https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.03.499

경찰공무원의 회복탄력성이 조직몰입에 미치는 영향

The Effects of Police Officer's Resilience on Organizational Commitment

권혜림*, 주재진**

서원대학교 경찰행정학과*, 동국대학교(경주) 행정경찰공공학과**

Hye-Rim Kwon(joy7974@naver.com)*, Jae-Jin Joo(joojaejin1@hanmail.net)**

요약

이 연구는 경찰공무원을 대상으로 우리나라에서 최초로 회복탄력성을 측정하고, 조직몰입에 미치는 영향을 검증하여 경찰조직을 대상으로 한 실증적 연구의 방향성을 제시하는데 목적이 있다. 회복탄력성에 대한 선행연구의 분석을 통해서 회복탄력성의 발전과정과 하위 개념들을 정리하고, 경찰공무원의 회복탄력성이 조직몰입과 어떤 관계가 있는지를 분석하고자 하였다. 따라서 회복탄력성의 하위 개념을 자기조절능력(감정조절력, 원인분석력, 충동통제력), 대인관계능력(자아확장력, 소통능력, 공감능력), 긍정성(감사하기, 생활만족, 낙관성)으로 나누어 독립변수로, 조직몰입(감정몰입, 지속몰입, 규범몰입)을 종속변수로 사용하여 분석모형을 설정하였다.

분석결과 회복탄력성이 조직몰입에 미치는 영향은 생활만족>원인분석력>소통능력>공감능력>감사하기>충동통제력 순으로 모두 감정몰입에 정(+)적인 영향을 미치고, 생활만족>낙관성>감정조절력>소통능력>원인분석력 순으로 지속몰입에 정(+)적인 영향을 미치며, 자아확장력>공감능력>낙관성>생활만족>충동통제력>원인분석력 순으로 모두 규범몰입에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

■ 중심어 : | 회복탄력성 | 조직몰입 | 자기조절능력 | 대인관계능력 | 긍정성 |

Abstract

This study explored the relationship between the Resilience and Organizational commitment, The police officers' perception on the resilience has been measured, and then how their perception on the resilience affects the organizational commitment has been examined.

This study aimed at measuring the effects of police officers' perception on the resilience on organizational commitment.

By reviewing previous finding, police officers' resilience(Self-Regulation Skills(Regulation skills, Cause Analysis skills, Impulse control skills), Interpersonal Skills(Expansion skills, Communication skills, Empathy skills), Positive Capacity(Appreciate, Life satisfaction, Self-optimism)) were selected as independent variables, Organization Commitment(Affective commitment, Continuance commitment, Normative commitment) was selected as dependent variable.

The result of analysis showed that Life satisfaction>Cause Analysis skills>Communication skills>Empathy skills>Appreciate>Impulse control skills influenced in Affective commitment (positive), Life satisfaction>Self-optimism>Regulation skills>Communication skills>Cause Analysis skills in Continuance commitment(positive), and Expansion skills>Empathy skills>Self-optimism>Life satisfaction>Impulse control skills in Normative commitment (positive).

■ keyword : | Resilience | Organizational Commitment | Self-Regulation Skills | Interpersonal Skills | Positive Capacity |

접수일자 : 2017년 09월 07일
수정일자 : 2017년 09월 26일
심사완료일 : 2017년 09월 26일
교신저자 : 주재진, e-mail : joojaejin1@hanmail.net

I. 서 론

경찰은 그 속성 상 권력을 행사한다는 측면에서 법집행과정에서 시민들과 충돌 할 수밖에 없고, 동시에 지역사회 경찰활동이라는 철학의 대두와 함께 시민들의 협조와 지지를 받기 위해 최상의 치안서비스를 제공하기 위해 노력해야만 하는 존재이다.

이렇듯 경찰은 서로 양립하기 까다로운 역할을 요구받고 있으며, 타 조직과는 다른 권력성, 조직성, 기동성, 돌발성, 고립성 등의 조직 특성을 가지고 있기 때문에 이에 소속되어 있는 경찰공무원은 타 직종에 종사하는 사람들보다 직무스트레스나 탈진정도가 심한 것으로 보고되고 있으며[1][2], 질서유지와 봉사라는 상호이질적인 목표를 달성해야 하기 때문에 감정노동자로 분류되기도 한다[3][4].

이러한 직무스트레스는 직무소진으로 이어지고 결과적으로 경찰공무원 개개인은 정서적으로 탈진되고 성취감이 결여되게 되고[5], 경찰조직의 효과성은 떨어지게 되는 결과를 초래하게 된다.

경찰 조직성과 향상 방안에 대한 관심은 경찰공무원을 대상으로 한 조직효과성 영향요인을 규명하는 연구들로 이어져 우리나라에서 비교적 활발하게 진행되고 있다. 조직 속의 개인, 집단, 동료 및 상관과의 관계들이 그 주요한 변수들로 논의되어 왔다.

이와 관련하여 최근 '인간에게 닥친 역경과 어려움을 도약의 발판으로 삼는 힘/인생의 역경을 이겨낼 잠재적인 힘'[6]으로 번역되는 회복탄력성(Resileince)이 주목받고 있으며, 관련 연구들이 진행되고 있다. 하지만 우리나라 경찰공무원을 대상으로 회복탄력성의 개념을 측정하고 그것이 조직에 미치는 영향에 관한 연구는 전무하였다.

이 연구에서는 경찰공무원을 대상으로 우리나라에서 최초로 회복탄력성을 측정하고, 조직몰입에 미치는 영향을 검증하여 경찰조직을 대상으로 한 실증적 연구의 방향성을 제시하는데 목적이 있다. 회복탄력성에 대한 선행연구의 분석을 통해서 회복탄력성의 발전과정과 하위 개념들을 정리하고, 경찰공무원의 회복탄력성이 조직몰입과 어떤 관계가 있는지를 분석하고자 하였다.

따라서 이 연구의 목표는 경찰공무원을 그 대상으로, 회복탄력성이 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴보는 것이다. 그리고 분석결과를 바탕으로 이론적 측면과 실증적 측면에서 경찰조직과 조직관리 차원에서 주는 시사점을 제시하고자 하였다.

II. 이론적 논의

1. 회복탄력성의 개념 및 측정 지표

회복탄력성(Resileince)은 '인간에게 닥친 역경과 어려움을 도약의 발판으로 삼는 힘/인생의 역경을 이겨낼 잠재적인 힘'[6]이며, '스트레스 상황에서 빠르게 회복하고, 유연하게 대처할 수 있는 능력'[7]을 의미한다. 초기의 연구에서는 회복탄력성이 개개인의 안정적인 속성임에 집중하였으나 최근 연구에서는 회복탄력성이 환경변화에 따른 개개인의 대처 및 적응 등 변화가능성을 포함하고 있는 개념임을 강조하고 있다[8].

회복탄력성 관련 연구는 어린 시절 불우한 가정환경을 극복하고 잘 성장한 사람들의 성공요인을 밝히기 위한 것에서 시작하여 성인들의 회복탄력성 연구로 발전하였다[9]. 회복탄력성의 개념정의는 아래의 [표 1]과 같다.

표 1. 회복탄력성의 개념

연구자	회복탄력성의 개념
Werner & Smith(1982)	위험 상황 또는 심각한 역경경험에도 불구하고 잘 적응하며 성장하는 힘, 불행이나 충격에 대해 회복하고 적응하는 힘
Waters & Sroufe(1983)	내 · 외적 자원을 효과적으로 활용할 수 있는 능력
Rutter(1987)	성격, 가족, 사회, 문화 등이 결합하여 회복하는 과정
Kanner (1989)	스트레스에 대한 반응, 심리적 분열이 있은 후 사회 · 심리적 평형성을 회복하는 능력
Garmezy (1993)	고통을 겪은 후, 의지력이 그 전 상태로 돌아오는 회복력
Wagnild & Young(1993)	스트레스의 부정적 효과를 감소시키는 정서적 활력 · 긍정적 성격
Wolin & Wolin(1993)	역경극복 과정에서 성장하며 더욱 강해질 수 있는 힘
Heinzer (1995)	상실감에 대해 쉽게 회복하거나 적응하는 능력, 대처 할 수 있는 역동적인 힘
Luthar et al.(2000)	스트레스가 상황에서 스트레스를 받지 않거나, 대처를 하는 사회적 · 심리적 특성
Reivich & Shatte(2002)	업무 수행, 신체 · 정신 건강에 영향을 주는 행복과 성공의 기본 요소
Leipold & Greve(2009)	부정적 상황에서 반응하는 감정 동화와 조절의 결과

위의 [표 1]에서 알 수 있는 것처럼 회복탄력성의 개념은 성격적 특성, 사회적 특성, 과정적 특성을 담고 있다는 점과 개인의 인구사회학적 특성, 문화 등의 사회환경 등이 반영되는 다 차원적 개념임을 알 수 있다.

이 연구에서는 회복탄력성을 '각종 스트레스 상황으로 인한 고통을 극복하고 회복하며 자신을 발전시키는 계기로 삼을 수 있는 있는 역동적인 힘'으로 정의하였다. 그 이유는 연구자들은 공통적으로 회복탄력성을 '역경(스트레스, 고통)을 견디어내는 힘'을 의미한다고 하고 있고, 최근의 연구에서는 회복탄력성을 변화가 가능하며, 발전할 수 있는 것을 보고 있으며[10], 역동적인 관점으로 보는 것이 일반적이기 때문이다[11].

표 2. 회복탄력성의 측정지표

연구자	회복탄력성의 척도
Wagnild & Young(1993)	인내심, 자기신뢰, 독립심, 의지력, 평정심
Hurtes & Allen(2001)	청소년의 회복탄력성(통찰력, 독립성, 창의력, 인간성, 독창성, 관계, 가치지향)
Connor & Davidson (2003)	Connor-Davidson Resilience Scale(개인능력 , 신뢰 · 관용 · 스트레스, 변화수용, 안정적 관계형성, 통제, 영적영향)
Oshio et al, (2003)	일본 청소년의 회복탄력성(새로움 추구, 감정조절, 긍정적 미래 지향)
Reivich & Shatte(2003)	정서조절력, 충동조절력, 낙관성, 원인분석력, 공감능력, 자기효능감, 도전성
Ryan & Caltabiano (2009)	자기효능감, 내적통제력, 인내심, 가족 · 사회지원, 적응력
Friborg et al.(2005)	The Resilience Scale for Adults(개인적 강점, 사회적 능력, 가정의 화목, 사회적 자원, 구조적 스타일)
Bartone(2007)	심리적 강인성(몰입, 통제, 도전)
Donnon & Hammond (2007)	청소년의 내적, 외적 강점 측정도구(지역사회, 동료, 학습노력, 사회적 민감성, 문화적 민감성, 자아존중, 자기통제, 동기부여)
Sun & Stewart (2007)	청소년 대상(상호작용, 협력, 존중, 공감, 문제해결, 목표, 가족-학교-지역사회연계, 자율성, 경험, 친사회적 또래 지원, 참여)
Ungar et al. (2008)	청소년 대상(개인, 관계, 지역사회, 문화)
신우열 외(2009)	문제분석, 감정조절, 충동억제, 감사, 생활만족, 낙관성, 관계성, 커뮤니케이션, 공감능력
김주환 (2011)	한국형 회복탄력성 지수(KRQ-53): 자기조절능력(감정조절, 충동통제, 원인분석)과 대인관계능력(소통, 공감, 자아확장), 긍정성(낙관성, 생활만족도, 감사하기)

그리고 위의 [표 2]에서 알 수 있는 것처럼 회복탄력성의 측정지표에는 개인적 특성, 관계적 특성, 그리고 삶에 대한 태도 등이 포함되어 있다는 것을 알 수 있다.

선행연구 중에서는 한국인 2,000명을 대상으로 한 김주환(2011)의 한국형 회복탄력성 지수(KRQ-53)가 우리나라의 실정에 가장 적합하다고 판단할 수 있으나, 해당 연구에서는 조사 대상이 중·고등학생부터 60세 이상의 일반인을 모두 포괄하였기에 경찰의 특수성을 충분히 고려하지 못하고 있다는 한계가 있다.

따라서 이 연구에서는 경찰조직에 적합한 회복탄력성을 측정할 수 있는 척도 타당화를 위해 김주환(2011)의 회복탄력성지수(KRQ-53)를 경찰공무원에게 적합하도록 수정하여 신뢰도와 타당도를 분석하였다. 분석방법으로는 신뢰도 분석, 탐색적 요인분석 등의 방법을 사용하였다. 이 연구에서 사용한 김주환(2011)의 회복탄력성지수의 하위개념은 [표 3]과 같다.

표 3. 김주환(2011)의 회복탄력성 측정지수

변수	하위변수	내용
자기조절능력 (자신의 감정을 인식하고 조절하는 능력)	감정조절력	부정적 감정을 통제하고 긍정적 감정과 도전의식을 불러일으키는 능력
	원인분석력	자신의 상황을 객관적이고 정확하게 파악하여 대처 방안을 찾아내는 능력
	충동통제력	충동을 억제하고, 동기를 부여하고 조절할 수 있는 능력
대인관계능력 (주변사람들과 관계를 잘 맺는 능력)	자아확장력	자신이 다른 사람과 연결되어 있다고 느끼는 정도
	소통능력	인간관계를 맺고 장기간 유지하는 능력
긍정성 (미래가 비교적 밝다고 여기는 태도)	공감능력	타인의 심리나 감정 상태를 파악하는 능력
	감사하기	회복탄력성의 구성요인/회복탄력성을 높이는 방법
	생활만족	이상적 삶과의 근접성을 판단하는 주관적인 감정이나 생활 태도
	낙관성	역경에 처했을 때 긍정적이고 희망적인 자세

2. 회복탄력성의 결과변수에 대한 논의

아래의 [표 4]는 회복탄력성의 결과변수들을 정리한 것이다. 이를 요약하면 회복탄력성이 스트레스 대처능력, 직무만족과 조직몰입에 정(+)적인 영향을 미치고[8][12], 직무소진, 직무스트레스, 자살생각에는 부(-)적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다[13].

표 4. 회복탄력성의 결과변수

연구자	회복탄력성의 결과변수
Rutter(1987)	자기 보호(+)
Fredrickson & Joiner(2002)	심리적 안녕(행복)(+)
Ong et al.(2006)	스트레스 회복(+)

Arnold et al.(2007)	조직효과성(+)
Gillespie et al.(2007)	스트레스 대처능력(+)
Gu & Day(2007)	직업만족도(+)
Chung & Lee(2011)	직무소진 · 직무스트레스(-)
Stood et al.(2011)	직무스트레스(-)
이재영 외(2012)	조직헌신 · 조직전념 · 조직몰입(+)
Liu et al.(2014)	긍정적 정서 · 삶의 만족(+)
오선영 외(2015)	직무동기 · 조직몰입 · 조직시민행동(+)

3. 조직몰입의 영향요인으로서의 회복탄력성에 대한 논의

경찰조직에서 회복탄력성을 연구하는 근본적인 목적은 조직과 구성원의 특성을 연관시켜서 조직성과의 극대화를 추구하는 방안을 찾는 것이라고 할 수 있다. 위의 [표 4]에서 살펴 볼 수 있는 것처럼 선행연구들은 회복탄력성이 직무만족, 직무동기, 조직몰입, 조직시민행동 등과 같은 직무태도와 조직효과성에 정(+)적인 영향을, 그리고 직무스트레스, 우울감, 자살생각 등에는 부(-)적인 영향을 미친다고 하고 있다. 이러한 선행연구의 결과에 따라 경찰공무원의 회복탄력성이 조직몰입에 영향이 있을 것으로 판단하여 종속변수로 조직몰입(감정몰입: 조직에 대한 정서적 애착; 지속몰입: 조직잔류의사; 규범몰입: 조직에 대한 도덕적 의무감)을 선정하였다[14].

Ⅲ. 연구방법

1. 분석의 틀

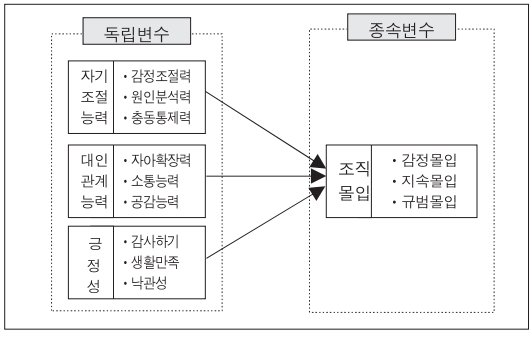

그림 1. 분석모형

이상의 논의를 통해 이 연구에서는 [그림 1]과 같이 경찰공무원의 회복탄력성(자기조절능력(감정조절력, 원인분석력, 충동통제력), 대인관계능력(자아확장력, 소통능력, 공감능력), 긍정성(감사하기, 생활만족, 낙관성)을 독립변수로, 조직몰입(감정몰입, 지속몰입, 규범몰입)을 종속변수로 사용하여 분석모형을 설정하였다.

위의 분석모형을 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

2. 가설의 설정

가설1. 경찰공무원의 회복탄력성은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설2. 경찰공무원의 회복탄력성의 각 하위변수가 조직몰입의 각 하위변수에 미치는 영향은 차이가 있을 것이다.

3. 측정변수

이 연구의 측정지표는 [표 5]와 같이 회복탄력성의 하위변수로 김주환(2011)의 회복탄력성지수(KRQ-53)를 경찰공무원에게 적합하도록 수정하여 자기조절능력(18문항), 대인관계능력(18문항), 긍정성(17문항),[6] 그리고 조직몰입의 하위변수로 Allen & Meyer(1990)가 개발한 감정몰입(5문항), 지속몰입(4문항), 규범몰입(4문항), 등 총 66문항으로 구성하였다[14].

표 5. 각 변수별 측정지표

변수		측정지표
회복탄력성	자기조절능력	1. 어려운 일이 닥친 경우 감정을 통제할 수 있는 정도 2. 어떤 생각을 하면, 그 생각이 자신의 기분에 어떤 영향을 미칠지 아는 정도 3. 가족이나 동료들과 토론할 때 감정을 잘 통제하는 정도 4. 집중해야 할 중요사항이 생길 때 스트레스를 받는 정도(역) 5. 자신의 감정에 휘말리는 정도(역) 6. 자신의 감정적인 문제 때문에 직장에서 업무에 집중하기 어려운 정도(역) 7. 급하게 처리해야 할 업무가 있을 때 유혹이나 방해를 이겨내고 할 일을 할 수 있는 정도 8. 어려운 상황에서도 자신의 생각을 잘 아는 정도 9. 누군가가 나에게 화를 낼 경우, 우선 그 사람의 의견을 잘 듣는 정도 10. 업무가 자신의 의도대로 안 풀릴 때 쉽게 포기하는 정도 11. 경제적인 소비나 지출 규모에 대한 계획성 정도 12. 업무 처리 시 계획을 세우는 정도 13. 업무 처리과정에서 문제발생 시 가능한 해결 방안에 대해 먼저 생각하는 정도 14. 업무 처리과정에서 문제발생 시 문제의 원인이 무엇인지 생각하는 정도

		15. 업무 처리과정에서 문제의 원인을 잘 파악하는 편이라고 믿는 정도 16. 업무 처리과정에서 사건이나 상황을 잘 파악하지 못한다는 얘기를 듣는 정도(역) 17. 업무 처리과정에서 성급한 결론을 내린다는 얘기를 듣는 정도(역) 18. 어려운 상황에서 문제의 원인을 완전히 파악하는 것보다 신속한 문제해결이 중요하다고 생각하는 정도(역)
	대인관계능력	19. 분위기나 대화 상대에 따라 대화를 잘 이끌어 갈 수 있는 정도 20. 대화 시 재치 있는 농담을 잘 하는 정도 21. 대화 시 자신이 표현하고 싶은 적절한 문구나 단어를 잘 활용하는 정도 22. 상관과 대화하는 것이 부담스러운 정도(역) 23. 대화 시 딴 생각을 하느라 대화 내용을 놓치는 정도(역) 24. 대화 시 하고 싶은 말을 다 하지 못하고 주저하는 정도(역) 25. 동료들의 얼굴 표정에서 감정을 파악할 수 있는 정도 26. 동료들의 슬픔과 노여움을 잘 파악하는 정도 27. 동료가 화를 낼 때 그 이유를 잘 아는 정도 28. 다른 사람들의 행동 방식을 이해하기 어려운 정도(역) 29. 동료나 배우자로부터 자신을 이해 못한다는 말을 듣는 정도(역) 30. 동료나 배우자로부터 자신의 의견을 잘 듣지 않는다는 말을 듣는 정도(역) 31. 주변 사람들로부터 사랑과 관심을 받고 있다고 생각하는 정도 32. 동료들을 좋아하는 정도 33. 동료들이 자신의 기분을 잘 이해하는 정도 34. 도움을 주고받는 동료의 정도(역) 35. 동료들이 자신을 싫어하는 정도(역) 36. 마음을 터놓고 얘기할 수 있는 친구의 정도(역)
	긍정성	37. 열심히 일한다면 적절한 보상이 있을 것이라고 생각하는 정도 38. 아무리 어려운 문제라도 해결할 수 있다고 믿는 것이 좋다고 생각하는 정도 39. 어려운 문제가 생겨도 모든 것이 잘 해결될 거라고 확신하는 정도 40. 업무 종료 후 동료들의 부정적 평가에 대해서 걱정하는 정도(역) 41. 업무 처리 과정에서 발생하는 문제들이 자신이 통제할 수 없는 상황에 의해 발생한 다고 믿는 정도(역) 42. 자신의 미래에 대해 성공을 상상하기 힘든 정도(역) 43. 자신의 삶이 자신이 생각하는 이상적인 삶과 가까운 정도 44. 자신의 인생의 여러 가지 조건들에 대해서 만족하는 정도 45. 자신의 삶에 만족하는 정도 46. 자심의 삶에서 중요하다고 여기는 것들을 가지고 있는 정도 47. 다시 태어나도 현재 삶을 다시 살고 싶은 정도 48. 다양한 많은 사람들에게 고마움을 느끼는 정도 49. 자신이 감사한 일들이 많은 정도 50. 나이가 들어갈수록 주변에 대해 감사하는 마음이 더 커져가는 정도 51. 감사해야 할 것이 별로 없는 정도(역) 52. 자신이 고마워해야 할 것이 별로 없는 정도(역) 53. 사람이나 일에 대한 고마움을 한참 시간이 지난 후에야 느끼는 정도(역)
조직몰입	감정몰입	54. 조직에서 경력 쌓는 것에 대한 즐거움 55. 조직에 대해 이야기 하는 것에 대한 즐거움 56. 조직의 문제를 자신의 문제로 생각하는 정도 57. 조직과의 일체감 58. 조직이 자신에게 주는 의미 정도
	지속몰입	59. 조직 이탈의사(역) 60. 이직의도(역) 61. 조직에서 지속하는 것의 중요성 62. 타 직장에 대한 고려(역)
	규범몰입	63. 조직이탈시 죄책감 64. 조직에 대한 충성도 65. 조직에 대한 의무감 66. 조직에 대한 부채의식

4. 연구대상과 연구방법

조사대상자의 인구사회학적 특성은 [표 6]과 같다.

이 연구는 2015년 12월 5일부터 2016년 3월 5일까지 전국 경찰관들을 대상으로 설문지를 배포하였다. 표집방법은 편의표집을 사용하였다. 16개 지방경찰청을 고려하여 지방청 별로 50부씩을 배포하여 800명을 조사대상자로 선정하였으며, 이 중 603부가 회수되었고, 무성의한 반응을 보인 82부를 제외하고 521부를 SPSS 19.0을 이용해 분석하였다.

표 6. 조사대상자의 인구사회학적 특성

(단위 : 명, %)

		빈도	백분율			빈도	백분율
학력	고졸	100	19.2	연령	20대	46	8.8
	전문대	38	7.3		30대	188	36.1
	대학교	346	66.4		40대	178	34.2
	대학원이상	37	7.1		50대	107	20.5
	결측	0	0		결측	2	0.4
재직기간	5년 미만	94	18.0	근무급서	1급서	488	93.7
	5-10년	118	22.6		2급서	4	0.8
	10-20년 이하	157	30.1		3급서	3	0.6
	20년 이상	152	29.2		결측	26	5.0
	결측	0	0				
계급	순경	40	7.7	근무부서	생활안전	220	42.2
	경장	71	13.6		수사/형사	151	29.0
	경사	205	39.3		경비/교통	38	7.3
	경위	186	35.7		정보	24	4.6
	경감	14	2.7		외사/보안	10	1.9
	경정이상	5	1.0		기타	76	14.6
	결측	0	0		결측	2	0.4
근무기관	경찰청	5	1.0	결혼여부	미혼	108	20.7
	지방경찰청	97	18.6		기혼	413	79.3
	일선경찰서	225	43.2		결측	0	0
	지구대/파출소	180	34.5	성별	남성	411	78.9
	기타	4	0.8		여성	106	20.3
	결측	10	1.9		결측	4	0.8

Ⅳ. 연구결과

1. 측정지표의 신뢰도와 타당도 검증

요인분석과 신뢰도 분석결과를 나타내는 [표 6]과 같이 모든 변수의 Cronbach Alpha 값이 0.7 이상으로 나타나서 측정도구의 신뢰성이 높은 것으로 나타났다.

그리고 측정문항의 타당도를 확인하기 위해 요인분석을 사용하였다. 주성분 분석을 사용하여 총 12개의 요인을 추출하였으며, 자기조절능력에서 8문항, 대인관계능력에서 9문항, 긍정성에서 4문항, 감정몰입에서 2

문항, 지속몰입에서 1개 문항이 탈락되었다.

표 7. 요인분석 및 신뢰도 분석결과

요인		문항	요인 적재값	고유값	분산 비율	Cronbach' Alpha
자기조절능력	감정 조절력	1	.842	4.723	42.733	.848
		2	.873			
		3	.832			
		8	.707			
	원인 분석력	13	.757	1.703	17.043	.847
		14	.805			
		15	.779			
	충동 통제력	10	.797	1.185	11.847	.849
		11	.864			
		12	.836			
대인관계능력	자아 확장력	31	.705	4.654	41.464	.936
		32	.791			
		33	.734			
	소통 능력	19	.841	1.802	18.264	.936
		20	.854			
		21	.849			
	공감 능력	25	.888	1.211	12.013	.935
		26	.903			
		27	.805			
긍정성	감사 하기	48	.792	4.534	40.436	.935
		49	.816			
		50	.737			
		51	.806			
		52	.784			
	생활 만족	44	.770	1.912	19.646	.936
		45	.787			
		46	.850			
		47	.818			
	낙관성	37	.818	1.192	11.811	.935
		38	.803			
		39	.850			
		40	.737			
조직몰입	감정 몰입	54	.701	4.456	45.764	.893
		56	.723			
		58	.716			
	지속 몰입	59	.786	2.013	21.546	.894
		60	.869			
		61	.856			
	규범 몰입	63	.845	1.916	17.464	.893
		64	.704			
		65	.777			
		66	.846			

2. 각 변수별 기술 통계량

[표 8]은 각 변수별 기술통계량 결과이다. 먼저 조사대상 경찰공무원이 인식하고 있는 회복탄력성 중 자기조절능력의 평균은 충동통제력(3.4913), 원인분석력(3.4342), 감정조절력(3.1688) 순으로 보통수준을 의미하는 3.0보다 높은 것으로 나타났다. 그리고 대인관계능력의 평균은 소통능력(3.2777), 공감능력(3.2553), 자아확장력(3.0537) 순으로 역시 보통수준을 의미하는 3.0보다 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 긍정성의 평균은 생활만족(3.5520), 감사하기(3.5237), 낙관성(3.2879) 순으로 나타났다. 조사대상자들은 회복탄력 성 중 자아확장력과 감정조절력을 비교적 낮게 인식하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

조사대상 경찰공무원이 인식하고 있는 조직몰입은 지속몰입(3.5566)과 감정몰입(3.4136)은 보통수준을 의미하는 3.0보다 높은 것으로 나타났으나 규범몰입(2.9064)은 보통수준보다 낮은 것으로 나타났다.

표 8. 각 변수별 평균과 표준편차

변 수		평균	표준편차
자기 조절능력	감정조절력	3.1688	.77099
	원인분석력	3.4342	.70627
	충동통제력	3.4913	.65902
대인 관계능력	자아확장력	3.0537	.74312
	소통능력	3.2777	.78507
	공감능력	3.2553	.89579
긍정성	감사하기	3.5237	.74026
	생활만족	3.5520	.68240
	낙관성	3.2879	.78684
조직몰입	감정몰입	3.4136	.79192
	지속몰입	3.5566	.88473
	규범몰입	2.9064	.85934

3. 가설의 검증: 경찰공무원의 회복탄력성이 조직몰입에 미치는 영향

가설1과 2의 검증을 위해 회귀분석 전에 상관관계 분석을 실시하였다. [표 9]는 각 변수별로 상관관계를 분석한 결과이다. 각 변수들이 모두 유의수준 0.01에서 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

표 9. 각 변수별 상관분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1											
2	.396**	1										
3	.358**	.431**	1									
4	.539**	.502**	.399**	1								
5	.554**	.426**	.387**	.756**	1							
6	.491**	.457**	.413**	.595**	.579**	1						
7	.540**	.417**	.630**	.462**	.457**	.450**	1					
8	.485**	.536**	.492**	.620**	.519**	.539**	.499**	1				
9	.851**	.423**	.505**	.565**	.576**	.542**	.642**	.515**	1			
10	.453**	.306**	.343**	.499**	.500**	.515**	.452**	.690**	.476**	1		
11	.305**	.231**	.324**	.390**	.386**	.333**	.329**	.527**	.384**	.668**	1	
12	.488**	.276**	.187**	.554**	.477**	.527**	.282**	.478**	.495**	.553**	.464**	1

1. 감정조절력, 2. 원인분석력, 3. 충동조절력, 4. 자아확장력, 5. 소통능력, 6. 공감능력
7. 감사하기, 8. 생활만족, 9. 낙관성, 10. 감정몰입, 11. 지속몰입, 12. 규범몰입

**p(.001, *p(.005

이어서 가설 1과 2를 검증하기 위해 종속변수로는 조직몰입을, 독립변수로는 회복탄력성을 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 다중공선성 문제를 해결하기 위해 변수선택은 단계별선택법(Stepwise Selection Method)을 사용하였다.

표 10-1. 회복탄력성과 감정몰입의 회귀분석

모형	비표준화계수		표준화계수
종속변수: 감정몰입	B	표준오차	β
(상수)	.517	.157	
감정조절력	.010	.061	.010
원인분석력	.174	.043	.154**
충동통제력	.122	.050	.102*
자아확장력	.079	.055	.075
소통능력	.166	.050	.165**
공감능력	.153	.036	.173**
감사하기	.151	.048	.141*
생활만족	.685	.050	.592**
낙관성	.040	.067	.040
R^2	.442		
F	68.042**		

**p<.001, *p<.005

회복탄력성과 감정몰입의 회귀 분석한 결과인 [표 10-1]을 살펴보면, 회복탄력성의 하위변수 중 원인분석력, 소통능력, 공감능력, 생활만족이 유의수준 0.01에서 감정몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 충동통제력과 감사하기가 유의수준 0.05에서 감정몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한, 추정된 회귀계수 B는 생활만족(.685), 원인분석력(.174), 소통능력(.166), 공감능력(.153), 감사하기(.153), 충동통제력(.122) 순으로 모두 감정몰입에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 10-2. 회복탄력성과 지속몰입의 회귀분석

모형	비표준화계수		표준화계수
종속변수: 지속몰입	B	표준오차	β
(상수)	1.031	.216	
감정조절력	.211	.084	.184*
원인분석력	.152	.059	.121*
충동통제력	.039	.069	.029
자아확장력	.017	.076	.014
소통능력	.179	.068	.159*
공감능력	.005	.050	.000
감사하기	.017	.066	.014
생활만족	.586	.069	.453**
낙관성	.279	.091	.249*
R^2	.308		
F	26.177**		

**p<.001, *p<.005

회복탄력성과 지속몰입의 회귀 분석한 결과인 [표 10-2]를 살펴보면, 회복탄력성의 하위변수 중 생활만족이 유의수준 0.01에서 지속몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 감정조절력, 원인분석력, 소통능력, 낙관성이 유의수준 0.05에서 지속몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한, 추정된 회귀계수 B는 생활만족(.586), 낙관성(.279), 감정조절력(.211), 소통능력(.179), 원인분석력(.152) 순으로 모두 지속몰입에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 10-3. 회복탄력성과 규범몰입의 회귀분석

모형	비표준화계수		표준화계수
종속변수: 규범몰입	B	표준오차	β
(상수)	.755	.190	
감정조절력	.073	.074	.065
원인분석력	.128	.052	.104*
충동통제력	.209	.061	.160**
자아확장력	.310	.067	.269**
소통능력	.007	.060	.006
공감능력	.250	.044	.262**
감사하기	.109	.058	.094
생활만족	.246	.060	.196**
낙관성	.248	.080	.228*
R^2	.433		
F	44.229**		

**p<.001, *p<.005

마지막으로 회복탄력성과 규범몰입의 회귀 분석한 결과인 [표 10-3]을 살펴보면, 회복탄력성의 하위변수 중 충동통제력, 자아확장력, 공감능력, 생활만족이 유의수준 0.01에서 규범몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 원인분석력과 낙관성이 유의수준 0.05에서 규범몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한, 추정된 회귀계수 B는 자아확장력(.310), 공감능력(.250), 낙관성(.248), 생활만족(.246), 충동통제력(.209), 원인분석력(.128) 순으로 모두 규범몰입에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

V. 요약 및 결론

경찰조직은 그 정의에서 볼 수 있는 것처럼 사람으로

구성되어 있다. 지역사회경찰활동의 철학 및 협력치안을 통하여 안전한 사회를 만든다는 경찰의 목표를 달성하기 위해서 시민들과 직접 마주치며 업무를 수행하는 경찰공무원 개개인의 인적자원관리의 중요성은 아무리 강조해도 지나침이 없다.

최근 직업으로서 경찰에 대한 선호도 증가와 함께 정부정책에 따라 경찰관 증원이 이루어져서 경찰에 대한 다양한 가치관을 가진 신임 경찰관들이 경찰에 입직하고 있는 것이 현실이다. 경찰 조직 관리자들은 이들의 특성 및 태도를 파악하고 관리하고, 교육훈련과 연계하여 조직에 바람직한 직무태도를 형성할 필요가 있을 것이다.

이 연구는 조직 속의 개인과 관련하여 최근 '인간에게 닥친 역경과 어려움을 도약의 발판으로 삼는 힘/인생의 역경을 이겨낼 잠재적인 힘'으로 번역되는 회복탄력성(Resileince)이 주목받고 있고 관련 연구들이 진행되고 있지만 우리나라 경찰공무원을 대상으로 회복탄력성의 개념을 측정하고 그것이 조직에 미치는 영향에 관한 연구는 전무하였다는 인식에서 출발하여 경찰공무원의 회복탄력성이 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 검증하였다.

분석결과를 요약하면 첫째, 이 연구의 대상인 경찰공무원들은 회복탄력성의 하위변수 모두에서 보통수준을 의미하는 3.0이상 보다 높은 것으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 반면에 자아확장력과 감정조절력을 가장 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 선행연구가 없기에 비교해석은 불가능 하지만 '자신이 다른 사람과 연결되어 있다고 느끼는 정도'인 자아확장력이 낮다는 것은 경찰조직의 특성이 고립성이 반영된 결과라고 해석할 수 있다. 그리고 '부정적 감정을 통제하고 긍정적 감정과 도전의식을 불러일으키는 능력'인 감정조절력이 낮다는 것은 시민들을 상대로 서비스를 제공할 때는 긍정적 감정표현을 해야 하는 반면에 권력적 작용을 수행할 때는 부정적 감정표현이 불가피한 경찰 업무의 특수성이 반영된 결과라고 해석할 수 있다.

둘째, 가설검증 결과를 요약하면 회복탄력성이 조직몰입에 미치는 영향은 생활만족>원인분석력>소통능력>공감능력>감사하기>충동통제력 순으로 모두 감정몰입에 정(+)적인 영향을 미치고, 생활만족>낙관성>감정조절력>소통능력>원인분석력 순으로 지속몰입에 정(+)적인 영향을 미치며, 자아확장력>공감능력>낙관성>생활만족>충동통제력>원인분석력 순으로 모두 규범몰입에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회복탄력성의 각 하위변수가 조직몰입의 각 하위변수에 미치는 영향력의 수준에는 차이가 있지만 회복탄력성이 조직몰입 등 직무태도에 정(+)적인 영향을 미친다는 선행연구의 결과들과 대부분 일치한다[8][15].

이러한 결과를 바탕으로 이 연구가 주는 의미와 시사점을 기술하면 다음과 같다.

첫째, 이론적 관점에서, 이 연구는 우리나라에서 경찰조직을 대상으로 회복탄력성에 대한 연구가 전무했던 상황에서 경찰공무원의 회복탄력성을 연구한 최초의 연구로서 가치가 있으며, 이는 직무태도 및 조직효과성과 관련이 있다는 선행연구들을 고려할 때, 회복탄력성에 대한 구체적이고 지속적인 연구가 필요하다는 점을 확인시켜주었다.

둘째, 실무적 차원인 조직관리 관점에서 보면, 이 연구는 경찰공무원의 회복탄력성이 조직몰입에 미치는 영향을 검증하였다는 점이다. 경찰조직의 목표달성을 위해서는 경찰공무원의 직무태도를 향상시켜야 하는데, 이러한 직무태도 향상을 위해서는 먼저 회복탄력성과 같은 긍정적인 심리적 태도가 중요하다는 것이다. 조직 관리자는 회복탄력성은 교육훈련을 통해서도 증진시킬 수 있으며, 변화하는 개념이라는 사실에 주목해야 할 필요가 있다[6][9]. 즉, 경찰공무원을 대상으로 한 회복탄력성 프로그램을 개발하고 적용할 필요가 있다는 것이다.

셋째, 이 연구는 경찰조직을 대상으로 한 회복탄력성에 관한 후속연구 진행의 기초를 마련하였다고 평가할 수 있다.

하지만 이 연구는 설문조사에만 의존했다는 한계, 편의추출방법의 한계, 횡단적 연구가 가지는 한계 등이 존재한다. 후속연구의 방향을 제언하면 다음과 같다. 향후 연구에서는 첫째, 경찰공무원의 근무환경에 따른 회복탄력성 차이에 대한 비교 연구가 필요하다. 경찰공무원이 근무하는 업무의 유형은 각 기능에 따라 상당한

차이가 있기 때문에 경찰공무원의 회복탄력성이 다를 수 있기 때문이다. 둘째, 경찰공무원의 인구사회학적 특성을 바탕으로 한 회복탄력성의 개별적인 연구의 필요성이 있을 것이다. 셋째, 회복탄력성은 직무소진, 직무스트레스, 그리고 직무만족도와 관련이 있는 변수이기 때문에 회복탄력성과 소진, 직무스트레스, 직무만족 등 간의 원인과 결과에 관한 지속적인 후속 연구가 필요할 것이다. 마지막으로 회복탄력성의 개념에 치중하다 보면, 조직성과 향상 등의 조직의 문제의 원인을 경찰공무원 개인에게만 부담을 줄 수 있기 때문에 경찰공무원 개개인의 회복탄력성이 경찰 조직 내에서 사회화 되는 과정에 있어서 변화하는 추이를 살펴볼 수 있는 종단연구가 필요할 것이며 더 나아가서 경찰조직 전체의 회복탄력성을 측정할 수 있는 척도 개발도 필요할 것으로 생각한다.

참 고 문 헌

[1] 김상호, “경찰관의 감정노동에 관한 연구:직무스트레스와의 관련성 및 조직 동일시 조절효과를 중심으로,” 한국경찰학회보, 제11권, 제2호, pp.5-35, 2009.

[2] 김구, 한기민, “경찰공무원의 감정노동이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향: J-지방청을 중심으로,” 한국사회와 행정연구, 제22권, 제4호, pp.497-523, 2012.

[3] 주재진, “경찰공무원의 감정노동이 소진에 미치는 영향에 관한 연구,” 한국공안행정학회보, 제49호, pp.224-256, 2012.

[4] 임재강, 이수창, “경찰관의 감정노동이 소진에 미치는 영향분석,” 한국지방자치연구, 제16권, 제3호, pp.1-24, 2014.

[5] 권혜림, “경찰공무원의 정서적 고갈 수준이 직무태도에 미치는 영향,” 경찰학논총, 제7권, 제2호, pp.67-87, 2012.

[6] 김주환, *회복탄력성: 시련을 행운으로 바꾸는 유쾌한 비밀,* 위즈덤하우스, 2011.

[7] M. M. Tugade and B. L. Fredrickson, “Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences,” Journal of Personality and Social Psychology, No.86, pp.320-333, 2004.

[8] Q. Gu and C. Day, “Teachers’ resilience: A necessary condition for effectiveness,” Teaching and Teacher Education, No.23, pp.1302-1316, 2007.

[9] F. Luthans, B. J. Avolio, J. B. Avey, and S. M. Norman, “Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction,” Personnel Psychology, No.60, pp.541-572, 2007.

[10] S. S. Luthar, D. Cicchetti, and B. Becker, “The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work,” Child Development, No.71, pp.543-562, 2000.

[11] K. Reivich and A. Shatte, The resilience factor: 7 keys to finding your inner strength and overcoming life’s hurdles, N.Y.: Broadway Books, 2003.

[12] B. M. Gillespie, W. Chaboyer, M. Wallis, and P. Grimbeek, “Resilience in the operating room: Developing and testing of a resilience model,” Journal of Advanced Nursing, Vol.59, No.4, pp.427-438, 2007.

[13] A. Stood, K. Prasad, D. Schroeder, and P. Varkey, “Stress management and resilience training among department of medicine faculty,” Journal of General Internal Medicine, Vol.26, No.8, pp.858-861, 2011.

[14] N. J. Allen and J. P. Meyer, “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization,” Journal of Occupational and organizational Psychology, Vol.63, No.2, pp.1-18, 1990.

[15] B. L. Fredrickson and T. Joiner, “Positive

emotions trigger upward spirals toward emotional well-being," Psychological Science, No.13, pp.172-175, 2002.

저 자 소 개

권 혜 림(Hye-Rim Kwon) 정회원

- 2002년 2월 : 관동대학교 경찰행정학과(행정학사)
- 2007년 2월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학석사)
- 2010년 8월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 서원대학교 경찰행정학과 교수

<관심분야> : 경찰학, 범죄학

주 재 진(Jae-Jin Joo) 정회원

- 2002년 2월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학사)
- 2004년 8월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학석사)
- 2009년 8월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 동국대학교(경주) 행정경찰공공학과 교수

<관심분야> : 경찰학, 범죄학