재미있는 작업환경이 병원 간호사의 직무만족 및 작업열의에 미치는 영향

안금식¹, 류시원²

¹광명성애병원 간호부, ²인제대학교 보건대학원

Effects of Workplace Fun to Job Satisfaction and Work Engagement of Hospital Nurses

Geum Sik Ahn¹, Seewon Ryu²

¹Gwangmyeong Sungae Hospital, Gwangmyung; ²Graduate School of Public Health, Inje University, Busan, Korea

Objectives: Culture and climate of hospital would be an important factor on quality of services in these competitive healthcare industry. This study aimed to investigate the effects of workplace fun to job satisfaction and work engagement of hospital nurses. **Methods:** Data were collected by self-administered questionnaire from 3rd to 9th May, 2013. Respondents were 196 nurses working in four hospitals in Seoul and Gyeonggi-do province. Four dimensions of workplace fun, such as The effects of workplace fun on job satisfaction and work engagement of nurses were tested through multiple linear regression analysis by controlling population and social variables. **Results:** Global fun at work and personal freedoms, dimensions of workplace fun, were significantly influenced to satisfaction with rewards of hospital nurses. Global fun at work and socializing with coworkers were significantly influenced to satisfaction with hospital nurses' coworkers and superiors. Global fun at work, personal freedoms, and socializing with coworkers were significantly influenced to work engagement of hospital nurses. Global fun at work was the most influential to organizational effectiveness among four dimensions of workplace fun. **Conclusions:** Workplace fun in general hospital revealed as effective factor to job satisfaction and work engagement of hospital nurses. Sub-factors of workplace fun should be used cautiously except global fun at work. We recommend to hospital managers to build fun culture and climate to nurses in general hospitals.

Key words: Workplace fun, Job satisfaction, Work engagement, Hospital nurse

서론

병원에 근무하는 간호사는 교대근무, 의사와 환자 사이에서 의사소통, 다양한 환자에 대한 간호서비스 제공, 업무량 등 간호서비스 특성에 따라 직무 스트레스를 받게 되며, 소진(burnout)을 경험하게 된다.

이러한 직무 스트레스 및 소진은 직무만족과 직무몰입, 작업성과(즉 간호서비스 질)에 부정적인 영향을 주게 되며[1], 결과적으로 환자들의 서비스 질과 병원 재이용에도 영향을 주게 된다.

의료서비스시장에서 경쟁이 심화되는 상황에서 병원의 관리자는 간호서비스의 질 및 작업성과의 향상을 위한 조직의 문화 또는 분위기

Corresponding author: Seewon Ryu

75 Bokji-ro, Busanjin-gu, Busan 47392, Korea
Tel: +82-51-890-6453, E-mail: saliko@hanmail.net

Received: March 16, 2017 Revised: May 6, 2017 Accepted: May 14, 2017

No potential conflict of interest relevant to this article was reported.

How to cite this article:

Ahn GS, Ryu S. Effects of workplace fun to job satisfaction and work engagement of hospital nurses. J Health Info Stat 2017;42(2):144-152. Doi: <https://doi.org/10.21032/jhis.2017.42.2.144>

© It is identical to the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permit unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

© 2017 Journal of Health Informatics and Statistics

를 조성하는 방안을 고려할 수 있다. 의료서비스시장은 경쟁이 심화되고 있으며(2008년부터 2015년까지 요양기관 연평균 증가율은 1.68%, 병원급 의료기관은 6.2%) [2], 환자들도 의료서비스에 대한 요구수준이 점차 높아지고, 의료서비스 질은 의료기관 선택의 주요한 요인이 되고 있다[3,4].

최근에는 많은 국내의 병원에서 직원 및 환자들을 대상으로 웃음치료 및 교육을 통한 즐겁고 행복한 일터 만들기를 실행하여 왔다. 또한 병원 간호사의 직무몰입 및 직무만족의 강화방법으로 권한위양(empowerment), 조직문화 등의 방법을 연구하여 왔으나[5-7], 재미있는 작업환경의 직무만족 및 작업열의에 대한 효과성을 검증하는 연구는 거의 이루어지지 않았다. 웃음치료 및 교육은 직원들의 업무생산성 향상, 의료서비스의 질 향상, 환자의 치료 및 회복 효과 향상을 목적으로 하고 있으며, 강남세브란스병원은 2005년도에 직원들의 웃음과 유머 교육을 통하여 즐겁고 건강한 조직문화를 형성하고자 하였다[8]. 일반 기업에서도 종사자들에게 생일축하, 유머, 자유 등의 기회를 제공하여 작업과정에서 즐거움과 재미를 유발하여 종사자의 직무만족과 몰입을 유도하여 생산성 및 효과성을 제고하는 목적으로 도입되고 있다[9]. 또한, 웃음치료, 생일축하 등 재미있는 작업환경을 위한 실무적인 방법들을 소개하는 출판물(CD, 서적) 및 웹사이트 광고 등이 조직현장에서 활용되고 있다[10,11].

병원은 의사 및 간호사를 중심으로 매우 다양한 전문직 종사자들이 협력적으로 환자들에게 의료서비스를 제공한다. 병원의 간호사는 중증환자들의 높은 비중, 많은 환자들에 대한 간호서비스, 교대 근무 등으로 업무의 부담과 강도가 높다. 이러한 병원 간호사들의 조직유효성(organizational effectiveness)을 제고하기 위하여 간호사에게 재미있는 근무환경을 고려할 수 있다. 병원의 조직문화는 조직의 성과를 결정하는 중요한 영향요인으로 고려되어 왔으며[12], 재미있는 작업환경은 생산적이고 창의적인 조직문화를 형성하여 종사자들의 직무만족과 창의적 성과를 증진한다고 하였다[13].

재미있는 작업환경의 효과성 및 관련 연구는 제조업, 호텔, 철도 등 다른 산업분야 근로자들을 대상으로 한 선행연구가 있었다. 제조업 등 기업에서 근로자들의 동기부여, 생산성 향상, 작업 스트레스 감소 등을 위하여 재미있는 작업환경(fun at work 또는 workplace fun)이 유일한 요인으로 제시되었다[14]. Fleming [15]은 조직에 재미, 유머, 놀이 등을 연계하여 근로자들의 활성화를 강조하였으며, Lamm and Meeks [16]는 재미있는 작업환경의 효과는 연령계층별로 상이하며, Y세대가 그 이전 연령계층에 보다 더 강하다고 하였다. 철도여객서비스업에서도 재미있는 작업환경이 직무만족에 유의한 긍정적인 영향을 주는데, 종사자의 재미에 대한 태도가 긍정적인 조절효과가 있다고 하였다[17]. 호텔에서 재미 중심의 문화(fun-loving culture)의 형성은 종사자들의

직무만족, 작업성과, 조직시민행동 등에 긍정적인 효과가 있다고 하였다[10,18,19].

병원의 간호사는 병원의 종사자 가운데 가장 많은 수를 차지하며, 다양한 업무상황에서 환자에게 서비스를 제공하기 때문에 정서적 및 육체적 부담이 크며 이직률도 높다. 특히, 최근 병원의 간호사직에 진입하는 세대는 그들만의 사고방식과 문화를 강하게 표출하고 있으며, 기존의 조직문화에 적응하지 못하고 이직률이 높고 또한 이직하는 행동양식도 변화하고 있다. 이러한 상황에서 병원들은 조직에 대한 애착과 적응 향상, 그리고 서비스과정의 효율성 및 효과성 증진을 위하여 생일 축하 등 재미요소를 포함하는 행사(event)나 프로그램을 실시하여 왔다. 그러나, 병원에서 실시하는 재미있는 작업환경의 효과성에 대한 실증적인 연구는 부족한 실정이다. 이에 본 연구는 종합병원에서 실시하는 즐거운 작업환경이 병원 간호사의 직무만족과 작업열의에 대한 영향관계를 검증하고자 하였다.

연구 방법

연구가설

본 연구는 종합병원에 근무하는 간호사의 재미있는 작업환경이 직무만족과 작업열의에 미치는 영향관계를 연구하고자 하였다. Fluegge [20]는 미국의 직장인 대학생들을 대상으로 조사한 연구에서 재미있는 작업환경이 작업 열의(work engagement)에 긍정적인 상관성이 있다고 하였다. 재미있는 작업환경은 개인의 조직시민행동과 작업성과에 직접 또는 간접으로 긍정적인 효과가 있었으며[21], 홍콩의 철도여객종사자들에 대한 연구 역시 재미있는 작업환경이 직무만족에 긍정적인 영향이 있었다[17]. 미국의 호텔종사자 중 Y세대 종사자 역시 재미있는 작업환경이 조직차원에서 긍정적인 효과를 제공한다고 하였다[10,18,19].

Plester and Hutchison [21]는 관리된 또는 조직화된 재미는 주의산만 및 부조화를 통한 이탈(disengagement)을 조장할 수 있으나, 실무현장에서 재미있는 작업환경은 높은 열의 분위기를 제공하고, 작업장에서 추가적인 편익을 제공한다고 하였다. McDowell [13]은 대형정유회사 직원들을 대상으로 한 연구에서 재미있는 분위기(climate fun)는 이직의도와 강한 역상관성이 있으며, 조직에 대한 감성적 충성(affective commitment)과는 강한 순상관성이 있고, 직무만족에 대한 긍정적인 영향관계가 있다는 연구결과를 제시하였다.

이상의 선행연구에서 살펴본 바와 같이 철도서비스, 호텔서비스 등의 작업장에서 제공하는 재미있는 작업환경은 종사자들의 개인적인 재미를 유발하고, 나아가 직무만족, 조직시민행동, 직무열의, 창조적인 성과를 유발한다고 하였다. 이에 본 연구는 선행연구들에 근거하여 중

합병원 간호사에게 제공되는 재미있는 작업환경의 4가지 하위개념(즐거운 직장 분위기(global fun), 직장내 축하하기(celebrating), 동료와 친구(socializing), 개인적인 자유(personal freedoms)의 직무만족 및 작업열의에 대한 가설을 아래와 같이 설정하여 실증하였다.

가설 1. 종합병원 간호사의 재미있는 작업환경(즐거운 직장분위기, 직장내 축하하기, 동료와 친구, 개인적인 자유)은 직무만족(보상만족, 동료 및 상사만족)에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

가설 2. 종합병원 간호사의 재미있는 작업환경(즐거운 직장분위기, 직장내 축하하기, 동료와 친구, 개인적인 자유)은 작업열의에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

측정도구

재미있는 작업환경

재미있는 작업환경은 조직에서 개인 또는 집단의 생산성 및 태도에 긍정적으로 영향을 줄 수 있는 재미있고 즐거운 활동들을 인위적으로 조장하고 지원하는 것으로 정의하고 있다[13]. Lamm and Meek [16]는 재미있는 작업환경을 즐거움, 재미, 기쁨 등을 제공하기 위한 장난스런(playful) 사회적, 개인간 또는 작업 활동으로 정의하고 있다. 본 연구에서는 재미있는 작업환경을 병원의 직무(업무)와 구체적으로 연관되어 있지는 않지만 병원 내에서 간호사들을 대상으로 이루어지는 여러 유형의 즐겁고, 즐거운 활동 및 근무여건으로 정의하였다.

측정도구는 McDowell [13]이 제시한 4개의 하위개념을 연구진이 번역하여 임상간호사 5명으로부터 사전조사를 통하여 수정·보완하였다. 재미있는 작업환경의 4가지 하위개념 즉 즐거운 직장 분위기 6문항, 직장내 축하하기 4문항, 동료와 친구 4문항, 개인적인 자유 5문항 등 총 19문항으로 구성하였다.

직무 만족

직무 만족(job satisfaction)은 자신의 직무 또는 직무상황에 대하여 긍정적이고 평가적인 판단(positive evaluative judgement)으로 정의할 수 있다[22]. 그러므로 직무만족은 직무에 대하여 긍정적인 태도를 형성할 뿐만 아니라 직무에 대하여 호의적인 영향을 줄 수 있으며, 조직의 유효성을 측정하는 변수 또는 성과를 향상하는 변수로 활용 가능하다.

직무만족은 종합병원 간호사 개인의 직무 또는 직무상황에서 느끼는 감정적이고 정서적으로 만족한 상태로 정의하였으며, 측정도구는 보상만족 3문항, 동료와 상사 만족 2문항 등 총 5개 문항으로 구성하였다[23].

작업열의

작업열의(work engagement)는 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두

(absorption) 등으로 특징할 수 있는 긍정적이고 충만하며 작업과 연관된 마음의 상태로 정의되고 있다[24]. 이는 소진(burnout)의 반대되는 개념으로 이해되고 있으며, 직무에 몰입된 작업자는 자신의 작업활동 또는 직무에 활기 있고 효과적인 연계감정을 갖게 된다. 작업열의(organization commitment) 역시 조직에 대한 몰두 또는 헌신과 같은 하위개념으로 정의되면서 작업열의와 같이 조직의 유효성을 대표하는 도구로 활용되고 있다.

작업열의는 종합병원 간호사가 조직의 목표와 가치에 부합하는 자신의 직무에 긍정적으로 몰두하고 헌신하는 마음자세로 정의하였으며, 측정도구는 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption) 등을 포함하는 5개의 문항으로 구성하였다[25].

연구대상 및 자료수집

본 연구의 연구대상은 서울과 경기지역에 위치한 4개의 종합병원에 종사하는 간호사들을 편의추출 하였다. 자료수집도구는 설문지를 활용하였으며, 인구통계학적 특성 8문항, 재미있는 작업환경 19문항, 직무만족 5문항, 작업열의 5문항으로 총 37문항으로 설문을 구성하였다. 측정은 리커트 5점 척도를 사용하였으며, 각 문항의 척도점은 ①전혀 그렇지 않다, ②그렇지 않다, ③보통이다, ④그렇다, ⑤매우 그렇다로 제시하였다.

사전조사(pretest)를 통하여 설문문항들을 수정 및 보완하였으며, 2013년 5월 3일부터 9일까지 서울시 및 경기도 각각 2개의 종합병원을 방문하여 각 병원의 간호부에 연구목적과 취지를 설명하고 동의를 얻은 후 업무관계자의 도움을 받아 조사하였다. 조사는 휴식시간, 퇴근 시간 등 업무와 시간에 실시하였으며, 연구대상자에게 조사목적설명을 하고, 개인정보보호 및 자료의 활용범위에 대한 동의를 얻은 후 자기기입방식(self-administered method)으로 응답하게 하였다. 200부의 설문지를 배포하여 198부를 회수하였으며, 무응답이 많은 2부를 제외한 196부를 분석에 활용하였다.

자료분석

자료의 분석은 내용 SPSS 18.0 프로그램(SPSS Inc., Chicago, IL, USA)을 이용하여 다음과 같이 실시하였다.

첫째, 리커트 척도로 다항목으로 측정된 개념변수인 종합병원 간호사의 재미있는 작업환경, 직무만족, 작업열의 등의 개념 타당성 분석을 요인분석(factor analysis)으로 실시하였으며, 크론바하 알파(Cronbach's alpha)로 내적 신뢰도를 분석하였다.

둘째, 빈도 분석 및 기술통계를 통하여 연구대상자의 인구통계학적 특성, 재미있는 작업환경, 직무만족, 작업열의 등의 수준을 파악하였다.

셋째, 독립표본 T-검정과 일변량 분산분석(one-way ANOVA), 상관

Table 1. Conceptual and internal validity, and descriptive statistics of measurement

Variables	Dimensions	Items	Mean $\pm$ SD	Factor loadings	Cronbach's alpha
Workplace fun	Global fun at work	6	3.25 $\pm$ 0.61	0.701-0.858	0.90
	Celebrating at work	4	3.19 $\pm$ 0.84	0.684-0.829	0.81
	Socializing with coworkers	4	3.54 $\pm$ 0.55	0.657-0.828	0.81
	Personal freedoms	4	2.15 $\pm$ 0.67	0.578-0.734	0.86
Job satisfaction	Reward satisfaction	3	2.86 $\pm$ 0.68	0.772-0.847	0.81
	Personal satisfaction	2	3.60 $\pm$ 0.60	0.834-0.875	0.75
Work engagement		5	3.13 $\pm$ 0.70	0.766-0.833	0.92

SD, standard deviation.

분석(correlation analysis) 등을 통하여 인구통계학적인 변수(공변량 변수)들의 종속변수(직무만족과 작업열의)에 대한 차이를 파악하였다. 또한 상관분석을 통하여 연구대상자들이 인지한 즐거운 종합분위기와 직무만족 및 작업열의의 관련성을 분석하였다.

넷째, 다중 선형회귀분석(multiple linear regression analysis)을 통하여 종합병원 간호사의 재미있는 작업환경이 직무만족과 작업열의에 대한 영향관계의 분석하였다. 이때 직무만족과 작업열의에 대한 관련성 분석결과에서 유의한 관련성이 확인된 변수들을 회귀분석에서 통제변수로 포함하였다. 집단간 관련성 및 변수들간의 영향관계를 검증하는 유의수준은 0.05 이하로 하였다.

연구 결과

측정도구의 타당성과 신뢰성

연구변수의 개념타당도는 요인분석을 실시하였으며, 요인추출은 주성분 분석에서 직교회전방식(Varimax)을 이용하였으며, 각 요인의 항목 가운데 요인적재값이 0.4 이상인 문항들만을 포함하였다. 개념타당도는 각 요인들에 적재된 항목들의 요인적재량을 기준하여 판별 타당성(discriminant validity) 및 집중타당성(convergent validity)이 있도록 요인을 구성하였다. 내적 신뢰도는 Cronbach's alpha로 확인하였으며 기준은 0.7을 기준하였다[26].

재미있는 작업환경의 추출된 하부요인은 즐거운 직장분위기(6문항), 직장내 축하하기(4문항), 동료와 친교(4문항), 개인적인 자유(4문항) 등으로 구성하였다. 요인적재값은 0.578-0.858 수준이었으며, Cronbach's α 는 0.812-0.901 수준이었다(재미있는 작업환경의 측정문항 중 '편한 복장으로 출퇴근할 수 있다'는 절대값 0.4 이하의 요인적재값이 4개의 하부요인에 각각 적재되어 있어서 제외하였다).

종합병원 간호사의 조직유효성 즉 직무만족과 작업열의를 측정하는 항목들에 대한 개념타당성(판별 및 집중 타당성)을 요인분석으로 확인한 결과, 보상만족(3개 문항, 요인적재값 0.772-0.847), 동료 및 상사 만족(2개 문항, 요인적재값 0.834-0.875), 작업열의(5개 문항, 요인적재

값 0.766-0.833) 등 3개 요인이 추출되었다. 이때 보상만족, 동료 및 상사 만족, 작업열의 각각의 Cronbach's α 값은 0.81, 0.75, 0.92 수준이었다.

추출된 각 요인의 평균을 살펴보면, 재미있는 작업환경에서는 개인적인 자유가 2.15로 가장 낮았으며, 동료와 친교가 3.54 수준으로 가장 높았다. 직무만족에서 보상만족은 2.86, 동료 및 상사 만족은 3.60 수준이었다. 작업열의는 3.13 수준이었다(Table 1).

연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 여자가 98.0%를 차지하였으며, 29세 이하가 51.0%, 30대가 36.2%, 40세 이상이 12.8%이었다. 미혼자가 61.2%, 전문대졸이 58.2%, 대졸이 38.3%, 대학원졸(석사)이 3.6% 등의 순이었다.

대상자들의 근무특성을 보면, 근무하는 병원의 병상수가 200병상 이하가 35.2%, 201-999병상이 41.8%, 1,000병상 이상이 23.0%이었다. 근무부서의 경우 병동 50.4%, 특수부서 34.2%, 외래 11.3%, 행정·관리 4.1% 등의 순이었다. 근무기간의 경우 6년 이상 42.3%, 3년 이하 41.8%, 4-5년 15.8% 등의 순이었다(Table 2).

표본의 인구사회특성별 작업열의와 직무만족의 차이

표본의 인구사회특성별로 작업열의와 직무만족의 차이를 분산분석(one-way ANOVA) 또는 독립표본 t-test로 분석하였다. 표본에서 남자의 표본수가 전체의 2%로서 집단별 분석이 적합하지 않아서 성별 차이분석은 제외하였다.

결혼여부 및 최종학력별 작업열의와 직무만족의 차이

결혼여부별로 직무만족 및 작업열의의 차이를 분석한 결과, 직무만족(보상만족, 동료 및 상사 만족)은 95% 신뢰수준에서 집단 간 통계적으로 유의한 차이가 없었으며, 작업열의는 기혼집단이(3.29점) 미혼집단(3.03점)보다 유의하게 높았다($p < 0.05$) (Table 3).

최종학력별로 직무만족(보상만족, 동료 및 상사 만족)은 95% 신뢰수준에서 집단 간 유의한 차이가 없었다. 작업열의는 통계적으로 유의

한 차이가 있었으며, 대졸이상 집단이(3.26점) 전문대졸 집단(3.04점)보다 유의하게 높았다($p < 0.05$).

직위별로 보면, 직무만족의 하위요인인 보상만족에서 책임 이상 간

Table 2. Socio-demographic and working characteristics of the respondents

Characteristics		n	%
Sex	Female	192	98.0
	Male	4	2.0
Age (y)	≤ 29	100	51.0
	30-39	71	36.2
	≥ 40	25	12.8
Marital status	Married	76	38.8
	Unmarried	120	61.2
Education	College	114	58.2
	University	75	38.3
	Graduate school	7	3.6
Beds	≤ 200	69	35.2
	201-999	82	41.8
	≥ 1,000	45	23.0
Department	Inpatient	99	50.4
	Special department	67	34.2
	Outpatient (Internal)	22	11.3
	Administration/management	8	4.1
Work period (y)	≤ 3	82	41.8
	4-5	31	15.8
	≥ 6	83	42.3
Position	Staff nurse	146	74.5
	Chief and special nurse	40	20.4
	Head nurse	10	5.1
Total		196	100.0

호사집단(3.03점)이 일반 간호사집단(2.80점)보다 높았으나($p < 0.05$), 동료 및 상사 만족과 작업열의는 유의한 차이가 없었다.

근무병원의 병상수 및 근무부서별 작업열의와 직무만족의 차이

근무하는 병원의 병상수별 직무만족(보상만족, 동료 및 상사 만족)은 유의한 차이가 없었으며, 작업열의는 201-999병상(3.28점) 집단이 200병상 이하 집단(3.06점) 및 1,000병상 이상(2.98점) 집단보다 유의하게 높았다($p < 0.05$).

근무부서는 외래(22명), 특수부서(67명), 병동(99명) 등으로 구분하여 분석하였으며(행정직은 사례수가 8명이어서 분석에서 제외함), 집단 간에 유의한 차이가 없었다(Table 4).

작업열의 및 직무만족과 재미있는 작업환경과의 상관관계

직무만족(보상만족, 동료 및 상사만족) 및 작업열의와 재미있는 작업환경과의 상관성을 살펴보았으며, 인구사회특성 가운데 연령과 근무기간도 포함하여 분석하였다(Table 5).

직무만족의 보상만족과는 즐거운 직장 분위기($r = 0.524$), 개인적인 자유($r = 0.396$), 직장내 축하하기($r = 0.248$), 동료와 친교($r = 0.165$) 등과 유의한 순상관성이 있었다. 동료 및 상사 만족은 즐거운 직장 분위기($r = 0.589$), 동료와 친교($r = 0.481$), 개인적인 자유($r = 0.215$) 등과 유의한 순상관성이 있었으나, 직장내 축하하기는 유의한 상관성이 없었다.

작업열의는 즐거운 직장 분위기($r = 0.583$), 개인적인 자유($r = 0.341$), 동료와 친교($r = 0.333$), 연령($r = 0.260$), 직장내 축하하기($r = 0.165$), 근무기간($r = 0.163$) 등과 유의한 순상관성이 있었다.

Table 3. Differences of work engagement and job satisfaction by marital status, education and position

Variable	Marital status			Education			Position		
	Married	Unmarried	t-value	College	Over university	t-value	Staff	Chief, special, head	t-value
Job satisfaction									
Rewards	2.86 ± 0.68	2.85 ± 0.68	0.11	2.80 ± 0.68	2.93 ± 0.68	-1.37	2.80 ± 0.68	3.03 ± 0.65	-2.15*
Personal	3.64 ± 0.48	3.58 ± 0.66	0.75	3.55 ± 0.61	3.67 ± 0.57	-1.46	3.59 ± 0.62	3.64 ± 0.52	0.49
Work engagement	3.29 ± 0.67	3.03 ± 0.70	2.59*	3.04 ± 0.62	3.26 ± 0.78	-2.17*	3.08 ± 0.72	3.29 ± 0.62	-1.86

* $p < 0.05$.

Table 4. Differences of work engagement and job satisfaction by beds and department

	Beds				Department			
	≤ 200	201-999	≥ 1,000	F-value	Outpatient	Special	Inpatient	F-value
Job satisfaction								
Rewards	2.75 ± 0.73	2.98 ± 0.67	2.81 ± 0.59	2.28	2.65 ± 0.56	2.84 ± 0.64	2.87 ± 0.72	0.96
Personal	3.66 ± 0.56	3.60 ± 0.67	3.53 ± 0.50	0.62	3.55 ± 0.46	3.63 ± 0.50	3.58 ± 0.67	0.20
Work engagement	3.06 ± 0.68 ^a	3.28 ± 0.68 ^b	2.98 ± 0.72 ^a	3.23*	3.01 ± 0.78	3.14 ± 0.65	3.10 ± 0.68	0.29

* $p < 0.05$, a < b (Scheffe).

재미있는 작업환경의 직무만족 및 작업열의에 대한 영향

재미있는 작업환경(즐거운 직장 분위기, 직장내 축하하기, 동료와 친구, 개인적인 자유)의 직무만족(보상만족, 동료 및 상사 만족) 및 작업열의에 대한 영향관계는 다중선형회귀분석으로 실시하였다. 인구사회 및 근무특성(연령, 결혼여부, 학력, 병상수, 직위)을 통제하기 위하여 2 단계로 실시하였다. 더빈-왓슨(Durbin-Watson) 값은 1.680에서 1.828 수준으로서(2에 가까운 값) 종속변수의 자기상관성이 거의 없었으며, 다중공선성을 확인하는 분산 팽창계수(VIF)는 모두 10 이하의 값으로 설명변수간 독립성이 확보되었다(Table 6).

보상만족, 동료 및 상사 만족, 작업열의 모두에 대하여 통제요인들은

유의한 설명을 하지 않았다. 보상만족에 대한 재미있는 작업환경의 영향관계를 분석한 결과, 즐거운 직장분위기($r=0.44, p<0.001$)와 개인적인 자유($r=0.20, p<0.01$)가 유의한 영향요인으로 확인되었으며, 수정된 설명력을 기준하여 추가적인 설명력은 30.3% 수준이었다. 동료 및 상사 만족에 대하여는 즐거운 직장분위기($r=0.48, p<0.001$)와 동료와 친구($r=0.31, p<0.001$)가 유의한 영향요인으로 확인되었으며, 수정된 설명력을 기준하여 추가적인 설명력은 40.5% 수준이었다.

작업열의에 대하여는 즐거운 직장분위기($r=0.46, p<0.001$)와 개인적인 자유($r=0.14, p<0.05$)가 유의한 영향요인으로 확인되었다. 수정된 설명력을 기준하여 추가적인 설명력은 32.7% 수준이었다.

Table 5. Correlations among workplace fun, job satisfaction and work engagement

Variables	1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	3	4
1. Workplace fun								
1.1 Global fun at work								
1.2 Celebrating at work	0.28**							
1.3 Socializing with coworkers	0.42**	0.34**						
1.4 Personal freedoms	0.41**	0.26**	0.10					
2. Job satisfaction								
2.1 Rewards	0.52**	0.25**	0.17*	0.40**				
2.2 Personal	0.59**	0.14	0.48**	0.22**	0.33**			
3. Work engagement	0.58**	0.17*	0.33**	0.34**	0.61**	0.508**		
4. Age	0.12	-0.24**	0.02	0.08	0.26**	0.09	0.11	
5. Career	0.03	-0.07	0.07	0.02	0.16*	0.05	0.04	0.74**

* $p<0.05$, ** $p<0.01$.

Table 6. Effects of workplace fun on job satisfaction and work engagement

Independent variables	Standardized coefficients (β)					
	Rewards satisfaction		Personal satisfaction		Work engagement	
	Model-a	Model-b	Model-a	Model-b	Model-a	Model-b
Age	0.10	0.03	0.12	0.03	0.24	0.15
Marital status (unmarried)						
Married	0.13	0.04	0.03	0.01	-0.01	-0.07
Education (college)						
University, graduate	-0.00	-0.05	0.02	-0.02	0.07	0.02
Beds	0.07	0.09	-0.04	-0.01	0.01	0.04
Position (staff)						
Chief, special, head	0.16	0.11		-		-
Workplace fun						
Global fun at work		0.44***		0.48***		0.46***
Celebrating at work		0.10		-0.10		0.00
Socializing with coworkers		-0.08		0.31***		0.12
Personal freedoms		0.20**		0.01		0.14*
R ²	0.18	0.59	0.12	0.65	0.27	0.64
Adj R ²	0.01	0.31	-0.01	0.40	0.05	0.38
F-value	1.31	10.76***	0.72	17.21***	3.73**	15.97***

(-): Reference value.

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$.

고찰 및 결론

본 연구는 종합병원의 재미있는 작업환경이 간호사의 직무 만족(보상만족, 동료 및 상사 만족)과 작업열의에 미치는 영향관계를 검증하고자 하였다. 서울과 경기지역의 4개 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로부터 수집된 196명의 자료를 분석하였다. 주요 연구결과를 고찰하면 아래와 같다.

직무만족의 하위요인인 보상만족과는 즐거운 직장 분위기, 개인적인 자유, 직장내 축하하기, 동료와 친교 등의 순으로 순상관성이 있었다. 동료 및 상사 만족은 즐거운 직장 분위기, 동료와 친교, 개인적인 자유 등의 순으로 유의한 순상관성이 있었으며, 직장내 축하하기는 순상관성이 있었으나 유의하지 않았다. 홍콩의 철도서비스업 종사자를 대상으로 한 In and Ching [17]의 연구에서 직무만족과 재미있는 작업환경 간에 높은 순상관성($r=0.73$)이 있었으며, 본 연구결과와 유사하였으나 하위요인별 분석은 없었다. 비록 업종은 상이하지만 재미있는 작업환경은 철도서비스 및 병원의 간호서비스 분야에서 직무만족과 유의한 관계가 있다고 할 수 있다.

작업열의는 재미있는 작업환경의 하위요인들 중 즐거운 직장 분위기($r=0.58$), 개인적인 자유($r=0.34$), 동료와 친교($r=0.33$), 직장내 축하하기($r=0.17$) 등의 순으로 순상관성이 있었다. 그러나, 미국 남동부의 다양한 조직에서 근무하는 평균나이 22세, 평균경력 2.2년, 51.5%가 남자로 구성된 직장내 대학생들을 대상으로 한 Fluegge [20]의 연구에서는 즐거운 직장 분위기($r=0.63$), 동료와 친교($r=0.52$), 직장내 축하하기($r=0.42$), 개인적인 자유($r=0.32$) 등의 순으로 작업열의와 순상관성이 있었다. Jamaludin et al. [27]이 말레이시아 서비스업에 종사하는 20세 이상 직장인을 대상으로 실시한 연구에서는 즐거운 직장 분위기($r=0.46$), 직장내 축하하기($r=0.33$), 개인적인 자유($r=0.26$, $p<0.05$) 등의 순으로 작업열의와 순상관성이 있었으며, 동료와 친교($r=0.15$, $p>0.5$)는 순상관성이 있었으나 유의하지 않았다. 이상 2가지 선행연구와 본 연구에서 즐거운 직장 분위기가 작업열의와 순상관성이 가장 높았으나, 나머지 하위요인들은 본 연구와 상관성의 순위가 상이하였다. 이러한 차이는 표본의 인구사회특성 및 업종의 차이 때문으로 추정할 수 있으며, 추가적으로 확인하여야 할 것이다.

병원 간호사의 직무만족에 대한 재미있는 작업환경의 영향관계 분석에서는 즐거운 직장분위기와 개인적인 자유가 병원 간호사의 보상만족(직무만족의 하위개념)에, 즐거운 직장분위기와 동료와 친교는 병원 간호사의 동료와 상사 만족(직무만족의 하위개념)에 각각 유의한 영향요인으로 확인되었으며, 연구가설 1을 부분적으로 지지하였다. 정유희사 직원들을 대상으로 한 McDowell [13]의 연구에서 재미있는 분위기(climate fun)는 직무만족에 대한 긍정적인 영향관계가 있다는 연

구결과를 제시하였으며, In and Ching [17]의 연구에서도 재미있는 작업환경은 직무만족에 높은 영향관계가 있었으며, 본 연구의 결과를 지지하였다. 재미있는 작업환경은 다양한 작업장에서의 직무만족에 영향을 준다고 할 수 있으며, 병원 간호사에게는 즐거운 직장분위기가 가장 유의한 영향요인으로 확인되었다.

병원 간호사의 작업열의에 대하여는 즐거운 직장분위기와 개인적인 자유가 유의한 영향요인이었으며, 연구가설 2를 부분적으로 지지하였다. Fluegge [20]는 재미있는 작업환경이 작업 열의에 유의한 영향요인으로 확인하였으며, Plester and Hutchison [21]은 실무현장에서 재미있는 작업환경은 높은 열의 분위기(engagement climate)를 제공하고, 작업장에서 추가적인 편익을 제공한다고 하였다. 병원은 간호사에게 즐거운 직장분위기와 개인적인 자유를 부여함으로써 작업열의 분위기를 조성하고, 그에 따라 환자만족 증진 또는 서비스 질 향상과 같은 추가적인 편익을 얻을 수 있을 것으로 생각한다.

이상에서 고찰한 바, 재미있는 작업환경의 즐거운 직장분위기 요인이 직무만족과 작업열의에 유의하게 높은 순상관성과 영향관계가 있음을 확인하였다. 축하하기, 동료와 친교, 개인적인 자유 등은 상관성도 상대적으로 낮았으며, 영향관계도 모두 유의하지는 않았다. 또한 우리나라 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 본 연구의 결과는 다른 국가의 다른 산업종사자들의 결과와 부분적으로 차이가 있었다. 이러한 차이는 국가, 업종별 환경, 인구특성 등에 의한 결과로 생각된다.

그러나, 본 연구의 결과는 우리나라 종합병원 간호사의 조직관리 및 서비스 업무환경 조성에 유용하게 활용할 수 있을 것이다. 재미있는 작업환경의 하위요인 중 즐거운 직장분위기는 직무만족과 작업열의에 높은 상관성과 영향력을 가지고 있지만, 다른 하위요인들은 조직적 특성과 인구사회 특성을 고려하여 강약을 조절하여야 할 것이다.

본 연구는 우리나라 종합병원 간호사의 재미있는 작업환경의 작업열의와 직무만족에 대한 유의한 영향관계를 검증하여 제시하였으며, 병원의 재미있는 작업환경 연구에 대한 학술적인 기여를 하였으며, 실무적으로 응용할 수 있는 기초자료를 제시하였다. 그러나, 다음과 같은 연구의 한계점이 있으며, 이를 충분히 고려한 결과의 활용과 추가연구가 이루어져야 할 것이다.

첫째, 표본의 선정을 서울 및 경기지역의 병원을 연구자가 자의적으로 선정하였고, 그 대상자들도 확률적으로 선정하고 편의 추출하였으므로 연구결과의 일반적인 적용은 어렵다. 확률적 표본추출 또는 다른 표본에 의한 반복연구에 이루어져야 할 것이다.

둘째, 연구대상자의 연령 및 경력은 주요 연구변수로 고려하지 않았으며, 실제값을 적용하여 통제요인으로 분석하였다. 재미있는 작업환경에 Y세대가 영향을 많이 받는다는 선행연구에 의거하여 우리나라 병원 간호사의 연령계층별 재미있는 작업환경의 수용성 또는 그에 대

한 태도연구가 필요하다.

셋째, 본 연구에서는 재미있는 작업환경의 측정도구를 외국의 사회 및 조직 환경에서 도출한 것을 번역하여 활용하였으며, 우리나라 조직 특히 병원환경에서 충분한 검정을 실시하지 않았다. 그러므로 우리나라 병원조직의 간호업무환경에 적합한 측정도구의 개발 및 검정이 요구된다.

마지막으로, 재미있는 작업환경이 우리나라 종합병원에서 보다 효과적으로 수용되고 정착되기 위하여 본 연구의 결과를 활용할 수 있으며, 본 연구의 제한점을 극복하는 연구, 재미있는 작업환경의 형성과 실행과정에 관한 연구 등은 병원 간호사의 재미있는 작업환경 마련에 기여할 것이다.

REFERENCES

- Kim HK, Ji HS, Ryu EK, Lee HJ, Yun SE, Jeon MK, et al. Factors influencing on burnout of the nurses in hospitals. *Clin Nurs Res* 2005;10(2):7-18 (Korean).
- National Health Insurance Service and Health Insurance Review and Assessment Service of Korea. 2015 National health insurance statistical yearbook. 2016 (Korean).
- Lee JW, Kim YS, Kwak YS, Kim GC. Study on the selection factors of korean and western medical institutions. *Korean J Oriental Physiol Pathol* 2014;28(4):440-445 (Korean).
- Lee HS, Lee HJ. IPA (importance performance analysis) of hospital choice in internal and external customers. *J Hospital Manag* 2012;17(3):83-98 (Korean).
- Kim DR. Analysis of relationship between nursing organization culture and organizational commitment. *J Korean Acad Nurs Adm* 1999;5(1):5-21 (Korean).
- Im SB, Lee MY, Kim SY. Nurses' perception of organizational commitment, nursing work environment, and social support in a general hospital. *J Korean Acad Nurs Adm* 2015;21(1):1-9 (Korean).
- Seo JA, Lee BS. Effect of work environment on nursing performance of nurses in hemodialysis units: focusing on the effects of job satisfaction and empowerment. *J Korean Acad Nurs Adm* 2016;22(2):178-188 (Korean).
- Gangnam Severance Hospital. Available at http://gs.iseverance.com/cancer/health_info/health_lecture/view.asp?con_no=762599 [accessed on December 10, 2016].
- Lee YJ, Chae MS. An empirical study on the influence of fun management and fun leadership behavior on job stress and job attitude. *Korean J Bus Adm* 2008;21(3):1029-1058 (Korean).
- Choi YG, Kwon J, Kim W. Effects of attitudes vs experience of workplace fun on employee behaviors focused on generation Y in the hospitality industry. *Int J Contemp Hospit Manag* 2013;25(3):410-427.
- Redman T, Mathews BP. Managing services: should we be having fun?. *Service Industries J* 2002;22(3):51-62.
- Park JS. The causal relationship between public hospital nurses' perception of organizational culture types and job satisfaction and turnover intention. *Health Soc Sci* 2006;19:97-118 (Korean).
- McDowell T. Fun at work: scale development, confirmatory factor analysis, and links to organizational outcomes. Doctoral Dissertation. Alliant International University, 2004.
- Karl K, Peluchette J, Hall-Indiana L. Attitudes toward workplace fun: a three sector comparison. *J Leadersh Organ Stud* 2005;12(2):1-17.
- Fleming P. Workers' playtime? Boundaries and cynicism in a "culture of fun" program. *J Appl Behav Sci* 2005;41(3):285-303.
- Lamm E, Meeks MD. Workplace fun: the moderating effects of generational differences. *Employee Relations* 2009;31(6):613-631.
- In CY, Ching YU. Workplace fun and job satisfaction: the moderating effects of attitudes toward fun. HongKong Baptist University, 2010.
- Tews MJ, Michel J, Xu S, Drost AJ. Workplace fun matters ... but what else?. *Employee Relations* 2015;37(2):248-267.
- Decker WH. Unauthorized fun at work (goofing off): predictors and implications. *Int J Bus Soc Sci* 2012;3(5):1-7.
- Fluegge ER. Who put the fun in functional? Fun at work and its effects on job performance. Doctoral Dissertation. University of Florida, 2008.
- Plester B, Hutchison A. Fun times: the relationship between fun and workplace engagement. *Employee Relations* 2016;38(3):332-350.
- Weiss HM. Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Manag Rev* 2002;12:173-194.
- Spector PE. Job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage; 1997.
- Schaufeli WB, Salanova M, Gonzales-Roma V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Stud* 2002;3(1):71-92.
- Schaufeli W, Bakker A. The utrecht work engagement scale (UWES). Utrecht University, 2003.
- Hair JF, Anderson RE, Tatham RL, Black WC. Multivariate data analysis.

- sis with readings. 15th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; 1998.
27. Jamaludin MF, Ahmad AM, Mohammad A, Mohammed Shobri ND. Chapter 2. A study on the relationship between fun at work and work engagement. Mohd Sidek NZ, et al. (eds.). Proceedings of the ASEAN Entrepreneurship Conference 2014, Springer Science+Business Media Singapore 2016. Doi: 10.1007/978-981-10-0036-2_2