

주요용어 : 교정간호사, 직무특성, 직무만족

교정간호사와 병원간호사의 직무특성과 직무만족도의 비교

김기경*, 허혜경**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

법무부 소속 교정시설이란 교정국 산하 교도소, 구치소, 구치지소, 보호감호소(43곳)와 보호국 산하 소년원 및 분류심사원(18곳)을 말한다. 우리나라 교정시설에 수용되고 있는 인구는 매년 증가하여 2000년 기준으로 63,472명이며 전체인구의 0.13%를 차지한다(Ministry of Justice, 2001). 1991년에서 1998년 기간 동안 수용자 대비 환자발생 및 치료인원, 외부병원 이송자 수가 증가하고 있다. 1999년 교정시설 환자의 질병구성을 보면 고혈압이 14.3%로 가장 많고, 다음이 정신병 13.1%, 내분비계 12.46%, 폐결핵 9.67%, 소화기계 6.78%, 간질병 6.20% 순이었으며(Ministry of Justice, 1999), 일반인에 비해 음주 및 흡연량, 마약 등 습관성 약물경험이 많으며, 정신적 건강에 대한 호소가 더 많은 것으로 보고되었다(Kim, 1999).

우리나라의 경우 교정시설의 수용자는 국민건강보험 급여의 수급자에서 제외된다(국민건강보험법 제49조). 질병에 걸린 수용자의 병실수용 및 치료의무는 수용기관장에 있으며(행형법 제26조), 이를 총체적으로 관리하는 행정부서인 법무부는 교정시설 내에 이들의 일차적인 건강관리 및 치료를 수행할 수 있는 시설과 인력을 배치할 의무를 가진다.

2002년도 국정감사자료에서 교정시설 수용자 1인당 연간 의료비 59,000원을 기준으로 책정된 의료예산이 매우 부족함을 지적하고 있으며, 교정국 산하 교정시설 의료인력 146명 중 의사가 65명, 간호직이 66명으로 의료인 1인당 1,063명의 수용자를 담당하는 실정임을 밝히고 있다. 올해 법무부는 교정시설의 의사인력 확보를 위해 공중보건역사의 배치를 계획하고 있

나 수용자의 건강관리와 질병 예방, 만성질환 관리 등의 일차 건강관리 업무를 담당할 간호인력의 필요성은 제안되어 있지 않다(Ministry of Justice, 2002).

현재 법무부 소속 전국 교정시설 의무과에는 간호사 출신 일반직 공무원 75명이 근무하고 있다. 간호사는 수용자의 일차적 건강관리, 즉 건강검진, 건강교육 및 상담, 신체사정, 투약, 응급처치, 외부 병원과의 연계 등에 있어 핵심적 역할을 담당하고 있으며 수용자의 인권보호 차원에서 교정간호사의 역할이 매우 중요해질 것이다(간협신보, 2003). 1975년 미국간호협회에서는 교정간호를 전문적 영역으로 인정하였으며, 1995년에는 교정간호사에게 교육, 상담, 건강관리에 대한 개인 책임 의식 고양, 신체사정, 조기검진, 의뢰, 투약, 직접간호, 병동 관리에 대해 책임이 있음을 공식화하였다(ANA, 1995). 또한 1998년 국제간호조직(International Council of Nurses)에서는 교정시설 수용자에게 건강관리를 받을 권리와 인간적 대우를 받을 권리가 있음을 지지하는 선언문을 채택하였다(ICN, 2000).

우리나라 교정국 및 교정시설의 홈페이지에는 의무과의 업무를 수용자의 보건, 의료 및 약품조제와 입소 및 수용기간 중 건강진단과 진찰 및 투약, 응급처치, 외부병원으로의 이송치료 등으로 소개하고 있다. 그러나 의무과에서 종사하는 의료인의 구체적 업무지침 및 관련 통계자료는 공개되지 않고 있으며, 교정간호사의 경우도 마찬가지이다. 교정간호사는 수용자에 대해 일차적이면서 핵심적인 건강서비스 제공자이며, 이러한 교정간호업무의 독립성과 자율성은 의사결정에 있어 폭넓은 판단의 자유를 주고 다른 건강관리자와의 갈등의 소지를 줄여 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다(Doss, 1997; Earley, 1999). 그러나 우리나라의 경우 교정간호사는 의무과에서 다른 교도행정직과 함께 근무하여야 하고, 담당업무가 명확히 구분되어 있지 않으며, 일차건강관리 업무에 대한 권한을 공식적으로 인정받지 못하고 있는 등(간협신보, 2003) 업무의 독립성과

*연세대학교 원주의대 간호학과 연구강사

**연세대학교 원주의대 간호학과 부교수

자율성이 제한되는 측면이 존재한다.

직무의 특성은 직업동기, 만족, 성과와 같은 작업의 결과에 영향을 미치며, 직무의 특성과 직무만족간에 관련성이 높다(Fried & Ferris, 1987; Spector, 1986; Yoo, 2001). 직무수행을 통해 기술의 다양성과 과업의 정체성 및 중요성, 자율성을 경험하고, 피드백을 제공하면 개인은 보람감과 책임감 및 내재적인 보상을 얻고 이러한 내재적 보상이 직무수행에 대한 동기와 만족도를 높여준다(Hackman & Oldham, 1976). 병원간호사의 경우 직무특성과 직무만족간의 관계에 대한 여러 선행연구(Lee, 1995; Park & Kim, 1999; Yoo, 2001)에서 이와 같은 이론의 타당성을 밝히고 있다. 교정간호사의 경우 고유의 직무특성이 존재하고 이 특성이 그들의 직무만족에 영향을 미칠 것으로 사료되나 교정간호사의 직무에 대한 조사연구가 없기에 대한 분석이 필요로 됨을 알 수 있다.

교정간호사의 직무특성을 보다 구체적이고 심층적으로 분석하기 위하여 병원간호사와 교정간호사의 직무특성 및 직무만족도를 비교하는 연구를 시도하였다. 본 연구는 교정간호의 직무특성을 병원간호사와 비교하여 파악하고 직무만족과의 관련성을 확인함으로써 교정간호사 직무재설계의 기초자료로 활용하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 교정시설과 병원에서 근무하는 간호사의 직무특성과 직무만족도를 비교하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 교정간호사와 병원간호사의 직무특성을 비교한다.
- 2) 교정간호사와 병원간호사의 직무만족도를 비교한다.
- 3) 두군 각각의 직무특성과 직무만족도의 상관관계를 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 전국 교정국 산하 교도소, 구치소, 구치지소, 보호감호소에 근무하는 간호사 53명과 보호국 산하 소년원 및 분류심사원에 근무하는 간호사 22명을 포함한 총 75명 중 연구목적에 이해하고 참여를 허락한 46명의 교정간호사와 W 시 소재 840병상 규모의 대학병원에 근무하는 간호사를 근접 모집단으로 하여 선행연구를 통하여 직무특성과 직무만족에

일관성 있게 영향을 미치는 요인으로 나타난 연령, 근무경력(Hwang, Cheon & Jung 1998; Yang & Park, 1998; Yoo, 2001)과 직위와 근무부서(Han & Moon, 1996; Hwang, Cheon & Jung 1998)를 통제하기 위하여 일반병동 간호사 중 연령과 근무경력을 고려하여 짝짓기 표집방법으로 60명을 표집하여 이중 50명을 최종분석에 사용함으로써 총 96명을 연구대상으로 하였다.

2. 연구도구

1) 직무특성 측정도구

본 연구에서 직무특성요인을 측정하기 위하여 Hackman & Oldman(1980)가 5가지 핵심적 직무특성요인을 측정하기 위하여 개발한 직무진단조사(JDS(Job Diagnostic Survey)도구를 Lee(1997)가 번역한 것을 사용하였다. 직무특성도구는 기술다양, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백 5가지 영역으로 구분되며, 각 영역에 3문항씩 총 15개의 문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정되었으며 총 점수범위는 15점에서 75점으로 점수가 높을수록 각 영역의 직무특성이 높은 것을 의미한다. Lee(1997)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α .53이었고 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α .81이었다.

2) 직무만족도 측정도구

Stamps, Piedmonte, Slavitt와 Hesse(1978)가 간호사의 직무만족 요소를 파악하기 위해 고안한 직무만족측정도구인 "Index of Work Satisfaction(IWS)"의 48문항을 Park & Yun(1992)이 한국 상황에 맞게 수정 보완한 것을 사용하였다. 이 도구는 전문직업적수준 8문항, 상호작용 6문항, 자율성 8문항, 행정 8문항, 보수 7문항, 직무 5문항으로 모두 6가지 요인, 총 42문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정되었으며 총 점수범위는 42점에서 210점으로 점수가 높을수록 각 영역의 직무만족도가 높은 것을 의미한다. Park & Yun(1992)의 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α .85이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α .89이었다.

3. 자료수집

교정간호사에게는 직접조사와 우편 설문조사를 실시하였다. 2003년 4월 1일 법무부 주관 교정간호사 직무교육에 참석한 30명에게 연구보조원이 직접 연구목적에 설명하고 사전 허락을 받은 후 질문지를 배부하였으며, 그 자리에서 26부의 질문지를

회수하였다. 직무교육에 참여하지 않은 교정간호사 45명에게는 기관의 홈페이지를 통해 파악한 직장 전화로 연구목적을 설명하고 사전 동의를 구한 후 2003년 4월 3일부터 4월 10일에 걸쳐 우편으로 질문지를 보내어 19부를 회수함으로써 최종 수집된 질문지는 총 46부로 회수율은 61.3%였다.

교정간호사 대상 설문지를 수집한 후 비교군으로서 W시 소재 840병상 규모 대학병원의 간호사를 선택하여 기관에 사전 허락을 얻은 후 연구자가 각 병동을 방문하여 수간호사에게 연구목적을 설명하고 연령과 근무경력이 고려된 일반간호사 60명에게 직접 설문지를 배부하였고 이중 불성실하게 응답한 10부를 제외한 50부를 분석에 사용하였다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/PC 11.0을 이용하여 전산통계 처리하였다. 연구대상의 집단간의 동질성 검정을 위해 χ^2 - test, 교정간호사와 병원간호사의 직무특성과 직무만족도를 비교하기 위하여 t-test, 직무특성과 직무만족과의 관계를 파악하기 위해 Pearson correlation coefficient 통계를 사용하였다.

III. 연구결과

1. 두 집단의 인구사회학적 동질성 검증

두 집단간의 인구사회학적 변수에 대한 동질성을 분석한 결과 연령, 근무경력, 종교에서 유의한 차이가 없었으며 두 군간에 결혼여부의 분포에서만 유의한 차이를 보였다<Table 1>. 따라서 결혼여부와 직무특성 및 직무만족과의 관련성을 파악하기 위하여 t 검정을 실시한 결과 결혼여부에 따라 직무특성과 직무만족에서 유의한 차이가 없는 것으로 나타나 결혼여부에 대한 통계 없이 두 군간에 직무특성과 직무만족을 비교하였다.

2. 교정간호사와 병원간호사의 직무특성 비교

전체 직무특성은 교정간호사의 경우 5점 만점에 평균 평점 3.45으로 병원간호사 평균 평점 3.66보다 다소 낮았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 그러나 직무특성 하위요인 중 기술다양성 점수에서 교정간호사가 병원간호사보다 낮게 나타났고, 두 집단간에 유의한 차이를 보였다(t=-1.99, p<0.05) <Table 2>. 이를 기술다양성 관련 문항에서 보면 특히 “내게 맡겨진 업무를 처리하기 위해 복잡하고 어려운 기술을 사용하

<Table 1> Comparison of general characteristics between the correctional nurses and the hospital nurses. (n=96)

characteristics	item	CN	HN	Total	χ^2	p
		frequency(%)	frequency(%)	frequency(%)		
Age(years)	<30	3(6.5)	2(4.0)	5(5.2)	4.89	0.087
	31~39	21(45.7)	34(68.0)	55(57.3)		
	≥40	22(47.8)	14(28.0)	36(37.5)		
Religion	yes	33(71.7)	33(66.0)	66(68.8)	0.37	0.660
	no	13(28.3)	17(34.0)	30(31.2)		
Marital status	unmarried	3(6.5)	16(32.0)	19(19.8)	9.80	0.002
	married	43(93.5)	34(68.0)	77(80.2)		
Work experience(years)	<2	1(2.2)	2(4.0)	3(3.1)	5.44	0.142
	2~5	10(21.7)	10(20.0)	20(20.8)		
	6~10	11(23.9)	22(44.0)	33(34.4)		
	≥11	24(52.2)	16(32.0)	40(41.7)		
	Total	46(100)	50(100)	96(100)		

CN: Correctional Nurse, HN: Hospital Nurse

〈Table 2〉 Differences in job characteristics between correctional nurses and hospital nurses (n=96)

Job characteristics	CN(n=46)	HN(n=50)	t	p
	M(SD)	M(SD)		
Total	3.45(0.45)	3.66(0.95)	-1.35	0.180
Skill Variety	2.59(0.62)	2.82(0.50)	-1.99	0.049
Task Identity	3.80(0.65)	3.67(0.63)	1.00	0.321
Task Significance	3.91(0.66)	3.96(0.60)	-0.42	0.674
Autonomy	3.14(0.87)	3.36(0.78)	-0.28	0.203
Feedback	3.81(0.48)	3.85(0.54)	-0.27	0.790

CN: Correctional Nurse, HN: Hospital Nurse

여야 한다"에서 교정간호사들이 병원간호사들보다 복잡하고 어려운 기술의 사용이 적은 것으로 나타났다($t=-2.64, p<0.01$).

3. 교정간호사와 병원간호사의 직무만족도 비교

전체 직무만족도는 교정간호사의 경우 평균 평점 2.83점으로 병원간호사 2.88점보다 다소 낮았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 만족도의 하위요인인 보수에서 두 집단간의 유의한 차이를 보여($t=-3.67, p<0.01$), 교정간호사들이 보수에 대한 만족도가 병원간호사들보다 낮은 것으로 나타났다<Table 3>. 이를 보수 관련 문항에서 살펴보면 "보수규정의 적정성 및 합리성"($t=-2.79, p<0.01$), "보수책정의 공정성"($t=-4.43, p<0.01$), "승진에 따른 보수 차이"($t=-3.21, p<0.01$), "보수규정의 갱신 필요성"($t=-5.17, p<0.01$)에서 교정간호사들이 병원간

호사들보다 만족 정도가 유의하게 낮았다.

4. 직무특성과 직무만족도의 상관관계

교정간호사의 직무특성과 직무만족도 간의 상관관계를 분석한 결과는 <Table 4>와 같다. 전체 직무특성과 전체 직무만족도 간에는 유의한 상관관계가 나타나지 않았으나 전체 직무특성, 기술의 다양성, 과업의 중요성과 전문직업적 수준 만족간에($r=.331, p<.05; r=.294, p<.05; r=.443, p<.01$), 과업중요성과 상호작용 만족간에($r=.297, p<.05$) 유의한 양의 상관관계를 보여 직무특성이 높을수록 전문직업적 수준에 대한 만족도가, 과업중요성이 높을수록 상호작용 만족도가 높게 나타났음을 알 수 있다.

반면, 전체 직무특성, 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성,

〈Table 3〉 Differences in job satisfaction between correctional nurses and hospital nurses (n=96)

Job Satisfaction	CN(n=46)	HN(n=50)	t	p
	M(SD)	M(SD)		
Total	2.83(0.40)	2.88(0.40)	0.70	0.488
professional status of job	3.27(0.63)	3.15(0.52)	0.97	0.336
Interaction	3.42(0.74)	3.45(0.62)	-0.16	0.870
Autonomy	3.17(0.56)	3.21(0.59)	-0.20	0.770
Administration	2.38(0.56)	2.47(0.66)	-0.78	0.437
Pay	2.13(0.62)	2.56(0.53)	-3.67	0.000
Job(Task)	2.56(0.78)	2.37(0.56)	1.34	0.185

CN: Correctional Nurse, HN: Hospital Nurse

〈Table 4〉 Pearson correlation coefficient between correctional nurses' job characteristics and job satisfaction (n=46)

	Job Satisfaction						
	Total	professional status	Interaction	Autonomy	Administration	Pay	Job(Task)
Job characteristics total	-.087	.331a	.272	-.183	-.079	-.544b	-.205
Skill Variety	-.018	.294a	.217	-.152	.049	-.359b	-.145
Task Identity	-.240	.120	.069	-.091	-.291	-.465b	-.308a
Task Significance	.049	.443b	.297a	-.176	-.013	-.366a	-.080
Autonomy	.048	.130	.154	-.070	.038	-.324a	-.150
Feedback	-.021	.104	.162	-.134	-.073	-.214	.066

a: $p < .05$, b: $p < .01$

자율성과 보수에 대한 만족간에($r = -.544$, $p < .01$; $r = -.359$, $p < .01$; $r = -.465$, $p < .01$; $r = -.366$, $p < .05$; $r = -.324$, $p < .05$) 음의 상관관계를 보였으며, 과업정체성과 업무에 대한 만족간에($r = -.308$, $p < .05$) 음의 상관관계를 보여 직무특성이 높을수록 보수에 대한 만족이 낮았으며, 과업정체성이 높을수록 업무에 대한 만족이 낮게 나타났음을 알 수 있다.

병원간호사의 직무특성과 직무만족도 간의 상관관계 분석에서는〈Table 5〉 전체 직무특성과 전체 직무만족 간에 유의한 양의 상관관계를 보여($r = .283$, $p < .05$) 직무특성이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 전체 직무특성, 과업정체성, 과업중요성과 전문직업적 수준 만족간에($r = .530$, $p < .01$; $r = .289$, $p < .05$; $r = .282$, $p < .05$), 직무 특성의 자율성과 전체 직업만족, 전문직업적 수준 만족, 상호작용 만족, 자율성 만족, 행정 만족

간에 ($r = .522$, $p < .01$; $r = .567$, $p < .01$; $r = .420$, $p < .01$; $r = .294$, $p < .05$; $r = .427$, $p < .01$) 유의한 양의 상관관계를 보여 직무특성이 높을수록 전문직업적 수준 만족이 높았으며, 직무특성의 자율성이 높을수록 전문직업적 수준, 상호작용, 자율성, 행정에 대한 만족이 높은 것으로 나타났다. 또한 직무특성의 피드백과 직업만족의 전문직업적 수준, 상호작용간에($r = .410$, $p < .01$; $r = .296$, $p < .05$) 유의한 양의 상관관계를 보여 피드백이 높을수록 전문직업적 수준과 상호작용 만족이 높게 나타났음을 알 수 있다.

IV. 논 의

본 연구는 교정간호사의 직무특성 및 직무만족도가 병원간

〈Table 5〉 Pearson correlation coefficient between hospital nurses' job characteristics and job satisfaction (n=50)

	Job Satisfaction						
	Total	professional status	Interaction	Autonomy	Administration	Pay	Job(Task)
Job characteristics total	.283a	.530b	.230	.072	.196	.000	.109
Skill Variety	.089	.176	-.024	-.030	.125	-.049	.055
Task Identity	.082	.289a	-.032	-.009	.041	-.023	.073
Task Significance	.016	.282a	.040	-.054	-.009	-.193	-.011
Autonomy	.522b	.567b	.420b	.294a	.427b	.151	.219
Feedback	.140	.410b	.296a	-.051	-.051	-.022	-.019

a: $p < .05$, b: $p < .01$

무 일반간호사의 직무특성 및 직무만족도와 어떠한 차이가 있는지를 파악하기 위해 비교하였다. 본 연구결과 두 집단간의 전체 직무특성의 차이는 유의하지 않았으나 직무특성 하위요인 중 기술다양성에서 두 집단간의 유의한 차이($t=-1.99$, $p<0.05$)를 보여 교정간호사들이 병원간호사들에 비해 업무의 기술다양성에 대한 인식이 낮은 것으로 나타났다. 기술다양성은 개인의 직무 수행에 있어 필요로 하는 기술과 지식의 다양성을 의미하는 것으로(Park, 2002) 이는 교정간호사들이 병원간호사들보다 복잡하고 다양한 지식과 기술을 적게 사용하기 때문으로 해석된다.

본 연구에서 두 집단간의 전체 직무만족도의 차이는 유의하지 않았으나 만족도의 하위요인인 보수에서 교정간호사의 만족도가 병원간호사보다 유의하게 낮았다($t=-3.67$, $p<0.01$). 교정간호사의 경우 직무만족의 영역 중에서 보수에 대한 만족이 2.13점으로 제일 낮은 반면 병원간호사는 업무에 대한 만족이 2.37점으로 제일 낮아 두 군간에 직무에 대한 불만족의 영역이 서로 다름을 알 수 있다. 교정간호사는 법무부 소속 일반직 공무원으로 대다수가 7급에 속하며, 공무원 호봉에 따른 봉급체계의 적용을 받고 있다. 그러나 다른 교정관련 직렬, 즉 교정직, 교회직 등과 비교하였을 때 호봉 산정기준이 다르기 때문에 보수에 대한 만족도가 낮게 나타난 것으로 생각된다. 특히 보수 관련 7개의 항목 중 “보수규정의 적정성 및 합리성”, “보수책정의 공정성”, “승진에 따른 보수차” “보수규정의 갱신 필요성”에 대한 만족도가 유의하게 낮게 나타난 점은 현행 교정간호사의 보수체계에 대한 불만족을 반영한 것으로 생각할 수 있다.

직무특성과 직무만족의 관련성에 대한 많은 선행연구에서 직무특성이 직무만족에 직접적으로 영향을 주는 요인으로 설명되고 있으며(Fried & Ferris, 1987; Spector, 1986) 본 연구에서도 병원간호사의 경우 전체 직무특성과 직무만족 간에 유의한 상관관계를 보여($r=.283$, $p<.05$) 선행연구들과 일치된 결과를 보여주었다. 그러나 교정간호사의 경우 전체 직무특성과 직무만족 간에 유의한 관련성이 나타나지 않았다. 또한 병원간호사의 경우 다섯 가지 직무특성 요인 중 자율성이 전체 직업만족과 유의한 양의 관계를 보여 직무만족 관련 직무특성요인이 자율성임을 확인하게 해 주었으며, 다른 선행연구에서도 직무의 자율성만이 직무만족과 유의한 관계가 있음을 보고하였다(Lee, 1995; Park & Kim, 1999).

교정간호사의 경우 전체 직무특성과 직무특성 하위 영역 중 피드백을 제외한 4개 영역이 보수 만족과의 유의한 음의 상관관계를 나타내어($r=-.544$, $p<.01$) 직무특성에 대한 인식이 높

을수록 보수에 대한 만족이 오히려 낮음을 나타내었다. 직무특성의 모든 요인이 보수에 대한 만족과 관련이 없으며(Brief & Aldage, 1978), 승진, 급여와 같은 외적 보상요인보다는 직업 자체, 동료 등과 같은 내적 보상요인과 더욱 높게 관련된다(Hackman & Lawler III, 1971). Lee & Lee(1998) 연구에서 공기업의 임금과 승진에 대한 만족도는 직무특성과 상관관계가 없는 것으로 나타났는데 이는 공기업의 경우 연공서열이 강하게 작용하고 있어 그 조직 특성상 구성원의 능력이나 직무특성은 덜 고려되기 때문이라고 해석하고 있다.

이와 같은 연구들이 직무특성과 보수만족간의 관련성을 부인하고 있으나, 본 연구에서는 교정간호사들의 직무특성과 보수만족간의 음의 관련성을 보여 기존의 결과와 상반되는 결과를 보여주었다. 이는 첫째로, 교정간호사의 경우 직무특성으로 인한 내적보상이 보수에 대한 불만족을 완충시키는 역할을 하지 못한 것으로 생각할 수 있으며, 둘째로 직무특성을 높게 인식한 동기화된 교정간호사일수록 보수규정의 적정성, 합리성, 보수책정의 공정성, 승진에 따른 보수차이등에 대한 불만족을 상대적으로 크게 인식할 가능성이 있다. 셋째로는 교정간호사의 직무특성 및 직무만족도의 측정도구들이 병원간호사를 중심으로 개발된 도구들이기 때문에 문항의 내용이 교정간호사의 업무를 정확히 반영하고 있는가에 대한 의문이 제기 될 수 있다.

간호사의 임상분야 중 하나인 교정간호는 병원이나 지역사회, 보건소나 보건진료소, 보건교사, 산업체 근무 등과 비교하였을때 조직 및 근무 환경이 다르고 돌보아야 할 대상자와 서비스 내용이 다르다. 이와 같은 특성을 반영하면서 교정간호사의 내재적 동기를 유발하는 핵심적 직무특성을 도출하여 고유 직무개발을 촉진함으로써 교정간호의 성과 향상을 높이는 결과를 낳도록 하여야 할 것이다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 교정간호사와 병원간호사의 직무특성과 직무만족도를 비교하는 연구로서 2003년 4월 1일부터 4월 10일 사이 전국 교정시설에 근무하는 46명의 간호사와 W시 소재 840명 이상 대학병원의 일반병동의 50명의 간호사 총 96명을 연구대상으로 하였다. 연구도구는 Hackman & Oldman(1980)의 직무특성에 관한 도구와 Stamps, Piedmonte, Slavitt & Hesse(1978)의 직무만족도구를 Park & Yun(1992)이 수정 보완한 도구를 사용하였으며, 자료 분석은 자료를 부호화 한 후 SPSS/PC 11.0을 이용하여 분석하였다. 본 연구의 결과를 요약

하면 다음과 같다.

- 1) 두 집단간의 전체 직무특성의 점수는 유의한 차이가 없었으나 직무특성의 하위요인 중 기술다양성($t=-1.99$, $p<0.05$)에서 교정간호사가 병원간호사보다 유의하게 낮았다.
- 2) 두 집단간의 전체 직무만족도 점수는 유의한 차이가 없었으나 직무만족의 하위요인 중 보수($t=-3.67$, $p<0.01$)에 대한 만족에서 교정간호사가 병원간호사보다 유의하게 낮았다.
- 3) 교정간호사의 직무특성과 직무만족도간의 관계에서 전체 직무특성과 보수간에 유의한 음의 상관관계($r=-.544$, $p<.01$)를, 전체 직무특성과 전문직업적 수준 만족도 간에 유의한 양의 상관관계 ($r=.331$, $p<.05$)를 나타냈다.
- 4) 병원간호사의 직무특성과 직무만족도간의 관계에서 전체 직무특성과 전체 직무만족 간에 유의한 양의 상관관계 ($r=.283$, $p<.05$)가 나타났으며, 전체 직무특성과 전문직업적 수준 만족도 간에($r=.530$, $p<.01$), 직무특성의 자율성과 전체 직업만족 간에 유의한 양의 상관관계 ($r=.522$, $p<.01$)를 나타냈다.

이상과 같이 교정간호사는 병원간호사보다 직무특성 중 기술다양성에 대한 인식이 낮았고 직무만족 중 보수에 대한 만족이 낮았으며, 직무특성에 대한 인식이 높을수록 보수에 대한 만족이 낮게 나타나 기존 직무특성과 직무만족의 관계와 상반된 결과를 보였다. 본 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 첫째, 교정간호업무의 기술다양성 확보를 위한 직무분석 및 직무확대가 요청된다.
- 둘째, 교정간호업무의 구체적 직무분석에 따른 적정보수 기준마련 연구가 요청된다.
- 셋째, 교정간호사의 직무특성과 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 연구가 요청된다.
- 넷째, 교정간호사에게 적합한 직무만족 조사도구의 개발이 요청된다.

참 고 문 헌

American Nurses Association. (1995). *Scope and standards*

of nursing practice in correctional facilities. Washington, DC: Author.

Brief, A. & Aldage, R. J. (1978). The Job Characteristic Inventory: An Examination. *Academy of management Journal*, 21(4), 659-670.

Doss, T. (1997). *Correctional nursing: september 1997: an insight into correctional nursing*. Retrieved March 21, 1999, from: <http://www.nursestat.com/Publishing/CN9707.html>

Earley, J. (1999). Nursing Behind Bars. *Minnesota Nurse, spring-summer*, 22-25.

Fried, Y., Ferris, G. R. (1987). The Validity of the Job Characteristic Model: A Review and Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 40(2), 287-322.

Hackman, J. L. & Lawler III, E. E. (1971). Employee Reaction to Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through The Design of Work : Test of A Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.

Hackman J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. reading, Mass.: Addison-Wesley Publishing Company.

Han, C. B., Moon, H. J. (1996). Role Perception and Job Satisfaction of Clinical Nurse. *J Korean Nurs Admin*, 2(1), 115-124.

Hwang, M. H., Cheon, S. J. & Jung, B. R. (1998). Professional Self Concept and Job Satisfaction of Clinical Nurse. *J Korean Community Nursing*, 9(2), 518-530. <http://www.nursenews.co.kr>. (2003. 4. 10).

International Council of Nurses. (2000). *Position Statement: The nurses' role in the care of prisoners and detainees*. Retrieved June 16. from : <http://www.icn.ch/psdetainees.html>

Kim, B. H. (1999). *A Comparative study in health condition between inmate in correction facility and general person*. Unpublished doctoral dissertation, The Kyung Hee University of Korea, Seoul.

Lee, J. W. (1997). The Mediating Role of Job Involvement in the Relationship between Job Characteristics and Employee Attitudes. *Study of Staffing & Organization*,

- 5(1), 87-122.
- Lee, J. W., Kim, J. W. (2002). The Relationships between Job Characteristics, Organizational Commitment, and Work Status. *Study of Staffing & Organization*, 10(1), 1-26.
- Lee, S. M. (1995). The Effect of Job Characteristics and Personal Factors on Work Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention. *J Korean Academy of Nursing*, 25(4), 790-806.
- Lee, S. D., Lee, G. H. (1998). An Empirical Study on the Relationships between Job Characteristics and Job Satisfaction. *Collection of commercial treatises*, 16, 199-214.
- Min, S., Kim, H. S., Oh, S. J. (2000). The Relationship between Nursing Performance and Leadership Styles of Head Nurses. *J Korean Nurs Admin.*, 6(1), 31-54.
- Ministry of Justice(1999). *Ministry of justice administration materials*. Korea
- Ministry of Justice(2001). *Judicial affairs yearbook*. Korea
- Ministry of Justice(2002). *Report of improvement on direction of the national assembly investigation of the administration*. Korea
- Park, S. A. & Yun, S. N. (1992). Measurement of Job Satisfaction of Nurses and Health Workers in Health Centers. *J Korean Academy of Nursing*, 22(3), 316-324.
- Park, H. S. (2002). *Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University of Korea, Seoul.
- Park, Y. B. & Kim, M. S. (1999). A Study on the Influence of Job Characteristics Perceived by Nurses on Their Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Study of Staffing Management*, 23(1), 221-246.
- Spector, P. E. (1986). Perceived Control by Employees: A Meta Analysis of Studies Concerning Autonomy and Participation at Work. *Human Relations*, 39, 1005-1016.
- Stamps, P. L., Piedmonte, E. B., Slaviitt, D. D., Hesse, A. M. (1978). Job satisfaction. *Medical Care*, 16(4), 337-351.
- Stamps, P. L., Piedmonte, E. B. (1986). *Nurses and work satisfaction*. Ann Arbor, MI: Health Administration Press.
- Yang, H. J. & Park, J. S. (1998). A Survey on the Work Stress Interpersonal Conflict Resolution Strategy and Job Satisfaction in Clinical Nurses. *J Korean Community Nursing*, 9(2), 533-548.
- Yoo, E. H. (2001). *Investigation into interrelationship of perceptive job characteristics and job satisfaction of women's army*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University of Korea, Seoul.
- Walsh, J. T., Taber, T. D. & Veehr, T. A. (1980). An Integrated Model of Perceived Job Characteristic. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 252-267.

-Abstract-

Key Words : correctional nurses, job characteristics, job satisfaction

A Comparative Study on the Job Characteristics and Job Satisfaction in Correctional Nurses and Hospital Nurses

Kim, Ki Kyong* · Hur, Hea Kung**

Purpose : This comparative study was designed to compare job characteristics and job satisfaction in correctional nurses and hospital nurses.

Methods : The participants for this study were 96 nurses (46 correctional nurses, 50 hospital nurses). The survey instruments included Job Diagnostic Survey(JDS) developed by Hackman & Oldman (1980) and amended by Lee(1997) and Index of Work Satisfaction(IWS) developed by Stamps and Piedmonte (1978) and amended Park & Yun (1992). Data were analyzed using of means, percentages, χ^2 - test, t-test, Pearson correlation coefficient with SPSS program.

*fellow, Department of Nursing, Wonju College of Medicine, Yonsei University

**Associate professor, Department of Nursing, Wonju College of Medicine, Yonsei University

Results : 1) Differences in job characteristics between correctional nurses and hospital nurses were not significant, but the mean score for correctional nurses' skill variety was significantly higher ($t=-1.99$, $p<0.05$) than hospital nurses 2) Differences in job satisfaction between two group were not significant, but the mean score for correctional nurses' pay satisfaction was significantly lower ($t=-3.67$, $p<0.01$) than hospital nurses 3) There were significant negative correlations($r=-.544$, $p<.01$) between correctional nurses' job characteristics and job satisfaction related to pay, but significant positive correlations ($r=.331$, $p<.05$) between job characteristics and professional status of job 4) There were significant positive correlations ($r=.283$, $p<.05$) between hospital nurses' job characteristics and job satisfaction, job characteristics and professional status of job ($r=.530$, $p<.01$), and positive correlations between autonomy of job characteristics and job satisfaction ($r=.522$, $p<.01$).

Conclusion : The results suggest a redesign of correctional nurses' job and improvement of outcomes. it is also recommended that job be done toward expanding and improving the reward system.