

# 간호사의 분노, 직무스트레스, 사회적 지지에 대한 대인돌봄행위의 융합적 연구

한진아<sup>1</sup>, 김미진<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>단국대학교, <sup>2</sup>경동대학교

## The Convergence Study of Interpersonal Caring Behaviors on Anger, Job Stress and Social Support in Nurses

Jin-Ah Han<sup>1</sup>, Mi-Jin Kim<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Dept. of Nursing, DANKOOK University

<sup>2</sup>Dept. of Nursing, KYUNG DONG University

**요약** 본 연구는 간호사의 분노, 직무스트레스, 사회적 지지 정도를 파악하고 대인돌봄행위에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다. 2014년 12월 1일부터 31일까지 4개 도시의 대학병원에서 근무하는 간호사 174명을 대상으로 자료수집을 실시하였다. 본 연구는 간호사의 대인돌봄행위와 분노에 대한 기초자료를 제시하고, 반복적 분노반추가 대인돌봄행위를 줄어든다 하며, 분노억제와 분노조절이 대인돌봄행위에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 높은 직무요구 스트레스에서도 대인돌봄행위를 증가시키기 위해서는 자율적인 간호환경과 물질적 지지, 교육기간의 확대가 필요할 것이다. 따라서 본 연구는 간호행위인 대인돌봄행위 증진과 이에 필요한 요소를 규명하고, 간호사의 정서관리 증재로서 분노에 대한 융합적 관리의 필요성을 제시하는데 의의가 있다.

• 주제어 : 분노반추, 분노표현, 직무스트레스, 사회적지지, 대인돌봄행위, 융합

**Abstract** This study comprised descriptive research into nurses' anger, job stress and social support, and the impact thereof on interpersonal caring behaviors. This study focused on the anger and interpersonal caring behaviors of nurses. From December 1<sup>st</sup> to 31<sup>st</sup> 2014, the data of 174 working at university hospitals in four cities were collected. This study focused on the anger and interpersonal caring behaviors of nurses. Repeated anger rumination reduced interpersonal caring behaviors. The influence of anger-in and anger-control on interpersonal caring behaviors was confirmed. Although the stress score of job demand was too high, an autonomous nursing environment, material support and expansion of the educational period are required to enhance interpersonal caring behaviors. Thus, this study investigated the elements of interpersonal caring behavior necessary for nursing care and suggests the necessity on convergence study of addressing feelings of anger as an emotion management intervention.

• Key Words : Anger Rumination, Anger Expression, Job stress, Social support, Interpersonal caring behaviors, convergence

이 논문은 제 1저자 석사학위논문 의 축약본임.

\*Corresponding Author : 김미진(kimijin29@hanmail.net)

Received April 21, 2016

Revised May 06, 2016

Accepted May 18, 2016

Published June 30, 2016

## 1. 서론

간호사는 환자의 고통이나 죽음과 간호 사정을 통해 적절한 지식과 상황적 이해를 갖는 것이 요구된다. 또한 간호 상황에서 시작된 감정적인 반응들에 대한 스트레스는 적절한 적응기간이 필요하며, 환자가 경험한 돌봄 중에 환자의 질병에 관한 이야기를 잘 이해한 간호사에게 받는 돌봄이 진정한 돌봄이라고 이해할 수 있다[1]. 간호사의 돌봄은 관심과 정성을 가지고 대인관계를 통하여 다른 사람을 돕는 과학적이고 체계적인 과정으로 이루어지는 일련의 활동으로[2], 수단으로써가 아니라, 하나의 목적을 가진 인격체로 지지하고 촉진시키고 도와주는 것이 간호학의 인간적인 돌봄의 과정이라고 하였다[3]. 돌봄은 궁극적으로 환자의 육체적, 정신적 고통뿐만 아니라 보호자나 가족과의 관계, 사회적 관계, 그리고 문화적 배경까지도 헤아리는 전인간호의 핵심개념이며 근본 경험이지만[4], 간호사는 돌봄이라는 신체적 업무와 대상자가 편안하게 느껴야 한다는 전인간호요구에 의한 스트레스환경에 놓이게 된다. 간호사의 경우는 업무에 과부하가 걸리거나 간호사로서 존중받지 못했을 때, 비난받거나 희생양이 되었을 때, 힘이 없을 때, 간호사의 보고를 듣지 않을 때, 정신적인 피로감이나 어떤 지지도 받지 못했을 때에도 스트레스가 발생하고[5], 스트레스를 받은 간호사의 44.4%가 가장 흔히 경험하는 정서는 분노이며, 주 1회 이상으로 경험하는 부정적 정서도 분노가 83%로 가장 높게 나타났다[6]. 또한 분노의 감소는 심적 신체적 건강을 증진시키고, 간호에 있어서도 안전한 삶과 업무환경을 수립할 수 있으므로[7] 간호사의 부정적인 정서 경험을 관리하여 간호업무를 새로운 시각으로 볼 수 있도록 도와야 한다. 그리고 병원에서 의료인의 분노는 부적절하게 표출되거나 지나치게 높게 나타나는 경우가 많은데도 불구하고 대부분의 간호사들은 개인이나 조직에 큰 영향을 미칠 수 있는 분노를 관리하는 기술이 부족한 것으로 나타났다[5]. 그리고 간호사는 업무에서 분노를 경험했을 때 업무 후에 분노반추를 통해 분노 발생사건을 생각하면서 그 일에 대한 의미를 찾거나 상대에게 복수하는 것을 상상하는 것으로 일시적인 감정 해소를 하지만[8], 집중력과 업무능률을 저하시키며[9] 분노사건을 구체화하여 더욱 분노감을 느끼게 할 수 있다. 또한 감정 소모가 많아 직무 스트레스가 높은 간호사에게는 정서적 지지가 포함된 동료와 상사의 사회적 지지가 높아져야 한다[10]는 보고를 통해 간호사의 분노를 조절하기 위해

간호사의 사회적 지지가 필요하고 이는 간호행위에도 영향을 미칠 것으로 사료된다.

이에 본 연구는 간호사의 분노반추, 분노표현, 직무 스트레스와 사회적 지지의 특성 및 대인돌봄행위에 미치는 영향을 파악하여 간호사의 대인돌봄행위를 증진시키기 위한 기초자료로 제시하고자 한다. 본 연구의 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 분노, 직무스트레스, 사회적 지지, 대인돌봄행위를 파악한다.
- 2) 간호사의 일반적 특성에 따른 분노, 직무스트레스, 사회적 지지, 대인돌봄행위를 확인한다.
- 3) 간호사의 분노, 직무스트레스, 사회적 지지, 대인돌봄행위 간의 상관관계를 확인한다.
- 4) 간호사의 대인돌봄행위에 유의한 영향을 미치는 변수들의 영향력을 확인한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 간호사를 대상으로 간호사의 분노반추, 분노표현, 직무스트레스, 사회적 지지가 대인돌봄행위에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구 대상

본 연구의 대상자는 편의추출로 서울, 경기, 충남, 대전 지역의 9개 대학병원에서 근무하는 간호사 174명을 대상으로 하였다. 연구 대상자수는 regression analysis에 요구되는 최소표본수를 G power 3.1.2를 사용하여 유의수준 .05, 중간효과크기 .15, 검정력 .80으로 계산한 결과, 166명으로 산출되었다. 탈락률을 고려하여 200명에게 설문조사를 실시 후 185부를 회수하였고, 동의서에 사인을 하지 않았거나 완성되지 않은 설문지 11부를 제외하였다.

### 2.3 연구도구

#### 2.3.1 분노반추

분노반추는 분노를 경험하는 동안에 나타나거나 분노를 경험한 후에 계속되는 의도하지 않지만 되풀이되는 인지과정이다[11]. 도구는 Sukhodolsky, Golub과 Cr-omwell[11]이 개발하고, 이근배, 조현춘[12]이 번안하고 타당화한 분노반추(Anger Rumination Scale: K-ARS)를

원저자에게 허락을 받아 사용하였다. 이 도구는 Likert 4점 척도(1-4점)로 총 16문항이며, 분노기억반추 8문항, 원인반추 3문항, 보복반추 5문항으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 분노반추가 강함을 의미한다. 이근배, 조현춘[12]의 분노반추 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91, 하위영역은 분노기억반추 .90, 원인반추 .76, 보복반추 .75였고, 본 연구에서는 분노반추 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92, 하위영역은 분노기억반추 .90, 원인반추 .76, 보복반추 .79 이었다.

### 2.3.2 분노표현

분노표현은 분노를 경험한 결과로 나타나는 행동반응이다[13]. 도구는 STAXI-K(State trait anger expression inventory-Korean)을 수정 및 보완한 김모아[14]의 분노표현 척도를 원저자의 허락을 받아 사용하였다. 이 도구는 Likert 4점 척도(1-4점)로 총 24문항이며, 분노억제 8문항, 분노표출 8문항, 분노조절 8문항으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 분노표현을 많이 사용하는 것을 의미한다. 김모아[14]의 하위영역 Cronbach's  $\alpha$ 는 분노억제 .78, 분노표출 .78, 분노조절 .89이었고, 본 연구에서는 분노표현 Cronbach's  $\alpha$ 는 .81, 하위영역은 분노억제 .75, 분노표출 .87, 분노조절 .82이었다.

### 2.3.3 직무스트레스

직무스트레스는 업무상의 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 요구와 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적, 정서적 반응이다[15]. 도구는 한국 산업안전공단 연구 사업으로 장세진 등[16]이 개발한 도구의 단축형(Korean occupational stress scale-short form: KOSS-SF)을 사용하였다. 이 도구는 Likert 4점 척도(1-4점)로 총 24문항이며, 직무요구 4문항, 직무자율성 결여 4문항, 관계갈등 3문항, 직무불안정 2문항, 조직체계 4문항, 보상부적절 3문항, 직장문화 4문항으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 직무스트레스가 많음을 의미한다. 점수는 역문항을 포함하여 100점 환산방식을 사용하였다. 장세진 등[16]의 하위영역 Cronbach's  $\alpha$ 는 직무요구 .71, 직무자율성 .66, 직무불안정 .67, 관계갈등 .61, 조직체계 .82, 보상부적절 .76, 직장문화 .51이었고, 본 연구에서 단축형 직무스트레스의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .79 하위유형은 직무요구 .71, 직무자율성 결여 .63, 직무불안정 .71, 관계갈등 .52, 조직체계 .63, 보상부적절 .68, 직장문화 .60이었다.

$$\text{영역별 환산점수} = \frac{(\text{실제점수} - \text{문항수})}{(\text{예상 가능한 최고 점수} - \text{문항수})} \times 100$$

$$\text{직무스트레스 총 점수} = \frac{\text{각 영역의 환산점수의 총 합}}{7}$$

### 2.3.4 사회적 지지

사회적 지지는 한 개인이 대인관계로부터 얻을 수 있는 긍정적인 자원으로 물질적, 정서적, 정보적 지지를 말한다[17]. 도구는 Cohen, Mermelstein, Kamarck, Hoberman[18]이 개발한 ISEL(Interpersonal Support Evaluation List)-12를 Erin 등[19]이 타당화한 도구를 공동저자인 Linda Gallo에게 허락을 받았다. 이 도구는 Likert 4점 척도(0-3점)로 총 12문항이며, 물질적 지지 4문항, 정서적 지지 8문항, 정보적 지지 8문항으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 사회적 지지가 많음을 의미한다. 도구의 10개 문항은 김정희[20]가 번역 및 번안한 문항에 해당하는 것과 2개 문항은 본 연구자가 번역하여, 연구에 참여하지 않는 간호사 34명을 대상으로 문항예비 조사를 실시하였고 Cronbach's  $\alpha$ 는 .89이었다. Erin 등[19]의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .82이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .80 이었다.

### 2.3.5 대인돌봄행위

대인돌봄행위는 간호사와 환자사이의 치료적 관계에서 이루어지는 행위이다[21]. 도구는 김수지[22]의 연구에서 사용된 문항을 기초로 윤선희[23]가 수정 및 보완한 설문지를 사용하였다. 이 도구는 Likert 5점 척도(1-5점)로 총 50문항이며, 알아보기, 동참하기, 나누기, 적극적 경청하기, 동행하기, 칭찬하기, 위로하기, 희망불어 넣기, 용서하기, 수용하기가 각 5문항씩 구성되어 있다. 점수가 높을수록 대인돌봄행위가 많음을 의미한다. 윤선희[23]의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .97 이었다.

## 2.4 자료수집방법

본 연구의 윤리적 고려를 위해 D대학교 연구심의위원회(Institutional Review Board)에 심의를 의뢰하여 승인을 받고(승인번호: DKU 2014-10-010), 자료수집을 실시하였다. 2014년 12월 1일부터 31일까지 서울, 경기, 충남, 대전 지역의 9개 대학병원에 연구자가 방문 및 전화하여

연구목적과 연구진행 절차에 대해 설명하고 진행과정에 대한 허락과 협조를 구한 뒤, 해당기관 재직 간호사를 대상으로 연구동의서를 받고 설문조사를 시행하였다. 완료된 설문지는 반송반투에 담아 밀봉하여 제출하도록 하여 개인정보가 노출되지 않도록 주의하였다.

### 2.5 자료분석방법

본 연구는 SPSS 21.0 program을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 일반적 특성과 제 변수들은 실수와 백분율, 평균, 표준편차로 분석하였다.
- 2) 일반적 특성에 따른 분노, 직무스트레스, 사회적 지지, 대인돌봄행위 점수 간의 차이는 Independent t-test, one-way ANOVA, 사후분석으로 Scheffé test를 이용하여 분석하였다.
- 3) 간호사의 분노, 직무스트레스, 사회적 지지, 대인돌봄행위의 상관관계는 Pearson correlation coefficients로 분석하였다.
- 4) 간호사의 대인돌봄행위에 영향을 미치는 변수들을 확인하기 위해 Stepwise multiple regression으로 분석하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 일반적 특성

연구대상자는 총 174명으로 이들은 모두 여자 간호사로, 연령은 평균 31.56세이다. 결혼상태는 미혼이 107명(61.5%), 기혼이 66명(37.9%)으로 나타났다. 최종학력에서 학사가 106명(60.9%)으로 가장 많고, 대학원 교육은 석사 33명(19%)과 박사 2명(1.1%)의 총20.1%로 나타났다. 종교가 없는 경우는 70명(40.2%)으로 가장 많았고, 종교인은 기독교가 52명(29.9%)으로 나타났다. 입원경험은 없는 경우가 89명(51.1%)으로 더 많았다.

간호직무 특성에 있어서 근무형태는 3교대가 124명(71.3%)으로 가장 많고, 상근직은 48명(27.6%), 2교대는 2명(1.1%)에 불과하였다. 직급은 일반간호사가 155명(89.1%)으로 대부분이었고 책임간호사 11명(6.3%), 수간호사 3명(1.7%), 팀장급 이상은 5명(2.9%)으로 나타났다. 근무시간은 평균 9.39시간으로 8시간 근무자는 44명(25.3%)에 불과하였고, 9시간은 51명(29.3%), 10시간은 69명(39.7%), 11시간 이상도 10명(5.7%)으로 나타났다.

근무부서는 내과병동은 37명(21.3%), 외과병동은 43명(24.7%), 외래는 36명(20.7%), 중환자실은 24명(13.8%), 행정부서는 6명(3.4%), 기타 근무지는 27명(15.5%), 무응답은 1명(0.6%)으로 나타났다. 월평균 소득은 200만 원대 70명(40.3%)와 300만 원대가 79명(45.4%)으로 85.7%를 차지하였다. 근무기간은 평균 8.66년으로 5년 이하가 66명(37.9%), 5-10년은 45명(25.9%), 10년 이상이 48명(27.6%), 20년 이상은 15명(8.6%)으로 나타났다<Table 1>.

<Table 1> General Characteristics <N=174>

Characteristics	Category	N (%)	Mean(SD)
Gender	F	174 (100.0%)	-
Age	<30yr	86 (49.4%)	31.56 (7.59)
	30yr≤ and <40yr	64 (36.8%)	
	40yr≤ and <50yr	18 (10.3%)	
	50yr≤	6 (3.5%)	
Marital state	Single	107 (61.5%)	-
	Married	66 (37.9%)	
	Missing	1 (0.6%)	
Education	Associate degree	33 (19.0%)	-
	Bachelor	106 (60.9%)	
	Master	33 (19.0%)	
	Doctor	2 (1.1%)	
Religion	Catholicism	27 (15.5%)	-
	Buddhism	25 (14.4%)	
	Christianity	52 (29.9%)	
	None	70 (40.2%)	
Admission Experience	Yes	81 (46.6%)	-
	No	89 (51.1%)	
	Missing	4 (2.3%)	
Duty	Three Shift	124 (71.3%)	-
	Full-time	48 (27.6%)	
	Two Shift	2 (1.1%)	
Position	General	155 (89.1%)	-
	Charge	11 (6.3%)	
	Head	3 (1.7%)	
	Team Manager	5 (2.9%)	
Work Hour	8hr	44 (25.3%)	9.39 (1.18)
	9hr	51 (29.3%)	
	10hr	69 (39.7%)	
	11hr ≤	10 (5.7%)	
Department	Medical Ward	37 (21.3%)	-
	Surgical Ward	43 (24.7%)	
	Outpatient Clinic	36 (20.7%)	
	Intensive Care Unit	24 (13.8%)	
	Administration	6 (3.4%)	
	Others	27 (15.5%)	
	Missing	1 (0.6%)	
Monthly Income	<300	70 (40.3%)	-
	300≤ and <400	79 (45.4%)	
	400≤ and <500	18 (10.3%)	
	500≤	7 (4.0%)	
Work Duration	< 5yr	66 (37.9%)	8.66 (7.55)
	5yr≤ and <10yr	45 (25.9%)	
	10yr≤ and <15yr	35 (20.1%)	
	15yr≤ and <20yr	13 (7.5%)	
	20yr≤	15 (8.6%)	

### 3.2 분노, 직무스트레스, 사회적 지지, 대인돌봄행위의 특성

대상자의 총 분노반추 점수의 평균은 31.44점이고, 하위영역의 기억반추 16.28점, 원인반추 7.05점, 보복반추 8.11점으로 나타났다. 총 분노표현 점수의 평균은 58.57점이고, 분노억제 18.71점, 분노표출 17.33점, 분노조절 22.52점으로 나타났다. 직무 스트레스 총 점수의 평균은 45.34점이고, 하위영역의 직무요구 69.83점, 직무자율성 42.19점, 직무불안정 37.73점, 관계갈등 30.18점, 조직체계 48.08점, 보상부적절 47.76점, 직장문화 41.57점으로 나타났다. 사회적 지지 총 점수의 평균은 23.8점이고, 하위영역의 물질적 지지 7.37점, 정서적 지지 7.81점, 정보적 지지 8.59점으로 나타났다. 대인돌봄행위의 총 점수의 평균은 3.57점이고, 하위영역의 알아보기 3.73점, 동참하기 3.46점, 나누기 3.53점, 적극적 경청하기 3.83점, 동행하기 3.26점, 칭찬하기 3.59점, 위로하기 3.66점, 희망불어 넣기 3.51점, 용서하기 3.52점, 수용하기 3.61점으로 나타났다<Table 2>.

<Table 2> Descriptive statistics of study variables

	Range	Mean	SD	Min	Max
Anger Rumination	16~64	31.44	8.12	16.00	56.00
Memory	8~32	16.28	4.67	8.00	30.00
Cause	3~12	7.05	1.84	3.00	12.00
Revenge	5~20	8.11	2.64	2.00	17.00
Anger Expression	24~96	58.57	6.61	35.00	91.00
In	8~32	18.71	3.26	10.00	29.00
Out	8~32	17.33	4.09	8.00	32.00
Control	8~32	22.52	2.76	16.00	32.00
Job Stress		45.34	8.66	19.40	67.10
Job demand		69.83	16.06	33.30	100.00
Insufficient job control		42.19	15.60	0.00	75.00
Job insecurity		37.73	21.12	0.00	100.00
Interpersonal conflict	0~100	30.18	13.59	0.00	77.80
Organizational system		48.08	13.54	8.30	83.30
Lack of reward		47.76	16.19	0.00	88.90
Occupational climate		41.57	13.93	0.00	75.00
Social Support	0~36	23.8	4.77	7.00	36.00
Material	0~12	7.37	2.02	1.00	12.00
Emotion	0~12	7.81	1.85	2.00	12.00
Information	0~12	8.59	1.86	4.00	12.00
ICBs		3.57	0.44	2.48	5.00
Noticing		3.73	0.55	2.00	5.00
Participating		3.46	0.52	2.20	5.00
Sharing		3.53	0.57	2.00	5.00
Active listening		3.83	0.51	2.80	5.00
Companioning	1~5	3.26	0.57	1.80	5.00
Complimenting		3.59	0.60	2.20	5.00
Comforting		3.66	0.55	2.00	5.00
Hoping		3.51	0.59	2.00	5.00
Forgiving		3.52	0.55	1.80	5.00
Accepting		3.61	0.51	2.00	5.00

### 3.3 일반적 특성에 따른 분노, 직무스트레스, 사회적 지지, 대인돌봄행위의 차이

일반적 특성에 따른 분노반추의 특성을 보면 통계적으로 유의한 차이가 나지 않았다. 분노표현은 일반적 특성 가운데 종교( $F=2.950, p=.034$ )에서 유의한 차이를 나타냈다. 직무스트레스는 연령( $F=6.598, p<.000$ ), 종교( $F=3.967, p=.009$ ), 근무형태( $F=4.842, p=.009$ ), 직급( $F=5.632, p=.001$ ), 근무시간( $F=2.841, p=.039$ ), 근무부서( $F=5.239, p<.000$ ), 월평균 소득( $F=3.359, p<.000$ ), 근무기간( $F=4.231, p=.003$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 사회적 지지는 연령( $F=3.074, p=.029$ ), 결혼상태( $T=-3.395, p=.001$ )에서 유의한 차이를 나타냈다. 대인돌봄행위는 연령( $F=11.611, p<.000$ ), 결혼상태( $T=-3.878, p<.000$ ), 최종학력( $F=5.985, p=.001$ ), 근무형태( $F=6.356, p=.002$ ), 직급( $F=4.377, p=.005$ ), 월평균 소득( $F=10.076, p<.000$ ), 근무기간( $F=9.827, p<.000$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다<Table 3>.

### 3.4 분노, 직무스트레스, 사회적 지지, 대인돌봄행위 간의 상관관계

분노, 직무스트레스, 사회적 지지, 대인돌봄행위의 관계를 분석한 결과, 분노반추와 분노표현( $r=.472, p<.000$ ), 분노반추와 직무스트레스( $r=.248, p=.001$ )는 양의 상관관계이고, 분노반추와 사회적 지지( $r=-.222, p=.003$ ), 분노반추와 대인돌봄행위( $r=-.216, p=.004$ )는 음의 상관관계가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 분노표현과 직무스트레스( $r=.274, p<.000$ )는 양의 상관관계, 분노표현과 사회적 지지( $r=-.260, p=.001$ )는 음의 상관관계가 통계적으로 유의하고, 분노표현과 대인돌봄행위( $r=-.149, p=.050$ )는 음의 상관관계이나 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 직무스트레스와 사회적 지지( $r=-.356, p<.000$ ), 직무스트레스와 대인돌봄행위( $r=-.380, p<.000$ )는 음의 상관관계가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 사회적 지지와 대인돌봄행위( $r=.316, p<.000$ )는 양의 상관관계가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다<Table 4>.

### 3.5 분노, 직무스트레스, 사회적 지지가 대인돌봄행위에 미치는 영향

결혼상태, 최종학위, 근무형태, 직급, 월평균소득의 경우 가변수 처리하여 Stepwise multiple regression으로 분석한 결과 모형식은 통계적으로 유의한 설명력을 가진 것으로 분석되었다( $F=17.339, p<.001$ ). 회귀분석에 대한

<Table 3> Differences of Anger rumination, Anger expression, Job stress, Social support, Interpersonal Caring Behaviors by general characteristics

Characteristics	Category	Anger Rumination			Anger Expression			Job Stress			Social Support			ICBs		
		Mean	t or F	p	Mean	t or F	p	Mean	t or F	p	Mean	t or F	p	Mean	t or F	p
Age	<30yr <sup>a</sup>	31.53			58.37			46.15			22.94			3.42		
	30yr≤and <40yr <sup>b</sup>	31.12	.797	.497	59.67	1.612	.189	46.54	6.598	.000	24.04	3.074	.029	3.62	11.611	a<b,c, .000
	40yr≤and <50yr <sup>c</sup>	29.66			56.66			41.20	d<a, b		25.38			3.90		d
	50yr≤ <sup>d</sup>	28.00			55.33			33.13			27.66			4.09		
Marital state	Single	31.77			58.87			45.89			22.82	-3.39		3.47		
	Married	30.83	.775	.439	58.00	.847	.398	44.11	1.337	.183	25.28	5	.001	3.72	-3.878	.000
Education	Associate degree <sup>a</sup>	30.51			57.36			47.73			23.39			3.41		
	Bachelor <sup>b</sup>	31.84	.300	.826	59.15	.755	.521	45.64	2.541	.058	23.23	2.521	.060	3.53	5.985	a,b<c .001
	Master <sup>c</sup>	31.18			58.00			42.23			25.69			3.81		
	Doctor <sup>d</sup>	29.00			57.00			40.85			26.00			3.88		
Religion	Catholicism	29.29			55.51			42.22			25.11			3.56		
	Buddhism	32.64	1.054	.370	59.76	2.950	.034	47.21	3.967	.009	24.04	2.450	.065	3.60	1.403	.244
	Christianity	30.98			58.15			43.32			24.44			3.65		
	None	32.17			59.62			47.36			22.64			3.49		
Admission Experience	Yes	31.55	.183	.855	59.41	1.458	.147	44.81	-.975	.331	23.90	.584	.560	3.62	1.608	.110
	No	31.32			57.93			46.09			23.47			3.51		
Duty	Three Shift <sup>a</sup>	32.27			59.30			46.51			23.32			3.50		
	Full-time <sup>b</sup>	29.39	2.339	.100	56.68	2.778	.065	42.13	4.842	.009	25.00	2.411	.093	3.75	6.356	a<b .002
	Two Shift <sup>c</sup>	28.50			58.00			49.20	b<a		21.50			3.26		
Position	General <sup>a</sup>	31.46			58.62			45.74			23.60			3.53		
	Charge <sup>b</sup>	34.36	1.331	.266	60.90	1.631	.184	47.84	5.632	.001	24.36	1.474	.224	3.65	4.377	.005
	Head <sup>c</sup>	26.33			53.66			37.03	d<a,b		23.00			4.04	a<d	
	Team Manager <sup>d</sup>	27.20			54.60			32.14			28.00			4.10		
Work Hour	8hr <sup>a</sup>	30.00			56.68			42.25			24.43			3.69		
	9hr <sup>b</sup>	32.21	.669	.572	59.11	1.725	.164	46.03	2.841	.039	23.94	.619	.604	3.52	1.965	.121
	10hr <sup>c</sup>	31.82			59.42			46.90	a<c		23.34			3.54		
	11hr≤ <sup>d</sup>	31.10			58.20			44.56			22.80			3.40		
Department	Medical Ward <sup>a</sup>	32.54			60.62			45.12			24.21			3.51		
	Surgical Ward <sup>b</sup>	31.25			58.48			49.37			22.53			3.51		
	Outpatient Clinic <sup>c</sup>	29.77	1.160	.331	57.00	1.752	.125	43.61	5.239	.000	24.63	1.241	.292	3.68	2.173	.059
	Intensive Care Unit <sup>d</sup>	33.66			60.00			46.98	e,f<b		23.12			3.43		
	Administration <sup>e</sup>	27.00			55.66			34.71			26.00			3.90		
	Others <sup>f</sup>	31.51			57.48			42.57			23.92			3.63		
Monthly Income	<300 <sup>a</sup>	30.84			57.89			46.54			23.18			3.40		
	300≤ and <400 <sup>b</sup>	32.37	1.691	.171	59.70	1.815	.146	45.68	3.359	.020	23.91	.590	.622	3.59	10.076	a<c,d .000
	400≤ and <500 <sup>c</sup>	32.11			57.72			43.22	d<a		24.55			3.88		
	500≤ <sup>d</sup>	25.71			55.00			36.61			24.57			4.01		
Work Duration	< 5yr <sup>a</sup>	30.74			58.54			45.96			22.80			3.40		
	5yr≤ and <10yr <sup>b</sup>	32.40			58.11			45.97	4.231		23.95			3.56	9.827	
	10yr≤ and <15yr <sup>c</sup>	33.34	1.386	.241	61.08	2.309	.060	46.78	e<a,b, .003		23.82	1.903	.112	3.61	a,b,c< .000	
	15yr≤ and <20yr <sup>d</sup>	29.92			56.69			45.76	c		25.07			3.71	e	
	20yr≤ <sup>e</sup>	28.46			55.80			36.92			26.13			4.09		

기본 가정을 검토한 결과, Durbin-Watson 통계량이 2에 가까운 1.924로 자기상관이 없는 것으로 나타났다. 다중 공선성의 검정결과, 모든 변수들의 상관계수가 .80을 넘지 않고, 공차한계는 .595 ~ .892, 분산확대인자(Variance Inflation Factor [VIF])도 10이하인 1.121 ~ 1.681로 다중 공선성을 넘은 변인이 없었으므로 독립변인들 간의 다중 공선성의 문제가 없는 것으로 확인하였다. 간호사의 대

인돌봄행위에 영향을 미치는 유의한 예측인자로는 근무 기간( $\beta=.356, p<.001$ ), 분노표현의 분노조절( $\beta=.259, p<.001$ ), 사회적 지지 중의 물질적 지지( $\beta=.169, p=.008$ ), 직무스트레스 하위영역 중 조직체계( $\beta=-.126, p=.049$ ), 분노억제( $\beta=-.151, p=.017$ ), 직무스트레스 하위영역 중 직무자율성결여( $\beta=-.173, p=.012$ ), 팀장 이상의 직급 ( $\beta=-.181, p=.017$ )로 나타났으며, 이 예측인자는 간호사의 대인돌봄

행위를 39.8% 설명하였다<Table 5>.

<Table 4> Correlation among study variables

	AR	AE	KOSS	SS	ICBs
AR	1				
AE	.472**	1			
KOSS	.248**	.274**	1		
SS	-.222**	-.260**	-.356**	1	
ICBs	-.216**	-.149	-.380**	.316**	1

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.00

AR=Anger Rumination, AE=Anger Expression, KOSS=Korean Occupational Stress Scale, SS=Social Support, ICBs=Interpersonal Caring Behaviors

<Table 5> Influencing factors on Interpersonal Caring Behaviors

Factors	B	Std. Error	$\beta$	t (p)
	2.992	.339		8.823 (.000)
Work Duration	.021	.004	.356	4.660 (.000)
AE-Control	.041	.010	.259	4.140 (.000)
SS-Material	.036	.013	.169	2.700 (.008)
KOSS- OS	-.004	.002	-.126	-1.987 (.049)
AE-In	-.020	.008	-.151	-2.405 (.017)
KOSS-IJC	-.005	.002	-.173	-2.531 (.012)
Position-TM	-.471	.915	-.181	-2.410 (.017)

R2 = .422 , Adjusted R2 = .398 , F (p) = 17.339(.000)

AE=Anger Expression, KOSS=Korean Occupational Stress Scale(OS: organizational system, IJC: insufficient job control), SS=Social Support, TM=Team manager

#### 4. 논의

본 연구는 간호사의 분노, 직무스트레스, 사회적 지지가 대인돌봄행위에 미치는 영향을 파악하여 간호활동에서도 대인돌봄행위를 증진시키기 위하여 간호사의 정서 및 직무스트레스 관리를 위한 기초자료로 제시하고자 시도되었다.

간호사의 대인돌봄행위의 총 점수의 평균은 3.57점이고, 50대 이상, 기혼으로 전문학사나 학사보다는 석사학위 소지자로, 상근직이며, 15년 이하 보다는 20년 이상 근무기간을 보낸 간호관리자가 높은 대인돌봄행위를 하는 것으로 확인하였다. 하위 영역 중 적극적 경청하기는 3.83점으로 가장 높고, 동행하기는 3.26점으로 가장 낮았다. 이러한 결과는 임상간호사[23], 중소병원 간호사[24], 간호학생[25]를 대상으로 한 연구에서 적극적 경청하기가 가장 높고 동행하기가 가장 낮게 보고된 결과를 지지하였다. 가장 낮은 동행하기는 임상간호사를 대상으로

한 연구[23]와 마찬가지로 한국의 병원 운영 구조 상 짧은 시간에 많은 환자를 간호해야하는 결과로 생각할 수 있다. 그러나 실제로 돌봄행위가 빠르고 정확한 의사결정이 필요한 입장에서 비판적으로 사고하도록 영향을 주고[26], 전문직으로서의 인식이 높을수록 돌봄에 관한 인식이 높아짐을[27] 통해 간호사로서 가장 실천되어야 할 것이 바로 환자와 동행하기임을 잊지 말아야 할 것이다. 본 연구에서 간호사의 대인돌봄행위의 차이를 보인 일반적 특성으로는 연령, 결혼상태, 최종학위, 근무형태, 직급, 월평균소득, 근무기간으로 같은 도구를 사용한 것이 아니어서 직접 비교는 어려우나 간호사를 대상으로 한 연구의 결혼상태, 교육정도, 직위, 월평균수입에 따라 차이가 있었던 결과[27]와 연령, 결혼상태, 최종학위에 따라 차이가 있던 결과[28]와 부분적으로 유사하였다. 또한 본 연구에서 석사학위 이상의 소지자가 대인돌봄행위의 점수가 높은 것은 간호사를 대상으로 한 연구[24, 27]의 결과와 맥락을 같이하며 간호사의 대인돌봄행위를 높이기 위해서는 지속적인 교육이 필요하다고 사료된다. 직급이 책임간호사, 수간호사, 팀장급 이상이 일반간호사보다 대인돌봄행위의 점수가 높은 것은 간호사를 대상으로 한 연구[24, 29]의 결과와 유사하여 보다 대인돌봄행위를 잘 수행하기 위해서는 간호사로서 근무하는 기간의 지속과 능력이 요구된다고 볼 수 있다.

간호사의 직무 스트레스 총점의 평균은 45.34점이고, 하위영역의 직무요구는 69.83점이 가장 높게 나타났는데, 직무스트레스 총 점수는 간호사를 대상으로 하여 같은 도구를 사용한 연구들의 47.89점[30], 54.93점[31], 59.1점[32]보고보다 더 낮은 점수를 나타냈다. 이는 본 연구가 최근 병원인증평가가 끝났거나 인증준비를 아직 시행하지 않은 병원위주로 조사한 것으로 미루어 직무스트레스가 달리 측정되었을 가능성이 있다. 하위영역에서는 직무요구 점수가 가장 높게 나타나 임상간호사 및 정신과 간호사를 대상으로 한 선행연구[30, 31, 32, 33]결과를 지지하였다. 그리고 관계갈등 점수가 가장 낮게 나타나 임상간호사를 대상으로 한 선행연구[30, 31, 32, 33]결과를 지지하였다. 직무자율성 결여와 조직체계에 대한 직무스트레스는 대인돌봄행위를 감소하는 요인으로서 확인되어 질적으로 더 나은 대인돌봄행위를 하기 위해서는 조직체계의 환경변화 뿐만 아니라 직무자율성을 높이는 자율적인 간호환경이 유지되어야 할 것이다. 반면, 직무스트레스 총 점수가 일반적 특성에서 50대 이상, 상근직, 팀장

급 이상, 20년 경력이상이 가장 낮은 스트레스 수준을 나타냈는데, 최고관리자의 직무스트레스가 66.8점인 연구결과[34]는 본 연구의 2배가량 되는 높은 결과를 보였다. 본 연구대상자는 병원의 체계가 비교적 안정된 대학병원 위주로 조사되었고, 최고관리자 대상자는 75%가 300병상 가량의 종합병원과 중소병원에서 조사된 것으로 이루어질 때, 병원의 규모가 간호관리 측면에서 직무스트레스가 차이가 있음을 확인하였다. 그리고 20-30대의 간호사, 3교대 근무자, 관리자보다는 일반간호사와 책임간호사, 10시간의 근무시간과 외과병동 근무 간호사의 직무스트레스가 유의하게 높았는데 특히 10-15년의 근무경력 간호사의 직무스트레스가 가장 높은 것은 근무기간이 더 많은 간호사가 직무스트레스를 더 받는다[35]는 보고와 맥락을 같이한다. 직무스트레스와 대인돌봄행위는 음의 상관관계이면서 낮은 직무스트레스가 대인돌봄행위를 증가하는 요인으로서 확인되어 직무스트레스에 영향을 미치는 연령, 교대근무, 직급, 근무시간과 근무병동을 고려해야 할 것으로 사료된다.

간호사의 분노표현 총 점수의 평균은 58.57점이고, 하위영역에서 분노조절 22.52점, 분노억제 18.71점, 분노표출 17.33점으로 나타났다. 간호사[36], 의료가관종사자[37], 정신과 간호사[38]의 선행연구에서도 분노조절, 분노억제, 분노표출 순으로 나타나 본 연구결과를 지지하였다. 그리고 분노표현과 대인돌봄행위간의 유의한 상관관계가 없고, 분노조절의 증가와 분노억제의 감소가 대인돌봄행위를 높이는 결과는 분노표현을 세부적으로 나누어 살펴볼 필요가 있으며, 분노조절이 높아지면 간호서비스의 제공수준이 높아지고, 분노억제가 높아지면 간호서비스의 제공수준이 낮아졌다는 연구[39]결과의 맥락과 유사하다. 그리고 분노표현과 분노반추가 직무스트레스와 양의 상관관계로 간호사의 직무 스트레스는 분노와 연관이 있음을 파악할 수 있었고, 이에 따라 간호사의 정서관리 중재로서 분노감정을 다뤄주는 근거로 제시할 수 있다.

간호사의 분노반추 총 점수의 평균은 31.44점으로 나타났다. 여자는 남자보다 분노반추 총 점수가 낮은 경향이 있고, 하위영역의 원인반추가 낮다고[12, 40, 41, 42] 보고되었으나, 본 연구에서는 남자 간호사가 없어 성별 비교가 어려웠다. 여대생 대상의 분노반추의 총점이 33.17점[12], 33.11점[40], 20대와 30대 여성직장인 31.52점[41]으로 본 연구의 대상자가 평균연령이 31.56세임을

고려하여 보면 분노반추 점수가 여성 직장인의 선행연구와 유사한 결과로 보인다. 본 연구에서 분노반추가 대인돌봄행위에 영향을 미치는 요인이 아니지만 분노반추와 대인돌봄행위가 음의 상관관계를 나타낸 본 연구결과로 미루어 볼 때, 정서적 어려움이 인지적인 분노반추 과정으로만 다루어지지 않도록 간호사의 정서조절 관리가 요구된다. 이 때, 자신의 정서상태를 스스로 이해하고 정리하는 능력인 정서인식명확성이 분노가 발생한 원인에 대한 분노반추를 경험하는 정서와 상황에 효과적으로 대처할 수 있도록 도울 수 있다[42]. 그러므로 간호사 스스로가 자신의 정서 즉, 감정을 파악하는 것이 선행되어야 할 것이다.

간호사의 사회적 지지 총 점수의 평균은 23.8점이고, 한국 대학생을 대상으로 한 25.72점[43]과 미국여성을 대상으로 한 25.86점[19]보다는 낮은 결과이다. 기혼이면서 연령이 증가할수록 사회적 지지가 높아지는 것으로 나타났고, 직무특성과는 유의한 결과가 없었다. 하위영역별로 간호사가 지각한 사회적 지지는 정보적, 정서적, 물질적 지지 순서로 높은 것으로 나타났는데, 임상간호사 대상[44]의 연구결과를 지지하였다. 간호사로 근무하면서 경험적으로 임상 정보를 습득하거나 숙련된 간호사로부터의 노하우 습득 또한 정보적 지지가 될 수 있으며, 이는 교육과정을 통해 대인돌봄행위가 높아짐으로 나타났다. 그리고 하위영역 중 정보적 지지가 높았음에도 불구하고, 물질적 지지가 대인돌봄행위를 증가시키는 요인이고 사회적 지지와 대인돌봄행위가 양의 상관관계가 있어, 이는 간호사가 간호사를 대체할 수 있는 인력으로서의 도움이 필요로 함을 간접적으로나마 파악할 수 있었으므로 낮게 보고된 물질적 지지 또한 간과하지 말아야 할 것이다.

이로써 대인돌봄행위는 간호사의 근무기간, 분노조절, 물질적 지지, 조직체계, 분노억제, 직무자율성 결여, 팀장 이상의 직급의 영향을 받게 되므로, 대인돌봄행위의 증진을 위해서 간호사들이 팀장 이상의 직급유지에 요구되는 교육수준과 오랜 임상경험을 장려하고, 조직체계와 직무자율성 결여의 직무스트레스 완화를 위한 치료 및 간호반응에 대한 협의, 간호사정 자료의 기록 등[45]의 활용과 같은 의료진 간의 원활한 소통의 개선이 필요하다. 특히, 15년 이하의 간호사들을 대상으로 분노감정의 관리가 집중적으로 이루어져야 할 것이며, 실제로 부정적인 감정을 관리하기 위해 간호사들이 원하는 공개사과,



전문가 상담, 의사소통훈련의 요구[46]에 따르면서 대인돌봄행위가 가장 높아질 수 있는 방법으로는 구체적으로 분노조절에 따른 주장적 분노표현 교육의 제공이 간호조직의 성과를 높일 수 있고[36], 상호간에 억제해왔던 분노를 적절히 표현하고 수용할 수 있는 간호문화를 조성하는 것이 필요하다.

## 5. 결론

간호사의 대인돌봄행위를 증가시키는 요인이 근무기간, 분노표현의 분노조절, 사회적 지지 중 물질적 지지였다는 것과, 감소시키는 요인으로는 분노표현의 분노억제, 직무스트레스 하위영역 중 직무자율성 결여와 조직체계, 팀장 이상의 직급이 39.8%임을 확인하였다.

본 연구는 간호행위를 대인돌봄행위로 측정하여 나타내고, 간호사의 대인돌봄행위 증진에 필요한 요소들을 규명하였다. 또한 대학병원에서 근무하는 간호사들의 직무스트레스 관리에 있어 간호사의 대인돌봄행위는 높이고 직무스트레스를 완화하는데 분노를 융합적으로 관리해야하는 근거자료로써 의의가 있다. 그러므로 간호사로서 대인돌봄행위를 증진시키기 위해서는 근무기간을 지속적으로 유지할 수 있는 간호업무 환경을 조성하고, 석사 이상의 전문적 교육과정을 간호사에게 제안하는데 의의가 있다.

본 연구의 결과를 기반으로 첫째, 남자간호사 및 응급실, 수술실과 같은 부서 등에 대한 자료가 충분히 수집되지 않아 본 연구결과를 모든 간호사에게 일반화하기는 어려우므로 대인돌봄행위의 탐색적 연구의 확대를 제안한다. 둘째, 분노에 대한 인지적 정서조절 방법인 분노반추가 간호학의 경우 선행연구가 없어 직접적인 비교가 어려웠으므로 향후 매개효과 등의 반복연구를 통하여 간호행위와의 관련성을 확인할 필요가 있다. 셋째, 간호의 전 분야에서 측정이 가능하도록 대인돌봄행위 도구의 타당성 연구를 제안한다.

## REFERENCES

- [1] P. Benner, M. Sutphen, V. Leonard, L. Day, *Educating Nurses-A Call for Radical Transformation*, Seoul: Hyunmoon, 2012.
- [2] B. S. Lee, "Concept Analysis of Caring", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 26, No. 2, pp. 337-344, 1996.
- [3] Yeter D. O., Hüya O., Ayhan A. L., "Implementation of Watson's Theory of Human Caring: A Case Study". *International Journal of Caring Sciences*, Vol. 8, No. 1, pp. 25-3, 2015.
- [4] S. H. Hong, "A Phenomenological Study of the Caring in Nursing Science". *Research in Philosophy and Phenomenology*, Vol. 50, pp. 213-241, 2011.
- [5] Thomas, S. P., *Transforming nurses' stress and anger: Steps toward healing* (3rd ed). NY: Springer, 2009.
- [6] J. I. Lee, "Anger, Anxiety, Depression in the Workplace-Differences of Evoking Causes and Coping Methods among Emotions, Relationships of Emotion Regulation and Psychological Well-being, Job Effectiveness", *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 16, No. 3, pp. 19-58, 2003.
- [7] Pierce, Linda L. Pierce, Scott W. Gies, Cheryl E. "Choices: Anger and Anger Management in Rehabilitative Care", *Rehabilitation Nursing*, Vol. 38, No. 2, pp. 80-7, 2013.  
<http://dx.doi.org/10.1002/rmj.71>
- [8] Caraballo, R. S., Rye, M. S., Pan, W., Kirsman, K. B., Lutz-Zois, C., Lyons, A. M., "Negative Affect and Anger Ruminations as Mediators between Forgiveness and Sleep Quality", *Journal of behavior and Medicine*, Vol. 31, pp. 471-488, 2008.
- [9] Eliss, A., Tafrate, R. C., *How to Control Your Anger before It Controls You*. NY: Citadel Press, 1997.
- [10] M. J. Kim, H. Y. Kim, "The Impact of Social Support and Self-esteem on Nurses' Empowerment", *J Korean AcadNurs Adm*, Vol. 20, No. 5, pp. 558-566, 2014.
- [11] Sukhodolsky, D.G., Golub, A., and Cromwell, E. N., "Development and Validation of the Anger Rumination scale", *Personality and Individual Difference*, Vol. 31, No. 5, pp. 689-700, 2001.

- [12] G. B. Lee, H. C. Cho, "Validation Study of the Korean Version of the Anger Rumination Scale", *Journal of Emotional & Behavioral Disorders*, Vol. 24, No. 1, pp. 1-22, 2008.
- [13] Conger J. C., Conger A. J., Edmondson C., Tescher B., & Smolin J. "The Relationship of Anger and Social Skills to Psychological Symptoms", *Assesment*, Vol. 10, No. 3, pp. 248-258, 2003.
- [14] M.A. Kim, "The Effects of Belief about Anger and Anger Expression on Psychopathology", Master dissertation, Catholic University, 2012.
- [15] D. M. Kang, S. B. Ko, S. A. Kim, S. Y. Kim, Y. J. Kim, J. S. Park, J. D. Sung, J. M. Woo, S. J. Chang, J. J. Jung, H. S. Jung, S. I. Cho, J. J. Cho, J. H. Chae, B. G. Choi, S. C. Choi, M. N. Ha, *Work-related Stress*, Seoul: KoreaMecical, 2005.
- [16] S. J. Chang, S. B. Koh, D. M. Kang, S. A. Kim, M.G. Kang, C. G. Lee, J. J. CHung, J. J. Cho, M. Son, C, H. Chae, J. W. Kim, J. I. Kim, H. S. Kim, S. C. oh, J. B. Park, J. M. Woo, S. Y. Kim, J. Y. Kim, M. Ha, J. S. Park, K. Y. Rhee, H. R. Kim, J. O. Kong, I. A. Kim, J. S. Kim, J. H. Park, S. J. Huyun, D. K. Son, "Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employe", *Korean J Occup Environ Med*, Vol. 17, No. 4, pp. 297-317, 2005.
- [17] Cohen, S., "Social Relationships and Health", *American Psychologist*, Vol. 59, No. 8, pp. 676 -684, 2004.
- [18] Cohen, S., Mermelstein, R., Kamarck, T., Hoberman, H. M. "Measuring the Functional Components of Social Support. In I. G. Sarason & B. R. Sarason (Eds.), *Social Support: Theory, Research, and Applications*", The Hague: Martinus Nijhof., pp. 73 - 94, 1985.  
doi:10.1007/978-94-009-5115-0\_5
- [19] Erin L. M., Scott C. R.,Vanessa L. M., Frank J. P., Maria M. L., Orit B. W., Elena L. N., Krista M. P., Franklyn G., Liliana A. P., Timothy P. J., Linda C. G., "Validation of Interpersonal Support Evaluation List-12(ISEL-12) Scores Among English-and Spanish-Speaking Hispanics/Latinos From the HCHS/SOL Sociocultural Ancillary Study", *American Psychological Assessment*, Vol. 26, No. 2, pp. 384-394, 2014.
- [20] J. H. Kim. "Relations of Perceived Stress, Cognitive Set ,and Coping Behaviors to Depression", Ph. D. dissertation, Seoul University, 1987.
- [21] S. W. Lee, J. H. Kim, B. S. Lee, E. H. Lee, M. S. Jung, *Nursing Theory*, Paju: Soomoonsa, 2009.
- [22] Susie Kim, "International Conference on Interpersonal Relationships in Community-based Mental Health Nursing: Effect of community- based psychiatric and mental health nursing in Korea", *Nursing Science*, pp. 62-78, 1997.
- [23] S. H. Yoon, Study on Clinical Nurse's Performance and Satisfaction of Using Communication Skills by Interpersonal Caring Technique, Master dissertation, Ewha Women University, 2005.
- [24] Y. S. Son. "Interpersonal Caring Behavior and Job Satisfaction According to the Enneagram Personality Types of Nurses in Medium Sized Hospitals", Master dissertation, Dankook Univer sity, 2012.
- [25] J. W. Baek. "Factors Influencing on Interpers onal Caring Behavior of Nursing Students", Master dissertation, Dankook University, 2013.
- [26] Alvisa P., Marco T., Riitta S., Georgios E., Haritini T., Anastasios M., Darja J., Helena L., Elisabeth P., Chrysoula K, Zoltan B, Evridiki P. "Surgical Patient Satisfaction as an Outcome of Nurses' Caring Behaviors: A Descriptive and Correlational Study in Six European Centuries". *Journal of Nursing Scholarship*, Vol. 43, No. 4, pp. 341-350, 2011.
- [27] C. G. Kim, "Influencing Factors and Importance of Nurses' Caring Behaviors for Chronically Sick Elderly", *J Korean Acad Adult Nurs*. Vol. 22, No. 3, pp. 303-311, 2010.
- [28] Y. I. Kim, B. S. Lee, "Importance of Nurses's Caring Behaviors as Perceived by Staff Nurses and Patients", *J Korean Acad Fundam Nurs*, Vol 6, No. 1, pp. 18-34, 1999.
- [29] C. G. Kim, "Importance of and Influencing Factors on Nurses' Caring Behaviors for Elders with Dementia", *J Korean Acad Adult Nurs*, Vol. 23, No. 2, pp. 160-169, 2011.

- [30] S. J. Oh, S. H. Shin, G. Y. Go, Bhandari Pratibha1a, "The Effect of Job Stress on Health Promoting Behaviors among Nurses: Mediating Selection, Optimization and Compensation Strategy", *Korean Adult Nurs.* Vol. 26, No. 2, pp. 148 -158, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.7475/kjan.2014.26.2.149>
- [31] S. J. Han, "The Effect of the Job Rotation and Occupational Stress on Job Satisfaction among Hospital Nurses", *Nursing Science*, Vol. 24, No. 2, pp. 1-10, 2012.
- [32] J. H. Kim, E. O. Park, The Effect of Job-stress and Self-efficacy on Depression of Clinical Nurses . *Korean J Occup Health Nurs.* Vol. 21, No. 2, pp. 134-144, 2012.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.2.134>
- [33] N. H. Lee, "A Study on the Relationship among Self-Efficacy of Psychiatric Nurses, Job Stress and Burnout", *Nursing Science*, Vol. 23, No. 2, pp. 47-58, 2001.
- [34] K. O. Park, J. K. Kim, S. Y. Kim, S. J. Chang, "A Model on Turnover Intention of Chief Nurse Officers", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 42, No. 1, pp. 9-18, 2012.  
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2012.42.1.9>
- [35] Lee, S. J., Kang, M. K., Kwon, S. H., Song, K. H., Lee, J. H., Choi, J. R., Hyun, E. S., & Park K. S.. "A Study on Job Stress between Experienced Versus New Nurse", *J Chung-Ang Nurs.* Vol. 6, No. 1, pp. 89-99, 2002.
- [36] W. H. Lee, J. E. Song, J. H. Kim, H. J. Kim, J. M. Lee, U. Y. Kim, "The Relationships among Trait Anger, Anger Expression, Job Satisfaction, Job Commitment, and Organizational Performance in Clinical Nurse", *J Korean Acad Nurs Admin*, Vol. 15, No. 4, pp. 539-549, 2009.
- [37] W. H. Lee, D. H. Kang, J. H. Park, S. H. Kim, S. G. Min, J. H. Nho, "Association of Anger Expression Patterns and Health Status in Health Care Workers", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 36, No. 5, pp. 821-828, 2006.
- [38] H. S. Park, Y. J. Bae, S. Y. Jung, "A Study on Anger expression and Burnout of Psychiatric Mental Health Nurses", *J Korean Acad Psych Mental Health Nurs*, Vol. 12, No. 3, pp. 235-244, 2003.
- [39] J. A. Oh, "The Effects of Nurse's Anger-Expression Mode and Emotional Labor on Psychological Well-being and service Level", Master dissertation, Kwangwoon University, 2013.
- [40] So Young, "The Moderation Effect of Thought Control Ability on Anger Rumination and Anger", *Cognitive Behavior Therapy*, Vol 15, No. 1, pp. 95-111, 2015.
- [41] H. J. Kwon, A Study on the Relationship among Distress Tolerance, Anger Rumination and Dysfunctional Anger, Master dissertation, Seoul Women University, 2014.
- [42] J. M. Shin, S. H. Cho, "The Effects of Emotional Clarity on Anger Expression Attitude: The Mediating Effects of Anger Rumination", *Journal of Human Understanding and Counseling*, Vol. 35, No. 1, pp. 129-148, 2014.
- [43] D. H. Kim, H. K. Lee, J. W. Kim, K. S. Lee, "Reliability and Validity of the Korean Version of Interpersonal Support Evaluation List-12 (ISEL-12)", *J Korean Neuropsychiatr Assoc.* Vol. 51, No. 6, pp. 416-421, 2012.  
<http://dx.doi.org/10.4306/jknpa.2012.51.6.416>
- [44] J. H. Kim, Y. M. Lee, H. Y. Jung, H. S. Choo, S. J. Won, S. Y. Kwon, H. J. Bae, H. K. An, E. M. Kim, H. J. Jang, "Effects of Emotional Labor, Emotional Intelligence and Social Support on Job Stress in Clinical Nurses", *J Korean Acad Fundam Nurs*, Vol. 20, No. 2, pp. 157-167, 2013.
- [45] Y. S. Kang, K. Y. Cho, "Relationship between Autonomy and Job Satisfaction of the Hospital Nurses", *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol. 6, No. 2, pp. 45-56, 2012.
- [46] H. J. Park, H. S. Kang, K. H. Kim, H. J. Kwon, "Exposure to Workplace Violence and Coping in Intensive Care Unit Nurses", *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing.*, Vol. 20, No. 3, pp. 291-301, 2011.

저자소개

김 미 진(Mi Jin Kim)

[정회원]



- 2013년 2월 : 한림대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2015년 8월 : 단국대학교 일반대학원 간호학과 (간호학 박사수료)
- 2014년 3월 ~ 현재 :분당서울대학교 병원 연구원
- 2015년 9월 ~ 2016년 2월 : 조선간

호대학교 조교수

<관심분야> : 1. 정신간호 2.의사소통 3.보완대체 4.통합 예술치료

한 진 아(Jin-Ah Han)

[정회원]



- 2016년 2월 : 단국대학교 일반대학원 간호학과 (간호학 석사)
- 2013년 9월 ~ 2015년 8월 : (단국대학교 대학생활상담센터 상담사)
- 2014년 2월 ~ 2015년 12월 : 단국대학교 산학협력단 연구원)
- 2014년 5월 ~ 2015년 4월 : 성균관

대학교 산학협력단 연구원)

<관심분야> : 1.정신간호 2.중환자 간호 3.상담심리 4. 분노