

병원행정직의 직무만족도와 관련된 융복합적 요인 분석

김승희, 배상윤
전주비전대학교 보건행정학과

Analysis of Convergent Factors Related to Job Satisfaction among Hospital Administrative Staff

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

요약 본 연구는 병원행정직의 직무만족도와 관련된 융복합적 요인들을 조사하고자 수행되었다. 조사대상은 임의로 선정된 전라북도 지역 11개 종합병원의 재직자 221명으로 하였으며, 자료수집은 2016년 11월 1일부터 2017년 1월 31일까지 무기명 자기기입식 설문지를 통해 이루어졌다. 위계적 다중회귀분석 결과, 비교대근무 군이, 병원직원수가 많을수록, 자기효능감이 높을수록, 직무특성의 직무다양성이 높을수록, 직무스트레스의 관계갈등 및 보상부적절이 낮을수록, 직무만족도가 높았으며 이들의 설명력은 61.0%이었다. 이상의 연구결과를 볼 때, 병원행정직의 직무만족도를 높이기 위해서는 자기효능감을 높이고 직무특성 및 직무스트레스를 관리하는 노력이 필요하다. 이러한 결과는 병원행정직의 직무만족도를 높이는 프로그램 및 인적자원관리에 활용이 기대된다. 향후연구에서는 병원행정직의 직무만족도에 영향을 미치는 추가요인에 대한 구조방정식 모형의 분석이 필요하다.

주제어 : 융복합적 요인, 자기효능감, 직무특성, 직무스트레스, 직무만족도

Abstract This study is executed to investigate convergent factors to Job Satisfaction(JS) among Hospital Administrative Staff(HAS). The survey was administered to 221 staff from 11 general hospitals located in Jeonbuk area from Nov. 1st, 2016 to Jan. 31st, 2017. The structured self-administered questionnaires were used. The hierarchical multiple regression analysis shows the following results. The JS of respondents turned out to be significantly higher in following groups: a group without work shift, a group with more employees, a group in which self efficacy is higher, a group in which skill variety in job characteristics is higher, a group in which interpersonal conflict and lack of reward in occupational stress are lower. The results show explanatory power of 61.0%. The results of the study indicate that the efforts, to increase self efficacy, and to manage job characteristics and occupational stress, are required to improve the JS among HAS. The results are expected to be useful for the program and human resource management to related to the JS among HAS. In the following study, the analysis of structural equation modeling about additional factors of the JS among HAS will be needed.

Key Words : Convergent factor, Self efficacy, Job characteristics, Occupational stress, Job satisfactions

Received 15 February 2017, Revised 23 March 2017
Accepted 20 April 2017, Published 28 April 2017
Corresponding Author: Sang-Yun Bae(Vision Univ. of Jeonju)
Email: sangyub@jvision.ac.kr

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ISSN: 1738-1916

1. 서론

최근의 병원은 저성장, 저출산 및 고령화 등의 외부환경에 적응하여 경쟁력을 확보해나가기 위하여 병상 수 확대, 진료의 전문화, 각종 국내외 인증 취득 및 부대수의 사업 운영 등으로 병원 운영의 효율화를 모색해야 할 필요성이 높아지고 있는 실정에 있다. 또한 예방중시, 개방병원제도, 포괄수가제 확대 및 의료관광 활성화 등의 새로운 변화에 직면하여 의료의 질(quality)과 경영합리화 분야에서 현실에 안주할 수 없는 부단한 혁신에 대한 노력에 직면하여 있다.

병원은 우호적인 외부환경과 급격한 의료기술의 발전으로 외형적 성장을 거듭하여 왔다. 근래에는 의료소비자의 기대 및 요구 증가, 전문 인력 및 병원 수의 증가, 건강보험에 대한 사회적 부담의 증가, 수가문제의 갈등, 고가의 의료장비 급증문제 등으로 경영혁신이 요구되고 있다. 병원경영혁신을 통한 경쟁력을 확보하기 위해서는 인적 및 물적 자원, 의료서비스, 관리 등의 효율화가 필요하다[1]. 특히 병원은 의료, 의료지원 및 행정 등의 분야에 대한 전문지식을 갖춘 인력이 담당 직무를 수행하는 노동집약적 체계로 인적자원의 효율성이 필요하다[2].

의료서비스에 대한 기대감의 상승과 양적 확대에 의한 경쟁의 심화는 병원 종사자의 인적자원 관리의 중요성을 증대시키고 있다[3]. 병원의 다양한 전문 인력은 복잡한 조직 형태로 구성되는 유기적인 시스템으로 종사자의 직무만족을 증진시켜 조직의 효율적인 발전 방안의 모색이 필요하다[4]. 병원의 조직은 다양한 직종과 직급의 복잡한 형태로 직무의 분화 및 전문화와 협동의 양면성에서 직무만족의 증대가 필요하다[1]. 병원은 양질의 의료서비스를 제공하기 위하여 종사자의 업무효율성과 동시에 직무만족도를 높여야 한다고 지적되고 있다[5]. 병원조직의 복잡성으로 인해 구성원 간의 이질성 및 갈등이 심화되어 직장에 만족하지 못하고 타 병원으로 이동함으로써 인력 부족 문제를 발생시켜 직무만족도에 영향을 주는 것으로 보았다[6]. 인력과 업무량의 불균형은 업무효율 저하뿐 만아니라 적절한 서비스까지도 제공하지 못하는 결과를 초래하므로 직무만족도에 대한 조사가 필요하다[7]. 병원조직은 의료인을 중심으로 구성되므로 병원행정직은 역할이 모호하여 직무만족도가 낮아 직무수행 능력 및 환자에 대한 서비스의 질 및 병원 성과에도

중지 않은 영향을 미치는 것으로 보았다[8]. 병원의 의료서비스의 질을 높이기 위해서는 인력이 가장 중요한 요소이며 이러한 인력을 관리하는 문제에 있어서 직무만족도를 주요 문제로 지적하고 있다[2, 9]. 직무만족이 높은 직원이 양질의 서비스를 제공하고 의료의 질적 향상에 기여하는 것으로[10, 11] 보았다.

직무만족은 개인이 직무에 가지는 감정과 태도로 주관적으로 판단될 수 있다[1]. 직무만족은 직무 경험을 통하여 느끼는 긍정적인 정서로 보수, 인간관계, 업무자체, 전문적 지위, 직업적 긍지 등에 대한 긍정적인 지각상태를 말한다[8, 12]. 직무만족은 직무나 경험에 대한 유쾌하고 긍정적인 정태로 직무 및 직장의 전체적인 상태에 만족하며, 직무 특성이 다양하고 업무가 명확하며 자율성을 갖는 호의적 태도로 여러 변수들의 복합적인 상태를 가리킨다[2]. 직무만족은 구성원의 근로의욕을 높여 조직 목표달성에 긍정적인 영향을 미친다고[13] 보고 있다.

병원종사자의 직무만족도는 적극적으로 긍정적으로 양질의 의료서비스를 제공하기 위한 조건으로 제시되었다[5]. 병원 직원의 높은 직무만족도는 병원목표 달성, 생산성 증대 및 생활의 질 향상에도 영향을 미치는 것으로 보았다[6]. 병원행정직은 병원 인력 전체의 약 7%로서 병원경영의 핵심적이고 중추적인 역할을 수행하는 전문인으로 경영환경변화에 따라 점차 이들의 직무만족도의 중요성이 높아지고 있다[1]. 병원종사자의 직무만족도는 의료인 대상의 조사가 대부분으로[8] 의료서비스의 한 축을 담당하고 있는 병원행정직에 대한 관련성의 규명은 미비한 실정이다.

병원행정직의 직무만족도에 대한 기존연구에서 성과보상, 근무환경 및 의사소통이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다[1]. 역할인식을 높임으로써 직무만족도가 증대되는 것으로 보았다[8]. 병원행정직은 의료직이나 의료지원직보다 직무만족도가 낮고 매사를 소극적 및 부정적으로 보는 심성이 직무만족도를 낮추는 것으로 조사하였다[6]. 기존연구에서 병원행정직의 직무만족도는 부정적 심성, 보상, 근무환경, 의사소통 및 역할인식 등이 관련되어 있는 것으로 보고하고 있다. 이를 정리하여 보면 직무를 긍정적으로 보고 직무특성 및 직무스트레스가 관리될 때 직무만족도를 높일 수 있는 것으로 유추해 볼 수 있다.

자기효능감은 상황에 대처하는 적절한 행동을 선택하

고 수행하는 능력으로[14] 직무만족도와 관련되어 있으며[11], 직무특성은 직무다양성, 과업중요성 및 자율성의 측면에서 동기부여 및 생산성 향상과 관련되어 있다[15]. 직무스트레스는 병원행정직에게 부정적인 영향을 미칠 수 있는 직무요구, 직무자율성결여, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절 및 직장문화로 구성되는 포괄적인 개념이다[16]. 행동을 계획, 점검, 평가 및 의사결정하는 능력이 직무만족도와 관련되어 있다[4, 17]. 직무특성은 직무만족도와 관련되어 있고[18], 직무특성의 역할 인식이 직무만족도에 영향을 미치고[8], 직무중요도 및 직무수행도와 직무만족도의 관련성이 있으며[7], 직무특성은 직무설계의 적합도를 보는 직무진단으로 직무만족도에 영향을 미친다고 가정하였다. 직무만족도와 관련된 직무 및 보상[3], 업무, 보수 및 동료에 대한 만족[5], 관계갈등의 업무-가족갈등[19], 보상, 관계갈등, 직장의 안정감 및 환경[1] 등의 다양한 요인은 직무스트레스에 포함되는 개념으로 직무스트레스는 직무만족도에 직접적인 영향을 미치는 것으로 가정해 볼 수 있다.

기존연구들은 직무만족도와 관련된 요인들을 개별적으로 다루고 있으나, 병원행정직의 자기효능감, 직무특성, 직무스트레스 및 직무만족도의 관련성을 파악하고 이들 요인들이 직무만족도에 미치는 상대적인 중요도를 규명해보는 융복합적인 접근은 미비한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 일반적 특성뿐만 아니라 자기효능감, 직무특성, 직무스트레스에 따른 직무만족도의 차이를 알아보고 이들 융복합적 요인이 직무만족도에 미치는 영향을 분석해 보고자 한다.

본 연구의 목적은 병원행정직의 자기효능감, 직무특성, 직무스트레스 및 직무만족도간의 융복합적 관련성을 파악하여 급변하는 병원의 내외부 환경 변화 및 양질의 의료서비스 요구를 능동적으로 수용해나가야 하는 병원행정직의 직무만족도를 높이는 프로그램 개발에 활용될 수 있는 자료를 제공하는데 있다.

2. 연구방법

2.1 조사대상

자료 표본 수는 t-test, ANOVA 및 다중회귀분석을 위해 G*Power 3.1 프로그램[20]을 이용하여 산출하였으

며, 유의수준 0.05, 검정력 0.95, 효과크기 0.15로 하여 검정력을 분석하였을 때, F기각역 1.50, 최소 필요 표본수 213명으로 산출되었으며, 탈락률을 고려하여 300명을 조사대상으로 하였다. 설문조사를 위하여 전라북도 지역에서 11개 종합병원을 임의로 선정하여 행정직 근무자 300명을 무작위 추출하였다. 설문지는 264명으로부터 회수하였으며(88.0%), 부실응답 설문지 43개를 제외한 221명의 자료를 분석하였다.

2016년 11월 1일부터 2017년 1월 31일까지의 조사기간 동안에 연구윤리 및 조사내용을 숙지한 조사원이 병원을 방문하여 행정직 근무자들에게 조사의 취지 및 내용, 거부에 대한 권리, 자료보호방법 및 설문작성법을 설명하고 연구 참여의 동의를 얻은 후 무기명 자기기입식 설문지(self-administrated questionnaire)를 배포하고 직접 작성토록 하여 현장에서 회수하였다.

2.2 조사도구

설문지 구성은 일반적 특성으로 인구사회학적 6문항, 건강행위 관련 7문항, 직장생활 관련 8문항으로 하였다. 자기효능감 18문항, 직무특성 9문항, 직무스트레스 24문항 및 직무만족도 13문항으로 하였다. 척도는 중앙값을 기준으로 「낮은 군」과 「높은 군」으로 구분하여 t-test 및 ANOVA에서 직무만족도를 비교하였다.

자기효능감은 Tipton과 Worthington의 측정도구 GSE(The Generalized Self-Efficacy scale)[14]를 양숙미[21]가 재구성하고 타당도를 검증한 척도 18문항을 사용하였다. 점수는 18점에서 126점이며, 높은 점수일수록 자기효능감이 높음을 의미한다. 설문지 내적신뢰도를 나타내는 Cronbach's α 값은 .905이었다.

직무특성은 Hackman과 Oldham[15]의 측정도구 JDS(Job Diagnostic Survey)를 황정임[22]이 재구성한 척도 9문항을 사용하였다. 이 검사의 3개의 하위영역은 직무다양성 3문항, 과업중요성 3문항, 자율성 3문항으로 구성되어 있다. 점수는 9점에서 45점까지이며, 높은 점수일수록 직무특성이 높음을 의미한다. 설문지 내적 신뢰도를 나타내는 Cronbach's α 값은 .791이었다.

직무스트레스 수준의 측정은 한국인 직무스트레스 측정도구 KOSS-SF(Korean Occupational Stress Scale -Short Form)로 개발된 24문항을 사용하였다[23]. 이 검사의 하부영역은 직무요구도 4문항, 직무자율성결여 4문

항, 관계갈등 3문항, 직업불안정 2문항, 조직체계 불공정성 4문항, 보상부적절 3문항 및 직장문화 4문항으로 구성되어 있다. 각 하부영역에 대한 평가는 각 영역을 100점으로 환산하는 방식으로 점수를 산정하였고, 직무스트레스 총 점수는 각 7개 영역의 환산점수의 총합을 7로 나누어 산정하였으며, 높은 점수일수록 직무스트레스 정도가 높음을 의미한다. 본 연구의 설문지 내적 신뢰도를 나타내는 Cronbach's α 값은 .858이었다.

직무만족도의 측정은 Slavitt 등[12]의 측정도구를 한영자[24]가 수정한 척도 13문항을 사용하였다. 하위영역은 자율협조 6문항, 안정만족 3문항, 역할보람 4문항으로 구성되어 있다. 점수는 13점에서 65점까지이며, 높은 점수일수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 설문지 내적

신뢰도를 나타내는 Cronbach's α 값은 .924이었다.

2.3 자료처리

통계분석은 SPSS(ver 22.0)을 사용하였다. 조사대상자의 일반적 특성, 자기효능감, 직무특성 및 직무스트레스에 따른 직무만족도의 비교는 t-test 및 ANOVA로 검정하였다. 직무스트레스에 영향을 미치는 각 독립변수들의 영향력을 파악하기 위하여 단변량 분석에서 유의한 차이를 보인 변수를 독립변수로, 직무만족도를 종속변수로 하여 위계적(hierarchical) 다중회귀분석을 실시하였다. 이때 직무만족도에 유의한 차이를 보인 범주형 변수들은 가변수(dummy)로 변환하여 사용하였으며, 가변수화 한 변수들은 연령, 교육수준, 배우자유무, 종교유무,

<Table 1> Mean scores of job satisfaction according to sociodemographic characteristics

Variables	N(%)	Total job satisfaction	Autonomy of work	Stability satisfaction	Rewarding role
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Sex					
Male	54(24.4)	40.44±8.31	16.24±3.12	12.57±2.89	11.63±3.22
Female	167(75.6)	39.44±8.27	15.41±3.55	12.20±2.76	11.84±2.79
t(p-value)		.597(.441)	2.381(.124)	.742(.390)	.212(.646)
Age(yrs)					
<25	41(18.6)	35.68±8.72	13.59±4.01	10.88±2.75	11.22±2.70
25-34	60(27.1)	38.37±7.67	15.30±2.90	11.75±2.58	11.32±3.04
35-44	59(26.7)	40.31±8.05	15.83±3.31	12.56±2.67	11.92±3.05
45≤	61(27.6)	43.08±7.40	17.07±3.05	13.51±2.62	12.51±2.59
F(p-value)		7.937(<.001)	9.495(<.001)	9.237(<.001)	2.405(.068)
BMI(kg/m²)[†]					
≤18.4	18(8.1)	37.50±9.01	13.94±3.86	11.72±2.87	11.83±2.87
18.5-22.9	135(61.1)	39.86±7.72	15.65±3.35	12.26±2.61	11.95±2.67
23.0-24.9	37(16.7)	38.68±7.58	15.51±2.86	12.43±2.83	10.73±2.66
25.0≤	31(14.0)	41.42±10.63	16.52±4.11	12.58±3.49	12.32±3.82
F(p-value)		1.078(.359)	2.146(.095)	0.395(.757)	2.180(.091)
Education					
≤high school	26(11.8)	36.23±10.22	13.65±4.19	11.58±3.40	11.00±3.25
≤university	179(81.0)	39.80±7.91	15.67±3.27	12.30±2.71	11.83±2.85
Graduate School≤	16(7.2)	44.00±6.73	18.13±2.55	13.31±2.39	12.56±2.58
F(p-value)		4.610(.011)	9.012(<.001)	1.941(.146)	1.569(.211)
Spouse					
No	94(42.5)	37.32±8.09	14.72±3.66	11.45±2.63	11.15±2.77
Yes	127(57.5)	41.44±7.99	16.27±3.16	12.91±2.75	12.26±2.90
t(p-value)		7.089(.001)	5.785(.004)	7.938(<.001)	4.202(.016)
Religion					
Yes	94(42.5)	41.05±7.01	16.05±2.84	12.74±2.53	12.26±2.50
No	127(57.5)	38.68±8.99	15.28±3.84	11.95±2.93	11.44±3.12
t(p-value)		4.530(.034)	2.691(.102)	4.417(.037)	4.351(.038)
Total	221(100.0)	39.69±8.27	15.61±3.46	12.29±2.79	11.79±2.89

[†] BMI were divided into four groups, Under weight group(≤18.4 of BMI score), Normal weight group(18.5≤ BMI score≤ 22.9), Over weight group(23.0≤ BMI score≤ 24.9), Obese group(25.0≤ BMI score)

<Table 2> Mean scores of job satisfaction according to health related behavior factors

Variables	N(%)	Total job satisfaction	Autonomy of work	Stability satisfaction	Rewarding role
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Alcohol drinking					
Yes	153(69.2)	39.82±8.36	15.65±3.53	12.29±2.82	11.87±2.92
No	68(30.8)	39.40±8.11	15.51±3.32	12.28±2.74	11.60±2.83
t(p-value)		.121(.728)	.075(.784)	.001(.971)	.398(.529)
Cigarette smoking					
Yes	30(13.6)	38.80±9.45	15.60±3.57	12.30±3.21	10.90±3.45
No	191(86.4)	39.83±8.09	15.61±3.45	12.29±2.73	11.93±2.78
t(p-value)		.399(.528)	.000(.985)	.000(.983)	3.304(.070)
Regular eating					
Yes	101(45.7)	40.26±8.96	15.79±3.66	12.58±2.98	11.88±3.01
No	120(54.3)	39.21±7.64	15.46±3.29	12.04±2.60	11.71±2.79
t(p-value)		.882(.349)	.509(.477)	2.082(.150)	.195(.659)
Regular exercise†					
Yes	62(28.1)	41.92±7.68	16.34±3.02	12.94±2.68	12.65±2.69
No	159(71.9)	38.82±8.35	15.33±3.59	12.04±2.80	11.45±2.91
t(p-value)		6.428(.012)	3.859(.051)	4.693(.031)	7.822(.006)
Sleeping time(hour)					
<7	144(65.2)	39.85±8.19	15.66±3.45	12.28±2.70	11.92±2.93
7≤	77(34.8)	39.38±8.46	15.52±3.51	12.31±2.97	11.55±2.81
t(p-value)		.167(.684)	.082(.775)	.007(.932)	0.826(.364)
Hobbies & leisure life					
Enough	59(26.7)	42.58±7.92	16.68±3.37	13.41±2.67	12.49±2.69
Not enough	162(73.3)	38.64±8.17	15.22±3.42	11.88±2.73	11.53±2.93
t(p-value)		10.229(.002)	7.887(.005)	13.639(<.001)	4.859(.029)
Subjective health status					
Good	157(71.0)	40.91±8.24	15.99±3.39	12.75±2.85	12.18±2.83
Bad	64(29.0)	36.69±7.62	14.69±3.48	11.17±2.30	10.83±2.85
t(p-value)		12.473(.001)	6.572(.011)	15.396(<.001)	10.337(.002)
Total	221(100.0)	39.69±8.27	15.61±3.46	12.29±2.79	11.79±2.89

† : At least three times a week, more than 30 minutes at a time.

규칙적운동, 취미 및 여가생활, 주관적 건강상태, 현직장 근무기간, 동종직종근무기간, 월급, 직위, 교대근무여부, 주평균근무시간, 현직장의 총근무자수이었다. 모든 통계량의 유의수준은 p<.05로 하였다.

3. 연구결과

3.1 인구사회학적 특성별 직무만족도

조사대상자의 직무만족도 점수는 13점에서 65점의 범위에서 평균 39.69±8.27이었다. 인구사회학적 특성별 직무만족도는 연령이 높은군, 교육수준이 높은군, 배우자가 있는군, 종교가 있는군이 유의하게 높았다. 그 외 성별, 체질량지수는 유의한 차이를 보이지 않았다<Table 1>.

3.2 건강관련행위 특성별 직무만족도

건강관련행위 특성별 직무만족도는 규칙적 운동을 하는군, 취미 및 여가생활이 충분한군, 주관적 건강상태가 좋은군이 유의하게 높았다. 그 외 음주, 흡연, 규칙적 식사, 수면시간은 유의한 차이를 보이지 않았다<Table 2>.

3.3 직장생활 특성별 직무만족도

직장생활 특성별 직무만족도는 현직장 근무기간이 긴군, 동종직종 근무기간이 긴군, 월급이 많은군, 직위가 높은군, 비교대근무군, 주평균 근무시간이 짧은군, 현직장의 총근무자수가 많은군이 유의하게 높았다. 그 외 고용형태는 유의한 차이를 보이지 않았다<Table 3>.

<Table 3> Mean scores of job satisfaction according to Occupation life characteristics

Variables	N(%)	Total job satisfaction	Autonomy of work	Stability satisfaction	Rewarding role
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Employment period in the current job(yrs)					
<1	48(21.7)	38.08±7.73	14.85±3.33	11.71±2.56	11.52±2.58
1-2	76(34.4)	38.50±7.96	14.93±3.35	11.91±2.81	11.66±2.86
3-4	35(15.8)	40.17±8.17	16.06±3.46	12.29±2.40	11.83±3.22
5≤	62(28.1)	42.11±8.70	16.77±3.42	13.21±2.98	12.13±2.99
F(p-value)		3.022(.031)	4.461(.005)	3.532(.016)	.474(.700)
Employment period in the same field(yrs)					
<1	22(10.0)	38.36±6.45	14.64±2.72	11.77±2.20	11.95±2.10
1-2	51(23.1)	37.47±8.85	14.49±3.97	11.57±3.01	11.41±2.88
3-4	23(10.4)	36.83±7.63	14.70±2.93	11.22±2.61	10.91±2.87
5≤	125(56.6)	41.35±8.11	16.41±3.26	12.87±2.70	12.07±3.00
F(p-value)		4.189(.007)	5.415(.001)	4.542(.004)	1.425(.236)
Monthly income(KRW)					
<2 million	132(59.7)	37.52±8.09	14.59±3.47	11.54±2.72	11.39±2.83
2-2.9 million	65(29.4)	41.92±7.20	16.77±2.81	13.02±2.30	12.14±2.86
3 million≤	24(10.9)	45.58±7.75	18.08±2.84	14.46±2.84	13.04±2.93
F(p-value)		14.641(<.001)	17.864(<.001)	16.200(<.001)	4.121(.018)
Position					
General staff	176(79.6)	38.44±8.01	15.03±3.34	11.90±2.72	11.51±2.80
Manager over	45(20.4)	44.58±7.48	17.87±2.99	13.82±2.55	12.89±3.00
t(p-value)		21.602(<.001)	26.808(<.001)	18.389(<.001)	8.481(.004)
Employment type					
Permanent	213(96.4)	39.77±8.11	15.66±3.42	12.31±2.73	11.81±2.87
Temporary	8(3.6)	37.38±12.24	14.38±4.53	11.75±4.23	11.25±3.65
t(p-value)		.648(.422)	1.058(.305)	.309(.579)	.286(.593)
Shift pattern of duties					
Daywork	195(88.2)	40.67±7.42	16.02±3.04	12.58±2.57	12.07±2.72
Shiftwork	26(11.8)	32.35±10.54	12.58±4.78	10.08±3.38	9.69±3.30
t(p-value)		25.839(<.001)	25.113(<.001)	20.134(<.001)	16.567(<.001)
Working week(hr)					
<41	150(67.9)	40.92±7.52	16.14±2.97	12.69±2.60	12.09±2.77
41≤	71(32.1)	37.08±9.20	14.49±4.13	11.45±3.01	11.14±3.04
t(p-value)		10.826(.001)	11.425(.001)	9.831(.002)	5.333(.022)
No. of Hospital employee(person)					
<100	61(27.6)	35.57±9.29	13.93±4.09	11.07±2.95	10.57±3.04
100-199	57(25.8)	40.67±6.80	16.09±2.66	12.61±2.58	11.96±2.57
200≤	103(46.6)	41.58±7.55	16.34±3.12	12.83±2.60	12.41±2.77
F(p-value)		11.682(<.001)	10.872(<.001)	8.802(<.001)	8.379(<.001)
Total	221(100.0)	39.69±8.27	15.61±3.46	12.29±2.79	11.79±2.89

3.4 자기효능감, 직무특성 및 직무스트레스에 따른 직무만족도

자기효능감, 직무특성 및 직무스트레스에 따른 직무만족도를 비교하였다. 분석결과 직무만족도는 자기효능감이 높은군, 직무특성의 직무다양성, 과업중요성 및 자율성이 높은군, 직무스트레스의 직무자율성결여, 관계갈등, 직업불안정, 조직체제 불공정성, 보상부적절 및 직장문화

가 낮은군이 유의하게 높았다<Table 4>. 직무스트레스의 직무요구도는 유의한 차이를 보이지 않았다.

3.5 직무만족도에 영향을 미치는 요인

직무스트레스에 영향을 미치는 독립변수들의 설명력을 파악하기 위하여 4개의 모델에 대한 위계적 다중회귀 분석을 실시하였다<Table 5>.

(Table 4) Job satisfaction according to self efficacy, job characteristics and job stress

Variables(Total score)	N(%)	Total job satisfaction	Autonomy of work	Stability satisfaction	Rewarding role
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Self Efficacy					
Low group [§]	109(49.3)	36.78±7.03	14.39±3.13	11.41±2.34	10.97±2.61
High group	112(50.7)	42.52±8.44	16.79±3.37	13.14±2.93	12.58±2.95
t(p-value)		-5.500(<.001)	-5.483(<.001)	-4.851(<.001)	-4.294(<.001)
Total Job Characteristics					
Low group	113(51.1)	36.51±7.76	14.27±3.31	11.28±2.52	10.96±2.79
High group	108(48.9)	43.01±7.47	17.02±3.04	13.34±2.68	12.65±2.75
t(p-value)		-6.334(<.001)	-6.428(<.001)	-5.888(<.001)	-4.514(<.001)
Skill variety					
Low group	139(62.9)	37.65±7.78	14.73±3.25	11.67±2.61	11.26±2.80
High group	82(37.1)	43.13±7.98	17.11±3.31	13.34±2.78	12.68±2.83
t(p-value)		-5.012(<.001)	-5.232(<.001)	-4.487(<.001)	-3.634(<.001)
Task significance					
Low group	118(53.4)	37.41±7.65	14.57±3.30	11.60±2.50	11.24±2.75
High group	103(46.6)	42.30±8.22	16.81±3.26	13.08±2.91	12.42±2.93
t(p-value)		-4.584(<.001)	-5.055(<.001)	-4.058(<.001)	-3.085(.002)
Autonomy					
Low group	130(58.8)	37.79±7.64	14.73±3.25	11.58±2.52	11.48±2.68
High group	91(41.2)	42.40±8.42	16.87±3.39	13.30±2.86	12.23±3.13
t(p-value)		-4.225(<.001)	-4.732(<.001)	-4.699(<.001)	-1.919(.056)
Total Occupational stress					
Low group	109(49.3)	44.29±6.07	17.47±2.50	13.83±2.12	12.99±2.53
High group	112(50.7)	35.21±7.66	13.80±3.31	10.79±2.53	10.62±2.75
t(p-value)		9.761(<.001)	9.259(<.001)	9.682(<.001)	6.683(<.001)
Job demand					
Low group	102(46.2)	40.62±8.77	15.85±3.57	12.82±2.86	11.94±3.00
High group	119(53.8)	38.89±7.77	15.40±3.37	11.83±2.66	11.66±2.80
t(p-value)		1.552(.122)	0.962(.337)	2.670(.008)	0.732(.465)
Insufficient job control					
Low group	124(56.1)	42.70±7.05	16.94±2.92	13.21±2.43	12.56±2.72
High group	97(43.9)	35.84±8.15	13.92±3.37	11.11±2.79	10.80±2.81
t(p-value)		6.592(<.001)	7.121(<.001)	5.960(<.001)	4.679(<.001)
Interpersonal conflict					
Low group	133(60.2)	42.15±7.01	16.78±2.89	12.99±2.42	12.38±2.60
High group	88(39.8)	35.97±8.66	13.84±3.52	11.23±2.99	10.90±3.10
t(p-value)		5.836(<.001)	6.786(<.001)	4.831(<.001)	3.835(<.001)
Job insecurity					
Low group	127(57.5)	40.90±8.43	16.03±3.48	12.73±2.86	12.13±2.93
High group	94(42.5)	38.05±7.80	15.04±3.37	11.69±2.59	11.32±2.78
t(p-value)		2.559(.011)	2.116(.035)	2.783(.006)	2.087(.038)
Organizational system					
Low group	100(45.2)	43.82±6.80	17.29±2.70	13.65±2.31	12.88±2.75
High group	121(54.8)	36.27±7.83	14.22±3.42	11.17±2.66	10.88±2.70
t(p-value)		7.566(<.001)	7.291(<.001)	7.336(<.001)	5.428(<.001)
Lack of reward					
Low group	112(50.7)	43.85±6.55	17.22±2.77	13.67±2.24	12.96±2.57
High group	109(49.3)	35.41±7.67	13.95±3.33	10.87±2.59	10.59±2.72
t(p-value)		8.799(<.001)	7.949(<.001)	8.599(<.001)	6.661(<.001)
Occupational climate					
Low group	88(39.8)	42.20±9.13	16.64±3.81	13.18±3.01	12.39±3.18
High group	133(60.2)	38.02±7.22	14.93±3.04	11.70±2.47	11.39±2.62
t(p-value)		3.615(<.001)	3.683(<.001)	3.840(<.001)	2.536(.012)
Total	221(100.0)	39.69±8.27	15.61±3.46	12.29±2.79	11.79±2.89

§ : Low and high group classified by the median score of each variable.

<Table 5> Hierarchical multiple regression of selected variables on job satisfaction

Variables	Model I		Model II		Model III		Model IV	
	B	t	B	t	B	t	B	t
Age(yrs)	.033	.502	.003	.051	.001	.017	.005	.104
Education	2.418	1.534	1.524	1.009	1.053	-.734	.727	.576
Spouse	.867	.630	.858	.656	.414	.335	.359	.331
Religion	1.102	1.073	.788	.804	.920	.991	.641	.792
Regular exercise	.668	.567	.700	.624	1.016	.955	.743	.794
Hobbies & leisure life	2.614	2.251*	1.747	1.560	1.479	1.388	.566	.595
Subjective health status	2.943	2.601*	2.409	2.225*	2.328	2.276*	1.369	1.501
Employment period in the current job(yrs)	-.001	-.119	-.004	-.503	-.010	-1.181	-.001	-.164
Employment period in the same field(yrs)	.001	.127	-.003	-.441	-.009	-1.273	-.009	-1.436
Monthly income(KRW)	1.256	.896	1.328	.996	1.627	1.287	.624	.562
Position	3.190	2.162*	2.353	1.663	1.067	.783	1.712	1.430
Shift pattern of duties	5.450	3.438**	6.084	4.018**	6.123	4.283**	3.483	2.658**
Working week(hr)	-.039	-.710	-.020	-.379	-.024	-.474	-.016	-.371
No. of Hospital employee(person)	.014	2.597*	.014	2.733**	.014	2.979**	.009	2.101*
Self Efficacy			.195	4.753**	.106	2.488*	.087	2.293*
Job Characteristics								
Skill variety					.690	2.612*	.576	2.232*
Task significance					.540	1.750	.325	1.162
Autonomy					.702	2.614*	-.046	-.173
Occupational stress								
Job demand							-.405	-1.815
Insufficient job control							.143	.498
Interpersonal conflict							-1.072	-3.611**
Job insecurity							-.519	-1.413
Organizational system							-.142	-.515
Lack of reward							-1.372	-3.963**
Occupational climate							-.331	-1.399
Constant		25.575		12.337		2.823		45.747
F		6.964		8.625		9.695		12.185
R ²		.319		.387		.464		.610
R ² change		.319		.068		.077		.146
Adjusted R ²		.273		.342		.416		.560

VIF min=1.211, max=3.094, Durbin Watson=2.358

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

모델 I 은 일반적 특성을 회귀모델에 투입한 결과 취미 및 여가생활이 충분한군, 주관적건강상태가 좋은군, 비교대근무군, 현직장의 총근무자수가 많은군이 직무만족도가 높았으며, 설명력은 31.9%로 나타났다. 모델 II 에는 모델 I 에 투입된 변수에 자기효능감을 투입한 결과 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 높았으며, 38.7%의 설명력을 보였다. 모델 III 에는 모델 II 에 투입된 변수에 직무특성을 투입한 결과 직무특성의 직무다양성 및 자율성이 높을수록 직무만족도가 높았으며, 투입된 변수들로 직무만족도를 46.4% 설명할 수 있었다. 모델 IV 에는 모델 III 에 투입된 변수에 직무스트레스를 투입한 결과 직무스트레스의 관계갈등 및 보상부적절이 낮을수록 직무만족도가 높았으며, 모델 IV 에 투입된 변수들로 직

무만족도를 61.0% 설명할 수 있었다. 위의 모델에서 보면 직무스트레스가 추가되어 14.6%, 직무특성이 추가되어 7.7%, 자기효능감이 추가되어 6.8%의 설명력을 증가시켜 직무만족도에 직무스트레스가 직무특성 및 자기효능감보다는 높은 관련성이 있음을 시사하고 있다.

회귀모형을 검토한 결과, DW 지수 값이 2.358로 2에 가깝게 나타나 자기상관이 없는 것으로 나타났고, VIF 지수 값이 최소 1.211에서 최대 3.094까지로, 모두 10이하로 나타나 다중공선성이 없는 것으로 나타났다.

4. 고찰

조사대상 병원행정직의 직무만족도 점수는 13점에서

65점의 범위에서 평균 39.69 ± 8.27 이었고 일반적특성에서는 연령이 높은군, 교육수준이 높은군, 배우자가 있는군, 종교가 있는군, 규칙적운동을 하는군, 취미 및 여가생활이 충분한군, 주관적건강상태가 좋은군, 현직장근무기간이 긴군, 동종직종근무기간이 긴군, 월급이 높은군, 직위가 높은군, 비교대근무군, 주평균근무시간이 짧은군, 현직장의 총근무자수가 많은군이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 자기효능감, 직무특성 및 직무스트레스에서는 자기효능감이 높은군, 직무특성의 직무다양성, 과업중요성 및 자율성이 높은군, 직무스트레스의 직무자율성결여, 관계갈등, 직업불안정, 조직체계 불공정성, 보상부적절 및 직장문화가 낮은군이 직무만족도가 유의하게 높게 나타났다. 직무만족도 점수는 의무기록사 대상 43.16 ± 7.50 [25]보다는 낮게 나타났는데 이는 조사대상이 의무기록사와 같이 국한된 직무를 수행하는 것보다 원무, 기획, 심사, 인사, 구매, 접수, 수납 등의 병원행정의 전반적인 업무를 수행하는 인력의 직무만족도가 상대적으로 낮은 것으로 판단되고 병원내에서 병원행정직의 직무만족도가 낮다는 조사결과[6]가 확인되어 병원행정직의 낮은 직무만족도를 개선하는 대책이 필요한 것으로 보인다. 연령이 많고, 교육수준이 높고, 배우자가 있고, 월급이 많고, 직위가 높고, 규칙적으로 운동을 하면 직무만족도가 높다는 결과[3, 8, 25]는 본 조사에서도 확인되었다.

교대근무를 하지 않는군, 주평균근무시간이 짧은군 및 현직장의 총근무자수가 많은군이 직무만족도가 높다는 결과는 본 연구에서 새롭게 확인하였다. 직무특성의 직무다양성, 과업중요성 및 자율성이 높으면 직무만족도가 높다는 결과는 기존연구[7, 8]와 유사하였다. 직무스트레스의 직무자율성이 결여되어있고, 관계갈등이 높고, 직업이 불안정하고, 조직체계가 불공정하고, 보상이 부적절하고 직장문화가 좋지 않으면 직무만족도가 낮다는 결과는 기존연구[5]와 비슷하게 나타났다. 직무스트레스에서 직무요구가 직무만족도와 유의한 차이를 보이지 않았는데, 병원행정 분야의 근무가 직무만족도와 관련성이 보이지 않고[3], 근무환경이 직무만족에 유의한 영향을 주지 않는다는 조사[1] 등에서 보듯이 병원행정직은 수행하는 업무분야 및 업무량에 따른 직무만족도는 관련성이 낮은 것으로 판단된다.

직무만족도에 영향을 미치는 독립변수들의 설명력을 파악하기 위하여 4개의 모델에 대한 위계적 다중회귀분

석을 실시한 결과 일반적 특성에서는 취미 및 여가생활이 충분한수록, 주관적건강상태가 좋을수록, 교대근무를 하지 않을수록, 현직장의 총근무자수가 많을수록 직무만족도가 높았다. 자기효능감은 높을수록 직무만족도가 높았으며, 직무특성은 직무다양성 및 자율성이 높을수록 직무만족도가 높았으며, 직무스트레스는 관계갈등 및 보상부적절이 낮을수록 직무만족도가 높았으며, 이들 전체 변수의 설명력은 61.0%로 나타났다. 특히 직무스트레스가 추가되어 14.6%, 직무특성이 추가되어 7.7%, 자기효능감이 추가되어 6.8%의 설명력을 증가시켜 직무스트레스의 관계갈등 및 보상부적절이 직무특성의 직무다양성 및 자율성과 자기효능감 보다는 직무만족도와 관련성이 높음을 나타내고 있다. 병원행정직은 업무환경이 좋고 적성에 맞을수록[1, 25], 성과보상 및 의사소통이 좋을수록[1], 직무에 대한 역할인식이 높을수록[8] 직무만족도가 높다는 것은 본 연구에서도 유사한 결과로 확인하였다. 소극적이고 부정적인 심성보다는 상황에 적절히 대처할 수 있다는 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 높다는 결과[6, 26]를 확인하였다. 이는 직주가 다양한 능력과 수준을 요구하고, 업무에 대한 판단 및 결정권을 높이고, 업무협조와 직장 내 사회적지지를 개선할 수 있는 환경을 조성하고, 성과에 대한 적절한 보상을 하는 것뿐만 아니라 업무에 대한 긍정적이고 적극적인 자세를 갖도록 하는 효율적인 인사관리의 필요성을 요구하고 있다.

본 연구는 소규모 표본의 단면적연구이므로 이 결과를 전체 병원행정직으로 확대 해석하는 데는 무리가 있다고 본다. 추후 연구에서는 대규모의 표본을 대상으로 병원행정직의 직무만족도에 영향을 주는 추가요인들에 대한 연구가 지속될 필요가 있다. 또한 자기효능감, 직무특성 및 직무스트레스 등이 직무만족도에 미치는 융복합적인 영향력 및 상대적 중요도를 파악하기 위한 구조방정식 모형의 심층적인 조사가 필요하다.

5. 결론

본 연구에서는 병원행정직의 자기효능감, 직무특성 및 직무스트레스와 직무만족도의 관련성을 검토하였다. 2016년 11월 1일부터 2017년 1월 31일까지 세달 동안 임의로 선정된 전북지역 소재 11개 종합병원에서 무작위

추출된 병원행정직 221명에 대한 구조화된 무기명 자기
기업식 설문 조사 결과가 분석되었다.

병원행정직의 직무만족도는 연령이 높은군, 교육수준
이 높은군, 배우자가 있는군, 종교가 있는군, 규칙적운
동을 하는군, 취미 및 여가생활이 충분한군, 주관적건강상
태가 좋은군, 현직장근무기간이 긴군, 동종직종근무기간
이 긴군, 월급이 높은군, 직위가 높은군, 비교대근무군,
주평균근무시간이 짧은군, 현직장의 총근무자수가 많은
군, 자기효능감이 높은군, 직무특성의 직무다양성, 과업
중요성 및 자율성이 높은군, 직무스트레스의 직무자율성
결여, 관계갈등, 직업불안정, 조직체계 불공정성, 보상부
적절 및 직장문화가 낮은군이 유의하게 높았다. 위계적
다중회귀분석에서 취미 및 여가생활이 충분할수록, 주관
적건강상태가 좋을수록, 비교대근무를 할수록, 직장의 총
근무자수가 많을수록, 자기효능감이 높을수록 직무만족
도가 높았으며, 직무특성의 직무다양성 및 자율성이 높
을수록, 직무스트레스의 관계갈등 및 보상부적절이 낮을
수록 직무만족도가 높았으며, 이들 전체 변수의 설명력
은 61.0%로 나타났다. 따라서 직무만족도에 영향을 미치
는 자기효능감, 직무특성 및 직무스트레스 등의 융복합
적인 요인을 관리하는 프로그램을 개발하여 병원행정직
의 직무만족도를 높이는 인적자원관리에 활용할 필요가
있다.

REFERENCES

[1] K. I. Hwang, I. H. Lee, H. S. Rhee, "The influence
on metropolitan university hospital administrative
staff job satisfaction", The J of the Korea Contents
Association, Vol. 14, No. 10, pp. 639-648, 2014.

[2] H. J. Lee, Y. C. Cho, "Relationship between job
satisfaction and turnover intention among nurses in
general hospitals", J of the Korea Academia
-Industrial cooperation Society, Vol. 15, No. 7, pp.
4404-4415, 2014.

[3] J. W. Lee, G. C. Kim, "A pilot study on job
satisfaction of korean medical clinic workers",
Korea J of hospital management, Vol. 17, No. 4, pp.
1-20, 2012.

[4] H. J. Lee, T. Y. Moon, M. Y. Choi, "Impact of

self-regulation on job satisfaction and turnover
intention among emergency medical workers", J of
the Korea Academia-Industrial cooperation Society,
Vol. 14, No. 9, pp. 4359-4367, 2013.

- [5] G. B. Shim, "Structure Model for Job Satisfaction
and Service Quality of Staff of Geriatric Hospital",
J of Digital Convergence, Vol. 12. No. 4, pp.
357-366, 2014.
- [6] Y. A. Lim, K. Y. Kim, S. M. Choi, "Factors affecting
job satisfaction, organizational attachment and job
leaving attitude of general hospital employees by
job category", J of the Korea Academia-Industrial
cooperation Society, Vol. 13, No. 8, pp. 3586-3596,
2012.
- [7] H. S. Kang, Y. K. Lee, I. S. Chae, "Job importance,
job performance, and job satisfaction in dietitians at
geriatric hospitals or elderly healthcare facilities in
Jeju", J Nutr Health, Vol. 49. No. 3, pp. 189-200, 2016.
- [8] B. Y. Park, J. H. Shin, "Relevance of role perceptions
and job satisfaction of hospital workers", The J of
The Korea Institute of Electronic Communication
Sciences, Vol. 7, No. 5, pp. 1197-1203, 2012.
- [9] H. R. Jung, A. R. Son, Y. J. Yun, S. H. Lee, S. B.
Lee, J. A. In, K. H. Kang, "Study on
self-development needs, job satisfaction, self
-efficacy by general characteristics of dental
hygienist", J of the Korea Convergence Society,
Vol. 6. No. 6, pp. 231-239, 2015.
- [10] M. H. Lee, "Convergence factor influencing job
satisfaction of radiographer", J of Digital
Convergence, Vol. 13. No 8, pp. 357 - 368, 2015.
- [11] B. M. Bang, S. Y. Lee, J. O. Cheong, "Empirical
study on the turn-over intention of university
hospital nurses", J of Digital Convergence, Vol. 13.
No 2, pp. 205-213, 2015.
- [12] D. B. Slavitt, P. L. Stamps, E. Piedmont, A. M. B.
Haase, "Nurses satisfaction with their work situation".
Nurs Res., Vol. 27, No, 2, pp. 114-120, 1978.
- [13] J. H. Yang, "The relations of stress, job satisfaction,
organizational commitment and turnover intention
in medical technicians", J of Digital Convergence,

Vol. 14. No 7, pp. 233-241, 2016.

[14] R. M. Tipton, E. L. Worthington, "The measurement of generalized self-efficacy: A study of construct validity", *J of Personality Assessment*, Vol. 48, pp. 545-548, 1984.

[15] J. R. Hackman, G. R. Oldham, "Development of the job diagnostic survey", *J of applied Psychology*, Vol. 60, pp. 159-170, 1975.

[16] S. Y. Bae, S. H. Kim, "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*, Vol. 13. No. 3, pp. 221-229, 2015.

[17] S. H. Kim, S. Y. Bae, "Factors related to occupational stress among hospital administrative staff", *J of Digital Convergence*, Vol. 12. No. 10, pp. 433-443, 2014.

[18] M. D. Kim, C. H. Lee, "A study on the relevance between workers' job characteristics and organizational effectiveness by job stress in small & medium sized enterprises", *J of Digital Convergence*, Vol. 14. No 5, pp. 207-215, 2016.

[19] Y. K. Ko, "Relationship of nurse practice environment and work-family conflict to job satisfaction in hospital nurses in Korea", *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.19, No.2, pp. 207-216, 2013.

[20] F. Faul and E. Erdfelder, A. Lang, A. Buchner, "G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences," *Behavior Research Methods*, Vol.39, No.2, pp.175-191, 2007.

[21] S. M. Yang, "The development and effectiveness of group program on empowerment for the parents with mentally retarded adults", Seoul National University, Doctoral Dissertation, 2000.

[22] J. I. Hwang, "A study on the relationship between organizational factors and occupational stress", Ewha Womans University, Master's thesis, 1997.

[23] S. J. Chang, S. B. Koh, D. M. Kang, M. K. Kang,, C. G. Lee, J. J. Jung, J. J. Cho, M. Son, C. H. Chae, J. W. Kim, "Developing an occupational stress scale

for korean employees", *Korean J Occup Environ Med*, Vol. 17, No. 4, pp. 297-317. 2005.

[24] Y. J. Han, "A study on job stress, treatment method and job contentment", Yeungnam University, Master's thesis, 2009.

[25] E. S. Shin, "Job satisfaction and relating factors of medical record technicians working in general hospitals", *J of the Korea Convergence Society*, Vol. 6. No. 5, pp. 337-346, 2015.

[26] E. H. Kim, "A convergence study about influences of self-efficacy and mindfulness on job satisfaction on general hospital nurses", *J of the Korea Convergence Society*, Vol. 7. No. 5, pp. 107-116, 2016.

김 승 희(Kim, Seung Hee)



- 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

배 상 윤(Bae, Sang Yun)



- 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