

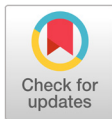
Journal of Korean Society of Dental Hygiene

Original Article

임상 치과위생사의 직무배태성, 조직시민행동 및 이직의도와의 관련성

민경혜¹ · 민희홍¹고려치과병원 · ¹대전보건대학교 치위생(학)과

Relationships between job embeddedness, organizational citizenship behavior, and turnover intention in clinical dental hygienists

**Received:** September 09, 2019**Revised:** September 27, 2019**Accepted:** September 29, 2019Kyoung-Hye Min¹ · Hee-Hong Min¹

Korea Dental Hospital

¹Department of Dental Hygiene, Daejeon Health Institute of Technology

Corresponding Author: Hee-Hong Min, Department of Dental Hygiene, Daejeon Health Institute of Technology, 21, Chungjeong-ro, Dong-Gu, Daejeon, 34504, Korea. Tel: +82-42-670-9194, Fax: +82-42-670-9586, E-mail: hhmin1@hanmail.net

ABSTRACT

Objectives: This study presents job embeddedness as the principal factor that reduces turnover intention of clinical dental hygienists. The study also promotes the utilization of job embeddedness for efficient human management in dental organizations. **Methods:** A self-reported questionnaire was completed by 200 dental hygienists from June 1 to July 15, 2019. Data were analyzed using SPSS 20.0. An independent t-test, a one-way ANOVA, Scheffe post-hoc test, and Pearson's correlation coefficients were employed, and a multiple regression analysis was conducted. **Results:** The dental hygienists scored 3.25 points for job embeddedness, 3.81 points for organizational citizenship behavior, and 3.40 points for turnover intention. The variables that influenced their turnover intention were those related to job embeddedness. These factors showed 24.6% variance among the dental hygienists. **Conclusions:** Efficient human management of clinical dental hygienists requires increased interaction and compatibility within dental organizations. It is also necessary to create a variety of benefits and support systems.

Key Words: Dental hygienist, Job embeddedness, Organizational citizenship behavior, Turnover intention

색인: 이직의도, 조직시민행동, 직무배태성, 치과위생사

서론

최근 의료 환경의 급속한 변화로 병원간의 경쟁이 심화되고 있으며, 소비자의 생활수준 향상과 동시에 의료 서비스에 대한 기대수준도 높아지고 있다[1]. 그에 따라 조직의 혁신 및 유연성이 강조되는 상황에서 조직 구성원의 자발적인 행동이 필수적으로 요구되고, 동시에 질 높은 서비스를 제공하기 위한 조직 구성원의 능력강화와 이를 통한 인적관리가 조직 경쟁력 강화에 중요한 요소가 되고 있다[2,3].

조직 내에서 이직의 증가는 조직의 유효성 및 효율성, 잔류한 조직 구성원들의 만족도를 저하시키는 등의 부정적 결과를 초래할 수 있다. 뿐만 아니라 이직으로 인해 조직 구성원들이 겪는 심리적인 갈등과 인간관계의 붕괴, 부정적인 직무태도 형성 등과 같은 문제를 일으키며, 조직 전반에 걸쳐 지속적인 파급효과로 조직 전체의 효율성이 저하되기도 한다[4].

조직 구성원들은 스스로 자신의 업무가 자신과 적합하다고 판단할 때 조직 내에서 자발적이고 성실하게 업무를 수행할 수 있는 동기를 얻게 된다. 또한 업무 중 조직 내에서의 구성원들 간의 친밀한 인간관계의 형성은 조직에 잔류하게 하고, 헌신하거나 오래도록 머무르는 선택을 하는 계기가 된다[5].

직무배태성은 '개인이 직무에 깊이 뿌리 내리고 파묻힐 정도로 밀접한 관련성'을 표현하는 개념으로 조직에 머무르며 조직의 목적에 헌신적으로 행동하는 이유를 설명한다[6]. 또한 조직에 배태되어 있을 때 역할 외 행동으로도 나타나며 자신에게 주어진 업무만 수행하기보다는 자신의 업무가 아니더라도 조직에 도움이 되도록 자발적인 노력을 기울이는 조직시민행동으로도 나타난다[7].

조직시민행동은 동료들 돕고, 주어진 업무 외의 과업을 자발적으로 수행하며, 조직의 발전을 위해 아이디어를 제안하는 행동으로 업무성과에 직접적인 영향을 준다. 이러한 행동은 조직의 분위기를 바꿀 수 있고 그 결과 조직의 유효성에 영향을 미친다[8,9]. 특히 병원에서 조직시민행동과 같은 자발적인 행동은 병원의 경쟁력을 높일 수 있고, 자발적으로 업무 외의 일을 하는 행위는 장기적으로 조직성공에 큰 영향을 미친다.

최근 이직의도와 관련된 개념으로 경영학, 심리학 등의 분야에서는 직무배태성과의 관련성에 관한 연구가 보고 되고 있으며[5,10], 보건 분야에서도 이미 직무배태성과 이직의도, 조직시민행동, 자기효능감, 임파워먼트 등과의 관련성에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있다[11-13]. 치과 조직에서의 효율적 인력관리를 위해 치위생 분야에서도 이직의도와 관련된 연구들이 다수 보고되었지만[14-16], 임상 치과위생사의 직무배태성, 조직시민행동 및 이직의도와 관련된 연구는 미비한 실정이다.

이에 본 연구는 임상 치과위생사의 직무배태성, 조직시민행동 및 이직의도와 관련성을 알아보고, 이를 통해 치과위생사가 현 조직에 자발적으로 도움이 되고자 하는 행동을 하고, 조직에 머무르고자 하는 요인을 파악하여 이직의도를 낮추는데 기본개념으로 직무배태성을 제시하여 치과 조직에서의 효율적인 인적관리를 위해 활용하고자 한다.

연구방법

1. 연구대상

본 연구는 OO대학교 기관생명윤리위원회의 승인(IRB No:1041490-20190429-HR-001)을 받아 시행하였다. 2019년 6월 1일부터 7월 15일까지 서울·경기·충청·경상·전라 지역의 치과 병·의원에 근무하는 치과위생사 중 편의추출하여 연구에 동의한 치과위생사를 대상으로 자기기입식 설문법으로 시행하였다. 표본 크기는 Cohen[17]기준에 따라 G*power 3.1.9 program을 이용하여 회귀분석에 필요한 효과크기 0.15(0.02), 유의수

준 0.05, 검정력 0.95 (0.90), 예측변수(일반적 특성, 직무배태성, 조직시민행동, 이직의도)를 11개로 하였을 때, 표본크기 최소인원은 178명이었고, 탈락자를 고려하여 200명을 연구대상으로 하였다. 설문조사 결과 총 200부를 최종 분석하였다.

2. 연구도구

연구도구는 일반적 특성 및 직무특성 8문항, 직무배태성 19문항, 조직시민행동 14문항, 이직의도 7문항으로 구성하였다. 직무배태성은 조직에 대한 적합성, 연계, 희생을 측정하는 것으로 Mitchell 등[6]이 개발한 도구를 김[5]이 연구 목적에 맞게 수정한 도구를 사용하였다. 조직시민행동은 예의성, 이타성, 참여성, 양심성, 정당성을 측정하는 것으로 Niethoff와 Moorman[18]이 개발하고, 김 등[19]이 번역한 도구를 수정하여 사용하였다. 이직의도는 조직을 떠나려는 의도를 측정하는 것으로 Mobley[20]이 개발한 도구를 김[5]이 한국어로 번안한 도구를 사용하였다. 직무배태성, 조직시민행동, 이직의도의 측정기준은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점인 Likert 5점 척도이고, 점수가 높을수록 직무배태성, 조직시민행동, 이직의도가 높음을 의미한다. 연구도구는 요인과 문항의 선택기준은 고유값 1.0이상, 요인부하량 0.4이상을 기준으로 타당도 분석하였다. Cronbach's α 는 직무배태성 0.854, 조직시민행동 0.893, 이직의도 0.725였다<Table 1>.

3. 자료분석

자료는 IBM SPSS/WIN 20.0 프로그램을 이용하였고, 유의수준은 $\alpha=0.05$ 로 정하였다. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무배태성, 조직시민행동, 이직의도는 t-검정, 일원분산분석법(one-way ANOVA)을 실시하였고, 일원분산 분석법에서 통계적으로 유의성을 보인 집단은 scheffe'로 사후검정을 실시하였다. 임상 치과위생사의 직무배태성, 조직시민행동, 이직의도의 상관관계는 Pearson's correlation을 실시하였고, 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석을 실시하였다.

연구결과

1. 연구대상자에게 사용한 변수의 특성

임상 치과위생사의 직무배태성은 3.25점이었고, 조직시민행동은 3.81점이었으며, 이직의도는 3.40점으로 나타났다<Table 1>.

Table 1. Reliability of instrument scales

Characteristics	N	Item	Mean \pm SD	Cronbach's α
Job embeddedness	200	19	3.25 \pm 0.47	0.854
Organizational citizenship behavior	200	14	3.81 \pm 0.46	0.893
Turnover intention	200	7	3.40 \pm 0.56	0.725

2. 일반적 특성에 따른 변수별 차이

일반적 특성에 따른 변수별 차이를 보면, 직무배태성은 연령($p=0.008$), 결혼상태($p=0.001$), 임상경력($p=0.013$), 월수입($p=0.001$), 직급($p=0.001$)은 유의한 차이가 있었다. 연령($p=0.008$)은 '30세 이상'일 때, 결혼상태($p=0.001$)는 '기혼'일 때, 임상경력($p=0.013$)은 '7년 이상'일 때, 월수입($p=0.001$)은 '250만원 이상'일 때, 직급($p=0.001$)이 '있을 때' 높게 나타났다. 조직시민행동은 임상경력($p=0.040$)에서 유의한 차이가 있었고, '7년

이상일 때 높게 나타났다. 이직의도는 연령($p=0.001$), 결혼상태($p=0.002$), 임상경력($p=0.020$), 월수입($p=0.001$), 직급($p=0.013$)에서 유의한 차이가 있었다. 연령($p=0.001$)은 '25-29세'일 때, 결혼상태($p=0.002$)는 '미혼'일 때, 임상경력($p=0.020$)은 '4-6년'일 때, 월수입($p=0.001$)은 '200-249만원'일 때, 직급($p=0.013$)은 '없을 때' 높게 나타났다<Table 2>.

3. 직무배태성, 조직시민행동, 이직의도와의 상관관계

이직의도와의 상관관계를 보면, 직무배태성($r=0.416$)은 유의한 음(-)의 상관관계를 나타냈고, 독립변수들 간의 상관관계는 직무배태성은 조직시민행동($r=0.488$)과 유의한 양(+)의 상관관계를 나타냈다<Table 3>.

Table 2. Level of scales according to general characteristics

Unit: Mean±SD

Characteristics	Division	N	Job embeddedness	t or F (p [*])	Organizational citizenship behavior	t or F (p [*])	Turnover intention	t or F (p [*])
Age(year)	<24	69	3.15±0.41 ^a	4.959 (0.008)	3.82±0.44	0.417 (0.659)	3.31±0.54 ^a	172 (0.001)
	25-29	76	3.23±0.48 ^{ab}					
	≥30	55	3.40±0.49 ^b					
Married	Yes	54	3.44±0.50	-3.634 (0.001)	3.86±0.46	-0.843 (0.397)	3.20±0.59	3.144 (0.002)
	No	146	3.18±0.44		3.80±0.47		3.47±0.54	
Educational level	College	120	3.21±0.44	-1.541 (0.125)	3.78±0.44	-1.392 (0.165)	3.43±0.53	0.914 (0.362)
	≥University	80	3.31±0.51		3.87±0.50		3.36±0.61	
Dental office type	Clinic	136	3.27±0.47	1.051 (0.295)	3.80±0.47	-1.079 (0.282)	3.41±0.53	0.391 (0.696)
	Hospital	64	3.20±0.47		3.87±0.44		3.38±0.63	
Career(year)	<4	78	3.14±0.45	4.437 (0.013)	3.84±0.46 ^a	3.274 (0.040)	3.39±0.58 ^a	3.984 (0.020)
	4-6	41	3.16±0.41					
	≥7	81	3.37±0.49					
Monthly income (KRW 10,000)	<200	49	3.14±0.46 ^a	7.340 (0.001)	3.81±0.44	1.777 (0.172)	3.37±0.56 ^a	7.773 (0.001)
	200-249	92	3.19±0.46 ^a					
	≥250	59	3.44±0.45 ^b					
Position	Yes	62	3.42±0.46	3.616 (0.001)	3.87±0.44	1.203 (0.230)	3.25±0.59	-2.497 (0.013)
	No	138	3.17±0.45		3.79±0.47		3.47±0.54	
Strength of word	Tolerable	124	3.29±0.44	1.781 (0.077)	3.80±0.46	-0.316 (0.753)	3.34±0.54	-1.827 (0.069)
	Hard	76	3.17±0.50		3.83±0.47		3.49±0.59	

^{*} by the t-test for two groups and one-way ANOVA (post-test Scheffe) for three or more groups

^{a,b} The same character indication shows that there is no statistical significance

Table 3. Correlation of job embeddedness, organizational citizenship behavior, turnover intention

Characteristics	Turnover intention	Job embeddedness	Organizational citizenship behavior
Turnover intention	1		
Job embeddedness	-0.416 ^{**}	1	
Organizational citizenship behavior	-0.131	0.488 ^{**}	1

^{**} $p<0.001$ by pearson's correlation analysis

4. 임상 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

임상 치과위생사의 이직의도에 유의한 영향을 준 독립변수는 직무배태성($t=-5.400, p=0.001$)이 이직의도에 정(+)적 영향을 주었다. 잔차의 독립성에서는 Durbin-Watson 검정계수는 1.887로 자기상관성의 문제가 없었고, 공차한계는 0.324-0.890으로 1.0이하로 나타났으므로 위 모형은 유의한 모형이었으며($F=5.985, p<0.001$), 분산팽창지수(VIF)는 1.124-3.084로 10을 넘지 않아 문제가 없었다. 이직의도를 종속변수로 하고, 일반적 특성, 직무배태성, 조직시민행동을 독립변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 일반적 특성은 더미변수로 전환하여 분석하였다. 임상 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 직무배태성($\beta=0.413$)으로 나타났고, 설명력은 24.6%였다<Table 4>.

Table 4. Influencing factors of turnover intention

Characteristics	B	SE	β	t	p^*	Tolerance	VIF
(constant)	5.396	0.450		11.986	0.001		
Age (<24/25-29)	-0.08	0.178	-0.065	-0.603	0.547	0.324	3.084
Age (25-29/ \geq 30)	-0.168	0.165	-0.100	-1.021	0.309	0.397	2.521
Educational level(College/ \geq University)	0.038	0.100	0.025	0.382	0.703	0.890	1.124
Position(Yes/No)	0.090	0.144	0.055	0.624	0.534	0.481	2.081
Strength of word(Tolerable/Hard)	0.142	0.101	0.092	1.399	0.163	0.884	1.131
Job embeddedness	-0.659	0.122	-0.413	-5.400	0.001	0.647	1.545
Organizational citizenship behavior	0.160	0.117	0.099	1.363	0.174	0.719	1.390

R=0.295, Adjusted R²=0.246, F=5.985 ($p<0.001$), Durbin-Watson: 1.887

*by multiple regression analysis at $\alpha=0.05$

총괄 및 고안

이직의도는 조직의 구성원이 조직을 자발적으로 떠나려는 것으로 조직을 옮기거나 떠나는 행위, 직장탐색, 이직을 하는 행위를 포함하는 개념이다[21]. 최근 보건 분야에서 이직의도와 관련된 새로운 개념으로 직무배태성과 관련된 연구가 많이 이루어지고 있다[22-24]. 이에 본 연구는 임상 치과위생사의 직무배태성, 조직시민행동 및 이직의도와의 관련성을 알아보고, 이를 통해 치과위생사가 현 조직에 자발적으로 도움이 되고자 하는 행동을 하고, 조직에 머무르고자 하는 요인을 파악하여 이직의도를 낮추는데 기본개념으로 직무배태성을 제시하여 치과 조직에서의 효율적인 인적관리를 위해 활용하고자 한다.

임상 치과위생사의 직무배태성은 3.25점이었고, 민과 민[25]의 연구에서는 3.14점으로 본 연구와 비슷한 결과를 나타냈다. 하지만 간호사를 대상으로 한 문과 황[26]의 연구에서는 2.88점으로 본 연구에서 높은 결과를 나타냈다. 이러한 결과는 타 보건 직군과 비교했을 때, 치과위생사가 수행하고 있는 업무의 범위 및 내용이 소속되어 있는 조직과 적합하다고 생각할수록 조직에 잔류할 가능성이 높다고 사료된다. 조직시민행동은 3.81점이었고, 주와 한[27]의 연구는 3.59점으로 본 연구에서 높은 결과를 나타냈다. 치과 의료기관 내에서 업무수행의 특성상 치과 의사 등 치과 조직 내의 타 직군의 종사자들과 협력 하에 이루어지는 업무가 빈번하여 나타나는 결과로 생각된다. 이직의도는 3.40점으로 나타났고, 전과 염[13]의 연구에서는 3.37점으로 본 연구와 비슷한 결과를 나타냈고, 임상경력 1년 이하의 신규 치과위생사를 대상으로 한 민과 김[15]의 연구에서는 2.92점으로 본 연구에서 높은 결과를 나타냈다. 임상경력에 따른 업무수행능력이 증가함으로 인해 조직에 대한

행·재정적 요구도 상승이 이직으로 연결되고, 이에 치과 조직에서의 직원 복지 향상 및 근무 조건 개선 등을 통해 직무만족을 상승시켜 이직의도를 낮춰야 할 것으로 사료된다.

일반적 특성에 따른 변수별 차이를 보면, 직무배태성은 연령이 '30세 이상'일 때, 결혼상태가 '기혼'일 때, 임상경력이 '7년 이상'일 때, 월수입이 '250만원 이상'일 때, 직급이 '있을 때' 높게 나타났다. 민과 민[25]의 연구에서도 연령, 임상경력, 월급여가 높을 때와 직급이 있을 때 직무배태성이 높게 나타났다. 직무배태성은 구성원의 조직 내 잔류와 조직의 내외적 요소를 매개해주는 역할로 구성원의 조직 내 적응력 및 직무 만족에 따라 영향을 받는다[26]. 이에 연령, 임상경력 및 월수입이 높을수록 치과위생사가 업무 수행 시 직무에 대한 안정감 및 만족감과 소속된 조직에 대한 애착을 느껴 나타난 결과로 생각된다. 조직시민행동은 임상경력이 '7년 이상'일 때 높게 나타났다. 주와 한[27]의 연구에서는 연령, 교육수준, 임상경력, 직무만족 등에서 조직시민행동이 높게 나타났고, 그 중 본 연구와 같이 임상경력이 높을 때 조직시민행동도 높게 나타나는 결과를 보였다. 이는 임상경력이 높을수록 치위생업무가 익숙하여 업무에 집중할 수 있고, 경력증가에 따른 책임의식의 증가로 동시에 조직시민행동도 높아지는 것으로 사료된다. 이직의도는 연령이 '25-29세'일 때, 결혼상태가 '미혼'일 때, 임상경력이 '4-6년'일 때, 월수입이 '200-249만원'일 때, 직급이 '없을 때' 높게 나타났다. 전과 염[13]의 연구와 민 등[14]의 연구에서도 결혼상태가 미혼이고, 연령, 임상경력, 수입이 중간 수준일 때 이직의도가 높게 나타나 본 연구결과와 부분적으로 일치하는 것으로 나타났다. 이처럼 임상 치과위생사 중 연령, 임상경력, 월수입 조건의 중간 수준에서 이직의도가 높게 나타난 것은 적당한 연령과 임상경력을 바탕으로 현재의 조직보다 좋은 조건 및 근무환경의 치과 의료기관으로 옮길 수 있는 기회가 타 계층보다 많기 때문일 것으로 생각된다. 또한 미혼상태의 치과위생사에서 이직의도가 높은 것은 기혼상태에서는 사회생활이 가정 및 육아로 인해 자유롭지 못하기 때문에 이직에 대한 결정 및 행동도 그에 따른 제약으로 쉽지 않아 나타난 것으로 생각된다.

이직의도는 직무배태성과 유의한 음의 상관관계를 나타냈고, 임상 치과위생사의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 요인은 직무배태성으로 나타났다. 김 등[22], 우와 이[23], 송과 최[24]의 연구에서도 본 연구와 같이 직무배태성이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과로 보아 치과위생사의 이직의도를 낮추기 위해서는 자신이 근무하는 치과 조직에 애착을 갖고, 직무배태성을 높일 수 있도록 타 치과 조직과 차별화된 근무환경제공 및 근무조건, 직원 복지 등 여러 가지 중재 방안을 마련해야 할 것으로 판단된다.

본 연구는 일부 임상 치과위생사를 편의추출하여 시행하였기에 전체 임상 치과위생사로 일반화하기에는 어려움이 있다. 그럼에도 불구하고 타 보건의료직종이 아닌 임상 치과위생사를 대상으로 하여 연구를 실시하고, 직무배태성이 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인임을 확인하였다는데 의의를 둘 수 있다. 추후 연구에서는 직무배태성의 하부요인 및 다른 요인들과 접목시켜 치과위생사의 이직 및 재직의도와 관련된 연구를 통해 본 연구를 뒷받침하고 치과위생사의 이직을 예방하여 치과 조직에서의 효율적인 인력관리를 할 수 있도록 합리적 전략을 모색하는 것이 필요하다.

결론

본 연구는 임상 치과위생사의 직무배태성, 조직시민행동 및 이직의도와와의 관련성을 알아보고, 이를 통해 치과위생사가 현 조직에 자발적으로 도움이 되고자 하는 행동을 하고, 조직에 머무르고자 하는 요인을 파악하여 이직의도를 낮추는데 기본개념으로 직무배태성을 제시하여 치과 조직에서의 효율적인 인력관리를 위해 활용하고자 2019년 6월 1일부터 7월 15일까지 서울·경기·충청·경상·전라 지역에 근무하는 치과위생사 중

연구에 동의한 치과위생사를 대상으로 자기기입식 설문법을 시행하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

1. 임상 치과위생사의 직무배태성은 3.25점이었고, 조직시민행동은 3.81점이었으며, 이직의도는 3.40점으로 나타났다.

2. 일반적 특성에 따른 직무배태성과 이직의도는 연령, 결혼상태, 임상경력, 월수입, 직급은 유의한 차이가 있었고($p<0.05$), 조직시민행동은 임상경력에서 유의한 차이가 있었다($p<0.05$).

3. 이직의도는 직무배태성과 유의한 음(-)의 상관관계를 나타냈고, 독립변수들 간의 상관관계는 직무배태성은 조직시민행동과 유의한 양(+)의 상관관계를 나타냈다.

4. 임상 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 직무배태성으로 나타났고, 직무배태성이 높을수록 이직의도가 낮아지는 것을 알 수 있었다.

이상의 결과, 임상 치과위생사의 직무배태성, 조직시민행동 및 이직의도는 유의한 관련성이 있었고, 가장 영향을 미치는 요인은 직무배태성으로 나타났다. 따라서 임상 치과위생사의 효율적인 인적관리를 위해서는 치과 조직 내의 상호작용을 증가시켜 조직에 대한 적합성을 증가시키고 조직에 남을 수 있도록 하는 다양한 혜택 및 지원을 마련하는 것이 필요하다.

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

Authorship

Conceptualization: KH Min; Data collection: KH Min, HH Min; Formal analysis: KH Min, HH Min; Writing - original draft: KH Min; Writing - review & editing: HH Min

References

- [1] Han YH, Park YR. Effects of self-leadership and job involvement on clinical competence in general hospital nurses. *J Korean Nurs Admi Acad Soc* 2013;19(4):462-9. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.462>
- [2] Lee SK, Lee DJ, Jang EY. A study on the relationships between self-leadership and organizational citizenship behavior according to styles of leadership. *J Digital Convergence* 2010;8(4):123-36.
- [3] Kim JH, Han SJ. The effect of self-leadership on organizational effectiveness and job performance in dental hygienist. *J Korean Soc Dent Hyg* 2016;16(6):1079-92. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.06.1079>
- [4] Mowday RT, Porter LW, Steers RM. Employee-organizational linkages the psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press; 1982: 1-253.
- [5] Kim JH. The effects of job embeddedness on turnover intention and organizational citizenship behavior in hospital employee-focusing on moderating effect of personality traits[Doctoral dissertation]. Busan: Univ. of Kyungsung, 2010.
- [6] Mitchel TR, Holtom BC, Lee TW, Sablinski CH, Erez M. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Acad Manage J* 2001;44(6):1102-22.
- [7] Podsakoff PM, Mackenzie SB. Impact of organizational citizenship behavior of organizational performance : a review and suggestions for future research. *Human*

- Performance 1997;10(2):133-51.
- [8] Organ DW. Organizational citizenship behavior : the good soldier syndrome. Lexington MA: Lexington Books; 1988: 1-132.
- [9] Van Dyne L, Graham JW, Dienesch RM. Organizational citizenship behavior: construct redefinition, measurement, and validation. *Acad Manage J* 1994;37(4):765-802.
- [10] Kang MS, Kang YS. Empowerment moderating effect between job embeddedness and intention to transfer in service industry employee. *J Bus Edu* 2011;25(3):195-214.
- [11] Kim EH, Lee EJ, Choi HJ. Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intension in hospital nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2012;18(4):394-401. <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.394>
- [12] Kim YM, Kang YS. The relationship among career plateau, self-efficacy, job embeddedness and turnover intention of nurses in small and medium sized hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society* 2013;14(10):5078-90. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.10.5078>
- [13] Jeon JH, Yom YH. Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intension among general hospital nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2014;20(3):302-12. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.302>
- [14] Min HH, Jeon JH, Kim YS. Influencing factors of turnover intention in the clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2015;15(5):831-9. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2015.15.05.831>
- [15] Min HH, Kim YS. Factors influencing turnover intention in new dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2016;16(6):1047-55. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.06.1047>
- [16] Oh HS. Relationship between emotional labor, burnout and turnover intention in the dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2015;15(4):641-8. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2015.15.04.641>
- [17] Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum Associates; 1988: 407-14.
- [18] Niethoff BP, Moorman RH. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Acad Manage J* 1993;36(3):527-56.
- [19] Kim YG, Kim HS, Kim HC. The effects of communication, group cohesiveness and job satisfaction on organizational citizenship behavior in hotel industry. *Korean J Hotel Admin* 2000;9(1):231-46.
- [20] Mobley WH. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *J App Psychol* 1977;62(2):237-40.
- [21] Yoon GS, Kim SY. Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *J Korean Acad Nurs Admin* 2010;16(4):507-16. <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.507>
- [22] Kim MJ, Lee JW, Park JS. Effects of nursespractice environment and job embeddedness on turnover Intention in medium-small sized hospital. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society* 2017;18(1):222-30. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.1.222>
- [23] Woo CH, Lee MJ. The effect of hospital organizational culture, organizational silence and job embeddedness on turnover intention of general hospital nurses. *J Digital Convergence* 2018;16(3):385-94. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.3.385>

- [24] Song MJ, Choi SY. A convergence study about influences of emotional intelligence and job embeddedness on turnover intention in general hospital nurses. *J Korea Convergence* 2017;8(2):83-9. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2017.8.2.083>
- [25] Min KH, Min HH. Factors influencing job embeddedness in dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2019;19(1):45-54. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2018.18.02.165>
- [26] Mun MY, Hwang SY. Impact of nursing organizational culture types on innovative behavior and job embeddedness perceived by nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2016;22(4):313-22. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.4.313>
- [27] Joo YS, Han SS. The effects of leader's emotional intelligence and nurse's own emotional intelligence on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *J Korean Acad Soc Nurs Edu* 2013;19(2):194-202. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2013.19.2.194>