가족기업에서의 셀프리더십과 조직몰입에 관한 연구

2025. 5. 16.

㈜현대모비스 김현동

1. 서론

- 전 세계적으로 디지털 혁신이 이뤄지고 있고, 국가간 경쟁이 치열해짐 → 한국도 이러한 영향을 받고 있고, 가족기업의 위기극복에 대한 연구가 필요한 시점
  - 2023년 중소벤처기업 종사자 규모 : 약 94만명 → 4대 그룹 전체 고용인력보다 많은 인원
  - 정규직 비율은 약 96%로 대한민국의 안정적인 일자리 창출에 큰 역할을 하고 있음
- 중소벤처기업 중 상당 수를 차지하고 있는 가족기업의 근무환경에 대한 개선은 한국의 경제상황을 개선하는 기본적인 요건
  - 중소벤처기업에 입사하는 신입사원의 퇴사율 : 20% 이상 → 지속 가능한 성장을 위해서는 근무환경 개선을 통한 퇴사율 개선방안 마련 필요
  - 가족기업의 조직구성은 조직구성원의 셀프리더십과 직무몰입이 중요
- 본 연구는 가족기업 임직원들의 셀프리더십과 직무몰입에 주된 관심을 가짐
  - 가족기업에서 근무하고 있는 임직원들의 셀프리더십이 직무몰입에 어떠한 영향을 주는지 확인하고자 함 → 가족기업의 경쟁력 및 지속 가능성 제고
  - 가족기업 임직원의 직무만족과 자기효능감의 매개효과에도 관심

2. 이론적 배경

- 셀프리더십
  - 심리학 분야에서 사회인지이론과 동기이론을 중심으로 발전 → 주로 인간의 본질과 인간이 어떠한 생각을 하느냐에 대한 질문에서 시작
  - 특정 직무에 참여하는 태도나 권한 등을 자신의 생각과 행동을 스스로 만들어 가는 노력

- 셀프리더십의 구성요인 : 행동 중심적 요인
  - **셀프 목표 설정 :** 자신이 스스로 도전적이지만 가능한 목표를 설정하고 이에 대한 우선순위를 스스로 결정하여 실행하는 행동
  - **사전학습 :** 자신의 직무를 성공적이고 효율적으로 수행하기 위한 행위, 실행 및 정신적 무장에 대한 선행적 행동
  - **자기관찰 :** 자신을 변화시키고자 미리 계획하고 자신의 행동의 변화를 구체적으로 관찰하고 필요한 정보를 사전에 수집하는 행동
  - **자기보상 :** 자신의 직무에 대해 내면적으로 긍정적인 생각을 함으로써 직무수행 후 자신의 행동에 중요한 영향을 미치기 위한 행동
  - **자기단서 :** 바람직한 행동을 할 수 있도록 스스로 자신을 통제하여, 올바른 직무를 수행할 수 있는 환경적 단서를 활용하는 행동
  - **자기반성 :** 바람직하지 못한 자신의 행동에 대해 스스로 지각하고 판단하여 습관적인 실수를 미연에 방지하려는 행동

- 셀프리더십의 구성요인 : 인지 중심적 요인
  - **자연 보상적 요인 :** 조직구성원의 직무 자체에 내제된 보상에 의해 자신이 가지고 있는 능력에 대한 믿음을 느끼는 효능감에 따른 요인
  - **건설적 사고 요인 :** 조직구성원이 자신의 직무를 대할 때 필요한 효과적인 습관을 정하고 위기를 기회로 보는 등 긍정적 사고에 따른 요인

2. 이론적 배경

- **직무만족 : 직무나 경험한 직무에 대해 평소 가지고 있는 생각이나 개념으로 직무를 평가하여 즐겁거나 직무에 대해 긍정적인 감정을 가지는 상태**
  - 직무환경에 대한 만족이 높은 경우 직무의 만족도 높음
  - 근로자가 자신의 직무를 수행하면서 나타나는 긍정적인 느낌 또는 감정을 말하며, 이러한 감정상태는 직무를 수행하면서 발생하는 성취감, 타인의 인정, 직무가 중요하다고 느끼는 믿음, 직무를 수행하면서 느끼는 책임감, 개인의 조직 내 발전 가능성이나 직무능력 향상 등 다양한 요인이 직무만족에 영향을 미침
- **자기효능감 : 특정 상황에서 잘한 행동으로 인해 원하는 결과를 얻는 판단 또는 결과에 대한 기대와 자신이 어떠한 행동을 잘 할 수 있을 것인지에 대한 판단**
  - 어떠한 목적을 성취하는 경험을 자신의 성공경험을 토대로 발현되고, 성공한 경험이 많을수록 자기효능감이 높아짐
  - 조직구성원의 자기효능감이 높을수록 설정된 목표는 보다 효율적으로 더 생산적으로 이뤄짐
- **조직몰입 : 조직 내 구성원이 조직에 대한 열정을 가지고 충성을 다하고자 하는 의지나 조직구성원이 조직 또는 조직의 목표에 대해 가지는 심리적인 애착**
  - 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입이라는 3가지 개념으로 분류
  - **정서적 몰입 :** 조직 내 조직구성원이 조직에 대한 애착을 스스로 형성하여, 조직에 오랜 기간 동안 소속되고 있기를 원하는 것
  - **규범적 몰입 :** 조직 내에서 경험한 기억으로 인해 조직을 이해하고 의무감이 발생해 조직의 구성원으로 남고자 하는 것
  - **지속적 몰입 :** 조직으로부터의 합리적인 보상으로 인해 조직의 구성원으로 남고자 하는 것

2. 이론적 배경

- **이용자의도 : 개인이 가지는 신념이나 태도와 같은 주관적인 의지로써 가까운 미래에 행동으로 옮겨질 가능성**

- **이용자의도의 다양한 개념**

  - 일반적으로 사회적 행동의도로 보고 구전을 하려는 의도와 재방문을 하려는 의도로 구분 → 이용자의도는 구전이나 재방문과 같이 이용자의 만족의 결과로 설명하는 포괄적인 개념
  - 재방문의도 : 이용자가 예전의 경험을 통해서 나중에도 지금의 서비스를 반복하여 이용할 가능성
  - 전환의도 : 제품이나 서비스, 특정 브랜드를 수용한 이용자의 제품과 서비스 간 이탈, 타사의 제품이나 서비스로의 전환에 대한 개념
  - 재방문의도와 전환의도가 서로 다른 요인에 의해 발생하기 때문에, 재방문의도와 전환의도가 같은 차원이 아닌 다른 차원으로 연구되고 있음

- **이주이론 : 특정지역에서 다른 지역으로 이동하여야 하는 경우에 대한 다양한 원인을 파악하는데 이용된 이론**

  - 푸시요인(Push Factor) : 원래 있던 지역의 부정적인 요인으로 인해 이주가 발생한다는 개념
  - 풀요인(Pull Factor) : 이주하려는 지역의 긍정적인 요인으로 인해 이주가 발생한다는 개념
  - 방해요인(Mooring Factor) : 앞서 설명한 두 요인에 대한 방해 또는 영향력을 주는 요인

3. 실증분석

- 설문지 구성

유형	변수	하위변수	설문문항			출처
			번호	문항	문항수	
독립변수	셀프 리더십	행동 지향적 전략	I	1~5	14	이봉휘(2022), 이동훈(2024)
		자연 보상적 전략		6~10		
		건설적 사고 전략		11~14		
매개변수	직무만족		II	1~4	4	김태균(2023), 김성모(2024)
	자기효능감		III	1~6	6	임광민(2020), 정행로(2021)
종속변수	조직몰입		IV	1~4	4	구인성(2021), 이장범(2023)
인구통계학적 특성			V	1~7	7	

- 연구대상

  - 본 연구를 위해 설문을 실시한 모집단은 서울과 경기권에 위치한 가족기업에서 근무하고 있는 임직원
  - 2024년 12월부터 약 1개월간 설문 실시하여 회수된 설문지 중 불성실한 응답을 한 설문지를 제외하고 총 247부의 설문결과를 분석에 활용

4. 가설검증결과

구분	가설	검정결과
H1: 셀프리더십은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.		부분채택
	H1a: 행동 지향적 요인은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	H1b: 자연 보상적 요인은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
	H1c: 건설적 사고 요인은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2: 셀프리더십은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.		부분채택
	H2a: 행동 지향적 요인은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	H2b: 자연 보상적 요인은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
	H2c: 건설적 사고 요인은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H3: 셀프리더십은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.		채택
	H3a: 행동 지향적 요인은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	H3b: 자연 보상적 요인은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	H3c: 건설적 사고 요인은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

4. 가설검증결과

구분	가설	검정결과
H4: 직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.		채택
H5: 자기효능감은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.		채택
H6: 직무만족은 셀프리더십과 조직몰입 간을 매개할 것이다.		부분채택
	H6a: 직무만족은 행동 지향적 요인과 조직몰입 간을 매개할 것이다.	채택
	H6b: 직무만족은 자연 보상적 요인과 조직몰입 간을 매개할 것이다.	기각
	H6c: 직무만족은 건설적 사고 요인과 조직몰입 간을 매개할 것이다.	기각
H7: 자기효능감은 셀프리더십과 조직몰입 간을 매개할 것이다.		부분채택
	H7a: 자기효능감은 행동 지향적 요인과 조직몰입 간을 매개할 것이다.	채택
	H7b: 자기효능감은 자연 보상적 요인과 조직몰입 간을 매개할 것이다.	기각
	H7c: 자기효능감은 건설적 사고 요인과 조직몰입 간을 매개할 것이다.	채택

5. 결론

- 연구결과

  - 가족기업 임직원들은 자신이 수행하는 직무를 잘 수행하고 자신이 처한 직무환경을 다양하게 활용하거나 자신의 능력으로 **당면한 직무상 어려움을 해결하는 경우 조직에 더 몰입**
  - 가족기업 임직원은 자신이 수행하고 있는 **직무에 대한 만족과 조직몰입에 대해 유사한 행동이나 태도**를 보이고 있음
  - **가족기업 임직원이 자신의 직무를 수행하는 경우,** 조직의 지원이나 시스템에 대한 기대 보다는 자신이 가지고 있는 능력을 활용하여 스스로 목표를 설정하고, 자신의 실수를 미연에 방지할 수 있도록 노력하는 형태로 직무를 수행하고 이는 **자기효능감을 높이는 형태로 나타남**
  - 가족기업 임직원의 조직몰입을 높이기 위해서는 조직구성원이 직무를 잘 수행할 수 있는 것 뿐만 아니라 이들에게 **다양한 직무를 수행하는 것이 자신의 가치제고에 중요하고 이직이나 창업에 도움된다는 점을 인지시켜야** 함

- 시사점

  - 디지털 융합시대에 접어들면서 가족기업 역할이 높아지고 **가족기업의 인사관리가 보다 중요해지는 시점**
  - 가족기업 임직원들은 **직무만족과 조직몰입에 대해 동일하거나 유사한 관점**에서 살피고 있음
  - 가족기업 임직원들은 조직 내에서 자신이 수행한 직무의 조직성과에 대한 기대보다는 **직무를 수행하여 자신이 얻을 수 있은 경험치나 성장에 대해 매우 중요하게 생각**하고 있음

감사합니다.