

보건의료 특성화 방향에 대한 창의실용 융복합 교육과정을 위한 연구 - 일개 대학을 중심으로 -

최은미, 권이승*, 박영술, 정용식
가톨릭관동대학교 의료경영학과

A Study for Convergence Curriculum of Creative Practical Use of the Direction of Characterization of Healthcare - Centred on a University -

EunMee Choi, LeeSeung Kwon*, YeongSool Park, YongSik Jung
Catholic Kwandong University

요 약 본 연구는 보건산업체 현장 수요와 창의실용 인재양성을 위한 대학교육과정의 상호연계로 실제 교육의 특성화방향을 설정하기 위함이다. 이를 위하여 2017년 1월 9일부터 5월 1일까지 약 4개월 동안 의료경영 특성화 일 지정대학의 현장실습기관 현장 실무자 대상으로 설문조사를 진행하여 총 98부를 SPSS Statistics 21 for Windows를 사용하여 분석하였다. 연구의 신뢰성은 Cronbach 알파계수로 조사하였고, 연구내용은 주로 빈도분석을 사용하였으며, 연구의 타당성은 카이검정, 분산분석과 T 검정을 적용하였다. Cronbach 알파계수는 0.891로 신뢰성이 있었다. 분산분석, T 검정 및 카이검정에서 일부 유의한 차이가 있었다. 연구결과는 의료기관에서 바람직한 인재상은 실천적 전문인 35%, 융합적 지식인 22% 등 순이고, 실무자 요구 교육방향은 창의실용성, 의료정책(58%) 및 의료정보기반(15%) 등이다. 2018년 5월 현재 전국 약 140여개 대학 의료경영계열학과에 시사하는 바가 매우 크며, 향후 전국 단위의 조사가 필요할 것으로 사료된다.

주제어 : 융복합 교육과정, 보건의료기관, 특성화 방향, 일개 대학, 창의실용, 의료경영

Abstract This study is to establish the direction of special education curriculum by linking the demands of the health industry and the university curriculum. For this, we conducted a questionnaire survey for 4 months from 18 January to 9 May, 2017. Cronbach alpha coefficient was used for the reliability of the study, frequency analysis was used mainly for the contents of the study, and chi-square test, variance analysis and T test were applied to the study. Cronbach's alpha coefficient was 0.891. Variance analysis, T test and chi-square test show some significant differences. The results of this study are as follows: 35% of practitioners and 22% of convergent intellectuals are desirable in institutions. Practical needs of practitioners are creative practicality, medical policy (58%). It will be necessary to conduct a nationwide survey in the future.

Key Words : Convergence Education Curriculum, Health Care Institutions, Specialization Education Direction, A University, Creative Practice, Health Care Management

*Corresponding Author : LeeSeung Kwon(leokwon1@cku.ac.kr)

Received April 13, 2018
Accepted June 20, 2018

Revised May 29, 2018
Published June 28, 2018

1. 서론

4차 산업혁명 시대를 대비해 대학의 의료경영관련학과는 보건의료 특성화를 통해 교육과정의 창의실용 융복합 인재양성이 대학 교육의 주요 목표의 하나이다[1]. 지금과 같은 4차 산업혁명 시대에는 학문간 혹은 기능간 ‘융합(Convergence)’이 대세다. 생명공학(BT)과 정보기술(IT)·나노기술(NT) 등 산업분야는 물론이고 학문분야에서도 융합을 빼놓곤 얘기가 어렵다. 원래 융합은 다른 종류의 것이 서로 구별되지 않고 하나로 합쳐지는 일, 합체 및 이상의 요소가 합쳐져 하나의 통일된 감각을 일으키는 일을 일컫는대[2].

대학 교육과정은 거시적으로 정책적인 교육과정 연구와 교육내용에 대한 연구로 크게 구분되어 볼 수 있지만, 본 연구는 특성화 일 대학 사례연구로서 교육내용에 대한 연구로 초점을 맞추고자 한다. 교육내용에 대한 연구는 새로운 교육과정을 개발해 내거나 혹은 기존의 것을 수정, 보완하는 형식으로 나타나게 된다. 효율적으로 개발된 교육과정이라도 빈번하게 부분적 수정을 거치면서 상호연관성이 없어지는 결과가 되기 때문에 전반적인 교육과정을 재검토하지 않고서는 어떤 교육과정도 단독으로 결정될 수는 없다[3].

교육과정은 교육철학과 목표를 진술하고, 이를 달성하기 위해 교육내용을 선정하여 조직하며 실제로 경험을 선정하여 실행하고 평가를 통하여 의도한 목표의 달성과 전체 교육과정의 구성과 절차 등을 평가하는 것이라고 할 수 있다[4]. 지방대학 특성화 사업의 교육과정 개발은 교육당국의 정책적인 측면이 있지만, 일선 학교에서도 학과의 차별성이나 주체성을 위하여 특성화의 교육비전 및 교육목표에 교육적 적합성을 부여하고 구체적인 세부 전략을 실행해야 한다. 국내 C 대학은 대학 인재상 및 역량을 기본으로 분야별 역량을 갖춘 교육특성화 인재상을 ‘미래형 융복합 인재’, ‘지역친화 창의인재’, ‘창조경제 역량 인재’로 정의하고 있다. 3대 교육특성화 분야의 하나인 보건과학 분야 특성화에 기반을 두고 있기 때문에 사업단의 특성화 계획과 적합성이 있다고 볼 수 있다.

특성화 교육과정은 전체 4개 영역으로서 인성중심의 교양교육과정, 전공심화 교육과정(의료경영/의료정보), 글로벌/현장실무 역량강화를 위한 창의실용 교육과정의 정규 교육과정과 진로개발 역량을 향상시키는 비교과과정 프로그램으로 구성되어 있다. 특히 전공심화 교육과

정에서 의료경영(Healthcare Management) 및 의료정보(Health Informatics Management)의 융복합 인재양성을 목표로 하고 있다. 특히 의료정보의 영역에서 볼 때 보건정보관리자(Health Informatics and Information Management ; HIIM Profession)란, 개인, 조직, 사회적으로 환자진료, 질병예방, 건강증진, 효과적인 의료, 지불보상(진료비 상환), 기록, 연구 및 정책분석, 규제 및 승인에 양질의 진료정보를 활용할 수 있도록 데이터를 수집, 분석, 활용하는 전문가로 정의하고 있다[5]. 병원관리 분야의 새로운 교육과정을 개발하고자 교육분야를 직무분석 및 자료분석을 통하여 대별한 결과는 병원행정분야, 의무기록분야, 보건정보분야, 기초분야로 구분하여 각 자격증과 연계하여 기술한 선행 연구[6]를 고찰해 볼 수 있다.

특성화 교육과정은 프로그램의 여러 교과과정간의 총체적인 통일성을 유지하고 지속적인 학습활동을 위한 분위기를 조성하고 학습자의 다양한 필요와 요구를 교과운영에 적극 반영해야 하며 지속적인 모니터링을 통하여 학습자의 초기 능력 및 학습진행 상태를 점검하고 교수자-학습자간의 양방향적 의사소통을 원활히 지원해야 한다.

특히, 병원행정 전문인력 교육기관에서는 환경변화에 대응할 수 있는 경쟁력 제고 및 수요자 중심의 직무능력 강화를 위해 학생들이 병원행정 직무 수행에 필요한 전문적 역량을 갖추어 줄 수 있도록 적극 지원하는 방안의 요구와 함께 병원행정 직무 수행능력이 교육의 성과로 평가될 수 있는 표준화된 기준에 대한 요구가 제기되고 있다[7].

본 연구는 소득의 증가에 따른 요구되는 보건의료수요에 발맞추어 교육과정에 대한 실질적인 그리고 특성화된 융복합적 의료경영의 창의실용 인재양성 교육 및 배출을 위하여 실시된 연구이다. 보건의료기관에서 현재 근무하는 현장실무자를 대상으로 의료경영 특성화 일 지정대학(C대학교) 의료경영학과 교육과정을 평가·분석하고, 이를 토대로 특성화 방향의 융복합적 의료경영의 창의실용 교육과정을 기본틀을 설정하고자 한다. 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

1. 산업체 현장 실무자의 인구사회학적 특성을 조사한다.
2. 산업체 현장 실무자가 요구하는 바람직한 인재관리상을 조사한다.
3. 산업체 현장 실무자가 요구하는 바람직한 의료경영 교육과정을 조사한다.

4. 산업체 현장 실무자가 요구하는 바람직한 의료경영의 특성화 교육과정 및 방향을 조사한다.
5. 산업체 현장 실무자에게 인성교육관리 여부를 조사한다.
6. 기존 연구의 보건의료관련 전공 교육과정과 직무분석을 통한 특성화 교육과정에서 교과목 도출을 비교한다.

따라서 보건의료 산업체 현장 수요요구와 학교교육과정의 상호연계로 4차 산업혁명에 대응할 수 있는 미래를 준비하는 창의실용 인재양성을 위해 실제 대학 교육과정의 질적 향상 및 특성화 교육방향을 설정하려는 것이 본 연구의 궁극적인 목적이다.

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구는 의료경영 특성화 일 지정대학의 현 교육과정을 평가 및 분석하고 이를 토대로 향후 사회에서 요구하는 바람직한 교육과정의 방향을 설정하고자 한다. 이를 측정하기 위하여 설문대상은 의료경영 특성화 일 지정대학의 현장실습 협력보건의료기관 중 동계실습대상인 18개 보건의료기관, 21개부서(원무과, 인사노무팀, 의료정보팀 등)에서 근무하는 현장 실무자 이다.

2.2 연구기간 및 연구자료

2017년 1월 9일부터 2017년 5월 1일까지 약 4개월 동안 설문조사를 진행하였다. 설문지 배부는 의료경영 특성화 일 지정대학의 실습지도 교수가 실습생 지도시 직접 해당 부서에 배부하기도 하고, 일부는 우편으로 발송하기도 하였다. 설문지는 총 132부를 송부하여 이중 회수는 15개 보건의료기관 10 여개 부서에서 총 98부가 회수되어 응답율이 약 74.2%이었다. 따라서 최종적으로 총 98부의 응답자료를 분석에 활용하였다.

2.3 설문문항 및 설문내용

설문내용은 Spencer & Spencer 역량모델(1993)[8], 윤경일 등(2002)[9], 장혜정 등(2004)[10], 황병덕 등 (2007)[11], 유형식 등(2011)[12]의 연구변수 및 문항을 고려하여 본 연구 취지에 맞게 문항을 재구성하여 다음과 같은 설문 문항을 작성하였다.

- 1) 조사대상자의 인구사회학적 특성(직위별, 기관종별, 근무연수별, 성별, 병상수 별) 등 총 5항으로 폐쇄형, 개방형, 혼합형 설문으로 자기기입식(Self-Administered Questionnaire)방식으로 진행하였다.
- 2) 산업체 현장의 의료경영교육과정 분야(인재상, 전공교육의 방향, 의료경영 특성화 방향)는 총 12개 문항으로 중복응답 및 자유응답으로 서술하게 하

Table 1. The Method of Research Analysis

| Classification | Analysis method |
|---|--------------------|
| Socio-demographic characteristics of practitioners in healthcare institutions | Frequency analysis |
| Desirable person for health management related | Frequency analysis |
| Desirable health care management for health management field | Frequency analysis |
| Health management specialization curriculum in health management field | Frequency analysis |
| Perform personality education within the organization | Frequency analysis |

Table 2. Reliability and Validity of Research Results

| Classification | Analysis method |
|--|----------------------------|
| Perform personality education within the organization | Cronbach alpha coefficient |
| Desirable person for health management by Work position, Type of hospitals, Work experience, Sex and Number of beds | Chi-squared test |
| Desirable health care management by Work position, Type of hospitals, Work experience, Sex and Number of beds | |
| Health management specialization curriculum by Work position, Type of hospitals, Work experience, Sex and Number of beds | |
| Periodic personality related education by Work position, Type of hospitals and Work experience | Analysis of Variables |
| Periodic personality related education by Sex and Number of beds | T-test |

여 경우에 따라서 복수응답이 있을 수 있으며, 최대한 설문지의 타당성을 확보하려 하였다.

- 3) 산업체 현장 근무자에게 인성교육관련 실시여부를 총 5개 문항으로 Likert 5점척도(① 매우그렇다, ⑤ 전혀 그렇지 않다 등)로 구성하여 설문을 실시하였다.

2.4 분석방법

Table 1에서 본 연구의 분석방법을 구체적으로 제시하였다. 우선, 병원이나 보건의료기관에서 근무하는 실무자의 인구사회학적인 특성을 빈도분석으로 정리하였다. 본 연구의 주 목적인 인재상, 전공교육의 방향 및 의료경영 특성화 방향은 자유응답이나 복수응답 방식으로 빈도분석을 통하여 분석하였다. 또한 현장실무자의 인성관련 교육실시 내용도 빈도분석을 적용하였다.

Table 2에서 연구결과의 신뢰성과 타당성을 위하여 크론바흐 알파계수, 카이검정, 분산분석, T 검정을 사용하였다. 먼저 연구결과의 신뢰성을 위하여 크론바흐 알파계수를 사용하였다. 연구결과의 타당성을 위하여 카이검정, 분산분석, T 검정을 사용하였다. 구체적으로 응답자의 직위별, 기관종별, 근무연수별, 성별, 병상수 별 등에 따른 인재상, 전공교육의 방향, 의료경영 특성화 방향의 응답차이는 카이검정분석을 적용하였다. 마지막으로 응답자의 직위별, 기관종별, 근무연수별에 따른 인성관련 교육 실시는 분산분석, 그리고, 성별과 병상수 별 등에 따른 차이는 T 검정을 적용하였다. 모든 통계적 자료분석 과정은 SPSS Statistics 21 for Windows를 사용하였다.

Table 3. Cronbach Alpha Coefficient for the Question Items

| Classifications | Number of questions | Cronbach alpha coefficient |
|---|---------------------|----------------------------|
| Perform personality education within the organization | 5 | 0.891 |
| Overall average | 5 | 0.891 |

Table 4. Respondent's Socio-Demographic Characteristics

| | Classification | Frequency | Effective(%) |
|-------------------|---------------------------------------|--------------|--------------|
| Work position | ■ Staff | 46 | 52.9 |
| | ■ Subsection chief/ assistant manager | 26 | 29.9 |
| | ■ Manager/ deputy general manager | 15 | 17.2 |
| | ■ General manager/ head of department | 87(total 98) | 100 |
| Type of hospitals | ■ Hospital | | |
| | ■ Special hospital | | |
| | ■ General hospital | 39 | 45.9 |
| | ■ University hospital | 38 | 44.7 |
| | ■ National medical centre | 2 | 2.4 |
| | ■ Etc. | 19(total 98) | |
| Work experience | ■ 1~5 years | 28 | 31.4 |
| | ■ 6~10 years | 7 | 7.9 |
| | ■ 11~15 years | 11 | 12.4 |
| | ■ 16~20 years | 16 | 18.0 |
| | ■ 20 years or more | 27 | 30.3 |
| | ■ Non-response | 9(total 98) | |
| Sex | ■ Male | 40 | 44.0 |
| | ■ Female | 51 | 56.0 |
| | ■ etc. | 7(total 98) | |
| Number of beds | ■ 99 beds or less | | |
| | ■ 100~199 beds | | |
| | ■ 200~299 beds | | |
| | ■ 300~399 beds | 1 | 1.2 |
| | ■ 400~499 beds | | |
| | ■ 500 beds or more | 77 | 91.7 |
| | ■ 1,000 beds or more | 6 | 7.1 |
| | ■ etc. | 14(total 98) | |

3. 연구결과

3.1 연구의 신뢰도

우선 총 98부의 응답자료에 대하여 설문문항의 신뢰성을 측정하였다. Table 3에서 Cronbach 알파계수를 사용한 내적일관성을 측정한 결과 0.891로 신뢰성이 높은 것으로 나타났다.

3.2 연구의 결과

Table 4에서 총 98부의 응답자료에 대하여 응답자의 사회인구학적인 특성을 제시하였다. 응답자의 직위로는 의료스텝이 52.9%, 보조매니저가 29.9%, 일반 매니저 17.2% 등으로 나타났다. 응답자의 기관유형은 종합병원이 가장 많은 45.9%, 다음은 대학병원이 44.7%로 응답자 거의 대부분인 90.6%가 병원근무자이고, 일부인 9.4%는 보건기관 종사자이다. 근무경력은 5년 이내 경력자가

31.4%로 가장 많고, 그 다음은 20년 이상 근무자가 30.3%, 16년에서 20년 경력자가 18%, 11년에서 15년 경력자가 12.4% 순이다. 대상자의 성별로는 여자 51%, 남자 40%로 여자가 다소 많은 것으로 나타났다. 병원근무자인 경우, 종사병원의 병상수로는 거의 대부분인 91.7%가 500병상에서 1,000병상 미만의 병원이고, 1,000병상도 7.1%가 있었다.

총 98부의 응답자료에 대하여 본 연구의 목적에 부합한 설문에 대한 내용은 Table 5에서 제시하였다. 우선 병원이나 보건의료기관 근무자가 요구하는 바람직한 인재상은 실천적 전문가인 35%, 융합적 지식인 22%, 혁신적 창의인 18% 순으로 실천과 융합 및 혁신을 주요 인재상으로 꼽았다.

실무자가 요구하는 전공 교육방향은 먼저 창의실용성, 의료정책(58%) 및 의료정보기반(15%)을 바탕으로 의료경영(6%)과 의학용어(7%) 순으로 창의적이며 실용적인

Table 5. Qualified Person, Curriculum and Specialization Direction Required by Health Practitioners

| | | Classification | Frequency | Effective(%) |
|--|-----------------------------|---|-----------------------------------|--------------|
| Desirable person for health management related | | ■ intelligent cultured person | 3 | 3.1 |
| | | ■ convergent intellectual | 22 | 22.4 |
| | | ■ innovative creators | 18 | 18.4 |
| | | ■ practical practitioner | 35 | 35.7 |
| | | ■ balanced educated person | 10 | 10.2 |
| | | ■ global competency | 6 | 6.1 |
| | | ■ creative practitioner | 4(total 98) | 4.1 |
| required by the institution | Educational direction | ■ global competency | 10 | 10.3 |
| | | ■ creative practice | 30 | 30.9 |
| | | ■ health policy & system | 28 | 28.9 |
| | | ■ health management | 6 | 6.2 |
| | | ■ medical terminology | 7 | 7.2 |
| | | ■ health information based | 15 | 15.5 |
| | | ■ computer based | 1(error 1, total 98) | 1.0 |
| Desirable health care management for health management field | required by the institution | ■ theoretical centered | 1 | 0.7 |
| | | ■ theoretical+practice centered | 54 | 37.5 |
| | | ■ practice centered | 31 | 21.5 |
| | | ■ institution practice centered | 17 | 11.8 |
| | | ■ professionalism centered | 32 | 22.2 |
| | | ■ center of industry-university linkage | 1 | 0.7 |
| | | ■ consumer-centered | 8(total 144, duplicate response) | 5.6 |
| Health management specialization curriculum in health management field | | ■ introduction to health management | 15 | 12.9 |
| | | ■ health policy | 14 | 12.1 |
| | | ■ medical terminology | 20 | 17.2 |
| | | ■ health-related law | 22 | 18.9 |
| | | ■ practice management of hospital affairs | 17 | 14.7 |
| | | ■ disease and surgery classification | 14 | 12.1 |
| | | ■ medical record | 14(total 116, duplicate response) | 12.1 |

것은 물론 융복합적인 방향을 보여주었다. 구체적인 전공교육응답은 이론+실무중심(37.5%), 전문성중심(22.2%), 실무중심(21.5%) 등의 순으로 전문성을 바탕으로 하는 이론과 실무의 병행을 요구하였다. 끝으로 실무자가 요구하는 의료경영의 특성화교육과정은 의료관계법규(18.9%)와 의학용어(17.2%)를 우선시 하였고, 이외에 원무관리 실무(14.7%), 기타 의료경영개론, 의료정책, 질병 및 수술 분류, 의무기록학 등 순으로 나타났다.

Table 6. Perform Personality Education within The Organization

| Classification | Frequency | Effective(%) |
|----------------|-----------|--------------|
| very likely | 12 | 12.2 |
| likely | 45 | 45.9 |
| normal | 28 | 28.6 |
| unlikely | 13 | 13.3 |
| very unlikely | 0 | 0 |
| total | 98 | 100 |

Table 6은 현장실무자의 보건의료기관내에서 직원 인성관련 교육실시여부 결과를 보여준 도표이다. 실무자의 58.1%가 기관내에서 인성관련교육을 실시하는 것으로 나타났고, 전혀 실시하지 않는다는 응답은 없어서 인성관련 교육은 비교적 중요시 여기는 것으로 분석된다.

3.3 연구결과의 검증

3.3.1 직위별, 기관종별, 근무연수별, 성별, 병상수별 등에 따른 인재상, 전공교육 방향, 의료경영 특성화 방향 등 차이

응답자의 직위별, 기관종별, 근무연수별, 성별, 병상수별 등에 따라서 인재상, 전공교육의 방향, 의료경영 특성화 방향 등의 설문결과가 어떤 차이가 있는지 여부를 카이검정을 통하여 아래와 같이 분석하였다.

3.3.1.1. 직위별

우선 직위에 따른 바람직한 인재상은 Fisher의 정확검정결과 유의확률이 0.649로 유의수준 0.05보다 크므로 직위에 따라 응답에 차이가 있다고 볼 수 없다. 전공교육방향은 유의확률이 0.292로 유의수준 0.05보다 크므로 직위에 따라 교육방향 응답에 차이가 있다고 볼 수 없다. 마지막으로 의료경영 특성화 교육과정에서 유의확률이

0.045로 유의수준 0.05보다 작으므로 직위에 따라 특성화 교육과정의 응답에 차이가 있다고 볼 수 있는데, 이는 병원에서 일반직원은 주로 의료정책, 의무기록학 등과 밀접한 관련이 있고, 팀장이상은 의료경영개론, 또 파트장은 병원회계와 원무관리실무와 관련이 있다고 생각된다.

Table 7. Differences in Response According to Work Position

| Classifications | Statistics | | |
|---|------------------------|---------------|-------------------|
| | Pearson chisquare test | Fisher's test | P-value |
| Desirable person | 11.411 ^a | 9.436 | .649 ^b |
| Desirable health care management | 13.349 ^a | 13.226 | .292 ^b |
| Health management specialization curriculum | 39.648 ^a | 36.466 | .045 ^b |

3.3.1.2. 기관종별

Table 8. Differences in Response According to Type of Hospitals

| Classifications | Statistics | | |
|---|------------------------|---------------|-------------------|
| | Pearson chisquare test | Fisher's Test | P-value |
| Desirable person | 26.924 ^a | 20.757 | .213 ^b |
| Desirable health care management | 22.330 ^a | 24.643 | .066 ^b |
| Health management specialization curriculum | 60.722 ^a | 66.692 | .004 ^b |

먼저 기관별 인재상은 Fisher의 정확검정 결과 유의확률이 0.213으로 유의수준 0.05보다 크므로 기관종별에 따라 바람직한 인재상의 응답에 차이가 있다고 보기 어렵다. 전공교육방향은 유의확률이 0.066으로 유의수준 0.05보다 크므로 기관종별에 따라 차이가 있다고 보기 어렵다. 끝으로 의료경영의 특성화 교육과정은 유의확률이 0.004로 유의수준 0.05보다 작으므로 기관종별에 따라 응답에 차이가 있다고 볼 수 있는데, 이는 의료원과 종합병원은 주로 의무기록학과 병원회계 및 의무기록 실무와 관련이 있고, 대학병원의 경우에는 주로 의료정책, 의료경영개론과 의료관계법규 등과 밀접한 관계가 있다고 생각된다.

3.3.1.3. 근무연수별

Table 9. Differences in Response According to Work Experience

| Classifications | Statistics | | |
|---|------------------------|---------------|-------------------|
| | Pearson chisquare test | Fisher's Test | P-value |
| Desirable person | 31.725 ^a | 27.315 | .126 ^b |
| Desirable health care management | 18.160 ^a | 18.859 | .794 ^b |
| Health management specialization curriculum | 67.848 ^a | 64.891 | .087 ^b |

근무연수에 따르는 바람직한 인재상의 응답차이는 Fisher의 정확검정 결과 유의확률이 0.126으로 유의수준 0.05보다 크므로 근무연수에 따라 응답차이가 있다고 볼 수 없다. 전공교육방향에서는 유의확률이 0.794로 유의수준 0.05보다 크므로 근무연수에 따라 차이가 있다고 볼 수 없다. 마지막으로 특성화 교육과정에서도 유의확률이 0.087로 유의수준 0.05보다 크므로 근무 연수에 따라 응답에 차이가 있다고 볼 수 없다.

3.3.1.4. 성별

Table 10. Differences in Response According to Sex

| classifications | Statistics | | |
|---|------------------------|---------------|-------------------|
| | Pearson Chisquare test | Fisher's Test | P-value |
| Desirable person | 10.042 ^a | 9.856 | .110 ^b |
| Desirable health care management | 18.971 ^a | 19.320 | .002 ^b |
| Health management specialization curriculum | 33.412 ^a | 31.664 | .000 ^b |

성별에 따르는 바람직한 인재상의 응답차이여부를 살펴본 뒤 Table 10에서 Fisher의 정확검정 결과 유의확률이 0.110으로 유의수준 0.05보다 크므로 성별에 따른 인재상의 응답에 차이가 있다고 볼 수 없다. 전공교육방향에서 유의확률이 0.002로 유의수준 0.05보다 작으므로 성별에 따라 요구하는 차이가 있다고 볼 수 있고, 또한 특성화 교육과정의 응답에서도 유의확률이 0.001보다 작으므로 유의수준 0.05보다 작으므로 성별에 따라 응답에

차이가 있다고 볼 수 있다. 이 결과는 전공교육이나 특성화 방향이 성별에 따라 의료기관내에서 각기 다른 역할을 할 수 있으므로 응답에서도 성별에 따라 다소간 각기 다른 기능과 관점으로 볼 수 있다는 의미로 생각된다.

3.3.1.2. 병상수별

Table 11. Differences in Response According to Number of Beds

| classifications | Statistics | | |
|---|------------------------|---------------|-------------------|
| | Pearson Chisquare test | Fisher's Test | P-value |
| Desirable person | 11.854 ^a | 7.996 | .140 ^b |
| Desirable health care management | 4.822 ^a | 5.365 | .452 ^b |
| Health management specialization curriculum | 18.651 ^a | 17.379 | .193 ^b |

병상수별 바람직한 인재상에 어떤 차이가 있는지를 보여준 뒤 도표에서 유의확률이 0.140으로 유의수준 0.05보다 크므로 병상수에 따라 인재상에 차이가 있다고 볼 수 없다. 전공교육방향에서 유의확률이 0.452으로 유의수준 0.05보다 크므로 병상수에 따라 차이가 있다고 볼 수 없다. 마지막으로 특성화교육과정에 유의확률이 0.193으로 유의수준 0.05보다 크므로 병상수에 따라 응답에 차이가 있다고 볼 수 없다.

결론적으로 의료기관이 요구하는 바람직한 인재상은 직위별, 기관종별, 근무연수별, 성별, 병상수 별 등에 무관하게 동일한 인재상을 추구하고 있는 반면, 전공교육 방향은 성별에 따라 다소 차이가 있음을 파악할 수 있다. 또한 특성화 방향 등은 응답자의 직위별 및 기관종류에 따라서 그리고 성별에 따라서 각기 추구하는 역할이나 목표가 다를 수 있기 때문에 응답의 차이가 다소 있는 것으로 파악된다.

3.3.2 직위별, 기관종별, 근무연수별, 성별, 병상수 별등에 따른 인성관련교육 실시

응답자의 직위별, 기관종별, 근무연수별, 성별, 병상수 별 등에 따른 인성관련 교육 실시가 차이가 있는지 여부를 분산분석이나 T 검정 등으로 분석하였다.

3.3.2.1. 직위별

Table 12. Differences in Response According to Work Position

| Positions | Statistics | | | F | P-value |
|------------|------------|--------|--------|-------|---------|
| | No. | Mean | SD | | |
| Staff | 46 | 2.2304 | .66127 | 6.151 | 0.003 |
| Sub. chief | 25 | 2.0320 | .49221 | | |
| Manager | 15 | 1.6267 | .43337 | | |

직위에 따른 인성관련 교육실시여부의 차이를 검정한 결과 유의확률이 유의수준 0.05보다 작으므로 직위에 따른 응답은 차이가 있는 것으로 나타났다.

3.3.2.2. 기관종별

Table 13. Differences in Response According to Type of Hospitals

| Hospitals | Statistics | | | F | P-value |
|-------------|------------|--------|--------|------|---------|
| | No. | Mean | SD | | |
| Ge. hos. I | 38 | 2.0632 | .62749 | .960 | .416 |
| Univ. hsp. | 38 | 2.0895 | .62506 | | |
| med. center | 2 | 2.8000 | .28284 | | |
| etc. | 6 | 2.0333 | .19664 | | |

의료기관 종별에 따른 인성관련 교육실시여부의 차이를 검정한 결과 유의확률이 유의수준 0.05보다 크므로 응답은 차이가 없는 것으로 나타났다.

3.3.2.3. 근무연수별

Table 14. Differences in Response According to Work Experience

| Work exper. | Statistics | | | F | p-value |
|-------------|------------|--------|--------|-------|---------|
| | No. | Mean | SD | | |
| 1~5 years | 28 | 2.0714 | .13460 | 1.230 | .304 |
| 6~10 years | 7 | 2.3714 | .23270 | | |
| 11~15 years | 11 | 2.2727 | .15320 | | |
| 16~20 years | 16 | 2.0000 | .13540 | | |
| 21~ years | 26 | 1.9077 | .11162 | | |

근무연수에 따른 인성관련 교육실시여부를 검정한 결과 유의확률이 유의수준 0.05보다 크므로 응답은 차이가 없는 것으로 나타났다.

3.3.2.4. 성별

Table 15. Differences in Response According to Sex

| Sex | Statistics | | | F | P-value |
|--------|------------|--------|--------|------|---------|
| | No. | Mean | SD | | |
| Male | 40 | 1.9200 | .55618 | .288 | .034 |
| Female | 50 | 2.1960 | .63822 | | |

성별에 따른 인성관련 교육실시여부의 차이를 검정한 결과 유의확률이 유의수준 0.05보다 작으므로 성별에 따른 응답은 차이가 있는 것으로 나타났다.

3.3.2.5. 병상수별

Table 16. Differences in Response According to Number of Beds

| Beds | Statistics | | | F | P-value |
|-----------------|------------|--------|--------|-------|---------|
| | No. | Mean | SD | | |
| Less than 1,000 | 77 | 2.0779 | .63838 | 2.719 | .884 |
| More than 1,000 | 6 | 2.1333 | .30111 | | |

병상수에 따른 인성관련 교육실시여부의 차이를 검정한 결과 유의확률이 유의수준 0.05보다 크므로 응답은 차이가 없는 것으로 나타났다.

결론적으로 응답자의 기관종별, 근무연수별 및 병상수별 등에 따른 인성관련 교육에는 차이가 없지만, 직위별과 성별은 각기 역할과 기능이 다를 수 있으므로 인성관련 교육에는 차이가 있는 것으로 파악되었다.

4. 논의

2016년 A 병원의 부서별 직무분석을 통한 보건의료 특성화 방향에서 설정된 교과목은 Table 17에서 제시하였다. 병원관리 부서의 직무분석결과를 해당 교과목과 연결하여 요약한 것으로 2003년에 수행된 연구결과[6]와 비교해 볼 때(Table 18 참고), 본 교과목은 정보화 시대의 변화에 알맞게 시의성이 있고, 국가직무표준(NCS)개선 연구결과[13,14]의 내용과 연계해서 글로벌 역량을 갖춘 의료경영 창의실용 인재배출을 위한 교과목임을 입증할 수 있다. 국가직무능력표준(NCS, National Competency Standards)의 도입과 개발 및 개선의 배경은 현재의 대학교육훈련 자격제도 운영 수준과 산업현장과의 수요차

Table 17. Practical Subject of Health Management Creative with Global Competence through Job Analysis of <A> Hospital

| Hospital affairs team / insurance team | Major subject | Medical information management(NCS) | Major subject |
|---|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ discharging patient work ■ inpatient and outpatient work ■ emergency room work ■ patient safety management ■ perform medical dispute resolution business ■ civil patient care ■ efficient management of beds ■ insurance of certificate ■ pregnancy management ■ cooperation with external organizations ■ maintain strong ■ establish annual business plan. ■ enforcement. rating ■ feedback ■ perform insurance screening | <p>practice of hospital affairs</p> <p>Introduction to health management</p> <p>medical regulations</p> <p>hospital coordinator</p> <p>principles of health science</p> <p>health policy</p> <p>health insurance</p> <p>medical service marketing</p> <p>hospital management</p> <p>diagnosis project</p> <p>insurance claim examination</p> <p>practice</p> <p>health statistics</p> <p>healthcare informatics</p> | <ul style="list-style-type: none"> ■ medical information transcription ■ medical information protection ■ medical Information support ■ medical care information management ■ improvement of medical information management quality ■ medical institution evaluation support ■ management of medical information DB ■ medical information form development management ■ classification of disease and medical treatment ■ comprehensive water management ■ medical information integrity management ■ disease registration ■ medical information creation / support ■ reading, providing, exchanging medical information ■ cancer registration ■ medical Information Regulation Management ■ creating and utilizing hospital statistics | <p>medical terminology 1/2</p> <p>dissection physiology</p> <p>pathology</p> <p>healthcare informatics</p> <p>medical information system</p> <p>medical record</p> <p>cancer registration</p> <p>disease and surgery classification</p> <p>quality management of medical care</p> <p>medical record transcription</p> <p>medical Information System</p> <p>practice in medical records</p> <p>medical Information technology project</p> <p>medical computer</p> |
| <p>human resources team</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ personnel administration performance ■ development of hospital personnel ■ personnel evaluation management ■ job analysis ■ salary management ■ 4 major insurance management ■ other benefits management ■ labor relations management | <p>hospital human resource management</p> <p>career, start-up business and career</p> | <p>creative practice</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ introduction to design 1/2 ■ practical design ■ window design ■ comprehensive performance of window 1/2 ■ hospital practice ■ industry requirements | <p>major subject</p> <p>introduction to health management project 1/2</p> <p>medical information technology project</p> <p>hospital management</p> <p>diagnosis project</p> <p>virtual hospital management</p> <p>capstone design 1/2</p> <p>medical management</p> <p>domestic and overseas field practice</p> <p>medical interpreter (english / chinese, arabic)</p> |
| <p>general affairs team (general management)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ permission to open medical institutions and report change ■ managing property and hospital assets ■ carrying out a hospital-sponsored event ■ outsourcing contractor management | <p>medical regulations</p> <p>hospital cost management</p> <p>hospital accounting</p> <p>hospital coordinate data</p> | <p>convergence</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ career path 1/2 ■ humanities convergence | <p>liberal arts subject</p> <p>career, start-up business and career</p> <p>arts & humanities</p> <p>medical, philosophy and ethics</p> |
| <p>purchasing team</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ permission to open medical institutions and report change ■ managing property and hospital assets ■ carrying out a hospital-sponsored event ■ outsourcing contractor management | <p>hospital human resource management</p> <p>hospital cost management</p> <p>hospital accounting</p> | | |

source : K. H. Kim, & H. S. Yoo. (2003). Development of Educational Process Model for Hospital Management, symposium. The 22th house, Gyeong Buk Junior College, 411-428. [6]

Table 18. Summary of Job Analysis by Each Department of Hospital

| Department | Representative work | The subject concerned |
|------------------------------------|---|--|
| Department of hospital affairs | <ul style="list-style-type: none"> ■ outpatient hospital affairs ■ inpatient hospital affairs ■ management work ■ outside office work | hospital management hospital affairs management medical insurance medical Insurance Practice hospital practice |
| Department of planning | <ul style="list-style-type: none"> ■ planning ■ budgetting ■ analysis ■ marketing | hospital planning hospital marketing hospital accounting medical excel |
| Department of PR | <ul style="list-style-type: none"> ■ public relations service | |
| Department of personnel | <ul style="list-style-type: none"> ■ personnel service ■ welfare services | hospital personnel management hospital organization management |
| Department of general affairs | <ul style="list-style-type: none"> ■ general affairs ■ other tasks | health administration hospital organization management medical lawss |
| Department of payroll | <ul style="list-style-type: none"> ■ accounting ■ financial affairs | hospital accounting management hospital financial management medical excel |
| Department of Computer Development | <ul style="list-style-type: none"> ■ material management computerization ■ O.C.S ■ personnel and salary management | medical information management computer Science medical excel |
| Department of management | <ul style="list-style-type: none"> ■ asset management ■ warehouse service | hospital purchase management hospital management |
| Department of purchasing | <ul style="list-style-type: none"> ■ purchasing work | |
| Department of medical records | <ul style="list-style-type: none"> ■ medical records management ■ analysis of medical records | medical records management practice in medical records disease and surgery classification hospital statistics medical record computation optimal care assurance (QA) cancer registration |

로 인한 문제점을 해결하기 위해 산업현장의 변화와 요구에 부응할 수 있는 인력을 체계적으로 양성하고자 하는 데 있다[15]. 또한 국내에 의료경영학과, 보건행정학과, 병원경영학과 및 보건관리학과 등 보건의료관련학과가 개설된 대학에서는 교과과정에 '보건의료문제해결 능력'을 향상시키기 위한 교과목의 신규개설 검토가 필요하다. 주장한 연구[16]에서 병원의 인적관리부서 뿐만 아니라 직원들의 문제해결 능력 강화를 위한 교육개발과 실행으로 조직내부 직원들의 역량을 강화시켜 급변하는 경영환경에 우위성을 확보할 수 있음을 주장하였다.

보건의료의 특성화 교육방향은 크게 다음과 같이 분류된다. 의료경영의 관리영역과 의료경영의 정보영역 및 정보기술영역, 그리고 의료통역 영어, 중국어, 아랍어를 비롯한 글로벌 소통능력 등이다. 현장실습영역에서도 실제 국내실습과 해외실습으로 구분할 수 있다. 또한 창의 실용영역에서도 가상병원(Virtual hospital) 경영 캡스톤 디자인 1/2, 의료정보기술 프로젝트 등의 교과목을 구성하여 창의적인 사고력 증진을 도모하고 있다. 따라서 위

의 내용을 종합한 의료경영 분야의 교육과정 모델에서 본 융복합 교육이 최선으로 이루어 질 수 있도록 알맞게 편성된 것으로 사료된다. 특히 보건의료정보기술의 변화로 의료기관에서 데이터 질관리의 중요성이 강조되고 있는 현실[17]에서 데이터 거버넌스 시대의 도래[18]와 함께 조직에서 사용하는 데이터 가용성, 유용성, 통합성 및 보안성을 관리하기 위한 정책과 프로세스를 다루며, 프라이버시, 보안성, 데이터 품질과 관리규정 준수를 강조하고 있다. 보건의료정보관리사의 핵심역량은 데이터수집, 데이터 검증, 데이터 유지관리, 데이터/정보 분석, 데이터 변환, 의사결정지원, 정보보급 및 연계, 보건정보지원관리, 혁신, 정보거버넌스와 통제 등이다. 따라서 보건 의료정보관리자(HIM, Health Information Management)의 융복합 교과목은 Fig. 1에서와 같이 관리영역(인사, 재무, 회계, 마케팅/관리정보, 산업공학, 관리과학, 서비스, 과학) 뿐만 아니라 정보기술영역(데이터 처리, 컴퓨터 프로그램, 통계), 보건의료영역(의료전달체계, 공중보건, 공공의료법, 임상이전 의학)의 교과목 구성에서 글로

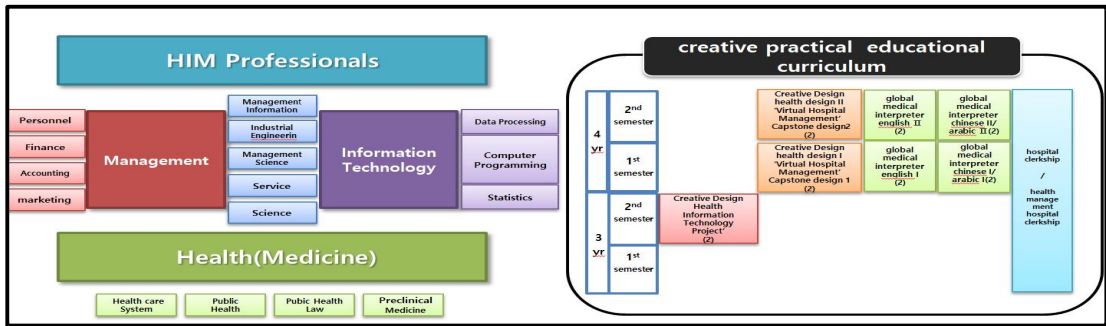


Fig. 1. HIM of convergence V/S creative practice

별 역할을 갖춘 보건 의료 특성화 방향의 창의실용 교육 과정의 교과목(가상병원경영 캡스톤디자인, 의료정보기술 프로젝트, 병원경영진단 프로젝트, 의료통역 영어/중국어/아랍어, 국내외 산업체 실습 등)을 융복합 할 필요성이 있다.

특히, 이는 의무기록사의 직무에 대한 법률적 정의(의무기록사의 명칭이 보건 의료정보관리사로 개칭, 2018 시행)가 일반적으로 통용되는 의미와 다르게 하고 있듯이 법률적 직무도 2018년부터 변경됨에 따라 새로운 시대의 직무확대에 따른 업무변화를 고려한 교육과정의 편성을 고려해 볼 수 있다.

5. 결론

본 의료경영 특성화 일 지정대학의 현장실습 협력보건의료기관 중 동계실습대상인 18개 기관, 21개부서(원무과, 인사노무팀, 의료정보팀 등)에서 근무하는 현장 실무자를 대상으로 2017년 1월 9일 ~ 2017년 5월 1일까지 약 4개월 동안의 총 98부 설문조사결과를 분석하였다.

설문분석결과, 전공교육 방향, 특성화 방향 그리고 인성관련 교육 등에서 직위와 성별에 따라서 혹은 기관에 따라서 다소 차이가 있지만, 의료기관에서 요구하는 바람직한 인재상에는 큰 차이가 없었다.

구체적으로 설문조사결과 병원 등에서 필요로 하는 바람직한 인재상은 실천적 전문인 35%, 융합적 지식인 22%, 혁신적 창의인 18% 순 등이다. 결론적으로 보건의료기관 현장에서 관련 업무와 지식을 직접 실행하고 융합할 뿐 아니라 혁신을 과감히 수행하는 인재상을 말한다. 실무자가 요구하는 전공 교육방향은 창의실용성/의료정책(58%), 의료정보기반(15%), 의학용어(7%), 의료

경영(6%) 순 등이다. 결론적으로 정보를 기반으로 하는 창의실용인재를 말한다. 그러나, 이 전공교육은 위에서 언급하였듯이 성별에 따라서 수행하는 역할과 기능이 다를 수 있으므로 특히 성별에 따라 다소간 차이가 있다. 바람직한 전공교육은 이론+실무중심(37.5%), 전문성중심(22.2%), 실무중심(21.5%) 등의 순으로 나타나서 보건의료기관에서 요구되는 교육은 의학과 같은 전문성보다는 이론과 실무를 동시에 겸비한 교육방향을 제시해 준다.

끝으로 현장실무자가 요구하는 의료경영학과의 특성화교육과목은 의료관계법규(18.9%)와 의학용어(17.2%), 원무관리실무(14.7%) 등이고, 기타 의료경영개론, 의료정책, 질병 및 수술기록, 의무기록학 등 순이다. 그러나, 이 특성화방향은 위에서 언급하였듯이 특히 전공교육방향에서 보여준 성별차이 뿐 아니라 직위별 그리고 기관별과도 차이가 있다. 기존 연구의 보건의료관련 전공 교육과정과 직무분석을 통한 특성화 교육과정에서 교과목 도출을 비교한 결과 <글로벌 역량을 갖춘 의료경영 창의실용 인재배출을 위한 교과목>이 2016년 A 병원의 부서별 직무분석을 통한 보건의료 특성화 교육방향에서 설정된 교과목 및 국가직무표준(NCS)개선 연구결과[13]와 상당부분 부합되었다. 따라서 보건의료정보관리자(HIM)의 융복합 교과목은 관리영역 뿐만 아니라 정보기술영역, 보건의료영역 교과목 구성에서부터 향후 글로벌 역량을 갖춘 보건의료 특성화 방향의 창의실용 교육과정의 교과목구성을 위해 성별 뿐 아니라 병원직위별 및 병원기관별 특성을 고려한 융복합 교육과정의 필요성이 있다.

또한 국제보건의료교육과정 개발에 있어서 고려해야 할 점은 국제보건의료의 정의와 목적, 중심가치, 교육성과, 교육방법, 멘토십, 실습 및 평가가 중요하게 제시되고 [19] 있으므로 향후, 보건의료정보관리자의 교육과정 개발의 방향성에 대한 연구도 필요하다.

6. 연구의 시사점 및 한계와 방향

6.1 연구의 시사점

본 연구가 비록 의료경영 특성화 일 지정대학의 4년제 현 교육과정을 평가하였지만, 보건 의료 교육계에 함의하는 바가 적지 않다. 2018년 5월 현재 전국 2년, 3년, 4년제 및 대학원 의료경영계열(의료경영학과, 병원경영학과, 병원 의료경영정보학과, 보건관리학과, 보건 의료 행정학과, 의료행정학과, 보건행정학과, 보건관리학과 등)학과는 약 140여개 학교에 이른다. 이들 교과목의 교육과정이나 과목이 상당히 유사 혹은 중복되고, 거의 동일한 면허증이나 자격증의 취득을 목표로 하며, 또한 대부분의 졸업생들이 병원이나 보건 의료 기관에 취업해서 거의 유사한 병원 전문인 혹은 병원 관리자로서의 역할을 수행하므로 본 연구 결과가 타 관련학과에 함의하는 바가 크다고 사료된다.

6.2 연구의 한계 및 향후 방향

본 연구 설문조사 대상이 주로 의료경영 특성화 일 지정대학 현장실습 협력 의료기관을 중심으로 진행하였으므로 향후 연구 대상은 전국의 종합병원으로 확대할 필요성이 있다. 더불어 종합병원 내에 좀 더 다양한 현장 보건 의료 종사자를 대상으로 하고 실제적인 교육과정의 내용을 연구한다면 좀 더 심도 있는 연구 조사가 수행될 것으로 생각된다.

REFERENCES

- [1] Y. C. Song. (2017). A Study on the Establishment of Strategies for the Training of Standard Manpower in the Industrial Revolution in the Fourth Industrial, *Korean Public Management Review*, 31(3), 195-217.
- [2] J. S. Seo. (2014). Good university education for fostering human resources, *HR insight*, 712, December, August 22th.
- [3] T. Torres & S. Marker. (1982). *Curriculum process in nursing ; A guide to curriculum development*, Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- [4] H. K. Jung, H. J. Chung, S. J. Kim & E. O. Han. (2008). A Study on the Development of International Standardization Curriculum of the Department of Health Science at Daegu Health College : Focusing on Basic Survey, *Knowledge Economy Public Officials Education Center, Occupational Safety and Health : Cultivating global talents leading creative and practical, General Book Cheonan Knowledge Economy Public Officials Education Center*, 95-96.
- [5] A. L. Kiyumi. (2015). Health information management professionals, current status and future prospects. In Health Information Management Association (HIMA), *INDIA-1st National Conference on HIM & IT*, 4-5.
- [6] K. H. Kim & H. S. Yoo. (2003). *Development of Educational Process Model for Hospital Management, symposium* The 22th house, Gyeong Buk Junior College, 411-428.
- [7] N. S. Park. (2014). A Study on the Improvement of Curriculum of Hospital Administration Professional Manpower Using National Inefficiency Standards, *Journal of Hospital Management*, 19(2), 22-33.
- [8] L. M. Spencer & S. M. Spencer. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York., John Wiley & Sons.
- [9] K. I. Youn, B. G. Ahn & C. M. Park. (2002). *Connected Major <Medical Management> Development Studies*, Keimyung University, Korea Research Foundation.
- [10] H. J. Chang, Y. D. Kwon, B. R. Han & H. H. Kim. (2004). The roles and competencies of healthcare professionals in the medical industry, *Korean Society of Hospital Management, Journal of the Korean Society of Hospital Management*, 9(2), 128-148.
- [11] B. D. Hwang. (2008). Job Satisfaction and Organizational Commitment by Major Field in Hospital Administrative Workers Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hospital Administrative Staffs according to Their Majors, *Journal of the Korea Contents Association*, 8(6), 186-194.
- [12] H. S. Yoo, Y. H. Kim & K. H. Kim. (2011). Case study: DACUM Analysis of job functions of hospital by law, *Korean Journal of Hospital Management*, 16(1), 124-141.
- [13] M. K. Park, E. M. Choi, T. S. Kim & S. H. Kim. (2017). National incompetence standard NCS and utilization package, *Medical Information Management, Ministry of Employment and Labor*, Industrial Manpower Management Corporation, Korean Medical Records Association.
- [14] E. M. Choi, H. J. Lee, O. N. Kim & Y. H. Choi. (2015). A Study on the development of the standard of job competence of the medical record company, *Journal of Digital Convergence, Korea Digital Policy Institute*, 13(7), 229-238.

- [15] D. K. Kim. (2005). *Human resource development and national incompetence standards by industry sector*, Korea Vocational Training Institute.
- [16] M. D. Kong. (2016). Competencies Necessary to Hospital Staffs and Managers in the Global Age, Korean Society for Safety Management Science, *Journal of the Korean Society of Safety Management*, 18(1), 227-236.
- [17] S. H. Kang. (2017). Announcement of the International Standards Curriculum, *Korean Medical Records Association, by the Health Information Controller, AHIMA*.
- [18] B. Rockendorf. (2017). Data Governance is Imperative for Big Data Analytics, *Journal of AHIMA(American Health Information Management Association)*, Posted By AHIMA Staff on Oct 27.
- [19] L. Redwood-Campell, B. Pakes, K. Rouleau, C. MacDonald, J. Arya, N. Paukey, & K. Pottie. (2011). Developing a curriculum framework for global health in family medicine: emerging principles, competencies, and educational approaches, *BMC Med Educ*, 11, 46-47.

최 은 미(Choi, Eun Mee) [정회원]



- 1995년 8월 : 한양대학교 병원행정 전공(행정학석사)
- 2003년 2월 : 한양대학교 대학원 산업의학 전공(의학박사)
- 2008년 9월 ~ 현재 : 가톨릭관동대학교 의료경영학과 교수

▪ 관심분야 : 보건산업, 국가직무능력표준(NCS) 교육과정, 의료정보, 개인건강정보보호
 ▪ E-Mail : smart609@cku.ac.kr

권 이 승(Kwon, Lee Seung) [정회원]



- 1999년 12월 : 영국 Birmingham 대학 HSMC 보건관리 전공(사회과학 석사)
- 2013년 2월 : 호서대학교 벤처대학원 보건학 전공(보건학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 가톨릭관동대학교 의료경영학과 교수

▪ 관심분야 : 보건의료, 보건산업, 의료관광, 의료IT 등
 ▪ E-Mail : leokwon1@cku.ac.kr

박 영 술(Park, Young Sool) [정회원]



- 1990년 2월 : 경북대학교 대학원 통계학전공(이학박사)
- 2010년 2월 : 경희대학교 Medical MBA(의료경영학석사)
- 1995년 3월 ~ 현재 : 가톨릭관동대학교 의료경영학과 교수

▪ 관심분야 : 건강보험론, 의료관계법규, 보건통계학
 ▪ E-Mail : yspark@cku.ac.kr

정 용 식(Jung, Yong Sik) [정회원]



- 1983년 2월 : 대구대학교 산업공학과 졸업(공학사)
- 1985년 2월 : 건국대학교 대학원 산업 공학과 졸업(공학석사)
- 1992년 6월 : 일본 오사카부립대학 대학원 경영공학과 졸업(공학박사)

▪ 2000년 1월 ~ 12월 : 미국 캘리포니아 주립대학 경영정보학과 방문교수
 ▪ 2009년 1월 ~ 12월 : 캐나다 알버타 주립대학 의과대학 보건의료센터 방문교수
 ▪ 1993년 3월 ~ 현재 : 가톨릭관동대학교 의료경영학과 교수
 ▪ 관심분야 : 의료정보시스템, U-Healthcare 서비스
 ▪ E-Mail : ysjung@cku.ac.kr