「지방정부연구」 제21권 제4호(2018 겨울): 57-80
The Korean Journal of Local Government Studies, Vol.21 No.4 (2018 Winter)
http://dx.doi.org/10.20484/klog.21.4.3

공공기관 조직구성원의 회복탄력성(Resilience)이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 공기업과 준정부기관을 중심으로

양 연 희*
이 상 철**

국문요약

최근 공공기관은 급격한 패러다임 변화의 도래와 경영혁신을 요구받으며 내ㆍ외적인 환경변화를 겪고 있다. 조직의 미래예측 능력과 위기극복 능력이 생존의 핵심요소로 대두되고 있으며, 이에 조직구성원들의 회복탄력성은 매우 중요하게 되었다. 본 연구는 공공기관 조직구성원들이 지니고 있는 회복탄력성과 직무만족, 조직몰입 간의 관계를 실증분석을 통하여 검증하였으며, 공공기관의 발전과 지속가능성에 기여하고자 하였다. 분석대상은 공공기관 조직구성원을 대상으로 하였다. 분석결과, 공공기관 조직구성원의 회복탄력성이 높을수록 직무만족, 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 긍정심리자본인 회복탄력성의 가치를 입증해 주는 것으로 구성원의 회복탄력성을 높여 직무만족, 조직몰입인 조직효과성을 높일 수 있다는 점을 시사한다. 공공기관에서는 회복탄력성의 중요성을 인식하고 회복탄력성을 높이기 위한 전략적인 방안을 적극적으로 강구할 필요가 있음을 강조하였다. 한편, 공공기관의 유형에서 공기업과 준정부기관의 비교결과, 준정부기관보다 공기업에서 회복탄력성이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타났다.

주제어: 공공기관(공기업, 준정부기관), 회복탄력성, 직무만족, 조직몰입

Ⅰ. 서론

복잡하고 지속적으로 변화하는 환경에서는 유연하고, 기민하게 변화하는 조직만이 생존할 수 있다. 불안정한 시장 환경뿐만 아니라 안정되어 있는 시장에서도 조직은 갑작스러운 변화나 패러다임의 전환으로 인해 위협을 받고 있다. 다가오는 '4차 산업혁명의 시대'는 변화의 속도와 범위, 사회적 파급효과 측면에서 기존의 산업혁명을 능가할 것으로 예견되고 있다. 이와 같은 패러다임의 변화에 대응하기 위해 모두들 고군분투 중이다. 하지만 환경이나 기술의 변화 속도가 변화에

* 제1저자
** 교신저자

완벽히 대응하고 불확실성을 제거할 수 있을 만한 여유를 허락하지 않는다. 따라서 조직의 미래예측 능력과 위기극복 능력이 생존의 핵심요소로 대두되고 있다.

Gulati(2010)는 회복탄력성(Resilience)을 갖춘 조직은 외부 환경이 좋지 않은 상황으로 변하더라도 좋은 성과를 유지하고 지속적으로 성장해나갈 수 있다고 하였다. 회복탄력성은 어떤 충격이 가해져 변형되었을 때 원래 상태로 돌아가는 성질을 뜻한다. 심리학에서는 1961년 미국의 심리학자 노먼 가메지(Norman Garmezy)가 회복탄력성 이론에 대한 연구를 시작하면서부터 학문적으로 많이 사용하게 되었다. 충격이나 변화, 좋지 않은 상황이 발생했을 때 이것에 적응하고 이전 상태로 돌아가려는 능력을 뜻하는 회복탄력성에 대해 심리학뿐만 아니라 사회학, 사회생태학, 위기관리, 도시계획, 국제개발 및 공학 등 다양한 분야에서 관심이 높아졌다. 최근에는 UN이나 ICLEI(International Council for Local Environmental Initiatives), 세계은행(World Bank)과 같은 국제기구에서도 회복탄력성의 중요성에 대해 언급하고 있다. UN의 재해경감 전략기구(UNISDR)는 '재해에 강한 도시 만들기' 캠페인을 통해 기후변화에 대응하고 자연재해 등 위험요소에 의한 피해를 줄이기 위해 각 도시의 참여를 유도하고 있다(삼정KPMG 경제연구원, 2016).

빠른 변화와 더불어 기술이 급속하게 발달하면서 조직들은 변화하는 기술에 발맞추어 나가기 위해 끊임없이 혁신을 거듭하고 있다. 2009년 미국의 외교 전문지 'Foreign Policy Magazine'에서 꼽은 저명한 사상가 Top100 중에 한 명인 미래학자 자메스 카시오(Jamais Cascio)에 따르면, 변화는 피할 수 없는 것이기 때문에 이를 받아들이고 예기치 못한 상황을 견딜 수 있는 힘에 집중해야 한다고 설명했다. 이에 따라 회복탄력성은 개인이나 조직, 사회가 지속가능한 발전을 위해 점차 더 중요한 위치를 차지하게 되었다.

한편 규모가 큰 공공기관은 국가경제에 많은 영향을 미치는 만큼 새 정부가 들어서면 효율적인 경영을 위한 새로운 정책수행의 장이 되곤 한다. 이번 문재인 정부에서도 성과연봉제 폐지, 비정규직의 정규직화, 일자리창출, 블라인드채용, 지방인재채용 확대 등 일자리문제에서 공공부문의 변화가 민간부문 변화의 마중물 역할을 하길 바라며 공기업에게 강력한 변화를 요구하고 있다. 더군다나 정부는 일자리정책과 관련한 사항을 내년 공공기관 경영실적평가부터 반영하기로 하여(business post, 2017), 공공기관의 경영진과 조직구성원들에게 커다란 부담으로 작용하고 있다. 이러한 측면에서도 공공기관은 이익이나 조직성과와 같은 경영지표들을 중시하면서 조직구성원들의 직무태도로 발현되는 개인적 특성에도 관심을 기울여야 한다. 조직구성원은 가치관이나 성격, 동기, 창의성 등 다양한 특성에서 차이가 나며 이러한 개인특성은 개인의 직무행동에 직·간접적으로 영향을 미친다. 또한 경영관리 측면에서 직무태도가 조직의 다양한 성과변수에 영향을 미칠 수 있기에(조일래, 2015) 그 영향요인을 확인 및 관리하여야 할 필요성이 제기된다.

회복탄력성을 갖춘 조직은 변화나 예상치 못한 도전 과제를 기회로 바꿀 수 있는 역량을 갖추고 있기 때문에 계속해서 발전한다. 회복탄력적인 조직은 현재 직면한 어려움을 해결하는 데에만 초점을 맞추지 않고, 이를 기회로 전환하여 성공적인 미래를 구축한다. 조직의 회복탄력성 측면에서 볼 때 단순히 위기 이전의 상태를 회복하는 것 보다는 위기극복을 통한 발전에 더욱 주목할 필요가 있다. 그렇게 때문에 구성원의 회복탄력성과 같은 긍정심리자본에 대한 관심이 높아지고 있다(김

용근, 2016). 결과적으로, 생태학적 의미의 회복탄력성이 높은 조직은 복잡한 경제·경영 환경 속에 수반되는 리스크를 성공적으로 극복하고, 조직의 궁극적인 목표를 효율적으로 달성하게 된다.

한편 공공기관은 운영의 자율성이 보장되어야 하지만 정권, 정책변동에 따른 변화가 매우 크며, 법률로 정해진 보상 외에 경제적 보상 등 추가적인 보상이 어렵다(이상철, 2016). 특히 문재인 정부 들어서 공공기관 전면적 개혁을 내세우며 많은 혁신적 '실험'을 진행하고 있다. 조직의 특성상 외부의 감사, 관심의 대상이 되며, 다양한 혁신기대에 스트레스를 받을 수밖에 없는 공공기관 종사자들을 대상으로 한 연구가 필요한 시점이다.

또한 회복탄력성 선행연구 결과, 회복탄력성은 높은 스트레스에 노출된 직무 종사자인 소방공무원, 간호사 또는 강도 높은 정서노동 수행자를 대상으로 연구되어 왔고, 공공기관 보다는 민간기관을 대상으로 대부분 연구가 진행되어 왔다. 이에 현재 환경변화 속에서 공공기관 조직구성원의 회복탄력성이 직무만족과 조직몰입 향상에 어떠한 영향관계가 있는지를 실증분석을 통해 연구하고자 한다. 연구 대상의 범위는 '공공기관 운영에 관한 법률' 제5조에서 지정하고 있는 공공기관의 구분에 따라 공기업과 준정부기관의 회복탄력성을 분석하고자 한다.[1)]

Ⅱ. 이론적 고찰

1. 회복탄력성(resilience)

회복탄력성(Resilience)은 구부려지고 압축 또는 늘여진 이후에 원래의 형태나 위치로 돌아가려는 능력 또는 힘을 뜻하는 용어로써(Dictionary, 2017), 어원은 라틴어 resiliere에서 비롯된 것이다. Resiliere는 튕겨서 되돌아온다는 의미를 가지고 있는데 이전의 상태로 돌아가는 능력을 뜻하는 복원력, 회복탄력성 등을 의미한다(Davoudi, 2012). 리질리언스(resilience)는 훼방, 충격, 트라우마(trauma) 등으로부터 보호하거나 그 피해를 감소시키는 상대적으로 안정적이고 내재적인 속성을 의미하며, 환경공학, 공학, 생태학, 심리학, 조직행동 등 각각의 분야에 따라서 다양하게 정의되어 사용되고 있다(Bhamra & Burnard, 2011; 고수정·안성조, 2016).

심리학적으로는 역경, 우울증, 질병 등에서 회복하는 인간의 능력을 의미하는 개념으로 이해되고 있으며, 인간, 아동발달 관련 연구에서 두드러지고 있다(Kovess-Masfety et al., 2006). 최근 들어서는 미래예측 능력과 위기극복 능력의 중요 요소로, 주로 어떤 과정이나 작용으로 인하여 부정적인 영향을 최소화할 수 있다는 측면에서 관심을 받고 있다. 급변하는 환경 변화에 적응하고 대응하기 위한 정책수립

1) ① 공기업: 직원 정원이 50인 이상이고, 자체 수입액이 총 수입액의 2분의1 이상인 공공기관 중에서 기획재정부 장관이 지정한 기관(시장형: 자산 규모가 2조원 이상이고, 총 수입액 중 자체 수입액이 85% 이상인 공기업 / 준시장형: 시장형 공기업이 아닌 공기업)
② 준정부기관: 직원 정원이 50인 이상이고, 공기업이 아닌 공공기관 중에서 기획재정부 장관이 지정한 기관(기금관리형: 국가재정법에 따라 기금을 관리하거나, 기금의 관리를 위탁받은 준정부기관 / 위탁집행형: 기금관리형 준정부기관이 아닌 준정부기관)

등 다양한 분야에서의 활용방안이 모색되고 있으며 그 논의가 확산되고 있다(김동현 외, 2015).

회복탄력성은 인생의 역경을 극복하고 적응하는 능력(Reivich & Shatte, 2003)이며 스트레스에 노출된 이후 회복하는 속도와 정도에 기여하는 속성(Brooks, 2009)이다. Leipold & Greve(2009)는 개인이 부정적 상황에서 보이는 동화와 조절의 결과로 정의하였다. 회복탄력성은 타고난 것이 아니라 변화와 도전적인 환경에서의 긍정적인 적용과 개인의 발달을 포함하는 역동적인 개념이며(Gu & Day, 2007), 환경 요인들의 상호작용에 의해 영향을 받는다(Dyer & McGuinness, 1996). 김주환(2011)은 어려움에서 적응상태로 되돌아온다는 의미인 '회복'과 정신적 저항력의 향상 즉, 성장을 나타내는 개념인 '탄력성'을 합쳐 '회복탄력성'으로 명명하였다. 또한 회복탄력성은 개인의 심리적인 면으로 변화하는 환경에 적응하고, 스스로에게 유리한 방향으로 그 환경을 이용하려는 인간의 총체적 능력, 즉 역경과 어려움을 극복하고 오히려 도약, 성장하는 힘이라 정의하였다.

개인에서 나아가 조직적인 차원에서의 회복탄력성은 시스템 내·외부 충격으로 인해 발생하는 불안정성을 극복하여, 시스템 기능을 회복하는 능력을 의미한다(서지영·조규진, 2014). 회복력은 단순히 피해발생 이전 상태로의 복귀가 아니라, 피해를 반복적으로 발생시키는 구조적 문제의 개선을 통해 이전과 다른 시스템을 만들어내는 창발성(emergence)을 포괄하는 개념으로 이해된다(Folke, 2006). 사회과학에서는 새로운 질서와 규범을 모색하려는 노력 또는 능력을 포괄하는 개념이다. 처음에는 생태학, 공학에서 많이 사용되면서 '원래 상태로의 회복 능력'을 의미했다. 하지만 오늘날은 교육, 사회, 경영, 정책 등의 다양한 분야에서 연구되면서 '시스템의 점진적 변화'를 포괄하는 개념으로 발전하고 있다. 회복탄력성은 보다 공식적으로는 '교란을 흡수하고 본질적으로 동일한 기능, 구조 및 피드백을 유지하여 동일한 정체성을 갖는 시스템의 역량'이며 4가지 특징을 가지고 있다. 첫째, 시스템이 받아들일 수 있는 변화의 양과 같은 기능과 구조를 유지할 수 있다. 즉, 동일한 안정성 영역 또는 '정권' 내에 머물 수 있는 능력을 말한다. 둘째, 체계가 자기 조직 할 수 있는 정도를 말한다. 셋째, 학습 및 적응 능력을 키울 수 있는 능력이다. 마지막으로 기존 시스템이 비가역적으로 바람직하지 않은 상태에 있거나 또는 그러한 상태로 향하고 있을 때 시스템의 일부 또는 전체를 다른 종류의 시스템으로 변환 할 수 있는 능력이다(Walker et al., 2016).

선행연구를 살펴보면, 회복탄력성이 높은 사람은 부정적인 스트레스를 받는 사건이 발생했을 때 역경 속에서도 긍정적인 정서를 경험하며 부정적인 정서로부터 빠른 회복을 보였다(Tugade et al., 2004). 회복탄력성 연구들을 살펴보면 회복탄성이 높은 참여자는 낙관적인 태도로 스트레스에 적극적으로 대처하며 스트레스를 극복한 후에는 더욱 향상된 능력을 발휘한다. 반면 회복탄력성이 낮은 참여자는 상대적으로 스트레스 대처 또는 능력이 하락되는 것으로 보아 회복탄력성이 스트레스 대처에 중요한 역할을 한다는 것을 알 수 있다(Gillespie et al., 2007). 또한 이윤주·이애주(2016)는 조직의 회복탄력성은 도전적인 상황에서 강력하고 적극적인 대처행동을 보여주며 그 이전의 업무 능률보다 더욱 향상된 성과를 보이기 때문에 구성원들의 회복탄력성 향상이 필요하다는 것을 확인하였다. 이는 회복탄력성이 높고 낮음에 따라 스트레스나 업무성과, 나아가 조직성과가 달라질 수 있음을 시사한다. 많은 선행연구에서 회복탄력성이 높은 사람은 직무의 질적 수준이 높아지며, 개인의 성장이 가능하다는 결과를 보이고 있다(김영희·서경현, 2011).

Masten & Reed(2002)는 회복탄력성에 기여하는 요인들은 낙관성, 신뢰, 효과적인 문제 해결력, 자기효능감, 의미부여, 충동통제, 유연성, 영성, 친밀한 유대관계, 공감 등의 보호요인들에 관한 연구를 통해 회복탄력성을 향상시킬 수 있다고 하였다. 또한 위의 연구를 바탕으로 펜실베니아 대학에서 개발한 회복탄력성 증진 프로그램인 PRP(The Penn Resilience Program)은 낙관성, 자기효능감, 문제해결력, 정서적 인식, 자기규제, 공감, 친밀한 유대관계, 유연성과 같은 하위요인들을 포함하고 있다(Gillham et al., 2008).

회복탄력성은 높은 스트레스에 노출된 직무 종사자인 소방공무원, 간호사 또는 강도 높은 정서노동 수행자를 대상으로 연구되어 왔고, 공공기관 보다는 민간기관을 대상으로 대부분 연구가 진행되어 왔다. 국내 회복탄력성 관련 선행연구를 정리하면 아래 〈표 1〉과 같다.

〈표 1〉 국내 회복탄력성의 선행연구

연구자	변수	대상	내용
최희철 (2013)	독립: 직무스트레스 조절: 회복탄력성 종속: 우울	소방공무원	소방공무원의 직무스트레스와 우울 간에 회복탄력성의 조절효과가 유의미함. 소방공무원들의 내적 대처자원으로서 회복탄력성을 적용해볼 수 있는 가능성을 보여줌
조명숙·이성숙·김진희 (2014)	독립: 회복탄력성 종속: 조직몰입	치과 위생사	회복탄력성이 높을수록 조직몰입이 높아짐. 치과위생사들의 회복탄력성을 높이기 위한 제도적인 개선 및 직무환경 요인 개선을 위한 노력이 필요함
강정희·안진경 (2015)	독립: 회복탄력성, 교수효능감 종속: 조직몰입도	유아교사	회복탄력성, 교수효능감 및 조직몰입도 전체와 각 하위요인간에 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타남.
박주희·변미희 (2015)	독립: 회복탄력성 매개: 심리적 안녕감 종속: 조직몰입	카지노 종사원	회복탄력성(정서조절력, 적극적 도전성)은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤음을 밝혔고, 이에 따른 종사원의 회복탄력성 증진에 대한 대응방안을 제시함
백유성 (2015)	독립: 회복탄력성 종속: 직무만족, 조직몰입	한국 철도공사 구성원	회복탄력성을 높이면 직무만족을 높여 조직몰입을 직접적으로 높일 수 있을 뿐만 아니라 부수적으로 직무성과, 조직시민행동 등의 변수에도 간접적으로 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 시사함
오선영·노상충·강민우·서용원 (2015)	독립: 변혁적 리더십, 인간종중의 문화 매개: 회복탄력성 종속: 행복감, 직무몰입, 조직몰입, 조직시민행동	12개 기업 사무직 종사자	회복탄력성이 높을수록 직무동기, 조직몰입, 조직시민행동이 높음. 조직효과성을 촉진시키는데 조직구성원의 회복탄력성이 중요함을 시사함
차풍회 (2015)	독립: 직무환경, 회복탄력성 종속: 직무만족, 조직몰입	소년원 학교 사회복지사	회복탄력성이 직무만족과 조직몰입에 정적인 영향을 미침. 회복탄력성 증진을 위한 방안마련의 필요성을 제시함
이윤주·이애주 (2016)	독립: 감성지능 종속: 회복탄력성, 집단응집력	호텔직원	회복탄력성은 도전적인 상황에서 적극적인 대처행동을 보여주며 이전보다 더욱 향상된 성과를 보임. 향상이 필요함. 이는 회복탄력성이 높고 낮음에 따라 스트레스나 업무성과, 나아가 조직성과가 달라질 수 있음을 시사함
류경·김종경 (2016)	독립: 회복탄력성 종속: 스트레스, 소진, 조직몰입	간호사	회복탄력성과 조직몰입은 정적 상관관계를 보임. 스트레스와 소진을 낮추고, 조직몰입을 증진시키기 위해 회복탄력성을 높이기 위한 노력이 필요함
조한주 (2016)	독립: 회복탄력성 조절: 자기효능감 종속: 직무성과, 조직유효성	항공사 객실승무원	회복탄력성이 직무성과나 조직유효성에 긍정적인 영향을 미침. 승무원의 회복탄력성은 개인적 특성으로만 파악될 것이 아니라 다양한 형태의 스트레스를 관리할 수 있도록 정서적 회복을 지지해 주는 프로그램과 활동이 중요함

출처: 연구자 구성

2. 직무만족(job satisfaction)

Locke(1976)는 직무만족을 정서적 반응이기 때문에 조직구성원이 직무가치를 추구하고 성취하는 과정에서 자신의 직무평가를 통해 얻을 수 있는 바람직하고 유쾌한 긍정적인 정서 상태로 정의하였다. 정석주 외(2011)는 조직구성원 개개인의 직무자체, 주위의 환경과 관련하여 개인이 가지고 있는 가치와 욕구, 그리고 신념이나 태도 등의 수준이나 차원에 따라 느끼는 만족의 정도라고 정의하였다. 또한 백유성(2011)은 직무만족을 직무를 수행하는 개인이 자신의 직무가 지닌 여러 특성들을 평가한 후 경험하는 긍정적인 느낌이라고 하였다. 즉, 근로자가 자신의 업무에 대해 만족하는 정도를 말한다. 대표적으로 직무만족을 조직의 구성원이 직무에 대해 가지는 전체적인 호감도 내지는 즐거움을 느끼는 일반적 정서의 태도로 보는 관점과 자신의 욕구 또는 기대를 만족시켜주는 인지적 태도로 보는 관점으로 나누어 볼 수 있다(이상훈, 2008).

직무만족은 이론적인 측면에서 뿐만 아니라 실무적인 측면에서도 중요한 개념이다. 이는 직무만족이 업무를 효과적으로 수행하고 직무수요를 성공적으로 다루는 근로자의 능력에 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 즉, 개인의 직무만족 정도는 조직과 연관된 개인행동을 예측하는 지표로 활용 가능하다. 직무만족이 낮은 구성원은 직무에 만족하지 못하여 직무에 몰입하여 일하지 않거나, 조직차원에서 직무성과에 부정적인 영향을 미치고, 결근율 및 이직률이 높아지고 조직의 사기는 떨어진다(조일래, 2015). 반면에 직무에 만족한 구성원은 자신의 직무와 조직을 긍정적으로 인식하여 직무몰입이 높고 나아가 조직몰입도 높다. 높은 직무만족은 근로의욕 향상을 가져오고 조직의 입장에서는 이직률과 결근율이 감소되고 이에 따라 생산성 증가로 이어질 수 있다(주영주·김동심, 2013).

직무만족에 영향을 미치는 요인은 매우 다양하다. Herzberg(1959)는 요인이론을 통해 인간의 욕구를 상이한 두 범주, 즉 위생요인(직무불만족 요인)과 동기요인(직무만족 요인)의 두 가지로 구분하여 제시하였다. 직무만족에 대한 영향요인 중 동기요인을 직무의 내재적 요인으로, 위생요인을 직무의 외재적 요인으로 하여 분류할 수 있다. Maidani(1991)는 공·사조직 구성원들의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 공조직 구성원들이 사조직 구성원들보다 위생요인을 더 중요시 여기는 것으로 나타났다. 그러나 직무만족에 영향을 미치는 요인은 위생요인이 아니라 동기요인으로 나타났다.

3. 조직몰입(organizational commitment)

조직몰입(organizational commitment)은 조직구성원이 자신의 조직에 대해 느끼는 일체감의 정도(Allen & Meyer, 1996)를 의미하며, 조직의 행동적인 관점에서 조직구성원이 조직몰입 수준이 높을수록 구성원의 성과가 높아진다. 이는 조직몰입이 조직유효성의 지표가 될 수 있다는 것을 보여주는 것으로 그 중요성이 강조되고 있다(하용규, 2008). Thatcher et al.(2003)은 조직몰입을 조직의 제반 특성들과 구성원의 충족된 기대의 상호작용에 의해 형성되고 표출되는 것이라고 설명하고

있으며, 이는 비교적 장기적이고 안정적인 특성을 가진다고 하였다.

조직몰입은 조직 구성원이 조직에 대한 태도를 형성함으로써 구성원의 행동을 예측할 수 있기 때문에, 조직의 지속적인 생존 및 성과창출을 위해 탁월한 역량을 지닌 조직구성원을 확보하고 유지해야 한다는 점에서 조직 내 인간행동을 연구라는 학자나 경영자로부터 많은 관심을 받아왔다(정환채, 2007). 또한 조직구성원의 가치관도 과거와는 달리 규칙에 얽매이는 것을 싫어하며 자신감과 개인적 자부심을 중시하는 경향으로 변화하고(Robbins & Judge, 2011) 고용의 안정을 보장받는 것도 더욱 어려워지고 있다(백유성, 2015). 그러나 오늘날의 고용환경은 평생직장이 아닌 평생직업을 요구하며, 과거 대비 구성원들은 조직에 대한 물리적, 관리적, 시간적 애착이 약화되었고, 조직에 대해 덜 의존적, 유동적, 자율적인 존재로 변화하게 되었다(Grant et al., 2008). 따라서 조직구성원이 자발적으로 조직에 헌신하고 몰입하는 것이 그 어느 때보다 중시되고 있다. 특히 경영관리의 유효성 측면에서도 조직구성원들이 조직에 대한 긍정적 태도를 갖도록 지속적인 관심을 갖게 되었다(백유성, 2015).

Allen & Meyer(1991)은 조직몰입을 구성원들이 조직에 대한 애착을 가짐으로써 조직의 목표와 가치를 수용하고, 자발적으로 충성을 다하며, 조직구성원으로 남고자 하는 욕구로 정의하였다. Allen & Meyer(1991)의 조직몰입의 개념은 가장 일반적이고 대표적인 이론이며, 그 구성요소를 규범적몰입(normative commitment), 지속적몰입(continuance commitment), 정서적몰입(affective commitment)으로 구분하여 측정도구로 활용할 수 있다.

4. 회복탄력성과 직무만족, 조직몰입의 관계

조직연구의 궁극적인 목적은 조직효과성을 극대화하는 것(이상철, 2012)임을 증명하듯이 회복탄력성에 관한 선행연구들은 대부분 회복탄력성의 결과변수로 조직효과성 변수들을 고찰하고 있다. 회복탄력성은 조직몰입과 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다(백유성, 2015; 조일래, 2015). 회복탄력성의 조절효과를 실증적으로 확인한 연구들 중에는 대기업 구성원(임창현·이희수, 2013), 소방공무원(최희철, 2013) 등을 대상으로 수행되었다. 구체적으로 살펴보면, 최희철(2013)은 경기도 소방공무원을 대상으로 한 실증연구에서 직무스트레스는 우울에 정(+)의 영향을 미치며, 직무스트레스와 우울의 관계에서 회복탄력성이 조절효과를 갖는 것을 확인하였다. 또한 임창현·이희수(2013)는 상사의 비인격적인 감독행동과 직무만족·조직몰입 간의 관계에서 회복탄력성이 조절효과를 갖는다고 하였다.

오선영 외(2015)는 회복탄력성이 높을수록 직무동기, 조직시민행동, 조직몰입이 높아지고 인간존중의 조직문화 및 변혁적 리더십이 회복탄력성과 유의한 정(+)의 관계를 가지는 것으로 나타났다. 이는 조직효과성을 촉진시키는데 구성원의 회복탄력성이 중요하고, 회복탄력성을 증진시키는 조직 환경적 요인이 작용할 수 있음을 시사한다.

최효정·석은조(2013)는 보육교사의 회복탄력성과 직무만족 간의 관계에 정(+)의 관계가 있음을 입증하였고 특히 '긍정성'이 직무만족을 설명하는 가장 중요한 요인임을 밝혀냈다. Gu &

Day(2007)는 회복탄력성을 가진 교사는 교수와 학습에서의 효과와 직업만족도가 높으며, 불확실하고 복잡하며 변화가 많은 교육환경에 적응하고 궁극적으로 직업과 관련하여 긍정적 태도를 가지게 된다고 하였다.

류경·김종경(2016)은 간호사의 조직몰입을 제고할 수 있는 방안으로 회복탄력성이 중요한 영향요인임을 확인하였으며, 회복탄력성을 높이기 위한 프로그램의 개발에 도움이 되는 기초자료를 제시하였다. 유아교사의 회복탄력성 연구에서는 회복탄력성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치므로 회복탄력성을 향상시키기 위한 프로그램 개발의 필요성을 강조하였다(최효정·석은조, 2013). 이재신·이지혜(2011)는 긍정심리자본인 낙관성과 조직몰입 간의 연구에서 회복탄력성의 하위요인인 낙관성이 조직몰입에 유의미한 영향을 미친다고 하였다.

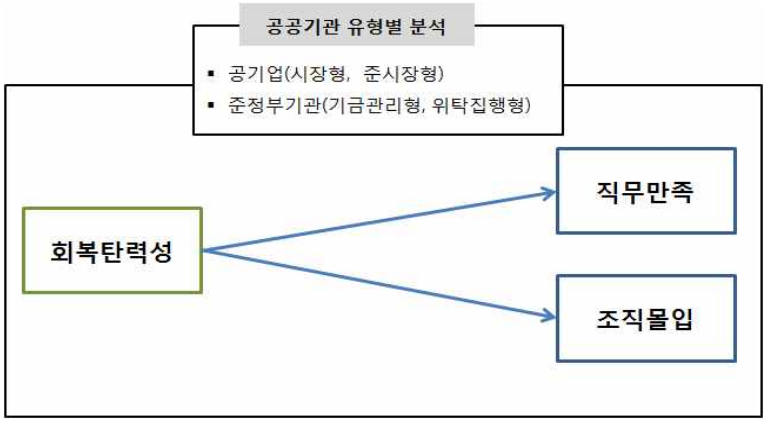
선행연구들을 분석해보면 회복탄력성은 높은 스트레스에 노출된 직무 종사자인 소방공무원, 간호사, 또는 강도 높은 정서노동 수행자를 대상으로 연구되었다. 또한 지속적인 환경적 변화로 인해 높은 스트레스에 노출된 직무 종사자들뿐만 아니라, 지속적인 노사대립과 구조조정에 시달리는 조직의 경우 회복탄력성을 높여 직무태도를 긍정적으로 만든다면 조직유효성을 높일 수 있다(백유성, 2015). 또한 조직의 특성상 외부의 감사, 관심의 대상이 되며, 다양한 혁신기대에 스트레스를 받을 수밖에 없는 공공기관 종사자들을 대상으로 한 연구가 필요한 시점이다. 특히 문재인 정부 들어서 공공기관의 전면적 개혁을 시행하고 있다. 이러한 환경변화 속에서 공공기관 조직구성원이 조직유효성의 대표적인 변수인 직무만족과 조직몰입 향상을 위한 회복탄력성이 어떠한 영향관계가 있는지를 밝히고, 회복탄력성을 요인들을 높여주는 방안 탐색과 연구가 중요하다는 것을 시사 하고자한다.

Ⅲ. 연구설계

1. 연구모형 및 연구가설

본 연구의 목적은 공공기관을 대상으로 회복탄력성과 직무만족과 조직몰입간의 관계를 검증하고 이와 더불어 공공기관 유형별 분석을 하여 시사점을 도출하는 것으로, 회복탄력성을 독립변수로, 직무만족과 조직몰입을 종속변수로 설정하였고 연구모형은 〈그림 1〉과 같다.

〈그림 1〉 연구모형



〈그림 1〉의 연구모형을 토대로 연구가설을 설정하였다.

가설1. 회복탄력성이 높을수록(+) 직무만족이 증가할(+) 것이다.
가설2. 회복탄력성이 높을수록(+) 조직몰입이 증가할(+) 것이다.

2. 측정도구

회복탄력성에 대한 설문문항은 Reivich & Shatte(2003)의 The Resilience Quotient Test(RQT)에 근거하여 김주환(2011)이 계발한 The Korean Resilience Quotient-53(한국형 회복탄력성 지수, KRQ)를 사용하였다. 이 척도는 총 53개 문항으로 구성되어 있고, 긍정성, 대인관계능력, 자기조절능력의 3개의 하위요인으로 구성되어 있다. 직무만족에 대한 설문문항은 총 13개 문항으로 구성되어 있고, 외재적 만족, 내재적 만족의 총 2개의 하위요인으로 구성하였으며 Likert 5점 척도로 측정하였다. 조직몰입에 대한 측정은 Allen & Meyer(1990)가 개발한 척도에 기초하여 신뢰성과 타당성이 입증된 문항을 사용하였다. 이는 총18개 문항으로 구성되어 있고, 정서적 몰입, 규범적 몰입, 유지적 몰입의 총 3개의 하위요인으로 구성하였으며 Likert 5점 척도로 측정하였다. 일반적 특성의 변수로 직책, 직렬, 근무연수, 노조가입여부, 기관유형[2]으로 총 5문항으로 구성되었고, 통제변수로 사용하였다.

회복탄력성과 직무만족, 조직몰입의 관계를 분석하기 위하여 2016년 시점의 공공기관 323개 중에서 규모가 크고 자체 수입액이 총 수입액의 2분의 1이상인 공기업과 그 외의 공공기관인 준정부기관을 연구대상으로 한정하였다[3]. 설문조사는 2016년 9월부터 12월까지 실시하였으며 최종분석

2) 공기업, 준정부기관으로 구분하여 분석하였으며, 공기업을 시장형, 준시장형으로 준정부기관을 기금관리형, 위탁관리형으로 세부 유형을 구분하지는 않았다.

3) 공공기관 중에서 핵심 역할을 하고 있는 '공기업'은 자체수입 비중, 시장 경쟁력, 수익 창출 효과가 큰 상업성 기관을 말하며 특히 시장형 공기업은 자체수입 비중과 자산 규모가 큰 기관이기 때문에 시장지향성

에는 1, 132부를 사용하였다. 설문조사 방법은 공공기관 조직구성원을 대상으로 설문지를 배포한 후 자기기입식으로 응답하도록 하였다(표 2).

〈표 2〉 각 변수별 문항

측정변수		통합 표본문항	공기업 표본문항	준정부 기관 표본문항	문항예시(일부)
회복탄력성	대인관계 능력	22, 23, 27, 28, 29, 33, 34, 35, 53	좌동	좌동	-나는 윗사람과 대화하는 것이 부담스럽다 -동료와 친구들은 내가 자기 말을 잘 듣지 않는다고 한다
	자기조절 능력	1, 2, 3, 7, 8, 9, 13, 14, 15	좌동	좌동	-나는 어려운 일이 닥쳤을 때 감정을 통제 할 수 있다 -당장 해야 할 일이 있으면 나는 어떠한 유혹이나 방해도 잘 이겨내고 할 일을 한다
	긍정성	36, 42, 43, 44, 45, 46	42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49	36, 42, 43, 44, 45, 46	-내 삶은 내가 생각하는 이상적인 삶에 가깝다 -내 인생의 여러가지 조건들은 만족스럽다
조직몰입	정서적	1, 3, 4, 5, 6	1, 3, 4, 5, 6	1, 2, 3, 4, 5, 6	-나는 우리 조직에 대하여 강한 귀속감을 느낀다 -나는 우리 조직 내에서 가족의 일원인 것처럼 느낀다
	유지적	14, 15, 16	14, 15, 16, 18	14, 15, 16	-내가 원해도 지금 조직을 떠나는 것은 나에게 있어 매우 어려울 것이다 -내가 조직을 떠나기로 선택하는 것은 거의 불가능하다고 느낀다
	규범적	8, 9	8, 9, 10	8, 9	-나에게 이익이 된다하더라도 지금 조직을 떠나는 것은 옳지 않다고 생각한다 -내가 지금 나의 조직을 떠난다면 죄책감을 느낄 것 같다
직무만족	외재적	1, 2, 3, 4, 5, 6	좌동	좌동	-나는 내 업무량 대비 급여수준에 대해 만족한다 -나는 우리 조직에서의 승진 기회에 만족한다
	내재적	9, 10, 11, 12, 13	좌동	좌동	-나는 내 능력을 활용해서 일할 수 있다는 것에 만족한다 -나는 일을 통해 얻는 성취감에 만족한다

본 연구에서는 가설을 검증할 때 표본을 3가지로 나누어 분석하였다. 공기업과 준정부기관이 모두 포함된 통합 표본, 공기업 대상으로 한 표본 그리고 준정부 기관을 대상으로 한 표본이다. 연구를 이렇게 3가지 표본으로 구분하여 진행하는 이유는 회복탄력성이 직무만족·조직몰입에 미치는 영향에 있어서 공공기관 유형에 따른 결과를 분석하고 공기업과 준정부기관의 차이를 확인하여 결과의 일반화 가능성을 높이기 위해서이다.

본 연구에서는 설문자료를 분석하기 위해 PASW Statistics 18 프로그램을 사용하였고 통계적 유의수준은 0.05로 하여 판단하였다. 인구통계적 특성을 확인하기 위하여 빈도분석을 실시하였으며, 신뢰성 검증을 위해 Cronbach's Alpha 계수를 이용하였다. 또한 본 연구의 측정도구의 타당도 평가를 위해 요인분석을 실시하였다. 가설검증에 앞서 변수들 간의 상관관계 분석을 실시하였고 가설검증을 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

이 강하여 환경변화에 따른 국민경제 파급효과가 큰 기관을 말한다. 준정부기관은 총 수입 중 자체수입이 차지하는 비중이 50% 미만인 공공기관을 말한다. 구체적으로 업무의 시장적 가치보다는 공익 창출적 가치가 큰 공공기관이라고 할 수 있다(이상철, 2016).

응답자의 인구통계학적 특성은 〈표 3〉과 같다. 전체 1, 132명의 응답자들 중 근속기간은 3년 미만 211명(18.6%), 3~5년 미만 180명(15.9%), 5~10년 미만 277명(24.5%), 10~15년 미만 227명(20.1%), 15년 이상 237명(20.9%)으로 나타났다. 직책은 관리직 903명(79.8%)이 높았으며 직렬은 행정직 947명(83.7%)이 압도적으로 많았다. 노조 가입여부는 노조원 788명(69.6%)으로 높았다.

〈표 3〉 인구통계적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)	구분			빈도(명)	백분율(%)
직책	관리직	229	20.2	근속연수	3년미만		211	18.6
	비관리직	903	79.8		3~5년 미만		180	15.9
직렬	행정직	947	83.7		5~10년 미만		277	24.5
	기술직	150	13.3		10~15년 미만		227	20.1
	기타	35	3.1		15년 이상		237	20.9
노조가입 여부	노조원	788	69.6	기관유형	공기업	시장형	201	17.8
	비노조원	344	30.4			준시장형	218	19.3
응답자 합계		1, 132	100.0		준정부기관	위탁관리형	529	46.7
						기금관리형	184	16.3

Ⅳ. 분석결과

1. 요인분석과 신뢰도 분석

회복탄력성은 3가지, 직무만족은 2가지, 조직몰입은 3가지 하위요인으로 분석되었다. 본 연구에서는 가설 및 목적에 맞게 회복탄력성, 직무만족, 조직몰입의 각 변수를 단일차원으로 구성하여 연구를 진행하였다. 평균값을 구하여 연구를 진행하였다.

1) 통합 표본의 요인분석과 신뢰도 분석

〈표 4〉와 같이 통합 표본의 회복탄력성은 3개의 요인으로 묶였으며, KMO측도는 .894로 나타났다. 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었다. 요인적재값 또한 .438~.803으로 타당하며, Cronbach's alpha 계수는 .844이상으로 신뢰도가 높은 것으로 나타났다.

직무만족은 2개 요인으로 묶였으며, KMO측도는 .901로 나타났다. 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었다. 요인적재값도 .641~.827로 타당하며, Cronbach's alpha 계수는 .855이상으로 신뢰도가 높게 나타났다.

조직몰입은 3개 요인으로 묶였으며, KMO측도는 .895로 나타났다. 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었다. 요인적재값 또한 .711~.892로 타당하며, Cronbach's

alpha 계수는 .745이상으로 신뢰도가 나타났다.

〈표 4〉 통합표본의 요인분석 및 신뢰도 분석

변수명		요인적재량			Cronbach's alpha	
회복탄력성	대인관계능력	.769	.142	-.024	.864	.886
		.760	.168	-.023		
		.751	.198	-.092		
		.741	.103	.055		
		.736	.179	-.059		
		.650	.096	.091		
		.593	.080	.132		
		.571	.032	.178		
		.534	.077	.204		
	자기조절능력	.212	.710	.048	.844	
		.102	.702	.116		
		.170	.693	.054		
		.095	.676	.148		
		.066	.619	.118		
		.168	.606	.123		
		.127	.606	.249		
		.123	.604	.234		
		.004	.573	.089		
	긍정성	.183	.245	.803	.860	
		.120	.246	.802		
		-.008	.121	.798		
		.072	.183	.762		
		-.038	.093	.756		
		.231	.378	.438		

변수명		요인적재량			Cronbach's alpha	
조직몰입	정서	.892	.139	.208	.921	.912
		.872	.177	.162		
		.850	.167	.243		
		.836	.161	.191		
		.711	.182	.185		
	유지	.207	.855	.066	.793	
		.093	.814	.166		
		.207	.772	.164		
	규범	.217	.168	.876	.745	
		.383	.201	.759		
직무만족	외재적	.822	.158		.883	.885
		.760	.372			
		.737	.412			
		.728	.306			
		.724	.099			
		.641	.468			
	내재적	.214	.827		.855	
		.277	.777			
		.198	.734			
		.333	.731			
		.206	.686			

2) 공기업 표본의 요인분석과 신뢰도 분석

〈표 5〉와 같이 공기업의 회복탄력성은 3개의 요인으로 묶였으며, KMO측도는 .904로 나타났다. 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었다. 요인적재값 또한 .460~.820으로 타당하며, Cronbach's alpha 계수는 .868이상으로 신뢰도가 높게 나타났다.

직무만족은 2개의 요인으로 묶였으며, KMO측도는 .908로 나타났다. 유의수준은 .000으로 요인

분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었다. 요인적재값 또한 .651~.829로 타당하며, Cronbach's alpha 계수는 .874이상으로 신뢰도가 높게 나타났다.

조직몰입은 3개 요인으로 묶였으며, KMO측도는 .890으로 나타났다. 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었다. 요인적재값도 .486~.879로 타당하며, Cronbach's alpha 계수는 .621이상으로 신뢰도가 나타났다.

〈표 5〉 공기업 표본의 요인분석 및 신뢰도 분석

변수명		요인적재량			Cronbach's alpha		변수명		요인적재량			Cronbach's alpha	
회복탄력성	대인관계능력	.820	.121	.079	.892	.913	조직몰입	정서	.879	.222	.102	.912	.849
		.820	.154	-.023					.869	.179	.139		
		.810	.147	.088					.815	.256	.130		
		.808	.172	.010					.814	.296	.151		
		.723	.102	.085					.712	.124	.149		
		.681	.131	.049				규범	.081	.858	.153	.621	
		.613	.114	.034					.365	.680	.219		
		.579	.108	.072					.380	.660	.110		
		.567	.121	.103									
	자기조절능력	.228	.737	.119	.868			유지	.091	.196	.777	.738	
		.163	.720	.109					.327	.196	.756		
		.208	.712	.080					.286	.197	.688		
		.065	.673	.064					-.324	-.320	.486		
		.113	.652	.240			직무만족	외재적	.826	.185		.891	.914
		.071	.632	.288					.799	.306			
		.057	.610	.244					.748	.381			
		.147	.586	.318					.748	.248			
		.198	.581	.183					.722	.178			
	긍정성	.189	.248	.812	.883				.651	.456			
		.018	.162	.790				내재적	.243	.829		.874	
		.102	.252	.789					.312	.777			
		-.058	.099	.782					.240	.769			
		-.090	.153	.715					.194	.749			
		.387	.373	.550					.337	.719			
		.316	.400	.538									
		.241	.374	.460									

3) 준정부기관 표본의 요인분석과 신뢰도 분석

〈표 6〉과 같이 준정부기관의 회복탄력성은 3개 요인으로 묶였으며, KMO측도는 .870으로 나타났다. 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었다. 요인적재값 또한 .449~.812로 타당하며, Cronbach's alpha 계수는 .828이상으로 신뢰도가 높게 나타났다.

직무만족은 2개 요인으로 묶였으며, KMO측도는 .893으로 나타났다. 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 나타났다. 요인적재값 또한 .636~.824로 타당하며, Cronbach's alpha 계수는 .843이상으로 신뢰도가 높게 나타났다.

조직몰입은 3개 요인으로 묶였으며, KMO측도는 .905로 나타났다. 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었다. 요인적재값 또한 .697~.886으로 타당하며, Cronbach's alpha 계수는 .774이상으로 신뢰도가 나타났다.

〈표 6〉 준정부기관 표본의 요인분석 및 신뢰도 분석

변수명		요인적재량			Cronbach's alpha	
회복탄력성	대인관계능력	.757	.085	.060	.839	.874
		.743	.136	-.062		
		.715	.207	-.157		
		.710	.170	.015		
		.684	.168	-.045		
		.614	.069	.136		
		.561	.060	.196		
		.559	-.023	.223		
		.484	.068	.268		
	자기조절능력	.052	.691	.136	.828	
		.117	.687	.114		
		.210	.686	.034		
		.153	.679	.074		
		.148	.617	.103		
		.109	.602	.205		
		.052	.590	.151		
		.135	.569	.274		
		-.028	.538	.012		
	긍정성	.113	.225	.812	.856	
		.160	.216	.811		
		.006	.122	.786		
		-.022	.042	.749		
		.090	.170	.742		
		.227	.302	.449		

변수명		요인적재량			Cronbach's alpha	
조직몰입	정서	.886	.126	.234	.917	.896
		.869	.157	.198		
		.847	.137	.266		
		.814	.143	.230		
		.697	.177	.075		
		.697	.183	.246		
	유지	.178	.876	.039	.805	
		.135	.832	.129		
		.181	.755	.240		
	규범	.260	.189	.851	.774	
		.367	.172	.793		
직무만족	내재적	.824		.203	.878	.902
		.774		.263		
		.740		.327		
		.710		.180		
		.652		.210		
	외재적	.148		.815	.843	
		.407		.739		
		.429		.732		
		.072		.717		
		.343		.712		
		.473		.636		

2. 상관관계 분석

각 변수들 간의 상관관계를 분석한 결과 〈표 7〉과 같이 나타났다. 회복탄력성과 직무만족, 조직몰입 모든 변수에서 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 상관계수 분석

		회복탄력성	직무만족	조직몰입
통합	회복탄력성	1		
	직무만족	.605***	1	
	조직몰입	.416***	.639***	1
공기업	회복탄력성	1		
	직무만족	.637***	1	
	조직몰입	.465***	.630***	1
준정부기관	회복탄력성	1		
	직무만족	.575**	1	
	조직몰입	.373**	.640**	1

**p〈 .01, ***p〈 .001

3. 가설검증

독립변수들 사이에 상관관계가 높은 경우 다중공선성이 발생하게 되는데 이는 회귀분석에서 VIF>10 이면 다중공선성이 있다고 판단한다. 본 연구에서는 VIF<2로 다중공선성이 없는 것으로 나타났다. Durbin - Watson 통계량이 2에 가까우면 독립변수들이 독립임이 증명된다. 이 또한 만족되는 것으로 나타났다.

1) 가설 1의 검증

가설1. 회복탄력성이 높을수록(+) 직무만족이 증가할(+) 것이다.

직무만족에 미치는 영향에 대하여 통합 표본에서는 회복탄력성이 표준화 베타계수 .600으로 유의수준 p〈.001에서 유의하게 나왔다. 설명력은 38%으로 나타났고, 모형적합도 F값도 유의한 것으로 나타났다(p〈.001). 인구사회적 변인을 통제한 모델 I 에서는 직렬과 근속년수가 p〉.05 수준에서 유의미하게 나타났다. 공기업은 회복탄력성이 직무만족에 미치는 영향에 대하여 표준화 베타계수 .633으로 유의수준 p〈.001에서 유의하게 나왔다. 설명력은 42%로 나타났고, 모형적합도 F값도 유의한 것으로 나타났다(p〈.001). 준정부기관도 표준화 베타계수 .575로 유의수준 p〈.001에서 유의하게 나왔다. 설명력은 36%로 나타났고, 모형적합도 F값도 유의한 것으로 나타났다(p〈.001). 인구사회적 변인을 통제한 모델 I 에서는 직렬과 직책이 p〉.05 수준에서 유의미하게 나타났다.

회복탄력성이 직무만족에 미치는 영향에 대하여 공기업 표본 〉 통합 표본 〉 준정부기관 표본 순으로 표준화 베타계수가 높게 나타났다.

회복탄력성이 직무만족에 미치는 영향을 실증분석한 결과, 공기업과 준정부기관 통합 표본, 공기업 표본, 준정부기관 표본의 3가지 표본에서 모두 회복탄력성이 직무만족에 정(+)의 유의한 영향을 미쳤다. 따라서 회복탄력성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다 라는 가설 1은 채택되

었다. 회복탄력성과 직무만족의 회귀분석 결과는 〈표 8〉과 같다.

〈표 8〉 회복탄력성과 직무만족의 회귀분석

구분	직무만족											
	모델I		모델II		모델I		모델II		모델I		모델II	
	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t
(상수)		22.503		2.593		11.996		.783		13.657		1.154
직책	-.069	-1.914	-.015	-.508	-.009	-.159	.030	.670	-.117	-2.480*	-.042	-1.088
직렬	.070	2.359*	.041	1.727	.068	1.383	.015	.404	.074	1.977*	.059	1.927
근속년수	.089	2.534*	.104	3.695	.074	1.211	.066	1.390	.066	1.466	.112	3.033**
노조가입	-.005	-.172	.023	.934	.081	1.512	.067	1.601	-.040	-1.018	.023	.699
기관유형	-.049	-1.668	-.044	-1.891	.051	1.010	.067	1.712	-018	.466	.013	.435
회복탄력성			.600***	25.485			.633***	16.728			.575***	18.883
F	6.322***		116.555***		2.128		49.606***		4.723***		65.346***	
R제곱	.027		.384		.025		.419		.032		.357	
수정된 R제곱	.023		.380		.013		.411		.026		.352	
D-W			1.766				1.772				1.786	
표본	통합 표본				공기업 표본				준정부기관 표본			

*p 〈 .05, **p 〈 .01, ***p 〈 .001

2) 가설 2의 검증

가설2. 회복탄력성이 높을수록(+) 조직몰입이 증가할(+) 것이다.

회복탄력성이 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 통합 표본에서 표준화 베타계수 .407로 유의수준 p〈.001 에서 유의하게 나왔다. 설명력은 23%로 나타났고, 모형적합도 F값은 유의한 것으로 나타났다(p〈.001). 인구사회적 변인을 통제한 모델 I 에서는 직책, 직렬과 근속년수가 유의미하게 나타났다. 공기업도 회복탄력성이 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 표준화 베타계수 .460으로 유의수준 p〈.001에서 유의하게 나왔다. 설명력은 26%로 나타났고, 모형적합도 F값도 유의한 것으로 나타났다(p〈.001). 인구사회적 변인을 통제한 모델 I 에서는 근속년수, 기관유형이 유의미하게 나타났다. 준정부기관도 표준화 베타계수 .371로 유의수준 p〈.001에서 유의하게 나왔다. 설명력은 23%로 나타났고, 모형적합도 F값도 유의한 것으로 나타났다(p〈.001). 인구사회적 변인을 통제한 모델 I 에서는 직책, 직렬과 근속년수가 유의미하게 나타났다.

회복탄력성이 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 공기업 표본 〉 통합 표본 〉 준정부기관 표본 순으로 표준화 베타계수가 높게 나타났다.

회복탄력성이 직무만족에 미치는 영향을 실증분석한 결과, 공기업과 준정부기관 통합 표본, 공기업 표본, 준정부기관 표본의 3가지 표본에서 모두 회복탄력성이 조직몰입에 정(+)의 유의한 영

향을 미쳤다. 따라서 회복탄력성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다 라는 가설 2는 채택되었다. 회복탄력성과 조직몰입의 회귀분석 결과는 〈표 9〉와 같다.

〈표 9〉 회복탄력성과 조직몰입의 회귀분석

구분	조직몰입											
	모델I		모델II		모델I		모델II		모델I		모델II	
	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t
(상수)		19.280		4.514		11.751		2.976		11.475		2.697
직책	-.071	-1.982*	-.033	-1.031	.036	.626	.065	1.273	-.127	-2.795**	-.079	-1.874
직렬	.081	2.721**	.061	2.311*	.035	.725	-.003	-.073	.104	2.857**	.094	2.802**
근속년수	.189	5.439***	.198	6.296***	.181	2.997**	.174	3.275***	.182	4.161***	.212	5.223***
노조가입	-.013	-.418	.007	.237	.065	1.232	.055	1.164	-.036	-.946	.004	.119
기관유형	-.001	-.018	.003	.103	.107	2.151*	.118	2.695**	.042	1.137	.039	1.152
회복탄력성			.407***	15.448			.460***	10.803			.371***	11.084
F	14.991***		54.904***		4.744***		24.512***		13.952***		34.110***	
R제곱	.062		.227		.054		.263		.090		.225	
수정된 R제곱	.058		.223		.043		.252		.083		.218	
D-W			1.878				1.935				1.900	
표본	통합 표본				공기업 표본				준정부기관 표본			

*p 〈 .05, **p 〈 .01, ***p 〈 .001

4. 추가분석(T-test)

공기업과 준정부기관의 각 표본 집단의 평균 차이의 유의성에 대한 독립표본 T-검정을 실시하였다. 〈표 10〉과 같이 공기업과 준정부기관의 조직몰입에서 유의한 차이가 나타났다. 회복탄력성, 직무만족의 경우 단일차원에서는 유의한 차이가 없었으나 하위요인 T-검정 결과, 회복탄력성의 대인관계능력, 긍정성과 직무만족의 외재적 만족에서 유의한 차이가 나타났다.

〈표 10〉 T-test 분석결과

구분	공기업 (n=419)		준정부기관 (n=713)		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
회복탄력성	3.551	.484	3.545	.428	.215
직무만족	3.516	.619	3.427	.618	2.342
조직몰입	3.380	.660	3.326	.693	1.304*

*p 〈 .05, **p 〈 .01, ***p 〈 .001

회복탄력성이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 공기업 표본 〉 통합 표본 〉 준정부기

관 표본 순으로 표준화 베타계수가 높게 나타났다. 3가지의 표본 비교를 통해 공기업에서 회복탄력성이 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향이 준정부기관보다 큰 것으로 나타났다. 공기업과 준정부기관의 결과의 영향력 차이는 〈표 11〉과 같다.

〈표 11〉 공기업과 준정부기관의 분석결과 영향력 비교

가설	경로	공기업	준정부기관
1	회복탄력성 → 직무만족	.633	.575
2	회복탄력성 → 조직몰입	.460	.371

V. 결론 및 시사점

본 연구의 목적은 공공기관이 급격한 환경변화에의 대응과 효율적인 경영 추진전략에 중점을 두고, 긍정심리자본인 회복탄력성이 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는지, 미친다면 그 방향성과 정도는 어떠한지 실증분석을 통하여 검증하고자 하였다. 이를 토대로 회복탄력성의 중요성을 인식하여 공공기관 인적자원관리의 방향에 대한 시사점을 제시하고자 하였다.

내일을 예측할 수 없을 정도로 급변하는 지금의 경영환경에서 조직의 생존과 성장은 강한 회복탄력성을 필요로 한다. 그렇다면 어떤 방법으로 회복탄력성이 높은 조직으로 키울 것인가? 스트레스가 높은 상황에서 회복탄력성이 낮은 구성원으로 이루어진 조직에서 위기를 기회로 변화시키는 것을 기대하기는 어렵다. 실패와 위기를 기회로 혁신하여 그 전보다 더 성장하는 조직의 회복탄력성 역량은 구성원의 회복탄력성에 기반한다(오선영 외, 2015).

이를 위하여 2016년 공공기관 중 공기업과 준정부기관의 조직구성원 1, 132명에게 회복탄력성, 직무만족, 조직몰입에 관한 설문 수집을 하였고, 빈도분석, 요인분석 및 신뢰도 분석, 상관관계 분석 그리고 회귀분석을 실시하여 가설 검증을 하였다.

분석결과, 회복탄력성은 직무만족, 조직몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되었고 이는 앞서 논의한 다양한 선행연구들과 일치하는 결과를 보였다. 이는 긍정심리자본인 회복탄력성의 가치를 입증해 주는 것으로 공공기관 조직구성원의 회복탄력성을 높여 직무태도를 긍정적으로 만든다면 조직효과성을 높일 수 있다는 점을 시사해 주는 것이다.

한편 공공기관의 유형에서 공기업이 준정부기관보다 회복탄력성이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 이상철(2016)에 따르면, 공기업은 총수입 중 자체수입의 비중이 50% 이상인 기관, 시장 경쟁력, 수익 창출 효과가 큰 상업적기관을 말한다. 자체수입 비중 또는 자산 규모가 큰 기관이기 때문에 민간 대기업과 같은 자율성을 보장하여 국제경쟁력을 갖춘 기업으로 육성함으로써 향후 민영화 검토 시 우선 추진할 필요가 있는 기관을 말한다. 또한 환경변화에 따른 국민경제 파급효과가 크다. 반면 준정부기관은 총수입 중 자체수입이 차지하는 비중이 50% 미만인 공공기관을 말한다. 구체적으로 업무의 시장적 가치보다는 공익창출적 가치가 큰 공공기

관이라고 할 수 있다. 본 연구의 분석결과는 두 기관특성의 차이에서 비롯된 것이라고 볼 수 있지만 구체적인 영향요인은 향후 지속적인 연구가 필요하다.

나아가 회복탄력성에 영향을 미치는 구체적인 환경적 요인에 대한 연구가 이어져야 할 것으로 보인다. 공기업도 자율성이 보장되어야 하지만 정권, 정책변동에 따른 변화가 매우 심하다(이상철, 2016). 그렇기 때문에 회복탄력성 등의 요인들을 높여주는 방안 탐색과 연구가 중요하다.

분석결과를 통하여 조직구성원들의 회복탄력성을 높이기 위하여 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성을 높이기 위한 프로그램 제공 등 전략적인 방안을 적극적으로 강구할 필요성이 있다. Leipold & Greve(2009)은 회복탄력성의 개념이 역경에도 불구하고 보이는 긍정적인 적응을 의미했지만 앞으로는 성공적인 발달의 의미를 포함해야 한다고 강조하였다. 즉, 공공기관 조직구성원들의 회복탄력성을 높여 직무만족과 조직몰입, 조직효과성을 증진시킬 수 있다. 최근 학계에서는 회복탄력성을 복합적인 개념으로 이해하고 있다(APA, 2017). 앞으로 회복탄력성은 개인적 특성만이 아닌 사회적·환경적 특성을 모두 반영한 개념으로 이해하는 것이 바람직하다. 따라서 공공기관의 회복탄력성을 향상시키기 위해서는 전략적인 방안과 다각적인 지원이 개인적, 조직적, 국가적 측면에서의 노력이 함께 이루어져야 할 것이다. 오선영 외(2015) 연구에서는 인간존중의 조직문화와 변혁적 리더십이 구성원의 회복탄력성에 유의한 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 이와 같은 결과는 구성원이 탄력적으로 스트레스에 대처할 수 있고 빠르게 회복할 수 있는 능력이 개인의 타고난 성격적 특성에 의해서 나타날 수도 있지만, 환경적 조건에 따라서 회복탄력성이 달라질 수 있음을 시사한다. 따라서 조직구성원의 회복탄력성을 증진시키는 다양한 환경적 요인을 탐색하는 과정도 필요할 것이다. 구체적으로 회복탄력성을 진단하고 그 요인의 수준에 따라 필요한 지원 방안에 대한 논의가 이루어져야 한다. 즉, 개인의 상황에 적합한 회복탄력성 증진 프로그램이 제공된다면 회복탄력성을 향상을 위한 개인적인 노력을 도울 수 있으며, 조직적으로 회복탄력성을 관리할 수 있다. 조직 및 변화의 적응에 어려움을 겪는 구성원의 회복탄력성 증진을 지원하는 프로그램은 구성원의 심리적, 정신적, 신체적 건강을 지킬 수 있다. 또한 공공기관 설립의 목적에 맞는 효과적이고 중요한 역할을 할 것으로 기대할 수 있다.

공공기관의 고용안정성이 비교적 높다고 하여 긍정심리자본의 필요성이 없는 것은 아니다. 더욱이 최근 들어 공공기관의 내·외부 경영체제의 변화 등으로 환경의 불확실성과 위기가 높아져가고 있는 추세이다. 따라서 공공기관 구성원의 회복탄력성에 관한 연구와 분석을 통해 체계적인 관리가 요구되는 시점으로 볼 수 있다.

본 연구의 의의를 살펴보면, 회복탄력성은 공공기관 보다는 민간기관을 대상으로 대부분 연구가 진행되어 왔다. 이에 실증의 폭을 공공기관으로 넓혀 이론의 보편성 확보에 일조하고자 하였다. 또한 변화와 위기를 긍정적인 방향으로 이끌어주는 회복탄력성이 조직성과, 조직유효성에 긍정적으로 작용한다는 최근 연구추세가 공공기관에서도 유의한지 그 여부를 본 연구를 통하여 확인하였다. 그리고 공공기관을 공기업과 준정부기관으로 구분하여(3가지 표본) 분석함으로써 연구결과의 일반화에 대한 가능성을 높이고자 하였으며, 최종적으로 공공기관의 발전과 지속가능성에 기여하고자 하였음에 의의가 있다.

본 연구는 공공기관 유형을 법적 유형(공기업, 준정부기관)으로 구분하여 분석하였다. 향후 연구에서는 사업별 또는 기업별로 비교분석 한다면 각 사업, 기업의 세부전략을 수립하는데 도움이 될 것이다. 또한 공공기관과 유사 민간기관을 비교분석하여 시사점을 도출 할 수도 있을 것이다. 또한 회복탄력성에 대한 선행요인과 공공기관별 조직문화와 같은 환경적 요인을 반영한 다각적인 연구도 필요하다.

참고문헌

고수정·안성조(2016), 예비타당성조사의 리질리언스(Resilience) 적용가능성과 방법에 관한 연구, 「지방정부연구」, 20(2), 347-364.

김동현·전대욱·하수정·김태현·김진오·신진동·한우석·정승현·강상준(2015), 도시의 새로운 패러다임 가능성: 리질리언스, 도시정보, 405.

김영희·서경현(2011), 병원 종사자의 직무 스트레스 및 자아탄력성과 스트레스 반응 및 서비스질의 관계, 「한국심리학회지」, 16(2), 329-345.

김용근(2016), 분산 리더십과 활력관계가 조직시민행동, 팀 몰입 및 팀 성과에 미치는 영향에 대한 연구: 팀회복탄력성과 팀효능감의 매개효과를 중심으로, 「기업경영연구」, 69, 1-24.

김주환(2011), 「회복 탄력성」, 위즈덤 하우스.

류경·김종경(2016), 간호사의 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입과의 관계, 「한국콘텐츠학회논문지」, 16(7), 439-450.

백유성(2011), 정서노동과 LMX 의 질, 직무태도 간의 관계, 「질서경제저널」, 17(2), 27-45.

백유성(2015), 정서노동과 조직몰입 간의 관계에서 직무만족의 매개효과, 「인적자원관리연구」, 22, 111-127.

삼정KPMG 경제연구원(2016), 리질리언스(Resilience) 기업의 미래를 결정하는 유전자, 「Samjong Insight」, 44, 1-26.

서지영·조규진(2014), 회복력(Resilience) 향상을 위한 정책방향과 이슈, 「STEPI Insight」, 147, 1-32.

오선영·노상충·강민우·서용원(2015), 변혁적 리더십과 인간존중의 조직문화에 의한 회복탄력성이 조직구성원의 행복감과 조직효과성에 미치는 영향, 「한국심리학회지: 산업 및 조직」, 28(4), 829-854.

이상철(2016), 「한국 공기업의 이해」, 3판, 대영문화사.

이상철(2012), 공공기관의 조직문화, 학습조직, 조직효과성의 관계에 관한 연구, 「한국행정학보」, 46(4), 181-205.

이상훈(2008), 공공부문과 민간부문 사회복지사의 직무만족 차이에 관한 연구, 동국대학교 박사학위논문.

이윤주·이애주(2016), 호텔직원의 감성지능이 회복탄력성과 집단응집력에 미치는 영향: 조직정치의 조절효과를 중심으로, 「관광학연구」, 40(10), 171-187.

이재신·이지혜(2011), 교사의 자율성, 낙관성, 교수몰입과 주관적 안녕감 간의 관계, 「한국교원교육연구」, 28(1), 78-85.

임창현·이희수(2013), 상사의 비인격적 감독 행동이 조직효과성에 미치는 영향: 상사신뢰의 매개효과와 회복탄력성의 조절효과를 중심으로. 「HRD연구」, 15(3), 85-115.

조일래(2015), 정서지능, 조직신뢰가 회복탄력성과 조직유효성에 미치는 영향, 동양대학교 박사학위논문.

정석주·박경곤·최성기(2011), 호텔 조리부 조직특성이 직무교육과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구, 「외식경영연구」, 14, 27-47.

정환채(2007), 감성과 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향-병원조직을 중심으로, 호남대학교 박사학위논문.

주영주·김동심(2013), 직무만족과 조직몰입의 관계에서 기업문화개방성, 인재우대가 미치는 조절효과, 「산업혁신연구」, 29(1), 109-129.

최효정·석은조(2013), 보육교사의 회복탄력성과 직무만족에 관한 연구, 「한국영유아보육학」, 75 , 93-115.

최희철(2013), 소방공무원의 직무스트레스와 우울과의 관계에서 회복탄력성의 효과, 「한국사회복지교육」, 69-91.

하용규(2008), 호텔 인적자원관리기법이 조직몰입에 미치는 영향, 「한국콘텐츠학회논문지」, 8(12), 404-413.

Allen, N. J. & Meyer, J. P.(1990), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of occupational and organizational psychology, 63(1), 1-18.

Allen, N.J. & Meyer, J. P.(1991), A three-component conceptualization of organizational commitment. Human resource management review, 1(1), 61-89.

Allen, N. J. & Meyer, J. P.(1996), Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. Journal of vocational behavior, 49(3), 252-276.

Bhamra, R., Dani, S. & Burnard, K.(2011), Resilience: The Concept, a Literature Review of Future Directions. International Journal of Production Research, 49(1), 5375-5393.

Brooks, R.(2009), The power of mindsets: A personal journey to nurture dignity, hope, and resilience in children. Resilience in healing: Honoring strengths without trivializing suffering, 19-40.

Davoudi, S.(2012), Resilience: a bridging concept or a dead end?, Planning Theory and Practice, 13(2), 299-307.

Dyer, J. G. & McGuinness, T. M.(1996), Resilience: Analysis of the concept. Archives of psychiatric nursing, 10(5), 276-282.

Folke, C.(2006), Resilience: The emergence of a perspective for social-ecological systems analyses. Global environmental change, 16(3), 253-267.

Gillespie, B. M., Chaboyer, W., Wallis, M. & Grimbeek, P.(2007), Resilience in the operating

room: Developing and testing of a resilience model, Journal of advanced nursing, 59(4), 427-438.

Gillham, J. E., Reivich, K. J. & Jaycox, L. H.(2008), The Penn Resiliency Program(also known as the Penn Depression Prevention Program and the Penn Optimism Program), Unpublished manuscript, University of Pennsylvania.

Grant, A. M., Dutton, J. E. & Rosso, B. D.(2008), Giving commitment: Employee support programs and the prosocial sensemaking process, Academy of Management Journal, 51(5), 898-918.

Gu, Q. & Day. C.(2007), Teachers resilience: A necessary condition for effectiveness. Teaching and Teacher education, 23(8), 1302-1316.

Gulati, R.(2010), Reorganize for resilience: Putting customers at the center of your business. Harvard Business Press.

Herzberg, F.(1959), The motivation to work. New York: Holy Wiley & Sons.

Leipold, B. & Greve, W.(2009), Resilience: A conceptual bridge between coping and development. European Psychologist, 14(1), 40-50.

Locke, E. A.(1976), The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology.

Maidani, E. A.(1991), Comparative study of Herzberg's two-factor theory of job satisfaction among public and private sectors. Public personnel management, 20(4), 441-448.

Masten, A. S. & Reed, M. G. J.(2002), Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez(Eds.), Handbook of positive psychology(74-88). New York: Oxford University Press.

Kovess-Masféty, V., Rios-Seidel, C. & Sevilla-Dedieu, C.(2006), Teachers' mental health and teaching levels. Teaching and Teacher Education, 23(7), 1177-1192.

Reivich, K., Shatte, A. & Gillham, J.(2003), Penn resilience training for college students: Leader's guide and participant's guide. Unpublished manuscript, University of Pennsylvania.

Robbins, S. P. & Judge, T. A.(2011), Organizational Behaviour, 12th Edition. Toronto: Pearson / Prentice Hall Publications.

Thatcher, J. B., Stepina, L. P. & Boyle, R. J.(2003), Turnover of information technology workers: Examining empirically the influence of attitudes, job characteristics and external markets. Journal of Management Information Systems, 19(3), 231-261.

Tugade, M. M., Fredrickson, B. L. & Feldman Barrett, L.(2004), Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. Journal of personality, 72(6), 1161-1190.

Walker, B., Abel, N., O'Connell, D. & Grigg, N.(2016), A Resilience Approach To Conservation And Development: Working Paper Version 1.5. CSIRO, Australia.

APA(2017), http: //www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx, (2017. 7. 29.)

business post(2017), http: //www.businesspost.co.kr/news/articleView.html?idxno=55139, (2017.

7. 28.)
Dictionary(2017), http: //www.dictionary.com/browse/resiliency, (2017. 7. 29.)

양연희(梁年希): 부산대학교에서 공공정책학석사학위를 취득하고(논문: 커뮤니티 비즈니스 지원정책 개선에 관한 연구, 2015), 현재 부산대학교 공공정책학 박사과정에 있다. 주요 관심분야는 공공정책, 조직이론, 공기업론이다(himawari135@naver.com).

이상철(李相哲): 영남대학교에서 행정학박사학위를 취득하고 현재 부산대학교 경제통상대학 공공정책학부 교수로 재직하고 있다. 주요 관심분야는 공기업론, 조직이론, 공공정책이며, 저서로는「재개정 한국 공기업의 이해(2016)」,「공기업 개혁(공저, 2015)」,「가치창조 조직론(2012)」등이 있다. 주요 논문으로는 "지방공기업의 기관장 리더십 유형과 경영성과에 관한 연구(2014)", '05 OECD 가이드라인 이후 공기업 거버넌스 및 책임성 변화에 관한 연구(2013)", "지방공공요금 결정구조의 합리성 연구(2012)" 등이 있다(sclee7923@pusan.ac.kr).

〈논문접수일: 2017. 12. 18 / 심사개시일: 2017. 12. 21 / 심사완료일: 2018. 2. 8〉

Abstract

A Study on the Effect of Resilience of members in Public Institutions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Focusing on Public Enterprises and Quasi-Governmental Agencies

Yang, Yeon hee

Lee, Sang Cheoul

Recently, public institutions are going through internal and external environment changes, with the rapid change in paradigm and the request for management innovation. Future prediction of organizations and the capability for overcoming a crisis are coming to the fore as a key to survival and this is why resilience of organizational members is important. Therefore, this study aims to make a contribution to development and sustainability of public institutions by empirically analyzing the relationship among resilience, job satisfaction, and organizational commitment among organizational members of public institutions. This study targeted organizational members of 323 public institutions and a total of 1, 132 questionnaires(419 questionnaires for public enterprises, 713 questionnaires for quasi-governmental agencies) were used for analysis. It was found that the higher the resilience among organizational members of public institutions, the higher their job satisfaction and organizational commitment. This proves the value of resilience, which is a positive psychological capital and implies high resilience among organizational members can lead to improvement in job satisfaction and organizational effectiveness of organizational commitment. Based on the study finding, public institutions need to recognize the importance of resilience and actively seek for strategical plans to enhance resilience. On the other hand, the result of comparing public enterprises with quasi-governmental agencies showed that the effect of resilience on job satisfaction and organizational commitment in public enterprises was bigger than in quasi-governmental agencies.

Key Words: Public Institution(Public Enterprise, Quasi-Governmental Agency), Resilience, Job Satisfaction, Organizational Commitment