿이 어렵고 힘든 훈련이나 학업과정에서 성과나 성공을 예측할 수 하는데 유효한 변인임을 다수의 연구를 통해 입증하였다(Duckworth et al., 2007, 2011). 일례로, 그릿은 훈련이 힘들기로 알려진 미국의 육군사관생도들이 어려운 훈련을 완수하는데 있어서 학업성적이나 자기통제요인 보다 더 높은 예측력을 보였다(Duckworth et al., 2007). 또한 초등학교부터 대학생에 이르기까지 학생들의 학업성적과 성과를 예측하는데 있어서도 유효한 변수였다(Akos & Kretchmanr, 2017; Rojas et al., 2012; Strayhorn, 2015), 특히, 대입시험점수나 성격 특성 등을 통제한 상태에서도 그릿은 어려운 훈련이나 과제 가운데서의 중도 탈락을 예측함에 있어서 탁월한 성과를 보였다(Kelly, Mathews, & Bartone, 2014). 특히, 그릿은 성인들의 업무성과(Duckworth et al., 2007)나 영업실적, 직무에 대한 만족감 등에도 직접적으로 영향을 미치며 궁극적으로 삶의 만족감에도 정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(Eskreis-Winkler et al., 2014; Culin, Tsukayama, & Duckworth., 2014).

이처럼 그릿이 다양한 영역에서 성과에 영향을 미치는 요인으로 주목받게 되자 국내에서도 관련 연구가 시작되었는데, 현재까지 그릿은 고등학교 학생들의 학업성취(이정림, 권대훈, 2016)나 대학생의 GPA(이수란, 손영우, 2013), 초등학교생의 자기조절학습(임효진, 하혜숙, 황매향, 2016) 등에 영향을 미치는 요인으로 주로 학령기 학생들을 대상으로 하여 학업적 성과와 관련된 연구가 주를 이루고 있으며 최근에 와서 성인을 대상으로 한 연구도 일부 진행되고 있다(원명희, 2017).

또한 최근에는 그릿의 결과뿐만 아니라 그릿의 선행요인과 조절, 매개 요인에 대한 연구도 이루어지고 있는데, 임효진과 하혜숙(2017)은 분명한 목표의식이 그릿의 요인을 유도하고 이를 통해 궁극적으로 학업적응에 이르게 됨을 밝혔다. 또한 이수란과 손영우(2013)는 그릿이 학업적 성취로 이어지는 과정에서 철저한 연습과 자기조절능력이 영향을 미친다는 점을 보고하였다.

이상의 선행연구를 살펴보면, 그릿에 관한 선행연구는 성과나 성공을 예측하는

데 있어서 그릇의 유효성을 입증하는 연구가 주를 이루고 있으며, 그 외 그릇의 선행요인이나 매개, 촉진요인 등에 관한 연구가 최근에 와서 일부 진행되고 있음을 알 수 있다. 또한 그릇에 관한 연구는 미국을 중심으로 최근 10년 동안 활발히 진행되었으나 한국에서는 관련 연구가 시작된 지 3~4년에 불과하여 추가적인 연구가 필요함을 알 수 있다. 더욱이 그릇의 연구대상이 주로 초, 중, 고, 대학생 등 학령기 학생들에 편중된 반면, 성인을 대상으로 한 연구는 상대적으로 적다. 이에 성인을 대상으로 그릇의 유효성을 규명해 보는 것은 의미가 있을 것으로 보인다.

4. 비서의 그릇에 관한 선행연구

현재까지 비서의 그릇에 대한 연구는 없지만 그릇과 개념적으로 유사한 성실성과 그릇의 하위변수인 열정에 관한 연구는 다수 존재하는데 이를 변수별 연대기 순으로 요약하면 <표 4>와 같다.

<표 4> 비서의 그릇에 관한 선행연구

주제	연구자	방법	대상	연구결과
성실성 (노력의 꾸준함)	장미선 (2003)	질적	교회비서	교회비서의 자질로 성실성을 언급
	김은주, 최애경 (2007)	질적	대기업 팀비서	역량 면에 있어서 성실성, 성품(인내심, 여유)에 대한 역량 보유 수준 높음
	정유정, 최애경 (2007)	질적	법률비서	직무태도에 있어서 성실성의 중요성 강조
	김지은, 최애경 (2009)	질적	대학총장 비서	대학총장비서의 핵심역량으로 성실성 제시
	장은주 (2008)	양적	비서	성실성은 조직시민행동과 직무만족에 정(+)의 영향 미침

	선형보, 최애경 (2010)	질적	최고경영자 비서	최고경영자 비서의 현재 보유 역량을 분석한 결과 기밀사항에 대한 보안유지, 성실성, 바람직한 인성 순으로 나타남
	김수정 (2014)	질적	비서	비서직 구직자의 역량에 있어 성실성은 인사담당자가 인식하는 가장 중요한 핵심 역량으로 나타남
	이윤정 (2012)	양적	비서	성격 5 요인 중 비서는 성실성에 가장 많은 분포
	김미영 (2013)	질적	국내기업 신입비서	국내기업 신입비서들에게 요구되는 직무역량으로 성실성이 도출됨
	김성현 (2013)	질적	고위공무단 비서	태도 역량으로 성실함이 도출됨
	김미영, 나승일 (2015)	양적	대기업 임원비서	성격 5 요인 중 성실성은 직무수행에 정적인 영향을 미치며, 그 영향력이 가장 큰 것으로 나타남
열정 (관심의 일관성)	유현중 (2005)	질적	금융계 비서	경력역량으로 열정을 제시
	윤지영, 정철영 (2011)	질적	자녀 둔 전문비서	일 가정 양립을 하는데 있어서 전문 비서들은 업무에 대한 열정을 나타내고 있음
	이수연, 박순용 (2012)	질적	대기업 비서경험자	경력전환을 위한 역량으로 도전과 열정이 요구됨

성실성이 강한 사람은 사회적인 규칙과 규범을 잘 지키려고 하고, 목적 지향적이며 자기관리 및 통제에 능통하다(McCrae, 2005). 또한 신중하고 책임감이 강하며 일을 계획성 있게 처리하는 성향을 갖는데 이러한 특징은 비서 업무의 특성 과도 유사하다(이윤정, 2012). 실제 비서직 종사자들은 성격 5요인 중에서도 성실성에 가장 많은 분포를 띄고 있어(이윤정, 2012) 성실성이 비서 직무와 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다. 이러한 점은 비서직 채용에서도 확인되는데 인사담당자들은 비서직 채용에 있어서 가장 중요한 핵심역량으로 성실성을 선정하고 있다(김수정, 2014). 또한 교회비서, 법률비서, 대학총장비서, 대기업최고경영자 비서, 고위공무원 비서 등 다양한 조직의 비서를 대상으로 한 선행 연구(장미선, 2003; 정유정, 2007; 김지은, 2009; 선형보, 2010; 김성현, 2013)에서도 성실성이 비서

의 핵심역량임이 일관되게 보고되고 있다.

한편, 열정은 금융계 비서의 경력 역량으로 제시된 바 있으며(유현중, 2005), 비서의 경력 전환을 위해서도 요구되는 역량으로 보고되었다(이수연, 2012). 여성의 경력에 있어서 결혼과 출산은 가장 큰 장애요인으로 작용하는데, 윤지영(2011)은 이러한 점에 착안하여 자녀가 있는 전문 비서가 일과 가정 양립을 하는데 도움을 주는 요인을 규명하는 연구를 수행하였다. 그 결과 전반적으로 자녀를 둔 전문비서들은 업무에 의해 분명 도전받고 있으나 대부분의 전문 비서들은 그들의 업무량을 일의 한 부분으로 받아들이고 그들이 수행하는 업무에 대한 열정이 있음을 밝혔다.

이상에서 살펴볼 때, 비서직에 있어서 성실성은 경력 수준이나 소속 조직, 업무 형태 등에 관계없이 중요하며 기본이 되는 핵심역량임을 확인할 수 있다. 열정은 비서의 경력과 관련된 연구에서 필요한 역량으로 주로 논의된 바 있는데 이는 경력성공이라는 장기 목표를 이루는 과정에서 어려움에 봉착하게 되더라도 일과 관련된 관심을 일관되게 유지하는 특성인 열정이 성실한 자세로 목표를 향해 나아가게 하는 원동력이 되기 때문인 것으로 추론해 볼 수 있다.

비서직에 있어서 성실성과 열정은 이렇게 중요한 역량임에도 불구하고 기존의 연구는 그 중요성을 밝히는 질적연구가 대부분이며 이들 변인의 실질적 영향력을 검증하는 실증 연구는 소수에 불과하다. 더욱이, 성실성과 유사변수인 끈기와 열정을 그릿이라는 하나의 개념으로 통합하여 다른 변수와의 인과관계를 살펴본 연구는 전무하다. 특히, 끈기와 열정의 복합 개념인 그릿은 최근 다양한 연구에서 성취와 성공에 대한 높은 예측력을 가지는 것으로 입증되고 있어 비서직 종사자를 대상으로 그 중요성을 규명해 보는 것은 의미가 있을 것으로 보인다.

B. 경력성공

1. 경력의 개념

경력은 학자들마다 다양하게 해석되는 개념으로 시대의 변화에 따라서 그 의미도 점점 변화하여 왔다(송민영, 백지연, 2015). 경력에 관한 이론들이 각각 다른 패러다임에 근거를 두고 발전해 왔으며 경력에 대한 기본적 관점과 연구 방법도 다르기 때문이다(이희옥, 2011).

초기의 경력 연구에서 가장 보편적으로 인용되는 경력의 정의는 ‘한 사람이 전 생애의 과정을 통해 접하게 되는 직무와 관련된 경험 및 태도’ (Hall, 1976)로 볼 수 있다. Hall(1976)은 경력을 직무에 국한하지 않고 삶 전반에 걸친 경험으로 경력의 의미를 확장하였으며, 이를 요약하면 <표 5>와 같다.

<표 5> 경력의 개념

핵심개념	내용
승진으로서의 경력	<ul style="list-style-type: none">· 경력은 조직의 계층구조를 따라 상층으로 올라가는 수직적 이동· 조직에서의 승진의 연속, 더 많은 의무와 책임을 동시에 갖는 상향적 이동
전문직으로서의 경력	<ul style="list-style-type: none">· 변호사, 회계사 등 전문적 경험과 기술을 필요로 하는 전문직을 지칭
직무연속으로서의 경력	<ul style="list-style-type: none">· 개인이 평생 가지게 될 일련의 직무 인생에 있어서 역할관련 경험의 연속으로서의 경력
경험의 연속으로서의 경력	<ul style="list-style-type: none">· 전 생애에 걸쳐 직무와 관련된 경험 및 활동에서 지각된 일련의 태도와 행위

출처: Hall, D. T. (1976). Careers in Organizations. Santa Monica, CA: Goodyear. p.4. 수정 인용

또한 경력의 개념은 기본적으로 두 가지 다른 방식인 주관적 경력과 객관적 경력으로 이루어진다. 객관적 경력은 지위, 상황, 상태에 관해 객관적으로 관찰이 가능한 경력을 의미하고(Barley, 1989), 주관적 경력은 한 개인이 자신의 경력에 대해 주관적으로 느끼는 감정이나 태도를 의미한다(Khapova, Arthur, & Wilderom, 2007). 즉, 경력은 사회적으로 측정이 가능한 경력과 개인이 주관적으로 느끼는 경력 두 가지의 의미를 모두 내포하는 개념이라고 볼 수 있다.

초기 연구에서의 경력은 조직에서의 수직적 이동과 주로 전문직에게 적용되는 개념이었다. 하지만, 최근에는 경력이 직종에 관계없이 대부분의 개인에게 적용되는 광의의 의미로 점차 그 의미가 확대되고 있음을 확인할 수 있다.

이러한 변화로 최근에 새로 등장한 개념이 ‘무경계 경력’과 ‘프로틴(Protean) 경력’이다. 무경계 경력은 개인이 일을 함에 있어서 경계없이 여러 조직으로 이동하면서 경력을 쌓는다는 의미로 개인이 경력의 주체가 되어 경력에 대한 판단과 가치를 스스로 결정하기 때문에 외부 네트워크 정보를 중요하게 보는 개념이다(Arthur & Rousseau, 1996). 한편, 프로틴 경력은 경력에 대해 개인이 조직보다 더 큰 결정권을 가지고 경력의 성공 여부에 대해서도 스스로 느끼는 심리적 성공을 중시하는 개념으로 경력에 있어서 개인의 주관적 측면을 강조하고 있다. 이러한 경력 개념의 변화를 요약하면 <표 6>과 같다.

<표 6> 경력 개념의 변화

구분	과거의 경력	새로운 경력
연구 대상	전문직 종사자(협의)	모든 개인(광의)
경력 기간	취업기간	평생
경력 경계	유경계(조직내)	무경계
경력 이동	수직적 이동	수직/수평/조직 간 이동
경력 범위	단일 경력	다중 경력
경력 책임	조직	개인
주된 관심	직업 안정성	고용 가능성

출처: 김찬배, 이윤철(2008)의 표를 연구자가 재구성

이상의 선행 연구를 종합해 볼 때, 경력은 조직 내외를 막론하고 일을 하는 주체에게 적용될 수 있으며, 관찰 측정가능한 객관적 측면과 주관적 측면의 경험을 모두 포함하는 개념으로 볼 수 있다.

2. 경력성공의 개념 및 정의

경력성공은 개인의 경력 경험에 대한 성과로, 일과 관련된 바람직한 성과에 대해 개인이 인지하는 성취를 말한다(Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Hall, 2002). 경력이 학자들마다 다양하게 해석되는 개념이므로 경력성공에 대한 개념과 정의도 학자들마다 상이하며 이를 요약하면 <표 7>과 같다.

<표 7> 경력성공의 정의

연구자	정의
Marvis & Hall (1994)	타인이나 외부환경이나 타인(부모, 직장동료, 조직, 사회)에 의해 설정된 목표가 아니라 자기 자신에게 의미있는 개인의 목표 성취 경험
Judge & Bretz (1995)	개인의 업무 경험의 결과로 축적된 긍정적인 심리 상태 및 업무관련 결과물
Melamed (1995)	직업이나 조직에서 객관적·주관적 측면의 개인의 성취나 진보
Judge et al. (1999)	업무 경험의 결과로 축적된 실제적 성취 또는 지각된 성취
Arthur et al. (2005)	개인이 자신의 경력을 펼쳐 나가는 과정에서 특정 시점의 이상적인 일과 관련된 결과물
Gunz & Mayrhofer (2011)	특정한 시점에서 경력에 대한 객관적, 주관적 상황과 관련된 개인의 평가

출처: 남중수(2014), 이예정(2014)의 표를 연구자가 재구성

경력성공에 관한 연구는 Hughes(1937)로부터 시작된 것으로 알려져 있다. 개인은 사회구조와 유기적으로 연결되기에 개인이 경험하는 경력도 개인과 사회와의 관계, 맥락과 연결된다. 이에 경력성공을 객관적, 주관적 개념으로 이원화한 것으로 평가받는다(Heslin, 2005).

앞서 살펴본 경력의 개념이 객관적 경력과 주관적 경력으로 이분화된 것과 유사하게 Boudreau, Boswell과 Judge(2001)는 경력성공을 외적 요소와 내적 요소로 구분하였다. 외적 요소는 특정한 직무 제공에 대한 거부나 수락과 같이 외현적으로 알아볼 수 있는 객관적 증거들을 말한다면, 내인적 요소는 가치, 태도, 동기 부여 변화와 같이 주관적으로 판단되는 증거들이다. 경력성공에 대한 결과는 이러한 과정에서 축적된 내적, 외적 성과 또는 심리적 성취감으로 나타나게 된다(Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995).

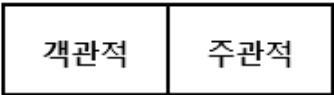
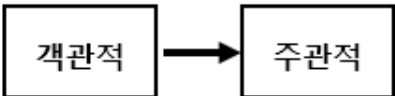
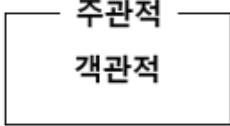
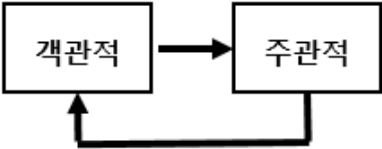
주관적 경력성공은 개인의 주관적 견해와 평가로 개인에 따라 같은 요인에 대해서도 다른 평가가 이루어질 수 있다. 대조적으로 객관적 경력성공은 개인의 경력과 관련된 실제적 상황에 더 중점을 둔다. 일례로, 직업, 보수, 직무 수준, 근무 거리 등은 보편적으로 사회에서 인식되는 역할 및 조직 내 지위와 연관되어 있다. 객관적 경력 성공은 이에 대한 개개인의 관점이나 만족보다는 일반적인 사회의 평가를 반영하는 것으로 볼 수 있다(Arthur et al., 2005).

한편, 경력성공을 평가하는 기준은 경력을 바라보는 결과 개념에 따라 달라질 수 있으므로 경력에 대한 객관적 기준과 주관적 측정은 개인의 중요한 경력성으로 나타날 것이다(Heslin, 2005). 개인이 느끼는 경력성공은 심리적인 만족감을 줄 뿐 아니라 자신의 업무 분야에서 전문성을 지속적으로 발휘하고 성장할 수 있도록 지속적으로 동기를 부여한다. 그리고 개인이 경력에 대해 스스로 만족할 경우 직무에 더욱 몰입하여 업무성과가 향상되고 이직률이 낮아지는 등 긍정적인 조직 성과를 기대할 수 있다(김시진, 김정원, 2010; Judge et al., 1995). 그러므로 경력성공은 자신이 하는 일에 대한 최종 성과몰입과 동시에 경력개발 노력을 지속적으로 할 수 있도록 도와주는 요인으로 선순환 되는 변인임을 알 수 있다.

주관적 경력성공과 객관적 경력성공의 관계에 대해서는 학자들마다 의견이 분

분한데 이를 도식화하면 <표 8>과 같다.

<표 8> 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 관계

구분	도식화	대표학자
이분법적 관계		Hughes(1937)
순차적 관계		Judge et al.(1995)
포괄적 관계		Arthur et al.(2005)
상호보완적 관계		Hall(2003)

Hughes(1937)은 객관적·주관적 경력성공을 서로 완전히 다른 개념이라는 이분법적 관계에서 접근하였고 Judge et al.(1995)은 객관적 경력성공이 주관적 경력성공의 선행변인이 된다고 하였다. Hall(2002)은 주관적 경력성공에 대한 인식은 개인의 정체성을 변화시키거나 강화시키고 이는 목표에 대한 추구 노력을 통해 다시 객관적 경력성공에 영향을 준다고 설명하며 객관적 경력성공과 주관적

경력성공이 상호의존적(interdependent)인 관계라고 주장하였다. Arthur et al.(2005)은 주관적 경력성공이 객관적 경력성공을 포함하고 있다고 보았다. 임금이나 직급이 높더라도 이에 대한 개인의 인식은 상이할 수 있으며 경력에 있어 개인의 주도성이 중시되면서 주관적 경력성공을 보다 강조하는 관점이라고 볼 수 있다.

이처럼 학자별로 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 관계에 대한 관점은 상이하지만 위의 입장 모두 경력성공의 속성을 이해하는 데 있어 객관적 경력성공과 주관적 경력성공이 둘다 중요한 차원임을 강조하고 있다. 이에 경력성공에 관한 연구를 수행함에 있어서 경력성공의 두 가지 차원을 모두 고려할 필요가 있을 것으로 사료된다.

3. 경력성공의 측정 준거

경력성공을 바라보는 관점에 따라 경력성공을 측정하는 준거 또한 달라지는데 앞서 언급한대로 과거의 경력성공은 주로 연봉, 승진과 같은 객관적 요인으로 측정되었다(Hall, 2002; Shockley et al., 2015). 하지만 최근에는 경력에 대한 책임과 역할이 개인에게로 이동된 현대적 관점의 경력 개념이 대두됨에 경력성공 여부에 대한 개인의 주관적인 인식이 측정 준거로 활용되고 있다. 일례로, 개인이 주관적으로 인식하는 경력에 대한 만족이나 고용 가능성, 삶에 대한 만족 등 다양한 요인이 주관적 경력성공을 측정하는 준거로 활용되고 있다(이지영, 이희수, 임경수, 2016; Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 2002).

이와 같이 경력 성공을 측정하는 준거는 학자마다 차이가 있으며 <표 9>는 최근 10년 간 국내·외 경력 유형별 경력성공 측정 준거를 학술지 중심으로 요약한 표이다.

<표 9> 경력성공 유형별 측정 준거

연구지	연구자	객관적 경력성공	주관적 경력성공
국외	De Vos & Soens (2008)		경력만족, 고용가능성
	Wolff & Moser (2009)	임금	경력만족
	Abele & Spurk (2009)	임금 구간, 직급	타인참조 경력성공, 직무만족
	NiKos et al. (2011)	임금, 승진비율	직무, 관계, 재정, 위계, 삶의 성공
	Volmer & Spurk (2011)	임금	경력만족
	Volmer, Koch, & Göritz (2017)	임금, 승진횟수	경력만족
국내	강혜련, 조미영 (2007)	임금 구간, 직위	경력만족
	조영복, 박선화, 고경희 (2007)	직위, 임금 구간, 승진횟수	경력만족
	장은주 (2008)		경력만족, 고용가능성
	임희정 (2009)	임금 수준, 직급	경력전망, 목표지위
	오은혜, 탁진국 (2012)		경력만족, 고용가능성
	최석봉, 문재승 (2012)		경력만족
	유은혜, 김명옥 (2015)		경력만족, 고용가능성
	이재은, 박미선 (2016)	임금	경력만족

이상에서 볼 때, 국내·국외를 막론하고 객관적 경력성공의 측정 준거로는 임금이 가장 많이 활용되고 있고 주관적 경력성공의 측정 준거로는 경력만족은 가장 널리 활용되고 있다. 그 외 평생직장의 개념이 사라진 오늘날은 경력의 이동성을 외부로 확장시킨 고용가능성이 새로운 개념의 경력성공으로 국내연구를 중심으로 자주 활용되고 있다(Arthur & Rousseau, 1996).

4. 경력성공의 선행연구

경력성공은 경력개발 활동의 결과로 볼 수 있으므로 선행연구에서 주로 경력성공의 선행요인과의 관계 확인하기 위한 실증 연구가 주를 이루고 있다. 경력성공의 선행요인은 크게는 개인차원과 조직차원으로 구분되는데 경력성공에 영향력이 큰 변수 위주로 선행연구 결과를 요약하면 <표 10>과 같다.

<표 10> 경력성공의 선행요인에 관한 연구

구분	선행요인	하위요소	연구자
개인	인구통계	연령 성별 결혼여부 가족부양시간	Cox & Nkomo (1991), Judge & Bretz (1994), Judge et al. (1995), Seibert, Crand & Kraimer (1999), Ng et al. (2005), 윤하나, 탁진국 (2006)
	인적자본	교육수준 교육유형 근속년수 직무경험 인지능력	Ferris & Judge (1990), Judge et al. (1995), Melamed (1995), Kirchmeyer (1998), Boudreau et al. (2001), Chenevert & Tremble (2002), 윤하나, 탁진국 (2006), 강혜련, 조미영 (2007)
	개인성향	성실성 외향성 개방성 프론티언 경력태도 자기통제력	Ferris & Judge (1990), Judge et al. (1999), Kirchmeyer (1998), Boudreau et al. (2001), O'Neil, Seibert, & Kraimer (2001), Seibert, Kraimer, & Liden (2001), Lounsbury et al. (2003), Bilimoria & Saatcioglu (2004), Ng et al. (2005), 강혜련, 조미영 (2007), 조영복, 광선화, 고경희 (2007), DeVos & Soens (2008), 김시진, 김정원 (2010), 김정원 (2010), 심미영 (2011), 황애영, 탁진국 (2011), Duckworth et al. (2012), 남중수 (2014), 김두순, 서현주 (2016)

	경력관리행동	경력계획 네트워킹행동	Kirchmeyer(1998), Lyness & Thompson(2000), Boudreau et al. (2001), Seibert, Kraimer, & Grant (2001), Nabi(2003), Valcour & Tolbert (2003), Van Emmerick (2004), 윤하나, 탁진국(2006), Abele & Wiese(2007), Barnett & Bradley(2007), Wolff & Moser(2008), 장은주(2008), 조창현, 최무현(2008), 오은혜, 탁진국(2012)
조직	교육훈련기회		Noe (1996), Nabi(1999), Ng et al. (2005), 강혜련(2007), 김보경, 정철영(2013)
	멘토링/코칭		Ferris & Judge(1991), Turban & Dougherty(1994), Orpen(1995), Van Emmerick(2004), 강혜련(2007)
	상사지원		Greenhaus et al.(1990), Wayne et al.(1999), 장은주, 박경규(2005), 윤하나, 탁진국(2006), 장은주(2008), 조창현, 최무현(2008), 김정진(2009), 권정숙(2010), Wickramasinghe et al. (2010), Kang et al. (2015), 이희수 외(2016)

출처: 김보경, 정철영(2013), 김미경, 문재승(2018)의 연구를 연구자가 재구성

개인차원으로는 인구통계학적변인, 인적자본변인, 개인성향변인, 경력관리행동 변인이 경력성공에 정적인 영향을 미치는 변인으로 연구되고 있다. 최근에는 개인 성향 변인에 관한 연구가 많이 이루어졌으며, 성실성, 외향성, 개방성, 주도적 경력태도 등은 객관적, 주관적 경력 성공에 모두 영향을 미치는 대표적 요인으로 확인되고 있다(김보경, 정철영, 2013). 조직차원 변인으로는 상사의 지원, 교육훈련 기회, 멘토링 등이 있다. 이 중 상사의 지원과 멘토링은 경력만족, 직무만족 등 주관적 성공에 강한 영향을 미치는 변인으로 검증되었다(권정숙, 2010). 그 외 최근에는 일과 삶의 균형, 일과 가정 갈등(신재민, 이희수, 2017; 유은혜, 김명옥, 2015) 등 경력성공에 있어서 가정 가정측면도 관심있게 다루어지고 있다.

경력성공의 결과변수에 관한 연구의 경우에도 크게 개인차원과 조직차원에서 연구가 이루어지고 있는데, 먼저 개인차원에서 경력성공은 경력몰입을 유도하고 궁극적으로 삶의 만족도를 높이기도 한다(김나정, 차종석, 2018; 박혜영, 박종호, 2015). 조직차원에서는 조직에 대한 몰입을 유도하여 직무에 대한 만족도와 직무 성과를 높이고 궁극적으로는 조직성과에도 기여하는 것으로 나타났다(이재봉, 진성미, 2012; 공석길, 오석윤, 2015; 이준혁, 2012).

그 외에 경력성공에 간접적으로 영향을 미치는 매개·조절요인에 관한 연구 가운데서는 성별이 주요한 요인으로 규명된 바 있다. 실제로 경력성공에 대한 인식 뿐만 아니라 경력성공에 선행요인에 있어서도 남녀의 차이가 존재한다는 연구(강혜련, 조미영, 2007; 김보경, 정철영, 2013; 이희수 외, 2016)가 다수 존재하는 것으로 확인되었다. 특히, 가정차원에는 남녀 간의 뚜렷한 차이를 보였다. 직장-가정갈등은 여성에게는 근속년수를 낮춰 객관적 경력성공요인인 직급이나 임금만족에 부정적 영향을 미쳤지만, 남성에게는 유의한 영향이 없었다. 이러한 결과는 가정과 직장생활의 양립부담은 남성보다 여성이 높게 지각하고, 양립 부담감은 여성의 경력단절과 경력정체로 이어질 수 있음을 시사한다.

이상의 선행연구 결과를 종합해 보면, 경력성공의 선행요인을 고찰한 연구가 주를 이루어지고 있으며 이는 개인 차원의 요인과 조직 차원의 요인으로 이원화되어 진행되고 있음을 알 수 있다. 또한 개인 차원의 요인에 비해 조직 차원의 요인에 대한 연구가 부족하여 이에 대한 연구가 필요한 것으로 보인다. 그 다음으로는 경력성공의 결과 변인을 고찰한 연구가 많이 이루어졌는데 그 결과 변인으로 조직유효성이나 삶에 대한 만족 등이 연구되고 있다. 그 외 경력성공 측정 변인들과의 관계를 고찰한 연구, 집단간 비교연구가 주로 수행되고 있는데, 특히 경력성공에 있어서는 성별에 따라 인식의 차이가 있음을 알 수 있다.

5. 비서의 경력성공에 관한 선행연구

비서의 경력에 관한 연구는 1990년대 중반부터 이루어지기 시작했다. 비서의 경력단계별 경력개발 모형을 제시한 연구(이주원, 1995; 조계숙, 1993)나 경력관련 변인들의 관계를 규명하기 위한 연구들(송지은, 2004; 유명숙, 1999; 조영숙, 1999; 최윤아, 2000), 경력성공에 관한 연구(도윤경, 1996; 송민영, 2015; 유은혜, 2015; 이운정, 2012; 정민정, 2017; 한지영, 2009), 경력전환(유현중, 2004)에 관한 연구가 이루어졌다. 최근에는 대기업 비서직 경험자들의 경력전환에 관한 질적 연구(이수연, 박순용, 2012), 비서직 종사자의 조직 내 경력개발 경험에 관한 현상학적 연구(오지현, 최애경, 2013) 등의 질적 연구도 이루어지고 있다.

그 중에서 본 연구와의 연계성이 있는 비서의 경력성공에 관한 선행연구 결과를 살펴보면, 유명숙(1999)은 경력계획에 미치는 선행요인을 연구한 결과 학습목표지향성과 멘토 기능의 영향을 입증하였다. 도윤경(1996)은 교육훈련경험을 접한 비서일수록 더 높은 경력성공을 지각한다고 밝혔다. 따라서 교육의 기회는 개인에게는 경력성공에 대한 지각을 높여 성공을 유도하고 조직에는 조직내 인적자원의 자질을 향상시켜 궁극적으로 조직효과성을 높이는 데 기여함이 확인되었다(도윤경, 1996). 이운정(2012)은 직업가치관과 성격유형의 집단별 경력성공의 차이를 연구하였는데, 연구 결과 비서직 종사자들은 성격 5요인 중에서도 성실성에 가장 많은 분포를 띄고 있었다. 이를 통해 꾸준하고 성실한 태도는 비서의 직무특성과도 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다. 한지영(2009)은 개인 및 조직의 경력관리와 비서의 주관적 경력성공 간의 관계에 대해 연구하였는데, 개인 및 조직의 경력관리는 주관적 경력성공의 하위요인인 경력만족과 고용가능성에 모두 유의미한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 개인 스스로 경력계획을 수립하고 강렬한 경력희망이 있는 비서가 주관적 경력성공을 이룰 가능성도 높음을 의미한다. 또한 경력성공에 있어서 개인 뿐 아니라 교육훈련의 기회와 상사의 지원 같은 조직 차원의 지원도 중요한 요인임을 입증했다는 점에서 의미가 있다.

그 외 최근 20년 간 비서직 분야에서 경력성공의 선행요인을 실증적으로 규명

한 연구는 <표 11>과 같다.

<표 11> 비서의 경력성공 선행요인에 관한 선행연구

특성	선행요인	하위요소	연구결과	연구자
개인	셀프리더십		경력만족(X)	설영선(2009)
	일-삶 균형	일-성장 균형	경력만족(+) 고용가능성(+)	유은혜, 김명옥 (2015)
	개인-환경 적합성	개인-상사 적합성	경력만족(+)	송민영, 백지연 (2015)
	개인 경력관리	경력계획	경력만족(+) 고용가능성(+)	한지영(2009)
조직	조직 경력관리		경력만족(+) 고용가능성(+)	한지영(2009)
	교육훈련기회		경력성공(+)	도윤경(1996)

실증 연구 결과를 살펴보면, 비서의 경력성공에 선행요인으로 개인-상사 적합성(송민영, 2015), 일과 성장 균형(유은혜, 김명옥, 2015), 개인과 조직의 경력관리(한지영, 2009), 교육훈련기회(1996) 등이 있었다. 비서직의 경우, 인공지능 비서의 등장으로 직무개편 전망되고 있는데 직무의 변화는 경력성공에 대한 관점의 전환을 초래하므로(김보경, 정철영, 2013) 이러한 상황에서 경력성공을 이루기 위해서는 그에 상응하는 선행요인을 규명하는 것이 필요함에도 불구하고 경력성공의 중요성에 비해 연구 수가 매우 부족하여 추가적인 연구가 필요할 것으로 보인다.

또한 지금까지의 연구는 연구 설계 측면에서 매우 제한적이었다고 볼 수 있다. 일례로, 경력성공 선행요인과 결과에 대한 변수 간의 단편적인 인과관계만 입증하였으며, 이들 사이에 영향을 미치는 조절, 매개효과는 미흡한 실정이다. 더욱이 임금이나 직급 등 객관적 측면의 경력성공은 배제하고 주관적 측면의 경력성공만을 연구대상으로 삼았다. 하지만 경력성공에 관한 선행연구 결과를 종합해 볼 때 경력성공을 제대로 이해하기 위해서는 경력성공의 두 가지 측면 모두 고려할 필

요가 있다(김보경, 정철영, 2013; Authur, Khapova, & Wilderom, 2005). 이에 본 연구에서는 이러한 시사점을 반영하여 연구를 설계하고자 한다.

C. 상사지원

1. 상사지원의 개념

상사지원은 조직 구성원이 업무를 수행하는 과정에서 상사가 자신의 업무 수행 과정에 대해 얼마나 관심을 갖고 있으며 필요한 경우 도움을 주는가에 대한 조직 구성원의 지각 정도(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990)를 의미한다. 이는 동료, 상사, 가족 등 타인으로부터 받는 심리적, 실질적 지원(Caplan, 1979)을 뜻하는 사회적 지원의 일종으로, 조직 내 상사가 자신을 지원해 준다는 인식(최익봉, 이재훈, 2006)을 말한다. 다만, 상사지원의 범위와 내용을 정의함에 있어서는 학자들마다 다소 차이가 있는데 학자별 정의를 요약하면 <표 12>와 같다.

<표 12> 상사지원의 정의

연구자	정의
House(1971)	상사의 사회 · 감정적 관심을 뜻하는 말로서 상사가 부하직원에 대하여 심리적 지원, 상호신뢰, 친절, 도움과 같은 조성적 분위기를 창출하는 정도
Michaels & Spector(1982)	상사가 부하직원에 대해 심리적 지원, 상호신뢰, 친절, 도움과 같은 분위기를 만들어내는 것
Greenhaus & Beutell(1985)	조직 구성원의 능력발휘와 업무수행 과정 상사가 이에 대해 얼마나 많은 관심을 두고 필요한 경우 도움을 줄 것인지에 대해 지각하는 정도

Babin & Boles(1996)	상사지원을 조직 구성원들이 업무수행을 함에 있어서 필요한 자원과 경력개발을 지원하고, 멘토의 역할을 수행하며, 업무에 대한 칭찬과 조언 등을 지속적으로 하는 활동
이규만(2005)	조직구성원에 대한 상사의 인간관계 능력을 의미하며, 구성원들에게 얼마나 친근하게 후원적으로 행동하고 그들의 심리적 안녕에 관심을 갖고 있는 정도
김명희(2014)	사회적 지지 중 하나로 상사로부터 받는 지원에 대한 조직구성원들이 느끼는 정도로 조직 구성원들의 업무수행에 활력을 제공하고 멘토 역할을 하며, 주요한 피드백을 꾸준히 제공하는 것

출처: 권예진, 최애경(2017)의 연구를 연구자가 재구성

House(1971)은 상사가 조직 구성원에게 심리적 지원, 상호신뢰, 친절, 도움과 같은 조성적인 분위기를 만들어내는 정도라고 정의하였다. Michaels, Greenhaus 와 Beutell(1985)은 조직 구성원이 업무수행과 능력발휘를 하는 과정에서 상사가 업무수행에 대하여 얼마나 관심을 두고 필요할 때 도움을 줄 수 있는지에 대해 지각의 정도로 정의하였다. 이규만(2005)은 상사지원을 구성원들에 대한 친근하고 지원적으로 행동하고 구성원들의 심리적 안녕에 관심을 갖고 있는 정도를 의미한다고 보았다. 김명희(2014)는 조직 구성원들의 업무수행에 활력을 불어넣어줄 뿐만 멘토 역할을 하며, 중요한 피드백을 지속적으로 제공하는 것이라고 정의하였다. Babin과 Boles(1996)은 상사지원을 조직 구성원들이 업무 수행을 하는 데에 필요한 자원을 제공하고, 경력개발을 지원하고, 멘토 역할을 하며, 업무에 대한 조언이나 칭찬을 지속적으로 하는 것으로 보았다.

이상에서 볼 때, 상사의 지원은 조직 구성원의 심리적 안녕을 도모하는 정서적 지원과, 직무수행이나 경력관리에 필요한 정보를 제공하는 정보적 지원, 업무수행과 능력신장에 필요한 물질과 시간을 지원하는 금전적 지원, 시간적 지원을 모두 포함하는 개념으로 볼 수 있다.

2. 상사지원의 선행연구

상사지원은 조직 내 상사로부터 받는 사회적 지지이므로 상사지원과 관련된 선행연구는 주로 조직 유효성과 관련하여 이루어졌다. Ray 와 Miller(1994)는 상사는 자신의 일터에서 만나게 되는 가장 중요한 타인으로서 상사지원은 직장 내 사회적 지지의 주요 원천이라고 하였다. Greenhaus et al.(1990)은 상사의 지원이 조직 구성원의 직무에 대한 만족도를 높이는 역할을 한다고 하였고, 김성진(2009)은 상사지원이 한미여성관리자의 경력만족도를 높인다고 하였으며, 정순여와 장은주(2008)는 상사지원이 고용가능성을 높인다고 밝혔다. 김진민(2013)은 상사는 평소 조직 구성원들의 특성에 대해 관찰, 평가를 하며 경력 개발에 도움을 주고 경력에 대한 의논, 직무순환 배치, 업무 관련 교육 제공 및 구성원의 경력 개발에 많은 영향을 준다고 하였다. 한편, 상사지원은 부정적 영향력을 완화시키기도 하는데 Collings 와 Murray(1996)는 상사에게 받는 사회적 지원이 직무소진을 줄일 수 있다고 하였다.

이상에서 볼 때, 조직 구성원들은 상사가 제공한 다양한 지원을 받을 때 상사가 조직 내 자신의 가치를 인정하고 안녕에 관심을 기울인다고 인지하였다(임보영, 2015). 이러한 경험은 조직구성원의 직무태도와 행동에도 중요한 영향을 미치며 (Stinglhamber, DeCremer, & Merchen, 2006) 궁극적으로 구성원의 업무 성과에도 직·간접적 영향을 미치게 된다. 그러므로 상사지원은 상사와 조직 구성원 사이의 밀접성 특성에 따라 조직 구성원의 태도, 행동, 업무 성과 및 경력에도 중대한 영향을 미치는 미시적 환경변수로 볼 수 있다(최재영, 2003).

3. 비서의 상사지원에 관한 선행연구

비서에 대한 일반적인 정의는 경영자나 관리자가 그들 본연의 업무에 전념할

수 있도록 보좌하는 역할(조계숙, 최애경, 2007)이라 할 수 있다. 실제로 비서의 주된 역할은 상사의 업무가 효율적으로 이루어질 수 있도록 지원하는데 있다. 이러한 비서의 직무 특성으로 인해 비서는 조직 내 다른 구성원들에 비해 상사와의 개별적인 상호작용의 빈도가 매우 높은 독특한 관계적 특성을 가진다(장현아, 최애경, 2007).

이러한 특성은 다수의 선행 연구 결과에서도 확인할 수 있다. 비서직 분야에서 상사에 관한 연구는 상사와의 교환관계(LMX)나 적합성 등 상사와의 상호 관계를 다룬 연구, 상사의 신뢰나 피드백 등 상사로부터 받게 되는 심리적, 업무적 지원을 다룬 연구, 상사의 개인특성 중 비서에게 영향을 미치는 리더십에 관한 연구 등이 있다. 이를 학술지 논문을 중심으로 주제별로 요약하면 <표 13>과 같다.

<표 13> 비서의 상사에 관한 선행연구

연구주제	연구자	연구편수
상사-비서 교환관계(LMX)	김수정, 백지연(2016), 원희정, 박경옥(2016), 김소영, 최애경(2015), 김미영, 나승일(2015), 양혜련(2015, 2009), 백유성(2014), 양지혜, 김종인(2015), 장은주, 이기은(2008), 황정희, 박준성(2008), 장현아, 최애경(2007), 전수진, 구관모(2003), 이종찬, 장경혜(2003)	13
상사 신뢰	김수희, 최애경, 마크누펠드(2017), 윤영진, 장은주(2015), 권세정, 최애경(2014), 전수진(2009, 2010, 2015, 2017), 김미영(2007, 2008, 2011), 김인자(2006), 도윤경(2005, 2002), 손기영(1998)	13
상사 지원	권예진, 최애경(2017), 황현희, 최애경(2015), 김지현, 최애경(2014), 전수진, 한주원(2014), 윤지영, 정철영(2011), 이화진(2012), 한주원(2005), 박윤희(1997)	8
상사의 리더십	김소영, 최애경(2015), 김정아, 조영아, 유승혜(2011), 김미영(2007), 양혜련(2002), 조계숙, 장윤희(1997)	5
비사-상사 적합성	이지율, 김명옥(2016), 송민영, 백지연(2015)	2

이상의 선행연구에서 상사는 비서의 업무 태도, 행동, 조직 유효성에 영향을 미치는 주요 변수임이 일관되게 입증되고 있다. 그러므로 상사는 비서직 종사자들에게 매우 중요한 환경특성 요인임을 확인할 수 있다. 이 중에서도 상사지원은 상사로부터 받는 직접적인 도움을 의미하므로 실질적인 영향력이 클 것이라 예상되기 때문에 중요하게 다루어 질 필요가 있다.

실제로, 비서직 분야에서 상사지원에 관한 연구는 그 효과성을 밝히는 연구가 대부분이며 독립변수로 영향을 주기도 하지만 조절변수로 더 많이 활용되고 있었다. 상사지원에 관한 선행연구 결과를 요약하면 <표 14>와 같다. 상사지원은 비서의 직무 스트레스(한주원, 2005; 박윤희, 1997)나 침묵행동(권예진, 최애경, 2017) 같은 부정적인 요인을 완화시켜 궁극적으로 조직몰입(이화진, 2012)을 높이고 이직의도(김지현, 최애경, 2017)를 낮추는 것으로 나타났다. 더욱이, 4차 산업혁명 시대의 도래로 고용환경이 급변하고 있는 환경 가운데 전문성과 창의성은 비서의 경쟁력이 제고를 위한 필수 역량(원윤정, 백지연, 2015)으로 볼 수 있는데 상사지원은 비서가 전문성을 갖추고 창의성을 발현하는 과정에서 이를 촉진하는 요인임이 확인되었다(전수진, 한주원, 2014). 그러므로 상사지원은 이러한 시대·사회적 요구에도 부응하는 중요한 변수라고 볼 수 있다. 또한 비서직의 경우, 대표적인 여성 직군으로 볼 수 있어 임신이나 출산과 같은 가정 요인이 개인의 경력에 지대한 영향을 미치는데 상사의 지원은 일과 가정 양립하는데 있어서도 매우 중요한 요인(윤지영, 정철영, 2011)임이 규명된 바 있다.

이상의 결과를 볼 때, 상사지원은 비서의 부정적 태도와 행동을 완화시키고 긍정적인 태도와 행동은 유도하여 궁극적으로는 비서의 업무수행과 경력개발 과정에서도 중요한 요인임이 일관되게 규명되고 있다. 하지만, 비서직 종사자의 상사지원 연구는 그 중요성에 비해서는 소수에 불과하며, 특히 상사지원이 주로 부정적인 효과를 완화시키는 요인으로 활용된 반면 긍정적인 효과를 규명한 연구는 3편에 불과하여 추가적인 연구가 필요할 것으로 보인다.

<표 14> 비서의 상사지원에 관한 선행연구

연구자	변수	연구결과
권예진, 최애경 (2017)	독립	채념적·방어적 침묵행동(-)
김지현, 최애경 (2014)	독립	이직의도(-)
황현희, 최애경 (2015)	조절	직무스트레스와 직무소진·이직의도 관계 조절(X)
전수진, 한주원 (2014)	조절	비서의 전문성과 창의성 발현 관계 조절(+)
윤지영, 정철영 (2011)	.	자녀를 둔 비서의 일과 가정 양립에 필요한 요인으로 규명
이화진 (2012)	독립	조직몰입(+)
한주원 (2005)	조절	성격과 감정노동 유스트레스 관계 조절(-)
박윤희 (1997)	조절	직무 스트레스요인과 스트레스 관계 조절(-)

D. 그릿, 경력성공, 상사지원의 관계 및 가설 설정

1. 그릿과 경력성공의 관계

그릿과 경력성공 간의 영향 관계를 살펴본 연구는 아직까지 소수에 불과하나 최근 미국을 중심으로 몇몇 학자들이 관련 연구를 수행한 바 있다. 이에 비해 그릿의 하위요인인 끈기와 유사개념인 성실성과 경력성공의 관계, 그릿의 하위요인인 열정과 경력성공의 관계를 살펴본 연구는 상대적으로 다수 존재하는데 이를 변수별 연대기 순으로 요약하면 <표 15>와 같다.

<표 15> 그릿과 경력성공에 관한 선행연구

변수	연구자	방법	연구대상	연구결과	
				객관적	주관적
그릿	Hogan (2013)	양적	대형로펌 여성변호사	(+)	(+)
	Norkeliunas (2015)	양적	사립학교 여성교장	(+)	
	Robertson et al. (2014)	양적	초임 교사	(+)	(+)
	Clark (2016)	양적	다양한 직군 종사자	X	X
		질적		그릿이 중요한 요인이나 그것만으로는 불충분하고 이를 촉진하는 환경특성에 대한 고려가 필요함	
열정 (관심의 일관성)	유현중 (2005)	질적	금융계 비서	경력역량으로 열정을 제시	
	Hunte, S. O. (2012)	질적	사회복지사	경력성공 위해 열정을 키워야 함을 강조	
	Curran et al. (2015)	메타	다양한 직군 종사자	(+)	(+)
	홍성민 (2015)	질적	미래과학기술인재	경력단계별 핵심역량으로 그릿과 동일한 개념인 열정과 끈기 제시	
성실성 (노력의 꾸준함)	Mueller & Plug(2012)	양적	미국 성인	(+)	
	Duckworkth et al. (2012)	양적	미국 성인	(+)	(+)
	남중수 (2014)	양적	대기업 사무직 종사자		(+)
	김두순, 서현주 (2016)	양적	국내고용보험가입자	(+)	
	고영근, 안태현 (2016)	양적	청년층	남(+), 여(X)	
	윤혜린, 김은주 (2017)	양적	임금근로자	남(+), 여(X)	

(+):정의 영향관계, X:유의미한 영향관계 없음

먼저 그릿의 하위요인인 열정, 유사개념인 성실성과 경력성공의 관계에 관한 연구를 살펴보면, Hunte(2012)는 경력성공을 위해 특히 열정을 키워야 함을 강조하였다. 또한 홍성민(2015)은 미래과학기술 인재의 경력단계별 핵심역량으로 그릿과 동일한 개념인 열정과 끈기를 제시하였다. 특히, 금융계 비서를 대상으로 한 연구(유현중, 2005)에서도 열정을 중요한 경력 역량으로 제시함으로써, 열정은 본 연구의 대상인 비서직 종사자에게도 적용가능한 경력 역량임을 확인하였다.

그릿의 유사 개념인 성실성 또한 국내·외 선행연구에서 객관적·주관적 경력성공에 정적인 영향을 미치는 요인임이 입증되었다(남중수, 2014; Duckworth et al., 2012). 특히, 최근 한국고용정보원의 행정 DB내에 국내 고용보험 가입자를 대상으로 한 김두순과 서현주(2016)의 연구에서 성실성이 객관적 경력성공인 임금에 정적 영향을 미치는 요인임이 입증되었다. 다만, 성실성이 임금을 예측함에 있어서 성별의 차이가 있는 것으로 나타났다. 한국노동패널 18차 DB내 임금근로자를 대상으로 한 윤혜린과 김은주(2017)의 연구와 한국교육고용패널을 이용하여 청년층을 대상으로 한 고영근, 안태현(2016)연구에서 남성의 경우 성실성이 임금에 영향을 미치는 반면, 여성의 경우 영향력이 없는 것으로 밝혀졌다.

이와 같이 경력성공에 관한 다수의 선행연구는 경력성공의 선행요인에 있어서 성별의 차이가 있음을 밝힌 바 있는데(김보경, 정철영, 2013; 이지영, 이희수, 임경수, 2016) 이러한 결과는 그릿과 경력성공의 관계에 관한 선행연구 결과에서도 재차 확인할 수 있다. 그릿과 경력성공 간의 관계 연구는 아직 초기 단계이기는 하지만 주로 여성 전문직을 중심으로 그 영향력을 입증한 바 있다. 사립학교 여성 교장을 대상으로 한 연구(Norkeliunas, 2015)에서는 그릿이 객관적 경력성공인 승진과 높은 인과 관계가 있음이 입증되었다. 대형 로펌 여성변호사를 대상으로 한 연구(Hogan, 2013)에서는 그릿이 객관적 성공요인인 수입료와 주관적 성공요인인 업무에 대한 긍정적 인식과 높은 인과관계가 있음을 밝혔다. 초임 교사를 대상으로 한 종단 연구(Duckworth, Quinn, & Seligman, 2009)에서는 그릿이 경력을 비롯한 삶 전반의 만족에 영향을 미치는 주관적 경력성공 요인임을 밝혔다. 이 상에서 볼 때 그릿이 경력성공에 있어서 중요한 선행요인임을 확인할 수 있었다.

하지만 이와 상반된 연구 결과도 있다. Clack(2016)은 교육, 법률, 예술, 방송, 농업 등 13가지로 분류된 광범위한 직군 종사자를 대상으로 양적연구와 질적연구를 동시에 사용하는 혼합연구를 수행하였다. 그 결과 양적 연구에서는 그릿과 객관적 주관적 경력성공의 영향관계를 입증하지 못하였다. 이러한 결과는 연구 대상 선정 한계로 인한 것으로 유추해 볼 수 있다. 먼저 직종별로 임금과 같은 경력성공의 기준과 인식이 상이할 수 있으나 이를 간과하고 연구 대상을 선정하였다. 또한 연구 대상이 매우 광범위한 것에 비해 총 표본 수는 다소 부족하여 연구 설계 측면에서 오류가 있었다고 볼 수 있다. 이는 직종이 경력성공 인식에 영향을 미치는 중요한 사회 맥락적 변인 중 하나이므로 경력성공 요인에 관한 연구 수행 시 이를 제한할 필요가 있다는 선행연구 결과(이재은, 박미선, 2016)를 통해서도 재확인할 수 있다. Clack(2016)의 연구는 그릿과 경력성공과의 영향 관계를 실증적으로 입증하지는 못하였지만, 그릿과 경력성공의 관계를 연구함에 있어 연구대상의 성별과 직종에 관한 고려가 필요하다는 시사점을 주었다.

이러한 선행연구의 결과와 시사점을 토대로 본 연구에서는 대표적인 전문 여성 직종인 비서직 종사자를 대상으로 그릿과 객관적 · 주관적 경력성공 간의 관계를 살펴보고자 한다. 여성 비율이 높은 비서직의 특성을 감안할 때, 여성을 연구대상으로 삼은 Hogan(2013)과 Norkeliunas(2015)의 연구결과를 근거로 이들 간에 정(+)의 영향관계를 예측해 볼 수 있어 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 1: 그릿은 비서의 객관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1: 열정은 비서의 임금에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2: 끈기는 비서의 임금에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

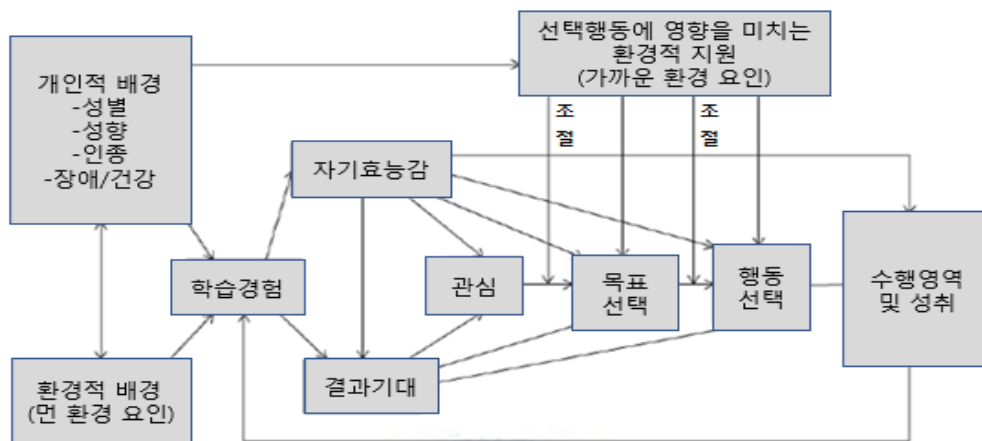
가설 2: 그릿은 비서의 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1: 열정은 비서의 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2: 끈기는 비서의 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 그릿과 경력성공의 관계에서 상사지원의 조절효과

지금까지 경력성공 요인에 관한 연구는 개인특성에 관한 연구가 많은 비중을 차지해왔다(김미경, 문재승, 2018). 하지만, 사회인지진로이론(SCCT)에 따르면, 개인의 성취나 성공은 개인요인과 환경요인의 상호작용을 통해 이루어지므로 경력성공의 선행요인을 규명함에 있어서 개인요인 외에 환경요인에 대한 고려가 필요함을 시사하고 있다. [그림 1] 사회인지진로이론-선택모형은 개인이 경력성공을 이루는 과정에서 어떠한 요인들이 상호작용을 하는지 보여주는데 특히, 상사의 지원과 같은 비교적 가까운 환경 요인은 개인이 경력목표와 행동을 선정하고 수행함으로써 경력성공에 이르는 개인차원의 노력 과정에서 간접적으로 영향을 미치는 조절요인으로 작용한다(Lent & Brown, 2008). 그릿이 목표를 설정하고 이에 대한 관심과 노력(행동)을 유지하는 개인차원의 노력이라는 점을 감안할 때 이는 사회인지진로이론(SCCT) 선택모형의 경력성취 과정에 나타난 개인차원의 노력의 과정과 개념적으로 유사하다. 그러므로 사회인지진로이론(SCCT) 선택모형은 그릿과 경력성공의 관계에서 상사지원의 조절효과를 규명하는 본 연구의 이론적 프레임틀을 제시해 주었다(Clack, 2016).



[그림 1] 사회인지진로이론-선택모형

출처: Lent, R. W., & Brown, S. D.(2008). Social Cognitive Career Theory and Subjective Well-Being in the Context of Work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21. 백지연 (2016), 연구자 수정.

더욱이 경력성공의 일차적인 책임은 개인에게 있지만 대부분의 경력관리는 조직 내에서 업무를 수행하는 과정을 통해 이루어지므로 개인이 속한 조직과 조직 내의 대인관계는 경력성공에 큰 영향을 미치게 된다(권정숙, 2010). 특히, 상사는 조직 구성원의 특성을 관찰하고 업무수행능력을 평가하는 주체이기 때문에(김지현, 최애경, 2013) 객관적 경력 성공인 승진이나 임금에 직·간접적으로 영향을 미치게 된다. 또한 상사는 조직 구성원의 조직 내 업무 외에 향후 경력에 관한 상담을 통해 효과적으로 경력 계획을 수립할 수 있도록 멘토의 역할을 수행하기도 한다(Kram, 1986; Schein, 1978). 이러한 상사의 지원은 조직 구성원의 심리적 안정에 도움을 줌으로써 궁극적으로는 경력만족이나 직무만족과 같은 주관적 경력 성공에도 지대한 영향을 미치게 된다(권정숙, 2010). 이에 다수의 실증 연구에서 상사의 지원은 경력성공을 예측함에 있어서 중요한 요인임이 입증된 바 있으며 그 결과를 정리하면 <표 16>과 같다.

<표 16> 상사지원과 경력성공에 관한 연구

연구자	대상	연구결과	
		객관적	주관적
Wakabayashi et al. (1988)	일본 대기업 종사자	임금인상(+) 승진(+)	
Wayne et al. (1999)	미국 대기업 근로자	임금인상(+)	경력만족(+)
Johnson (2001)	사무직 근로자		고용가능성(+)
Brandon (2002)	137개 일류회사 여성관리자		경력만족(+)
Valcour. (2003)	Production level 서비스 영업직원		경력만족(+)
장은주, 박경규, 박선화 (2004)	외국계 금융기관 경력 5년 이상		경력만족(+)
정순여, 장은주 (2008)	공인회계사		고용가능성(+)
김정진 (2009)	한미여성관리자		경력만족(+)

권정숙 (2010)	사무직 근로자		직무만족(+) 경력만족(+)
Wickramasinghe et al. (2010)	IT 회사 직원		경력만족(+)
Kang et al. (2015)	손님응대 프론트라인 직원		경력만족(+)

출처: 장은주(2005)의 연구를 토대로 연구자가 재구성

이처럼 상사지원은 경력성공에 영향을 미치는 주요한 환경요인으로 볼 수 있는데 경력관리에 있어서 개인의 주도성이 강조되는 오늘날(김은석, 정철영, 2011) 상사지원은 경력성공에 간접적으로 영향을 미치는 조절변수로서의 역할이 더욱 강조되고 있다(문재승, 2012). 그것과 관련된 상사지원의 조절효과에 관한 선행 연구를 살펴보면, Kuvaas와 Dysvik(2010)은 직무에 대한 열정과 열의가 있는 직원은 상사의 지원을 인식할 때 긍정적 태도와 행동을 취하게 될 가능성이 커지고 이는 높은 성과로 이어져 조직에 대한 기여도를 높인다고 하였다. 신영숙(2010)은 개인이 주도적으로 경력목표를 설정하고 유지하며 달성하기 위한 꾸준한 노력의 과정을 통해 경력성공에 이를 수 있으며 이때 상사의 지원은 이러한 개인의 노력을 증진시킨다고 하였다. 이상에서 상사지원은 그것과 경력성공 간의 관계에서 촉진요인으로 작용할 것이라 유추해 볼 수 있다. 특히, 본 연구의 대상인 비서직 종사자의 경우 상사를 보좌하는 직무 특성상 상사와의 상호작용 빈도가 높고 더욱 긴밀한 업무적 관계를 가지기 때문에(김민아, 백지연, 2015) 상사지원의 영향력이 타 직원에 비해 더욱 클 것으로 예상된다(장은주 2005).

이상의 선행연구 결과를 종합해 볼 때, 상사지원은 그것과 비서의 경력성공의 관계에서 조절효과가 있을 것이라 추론해 볼 수 있으나 지금까지 이들 관계를 실증적으로 규명한 연구는 없어 이에 대한 연구의 필요성이 제기된다. 더욱이 지금까지의 선행연구는 경력성공을 객관적 측면과 주관적 측면으로 구분하지 않고 하나의 개념으로 살펴본 경우가 많아 이들을 구분하여 각각의 영향력을 규명할 필요가 있다. 이상에서 살펴본 선행연구의 결과와 시사점을 토대로 본 연구는 그것과 경력성공의 관계에서 상사지원의 조절효과를 실증적으로 규명하기 위해 다음

과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 3: 상사지원은 그것이 비서의 객관적 경력성공에 미치는 영향을 조절할 것이다.

가설 3-1: 상사지원은 열정이 비서의 임금에 미치는 영향을 조절할 것이다.

가설 3-2: 상사지원은 끈기가 비서의 임금에 미치는 영향을 조절할 것이다.

가설 4: 상사지원은 그것이 비서의 주관적 경력성공에 미치는 영향을 조절할 것이다.

가설 4-1: 상사지원은 열정이 비서의 경력만족에 미치는 영향을 조절할 것이다.

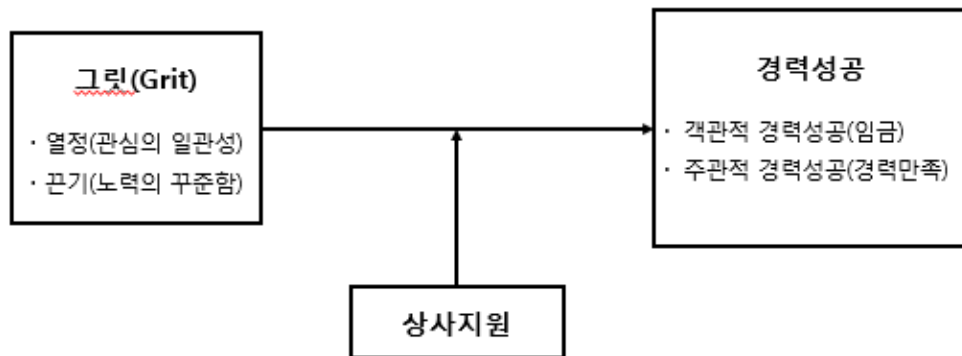
가설 4-2: 상사지원은 끈기가 비서의 경력만족에 미치는 영향을 조절할 것이다.

Ⅲ. 연구방법

A. 연구모형 및 연구가설

1. 연구모형

본 연구에서는 비서직을 대상으로 그릿이 객관적·주관적 경력성공에 어떠한 미치는 영향을 미치는지 확인하고, 이들 사이에서 상사지원의 조절효과를 실증적으로 규명하고자 한다. 이를 위해 앞서 살펴본 선행연구에 대한 분석을 바탕으로 [그림 2]와 같이 연구모형을 설계하였다.



[그림 2] 연구모형

2. 연구가설

이론적 배경에서 제시한 변인 간의 선행연구 결과를 바탕으로 도출된 연구가설은 다음과 같다.

가설 1: 그릇은 비서의 객관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1: 열정은 비서의 임금에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2: 끈기는 비서의 임금에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 그릇은 비서의 주관적 경력성공에 미치는 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1: 열정은 비서의 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2: 끈기는 비서의 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 상사지원은 그릇이 비서의 객관적 경력성공에 미치는 영향을 조절할 것이다.

가설 3-1: 상사지원은 열정이 비서의 임금에 미치는 영향을 조절할 것이다.

가설 3-2: 상사지원은 끈기가 비서의 임금에 미치는 영향을 조절할 것이다.

가설 4: 상사지원은 그릇이 비서의 주관적 경력성공에 미치는 영향을 조절할 것이다.

가설 4-1: 상사지원은 열정이 비서의 경력만족에 미치는 영향을 조절할 것이다.

가설 4-2: 상사지원은 끈기가 비서의 경력만족에 미치는 영향을 조절할 것이다.

B. 연구대상 및 자료표집방법

본 연구는 그릿과 비서의 경력성공의 관계와 이들 사이에서 상사지원의 조절효과를 규명하기 위해서 온라인과 오프라인 설문조사를 병행하여 실시하였다. 본 연구의 모집단은 국내거주 중인 현직비서로 연구의 일반화를 위해 성별, 연령, 경력, 직급, 학력, 고용형태, 비서형태, 기업유형 등 연구 대상의 인구통계학적 사항에 제한은 두지 않았다.

표본추출 방법은 예비조사 시에는 모집단의 의견을 효과적으로 반영할 수 있을 것으로 판단되는 집단을 표본으로 선정하는 방법인 판단 표집법(Judgemental Sampling)을 사용하였고, 본조사에서는 판단 표집법과 연구자가 먼저 접촉한 대상자들에게 소개를 통해서 연속적으로 새로운 표본을 찾아내는 방법인 스노우볼 표집법(Snowball Sampling)을 병행하여 사용하였다(성태제, 시기자, 2016).

본 연구는 2019 년 2월 11일부터 2월 18일까지 현직비서 35명을 대상으로 예비조사를 실시하여 측정도구의 신뢰도와 타당도를 점검하고 측정도구를 일부 수정하였다. 일례로, 임금의 경우 예비조사 시에는 임금구간으로 받았으나 임금구간은 명목척도라 통계분석시 제약이 많아 정확한 의미를 도출하는데 더욱 용이한 비율척도로 문항을 수정하였다. 또한 예비조사 결과를 토대로 인구통계학적 특성에 대한 설문문항이 일부 수정되었고, 설문문항에 대한 보충 설명도 일부 추가되었다.

본조사는 2019 년 2월 27월부터부터 3월 11일까지 현직 비서 대상으로 180부의 설문을 회수하였다. 이중에서 불성실하고 중심화 경향이 뚜렷한 6부를 제외하고, 총 174부가 분석에 사용되었다.

이상의 연구대상 및 자료표집방법을 요약하면 <표 17>과 같다.

<표 17> 연구대상 및 자료표집방법

	예비조사	본조사
연구목적	측정도구 타당도와 신뢰도 점검	변인 간의 관계 규명
연구기간	2019. 02. 11 ~ 2019. 02. 18	2019. 02. 27 ~ 2019. 03. 11
표본추출	판답표집법	판답표집법, 스노우볼 표집법
연구대상	비서 35명	비서 174명
조사방법	직접수거 온라인을 통한 설문조사	직접수거 온라인을 통한 설문조사
설문유형	구조화된 설문지	구조화된 설문지
분석도구	EXCEL, SPSS 25.0 for Window	EXCEL, SPSS 25.0 for Window

C. 변수의 조작적 정의 및 측정도구

1. 독립변수 - 그릿

본 연구에서의 그릿은 다양한 분야에서 탁월한 성취를 이룬 사람들이 공통적으로 갖는 개인 특성으로 어려움과 실패가 있더라도 장기적인 목표를 향한 열정과 끈기(Duckworth et al., 2007)를 유지하는 능력을 의미한다. 그릿의 구성요소로는 관심의 일관성을 의미하는 열정과 노력의 꾸준함을 의미하는 끈기가 있다(Duckworth et al., 2007).

측정도구로는 Duckworth와 Quinn(2009)이 개발하여 타당도와 신뢰도가 검증된 측정도구 Grit-S(Short Grit Scale)를 이수란, 손영우(2016)의 변안을 토대로 하여 연구자가 변안을 수정, 보완하여 사용하였다. 측정도구 수정 후 연구자가

수정 번안한 내용을 외국어와 한국어를 모국어처럼 구사하는 이중언어자 2명과 비서분야 전문가인 4명(연구자의 지도교수 1명, 직장상사 1명, 직장동료 1명, 전·현직 비서 3명)에게 원문과 비교하여 번안이 적절한지, 번안된 내용이 잘 이해가 되는지, 연구자가 측정하고자 하는 개념을 잘 나타내는지에 등에 관해 검토를 받고 예비조사를 거쳐 신뢰도와 타당도를 검증한 후 사용하였다.

이 척도는 ‘열정(관심의 일관성)’과 ‘끈기(노력의 꾸준함)’을 측정하는 2개 요인으로 구성되며 총 8개의 문항을 포함하고 있다. Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 그릿의 정도가 높음을 의미한다. 단, 열정에 관한 문항은 모두 부정적 문항(역문항)으로 구성되어 있어 해석상의 편의를 위하여 역채점 하였다.

2. 종속변수 – 객관적 경력성공

본 연구에서의 객관적 경력성공은 임금이나 승진, 위계적 지위 등과 같이 객관적으로 측정 및 관찰 가능한 경력 성취(Gutteridge, 1973; Van Maanen, 1977)를 본 연구에서는 임금을 사용하였다.

측정도구는 Judge et al.(1999)이 사용한 '세전임금'을 사용하였다. 임금에는 기본급여, 보너스, 상여, 스톡옵션 등 노동의 대가로 제공받는 금전적 보상을 모두 포함하는 것으로 하였으며, 자기보고식으로 실제 임금을 기입하도록 하였다.

3. 종속변수 – 주관적 경력성공

본 연구에서 주관적 경력성공은 현재의 조직을 포함하여 이제까지 경력의 성공 여부에 대한 개인의 주관적 견해와 평가로(Greenhaus et al., 1990; Judge et al., 1995) 본 연구에서는 경력만족을 의미한다. 경력만족은 경력에서의 전반적인 성공여부, 경력목표, 달성정도, 임금, 승진 등에 관한 개인이 주관적으로 인식하는 만족(Gattiket & Larwood, 1988)을 말한다.

측정도구로는 Greenhaus et al.(1990)의 경력만족 척도 5문항을 국내 실정에 맞게 번안한 권정숙(2010)의 도구를 수정, 보완하여 사용하였다.

4. 조절변수 - 상사지원

본 연구에서의 상사지원은 조직 구성원의 업무수행과 능력발휘에 관한 상사의 관심과 도움으로(Greenhaus et al., 1990), 구체적으로는 조직 구성원들에게 필요한 다양한 기회와 자원을 제공하고 멘토의 역할을 수행하여 구성원들의 경력개발을 촉진하고 지속적인 피드백을 제공하는 것을 의미한다(Babin & Boles, 1996).

측정도구로는 Greenhaus et al.(1990)의 도구를 사용하였다. 총 8문항 Likert 5점 척도를 사용하며 점수가 높을수록 상사지원 정도가 많음을 의미한다.

5. 통제변수 - 인구통계학적 변인

본 연구의 통제변수로는 연령, 경력, 직급, 학력, 고용형태, 기업유형을 사용하였다. 이들 변인은 경력성공에 영향을 미치는 대표적인 요인이므로(정철영, 김보경, 2013) 독립변수와 종속변수의 관계를 정확히 파악하기 위해 모두 통제하였다.

연령, 경력, 직급, 학력은 번호가 커질수록 의미도 증가하므로 그대로 분석하였고 고용형태와 기업유형은 명목척도이므로 더미변수로 변환하여 분석하였다. 구체적인 코딩정보는 <표 18>과 같다.

<표 18> 통제변수 코딩정보

측정변수	코딩정보
연령	1=20-24세, 2=25-29세, 3=30-34세, 4=35-39세, 5=40세 이상
경력	1=5년 미만, 2=5-10년, 3=10년 이상
직급	1=사원, 2=주임/대리, 3=과장/차장/부장 이상
학력	1=고졸, 2=전문대졸, 3=대졸, 4=대학원 재학 이상
고용형태	0=파견직/계약직 1=정규직(더미변수)
기업유형	0=국내기업/공공·교육기관/기타 1=외국계/특수법인(더미변수)

D. 설문지의 구성

본 연구에서는 비서직 종사자의 그릇이 객관적·주관적 경력성공에 미치는 영향과 이들 사이에서 상사지원의 조절효과를 규명하기 위한 실증자료를 얻기 위해 설문지를 활용하였다. 설문지는 변수별로 총 5개의 영역으로 나누어 I부는 그릇에 관한 문항, II부는 객관적 경력성공에 관한 문항, III부는 주관적 경력성공에 관한 문항, IV부는 상사지원에 관한 문항, V부는 인구통계학적 특성에 관한 문항으로 구분하였다. 설문지의 각 문항은 인구통계학적 변수에 관한 문항과 객관적 경력성공 문항을 제외하고는 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지의 Likert 5점 척도로 측정할 수 있도록 구성하였다. 그 외 변수별 문항수와 문항번호, 출처를 정리하면 <표 19>와 같다.

<표 19> 설문지의 구성

변수			문항수	문항번호	출처
독립변수	I. 그릇	열정	4	I.1~4	Duckworth & Quinn (2009) 이수란, 손영우 (2016) 연구자 수정 · 보완
		끈기	4	I.5~8	
종속변수	II. 객관적 경력성공	임금	1	II.1	Judge et al. (1999)
	III. 주관적 경력성공	경력만족	5	III.1~5	Greenhaus et al. (1990) Johnson(2001) 권정숙(2010)
조절변수	IV. 상사지원		8	IV.1~8	Greenhaus et al. (1990) 권예진 (2017)
통제변수	V. 인구통계학적 변수		8	V.1~8	김지현(2017)
총 문항수			40		

E. 자료분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 25.0 Version for Window를 활용하여 자료의 성격과 실증 목적에 따라 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 표본의 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 응답자의 일반 특성에 대한 빈도분석을 실시하고, 변수별 평균과 표준편차를 파악하기 위해 기술통계분석을 실시하였다.

둘째, 각 변수들 간의 구성 개념과 타당도를 분석하기 위해 Varimax 회전 방식에 의한 요인분석을 실시하고, 각 변수의 내적 일관성을 검증하기 위해 Cronbach's Alpha 값을 이용하여 신뢰도 분석을 실시하였다.

셋째, 가설 검증에 앞서 각 변수들 간의 관련성 정도와 방향을 파악하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다.

넷째, 인구통계학적 특성에 따른 변인 간의 차이 비교를 위해 ANOVA분석, Scheffe, Dunnett T3 사후검정을 실시하였다.

마지막으로 가설 검증을 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

본 연구에서 사용한 자료의 분석방법을 요약하면 <표 20>과 같다.

<표 20> 자료분석방법

분석내용	통계기법	통계패키지
인구통계학적 분석	빈도분석, 기술통계분석	SPSS 25.0 for Window
측정도구의 타당도 검증	Varimax 회전방식에 의한 탐색적 요인분석	
측정도구의 신뢰도 검증	Cronbach's Alpha 계수	
변수 간의 관련성 분석	상관관계 분석	
인구통계학적 특성에 따른 변인들의 차이비교	One way-ANOVA분석, Scheffe, Dunnett T3 사후검정	
가설의 검증	위계적 다중회귀분석	

IV. 연구결과

A. 표본의 인구통계학적 특성

본 연구 설문 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시하였으며 그 결과는 <표 21>과 같다.

성별은 남성이 0.0%(0명), 여성 100.0%(174명)로 여성 비율이 높은 비서직의 특성을 반영하고 있다. 연령은 20세-24세 6.3%(11명), 25세-29세 25.3%(44명), 30세-34세 35.1%(61명), 35세-39세 21.8%(38명)로 40세 이상 11.5%(20명)으로 연령은 30대가 56.9%(99명)로 가장 높은 수치로 나타났고, 그 다음으로 20대 31.6%(55명), 40대 이상 11.5%(20명)의 순으로 나타났다. 경력은 1년 미만 4.6%(8명), 1년 이상-3년 미만 12.6%(22명), 3년 이상-5년 미만 21.8%(38명), 5년 이상-10년 미만 33.9%(59명), 10년 이상 27.0%(47명)으로 나타났다. 비서직 분야의 선행 연구의 경우, 5년 이하 경력자가 표본의 대다수를 차지하는 연구가 많은데(송민영, 2013) 본 연구는 5년 이상 경력자가 61%이고 그 중 10년 이상 경력자도 27%로 비교적 경력이 많은 비서가 다수 표본에 포함된 점이 특징이라 할 수 있다. 직급은 사원이 46.6%(81명), 주임/대리 25.9%(45명), 과장/차장/부장 이상 27.6%(48명)의 수치를 보였다. 학력은 대졸이 46.6%(81명)로 가장 높은 분포로 나타났고, 전문대졸 37.9%(66명), 대학원 재학 이상 15.5%(27명)의 순으로 나타났다. 고용형태는 정규직이 63.2%(110명)으로 가장 높은 수치로 나타났고, 계약직 16.1%(28명), 파견직 20.7%(36명)의 수치를 보였다. 기업유형은 국내기업이 72.4%(126명)으로 가장 높은 분포를 보였고, 외국계/특수법인 15.5%(27명), 공공기관/교육기관 9.2%(16명), 기타 2.9%(6명)의 순으로 밝혀졌다. 비서형태는 상사1인 보좌 66.1%(115명), 상사 2인 이상 보좌 19.5%(34명), 기타 14.4%(25명)로 나타났다.

<표 21> 응답자의 인구통계학적 특성

구 분		빈도	퍼센트	누적퍼센트
성별	남성	0	0.0	0.0
	여성	174	100.0	100.0
연령	20세-24세	11	6.3	6.3
	25세-29세	44	25.3	31.6
	30세-34세	61	35.1	66.7
	35세-39세	38	21.8	88.5
	40세 이상	20	11.5	100
경력	1년 미만	8	4.6	4.6
	1년 이상-3년 미만	22	12.6	17.2
	3년 이상-5년 미만	38	21.8	39.1
	5년 이상-10년 미만	59	33.9	73.0
	10년 이상	47	27.0	100.0
직급	사원	81	46.6	46.6
	주임/대리	45	25.9	72.4
	과장/차장/부장 이상	48	27.6	100.0
학력	전문대졸	66	37.9	37.9
	대졸	81	46.6	84.5
	대학원 재학 이상	27	15.5	100.0
고용 형태	정규직	110	63.2	63.2
	계약직	28	16.1	79.3
	파견직	36	20.7	100.0
기업 유형	국내기업	126	72.4	72.4
	외국계/특수법인	27	15.5	87.9
	공공기관/교육기관	16	9.2	97.1
	기타	5	2.9	100.0
비서 형태	상사1인 보좌	122	70.1	70.1
	상사2인 이상 보좌	46	26.4	96.5
	기타	6	3.5	100.0
전체		174	100.0	100.0

B. 타당도 및 신뢰도 검증

본 연구에서는 측정도구의 문항들이 동일한 구성개념을 측정하고 있는지 파악하기 위해 타당도 분석을 실시하였다. 요인분석 방법으로는 요인 적재치에 근거하여 문항 간의 내재된 관계를 추정하는 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인을 추출하기 위해서 요인 수와 정보의 손실을 최소화하는 주성분 분석(principle component analysis)을 사용하였으며, 요인 적재치의 단순화를 위하여 요인들 간의 상호독립성을 유지하여 회전하는 직교회전방식(varimax)을 채택하였다. 데이터가 요인분석에 적합한지를 파악하기 위하여 KMO(Kaiser Meyer Olkin)측도와 Bartlett의 구형성 검정을 실시하였다. KMO값은 변수 간의 상관성을 나타내는 측도로 0.6이상이면 요인분석에 적합한 것으로 간주하므로 본 연구에서도 이를 기준으로 하였다. 문항들 간에는 상관 관계가 있어야 요인분석이 적합하게 되는데, 문항들이 상관 관계가 없는 단위행렬이라면 요인분석을 실시할 수 없게 된다. Bartlett의 구형성 검정은 변수 간의 상관행렬이 단위행렬이 아님을 검증하는 것으로 $P < 0.001$ 을 기준으로 검증하였다. 일반적으로 사회과학 분야에서 요인과 문항의 선택기준으로 고유값(eigen value) 1.0 이상, 공통성 0.5이상, 요인적재치 0.5이상이면 유의한 변수로 간주한다(송지준, 2018). 따라서 본 연구에서도 이러한 기준에 따라 타당도 검증을 실시하였다.

또한 본 연구에서는 측정도구의 내적 일관성을 측정하기 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰도를 검증하기 위한 방법으로는 사회과학 분야에서 가장 빈번하게 활용되는 Cronbach α 값을 사용하였다. 또한 변수의 신뢰도를 확보하기 위해서 문항 제거시 알파값(alpha if item deleted)을 이용하였다. 사회과학 분야에서는 일반적으로 Cronbach α 값이 0.6이상이면 신뢰도가 확보된 것으로 간주하므로 본 연구에서도 .60 이상을 기준으로 신뢰도 검증을 실시하였다.

1. 그릇의 타당도 및 신뢰도 분석결과

<표 22>는 그릇의 탐색적 요인분석 결과이다. 총 8개 문항 중 공통성 0.5이하, 요인적재량 0.5이하 등 기준 값에 미달되는 문항과 타당하지 않게 적재된 문항 등은 나타나지 않아 문항 삭제 없이 8개 문항 모두를 분석에 이용하였다. 또한 그릇은 최종적으로 이론과 부합하게 열정과 끈기 2개의 하위요인으로 분석되었다.

요인분석을 위한 변수 선정과 요인모형으로서 적합도를 파악한 결과, KMO는 0.848, Bartlett의 구형성 검정 유의확률은 .000으로서 모두 요인분석에 적합한 것으로 나타났으며, 설명된 총 분산 역시 70.340%로 높은 설명력을 보였다.

<표 22> 그릇의 타당도 분석결과

항목	요인분석		
	끈기	열정	공통성
그릇6	.892		.828
그릇7	.857		.798
그릇8	.795		.689
그릇9	.722		.687
그릇1		.828	.693
그릇2		.787	.738
그릇3		.741	.615
그릇4		.677	.580
고유값	2.999	2.629	—
분산설명력(%)	37.483	32.857	—
통계량	KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 측도=0.848, Bartlett의 구형성 검정=.000		

<표 23>은 그릿의 하위요인인 열정과 끈기 변수들의 신뢰도 분석결과이다. 그 결과 신뢰도를 저해시키는 문항은 나타나지 않았다. 구체적인 Cronbach α 값은 다음과 같다. 열정 요인의 Cronbach α 값은 0.817, 끈기 요인 0.884로 모든 변수들의 Cronbach α 값은 0.6이상으로 충분히 수용 가능한 신뢰도 수준인 것으로 나타났다.

<표 23> 그릿의 신뢰도 분석결과

구분	문항	α if item Cronbach α	Cronbach α
열정	1 나는 목표를 세워 놓고선 나중에 이와 다른 목표를 추구하는 경우가 자주 있다.	.782	0.817
	2 나는 어떤 아이디어나 일에 잠깐 동안은 관심을 갖고 집중하지만 곧 관심을 잃게 된다.	.723	
	3 나는 새로운 생각이나 일이 생기면 이미 하고 있던 생각이나 일에 대해서는 소홀해지는 편이다.	.782	
	4 나는 끝내는데 몇 개월 이상 걸리는 일에 계속 관심을 기울이기 어렵다.	.789	
끈기	5 나는 내가 시작한 일은 뭐든지 끝까지 마친다.	.870	0.884
	6 나는 근면하다. 나는 목표달성을 위한 노력을 멈추지 않는다.	.827	
	7 나는 열심히 노력하는 사람이다.	.836	
	8 나는 목표를 이루기 위한 과정에서 어려움이나 걸림돌이 만나도 쉽게 좌절하거나 포기하지 않는다.	.870	

2. 경력만족의 타당도 및 신뢰도 분석결과

<표 24>는 경력만족의 탐색적 요인분석 결과이다. 총 5개 문항 중 공통성 0.5 이하, 요인적재량 0.5이하 등 기준 값에 미달되는 문항과 타당하지 않게 적재된 문항 등은 나타나지 않아 문항 삭제없이 5개 문항 모두를 최종 분석에 이용하였다.

요인분석을 위한 변수들의 선정과 요인모형으로서 적합도를 파악한 결과, KMO는 0.791, Bartlett의 구형성 검정 유의확률은 .000으로서 모두 요인분석에 적합한 것으로 나타났고, 설명된 총 분산은 74.286%의 수치를 보였다.

<표 24> 경력만족의 타당도 분석결과

항목	요인분석	
	경력만족	공통성
경만2	.897	.805
경만1	.886	.785
경만3	.883	.779
경만5	.821	.675
경만4	.819	.671
고유값	3.714	—
분산설명력(%)	74.286	—
통계량	KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 측도=0.791, Bartlett의 구형성 검정=.000	

<표 25>는 경력만족의 신뢰도 분석결과이다. 그 결과 신뢰도를 저해시키는 문항은 나타나지 않았으며, 구체적인 Cronbach α 값은 0.910으로 매우 높은 신뢰 수준을 보였다.

<표 25> 경력만족의 신뢰도 분석결과

구분	문항		α if item Cronbach α	Cronbach α
경력만족	1	나의 경력을 돌이켜 볼 때 나는 지금까지 내가 이룩해 온 성과에 만족한다.	.887	0.910
	2	나는 경력목표 달성 측면에서 나는 지금까지 나의 경력에 만족한다.	.883	
	3	나는 새로운 역량의 개발 및 습득 측면에서 볼 때 지금까지의 경력에 만족한다.	.885	
	4	나는 보수 측면에서 볼 때 지금까지의 경력에 만족한다.	.898	
	5	나는 승진 측면에서 볼 때 지금까지의 경력에 만족한다.	.898	

3. 상사지원의 타당도 및 신뢰도 분석결과

<표 26>은 상사지원의 탐색적 요인분석 결과이다. 총 8개 문항 중 공통성 0.5 이하, 요인적재량 0.5이하 등 기준 값에 미달되는 문항과 타당하지 않게 적재된 문항 등은 나타나지 않아, 문항삭제 없이 8개 문항 모두를 분석에 이용하였다.

요인분석을 위한 변수들의 선정과 요인모형으로서 적합도를 파악한 결과, KMO는 0.901, Bartlett의 구형성 검정 유의확률은 .000으로서 모두 요인분석에 적합한 것으로 나타났고, 설명된 총 분산은 70.087%이다.

<표 26> 상사지원의 타당도 분석결과

항목	요인분석	
	상사지원	공통성
상사지원2	.875	.765
상사지원5	.868	.754
상사지원7	.858	.736
상사지원4	.852	.727
상사지원6	.820	.673
상사지원1	.820	.672
상사지원3	.818	.670
상사지원8	.782	.611
고유값	5.607	—
분산설명력(%)	70.087	—
통계량	KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 측도=0.901, Bartlett의 구형성 검정=.000	

<표 27>은 상사지원의 신뢰도 분석결과이다. 그 결과 신뢰도를 저해시키는 문항은 나타나지 않았으며, Cronbach α 값은 0.938로 매우 높은 신뢰수준으로 밝혀졌다.

<표 27> 상사지원의 신뢰도 분석결과

구분	문 항		α if item Cronbach α	Cronbach α
상사지원	1	상사는 내가 경력을 쌓거나 목표를 세우고 배우는 일을 하도록 시간을 내어준다.	.931	0.938
	2	상사는 나의 경력 개발에 관심을 가지고 있다.	.926	
	3	상사는 내가 어려운 업무를 하거나 목표달성을 하였을 때 신뢰를 보여준다.	.931	
	4	상사는 나의 성과에 대해 유익한 피드백을 제공한다.	.929	
	5	상사는 내가 업무를 향상시키고자 할 때 도움이 되는 조언을 해준다.	.927	
	6	상사는 나의 미래의 경력을 위해 교육이나 연수를 할 수 있는 기회를 지원해 준다.	.931	
	7	상사는 내가 새로운 기술을 개발하고 강화시킬 업무기회를 주기도 한다.	.927	
	8	상사는 회사내에서 나의 발전성을 향상시키기 위해 특별한 업무를 부여하기도 한다.	.933	

4. 전체 변수의 신뢰도 및 타당도 분석결과

이상에서 살펴본 전체변수에 관한 신뢰도 및 타당도 분석결과를 하나의 표로 요약하면 <표 28>과 같다.

<표 28> 신뢰도 및 타당도 분석결과 요약

변수	요인	변수명	요인 적재량	고유값	설명 분산	누적 분산	KMO	신뢰도
독 립	끈기	그릿6	0.892	4.451	37.483	37.483	0.848	0.884
		그릿7	0.857					
		그릿8	0.795					
		그릿9	0.722					
	열정	그릿1	0.828	1.176	32.857	70.339		0.817
		그릿2	0.787					
		그릿3	0.741					
		그릿4	0.677					
중 속	경력만족	경만2	0.897	3.714	74.286	74.286	0.791	0.910
		경만1	0.886					
		경만3	0.883					
		경만5	0.821					
		경만4	0.819					
조 절	상사지원	상지2	0.875	5.607	70.087	70.087	0.901	0.938
		상지5	0.868					
		상지7	0.858					
		상지4	0.852					
		상지6	0.820					
		상지1	0.820					
		상지3	0.818					
		상지8	0.782					

C. 상관관계 및 기술통계분석

본 연구에서 분석할 모든 변수 간의 관계, 관계의 크기, 방향성을 파악하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 상관관계 분석은 가설검증을 실시하기에 앞서 모든 연구가설에 사용되는 변수들 간 관계의 강도를 제시함으로써 변수들 간 관련성에 대한 대체적인 윤곽을 제시해 주며, 판별 타당도를 검토하는데 이용한다. 판별 타당도는 변수 간 상관관계 값이 해당 변수의 신뢰도 값보다 크지 않으면 판별 타당도가 확보되었다고 볼 수 있다(송지준, 2018; Gaski, 1984). 본 연구는 이러한 조건을 충족하므로 모든 변수들은 판별 타당도를 확보하였다고 볼 수 있다.

분석 방법으로는 사회과학 분야에서 일반적으로 사용되는 피어슨 상관계수 분석방법(Pearson correlation coefficient)을 사용하였으며 그 결과는 <표 29>와 같다. 상관계수의 정도는 절대치를 기준으로 0.7이상~0.9미만 높은 상관관계, 0.4이상~0.7미만 다소 높은 상관관계, 0.2이상~0.4미만 낮은 상관관계, 마지막으로 0.2미만은 상관관계가 거의 없다고 한다.

본 연구에서는 모든 변수들 간에 통계적 유의수준 하에서($p < 0.001$)에서 정(+)의 방향으로 상호 간에 관련성이 있는 것으로 나타났고, 가장 높은 상관계수는 그릿의 하위요인인 열정과 끈기 간 상관계수인 0.597로 나타났고, 가장 낮은 상관계수 값은 상사지원과 열정 간 상관계수 값인 0.261이다.

변인들의 기술통계분석 결과를 살펴보면 열정은 평균 3.21점, 끈기는 평균 3.63점, 경력만족은 평균 3.20, 상사지원은 3.10으로 Likert 5점 척도를 사용하지 않은 임금을 제외하면 끈기가 가장 높고, 열정이 가장 낮은 것으로 나타났다. 임금은 평균 4001.59만원으로 최저값은 1,800만원이고 최고값은 10,000만원으로 나타났다.

<표 29> 상관관계 및 기술통계 분석결과

구분	열정	끈기	임금	경력만족	상사지원
열정	1.00				
끈기	.597***	1.00			
임금	.470***	.338***	1.00		
경력만족	.399***	.503***	.520***	1.00	
상사지원	.261***	.262***	.438***	.494***	1.00
M	3.21	3.63	4001.59	3.20	3.10
SD	0.89	0.88	1540.78	1.00	0.97

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

D. 인구통계학적 특성에 따른 평균차이 분석결과

본 연구의 연구가설을 명확하게 규명하기 위해서는 본 연구에서 선정한 독립변수와 조절변수 이외에 종속변수에 영향을 미치는 요인들을 모두 통제할 필요가 있다. 이를 위해 통제변수를 선정할 때는 선행연구에서 종속변수의 영향요인으로 규명된 변수를 선정하거나 종속변수에 대한 평균차이가 발생하는 변수를 통제변수로 고려하면 된다(이일현, 2016).

이에 본 연구는 선행연구에서 종속변수인 임금과 경력만족의 영향 요인으로 규명된 연령, 경력, 직급, 학력, 고용형태, 기업유형 등의 인구통계학적 변수를 모두 통제하고자 한다. 이에 앞서 본 연구의 표본인 비서직을 대상으로 했을 때에도 인구통계학적 특성에 따라 임금과 경력만족에 유의미한 평균의 차이가 있는지를 살펴보기 위해 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다.

분석결과 집단 간에 평균의 차이가 발생했다면 사후검정을 실시해야 한다. 사후검정은 집단 분산의 동질성 여부에 따라 다른 검정 방법을 선택해야 하는데 본 연구에서는 집단 간 분산이 동질한 경우($p>.05$) 사후검정으로 Scheffe검정을 하였고, 동질하지 않은 경우($p<.05$) Dunnett의 T3검정을 하여 결과를 해석하였다.

인구통계학적 특성에 따른 임금의 차이에 대한 결과는 <표 30>과 같다. 분석결과, 임금은 연령, 경력, 직급, 학력, 고용형태, 기업유형에 따라 평균의 차이가 있었으며 전반적으로 연령, 경력, 직급, 학력이 높을수록, 고용형태는 정규직, 조직형태는 외국계/특수법인일 경우 더 높은 것으로 나타났다.

인구통계학적 특성에 따른 경력만족의 차이에 대한 결과는 <표 31>과 같다. 분석결과, 경력만족은 경력, 직급, 학력, 고용형태에 따라 평균의 차이가 있었으며 전반적으로 경력, 직급, 학력이 높을수록, 고용형태는 정규직일 경우, 더 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이에 종속변수인 임금과 경력만족에 대한 차이가 확인된 인구통계학적 변수를 통제하여 본 연구에서 규명하고자 하는 그릿, 상사지원과 경력성공 간의 인과관계를 보다 면밀하게 검증하고자 한다.

<표 30> 임금에 대한 ANOVA분석 결과

구 분	M	SE	동질성 검증	F/p	사후검정
연령	20-24 세 (a)	2437.82	p=.000***	25.123/.000***	a<c<d<e b<d<e
	25-29 세 (b)	3267.05			
	30-34 세 (c)	3738.85			
	35-39 세 (d)	4662.89			
	40 세이상 (e)	6022.50			
경력	3 년미만 (a)	3124.87	p=.000***	33.020/.000***	a, b, c<d
	3 년이상-5 년미만 (b)	3219.74			
	5 년이상-10 년미만 (c)	3777.63			
	10 년이상 (d)	5474.47			
직급	사원 (a)	3102.79	p=.000***	112.50/.000***	a<b<c
	주임/대리 (b)	3656.44			
	과장/차장/부장이상 (c)	5841.88			
학력	전문대졸 (a)	3297.52	p=.000***	68.973/.000***	a<b<c
	대졸 (b)	3796.79			
	대학원이상 (c)	6337.04			
고용형태	정규직 (a)	4571.64	p=.000***	26.523/.000***	a>b, c
	계약직 (b)	3055.93			
	파견직 (c)	2995.28			
기업유형	국내대기업 (a)	3687.74	p=.000***	12.878/.000***	a, b, d<c
	국내중소기업 (b)	3672.59			
	외국계/특수법인 (c)	5529.63			
	공공기관/교육기관 (d)	3961.90			
비서형태	상사 1 인보좌 (a)	3904.92	p=.004**	.876/.418	-
	상사 2 인이상보좌 (b)	4301.47			
	기타 (c)	4038.40			

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

<표 31> 경력만족에 대한 ANOVA분석 결과

	구 분	M	SE	동질성검증	F/p	사후검정
연령	20-24 세 (a)	2.723	1.197	p=.210	1.712/ .150	-
	25-29 세 (b)	3.159	.944			
	30-34 세 (c)	3.128	.861			
	35-39 세 (d)	3.295	1.156			
	40 세이상 (e)	3.620	1.000			
경력	3 년미만 (a)	3.040	.944	p=.174	3.811/ .011*	c<d
	3 년이상-5 년미만 (b)	3.089	.773			
	5 년이상-10 년미만 (c)	3.033	.966			
	10 년이상 (d)	3.612	1.136			
직급	사원 (a)	2.908	.984	p=.578	15.230/ .000***	a,b<c
	주임/대리 (b)	3.075	.822			
	과장/차장/부장이상 (c)	3.820	.911			
학력	전문대졸 (a)	3.281	1.018	p=.372	10.980/ .000***	a,b<c
	대졸 (b)	2.913	.909			
	대학원이상 (c)	3.881	.859			
고용형태	정규직 (a)	3.340	1.004	p=.372	3.136/ .046*	a>c
	계약직 (b)	3.071	.909			
	파견직 (c)	2.888	.986			
기업유형	국내대기업 (a)	3.102	1.075	p=.486	2.373/ .072	-
	국내중소기업 (b)	3.100	.937			
	외국계/특수법인 (c)	3.659	.936			
	공공기관/교육기관 (d)	3.228	.870			
비서형태	상사 1 인보좌 (a)	3.154	.998	p=.441	.294/ .746	-
	상사 2 인이상보좌 (b)	3.223	1.073			
	기타 (c)	3.400	.898			

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

E. 가설검증 결과

본 연구는 그릿과 경력성공 간의 관계와 이들 사이에서 상사지원의 조절효과를 규명하고자 설계한 전체 가설 검증을 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석은 종속변수에 영향을 미치는 변수들 간의 상대적인 영향력을 파악하는 통계분석 기법으로 종속변수의 선행변수를 순차적으로 투입하므로 각 단계별 모형의 설명력과 설명력의 차이를 동시에 파악할 수 있다(송지준, 2018).

분석 절차는 1단계에서는 통제변수를 투입하고, 2단계는 통제변수가 있는 상태에서 독립변수를 추가로 투입하여 종속변수와의 회귀분석을 실시하였다. 3단계는 조절변수를 추가로 투입하고 4단계에서는 독립변수를 조절변수와 곱한 상호작용항을 추가하여 회귀분석을 실시하였다(송지준, 2018). 이때 변수 간의 선형관계로 인해 다중공선성이 발생할 가능성이 높으므로(송지준, 2018) 이를 보완하고자 독립변수와 조절변수를 평균중심화하여 분석하였다. 평균집중화는 각 관찰치로부터 표본평균을 차감하여 집중화시키는 방법이며, 이는 표준오차를 낮춰 추정치의 정확성을 높일 수 있기 때문이다(한인수, 2002). 또한 변수들 간의 독립성을 확인하고 회귀계수모형의 안전성 확보를 위해 다중공선성(Multicollinearity) 여부를 점검하였다. 다중공선성을 측정값으로는 공차한계(Tolerance)와 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)가 있는데, 일반적으로 공차한계가 0.1이상이거나 VIF값이 10이하이면 다중공선성에 문제가 없는 것으로 간주하므로(성태제, 2014) 본 연구에서도 이를 기준으로 하여 검증하였다.

위계적 회귀분석 결과, 그릿과 경력성공 간의 관계(가설1, 2)는 통제변수와 그릿을 동시에 투입하여 다중회귀분석을 실시한 [2단계 모형]에서 그릿의 $p < .05$ 기준으로 통계적 유의성을 검증하였다. 상사지원의 조절효과(가설3, 4)는 [4단계 모형]에서 상호작용항 투입시 각 단계별 회귀모형의 설명력이 증가하고 상호작용항의 $p < .05$ 이면 조절효과가 있는 것으로 검증하였다.

1. 그릿과 객관적 경력성공 간의 관계

인구통계학적 변인을 통제한 상태에서 그릿과 객관적 경력성공인 임금 간의 관계를 규명하기 위해 실시한 다중회귀분석 결과는 <표 32>와 같다.

<표 32> 그릿과 객관적 경력성공 간의 다중회귀분석 결과

		B	표준오차	β	t	p	공차한계
통제	연령	66.272	117.523	.047	.564	.574	.286
	경력	36.331	105.691	.025	.344	.731	.381
	직급	780.994	138.442	.427	5.641	.000***	.344
	학력	501.660	121.371	.227	4.133	.000***	.652
	고용형태_정규직	90.971	178.458	.029	.510	.611	.629
	기업유형_외국특수	549.846	209.401	.130	2.626	.009**	.810
독립	열정	320.248	102.462	.185	3.126	.002**	.565
	끈기	193.076	98.256	.110	1.965	.051	.626
통계량		R ² =.675, 수정된 R ² =.659, F=15.958, p=.000					

*p<.05, **p<.01, ***p<.001, 종속변수: 임금

회귀모형은 F값이 15.958(p<.000)으로 적합한 것으로 나타났고, 회귀식에 대한 수정된 R²=0.659로 65.9%의 높은 설명력을 보이고 있으며, 공차한계값은 모두 0.1이상으로 나타나 다중공선성에는 이상이 없는 것으로 밝혀졌다.

가설검증에 앞서 통제변수와 임금 간의 관계를 분석한 결과, 직급, 학력, 기업유형 순으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 직급($\beta=.427$, p<0.001)과 학력($\beta=.227$, p<0.001)이 높을수록, 기업유형이 외국계나 특수법인인 경우($\beta=.130$, p<0.01) 임금이 높은 것으로 나타났다.

가설검증 결과, 그릿의 하위요인인 열정(t=3.126, p=.002)은 임금에 p<.01수준에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 끈기(t=1.965, p=.051)는 p>.05이므로 근소한 차이로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1-1 ‘열정은 비서의 임금에 정(+)의 영향을 미친다’는 채택되었고 가설 1-2 ‘끈기는 비서의 임금에 정(+)의 영향을 미친다’는 기각되었다.

2. 그릿과 주관적 경력성공 간의 관계

인구통계학적 변인을 통제한 상태에서 그릿과 주관적 경력성공인 경력만족 간의 관계를 분석하기 위해 실시한 다중회귀분석 결과는 <표 33>과 같다.

<표 33> 그릿과 주관적 경력성공 간의 다중회귀분석 결과

		B	표준오차	β	t	p	공차한계
통제	연령	-.159	.106	-.173	-1.503	.135	.286
	경력	-.017	.095	-.018	-.181	.857	.381
	직급	.578	.124	.488	4.647	.000	.344
	학력	-.146	.109	-.102	-1.337	.183	.652
	고용형태_정규직	-.081	.160	-.039	-.504	.615	.629
	기업유형_외국특수	.037	.188	.014	.199	.843	.810
독립	열정	.145	.092	.129	1.580	.116	.565
	끈기	.434	.088	.383	4.918	.000	.626
통계량		R ² = .375, 수정된 R ² = .344, F = 27.408, p = .000					

*p<.05, **p<.01, ***p<.001, 종속변수: 경력만족

회귀모형은 F값이 27.408(p<.000)으로 적합한 것으로 나타났고, 회귀식에 대한 수정된 R² = 0.344로 34.4%의 설명력을 보이고 있으며, 공차한계값은 모두 0.1이상의 값으로 나타나 다중공선성에는 이상이 없는 것으로 밝혀졌다.

가설검증에 앞서 통제변수와 주관적 경력성공 간의 관계를 분석한 결과, 인구통계학적인 변인 가운데 직급만 유의미한 정(+)영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 직급($\beta = .488$, $p < 0.001$)이 높을수록 경력에 대한 만족도 높게 인지하는 것으로 나타났다.

가설검증 결과, 그릿의 하위요인인 열정($t = 1.580$, $p = .116$)은 주관적 경력성공인 경력만족에 $p < .05$ 수준에서 유의미한 영향을 미치지 않은 반면, 끈기($t = 4.918$, $p = .000$)는 $p < .001$ 수준에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서, 가설 2-1 ‘열정은 비서의 경력만족에 정(+)의 영향을 미친다’는 기각, 가설 2-2 ‘끈기는 비서의 경력만족에 정(+)의 영향을 미친다’는 채택되었다.

3. 그릿과 객관적 경력성공 간의 관계에서 상사지원의 조절효과

그릿과 객관적 경력성공인 임금 간의 관계에서 상사지원의 조절효과를 규명하기 위해 실시한 위계적 회귀분석 결과는 <표 34>와 같다.

<표 34> 객관적 경력성공에 대한 위계적 회귀분석 결과

변수	1 단계		2 단계		3 단계		4 단계	
	β	t	β	t	β	t	β	t
통제	연령	.028 .306	.047 .564	.111 1.375	.147 1.842			
	경력	.055 .710	.025 .344	.049 .705	.037 .541			
	직급	.437 5.336***	.427 5.641***	.312 4.022***	.296 3.893***			
	학력	.252 4.251***	.227 4.133***	.218 4.146***	.204 3.953***			
	고용형태_정규직	.074 1.238	.029 .510	.011 .204	.022 .421			
	기업유형_외/특	.158 2.972**	.130 2.626**	.149 3.133**	.108 2.248*			
독립	열정 (χ 1)		.185 3.126**	.162 2.857**	.145 2.588*			
	끈기 (χ 2)		.110 1.965	.081 1.501	.095 1.796			
조절	상사지원 (m)			.198 4.057***	.197 4.040***			
상호	χ 1*m				.122 2.023*			
	χ 2*m				.030 .515			
R ²		.612	.675	.704	.722			
ΔR^2		.612	.063	.030	.018			
수정된 R ²		.598	.659	.688	.703			
F		43.846***	15.958***	16.457***	5.238***			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001, Durbin-Watson: 1.730, Min(공차한계)>0.1, 종속변수: 임금

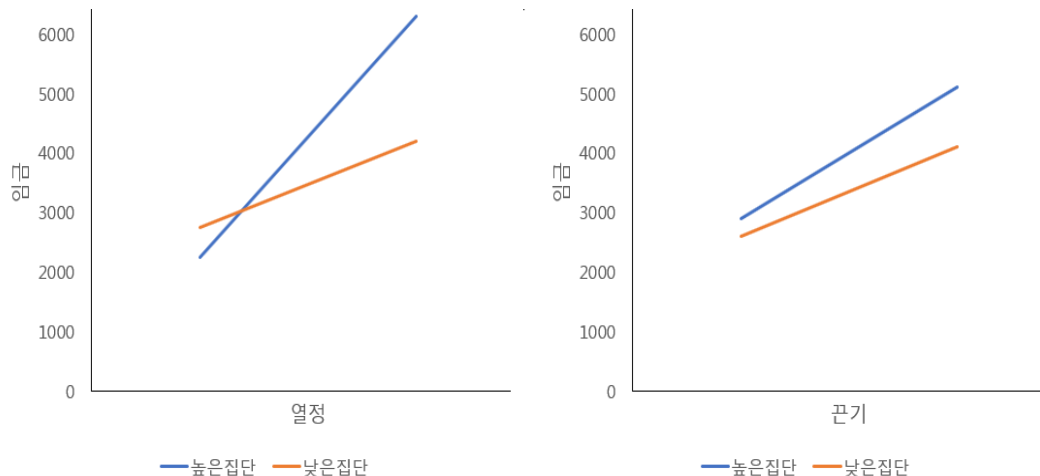
먼저 Durbin-Watson값은 1.730으로 2에 가까워 자기상관이 없으므로 잔차의 독립성 충족된다. 공차한계값도 0.1이상으로 다중공선성에 문제가 없다.

가설검증 결과를 살펴보면, 통제변수를 투입한 모형 1단계 R²=.612로 설명력은 61.2%로 나타났고, 그릿을 추가투입한 모형 2단계 R²=.675로 설명력은 67.5%로 통계적 유의수준 하에서 증가하였다. 상사지원을 추가한 모형 3단계

$R^2=.704$ 로 설명력은 70.4%로 통계적 유의수준 하에서 증가하였다. 상호작용항을 투입한 모형 4단계 $R^2=.722$ 로 설명력은 72.2%로 통계적 유의수준 하에서 증가하였다. 이와 같이 단계적으로 설명력이 증가하였으며 이 증가분이 통계적으로 유의한 것으로 검증되어 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

이를 하위변수별로 보면, 그릿의 열정과 상사지원의 상호작용효과는 $\beta=.122$, $t=2.023$, $p=.045$ 로 나타나 $p<0.05$ 수준에서 유의한 조절효과가 있는 것으로 분석되었다. 그릿의 끈기와 상사지원의 상호작용효과는 $\beta=.030$, $t=.515$, $p=.607$ 로 나타나 $p<0.05$ 수준에서 유의한 조절효과가 없는 것으로 분석되었으며 그 결과는 [그림 3]과 같다.

따라서 가설 3-1 ‘상사지원은 열정이 비서의 임금에 미치는 영향을 조절할 것이다’는 채택되었고 가설 3-2 ‘상사지원은 끈기가 비서의 임금에 미치는 영향을 조절할 것이다’는 기각되었다.



[그림 3] 그릿과 객관적 경력성공 간의 상사지원의 조절효과

4. 그릿과 주관적 경력성공 간의 관계에서 상사지원의 조절효과

그릿과 주관적 경력성공인 경력만족 간의 관계에서 상사지원의 조절효과를 규명하기 위해 실시한 위계적 회귀분석 결과는 <표 35>와 같다.

<표 35> 주관적 경력성공에 대한 위계적 회귀분석 결과

변수		1 단계		2 단계		3 단계		4 단계	
		β	t	β	t	β	t	β	t
통제	연령	-.216	-1.641	-.173	-1.503	-.070	-.638	-.093	-.836
	경력	.015	.131	-.018	-.181	.020	.213	.027	.288
	직급	.527	4.390***	.488	4.647***	.305	2.882**	.317	2.988**
	학력	-.081	-.929	-.102	-1.337	-.116	-1.620	-.106	-1.473
	고용형태_정규직	.015	.175	-.039	-.504	-.067	-.915	-.075	-1.016
	기업유형_외/특	.071	.908	.014	.199	.044	.676	.071	1.066
독립	열정(χ 1)			.129	1.580	.094	1.209	.107	1.369
	끈기(χ 2)			.383	4.918***	.336	4.556***	.327	4.419***
조절	상사지원(m)					.314	4.728***	.312	4.570***
상호	χ 1*m							-.095	-1.128
	χ 2*m							-.003	-.038
R^2		.167		.375		.450		.458	
ΔR^2		.167		.208		.075		.008	
수정된 R^2		.137		.344		.419		.421	
F		5.576***		27.408***		22.354***		1.211	

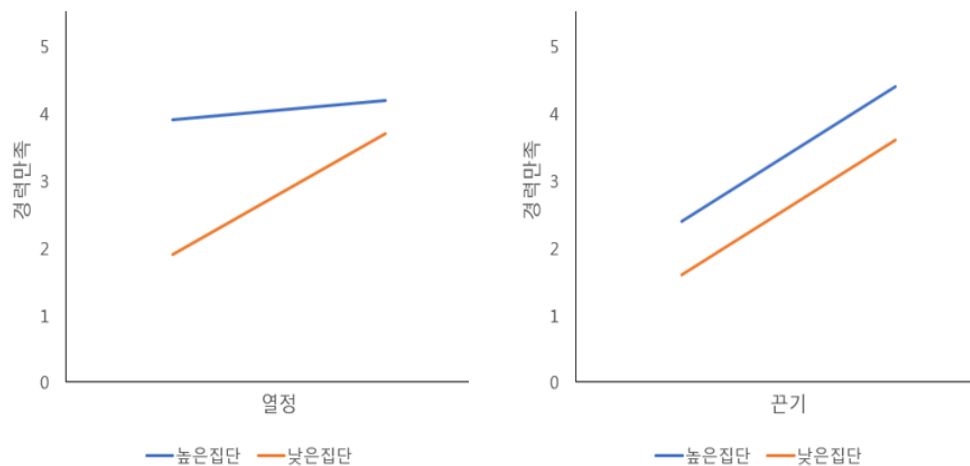
* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$, Durbin-Watson: 1.884, Min(공차한계) >0.1 , 종속변수: 경력성공

먼저 Durbin-Watson 값은 1.884로 2에 가까워 자기상관이 없으므로 잔차의 독립성이 충족된다. 공차한계값도 0.1이상으로 독립변수 간에 다중공선성은 발생하지 않은 것으로 나타났다.

가설검증 결과를 살펴보면, 모형 1단계의 $R^2=.167$ 로 설명력은 16.7%로 나타났다, 그릿을 투입한 2단계 모형에서의 $R^2=.375$ 로 설명력은 37.5%로 통계적 유

의수준 하에서 유의하게 증가하였다. 상사지원을 추가한 모형 3단계의 $R^2=.450$ 로 설명력은 45.0%로 통계적 유의수준 하에서 유의하게 증가하였다. 상호작용항을 투입한 4단계 모형의 $R^2=.458$ 로 설명력은 45.8%로 증가하였으나 통계적 유의수준 하에서 유의하지 않아 조절효과가 없는 것으로 나타났다. 이를 하위변수별 그래프로 나타내면 [그림 4]와 같다.

따라서 가설 4-1 ‘상사지원은 열정이 비서의 경력만족에 미치는 영향을 조절할 것이다’와 가설 4-2 ‘상사지원은 끈기가 비서의 경력만족에 미치는 영향을 조절할 것이다’ 모두 기각되었다.



[그림 4] 그릿과 주관적 경력성공 간의 상사지원의 조절효과

5. 전체 연구가설 검증 결과

본 연구에서 설정한 전체 연구가설에 대한 검증결과를 요약하면 <표 36>과 같다.

<표 36> 전체가설 검증결과

가설		결과
가설 1	그릿은 비서의 객관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분채택
1-1	열정은 비서의 임금에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
1-2	끈기는 비서의 임금에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
가설 2	그릿은 비서의 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분채택
2-1	열정은 비서의 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
2-2	끈기는 비서의 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 3	상사지원은 그릿이 비서의 객관적 경력성공에 미치는 영향을 조절할 것이다.	부분채택
3-1	상사지원은 열정이 비서의 임금에 미치는 영향을 조절할 것이다.	채택
3-2	상사지원은 끈기가 비서의 임금에 미치는 영향을 조절할 것이다.	기각
가설 4	상사지원은 그릿이 비서의 주관적 경력성공에 미치는 영향을 조절할 것이다.	기각
4-1	상사지원은 열정이 비서의 경력만족에 미치는 영향을 조절할 것이다.	기각
4-2	상사지원은 끈기가 비서의 경력만족에 미치는 영향을 조절할 것이다.	기각

V. 결론 및 제언

A. 연구결과 및 논의

4차 산업혁명시대의 도래로 인공지능이 다수의 직업을 대체할 것으로 전망됨에 따라 미래 산업구조와 고용환경에 급격한 변화가 예고되고 있다. 이러한 변화에 따라 평생 직장이나 직업보다는 삶 전반에 관한 일의 경험을 의미하는 경력의 개념이 더욱 중시되고 있으며 궁극적으로 경력성공에 대한 관심이 증대되고 있다. 특히 비서직은 인공지능 비서의 등장으로 이러한 변화에 직·간접적으로 영향을 받는 대표적인 직군으로 볼 수 있다. 이에 본 연구는 이러한 현시대 상황 가운데 비서직 종사자가 경력성공을 이루기 위해서는 그 촉진요인을 규명할 필요가 있으나 관련 연구는 부족하여 이에 대한 학문적, 실무적 필요성을 토대로 시작되었다.

한편, 사회인지진로이론에 따르면 경력성공은 개인과 환경의 상호작용을 통해 이루어지므로 경력성공 요인을 규명함에 있어서 이 두 가지 측면을 모두 고려할 필요가 있겠다. 이에 본 연구에서는 경력성공을 위한 개인요인으로 최근 다양한 분야에서 성과와 성공의 핵심요인으로 규명된 그릿을 선정하고, 환경요인으로 비서의 직무특성상 가장 밀접한 관계적 특성을 갖는 상사의 지원을 선정하였다. 경력성공은 단기간에 이루어지는 것이 아니라 장기적인 목표를 세우고 이에 대한 꾸준한 관심과 노력이 요구되는데 이는 개념적으로 그릿과 유사하다고 볼 수 있으며 실제로 경력성공을 이룬 사람들의 공통적인 개인특성을 개념화한 것이 바로 그릿이기 때문이다. 또한 상사지원은 경력성공의 대표적인 선행요인으로 밝혀진 바 있으며 상사와의 상호교류 빈도가 높은 비서의 직무특성상 그 영향력이 더욱 클 것이라 예상되기 때문이다. 이와 더불어 경력성공의 요인을 보다 심도 있게 규명하기 위해 경력성공의 객관적 측면과 주관적 측면을 모두 고려하고자 하였다.

이에 본 연구는 비서직을 대상으로 개인특성인 그릿이 경력성공에 어떠한 영향을 미치는지 확인하고, 이 과정에서 환경특성인 상사지원의 조절효과를 실증적으

로 규명하는데 그 목적이 있다. 구체적으로는 경력성공을 객관적 경력성공과 주관적 경력성공으로 구분하여 그것의 하위요인인 열정과 끈기가 그 각각에 미치는 영향력을 확인하고 이 과정에서 상사지원이 갖는 조절효과를 살펴보고자 하였으며 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 그것은 객관적 경력성공에 부분적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다. 이를 세부적으로 살펴보면, 먼저 그것의 하위요인인 열정은 객관적 경력성공인 임금에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 열정이 높은 비서일수록 임금도 높아져 객관적 경력성공을 이룰 가능성이 커짐을 의미한다. 이러한 결과는 열정이 경력성공을 이루는데 있어서 중요한 요인임을 밝힌 선행연구(유현중, 2005; 홍성민, 2015; Hunte, 2013)들과 맥락을 같이한다. 또한 김지은과 김명옥(2013)은 조직과 상사에게 인정받고 경력개발을 통해 삶 전반의 성공을 이룬 소수의 비서에게서 발견되는 뚜렷한 개인특성 중 하나가 바로 직업에 대한 열정임을 밝힌 바 있는데 본 연구결과는 이러한 선행연구를 지지하는 결과로 볼 수 있다. 열정이 객관적 성과의 선행요인임이 메타분석 결과 입증된 바 있고(Curren et al., 2015) 성과는 임금을 책정하는 근거가 된다는 점을 감안할 때 열정이 궁극적으로는 임금에 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

반면, 그것의 하위요인인 끈기는 객관적 경력성공인 임금에 유의미한 영향이 없었다. 이러한 결과는 비서직의 직무특성과 연관이 있는 것으로 보인다. 비서는 상사의 출·퇴근시간에 맞춰 자신의 일정을 조정하고 항상 자리를 지키는 등의 성실한 근무 태도가 우선적으로 요구된다. 또한 상사를 전문적으로 보좌하기 위해서는 빠르게 변화하는 비즈니스 환경에서 활용되는 다양한 기술을 습득하고 활용할 수 있도록 꾸준한 학습이 요구된다. 일례로, 업무효율화를 돕는 일정관리, 명함관리 앱이나 인공지능비서 활용능력, 산업에 영향을 주는 기술 트렌드를 습득하는 등의 꾸준한 노력이 필요하다(백지연, 2019). 이처럼 비서의 직무특성상 성실한 근무 태도와 꾸준한 노력의 자세가 중요하기 때문에 이는 비서직 채용에서도 우선적으로 고려되는 요인이다. 실제로, 비서직 종사자는 성격 5요인 가운데서도 성실성의 비율이 가장 높다는 선행연구도 존재한다(이윤정, 백지연, 2012). 그렇다 보니 비

서직 종사자는 전반적으로 성실하고 끈기 있는 행동 특성을 갖는다. 이는 본 연구의 기술통계분석 결과를 통해서도 확인되는데, 관심의 일관성을 의미하는 열정의 평균점수는 3.21인데 반해, 노력을 꾸준히함을 의미하는 끈기의 평균점수는 3.62로 열정에 비해 훨씬 높은 편이며 이는 타직종(공공기관 조직원 3.44, 유아교사 3.29)에 비해서도 상대적으로 높은 수치이다(원명희, 2017; 이미란, 이혜원, 탁정화, 2017). 이처럼 비서직 종사자의 경우 전반적으로 직무에 관해 꾸준히 노력하는 성실한 성향이 강한 집단이다 보니 꾸준히 노력하는 태도가 임금을 예측하는데 있어서 변별력 있는 요인으로 작용하지는 못한 것으로 판단된다.

둘째, 그릿은 주관적 경력성공에 부분적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다. 이를 세부적으로 살펴보면, 그릿의 하위요인 열정은 주관적 경력성공인 경력만족에 유의미한 영향력이 없었던 반면, 그릿의 하위요인 끈기는 경력만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

먼저 열정은 주관적 경력성공인 경력만족에는 유의미한 영향을 미치지 못했다. 앞서 열정이 객관적 경력성공인 임금에는 긍정적인 영향을 주는 요인임이 확인된 바 있는데 주관적 경력성공인 경력만족에는 유의미한 영향을 주지 못한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 객관적 경력성공과 주관적 경력성공이 서로 다른 차원으로 그 각각에 영향을 미치는 요인이 상이할 수 있음을 시사한다. 이는 업무에 관한 분명한 목표를 설정하고 이에 대한 관심을 꾸준히 유지하는 열정 있는 행동이 업무 성과를 높이고 높은 임금을 받는 데는 유리하게 작용하지만 이것이 반드시 경력에 대한 주관적인 만족으로까지 이어지지 않는음을 시사한다.

반면, 그릿의 하위요인 끈기는 경력만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 경력목표를 위해 꾸준히 노력하는 끈기가 있는 비서일수록 주관적으로 느끼는 경력에 대한 만족도가 높아져 주관적 경력성공을 이룰 가능성이 크다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 꾸준한 노력하는 자세가 주관적 경력성공을 이루는데 있어서 중요한 요인임을 밝힌 선행연구들(김보경, 정철영, 2013; 남중수, 2014; Mueller & Plug, 2012)과 맥락을 같이한다. 이는 장기적인 목표를 위해 꾸준히 노력하는 비서의 경우 객관적인 성과를 떠나서 경력에 대한 만족도

가 높다고 해석할 수 있다. 따라서 경력에 대한 주관적인 만족도를 높이기 위해서는 경력에 대한 목표를 분명히 설정하고 이를 향해 꾸준히 노력하는 개인의 노력이 보다 중요함을 시사한다.

셋째, 그릿과 객관적 경력성공 간의 관계에서 상사지원의 조절효과를 살펴본 결과, 그릿의 하위요인인 열정과 객관적 경력성공인 임금의 관계에서만 상사지원의 조절효과가 있었다. 이를 통해 자신의 직무에 대해 꾸준한 관심을 갖는 열정이 높은 비서일수록 높은 임금을 받을 가능성이 커지며 이때 상사지원이 이를 더욱 촉진하는 요인임을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 임금 책정의 근거가 되는 인사고과 평가자가 바로 상사이며, 특히 비서직의 경우 상사와의 상호작용 빈도가 높은 직무 특성상(김민아, 백지연, 2015) 상사지원이 그릿과 비서의 객관적 경력성공의 관계에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 예상한 결과와 일치한다. 따라서 비서직 종사자가 높은 임금을 받는 객관적 측면의 경력성공을 이루기 위해서 개인 차원에서는 직무에 대한 분명한 목표를 설정하고 이에 대한 관심을 꾸준히 지속하는 태도를 가져야 하고, 조직 차원에서는 상사의 지원이 동반되어야 함을 시사한다.

넷째, 그릿과 주관적 경력성공 간의 관계에서 상사지원은 조절효과가 없었다.

그릿과 주관적 경력성공 간의 관계에서 상사지원의 조절효과를 규명한 선행연구는 아직 없지만, 상사지원은 조직 구성원들의 주관적 경력성공인 경력만족에 긍정적인 영향을 미치는 대표적인 환경특성 요인으로 규명된 바 있다(권정숙, 2010). 특히, 비서직의 경우에는 상사를 보좌하는 직무 특성상 상사와의 긴밀한 업무적 교류가 많은 독특한 관계적 특성을 가지기 때문에(장현아, 최애경, 2007) 그릿과 경력만족의 관계에서 상사지원은 조절효과가 있을 것이라 예상하였으나 본 연구에서는 이와 상이한 결과가 나타났다. 이러한 결과는 경력목표를 달성하는 과정에서 어려움이 있더라도 쉽게 좌절하지 않는 그릿의 특성에서 기인한 것으로 유추해 볼 수 있다. 그릿이 높은 비서는 상사의 지원이 없는 어려운 상황에 처한다 하더라도 목표를 향한 열정과 끈기를 유지하는 행동 특성을 가질 것으로 예상된다. 다시 말해, 그릿이 높은 비서의 경우 상사지원의 유무가 경력만족을 인지하

는데 있어서 큰 영향 요인으로 작용하지 못한 것으로 볼 수 있다. 이를 통해 비서직의 경우에 경력에 대한 만족도는 상사지원과 같은 환경특성 요인보다는 그릿과 같은 개인특성 요인과 더 밀접한 연관이 있음을 추론할 수 있다. 이는 개인이 주관적으로 평가하는 경력에 대한 만족감은 외부 환경에 영향보다는 개인이 취하는 태도가 보다 크게 작용을 함을 시사한다. 따라서 경력에 대한 만족감을 높이기 위해서는 경력에 대한 개인 스스로의 자기관리가 필요하다. 다만, 상사, 기업유형, 고용형태, 비서형태 등에 따라서 상사지원의 영향력이 상이할 수 있으므로 연구결과의 일반화를 위해서는 연구 대상을 다양화하여 추가적인 검증이 필요할 것으로 사료된다.

이러한 연구결과를 종합해 볼 때, 다음과 같은 논의와 결론을 도출할 수 있다.

본 연구는 그릿이 비서의 경력성공에 있어서 중요한 영향 요인임을 규명하였다. 구체적으로 객관적 경력성공인 임금에는 그릿의 열정이, 주관적 경력성공인 경력만족에는 그릿의 끈기가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 그릿과 경력성공간의 관계에 관한 선행연구들과 맥락을 같이하면서도 그릿의 하위요인별로 객관적 주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인이 상이함을 밝혀 이들 관계를 보다 심층적으로 규명하였다는 점에서 차별화되는 결과로 볼 수 있다. 이러한 결과는 비서직 종사자가 높은 임금을 받는 객관적 경력성공을 이루기 위해서는 직무에 관한 분명한 목표를 설정하고 이에 대한 관심을 지속하는 열정이 있어야 함을 시사한다. 또한 경력에 대한 개인의 만족을 의미하는 주관적 경력성공을 이루기 위해서는 경력 목표를 위해 꾸준히 노력하는 끈기가 보다 중요하게 작용함을 시사한다. 한편, 객관적 경력성공과 주관적 경력성공이 상호 연관성을 갖고 영향을 주고받는 상호적 관계에 있다는 선행연구가 다수 존재하므로 개인의 경력성공을 온전히 이해하기 위해서는 경력성공의 두 가지 측면을 모두 고려할 필요가 있다(김보경, 정철영, 2013; 이재은, 광미선, 2016). 따라서 비서직 종사자 개인과 조직은 경력성공의 두 가지 측면에 모두에 영향을 미치는 요인으로 입증된 그릿을 비서의 핵심역량으로 인지하고 이를 개발하고 활용하기 위한 다양한 방안을 모색해야 할 것이다.

또한 본 연구는 상사지원이 그릿의 열정과 객관적 경력성공 사이에서 조절효과가 있음을 규명하였다. 이러한 결과는 비서직 종사자가 객관적 경력성공을 이루기 위해서는 목표에 대한 꾸준한 관심을 유지하는 개인 차원에서의 노력이 선행되어야 하지만 상사지원이 그 과정에서 촉매제 역할을 함을 시사한다. 한편, 개인의 경력성공은 직무만족이나 조직몰입을 높여 직무에 대한 성과를 향상시키고 궁극적으로는 조직의 성과 향상에도 기여하는 바가 있으므로(이재봉, 진성미, 2012; 공석길, 오석운, 2015; 이준혁, 2012) 조직의 경쟁력 제고를 위해서도 조직 구성원의 경력성공을 지원할 필요가 있다. 이를 위해 상사가 다양한 교육의 기회와 자원을 제공하여 비서의 경력개발을 촉진하고, 멘토의 역할을 하기도 하며 비서의 업무수행에 관해 피드백을 지속적으로 제공하는 등 다양한 형태의 상사지원이 이루어져야 할 것이다.

B. 연구의 의의

본 연구는 다음과 같은 학문적 의의를 가진다.

첫째, 심리학이나 교육학 분야에서 주로 연구되어 온 그릿의 연구 영역을 비서학 분야로 확장하였다. 지금까지 그릿에 대한 연구는 주로 교육환경에 있는 학생들을 대상으로 한 연구가 주를 이루고 반면 성인을 대상으로 한 연구는 소수에 불과하다. 본 연구는 그릿의 연구 대상을 경영 환경에 있는 현직 비서로 확장하여 경력성공과의 관계를 입증함으로써 그릿이 경영 환경에서도 주목할 가치가 있는 요인임을 시사한다. 특히, 그릿이라는 개념을 비서학 분야에 도입하여 비서학의 연구 영역 확장에 기여했다는 점에서 학문적 의의가 있다.

둘째, 경력성공의 객관적 측면과 주관적 측면을 모두 고려하여 선행변수와의 영향력을 종합적으로 살펴봄으로써 경력성공에 대한 보다 폭넓은 이해를 도모하였다. 1990년대 이전까지는 조직의 위계적 구조를 따라 상향 이동하는 것이 경력성공으로 인식되었기 때문에 객관적 경력성공의 원인을 밝히려는 연구가 주를 이루

었으나(Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005), 최근 경력 패러다임이 전환됨에 따라 프로틴 경력, 무경계 경력처럼 경력에 있어서 주관적인 면이 강조되고 상대적으로 많이 다뤄지고 있다. 그러나 이러한 연구의 흐름에도 불구하고 선행연구들은 개인의 인식하는 주관적 경력성공 뿐만 아니라 높은 임금과 같은 객관적 경력성공 또한 경력에서 의미 있으며, 이러한 관점에서 경력성공을 제대로 이해하고 평가하기 위해서는 경력성공의 두 가지 측면을 포괄하여 이해해야 함을 제안하고 있다(김보경, 정철영, 2013; Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005). 하지만, 경력성공에 관한 대부분의 국내 연구는 경력성공의 단편적인 측면만을 주목하여 연구를 수행하고 있어 앞서 언급한 경력성공의 두 특성을 모두 포괄하지 못하고 있다. 더욱이 비서학 분야에서도 경력성공에 대한 연구가 이루어지긴 했지만, 주관적 경력성공에 관한 연구가 주를 이루고 있는 실정에서 본 연구는 경력성공의 두 가지 측면을 모두 고려하여 선행연구의 한계점을 보완하고 경력성공에 관한 이해의 폭을 넓혔다는 점에서 학문적인 의의가 있다.

셋째, 경력성공의 요인을 탐색함에 있어서 이론에 근거한 균형 있는 접근방식을 시도했다. 사회인지이론(SCCT)에 따르면, 경력성공은 개인과 환경의 상호작용을 통해 이루어지므로 두 가지 요인을 종합적으로 고려할 필요가 있음을 시사하고 있다. 이에 본 연구는 개인차원의 요인으로는 성공한 사람들의 공통된 성격특성으로 최근 다양한 분야에서 주목받고 있는 그릿을 선정하고 조직차원의 요인으로는 비서직 종사자의 대표적인 환경 특성인 상사 지원을 두고 경력성공과의 관계를 종합적으로 살펴보았다는 점에서 학문적 의의가 있다.

넷째, 그릿, 경력성공, 상사지원의 관계에 관한 심층적인 메커니즘을 밝혔다. 그릿과 경력성공의 관계에 관한 다수의 선행연구는 그릿의 하위요인을 두 개로 간주하면서도 통계분석 시에는 이를 하나로 통합하여 하나의 요인으로 분석한 사례가 많았다. 본 연구에서는 이러한 한계점을 보완하여 그릿의 하위요인별로 객관적·주관적 경력성공에 대한 영향력을 각각 검증하였으며, 그 결과 그릿의 하위요인별로 경력성공에 영향을 미치는 요인이 상이함을 확인하였다. 이에 본 연구는 관련 선행연구를 지지하면서도 확장한 연구라고 볼 수 있다. 또한 비서직 종사자를

대상으로 그릿과 경력성공의 관계에서 상사지원의 조절효과를 실증 분석하여 비서학의 이론정립에 기여하였다는 점에서 학문적 의의가 있다.

다섯째, 종속변수에 영향을 미칠 수 있는 인구통계학적 변인들을 모두 통제하여 경력성공에 대한 선행요인의 영향력을 보다 면밀히 검토하였다. 또한 그릿과 경력성공의 관계를 규명함에 있어서 위계적 회귀분석을 통해 각 단계별로 설명력의 변화를 살펴봄으로써 종속변수에 대한 인구통계학적 변인과 그릿, 상사지원의 상대적인 영향력을 확인하였다. 이를 통해 본 연구에서 파악하고자 하는 주요 변수들 간의 상대적인 영향력을 상세히 규명하였다는 점에서 학문적 의의가 있다.

이상의 학문적 시사점과 더불어 본 연구는 다음과 같은 실무적 의의도 있다.

첫째, 본 연구를 통해 경력성공 유형에 따라 영향을 미치는 그릿의 하위요인이 상이함을 확인하였다. 구체적으로 객관적 경력성공에는 열정이, 주관적 경력성공에는 끈기가 주된 요인임이 밝혀졌다. 이는 높은 임금을 받는 객관적 경력성공을 추구하는 비서의 경우 경력에 관한 분명한 목표를 수립하고 이에 관한 관심을 꾸준히 유지하는 자세가 필요함을 시사하였다. 한편, 경력에 대한 개인의 만족감을 의미하는 주관적 경력성공을 추구하는 비서의 경우 경력목표에 대해 꾸준히 노력하는 자세를 갖는 것이 더욱 중요함을 시사하였다. 이러한 연구결과를 토대로 본 연구는 개인이 추구하는 경력성공의 유형에 따라 상이한 경력관리방식이 필요함을 시사하고 이에 대한 실질적인 행동 전략을 제시하였다는 점에서 실무적 의의가 있다.

둘째, 본 연구는 비서의 인적자원관리 측면에서 그릿의 활용 가능성을 시사하였다. 유능한 인적자원을 확보하고 유지하는 것은 기업 경쟁력 제고의 핵심이라고 볼 수 있는데 본 연구결과는 그릿이 유능한 인재를 선별하는 기준으로 활용될 수 있음을 보여준다. 본 연구는 그릿이 경력성공의 선행요인임을 입증한 바 있는데 개인의 경력성공은 조직에 대한 몰입이나 직무 만족, 근속연수에도 긍정적인 영향을 미쳐 궁극적으로 조직의 성과향상에 기여한다(이재봉, 진성미, 2012; 공석길, 오석윤, 2015; 이준혁, 2012). 이처럼 그릿은 개인의 경력성공 뿐만 아니라 업무 성과나 근속연수 등에 대한 예측 가능성을 가진 변수라는 점에서 비서의 채용 시

유용한 준거로 활용할 수 있다는 점에서 실무적 의의가 있다.

셋째, 본 연구는 비서의 인적자원개발 측면에서 그릿의 활용 가능성을 시사하였다. 앞서 언급한 바와 같이 그릿은 개인의 성과와 경력성공의 선행요인으로 밝혀졌고 궁극적으로 조직의 성과에도 기여하는 중요한 변수이므로 조직 내 구성원들이 그릿을 개발할 수 있도록 다양한 교육 프로그램을 운영할 필요가 있겠다. 한편, Duckworth(2016)에 따르면 그릿은 관심사를 분명히 하고, 열심히 연습하며, 높은 목표를 설정하고 희망을 품는 자세를 통해 그릿은 개발이 가능한 역량이다. 따라서 조직 내에서 비서가 경력목표를 설정하고 이를 체계적으로 관리하고 성취해 나갈 수 있도록 돕는 경력 및 성과관리 프로그램을 도입하는 것이 조직 내에 비서의 그릿 수준을 높이는데 도움이 될 것으로 사료된다. 이에 본 연구는 비서의 경력개발 및 경력관리를 위한 교육 및 성과관리 프로그램을 설계 시 기초자료로 활용할 수 있다는 점에서 실무적 의의가 있다.

C. 연구의 한계점 및 제언

본 연구에는 몇 가지 한계점이 여전히 존재하며 이를 보완하기 위해 필요한 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 독립변수인 그릿과 조절변수인 상사지원, 종속변수인 경력성공에 대해 모두 동일한 응답자의 경험과 인식에 바탕을 두고 있기 때문에 동일방법편의(Common Method Bias)의 문제가 발생할 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 여러 출처를 사용하여 데이터를 수집하거나 종단연구를 병행하여 이러한 문제가 발생되지 않도록 연구를 설계하는 노력이 필요하겠다.

둘째, 객관적 경력성공인 임금 정보에 대한 객관성을 확보하지 못했다. 본 연구에서는 자기보고식 설문지를 활용하여 임금정보를 수집하였기 때문에 설문 응답자의 태도에 따라 기재하는 금액 단위의 차이가 발생하거나 실제 임금보다 더 높은 금액을 기재하는 등의 가능성을 배제할 수 없다. 이에 추후 연구에서는 그릿과

경력성공 관계에 관한 보다 정확한 연구 결과를 도출하기 위해 실제 임금 데이터베이스와 같은 보다 신뢰성 있는 객관적인 임금 정보를 기준으로 연구를 수행하여 변수를 측정함에 있어서 객관성을 높여야 할 필요가 있겠다.

셋째, 본 연구는 경력성공의 측정 준거를 선정함에 있어서 객관적 경력성공은 임금, 주관적 경력성공은 경력만족으로 단일적 차원을 기준으로 하였다. 이들은 경력성공을 측정하는데 있어서 가장 많이 활용되는 대표성을 갖는 준거이기는 하지만 경력성공의 다차원적 개념을 모두 포괄하지는 못했다. 따라서 추후 연구에서는 경력성공의 책임이 개인에게 넘어온 현대 경력의 개념에서 자주 활용되고 있는 고용가능성이나 일과-삶의 균형, 삶의 만족 등 보다 다양한 준거를 포함하여 경력성공을 측정함으로써 경력성공에 대해 보다 폭넓은 이해를 도모할 필요가 있겠다.

넷째, 본 연구는 경력성공을 객관적 측면과 주관적 측면으로 구분하여 선행요인들 간의 관계를 규명하는데 목적을 두었으며 객관적 경력성공과 주관적 경력성공 간의 관계에 관한 연구를 실시하지는 못하였다. 하지만 다수의 선행연구에서 객관적 경력성공과 주관적 경력성공 간의 밀접한 관련성이 있음을 시사하였고(김보경, 정철영, 2013), 본 연구 결과에서도 이들 간에 비교적 높은 상관관계를 확인하였다. 그러므로 추후 연구에서는 이들 간의 관계를 실증적으로 규명하는 연구를 진행하는 것은 의미가 있을 것이다.

다섯째, 본 연구에서는 그릿과 경력성공 간에 관계에서 상사지원의 조절효과에 대해서만 다루었다. 하지만 개인이 경력성공은 다양한 요인들이 상호작용을 통해 이루어지므로 후속 연구에서는 본 연구에서는 고려하지 못한 학습이나 자기효능감 등 그릿과 경력성공 사이에서 이를 촉진하거나 매개하는 요인에 대한 보다 폭넓은 탐색이 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강명희, 윤성혜, 김도희, 류다현. (2016). 자연과학계열 대학생의 진로준비행동에 영향을 미치는 그릿, 진로결정자기효능감, 진로결과기대, 전공흥미 간의 관계 분석. *職業教育研究*, 35(4), 109-129.
- 강수영, 홍순이. (2013). 조직 특성과 상사 커뮤니케이션 만족도가 비서의 모바일 커뮤니케이션에 미치는 영향. *비서·사무경영연구*, 22(1), 71-98.
- 강진희. (2017). *스마트워크 환경과 직무만족, 직무스트레스, 정서적 몰입의 관계에서 개인혁신성의 조절효과 검증에 관한 연구: 법률비서를 중심으로*. 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 강혜련, 조미영. (2007). 남녀관리자의 경력성공 모형 비교 연구. *인사조직연구*, 15(2), 1-38.
- 고영근, 안태현. (2016). 비인지적 특성과 청년층 노동시장 진입 및 성과. *雇傭職業能力開發研究*, 19(2), 1-32.
- 권대훈. (2016). 통제소재, 미래시간조망, 그릿과 지연의 관계 분석. *教育學研究*, 54(4), 21-43.
- 권세정, 최애경. (2014). 상사의 커뮤니케이션 스타일이 비서의 레포, 신뢰 및 상사 충성도에 미치는 영향. *商業教育研究*, 28(2), 1-24.
- 권예진, 최애경. (2017). 조직의 윤리풍토와 상사지원인식이 비서의 침묵행동에 미치는 영향. *비서·사무경영연구*, 26(1), 155-179.
- 김두순, 서현주. (2016). 인지 및 비인지적 요인이 임금에 미치는 영향. *勞動經濟論集*, 39(3), 33-73.
- 김미숙, 이성희, 백선희, 최예솔. (2015). 초·중·고 학생의 그릿에 영향을 미치는 환경 요인 및 성별·학년별 특성. *학습자중심교과교육연구*, 15(5), 297-322.
- 김미영. (2005). 비서의 상사신뢰에서 신뢰유형과 신뢰요인에 대한 이론적 탐색. *비서·사무경영연구*, 17(1), 49-71.

- 김미영. (2015). 대기업 임원 비서의 직무수행과 성격 5 요인, 상사-부하 교환관계(lmx) 및 임파워먼트의 관계, 박사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 김미경, 문재승. (2018). 국내 학술지의 경력성공 연구 동향과 연구방향 제언. *인적자원개발연구*. 21(4), 221-261, 한국인적자원개발학회
- 김보경, 정철영. (2013). 기업근로자의 경력성공 요인 및 성별조절효과에 관한 국내 · 외 연구 메타분석. *농업교육과 인적자원개발*. 45(2), 123-148.
- 김성현. (2013). 한국 고위공무원단 비서의 직무와 역량에 관한 연구 (국내석사학위논문).
- 김소영, 최애경. (2015). 상사의 변혁적 리더십, 상사-비서 교환관계의 질과 비서의 셀프리더십과의 관계. *비서 · 사무경영연구*. 24(2), 53-78.
- 김지현, 최애경. (2014). 조직지원 및 상사지원에 대한 인식이 비서의 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구. *비서 · 사무경영연구*. 23(1), 95-120.
- 김미영. (2007). 상사의 리더십유형과 비서의 상사에 대한 신뢰와의 관계. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 9(3), 1393-1406.
- 김미영. (2013). 국내기업 신입비서에게 기대하는 역할과 직무역량에 관한 연구. *비서 · 사무경영연구*. 22(2), 59-86.
- 김미영, 나승일. (2015). 대기업 임원 비서의 직무수행과 성격 5 요인, 상사-부하 교환관계(LMX) 및 임파워먼트의 관계. *大韓經營學會誌*, 28(8), 2107-2128.
- 김수희, 최애경, 마크누펠드. (2017). 상사의 커뮤니케이션 스타일이 구성원의 침묵에 미치는 영향. *비서 · 사무경영연구*. 26(2), 175-201.
- 김수정. (2014). 인사채용담당자와 비서직 지원자의 핵심역량 인식 비교 연구, 석사학위논문. 이화여자대학교 대학원.
- 김시진, 김정원. (2010). 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석. *大韓經營學會誌*, 23(4), 1899-1915
- 김은주. (2007). 국내 대기업 팀 비서의 역할과 역량에 관한 연구, 이화여자대학교 대학원.
- 김인수. (2017). 초등학생의 체육에 대한 성장 마인드, 열정, Grit 과 운동수행의 구조적 관계. *한국초등체육학회지*, 23(2), 1-14.

- 김주환. (2013). *그릿*. 파주: 쌤앤파커스.
- 남중수. (2014). *대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계*, 박사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 도윤경. (2002). 비서의 조직공정성 지각이 조직유효성에 미치는 영향에 있어서의 상사에 대한 신뢰의 매개효과. *비서·사무경영연구*, 11(2), 5-23.
- 도윤경. (2005). 상사에 대한 신뢰와 조직유효성간의 관계에서 비서 개인특성의 조절효과분석. *비서·사무경영연구*, 14(2), 29-49.
- 설영선. (2009). *비서의 셀프리더십이 경력몰입과 경력만족에 미치는 영향에 관한 연구*. 석사학위논문. 이화여자대학교 대학원.
- 박윤희. (1997). 비서직 종사자의 직무스트레스 요인과 직무스트레스의 관계에 관한 연구, *비서학연구*, 17(1), 72-88.
- 백지연. (2016). *경력개발전략 이론과 실제*. 서울: 학지사.
- 백지연. (2019). 비서업계 및 비서학과의 위기와 대응방안. *한국비서학회*. 춘계학술대회 논문집, pp. 87-88. 4 월 27 일 서울: 이화여자대학교.
- 손기영. (1998). 상사-비서간의 대인적 신뢰관계가 비서의 업무행위에 미치는 영향에 관한 연구. *비서·사무경영연구*, 7(1), 23-43.
- 송민영, 백지연. (2015). 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 개인-상사 적합성이 비서의 경력변인에 미치는 영향. *비서·사무경영연구*, 24(1), 173-196.
- 송지준. (2018). *(논문작성에 필요한) SPSS/AMOS 통계분석방법*. 파주: 21 세기사.
- 신영숙. 2010. *주도성 및 상사의 지원과 직무몰입의 관계에서 경력계획 실천행동의 역할*, 박사학위논문, 高麗大學校 大學院
- 양혜련. (2002). 상사의 변혁적·거래적 리더십이 비서의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. *비서·사무경영연구*, 11(1), 77-99
- 양혜련. (2009). 비서의 팔로워십 특성이 상사-비서 교환관계의 질, 임파워먼트, 직무태도 간에 미치는 영향. *한국여성교양학회지*, 18(-), 105-129.
- 양혜련. (2015). 비서의 감정노동과 직무스트레스, 소진 및 이직의도와와의 관계에서 자기효능감과 상사-비서 교환관계(LMX)의 역할. *비서·사무경영연구*, 24(1), 197-221.

- 오은혜, 탁진국. (2012). 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과와 미래시간전망과 코칭리더십의 조절효과. *한국심리학회: 산업 및 조직*, 25(4), 727-748.
- 원명희. (2017). 공공기관 조직 구성원의 그릿이 조직 몰입에 미치는 영향과 자기주도학습역량의 매개역할, 석사학위논문. 중앙대학교 대학원.
- 원윤정, 백지연. (2017). 창의성이 발현되는 비서 업무에 대한 질적 연구. *비서·사무경영연구*, 26(2), 229-252.
- 원희정, 박경옥. (2016) LMX, 과업성과, 적응성과에 대한 심리적·구조적 임파워먼트 효과, *비서·사무경영연구*, 25(2), 107-131.
- 유영란, 유지원, 박현경. (2015). 고등학생의 그릿과 객관적 추론, 자기조절학습 효능감 간의 관계 규명. *청소년학연구*, 22(10), 367-385.
- 유영란, 유지원, 박현경. (2015). 학습에서의 그릿의 중요성 탐색. *한국교육공학회 학술대회발표자료집*, 2015(1), 116-116.
- 유은혜, 김명옥. (2015). 비서직종사자의 일과 생활의 균형(WLB)이 정서적 몰입, 직무몰입 및 주관적 경력성공에 미치는 영향. *비서·사무경영연구*, 24(1), 51-74.
- 유현중. (2005). 금융계 비서의 경력관리에 관한 연구. *비서·사무경영연구*, 14(15), 115-144.
- 유제광. (2017). 「인공지능의 ‘환경’과 ‘상황’ : 현상학적 고찰」에 대한 논평. *철학연구회 학술대회 발표논문집*, 2017(4), 61-63.
- 유현중. (2005). 금융계 비서의 경력관리에 관한 연구. *비서·사무경영연구*, 14(1), 115-144.
- 윤성혜, 유지원, & 유영란. (2017). 고등학생의 학업적 자기효능감과 진로동기 간의 관계에서 그릿의 매개효과 검증. *職業 教育 研究*, 36(3), 47-66.
- 윤하나, 탁진국. (2006). 주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 성별차이의 조절효과를 중심으로. *한국심리학회: 산업 및 조직*, 19(3), 325-347.

- 윤혜린, 김은주. (2017) 비인지적 능력의 임금효과 분석. *질서경제저널*. 20(3), 23-44.
- 이미란, 이혜원, 탁정화. (2017). 예비유아교사의 자기효능감과 그릿의 관계에서 회복탄력성의 매개효과. *학습자중심교과교육연구*, 17(2), 491-512.
- 이수란, 손영우. (2013). 무엇이 뛰어난 학업성취를 예측하는가?: 신중하게 계획된 연습과 끈기(Grit). *한국심리학회지: 학교*, 10(3), 349-366.
- 이예정. (2014). *경력성공에 영향을 미치는 조직 및 개인요인에 대한 연구*, 석사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 이윤정. (2012). *직업가치관과 성격유형의 집단별 경력성공의 차이 연구*, 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 이일현. (2014). *(EasyFlow) 회귀분석*. 서울: 한나래아카데미
- 이재은, 콧미선. (2016). 청년 취업자의 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 종단적 관계. *진로교육연구*. 29(4), 47-68.
- 이정립, 권대훈. (2016). 통제소재, 마인드셋, 그릿, 학업성취 간의 구조적 관계 분석. *청소년학연구*, 23(11), 245-264.
- 이종찬, 장경혜. (2003). 상사-부하간 교환관계가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. *인적자원개발연구*. 5(1), 55-74.
- 이종찬. (2004). 조직 내 커뮤니케이션이 조직유효성에 미치는 영향에 있어 상사-부하 교환관계의 매개효과-대학 비서직 근무자를 대상으로. *大韓經營學會誌*. 47(-), 2389-2406.
- 이혜원, 탁정화, 이미란. (2017). 예비유아교사의 그릿 군집유형에 따른 성격 5 요인과 자기효능감의 차이. *幼兒教育研究*, 37(3), 249-268.
- 이지영, 이희수, 임경수. (2016). 내용과 상징 네트워크 분석을 이용한 국내 경력성공 연구동향 분석. *International Journal of Adult & Continuing Education*, 19(3), 1-29.
- 이지율, 김명옥. (2016). 개인-환경(조직, 직무, 상사) 적합성이 혁신행동과 조직시민행동에 미치는 영향. *비서·사무경영연구*. 25(2), 133-156.

- 이화진. (2012). 비서의 외재적 직무특성이 이중몰입에 미치는 영향. *비서·사무경영연구*, 21(2), 101-125.
- 임보영. (2015). 자기효능감과 자존감이 조직시민행동에 미치는 영향: 조직지원인식 및 상사지원인식의 조절효과. 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 임효진. (2017). 그릿과 창의적 성향, 창의적 사고의 구조적 관계. *사고개발*, 13(2), 45-65.
- 임효진. (2017). 그릿의 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.
- 임희정. (2009). 조직문화, 멘토링 및 네트워킹이 여성관리자의 경력성공에 미치는 효과. *조직과 인사관리연구*, 33(4), 95-120.
- 장은주. (2008). 개인특성 및 사회적 자본과 경력성공, *비서·사무경영연구*, 17(2), 27-48.
- 장은주, 이기은. (2008). 비서직 종사자들의 성격특성 및 상사-부하 교환관계가 조직시민행동과 직무만족에 미치는 영향. *비서·사무경영연구*, 17(2), 161-178.
- 장현아, 최애경. (2007). 상사-비서 교환관계(LMX)의 질이 직무태도에 미치는 영향. *비서·사무경영연구*, 16(2), 49-71.
- 전수진, 구관모. (2003). 상사 - 비서간 교환관계가 비서의 직무태도에 미치는 영향. *비서·사무경영연구*, 12(1), 151-172.
- 전수진, 김인자. (2006). 조직 및 상사에 대한 신뢰가 직무태도에 미치는 영향에 대한 연구. *비서·사무경영연구*, 15(2), 75-96.
- 전수진. (2010). 상사에 대한 인지적 · 정서적 신뢰가 비서의 직무태도에 미치는 영향. *비서·사무경영연구*, 19(2), 29-48.
- 전수진. (2014). 신뢰가 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 연구. *비서·사무경영연구*, 18(2), 69-89.

- 조계숙, 장윤희. (1997). 상사의 리더쉽에 따른 비서직 직무만족, 조직몰입, 충성심에 관한 연구. *비서·사무경영연구*, 5(-), 223-246.
- 조계숙, 최애경. (2007). *현대비서학*. 서울: 대영문화사.
- 조영복, 박선화, 고경희. (2007). 조직구성원의 Personal Initiative 가 경력성공에 미치는 영향. *인적자원관리연구*, 14(1), 193-217.
- 주영주, 김동심. (2016). 영재학생의 그릿(꾸준한 노력, 지속적 관심), 교사지원, 부모지원의 자기조절학습능력, 영재교육만족도에 대한 예측력 검증. *특수교육*, 15(1), 29-49.
- 최석봉, 문재승. (2012). 주관적 경력성공이 적응행동에 미치는 영향: 일반적 자기효능감의 매개효과. *산업경제연구*, 25(4), 2721-2749.
- 하혜숙, 임효진, 황매향. (2015). 끈기와 자기통제 집단수준에 따른 성격요인의 예측력 및 학교 부적응과 학업성취의 관계. *평생학습사회*, 11(3), 145-166.
- 하혜숙, 임효진, 황매향. (2017). 학업적응에서 끈기(Grit)와 목표의식, 성실성, 탄력성의 역할. *상담학연구*, 18(1), 1-18.
- 한지영. (2009). *개인과 조직의 경력관리가 비서의 주관적 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구*, 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 홍성민. (2015). 미래 과학기술인재의 경력단계별 핵심 역량 분석과 정책적 시사점. *직업과 자격 연구*, 4(2), 1-18.
- 황광원. (2017). *그릿의 인성교육 적용 방안 연구*, 석사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 황매향, 하혜숙, 김명섭. (2017). 초등학생의 그릿과 학업성취도의 관계에서 자기조절학습의 매개효과. *초등상담연구*, 16(3), 301-319.
- 황명환. (2017). 한국 고등학교 학습자들의 그릿, 자기 효능감, 영어능력 사이의 관계 연구. *영어교육연구*, 29(2), 145-164.
- 황정희, 박준성. (2008). 상사-비서 교환관계, 조직 동일시, 조직 기반 자기 존중감 간 관계. *한국심리학회지 산업 및 조직*, 21(4), 607-630.
- 황현희, 최애경, 정성휘. (2015). 비서의 역할스트레스 요인이 직무소진과 이직의도에 미치는 영향. *비서·사무경영연구*, 24(2), 121-142.

- Abele, A., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53–62.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless world, *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177–202.
- Akos, P., & Kretchmar, J. (2017). Investigating grit at a non-cognitive predictor of college success. *The Review of Higher Education*, 40(2), 163–186.
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57–76.
- Barnett, B. R., & Bradley, L. (2007). The impact of organizational support for career development on career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617–636.
- Baron, R.M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. John Wiley & Sons, Inc., New York.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 53–81.
- Clark, R. S. (2016). *Grit within the context of career success: A mixed methods study* (Ph.D.). Unpublished doctoral dissertation. University of Cincinnati, Ohio, USA.
- Chenevert, D., & Tremblay, M. (2002). Managerial career success in Canadian Organization: is gender a determinant?. *International Journal of Human Resource Management*, 13(6), 920–942.

- Cox, T., & Harquail, C. (1991). Career paths and career success in the early career stages of male and female MBAs. *Journal of Vocational Behavior*, 39(1), 54–75.
- Crede, M., Tynan, M. C., & Harms, P. D. (2016). Much ado about grit: A meta-analytic synthesis of grit literature. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- 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.
- Curran, T., Hill, A. P., Appleton, P. R., Vallerand, R. J., & Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion*, 39(5), 631–655.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: the mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449–456.
- Duckworth, A., & Gross, J. J. (2014). Self-control and grit: Related but separable determinants of success. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 319–325.
- 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., 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., Quinn, P. D., & Seligman, M. E. P. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *Journal of Positive Psychology*, 4(6), 540–547.

- Duckworth, A., 김미정 역. (2016). *그릿*. 서울: 비즈니스북스.
- 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., 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., & Gross, J. J. (2014). Self-control and grit: Related but separable determinants of success. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 319–325.
- Eskreis-Winkler, L., Duckworth, A. L., Shulman, E. P., & Beal, S. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Psychology*, 36(1–12).
- Eskreis-Winkler, L., Gross, J. J., & Duckworth, A. L. (2016). Grit: *Sustained self-regulation in the service of superordinate goals*. Handbook of self-regulation: Research, theory and applications. New York, NY: Guilford.
- Ferris, G. R., & Judge, T. A. (1991). Personnel/human resources management: A political influence perspective. *Journal of management*, 17(2), 447–488.
- Gaski, J. F. (1984). The theory of power and conflict in channels of distribution. *Journal of Marketing*, 48(Summer), 9–29.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. J., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86.

- Gunz, H., & Mayrhofer, W. (2011). Re-conceptualizing career success: a contextual approach. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(3), 251–260.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1996). *The new protean career: Psychological success and the path with a heart*. In D. T. Hall & Associates (Eds.). *The career is dead – long live the career: A relational approach to career* (pp. 15–45). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113–211.
- Hogan, M. L. (2013). *Non-cognitive traits that impact female success in biglaw*. Unpublished doctoral dissertation. Philadelphia, USA: University of Pennsylvania.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43(3), 404–413.
- Jin, B., & Kim, J. (2017). Grit, basic needs satisfaction, and subjective well-being. *Journal of Individual Differences*, 38(1), 29–35.
- Judge, T. A., & Bertz, R. D. Jr (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 32–54.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519.
- Kang, H. J., Gatling, A., & Kim, J. (2015). The impact of supervisory support on organizational commitment, career satisfaction, and turnover intention for hospitality frontline employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(1), 68–89.

- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management*, 24(6), 673–692.
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2010). Exploring alternative relationships between perceived investment in employee development, perceived supervisor support and employee outcomes. *Human Resource Management Journal*, 20(2), 138–156.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6–21.
- Lounsbury, J. W., Loveland, J. M., Gibson, L. W., Drost, A. W., & Hamrick, F. L. (2003). An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of career assessment*, 11(3), 287–307.
- Lounsbury, J. W., Park, S. H, Sunderstrom, E, Williamson, J. W., Pemberton, A. E. (2004). Personality, career satisfaction and life satisfaction: Test of directional model. *Journal of career assessment*, 12(4), 395–406.
- McCrae, R. (2005). Personality profiles of cultures: Aggregate personality traits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(3), 407–425.
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47(1), 35–60.
- Mueller, Gerrit. & Plug, Erik. (2012). Estimating the Effect of Personality on Male and Female Earnings. *Industrial & Labor Relations Review*, 60(1). 3–22.
- Nabi, G. R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men & women, *International Journal of Manpower*, 22(5), 457–474.
- Ng, T. W. H., Lillian, T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408.

- Nikos, B., Giorgos, B., Konstantinos, K., & Panagiotis, P. (2011). How providing mentoring relates to career success and organizational commitment: A study in the general managerial population. *Career Development International*, 16(5), 446–468.
- Noe, R. (1996). Is career management related to employee development and performance?. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 119–133.
- Norkeliunas, D. (2015). *Impact glass: How do grit and growth mindset impact career advancement for female heads of independent schools?* Unpublished doctoral dissertation. Florida, USA: Lynn University.
- O'Neil, D. A., Bilimoria, D., & Saatciogle, A. (2004). Women's career types: Attributions of satisfaction with career success. *Career Development International*, 9(5), 478–500.
- Rojas, J. P., Reser, J. A., Toland, M. D., & Usher, E. L. (2012). Psychometrics of the grit scale. Poster presented at the 2012 Spring Research Conference, Louisville, KY: University of Kentucky.
- 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.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416–427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of careers success, *Academy of Management Journal*, 44(2), 219–237.
- Shechtman, N., DeBarger, A., Dornsife, C., Rosier, S., & Yarnall, L. (2013). *Promoting grit, tenacity, and perseverance: Critical factors for success in the 21st century*. U.S. Department of Education Office of Educational Technology.

- Slick, S. N., & Chang, S. L. (2014). The relative levels of grit and their relationship with potential dropping-out and university adjustment of foreign students in Korea. *디지털융복합연구*, 12(8), 61–66.
- Stinglhamber, F., De Cremer, D., & Mercken, L. (2006). Perceived support as a mediator of the relationship between justice and trust – A multiple foci approach. *Group and Organization Management*, 31(4), 442–468.
- Strayhorn, T. L. (2013). What role of does grit play in the academic success of Black male collegians at predominantly White institutions? *Journal of African American Studies*, 18(1), 1–10.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191–226.
- Thaler, L. K. & Koval, R. (2015). *Grit to great*. New York: Crown Business.
- U.K. Dep. Of Education. (2014). *Education Secretary Nicky Morgan announces multi-million pound push to improve character education in England*, Gov.UK. Retrieved from <https://www.gov.uk/government/news/england-to-become-a-global-leader-of-teaching-character>.
- U.K. Dep. Of Education. (2014). *Nicky Morgan: ex-soldiers to teach children 'grit'*. Retrieved from <https://www.gov.uk>.
- Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(3), 207–218.
- Volmer, J., Koch, I. K., & Göritz, A. S. (2017). The bright and dark sides of leaders' dark triad traits: Effects on subordinates' career success and well-being: Corrigendum. *Personality and Individual Differences*, 108, 226–226.
- Wakabayashi, M., Graen, G. B., Graen, M. R., & Graen, M. G. (1988). Japanese management progress: mobility into middle management. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 217–227.

- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*, 20(5), 577–595.
- Wolff and Moser (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *The Journal of Applied Psychology*, 102(2), 150.
- Wolters, C. A., & Hussain, M. (2015). Investigating grit and its relations with college students' self-regulated learning and academic achievement. *Metacognition and Learning*, 10(3), 293–311.
- World Economic Forum. (2016). *Future of jobs*. Retrieved From http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.

<부록> 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 본 설문에 응해 주심 진심으로 감사드립니다.

본 설문지는 “그릿(Grit)이 비서의 경력성공에 미치는 영향: 상사지원의 조절효과”에 대해 실증적으로 규명하고자 작성되었습니다.

귀하의 솔직하고 성의 있는 응답은 본 연구의 귀중한 자료로 의미있는 연구결과를 얻기 위한 기초가 될 것입니다.

귀하께서 응답하신 내용은 익명으로 처리되며 오로지 본 연구의 목적을 위해서만 사용될 것을 약속드리는 바입니다.

귀중한 시간 할애하여 본 설문에 참여해 주심 다시 한 번 감사드리며 의미있는 연구결과로 보답드리겠습니다.
감사합니다.

이화여자대학교 국제사무학과

지도교수 : 최 애 경

연구자: 정 은 주

(문의: 010-9494-5395, diva0928@hanmail.net)

※ 설문작성 지침사항

1. 이 설문을 완성하는데 걸리는 시간은 약 5~10분 정도 예상됩니다.
2. 각 문항에 대하여 한 개의 번호에만 표시(V)하시면 됩니다.
3. 각 문항은 정답이 있는 것이 아니며 귀하의 솔직한 느낌으로 대답해 주시면 됩니다.

I. 다음 문항들은 그릿(Grit)에 관한 질문입니다. 귀하께서 생각 하시는 정도에 따라 해당되는 곳에 체크(V)표시를 해주시기 바랍니다.

1	2	3	4	5
전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다

번호	문항	1	2	3	4	5
1*	나는 목표를 세우놓고선 나중에 이와 다른 목표를 추구하는 경우가 자주 있다.					
2*	나는 어떤 아이디어나 일에 잠깐 동안은 관심을 갖고 집중하지만 곧 관심을 잃게 된다.					
3*	나는 새로운 생각이나 일이 생기면 이미 하고 있던 생각이나 일에 대해서는 소홀해지는 편이다.					
4*	나는 끝내는데 몇 개월 이상 걸리는 일에 계속 관심을 기울이기 어렵다.					
5	나는 내가 시작한 일은 뭐든지 끝까지 마친다.					
6	나는 근면하다. 나는 목표달성을 위한 노력을 멈추지 않는다.					
7	나는 열심히 노력하는 사람이다.					
8	나는 목표를 이루기 위한 과정에서 어려움이나 걸림돌이 만나도 쉽게 좌절하거나 포기하지 않는다.					

(*역문항 표기)

II. 다음은 객관적 경력성공에 관련된 질문입니다. 본 문항은 연구결과에 영향을 미치는 매우 중요한 문항이므로 반드시 작성해 주시기 바랍니다.

<p>1. 귀하의 연간 임금총액을 만원단위로 기재 부탁드립니다.</p> <p style="text-align: center;">()만원</p> <p>(2018년 원천징수영수증 금액기준, 세전임금: 보너스/상여/스톡옵션 등 금전적인 인센티브 포함 금액)</p>

III. 다음 문항들은 주관적 경력성공에 관한 질문입니다. 귀하께서 생각 하시는 정도에 따라 해당되는 곳에 체크(V)표시를 해주시기 바랍니다.

1	2	3	4	5
전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다

번호	문항	1	2	3	4	5
1	나의 경력을 돌이켜 볼 때 나는 지금까지 내가 이룩해 온 성과에 만족한다.					
2	나는 경력목표 달성 측면에서 나는 지금까지 나의 경력에 만족한다.					
3	나는 새로운 역량의 개발 및 습득 측면에서 볼 때 지금까지의 경력에 만족한다.					
4	나는 보수 측면에서 볼 때 지금까지의 경력에 만족한다.					
5	나는 승진 측면에서 볼 때 지금까지의 경력에 만족한다.					

IV. 다음 문항들은 상사지원에 관한 질문입니다. 귀하께서 생각 하시는 정도에 따라 해당되는 곳에 체크(V)표시를 해주시기 바랍니다.

1	2	3	4	5
전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다

번호	문항	1	2	3	4	5
1	상사는 내가 경력을 쌓거나 목표를 세우고 배우는 일을 하도록 시간을 내어준다.					
2	상사는 나의 경력 개발에 관심을 가지고 있다.					
3	상사는 내가 어려운 업무를 하거나 목표달성을 하였을 때 신뢰를 보여준다.					
4	상사는 나의 성과에 대해 유익한 피드백을 제공한다.					
5	상사는 내가 업무를 향상시키고자 할 때 도움이 되는 조언을 해준다.					
6	상사는 나의 미래의 경력을 위해 교육이나 연수를 할 수 있는 기회를 지원해 준다.					
7	상사는 내가 새로운 기술을 개발하고 강화시킬 업무기회를 주기도 한다.					
8	상사는 회사내에서 나의 발전성을 향상시키기 위해 특별한 업무를 부여하기도 한다.					

V. 다음은 귀하의 일반적인 사항에 관한 질문입니다. 해당사항에 V 표시를 해주십시오.

1. 귀하의 성별을 표시해 주십시오.

① 남자 ② 여자

2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

① 20 세~24 세 ② 25 세~29 세 ③ 30 세~34 세 ④ 35 세~39 세 ⑤ 40 세 이상

3. 귀하의 총 비서직 근무연수를 표시해 주십시오.

① 1 년 미만 ② 1 년 이상 ~ 3 년 미만 ③ 3 년 이상 ~ 5 년 미만 ④ 5 년 이상 ~ 10 년 미만 ⑤ 10 년 이상

4. 귀하의 직급을 표시해 주십시오. (직급이 없을 시 조직 내 상대적인 위치를 선택해 주시면 됩니다.)

① 사원급 ② 주임급 ③ 대리급 ④ 과장급 ⑤ 차장급 ⑥ 부장급 이상

5. 귀하의 최종학력을 표시해 주십시오.

① 고졸 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원 재학 이상

6. 귀하의 고용형태를 표시해 주십시오.

①정규직 ② 계약직 ③ 파견직 ④ 기타

7. 귀하가 속한 직장의 형태를 표시해 주십시오.

① 국내 대기업 ② 국내 중소기업 ③ 외국계기업 ④ 특수(법률, 회계, 컨설팅, 의료)법인 ⑤ 공공기관/교육기관 ⑥ 기타

8. 귀하가 속한 비서유형을 표시해 주십시오.

①상사 1 인 보좌 ② 상사 2 인 이상 보좌 ③ 기타

ABSTRACT

A Study on the Effect of Grit on Secretaries' Career Success: Moderating Effect of Supervisor Support

Jeong, Eun Joo

Department of International Office Administration

The Graduate School of Ewha Womans University

With the advent of the Fourth Industrial Revolution, dramatic changes in the future employment circumstances have been heralded. In the midst of an active discussion of the future core competencies needed to preemptively respond to such changes, the US Department of Education has recently identified Grit as the core competency for the success in the 21st century, which has attracted the attention of academia and industry.

Grit conceptualizes that the common personal characteristics of successful people in various fields lie in passion and perseverance towards long-term goals. In recent decades, many overseas studies have identified that Grit is a leading variable to predict performance and success. However, domestic research on Grit is still in its infant stage, mainly on students' academic success, while research on the success of adults is underdeveloped. In particular, there is no research on secretaries with an aim to identify the relationship between Grit and career success. In the case of secretary, due to the recent appearance of AI secretary, discussions on uncertain future prospects of the job are underway. It is expected that Grit's attitude to establish clear career goals and maintain attention and effort will be an even more critical factor for a secretary to achieve career success.

On the other hand, according to Social Cognitive Career Theory(SCCT), career success is achieved through the interaction between the individual and the environment, so it is necessary to consider environmental characteristics in addition to individual characteristics in identifying

career success factors. One of the representative environmental characteristics that affect career success is the supervisor support. In the case of secretarial staff, it is expected to be more influential due to their high interaction frequency with their supervisors. However, because of the supportive nature of the variable per se, supervisor support is mainly used as a moderating variable thus this study as well carry out the research using it as a moderating variable that indirectly affects between Grit and career success.

Presumably based on the aforementioned, Grit and supervisor support are deemed to have a positive impact on the career success of secretary workers, but no research has been substantially investigated this relationship. Moreover, there is no study that examines career success by dividing into objective and subjective dimensions at all.

Therefore, the purpose of this study is to determine how Grit affects the secretary's objective and subjective career success, and to substantially identify the control effects of the supervisor support. To achieve these study goals, the specific research questions are as follows.

First, does Grit effect on secretary's objective and subjective career success?

Second, does supervisor support moderate the relationship between Grit and objective and subjective success?

This research has conducted an online survey on the domestic incumbent secretaries in Korea randomly in various fields. Totally, 174 data have been collected and analyzed with SPSS 25.0.

The results and findings of this study are as follows.

First, it is shown that the objective career success is affected by passion, a subfactor of Grit, while the subjective career success is affected by perseverance, also a subfactor of Grit. This result suggests that secretary must set clear goals and have a passion to maintain the interest so as to accomplish the objective success such as high salary. Furthermore, it also implies that perseverance in striving for career goals matters more importantly in achieving the subjective career success by increasing subjective satisfaction with career.

Second, the supervisor support has a modulating effect on only between the objective career success and passion, a subfactor of Grit. This result suggests that the effort at an individual level must be preceded in order for a secretary to achieve the objective career success but the supervise support acts as a catalyst in the process.

The academic and practical implications of this study are as follows. As for academic implications: First, this study contributed to expand the research area of the secretarial studies

by introducing the concept of Grit into the field of secretarial studies. Second, in the measurement of career success, we have broadened the understanding of career success by taking into account both objective and subjective aspects. Third, in the search for career success factors, both individual characteristics and environmental characteristics factors are considered based on Social Cognitive Career Theory. Fourth, targeting employees in the secretarial position, it has contributed to the establishment of the theory of the secretarial studies by revealing in-depth mechanism as for the relationship of Grit, career success, and supervisor support. As for practical implications: First, it is of practical significance in that it suggests that different career management methods are needed depending upon the type of the career success that he/she pursues, and it offers practical action strategies for them. Second, Grit can be a useful reference for recruiting secretaries since it is a variable with predictability of personal career success as well as work performance and continuous years of service. Third, given that Grit is an ability that can be developed through education, this research can be utilized as base data when designing performance monitoring programs and training programs for the career development and career management of secretaries. Fourth, this study has practical significance in that it presented clues to prepare a career success plan for secretaries through identifying the causes at the individual and organizational level for the career success of secretaries.

The limitations of this study and the suggestions for further research are as follows. First, this study was not able to secure the objectivity about wage information because the wage information was obtained by using questionnaire. In future studies, it is therefore necessary to increase the objectivity by utilizing more reliable sources for wage information such as salary DB. Second, in this study, career success was measured using a single dimensional measurement criterion: salary for the objective career success, and the career satisfaction for the subjective career success. In subsequent studies, it is necessary to make use of various measurement criteria such as employment prospect and life satisfaction. Third, although this research has not analyzed the relationship between objective career success and subjective career, it is necessary to substantially identify the relationship between them in future studies.

Key words: Secretary, Grit, Career Success, Supervisor support