

임상 치과위생사의 조직몰입, 긍정심리자본이 직무배태성에 미치는 영향

민희홍

대전보건대학교 치위생(학)과

Influences of organizational commitment, positive psychological capital on job embeddedness of clinical dental hygienists

Hee Hong Min

Department of Dental Hygiene, Deajeon Health Institute of Technology, Daejeon, Korea

Received: September 13, 2021

Revised: September 27, 2021

Accepted: September 27, 2021

Corresponding Author: Hee Hong Min
Department of Dental Hygiene, Deajeon Health Institute of Technology, 21 Chungjeong-ro, Dong-gu, Daejeon 34504, Korea
Tel: +82-42-670-9194
Fax: +82-42-670-9586
E-mail: hhmin@hit.ac.kr
https://orcid.org/0000-0002-6587-5639

Objectives: This study aims to determine the degree of organizational commitment, positive psychological capital, and job embeddedness among clinical dental hygienists, as well as the factors that affect their job embeddedness. The goal then is to optimize the data to develop programs that will keep the hygienists from quitting their occupations.

Methods: A self-reported questionnaire was filled out by 190 clinical dental hygienists from Feb 1 to April 30, 2021. Data were analyzed using SPSS 26.0.

Results: Dental hygienists scored 3.30 points on job embeddedness. These factors accounted for 68.6% of the variance in dental clinic hygienists. The variables influencing job embeddedness were Position_dummy (general hygienist/senior hygienist) and organizational commitment. These factors had a variance of 68.6% among clinical dental hygienists.

Conclusions: Job embeddedness of clinic dental hygienists is related to organizational commitment and positive psychological capital, and job embeddedness turned out to be the biggest effect factor. Therefore, developing programs and institutional support mechanisms for clinical dental hygienists is important to enhance their positive psychological capital and organizational commitment.

Key Words: Dental hygienist, Job embeddedness, Organizational commitment, Positive psychological capital

서론

2020년 건강보험심사평가원 보고¹⁾에 의하면 대부분의 치과위생사가 치과 병·의원에 재직하고 있으며, 69.1%가 이직을 경험하였고, 49.7%가 현재 이직 의도가 있다고 하였다²⁾. 보건의료노동자실태조사³⁾에서 치과위생사는 낮은 임금, 열악한 근무 환경, 출산 및 육아 등의 이유로 이직 의사가 있다고 하였다. 이와 같이 선행연구^{2,3)}에서 보고된 요인들만으로 조직 잔류와 이직을 설명하기에 다소 미흡했다. 이에 Mitchell 등⁴⁾은 이직을 잘 설명하는 변수로 직무배태성이라는 개념을 도입하였다.

직무배태성은 조직 구성원이 조직에 머무르는데 초점을 둔 직장 내·외적 요소와 직원의 조직 내 잔류를 연결해주는 핵심개념이고⁵⁾, 적합성, 연계, 희생의 3가지 요소로 구성되었다. 직무배태성은 보다 포괄적이며 다른 특성을 가진 도구로서 타 직종에서도 활발한 연구를 시행하고 있다⁶⁾. 간호사를 대상으로 한 김과 강⁷⁾은 중소병원 간호 인력의 이직 관리에 직무배태성의 활용을 강조하였고, 민과 민⁸⁾은 임상 치과위생사의 직무배태성 정도가 높을수록 이직의도가 낮아진다고 하였다. 조직몰입은 구성원 개인의 가치와 목표가 조직과 일치하는 정도로 조직에 남고자 하는 의도를 의미하고⁹⁾, 직무만족도와 조직시민행동에 영향을

주는 요인으로 알려져 있다⁸⁾. 긍정심리자본은 개인의 긍정적인 심리상태로 개발 가능성과 긍정적 성과를 산출하는 자본 개념으로¹⁰⁾ 교육을 통해 변화시킬 수 있고, 긍정심리자본의 수준이 높은 사람은 긍정적인 정서가 강화되어 조직에서 높은 업무성과를 달성하며 직무배태성이 높은 것으로 나타났다¹¹⁾.

직무배태성에 관한 선행연구를 보면, 직무만족도, 이직 의도, 조직시민행동, 자기효능감, 임파워먼트 등과의 관련성에 대한 연구가 있고⁶⁻⁹⁾, 직무배태성은 조직 구성원의 이직의도를 감소시키며, 정서 몰입과 직무만족도를 높이는 요인이라고 하였다¹²⁾. 여러 학계에서는 직무배태성에 관한 연구가 있었지만^{7,12,13)}, 치위생 분야에서는 직무배태성에 대한 연구가 미비한 실정으로 조직몰입, 긍정심리자본이 직무배태성과의 관계를 규명하는 연구가 필요하다.

따라서 본 연구는 임상 치과위생사의 조직몰입, 긍정심리자본, 직무배태성의 정도를 파악하고 직무배태성에 영향 요인을 확인하여 임상에서 직무배태성 증진을 위한 방안 수립의 기초자료를 제공하고자 한다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상

자료 수집은 2021년 2월 1일부터 4월 30일까지 서울·경기·충

청·경상·전라 지역 치과 병·의원에 재직 중인 임상 치과위생사를 임의 표본추출하여 자기기입식 설문법으로 작성하였다. 표본의 크기는 G*power 3.1.9.4에 의해 유의수준 0.05, 검정력 0.95, 회귀분석에 필요한 효과크기 0.15, 예측변수 10개(조직몰입, 긍정심리자본, 직무배태성, 일반적 특성)를 기준으로 산출하였다. 표본 최소인원은 178명이었고, 최종 분석은 190명을 하였다. 대전보건대학교 기관생명윤리위원회 승인(IRB No: 1041490-20210120-HR-002)을 받은 후 시행하였다.

2. 연구도구

일반적 및 직무특성 8문항, 조직몰입 5문항, 긍정심리자본 18문항, 직무배태성 19문항으로 구성하였다. 조직몰입은 Allen과 Meyer¹⁴⁾가 개발하고, 최¹⁵⁾가 사용한 도구를 수정·보완하여 사용하였다. 긍정심리자본은 Luthans 등¹⁶⁾이 개발하고, 임¹⁷⁾이 번역한 도구를 사용하였으며, 도구의 하부요인은 자기효능감, 복원력, 희망, 낙관주의 4개 영역으로 구성되었다. 직무배태성은 Mitcheel 등¹⁸⁾이 개발하고 김¹⁹⁾이 사용한 도구를 수정하여 사용하였고, 하부요인은 연계, 적합성, 희생으로 구성되었다. 측정기준은 Likert 5점 척도이고, 조직몰입, 긍정심리자본, 직무배태성의 점수가 높을수록 높음을 의미한다. Cronbach's α 는 조직몰입 0.828, 긍정심리자본 0.933, 직무배태성 0.899이었다 (Table 1).

Table 1. Reliability of instrument scales

Unit: Mean \pm SD

Variables	Item	Mean \pm SD	Min	Max	Cronbach's α
Organizational commitment	5	3.38 \pm 0.71	1.00	5.00	0.828
Positive psychological capital	18	3.52 \pm 0.58	2.11	5.00	0.933
Job embeddedness	19	3.30 \pm 0.56	1.74	4.89	0.899

Table 2. Level of scales according to general characteristics

Unit: Mean \pm SD

Characteristics	Division	N	Job embeddedness	t or F (P^*)
Age (yrs)	<25	55	3.07 \pm 0.46 ^a	13.018 (0.001)
	25-29	72	3.26 \pm 0.49 ^b	
	≥ 30	63	3.55 \pm 0.61 ^c	
Married	Single	134	3.19 \pm 0.51	-4.721 (0.001)
	Married	56	3.58 \pm 0.57	
Educational level	College	116	3.29 \pm 0.52	-0.248 (0.805)
	>University	74	3.31 \pm 0.61	
Dental type	Dental clinic	147	3.34 \pm 0.56	1.863 (0.064)
	Dental hospital	43	3.16 \pm 0.54	
Career (yrs)	<3	71	3.12 \pm 0.45 ^a	8.469 (0.001)
	3-6	45	3.27 \pm 0.56 ^{a,b}	
	≥ 7	74	3.49 \pm 0.60 ^b	
Monthly income (KRW 10,000)	<200	33	3.06 \pm 0.53 ^a	12.990 (0.001)
	200-249	87	3.19 \pm 0.46 ^a	
	≥ 250	70	3.55 \pm 0.59 ^b	
Position	General hygienist	125	3.14 \pm 0.47	-5.512 (0.001)
	Senior hygienist	65	3.61 \pm 0.59	
Work degree	Stand	121	3.37 \pm 0.59	2.237 (0.026)
	Hard	69	3.18 \pm 0.48	

*By the t-test for two groups and one-way ANOVA (post-test Duncan) for three or more groups.

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

3. 통계분석

수집된 자료의 통계분석은 PASW Statistics 26.0 (IBM Co., Armonk, NY, USA) 프로그램을 이용하였고, 유의수준은 $\alpha=0.05$ 로 고려하였다. 연구대상자의 긍정 조직몰입, 긍정심리자본, 직무배태성 수준 정도를 알아보기 위해 기술통계분석을 실시하였다. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입, 긍정심리자본, 직무배태성의 차이는 t-검정, 일원분산 분석을 하였고, 사후검정은 Scheffe'로 검증하였다. 변수 간의 상관관계는 피어슨 상관분석을 하였고, 직무배태성에 미치는 영향은 단계적 다중 회귀분석으로 하였다.

연구 성적

1. 변수의 특성

연구대상자의 조직몰입 3.38점이었고, 긍정심리자본은 3.52점이었으며, 직무배태성은 3.30점이었었다(Table 1).

2. 일반적 특성에 따른 변수의 정도

일반적 특성에 따른 직무배태성 정도를 보면, 연령($P=0.001$), 결혼 상태($P=0.001$), 임상 경력($P=0.001$), 월수입($P=0.001$), 직위($P=0.001$), 근무 강도($P=0.026$)에서 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과, 연령은 '30세 이상', 결혼 상태는 '기혼', 임상 경력은 '7년 이상', 월수입은 '250만원 이상', 직위는 '책임 치과위생사', 근무 강도는 '전일만할 때'에서 높게 나타났다(Table 2).

3. 변수 간의 상관관계

직무배태성과 상관관계를 보면, 조직몰입($r=0.739$)은 양의 상관관계가 있었고, 긍정심리자본($r=0.651$)은 양의 상관관계가 있었다. 독립변수들 간의 상관관계는 조직몰입과 긍정심리자본($r=0.474$)은 양의 상관관계를 나타냈다(Table 3).

4. 직무배태성에 영향을 미치는 요인

직무배태성을 종속변수로 하고, 일반적 특성, 조직몰입, 긍정심리자본을 설명변수로 하여 단계적 다중회귀분석을 수행하였다. Durbin-Watson 검정계수는 2.031로 기준치 10을 넘지 않아 자기상관성의 문제가 없었고 공차한계는 0.278-0.940으로 나타났으며($F=34.457$, $P<0.001$), 분산팽창인자(VIF)는 -1.04-3.603로 10을 넘지 않아서 문제가 없는 것으로 나타났다. 연구대상자의 직무배태성에 영향을 미치는 요인은 직위_터미(예/아니오) ($\beta=0.110$, $P<0.029$), 긍정심리자본 ($\beta=0.358$, $P<0.001$), 조직몰입($\beta=0.541$, $P<0.001$)에서 유의한 관련성이 나타났고, 설명력은 68.6%이었다(Table 4).

고 안

본 연구는 임상 치과위생사의 조직몰입, 긍정심리자본, 직무배태성의 정도를 파악하고 직무배태성에 미치는 영향 요인을 파악하여 직무배태성 증진을 위한 기초자료로 활용하고자 한다. 임상 치과위생사의 조직몰입 3.38점이었고, 지⁶⁾는 2.97점, 민과 민⁸⁾은 2.98점, 도²⁰⁾는

Table 3. Correlation of compassion satisfaction, burnout on positive psychological capital

Variables	Job embeddedness	Organizational commitment	Positive psychological capital
Job embeddedness	1		
Organizational commitment	0.739**	1	
Positive psychological capital	0.651**	0.474**	1

** $P<0.01$ by pearson's correlation analysis.

Table 4. Influencing factors of Job embeddedness

Variables	B	SE	β	t	P^*	Tolerance	VIF
(constant)	0.668	0.168		3.977	0.001		
Age_dummy1 (<25/25-29)	-0.026	0.082	-0.021	-0.318	0.750	0.370	2.705
Age_dummy2 (25-29/ ≥ 30)	0.028	0.082	0.023	0.338	0.736	0.349	2.866
Married_dummy1 (single/married)	-0.081	0.068	-0.066	-1.187	0.237	0.533	1.875
Educational level_dummy (college/>university)	-0.020	0.048	-0.018	-0.417	0.677	0.940	1.064
Career_dummy1 (<3/3-6)	-0.103	0.089	-0.090	-1.163	0.246	0.278	3.603
Career_dummy2 (3-6/ ≥ 7)	-0.046	0.081	-0.041	-0.574	0.566	0.332	3.014
Monthly income_dummy1 (<200/200-249)	-0.066	0.069	-0.045	-0.964	0.336	0.754	1.326
Monthly income_dummy2 (200-249/ ≥ 250)	0.072	0.070	0.063	1.035	0.302	0.451	2.217
Work degree_dummy (stand/hard)	0.021	0.050	0.019	0.431	0.667	0.899	1.112
Position_dummy (general hygienist/senior hygienist)	0.129	0.058	0.110	2.204	0.029	0.668	1.498
Postive psychological capital	0.345	0.047	0.358	7.379	0.001	0.706	1.417
Organizational commitment	0.426	0.039	0.541	10.965	0.001	0.682	1.467

$R^2=0.706$, adjusted $R^2=0.686$, $F=34.457$ ($P<0.001$), Durbin-Watson: 2.031.

*By multiple regression analysis at $\alpha=0.05$.

3.44점으로 연구자마다 다양한 결과를 보였다. 본 연구에서 높게 나타난 이유는 협력자로서의 인정과 존중, 직장 내에서 상사나 동료로부터 지지의 결과로 나타난 것으로 사료된다. 긍정심리자본은 3.52점이었고, 민²¹⁾은 3.47점, 조 등²²⁾은 3.29점으로 나타나 본 연구에서 높게 나타났다. 김²³⁾은 긍정심리자본은 힘든 업무를 수행하면서 목표달성을 위해 필요하고, 긍정적인 태도를 높이는 긍정심리자본을 강화시킬 필요성이 있다고 하였다. 따라서 임상 치과위생사의 긍정적인 태도 변화 및 조직변화 유도를 위해 긍정심리자본을 강화하여야 한다. 직무배태성은 3.30점이었고, 민과 민⁸⁾은 3.25점, 최 등²⁴⁾은 3.00점이었다. 지⁶⁾의 연구에서 직무배태성은 업무환경이 좋을수록 증가하고, 이직 의도에 가장 영향을 미치는 요인이라고 하였다. 따라서 직무배태성 증진을 위해서는 조직몰입을 향상시키고, 긍정심리자본을 개발 및 강화하기 위한 노력이 필요하다.

일반적 특성에 따른 직무배태성 수준을 보면, 연령은 '30세 이상'에서 결혼 상태는 '기혼'에서, 임상 경력은 '7년 이상'에서 월수입은 '250만 원 이상'에서, 직위는 '책임 치과위생사'에서, 근무 강도는 '전달만할 때'에서 높게 나타났다. 지⁶⁾는 치과위생사가 연령이 많을수록, 기혼일 때, 임상경력, 월수입, 직급이 높을 때 높게 나타나 유사한 결과를 보였다. 간호사를 대상으로 한 김과 강⁷⁾은 기혼이고, 나이, 교육수준, 임상경력, 직위 및 급여가 높을수록, 종교가 있을 때 높게 나타나 부분적으로 일치한 결과를 보였다. 이는 근무경력이 많은 임상 치과위생사는 근무 환경이 만족스럽고, 업무의 안정감과 상사의 신뢰에서 주어지는 의사 결정권이 많아지면서 나타난 결과로 사료된다. 동시에 근무경력이 낮거나 미혼인 임상 치과위생사에게는 성과에 따른 적절한 보상의 기회를 제공하고 탄력적인 인사정책을 마련하여 직무배태성을 높이는 전략을 모색하여야 한다. 직무배태성은 이직 의도와 높은 연관성을 가지고 있는 것으로 나타나 직무배태성을 높이기 위해 업무환경 개선과 복지정책 등의 실질적인 방안이 필요하다. 직무배태성과의 상관관계를 보면, 조직몰입($r=0.739$)과 양의 상관관계가 있었고, 긍정심리자본($r=0.651$)은 양의 상관관계가 있었다. 이러한 결과는 최 등²⁴⁾의 연구와 비슷한 결과를 보였다. 임상 치과위생사의 직무배태성에 영향 요인은 직위_더미(예/아니오) ($\beta=0.110$, $P<0.029$), 긍정심리자본 ($\beta=0.358$, $P<0.001$), 조직몰입($\beta=0.541$, $P<0.001$)에서 연관성이 있었고, 가장 영향을 주는 변수는 조직몰입이었으며, 설명력은 68.6%이었다. 선행 연구^{6,9,25)}에서도 조직몰입이 직무배태성에 영향 요인으로 나타나 유사한 결과를 보였다. 따라서 임상 치과위생사의 직무배태성을 증진시키기 위해서는 조직에 대한 소속감과 연대감을 높이고 긍정적인 신념을 가질 수 있도록 적극적인 지원을 통하여 조직몰입과 긍정심리자본을 강화하여야 한다.

본 연구는 임상 치과위생사의 직무배태성에 영향 요인을 확인하였다는 것에 의의가 있다. 하지만 본 연구에서 사용한 일반적인 특성 중 교육 수준과 치과 유형을 제외한 변수에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났지만 다중회귀분석에서는 영향을 미치는 요인은 직위에서만 있었고 나머지 요인은 제외되었다. 따라서 일반적인 특성과 직무배태성에 관한 연관성을 설명하기에는 어려움이 따른다. 이에 추후 연구에서는 직무배태성에 영향을 주는 일반적인 특성을 찾아내기 위한 추가 연구가 요구된다.

결론

본 연구는 임상 치과위생사의 조직몰입, 긍정심리자본, 직무배태성 수준을 확인하고, 직무배태성에 영향을 미치는 요인을 파악하여 직무배태성을 향상시키기 위한 방안을 마련하고자 한다. 2021년 2월 1일부터 4월 30일까지 서울·경기·충청·경상·전라 지역 치과 병·의원에 재직 중인 임상 치과위생사를 임의 표본추출하여 190명을 분석한 결과, 다음과 같은 결과를 얻었다.

1. 임상 치과위생사의 조직몰입 3.38점이었고, 긍정심리자본은 3.52점이었으며, 직무배태성은 3.30점이었다.
2. 일반적인 특성에 따른 직무배태성 정도는 연령, 결혼상태, 임상 경력, 월수입, 직위, 근무강도에서 유의한 차이가 있었다($P<0.05$).
3. 직무배태성과 상관관계를 보면, 조직몰입($r=0.739$), 긍정심리자본($r=0.651$)은 양의 상관관계가 있었다.
4. 임상 치과위생사의 직무배태성에 미치는 영향 요인은 직위, 긍정심리자본, 조직몰입에서 유의한 연관성이 있었고, 조직몰입이 가장 큰 영향 요인이었으며, 설명력은 68.6%이었다.

이상의 결과, 임상 치과위생사의 직무배태성을 증진시키기 위해서는 조직에 대한 소속감과 자긍심을 높이고 긍정적인 신념을 가질 수 있도록 적극적인 지원을 통하여 조직몰입과 긍정심리자본을 향상시키기 위한 프로그램을 개발하여 임상현장에서 적용할 필요가 있다.

Conflict of Interest

The authors declared no conflict of interest.

References

1. Health insurance review & assessment service-health care bigdata hub. Medical statistics information 2020.
2. Korean Health and Medical Workers Union. A study on the actual condition of healthcare workers. Seoul: KHMWU:2017:58.
3. Kang HS, Moon KS, Kang BW, Kim NH, So MH, Song KS. et al. A survey on the working environment of clinical dental hygienist. suwon: Univ. of suwon women's:2018:46-56.
4. Mitcheel 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.
5. Park JY, Woo CH. The effect of job stress, meaning of work, and calling on Job embeddedness of nurses in general hospitals. Journal of the Korean convergence society 2018;9(7):105-15. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.7.105>.
6. Ji MG. The effects of emotional burnout, resilience and job embeddedness on organizational commitment in clinical dental hygienists. Journal of Convergence for Information Technology 2020;10(10):236-45. <https://doi.org/https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2020.10.10.236>.
7. 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>.
8. Min KH, Min HH. Relationships between job embeddedness, orga-

- nizational citizenship behavior, and turnover intention in clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2019;19(5):835-43. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20190071>.
9. 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.20190013>.
 10. Luthans F, Luthans KW, Luthans BC. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons* 2004;47(1):45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>.
 11. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers Psychol* 2007;60(3):541-7. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>.
 12. Lee JH, Shin KH, Baek SG, Heo CG. The effectiveness of job embeddedness in turnover studies: A meta-analysis. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology* 2014;27(4):743-82. <https://doi.org/10.24230/kjiop.v27i4.743-779>.
 13. Kim EH, Lee EJ, Choi HJ. Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2012;18(4):394-401. <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.4.394>.
 14. Allen NJ, Meyer JP. The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 1990;63(1):1-18.
 15. Choi JY. The influence of the communication and the organization conflict on job attitude - focused on the hospital staff[Master's thesis]. Seoul: Uni. of Seoul, 2008.
 16. Luthans Fred. Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive* 2001;16 (1):57-75.
 17. Lim TH. Validation of the Korean version of positive psychological capital. *Journal of Coaching Development* 2014;16(3):157-66.
 18. Mitchell 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.
 19. 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 Kyungseong, 2010.
 20. Do YJ. Relationship between internal marketing, job satisfaction and organizational commitment of clinical dental hygienists. *Journal of Convergence for Information Technology* 2020;10(12):1-8. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB20.20.12.001>.
 21. Min HH. Influencing of compassion satisfaction and burnout on positive psychological capital of clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2020;20(6):787-95. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20200073>.
 22. Cho MS, Jang KA, Park JH. Impact of dental hygienist's positive psychological capital on job satisfaction and job performance. *J Korean Soc Dent Hyg* 2021;21(3):271-9. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20210026>.
 23. Kim SY. A convergence study of stress caused by the epidemic of COVID-19, quality of life and positive psychological capital. *Journal of the Korea Convergence Society* 2020;11(6):423-31. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.6.423>.
 24. Choi EJ, Lee EN, Kim MJ. The impact of organizational commitment and positive psychological capital on job embeddedness of nurses in trauma centers. *J Korean Acad Nurs Adm* 2019;25(4):292-301. <https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.4.292>.
 25. Hong A, Jo Y. The structural relationship among empowering leadership, job crafting, organizational commitment and job embeddedness. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly* 2018;20(2):51-85. <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2018.20.2.003>.