한국직업건강간호학회지 제21권 제1호, 2012년 5월
Korean J Occup Health Nurs Vol. 21 No. 1, 10-17, May 2012
ISSN 2287-2531
http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.1.10

간호사의 유머감각, 자존감과 간호업무성과와의 관계

최진이[1] · 황인영[2] · 박영미[3]

경희대학교 간호과학대학 외래강사[1], 경복대학교 간호학과 조교수[2], 중앙대학교 적십자간호대학 조교수[3]

Relationship among Sense of Humor, Self-esteem, and Performance in Nurses

Choi, Jin Yi[1] · Hwang, In Young[2] · Park, Young Mi[3]

[1]Lecturer, College of Nursing Science, Kyung Hee University, Seoul
[2]Assistant Professor, Department of Nursing, Kyungbok University, Pocheon
[3]Assistant Professor, Red Cross College of Nursing, Chung-Ang University, Seoul, Korea

Purpose: The study was done to identify relations among sense of humor, self-esteem, and performance in nurses. **Methods:** Data were collected by questionnaires from 198 nurses in Seoul and Gyeonggi province. Measures were sense of humor, self-esteem, and performance. Data were analyzed using Pearson correlation coefficients, t-test, ANOVA, and stepwise multiple regression with SPSS/WIN 13.0 version. **Results:** This study shows that performance of nurses has significant difference according to age, marriage, education level, income and clinical experience. The performance of nurses has positive correlation with their sense of humor and self-esteem. The higher clinical experience, sense of humor, and self-esteem they have, the better performance they make. The factors that affect performance of nurses are clinical experience, sense of humor and self-esteem. The degree of explanation is 36.5%. **Conclusion:** Knowing that sense of humor and self-esteem of nurse are significant factors which can cause nurses' better performance, we suggest an education program that can help nurses to develop and manage their sense of humor.

Key Words: Nurses, Humor, Performance

서 론

1. 연구의 필요성

최근 인터넷의 대중화, 의학의 급속한 발전, 질병의 만성화, 대형병원의 증가, 소비자의 의식 변화 등으로 병원 간의 경쟁이 치열해지고 있으며 소비자들은 자신이 이용하는 의료기관의 구체적인 의료 및 간호활동에 대한 관심을 가지게 되었다. 이러한 사회적인 요구에 따라 대한병원협회에서는 1984년부터 '병원표준화심사(2003년 병원신임평가로 개정)'가 시행되어져 왔고, 보건산업진흥원에서는 1995년부터 '의료기관서비스 평가제도'라는 정책 하에 시범평가를 시행해 왔으며 2004년부터는 의료법 제47조 2조에 따라 종합병원 및 300병상 이상 병원을 대상으로 보건복지부가 주관하는 '의료기관평가'가 실시되고 있다(Lee, Kim, Ha, Jo, & Chae, 2008). 의료기관평가의 세부 항목으로는 환자의 권리와 편의수준, 업무수행 및 성과 평가, 시설 및 인력수준 등 병원의 제반 업무를 표준화된 질 지표를 통해 평가하는 것으로 간호부서는 의료기관 평가에 대비해 많은 준비를 하는 부서로서 평가에 의해 간호업무의 성과활동, 조직의 문제점, 개선활동 등을 평가받고 있다. 또한 이러한 간호부서의 평가는 기존 연구에서 간호단위에 대한 성과평가(Park, Kim, Park, Kim, & Kim, 2009), 간호사

주요어: 간호사, 유머감각, 업무성과

Corresponding author: Park, Young Mi
Red Cross College of Nursing, Chung-Ang University, 84, Heukseok-ro, Dongjak-gu, Seoul 156-756, Korea.
Tel: +82-2-3700-3687, Fax: +82-2-3700-3400, E-mail: susana21@cau.ac.kr

투고일 2011년 9월 10일 / 심사의뢰일 2011년 10월 5일 / 게재확정일 2011년 11월 9일

© 2012 Korean Academic Society of Occupational Health Nursing

가 수행하는 간호활동에 대한 평가(Park, Park, Kim, & Sung, 2007), 직무만족, 조직몰입, 환자 만족 등의 심리적 성과로 측정(Han, 2000) 등 다양한 측면에서 이루어지고 있었다. 그러나 간호부서의 가장 기본적인 부분인 간호서비스 보장을 위해서는 그 구성원인 간호사의 평가가 기본이 된다고 할 수 있다. 따라서 경쟁이 나날이 치열해지는 의료 환경과 의료 소비자들의 다양한 요구에 반응하기 위해서 병원 인력의 다수를 차지하고 있는 간호사의 업무성과를 파악하는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다.

간호사의 간호업무성과는 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도로서(Yoon, 1995) 이에 대한 국내연구에서는 주로 직무만족(Ha & Choi, 2010; Kim, 2005; Sim & Kim, 2010), 조직몰입(Kim, 2005; Yang, Han, & You, 2005), 간호역량(Ha & Choi, 2010), 병원간호사의 질 관리(Yoo & Jung, 2008), 의료기관평가제도에 대한 간호사의 인식(Yoo & Jung, 2008), 자율성(Yang, Han, & You, 2005), 임파워먼트(Yang et al., 2005), 자아상(Min et al., 2009), 자존감(Sim & Kim, 2010), 직무 스트레스와 대처유형(Choi, 2010), 정서지능(Kim, 2005) 등과의 관계를 밝히는 연구가 수행되었다. 이러한 연구에서는 간호업무성과는 간호사의 직무만족도, 조직몰입 정도, 간호역량, 병원간호사의 질관리, 의료기관 평가제도에 대한 간호사의 인식, 임파워먼트, 자율성, 자존감, 정서지능이 높을수록, 스트레스 대처능력이 좋을수록 직무 스트레스가 낮을수록 높은 것으로 나타났다. 또한 의료서비스의 많은 부분을 담당하고 있는 간호사는 병원의 이미지 및 소비자 평가에 큰 영향을 미치고, 환자 간호의 질에 중요한 책임이 있는 동시에 새로운 지식과 기술의 습득, 다양한 사람들과의 대인관계, 인간의 생명을 다루는 점 등에서 매우 스트레스가 높은 것으로 보고되었다(Lee & Kim, 2006; Lee & Park, 1988; Min, Jung, & Kim, 2004). 간호사의 높은 업무 스트레스는 부분적으로 간호업무 수행능력을 증가시키기도 하지만, 대부분 에너지를 고갈시키고 업무에 대한 부적응을 초래하여 자기효능감과 직무만족도를 감소시키며 신체적, 정신적 건강에 부정적 영향을 미치게 되어(Bong, So, & You, 2009; Ha & Choi, 2010; Kim, 2005; Sim & Kim, 2010) 결과적으로 간호업무성과를 낮추게 된다(Choi, 2010).

유머는 복잡한 정신적 자극으로 마음을 즐겁게 하거나 웃음이라는 반사행동을 일으키는 의사소통의 한 형태로서 Robinson (1977)이 유머를 간호학에 처음 적용하였고 이에 대한 효과로 타인과의 관계 시 긍정적인 관계와 간호사의 긍정적인 대처에 영향을 미치고(Asted-Kurki, Isola, Tammentie, & Kervinen, 2001), 간호사의 업무 스트레스를 감소시키는 것으로 보고되었다(Kim, 2009). 또한 유머는 간호사의 자존감과 의사소통능력을 증가시키고, 대상자와의 치료적 관계 개선, 삶의 만족도 증가, 학습촉진, 직원 간의 사기진작에 도움을 주는 등의 효과가 보고되었으나(Kaplan & Boyd, 1965; Robinson, 1977) 대부분의 유머에 관한 연구는 입원 환자나 정신과 대상자, 노인을 대상으로 수행되었고(Tse et al., 2010) 임상 현장에서 대상자를 직접적으로 간호를 제공하는 간호사를 대상으로 간호업무성과와 연결한 연구는 적은 편이었다(Min, Jung, & Kim, 2004). 또한 자존감이 높을수록 간호업무성과가 높고(Sim & Kim, 2010), 유머감각이 좋을수록 자존감이 증가한다는 연구(Kaplan & Boyd, 1965; Robinson, 1977)는 보고되었으나 간호업무성과, 유머감각, 자존감을 함께 살펴본 연구는 없었다.

따라서 본 연구는 간호사들을 대상으로 유머감각, 자존감과 간호업무성과와의 관계를 파악하고 이를 토대로 간호업무성과를 증진시킬 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 간호사들을 대상으로 유머감각, 자존감과 간호업무성과와의 관계를 파악하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 일반적 특성 및 직업적 특성에 따른 간호업무성과 정도를 파악한다.
- 간호사의 유머감각, 자존감, 간호업무성과간의 상관관계를 파악한다.
- 간호업무성과에 미치는 영향요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사들의 유머감각, 자존감과 간호업무성과와의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상은 서울 및 경기도에 소재하는 300병상 이상의 종합병원 6곳에서 근무하고 있는 임상간호사로서 본 연구

의 목적을 이해하고 연구참여 동의서에 서면 동의한 198명을 대상으로 하였다. 표본 수는 G*Power 3 analysis software를 이용하여 medium effect size .15, power를 .95로 계산하였을 때 권고한 표본 수인 121명보다 많아 충족되었다(Faul, Erdfelder, Lang, & Bunchner, 2007).

3. 연구도구

1) 유머감각

유머감각은 인지적이며 정의적인 경험을 바탕으로 자극을 인지하고 정서적으로 표현을 하는 능력인 동시에 상황의 부조화를 이해하고 수용할 수 있는 능력(Whang, 1993)으로 본 연구에서는 Svebak (1974)가 개발한 SHq (Sense of Humor Questionnaire)를 Son (2008)이 수정, 보완한 도구로서 정서표현성, 메타메세지 감수성, 유머선호도의 3개 영역 21문항 4점 척도로 구성되어 있고, 점수가 높을수록 유머감각 수준이 높은 것을 의미한다. Son (2008)의 연구에서 도구의 신뢰도인 Cronbach's α=.743이었고, 본 연구에서는 .816이었다.

2) 자존감

자존감(Self-esteem)은 자아개념의 평가적인 요소로서 자신을 긍정적으로 수용하고 가치 있는 사람으로 인지하는 것을 말하며(Rosenberg, 1965), 자존감 정도를 측정하기 위해 Rosenberg (1965)의 자아존중감 측정도구를 Jeon (1974)이 번안한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 측정도구는 총 10문항 4점 척도로(거의 그렇지 않다 1점, 약간 그렇다 2점, 대체로 그렇다 3점, 항상 그렇다 4점), 5개의 긍정문항과 5개의 부정문항으로 구성되어 있으며, 부정문항은 역환산하였다. 가능한 총점의 범위는 10~40점이며, 점수가 높을수록 자존감 정도가 높은 것을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's α=.85였으며, 본 연구에서는 Cronbach's α=.707이었다.

3) 간호업무성과

간호 업무성과는 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도를 말하며(Yoon, 1995), 본 연구에서는 Park, Park, Kim과 Sung (2007)이 개발한 간호성과 측정을 위한 표준화된 간호사 인사고과 도구에서 의사소통 및 인간관계 기능을 제외한 간호제공기능, 간호지원기능, 간호사의 능력 및 태도를 사용하였다. 하위 영역별로는 간호업무수행 영역인 독자적, 비독자적 간호활동을 포함하는 개념인 간호제공 29개 문항과 간호단위에서 간호를 제공하는데 필요한 물리적 환경 조성과 안전관리, 물품의 확보와 관리를 포함한 간호지원 6개 문항, 간호사의 능력과 태도 22문항 등으로 총 57개 문항으로 구성되어 있다. 본 도구는 57개 문항의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 간호업무성과 정도가 좋은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시는 Cronbach's α=.97이었으며 본 연구에서는 Cronbach's α=.977이었다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집기간은 2010년 4월 1일부터 2010년 7월 30일까지 시행하였다. 자료수집절차는 연구자가 대상자들에게 직접 연구목적 및 방법에 대해 설명하고 개별적으로 연구참여 동의서를 받은 후 자가보고식 설문지를 이용하여 자료를 수집하였다. 연구대상자의 윤리적 고려를 위하여 본 연구의 진행과정 중에 중단하고자 하거나 포기하기를 원할 시에는 언제든지 가능하며, 수집된 자료에 대해서는 익명으로 관리될 것이며 연구를 위해서만 사용될 것임을 사전에 설명하였고 서면동의를 받았다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 13.0 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였으며, 분석방법은 다음과 같다. 본 연구대상자의 인구학적 특성, 지각된 건강상태, 유머감각, 자존감, 간호업무성과와 그에 대한 하부 영역의 정도는 서술적 통계를, 인구학적 특성, 직업적 특성에 따른 간호업무 성과와 그에 대한 하부영역은 ANOVA와 t-test를 사용하였다. ANOVA에서 유의한 변수는 Scheffé test를 이용하여 사후 검정으로 분석하였다. 각 주요 변인 간의 관계는 Pearson correlation을 이용하였다. 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 변량을 설명하기 위하여 분석 시 유의하게 나타났던 모든 요인들을 반응변수로 포함하여 Stepwise multiple regression으로 분석하였다. 검증을 위한 유의도 수준은 .05로 하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적인 특성 및 직업적 특성

대상자의 일반적 특성으로 여성이 190명(96.0%)이었고, 평균 연령은 29.7세였다. 결혼 상태는 미혼이 73.7%를 차지

하였고, 종교가 있는 대상자가 65.7%로 가장 많았고, 교육 정도는 학사과정 중이 40.9%로 가장 많았다. 대상자의 직업적 특성으로 근무 병동은 내과계, 외과계, 특수병동(중환자실, 응급센터, 수술실, 분만실, 신생아실, 인공신장실), 기타병동(산부인과병동, 정신과병동, 소아과병동), 외래 및 검진센터로 분류하였으며 특수병동이 33.8%, 외래가 30.3%로 가장 많았다. 월수입은 200만원에서 300만원 사이가 59.6%로 가장 많았고, 평균 임상 경력 분류는 5.9년으로 4년 미만이 전체의 45.5%로 나타났다(Table 1).

일반적 특성 및 직업적 특성에 따른 간호업무 성과는 Table 1, 2와 같다. 성별과 종교 유무, 근무하는 병동 종류에 따른 간호업무성과는 유의한 차이가 없었고, 나이 분류(F=17.410, p<.001), 결혼 유무(t=12.290, p=.001), 교육 정도(F=8.704, p<.001), 수입 분류(F=21.716, p<.001), 임상경력 분류(F=15.506, p<.001)에 따른 간호업무성과는 유의한 차이가 있었다. 사후 분석 결과 21~25세인 그룹은 26~30세인 그룹(p=.003), 31~35세의 그룹(p<.001)과 36세 이상의 그룹(p<.001)보다 유의하게 낮았다. 미혼의 간호업무 성과는 기혼보다 유의하게 낮았다. 전문대졸인 그룹은 대졸(p<.001)과 대학원 재학 이상인 그룹(p=.037)에 비해 유의하게 낮았고, 학사과정인 그룹은 대졸 그룹에 비해 유의하게 낮았다(p=.001). 수입이 100만원 미만인 그룹의 간호업무성과는 201~300만원인 그룹과 301만원 이상인 그룹의 간호업무성과보다 유의하게 낮았고(p<.001), 101~200 만원인 그룹의 간호업무성과는 201~300만원인 그룹과 301만원 이상인 그룹의 간호업무성과보다 유의하게 낮았다(p<.001). 201~300만원인 그룹의 간호업무성과는 301만원 이상인 그룹의 간호업무성과보다 유의하게 낮았다(p=.001). 임상경력이 2년 미만인 그

Table 1. Nurses' Performance according to General and Job Characteristics (N=198)

Characteristics	Categories	n (%)	Nurses's performance	F or t (p)	Post-hoc comparison
Gender	Female	190 (96.0)	3.71±0.47	2.497	
	Male	8 (4.0)	3.44±0.36	(.116)	
Age (year)	21~25[a]	65 (32.8)	3.42±0.44	17.410	a<b
29.68±6.50	26~30[b]	61 (30.8)	3.71±0.38	(<.001)	a<c, d
	31~35[c]	40 (20.2)	3.94±0.29		
	≥36[d]	32 (16.2)	3.95±0.58		
Marriage	No	149 (75.3)	3.63±0.46	12.290	
	Yes	49 (24.7)	3.90±0.46	(.001)	
Religion	Yes	130 (65.7)	3.72±0.47	0.926	
	No	68 (34.3)	3.65±0.48	(.337)	
Education level	College[a]	69 (34.8)	3.59±0.42	8.704	a<c
	In bachelor course[b]	81 (40.9)	3.63±0.45	(<.001)	a<d
	Bachelor[c]	31 (15.7)	3.87±0.47		b<c
	≥Master[d]	17 (8.6)	4.12±0.49		
Ward	Medical ward	24 (12.1)	3.61±0.43	0.667	
	Surgical ward	37 (18.7)	3.72±0.50	(.616)	
	Special ward	67 (33.8)	3.67±0.41		
	Other ward	10 (5.1)	3.88±0.27		
	Outpatients ward	60 (30.3)	3.71±0.55		
Income (monthly-won)	<100[a]	13 (6.6)	3.19±0.46	21.716	a<c, d
	101~200[b]	42 (21.2)	3.44±0.39	(<.001)	b<c, d
	201~300[c]	118 (59.6)	3.76±0.38		c<d
	≥301[d]	25 (12.6)	4.12±0.53		
Clinical experience (year)	<2[a]	47 (23.7)	3.30±0.41	15.506	a<b, c, d
5.92±5.61	2~4[b]	43 (21.7)	3.67±0.35	(<.001)	a<e, f
	4~6[c]	34 (17.2)	3.72±0.40		b<f
	6~8[d]	14 (7.1)	3.78±0.31		
	8~10[e]	16 (8.1)	3.97±0.41		
	>10[f]	44 (22.2)	4.01±0.45		

룹의 간호업무성과는 임상경력이 2~4년 미만(p=.003), 4~6년 미만(p=.001), 6~8년 미만(p=.011), 8~10년 미만(p<.001), 10년 이상(p<.001)인 그룹의 간호업무성과보다 유의하게 낮았다. 2~4년 미만인 그룹의 간호업무성과는 10년 이상의 간호업무성과보다 유의하게 낮았다(p=.008).

일반적 특성 및 직업적 특성에 따른 간호업무성과의 하부영역을 분석한 결과 간호제공은 연령(p<.001), 결혼유무(p<.001), 교육수준(p<.001), 수입정도(p<.001), 임상경험(p<.001)에 따라 유의한 차이가 있었다. 간호지원은 성별(p=.019), 연령(p<.001), 결혼유무(p=.008), 교육수준(p<.001), 수입정도(p<.001), 임상경험(p<.001)에 따라 유의한 차이가 있었다. 능력 및 태도는 연령(p<.001), 결혼유무(p<.001), 교육수준(p<.001), 수입정도(p<.001), 임상경험(p<.001)에 따라 유의한 차이가 있었다(Table 2).

2. 간호사의 유머감각, 자존감, 간호업무성과와의 상관관계

간호사의 간호업무 성과는 유머감각(r=0.232, p=.001), 자존감(r=0.230, p=.001)과 유의한 양적 상관관계가 있었다. 즉 간호사의 유머감각이 좋을수록, 자존감이 높을수록 간호업무성과는 높은 것으로 나타났다(Table 3).

Table 3. Correlation between a Sense of Humor, Self-esteem, and Performance in Nurses

Variables	Sense of humor	Self-esteem
Sense of humor	1	
Self-esteem	.411 (<.001)	1
Performance	.232 (.001)	.230 (.001)

Table 2. Subdomains of Nurses's Performance according to General and Job Characteristics (N=198)

Characteristics	Categories	Nursing service	F or t (p)	Nursing support	F or t (p)	Ability & attitude	F or t (p)
Gender	Female	3.68±0.51	0.616	3.78±0.53	5.563	3.67±0.50	1.503
	Male	3.53±0.42	(.434)	3.33±0.39	(.019)	3.45±0.39	(.222)
Age (year)	21~25	3.38±0.49	14.793	3.50±0.49	12.838	3.37±0.46	16.475
	26~30	3.71±0.40	(<.001)	3.73±0.44	(<.001)	3.68±0.41	(<.001)
	31~35	3.89±0.30		4.02±0.36		3.89±0.37	
	≥36	3.92±0.63		4.01±0.66		3.91±0.54	
Marriage	No	3.60±0.50	12.398	3.70±0.51	7.202	3.59±0.49	12.721
	Yes	3.89±0.47	(.001)	3.93±0.55	(.008)	3.87±0.46	(<.001)
Religion	Yes	3.70±0.49	1.471	3.77±0.51	.051	3.69±0.50	1.652
	No	3.61±0.53	(.227)	3.75±0.56	(.822)	3.60±0.49	(.200)
Education level	College	3.59±0.44	7.968	3.63±0.51	6.176	3.54±0.44	8.535
	In bachelor course	3.58±0.51	(<.001)	3.72±0.48	(<.001)	3.60±0.47	(<.001)
	Bachelor	4.11±0.51		4.17±0.58		4.10±0.53	
	≥Master	3.86±0.45		3.91±0.53		3.84±0.50	
Ward	Medical ward	3.62±0.44	1.035	3.67±0.50	0.422	3.54±0.48	0.761
	Surgical ward	3.72±0.47	(.390)	3.77±0.61	(.793)	3.68±0.51	(.553)
	Special ward	3.65±0.43		3.74±0.48		3.63±0.42	
	Other ward	3.95±0.28		3.92±0.31		3.78±0.30	
	Outpatients ward	3.64±0.63		3.78±0.56		3.71±0.59	
Income (man-won)	<100	2.99±0.59	26.311	3.47±0.59	12.791	3.11±0.45	18.694
	101~200	3.41±0.43	(<.001)	3.47±0.40	(<.001)	3.42±0.44	(<.001)
	201~300	3.74±0.38		3.81±0.47		3.72±0.42	
	≥301	4.12±0.52		4.17±0.61		4.07±0.52	
Clinical experience (year)	<2	3.26±0.49	13.701	3.39±0.47	11.307	3.24±0.47	15.989
	2~4	3.66±0.38	(<.001)	3.71±0.44	(<.001)	3.63±0.34	(<.001)
	4~6	3.69±0.43		3.77±0.47		3.69±0.39	
	6~8	3.78±0.33		3.81±0.40		3.74±0.33	
	8~10	3.94±0.45		4.04±0.47		3.93±0.46	
	>10	3.97±0.46		4.08±0.52		3.98±0.47	

3. 간호업무 성과에 영향을 미치는 요인

간호사의 간호업무 성과에 영향을 미치는 요인을 Stepwise multiple regression으로 분석하였다. 그 결과 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 임상경험(26.3%), 유머감각(35.0%), 자존감으로 나타났으며 설명력은 36.5%였다(Table 4).

논 의

본 연구는 병원에 근무하고 있는 간호사들을 대상으로 유머감각, 자존감과 간호업무성과와의 관계를 확인하고 임상현장에서 간호업무성과를 증진시킬 수 있는 요인을 찾고자 시도한 서술적 상관관계 연구이다.

본 연구결과 대상자의 일반적 특성 중 나이 분류, 결혼 유무, 교육 정도, 수입 분류, 임상경력에 따른 간호업무성과는 유의한 차이가 있었다. 사후 분석 결과 간호업무성과는 21~25세인 그룹은 26세 이상인 다른 그룹에 비해 낮았고, 미혼인 간호사 그룹은 기혼 그룹보다 낮았다. 임상경력이 2년 미만인 그룹의 간호업무성과는 임상경력이 2년 이상이었던 다른 그룹의 간호업무성과보다 유의하게 낮았다. 본 연구결과에서 간호업무성과가 연령이 증가할수록, 기혼에 비해 미혼인 간호사가 낮은 것은 연령이 증가함에 따라 결혼을 하는 대상자가 증가하고, 임상경력도 같이 증가하기 때문으로 해석된다. 이는 기존의 연구에서 간호업무성과가 기혼인 대상자가 미혼 대상자에 비해 높았으며 임상경력이 많은 그룹이 경력이 적은 간호사 그룹에 비해 높은 것과 일치하였고(Min et al., 2004; Sim & Kim, 2010). 또한 월수입이 낮은 그룹의 간호업무성과는 월수입이 높은 그룹의 간호업무성과보다 유의하게 낮았는데 이는 간호사 개인이 간호업무에 대한 보상이라고 할 수 있는 월수입이 적절하다고 느끼는 정도에 따라 간호업무성과에 영향을 준 것으로 Min, Jung과 Kim (2004)의 연구에서 평균봉급 수준이 높았던 그룹이 간호업무성과가 높았던 결과와 일치하였다. 이러한 결과로 볼 때 간호사의 간호업무성과와 관련하여 간호단위에서는 2년 이상의 경력직 간호사가 많이 요구되므로 이직과 사직을 감소시키기는 전략이 요구되며, 간호업무에 대한 적절한 보상이 있어야 할 것으로 생각된다.

본 연구에서는 간호사의 간호업무성과는 간호사의 유머감각이 좋을수록, 자존감이 높을수록 높은 것으로 나타났고 이는 이전의 연구에서 유머감각 정도와 자존감 정도가 높을수록 간호업무 성과가 높은 것과 일치하였다(Min et al., 2004; Sim & Kim, 2010). 또한 Min 등(2009)의 연구에서는 간호사의 자아상이 간호업무성과에 33.5%정도의 설명력이 있는 것으로 보고되었는데 여기서 자아상은 자신에 대한 긍정적 신념, 수용적 태도, 심리적 여유를 가지고 현실에 건전하고 긍정적인 자세 등을 의미하는 것이었다. 본 연구에서의 자존감의 개념은 자신을 중요하다고 생각하거나 성공적이거나 가치가 있다고 믿는 정도(Coopersmith, 1967)로서 Min 등(2009)의 연구에서 자아상 개념에서 자신에 대한 긍정적인 태도나 신념과 부분적으로 유사한 개념으로 본 연구결과와 비슷한 결과를 나타낸 것으로 볼 수 있다.

또한 본 연구에서 간호업무 성과에 영향을 미치는 요인은 임상경력, 유머 감각, 자존감 순으로 나타났으며 설명력은 36.5%로 나타났다. 이러한 결과는 Min 등(2004)의 연구에서는 유머감각을 지닌 하급자가 상급자의 리더십을 더 높게 지각하여 간호업무성과에 영향을 끼치는 것으로 보고한 것과 비슷하게 나타났다. 그리고 Son (2008)과 Yang과 Han, You (2005), Park (2002)의 연구에서 유머감각이 높으면 임파워먼트가 증가하고, 이에 따라 간호업무성과가 증가하는 것으로 보고되어 본 연구의 유머감각이 높을수록 간호업무성과가 향상된다는 것을 간접적으로 설명하였다. 임파워먼트는 개인의 과업 역할에 대해 내재적인 과업동기를 증진하도록 파워를 증대시키는 과정으로(Spreitzer, 1995) 리더십이 매우 중요한 역할을 담당하고 하고 개인의 임파워먼트가 증가되었을 때 집단과 조직으로 확산되어 간호업무성과가 증가하게 된다(Park, 2002). 따라서 유머감각이 높을수록 잠재능력과 창의력을 최대한 발휘하는 임파워먼트가 증가되고 임파워먼트의 간호단

Table 4. Influencing Factor for Nurses's Performance

Variables	B	SE	β	t	*p*	Adjusted R^2	F (*p*)
(Constant)	1.428	.330		4.331	< .001		38.675 (< .001)
Clinical experience	0.138	.014	.551	9.619	< .001	.263	
Sense of humor	0.020	.005	.243	3.864	< .001	.350	
Self-esteem	0.256	.110	.145	2.318	.021	.365	

위 조직에서의 확산으로 결과적으로 간호업무성과가 증가한 것으로 설명할 수 있다. 그러나 간호업무성과와 유머감각, 자존감과의 관계를 구체적으로 파악한 연구는 없어 객관적으로 설명하는 것에는 제한이 있었다. 이러한 연구결과를 통해서 간호업무성과를 증가시키기 위해서는 간호서비스제공을 위한 계속적인 보수 교육과 간호단위에서 간호를 제공하는데 필요한 물리적 환경조성과 안전관리, 물품의 확보와 관리를 포함한 행정적인 측면의 지원뿐 아니라 간호사의 내적인 측면 향상을 위한 유머감각 및 자존감 향상을 위한 교육의 필요성이 제시되었다.

따라서 간호업무성과를 증진시키기 위해서는 지식향상을 위한 교육과 간호제공을 위한 자원관리 등과 같은 행정적인 면의 지원 뿐 아니라 간호사의 이직 및 사직을 감소시키기 위한 전략, 간호업무에 맞는 적절한 보상, 간호사의 유머감각 증진 및 자존감 증진 프로그램이 개발되어 제공되어야 효과적으로 향상될 수 있다고 생각된다.

결론 및 제언

본 연구는 간호사들의 유머감각, 자존감과 간호업무성과와의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계연구로 서울 및 경기도에 소재하는 종합병원에 근무하고 있는 간호사 198명을 대상으로 자료를 수집하였으며 수집된 자료는 SPSS/WIN 13.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

본 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 간호업무성과는 나이, 결혼 유무, 교육정도, 수입, 임상경력에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후 분석 결과 간호업무성과는 임상경력 2년을 기준으로 했을 때 경력이 많을수록, 교육수준이 높을수록, 수입이 높을수록, 기혼인 간호사일수록 높은 것으로 나타났다.

둘째, 간호사의 간호업무 성과는 유머감각, 자존감과 유의한 양적 상관관계가 있었다.

셋째, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 임상경력, 유머 감각, 자존감 순으로 나타났으며 설명력은 36.5%로 나타났다.

본 연구결과에서 간호사의 간호업무 성과는 임상경력, 유머감각, 자존감이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 간호업무성과를 높이기 위해 임상경력이 유지될 수 있는 행정적인 방안뿐 아니라 유머감각 및 자존감 향상을 위한 중재 프로그램을 개발되어야 할 것으로 사료된다. 본 연구는 일부 지역에 근무하는 간호사를 대상으로 수행되어 일반화하기에는 다소 어려움이 있으므로 추후 대상을 확대하여 임상경력, 유머감각, 자존감과 간호업무성과의 관계를 파악할 수 있는 반복적인 연구가 필요하다.

REFERENCES

Asted-Kurki, P., Isola, A., Tammentie, T., & Kervinen, U. (2001). Importance of humor to client-nurse relationships and client's well-being. *International Journal of Nursing Practice, 7*(2), 119-125.

Bong, Y. S., So, H. S., & You, H. S. (2009). A study on the relationship between job stress, self-efficacy, and job satisfaction in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15*(3), 425-433.

Choi, E. J. (2010). *The effect of job stress and stress coping type on nursing performance among a university hospital nurses.* Unpublished master's thesis, Inje University, Busan.

Coopersmith, S. (1967). *The antecedent of self-esteem.* San Francisco: Freeman.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Bunchner, A. (2007). G power 3: A flexible statistical power analysis program for social, behavioral, and biochemical sciences. *Behavior Research Method, 39*, 175-191.

Ha, N. S., & Choi, J. (2010). An analysis of nursing competency affecting on job satisfaction and nursing performance among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 16*(3), 286-294.

Han, S. J. (2000). *A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance.* Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul.

Hwang, M. S. (1993). A study the humor sense and coping with stress. *The Journal of Unfolding Spirit, 12*, 265-294.

Jeon, B. J. (1974). Self-esteem: A test of its measurability. *Yonsei Nonchong, 11*, 107-129.

Kaplan, H., & Boyd, I. (1965). The social functions of humor on open psychiatric ward. *Psychiatric Quarterly, 39*, 502-515.

Kim, K. S. (2005). *A study on nurses' emotional intelligence, nursing performance, organizational commitment, and turnover intension.* Unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul.

Kim, M. R. (2009). *Relationship between sense of humor and job stress of nurses.* Unpublished master's thesis, Chonbuk National University, Jeonju.

Lee, J. M., & Park, H. G. (1988). A study on developing of job stress scale (II). *The Collection of Chonnam University, 33*, 43-62.

Lee, S. H., Kim, H. M., Ha, G. Y., Jo, H. S., & Chae, Y. M. (2008). The opinion and attitude of hospital managers toward

hospital evaluation program. *Journal of Korean Society of Quality Assurance in Health Care, 14*(1), 77-91.

Lee, W. H., & Kim, C. J. (2006). The relationship between depression, perceived stress, fatigue and anger in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing, 36*(6), 925-932.

Min, S., Jeong, Y. J., Kim, H. S., Ha, S. Y., Ha, Y., & Kim, E. A. (2009). The moderating effect of self-leadership in relationship between self-image and work performance of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15*(3), 355-364.

Min, S., Jung, Y. J., & Kim, H. S. (2004). Correlation between a sense of humor in nurses and their performance. *Daehan Journal of Business, 17*(4), 1427-1444.

Park, S. A ., Park, K. O., Kim, S. Y., & Sung, Y. H. (2007). A development of standardized nurse performance appraisal tool. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 13*(1), 197-211.

Park, S. A., Kim, J. H., Park, K. O., Kim, M. S., & Kim, S. Y. (2009). Development a tool for evaluating nurses' performance in hospital unit. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 15*(2), 5-19.

Park, W. S. (2002). *The relationship between leadership, Empowerment, and nursing performance.* Unpublished doctoral dissertation, Kyung Hee University, Seoul.

Robinson, V. M. (1977). *Humor and the health profession.* New Jersey: Slack.

Rosenberg, M. (1965). Social and the adolescent self-image. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Sim, M. R., & Kim, K. H. (2010). Job satisfaction, self-esteem, and nursing task performance among registered nurses and nurse assistants in long-term care hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 16*(4), 446-454.

Son, H. S. (2008). *The relationship between nurses' sense of humor and empowerment.* Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal, 38*(5), 1442-1485.

Svebak, S. (1974). Revised questionnaire on the sense of humor. *Scandinavian Journal of Psychology, 15*(4), 328-331.

Tse, M. M., Lo, A. P., Cheng, T. L., Chan, E. K., Chan, A. H., & Chung, H. S. (2010). Humor therapy: Relieving chronic pain and enhancing happiness for older adults. *Journal of Aging Research, 28*, 1-9.

Yang, N. Y., Han, S. S., & You, I. J. (2005). Affecting factors on performance of preceptors and preceptees. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, 11*(2), 135-141.

Yoo, M. S., & Jung, M. S. (2008). The relationships among the perception of quality assurance and national hospital evaluation program and nursing performance of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 14*(3), 260-267.

Yoon, A. J. (1995). *A study on organizational characteristics and efficiency on work performance: Especially hospital nursing organization.* Unpublished doctoral dissertation, Daegu University, Gyeongsan.