

# 직장인의 역경지수가 조직적응에 미치는 영향

## The Effect of Organizational Adaptation of Workers' Adversity Quotation

안지연\*, 김혜진\*\*

경인여자대학교 간호학과\*, 경북대학교 간호학과\*\*

Ji-Yeon An(jyan030@kiwu.ac.kr)\*, Hye-Jin Kim(jinjin051023@naver.com)\*\*

### 요약

본 연구는 직장인의 역경지수가 조직적응에 영향을 미치는지를 파악하기 위해 시도되었다. 조직적응은 기업측면에서 개인의 성공을 예측할 수 있는 결정인자로서 다차원적인 조직적응을 설명할 수 있는 중범위 이론으로 역경지수의 영향을 알아보고자 하였다. 연구대상자는 중소 이상의 기업에 근무하는 서울경기 지역 직장인을 대상으로 연구목적에 대해 서면 동의한 총 202명이다. 자료수집은 2013년 8월~10월까지 구조화된 자가 보고식 설문지를 활용하였다. 역경지수의 도구는 Adversity Quotient Profile(AQP)를 이용하였고, 수집된 자료는 상관관계와 회귀분석을 이용하여 분석하였다. 연구결과, 역경지수는 감성지능 및 복원력과 유의한 상관관계를 가지는 것으로 나타났고, 회귀분석에서는 역경지수, 감성지능, 복원력이 조직적응을 19.9% 설명하는 것으로 나타났으며 회귀계수에서는 역경지수만이 유의성을 보였다. 본 연구결과를 토대로 직장인의 조직적응을 높일 수 있는 방안으로 역경지수가 중요 변수임이 확인되었다.

■ 중심어 : | 역경지수 | 감성지능 | 복원력 | 조직적응 |

### Abstract

The study examined the adversity quotient to determine the organizational adaptation among office workers in Korea. Participants were 202 adults who work in general offices in Seoul and Gyeonggi-do. Data were collected from August to October in 2013. Adversity quotient was measured using Stoltz's Adversity Quotient Profile(AQP) and Correlation analysis and multiple regression analysis were done. In result, adversity quotient was significantly related with emotional intelligence and resilience. Multiple regression revealed that adversity quotient emerged as the most significant predictor of organizational adaptation. Adversity Quotient Profile could be a useful tool to measure the capacity of overcoming the adversity and applied to develop the education contents or program strategies.

■ keyword : | Adversity | Emotional Intelligence | Resilience | Organizational Adaptation |

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

최근 한국사회는 지속된 경기침체로 인해 기업에서

는 경쟁력을 높여 생존력을 확보하고자 직장인들에게 과도한 업무량, 책임감, 업무 성과 등을 요구하고 있으며, 신입사원의 채용률은 낮아져 청년실업률이 높아지고 있는 실정이다. 그럼에도 불구하고 채용된 대졸신입

접수일자 : 2015년 04월 14일

수정일자 : 2015년 05월 20일

심사완료일 : 2015년 06월 02일

교신저자 : 김혜진, e-mail : jinjin051023@naver.com

사원의 1년 내 퇴사율은 25.2%로 매년 증가하고 있는 추세이며 퇴사의 이유를 조사해본 결과 '조직 및 직무 적응 실패'가 주요인으로 나타났다[1]. 조직적응은 개인이 조직의 규범, 가치, 필요한 행동 등을 습득해 가면서 조직 내 일원으로 되어가는 과정[2]으로 조직에 잘 적응하지 못하게 되면 이는 이직 및 퇴사로 이어지게 되고 이는 조직의 인적자본을 감소시키기 때문에 생산성이 약화되며[3], 기업은 직원이 보유한 지식과 기술을 잃게 되므로 궁극적으로 조직성과에 영향을 끼친다[4].

일반적으로 사람은 누구나 주어질 상황에 대한 예측 가능성과 통제력을 확보하고 싶다는 욕구를 가지는데 조직부적응의 상태가 지속되게 되면 긴장과 불안을 초래하게 되며 정서적, 물리적 이탈이 나타나게 된다[5]. 조직적응을 높이기 위한 해결방안을 초기에는 조직이 주도하는 과정이나 개입을 시도하였으나 최근에는 개인의 차원으로 초점을 맞춰 조직의 적응을 높이고자 하는 노력이 지속되고 있다.

감성지능은 타인의 이해와 자신의 감정을 표현하고 이를 효과적으로 조절하고 활용하는 능력으로 타인과 관계하는데 있어 중요한 상호작용의 지표이며 최근에는 조직 내 대인관계 및 내적 효율성을 높이고 외부환경에의 적응의 중요성을 인지하면서 감성지능에 관심을 가지기 시작하였다[6]. 감성지능은 학습이 될 수 있는 변수로 조직 내 구성원 채용 시에 자신과 타인의 감성을 이해하고 조절할 수 있는 능력을 고려하는 것이 필요하다[7]. 감성지능이 높은 사람은 스트레스와 그로 인한 감정 상태를 긍정적으로 조절하고 통제할 가능성이 높으며[8], 감성지능은 직무소진에 영향을 주는 것으로 관련 연구에서 나타났다[9].

복원력은 스트레스 및 역경을 극복하는 현상으로[10] 복원력이 높은 사람은 실수에 대해 보다 긍정적 태도를 지닌 사람들로 복원력은 변화하는 상황에 알맞고 유연하게 대처할 수 있는 개인의 능력이라고 하였다[11]. 직장여성을 대상으로 한 천은영[12]에서 복원력은 조직몰입과 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났고 선행연구에서는 복원력 수준이 높을수록 부정적인 상황에서 회복될 가능성이 높아지며, 역경, 불확실성, 갈등 등의 상황이 더욱 심해질수록 그만큼 긍정적으로 상황에 대

처하고 적응하는 수준이 높아진다고 하였다[13].

미국에서의 역경지수는 연구도구로 활용되기보다는 기업, 학교 등의 조직에서 실무적으로 활용되고 있다[14]. 이를테면, 학교에서는 학생의 역경지수에 따라 개별 및 그룹별 맞춤교육을 실시하고, 기업조직에서는 새로운 조직원을 채용하거나 기존 조직원의 승진여부를 결정할 때 역경지수를 개인의 통합적 능력 수준으로 간주하고 역경지수를 심사항목에 반영하기도 한다. 역경지수는 점수에 따라 등급으로 범주화되어 있고, 그 등급에 따라 개인의 역량, 생산성, 혁신 수준을 예측할 수 있도록 개발되었다. 역경지수 개발자인 미국의 커뮤니케이션 이론가 Paul Stoltz(1997)는 개인의 역경에 대처하는 모습을 등반에 비유하여 쿼터( quitter), 캠퍼(camper), 클라이머(climber)의 3가지로 유형화하였다. 역경지수가 낮은 쿼터는 산에 오르다가 힘들거나 장애물을 만나면 등반을 포기하는 사람이고, 캠퍼는 직면한 장애 앞에서 대안을 마련하지 못하고 적당히 안주하는 사람이며, 역경지수가 높은 클라이머는 역경이 오더라도 이를 이겨내고자 자신의 능력과 지혜를 발휘하는 사람을 말한다[15].

특히 직장인의 역경지수는 조직성과와 관련성이 높은 중요한 능력적 요소이다. 대부분의 현대 직장인은 오늘날 복잡하고 경쟁적인 사회구조 속에서 수많은 역경을 불가피하게 직면하게 한다. 그 중에서도 불가항력적일 것 같은 어려운 역경을 극복하고 성공하는 사례가 많아지면서 능력지표로서 역경지수는 주목받아왔다.

하지만 역경지수는 도구로서의 연구적 가치보다는 실무적용을 위한 활용가치가 크기 때문에 실제 연구에서는 많이 사용되지 않고 있다. 국내에서는 고등학생이나 대학생을 대상으로 학업 및 취업을 위한 위기대처 능력과 유사개념으로 역경지수가 사용된 바 있으나 직장인의 조직적응에 대한 내인자적 요인으로 역경지수를 조사한 논문은 발표되지 않았다. 최근까지 규명된 직장인의 조직적응에 대한 관련변수에는 소진(burnout), 조직몰입(organizational commitment), 이직의도(turnover intention), 감성지능(emotional intelligence), 효능감(efficacy)[16-18], 긍정심리자본(positive psychological capital)[2][19] 등으로 많은 변수와의 부

분적 관계는 규명되었으나 실질적으로 조직성과에 영향을 주는 조직적응을 높이기 위한 방안인 역경지수에 대한 연구는 이루어지지 않은 실정이다. 뿐만 아니라 조직적응은 신입사원 또는 조직 내 일부 부서의 직원을 대상으로 한 연구는 많으나 근속기간 또는 직종과 상관없이 기업 직장인을 대상으로 한 연구는 많지 않다. 따라서 본 연구는 역경지수 중심으로 직장인의 감성지능, 복원력, 조직적응 간의 상관관계를 살펴보고, 조직적응 관련변수로써 역경지수가 직장 교육 프로그램의 콘텐츠로 활용될 수 있는지를 살펴보고자 한다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 일반적 특성을 파악한다.

둘째, 연구대상자의 역경지수, 감성지능, 복원력 정도를 파악한다.

셋째, 연구대상자의 역경지수에 따른 그룹별 빈도와 백분율을 파악한다.

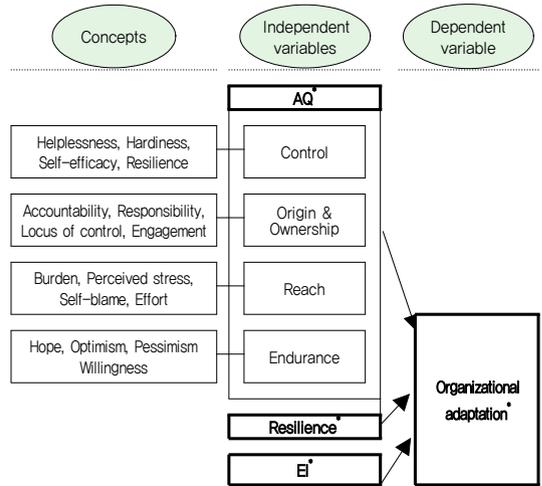
넷째, 연구대상자의 역경지수, 감성지능 및 복원력과 조직적응의 상관관계를 파악한다.

다섯째, 연구대상자의 조직적응에 대한 역경지수, 감성지능, 복원력의 영향력을 파악한다.

## 2. 이론적 배경

조직적응(organizational adaptation)은 기업 측면에서는 개인의 성공을 예측할 수 있는 결정인자로서 사회학을 비롯한 의학 및 간호학 영역에서도 이에 대한 영향요인 및 설명요인을 규명하기 위한 많은 선행연구가 존재한다. 다차원적인 조직적응을 잘 설명할 수 있는 중범위이론(middle range theory)에 대한 관심이 증대되면서 Stoltz(2000)의 역경이론(Adversity theory)이 최근 연구에서 적용되고 있다. 역경이론은 인지 심리학, 심리신경면역학, 신경생리학으로부터 도출된 이론으로 기본적으로는 성격심리학(personality psychology)의 인지영역에 해당된다. 이러한 이유로 역경이론은 개인의 인지적 영역을 통합적으로 설명할 수 있으며, 결과적으로 다차원적인 특성을 가지는 조직적응을 설명하는데 있어서 적절한 변수라 할 수 있다. 역경이론을 구성하는 기본 개념에는 강인성(hardiness), 복원력(resilience), 낙관성(optimism), 통제위(locus of

control), 자기효능감(self-efficacy), 학습된 무기력(learned helplessness), 귀인(Attribution) 등이 포함된다. 이들 대부분의 개념은 조직적응의 영향변수 또는 설명변수에 해당되므로 사실상 조직적응의 가장 강력한 설명변수는 역경지수라 할 수 있겠다.



\* variables for analysis in study  
AQ Adversity Quotient, EI Emotional Intelligence

그림 1. Conceptual frame of study

개인의 인지적 속성을 포괄하는 역경지수는 개념의 유형에 따라 4가지로 구분될 수 있으며 역경지수 도구에서는 이를 하위 영역으로 구분하여 설명하고 있다. 4가지 개념은 CO<sub>2</sub>RE 모형(Control, Origin & Ownership, Reach, Endurance Model)로 설명된다. 국내에서는 안지연, 우해영, 송정희, 김혜진(2014)에 의해 한국어판 도구로써 개인의 통제성(Control), 개인의 주도성(Origin & Ownership), 상황의 영향범위(Reach), 상황의 지속성(Endurance)으로 소개되고 있다.

본 연구에서는 조직적응에 대해 역경지수가 어떠한 관련성을 가지는지를 살펴보고자 하는데 궁극적인 목적을 둔다. 국내에서는 조직적응에 대한 설명변수로 역경지수를 살펴본 연구가 거의 없기 때문에 비교를 위한 준거가 요구된다. 이에 본 연구에서는 역경지수와 동일한 차원에서 개인의 인지적 측면을 측정할 수 있고 조직적응에 대한 설명력이 충분히 검증되어 비교준거

로써 타당성이 높은 복원력(resilience)과 감성지능(Emotional intelligence)을 역경지수와 함께 독립변수로 활용하였다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 구조화된 설문지를 이용하여 직장인의 역경지수, 감성지능, 복원력의 정도를 파악하고 그들의 조직적응에 대한 역경지수, 감성지능 및 복원력의 영향력을 살펴보기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구 대상자 및 자료수집

본 연구대상자는 서울 경기지역 직장인을 대상으로 편의추출방식으로 표집되었다. 자료수집은 연구자가 소속된 대학의 연구윤리심의 위원회의 승인(IRB No. HYI-13-070-1)을 거쳐 2013년 8월 28일부터 2013년 10월 10일까지 실시되었다. 부서별 중간관리자의 협조를 통해 210명의 직장인에게 연구목적, 설문참여의 자유, 익명성과 비밀 보장 등의 내용이 서면으로 설명된 구조화된 설문지를 배포하였으며 서면동의서에 서명한 205명의 직장인으로부터 작성된 설문지를 회수하였다. 불성실한 응답 설문지 3부를 제외한 총 202개의 설문지가 분석에 사용되었다.

### 3. 연구 도구

본 연구는 구조화된 자기 기입식 설문지를 통해 자료를 수집하였다. 설문지에는 인구사회학적 항목, 직업 관련 항목 및 주관적 건강상태는 물론 주요변수인 역경지수, 복원력, 감성지능 도구가 포함되어 있다. 주관적 건강상태는 5점 Likert 척도(1점-매우 건강하지 못하다, 2점-건강하지 못한 편이다, 3점-보통이다, 4점-건강한 편이다, 5점-매우 건강하다)로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 개인이 인지하는 건강수준이 높은 것을 말한다. 조직적응은 개인이 인식하는 직장 내 적응 정도로 5점 Likert 척도(1점-적응을 전혀 못한다, 2점-약간 적응하지 못한다, 3점-보통이다, 4점-어느 정도 적응한다,

5점-매우 적응을 잘한다)로 측정하였다. 주요변수인 역경지수, 복원력, 감성지능 측정을 위한 도구는 다음과 같다.

#### (1) 역경지수 도구

역경지수란 새로운 스트레스에 생산적으로 대응할 수 있는 능력 수준을 의미한다. 역경지수를 측정하기 위해 본 연구에서는 Stoltz(1997)의 Adversity Quotient profile(이하 AQP)를 안지연, 우혜영, 송정희, 김혜진(2014)이 한국어로 번안하고 타당도 및 신뢰도 검증연구를 통해 수정 보완한 도구를 사용하였다[20]. 원도구인 AQP 도구는 역경에 대처하는 인간의 반응을 측정하기 위해 4개의 하부 영역으로 세분화되어 있다. 하부 영역은 Control, Origin & Ownership, Reach, Endurance (CO<sub>2</sub>RE)이고, 영역별 문항 수는 각각 5문항으로 총 20문항이다. 각 문항은 5점 척도로 구성되어 있으며 4개 하부영역의 합산점수에 다시 2를 곱하여 점수를 산출하면 도구의 총점은 200점이 된다. 점수에 따른 해석은 59점 이하는 역경에 대해 불필요하게 고통을 받고 있는 경우이고, 60~94점은 역경을 극복할 수 있는 잠재력을 활용하지 못하는 경우이고, 95~134점은 무난하게 역경에 대처하는 것처럼 보이지만 누적된 부담감으로 고통을 지니고 있는 경우이고, 135~165점은 역경에 대처하여 비교적 잘 버티고 있는 경우이고, 166~200점은 역경에 대해 확실하게 대처할 수 있는 능력을 지닌 경우이다. 본 연구에서 사용한 한국어판 역경지수 도구 역시 5점 척도로 구성된 총 20문항(만점 200)으로 구성되어 있으며, 하부 영역은 개인의 통제성(Control), 개인의 주도성(Ownership), 상황의 영향범위(Reach), 상황의 지속성(Endurance)이다. 원도구(온라인 버전, 8.1 version)의 개발 당시 신뢰도값 Cronbach's  $\alpha = .91$ 이었고, 국내 타당성 연구에서는 신뢰도값 Cronbach's  $\alpha = .84$ 이었으며, 본 연구에서는 신뢰도값 Cronbach's  $\alpha = .83$ 이었다.

#### (2) 복원력 도구

복원력 측정을 위해 본 연구에서는 Wagnild와 Young(1993)[21]이 개발한 Resilience Scale(이하 RS)

을 송양숙(2004)[22]이 국내 적용을 위해 한국어판으로 번역한 도구를 사용하였다. 송양숙(2004)이 수정 및 보완한 도구는 개인의 유능성에 관한 17문항과 자신과 삶의 수용에 관한 8문항으로 구성된 총 25문항이며, '동의하지 않는다' 1점에서부터 '동의한다' 7점까지의 7점 Likert 척도로 구성되어 있다. 점수 범위는 25점부터 175점이며, 점수가 높을수록 복원력이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's  $\alpha = .85$ 였고, 송양숙(2004)의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .87$ 이었으며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .93$ 이었다.

### (3) 감성지능 도구

감성지능을 측정하기 위해 본 연구에서는 Wong & Law(2002)[6]가 개발한 WLEIS(Wong and Law Emotional Intelligence Scale)를 국내 적용을 위해 정현우(2007)가 한국어판으로 번역하고[23], 최지현(2010)[24]이 타당성 검증을 위해 수정 및 보완한 것을 사용하였다. WLEIS는 총 16개 문항으로 자기감성 이해(4문항), 타인감성 이해(4문항), 감성조절(4문항), 감성활용(4문항)의 4개 하위 영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 '매우 그렇다' 7점에서 '전혀 아니다' 1점의 7점 Likert 척도로 측정하며, 점수가 높을수록 감성지능이 높은 것을 의미한다. 최지현(2010)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .90$ 이었고, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha = .92$ 이었다.

## 4. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 Program을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차 등 서술적 통계 기법을 이용하여 분석하였다. 분석에 사용된 주요변수인 역경지수, 복원력, 감성지능은 척도단위의 편차를 줄이기 위해 모두 총점으로 산출하여 점수범위, 평균 및 표준편차로 나타내었다.

역경지수 도구인 AQP는 점수에 따른 그룹별로 개인의 속성을 살펴보는 것이 기본 분석에 포함되기에 본 연구에서도 연구대상자의 역경지수 총점(200점)에 따른 그룹에 대한 분포를 빈도 및 백분율로 산출하여 분석하였다. 역경지수, 복원력 및 감성지능과 조직적응 간

의 상관관계는 Pearson correlation coefficient analysis를 이용하였고, 독립변수 간의 개념 관련성을 살펴보기 위해 세 도구 모두 하위 문항을 변수로 구분하여 포함시켰다. 조직적응에 대한 역경지수, 복원력, 감성지능의 영향력을 살펴보기 위해선 외생변수 통제 후 입력방식(enter input)으로 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 사용하였다. 다중회귀분석에 사용된 역경지수, 복원력, 감성지능 세 변수간의 다중공선성 여부를 살펴보기 위해 Tolerance 및 VIF를 산출하였다. 전체 분석에서 무응답은 시스템 결측치로 처리하였다.

## III. 연구 결과

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 [표 1]과 같다. 연령은 평균 33.62세( $\pm 7.11$ )로 나타났고 연령의 최소값은 19세에서 최대값 55세로 나타났다. 성별에서는 남자가 114명(56.4%)이었고, 여자는 87명(43.1%)이었다. 최종학력은 고졸 26명(12.9%), 전문대졸 23명(11.4%), 4년제 대학졸 131명(64.9%), 대학원 이상 20명(9.9%)로 나타났다. 절반 이상(74.8%)이 4년제 대학 이상의 높은 학력을 가지는 것으로 나타났다. 종교유무에서는 있다 86명(42.6%), 없다 115명(56.9%)이었고, 결혼여부에서는 기혼 108명(53.5%), 미혼 92명(45.5%)이었다.

거주형태는 가족과 함께 거주하는 대상자가 170명(84.2%)으로 가장 많았고, 그 밖에 자취 25명(12.4%), 기숙사 5명(2.5%)으로 나타났다. 직업분류에서는 일반기업이 164명(81.2%)으로 가장 많았고, 그 다음에 전문직 13명(6.4%), 서비스직 9명(4.5%), 기타 14명(6.9%) 순이었다. 직장 내 직위에서는 중간관리자가 84명(41.6%)로 가장 많았고, 그 다음 순으로 일반사원 71명(35.1%), 연구 및 기술직 23명(11.4%), 고위관리자가 20명(9.9%)이었다. 이직경험에서는 1회가 119명(28.9%)으로 가장 많았고, 2회가 45명(22.3%), 3회 이상이 38명(18.8%) 순으로 나타났다. 이직경험의 평균횟수는 1.74( $\pm 1.22$ )회로 나타나 전체 연구대상자에서 1회 이상의 이직을 경험한 것으로 나타났다.

총 직장근무기간은 108.60(±77.48)개월 즉, 약 9년 정도인 것으로 나타났고, 범위에서 최소값은 1개월, 최대값은 368개월(12년)로 나타났다. 일주일 평균 근무시간은 51.18(±8.87)시간으로 나타났으며 최소값 40시간에서 최대값 80시간의 범위를 보였다. 연구대상자의 주관적 건강수준은 5점 만점에 2.39(±.74)점으로 나타나 개인이 인지하는 건강수준은 비교적 좋은 편은 아니었다.

표 1. Characteristics of participants

Characteristics	n	%	Min-Max	Mean(±SD)
Age(yrs)			19-55	33.62(±7.11)
Gender				
Male	114	56.4		
Female	87	43.1		
Education				
High school	26	12.9		
College	23	11.4		
University	131	64.9		
Postgraduate	20	9.9		
Religion				
Yes	86	42.6		
No	115	56.9		
Marriage				
Yes	108	53.5		
No	92	45.5		
Living with				
Family	170	84.2		
Alone	25	12.4		
Dormitory	5	2.5		
Job				
Salary	164	81.2		
Professionals	13	6.4		
Service workers	9	4.5		
Others	14	6.9		
Position				
Employee	71	35.1		
Middle managers	84	41.6		
Senior managers	20	9.9		
Researcher/engineer	23	11.4		
Turnover			1-10	1.74(±1.22)
Once	119	58.9		
Twice	45	22.3		
Over three times	38	18.8		
Working experience (months)			1-368	108.60(±77.49)
Working hours (hrs/week)			40-80	51.19(±8.87)
Perceived health status			1-5	2.39(±.74)

<sup>a</sup> Missing responses were excluded

## 2. 연구대상자의 역경지수, 복원력, 감성지능, 조직적응 정도

역경지수, 복원력, 감성지능, 조직적응 정도를 파악하기 위한 서술적 통계결과는 [표 2]와 같다. 역경지수는 40-200점의 점수범위를 갖는데 연구대상자의 점수는 총 141.51(±18.61)점으로 높게 나타났다. 하부 영역별로는 개인의 통제성(control)이 34.92(±5.84)점, 개인의 주도성(ownership)이 29.08(±5.21)점, 상황의 영향범위(reach)가 36.16(±7.16)점, 상황의 지속성(endurance)이 34.04(±7.94)점으로 나타났다.

표 2. Descriptive results of AQ, Resilience, EI and Organizational adaptation

Variables	Score Range	Mean	SD
AQ	40-200	141.51	18.61
Control	10-50	34.92	5.84
Origin & Ownership	10-50	29.08	5.21
Reach	10-50	36.16	7.16
Endurance	10-50	34.04	7.94
Resilience	25-175	127.04	16.77
Personal competence	17-119	89.01	11.99
Acceptance of self and life	8-56	38.19	5.89
EI	16-112	78.85	13.54
Self-emotional appraisal	4-28	20.98	3.94
Other's emotional appraisal	4-28	19.88	3.75
Regulation of emotion	4-28	18.00	4.42
Use of emotion	4-28	20.03	4.27
Organizational adaptation	1-5	4.01	.79

AQ Adversity Quotient, EI Emotional Intelligence

복원력은 25-175점의 점수범위를 갖는데 본 연구대상자의 점수는 127.04(±16.77)점으로 나타났다. 하부 영역별로 개인의 유능성(personal competence)은 만점 119점에서 89.01(±11.99)점이었고, 자신과 삶의 수용(acceptance of self and life)은 만점 56점에서 38.19(±5.89)점으로 나타났다.

감성지능은 16-112점의 범수범위를 가진다. 본 연구대상자의 점수는 78.85(±13.54)점으로 나타났고, 하부 영역에서는 자기감성 이해(self-emotional appraisal)가 20.98(±3.94), 타인감성 이해(other's emotional appraisal)가 19.88(±3.75), 감정조절(regulation of emotion)이 18(±4.42)점, 감정활용(use of emotion)이 20.03(±4.27)점으로 나타났다. 조직적응은 5점 만점에

4.01(±.79)점으로 중앙값 이상의 점수를 보여 비교적 조직에 적응을 잘 하는 것으로 나타났다.

### 3. 역경지수에 따른 그룹별 빈도

역경지수 총점(200점)에 따른 그룹별 빈도는 [표 3]과 같다. 역경지수에 따른 그룹은 총 5개로 그룹 1(59점 이하), 그룹 2(60~94점), 그룹 3(95~134점), 그룹 4(135~165점), 그룹 5(166~200점)로 구분된다. 역경지수의 점수가 높을수록 역경에 대한 대처능력이 높은 것으로 해석하므로 그룹 1은 대처능력이 가장 미숙한 그룹이고, 반면 그룹 5는 대처능력이 가장 뛰어난 그룹이다. 본 연구대상자를 그룹으로 구분했을 때 그룹 1에 해당되는 대상자는 없었고, 그룹 2는 3명(1.5%), 그룹 3는 69명(34.2), 그룹 4는 108명(53.5%), 그룹 5는 20명(9.9%)으로 나타났다. 연구결과, 연구대상자의 절반 이상이 역경지수 135점 이상을 보여 역경에 긍정적으로 잘 대처하는 것으로 나타났다.

표 3. Group classification by AQ scores

Group	Score range	n	%
Group 1	Under 59	-	-
Group 2	60~94	3	1.5
Group 3	95~134	69	34.2
Group 4	135~165	108	53.5
Group 5	166~200	20	9.9

### 4. 역경지수, 복원력 및 감성지능과 조직적응간의 상관관계

연구대상자의 역경지수, 복원력 및 감성지능과 조직적응간의 관련성을 보기위한 상관관계 분석결과는 [표 4]와 같다. 조직적응과의 상관관계에서 역경지수는 통계적으로 유의한 상관관계를 보였고( $r=.237, p=.001$ ), 하부 영역별로는 개인의 통제성( $r=.198, p=.005$ )과 개인의 주도성( $r=.341, p=.000$ )만 유의한 상관관계를 보였다. 복원력도 조직적응과 유의한 상관관계를 보였으며

표 4. Correlations between AQ, Resilience, EI and Organizational adaptation

Correlation	1	1-1	1-2	1-3	1-4	2	2-1	2-2	3	3-1	3-2	3-3	3-4	4
	r (p)	r (p)												
1. AQ	1													
1-1 Control	.688** (.000)	1												
1-2 Origin & Ownership	.606** (.000)	.411** (.000)	1											
1-3 Reach	.640** (.000)	.253** (.000)	.069 (.331)	1										
1-4 Endurance	.764** (.000)	.312** (.000)	.289** (.000)	.357** (.000)	1									
2. Resilience	.562** (.000)	.579** (.000)	.504** (.000)	.195** (.007)	.298** (.000)	1								
2-1 Personal competence	.555** (.000)	.568** (.000)	.568** (.000)	.212** (.003)	.279** (.000)	.974** (.000)	1							
2-2 Acceptance of self and life	.489** (.000)	.492** (.000)	.492** (.000)	.142* (.046)	.307** (.000)	.883** (.000)	.754** (.000)	1						
3. EI	.519** (.000)	.524** (.000)	.509** (.000)	.134 (.059)	.279** (.000)	.785** (.000)	.780** (.000)	.679** (.000)	1					
3-1 Self-emotional appraisal	.451** (.000)	.474** (.000)	.398** (.000)	.206** (.003)	.179** (.011)	.702** (.000)	.697** (.000)	.612** (.000)	.864** (.000)	1				
3-2 Other' s emotional appraisal	.411 (.000)	.396** (.000)	.458** (.000)	.052 (.466)	.242** (.001)	.542** (.000)	.540** (.000)	.460** (.000)	.753** (.000)	.570** (.000)	1			
3-3 Regulation of emotion	.397** (.000)	.436** (.000)	.373** (.000)	.063 (.379)	.240** (.001)	.592** (.000)	.583** (.000)	.521** (.000)	.821** (.000)	.585** (.000)	.469** (.000)	1		
3-4 Use of emotion	.456** (.000)	.422** (.000)	.450** (.000)	.126 (.077)	.261** (.000)	.759** (.000)	.761** (.000)	.643** (.000)	.862** (.000)	.710** (.000)	.497** (.000)	.618** (.000)	1	
4. Organizational adaptation	.237** (.001)	.198** (.005)	.341** (.000)	.043 (.550)	.103 (.144)	.348** (.000)	.333** (.000)	.285** (.000)	.251** (.000)	.186** (.008)	.238** (.001)	.163* (.021)	.246** (.000)	1

\*\* correlation is significant at the 0.01 level

\* correlation is significant at the 0.01 level

( $r=.348, p=.000$ ), 하부 영역에서도 개인의 유능성 ( $r=.2333, p=.000$ )과 자신과 삶의 수용( $r=.285, p=.000$ ) 모두 유의한 상관관계를 확인할 수 있었다. 감성지능 역시 조직적응과의 상관관계에서 유의한 상관관계를 보였으며( $r=.23751, p=.000$ ), 하부 영역인 자기감성이해 ( $r=.251, p=.000$ ), 타인감성 이해( $r=.186, p=.008$ ), 감성조절( $r=.163, p=.021$ ), 감성활용( $r=.246, p=.000$ ) 모두 유의한 상관관계를 보였다.

역경지수, 복원력, 감성지능 간에도 통계적으로 유의한 상관관계가 나타났다. 역경지수는 복원력과 감성지능의 전체 항목 및 하부 항목 모두에서 통계적 유의한 상관관계를 가지는 것으로 나타났다[표 4].

### 5. 조직적응에 대한 역경지수, 복원력, 감성지능의 영향

조직적응에 대한 역경지수, 복원력, 감성지능의 영향력을 파악하고자 다중회귀분석을 실시한 결과는 [표 5]와 같다. 조직적응을 종속변수로 하여 성별, 연령, 학력, 종교, 거주형태, 직업, 직위, 이직경험, 직장근무기간, 일주일 근무시간, 주관적 건강상태를 통제변수로 처리한 후 역경지수, 복원력, 감성지능을 설명변수로 투입하여 단계분석법으로 회귀분석하였다.

표 5. Influencing factors on organizational adaptation

	$\beta$	SE	t	p	$R^2$	Adj. $R^2$	F	Sig.
AQ	.173	.004	2.079	.039	.258	.199	4.365	.000
Resilience	.165	.006	1.368	.173				
EI	-.061	.007	-.522	.602				

AQ Adversity Quotient, EI Emotional Intelligence, SE Standard Error, Adj. Adjusted  
 Controlled variables: gender, age, education, religion, marriage, living with, position, work experience, perceived health status, weekly working time

회귀모형 내에 역경지수의 회귀계수는 .173으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났고( $t=2.079, p=.039$ ), 복원력과 감성지능의 회귀계수 각각 .165( $t=1.368, p=.173$ ),  $-.061$ ( $t=-.522, p=.602$ )이었으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 회귀분석을 위한 기본 가정인 다중공선성을 검

정한 결과, 공차한계(tolerance)는 0.785-0.913으로 0.1 이상으로 나타났으며, 분산팽창인자(VIF)도 1.096-1.274로 10 이하로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다.

### IV. 논의

직장인의 조직적응은 취업경쟁, 조기 이직, 대학교육의 실효성 등의 사회문제와 결부되는 영향 요인으로 국가과학기술정보센터 검색 기준 2000년부터 현재까지 약 15년 동안 국내에서만 무려 2,500여 편의 논문이 조직적응을 키워드로 발표되어 오고 있다. 조직적응이 조직성과를 설명하는 주요 독립변수라는 것이 밝혀졌고, 여러 형태의 조직 성과를 산출해내기 위한 전략으로 조직적응력을 높이기 위한 영향변수들을 탐색하는 논문들이 급증하게 되었다.

최근 역경지수는 감성지능 및 복원력과 함께 조직적응을 설명하는 중요한 개인적 변수로 설명되고 있으며 [25][26], 이런 맥락에서 본 연구는 역경지수가 조직적응을 얼마나 설명할 수 있으며, 기존의 설명변수와 어떤 관련성이 있는지를 살펴보고자 하였다. 본 연구의 주요 결과에 대한 고찰은 다음과 같이 정리해볼 수 있겠다.

첫째, 역경지수는 감성지능, 복원력과 밀접한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 감성지능과 복원력은 조직적응에 대한 확실한 설명변수이다. 유사 도구를 준거로 활용했을 때 나타난 유의한 상관성은 개념적으로 동일한 속성임을 증명하는 결과이기도 하다. 감성지능의 경우 감정노동에 해당되는 고객센터 업무를 최우선시 하는 조직 내 직장인의 조직적응을 결정하는 주요 변수로 알려져 있다. 서비스 업무가 아니더라도 대인관계에 기초를 두는 대부분의 직장에서는 정서적 측면이 조직몰입 및 조직적응에 미치는 영향력을 크기 때문에 조직에서 요구되는 개인의 정서적인 측면인 감성지능은 중요하게 평가된다[6]. 감성지능과 역경지수의 상관성은 두 도구가 가지는 개념간의 유사성을 의미하므로 조직적응의 설명변수로서 역경지수가 일정 부분 설명가능

하다고 해석할 수 있겠다.

반면, 복원력과 역경지수는 매우 유사한 개념이라 할 수 있다. 복원력은 역경을 극복하기 위한 능력으로 정의되며, 좀 더 상세하게는 심각한 역경(또는 트라우마)을 극복하기 위해 내적인 강점과 외적인 자원을 활용하는 것이라 할 수 있겠다[27]. 역경지수와는 차별적인 부분을 꼽자면 복원력은 일반적이지 않은 상황에 처했을 때 드러나는 개인의 속성으로 간주할 수 있겠다. 압진단, 자연재해, 심각한 트라우마 등의 상황에서 사용되는 개인적 속성인 반면, 역경지수는 복원력보다는 일반적인 개인의 속성을 내포하고 있다. 조직적응이라는 관점에서 볼 때 복원력보다는 역경지수가 조직적응을 잘 설명할 수 있다. 복원력의 경우 불건강(ill-health) 상태를 극복하기 위한 개인의 내적인 능력으로 간주되어 주로 건강 관련 영역에서 이용되고 있는 변수인 반면[28], 역경지수의 경우 건강은 물론 삶의 질, 직무만족, 행복감, 개인성과 등 삶 전반에 걸쳐져 있는 개인의 고난 상태를 극복하기 위한 개인의 능력으로 간주되어 교육, 경영, 관리 등의 영역에서 주로 활용된다[29]. 역경지수는 기업이나 회사와 같은 조직에서 개인의 능력 및 역량에 대한 평가도구로 활용되기도 한다[14].

둘째, 감성지능, 복원력, 역경지수가 조직적응에 영향을 미치는 설명변수라는 것이 본 연구에서도 확인되었다. 세 변수를 동시 투입했을 때 역경지수만이 통계적으로 유의한 회귀계수를 가지는 것으로 나타났다. 감성지능, 복원력, 역경지수 중 개념의 범주로 비교했을 때 역경지수의 영역이 가장 폭넓다. 이는 역경이론 자체가 심리학의 주류인 인지심리학, 심리신경면역학, 신경생물학에 근간을 두기 때문이다[14][30]. 조직적응 자체가 다인자적이고 다중속성에 의해 설명되는 변수이기 때문에 변수의 독립적인 영향력에서는 역경지수의 회귀계수만 유의하게 나타난 것으로 분석된다. 도구의 개발자인 Stoltz(1997)는 역경지수를 일생에서의 성공, 좁게는 직장에서의 성공을 결정짓는 요인이라고 하였다. Thi (2002)의 연구에서도 역경지수는 직장의 직무수행을 가장 잘 설명하는 변수로 활용적 가치가 크다고 설명한 바 있다[31]. 또한 역경지수는 직무만족 및 조직적응과 밀접한 관련성이 있는 개인 속성(감성지능, 자기

효능감, 자기통제성 등)을 포괄하는 광의의 개념이다 [31]. 역경지수는 직무만족 및 조직적응 측면에서 단순한 도구이기보다는 신입채용을 위한 선별도구, 교육모듈, 승진요건, 성과평가 등 실제로는 다양하게 활용된다 [31].

역경지수의 하부요인으로 규정하고 있는 4가지 속성(CO<sub>2</sub>RE)인 개인의 통제성(Control), 개인의 주도성(Origin & Ownership), 상황의 영향범위(Reach), 상황의 지속성(Endurance)에 따른 구체적인 역경극복 전략(CO<sub>2</sub>RE 전략)을 제시하고 있어서 교육기관 및 기업 등에서 자기개발 콘텐츠로 활용하고 있다. CO<sub>2</sub>RE 전략이 포함된 프로그램은 ‘역경극복 프로그램’ 또는 ‘PEAK learning’으로 불리며 Stoltz의 공식홈페이지(www.peaklearning.com)를 통해 일반인들에게도 소개되고 있다. 교수법 또는 학습법 관련 연구에서는 프로그램에 Stoltz(1997)의 CO<sub>2</sub>RE 전략을 접목시켜 교육자 또는 학습자에게 적용했을 때 교육의 효과를 직간접적으로 상승시킬 수 있다고 설명한다[32]. CO<sub>2</sub>RE 전략은 체계적으로 개발되어 있어서 매우 과학적이라고 평가되고 있다. 이는 역경지수 도구자체가 역경이론을 근간으로 개발되었고, 도구에 의한 평가결과에 따라 유형별 또는 점수별 전략이 따로 제시되어있기 때문이다. 또한 역경지수는 인간 행동에 직접적인 영향을 미치는 개인의 정신심리적 속성으로 오늘날 다양한 형태의 성공(success)을 설명하는 새로운 패러다임으로 소개되고 있다[33]. Stoltz(2002) 역시 개인의 성공을 위한 충족 조건은 지능지수(Intelligency Quotient, IQ), 감성지수(Emotion Quotient, EQ), 역경지수(Adversity Quotient, AQ)간의 상호작용이라고 설명한 바 있다[13].

셋째, 본 연구대상자인 직장인들의 역경지수는 비교적 높은 점수로 나타났다. 200점 만점 중 중간값을 상회하는 135점 이상에 해당되는 레벨 4 이상이 절반 이상의 응답비율을 보였다. 본 연구의 결과(전체 평균 141점)는 타이완의 직장인을 대상으로 연구한 Shen(2014)[34]의 연구결과(전체 평균 132점), 필리핀 경찰관을 대상으로 연구한 Bantang, Biances, Caguining, Estrella, Macanlalay(2013)[35]의 연구결과(전체 평균 127점), 국내 종합병원 간호사를 대상으로

연구한 안지연 등 (2014)[20]의 연구결과(전체 평균 131점)보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 본 연구의 경우 연구대상자 중 중간관리자가 비교적 많았기 때문인 것으로 분석된다.

Stoltz(1997)는 세 가지 유형 외에도 하부영역별 점수 분포에 따른 역경극복 전략을 따로 제시하고 있다(평균 이상 : 38~50, 평균: 24~37, 평균 이하: 10~23) 이를테면, 각 영역에서 23점 이하에 해당되는 평균 이하 집단을 위해서는 역경을 극복할 수 있는 자신감을 가지도록 하였고(Control), 역경이 초래된 자신 스스로를 타하지 않도록 하였고(Origin & Ownership), 역경 그 자체를 단순화해서 처리하도록 하였고(Reach), 역경을 일시적인 이벤트로 인식하도록 하였고(Endurance). 본 연구에서는 하부영역별로 역경지수 점수를 분석했을 때 모두 24점 이상의 평균 점수가 나타났다. 이처럼 역경지수에 따른 유형별 또는 하부영역 점수별 세부 전략은 직장인의 조직적응을 위한 교육 콘텐츠로 활용가치가 높으며, 역경지수 도구 사용으로 집단을 유형화할 경우 교육의 효율성은 상승할 수 있다. 교육은 학습자의 유형 분석과 유형에 따른 수준별 교육이 제공되었을 때 가장 효과적이다[36]. 이에 역경지수에 따른 집단의 유형화는 조직 적응을 위한 학습자 유형별 교육콘텐츠를 제공하는데 필수 단계라 할 수 있겠다.

요컨대, 본 연구결과를 토대로 할 때 역경지수는 선행연구에서 검증된 조직적응의 관련변수인 감성지능 및 복원력과 밀접한 상관성이 있으며 직장인의 조직적응을 설명하는 중요 변수라는 것이 확인되었다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 서울경기 지역의 직장인을 대상으로 역경지수가 감성지능 및 복원력과 관련성이 있는지를 살펴보고, 또한 조직적응에 대한 영향력을 살펴보기 위해 시도된 조사연구이다. 연구결과, 역경지수는 감성지능 및 복원력과 유의한 상관관계를 가지는 것으로 나타났고, 회귀분석에서는 감성지능 및 복원력과 함께 조직적응 19.9% 설명하는 것으로 나타났으며 각 변수의 독립

적인 영향력 비교를 위해 살펴본 회귀계수에서는 역경지수의 회귀계수만 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 조직적응에 대한 설명변수로서 역경지수의 중요성을 알 수 있는 결과이다. 역경지수는 도구로서의 가치뿐만 아니라 프로그램의 콘텐츠로써도 활용도가 높으므로 추후 다양한 국내연구를 통해 역경지수 도구에 대한 타당성 검증과 콘텐츠 개발을 제안해본다.

## 참고 문헌

- [1] 한국경영자총협회, 2014년 신입사원 채용실태 조사 결과, 한국경영자총협회, 2014.
- [2] 박지희, 조직사회화 전략이 신입사원의 조직적응에 미치는 영향과 긍정심리자본의 매개효과, 석사논문, 이화여자대학교, 2014
- [3] G. G. Dess and J. D. Shaw, "Voluntary turnover, social capital, and organizational performance," *Academy of Management Review*, Vol.26, No.3, pp.446-456, 2001.
- [4] H. G. Rainey, *Understanding and managing public organizations*, CA: Jossey-Bass, 2003.
- [5] S. J. Ashford and J. S. Black, "Proactivity during organizational entry: The role of desire for control," *Journal of Applied Psychology*, Vol.81, No.2, pp.199-214, 1996.
- [6] C. S. Wong and K. S. Law, "The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: an exploratory study," *Leadership Quarterly*, Vol.13, No.3, pp.243-274, 2002.
- [7] 김용순, 천민호, "변혁적 리더십과 조직시민행동 및 직무성과의 관계에서 감성지능의 매개효과", *한국콘텐츠학회논문집*, 제15권, 제3호, pp.378-387, 2014.
- [8] 이현민, 대기업 종사자가 인식한 조직몰입과 상사의 감성지능, 변혁적 리더십 및 상사에 대한 신뢰의 인과적 관계, 서울대학교 농산업교육과, 석사

- 학위논문, 2012.
- [9] 이인석, 박문수, 정무관, “직무소진의 영향요인에 관한 연구: 금융권 종사자를 대상으로”, 대한경영학회지, 제20권, 제6호, pp.2879-2900, 2007.
- [10] M. Rutter, “Resilience concepts and findings: implications for family therapy,” *Journal of Family Therapy*, Vol.21, No.2, pp.119-144, 1999.
- [11] 김주환, *회복탄력성: 시련을 행운으로 바꾸는 유쾌한 비밀*, 위즈덤하우스, 서울, 2011.
- [12] 천은영, “생활무용에 참가하는 직장여성의 긍정심리자본과 무용정서 및 조직적응의 관계”, *한국무용과학회지*, 제32권, 제1호, pp.107-120, 2015.
- [13] 정대용, 박권홍, 서장덕, “긍정심리자본과 리더십 성과”, *경영교육연구*, 제26권, 제2호, pp.401-42, 2011.
- [14] P. Stoltz, *Adversity Quotient at work*, New York, Harper Business, 2002.
- [15] P. Stoltz, “Adversity Quotient: turning obstacles into opportunities,” New York: John Wiley and Sons., pp.101-144, 1997.
- [16] 이나경, 황순택, “기업의 의사결정구조와 일몰입, 업무성과, 이직의도 관계: 사회적 기업, 대기업, 소기업 비교 중심으로”, *한국정책연구*, 제10권, 제2호, pp.201-219, 2000.
- [17] 박석희, 송윤정, “조직원들의 감정노동의 직무성과와의 관계: 차원, 영향 및 시사점”, *한국거버넌스학회보*, 제20권, 제1호, pp.1-24, 2013.
- [18] 장서영, 장원섭, “대졸 초기경력자의 조직적응에 관한 질적 연구: 이직고려사유와 이에 대한 대응 실태를 중심으로”, *한국성인교육학회*, 제11권, 제3호, pp.105-138, 2008.
- [19] 배범수, 이진규, 김학수, “직무 전문성 및 창의적 자기효능감과 개인 적응성과간의 관계에서 팀 공유멘탈모델의 다수준적 조절역할”, *조직과 인사관리연구*, 제36권, 제4권, pp.1-28, 2012.
- [20] 안지연, 우혜영, 송정희, 김혜진, “역경지수 (Adversity Quotient Profile) 도구의 타당성 및 신뢰성 검증-종합병원 간호사 중심으로”, *한국산학기술학회지*, 제15권, 제4호, pp.2285-2294, 2014.
- [21] G. Wagnild and H. M. Young, “Development and psychometric evaluation of the resilience scale,” *Journal of Nursing Measurement*, Vol.1, No.2, pp.165-178, 1993.
- [22] 송양숙, *제가 신체장애인의 회복력 영향요인*, 고신대학교, 석사학위논문, 2004.
- [23] 정현우, *조직구성원의 감성지능이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구*, 부산대학교, 박사학위논문, 2007.
- [24] 최지현, *간호사의 감성지능과 의사소통 능력, 조직몰입간의 관계*, 아주대학교, 석사학위논문, 2010.
- [25] J. Chang, *The study of the relationship among adversity quotient, job stress, social support and job satisfaction*, Unpublished master's thesis, Graduate institute of management science, China, 2008.
- [26] C. Shen, “A study investigating the influence of demographic variables on adversity quotient,” *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol.10, No.1, pp.22-32, 2014.
- [27] S. Levine, “Psychological and social aspects of resilience: a synthesis of risks and resources,” *Dialogues in Clinical Neuroscience*, Vol.5, No.3, pp.273-280.
- [28] S. M. Southwick, G. A. Bonanno, A. S. Masten, C. Panter-Brick, and R. Yehuda, “Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives,” *European Journal of Psychotraumatology*, Vol.5, No.10, pp.1-14, 2014.
- [29] J. Grandy, *Psychometric properties and analysis of the AQ profile*, Unpublished manual, pp.1-14, 2007.
- [30] E. Thi, “Adversity quotient in predicting job performance viewed through the perspective of the big five,” Unpublished master thesis,

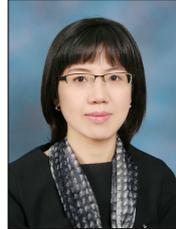
University of Oslo, 2007.

- [31] T. A. Judge, A. Erez, and J. A. Bono, "The power of being positive: the relation between positive self-concept and job performance," *Human Performance*, Vol.11, pp.167-188, 2002.
- [32] M. C. Santos, "Assessing the effectiveness of the adapted adversity quotient program in a special education school," *Journal of Arts, Science, and Commerce*, Vol.3 Iss. 4(2), pp.1-11, 2012.
- [33] S. K. Phooka, "Adversity quotient: A new paradigm in management to explore," *Research Journal of Social Science and Management*, Vol.2, No.7, pp.109-117, 2012.
- [34] C. Shen, "A study investigating the influence of demographic variables on adversity quotient," *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol.10, No.1, pp.22-32, 2014
- [35] F. O. Bantang, N. J. S. Biances, M. P. Caguingin, P. M. C. Estrella, and C. K. M. Macanlalay, *The relationship of personal characteristics and job satisfaction to adversity quotient of police officers in Manila police district*, Unpublished thesis, Department of Psychology, Polytechnic University of the Philippines, Philippines, 2013.
- [36] 정화영, 홍봉화, "자기주도적 학습을 위한 학습자 수준별 콘텐츠 구성", *한국콘텐츠학회논문지*, 제9권, 제7호, pp.402-410, 2009.

저 자 소 개

안 지 연(Ji-Yeon An)

정회원



- 1998년 2월 : 한양대학교 간호학과(간호학사)
- 2003년 8월 : 한양대학교 간호학과(간호석사)
- 2007년 3월 : 한양대학교 간호학과(간호박사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 경인여자대학교 간호학과 교수  
<관심분야> : 직장인 이직, 건강증진

김 혜 진(Hye-Jin Kim)

정회원



- 2001년 2월 : 한양대학교 간호학과(간호학사)
- 2005년 2월 : 한양대학교 간호학과(간호석사)
- 2008년 8월 : 한양대학교 간호학과(간호박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 경북대학교 간호학과 교수  
<관심분야> : 여성건강, 간호관리