

인지적유연성, 목표지향성, 자기개념명확성이 조직적응에 미치는 영향에 관한 연구

- 회복탄력성을 중심으로 -

조영복* · 이나영**

〈요 약〉

본 연구는 대학생을 대상으로 회복탄력성을 주요변수로 하여, 이에 영향을 미치는 선행요인을 찾아내고, 조직적응에 미치는 영향을 확인하고자 하였다. 연구결과 첫째, 회복탄력성의 선행요인으로 예측했던 인지적유연성, 목표지향성(학습/증명/회피 목표지향성), 자기개념명확성 중 인지적유연성과 자기개념명확성, 목표지향성의 하위변수 중 학습목표지향성이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 인지적유연성은 조직적응의 모든 하위변수에 정(+)의 영향을 미쳤으며, 목표지향성의 하위변수인 증명목표지향성은 조직적응의 하위변수인 문제해결, 불확실성 대처에 정(+)의 영향을 미쳤다. 자기개념명확성은 조직적응의 하위변수 중 문제해결, 위기대처, 문화적적응에 정(+)의 영향을 미쳤다. 셋째, 회복탄력성의 매개효과를 검증한 결과, 인지적유연성과 조직적응(문제해결, 위기대처, 문화적적응)을 부분 매개하였으며, 학습목표지향성 및 자기개념명확성과 조직적응 간의 회복탄력성 매개효과는 가설이 기각되었다.

본 연구 결과를 통해 인지적유연성과 자기개념명확성, 학습목표지향성을 통해 회복탄력성을 향상시킬 수 있으며, 이들 변수들이 조직에 대한 성공적인 적응에 부분적으로 영향을 미침을 알 수 있다. 끝으로 조직적응 과정에서 회복탄력성의 중요성을 부분매개효과를 통해 검증하였다. 향후 연구에서는 회복탄력성의 선행요인의 추가적인 탐색과 결과요인에 대한 도출을 기대하는 바이다.

핵심주제어: 핵심주제어: 회복탄력성, 조직적응, 인지적유연성, 목표지향성, 자기개념명확성

논문접수일: 2013년 08월 06일 수정일: 2013년 09월 17일 게재확정일: 2013년 09월 24일

* 부산대학교 경영대학 경영학과 교수, ybcho@pusan.ac.kr

** 부산대학교 경영대학 경영학과 박사수료(교신저자), annie@pusan.ac.kr

I. 서론

우리나라 대학생들은 입시를 위한 학업성취 결과로, 대학 입학 이후에는 취업에 대한 부담감 등으로 많은 정신적 압박으로 스트레스를 받는다. 법적으로 성인의 지위를 인정받게 되었음에도 불구하고, 부모로부터 심리적 독립과 특히 경제적 독립을 완전히 이루지 못한 반면, 이전에 가지지 못한 많은 자율과 책임으로 대학 생활 전반에서 적응의 어려움이 가중되고 있다. 이들 요인은 신체적, 심리적 스트레스를 유발하고, 탄력성, 대인관계 부족, 조직생활의 불만족과 부적응을 야기한다. 따라서 학생들에게 사회에서 필요한 문제해결능력, 시민의식, 창의력, 혁신능력, 자신을 스스로 통제하고 목표를 향해 이끌어갈 수 있는 리더십 등 유무형의 자산을 길러주어야 한다(손경애, 2012). 한국의 대학생들은 대부분 비슷한 어려움과 난관에 직면하는데, 환경에 성공적으로 적응하고, 개인과 조직의 발전을 도모하는 사람이 있는가 하면, 적응에 실패하여 학교 생활에 정상적으로 참여하지 못하고, 물의를 일으키거나, 심한 경우 조직을 탈퇴하는 사람도 있다. 이러한 현상을 설명하는 개념이 심리적, 사회적 어려움이나 좌절을 덜 지각하거나 쉽게 대처하도록 영향을 주는 심리적 보호요인인 회복탄력성이다.

본 연구는 크게 세 가지 필요성에

서 출발하였다. 먼저, 조직 적응에 영향을 미치는 자아탄력성에 대한 연구의 필요성이다. 최근 개인의 행복에 대한 관심이 증대되고 있는 가운데, 인간에 대한 긍정적 관점의 탐구 경향이 나타나고 있다(Duckworth, Steen & Seligman, 2005). 여기서는 회복탄력성 개념에 주목하고자 한다. 두 번째로, 전인경(2009)의 연구에서 알 수 있듯이 탄력성의 영향요인에 대한 연구가 주를 이루어 탄력성의 선행요인에 대한 연구가 부족한 실정이었다. 세 번째로, 조직적응과 독립변수와의 관계에서 회복탄력성의 매개변수로서의 의의를 발견하고자 한다.

본 연구의 연구 문제는 크게 세 가지로 정리할 수 있다.

첫째, 회복탄력성을 결정짓는 선행요인은 무엇인가?

둘째, 회복탄력성이 조직적응에 어떠한 영향을 미치는가?

셋째, 조직적응에 영향을 미치는 회복탄력성의 매개효과는 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 인지적유연성과 조직적응 간 관계

인지적유연성이란 자신이 여러 범

주를 가지고 있다고 믿고 상황의 요구에 맞게 다양한 역할을 수행하는 태도이다(Markus & Nuris, 1986). Dennis & Vande Wal(2010)은 상황을 통제 가능한 것으로 지각하는 능력과 사건에 대해 다양한 대안적인 설명과 해결책을 고안해 낼 수 있는 능력이라고 하였다. Evans(1991)는 유연성이 조직의 모든 수준에서의 조직 효율성의 준거로 가장 빈번하게 언급되는 요소라고 주장했다. Markus와 Niruis(1986)도 자신이 다양한 자기 범주를 가지고 있다고 믿는 사람이 자신의 상황에 따라 다른 적합한 역할을 취할 수 있어 인지적유연성이 높고, 심리적으로도 건강하다고 하였다. 이로 미루어 인지적유연성이 높은 사람은 역할과 행동에 있어 다양성을 보임으로써 사회생활에 더 적응을 잘 할 것이라고 가정할 수 있다.

가설 1: 인지적유연성은 조직적응과정(+의 관계를 가질 것이다.

2. 목표지향성과 조직적응 간 관계

목표지향성은 개인이 추구하는 목표에 따라 발현되는 성취동기로서(Ames, 1992; Dweck & Elliot, 1983) 개인이 추구하는 목표에 따라 사건에 대해 반응하는 양식과 수행이 달라진다는 개념이다(Dweck & Elliot, 1983). 스스로를 통

제하고 목표의식이 분명한 학생은 새로운 문제해결방식을 추구한다(최성봉, 2012). 목표지향성은 개인이 과업의 난이도나 실패 상황에 대하여 어떻게 반응하는 지에도 영향을 미친다(VandeWalle, 1997). Phillis와 Gully(1997)의 연구는 학습목표지향성이 시험점수와 정적인 상관관계가 있음을 찾아내었으며 Button, Mathieu와 Zajac(1996)의 연구에서도 학습목표지향성과 학점 간 정적인 상관관계를 밝혔다.

김사라·유태용(2010)은 Pulakos, Arad, Donovan 및 Plamondon(2000)의 연구를 토대로 가설을 설정하고 분석한 결과, 적응수행에 대하여 학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성이 모두 통계적으로 유의하였다. 이러한 목표지향성의 특성으로 미루어 개인의 목표지향성은 새로운 환경에 적응하는 조직적응과도 유의한 관련성을 지닐 것으로 예측할 수 있다. 이러한 선행연구 결과를 바탕으로 다음의 가설을 설정하였다.

가설 2: 목표지향성(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성)은 조직적응에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

3. 자기개념명확성과 조직적응 간 관계

자기개념명확성은 자기개념의 인지

적 측면으로, 자기에 대한 내용이 명확하고 확신 있으며, 내적으로 일치되고 시간적으로 안정된 정도를 뜻한다. (Campbell, Trapnell, Heine, Kartz, Lavalley 및 Lehmann, 1996). 자기개념명확성이 인간의 심리적 적응에 미치는 영향에 대한 선행연구로는 Monica와 Greg(2001)의 자기개념명확성과 자기개념 분화가 심리적 적응에 미치는 영향에 관한 연구가 있는데 자기명확성이 정서의 균형, 만족감, 일관성, 삶의 목적과 모두 정적 상관관계가 있음을 밝혔다. 국내에서는 아직까지 자기개념명확성과 조직적응을 직접적으로 본 연구가 없는 실정이나 이상의 선행연구로 미루어 보아 자기개념명확성이 조직적응에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 이에 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 3: 자기개념명확성은 조직적응에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

4. 인지적유연성, 목표지향성, 자기개념명확성과 회복탄력성 간 관계

4.1 인지적유연성과 회복탄력성 간 관계

최근 연구들을 살펴보면, 자기효능감, 인지적유연성 등이 자기개념복잡성과 우울 및 지각된 스트레스 등 심

리적 건강과의 관계를 조절하는 변인으로 작용한다는 주장이 제기되고 있다(이정은, 2006; 송보라, 2009 재인용). Martin과 Rubin(1994)은 인지적유연성을 어떤 주어진 상황에서 이용가능한 대안이 있다는 것에 대한 인식, 상황에 적응하고 순응하고자 하는 자발성, 유연함에 있어서의 자기효능감 등으로 보았다.

Leary(1957)는 대인관계에 유연한 사람은 주어진 상황에 적응을 잘하는 건강한 사람이라고 하였다. 즉, 자신의 상황에 맞추어 인지나 태도를 바꾸어 불안을 최소화하고 자존감을 최대화함으로써 환경의 변화 압력에 성공적으로 적응해나갈 수 있는 것이다. 송보라(2009)는 인지적유연성이 높을수록 심리적 적응 수준이 높아지며, 인지적유연성이 심리적 적응으로 가는 경로가 유의함을 밝혀냈다. 이에 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 통해 인지적유연성과 조직적응 간의 관계를 살펴보고자 하겠다.

가설 4: 인지적유연성은 회복탄력성에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

4.2 목표지향성과 회복탄력성 간 관계

목표지향성 관련 연구에 따르면 학습목표지향성은 열심히 일하고자 하는 욕구와 정적인 관계가 있으므로, 성취를 위한 목표를 설정하고 더 많은 노력을 투입하도록 동기를 부여한

다. 학습목표지향성은 노력, 끈기, 자기결정도움 추구 의지, 깊이 있는 정보 처리와도 관련 있다(Elliot & Church;1997, Elliot & Harackiewicz, 1993; Elliot & McGregor, 1999; McGregor & Elliot, 1999; Middleton & Midgley, 1997, 김사라·유태용, 2010 재인용). 증명목표지향성은 침착성, 더 높은 수준의 포부, 과제를 하는 동안의 몰입, 학교에서 더 높은 시험점수와 더 높은 학점 등과 관련 있다(Elliot & McGregor, 1999; McGregor & Elliot, 1999; Middleton & Midgley, 1997; Skaalvik, 1997, 김사라·유태용, 2010 재인용). 학습목표지향성과 증명목표지향성은 잠재적으로 긍정적인 성과를 거두기 위해 자신의 역량을 발휘하며 이러한 목표지향성은 이상적인 과업 행동을 촉진시키는 정서적 혹은 인지적 절차를 유발한다(Elliot & Harackiewicz, 1993, 김사라·유태용, 2010 재인용). 학습목표지향성을 가지는 개인은 학습을 통해 자신의 역량을 향상시키고 새로운 것을 이해하려는 경향이 있으며(Dweck & Leggett, 1988), 도전적 과제를 선호하고 모험을 추구하므로(Ames & Archer, 1988) 이로 미루어 학습목표지향성이 높은 개인에게 높은 회복탄력성을 기대할 수 있을 것이다.

가설 5: 목표지향성은 회복탄력성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4.3 자기개념명확성과 회복탄력성 간 관계

Campbell 등(1996)은 자기개념명확성이 신경증(neuroticism), 외향성, 친화성, 성실성과 상관관계를 가짐을 증명했다. Campbell, Chew 및 Scratchely (1991)는 자기개념이 명확하지 않은 사람들은 자기개념이 명확한 사람들보다 이혼이나 배우자의 죽음과 같은 생활스트레스에 더욱 민감하게 반응한다고 하였다. Campbell 등(1996)의 연구에서 사적 자의식과 자기개념명확성은 정적 상관을 보였다. 자기애수준이 높은 것뿐만 아니라 자기개념이 낮은 집단이 분노를 자주, 강하게 경험하며, (강일선, 2005) 자신에 대해 상당히 정확하고 상세한 지식을 가지며 판단 시 외부의 영향력에 의존하기 보다는 자신의 지각적 경험에 의존한다는 것과 유사하다(문경하, 2007).

가설 6: 자기개념명확성은 회복탄력성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

5. 회복탄력성과 조직적응 간 관계 및 회복탄력성의 매개 효과

강창실(2008)은 모든 사람들이 어려움이나 좌절에 처했을 때 개인의 심리적 적응을 돕는 긍정적인 사회적 지지체계가 없다고 하여 비효율적이

거나 부적응적 문제해결을 하지 않으며, 개인이 가진 자원과 특성에 따라 효율적으로 문제를 해결할 수도 있고 그렇지 못할 수도 있다고 하였다. 이러한 개인의 경향을 회복탄력성이라 하며, 연구 결과, 회복탄력성이 낮은 경우보다 높은 경우 문제해결능력이 전반적으로 높았다. 회복탄력성과 조직적응에 대한 선행연구결과, 자아탄력성이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 학교생활에 잘 적응하고(이윤주, 2004), 자아탄력성이 높을수록 학교에 대한 흥미가 높고 학업성취가 높으며 학교규칙을 잘 준수한다(이혜승, 2004). McLafferty, Mallett 및 MaCauley(2012)는 회복탄력성과 정서지능이 대학적응에 미치는 영향을 조사하여 회복탄력성과 정서지능이 대학적응에 유의한 영향을 미침을 확인하였다. Munro와 Pooley(2009)는 성공적인 대학 적응을 위해서 높은 수준의 회복탄력성이 요구된다고 하였다. 대학원생을 대상으로 한 실증연

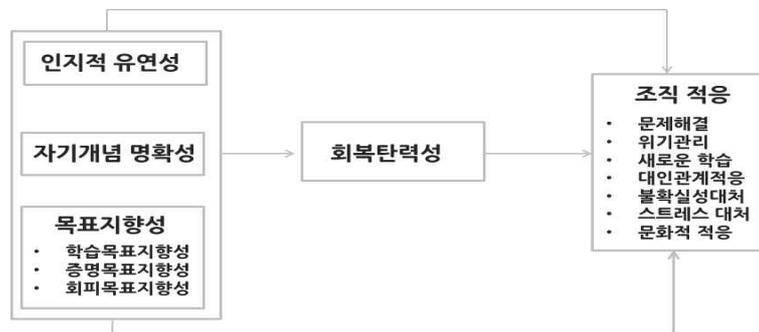
구에서 회복탄력성과 적응은 정적 상관관계를 가지며, 회복탄력성은 적응에 대하여 31.9%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 회복탄력성이 조직적응에 미치는 영향력을 검증하고, 회복탄력성이 성공적인 조직적응을 위한 주요한 선행적 사고의 역할을 하는지 검증하기 위하여 회복탄력성의 매개효과도 함께 검증하고자 아래와 같이 가설을 설정하였다.

가설 7: 회복탄력성은 인지적유연성이 조직적응에 미치는 영향을 매개할 것이다.

가설 8: 회복탄력성은 학습목표지향성이 조직적응에 미치는 영향을 매개할 것이다.

가설 9: 회복탄력성은 자기개념명확성이 조직적응에 미치는 영향을 매개할 것이다.

이상의 가설들을 요약한 본 연구의 연구모형은 그림 1과 같다.



<그림 1> 연구모형

Ⅲ. 실증연구

1. 조사대상 및 자료 수집

조사대상은 부산지역 대학생으로 250부의 설문지를 2013년 6월 1일부터 12일까지 배포하여, 이 중 회수된 설문지는 228부였으며, 응답이 누락되었거나, 중심화 경향이 두드러지는 불성실한 설문지 25부를 제외하고 203부를 분석에 이용하였다.

2. 측정도구

2.1 인지적유연성 척도

본 연구에서 회복탄력성에 영향을 미칠 것으로 예상되는 첫 번째 개인적 특성은 인지적유연성이다. 본 연구에서 측정하는 인지적유연성은 상황을 통제 가능한 것으로 지각하는 능력, 즉 사건에 대해 다양한 대안적 설명과 해결책을 고안해낼 수 있는 능력(Dennis & Vander Wal, 2010)을 의미한다. 인지적유연성에 대한 측정은 Dennis와 Vande Wal(2010)이 개발한 인지적유연성 척도(Cognitive Flexibility Inventory, CFI)의 20문항을 번안하여 사용하였다. 문항의 예는 “나는 어려운 상황에 직면하면 너무 스트레스 받아서 상황을 해결할 방법이 떠오르지 않는다”, “나는 의사결정하기 전에 다양한 대안들을 고려한

다”, “나는 다른 사람의 입장에서 잘 이해하는 편이다” 등이다.

2.2 자기개념명확성 척도

자기개념명확성이란 자신에 대하여 얼마나 분명하게 알고 있는지를 의미하며, Campbell 등(1996)에 의해 개발된 자기개념명확성 척도(Self-Concept Clarity Scale)를 번안하여 사용하였다. 이 척도는 자신의 태도에 대한 믿음이 일관적이고 안정적인지 묻는 12문항으로 구성되어 있으며, 문항의 예는 “나는 내 성격의 서로 다른 면 때문에 갈등하는 일이 거의 없다”, “내가 정말로 원하는 것을 알지 못해 어떤 것에 대한 결정을 내리기 어렵다”이다. 각 문항은 6점 리커트 척도로 평정되며, 점수가 높을수록 자기개념명확성이 낮음을 나타낸다.

2.3 목표지향성 척도

목표지향성의 개념은 Dweck과 그의 동료들(Dweck, 1986, Dweck & Leggett, 1988, Elliott & Dweck, 1988)의 연구를 통해 등장한 개념으로 본 연구에서는 VandeWalle, Cron과 Slocum(2001)의 연구를 토대로 평가목표지향성을 다시 증명목표지향성과 회피목표지향성으로 구분하여 총 3가지 하위변수로 분류하여 VandeWalle(2000)이 개발한 측정도구를 번안하여 사용하였다. 학습목표지향성은 새로운 기술을 습득하고, 새로운 상황을 다루

며, 학습경험으로 자신의 능력을 개발 시키는데 초점을 두는 경향으로 “나는 많은 것을 배울 수 있는 도전적이고 어려운 수업을 좋아한다” 등 4문항이다. 증명목표지향성은 자신의 능력을 증명하여 타인으로부터 호의적인 평가를 얻는데 초점을 두는 경향으로 “내가 다른 학생보다 뛰어나다는 것을 보여주는 것이 중요하다” 등의 4문항이다. 회피목표지향성은 자신의 능력부족을 부인하고 타인으로부터 부정적 평가를 회피하는데 초점을 두는 경향으로 “나는 낮은 학점을 받느니 수업을 취소하고 싶다” 등 5문항이다.

2.4 회복탄력성 척도

본 연구에서는 회복탄력성을 외부 환경의 위협이나 어려움에도 불구하고 이를 견뎌내어 성공적으로 적응하는 개인의 역동적인 능력이라 정의하고 Block과 Kremen(1996)이 사용한 Ego-Resiliency Scale(ER89)를 직접 번역하여 측정하였다. 문항의 예는 “나는 새롭고 특이한 상황에 대한 대

처를 즐긴다”, “나는 다른 사람에 대한 화를 꽤 빠르게 이겨낸다” 등이며 총 14문항으로 구성되어 있다.

2.5 조직적응 척도

조직적응은 직무상의 요구가 다양해짐에 따라 변화를 극복하는 능력과 이를 통하여 학습하는 능력을 보여주는 행동이다(Allworth & Hesketh, 1999, 한태영 2005 재인용). 조직적응 척도는 Pulakos, Arad, Donovan과 Plamondon(2000)이 1) 비상이나 위기 상황 대처, 2) 직무스트레스 극복, 3) 창의적인 문제해결, 4) 불확실하고 예측하기 힘든 업무 처리, 5) 과업, 기술, 절차 학습, 6) 대인 간 적응, 7) 문화적적응, 8) 신체적 적응의 여덟 가지 차원으로 구분한 것을 바탕으로 Griffin과 Hesketh(2005)이 수정 보완한 조직적응척도를 사용하였다. 신체적 적응은 군대 등 특수한 직업군에서 요구되는 것으로 일반 조직을 대상으로 하는 연구에서는 제외하였다. 원 저자에게 직접 제공받아 번역한 조직적응 척도는 아래 표 1과 같다.

<표 1> 조직적응 측정도구

변수명	구성요소	문항 수 / 문항 예
조직 적응	문제해결	7문항
		“나는 이례적이거나 익숙지 않은 문제의 해결방안을 개선 시켜나간다”, “복잡하고 어려운 상황을 헤쳐 나가기 위해 새로운 절차나 방식을 생각해낸다” 등
	위기관리	5문항
		“나는 위기상황이나 사건에 적절하고 효과적으로 대응한

		다”, “나는 하던 일을 모두 멈추고 새로이 긴급한 우선순위를 해결하는 대처행동을 취할 수 있다”
새로운 학습		4문항 “나는 새로운 업무과정과 절차에 쉽게 적응한다”, “나는 상황변화에 대한 지속적인 업데이트를 위해 새로운 기술과 지식을 학습한다” 등
		4문항 “나는 다른 사람을 대할 때 유연하고 개방적이다”, “나는 서로 다른 배경의 사람들과 효과적으로 일하기 위해서 적절히 행동을 조정한다” 등
대인관계 적응		5문항 “나는 필요한 정보를 모두 갖고 있지 않더라도 의사결정하고 적절히 행동할 수 있다”, “나는 예측할 수 없거나 예기치 못한 상황에 대처하여 행동과 계획을 변경할 수 있다”
		5문항 “나는 혼란에 직면해도 균형있는 관점을 유지한다”, “나는 과중한 업무부담에도 평정심과 차분함을 유지한다”
불확실성 대처		4문항 “나는 다른 집단의 문화나 그들의 업무 방식에 쉽게 적응한다”, “나는 팀의 변화에 잘 통합된다” 등
		4문항 “나는 다른 집단의 문화나 그들의 업무 방식에 쉽게 적응한다”, “나는 팀의 변화에 잘 통합된다” 등

IV. 연구 결과

1. 표본 구성

표본은 부산, 경남 지역의 대학생으

로 구성하였으며, 표본의 특성을 분석한 결과는 표 2와 같다.

<표 2> 표본 특성

문항	항목	빈도(명)	비율(%)	문항	항목	빈도(명)	비율(%)
성별	남	106	52.2	학년	1학년	30	14.8
	여	97	47.8		2학년	91	44.8
전공	인문/사회/상경	122	60.1		3학년	11	5.4
	자연/이공	33	16.3		4학년	71	35.0
	예체능	39	19.2				
	기타	4	4.4				

2. 타당성 및 신뢰성

측정 변수의 판별타당성 확보를 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다.

타당성 분석 결과 조직적응의 하위변수 중 새로운 학습, 스트레스 대처 등 요인으로 묶이지 않은 변수는 제거하고 인지적유연성 6, 자기개념명확성

7, 학습목표지향성 4, 증명목표지향성 3, 회피목표지향성 2, 회복탄력성 8, 조직적응의 하위변수인 위기대처 4, 문제해결 6, 대인관계 3, 문화적적응 3, 불확실성 대처 2문항으로 총 48문항 11개 요인으로 구성되었다.

문항에 대한 내적일관성 검증을 위해서 Cronbach's α 계수를 사용하였

다. 신뢰성 검증결과이 모든 설문 항목이 .741이상으로 높은 신뢰도를 보여주고 있다. 따라서 본 연구에 사용된 측정도구들은 분석에 적합한 타당성과 신뢰도를 가지고 있는 것으로 판단된다. 변수의 타당성 및 신뢰성 검증결과는 표 3과 같다.

<표 3> 변수들의 타당성 및 신뢰성 검증 결과

변수명	문항 수	요인 적재치	Cronbach's α	변수명	문항 수	요인 적재치	Cronbach's α		
인지적 유연성	6	.756 .747 .736 .701 .607 .580	.846	목표지향성	학습목표지향성	4	.891 .783 .754 .731	.840	
					증명목표지향성	3	.882 .841 .688		
					회피목표지향성	2	.839 .714		
자기 개념 명확성	7	.877 .824 .818 .797 .794 .714	.922	조직적응	위기대처	4	.815 .789 .747 .709	.878	
					문제해결	6	.825 .783 .681 .640 .632 .501		
					대인관계	3	.866 .835 .760		.815
					문화적적응	3	.770 .675 .566		
					불확실성대처	2	.635 .558		
회복탄력성	8	.828 .765 .734 .727 .627 .618 .553 .448	.899						

3. 구성 요인 간 상관관계 분석 계 분석을 실시하였다. 각 변수들의 기술통계와 상관관계는 표 4와 같다.

본 가설을 검증하기 위해서 상관관

<표 4> 변수 간 상관관계 분석 결과

	M	S.D	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.인 지적 유연성	4.67	.82	1													
2.자기개념명확성	3.40	1.20	.141*	1												
3.학습목표지향성	3.88	1.26	.268**	-.172*	1											
4.증명목표지향성	3.65	1.47	.236**	.225**	-.066	1										
5.회피목표지향성	4.17	1.50	.242**	.271**	-.108	.459**	1									
6.회복탄력성	4.23	1.13	.316**	.435**	-.160*	-.034	-.100	1								
7.문제해결	4.06	0.92	.456**	.141*	.131	.143*	.002	.493**	1							
8.위기대처	4.37	.85	.349**	.191*	-.022	.131	.130	.520**	.522**	1						
9.대인관계	4.85	.69	.219**	.057	.121	-.061	.009	.187**	-.004	.168*	1					
10.불확실성대처	4.03	.97	.570**	.077	.015	.240**	.120	.285**	.544**	.447**	.055	1				
11.문화적 적응	4.65	1.19	.346**	.283**	-.085	.018	.005	.614**	.415**	.577**	.346**	.340**	1			
12. 성별	.47	.50	-.393**	-.381**	.104	-.379**	-.309**	-.109	-.282**	-.265**	-.187**	-.141*	-.166**	1		
13. 학년	2.60	1.11	.133	.322**	-.414**	.275**	.221**	.119	.085	.263**	.085	.210*	.282**	-.211**	1	
14. 전공	1.67	.93	-.175*	.028	.114	-.193**	.177*	-.100	-.361**	-.343**	.220**	-.448**	-.132	.128	-.322**	1

주) N=203 * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4. 가설 검증

첫 번째 연구가설을 검증하기 위해 표 5와 같이 회귀분석을 실시하였다. 인지적유연성이 위기대처를 설명하는

설명력은 12.2%로 나타났으며, 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(F=27.953, p<.001). 또한 인지적유연성은 위기대처에 유의한 영향을 미치는 것으로 파악되었다(p<.001).

인지적유연성이 문제해결을 설명하는 설명력은 20.8%로 나타났으며, 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(F=52.684, p<.001). 인지적유연성은 위기대처에 유의한 영향을 미치는 것으로 파악되었으며(p<.001) 조직적응의 나머지 하위변수인 대인관계, 문화적적응, 불확실성 대처에 대한 설명력은 각각 4.8%, 12%, 32.5%로 나타났으며 회귀모형도 모두 통계적으로

유의한 것으로 나타났다 (F=10.117, p<.01, F=27.358, p<.001, F=96.627, p<.001). 인지적유연성은 대인관계, 문화적적응, 불확실성 대처에 유의한 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 이는 인지적유연성이 높을수록 위기대처, 문제해결, 대인관계, 문화적적응, 불확실성 대처에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 의미한다.

<표 5> 인지적유연성이 조직적응(위기대처,문제해결,대인관계,문화적적응, 불확실성대처)에 미치는 영향

변수	종속변수 : 조직적응							
	위기대처				문제해결			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t
인지적유연성	.360	.068	.349***	5.287	.507	.070	.456***	7.258
R ² (adj R ²)	.122(.118)				.208(.204)			
F	27.953***				52.684***			

변수	종속변수 : 조직적응											
	대인관계				문화적적응				불확실성대처			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t	B	SE	β	t
인지적유연성	.182	.057	.219**	3.181	.502	.086	.346***	5.230	.671	.068	.570***	9.880
R ² (adj R ²)	.048(.043)				.120(.115)				.325(.321)			
F	10.117**				27.358***				96.627***			

주) B=비표준화 계수, β =표준화 계수임. *: p<.05, **: p<.01, *** : p<.001

가설 2를 검증하기 위하여 목표지향성이 조직적응 간의 회귀분석을 실시하였다. 상관관계 분석에서 유의한 관계를 보인 증명목표지향성과 문제해

결, 불확실성대처의 회귀분석을 실시하였으며, 분석결과는 표 6과 같다.

증명목표지향성이 조직적응의 하위변수인 문제해결과 불확실성대처에

미치는 영향을 살펴본 결과, 전체 모형의 설명력은 각각 2%, 5.7%였고 유의수준 5%, 1%에서 F값 4.197, 12.225로 나타났다. 즉, 자신의 능력을 증명하고 인정받기 위한 목표를 지향하는 사람은 적극적인 문제해결능력을 발휘하며, 불확실성에 대처하려는 능력이 우수하여 조직적응을 잘 할 수 있음을 의미한다.

가설 3의 검증을 위하여 자기개념명확성과 정적인 상관관계를 보인 조직적응의 하위 변수(문제해결, 위기대처, 문화적적응)를 표 7과 같이 회귀

분석하였다. 분석결과 자기개념명확성이 위기대처, 문제해결, 문화적적응에 미치는 영향력을 살펴본 모형은 각각 유의한 것으로 나타났으며, (문제해결 F=4.064, p<.05, 위기대처 F=7.586, p<.01, 문화적적응 F=17.507, p<.001) 모형 설명력은 각각 2%, 3.6%, 8%였다. 이는 자신의 태도에 대한 믿음이나 신념이 강한 사람이 문제해결능력이나 위기에 대처하고, 새롭거나 변화된 조직문화에 잘 적응할 수 있다고 볼 수 있을 것이다.

<표 6> 목표지향성이 조직적응(문제해결, 불확실성대처)에 미치는 영향

변수	종속변수 : 조직적응							
	문제해결				불확실성 대처			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t
증명목표 지향성	.089	.044	.143*	2.049	.0159	.045	.240**	3.501
R ² (adj R ²)	.020(.016)				.057(.053)			
F	4.197*				12.225**			

<표 7> 자기개념명확성이 조직적응(문제해결, 위기대처, 문화적적응)에 미치는 영향

변수	종속변수 : 조직적응											
	문제해결				위기대처				문화적적응			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t	B	SE	β	t
자기개념명확성	.107	.053	.141*	2.016	.134	.049	.191**	2.754	.281	.067	.283***	4.184
R ² (adj R ²)	.020(.015)				.036(.032)				.080(.076)			
F	4.064*				7.586**				17.507***			

주) B=비표준화 계수, β =표준화 계수임. *: p<.05, **: p<.01, *** : p<.001

가설 4~6은 인지적유연성, 목표지향성, 자기개념명확성과 회복탄력성의

관계에 대한 것으로 결과는 표 8, 표 9, 표 10과 같다. 목표지향성은 상관 분석에서 유의한 결과가 나온 학습목표지향성만 회귀분석을 실시하였다.

<표 8> 인지적유연성이 회복탄력성에 미치는 영향

변수	종속변수 : 회복탄력성			
	B	SE	β	t
인지적 유연성	.432	.092	.316	4.716***
R ² (adj R ²)	.100(.095)			
F	22.237***			

<표 9> 목표지향성이 회복탄력성에 미치는 영향

변수	종속변수 : 회복탄력성			
	B	SE	β	t
학습목표지향성	.143	.062	.160	2.299*
R ² (adj R ²)	.026(.021)			
F	5.285*			

<표 10> 자기개념명확성이 회복탄력성에 미치는 영향

변수	종속변수 : 회복탄력성			
	B	SE	β	t
자기개념명확성	.408	.060	.435	6.843***
R ² (adj R ²)	.189(.185)			
F	46.824***			

주) B=비표준화 계수, β =표준화 계수임. *: p<.05, **: p<.01, *** : p<.001

분석결과, 회복탄력성에 대한 인지적 유연성, 학습목표지향성, 자기개념명확성의 모형은 모두 유의한 것으로 나타났다(F=22.237, p<.001, F=5.285, p<.05, F=46.824, p<.001). 모형의 설명력은 10%, 2.6%, 18.9%이며, 독립변수의 유의성을 살펴보면 인지적유연성은 유의

수준 .1% 하에서 β =.316 으로 회복탄력성에 정(+)의 영향을 미치고 있으며, 학습목표지향성은 유의수준5%하에서 β =.160으로 회복탄력성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기개념명확성은 유의수준 1%하에서 β =.435로 회복탄력성에 정(+)의 영향을 미친다는 것을

알 수 있다. 회복탄력성의 선행요인으로 가정된 인지적유연성과 목표지향성, 자기개념명확성이 통계적으로 유의한 것으로 나타나 다양하고 유연한 사고를 지니며, 배움에 대한 목적의식을 가지고, 자기 개념이 안정적이고 일관성이 있는 사람은 스트레스나 역경의 상황에서 재빨리 극복하고 균형있는 상태로 되돌아가 유지하는 능력이 뛰어나다고 볼 수 있다.

끝으로 인지적유연성, 목표지향성, 자기개념명확성과 조직적응 간의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 가설 7은 회복탄력성의 인지적유연성과 조직적응 간의 매개효과에 관한 것으로 표 11~ 표 13에서 검증 결과를 제시하고 있다. 가설7-1에서는 상관관계분석에서 문제해결에 유의한 영향이 나타났던 성별, 전공을 통제변수로 설정하였다. 표 11에서 나타나듯이 모델 1은 설명력 18.7%의 설명력을 가지며, 유의한 회귀식으로 나

타났다(F=22.939, p<.001). 모델 2는 통제변수와 독립변수를 투입하여 인지적유연성이 문제해결에 미치는 영향을 살펴보았다. 인지적유연성은 유의수준 0.1%하에서 $\beta=.366(p<.001)$ 로 문제해결에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모델 3에서는 회복탄력성을 투입하여 인지적유연성과 문제해결 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 살펴보았다. 매개변수인 회복탄력성이 문제해결에 $\beta=.376(p<.001)$ 으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 매개효과를 검증하기 위해 β 를 살펴보면, 독립변수인 인지적유연성의 영향력이 모델 3에서 매개변수가 추가되면서 모델 2에서의 영향력이 매개변수에 흡수되어 $\beta=.366(p<.001) \rightarrow \beta=.247(p <.001)$ 로 감소되는 결과를 보였다. 모델 3의 설명력 또한 모델2에서의 설명력 29.8%보다 12.7%증가되어 42.5%의 설명력을 보였다. 따라서 가설 7-1은 채택되었다.

<표 11> 인지적유연성과 조직적응(문제해결)의 관계에서 회복탄력성의 매개효과

변수	문제해결											
	모델1				모델2				모델3			
	β	t	공차	VIF	β	t	공차	VIF	β	t	공차	VIF
성별	-.240	-3.731***	.984	1.017	-.102	-1.576	.842	1.188	-.110	-1.871+	.842	1.188
전공	-.330	-5.131***	.984	1.017	-.283	-4.686***	.965	1.036	-.265	-4.831***	.963	1.039
인지적유연성					.366	5.611***	.830	1.205	.247	3.998***	.760	1.316
회복탄력성									.376	6.617***	.898	1.114
R ² (adj R ²)	.187(.178)				.298(.287)				.425(.413)			
ΔR^2	.187				.111				.127			
F	22.939***				28.118***				36.567***			

주) B=비표준화 계수, β =표준화 계수임. +:p<.1, *: p<.05, **: p<.01, *** : p<.001

가설 7-2를 검증하기 위해 표 12와 같이 다중 회귀분석을 실시하였다. 모델 1은 상관관계분석에서 위기대처에 유의한 영향이 나타난 성별, 학력, 전공을 통제변수로 설정하였다. 모델 1은 설명력 18.2%의 설명력을 가지며, 유의한 회귀식으로 나타났다(F=14.799, p<.001). 모델 2에서 인지적 유연성은 유의수준 0.1%하에서 $\beta = .246(p<.001)$ 로 위기대처에 정(+)

영향을 미치는 것으로 나타났다. 모델 3에서 회복탄력성은 위기대처에 $\beta = .437(p<.001)$ 로 정(+)

<표 12> 인지적유연성과 조직적응(위기대처)의 관계에서 회복탄력성의 매개 효과

변수	위기대처											
	모델1				모델2				모델3			
	β	t	공차	VIF	β	t	공차	VIF	β	t	공차	VIF
성별	-.208	-3.082**	.951	1.051	-.111	-1.609	.820	1.220	-.125	-2.061*	.819	1.221
학년	.132	1.912	.867	1.153	.128	1.915	.867	1.154	1.566	1.566	.862	1.160
전공	-.274	-4.045***	.868	1.120	-.244	-3.676***	.878	1.138	-3.970	-3.970***	.878	1.139
인지적 유연성					.246	3.601***	.829	1.206	.109+	1.722	.760	1.316
회복 탄력성									.437	7.505***	.868	1.120
R ² (adj R ²)	.182(.170)				.233(.217)				.403(.388)			
ΔR^2	.182				0.51				.170			
F	14.799***				15.008***				26.626***			

주) B=비표준화 계수, β =표준화 계수임. +:p<.1, *: p<.05, **: p<.01, *** : p<.001

가설 7-3을 검증하기 위해서 표 13과 같이 다중 회귀분석을 실시하였다. 모델 1은 문화적적응과 유의한 상관관계를 나타냈던 성별, 학년을 통제변수로 투입하였으며, 9.1%의 설명력을 가지며, 유의한 회귀식으로 나타났다.(F=10.036, p<.001). 모델 2에서는 인지적유연성이 문화적적응에 미치는

영향을 살펴보았다. 인지적유연성은 유의수준 0.1%하에서 $\beta = .318(p<.001)$ 로 문화적적응에 정(+)

서의 영향력이 $\beta=.318(p<.001) \rightarrow \beta$ 44.1%로 17% 증가되었다. 따라서 가
 $=.145(p<.05)$ 로 감소되는 결과를 보였 설 7-3은 채택되었다.
 으며 설명력은 모델 2의 17.6%에서

<표 13> 인지적유연성과 조직적응(문화적적응)의 관계에서 회복탄력성의 매개효과

변수	문화적적응											
	모델1				모델2				모델3			
	β	t	공차	VIF	β	t	공차	VIF	β	t	공차	VIF
성별	-.1121	-1.619	.955	1.047	.010	.137	.820	1.220	-.008	-.144	.819	1.221
학년	.258	3.742***	.955	1.047	.241	3.662***	.952	1.050	.196	3.580***	.945	1.058
인지적 유연성					.318	4.536***	.843	1.186	.145	2.395*	.770	1.299
회복 탄력성									.544	9.676***	.883	1.119
R ² (adj R ²)	.091(.082)				.176(.164)				.441(.429)			
ΔR^2	.094				0.85				.265			
F	10.096***				14.204***				39.017***			

주) B=비표준화 계수, β =표준화 계수임. +:p<.1, *: p<.05, **: p<.01, *** : p<.001

다음으로 가설 8은 목표지향성과 조직적응 관계에 대한 회복탄력성의 매개효과 검증이다. 앞선 상관분석에서 목표지향성 중 증명목표지향성만이 조직적응에 상관관계 및 영향력을 갖는 것으로 나타나 학습목표지향성

과 회피목표지향성은 가설검증에서 제외하였다. 가설 8-1의 증명목표지향성과 문제해결간의 관계에서 회복탄력성의 매개효과 검증은 표 14와 같이 기각되었다.

<표 14> 증명목표지향성과 조직적응(문제해결)의 관계에서 회복탄력성의 매개효과

변수	문제해결											
	모델1				모델2				모델3			
	β	t	공차	VIF	β	t	공차	VIF	β	t	공차	VIF
성별	-.240	-3.731***	.984	1.017	-.245	-3.539***	.853	1.172	-.184	-3.019**	.840	1.191
진공	-.330	-5.131***	.984	1.017	-.332	-5.086***	.959	1.042	-.286	-4.975***	.949	1.054
증명목표 지향성					-.014	-.199	.855	1.198	.083	.534	.827	1.209
회복 탄력성									.445	7.838***	.971	1.030

R ² (adj R ²)	.187(.178)	.187(.174)	.379(.367)
△R ²	.187	.0	.192
F	22.939***	15.232***	30.251***

주) B=비표준화 계수, β=표준화 계수임. +:p<.1, *: p<.05, **: p<.01, *** : p<.001

가설 8-2의 증명목표지향성과 불확실성 대처 간 관계에서 회복탄력성의 매개효과 검증은 표 15와 같다. 모델 1은 21.1%의 설명력을 가지며, 유의한 회귀식으로 나타났다(F=17.752, p<.001). 모델 2에서 증명목표지향성은 유의수준 10%하에서 β=.141(p<.1)로 불확실성대처에 정(+)의 영향을

미치는 것으로 나타났다. 모델3에서 매개변수인 회복탄력성은 β=.251(p<.001)로 불확실성 대처에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 독립변수인 증명목표지향성이 매개변수를 추가했을 때, β=.141(p<.1)→β=.172(p<.05)로 증가하는 결과를 보여, 가설 8-2는 기각되었다.

<표 15> 증명목표지향성과 조직적응(불확실성 대처)의 관계에서 회복탄력성의 매개효과

변수	불확실성 대처											
	모델1				모델2				모델3			
	β	t	공차	VIF	β	t	공차	VIF	β	t	공차	VIF
성별	-.075	-1.165	.951	1.051	-.029	-.422	.843	1.186	.003	.040	.832	1.202
학년	.059	.875	.867	1.153	.034	.506	.839	1.191	.009	.132	.832	1.202
전공	-.420	-6.296***	.893	1.120	-.406	-6.114***	.884	1.131	-.387	-6.041***	.879	1.137
증명목표지향성					.141	2.028+	.808	1.237	.172	2.556*	.798	1.253
회복탄력성									.251	4.097***	.962	1.039
R ² (adj R ²)	.211(.199)				.227(.212)				.288(.270)			
△R ²	.211				.016				.061			
F	17.752***				14.550***				15.925***			

주) B=비표준화 계수, β=표준화 계수임. +:p<.1, *: p<.05, **: p<.01, *** : p<.001

끝으로 가설 9는 자기개념명확성과 조직적응 관계에 대한 회복탄력성의 매개효과 검증으로 검증결과는

표 16과 같다. 가설 9-1은 자기개념명확성과 문제해결과의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 확인하는 것

으로 모델 1은 상관관계 분석에서 유의한 영향이 나타났던 성별, 전공을 투입하였으며 설명력은 18.7%로 유의한 회귀식으로 나타났다(F=22.939, p<.001). 모델2에서 자기개념명확성은 유의수준 0.1%하에서 β=.069(p<.001)로 문제해결에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모델 3에서 매개

변수인 회복탄력성은 문제해결에 β=.513(p<.001)로 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기개념명확성의 β값을 살펴보면, 모델2에서 .069→ 모델3에서 -.172로 감소되는 결과를 보였으며 모델의 설명력은 19.1%에서 20.8%증가한 39.9%였다. 따라서 가설 9는 기각되었다.

<표 16> 자기개념명확성과 조직적응(문제해결)의 관계에서 회복탄력성의 매개 효과

변수	문제해결											
	모델1				모델2				모델3			
	β	t	공차	VIF	β	t	공차	VIF	β	t	공차	VIF
성별	-.240	-3.731***	.984	1.017	-.213	-3.052**	.836	1.196	-.257	-4.249***	.829	1.206
전공	-.330	-5.131***	.984	1.017	-.335	-5.196***	.977	1.024	-.271	-4.823***	.939	1.043
자기개념명확성					.069	.997***	.849	1.178	-.172	-2.591*	.686	1.458
회복탄력성									.513	8.280***	.792	1.232
R ² (adj R ²)	.187(.178)				.191(.178)				.399(.387)			
ΔR ²	.187				.004				.208			
F	22.939***				15.623***				32.837***			

주) B=비표준화 계수, β=표준화 계수임. +:p<.1, *: p<.05, **: p<.01, *** : p<.001

이상으로 실증분석을 통해 나타난 가설 검증 결과를 요약하면 다음과 같다. 인지적유연성이 조직적응에 미치는 영향력에 대한 검증에서는 조직적응의 하위변수 모두에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타남으로써 가설 1은 채택되었다. 가설 2의 목표지향성이 조직적응에 미치는 영향력에 관한 검증에서는 목표지향성의 하위변수 중 증명목표지향성만이 문제해결과 불확실성 대처에 정(+의 영향

을 보여 가설2는 부분 채택되었다. 가설3의 자기개념명확성이 조직적응에 미치는 영향력에 관한 검증에서는 조직적응의 하위변수 중 문제해결, 위기대처, 문화적적응에만 정(+의 영향을 나타내어 가설 3은 부분 채택되었다. 가설 4~6은 인지적유연성, 목표지향성, 자기개념명확성이 회복탄력성에 어떠한 영향을 미치는가에 관한 것으로 가설 4와 가설 6은 채택되었고, 목표지향성 중 학습목표지향성만이 회

회복탄력성에 정(+)의 영향을 미침으로써 가설5는 부분 채택되었다. 가설 7~9는 매개효과 검증에 관한 것으로 인지적유연성, 목표지향성, 자기개념 명확성과 조직적응 간의 관계에서 회복탄력성의 매개효과 검증 결과 인지적유연성에 대한 회복탄력성의 매개효과만이 검증되어 가설 7은 부분 채택, 가설 8,9는 기각되었다.

V. 결론 및 토의

1. 연구결과의 요약 및 시사점

본 연구에서는 회복탄력성의 선행요인을 도출해내고, 조직적응에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위해 실증분석을 실시하였다. 실증분석을 통해 얻어진 결과를 요약하면 다음과 같다.

회복탄력성의 선행요인으로 예측했던 인지적유연성, 목표지향성, 자기개념 명확성 중 인지적유연성과 자기개념 명확성과 목표지향성의 하위변수 중 학습목표지향성만이 유의한 결과를 보였다. 이는 선행연구에서도 살펴본 바와 같이 인지적유연성이 심리적 건강에 긍정적 영향을 미치고, 새로움을 추구하는 학습목표지향성이 회복탄력성을 예측할 수 있으며, 자기개념 명확성이 감정을 통제하고, 정서를 적절히 다루며 외부의 상황에 능동적으로 반

응하는 회복탄력성을 높이는 것으로 해석할 수 있다. 목표지향성 중 학습 목표지향성만이 회복탄력성에 유의한 영향을 미친 것은 증명목표지향성과 회피목표지향성은 성과와 관련된 변수로서 회복탄력성은 새로운 상황에 숙달되고, 새로운 기술을 습득하며, 경험으로 자신의 역량을 개발하는 과정적 개념을 지닌 학습목표지향성과 연관 있으며, 개인의 역량에 대한 결과와 평가를 의미하는 증명목표지향성과 회피목표지향성은 통계적으로 유의한 관련성을 입증할 수 없었다. 인지적유연성, 목표지향성, 자기개념 명확성은 조직적응에도 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 목표지향성, 조직적응의 하위변수 중 일부만이 통계적으로 유의하였다.

본 연구의 의의는 다음과 같다.

첫째, 지금까지 회복탄력성 연구의 주요 대상은 초등, 중고등학생으로 대학생에 대한 연구는 부족하였다. 대학생은 자율적 학습, 자발적인 친구와 동료 관계 맺기, 독립적 생활, 새로운 환경에 적응을 수행해야하며 성장 시기에 있어서도 청소년기와 성인기 간의 중요한 전환기에 직면해있다. 대학생의 회복탄력성이 무엇보다 중요함에도 불구하고, 이에 대한 연구가 미흡한 가운데, 본 연구는 대학생의 회복탄력성에 관한 연구로서 의의를 찾을 수 있다.

둘째, 기업조직에 기여할 수 있는 바로는 회복탄력성이 조직구성원의

적응에 중요한 역할을 함을 각인시키고, 회복탄력성의 특성 요인을 소개하여, 이를 훈련시키거나 교육시킬 수 있을 것이다. 예를 들어, 본 연구결과에서 검증된 인지적유연성, 자기개념명확성, 학습목표지향성을 자극할 수 있는 조직환경과 분위기, 시스템 및 과업설계를 고려할 수 있을 것이다.

셋째, 빠르고 다양한 변화의 시대, 현재의 불확실성을 다루기 위한 유연성과 적응능력을 갖추수록 환경의 변화에 더 빨리 대응할 수 있다 (Hesketh & Neal, 1999). 김웅재와 유태용(2012)은 과거 연구에서 다루지 않았던 적응수행의 새로운 예측변인을 발견하는 것은 의미있는 연구라며 최근 정서가 구성원들의 행동과 조직의 성과, 기존의 인지적 접근법으로 설명할 수 없었던 부분을 설명하게 되어 중요성이 부각되고 있다고 했다 (Ashkanasi, Hartel, & Daus, 2002; Schutte, Schuettpele, & Malouff, 2001). 따라서 본 연구는 긍정적 정서 성향의 회복탄력성에 대한 경험적 증거를 제공했다는 데 의의가 있다.

2. 연구의 한계 및 향후 연구 방향

첫째, 특정 지역(부산, 경남)의 대학생에 편중되어 조사를 실시함으로써 일반화에 한계가 있다. 향후 보다 다

양한 표본을 대상으로 연구할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서 밝혀낸 인지적유연성, 목표지향성, 자기개념명확성과 같은 개인적 특성 이외 회복탄력성에 영향을 미치는 조직이나 환경적 결정요인들에 대한 추가 연구가 필요하다. 즉, 조직구성원들의 개인적인 역량뿐만 아니라 리더와 조직분위기, 문화 등도 개인의 특성 및 능력이 성과로 연결되는데 중요한 예측변인이 될 수 있으므로 새로운 환경 변인들을 밝혀내어 조직적응에 대한 보다 정교한 예측을 가능하게 하는 모델을 검토할 필요가 있다.

이상의 한계점과 향후 연구방향을 토대로 회복탄력성의 측정도구 개발 및 본 연구에서 미처 다루지 못한 다양한 수준의 회복탄력성의 선행요인 도출, 회복탄력성의 결과변수에 대한 연구를 제안하는 바이다.

참고문헌

1. 강일선·오경자(2006), 자기애와 자기개념의 명확성이 분노에 미치는 영향, 한국심리학회 연차학술발표대회 논문집, 606-607.
2. 강창실(2008), 청소년의 자아탄력성과 학교적응과의 관계, 공주대학교 석사학위논문.
3. 김남걸(2001), Likert 척도 개발을 위한 문항선정방법의 비교분석, 연세대학교 석사학위논문.
4. 김사라·유태용(2010), 개인의 목표지향성과 직무수행 간 관계에서 자기조절 활동 및 조직 내 사회적 네트워크의 영향, 한국심리학회지 산업 및 조직, 23(3), 525-550.
5. 김웅재·유태용(2012), 정서지능과 적응수행 간의 관계: 자기효능감의 매개효과와 변화리더십과 조직혁신풍토의 조절효과, 한국심리학회지 산업 및 조직, 25(1), 239-263.
6. 문경하(2007), 자기개념명확성과 자의식이 주관적 안녕감 및 평가반응에 미치는 영향, 한양대학교 석사학위논문.
7. 백보라(2009), 자기개념복잡성과 심리적 적응 관계에서의 인지적 유연성 및 자기개념명확성의 매개효과 모형 검증, 한국심리학회지 사회 및 성격, 23(3), 73-88.
8. 손정애(2012/0, 대학생의 민주시민 의식에 대한 관련 변인의 상대적 영향력, 경영과 정보연구, 31(2), 115-142.
9. 전인경(2009), 탄력성의 국내 연구 동향: 탄력성의 영향을 받는 변인 중심으로, 전주대학교 석사학위논문.
10. 최석봉(2012), 셀프리더십, 창의적 인성, 혁신행동 및 학업만족 간의 구조적 관계: 대학조직을 중심으로, 경영정보연구, 31(4), 1-28.
11. 한태영(2005), 적응수행에 대한 개인 및 팀 수준의 영향, 한국심리학회지 산업 및 조직, 18(1), 51-77.
12. Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of educational psychology*, 84(3), 261-271.
13. Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of personality and social psychology*, 70(2), 349.
14. Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational behavior and human decision processes*, 67(1), 26-48.
15. Campbell, J. D., Chew, B., & Scratchley, L. S. (1991). Cognitive and Emotional Reactions to Daily Events: The Effects of Self Esteem and Self Com-

- plexity. *Journal of Personality*, 59(3), 473-505.
16. Campbell, J. D., Trapnell, P. D., Heine, S. J., Katz, I. M., Lavalley, L. F., & Lehman, D. R. (1996). Self-concept clarity: Measurement, personality correlates, and cultural boundaries. *Journal of personality and social psychology*, 70(1), 141-156.
 17. Dennis, J. P., & Vander Wal, J. S.(2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive therapy and research*, 34(3), 241-253.
 18. Duckworth, A. L, Steen, T. A., & Seligman, M. E. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annu. Rev. Clin. Psychol*, 1, 629-651.
 19. Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological review*, 95(2), 256-273.
 20. Elliott, E. S., & Dweck, C. S. (1988). Goals: an approach to motivation and achievement. *Journal of personality and social psychology*, 54(1), 5-12.
 21. Evans, J. S.(1991). Strategic flexibility for high technology manoeuvres: a conceptual framework. *Journal of management studies*, 28(1), 69- 89.
 - 22.Griffin, B., & Hesketh, B.(2005). Are conscientious workers adaptable?, *Australian Journal of Management*, 30(2), 245-259.
 23. Hesketh, B., & Neal, A. (1999). Technology and performance. Pulakos (Eds.), *The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development*, 21-55.
 24. Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American psychologist*, 41(9), 954-969.
 25. McLafferty, M. M., & McCauley, M. V.(2012). Coping at university: The role of resilience, emotional intelligence, age and gender. *Journal of Quantitative Psychological Research*, 1, 1-6.
 26. Munro, B., & Pooley, J. A. (2009). Differences in resilience and university adjustment between school leaver and mature entry university students. *The Australian Community Psychologist*, 21(1), 50-61.
 27. Nunnally, J. C.(2010). *Psychometric Theory* 3E. Tata McGraw-Hill Education.
 28. Phillips, J. M., & Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement,

- and locus of control in the self-efficacy and goal-setting process. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 792-802.
29. Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.
30. Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: the self-concordance model. *Journal of personality and social psychology*, 76(3), 482-497.
31. Slovic, P., & Lichtenstein, S. (1971), Comparison of Bayesian and regression approaches to the study of information processing in judgment. *Organizational behavior and human performance*, 6(6), 649-744.
32. VandeWalle, D. (1997), Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 57(6), 995-1015.
33. VandeWalle, D., Cron, W. L., & Slocum Jr, J. W, (2001). The role of goal orientation following performance feedback, *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 629-640.

Abstract

The effects of Cognitive Flexibility, Self Concept Clarity and Goal Orientation On Adaptive Performance

-Focused on mediation effect of resilience-

Cho, Young-Bohk* · Lee, Na-Young**

The purpose of this study is to examine the factors leading resilience and to investigate the impact of the adaptive performance. The results are as follows: First, Cognitive Flexibility, Self Concept Clarity and Learning Goal Orientation were proved as antecedents predicted to resilience. Second, Cognitive Flexibility had positive effects on all sub variables on adaptive performance and Prove Goal Orientation had positive effects on some sub variables on adaptive performance such as problem solving, cope with uncertainty, cross cultural adaptability. Self Concept Clarity had positive effects on some sub variables on adaptive performance such as problem solving, handle crisis, cross cultural adaptability. Third, Resilience mediated the relationship between Cognitive Flexibility and Adaptive Performance(problem solving, handle crisis, cross cultural adaptability). The hypotheses of the mediation effect of resilience between Goal Orientation, Self Concept Clarity and Adaptive Performance were rejected.

Lastly, this study emphasized and verified the importance of resilience in process of adaptive performance. Future studies should be looked for broad variety of resilience factors.

Key Words : resilience, cognitive flexibility, self concept clarity, goal orientation, adaptive performance

* Professor, Dept. of Business Administration, Pusan National University, ybcho@pusan.ac.kr

** Doctor Course, Dept. of Business Administration, Pusan National University, annie@pusan.ac.kr