

교정공무원의 조직몰입 영향요인 연구: 긍정심리자본과 교정이념지향성을 중심으로*

김 묘 연**

김 형 빈***

국문요약

본 연구는 수용자의 재범방지와 재사회화에 핵심적인 역할을 수행하는 교정공무원의 조직몰입의 영향요인을 확인하여 교정조직의 효율적 관리와 정책 수립의 기초자료를 마련하는데 그 목적이 있다. 분석 결과는 첫째, 교정공무원의 조직몰입의 하위요인 지속적 몰입은 긍정심리자본, 교정이념지향성과 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 둘째, 교정공무원의 긍정심리자본은 조직몰입의 하위요인 정서적 몰입, 규범적 몰입과 정적(+) 상관이 있는 것으로 확인되었다. 셋째, 교정공무원의 교정이념지향성의 하위요인 교화이념지향성은 조직몰입의 하위요인 정서적 몰입, 규범적 몰입과 정적(+) 상관이 있으며 처벌이념지향성은 정서적 몰입, 규범적 몰입과 부적(-) 상관이 있는 것으로 확인되었다. 넷째, 긍정심리자본의 하위요인 희망과 회복탄력성은 각각 정서적 몰입과 규범적 몰입에 가장 큰 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 다섯째, 교정이념지향성의 하위요인 교화이념지향성은 정서적 몰입과 규범적 몰입에 모두 가장 큰 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 조직몰입이 높은 교정공무원은 수용자의 재범방지와 재사회화에 영향을 미친다. 이에 교정조직의 정책적 방향성도 수용자 처벌 중심에서 벗어나 교화 중심으로 이루어져야 한다. 더불어 교화이념지향성과 긍정심리자본을 활용한 다양한 교육프로그램 개발이 요구되며 조직 및 인사관리에도 적극적인 활용이 필요하다.

주제어: 교정공무원, 긍정심리자본, 교정이념지향성, 조직몰입

I. 서론

교정조직은 수용자를 관리하고 감독하는 역할을 하는 동시에 수용자가 사회에 다시 적응하도록 다양한 사회복귀 프로그램을 수립하고 교육하여 수용자의 재범 방지와 재사회화를 돕는 조직이다. 이러한 교정조직의 노력에도 불구하고 범죄율과 재범률은 감소 되지 않고 있으며 범죄자의 안정된 재사회화를 위해서는 교정시설에서 수용자를 직접 대면하고 관리하는 교정공무원의 역할

* 본 연구는 동아대학교 학술연구비에 의해 연구되었음.

** 제1저자

*** 교신저자

이 중요하다. 교정조직에서 교정공무원의 태도는 교정조직의 인사관리와 조직관리의 핵심이다(이창한, 2013). 수용자를 직접 관리·감독하는 교정공무원들이 수용자에 대해 어떤 태도를 가지는가는 교정조직을 효과적으로 운영하는데 결정적 변수가 된다.

조직몰입은 자신이 속해 있는 조직에 헌신하며 계속 구성원으로 남고자 하는 욕구를 의미하며 조직에 대해 가지는 심리적 상태이다(Meyer & Allen, 1991). 조직몰입은 조직의 효과성을 확인하는 중요한 척도이다. 지금까지 조직몰입에 관한 선행연구들은 일반 행정직공무원에 관한 연구가 대부분을 차지하고 있다. 교정공무원의 조직몰입에 관한 연구는 매우 미흡하다. 조직몰입이 낮은 교정공무원은 동료뿐 아니라 수용자에게도 부정적 태도를 보이기 때문에 조직몰입과 관련된 변인들을 확인하는 작업은 매우 중요하다(김미선, 박성수, 2015).

교정공무원은 교정시설 내 질서유지를 위해 규율을 위반하는 수용자에 대한 징벌을 집행함과 동시에 사회에 다시 복귀할 수 있도록 다양한 교정·교화프로그램을 운영하고 있으며 이러한 상반된 업무를 수행함에 있어 어려움이 있다. 교정공무원은 수용자를 구금하여 관리·감독하는 처벌 지향적인 이념과 수용자가 사회에 복귀할 수 있도록 교육하고 훈련하는 교화 지향적인 이념을 바탕으로 업무를 수행하고 있다. 이처럼 교정공무원은 교정조직의 처벌과 교화라는 상반되는 이념을 동시에 수행하기 때문에 상충하는 교정이념 사이에서 충돌을 경험하게 된다.

교정이념지향성은 처벌을 지지하는 입장(punishment orientation)과 교화를 지지하는 입장(rehabilitation orientation)으로 구분된다(Robinson, Porporino, & Simourd, 1997). 교정이념지향성은 교정공무원의 태도와 밀접한 관계가 있다. 두 가지 교정이념 중 어떤 교정이념을 더 지향하느냐에 따라 수용자와의 관계에 영향을 미치고 교정공무원의 조직몰입에도 영향을 미치게 된다(이창한, 2013). 교정공무원이 어떤 교정이념을 더 지향하는가와 조직몰입과의 관계를 확인하는 연구들은 교정조직의 효과적인 운영을 위해 매우 필요한 작업이다.

최근 심리학의 새로운 흐름으로 긍정심리학(positive psychology)이 관심을 받음에 따라 긍정심리학의 접근 방식을 조직행동 분야에서도 응용하여 조직의 성과 향상에 활용되고 있다(김주엽, 김명수, 2011). 이러한 흐름의 영향으로 조직몰입의 개인적 특성인 긍정심리자본에 대한 관심이 증가하고 있다. 긍정심리자본은 긍정심리학의 한 부분으로 Luthans(2002)는 개인이 자신의 환경 속에서 긍정적인 심리적 강점을 살려 진취적으로 행동함으로써 주어진 업무를 성공적으로 달성하여 결과적으로는 조직성과에 기여하는 긍정적 심리상태라고 하였다. 양필석과 최석봉(2011)은 조직의 효과성을 높이기 위해서는 조직 구성원들의 긍정심리자본에 대한 효율적 관리가 중요하다고 하였다. 긍정심리자본은 기업과 공공조직의 효과성 향상과 경쟁력 강화의 중요한 자원으로 새롭게 등장하고 있다. 이러한 긍정심리자본은 조직몰입과 직무몰입, 업무 성과 등에 긍정적 영향을 미친다는 선행연구들이 보고되었다(조윤서, 2015; 이근환, 2016; 김인경, 2018; 이란, 김미영, 2021).

지금까지의 조직몰입과 관련된 선행연구들을 종합해 보면, 교정공무원의 조직몰입에 관한 연구와 조직몰입이 형성되는 심리적 과정이나 교정조직의 업무 특성과 관련된 연구는 매우 미흡한 실정이다. 그리고, 교정공무원의 조직몰입과 관련된 선행연구 대다수가 일반 행정직공무원의 조직

몰입과 관련된 변인들의 관계를 규명하는데 한정하고 있으며, 조직몰입과 관련된 연구 역시 조직의 유효성과 관련된 연구들이다(이목화, 문형구, 2014).

이에 본 연구에서는 교정조직 내에서 수용자의 재범방지와 재사회화에 핵심적인 역할을 담당하는 교정공무원의 조직행동의 중요한 변인인 긍정심리자본과 교정조직의 업무 특성인 교정이념지향성이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하는데 목적이 있다. 이를 위하여 첫째, 선행연구를 토대로 조직몰입, 긍정심리자본, 교정이념지향성의 개념과 구성요소, 측정 도구를 검토한다. 둘째, 교정공무원의 조직몰입에 영향을 미치는 원인변수와 결과변수 간의 이론적 관계를 검토한 후 연구모형을 제시한다. 셋째, 실증적인 자료를 수집하여 교정공무원의 조직몰입, 긍정심리자본, 교정이념지향성과의 관계를 확인하고 긍정심리자본과 교정이념지향성이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 검증한다.

II. 이론적 배경

1. 긍정심리자본

긍정심리자본은 개인의 심리적 강점을 기반으로 목표를 달성하고 성과를 향상시킬 수 있는 긍정적인 심리상태이다(Luthans, 2002). 긍정심리학은 인간의 긍정적인 심리 특성에 중점을 두고 연구하며 조직행동의 긍정적인 동기를 이끌어내는 것과 관련된 다양한 변인들을 제시하였다. 긍정심리자본은 긍정적 조직행동의 연구 과정에서 도출된 개념으로 긍정심리학의 한 부분이다. 긍정심리자본은 긍정적 특성과 관련된 변인 중에서 폭넓은 이론적 근거를 가지면서도 성과 향상과 조직관리가 가능하고 개발 가능성이 있는 하위요인으로 구성된다(Luthans, 2002). 긍정심리자본의 하위요인은 자기효능감(self-efficacy), 희망(hope), 낙관주의(optimism), 회복탄력성(resiliency) 4가지의 복합 개념이며 일상생활이나 도전 상황에서 자신을 이끄는 긍정적인 심리적 메커니즘이다(안병진, 2013). 긍정심리자본은 개인 수준에서 측정·개발·연구·관리가 가능하다는 특징이 있다.

긍정심리자본의 하위요인들은 다음과 같다. 자기효능감은 능동적인 과업의 수행과 연관성이 높고 직무성과에 영향을 주는 변인이다(Stajkovic & Luthans, 1998). 자기효능감은 성공적으로 주어진 과업을 수행할 수 있다는 개인의 주관적인 믿음이나 판단력이다. 자기효능감은 확고하게 확립된 이론적 근거가 있고 실증적 연구를 통해 직무성과와 관련성이 입증되었다는 점에서 긍정 조직행동 변인의 조건을 충족하고 있다(이동섭, 2009). 자기효능감은 사회인지이론에서 처음 등장하여 현재까지 지속적으로 연구자들에게 관심을 받아왔다(Bandura, 1997). 자기효능감은 목표의 설정 과정에 영향을 미치며 설정한 목표의 몰입 수준을 높이고 목표의 성취는 다음 단계의 자기효능감으로 피드백 된다(Luthans, 2002). 자기효능감이 높은 사람은 긍정적 심리상태의 자신감을 통해 확실한 상황에서 단기적 성과가 없어도 장기적인 성과를 낼 가능성을 높여준다.

희망은 목표에 대한 동기부여와 관련성이 있다. 이러한 특징으로 자기효능감과도 관련성이 높

아 보이지만 목표의 성취 과정에서 다양한 방향으로 목표를 계획하고 수행하려는 의지를 의미한다는 점에서 자기효능감과는 구별된다. 희망은 현실감을 유지하면서도 도전적인 목표를 설정하고 목표를 위한 다양한 경로를 계획하는 역량을 의미한다(Luthans, 2002). 희망은 안정적인 특성을 가진 변인으로 간주 되기도 하지만 훈련을 통해 도전적이고 단계적으로 목표를 설계하고 달성하며 조직적인 개입을 통한 개발 가능성이 있어 상태 변인으로 볼 수 있다(Snyder, 2002). 희망의 수준 정도는 설정한 목표의 동기부여, 목표의 달성 과정에서 장애물을 극복하기 위한 내재화된 통제력, 대안적 계획을 세우는 능력 등에 의해 평가된다(이동섭 외, 2009).

낙관주의는 귀인양식과 관련이 있다. 낙관주의는 개인의 기질적인 특성과 관련성이 있지만, 무기력이 학습되는 것처럼 조직적인 개입으로 변화하고 발전할 수 있다(Scheier & Carver, 1992). 낙관주의는 긍정적 사건은 지배적이고 항구적인 개인의 내재적 특성으로 보고 부정적 사건은 일시적이고 특수한 개인의 외재적 특성으로 보는 경향이 있다(Seligman, 1998). 낙관주의와 달리 비관주의는 일시적이고 특수한 외재적 특성을 긍정적 사건으로 보고 내재적 특성을 부정적 사건으로 여긴다. 이와 같은 낙관주의의 귀인 특성으로 인해 낙관주의자는 목표를 달성하는 과정에서 발생하는 대처 능력에 대해 긍정적인 기대감을 유지하고 발전시키는 경향이 있다(Carver & Scheier, 2002). 낙관주의는 긍정적 성과 결과에 대해 자신의 기여도와 외부적인 요인을 균형있게 연결해 주며 어려운 상황에서 발생한 도전에 대한 책임감을 수용하며 책무를 인정하는 긍정적 특성이 있다(Luthans et al., 2007).

회복탄력성은 임상심리학의 개념으로 편안한 원래의 심리상태로 돌아가거나 어려움을 이기고 도약할 수 있는 역량이다(Luthans, 2002). 회복탄력성은 불확실한 상황에서 즉흥적이고 유한한 적응력을 발휘하는 것과 관련성이 높다(이동섭 외, 2009). 회복탄력성이 높은 사람은 위험 요소를 위협적으로 받아들이기보다는 오히려 도전의 기회로 여기고 긍정적인 가치로 간주한다(Masten, 2002).

2. 교정이념지향성

교정이념지향성은 교정의 목적과 형벌의 정당성에 따라 구분할 수 있다. 형벌의 정당성에 따라 교정이념지향성을 구분하면 처벌을 위한 교정이념은 응보적 정당성과 공리적 정당성에서 합리성을 찾을 수 있다. 응보적 정당성과 공리적 정당성은 형벌을 통해 범죄자를 무능력화하고 재범을 방지할 수 있다는 목표를 강조한다(이승주, 2019). 이에 반해 교화를 위한 교정이념은 공리적 정당성의 한 부분으로 수용자의 행동 변화와 지역사회의 수용을 통해 수용자의 재범을 방지할 수 있고 더불어 재사회화 시킬 수 있다는 목표를 강조한다(이윤호, 1995).

교정공무원은 범죄를 저지른 수용자에게 교정시설 내 질서유지를 위해 징벌을 집행하고 계호하며 그와 동시에 교정·교화를 위한 다양한 프로그램을 운영하고 사회복귀를 위한 교육을 실시한다. 처벌이념과 교화이념은 서로 경쟁적인 이념으로 교정공무원은 두 가지 이념을 동시에 수행해야 하므로 두 가지 교정이념 중 하나의 교정이념만을 가지고 있다고 할 수 없다. 하지만, 이러한 교

정이념 중 어느 이념을 더 지향하는가의 입장은 확인할 수 있다. 교정공무원은 교정업무의 역할과 이념에 있어 수용자의 처벌을 지지하는 입장과 교화를 지지하는 입장을 각각 가지게 된다.

교정공무원은 교정조직의 심장이며 영혼이다(이수락, 2011). 교정공무원은 교정조직의 핵심이며 교정시설의 수용자에게 매우 큰 영향을 준다. 교정조직의 핵심인 교정공무원이 교정조직과 수용자에 대한 태도를 경험적으로 확인하는 것은 매우 중요하다. 교정공무원이 처벌이념을 지향하는지, 교화이념을 지향하는지를 확인하고 그 영향력은 어떠한지 확인하는 연구는 반드시 필요하다. 하지만, 현재까지 우리나라의 교정공무원의 교정이념지향성에 대한 연구는 거의 없었다. 해외의 연구에서 교정공무원의 교정이념지향성과 관련 변인은 성별, 인종, 연령, 교육 수준 등이었으나, 변인들간의 관계는 일관성을 보이지 않았다(Cullen, Link, Cullen, & Wolfet, 1989; Jurik, 1985). 현재까지의 선행연구들의 결과가 일관적이지 못한 점을 유념하여 교정이념지향성에 대한 측정과 조직화에 있어 주의가 필요하다(이승주, 2019).

3. 조직몰입

조직몰입은 조직 구성원 개인의 목표와 조직 차원의 목표 달성을 일치시키기 위해 몰입이 개인과 조직 간에 연결되는 것을 의미하며 조직에서 개인이 구성원으로 존재하며 조직의 목표를 위해 적극적으로 공헌하는 구성원 개인의 의지이며 개인이 소속된 조직에 대한 일체감의 정도이다(Allen & Meyer, 1990). 조직몰입은 조직 구성원이 자신이 소속된 조직과 심리적으로 결속되어 일체감을 가지는 것을 의미하며 조직의 자부심, 정서적인 애착, 충성심 등을 의미한다(진윤희, 2018; Buchanan, 1975). 조직몰입은 조직과 조직 구성원의 유대감과 결속력의 결과로 나타난다는 점에서 조직 구성원의 동기부여의 중요한 개념으로 조직관리와 인사관리분야에서 많은 연구가 이루어졌다(이복화, 문형구, 2014).

조직몰입은 조직의 목표 성취에 있어 조직과 업무에 대한 조직 구성원의 헌신 정도이며 조직과 자신을 동일시(identification)하고 조직에 대한 소속감, 헌신하려는 자발성을 포함한다(Meyer & Allen, 1996). 조직몰입은 개인이 자신이 소속된 조직의 결속력과 관련해서 형성되기 때문에 직무 만족보다 지속성과 안정성이 있으며 형성되기까지 오랜 시간이 소요된다(최철현, 2007). 조직몰입은 개인이 조직에 소속될 수 있도록 개인을 조직에 결속시키고 더불어 조직을 신뢰하고 조직의 목표를 위해 노력하는 강한 의지를 느끼게 하며 자긍심을 가지게 한다(심상화, 2010). 조직몰입은 직무성과에 영향을 주고 조직 구성원의 심리상태와 행동을 이해하는데 필요한 중요한 역할을 하는 등 개인의 능력 향상에 중요한 변인이다(Cook & Wall, 1980).

조직몰입은 애착 형성에서부터 시작된다. 조직 구성원은 자신의 가치관과 조직의 가치관을 일치시켜 일차적으로 심리적 애착을 형성하며 이러한 애착은 시간이 지나면서 소속 욕구로 발전되고 소속 욕구가 충족되면 정체성을 보유하게 되고 조직의 목표 달성에 기여하고 이해관계를 충족시키는 방향으로 행동하려는 내면화된 규범적 압력을 느끼게 되어 결국 조직몰입이 형성된다(심정미, 2017). 이렇게 형성된 조직몰입은 조직을 신뢰하게 만들고 조직의 목표를 위한 강한 욕구와

자부심을 느끼게 한다(심상화, 2010). 조직몰입이 형성되면 조직의 목표를 믿고 받아들여 조직을 위해 많은 노력을 하게 된다. 이렇게 형성된 조직몰입은 조직 구성원의 자격을 유지하고자 하는 강한 욕구로 인해 몰입도가 높아지며 이것은 성과지향적 행동의도로 작용한다(Porter et al., 1974; Mowday et al., 1979).

조직몰입은 업무의 중요성과 동료 직원에 대한 신뢰, 직무만족의 의미를 넘어 조직 전체의 목표와 가치를 반영하는 다차원적인 개념이다(Metcalf & Dick, 2000: 399-401). 조직몰입은 다양한 분야에서 연구되어 사용되고 있어 그 개념을 정의하는데 어려움이 발생할 수 있다. 많은 연구자들이 조직몰입 측정을 표준화하기 위해 노력하고 있으며 현재 Allen과 Meyer의 척도가 일반화되어 있다. Allen과 Meyer(1990)는 조직몰입을 다차원적인 개념으로 정서적 몰입(affective commitment), 지속적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment)으로 구분하고 있다(Meyer & Allen, 1990). Meyer과 Allen의 조직몰입의 하위요인은 다음과 같다.

정서적 몰입은 조직 구성원의 조직에 대한 감정적 유대감과 조직의 목표나 가치에 대한 일체화로 조직에 계속 남아 있으려는 심리적 반응으로 조직 동일시, 애착, 관여를 말한다(Allen & Meyer, 1990). 지속적 몰입은 여러 경제적·사회적 지위 또는 기회비용과 이해관계로 인해 조직 내에서 지속적으로 자신의 신분을 유지하고자 하는 심리적 애착 정도를 말한다(Allen & Meyer, 1990). 규범적 몰입은 내재적 가치관과 의무감을 의미하며 내재적 가치관은 조직문화의 영향을 받으며 타산적인 목적을 의식하여 이루어지는 것이 아니라 옳다고 믿는 방식으로 행동하며 친사회적 행동으로 표현된다(Allen & Meyer, 1990). 규범적 몰입은 시간이나 상황의 변화에도 오래 지속 가능하며 정서적 몰입보다 안정된 심리적 특성이 있다.

교정공무원이 교정조직에 몰입한다는 것은 안정된 수입, 고용과 같은 보상적인 차원을 넘어 도덕적 함축성을 가진다(Lincoln & Kalleberg, 1990). 교정공무원의 조직몰입은 교정조직을 움직이는 중요한 요인이다. 교정공무원의 조직몰입은 성취도와 참여도를 높여 교정조직에 대한 긍정적인 태도와 수용자에 대한 긍정적 태도를 가진다(Lambert & Paoline, 2005). 그러므로 몰입도가 낮은 교정공무원은 교정조직 뿐 아니라 수용자에게 부정적인 태도를 보이며 더 나아가 사회나 정부에 대해서도 부정적 태도를 보이게 된다.

4. 선행연구

1) 긍정심리자본과 조직몰입의 관계

실증적인 연구에서 조직몰입은 조직 구성원의 직무성과와 태도에 중요한 역할을 하는 것이 검증되었다. 긍정심리자본이 높은 조직 구성원은 조직의 목표를 이루기 위해 지속적으로 동기를 부여하여 높은 조직몰입을 가진다(Luthans & Youssef, 2004). 지금까지 조직몰입에 관한 선행연구는 조직관리 및 조직의 구조적 특성에 관한 연구가 대부분이었으며 조직의 성과 향상을 위해 긍정심리자본과 같은 개인의 심리적 특성과 관련된 연구가 더욱 활발히 이루어져야 한다(정선우, 이영

민, 임다영, 2013). Youssef와 Luthans(2007)는 긍정심리자본이 조직몰입, 직무만족, 직무행복에 긍정적인 영향을 준다고 하였다.

Luthans 등(2008)도 조직몰입이 종업원의 조직몰입, 직무만족, 성과에 긍정적 영향을 준다고 하였다. 국내의 연구에서 이민(2018)은 사무직의 긍정심리자본이 조직몰입에 긍정적인 영향을 주었다. 황경미(2020)는 긍정심리자본의 구조적 모형분석을 통해 조직몰입과의 관계를 입증하였다. 김인숙, 서유빈, 김복남, 민아리(2015)는 긍정심리자본이 조직몰입과 고객지향성에 중요한 영향요인이라고 하였다. 노진형 등(2019)의 연구에서도 교사의 사회적 자본과 긍정심리자본이 조직몰입에 영향을 준다고 하였다. 이러한 선행연구들을 토대로 본 연구에서는 교정공무원의 긍정심리자본과 조직몰입의 관계를 확인하고 어떠한 영향을 미치는지 확인하고자 한다.

2) 교정이념지향성과 조직몰입의 관계

교정조직의 업무는 크게 수용자를 처벌 및 구금하는 업무와 교정 및 교화하는 업무로 나눌 수 있다. Sundt와 Cullen(2002)은 처벌이념지향성이 높은 교정공무원은 역할갈등을 경험할 수 있다고 하였다. Moon과 Maxwell(2004)의 연구에서는 처벌이념을 지향하는 교정공무원일수록 역할스트레스가 많다고 하였다. 교정조직의 상반되는 업무를 실질적으로 집행하는 교정공무원은 자신이 지지하는 교정이념지향성에 따라 직무스트레스 수준이 달라진다(Lambert, Hogan, Barton, & Oko Elechi, 2009).

교정공무원의 조직몰입과 교정이념지향성에 관한 선행연구들은 다음과 같다. 처벌이념지향성이 높은 교정공무원보다 교화이념지향성이 높은 교정공무원이 조직몰입도가 높았다(Lambert et al., 2008). 해외의 다른 선행연구들에서도 교화이념을 지향하는 교정공무원이 조직몰입이 높았다(Lambert, Altheimer, Hogan, & Barton-Bellessa, 2011; Lambert, Barton-Bellessa, & Hogan, 2013).

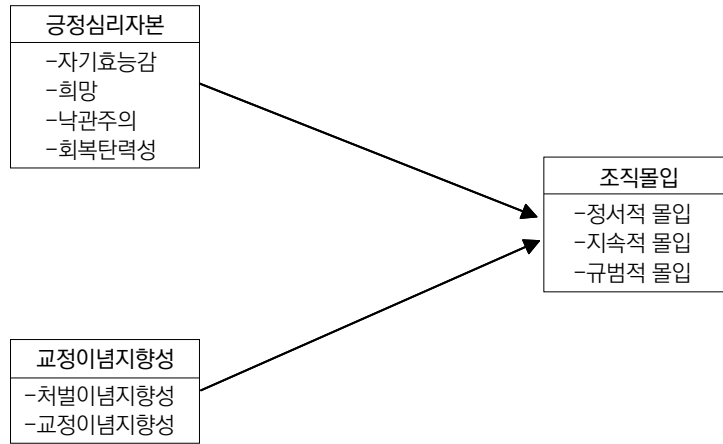
선행연구를 살펴보면, 해외의 교정공무원의 교정이념지향성과 조직몰입에 관한 연구에 비해 국내의 연구는 활발히 이루어지지 않고 있다. 이러한 선행연구들을 토대로 본 연구에서는 교정공무원의 교정이념지향성과 조직몰입의 관계를 확인하고 어떠한 영향을 미치는지 확인하고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구모형 및 가설

본 연구는 교정공무원의 긍정심리자본과 교정이념지향성이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위해 <그림 1>과 같이 연구모형을 설정하였다.

〈그림 1〉 연구모형



본 연구모형을 통해 검증하고자 하는 연구의 가설은 다음과 같다.

- 가설 1: 긍정심리자본은 조직몰입에 정적(+)인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2: 처벌이념지향성은 조직몰입에 부적(-)인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3: 교화이념지향성은 조직몰입에 정적(+)인 영향을 미칠 것이다.

2. 연구대상

본 연구는 B지역에 근무하는 법무부 교정본부 소속 교정공무원 110명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 2023년 4월 17일부터 4월 30일까지 수집된 설문지 중 불성실하게 응답한 7부를 제외하고 103부의 설문지를 분석하였다. 연구참여자의 인구통계학적 특성은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 연구참여자의 인구통계학적 특성

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율
계급	9급, 교도	01	1.0	연령	30대	16	15.5
	8급, 교사	16	15.5		40대	58	56.3
	7급, 교위	58	56.3		50대	29	28.2
	6급, 교감	27	26.2	근속 기간	05년 이하	02	1.9
	5급 이상	01	1.0		05년 이상 10년 미만	11	10.7
성별	여성	09	8.7		10년 이상 15년 미만	42	40.8
	남성	94	91.3		15년 이상 20년 미만	33	32.0
학력	고졸	05	4.9	20년 이상	15	14.6	
	대졸(전문대 포함)	95	92.2	근무지	구치소	81	78.6
	대학원 이상	03	2.9		교도소	22	21.4
결혼 여부	미혼	08	7.8	현재 근무부서	보안과 업무	55	53.4
	기혼	92	89.3		보안과 업무 외		
	기타	03	2.9				48

전체: N= 103, 100.0%

빈도분석 결과, 연구참여자의 인구통계학적 특성에서 계급은 7급, 교위 58명(56.3%)이 가장 많았고 성별은 남성 94명(91.3%), 학력은 대졸 95명(92.2%), 결혼 여부는 기혼 92명(89.3%)이 대부분을 차지하고 있다. 연령은 40대 58명(56.3%), 근속기간은 10년 이상 15년 미만 42명(40.8%), 근무지는 구치소(78.6%), 현재의 근무부서는 보안과 업무(53.4%)가 많았다.

3. 측정 도구

1) 긍정심리자본

교정공무원의 조직몰입의 영향요인을 측정하기 위해 사용한 긍정심리자본은 Luthans와 Youssef(2007)가 개발한 척도를 사용하였다. 총 24문항으로 하위요인은 자기효능감(self-efficacy) 6문항, 희망(hope) 6문항, 낙관주의(optimism) 6문항, 회복탄력성(resiliency) 6문항으로 구성하였다. 각 문항의 응답방식은 '전혀 그렇지 않다' '그렇지 않다' '보통이다' '그렇다' '매우 그렇다' 로 5점 Likert 척도를 사용하였다. 긍정심리자본 척도는 양호한 수준으로 하위요인별 신뢰도는 자기효능감 .909, 희망 .821, 낙관주의 .956, 회복탄력성 .924로 나타나 긍정심리자본 측정도구의 신뢰성은 있다고 판단된다. 그 결과는 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 긍정심리자본의 문항 및 신뢰도

하위 요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
자기효능감	1-6	6	.909
희망	7-12	6	.821
낙관주의	13-18	6	.956
회복탄력성	18-24	6	.924

2) 교정이념지향성

교정공무원의 조직몰입의 영향요인을 측정하기 위해 사용한 교정이념지향성은 Cullen et al(1989)등이 개발한 척도를 현재의 교정조직에 적합한 용어로 수정하여 사용하였다. 총 14문항으로 하위요인은 처벌이념지향성 7문항, 교화이념지향성 7문항으로 구성하였다. 각 문항의 응답방식은 '전혀 그렇지 않다' '그렇지 않다' '보통이다' '그렇다' '매우 그렇다' 로 5점 Likert 척도를 사용하였다. 교정이념지향성 척도는 양호한 수준으로 하위 요인별 신뢰도는 처벌이념지향성 .891, 교화이념지향성 .961로 나타나 교정이념지향성 측정도구의 신뢰성은 있다고 판단된다. 그 결과는 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 교정이념지향성의 문항 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
처벌이념지향성	1-7	7	.891
교화이념지향성	8-14	7	.961

3) 조직몰입

교정공무원의 조직몰입은 Allen과 Mayer(1990)가 개발한 척도를 사용하였다. 총 24문항으로 하위요인은 규범적 몰입(8문항), 지속적 몰입(8문항), 정서적 몰입(8문항)으로 구성하였다. 각 문항의 응답 방식은 '전혀 그렇지 않다' '그렇지 않다' '보통이다' '그렇다' '매우 그렇다' 로 5점 Likert 척도를 사용하였다. 조직몰입 척도는 양호한 수준으로 하위요인별 신뢰도는 정서적 몰입 .866, 지속적 몰입 .785, 규범적 몰입 .885로 나타나 조직몰입 측정도구의 신뢰성은 있다고 판단된다. 그 결과는 〈표 4〉와 같다.

〈표 4〉 조직몰입의 문항 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
정서적 몰입	1-8	8	.866
지속적 몰입	9-16	8	.785
규범적 몰입	17-24	8	.885

4) 문항의 타당도

본 연구에서 측정 도구의 타당도를 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인분석은 주축 요인추출을 실시하고 베리맥스 회전을 실시하였다. 요인적재값은 모두 0.5이상으로 유의한 수준으로 나타났다. KMO 측도는 .834로 나타났고, Bartlett의 구형성 검증 결과 근사카이제곱값은 1278.065이며 유의확률은 .05미만으로 요인분석모형은 적합하다고 판단된다. 한편 전체 분산은 89.086%로 설명력도 높은 것으로 판단된다. 이를 바탕으로 측정 도구의 항목을 제외하거나 조정하지 않고 분석하였다. 그 결과는 〈표 5〉와 같다.

〈표 5〉 KMO 및 Bartlett 검증 결과

표준형성 적절성의 KMO		0.834
Bartlett의 구형성 검증	근사 카이제곱	1278.065
	자유도	36
	유의확률	.000

4. 연구 절차

본 연구에 사용한 설문지는 경력 30년 이상의 교정공무원 2인에게 설문지를 미리 제공하여 문항의 적합성을 검증한 후 교정공무원이 이해하기 쉬운 용어로 수정하여 설문을 실시하였다. 설문지 작성 전 연구의 목적과 절차를 서면으로 알리고 연구대상자의 윤리적 문제를 위해 개인정보 보호에 대한 동의서를 제공하였으며 수집한 개인정보와 설문지 등은 연구 종료 후 폐기됨을 안내하였다. 이러한 절차를 통해 연구자는 연구의 윤리를 위해 노력하였다.

5. 자료수집 및 분석

본 연구에서는 SPSS 21.0 프로그램으로 자료를 분석하였다. 교정공무원의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하고 연구 도구의 타당도를 위해 요인분석을 실시하였으며 척도의 신뢰도를 측정하기 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 교정공무원의 긍정심리자본, 교정이념지향성, 조직몰입의 상관관계 확인을 위해서 Pearson의 상관분석을 실시하였다. 마지막으로 교정공무원의 긍정심리자본과 교정이념지향성이 조직몰입에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 분석 결과

1. 기술통계분석

교정공무원의 긍정심리자본과 교정이념지향성 및 조직몰입의 기술통계값을 살펴본 결과, 하위요인의 평균을 비교해 보면 긍정심리자본은 20.34~21.88, 교정이념지향성은 21.02~22.36, 조직몰입은 24.71~27.89의 값을 나타내며 이중 가장 높은 평균값은 조직몰입이다. 하위요인의 정규분포 가정 위반 여부를 확인하기 위해 왜도와 첨도를 살펴본 결과, 왜도의 절대값 2를 초과하지 않고 첨도의 절대값 4를 초과하지 않아 정상분포를 나타낸다고 할 수 있다(Hong et al, 2003). 주요 변인의 하위요인에 대한 평균, 표준편차, 왜도 및 첨도 결과는 <표 6>과 같다.

<표 6> 주요 변인의 기술통계분석(N=103)

요인		평균(M)	표준편차(SD)	왜도(skewness)	첨도(kurtosis)
긍정심리자본	자기효능감	21.88	5.767	-.453	-.671
	희망	20.34	3.999	-.431	-.907
	낙관주의	21.24	6.754	-.715	-.879
	회복탄력성	20.64	4.665	-.405	-1.071

교정이념지향성	차별이념지향성	21.02	7.585	-.423	-1.040
	교화이념지향성	22.36	8.938	-.025	-1.291
조직몰입	정서적 몰입	26.60	9.016	-.118	-1.483
	지속적 몰입	27.89	5.171	.517	.802
	규범적 몰입	24.71	8.997	-.230	-1.437

2. 상관분석

1) 긍정심리자본과 조직몰입의 상관관계

교정공무원의 긍정심리자본과 조직몰입의 상관관계를 분석하기 위해 Pearson의 상관분석을 실시하였으며 그 결과, 긍정심리자본의 자기효능감은 조직몰입의 하위요인 중 정서적 몰입($r=.777, p<.01$), 규범적 몰입($r=.724, p<.01$)과 통계적으로 유의한 정적상관이 있었다. 긍정심리자본의 희망은 정서적 몰입($r=.857, p<.01$), 규범적 몰입($r=.795, p<.01$)과 통계적으로 유의한 정적상관이 있었다. 긍정심리자본의 낙관주의는 정서적 몰입($r=.821, p<.01$), 규범적 몰입($r=.768, p<.01$)과 통계적으로 유의한 정적상관이 있었다. 긍정심리자본의 회복탄력성은 정서적 몰입($r=.738, p<.01$), 규범적 몰입($r=.638, p<.01$)과 통계적으로 정적상관이 있었다. 반면, 긍정심리자본의 하위요인 자기효능감과 희망, 낙관주의, 회복탄력성은 조직몰입의 하위요인 중 지속적 몰입과는 모두 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 적률상관계수를 산출한 결과는 <표 7>과 같다.

〈표 7〉 긍정심리자본과 조직몰입의 상관관계

하위요인	자기 효능감	희망	낙관 주의	회복 탄력성	정서적 몰입	지속적 몰입	규범적 몰입
자기효능감	1						
희망	.754**	1					
낙관주의	.914**	.842**	1				
회복탄력성	.893**	.784**	.921**	1			
정서적 몰입	.777**	.857**	.821**	.738**	1		
지속적 몰입	-.003	.159	.125	.207	.157	1	
규범적 몰입	.724**	.795**	.768**	.638**	.932**	.056	1

** $p<.01$

2) 교정이념지향성과 조직몰입의 상관관계

교정공무원의 교정이념지향성과 조직몰입의 상관관계를 분석하기 위해 Pearson의 상관분석을 실시하였으며 그 결과, 교정이념지향성의 차별이념지향성은 조직몰입의 하위요인 중 정서적 몰입($r=-.813, p<.01$), 규범적 몰입($r=-.729, p<.01$)과 통계적으로 유의한 부적상관이 있었다. 교정이념지향성의 교화이념지향성은 정서적 몰입($r=.884, p<.01$), 규범적 몰입($r=.858, p<.01$)과 통계적

으로 유의한 정적상관이 있었다. 반면, 교정이념지향성의 하위요인 처벌이념지향성과 교화이념지향성은 조직몰입의 하위요인 중 지속적 몰입과는 모두 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 적률상관계수를 산출한 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 교정이념지향성과 조직몰입의 상관관계

하위 요인	처벌이념지향성	교화이념지향성	정서적 몰입	지속적 몰입	규범적 몰입
처벌이념지향성	1				
교화이념지향성	-.884**	1			
정서적 몰입	-.813**	.884**	1		
지속적 몰입	.003	.031	.157	1	
규범적 몰입	-.729**	.858**	.932**	.056	1

** $p < .01$

3. 영향 분석

1) 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향

교정공무원의 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향에 관해 분석하기 위해서 다중회귀분석을 실시하였다. 본 연구에서 긍정심리자본이 정서적몰입에 미치는 영향에 관해 분석한 결과, 회귀 모형의 설명력은 약 78.5%($R^2=.785$)이며 F 값은 89.387로 0.1% 수준에서 통계적으로 유의한 결과를 확인하였다. Durbin-Watson 통계량은 1.469로 잔차의 독립성 가정에는 문제가 없다. 분산팽창지수(VIF)도 모두 10미만으로 다중공선성도 문제가 없다고 판단된다. 긍정심리자본의 자기효능감($\beta = .300, p < .05$), 희망($\beta = .594, p < .001$), 낙관주의($\beta = .280, p < .01$), 회복탄력성($\beta = .254, p < .05$)은 모두 정서적 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미친다. 표준화 계수의 크기를 비교하면 희망($\beta = .594$), 자기효능감($\beta = .300$), 낙관주의($\beta = .280$), 회복탄력성($\beta = .254$) 순으로 나타나 긍정심리자본의 희망이 정서적 몰입에 가장 큰 영향을 미친다.

긍정심리자본이 규범적 몰입에 미치는 영향에 관해 분석한 결과, 회귀모형의 설명력은 약 72.2%($R^2=.722$)이며 F 값은 63.773으로 0.1% 수준에서 통계적으로 유의한 결과를 확인하였다. Durbin-Watson 통계량은 1.835로 잔차의 독립성 가정에는 문제가 없다. 분산팽창지수(VIF)도 모두 10미만으로 다중공선성도 문제가 없다고 판단된다. 긍정심리자본의 자기효능감($\beta = .378, p < .01$), 희망($\beta = .548, p < .001$), 낙관주의($\beta = .530, p < .01$), 회복탄력성($\beta = .618, p < .001$)은 모두 규범적 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미친다. 표준화 계수의 크기를 비교하면 회복탄력성($\beta = .618$), 희망($\beta = .548$), 낙관주의($\beta = .530$), 자기효능감($\beta = .378$) 순으로 나타나 긍정심리자본의 회복탄력성이 규범적 몰입에 가장 큰 영향을 미친다. 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향에 관해 분석한 결과는 <표 9>와 같다.

〈표 9〉 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향

종속 변인	독립 변인	비표준화 계수		표준화 계수	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>VIF</i>	<i>F</i>	<i>R</i> ²
		<i>B</i>	<i>S.E</i>	β					
정서적 몰입	상수	8.717	2.911		2.994**	.003		89.387***	.785
	자기효능감	.467	.192	.300	2.442*	.016	1.870		
	희망	1.339	.197	.594	6.809***	.000	1.468		
	낙관주의	.374	.214	.280	1.747**	.008	1.715		
	회복탄력성	.491	.247	.254	1.989*	.040	1.424		
	Durbin-Watson=1.469								
규범적 몰입	상수	3.681	3.300		1.115**	.007		63.773***	.722
	자기효능감	.590	.218	.378	2.709**	.008	1.870		
	희망	1.234	.223	.548	5.534***	.000	1.468		
	낙관주의	.706	.243	.530	2.910**	.004	1.715		
	회복탄력성	1.193	.280	.618	4.264***	.000	1.424		
	Durbin-Watson=1.835								

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

2) 교정이념지향성이 조직몰입에 미치는 영향

교정공무원의 교정이념지향성이 조직몰입에 미치는 영향에 관해 분석하기 위해서 다중회귀분석을 실시하였다. 본 연구에서 교정이념지향성이 정서적 몰입에 미치는 영향에 관해 분석한 결과, 회귀모형의 설명력은 약 78.6%($R^2=.786$)이며 F 값은 183.674로 0.1% 수준에서 통계적으로 유의한 결과를 확인하였다. Durbin-Watson 통계량은 1.458로 잔차의 독립성 가정에는 문제가 없다. 분산팽창지수(*VIF*)도 모두 10미만으로 다중공산성도 문제가 없다고 판단된다. 교정이념지향성의 처벌이념지향성($\beta=-.141$, $p < .05$)은 정서적몰입에 유의한 부(-)의 영향을 미치며 교화이념지향성($\beta=.760$, $p < .001$)은 정서적 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미친다. 표준화 계수의 크기를 비교하면 교화이념지향성($\beta=.760$), 처벌이념지향성($\beta=-.141$)으로 나타나 교정이념지향성의 교화이념지향성이 정서적 몰입에 가장 큰 영향을 미친다.

교정이념지향성이 규범적 몰입에 미치는 영향에 관해 분석한 결과, 회귀모형의 설명력은 약 74.0%($R^2=.740$)이며 F 값은 142.335로 0.1% 수준에서 통계적으로 유의한 결과를 확인하였다. Durbin-Watson 통계량은 1.844로 잔차의 독립성 가정에는 문제가 없다. 분산팽창지수(*VIF*)도 모두 10미만으로 다중공산성도 문제가 없다고 판단된다. 교정이념지향성의 처벌이념지향성($\beta=-.136$, $p < .05$)은 규범적 몰입에 유의한 부(-)의 영향을 미치며 교화이념지향성($\beta=.978$, $p < .001$)은 규범적 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미친다. 표준화 계수의 크기를 비교하면 교화이념지향성($\beta=.978$), 처벌이념지향성($\beta=-.136$)으로 나타나 교정이념지향성의 교화이념지향성이 규범적 몰입에 가장 큰 영향을 미친다. 교정이념지향성이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과는 〈표 10〉과 같다.

〈표 10〉 교정이념지향성이 조직몰입에 미치는 영향

하위 영역	독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	p	t	VIF	F	R ²
		B	S.E	β					
정서적 몰입	상수	12.975	4.591		.006	2.826**		183.674***	.786
	처벌이념 지향성	-.167	.118	-.141	.041	-1.418*	1.588		
	교화이념 지향성	.767	.100	.760	.000	7.669***	1.588		
	Durbin-Watson=1.458								
규범적 몰입	상수	.707	5.050		.009	1.140**		142.335***	.740
	처벌이념 지향성	.162	.130	-.136	.045	-1.247*	1.588		
	교화이념 지향성	.985	.110	.978	.000	8.958***	1.588		
	Durbin-Watson=1.844								

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

V. 결론

본 연구는 교정공무원의 긍정심리자본과 교정이념지향성이 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 규명하는데 그 목적이 있다. 이에 따른 결론은 다음과 같다.

첫째, 교정공무원의 긍정심리자본과 교정이념지향성은 조직몰입의 하위요인 중 지속적 몰입에 유의미한 상관관계를 보이지 않았다. 이는 교육행정직 공무원의 긍정심리자본이 지속적 몰입에 유의미한 상관을 보이지 않았다는 김선이와 배상훈(2022)의 연구결과와 일치한다. 또한, 처벌이념 지향성이 근속적 몰입과 유의미한 관계를 가지고 있지 않다는 이창한(2013)의 연구와도 일치한다. 이러한 결과는 안정적인 공무원 조직이라고 하더라도 조직을 유지하고 지속해야 한다는 의지나 사고가 과거에 비해 낮아졌음을 시사한다.

한국행정연구원의 공무원 6,000명을 대상으로 한 2022년 공직생활실태조사 결과에 따르면, 중앙부처 및 광역자치단체 공무원의 45.2%가 ‘나는 기회가 된다면 이직할 의향이 있다’는 문항에 ‘그렇다’고 답했다(매일경제, 2023). 공무원들이 이직을 고민하게 된 것은 2021년 자료를 기준으로 보면 낮은 보수가 34.7%, 가치관과 적성에 맞지 않아서가 14.0%, 과도한 업무가 13.5% 순으로 나타났다(한국경제신문, 2023). 이러한 조사 결과는 조직몰입의 하위요인 지속적 몰입이 유의미한 상관관계가 없다는 본 연구의 결과를 입증해 주고 있다. 또한, 과거의 선행연구들과는 다르게 최근 3~4년간의 선행연구들에서 조직몰입 하위요인 지속적 몰입이 유의미한 상관관계가 없다는 결과가 나온 것은 최근 공무원 연금 개혁과 함께 과거에 비해 낮아진 공직에 대한 위상 하락이 영향요인으로 보인다.

둘째, 교정공무원의 긍정심리자본은 정서적 몰입과 규범적 몰입에 정적 상관관계가 있다. 이러한 결과는 교정공무원이 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성과 같은 긍정적 심리 특성을 보일수록 교정조직이 추구하는 가치와 목표를 지향하고 조직에 대한 애착심을 가지면서 조직의 일원으로 안정적인 조직 생활을 영위할 수 있다는 것을 의미한다.

셋째, 교정공무원의 처벌이념지향성은 정서적 몰입과 규범적 몰입에 부적 상관관계가 있으며 교화이념지향성은 정서적 몰입과 규범적 몰입에 정적 상관관계가 있다. 이러한 결과는 문병문(2005)의 수용자에 대한 태도 및 상호작용에서 긍정적 태도를 보이고 교화에 대해서도 긍정적 태도를 가진 교정공무원이 직무만족이 높다는 연구 결과와 일치한다. 또한 이수락(2011)의 연구에서 보안지향성은 조직몰입에 부적 상관관계가 있고 교화지향성은 조직몰입에 정적 상관관계가 있다는 연구와도 일치한다.

이러한 결과는 수용자를 대하는 태도가 교화이념을 더 지향하는 사람일수록 조직에 대한 헌신과 조직에 대한 만족감을 더 많이 느낀다는 것을 의미한다. 그리고, 수용자를 처벌하는 것에 집중하기보다는 교화하고자 하는 사명감이나 의지가 있는 교정공무원은 자신이 속한 조직에 적극적으로 참여하게 되고 책임감을 가지게 되어 결국은 조직에 몰입하도록 만든다.

넷째, 교정공무원의 긍정심리자본의 하위요인 희망이 정서적 몰입에 가장 큰 영향을 미치며 교정공무원의 긍정심리자본의 하위요인 회복탄력성이 규범적 몰입에 가장 큰 영향을 미친다. 이러한 결과를 바탕으로 조직몰입을 향상할 수 있는 방법으로는 교정공무원의 직무 교육 시 긍정적 사고와 조직 내 어려움을 이겨낼 수 있는 회복력 강화 프로그램이 도입되어야 한다. 이와 더불어 긍정심리자본을 개발하고 강화할 수 있는 교정조직의 전문인력 확보와 교육프로그램 개발 등의 제도적 방안도 필요하다.

다섯째, 교정공무원의 교정이념지향성의 하위요인 교화이념지향성은 정서적 몰입과 규범적 몰입에 가장 큰 영향을 미친다. 이러한 결과를 바탕으로 교정조직의 정책의 방향성도 수용자의 구금 및 처벌 중심에서 벗어나 교화 및 재사회화 중심의 정책적 변화가 반드시 이루어져야 할 것이다. 이와 더불어 교정조직은 교정공무원의 조직몰입의 영향요인 중 개인적 특성인 긍정심리자본과 교정조직의 업무 특성인 교화이념지향성이 중요한 영향요인이라는 것을 인식하고 교정기관의 조직 및 인사관리에 활용되어야 할 것이다.

본 연구는 조직몰입의 영향요인 중 조직의 유효성과 관련된 영향요인이 아닌 조직행동의 중요한 요인인 긍정심리자본으로 조직몰입을 확인했다는 점, 교정조직의 독특한 업무 특성인 교정이념지향성으로 조직몰입을 확인했다는 점에서 학술적 의의가 크다고 본다. 본 연구는 B지역의 교정공무원을 대상으로 연구가 이루어짐에 따라 일반화하기에는 한계가 있었고, 교정공무원 대상의 조직몰입에 관한 선행연구가 부족하여 연구하는데 어려움이 있었다. 본 연구를 통해 교정조직의 효율적 관리와 경쟁력 강화를 위한 정책 수립의 기초자료를 제공하고자 한다. 나아가 교정공무원과 교정조직의 발전에 기여하기를 기대한다.

참고문헌

- 권순만. (2017). 노인우울이 자살의도에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과, 카톨릭관동대학교 대학원 박사학위논문.
- 김미라. (2021). 조직문화와 심리적자본이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 김선이·배상훈. (2022). 교정공무원의 외상후스트레스장애 관리에 관한 연구, 「경찰학논총」, 12(3): 61-80.
- 김인경. (2018). 간호관리자의 진성리더십이 조직유효성에 미치는 영향: 긍정심리자본과 직무 재창조 매개효과를 중심으로, 서울대학교대학원 박사학위논문.
- 김인숙·서유빈·김복남·민아리. (2015). 임상간호사의 긍정심리자본이 조직몰입과 고객 지향성에 미치는 영향, 「간호행정학회지」, 21(1): 10-19.
- 김주섭·박재춘. (2013). 조직문화와 긍정심리자본, 조직몰입의 인과관계에 대한 다수준분석, 「한국인적자원관리학회」, 20(3): 51--74.
- 김주엽·김명수(2011). 긍정심리자본이 조직구성원의 직무만족과 정서적 몰입에 미치는 영향, 『한국경영교육학회』, 26(3), 117-148.
- 김척수·김형빈. (2019). 공무원의 비윤리적 행동에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 「한국부패학회보」, 24(1): 5-27.
- 김형빈. (2019). 도시공간구조 재편에 따른 지역경제 균열의 가능성, 「산업경제연구」, 32(1): 405-427.
- 김형빈·김상현. (2017). ICT를 활용한 고령자 주거안전정책 방안 연구, 「한국지역정보학회지」, 20(1): 127-151.
- 노진형·박순선·송미영·진영미·이경순. (2019). 영유아교사의 사회적자본, 긍정심리자본 및 조직몰입 간의 관계, 「유아교육·보육복지연구」, 23(2): 141-164.
- 박광천. (2015). 심리적자본이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 동신대학교 대학원 박사학위논문.
- 박재춘. (2012). 대학 직원의 긍정심리자본과 조직시민행동 간 관계에서 조직몰입의 매개효과, 「한일경상논집」, 57: 227-249.
- 심상화. (2010). 관광리조트 종사원의 임파워먼트, 조직몰입, 이직의도의 영향관계에 관한 연구. 「관광연구저널」, 24(2): 65-82.
- 심정미. (2017). 사회복지조직의 내부마케팅이 조직성과에 미치는 영향과 조직몰입의 매개효과, 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤미. (2021). 중장년층 재취업 활성화를 위한 정책의 우선순위 분석과 현상학적 탐색, 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤미·김형빈. (2022). 중장년층 재취업활성화 정책방안: FGI기반의 AHP분석, 「한국지방정부학회 지방정부연구」, 26(1): 297-320.
- 양필석·최석봉. (2011). 심리적자본이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향과 직무동기의 매개효과, 「한국인적자원관리학회」, 18(4): 149-172.

- 옥원호·김석용. (2001). 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구, 「한국행정학회」, 35(4): 355-373.
- 유영현. (2006). 경찰공무원의 조직몰입 결정요인에 관한 연구, 동국대학교 대학원 박사학위논문.
- 이근환. (2016). 의료조직의 윤리경영과 긍정심리자본이 조직유효성에 미치는 영향, 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 이란. (2019). 강점코칭 프로그램이 일선 간호관리자의 긍정심리자본, 코칭리더십 및 조직몰입에 미치는 효과, 이화여자대학교 대학원, 박사학위논문.
- 이란·김미영. (2021). 강점코칭 프로그램이 일선 간호관리자의 긍정심리자본, 코칭리더십 및 조직몰입에 미치는 효과, 「간호행정학회지」, 27(5): 410-422.
- 이민. (2018). 조직문화와 직원가치제안이 긍정심리자본과 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향: 특급호텔 식음조리부서 직원중심으로. 세종대학교 대학원, 박사학위논문.
- 이목화·문형구. (2014). 국내 조직몰입 연구의 현황과 향후 방향, 「조직과 인사 관리연구」, 38(2): 143-221.
- 이백철. (2016). 「교정학」, 교육과학사.
- 이승규. (2016). 사회복지전담공무원의 심리적자본이 조직시민행동에 미치는 영향: 직무 태도의 매개효과를 중심으로, 조선대학교 대학원 박사학위논문.
- 이윤호. (1995). 교정학, 서울: 박영사.
- 이윤호. (2003). 21세기 교정비전과 처우의 선진화방안, 「한국형사정책연구원」
- 이승주. (2019). 교정공무원의 하위문화 유형에 관한 연구, 동국대학교 대학원 석사학위논문
- 이창한. (2013). 교정공무원의 교정이념지향성이 조직몰입에 미치는 영향, 「교정연구」, 60: 135-153.
- 조성택. (2013). 경찰공무원의 심리적자본이 조직몰입에 미치는 영향, 「동국대학교사회과학연구」, 20(3): 7-23.
- 조윤서. (2015). 긍정심리자본과 조직유효성의 관계분석, 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 진윤희. (2015). 직무조건이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구. 단국대학교 대학원, 박사학위논문.
- 진윤희. (2018). 심리적자본이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 조직공정성 인식의 매개효과 검증, 「한국정부학회」, 30(4): 707-727.
- 정선우·이영민·임다영. (2013). 기초자치단체 공무원의 긍정심리자본 인식과 조직시민 행동, 조직몰입 인식의 구조적 관계분석, 「GRI연구논총」, 15(1): 35-55.
- 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, 1-18.
- Allen, N. J. and 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.
- Bandura, A. (1997), *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.

- Buchanan, Bruce L. (1975). Red Tape and the Service Ethic. *Administration and Society*, 6(4): 423-44.
- Cullen, F. T., Link, B. G., Wolfe, N. T., & Frank, J. (1985). The social dimensions of correctional officer stress. *Justice Quarterly*, 2(4), 505-533.
- Cullen, F., Link, B., Cullen, J., & Wolfe, N. (1989). How satisfying is prison work? A comparative occupational approach. *Journal of Offender Counseling, Services and Rehabilitation*, 14, 89 – 108.
- Lambert, E., & Paoline, E. (2005). The impact of jail medical issues on the job stress and job satisfaction of jail staff: An exploratory study. *Punishment and Society: The International Journal of Penology*, 7, 259–275.
- Lambert, E., Hogan, N., Barton, S., Jiang, S., & Baker, D. (2008). The Impact of Punishment and Rehabilitation Views on Organizational Commitment Among Correctional Staff: A Preliminary Study. *American Journal of Criminal Justice : AJCJ*; Spring 2008; 33, 1; *Criminal Justice Periodicals* 85.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Barton, S. M. & Oko Elechi, O. (2009) The impact of job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment on correctional staff support for rehabilitation and punishment. *A Critical Journal of Crime, Law and Society*, 22(2):109-122.
- Lambert, E. G., Altheimer, I., Hogan, N. L. & Barton-Bellessa, S. M. (2011). Correlates of Correctional Orientation in a Treatment-Oriented Prison. *Criminal Justice and Behavior*, 38(5):453-470.
- Lambert, E. G., Barton-Bellessa, S. M., & Nancy L. Hogan. (2013). The Association Between Correctional Orientation and Organizational Citizenship Behaviors Among Correctional Staff. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*. doi: 10.1177/0306624X13489510.
- Lincoln, J., & Kalleberg, A. (1990). *Culture, Control and commitment: A study of work organization and work attitudes in the United States and Japan*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Luthans, F. (2002), Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-75.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. and Combs G. M. (2006), Psychological capital development: toward a micro-intervention, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. and Norman, S. M. (2007), Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. and Li, W. X. (2005), The Psychological Capital of Chinese Workers. Exploring the Relationship with Performance, 1(2), 249-271.

- Luthans, F. and Morgan, C.M.Y.(2012), Psychological Capital: Meaning, Findings and Future Directions.
- Luthans, F., Luthans, K. W. and Luthans, B. C. (2004a), Positive psychological capital. Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Luthans, K. W. and Luthans, B. C. (2004b), Human social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 37-65.
- Luthans, F. and Youssef, C. M. (2004), Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F. and Youssef, C. M. (2007), Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Masten, A. S. and Reed, M. J. (2002), Resilience in Development, In: C. R. Snyder and S. J. Lopez, Eds., *Handbook of Positive Psychology*, Oxford University Press, Oxford, 2002, 74-88.
- Metcalfe. B., Dick, G (2000), Can you feel the force? Exploring organisation commitment in the police, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15, No. 8: 399-401.
- Mowday, R., R. Steers, & L. Porter. (1979). The measurement of or ganizational commitme nt. *Journal of Vocational Behavior*. 14: 224 -247.
- Moon, B., & Maxwell, S. (2004). Assessing the correctional orientation of correctional officers in South Korea. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 48, 729-743.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.
- Sundt, J., & Cullen. F. (2002). "The Correctional Ideology of Prison Chaplains: A National Survey." *Journal of Criminal Justice* 30 (5):369-385.
- Snyder, C. R. (2002), Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Stajkovic, A. D. and Luthans, F. (1998), Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.

< 기타 >

매일경제 보도자료, 2023년 03월 26일.

한국경제신문 보도자료, 2023년 05월 28일.

김묘연(金妙蓮): 동아대학교 대학원에서 의료상담심리학 박사수료를 하였다. 현재는 (주)한국회복연구소와 이룸심리상담교육센터 대표이다. 주요 관심 분야는 심리상담, 교정상담, 부모교육, 사회적기업, 사회복지, 행정학 등이다.(simrikim@naver.com)

김형빈(金亨彬): 동아대학교 행정학과 교수로 재직 중이며, 의료상담심리학과 책임교수를 맡고 있다. 주요 관심 분야는 지방자치, 지방분권, 지방의회, 재무행정, 도시정책, 의료상담심리학 등이다. 주요 논문은 다산 정약용의 심리학적 분석을 통한 행정개혁사상(2021), 다산 정약용의 협치행정사상(2021), 중장년층의 재취업 의지에 관한 경로분석(2021), 교정공무원의 외상후스트레스(PTSD) 해소를 위한 정신건강 지원방안(2003) 등이다.(hbkim@dau.ac.kr)

〈논문접수일: 2023. 7. 15 / 심사개시일: 2023. 7. 17 / 심사완료일: 2023. 8. 11〉

Abstract

A Study on the Influence Factors of Organizational Immersion of Correctional Officials: Focusing on Positive Psychological Capital and Corrective Ideology Orientation

Kim, Myo-yeon

Kim, Hyung-bin

The purpose of this study is to identify the influencing factors of organizational commitment of correctional officials, who play a key role in preventing recidivism and re-socializing inmates, to prepare basic data for efficient management and policy establishment of correctional organizations. To this end, we would like to empirically investigate the impact of positive psychological capital and correction ideology orientation on organizational commitment.

As a result of the analysis, first, continuance commitment, a sub-factor of organizational commitment of correctional officials, did not show a significant correlation with positive psychological capital and correctional ideology orientation. Second, it was confirmed that the positive psychological capital of correctional officials had a positive (+) correlation with affective and normative commitment, which are sub-factors of organizational commitment. Third, it was confirmed that educational ideology orientation, a sub-factor of corrective ideology orientation of correctional officials, has a static (+) correlation with affective and normative commitment, and punishment ideology orientation has a negative (-) correlation with affective and normative commitment.

Fourth, it has been confirmed that hope and resilience, which are sub-factors of positive psychological capital, have the greatest influence on affective and normative commitment, respectively. Fifth, it has been confirmed that edifying ideology orientation, a sub-factor of corrective ideology orientation, has the greatest influence on both affective and normative commitment. Correctional officials with high organizational commitment affect the prevention of recidivism and re-socialization of inmates. Accordingly, the policy direction of the correctional organization must also be centered on edification, away from the center of punishment for prisoners. In addition, it is urgent to develop various educational programs using educational ideology orientation and positive psychological capital, and it should be actively used for organizational and personnel management.

Key Words: Correctional Officials, Positive Psychological Capital, Correctional Ideology Orientation, Organizational Commitment