

교정직공무원의 폭력피해경험이 긍정심리자본을 매개로 조직몰입에 미치는 영향*

김 묘 연**

김 형 빈***

국문요약

본 연구는 교정조직에서 수용자를 관리·감독하며 사회 안전망을 구축하는데 중추적 역할을 담당하는 교정직공무원을 대상으로 폭력피해경험이 긍정심리자본을 매개하여 조직몰입에 미치는 영향을 확인함으로써 교정조직의 활성화 및 수용자의 효율적 관리를 위한 실천 방안을 마련하는데 그 목적이 있다. 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 폭력피해경험은 조직몰입과 부적(-) 상관관계가 확인되었다. 둘째, 긍정심리자본은 조직몰입과 정적(+) 상관관계가 확인되었다. 셋째, 긍정심리자본은 폭력피해경험과 조직몰입의 관계에서 부분매개효과가 확인되었다. 교정직공무원은 직업특성상 폐쇄적이며 업무에 대한 부담감이 크다. 그에 반해, 사회적 관심도는 낮으며 일반인이 접하기 어려운 여건 등으로 연구가 많이 이루어지지 않았다. 지금까지 교정직공무원의 조직몰입에 대한 선행연구들은 직무와 관련된 변인(직무만족도, 직무스트레스 등)을 매개효과로 검증하는데 그쳤다. 본 연구에서는 교정직공무원의 개인의 내적 특성인 긍정심리자본을 매개효과로 검증했다는 점에서 학술적 가치가 높다고 볼 수 있다. 본 연구결과를 바탕으로 첫째, 교정직공무원의 폭력피해경험에 대한 체계적인 관리 시스템이 마련되어야 한다. 둘째, 교정직공무원의 직무교육 및 복지정책이 개인의 내적 자원인 긍정심리자본을 적극적으로 반영하여 개선되기를 기대한다.

주제어: 교정직공무원, 폭력피해경험, 긍정심리자본, 조직몰입

I. 서론

한국의 범죄율은 30년 동안 2배이상 증가하였고 범죄의 양상도 지능화·다양화되고 있으며 범죄자의 재범률 또한 감소되지 않고 있다(통계청, 2022). 높은 재범률을 감소시키고 수용자의 재사회화를 위해서는 수용자를 직접 대면하는 교정직공무원의 역할이 중요하다(김묘연·김형빈, 2023). 교정직공무원은 수용자를 감독하는 역할과 사회에 복귀시키기 위해 교육하는 상호 모순적인 역할을 동시에 수행해야 하기 때문에 스트레스와 부담감을 느끼게 되며 이러한 심리적 경험은

* 본 연구는 동아대학교 학술연구비에 의해 연구되었음.

** 제1저자

*** 교신저자

직무스트레스와 조직몰입 등에 영향을 준다. 최근 수용자의 인권이 중요시 여겨지면서 교정직공무원의 업무 부담감은 더욱 증가되었고 출소 후 수용자의 보복에 대한 두려움도 가중되고 있다. 우리나라 교정직공무원 중 94.3%가 수용자로부터 위협을 당할 수 있다는 불안감을 느끼며 10명 중 8명은 언어폭력을 경험하고 있다(이수정·윤옥경, 2004).

교정직공무원은 경찰공무원이나 소방공무원보다 폭력을 경험하는 비율이 더 높고 폭력피해 경험 후 부정적 정서를 더 많이 경험하고 있다(김광훈·박종익·이수정·장광호, 2017). 교정직공무원은 범죄자를 대상으로 업무를 수행해야 하는 특수성으로 인해 업무에 대한 위협성이 높고 스트레스가 많으며 그로 인해 업무 만족도나 조직몰입에 심각한 영향을 줄 수 있다. 이처럼 수용자와의 관계에서 폭력피해를 경험한 교정직공무원은 부정적 사고가 증가하게 되며 그 결과, 애착과 소속감 등의 조직몰입에 부정적인 영향을 주게 된다. 이에 본 연구는 교정직공무원의 폭력피해경험이 조직몰입에 미치는 영향을 확인하고자 한다.

조직몰입에 대한 영향요인으로 심리학에서는 개인의 심리 내적 변인인 긍정심리자본에 대한 관심이 증가하고 있다(김묘연, 2023). 긍정심리자본은 조직몰입 및 업무성장에 긍정적 영향을 준다. 폭력피해를 경험한 교정직공무원은 업무로 인한 심리적 스트레스를 완화할 수 있는 경험이 반드시 필요하다. 긍정심리자본은 학습과 훈련으로 향상될 수 있다. 긍정심리자본의 이러한 특성은 교정직공무원의 업무 스트레스를 완화시켜주는 역할을 한다. 또한, 조직에 대한 긍정적 태도에 도움을 줄 수 있다. 이처럼 교정조직의 조직몰입 향상을 위해서는 긍정심리자본을 활용한 조직의 효율적 관리가 필요하다. 이에 본 연구는 교정직공무원의 폭력피해경험과 조직몰입의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 확인하고자 한다.

본 연구는 교정조직의 업무 특수성으로 발생하는 교정직공무원의 폭력피해경험을 독립변인으로 설정하였으며, 긍정심리자본을 매개변인으로 설정하여 조직몰입의 영향요인을 검증했다는 점에서 학술적 가치가 높다고 볼 수 있다. 긍정심리자본의 매개효과에 대한 선행연구는 다양하게 이루어지고 있지만 교정직공무원의 긍정심리자본에 대한 연구는 매우 미흡한 실정이다. 본 연구를 바탕으로 교정직공무원의 폭력피해경험에 대한 체계적인 관리 시스템이 마련되기를 바라며 아울러 교정직공무원의 조직활성화를 위한 정책 수립에 실증적 근거가 제시될 것으로 기대된다.

II. 이론적 배경

1. 교정직공무원

교정직공무원은 형사사법체계에서 형의 집행을 담당하고 있으며 범죄자를 사회로부터 격리하여 사회의 구성원으로 재사회화할 수 있도록 지도하고 감독하는 역할과 함께 범죄로부터 안전한 사회가 유지될 수 있도록 하는 중요한 역할을 담당하고 있다(한국의 교정행정화보집, 2009). 교정직공무원은 수용자를 관리하고 수용자의 교정·교화를 위하여 노력한다(교정통계연보, 2023). 교

정직공무원은 교정과 관련하여 특수한 직무에 대한 전문적 수준의 업무능력을 갖추어야 하며 교정사고를 방지하기 위하여 체력과 심신을 단련해야 하며 보호장비 사용 등이 능숙할 수 있도록 훈련과 교육을 병행하여야 한다(박정수, 2016). 교정직공무원은 우리나라 형사사법체계의 한 축을 담당하고 있으며 '변화를 향한 믿음, 함께 만들어 가는 국민 안전'이라는 비전 아래 수용자의 건전한 사회복귀를 위해 노력하고 있다(교정통계연보, 2023).

2. 폭력피해경험

교정조직에서의 폭력피해경험은 교정직공무원에 의해 수용자에게 발생하는 경우와 수용자에 의해 교정직공무원에게 발생하는 경우가 있다. 수용자의 인권이 중요시되면서 수용자에게 발생하는 폭력피해경험은 이슈화되고 개선되었다. 반면, 교정직공무원에게 발생하는 폭력피해경험은 심각성에 비해 이슈화되지 못하고 잘 드러나지도 않고 있어 연구가 미흡한 실정이다. 우리나라의 교정직공무원의 폭력피해에 대한 선행연구는 이수정과 윤옥경(2004)의 연구가 처음이었다. 교정직공무원에 의해 수용자에게 발생하는 폭력피해경험은 여전히 문제시하고 이슈화되는 반면, 수용자에 의해 교정직공무원에게 발생하는 폭력피해경험은 그 자체를 사소하게 여기거나 교정직공무원의 능력 부족이라 해석하는 경향이 있기 때문에 여전히 그 심각성에 비해 인정받지 못하고 있는 것이 현실이다(이수정·구현아·홍영오, 2005). 교정직공무원의 폭력피해경험은 직접적이고 육체적인 신체적 폭력도 있지만 간접적이고 정서적인 언어적·정서적 폭력도 해당된다.

언어적·정서적 폭력피해경험은 눈으로 확인이 어렵다는 이유로 지속적으로 이루어지면 심리적 압박감이 가중되어 신체적 폭력경험보다 심각한 스트레스로 작용할 수 있다(구경렬·이승우·김연수, 2015). 교정직공무원의 직무특성으로 수용자에 의한 폭력피해의 기준을 명확히 구분하기는 쉽지 않다(Davis, 1971). 교정직공무원의 폭력피해경험은 경미한 경우에는 겉으로 잘 드러나지도 않는다. 이수정과 윤옥경(2004)의 연구에 의하면, 수용자에 의해 발생하는 폭력피해경험은 실제 더 많이 존재하며 직무활동에 부정적 영향요인으로 작용하고 있다. 미국 뉴욕주의 교정직공무원의 50%가 업무의 불만족 원인을 신체적 위협을 당한 경험이라고 답하였다(Lombardo, 1981). 수용자의 폭행은 교정직공무원이 받는 스트레스 질환의 원인이며 정신과 치료가 필요할 정도의 심각한 수준이라고 한다(이수정·구현아·홍영오, 2005). 교정직공무원의 폭력피해경험은 비슷한 직군의 경찰공무원의 폭력피해경험보다 더 높은 수치를 나타내고 있으며 폭력피해경험은 심리적 탈진감을 높이고 직무만족을 떨어뜨리는 효과가 있다고 하였다(신성원, 2010).

3. 긍정심리자본

긍정심리자본은 조직구성원의 긍정 조직행동(Positive organization behavior)의 개념에서 시작되었으며 조직몰입, 직무만족 등의 태도 및 행동을 측정하는 도구이다(Luthans, Luthans, & Luthans, 2004). 긍정심리자본은 개인의 긍정적 가치를 중요하게 인식하여 자신의 약점보다 강점을 강화함으

로써 개인의 잠재력을 발휘하여 발전을 추구하는 심리상태를 의미한다(김옥진·최보영, 2020). 긍정심리자본은 긍정적 사고를 바탕으로 구성되어 있으며 학습이나 훈련으로 습득할 수 있다. 긍정심리자본은 조직성과에 영향을 미치는 측정이 가능한 변인이기 때문에 자본이라는 용어로 사용되고 있다(이소영, 2016). 긍정심리자본은 긍정적인 정서표현을 통해 나타나며 하위 변인은 자기효능감, 낙관주의, 희망, 회복탄력성 등 4가지 요소로 구성되어 있다. 긍정심리자본은 조직의 과업을 수행하면서 발휘될 수 있는 심리적 역량이다.

긍정심리자본은 자신의 성공에 대하여 낙관적으로 생각하는 것이며 도전적 과업을 수행함에 확신을 가지고 노력하는 것이며 목표를 향해 끈기있게 행동하는 것을 의미한다. 목표를 달성하기 위해서는 필요시 경로를 변경할 수 있고 역경이나 문제가 발생할 경우 원래의 상태로 되돌아오거나 그것을 뛰어넘는 상태를 의미한다(김나경, 2018). 긍정심리자본은 직무의 부정적 영향은 감소시켜 주고 긍정적 영향을 주기 때문에 조직의 성과향상을 위한 중요한 자원으로 활용되고 있다(이순남·김정아, 2017). 긍정심리자본은 업무에 대한 목표 달성, 동기부여와 관련하여 개인의 긍정적 상태가 핵심이기 때문에 개별적으로 이해하기보다는 통합적으로 이해할 때 조직성과에 더 큰 효과가 있다(정선우·이영민·임다영, 2013). 특히, 조직에서의 긍정심리자본은 조직구성원의 부정적 심리요소보다 성장과 발전에 기여할 수 있는 긍정적 심리요소에 집중하고 있다(Luthans & Youssef, 2004).

4. 조직몰입

조직몰입은 개인이 조직에 대해 일체감을 느끼고 몰두하는 정도를 의미한다(최용배, 2012). 조직몰입은 조직에서 개인이 구성원으로 존재하며 조직의 목표를 위해 공헌하는 구성원 개인의 의지이다(Allen & Meyer, 1990). 조직몰입은 조직구성원이 조직에 대해 가지게 되는 마음가짐을 말하며, 정서적 심리상태이고 행위의 태도를 포함한다(김금자, 2019). 조직몰입이 형성된 조직구성원은 조직을 신뢰하게 되고 조직의 목표를 위한 강한 욕구와 자부심을 느끼게 된다(심상화, 2010). 조직몰입은 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 구분하고 있다(Meyer & Allen, 1990). 정서적 몰입은 조직구성원의 조직에 대한 유대감과 조직의 가치에 대한 일체화로 인해 조직에 계속 남아 있으려는 심리적 상태를 말한다(Allen & Meyer, 1990). 지속적 몰입은 경제적·사회적 지위, 기회비용과 이해관계로 인해 조직 내에서 자신의 신분을 지속적으로 유지하고자 하는 심리적 상태를 말한다(Allen & Meyer, 1990). 규범적 몰입은 내재적 가치관과 의무감을 의미하는데 내재적 가치관은 조직문화의 영향을 받으며 타산적인 목적에 의해 이루어지는 것이 아니라 친사회적 행동으로 표현된다(Allen & Meyer, 1990).

조직몰입은 개인이 자신이 소속된 조직의 결속력과 관련해서 형성되기 때문에 직무만족보다 지속성과 안정성이 있으며 형성되기까지 오랜 시간이 소요된다(최철현, 2007). 조직몰입은 조직과 조직구성원의 유대감과 결속력의 결과로 나타난다는 점에서 조직구성원의 동기부여의 중요한 개념으로 조직관리와 인사관리 분야에서 많은 연구가 이루어졌다(이목화, 문형구, 2014). 교정직공무원

의 조직몰입은 교정조직을 움직이는 중요한 요인으로 작용하며 성취도와 참여도를 높여 교정조직에 대한 긍정적인 태도와 수용자에 대한 긍정적 태도를 가진다(Lambert & Paoline, 2005).

5. 선행연구

교정직공무원은 수용자의 난폭한 행동의 영향으로 신체적·정신적 위협을 받게되며 결국 조직몰입에 부정적 영향을 미치게 된다(김금자, 2019). 교정직공무원은 심각한 수준의 폭력피해를 경험하고 있으며 수용자에 의한 폭력피해경험은 직무탈진감과 직무만족감에 유의미한 영향을 미치고 있다(이수정·윤옥경, 2004). 교정직공무원은 수용자와의 상호작용 과정에서 언제 발생할지도 모르는 교정 사고에 대한 두려움이 있으며 출소 후 보복에 대한 두려움 등으로 조직몰입에 부정적 영향을 미친다(김금자, 2019). 교정직공무원은 경찰공무원보다 폭력피해를 더 많이 경험하며 탈진감도 더 심각하게 느끼기 때문에 직무를 수행하는데 어려움이 발생하고 있다(신성원, 2010). 교정직공무원의 조직몰입, 직무만족, 직무스트레스 등의 영향요인들 중에서 직무수행 과정 중에 발생하는 폭력피해경험과 폭력피해에 대한 두려움 등은 중요한 요인으로 지적되고 있다(Cullen, Link, Wolfe, & Frank, 1985; Lombardo, 1981). 이와 같은 선행연구들을 바탕으로 수용자에 의해 발생하는 폭력피해경험이 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지 확인하고자 한다.

긍정심리자본은 개인의 긍정적 변화를 유도하여 업무성과에도 직접적인 영향을 주고 있다(Peterson & Hicks, 1996). 개인이 지니고 있는 긍정심리상태는 개인의 정신적·신체적 건강뿐만 아니라 조직의 성과에도 긍정적 도움이 된다(Seligman, 1998). 긍정심리자본에 대한 관심이 커진 것은 전통적 의미의 자본이 조직성과에 미치는 영향만큼 긍정심리자본도 조직성과에 영향을 미친다는 연구 결과를 바탕으로 한다(정숙희·김익균, 2020). 긍정심리자본이 높은 조직구성원일수록 조직에 잘 적응하고 조직몰입이 높으며 조직의 효과성도 향상된다(김주섭·박재춘, 2013). 긍정심리자본은 개인의 노력으로 변화 가능하며 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치고 있다(조윤서, 2015). 경기도의 정부산하기관을 대상으로 한 연구에서 긍정심리자본은 조직몰입에 유의한 정적 영향을 주었다(진윤희, 2018).

보육교사의 긍정심리자본은 조직몰입에 영향을 주며(정숙희·김익균, 2020), 교사의 조직몰입 원인으로 긍정심리자본과 사회적자본이 영향요인으로 작용하였다(노진형·박순선·송미영·진영미·이경순, 2019). 긍정심리자본은 조직몰입, 조직시민행동, 직무만족 등 조직효과성에 긍정적 영향을 미치고 개인의 노력에 의해 영향을 주었다(황경미, 2022). 조직몰입과 직무만족과의 관계에서 자기효능감은 매개효과가 있었다(하형란·강혜자, 2012). 긍정심리자본은 상사-구성원 교환관계를 매개로 직업몰입과 조직몰입에 영향을 미쳤다(김선이·배상훈, 2022). 긍정심리자본은 개인의 긍정적인 마음가짐과 태도를 개념화한 변수이며 훈련과 학습에 의해 향상되며 변화 가능하다는 측면에서 조직몰입 및 조직관리에 유용한 변수로 인정받고 있다(진윤희, 2018). 이와 같은 선행연구들을 바탕으로 교정직공무원의 긍정심리자본의 요인이 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지 확인하고자 한다.

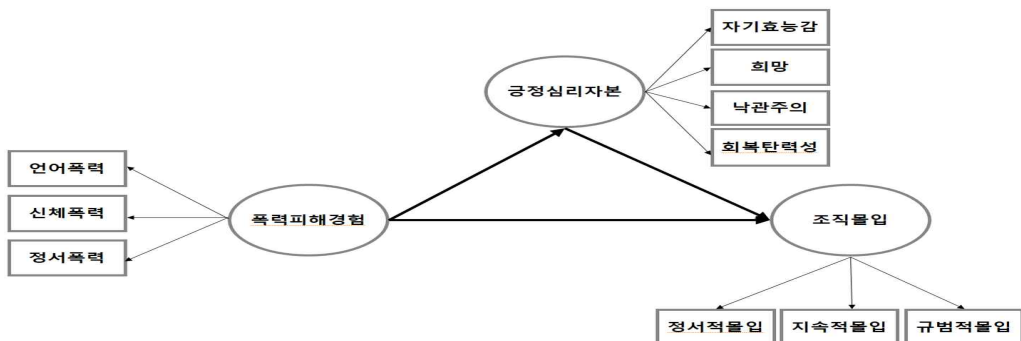
교정직공무원은 대부분의 업무가 수용자와의 관계에서 발생하기 때문에 수용자와의 관계에서 발생하는 경험들은 교정직공무원의 개인의 심리 내적 자원에 영향을 미치게 된다. 특히, 수용자에 의해 발생하는 교정직공무원의 폭력피해경험은 개인의 심리 내적 자원 중 하나인 긍정심리자본에 영향을 미치게 된다. 선행연구들을 살펴보면, 직장에서 경험한 언어폭력경험은 긍정심리자본과 직무스트레스에 영향을 미쳤고 긍정심리자본은 매개효과가 있었다(조미숙·장경애·박정현, 2021). 외상 경험에 자주 노출되는 업무를 하는 경우에 스트레스를 완화시켜주는 회복탄력성과 자기효능감 등의 긍정심리자본은 보호 요인으로 작용하고 매개효과가 있었다(박은진·김경의·백현숙·유제춘·최경숙, 2010). 응급실 간호사의 폭력경험은 회복탄력성에 부정적 영향을 미치는 것이 검증되었다(황수연·한지영, 2018). 언어폭력은 조직몰입에 부정적인 영향을 주었고 회복탄력성은 매개효과가 있었다(윤미순·이미영, 2020). 이와 같은 선행연구들을 바탕으로 교정직공무원의 폭력피해경험과 조직몰입의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 확인하고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구가설 및 연구모형

교정직공무원의 조직몰입 영향요인을 분석하기 위해 폭력피해경험을 독립변인으로 설정하고 긍정심리자본을 매개변인으로 설정하였다. 이를 위한 연구가설은 첫째, 폭력피해경험은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 둘째, 긍정심리자본은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 셋째, 폭력피해경험과 조직몰입의 관계에서 긍정심리자본은 매개효과가 있을 것이다. 이에 연구모형은 <그림 1>과 같다.

<그림 1> 연구모형



2. 연구대상

본 연구는 법무부 소속 교정직공무원 258명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 본 조사 전 경력 30년이상 20명의 교정직공무원을 대상으로 예비조사를 실시하여 문항의 적합성을 검증하였다. 인구사회학적 특성은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 인구사회학적 특성

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율
연령	20대	7	2.7	학력	고등학교	28	10.9
	30대	109	42.2		대학교(전문대 포함)	227	87.9
	40대	102	39.5		대학원	3	1.2
	50대	40	15.6	근속 기간	05년 미만	40	15.5
성별	여성	57	22.1		05년~09년	79	30.6
	남성	201	77.9		10년~14년	56	21.7
계급	9급 교도	37	14.3		15년~19년	51	19.8
	8급 교사	94	36.4		20년~29년	21	8.1
	7급 교위	97	37.7		30년이상	11	4.3
	6급 교감	30	11.6		근무 부서	보안과 업무	174
결혼 여부	미혼	79	30.6	보안과 외 업무		84	32.6
	기혼	173	67.1				
	기타	6	2.3				

전체: N= 258 / 100.0%

3. 측정 도구

1) 폭력피해경험

교정직공무원의 수용자에 의한 폭력피해경험 측정을 위한 척도는 이수정과 윤옥경(2004)의 척도를 사용하였다. 문항의 하위요인은 언어폭력 3문항, 신체폭력 7문항, 정서폭력 7문항으로 총 17 문항으로 구성하였다. 폭력피해경험 척도의 전체 신뢰도는 .94로 양호한 수준으로 나타났다. 하위요인별 신뢰도는 언어폭력 .92, 신체폭력 .93, 정서폭력 .94로 나타나 폭력피해경험 척도는 신뢰성이 있다고 판단된다.

2) 긍정심리자본

교정직공무원의 긍정심리자본 측정을 위한 척도는 Luthans & Youssef(2007)의 척도를 사용하였다. 문항의 하위요인은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성이다. 각 6문항으로 총 24문항으로 구성하였다. 긍정심리자본 척도의 전체 신뢰도는 .96으로 양호한 수준으로 나타났다. 하위요인별 신뢰도는 자기효능감 .88, 희망 .87, 낙관주의 .89, 회복탄력성 .85로 나타나 긍정심리자본 척도는 신뢰성이 있다고 판단된다.

3) 조직몰입

교정직공무원의 조직몰입 측정을 위한 척도는 Allen & Mayer(1990)의 척도를 사용하였다. 문항의 하위요인은 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입이다. 각 8문항으로 총 24문항으로 구성하였다. 조직몰입 척도의 전체 신뢰도는 .94로 양호한 수준으로 나타났다. 하위요인별 신뢰도는 정서적 몰입 .90, 지속적 몰입 .86, 규범적 몰입 .88로 나타나 조직몰입 척도는 신뢰성이 있다고 판단된다.

4. 연구 절차

본 연구의 설문지는 30년 이상의 근무 경력이 있는 교정직공무원 20명을 대상으로 설문지를 미리 제공하여 예비조사를 실시하였다. 예비 조사를 통해 문항의 적합성을 검증하고 이해가 쉬운 용어로 수정한 후 설문을 실시하였다. 연구자는 연구를 위해 법무부 소속 B지역 교정기관에 직접 의뢰를 하였으며 설문지는 교정기관의 담당자가 직접 연구대상자에게 배포하여 작성되었다. 설문지 작성을 위해 연구의 절차와 목적을 서면으로 알리고 연구참여자의 윤리적 문제를 위해서 개인정보 보호에 대한 동의서를 제공하였다. 연구를 위해 수집한 개인정보 및 설문지는 연구가 종료되면 폐기됨을 고지하였다. 연구자는 이러한 절차를 통해 연구의 윤리를 유지하기 위해 노력하였다. 본 연구는 연구자의 박사학위 논문의 일부를 수정·보완하여 작성하였다.

5. 자료수집 및 분석

본 연구는 SPSS 21.0 및 AMOS 21.0을 사용하여 분석하였다. 첫째, 교정직공무원의 인구사회학적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였고, 변수의 기술통계 분석을 통해 왜도, 첨도와 평균, 표준편차를 산출하였다. 둘째, Cronbach's α 계수를 산출하여 연구의 신뢰도를 검증하였다. 셋째, 측정모형의 타당도를 검증하기 위해서 확인적요인분석을 실시하였으며, 집중타당도와 판별타당도를 산출하였다. 넷째, 교정직공무원의 폭력피해경험, 긍정심리자본, 조직몰입의 상관관계를 측정하기 위해서 Pearson의 상관분석을 실시하였다. 다섯째, 모형 적합도 및 모수치 산출을 통해 연구모형의 적합성 및 변수 간의 타당성을 검증하였다. 여섯째, 변수의 직·간접 효과 검증을 위해 구조방정식을 실시하였으며, 부트스트래핑을 실시하여 간접 효과의 유의성을 검증하였다. 본 연구에서의 유의수준은 5%를 기준으로 하여 유의성을 판단하였다.

IV. 분석 결과

1. 기술통계분석

교정직공무원의 폭력피해경험, 긍정심리자본, 조직몰입의 기술통계값을 살펴보면, 폭력피해경험의 전체 평균은 3.06(SD=.69)이고, 폭력피해경험의 하위변인의 평균은 1.76(SD=.63)~2.82(SD=.60)이다. 긍정심리자본의 전체 평균은 3.03(SD=.70)이고, 긍정심리자본의 하위변인의 평균은 2.95(SD=.79)~3.10(SD=.80)이다. 조직몰입의 전체 평균은 2.82(SD=.69)이고, 조직몰입의 하위변인의 평균은 2.41(SD=.95)~3.00(SD=.75)이다. 폭력피해경험의 평균값은 언어폭력이 가장 높았으며 정서폭력, 신체폭력 순서로 높게 나타났다. 긍정심리자본의 평균값은 낙관주의가 가장 높았으며 회복탄력성, 자기효능감, 희망 순서로 높게 나타났다. 조직몰입의 평균값은 정서적 몰입이 가장 높았으며 지속적 몰입, 규범적 몰입 순서로 높게 나타났다. 하위변인의 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). 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2> 주요 변인의 기술통계분석(N=258)

요인		평균	표준편차	왜도	첨도
폭력피해경험	언어폭력	2.82	.60	-.26	-.06
	신체폭력	1.76	.63	.90	1.30
	정서폭력	2.76	.65	-.34	-.42
	전체	3.06	.69	.40	-.43
긍정심리자본	자기효능감	3.01	.76	.31	.51
	희망	2.95	.79	.11	-.10
	낙관주의	3.10	.80	.09	-.26
	회복탄력성	3.02	.75	.28	-.16
	전체	3.03	.70	.24	.08
조직몰입	정서적 몰입	3.00	.75	.04	.37
	지속적 몰입	2.96	.83	-.11	-.31
	규범적 몰입	2.41	.95	.28	-.60
	전체	2.82	.69	.26	-.29

2. 상관분석

1) 폭력피해경험과 조직몰입의 상관관계

폭력피해경험의 언어폭력은 조직몰입의 정서적 몰입($r=-0.68, p<.01$), 지속적 몰입($r=-0.66, p<.01$), 규범적 몰입($r=-0.51, p<.01$)과 부적(-) 상관관계가 확인되었다. 폭력피해경험의 신체폭력

은 정서적 몰입($r = -0.66, p < .01$), 지속적 몰입($r = -0.68, p < .01$), 규범적 몰입($r = -0.52, p < .01$)과 부적(-) 상관관계가 확인되었다. 폭력피해경험의 정서적 몰입($r = -0.67, p < .01$), 지속적 몰입($r = -0.68, p < .01$), 규범적 몰입($r = -0.59, p < .01$)과 부적(-) 상관관계가 확인되었다. 결과는 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 폭력피해경험과 조직몰입의 상관관계

하위요인	언어폭력	신체폭력	정서폭력	정서적 몰입	지속적 몰입	규범적 몰입
언어폭력	1					
신체폭력	.759**	1				
정서폭력	.678**	.806**	1			
정서적 몰입	-.680**	-.665**	-.673**	1		
지속적 몰입	-.661**	-.680**	-.685**	.772**	1	
규범적 몰입	-.515**	-.528**	-.598**	.633**	.647**	1

주) ** $p < .01$

2) 긍정심리자본과 조직몰입의 상관관계

긍정심리자본의 자기효능감은 조직몰입의 정서적 몰입($r = 0.74, p < .01$), 지속적 몰입($r = 0.65, p < .01$), 규범적 몰입($r = 0.54, p < .01$)과 정적(+) 상관관계가 확인되었다. 긍정심리자본의 희망은 정서적 몰입($r = 0.53, p < .01$), 지속적 몰입($r = 0.57, p < .01$), 규범적 몰입($r = 0.70, p < .01$)과 정적(+) 상관관계가 확인되었다. 긍정심리자본의 낙관주의는 정서적 몰입($r = 0.79, p < .01$), 지속적 몰입($r = 0.70, p < .01$), 규범적 몰입($r = 0.59, p < .01$)과 정적(+) 상관관계가 확인되었다. 긍정심리자본의 회복탄력성은 정서적 몰입($r = 0.67, p < .01$), 지속적 몰입($r = 0.64, p < .01$), 규범적 몰입($r = 0.66, p < .01$)과 정적(+) 상관관계가 확인되었다. 결과는 <표 4>와 같다.

〈표 4〉 긍정심리자본과 조직몰입의 상관관계

하위요인	자기 효능감	희망	낙관주의	회복 탄력성	정서적 몰입	지속적 몰입	규범적 몰입
자기효능감	1						
희망	.440**	1					
낙관주의	.803**	.494**	1				
회복탄력성	.672**	.645**	.731**	1			
정서적 몰입	.744**	.535**	.791**	.679**	1		
지속적 몰입	.650**	.571**	.709**	.648**	.772**	1	
규범적 몰입	.541**	.705**	.590**	.666**	.633**	.647**	1

주) ** $p < .01$

3) 폭력피해경험과 긍정심리자본의 상관관계

폭력피해경험의 언어폭력은 긍정심리자본의 자기효능감($r=-0.59, p<.01$), 희망($r=-0.49, p<.01$), 낙관주의($r=-0.58, p<.01$), 회복탄력성($r=-0.50, p<.01$)과 부적(-) 상관관계가 확인되었다. 폭력피해 경험의 신체폭력은 자기효능감($r=-0.62, p<.01$), 희망($r=-0.55, p<.01$), 낙관주의($r=-0.65, p<.01$), 회복탄력성($r=-0.55, p<.01$)과 부적(-) 상관관계가 확인되었다. 폭력피해경험의 정서폭력은 자기효능감($r=-0.63, p<.01$), 희망($r=-0.60, p<.01$), 낙관주의($r=-0.66, p<.01$), 회복탄력성($r=-0.60, p<.01$)과 부적(-) 상관관계가 확인되었다. 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 폭력피해경험과 긍정심리자본의 상관관계

하위요인	언어폭력	신체폭력	정서폭력	자기 효능감	희망	낙관 주의	회복 탄력성
언어폭력	1						
신체폭력	.759**	1					
정서폭력	.678**	.806**	1				
자기효능감	-.593**	-.625**	-.630**	1			
희망	-.491**	-.552**	-.600**	.440**	1		
낙관주의	-.589**	-.658**	-.660**	.803**	.494**	1	
회복탄력성	-.507**	-.558**	-.608**	.672**	.645**	.731**	1

주) ** $p<.01$

3. 연구모형 검증

1) 측정모형의 적합도

본 연구의 집중타당도 검증을 위해 측정모형에 대한 확인적요인분석을 실시하였다. 확인적요인분석의 적합도 지수는 $\chi^2=190.832(df=54, p=.000)$, GFI=.960, RMSEA=.078, TLI=.907, CFI=.927, NFI=.914, AGFI=.890로 나타났다. χ^2 값은 수용 기준을 충족하지 못하였지만 대부분의 적합도 지수가 수용기준을 충족하였으므로 본 연구의 연구모형은 적합한 것으로 판단된다. 결과는 <표 6>과 같다.

<표 6> 측정모형 적합도

χ^2	GFI	RMSEA	TLI	CFI	NFI	AGFI
190.832	.960	.078	.907	.927	.914	.890

2) 측정모형의 타당도

본 연구의 요인부하량은 폭력피해경험의 정서폭력 .874, 신체폭력 .899, 언어폭력 .820으로 나타났다. 긍정심리자본의 회복탄력성 .819, 낙관주의 .898, 희망 .641, 자기효능감 .845로 나타났다. 조직몰입의 규범적 몰입 .736, 지속적 몰입 .856, 정서적 몰입 .895로 나타났다. 평균분산추출지수는 폭력피해경험은 .716, 긍정심리자본은 .698, 조직몰입은 .719로 나타났다. 개념신뢰도는 폭력피해경험은 .891, 긍정심리자본은 .936, 조직몰입은 .884로 나타났다. 그 결과, 확인적요인분석의 집중 타당도는 적합한 것으로 판단된다. 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 집중타당도 결과

변인		B	β	S.E.	t값	AVE	C.R.
폭력 피해 경험	정서폭력	1.000	.874			.716	.891
	신체폭력	.758	.899	.039	19.571***		
	언어폭력	.578	.820	.035	16.746***		
긍정 심리 자본	회복탄력성	1.000	.819			.698	.936
	낙관주의	1.396	.898	.079	17.713***		
	희망	.906	.641	.082	11.099***		
	자기효능감	1.270	.845	.079	16.156***		
조직 몰입	규범적 몰입	1.000	.736			.719	.884
	지속적 몰입	1.244	.856	.089	13.958***		
	정서적 몰입	1.251	.895	.085	14.638***		

주) *** $p < .001$

마지막으로 상관계수의 제공보다 평균분산추출지수가 크기 때문에 판별타당도는 적합한 것으로 판단된다. 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 판별타당도 결과

구분	폭력피해경험	긍정심리자본	조직몰입
폭력피해경험	1		
긍정심리자본	-.620	1	
조직몰입	-.568	.530	1
구분	상관계수의 제공		AVE
	폭력피해경험	긍정심리자본	
폭력피해경험	1		.716
긍정심리자본	.384	1	.698
조직몰입	.322	.280	.719

3) 연구모형의 적합도

연구모형의 적합도 지수는 $\chi^2=226.739(df=149, p=.000)$, CFI=.964, RMSEA=.098, NFI=.952, GFI=.905, TLI=.982, AGFI=.831, PNFI=.558, PCFI=.567로 나타났다. χ^2 값은 수용 기준을 충족하지 못하였지만 대부분의 적합도 지수가 수용기준을 충족하였으므로 본 연구의 연구모형은 적합한 것으로 판단된다. 결과는 <표 9>와 같다.

<표 9> 연구모형 적합도

χ^2	CFI	RMSEA	NFI	GFI	TLI	AGFI	PNFI	PCFI
226.739	.964	.098	.952	.905	.982	.831	.558	.567

연구모형 분석결과, 폭력피해경험과 긍정심리자본($\beta=-.367, p<.001$)은 부(-)의 상관이 있었다. 폭력피해경험과 조직몰입($\beta=-.247, p<.001$)은 부(-)의 상관이 있었다. 긍정심리자본과 조직몰입($\beta=.597, p<.001$)은 정(+)의 상관이 있었다. 즉, 폭력피해경험이 많은 교정직공무원은 긍정심리자본, 조직몰입이 감소하는 것으로 확인되었다. 결과는 <표 10>과 같다.

<표 10> 연구모형의 모수치 추정 및 통계적 유의성

경로		B	β	S.E.	t
폭력피해경험 →	긍정심리자본	-.218	-.367	.030	-7.195***
	조직몰입	-.127	-.247	.029	-4.305***
긍정심리자본 →	조직몰입	.518	.597	.092	5.625***

주) *** $p<.001$

4) 연구모형의 매개효과

교정직공무원의 폭력피해경험과 조직몰입의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 확인하기 위해서 부트스트래핑을 2,000회 실행하였다. 편차 교정은 95% 수준의 신뢰구간을 설정하였으며 상한값과 하한값 사이에 0이 존재하지 않으므로 긍정심리자본의 매개효과는 통계적으로 유의한 수준이었다. 결과는 <표 11>과 같다.

<표 11> 연구모형의 매개효과

경로	Estimate	S.E	95% 구간
폭력피해경험 → 긍정심리자본 → 조직몰입	-.113	.035	-.193~-0.060

폭력피해경험, 긍정심리자본, 조직몰입 간의 구조적 인과관계를 확인하기 위해서 직접효과, 간접효과, 총효과를 분석하였다. 폭력피해경험은 긍정심리자본에 직접효과($\beta=-.367, p<.001$), 조직

몰입에 직접효과($\beta=-.247, p<.001$)가 있었다. 긍정심리자본은 조직몰입에 직접효과($\beta=.597, p<.001$)가 있었다. 폭력피해경험과 조직몰입의 관계에서 긍정심리자본은 간접효과($\beta=-.219, p<.01$)가 있었으며 부분매개효과가 나타났다. 폭력피해경험과 조직몰입의 관계에서 총효과($\beta=-.466, p<.01$)는 유의한 수준이었다. 즉, 폭력피해경험이 많은 교정직공무원은 긍정심리자본이 감소하고 이로 인해 조직몰입도 더 감소하는 것으로 확인되었다. 결과는 <표 12>와 같다.

〈표 12〉 연구모형의 직·간접·총효과

경로		직접효과	간접효과	총효과
폭력피해경험 →	긍정심리자본	-.367***		-.367***
	조직몰입	-.247***		-.247***
긍정심리자본 →	조직몰입	.597***		.597***
폭력피해경험 → 긍정심리자본 → 조직몰입		-.247***	-.219**	-.466**

주) ** $p<.01$, *** $p<.001$

V. 결론

본 연구는 교정직공무원의 폭력피해경험과 조직몰입의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 규명하여 수용자의 효율적 관리 및 교정조직의 활성화를 위한 실천방안을 마련하는데 그 목적이 있다. 이에 다음과 같이 결과를 제시한다.

첫째, 폭력피해경험은 조직몰입과 부적상관이 있으며 폭력피해경험은 조직몰입을 감소시키는 요인으로 작용한다. 폭력피해경험이 많은 교정직공무원은 조직몰입이 감소한다. Lombardo(1981)는 조직몰입의 영향요인 중 폭력피해경험과 폭력피해에 대한 두려움을 중요한 요인으로 지적하고 있다. 이수정·구현아·홍영오(2005)는 폭력피해경험이 불안과 두려움을 발생하게 하고 조직몰입과 직무만족을 낮춘다고 하였다. 교정직공무원의 폭력피해경험은 조직몰입에 부정적 영향을 주고 있다. 이러한 결과를 바탕으로 교정조직에서는 폭력피해를 사전에 방지하는 제도적 장치가 마련되어야 하며 폭력피해를 경험한 교정직공무원에 대한 관리 시스템이 마련되어야 한다.

둘째, 긍정심리자본은 조직몰입과 정적상관이 있으며 긍정심리자본은 조직몰입을 증가시키는 요인으로 작용한다. 긍정심리자본이 높은 교정직공무원은 조직몰입도 높게 나타난다. 개인의 심리 내적 자원인 긍정심리자본은 조직의 특성 요인보다 조직몰입에 영향을 더 줄 수 있음을 시사한다. 김묘연·김형빈(2023)도 긍정심리자본은 조직몰입을 향상시킬 수 있는 긍정요인이라고 하였다. Youssef & Luthans(2015)는 조직구성원과의 관계를 향상시키고 조직효과성을 증진시키는 요소가 긍정심리자본이라고 하였다. 긍정적 심리특성을 나타내는 교정직공무원일수록 조직에 대해 애착심을 가지고 안정적으로 조직생활을 할 수 있음을 시사한다. 이러한 결과를 바탕으로 교정직공무원의 조직 활성화를 위해서는 복지정책에 긍정심리자본을 적극 반영해야 할 것이다. 또한, 긍정심리자본을 강화할 수 있는 직무교육 프로그램 개발 등의 제도 개편도 필요하다.

셋째, 폭력피해경험은 긍정심리자본과 부적상관이 있으며 폭력피해경험은 긍정심리자본을 감소시키는 요인으로 작용한다. 폭력피해경험이 많은 교정직공무원은 긍정심리자본이 감소한다. 외상경험에 자주 노출되는 사람은 스트레스를 완화시켜 주는 긍정심리자본이 보호 요인이 될 수 있다(박은진·김경의·백현숙·유제춘·최경숙, 2010). 황수연(2018)은 폭력경험은 회복탄력성에 부적상관관계가 있다고 하였으며 이러한 선행연구들은 폭력피해경험에 대한 긍정심리자본의 유의성을 설명하기 때문에 본 연구와 유사한 결과로 볼 수 있다.

넷째, 폭력피해경험과 조직몰입간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 확인한 결과, 긍정심리자본은 부분매개효과가 있었다. 폭력피해경험이 많은 교정직공무원은 긍정심리자본이 감소하며 조직몰입도 더 감소하였다. 김묘연(2023)은 폭력피해경험은 그 피해가 외관상 드러나지 않아도 개인의 심리자원에 부정적 영향을 주며 조직몰입을 더 감소시키는 요인으로 보았다. 박정현·장경애(2019)도 직장에서 경험한 폭력경험은 직무스트레스에 영향을 미치며, 긍정심리자본이 매개효과가 있다고 보고하였다.

본 연구는 수용자를 관리·감독하며 사회 안전망을 구축하는데 중추적 역할을 담당하는 교정직공무원을 대상으로 연구가 진행되었다. 선행연구를 바탕으로 본 연구의 차별성을 제시한다.

첫째, 교정직공무원의 폭력피해경험을 조직몰입 영향요인으로 선정했다는 점에서 그 의의가 있다. 수용자에 의해 발생하는 폭력피해경험은 교정직공무원의 직무와 관련된 독특한 경험변인으로 지금까지 교정직공무원의 조직몰입에 관한 변인과는 차별성이 있다.

둘째, 교정직공무원의 조직몰입에 관한 매개요인은 주로 직무와 관련된 변인이었다. 개인의 내적 특성인 긍정심리자본을 매개효과로 검증한 경우는 찾아볼 수 없었다. 긍정심리자본의 매개효과를 검증했다는 점에서 의의가 크다.

교정직공무원은 직업특성상 폐쇄적이며 업무에 대한 부담이 큰 직업군이다. 그에 반해, 사회적 관심도는 낮으며 일반인이 접하기 어려운 여건으로 다양한 연구가 이루어지지 않았다. 이러한 상황에서 교정직공무원의 조직몰입 향상을 위한 영향요인 연구는 학술적 가치가 있다. 본 연구 결과를 토대로 다음과 같이 연구의 시사점을 제시한다.

첫째, 교정직공무원의 조직 활성화를 위한 제도 및 교육 등의 정책 수립에 실증적 근거를 제시하였다. 둘째, 교정직공무원의 폭력피해에 관한 트라우마 연구가 필요하며 연구에 앞서 교정직공무원의 폭력피해경험에 대한 체계적인 관리 시스템이 마련되어야 한다. 셋째, 교육이나 훈련으로 개발 가능한 긍정심리자본이 교정조직의 조직관리 및 직무교육에 적극 활용되기를 기대한다.

참고문헌

- 구경률·이승우·김연수. (2015). 교정공무원의 이직의도에 미치는 요인, 「한국경찰학회보」, 17(3), 27-50.
- 김금자. (2019). 교정공무원의 감정노동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 직무스트레스를

- 매개변수로, 동양대학교 대학원 박사학위논문.
- 김광훈·박종익·이수정·장광호. (2017). 교정시설 내 교정공무원의 정신건강 실태, 「신경정신의학」, 56(1), 20-27.
- 김나경. (2018). 특수교사의 감정노동이 소진과 행복에 미치는 영향: 긍정심리자본과 사회적 지지의 조절 효과, 연세대학교 교육대학원 학위논문.
- 김묘연. (2023). 교정공무원의 교정이념지향성과 폭력피해경험이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 김묘연·김형빈. (2023). 교정공무원의 조직몰입 영향요인 연구: 긍정심리자본과 교정이념지향성을 중심으로, 「지방정부연구」, 27(2), 65-86.
- 김묘연·김형빈. (2023). 교정공무원의 외상후스트레스(PTSD) 해소를 위한 정신건강 지원 방안, 「지방정부연구」, 26(4), 211-233.
- 김선이·배상훈. (2022). 교정공무원의 외상후스트레스장애 관리에 관한 연구, 「경찰학논총」, 12(3), 61-80.
- 김옥진·최보영. (2020). 고혈압·당뇨병 등록교육센터 구성원의 긍정심리자본이 직무만족, 정서적 조직몰입에 미치는 영향: 개인학습 지향성 중심으로 한시론적 접근, 「행정논총」, 48(2), 217-248.
- 김주섭·박재춘. (2013). 조직문화와 긍정심리자본, 조직몰입의 인과관계에 대한 다수준분석, 「한국인적자원관리학회」, 20(3), 51-74.
- 노진형·박순선·송미영·진영미·이경순. (2019). 영유아교사의 사회적자본, 긍정심리자본 및 조직몰입 간의 관계, 「유아교육·보육복지연구」, 23(2), 141-164.
- 박은진·김경의·백현숙·유제춘·최경숙. (2010). 소방공무원들의 긍정심리적 특성이 외상 사건 경험 이후 외상후 스트레스 증상 발생에 미치는 영향, 「신경정신의학」, 49(6), 645-652.
- 법무부 교정본부. (2023). 2023 교정통계연보.
- 신성원. (2010). 경찰공무원의 직무스트레스가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구, 「한국치안행정논집」, 7(2).
- 윤미순·이미영. (2020). 간호사가 경험한 언어폭력이 조직몰입에 미치는 영향: 회복탄력성의 매개 효과 중심으로, 「임상간호연구」, 26(1), 1-9.
- 이목화·문형구. (2014). 국내 조직몰입 연구의 현황과 향후 방향, 「조직과 인사 관리연구」, 38(2), 143-221.
- 이소영. (2016). 직무 과부하가 조직 불공정성을 통해 정서적 소진에 미치는 영향: 긍정심리자본과 경력 성장 기회의 조절 효과를 중심으로, 고려대학교 대학원 학위 논문.
- 이소영. (2016). 학교장의 온정적 합리주의 리더십: 교사의 공유리더십, 학습 조직문화 및 긍정심리자본과 학교 조직효과성 간의 구조적 관계, 송실대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이수정·구현아·홍영오. (2005). 교정복지시설 종사자의 스트레스성 정신질환의 원인기제로서 수용자로 인한 폭력피해경험에 대한 연구, 한국심리학회, 「산업 및 조직」, 18(2), 317-335.
- 이수정·윤옥경. (2004). 교정공무원의 폭행피해로 인한 탈진감과 외상 후 스트레스 장애, 「한국교정학회」, 25(7).

- 이순늬·김정아. (2017). 긍정심리자본에 대한 개념 분석, 「간호행정학회지」, 23(2), 181-190.
- 정선우·이영민·임다영. (2013). 기초자치단체 공무원의 긍정심리자본 인식과 조직시민행동, 조직몰입 인식의 구조적 관계 분석, 「GRI연구논총」, 15(1), 35-55.
- 정숙희·김익균. (2020). 보육교사의 긍정심리자본과 행복감이 조직몰입에 미치는 영향, 「교육문화연구」, 26(3), 779-800.
- 조미숙·장경애·박정현. (2021). 치과위생사의 긍정심리자본이 직무만족과 직무성공에 미치는 영향, 「한국치위생학회지」, 21(3), 271-279.
- 조운서. (2015). 긍정심리자본과 조직유효성의 관계 분석, 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 진윤희. (2018). 심리적자본이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 조직공정성 인식의 매개효과 검증, 「한국정부학회」, 30(4), 707-727.
- 최철현. (2007). 조직문화 유형과 조직민주화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구, 창원대학교 대학원 박사학위논문.
- 통계청 <https://kostat.go.kr>
- 하형란·강혜자. (2012). 경찰공무원의 조절초점이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과, 「한국자치행정학회」, 26(2), 121-142.
- 한국의 교정행정화보집, 2009.
- 황경미. (2022). 임상간호사의 역할갈등과 조직효과성, 간호업무수행에 관한 연구, 「학습자중심교과교육연구」, 22(18), 651-674.
- 황수연·한지영. (2018). 응급실 간호사의 폭력경험에 대한 반응, 회복탄력성이 소진에 미치는 영향, 「임상간호연구」, 24(3), 303-312.
- 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.
- 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.
- Davis, J. A. (1971). *Elementary survey analysis*. Englewood Cliffs, NY: Prentice-Hall.
- 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.
- Lombardo, L. X. (1981). *Guards imprisoned: Correctional officers at work*. New York: Elsevier Science Publishing.
- 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.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 69(3), 372.
- Peterson, D. B., Hicks, M. D. (1996). *Leader as coach*. Minneapolis, MN: Personnel Decisions Inc.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.

김묘연(金妙連): 동아대학교 대학원에서 의료상담심리학 박사학위를 취득하였다. 현재는 (주)한국회복연구소와 이룸심리상담교육센터 대표이다. 주요 관심 분야는 심리상담, 교정상담, 가족상담, 부부상담, 부모교육, 사회적기업, 사회복지, 행정학 등이다.(simrikim@naver.com)

김형빈(金亨彬): 동아대학교 행정학과 교수로 재직 중이며, 현재 의료상담심리학과 책임교수를 맡고 있다. 주요 관심 분야는 지방자치, 지방분권, 지방의회, 재무행정, 도시정책, 의료상담심리학 등이다. 주요 논문은 다산 정약용의 협치행정사상(2021), 중장년층의 재취업 의지에 관한 경로분석(2021), 교정공무원의 외상후스트레스(PTSD) 해소를 위한 정신건강 지원방안(2003), 교정공무원의 조직몰입 영향요인연구(2023) 등이다.(hbkim@dau.ac.kr)

Abstract

The Effect of Violence Damage Experience of Correctional Public Officials on Organizational Immersion through Positive Psychological Capital

Kim Myo-yeon

Kim Hyung-bin

The purpose of this study is to develop practical measures for revitalizing correctional organizations and efficient management of inmates by identifying the impact of violence damage experiences on organizational commitment through positive psychological capital for correctional officials who play a pivotal role in managing and supervising prisoners in correctional organizations and building social safety nets.

The analysis results are as follows. First, the experience of violence damage was confirmed to have a negative (-) correlation with organizational commitment. Second, positive psychological capital had a positive (+) correlation with organizational commitment. Third, positive psychological capital had a partial mediating effect on the relationship between violence victim experience and organizational commitment.

Correctional officials are closed due to the nature of their jobs and have a high burden on their work. On the other hand, many studies have not been conducted due to low social interest and difficult conditions for the general public to access. Previous studies on the organizational commitment of correctional officials so far have only verified job-related variables (job satisfaction, job stress, etc.) as mediating effects.

In this study, positive psychological capital, an internal characteristic of correctional officials, was verified as a mediating effect, which can be of high academic value. Based on the results of this study, we first need to establish a systematic management system for correctional officials' experiences of violence damage. Second, it is expected that the job education and welfare policies of correctional officials will be improved by actively reflecting positive psychological capital, an individual's internal resource.

Key Words: correctional officials, experiences of violence, positive psychological capital, organizational commitment