

# 임상간호사의 유머, 직무만족, 직무스트레스 및 이직의도에 대한 구조모형

김 지 현<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 백석대학교 간호학과

## *Structural Equation Modeling for Humor, Job Satisfaction, Job Stress and Intention to Turnover*

Kim, Jihyun<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Department of Nursing, Baekseok University

### 주요어

간호사, 업무스트레스, 유머,  
이직

### Key words

Nurses, Job stress, Humor,  
Turnover

### Correspondence

Kim, Jihyun  
Department of Nursing,  
Baekseok University  
Anseo-dong 115, Dongnamgu,  
Cheonan-Si, Chungnam  
330-704, Korea  
Tel: 82-41-550-2183  
Fax: 82-41-550-2898  
E-mail: jhkimrn@bu.ac.kr

투 고 일: 2012년 11월 14일  
수 정 일: 2013년 1월 8일  
심사완료일: 2013년 3월 13일

### Abstract

**Purpose:** This study was done to identify the effects and relationships of humor, job satisfaction, job stress and intent to turnover for nurses and suggest a theoretical structural path diagram among the variables. **Methods:** Data were collected at 6 hospitals located in Seoul, and Gyeonggi Province, from June to September, 2010. Participants were 275 nurses. Data were analyzed using Amos 19.0 for Structural Equation Modeling. **Results:** Humor had significant effects on job satisfaction ( $\beta=.15$ ,  $t=2.29$ ,  $p=.022$ ) and indirect effects on the intent to turnover in this model ( $\chi^2=44.18$ ,  $df=23$ ,  $RMSEA=0.05$ ,  $TLI=0.97$ ). But humor did not affect job stress unlike results of previous studies ( $t=-.02$ ,  $p=.771$ ). **Conclusion:** Humor may not affect job stress under the very stressful conditions of the health care environment. The model showed the effect of humor contributed to increases in job satisfaction but did not decrease job stress. Higher levels of job satisfaction could decrease the intent to turnover. Consequently, humor would be helpful in increasing job satisfaction to diminish nurse turnover. Further studies are suggested to investigate causal relationships among humor, burnout, and other emotional and organizational variables.

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

간호행정영역에서 간호사들의 높은 이직률은 오랫동안 연구되어 온 주제이다. 높은 이직의 원인으로는 급여에 대한 불만, 기대에 미치지 못하는 보상, 3교대 및 근무환경의 어려움 등 여러

가지 이유를 탐색해 왔으며, 높은 직무스트레스도 그 원인 중 하나로 여겨지고 있다(Kim, 1996; Yom et al., 2007). 특히 최근에는 보건의료기술의 발달과 평균수명의 연장으로 2가지 이상의 만성질환을 지니고 의료 및 약물중재에 의존하는 중증도가 높은 대상자들이 늘어나면서 임상간호사들의 직무스트레스는 더욱 높아지고 있는 실정이다(McLaughlin & Friedman, 1992; Yu, 2006).

대부분의 연구들은 직무스트레스가 높으면 직무만족도를 낮추게 되고, 따라서 이직하고자 하는 의도가 높아진다고 보고하고 있다(Kim, Yang, Kim, Son & You, 2009). 잦은 이직은 간호팀의 팀워크를 저해하며, 업무의 과중을 야기하고, 간호사들 간의 불안감과 불만을 가중시킴으로써 간호의 질을 담보할 수 없게 된다(Yom et al., 2007). 따라서 간호 관리자에게는 이직률을 낮추기 위한 방법에 대해 고민하고 효과적인 방법을 적용하는 것이 중요한 과제이며 그 중 하나로 직무스트레스를 감소시키기 위한 현실적인 방안이 필요하다.

그동안 직무 스트레스를 감소시키기 위한 방법 중의 하나로 유머의 사용이 연구되어 왔으며, 다수의 문헌은 유머가 스트레스를 감소시킬 수 있다고 보고하였다(Hsieh, Hsiao, Liu, Chang, 2005; Kim, 2009; Martin, 2006; Perry, 2005). 그러나 직업적 긴장과 높은 스트레스를 매일 경험하는 임상현장에서 유머의 스트레스 중재효과에 대해서는 일관성 있는 결과를 나타나지 못하거나 한 연구에서도 상반되는 결과가 보고되고 있다. Kim (2009)에 따르면 유머가 직무스트레스를 낮추는 것으로 확인하였으나 설명력이 9.8%로 낮으며 직무스트레스가 높은 요인은 밤 근무, 업무량 과중, 대인관계상 갈등요인이었는데 연구 분석 결과 유머는 상·하위 집단 간 이들 요인에 차이가 없음을 밝히고 있어 정확한 실증적 확인이 요구됨을 제안하였다. 한편, 유머의 기능이 스트레스 중재효과가 아닌 직무만족과 더 상관성을 보이며 영향을 미칠 수 있는 변인으로 보고되고 있어(Chinery, 2007; Herly & Mackay, 2000; Lee, 2010; Wanzer, 2005) 유머의 기능으로 스트레스에 영향을 미치는 지 확인할 필요가 있다.

따라서 본 연구는 임상간호사에게 유머가 직무스트레스와 관련이 있으며, 직무스트레스를 낮추어 이직의도를 감소시키는데 긍정적인 효과를 나타내는지, 또는 유머가 직무만족과 관련이 있으며, 직무만족을 높임으로써 이직의도를 감소시키는 데 효과가 있는지를 확인하기 위한 이론적 검증을 시도하고자 하였다.

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 임상간호사의 직무스트레스를 낮추고 이직의도를 감소시키는데 유머의 효과를 검증하기 위하여 경로를 설명하는 이론적 모델을 구축하고 실증적 자료를 이용해 검증하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 선행연구를 토대로 유머, 직무스트레스, 직무만족, 이직의도의 가설적 경로모형을 구축한다.

둘째, 가설적 모형과 실증적 자료간의 적합성을 확인하고 수정모형을 제시한다.

셋째, 수정모형의 효과를 분석하고 연구 변수 간 최종 구조모형

을 제시한다.

## 3. 연구의 개념적 기틀 및 가설적 모형

본 연구에서 가설적 경로구조 모형을 구축하기 위하여 다음의 문헌과 선행연구결과를 고찰하였다. 조크, 농담을 비롯한 유머는 직무스트레스를 낮추는데 유용하며(Hsieh et al., 2005; Jun & Kim, 2004; Kim, 2004; Kim, 2009; Martin, 2004, 2006; Perry, 2005), 간호사들의 소진의 증후를 감소시킬 수 있고(McCreaddie & Wiggins, 2008; Olsson, Backe, Sorensen, & Kcok, 2002), 유머는 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다(Lee, 2010; Son, 2008; Wanzer, 2005). 간호사의 직무 스트레스는 직무만족도를 낮추며(Kim et al., 2009; Perry, 2005; Yoon & Lee, 2007; Yu, 2006), 직무만족은 이직의도를 낮추는 것으로 확인되었다(Kim et al., 2009; Oh & Chung, 2011; Yom et al., 2007). 간호사의 직무스트레스는 이직의도를 높인다(Kim et al., 2009; McLaughlin & Frdman, 1992; Yom et al., 2007; Yoon & Lee, 2007; Yu, 2006)

이상의 선행연구결과를 토대로 구성한 가설적 모형은 유머를 외생변수로 하고, 직무만족, 직무스트레스, 이직의도를 내생변수로 하였으며, 변수간의 5개의 가설적 경로를 설정하였다(Figure 1).

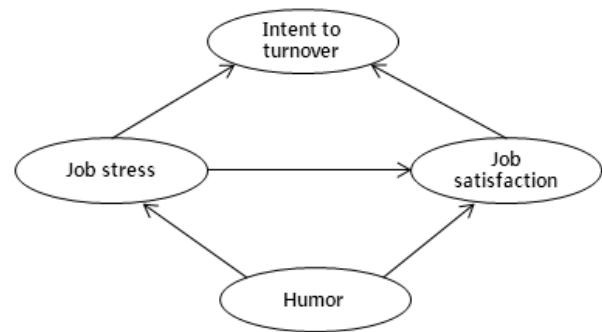


Figure 1. Hypothetical model.

본 가설적 모형을 통해 다음과 같은 경로 가설을 설정하였다.

가설1 : 유머는 직무스트레스에 부정적 영향을 미친다.

가설2 : 유머는 직무만족에 긍정적 영향을 미친다.

가설3 : 직무 스트레스는 직무만족에 부정적 영향을 미친다.

가설4 : 직무 스트레스는 이직의도에 긍정적 영향을 미친다.

가설5 : 직무만족은 이직의도에 부정적 영향을 미친다.

## 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 유머, 직무스트레스, 직무만족, 이직의도간의 구조모형을 확인하고, 유머의 직무스트레스에 대한 감소 효과와 이직의도에 대한 간접효과를 규명하기 위한 구조방정식 모형 연구이다.

### 2. 연구대상 및 표집 방법

본 연구의 대상자는 서울, 경기도에 소재한 9곳의 2, 3차 의료기관에 근무하는 정규직 간호사로서 연구의 목적 및 절차와 방법에 대한 설명을 듣고 연구에 참여하기로 동의한 275명을 편의표집 하였다. 구조방정식 모형에서 연구의 표본수는 200명 이상을 권장하므로(Kim & Kang, 2000; Sung & Si, 2007), 본 모형에서는 표본크기의 조건을 충족하였다.

### 3. 연구 도구

#### 1) 유머

임상간호사의 유머를 측정하기 위해 Svebak, Kristoffersen, & Asarod (2006)의 SHQ-6 (Sense of Humor Questionnaire-6)을 이용하였다. 본 도구는 초 메시지 민감도(metamessage sensitivity), 유머와 역할에 대한 개인적 선호(personal liking), 정서적 관용성(emotional permissiveness)의 세 차원으로 개발되었으나, 대량 설문 조사 시 유용성을 위해 단일구조의 6문항으로 간추려 졌다. 본 도구는 4점 척도로 측정하며 2번문항의 경우 역환산 하였다. 점수가 높을수록 유머감각이 높음을 의미한다. Martin 등 (2004)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .83이었으며, 본 연구에서 .72였다. 요인분석결과 각 3개의 문항이 2요인(1, 3, 5/ 2, 4, 6)으로 축약되었으며, 이를 분석에 이용하였다.

#### 2) 직무 스트레스

임상간호사의 직무스트레스를 측정하기 위해 Kim과 Gu (1984)의 '간호사가 근무 중에 경험하는 스트레스 측정도구'를 이용하였다. 본 도구는 업무량 과중 및 심리부담 15문항, 전문직으로서의 역할갈등 9문항, 지식과 기술의 부족 3문항, 대인관계 갈등 7문항, 부적절한 대우와 보상 2문항, 업무환경 6문항, 자율성 5문항의 총 47문항으로 이루어져 있으며, 5점 척도로 구성되었다. 점수가 높을수록 스트레스가 높음을 의미한다. Kim과 Gu (1984)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95였으며, 본 연구에서

는 .96이었다. 업무관련 요인으로 업무량 과중 및 심리부담, 지식과 기술의 부족을 1요인으로 보았으며, 업무환경관련요인으로 부적절한 대우와 보상, 업무환경, 대인관계 갈등을 2요인으로 하였고, 전문성 관련요인으로 전문직으로서의 역할갈등, 자율성을 3요인으로 축약한 뒤 이를 분석에 이용하였다.

#### 3) 직무 만족

임상간호사의 직무만족을 측정하기 위하여 미네소타 산업관계연구소(Minnesota Industrial Relations Laboratory)에서 개발하고 Lee (1996)가 번역해서 사용한 Minnesota Satisfaction Questionnaire를 이용하였다. 본 도구는 위생요인(조직의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 대인관계, 임금, 지위, 직무안정) 10문항과 동기요인(직무상의 성취, 직무성취에 대한 인지, 도전, 책임, 승진) 10문항을 포함한 총 20개 문항으로 구성되어 있으며 5점 척도로서 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. Lee (1996)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .89였으며, 본 연구에서는 .89 이었다. 동기요인의 10문항과 위생요인의 10문항을 각각 축약하여 모형 분석에 이용하였다.

#### 4) 이직 의도

임상간호사의 이직의도를 측정하기 위해 Seashore, Lawler, Mirvis와 Cammann (1982)가 개발한 이직의도 측정 4문항을 이용하였다. 이 항목들은 4점 척도로 측정하도록 구성하고 있으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Seashore 등 (1982)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .79이었으며, 본 연구에서는 .80이었다. 요인분석결과 각 2개 문항씩 2요인(1, 3/ 2, 4)으로 축약되어 이를 분석에 이용하였다.

### 4. 자료수집 방법 및 절차

자료수집기간은 2010년 7월 6일부터 9월 30일까지 시행되었으며, 연구대상자에게 자가보고식 설문지를 이용하여 직접 조사하였다. 자료수집 시 조사대상 병원 간호부로부터 연구에 대한 공지와 허락을 받았으며, 연구에 참여한 간호사들에게는 연구목적과 익명성에 대한 보장 및 연구자료를 연구목적 이외의 용도로 사용하지 않을 것을 설명하고 연구의 동의를 구하였다.

### 5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 PASW 18.0과 Amos 19.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 인구학적 요인, 연구변수에 대한 서술적 통계는 빈도, 평균, 표준편차의 기술통계를 이용하였다. 연구

변수 간 상관관계는 피어슨 상관관계 분석을 이용하였다. 모형을 검증하고 요인들의 직, 간접 경로계수를 산출하기 위해 최대우도법(maximum likelihood)을 이용한 구조방정식 모형분석(structural equation modeling)을 시행하였다.

## 연구 결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자의 평균연령은 29.5세였으며, 임상경력은 평균 5.6년이었다. 학력은 전문대를 졸업한 간호사가 70.5%로 가장 많았으며, 결혼상태는 미혼이 73.1%를 차지하였다. 일반간호사가 응답자의 81.8%를 차지하였고, 간호전달체계는 기능적 업무분담법이 54.5%로 가장 많았다. 근무병동에 대해서는 중환자실 간호사가 26.9%, 외과계병동이 23.3%, 내과계병동이 15.6%

순이었다. 2차병원에서 근무하는 경우가 83.7%였고, 400병상 이상의 의료기관인 경우가 45.5%로 평균 병상수는 401병상이었다. 초과 근무하는 횟수는 한 달에 평균 5.56회이었다(Table 1).

직무스트레스는 보통 이상이었으며( $3.42 \pm 0.58$ ), 직무만족도는 보통보다 낮았다( $2.94 \pm 0.46$ ). 유머감각은 높은 것으로 확인되었고( $3.42 \pm 0.70$ ), 이직의도 역시 높은 편이었다( $2.57 \pm 0.45$ ). (Table 1). 모든 변수의 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)는 절대값 2를 넘지 않았고 Kolmogorov-Smirnov 검정을 실시한 결과  $p > .05$ 이상이므로 정규성을 만족하였으며 최대우도법을 이용한 구조모형분석을 검정할 수 있었다.

### 2. 유머, 직무스트레스, 직무만족, 이직의도의 상관관계

직무스트레스가 높을수록 직무만족도가 낮았고( $r = -0.24$ ,  $p < .001$ ), 이직의도는 높았다( $r = 0.19$ ,  $p = 0.002$ ). 유머는 직무만족도와 정적

Table 1. General Characteristics of Participants

(N=275)

Character	Category	n	(%)	M±SD
Age (yr)				29.5±5.5
Marital status	married	74	(26.9)	
	unmarried	201	(22.7)	
Education	Diploma	194	(70.5)	
	Bachelor	68	(24.7)	
	Master	13	( 4.8)	
Career (yr)				5.6±4.4
Position	Registered Nurse	225	(81.8)	
	Charge Nurse	35	(12.7)	
	Head Nurse	15	( 5.5)	
Nursing delivery system	Team	109	(39.6)	
	Functional	150	(54.5)	
	Others	16	( 5.8)	
Ward	Medical	43	(15.6)	
	Surgical	64	(23.3)	
	OBGY/PED	12	( 4.4)	
	Intensive Care Unit	74	(26.9)	
	Special unit*	22	( 8.0)	
	Others	72	(21.8)	
Hospital Type	Secondary	230	(83.7)	
	Tertiary	45	(16.4)	
Number of beds	under 200	54	(19.6)	
	200 - 400	96	(34.9)	
	over 400	125	(45.5)	401.43
Overtime (days/month)				5.56±6.2
Job stress				3.42±0.57
Job satisfaction				2.94±0.45
Humor				3.40±0.70
Intent to turnover				2.56±0.44

OBGY=Obstetric Gynecology; PED=Pediatrics.

\*Special unit includes Operating room, Emergency room, and Psychiatry.

상관관계를 보였으며( $r=0.15$ ,  $p=0.010$ ), 유머감각이 높을수록 직무만족도는 높았다. 직무만족도는 이직의도와 부적 상관관계를 보였다( $r=-0.43$ ,  $p<.001$ ). 유머는 이직의도와 부적 상관관계를 보였으나( $r=-0.14$ ,  $p=0.019$ ), 유머와 직무스트레스는 상관관계를 보이지 않았다( $r=-0.02$ ,  $p=0.769$ )(Table 2).

본 연구의 가설적 모형에서 사용된 측정변수들 간 상관관계를 분석한 결과, 측정변수들은 유머와 직무스트레스의 일부 요인, 유머와 이직의도의 일부요인을 제외하고 모두 유의한 상관관계가 있었다(Table 2). 측정된 모든 변수들 간의 상관계수가 .65를 넘지 않았으며, 허용도(tolerance)가 0.1 이하이거나 VIF가 10이상인 변인은 없었으므로 독립변인들 간의 다중공선성 문제는 발견되지 않았다.

### 3. 유머, 직무스트레스, 직무만족, 이직의도에 대한 구조모형 검증

#### 1) 가설적 모형의 적합도 검증

가설적 모형의 적합도를 분석한 결과  $\chi^2$ 의 수치는 44.15, 자유도는 22이었으며, 유의확률은  $p=.003$ 이었다. TLI는 0.96이었으며, 표본수에 영향을 받지 않으면서 모형의 간명성을 동시에 설

명하는 적합도 지수인 RMSEA는 0.61로 나타났다. Figure 1에서 제시된 5개의 가설적 경로에 대한 분석한 결과, 유머가 직무스트레스에 영향을 미친다는 가설1은 기각되었다( $t=-.02$ ,  $p=.771$ ). 이로써 유머가 직무스트레스에 영향을 미쳐 이직의도에 간접영향을 미친다는 가설적 경로모형은 무리가 있음을 알 수 있다.

#### 2) 수정모형의 적합도

유머가 직무만족에 영향을 미쳐 이직의도에 간접영향을 미치는지 확인하고자 수정모형을 도입하여 분석하였다. 가설모형에서 유머가 직무스트레스에 영향을 미치는 경로는 통계적으로 유의하지 않았으므로 이를 제거한 후 다시 구조방정식 모형에 대한 분석을 시행하였다. 그 결과, 경쟁모형의  $\chi^2$ 의 수치는 44.18, 자유도는 23이었으며, 유의확률은  $p=.005$ 이었다. 적합도 지수인 TLI는 0.97로 가설모형보다 높았으며, RMSEA는 .05로 더 낮았다. TLI지수가 1에 가까울수록, 또 RMSEA가 0.05에 가까울수록 더 우수한 모형으로 판단하므로(Kline, 1988), 경쟁모형이 더 우수함을 알 수 있다. 경쟁모형의 자유도는 23으로 가설적 모형보다 간명성이 뛰어나며 실제자료와 더 잘 부합하는 것을 알 수 있다.

Table 2. Correlations among Measured Variables

(N=275)

Variables		Job satisfaction		Humor		Job stress		
		factor1	factor2	factor1	factor2	factor1	factor2	factor3
Humor			0.15**					
	factor1	0.14*	0.14*					
	factor2	0.14*	0.08					
Job stress			-0.24**		-0.02			
	factor1	-0.24**	-0.29**	-0.12*	-0.02			
	factor2	-0.14*	-0.15*	-0.05	0.07			
Intent to turnover			-0.43**		-0.14*		0.19*	
	factor1	-0.42**	-0.46**	-0.15*	-0.09	0.27**	0.14**	0.23**
	factor2	-0.43**	-0.41**	-0.07	-0.00	0.30**	0.17**	0.27**

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

Table 3. Effects of Predictor Variables in the Modified Model

(N=275)

Endogenous variable Exogenous variable	Estimate	S.E	C.R	Standardized direct effect	Standardized indirect effect	Standardized total effect
Job satisfaction						
Job stress	-.23**	.06	-3.75	-.26**	.00	-.26**
Humor	.15**	.07	2.29	.21**	.00	.21**
Intent to Turnover						
Job stress	.18**	.08	2.31	.15**	.15**	-.30**
Job satisfaction	-.84**	.11	-7.53	-.57**	.00	-.58**
Humor				.00	-.12	-.12

\*\* $p<.01$

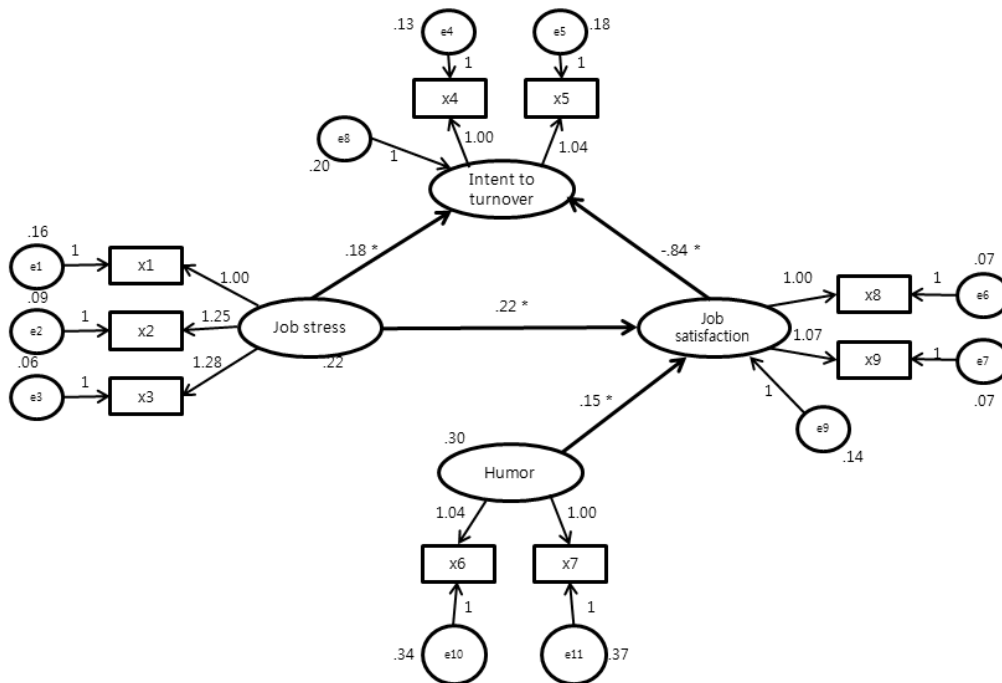


Figure 2. Modified model of humor, job stress, job satisfaction, and intent to turnover.

### 3) 가설적 모형과 수정모형의 효과분석

경로계수를 살펴보면, 가설1을 제외한 4개의 경로가설에 대해 모두 유의한 것으로 나타났다. 즉, 직무 스트레스는 직무만족에 영향을 미치며( $\beta = -.22$ ,  $t = -3.75$ ,  $p = 0.00$ ), 유머는 직무만족에 영향을 미치고( $\beta = .15$ ,  $t = 2.29$ ,  $p = 0.02$ ), 직무스트레스는 이직의도에 영향을 미치며( $\beta = .18$ ,  $t = 2.31$ ,  $p = 0.02$ ), 직무만족은 이직의도에 영향을 미친다( $\beta = -.83$ ,  $t = -7.53$ ,  $p = 0.00$ )는 가설은 모두 지지되었다(Table 3, Figure 2).

## 논 의

유머가 직무스트레스와 직무만족에 영향을 미치며 이들은 결국 이직의도에 영향을 미친다는 가설적 모형은 실제의 자료를 분석한 결과 유머가 직무스트레스를 감소시킴으로써 이직의도를 낮출 수 있음에 대한 경로는 유의하지 않았다. 오히려 유머가 직무만족에 영향을 미쳐 이직의도를 낮출 수 있음을 경쟁모형으로 하여 분석하였을 때 간명성을 고려한 모형의 적합도는 더 우수하였으며, 모든 경로는 지지되었다.

이는 유머를 사용하는 것이 스트레스 관리에 효과가 있다는 증거는 없으며, 오히려 직무만족에 더 연관성이 있음을 밝힌 결과와 일치하였다(Herly & Mackey, 2000; Wanzer, 2005). 보건 의료 영역에서 여전히 간호사들이 사용하는 유머가 개인의 스트

레스 중재조절 효과로서 유의한 것으로 보고하고 있으며(Jun & Kim, 2004; McCreddie & Wiggins, 2008), 수술이나 마취와 같이 심각하게 긴장된 상황에서도 유머는 여전히 스트레스를 다루기 위한 효과적 도구라는 주장이 있다(Perry, 2005). 그러나 선행문헌을 검토한 내용을 보면 보건의료 영역에서 스트레스의 중재로서 유머를 사용하는 것을 둘러싼 불확실성이 여전히 있음을 알 수 있다(Chinery, 2007). 본 연구결과에서도 간호사들에게는 스트레스와 유머의 관련성이 없었고, 스트레스를 낮추기 위한 유머의 기능은 기대할 수 없었다. 이는 간호사들이 환자들의 상태가 갑자기 악화될 수 있어 주기적으로 관찰해야 하고 항상 긴장되어 있어야 하며, 과중한 업무를 담당해야 하는 근무 환경 속에서 지속적인 스트레스 상황에 놓여 있기 때문인 것으로 여겨진다. 최근에는 의료기술 및 간호술의 발달로 인해 환자들의 연령과 중증도가 높아지고 있어 업무량이 증가하고 있으며, JCI (Joint Commission International) 인증평가를 비롯한 의료기관 인증, TQM (Total Quality Management)과 같은 지속적인 질관리 감시 활동이 강조되고 있어 간호사들에게 기본적인 환자간호 활동 외에 업무가 늘고 있다. 근무시간 외에 각종 보수교육, 직무교육에 참여하고 성과관리를 위한 개인의 활동이 요구되고 있는 실정이다. 이렇게 간호사가 근무하는 환경과 조직의 특성은 학생이나 일반인들이 처해있는 환경과 다르므로 스트레스에 대한 유머중재효과는 발휘되기 어려운 것으로 여겨진다.

본 연구결과에서 직무만족은 직무스트레스보다 이직의도에 미치는 영향이 더 컸다. 이는 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 스트레스 감소증제보다 직무만족 증가를 위한 증제가 더 큰 효과를 발휘함을 의미한다. 이 결과는 Kim 등(2009)의 이직의도 구조모형 분석에서 이직의도에 스트레스가 더 큰 효과를 미치는 것으로 보고된 결과와 반대이다. Kim 등(2009)은 업무 스트레스를 측정하기 위해 단 한 문항으로 질문하였고 VAS를 이용해 측정한 결과를 구조모형 분석에 이용하였다. 그러나 구조모형 분석은 여러 개의 문항을 이용해 공통성(communality)을 추정하고 잠재변수로 이용해야 하는데, 단 한 개의 문항으로는 공통성이 추정될 수 없으므로 Kim 등(2009)의 결과는 신뢰하기 어려운 것으로 보인다.

유머는 간호사들의 직무만족을 높이는데 효과를 보였다. Olsson 등(2002)은 유머의 본질에 대해 조사하였는데 웃음, 행복감, 예기치 못한 상황, 진정한 유머, 조크, 말장난, 상황적 코미디, 정치적 풍자 등이라고 하였으며, 질적 연구를 통해 직장 내에서 유머를 사용하는 것은 동료들 간에 의사소통에 중요한 역할을 하며, 유연한 관계를 형성하는 수단이라는 것을 확인하였다. 유머는 이렇게 동료들 간의 대인관계를 향상시키고 긍정적인 감정 상태를 지속시킬 수 있으며, 업무상 마찰이 생길 수 있는 상황을 유연하게 하는데 도움이 되므로 업무의 효율성을 높이고 갈등을 줄일 수 있다.

Lee (2010)는 유머가 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 하였는데 이는 본 연구에서 유머가 직무만족을 증가시키는데 영향을 미친다는 결과와 일치하였다. Son (2008)에 따르면 간호사의 유머감각은 간호사에게 임파워먼트 정도를 강화시킬 수 있다고 보고하였다. 본 연구결과와 선행 연구결과를 고려해볼 때 유머는 간호사에게 긍정적인 감정을 유발시키고 임파워먼트를 제공함으로써 간호업무 수행 시 자신감과 자기 효능감을 높이며 업무결과를 낮게 하는 선 순환적 과정을 제공할 수 있는 것이다. 이러한 과정에 의해 간호사들은 직무만족감이 높아질 수 있으며, 이직의도를 낮추는 간접효과를 발휘할 수 있는 것으로 사료된다.

결국, 선행연구와 본 연구결과로 미루어 볼 때 긴장된 상황에서의 업무량이 높은 직업인 간호사는 유머를 사용하는 것이 긴장된 상황의 스트레스를 조절하는데 어려움이 있으며(Kim, 2009), 간호사들의 통제감을 증가시킴으로써 소진의 증후를 감소시키고 직무만족을 높일 수 있다(McCreaddie & Wiggins, 2008). 즉, 유머는 조직 내 대인관계를 긍정적으로 유도하여 직무만족감을 높여주는데 활용하는 것이 간호사의 이직을 줄이는데 도움이 될 것으로 사료된다.

유머는 개인수준에서는 동료와의 관계를 조절하는 도구로서

이용될 수 있으며, 조직수준에서는 직원들을 통제하고 이들의 동기부여를 자극함으로써 동시에 생산성, 효율성을 증가시킬 수 있으므로(Martin, 2006), 직장 내에서 유머사용을 권장하는 조직 문화를 형성하는 것이 필요하다. 유머는 협상과 중재, 리더십 등에서 효과적으로 사용될 수 있으므로 간호사의 이직률을 낮추기 위해 조직 내 관리자들을 대상으로 한 유머스타일 연구와 관리적 중재방안을 모색해야 할 것이다.

## 결론

지금까지 유머에 대한 대부분의 연구는 직무스트레스를 낮출 수 있다고 보고되었으나 보건의료 내에서는 스트레스와의 관련성이나 유머의 효과성이 그다지 입증되지 못하였다. 오히려 유머가 직무스트레스보다 직무만족에 더 영향을 미친다는 증거를 제시하기도 하였다. 따라서 본 연구는 임상간호사에게 유머가 직무스트레스를 낮추어 이직의도를 감소시키는데 긍정적인 효과를 나타내는지 확인하는 이론적 검증을 시도하고자 하였다.

검증결과 유머는 직무스트레스와 직무만족에 영향을 미치며 이들은 결국 이직의도에 영향을 미친다는 가설적 모형보다 유머가 직무만족에 영향을 미쳐 이직의도를 낮출 수 있다는 경쟁모형의 적합도가 더 우수하였으며, 모든 가설이 지지되었다.

긴장된 상황에서 높은 책임감을 가지고 근무하는 간호사에게 유머를 사용하는 것은 조직 내 대인관계를 긍정적으로 유도하여 직무만족감을 높일 수 있으며 간호사의 이직을 줄여 조직의 생산성을 높이는데 기여할 것이다. 향후, 유머가 직무만족에 영향을 미치는 데 관여하는 여러 가지 변인을 추가적으로 확인해야 할 필요가 있으며, 조직 관리적 중재로서 유머의 사용에 대해 추후연구를 제언하는 바이다.

## REFERENCES

- Chinery, W. (2007). Alleviating stress with humour: A literature review. *Journal of Perioperative Practice*, 17, 172-182.
- Healy, C. & Mackay, M. (2000). Nursing stress: The effects of coping strategies and job satisfaction in a sample of Australian nurses. *Journal of Advanced Nursing* 31, 681-688. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01323.x>
- Hsieh, C., Hsiao, Y., Liu, S., & Chang, C. (2005). Positive psychological measure: Constructing and evaluating the reliability and validity of a Chinese humor scale applicable to professional nursing. *Journal of Nursing Research*, 13, 206-214.
- Jun, J. Y., & Kim, M. S. (2004). A study on the nurses' appreciation and use of humor. *Korean Journal of Adult Nursing*, 16, 366-377.

- Kim, C. H., Yang, S. S., Kim, Y. J., Son, Y. J., You, M. A., & Song, J. E. (2009). A structural equation model of nurses' turnover intention. *Journal of Korean Academic of Nursing Administration*, 15, 550-562.
- Kim, D. S., & Kang, N. J. (2000). *Regression analysis, basics and applications*. Seoul: Nanam.
- Kim, J. H. (1996). Analysis of the clinical nurses' organizational commitment and relating variables. *Journal of Korean Academic of Nursing Administration*, 2, 125-138.
- Kim, M. J., & Gu, M. O. (1984). The development of the stress measurement tool for staff nurses working in the hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 14, 28-37.
- Kim, M. R. (2009). *Relationship between sense of humor and job stress of nurses*. Unpublished master's thesis, Chongbuk National University, Cheongju, Korea.
- Kim, M. S. (2004). *A study on the nurses' appreciation and use of humor*. Unpublished master's thesis, Dong-Eui University, Busan, Korea.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford press.
- Lee, S. K. (1996). *A study on the relationship between autonomy and group cohesiveness perceived by nurses and their job satisfaction, organizational commitment, motivation and intent to stay on jobs*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul, Korea.
- Lee Y. J. (2010). *The effect of registered nurses humor style on job satisfaction and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, Myongji University, Seoul, Korea.
- Martin, R. A. (2004). Sense of humor and physical health: Theoretical issues, *Humor*, 17, 1-19.
- Martin, R. A. (2006). *Psychology of Humor: An integrative approach*. Amsterdam: Elsevier.
- McCreaddie, M., & Wiggins, S. (2008). The purpose and function of humour in health, health care and nursing: A narrative review. *Journal of Advanced Nursing*, 61, 584-595. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04548.x>
- McLaughlin, A. M., & Friedman, J. (1992). Rehabilitation staff stress as it relates to patient acuity and diagnosis. *Brain Injury*, 6, 59-64.
- Oh, E. H., & Chung, B. Y. (2011). The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment and turn over intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academic of Nursing Administration*, 17, 391-401.
- Olsson, H., Backe, H., Sorensen, S., & Kock, M. (2002). The essence of humour and its effects and functions: A qualitative study. *Journal of Nursing Management*, 10, 21-26. <http://dx.doi.org/DOI:10.1046/j.0966-0429.2001.00272.x>
- Perry, T. R. (2005). The certified registered nurse anesthetist: occupational responsibilities, perceived stressors, coping strategies, and work relationships. *Journal of American Association of Nurse Anesthetists*, 73, 351-356.
- Seashore, S. E., Lawler, E. E., Mirvis, P., & Cammann, C. (1982) *Observing and measuring organizational change: A guide to field practice*. New York: Wiley
- Son, H. S. (2008). *The Relationship between nurses' sense of humor and empowerment*. Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon, Korea.
- Sung, T. G., & Si, G. J. (2007). *Research methodology*. Seoul: Hakjisa.
- Svebak, S., Kristoffersen, B., & Aasarød, K. (2006). Sense of humor and survival among a county cohort of patients with end-stage renal failure: A two-year prospective study. *International Journal of Psychiatry in Medicine*, 36, 269-281. <http://dx.doi.org/10.2190/EFDR-CMDW-X8MH-WKUD>
- Wanzer, M. (2005). "If we didn't use humor, we'd cry": Humorous coping communication in health care settings. *Journal of Health Communication*, 10, 105-125. <http://dx.doi.org/10.1080/10810730590915092>
- Yom, Y. H., Ko, M. S., Kim, G. K., Kim, T. S., Min, S., Park, J. S., et al. (2007). *Nursing management*. Seoul: Soomoonsa.
- Yoon, J. A., & Lee H. J. (2007). Internal marketing, job stress, organization commitment and turnover intention in nursing organization. *Journal of Korean Academic of Nursing Administration*, 13, 293-301.
- Yu, N. S. (2006). *The differences about nursing practice activity, working environment, body mechanics, job stress and job satisfaction between low back pain group and no low back pain group in ICU nurses*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea.