

병원행정직의 조직헌신, A형행동유형 및 우울이 직무소진에 미치는 융복합적 영향 분석

배상윤, 김승희*
전주비전대학교 보건행정학과

Analysis of Convergent Influence of Organizational Commitment Questionnaire, Type A Behavior Pattern and Depression on Job Burnout among Hospital Administrative Staff

Sang-Yun Bae, Seung-Hee Kim*
Dept. of Health Administration, Vision University of Jeonju

요 약 병원행정직 근무자들의 조직헌신, A형행동유형 및 우울과 직무소진 간의 관련성을 파악하고 직무소진에 미치는 융복합적 영향을 조사하였다. 조사대상은 임의로 선정된 J지역 9개 종합병원의 재직자 201명으로 하였으며, 자료수집은 2017년 7월 3일부터 2017년 7월 29일까지 구조화된 무기명 자기기입식 설문지를 통해 이루어졌다. 직무소진은 A형행동유형 및 우울과는 양의, 조직헌신과는 음의 상관관계를 보였다. 공분산구조분석 결과, 우울은 조직헌신 및 A형행동유형보다 직무소진에 더 큰 영향을 미쳤으며, A형행동유형 및 우울이 높아질수록, 조직헌신이 낮아질수록 직무소진을 증가시키는 효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 볼 때, 병원행정직의 직무소진과 관련된 조직헌신, A형행동유형 및 우울을 관리하는 노력이 필요하다. 분석결과는 병원행정직의 직무소진을 낮추는 조직인사관리에 활용될 수 있다. 추후연구에서는 병원행정직의 직무소진에 영향을 미치는 추가요인에 대한 분석이 필요하다.

주제어 : 병원행정직 근무자, 직무소진, 조직헌신, A형행동유형, 우울, 융복합적 영향, 구조방정식 모형

Abstract We study convergent influence on job burnout(MBI-GS: Maslach Bunout Inventory-General Survey) and its association with Organizational Commitment Questionnaire(OCQ), Type A Behavior Pattern(TABP) and depression(CES-D: Center for Epidemiologic Studies Depression scale) among Hospital Administrative Staff(HAS). The survey was administered to 201 staff from 9 general hospitals located in J area from Jul. 3rd, 2017 to Jul. 29th, 2017. The structured self-administered questionnaires were used. MBI-GS was positively correlated with TABP and CES-D, and it was negatively correlated with OCQ. With the analysis of covariance structure, CES-D was more influential on MBI-GS than OCQ and TABP. The study found the higher TABP and CES-D, and the lower OCQ tend to increase MBI-GS. The results indicate that the efforts, to decrease TABP and CES-D, and to increase OCQ, are required to decrease the MBI-GS of HAS. The results are expected to be useful for organization personnel management to decrease the MBI-GS of HAS. In the following study, the analysis about additional factors of influence on MBI-GS will be needed.

Key Words : Hospital Administrative Staff, MBI-GS, OCQ, TABP, CES-D, Convergent influence, SEM

*Corresponding Author : Seung-Hee Kim(shkim@jvision.ac.kr)

Received January 3, 2018

Accepted March 20, 2018

Revised February 9, 2018

Published March 28, 2018

1. 서론

병원은 의료 및 행정 분야의 전문 인력이 직무를 수행하는 노동집약적인 조직으로 인적자원관리가 중요하게 요구된다[1]. 병원은 경제성장과 함께 의료기술 및 규모 면에서 외형적인 성장을 거듭하여 왔고, 병원경영 분야에 있어서도 인구구조의 변화, 경제의 저성장, 의료수요의 변화 등으로 인하여 새로운 변화에 대응하는 경영혁신 및 관리의 효율화 등에 대한 필요성이 증대되어 왔다[2]. 특히 병원원무, 의료정보관리 및 심사청구 등의 행정서비스에 대한 높은 질의 요구는 병원행정 인력에 대한 효율적인 관리 필요성을 높이고 있다[3].

병원행정직은 행정 전반의 직무를 수행하는 인력으로 급변하는 병원의 외부환경 변화에 적극적으로 대응하여 병원 경쟁력 확보를 위한 필수 조직으로 인식되고 있다[2,4]. 병원 내에서는 환자의 예기치 않은 행정서비스 요구, 조직 내의 업무 혼잡, 타 인력 군과의 업무 갈등, 업무의 자율성 결여, 과중한 업무, 부정적인 조직문화 등으로 병원행정직의 심리적인 탈진 및 고갈이 발생된다[4].

병원 종사자들은 생명과 관련된 의사결정이 요구되는 반복적인 상황으로 직무소진(job burnout)에 노출된다[5]. 직무소진은 직무수행에서 경험하게 되는 심리 및 육체적 소진 상태인 감정소진, 직무에 부정적이고 무관심한 태도로 소진 증상에 대한 대처행동 및 방어수단인 냉소, 낮은 직무능률로 직무 성과 및 생산성에 대한 낮은 자기평가인 직업 효능감 감소로 세가지 하위영역을 갖는다[6, 7]. 직무소진은 심리적인 부담을 주는 상황이 야기하는 생리, 정서 및 정신적인 탈진 상태로[6], 개인의 건강에 부정적으로 작용할 뿐만 아니라 직무생산성을 낮출 수 있어서 병원행정직의 직무수행 능력 및 행정서비스의 양적 및 질적 품질과 관련되어 있으므로 직무소진에 영향을 미치는 요인들에 대한 조사가 필요하다[5,8].

병원종사자의 직무소진에 대한 기존연구는 간호사를 중심으로 이루어져 병원행정직에 대한 연구는 미비한 실정이다. 간호사의 직무소진은 업무 및 인성요인과 상관관계가 있었고[5], 우울(depression) 수준이 관련성이 있었고[9], 병원 내의 동일 및 타 직종간의 역할관계가 직무소진에 영향을 미친다고 보고하였다[10]. 병원행정직에서는 조직헌신(organizational commitment)이 직무소진을 감소시키고 직무성과를 증대시키는 것으로 조사하였다[11]. 이와 같이 병원종사자에 대한 직무소진의 관련

요인을 보는 기존연구에서 조직헌신, 인성요인 및 정신건강요인 등으로 나타나고 있다. 조직헌신은 업무환경에서 조직목적, 헌신노력 및 구성원으로서의 긍정적 인식으로[12,13] 직무소진에 직접적인 영향을 가정할 수 있다. A형행동유형(type a behavior pattern)은 부족한 인내 및 계획, 과도한 긴장 및 성취감을 갖는 인성으로 우울 및 업무스트레스에 영향을 미침으로써[3] 직무소진에 직접 및 간접적으로 관련되어 있을 것으로 보인다. 우울은 현실과 희망의 괴리가 초래하는 부정적 자기인식인 정신건강요인으로 직무소진과 관련되어 있다[9,14]. 기존연구는 직무소진의 관련 요인들의 상호관계를 다루지 못하는 제한이 있다. 따라서 본 연구는 기존연구의 요인 관련성을 참고하여 조직헌신, A형행동유형, 우울 및 직무소진이 상호 관련되어 있고 영향을 미친다는 구조방정식 모형을 가정하여 이들 요인의 상대적인 중요도와 영향력을 찾아보는 융복합적인 접근을 시도한다.

본 연구는 병원행정직의 조직헌신, A형행동유형 및 우울과 직무소진간의 상관관계를 알아보고 이들 요인 간 및 직무소진에 미치는 융복합적인 영향력을 파악하여 병원행정서비스의 높은 질과 병원경쟁력 확보에 대한 요구를 적극적으로 수용하는 병원경영혁신을 위한 조직인사관리에 활용될 수 있는 자료를 제공하는데 목적이 있다.

2. 연구방법

2.1 조사대상

자료수집은 2017년 7월 3일부터 2017년 7월 29일까지 J지역에 소재한 9개 종합병원에서 행정직 근무자를 대상으로 실시하였다. 자료 표본 수는 t-test, ANOVA, 상관분석 및 다중회귀분석을 위해 G*Power 3.1 프로그램[15]을 이용하여 산출하였으며, 유의수준 .05, 검정력 .95, 효과크기 .15로 하여 검정력을 분석하였을 때, F기각역 1.72, 최소 필요 표본수 199명으로 산출되었으며, 탈락률을 고려하여 250명을 무작위 추출하였다. 설문조사결과 217명으로부터 설문지를 회수하였으며(86.8%), 이 중에서 응답이 부실하여 분석에서 사용할 수 없는 16명의 설문지를 제외한 201명의 자료를 분석하였다. 연구윤리 및 조사내용을 숙지한 조사원이 병원을 방문하여 일대일로 조사의 취지, 조사내용, 거부에 대한 권리, 자료보호방법 및 설문작성법을 설명하고 연구 참여의 동의를 얻은 후

구조화된 무기명 자기기입식 설문지를 직접 작성토록 하여 현장에서 회수하였다.

2.2 조사도구

설문지 구성은 일반적 특성 11문항, 조직헌신 9문항, A형행동유형 10문항, 우울 20문항 및 직무소진 15문항으로 하였다. 조직헌신은 OCQ[12]을 변안한 9문항[13]을 사용하였다. 높은 점수 일수록 조직헌신이 높음을 의미한다. A형행동유형은 TABP[16]을 토대로 하여, 우리나라 실정에 맞게 변안하여 타당도가 검증된 한국판 A형행동유형 척도 10문항[17]을 사용하였으며, 높은 점수 일수록 A형행동유형이 높음을 의미한다. 우울수준의 측정은 미국의 National Institute of Mental Health(NIMH)에서 역학조사용으로 개발한 CES-D[18]의 한국판 CES-D로 20문항을 사용하였으며[19]. 높은 점수 일수록 우울 정도가 높음을 의미한다. 직무소진은 MBI-GS[6]을 토대로 국내에서 타당화한 15문항[7]을 사용하였다. 이 검사의 3개의 하위영역은 정서적 소진(exhaustion) 5문항, 냉소(cynicism) 4문항, 직업 효능감 감소(reduced professional efficacy) 6문항으로 구성되었으며, 높은 점수 일수록 직무소진의 성향이 높음을 의미한다.

사용된 척도의 문항수, 점수의 범위, 평균, 표준편차, 정규성, 타당도 및 신뢰도는 Table 1에 제시하였다. 조사된 척도의 왜도와 첨도의 값이 절대값 2를 넘지 않으므로 정규성가정을 충족한다고 보았다. 각 요인을 측정하는 척도의 타당도 검증을 위하여 확인적 요인분석을 실시하여, 표준요인부하량(λ), χ^2/df , p, NFI(Normed Fit Index), CFI(Comparative Fit Index), TLI(Tucker-Lewis Index), RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)의

값이 기준에 부합하였으므로 타당도가 적합한 것으로 검증되었다. 조사된 모든 척도의 내적신뢰도인 Cronbach's α 값은 양호한 수준으로 나타났다.

2.3 자료처리

통계분석은 SPSS 및 Amos(ver 22.0)을 사용하였다. 조직헌신, A형행동유형 및 우울과 직무소진의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson의 상관계수를 구하였다. 구조방정식 모형은 최대우도법으로 모수를 추정하였다. 구조방정식에 사용된 변수는 각 모형 구성요소를 잠재변수로 하고 각각의 구성요소에 해당하는 변수들을 관측변수로 선택하였다. 변수의 선택은 각 경로에 대한 개별적인 단순분석에서 유의한 관련성을 가지고 이론적인 모형을 지지하면서도 모형적합도에 있어서 적절한 모형을 구성하는 변수를 선택하였다. 외생잠재변수로는 조직헌신 및 A형행동유형을, 내생잠재변수는 우울과 직무소진을 구조방정식 모형에 포함시켰으며, 각 경로계수는 유의한 것만을 경로도와 함께 표기하였다. 모든 통계량의 유의수준은 $p < .01$ 로 하였다.

3. 연구결과

3.1 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 성별, 연령, 현직장 근무기간, 동종직종 근무기간, 월급 및 직위에 대한 도수분포를 고려하여 구분한 군은 다음과 같다(Table 2 참조).

Table 1. The normality, validity and reliability of scale(N=201)

Scale Sub-domains	No.	Range	Mean±SD	Normality				Validity					Reliability		
				Min	Max	Skewness	Kurtosis	λ >.5	CMIN/DF <3	p >.05	NFI >.9	CFI >.9	TLI >.9	RMSEA <.08	Cronbach's α
Organizational Commitment Questionnaire(OCQ)	9	9-45	28.30±5.54	10	45	.03	.86	.99							.890
Type A behavior pattern(TABP)	10	10-40	25.19±4.19	11	38	-.31	1.14	.95							.777
Depression(CES-D)	20	0-60	15.19±9.89	0	50	.62	.13	.99							.926
Job burnout Exhaustion	5		16.96±5.70	0	30	-.03	.14	.67							.888
Cynicism	4		9.78±4.21	0	24	.10	1.03	.72							.814
Reduced professional efficacy	6		14.72±5.31	0	28	-.51	.14	.62							.902
Total	15	0-90	41.46±11.32	2	78	-.19	1.26		1.58	.19	.98	.99	.98	.05	.877

Table 2. General Characteristics of respondents (N=201)

Variables		N(%)
Sex	Male	53(26.4)
	Female	148(73.6)
Age(yrs)	<35	85(42.3)
	35≤	116(57.7)
Employment period in the current job(yrs)	<5	141(70.1)
	5≤	60(29.9)
Employment period in the same field(yrs)	<5	81(40.3)
	5≤	120(59.7)
Monthly income(KRW)	<2 million	113(56.2)
	2 million≤	88(43.8)
Position	General staff	158(78.6)
	Manager over	43(21.4)
Total		201(100.0)

3.2 직무소진과 관련변수들 간의 상관관계

직무소진과 관련요인들 간의 상관관계를 보면, 직무소진은 A형행동유형 및 우울과 유의한 양의 상관관계를, 조직헌신과 유의한 음의 상관관계를 보였다(Table 3 참조).

Table 3. Correlation coefficients between job burnout and related variables

Variables	1	2	3	4
1. Job burnout(MBI-GS)	1			
2. Organizational Commitment Questionnaire(OCQ)	-.583 (<.001)	1		
3. Type A behavior pattern(TABP)	.246 (<.001)	.081 (.251)	1	
4. Depression(CES-D)	.460 (<.001)	-.265 (<.001)	.243 (.001)	1
Mean	41.458	28.303	25.194	15.189
SD	11.322	5.540	4.189	9.892

3.3 공분산 구조분석 결과

선행조사[8]에서 직무소진과 이들 요인들의 유의한 관련성은 확인되었으므로 본 연구에서는 외생 및 내생 잠재변수로 하여 구조모형을 분석하였다. 2개의 외생개념(조직헌신, A형행동유형)과 2개의 내생개념(우울, 직무소진)을 이론적 변수로 모델을 구축하였다. 조직헌신의 관측변수는 OCQ로, A형행동유형의 관측변수는 TABP

로, 우울의 관측변수는 CES-D로, 직무소진의 관측변수는 MBI-GS의 정서적 소진, 냉소 및 직업 효능감 감소로 하였다. 모델적합도는 절대적합지수에서 $\chi^2=7.949(df=5)$ 이며, $\chi^2/df=1.590$ 으로 판단기준치 3이하이고, 유의확률은 판단기준치 .05이상인 $p=.159$ 로 모델은 적합하였고, 원소간 평균차이(RMR)은 .05이하인 .041로 적합도는 양호하였으며, 기초부합치(GFI) 및 조정부합치(AGFI)는 .9이상인 .987와 .945로 적합도가 높았고, 근사제곱근평균 제곱오차(RMSEA)는 .06보다 낮은 .054로 나타나 좋은 모델로 볼 수 있었다. 한편, 증분적합지수에서는, 표준적합지수(NFI), 비표준적합지수(TLI) 및 비교부합지수(CFI)는 .9이상인 .971, .966 및 .989로 적합도가 양호하게 나타났다(Table 4 참조).

Table 4. Model identification

Model Fit	
$\chi^2 = 7.949(df = 5), \chi^2/df = 1.590, p = .159$	
RMR(Root Mean square Residual) = .041	
Absolute fit index	GFI(Goodness of Fit Index) = .987
	AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index) = .945
	RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation) = .054
Incremental fit index	NFI(Normed Fit Index) = .971
	TLI(Tucker-Lewis Index) = .966
	CFI(Comparative Fit Index) = .989

내생잠재변수에 대한 외생잠재변수의 효과를 보면, 조직헌신은 직무소진에 대한 경로계수가 -.596, 우울에 대한 경로계수가 -.288로 부(-)의 직접효과가 있었고 A형행동유형은 직무소진에 대한 경로계수가 .252, 우울에 대한 경로계수가 .268로 정(+)의 직접효과가 있었다. 내생변수간의 경로계수를 보면, 우울은 직무소진에 경로계수가 .294로 정(+)의 직접효과가 있었다. 또한, 종속변수가 독립변수에 의해서 설명되는 비율인 SMC(Squared Multiple Correlations)는 우울의 경우 조직헌신 및 A형행동유형에 의하여 발생하는 분산이 .142로, 조직헌신 및 A형행동유형이 우울을 14.2% 설명하였다. 직무소진은 조직헌신, A형행동유형 및 우울에 의하여 발생하는 분산이 .609로 조직헌신, A형행동유형 및 우울이 직무소진을 60.9% 설명하였다. 모든 경로계수가 1%수준으로 유의하였다(Table 5, Fig. 1 참조).

Table 5. Structural model of endogenous and exogenous variables

Unit : Regression Weights(Standardized Regression Weights)

Endogenous variable	Exogenous variable		Coefficient of determination
	Depression(CES-D)	Organizational Commitment Questionnaire(OCQ)	
Depression(CES-D)		-.475(-.288)**	.448(.268)**
Job burnout(MBI-GS)	.097(.294)**	-.324(-.596)**	.139(.252)**

* : p<.05 , ** : p<.01, ¶ : Squared Multiple Correlations(SMC)

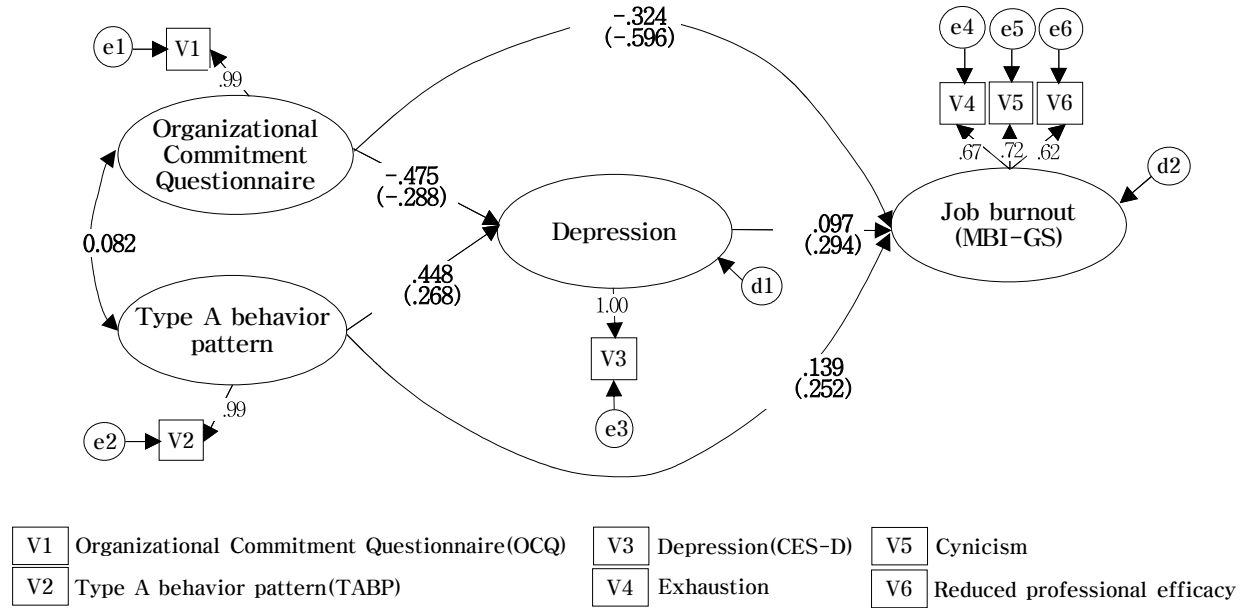


Fig. 1. Path diagram of structural equation modeling

4. 고찰

직무소진과 관련요인들 간의 상관관계를 보면, 직무소진은 A형행동유형 및 우울과는 유의한 양의 상관관계를, 조직헌신과는 유의한 음의 상관관계를 보였는데, 이는 조직헌신 및 A형행동유형 뿐만 아니라 우울이 직무소진과 관련성이 있음[3, 9, 14]을 시사하고 있다.

직무소진에 영향을 미치는 조직헌신, A형행동유형 및 우울 간의 인과관계를 추정하기 위하여 조직헌신 및 A형행동유형을 외생잠재변수로, 우울 및 직무소진을 내생잠재변수로 하여 공분산구조분석을 실시하였다. 그 결과 모델적합성은 양호하였으며, 우울은 조직헌신으로부터 경로계수가 -.475(표준계수: -.288), A형행동유형으로부터 경로계수가 .448(.268)로 나타났다. 직무소진은 조직헌신으로부터 경로계수가 -.324(-.288), A형행동유형으로부터 경로계수가 .139(.252), 우울로부터 경로계수가 .097(.294)로 나타났다. 우울이 조직헌신 및 A형행동유형

보다 직무소진에 더 큰 영향을 미치는 것으로 보였다. 또한 이들 변수들의 융복합적인 인과관계가 확인되었고 조직헌신, A형행동유형 및 우울이 직무소진을 60.9% 설명하는 것으로 나타나 선행연구[8]의 회귀모형에서 설명력 52.1%보다 구조모형이 높게 나타났다. 업무환경 및 조직에 대한 긍정적인 인식인 조직헌신[13]이 우울 및 직무소진과 연관되어 있다는 기존의 보고[11,12]은 제시된 구조모형에서도 직접 및 간접적인 영향이 나타났다. 인내심 및 계획성의 부족, 과도한 긴장 및 높은 성취감을 나타내는 인성요인인 A형행동유형과 우울 및 조직헌신의 관련성[3]이 본 조사에서도 융복합적으로 확인되었다. 괴리감 및 부정적인 인식인 우울이 직무소진을 높일수 있다는 지적[9,14,20]은 본 모형에서도 확인되었다. 기존 연구는 직무소진과 관련되어 있는 개별 요인[9,12,13]들을 확인하고 있으나, 본 연구는 이들 요인들의 상호관련성 및 직무소진에 미치는 융복합적인 영향을 확인하였다는 점에서 차별성을 갖는다. 조직 및 업무환경을 긍정적으로 보

고, 업무에 대한 인내심, 계획성, 낮은 긴장감 및 높은 성취감을 갖도록 하고, 과중한 목표치를 낮추어 현실과의 괴리가 생기지 않도록 하고 자신에 대한 긍정적인 인식감을 높이는 노력이 병원행정직의 직무소진을 낮출 수 있는 것으로 분석되었다.

본 연구는 일개지역의 소규모 표본을 대상으로 횡단적연구이므로 이 결과를 전체 병원행정직으로 확대하는 의적타당도에서는 제한이 있다. 또한 조사에서 사용된 척도 등의 측정은 응답자의 주관적인 자기기입에 의존하였으므로 응답편의 위험을 배제할 수 없다. 그러나 병원의 직무소진 조사가 의료직이나 의료지원직에 국한되어, 경쟁력 강화가 요구되고 있는 병원행정직의 직무소진 조사를 시행하여 행정인력의 인사관리에 활용하고자 한다는 점에서 조사 의의가 있다고 본다. 후속 연구에서는 대규모의 표본을 대상으로 병원행정직의 직무소진과 관련된 직무스트레스[21] 및 심리적인 안녕[22] 등에 대한 추가요인에 대한 조사와 증강현실[23] 및 빅데이터 관리[24] 등의 4차산업혁명 기술이 활용되어 직무소진을 감소시킬 수 있는지에 대한 탐구가 필요하다고 본다.

5. 결론

본 연구에서는 병원행정직의 조직헌신, A형행동유형 및 우울이 직무소진에 미치는 융복합적인 영향력을 파악하였다. 2017년 7월 3일부터 2017년 7월 29일까지 임의로 선정된 J지역 소재 9개 종합병원에서 무작위 추출된 병원행정직 201명에 대한 설문 조사 결과가 분석되었다.

직무소진은 A형행동유형 및 우울과 양의 상관관계를, 우울과는 음의 상관관계를 보였다. 공분산 구조분석 결과, 조직헌신, A형행동유형 및 우울과 직무소진의 인과관계가 확인되었으며, 직무소진에 더 큰 영향을 미치는 요인은 우울로 나타났다. 따라서 직무소진에 융복합적인 영향을 미치는 조직헌신, A형행동유형 및 우울을 관리하는 프로그램을 개발하여 병원행정직의 직무소진을 낮추는 조직인사관리에 활용할 필요가 있다.

REFERENCES

- [1] S. Y. Bae & S. H. Kim. (2015). Analysis of the influence of human nature factors, mental health factors and fatigue on occupational stress among hospital administrative staff using a structural equation model. *J of Digital Convergence*, 13(3), 221-229. DOI : 10.14400/JDC.2015.13.3.221
- [2] S. H. Kim & S. Y. Bae. (2017). Analysis of convergent factors related to job satisfaction among hospital administrative staff. *J of Digital Convergence*, 15(4), 365-375. DOI : 10.14400/JDC.2017.15.4.365
- [3] S. H. Kim & S. Y. Bae. (2015). Analysis of convergent factors related to depression among some college women of health affiliated educations. *J of Digital Convergence*, 13(10), 367-375. DOI : 10.14400/JDC.2015.13.10.367
- [4] S. H. Kim & S. Y. Bae. (2014). Factors related to occupational stress among hospital administrative staff. *J of Digital Convergence*, 12(10), 433-443. DOI : 10.14400/JDC.2014.12.10.433
- [5] J. S. Choi & S. M. Park. (2012). Comparison of job stress, hardness, and burnout of nurses between advanced general hospitals and general hospitals. *The J of the Korea Contents Association*, 12(3), 251-259. DOI : 10.5392/JKCA.2012.12.03.251
- [6] C. Maslach, W. B. Schaufeli & M. P. Leiter. (2001). Job burnout, *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. DOI : 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- [7] K. H. Shin. (2003). The Maslach Burnout Inventory -General Survey(MBI-GS): An application in South Korea. *The Korean J of Industrial and Organizational Psychology*, 16(3), 1-17. UCI : G901:A-0001839541
- [8] S. H. Kim & S. Y. Bae. (2017). Convergent factors related to job burnout among hospital administrative staff. *J of Digital Convergence*, 15(10), 349-356. DOI : 10.14400/JDC.2017.15.10.349
- [9] E. Lee & S. S. Chang. (2016). Factors influencing depression of nurses among comprehensive nursing care service ward. *Korean J of Occupational Health Nursing*, 25(4), 340-351. DOI : 10.5807/kjohn.2016.25.4.340
- [10] E. H. Shin, H. G. Jung, H. B. Eun, K. H. Jung & S. W. Lim. (2009). Application of sociodrama for reducing burnout of nurses in general hospital. *Korean J Psychosomatic Medicine*, 17(2), 62-67. UCI : G901:A-0003294705
- [11] J. W. Lee. (2016). A study using structural equations on how the role stress of administrative workers in general hospitals affects burnout, job satisfaction, and

- organizational commitment analysis. *J of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(1), 622-628.
DOI : 10.5762/KAIS.2016.17.1.622
- [12] L. W. Porter, R. M. Steers, R. T. Mowday & P. V. Boulian. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *J of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
DOI : 10.1037/h0037335
- [13] S. H. Kim. (1997). *A study on the determinants of intent to leave among social workers*, Doctoral Dissertation. Seoul National University, Seoul.
UCI : G901:A-0004766590
- [14] S. Y. Bae & S. H. Kim. (2016). Analysis of convergent influence of positive emotion, negative emotion and job seeking stress on depression among college women of health affiliated educations. *J of Digital Convergence*, 14(3), 269-278.
DOI : 10.14400/JDC.2016.14.3.269
- [15] F. Faul, E. Erdfelder, A. Lang & A. Buchner. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191.
DOI : 10.3758/BF03193146
- [16] S. G. Haynes, S. Levine, N. Scotch, M. Feinleib & W. Kannel. (1978). *The relationship of psychosocial factors to coronary heart disease in the framingham study*. *Am J Epidemiol*, 107(5), 362-383.
DOI : 10.1093/oxfordjournals.aje.a112556
- [17] S. J. Chang. (2001). *A study on the distribution and risk factors for psychosocial distress, and the development work site stress reduction program*. Seoul : MOHW.
DOI : 10.1093/oxfordjournals.aje.a112556
- [18] M. M. Weissman & B. Z. Locke. (1975). Comparison of a self-report symptom rating scale(CES-D) with standardized depression rating scales in psychiatric populations. *Am J Epidemiol*, 102(5), 430-431.
DOI : 10.1093/oxfordjournals.aje.a112183
- [19] M. J. Cho & K. H. Kim. (1993). Diagnostic validity of the CES-D(Korean Version) in the assessment of DSM-III-R major depression. *J Korean Neuropsychiatr Assoc*, 32(3), 381-399.
UCI : http://uci.or.kr/G901:A-0000932112
- [20] S. Y. Bae & S. H. Kim. (2017). Analysis of convergent influence of self efficacy, job characteristics and occupational stress on job satisfaction among hospital administrative staff. *J of Digital Convergence*, 15(7), 239-246.
DOI : 10.14400/JDC.2017.15.7.239
- [21] M. J. Kim & G. Y. Kang. (2015). The convergence study on the relationship between the job stress and mental health of nurses. *J. of the Korea Convergence Society*, 6(5), 39-47.
DOI : 10.15207/JKCS.2015.6.5.039
- [22] J. M. Kang & J. O. Kwon. (2017). A Convergence effect of positive psychological capital and psychological well-being on work engagement of medium and small hospitals nurses. *J of the Korea Convergence Society*, 8(4), 89-99.
DOI : 10.15207/JKCS.2017.8.4.089
- [23] Y. S. Jeong, Y. T. Kim, G & C. Park. (2017). A design of service improvement model for emergency medical system using augmented reality. *J of Convergence for Information Technology*, 7(1), 17-24.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2017.7.1.017
- [24] Y. S. Jeong. (2015). U-healthcare service management scheme for big data of patient information. *J of IT Convergence Society for SMB*, 5(1), 1-6.
URL : http://www.earticle.net/article.aspx?sn=250785

배 상 윤(Bae, Sang Yun)

[정회원]



- 2007년 2월 : 충남대학교 보건대학원(보건학석사)
- 2014년 2월 : 충남대학교 대학원(보건학박사)
- 1996년 9월 ~ 현재 : 전주비전대학교 보건행정학과 교수

- 관심분야 : 보건학, 보건교육
- E-Mail : sangyb@jvision.ac.kr

김 승 희(Kim, Seung Hee)

[정회원]



- 1995년 2월 : 원광대학교 대학원(보건행정학석사)
- 2007년 2월 : 원광대학교 대학원(보건행정학박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 전주비전대학교 보건행정학과 교수

- 관심분야 : 보건행정, 건강보험
- E-Mail : shkim@jvision.ac.kr