

중소기업 종사자들의 이직의도 관련 요인에 대한 메타분석

조효효, 이정건*
서강대학교 경영전문대학원

Meta-analysis of factors related to turnover intention of small and medium-sized business employees

CAO XIAO XIAO, Jung-Gun Lee*
Business School, SoGang University

요약 본 연구의 목적은 중소기업 종사자의 이직의도와 관련된 요인들을 체계적으로 분석하여 종합적인 효과크기를 살피기 위한 것이다. 분석자료는 국내 학술지 30편이며 요인의 특성에 따라 유목화하여 개인적요인, 억제요인, 위험요인으로 크게 구분하고 이를 개인심리특성, 조직특성, 직무특성으로 세분화하였다. 본 연구의 주요 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 이직의도에 영향을 미치는 요인들의 전체효과크기는 중간효과크기를 나타냈다. 둘째, 이직의도에 영향을 미치는 요인들의 요인군별 효과크기 차이는 유발요인군이 가장 컸고 그다음 억제요인군, 개인적요인군 순으로 나타났다. 셋째, 이직의도에 영향을 미치는 요인들의 요인군 특성별 하위요인 효과크기 차이는 억제요인군-조직특성 하위요인에서 유의미한 효과크기 차이가 나타났다. 구체적으로 살펴보면 조직지원인식이 가장 큰효과크기를 나타냈으며 그다음 조직몰입, CEO리더십, 직무자원, 근무환경, 기술역량개발, 고용안전 순으로 나타났다. 본 연구 결과를 통해 중소기업 종사자의 이직의도 감소를 위한 방안을 제시하였으며, 관련 정책 수립 및 프로그램 개발에 기초적 자료를 제공하고자 하였다. 본 연구의 의의는 중소기업 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 한 틀 안에서 살펴 통합적으로 효과크기를 수량화하였다는 데 의의가 있다.

Abstract This study sought to systematically analyze the factors related to the intention of employees to resign in small and medium-sized businesses and to observe the comprehensive effect of such intentions. The analysis data was sourced from 30 domestic academic journals, which are nomadic according to the characteristics of the factors. The factors were roughly divided into personal factors, inhibitory factors, and risk factors, and further subdivided into personal psychological characteristics, organizational characteristics, and characteristics related to the post. The results of the main analysis in this study were as follows: First, the overall effect of the factors affecting the intention to leave was moderate. Second, the effect of each factor group that affected the willingness to leave was in the decreasing order of the inducing factor group, followed by the inhibition factor group, and the individual factor group. Third, the sub-factors that affected the intention to leave the group affected the size difference, and the sub-factors of the inhibition factor group-organization characteristics had a significant impact on the size difference. Specifically, the understanding of organizational support showed the greatest effect, followed by organizational input, CEO leadership ability, job resources, working environment, technical force development, and employment safety. Based on the results of this research study, a plan is proposed to reduce the intention of employees of small and medium-sized businesses to leave. This study thus seeks to provide basic information for the formulation of relevant policies and project development.

Keywords : Small and Medium-sized Business Employees, Meta-Analysis, Effect Size Analysis, Turnover Intention, Turnover

*Corresponding Author : Jung-Gun Lee(SoGang Univ.)

email: lizj1973@sogang.ac.kr

Received March 13, 2024

Accepted April 5, 2024

Revised April 2, 2024

Published April 30, 2024

1. 서론

1.1 연구의 필요성 및 목적

국내 산업 가운데 중소기업은 중요한 비중을 차지하고 있다. 통계청[1]이 발표한 ‘중소기업 기본통계’ 결과에 따르면 국내 중소기업은 770만개를 넘어 전체 기업의 99.9%를 차지하고 있으며 이는 전체 기업 종사자의 81%에 해당된다. 하지만 중소기업 매출은 전체 기업의 47.2%에 그치고 있고[2], 신생기업의 경우 5년 뒤 생존율이 32.1%에 불과하는 것으로 나타났다[3].

국내 중소기업이 처한 어려움의 원인 가운데 하나는 고질적인 인력난으로 인한 경쟁력 저하다[4] 고용노동부 노동력 조사에 따르면 300명 미만의 사업체의 이직자 수는 79만 9천 명으로 전체 이직자 수 90만 9천 명의 87% 이상에 해당된다[5]. 중소기업의 높은 이직률은 대기업에 비해 근무 여건이 좋지 못하며 경력개발지원 수준이 낮고 조직 내에서 경력 성공의 기회가 적기 때문이다. 따라서 중소기업은 상대적으로 우수한 인적 자원을 확보하기 어려우며 이는 결과적으로 조직성과에 부정적 영향을 미친다[6].

기업 구성원의 빈번한 이직은 직원 재배치로 인한 비용 증가를 가져오며 기존직원들의 사기와 분위기를 해치고 이직 공백을 매우기 위한 기존직원의 업무량 증가를 가져온다[7]. 즉, 빈번한 이직은 인적 자원 낭비와 작업 부하와 부담을 가중하는 악순환을 초래한다. 이러한 측면에서 중소기업종사자들의 이직을 감소시키기 위한 방안으로 이직의도와 관련된 요인들을 살핀 연구들이 지속적으로 보고되고 있다.

국내 연구들 가운데 중소기업 종사자들의 이직의도에 영향을 미치는 다양한 요인들을 제시하고 있는데, 이를 유목화하여 구분 지으면 개인적요인, 개인심리특성요인, 조직특성요인, 직무특성요인 등으로 구분 가능하다. 먼저, 개인적 요인은 이직의도에 영향을 미치는 인구통계학적 변인들을 말하는 것으로 결혼, 경력, 근무일수, 근속년수, 급여수준, 성별, 업종, 연령, 직장규모, 직책, 학력 등이 연구되고 있으며[8-10], 개인심리특성 요인은 개인의 정서 또는 심리적 특성들을 의미하는 것으로 낙관주의, 복원력, 심리적웰빙, 자기효능감, 희망 등이 보고되고 있다[11,12].

조직특성요인과 직무특성요인은 이직의도를 억제하는 요인과 유발하는 요인으로 구분 가능한데, 조직특성-역제요인으로는 CEO리더십, 고용안전, 근무환경, 기술역량개발, 조직몰입, 조직지원인식 등이 연구되고 있으며

[13-20], 조직특성-유발요인으로는 고용불안, 심리적 제약, 직장·가정 갈등 등이 보고되고 있다[21-23]. 또한 직무특성-역제요인으로는 경력몰입, 업무몰입, 일자리 적합, 직무만족, 직무배태성, 혁신행동 등이 연구되고 있고 [15,17,24-26] 직무특성-유발요인으로는 역할갈등, 직무소진, 직무스트레스, 직장 내 부정적 관계 등이 살펴지고 있다[4,27-29].

이와 같이 중소기업종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 살핀 선행 연구들은 연구자 개인의 판단에 따라 요인들을 선정하고 이직의도와 영향 관계를 살피고 있다. 하지만 각각의 연구마다 조사 대상의 특성이 다르고 기업환경에 있어 차이를 보이고 있어 이직의도에 미치는 영향력을 일반화하여 적용하기에 어려움이 있다. 따라서 이러한 점을 극복하기 위한 통계분석 방법으로 메타분석을 활용할 수 있다[30].

메타분석은 특정 연구 주제에 대하여 이루어진 다양한 연구 결과를 하나로 통합하여 요약할 목적으로 개별 연구들의 연구의 결과를 수집하여 통계적으로 재분석하는 방법이다. 이 분석 방법은 서로 다른 결과를 제시하는 연구들이 누적되었을 때 이를 한 틀 안에서 묶어 분석하므로 객관적인 결과를 제시할 수 있다[30]. 따라서 본 연구는 메타분석 방법을 활용하여 중소기업 종사자의 이직의도와 관련된 요인들에 대해 살핀 선행연구들을 체계적으로 분석함으로써 이직의도 요인들의 종합적인 효과크기를 살피고자 한다. 본 연구 결과를 통해 중소기업 종사자의 이직 감소를 위한 정책 수립 및 프로그램 개발에 기초적 자료를 제공하고자 하며 관련된 후속 연구의 방향을 제시하고자 한다.

1.2 연구 문제

본 연구는 중소기업 종사자의 이직의도와 관련된 요인들이 이직의도에 미치는 효과크기를 확인하는 것을 목적으로 하였다. 따라서 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다. 첫째, 중소기업 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인들의 전체효과크기는 어떠한가? 둘째, 중소기업 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인들의 요인군별 효과크기 차이는 어떠한가? 셋째, 중소기업 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인들의 요인군 특성별 효과크기 차이는 어떠한가? 넷째, 중소기업 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인들의 요인군 특성별 하위요인 효과크기 차이는 어떠한가?

2. 이론적 배경

2.1 이직의도

이직의도는 조직구성원으로서의 자격과 역할을 포기하고 조직을 떠나려는 의도나 마음, 결심을 의미한다[31]. 이직의도가 조직에 있어 중요한 이유는 조직구성원 개인이 형성하고 있는 이직에 대한 태도가 실제 이직 행동으로 이어질 가능성이 높기 때문이다[32]. 즉, 이직의도는 실제 이직을 예측할 수 있는 가장 좋은 요인으로 볼 수 있다.

이직의도에 관한 다수의 선행 연구는 인적자본이론, 사회적 교환이론, 동기이론, 합리적 선택이론 등을 기반으로 하고 있다[33]. 인적자본이론은 종사자가 이직하게 되면 인적자본의 감소로 인해 투자 가치가 하락한다고 보는 이론이며[34], 사회적 교환이론은 경영자와 종사자 간의 신뢰와 의무를 기반으로 하는 것으로[35] 종사자는 자신의 업무성과에 대해 경영자로부터 인정받고 물질적인 보상을 받길 원하며 이러한 것이 이뤄지지 않을 때 이직하게 된다는 것이다[36]. 또한 동기이론은 종사자마다 각기 다른 경력이나 특징 등으로 인해 이직의도에 대한 동기가 다르다고 보는 이론이며[37], 합리적선택이론은 이직의도가 경영자와 종사자 간의 합리적인 선택의 결과로 보는 것이다[38]. 즉, 종사자 측면에서 안정적인 고용 및 승진, 임금 등과 같은 경영자의 보상이 이직을 선택하게 되는 원인이 된다는 것이다[39].

2.2 이직의도 구성요소

선행된 연구 가운데 이직의도 측정도구는 대부분 Mobely[40]가 개발한 도구를 바탕으로 하고 있으며, 이를 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 활용하고 있다. 이직의도 측정도구는 단일요인으로 구성되어 있는데, 회사를 떠나서 다른 회사에 근무하는 것을 고려 하는지, 지금 회사가 장래성이 없다고 생각하는지, 회사를 그만 두고 싶다는 생각을 하는지, 더 좋은 조건의 회사로 이직하기 위해 알아보고 있는지 등의 설문 문항으로 구성되어 있다[41,42]. 즉, 현재 직장에 대한 부정적 인식과 이로 인해 현 직장을 그만두고 싶거나 더 좋은 조건의 회사가 있다면 그곳으로 이직할 수 있는지를 묻고 있다.

3. 연구 방법

3.1 자료수집 및 선정

이직의도 요인의 효과크기를 분석하기 위한 자료수집 및 분석 대상 선정은 다음의 절차를 따랐다. 첫째, 국내 출판된 학술지 가운데 2024년 1월 이전까지 출판된 연구만을 대상으로 하였다. 둘째, 자료수집을 위해 한국학술정보(KISS), 학술연구정보서비스(RISS) 등 국내 학술 데이터베이스를 활용하였다. 셋째, 검색 키워드는 ‘중소기업’-‘이직의도’, ‘중소기업’-‘이직’, 등을 입력하였으며 검색 결과, 211편이 검색되었다. 넷째, 검색된 연구 가운데 중복된 자료 78편은 제외되었다. 다섯째, 최종 분석자료 선정으로 상관관계 값(r)과 사례 수가 제시된 연구가 아닌 103편을 제외하였다. 또한 선정된 자료 중 한 연구에 2개의 분리된 대상이 제시된 최성용[12]의 경우 이를 각각의 요인으로 인식하여 분석하였다. 따라서 최종 분석에 활용된 연구자료는 Table 1에 제시된 바와 같이 31편이다.

3.2 자료의 코딩 및 요인 분류

분석을 위해 선정된 자료는 Microsoft Excel 프로그램을 활용하여 코딩되었으며, 본 검토에 앞서 코딩의 정확성을 확보하기 위한 예비 검토로서 주저자, 부저자 및 통계전문가 총 3명이 분석 대상 연구 30편을 각각 개별 코딩 후 평가자 간 일치도를 확인하였다. 이 과정 가운데 불일치된 자료들은 3자 간 충분한 논의를 통해 합의점을 찾았다.

분석자료는 개인적요인군, 억제요인군, 유발요인군으로 분류하고 선행된 연구들을 기초로 개인심리특성, 조직특성, 직무특성으로 유목화하였다. 이 과정 가운데 3자 간 이견이 발생 한 경우 원자료의 조사도구를 확인 후 합의점을 찾았다.

3.3 자료의 분석

자료 분석은 CMA 3.0 프로그램을 활용하여 분석하였으며 분석된 자료에 대한 해석은 다음과 같다. 첫째, 분석 모델 선정으로 동질성 검증(Q)과 이질성 검증(I^2) 결과를 바탕으로 분석 모델을 선정하였다. 메타분석에서는 동질성 검증(Q)의 유의확률이 .10보다 작으며 이질성 검증(I^2)이 50% 이상인 경우 고정효과 모형(Fixed effects model)이 아닌 임의 효과 모형(Random effects model)을 선택하여 해석한다[30]. 둘째, 분석 결과 값에 대한 효과크기 해석은 Low($ESr \leq .10$), Medium($ESr = .30$), High($ESr \geq .50$)로 구분하는 Cohen[43]의 기준을 따랐다. 셋째, 출간오류 검증 즉, 분석 결과에 대한 신뢰성

Table 1. Analyzed studies

| Author | Year | Subfactor | Author | Year | Subfactor |
|-----------------------|------|---|----------------------|------|--|
| Y. S. Kim et al[8] | 2022 | Gender, Education, Careers, Salary level, Organisational politics, Organizational commitment | J. A. Lee [44] | 2023 | Job requirements, Job resource, Job burnout |
| K. S. Nam [11] | 2017 | Psychological wellbeing | Y. S. Kim [45] | 2022 | Gender, Age, Workplace size, Career, Industry, Technology capacity development, Corporate social responsibility |
| S. Y. Choi [12]* | 2021 | Job suitability, Salary level, Working environment, Organisation, Organizational justice, Job resource, Self-efficacy, Hope, Optimism, Force of restitution | Y. K. Go et al[51] | 2022 | Relationship conflict in the workplace |
| S. W. Kang [13] | 2022 | Safety of employment, Career commitment | Y. J. Kim et al[52] | 2021 | Psychological breach of contract, Job burnout |
| W. H. Sul et al[14] | 2023 | CEO leadership | K. Y. Ahn et al[53] | 2005 | Gender, Years of service |
| J. Y. Lee et al[15] | 2019 | Age, Workplace size, Years of service., CEO leadership, Organizational support, Immersion, Task performance | M. G. Lee[54] | 2013 | Job suitability, Salary level |
| W. C. Kim et al[16] | 2020 | Organizational support, Commitment to work | J. H. Lee et al[55] | 2016 | Safety of employment, Technology development, Organizational commitment |
| H. C. Jang et al[17] | 2014 | Working environment, Acknowledgment, Job resource, Technology development, Work-life balance, Job placement, Job satisfaction | J. H. Lm et al[56] | 2015 | Gender, Age, Working environment, Personnel organization, Organizational commitment, Job satisfaction |
| H. S. Jeong et al[18] | 2021 | The relationship at work, Job burnout, Organizational justice | S. D. Jang[57] | 2019 | Gender, Age, Years of service, Innovative behavior |
| S. H. Cho et al[19] | 2013 | CEO leadership, Safety of employment, Technology development, Working environment, Organizational support, Commitment to work | Y. S. Jang et al[58] | 2013 | Age, Education, Gender, Job embeddedness |
| N. Y. Han et al[20] | 2015 | Perceived organizational support | D. H. Jo et al[59] | 2011 | Job satisfaction |
| J. S. Choi et al[23] | 2014 | Role conflict, Unemployment, Job stress | S. C. Choi et al[60] | 2015 | Gender, Age, Education, The business, Position, Number of working days, Salary level, Job stress, Work family conflict |
| W. G. Lee et al[25] | 2014 | Safety of employment, Innovative behavior | Y. W. Choi et al[61] | 2020 | Gender, Age, Marriage, Education, Years of service, Salary level, Organizational commitment |
| C. K. Kim et al[27] | 2018 | Role conflict, Role ambiguity, Job burnout | Y. C. Chii et al[62] | 2022 | Organizational commitment |
| L. K. Lee et al[29] | 2021 | Job stress, Relationship conflict in the workplace | S. J. Han et al[63] | 2013 | Job resource, Organizational commitment, Job satisfaction |

*: Duplication posting,

및 타당성 검증은 CMA 프로그램에서 제시되는 funnel plot 검사, Egger의 회귀분석 그리고 Trim-and-Fill 검사를 활용하였다[30].

4. 연구 결과

4.1 이직의도 요인 전체효과크기

이직의도 요인의 전체효과크기는 0.380으로 95% 신뢰구간에서 유의미하였으며($LL=0.319$, $UL=0.412$), 중간효과크기에 해당되는 것으로 나타났다($ESr = .30$). 또한 $Q = 3689.970$ ($p < .001$), $I^2 = 96.721$ 로 이질성이 높아 임의 효과 모형을 선정하여 효과크기를 해석하였다. 이직의도 전체 효과크기는 Table 2에 제시된 바와 같다.

4.2 이직의도 요인군별 효과크기 차이 비교

이직의도 요인군별 효과크기는 개인적요인군, 억제요인군, 유발요인군 모두 95% 신뢰구간에서 유의미하였고, 효과크기는 유발요인군이 큰효과크기($ESr \geq .50$), 억제

요인군이 중간효과크기($ESr = .30$), 개인적요인군이 작은효과크기($ESr \leq .10$)로 나타났다. 요인군별 효과크기 차이는 유발요인군(0.580)이 가장 컸고 그다음 억제요인군(0.418), 개인적요인군(0.143) 순으로 나타났다.. 이직의도 요인군별 효과크기는 Table 3과 같다.

4.3 이직의도 요인군 특성별 효과크기 차이 비교

이직의도 요인군 특성별 효과크기 차이를 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 억제요인군의 모든 특성은 95% 신뢰구간에서 유의미하였고, 효과크기는 개인심리특성이 큰효과크기($ESr \geq .50$), 조직특성과 직무특성은 중간효과크기($ESr = .30$)를 나타냈다. 억제요인군 특성별 효과크기 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다($Q_b = 1.191$, $p > .05$). 그다음 유발요인군의 모든 특성은 95% 신뢰구간에서 유의미하였고, 효과크기는 조직특성과 직무특성 모두 큰효과크기($ESr \geq .50$)를 나타냈다. 하지만 특성별 효과크기 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다($Q_b = 0.003$, $p > .05$). 이직의도 요인군 특성별 효과크기 차이는 Table 4와 같다.

Table 2. Turnover intention variable total effect size

| | <i>k</i> | <i>ES</i> | <i>LL</i> | <i>UL</i> | <i>Q</i> | <i>df</i> | <i>p</i> | <i>I</i> ² |
|---------------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------------------|
| All variables | 122 | 0.380 | 0.319 | 0.412 | 3689.970 | 121 | 0.000 | 96.721 |

*** $p < .001$

Table 3. Effect size by turnover intention variable

| | <i>k</i> | <i>ES</i> | <i>LL</i> | <i>UL</i> | <i>Q_b</i> |
|-------------------|----------|-----------|-----------|-----------|----------------------|
| Personal factors | 37 | 0.143 | 0.048 | 0.235 | |
| Inhibitory factor | 68 | 0.418 | 0.359 | 0.475 | 42.287*** |
| Triggering factor | 17 | 0.580 | 0.479 | 0.667 | |

* $p < .05$

Table 4. Differences in effect size by characteristics of turnover intention factor group

| | | <i>k</i> | <i>ES</i> | <i>LL</i> | <i>UL</i> | <i>Q_b</i> |
|-------------------|--------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|----------------------|
| Inhibitory factor | Individual psychology | 5 | 0.512 | 0.323 | 0.662 | |
| | Organizational characteristics | 46 | 0.406 | 0.341 | 0.467 | 1.191 |
| | Job characteristics | 17 | 0.423 | 0.316 | 0.520 | |
| Triggering factor | Organizational characteristics | 3 | 0.586 | 0.307 | 0.772 | 0.003 |
| | Job characteristics | 14 | 0.579 | 0.462 | 0.677 | |

* $p > .05$

Table 5. Effect size by turnover intention application type

| | | <i>k</i> | <i>ES</i> | <i>LL</i> | <i>UL</i> | <i>Q_b</i> | | | |
|-----------------------|--------------------------------|-------------------------------------|-------------------|-----------|-----------|----------------------|-----------------------|-------|-------|
| Personal factors | Marriage | 1 | 0.100 | -0.286 | 0.458 | 10.260 | | | |
| | Careers | 3 | 0.150 | -0.073 | 0.359 | | | | |
| | Number of working days | 1 | 0.097 | -0.302 | 0.467 | | | | |
| | Years of service | 3 | 0.076 | -0.147 | 0.292 | | | | |
| | Salary level | 5 | 0.373 | 0.214 | 0.512 | | | | |
| | Gender | 8 | 0.087 | -0.051 | 0.222 | | | | |
| | Business category | 2 | 0.039 | -0.237 | 0.309 | | | | |
| | Ages | 7 | 0.162 | 0.015 | 0.303 | | | | |
| | Workplace size | 2 | 0.076 | -0.197 | 0.338 | | | | |
| | An office post | 1 | 0.031 | -0.361 | 0.414 | | | | |
| | Education | 4 | 0.092 | -0.104 | 0.282 | | | | |
| Individual psychology | Optimism | 1 | 0.546 | 0.448 | 0.631 | 11.127 [*] | | | |
| | Force of restitution | 1 | 0.612 | 0.524 | 0.687 | | | | |
| | Psychological wellbeing | 1 | 0.398 | 0.289 | 0.497 | | | | |
| | Self-efficacy | 1 | 0.514 | 0.412 | 0.604 | | | | |
| | Hope | 1 | 0.473 | 0.366 | 0.568 | | | | |
| Inhibitory factor | Organizational characteristics | CEO leadership | 5 | 0.379 | 0.251 | 0.494 | 51.401 ^{***} | | |
| | | Employment safety | 5 | 0.247 | 0.109 | 0.375 | | | |
| | | Working environment | 6 | 0.330 | 0.208 | 0.442 | | | |
| | | Technology competency development | 5 | 0.326 | 0.194 | 0.447 | | | |
| | | Corporate social responsibility | 1 | 0.220 | -0.087 | 0.489 | | | |
| | | Personnel organization | 1 | 0.227 | -0.096 | 0.507 | | | |
| | | Acknowledgment | 1 | 0.300 | -0.022 | 0.566 | | | |
| | | Work-life balance | 1 | 0.080 | -0.246 | 0.390 | | | |
| | | Organizational justice | 2 | 0.587 | 0.424 | 0.713 | | | |
| | | Organizational commitment | 6 | 0.475 | 0.368 | 0.569 | | | |
| | | Organizational climate | 1 | 0.642 | 0.422 | 0.791 | | | |
| | | Organizational citizenship behavior | 2 | 0.566 | 0.390 | 0.701 | | | |
| | | Organizational politics perception | 1 | 0.286 | -0.019 | 0.542 | | | |
| | | Perceived organizational support | 5 | 0.634 | 0.540 | 0.712 | | | |
| | | Job resource | 4 | 0.355 | 0.208 | 0.485 | | | |
| | | Job characteristics | Career commitment | 2 | 0.274 | -0.123 | | 0.595 | 5.772 |
| | | | Task performance | 1 | 0.104 | -0.439 | | 0.591 | |
| Commitment to work | 2 | | 0.608 | 0.296 | 0.802 | | | | |
| Job suitability | 2 | | 0.323 | -0.063 | 0.625 | | | | |
| Job satisfaction | 5 | | 0.449 | 0.222 | 0.629 | | | | |
| Job embeddedness | 2 | | 0.609 | 0.292 | 0.805 | | | | |
| Innovative behavior | 3 | | 0.352 | 0.039 | 0.603 | | | | |
| Triggering factor | Organizational characteristics | Job insecurity | 1 | 0.620 | 0.503 | 0.714 | 8.970 [*] | | |
| | | Psychological constraints | 1 | 0.676 | 0.575 | 0.757 | | | |
| | | Family conflict at work | 1 | 0.436 | 0.288 | 0.563 | | | |
| | Job characteristics | Rokrok-gil | 2 | 0.458 | -0.028 | 0.769 | 3.362 | | |
| | | Role ambiguity | 1 | 0.430 | -0.267 | 0.832 | | | |
| | | Job burnout | 4 | 0.552 | 0.247 | 0.757 | | | |
| | | Job stress | 3 | 0.542 | 0.176 | 0.777 | | | |
| | | Job demands | 1 | 0.471 | -0.221 | 0.847 | | | |
| | | In-job relationship | 3 | 0.761 | 0.518 | 0.890 | | | |

^{***}*p* < .001, ^{*}*p* < .05

Table 6. Egger's Regression

| | Intercept | SE | LL | UL | t | df | p |
|---------------|-----------|-------|--------|-------|-------|-----|-------|
| All variables | -1.566 | 1.366 | -4.271 | 1.139 | 1.146 | 120 | 0.126 |

Table 7. Duval and Tweedie's trim and fill(Random effects)

| | Studies Trimmed | ES | LL | UL | Q |
|---------------|-----------------|-------|-------|-------|----------|
| All variables | Observed values | 0.366 | 0.318 | 0.411 | 3689.970 |
| | Adjusted values | 0 | 0.366 | 0.318 | 0.411 |

4.4 이직의도 요인군 특성별 하위요인 효과크기 차이 비교

이직의도 요인군 특성별 하위요인 효과크기 차를 살펴본 결과는 다음과 같다. 첫째, 개인적요인군은 하위요인 간 차이를 나타나지 않았다($Q_b = 10.260, p > .05$). 둘째, 억제요인군-개인심리특성 하위요인 간 효과크기 차이는 복원력(0.612)이 가장 큰효과크기를 나타냈으며 그다음 낙관주의(0.546), 자기효능감(0.514), 희망(0.473), 심리적웰빙(0.398)순으로 나타났다. 셋째, 억제요인군-조직특성 하위요인 간 효과크기 차이는 95% 신뢰구간에서 유의미한 것으로 나타난 하위요인 가운데 조직분위기(0.642)가 가장 큰효과크기를 나타냈으며 그다음 조직지원인식(0.634), 조직공정성(0.587), 조직시민행동(0.566), 조직몰입(0.475), CEO리더십(0.379), 직무자원(0.355), 근무환경(0.330), 기술역량개발(0.326), 고용안전(0.247) 순으로 나타났다. 넷째, 억제요인군-직무특성 하위요인 간 효과크기 차이는 나타나지 않았다($Q_b = 5.772, p > .05$). 다섯째, 유발요인군-조직특성 하위요인 간 효과크기 차이는 심리적 제약(0.676)이 가장 큰 효과크기를 나타냈으며 그다음 고용불안(0.620), 직장가정갈등(0.436) 순으로 나타났다.

마지막으로 유발요인군-직무특성 하위요인 간 효과크기 차이는 나타나지 않았다($Q_b = 3.362, p > .05$).

하위요인 간 차이를 해석함에 있어 억제요인군-개인심리특성과 유발요인군-조직특성의 하위요인은 유의미한 차이를 나타냈다. 하지만 메타분석 연구에서는 3편 이상을 안정적인 효과크기 산출을 위한 최소단위로 보고 있어[30], 분석 결과에 대한 의미를 부여할 수 없다. 또한 억제요인군-조직특성 하위요인 간 효과크기 차이에 있어서도 조직분위기, 조직공정성, 조직시민행동 요인이 3편 이상 효과크기를 확보하지 못해 이들 요인을 제외한 후 분석 결과를 논의하였다. 이직의도 요인군 특성별 하위

요인 효과크기 차이는 Table 5와 같다.

4.5 출간오류 검증

분석자료에 대한 출간오류 검증은 다음과 같다. 첫째, 육안을 통해 편향을 살펴보는 검사로 funnel plot검사를 실시한 결과 편향이 없는 것으로 나타났다. 둘째, 육안검사에 따른 결과를 확인하는 검사로 Egger의 회귀분석을 실시한 결과 Table 6에 제시된 바와 같이 회귀식 초기값이 $-1.566(p > .05)$ 로 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 분석자료에 대한 편향이 없음이 확인되었다. 셋째, Duval과 Tweedie의 Trim-and-Fill검사로 추가적으로 출간오류를 확인 한 결과, Table 7에 제시된 바와 같이 편향으로 인한 비대칭을 보정하여야 하는 연구의 수가 0으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 분석된 요인들에 대한 효과크기 값은 매우 안정된 결과임을 확인할 수 있었다.

5. 논의 및 결론

본 연구는 중소기업 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인들의 효과크기를 종합적으로 분석하기 위한 연구다. 분석 대상은 국내에서 출판된 학술지 30편이며 요인 특성에 따라 개인적요인군, 억제요인군, 유발요인군으로 분류하고 개인심리특성, 조직특성, 직무특성으로 유목화한 후 메타분석 통계 방법을 통해 효과크기를 분석하였다. 주요 분석 결과에 대해 논의하면 다음과 같다.

첫째, 중소기업 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인들의 전체효과크기는 0.380으로 중간효과크기를 나타냈다. 이러한 결과는 분석에 활용된 최초 연구인 안판영과 이규만[10]의 연구부터 최근 연구인 설용환 등[14]과 이진아[44]의 연구, 총 30편의 연구 가운데 제시된 요

인들이 전반적으로 이직의도와 관련하여 의미 있는 요인들로 구성되었음을 확인할 수 있다.

둘째, 중소기업 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인들의 요인군별 효과크기 차이는 유발요인군(0.580)이 가장 컸고 그다음 억제요인군(0.418), 개인적요인군(0.143) 순으로 나타났다. 유발요인군이 큰효과크기로 상대적으로 높은 효과크기를 나타낸 것은 중소기업 종사자의 이직을 감소시키기 위한 방안이 있어 우선적으로 이직의도를 유발하는 요인들에 대한 대처 방안이 필요됨을 시사해 준다. 또한 개인적요인군이 작은 효과크기를 나타낸 것은 인구통계학적 요인들이 이직의도에 미치는 영향이 상대적으로 적음을 알 수 있다. 이러한 결과는 연구 대상은 다르지만 이직의도와 관련된 메타분석 선행연구 결과들과 일치되는 것으로 나타났다[44,45].

셋째, 중소기업 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인들의 요인군 특성별 하위요인 효과크기 차이는 억제요인군-조직특성 하위요인 간에 유의미한 효과크기 차이가 나타났다. 구체적으로 살펴보면 3편 이상 효과크기를 확보하지 못한 조직분위기, 조직공정성, 조직시민행동을 제외하고 조직지원인식이 가장 큰효과크기를 나타냈으며 그다음 조직몰입, CEO리더십, 직무자원, 근무환경, 기술역량개발, 고용안전 순으로 나타났다. 조직지원인식이 가장 큰효과크기를 나타낸 것은 중소기업 종사자의 이직을 감소시키기 위한 방안으로 조직지원인식 요인을 높이기 위한 노력이 가장 우선적으로 요구됨을 보여준다. 조직지원인식은 조직구성원 개인이 자신의 조직이 그의 기여와 복지에 대해 얼마나 중요하게 생각하는지에 대한 인식을 말하는 것으로 기업이 그들의 헌신과 노력, 성과에 대해 충분히 인정하고 보상 및 지원을 제공할 것이라는 기대하는 믿음을 의미한다[4]. 선행된 연구 가운데 종사자들에 대한 기업의 동기부여가 조직지원인식에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[47]. 따라서 기업은 종사자들의 행동을 결집시키며 목표지향적인 것으로 유도하므로 이직의도를 감소시킬 수 있다. 또한 Wayne[48]은 사회적 교환이론의 관점에서 조직구성원의 조직지원인식을 높이기 위한 기업의 노력은 조직구성원으로 하여금 조직에 보답하고자 하는 마음을 갖게하고 업무성과를 향상시켜 이직의도를 낮출 수 있다고 하였다. 즉, 기업은 종사자들의 이직으로 인한 고질적인 인력난을 해결하기 위한 방안으로 조직구성원이 기업에 기여한 것에 대한 인정과 이에 합당한 보상을 위한 노력이 우선되어야 함을 본 연구 결과가 시사해 준다.

조직지원인식에 이어 조직몰입은 상대적으로 큰효과

크기를 나타낸 것으로 나타났다. 조직몰입은 종사자가 조직구성원으로서 조직에 대해 애착을 갖는 것으로 그 조직에 남아 있고 싶어 하며 조직을 위해 더 노력하려 하고 조직의 가치와 목표를 기꺼이 수용하게 되는 심리적 상태를 의미한다[49]. 중소기업 종사자들의 조직몰입을 높이기 위한 방안에 대해 김성준[50]은 기업환경의 변화 즉, 기업 CEO의 윤리적리더십이 요구되며 물리적 환경 가운데 개인업무공간, 공유공간, 휴식공간 등에 대한 확보가 요구된다고 하였다. 또한 최성용[12]은 종사자의 높은 직무정체성, 경력체계, 후생수준, 노사관계 등이 조직몰입을 높일 수 있다고 하였다. 즉, 기업은 종사자가 자신의 직무가 사내외에서 중요하다고 인식하며 자부심을 느낄 수 있도록 도와주어야 하고 더불어 합리적인 임금수준과 복지후생의 개선 그리고 협조적인 노사관계가 확립되어야 함을 강조하였다.

그 밖에 CEO리더십, 직무자원, 근무환경, 기술역량개발 등이 비슷한 수준에서 종사자의 이직의도를 낮추는 요인으로 나타났다. 먼저, CEO리더십이 유의미한 효과크기를 나타낸 것은 기업 CEO의 진정성 있고 정직하며 자율적 의사결정 문화조성이 이직의도를 낮출 수 있음을 시사해 준다. 직무자원은 직무요구를 감소시켜 개인적인 성장과 학습 및 개발을 촉진하는 요인으로[44] 직무의 자율성 보장과 동료 지원 및 리더와의 원활한 관계 유지 등을 위한 노력이 이직의도 감소에 효과성이 있음을 보여준다. 또한 근무환경이 유의미한 효과를 나타낸 것은 종사자가 기업에 기여한 것에 대한 기업의 충분한 보상과 근무조건 개선, 복리후생 등이 이루어질 때 이직의도를 감소시킬 수 있음을 보여준다. 기술역량개발은 기업이 종사자로 하여금 새로운 기술을 익힐 수 있도록 기회를 제공해주며 이를 업무에 적용할 수 있도록 장려하는 것을 의미하는 것으로[17], 이러한 요인이 중소기업 종사자의 이직의도를 감소시키는 데 효과적임을 본 연구 결과가 시사해준다.

결론적으로 본 연구는 중소기업 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 한 틀 안에서 종합적으로 살펴보고 각 요인들의 효과크기를 통합하여 제시했다는 데 의의가 있다. 또한 분석 결과를 바탕으로 중소기업 종사자의 이직의도 감소를 위한 정책 방안으로 종사자의 조직지원인식과 조직몰입을 높이기 위한 노력이 우선되어야 함을 살필 수 있었다. 즉, 본 연구는 이러한 요인들에 대한 프로그램 개발의 필요성을 제시 하였다 데 의의가 있다.

연구 결과를 바탕으로 본 연구의 한계점과 후속 연구

를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 국내에서 출판된 학술지만을 분석 대상으로 하였으며 메타분석에 적합한 결과를 담고 있는 연구만을 선별하여 다루었다는 점에서 한계가 있다. 향후 국내에서 출판된 석·박사 논문과 국외 연구들을 포함하여 보다 폭 넓은 분석이 요구된다.

둘째, 본 연구에서는 이직의도 하위요인의 효과크기 차이를 분석 함에 있어 최소 3편 이상의 효과크기를 확보하지 못한 요인들은 분석에서 제외하였다. 추후 연구 성과가 축적되어 최소한의 효과크기가 확보된다면 이를 포함하여 분석할 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 양적 메타분석 연구로서 중소기업 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 종합적으로 살펴보았다는 데 의미가 있다. 하지만 이직의도에 영향을 주는 요인에 대한 다각적이고 심층적인 이해 도모에는 한계가 있다. 따라서 중소기업 종사자의 이직의도와 관련된 질적 연구들을 메타분석하므로 이직의도 감소를 위한 보다 깊이 있는 이해가 필요하다.

마지막으로 본 연구에서는 중소기업의 다양한 산업과 특성에 따른 이직의도 효과크기 차이를 살피지 않았다. 후속 연구에서는 각각의 산업별로 중소기업을 구분지어 분석하고 그 결과에 따른 시사점을 살피볼 필요가 있다.

References

- [1] National Statistical Office, "Basic Statistics for Small and Medium Enterprises", 2021.
- [2] Ministry of SMEs and Startups, "Basic statistics on small and medium-sized businesses as of 2020", 2022.
- [3] Statistical Office, "2020 Corporate Life and Death Administrative Statistics Results", 2021.
- [4] Y. K. Go, K. S. Jung, "The Effect of SME Workers' Perception of Organizational Support on Turnover Intention and the Moderating Effect of Abusive Supervision", *The Korea Contents Society*, Vol.22, No.4, pp.620-633, Apr. 2022.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2022.22.04.620>
- [5] The Ministry of Employment and Labor, "Results of the July 2020 Business Labor Force Survey", 2020.
- [6] G. L. Kim, S. Y. Jeong, "A Study on the Analysis of Issues about SMEs during COVID-19 Pandemic", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.41, No.1, pp.49-77, Mar. 2021.
DOI: <http://doi.org/10.33219/jsmf.2021.41.1.003>
- [7] H. Zeng, "A study on the turnover intention of millennials in Post COVID-19 : Focused on workers in the field of culture and arts in China and Korea", Doctoral's thesis, Dong-bang Culture University, Seoul korea, p.56, 2022.
- [8] Y. S. Kim, "A Study on the Interaction Effect of High-commitment HRM and External CSR Perception on Turnover Intention of SMEs' Employees", *The Journal of Humanities and Social science*, Vol.13, No.6, pp.3869-3883, Dec. 2022.
DOI: <http://doi.org/10.22143/HSS21.13.6.268>
- [9] Y. S. Kim, "The Effect of Millennials' Perception of Organizational Politics on Organizational Commitment and Turnover Intention: Mediating Effects of Organizational Silence", *Korea Journal of Business Administration*, Vol.35, No.10, pp.1983-2012, Oct. 2022.
DOI: <http://doi.org/10.18032/kaaba.2022.35.10.1983>
- [10] J. H. Lm, H. Kwon, S. H. Park, "A Comparative Study on the Influence of Work Satisfaction of Venture and Small & Medium-sized Workers on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Non Turnover Intention", *Korea Business Education Review*, Vol.33, No.4, pp.187-215, Aug. 2018.
- [11] K. S. Nam, "The Mediating Effects of Psychological Well-being Between Work-Life Balance and Turnover Intention", *Journal of management & economics*, Vol.39, No.2, pp.135-161, Aug. 2017.
- [12] S. Y. Choi, "The Effect of Positive Psychological Capital of SME Executives and Employees on Turnover Intention and the Mediating Effect of Organizational Citizenship Behavior", *Asia Pacific Journal of Samall Business*, Vol.44, No.2, pp.29-48, Jun. 2022.
DOI: <http://doi.org/10.36491/APJSB.44.2.2>
- [13] S. W. Kang, "The Mediating Effect of Career Commitment in the Relationship between Internal/External Employ ability and Turnover Intention of Small and Medium-sized Enterprises' Workers", *Journal of Humanware*, Vol.5, No.3, pp.77-103, Dec. 2022.
DOI: <http://doi.org/10.23182/human.2022.5.3.77>
- [14] W. H. Sul, H. J. Jo, W. C. Kim, "The effect of SME leadership style on employee turnover intention through employee engagement Focusing on transformational, empowering and authentic leadership", *Journal of Competency Development & Learning*, Vol.18, No.1, pp.33-65, Mar. 2023.
- [15] J. Y. Lee, S. K. Kwun, "The Effect of Person-Environment Fit on Task Performance and Turnover Intention, and the Mediating Effect of Work Motivation in SMEs", *Asia Pacific Journal of Samall Business*, Vol.41, No.3, pp.23-47, Sep. 2019.
DOI: <http://doi.org/10.36491/APJSB.41.3.2>
- [16] W. C. Kim, W. S. Kng, H. J. Jo, "Structural Relationships among Perceived Organization Support, Work Engagement and Turnover Intention Focusing on Workers in Small and Medium Sized Companies: Conditional Direct/Indirect Effects by Participating in Work and Learning Dual System", *Journal of practical engineering education*, Vol.21, No.1, pp.127-144, Jun.

2020.
DOI: <https://doi.org/10.14702/JPEE.2020.127>
- [17] H. C. Jang, K. T. Hwang, "A Study on the Relationships among Turnover Intention, Job Embeddedness and Job Satisfaction, and Human Resource Management Practices of the Software Personnel in Small and Medium Sized IT Service Firms", *Journal of Information Technology Applications & Management*, Vol.21, No.1, pp.107-136, 2014.
- [18] H. S. Jeong, H. Kim, B. H. Hyun, "Effects of workplace bullying on turnover intentions - Mediated effects of emotional depletion moderate by organizational justice", *Asia Pacific Journal of Small Business*, Vol.19, No.10, pp.209-220, Oct. 2021.
DOI: <http://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.10.209>
- [19] S. H. Cho, D. Y. Yoon, "The Relationship between Strategic Human Resource Management Practices and Turnover Intention of Employees at Korean SMEs(Small and Medium-sized Enterprises): The Moderating Effect of Emotional Leadership", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol.20, No.3, pp.285-300, 2013.
- [20] N. Y. Han, S. B. Park, "A Study on the Influence of Social Capital on the Turnover Intention: Focusing on the Moderating Effect of Organizational Support Recognition", *Management & Information Systems Review*, Vol.34, No.5, pp.295-312, Dec. 2015.
DOI: <http://doi.org/10.29214/damis.2015.34.5.015>
- [21] Y. J. Kim, G. S. Yoon, "The Effects of Psychological Contract Violation on Turnover Intention of MZ Generation Workers in Small and Medium Businesses: Mediating Effects of Job Burnout", *Journal of practical engineering education*, Vol.13, No.3, pp.533-544, 2021.
- [22] S. C. Choi, H. J. Lee, "The Impact of Job Stress and Work-Family Conflict among Married Workers in Small and Medium Sized Enterprises on Turnover Intention", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.15, No.8, pp.271-279, 2015.
- [23] J. S. Choi, S. H. Byun, "The Influence Job Instability and Job Stress of Employee of Midium and Small Firm being Legal Management Attribute Turnover Intention", *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, Vol.9, No.5, pp.181-192, 2014.
- [24] H. J. Jo, W. C. Kim, "Structural Relationships among Perceived Organization Support, Work Engagement, Knowledge Sharing Intention and Turnover Intention: Focusing on Workers in Small and Medium Sized Manufacturing Companies", *Journal of Corporate Education and Talent Research*, Vol.21, No.2, pp.165-194, Jun. 2019.
DOI: <http://doi.org/10.46260/KSLP.21.2.7>
- [25] W. G. Lee, Y. H. Jeon, J. W. Kim, C. Y. Jung, "Effects of Job Security and Psychological Ownership on Turnover Intention and Innovative Behavior of Manufacturing Employees", *Journal of Korea Safety Management & Science*, Vol.16, No.1, pp.53-68, Jun. 2014.
- [26] S. J. Hang, J. H. Lee, "The Impact of Leader-Member Exchange between Department Store Managers and In-Store Salespersons Working for Small-and Medium-Sized Enterprises on Salespersons' Job Satisfaction and Turnover Intention: Centered around the Mediating Effect of Organizational Identification", *Asia Pacific Journal of Small Business*, Vol.35, No.3, pp.181-206, Sep. 2013.
- [27] C. K. Kim, B. T. Bae, "An Analysis of Factors Influencing the Turnover Intension of IT Service Employees in SMEs: Focusing on the Moderating Effect of Congruity between Leadership-Organizational Culture", *Journal of Information Technology Services*, Vol.17, No.2, pp.1-16, Jun. 2018.
DOI: <http://doi.org/10.9716/KITS.2018.17.2.001>
- [28] Y. J. Kim, G. S. Yoon, "The Effects of Psychological Contract Violation on Turnover Intention of MZ Generation Workers in Small and Medium Businesses: Mediating Effects of Job Burnout", *Journal of practical engineering education*, Vol.13, No.3, pp.533-544, 2021.
- [29] L. K. Lee, G. J. Kim, B. H. Hyun, "Mediating effect of job stress in Effects of Relationship Conflicts of Small and Medium Enterprise Workers on Job Satisfaction and Turnover Intention", *Journal of Innovation Cluster*, Vol.12, No.1, pp.80-107, Dec. 2021.
- [30] S. D. Hwang, "Understanding of Meta-analysis of Knowledge-Sunning", Seoul : Hak-jisa, pp.193-199, 2016.
- [31] D. S. Shin, H. G. Kim, "A Study on the Effect of Job-Embeddedness on Core Employee's in SMEs Turnover Intention : Focused Moderating Effects of Naeil Cheum Deduction System", *Korea Journal of Business Administration*, Vol.32, No.10, pp.1805-1827, Oct. 2019.
- [32] M. S. Kim, "The effects of perceptions of organizational politics and organizational justice on organizational citizenship behaviors, job strains, and turnover intentions, and the mediating effect of perceived organizational support", Doctoral's thesis, Yeungnam University, Gyeong-san korea, p.89, 2009.
- [33] I. J. Kang, "The Relationships among Turnover Intention, Career related Learning, Career Motivation, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Career Commitment and Employability of Office Workers in Large Corporations", Doctoral's thesis, Seoul National University, Seoul korea, pp.17-19, 2015.
- [34] A. Krueger, C. Rouse, "The effect of workplace education on earnings, turnover and job performance", *Journal of Labor Economics*, Vol.16, No.1, pp.61-94, 1998.
- [35] R. Cropanzano, E. L. Anthony, S. R. Daniels, A. V. Hall, "Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies", *Academy of Management Annals*, Vol.11, No.1, pp.479-516, 2017.

- [36] Y. H. Kim, J. H. Lee, K. H. Shin, "The Moderating Effects of LMX and POS on the Relationship between Job Involvement and Organizational Commitment", *Locality and Globality: Korean Journal of Social Sciences*, Vol.40, No.2, pp.1-30, 2016.
DOI: <http://doi.org/10.33071/ssricb.40.2.201608.1>
- [37] J. Howard, M. Gagné, A. J. Morin, A. Van den Broeck, "Motivation profiles at work: A self-determination theory approach", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.95 pp.74-89, Aug-Oct. 2016.
DOI: <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.004>
- [38] V. S. Sampath, N. A. Gardberg, N. Rahman, "Corporate reputation's invisible hand: Bribery, rational choice, and market penalties", *Journal of Business Ethics*, Vol.151, No.3, pp.743-760, 2018.
- [39] J. W. Kim, K. S. Song, "A Study on Antecedents of Early Retirement: A Comparison with Turnover", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol.22, No.4, pp.207-223, 2015.
- [40] W. H. Mobley, "Some unanswered questions in turnover and withdrawal research.", *Academy of Management Review*, Vol.7, No.1, pp.111-116, 1982.
- [41] B. G. Park, "The Effect of Ethical Leadership on the Turnover Intention of SME M", Doctoral's thesis, Techno-HRD Graduate school Korea University of Technology Education, Cheonan korea, p.122, 2022.
- [42] S. Y. Bae, "The Structural Relationship between Perceived Over-Qualification, Meaningful work, Perceived Organizational Justice, Organization Cynicism and Turnover Intention on Early Career Office Workers in Small and Medium Corporations and A Moderated Mediation Effect of Leader-Member Exchange", Doctoral's thesis, Seoul National University, Seoul korea, p.218, 2021.
- [43] Cohen, J., "Statistical Power Analysis for The Behavioral Sciences(2nd ed.)". Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1988.
- [44] J. A. Lee " Influence of Job Demands and Job Resources on Turnover Intentions in Employees of Small and Mid-sized Companies : The Mediating Effects of Job Burnout", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.23, No.3, pp.308-327, Mar. 2023.
- [45] Y. S. Kim, " A Meta-analysis of Care Workers' Turnover", Doctoral's thesis, Joongbu University, Goyang korea, pp.119-122, 2022.
- [46] Y. O. Lee, " Related Factors of Turnover Intention among Korean Hospital Nurse: A Systematic Review and Meta-Analysis", Doctoral's thesis, Dong-A University, Busan korea, pp.109-111, 2017.
- [47] K. Kong, " A Comparative Study on the Effects of Employee motivation between korea and chinese Firms on job satisfaction and organizational commitment: Focusing on the mediating effect of organizational support awareness", Doctoral's thesis, Yongin University, Yongin korea, pp.9-11, 2016.
- [48] S. J. Wayne, L. M. Shore, R. C. Linden, "Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective", *Academy of Management Journal*, Vol.40, No.1, pp.82-111, 1997.
- [49] Y. C. Choi, "Study on The Relationship between Job Embeddedness, Job Satisfaction, Organizational Commitment, LMX and Turnover Intention in Small and Medium-Sized Construction Companies: Comparative Analysis of Design and Construction Companies", Doctoral's thesis, Seoul Venture University, Seoul korea, pp.152-156, 2023.
- [50] S. J. Kim, " The impact of the corporate environment of small and medium-sized businesses on organizational commitment, trust, and management performance", Doctoral's thesis, f Dong-Eui Universi, Busan korea, pp.110-111, 2024.
- [51] Y. K. Go, K. S. Jung, " The Effect of SME Workers' Perception of Organizational Support on Turnover Intention and the Moderating Effect of Abusive Supervision", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.22, No.4, pp.620-633, Apr. 2022.
- [52] Y. J. Kim, G. S. Yoon, " The Effects of Psychological Contract Violation on Turnover Intention of MZ Generation Workers in Small and Medium Businesses: Mediating Effects of Job Burnout", *Journal of practical engineering education*, Vol.13, No.3, pp.533-544, Apr. 2021.
- [53] K. Y. Ahn, K. M. Lee, "Perceived organizational justice and voluntary turnover intention in small and medium food service industry", *Asia Pacific Journal of Samall Business*, Vol.27, No.3, pp.77-97, Mar. 2005.
- [54] K. M. Lee, "A Study on the Influential Factors Affecting Turnover Intention of Early Career of Graduates", *The Journal of Career Education Research*, Vol.26, No.3, pp.61-81, Sep. 2013.
- [55] J. H. Lee, J. H. Jeon, "The Impact of Employability on Organizational Commitment and Turnover Intention Mediated by Career Growth Opportunities", *Juurnal of Human Resource Management Research*, Vol.23, No.1, pp.47-67, Mar. 2016.
DOI: <http://doi.org/10.14396/jhrmr.2016.23.1.47>
- [56] J. H. Lm, H. G. S. H. Park, "A Comparative Study on the Influence of Work Satisfaction of Venture and Small & Medium - sized Workers on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Non Turnover Intention", *Korean Business Education Review*, Vol.33, No.4, pp.187-215, Aug. 2018.
- [57] S. D. Jang, "The Influence of Employees Withdrawal Behaviors on Turnover Intention and Innovative Work Behavior", *Korean Journal of Human Resources Development*, Vol.22, No.1, pp.41-64, Mar. 2019.
DOI: <http://doi.org/10.24991/KJHRD.2019.03.22.1.41>
- [58] Y. S. Chang, J. C. Jung, "The Effect of Individual and Organizational Level Job Embeddedness on the Turnover Intention and Job Search Behavior : Focus on the Employees in Small Firms", *Journal of Industrial Economics and Business*, Vol.26, No.6,

pp.2851-2874, Dec. 2013.

- [59] D. H. Cho, H. C. Jo, H. N. Sung, "Factors Affecting the Turnover Intentions of Small and Medium Construction IT Workers", *Management Information Systems Review*, Vol.30, No.2, pp.161-184, Jun. 2011.
DOI: <http://doi.org/10.29214/damis.2011.30.2.007>
- [60] S. C. Choi, J. S. Lee, E. H. Lee, "The Impact of Job Stress and Work-Family Conflict among Married Workers in Small and Medium Sized Enterprises on Turnover Intention", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.15, No.8, pp.271-279, Dec. 2015.
DOI: <http://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.08.271>
- [61] Y. R. Cui, S. S. Kwon, "The Impact of Employees' Perception of Family Friendly Management on the Organizational Commitment and Turnover Willingness", *Journal of Business Research*, Vol.35, No.3, pp.77-93, 2020.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22903/jbr.2020.35.3.77>
- [62] Y. C. Choi, C. G. Hwang, J. H. Kim, "The Effect of Job Embeddedness in Small and Medium Sized Construction Companies on Turnover Intention through Organizational Commitment", *Journal of Venture Innovation*, Vol.5, No.3, pp.41-55, Sep. 2022.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22788/5.3.3>
- [63] S. J. Hang, J. H. Lee, "The Impact of Leader-Member Exchange between Department Store Managers and In-Store Salespersons Working for Small-and Medium-Sized Enterprises on Salespersons' Job Satisfaction and Turnover Intention: Centered around the Mediating Effect of Organizationat", *Asia Pacific Journal of Samall Business*, Vol.35, No.3, pp.181-206, Sep. 2013.

이 정 건(Jung-Gun Lee)

[정회원]



- 2005년 7월 : 중국사회과학원 금융학과 (경제학석사)
- 2008년 6월 : 중국중앙재무경제대학 금융학과 (경제학박사)
- 2016년 9월 ~ 2019년 2월 : 경희대학교 산학협력증점교수
- 2021년 9월 ~ 현재 : 서강대학교 경영전문대학원 조교수

<관심분야>

복지경영, 의료경영, 중국기업경영, 중국경제금융

曹 煥 煥(CAO XIAOXIAO)

[준회원]



- 2014년 7월 : 동북석유대학(재무 관리전공)
- 2023년 3월 ~ 현재 : 서강대학교 경영전문대학원 (경영학전공)

<관심분야>

인적자원관리, 기업경영, 재무관리, 한중경제금융