

이직연구에서 직무배태성 개념의 유효성: 메타분석 연구

이 종 현 신 강 현[†] 백 승 근 허 창 구

아주대학교 심리학과

대구가톨릭대학교 심리학과

본 연구는 국내 종업원을 대상으로 수행된 국내·외 학술지 및 학위논문 44개의 개별연구를 토대로 직무배태성과 이직의도 및 태도변수들 간 관련성에 대해 메타분석을 수행하여 그 관계의 방향과 강도를 검증하였다. 분석결과에 따르면, 진점수 상관으로 볼 때 조직 내 배태성과 이직의도(-.569), 조직적합성과 이직의도(-.462), 조직희생과 이직의도 간 부적 관련성(-.414)이 있었으며, 80% 확신구간에 따라 변수들 간 관련성이 부적 방향으로 일반화되었다. 반면, 조직 내 배태성 및 하위요인들과 조직몰입, 직무만족 간 진점수 상관은 모두 정적 방향으로 일반화되었다. 본 연구에서 산출된 진점수 상관값과 기존 국외연구의 진점수 상관값을 비교했을 때, 본 연구의 진점수 상관값이 더 큰 것으로 나타났다. 또한, 메타구조방정식을 통해 정서몰입과 직무만족이 통제된 상태에서 조직 내 배태성의 증분설명량을 검증한 결과, 경로계수가 유의미하였고 타당한 모형적합도가 나타나 직무배태성이 기존의 이직관련 예측변인들을 포괄하며, 다양하게 예측하는 요인임이 증명되었다. 마지막으로 본 연구의 시사점과 제한점, 바람직한 후속연구 방향에 대해 논의하였다.

주요어 : 직무배태성, 직무착근도, 이직의도, 조직몰입, 직무만족, 메타분석

[†] 교신저자 : 신강현, 아주대학교 심리학과, khs9933@ajou.ac.kr

IMF 이후 국내 기업들의 구조조정과 아웃소싱으로 인해 평생직장과 안정고용 패러다임이 무너지고 한국의 노동시장에는 비정규직과 계약직이라는 불안정한 고용형태가 생겨나게 되었다. 이러한 상황에서 발생하는 문제점들을 해결하기 위해 정부와 기업은 고용안정 및 처우개선과 새로운 인사제도 개발을 위해 고심해왔다. 그러나 기업은 현재 새로운 문제에 직면하고 있다. 이른바 신인류라 불리는 종업원들의 출현이다. 1980년 전후에 태어나 국제화시대, 고도의 정보통신기술, 급속한 경제발전 등 풍요로운 환경에서 성장하여 기업에 충성하기보다는 사생활을 중시하고 일과 생활의 균형에 비중을 두는 신세대들을 일컫는다(삼성경제연구소, 2009). 이들은 2008년부터 전체 직장인의 20%를 넘어서고 있으며, 점차 직장내 점유율이 높아지고 있다(삼성경제연구소, 2009). 신세대들의 증가양상은 국내뿐 아니라 해외에서도 마찬가지이다(Deloitte, 2009; Fortune, 2007. 5. 24). 과거의 기업문화는 가정생활에 신경 쓰는 종업원을 직장에 충실하지 못한 사원으로 간주하는 경향이 있었으나(Hall, 1990), 신세대 직장인들의 점유율 증가로 이직이 증가하고 있으며, 이에 대처하기 위해 기업에서는 인재확보·유지를 위한 '일과 일 외의 영역 간 균형 맞추기 전략 수립에 고심하고 있다(Ballout, 2008).

기업이 종신고용을 보장하던 예전과는 달라진 일터, 그리고 앞서 언급한 신세대 직장인들의 증가추세와 함께 현재 종업원들에게 이직은 자신의 처우개선과 커리어를 위한 필수 사안이 되었다. 조사결과, 2009년 채용된 신입사원 중 대기업 13.9%, 중견기업 23.6%, 중소기업 39.6%가 입사한지 1년 만에 퇴사하였다(대한상공회의소, 2011. 06. 07). 또한, 신입사

원 중 93%는 이직을 고민 한 적이 있고, 이중 80%는 이직을 준비 중이며, 64.8%는 실제로 다른 회사에 지원한 적이 있다는 결과가 나타났다(사람인, 2012. 11. 07). 이러한 추세는 최근까지도 이어지고 있는데, 고용노동부(2013. 11. 08)의 조사에 따르면 전체 직장인 중 69.5%가 현재 이직을 고민 중인 것으로 나타났다, 한국경영자총협회(2014)의 조사에 따르면, 대졸 신입사원의 1년 이내 퇴사비율은 25.2%로 2010년(15.7%)과 2012년(23.6%)의 조사결과와 비교하여 꾸준히 상승추세인 것으로 나타났다. 사원 1명이 이직하게 되면 이에 따라 조직이 부담해야 하는 비용은 채용 및 교육에 투자된 비용과 대체 인력의 탐색 비용, 업무차질에 의한 기회손실 비용을 포함하여 해당 인력의 1년 연봉수준에 이른다(LG경제연구원 2005. 01. 21).

이렇듯 기업에 막대한 손해를 가져오는 사원들의 자발적 이직이 증가함에 따라 관련 연구들도 지속적으로 이루어지고 있으며, 연구의 주된 내용은 이직원인의 탐색과 대처방안이다. 오래전부터 관련 연구자들은 직무만족(job satisfaction)이나, 조직몰입(organizational commitment), 직무관여(job involvement) 등의 '직무·조직관련 태도변인'과 직무대안인식(perceived alternative), 직무탐색행동(job search behavior) 등 '이직의 용이성(ease of movement)'에 초점을 맞추어 연구를 시행해왔고 이들 사이의 관련성을 밝힌 연구도 국내·외 상당수에 이른다. 그러나 연구모형에 관련변인을 지속적으로 추가하는 것은 한계가 있을 수밖에 없으며, 국외에서 확장된 이직연구모형에 대한 실증분석에 의하면, 비교적 직무에 만족하는 종업원도 이직을 감행하고, 이직 전 구직행동을 하지 않는 종업원들도 다수이며, 무엇

보다 이직을 촉진하는 일련의 사건(shock)들로 인해 직장을 떠나는 경우가 빈번하다. 따라서 직장을 떠나는 원인에 대한 예측변인이 아닌 이들을 포괄하면서 일련의 사건들과 무관하게 직장에 잔류하도록 붙잡아주는 차별적 예측변인이 필요했다(Lee, Mitchell, Wise, & Fireman, 1996; Lee, Mitchell, Holtom, McDaniel, & Hill, 1999; Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, & Erez, 2001).

이러한 상황은 국내에서도 마찬가지이다. 예전의 직장인 이직사유를 묻는 조사에서 가장 높은 비율을 차지하던 응답은 ‘직장상사나 동료와의 갈등, 업무스트레스(페이오픈, 2008)’ 혹은 ‘기업의 비전에 대한 낮은 신뢰감(잡코리아, 2010. 09. 30.)’ 등이 주를 이루었으나, 최근의 조사결과는 그동안 매우 낮은 비율을 보 이거나 순위권에 없던 ‘연봉’이 최상위권을 차지하고 있다(고용노동부, 2013. 11. 08; 사람인, 2012. 11. 07; 잡코리아, 2012. 11. 27; 커리어, 2013. 11. 21; 한국경영자총협회, 2014). 즉, 직무만족이나 조직 동일시, 조직몰입 수준 등이 높은 직장인들도 직무 및 조직에 대한 태도와 무관하게 필요에 따른 보상에 의해 이직이 가능하므로 태도변인들의 자발적 이직에 대한 예측력은 항상 최소한의 수준일 수밖에 없다(Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, & Erez, 2001).

본 연구에서는 일반적 이직연구문제인 ‘왜 직장을 떠나는가?’가 아닌, ‘직장에 잔류하는 이유는 무엇인가?’에 초점을 맞춘 직무배태성(직무착근도, Job embeddedness, 背胎性)에 대한 연구를 종합하였다. 직무배태성은 국외에서 많은 연구들이 축적되어 이를 통합한 메타연구가 제시되었고 이직변인에 대한 예측력 외에도 개인주의문화권 국가와 집단주의 문화권 국가 간 비교가 이루어졌으나, 조직 내 배태

성과 이직의도 간 문화 차이는 나타나지 않았다. 게다가 실제 이직과의 관련성분석에 포함된 집단주의문화권 국가는 인도샘플 1개만 포함되어 해석을 일반화할 수가 없었으며(Jiang, Liu, McKay, & Mitchell, 2012), 1개의 국내연구만이 집단주의문화권 샘플에 포함되어 있었다. 이에 따라 국내에 약 10년 간 축적되어온 연구들을 수집하여 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 메타분석을 통해 통합자료로서 체계적으로 살펴보고 국외연구와 비교하였다. 추가로, 과거 이직에 대한 예측변인으로 가장 많이 다루어지던 조직몰입과 직무만족에 추가로 이직의도를 예측하는 증분설명량을 검증하여 직무배태성만의 차별적 영향력을 확인하였다. 앞서 언급한 바와 같이, 이직에 대한 원인을 밝히는 모형의 지속적 확장은 한계가 있으며, 직무 및 조직과 무관한 이유로 퇴사하는 종업원들을 가려낼 수 있는 변인이 필요하다. 따라서 직무배태성과 이직의도 간 관련성에 대한 메타분석은 직무배태성의 유효성 및 이직 관련 후속연구들에 대한 초석을 마련할 수 있을 것이다.

직무배태성

직무배태성(직무착근도)은 개인이 직무나 조직에 깊이 뿌리내리고 있음(embedded)을 일컫는 개념이며, 개인을 직장에 머무르게 하는 통합된 영향력을 일컫는다(Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, & Erez, 2001; Mitchell & Lee, 2001). 이는 개인이 조직과 지역사회 의 여러 요소에 잘 맞는다고 지각하는 정도(적합성, fit) 및 개인적 네트워크(연계, link), 이를 떠남으로써 잃게 되는 부분(희생, sacrifice)을 포괄하며, 비교적 장기간 지속되는 개인의 지각이라고

할 수 있다(Mitchell et al., 2001; Mitchell, & Lee, 2001). 직무배태성은 크게 조직 내 배태성(on-the-job embeddedness)과 조직 외 배태성(off-the-job embeddedness)으로 구분되며, 이들 하위요인은 각각 조직적합성(fit to organization), 조직연계(links to organization), 조직희생(organization-related sacrifice), 지역사회적합성(fit to community), 지역사회연계(links to community), 지역사회희생(community-related sacrifice)으로 구분된다(Mitchell et al., 2001). 표 1에 직무배태성의 각 하위 구성요소에 대한 설명과 문항 사례를 제시하였다.

첫째, 적합성은 종업원이 재직 중인 조직과 주변 환경에 대해 양립가능하며, 편안하다고 느끼는 정도로 정의된다(Mitchell et al., 2001; Mitchell, & Lee, 2001). 즉, 개인은 가치나 커리어에 대한 목표, 개인의 능력 등이 현재의 조직과 직무에 적합해야하며, 지역사회나 생활 환경에 어울려야한다. 둘째, 연계는 조직이나 기관 혹은 주변 환경 내 사람들과의 공식적, 비공식적 연결 정도로 정의된다(Mitchell et al., 2001; Mitchell, & Lee, 2001). 이는 개인이 살아 감에 있어 직무나 직무 외 친구나 동료, 모임 등에서 연결되는 사회적, 심리적 관계 혹은 이익을 위한 인적 네트워크를 의미한다. 마지막으로, 희생은 현재의 직장을 떠남으로 발생하는 심리적, 물질적 비용에 대한 지각으로 정의된다(Mitchell et al., 2001; Mitchell, & Lee, 2001). 예를 들어, 현재 받고 있는 상당한 봉급과 인센티브 및 복지, 연금혜택 등의 가치적인 요인이 이에 해당되며, 불안정한 고용상황에서의 안정성과 승진의 기회 같은 잠재적 요인도 포함된다. 직장을 옮기면서 동일한 지역사회에 머무를 수 있어 커뮤니티에는 지장이 없을 수도 있으나, 통근거리가 멀어지거나,

회사에서 제공하던 리스차량이 없어지는 손해가 발생할 수 있다(Mitchell, & Lee, 2001).

관련 연구자들에 의하면 직무배태성은 거미줄에 빚대어 설명된다. 개인이 조직을 떠나려고 할 때 네트워크의 연결지점인 조직 내·외의 타인, 집단, 상황 등이 거미줄과 같이 강력하고 탄력적인 힘으로 이동의 용이성을 제한하는 것이다(Griffeth & Hom, 2004). 많은 연구자들이 직무·조직태도변수에서 벗어나고자 이직을 예측하는 객관적 지표나 개인차변인을 연구하기도 하여 이러한 연구들에서 일련의 성공적 결과가 나타났으나(예: 결근과 지각, Cohen, 1993; Hulin, 1991 등; 개인의 성격특성, Barrick & Mount, 1996; Orvis, Dudley, & Cortina, 2008 등), 이직을 예측하기 위해 지속적으로 관련 변인들을 추가하여 모형을 재정립 및 확장하는 것은 간명성(parsimony)의 측면에서 한계가 있다. 게다가 직무에 대한 불만족보다 촉발사건(shock; 예를 들어, 타 기업으로부터의 스카웃, 결혼, 동료의 이직 등)과 같이 예측여부가 불분명한 상황에서 종업원들은 더 빠르게, 그리고 직무만족수준과 무관하게 이직을 하기도 한다(Lee et al, 1994; 1999). 따라서 조직 외부 영역인 고용시장의 상황, 지역커뮤니티 등 다양한 측면을 포함하면서 직무와 조직에 대해 통합적 측정이 가능하여 여러 상황에 걸쳐 종업원이 이직을 하지 않고 잔류하게끔 만드는 차별화된 예측변인이 필요하다(Mitchell et al., 2001; Mitchell, & Lee, 2001; Yao, Lee, Mitchell, Burton, & Sablynski, 2004). 또한, 태도 변인으로는 예측이 불명확한 촉발사건에 대한 종업원의 반응을 예측할 수 있어야 한다(Holtom & Inderrieden, 2006).

이러한 이유로 개발된 직무배태성은 기존에 검증되어오던 태도 관련 예측변인들과 개인차

표 1. 직무배태성의 구성요소

변인	구성요소	On / off	내용
직무 배태성	적합성 (fit)	조직	속한 조직이 자신과 맞는지 지각하는 정도이며, 개인의 가치관, 직업목표, 비전 등이 조직문화, 현재의 직무능력 및 지식에 대해 적합한 정도 ex. 직무에 개인의 능력과 재능을 잘 활용되는지, 기업의 문화와 잘 맞는지, 현재의 권한과 책임에 대한 만족(like)하는 정도
		커뮤니티	소속된 공동체나 지역사회가 자신과 맞다고 지각하는 정도 ex. 현재 속한 지역사회 공동체가 편안한지, 잘 맞는지 여부 등
	연계 (links)	조직	조직 내 동료, 일반직원들, 그룹 내의 공식적, 비공식적 연결망 ex. 동료들과 평소에 상호작용하는 정도, 현 직장에서의 얼마나 근무했는지, 얼마나 다양한 업무 팀에 속해있는지 등
		커뮤니티	취미나 종교활동을 통해 형성된 모임, 가족, 친구 등과의 연계 ex. 배우자가 지역 내에 직장이 있는지 여부, 현재 지역 내 자가를 소유하고 있는지 등
	희생 (sacrifice)	조직	조직을 떠남으로써 상실되는 물리적, 심리적 편의에 대한 지각된 비용, 가치 ex. 현 직장에서의 승진기회, 현재 자신의 수행에 얼마나 충분한 보상을 받고 있는지, 재직 중 얻는 혜택이 얼마나 큰지 등
		커뮤니티	소속된 공동체를 떠남으로써 발생하는 손실 ex. 지역사회 정보접근의 용이성, 지역모임 내 인지도 등

* Mitchell & Lee(2001)에서 발췌 및 문항에서 추가

변인 등을 포괄하며, 해당변인들이 측정하지 못했던 영역을 다양하게 측정하는 개념이라 할 수 있다. 또한, 배태성 수준이 높은 이들은 촉발사건에 대해 둔감하게 반응하여 조절효과가 있는 것으로 나타났다(Holtom & Inderrieden, 2006).

기존 예측변인들과의 차이점

표 2에 이직관련 변인들과 직무배태성의 차이 및 공유영역이 제시되어 있다.

이직의 주된 예측변인 중 조직몰입은 대표적으로 Allen과 Meyer(1990)에 의한 3요인모델

이 가장 널리 사용되고 있다. 3요인 중 정서 몰입(affective commitment)은 개인이 직무·조직에 애착을 지각하는 것을 말한다(Allen & Meyer, 1990). 그러나 Mitchell 등(2001)과 Mitchell과 Lee(2001)에 의하면, 직무배태성 내 적합성은 개인의 정서적 측면이 아닌 자신의 필요나 능력과 적합한지에 대한 인지적 판단을 주로 담고 있다. 그리고 규범적 몰입(normative commitment)은 의무감에 의해 조직에 잔류하는 것을 말하는데(Allen & Meyer, 1990), 이것 역시 직무배태성의 연계가 어느 정도 의무감을 측정할 수도 있으나(문항의 예로, ‘얼마나 많은 동료들이 당신에게 의존하는

표 2. 직무배태성과 기존의 이직 관련 예측변인들

구성개념	이직과 관련된 개념정의 및 특성	직무배태성과의 차이점	직무배태성과 공유영역
정서적 몰입 (조직몰입)	조직에 대한 정서적 애착 및 소속감. 목표에 대한 강한 수용과 멤버십을 유지하려는 동기를 포함(O'Conway, Steers, & Porter, 1979).	정서적 측면과 관련된 동일시나 목표의 수용에 기반한 애착을 측정하고 있지 않으며, 동기와 무관한 영역이 측정됨(Mitchell et al., 2001a, 2001b)	직무배태성 내 조직적합성이 종업원 정서를 반영할 가능성이 있음(Mitchell et al., 2001a)
규범적 몰입 (조직몰입)	의무감 및 도덕성에 기반한 잔류의도. 가정이나 문화와 관련되어 개인의 초기 사회화과정 중에 발달됨(Allen & Meyer, 1996)	규범적 몰입이 옳고 그름에 대한 판단을 포함하는 반면, 직무배태성은 이와 무관한 조직 내·외 측면을 포함(Mitchell et al., 2001a, 2001b; Crossley, Bennett, Jex, & Burdfield, 2007)	조직연제 문항에 의해 규범적 몰입과 유사한 의무감이 간접적으로 측정될 수 있음(Mitchell et al., 2001a, 2001b)
계속적 몰입 (조직몰입)	조직을 떠날 때 발생하는 비용에 대한 지각에 기반함. 사안의 우선순위설정과 대안인식 등을 포함(Allen & Meyer, 1990)	계속적 몰입의 핵심개념인 '대안 부족'을 측정하지 않고 단순히 이직 시 얻게 되는 손해를 측정하고 있음(Mitchell et al., 2001a, 2001b)	조직희생 영역과 개념적 차이는 있으나 비교적 유사한 개념이라고 할 수 있음(Mitchell et al., 2001a)
직무만족	직무를 좋아하거나 싫어하는 정서를 포함하며(Locke, 1969). 직무에 불만족하면 이직가능성이 증가함(Tett & Meyer, 1993)	직무배태성은 정서적 측면이 배제된 업무 내·외 측면을 측정가능함(Mitchell et al., 2001a, 2001b; Crossley, Bennett, Jex, & Burdfield, 2007)	직무만족은 직무에 대한 인지적 평가를 포함하고 있음(Locke, 1969)
적합도(fit)	조직 내 다양한 원천에 대한 자신과 어울리는 정도이며, 조직 및 집단, 상사, 동료 등의 측면 포함(Sals & Ashforth, 1997)	직무배태성의 적합성은 문항 내 가치, 욕구, 목표 등을 포함하지 않음(Mitchell et al., 2001a, 2001b)	통합적이고 일반적인 적합성을 포괄적으로 측정하고 있음(Mitchell et al., 2001a, 2001b)
조직 동일시	이직의도를 감소시킬 수 있는 조직과의 일체감(Ashforth & Mael, 1989). 일체된 조직감을 증가시키기 위해서는 정서적 요소(소속되어 있다는 느낌과 자부심)가 중요함(Tajfel, 1982)	직무배태성은 정서적 측면과는 무관한 영역을 측정하고 있음(Mitchell et al., 2001a, 2001b)	조직적합성이 긍정적 정서의 영향을 받아 측정될 가능성이 있음(Mitchell et al., 2001a)

(계속)

구성개념	이직과 관련된 설명 및 특성	직무배태성과의 차이점	직무배태성과 공유영역
지각된 조직지원	사회교환이론에 근거하여 조직에서 얻은 이익, 기회 등을 되갚기 위해 의무감을 지각함(Sore & Wayne, 1993). 이를 위해 조직에 잔류함	직무배태성은 의무감에 대한 판단과 관련되지 않은 조직 내·외 측면을 포함(Mirchell et al., 2001a, 2001b)	배태성과 정적 관련성이 있음(Leungold, Ellis, & Valle, 2013)
직무대안 및 직업탐색	일반적으로 이직에 선행하며, 대안적 구직가능성에 대한 주관적 지각과 자존감에 관련됨(Gerhart, 1990)	지존감이 낮으면 부정적 정서가 증가하여 스트레스 상황에서 조직의 목표를 수용하지 않게 되지만(Rector & Roger, 1997), 직무배태성은 정서적 측면이 배제됨	조직적합성에 정서가 반영되어 측정될 가능성이 있음(Mirchell et al., 2001a). 부정적 정서에 의해 조직목표에 대한 낮은 적합성이 나타날 수 있음
결근	자발적 결근을 지칭하며, 월회행동의 재관적 측정기로 분류됨(Cohen, 1993)	이직 및 결근(Marsh & Simon, 1958)이며, 이는 직무배태성의 동기가 아님	조직 내 배태성은 결근을 예측하기도 함(Lee et al., 2004)
근무기한	종업원이 현 직장에 재직할 기간이 길수록 이직의도가 낮아짐(Abelson, 1987; Hom & Griffeth, 1995; Griffeth, 2000)	조직연체문화 내 재직기간과 관련된 문항을 포함하나 동료와의 상호작용정도 소속된 업무팀의 수 등을 추가로 측정	근무기한이 길수록 가치관이나 문화에 적응하게 되어 조직 관련 적합성이 증가할 수 있음(Mirchell et al., 2001a)
연령과 결혼여부, 자녀의 유무	이직예측을 위한 개인차면인으로 다수의 연구에서 지목되고 있음. 연령이 높을수록 근무연수가 길수록, 기혼자는 배우자의 커리어나 자녀의 교육환경에 의해 이직여부를 결정할 가능성이 있음(Abelson, 1987; Hom & Griffeth, 1995; Griffeth, 2000)	조직 외 배태성은 가정영역 뿐 아니라 지역사회커뮤니티나 거주지에 대한 만족감 등의 조직 외 다양한 측면을 포함(Mirchell et al., 2001a)	조직 외 배태성이 측정하는 영역은 개인의 성격특성과 직무의 적합한 정도는 P.J 의 이론을 기반으로 함(Barrick & Mount, 1996). 그러나 조직적합성은 P.J 이론을 포함하여 측정하고 있음(Mirchell et al., 2001a, 2001b)

가?’ 등), 문항이 관여하는 팀의 수, 업무에 관여된 직원 수 등의 다른 구성개념을 측정하고 있다(Mitchell et al., 2001; Mitchell, & Lee, 2001). 계속적 몰입(continuance commitment)의 경우, ‘대안의 부족으로 인한 개인의 조직에 대한 잔류 및 투자’로 정의되는데(Allen & Meyer, 1990), 직무배태성 내 희생이 개념적 정의로 보았을 때 유사한 면이 있지만 ‘대안의 부족’이라는 구성개념은 직무배태성의 희생 문항에 존재하지 않으며, 단순히 어떠한 손해가 발생하는지에 대해 측정된다(Mitchell et al., 2001; Mitchell, & Lee, 2001).

직무만족(job satisfaction)은 기본적으로 직무상의 변인이며, 직무배태성과 같이 직무 외적 측면을 포함하지 않는다. 또한 직무만족은 대부분의 척도에서 업무환경, 상사, 동료, 보상 등의 여러 영역에 대한 정서를 포함하는데(예: Job Descriptive Index; Smith, Kendall, & Hulin, 1969, Minnesota Satisfaction Questionnaire; Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967), 조직 내 배태성은 이러한 정서를 측정하고 있지 않다(Mitchell et al., 2001; Mitchell, & Lee, 2001).

직무배태성에 대한 국내연구

Lee 등(2004)의 연구에서는 조직몰입과 직무만족을 포함시켜 직무배태성의 하위요인들과 같이 요인분석을 시행하였는데, 직무만족과 조직몰입, 조직적합성, 조직희생이 1요인으로 나타났으며, 2요인으로는 조직 외적 변인인 커뮤니티적합성과 커뮤니티희생, 3요인으로는 객관적 측정치인 조직연계와 커뮤니티연계가 나타났다. 따라서 직무배태성의 연구는 대부분 조직 내 배태성과 조직 외 배태성으로 구분되어 검증되며, 이는 조직 내에서 나타나는

이직을 예측하는 변인과 조직 외에서의 변인이 각각 따로 포함되어있다는 점이 직무배태성의 주된 강점이기 때문이다(Mitchell et al., 2001). 그러나 국내 연구를 살펴보면, 조직 외 배태성을 측정하는 연구는 거의 찾아볼 수 없다. 예를 들어, 박인규(2010)의 연구에서 조직 외 배태성을 조직에서 통제가 불가능한 변인으로 간주하여 제외시키는 등, 다수의 국내연구에서 적절한 근거 없이 조직 외 배태성과 해당 하위요인들을 측정하지 않고 있다.

조직 내·외 배태성 척도는 본래 전체 37문항에 특정 직업샘플을 위한 추가문항이 포함되어 총 48문항으로 이루어져 있다(Mitchell et al. 2001). 이후 Lee 등(2004)에 의해 축소된 34문항으로 수정·보완되었으며, Holtom과 Mitchell, Lee, Tidd(2006)에 의해 21문항 단축형 척도가 개발되어 최근까지 주로 사용되고 있으나, 국내 모든 연구는 원전에서 공개된 37-48문항을 사용하고 있다. 또한, Crossley, Bennett, Jex, & Burnfield 등(2007)은 7문항으로 구성된 통합형 ‘Global-JE’를 개발하였는데, 조직 외적 특성을 중시하는 종업원이 문항에 응답할 시, 조직 외적 변인(커뮤니티)에 대해서만 측정되고 조직 내 특성은 제대로 측정이 이루어지지 않는다는 문제점이 있다(Zhang, Fried, & Griffeth, 2012). 이러한 이유로 최근 발표된 직무배태성 관련 메타연구에서도 ‘Global-JE’를 사용한 개별연구는 많지 않다(Jiang et al., 2012). 추가로, 직무배태성의 강점인 촉발사건을 포함시켜 검증된 국내연구도 존재하지 않는다.

직무배태성과 이직의도

직무배태성은 이론적으로 왜 직장에 남아있

는지에 대해 객관적으로 누적된 비정서적 이유를 제시하고 있다(Mitchell, & Lee, 2001). 따라서 직무배태성은 종업원의 잔류에 초점을 맞춘 개념이며, 이러한 이유로 척도가 공개된 후 여러 연구에서 이직의도 및 이직과의 관련성이 검증되었다(예: Crossley et al., 2007; Lee, Mitchell, Sablynski, Burton, & Holtom, 2004; Mallol, Holtom, & Lee, 2007; Ramesh & Gelfand, 2010). 경험적 연구결과에 따르면, 조직 내 배태성과 하위요인들은 일정하게 부적 관련성이 나오는 반면, 조직 외 배태성은 상위요인과 하위요인에 따른 결과가 각각 다르게 나타난다. 예를 들어, Mitchell과 Lee(2001)의 연구에서 분석된 간호사표본은 이직과의 부적 관련성이 나타났으나, 상점에서 일하는 점원 표본에서는 연계요인에서만 부적 관련성이 보고되었다. 이후에 시행된 연구에서도 조직 외 배태성의 하위요인을 따로 분석했을 경우, 이직과의 관련성이 유의미하게 나타난 연구(Lee, Mitchell, Sablynski, Burton, & Holtom, 2004)가 있는 반면, 상위변인이 이직의도와 무의미한 연구(Allen, 2006; Crossley et al., 2007; Mallol et al., 2007; Ramesh & Gelfand, 2010)가 보고되었다.

국내에서도 직무배태성과 이직의도 간 관련성이 다수 검증되었는데, 모든 연구에서 조직 내 배태성 및 하위요인과 이직의도 간 유의미한 부적 관련성이 나타났다(예: 박경규, 이기은, 2004; 조영복, 광선화, 류정란, 2008). 그러나 조직 외 배태성은 국내 연구의 수가 부족한데다 기존의 국외 연구들과 마찬가지로 결과가 상위요인과 하위요인에 따라 제각각 다르게 나타났다(예: 김은애, 2005). 이러한 이유로 조직 외 배태성과 이직의도의 관련성에 대한 근거는 찾을 수 없었다.

이와 같이 조직 내 배태성에 대한 연구들은 종업원 개인의 가치나 목표, 커리어 등이 조직에 적합하거나 개인이 연계된 프로젝트나 업무상 동료들이 많다면, 또는 조직을 떠남으로써 얻는 손해가 크다면, 이직의도가 낮아진다는 점을 시사하고 있다. 따라서 메타분석에 의해 분석된 국내 연구들에서 나타난 조직 내 배태성 및 하위요인과 이직의도 간 관련성도 부적으로 나타날 것이다.

가설 1. 조직 내 배태성이 이직의도와 부적 관련성이 있을 것이다.

가설 1-1. 조직적합성이 이직의도와 부적 관련성이 있을 것이다.

가설 1-2. 조직연계가 이직의도와 부적 관련성이 있을 것이다.

가설 1-3. 조직희생이 이직의도와 부적 관련성이 있을 것이다.

직무배태성과 직무·조직태도변인과의 관계

앞서 언급했듯이, 이직의도의 예측변인으로 가장 빈번하게 연구된 변인은 직무만족과 조직몰입이며, 최우선으로 직무배태성과의 이론적·경험적 구분이 시도된 변인들이다(Mitchell et al., 2001; Mitchell, & Lee, 2001; Lee et al., 2004). Lee 등(2004)은 조직 내·외 배태성과 조직몰입, 직무만족 간 관련성이 유의미하게 정적으로 나타날 것이라 언급하였으며, 경험적 연구결과도 이를 뒷받침해준다(Mitchell et al., 2001; Mitchell, & Lee, 2001; Jiang et al., 2012). 그러나 이를 이론적으로 살펴보면, 해당 변인들은 조직 내 배태성과 유사한 점이 있으나 조직 외 배태성은 그렇지 않다(Mitchell et al., 2001; Mitchell, & Lee, 2001). 즉, 조직 내

배태성의 경우 이직을 예측하는 형태는 '정서적 측면'의 측정유무에 따라 서로 다르고, 구체적으로 적합성, 연계, 희생을 살펴보면 그 차이가 확연히 드러난다(Mitchell et al., 2001; Mitchell, & Lee, 2001). 그리고 조직 외 배태성은 여타 조직태도변수와는 전혀 다른 지역사회 커뮤니티에 대한 측정영역이며, Lee 등(2004)의 연구에서도 서로 구분되는 요인으로 나타났다. Jiang 등(2012)의 메타연구에서도 조직 외 배태성과 정서몰입($r = .16$), 직무만족($r = .22$)의 변인 간 진점수 상관은 조직 내 배태성보다 약 3배 차이가 났다(각각 .61, .64). 따라서 조직 외 배태성이 아닌 조직 내 배태성만이 직무만족 및 정서몰입 간 관련성에서 유의미하게 나타날 것이다.

가설 2. 조직 내 배태성 및 하위요인들과 정서몰입 간 정적 관련성이 있을 것이다.

가설 3. 조직 내 배태성 및 하위요인들과 직무만족 간 정적 관련성이 있을 것이다.

직무배태성의 증분설명량

직무배태성의 가장 큰 특징은 조직 외 변수의 존재이며, 두 번째 특징은 여타 조직태도변인이 측정하는 정서적 측면을 배제한 상태로 조직에 잔류하는 이유를 다양하게 측정한다는 점이다(Mitchell et al. 2001, Lee et al., 2004). 척도를 처음 공개한 연구를 비롯한 여러 연구에서 직무배태성은 조직몰입이나 직무만족, 조직 동일시, 조직애착(organizational attachment), 직무대안 등에 추가로 고유한 설명량을 지니고 있는 것으로 나타났다(예: Crossley et al., 2007; Mitchell, Holtom, Lee,

Sablynski, & Erez, 2001). 이는 단순히 직무배태성이 이직에 대한 설명량을 지니고 있다는 것을 입증하는 것이 아니라 기존의 직무배태성의 여타변인들과의 차이점을 실증적으로 증명한다는 점에서 중요하다. 따라서 본 메타연구에서도 마찬가지로 기존에 가장 빈번하게 연구되던 예측변인인 조직몰입(정서몰입)과 직무만족을 통제된 상태에서 조직 내 배태성은 이직의도와 부적 관련성을 보일 것이다.

가설 4. 정서몰입과 직무만족을 통제한 후 조직 내 배태성은 이직의도와 부적의 관련성이 있을 것이다.

방 법

메타분석 포함대상 및 기준

직무배태성과 이직의도 및 조직태도변인 간 상관수치를 담은 논문을 선정하기 위해 국내 학회지논문과 학위논문을 검색하였다. Mitchell과 연구자들이 직무배태성을 발표한 2001년부터 2013년 현재까지 발행된 논문들을 국내 학술정보 온라인 검색사이트인 KISS(한국학술정보)와 DBPIA(누리미디어)를 통하여 검색하였으며, 출판편향(publication bias)에 의한 표집의 대표성 훼손을 피하고자 RISS(한국교육학술정보원)를 통해 국내 석·박사 학위논문을 추가하였다. 또한 국외 논문검색엔진인 SCOPUS와 Google Scholar를 통해 국내 종업원을 대상으로 시행한 연구를 검색하였다(예: Cho & Son, 2012). 국내 직장인들만으로 표본을 한정시켰으며, 분석에 필요한 상관값 및 β 값 등이 둘 다 보고되지 않거나 표본수가 보고되지 않은

논문은 제외되었다. 분석의 단위는 논문 내에 포함된 표본이며, 포함된 모든 연구가 한 논문 당 하나의 독립 표본을 제공하였다.

각 연구의 메타분석 포함기준은 구체적으로 다음 사항에 적합해야 한다. (1) 본 연구의 관심이 되는 변수인 '직무배태성(직무착근도)'과 '이직의도'가 반드시 포함되어야 한다. (2) 본 연구에서 분석에 사용되는 효과 크기인 상관 계수 및 β 값(Peterson, & Brown, 2005)과 표본의 수를 포함하고 있어야 한다. (3) 효과의 크기가 너무 크거나 작은 경우(z 값으로 보았을 때 |3| 이상의 극단치)에는 이를 제외하기로 하였으나, 극단치를 보고한 연구는 없었다. (4) 국내에 거주하는 자국인 직장인들을 대상으로 한 연구만 포함된다. 이러한 기준을 바탕으로 연구자가 직접 수작업으로 연구에 필요한 정보를 입력하였고, 산업 및 조직심리학을 전공하는 대학원생 2명이 입력정보를 재확인 및 수정하며 약 95%의 일치도를 확인하였다.

탐색결과 및 변인들의 신뢰도

총 48개의 연구가 입력되었으며, 이 중 학회지는 26편, 학위논문은 22편이었다. 연구자와 대학원생들이 코딩을 확인하는 과정에서 국외샘플로 확인된 연구와 비표준화 회귀계수 B 값을 보고한 연구 등 분석에 포함되기 어려운 총 4개의 연구가 제외되었다. 회귀분석과 경로모형에 의해 β 값만이 보고된 연구의 경우, Peterson과 Browne (2005)의 공식에 따라 상관수치로 변환되었으며, t 값 및 F 값으로 보고된 연구는 없었다. 그리고 각 연구별로 조직 내 배태성의 하위요인과 다른 변수들 간 상관값의 평균을 이용하여 조직 내 배태성 상

위요인과 각 변수들 간의 컴파짓(composite) 상관값을 추정할 수 있으나(Hunter & Schmidt, 2004), 상위요인에 의한 연구가 상대적으로 적고 가용하지 않아 엄격한 분석을 위해 포함하지 않았다. 또한, 몇몇 연구에서 변인들의 신뢰도가 범주로 보고되어있거나 누락되어 있었는데, 이는 문항수를 고려한 평균 신뢰도로 대체하였다. 신뢰도를 보고하지 않은 연구를 제외한 각 변인의 평균 신뢰도 계수는 조직 내 배태성 $\alpha = .842$ (SD = .096; $k = 10$), 조직적합성 $\alpha = .840$ (SD = .061 $k = 32$), 조직연계 $\alpha = .784$ (SD = .079 $k = 29$), 조직희생 $\alpha = .775$ (SD = .083 $k = 32$), 이직의도 $\alpha = .847$ (SD = .059 $k = 35$), 조직몰입 $\alpha = .863$ (SD = .043 $k = 12$), 직무만족 $\alpha = .874$ (SD = .067 $k = 13$)로 나타나 전반적으로 만족할만한 수준의 신뢰도를 보여주었다.

변인들의 척도 및 조절변수

본 연구에 포함된 척도의 경우, 직무배태성을 측정한 대부분의 국내 연구에서 요인분석을 실시, 요인부하량이 낮은 문항을 삭제하는 방법을 사용하여 연구마다 문항수가 각각 다르게 나타났으나, 모두 Mitchell 등(2001)이 공개한 척도를 사용하였으며, 이직의도는 대부분 Mobley(1982)의 단일요인척도를 사용하였다. 몇몇 연구는 Singh와 Goolsby, Rhoads(1994)의 척도, Seashore, Lawer, Mirvis, Cammann(1982)의 척도, Hom, Griffeth, & Sellaro(1984)의 척도 등을 사용하였으며, 모두 단일요인 문항이다. 조직몰입의 경우도 마찬가지로 대부분이 Allen과 Meyer(1990), Mowday와 Steers, Porter(1979), Organ(1988)를 기반으로 한 정서몰입(affective commitment) 단일요인만이 측정되었으며, 직

무만족은 상당수가 Low, Gravens, Grant, Moncrief(2001)의 척도로 보고되었으나 확인결과, 연구에 포함된 Churchill, Ford, & Walker (1974)의 단일요인척도가 원전이었다. 요컨대, 직무배태성은 동일한 척도가 사용되었고, 이직의도는 구분하기에 상대적으로 연구의 수가 부족한 단일요인척도들로 이루어졌으며, 조직몰입과 직무만족의 척도에 의한 차이는 본 연구의 관심사가 아니기 때문에 분석에 포함하지 않았다. 연구에서 동일한 구성개념을 서로 다른 척도에 의해 측정하고 이러한 연구들에서 나타난 척도에 의한 오차를 교정하기 위해서는 한 편의 연구에 동일한 개념을 측정하는 서로 다른 척도 간 상관값이 보고되어야 가능하다(Hunter & Schmidt, 2004). 그러나 이와 같은 연구는 국내 개별연구 탐색과정에서 발견되지 않았다. 그 외 조절변수는 정보가 대부분 누락되어있거나, 연구마다 제각각 다른 기준으로 인해 분류할 수 없었다.

분석방법 및 절차

분석도구는 Schmidt와 Le(2004)가 개발한 'Hunter-Schmidt Meta-Analysis Programs(ver 1.1, revised 2005)'와 AMOS 18.0이 사용되었으며, 분석방법은 연구들 간 효과크기를 통합하기 위해 'Hunter-Schmidt 무선효과 메타분석 방법론(Hunter & Schmidt, 2004; Schmidt, Oh, & Hayes, 2009)'을 사용하였다. 무선효과모형은 변인 간 통합된 상관값 내 조절변수의 존재를 인정하는 모형이므로 본 연구에 적합하다. 또한, Hunter & Schmidt (2004)의 메타분석 방법론은 '심리측정학적 메타분석 방법으로 측정치 수준이 아닌 구성개념 수준의 관계를 추정하기 때문에 각 변수가 갖는 비신뢰도(측정오차;

measurement error)나 범위축소(range restriction)로 인한 편파(bias)를 먼저 교정하고 난 뒤, 교정된 상관계수를 통합한다(Hunter & Schmidt, 2001; Hunter & Schmidt, 2004; 오인수, 김광현, Darnold, T. C., 황종오, 유태용, 박영아, 박랑희, 2009에서 재인용). 본 연구는 현직에 있는 종업원들의 직무태도와 이직의도에 관한 연구들을 종합했기 때문에 분산의 제약에 의한 범위축소와 관련된 정보는 각 연구에 존재하지 않는다. 따라서 범위축소와 관련된 교정은 시행하지 않았다.

구체적 분석과정은 첫째, 조직 내 배태성 및 하위요인들과 이직의도, 정서몰입, 직무만족과의 관련성을 분석하였으며, 메타분석에 의한 수치들이 보고되었다. 변인 간 관찰된 상관의 평균과 진점수 상관의 평균을 분석하고 각각에 대한 추정된 표준편차를 보고하였으며, 진점수 상관에 대한 오차범위를 나타내 주는 95% 신뢰구간과 개별 연구 내 진점수 상관들의 분포를 나타내주는 80% 확신구간을 제시하였다. 만약 신뢰구간이 0을 포함하지 않는다면, 진점수 상관은 .05수준에서 유의미한 것이며, 확신구간이 0을 포함하지 않는다면, 각 연구의 교정된 상관값들의 90% 이상이 정적, 혹은 부적 방향으로 일반화됨을 의미한다(오인수 등, 2009; Hunter & Schmidt, 2004). 추가로 인공물에 의해 설명되는 분산의 비율을 보고하였다. 이러한 비율이 75%보다 적으면 범위축소나, 변수의 타당도와 같은 인공물 및 조절변수에 의해 나머지 비율이 설명될 수 있음을 시사한다(Schmidt & Hunter, 1977; Hunter & Schmidt, 2004 재인용). 이를 통해 기존 연구들을 통해 보고되었던 배태성과 조직태도변인 간 관계를 재확인하였다.

둘째, 연구에 포함된 변수들의 관련성인 조

직 내 배태성과 하위요인들, 이직의도, 정서몰입, 직무만족 간 관찰상관의 평균, 진점수 상관의 평균, 표준편차의 평균이 유효연구 수 및 전체 표본수와 함께 제시되었다. 그러나 조직 내 배태성과 하위요인들 간 상관수치는 함께 보고된 개별 연구가 2편 외에는 존재하지 않아 2차 표집오차의 가능성으로 인해 제외되었다. 추가로 Jiang 등(2012)의 연구에 제시된 개인주의 문화권 국가들(Hofstede, Hofstede, & Minko, 2010; Jiang et al., 2012 재인용)에서 나타난 조직 내 배태성과 이직의도 및 정서몰입, 직무만족 간 상관수치를 발췌 및 연구자가 개별 연구자료를 이용하여 수치를 산출 및 제시하였고, Cooper-Hakim와 Viswesvaran(2005)에서 나타난 정서몰입과 이직의도 및 직무만족의 상관수치, 그리고 Tett와 Meyer(1993)의 연구에서 나타난 이직의도와 직무만족의 상관수치를 발췌하여 제시 및 비교하였다. 그러나 두 집단의 교정된 표준편차를 구하기 위한 관찰된 상관값들의 표준편차가 Jiang 등(2012)의 연구에 보고되지 않아 Z검증에 의한 상관차이는 검증할 수 없었다.

마지막으로, 조직 내 배태성의 이직의도에 대해 고유한 증분설명량을 확인하고자 위에 보고된 관찰된 상관평균과 표준편차의 행렬을 이용하여 메타 구조방정식모형(meta-analytic structural equation modeling)을 검증하였다(Cantisano, Domínguez, & Depolo, 2008; Cheung & Chan, 2004; Hunter & Schmidt, 2004; Viswesvaran & Ones, 1995). Viswesvaran과 Ones(1995)는 메타구조방정식에 진점수 상관평균이 포함될 것을 권장하고 있으나, 만약 진점수 상관평균의 교정된 값이 신뢰도나 상관, 표본수가 아닌 인공물에 의한 것이라면 결과는 왜곡되어 나타난다(Hunter & Schmidt,

2004; Wothke, 1993). 게다가, 최근 Michel과 Viswesvaran, Thomas(2011)의 연구에서 두 수치를 모두 분석에 포함시켜 비교한 결과, 차이가 발견되지 않았다. 따라서 본 연구에서도 진점수 상관평균이 아닌 관찰된 상관평균을 이용하여 메타 구조방정식 모형을 검증하였다. 정서몰입과 직무만족을 동시에 통제 후 조직 내 배태성의 이직의도에 대한 설명량이 유의미한지 살펴보았으며, 이를 위해 경로계수를 산정하였다. 모형의 적합도를 평가하기 위해 Tucker Lewis Index(TLI)와 Comparative Fit Index(CFI), Goodness of Fit Index(GFI), Adjusted Goodness of Fit Index(AGFI), Root Mean Square Error or Approximation(RMSEA)를 적합도 지수로 사용하였다. TLI, CFI, GFI 적합도의 지수 기준은 .90이상, AGFI 값은 0.85 이상이면 모형의 적합도가 좋은 것으로 간주된다(홍세희, 2000). RMSEA 값은 .05 이하이면 좋은 모형, .08 이하이면 적절한 모형, .10이하이면 보통 수준을 의미한다(Browne & Cudeck, 1993).

결 과

메타분석에 의한 변인 간 상관결과

표 3에 조직 내 배태성 및 하위요인들과 이직의도 간의 관계가 제시되어있다. 조직 내 배태성과 이직의도 간 상관이 14개의 개별연구에서 분석되었으며(N = 4,657), 조직적합성과 이직의도 간의 상관은 30개의 개별연구에서 분석되었고(N = 8,299), 조직연계와 이직의도 간 상관의 경우 27개의 개별 연구로 분석되었다(N = 7,625). 또한, 조직희생과 이직의도 간 상관은 30개의 개별 연구를 이용해 분

석되었다(N = 8,221).

조직 내 배태성과 이직의도는 -.569의 진점수 상관을 보였으며, 95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않아 유의미한 관련성이 있는 것으로 나타났고, 80% 확신구간이 0을 포함하지 않아 상관들의 90%이상인 대부분이 부적 방향으로 나타났다. 따라서 가설 1은 지지되었다. 또한 분석에 포함된 상관수치들의 전체 분산이 표집오차 및 측정오차에 의해 9.4%가 설명되어 나머지 90.6%는 범위축소, 변수의 타당도와 같은 크기가 교정되지 않은 인공물이나 잠재적 조절변수에 의해서 설명될 수 있는 것으로 나타났다. 조직적합성과 이직의도 간 진점수 상관을 살펴보면, -.462로 나타났고(95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않음), 80% 확신구간이 0을 포함하지 않아 상관들의 대부분이 부적 방향인 것으로 나타났다. 따라서 가설 1-1은 지지되었다. 또한, 분석에 포함된 상관수치들의 전체 분산이 표집오차 및 측정오차에 의해 10.8%가 설명되어 나머지 89.2%는 교정되지

않은 인공물이나 잠재적 조절변수에 의해서 설명될 수 있는 것으로 나타났다. 그리고 조직연계와 이직의도의 진점수 상관을 살펴보면, -.221로 낮은 상관을 보여주었으며(95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않음), 80% 확신구간이 0을 포함하여 상관의 방향을 일반화할 수 없는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1-2는 기각되었다. 또한, 분석에 포함된 상관수치들의 전체 분산이 표집오차 및 측정오차에 의해 7.5%가 설명되어 나머지 92.5%는 크기가 교정되지 않은 인공물이나 잠재적 조절변수에 의해서 설명될 수 있는 것으로 나타났다. 조직희생과 이직의도 간 진점수 상관의 경우, -.414로 나타났고(95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않음), 80% 확신구간이 0을 포함하지 않아 상관들의 방향을 부적으로 일반화 할 수 있다. 따라서 가설 1-3은 지지되었다. 마찬가지로 분석에 포함된 상관수치들의 전체 분산이 표집오차 및 측정오차에 의해 4.5%가 설명되어 나머지 95.5%는 교정되지 않은 인공물이나 잠재적 조

표 3. 조직 내 배태성과 이직의도

변인	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	k	N	\bar{r}	SD _r	\bar{p}	SD _p	80% CrI _p	95%CrI _p	% Var
조직 내 배태성-이직의도	14	4,657	-.465	.148	-.569	.163	[-.777 - .361]	[-.657 - .481]	9.4%
조직적합성-이직의도	30	8,299	-.392	.157	-.462	.173	[-.683 - .241]	[-.526 - .397]	10.8%
조직연계-이직의도	27	7,625	-.178	.213	-.221	.248	[-.538 .096]	[-.317 -.125]	7.5%
조직희생-이직의도	30	8,221	-.337	.253	-.414	.305	[-.805 -.024]	[-.525 -.304]	4.5%

주: 1. 각 메타분석에 포함된 상관계수의 개수

2. 총 사례수
3. 관찰된 상관(observed correlation) 평균
4. 관찰된 상관의 추정 표준편차
5. 추정된 진점수 상관 평균
6. 진점수 상관의 추정된 표준편차
7. 진점수 상관의 80% 확신구간
8. 진점수 상관 평균의 95% 신뢰구간
9. % Var = 인공물에 의해서 설명되는 분산의 비율

절변수에 의해서 설명될 수 있는 것으로 나타났다.

표 4에 조직 내 배태성 및 하위요인들과 정서몰입, 직무만족 간 관계가 제시되어있다. 조직 내 배태성과 정서몰입 간 상관이 5편의 개별연구에서 분석되었으며(N = 2,375), 조직적합성과 정서몰입 간의 상관은 10편의 개별연구에서 분석되었고(N = 3,084), 조직연계와 정서몰입 간 상관의 경우 9편의 개별 연구로 분석되었다(N = 2,722). 그리고 조직희생과 정서몰입 간 상관은 10편의 개별 연구를 이용해 분석되었다(N = 3,084). 또한, 조직 내 배태성과 직무만족 간 상관이 3편의 개별연구에서 분석되었으며(N = 1,453), 조직적합성과 직무

만족 간의 상관은 마찬가지로 11편의 개별연구에서 분석되었고(N = 3,299), 조직연계와 직무만족 간 상관도 마찬가지로 11편의 개별 연구로 분석되었다(N = 3,466). 그리고 조직희생과 직무만족 간 상관은 12편의 개별 연구를 이용해 분석되었다(N = 3,643).

조직 내 배태성과 정서몰입 간 관련성을 살펴보면, 진점수 상관은 .767로 나타났고(95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않음), 80% 확신구간이 0을 포함하지 않아 상관들의 방향을 정적으로 일반화 할 수 있었다. 그리고 분석에 포함된 상관수치들의 전체 분산이 표집오차 및 추정오차에 의해 10.3%만 설명되어 나머지 89.7%는 교정되지 않은 인공물이나 잠재적 조

표 4. 조직 내 배태성과 정서몰입 및 직무만족

변인	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	k	N	\bar{r}	SD _r	\bar{p}	SD _p	80% CrI _p	95% CrI _p	% Var
조직 내 배태성-정서몰입	5	2,375	.598	.132	.767	.110	[.625 .908]	[.666 .867]	10.3%
조직적합성-정서몰입	10	3,084	.475	.213	.555	.249	[.236 .874]	[.398 .712]	4.1%
조직연계-정서몰입	9	2,722	.404	.157	.488	.168	[.273 .702]	[.374 .602]	10.6%
조직희생-정서몰입	10	3,084	.451	.207	.552	.254	[.227 .877]	[.392 .712]	4.6%
조직내배태성-직무만족	3	1,453	.503	.218	.656	.235	[.355 .957]	[.387 .925]	3.3%
조직적합성-직무만족	11	3,299	.545	.144	.634	.161	[.428 .840]	[.536 .732]	8.0%
조직연계-직무만족	11	3,466	.429	.159	.521	.171	[.302 .740]	[.416 .625]	9.5%
조직희생-직무만족	12	3,643	.386	.163	.470	.188	[.230 .711]	[.360 .580]	9.1%

주: 1. 각 메타분석에 포함된 상관계수의 개수

2. 총 사례수
3. 관찰된 상관(observed correlation) 평균
4. 관찰된 상관의 추정 표준편차
5. 추정된 진점수 상관 평균
6. 진점수 상관의 추정된 표준편차
7. 진점수 상관의 80% 확신구간
8. 진점수 상관 평균의 95% 신뢰구간
9. % Var = 인공물에 의해서 설명되는 분산의 비율

절변수에 의해서 설명될 수 있는 것으로 나타났다. 또한, 조직적합성과 정서몰입 간 관련성을 살펴보면, 진점수 상관은 .555로 나타났고(95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않음), 80% 확신구간이 0을 포함하지 않아 상관들의 방향을 정적으로 일반화 할 수 있는 것으로 나타났다. 그리고 분석에 포함된 상관수치들의 전체 분산이 표집오차 및 측정오차에 의해 4.1%만 설명되어 나머지 95.9%는 교정되지 않은 인공물이나 잠재적 조절변수에 의해서 설명될 수 있는 것으로 나타났다. 조직연계와 정서몰입 간 관련성을 살펴보면, 진점수 상관은 .488로 나타났고(95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않음), 80% 확신구간이 0을 포함하지 않아 상관들의 방향을 정적으로 일반화 할 수 있었다. 그리고 분석에 포함된 상관수치들의 전체 분산이 표집오차 및 측정오차에 의해 10.6%만 설명되어 나머지 89.4%는 교정되지 않은 인공물이나 잠재적 조절변수에 의해서 설명될 수 있는 것으로 나타났다. 조직희생과 정서몰입 간 관련성을 살펴보면, 진점수 상관은 .552로 나타났고(95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않음), 80% 확신구간이 0을 포함하지 않아 상관들의 방향을 정적으로 일반화 할 수 있었다. 그리고 분석에 포함된 상관수치들의 전체 분산이 표집오차 및 측정오차에 의해 4.6%만 설명되어 나머지 95.4%는 교정되지 않은 인공물이나 잠재적 조절변수에 의해서 설명될 수 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2는 지지되었다.

마찬가지로 표 4에서 조직 내 배태성과 직무만족의 관계를 살펴보면, 진점수 상관은 .656로 나타났고(95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않음), 80% 확신구간이 0을 포함하지 않아 상관들의 방향을 정적으로 일반화 할 수 있는

것으로 나타났으며, 분석에 포함된 상관수치들의 전체 분산이 표집오차 및 측정오차에 의해 3.3%만 설명되어 나머지 96.7%는 교정되지 않은 인공물이나 잠재적 조절변수에 의해서 설명될 수 있는 것으로 나타났다. 또한 조직적합성과 직무만족의 관계를 살펴보면, 진점수 상관은 .634로 나타났고(95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않음), 80% 확신구간이 0을 포함하지 않아 상관들의 방향을 정적으로 일반화 할 수 있는 것으로 나타났으며, 분석에 포함된 상관수치들의 전체 분산이 표집오차 및 측정오차에 의해 8.0%만 설명되어 나머지 92.0%는 교정되지 않은 인공물이나 잠재적 조절변수에 의해서 설명될 수 있는 것으로 나타났다. 조직연계와 직무만족의 관계를 살펴보면, 진점수 상관은 .521로 나타났고(95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않음), 80% 확신구간이 0을 포함하지 않아 상관들의 방향을 정적으로 일반화 할 수 있었다. 그리고 분석에 포함된 상관수치들의 전체 분산이 표집오차 및 측정오차에 의해 9.5%만 설명되어 나머지 90.5%는 교정되지 않은 인공물이나 잠재적 조절변수에 의해서 설명될 수 있는 것으로 나타났다. 조직희생과 직무만족의 관계를 살펴보면, 진점수 상관은 .470로 나타났고(95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않음), 80% 확신구간이 0을 포함하지 않아 상관들의 방향을 정적으로 일반화 할 수 있었다. 그리고 분석에 포함된 상관수치들의 전체 분산이 표집오차 및 측정오차에 의해 9.1%만 설명되어 나머지 89.9%는 교정되지 않은 인공물이나 잠재적 조절변수에 의해서 설명되는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3은 지지되었다.

표 5. 본 연구와 국외연구에서 나타난 관련성 비교

변인	1	2	3	4	5	6	7
	조직내배태성	조직적합성	조직연계	조직희생	이직의도	정서몰입	직무만족
1. 조직내배태성							
r, β	NA	NA	NA	NA	-.45 ^a	NA .602 ^b	NA .441 ^c
$K (N)$					165(106)	137(96)	19(17,898)
2. 조직적합성							
r, β	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
$K (N)$							
3. 조직연계							
r, β	NA	.365 .454	NA	NA	NA	NA	NA
$K (N)$		257(940)					
4. 조직희생							
r, β	NA	.413 .517	.248 .318	NA	NA	NA	NA
$K (N)$		288(136)	257(462)				
5. 이직의도							
r, β	-.465 ^a -.568	-.392 ^a -.462	-.178 ^a -.221	-.337 ^a -.414		-.48 ^a -.58 ^b	-.479 ^a -.581 ^c
$K (N)$	14(457)	308(299)	277(625)	308(221)		97(41,002)	88(35,494)
6. 정서몰입							
r, β	.528 ^a .767	.475 .555	.404 .488	.431 .552	-.483 ^a -.559		.50 ^a .60 ^b
$K (N)$	5(2,375)	108(894)	92(722)	108(894)	11(4,403)		140(63,529)
7. 직무만족							
r, β	.508 ^a .656	.545 .634	.429 .521	.386 .470	-.397 ^a -.460	.410 ^a .472	
$K (N)$	3(1,453)	118(299)	113(466)	128(643)	145(1,099)	83(2,888)	
\bar{d}	.587	.668	.777	.667	.891	.794	.816

주. k = 상관의 개수, N = 총 사례 수, r = 관찰된 상관 평균, β = 진검수 상관 평균, \bar{d} = 변인의 개별연구 내 표준편차들의 평균

^a Jiang, Liu, McKay, Lee, & Mitchell (2012), ^b Cooper-Holden & Viswesman (2005), ^c Teti & Meyer (1993).

대각선 아래는 본 메타분석의 결과이며, 대각선 위는 국외 메타분석의 연구결과임.

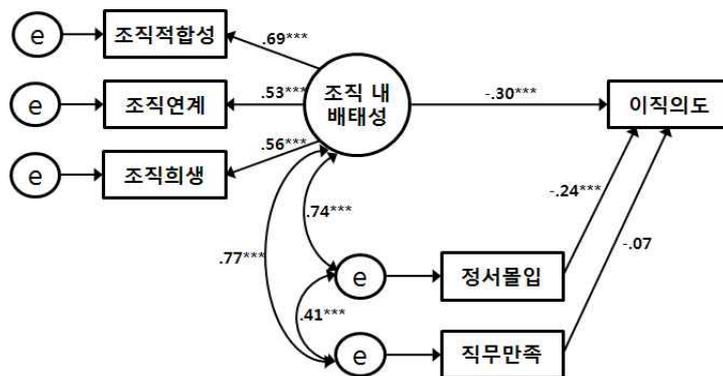
국내·외 연구의 변인 간 관련성 비교결과

표 5에는 연구에 포함된 변수인 조직 내 배태성과 조직적합성, 조직연계, 조직희생, 이직의도, 정서몰입, 직무만족 간 관찰상관의 평균, 진점수 상관의 평균, 상관의 개수, 전체 표본수, 그리고 해당 변인의 표준편차평균이 제시되었다. 본 연구에 추가로 국외 연구에서 나타난 수치를 제시하였으며(Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Jiang et al., 2012; Tett & Meyer, 1993), 비교결과, 본 연구의 조직 내 배태성과 이직의도 간 진점수 상관이 -.569, 국외연구에서 나타난 진점수 상관이 -.49로 나타나 본 연구의 진점수 상관값이 더 크게 나타났다.

또한, 본 연구의 조직 내 배태성과 정서몰입 간 진점수 상관이 .767, 국외 연구의 진점수 상관이 .602으로 나타나 본 연구의 진점수 상관값이 더 크게 나타났으며, 마찬가지로 본 연구의 조직 내 배태성과 직무만족 간 진점수 상관이 .656, 국외 연구의 진점수 상관이 .441로 나타나 본 연구의 진점수 상관값이 더 크게 나타났다.

메타 구조방정식 모형 검증결과

그림 1에서 직무만족과 정서몰입을 동시에 통제시킨 후 조직적합성, 조직연계, 조직희생의 측정변인들로 이루어진 조직 내 배태성의 잠재변인이 이직의도를 설명하는지에 대한 검증결과가 제시되어있다. 그림을 살펴보면 직무만족과 정서몰입의 오차항 간 상관을 설정하였는데, 이는 이론적으로나 경험적으로 직무배태성과 직무만족, 정서몰입이 서로 공유하는 부분이 있기 때문이다(Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Locke, 1969; Mitchell et al., 2001). 따라서 통합된 상관값을 이용하는 메타 분석의 특성상 단일측정치인 내생변수로 나타나는 직무만족과 정서몰입의 오차항, 그리고 조직배태성에 상관을 가정하였다(홍세희, 2008). 분석결과, 모형의 경로계수는 통제변인인 직무만족과 이직의도 간 경로계수를 제외하고 모두 유의미하였다. 또한, 조직 내 배태성은 정서몰입과 직무만족을 통제한 상태에서도 이직의도에 유의한 영향력이 있는 것으로 나타나 증분설명량이 검증되었다($\beta = -.30$, $p < .001$).



* 수치는 표준화된 경로계수

그림 1. 직무만족과 정서몰입 통제 후 조직 내 배태성의 설명량

표 6. 모형적합도

$X^2(df)$	TLI	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
228.568(6)	.923	.969	.983	.941	.091

표 6에는 직무만족과 정서몰입을 동시에 통제 시킨 후 조직 내 배태성이 이직의도를 설명하는지 검증하기 위한 모형의 적합도가 제시되어있다. TLI와 CFI, GFI지수는 각각 .923, .969, .983으로 .90 이상의 수치로 나타났고, AGFI지수도 .941로 .85 이상의 매우 높은 수치를 보여주었다. 또한, RASEA 지수는 .091로 .10이하의 수치로 나타나 보통수준 이상으로 나타났다. 따라서 조직 내 배태성의 증분설명량에 대한 메타 구조방정식 모형은 전반적으로 보통 수준 이상의 수용 가능한 모형임이 입증되어 가설 4는 지지되었다.

논 의

결과해석 및 한계점

본 연구는 직무배태성과 이직의도의 관계들에 대해 국내 현직자들을 대상으로 수행된 개별 연구를 토대로 관계의 방향성과 강도에 대해 메타분석을 수행하였다. 총 7개의 가설 중 6개의 가설이 지지되었으며, 1개의 가설은 기각되었다.

구체적으로 살펴보면, 첫째, 조직 내 배태성과 이직의도 간 진점수 상관(-.569)이 부적으로 나타나 가설 1이 지지되었다. 또한 조직적합성-이직의도 간 진점수 상관이 -.462, 조직희생-이직의도 간 진점수 상관이 -.414로 나타나 가설 1-1과 1-3이 지지되었고 조직연계-이직의

도 간 관련성에 대한 가설은 기각되었다. 또한, 조직 내 배태성 및 하위요인들과 정서몰입, 직무만족 간 관련성을 모두 정적 방향으로 일반화할 수 있었다. 위 분석을 통해 국외에서 나타난 개별연구 및 메타연구의 결과와 마찬가지로 국내에서도 직무배태성과 이직의도 간 관련성을 비롯한 조직태도변인 및 조직행동변인에 대한 관련성이 검증되었다. 그러나 모든 변인을 종합하기에 조직 외 배태성의 개별 연구수가 부족하여 관련 가설을 검증할 수 없었다.

둘째, 조직 내 배태성 및 하위요인과 이직의도 간 관련성에 대한 대부분의 결과에서 인공물에 의해 설명되는 분산의 비율이 낮게 나타났다. 비율이 75%보다 적으면 범위축소나, 변수의 타당도와 같은 인공물 및 조절변수에 의해 나머지 비율이 설명될 수 있음을 시사한다(Schmidt & Hunter, 1977; Hunter & Schmidt, 2004 재인용). 따라서 앞서 언급한 기업규모나 지역규모에 대한 조절변수에 추가로 후속연구에서는 개별연구에서 입력된 정보를 근거로 다양한 조절변수에 대한 효과를 탐색해야한다. 또한, 변인의 타당성을 높이기 위한 척도의 문제도 반드시 고려되어야 한다. 국내에서 사용되는 직무배태성 척도는 정식 타당화가 되어있지 않으며, 연구마다 번안 후 요인분석에 의해 문항제거 및 수정을 통한 분석을 시행했기 때문에 구 척도가 아닌 개정판 척도에 대한 국내타당화가 시급한 상태이다.

셋째, 국내연구와 국외연구에서 나타난 변

인 간 관련성을 비교한 결과, 국내연구의 변인 간 관련성이 국외 연구의 관련성보다 더 크게 나타났다. 구체적으로 조직 내 배태성-이직의도의 관련성은 각각 -.569(한국)와 -.49(개인주의문화), 조직 내 배태성-정서몰입은 각각 .767(한국)과 .602(개인주의 문화)로 나타났으며, 조직 내 배태성-직무만족은 각각 .656(한국), .441(개인주의문화)로 차이가 크게 나타났다. 이는 개인주의문화와 집단주의 문화 간의 차이로 설명할 수 있다. 개인주의와 집단주의 두 문화 간 근본적 차이는 개인과 타인 간 관계라 할 수 있으며, 이는 소속감의 강도차이로 나타난다(Hofstede et al., 2010; Oyserman, Coon, & Kimmelmeier, 2002; Ramesh & Gelfand, 2010). Hofstede 등(2010)의 연구에서 나타난 개인주의 점수(individualism score)에 의하면, 한국은 집단주의 문화권 국가이다(Jiang et al., 2012 재인용). Jiang 등(2012)의 메타분석에서는 개인주의문화권 국가와 집단주의 문화권 국가의 비교가 이루어졌으나, 문화 간 차이가 유의미하지 않았고, 실제 이직과의 관련성분석에 포함된 집단주의문화권 국가는 인도샘플 1개만 포함되어 해석을 일반화할 수가 없었다. 그러나 Ramesh 등(2010)의 개별연구에서 조직 내 배태성과 이직 간 관계 내에서 문화의 조절효과가 나타났으며, 조직 내 배태성-이직의 관련성이 개인주의 문화권보다 집단주의 문화권 국가에서 더 강하게 나타나는 것으로 보고되었다. 즉, 개인주의 문화권 국가에서는 대인 간 관계가 유동적이며, 개인 중심적인데 반해 집단주의 문화권 국가에서는 가까운 관계에 상대적으로 더 가치를 두고 소속감의 수용 정도가 더 높다(Oyserman, et al., 2002).

넷째, 직무배태성이 처음 제시된 연구를 비롯하여 대부분의 개별연구에서는 이직의 예측

변인으로 지목되었던 조직몰입, 직무만족, 조직 동일시 등의 설명력이 낮다는 점을 근거로 들어 연구의 도입부를 시작한다(예를 들어, Crossley et al., 2007; Lee et al., 2004; Mitchell et al., 2001; Mitchell, & Lee, 2001). 그러나 본 메타분석연구의 결과는 이직의도만을 바탕으로 검증된 결과이기 때문에 직무배태성의 다른 태도변인들과의 비교하여 상대적 중요성에 대해 일반화할 수 없었다. 따라서 국내 기업을 대상으로 한 실제 이직을 측정할 많은 개별연구가 필요하다.

다섯째, 직무배태성 이론에 의하면, 직무배태성과 조직몰입 및 직무만족은 유사한 면이 존재하기는 하지만 서로 다른 영역을 측정하는 변인이며, 이는 여러 개별연구를 통해 검증되었다(Crossley et al., 2007; Mitchell et al., 2001). 본 연구에서 조직 내 배태성의 증분설명량이 메타 구조방정식 모형을 통해 검증되었는데, 직무만족과 정서몰입을 동시에 통제된 상태에서 조직 내 배태성이 이직의도로 가는 경로계수가 유의미하였고 모형의 적합도 지수도 모두 보통수준 이상으로 나타나 조직 내 배태성의 증분설명량이 검증되었다. 본 연구의 메타모형 검증을 통해 초기연구나 개별연구에서 가장 강조되었던 측면인 '조직태도 변인과 유사점이 있으나 서로 다르며, 이직을 다양하고 포괄적으로 예측하는 요인(Mitchell et al., 2001; Mitchell, & Lee, 2001)'임이 증명되었다. 또한, 분석결과에서 직무만족이 이직의도에 미치는 영향력이 무의미하였는데, 이는 조직 내 배태성이 이직의도를 예측하는 직무영역 외에 다른 영역을 측정하는 것뿐만 아니라, 이러한 영역을 포괄하고 있을 가능성을 보여 준다.

후속연구 제언

첫째, 직무배태성 척도는 이직과 이직의도를 예측하기 위한 변수이지만 아직은 국내·외로 연구가 많지 않으며(Jiang et al., 2012; 메타연구에 포함된 연구 수는 65편), 개념적 정의와 측정에 있어 한계점을 지니고 있다(Zhang et al., 2012). 예를 들어, 본 연구에서 지지되지 못한 연계변인(가설 1-2)의 경우 샘플에 따라 문항을 상세하게 수정해야 할 필요성이 있다(Zhang et al., 2012). 더 자세히 기술하자면, '지역사회(community)'의 의미는 규모가 큰 지역 내 거주자 샘플의 경우 작은 지역에서 지각하는 종업원들의 지역사회와 의미가 달라질 수 있기 때문이다(Zhang et al., 2012). 즉, 활동범위가 큰 지역에 거주하는 직장인들은 작은 지역보다는 일반적으로 지역사회와 연계된 네트워크가 더 크기 마련이고, 이는 메타분석에 있어서 조절변수로 작용하게 된다. 기업의 규모나 특성이 다른 표본들 간에도 마찬가지이다. 해당 기업의 문화가 강도 높은 수행과 실적을 강요하거나 규모가 큰 대기업의 경우 그렇지 않은 기업샘플과 업무 내 팀이나 동료들과의 연계정도(예: '평소에 직업적으로 상호작용을 하는 동료는 몇 명입니까?')의 많고 적음을 지각하는 정도와 기준이 상대적으로 차이가 날 수 있기 때문이다. 따라서 개별 후속연구 및 메타분석은 표본으로 선정된 기업의 규모나 거주지역의 크기 혹은 문항을 상세화하여 조절변수로 작용하는지 살펴봐야 한다.

둘째, 조절변수는 앞서 대부분의 가설에서 인공물에 의한 설명분산의 비율이 낮은 이유로 언급하였는데, Zhang 등(2012)연구에서도 조직 외 배태성과 이직의도 간 일정치 않은

관련성에 대해 조절변수의 존재를 주장하고 있으며, 다른 연구에서도 마찬가지이다. Mitchell과 Lee(2001)의 주장에 의하면, 입사할 당시에 나타난 조직과 개인의 부적합성은 근무연수에 따라 시간이 지나면 적응이 되어 사라질 수도 있다고 제안하고 있다. 그리고 직무배태성과 이직변인 간 조절변수의 효과는 Abelson(1987)의 연구를 근거로 찾아볼 수 있는데, 개인차변인과 이직 간 관련성 검증결과에 따르면 종업원의 연령이 많고, 기혼자이며, 근무연수가 길수록, 또는 부양해야 할 자녀가 많을수록 이직률이 낮아지는 결과를 보여주었다. 따라서 근무연수가 많을수록 업무상 연계된 팀과 동료는 증가할 것이며, 결혼 후 자녀를 둔 직장인들은 그렇지 않은 직장인들보다 지역사회 내 커뮤니티에 더 많은 무게를 둘 것이다. 또한, Cohen(1995)의 연구결과에서도 사교모임이나 종교활동에 대한 경험빈도가 높을수록 조직에 대한 몰입도가 증가하는 것을 알 수 있다. 이러한 직장을 떠난다면, 근무연수로 인한 봉급 및 승진, 그리고 거주지 이전으로 인한 자녀의 진학과 배우자의 커리어 등에 손해를 입을 수도 있다. 따라서 메타분석 내 개별샘플의 특성상 연령이 높은 종업원이 많고, 기혼자가 다수이며, 근무연수가 오래된 이들이 많은 조직일수록 그렇지 않은 조직보다 조직 내·외 배태성 및 하위요인들과 이직의도 간 관련성이 더 높게 나타날 수 있다. 이외에도 Jiang 등(2012)의 메타연구에서는 Scokley와 Singla(2011)의 연구를 근거로 남성의 비율이 우세한 조직과 여성의 비율이 우세한 조직을 구분하여 조절변수로 포함하였고, 공기업과 사기업의 조직형태에 대한 연구들(Abelson, 1993; Felps, Mitchell, Hekman, & Lee, 2009; Holtom et al., 2008)을 근거로 조절효과

를 검증하였다(Jiang et al., 2012 재인용). 따라서 후속연구에서는 직무배태성과 관련된 개별 연구에서 기존연구들을 근거로 조절변수에 대한 정보를 수집하고 검증해야한다(Hunter & Schmidt, 2004). 이에 따라 변인 측정 시, 성별이나 근속연수, 직급, 혼인여부 등의 인구통계학적 정보에 대해 측정범주의 기준을 통일시키거나 연속적으로 측정하여 표본에 대한 대표값을 제시하는 방법 등을 통해 조절효과 검증의 가능성을 확보해야한다.

셋째, 본 연구에서 나타난 상관수치를 집단주의문화 및 개인주의문화 이론을 근거로 국외연구와 비교하였다. 정확한 차이검증을 위해서는 관찰된 상관의 표준편차와 진점수 상관의 표준편차에 의한 교정된 표준편차값을 도출하여 Z검증을 해야 한다. 그러나 해당 국외논문들의 수치정보 부족으로 검증이 불가능하였으며, 후속연구에서는 조직 내·외 배태성의 하위요인들과 변인 간 진점수 상관의 평균을 제시하여 하위요인들이 각각 예측 가능한 독립적 영역의 구분이나 효과의 크기 등이 문화권에 따라 구분되어 검증되어야 한다. 또한, 기존의 개인주의 문화권 연구들의 직무배태성에 대한 근거만이 아닌 집단주의 문화 내에서의 나타날 수 있는 직무배태성과 조직태도변인 간 관계에 대한 근거도 다양하게 마련해야한다.

넷째, 메타구조방정식에 포함된 직무만족과 정서적 몰입 외에도 적합도(fit), 개인차변인 등의 다른 예측변인들을 추가하여 직무배태성의 증분설명량을 재확인해야할 필요성이 있으며, 경로계수들 간 차이검증을 통해 정서몰입 및 직무만족이 통제된 이후 조직 내 배태성에 남아있는 경로계수가 다른 태도변인보다 유의하게 높은지 검증해야 한다. 추가로 조직 외 배

태성과 하위요인들이 포함된 통합모형의 제시가 필요하다.

마지막으로, 본 연구에서 메타연구의 '아킬레스건'(Torgerson, 2006; Kepes, Banks, & Oh, 2013에서 재인용)이라 불리는 출판편향을 막기 위해 학위논문과 게재논문을 모두 포함시켰으나, 연구에 의하면 이러한 방법은 제한적이라는 비판이 있다(Banks, Kepes, & McDaniel, 2012). 최근 메타연구에서 출판편향검증에 대한 중요성은 점차 강조되고 있으며, 기존의 방법들을 통합하거나 수정한 효과적 방법론도 제시되고 있다(예: Kepes et al., 2013). 후속연구에서는 관련 변인들의 검증과 더불어 메타연구 결과에 가장 큰 위협이 되는 출판편향검증도 시행되어야 한다.

요컨대, 직무배태성에 대한 개별 실증연구가 더 많이 이루어져야하고, 조직 및 조직 외부와 관련된 인구통계정보가 개별연구에 상세히 기록되어야 하며, 측정방식과 척도 및 수치에 대한 정확한 보고가 필요하다. 또한, 태도 및 수행의 측정방법이 다양화된다면, 보다 더 실제장면에 적용 가능한 연구결과를 도모할 수 있다. 예를 들어, 커리어나 연봉에 따라 자발적 이직을 감행하는 직장인들이 증가하는 직무현장에서 기업 내 인적자원관리영역에 적용될 직무배태성 진단도구의 개발로 핵심인재관리 및 유지가 가능할 것이다. 현재 직무배태성에 대한 이론과 검증이 국내연구에 완전히 정립되지 않았으나, 본 메타분석연구를 통해 이직 관련 변인들과의 관련성을 종합하였고, 그동안 측정되어오던 직무·조직 관련 태도변인에 추가로 직무배태성이 포괄적으로 이직을 예측하는 중요한 차별적 변인임이 입증되었으며, 앞으로 이루어져야 할 직무배태성 개별연구에 대한 지침

을 명확히 해주었다.

참고문헌

- 고용노동부 (2013. 11. 08). 워크넷 온라인 설문조사.
www.worknet.go.kr/empSpt/empNews/retrieveEmpNewsList.do
- 김은애 (2005). 성별에 따른 직무배태성과 이직 의도간의 관계에 관한 연구. 이화여대 학위논문
- 대한상공회의소, (2011. 06. 07). 대졸 신입직원 조기퇴사 및 기업의 대응 현황조사.
http://www.korcham.net/EconNews/KcciReport/CRE01102R.asp?m_chamcd=B001&m_dataid=20110607001&m_page=30&m_query=TITLE&m_queryText=
- 박경규, 이기은 (2004). 조직에 대한 직무배태성과 이직의도 간의 관계. 경영학연구, 33(5), 1423-1440.
- 박인규 (2010). 호텔 종사원의 직무배태성이 이직 의도에 미치는 영향에 관한 연구 - 임금만족을 조절변수로 - 관광연구, 25(3), 61-79.
- 사람인 (2012. 11. 07). 신입사원 이직 이유.
http://www.saramin.co.kr/zf_user/help/live/view?idx=13585&offset=96&page=5&keyword=%C0%CC%C1%F7&menu=1
- 삼성경제연구소 (2009. 10. 21.). 新신세대 직장인을 말한다. 제 727호
- 오인수, 김광현, Darnold, T. C., 황종오, 유태용, 박영아, 박량희 (2007). 직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성: 문헌고찰 및 메타분석. 인사조직연구, 15(4), 43-86.
- 잡코리아 (2010. 09. 30). 신입사원 걱정 연봉 수준.
http://www.jobkorea.co.kr/jobtimes/news/research/result/2010_1011.asp
- 잡코리아 (2012. 11. 27). 이직을 결심하게 되는 이유.
http://www.jobkorea.co.kr/jobtimes/news/research/result/2012_1211.asp
- 조영복, 광선화, 류정란 (2008). 조직구성원의 직무배태성이 조직잔류에 미치는 영향. 인적자원관리연구, 15(1), 173-200.
- 커리어 (2013. 11. 21). 연봉협상 인식조사.
http://www.career.co.kr/info/news/news_view.asp?page=2&rid=65537
- 페이오픈 (2008. 12. 10). 이직을 해야겠다고 생각될 때 가장 큰 이유.
http://iloveschool.payopen.co.kr/help_desk/question_view.asp?reportNum=343&page=3
- LG 경제연구원 (2005. 01. 21). 신입사원 이직을 막아라.
- 한국경영자총협회 (2014). 2014년 신입사원 채용실태조사.
http://www.kefplaza.com/kef/kef_press_view.jsp?num=3484&pageNum=1
- 홍세희 (2008). 구조방정식모형: 고급방법. 고급연구방법론 워크숍 시리즈4.
- Abelson, M. A. (1987). Examination of avoidable and unavoidable turnover. *Journal of Applied Psychology*, 72, 382-386.
- Abelson, M. A. (1993). Turnover cultures. In G. Ferris & G. Rowland (Eds.)
- Allen, D. G. (2006). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover? *Journal of Management*, 32, 237-256.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 1-18.
- Ballout, H. I. (2008). Work-family conflict and career success: The effects of domain-specific determinants. *Journal of Management Development, 27*(5), 437-466.
- Banks, G. C., Kepes, S., & McDaniel, M. A. (2012). Publication bias: A call for improved meta-analytic practice in the organizational sciences. *International Journal of Selection and Assessment, 20*, 182-196.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1996). Effects of impression management and self-deception on the predictive validity of personality constructs. *Journal of Applied Psychology, 81*, 261-272.
- Cantisano, G. T. Domínguez, J. F. M., & Depolo, M. (2008). Psychological contract breach and outcomes: Combining meta-analysis and structural equation models. *Psychothema, 20*(3), 487-496.
- Cheung, M. W. L., & Chan, W. (2004). Testing dependent correlation coefficients via structural equation modeling. *Organizational Research Methods, 7*, 206-223.
- Cho, D-H., & Son, J-M. (2012). Job embeddedness and turnover intentions: An empirical investigation of construction IT industries. *International Journal of Advanced Science and Technology, 40*, 101-110.
- Churchill, G. A. Jr, Ford, N. M., & Walker, O. C. Jr (1974). Measuring the job satisfaction of industrial salesmen. *Journal of Marketing Research, 6*, 254-260.
- Cohen, A. (1993). Work commitment in relations to withdrawal intentions and union effectiveness. *Journal of Business Research, 26*, 75-90.
- Cohen, A. (1995). An examination of the relationships between work commitment and nonwork domains. *Human Relations, 48*, 239-263.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin, 131*(2), 241-259.
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1031-1042.
- Deloitte (2009). Generation Y: powerhouse of the global economy Restless generation is a challenge - and a huge opportunity - for employers.
- Felps, W. T., Mitchell, R., Hekman, D. R., & Lee, T. W. (2009). Turnover contagion: how coworkers' job embeddedness and job search behaviors influence quitting. *Academy of Management Journal, 52*, 545-561.
- Fortune (2007. 5. 24). Attracting the Twentysomething Worker.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. (2004). Innovative theory and empirical research on employee turnover. Information Age Publishing Inc.
- Hall, D. T. (1990). Promoting work/family

- balance: An organization - change approach. *Organizational Dynamics*, 18(3), 5-8.
- Hofstede, G., Hofstede, G. V., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Holtom, B. C., & Inderrieden, E. J. (2006). Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover. *Journal of Management Issues* 18(4), 435-452.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). Turnover and retention research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *The Academy of Management Annals*, 2, 231-74.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Tidd, S. (2006). Less is more: Validation of a short form of the job embeddedness measure and theoretical extensions. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Atlanta.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. 1995. Employee turnover. Cincinnati, OH: South-Western.
- Hulin, G. L. (1991). Adaptation, persistence and commitment in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed.): 445-507. Palo Alto, GA: Consulting Psychologists Press.
- Hunter, J. E., Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings*. sage: Thousand Oaks, CA.
- Jiang, K., Liu, D., McKay, P. F., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2012). When and how is job embeddedness predictive of turnover? A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, 97(5), 1077-1096.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Holtom, B. C., McDaniel, L. S., & Hill, J. W. (1999). The unfolding model of voluntary turnover: A replication and extension. *Academy of Management Journal*, 42, 450-462.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47, 711-722.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Wise, L., & Fireman, S. (1996). An unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Journal*, 39, 5-36.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- Mallol, C. M., Holtom, B. C., & Lee, T. W. (2007). Job embeddedness in a culturally diverse environment. *Journal of Business and Psychology*, 22, 35-44.
- Michel, J. S., Viswesvaran, C., & Thomas, J. (2011). Conclusions from meta-analytic structural equation models generally do not change due to corrections for study artifacts. *Research Synthesis Methods*, 2, 174-187.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay, using job embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-122.

- Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in Organizational Behavior, 23*, 189-246.
- Mobley, W. H. (1982). Employee turnover: Causes, consequences, and control. Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224-227.
- Organ, D. W. (1988). Organizational Citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.
- Oyserman, D., Coon, H. M., & Kemmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin, 128*, 3-72.
- Peterson, R. A., & Brown, S. P. (2005). On the use of Beta coefficients in meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 90*(1), 175-181.
- Ramesh, A., & Gelfand, M. J. (2010). Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivistic cultures. *Journal of Applied Psychology, 95*, 807-823.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1977). Development of general solution to the problem of validity generalization. *Journal of Applied Psychology, 62*, 529-540.
- Schmidt, F. L., & Le, H. (2004). Software for the Hunter-Schmidt meta-analysis methods. *Iowa City, IA: Tippie College of Business, University of Iowa*.
- Seashore, S. E., Lawler, E. E., Mirvis, P., & Cammann, C. (1982). Observing and measuring organizational change: A guide to field practice (New York: John Wiley & Sons).
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally.
- Kepes, S., Banks, G. C., & Oh, I. S. (2013). Avoiding bias in publication bias research: The value of "null" findings. *Journal of Business and Psychology, 29*(2), 183-203.
- Singh, J., Goolsby, J. R., Rhoads, G. K. (1994). Behavioral and psychological consequences of boundary spanning: burnout for customer service representatives. *Journal of Marketing Research, 31*(4), 546-558.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46*, 259-293.
- Torgerson, C. J. (2006). Publication bias: The Achilles' heel of systematic reviews? *British Journal of Educational Studies, 54*, 89-102.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (1995). Theory testing: Combining psychometric meta-analysis and structural equations modelling. *Personnel Psychology, 48*, 865-885.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the

- Minnesota Satisfaction Questionnaire, Work Adjustment Project Industrial relations Center(UM).
- Wothke, W. (1993). Nonpositive definite matrices in structural modeling. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models*: 256-293. Newbury Park, CA: Sage.
- Yao, X., Lee, T. W., Mitchell, T. R., Burton, J. P., & Sablynski, C. S. (2004). Job embeddedness: Current research and future directions. In R. Griffeth & P. Hom (Eds.), *Understanding employee retention and turnover* (pp.153-87). Greenwich, CT: Information.
- Zhang M., Fried, D. D., & Griffeth, R. W. (2012). A review of job embeddedness: Conceptual, measurement issues, and directions for future research. *Human Resource Management*, 22, 220-231.

1차 원고접수 : 2014. 07. 17

2차 원고접수 : 2014. 10. 07

최종게재결정 : 2014. 11. 17

The effectiveness of job embeddedness in turnover studies: A meta-analysis

Jong-Hyun Lee

Kang-Hyun Shin

SeungGeun Baeck

Chang-Goo Heo

Ajou University

Catholic University of Daegu

The main objective of this study is to investigate the strength of the relationship among job embeddedness, organizational commitment, job satisfaction, and turnover intentions among Korean employees using meta-analytic methods with theoretical rationale. The results from meta-analysis of 44 Korean studies are as follows. First, the true-score correlations among on-the-job embeddedness, fit to organization, organization-related sacrifice, and turnover intention are -.569, -.462, -.414 each ($k = 14-30$, $N = 4657-8299$); the 95% CIs and 80% CVs for all relationships had no zero. Second, the true-score correlations among on-the-job embeddedness, three sub-factors, and work-related attitudes (affective commitment, job satisfaction) are all positively correlated and the 95% CIs and 80% CVs for all relationships had no zero. Third, the magnitude of true-score relationship between on-the-job embeddedness and work-related variables is somewhat stronger in this meta-analysis than in counterpart studies in western countries. Finally, estimating the incremental validity of on-the-job embeddedness using meta-analytic structural equation model, on-the-job embeddedness remains negatively related with turnover intention, after affective commitment and job satisfaction are controlled. This meta-analytic findings contribute to understanding of the relationships among job embeddedness and work-related variables among Korean employees. Future studies should attempt to overcome the limitations of this study such as lack of information related to demographics. Further, more primary studies are needed since there were very few available studies on actual turnover and off-the-job embeddedness. Hopefully, this study will be a good guide for the future Korean studies on job embeddedness.

Key words : Job Embeddedness, Turnover Intention, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Meta-analysis

부 록

메타분석에 포함된 연구논문 자료

구분	저자	연도	JE1	JE2	V1	V2	N	r	연구형태
1	고종식	2012	조직적합성			TI	204	-.251	학회지
			조직연계			TI	204	-.152	
			조직희생			TI	204	.068	
			조직적합성	조직연계			204	.234	
			조직적합성	조직희생			204	-.204	
			조직연계	조직희생			204	-.193	
2	권기준	2012	조직적합성			TI	330	-.403	학회지
			조직연계			TI	330	.368	
			조직희생			TI	330	.175	
			조직적합성			AC	330	.219	
			조직연계			AC	330	.453	
			조직희생			AC	330	.246	
			조직적합성			JS	330	.546	
			조직연계			JS	330	.247	
3	김성필, 이준석, 최영민	2008	조직희생			JS	330	.237	학회지
			조직적합성			TI	275	-.142	
			조직연계			TI	275	-.220	
			조직희생			TI	275	.072	
			조직적합성			AC	275	.038	
			조직연계			AC	275	.154	
			조직희생			AC	275	.051	
			조직적합성			JS	275	.193	
			조직연계			JS	275	.404	
			조직희생			JS	275	.053	
			조직적합성	조직연계			275	.277	
			조직적합성	조직희생			275	-.035	
			조직연계	조직희생			275	-.100	
						AC	TI	275	
			JS	TI	275	-.106			
4	김용순, 조광주	2012	조직적합성			TI	221	-.383	학회지
			조직연계			TI	221	-.382	
			조직희생			TI	221	.083	
						JS	AC	275	

(계속 1)

구분	저자	연도	JE1	JE2	V1	V2	N	r	연구형태
5	김은희, 이은주, 최효진	2012	조직내배태성			TI	241	-.570	학회지
6	김정만, 이도화	2012	조직적합성			TI	362	-.360	학회지
			조직희생			TI	362	-.230	
			조직적합성			AC	362	.440	
			조직희생			AC	362	.330	
			조직적합성	조직희생			362	.350	
				AC	TI	362	-.330		
7	노선희, 권태일	2008	조직적합성			AC	147	.258	학회지
			조직연계			AC	147	.212	
			조직희생			AC	147	.736	
8	박경규, 이가은	2004	조직적합성			TI	221	-.684	학회지
			조직연계			TI	221	-.206	
			조직희생			TI	221	-.656	
			조직적합성	조직연계			221	.281	
			조직적합성	조직희생			221	.628	
			조직연계	조직희생			221	.238	
9	박규은, 이수범	2012	조직적합성			AC	293	.509	학회지
			조직연계			AC	293	.244	
			조직희생			AC	293	.297	
			조직적합성			JS	293	.448	
			조직연계			JS	293	.279	
			조직희생			JS	293	.214	
10	박인규	2010	조직적합성			TI	387	-.205	학회지
			조직연계			TI	387	-.251	
			조직희생			TI	387	-.101	
			조직내배태성			TI	387	-.268	
			조직적합성	조직연계			387	.518	
			조직적합성	조직희생			387	-.074	
11	박재성, 박영기	2013	조직적합성	조직연계			378	.449	학회지
			조직적합성	조직희생			378	.468	
			조직연계	조직희생			378	.493	

(계속 2)

구분	저자	연도	JE1	JE2	V1	V2	N	r	연구형태
12	심상신, 김상국	2012	조직적합성			TI	422	-.168	학회지
			조직연계			TI	422	-.383	
			조직적합성	조직연계			422	.465	
13	심상신	2012	조직적합성	조직연계			365	.493	학회지
			조직적합성	조직희생			365	.417	
			조직연계	조직희생			365	.326	
14	오재동, 김경호	2013	조직연계			TI	344	-.006	학회지
			조직희생			TI	344	-.259	
			조직연계			JS	344	.258	
			조직희생			JS	344	.373	
			조직연계	조직희생			344	.194	
					JS	TI	344	-.458	
15	유영진	2011	조직적합성			TI	302	-.100	학회지
			조직연계			TI	302	-.085	
			조직희생			TI	302	-.064	
16	이경아, 오홍철	2012	조직적합성			TI	367	-.403	학회지
			조직연계			TI	367	-.276	
			조직희생			TI	367	-.386	
			조직적합성			AC	367	.616	
			조직연계			AC	367	.466	
			조직희생			AC	367	.544	
			조직적합성			JS	367	.610	
			조직연계			JS	367	.506	
			조직희생			JS	367	.477	
			조직적합성	조직연계			367	.515	
			조직적합성	조직희생			367	.509	
			조직연계	조직희생			367	.437	
17	하동현, 김성민	2010			AC	TI	367	-.485	학회지
					JS	TI	367	-.534	
					JS	AC	367	.697	
			조직내배태성			TI	250	-.706	
			조직내배태성			AC	250	.865	
			조직내배태성			JS	250	.978	
					AC	TI	250	-.161	
					JS	TI	250	-.113	

(계속 3)

구분	저자	연도	JE1	JE2	V1	V2	N	r	연구형태	
18	이민순	2010	조직적합성			TI	310	-.499	학회지	
			조직연계			TI	310	-.383		
			조직희생			TI	310	-.409		
			조직적합성			AC	310	.750		
			조직연계			AC	310	.642		
			조직희생			AC	310	.750		
			조직적합성			JS	310	.641		
			조직연계			JS	310	.687		
			조직희생			JS	310	.670		
			조직적합성	조직연계			310	.664		
			조직적합성	조직희생			310	.712		
			조직연계	조직희생			310	.588		
						AC	TI	310		-.538
						JS	TI	310		-.412
			JS	AC	310	.768				
19	진원배, 박인규	2005	조직적합성			TI	315	-.467	학회지	
			조직연계			TI	315	-.442		
			조직희생			TI	315	-.401		
			조직적합성			AC	315	.540		
			조직연계			AC	315	.409		
			조직희생			AC	315	.591		
			조직적합성			JS	315	.467		
			조직연계			JS	315	.297		
			조직희생			JS	315	.476		
			조직적합성	조직연계			315	.099		
			조직적합성	조직희생			315	.511		
			조직연계	조직희생			315	.285		
						AC	TI	315		-.660
						JS	TI	315		-.396
			JS	AC	315	.582				
20	조영복, 곽선화, 류정란	2008	조직적합성			TI	255	-.680	학회지	
			조직희생			TI	255	-.686		
			조직적합성	조직희생			255	.671		

(계속 4)

구분	저자	연도	JE1	JE2	V1	V2	N	r	연구형태
21	현은지, 허성란	2012	조직적합성			TI	250	-.301	학회지
			조직연계			TI	250	.162	
			조직희생			TI	250	-.270	
22	하동현, 김정선	2010	조직내배태성			TI	503	-.422	학회지
			조직내배태성			AC	503	.727	
					AC	TI	503	-.391	
					JS	TI	503	-.263	
23	Cho, D. H., & Son, J. M.	2012	조직적합성			TI	177	-.283	학회지
			조직연계			TI	177	-.197	
			조직희생			TI	177	-.657	
			조직적합성			JS	177	.463	
			조직연계			JS	177	.465	
			조직희생			JS	177	.482	
			조직적합성	조직연계			177	.276	
			조직적합성	조직희생			177	.464	
			조직연계	조직희생			177	.298	
		JS	TI	177	-.506				
24	이정인	2007	조직적합성			TI	238	-.572	학위논문
			조직연계			TI	238	-.200	
			조직희생			TI	238	-.538	
			조직적합성	조직연계			238	.213	
			조직적합성	조직희생			238	.577	
25	김수현	2008	조직연계	조직희생			238	.279	학위논문
			조직적합성			TI	224	-.379	
			조직희생			TI	224	-.272	
26	최형민	2008	조직적합성			TI	224	.304	학위논문
			조직적합성			TI	169	-.382	
			조직연계			TI	169	-.583	
			조직희생			TI	169	-.203	
			조직내배태성			TI	169	-.714	
			조직적합성	조직연계			169	.000	
조직적합성	조직희생			169	.000				
조직연계	조직희생			169	.000				

(계속 5)

구분	저자	연도	JE1	JE2	V1	V2	N	r	연구형태
27	김은경	2009	조직적합성			TI	273	-.518	학위논문
			조직연계			TI	273	-.062	
			조직희생			TI	273	-.287	
			조직내배태성			TI	273	-.496	
			조직적합성	조직연계			273	.381	
			조직적합성	조직희생			273	.124	
			조직연계	조직희생			273	-.713	
28	나종문	2009			AC	TI	518	-.658	학위논문
					JS	TI	518	-.531	
					JS	AC	518	-.658	
29	김재희	2010	조직적합성			TI	452	-.499	학위논문
			조직연계			TI	452	.168	
			조직희생			TI	452	-.653	
			조직적합성	조직연계			452	-.243	
			조직적합성	조직희생			452	.594	
			조직연계	조직희생			452	-.202	
30	조현칭	2010	조직적합성	조직희생			177	.400	학위논문
			조직적합성			TI	177	-.242	
			조직적합성			JS	177	.463	
			조직희생			TI	177	-.653	
			조직희생			JS	177	.435	
					JS	TI	177	-.457	
31	이도향	2011	조직내배태성			TI	285	-.202	학위논문
			조직연계			TI	285	-.001	
			조직연계	조직희생			285	.381	
			조직적합성			TI	285	-.239	
			조직적합성	조직연계			285	.360	
			조직적합성	조직희생			285	.420	
			조직희생			TI	285	-.221	
32	최숙희	2011	조직적합성			TI	370	-.482	학위논문
			조직연계			TI	370	-.380	
			조직희생			TI	370	-.474	
			조직적합성			JS	370	.722	
			조직연계			JS	370	.657	
			조직희생			JS	370	.555	
			조직적합성	조직연계			370	.721	
			조직적합성	조직희생			370	.678	
			조직연계	조직희생			370	.715	
		JS	TI	370	-.370				

(계속 6)

구분	저자	연도	JE1	JE2	V1	V2	N	r	연구형태
33	김가영	2012	조직내배태성			TI	419	-.285	학위논문
			조직내배태성			AC	419	.493	
34	이상은	2013	조직내배태성			TI	181	-.627	학위논문
35	김숙영	2012	조직적합성			TI	132	-.519	학위논문
			조직연계			TI	132	-.224	
			조직희생			TI	132	-.360	
			조직적합성	조직연계			132	.284	
			조직적합성	조직희생			132	.322	
			조직연계	조직희생			132	.397	
36	박근도	2012	조직적합성	조직연계			450	.416	학위논문
			조직적합성	조직희생			450	.475	
			조직연계	조직희생			450	.485	
37	이소영	2012	조직적합성			TI	385	-.312	학위논문
			조직연계			TI	385	-.220	
			조직희생			TI	385	-.561	
			조직내배태성			TI	385	-.448	
			조직적합성			AC	385	.458	
			조직연계			AC	385	.314	
			조직희생			AC	385	.630	
			조직내배태성			AC	385	.611	
			조직적합성			JS	385	.551	
			조직연계			JS	385	.329	
			조직희생			JS	385	.251	
			조직내배태성			JS	385	.449	
			조직적합성	조직연계			385	.444	
			조직적합성	조직희생			385	.400	
			조직연계	조직희생			385	.429	
38	이승훈	2012			AC	TI	385	-.515	학위논문
					JS	TI	385	-.322	
					JS	AC	385	.512	
38	이승훈	2012	조직적합성			TI	150	-.342	학위논문
			조직연계			TI	150	-.245	
			조직희생			TI	150	-.389	

(계속 7)

구분	저자	연도	JE1	JE2	V1	V2	N	r	연구형태	
39	신동호	2013	조직적합성			TI	128	-.489	학위논문	
			조직연계			TI	128	-.208		
			조직희생			TI	128	-.666		
			조직내배태성			TI	128	-.614		
			조직적합성	조직연계			128	.400		
			조직적합성	조직희생			128	.431		
			조직연계	조직희생			128	.165		
40	배인호	2013	조직적합성			TI	300	-.334	학위논문	
			조직연계			TI	300	-.241		
			조직희생			TI	300	-.048		
			조직적합성			AC	300	.769		
			조직연계			AC	300	.621		
			조직희생			AC	300	.405		
			조직적합성			JS	300	.738		
			조직연계			JS	300	.595		
			조직희생			JS	300	.423		
			조직적합성	조직연계			300	.570		
			조직적합성	조직희생			300	.483		
			조직연계	조직희생			300	.426		
						AC	TI	300		-.404
			JS	TI	300	-.401				
			JS	AC	300	.799				
41	이미숙	2013	조직적합성			TI	380	-.610	학위논문	
			조직연계			TI	380	-.385		
			조직희생			TI	380	-.604		
			조직내배태성			TI	380	-.644		
			조직적합성	조직연계			380	.546		
			조직적합성	조직희생			380	.585		
			조직연계	조직희생			380	.475		
42	이태화	2013	조직내배태성			TI	818	-.429	학위논문	
			조직내배태성			AC	818	.485		
			조직내배태성			JS	818	.384		
						AC	TI	818		-.578
						JS	TI	818		-.498
						JS	AC	818		.656

(계속 8)

구분	저자	연도	JE1	JE2	V1	V2	N	r	연구형태
43	장성희	2013	조직적합성	조직연계			319	.306	학위논문
			조직적합성	조직희생			319	.379	
			조직연계	조직희생			319	.375	
44	김은애	2005	조직적합성			TI	238	-.655	학위논문
			조직연계			TI	238	.027	
			조직희생			TI	238	-.638	
			조직내배태성			TI	238	-.595	
			조직적합성	조직연계			238	.033	
			조직적합성	조직희생			238	.504	
			조직연계	조직희생			238	.011	

* JE1 & JE2 = 직무배태성 요인, V1 & V2 = 변인, TI = 이직의도, AC = 정서몰입, JS = 직무만족, N = 샘플수, r = 상관수치