creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

[UCI]I804:24011-200000235936

2008年 2月

석사학위논문

간호사의 윤리적 딜레마, 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향

조선대학교 대학원

간 호 학 과

김 미 경

간호사의 윤리적 딜레마, 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향

Effects of Ethical Dilemma and Self-Efficacy on the Job Satisfaction in Nurses

2008년 2월 25일

조 선 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

김 미 경

간호사의 윤리적 딜레마, 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향

지도교수 이 강 오

이 논문을 간호학 석사학위 논문으로 제출함

2007년 10월

조선대학교 대학원
간 호 학 과
김 미 경

김미경의 석사학위논문을 인준함

위원장　　조선대학교 교수　　인

위　원　　조선대학교 교수　　인

위　원　　조선대학교 교수　　인

2007년　11월　　일

조 선 대 학 교　대 학 원

내 용 목 차

ABSTRACT

I. 서론---------- 1

A. 연구의 필요성---------- 1

B. 연구목적---------- 3

C. 용어정의---------- 3

II. 문헌고찰---------- 5

A. 간호사와 윤리적 딜레마---------- 5

B. 간호사와 자기효능감---------- 6

C. 간호사와 직무만족도---------- 8

III. 연구방법----------10

A. 연구설계----------10

B. 연구대상----------10

C. 연구도구----------10

D. 자료수집방법---------- 11

E. 자료분석방법---------- 12

F. 연구의 제한점---------- 13

IV. 연구결과---------- 13
A. 대상자의 일반 및 직업적 특성---------- 13
B. 대상자의 윤리적 딜레마, 자기효능감과 직무만족도 점수------- 16
C. 대상자의 일반 및 직업적 특성에 따른 윤리적 딜레마, 자기효능감과 직무만족도---------- 21
D. 대상자의 윤리적 딜레마, 자기효능감과 직무만족도간의 상관관계- 29
E. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인---------- 29

V. 논의---------- 31

VI. 결론 및 제언---------- 36

참고문헌---------- 39
설 문 지---------- 44

ABSTRACT

Effects of Ethical Dilemma and Self-Efficacy on the Job Satisfaction in Nurses

Mi Kyoung Kim
Advisor: Prof, Kang-Oh Lee
Department of Nursing
Graduate School of Chosun University

The purpose of this study was to estimate the scores of ethical dilemma, self-efficacy and job satisfaction and to investigate the relationship between them in nurses. The subject consisted with 182 nurses who working in C University hospital in Gwangju. The instrument of this study was a structured questionnaire on ethical dilemma, self-efficacy and job satisfaction. The data were collected from September 7 to September 13, 2007. and analyzed by Cronbach alpha, descriptive statistics, t-test, ANOVA and Pearson's correlation. Also, to find factors that have influence on job satisfaction, multiple regression analysis was used. The results of the research were as follows: 1. The average item scores were 2.65 for ethical dilemma, 3.43 for self-efficacy and 2.93 for job satisfaction. 2. The relationship between general characteristics and ethical dilemma shows a significant difference with regard to age, economic status and satisfaction of present department. 3. The relationship between general characteristics and self-efficacy shows a significant difference with regard to age,

school career, working career, position, engagement type, pay and economic status. 4. The relationship between general characteristics and job satisfaction shows a significant difference with regard to marital status, pay, working type, satisfaction of present department, economic status. 5. A significant negative correlation between ethical dilemma and job satisfaction was found. A significant positive correlation between self-efficacy and job satisfaction was found. 6. The influential factors of the job satisfaction were ethical dilemma and self-efficacy. In conclusion, ethical dilemma, job satisfaction and self-efficacy of nurses are significantly related. Both job satisfaction and self-efficacy are important factors for preventing ethical dilemma of nurses. Therefore, this study suggested that we should develop programs and polices to increase the job satisfaction and self-efficacy for ethical dilemma of nurses.

I. 서 론

A. 연구의 필요성

보건의료서비스를 제공하는 조직은 노동집약적이며 건강분야에서 환자에게 제공 되는 직접적인 서비스는 대부분 간호사에 의해 이루어지고 있다. 간호인력은 병원인력 중 가장 높은 비율 (30~40%)을 차지하고 있으며(신영수 등, 1991), 간호사의 직무만족은 병원관리에 있어 하나의 중요한 이슈가 되고 있다(손경희, 2003). 이는 간호서비스의 질적 향상이 서비스 제공자인 간호사 자신의 직업에 대한 만족감이 없다면 기대하기 어렵고, 또한 전문직업인으로서의 발전도 기대할 수 없기 때문이다(전화연 등, 2003). 직무만족은 개인의 욕구나 직무내용 및 환경요인에 대한 충족정도, 직무에 쏟은 노력의 결과나 보상에 대한 만족에 따라 달라지므로 개인의 지각이나 주관적인 평가과정이 많이 작용하는 것을 볼 수 있다(장정화 & 박성애, 1993). 선행연구에 따르면 간호사가 간호전문직 업무를 수행하면서 윤리적 딜레마에 처하게 될 때 간호 실무활동의 질적인 면과 더불어 직무만족도에 영향을 주게 되고(Haddad, 2001), 간호사의 자기효능감은 고도의 스트레스와 막중한 책임을 갖고 직무에 임하는 임상 간호사의 직무만족에 영향을 미칠 수 있다(이명희, 1997). 정해진 업무수준을 달성하기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행하는 능력에 대한 개인의 판단을 의미하는 자기효능감(Virginia & Susan, 1996)은 최근 직무만족과 자아성취감에 영향을 주는 개념으로 대두되고 있다(이상금, 1996). Slavitt(1978)은 개인과 조직체 모두 직업적인 지위의 인식이 높으면 직업에 대한 만족도는 높아진다고 하였는데, 자기효능감은 임상간호사의 연구 활동을 자극하기 위한 원동력이 되며, 간호현장에서 행동하는 개개인의 활동에 대한 동기와 변화를 줄 수 있다

(김건효 & 최은영, 2000). 의료기술의 발전은 다양하고 발전된 의료방법으로 인간의 건강문제를 접근하면서 간호사가 선택해야 할 일도 많아졌다. 간호사의 기능과 역할의 확대는 현장에서의 많은 실제적인 윤리적 문제에 부딪치는데(심옥주, 2002), 자신의 신념을 옹호할 능력이 부족하고 도덕적 신념이 내재하지 않으면 전문직으로서 간호사라고 말할 수 없다. 현대사회에서 간호사는 빈번하게 윤리적 딜레마를 경험하면서 정신적, 신체적 스트레스를 받게 되며 이는 간호업무 수행에 직접적 장애요인이 되고 결국 대상자의 직무만족도는 감소하여 간호서비스의 질적 향상을 기대하기 어렵다. 즉 직무만족도는 간호사의 스트레스를 예견하는 데 있어 매우 중요한 변수로 작용하고 있다(박종희, 이성수, 이병국, 2004). 역으로 대상자의 직무만족도가 높으면 윤리적 딜레마에 직면할 빈도가 감소하는 것으로 되어있다. 즉 윤리적 딜레마가 낮을수록 직무만족도가 높다. 직무만족도는 여러 변수들에 의해 영향을 받고 있는 데 중요한 변수 중의 하나가 자기효능감이다(김건효, 최은영 2000). 자기효능감이 높으면 직무만족도는 증가하는 것으로 되어있다. 따라서 자기효능감을 증진시키게 된다면 직무만족도는 상승하게 되고 윤리적 딜레마에 직면할 빈도수를 줄여줌과 동시에 그 상황에서도 잘 대처할 수 있다. 따라서 대학병원에서 근무하는 간호사들이 임상에서 겪게 되는 윤리적 딜레마 정도를 파악하고 윤리적 딜레마에 영향을 주는 인자들을 인지 할 수 있다면 임상실무에서 윤리적 딜레마를 효과적으로 대처할 수 있으며 결국 간호서비스의 질적 향상을 도모할 수 있다.

그 동안 간호사의 윤리적 딜레마, 자기효능감 및 직무만족도 각각에 대한 연구결과는 많이 진행되어왔으나 이들 3변수에 대한 상관관계를 연구한 논문은 매우 드물다. 이에 본 연구는 특정지역의 임상간호사들을 대상으로 세 변수의 정도를 파악하고 더 나아가 상관관계를 분석하여 보다 더 윤리적 딜레마에 대처하여 대상자의 직무만족도를 높이는 기초 자료를 조사하고자 시행하였다.

B. 연구의 목적

본 연구는 간호사의 윤리적 딜레마, 자기효능감 및 직무만족도의 정도를 조사하고 이 들 변수 간에 관계를 파악함으로서 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 실시되었다.
본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

1. 대상자의 윤리적 딜레마, 자기효능감, 직무만족도의 정도를 파악한다.
2. 대상자의 일반 및 직업관련 특성에 따른 윤리적 딜레마, 자기효능감, 직무만족도 차이를 파악한다.
3. 대상자의 윤리적 딜레마, 자기효능감과 직무만족도와의 상관관계를 파악한다.
4. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

C. 용어의 정의

1. 윤리적 딜레마(ethical dilemma)

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). 본 연구에서는 한성숙(1992)이 개발한 윤리적 딜레마 도구를 양야기(2003)가 수정 보완하여 사용한 도구로 측정한 점수를 의미한다.

2. 자기효능감(self-efficacy)

Bandura(1977)는 자기 효능감을 정해진 업무수준을 달성하기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행하는 능력에 대한 개인의 판단을 의미한다고 정의하였고, 또한 개인이 결과를 얻는 데 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 신념이라고 정의하였다. 본 연구에서는 Sherer 등(1982)이 개발한 자기효능감 측정도구(general self efficacy)를 이은진(1998)이 수정 보완하여 사용한 도구로 측정한 점수를 의미한다.

3. 직무만족도(job satisfaction)

개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 혹은 좋은 정서 상태를 말한다(Locke, 1976). 본 연구에서는 Slavitt 등(1978)에 의해 개발되고 김숙자(1992)가 번역한 도구를 본 연구자가 수정 보완한 도구로 측정한 점수를 의미한다.

II. 문헌고찰

A. 간호사와 윤리적 딜레마

윤리란 사람이 사회적 관계에 있어서 사람으로서 마땅히 행하거나 지켜야 할 도리이며, 倫이란 원래 친구사이, 사람사이 등의 뜻이고 理란 모든 양상을 나타내는 뜻으로 이 세상을 사는데 마땅히 하여야 할 도리를 뜻한다(변창자, 1986). 딜레마란 만족스럽지 않은 양자 혹은 두 가지 이상에서 한 가지를 선택해야 하는 상황이며 행위자가 두 가지의 선택해야 할 문제에 대하여 분리하여 양자택일해야 하지만 두 가지 모두를 선택할 수는 없는 상황을 말한다(Armstrong, 1988). 윤리적 딜레마란 둘 또는 2인 이상의 도덕적 요인들이 적용될 때 발생하며 그 원리들은 서로간의 모순되는 행위의 과정으로 이 때 어느 한가지를 포기하는 것은 고통스러우며 여전히 상식을 피할 수 없는 것으로 되어 있다(Jameton, 1984). 여기서 간호사의 윤리적 딜레마(ethical dilemma)란 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).

임상에서 발생하는 윤리적 딜레마로는 부적절한 직원배정, 환자에 대한 의사의 위배되는 치료 및 환자학대, 과도한 생명연장(Berger, Seversen, & Chvatal, 1991), 환자치료에 참여는 하지만 의사결정에 대한 책임이 없고 상황이 불확실한 경우(Uden, Norberg, Lindseth, & Marhaug, 1992), 정보와 사실 제공의 보류, 불공평한 간호제공, 기관의 가치와 전문직업적 가치간의 차이 및 규칙의 위반과 보고(Gold, Chambers, & Dvorak, 1995)등이 있으며, 한성

숙(1992)의 연구에서는 간호인력 부족, 회복불가능 환자의 적극적 치료, 의료진과의 비협조적 관계, 간호지식 및 경험부족 등이 보고되었다.

간호사가 직면하는 여러 가지 윤리적 딜레마 중 가장 많이 관여되는 것은 첫째, 두 가지 윤리원칙을 동시에 실천해야 하는 경우, 둘째, 두 가지 가능성이 있는 행동 사이에서의 갈등, 셋째, 행동이 요청되는 상황과 현재의 윤리적인 훈련이 한 상황을 반영하기에 불충분한 경우, 넷째, 대등하게 불만족스러운 상황에서의 갈등, 다섯째, 윤리원칙과 역할 책임사이에서 오는 갈등으로 분류할 수 있으며 이러한 갈등들이 간호사의 윤리적 딜레마의 근원이 된다(Smith & Davis, 1980). 임상간호사의 윤리적 딜레마에 대한 태도 조사에서 김주희 등(1995)과 강익화(1998)는 간호사의 윤리적 딜레마 정도는 인간생명 영역에서 가장 좋게 나타났다고 하였고, 간호사의 윤리적 딜레마와 직무만족도와의 관계에 대한 연구에서 양야기(2003)는 윤리적 딜레마가 낮을수록 직무만족도가 높은 것으로 보고하였으며, 윤리적 딜레마 영역 중 간호사와 협동자, 직무만족도 영역 중 행정 간에 가장 높은 역상관관계를 나타냈다고 하였다.

B. 간호사와 자기효능감

자기효능감이라는 용어는 Bandura(1977)에 의해 처음 사용되었는데 개인이 어떤 결과를 산출하기 위해 요구되는 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 신념이라고 하였다. 자기효능감은 특정 과업을 성취하기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행하는 자신의 능력에 대한 개인의 판단이며, 개인이 가진 기술 자체가 아니라 어떤 기술을 가지든 할 수 있다는 것에 대한 판단에 관심을 둔다(Bandura, 1986b). 자기효능감은 인간의 행동변화와 관련된 개념으로 이와 유사한 몇 가지 개념과의 구분이 필요한데 그러한 유사개념으로 자아개념(self concept)이나 자존감(self esteem), 지각된 능력(perceived competence)등을

들 수 있다. 우선 이 개념들은 인간의 행동에 영향을 미치는 내적요인으로 자기 자신에 대한 주관적인 개념을 의미하며 환경을 신체적으로 자각하고 경험을 해석하고 행동의 방향을 결정 해준다는 점에서 자기효능감과 유사한 관점으로 해석될 수 있다. 각 개념들이 가지는 차이점을 살펴보면 먼저 다차원적의 구조물로 정의되는 자아개념은 대부분 전반적인 자기 이미지에 관련된 것으로 다른 활동이나 같은 활동의 수준, 또는 환경에 따라 인지의 복합성을 올바르게 나타내지 못한다(Bandura, 1986a). 즉 조합된 자아 이미지는 수행과 어느 정도 상관이 있지만 수행자의 내적 타당성을 정확히 예언하는 개념은 되지 못한다고 본다.

자기효능감은 새로운 행위의 습득, 습관적 행위의 중단, 중단한 행위의 재개는 행위에 영향을 주며 성공기대감을 통하여 대처능력에도 영향을 준다. 그러나 자기효능은 자체만으로 바람직한 행위를 산출하지 못하고 적절한 동기가 있고 기술이 있을 때 자기효능은 행위선택에 중요한 결정요인이 되며 행위에 영향을 미칠 뿐 아니라 행동의 선택과 사고능력이나 불안 등 정서적 반응에도 영향을 줌으로 자기효능이 낮은 사람은 성공적인 업무수행이 방해받는다. 즉 자기효능감은 어떤 행위를 성공적으로 수행할 수 있다는 확신이므로 자기효능감이 높은 대상자는 건강증진활동에 적극적으로 참여할 수 있다고 가정할 수 있다. 그러나 자기효능감은 성격특성이 아니므로, 상황에 따라 심하게 달라질 수 있다(Bandura, 1986b).

자기효능감은 조직행동 연구에서 매우 중요한 연구주제로 부상하고 있다. 그 이유는 자기효능감이 조직의 성과 및 구성원들의 동기부여와 강력한 연결 관계를 지니고 있음이 점차 확인되고 있기 때문이다. 자기효능감은 개개인의 목표수준과 목표에 대한 몰입의 정도 그리고 행동의 선택 등과 같은 성과변수들에 다양한 영향을 미친다고 일관되게 보고하였다(한광현, 2003). 특히 많은 시간을 직장에서 보내는 간호사의 경우 자기 효능감은 독자적이고 전문적인 업무를

수행에 커다란 영향을 준다고 할 수 있다. 이상금(1996)은 최근 직무만족과 자아성취감에 영향을 주는 개념으로 자기 효능감의 중요성을 강조하였다.

C. 간호사와 직무만족도

직무만족에 대한 연구는 1940년대 이후 지금까지 조직의 효과성과 건강성을 평가하는 중요한 기준이 되고 있다(신유근, 1985). 그러한 이유로서 다음 네 가지를 들 수 있다. 첫째, 이론적으로는 완전히 타당성이 검증되고 있지는 않지만, 실무자들 중에는 직무만족이 작업자의 성과에 직접 영향을 준다는 가정 하에 있는 사람들이 적지 않다. 그들은 행복한 작업자가 그렇지 못한 사람들보다는 효율적이며, 혁신적이고 사려 깊을 것이라고 생각하고 있는 것이다. 둘째, 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 사람은 외부 사회에 대하여 자기가 속해 있는 조직을 호의적으로 이야기하게 된다. 이는 좋은 의미에서 공공관계기능을 표현하는 것이라 할 수 있다. 셋째, 자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직외부에서 뿐만 아니라 조직내부에서도 원만한 인간관계를 유지해 나간다. 넷째, 조직의 입장에서 볼 때 직무만족도가 높게 되면 이직률과 결근율이 감소되고, 이에 따른 생산성 증가의 효과도 얻을 수 있다. 또한 즐거운 분위기에서 일 한다는 것은 경영자나 모두에게 바람직한 일이다. 이러한 견해들을 통해 볼 때 직무만족은 창조적이고 도전적이며 적당한 일을 맡김으로써 수준 높은 역할수행의 기회가 제공되었을 때 증가되며, 개인의 욕구나 동기 등과 같은 심리적 요인과 직무를 둘러싸고 있는 환경적 요인을 포함한 다양한 요인에 의해 영향을 받는다고 보고되고 있다.

직무만족은 실제로 얻는 보상이 정당하다고 인정되는 수준을 초과한 정도라고 정의하고 있다(Porter & Lawler, 1967). 여기서 보상은 내재적 보상과 외

재적 보상으로 구분할 수 있는데, 내재적 보상은 조직구성원이 직무를 수행하는데 있어 도전감, 인정, 경력과 기회, 책임감, 발전 등으로부터 얻게 되는 성취감이나 자아실현을 경험하는 내재적 직무만족을 가져다준다. 반면에 외재적 보상은 주로 조직과 상사로부터 주어지는 보상으로 임금, 고용 안정, 작업 환경, 승진 등으로 외재적 직무만족을 가져다준다. 일반적으로 외재적 보상은 직무성과 이외에 다른 많은 요인이 결정되기 때문에 직무성과와 외재적 보상의 연계는 불완전하다고 할 수 있다. 김명화(1985)는 전문직업인으로서 간호사 업무에 대한 그들 스스로 만족여부는 그들이 대행한 업무에 대한 충분한 내적 및 외적 보상과 관련된다고 주장하였다. 공순구(1984)는 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 직무상의 가치관, 근무조건(근무시간, 근무영향, 휴가기간 포함), 보수기준 신분관리(신분보장, 승진, 전보, 근무성적평점 포함), 업무수행, 인간관계, 업무이해 및 의사결정이라고 하였으며 신분보장의 정도에 따라 직업 혹은 직무에 대한 만족감의 차이가 있을 수 있다고 하였다. 김현순(1989)는 정신과 병동간호사와 내외과 병동간호사를 대상으로 직무만족도를 비교하였는데, 정신과 병동간호사가 내외과 병동간호사 보다 직무만족도가 높았고 특히 의사와의 관계에서 유의한 차이가 있었다. 직무만족도에 영향을 미치는 요인들은 연구에 따라 차이가 있었는데, Slavitt(1978)은 직무만족을 삶의 일반적 만족의 한 부분으로서 개인이 상황에 적응하는 능력, 타인과 관계를 맺는 능력, 흥미, 준비에 따른 직무 특성에 관계 된다고 하였고 간호사를 대상으로 연구한 결과 자율성, 전문적 위치, 보수 등의 순서로 중요도가 크며, 업무요구, 조직요구 등은 비교적 중요도가 낮음을 보고하였다.

III. 연구방법

A. 연구설계

본 연구는 간호사의 윤리적 딜레마, 자기 효능감과 직무 만족도 정도와 직무 만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 실시한 상관관계연구이다.

B. 연구대상

본 연구의 대상자는 G광역시에 소재하는 1개 대학병원에 근무하는 간호사를 편의표집하였다.

C. 연구도구

본 연구의 도구는 구조화된 질문지를 사용하였으며, 질문지에는 대상자의 일반적 특성 12문항, 윤리적 딜레마 측정도구 33문항, 자기효능감 측정도구 17문항, 및 직무만족도 측정도구 39문항을 포함한 총 101문항으로 구성되었다.

1. 윤리적 딜레마(ethical dilemma)

윤리적 딜레마를 측정하기 위하여 한성숙(1992)이 개발한 윤리적 딜레마 도구를 양야기(2003)가 수정 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 33문항으로 구성된 5점 척도(1= 전혀 없다; 5=항상 있다)로서 가능한 점수 범위는 최

저 33점에서 최고 165점이었으며 점수가 높을수록 윤리적 딜레마 정도가 크다는 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α=0.943이었다.

2. 자기효능감(self-efficacy)

자기효능감을 측정하기 위하여 Sherer 등(1982)이 개발한 자기효능감 측정도구(General self efficacy)를 이은진(1998)이 수정보완한 도구로 측정한 점수를 의미한다. 총 17문항 5점 척도로(1= 전혀 없다; 5=항상 있다) 가능한 점수 범위는 최저 17점에서 최고 85점이었으며 점수가 높을수록 자기효능감이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α=0.947이었다.

3. 직무만족도(job satisfaction)

직무만족도를 측정하기 위하여 Slavitt 등(1978)에 의해 개발되고 김숙자(1992)가 번역한 도구를 본 연구자가 수정 보완한 도구로 측정한 점수를 의미한다. 총 39문항 5점 척도로(1= 전혀 그렇지 않다; 5=매우 그렇다) 가능한 점수 범위는 최저 39점에서 최고 195점이었으며 점수가 높을수록 직무만족도가 높다는 것을 의미한다. 역문항의 경우는 역으로 환산하였다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α= 0.842이었다.

D. 자료수집 방법

본 연구의 자료수집은 2007년 9월 7일부터 9월 13일 사이에 실시되었다. 자료수집 방법은 연구자가 간호부를 직접 방문하여 본 연구의 취지를 설명하고

간호부장의 허락을 받은 후, 팀장과 수간호사의 협조 하에 설문지를 배부하고, 간호사들이 직접 기입하도록 한 후 회수하는 방법을 취하였다. 간호사들이 설문지를 완성하는데 소요된 시간은 약30분 정도였다.

전체 간호사 334명 중 편의표집한 200명에게 설문지를 배분하였으며, 회수된 설문지는 183부였으며 응답이 불성실한 1부를 제외한 총 182부가 본 연구의 자료 분석에 이용되었다.

E. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS 13.0을 이용하여 통계처리를 하였으며, 자료분석 방법은 다음과 같다.

1. 대상자의 일반적 특성, 윤리적 딜레마, 자기효능감, 직무만족도 정도는 기술통계로 분석하였다.
2. 대상자의 일반적 특성에 따른 윤리적 딜레마, 자기 효능감, 직무 만족도는 t-test 또는 ANOVA로 분석하였고, 사후검정을 실시하였다.
3. 대상자의 윤리적 딜레마, 자기 효능감, 직무만족도와의 관계는 Pearson's Correlation으로 분석하였다.
4. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 단계적 선택에 의한 다중회귀분석(stepwise multiple regression analysis)을 시행하였다.

F. 연구의 제한점

연구대상이 G시에 있는 1개 대학병원의 간호사를 대상으로 조사하였기 때문에, 본 연구결과를 일반화 하는 데는 제한점이 있다.

IV. 연구결과

A. 대상자의 특성

대상자의 특성은 표 1, 2와 같다. 연령은 20대가 53.3%(n=97)로 가장 많았고, 미혼이 61.0%(n=111), 기혼이 39.0%(n=71)였다. 최종학력은 간호전문대학 졸업이 전체의 54.4%(n=99), 간호학과(대학) 졸업이 23.1%(n=42), 대학원 이상은 22.5%(n=41)를 차지한 것으로 나타났다. 직업관련 특성에서는 (표 2) 현 근무병동은 내과계와 외과계 병동이 26.9%(n=49)로 동일했고, 산부인과/소아과 병동은 13.2%(n=24), 특수부서는 23.6%(n=43), 기타(외래, 심사실 등) 9.4%(n=17)였다. 근무기간은 10년 이상이 36.3%(n=66)으로 가장 많았고, 5-10년 이상이 25.8%(n=47)로 뒤를 이었다. 직위는 일반간호사가 88.5%(n=161)를 차지했고, 채용형태는 정규직이 83.0%(n=151)로 대부분이었고 월평균수입은 200-250만원이 33.0%(n=60)이었고, 근무형태는 3교대근무가 80.8%(n=147)로 가장 많았다. 현재 근무형태의 만족도에 대한 질문에는 보통이다가 61.0%(n=111), 불만족하다는 대답이 33.1%(n=42)를 보였다. 대상자가 느끼는 경제적 여건은 보통이다가 73.1%(n=133)로 많았고 현 부서에 대한 만족도는 아니오 가 69.2%(n=126)로 높은 비율을 차지했다.

표 1. 대상자의 일반적 특성 (N=182)

특 성	구 분	실 수	%
연 령	20대	97	53.3
	30대	53	29.1
	40대	28	15.4
	50대	4	2.2
결혼상태	미혼	111	61.0
	기혼	71	39.0
최종학력	간호전문대학졸업	99	54.4
	간호학과(대학)졸업	42	23.1
	대학원재학이상	41	22.5

표 2. 대상자의 직업관련 특성 (N=182)

특 성	구 분	실 수	%
현근무병동	내과계	49	26.9
	외과계	49	26.9
	산/소아과계	24	13.2
	특수부서	43	23.6
	기타	17	9.4
근무기간	2년이하	30	16.5
	2-5년	39	21.4
	5-10년	47	25.8
	10년이상	66	36.3
직 위	수간호사	11	6.0
	주임간호사	8	4.4
	일반간호사	161	88.5
	기타	2	1.1
채용형태	정규직	151	83.0
	계약직	31	17.0
월평균수입	150만원미만	32	17.6
	150-200만원미만	42	23.1
	200-250만원미만	60	33.0
	250-300만원미만	22	12.1
	300만원 이상	26	14.2
근무형태	상근근무	30	16.5
	3교대근무	147	80.8
	기타	5	2.7
현근무형태 만족도	만족	29	15.9
	보통	111	61.0
	불만족	42	33.1
주관적 경제여건	넉넉한 편	23	12.6
	보통이다	133	73.1
	어려운 편	26	14.3
현부서만족여부	예	56	30.8
	아니오	126	69.2

B. 대상자의 윤리적 딜레마, 자기효능감과 직무만족도 점수

대상자의 윤리적 딜레마 점수는 평점 2.65점, 표준편차 0.99점이었고, 총점 평균은 89.57, 표준편차는 19.00이였다. 윤리적 딜레마의 문항별 점수를 살펴보면, 점수가 가장 높은 3문항은 적절한 간호 인력의 부족으로 인한 문제(3.51점), 간호직 자체에서 오는 스트레스(3.47점), 간호사의 call에 대한 의사의 무반응(3.31점)순으로 나타났다. 점수가 가장 낮은 3문항은 동료의 약물복용을 알면서도 방관하는 경우(1.62점), 투약과오를 보고하지 않는 경우(2.01점), 실험적인 약물 투여에 대한 갈등(2.21점)순으로 나타났다(표 3).

표 3. 대상자의 윤리적 딜레마 점수 (N=182)

문 항	평 균	표준편차
1. 간호인력부족으로 인한 문제	3.51	0.98
2. 간호직 자체에서 오는 스트레스	3.47	0.98
3. 간호사의 call에 대한 의사의 무반응	3.31	1.02
4. 의료진과의 비협조직인 관계로 인한 갈등	3.19	0.95
5. 개인의 능력을 초과하는 과다한 간호업무	3.10	0.99
6. 환자의 요구와 의사의 지시사이에서의 갈등	3.07	0.98
7. 필요한 의료자원 부족으로 인한 문제	3.07	0.94
8. 간호전문대와 간호학과 졸업생 사이의 갈등	2.98	1.08
9. 간호사,보호자,환자,타부서와의 관계	2.85	0.88
10. 간호지식,경험부족으로 인한 갈등	2.81	0.89
11. 환자의 사적인 문제에 대해 비밀유지	2.81	0.92
12. 회복 불가능한 환자의 적극적 치료시도	2.80	0.92
13. 환자가 생명연장에 대한 희망포기	2.76	0.89
14. 회복 불가능한 환자에 대한 보호자 포기	2.70	0.86
15. 환자에게 진실을 말하지 않는 경우	2.68	0.90
16. 의사의 지시에 대한 문의	2.67	0.87
17. 신앙과의 갈등	2.66	1.01
18. 환자에게 정보를 주지 않고 의사결정 할때	2.62	0.90
19. 환자에게 선택권, 의사결정권이 없는 경우	2.61	0.89
20. 말기환자에게 사실을 말할 경우	2.60	0.97
21. 동료간호사와의 갈등	2.55	0.86
22. 의사의 약물처방에 대한 회의	2.49	0.83
23. 생명존엄성에 대한 인식 부족	2.48	0.93
24. 의사의 의심스러운 치료행위	2.44	0.90
25. 안락사문제	2.34	1.07
26. 임신중절문제	2.31	1.11
27. 동료의 무균술 불이행 방치	2.30	0.92
28. 가망성 없는 환자 방치	2.27	1.07
29. 장기매매에 대한 회의	2.24	1.14
30. 원칙에 어긋난 간호행위를 수행하는 경우	2.23	0.92
31. 실험적인 약물 투여에 대한 갈등	2.21	1.00
32. 투약과오를 보고하지 않는 경우	2.01	1.00
33. 동료의 약물복용을 알면서도 방관하는 경우	1.62	0.96
평균 평점	2.65	0.99
총 평균	89.57	19.00

대상자의 자기효능감 점수는 평균 3.43점, 표준편차 0.77점이었고, 총점평균은 58.15, 표준편차는 9.68이였다. 자기효능감의 문항별 점수를 살펴보면, 점수가 가장 높은 3문항은 나는 자신을 신뢰한다(3.71점), 나는 내가 해야 할 일을 수행할 수 있다(3.67점), 나는 시작할 때 어려워도 끝까지 노력할 수 있다(3.58점)순으로 나타났다. 점수가 가장 낮은 3문항은 나는 어려운 일이라도 직면할 수 있다(3.24점), 나는 예기치 못한 문제가 발생해도 그러한 일들을 잘 처리할 수 있다(3.26점), 나는 무엇을 하든지 그 일을 완성하기 전에 포기하지 않는다(3.27점)순으로 나타났다(표 4).

표 4. 대상자의 자기효능감 점수 (N=182)

문 항	평 균	표준편차
1. 나는 자신을 신뢰한다.	3.71	0.76
2. 나는 내가 해야할 일을 수행할 수 있다.	3.67	0.71
3. 나는 시작할 때 어려워도 끝까지 노력할 수 있다.	3.58	0.79
4. 나를 위해 목표가 설정되면, 그 목표를 성취할 수 있다.	3.55	0.74
5. 나는 새로운 일이 너무 어려워 보여도 배우려고 노력할 수 있다.	3.49	0.78
6. 나는 일상생활에서 일어나는 문제들을 처리 능력이있다.	3.48	0.77
7. 나는 쉽게 포기하지 않는다.	3.44	0.75
8. 나는 어떤 일을 계획할 때 할수 있다고 확신한다.	3.43	0.78
9. 나는 즐겁지 못한 일도 끝까지 할 수 있다.	3.40	0.89
10. 나는 나의 능력에 자신이 있다.	3.39	0.69
11. 나는 실패했을 때 좌절하지 않고 더욱 노력할 수 있다.	3.34	0.80
12. 나는 할 일이 결정되면 즉시 시행 할 수 있다.	3.31	0.81
13. 나는 복잡한 일이라도 해보려고 노력할 수 있다.	3.31	0.82
14. 나는 새로운 것들을 배울 때 처음에 성공하지 못하더라도 포기하지 않는다.	3.31	0.76
15. 나는 무엇을 하든지 그 일을 완성하기 전에 포기하지 않는다.	3.27	0.79
16. 나는 예기치 못한 문제가 발생해도 그러한 일들을 잘 처리할 수 있다.	3.26	0.68
17. 나는 어려운 일이라도 직면할 수 있다.	3.24	0.75
평균 평점	3.43	0.77
총 평균	58.15	9.68

대상자의 직무만족도 점수는 평균 2.93점, 표준편차 0.72점이었고, 총점평균은 111.20, 표준편차는 10.31이였다. 직무만족도 문항별 점수를 살펴보면, 점수가 가장 높은 3문항은 나는 환자와 접촉할 시간이 많다면 훨씬 더 좋은 간호를 할 수 있을 것이다(3.66점), 동료간호사끼리 업무가 매우 급하거나 바쁠 때 서로 도우며 일한다(3.54점), 근무하는 동안에 대체로 시간이 빨리 간다고 생각한다(3.49점)순으로 나타났다. 점수가 가장 낮은 3문항은 다시 직업을 선택하더라도 간호사로 일하고 싶다(2.07점), 우리 병원에서는 간호사가 어떤 행정자와 친분이 두텁거나 개인적 관계 때문에 보수나 승진에 혜택을 받는 일은 없다(2.32점), 의사들은 일방적으로 간호사가 하는 일에 대해 이해하고 인정한다(2.41점)순으로 나타났다(표 5).

표 5. 대상자의 직무만족도 점수 (N=182)

문 항	평균	표준편차
1. 나는 환자와 접촉할 시간이 많다면 훨씬 더 좋은 간호를 할 수 있을 것이다.	3.66	0.78
2. 동료간호사끼리 업무가 매우 급하거나 바쁠 때 서로 도우며 일한다.	3.54	0.67
3. 근무하는 동안에 대체로 시간이 빨리 간다고 생각한다.	3.49	0.81
4. 나는 내가 원하는 만큼 환자 간호를 위해 제공할 수 있는 시간을 가지지 못한다.	3.45	0.73
5. 간호사로서 내가 하는 일은 중요하다는 점에서 추호의 의심도 없다.	3.42	0.89
6. 병원의 행정과 간호부의 일상문제 사이에는 차이가 있다.	3.36	0.72
7. 나는 우리 병원과 간호부가 환자요구에 우선순위를 두는데 있어 업무가 조직되어 있지 못하다고 생각한다.	3.10	0.67
8. 현재 수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.	3.07	0.71
9. 나는 내 업무중에 중요한 결정을 할 자유가 있으며 직속상관이 이에 대해 지시해 줄 것이라고 믿는다.	3.06	0.68
10. 승진에 따른 보수차 등이 충분치 않다.	3.03	0.57
11. 간호사로서 내가 하는 업무에 만족한다.	3.02	0.63
12. 사회에서나 병원에서 타 직종과 비교할 때 간호직은 전문직으로 인정받고 있다.	2.98	0.82
13. 나는 병원의 간호업무 수행방법에 대해 대체로 만족한다.	2.96	0.63
14. 우리 병동의 의사들은 간호사들과 협동하지 않는 편이다.	2.86	0.76
15. 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 행정조직이 체계화되어있다.	2.86	0.56
16. 모든 업무상의 결정은 직속상관이 하며 내가 결정할 업무는 거의 없다.	2.85	0.73
17. 우리 병원에서는 의사와 간호사 사이의 협조가 잘 이루어진다.	2.83	0.73
18. 사무적인 일로 보내는 시간이 많아서 간호업무에 지장을 준다.	2.80	0.76
19. 현재 나의 보수는 만족스럽다.	2.79	0.77
20. 나는 가끔 갈등을 일으키는 일을 하라고 하는 상관들이 너무 많다고 생각한다.	2.79	0.66
21. 나는 필요이상의 감독을 받고 필요하지도 않고 원하지도 않는 심한 감독을 받고 있다고 느낀다.	2.76	0.69
22. 의사, 간호사 사이에 팀 협동이 있다.	2.76	0.68
23. 내 업무는 나 스스로 조정할 수 있다.	2.76	0.72
24. 이 병원의 간호사 보수는 다른 병원의 간호사에 비해 많다.	2.75	0.73
25. 보수는 나의 능력과 경력에 비추어 적당하다.	2.72	0.70
26. 다시 업무 중 어떤 부분은 많은 기술이나 구체적 실무지식이 요구되지 않는다.	2.70	0.71
27. 나는 다른 간호사들과 환자간호 문제에 대하여 토의할 시간과 기회가 충분히 있다.	2.70	0.65
28. 나는 행정적 사무처리를 위해 기록에 소비하는 시간은 적당하며 이것 때문에 환자 간호 시간을 빼앗기지 않는다고 확신한다.	2.61	0.68
29. 나의 업무에서 해야하는 간호,기록,관찰 등에 보내는 시간은 적당하다.	2.58	0.64
30. 업무처리과정에서 타 직종과의 문제발생시 즉시 해결할 수 있는 행정체계가 마련되었다.	2.58	0.72
31. 다른 병원에서 더 많은 보수를 준다고 해도 이 병원의 근무조건 때문에 이 병원에서 일하는 것이 만족스럽다.	2.52	0.89
32. 나는 행정적 사무처리를 위해 기록에 소비하는 시간은 적당하며 이것 때문에 환자 간호 시간을 빼앗기지 않는다고 확신한다.	2.49	0.69
33. 내 경력과 능력에 따라 승진기회는 충분히 부여되고 있다.	2.49	0.77
34. 병원을 위한 행정적인 정책과 결정과정에서 간호사를 위해 참여할 수 있는 기회가 충분히 있다.	2.49	0.78

35. 승진에 반영되는 근무평가가 공정하게 이루어지고 있다.	2.44	0.81
36. 우리 병원은 직원복지에 대하여 많은 관심을 가지고 있다.	2.42	0.77
37. 의사들은 일방적으로 간호사가 하는 일에 대해 이해하고 인정한다.	2.41	0.89
38. 우리 병원에는 간호사가 어떤 행정자와 친분이 두텁거나 인적 관계 때문에 보수나 승진에 혜택을 받는 일은 없다.	2.32	0.90
39. 다시 직업을 선택하더라도 간호사로 일하고 싶다.	2.07	0.87
평균 평점	2.93	0.72
총 평균	111.20	10.31

C. 대상자의 일반 및 직업적 특성에 따른 윤리적 딜레마, 자기효능감과 직무만족도의 차이

대상자의 일반 및 직업적 특성에 따른 윤리적 딜레마 차이는 연령(F=1.4, p=.247), 주관적 경제 여건(F=7.80, p=.001), 현 부서 만족여부(t=-1.99, p=.048)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

연령에 따른 윤리적 딜레마 점수는 20대(M=90.15), 30대(M=87.66), 40대(M=93.32), 50대(M=74.75)로 통계적으로 유의한 차이가 있었고, 사후검정 결과 20대와 40대의 윤리적 딜레마 점수가 유의한 차이가 있었다. 주관적 경제 여건에 따른 윤리적 딜레마는 넉넉한 편(M=99.70), 보통이다(M=86.32), 어려운 편(M=97.12)였고, 사후검정 결과 넉넉한 편과 보통인 경우, 보통인 경우와 어려운 편의 점수가 차이가 있었다. 현 부서 만족여부는 예(M=85.41)라고 응답한 대상자가 아니오(M=91.43)로 응답한 대상자보다 윤리적 딜레마가 낮게 나타났다(표 6, 7).

표 6. 대상자의 일반적 특성에 따른 윤리적 딜레마의 차이 (N=182)

특 성	구 분	M	SD	t/F	p
연 령	20대[a]	90.15	18.26	1.392	.247
	30대[b]	87.66	20.21		a<c
	40대[c]	93.32	19.34		
	50대[d]	74.75	11.96		
결혼상태	미혼	91.11	19.01	1.361	.175
	기혼	87.18	18.86		
최종학력	간호전문대학졸업	88.80	19.85	0.413	.662
	간호학과(대학)졸업	91.90	16.71		
	대학원재학이상	89.02	19.37		

표 7. 대상자의 직업관련 특성에 따른 윤리적 딜레마의 차이 (N=182)

특 성	구 분	M	SD	t/F	p
현근무병동	내과계	91.65	18.78	1.140	.339
	외과계	23.27	3.32		
	산/소아과계	13.59	2.83		
	특수부서	17.22	2.63		
	기타	15.57	3.78		
근무기간	2년이하	85.78	18.19	1.372	.253
	2-5년	94.51	16.97		
	5-10년	90.11	19.34		
	10년이상	88.00	19.98		
직 위	수간호사	88.91	20.12	0.081	.970
	주임간호사	91.63	23.47		
	일반간호사	89.45	18.93		
	기타	94.50	2.12		
채용형태	정규직	90.29	19.33	1.149	.252
	계약직	85.93	17.08		
월평균수입	150만원미만	86.26	17.15	1.115	.351
	150-200만원미만	94.55	20.26		
	200-250만원미만	88.73	17.85		
	250-300만원미만	90.09	22.77		
	300만원 이상	86.96	17.91		
근무형태	상근근무	93.23	18.62	1.067	.346
	3교대근무	89.10	18.94		
	기타	81.40	22.91		
현근무형태 만족도	만족	88.59	20.93	0.191	.826
	보통	90.27	19.69		
	불만족	88.40	15.86		
주관적 경제여건	넉넉한 편[a]	99.70	19.03	7.80	.001
	보통이다 [b]	86.32	17.37		a>b
	어려운 편[c]	97.12	22.14		b<c
현부서 만족여부	예	85.41	18.09	-1.987	.048
	아니오	91.43	19.17		

대상자의 일반 및 직업적 특성에 따른 자기효능감 차이는 연령(F=4.77, p=.003), 최종학력(F=4.88, p=.009), 근무기간(F=3.93, p=.010), 직위(F=2.96, p=.034), 채용형태(t=2.36, p=.020), 월 평균 수입(F=4.59, p<.001), 근무 형태(F=4.66, p=.011), 주관적 경제 여건(F=4.02, p<.001)에서 유의한 차이가 있었다. 연령에 따른 자기효능감 점수는 20대(M=56.24), 30대(M=58.79), 40대(M=61.96), 50대(M=69.00)이었으며, 사후검정 결과 20대와 40대의 자기효능감 점수가 유의한 차이가 있었다. 최종학력에서는 간호전문대학졸업(M=56.63), 간호학과(대학)졸업(M=57.83),대학원재학이상(M=62.12)이었고 사후검정 결과 간호전문대학졸업과 대학원재학이상의 자기효능감 점수가 유의한 차이가 있었다. 근무기간에서는 2년 이하(M=55.11), 2년-5년 이하(M=54.92), 5-10년 이하(M=58.57), 10년 이상(M=60.53)이었고 사후검정 결과 2년-5년 이하와 10년 이상에서의 자기효능감 점수가 유의한 차이가 있었다. 직위에서는 수간호사(M=65.73), 주임간호사(M=60.63), 일반간호사(M=57.45), 기타(M=63.00)이었으며 사후검정 결과 수간호사와 일반간호사의 자기효능감 점수가 유의한 차이가 있었다. 채용형태에서는 정규직(M=58.90)이 계약직(M=54.40)보다 높았다. 월 평균 수입에서는 150만원미만(M=54.48), 150-200만원미만(M=55.02), 250-300만원미만(M=59.33), 250-300만원미만(M=63.32), 300만원이상(M=60.50)이었으며 사후검정 결과 150만원미만과 150-200만원미만이 250-300만원미만과의 자기효능감 점수에서 유의한 차이가 있었다. 근무형태에서는 상근근무(M=62.40), 3교대근무(M=57.10), 기타(M=63.40)이었으며 사후검정 결과 상근근무와 3교대근무간 자기효능감 점수가 유의한 차이가 있었다. 주관적 경제 여건에서는 넉넉한 편(M=65.17), 보통이다(M=57.42), 어려운 편(M=55.69)이었고, 사후검정 결과 넉넉한 편인 경우 보통인 경우와 어려운 편의 자기효능감 점수가 유의한 차이가 있었다.

표 8. 대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감의 차이 (N=182)

특 성	구 분	M	SD	t/F	p
연 령	20대[a]	56.24	8.53	4.772	.003
	30대[b]	58.79	11.04		a<c
	40대[c]	61.96	8.93		
	50대[d]	69.00	8.76		
결혼상태	미혼	57.17	8.67	-1.707	.090
	기혼	59.68	10.96		
최종학력	간호전문대학졸업[a]	56.63	8.79	4.877	.009
	간호학과(대학)졸업[b]	57.83	9.88		a<c
	대학원재학이상[c]	62.12	10.62		

표 8. 대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감의 차이 (N=182)

특 성	구 분	M	SD	t/F	p
현근무병동	내과계	58.71	9.69	0.318	.866
	외과계	58.10	10.53		
	산/소아과계	59.13	10.80		
	특수부서	56.81	9.19		
	기타	58.76	7.09		
근무기간	2년이하[a]	55.11	7.54	3.932	.010
	2-5년[b]	54.92	9.24		b<d
	5-10년[c]	58.57	8.09		
	10년이상[d]	60.53	10.81		
직 위	수간호사[a]	65.73	9.89	2.96	.034
	주임간호사[b]	60.63	8.21		a>c
	일반간호사[c]	57.45	9.55		
	기타[d]	63.00	11.31		
채용형태	정규직	58.90	9.90	2.355	.020
	계약직	54.40	7.56		
월평균수입	150만원미만[a]	54.48	7.71	4.744	.001
	150-200만원미만[b]	55.02	8.64		a<d
	200-250만원미만[c]	59.33	10.16		b<d
	250-300만원미만[d]	63.32	10.20		
	300만원이상[e]	60.50	9.22		
근무형태	상근근무[a]	62.40	9.88	4.661	.011
	3교대근무[b]	57.10	9.51		a>b
	기타[c]	63.40	4.72		
현근무형태 만족도	만족	60.79	9.69	2.454	.089
	보통	58.38	9.62		
	불만족	55.74	9.50		
주관적 경제여건	넉넉한 편[a]	65.17	7.07	7.818	.001
	보통이다[b]	57.42	9.88		a>b
	어려운 편[c]	55.69	8.09		a>c
현부서 만족여부	예	59.55	9.04	1.303	.194
	아니오	57.53	9.93		

대상자의 일반 및 직업적 특성에 따른 직무만족도 차이는 결혼상태(t=-2.47, p=.014), 월 평균 수입(F=3.16, p=.015), 현 근무형태 만족도(F=12.31, p<.001), 주관적 경제여건(F=5.91, p=.003), 현 부서 만족여부(t=4.17, p<.001)에서 유의한 차이가 있었다. 결혼상태에서는 기혼(M=113.90)이 미혼(M=109.85)보다 높게 나타났고, 월 평균 수입에 따른 직무만족도 점수는 150만원미만(M=110.77), 150-200만원미만(M=109.86), 250-300만원미만(M=110.67), 250-300만원미만(M=109.45), 300만원이상(M=118.23)이었으며 사후검정 결과 150-200만원미만과 250-300만원미만과의 직무만족도 점수에서 유의한 차이가 있었다. 현 근무형태 만족도에 따른 직무만족도 점수는 만족(118.72), 보통(111.45), 불만족(106.38)이었으며 사후검정 결과 만족의 경우 보통이다 경우와 어려운편의 직무만족도 점수가 유의한 차이가 있었다. 주관적 경제 여건에서는 넉넉한 편(M=115.35), 보통이다(M=111.95), 어려운 편(M=105.38)이었고, 사후검정 결과 넉넉한 편과 보통인 경우, 보통인 경우와 어려운 편의 점수가 차이가 있었다. 현 부서 만족여부는 예(M=116.29)라고 응답한 대상자가 아니오(M=109.26)로 응답한 대상자보다 직무만족도가 높게 나왔다(표 10, 11).

표 10. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이 (N=182)

특 성	구 분	M	SD	t/F	p
연 령	20대	110.69	8.90	1.784	.152
	30대	110.42	12.45		
	40대	115.71	13.37		
	50대	113.00	12.91		
결혼상태	미혼	109.85	10.15	-2.472	.014
	기혼	113.90	11.70		
최종학력	간호전문대학졸업	109.96	11.15	2.079	.128
	간호학과(대학)졸업	112.64	9.38		
	대학원재학이상	113.73	11.59		

표 11. 대상자의 직업관련 특성에 따른 직무만족도 차이 (N=182)

특 성	구 분	M	SD	t/F	p
현근무병동	내과계	110.67	12.49	0.691	.599
	외과계	112.61	9.97		
	산/소아과계	110.57	9.03		
	특수부서	110.23	9.82		
	기타	114.47	13.88		
근무기간	2년이하	110.93	8.79	1.005	.392
	2-5년	109.51	9.88		
	5-10년	110.77	10.89		
	10년이상	113.10	12.16		
직 위	수간호사	116.36	10.37	1.263	.289
	주임간호사	115.50	18.46		
	일반간호사	110.88	10.34		
	기타	112.50	24.75		
채용형태	정규직	111.60	11.29	0.648	1.003
	계약직	110.60	9.00		
월평균수입	150만원미만[a]	110.77	8.88	3.158	.015
	150-200만원미만[b]	109.86	9.43		b<e
	200-250만원미만[c]	110.67	10.58		
	250-300만원미만[d]	109.45	13.19		
	300만원 이상[e]	118.23	12.32		
근무형태	상근근무	114.63	12.15	1.721	.182
	3교대근무	110.71	9.96		
	기타	113.60	24.70		
현근무형태 만족도	만족[a]	118.72	12.60	12.311	<.001
	보통[b]	111.45	8.70		a>b,c
	불만족[c]	106.38	12.30		b>c
주관적 경제여건	넉넉한 편[a]	115.35	12.37	5.906	.003
	보통이다[b]	111.95	10.30		a>c
	어려운 편[c]	105.38	10.77		b>c
현부서 만족여부	예	116.29	9.860	4.173	<.001
	아니오	109.26	10.722		

D. 대상자의 윤리적 딜레마, 자기효능감과 직무만족도와의 상관관계

대상자의 윤리적 딜레마와 직무만족도와의 상관관계는 통계적으로 유의한 역상관관계를 나타내어(r=-.151, p=.042), 대상자의 윤리적 딜레마가 낮을수록 직무만족도가 높다는 결과가 나왔다. 대상자의 자기효능감과 직무만족도와의 상관관계는 통계적으로 유의한 상관관계를 나타내어(r=.208, p=.005), 대상자의 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 높다는 결과가 나왔다(표 12).

표 12. 대상자의 윤리적 딜레마, 자기효능감과 직무만족도와의 상관관계(N=182)

	윤리적 딜레마	자기효능감	직무만족도
윤리적 딜레마	1.000		
자기효능감	.044 (.556)	1.00	
직무만족도	-.151 (.042)	.208 (.005)	1.00

E. 대상자의 직무 만족도에 영향을 미치는 요인

단일변량분석에서 직무만족도와 관련이 있었던 현 근무형태의 만족도와 주관적인 경제여건은 현 근무형태의 만족도의 경우는 불만족인 경우를, 주관적인 경제여건은 어려운 편으로 응답한 경우를 기준으로 하여 가변수 처리하여 분석에 포함하였다. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 단계적 선택에 의한 다중회귀분석을 시행하였다. 시행결과 영향을 미치는 변수는 현

재 근무형태의 만족도와 윤리적 딜레마, 자기효능감이 선택되었다. 즉 현재 근무형태에 불만족인 경우보다는 만족하거나 보통이라고 응답한 경우, 윤리적 딜레마 점수가 낮을수록, 자기효능감 점수가 높을수록 직무만족도가 유의하게 증가하였다. 이들 변수에 의한 설명력은 15.3%였다(표 13).

표 13. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인

변수	Unstandardized Coefficients		β	t	p-값
	B	SE			
상수	104.58	5.72	.292	18.279	0.000
만족도1(만족/불만족)	11.44	2.46	.385	4.648	0.000
만족도2(보통/불만족)	4.76	1.84	.213	2.590	0.010
윤리적 딜레마	-0.94	0.40	-.163	-2.378	0.018
자기효능감	0.18	0.079	.161	2.310	0.022

Adjusted R^2=0.153

V. 논 의

본 연구는 대학병원 간호사의 윤리적 딜레마, 자기효능감과 직무만족도의 정도를 파악하고 이 들 변수 간에 관계를 파악함으로서 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 시도되었다.

대상자의 윤리적 딜레마 평균평점은 2.65점, 표준편차는 0.99점으로 나타났다. 이는 양야기(2003)의 연구에서 평균평점 2.44점의 결과와 유사하였다. 대상자의 윤리적 딜레마의 정도가 높은 문항은 적절한 간호 인력의 부족으로 인한 문제, 간호직 자체에서 오는 스트레스, 간호사의 call에 대한 의사의 무반응 순으로 나타났다. 이 결과는 양야기(2003)가 보고한 간호사들이 가장 많이 경험하는 윤리적 딜레마는 간호인력 부족이라는 연구결과와 일치하였다. 또한 의사들의 권위적이고 비협조적인 태도에 대해 간호사들이 강한 딜레마를 경험한다고 보고한 Holly(1986)의 연구결과와 유사하였다. 이는 간호사의 인력부족으로 간호사 개인에 과도한 업무가 부가되어 피로감이 누적되고 또한 의사와 간호사간의 깊은 직업적 사고방식으로 인해 상호신뢰감이 낮고 이로 인해 같은 직장에서의 동질성 저하로 스트레스가 가중되고 있음을 시사한다. 이러한 현상이 해결되지 않고 만성적으로 계속 진행시 악순환은 되풀이되고 더욱 더 강한 딜레마를 경험할 수 있다. 따라서 적절한 업무의 분배와 더불어 의사와 간호사간의 같은 의료인으로서의 충분한 대화를 통한 동질성 회복이 딜레마의 정도를 낮추고 극복할 수 있는 방법이 될 수 있을 것으로 생각된다.

대상자의 일반 및 직업적 특성에 따른 윤리적 딜레마는 연령(F=1.392, p=.247), 주관적 경제 여건(F=7.80, p=.001), 현 부서 만족여부(t=-1.99, p=.048)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이 결과는 윤리적 딜레마가 연령, 근무경력, 근무부서에서 유의한 차이가 있다는 양야기(2003)의 결과와 부

분적으로 일치하였다. 교육과 윤리적 딜레마의 발생빈도에 유의한 차이가 있다는 Davis(1981)의 연구결과와 결혼 상태에서 유의한 차이를 보이는 강익화(1998)의 연구결과와는 상이하였다. 이러한 결과는 연령이 증가할수록 근무 경력이 높아지고 업무 숙련도가 상승되면서 대상자가 현재 근무하는 부서에서의 업무만족도가 증가되어 윤리적 딜레마가 감소되는 것으로 생각된다. 또한 근무 경력이 증가 할수록 의사와의 관계가 보다 더 친밀해지고 월 평균 수입의 증가로 인해 경제적 여건이 좋아지면서 본인의 만족도가 증가되어 윤리적 딜레마가 감소되는 것으로 생각된다. 따라서 업무의 숙련도가 높아지면서 대상자의 만족도가 충족된다면 연령, 교육 및 결혼 상태와 무관하게 윤리적 딜레마에 접하는 경험이 감소되리라 생각된다. 이를 위해서는 무엇보다도 우선 대상자가 자신에게 주어지는 업무에 대한 전문지식을 계속해서 습득하고 넓히면서 동시에 수기를 발전시켜야 하리라 생각된다.

대상자의 자기효능감 평균점수는 3.43점, 표준편차는 0.77점이었다. 이는 임상간호사를 대상으로 연구한 정애순(2007)의 3.56점과 최소라(2006)의 3.49점, 정의정(2002)의 3.58점, 박현정(2000)의 3.63점 유사하였고, 간호사의 자기 효능감은 일반적으로 높음을 알 수 있다. 대상자의 자기효능감 정도가 가장 높은 문항은 “나는 자신을 신뢰한다”, “나는 내가 해야 할 일을 수행할 수 있다.”로 정애순(2007)의 연구결과와 유사하게 나타났다. 이는 대상자가 다른 직업에 비해 간호사 전문직에 대해 스스로 우월성과 자신감이 있다는 결과로 해석된다. 그런 반면 대상자의 자기효능감 정도가 가장 낮은 문항은 “나는 어려운 일에 직면 할 수 있다”, “나는 예기치 못한 문제가 발생해도 그러한 일들을 잘 처리할 수 있다” 였다. 이러한 결과는 “나는 자신을 신뢰한다” 와는 상반된 것으로 대상자가 양가감정을 가지고 있는 것으로 이를 극복하기 위해서는 주위 환경을 인식하고 그 환경에 적응하는 노력이 필요할 것으로 생각된다.

대상자의 일반 및 직업적 특성에 따른 자기효능감 차이는 연령(F=4.77,

p=.003), 학력(F=4.88, p=.009), 근무경력(F=3.93, p=.010), 직위(F=2.96, p=.034), 채용형태(t=2.36, p=.020), 월 평균 수입(F=4.59, p=.00), 근무 형태(F=4.66, p=.011), 주관적 경제 여건(F=4.02, p=.00)에서 유의한 차이가 있었다. 이러한 결과는 정애순(2007), 이안생(2005)의 연구결과와 부분적으로 일치하였다. 이는 근무경력이 높을수록, 직위가 상승되면서 안정적으로 월 평균 수입 증가가 자기효능감을 높여주고 있음을 나타낸다.

대상자의 직무만족도 평균점수는 2.93점, 표준편차는 0.72점이다. 이는 양야기(2003)의 연구에서는 평균 2.44점보다 높고, 손경희(2003)의 평균 3.07점보다 낮게 나타났다. 대상자의 직무만족도 정도가 높은 문항은 “나는 환자와 접촉할 시간이 많다면 훨씬 더 좋은 간호를 할 수 있을 것이다”, “동료간호사끼리 업무가 매우 급하거나 바쁠 때 서로 도우며 일한다”로 양야기(2003) 연구결과와 부분적으로 일치하였다. 이는 대상자들끼리 유기적으로 업무처리를 잘 할 수 있으며 보다 더 환자에게 질적, 양적 간호서비스를 제공 할 수 있다는 마음은 가지고 있으나 인력의 부족으로 인하여 긍정적이지 않는 것으로 생각된다. 낮은 문항으로는 “우리 병원은 직원복지에 대하여 많은 관심을 가지고 있다”, “의사들은 일방적으로 간호사가 하는 일에 대해 이해하고 인정 한다”였다. 이는 대상자가 병원 행정적인 측면에서 간호사들의 복지문제가 매우 미흡하다고 생각하는 것으로 판단되며 의사들과의 갈등이 존재하고 있음을 시사한다. 따라서 병원조직이나 간호부에서 대상자들의 복지에 관련된 의견을 충분히 수렴하고 적극적 개선과 적용이 요구됨과 동시에 의사와의 직업적 갈등해소를 위한 프로그램을 개발하여 적용시키는 것이 직무 만족도를 증가시킬 수 방법이 될 수 있으리라 생각된다.

대상자의 일반 및 직업적 특성에 따른 직무만족도 차이는 결혼상태(t=-2.47, p=.014), 월 평균 수입 (F=3.16, p=.015), 근무형태 만족도(F=12.31, p<.001), 주관적 경제여건 (F=5.91, p=.003), 현 부서 만족여부(t=4.17, p<.001)에서 유

의한 차이가 있었다. 이 결과는 서보경(1995)의 연구에서도 결혼상태, 경력, 근무부서가 직무만족도와 유의하게 연관된다고 보고하고 있어 부분적으로 일치하였으며, 결혼 상태, 봉급, 근무 부서가 직무만족도와 유의한 차이가 있다는 전화연 등 (2003)의 실험결과와도 부분적으로 일치하였다. 그러나 황미혜 등(1998)의 연구에서는 일반적 특성 중 연령, 최종학력, 근무경력, 직위가 직무만족도와 유의한 결과를 보여 본 연구와 상이하게 나타났다. 그런 반면 최종 학력간에 차이를 보이지 않는 다고 양야기(2003)는 보고하여 연구자별로 부분적 차이를 보이고 있다. 그러한 차이는 연구 대상자의 선정 및 각 병원의 환경이 다르기 때문이라 생각된다. 따라서 본 연구의 결과는 대상자가 무엇보다도 안정적인 경제 여건이 직무만족도를 크게 결정하고 있음을 시사한다.

대상자의 윤리적 딜레마, 자기 효능감과 직무 만족도와의 상관관계에서 윤리적 딜레마와 직무 만족도는 역상관관계를 나타내어(r=-.151, p=.042), 대상자의 윤리적 딜레마가 낮을수록 직무만족도가 높다는 결과가 나왔다. 이는 양야기(2003)의 연구결과와 일치하였고 간호사의 직업 윤리적 가치 인식의 정도와 직무 만족도의 부정적 관계는 윤리적 갈등을 일으킨다는 Ketefian(1987)의 견해와 직업 윤리적 가치 인식의 정도가 높을수록 직무 만족도가 높다는 장영선(1990)의 연구와도 유사한 결과를 보여주고 있다. 따라서 직무만족도를 증가시키기 위해서는 윤리적 딜레마를 줄이기 위한 노력이 필수적이다. 그러기 위해 우선적으로 간호사를 위한 지속적인 교육 프로그램을 개발하여 윤리적인 가치관과 간호철학을 확립시켜야 되고 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. 또한 대상자의 자기효능감과 직무만족도와의 상관관계는 통계적으로 유의한 상관관계를 나타내어(r=.208, p=.005), 대상자의 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 높다는 결과가 나왔다. 이는 이명희(1997)와 신장간호사를 대상으로 시행한 김건효,

최은영(2000), 오현진(2007)의 연구 결과와 일치하였다. 일반적으로 자기효능감이 높을수록 대상자가 받는 스트레스는 감소하고 이는 직무만족도를 증가시키는 것으로 되어있다.

본 연구에서 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 단계적 선택에 의한 다중회귀분석을 시행한 결과 영향을 주는 변수는 현재 근무형태의 만족도와 윤리적 딜레마, 자기효능감이 선택되었다. 즉 현재 근무형태에 불만족인 경우보다는 만족하거나 보통이라고 응답한 경우, 윤리적 딜레마 점수가 낮을수록, 자기효능감 점수가 높을수록 직무만족도가 유의하게 증가하였다. 따라서 자기효능감을 증진시키는 것이 대상자의 만족을 유도하게 되고 직무만족으로 이끌 수 있다. 그러므로 간호사의 자기효능감을 증진시킬 수 있는 여러 가지 프로그램을 제공하고 지지적인 방안을 모색하는 것이 필수적이다고 생각한다.

VI. 결론 및 제언

A. 결론

본 연구는 간호사의 윤리적 딜레마, 자기 효능감과 직무 만족도 정도와 직무 만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 실시한 상관관계연구이다. 연구는 2007년 9월 7일부터 9월 13일까지, G광역시에 소재하고 있는 1개 대학병원에 근무하는 간호사들 중 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 간호사 200명을 대상으로 설문지를 배포하여 자기보고형식으로 직접 작성하도록 하여 회수하였다. 이중 182부를 최종 자료 분석에 사용하였다.

연구도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 한성숙(1992)이 개발한 윤리적 딜레마 도구를 양야기(2003)가 수정 보완하여 사용한 도구, Sherer 등(1982)이 개발한 자기효능감 측정도구(general self efficacy)를 이진희(1998)가 수정 보완한 도구, Slavitt 등(1978)이 개발하였고 김숙자(1992)가 번역한 도구를 본 연구자가 보완한 직무 만족도 측정도구를 이용하였다.
수집된 자료는 SPSS 13.0을 이용하여 기술통계, ANOVA 또는 t-test, Pearson's Correlation, 단계적 다중회귀분석으로 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 대상자의 일반 및 직업적 특성에 따른 윤리적 딜레마 차이는 연령(F=1.4, p=.247), 주관적 경제 여건(F=7.80, p=.001), 현 부서 만족여부(t=-1.99, p=.048)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었고, 대상자의 일반 및 직업적 특성

에 따른 자기효능감 차이는 연령(F=4.77, p=.003), 학력(F=4.88, p=.009), 근무경력(F=3.93, p=.010), 직위(F=2.96, p=.034), 채용형태(t=2.36, p=.020), 월 평균 수입(F=4.59, p<.000), 근무 형태(F=4.66, p=.011), 주관적 경제 여건(F=4.02, p<.000)에서 유의한 차이가 있었다. 또한 대상자의 일반 및 직업적 특성에 따른 직무만족도 차이는 결혼상태(t=-2.47, p=.014), 월 평균 수입(F=3.16, p=.015), 근무형태 만족도(F=12.31, p<.000), 주관적 경제여건(F=5.91, p=.003), 현 부서 만족여부(t=4.17, p<.000)에서 유의한 차이가 있었다.

2. 대상자의 윤리적 딜레마와 직무만족도는 통계적으로 유의한 음의 상관관계(r=-.151, p=.042), 자기효능감과 직무만족도는 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 나타냈다.

3. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 윤리적 딜레마와 자기효능감이었으며 이 들 변수가 직무만족도 변이의 15.3%의 설명력을 가지고 있었다.

B. 제언

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 간호사는 근무하면서 여러 가지 윤리적 딜레마를 경험하게 되는데 직무만족도를 높이기 위해 우선적으로 간호사의 윤리적인 가치관과 간호철학이 확립되어야 한다고 생각된다. 이를 위해서는 지속적인 교육프로그램이 개발되어야 하고 윤리적 딜레마를 중재해 줄 수 있는 제도적 장치도 필요하다.

2. 간호사의 자기효능감을 증진시킬 수 있는 여러 가지 프로그램을 제공하고 지지적인 방안도 모색하는 것이 필요하다.
3. 본 연구에서는 일부 지역의 1개 대학병원 간호사만을 대상으로 하였기 때문에 전체 간호사 집단에 일반화시키기 위해서는 대상자를 늘려 반복 연구할 필요가 있다.

참 고 문 헌

강익화(1998). 임상간호사의 윤리적 딜레마에 관한 태도 조사. *한국보건간호학회지, 12*(2), 48-66.

공순구(1984). *일반간호사의 직무만족에 따른 간호관리자의 역할에 관한 연구.* 서울대학교 보건대학원 석사학위논문.

김건효, 최은영(2000). 신장실 간호사의 전문적 자아개념, 자기효능감과 직무만족도에 관한연구. *성인간호학회지, 12*(3), 345-355.

김명화 (1985). *간호원의 간호수행과 간호역할 개념지각 및 직무만족도와의 관계연구.* 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.

김명화(2000). *양호교사의 전문직 자아개념과 직무만족과의 관계 연구.* 경희대학교 대학원 석사학위논문.

김숙자(1992). *간호사의 직무만족도와 이직 의사에 관한 연구.* 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

김주희(1995). 임상간호사의 윤리적 딜레마에 관한 태도 조사. *대한간호학회지, 25*(3), 496-509.

김현순(1989). *정신과 병동간호사와 내외과 병동간호사의 직무만족에 관한 비교연구.* 경희대학교 행정대학원 삭사학위논문.

박성애, 윤순녕(1992). 직무만족측정도구 개발. *간호학회지, 22*(3), 320-322.

박정호(1981). 효율적 인사관리. *대한간호, 27*(4), 19-26.

박종희, 이성수, 이병국(2004). 일부 간호사들의 스트레스와 직무 만족도 연구. *순천향의대논문집, 10*(1), 253-266.

박현정(2000). *일부 종합병원 간호사의 건강증진 생활양식에 대한 실천정도와 영향요인에 관한 연구.* 서울대학교 보건대학원 석사학위논문.

변창자(1986). 간호업무와 윤리. *대한간호, 22*(4), 16-19.

손경희(2003). 병원의 조직문화유형과 간호사의 직무만족도 관계분석. *대한경영학회지, 16*(7), 2277-2294.

서보경(1995). *간호사의 전문직 자아개념과 직무만족도 관계에 관한 연구.* 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

신영수, 정두채, 정기선, 성익제, 염용권, 이신호, 이평수, 이용균, 송주훈, 안양희(1991). *성바오로병원 경영진담 및 인력평가.* 서울대학교 부설 병원연구소.

신유근(1985). *조직행위론* 서울: 다산 출판사.

심옥주(2002). *간호사의 윤리적 딜레마 상황에서의 도덕적 의사 결정에 대한 연구.* 동아대학교 대학원 석사학위논문.

양야기(2003). *일 종합병원 간호사의 윤리적 딜레마와 직무만족도의 관계.* 전남대학교 대학원 석사학위 논문.

오현진(2007). *임상간호사의 사기, 자기효능감 및 직무만족도와의 관계연구.* 경희대학교 대학원 석사학위논문.

이귀향, 이영복(1988). *간호사회학.* 서울:수문사.

이명희(1997). *임상간호사의 자기효능감, 자율성, 직무만족도간의 관계연구.* 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

이상금(1996). *간호사가 지각한 효율성, 그룹결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무동기, 재직의도와의 관계.* 서울대학교 대학원 석사학위논문.

이안생(2005). *간호사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구.* 원광대학교 보건환경대학원 석사학위논문.

이은진(1998). *자기효능감, 스트레스 대처 방식, 우울간의 관계: 사법 고시 준비생을 대상으로.* 이화여자대학교 대학원 석사학위논문

원금혜(2003). *간호사의 직무만족도에 관한 연구.* 대전대학교 경영행정 대학원

석사학위논문.

장정화, 박성애(1993). 병원간호사의 장기근무요인과 직무만족도와의 관계. *대한간호, 33*(1), 65-79.

장영선(1990). 임상간호사의 직업에 대한 윤리적 가치인식 정도와 직무만족도 간의 관계. *카톨릭 대학교 의학부 논문집, 43*(1), 361-377.

전화연, 조영임, 고정은, 김순호, 박찬병, 황정례 (2003). 공공병원 간호사의 직무만족도 연구. *동남보건대학논문집, 21*(2), 49-64.

정애순(2007). *간호사의 건강증진행위와 자기효능감의 관계연구.* 한양대학교 행정대학원. 석사학위논문.

정의정, 도복늠(2002). 임상 간호사의 직무스트레서, 자기효능감 및 건강증진 행위. *정신간호학회지, 11*(3), 398-405.

최소라(2006). *간호사의 건강증진 생활양식에 미치는 영향요인,* 경희대학교 교육대학원. 석사학위논문.

최은영, 김건효(2000). 신장실 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족도에 관한 연구. *성인간호학회지, 12*(3), 345-355..

한광현(2003). *변혁적 리더쉽과 직무스트레스간 관계에 미치는 자기효능감의 매개효과.* 인적자원개발연구.

한성숙(1992). *간호사들이 임상에서 경험하는 윤리적 딜레마의 실상과 의사결정에관한 연구.* 서울대학교 대학원 박사학위논문.

홍여신, 한성숙, 엄영란(1992). *간호윤리학.* 서울: 신광출판사.

황미혜, 전성주, 정복례(1998). 임상간호사의 전문직 자아개념과 직무만족도. *지역사회간호학회지, 9*(2), 518-532.

Armstrong, W. S.(1988). Moral dilemmas. New York: Basil Blackwell Inc, 1-3.

Bandura, A.(1977). Self-efficacy;Toward a unifying theory of behavioral

change. *Psychol Rev, 84,* 191-205.

Bandura, A.(1986a). Social foundations of thought and action, a social cognitive theory. N.J. Practice-Hall.

Bandura, A.(1986b). Self-efficacy mechanism in human agency. *Am Psychol, 37*(2), 122-147.

Berger, M.C., Seversen, A., & Chvatal, R.(1991). Ethical Issues in Nursing. *Western J Nurs Res, 13*(4), 514-521.

Davis, A.(1981). Ethical dilemmas in nursing: A survey. *Western J Nurs Res, 3,* 397-407.

Gold, C., Chambers, J., & Dvorak, E. M.(1995). Ethical dilemmas in the lived experience of nursing practice, *Nursing Ethics, 2*(2), 131-141.

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.

Jameton, A.(1984). Nursing Practice: The ethical issues. New Jersey Prantice-Hall, Inc., pp.1-7.

Ketefian, S.(1987). A case study of theory development: moral behavior in nursing. *Adv Nurs Sci, 9*(2), 10-19.

Locke, E. A.(1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of Industrial and organizational Psychology. Chicago: rand Mcnally.

Porter. E., Lawler. E., and Hackman, J. R.(1975). Behavior in Organization. New York: Mcgraw-Hill.

Porter, L. W., & Laler, E. E.(1967). The effect of performance on job satisfaction. *Indust Rel, 7,* 20-28.

Redman, B., & Fry, S.T. (2000). Nurses' ethical conflicts: What is really known about them?, *Nursing Ethics, 7*(4), 360-366.

Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs B., & Rogers, R. W.(1982). The self-efficacy scale: construction and validation. *Psychol Rep, 51,* 663-671.

Slavitt, D. B.(1978). The index of work satisfaction measurement of level of satisfaction of nurses within their professional work situation. *Nur Res, 26*(2), 114-120.

Smith, S., & Davis, A. J.(1980). Ethical Dilemma: Conflict among right, duties and obligation, *AJN,* 1463-1466.

Uden, G., Norberg, A., Lindseth, A., & Marhaug, V.(1992). Ethical reasoning in nurses' and physicians stories about care episodes, *J Adv Nurs, 17,* 1028-1034.

Virginia, E., & Susan, E.(1996). Improving self efficiency in Nursing Research. *Clin Nurse Spec, 10*(2), 832.

설 문 지

안녕하십니까?

본 설문지는 종합병원에 근무하는 간호사들의 윤리적 딜레마, 자기효능감 및 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구를 하고자 작성되었으며, 이를 바탕으로 간호사의 직무만족도를 높이기 위한 연구의 기초자료로 사용될 것 입니다.

조사결과는 순수한 연구목적으로만 사용될 것을 약속드리며 작성해주신 내용은 절대로 외부에 공개되지 않을 것입니다.

귀하께서 솔직하고 성의 있게 답해 주시길 부탁드립니다.

귀중한 시간을 할애해 주셔서 대단히 감사합니다.

2007년 9월

조선대학교 대학원

간호학과

김미경 드림

I. 다음에 제시하는 문항은 귀하의 윤리적 딜레마에 관한 내용들입니다.

귀하가 근무하시면서 경험하는 윤리적 딜레마의 정도에 V표를 해주십시오.

(참고: 윤리적 딜레마란 옳고 그른 것은 없으나 바람직하지 못한 대등한 두 상황에서 하나를 선택해야 하는 경우에 생기는 갈등으로 윤리 혹은 도덕적 문제를 포함하는 경우입니다.)

번호	문 항 내 용	전혀 없다	가끔 있다	보통 있다	자주 있다	항상 있다
1	회복이 불가능한 환자에 대해 적극적인 치료를 시도할 경우					
2	환자가 생명 연장에 대한 소망을 가지나 희망이 없을 경우					
3	회복이 불가능한 환자의 생명에 대한 보호자의 포기					
4	임종환자의 안락사 문제					
5	임신중절과 관련된 문제					
6	장기매매에 대한 회의					
7	생명존엄성에 대한 인식의 부족					
8	환자에게 진실을 말하지 않는 경우					
9	환자에게 질환에 대한 충분한 정보를 주지 않고 의사결정을 하도록 할 때					
10	환자에게 치료방법에 대한 선택권이나 의사 결정권이 주어지지 않는 경우					
11	말기환자에게 사실을 말해야 하는 경우					
12	환자의 사적인문제에 대해 비밀을 유지해야하는 경우					
13	생명구조책과 신앙사이에서의 갈등(ex.종교가 여호와의 증인인 환자가 수혈을 거부하는 경우)					
14	적절한 간호인력의 부족으로 인한 문제					
15	간호지식, 경험부족으로 인한 갈등					
16	개인의 능력을 초과하는 과다한 간호업무					
17	필요한 의료자원 부족으로 인한 문제					
18	환자의 요구와 의사의 지시사이에서의 갈등					
19	실험적인 약물의 투여에 대한 갈등					
20	의사의 의심스런 치료행위					
21	의사의 약물처방에 대한 회의					
22	의사의 지시에 대한 문의					
23	원칙에 어긋난 간호행위를 수행하는 경우					
24	투약과오를 보고하지 않는 경우					
25	가망성이 없는 환자에 대한 방치					
26	간호직 자체에서 오는 스트레스					
27	의료진과의 상호 비협조적인 관계로 인한 갈등					

28	간호전문대와 간호학과 졸업생 사이의 갈등					
29	간호사의 call에 대한 의사의 무반응					
30	동료의 무균술 불이행을 목격하고도 방치해야 하는 경우					
31	동료의 약물복용을 알면서도 방관하는 경우					
32	동료간호사와의 갈등					
33	간호사,보호자,환자,타부서와의 관계					

II. 다음에 제시하는 문항은 자기 효능감에 관한 내용입니다.

귀하의 생각과 가장 가깝게 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

번호	문 항 내 용	전혀 없다	가끔 있다	보통 있다	자주 있다	항상 있다
1	나는 어떤 일을 계획할 때 그 일을 할 수 있다고 확신한다.					
2	나는 내가 해야할 일을 수행할 수 있다.					
3	나는 시작할 때 어려워도 끝까지 노력할 수 있다.					
4	나를 위해 중요한 목표를 설정하면, 그 목표를 성취할 수 있다.					
5	나는 무엇을 하든지 그 일을 완성하기 전에 포기하지 않는다.					
6	나는 어려운 일이라도 직면할 수 있다.					
7	나는 복잡한 일이라도 해보려고 노력할 수 있다.					
8	나는 즐겁지 못한 일이라도 해야 할일이면 끝까지 그 일을 할 수 있다.					
9	나는 할 일이 결정되면 즉시 시행할 수 있다.					
10	나는 새로운 것을 배울 때 처음에 성공하지 못하더라도 포기하지 않는다.					
11	나는 예기치 못한 문제가 발생해도 그러한 일들을 잘 처리할 수 있다.					
12	나는 새로운 일이 너무 어려워 보여도 배우려고 노력할 수 있다.					
13	나는 실패했을 때 좌절하지 않고 더욱 열심히 노력할 수 있다.					
14	나는 어떤 일을 해내는 나의 능력에 자신이 있다.					
15	나는 자신을 신뢰한다.					
16	나는 쉽게 포기하지 않는다.					
17	나는 일상생활에서 일어나는 문제들을 처리할 능력이 있다.					

Ⅲ.다음에 제시하는 문항은 직무만족도에 관한 내용입니다.

귀하의 생각과 가장 가깝게 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

번호	문 항 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	현재 나의 보수는 만족스럽다.					
2	근무하는 동안 대체로 시간이 빨리간다고 생각한다.					
3	나는 내가 원하는 만큼 환자간호를 위해 제공할 수 있는 시간을 가지지 못한다.					
4	보수는 나의 능력과 경력에 비추어 적당하다.					
5	나는 가끔 갈등을 일으키는 일을 하라고 하는 상관들이 너무 많다고 생각한다.					
6	내 경력과 능력에 따라 승진기회는 충분히 부여되고 있다.					
7	우리병원에서는 간호사가 어떤 행정자와 친분이 두텁거나 개인적 관계 때문에 보수나 승진에 혜택을 받는 일은 없다.					
8	현재 수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.					
9	우리 병원에서는 의사와 간호사 사이의 협조가 잘 이루어진다.					
10	이 병원의 간호사의 보수는 다른 병원의 간호사에 비하면 많다.					
11	병원의 행정과 간호부의 일상문제 사이에는 커다란 차이가 있다.					
12	병원을 위한 행정적 정책과 결정과정에 간호사를 위해 참여할 수 있는 기회가 충분히 있다.					
13	의사들은 일방적으로 간호사가 하는 일에 대해 이해하고 인정한다.					
14	나는 환자와 접촉할 시간이 많다면 훨씬 더 좋은 간호를 할 수 있을 것이다.					
15	다른 병원에서 더 많은 보수를 준다고 해도 이 병원의 근무조건 때문에 이 병원에서 일하는 것이 만족 스럽다.					
16	승진에 반영되는 근무평가가 공정하게 이루어지고있다.					
17	사회에서나 병원에서 타 직종과 비교할 때 간호직은 전문직으로 인정받고 있다.					
18	사무적인 일로 보내는 시간이 많아서 간호업무에 지장을 준다.					
19	승진에 따른 보수차 등이 충분치 않다.					
20	간호사로서 내가 하는 일은 중요하다는 점에서 추호의 의심도 없다.					

번호	문 항 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
21	우리 병동의 의사들은 간호사들과 협동하지 않는 편이다.					
22	우리 병원은 직원복지에 대하여 많은 관심을 가지고 있다.					
23	나는 다른 간호사들과 환자간호 문제에 대하여 토의할 시간과 기회가 충분히 있다.					
24	내 업무는 나 스스로 조정할 수 있다.					
25	간호사로서 내가 하는 업무에 만족한다.					
26	동료간호사끼리 업무가 매우 급하거나 바쁠 때 서로 도우며 일한다.					
27	나는 우리 병원의 간호업무 수행방법에 대해 대체로 만족한다.					
28	의사,간호사 사이에 팀 협동이 있다.					
29	나는 우리 병원과 간호부가 환자요구에 우선순위를 두는데 있어 업무가 조직되어 있지 못하다고 생각한다.					
30	나의 업무에서 해야하는 간호,기록,관찰 등에 보내는 시간은 적당하다.					
31	모든 업무상의 결정은 직속 상관이 하며 내가 결정할 업무는 거의 없다.					
32	다시 작업을 선택하더라도 간호사로 일하고 싶다.					
33	업무처리과정에서 타 직종과의 문제 발생시 즉시 해결할 수 있는 행정체계가 마련되었다.					
34	다시 업무중 어떤 부분은 많은 기술이나 구체적 실무지식이 요구되지 않는다.					
35	나는 내 업무중에 중요한 결정을 할 자유가 있으며 직속상관이 이에 대해 지시해 줄 것이라고 믿는다.					
36	업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 행정조직이 체계화되어 있다.					
37	나는 행정적 사무처리를 위해 기록에 소비하는 시간은 적당하며 이것 때문에 환자 간호시간을 빼앗기지 않는다고 확신한다.					
38	우리 병원의 동료간호사들은 내가 바라는 만큼 친절하지도 사교적이지도 않다.					
39	나는 필요이상의 감독을 받고 필요하지도 않고 원하지도 않는 심한 감독을 받고 있다고 느낀다.					

V. 일반적 특성

다음 문항을 읽고 해당란에 V 표시하여 주십시오.

1. 귀하의 연령은? 만 (　　)세

2. 귀하의 결혼상태는?
① 미혼___　② 기혼___　③ 기타(　　)___

3. 귀하의 최종학력은?
① 간호전문대학졸업___　② 간호학과(대학)졸업___　③ 대학원 재학이상___

4. 귀하의 현 근무병동은?
① 내과계___　② 외과계___　③ 산/소아과계___
④ 특수부서(　　)___　⑤ 기타(　　)___

5. 귀하의 간호사로서의 총 근무경력은? (　　)년 (　　)개월

6. 귀하의 직위는?(병동에서의 실질적인 직위)
① 수간호사___　② 주임간호사___　③ 일반간호사___
④ 기타(　　)___

7. 귀하의 채용형태는?
① 정규직___　② 계약직___

8. 귀하의 매월 평균 수입은?
① 150만원 미만___　② 150-200만원 미만___　③ 200-250만원 미만___
④ 250-300만원미만___　⑤ 300만원 이상___

9. 귀하의 근무형태는?
① 상근근무___　② 3교대근무___　③ 기타(　　)___

10. 현 근무형태에 대한 만족도는?
① 만족한다___　② 보통이다___　③ 불만족한다___

11. 귀하의 경제적 여건은?
① 넉넉한 편___　② 보통이다___　③ 어려운 편___

12. 현 근무부서가 원하는 부서였습니까?
① 예___　② 아니오___

♥ 수고하셨습니다 ♥