

중환자실 간호사의 직무 스트레스와 대처에 관한 연구

박 형 숙¹⁾ · 강 은 희²⁾

1) 부산대학교 간호대학 교수, 2) 동아대학교 병원 간호사

A Study on Job Stress and the Coping of ICU Nurses

Park, Hyoungh Sook¹⁾ · Gang, Eun Hee²⁾

1) Professor, College of Nursing, Pusan National University

2) Nurse, Department of Nursing, Dong-A University Hospital

Abstract

Purpose: This study investigated job stress and coping of ICU Nurses. **Method:** Data was accumulated from 206 ICU nurses serving at least more than one year in 500 bed order hospitals during the period of three months from June 1, to August 30, 2006. **Results:** The average job stress was $2.96 \pm .95$ points, which was relatively high. The average coping was $2.55 \pm .23$ points. **Conclusion:** The extent of the job stress of ICU nurses was relatively high, and they received the heaviest stress from job circumstances. For the prevention of job stress, every effort is required to analyze the causes of stress caused by job circumstances and to pose an appropriate solution. Meanwhile, job stress, needs to be controlled using a solution for the central problem, and search for social support.

Key words : Stress, Coping, Intensive care unit, Nurse

서 론

연구의 필요성

급속히 변화하는 현대 사회에서 국민의 건강관리에 대한 관심이 질병의 치료, 관리에서 건강을 유지, 증진시키는 방향으로 변화되고 간호대상자의 간호전문직에 대한 기대가 높아짐에 따라 임상 간호사의 스트레스 정도가 가중되고 있으며 간호사는 가장 스트레스가 높은 직업 중의 하나로 보고되고 있다(Han, Kim, Kim, Lee, & Im, 2004).

중환자실은 생명의 위기에 처해 있는 환자를 위하여 첨단 기술을 이용한 복잡한 치료기기를 이용하여 집중적으로 치료하는 곳으로 대부분 환자들은 증상이 매우 심하고, 의식이 저하되거나 사망률이 높은 환자들로 구성되어 있다. 따라서 중환자 간호는 기본적인 위생 간호로부터 높은 수준의 지적인 판단을 요하는 특수간호에 이르기까지 포괄적이고 숙련된 간호를 요한다(Kim, 1991).

더구나 위기에 처해있는 환자에게 의학적, 간호학적 기술을 제공하고 복합적인 환자요구에 부합해야 하는 중환자실에 근

주요어 : 스트레스, 대처, 중환자실, 간호사

투고일: 2007년 2월 16일 심사완료일: 2007년 7월 3일

• Address reprint requests to : Park, Hyoungh Sook

College of Nursing, Pusan National University

1-10 Ami-Dong Seo-Gu Busan 602-739, Korea

Tel: 82-51-240-7759 Fax: 82-51-248-4163 E-mail: haedang@pusan.ac.kr

무하는 간호사들로서는 일반병동 간호사와는 달리 간호사 개인의 행동이 아닌 조직체를 이루어 간호업무를 수행해야 하므로 건강관리팀 요원들과의 원만한 대인관계 유지나 긴장되어 있는 보호자들의 관리, 열악한 근무조건과 환경 등으로 인하여 정신적 스트레스를 더 많이 받는다(Lee, 1996; Kim, 2000).

따라서 중환자실과 같은 고도의 긴장, 변화가 심한 임상 상황 속에서 스트레스의 문제는 중요하게 다루어져야 할 필요가 있으며, 중환자실 간호사와 일반병동 간호사를 대상으로 한 연구에서는 중환자실 간호사의 스트레스 정도가(3.16점)가 일반병동 간호사의 스트레스(2.37점)에 비해 더 높게 나타났다(Choe, 1998). 이에 중환자실 간호사를 대상으로 보다 심도 있게 직무 스트레스 요인을 구체적으로 반복 연구할 필요가 있다고 본다.

한편 동일한 스트레스 상황이라도 어떤 사람은 자신이 활용할 수 있는 유용한 자원을 동원하여 그 스트레스에 능동적으로 대처하는 반면, 다른 사람은 생리적 변화를 일으키고 생활을 위협받기도 한다(Lazarus & Folkman, 1984). 즉 대처는 단순히 개인의 정서적인 안전을 유지하기 위한 과정일 뿐만 아니라 현실적인 면에서 스트레스 상황에서 벗어나기 위한 문제해결을 시도하는 과정이라고 볼 수 있다. 많은 간호사들이 그들의 직무로부터 스트레스를 받는다고 한다면, 어떤 방법으로든지 그 스트레스를 해결하는 방향으로 나아가야 하며 스트레스에 대한 효과적인 대응책을 통해 자신의 문제를 극복해야 함을(Kim, 1997) 강조하고 있다.

이와 같이 중환자실 간호사의 직무스트레스와 대처에 대한 이해는 스트레스 상황에서의 능동적인 대처를 돕고, 환자에게 적절한 간호를 제공하게 하며 이로 인해 중환자 간호의 질을 높일 수 있다. 또한 일반병동과는 달리 팀 접근을 해야 하는 중환자실 근무 특성상 경험이 서로 다른 간호사와의 잦은 마찰에 대한 적절한 대처로 인하여 간호직무의 효율성 또한 높일 수 있다고 생각된다.

그러므로 본 연구에서는 Han과 Oh(1990)의 직무 스트레스에 대한 문제중심적 대처, 긍정적 관점 대처, 사회적 지지탐색적 대처, 희망적 대처, 무관심 대처 및 긴장해소 대처의 연구방법을 적용하여 중환자실 간호사들로 하여금 스트레스 상황에 적절한 대처전략을 사용하느지를 탐색하고자한다.

지금까지 스트레스에 관한 국내연구 동향은 임상간호사 대상의 연구(Kim, 1996; Kim, 1997; Jo, 1997; Lee, 2000; Kim, 2001), 화상병동 간호사 대상의 연구(Shin, 2003), 호흡심사 간호사 대상의 연구(Gil, 2000; Kim, 2002), 응급실 간호사 대상의 연구(Park, 2002), 중환자실 신규간호사 대상의 연구(Kim, 2001) 등이 이루어졌고, 대처에 관한 연구는 임상간호사 대상의 연구(Kim, 1993; Jo, 2001; Mun, 2003) 등이 이루어졌으며,

국외에서는 중환자실 간호사를 대상으로 스트레스 요인 정도의 연구(Jennifer 1999; Kristina 2002; Gurses 2005)가 이루어졌을 뿐, 직무 스트레스와 대처를 동시에 연구한 결과는 부족한 실정이다.

이에 본 연구자는 500병상 이상 대형병원에서 근무하는 중환자실 간호사의 직무 스트레스가 영역별로 어느 정도인지 어떤 대처를 사용하고 있는지 파악하여 중환자실 간호사가 받는 스트레스를 감소시켜 적절한 대처전략을 구사함으로써 중환자 간호의 질을 향상하는데 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 본 연구를 수행하였다.

연구 목적

본 연구의 목적은 중환자실 간호사가 직무 수행 시 경험하는 스트레스 요인을 영역별로 파악하여 보다 긍정적이고 적절한 대처를 사용하여 중환자 간호의 질을 높이는데 있으며, 이를 위한 구체적인 연구 목표는 다음과 같다.

- 연구 대상자의 일반적 특성과 근무특성을 파악한다.
- 연구 대상자의 직무 스트레스와 대처를 파악한다.
- 연구 대상자의 일반적 특성과 근무특성에 따른 직무 스트레스와 대처와의 차이를 분석한다.
- 연구 대상자의 직무 스트레스와 대처간의 상관관계를 분석한다.

용어 정의

● 직무 스트레스

직무 스트레스는 조직에서 개인의 욕구나 능력 및 성격이 환경적 요구와 일치하지 않을 때 발생하는 스트레스(Schuler, 1980) 정도를 뜻하며, 본 연구에서는 중환자실 간호사가 평상시 간호업무 수행 시 경험하는 스트레스를 일으키는 정도로서, Kim(1989)과 Choe(1998)가 간호사를 대상으로 개발한 스트레스 측정도구를 본 연구의 목적에 맞도록 연구자가 수정, 보완한 도구로 측정한 점수이다.

● 대처

개인이 스트레스나 위기에 직면 했을 때 극복하기 위하여 사용하는 의식적이거나 무의식적인 일련의 행위를 말하며(Lazarus & Folkman, 1984), 본 연구에서는 Lazarus와 Folkman(1984)이 개발한 WCQ(The way of Coping Questionnaire)법을 Han과 Oh(1990)가 번역하고 수정한 대처방식 도구로 측정한 점수이다.

연구 방법

연구 설계

본 연구의 설계는 중환자실 간호사가 직무 수행 시 경험하는 스트레스 요인을 파악하여 보다 긍정적이고 적절한 대처를 사용하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구 대상자 및 자료수집 기간

본 연구의 대상자는 부산 시내 소재의 500병상 이상의 진료기관 중환자실에서 적어도 1년 이상 근무한 간호사 206명을 대상으로 연구자가 임의선정 하였다.

자료수집 기간은 2006년 6월 1일부터 8월 30일까지 3개월 간이었다.

자료 수집 절차

자료 수집은 500병상 이상의 진료기관의 간호부를 연구자가 직접 방문하여 연구의 목적과 취지를 설명한 후 해당 간호부로부터 사전 동의를 구하였다. 그리고 당해 병원의 중환자실 수간호사를 통하여 미리 설문에 응할 수 없는 대상자를 제외한 근무 중인 일반 간호사에게 질문지를 배부한 다음 연구자가 직접 방문하여 회수하였다.

연구 도구

● 일반적 특성 및 근무특성

일반적 특성은 연령, 결혼, 학력으로 총 3개 문항이며, 근무 특성은 현재경력, 성격, 업무의 양에 대한 만족도, 인간관계에 대한 만족도, 간호직 수행에 있어서의 만족스러운 점, 병동 업무를 그만두고 싶은 충동여부와 그 이유, 간호직 종사 예정 기간, 병원에서 실시하는 교육 정도에 관한 문항으로 총 9개 문항으로 구성하였다.

● 스트레스

Kim(1989)과 Choe(1998)가 개발한 스트레스 측정도구를 본 연구의 목적에 맞도록 연구자들이 수정, 보완한 도구로써 간호업무 17개문항, 직무환경 13개문항, 대인관계 15개문항, 병원행정 및 병동관리 10개문항의 총 4개영역, 55개문항으로 구성되었다. Likert의 5점척도로 '매우 심하게 그렇다 5점', '심하게 그렇다 4점', '보통 그렇다 3점', '약간 그렇다 2점', '거의 그렇지 않다 1점'으로 스트레스 정도를 평정하였으며, 총 점수범위는 55점에서 275점으로 점수가 높을수록 스트레스

정도가 높음을 의미한다. Choe(1998)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었으며, 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .95$ 이었다.

● 대처

중환자실 간호사의 대처 측정도구는 Lazarus와 Folkman(1984)이 개발한 67개문항을 Han과 Oh(1990)가 번역하여 수정, 보완한 33개문항을 사용하였다. 문제중심 영역 8개문항, 희망적 관점 영역 5개문항, 무관심 영역 6개문항, 사회적 지지탐색 영역 7개문항, 긍정적 관점 영역 4개문항, 긴장해소 영역 3개문항으로 구성되었다. Likert의 4점척도로써 '항상 그렇다 4점', '대체로 그렇다 3점', '대체로 그렇지 않다 2점', '거의 그렇지 않다 1점'으로 평정하여 총 점수 범위는 33점에서 132점으로 점수가 높을수록 다양한 대처전략을 사용하는 것을 의미한다. Han과 Oh(1990)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .79$ 이었으며, 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .78$ 이었다.

자료 분석

수집된 자료는 SPSS WIN 11.0을 이용하여 전산통계 처리하였다.

- 연구대상자의 일반적인 특성과 근무특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 서술하였다.
- 연구대상자의 스트레스 정도와 대처는 평균과 표준편차로 서술하였다.
- 연구대상자의 일반적인 특성과 근무특성이 스트레스와 대처에 미치는 차이는 t-검정, ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 Duncan range로 분석하였다.
- 연구대상자의 스트레스와 대처와의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 분석 하였다.

연구 결과

연구 대상자의 일반적 특성과 근무특성

● 연구 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성에 관한 결과는 <Table 1>과 같다.

연령은 26~30세가 51.9%로 가장 많았으며, 다음이 21~25세 28.2%, 31~35세 13.1%, 36~40세 4.9%, 41세 이상 1.9%순이었다. 결혼은 미혼 71.4%로서 기혼 28.6%보다 미혼자 분포율이 높았다. 학력은 4년제 대학 50%, 3년제 대학 41.7%, 석사(재학) 8.3%순이었다.

<Table 1> General characteristics of subject (N=206)

Characteristics	Category	N	%	M±SD
Age (yrs)	21 ~ 25	58	28.2	28.04±4.30
	26 ~ 30	107	51.9	
	31 ~ 35	27	13.1	
	36 ~ 40	10	4.9	
	Above 41	4	1.9	
Marital status	Married	147	71.4	28.6
	Unmarried	59	28.6	
Education	College	86	41.7	50.0
	Universty	103	50.0	
	Master	17	8.3	

● 연구 대상자의 근무특성

본 연구 대상자의 근무특성에 관한 결과는 <Table 2>와 같다.

임상경력은 5~10년미만이 37.9%로 가장 많았으며, 다음 1~3년미만 29.6%, 3~5년미만 19.9%, 10~15년미만 6.8%, 15~20년미만 3.4%, 20년이상 2.4%순이었다. 성격은 내향성 44.2%로 가장 많았으며, 다음이 외향성 26.2%, 감정형 11.7%, 직관형 8.3%, 사고형 7.8%순이었다.

업무량에 대한 만족도는 ‘불만족’ 43.2%로 가장 높았으며, ‘그저그렇다’ 34.5%, ‘만족’ 14.6%, ‘매우 불만족’ 6.8%, ‘매우 만족’ 1.0%로 나타났다. 인간관계에 대한 만족도는 ‘만족’ 56.3%, ‘그저그렇다’ 40.8%, ‘매우 만족’ 1.0%, ‘불만족’ 1.0%, ‘매우 불만족’ 0.5%로 나타나 인간관계는 과반수이상 만족한다고 나타났다. 간호직 수행시 만족스러운 점은 ‘경제적 보장’ 33.3%, ‘보람있는 일을 한다’ 29.2%, ‘남을 돕는다’ 16.4%, ‘지적 욕구가 생긴다’ 11.2%, ‘사회적 인식’ 5.7%, ‘해위취업, 이민기회’ 4.1%로 나타나 보람 있고 경제적인 보장으로 인해 간호직에 대해 만족하는 것으로 나타났다.

병동 업무를 그만두고 싶은 충동은 ‘있다’가 87.4%, ‘없다’는 12.6%으로 대부분의 간호사가 병동 업무를 그만두고 싶은 충동을 느끼는 것으로 나타났다. 그만두고 싶은 충동을 느끼는 이유는 ‘과중한 업무부담’이 39.8%, ‘동료와 대인관계가 어려울 때’가 18%, ‘의료진과의 분쟁’ 17%, ‘보수가 적다고 느낄때’ 10.7%, ‘상관으로부터 인정을 못 받을 때’ 5.3%, ‘기타’ 8.3%로 나타나 과중한 업무로 인하여 그만두고 싶은 충동을 가장 많이 느끼는 것으로 나타났다. 간호직 종사 예정기간은 ‘필요한 기간까지만’ 62.1%, ‘가능한 한 오래’ 20.4%, ‘가능한 한 빨리’ 16.5%, ‘기타’ 8.3%로 대부분의 간호사가 필요한 기간까지만 간호직에 종사하기를 원하였다. 교육의 양은 ‘많다’ 36.9%로 가장 많았으며, 다음이 ‘적절하다’ 34%, ‘부족한 편이다’ 14.1%, ‘너무 많다’ 13.1%, ‘너무 적다’ 1.9%로 나타났다.

<Table 2> Working characteristics of subject (N=206)

Characteristics	Category	N	%	M±SD
Work experience (yrs)	1~3	61	29.6	68.42±51.53
	3~5	41	19.9	
	5~10	78	37.9	
	10~15	14	6.8	
	15~20	7	3.4	
	Above 20	5	2.4	
Present experience (moth)	Below 23	48	23.3	47.45±32.26
	24~35	32	15.5	
Character	Above 36	118	57.3	26.2
	Extroversion	54	26.2	
	Introversion	91	44.2	
	Intuition	17	8.3	
	Thinking	16	7.8	
Satisfaction of work	Feeling	24	11.7	1.0
	Very satisfied	2	1.0	
	Satisfied	30	14.6	
	Uncertain	71	34.5	
	Unsatisfied	89	43.2	
Satisfaction of personal relations	Very unsatisfied	14	6.8	56.3
	Very satisfied	2	1.0	
	Satisfied	116	56.3	
	Uncertain	84	40.8	
	Unsatisfied	2	1.0	
Impulse to give up duty	Very unsatisfied	1	.5	87.4
	Yes	180	87.4	
Reason	No	26	12.6	17.0
	Dispute with a medical team	35	17.0	
Expectant nursing job	Underpaid	22	10.7	20.4
	Not receive much recognition from your superiors	11	5.3	
	Not in good personal relation with your fellow workers	37	18.0	
	Heavy burden	82	39.8	
	Others	17	8.3	
In service education	As long as possible	42	20.4	62.1
	A long as necessary	128	62.1	
	As soon as possible	34	16.5	
	Others	2	1.0	
Too much	Too much	27	13.1	34.0
	Much	76	36.9	
	Appropriate	70	34.0	
	Insufficient	29	14.1	
	Too scarce	4	1.9	

연구 대상자의 직무 스트레스 정도

본 연구 대상자의 직무 스트레스 전체 평균은 2.96±.59점이었다.

이를 네 영역별로 나누어 살펴보면, 직무환경은 3.41±.74점, 병원행정 및 병동관리는 2.92±.72점, 대인관계는 2.79±.66

점, 간호직무는 $2.73 \pm .59$ 점의 순으로 나타나 중환자실 간호사들은 직무환경에서 스트레스를 가장 많이 받는 것으로 나타났다.

● 연구 대상자의 직무환경 스트레스

연구 대상자의 직무환경 스트레스에 관한 연구결과는 <Table 3>과 같다.

총 13개의 항목 중 ‘불규칙한 근무시간으로 여가선용 기회가 부족하다.’가 3.97 ± 1.00 점으로 가장 높았으며, 다음은 ‘하는 일에 비해 시간외 근무수당, 위험수당, 급여 등이 만족스럽지 못하다.’ $3.95 \pm .97$ 점순 이었으며, 가장 낮은 항목으로는 ‘업무의 수행에 필요한 특수물품이나 비품이 부족하다.’ 2.91 ± 1.21 점으로 나타났다

● 연구 대상자의 병원행정 및 병동관리 스트레스

연구 대상자의 병원행정 및 병동관리 스트레스에 관한 연구결과는 <Table 4>와 같다.

총 10개의 항목 중 ‘잡은 전화로 간호를 방해 받는다.’ 3.50 ± 1.04 점으로 가장 높았으며, 다음은 ‘긴급을 요하는 지속적인 간호업무과다로 소진되는 경우가 많다.’ 3.19 ± 1.04 점순 이었으며, 가장 낮은 항목은 ‘의료사고 및 간호사고 발생의 기회가 많다.’ 2.29 ± 1.08 점으로 나타났다.

● 연구 대상자의 대인관계 스트레스

연구 대상자의 대인관계 스트레스에 관한 연구결과는 <Table 5>와 같다.

총 15개의 항목 중 ‘응급 및 위기관호의 요구가 특별히 잘 숙련된 간호사의 기술이 요구된다.’ $3.83 \pm .95$ 점으로 가장 높았으며, 다음은 ‘환자의 상황은 동료 간호사와의 협조나 팀 접근을 매우 필요로 한다.’ $3.68 \pm .86$ 점이었으며, 가장 낮은 항목으로는 ‘수행한 간호업무의 결과에 대해 환자 및 동료 앞에서 상사에게 지적을 받는 경우가 많다.’ $2.14 \pm .99$ 점으로 나타났다

● 연구 대상자의 간호직무 스트레스

연구 대상자의 간호직무 스트레스에 관한 연구결과는 <Table 6>과 같다.

총 17개의 항목 중 ‘직접 간호했던 환자의 임종을 접하게 된다.’가 3.54 ± 1.01 점으로 가장 높았으며, 다음은 ‘의사가 없는 상황에서 환자 상태에 대한 즉각적인 판단이 요구될 때가 많다.’ 3.32 ± 1.01 점이었으며, 점수가 가장 낮은 항목으로는 ‘긴급을 요하는 간호업무(투약, 처치 등)과다로 실수나 불이행의 횟수가 많다.’ 1.84 ± 1.04 점으로 나타났다.

연구 대상자의 직무 스트레스에 따른 대처 정도

<Table 3> Job circumstances stress of subject

(N=206)

Items	M	SD
• You are short of opportunities to make good use of your spare moments due to irregular working hours.	3.97	1.00
• The overtime allowance, danger money, and wages are unsatisfactory against your work.	3.95	.97
• You are short of special articles and furnishings indispensable to the execution of business.	2.91	1.21
Total	3.41±	.74

※ Cronbach's $\alpha = .906$

<Table 4> Hospital administration and ward management stress of subject

(N=206)

Items	M	SD
• Nursing service is interrupted by frequent telephone receiving.	3.50	1.04
• You are utterly exhausted in many cases because of too much continuous urgent nursing service.	3.19	1.04
• There are many opportunities of medical and nursing accident.	2.29	1.08
Total	2.92±	.72

※ Cronbach's $\alpha = .860$

<Table 5> Personal relations stress of subject

(N=206)

Items	M	SD
• First-aid measures and emergency care require technique of especially skilled nurses.	3.83	.95
• According to the patients' conditions, cooperation from your fellow nurses and team work is urgently required.	3.68	.86
• You are often pointed out mistakes by your superior before patients and fellows for the result of executed nursing.	2.14	.993
Total	2.79±	.66

※ Cronbach's $\alpha = .892$

<Table 6> Nursing job stress of subject

(N=206)

Items	M	SD
• You are present at the death of patients cared for by yourself.	3.54	1.01
• In many cases without doctors, your own immediate decision is required about patients' conditions.	3.32	1.01
• Mistakes and nonfulfillment frequently occur on account of excessive urgent nursing (medication, treatment, and so on).	1.84	1.04
Total	2.73±	.59

※ Cronbach's α = .883

본 연구 대상자의 직무 스트레스에 따른 대처의 전체 평균은 2.55±.23점 이었다.

이를 여섯 영역별로 나누어 살펴보면, 문제중심 대처 2.93±.30점, 긍정적 관점 대처 2.82±.38점, 사회적 지지탐색적 대처 2.66±.38점, 무관심 관점 대처 2.42±.39점, 희망적 관점 대처 2.36±.41점, 긴장 해소 대처 2.12±.43점으로 나타나, 문제를 충분히 이해하기 위해 분석하여 문제에 대한 여러 해결책을 생각하는 등의 문제중심 대처가 가장 높게 나타났다.

● 연구 대상자의 문제중심 대처

연구 대상자의 문제중심 대처에 관한 연구결과는 <Table 7>과 같다.

총 8개의 항목 중 ‘문제를 좀더 잘 이해하기 위해 그 문제를 분석하려고 노력한다.’ 3.00±.40점, ‘말해야 할 것과 할 일에 대하여 곰곰이 생각한다.’ 3.00±.48점으로 높게 나타났으며, ‘다른 것에 의해 방해를 받을 때라도 감정을 유지하려고 노력한다.’ 2.84±.51점으로 가장 낮게 나타났다.

● 연구 대상자의 긍정적 관점 대처

연구 대상자의 긍정적 관점 대처에 관한 연구결과는 <Table 8>과 같다.

총 4개의 항목 중 ‘한 인간으로서 좋은 방향으로 변화하거나 성장하려고 애쓴다.’ 3.06±.49점으로 가장 높게 나타났으며, ‘어떤 창의적인 일을 하기 위해 원기를 북돋는다.’ 2.59±.65점으로 가장 낮은 대처를 보였다.

● 연구 대상자의 사회적 지지탐색적 대처

연구 대상자의 사회적 지지탐색적 대처에 관한 연구결과는 <Table 9>와 같다.

총 7개의 항목 중 ‘그 문제에 대해 무엇인가 해줄 수 있는 사람과 대화한다.’ 2.98±.56점으로 가장 높게 나타났으며, 다음은 ‘존경하는 선배나 친구에게 충고를 구한다.’ 2.98±.55점이며, ‘누군가로부터 이해와 동정심을 받으려고 한다.’ 2.04±.76점으로 가장 낮게 나타났다.

<Table 7> Solution for major problem of subject

(N=206)

Items	M	SD
• You exert yourself to analyze the problem in order to understand it a little more satisfactorily.	3.00	.40
• You think over what you will say and do.	3.00	.48
• You make an efforts not to lose your composure when you are disturbed by other work.	2.84	.51
Total	2.93±	.30

※ Cronbach's α = .733

<Table 8> Positive interest of subject

(N=206)

Items	M	SD
• You strive to reform your mode of living, and accelerate the growth for betterment.	3.06	.49
• You invigorate in order to do something creative.	2.59	.65
Total	2.82±	.38

※ Cronbach's α = .498

<Table 9> Search of social support of subject

(N=206)

Items	M	SD
• You talk with a person who can do something to solve the problem in hand.	2.98	.56
• You look for the advice of respected superior or friend.	2.98	.55
• You strive for understanding and sympathy from someone.	2.04	.76
Total	2.66±	.38

※ Cronbach's α = .616

● 연구 대상자의 무관심 관점 대처

연구 대상자의 무관심 관점 대처에 관한 연구결과는 <Table 10>과 같다.

총 6개의 항목 중 ‘그 문제를 잊기 위해 다른 일에 몰두한다.’ 2.61± .66점으로 가장 높게 나타났으며, 다음은 ‘어떤 상황이 사라져 버리거나 끝나 버리기를 원하다.’ 2.58± .79점이며, ‘아무 일도 안 일어난 것처럼 지낸다.’ 2.03± .74점으로 가장 낮게 나타났다.

● 연구 대상자의 희망적 관점 대처

연구 대상자의 희망적 관점 대처에 관한 연구결과는 <Table 11>과 같다.

총 5개의 항목 중 ‘현재보다 더 좋은 시간과 장소에 대해 꿈꾸고 상상한다.’ 2.99± .70점으로 가장 높게 나타났으며, 다음은 ‘일어나고 있는 일이나 나의 감정이 변화되기를 원하다.’ 2.78± .60점이며, ‘기적이 일어날 것으로 생각한다.’ 1.69± .76점으로 가장 낮은 대처를 보였다.

● 연구 대상자의 긴장해소 대처

연구 대상자의 긴장해소 대처에 관한 연구결과는 <Table 12>와 같다.

총 3개의 항목 중 ‘잠시 동안 일을 잊기 위해 휴식이나 휴가를 가진다.’ 2.66± .67점으로 가장 높았으며, ‘담배를 피우거나 약을 복용함으로써 감정을 좋게 하려고 애쓴다.’ 1.27± .61점으로 가장 낮게 나타났다.

연구 대상자의 일반적 특성과 근무특성에 따른 직무 스트레스 정도

연구 대상자의 일반적 특성과 근무특성에 따른 직무 스트레스의 차이를 분석한 결과 일반적 특성과 직무 스트레스는 유의한 차이가 없었으므로 표에서 제외하였으며, 근무특성 중 업무량 만족도($F=17.366$, $p=.000$), 인간관계 만족도 ($F=3.589$, $p=.008$), 그만두고 싶은 충동($t=4.776$, $p=.000$), 그만두고 싶은 충동 느끼는 이유($F=3.398$, $p=.006$), 종사 예정기간($F=2.846$, $p=.039$), 교육의 양 정도($F=8.932$, $p=.000$)에 대해서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈으므로 이에 대해 살펴보기로 한다. 그 결과는 <Table 13>과 같다.

연구 대상자의 일반적 특성과 근무 특성에 따른 대처 정도

연구 대상자의 일반적 특성과 근무특성에 따른 직무 스트레스에 대한 대처의 차이를 분석한 결과 일반적 특성과 대처는 유의한 차이가 없었으므로 표에서 제외하였으며, 근무특성 중 성격($F=2.474$, $p=.046$), 종사 예정기간($F=3.636$, $p=.014$), 교육의 양 정도($F=2.640$, $p=.035$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 그 결과는 <Table 14>와 같다.

연구 대상자의 직무 스트레스와 대처의 상관관계

<Table 10> Indifference of subject

(N=206)

Items	M	SD
• You bury yourself in other work so as to forget work in hand.	2.61	.66
• You want a situation to disappear or come to an end.	2.58	.79
• You get along as if nothing happened.	2.03	.74
Total	2.42±	.39

※ Cronbach's $\alpha = .507$

<Table 11> Hopeful aspect of subject

(N=206)

Items	M	SD
• You long for the time and place better than those.	2.99	.70
• You want the present problem or your emotion to be changed.	2.78	.60
• You think a miracle is wrought.	1.69	.76
Total	2.36±	.41

※ Cronbach's $\alpha = .543$

<Table 12> Tension release of subject

(N=206)

Items	M	SD
• You take a rest or a vacation to get rid of the thinking of the dull work.	2.66	.67
• You take pains to make your feeling better by smoking or taking medicine.	1.27	.61
Total	2.12±	.43

※ Cronbach's $\alpha = .188$

<Table 13> The degrees of job stress to working characteristics

(N=206)

Characteristics	Category	N	M	SD	F or t (p)	Duncan
Satisfaction of nursing	Very satisfied	3	2.32	.44	9.029 (.000)	a
	Satisfied	62	2.77	.59		a
	Uncertain	114	2.96	.52		a b
	Unsatisfied	25	3.47	.60		b c
	Very unsatisfied	2	3.74	.59		c
Satisfaction of work	Very satisfied	2	2.03	.60	17.366 (.000)	a
	Satisfied	30	2.49	.51		a b
	Uncertain	71	2.84	.54		b c
	Unsatisfied	89	3.14	.49		c d
	Very unsatisfied	14	3.64	.54		d
Satisfaction of personal relations	Very satisfied	2	2.68	.69	3.589 (.008)	
	Satisfied	116	2.87	.62		
	Uncertain	84	3.09	.50		
	Unsatisfied	2	2.73	.43		
	Very unsatisfied	1	4.48	.		
Impulse to give up duty	Yes	180	3.03	.56	4.776 (.000)	
	No	26	2.47	.54		
Reason	Dispute with a medical team	35	3.11	.57	3.398 (.006)	b
	Underpaid	22	2.71	.58		a
	Not receive much recognition from your superiors	11	3.01	.62		a b
	Not in good personal relation with your fellow workers	37	2.77	.54		a b
	Heavy burden	82	3.09	.59		b
	Others	17	2.75	.57		a b
Expectant nursing job	As long as possible	42	2.77	.52	2.846 (.039)	
	A long as necessary	128	2.97	.59		
	As soon as possible	34	3.17	.63		
	others	2	3.10	.09		
In service education	Too much	27	3.43	.53	8.932 (.000)	b
	Much	76	3.04	.55		b
	Appropriate	70	2.71	.57		a
	Insufficient	29	2.93	.54		a
	Too scarce	4	3.03	.27		a b

<Table 14> The degrees of coping to working characteristics

(N=206)

Characteristics	Category	N	M	SD	F or t (p)	Duncan
Character	Extroversion	54	2.61	.24	2.474 (.046)	a b
	Introversion	91	2.50	.24		a
	Intuition	17	2.57	.18		a b
	Thinking	16	2.64	.15		b
	Feeling	24	2.53	.22		a b
Expectant nursing job	As long as possible	42	2.58	.19	3.636 (.014)	b
	A long as necessary	128	2.57	.23		b
	As soon as possible	34	2.45	.25		a b
	Others	2	2.31	.41		a
In service education	Too much	27	2.61	.25	2.640 (.035)	a
	much	76	2.50	.19		a
	Appropriate	70	2.56	.24		a
	Insufficient	29	2.55	.25		a
	Too scarce	4	2.81	.20		b

연구 대상자의 직무 스트레스와 대처간의 상관관계는 <Table 15>와 같다.

분석 결과 대상자의 직무 스트레스 수준이 높을수록 무관심 대처($r = .286, p = .000$)와 희망적 관점($r = .176, p = .011$)을 통한 대처를 많이 사용하는 순상관관계를 나타냈다.

직무 스트레스의 하위영역을 살펴보면 간호직무 스트레스가 높을수록 무관심 대처($r = .239, p = .001$)가 높았고, 직무환경 스트레스가 높을수록 무관심 대처($r = .234, p = .001$), 희망적 관점($r = .157, p = .024$)의 대처를 많이 사용하는 유의한 순상관관계가 나타났다. 대인관계 스트레스가 높을수록 무관심 대처($r = .281, p = .000$), 희망적 관점($r = .168, p = .016$)의 대처가 높았고, 병원행정 및 병동관리 스트레스가 높을수록 무관심 대처($r = .244, p = .000$), 희망적 관점($r = .163, p = .019$)의 대처가 높게 나타났다.

논 의

본 연구는 중환자실 간호사가 직무 수행시 경험하는 스트레스 요인을 파악하여 적절한 대처전략을 향상시켜 스트레스를 감소시키기 위해 그 결과를 중심으로 논의하고자 한다.

중환자실 간호사의 직무 스트레스는 직무환경, 병원행정 및 병동관리, 대인관계, 간호직무로 평균 $2.96 \pm .95$ 점으로 나타났다. 이는 스트레스를 임상 간호사를 대상으로 한 Kim(2001)의 2.62점과 Jeon(2004)의 2.55점이나 응급실 간호사를 대상으로 한 Lee(2003)의 2.67점보다 더 높은 결과를 나타내었다. 즉, 일반병동 간호사보다 중환자실 간호사의 직무 스트레스가 더 많다는 것을 뜻한다.

직무 스트레스를 네 영역별로 나누어 살펴보면, 직무환경은 $3.41 \pm .74$ 점, 병원행정 및 병동관리는 $2.92 \pm .72$ 점, 대인관계는

<Table 15> Correlation between job stress and coping

(N=206)

	Nursing job	Job circumst- -ances	Relations	Manage- -ment	Major problem	Social	Hopeful	Positive	Indiffere- -nce	Tension release	Stress	Coping
Nursing job	1											
Job circumstances	.606 .000 (**)	1										
Relations	.647 .000 (**)	.723 .000 (**)	1									
Management	.544 .000 (**)	.750 .000 (**)	.758 .000 (**)	1								
Major problem	.035 .613	.035 .614	-.050 .476	.074 .292	1							
Social support	.088 .209	-.006 .931	.013 .854	.029 .678	.542 .000 (**)	1						
Hopeful	.120 .085	.157 .024 (*)	.168 .016 (*)	.163 .019 (*)	.106 .130	.329 .000 (**)	1					
Positive	-.017 .814	-.042 .549	-.027 .699	-.011 .876	.527 .000 (**)	.369 .000 (**)	.138 .047 (*)	1				
Indifference	.239 .001 (**)	.234 .001 (**)	.281 .000 (**)	.244 .000 (**)	.043 .537	.182 .009 (**)	.532 .000 (**)	.160 .022 (*)	1			
Tension release	.058 .409	-.026 .707	-.028 .693	-.005 .944	.267 .000 (**)	.167 .016 (*)	.091 .193	.227 .001 (**)	.114 .103	1		
Stress	.787 .000 (**)	.895 .000 (**)	.900 .000 (**)	.888 .000 (**)	.028 .685	.033 .641	.176 .011 (*)	-.028 .688	.286 .000 (**)	-.003 .967	1	
Coping	.146 .036 (*)	.098 .162	.104 .137	.135 .053	.630 .000 (**)	.686 .000 (**)	.620 .000 (**)	.640 .000 (**)	.571 .000 (**)	.533 .000 (**)	.137 .049 (*)	1

** : p-value < .01 , * : p-value < .05

2.79±.66점, 간호직무는 2.73±.59점으로 나타나 중환자실 간호사들은 직무환경에서 스트레스를 가장 많이 받는 것으로 나타났으며, 이를 항목별로 살펴보면 직무환경 스트레스에서는 ‘불규칙한 근무시간으로 여가선용 기회가 부족하다.’, ‘하는 일에 비해 시간외 근무수당, 위험수당, 급여 등이 만족스럽지 못하다.’, ‘병원 내에서 간호 인력이 적절한 대우를 받지 못한다.’ 등이 높은 스트레스 점수를 나타내었는데 이는 최근 중환자실 간호사 대상의 Kim(2002)과 Kim(2003)의 연구결과에서도 직무환경에서 높은 스트레스를 나타낸 것과 맥을 같이 함을 알 수 있다.

그 다음으로 높은 스트레스를 나타낸 병원행정 및 병동관리는 ‘찾은 전화로 간호를 방해 받는다.’, ‘긴급을 요하는 지속적인 간호업무과다로 소진되는 경우가 많다.’ 등이었다. 이는 잦은 전화와 많은 차팅 그리고 근무 중의 병동행정 등의 업무는 환자에게 직접간호를 해야 하는 시간을 뺏는 현실을 잘 반영하고 있는 것으로 보인다.

대인관계 스트레스에서는 ‘응급 및 위기관호의 요구가 특별히 잘 숙련된 간호사의 기술이 요구된다.’, ‘환자의 상황은 동료 간호사와의 협조나 팀 접근을 매우 필요로 한다.’ 등이 높은 스트레스 점수를 나타내었다. 이는 일반병동과 달리 중환자실 근무 특성상 팀 접근을 해야 하는 응급상황에서 숙련도가 낮은 간호사와의 근무는 잦은 마찰을 일으켜 대인관계 스트레스를 증가시킬 수 있었다. 간호직무 스트레스에서는 ‘직접 간호했던 환자의 임종을 접하게 된다.’, ‘의사가 없는 상황에서 환자 상태에 대한 즉각적인 판단이 요구될 때가 많다.’ 등이 높은 스트레스를 나타내어 중환자실 간호사의 직무 스트레스는 임상 경험이 1-2년 밖에 안되는 신규인력이 23% 정도로 근무 편성이 많으며, 불규칙한 근무 스케줄, 빈번한 응급 상황에서의 숙련된 간호 기술의 요구 등으로 인하여 중환자실 간호사들은 과도한 직무 스트레스에 시달리고 있음을 말해준다. 또한 보호자에게서 끊임없이 환자상태에 대해 질문을 받고 적절한 답변을 해야 하며, 이러한 불안정한 보호자 관리는 물론 중환자나 임종환자를 간호해야하는 중환자실 특성으로 인하여 중환자실 간호사의 직무 스트레스가 가중되고 있다고 생각된다.

중환자실에 근무하는 간호사의 직무 스트레스에 따른 대처의 전체 평균은 2.55±.23점이었으며, 가장 많이 사용하는 대처는 문제중심 영역이 2.93±.30점으로 가장 높았으며, 그 다음으로 긍정적 관점 영역 2.82±.38점, 사회적 지지탐색 영역이 2.66±.38점, 무관심 관점 영역이 2.42±.39점, 희망적 관점 영역이 2.36±.41점이며, 긴장 해소 영역이 2.12±.43점으로 가장 낮았다. 이를 항목별로 살펴보면, 문제중심적 대처에서는 ‘문제를 좀더 잘 이해하기 위해 그 문제를 분석하려고 노력한다.’, ‘말해야 할 것과 할 일에 대하여 곰곰이 생각한다.’,

긍정적 관점 대처에서는 ‘한 인간으로서 좋은 방향으로 변화하거나 성장하려고 애쓴다.’, ‘어떤 창의적인 일을 하기 위해 원기를 북돋는다.’, 사회적 지지탐색 대처에서는 ‘그 문제에 대해 무엇인가 해줄 수 있는 사람과 대화한다.’, ‘존경하는 선배나 친구에게 충고를 구한다.’에서 높은 대처 점수를 나타냈다. 이는 간호사들이 문제를 회피하거나 책임을 전가하기 보다는 적극적이고 현실적으로 문제에 맞서 해결하려고 노력하는 긍정적 자세를 지녔다고 판단된다.

반면 가장 적게 사용하는 대처는 ‘담배를 피우거나 약을 복용함으로써 감정을 좋게 하려고 애쓴다.’, ‘기적이 일어날 것으로 생각한다.’, ‘운명에 맡긴다.’ 등의 순으로 이는 일시적으로 스트레스를 경감시키는데 효과적일 수 있으나, 근본적으로 자기기만과 현실왜곡을 내포하는 반응이므로 습관적인 사용은 계속적인 스트레스의 극복에 무리를 가져올 수 있다는 Lazarus와 Folkman(1984)의 견해로 볼 때 바람직한 결과라 생각된다.

중환자실 간호사를 대상으로 대처에 대한 선행문헌은 찾기 어려웠으나, 임상 간호사 대상의 Kim(1997), Jo(1997)과 보혈심사 간호사 대상의 Park(2002)의 연구에서 문제집중적 대처가 정서집중적 대처보다 더 많이 사용되고 있다는 연구 결과는 본 연구 결과와 대체로 일치하였다. 이로써 어려운 상황에 직면했을 때 간호사들은 보다 긍정적인 태도를 가지고 상황을 좀 더 문제 중심으로 보며 문제 해결을 위해 문제의 원인을 규명하여 근본적 해결을 하고자 노력하는 바람직한 대처를 가장 많이 사용하는 것으로 보인다.

중환자실 간호사의 근무 특성에 따른 스트레스에 관한 분석결과, 업무량($F=17.366, p=.000$)과 인간관계($F=3.589, p=.008$)에서 만족도가 낮은 간호사가 더 많은 스트레스를 받는 경향이 있으며, 중환자실 간호사의 근무 특성에 따른 대처에 관한 분석결과, 사고형의 성격($F=2.474, p=.046$), 종사예정 기간이 길고($F=3.636, p=.014$) 교육의 양($F=2.640, p=.035$)이 많은 간호사가 스트레스에 대한 대처를 비교적 원활하게 잘 하는 것으로 생각된다.

중환자실 간호사의 직무 스트레스와 대처간의 상관관계 분석결과, 대상자의 직무 스트레스 수준이 높을수록 무관심 대처($r=.286, p=.000$)와 희망적 관점($r=.176, p=.011$)을 통한 대처를 많이 사용하는 순상관관계를 나타냈다. 따라서 무관심 대처를 구사하는 간호사들을 위하여, 병동 차원에서 만족도가 높은 선배나 동료와의 개별면담과 심층면담을 통해 문제중심 대처나 긍정적인 대처로 전환할 수 있도록 지속적인 관리를 하며 그래도 적응을 못할 경우에는 간호부 차원에서 본인이 원하는 적절한 병동으로의 이동을 고려해볼직하다.

이상의 본 연구결과를 종합해 볼 때 중환자실 간호사는 직무환경에서 가장 높은 스트레스를 나타내었으며, 문제중심 대

처를 많이 사용하였다. 따라서 병동 컨퍼런스나 병동 회식 등의 근무 외 사적인 모임을 통해 계속적인 면담과 대화를 통하여 인간관계를 넓힐 수 있는 기회를 주며, 간호부에서도 간호사들의 근무부서 배정에 관한 순환제를 실시할 때 간호사 개인의 개성과 특성을 고려함이 필요하며 적절한 간호 인력의 배치 및 병원 행정차원의 대안을 마련함으로써 직무환경의 만족도와 효율화를 높이고, 전문간호사 제도의 활성화를 통하여 불필요한 잡무를 줄여 환자에게 질 높은 간호를 제공할 시간을 확대하는 등의 간호전략을 구사할 필요가 있다고 본다.

결론 및 제언

결론

본 연구는 중환자실 간호사가 직무 수행시 경험하는 스트레스 요인을 파악하여 보다 긍정적이고 적절한 대처를 사용할 수 있는 기초 자료를 제공하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구 대상자는 2006년 6월 1일부터 8월 30일까지 3개월간 부산광역시 소재 500병상 이상의 진료기관의 중환자실에서 1년 이상 근무한 간호사 206명이었다. 스트레스 측정도구는 Kim(1989)이 개발하고 Choe(1998)가 보완한 4개영역, 총 55문항이며, 대처 측정도구는 Lazarus와 Folkman(1984)이 개발하고 Han과 Oh(1990)가 보완한 6개영역, 총 33문항을 사용하였다. 자료분석은 SPSS WIN 11.0을 이용하여 실수와 백분율, 평균과 표준편차, t-검정과 ANOVA, 사후검정은 Duncan range 검정, Pearson correlation coefficient로 분석하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성과 근무특성에서 대상자의 평균연령은 28.04 ± 4.30 세이며 분포는 26~30세 이하가 51.9%로 가장 많았으며, 결혼은 미혼이 71.3%, 최종학력은 4년제 대학이 50%, 임상경력 5년~10년 미만인 37.8%, 성격은 내향성이 44.2%로 나타났다.
- 업무량에 대한 만족도는 '불만족' 43.2%, 인간관계 만족도는 '만족' 56.3%, 간호직 수행에 있어 만족스러운 점은 '경제적 보장' 33.3%, 병동업무를 그만두고 싶은 충동은 '있다' 87.4%, 그만두고 싶은 충동을 느끼는 이유는 '과중한 업무 부담' 39.8%, 간호직 종사 예정기간은 '필요한 기간까지만' 62.1%, 교육량 정도는 '많다'가 36.8%로 나타났다.
- 연구 대상자의 직무 스트레스는 평균 $2.96 \pm .95$ 점으로 비교적 높은 것으로 나타났다. 각 영역별로는 직무환경 $3.41 \pm .74$ 점, 병원행정 및 병동관리 $2.92 \pm .72$ 점, 대인관계 $2.79 \pm .66$ 점, 간호직무 $2.73 \pm .59$ 점의 순으로 나타났으며, 항목별로는

'불규칙한 근무시간으로 여가선용 기회가 부족하다.' 3.97 ± 1.00 점이 가장 스트레스가 높게 나타났다.

- 연구 대상자의 직무 스트레스에 따른 대처의 평균은 $2.55 \pm .23$ 점이었다. 하위 영역 중 문제중심 대처가 $2.93 \pm .30$ 점으로 가장 높았으며, 그 다음으로 긍정적 관점 대처 $2.82 \pm .38$ 점, 사회적 지지탐색적 대처 $2.66 \pm .38$ 점, 무관심 관점 대처 $2.42 \pm .39$ 점, 회망적 관점 대처 $2.36 \pm .41$ 점이며, 긴장 해소 대처가 $2.12 \pm .43$ 점으로 가장 낮았다. 항목별로는 '한 인간으로서 좋은 방향으로 변화하거나 성장하려고 애쓴다.' $3.06 \pm .49$ 점으로 가장 많이 사용하는 대처로 나타났다.
 - 일반적 특성에 따른 중환자실 간호사의 직무 스트레스 정도는 통계적으로 유의한 차이가 없었으나, 근무특성 중 업무량 만족도($F=17.366$, $p=.000$), 인간관계 만족도($F=3.589$, $p=.008$), 그만두고 싶은 충동($t=4.776$, $p=.000$), 그만두고 싶은 충동을 느끼는 이유($F=3.398$, $p=.006$), 종사 예정기간($F=2.846$, $p=.039$), 교육의 양 정도($F=8.932$, $p=.000$)에서 직무 스트레스 정도에서는 유의한 차이가 있었다.
 - 일반적 특성에 따른 대처 정도는 유의한 차이를 나타내지 않았으나, 근무특성중 성격($F=2.474$, $p=.046$), 종사예정기간($F=3.636$, $p=.014$), 교육의 양 정도($F=2.64$, $p=.035$)에서 유의한 차이가 있었다.
 - 중환자실 간호사의 직무 스트레스와 대처와의 상관관계는 대상자의 직무 스트레스 수준이 높을수록 무관심 대처($r=.286$, $p=.000$)와 회망적 관점 대처($r=.176$, $p=.011$)을 통한 대처를 많이 구사하는 순상관관계를 나타냈다.
- 이상의 본 연구결과를 종합해 볼 때 중환자실 간호사는 직무환경에서 가장 높은 스트레스를 나타내었으며, 문제중심 대처를 많이 사용하였다. 이에 직무환경에서 오는 스트레스의 원인 분석 및 적절한 해소 방안을 제시하고자 하는 노력이 요구되며, 문제중심 대처나 사회적 지지탐색 대처, 긴장해소 대처, 긍정적 관점의 대처를 사용하여 직무 스트레스를 조절해 갈 수 있는 전략을 구사할 수 있다.

제언

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 중환자실 간호사가 경험하는 스트레스 요인을 최근 의료계의 변화에 따라 보호자 관리측면을 포함한 새로운 직무 스트레스 측정도구의 개발이 필요하다.
- 중환자실 간호사의 직무 스트레스를 줄이기 위한 숙련된 간호사의 인력보강과 적절한 근무표 조정 등의 방안을 강구해야 한다.

References

- Choe, H. S. (1998). *A comparative research in nurses' job stress in general ward and intensive care unit*. Unpublished master's thesis, Gyeonggi University, Seoul.
- Gil, S. G. (2000). *The correlation between the job stress and the business satisfaction of nurses examining medical Insurance*. Unpublished master's thesis, Injae University, Pusan.
- Gurses, Ayse Pinar. (2005). Performance obstacles and facilitators, workload, quality of working life, and quality and safety of care among intensive care nurses. Unpublished doctoral dissertation, University of Wisconsin-Madison, Madison, Wisconsin, USA.
- Han, G. S., Kim, N. S., Kim, J. H., Lee, G. M., & Im, S. (2004). The causes of nurses' job stress. *J Korean Acad Nurs*, 34(7), 1307-1314.
- Han, J. S., & O, G. S. (1990). The relation among everyday occurrences from stress, the issue of health, the countermeasures and social support-targeting the youth. *J Korean Acad Nurs*, 20(3), 414-429.
- Jo, G. S. (1997). *The relation among the degree of perceived stress, the coping mode, the extent of social support and the symptoms of stress, of nurses*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Jo, H. S. (2001). *The cause of nurses' job stress and the coping scheme*. Unpublished master's thesis, Gyeongsang University, Jinju.
- Jennifer, M. F. (1999). *The effects of chronic exposure to stresses on the intensive care nurse*. Unpublished doctoral dissertation, University of California, Alameda.
- Jeon, S. H. (2004). *A research in the job stress and the burnout experiences of nurses examining medical insurance*. Unpublished master's thesis, Jeonnam University, Gwangju.
- Kim, G. J. (1991). A serious care and role of nurse. *Life Nurse*, 9, 44-45.
- Kim, B. S. (2000). Clinical nurses' job stress, coping method and business satisfaction. *Jungang Collection of Nursing Papers*, 2(2), 17-34.
- Kim, Y. T. (1989). *The relation between the cause of nurses' job stress in the intensive care unit and the degree of social support*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, E. H. (1996). A research in clinical nurses' job stress. *J Nurs Science*, 8(2), 151-165.
- Kim, M. H. (1997). *The degree of clinical nurses' job stress and the coping strategy*. Unpublished master's thesis, Educational Graduate School, Korea University, Seoul.
- Kim, J. H. (2001). *Clinical nurses' job stress and the reaction Mode*. Unpublished mater's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Kim, E. J. (2002). *The relation between burnout experiences and business satisfaction*. Unpublished master's thesis, Geonghi University, Seoul.
- Kim, H. S. (1993). *Clinical nurses' burnout experiences and the reaction mode*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Kim, S. J. (2003). *The cause of stress of nurses in intensive care unit and the degree of adaptation*. Unpublished master's thesis, Chosun University, Gwangju.
- Kristina Berg. (2002). Job satisfaction among nurses working in intensive care units in Norway. Unpublished doctoral dissertation, Pacific Lutheran University, Tacoma, Washington, USA.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping, New York: Springer Pub, Co.
- Lee, I. S. (1996). *A research in the degree of job satisfaction and the job stress of clinical nurses in some private general hospital*. Unpublished master's thesis, Chungnam University, Daejeon.
- Lee, H. S. (2000). *Clinical nurses' job stress and job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Gyeonggi University, Seoul.
- Lee, G. M. (2003). *The relation between job stress, fatigue and job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Jeonnam University, Gwangju.
- Mun, K. W. (2003). *Clinical nurses' job stress and the coping mode*. Unpublished master's thesis, Keimyung University, Daegu.
- Park, H. S. (2002). *The job stress and the coping method of nurses examining medical insurance*. Unpublished master's thesis, Keimyung University, Daegu.
- Schuler, R. S. (1980). Definition conceptualizations of stress in organization. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 184-215.
- Shin, H. S. (2003). *The stress and the coping mode of nurses caring for burnt cases*. Unpublished master's thesis, Hallim University, Chuncheon.