

중국 서비스 구성원의 직무특성이 이직의도에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로

황란권¹, 진춘화^{2*}

¹호남대학교 경영학과 박사졸업, ²호남대학교 경영학부 조교수

The Effects of Job Characteristics on Turnover Intention of Service Industry Employees in China Focused on the Mediating Effects Self-Efficacy

LanJun Huang¹, Chunhua Jin^{2*}

¹Doctoral Degree, Dept. of Business Administration, Honam University

²Assistant Professor, Dept. of Business Administration, Honam University

요 약 본 연구에서는 직무특성의 핵심요소인 기술다양성, 과업정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백에 초점을 맞춰 그 중요성을 강조하였다. 그리고 직무특성의 핵심요소들이 이직의도에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과를 검증하는데 초점을 두었다. 이를 검증하기 위해 중국의 서비스업에 근무하는 종업원을 대상으로 설문조사를 실시하여 실증분석을 진행하였으며, 연구결과 직무특성의 하위요인들인 기술다양성, 과업정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백은 모두 자기효능감을 향상시키는 것으로 밝혀졌다. 또한 자기효능감은 이직의도를 저하시키는 요소로 볼 수 있다는 것을 검증하였다. 더 나아가 자기효능감은 기술다양성, 자율성과 이직의도 간의 관계에서 완전 매개효과를 가진다는 것이 검증되었다. 이와 같은 연구결과들을 통해 직무특성의 하위요인 중에서 자기효능감에 가장 큰 영향을 미치는 요소가 무엇인지를 밝혔다. 마지막으로 본 연구결과를 바탕으로 중국 서비스업 기업과 중국에 진출하고자 하는 한국 서비스업 기업의 실무자에게 인적자원관리 측면에서 유용한 시사점을 제시하고 향후 관련 연구에 대해 논의하였다.

주제어 : 직무특성, 이직의도, 자기효능감, 기술다양성, 자율성

Abstract This research emphasized that the importance of key elements of job characteristics such as technical diversity, task identity, task importance, autonomy, and feedback. Moreover, it focused on verifying the effects of these five elements on turnover intention through Self-Efficacy. To verify this, an empirical analysis was conducted on employees of the service industry in China. Through empirical analysis, it was found that all five elements of job characteristics improve Self-Efficacy. Furthermore, Self-Efficacy was found to degrade the level of turnover intention. Furthermore, it has been verified that self-efficacy has a fully mediated effect in the relationship between the two elements(technical diversity, autonomy) of job characteristics and turnover intention. Through this research, it was revealed which elements of job characteristics had the greatest influence on self-efficacy. Finally, based on this research, we presented useful implications in human resource management to practitioners of Chinese service companies and Korean service companies seeking to enter China and future research directions were discussed.

Key Words : Job Characteristics, Turnover Intention, Self-Efficacy, Technical diversity, Autonomy

*Corresponding Author : Chunhua Jin(chunhua517@honam.ac.kr)

Received March 25, 2021

Accepted June 20, 2021

Revised April 9, 2021

Published June 28, 2021

1. 서론

직무특성은 개인과 조직의 교량적인 역할을 하는 중요한 요인으로, 조직구성원들의 직무수행을 통해 조직의 목표 달성을 가능케 하는 기본적 수단이며[1] 개인의 심리적 상태에 영향을 미친다[2]. 한편, 이직의도는 이직행위 이전의 선행변수로 직무에 만족치 못하거나 현재의 조직을 떠나고자 하는 조직구성원의 심리상태를 의미하고[3], 자기효능감은 특수한 과업을 수행할 있는 자신의 능력에 대한 개인적 믿음이다[4].

자기효능감의 증가는 직무만족을 향상시키고[5] 조직몰입을 제고하는 한편, 이직의도를 감소시키는 것으로 연구된 바 있다[6].

따라서 본 연구에서는 Hackman & Oldham(1975)의 직무특성 이론을 바탕으로 직무특성의 다섯가지 핵심요소인 기술다양성, 과업정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백이 이직의도에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과를 중심으로 실증하는 것을 목적으로 한다. 또한 본 연구를 통해 직무특성의 중요성과 자기효능감의 매개효과 및 이직의도에 미치는 부정적 효과를 규명하고자 한다.

2. 이론적 고찰 및 연구가설의 설정

2.1 Hackman & Oldham의 직무특성

Hackman & Oldham(1975)는 직무특성을 기술다양성(Skill variety), 과업정체성(Task identity), 직무중요성(Task significance), 자율성(Autonomy), 피드백(Feedback)의 다섯 가지 핵심적 요소로 구분하였다[7].

기술다양성은 조직구성원이 직무를 수행함에 있어서 다양한 기술과 능력을 사용하는 활동들이 요구되는 정도를 의미하며, 과업정체성은 직무가 요구하는 전체로서의 완결 정도를 의미한다. 직무중요성은 직무 자체가 동료 혹은 인접한 조직, 고객들의 생활 혹은 복지 등에 중요한 역할을 한다고 지각하는 것을 의미한다. 자율성은 조직구성원이 자신의 직무수행 절차 및 직무일정 계획을 결정할 경우의 조직구성원에게 허용된 자율, 독립성, 재량권의 정도를 의미한다. 피드백은 조직구성원들이 직무 수행의 효율성 혹은 질에 대해 얻게 되는 확실하며 직접적인 정보의 양을 의미한다.

2.2 직무특성과 자기효능감

직무특성은 개인에게 직무에 대한 의미, 책임 그리고

결과에 대한 인지 등을 지각하게 하는 직무가 가진 특별한 성격이며[8], 특정한 직무 특성이 조직구성원 개인의 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 심리상태를 유발시킨다[9].

자기효능감은 지향적 과제에서 지향적인 결과 산출에 요구되는 일련의 조치를 취하고 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음이다[10]. 직무특성의 다섯가지 핵심요소인 기술다양성, 과업중요성, 과업정체성, 직무자율성, 직무피드백에 대한 지각이 높을수록 자기효능감이 향상하며[11], 직무특성의 핵심요소 중 피드백은 목표달성에 대한 효능감을 향상시킨다[12].

따라서 본 연구에서는 직무특성의 기술다양성, 과업정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백이 자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설을 도출하였다.

가설1: 직무특성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-1: 직무특성의 기술다양성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-2: 직무특성의 과업정체성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-3: 직무특성의 직무중요성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-4: 직무특성의 자율성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-5: 직무특성의 피드백은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3 이직의도와 자기효능감

이직의도는 조직을 그만두겠다고 생각하고, 떠나기 위하여 계획적으로 직장을 그만두겠다고 의도하는 인식과 정이다[13]. 자기효능감은 이직의도에 부정적인 영향을 미치며[14], 자기효능감이 높은 조직구성원일수록 높은 직무목표를 설정하고 달성할 수 있으며 이를 통해 조직몰입을 견고히 하여 이직의도를 저하시킨다[15].

이처럼 자기효능감의 수준에 따라 이직의도에 미치는 영향 정도에 차이가 발생할 수 있기에 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설2: 자기효능감은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2.4 자기효능감의 매개효과

자기효능감은 직무특성과 혁신행동, 직무특성과 직무만족, 직무특성과 조직몰입 간의 관계에서 매개역할을 한

다[16-18]. 이를 바탕으로 본 연구에서는 자기효능감을 매개변수로 정하여 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설3: 자기효능감은 직무특성과 이직의도간의 관계를 매개할 것이다.

가설3-1: 자기효능감은 직무특성의 기술다양성과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.

가설3-2: 자기효능감은 직무특성의 과업정체성과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.

가설3-3: 자기효능감은 직무특성의 직무중요성과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.

가설3-4: 자기효능감은 직무특성의 자율성과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.

가설3-5: 자기효능감은 직무특성의 피드백과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.

3. 연구모형 및 분석방법

3.1 변수의 측정

본 연구에서 직무특성에 관한 측정지표는 김우진(2010)의 연구에서 사용된 문항을 20개 문항으로 수정하여 활용하였다[19]. 자기효능감에 관한 측정지표는 이종학(2014)의 연구에서의 문항을 수정한 5개 문항을 사용하였으며[20], 이직의도의 측정지표는 김희정(2018)의 연구에서 개발한 5개 문항을 수정하여 사용하였다[21].

본 연구에서의 모든 문항은 Like 5점 척도로 측정하였다.

3.2 분석방법

본 연구에서는 SPSS 20.0 통계프로그램을 사용하여 분석을 진행하였다. 측정대상자의 인구통계학적 특성을 분석하기 위해 빈도분석과 기술통계를 실시하였고, 측정도구의 타당도와 신뢰도를 검증하기 위하여 신뢰도분석과 요인분석, 상관관계 분석을 실시하였다. 본 연구에서 설정된 가설검증을 위해 다중회귀분석과 3단계 회귀분석을 실시하였다.

4. 실증분석

4.1 인구통계학적 분석

본 연구는 중국 서비스업에 종사하는 구성원 412명으

로 대상으로 설문을 진행하였고 최종 386부를 본 연구의 실증분석에 사용하였다. 표본의 성별을 구분하여 살펴보면 남성 141명(36.5%), 여성 245명(63.5%)이다. 연령대는 20대가 79.8%, 30대가 14.0%, 40대 이상이 6.2%로 나타났다. 결혼상태를 확인하면 미혼이 28.8%, 기혼이 71.2%로 구성되었고, 학력은 대학졸업이 45.3%, 대학원 졸업이 40.7%를 차지하는 것으로 나타났다. 근무연수는 5년 이하가 75.6%로 가장 많은 것으로 나타났다.

4.2 탐색적 요인분석

탐색적 요인분석 결과는 Table 1에 제시한 바와 같이 KMO 값은 .820(sig=.000)이며 유의수준 1%에서 통계적으로 유의미한 값을 보이고 있다. 따라서 요인분석 모형이 타당한 것으로 나타났다.

Table 1. The Result of Factor Analysis

Variables	Item	Component						
		1	2	3	4	5	6	7
Task Identity (TI)	2	.775	.049	.122	.138	.031	.059	.252
	3	.752	.165	.221	.175	.162	.074	.036
	4	.733	.149	.170	.152	.111	-.058	.153
	5	.695	.279	-.062	.136	.241	-.136	.057
Self-Efficacy (S-E)	3	.151	.789	.161	.191	.114	-.073	.114
	4	.190	.747	.099	.170	.117	-.089	.159
	5	.209	.743	.216	.106	.089	-.091	.063
	2	.050	.664	.071	.179	.106	-.037	.162
Autonomy	3	.058	.145	.809	.110	.028	-.097	.128
	1	.353	.136	.762	-.005	.161	-.016	-.114
	2	.363	.147	.713	.015	.176	-.120	-.157
	5	-.171	.177	.707	.054	.057	-.063	.407
Feedback	2	.117	.134	.052	.797	-.035	-.023	.070
	3	.063	.095	.049	.768	.055	-.014	.019
	4	.179	.158	.064	.723	-.054	-.009	.060
	5	.105	.151	-.015	.644	.131	-.030	.097
Skill Variety (SV)	3	.012	.110	.173	.069	.828	-.048	.155
	5	.126	.026	-.038	-.044	.772	.025	-.120
	2	.186	.188	.233	.043	.708	-.092	.337
	4	.254	.184	.066	.085	.590	-.151	.197
Turnover Intention (TI)	3	-.025	-.136	-.021	-.034	-.043	.773	-.086
	1	.030	.098	-.023	-.101	-.056	.646	-.056
	5	-.054	-.139	-.021	.134	.068	.641	.018
	4	-.032	-.166	-.026	.062	-.012	.614	.088
Task Significance (TS)	2	.021	.091	-.125	-.151	-.141	.614	-.010
	4	.080	.198	.097	.156	.136	.031	.857
	3	.155	.126	.141	.075	.109	.067	.797
	5	.290	.138	-.180	.032	.087	-.165	.554
eigenvalue		2.879	2.711	2.605	2.480	2.429	2.330	2.286
explain rate(%)		10.283	9.681	9.303	8.857	8.675	8.321	8.163
accumulation rate(%)		10.283	19.964	29.267	38.124	46.799	55.121	63.284
		KMO=.820(sig=.000)						

4.3 기술통계, 신뢰도, 상관관계 분석

Table 2는 독립변수인 직무특성의 다섯가지 핵심요인인 직무중요성, 과업정체성, 기술다양성, 자율성, 피드백, 매개변수인 자기효능감, 종속변수인 이직의도에 대한 신뢰도 분석결과이다. 모든 변수의 Cronbach's Alpha 값은 .6이상이므로 본연구에서 사용된 측정도구 신뢰도에 문제가 없다는 것이 확인되었다.

Table 2. The Result of Descriptive Statistics, Reliability and Correlation Analysis

	Average	Standard deviation	SV	TI	TS	Autonomy	Feedback	S-E	TI
SV	3.54	.788	1						
TI	3.52	.832	.408***	1					
TS	3.64	.758	.361***	.374***	1				
Autonomy	3.47	.814	.342***	.378***	.217***	1			
Feedback	3.53	.765	.160***	.360***	.260***	.181***	1		
S-E	3.91	.820	.369***	.454***	.393***	.407***	.391***	1	
TI	1.99	.690	-.159*	-.077	-.063	-.168*	-.069	-.192*	-1

***:p<.001, **:p<.01, *:p<.05

상관관계 분석 결과를 살펴보면 다음과 같다. 기술다양성($r=.369, p<.001$), 과업정체성($r=.454, p<.001$), 직무중요성($r=.393, p<.001$), 자율성($r=.407, p<.001$), 피드백($r=.391, p<.001$)은 모두 자기효능감과 정(+의) 상관관계를 보여주었다.

또한 자기효능감($r=-.192, p<.05$)과 이직의도는 부(-)의 상관관계를, 기술다양성($r=-.159, p<.05$), 자율성($r=-.168, p<.05$)은 이직의도와 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

4.4 가설검증

Table 3. The Result of Multiple Regression Analysis

Dependent variable: Self-Efficacy			
	β	t	VIF
Skill Variety	.123**	2.621	1.336
Task Identity	.174**	3.494	1.491
Task Significance	.178***	3.898	1.265
Autonomy	.221***	4.886	1.231
Feedback	.222***	5.041	1.177
R^2	.371		-
ΔR^2	.363		
F	44.866***		

***:p<.001, **:p<.01, *:p<.05

본 연구의 가설검증을 위해 다중회귀분석을 실시하였으며 분석결과를 Table 3에 제시하였다. 직무특성의 하위요인인 기술다양성($\beta=.123, p<.01$), 과업정체성($\beta=.174, p<.01$), 직무중요성($\beta=.178, p<.001$), 자율성($\beta=.221, p<.001$), 피드백($\beta=.222, p<.001$)은 모두 자기효능감에 유의한 정(+의) 영향을 미친다는 것이 확인되었다. 따라서 가설1은 지지되었다.

다음으로 Table 4에서 자기효능감이 이직의도에 미치는 영향을 검증한 결과를 살펴보면 자기효능감은 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미친다는 것이 확인되었다($\beta=-.192, p<.001$). 따라서 가설2는 지지되었다.

Table 4. The Result of Multiple Regression Analysis

Dependent variable: Turnover Intention			
	β	t	VIF
Self-Efficacy	-.192***	-3.839	1.000
R^2	.037		-
ΔR^2	.034		
F	14.738***		

***:p<.001, **:p<.01, *:p<.05

마지막으로, 직무특성의 하위요인 기술다양성, 과업정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백이 이직의도에 미치는 영향에 대해서 자기효능감의 매개효과를 검증한 결과는 Table 5와 같다.

1단계에서 기술다양성($p<.001$), 자율성($p<.001$)은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서 기술다양성($p<.05$), 자율성($p<.05$)은 이직의도에 유의한 영향을 주었다. 마지막 3단계에서 자기효능감($p<.05$)은 이직의도에 유의한 영향을 주어 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

3단계에서 기술다양성($\beta=-.082, p>.05$)은 이직의도에 유의한 영향을 주지 않아 자기효능감은 기술다양성이 이직의도에 미치는 영향에서 완전 매개역할을 한다. 자율성($\beta=-.088, p>.05$) 역시 이직의도에 유의한 영향을 주지 않아 자기효능감은 자율성이 이직의도에 미치는 영향에서 완전 매개역할을 한다. 따라서 가설3-1, 가설3-4는 지지되었다.

또한 과업정체성($p>.05$), 직무중요성($p>.05$), 피드백($p>.05$)은 이직의도에 유의한 영향을 주지 않아 각각이었으므로 Baron & Kenny의 3단계 분석법 중에 2단계의 조건을 만족하지 못하여 과업정체성, 직무중요성, 피드백과 이직의도 간에서 자기효능감은 매개효과를 가지지 않는다는 것이 확인되었다. 따라서 가설3-2, 가설

3-3, 가설3-5는 기각되었다.

Table 5. The Result of Multiple Regression Analysis

Dependent variable: Turnover Intention							
	Model 1		Model 2		Model 3		VIF
	β	t	β	t	β	t	
Skill Variety	.261***	5.445	-.115*	-2.160	-.082	-1.495	1.133
Autonomy	.318***	6.648	-.128*	-2.405	-.088	-1.573	
Self-Efficacy	-	-	-	-	-.126*	-2.226	
R^2	.226		.040		.052		-
ΔR^2	.222		.035		.045		
F	55.841***		7.930***		6.993***		

***:p<.001, **:p<.01, *:p<.05

5. 결론

5.1 결과 및 시사점

본 연구에서는 직무특성이 이직의도에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과를 검증하였다. 실증분석을 통해 직무특성의 핵심요인들이 모두 자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미치고, 자기효능감은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 직무특성의 핵심요인과 이직의도간의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증한 결과, 기술다양성, 자율성과 이직의도간의 관계에서 자기효능감은 매개효과를 가진다는 것이 밝혀졌다.

이러한 연구결과를 바탕으로 본 연구는 자기효능감이 조직구성원들의 성과와 바람직한 행동, 태도에 영향을 미치는 중요한 변수라는 것을 재 확인 하였으며, 조직 차원에서는 직원들로 하여금 중요한 의사결정에 참여하게 하거나 활발한 의사소통을 통해 자기효능감을 증진시키는 분위기 조성과 정책마련이 필요함을 시사해주고 있다.

마지막으로 중국 내 서비스업 구성원들을 표본으로 하여 중국에 진출하여 있거나 향후 진출 계획을 가지고 있는 기업들에게 주는 시사점이 크다. 문화적 차이, 가치관, 조직에 대한 태도, 업무 방식 등이 상이한 중국 조직구성원들을 대상으로 본 연구결과를 바탕으로 보다 효과적인 인적자원관리 방안을 마련할 수 있을 것이다.

5.2 한계점 및 향후 연구 방향

본 연구의 한계점은 특정 연령대와 근무연수에 많은 분포를 보이는 등 표본의 일반화에 대한 한계를 가지고 있다. 따라서 향후 다양한 산업, 지역, 연령, 근무연수 등

을 고려한 표본설계를 통해 보다 설득력 있는 이론을 설계하고 수행해야 할 것이다.

또한 본 연구에서는 직무특성이론의 확장보다 유용한 실무적 시사점을 제공하기 위해 본 연구에서 사용된 변수 이외에 다양한 변수들을 고려한 연구가 수행될 필요가 있다.

REFERENCES

- [1] J. W. Lee. (1997). The Mediating Role of Job Involvement in the Relationships between Job Characteristics and Employee Attitudes. *Korean Academy of Management*, 5(1), 87-122.
- [2] J. R. Hackman & G. R. Oldham. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- [3] W. H. Mobley. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 238.
- [4] A. Bandura. (1977). Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- [5] S. K. Lee., D. G. Choi., D. Y. Kim., E. G. Kang., & S. M. Lee.(2014) A Study on the Influence of Dimensions of Learning Organization to Job Satisfaction: Mediating Effect of Self-Efficacy. *Journal of Digital Convergence*, 12(7), 113-121.
- [6] Y. G. Kim.(2014). *A study on influences of social workers' job stress and self-efficacy upon organization effectiveness*. Doctoral Dissertation. Dongguk University, Seoul.
- [7] J. R. Hackman & G. R. Oldham. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- [8] J. R. Hackman & G. R. Oldham. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2). 250-279.
- [9] M. H. Lee. (2011). *A Study on the Influence of Job Characteristics on Job Stress and Job Commitment*. Doctoral Dissertation. Baejae University, Daejeon.
- [10] A. Bandura. (1994). Self-Efficacy. *Encyclopedia of psychology*, 2(3), 368-369.
- [11] J. R. Hackman & G. R. Oldham. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- [12] Ilgen, D. & Hollenbeck, J. R.(1991). *The Structure of Work: Job Design and Roles*, In Dunnette, M. D., Hough, L. M(eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2, 165-207. CA: Consulting

Psychologists Pre

- [13] Y. Park. (2019). *Management plan through analysis of relationship between job characteristics and emotional labor practice in public service. Doctoral Dissertation.* Konkuk University, Seoul.
- [14] S. H. Kim. & J. S. Kim. (2020). Predictors of Emotional Labor, Interpersonal Relationship, Turnover Intention and Self-efficacy on Job Stress in New Nurses. *Journal of Digital Convergence.* 18(11), 547-558.
- [15] H. K. Hong. (2012). *The effects of self-efficacy on job embeddedness innovation behaviors, and organizational citizenship behaviors.* Doctoral Dissertation. Sejong University, Seoul.
- [16] H. S. Choi. (2016). The Moderated Mediation Effect of Sex among Job Autonomy, Self Efficacy, and Job Satisfaction. *Korean Journal of Tourism Research,* 31(8), 235-252.
- [17] Y. S. Choi. (2017). Influences of Job Characteristics of caregivers of Elderly Care Facilities on Organizational Commitment Focused on the mediation effect of Self-Efficacy. *Korea Academy of Care Management,* 24, 57-85.
- [18] W. M. Choi. (2019). *The effect of job characteristics of workers in disabled daycare facilities on organizational effectiveness : mediating role of emotional labor.* Doctoral Dissertation. Hanyoung University, Seoul.
- [19] W. J. Kim. (2010). *The effects of job characteristics and employment relationship characteristics on organizational commitment and organizational citizenship behavior of hotel employees according to perceived support.* Doctoral Dissertatio. Kyung Hee University, Seoul.
- [20] J. H. Lee. (2014). *The Impact of Self-Efficacy on Positive Capital, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior : Focusing on the employees of food and beverage departments of five-star hotels in Seoul.* Doctoral Dissertation. Doctoral Dissertation. Kyung Hee University, Seoul.
- [21] H. J. Kim. (2018). *A Structural Equation Model of General hospital Nurses' Turnover intention.* Doctoral Dissertation. Korea University, Seoul.

진 춘 화(Jin, Chun-Hua)

[정회원]



- 2006년 3월 : 일본 고마자와대학 경영학사
- 2008년 3월 : 일본 고마자와대학대학원 경영학석사
- 2019년 8월 : 호남대학교 경영학 박사
- 2008년 3월 ~ 2016년 3월 : 일본 무사시노가쿠인대학교 전임강사
- 2016년 4월 ~ 현재 : 호남대학교 경영학부 조교수
- 관심분야 : 인사관리, 조직행동
- E-Mail : Chunhua517@honam.ac.kr

황 란 권(Huang, Lan-Jun)

[정회원]



- 2014년 8월 : 호남대학교 경영학사
- 2017년 2월 : 호남대학교 경영학석사
- 2021년 2월 : 호남대학교 경영학박사
- 관심분야 : 인사관리, 조직행동
- E-Mail : 876522297@qq.com