

# 조직 내 업무몰입이 이직의도에 미치는 효과에 대한 메타분석 연구

## A Meta-analysis of the Effect of Work Engagement on Turnover Intention in Korean Organizations

강원석<sup>1</sup>, 김우철<sup>1\*</sup>, 조현정<sup>2</sup>

<sup>1</sup>한국기술교육대학교 HRD학과, <sup>2</sup>한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원

Wonseok Kang<sup>1</sup>, Woocheol Kim<sup>1\*</sup>, Hyunjeong Jo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Human Resource Development, KOREATECH, Cheonan 31253, Korea

<sup>2</sup>Techno-HRD Graduate School, KOREATECH, Cheonan 31253, Korea

### [ 요약 ]

오늘날 기업을 둘러싼 환경의 급격한 변화는 기업의 경쟁력을 유지하기 위하여 우수한 인적자원을 지속적으로 확보하고 보유할 것을 요구한다. 따라서 조직의 경쟁우위를 확보하고 지속적인 성장을 도모하는데 필요한 대표적인 요인으로 업무몰입과 이직의도에 대한 연구가 활발하게 이루어졌다. 우수한 인적자원은 높은 역량과 고용가능성을 지니기 때문에 이들을 확보하고 유지하는 것이 기업경영 관점에서 매우 중요한 문제이기 때문이다. 업무몰입과 이직의도의 관계에 대한 연구는 지금까지 다양한 분야에서 많은 연구들이 수행되었지만, 그 결과가 연구별로 상이하게 도출되었다. 그러나 해당 관계에 대해 종합적이고 전체적인 관점에서 분석을 실시한 연구는 매우 드문 실정으로 이에 대한 연구의 필요성이 제기된다. 따라서 본 연구는 기존 연구의 결과를 종합하여 변인 간 관계를 통계적으로 분석하고 연구방향을 제시하고자 하였다. 선행연구에 대한 분석을 통해 국내 맥락에서 조직 내에서 업무몰입이 이직의도에 미치는 영향에 대한 메타분석을 실시하여 업무몰입이 이직의도에 미치는 효과 크기를 분석하였고, 이를 바탕으로 학문적, 실무적 시사점을 도출하였다.

### [ Abstract ]

The rapid changes in the environment surrounding today's companies require continuous securing and retention of excellent human resources to maintain competitiveness. Therefore, research on work engagement (WE) and turnover intention (TI) was actively conducted as a representative factor necessary to secure the organizational competitive advantage and promote continuous growth. This is because the high performer has relatively high capabilities and high employability according to market demand, so securing and maintaining them is a very important issue from the perspective of corporate management. Research on the relationship between WE and TI have been conducted in various fields so far, but the results have been derived differently for each study. This means that there may be differences depending on the characteristics of the domestic context. However, studies that analyzed the relationship from a comprehensive and overall perspective are very rare, and the need for research is raised. Therefore, this study attempted to statistically analyze the relationship between variables and present research directions by synthesizing the results of existing studies. Through the analysis of previous studies, a meta-analysis was conducted on the effect of WE on TI within the organization in the domestic context to analyze the effect, and academic and practical implications were derived based on this.

**Key Words:** Meta-analysis, Work engagement, Turnover intention

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2022.149>



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**Received** 31 March 2022; **Revised** 14 April 2022

**Accepted** 21 April 2022

**\*Corresponding Author**

E-mail: kwccwk97@koreatech.ac.kr

## 1. 서론

오늘날처럼 기업경영에 있어서 불확실성이 그 어느 때보다 높은 상황에서 기업의 근본적인 경쟁력은 사람, 즉 인적자원으로부터 나온다고 할 수 있다[1]. 따라서 기업이 경쟁우위를 유지하기 위해서는 효과적으로 인적자원을 개발하고 활용하고 유지하는 전략이 필요하다[2]. 그러나 2021년 3월 수행된 갤럽리포트에 따르면 직장인의 절반이 기회가 생긴다면 이직이나 퇴직할 의사가 있는 것으로 나타났다[3]. 어떤 행위의 의도는 그 행동을 많은 부분 설명하게 된다는 합리적 행동이론의 관점에서 본다면[4], 이러한 현상은 결코 조직에 긍정적인 신호라고 볼 수 없다. 조직구성원의 높은 이직의도는 높은 이직률로 이어질 가능성이 있고, 높은 이직률은 그 자체로도 기업의 경쟁력에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 특히 이직의 질적 측면에서 이직자의 특성이 어떠한지에 주목할 필요가 있다[5]. 고성과자는 일반 직원에 비해 높은 역량과 고용가능성을 지니기 때문에, 이들을 어떻게 확보하고 유지할 것인지가 기업경영의 관점에서 매우 중요한 문제이다[1,6].

그러한 실무적·학문적 관심의 연장선상에서 조직의 지속적인 성장과 경쟁우위를 확보하는데 필요한 요인으로써 조직구성원의 업무몰입과 이직의도에 대한 연구가 지속적으로 수행되었다. 업무몰입은 우수한 인적자원의 개발 및 확보 차원에서 조직성과 향상에 영향을 미치는 변인으로써 지속적으로 연구되었으며, 현재까지의 연구 결과를 종합하면 업무 및 조직성과, 직무만족과 연결되는 주요 변인으로 평가되고 있다[7,8]. 그리고 이직의도는 우수한 인적자원의 유지 차원에서 중요한 변인으로 다양한 연구에서 주로 결과 변인으로 연구되어 왔다[9-13].

이와 같이 업무몰입과 이직의도의 관계에 대한 연구는 다양한 분야에서 수행되었다. 해당 변인 간 관계에 대한 연구를 살펴보면 업무에 몰입하고 있는 구성원들은 높은 수준의 에너지를 지니고, 수행 중인 업무와 강한 일체감을 보이므로 이직의도와는 부적(-) 관계에 있다는 것이 그동안 수행된 연구들의 결론이다[14,15]. 즉, 선행연구를 통해 업무몰입과 이직의도 간 강한 부적(-) 관계를 확인할 수 있다[15-19]. 구체적으로 Schaufeli와 Bakker(2004)는 네덜란드 근로자들의 업무몰입과 이직의도는 부적(-) 관계를 보인다고 연구 결과를 제시하였으며, Saks(2006)의 연구에 따르면 캐나다 근로자들의 업무몰입은 이직의도와 부적(-)으로 연관되어 있는 것으로 나타났다. Halbesleben(2010)과 Borst 외 연구진(2020)은 기존의 선행연구들을 대상으로 실시한 메타분석을 통해 업무몰입과 이직의도 간 확인되는 강한 부적(-) 관계를 보고하

였다. 또한 국내의 경우에도 박근수와 유태용(2007)에 따르면 조직구성원의 업무몰입은 이직의도에 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 업무몰입은 그 자체로 긍정적인 경험으로 스트레스를 느끼는 직무에서 긍정적인 정서와 유익한 점을 찾게 하며, 그 결과 높은 직무성과, 직무만족으로 이어질 수 있다[8]. 자신의 직무에 만족하고 높은 성과를 거두는 조직구성원은 자연스럽게 조직에 만족하고 몰입할 수 있고 이는 낮은 이직의도와 연결된다는 추론이 가능하다.

그러나 이와 다른 결과를 보고하는 연구도 있다. 김선애 외 연구진(2020)에 따르면 공항서비스직을 대상으로 수행한 연구에서 업무몰입과 이직의도의 상관관계는 정적(+)이었지만 구조적 관계는 없는 것으로 나타났다. 또한 이은주와 전재균(2019)의 연구에서 업무몰입과 이직의도의 상관관계는 정적(+)으로 나타났지만 구조적 관계는 부적(-)인 결과를 확인할 수 있다. 이는 업무몰입이 특정 맥락에 따라서는 이직의도와 관련이 없거나 오히려 정적(+)으로 상관있을 수 있다는 것을 의미한다. 업무몰입이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구는 다수의 선행연구가 존재하며, 각각의 연구에서 다른 결론을 제시하고 있다. 이러한 점에서 국내의 선행연구는 업무몰입과 이직의도 간 관계에 비일관성(inconsistence)이 존재한다고 할 수 있다. 비일관성이 존재하는 경우 연구결과를 해석하고 받아들이기에 어려운 점이 존재한다. 즉, 개별 연구의 결과가 다르게 나타나기 때문에 특정 연구 하나의 결과로 두 변인의 관계를 긍정적이거나 부정적인 것으로 판단하기 어렵다. 따라서 어떠한 두 변인의 관계를 알아보고자 한다면 여러 선행연구를 참고해야 하지만 그럼에도 불구하고 두 변인 간 관계가 비일관적으로 나타난다면 전체 연구의 결과를 종합적·체계적·통계적으로 분석하여 두 변인 간 관계에 대한 결론을 내릴 필요가 있다. 그러나 업무몰입과 이직의도의 관계에 대해 국내 맥락에서 종합적이고 전체적인 관점으로 분석한 연구는 매우 드문 실정으로서 이와 관련하여 연구의 필요성이 제기된다.

기존의 특정 주제 및 변인과 관련한 연구들이 더욱 성숙하기 위해서는 현재까지의 연구결과를 확인하고 정리하여 미래의 연구 어젠다를 모색할 필요가 있다[20]. 메타연구는 기존 선행연구의 분석결과를 종합하여 변인 간 관계를 통계적 추론을 통해 분석하고 제시하는 방법으로[21], 본 연구의 목적을 달성하기에 적합한 연구방법론이라고 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 선행연구에 대한 분석을 통해 국내 맥락에서 조직 내에서 업무몰입이 이직의도에 미치는 영향에 대한 메타분석을 실시하고, 학문적·실무적 시사점을 제시하고자 한다. 이를 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 연구문제 1. 업무몰입이 이직의도에 미치는 효과크기는 어떠한가?
  - 1-1. 전체 선행연구의 효과크기는 어떠한가?
  - 1-2. 변인별 측정도구에 따른 효과크기는 어떠한가?
  - 1-3. 조직구성원 직군/직종에 따른 효과크기는 어떠한가?
- 연구문제 2. 업무몰입과 이직의도의 관계에 영향을 미치는 매개/조절변인과 그에 따른 효과크기는 어떠한가?

## II. 이론적 배경

### A. 업무몰입

업무몰입은 HRD 분야에서 활발하게 연구된 변인 중 하나으로써, 조직의 구성원이 자신의 업무와 관련하여 인지적·정서적·행동적으로 집중하고 관여하는 상태를 의미한다[22]. 인적자원개발의 목적은 조직구성원들의 역량향상을 통한 성과 창출이며, 기업은 조직구성원의 성과를 통해 기업의 성과를 달성한다. 업무몰입은 이와 가장 밀접하게 연계된 변인으로 그동안 직무열의, 업무열의, 일열의, 직원열의, 일몰입, 직원몰입 등 매우 다양한 용어로 번역되어 사용되어왔다. 이는 모두 조직 내 구성원의 업무와 관련된 몰입을 뜻한다.

업무몰입은 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption)라는 요인으로 구성되어 있다고 보는 관점이 대표적이다[14,23]. 활력은 높은 에너지와 강한 정신적 회복력을 지니고 업무를 수행하는 상태이며, 헌신은 업무의 중요성을 인지하고, 도전정신을 지닌 채 업무에 임하며, 자신의 희생을 감수할 수 있을 만큼 열심히 하는 상태를 의미한다. 몰두는 시간의 흐름을 잊을 정도로 업무에 완전히 집중하고 체화되어 자신과 일의 분리에 어려움을 겪는 상태를 의미한다. 이와는 달리 업무몰입을 인지적 몰입(cognitive engagement), 정서적 몰입(emotional engagement), 행동적 몰입(behavioral engagement)로 구성되어 있다고 보는 관점도 존재한다[22, 24]. 인지적 몰입은 조직구성원이 신체적·정서적·심리적으로 안정감을 느껴서 업무와 관련된 활동들에 대해 집중하고 자신의 에너지를 쏟는 상태이다[25]. 정서적 몰입은 개인이 정서적으로 조직에 결속된 상태로, 조직 내 사람·상황 등에 대해 신뢰하고 의미를 부여하고 감정적으로 조직의 일에 동요하는 개인적 자원이다. 행동적 몰입은 성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 방향으로 행동하고자 하는 의도를 가진 것으로, 자신이 수행해야 할 최소한의 직무 이상을 해내기 위해 많은 노력을 하는 것이다[22]. 이는 단순히 열심히 일하는 것을 넘어 지속적으로 더 많은 노력을 투입하고 몰입하려는

의지를 갖는다는 점이 특징이다.

업무몰입의 정의와 구성요인의 차이에 따라 이를 측정할 수 있는 도구가 다수 개발되어 사용되고 있다. 그 중에서 대표적인 측정도구로써 Rich 외 연구진(2010)이 개발한 job engagement scale(JES), Schaufeli 외(2006) 연구진에 의해 개발된 Utrecht work engagement scale(UWES), Shuck 외(2017)가 개발한 employee engagement scale(EES)가 있다. 이 중에서 대표적으로 가장 많이 활용되고 있는 업무몰입 측정도구는 UWES라고 할 수 있다[26,27].

### B. 이직의도

조직의 입장에서 이직은 반드시 관리되어야 할 요소로 여겨지며, 이러한 중요성으로 말미암아 오래 전부터 HRD 분야에 있어 지속적인 연구 주제로 여겨져왔다. 이직은 구성원이 조직을 떠남으로써 조직과 조직구성원의 관계가 종료되는 것으로 조직의 존속에 매우 중요한 측면이라고 할 수 있다[28]. Mobley(1977)의 연구에 따르면 조직구성원들이 이직을 결정하기 전에 ① 기존 직무 평가, ② 직무에 대한 만족 및 불만족, ③ 이직의 기회비용과 기대효용 평가, ④ 대안 탐색 및 평가, ⑤ 현재 직무와 대안 비교 ⑥ 이직/잔류의도의 단계를 거쳐 최종적으로 이직과 잔류 여부를 결정한다고 한다. 즉, 이직이라는 행동이 수행되기 전에 이직의도라는 단계를 거치는 것이다. 이때, 이직의도는 구성원이 어떤 특정 상황에서 현재의 조직을 떠나고 싶어하는 자발적인 의도이자[10], 현재 직장에 근무하는 상태에서 다른 직장으로 옮기고자 하는 생각을 의미하기도 한다[29]. 나형주 외 연구진(2022)에 따르면 직무스트레스와 같은 변인은 구성원의 이직의도에 정적(+)인 영향을 미치는 반면, 조직몰입이나 업무몰입과 같은 변인은 이직의도에 부적(-)인 영향을 미친다[8,10]. 따라서 조직은 이직을 낮추고 성과를 제고하기 위해 구성원의 이직의도에 정적(+), 부적(-)으로 영향을 미치는 변인들을 파악하고 이를 관리할 필요가 있다.

이직과 이직의도를 완전히 동일한 것으로 간주할 수는 없지만 실제 연구를 위하여 이직 행동을 측정하는 것에는 많은 어려움이 있으며, 어떤 행위의도가 그 행동을 대부분 설명할 수 있다는 합리적 행동이론의 관점에서 이직의도를 변인으로 활용하는 연구들이 다수 존재한다[4,10,12,30]. 따라서 본 연구에서도 이직보다는 이직의도를 변인으로 하여 연구를 수행하였다.

### C. 업무몰입과 이직의도의 관계

업무몰입과 이직의도의 관계에 대한 연구는 대부분 두 변

인 간 관계를 부적(-)으로 기술하고 있다. 이는 업무몰입이 일을 통해 느낄 수 있는 긍정적인 상태를 의미하기 때문에 [8], 자신의 직무에 만족할 수 있고 그로 인해 이직에 대한 의사가 낮아질 것이라는 추론에 근거한다. 따라서 구성원의 업무몰입을 제고하기 위한 노력을 통해 이직의도를 낮출 수 있다는 것이다[11]. 실제로 여러 실증연구 결과들은 두 변인 간 부적(-)인 관계를 지지한다[14-19]. 그러나 두 변인 간 관계가 언제나 부적(-)인 것으로 나타나는 것은 아니다. 김선애 외 연구진(2020), 이은주와 전재균(2019)에 의해 수행된 연구에서는 업무몰입과 이직의도의 상관관계가 정적(+)인 것으로 나타났다. 이는 업무몰입과 이직의도 간 관계가 항상 일관적으로 나타나는 것은 아니며, 두 변인 간 관계에 대한 추가적인 고찰과 분석이 필요하다는 점을 시사한다. 개별 연구의 결과는 그 연구의 맥락에서만 유의하다고 판단할 수 있기 때문이다. 특히 개별 연구의 결과가 상이하거나 상충하는 경우에는 개별 연구의 결과를 종합하여 체계적으로 분석할 필요가 있다.

### III. 연구 방법

#### A. 메타분석

본 연구는 업무몰입과 이직의도 변인 간 기존에 수행된 연구의 동향을 파악하고 메타분석을 통해 업무몰입과 이직의도의 관계에 대한 체계적이고 통합적인 분석을 실시하고자 하였다. 메타분석은 연구주제와 관련된 여러 선행연구의 결과를 바탕으로 통계적 추론을 통해 그 결과를 보다 일반화시킬 수 있는 연구방법으로 기존의 전통적 문헌연구 방법에 비해 체계적인 분석을 함으로써 해당 과정 및 결과에 대한 오류를 최소화하고자 하는 연구방법이다[21]. 이와 관련하여 메타분석을 위한 국내 문헌을 수집하고, PRISMA flow chart를 적용하여 최종 분석대상 문헌을 선정하였다[32].

#### B. 자료 수집 및 선정 절차

KCI 등재지 및 등재후보지를 포함하여 국내 학술지에 게재된 업무몰입, 이직의도와 관련된 연구를 검색하였다. 대표적인 학술논문 데이터베이스(database, DB)인 교보문고 스킨라(kyobo scholar), 한국학술정보(Korean studies information service system, KISS), 한국학술지인용색인(Korea citation index, KCI), 누리미디어(DBpia), 한국교육학술정보원(research information sharing service, RISS)에서 제공하는

표 1. 연구논문 검색 데이터베이스 별 검색결과

Table 1. Database search results

데이터베이스	검색 결과 연구 수(편)
교보 스킨라	115
KISS	360
KCI	335
DBpia	366
RISS	339
계	1,515

데이터베이스를 활용하였다. 국문으로는 업무몰입과 관련된 단어로 -업무몰입, 직무몰입, 일 몰입, 경력몰입, 업무열의, 직무열의, 일 열의, 경력열의- 등 관련 검색어와 이직의도를 검색하였다. 영문으로는 engagement, immerse, absorb, commitment와 turnover intention을 검색하여 표 1과 같이 총 1,515편의 연구를 확인할 수 있었다.

이후 전체 검색결과를 취합하여 중복된 논문 700편을 제외하고, 총 815편의 논문에서 제목, 초록, 키워드를 검토하여 연구의 목적과 적합하지 않은 논문을 제외하였다. 그 결과 감정노동, 개인성과, 근무환경, 대인관계 시민행동, 문제해결능력, 심리적 임파워먼트, 윤리적 풍토, 장기근속의도, 저항, 정당성, 정서노동, 조직건강성, 조직공정성, 조직성과, 조직시민행동, 조직신뢰 조직에 대한 태도, 조직침묵, 조직효과성, 조직행위, 직무만족, 직무만족도, 직무성과, 직무스트레스, 직무태도, 직무특성, 직업존중감, 회복탄력성 등을 변인으로 연구한 논문과 국외 또는 외국인 대상으로 수행된 연구, 양적연구가 아닌 연구(메타분석, 동향연구)들이 문헌선정 과정에서 제외(628편)되었다.

다음으로는 문헌 선정기준에 따른 검토를 실시하였다. 이를 위해 남은 187편의 연구 중 제목, 초록, 키워드는 업무몰입 관련 키워드를 제시하였으나 실제 내용 및 측정도구가 다른 연구를 제외하였다. 그 결과 가맹점몰입, 감정적 몰입, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 경력관리지원, 경력몰입, 계산적 몰입, 동호회 활동몰입, 만족, 몰입(조직몰입 척도 활용), 변화몰입, 서비스지향성, 이중몰입, 전문직 몰입, 정서적 몰입, 조직몰입, 조직변화몰입, 조직신뢰, 직무만족, 직무성과, 직무에착, 직무착근도, 직무책임감, 직업몰입, 커리어몰입, 팀 몰입 등이 실제 변인으로 연구한 논문들이 제외되었다.

이와 더불어 상관계수가 제시되지 않았거나 유의도(p)가 유의하지 않은(n.s.) 연구, 그리고 상관계수 수준이 일치하는 연구 수가 3개 미만인 연구를 제외하였다. 이에 따라 선정기준 검토단계에서 최종적으로 157편의 연구를 제외하고 최종

적으로 30편의 연구를 메타분석에 활용하였다. 이상 문헌선정의 과정을 확인할 수 있는 PRISMA flow chart는 다음 그림 1과 같다.

제목과 저자, 게재연도, 연구의 대상, 표본크기, 업무몰입과 이직의도의 측정도구 출처와 하위요인, 마지막으로 업무몰입과 이직의도 간 관계로 상관계수( $r$ )를 포함하였다.

### C. 데이터 코딩

선정된 연구논문의 정보를 메타분석에 활용하기 위해 필요한 데이터 코딩 양식을 작성하여 각 항목에 따른 정리 작업을 실시하였다. 코딩 양식은 연구의 목적을 나타내는 연구

### D. 분석방법

#### 1) 동질성 검사

$Q$  값과  $I^2$  값을 활용하여 동질성 검사를 수행하였다[32].  $Q$  값은 효과크기와 가중치를 고려하여 산출된다. 유의성 검증

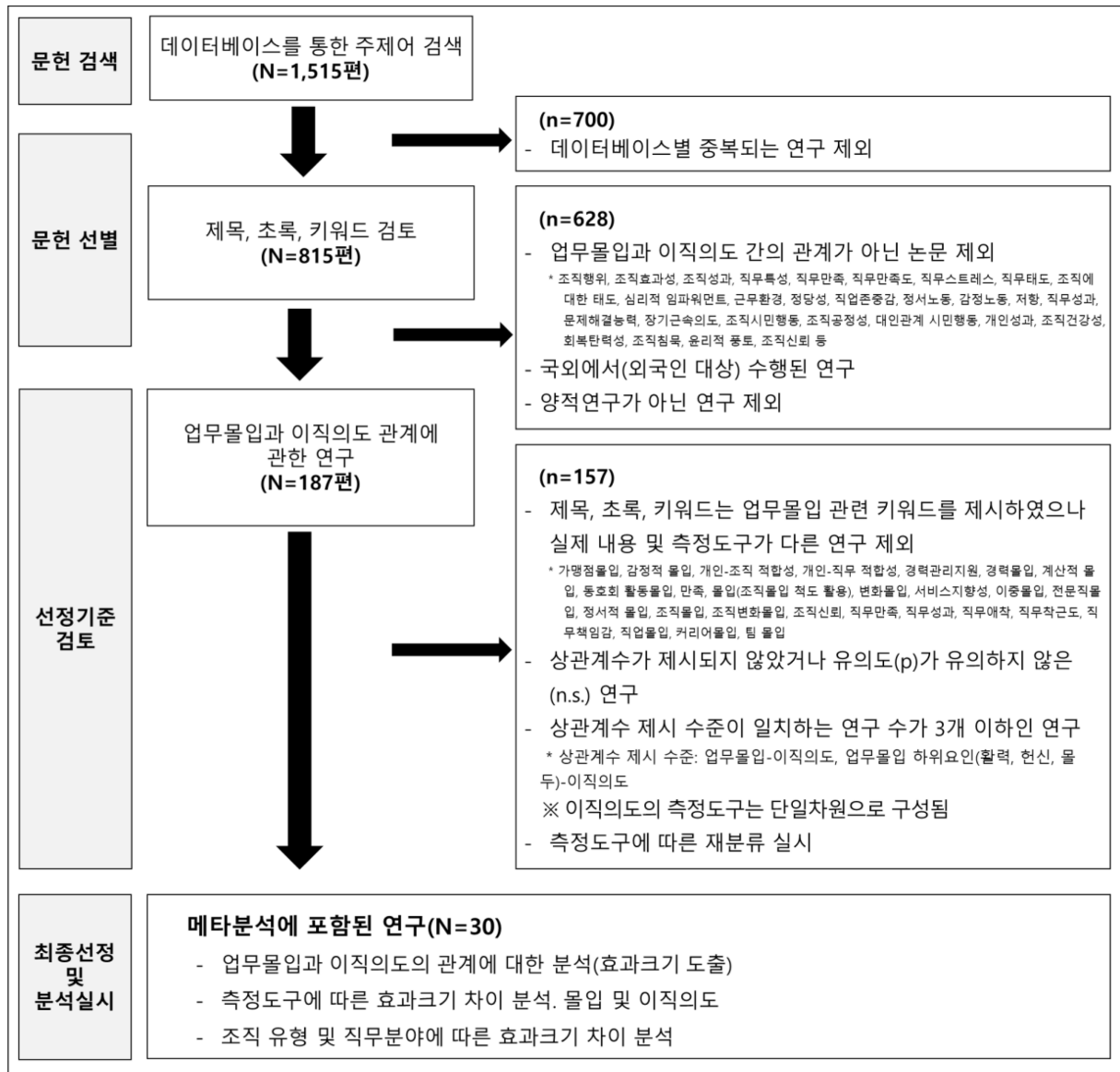


그림 1. 자료 수집 및 분석 대상 선정 절차

Fig. 1. PRISMA flow chart.

결과,  $Q$  값이 통계적으로 유의하다면 분석에 사용된 연구들은 서로 이질적이라고 판단하게 된다. 메타분석에 활용된 연구들이 이질적인 경우, 평균효과크기(ESr)를 계산하기 위해 무선효과모형을 적용해야 한다[33]. 그리고  $Q$  값을 통해 동질성 여부를 확인한 이후  $I^2$  값을 확인함으로써 이질성의 정도를 파악하게 된다.  $I^2$  값은 전체 분산에서 연구간 분산이 차지하는 비율로  $Q$  값과 자유도를 기반으로 산출된다. 본 연구에서는  $I^2$  값이 25%, 50%, 75%인지에 따라 이질성이 낮은지 보통인지 높은지 구분하였다.

## 2) 고정효과모형 및 무선효과모형

동질성 검사 결과에 따라 고정효과모형과 무선효과모형을 선택하고 이를 적용하여 평균효과크기를 계산해야 한다. 동질성 검사 결과, 이질적인 연구는 무선효과모형을 적용하여 평균효과크기를 산출하고, 동질적인 연구는 고정효과모형을 적용하여 평균효과크기를 산출하게 된다[33]. 모든 연구의 모집단 효과크기가 동일하다는 가정을 바탕으로 하는 고정효과모형은 각 연구에서 나타나는 효과크기의 차이는 표집오차에 기인한다고 본다. 따라서 동일한 모집단 효과크기를 추정하여 평균효과크기를 계산한다. 이와 달리 무선효과모형은 개별 연구의 모집단 효과크기가 상이하다는 가정하에 각 연구의 서로 다른 모집단 효과크기 분포의 평균값을 추정함으로써 평균효과크기를 구한다[32].

## 3) 효과크기 산출 및 해석

효과크기를 도출하기 위해 활용한 통계분석 프로그램은 ‘JAMOVI(macOS ver.1.2.27)’이다. 추가적으로 JAMOVI 프로그램을 메타분석에 활용하기 위하여 메타분석을 위한 R 모듈을 설치하여 활용하였다. 효과크기는 변수 간 관계의 크기를 표현한 값으로 본 연구에서는 업무몰입과 이직의도 간 관계의 크기라고 할 수 있다. 이를 도출하기 위하여 두 변인 간 상관관계를 Fisher's  $Z$  값으로 전환하여 효과크기를 도출하였다[33]. 다음으로 효과크기 도출 결과를 바탕으로 forest plot을 작성하여 도출한 효과크기를 시각적으로 확인할 수 있도록 하였다. forest plot에서는 개별 사각형의 크기와 위치가 각 연구의 가중치와 효과크기의 방향을 의미하며, 평균효과크기는 다이아몬드의 모양을 바탕으로 판단하게 된다[32]. 다음으로 신뢰구간을 확인함으로써 추정된 효과크기가 통계적으로 유의한지 평가하였다. 효과크기는 상관계수의 절대값을 기준으로  $|0.1|$  이하이면 작은 효과크기로,  $|0.3|$  에 가까우면 중간 효과크기로,  $|0.5|$  이상이면 큰 효과크기로 판단하기로 한다[32,34].

## 4) 출간편향 분석

마지막으로 메타분석에 포함된 연구가 동일한 주제로 수행된 여타 연구를 대표하는지 확인하기 위해서 출간편향(publication bias)을 확인하였다[32]. 출간편향을 확인하기 위해서 ‘CMA (comprehensive meta-analysis ver.3.0)’ 프로그램을 활용하였다. 출간편향은 메타분석에 활용된 연구가 관련 연구들에 대한 대표성을 지니지 못하는 현상이라고 할 수 있다[21]. 효과크기가 작거나 없는 경우는 보통 출간되지 못하는 경우가 많고, 지나치게 표본이 작은 경우에는 효과크기가 크게 나타나는 경향이 있으므로 본 연구결과가 관련된 여타 연구를 대표할 수 있는지 확인하는 절차라고 할 수 있다[35].

출간편향 분석은 funnel plot에 나타난 데이터가 시각적으로 비대칭이면 데이터에 출간편향 오류가 있다고 판단한다. 이와 더불어 trim-and-fill 방법을 활용하여 통계적으로 출간편향을 확인하고 오류를 교정하고자 하였다[36,37].

## IV. 분석결과

### A. 메타분석 대상 연구 특성

본 연구에 활용한 메타분석은 최종적으로 총 30편의 연구논문을 메타분석에 활용하였으며, 효과적인 분석을 위해 분석 항목의 구조화를 실시하였다. 그 결과 업무몰입의 측정도구로는 UWES(17), Kanungo(3), 기타(10) 측정도구들이 활용되었음을 확인하였고, 이직의도의 측정도구로는 Tett와 Meyer(4), Jang과 George(2), Lawler(2), Mobley(2), Chiu 외(2), Williams과 Hazer(2), 유정선, 김창수(2), 기타(14) 측정도구들이 활용된 것을 확인하였다. 또한 연구 대상으로는 호텔/외식업장 종사자(10), 항공사 직원(5), 공공서비스(3), 간호사(2), 기타(10)를 대상으로 연구가 수행되었음을 확인하였다(괄호 안은 항목에 해당하는 연구 수).

### B. 동질성 검사 및 효과크기 산출 모형 선정

동질성 검정을 위한  $Q$  값은 399.890으로 유의도는  $p < .001$ 로 확인되었다. 즉, 분석 대상 연구들이 서로 이질적인 모집단을 가지고 있는 것으로 나타난 것이다. 이질성 검정을 위한  $I^2$  값은 94.25%로 연구의 이질성이 높은 것으로 확인되었다. 분석에 활용된 연구들이 서로 이질적이므로 고정효과모형 대신 무선효과모형을 적용하여 효과크기를 산출하고자 하였다. 동질성 검사 결과는 표 2와 같다.

표 2. 동질성 및 이질성 검사 결과

Table 2. Homogeneity and heterogeneous test results

변인	연구 수(k)	동질성 검정(Q)	이질성 검정(I <sup>2</sup> )	검정결과
업무몰입 → 이직의도	30	399.890***	94.25%	이질

\*\*\*p<.001

C. 효과크기 분석

효과크기 분석은 연구문제의 순서에 따라 진행하였으며, 먼저 본 연구의 첫 번째 연구문제 1-1과 관련하여 전체 선행 연구의 효과크기를 분석하였다. 이를 위해 업무몰입과 이직

의도의 관계를 연구한 선행연구의 상관계수 값을 활용하여 효과크기를 도출하고 평균효과크기, 신뢰구간, Fisher's Z, 유의도를 도출하였다. 상세한 결과는 표 3에 기술하였다.

또한 연구별로 효과크기와 신뢰구간을 시각화한 forest plot은 다음의 그림 2와 같다. 분석 결과를 기반으로

표 3. 업무몰입이 이직의도에 미치는 효과크기 분석 결과

Table 3. The effect size analysis of work engagement on turnover intention

변인	연구 수 (k)	전체 표본 수 (N)	ESr	SE	CI		Z	P
					Lower	Upper		
업무몰입 → 이직의도	30	9009	-.340	0.0447	-.427	-.252	-7.60	<.001

ESr=평균효과크기, SE=표준오차, CI=신뢰구간, Z=Fisher's Z

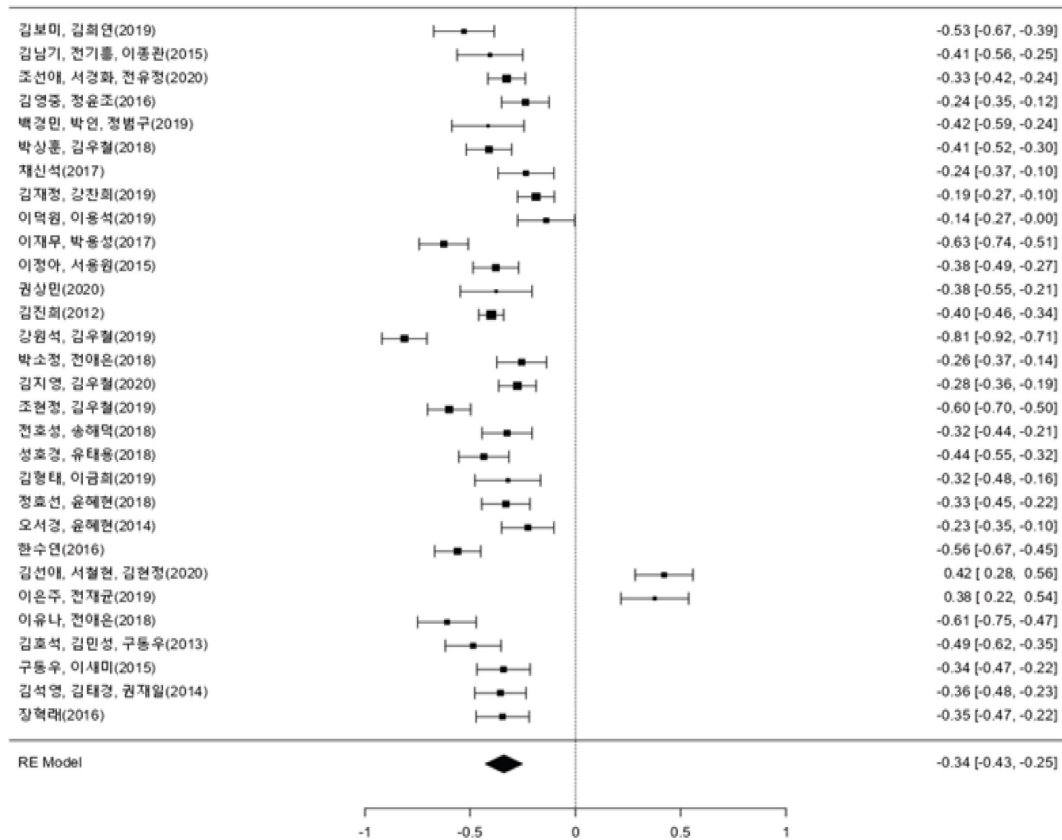


그림 2. 연구문헌\*별 업무몰입이 이직의도에 영향을 미치는 효과크기(Forest plot)

Fig. 2. Forest plot of WE on TI.

\* 메타분석에 적용한 연구는 '저자(발행연도)'로 표기함. 상세 내용은 참고문헌 참조.

Cohen(1988)의 연구에 따라 효과크기를 구분한 결과 각각의 연구에서 업무몰입이 이직의도에 미치는 효과크기는 다양하지만, 평균효과크기는 -.340으로 중간 이상의 효과크기(≒.30)를 가진 것으로 확인하였다. 1편(이덕원, 이용석, 2019)을 제외한 모든 연구에서 신뢰구간 하한값과 상한값 사이 0이 포함되어 있지 않기 때문에 결과가 유의한 것으로 판단하였다. 다만 30편의 연구 중 93%(28편) 이상의 연구가 두 변인간 관계를 부적(-) 관계로 보고하였으나, 2편의 연구(김선애 외, 2020; 이은주, 전재균, 2019)에서 정적(+) 관계가 있는 것

으로 확인되었다.

다음으로 연구문제 ‘1-2. 변인별 측정도구에 따른 효과크기’와 ‘1-3. 조직구성원 직군/직종에 따른 효과크기’를 알아보기 위해 다음 표 4와 같이 연구별로 표본 수, 업무몰입과 이직의도 간 효과크기, 측정도구, 연구대상으로 분석항목을 요약 정리하여 제시하였다.

본 연구의 메타분석에 포함된 연구 중 업무몰입의 측정도구에 따른 효과크기를 분석항목별로 정리한 결과는 표 5와 같으며, 이를 바탕으로 도출한 분석결과는 다음과 같다. ①

표 4. 메타분석 대상 연구별 분석항목 요약표

Table 4. Summary of analyses by study subject to meta-analysis

No.	연구	표본 수	효과 크기	측정도구		연구대상
				업무몰입	이직의도	
1	김보미, 김희연 (2019)	190	-.530	Kanungo(1981)	Lawler (1983) 외	간호사
2	김남기 외 (2015)	161	-.410	UWES	Singh et al. (1996)	공공서비스
3	조선애 외 (2020)	487	-.330	UWES	Lee (2015) 외	호텔/외식업장 종사자
4	김영중, 정운조 (2016)	305	-.240	May et al. (2004)	Williams & Hazer (1986) 외	호텔/외식업장 종사자
5	백경민 외 (2019)	134	-.420	UWES	Jang & George (2012)	공공서비스
6	박상훈, 김우철 (2018)	333	-.410	UWES	Tett & Meyer (1993)	연구원 · 연구소 연구인력
7	채신석 (2017)	220	-.240	UWES	Jang & George (2012) 등	호텔/외식업장 종사자
8	김재정, 강찬희 (2019)	508	-.190	Kanungo(1982) 등	Seashore et al. (1982) 등	종합건설기업 구성원
9	이덕원, 이용석 (2019)	213	-.140	김희진 외(2013) 등	이희라, 이형룡 (2014) 등	호텔/외식업장 종사자
10	이재무, 박용성 (2017)	287	-.630	UWES	Becker (1960)	어린이집 보육교사
11	이정아, 서용원 (2015)	331	-.380	UWES	Mobley (1982), Becker (1992)	국내 기업 근로자
12	권상민 (2020)	135	-.380	Kanungo(1981)	Lawler(1983) 외	간호사
13	김진희 (2012)	1117	-.400	Kanungo(1982)	없음(단일문항)	공공서비스
14	강원석, 김우철 (2019)	340	-.810	UWES	Tett & Meyer (1993)	국내 기업 근로자
15	박소정, 전애은 (2018)	282	-.260	황혜진, 김홍법(2009) 등	유정선, 김창수 (2016) 등	항공사직원
16	김지영, 김우철 (2020)	489	-.280	EES	Abrams et al. (1998)	국내 기업 근로자
17	조현정, 김우철 (2019)	372	-.600	UWES	Tett & Meyer (1993) 등	국내 중소제조기업 근로자
18	전호성, 송해덕 (2018)	272	-.320	UWES	Mobley (1982)	국내 제조 대기업 종사자
19	성호경, 유태용 (2018)	276	-.440	UWES	Tett & Meyer (1993)	국내 기업 근로자
20	김형태, 이금희 (2019)	161	-.320	UWES	Rahim (2016) 등	설계엔지니어링 업체 종사자
21	정효선, 윤혜현 (2018)	294	-.330	UWES	Williams & Hazer (1986) 등	호텔/외식업장 종사자
22	오서경, 윤혜현 (2014)	250	-.230	성오현(2013)	김형섭 (2005) 등	호텔/외식업장 종사자
23	한수연 (2016)	323	-.560	이운용(2013) 등	Michael & Spector (1982)	항공사직원
24	김선애 외 (2020)	206	.420	Park(2010) 등	Dalton & Todor (1993) 등	항공사직원
25	이은주, 전재균 (2019)	152	.380	UWES	Brashear et al. (2005)	항공사직원
26	이유나, 전애은 (2018)	202	-.610	황혜진, 김홍법(2009) 등	유정선, 김창수 (2016) 등	항공사직원
27	김호석 외 (2013)	222	-.490	UWES	Chiu et al. (2006)	호텔/외식업장 종사자
28	구동우, 이새미 (2015)	243	-.340	UWES	Chiu et al. (2006)	호텔/외식업장 종사자
29	김석영 외 (2014)	260	-.360	Bienstock et al. (2003) 등	Irving et al. (1997)	호텔/외식업장 종사자
30	장혁래 (2016)	244	-.350	UWES	류중삼, 최우성 (2015)	호텔/외식업장 종사자



표 5. 업무몰입 측정도구에 따른 효과크기 분석 결과

Table 5. Effect size analysis results according to WE measurement tool

변인 명	측정도구	연구 수	효과크기 평균	연구 대상(연구 수)	특이사항
업무몰입	UWES	17	-.379	호텔/외식업장 종사자(6), 국내 기업 근로자(3), 항공사 직원(2), 공공서비스(2), 국내 제조 대기업 종사자, 국내 중소기업 근로자, 설계엔지니어링 업체 종사자, 어린이집 보육교사, 연구원 · 연구소 연구인력	정적(+) 관계 1편
	Kanungo	3	-.437	간호사(2), 공공서비스	
	기타	10	-.245	항공사 직원(4), 호텔/외식업장 종사자(4), 종합건설기업 구성원	정적(+) 관계 1편

표 6. 이직의도 측정도구에 따른 효과크기 분석 결과

Table 6. Effect size analysis results according to TI measurement tool

변인 명	측정도구	연구 수	효과크기 평균	연구 대상(연구 수)	특이사항
이직의도	기타	14	-.243	호텔/외식업장 종사자(5), 항공사 직원(3), 공공서비스(2), 설계엔지니어링 업체 종사자, 어린이집 보육교사, 종합건설기업 구성원, 국내 기업 근로자	정적(+) 관계 2편
	Tett & Meyer (1993)	4	-.565	연구원 · 연구소 연구인력, 국내 기업 근로자(2), 국내 중소기업 근로자	
	Jang & George (2012)	2	-.330	공공서비스, 호텔/외식업장종사자	
	Lawler (1983)	2	-.455	간호사(2)	
	Mobley (1982)	2	-.350	국내 기업 근로자, 국내 제조 대기업 종사자	
	Chiu et al. (2006)	2	-.415	호텔/외식업장종사자(2)	
	Williams & Hazer (1986)	2	-.285	호텔/외식업장종사자(2)	
	유정선, 김창수 (2016)	2	-.435	항공사 직원(2)	

업무몰입의 측정에는 2가지 측정도구가 주로 활용되었다. ② 대표적으로 UWES가 가장 많이(17회, 57%) 활용되었다. ③ 효과크기 평균이 가장 큰 측정도구는 Kanungo(-.437)의 측정도구이다. ④ UWES와 기타 측정도구를 활용한 경우 업무몰입과 이직의도 사이에 정적(+) 관계의 연구가 각각 1편씩 존재하였다.

다음으로 이직의도의 측정도구에 따른 효과크기 분석 결과는 표 6과 같으며, 이를 바탕으로 다음과 같은 결과를 도출하였다. ① 이직의도의 측정은 대표적인 측정도구 없이 다양한 측정도구가 활용되었다. ② Tett와 Meyer(1993)의 측정도구가 가장 많이(4회, 13%) 활용되었다. ③ 효과크기 평균이 가장 큰 측정도구는 Tett와 Meyer(1993)의 측정도구(-.565)이다. ④ 여타 이직의도 측정도구를 활용한 경우 업무몰입과 이직의도 사이에 정적(+), 부적(-) 관계가 모두 존재하였다.

조직구성원의 직군/직종에 따른 효과크기의 분석을 위해 관련 데이터를 정리한 결과는 표 7과 같으며 이를 바탕으로 도출한 분석 결과는 다음과 같다. ① 업무몰입과 이직의도의 관계에 관한 연구 중 호텔/외식업 관련 연구가 가장 많이(10편, 33%) 실시되었다. ② 효과크기 평균이 가장 큰 직군/

표 7. 조직구성원 직군/직종에 따른 효과크기 분석 결과

Table 7. The effect size analysis by job group/job type

연구대상	연구 수	효과크기 평균	특이사항
호텔/외식업장 종사자	10	-.305	
항공사 직원	5	-.126	정적(+) 관계 2편
국내 기업 근로자	4	-.478	
공공서비스	3	-.410	
간호사	2	-.455	
국내 제조 대기업 종사자	1	-.320	
국내 중소기업 근로자	1	-.600	
설계엔지니어링 업체 종사자	1	-.320	
어린이집 보육교사	1	-.630	
연구원 · 연구소 연구인력	1	-.410	
종합건설기업 구성원	1	-.190	

직종은 어린이집 보육교사(-.630)이다. ③ 연구대상이 항공사 직원인 경우 업무몰입과 이직의도 사이에 정적(+), 부적(-) 관계가 모두 존재하였다.

마지막으로 연구문제 2와 관련하여 업무몰입과 이직의도

표 8. 업무몰입과 이직의도 간 관계에 영향을 미치는 매개/조절변인 분석 결과

Table 8. The results of the analysis of mediate/moderate variables affecting the relationship between WE and TI

변인명	유형 (매개/조절)	연구 수	측정도구
감정노동	매개	1	남혜리, 이지윤 (2018)
보상	조절	1	-
직무만족	매개	1	Betty & Schnier (1981), Jeon & Lee (2011), Wheeler et al.(2007)
가족동기	조절	1	Mengels et al. (2017)
조직몰입	매개	1	Meyer & Allen (1991)
직무성과	매개	2	-

의 관계에 영향을 미치는 매개/조절변인과 그에 따른 효과크기를 살펴보았으며, 그 결과는 표 8과 같다. 업무몰입과 이직의도의 관계에 대한 연구 중 매개변인으로 감정노동과 직무만족, 조직몰입, 직무성과에 대한 연구가 총 5편 이루어졌고, 조절변인으로 보상과 가족동기에 대한 연구가 총 2편 이루어

졌다. 메타분석은 연구의 개수가 최소 3편 이상인 문헌을 대상으로 분석하므로[38,39], 매개/조절변인에 대한 메타분석은 실시하지 못하였다.

D. 출간편향 분석

다음으로 funnel plot을 그림 3과 같이 도출함으로써 출간편향을 시각적으로 확인하고자 하였다. funnel plot의 x축과 y축은 각각 효과크기와 표준오차로 설정되어 있고, 주축을 중심으로 한 결과값의 분포 여부를 확인함으로써 출간편향을 판단할 수 있다. 그림 3의 funnel plot은 주축을 중심으로 하여 비교적 시각적으로 대칭을 이루고 있는 것으로 판단하여 출간편향이 없는 것으로 확인하였다[40].

비록 funnel plot의 결과가 시각적으로 비교적 대칭을 이루고 있는 것으로 판단하였지만, trim-and-fill 방법을 활용함으로써 보다 엄밀하게 출간편향에 대해 확인 및 수정하고자 하였다[36,37]. 표 9의 분석 결과를 살펴보면 관찰값과 교정값의 효과크기가 동일한 것으로 나타나 교정이 필요하지 않은

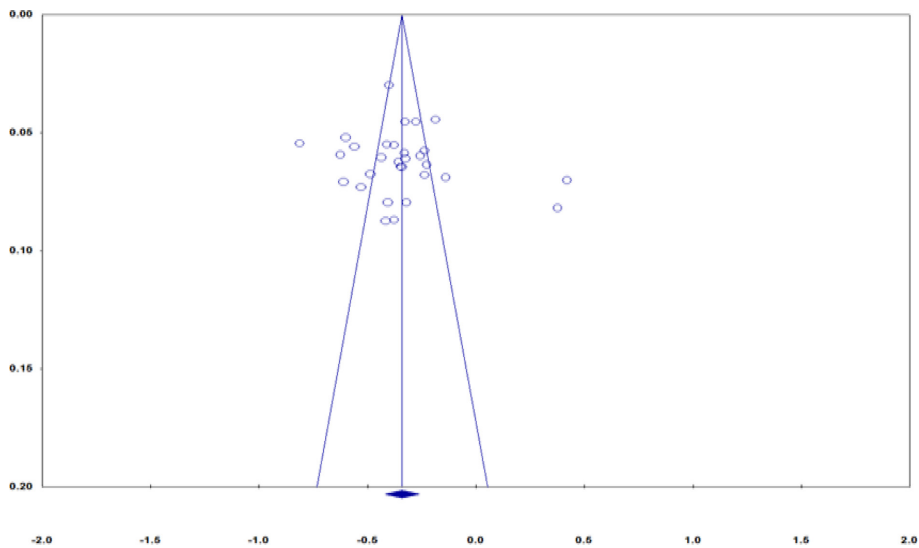


그림 3. 출간편향 분석 결과(funnel plot)

Fig. 3. Funnel plot of WE on TI.

표 9. Trim-and-fill 분석결과

Table 9. The results of the analysis of trim-and-fill

	studies trimmed	ESr	95% CI		Q
			lower	upper	
observed values		-.328	-.395	-.256	399,890
adjusted values (looking for missing studies to left of mean)	0	-.328	-.395	-.256	399,890

것으로 나타난다. 이에 따라 출간편향이 존재하지 않는 것으로 판단하였다.

## V. 결론 및 논의

본 연구는 업무몰입과 이직의도의 관계에 대해 연구한 국내 문헌을 대상으로 메타분석을 실시하여 연구문제를 탐색하고자 하였다.

먼저 연구문제 1과 관련하여 업무몰입이 이직의도에 미치는 효과크기는 어떠한지 확인하였다. 연구문제 1-1 전체 선행연구의 효과크기와 관련하여 업무몰입이 이직의도에 미치는 평균효과크기는  $-.340$ 으로 중간 이상의 부적(-) 효과크기 ( $\approx .30$ )를 가진 것으로 확인되었으며, 그 값이 유의한 것으로 판단하였다. 이는 업무몰입과 이직의도 간 유의한 부적(-) 관계를 보고한 다수의 연구들을 지지하는 결과이다. 김선에 외(2020), 이은주와 전재균(2019) 등 일부 연구에서 업무몰입과 이직의도 간 정적(+ )인 상관관계를 보고하였으나 그 수는 전체 30편 중 2편에 불과하였고, 심지어 이러한 선행연구에서 구조모형의 업무몰입과 이직의도 간 경로계수는 음수이거나 유의하지 않은 결과가 나타났다. 결과적으로 국내 연구를 종합한 결과 업무몰입과 이직의도 사이에는 부적(-)인 관계가 존재하는 것으로 나타났다.

다음으로 연구문제 1-2와 관련하여 변인별 측정도구에 따른 효과크기의 차이를 분석하였다. 그 결과 업무몰입의 측정에는 대표적으로 UWES가 가장 많이(17회, 57%) 활용되었으나, 효과크기 평균이 가장 큰 측정도구는 Kanungo( $-.437$ )의 측정도구였다. 또한 UWES와 기타 측정도구를 활용한 경우 업무몰입과 이직의도 사이에 부적(-) 관계의 연구가 각각 1편씩 존재하였다. 이직의도는 대표적인 측정도구 없이 다양한 측정도구가 활용되었고, 효과크기 평균이 가장 큰 측정도구는 Tett와 Meyer(1993)( $-.565$ )의 측정도구였으며, 기타 이직의도 측정도구를 활용한 경우 업무몰입과 이직의도 사이에 정적(+), 부적(-) 관계가 모두 존재하였다. 그러나 이는 표면적인 결과를 바탕으로 도출한 결과일 뿐 구체적으로 연구대상과 표본 수, 측정시기 등 해당 관계에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인은 여전히 존재한다. 다만, 관련 연구의 흐름을 거시적인 관점에서 살펴볼 때 대표적인 측정도구와 그에 따른 효과크기를 확인하는데 의의가 있다.

연구문제 1-3과 관련하여 조직구성원의 직군/직종에 따른 효과크기를 분석하였다. 그 결과 업무몰입과 이직의도의 관계에 관한 연구 중 호텔/외식업 관련 연구가 가장 많이(10편, 33%) 실시되었고, 효과크기 평균이 가장 큰 직군/직종은 어

린이집 보육교사( $-.630$ )였다. 연구대상이 항공사 직원인 경우 업무몰입과 이직의도 사이에 정적(+), 부적(-) 관계가 모두 존재하였다. 연구문제 1-2와 마찬가지로 기관, 기업, 지역, 표본 수, 임금 등 해당 연구결과에 영향을 미치는 요인을 모두 통제하기에 한계가 분명히 존재한다. 다만, 관련 연구의 흐름을 거시적인 관점에서 살펴볼 때 두 변인간 영향관계에 대한 연구가 어떤 직군/직종에서 많이 이루어졌는지, 효과크기의 차이를 확인하는데 의의가 있다고 할 수 있다.

연구문제 2와 관련하여 업무몰입과 이직의도의 관계에 영향을 미치는 매개/조절변인과 그에 따른 효과크기를 살펴본 결과는 다음과 같다. 먼저, 업무몰입과 이직의도의 관계에 영향을 미치는 매개/조절변인과 그에 따른 효과크기를 확인하기 위해 선행연구 결과에 대한 정리를 실시하였다. 그 결과 매개변인으로 감정노동과 직무만족, 조직몰입, 직무성과에 대한 연구가 총 5편 이루어졌고, 조절변인으로 보상과 가족동기에 대한 연구가 총 2편 이루어졌음을 확인하였다. 메타분석은 연구의 개수가 최소 3편 이상인 문헌을 대상으로 분석하므로[38,39], 매개/조절변인에 대한 메타분석은 실시하지 못하였다.

이상의 연구결과를 바탕으로 도출한 학문적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 업무몰입과 이직의도 간 메타분석 연구를 수행하였다. 그동안 업무몰입과 이직의도의 관계를 연구한 국내 개별 연구들을 종합하여 메타분석을 실시하였고, 이를 바탕으로 변인 간 관계의 거시적인 경향을 살펴보았다. 메타분석 연구는 현재까지 이루어진 연구결과를 종합하여 연구 동향과 한계를 살펴보고 미래의 연구 방향을 제시하는 체계적인 연구 방법으로써[21], 해당 변인 간 관계에 대한 종합적이고 체계적인 연구가 부족한 상황에서 학문적 발전과 확장의 기틀을 마련하였다고 할 수 있다. 둘째, 업무몰입은 이직의도에 부적(-)인 영향을 미친다는 실증연구의 결과를 메타분석을 통해 확인하였다. 본 연구에서는 국내 맥락에서 업무몰입과 이직의도의 관계를 확인하기 위해 기존의 국내 연구에 대한 자료를 수집하고 이를 바탕으로 분석을 실시하였다. 기존의 연구 결과는 두 변인 간 부적(-)인 상관관계가 있음을 확인한 연구와 정적(+ )인 상관관계가 있음을 확인한 연구가 모두 존재하여 실제 두 변인이 어떤 영향관계를 갖는지에 대한 재확인이 필요하였다. 셋째, 측정도구에 따른 효과크기의 차이를 확인하였고, 국내 맥락에 적합한 측정도구에 관한 연구의 필요성을 확인하였다. 메타분석을 실시한 결과 동일한 변인을 측정하기 위해 개발된 측정도구임에도 불구하고 측정도구에 따라 효과크기에 차이가 있음을 확인하였다. 업무몰입의 측정도구로 UWES가 50% 이상 활용되고 있으나 이직의도의 측

정도구는 대표적인 도구가 존재하지 않는다. 특히 선행연구를 통해 통계적으로 신뢰도가 검증된 측정도구를 그대로 활용하지 않고 임의로 수정하여 활용할 경우 측정결과에 대한 타당도와 신뢰도가 떨어짐에도 불구하고 일부 연구에서는 기존의 측정도구들을 조합·수정하여 활용하고 있는 것으로 확인되었다. UWES의 경우 업무몰입을 측정하기 위해 세계적으로 널리 활용되는 측정도구이다. 그러나 국내 맥락에서 실제로 적합한 측정도구로 활용할 수 있는지, 보다 효과적이고 신뢰할 수 있는 측정도구는 없는지에 대한 연구가 수행될 필요가 있음을 확인하였다. 이처럼 적합한 측정도구를 활용한 연구결과가 축적된다면 후속 연구를 위한 바탕이 될 것이다. 더불어 업무몰입, 조직몰입, 경력몰입, 직업몰입, 팀몰입 등 몰입과 관련된 다양한 의미와 그에 따른 용어 활용이 혼재되어 있는 상황임을 확인하였다. 제목, 초록, 키워드는 업무몰입 관련 키워드를 제시하였으나 실제 내용 및 측정도구가 다른 연구가 다수(157편) 존재하였다. 이는 몰입에 관한 선행연구를 살펴보고 그 유형과 그에 따른 용어, 의미, 측정도구에 대한 확인과 정리가 필요함을 의미한다.

또한 연구결과를 바탕으로 도출한 실무적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구를 통해 여러 선행연구에서 나타난 업무몰입과 이직의도 간 부적(-) 관계의 크기가 통계적으로 유의미하다는 것을 밝혔다. 이는 기업의 인사담당자나 대표 또는 조직을 이끄는 위치에 있는 리더들이 직원들의 이직의도 감소를 위해 업무몰입을 높일 수 있는 방안을 적극적으로 고려해야 한다는 것을 의미한다. 이직으로 인한 업무 공백을 방지하고, 신규 채용을 하기 위해 기업이 감수하는 기회비용을 낮추기 위해서는 구성원의 업무몰입을 높일 수 있도록 근무환경을 조성하고 본인의 업무에 집중할 수 있도록 하는 지원 정책을 수립할 필요가 있다[41]. 둘째, 본 연구의 분석 대상으로 선정된 학술논문 30개 중에서 공공서비스를 제외한 서비스 업종에 속하는 연구대상은 15개로 절반에 이른다. 즉, 서비스 업종에 종사하는 근로자들의 업무몰입과 이직의도가 학문적·실무적으로 중요하다고 할 수 있다. 하지만 오서경과 윤혜현(2014), 이은주와 전재균(2019) 등의 선행연구에서는 상대적으로 열악한 근무환경과 낮은 직업지위의식, 감정노동 등으로 인해 서비스업 종사자들의 이직률이 높은 것으로 나타났다. 고객과 직접 대면하는 서비스업의 특성상 종사자들의 심리적 상태는 조직의 경쟁력과 직결된다[13]. 따라서 차별화된 서비스 품질을 제고하기 위해서는 종사자들의 이직의도를 낮추고 업무몰입을 높일 수 있도록 조직 차원에서 주의 깊게 개입할 필요가 있다.

마지막으로 연구의 한계점은 다음과 같다. 자료 수집 및

선정 절차를 통해 적합한 논문을 선정하고자 하였기 때문에 메타분석에서 요구되는 정보를 생략한 연구들은 포함되지 못하였다. 또한 본 연구는 국내 맥락에서 이루어진 연구들을 대상으로 분석을 실시하였다. 그러나 변인 간 관계의 전반적인 효과크기를 확인하기 위해서는 해외 연구를 포함하여 그 결과를 본 연구의 결과와 비교해볼 필요가 있을 것이다. 본 연구에서는 다양한 몰입 중 업무몰입을 특정하여 이직의도와 비교하였는데, 조직몰입, 경력몰입 등 다양한 몰입들과 이직의도 간 어떤 변인이 가장 큰 효과크기를 가지는지 비교하고 확인하는 연구가 수행된다면 훨씬 풍부한 의미를 제공할 수 있을 것이다.

조직개발의 관점에서 조직의 노력과 궁극적인 제도화 단계의 성공은 조직원 개개인들이 몰입되어 있는 정도에 따라 정해지며, 바람직한 몰입 수준에 도달하기 위해서는 조직개발의 인터벤션이 적정 수준으로 실행되어야 한다. 이와 관련하여 조직원들은 보상과 배분에 따라 노동량 투입을 조절함으로써 조직에 의견을 표출하며, 이와 같이 적절한 형태의 보상 시스템과 이를 통한 업무성과 유지에 대한 관심도에 따라 몰입은 긍정적 또는 부정적으로 조절되며, 생산성에 영향을 미친다고 볼 수 있다[42]. 따라서 이와 관련하여 향후 각 사례에 대한 구체적, 체계적인 분석을 통해 전체적인 맥락을 확인하고 살펴볼 수 있도록 질적연구가 이루어진다면 메타분석 연구만으로 확인할 수 없는 각 연구의 상황적, 맥락적 의미를 살펴볼 수 있을 것이다.

## 감사의 글

이 논문은 2022년도 한국기술교육대학교 교수 교육연구진흥과제 지원에 의하여 연구되었음.

## 참고문헌

- [1] J. Bae, *Human Value Creation*, 3rd ed. Seoul: Hongmoon Publisher, 2018.
- [2] Y. T. Lee, "A study on the relationship between strategic human resource management and corporate performance," *Journal of Human Resource Management Research*, vol. 12, no. 3, pp. 49-68, 2005.
- [3] Gallup, *Job Evaluation and Satisfaction*, "Gallup report office worker survey," April, 2021. <https://www.gallup.co.kr/gallupdb/reportContent.asp?seqNo=1195>.

- [4] M. Fishbein and I. Ajzen, "Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research," Reading, MA: Addison-Wesley, 1975.
- [5] K. Kwon, J. Bae, and J. J. Lawler, "High commitment HR practices and top performers," *Management International Review*, vol. 50, no. 1, pp. 57-80, 2010.
- [6] B. C. Holtom, T. R. Mitchell, T. W. Lee, and M. B. Eberly, "5 turnover and retention research: a glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future," *Academy of Management Annals*, vol. 2, no. 1, pp. 231-274, 2008.
- [7] S. K. Lee and G. S. Ha, "Effects of entrepreneurship, information technology acceptance, and media utilization on office worker commitment: with moderating effect of learning orientation," *Asia-Pacific Journal of Business and Venturing*, vol. 12, no. 3, pp. 37-51, 2017.
- [8] J. W. Lee, "Development and prospects of work engagement studies," *Business Economy Review*, vol. 43, no. 1, pp. 167-191, February 2010.
- [9] S. Kim, *Personnel Management Theory*, Seoul: Muryok Publisher, 1999.
- [10] I. J. Kang and C. Y. Jyung, "The relationships among turnover intention, career related learning, employability, organizational commitment and career commitment of office workers in large corporations," *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, vol. 47, no. 2, pp. 149-175, June 2015.
- [11] W. Kang and W. Kim, "Structural relationships between education and training satisfaction at work and learning dual system apprenticeships in Korea, work engagement, and turnover intention," *Journal of Competency Development & Learning*, vol. 14, no. 1, pp. 53-86, March 2019.
- [12] D. H. Kim, K. S. Suh, and T. H. Kim, "Moderating effects of motivation to learn, career planning and perceived organizational support on the relations between career plateau and turnover intention," *DAEHAN Association of Business Administration*, vol. 24, no. 5, pp. 2571-2597, October 2011.
- [13] Y. J. Kim, "The Effect of Hotel Staff's Work-Family Conflict in Job Stress, Job Engagement and Turnover Intent: Focus on the Moderating Effects of Kitchen and Food and Beverage Staff's," *Culinary Science & Hospitality Research*, vol. 26, no. 3, pp. 79-87, 2020.
- [14] A. B. Bakker and E. Demerouti, "Towards a model of work engagement," *Career Development International*, vol. 13, no. 3, pp. 209-223, 2008.
- [15] J. R. B. Halbesleben, "A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences," in A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, pp. 102-117, Psychology Press, 2010.
- [16] G. S. Park and T. Y. Yoo, "A study on the antecedents and consequences of work flow," *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 20, no. 3, pp. 219-251, 2007.
- [17] R. T. Borst, P. M. Krueger, C. J. Lako, and M. S. de Vries, "The attitudinal, behavioral, and performance outcomes of work engagement: A comparative meta-analysis across the public, semipublic, and private sector," *Review of Public Personnel Administration*, vol. 40, no. 4, pp. 613-640, 2020.
- [18] A. M. Saks, "Antecedents and consequences of employee engagement," *Journal of Managerial Psychology*, vol. 21, no. 7, pp. 600-619, October 2006.
- [19] W. B. Schaufeli and A. B. Bakker, "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 25, no. 3, pp. 293-315, 2004.
- [20] J. S. You and W. S. Seo, "A meta-analysis on relationship between career maturity and psychological variables," *The Journal of Career Education Research*, vol. 26, no. 3, pp. 165-183, 2013.
- [21] S. D. Hwang, "Publication bias in meta-analysis: its meaning and analysis," *The Korean Journal of the Human Development*, vol. 23, no. 1, pp. 1-19, 2016.
- [22] B. Shuck and T. G. Reio Jr, "The employee engagement landscape and HRD: how do we link theory and scholarship to current practice?," *Advances in Developing Human Resources*, vol. 13, no. 4, pp. 419-428, 2011.
- [23] W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. González-romá, and A. B. Bakker, "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach," *Journal of Happiness Studies*, vol. 3, no. 1, pp. 71-92, 2002.
- [24] B. Shuck, J. L. Adelson, and T. G. Reio Jr, "The employee engagement scale: Initial evidence for construct validity and implications for theory and practice," *Human Re-*

- source Management*, vol. 56, no. 6, pp. 953-977, 2017.
- [25] B. Shuck and A. M. Herd, "Employee engagement and leadership: Exploring the convergence of two frameworks and implications for leadership development in HRD," *Human Resource Development Review*, vol. 11, no. 2, pp. 156-181, 2012.
- [26] M. Carasco-Saul, W. Kim, and T. Kim, "Leadership and employee engagement: Proposing research agendas through a review of literature," *Human Resource Development Review*, vol. 14, no. 1, pp. 38-63, 2015.
- [27] A. M. Saks and J. A. Gruman, "What do we really know about employee engagement?," *Human Resource Development Quarterly*, vol. 25, no. 2, pp. 155-182, 2014.
- [28] J. C. Lee, "The effects of perceived organizational support on affective commitment, turnover intention and organizational citizenship behavior," *Korean Journal of Business Administration*, vol. 23, no. 2, pp. 893-908, April 2010.
- [29] S. H. Bae, "A study on the influence of mentoring on career satisfaction and turnover intention of PCO," *Journal of Hospitality and Tourism Studies*, vol. 14, no. 3, pp. 254-266, September 2012.
- [30] K. J. Harris, K. M. Kacmar, and L. A. Witt, "An examination of the curvilinear relationship between leader-member exchange and intent to turnover," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 26, no. 4, pp. 363-378, 2005.
- [31] R. P. Tett and J. P. Meyer, "Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: path analyses based on meta-analytic findings," *Personal Psychology*, vol. 46, no. 2, pp. 259-293, 1993.
- [32] S. D. Hwang, *Meta-analysis*, Seoul: Hakji Publisher, 2014.
- [33] Y. G. Lee, S. Y. Park, J. G. Kim, and K. Orisoon, "Meta-analysis of domestic and international researches on protean career attitudes and outcome variables," *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, vol. 51, no. 3, pp. 21-41, 2019.
- [34] J. Cohen, *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, 2nd ed. Lawrence Erlbaum Associates, 1988.
- [35] W. S. Kwon, Y. J. Kim, and G. M. Lee, "A meta-analysis of the effects of emotional labor on the related outcomes of hospitality employees: focusing on domestic research," *Journal of Tourism Sciences*, vol. 40, no. 9, pp. 51-68, 2016.
- [36] G. S. Kim, *Big Data Analysis and Meta-analysis*, Seoul: Hannarae Publisher, 2015.
- [37] S. Duval and R. Tweedie, "Trim and fill: a simple funnel-plot-based method of testing and adjusting for publication bias in meta-analysis," *Biometrics*, vol. 56, no. 2, pp. 455-463, 2000.
- [38] M. Borenstein, L. V. Hedges, J. P. T. Higgins and H. R. Rothstein, *Introduction to meta-analysis*, NY: Wiley, 2011.
- [39] L. Shenhav, R. Heller, and Y. Benjamini, "Quantifying replicability in systematic reviews: The r-value," 2015. Retrieved from <https://arxiv.org/abs/1502.00088>
- [40] M. O. Seo, "The review of meta-analysis and research methodology proposed," *Korean Journal of Educational Research*, vol. 49, pp. 1-23, 2011.
- [41] J. W. Park, "The effects hotel company's leader-member exchange on employee's job commitment and turnover intention," *FoodService Industry Journal*, vol. 11, no. 4, pp. 37-49, 2015.
- [42] G. N. McLean and S. K. DeMars, "Organization development: Principles, process, performance," *Performance Improvement*, vol. 45, pp. 41-43, 2006.



**강 원 석 (Wonseok Kang)\_정회원**

2019년 2월 : 한국기술교육대학교 인력개발학과 석사  
2022년 2월 : 한국기술교육대학교 인력개발학과 박사 수료  
2021년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 HRD학과 강사  
<관심분야> NCS, 일학습병행, 일터학습, 직업교육훈련, 업무몰입, 리더십, 성과 향상



**김 우 철 (Woocheol Kim)\_정회원**

2014년 5월 : Pennsylvania State University, Ph.D. (HRD박사)  
2021년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 부교수  
2022년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 Edutech센터장  
<관심분야> 업무몰입, 성과 향상, 리더십, 경력개발, 훈련전이



**조 현 정 (Hyunjeong Jo)\_정회원**

2019년 2월 : 한국기술교육대학교 인력개발학과 석사  
2022년 2월 : 한국기술교육대학교 인력개발학과 박사 수료  
<관심분야> HRD, 업무몰입, 경력성공, 리더십, 일터학습, 직업교육훈련