

중국의료기관에 종사하는 구성원들의 초과근무가 조직신뢰에 미치는 영향: 개인성취의 매개효과 검증

차이한¹, 김수^{2*}

¹호남대학교 경영학부 박사과정, ²호남대학교 경영학부 조교수

The Effect of Overtime Work on Organizational Trust: Testing Mediating Effect of Personal Accomplishment

Han Cai¹, Xiu Jin^{2*}

¹Ph.D Student Dept. of Business Administration, Honam University

²Assistant Processor Dept. of Business Administration, Honam University

요 약 오늘날 중국의료기관에 종사하는 구성원의 업무량은 여전히 증가하고 있으며 이에 따라 초과근무도 증가하고 있다. 초과근무의 빈도는 조직신뢰와 직접적인 관계가 있다. 기존의 연구는 대부분 초과근무를 하나의 변수로 보고 연구해 왔다. 이를 기반으로 본 연구는 초과근무를 자발적 및 비자발적 초과근무로 구분하였다. 중국의료기관에 존재하는 초과근무 현상이 구성원의 조직신뢰에 어떤 영향력을 미치는지에 대해 연구할 필요가 있다. 또한, 개인성취가 초과근무와 조직신뢰 사이에서 매개변수로서의 매개효과를 탐구했다. 본 연구의 분석결과를 통해 구성원의 자발적 초과근무와 비자발적 초과근무는 모두 조직신뢰에 긍정적인 영향을 미치는 결과를 보여주었다. 또한, 본 연구의 결과는 개인성취가 초과근무(자발적/비자발적)와 조직신뢰 사이에서 매개효과가 있음을 보여준다. 전반적으로 본 연구는 의료진의 초과근무(자발적/비자발적)가 조직신뢰에 미치는 영향을 탐색하는 데 중점을 두고 구성원의 조직신뢰를 높이려는 방안을 제시하였다.

주제어 : 초과근무, 자발적 초과근무, 비자발적 초과근무, 개인성취, 조직신뢰

Abstract In the context of the COVID-19 era, due to the serious epidemic and heavy workload, medical staff often work overtime. The frequency of overtime work is directly related to organizational trust, so the impact of overtime work is of high importance to medical staff. This study focuses on the role of overtime work and validates the level of organizational trust among healthcare workers. The mediating effect of personal achievement as a mediator between overtime work and organizational trust was also explored. According to the results, both voluntary overtime and involuntary overtime of medical staff have a positive impact on organizational trust. The results also suggest that personal accomplishment has a mediating effect between overtime work and organizational trust. This study focuses on exploring the impact of medical staff overtime work on organizational trust and proposes options for improving organizational trust among medical staff.

Key Words : Overtime Work, Voluntary Overtime Work, Involuntary Overtime Work, Personal Accomplishment, Organizational Trust

*Corresponding Author : Xiu Jin(soohua1120@gmail.com)

Received April 2, 2022
Accepted May 20, 2022

Revised April 11, 2022
Published May 28, 2022

1. 서론

COVID-19는 2019년 이후 우리의 삶에 여전히 영향을 미치고 있다. COVID-19는 전염성이 강하고 다양한 전파 경로를 가지고 있다[1]. 중국의료기관에서 종사하는 구성원들은 COVID-19 퇴치업무가 비록 국민의 생명 건강을 보호하는 사명이고, COVID-19 대응과정에서 일정한 사명감과 책임감을 얻을 수 있지만, 장기간의 강도 높은 업무량과 가정생활의 양립이 어렵고, 의료기관에 종사하는 구성원의 직업적 만족도 체험은 시간이 길어질수록 쇠퇴한다[2]. 또한, 감염에 대한 주요 대응 참여자로서 그 위험성이 높은 근무환경, 과중한 직무부담, 무거운 심리적 스트레스의 현주소는 구성원의 직무, 생활, 학습, 정신건강에 큰 영향을 미칠 수 있다[3].

초과근무는 구성원이 정상 근무시간을 초과한 근무시간을 말한다[4]. 초과근무는 가정-생활에 매우 파괴적인 영향을 미칠 수 있다[5]. 장시간 초과근무한다는 것도 구성원들이 더 쉽게 직무 위험에 직면하게 되어 그들의 심각한 사고 위험을 증가시킨다는 것을 의미한다[6].

초과근무의 보편적인 감소는 생산량의 감소로 이어지기 때문에 비숙련 고용수준의 하락을 초래하고 고용에도 악영향을 미칠 수 있다[7]. 그런데, 구성원들도 조직을 신뢰하여 집단에 대한 조직적 시민 행동을 보일 수 있으므로 자발적 초과근무를 통해 직무를 수행하고 회사의 명예를 지킬 수 있다[8].

따라서, 본연구는 초과근무수준을 결정 짓는 변수로 조직신뢰에 초점을 둔다. 더 나아가 초과근무가 조직신뢰에 미치는 영향에서 개인성취의 매개효과를 검증하고자 한다.

총체적으로 본 연구는 초과근무가 어떤 변수의 수준을 감소 지키는지 규명하기 위해 초과근무를 감소시키는 방안을 모색하는 데 초점을 둔다.

따라서, 본연구는 자발적 초과근무와 비자발적 초과근무에 초점을 맞추고 있다. 이와 관련하여 중국의료기관에 종사하는 구성원들에 초과근무가 조직신뢰의 영향력을 증가시키는 역할에 대해 명확히 규명한다. 더 나아가 초과근무가 조직신뢰에 미치는 영향력의 증대방안과 관련하여 개인성취의 매개효과를 통해 설명한다.

그래서 이러한 초과근무의 수준에 따른 조직신뢰를 밝히고자 한다. 이를 개인성취의 매개효과를 통해 검증하고자 한다. 총체적으로 본 연구는 조직신뢰 수준을 증가 되는 방안과 초과근무 수준을 감소 되는 방안을 제시하고자 이와 관련된 향후 연구 방향에 대해 논의하고자 한다.

2. 이론적 배경 및 가설

2.1 자발적 초과근무

자발적 초과근무는 해당 제도를 따르지 않고 초과 근무 수당을 보상하며, 강제 요구도 하지 않는다[9]. 자발적 초과근무에는 구성원이 시간당 더 높은 이익을 얻기 위해 자발적으로 일하는 시간(40시간 이상)이 포함된다[10].

경제적 스트레스, 안전하지 않은 업무, 또는 고용주의 스트레스 때문에 더 많은 근무시간을 강요받고 있다. 자발적인 일이라도 점점 더 길어지는 시간이 삶의 질을 높이는 데 방해가 된다고 여겨질 수 있다[11]. 또한, 한국학자는 종업원은 고용주에게 자신의 가치나 헌신에 대한 신호를 전달하고자 할 때 자발적으로 초과근무를 한다[12]. 일부 간호사의 경우, 초과근무는 추가적인 수입이 있으므로 긍정적인 경험이 될 수 있다[13]. 그리고 자발적 초과근무를 하는 종업원은 자신이 조직에 약속했던 기여를 충족하기 위해 자신의 근무시간을 늘리는 것으로 볼 수 있다[12].

선행연구를 통해 자발적 초과근무 시간과 정신건강 관계의 조절 역할은 통계학적 현저성 수준에는 미치지 못하지만, 비자발적 초과근무 직원보다 자발적으로 연장근무를 하는 직원의 정신건강 수준이 높을 가능성이 크다는 사실을 발견했다[14]. 자발적 초과근무는 감정고갈이나 전반적인 소진과 무관하지만 GDP와 관련이 있다[15]. 또한, 초과근무의 자기 결정 정도가 높을 때, 직원들은 자신의 의지로 초과근무 행위를 통제하고, 자율적인 욕구의 만족은 긍정적인 감정을 가져왔고, 초과근무가 심리적인 부정적 영향을 완화하였다[16]. 따라서 본 연구에서는 자발적 초과근무를 긍정적인 변수로 삼는다.

2.2 비자발적 초과근무

비자발적 초과근무란 약속된 근무시간 외 근무를 강제 또는 강요하거나 더 교묘한 방법으로 설득하는 것을 말한다[6]. 초과근무를 의무적으로 하는 노동자는 직장에서 시간을 내어 개인이나 가정 일을 돌보기 어려운 것이 많다[17]. 그리고 비자발적 초과근무란 회사가 구성원들에게 40시간 이상 근무하도록 요구할 수 있는 것을 말한다[10]. 비자발적인 초과근무는 분명히 직장-가족 간의 갈등과 관련이 있다[18].

비자발적 무상 초과근무는 구성원들이 초과근무를 강요당하고 있는 무보수임을 나타낸다[19]. 또한, 초과근무

를 강제하는 것은 주당 근무시간을 60시간으로 높여 탈진, 부상, 질병 및 무단결근, 사기 위험 감소 등으로 이어질 수 있다[20].

비자발적 초과근무로 선행연구를 통해 매주 근무시간이 긴 것은 낮은 개인성취의 확률 감소와 관련이 있는데 반면, 의무적이지만 비자발적인 초과근무는 감정고갈을 증가한다는 사실을 발견했다[15]. 강요된 초과근무는 부(-)의 직무 태도를 직접 초래하기보다 심리적 계약 위반을 매개로 부(-) 직무 태도와 관련됨을 확인할 수 있었다[12]. 그리고 비자발적 초과근무는 상대적으로 높은 피로와 낮은 만족도와 관련이 있으며, 특히 보상이 없는 비자발적 초과근무 노동자의 경우 권태 위험군으로 여겨질 수 있다[21]. 따라서 본 연구에서는 비자발적 초과근무를 부정적인 변수로 삼는다.

2.3 개인성취

한 사람의 능력과 성공 성취가 줄어든다[22]. 반면, 개인성취가 직무에서 무력함, 성취감, 생산성의 부족을 말한다[23]. 간호사의 개인적 성취감이 높을수록 이직 의사가 낮아져 인재를 붙잡기 쉽다[24]. 개인성취감 감소하면 다른 사람이나 일이나 삶에 대한 직원들의 부정적인 태도로 이어질 수 있다[25]. 그리고 개인의 성취감을 증가시키고, 이직 의사를 없앤다[24]. 개인적인 성취는 개인의 유능감과 일의 성취감을 말한다[24].

그리고 개인성취는 창조적 자기효능감과 직결되며, 개인성취와 창조성의 효율성이 정(+)의 연관되어 있다[26]. 개인의 성취감과 CCQ는 정(+)의 상관이 있다[27]. 또한, 개인성취감과 직무소진에 정(+)의 영향을 미치는 것이다[28]. 개인의 성취감이 여러 연구에서 부정적인 변수로 작용하더라도 말이다. 그러나 본 연구에서는 개인성취를 긍정적인 변수로 삼는다.

2.4 초과근무(자발적/비자발적)와 개인성취

의사에게 있어서, 매일 일하는 시간이 길다는 것은 의사의 업무량을 어느 정도 반영한다. 시간이 길어질수록 의사의 업무량이 많아지고, 개인의 내면이 충실해지므로, 비교적 많은 개인적 성취감을 얻을 수 있다[24]. 그리고 많은 초과근무는 더 많은 환자에게 인정받는 것을 의미할 수도 있다. 업계에서 비교적 좋은 평판을 향유하며, 따라서 자신이 종사하는 직업에 대해 일종의 즐거움이나 성공의 느낌이 들게 된다[29]. 그런데 대다수의 2급 병원은 규모가 비교적 크고, 병원의 기술력 및 각종 설비도

모두 비교적 선진적이지만, 3급 병원에 비하여 그렇게 많은 초과근무가 없고, 수입의 차이가 매우 작아서 2급 병원 간호사의 개인적 성취감이 비교적 높다[30]. 이와 같은 이론들을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

*가설 1: 자발적 초과근무는 개인성취에 정(+)*의 영향을 미칠 것이다.

*가설 2: 비자발적 초과근무는 개인성취에 부(-)*의 영향을 미칠 것이다.

2.5 조직신뢰

조직신뢰는 조직 내 신뢰와 조직 간 신뢰로 나뉘는데, 본 연구는 주로 조직 내 신뢰에 중점을 둔다. 신뢰는 사람의 의도나 행동에 대한 정(+)의 기대치에 기초해 취약성을 받아들일려는 의도로 구성된 심리 상태이다[31]. 그리고 조직의 신뢰는 집단 또는 조직에 대한 개인의 신뢰와 의존도를 반영한다[32]. 직원들이 조직으로부터의 감정과 인지적인 믿음을 느낄 때, 일할 때 편안함과 안도감을 느끼게 되고, 인간적인 스트레스와 조직으로부터의 스트레스가 감소하게 된다[33]. 또한, 조직신뢰는 조직이나 상사가 충분한 능력이 있다고 믿고 그 의도나 행동이 구성원의 일반적인 상식과 기대에 어긋나지 않는다고 믿는 직원의 긍정적인 기대로 정의한다[34]. 조직신뢰는 구성원 개인 또는 조직의 공정성, 신뢰성, 정직성에 대한 확신 또는 믿음으로 정의할 수 있다[35].

조직 내 신뢰는 고용 관계를 사이 좋게 할 수 있을 뿐만 아니라 조직에 모방할 수 없는 경쟁력을 줄 수 있다[36]. 조직신뢰는 직원들의 조직에 대한 태도를 변화시킬 수 있고, 조직 인정도를 증가하며, 조직 충성감을 높이고, 심리적 계약 위반의 구속력을 형성할 수 있다[37].

기존의 선행연구에서 조직의 신뢰는 구성원의 경영도가 정(+)에 미치는 영향임을 발견하였다[33]. 그리고 조직 신뢰의 각 차원과 유직 의지 모두 유의미한 상관관계가 있다[38]. 직원 조직신뢰는 지식 공유 행위에 정(+)의 영향을 미치고 있다[39]. 본 연구에서는 조직의 신뢰를 긍정적인 변수로 삼는다.

2.6 초과근무(자발적/비자발적)와 조직신뢰

초과근무의 증가는 구성원들의 스트레스, 피곤, 불만을 야기하며, 결국 그들의 잠재력을 떨어뜨리고, 조직의 신뢰를 떨어뜨린다[40]. 그런데 직원들이 자발적 초과근무를 할 때, 기업은 그들에게 수입을 늘릴 수 있는 통로

를 제공하여, 그들에게 실질적인 이익을 가져다주어, 직원들이 기업 조직을 더욱 신뢰할 수 있다[41]. 그리고 직원들이 더 오래 자발적 초과근무하도록 하는 것은 조직의 약속을 강화함으로써 조직의 신뢰를 형성할 수 있다[40]. 이와 같은 이론들을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3: 자발적 초과근무는 조직신뢰에 정(+)^{의 영향을 미칠 것이다.}

가설 4: 비자발적 초과근무는 조직신뢰에 부(-)^{의 영향을 미칠 것이다.}

2.7 개인성취와 조직신뢰

양호한 조직의 신뢰 아래, 상호 협력하여 임무를 완수하고, 자연스럽게 직무에 종사하여, 개인적인 성취를 거둘 수 있다[42,43]. 또한, 구성원들이 건전하고 완벽한 기업 내부조직에 처해 있을 때, 양호한 근무환경과 조직 분위기는 직원에게 개인적인 성취감을 줄 수 있고, 직무에서 행복을 얻을 수 있어 조직의 신뢰를 촉진할 수 있다[30]. 이와 같은 이론들을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설5: 개인성취는 조직신뢰에 정(+)^{의 영향을 미칠 것이다.}

2.8 개인성취의 매개효과

조직은 개인성장 심리를 만들어냄으로써 구성원들이 개인의 성취를 추구할 수 있는 동기를 높여줌으로써 그 자체의 의연한 수준을 높일 수 있다[44]. 그리고 상사는 역할 스트레스에 대한 처지인식을 약화하고 개인의 성취에 대한 정서적 감염을 강화해 개인의 혁신적인 업적의 표현과 향상에 이바지한다[45]. 또한, 리더가 구성원들과 함께 진퇴 할 때, 직원들이 개인적인 성과를 추구할 수 있는 동기를 증가시키고, 구성원들의 실패에 대한 두려움을 줄여줌으로써, 직원들의 개인적 능동성을 어느 정도 높일 수 있다[46]. 이와 같은 이론들을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설6: 개인성취는 자발적 초과근무와 조직신뢰의 관계를 정(+)^{의 매개할 것이다.}

가설7: 개인성취는 비자발적 초과근무와 조직신뢰의 관계를 부(-)^{의 매개할 것이다.}

3. 연구방법

3.1 연구대상 및 인구통계학적 특성

본 연구는 중국의료기관에 종사하는 구성원들을 대상으로 온라인 프로그램을 활용하여 설문하였다. 최종 수집 및 사용할 수 있는 데이터 샘플은 313부이며 이를 실증분석에 활용하였다.

본 연구의 인구통계학적 특성과 관련하여, 남성이 153명(38.9%), 여성이 160명(51.1%)으로 나타났다.

나이는 20세 미만이 5명(1.6%), 20~24세가 62명(19.8%), 25~29세가 50명(16%), 30~34세가 73명(23.3%), 만 35세 이상이 123명(39.3%)으로 나타났다.

학력은 전문고등학교졸이 76명(24.3%), 전문대학졸이 75명(24%), 대졸이 142명(45.4%), 석사가 16명(5.1%), 박사 4명(1.2%)으로 나타났다.

직업은 의사가 103명(32.9%), 간호사가 110명(35.1%) 가장 많고 의료기술자가 100명(32%)으로 나타났다.

근속연수는 1년 미만 30명(9.6%), 1~3년 미만 76명(24.3%), 3~5년 미만 37명(11.8%), 5~7년 미만 37(11.8%), 7년 이상은 133명(42.5%)으로 나타났다.

결혼 여부와 관련하여, 미혼이 101명(32.3%), 기혼이 208명(66.4%), 이혼이 0명(0%), 기타가 4명(1.3%)으로 나타났다.

3.2 측정도구

자발적 초과근무는 긍정적인 사유로 이루어진 초과근무로 정의하였다[47]. 중국의료기관에 종사하는 구성원들의 자발적 초과근무를 측정하기 위해 Watanabe & Yamauch(2018)의 연구에서 사용하는 도구를 활용하였다[48]. 측정문항은 예를 들어, “내가 초과근무를 하는 것은 일을 더 잘하기 위해서이다.”, “공부를 더 많이 해서 개인 성장을 촉진하기 위해 초과근무를 한다.” 등이 포함되어 있다.

비자발적 초과근무는 비자발적 초과근무를 동료나 임원의 숨겨진 스트레스로 인한 초과근무로 정의하였다[47]. 중국의료기관에 종사하는 구성원들의 비자발적 초과근무를 측정하기 위해 Watanabe & Yamauch(2018)의 연구에서 사용하는 도구를 활용하였다[48]. 측정문항은 예를 들어, “병실에 일손이 부족할 때 나는 초과근무를 해야 한다.”, “나의 병실에 해야 할 일이 많으므로 나는 초과근무를 해야 한다.” 등이 포함되어 있다.

개인성취는 개인적인 성취는 직장에서 한 사람의 능력, 성취, 생산성을 나타낸다[49]. 중국의료기관에 종사하는 구성원들의 개인성취를 측정하기 위해 Maslach & Jackson(1981)의 연구에서 사용하는 도구를 활용하였다[50]. 측정문항은 예를 들어, “측정문항은 예를 들어, “나는 정력이 넘쳐흐르는 것을 느낀다.”, “나는 일에서 가치 있는 일을 많이 한다.” 등이 포함되어 있다.

조직신뢰는 구성원들에게 형성되는 소속조직에 대한 긍정적인 믿음의 정도라고 정의한다[51]. 중국의료기관에 종사하는 구성원들의 조직신뢰를 측정하기 위해 Krot & Lewicka(2011)의 연구에서 사용하는 도구를 활용하였다[52]. 측정문항은 예를 들어, “측정문항은 예를 들어, “나는 조직에서 일의 안정성을 느낀다.”, “조직은 나의 발전에 우월한 조건을 제공한다.” 등이 포함되어 있다.

본 연구는 7점 Likert 평정척도(1=전혀 그렇지 않다. 2=그렇지 않다. 3=약간 그렇지 않다. 4=보통이다. 5=약간 그렇다. 6=그렇다. 7=매우 그렇다)로 구성되어 있고 점수가 높을수록 위의 의도가 강렬을 의미한다.

4. 실증분석

4.1 확인적 요인분석 및 신뢰도 분석

확인적 요인분석 결과는 다음과 같다. 절대적합지수는 $\chi^2(p)=515.494(.000)$, $\chi^2/df=2.604$ RMSEA=.072로 나타났고 증분적합지수는 IFI=.942, CFI=.941으로 나타났으며 간명적합지수는 PGFI=.679, PNFI=.779로 나타났다.

더 나아가 평균분산추출값(Average Variance Extracted: AVE)과 구성개념신뢰도(Construct Reliability: C.R)값을 구하였다. AVE 결과 값과 관련하여 자발적 초과근무=.707, 비자발적 초과근무=.561, 개인성취=.660, 조직신뢰=.556으로써 모두 .5이상으로 나타났다. C.R 결과 값과 관련하여 자발적 초과근무=.809, 비자발적 초과근무=.751, 개인성취=.912, 조직신뢰=.827으로써 나타났다. 본 연구의 AVE 값은 모두 .5이상이며 C.R 값은 모두 .7이상으로 나타났기 때문에 이는 수용 가능한 수치로 판단된다. 그리고 본 연구는 Cronbach's α 값도 분석하였다. Cronbach's α 결과 값과 관련하여 자발적 초과근무=.901, 비자발적 초과근무=.869, 개인성취=.941, 조직신뢰=.898으로써 모두 .7이상으로 나타났다. 결과는 다음의 Table 1과 같다.

Table 1. The Result of Convergent Validity

Variables		Estimate	S.E.	C.R.	p	Standardized Regression Weights	AVE	C.R
Voluntary Overtime (A)	A3	1				.783	.707	.809
	A2	1.129	.056	19.987	***	.851		
	A1	1.172	.055	21.293	***	.885		
Involuntary Overtime (B)	B1	1.106	.070	15.825	***	.782	.561	.751
	B2	1.143	.05	22.859	***	.755		
	B3	1.121	.048	23.286	***	.778		
	B4	1.043	.06	17.51	***	.772		
Personal Accomplishment (C)	C8	1				.832	.660	.912
	C7	.999	.044	22.916	***	.863		
	C6	.943	.042	22.446	***	.855		
	c5	1.004	.042	23.857	***	.877		
	c4	.904	.058	15.485	***	.705		
	c3	.949	.050	18.842	***	.788		
	c2	.952	.049	19.358	***	.799		
Organizational Trust (D)	c1	.870	.049	17.767	***	.764	.556	.827
	D1	1				.814		
	D2	1.044	.050	20.918	***	.795		
	D3	.576	.071	8.172	***	.429		
	D4	1.038	.054	19.156	***	.818		
	D5	.945	.053	17.965	***	.793		
D6	.996	.052	18.977	***	.818			
Model Fit Index		$\chi^2(p)=515.494(.000)$, $\chi^2/df=2.604$, RMSEA=.072, IFI=.942, CFI=.941, PGFI=.679, PNFI=.779						

4.2 기술통계 및 상관관계 분석

상관관계 분석 결과에서는 중국의료기관에 종사하는 구성원들의 자발적 초과근무는 개인성취($r=.529$, $p<.001$), 조직신뢰($r=.462$, $p<.001$)와 긍정적인 상관관계를 보여주었다. 그리고 비자발적 초과근무는 개인성취($r=.532$, $p<.001$), 조직신뢰($r=.496$, $p<.001$)와 긍정적인 상관관계를 나타냈다. 또한, 중국의료기관에 종사하는 구성원들의 개인성취는 조직신뢰($r=.712$, $p<.001$)와 긍정적인 상관관계를 나타냈다. 기술통계, 상관관계분석은 다음의 Table 2와 같다.

Table 2. The Results of Descriptive Statistics and Correlation Analysis

	Mean	S.D	1	2	3	4
1	4.966	1.286	-			
2	4.997	1.187	.488***	-		
3	4.688	1.001	.529***	.532***	-	
4	4.622	1.055	.462***	.496***	.712***	-

1=Voluntary Overtime, 2=Involuntary Overtime, 3=Personal Accomplishment, 4=Organizational Trust, ***: $p<.001$, **: $p<.01$, *: $p<.05$

4.3 신뢰도 분석

신뢰도 분석과 관련하여 Cronbach's Alpha 계수가 기준치 .7이상일 경우 신뢰도가 확보된다고 볼 수 있다 [53]. 본 연구의 각 변수에 대한 신뢰도 분석 결과를 살펴보면 자발적 초과근무는 .901, 비자발적 초과근무는 .869, 개인성취는 .941, 조직신뢰는 .898으로 나타났다. 따라서 모든 수치는 .7이상으로써 각 변수의 신뢰도가 확보 되었다. Table 3은 신뢰도 분석 결과이다.

Table 3. The Results of Reliability Analysis

Variables	Items	Reliability
Voluntary Overtime	1. I work overtime to provide higher quality of nursing.	.901
	2. I work overtime to work better than needed.	
	3. I work overtime to learn more and enhance my personal growth.	
Involuntary Overtime	1. I have to work overtime because there is so much to be done in my ward.	.869
	2. The work hour in my ward tends to extend due to events such as sudden deterioration of the patients and emergency admission.	
	3. I have to work over hours because I have to cover the manpower shortage in my ward.	
	4. I have to work over hours because I have to write the nurse record.	
	5. I cannot deal with the degree of severity and the number of assigned patients during the fixed time.	
Personal Accomplishment	1. I can easily understand how my recipients feel about things.	.941
	2. I deal very effectively with the problems of my recipients.	
	3. I feel I'm positively influencing other people's lives through my work.	
	4. I feel very energetic.	
	5. I can easily create a relaxed atmosphere with my recipients.	
	6. I feel exhilarated after working closely with my recipients.	
	7. I have accomplished many worthwhile things in this job.	
	8. In my work, I deal with emotional problems very calmly.	
Organizational Trust	1. I feel securely at my workplace.	.898
	2. My company provides the best conditions for my development.	
	3. In my company there are communication barriers obstructing process of doing job.	
	4. I am loyal to my company.	
	5. In my company there is constant flow of information.	
	6. Flow of information in my company is fast and effective.	

4.4 경로분석

본 연구의 매개효과는 경로분석을 사용하였다. 연구

결과를 의하면 중국의료기관에 종사하는 구성원들의 개인성취는 자발적 초과근무/비자발적 초과근무와 조직신뢰의 사이에 매개효과를 나타냈다.

먼저 중국의료기관에 종사하는 구성원들의 개인성취는 자발적 초과근무와 조직신뢰를 매개하였다. 간접효과는 .403으로 나타났다. 부트스트래핑과 관련하여 또한 하한값은 .289고 상한값은 .545로 나타났으며 이 사이에 0을 포함하지 않는 것으로 나타났다.

그리고 중국의료기관에 종사하는 구성원들의 개인성취는 비자발적 초과근무와 조직신뢰를 매개하였다. 간접효과는 .396으로 나타났다. 부트스트래핑과 관련하여 또한 하한값은 .230이고 상한값은.583으로 나타났으며 이 사이에 0을 포함하지 않는 것으로 나타났다.

따라서 본 연구의 가설 1, 가설3, 가설5, 가설6은 지지 되었고 가설 2, 가설 4, 가설 7은 기각되었다. 매개효과 경로의 분석은 다음의 Table 4와 같다.

Table 4. The Results of Serial Multiple Mediation

<자발적 초과근무>

Path		Estimate	S.E.	C.R.	p
Voluntary Overtime	→ Personal Accomplishment	.419	.046	9.2	***
Personal Accomplishment	→ Organizational Trust	.866	.066	10.25	***
Voluntary Overtime	→ Organizational Trust	.130	.040	2.592	.010
Indirect Effect		Effect	Boot LLCI	Boot ULCI	
Voluntary Overtime→ Personal Accomplishment→ Organizational Trust		.403	.289	.545	
Model Fit Index	$X^2(p)=300.376(.000)$, $X^2/df=2.756$, RMSEA=.075, IFI=.957, CFI=.957, PGFI=.638, PNFI=.749.				

<비자발적 초과근무>

Path		Estimate	S.E.	C.R.	p
Involuntary Overtime	→ Personal Accomplishment	.522	.068	7.671	***
Personal Accomplishment	→ Organizational Trust	.862	.084	10.319	***
Involuntary Overtime	→ Organizational Trust	.172	.065	2.655	.008
Indirect Effect		Effect	Boot LLCI	Boot ULCI	
Abusive Supervision→ Trust in Leader→Knowledge Hiding		.396	.230	.583	
Model Fit Index	$X^2(p)=413.166(.000)$, $X^2/df=2.910$, RMSEA=.078, IFI=.942, CFI=.942, PGFI=.657, PNFI=.759.				

4.5 판별타당 분석

Table 5은 판별타당성 검증 결과표로써 그 결과를 살

펴보면 비자발적 초과근무의 AVE 값은 .561으로 다른 차원들의 r^2 값(.306, .284, .323)보다 높은 것으로 나타났다. 조직신뢰의 AVE 값은 .556으로 다른 차원들의 r^2 값(.306, .276, .587)보다 높은 것으로 나타났다. 자발적 초과근무의 AVE 값은 .707으로 다른 차원들의 r^2 값(.284, .276, .297)보다 높은 것으로 나타났다. 개인성취의 AVE 값은 .660으로 다른 차원들의 r^2 값(.323, .587, .297)보다 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과들을 바탕으로 모든 변수의 AVE 값은 변수 간의 상관관계 값 r^2 보다 모두 높은 것으로 나타났다. 따라서 판별타당성이 확보되었다고 판단된다.

Table 5. Discriminant Validity

	1	2	3	4
1	(.561)			
2	.553	(.556)		
3	.533	.525	(.707)	
4	.568	.766	.545	(.660)

1=Involuntary Overtime, 2=Organizational Trust, 3=Voluntary Overtime, 4=Personal Accomplishment, ()=AVE

5. 결론

5.1 결과 및 시사점

본 연구는 중국의료기관에 종사하는 구성원들을 연구 대상으로 자발적 초과근무와 비자발적 초과근무가 개인성취를 매개로 조직신뢰에 미치는 영향을 검증하였다. 실증분석에 따른 연구의 결과와 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 자발적 초과근무는 개인성취와 조직신뢰에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구결과와 가설이 일치한다. 그래서 가설1과 가설3은 채택되었다. COVID-19 시대에 많은 어려움이 따르고 감염될 수 있는 상황을 무릅쓰고 있는 중국의료기관에서 종사하는 구성원들은 국민의 생명을 보호하기 위해 직업윤리를 바탕으로 자발적으로 초과근무를 함으로써 개인의 성취와 조직 신뢰를 촉진하였다.

둘째, 비자발적 초과근무는 개인성취와 조직신뢰에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구결과와 가설이 일치하지 않는다. 그래서 가설2와 가설4는 기각되었다. 비자발적 초과근무도 중국의료기관에 종사하는 구성원들의 개인성취와 조직신뢰에 긍정적으로 증진 적으

로 작용하게 된다. 이런 현상이 발생하는 원인은 COVID-19 시대 맥락에서 중국의료기관에서 근무하고 있는 의사와 간호사들이 인민의 생명안전을 수호하는 것을 사명과 신앙으로 삼고 초과근무의 부정적인 영향에 대해 무시를 선택했기 때문에 개인성취와 조직신뢰의 수준이 향상되었다고 보고 있다. 그런데 본 연구의 조사대상이라는 특수성 때문에 본 연구는 조직 구성원들의 개인성취와 조직 신뢰를 높이기 위해 초과근무의 형식을 사용하는 것을 추양하지 않는다. 따라서 조직 구성원들에 대한 초과근무 행위는 지지하지 않지만 반대하지도 않는 태도를 사용해야 한다. 그리고 조직 구성원들이 어떤 목적으로 초과근무를 했든 구성원들의 이익과 건강을 위해 보호하려는 자세가 있어야 한다.

셋째, 중국의료기관에서 근무하고 있는 구성원의 개인성취는 조직신뢰를 대해 긍정적인 영향을 미치는 것이다. 조직 신뢰는 간호의 주요 쟁점이 되었고, 효과적인 조직의 핵심이고 직무 및 관리 기능을 수행하는 데 필수적이며, 이를 통해 사람들은 공통의 목적을 위해 함께 모이게 된다[54]. 그래서 연구결과에 따르면 코로나 시대에서 중국의료기관에 종사하는 구성원들이 개인성취를 증가함으로써 개인의 공동 목표를 달성함으로써 조직 신뢰의 향상을 촉진할 수 있다.

본 연구는 자발적 초과근무/비자발적 초과근무와 조직신뢰의 관계에 대한 개인성취의 매개효과를 검증하였다. 개인성취가 자발적 초과근무/비자발적 초과근무가 조직 신뢰에 미치는 영향의 핵심 변수임을 알 수 있다. 자발적 초과근무/비자발적 초과근무가 개인성취를 통해 조직 신뢰에 영향을 미친다는 것을 보여준다. 또한, 본 연구는 자발적 초과근무와 비자발적 초과근무가 모두 개인성취를 증가시킬 수 있으며, 그런 과정이 조직 신뢰를 높일 수 있다고 강조했다. COVID-19 시대에서 중국의료기관에 종사하는 구성원들은 국민의 건강과 그 자체의 직업윤리와 의무에 대한 상황에서 자발적 초과근무이든 비자발적 초과근무이든 개인성취를 얻을 수 있다는 것을 의미한다. 그리고 개인의 성취도 향상을 통해 조직 신뢰를 향상시킬 수 있다.

5.2 한계점 및 향후 연구

본 연구의 한계점과 향후 연구는 다음과 같다.

먼저 본 연구는 자발적 초과근무와 비자발적 초과근무를 독립변수로 설정하여 자발적 초과근무/비자발적 초과근무와 조직신뢰의 관계에서 대한 개인성취의 매개효과를 검증하였다. 본 연구는 매개변수와 관련하여 개인성

취의 매개역할에만 초점을 두었다. 향후 연구에서 자발적 초과근무/비자발적 초과근무와 조직 신뢰의 관계에서 다른 두 차원의 매개변수를 탐색하고 그 효과를 검증할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 COVID-19 맥락에 중국의료기관에서 종사하는 구성원만을 대상으로 조사했기 때문이다. 따라서 연구에서 취득한 데이터는 어느 정도 집단의 특수성을 가질 수 있다. 그래서 이 연구에서 얻은 결과를 확보하기 위해서 다른 산업의 구성원들을 대상으로 연구를 진행해 볼 필요가 있으며 본 연구의 결과와 어떠한 차이점이 있는지를 검증할 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 결과변수에 있어서 조직신뢰에만 초점을 맞추었다. 향후 연구에서는 긍정적인 측면과 부정적인 측면을 모두 고려하여 조직신뢰의 역할을 심도 깊게 규명할 필요가 있다.

마지막으로 본 연구는 조절변수를 활용하지 않았다. 향후 연구에서는 개인성취를 조절변수로 보는 연구가 이뤄져야 한다. 이를 통해 개인성취가 조절변수인 관점에서 자발적 초과근무와 비자발적 초과근무가 조직신뢰에 미치는 영향을 더 깊이 연구할 수 있다.

REFERENCES

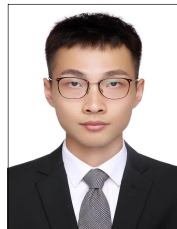
- [1] J. X. Chu, L. Xu, X. Y. Feng & Z. Xiong. (2022). Influence of COVID-19 epidemic on psychology and physical health of medical staff in Tianjin. *Occup and Health, 38(5)*, 640-644. DOI : 10.13329/j.cnki.zyyjk.2022.0097
- [2] Y. Wang & X. Y., Wan. (2019). Study on Job Burnout and Job Satisfaction of Doctors In Public Hospitals During COVID-19 Pandemic. *Journal of Chengdu Medical Colleg, 17(1)*, 114-118. DOI : 10.3969/j.issn.1674-2257.2022.01.02
- [3] B. Liu, M. Zhang, L. Liu, Q. Li, X. G. Li, Y. K. Su, L. XU, X. Y. Guan. & D. M. Yang(2020). Investigation and analysis of cognitive and behavioral performance of medical personnel in different levels in covid-19 epidemic. *Health Research, 40(3)*, 251-256. DOI : 10.3969/j.issn.1674-6449.2020.03.004
- [4] Rabenu, E. & Aharoni-Goldenberg, S. (2017). Understanding the relationship between overtime and burnout. *International Studies of Management & Organization, 47(4)*, 324-335. DOI : 10.1080/00208825.2017.1382269
- [5] Patrick, K., & Lavery, J. F. (2007). Burnout in nursing. *Australian Journal of Advanced Nursing, 24(3)*, 43.
- [6] van Emmerik, I. H. & Sanders, K. (2005). Mismatch in working hours and affective commitment: Differential relationships for distinct employee groups. *Journal of Managerial Psychology, 20(8)*, 712-726. DOI : 10.1108/02683940510631462
- [7] Bauer, T. & Zimmermann, K. F. (1999). Overtime work and overtime compensation in Germany. *Scottish Journal of Political Economy, 46(4)*, 419-436. DOI : 10.1111/1467-9485.00141
- [8] Chia-Wu, L., Wan-Hsien, H., & Shih, J. B. (2017). Does benevolent leadership always lead to organizational citizenship behavior? The mediated moderation effect of manipulative intention and trust. *Tai Da Guan Li Lun Cong, 27(3)*, 33. DOI : 10.6226/NTUMR.2017.JAN.A102-062
- [9] Q. Li & J. Liu. (2020). Beyond the Vision: A Factory Regime Analysis on the Voluntary Overtime Working in the Middle and Small-Sized ICT Enterprises. *Social Development Research, 7(01)*, 204-224.
- [10] Feldman, D. C. (2002). Managers' propensity to work longer hours: A multilevel analysis. *Human Resource Management Review, 12(3)*, 339-357. DOI : 10.1016/S1053-4822(02)00064-5
- [11] Golden, L. & Figart, D. (2000). Doing something about long hours. *Challenge, 43(6)*, 15-37. DOI : 10.1080/05775132.2000.11472177
- [12] Hojoong Lee, Eun-Suk Lee & Shinhyung Kang. (2019). The Effect of Forced Overtime Work on Job Attitude : The Mediation Effect of Psychological Contract Violation. *Korean Association of Human Resource Development, 22(3)*, 131-153. DOI : 10.24991/KJHRD.2019.09.22.3.131
- [13] Patrick, K. & Lavery, J. F. (2007). Burnout in nursing. *Australian Journal of Advanced Nursing, 24(3)*, 43-48.
- [14] J. Y. Yu. (2019). The influence of overtime hours on employees' psychological well-being. *Advances in Psychology, 09(11)*, 1875-1884.
- [15] Peterson, S. A., Wolkow, A. P., Lockley, S. W., O'Brien, C. S., Qadri, S., Sullivan, J. P., Czeisler, C. A., Rajaratnam, S. M. W. & Barger, L. K. (2019). Associations between shift work characteristics, shift work schedules, sleep and burnout in North American police officers: a cross-sectional study. *BMJ open, 9(11)*, e030302. DOI : 10.1136/bmjopen-2019-030302
- [16] T. Y. Li, J. Y. Cui. & Y. Xue. (2020). The Effects of Self-Determination, Hours and Rewards of Overtime on Emotional Exhaustion. *Journal of Psychological Science, 43(03)*, 697-704. DOI : 10.16719/j.cnki.1671-6981.20200326
- [17] Golden, L. & Wiens-Tuers, B. (2008). Overtime work and wellbeing at home. *Review of Social Economy, 66(1)*, 25-49. DOI : 10.1080/00346760701668495
- [18] Golden, L., & Wiens-Tuers, B. (2005). Mandatory overtime work in the United States: Who, where, and

- what?. *Labor Studies Journal*, 30(1), 1-25.
DOI : 10.1177%2F0160449X0503000102
- [19] Kurt, D. & Livvarçin, Ö. (2014). Comparative Assessment of Voluntary Unpaid Overtime Behavior in Turkish and German Organizations. *International Conference on Education and Social Sciences Proceedings*, 3(5), 1343-1352.
- [20] Babbar, S. & Aspelin, D. J. (1998). The overtime rebellion: symptom of a bigger problem?. *Academy of Management Perspectives*, 12(1), 68-76.
DOI : 10.5465/ame.1998.254979
- [21] Beckers, D. G., Van der Linden, D., Smulders, P. G., Kompier, M. A., Taris, T. W. & Geurts, S. A. (2008). Voluntary or involuntary? Control over overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction. *Work & Stress*, 22(1), 33-50.
DOI : 10.1080/02678370801984927
- [22] Shih, S. P., Jiang, J. J., Klein, G., & Wang, E. (2013). Job burnout of the information technology worker: Work exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment. *Information & Management*, 50(7), 582-589.
DOI : 10.1016/j.im.2013.08.003
- [23] Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
DOI : 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- [24] Y. L. Zheng, Y. Fang, Y. L. Chen, M. L. Yu, L. Liu, Y. Gan, L. Q. Li, Y. D. Yang & Z. X. Lu. (2019). Prevalence and influencing factors for job burnout among general practitioners in China. *Chinese General Practice*, 22(7), 764-769.
DOI : 10.12114/j.issn.1007-9572.2019.07.005
- [25] Çelik, M., TURUNÇ, Ö. & BEĞENİRBAŞ, M. (2011). The role of organizational trust, Burnout and interpersonal deviance for achieving organizational performance. *International Journal of Business and Management Studies*, 3(2), 179-189.
- [26] Bang, H. & Reio Jr, T. G. (2017). Personal accomplishment, mentoring, and creative self-efficacy as predictors of creative work involvement: The moderating role of positive and negative affect. *The Journal of psychology*, 151(2), 148-170.
DOI : 10.1080/00223980.2016.1248808
- [27] G. Cui, F. Wang, Y. Xu & Y. Q. Qian. (2015). Moderating effects of doctors' occupation commitment on relationship between the job demand and job burnout. *Chinese Mental Health Journal*, 29(2), 134-138.
DOI : 10.3969/j.issn.1000-6729.2015.02.011
- [28] Y. Y. Chen & X. G. Li. (2020). Research on the Turnover Intention of Real Estate Agents in Hainan : Based on Moderating Effect of Low Personal Achievement. *Construction Economy*, S2(41), 254-259.
DOI : 10.14181/j.cnki.1002-851x.2020S2254
- [29] X. Zhang, W. N. Liu & B. H. Zhu. (2020). Current situation and influencing factors of general practitioners' job burnout in primary medical institutions. *Chinese Journal of Medical Management Sciences*, 10(5), 26-31.
DOI : 10.3969/j.issn.2095-7432.2020.05.005
- [30] X. X. Chen, T. Yang & S. M. Xian(2014). Ethical Leadership, Job burnout and turnover intention among nurses in hospitals of different levels in western Guangdong: A comparative study. *Chinese Nursing Management*, 14(5), 482-484.
DOI : 10.3969/j.issn.1672-1756.2014.05.011
- [31] Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of management review*, 23(3), 393-404.
DOI : 10.5465/amr.1998.926617
- [32] X. T. Chen, J. J. Wang. (2019). Research on the Relationship among Organizational Trust, Employee Satisfaction and Knowledge Workers' Job Performance. *Chinese Personnel Science*, 03, 32-40.
- [33] H. Liu, Y. Y. Sun. (2016). Empirical Research on Influence of Organizational Trust on Employee Engagement. *Journal of Chongqing University of Technology(Social Science)*, 30(3), 45-52.
DOI : 10.3969/j.issn.1674-8425(s).2016.03.008
- [34] Kim, S. H., Jeong, J. Y., Jung, J. J. & Park, J. C. (2015). The Relationships among Transformational Leadership, Trust in Organization, Leader's Emotional Intelligence, Members' creativity in ICT Sector. *The Journal of the Korea Contents Association*, 15(10), 400-412.
DOI : 10.5392/JKCA.2015.15.10.400
- [35] Kim, S. H., Jeong, J. Y., Jung, J. J. & Park, J. C. (2015). The Relationships among Transformational Leadership, Trust in Organization, Leader's Emotional Intelligence, Members' creativity in ICT Sector. *The Journal of the Korea Contents Association*, 15(10), 400-412.
DOI : 10.5392/JKCA.2015.15.10.400
- [36] N. Li, J. Yan & M. X. Jin. (2006). How does Trust in Organizations Benefit Task Performance. *cta Psychologica Sinica*, 38(5), 770-777.
- [37] H. D. Zhao, Z. L. Peng & D. Liang. (2010). Relationship of Organizational Trust, Employment Relationship and Knowledge Sharing. *Journal of Management Science*, 23(6), 33-42.
- [38] L. Wang, W. Wang, H. Y. Guo & H. Xie. (2014). Relationship Among Organizational Justice, Organizational Trust and Nurses' Intent to Stay. *Chinese Journal of Nursing*, 49(5), 518-521.
- [39] X. Yang & W. Li. (2017). Ethical Leadership, Organizational Trust and Knowledge Sharing Behavior: the Moderation Role of Psychological

- Safety. *Science and Technology Progress and Policy*, 34(17), 143-147.
DOI : 10.6049/kjbydc.2017050540
- [40] Ko, Y. J., & Choi, J. N. (2019). Overtime work as the antecedent of employee satisfaction, firm productivity, and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 40(3), 282-295.
DOI : 10.1002/job.2328
- [41] A. Y. Liu & Z. P. Tian. (2016). A Quantitative Study on Institutional Arrangements of Enterprises and Organizational Trust of Employees. *Social Development Research*, 03, 1-21.
- [42] Wesseling, J. H. & Edquist, C. (2018). Public procurement for innovation to help meet societal challenges: a review and case study. *Science and Public Policy*, 45(4), 493-502.
DOI : 10.1093/scipol/scy013
- [43] H. C. Liu, H. C. Hsiao, & J. S. Lin. (2021). Effects of Anti-Corruption Governance Strategy on Organizational Trust and Job Satisfaction in Ministry of National Defense. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 74.
- [44] Y. F. Zhao, X. P. Zhai, G. X. Zhang, X. Liang, S. F. Xin. (2022). The Relationship between Growth Mindset and Grit: Serial Mediation Effects of the Future Time Perspective and Achievement Motivation. *Psychological Development and Education*, 38(2), 216-222.
DOI : 10.16187/j.cnki.issn1001-4918.2022.02.08
- [45] Z. D. Li. (2022). The Impact of Leader Empathy on Employee Innovation Performance in Digital Transformation: A Regulated Dual-intermediary Model. *Collected Essays on Finance and Economics*, 2(282), 89-100.
DOI : 10.13762/j.cnki.cjlc.2022.02.003
- [46] X. F. Xue, W. T. Xue & C. R. Yao. (2015). Study on Relationship Between Transformational Leadership and Initiative: Achievement Motivation as Mediating Variable. *Journal of Zhejiang Sci-Tech University (Social Science)*, 34(5), 385-394.
- [47] Watanabe, M. & Yamauchi, K. (2016). Psychosocial factors of overtime work in relation to work-nonwork balance: A multilevel structural equation modeling analysis of nurses working in hospitals. *International journal of behavioral medicine*, 23(4), 492-500.
DOI : 10.1007/s12529-016-9563-x
- [48] Watanabe, M., & Yamauchi, K. (2018). The effect of quality of overtime work on nurses' mental health and work engagement. *Journal of Nursing Management*, 26(6), 679-688.
DOI : 10.1111/jonm.12595
- [49] Meng, L., Liu, Y., Liu, H., Hu, Y., Yang, J. & Liu, J. (2015). Relationships among structural empowerment, psychological empowerment, intent to stay and burnout in nursing field in mainland China-based on a cross-sectional questionnaire research. *International journal of nursing practice*, 21(3), 303-312.
DOI : 10.1111/ijn.12279
- [50] Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
DOI : 10.1002/job.4030020205
- [51] Yang Jae-Young & Park Young-Jin (2021). The influence of emotional intelligence among hotel employees on innovation behavior, organizational trust, and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Studies*, 23(2), 88-101.
DOI : 10.31667/jhts.2021.6.87.88
- [52] Krot, K., & Lewicka, D. (2011). Innovation and organisational trust: study of firms in Poland. *International Journal of Innovation and Learning*, 10(1), 43-59.
- [53] J. Nunnally. (1978). *Psychometric Methods*, New York: McGraw-Hill.
- [54] Özgür, G., & Tektaş, P. (2018). An examination of the correlation between nurses' organizational trust and burnout levels. *Applied Nursing Research*, 43, 93-97.
DOI : 10.1016/j.apnr.2018.07.004

차 이 한(Han Cai)

[정회원]



- 2022년 3월 ~ 현재 : 호남대학교 일반 대학원 경영학과 박사과정
- 관심분야 : 조직행동, 리더십, 인적자원관리, 융합연구
- E-Mail : ch11245212@163.com

김 수(Xiu Jin)

[정회원]



- 2020년 3월 ~ 현재 : 호남대학교 경영학부 조교수
- 관심분야 : 조직행동, 리더십, 인적자원관리, 융합연구
- E-Mail : soohua1120@gmail.com