

의료기관 일부 원무행정직의 조직몰입, 조직충성도 및 직무소진이 이직의도에 미치는 융복합적인 영향

배상윤, 김승희*
전주비전대학교 보건행정학과 교수

Convergent Influence of Organizational Commitment, Organizational Loyalty and Job Burnout on Turnover Intention among Some Administrative Staff in Medical Institution

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

요 약 본 연구는 의료기관 일부 원무행정직의 조직몰입, 조직충성도 및 직무소진과 이직의도 간의 관련성을 파악하고 이직의도에 미치는 융복합적인 영향을 규명하였다. 조사대상은 임의로 선정된 J지역의 27개 의료기관에서 무작위로 추출된 원무행정직 320명으로 하였으며, 자료수집은 2018년 7월 2일부터 2018년 7월 27일까지 구조화된 무기명 자기기입식 설문지를 통해 이루어졌다. 이직의도는 직무소진과는 양의 상관관계를, 조직몰입 및 조직충성도와는 음의 상관관계를 보였다. 공분산구조분석 결과, 직무소진이 높아질수록, 조직몰입 및 조직충성도가 낮아질수록 이직의도를 증가시키는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 볼 때, 의료기관 원무행정직의 이직의도를 낮추기 위해서는 직무소진을 낮추고, 조직몰입 및 조직충성도를 높이는 노력이 필요하다. 분석결과는 의료기관 원무행정직의 이직의도를 낮추는 보건행정정책 및 산업보건교육에 활용이 기대된다. 추후연구에서는 의료기관 원무행정직의 이직의도에 영향을 미치는 융복합적인 추가요인에 대한 분석이 필요하다.

주제어 : 융복합, 의료기관 원무행정직, 이직의도, 조직몰입, 조직충성도, 직무소진

Abstract This study investigated convergent influence on turnover intention and its association with organizational commitment, organizational loyalty and job burnout among some Administrative Staff in Medical Institutions(ASMI). The subjects were 320 randomly selected ASMI from 27 medical institutions in the J region, Data collection was carried out via a structured self-administered questionnaires from July 2, 2018 to July 27, 2018. Turnover intention was positively correlated with job burnout, and it was negatively correlated with organizational commitment and organizational loyalty. The covariance structure analysis showed that the higher job burnout, and the lower organizational commitment and organizational loyalty tend to increase turnover intention. The results indicate that the efforts, to increase organizational commitment and organizational loyalty, and to decrease job burnout, are required to decrease the turnover intention of ASMI. The results are expected to be useful for health administration policy and industrial health education to decrease the turnover intention of ASMI. In the following study, the analysis about convergent additional factors of influence on the turnover intention of ASMI will be needed.

Key Words : Convergence, Administrative staff in medical institution, Turnover intention, Organizational commitment, Organizational loyalty, Job burnout

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

Received February 28, 2019
Accepted May 20, 2019

Revised March 29, 2019
Published May 28, 2019

1. 서론

의료기관은 도시화, 인구증가 및 경제발전과 더불어 외형적으로 성장하여 오면서, 높은 질의 의료서비스에 대한 요구, 인구구조의 변화 및 건강보험 등의 변혁을 수용하면서 경쟁력을 확보하고 있다. 또한 지속적으로 성장하며 생존해나가야 하는 경영혁신의 과제를 해결해나가야 되는 도전에 직면하여 있다[1]. 의료기관은 의료수요자의 다양하고 수준 높은 의료 및 행정서비스에 대한 기대에 부응하고, 복잡화된 제반 시스템의 효율적인 운영 및 관리와 분화되고 전문화된 의료기관 종사자 인력관리의 난제에 대한 최선의 해답을 끊임없이 찾고 있다. 동시에 경영혁신 요구를 능동적으로 수용하며, 고부가가치를 창출하는 시스템으로 제도약을 시도하고 있다[2].

의료기관의 서비스접점은 노동집약적이고 고도로 전문화 및 분업화된 직무군에 의하여 관리 및 확대되어 가는 특징이 있다. 이러한 접점은 의료 및 행정으로 이원화되어 있어서 양적 및 질적 측면의 서비스 질 관리 및 인력관리를 어렵게 하고 있다[3]. 다양한 전문인력이 환자 및 가족을 직접 대면하여 불건강을 돌보는 업무특성은 의료기관 종사자에게 담당업무에 대한 끊임없는 갈등 및 압박과 심리 및 정서적 위험을 야기하고 있다[2].

의료기관의 원무행정직은 재무, 세무, 인사, 구매, 자재, 시설, 의료정보 및 심사청구 등의 원무행정의 경영관리를 수행하는 전문 직업군으로 일컬어진다[1]. 원무행정직은 의료기관 직무의 이원화에 따른 자율성 저하 및 역할 모호성으로 업무의 부담 및 혼잡이 증가하는 실정이다[3]. 환자에 대한 행정서비스를 수행하는 원무행정직은 의료기관 환경의 돌발적 상황 대처, 이원화 인력체계에서 효과적인 직무의 수행과 역량강화 등의 부단한 요구 및 압박으로 직무몰입이 낮아지고[4-7], 직무충성도가 저하되며[8], 직무소진이 높아져[9,10], 재직 중인 의료기관의 구성원으로서의 자질을 종결하려는 자발적 혹은 비자발적인 이직 및 이직의도의 위험에 노출되어 있다.

이직의도는 소속된 일터를 퇴직하고 타 직장으로 옮기려는 생각에서 행동으로 연계될 수 있는 심리적인 상태로 실제 이직을 예측하는 신호로 관리될 수 있다[11]. 의료기관 원무행정직의 이직의도는 의료기관 직무의 수행을 포기하고 퇴직하려는 의향을 갖는 것이다[12]. 의료기관 원무행정직의 이직의도는 외부환경 변화에 대응하여 경영혁신을 통한 생존 및 지속성장에 대한 압박과 내부환경이 수반하는 노동집약, 환자접점 및 인력이원화체계 등이 발생시키는 직무수행의 조건이나 상태가 영향을 미

친다고 볼 수 있다. 의료기관 원무행정직의 업무압박 및 조직의 갈등 등은 직무에 대한 몰입 및 충성도를 낮추고 소진을 증가시켜 조직을 떠나려는 이직의도로 이어질 수 있다. 이러한 의료기관 원무행정직의 이직의도는 개인적으로는 심리 및 정서적인 문제일 뿐만 아니라 조직적 차원에서 직무수행의 노동생산성을 저하시키고 직무성공을 낮출 수 있으므로, 산업보건교육 및 의료기관 인적자원관리에서 중요한 문제로 다루어질 필요가 있다.

의료기관의 원무행정직의 이직의도에 영향을 미치는 구조모형을 설정하기 위하여 기존연구를 검토해 본 결과, 직무몰입, 직무충성도 및 직무소진 등이 관련성을 보이는 것으로 조사되었다. 의료기관 기술직의 높은 조직몰입은 낮은 이직의도에 영향을 미치고[4], 의료기관 종사자의 조직몰입은 이직의도와 연관성이 있으며[5], 조직몰입은 이직의도와 상관성이 있고 직접적인 영향을 미치고[6,7], 조직충성도는 직무소진 및 이직의도와 연관되어 있고, 조직충성도를 관리하여 직무소진을 낮춤으로써 이직의도를 완화할 수 있으며[8], 의료기관의 간호직 및 원무행정직의 직무소진 및 이직의도와 관련성이 보고되었다[9,10], 이러한 기존 조사들은 의료기관의 다양한 직무 종사자의 이직의도 문제를 다루고 있고, 관련된 개개 요인과 이직의도의 부분적인 연관성을 분석하였으나, 조직몰입, 조직충성도 및 직무소진이 상호 관련되어 있고 서로 간에 미치는 영향을 분석하지 못하였다는 제한이 있다. 따라서 본 연구는 기존연구를 참고하여 요인 간의 관련성에 의한 구조모형을 제시하고 조직몰입, 조직충성도, 직무소진 및 이직의도의 상대적인 중요도와 상호간의 영향력을 분석하는 융복합적인 접근을 시도하고자 한다.

본 연구의 목적은 의료기관 원무행정직의 조직몰입, 조직충성도, 직무소진 및 이직의도의 상관관계를 알아보고 이들 요인 간 및 이직의도에 미치는 융복합적인 영향력을 파악하여 이직의도를 낮추는 보건행정정책 및 산업보건교육에 활용될 수 있는 기초자료를 제공하는 것이다.

2. 연구방법

2.1 조사대상

2018년 7월 2일부터 2018년 7월 27일까지 J지역에서 임의로 선정된 27개 의료기관의 원무행정직을 대상으로 하였다. 자료의 적정한 표본 수는 G*Power 3.1 프로그램[13]을 이용하여 t-test, ANOVA, 상관분석 및 다중회귀분석에서 유의수준 .05, 검정력 .95, 효과크기 .15로

대근무 22.8%이었고, 현직장의 총 근로자수는 70명미만 30.9%, 70명-130명미만 40.3%, 130명이상 28.7%로 나타났다.

Table 2. General Characteristics of respondents(N=320)

Variables		N(%)
Sex	Male	90(28.1)
	Female	230(71.9)
Age(yrs)	<35	175(54.7)
	35≤	145(45.3)
	<2	148(46.3)
Employment period in the current job(yrs)	2-5	82(25.6)
	5≤	90(28.1)
	<2 million	183(57.1)
	3 million≤	101(31.6)
Monthly income(KRW)	2-2.9 million	101(31.6)
	3 million≤	36(11.3)
Position	General staff	271(84.7)
	Manager over	49(15.3)
Employment type	Permanent	308(96.2)
	Temporary	12(3.8)
Shift pattern of duties	Daywork	247(77.2)
	Shiftwork	73(22.8)
No. of Hospital employee(person)	<70	99(30.9)
	70-130	129(40.3)
	130≤	92(28.7)
Total		320(100.0)

3.2 이직의도와 관련변수들 간의 상관관계

Table 3에서 이직의도와 관련요인간의 상관관계를 보면, 이직의도는 직무소진의 3가지 하위요인인 소진, 냉소 및 직업효능감 감소와는 유의한 양의 상관관계를, 조직몰입 및 조직충성도와는 유의한 음의 상관관계를 보였다.

Table 3. Correlation coefficients between model factors

Variables	1	2	3	4	5
1. Turnover intention	1				
2. Organizational commitment	-.482**	1			
3. Organizational loyalty	-.495**	.694**	1		
4. Exhaustion	.525**	-.296**	-.303**	1	
Job burnout	.536**	-.330**	-.372**	.600**	1
5. Cynicism					
6. Reduced professional efficacy	.112*	-.395**	-.476**	.066	.221**

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

3.3 공분산 구조분석 결과

1개의 외생개념(조직몰입)과 3개의 내생개념(조직충성도, 직무소진, 이직의도)을 이론적 잠재변수로 모델을 구축하였다. 잠재변수인, 조직몰입의 관측변수는 조직몰입으로, 조직충성도의 관측변수는 조직충성도로, 직무소진의 관측변수는 직무소진의 소진, 냉소 및 작업효능감 감소로, 이직의도의 관측변수는 이직의도로 하였다.

Table 4에서 모델적합도는, 절대적합지수에서 $\chi^2=5.239(df=3)$ 이며, $\chi^2/df=1.746$ 으로 판단기준치 3이 아니고, 유의확률은 판단기준치 .05이상인 $p=.155$ 이었고, 원소간 평균차이(RMR)은 .05이하인 .017이었으며, 기초부합치(GFI)는 .9이상인 .995이었고, 조정부합치(AGFI)도 .9이상인 .962이었으며, 근사제곱근평균제곱오차(RMSEA)는 .08이하인 .048로 나타났다. 한편, 증분적합지수에서는, 표준적합지수(NFI)는 .9이상인 .993이었고, 비표준적합지수(TLI)는 .9이상인 .984이었으며, 비교부합지수(CFI)는 .9이상인 .997로 나타나, 좋은 모델로 볼 수 있었다.

Table 4. Model identification

	Model Fit
	$\chi^2 = 5.239(df = 3), \chi^2/df = 1.746, p = .155$
	RMR(Root Mean square Residual) = .017
Absolute fit index	GFI(Goodness of Fit Index) = .995
	AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index) = .962
	RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation) = .048
	NFI(Normed Fit Index) = .993
Incremental fit index	TLI(Tucker-Lewis Index) = .984
	CFI(Comparative Fit Index) = .997

Table 5 및 Fig. 1에서 내생잠재변수에 대한 외생잠재변수의 효과를 보면, 표준경로계수가 조직몰입은 이직의도에 대해 -.189로 부(-)의, 조직충성도에 대해 .585로 정(+), 직무소진에 대해 -.178로 부의 직접효과가 있었다. 내생변수간의 효과를 보면, 조직충성도는 이직의도에 대해 -.172로 부의, 직무소진에 대해 -.323으로 부의, 직무소진은 이직의도에 대해 .536으로 정의 직접효과가 있었다. 또한, 종속변수가 독립변수에 의해서 설명되는 비율(SMC)로 볼 때,

Table 5. Structural model of endogenous and exogenous variables

Endogenous variable		Exogenous variable	Error	Coefficient of determination
Organizational loyalty	Job burnout	Organizational commitment	Z	SMC [¶]
Organizational loyalty		.585**	.056	.342
Job burnout	(-.323*)	-.178*	.015	.203
Turnover intention	-.172**	.536**	-.189**	.543

* : p<.05, ** : p<.01, ¶ : Squared Multiple Correlations(SMC), || : Standardized Regression Weights

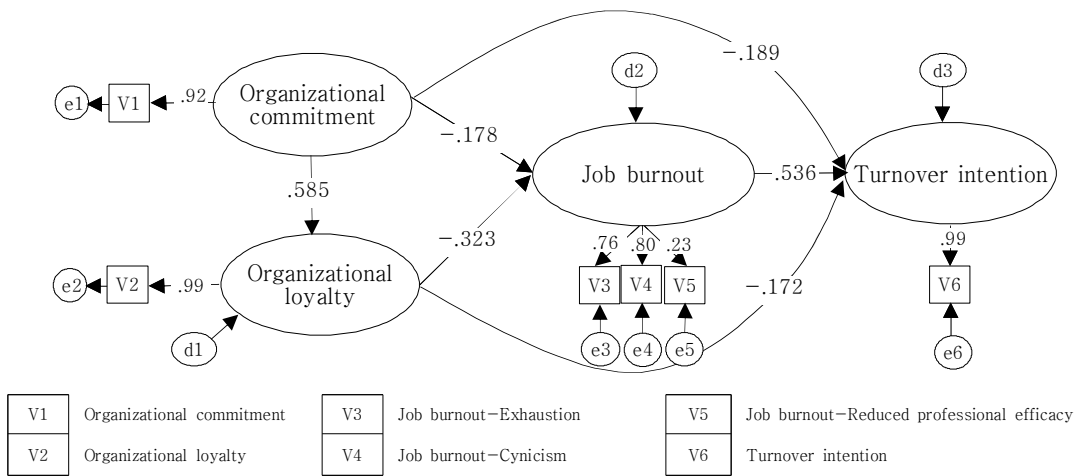


Fig. 1. Path diagram of structural equation modeling

직무몰입이 직무충성도를 34.2%, 직무몰입 및 직무충성도가 직무소진을 20.3%, 직무몰입, 직무충성도 및 직무소진이 이직의도를 54.3% 설명하였다. 경로계수는 5%수준 내에서 유의하였다.

4. 고찰

본 연구는 의료기관 원무행정직의 조직몰입, 조직충성도 및 직무소진이 이직의도에 미치는 융복합적인 영향력을 규명해보고자 시행되었다.

이직의도와 관련요인들 간의 상관관계를 보면, 이직의도는 직무소진의 3가지 하위요인인 소진, 냉소 및 직업효능감 감소와는 유의한 양의 상관관계를, 조직몰입 및 조직충성도와는 유의한 음의 상관관계를 보였는데, 이직의도와 상관관계를 보이는 조직몰입[4-6], 조직충성도[8] 및 직무소진[9,10]은 본 조사에서도 유사한 결과를 보였다. 이는 조직에 소속감을 갖고 애착을 느끼며, 조직의 가치와 목표를 수용하고 조직을 위해서 노력하려 하며 조직몰입도가 높을수록 이직의도를 낮출 수 있는 것으로 판단되었다. 조직에 대한 신뢰 및 책임 의식을 갖고 업무를 수행하는 조직충성도는 이직의도를 낮출 뿐만 아니라, 개인적으로는 이직하지 않고 장기근무를 이끌며, 조직의 업무성과를 높이는 데 기여하는 것으로 사료되었다. 업무 부담과 관련하여 심리적 및 정신적 탈진상태인 직무소진은 이직의도를 높이고, 업무능력을 저하시키고 조직의 가치와 성과에 부정적 영향을 미치는 것으로 보였다. 이와 같이 낮은 직무몰입 및 직무충성도와 높은 직무

소진은 이직의도를 높여, 이는 업무에 대한 집중도를 낮추고, 노동생산성을 저하시키며, 장기근속을 통한 조직과 개인의 공존으로 자기발전과 조직성장이 병행하는 발전적 상황에 걸림돌이 되는 것으로 판단되었다.

이직의도에 영향을 미치는 조직몰입, 조직충성도 및 직무소진 간의 인과관계를 추정하기 위하여 조직몰입을 외생잠재변수로, 조직충성도, 직무소진 및 이직의도를 내생잠재변수로 하여 공분산구조분석을 실시하였다. 그 결과 모델적합성은 양호하였으며, 경로계수에서 조직충성도는 조직몰입으로부터 .585로 나타났다. 직무소진은 조직몰입으로부터 -.178로, 조직충성도로부터 -.323으로 나타났다. 이직의도는 조직몰입으로부터 -.189, 조직충성도로부터 -.172, 직무소진으로부터 .536으로 나타났다. 직무몰입이 낮을수록[4,5,7], 직무충성도가 낮을수록 [8], 직무소진이 높을수록[9,10], 이직의도가 높다는 기존의 보고는 의료기관 원무행정직에서도 확인되었다. 원무행정직은 불건강 상태의 환자나 보호자를 직접 대면하여 행정서비스를 수행하는 업무특성이 주는 스트레스 압박, 의료기관 현장에서 다발하는 동적이고 돌발적 상황에 대한 민첩한 대처 요구, 의료 및 행정의 이원화 인력체계 내에서 원활한 직무 수행에 대한 업무갈등, 경영혁신에 대한 사회적 요구에 대응하여 원무행정 역량강화에 대한 부단한 압박 등으로 인하여 직무몰입을 저하시키고 [4-7], 직무충성도를 약화시켜[8], 직무소진을 악화함으로써[9,10], 의식적 혹은 자발적으로 조직으로부터 직무를 회피하고 구성원 자격을 종결하고자 하는 이직의도의 위험을 증가시키는 것으로 판단되었다. 따라서 의료기관 원무행정직의 이직의도를 낮추기 위해서는 조직몰입, 조

직충성도 및 직무소진을 이직의도의 선행위험요인으로 관리가 필요한 것으로 확인하였다. 즉 의료기관 원무행정 직에게는 조직에 대해 느끼는 동일감 및 공헌도를 개선하고, 업무수행에 있어서 책임감 및 신뢰감을 부여하며, 직무수행의 무관심 및 부정적 태도와 심리 및 육체적인 소진을 완화하는 자원 및 관리의 지원이 필요하다.

본 연구는 일개지역 소규모 표본의 횡단적조사로 이 결과를 전체 의료기관 원무행정직으로 확대 해석에는 제한이 따른다. 또한 설문조사에서 응답자의 주관적인 자기 기입식 방식으로 인한 응답편의의 위험성을 배제할 수는 없다. 그러나 의료기관 원무행정직의 이직의도에 대한 조사가 의료 및 의료지원 직군을 대상으로 분석되어 온 실정에서, 경영혁신에 대한 사회적 요구에 부응하여 직무역량강화가 부단히 요구되는 원무행정직의 이직의도에 대한 조사를 시행하여 보건행정정책 및 산업보건교육에 활용하고자 했다는 점에서 본 조사의 의의가 있다. 후속 연구에서는 최근에 타 직종에서 이직의도와 관련성이 보고되고 있는 역할갈등[19], 감성지능과 직무배태성[20], 근무환경과 상사와의 신뢰도[21] 및 직무스트레스[22] 등과 같은 추가요인들과 의료기관 원무행정직의 이직의도와 관련성에 대한 조사도 필요하다.

5. 결론

본 연구는 의료기관 원무행정직의 조직몰입, 조직충성도 및 직무소진이 이직의도에 미치는 융복합적인 영향력을 파악하였다. 2018년 7월, 2일부터 27일까지 임의로 선정된 J지역 소재 27개 의료기관에서 무작위 추출된 원무행정직 320명에 대한 설문조사 결과가 분석되었다. 이직의도는 직무소진의 하위요인인 소진, 냉소 및 직업효능감 감소와는 양의 상관관계를, 조직몰입 및 조직충성도와는 음의 상관관계를 보였다. 공분산 구조분석 결과, 조직몰입, 조직충성도, 직무소진 및 이직의도의 인과관계가 확인되었다. 따라서 이직의도에 융복합적인 영향을 미치는 것으로 분석된 요인들인, 조직몰입 및 조직충성도를 높이고, 직무소진을 낮추는 보건행정정책 및 산업보건교육 프로그램을 개발하여 의료기관 원무행정직의 이직의도를 낮추는 중재 노력에 활용할 필요가 있다.

REFERENCES

- [1] S. Y. Bae & S. H. Kim. (2018). Analysis of convergent influence of self-esteem, fatigue and psychosocial stress on depression among general hospital administrative staff, *Journal of Digital Convergence*, 16(9), 301-307. DOI : 10.14400/JDC.2018.16.9.301
- [2] S. Y. Bae & S. H. Kim. (2018). Analysis of convergent influence of organizational commitment questionnaire, type A behavior pattern and depression on job burnout among hospital administrative staff, *Journal of Digital Convergence*, 16(3), 345-351. DOI : 10.14400/JDC.2018.16.3.345
- [3] S. Y. Bae & S. H. Kim. (2018). Analysis of convergent influence of organizational justice, self esteem and self efficacy on occupational stress among some regional general hospital administrative staff, *Journal of Digital Convergence*, 16(5), 309-315. DOI : 10.14400/JDC.2018.16.5.309
- [4] J. H. Yang. (2016). The relations of stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in medical technicians, *Journal of Digital Convergence*, 14(7), 233-241. DOI : 10.14400/JDC.2016.14.7.233
- [5] G. T. Lim. (2017). Organization effectiveness studies of general hospital employees: Focusing on job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, *The Journal of the Korea Contents Association*, 17(6), 261-271. DOI : 10.5392/JKCA.2017.17.06.261
- [6] J. I. Kim & H. S. Jeong. (2009). The relationships of transformational leadership and transactional leadership on the hospital member's organizational commitment and turnover intention, *Korean Journal of Health Policy & Administration*, 19(2), 111-126. DOI : 10.4332/KJHPA.2009.19.2.111
- [7] J. Y. Han, J. H. Yang & D. M. Chang. (2014). A study on related factors affecting turnover intention in hospital employees, *Journal of Digital Convergence*, 12(7), 337-348. DOI : 10.14400/JDC.2014.12.7.337
- [8] S. S. Kim. (2013). A study on the relationship of family restaurant employees` job stress, job burnout, organizational loyalty, and turnover intention, *Journal of Foodservice Management*, 16(6), 71-90. UCI : G704-SER000002017.2013.16.6.005
- [9] J. Y. Nam et al. (2014). The influence of job burnout on the job satisfaction and turnover intention among hospital employees working at the admission and discharging department, *Journal of Health Informatics and Statistics*, 39(1), 60-80. UCI : G704-SER000008861.2014.39.1.002
- [10] Y. H. Lim & Y. C. Cho. (2018). Effects of job stress, fatigue, burnout, and job satisfaction on turnover intention among general hospital nurses, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 19(6), 264-274. DOI : 10.5762/KAIS.2018.19.6.264
- [11] H. C. Kim et al. (2017). The study on the influence of

hospital's outsourcing worker's QWL to the turnover intention, *Korea journal of hospital management*, 22(4), 102-112.

UCI : G901:A-0008947387

- [12] N. J. Allen & J. D. Meyer. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
DOI : 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- [13] F. Faul, E. Erdfelder, A. Lang & A. Buchner. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences, *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191.
DOI : 10.3758/BF03193146
- [14] B. H. Kim. (2010). *The relationship among emotional intelligence, job satisfaction, organizational commitment and organizational loyalty of organization member*, Master Thesis, Ewha Womans University, Seoul.
UCI : G901:A-0005635268
- [15] G. S. Yang. (2010). The effects of perceived organizational justice both trust in supervisor and loyalty of golf country club employee, *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 24(1), 85-102.
UCI : G901:A-0003395796
- [16] C. Maslach, W. B. Schaufeli & M. P. Leiter. (2001). Job burnout, *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
DOI : 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- [17] K. H. Shin. (2003). The Maslach Burnout Inventory -General Survey(MBI-GS): An application in South Korea, *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 16(3), 1-17.
UCI : G901:A-0001839541
- [18] J. Y. Choi. (2008). *The influence of the communication and the organizational conflict on job attitude. -Focused on the hospital staff-*, Master Thesis, Seoul National University, Seoul.
UCI : G901:A-0005399752
- [19] S. R. Lim & S. Y. Lee. (2018). A Systematic Review on Role Conflicts of Medical Service Workers, *Journal of Convergence for Information Technology*, 8(5), 1-10.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2018.8.5.001
- [20] M. J. Song & S. Y. Choi. (2017). A convergence study about influences of emotional intelligence and job embeddedness on turnover intention in general hospital nurses, *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(2), 83-89.
DOI : 10.15207/JKCS.2017.8.2.083
- [21] M. Y. Kim. (2018). The effects of nurses' working environment and reliability with superiors on turnover intention, *Journal of the Korea Convergence Society*, 9(10), 457-465.
DOI : 10.15207/JKCS.2018.9.10.457
- [22] Y. B. Park. (2017). The convergence effect of job stress of counselors on sexual orientation - Focusing

on ego resilience -, *Journal of Convergence for Information Technology*, 7(6), 193-199.

DOI : 10.22156/CS4SMB.2017.7.6.193

배 상 윤(Bae, Sang Yun)

[정회원]



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

· E-Mail : sangyb@jvision.ac.kr

김 승 희(Kim, Seung Hee)

[정회원]



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

· E-Mail : shkim@jvision.ac.kr