



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](#)

간호학 석사학위 논문

간호사의 유머감과
임파워먼트와의 관계

아주대학교 대학원

간호학과

손현숙

간호사의 유머감과 임파워먼트와의 관계

지도교수 김 용 순

이 논문을 간호학 석사학위 논문으로 제출함.

2008 년 2 월

아 주 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

손 현 숙

손현숙의 간호학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원장 김 용 순 인

심 사 위 원 박 지 원 인

심 사 위 원 유 혜 라 인

아 주 대 학 교 대 학 원

2008 년 1 월 8 일

국 문 요 약

본 연구는 간호사가 지각하는 유머감각과 임파워먼트 정도를 파악하고 이들의 관계를 규명하여 간호조직에 효율적으로 유머를 적용하는 방안을 모색하고 간호사의 임파워먼트를 상승시키는데 도움이 될 수 있는 기초 자료를 제공하고자 한다.

연구 대상은 수원시내 소재 일개 대학병원에 근무하는 간호사중 수간호와 책임간호사를 제외한 경력 3년 이상의 일반간호사 119명을 편의 표집하였고, 2007년 8월 18일부터 8월 31일까지 설문지를 통하여 간호사의 일반적 사항, 유머감각, 임파워먼트에 대하여 자료수집 하였다. 연구 분석은 SPSS 11.5를 이용 하였으며, 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율을, 대상자의 일반적 특성에 따른 유머감각과 임파워먼트정도는 t-test와 ANOVA를, 유머감각과 임파워먼트와의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

연구결과는 다음과 같다.

1. 간호사의 유머감각 정도는 최대 84점중 평균 54.33 ± 5.12 로 나타났고 하위영역은 정서표현성, 유머선호도, 메타메시지 감수성 순으로 나타났다.
2. 간호사의 임파워먼트 정도는 최대 84점중 평균 53.94 ± 7.85 로 나타났고 하위영역은 의미성, 역량, 자기결정성, 효과성 순으로 나타났다.
3. 간호사의 유머감각과 임파워먼트와 상관관계는 $r=.254(p=.005)$ 로 유의한 순 상관관계가 있는 것으로 나타났다.
4. 간호사의 일반적 특성에 따른 유머감각 정도는 유의한 차이가 없었다.
5. 간호사의 일반적 특성에 따른 임파워먼트 정도는 나이, 근무기간, 근무 만족 여부에서 유의한 차이가 있었다. 나이가 많을 수록, 근무기간이 길수록, 근무에 만족할수록 임파워먼트 정도가 높게 지각되었다.

결론적으로 간호사들이 스스로 지각하는 유머감각과 임파워먼트 정도는 높은 편이고, 유머감각과 임파워먼트는 순 상관관계로 나타나 간호조직에 유머를 적용함으

로써 간호조직의 임파워먼트 향상에 긍정적 영향을 미칠 수 있을 것으로 사료된다.

이러한 결과를 토대로 간호조직에 유머를 적용하는 다양한 임상연구 시도와 간호사의 유머사용 능력개발을 위한 제도나 교육프로그램이 개발되어야 함을 제언하고자 한다.

주요 핵심어 :간호사, 유머감각, 임파워먼트

차 례

국문요약	i
차 례	iii
표 차 례	v
부록차 례	v
I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	2
3. 용어 정의	3
II. 문헌고찰	4
1. 유머와 유머감각	4
2. 간호와 유머	7
3. 임파워먼트	10
III. 연구방법 및 절차	14
1. 연구 설계	14
2. 연구 대상	14
3. 연구 도구	14
4. 자료수집 방법	15
5. 자료분석 방법	15
6. 윤리적 고려점	16

IV. 연구 결과	17
1. 대상자의 일반적 특성	17
2. 간호사의 유머감각 평균 및 표준편차	18
3. 간호사의 임파워먼트 평균 및 표준편차	19
4. 간호사의 유머감각과 임파워먼트와의 관계	19
5. 간호사의 일반적 특성에 따른 유머감각	21
6. 간호사의 일반적 특성에 따른 임파워먼트	22
V. 논의	23
1. 간호사의 유머감각	23
2. 간호사의 임파워먼트	25
3. 간호사의 유머감각과 임파워먼트	27
VI. 결론 및 제언	29
1. 결론	29
2. 제언	30
참 고 문 헌	32
부 록	37
IRB 심의결과 통지서	49
ABSTRACT	50

표 차 례

<표 1> 대상자의 일반적 특성	16
<표 2> 간호사의 유머감각 점수	17
<표 3> 간호사의 임파워먼트 점수	18
<표 4> 간호사의 유머감각과 임파워먼트와의 관계	19
<표 5> 간호사의 일반적 특성에 따른 유머감각	20
<표 6> 간호사의 일반적 특성에 따른 임파워먼트	21

부 록 차 례

부록 1. 간호사의 일반적 특성에 따른 유머감각과 임파워먼트(하부영역별)	37
1. 간호사의 일반적 특성에 따른 유머감각(하부영역별)	37
<부록표 1> 간호사의 일반적 특성에 따른 정서 표현성	37
<부록표 2> 간호사의 일반적 특성에 따른 메타 메시지 감수성	38
<부록표 3> 간호사의 일반적 특성에 따른 유머 선호도	39
2. 간호사의 일반적 특성에 따른 임파워먼트(하부영역별)	40
<부록표 4> 간호사의 일반적 특성에 따른 의미성	40
<부록표 5> 간호사의 일반적 특성에 따른 역량	41
<부록표 6> 간호사의 일반적 특성에 따른 자기결정성	42
<부록표 7> 간호사의 일반적 특성에 따른 효과성	43
부록 2. 설문지	44

I. 서론

1. 연구의 필요성

사회, 경제, 정치, 과학기술, 정보 등의 모든 분야에서 지속적으로 개방화, 국제화가 이루어지면서 병원조직을 포함한 의료환경이 급속하게 변화되고 있고(양길모, 1998) 조직에서도 원하는 인재상이 변하고 있다. 과거의 인재상이 조직에 순응적이며 일정 수준의 업무능력을 갖춘 직원이었다면, 디지털 시대의 인재상은 전문성과 인간미, 재미를 갖춘 직원이다. 개인은 물론 조직에서도 재미와 활력, 즐거움은 빼놓을 수 없는 경쟁력의 한 요소가 되어가고 있고(박호표, 김명숙, 2006) 이와 더불어 최근 국내에서는 편경영 도입으로 활발한 조직 분위기를 유도하고 있다.

편경영은 엄숙하고 관료적이며 시스템 지향적인 조직에 ‘재미’라는 삶의 활력을 접목시켜 일과 삶이 균형을 이루는 즐거운 일터를 만드는 것으로, 기업의 생존을 좌우하는 종사자의 창의력을 자극하는 것은 물론 생산성 향상이라는 연쇄효과까지 가져오게 한다(오익재, 2006).

많은 의료기관에서 직원들의 사기를 높이고 의료서비스의 생산성과 효율성을 높이는 전략의 하나로 임파워먼트에 관심을 쏟고 있는(양길모, 1999) 현 시점에서 유머는 인적자원의 효율적 관리와 조직의 경쟁력을 강화시킬 수 있는 전략적인 요소가 되어가고 있는 것이다. 여러 연구에서 임파워먼트는 간호실무의 많은 문제점을 해결하고 동시에 직무 만족도 및 업무 효율을 증가시켜 조직 효율성 증대를 가져올 수 있으며, 이론 및 실무에 유용한 개념으로 대두되고 있다. 조직은 특정 목적을 달성하기 위하여 구성된 사회단위이자 인간의 집합체로 가장 중요한 자원은 인적 자원이며 인적 자원의 효율적 관리는 조직의 경쟁력을 증가시키고 조직의 성장에 핵심적인 요인이 된다.

개인이 임파워 된다는 것은 긍정적인 사고와 자기 및 타인 신뢰감의 증진을 바탕으로 지속적으로 자신의 역량을 증대하고 책임과 영향력을 키우면서 자율적, 적극적, 도전적으로 신속하게 일에 몰입하게 된다는 것이다. 이는 곧 구성원이 조직 내에서 삶의 의미를 발견하고 자기 성장을 가져와 조직의 활성화에 기여하고, 이를

바탕으로 신나는 일터의 형성이 이루어진다는 것이다(박원우, 1998).

임파워먼트와 유머는 새로운 환경변화 속에서 간호서비스의 질을 높이는 동시에 조직의 효율성을 증진시키는데 필수적인 개념이라고 할 수 있다. 사회적인 요구와 변화에 따라 간호사들이 보다 즐겁게 일하면서 동시에 조직 관리의 효율성을 높이기 위해 유머를 사용하는 것은 임파워먼트 상승에 긍정적인 영향을 미칠 수 있으리라 고려된다.

그러나 우리나라 간호 영역 분야에서 유머에 관심을 갖게 된 것은 최근 10년 이내의 일이며 선행연구를 살펴본 결과 스트레스나 우울에서 대처기전으로서의 효과, 생리적 효과, 정신 치료적 효과 등에 초점을 두고 이루어졌으며 간호 조직에 유머를 적용한 연구는 거의 없는 실정이다.

따라서 본 연구는 병원의 간호사를 대상으로 유머 감각과 임파워먼트와의 관계를 확인하여 임상에서 간호사를 대상으로 유머의 실제 적용가능성을 살펴보고, 또한 이와 같은 조사연구를 바탕으로 우리나라 간호조직에 유머를 적용함으로써 간호사의 임파워먼트를 상승시키는데 도움이 될 수 있도록 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 간호사가 인지한 유머감각과 임파워먼트의 정도를 파악하고 유머감각과 임파워먼트와의 관계를 파악하고자 함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 유머감각 정도를 파악한다.
- 2) 간호사의 임파워먼트 정도를 파악한다.
- 3) 간호사의 일반적 특성에 따른 유머감각과 임파워먼트의 차이를 분석한다.
- 4) 간호사의 유머감각과 임파워먼트와의 관계를 파악한다.

3. 용어 정의

1) 유머 감각

· 이론적 정의 : 인지적이며 정의적인 경험을 바탕으로 자극을 인지하고 정서적으로 표현하는 능력인 동시에 상황의 부조화를 이해하고 수용할 수 있는 능력이다(황명숙, 1991).

· 조작적 정의 : Svebak(1974)이 개발하고 황명숙(1991)이 사용한 도구를 일부 보완하여 측정된 점수로 간호사가 스스로 지각하여 스스로 만들어 내거나 느끼는 정도를 자기 평가에 의해 측정 하여 나타난 결과로 점수가 높을수록 유머감각 수준이 높은 것을 의미한다.

2) 임파워먼트

· 이론적 정의 : 개인의 과업 역할에 대해 내재적인 과업동기를 증진하도록 파위를 증대시키는 과정이다(Spreitzer, 1995).

· 조작적 정의 : Spreitzer(1995)가 개발하고 정해주(1988)가 번역한 도구로 측정된 것을 말하며 의미성, 역량, 자기결정성, 효과성의 내용을 포함하며 점수가 높을수록 임파워먼트 수준이 높은 것을 의미한다.

II. 문헌 고찰

1. 유머와 유머감각

유머에 대한 정의는 매우 다양하며 광범위한 의미를 포함하고 있다. 유머의 사전적 정의는 즐거움이나 웃음을 돋구어 주는 활동·말·문장의 특질을 뜻하고 그러한 특질을 인지하는 능력과 이를 표현하는 능력을 의미한다. 즉 언어를 통해서 뿐만 아니라 얼굴표정, 몸짓, 만화, 글, 그림 등 다양한 자극을 통해 이루어지는 다소 복잡한 과정이다(심미영, 1991; 이화자, 1998). 또한 유머는 개인의 사상이나 가치 기준에 따라 다르게 받아들여지고 사회적인 측면과 개인의 지각 및 인지능력, 심리적 측면들이 상호작용하는 복잡한 현상이다(김희선, 1992).

유머의 어원은 라틴어에서 찾아 볼 수 있으며, 원래 유동체(fluid) 또는 습기(moisture)라는 의미를 가지고 있다(Robinson, 1978). 고대와 중세 및 르네상스 시기의 생리학에 의하면, 인간의 기본적인 체질은 혈액, 점액, 담즙 및 흑담즙의 4가지 체액으로 구성되어 있고 이것은 인간의 기질, 기분 또는 일반적인 성질을 결정하는 중요한 역할을 한다고 믿어졌다. 따라서 이 4가지 체액이 균형을 이루고 조화를 이룰 때 ‘좋은 유머’ 상태에 있다고 말하며, 불균형일 때는 ‘유머 결여’ 상태에 있다고 말함으로써 유머는 인간의 기분 또는 정신 상태를 묘사하는 단어로 사용하게 되었다(Ferguson, 1989). 간호학에서 유머적용을 처음 제시한 Robinson(1977)은 유머현상을 웃음, 미소, 즐거운 감정을 유발시키는 상호작용을 가능하게 하는 의사소통의 일종이라고 하였다.

Iowa 의 간호중재 분류(NIC)에서는 환자의 관계형성, 긴장완화, 분노감소, 학습촉진, 또는 동통에 대한 대처를 위해서 재미있고, 즐겁고, 우스운 것을 인지(perceive), 감상(appreciate), 표현하는 것(express)이라고 하였다.(McClosky & Bulechek, 1996).

또한 AATH(Association for Applied and Therapeutic Humor)에서는 치료적 유머를 ‘신체적, 정신적, 인지적, 사회적, 또는 영적으로 건강을 강화시키거나 치유나

대처를 촉진하기 위해 병의 대처요법으로서 사용되어 지며, 우스운 것 또는 우스운 표현을 발견하거나 모순적이고 부조화적인 삶의 상황을 인식하도록 자극함으로써 건강을 증진시키는 어떤 중재' 라고 하였다. (Martin, Kuiper, Oringer & Dance, 1993).

유머는 인지적 영역과 행동적 영역으로 구분해 볼 수 있다. 유머의 인지적 영역이란 사람들이 왜 웃는지를 이해하고, 유머가 태도나 행동의 변화에 미치는 효과를 밝히고자 함을 말한다. 즉 유머를 이해한다는 것은 유머에서 나타내고자 하는 바를 파악하는 것으로 유머 인식과 선호, 유머의 의미 및 사용 시 방해요인 등을 통해서 측정할 수 있다. 이러한 유머는 격양된 사건으로부터 긴장을 감소시키고, 스트레스나 불안을 감소시키며, 적절한 안녕 상태를 나타내는 척도이다(Snyder, 1985).

유머의 행동적 영역은 사람들이 유머를 표현하고 사용하는 것에 관심을 두는 것을 의미한다. Warner(1984)는 유머를 자기폭로 수단으로 보았으며, 이러한 유머는 지각을 새롭게 한다고 하였다.

유머를 간호중재로 사용하기 위한 과학적 근거를 탐색하기 위하여 많은 관련이론이 제시되고 있다. 그러나 아직 일반화된 이론은 없으며(Holland, 1982) 보편적인 이론은 생리적 이론, 우월성 이론, 이율 배반성 이론, 이완 이론, 파악 이론, 심리 분석적 이론, 각성 이론, 불일치 이론 등이다.

Martin 과 Lefcourt(1986)에 의한 유머이론을 살펴보면 각성(arousal) 이론, 불일치(incongruity) 이론, 우월성(superiority) 이론으로 분류 하였다. 각성 이론은 유머의 스트레스 감소효과에 초점을 맞춘 이론으로 유머의 정적인 측면에 초점에 맞추고 있으며, 긴장을 감소시키는 효과를 갖는다. 근육은 불안할 경우 긴장되며 웃음은 이들 근육을 이완 시킬 수 있다고 본다. 불일치 이론은 인지적 이해 과정에 초점을 둔 것으로 예기치 않은 방식으로 본질적으로 서로 다른 두 사상, 개념 또는 상황이 함께 진행됨으로써 유머가 발생한다고 보는 것이다. 즉 상식이나 논리에서 벗어나 두서없는 상황이나 생각에서 비롯된다는 것이다. 우월성 이론은 유머 이론 중 가장 초기에 등장한 이론으로 멸시 이론이라고도 한다. 이 이론에서 유머는 다른 사람을 알보거나 평가 절하 하여 우월감을 갖게 될 때 웃게 된다는 것으로 외적 환경을 통

제하여 자신감을 증가시킨다고 하였다.

유머를 이해하려는 이론은 여러 가지가 있으나 그 어떤 이론도 확고히 받아들여거나 부정할 수 있는 실험적 증거는 부족하다. 유머는 대단히 복잡한 사회적인 현상인 것이며 개인의 지각과 인지능력이 중요한 역할을 하고 있다. 이러한 논리들을 종합해 보면 유머의 본질적인 효과는 자아의 강화와 통제를 의미하는 것에서 유래된다(민순, 정영주, 김혜숙 2004).

유머감각(Sense of humor)은 인지적이며 정의적인 경험을 바탕으로 자극을 인지하고 정서적으로 표현하는 능력인 동시에 상황의 부조화를 이해하고 수용할 수 있는 능력이라고 정의한다(황명숙, 1991).

유머감각을 3가지 요인으로 구분하여 살펴보면 유머의 선호도(Liking of Humor), 메타메시지 감수성(Metamessage Sensitivity), 정서의 표현성(Emotional Expressiveness)으로 볼 수 있다. 유머의 선호도(Liking of Humor)는 유머와 유머러스한 역할을 즐기는 정도라고 정의하였다(황명숙, 1991). 메타메시지 감수성(Metamessage Sensitivity)은 여러 가지 상황에서 유머를 인지하는 능력이다. ‘대화’에는 단어들의 의미를 통해 전달되는 정보인 ‘메시지(message)’라는 것이 있고, 이것에 덧붙여 대화하는 사람에 대한 태도, 대화의 시기와 장소, 분위기, 실제 대화 내용 등을 포괄하여 전해지는 메시지인 ‘메타메시지(metamessage)’가 있다.

최용선(1997)의 연구에서 대화는 서로 주고받는 단순한 말인 메시지에 의하여서만 이루어지는 것이 아니라 실제 대화는 언어와 무언의 몸짓을 통하여 전달되는 메타메시지에 의해서 이루어진다고 하였다. 정서의 표현성(Emotional Expressiveness)은 유머 반응의 일종으로 웃음을 포함한 감정 일반을 표현하는 정도로 Weisfeld(1993)는 유머가 정서적인 것으로 정의된다고 하고 유머의 이해는 웃음을 동반한 유쾌하고 독특한 정서라고 하였다.

Thorson & Powell(1993)은 유머감각이 유머를 창조하고 생산해 내는 요소, 다의적 표현에 대한 포용력, 삶의 기쁨, 사회적 목적을 달성하기 위해 유머를 사용하는 기술, 유머를 대응기전으로 사용하는 능력, 지적 능력 등 다양한 측면으로 구성되어 있다고 하였으며, 유머를 인지하고 감상하는 것보다는 유머를 창조하는 요소를 중

요시하였다. 이러한 유머는 농담, 연재만화, 우스운 이야기, 엉뚱한 장면, 개그, 재미 있는 노래, 별난 신호, 큰 실수, 어리석은 것, 익살스런 몸짓 등의 다양한 형태를 취할 수 있다(이명화, 2001).

이상에서 살펴본 바와 같이 유머는 우리가 일상적으로 이해하고 있는 농담이나 코믹, 윗트와는 다른 것으로, 다양한 인지적, 정의적인 경험으로 인격의 핵심임을 알 수 있다. 그러므로 유머는 개인적인 특성을 갖는 과정이며, 간호사 자신뿐만 아니라 간호대상자 및 동료와의 상호작용에서 대처기전으로서, 의사소통기술로서, 그리고 정신적, 신체적 치유 과정을 증진시키는 도구로서 인식되어야 할 것이다(김묘성, 2002).

2. 간호와 유머

그리스 철학자들의 사고에 의해 비롯된 유머를 간호학에 처음으로 적용한 사람은 Robinson(1977)이고, 이후 계속적으로 유머 개념이 간호이론 영역에서 탐색되어지고 있으며, 유머와 웃음이 건강과 관련된 목표를 달성하는데 도움을 주는 접근법으로 제시되고 있다(오유진, 1999).

웃고 난 후에는 즐거운 기분이 되며, 카테콜라민, 면역글로불린, 엔돌핀이 분비된다. 카테콜라민은 즐거운 자극을 감지하게 해주고 대사율을 높인다 (Davidhizar & Schearer, 1992; Dawson, 1991). 이러한 생리적 효과 외에도 유머는 사회적 통합과 전문적 간호와 매일의 삶에 있어서 중요하고도 필수적인 부분이다. 유머가 대처기전으로 사용되어 타인과의 관계 형성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 연구에 대해 살펴보면 다음과 같다.

유머는 환자로 하여금 바뀐 삶의 상황에서 휴식의 순간과 새로운 전망을 제시함으로써 어려운 상황을 잘 대처하게 도와준다. 간호사-환자와의 관계에서 유머는 환자로 하여금 비평과 의사소통하거나 스스로를 표현하는 것을 가능하게 한다. 간호사는 유머를 통하여 환자의 불안을 경감시킬 수 있고 유머는 간호사가 대처하도록 돕는다(Asted-Kurki, Isola, Tammentie, Kervinen, 2001).

Robinson(1983)은 간호 실무에서 유머가 대처기전으로 활용 가능한 상황들을 다음과 같이 제시하였다. 병원 환경에 익숙하지 않은 환자와 가족들이 병원과의 상호 관계를 형성할 때, 불안 스트레스와 긴장을 감소하고자 할 때, 사회적으로 허용 될 수 있는 방법으로 불안 적대감과 공격성을 표현하고자 할 때, 고통스럽고 두려운 감정들을 회피하거나 부정하고자 할 때, 부끄러움이나 당황함을 표현하고자 할 때, 응급실, 중환자실과 같은 특수한 상황에서도 유머활용으로 환자 및 가족들의 스트레스관리 뿐만 아니라 간호사 자신의 직업으로 인한 스트레스 관리에도 효과적이라고 하였다.

유머는 인간관계를 편하게 만듦으로서 사람간의 사회적 거리를 감소시키는 역할도 한다. Kubie(1971)는 기술적으로 유머를 잘 사용하면 말하기 난처한 민감한 부분에 대한 의사소통을 부드럽게 하고, 갈등도 더 잘 파악하게 되어 경직되고 딱딱한 인간관계를 부드럽게 하는 분위기를 만든다고 하였다.

Hunt(1992)는 일반 간호사를 대상으로 한 연구에서 유머의 사용으로 의사소통을 증진시켜, 불안이 감소되었다고 보고하였다. 또한 간호의 질에 대해 환자들이 평가한 연구에 좋은 간호사의 중요한 특징으로 유머감이 발견되었고, 간호 및 치료와 관련된 환자의 경험과 기대에 대한 연구에서도 대상자들은 간호사에게 유머감각을 기대하였다(Leino Kilpi & Vuotenheimo, 1992; Astedt Kurki & Liukkonen, 1994).

유머의 또 다른 효과로 교육적인 측면을 들 수 있다. Ulloth(2002)는 간호교육자와 학생을 대상으로 관찰과 인터뷰, 설문을 통한 연구결과에서 유머가 간호교육에 있어서 효과적이고 다목적적인 도구가 될 수 있다고 하였다. 유머가 교육에 있어서도 긍정적인 효과를 이끌어 낸다는 다른 선행연구를 살펴보면, Robinson(1970)은 간호에서도 환자와의 관계를 개선할 수 있고, 생의 만족도를 증가시키며, 간호사와 환자간의 치료적 분위기를 향상시키며 학습촉진에도 매우 도움이 되는 중재라고 하였다. Herth(1984)는 가정간호를 실시할 때 웃음으로 환자를 대할 때 환자와 간호사간의 인간관계가 더 잘 형성되었고, 환자의 스트레스나 불안정도가 경감되었으며, 건강교육을 할 때 학습의 효과가 증진되었다고 하였다.

유머감각과 과학학습 효과의 상관관계를 알아보기 위해 중학생을 대상으로 한

차문희(2007) 연구에서 유머를 적용한 실험 집단이 통제 집단보다 학업 성취도가 높게 나타났고 과학 학습 태도검사에서도 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이와 같이 여러 연구에서 밝혀진 결과에서 유머는 생리적 효과 외에도 어려운 상황에서의 대처 기전으로, 의사소통의 방법으로, 교육의 도구로서 사용되며 그 효과가 입증되고 있다. 이러한 결과는 개인뿐만 아니라 그 개인이 속한 조직에도 영향을 미칠 수 있다. 유머와 조직 간의 관계에 대하여 다양한 연구가 시도 되지 않았지만, Kaplan 과 Boyl(1965)는 직원들 간의 유머감각이 있으면 그 조직의 사기가 진작되었다고 하였고, 민순, 정영주, 김혜숙(2004)의 연구에서 간호사가 간호조직에서 유머감각을 높게 지각할수록 간호업무 성과가 높은 것으로 나타났다고 하였다. 또한 간호사들의 유머에 대한 인식도 긍정적이다.

서문자와 김금순(1993)의 연구에서 간호사의 유머감각 총점의 평균이 56.29점으로 도구상의 중간 점수인 40점 보다 높게 나타났고 신현주(2003)의 연구에서 평균 평점 4점중 2.97점으로 도구상의 문항 중간 점수인 2점 보다 높게 나타났다. 민순, 정영주, 김혜숙(2004)의 간호사 169명을 대상으로 한 연구에서도 조금만 노력하면 유머를 잘 구사할 수 있다고 보는 ‘잠재된 유머산화형’인 75 ~ 89점이 45%로 가장 높게 조사되어 많은 간호사들이 스스로 지각하는 유머 감각정도는 높게 측정되었다. 김묘성(2002)의 연구에서도 337명의 간호사를 대상으로 유머의 가치를 조사한 결과 유머 가치 점수가 최저 11점, 최고 55점에서 평균 41.94점으로 비교적 높게 나타났다

이상의 문헌에서 살펴볼 때 유머는 다방면적 가치와 효과를 가지고 있고 간호현장에서의 유머사용 가능성을 시사하고 있다. 그러나 간호 현장에서 유머에 관한 문헌들을 고찰하였을 때 구체적 연구가 미흡하고 체계화되어 있지 않은 실정이다. 따라서, 간호사 스스로 유머에 관심을 가지는 것이 필요하고, 유머감각에 대하여 임상에 있는 간호사들은 어떤 점을 응용하여 간호중재와 성과에 활용할 수 있는지 생각해 보아야 하고(민순, 정영주, 김혜숙, 2004) 이와 관련된 구체적인 연구가 필요하겠다.

3. 임파워먼트

임파워먼트는 업무 수행 능력을 제고시키고, 관리자들이 지니고 있는 권한을 구성원에게 이양하여 그들의 책임 범위를 확대함으로써 그들이 보유하고 있는 잠재 능력 및 창의력을 최대한 발휘하도록 하는 방법이라고 말할 수 있다.

현대에 임파워먼트가 조직에 중요하고 변화에 요구되는 개념으로 대두되고 있는데 그 이유는 구성원으로 하여금 자신의 일이 조직의 성패를 좌우한다는 강한 사명 의식을 갖도록 하고 우수한 인력을 갖거나 확보하는 것에 초점을 두며 특히, 업무를 수행하는 개인의 기량을 향상시키는데 초점을 두고 또한 자신이 담당하고 있는 일에 스스로 의사결정권을 갖게 하며 통제감을 높임으로서 무력감과 스트레스를 해소하고 더 나아가 강한 업무의식을 갖게끔 성취감을 주며 조직에 대해 서비스를 향상시키고 환경 변화에 신속하게 대응하도록 하기 때문이다(신유근, 1997).

임파워먼트(empowerment)라는 용어는 ‘힘(power)’에서 유래된 것이며 ‘힘(power)’은 자기 자신이 원하는 무엇을 얻을 수 있는 능력, 타인의 생각, 행동에 영향을 미칠 수 있는 능력으로 해석되고(Parenti, 1978) 사전적 의미는 권한부여, 능력개발, 가능성 부여, 허락 등으로 규정되고 있다.

Spreitzer(1995)는 임파워먼트를 직무와 개인 자신의 기준이나 이상과의 적합성에 따라 의미(meaning), 작업수행에서 개인이 나타내는 능력(competence), 자신의 행위에 대한 제어 및 결정(self-determination), 개인의 노력이 조직성공에 미치는 영향(impact)과 같은 네 가지 요소로 구성된다고 하였다.

Rappaport(1988)는 임파워먼트를 자신의 삶에 대한 통제권과 자율권 및 자신이 살고 있는 공간에서의 민주적 참여로 설명하고 있다. 즉, 개인의 임파워먼트는 삶과 환경을 얼마만큼 자율적으로 조정하고 통제할 수 있는지와 관련된 개념이라고 할 수 있다. 개인 임파워먼트가 바람직하게 실행되기 위해서는 누구나 갖춰야 할 잠재적 요건이 있는데 이것으로는 자아존중감, 통제의 위치, 능력 및 경험, 그리고 지식 등이 거론된다.

임파워먼트는 다양한 내용으로 구성되어 있기 때문에 그 본질을 단일 관점에서

파악하기 어렵다(김윤정의, 1999). 그러나 어느 수준에서 논의되든지 조직 구성원들에 대한 정의는 구성원 개인들이 의도적으로 몰입하고 높은 에너지의 역량을 갖고 있다고 믿도록 만드는 행위지향성을 띠고 있다는 점과 행위를 위한 권한을 개인에게 준다는 의미가 포함되어 있음을 알 수 있고(차윤석, 1996) 권한 이양 및 구성원들 스스로의 노력을 통하여 파워부여가 증대되고 그 결과 어떤 일에 대한 개인적 능력, 권한 및 자존감에 대한 신념이 증가되는 것으로 정의될 수 있다(남경희, 2001).

임파워된 조직은 개인 임파워먼트를 촉진 시키고, 임파워된 개인은 집단을 임파워 시키고, 임파워된 집단은 조직을 임파워 시켜 궁극적으로 간호의 직무 만족과 환자의 만족도라는 간호 생산성을 높이는 시너지 효과를 가져 온다(김윤정의, 1999). 개인, 집단 및 조직의 임파워먼트는 독립된 개별적인 것이 아니라 연속선상에 있는 것으로 개인 임파워먼트가 집단 임파워먼트로 이어지고 이것이 조직 임파워먼트로 연결되는 것이다(박선아, 1994). 김윤정의 16인의 연구(1999)에서 간호조직의 임파워에 영향을 미치는 요인을 파악한 결과, 개인 특성 중 개인의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인으로는 연령과 최종 학력, 근무 연한이었으며, 이는 집단 임파워먼트에 간접적인 영향을 미칠 것으로 고려된다고 하였고 개인과 집단 임파워먼트가 통계적으로 유의한 관계로 조사되어 간호사 개개인이 임파워 된다면 이 개인 임파워먼트가 집단 임파워먼트로 확대 되어 간호조직의 임파워먼트가 증대 될 수 있다고 하였다.

간호학분야에서 임파워먼트와 관련된 대부분의 연구에서 간호사의 일반적 특성인 나이, 학력, 결혼상태, 근무기간, 근무부서, 직위, 근무 만족에 따른 임파워먼트에 유의한 차이를 보인다(이현주 2002, 차윤석 1995, 장영애 1999).

간호사의 연령이 높을수록, 근무기간이 길수록, 직위가 높을수록 임파워먼트와 유의한 차이가 있었는데 연령과 직위가 높고 근무기간이 길수록 임파워먼트 정도가 높게 나타난 것은 직위가 높을수록 책임감, 성취감 등을 높게 반영하는 업무를 수행하고, 구성원간의 협조와 조화에 교량적 역할을 하며 (박선아, 1994) 상사와 동료 그리고 타부서 간의 상호관계 및 의사소통이 원활하게 되는 것과 많은 연관이 있는

것으로 생각된다(손보경, 2003).

이러한 결과는 팀의 리더 역할이 중요하다고 볼 수 있는데 Conger 와 Kanungo(1988)도 조직구성원이 임파워되기 위해서는 리더의 역할이 중요하다고 하였고, 리더의 구체적인 역할은 높은 수행 기대를 시킴으로서 하부조직에게 확신을 표현하고, 하부조직이 의사 결정에 참여할 수 있는 기회를 장려하고, 자율성을 제공하며, 의미 있는 목표를 설정해 주는 것으로 이러한 역할들이 임파워 된 조직 구성원을 형성해 낼 수 있다고 주장하였다.

개인과 집단의 임파워먼트가 관계가 있다는 연구결과(김윤정의 1999, Fullam, Lando, Johansen, Reyes, Szaloczy, 1998)는 궁극적으로 간호의 직무만족과 간호의 생산성을 높이는 결과를 가져온다. 간호사의 임파워먼트가 조직의 영향을 미치는 연구를 살펴보면 다음과 같다.

Laschinger & Havens(1996)의 연구에서 직무관련 임파워먼트와 실무에서의 통제력 정도를 확인한 결과 자율성과 임파워 된 간호사는 이직율이 감소하고 직무만족도와 직무효과성이 증진되었다. 구옥희(1998)는 임파워먼트의 결과로 자존감이 증진되고 목적설정과 도달에 대한 능력이 증가되고 조직의 효과성과 생산성이 증진되며 효과적이고 질 높은 간호를 제공한다고 했다. 최희경(1999)은 리더쉽과 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에서 임파워먼트는 직무만족과 조직몰입과 유의한 상관관계가 있다고 했으며 매개변수로도 임파워먼트는 변수간의 설명력을 높여 준다고 했다. 박원숙(2002)의 리더쉽, 임파워먼트, 간호업무성과관의 관계를 알아보는 연구에서 개인 임파워가 증진되었을 경우 집단과 조직으로 확산되어 조직몰입 및 간호업무 성과에 더욱 큰 증대를 가져올 수 있다고 하였다.

좋은 일이 있거나 어떤 일에 흥미와 열성이 생길 때 우리는 몰입하게 된다. 피곤하거나 힘들고 손해를 보는 일이라도 일단 신바람이 나서 하게 되면 최선의 노력을 하게 되고 정신없이 몰두하게 되므로 자연스럽게 최고의 성과와 결과를 얻을 수 있다. 이러한 개인의 능력을 에너지로 승화하면 힘이 생성되고, 이러한 에너지가 모여 팀워크의 시너지 효과까지 내게 된다면 그야말로 엄청난 힘을 발휘하게 될 것이다.

민순, 정영주, 김혜숙(2004)은 유머감각을 지닌 하급자가 상급자의 리더십을 더 높게 지각하여 간호업무 성과에 큰 영향을 끼칠 수 있다고 하였다. 이는 박원숙(2002)의 연구에서 개인 임파워가 증진되었을 경우 집단과 조직으로 확산되어 조직 몰입 및 간호업무 성과에 더욱 큰 증대를 가져올 수 있다고 한 결과를 고려하면 유머러스한 개인이 조직 구성원에게 영향을 미쳐 즐겁고 유연한 조직분위기에 도움이 될 수 있고 개인의 유머감각은 조직의 임파워먼트에 영향을 미친다고 고려할 수 있겠다. 그러나 유머감각과 조직의 임파워먼트와의 관계를 구체적으로 파악한 연구가 없어 관련성을 객관적으로 설명하기에는 많은 어려움이 있다. 이에 본 연구는 간호사의 유머감각과 임파워먼트 정도를 파악하고 그 관련성을 알아보고자 하였다.

Ⅲ. 연구 방법 및 절차

1. 연구 설계

본 연구는 간호사를 대상으로 유머감각과 임파워먼트 정도를 파악하고 간호사의 유머감각과 임파워먼트의 관계를 규명하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구는 경기도 소재 일개 대학병원에 근무하는 간호사중 수간호사와 책임간호사를 제외한 경력 3년 이상의 일반 간호사 총 119명을 편의 표집하였다.

3. 연구 도구

본 연구는 일반적 특성 9문항, 임파워먼트 12문항, 유머감각 21문항, 총 42문항의 설문지로 구성되었다.

1) 유머감각

Svebak(1974)이 개발한 SHQ(Sense of Humor Questionnaire)를 황명숙(1991)이 사용한 것을 일부 수정·보완하였고 정서 표현성, 메타메시지 감수성, 유머 선호도로 3개의 하위영역으로 구성되어 사람이 만들어 내거나 느끼는 정도를 자기 평가에 의해 측정하는 것이다. 세 개의 하위영역마다 7문항씩 모두 21문항으로 구성되어 있고 점수의 범위는 21 ~ 84점이며 모든 문항은 4점 척도로 ‘매우 그렇다’ 4점에서 ‘전혀 아니다’ 1점의 범위에 있고 점수가 높을수록 유머감각이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.624였고 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α =.743이었다.

2) 임파워먼트

임파워먼트를 측정하기 위한 도구는 Spreitzer(1995)가 개발하고 정해주(1988)가 번역하여 사용한 설문지로 7점 척도로 되어 있다. 임파워먼트 하위영역은 의미성(meaning), 역량(competence), 자기결정성(self-determination), 효과성(impact)의 네 영역이다. 각 영역에 3문항씩 총 12문항으로 구성되어 있고 점수의 범위는 12 ~ 84점이며 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 7점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점의 범위에 있으며 점수가 높을수록 임파워먼트의 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Spreitzer(1995)의 연구에서 Cronbach’s $\alpha=.72$ 였고 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha=.89$ 였다.

4. 자료수집 방법

본 연구는 2007년 8월 18일부터 8월 31일 까지 자료수집 하였으며, 경기도 소재 일개 대학병원의 의학연구 윤리 심의 위원회 (Institutional Review Board: IRB)의 승인을 받은 후 간호부의 승인을 받았으며 병동수간호사와 간호사의 협조를 얻어 설문지를 배부하였다. 총 300명의 간호사에게 설문지를 배부하였고 회수된 설문지는 총 290부였다. 회수된 설문지 중에서 응답이 부정확한 7부를 제외한 283부에서 연구목적에 맞는 총 119부를 자료 분석에 이용하였다.

5. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS 11.5 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 간호사의 일반적 특성은 실수와 백분율로 처리하여 분석하였다.
- 2) 간호사의 유머감각과 임파워먼트 정도는 평균과 표준편차로 처리하여 분석 하였다.
- 3) 간호사의 일반적 특성에 따른 유머감각과 임파워먼트는 t-test 와 ANOVA 로 처리하여 분석하였다.

- 4) 간호사의 유머감각과 임파워먼트의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 5) 도구의 신뢰도 검정을 위해 Cronbach's α 를 산출하였다.

6. 윤리적 고려점

경기도 소재 일개 대학병원의 의학연구 윤리 심의 위원회 (Institutional Review Board: IRB)의 심의를 받은 후 연구를 진행하였고 간호부와 연구 대상자에게 협조와 동의를 구한 다음 설문지를 배부하고 회수하였다. 수집된 자료는 익명으로 처리하고 연구 목적으로만 사용하며, 연구 참여는 자발적인 것으로 본 연구에 동의한 경우라도 언제든지 철회할 수 있다는 것을 언급하였다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

<표 1> 대상자의 일반적 특성

(N=119)			
특성	구분	n(%)	M ± SD
나이(세)	24 ~ 26	33(27.7)	27.33 ± 2.27
	27 ~ 29	60(50.4)	
	30이상	26(21.8)	
근무기간(년)	3 ~ 4	47(39.5)	51.18 ± 16.52
	5 ~ 6	60(50.4)	
	7 이상	12(10.1)	
근무부서	병동계	57(47.9)	
	집중치료실	38(31.9)	
	수술실	19(16.0)	
	기타	5(4.2)	
학력	전문대졸	60(50.4)	
	대학졸 이상	59(49.6)	
결혼상태	기혼	12(10.1)	
	미혼	107(89.9)	
종교	무교	128(45.2)	
	유교	155(54.8)	
근무만족여부	만족	75(63.0)	
	불만족	44(37.0)	

본 연구에서는 대상자의 일반적 특성으로 나이, 근무기간, 근무 부서, 학력, 결혼 상태, 종교, 근무 만족여부에 대하여 조사하였다.

연구 대상자는 총 119명으로 평균 연령은 27세였으며, 24 ~ 26세가 27.7%, 27 ~ 29세가 50.4%, 30세 이상이 21.8%였다. 근무기간은 3 ~ 4년이 39.5%, 5 ~ 6년이 50.4%, 7년 이상이 10.2% 이었고 평균 근무기간은 51.18개월 이었다. 근무지는 병동 계가 47.9%로 가장 많았고, 집중치료실 31.9%, 수술실 16.0%, 기타 부서가 4.2% 순으로 나타났다. 학력은 전문대졸 50.4%, 대학졸 이상이 49.6% 였다. 결혼상태는 미혼이 89.9%, 기혼이 10.1%였고, 종교가 없는 대상자가 45.2%, 종교가 있는 대상자가 54.8% 있다. 현재의 근무지에 만족이 63%, 불만족이 37%로 조사 되었다 < 표 1 >.

2. 간호사의 유머감각 평균 및 표준편차

< 표 2 > 간호사의 유머감각 점수

(N=119)			
유머감각	M ± SD	Min	Max
정서 표현성	18.55 ± 1.72	14.00	24.00
메타메시지 감수성	17.71 ± 1.92	12.00	24.00
유머 선호도	18.07 ± 2.38	12.00	26.00
계	54.33 ± 5.12	38.00	74.00

간호사가 지각하는 유머감각 정도는 평균 54.33±5.12 였다. 하위 영역별로 살펴보면 정서 표현성이 18.55±1.72로 가장 높게 나타났고 유머 선호도 18.07± 2.38, 메타메시지 감수성 17.71±1.92 순으로 나타났다. 즉 유머에 대한 반응을 자유롭게 표현하는 정서의 표현성이 가장 높게 나타났고 그 다음 유머나 유머러스한 역할을 즐기는 정도인 유머의 선호도 순으로 나타났고, 여러 상황에서 유머를 인지하는 능력인 메타메시지 감수성이 가장 낮게 나타났다 < 표 2 >.

3. 간호사의 임파워먼트 평균 및 표준편차

< 표 3 > 간호사의 임파워먼트 점수

(N=119)			
임파워먼트	M ± SD	Min	Max
의미성	15.15 ± 2.52	9.00	21.00
역량	14.16 ± 2.39	8.00	21.00
자기결정성	13.83 ± 2.28	8.00	21.00
효과성	10.80 ± 2.70	3.00	21.00
계	53.94 ± 7.85	33.00	84.00

본 연구에서 간호사가 지각하는 임파워먼트 정도는 53.94±7.85였고 하위 영역에서 의미성 요소가 15.15±2.52로 가장 높게 나타났다. 역량은 14.16±2.39, 자기결정성은 13.83±2.28, 효과성은 10.80±2.70 순으로 나타났다 < 표 3 >.

4. 간호사의 유머감각과 임파워먼트와의 관계

대상자의 유머감각과 임파워먼트와의 관계는 $r=.254(p=.005)$ 로 순 상관 관계가 있는 것으로 나타났다.

간호사의 유머감각과 임파워먼트 정도의 하부 영역별 상관관계를 살펴 본 결과는 < 표 4 >와 같다.

< 표 4 > 간호사의 유머감각과 임파워먼트와의 관계

(N=119)

	유머감각	정서표현성	메타메세지 감수성	유머선호도
임파워먼트	.254 (.005)	.185 (.044)	.232 (.011)	.228 (.013)
의미성	.761 (.000)	.296 (.000)	.201 (.029)	.211 (.021)
역량	.853 (.000)	.065 (.021)	.090 (.331)	.126 (.171)
자기결정성	.857 (.000)	.127 (.480)	.205 (.026)	.250 (.006)
효과성	.726 (.000)	.140 (.130)	.237 (.009)	.145 (.114)

간호사의 유머감각 정도와 임파워먼트의 하부영역별 상관관계는 의미성에서 $r=.761$ ($p=.000$), 역량은 $r=.853$, $p=(.000)$, 자기결정성은 $r=.857$ $p=(.000)$, 효과성은 $r=.726$, ($p=.000$)으로 모두 순 상관관계가 있었다. 임파워먼트 정도와 유머감각의 하부영역별 상관관계는 정서표현성 $r=.185$ ($p=.044$), 메타메세지 감수성 $r=.232$ ($p=.011$), 유머선호도 $r=.228$ ($p=.013$)로 모두 순 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

유머감각의 하부영역과 임파워먼트의 하부영역별 상관관계는 정서표현성과 의미성 $r=.296$ ($p=.000$), 역량 $r=.137$ ($p=.137$), 자기결정성 $r=.127$ ($p=.480$)로 순 상관관계가 있었다. 메타메세지 감수성과 의미성은 $r=.201$ ($p=.029$), 역량 $r=.090$ ($p=.331$), 자기결정성 $r=.205$ ($p=.026$), 효과성 $r=.267$ ($p=.009$)로 모두 유의한 순 상관관계가 있었다. 유머선호도와 의미성은 $r=.211$ ($p=.021$), 자기결정성 $r=.250$ ($p=.006$)으로 순 상관관계가 있었다.

5. 간호사의 일반적 특성에 따른 유머감각

대상자가 지각하는 유머 감각 정도와 이에 영향을 미치는 일반적 특성으로 나이, 근무기간, 근무부서, 학력, 결혼 상태, 종교, 현 근무지에서의 만족 여부와의 관계를 분석한 결과 < 표 5 >에서와 같이 모두 유의한 차이가 없었다.

< 표 5 > 간호사의 일반적 특성에 따른 유머감각

(N=119)

특성	구분	n	M ± SD	t or F	p
나이(세)	24 ~ 26	33	55.36 ± 4.35	1.014	.366
	27 ~ 29	60	54.10 ± 5.46		
	30이상	26	53.57 ± 4.69		
근무기간(년)	3 ~ 4	47	55.36 ± 5.33	1.575	.211
	5 ~ 6	60	53.65 ± 4.93		
	7 이상	12	53.75 ± 4.92		
근무부서	병동계	57	54.60 ± 4.86	.418	.740
	집중치료실	38	54.60 ± 6.04		
	수술실	19	53.21 ± 4.58		
	기타	5	53.60 ± 1.34		
학력	전문대졸	60	53.85 ± 5.14	-1.110	.269
	대학졸 이상	56	54.91 ± 5.13		
결혼상태	기혼	12	52.50 ± 4.33	-.314	.191
	미혼	107	54.54 ± 5.18		
종교	무교	54	54.37 ± 4.95	.066	.947
	유교	65	54.30 ± 5.29		
근무만족 여부	만족	75	54.77 ± 5.18	1.231	.221
	불만족	44	53.59 ± 4.98		

6. 간호사의 일반적 특성에 따른 임파워먼트

연구대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트의 차이는 < 표 6 >에서와 같이 나이($F=4.853, p=.009$), 근무기간에서($F=5.763, p=.004$) 임파워먼트와 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 연령이 많을수록, 경력이 많을수록, 개인의 임파워먼트 정도가 높은 것을 의미하는 것이다. 근무만족 여부($t=4.866, p=.000$)와 임파워먼트에서도 유의한 차이가 나타났다.

< 표 6 > 간호사의 일반적 특성에 따른 임파워먼트

(N=119)						
특성	구분	n	M ± SD	t or F	p	Sheffe
나이(세)	24 ~ 26 ^a	33	52.00 ± 5.72	4.853	.009	c> b> a
	27 ~ 29 ^b	60	53.28 ± 7.45			
	30이상 ^c	26	57.92 ± 9.79			
근무기간(년)	3 ~ 4 ^a	47	50.40 ± 7.08	5.763	.004	c> b> a
	5 ~ 6 ^b	60	54.93 ± 7.44			
	7 이상 ^c	12	58.91 ± 9.75			
근무부서	병동계	57	54.71 ± 8.24	2.357	.075	
	집중치료실	38	54.73 ± 7.32			
	수술실	19	49.63 ± 7.44			
	기타	5	55.40 ± 4.50			
학력	전문대졸	60	51.83 ± 7.56	.256	.614	
	대학졸 이상	56	55.94 ± 7.79			
결혼상태	기혼	12	57.75 ± 11.02	1.787	.077	
	미혼	107	53.51 ± 7.36			
종교	무교	54	53.62 ± 7.62	-.393	.695	
	유교	65	54.20 ± 8.09			
근무만족여부	만족	75	56.40 ± 7.46	4.866	.000	
	불만족	44	49.75 ± 6.71			

V. 논 의

본 연구는 병원의 간호사를 대상으로 유머 감각과 임파워먼트와의 관계를 확인하여 임상에서 간호사를 대상으로 유머의 실제 적용가능성을 살펴보고, 또한 이와 같은 조사연구를 바탕으로 우리나라 간호조직에 유머를 적용함으로써 간호사의 임파워먼트를 상승시키는데 도움이 될 수 있도록 기초 자료를 제공하고자 시도되었다.

이에 본 연구는 간호사들을 대상으로 유머감각과 임파워먼트정도, 그리고 그 상관관계에 대하여 조사하였는데 연구 결과를 중심으로 각각에 대하여 논하고자 한다.

1. 간호사의 유머감각

본 연구에서 간호사가 지각한 유머감각은 평균 54.33 ± 5.12 로 도구상의 중간 점수인 42점 보다 높게 나타났고 평균 평점 4점중 2.58로 나타났다. 이는 서문자와 김금순(1993)의 연구에서 유머감각 총점의 평균이 56.29점으로 도구상의 중간 점수인 40점 보다 높게 나타난 것과 신현주(2003)의 연구에서 평균 평점 4점중 2.97점으로 도구상의 문항 중간 점수인 2점 보다 높게 나타난 연구와 유사한 결과이다.

민순, 정영주, 김혜숙(2004)의 간호사 169명을 대상으로 한 연구에서도 조금만 노력하면 유머를 잘 구사할 수 있다고 보는 ‘잠재된 유머산화형’인 75 ~ 89점이 45%, ‘유머 우등생’이라고 할 수 있는 90 ~ 125점 사이는 25.4%로 많은 간호사들이 스스로 지각하는 유머 감각정도는 높게 측정되었고 이는 간호사들이 유머를 긍정적으로 보고 있는 것으로 생각된다.

서문자와 김금순(1993)의 연구에서도 간호사들이 근무지에서 유머를 긍정적으로 보고 있다고 하였고 김묘성(2002)의 연구에서도 337명의 간호사를 대상으로 유머의 가치를 조사한 결과 유머 가치 점수가 최저 11점, 최고 55점에서 평균 41.94점으로 비교적 높게 나타났다.

간호사가 유머러스할수록 간호업무성과가 향상되어질 수 있다(민순, 정영주, 김혜

숙, 2004)는 제안을 고려하면 간호사들의 유머감각이 높게 측정된 것은 긍정적인 결과이며 간호사가 병원조직 인적자원의 40% 이상을 차지하고 있는 시점에서 간호사의 높은 유머감각은 조직의 효과성 측면에서도 중요한 결과라고 보여진다. 따라서 웃음, 유머와 거리가 멀다고 생각했던 병원조직에서 간호사가 효과적인 유머를 구사할 수 있도록 유머사용의 능력 개발을 위한 방안이나 전략이 필요하다고 사료된다.

유머 감각의 하위영역별 점수를 살펴보면 정서 표현성이 평균 18.55 ± 1.72 로 하위영역 중 가장 높게 나타났고 그 다음 유머 선호도가 18.07 ± 2.38 점, 메타메시지 감수성이 평균 17.71 ± 1.92 점으로 나타났다. 이를 종합하면 간호사는 유머반응으로써 웃음을 포함한 감정을 자유롭게 표현하는 성향은 높지만 이에 비해 여러 가지 상황에서 유머를 인지하는 능력은 낮은 편이라고 할 수 있다. 메타메시지 감수성이 낮게 나타난 것은 간호사가 병원이라는 특수한 환경으로 자신의 감정을 모두 표현할 수 없기 때문인 것으로 고려된다. 김묘성(2002)의 연구에서 간호사의 유머 사용 시 방해 요인에 관한 분석에서 순위별로 ‘업무의 과중 때문이다’, ‘평소 유머를 사용하는 훈련이 되어 있지 않다’, ‘환자의 건강 상태가 유머를 사용 할 상황이 아니다’ 등으로 조사되었는데 이는 유머를 인지하는 능력에 영향을 미치는 요인이 될 수 있으므로 앞으로 간호사가 유머를 사용할 수 있는 환경조성과 교육 프로그램을 개발할 때 고려해야 할 내용이라고 생각된다.

일반적 특성에 따른 유머감각의 차이 검증에서는 근무기간, 근무부서, 학력, 결혼상태, 종교, 근무만족 여부 에서 모두 유의한 차이가 없었다. 그러나 신현주(1999)의 연구에서는 연령과 유머감각에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 경력과 유머감각과의 관계에서 1년 이하 군이 가장 높게 조사 되었는데, 이러한 결과는 이들이 대중매체와 인터넷에 많이 접하여 유머 자료에 쉽게 접근하여 활용할 수 있고 사회적 진입의 시기에 있는 20 ~ 30대에서 조직에 적응하기 위해 유머의 필요성을 가장 많이 느끼고 있고 유머에 대한 관심이 가장 큰 시기인 것 때문으로 보인다.

본 연구에서도 통계적으로 유의하지는 않지만 24 ~ 26세에서 유머감각이 높게 측정되었는데 연구대상자에서 근무경력 3년 미만, 수간호와 책임간호사를 제외하였

으므로 좀 더 폭넓은 대상자를 상대로 구체적인 반복 연구가 필요하다.

민순, 정영주, 김혜숙(2004)의 연구에서는 통계적으로 유의하지는 않으나 연령이나 근무경력이 많을수록 유머감각 점수가 높은 성향을 보이며 이는 일에 대한 숙련 정도가 유머에 영향을 미치는 것으로 보인다고 하였고 서문자와 김금순(1993)의 연구에서는 결혼 유무에 따라 유머감각에 차이가 있다고 하였다.

Woodhouse(1993)는 유머를 상황에 따라 인지가 달라지는 것이라기보다 스트레스만큼 다양하고 개인차가 많은 개인적 특성이라고 하였다. 일반적 특성에 따른 유머감각에서 이러한 다양한 결과가 나타난 것을 고려해 보면 유머는 개인의 신체적, 정신적, 사회·문화적, 영적 상태에 따라 크게 영향을 받고 단순한 것이 아니고 아주 복잡한 상황 속에서 발생하는 것으로 다양한 개인적 특성과 개인차를 나타내는 것으로 보인다. 따라서 개인의 유머감각에 대한 조사는 설문조사 분석에만 의존하는 것이 아니라 대상자들에 대한 심층 면접과 같은 질적인 조사가 필요한 것으로 고려된다.

또한 우리나라에서는 간호조직에 유머를 적용시킨 연구가 적어 선행 연구와의 다양한 비교를 하는데 제한이 있고 본 연구에서 경력 3년 미만인 간호사와 책임간호사, 수간호사를 연구대상에서 제외하였으므로 좀 더 다양하고 많은 대상자를 두고 광범위하고 반복적인 연구가 필요하겠다.

2. 간호사의 임파워먼트

본 연구에서 간호사가 지각한 임파워먼트 정도는 84점중 53.94±7.85로 평균 평점으로 환산하면 7점 중 4.68로 나타났다. 본 연구와 같은 도구를 사용한 남경희의 연구(2001)에서 간호사의 임파워먼트 정도는 7점중 4.63이었고 양길모의 연구(1999)에서는 5점중 2.83이었다. 손보경(2003)의 연구에서는 4점중 2.86, 장영애의 연구(1999)에서는 5점중 2.83이었고 이현주의 연구(2002)에서는 6점중 4.60 이었다.

임파워먼트 하위 영역의 평균점수는 의미성 요소가 15.15±2.52로 가장 높게 나타났고 역량은 14.16±2.39, 자기결정성은 13.83±2.28, 효과성은 10.80±2.70 순으로 나타

났다. 이는 김은실(2000), 남경희(2001)의 연구와 같은 결과로 간호사들은 자신의 이상과 기준에 비추어 자신의 업무에 큰 의미를 부여하고 있고, 자신의 능력에 대한 믿음이나 신념이 강하다는 것을 알 수 있다.

의미성과 역량에서 높은 점수를 보인 반면 효과성 점수가 낮은 것은 자신이 수행하고 있는 간호업무가 스스로에게 매우 중요하며 의미가 있는 일이라고 느끼고, 이를 수행하는 일이 병동에 미치는 영향력과 병동에서 일어나는 일들에 대한 통제력은 낮게 지각하였기 때문으로 간주된다(김은실, 2000). 이는 연구대상자를 일반간호사로 하여 나타난 연구 결과로 보여지며 일반간호사의 임파워먼트의 지각 수준을 높이기 위해서는 자기결정성과 효과성을 증진시키는데 초점을 두고 역량을 증진시키고 발휘 할 수 있도록 조직 내 구조와 제도적 정비가 필요하고 그러한 기회에 더 쉽게 접근할 수 있도록 지지해야 할 필요가 있다.

간호사의 일반적 특성에 따른 임파워먼트는 나이, 근무기간, 근무 만족에서 유의한 차이를 보였다. 간호사의 연령이 높을수록, 근무기간이 길수록, 근무에 만족할수록 임파워먼트와 유의한 차이가 있었는데 이는 이현주(2002), 차윤석(1995), 장영애(1999)의 연구와 일치하였고 학력이 임파워먼트와 유의한 차이를 보이지 않은 결과는 김지양(2001), 김은실(2000)의 연구 결과와 일치하였다.

연령과 근무기간이 길수록 임파워먼트 정도가 높게 나타난 것은 년차가 올라갈수록 업무에 대한 숙련도가 증가하면서 책임감, 성취감 등을 높게 반영하는 업무를 수행하고, 구성원간의 협조와 조화에 교량적 역할을 하며 (박선아, 1994) 상사와, 동료 그리고 타부서간의 상호관계 및 의사소통이 원활하게 되는 것과 많은 연관이 있는 것으로 생각된다(손보경, 2003).

조직 내 임파워먼트가 있기 위해서는 구성원 개개인의 파워증진이 일어나야 하며 자신의 파워를 타인에게 이전시켜 임파워 된 간호사를 양성하고 나아가 집단 임파워먼트를 증진할 수 있다는 점에서 조직의 구심점이 되는 중간 경력 간호사의 역할이 중요하다고 볼 수 있다.

따라서 많은 연구결과에서 임파워가 높게 나타난 수간호사는 경력 간호사에게 확신을 표현하고, 의사 결정에 참여할 수 있는 기회를 장려하고, 자율성을 제공하며,

의미 있는 목표를 설정해 주어 임파워 된 조직 구성원을 형성해 낼 수 있도록 노력하고 구체적인 실천 방안을 마련할 필요가 있다.

3. 간호사의 유머감과 임파워먼트

본 연구에서 간호사의 유머감과 임파워먼트는 $r=.254(p=.005)$ 로 순 상관관계가 있는 것으로 나타났고 하부영역에서도 일부를 제외하고 순 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 우리나라 간호 영역 분야에서 유머에 관심을 갖게 된 것은 최근 10년 이내로 유머감각에 관한 연구는 초기단계이다. 선행연구는 대부분 스트레스나 우울에서 대처기전으로서의 효과, 생리적 효과, 정신 치료적 효과 등에 초점을 두고 이루어졌고 만성 환자를 대상으로 비디오를 사용한 효과 검증 연구가 대부분이며 간호 조직에 유머를 적용한 연구는 거의 없는 실정이다. 따라서 본 연구에서 유머감과 임파워먼트가 순 상관관계를 나타낸 결과는 의미 있는 결과라 할 수 있겠다. 하부영역에서도 일부를 제외하고 순 상관관계가 있었다. 본 연구가 유머감각에 관한 초기 연구 중 하나이고 유머감과 임파워먼트와의 관계를 연구한 문헌이 없는 바 다른 연구와 직접적으로 비교하여 논의하기에는 많은 제한이 있다.

그러나 Kaplan과 Boyd(1965)는 직원들 간에 유머감이 있으면 그 조직의 사기가 진작되었다고 하였고 민순, 정영주, 김혜숙(2004)은 유머감각 정도와 간호 업무성과간의 순 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 전미향(2005)은 유머감이 호텔종사원의 직무성과와 직무만족을 증가시키고 이직성향을 감소시킬 수 있는 중요한 도구가 될 수 있다고 하였다. Kurtz(1999)는 수술실에서 유머는 스트레스를 경감시키고, 팀웍을 증진시키며 집중을 향상시키고 사기를 증진시키고 생산성을 증대시키고 의사소통을 조장하고 문제해결을 향상시키며 긍정적인 작업 문화를 창조한다고 하였다.

또한 유머가 의사소통을 부드럽게 하고(Levein,1996), 여러 연구결과에서(Parrott,1994; Ulloth,2002 ;Herth,1984; 차문희,2007) 교육전략으로서 효과적인 도구가 될 수 있다고 하였다.

이러한 결과는 유머가 생리적, 정신 치료적 효과 외에도 사회적, 교육적인 측면과 의사소통 측면에 긍정적 효과를 내포하고 있음을 알 수 있다. 이는 결과적으로 조직의 목적을 달성하고 임파워를 증진시키는데 중요한 요소가 될 수 있으며 간호사의 유머감과 임파워먼트가 의미있는 관계로 나타난 결과를 간접적으로 뒷받침 할 수 있는 결과라 하겠다.

유머의 다양한 효과는 조직의 분위기를 유연하게 만들고 생산성을 향상시키고 다는 점에서 강력한 메니지먼트의 도구가 될 수 있고 궁극적으로 조직의 임파워먼트를 향상시키는데 다목적적인 관리 방안이 될 수 있다고 사료된다.

병원 이외에도 많은 기업은 유머경영을 도입하고 상사와 경영진을 신뢰하고 일에 대한 자부심을 느끼며 재미를 느낄 수 있는 훌륭한 일터(Great work place)를 만들기 위해 노력하고 있고 경쟁력을 보여주고 있는 사례들을 볼 수 있다. 이런 사회적인 변화에 의료계도 예외는 아니며 병원의 다양한 조직 중 간호조직 또한 마찬가지이다.

결론적으로 조직 내에서 유머를 구사하고 유머를 사용하는 간호사의 능력을 개발시켜 유머감을 높이면 간호조직의 임파워먼트를 증진시키는 방안과 전략이 될 수 있을 것으로 사료된다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 병원의 간호사가 지각하는 유머감각과 임파워먼트 정도를 파악하고 이들의 관계를 규명하여, 이를 바탕으로 간호조직에 효율적으로 유머를 적용하는 방안을 모색하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

자료수집은 2007년 8월 18일부터 8월 31일 까지 수원 시내 소재 일개 대학병원에 근무하는 간호사중 편의표출한 간호사 119명을 대상으로 조사하였으며, 연구 도구로 유머감각정도는 Svebak(1974)이 개발한 Sense of Humor Questionnaire((SHQ)를 김완수(2005)가 수정·보완하여 사용한 도구를 사용하였고, 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach' α =.74였다. 임파워먼트 정도는 Spreitzer(1995)가 개발하고 정해주(1988)가 번역하여 사용한 도구로 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach' α =.89였다. 수집된 자료는 SPSS 11.5를 이용하여 처리하였고, 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율을, 대상자의 일반적 특성에 따른 유머감각과 임파워먼트정도는 t-test와 ANOVA을, 유머감각과 임파워먼트와의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

연구결과는 다음과 같다.

1. 간호사의 유머감각 정도는 평균 54.33 ± 5.12 로 간호사들은 유머를 긍정적으로 생각하고 있었고 하위영역은 정서 표현성, 유머 선호도, 메타메시지 감수성 순으로 나타났다.
2. 간호사의 임파워먼트 정도는 평균 53.94 ± 7.85 로 높게 지각되었고 의미성, 역량, 자기결정성, 효과성 순으로 나타났다.
3. 간호사의 유머감각과 임파워먼트와 상관관계는 $r=.225$ ($p=.000$)으로 유머감각과 임파워먼트는 순 상관관계가 있는 것으로 나타났다

4. 간호사의 일반적 특성에 따른 유머감각 정도는 유의한 차이가 없었다.
5. 간호사의 일반적 특성에 따른 임파워먼트 정도는 나이, 근무기간, 근무 만족 여부에서 유의한 차이가 있었다. 나이가 많을수록, 근무기간이 길수록, 근무에 만족할수록 임파워먼트 정도가 높게 지각되었다

이상의 결과를 종합해보면 간호사들이 스스로 지각하는 유머감각과 임파워먼트 정도는 높은 편이며, 유머감각을 높게 지각할수록 임파워먼트 정도도 높게 지각되었다. 간호 실무에서 간호조직의 임파워를 증진시키고 간호사들의 유머감각을 증진시켜 조직의 분위기를 부드럽고 즐겁게 유도하기 위해 관리자뿐만 아니라 구성원 모두의 역할이 중요하며 간호 조직에 유머감각을 적용함으로써 직무만족을 높이고 즐거움을 통해 간호 업무성과를 높이고 간호조직의 임파워먼트를 향상시킬 수 있을 것으로 사료된다.

2. 제언

이상의 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 간호사의 유머감각과 임파워먼트 정도는 상관관계가 있으므로 간호사의 유머감각을 발달시키기 위한 제도나 교육프로그램이 개발되어야 할 것이다.
2. 유머적용에 대한 다양한 간호학적 임상연구의 시도로 간호 실무에 유머를 적용하는 방안을 모색한다.
3. 유머감각은 지극히 개인적인 것으로 설문조사 분석에만 의존하는 것이 아니라 대상자들에 대한 심층 면접과 같은 질적인 조사가 필요하며 우리나라 문화에 맞는 유머감각 측정도구가 개발되어야 할 것이다.
4. 본 연구 결과는 한 병원에 국한된 것이고 연구 대상을 일반간호사로 한정 하였

으므로 연구 결과를 간호조직 전체에 일반화하기는 무리가 있으므로 조사 대상을 확대하여 폭 넓은 연구가 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- 구옥희, “권력부여에 대한 개념 분석”, *대한간호학회지*, 28(1), pp.37~46, 1998.
- 김경희, 이명화, “유머중재 프로그램이 혈액투석 환자의 불안, 우울과 유머대처에 미치는 효과”, *재활간호학회지*, 2(1), pp.95-108, 1999.
- 김묘성, *한국간호사의 유머에 관한 연구*, 동의대학교 대학원 석사학위논문, 2002.
- 김옥희, *정신질환자의 스트레스와 우울의 완충제로써 유우머 감각에 관한 연구*, 이화 여자 대학교 대학원 석사학위논문, 1993.
- 김완수, *아동이 지각한 부모로부터의 학대경험이 아동의 유머감각에 미치는 영향*, 영남대학교 대학원 석사학위논문, 2005.
- 김윤정, 고덕순, 고미숙외 14인, “간호조직의 임파워먼트에 대한 임상간호사의 지각”, *중앙간호논문집*, 3(1), pp.66-81, 1999.
- 김은실, *임상간호사의 임파워먼트 관련요인에 관한 연구*, 전북대학교 대학원 석사 학위논문, 2002.
- 김지양, *간호사가 인지한 리더십, 임파워먼트, 조직몰입의 관계*, 아주대학교 대학원 석사학위논문, 2001.
- 김희선, *아동의 유우머에 영향을 미치는 심리, 사회적 변인들에 관한 연구*, 이화 여자대학교 대학원 석사학위논문, 1992.
- 김희진, *비디오 유머중재가 기동성장애 환자의 불안, 우울과 유머대처에 미치는 효과*, 서울대학교 대학원 석사학위논문, 1995.
- 남경희, *간호사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계*, 서울대학교 대학원 석사학위논문, 2001.
- 민순, 정영주, 김혜숙, “간호사의 유머감각과 업무성과와의 관계”, *대한 경영학회지*, 45(8), pp.1427-1444, 2004.
- 박선아, *조직문화, 리더십, 직무특성이 임파워먼트에 미치는 영향에 관한 연구*, 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문, 1994
- 박원우, “임파워먼트 실천 매뉴얼”, *시그마 컨설팅 그룹*, 1998.

- 박호표, 김명숙, “공무원의 편경영 인식에 관한 차이분석”, *산업경영 연구*, 29(5), pp.419-436, 2006.
- 서부덕, “암환자 간호와 Humor”, *신일전문대학 논문집*, 제10집, pp.68~76, 1996.
- 서문자, 김금순, “입원환자의 유머감각에 관한 연구”, *성인간호학회지*, 5(1), pp.72-85, 1993
- 손보경, *간호사의 임파워먼트, 수간호사의 리더십 유형 및 조직분위기와의 관계*, 대구카톨릭 대학교 대학원 석사학위논문, 2003.
- 신유근, “인간존중의 경영”, *서울: 다산출판사*, 1997.
- 신현주, *간호사의 업무스트레스와 유머감각에 관한 연구*, 서울대학교 대학원 석사학위논문, 1999.
- 심미영, *인지양식과 타인의 반응양식이 유머에 대한 이해와 반응에 미치는 영향*, 충남대학교 대학원 석사학위논문, 1991.
- 양길모, *간호사의 임파워먼트, 업무관련 개인적특성, 업무성과 관계분석*, 경희 대학교 대학원 석사학위논문, 1999.
- 오종석, 김종관, 이용탁, “심리적 임파워먼트의 선행요인과 결과요인에 관한 연구”, *부산상대논집* 제73집, pp.79~103, 2006.
- 이명화, “유머와 간호중재”, *간호사회보*, 32, 2001.
- 오유진, *유머중재기법이 재가 정신분열증 환자의 불안, 우울, 유머대처에 미치는 효과*, 경희대학교 대학원 석사학위논문, 1999.
- 이화자, “스트레스 대처방안으로서의 유머광고의 유형분석: 심리학적 접근”, *광고학 연구*, 1998.
- 이현주, *종합병원 간호사의 임파워먼트와 비판적 사고성향에 관한 연구*, 경희대학교 대학원 석사학위논문, 2002.
- 조현지, *유머유형의 선호와 활용에 관한 연구*, 서강대학교 대학원 석사학위논문, 2005
- 조은정, *우울에 대한 유머, 스트레스의 변화가능성 평가 및 대처의 영향*, 전북

- 대학교 대학원 석사학위논문, 1994.
- 차문희, 교사의 유머감과 과학학습 효과의 상관관계 연구, 전남대학교 교육대학원 석사학위 논문, 2007.
- 차윤석, 비전적합성, 임파워먼트, 그리고 조직유효성 간의 관계에 관한 연구, 서울대학교 대학원 석사학위논문, 1995.
- 최희경, 리더쉽유형과 임파워먼트가 간호사의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향, 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문, 1999.
- 최현미, 조직구성원이 느끼는 상호의존성과 임파워먼트 정도가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구, 중앙대학교 대학원 석사학위 논문, 1999.
- 황명숙, “유머감과 스트레스 대처의 관련성 연구”, *정신개벽논집*, pp. 141~168, 1993.
- Astedt-Kurki, P. & Isola A., "Humor between nurse and patient, and among staff: analysis of nurses' diaries", *Journal of advanced nurse*, Aug;35(3), pp. 452~458, 2001.
- Asted-Kurki, P. & Isola, A. & Tammentie, T.& Kervinen, U., "Importance of humor to Client-nurse relationships and clients' well-being", *International journal of Nursing practice*, Apr;7(2): pp.119~125, 2001.
- Beck, A.T., *Depression: Causes & Treatment*, Philadelphia:Univesity of Pennsylvania Press, 1978.
- Carolyn, L.B & Phyllis,R.S., "An organizational strategy for empowering nursing", *Nursing Economics*, 4(2), pp.69~73, 1991.
- Conger, J.A. & Kanungo, R.M., "Empowerment process: interrating theory and practice", *Academy of Management Review*, Vol.13, pp.471~482, 1998.
- Cousins, N., "New York: WW Norton and Co", 1976.
- Fullam, C., Lando, A.R., Johansen, M.L., Reyes,A. & Szaloczy, D.M., "The Triad of Empowerment: Leadership, Environment, and Professional Triads", *Nursing Economics*, 16(5), pp.54~57, 1998.

- Herth, K.A., Laughter: " A Nursing RX " , *American Journal of Nursing*, 84, pp.991~992, 1984.
- Holland, N., *Laughing a psychology of humor Ithaca*, Cornell University press, 1982.
- Hunt, A.H., " Humor as a nursing intervention " , *Cancer nursing*, 16(1), pp.34, 1993.
- Kanter, R.M., " Power failure in management circuits " , *Harvard Review*, July-August, pp.65~75, 1979.
- Kaplan, H. & Boyd, I., " The social function of humor on an open psychiatric ward " , *Psychiatric Quaterly*, 39, pp.502 ~515, 1965.
- Kubie, L.S., " The destructive pontential of humor psychotherapy " , *The Americian Journal of Psychiatry*, 127, pp.861~866, 1971.
- Laschinger, H.K.S & Havens, D.S., " Staff nurse work empowerment perceived control over nursing practic " , *American Journal of Nursing*, 26(9), pp.27~35. 1996.
- Lefcourt, H.M. & Martin,R.A., *Humor and life stress: Antidote to adversity*. New York: Springer-Verlag, 1986.
- Levine, J., " The Handbook of Humor: Clinical Applications of psychotherap y " , *The Journal of Nervous and Mental Disease* 11(1), pp.82, 1996.
- McCloskey, J.C & Bulechek, G.M., Homor(Iowa NIC), " Nursing interventions classification(NIC) " , 1996.
- Robinson, V.M., *Behavioral concepts and nursing intervention*, Philadelphia; J.P Lippincott, 1970.
- Robinson, V.M., *Humor and the health profession*, New Jersey:slack, 1977.
- Spreitzer, G.M., " Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation " , *Academamy of Management Journal*, 38(5), pp.1442 ~1465, 1995.

- Synder, M., *Independent Nursing Intervention*, A Wiley Medical Publication, 1985.
- Thomas, K.W. & Velthouse, B.A., "Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation", *Academy of Management Review*, 15(40), pp.666~668, 1990.
- Ulloth J.K., "The benefits of humor in nursing education", *The journal of Nursing Education*, Nov; 41(11), pp.476~481, 2002.
- Weisfeld, G., "The Adaptation Value of Humor and Laughter", *Ethology and Sociology*, 14(2), pp.141~169, 1993.
- Woodhouse, D.K., "The Aspects of Humor in Dealing with Stress", *Nurse Admin. Q., Aspen Publishers Inc.*, 18(1), pp.80~90, 1993.
- Worner, S.L., "Humor & Self Disclosure", *Journal of Psychiatric Nursing*, 22(4), pp.17~21, 1984.

부 록 1. 간호사의 일반적 특성에 따른 유머감각과 임파워먼트

1. 간호사의 일반적 특성에 따른 유머감각(하부영역별)

< 부록표 1> 간호사의 일반적 특성에 따른 정서 표현성

(N=119)					
특성	구분	n	M ± SD	t or F	p
나이(세)	24 ~ 26	33	18.93 ± 1.34	1.203	.304
	27 ~ 29	60	18.40 ± 2.00		
	30이상	26	18.38 ± 1.35		
근무기간(년)	3 ~ 4	47	18.74 ± 1.93	.532	.589
	5 ~6 미만	60	18.43 ± 1.56		
	7 이상	12	18.33 ± 1.55		
근무부서	병동계	57	18.59 ± 1.55	.466	.707
	집중치료실	38	18.60 ± 1.93		
	수술실	19	18.15 ± 1.92		
	기타	5	19.00 ± .70		
학력	전문대졸	60	18.43 ± 1.80	-.722	.472
	대학졸 이상	59	18.66 ± 1.62		
결혼상태	기혼	12	16.25 ± 2.22	-.985	.327
	미혼	107	15.02 ± 2.52		
종교	무교	54	18.42 ± 1.67	-.695	.488
	유교	65	18.64 ± 1.75		
근무만족 여부	만족	75	18.73 ± 1.63	1.562	.121
	불만족	44	18.22 ± 1.81		

< 부록표 2 > 간호사의 일반적 특성에 따른 메타메시지 감수성

(N=119)

특성	구분	n	M ± SD	t or F	p
나이(세)	24 ~ 26	33	17.87 ± 1.53	.230	.795
	27 ~ 29	60	17.70 ± 2.06		
	30이상	26	17.53 ± 2.04		
근무기간(년)	3 ~ 4	47	18.10 ± 1.95	1.822	.166
	5 ~6 미만	60	17.40 ± 1.80		
	7 이상	12	17.75 ± 2.13		
근무부서	병동계	57	17.77 ± 1.67	.268	.848
	집중치료실	38	17.81 ± 2.21		
	수술실	19	17.47 ± 2.22		
	기타	5	17.20 ± .44		
학력	전문대졸	60	17.48 ± 1.78	-1.332	.186
	대학졸 이상	59	17.94 ± 2.02		
결혼상태	기혼	12	16.83 ± 1.89	-1.695	.093
	미혼	107	17.81 ± 1.89		
종교	무교	54	17.75 ± 1.92	.233	.259
	유교	65	17.67 ± 1.92		
근무만족여부	만족	75	17.86 ± 1.94	1.135	.259
	불만족	44	17.45 ± 1.86		

< 부록표 3 > 간호사의 일반적 특성에 따른 유머 선호도

(N=119)

특성	구분	n	M ± SD	t or F	p
나이(세)	24 ~ 26	33	18.54 ± 2.26	1.087	.341
	27 ~ 29	60	18.00 ± 2.49		
	30이상	26	17.65 ± 2.22		
근무기간(년)	3 ~ 4	47	18.51 ± 2.46	1.329	.269
	5 ~ 6 미만	60	17.81 ± 2.33		
	7 이상	12	17.66 ± 2.10		
근무부서	병동계	57	18.22 ± 2.50	.510	.676
	집중치료실	38	18.18 ± 2.58		
	수술실	19	17.57 ± 1.74		
	기타	5	17.40 ± .89		
학력	전문대졸	60	17.93 ± 2.40	-.657	.512
	대학졸 이상	59	18.22 ± 2.35		
결혼상태	기혼	12	17.58 ± 2.35	-.755	.451
	미혼	107	18.13 ± 2.38		
종교	무교	54	18.18 ± 2.12	.457	.649
	유교	65	17.98 ± 2.57		
근무만족여부	만족	75	18.17 ± 2.41	.584	.560
	불만족	44	17.90 ± 2.33		

2. 간호사의 일반적 특성에 따른 임파워먼트(하부영역별)

< 부록표 4> 간호사의 일반적 특성에 따른 의미성

(N=119)

특성	구분	n	M ± SD	t or F	p
나이(세)	24 ~ 26	33	15.00 ± 2.59	.266	.767
	27 ~ 29	60	15.10 ± 2.52		
	30이상	26	15.46 ± 2.46		
근무기간(년)	3 ~ 4	47	15.00 ± 2.51	.169	.844
	5 ~6 미만	60	15.21 ± 2.51		
	7 이상	12	15.41 ± 2.71		
근무부서	병동계	57	15.07 ± 2.85	1.407	.244
	집중치료실	38	15.68 ± 2.23		
	수술실	19	14.26 ± 2.10		
	기타	5	15.40 ± .54		
학력	전문대졸	60	14.53 ± 2.59	-2.777	.006
	대학졸 이상	59	15.77 ± 2.28		
결혼상태	기혼	12	16.25 ± 2.22	1.606	.111
	미혼	107	15.02 ± 2.52		
종교	무교	54	15.14 ± 2.42	-.012	.990
	유교	65	15.15 ± 2.60		
근무만족여부	만족	75	15.90 ± 2.36	4.631	.000
	불만족	44	13.86 ± 2.24		

< 부록표 5 > 간호사의 일반적 특성에 따른 역량

(N=119)

특성	구분	n	M ± SD	t or F	p	Scheffe
나이(세)	24 ~ 26	33	15.00 ± 2.59	.266	.767	
	27 ~ 29	60	15.10 ± 2.52			
	30이상	26	15.46 ± 2.46			
근무기간(년)	3 ~ 4	47	13.24 ± 1.73	6.737	.002	c> b> a
	5 ~6 미만	60	14.16 ± 2.38			
	7 이상	12	15.30 ± 2.66			
근무부서	병동계	57	14.43 ± 2.51	2.041	.112	
	집중치료실	38	14.28 ± 2.05			
	수술실	19	12.94 ± 2.61			
	기타	5	14.60 ± 1.14			
학력	전문대졸	60	13.58 ± 2.10	-2.728	.007	
	대학졸 이상	59	14.74 ± 2.52			
결혼상태	기혼	12	15.16 ± 2.55	1.551	.124	
	미혼	107	14.04 ± 2.35			
종교	무교	54	14.18 ± 2.22	.106	.916	
	유교	65	14.13 ± 2.53			
근무만족여부	만족	75	14.82 ± 2.25	4.260	.000	
	불만족	44	13.02 ± 2.19			

< 부록표 6 > 간호사의 일반적 특성에 따른 자기결정성

(N=119)

특성	구분	n	M ± SD	t or F	p	Scheffe
나이(세)	24 ~ 26	33	13.69 ± 1.55	5.213	.007	c> a> b
	27 ~ 29	60	13.38 ± 2.17			
	30이상	26	15.03 ± 2.87			
근무기간(년)	3 ~ 4	47	13.21 ± 2.15	4.064	.020	c> b> a
	5 ~6 미만	60	14.06 ± 2.16			
	7 이상	12	15.08 ± 2.74			
근무부서	병동계	57	14.03 ± 2.16	2.840	.041	b> a> d> c
	집중치료실	38	14.18 ± 2.29			
	수술실	19	12.47 ± 2.24			
	기타	5	14.00 ± 2.34			
학력	전문대졸	60	13.31 ± 2.29	-2.545	.012	
	대학졸 이상	59	14.35 ± 2.15			
결혼상태	기혼	12	14.91 ± 3.08	1.754	.082	
	미혼	107	13.71 ± 2.15			
종교	무교	54	13.88 ± 2.12	-.695	.488	
	유교	65	13.78 ± 2.40			
근무만족여부	만족	75	14.48 ± 2.20	4.347	.000	
	불만족	44	12.72 ± 1.98			

< 부록표 7 > 간호사의 일반적 특성에 따른 효과성

(N=119)

특성	구분	n	M ± SD	t or F	p	Scheffe
나이(세)	24 ~ 26 ^a	33	10.06 ± 2.65	4.747	.010	c> b> a
	27 ~ 29 ^b	60	10.63 ± 2.43			
	30이상 ^c	26	12.11 ± 2.93			
근무기간(년)	3 ~ 4 ^a	47	9.93 ± 2.75	7.370	.001	c> b> a
	5 ~ 6 미만 ^b	60	11.03 ± 2.37			
	7 이상 ^c	12	13.00 ± 2.86			
근무부서	병동계	57	11.17 ± 2.67	1.178	.321	
	집중치료실	38	10.57 ± 2.77			
	수술실	19	9.94 ± 2.57			
	기타	5	11.40 ± 2.50			
학력	전문대졸	60	10.40 ± 2.66	-1.639	.104	
	대학졸 이상	59	11.20 ± 2.68			
결혼상태	기혼	12	11.41 ± 4.12	.838	.404	
	미혼	107	10.72 ± 2.50			
종교	무교	54	10.40 ± 2.71	-1.451	.150	
	유교	65	11.12 ± 2.64			
근무만족여부	만족	75	11.18 ± 2.76	2.083	.039	
	불만족	44	10.13 ± 2.45			

부 록 2. 설문지

설문지

안녕하십니까?

저는 아주대학교 일반대학원 간호학 석사과정에 있는 학생입니다.

본 설문지는 간호사의 유머감각과 임파워먼트와의 관계를 파악하여 임상에서 간호사를 대상으로 유머의 실제 적용 가능성과 간호서비스의 질을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하기 위한 지침을 제공하기 위해 마련된 것입니다.

설문지는 무기명식으로 작성되며 결과는 단지 학문 연구를 위한 자료로서만 사용될 것입니다.

설문지 작성 여부 결정은 자발적인 것이며, 본 연구에 동의한 경우라도 언제든지 철회할 수 있습니다.

귀하의 응답은 연구에 귀중한 자료로 활용될 것입니다.

평소에 느끼신 대로 귀하의 성의 있고 솔직한 답변을 부탁드립니다.

귀중한 시간을 할애 해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2007년 8월.

아주대학교 일반대학원 간호학과(석사과정)

손 현 숙(문의: 000-0000-0000)

I. 다음은 귀하의 일반적 상황에 대한 질문입니다. 해당되는 상황에 V표 해 주십시오.

1. 귀하의 나이는?

만 ()세

2. 귀하의 성별은 ?

① 남() ② 여()

3. 귀하의 결혼상태는?

① 결혼() ② 미혼() ③ 기타()

4. 귀하의 학력정도는?

① 전문대졸() ② 대학졸() ③ 대학원졸()
④ 방통대/학사과정 재학 중() ⑤ 대학원 재학 중()

5. 귀하의 현 근무병동은?

① 내과계() ② 외과계() ③ 소아과() ④ 집중치료실()
⑤ 수술실() ⑥ 응급의료센터() ⑦ 외래() ⑧ 기타()

6. 귀하의 간호사로서의 총 근무경력은?

()년 ()개월

7. 귀하의 직위는?

① 일반간호사() ② 책임간호사() ③ 수간호사() ④ 기타()

8. 귀하의 종교는?

① 무교() ② 기독교() ③ 천주교() ④ 불교() ⑤ 기타()

9. 현 근무지에 만족하십니까?

① 예() ② 아니오()

II.다음은 임과워먼트에 관한 것입니다.
 각 문항을 읽고 평소 귀하의 생각에 가장 가까운 곳에 (V)표 하여 주시기 바랍니다.

설 문 내 용	1 전혀 그렇지 않다	2 상당히 그렇지 않다	3 그렇지 않은 편이다	4 중간 정도이 다	5 그런 편이다	6 상당히 그런 편이다	7 매우 그렇다
1. 내가 하는 직무는 의미가 있다.							
2. 내가 하는 직무는 나에게 매우 중요하다.							
3. 나의 직무 수행은 개인적으로 나에게 의미가 있는 일이다.							
4. 나는 나의 직무에 대한 능력을 자신한다.							
5. 나는 내가 수행하는 직무 능력에 대해서 스스로 확신한다.							
6. 나는 나의 직무에 필요한 기술을 습득하고 있다.							
7. 나는 나의 직무를 수행하는 방법을 결정하는데 중요한 자율성을 갖고 있다.							
8. 나는 나의 직업을 수행하는 방법을 스스로 결정한다.							
9. 나는 나의 직무를 수행하는데 있어서 독립성이 있다.							
10. 부서에서 일어나는 일에 대한 나의 영향력은 크다							
11. 나는 나의 부서에서 일어나는 일에 대해 많이 통제 할 수 있다.							
12. 나는 부서에서 일어나는 일에 대해 중요한 영향력을 갖고 있다.							

Ⅲ. 다음은 귀하가 유머를 어떻게 지각하고 표현하는지를 알아보기 위한 질문입니다.
 각 질문을 읽고 귀하의 생각과 일치하는 곳에 (V)표 하여 주시기 바랍니다.

설 문 내 용	1 전혀 아니다	2 아니다	3 그렇다	4 매우 그렇다
1. 나는 상대방의 표정에서 유머러스한 말과 행동을 미리 짐작할 수 있다.				
2. 나는 많은 사람이 필요 이상으로 자신을 숨기고 있다고 생각한다.				
3. 나는 유머러스한 상황에서 사람들과 함께 웃어버린 후, 왜 우스웠는지 모를 때가 있다.				
4. 나는 일상생활에서 우스운 일이나 유머러스한 것을 곧잘 발견한다.				
5. 나는 감정을 밖으로 나타내는 사람을 멋진 사람이라고 생각한다.				
6. 나는 TV나 신문을 보면서 우스운 장면이 나오면 혼자 곧잘 웃곤 한다.				
7. 나는 우스운 상황에서도 웃지 않는 편이다.				
8. 나는 웃음이 많은 편이어서 남 앞에서 참지 못하고 웃어버리는 경우가 많다.				
9. 나는 언제 어디서나 쉽게 웃음의 소재를 발견할 수 있다.				
10. 나는 감정을 밖으로 나타내지 않는다.				
11. 나는 유머나 농담을 이해하는 것이 늦은 편이다.				
12. 다른 사람은 무엇이 우스운지 알고 있는데, 나는 모르는 일이 있다.				

Ⅲ.다음은 귀하가 유머를 어떻게 지각하고 표현하는지를 알아보기 위한 질문입니다.
 각 질문을 읽고 귀하의 생각과 일치하는 곳에 (V)표 하여 주시기 바랍니다.

설 문 내 용	1 전혀 아니다	2 아니다	3 그렇다	4 매우 그렇다
13. 나는 유머가 있는 사람이 여러 면에서 나의 눈을 뜨게 해 주는 일이 있다고 생각한다.				
14. 나는 유머러스한 심정을 솔직히 나타내는 편이다.				
15. 나는 긴박한 상황이 되면 유머나 농담을 하는 여유가 없어진다.				
16. 나는 곤란한 일이 생기면 무언가 우스운 일을 찾아서 기분을 즐겁게 한다.				
17. 나는 긴박한 상황이라도 재미있는 말을 하여 분위기를 부드럽게 만든다.				
18. 나는 분위기가 어색하면 유머러스한 말을 하여 그 상황을 잘 벗어나는 편이다.				
19. 나는 곤란한 상황에서도 웃으면서 그 상황을 빠져나가는 편이다.				
20. 나는 고통스런 상황에 처해도 웃거나 농담을 잘 한다.				
21. 나는 유머가 곤란한 문제를 해결하는 유효한 방법이라고 생각한다.				

심의 결과 통지서

우 443-721 경기도 수원시 영통구 원천동 산 5번지 / ☎ 031-219-5569/ 전송 031-219-4503/ 담당 성진옥

수신 간호학부 김용순 / 없음

2007년 6월 26일에 귀하가 보고한 연구계획에 대하여 의학연구윤리심의위원회에서 정기심을 통해 아래와 같이 결정하였음을 통지합니다.

연구 승인번호	AJIRB-CRO-07-085	임상 시험 단계	
연구 과제명 및 번호	간호사의 유머감과 임파워먼트와의 관계		
연구 예정기간	2007-03-01 ~ 2007-12-31		
위원회 승인일자	2007년 7월 12일	위원회 지속 심의일자	
연구 책임연구자	김용순		
연구 의뢰기관 (주)	없음		
위원회 심의			
심의 일자	2007년 7월 12일	심의 장소	지역임상시험센터 회의실
심의 결과			
<input checked="" type="radio"/> 승인 <input type="radio"/> 조건부 승인 <input type="radio"/> 재심 <input type="radio"/> 부결			
내 용			
1. 심의내용 (별첨 1)			
2. 심의문서 목록 (별첨 2)			
3. 심의자 명단 (별첨 3)			
* 참고사항			
본 임상시험실시기관은 미국 보건부 임상연구안전국 『OHRP(Office for Human Research Protections)』에서 아래와 같이 승인·인증을 득하였습니다.			
* OHRP 시험기관 승인번호 : IORG0001988 * OHRP 임상시험심사위원회(IRB) 승인번호 : IRB00002500 * OHRP 미 연방 임상시험실시기관 자격인증번호 : FWA00002740 (Federal wide Assurance)			
승인일자 2007년 7월 12일			
의학연구윤리심의위원회			
서 명 :			

- * 본 위원회는 ICH GCP 및 KGCP, 생명윤리및안전에 관한법률 등 연구관련 규정을 준수합니다.
- * 연구 종료시에는 결과 보고서를 작성하여 제출하여 주십시오.
- * 연구 진행 중 중대한 이상반응이나 이상약물반응이 발생할 경우에는 책임연구자는 본 위원회에 즉시 보고하여야 합니다.

아주대학교병원 의학연구윤리심의위원회

ABSTRACT

The Relationship between nurses'sense of humor and empowerment

Son, Hyun-sook

Department of Nursing

The Graduate School

Ajou University

Directed by Professor Kim, Yong-soon, Ph D.

This study aims to provide fundamental information for increasing nursing empowerment and suggesting effective ways to incorporate humor into nursing organizations by investigating a level of perceived sense of humor and empowerment, and examining the relationship between them.

A convenient sample of 119 staff nurses except from head nurses who had over 3 years of experiences was obtained from a university hospital in S city.

The data of general characteristics, sense of humor, and empowerment were collected from August 18, 2007 to August 31 through questionnaires and SPSS version 11.5 was used for statistical analysis. General characteristics were analyzed by numbers and percentage, the levels of the sense of humor and the empowerment by general characteristics were done by t-test and ANOVA, and the correlation between the sense of humor and the empowerment was done by Pearson's correlation coefficients.

The results of the study are as follows.

1. The mean score of the nurse's sense of humor was 54.33 ± 5.12 out of 84 and

each of the sub-dimensions scored in order of Emotional Expressiveness, Liking of Humor and Metamessage Sensitivity .

2. The mean score of the nurse's empowerment was 53.94 ± 7.85 out of 84 and each of the sub-dimensions scored in order of meaning, competence, self-determination and impact.
3. There was a significantly positive correlation between the sense of humor and the empowerment ($r=.254$, $p=.005$).
4. There was no significant difference in Sense of Humor by general characteristics.
5. There were significant differences in the levels of the empowerment by age, duration of work and workplace. It showed that the higher level of age, working experience and job satisfaction led to the higher level of the perceived empowerment.

In conclusion, the findings of the study showed that the perceived levels of the sense of humor and the empowerment are relatively high, and the sense of humor and the empowerment had the positive correlation. Therefore, It is expected that incorporating humor into nursing organizations might be a positive effect to increase empowerment of nursing organizations. I suggest that, based on the results, a variety of further clinical studies to incorporate humor into nursing organizations should be conducted and the systems or education programs for nurses' ability to use humor should be developed.

Key ward : nurse, sense of humor, empowerment