

일부지역 종합병원 행정직원의 조직공정성, 자아존중감 및 자기효능감이 직무스트레스에 미치는 융복합적 영향 분석

배상윤, 김승희*
전주비전대학교 보건행정학과

Analysis of Convergent Influence of Organizational Justice, Self Esteem and Self Efficacy on Occupational Stress among Some Regional General Hospital Administrative Staff

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

요 약 본 조사는 일부지역 종합병원 행정직원들의 조직공정성, 자아존중감 및 자기효능감과 직무스트레스 간의 관련성을 파악하고 직무스트레스에 미치는 융복합적 영향을 분석하였다. 자료수집은 2016년 11월 1일부터 2017년 1월 31일까지 구조화된 무기명 자기기입식 설문지를 통하여 시행되었으며, 조사대상은 임의로 선정된 J시의 11개 종합병원 행정직원 221명으로 하였다. 직무스트레스는 조직공정성의 절차공정성과 분배공정성, 자아존중감 및 자기효능감과는 음의 상관관계를 보였다. 공분산구조분석 결과, 종합병원 행정직원들의 조직공정성, 자아존중감, 자기효능감 및 직무스트레스의 인과관계를 확인하였으며, 조직공정성의 절차공정성 및 분배공정성이 높아질수록, 자아존중감이 높아질수록, 자기효능감이 높아질수록, 직무스트레스를 감소시키는 효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 볼 때, 종합병원 행정직원의 직무스트레스와 관련된 조직공정성, 자아존중감 및 자기효능감을 관리하는 노력이 필요하다. 분석결과는 종합병원 행정직원의 직무스트레스를 낮추는 조직 및 인사관리에 활용될 수 있다. 추후연구에서는 종합병원 행정직원의 직무스트레스에 영향을 미치는 융복합적인 추가요인에 대한 조사가 필요하다.

주제어 : 융복합적 영향, 종합병원, 행정직원, 조직공정성, 자아존중감, 자기효능감, 직무스트레스

Abstract The study analyzed convergent influence on occupational stress(KOSS-SF: Korean Occupational Stress Scale-Short Form) and its association with Organizational Justice(OJ), Self Esteem(RSE :Rosenberg Self-Esreem) and Self Efficacy(GSE: Generalized Self-Efficacy) among some regional General Hospital Administrative Staff(GHAS). The survey was administered to 221 staff from 11 general hospitals located in J city from Nov. 1st, 2016 to Jan. 31st, 2017, by structured self-administered questionnaires. Occupational stress was negatively correlated with two sub-domains of OJ, RES and GSE. With the analysis of covariance structure, we identified the causal relationship of OJ, RES, GSE and occupational stress among GHAS. The study found the higher OJ, RES and GSE tend to decrease occupational stress. The results indicate that the efforts, to increase OJ, RSE and GSE, are required to decrease the occupational stress of GHAS. The results are expected to be useful for organization & HR management to decrease the occupational stress of GHAS. In the following study, the analysis about convergent additional factors of influence on occupational stress of GHAS will be needed.

Key Words : Convergence, General Hospital, Administrative staff, Organizational justice, RES, GSE, KOSS

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

Received March 12, 2018
Accepted May 20, 2018

Revised April 21, 2018
Published May 28, 2018

1. 서론

병원에 근무하는 종사자는 환자나 보호자를 대상으로 직접적인 대인 업무를 수행할 뿐만 아니라 최근에는 고객만족도 증대를 위한 교육 및 업무평가가 발생시키는 압박이 높아지고 있어 상시적으로 직무스트레스에 노출되어 있다[1]. 또한 병원의 종사자는 의료전달체계의 다양화, 의료수가 통제, 병원 수의 급격한 증가, 높은 의료서비스 요구 및 고객의 다양한 욕구 증가 등으로 인한 의료서비스 환경의 변화 등과 아울러 수준 높은 새로운 지식의 습득, 구성원간의 관계 및 즉시적인 서비스 요구 등의 특수 환경에 의한 스트레스를 받고 있다[2,3]. 특히 종합병원에서는 의료 및 행정 서비스 질(quality)의 증대와 병원경쟁력 확보를 위하여 진화화된 물적 및 인적 자원과 행정의 대응이 부단히 요구되고 있어, 행정직원에 대한 직무스트레스를 야기하고 있다[6].

종합병원 행정직은 병원의 원무, 심사 및 청구, 의료정보관리, 기획과 경영관리 등의 비 의료 직무를 수행하는 행정인력으로 의료서비스 직무를 수행하는 의료인력과 함께 이원화된 노동집약적인 병원인적자원을 구성하고 있다[3,4]. 이렇듯 고수준의 전문성을 갖는 다양한 분야의 업무를 수행하는 복잡하고 유기적인 인적체계를 갖는 병원인력은 이질성 및 갈등이 존재하고 업무량의 불균형 등이 직무스트레스를 유발하고 있다[4,5]. 또한 환자와 보호자에게 신체적 및 심리적인 안정과 만족을 제공하는 직무 수행 과정에서 자신을 지키며 합리적인 사고를 유지해야 하는 병원종사자의 자아 존중 및 효능도 직무스트레스와 관련되어 있다[1].

종합병원 행정직원은 경영, 행정 및 원무관리 직무를 수행하며 마주치게 되는 돌발적인 사건, 만성적인 긴장, 자율성 결여, 업무과중, 보상의 부적절 및 역할 모호 등으로 피할 수 없는 직무스트레스를 받을 뿐만 아니라[6], 의료 활동 중심으로 진행되는 병원의 업무 과정에서 인력구조가 갖는 비효율성, 이질성 및 갈등이 유발하는 불필요한 직무스트레스에도 방치되어 있다[7]. 병원의 경영혁신 및 효율화를 통한 고객만족도 및 경쟁력 강화를 위해서는 병원행정직원의 조직구조 및 자아개념이 야기하는 직무스트레스에 대한 관리가 필요하다.

병원업무의 직무스트레스와 관련성이 지적된 조직공정성의 직무자율성결여 및 보상부적절은[8], 업무성과에 대한 처우나 보상의 분배공정성과 업무 수행과정에 있어

서 의사결정의 절차공정성[9,10]이 직무스트레스에 직접적인 영향이 있을 것으로 보이고, 자신에 대한 존재 및 가치에 대한 믿음인 자아존중감과 관련성을 보여 직무스트레스에 간접적인 영향을 주는 것[8]으로 보인다. 또한 상황에 맞는 적절한 행동을 할 수 있다는 믿음인 자기효능감[11]은 조직공정성과 연관성을 보이고[12], 병원의 직무 관련성이 있어[13], 직무스트레스와 직접 및 간접적인 영향을 미칠 것으로 판단된다.

기존 연구는 종합병원 행정직원의 직무스트레스와 관련성을 보이는 요인들을 부분적으로 다루어 이들 요인들에 대한 상호관련성에 대한 융복합적인 조사는 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 기존연구의 직무스트레스 관련요인들을 참고하여 종합병원 행정직의 조직공정성, 자아존중감, 자기효능감 및 직무스트레스가 서로 관련되어 있고 상호영향을 미친다는 구조방정식 모형을 가정하고 이들 요인 간의 상대적인 영향력과 중요도를 알아보는 융복합적인 접근을 시도한다.

본 연구는 일부지역 종합병원 행정직의 조직공정성, 자아존중감, 자기효능감 및 직무스트레스의 상관관계를 알아보고 이들 요인 간 및 직무스트레스에 미치는 융복합적인 영향력을 파악하여, 다양하고 높은 질의 병원행정 서비스 요구, 병원인적자원의 이질성 및 갈등, 고수준의 전문지식 습득 및 지속적인 경영혁신의 필요성 등에 능동적으로 대응하고, 급변하는 의료환경을 선도적으로 극복하고 있는 종합병원 행정직원의 직무스트레스를 낮추는데 활용될 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 조사대상

자료수집은 2016년 11월 1일부터 2017년 1월 31일까지 J시에 소재한 11개 종합병원에서 행정직 근무자를 대상으로 실시하였다. 자료 표본 수는 t-test, ANOVA, 상관분석 및 다중회귀분석을 위해 G*Power 3.1 프로그램 [14]을 이용하여 산출하였으며, 유의수준 0.05, 검정력 0.95, 효과크기 0.15로 하여 검정력을 분석하였을 때, F기각역 1.50, 최소 필요 표본수 213명으로 산출되었으며, 탈락률을 고려하여 300명을 무작위 추출하였다. 설문조사 결과 264명으로부터 설문지를 회수하였으며(88.0%), 이 중에서 응답이 부실하여 분석에서 사용할 수 없는 43명

의 설문지를 제외한 221명의 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

설문지는 종속변수인 직무스트레스 24문항과 독립변수인 조직공정성 12문항, 자아존중감 10문항 및 자기효능감 18문항으로 하였다. 직무스트레스는 KOSS-SF 24문항을 사용하였다[15]. 직무스트레스의 하부영역 7개는 직무요구도, 직무자율성결여, 관계갈등, 직업불안정, 조직체계 불공정성, 보상부적절 및 직장문화이다. 각 하부영역에 대한 평가는 100점으로 환산하였고, 총 점수는 각 7개 영역의 환산점수의 총합을 7로 나누어 산정하였으며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 나타낸다. 조직공정성은 Moorman[16]의 측정도구를 최소연[10]이 재구성하고 타당도를 검증한 척도 12문항으로 하위영역은 절차공정성 및 분배공정성으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 조직공정성이 높음을 의미한다. 자아존중감은 Rosenberg[17]의 RSE 척도를 전병제[18]가 번안한 척도 10문항을 사용하였다. 점수가 높을수록 자아존중감이 높음을 의미한다. 자기효능감은 Tipton과 Worthington의 GSE 척도[11]를 양숙미[19]가 재구성하고 타당도를 검증한 척도 18문항을 사용하였다. 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 나타낸다.

각 요인을 측정하는 척도의 정규성, 타당도 및 신뢰도는 Table 1과 같다. 모든 척도의 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)의 값이 절대 값 2를 넘지 않으므로 정규성가정을 충족한다고 보았다. 사용된 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. 각 요인을 측정하는 척도의 내적신뢰도인 Cronbach's α 값은 양호한 수준으로 나타났다.

2.3 자료처리

통계분석은 SPSS 및 Amos(ver 23.0)을 사용하였다. 조직공정성, 자아존중감 및 자기효능감과 직무스트레스의 상관관계는 Pearson 상관계수로 보았다. 구조방정식 모형은 최대우도법으로 모수를 추정하였고 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 모형적합도에서 적절한 모형을 구성하는 변수를 선택하였다. 외생잠재변수로는 조직공정성을, 내생잠재변수는 자아존중감, 자기효능감과 직무스트레스를 모형에 포함시켰으며, 각 경로계수는 유의한 것만을 경로도와 함께 표기하였다. 모든 통계량의 유의수준은 $p<.05$ 로 하였다.

Table 1. The normality, validity and reliability of scale (N=221)

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 justice	7		26.60±7.53	7	44	-.42	.39	.99							.959
Procedural justice															
Distributive justice	5		17.40±5.79	5	30	-.37	.13	.79							.977
Total	12	12-84	44.00±12.60	12	72	-.45	.43		1.48	.22	.99	.99	.99	.05	.971
Self esteem	10	0-40	27.68±3.39	18	39	.37	.66								.737
Self efficacy	18	18-126	78.62±12.63	36	114	.15	.51								.905
Occupational stress															
Job demand	4		55.09±16.15	5	16	.10	.26	.95							.697
Insufficient job control	4		51.36±17.73	4	16	.06	.57	.72							.769
Interpersonal conflict	3		39.57±17.15	3	12	.40	1.27	.57							.761
Job insecurity	2		39.74±19.86	2	8	-.08	.47	.44							.748
Organizational system	4		49.43±15.93	5	16	.46	-.04	.75							.762
Lack of reward	3		51.63±18.69	3	12	.44	-.02	.86							.816
Occupational climate	4		42.68±15.85	4	15	.02	.65	.70							.729
Total	24	0-100	47.07±10.58	17.06	76.59	.00	.17		1.41	.15	.96	.98	.97	.04	.858

3. 연구결과

3.1 조사대상자의 일반적 특성

Table 2는 성별, 연령, 현직장 근무기간, 월급 및 직위를 보이고 있다.

Table 2. General Characteristics of respondents (N=221)

Variables	N(%)	
Sex	Male	54(24.4)
	Female	167(75.6)
Age(yrs)	<35	101(45.7)
	35≤	120(54.3)
Employment period in the current job(yrs)	<5	159(71.9)
	5≤	62(28.1)
Monthly income(KRW)	<2 million	132(59.7)
	2 million≤	89(40.3)
Position	General staff	176(79.6)
	Manager over	45(20.4)
Total	221(100.0)	

3.2 직무스트레스와 관련변수들 간의 상관관계

Table 3은 사전조사[6]에서 관련성을 확인한 직무스트레스와 요인들의 상관관계를 조사하였다. 직무스트레스는 조직공정성의 절차공정성 및 분배공정성, 자아존중감, 자기효능감과 유의한 음의 상관관계를 보였다.

Table 3. Correlation coefficient of related variables

Variables	1	2	3	4	5
1. Occupational stress	1				
Organizational justice		1			
2. Procedural justice	-.500**		1		
3. Distributive justice	-.510**	.789**		1	
4. Self Esteem	-.284**	.128	.099		1
5. Self Efficacy	-.404**	.355**	.239**	.494**	
Mean	47.07	26.60	17.40	27.68	78.62
SD	10.58	7.53	5.79	3.39	12.63

* : p<.05, ** : p<.01.

3.3 공분산 구조분석 결과

1개의 외생개념(조직공정성)과 3개의 내생개념(자아존중감, 자기효능감, 직무스트레스)을 이론적 변수로 모델을 구축하였다. 조직공정성의 관측변수는 조직공정성의 절차공정성 및 분배공정성[16]으로, 자아존중감의 관측변수는 RSE[17], 자기효능감의 관측변수는 GES[11]로, 직무스트레스의 관측변수는 KOSS-SF[15]의 직무요구, 직무자율성결여, 관계갈등, 직업불안정, 조직체계 불

공정성, 보상부적절 및 직장문화로 하였다.

Table 4에서 보면, 모델적합도는 절대적합지수에서 $\chi^2 = 45.715(df=32)$ 이며, $\chi^2/df=1.429$ 로 판단기준치 3이하이고, 유의확률은 판단기준치 .05이상인 $p=.055$ 로 모델은 적합하였고, 원소간 평균차이(RMR)은 .05이하인 .048로 적합도는 양호하였으며, 기초부합치(GFI)는 .9이상인 .964로 적합도가 높았고, 조정부합치(AGFI)도 .9이상인 .926으로 적합도는 양호하였고, 근사제곱근평균제곱오차(RMSEA)는 .05보다 낮은 .044로 나타나 좋은 모델로 볼 수 있었다. 한편, 증분적합지수에서는, 표준적합지수(NFI)는 .9이상인 .946으로 모형의 적합도는 만족하였고, 비표준적합지수(TLI)는 .9이상인 .970으로 적합도가 양호하였으며, 비교부합지수(CFI)는 .9이상인 .983으로 적합도가 양호하게 나타났다.

Table 4. Model identification

Model Fit	
Absolute fit index	$\chi^2 = 45.715(df = 32), \chi^2/df = 1.429, p = .055$
	RMR(Root Mean square Residual) = .048
	GFI(Goodness of Fit Index) = .964
	AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index) = .926
Incremental fit index	RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation) = .044
	NFI(Normed Fit Index) = .946
	TLI(Tucker-Lewis Index) = .970
	CFI(Comparative Fit Index) = .983

Table 5 및 Fig. 1에서 외생 및 내생 잠재변수간의 효과를 보면, 표준경로계수가 조직공정성은 직무스트레스에 대해 -.560으로 부(-)의 직접효과, 자아존중감에 대해 .163으로 정(+)의 직접효과, 자기효능감에 대해 .335로 정(+)의 직접효과가 있었다. 내생변수간의 효과를 보면, 표준경로계수가 자아존중감은 직무스트레스에 대해 -.132로 부(-)의 직접효과, 자기효능감에 대해 .437로 정(+)의 직접효과가 있었고, 자기효능감은 직무스트레스에 대해 -.165로 부(-)의 직접효과가 있었다. 또한, 종속변수가 독립변수에 의해서 설명되는 비율(SMC)로 볼 때, 조직공정성이 자아존중감을 2.7%, 조직공정성 및 자아존중감이 자기효능감을 35%, 조직공정성, 자아존중감 및 자기효능감이 직무스트레스를 48% 설명하였다. 직무스트레스에 대한 자아존중감 및 자기효능감의 경로계수와 자아존중감에 대한 조직공정성의 경로계수가 5%수준으로, 그 외 경로계수는 1%수준으로 유의하였다.

Table 5. Structural model of endogenous and exogenous variables

Endogenous variable		Exogenous variable	Error	Coefficient of determination
Self esteem	Self efficacy	Organizational justice	Z	SMC [¶]
Self esteem		.163*	.079	.027
Self efficacy	.437**	.335**	.175	.350
Occupational stress	-.132*	-.560**	.001	.480

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

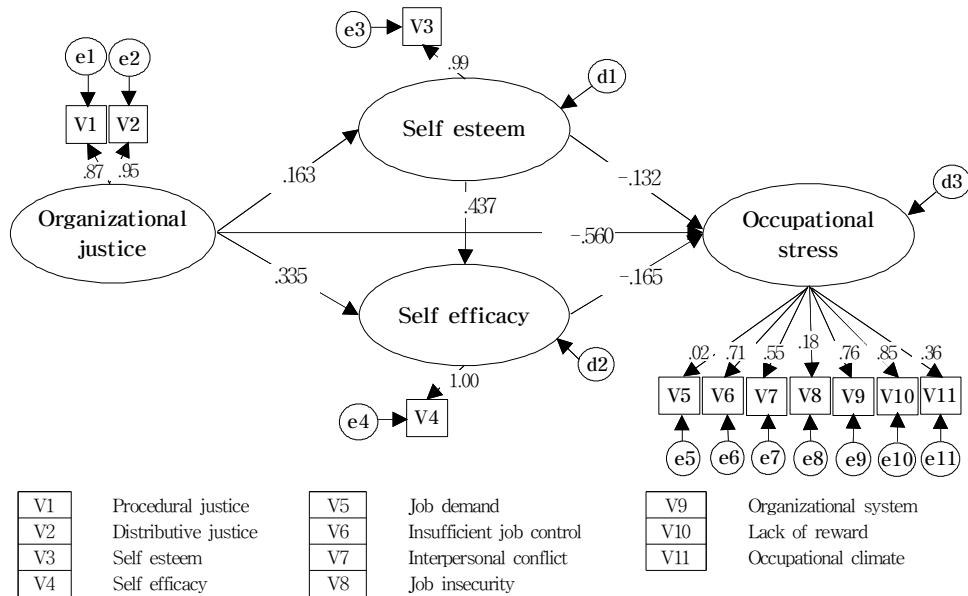


Fig. 1. Path diagram of structural equation modeling

4. 고찰

본 연구에서는 동적인 의료환경 변화에 따른 사회적 요구를 수용하며, 병원의 경영합리화 직무를 수행하는 핵심인력인 종합병원 행정직의 조직공정성, 자아존중감 및 자기효능감이 직무스트레스에 미치는 융복합적인 영향력을 파악해보았다. 직무스트레스와 관련요인들 간의 상관관계를 보면, 직무스트레스는 조직공정성의 절차공정성과 분배공정성, 자아존중감 및 자기효능감과 유의한 음의 상관관계를 보였다. 조직공정성과 직무스트레스의 연관성이 있다는 보고[8]를 확인하였다. 조직공정성의 대우 및 보상의 공정성 및 업무과정의 의사결정 참여 등이 직무스트레스의 자율성 및 보상 등과 관련성이 있음을 시사하였다. 자아존중감 및 자기효능감과 직무스트레스의 연관성[8,12]을 본 조사도 확인하여, 자신의 존재 및 가치의 존중, 상황에 적절한 행동할 수 있다는 믿음이 직무스트레스에 영향을 미치는 것으로 유추하였다.

조직공정성, 자아존중감, 자기효능감 및 직무스트레스 간의 인과관계를 추정하기 위하여 조직공정성을 외생잠재변수로, 자아존중감, 자기효능감 및 직무스트레스를 내생잠재변수로 하여 공분산구조분석을 실시하였다. 그 결과 모델적합성은 양호하였으며, 표준경로계수는 자아존중감은 조직공정성에서 .163, 자기효능감은 조직공정성에서 .335, 자아존중감에서 .437로 나타났다. 직무스트레스는 조직공정성에서 -.560, 자아존중감에서 -.132, 자기효능감에서 -.165로 나타났다. 조직공정성, 자아존중감, 자기효능감 및 직무스트레스의 융복합적인 인과관계가 확인되었다. 타 직종에서 업무의 적절한 의사결정 과정 및 업무성과에 대한 대우 및 보상의 공정성이 직무스트레스에 영향을 미친다는 분석[12]이 종합병원 행정직에서도 유사하였다. 직무스트레스에 대한 자아존중감[8], 자기효능감[20]의 영향은 종합병원 행정직원에서도 확인되었다. 이러한 결과는 종합병원 행정직원은 업무와 관

련하여 적절한 자율성, 성과의 공정한 평가, 자신의 존재 및 가치에 대한 존중과 상황에 맞는 대처능력에 대한 확신이 직무스트레스에 직접적인 영향을 미친다는 것을 나타낸다. 또한 종합병원 행정직원은 업무수행의 의사결정에 참여하고 업무성과에 대하여 공정한 보상을 받음으로써, 자아존중감과 자기효능감이 높아져서 직무스트레스가 감소된다고 판단된다.

본 연구는 소규모 표본을 대상으로 횡단적 연구이므로 이 결과를 전체 병원행정직원으로 확대 해석하기에는 제한이 따른다. 또한 척도의 측정은 응답자의 주관적인 자기기입식 방식에 의존하였으므로 응답편의의 위험성을 배제할 수 없다. 그러나 종합병원 행정직원의 직무스트레스에 대한 조사가 미비한 실정에서, 병원의 환경변화를 선도적으로 대응해나감으로써 직무스트레스를 일선에서 받고 있는 종합병원 행정직원의 직무스트레스 조사를 시행하여 인사조직 관리에 활용하고자 했다는 점에서 의의가 있다고 본다. 후속 연구에서는 종합병원 행정직원의 직무스트레스에 대하여 종합병원의 규모 및 종사자 수 대비 행정인력의 수별 분석과 융복합적인 영향을 미치는 추가적인 요인들에 대한 조사 및 이들 요인들에 대한 지속적인 관찰이 필요하다. 또한 추후 조사에서는 병원종사자의 스트레스 문제에 대한 추가요인으로써 의료기관인증제도[21], 직무열의[22] 및 불건강[23]에 대한 연구가 필요하며, 건강모형[24] 등의 분석이 필요하다.

5. 결론

본 연구에서는 종합병원 행정직원의 조직공정성, 자아존중감 및 자기효능감이 직무스트레스에 미치는 융복합적인 영향력을 파악하였다. 2016년 11월 1일부터 2017년 1월 31일까지 J시에 소재한 11개 종합병원을 임의로 선정하여 무작위로 추출한 병원행정직 221명에 대한 설문조사 결과를 분석하였다. 직무스트레스는 조직공정성, 자아존중감 및 자기효능감과 음의 상관관계를 보였다. 공분산 구조분석 결과, 조직공정성, 자아존중감 및 자기효능감과 직무스트레스의 인과관계가 확인되었다. 따라서 직무스트레스에 융복합적인 영향을 미치는 조직공정성, 자아존중감, 자기효능감 및 직무스트레스를 관리하는 방안을 모색하여 종합병원 행정직원의 직무스트레스를 낮추는 조직인사관리에 활용할 필요가 있다.

REFERENCES

- [1] Y. J. Kim. (2014). The influence of a general hospital nurse's emotional labor, emotional intelligence on job stress. *Journal of Digital Convergence*, 12(9), 245-253. DOI : 10.14400/JDC.2014.12.9.245
- [2] S. Y. Lee, J. S. Lee, S. Y. Kim & J. Y. Lee. (2017). The effect of job stress and job satisfaction on professional self-concept in nurses. *Journal of Digital Convergence*, 15(9), 273-281. DOI : 10.14400/JDC.2017.15.9.273
- [3] J. H. Yang. (2016). The relations of stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in medical technicians. *Journal of Digital Convergence*, 14(7), 233-241. DOI : 10.14400/JDC.2016.14.7.233
- [4] S. H. Kim & S. Y. Bae. (2014). Factors related to occupational stress among hospital administrative staff. *Journal of Digital Convergence*, 12(10), 433-443. DOI : 10.14400/JDC.2014.12.10.433
- [5] J. W. Lee & G. C. Kim. (2012). A pilot study on job satisfaction of korean medical clinic workers. *Korea Journal of hospital management*, 17(4), 1-20. UCI : G901:A-0003480972
- [6] S. H. Kim & S. Y. Bae. (2018). Analysis of convergent factors related to occupational stress among general hospital administrative staff. *Journal of Digital Convergence*, 16(4), 259-265. DOI : 10.14400/JDC.2018.16.4.259
- [7] S. H. Kim & S. Y. Bae. (2017). Analysis of convergent factors related to job satisfaction among hospital administrative staff. *Journal of Digital Convergence*, 15(4), 365-375. DOI : 10.14400/JDC.2017.15.4.365
- [8] 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. *Journal of Digital Convergence*, 13(3), 221-229. DOI : 10.14400/JDC.2015.13.3.221
- [9] R. H. Mooman. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855. DOI : 10.1037//0021-9010.76.6.845
- [10] S. Y. Choi. (2005). *A Study on the organizational citizenship behavior of social workers: focusing on the relationships among the organizational justice, trust in supervisor, organizational cynicism, and affective*

- commit*. Doctoral Dissertation, Ewha Womans University, Seoul.
UCI : G901:A-0005204595
- [11] R. M. Tipton & E. L. Worthington. (1984). The measurement of generalized self-efficacy: A study of construct validity. *Journal of Personality Assessment*, 48, 545-548.
DOI : 10.1207/s15327752jpa4805_14
- [12] J. S. Yu, A. J. Lee & H. S. Han. (2017). Relationships among organizational justice, job embeddedness, self-efficacy, organization citizenship behavior and turnover intention in a hotel organization. *KJHA*, 26(1), 89-106.
UCI : G901:A-0008107180
- [13] 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. *Journal of Digital Convergence*, 15(7), 239-246.
DOI : 10.14400/JDC.2017.15.7.239
- [14] 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
- [15] S. J. Chang, et al. (2005). Developing an occupational stress scale for korean employees. *Korean Journal Occup Environ Med*, 17(4), 297-317.
UCI : G901:A-0002142762
- [16] R. H. Moorman. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
DOI : 10.1037//0021-9010.76.6.845
- [17] M. Rosenberg. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ : Princeton University Press.
DOI : 10.1126/science.148.3671.804
- [18] B. J. Jon. (1974). *Self-esteem: A test of its measurability*. *Yonsei Journal*, 11, 107-129.
UCI : G901:A-0000284955
- [19] S. M. Yang. (2000). *The development and effectiveness of group program on empowerment for the parents with mentally retarded adults*. Doctoral Dissertation, Seoul National University, Seoul.
UCI : G901:A-0004899932
- [20] S. H. Kim & S. Y. Bae. (2017). Convergent factors related to job burnout among hospital administrative staff. *Journal of Digital Convergence*, 15(10), 349-356.
DOI : 10.14400/JDC.2017.15.10.349
- [21] S. J. You, M. G. Kim, Y. M. Kim & Y. K. Choi. (2017). A comparative study on national and international hospital accreditation systems focusing on Korea, the U.S., and Australia. *Journal of Convergence for Information Technology*, 7(4), 27-38.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2017.7.4.027
- [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. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(4), 89-99.
DOI : 10.15207/JKCS.2017.8.4.089
- [23] S. Y. Park & J. K. Kim. (2017). The relations between the musculoskeletal symptoms and job stress of occupational therapists at rehabilitation hospitals. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(2), 43-51.
DOI : 10.15207/JKCS.2017.8.2.043
- [24] H. K. Lee & Y. J. Chung. (2017). Converged influencing factors on the stages of exercise behavior change of nurses in shift work using transtheoretical model. *Journal of Convergence for Information Technology*, 7(5), 35-43.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2017.7.6.035

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