

간호학 석사학위 논문

응급실 간호사의 윤리적 딜레마와
직무만족도와의 관계

아주대학교 대학원

간호학과

천유진

응급실 간호사의 윤리적 딜레마와
직무 만족도와의 관계

지도교수 김 용 순

이 논문을 간호학 석사학위 논문으로 제출함.

2013 년 2월

아 주 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

천 유 진

천유진의 간호학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원장 김 용 순 (인)

심 사 위 원 유 문 숙 (인)

심 사 위 원 김 춘 자 (인)

아 주 대 학 교 대 학 원

2012년 12월 14일

감사의 글

지난 시간이 언제 지나갔는지 모르게 바쁘게 지내다 보니 어느새 논문도 완성하고, 그 긴 시간이 추억이라는 이름으로 바뀌어 가고 있습니다. 처음 시작했을 때 보다 더 넓은 세상과 많은 지식과 겸손함을 배울 수 있는 너무나 소중한 시간들이었습니다. 병원근무, 학업과 엄마로써의 역할을 병행 하면서 육체적으로나 정신적으로 힘든 시간들이었지만, 주위에서 항상 격려해주고 많은 도움을 주는 고마운 분들이 제 주변에 너무나 많다는 것을 알게 해준 소중한 고마운 시간들이었습니다.

많이 지치고 힘들어 중도에 포기하려는 갈등의 시간이 있었는데 그때마다 절 잡아주시고, 논문지도와 조언을 해 주신 김용순 교수님께 머리 숙여 감사드립니다. 바쁘신 중에도 논문 심사를 해 주신 유문숙 교수님, 김춘자 교수님께도 감사드립니다.

학위과정을 무사히 마칠 수 있게 배려해주신 신미영 수선생님과 소지은 수선생님께 감사드리고 응급실 신규 간호사 때부터 올바른 길을 걸을 수 있도록 지도해주시고 아름다운 카리스마로 지켜봐 주신 한화영 수선생님께도 감사드립니다. 또한 항상 말없이 옆에서 제 모자란 부분을 채워주시고 따뜻한 마음으로 챙겨준 조영자 선생님, 언제나 저를 믿어주시고 좋은 조언을 해주신 노미숙 선생님, 항상 밝은 미소와 친절로 최고의 간호를 하시는 김진숙 선생님, 지금은 멀리 캐나다에 있지만 내면의 아름다움과 강함을 알게 해주고 언제나 진심이 느껴지는 김성희 선생님, 함께 공부하고 힘을 낼 수 있도록 원동력이 되어준 동기 백금옥 선생님과 김수희 선생님에게도 감사드립니다. 그리고 학기동안 힘들어도 내색 없이 도와준 우리 응급실 식구들과 논문준비와 논문완성까지 항상 용기를 준 모든 선, 후배님들에게 고마움을 전합니다. 끝을 찾을 수 없을 것처럼 어렵게 느껴졌던 시간에 격려와 신경을 써주신 형만씨와 영훈씨에게도 감사의 마음을 전합니다.

항상 힘들다고 불평하면서 짜증 낸 절 걱정해주고, 지금의 제가 있을 수 있도록 저의 버팀목이 되어 주고 허리가 아프신 와중에도 손녀딸까지 키워주신 제가 사랑하고 존경하는 엄마, 아빠 그리고 바쁘다는 이유로 엄마가 잘 챙겨주지도 놀아주지도 않았는데도 밝고 예쁘고 지혜롭게 자라준 나의 희망이자 나의 삶의 이유인 딸 예현이와 힘들 때 힘이 되어 주고 웃음을 준 우리 식구들 유미언니, 형부, 동생 문경이와 선미, 제부 모두 고맙고 사랑한다는 말을 전합니다.

저를 아껴주시고 응원해 주신 모든 분들께 다시 한번 감사드립니다.

친 유진 올림

응급실 간호사의 윤리적 딜레마와 직무만족도와의 관계

본 연구는 응급실 간호사의 윤리적 딜레마정도와 직무만족도의 관계를 파악하여 윤리적 딜레마를 해결하여, 직무만족도를 높이고 간호 실무를 수행하는데 기초 자료를 제공하고자 하는 상관관계 연구이다. 이를 위해 2011년 9월 20부터 9월 30일까지 경기도 일대 4개의 병원 응급실에 근무하는 간호사 150명을 대상으로 연구하였다. 연구 도구는 한성숙(1992)이 개발한 간호사의 윤리적 딜레마 측정도구를 양야기(2003)가 수정 보완한 도구와 Slavitt 등(1978)이 개발한 직무만족도 측정도구를 양야기(2003)가 번안하여 수정 보완한 도구를 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS 12.0을 이용하여 분석하였으며, 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, t-test, One-way ANOVA 및 schéffe test, Pearson correlation coefficient를 사용하여 분석하였다.

본 연구 결과는 다음과 같다.

1. 응급실 간호사의 윤리적 딜레마 정도(4점 만점)의 평균평점은 2.49 ± 0.43 점이었고, 직무만족도(4점 만점)의 평균평점 2.39 ± 0.25 점이었다.
2. 윤리적 딜레마와 직무만족도와는 역상관관계를 보여 ($r = -.406, p = .000$) 윤리적 딜레마가 낮을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 윤리적 딜레마 영역 중 '간호사와 협동자'와 직무만족도 간에서 가장 높은 역상관관계($r = -.438, p = .000$)를 보였다.
3. 응급실 간호사의 인구사회학적 특성에 따른 윤리적 딜레마 점수 차이에 통계적

으로 유의한 차이가 있는 변인은 연령($p=.002$), 결혼상태($p=.008$), 최종학력($p=.013$) 이었고, 직무관련특성에 따른 윤리적 딜레마 점수 차이에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 변인은 근무경력($p=.000$)이었다.

응급실 간호사의 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도 점수 차이에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 변인은 연령($p=.006$)이었고, 직무관련특성에서는 근무경력 ($p=.000$), 간호전문직 태도($p=.016$), 상담대상($p=.000$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

본 연구 결과를 통해 윤리적 딜레마와 직무 만족도 간에는 통계적으로 역상관관계가 있다는 결과가 나와 윤리적 딜레마 정도가 낮으면 직무만족도가 높음을 알 수 있었다. 윤리적 딜레마 중 ‘간호사와 협동자’와 직무만족도 간에서 가장 높은 역상관관계를 보였는데 이는 응급실 간호사들이 응급 상황에서 같이 근무하는 동료나 선,후배, 환자와 보호자, 타부서 및 의사와의 관계를 중요시 하고 있음을 시사하고 있다. 특히 항상 가까이서 업무를 수행하게 되는 응급실 간호사와 의사와의 협동, 팀워크 및 의사들이 간호사의 업무를 이해하고 상호이해부족 문제가 발생하고 어려움을 겪고 있다는 것을 반영해 주고 있다.

따라서, 응급실 간호사와 의료진 및 타부서와의 관계 개선을 위해 병원과 간호부차원에서의 해결방안이 모색되어야 한다고 사료 된다.

또한 윤리적 딜레마가 낮을수록 직무만족도가 높다는 연구 결과를 토대로 응급실 간호사의 윤리적 딜레마를 낮추기 위한 상담기관의 설립과 더불어 중재프로그램 개발 및 적용연구가 필요하다.

핵심어 : 응급실 간호사, 윤리적 딜레마, 직무만족도

차 례

국문요약	i
차례	iii
표차례	v
I. 서론	1
II. 문헌고찰	4
III. 연구방법	9
1. 연구설계	9
2. 연구대상	9
3. 연구도구	9
4. 자료 수집 방법	10
5. 자료 분석 방법	10
6. 연구의 제한점	11
IV. 연구결과	12
1. 대상자의 일반적 특성	12
2. 대상자의 윤리적 딜레마	14
3. 대상자의 직무 만족도	18
4. 윤리적 딜레마와 직무 만족도와의 관계	22
5. 응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 윤리적 딜레마 점수 차이 검증	24
6. 응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 직무 만족도 점수 차이 검증	27
V. 논의	30
VI. 결론 및 제언	36

참고문헌	38
부록	42
ABSTRACT	52

표 차례

<표 1> 대상자의 인구 사회학적 특성 분포	12
<표 1-1> 대상자의 직무 관련 특성분포	13
<표 2> 대상자의 영역별 윤리적 딜레마 점수	14
<표 2-1> 대상자의 문항별 윤리적 딜레마 점수	16
<표 3> 대상자의 영역별 직무만족도 점수	18
<표 3-1> 대상자의 문항별 직무 만족도 점수	20
<표 4> 윤리적 딜레마와 직무만족도간의 상관관계	22
<표 4-1> 윤리적 딜레마 영역별과 직무만족도와의 상관관계	23
<표 5> 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 윤리적 딜레마 점수 차이 검증 ..	24
<표 5-1> 대상자의 직무관련특성에 따른 윤리적 딜레마 점수 차이 검증	26
<표 6> 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도 점수 차이 검증	27
<표 6-1> 대상자의 직무관련특성에 따른 직무만족도 점수 차이 검증	29

I. 서론

1. 연구의 필요성

인간생명의 존엄성과 개인의 특성 등 인간에 대한 가치와 윤리적 가치는 급격한 사회변화와 과학기술의 발달에 의해 큰 변화를 가져왔다. 특히 생명과학과 의료기술의 눈부신 발전은 인간의 삶과 죽음에 대해 과거에는 생각지도 못한 새로운 윤리적 문제들을 제기하고 있다. 현대사회는 산업화와 도시화에 따른 교통사고 및 각종 재해의 증가와 함께 질병양상도 뇌혈관 및 심혈관계 질환, 대사성 질환 및 암 등의 급증으로 응급의료에 대한 수요가 늘고 있으며(박춘화, 1999), 이에 따라 응급환자에 대한 신속하고 적절한 응급간호에 대한 관심이 높아져 가고 있다(천미희, 2005).

응급실 간호사는 내원한 응급환자를 가장 먼저 대하고, 가장 많이 만나는 전문 의료인이다. 따라서 응급실 간호사는 환자의 응급상황과 문제에 대한 신속하고 정확한 사정, 중재 및 안전관리에 필요한 지식과 기술을 갖추어야 하며, 이를 바탕으로 다양한 유형의 응급환자의 요구를 충족시키고 문제를 해결하기 위해 정확하고 빠른 임상적 판단과 의사결정을 내려야 한다. 특히 응급실 간호사들은 고도로 발전된 의료상황 속에서 환자 및 타 보건의료인들과의 관계와 더불어 간호 실무에서 기술적, 지식적인 면뿐만 아니라 윤리적 측면도 고려해야 하는 다양한 윤리적 문제들에 직면하고 있다. 그러나 윤리적 딜레마를 일으키는 판단의 어려움은 옳고 그른 것에 대한 명확한 해결책이 없는 모호한 상황에서 흔히 발생하므로, 간호사들은 임상에서 윤리적 딜레마가 간호업무에 장애가 되는 경험을 흔히 하게 된다(양야기, 2003; 박현주와 김미예, 2004). 실제로 간호사들은 윤리적 딜레마에 처했을 경우 이러한 문제에 관한 확고한 해답이 없으므로 문제에 과감히 부딪혀 보기보다는 이를 회피하거나 무관심으로 흘려버리려는 경향이 있으며 자신만이 갖는 비밀이나 자신만의 무의식 속의 죄의식으로 처리해 버리려는 경향이 있다(Haddad, 2001).

이러한 경향은 간호사가 업무를 수행하면서 윤리적 딜레마에 처하게 될 때 간호 실무활동의 질적인 면에도 영향을 주고 나아가서 직무만족도에 영향을 줄 수 있다.

또한 간호사의 윤리적 행위는 직업에 대한 주체성과 가치관 같은 긍정적인 자아인식과 자기감정의 조절 위에서 이루어지며, 윤리적 가치 인식이 흔들리고 윤리적 딜레마에 직면하게 될 때 간호실무 활동의 질적인 면에 영향을 주고 직무만족에도 영향을 미친다는 점에서 그 중요성이 강조되고 있다(조영이, 2005). 즉, 응급실 간호사는 내원하는 응급환자를 가장 먼저 만나고 의사가 보기 전에 중증도에 따른 환자분류를 하고 자료가 충분치 않은 상황에서 응급상황에 대처하면서 윤리적 딜레마를 많이 경험할 수 있는 업무특성을 지니고 있다. 응급실 간호사는 응급 상황 시 빠른 판단력과 결정력이 응급환자의 결과 및 직무만족에 중요한 영향을 미친다.

간호사의 직무만족은 업무효율을 증가시키며, 환자에게 적절한 간호를 제공하지만, 직무 불만족은 자신의 일에 대해 부정적이며, 간호 업무 수행이나 동기부여를 낮게 하여 비효율적인 업무 수행, 이직률 상승 및 소진으로 인한 환자간호의 질 저하를 초래한다(이경미, 2003). 양야기(2003)의 연구에 의하면 간호사의 윤리적 딜레마는 상대적으로 직무만족을 떨어뜨리며 이는 스트레스, 사직 등과 연결된다고 하였다.

응급실 간호사는 직무 수행 과정에서 특히 다양한 윤리적 딜레마를 경험하는 업무를 수행하므로 이들의 직무만족도와와의 관련성을 밝히는 것은 간호사의 수행능력과 간호의 질 향상에 매우 중요한 과제라 할 수 있다.

따라서 어떤 상황에서 윤리적 딜레마를 많이 느끼고 있으며 그에 대해 직무만족도 간의 관계를 살펴볼 필요가 있다.

이에 응급실에서 근무하는 간호사를 대상으로 임상에서 겪게 되는 윤리적 딜레마 정도와 직무만족도의 관계를 파악하여 윤리적 딜레마를 해결하고, 직무만족도를 높이는데 기초자료를 제공하고자 본 연구를 시도하게 되었다.

2. 연구 목적

본 연구는 응급실 간호사의 윤리적 딜레마정도와 직무만족도의 관계를 파악하여 윤리적 딜레마를 해결하여, 직무만족도를 높이고 간호 실무를 수행하는데 기초자료

를 제공하는데 그 목적이 있다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 연구대상자의 윤리적 딜레마 정도를 파악한다.
- 2) 연구대상자의 직무만족도를 파악한다.
- 3) 연구대상자의 윤리적 딜레마와 직무만족도의 관계를 분석한다.
- 4) 일반적 특성에 따른 윤리적 딜레마와 직무만족도의 점수 차이를 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 윤리적 딜레마

(1) 이론적 정의

간호사가 간호현장에서 만족스런 해결이 불가능해 보이는 어려운 윤리적 문제 혹은 동등하게 만족스럽지 않은 두 가지 이상의 윤리적 문제 중에서 한 가지를 선택하여 의사결정을 해야 하는 상황에서 생기는 갈등을 말한다(한성숙, 1992).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 한성숙(1992)이 개발하였고 양야기(2003)가 수정, 보완한 윤리적 딜레마 도구로 측정된 점수를 의미한다. 점수가 높을수록 윤리적 딜레마가 큼을 의미한다.

2) 직무만족도

(1) 이론적 정의

자기 직무에 대한 호의적 태도로 직무특성이 다양하고 업무가 명확할 때 생기는 긍정적인 심리 상태이다(Slavitt 등, 1978).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 Slavitt 등(1978)이 개발하고 양야기(2003)가 번안하여 수정, 보완한 직무만족도 측정도구로 측정된 점수를 의미한다.

점수가 높을수록 직무 만족도가 높음을 의미한다.

II. 문헌 고찰

일반 임상 간호사의 윤리적 가치관에 관한 연구 및 윤리적 딜레마와 직무만족도에 관한 연구는 그동안 많이 진행되어 왔다. 그러나 응급실 간호사에 대한 연구는 거의 드문 실정이다. 이에 일반 간호사의 윤리적 딜레마와 직무만족도에 대해 문헌 고찰을 하고자 한다.

1. 윤리적 딜레마에 대한 고찰

간호학에 있어서 간호 업무 수행 중 겪는 도덕과 윤리에 관련된 딜레마를 간호사의 윤리적 딜레마라고 한다. 1977년 ICN에서 간호사의 윤리적 딜레마에 대한 논의가 시작되었고 윤리적 딜레마와 윤리적 갈등이 구분 없이 사용되고 있으며 그동안 많은 연구들이 있었다(Erlen, 2001; Fry & Duffy, 2001).

보건의료현장에서 윤리적 딜레마 문제들이 지속적으로 발생하는 원인은 첫째, 예상치 못한 선택을 해야 하는 상황에서 의료진과 환자와 예전과 같은 친밀한 관계를 맺지 못하고 의사결정과정에서 경제적인 요인이 중요하게 고려되어야 하는 상황이 의사결정 과정을 복잡하게 만들었다. 둘째, 가치의 다원성 때문이다. 다양한 가치관들이 생겨나고 그에 따라 할 수 있는 행동과 해야 하는 행동이 구분되고, 각각이 정당성과 자기방어를 하게 된다. 셋째, 환자의 권리의식 신장에도 그 이유가 있다. 환자들도 의료진의 의견을 맹목적으로 따르지 않고 자신의 의견을 개진하고자 하므로 갈등이 자주 발생하게 된다(Aulisio, Arnold & Youngner, 2003).

윤리적 딜레마와 관련된 연구들을 살펴보면, 이광자와 유소연(2011)은 300명 이상의 종합병원에 1년 이상 근무한 간호사를 대상으로 윤리적 딜레마의 정도가 전체 평균평점 0.69점/1점으로 실무 현장에서 윤리적 딜레마를 많이 경험하고 있는 것으로 나타났다. 특히 전문직 업무 영역에서 ‘적절한 간호인력 부족으로 인한 문제’, ‘간호직 자체에서 오는 스트레스’, ‘간호지식, 경험부족으로 인한 갈등’, ‘환자의 요구와 의사의 지시 사이의 갈등’이 윤리적 딜레마 정도가 높게 나타났다. 그리고 협동

자 영역에서는 ‘의료진과의 상호 비협조적인 관계로 인한 갈등’, ‘간호사의 부름(call)에 대한 의사의 무반응’에서 윤리적 딜레마 정도가 높은 것으로 나타났다.

종합병원의 일반간호사 240명을 대상으로 한 양야기(2003)의 연구에서는 간호사와 전문직 업무 영역에서 ‘적절한 간호 인력의 부족으로 인한 문제’, ‘간호직 자체에서 오는 스트레스’, ‘개인의 능력을 초과하는 과도한 간호업무’ 순이었는데, 이를 통해 충분하고 적절한 인력배치가 간호사의 윤리적 딜레마의 정도를 낮추는데 직접적인 견인차 역할을 할 수 있으리라 사료된다 하였다. 서울시에 위치한 대학병원에서 근무하는 121명의 임상간호사의 윤리적 딜레마와 전문 직업성의 관계를 보는 기은희(2008) 연구에서는 윤리적 딜레마 2.15점/4점으로 나타났으며 영역 중 ‘간호사와 전문직 업무’ 영역 2.28점, ‘간호사와 협동자’ 영역에서 2.15점으로 윤리적 딜레마가 있음이 나타났다. 전국 병.의원에 근무하는 가정전문간호사 79명을 대상으로 한 김성희(2011) 연구에서 윤리적 딜레마의 평균평점 4점 척도에서 2.34점으로 나왔으며 하부 영역별로 보면 ‘간호사와 대상자’가 가장 높고 ‘간호사와 전문직’, ‘간호사와 실무’, ‘간호사와 동료’, ‘교육 및 연구’ 순으로 나타났다.

윤리적 딜레마와 관련된 현상학적 연구들 또한 진행되었으며 김선자(2005)는 심리적 반응으로 애처로움, 답답함, 아슬아슬함, 원망과 모욕감, 안타까움, 속상함, 갈등, 불안함, 혼동을 느낀다고 하였고 신체적 반응으로는 눈물흘림, 심계항진, 식욕부진, 수면장애, 호흡곤란, 두통, 관절통, 목 아픔, 속 쓰림, 흉통, 편두통 등의 다양한 통증을 경험하였으며, 대처반응으로는 적응반응(삭힘, 근무 및 업무변경, 포기, 분위기 전환, 대화 나눔, 신앙)과 부적응 반응(그만두고 싶음, 갈등, 사직)이 나타난다고 하였다. 또 다른 연구에서 박현주와 김미예(2004)는 좌절과 분노, 무력감과 소진, 직무만족도 저하, 전문적인 업무수행의 장애 및 포기, 한 가지 대안 선택과 관련된 기회손실로 인한 업무효율성 감소가 나타난다고 하였다. 중환자실 간호사가 경험하는 윤리적 딜레마에 대한 여성희(2007)의 연구에서는 딜레마로 인한 스트레스로 현실 타협이나 회피, 자기반성, 신앙 등으로 극복하고자 노력한다고 하였다.

윤리적 딜레마에 대한 중재방안 연구에서 심옥주(2002)는 윤리교육의 경험에 따라 딜레마 상황에 대한 인식에 많은 차이가 있어 윤리교육의 중요성을 강조하였다.

김현경(2002)은 자율적인 의사결정을 내릴 수 있는 환경적 여건의 제한으로 딜레마를 자주 경험하므로, 임상에서 간호사의 참여기회를 증가시켜 해결책을 찾아갈 수 있는 윤리위원회의 필요성을 제시하였다. 변연우(2002)는 간호사에게 이론에 근거한 논리적이고 체계적인 의사결정을 하도록 현장에서 경험하는 딜레마에 대한 토의가 필요하고 지속적인 간호윤리 및 가치관 교육으로 의사결정을 할 수 있는 능력을 함양하여 의사결정에 적극 참여해야 할 것을 주장하였다.

이처럼 윤리적 딜레마는 임상에서 업무수행 장애 및 직무만족도 저하를 야기하고(양야기, 2003), 개인에게는 무력감과 소진을 야기하여 간호사에게 직무변경이나 이직, 사직 등의 결과를 가져오고(김선자, 2005) 결과적으로 간호의 질적 저하는 물론 간호전문직 발전에 저해 요인이 되고 있다.

많은 연구에도 불구하고 임상에서 여전히 거의 매일 윤리적 딜레마 상황이 발생하며 간호사들은 윤리적 딜레마의 전 영역에 걸쳐 다양하게 경험하고 있음을 알 수 있다.

간호사의 윤리적 딜레마를 해결하기 위해 먼저 간호사 자신이 윤리적 딜레마를 명확하게 규명하고 윤리적 가치관이 형성되어 윤리적 의사결정시 분명한 논리를 제시할 수 있어야 함은 물론 다양한 중재 방법들에 대한 연구와 이를 실제 임상에 있는 간호사들을 위해 적용해야 할 것이다.

2. 윤리적 개념과 직무 만족도와의 관계에 대한 고찰

직무만족도란 개인이 자신의 업무를 수행하거나 경험하는 것에 의해 발생하는 즐거움 또는 긍정적인 정서 상태를 의미하는 것으로 이것은 간호사 자신의 사기를 증진시킴과 동시에 환자에게 보다 나은 양질의 간호서비스를 제공할 뿐만 아니라(Adams & Bond, 2000) 조직의 발전에도 지대한 영향을 미치게 된다. 간호사의 직무만족도가 중요시 되고 있는 것은 직무자체가 기쁨 또는 스트레스로 이어지는 내면적인 가치와 관련될 수 있고 환자 간호에 긍정적 혹은 부정적인 요인으로 작용하여 간호에 대한 만족도와 조직의 생산성에 직접적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다

(김은주, 임지영, 최경원, 2008). Haddad(2001) 연구에서 간호사가 간호전문직 업무를 수행하면서 윤리적 딜레마에 처하게 될 때 간호 실무활동의 질적인 면과 더불어 직무만족도에 영향을 미칠 수 있다고 보았다.

윤리적 개념과 관련된 직무만족도와 의 관계를 본 선행연구를 살펴보면, 가정전문간호사 79명을 대상으로 한 김성희(2011)는 윤리적 딜레마가 높을수록 직무만족($r=-.058, p<.62$)이 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 김미경(2008)의 연구에서는 종합병원 간호사 182명을 대상으로 윤리적 딜레마, 자기 효능감과 직무만족도와 의 상관관계에서 윤리적 딜레마와 직무만족도는 역상관관계($r=-.151, p=.042$)로 대상자의 윤리적 딜레마가 낮을수록 직무만족도가 높다는 결과가 나왔다. 이는 일 종합병원 간호사 240명을 대상으로 한 양야기(2003)의 연구결과 와도 일치하며 간호사의 직업 윤리적 가치 인식의 정도와 직무만족도의 부정적 관계는 윤리적 갈등을 일으킨다는 Ketefian(1987)과 직업 윤리적 가치 인식의 정도가 높을수록 직무만족도가 높다는 장영선(1990)연구와도 유사하다. 300명상 이상의 종합병원에 1년 이상 근무한 간호사를 대상으로 한 이광자와 유소연(2011) 연구에서는 간호사의 윤리적 딜레마, 대처, 직무만족도의 상관관계를 분석한 결과 윤리적 딜레마와 직무만족도($r=-.212, p<.001$)와는 음의 상관관계를 보여 윤리적 딜레마의 경험이 많은 간호사일수록 직무만족도가 낮게 나타났다. 또한 대구, 경북 지역 3개 대학병원에 근무하는 내과, 외과 및 중환자실에서 2년 이상 근무한 84명의 간호사를 대상으로 한 연구에서는 윤리적 가치관과 직무만족도는 유의한 정적 상관이 있으며, 윤리적 가치관이 확고할수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(구태희, 2002). 가정전문간호사 257명을 대상으로 한 조영이(2005)연구에서 윤리적 가치인식과 윤리적 갈등정도($r=.22, p=.004$) 사이에는 유의한 정 상관관계가 있는 것으로 나타나고, 윤리적 가치인식과 직무만족($r=.22, p=.005$) 사이에는 유의하게 정 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 윤리적 갈등과 직무만족 사이에는 역상관관계($r=-.01, p=.772$)가 있는 것으로 나타났다. 즉 윤리적 가치인식이 확고할수록 윤리적 갈등정도와 직무만족은 높으며, 윤리적 갈등정도가 낮을수록 직무만족은 높음을 알 수 있다.

암 전문병원 간호사를 대상으로 한 연구에서는 환자를 돌보는 윤리, 심리적 부담감

이 높을수록 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다(박미선과 유양숙, 2005). 윤리, 심리적 부담감으로 인해 전반적으로 높은 스트레스와 신체적, 심리적 소진을 경험하게 되고 직무만족도는 낮다는 것을 알 수 있다(박미선과 유양숙, 2005).

간호사의 임파워먼트와 윤리적 민감성에 대한 연구(김용순, 박지원, 유미애, 서예숙, 2004)에서는 235명의 일반간호사를 대상으로 임파워먼트와 윤리적 민감성의 관계에서 통계적으로 유의한 정적 상관관계($r=.34$, $p=.001$)가 있다는 것으로 나타났다. 이는 임파워먼트가 높은 간호사일수록 윤리적 문제를 인식하는 민감성이 높음을 의미하며 직무만족도 또한 높음을 의미한다.

이와 같이 윤리적 개념과 직무만족도간의 관계를 고찰한 결과 윤리적 딜레마와 직무 만족도간에 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

이에 윤리적 딜레마를 해결하고, 직무만족도를 높이는데 기초자료를 제공하고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 응급실에서 근무하는 간호사들의 윤리적 딜레마와 직무만족도의 관계를 규명하기 위한 상관관계연구이다.

2. 연구 대상

경기도 및 수도권에 소재하는 4곳의 종합병원 응급실에 근무하는 간호사 중 본 연구목적을 이해하고 참여에 동의한 응급실 간호사 165명을 편의표집 하였다. 표본의 크기는 Cohen 의 표본추출 공식에 따라 5%의 유의수준과 80% 검정력 및 로지스틱 회귀분석(F-test) 이용시 효과크기를 0.15로 하여 최소표본크기는 149명이며, 탈락율을 고려하여 총 연구대상을 165명으로 하고자 하였다.

3. 연구 도구

1) 윤리적 딜레마 측정도구

한성숙(1992)이 개발하고 양야기(2003)가 수정 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 간호사와 대상자(6), 간호사와 전문직 업무(14), 간호사와 협동자(7), 생명존중 및 인간의 권리존중(7)의 영역을 포함하여 총 34문항으로 구성된 4점 척도로서 점수가 높을수록 윤리적 딜레마 정도가 큼을 의미하며 양야기(2003) 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .92$ 였으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .93$ 였다.

2) 직무만족도 측정도구

Slavitt 등(1978)이 개발한 도구를 양야기(2003)가 번안하여 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구에는 전문적 위치(4), 간호사, 의사와의 관계(3), 행정(8), 자율성

(7), 업무요구(4), 상호작용(9), 보수(4)측면이 포함되어 총 39문항으로 구성된 4점 척도로서 39문항 중 15개 문항(별첨 부록 도구 중 *표)은 역환산 문항이며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미하며 양야기(2003) 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .79$ 였으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .81$ 였다.

4. 자료 수집 방법

본 연구는 A 대학병원 기관연구윤리심의위원회(IRB)의 심의 결과 승인 받았다. (승인번호 : AJIRB-MED-SUR-11-230). 자료 수집 기간은 2011년 9월 20일부터 30일까지 10일간 이루어졌으며, 자료 수집은 공문을 통해 간호부에 연구목적과 취지를 설명하고 각 응급실 간호사의 동의를 얻은 후 이루어졌다. 연구자가 각 응급실을 방문하여 연구대상자에게 직접 설문지를 배포하고 연구의 목적 및 필요성을 설명한 후 준비된 설문지에 기입하도록 하였다.

이때 연구 대상자의 안위 및 노출 방지를 위해 모든 설문지는 익명으로 처리하였으며 연구 참여 동의서를 받았고 설문조사 참여자가 설문지를 작성한 후 봉투에 설문지를 넣고 봉인한 후 봉투 접착부위에 확인도장을 찍은 후 설문지 회수함에 넣는 형식으로 본인 이외의 사람이 볼 수 없는 절차를 마련하여 일괄 회수하였다. 배부한 165부 중 155부가 회수되어 회수율 93.9%이었으나, 응답의 누락, 일관성이 결여된 5부를 제외한 150부를 본 연구의 자료 분석에 사용하였다.

5. 자료 분석 방법

수집한 자료는 SPSS 12.0 for Window 를 이용하여 전산통계 처리하였으며, 사용한 통계분석방법은 다음과 같다.

- 1) 응급실 간호사의 일반적 특성으로 인구사회학적 특성과 직무관련 특성은 실수와 백분율로 산출하였다.

- 2) 응급실 간호사의 윤리적 딜레마 정도, 직무만족도 정도의 각 영역 및 항목별은 평균평점, 표준편차로 산출하였다.
- 3) 응급실 간호사의 윤리적 딜레마와 직무만족도의 관계는 Pearson correlation coefficient 로 분석하였다.
- 4) 응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 윤리적 딜레마, 직무만족도 점수의 차이는 t-test, One-way ANOVA로 분석하였으며 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 변수는 schéffe의 사후검증을 실시하였다.
- 5) 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 로 분석하였다.

6. 연구의 제한점

본 연구는 경기도 소재 4개의 병원 응급실에 근무하는 간호사를 대상으로 한 조사이므로 본 연구의 결과를 우리나라 전체의 응급실 간호사에게 일반화 하는 데는 제한이 있다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 인구사회학적 특성과 직무관련특성으로 구분하여 조사하였으며, 인구사회학적 특성에서 연구결과는 <표 1>과 같다.

대상자의 연령분포는 25-29세가 73명(48.7%)으로 가장 많았고 30-34세가 40명(26.7%)이었다. 결혼 상태는 미혼이 109명(72.7%)으로 과반수 이상 이었고, 종교는 93명(62.0%)이 있었다. 최종학력은 간호전문대학 졸업이 92명(61.3%)으로 가장 많았다.

<표 1> 대상자의 인구 사회학적 특성 분포

(N=150)

특 성	구 분	실 수(명)	백분율(%)
연령(세)	20-24	23	15.3
	25-29	73	48.7
	30-34	40	26.7
	35세 이상	14	9.3
결혼상태	미혼	109	72.7
	기혼	41	27.3
종교	유	93	62.0
	무	57	38.0
최종학력	간호전문대학졸업	92	61.3
	간호학과 졸업	36	24.0
	대학원 재학 이상	22	14.7

대상자의 직무관련 특성에서 연구 결과 <표1-1>를 보면, 근무경력은 2-6년이 78명(52.0%), 7-11년이 31명(20.7%)으로 나타났으며, 간호전문직에 대한 태도는 ‘경

제적으로 보장된 직업'이 59명(39.3%)으로 가장 많았다.

간호윤리강령에 대한 인식정도는 136명(90.7%)이 내용은 알고 있었다. 윤리적 딜레마 경험 시 상담대상은 118명(78.7%)이 '동료간호사'를 선택했고, 윤리적 딜레마 상담기관의 필요성에 대한 생각은 117명(78.0%)이 '필요하다'고 생각하는 것으로 나타났다. 윤리교육 이수여부는 '아니오'가 99명(66.0%)으로 나타났다.

<표 1-1> 대상자의 직무 관련 특성분포

(N=150)

특 성	구 분	실수(명)	백분율(%)
근무 경력	1년 이하	22	14.7
	2-6년	78	52.0
	7-11년	31	20.7
	12년 이상	19	12.7
간호전문직에 대한 태도	평생직으로 생각	43	28.7
	경제적으로 보장된 직업	59	39.3
	결혼 전까지의 잠정적인 직업	18	12.0
	가능하면 떠나고 싶다	30	20.0
간호사 윤리강령에 대한 인식 정도	확실히 안다	8	5.3
	내용은 안다	136	90.7
	있는 것을 몰랐다	6	4.0
윤리적 딜레마 경험 시 상담 대상	수간호사 이상	11	7.3
	동료 간호사	118	78.7
	기타	21	14.0
윤리적 딜레마 상담기관의 필요성에 대한 생각	꼭 필요하다	29	19.3
	필요하다	117	78.0
	필요치 않다	4	2.7
윤리 교육 이수 여부	예	51	34.0
	아니오	99	66.0

2. 대상자의 윤리적 딜레마

대상자의 윤리적 딜레마 정도는 총점 4점 중 평균평점은 2.49 ± 0.43 점이다. 윤리적 딜레마 영역별 점수를 살펴보면 ‘간호사와 전문직 업무’(2.61 ± 0.47 점), ‘생명 존중 및 인간의 권리 존중’(2.43 ± 0.52 점), ‘간호사와 대상자와의 관계’(2.42 ± 0.51 점), ‘간호사와 협동자’(2.35 ± 0.56 점) 순이었다 <표 2>.

<표 2> 대상자의 영역별 윤리적 딜레마 점수

(N=150)

영역	평균평점±표준편차
생명 존중 및 인간의 권리 존중	2.43 ± 0.52
간호사와 대상자와의 관계	2.42 ± 0.51
간호사와 전문직 업무	2.61 ± 0.47
간호사와 협동자	2.35 ± 0.56
전체	2.49 ± 0.43

대상자의 윤리적 딜레마의 문항별 점수를 살펴보면 <표 2-1>와 같다.

윤리적 딜레마의 정도가 높은 문항을 살펴보면 생명존중 및 인간의 권리 존중 영역에서는 ‘장기매매에 대한 회의’가 2.67 ± 0.97 점, ‘생명존엄성에 대한 인식의 부족’이 2.57 ± 0.69 점, ‘임종환자의 안락사 문제’가 2.49 ± 0.86 점, ‘임신중절과 관련된 문제’가 2.48 ± 0.83 점 순이었다.

간호사와 대상자와 대상자 영역에서는 ‘환자에게 치료방법에 대한 선택권이나 의사 결정권이 주어지지 않는 경우’가 2.61 ± 0.76 점, ‘환자에게 질환에 대한 충분한 정보를 주지 않고 의사결정을 하도록 할 때’가 2.60 ± 0.65 점, ‘말기 환자에게 사실을 말해야 하는 경우’가 2.42 ± 0.80 점 순이었다.

간호사와 전문직 업무 영역에서는 ‘적절한 간호 인력의 부족으로 인한 갈등’이 2.98 ± 0.88 점, ‘간호직 자체에서 오는 스트레스’가 2.88 ± 0.80 점, ‘개인의 능력을 초과하는 과도한 간호 업무’가 2.82 ± 0.76 점, ‘환자의 요구와 의사의 지시 사이의 갈등’이 2.79 ± 0.76 점, ‘필요한 의료자원 부족으로 인한 문제’가 2.72 ± 0.72 점, ‘원칙에 어긋난 간호행위를 수행하는 경우’가 2.71 ± 0.82 점 순이었다.

간호사와 협동자 영역에서는 ‘의료진과의 상호 비협조적인 관계로 인한 갈등’이 2.77 ± 0.85 점, ‘간호사의 부름에(call) 대한 의사의 무반응’이 2.57 ± 0.83 점, ‘간호사, 보호자, 환자, 타부서와의 관계’에서 2.56 ± 0.85 점, ‘동료 간호사와의 갈등’이 2.35 ± 0.83 점 순으로 나타났다.

<표 2-1> 대상자의 문항별 윤리적 딜레마 점수

(N=150)

영역	문항내용	평균점±표준편차
생명존중 및 인간의 권리 존중	회복이 불가능한 환자에 대해 적극적인 치료를 시도할 경우	2.30±0.67
	환자가 생명 연장에 대한 소망을 가지나 희망이 없을 때	2.33±0.67
	회복이 불가능한 환자의 생명에 대한 보호자의 포기	2.19±0.66
	임종환자의 안락사 문제	2.49±0.86
	임신중절과 관련된 문제	2.48±0.83
	장기매매에 대한 회의	2.67±0.97
	생명존엄성에 대한 인식이 부족	2.57±0.69
	소 계	2.43±0.52
간호사와 대상자와의 관계	환자에게 진실을 말하지 않는 경우	2.39±0.70
	환자에게 질환에 대한 충분한 정보를 주지 않고 의사결정을 하도록 할 때	2.60±0.65
	환자에게 치료방법에 대한 선택권이나 의사결정권이 주어지지 않는 경우	2.61±0.76
	말기 환자에게 사실을 말해야 하는 경우	2.42±0.80
	환자의 사적인 문제에 대해 비밀을 유지해야 하는 경우	2.16±0.79
	생명구조책과 신앙사이에서의 갈등	2.35±0.95
	소 계	2.42±0.51

<표 2-1> 대상자의 문항별 윤리적 딜레마 점수(계속)

(N=150)

영역	문항내용	평균점±표준편차
간호사와 전문직 업무	적절한 간호 인력의 부족으로 인한 갈등	2.98±0.88
	간호지식, 경험부족으로 인한 갈등	2.46±0.68
	개인의 능력을 초과하는 과도한 간호업무	2.82±0.76
	필요한 의료자원 부족으로 인한 문제	2.72±0.72
	환자의 요구와 의사의 지시 사이의 갈등	2.79±0.76
	실험적 처치, 치료에 대한 갈등	2.34±0.75
	의사의 의심스런 치료 행위	2.51±0.83
	의사의 약물처방에 대한 회의	2.31±0.73
	의사의 지시에 대한 의문	2.48±0.76
	실험적인 약물의 투여에 대한 갈등	2.41±0.84
	원칙에 어긋난 간호행위를 수행하는 경우	2.71±0.82
	투약과오를 보고하지 않는 경우	2.60±0.83
	가망성이 없는 환자에 대한 방치	2.52±0.71
	간호직 자체에서 오는 스트레스	2.88±0.80
	소 계	2.61±0.47
간호사와 협동자	의료진과의 상호 비협조적인 관계로 인한 갈등	2.77±0.85
	간호전문대과 간호학과 졸업생 사이의 갈등	1.68±0.79
	간호사의 부름(call)에 대한 의사의 무반응	2.57±0.83
	동료의 무균술 불이행을 목격하고도 방치해야 하는 경우	2.30±0.79
	동료의 약물복용을 알면서도 방관하는 경우	2.25±0.91
	동료간호사와의 갈등	2.35±0.83
	간호사, 보호자, 환자, 타부서와의 관계	2.56±0.85
	소 계	2.35±0.56
	전 체	2.49±0.43

3. 대상자의 직무만족도

대상자의 직무만족도는 총점 4점 중 평균평점 2.39±0.25점으로 나타났다. 영역별 점수를 살펴보면 ‘전문적 위치’ 2.65±0.50점, ‘업무 요구’가 2.59±0.36점, ‘상호 작용’ 2.58±0.38점, ‘자율성’ 2.48±0.30점, ‘간호사-의사 관계’ 2.22±0.66점, ‘행정’ 2.16±0.38점, ‘보수’ 1.91±0.52점 순이었다<표 3>.

<표 3> 대상자의 영역별 직무만족도 점수

(N=150)

영역	평균평점±표준편차
업무 요구	2.59±0.36
상호 작용	2.58±0.38
전문적 위치	2.65±0.50
자율성	2.48±0.30
간호사-의사 관계	2.22±0.66
보수	1.91±0.52
행정	2.16±0.38
전체	2.39±0.25

대상자의 직무만족도 문항별 점수를 살펴보면 <표 3-1>와 같다.

대상자의 직무만족도 점수가 높은 문항을 살펴보면 업무 요구영역에서는 ‘각 환자에게 더 많은 시간을 할애하면 더 질적인 간호를 할 수 있다고 생각한다’가 3.27±0.73점, ‘나의 업무는 많은 지식이나 기술을 필요로 하지 않는다’가 3.19±0.86점 순이었다. 상호작용에서는 ‘위급한 상황에 처했을 때 동료간호사들끼리 서로 적극적으로 도와준다’가 3.25±0.67점, ‘동료간호사들은 낮은 지위의 사람들과 어울리지 않는다’가 3.15±0.69점, ‘우리 병동의 간호사들은 가족처럼 화목하게 지낸다’가

2.69±0.69점, ‘간호사들 간에는 직위고하 관계없이 팀웍과 협조가 잘 이루어진다’가 2.69±0.64점, ‘우리 병동의 간호사들은 내가 바라는 만큼 친밀하지 못하다’가 2.63±0.70점 순이었다. 전문직 위치영역에서는 ‘내가 수행하는 업무가 정말로 중요하다고 생각 한다’가 3.41±0.62점, ‘나는 직업에 대해 남에게 자신 있게 말할 정도로 긍지를 가지고 있다’가 2.82±0.67점 순이었다. 자율성 면에서는 ‘내가 잘 아는 업무상의 중요사항을 내 의사에 따라 결정할 수 있으며 내 상관도 나를 지지해준다’가 2.79±0.60점, ‘나는 필요이상으로 지나치게 감독받고 있다고 생각 한다’가 2.71±0.66점, ‘나는 가끔 간호전문직 진단과는 역행되는 방향의 업무를 강요받을 때가 있다’가 2.59±0.67점, ‘나는 간호행위에서 정말로 중요한 의의를 찾지 못하고 있다’가 2.49±0.65점 순이었다. 간호사-의사 관계에서는 ‘우리 부서의 간호사와 의사간의 협동이 잘 이루어지지 않고 있다’가 2.29±0.90점, ‘우리부서의 간호사와 의사간의 팀웍이 잘 이루어지고 있다’가 2.24±0.80점 이었고, 보수 면에서는 ‘우리 병원의 보수는 타 병원에 비해 좋은 편이다’가 2.13±0.76점, ‘나는 현재 내 보수에 만족 한다’가 2.07±0.75점 순이었다. 행정 영역을 살펴보면 ‘우리 병원의 행정체계는 환자욕구 해결에 우선순위를 둔다’가 2.39±0.67점, ‘우리 병원의 간호업무의 조직과 수행방법이 만족스럽다’가 2.31±0.68점, ‘병원 행정 체계가 합리적이고 조직적이라고 생각 한다’가 2.24±0.69점, ‘간호업무에서 발생하는 문제와 병원 행정 간에는 너무나 큰 이견이 있다’가 2.18±0.68점 순이었다

<표 3-1> 대상자의 문항별 직무 만족도 점수

(N=150)

영역	문항내용	평균점±표준편차
업무 요구	각 환자에게 더 많은 시간을 할애하면 더 질적인 간호를 할 수 있다고 생각한다	3.27±0.73
	나는 직접간호를 충분히 수행할 수 있는 시간이 부족하다	1.91±0.68
	간호사에게 요구되는 행정 및 서류 업무가 너무 많다	1.97±0.81
	나의 업무는 많은 지식이나 기술을 필요로 하지 않는다	3.19±0.86
	소 계	2.59±0.36
상호 작용	우리 병동의 간호사들은 내가 바라는 만큼 친밀하지 못하다	2.63±0.70
작용	위급한 상황에 처했을 때 동료간호사들끼리 서로 적극적으로 도와준다	3.25±0.67
	간호사들 간에는 직위고하에 관계없이 팀웍과 협조가 잘 이루어지고 있다	2.69±0.64
	간호 행정지는 일반적인 간호문제를 간호사와 상의하는 편이다	2.33±0.79
	우리병동의 간호사들은 가족처럼 화목하게 지낸다	2.69±0.69
	동료간호사들끼리 시비나 험담을 많이 한다	2.49±0.83
	신규 간호사들이 자신의 부서에서 안정감을 얻는데 시간이 많이 걸린다	1.85±0.67
	간호업무의 문제점을 다른 부서의 간호사들과 서로 상의할 충분한 기회가 있다	2.17±0.65
	동료간호사들은 낮은 지위의 사람들과 어울리지 않는다	3.15±0.69
	소 계	2.58±0.38
	전문적 위치	내가 수행하는 업무가 정말로 중요하다고 생각 한다
위치	만일 다시 직업을 선택한다면 간호직을 택하겠다	1.90±0.84
	나는 직업에 대해서 남에게 자신 있게 말 할 정도로 긍지를 가지고 있다	2.82±0.67
	현재 내가 하고 있는 간호행위에 만족한다	2.47±0.66
	소 계	2.65±0.50
간호사 - 의사 관계	우리부서의 간호사와 의사간의 협동이 잘 이루어지지 않고 있다	2.29±0.90
	우리부서의 간호사와 의사간의 팀웍이 잘 이루어지고 있다	2.24±0.80
	우리 부서의 의사들은 간호사의 업무를 이해하고 인정 한다	2.11±0.79
소 계	2.22±0.66	

<표 3-1> 대상자의 문항별 직무 만족도 점수(계속)

(N=150)

영역	문항내용	평균점±표준편차	
자율성	나는 내가 잘 아는 업무상의 중요사항을 내 의사에 따라 결정할 수 있으며 내 상관도 나를 지지해 준다	2.79±0.60	
	병원 행정상의 결정으로 인해 환자간호에 방해를 많이 받는다	2.29±0.63	
	우리 부서에서의 모든 업무는 상관의 지시에 의해서 행해진다	2.23±0.58	
	나는 가끔 간호전문직 진단과는 역행되는 방향의 업무를 강요받을 때가 있다	2.59±0.67	
	나는 간호행위에서 정말로 중요한 의의를 찾지 못하고 있다	2.49±0.65	
	나는 필요이상으로 지나치게 감독받고 있다고 생각 한다	2.71±0.66	
	상관의 지시로 인해 가끔 업무에 갈등을 느낀다	2.30±0.62	
	소 계	2.48±0.30	
	보수	나는 현재 내 보수에 만족한다	2.07±0.75
		간호사들에 대한 현재의 보수 인상률은 만족스럽지 못하다	1.55±0.68
우리 병원의 보수는 타 병원에 비해 좋은 편이다		2.13±0.76	
타 병원에서 더 많은 보수를 준다 해도 근무 조건을 고려해 볼 때 이곳에 근무하는 것이 더 만족스럽다		1.89±0.77	
소 계		1.91±0.52	
행정	병원 행정 체계가 합리적이고 조직적이라고 생각한다	2.24±0.69	
	우리병원의 행정체계는 환자욕구 해결에 우선순위를 두고 있다.	2.39±0.67	
	간호업무에서 발생하는 문제와 병원 행정간에는 너무나 큰 이견이 있다	2.18±0.68	
	우리병원에서는 승진의 기회가 많이 주어진다	1.99±0.69	
	우리 병원의 간호업무의 조직과 수행방법이 만족스럽다	2.31±0.68	
	간호사는 행정과 관련한 의사결정과정에 참여할 기회가 많다	2.04±0.67	
	우리병원은 간호사 복지에 많은 관심을 가지고 있다	2.11±0.73	
	병원과 부서를 위한 정책과 절차를 계획하는 데 내가 원하면 발언권을 갖는다	2.01±0.63	
	소 계	2.16±0.38	
전 체	2.39±0.25		

4. 윤리적 딜레마와 직무 만족도와의 관계

응급실 간호사의 윤리적 딜레마와 직무 만족도의 상관관계는 <표 4> 와 같으며, 윤리적 딜레마의 정도와 직무 만족도에는 통계적으로 유의한 중간 정도의 역상관관계가 있었다($r=-.406, p=.000$).

<표 4> 윤리적 딜레마와 직무만족도간의 상관관계

(N=150)

	윤리적 딜레마	
	r	p
직무 만족도	-.406	.000

윤리적 딜레마 영역별과 직무 만족도와의 상관관계를 살펴보면 <표 4-1>과 같다.

‘생명존중 및 인간의 권리존중’ 영역과 직무만족도와의 상관관계에서는 ($r=-.243, p=.003$)로 유의한 역상관관계로 나타났다. ‘간호사와 대상자와의 관계’ 영역에서 ($r=-.214, p=.008$), ‘간호사와 전문직 업무’ 영역에서 ($r=-.412, p=.000$), ‘간호사와 협동자’ 영역에서 ($r=-.438, p=.000$)로 직무 만족도와의 상관관계에서 통계적으로 유의한 역상관관계가 있는 것으로 나타났다.

즉, 윤리적 딜레마 영역별 중 ‘간호사와 협동자’ 영역과 직무만족도 간의 가장 높은 역상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<표 4-1> 윤리적 딜레마 영역별과 직무만족도와의 상관관계

(N=150)

윤리적 딜레마 r(p)					
	생명 존중 및 인간의 권리 존중	간호사와 대상자와의 관계	간호사와 전문직 업무	간호사와 협동자	
직무 만족도	-.406(.000)	-.243(.003)	-.214(.008)	-.412(.000)	-.438(.000)

5. 응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 윤리적 딜레마 점수 차이검증

일반적 특성 중 인구사회학적 특성에 따른 윤리적 딜레마 점수 차이는 <표 5>과 같다.

<표 5> 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 윤리적 딜레마 점수 차이 검증

(N=150)

특성	구분	실수(명)	M±SD	F 또는 t	p	schéffe
연령(세)	20-24 ^a	23	2.43±0.46			
	25-29 ^b	73	2.38±0.43			
	30-34 ^c	40	2.61±0.37	5.122	.002	b<d
	35세 이상 ^d	14	2.78±0.42			
결혼상태	미혼 ^a	109	2.43±0.41			
	기혼 ^b	41	2.64±0.45	7.171	.008	
종교	유	93	2.51±0.43			
	무	57	2.45±0.43	0.630	.429	
최종학력	간호전문대학졸업 ^a	92	2.42±0.42			
	간호학과 졸업 ^b	36	2.50±0.40	4.501	.013	a<c
	대학원 재학 이상 ^c	22	2.72±0.49			

연령에서는 '35세 이상'군(2.78±0.42점), 결혼상태는 '기혼'군(2.64±0.45점), 종교는 '있다'는 군이 (2.51±.43점), 최종학력에서는 '대학원 재학 이상' 군이 (2.72±0.49점)에서 가장 높은 윤리적 딜레마를 경험하는 것으로 나타났다. 대상자의 인구사회학적 특성 중 윤리적 딜레마 점수에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 변인은 '연령'(t=5.122, p=.002)과 '결혼상태'(t=7.171, p=.008) 그리고 '최종학력'(t=4.501, p=.013)이었다. schéffe test 결과 35세 이상 군이 높은 윤리적 딜레마를 갖고 있는 것으로 나타났다, 미혼보다 기혼 군에서 간호전문대졸업 군 보다 대학원재학이상 군이 더 높은 윤리적 딜레마를 경험하는 것으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성 중 직무관련특성에 따른 윤리적 딜레마 점수 차이는 <표 5-1>와 같다.

근무경력에서는 '12년 이상' 군(2.82±0.37점), 간호전문직에 대한 생각에서는 '결혼 전까지의 잠정적인 직업' 군이(2.60±0.52점), 윤리강령에 대한 인지도에서는 '있는 것을 몰랐다'(2.58±0.82점), 윤리적 딜레마 경험 시 상담대상으로는 '수간호사 이상'(2.51±0.70점), 윤리적 딜레마 상담기관 필요성에서는 '꼭 필요하다'(2.62±0.47점), 윤리교육 이수 여부에서는 '예'(2.57±0.41 점)에서 높은 윤리적 딜레마를 나타냈다.

대상자의 직무관련 특성에 따른 윤리적 딜레마 점수 차이에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 변인은 '근무경력'(t=8.325, p=.000)이었다. schéffe test 결과 7년 이상의 근무경력을 가진 간호사들이 7년 미만의 근무 경력을 가진 간호사보다 더 높은 윤리적 딜레마를 경험하고 있다.

<표 5-1> 대상자의 직무관련특성에 따른 윤리적 딜레마 점수 차이 검증

(N=150)

특성	구분	실수(명)	M±SD	F 또는 t	p	schéffe
근무 경력	1년 이하 ^a	22	2.35±0.46	8.325	.000	a<d b<c b<d
	2-6년 ^b	78	2.38±0.40			
	7-11년 ^c	31	2.64±0.39			
	12년 이상 ^d	19	2.82±0.37			
간호전문직 태도	평생직으로 생각	43	2.49±0.52	0.662	.577	
	경제적으로 보장된 직업	59	2.44±0.32			
	결혼 전까지의 잠정적 인 직업	18	2.60±0.52			
	가능하면 떠나고 싶다	30	2.50±0.43			
윤리강령 인식	확실히 안다	8	2.42±0.39	0.247	.782	
	내용은 안다	136	2.49±0.42			
	있는 것을 몰랐다	6	2.58±0.82			
상담 대상	수간호사 이상	11	2.51±0.70	0.162	.850	
	동료 간호사	118	2.49±0.42			
	기타	21	2.44±0.32			
상담기관 필요성	꼭 필요하다	29	2.62±0.47	1.763	.175	
	필요하다	117	2.45±0.42			
	필요치 않다	4	2.53±0.28			
윤리교육 이수여부	예	51	2.57±0.41	3.006	.085	
	아니오	99	2.44±0.44			

6. 응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족도 차이검증

일반적 특성 중 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도 점수 차이는 <표 6>과 같다.

<표 6> 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도 점수 차이 검증

(N=150)

특성	구분	실수(명)	M±SD	F 또는 t	p	schéffe
연령(세)	20-24 ^a	23	2.52±0.30	4.380	.006	a>c
	25-29 ^b	73	2.37±0.22			
	30-34 ^c	40	2.32±0.23			
	35세 이상 ^d	14	2.32±0.23			
결혼상태	미혼	109	2.39±0.24	0.054	.816	
	기혼	41	2.38±0.27			
종교	유	93	2.37±0.25	1.481	.226	
	무	57	2.42±0.28			
최종학력	간호전문대학졸업	92	2.42±0.25	1.648	.196	
	간호학과 졸업	36	2.36±0.27			
	대학원 재학 이상	22	2.32±0.16			

연령에서는 '20-24세' 군(2.52 ± 0.30 점), 결혼 상태에서는 '미혼' 군(2.39 ± 0.24 점), 종교는 '없다'는 군이 (2.42 ± 0.28 점), 최종학력에서는 '간호전문대학졸업' 군(2.42 ± 0.25 점)이 가장 높은 직무만족도를 보이는 것으로 나타났다. 일반적 특성 중 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도 점수 차이에 통계적으로 유의한 차이가 있는 변인은 연령 ($t=4.380$ $p=.006$)이었다. schéffe test 결과 '20-24세' 군에서 높은 직무만족도를 갖는 것으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성 중 직무관련특성에 따른 직무만족도 점수 차이는 <표 6-1>와 같다.

근무경력에서는 '1년 이하'(2.60 ± 0.28 점), 간호전문직에 대한 생각에서는 '평생직으로 생각'(2.46 ± 0.27 점), 간호사 윤리강령에 대한 인지도에서는 '확실히 안다'(2.58 ± 0.34 점), 윤리적 딜레마 경험 시 상담대상으로는 '수간호사 이상'(2.67 ± 0.33 점), 윤리적 딜레마 상담기관의 필요성에서는 '꼭 필요하다'(2.44 ± 0.32 점)이며, 윤리교육 이수여부에서는 '예'(2.43 ± 0.26 점)에서 가장 높은 직무만족도를 보였다.

직무관련특성에 따른 직무만족도 점수 차이에서 통계적으로 유의한 차이를 보이는 변인은 '근무경력'($t=7.300$, $p=.000$), '간호전문직 태도'($t=3.542$, $p=.016$), '상담대상'($t=9.095$, $p=.000$)이었다.

schéffe test 결과 1년 이하의 근무경력을 가진 간호사들이 2년 이상의 근무 경력을 가진 간호사보다 더 높은 직무만족도를 갖는 것으로 나타났다. 간호전문직에 대한 생각에서는 평생직으로 생각하면서 높은 직무만족도를 갖는 것으로 나타났고, 상담대상은 수간호사 이상일 경우 높은 직무만족도를 갖는 것으로 나타났다.

<표 6-1> 대상자의 직무관련특성에 따른 직무만족도 점수 차이 검증

(N=150)

특성	구분	실수(명)	M±SD	F 또는 t	p	schéffe
근무 경력	1년 이하 ^a	22	2.60±0.28	7.300	.000	a>b a>c a>d
	2-6년 ^b	78	2.35±0.21			
	7-11년 ^c	31	2.33±0.23			
	12년 이상 ^d	19	2.38±0.29			
간 호 전문 직에 대한 생각	평생직으로 생각 ^a	43	2.46±0.27	3.542	.016	a>c
	경제적으로 보장된 직업 ^b	59	2.39±0.24			
	결혼 전까지의 잠정적 인 직업 ^c	18	2.25±0.19			
	가능하면 떠나고 싶다 ^d	30	2.35±0.22			
윤리강령 인식	확실히 안다	8	2.58±0.34	2.487	.087	
	내용은 안다	136	2.38±0.24			
	있는 것을 몰랐다	6	2.38±0.27			
상담 대상	수간호사 이상 ^a	11	2.67±0.33	9.095	.000	a>b
	동료 간호사 ^b	118	2.36±0.24			
	기타 ^c	21	2.42±0.17			
상담기관 필요성	꼭 필요하다	29	2.44±0.32	0.760	.469	
	필요하다	117	2.38±0.23			
	필요치 않다	4	2.40±0.30			
윤리 교육 이수 여부	예	51	2.43±0.26	2.190	.141	
	아니오	99	2.37±0.24			

V. 논의

본 연구는 응급실 간호사의 윤리적 딜레마와 직무만족도의 정도를 파악하고 이들 간의 관계를 파악함으로써 윤리적 딜레마가 직무만족도에 어떠한 관계가 있는지 논의하고자 한다.

병원에서 근무하는 간호사들은 고도로 발전된 의료상황 속에서 간호대상자들과의 관계는 물론 간호업무 및 타보건 의료인들과의 관계, 간호전문직 업무를 수행하는 가운데 심각한 윤리적 딜레마를 경험하게 된다.

본 연구 결과 대상자의 간호윤리 강령에 대한 인식 정도는 90.7%가 내용은 알고 있었으나 졸업 후 윤리 교육 이수 여부는 66%가 '무'로 응답하였고, 윤리적 딜레마 경험 시 상담대상은 78.7%가 '동료간호사'를 선택하고 있었다. 윤리적 딜레마 상담기관의 필요성에 대한 생각은 78%가 '필요하다'고 응답하였는데 이는 간호사의 윤리적 가치관에 관한 이원희 등(1998)의 연구에서와 같이 간호사 스스로 일정한 윤리관을 갖지 못하고 있어서 윤리적 딜레마 경험 시 스스로 의사 결정을 하는데 어려움을 갖고 있음을 반영한다고 볼 수 있겠다.

연구 대상자의 윤리적 딜레마 평균평점은 2.49점(4점 만점)이었으며, 이는 양야기(2003)의 연구에서 2.44점(4점 만점)보다 높게 나타났다. 이광자와 유소연(2011)의 연구에서도 윤리적 딜레마 정도가 전체 평균평점 0.69점(1점 만점)으로 비교적 높은 것으로 나타나 현재 한국 간호사들이 실무 현장에서 윤리적 딜레마를 많이 경험하고 있는 것으로 사료된다. 이러한 결과는 윤옥중(1998)이 한, 일 간호사를 비교한 연구결과 한국 간호사의 경우 0.50점(1점 만점)으로 나타난 것과 유사하였다.

윤리적 딜레마의 정도가 가장 높은 영역은 '간호사와 전문직 업무' 영역(2.61점)이었으며 다음은 '생명존중 및 인간의 권리존중' 영역(2.43점)이었다. 이러한 결과는 '간호사의 전문직 업무영역'에서 가장 높은 딜레마를 경험한다는 결과를 얻은 양야기(2003)의 연구결과와 일치하고 간호사와 대상자 영역에서 가장 심한 윤리적 딜레마를 경험한다는 윤옥정(1998), 강익화(1998)의 연구와는 상이하였다. 또한 간호사와

협동자 관계 영역에서의 갈등이 가장 높았던 정희자와 문희자(1995)의 연구와도 상이하였다. 이러한 결과는 시대가 변함에 따라 간호사의 전문적 역할이 확대되어가며 생겨나는 변화로 사료 된다.

그러나 윤리적 딜레마의 정도가 높은 문항을 보면 간호사와 전문직 영역에서 ‘적절한 간호인력의 부족으로 인한 문제’(2.98점)가 가장 점수가 높은 것은 모두 일치하여(정희자와 문희자, 1995; 양야기, 2003; 박현주와 김미예, 2004) 여전히 인력문제가 임상에서 심각함을 보여주고 있고 적절한 인력배치가 간호사의 윤리적 딜레마의 정도를 낮추는데 직접적인 견인차 역할을 할 것이라는 연구(양야기, 2003)를 뒷받침하고 있다. 그러므로 적절한 인력을 사용하여 개인의 능력을 고려한 업무배분과 능력을 강화할 수 있는 교육이 필요할 것으로 생각된다. 간호사와 대상자 영역에서는 ‘환자에게 치료방법에 대한 선택권이나 의사결정권이 주어지지 않는 경우’(2.61점), ‘환자에게 질환에 대한 충분한 정보를 주지 않고 의사결정을 하도록 할 때’(2.60점), ‘말기 환자에게 사실을 말해야 하는 경우’(2.42점)의 문항에서 윤리적 딜레마의 정도가 높았다. 이는 환자의 의사와는 상관없이 불필요한 검사나 처치가 시행되고 있는 것에 관한 딜레마에 관해 언급한 Robichaux(2001)의 주장을 뒷받침해 주고 있다. 이는 환자 권리 장전에 명시된 알 권리, 설명을 들을 권리, 선택의 권리를 임상에서 잘 적용하고 지켜야 할 필요성을 보여준다.

또한, 간호사와 협동자 영역에서는 ‘의료진과의 상호 비협조적인 관계로 인한 갈등’(2.77점), ‘간호사의 부름(call)에 대한 의사의 무반응’(2.57점)의 문항에서 윤리적 딜레마의 정도가 높았는데, 이는 의사들의 권위적이고 비협조적인 태도에 간호사들이 강한 딜레마를 경험한다고 보고한 Holly(1986)와 양야기(2003)의 연구결과와 유사하였다.

대상자의 직무만족도의 평균평점은 2.39점(4점 만점)이었다. 직무만족도가 가장 높은 영역은 ‘전문적 위치’가 (2.65점)이었고, 가장 낮은 영역은 ‘보수’(1.91점)이었다. 구태희(2002)는 ‘간호직에 대한 위치와 태도’가 간호사의 직무만족에 유의한 차이가 있다고 나타났다. 최은영과 김건호(2000), Cowin 등(2002)의 연구에서도 직업적 긍지, 상호작용, 자율성의 순으로, 보수영역이 가장 낮게 나타났다. 이처럼 보수, 행정

에서 낮은 수준을 나타낸 것은 업무활동의 제약이나 근무처에서 받는 보수와 특별 급여 측면에 만족하지 못하는 것으로 생각되며, 이는 곧 직무만족과 직결되므로 적절하게 보완시킬 수 있는 방법이 모색되어야 하겠다.

직무만족도가 높은 문항은 전문적 위치 영역에서 ‘내가 수행하는 업무가 정말로 중요하다고 생각 한다’(3.41점), ‘나는 직업에 대해서 남에게 자신 있게 말 할 정도로 긍지를 가지고 있다’가(2.82점)인 반면에 ‘다시 직업을 선택한대도 간호직을 택 하겠다’가 1.90점으로 낮게 나타났다. 이는 대상자들이 간호직에 대한 사명감은 있으나 보수문제, 인력부족, 교대근무, 의사와의 갈등으로 직업으로서의 간호직의 선택은 긍정적이지 못한 것으로 사료되고, 이광자와 유소연(2011)의 간호사의 직무만족도와 이직의도와의 관계에 관한 연구결과와도 일치하였다. 또한 행정영역에서의 ‘우리병원의 행정체계는 환자욕구 해결에 우선순위를 두고 있다’가(2.39점)으로 높은 반면, ‘병원과 부서를 위한 정책과 절차를 계획하는 데 내가 원하면 발언권을 갖는다’(2.01점), ‘우리 병원에서는 승진의 기회가 많이 주어진다’(1.99점)으로 낮은 점수분포를 보인 것으로 보아 간호사들의 의견수렴을 위한 제도적 방침 마련과 승진의 기회제공을 위한 다양한 교육프로그램의 개발 및 교육에 참여할 수 있도록 제도적 개선책을 마련해야 한다는 양야기(2003)의 주장을 뒷받침 해주고 있다. 이상의 결과를 통해 간호전문직에 대한 가치관 확립과 정체성이 중요함이 재 강조되었고, 응급실 간호사의 직무 만족도가 낮은 요인들을 다각적인 방법으로 분석하여 직무만족의 저해요인을 찾아내고 직무 만족을 높이기 위한 연구 및 행정적인 지지가 필요 하리라 사료된다.

본 연구에서 윤리적 딜레마와 직무 만족도 간에는 통계적으로 역상관관계($r=-.406, p=.000$)가 있다는 결과가 나와 윤리적 딜레마 정도가 낮을수록 직무만족도가 높음을 알 수 있었다. 이는 윤리적 딜레마의 경험이 많은 간호사일수록 직무만족도가 낮게 나타난다는 이광자와 유소연(2011)의 연구와 윤리적 딜레마가 낮을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타난 양야기(2003), 김미경(2008)의 연구와 일치한 결과를 보여주고 있다. 직업 윤리적 가치 인식의 정도가 높을수록 직무 만족도가 높다는 장영선(1990)의 연구와도 유사한 결과를 보여주고 있다. 따라서 직무만족도

를 증가시키기 위해서는 윤리적 딜레마를 줄이기 위한 노력이 필수적이다. 그러기 위해서는 윤리적 딜레마를 중재해 줄 수 있는 제도적 장치도 필요할 뿐만 아니라 대상자 자신들의 전문직 자아개념을 확고히 하여 보다 잘 딜레마에 대처할 수 있도록 노력해야 한다고 생각된다.

윤리적 딜레마 중 ‘간호사와 협동자’와 직무만족도 간에서 가장 높은 역상관관계($r=-.438, p=.000$)를 보였는데 이는 응급실 간호사들이 응급 상황에서 같이 근무하는 동료나 선,후배, 환자와 보호자, 타부서 및 의사와의 관계를 중요시 하고 있음을 시사하고 있다. 따라서 응급실간호사와 의료진 및 타부서와의 관계 개선을 위해 해결 방안이 모색되어야 한다고 사료된다.

인구사회학적 특성에 따른 윤리적 딜레마는 연령과 결혼상태 그리고 최종학력에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 35세 이상 군(2.78점)이 높은 윤리적 딜레마를 갖고 있는 것으로 나타났고, 미혼보다 기혼 군에서 간호학과 졸업 군과 간호전문대졸업 군 보다 대학원재학이상 군이 더 높은 윤리적 딜레마를 경험하는 것으로 나타났다. 이는 연령, 결혼, 학력이 윤리적 딜레마의 발생빈도에 유의한 차이가 있다는 양야기(2003), 박현주와 김미예(2004), 이광자와 유소연(2011)의 연구결과와 일치하였고, Davis(1981)의 연구결과와 결혼 상태에서 유의한 차이를 보이는 강익화(1998)의 연구결과와 부분적으로 일치하였다.

직무관련특성에 따른 윤리적 딜레마는 근무경력에서 유의하였다. 여기서 12년 이상 근무경력을 가진 응급실 간호사가 다른 군에 비해 상대적으로 높은 윤리적 딜레마(2.82점)를 갖는 것으로 나타났다. 이는 양야기(2003)연구에서 11년 이상의 근무 경력을 가는 간호사들이 7년 미만의 근무 경력을 가진 간호사보다 더 높은 윤리적 딜레마를 경험한다는 결과와 일치하였다. 즉, 경력간호사가 윤리적 의사결정에 있어서 혼란과 딜레마를 많이 겪고 있다는 것을 시사한다. 이는 임상경력이 많고, 직책이 있는 간호사가 경력이 적고 직책이 없어 책임감이 덜한 간호사보다 더 많이 윤리적인 문제에 부딪히며 판단이나 결정을 해야 할 상황을 더 많이 경험하기 때문이라고 생각된다.

응급실 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 인구사회학적 특성 중 통계적으로

유의한 변인은 연령이었다. 20-24세 군(2.52점)에서 높은 직무만족도를 갖는 것으로 나타났다. 이는 최성자(2001)의 연구에서 연령, 결혼상태, 직위가 직무만족도에 유의한 결과를 보여 부분적 일치하였고, 김혜정(2002)의 연구에서도 연령, 종교, 결혼상태 등이 직무만족과 유의하게 연관된다고 보고하고 있다. 또한 양야기(2003)의 일 종합병원 간호사의 직무만족도 관계 연구에서 결혼상태, 최종학력을 제외한 연령의 변인에서 유의한 결과를 보였다. 또한 원금혜(2003)의 간호사의 직무만족도에 관한 연구에서도 연령이 적은 집단이 연령이 많은 집단에 비하여 상대적으로 높은 직무만족을 가지는 것으로 나타나 직무만족 요인에 대하여 연령 집단 간 유의한 차이를 보이고 있는 것으로 보고하고 있다. 최은영과 김건호(2000), 오현진(2007)의 연구에서는 대상자의 일반적 특성이 유의한 차이를 보이지 않아 본 연구의 결과와 일치하지 않았다. 이는 대상자 집단이 한 집단 소수인원으로 구성되어, 연구의 목적을 설명하기에는 다소 부족함이 있는 것으로 사료된다.

직무관련특성 중 직무만족도에 유의한 차이를 보이는 변인은 근무경력, 간호전문직에 대한 생각, 상담대상이었다. 근무경력이 1년 이하 군인 신규 간호사가 높은 직무만족도를 갖는 것으로 나타났다. 간호 전문직에 대한 생각에서는 ‘평생직으로 생각 한다’는 군이 높은 직무만족도를 갖는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과를 통해 대상자가 갖는 간호전문직에 대한 정체성이 직무만족도에 영향을 주는 주요한 변인임을 알 수 있다. 이는 원금혜(2003)의 간호사의 직무만족도에 관한 연구에서도 근무경력과 전문적 위치에 대한 직무만족 요인에 대해 유의한 차이를 보이고 있어 일치하였다. 상담대상으로는 ‘수간호사 이상’군에서 높은 직무만족도를 보이고 있다. 이는 상담대상으로 동료간호사와 가장 많이 하지만 수간호사 이상 군과 상담을 했을 때 직무에 대한 만족도는 높다는 것을 알 수 있다.

본 연구 결과를 통해 환자간호와 치료의 과정에 있어서 간호사는 여러 가지 윤리적 딜레마를 경험하게 되는데, 윤리적 딜레마를 낮추고 직무만족도를 높이기 위해서는 윤리교육의 중요성을 강조하고 또한 윤리적 딜레마 경험 시 개인의 내적인 감수성에 의존하기 보다는 같은 경험을 하는 사람들과의 상담과 토론 및 상담기관이 필요하다. 또한 지속적인 교육프로그램이 개발되어야 하고 상담기관의 설립에

관한 각 의료기관의 노력이나 윤리적 딜레마를 중재해 줄 수 있는 제도적 장치가 필요하다. 그럼으로써 응급실 간호사들의 직무만족도가 높아지고, 결국은 환자 간호의 질을 높이는 초석이 되리라 사료 된다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

응급실 간호사의 윤리적 딜레마 정도와 직무만족도의 관계를 파악하여 응급실 간호사의 직무만족도 증진을 위한 기초자료를 제공하는 서술적 상관관계연구이다.

자료수집 기간은 2011년 9월 20일부터 30일까지이며, 경기도 일대 및 수도권에 소재하는 4곳의 종합병원 응급실에 근무하는 간호사를 대상으로 편의 표집한 150명을 대상으로 자가보고식 질문지법으로 자료를 수집하였다.

연구도구로 한성숙(1992)이 개발한 간호사의 윤리적 딜레마 측정도구를 양야기(2003)가 수정 보완한 도구와 Slavitt(1978)이 개발한 직무만족도 측정 도구를 양야기(2003)가 변안하여 수정 보완한 도구를 이용하였으며 연구결과는 다음과 같다.

1. 응급실 간호사의 윤리적 딜레마 정도(4점 만점)의 평균평점은 $2.49 \pm .43$ 점이었고, 직무만족도(4점 만점)의 평균평점 $2.39 \pm .25$ 점 이었다.
2. 윤리적 딜레마와 직무만족도와는 역상관관계를 보여 ($r = -.406, p = .000$) 윤리적 딜레마가 낮을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 윤리적 딜레마 영역 중 '간호사와 협동자'와 직무 만족도간에 가장 높은 역상관관계($r = -.438, p = .000$)를 보였다.
3. 응급실 간호사의 인구사회학적 특성에 따른 윤리적 딜레마 점수 차이에 통계적으로 유의한 차이가 있는 변인은 연령($p = .002$), 결혼상태($p = .008$), 최종학력($p = .013$)이었고, 직무관련특성에 따른 윤리적 딜레마 점수 차이에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 변인은 근무경력($p = .000$)이었다.

응급실 간호사의 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도 점수 차이에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 변인은 연령($p = .006$)이었고, 직무관련특성에서는 근무경력($p = .000$), 간호전문직에 대한 생각($p = .016$), 상담대상($p = .000$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

2. 제언

본 연구 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 1) 본 연구의 결과를 일반화하기 위해서 여러 병원에서 근무하는 응급실 간호사를 대상으로 하는 반복조사 연구가 필요하다.
- 2) 윤리적 딜레마를 낮추기 위해 꾸준한 윤리 교육을 강조하고 상담 및 토론을 위한 상담기관의 설립이 필요하다.
- 3) 윤리적 딜레마가 낮을수록 직무만족도가 높다는 연구결과를 토대로 응급실 간호사의 윤리적 딜레마를 낮추기 위한 중재프로그램 개발 및 적용연구를 제언한다.

참 고 문 헌

- 강익화 (1998). 임상간호사의 윤리적 딜레마에 관한 태도조사. *한국 보건간호학회지*, 12(2), 48-66.
- 구태희 (2002). *임상간호사의 윤리적 가치관, 의사결정과정 참여도 및 직무만족도에 관한 연구*. 대구 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문, 대구.
- 기은희 (2008). *임상간호사의 윤리적 딜레마와 전문 직업성*. 한양대학교 행정·자치 대학원 석사학위논문, 서울.
- 김미경 (2008). *간호사의 윤리적 딜레마, 자기 효능감이 직무만족도에 미치는 영향*. 조선대학교 대학원 석사학위논문, 광주.
- 김선자 (2005). *혈액 투석실 간호사의 윤리적 딜레마에 관한 현상학적 연구*. 이화여자 대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 김성희 (2011). *가정전문간호사의 윤리적 딜레마와 임파워먼트 및 직무만족 관계*. 아주대학교 대학원 석사학위논문, 수원.
- 김은주, 임지영, 최경원 (2008). 간호대학 신입생의 비판적 사고성향과 의사결정 유효성의 관계연구. *간호행정학회지*, 14(2), 144-149.
- 김용순, 박지원, 유미애, 서예숙 (2004). 간호사 임파워먼트와 윤리적 민감성. *간호 행정학회지*, 10(4), 485-493.
- 김현경 (2002). *윤리적 딜레마 사례에 대한 간호사의 의사결정 분석*. 연세대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 김혜정 (2002). *중소병원과 대학병원 간호사의 직무만족도와 이직의사에 관한 비교 연구*. 경희대학교 석사학위논문, 서울.
- 박미선, 유양숙(2005). 암 환자를 돌보는 간호사의 부담감, 직무만족도 및 삶의 질. *한국호스피스완화의료학회지*, 8(1), 8-17.
- 박현주, 김미예 (2004). 간호사의 윤리적 딜레마와 대처유형, *한국간호교육학회지*, 10(1), 75-83.

- 박춘화 (1999). 응급실 간호사의 근무 중 스트레스와 간호업무 수행과의 관계, 계명대학교 교육대학원, 석사학위논문, 대구.
- 박현희 (2004). 임상간호사의 파워와 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 변연우 (2002). 일개 종합병원 간호사의 DNR(Do-Not-Resuscitate)관련된 윤리적 딜레마에 대한 태도와 의사결정에 관한 연구. 가톨릭대학교 보건대학원 석사학위논문, 서울.
- 심옥주 (2002). 간호사의 윤리적 딜레마 상화에서의 도덕적 의사결정에 대한 연구 -대구광역시를 중심으로-. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문, 대전.
- 양야기 (2003). 일 종합병원 간호사의 윤리적 딜레마와 직무만족도의 관계. 전남대학교 대학원 석사학위논문, 광주.
- 여성희 (2007). 중환자실 간호사가 경험하는 윤리적 딜레마. 한양대학교 임상간호정보대학원 석사학위논문, 서울.
- 오현진 (2007). 임상간호사의 사기, 자기 효능감 및 직무만족도와의 관계연구. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- 원금혜 (2003). 간호사의 직무만족도에 관한 연구. 대전대학교 경영행정·사회복지대학원 석사학위논문, 대전.
- 윤옥중 (1998). 간호사들이 경험하는 윤리적 딜레마와 한,일간 비교연구. 한양대학교 석사학위논문, 서울.
- 이광자, 유소연 (2011). 간호사의 윤리적 딜레마, 대처유형, 직무만족도 및 이직의도와 의 관계. *임상간호연구학회지*, 17(1), 1-15.
- 이경미 (2003). 응급실 간호사의 업무스트레스와 피로 및 직무만족도 관계연구. 전남대학교대학원 석사학위논문, 광주.
- 이원희, 전산초, 강규숙, 김소야자, 오가실(1998). 간호사의 윤리적 가치관에 관한 조사연구 -서울 지역 중심으로- *대한간호*, 27(5), 79-97.
- 이혜진 (2005). 신경외과 전문 간호사의 역할갈등과 직무만족에 관한 연구. 경상대학교 대학원 석사학위논문, 진주.

- 장영선 (1990). 임상간호사의 직업에 대한 윤리적 가치인식 정도와 직무 만족도와의 관계. *가톨릭의대 간호학과 석사학위 논문집*, 43(11), 361-377.
- 정희자, 문희자 (1995). 임상간호사의 윤리적 가치관과 윤리적 갈등에 관한 연구. *간호행정 학회지*, 1(2), 349-371.
- 조영이 (2005). *가정전문간호사의 윤리적 가치인식, 윤리적 갈등 및 직무만족도와의 관계*. 가톨릭대학교 임상간호 대학원 석사학위논문, 대구.
- 천미희 (2005). *응급실 간호사의 의사결정 과정에 관한 연구*. 경상대학교 대학원 석사학위 논문, 진주.
- 최성자 (2001). *임상간호사의 자아개념과 직무만족도와의 관계 연구*. 조선대학교 경영대학원 석사학위논문, 광주.
- 최은영, 김건호 (2000). 신장실 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족도에 관한 연구. *성인간호학회지*, 12(3), 345-354.
- 한성숙 (1992). *간호사들이 임상에서 경험하는 윤리적 딜레마의 실상과 의사결정에 관한 연구*. 서울대학교 박사학위논문, 서울.
- Adams, A. & Bond, S. (2000). Hospital nurse's job satisfaction, individual and organizational characteristics. *Journal of Nursing Management*, 32, 536-543.
- Aulisio, M. P., Arnold, R. M. & Youngner, S. J. (2003). Ethics Consultation: From Theory to Practice, *The Johns Hopkins press*, 5-9.
- Cowin, L. (2002). The effects of Nurses' job satisfaction on retention : An australian perspective. *Journal of Nursing Administration*, 32(5), 282-291.
- Davis, A. (1981). Ethical dilemmas in nursing : A survey. *Western Journal of Nursing Research*, 3, 397-407.
- Dvonch, V. (2000). Ethical dilemma : The new is old. *Clinical orthopaedics*, 378, 124-128.
- Erlen, J. A. (2001). Moral distress: A pervasive problem. *orthopaedic Nursing*, 20(2), 76-80.

- Fry, S. T. & Duffy, M. E. (2001). The Development and Psychometric Evaluation of the Ethical Issues Scale, *Journal of Nursing Scholarship* 33(3), 273-277.
- Haddad, C. (2001). Ethics In Action. *RN*, 64(5), 25-26.
- Holly C. M. (1986). *Staff nurses' participation in ethical decision making : A descriptive study of selected situational variables*. Doctoral Dissertation Teachers college, Columbia university.
- Ketefian SA. (1987) case study of theory development : Moral behavior nursing. *Adv Nurs Sci*. 9(2), 10-19.
- Robichaux, C. & Clark, A. (2001). Ethical dilemma : Howcan the clinical nurse specialist provide ethical expertise?. *Clinical Nurse Specialist*, 15(6), 272-273.
- Slavitt, D. B. (1978). The index of work satisfaction measurement of levels of satisfaction of nurses within their professional work situation. *Nursing Research*, 26(2), 96.
- Slavitt, D. B, Stamps, P. L, Piedmont, E. B. & Hasse, A. M. (1978). Nurses's satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.

응급실 간호사의 윤리적 딜레마와 직무만족도의 관계

안녕하십니까?

저는 아주대학교 대학원에서 응급전문간호사 과정 중인 천유진입니다.

본 설문지는 응급실에서 근무하는 간호사들의 윤리적 딜레마 정도와 직무만족도 간의 관계를 파악하고자 작성되었으며 간호사의 직무만족도를 높이기 위한 연구의 기초자료로 사용될 예정입니다.

윤리적 딜레마 측정도구에는 간호사와 대상자, 간호사와 전문직 업무, 간호사와 협동자, 생명존중 및 인간의 권리존중 등으로 4개 항목 총 34문항으로 이루어져 있습니다.

직무만족도 측정도구에는 전문적 위치, 간호사 의사와의 관계, 행정, 자율성, 업무요구, 상호작용, 보수 등으로 7개 항목 총 39문항으로 이루어져 있습니다.

소요 예상 시간은 10분정도 소요 될 것입니다.

본 설문지에 응하고 싶지 않은 경우, 설문응답을 거절하실 수 있습니다.

그러나, 귀하께서 성의있게 기입해 주신 내용들은 모두가 귀중한 연구 자료로 활용되어 질 것입니다.

답하신 설문지는 익명으로 처리되며, 본 연구의 목적에만 사용 되며 특정개인이나 조직의 특성은 절대 노출되지 않습니다.

또한 본 설문조사 자료는 통계법 제8조에 의거 비밀이 보장됨과 아울러 통계적 자료작성 외에는 사용되지 않습니다.

바쁘시더라도 응급실 간호사들에게 도움이 되는 자료가 나올 수 있도록 협조하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.

본 연구에 귀중한 시간을 할애해 주시고 협조해주셔서 깊은 감사를 드립니다.

2011년 9 월

아주대학교 대학원 간호학과

지도교수 : 김 용 순 교수

석사과정 : 천 유 진 드림

E-Mail : redfog1998@hanmail.net

010-6313-8631

아주대학교병원 기관연구윤리심의위원회(IRB) Tel : 031) 219-5569, 4502

연구 참여 동의서

본인은 이 연구의 목적, 내용 및 방법에 대해 충분한 설명을 제공받았으며, 이 연구에 참여 할 것을 동의합니다.

예, 연구 참여에 동의합니다.

아니오, 연구 참여에 동의하지 않습니다.

I. 일반적 사항

1. 연령

- ① ___ 20-24세 ② ___ 25-29세 ③ ___ 30-34세 ④ ___ 35-39세 ⑤ ___ 40세 이상

2. 결혼상태

- ① ___ 미혼 ② ___ 기혼 ③ ___ 기타

3. 종교

- ① ___ 기독교 ② ___ 천주교 ③ ___ 불교 ④ ___ 기타

4. 최종학력

- ① ___ 간호전문대학졸업 ② ___ 간호학과 졸업 ③ ___ 대학원 재학 이상

5. 근무경력

- ① ___ 1년 미만 ② ___ 1-3년 미만 ③ ___ 3-5년 미만
④ ___ 5-7년 미만 ⑤ ___ 7-9년 미만 ⑥ ___ 9-11년 미만
⑦ ___ 11-13년 미만 ⑧ ___ 13-15년 미만 ⑨ ___ 15년이상

6. 간호전문직에 대한 나의 생각은?

- ① ___ 돌봄을 제공할 수 있는 평생직으로 생각한다.
② ___ 가정생활에 지장이 없는 한 경제적으로 보장된 직업이다.
③ ___ 결혼 전까지의 잠정적인 직업이다.
④ ___ 가능하면 간호직을 떠나고 싶다.

7. 간호사 윤리강령에 대해 알고 계십니까?

- ① ___ 확실히 안다 ② ___ 내용은 안다 ③ ___ 있는 것을 몰랐다

8. 임상업무를 수행하는 중 겪게 되는 윤리적 딜레마를 해결 할 때 주로 누구와 상의 하십니까?

- ① ___各科 교수 ② ___ 담당의사 ③ ___ 수간호사이상 ④ ___ 동료간호사
⑤ ___ 환자 ⑥ ___ 환자가족 ⑦ ___ 본인의 가족 ⑧ ___ 기타

9. 의료인의 윤리적 딜레마를 상담해주는 기관 (가칭 생명윤리위원회와 같은)의 필요성에 대한 생각은 ?

- ① __ 꼭 필요하다 ② __ 필요하다 ③ __ 필요치 않다 ④ __ 전혀 필요치 않다

10. 대학 졸업 후 간호윤리에 관한 교육을 받은 적이 있습니까?

- ① __ 예 ② __ 아니오

II. 간호사의 윤리적 딜레마

다음 문항들은 간호사의 윤리적 딜레마에 관한 내용들입니다. 근무하시면서 경험하는 윤리적 딜레마의 정도에 V표 해주세요.

(참고 : 윤리적 딜레마란 옳고 그른 것은 없으나 바람직하지 못한 대등한 두 상황에서 하나를 선택해야 하는 경우에 생기는 갈등으로 윤리 혹은 도덕적 문제를 내포하는 경우를 말하고, 간호사의 윤리적 딜레마란 간호업무수행 중 겪게 되는 도덕과 윤리에 관련된 딜레마를 말합니다.)

	딜레마 내용	전혀 없다	약간 있다	심하다	아주 심하다
1	회복이 불가능한 환자에 대해 적극적인 치료를 시도할 경우				
2	환자가 생명 연장에 대한 소망을 가지나 희망이 없을 때				
3	회복이 불가능한 환자의 생명에 대한 보호자의 포기				
4	임종환자의 안락사 문제				
5	임신중절과 관련된 문제				
6	장기매매에 대한 회의				
7	생명존엄성에 대한 인식이 부족				
8	환자에게 진실을 말하지 않는 경우				
9	환자에게 질환에 대한 충분한 정보를 주지 않고 의사결정을 하도록 할 때				
10	환자에게 치료방법에 대한 선택권이나 의사결정권이 주어지지 않는 경우				
11	말기 환자에게 사실을 말해야 하는 경우				
12	환자의 사적인 문제에 대해 비밀을 유지해야 하는 경우				

13	생명 구조책과 신앙사이에서의 갈등 (예:여호와의 증인에서 수혈을 거부하는 경우)				
14	적절한 간호 인력의 부족으로 인한 갈등				
15	간호지식, 경험부족으로 인한 갈등				
16	개인이 능력을 초과하는 과도한 간호업무				
17	필요한 의료자원 부족으로 인한 문제				
18	환자의 요구와 의사의 지시사이의 갈등				
19	실험적 처치, 치료에 대한 갈등				
20	의사의 의심스런 치료행위				
21	의사의 약물처방에 대한 회의				
22	의사의 지시에 대한 의문				
23	실험적인 약물의 투여에 대한 갈등				
24	원칙에 어긋난 간호행위를 수행하는 경우				
25	투약과오를 보고하지 않는 경우				
26	가망성이 없는 환자에 대한 방치				
27	간호직 자체에서 오는 스트레스				
28	의료진과의 상호 비협조적인 관계로 인한 갈등				
29	간호전문대와 간호학과 졸업생 사이의 갈등				
30	간호사의 부름(Call) 에 대한 의사의 무반응				

31	동료의 무균술 불이행을 목격하고도 방치해야 하는 경우				
32	동료의 약물복용을 알면서도 방관하는 경우				
33	동료간호사와의 갈등				
34	간호사, 보호자, 환자, 타부서와의 관계				

Ⅲ. 직무 만족도

현재하고 있는 업무나 소속되어 있는 조직과 관련된 다음 항목들에 대해 동의하는 정도에 V 표 해주세요.

	직무만족도내용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 내가 잘 아는 업무상의 중요사항을 내 의사에 따라 결정할 수 있으며 내 상관도 나를 지지해 준다.				
2	나는 현재 내 보수에 만족한다.				
3	우리 병동의 간호사들은 내가 바라는 만큼 친절하지 못하다.*				
4	병원 행정 체계가 합리적이고 조직적이라고 생각한다.				
5	우리부서의 간호사와 의사간의 협동이 잘 이루어지지 않고 있다.*				
6	위급한 상황에 처했을 때 동료간호사들끼리 서로 적극적으로 도와준다.				
7	병원 행정상의 결정으로 인해 환자간호에 방해가 많이 받는다.*				
8	내가 수행하는 업무가 정말로 중요하다고 생각한다.				
9	간호사들에 대한 현재의 보수 인상률은 만족스럽지 못하다.*				
10	우리병원의 행정체계는 환자욕구 해결에 우선순위를 두고 있다.				
11	간호사들 간에는 직위고하에 관계없이 팀웍과 협조가 잘 이루어지고 있다.				
12	간호 행정자는 일반적인 간호문제를 간호사와 상의하는 편이다.				

13	우리병동의 간호사들은 가족처럼 화목하게 지낸다.				
14	간호업무에서 발생하는 문제와 병원 행정간에는 너무나 큰 이견이 있다.*				
15	각 환자에게 더 많은 시간을 할애하면 더 질적인 간호를 할 수 있다고 생각한다.				
16	동료간호사들끼리 시비나 험담을 많이 한다.*				
17	우리병원에서는 승진의 기회가 많이 주어진다.				
18	만일 다시 직업을 선택한대도 간호직을 택하겠다.				
19	우리 부서에서의 모든 업무는 상관의 지시에 의해서 행해진다.*				
20	우리 병원의 간호업무의 조직과 수행방법이 만족스럽다.				
21	나는 직접간호를 충분히 수행할 수 있는 시간이 부족하다.*				
22	우리부서의 간호사와 의사간의 팀웍이 잘 이루어지고 있다.				
23	간호사는 행정과 관련한 의사결정과정에 참여할 기회가 많다.				
24	우리 병원의 보수는 타 병원에 비해 좋은 편이다.				
25	나는 가끔 간호전문직 진단과는 역행되는 방향의 업무를 강요받을 때가 있다.*				
26	신규 간호사들이 자신의 부서에서 안정감을 얻는데 시간이 많이 걸린다.*				
27	우리병원은 간호사 복지에 많은 관심을 가지고 있다.				

28	우리 부서의 의사들은 간호사의 업무를 이해하고 인정한다.				
29	타 병원에서 더 많은 보수를 준다 해도 근무 조건을 고려해 볼 때 이곳에 근무하는 것이 더 만족스럽다.				
30	병원과 부서를 위한 정책과 절차를 계획하는데 내가 원하면 발언권을 갖는다.				
31	간호업무의 문제점을 다른 부서의 간호사들과 서로 상의할 충분한 기회가 있다.				
32	나는 간호행위에서 정말로 중요한 의의를 찾지 못하고 있다.*				
33	나는 필요이상으로 지나치게 감독받고 있다고 생각한다.*				
34	나는 직업에 대해서 남에게 자신 있게 말할 정도로 긍지를 가지고 있다.				
35	현재 내가 하고 있는 간호행위에 만족한다.				
36	간호사에게 요구되는 행정 및 서류 업무가 너무 많다.*				
37	나의 업무는 많은 지식이나 기술을 필요로 하지 않는다.				
38	상관의 지시로 인해 가끔 업무에 갈등을 느낀다.*				
39	동료간호사들은 낮은 지위의 사람들과 어울리지 않는다.*				

* 역환산문항

☞ 끝까지 성의 있게 답변해 주셔서 진심으로 감사드립니다. ☞

The Relationship between Ethical Dilemma and Job Satisfaction of Emergency Room Nurses

Cheon. Yu-Jin

Department of Nursing

The Graduate School

Ajou University

The objectives of this study were to examine associations between ethical dilemma and job satisfaction among nurses working in emergency room in order to provide basic data for reducing ethical dilemma and improving job satisfaction.

This study used a cross-sectional design with a descriptive correlation approach. The modified Ethical Dilemma Scale developed by Han Sung Sook (1992) and the modified Job Satisfaction Scale developed by Slavitt et al. (1978) were administered to 150 registered nurses working at 4 emergency departments in Gyeonggi Province. Data were collected for 10 days in October, 2012 and analyzed by descriptive statistics, Pearson correlation, independent t-test, schéffe post-hoc test and One-way ANOVA in SPSS window 12.0 program.

The major findings of the study were as follows:

1. The ethical dilemma had a mean score of 2.49 (SD = 0.43; range, 1 - 4).

The job satisfaction had a mean score of 2.39 (SD = 0.25; range, 1 - 4).

2. A significant negative association was found between Ethical dilemma and job satisfaction ($r = -.406$, $p = .000$) Among domains in ethical dilemma, 'Nurse and Cooperators' showed highest degree of negative relationship with job satisfaction ($r = -.438$, $p = .000$).

3. The nurses' ethical dilemma score showed statistically significant differences according to age ($p = .002$), marital status ($p = .008$), education level ($p = .013$), and career ($p = .000$). The nurses' job satisfaction score showed statistically significant differences according to age ($p = .006$), career ($p = .000$), attitude toward nursing profession ($p = .016$), and whom to consult regarding ethical dilemma ($p = .000$).

According to the results of this study, nurses who feel higher ethical dilemma reported a lower level of job satisfaction. Majority of emergency department nurses have experienced ethical dilemma in situation when they work with colleagues (such as doctors, nurses, or staffs of other departments). It is suggest that nurses face ethical issues and stress from colleagues due to a lack of understanding of the scope of each other's practice, roles, and responsibilities.

Therefore, organizational effort are needed to invest in institutional ethics support and resources for employees and establish a positive ethical climate for practice. This could in turn have a positive effect on nurses' job satisfaction, nursing practice and patient care. Further study on developing education and support program in relation to reduce ethical dilemma should be considered.

Key Words : emergency room nurses, ethical dilemma, job satisfaction