

가족경영 기반 중소벤처기업 조직구성원의 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향: 직무만족과 자기효능감의 매개효과

이한준* · 양창규**

<요 약>

[연구목적] 본 연구의 목적은 한국 경제에서 가족경영 형태가 다수를 차지하는 중소벤처기업을 대상으로, 조직구성원의 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고, 그 과정에서 직무만족과 자기효능감의 매개효과를 규명하는 데 있다.

[연구방법] 본 연구는 서울·경기 지역에 소재한 중소벤처기업 임직원을 대상으로 2025년 2월 한 달간 5점 리커트 척도 설문지로 조사하여 유효표본 247부를 수집하고, SPSS 통계 패키지를 이용해 빈도분석, 탐색적 요인분석, 신뢰도분석, 상관분석, 다중회귀분석, 3단계 매개회귀분석을 실시하였다.

[연구결과] 셀프리더십의 하위요인 중 행동 지향 요인과 건설적 사고 요인이 조직몰입에 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있었다. 둘째, 자연적 보상 요인이 직무만족에, 그리고 셀프리더십의 세 하위요인 모두가 자기효능감에 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있었다. 셋째, 직무만족과 자기효능감은 조직몰입에 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있었다. 넷째, 셀프리더십과 조직몰입 사이에서 행동 지향 요인에 대한 직무만족의 매개효과, 그리고 행동 지향 요인과 건설적 사고 요인에 대한 자기효능감의 매개효과가 유의함을 확인하였다.

[연구의 시사점] 본 연구는 한국 산업구조에서 가족경영 비중이 높은 중소벤처기업의 인적자원 유지·성장 전략에서 조직구성원의 셀프리더십이 핵심 동인임을 실증하였다. 더 나아가 직무만족과 자기효능감이 셀프리더십과 조직몰입 사이에서 매개적 메커니즘을 형성함을 규명함으로써, 가족경영 중소벤처기업의 인적자원관리 정책 설계 및 조직구성원의 자기주도성 강화 방안에 대한 이론적·실무적 시사점을 제공한다.

<주제어> 가족경영, 중소벤처기업, 셀프리더십, 직무만족, 자기효능감, 조직몰입

논문투고일 : 2026. 5. 28. 1차 수정일 : 2026. 6. 5. 게재확정일 : 2026. 6. 15.

* 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사과정, 제1저자 (gombook@gmail.com)

** 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수, 교신저자 (cozlove@svu.ac.kr)

I. 서론

한국 경제에서 중소벤처기업은 신규 고용 창출, 신기술 도입, 산업 혁신, 글로벌 경쟁력 확보에 있어서 중추적 역할을 담당해 왔다. 중소벤처기업부와 사단법인 벤처기업협회가 매년 발간하는 「벤처기업정밀실태조사」(2024)에 따르면 2023년 12월말 기준 우리나라 벤처확인 기업은 36,959개에 이르며, 이들 기업은 기술집약성과 혁신성을 핵심 자산으로 새로운 시장을 개척하고 산업구조의 고도화에 기여하고 있다. 특히 한국의 중소벤처기업은 창업자와 그 가족이 경영의 중심에 자리잡은 가족경영(family management) 형태가 다수를 점하고 있어, 가족기업 연구의 관점에서도 매우 중요한 분석 대상이라 할 수 있다.

창업자와 그 가족이 경영의 주체로 참여하는 가족경영 중소벤처기업은 일반적인 대기업과 비교하여 의사결정의 신속성과 경영자의 강한 책임의식이라는 강점을 보유하는 동시에, 자본 조달의 한계, 우수 전문인력 확보의 어려움, 기존 시장 접근성의 제약, 글로벌 시장 진출의 한계 등 구조적 약점에 직면해 있다. 무엇보다 인적자원 측면에서 중소벤처기업은 핵심 인력의 이탈과 높은 이직률이라는 만성적 문제를 안고 있으며, 이는 결국 기업의 지속가능성과 경쟁력 약화로 직결되고 있다. 따라서 가족경영 중소벤처기업이 직면한 시급한 과제 중 하나는 우수한 조직구성원을 확보하고 이들이 조직에 몰입할 수 있는 환경을 조성하는 일이다.

조직몰입(organizational commitment)은 조직구성원이 자신이 속한 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직을 위해 헌신하려는 심리적·행동적 태도로, 조직성과의 선행요인으로서 그 중요성이 지속적으로 보고되어 왔다. 가족경영 중소벤처기업의 경우 의사결정구조와 조직문화의 특성상 조직구성원의 자발적 헌신과 몰입이 조직성과에 미치는 영향이 더욱 크다. 이는 가족경영 중소벤처기업이 한정된 인적·물적 자원으로 경영성과를 극대화하기 위해서는 외부적 통제 메커니즘보다 조직구성원의 내재적 몰입과 자기주도적 직무수행에 더 크게 의존해야 한다는 점에 기인한다. 따라서 중소벤처기업 조직구성원의 조직몰입을 높이기 위한 선행요인을 규명하는 일은 학문적·실무적 의의가 크다.

이러한 관점에서 본 연구는 셀프리더십(self-leadership)에 주목해 보았다. 셀프리더십은 조직구성원이 자신의 행동, 사고, 동기를 스스로 관리하여 자기주도적으로 직무를 수행하는 역량으로, 조직 규모가 작고 1인이 다중 직무를 수행하는 중소벤처기업의 업무 특성상 매우 중요한 자기관리 역량으로 인식되어 왔다. 특히 가족경영 중소벤처기업에서 조직구성원의 셀프리더십은 위계적·관계적 의사결정 구조 안에서도 자기주도성을 통해 조직목표 달성을 견인하는 핵심 역량으로 기능한다. 즉, 셀프리더십이 강한 조직구성원은 외부의 통제와 보상에 의존하지 않고 스스로 목표를 설정하고 자기관찰·자기보상·자기암시 등의 자기관리 전략을 통해 직무성과를 극대화하며, 이러한 자기관리적 직무수행은 조직에 대한 정서적 애착으로 이어져 궁극적으로 조직몰입을 강화할 수 있다.

한편, 셀프리더십이 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 직무만족과 자기효능감은 중요한

심리적 매개 메커니즘으로 작용할 수 있다. 직무만족은 자신의 직무에 대한 긍정적 정서로서 이직의도를 낮추고 조직몰입을 강화하는 요인으로 알려져 있으며, 자기효능감은 직무를 성공적으로 수행할 수 있다는 자신감으로서 어려운 직무환경에서도 지속적 몰입을 가능하게 하는 심리적 자원으로 기능한다. 가족경영 중소벤처기업의 경우 조직구성원이 다양한 업무를 동시에 수행하면서 받게 되는 직무 부담과 스트레스가 상당하므로, 직무만족과 자기효능감이라는 두 심리적 자원이 셀프리더십의 효과를 매개하여 조직몰입으로 전환시키는 역할을 수행할 가능성이 높다. 그러나 가족경영 중소벤처기업 조직구성원을 대상으로 셀프리더십, 직무만족, 자기효능감, 조직몰입의 통합적 메커니즘을 실증한 연구는 매우 미흡한 실정이다.

기존 셀프리더십 연구는 주로 대기업, 공공기관, 호텔산업 등을 대상으로 진행되어 왔고(김연선 2008; 권혁률·김정배 2014), 중소벤처기업의 특수성을 고려한 연구는 상대적으로 부족하다. 또한 셀프리더십과 조직몰입의 관계에서 직무만족과 자기효능감의 매개효과를 동시에 분석한 연구도 드물며, 특히 셀프리더십의 세 하위요인인 행동 지향 전략, 자연적 보상 전략, 건설적 사고 전략의 차별적 효과를 분석한 연구는 매우 제한적이다. 이러한 연구공백을 메우기 위해 본 연구는 가족경영 비중이 높은 중소벤처기업에서 근무하는 임직원을 대상으로 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향과 그 과정에서 직무만족 및 자기효능감의 매개효과를 실증적으로 분석한다.

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다. 첫째, 셀프리더십의 세 하위요인이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한다. 둘째, 셀프리더십의 세 하위요인이 직무만족과 자기효능감에 미치는 영향을 분석한다. 셋째, 직무만족과 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한다. 넷째, 셀프리더십과 조직몰입의 관계에서 직무만족과 자기효능감의 매개효과를 검정한다. 본 연구의 분석결과는 가족경영 중소벤처기업의 인적자원관리 정책 수립과 조직구성원의 자기주도성 강화 방안 도출에 학문적·실무적 시사점을 제공할 것으로 기대된다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제Ⅱ장에서는 셀프리더십, 조직몰입, 직무만족, 자기효능감 및 가족경영 중소벤처기업에 관한 이론적 배경과 선행연구를 검토하고 연구가설을 설정한다. 제Ⅲ장에서는 연구모형과 변수의 조작적 정의, 측정도구, 연구표본, 분석방법 등 연구설계를 제시한다. 제Ⅳ장에서는 실증분석 결과를 제시하며, 표본의 인구통계학적 특성, 요인분석 및 신뢰도 검증, 상관관계 분석, 가설검정 결과를 차례로 보고한다. 마지막으로 제Ⅴ장에서는 연구결과를 요약하고 시사점과 한계, 그리고 향후 연구 방향을 제시한다.

Ⅱ. 이론적 배경 및 가설설정

1. 셀프리더십

셀프리더십(self-leadership)은 조직구성원이 자신의 행동, 인지, 동기를 스스로 통제하고 관

리함으로써 자기에게 영향력을 행사하는 자기영향력의 한 형태이다. 이는 외부의 통제와 보상에 의존하는 전통적 관리 패러다임에서 벗어나 조직구성원 스스로 자신의 직무에 대한 동기와 방향성을 형성한다는 점에서 자율적 인적자원관리 모델의 핵심 개념으로 자리잡았다. 권혁률·김정매(2014)는 셀프리더십이 직무수행 과정에서 자신의 행동을 자기관찰하고 목표를 설정하며, 자기보상과 자기처벌, 자기암시 등을 통해 자기주도적으로 직무를 수행하는 종합적 역량임을 지적하였다.

셀프리더십은 일반적으로 행동 지향 전략(behavior-focused strategies), 자연적 보상 전략(natural reward strategies), 건설적 사고 전략(constructive thought pattern strategies)의 세 하위요인으로 구분된다. 행동 지향 전략은 조직구성원이 자기관찰, 자기목표설정, 자기보상, 자기처벌, 자기암시를 통해 자신의 행동을 직접 관리하는 전략이며, 자연적 보상 전략은 직무 자체에서 즐거움과 의미를 발견하여 내재적 동기를 형성하는 전략이고, 건설적 사고 전략은 부정적 사고를 긍정적으로 전환하고 자기대화와 정신적 시뮬레이션을 통해 인지 패턴을 건설적으로 재구성하는 전략이다. 이 세 가지 하위요인은 각각 행동, 동기, 인지의 세 차원에서 자기관리를 가능하게 함으로써 조직구성원의 자기주도성을 종합적으로 강화한다.

중소벤처기업과 같이 조직 규모가 작고 조직구성원이 다중 직무를 자기주도적으로 수행해야 하는 환경에서는 셀프리더십이 더욱 중요한 역량으로 기능한다. 대기업과 달리 표준화된 업무 매뉴얼과 위계적 통제 시스템이 충분히 갖추어지지 않은 중소기업의 조직구성원은 스스로 직무를 정의하고 수행 방식을 결정해야 하는 경우가 빈번하다. 가족경영 중소기업의 경우 의사결정의 신속성과 자율성이 강조되는 만큼 조직구성원의 자기주도적 직무수행 역량이 조직성과를 좌우하는 핵심 요인이 된다. 따라서 가족경영 중소기업의 인적자원관리에서 셀프리더십의 함양과 강화는 매우 중요한 전략적 과제로 인식되고 있다.

셀프리더십에 관한 선행연구는 다양한 조직 맥락에서 그 효과성을 검증해 왔다. 이대근(2017)은 IT기업 엔지니어와 컨설턴트를 대상으로 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향을 실증하였으며, 김연선(2008)은 특급호텔 종사자를 대상으로 셀프리더십이 팀워크, 자기효능감, 직무만족, 조직몰입, 직무성과에 긍정적 영향을 미친다는 점을 보고하였다. 권혁률·김정매(2014)는 호텔 직원의 셀프리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 유의한 양(+)의 영향을 미친다는 점을 밝혔다. 이러한 선행연구는 셀프리더십이 다양한 조직 맥락에서 조직구성원의 직무성과와 조직몰입을 강화하는 핵심 요인임을 일관되게 시사한다.

2. 조직몰입

조직몰입(organizational commitment)은 조직구성원이 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직을 위해 노력하려는 의지를 가지며 조직에 지속적으로 남고자 하는 강한 욕구를 의미한다. 조직몰입은 직무만족과 더불어 조직 내 조직구성원의 태도를 밝혀내고 이해하는 연구에서 전통적으로 자주 언급되어 온 개념으로, 조직구성원의 업무 성과를 높이는 중요한 요인으로서 다양한 산업군에서 연구되어 왔다. 조직몰입에 대한 정의는 연구자에 따라 다양하게 제시되어 왔는데, 조직에 대한 열정을 가지고 충성하고자 하는 의지, 또는 조직과 조직의 목표에 대해 가지는 심리적 애착 등으로 정의되고 있다.

조직몰입에 관한 연구 흐름을 살펴보면, 일반적으로 적용되는 개념을 정리하여 정서적 몰입(affective commitment), 규범적 몰입(normative commitment), 지속적 몰입(continuance commitment)의 세 가지 차원으로 분류하고 있다. 정서적 몰입은 조직구성원이 조직에 대한 애착을 스스로 형성하여 조직에 오랜 기간 소속되어 있기를 원하는 것이며, 규범적 몰입은 조직 내에서 경험한 기억으로 인해 조직에 대한 의무감이 발생하여 조직구성원으로 남고자 하는 것이고, 지속적 몰입은 조직으로부터의 합리적 보상으로 인해 조직구성원으로 남고자 하는 것을 의미한다.

이러한 조직몰입에 관한 연구들은 다차원적 측정과 단일차원 측정이 함께 이루어지고 있다. 그러나 다차원적 측정으로 조직몰입을 이해하려는 연구는 연구모형이 복잡하고 조직몰입을 여러 차원으로 구분하여 연구하는 것의 실익이 적기 때문에, 조직몰입을 단일차원으로 보고 측정하는 연구가 더 많은 편이다. 본 연구도 이러한 측면을 고려하여 조직몰입을 단일차원으로 규정하고, 조직구성원이 조직에 대해 갖는 심리적 애착과 동일시의 정도로 정의한다.

조직 내 조직구성원이 가지는 심리적·행동적 태도인 조직몰입은 조직구성원의 심리상태를 이해하고 조직성과에 긍정적 영향을 미치게 하기 위해 꾸준히 연구되어 왔다. 조직몰입이 조직성과를 높이고 환경 변화에 보다 잘 적응하도록 해 준다는 긍정적 측면이 주목받으면서 조직성과의 선행요인으로 많은 연구가 이루어져 왔으며, 호텔산업 종사자나 다국적기업 종사자 등 특정 산업군에서 조직몰입이 어떠한 역할을 하는지에 대한 연구도 다양하게 진행되어 왔다. 가족경영 중소벤처기업의 경우 핵심 인력의 유지가 조직 지속가능성의 중요한 변수이므로, 조직몰입을 강화하는 선행요인을 규명하는 일이 더욱 중요하다.

3. 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 조직구성원이 자신의 직무에 대해 갖는 긍정적·정서적 평가로, 조직성과 관련 변수 중에서도 가장 광범위하게 연구되어 온 개념이다. 직무만족은 직무환경에서 형성되는 만족 상태로, 조직구성원의 태도, 행동, 성과에 영향을 미치는 핵심 선행요인으로 알려져 있다. 직무만족이 높은 조직구성원은 결근율과 이직률이 낮고, 직무성과와 조직시민행동이 높으며, 조직에 대한 정서적 애착이 강한 것으로 일관되게 보고되고 있다.

선행연구는 셀프리더십이 직무만족을 높인다는 일관된 결과를 보고하고 있다. 송정수·양필석(2008)은 셀프리더십과 혁신행동 사이에서 직무만족이 유의한 매개효과를 가짐을 밝혔으며, 김연선(2008)은 셀프리더십이 직무만족과 조직몰입에 양(+)의 영향을 미친다는 점을 실증하였다. 권혁률·김정매(2014) 또한 셀프리더십이 호텔 종사원의 조직몰입과 조직시민행동에 긍정적 영향을 미치는 과정에서 직무만족이 중요한 심리적 자원으로 기능함을 보고하였다. 이는 셀프리더십을 발휘하는 조직구성원이 자기주도적으로 직무를 수행하는 과정에서 직무에 대한 통제감과 의미감을 형성하고, 이러한 긍정적 직무경험이 직무만족으로 전환되는 메커니즘을 시사한다.

특히 가족경영 중소벤처기업의 조직구성원은 다양한 직무를 동시에 수행하는 환경적 특성상 직무만족 형성에 셀프리더십의 영향이 더욱 클 것으로 예상된다. 표준화된 직무체계와

명확한 권한 위임이 부족한 중소벤처기업에서 조직구성원이 직무만족을 느끼기 위해서는 스스로 직무를 정의하고 의미를 발견하며 자기관리적 보상 체계를 구축하는 셀프리더십 역량이 필수적이기 때문이다.

4. 자기효능감

자기효능감(self-efficacy)은 특정 과제를 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 신념을 의미한다. 자기효능감이 높은 조직구성원은 어려운 직무환경에서도 좌절하지 않고 지속적으로 목표를 추구하며, 부정적 상황에 대한 대처 능력이 우수하다는 점이 다수의 선행연구에서 확인되어 왔다. 자기효능감은 단순한 능력 평가를 넘어 직무수행 과정에서 발생하는 도전과 어려움을 극복하는 심리적 자원으로 기능하며, 이를 통해 조직구성원의 직무성과와 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다.

선행연구는 셀프리더십이 자기효능감을 형성·강화하는 핵심 선행요인임을 일관되게 보고하고 있다. 박충화(2017)는 셀프리더십이 자기효능감과 조직몰입에 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있음을 밝혔으며, 김연선(2008)도 셀프리더십이 자기효능감을 매개로 조직성과에 긍정적 영향을 준다는 점을 실증하였다. 특히 직무 자체에서 동기를 발견하는 자연적 보상 전략은 자기효능감 형성에 직접적 영향을 미친다고 알려져 있다. 이는 셀프리더십의 자기관리적 직무수행 과정에서 조직구성원이 작은 성공 경험을 누적하면서 자신의 능력에 대한 신념을 강화하는 메커니즘을 시사한다.

가족경영 중소벤처기업의 조직구성원은 제한된 자원 환경에서 다양한 도전적 과제에 직면하므로 자기효능감의 중요성이 더욱 크다. 자기효능감이 높은 조직구성원은 직무 부담과 스트레스 상황에서도 적극적으로 대처하고 지속적으로 직무에 몰입할 수 있는 심리적 회복력을 보유하기 때문이다. 또한 자기효능감은 직무수행 과정에서 발생하는 학습기회를 통해 점진적으로 강화되는 동태적 특성을 가지고 있어, 셀프리더십을 통한 자기주도적 직무경험의 누적이 자기효능감 형성에 결정적 역할을 수행한다.

5. 가족경영 중소벤처기업과 셀프리더십

가족경영(family management)은 창업자 또는 그 가족이 기업의 소유와 경영에 동시에 참여하면서 의사결정과 경영 방향에 결정적 영향력을 행사하는 경영 형태를 의미한다. 한국 중소벤처기업은 창업 초기 단계에서 가족구성원이 핵심 경영진과 주요 인력으로 참여하는 경우가 일반적이며, 성장 과정에서도 가족 중심의 의사결정 구조와 조직문화가 지속되는 경향이 있다. 이러한 가족경영 중소벤처기업은 의사결정의 신속성, 장기적 관점의 경영, 강한 책임의식, 가족 간 신뢰 기반의 협력 등 고유의 강점을 보유한다.

그러나 가족경영 중소벤처기업은 인적자원관리 측면에서 특수한 도전 과제에 직면한다. 첫째, 가족구성원과 비가족구성원 간 역할 구분과 권한 위임의 모호성이 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 둘째, 가족 중심 의사결정 구조는 비가족구성원의 자율적 직무수행 기회를 제한할 수 있어, 셀프리더십 발휘 환경 조성이 어려울 수 있

다. 셋째, 가족경영 중소벤처기업은 대기업에 비해 체계적 인적자원개발 시스템이 미흡하여, 조직구성원의 셀프리더십 함양을 위한 별도의 노력이 요구된다.

이러한 도전 과제에도 불구하고 가족경영 중소벤처기업에서 조직구성원의 셀프리더십은 더욱 중요한 의미를 갖는다. 한정된 인적자원으로 다양한 업무를 효과적으로 수행해야 하는 환경에서 셀프리더십은 조직성과의 핵심 동인으로 기능한다. 또한 셀프리더십이 강한 조직 구성원은 가족 중심 의사결정 구조의 제약 속에서도 자기주도적 직무수행을 통해 조직 목표 달성에 기여하면서 조직과의 정서적 일체감을 형성할 수 있다. 따라서 가족경영 중소벤처기업의 지속가능한 성장을 위해서는 조직구성원의 셀프리더십을 함양·강화하는 인적자원관리 정책이 필수적이라 할 수 있다.

6. 가설설정

1) 셀프리더십과 조직몰입

셀프리더십을 통해 조직구성원은 조직의 상황에 맞추어 직무를 수행하거나 내면적 동기에 기반하여 자기관리를 지속하며, 환경을 자신에게 유리하게 조정해 나간다. 또한 직무 수행 과정에서 발생하는 바람직하지 못한 경험을 자기지각·자기판단을 통해 사전에 방지함으로써 직무 효율성을 높일 수 있다(권혁률·김정매 2014). 셀프리더십이 강한 조직구성원은 자신의 능력을 충분히 활용하면서 기쁨과 신뢰를 형성하고, 보다 나은 미래를 지향하면서 직무를 긍정적으로 수행하게 되며, 이러한 자기관리적 직무수행은 조직에 대한 심리적 애착과 동일시, 즉 조직몰입으로 이어질 수 있다(이대근 2017). 가족경영 중소벤처기업의 조직구성원이 셀프리더십을 발휘하는 경우, 조직의 한정된 자원과 위계적 의사결정 구조 속에서도 자기주도적 직무수행을 통해 조직 목표 달성에 기여하면서 조직에 대한 정서적 일체감을 형성하게 된다. 따라서 본 연구는 다음과 같이 가설을 설정한다.

[가설 1] 셀프리더십은 조직몰입에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 1-1] 행동 지향 요인은 조직몰입에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 1-2] 자연적 보상 요인은 조직몰입에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 1-3] 건설적 사고 요인은 조직몰입에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

2) 셀프리더십과 직무만족

셀프리더십이 높은 조직구성원은 스스로 직무 목표를 설정하고 반복적 실수를 줄이려 노력하며, 자기 직무에 대한 만족감을 형성한다. 특히 중소벤처기업과 같이 조직 규모가 작고 1인이 수행하는 직무의 범위가 넓은 환경에서는 자기관리·자기동기부여 역량이 직무만족 형성에 결정적 영향을 미친다. 송정수·양필석(2008), 김연선(2008) 등의 선행연구는 셀프리더십이 직무만족에 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있음을 일관되게 보고하고 있다. 따라서 본 연

구는 다음과 같이 가설을 설정한다.

[가설 2] 셀프리더십은 직무만족에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 2-1] 행동 지향 요인은 직무만족에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 2-2] 자연적 보상 요인은 직무만족에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 2-3] 건설적 사고 요인은 직무만족에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

3) 셀프리더십과 자기효능감

셀프리더십이 강한 조직구성원은 자기관찰·자기목표설정·자기보상 등을 통해 직무수행에 대한 통제감을 형성하고, 이는 자신의 능력에 대한 신념인 자기효능감의 강화로 이어진다. 박충화(2017), 김연선(2008) 등은 셀프리더십이 자기효능감 형성의 핵심 선행요인임을 실증하였다. 본 연구는 셀프리더십의 세 하위요인이 모두 자기효능감 형성에 긍정적 영향을 미친다고 보고 다음과 같이 가설을 설정한다.

[가설 3] 셀프리더십은 자기효능감에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 3-1] 행동 지향 요인은 자기효능감에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 3-2] 자연적 보상 요인은 자기효능감에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 3-3] 건설적 사고 요인은 자기효능감에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

4) 직무만족 및 자기효능감과 조직몰입

직무만족과 자기효능감은 조직몰입의 핵심 선행요인으로 다수의 선행연구에서 확인되어 왔다. 직무만족이 높은 조직구성원은 조직에 대한 정서적 애착과 지속적 헌신 의지가 강하며(권혁률·김정배 2014), 자기효능감이 높은 조직구성원은 어려운 직무환경에서도 조직목표 달성을 위해 지속적으로 노력하는 경향을 보인다. 가족경영 중소벤처기업의 경우 직무만족과 자기효능감이라는 두 심리적 자원이 조직몰입을 강화하는 핵심 동인으로 기능할 가능성이 높다. 본 연구는 이러한 선행연구를 토대로 다음과 같이 가설을 설정한다.

[가설 4] 직무만족은 조직몰입에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 5] 자기효능감은 조직몰입에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

5) 직무만족과 자기효능감의 매개효과

셀프리더십이 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 직무만족과 자기효능감은 중요한 심리적 매개 메커니즘으로 작용할 수 있다. 즉, 셀프리더십을 발휘하는 조직구성원은 자기주도적 직무수행을 통해 직무만족과 자기효능감을 형성하고, 이러한 긍정적 심리상태는 다시 조직에 대한 몰입으로 전환된다. 송정수·양필석(2008)은 셀프리더십이 혁신행동에 미치는 영향에서 직무만족의 매개효과를, 박충화(2017)는 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향에서 자기

효능감의 매개효과를 각각 실증하였다. 따라서 본 연구는 다음과 같이 가설을 설정한다.

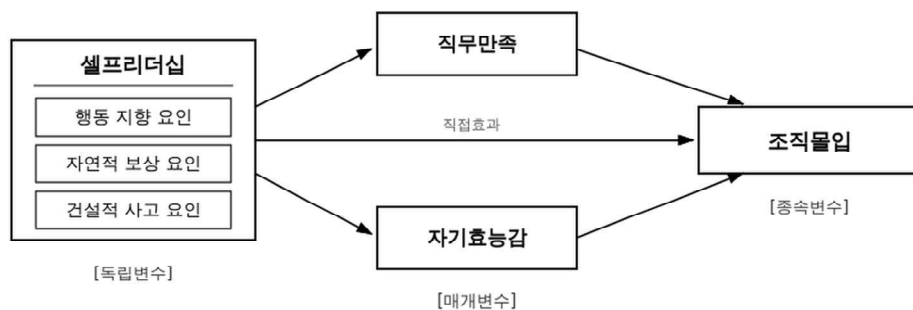
[가설 6] 셀프리더십과 조직몰입 사이에서 직무만족은 매개효과를 가질 것이다.

[가설 7] 셀프리더십과 조직몰입 사이에서 자기효능감은 매개효과를 가질 것이다.

III. 연구설계

1. 연구모형

본 연구는 가족경영 비중이 높은 중소벤처기업에서 근무하는 임직원의 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고, 그 과정에서 직무만족과 자기효능감이 매개 역할을 수행하는지를 규명한다. 독립변수는 셀프리더십(행동 지향 요인, 자연적 보상 요인, 건설적 사고 요인), 매개변수는 직무만족과 자기효능감, 종속변수는 조직몰입으로 설정하였다. 인구통계학적 변수인 근로계약형태, 성별, 연령, 학력, 직급, 근무년수, 연소득 등은 통제변수로 활용하였다. 본 연구의 연구모형은 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구모형

2. 변수의 조작적 정의

1) 셀프리더십

본 연구에서 셀프리더십은 가족경영 중소벤처기업 임직원이 자신의 행동, 동기, 인지를 스스로 관리하여 자기주도적으로 직무를 수행하는 역량으로 정의한다. 셀프리더십은 행동 지향 전략, 자연적 보상 전략, 건설적 사고 전략의 세 하위요인으로 구분하였다. 행동 지향 전략은 자기관찰, 자기목표설정, 자기보상, 자기처벌, 자기암시 등을 통해 자신의 행동을 직접

관리하는 전략이며, 자연적 보상 전략은 직무 자체에서 즐거움과 의미를 발견하는 전략이고, 건설적 사고 전략은 부정적 사고를 긍정적으로 전환하고 자기대화를 통해 인지 패턴을 재구성하는 전략이다.

2) 직무만족

본 연구에서 직무만족은 가족경영 중소벤처기업 임직원이 자신의 직무에 대해 가지는 긍정적인 정서나 태도로 정의한다. 직무만족이 높은 조직구성원은 자신의 직무에 만족감을 느끼고, 직무수행에서 성취감을 형성하며, 자신의 지식과 능력을 충분히 발휘한다고 인식하고, 업무수행을 통해 자신감을 형성한다.

3) 자기효능감

본 연구에서 자기효능감은 가족경영 중소벤처기업 임직원이 자신에게 주어진 직무를 수행하기 위해 스스로에 대해 자신감을 가지는 태도나 생각으로 정의한다. 자기효능감이 높은 조직구성원은 어려운 일에 부딪혔을 때 극복할 수 있다고 확신하고, 중요시하는 것을 얻을 능력이 있다고 생각하며, 다양한 종류의 어려운 일을 잘 할 수 있다고 확신하고, 상황이 좋지 않아도 해결할 수 있는 힘이 있다고 인식한다.

4) 조직몰입

본 연구에서 조직몰입은 가족경영 중소벤처기업 임직원이 자기 자신을 조직과 동일시하고 조직의 목표 달성을 위해 스스로 노력하는 의지로 정의한다. 조직몰입이 높은 조직구성원은 자신이 소속된 회사에 강한 소속감을 느끼고, 회사에 대해 깊은 애착을 가지며, 회사가 개인적으로 매우 큰 의미가 있다고 생각하고, 회사에 대해 깊은 유대감을 느낀다.

3. 측정도구와 설문지의 구성

본 연구는 선행연구에 기반한 검증된 측정문항을 활용하여 각 변수를 측정하였다. 셀프리더십은 김남환(2019), 이봉휘(2022), 이동훈(2024)의 측정도구를 활용하여 행동 지향 전략 5문항, 자연적 보상 전략 5문항, 건설적 사고 전략 4문항으로 총 14개 문항으로 측정하였다. 직무만족은 김태균(2023), 김성모(2024)의 측정도구를 활용하여 4문항으로, 자기효능감은 문유석·허용훈(2010), 임광민(2020), 정행로(2021)의 측정도구를 활용하여 6문항으로, 조직몰입은 구인성(2021), 이장범(2023)의 측정도구를 활용하여 4문항으로 측정하였다. 모든 측정문항은 리커트 5점 척도로 평가하였으며, 인구통계학적 특성은 근로계약형태, 성별, 연령, 학력, 직급, 근무년수, 연소득의 7개 문항으로 측정하였다.

<표 1> 설문지의 구성

유형	변수	하위변수	문항 수	출처
독립변수	셀프리더십	행동 지향 전략 자연적 보상 전략 건설적 사고 전략	14	김남환(2019), 이봉휘(2022), 이동훈(2024)
매개변수	직무만족	-	4	김태균(2023), 김성모(2024)
	자기효능감	-	6	문유석(2010), 임광민(2020), 정행로(2021)
종속변수	조직몰입	-	4	구인성(2021), 이장범(2023)
통제변수	인구통계학적 특성	근로계약형태, 성별, 연령, 학력, 직급, 근무년수, 연소득	7	
계			35	

4. 연구표본과 분석방법

본 연구는 서울과 경기 지역에 소재한 중소벤처기업 임직원을 대상으로 2025년 2월부터 약 1개월간 대면과 비대면 설문조사를 병행하여 자료를 수집하였다. 설문조사 대상 기업은 가족경영 형태가 일반적인 중소벤처기업으로, 한국 중소벤처기업의 산업적 특성을 잘 반영하는 표본을 확보하기 위해 업종과 규모를 고려하여 다양하게 선정하였다. 회수된 설문지 중 불성실 응답을 제외한 247부를 최종 분석에 활용하였다. 수집된 자료는 SPSS 통계 패키지를 활용하여 처리하였으며, 분석 절차는 다음과 같다. 첫째, 표본의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였고, 신뢰도는 Cronbach's α 계수로 확인하였다. 셋째, 변수 간 상관관계를 분석하기 위해 Pearson 상관분석을 실시하였다. 넷째, 가설검정을 위해 다중회귀분석을 실시하였으며, 셀프리더십과 조직몰입 사이에서 직무만족과 자기효능감의 매개효과를 검증하기 위해 3단계 매개회귀분석을 실시하였다.

IV. 실증분석 결과

1. 표본의 인구통계학적 특성

설문 대상자의 인구통계학적 특성을 빈도분석한 결과는 <표 2>와 같다. 근로형태는 정규

직 239명(96.8%), 비정규직 8명(3.2%)이었으며, 성별은 남성 154명(62.3%), 여성 93명(37.7%)으로 남성의 비중이 다소 높았다. 연령대는 20~30세 193명(78.1%), 31~40세 20명(8.1%), 41~50세 24명(9.7%), 51세 이상 10명(4.1%)으로 비교적 젊은 연령층이 주를 이루고 있었으며, 이는 중소벤처기업의 인력 구성 특성을 반영하고 있다. 학력은 고졸 88명(35.6%), 전문대 재학/졸업 46명(18.6%), 대학교 재학/졸업 40명(16.2%), 대학원 이상 73명(29.6%)이었다. 직급, 근무년수, 연소득 등의 분포는 가족경영 중소벤처기업의 일반적 인구구성과 부합하는 양상을 보였다.

<표 2> 표본의 인구통계학적 특성

구분	항목	빈도(명)	백분율(%)	계
근로형태	정규직 / 비정규직	239 / 8	96.8 / 3.2	247명(100%)
성별	남성 / 여성	139 / 108	56.3 / 43.7	247명(100%)
연령대	20~30세 / 31~40세 / 41~50세 / 51세 이상	193 / 20 / 24 / 10	78.1 / 8.1 / 9.7 / 4.1	247명(100%)
학력	고졸 / 전문대 / 대학교 / 대학원 이상	88 / 46 / 40 / 73	35.6 / 18.6 / 16.2 / 29.6	247명(100%)

2. 요인분석 및 신뢰도 검증

측정도구의 타당성을 검정하기 위해 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 셀프리더십의 14개 측정문항은 행동 지향 요인, 자연적 보상 요인, 건설적 사고 요인의 세 요인으로 추출되었으며 각 요인적재치가 0.5 이상으로 나타나 구성개념의 타당성이 확보되었다. 직무만족, 자기효능감, 조직몰입의 측정문항도 각각 단일 차원으로 추출되어 타당성을 입증하였다. 측정변수의 일관성을 파악하기 위한 Cronbach's α 계수를 측정한 결과, 셀프리더십 각 요인별 0.724, 0.877, 0.793, 직무만족 0.760, 자기효능감 0.812, 조직몰입 0.841로 모두 0.7 이상으로 나타나 내적 일관성이 확보되었다. 따라서 본 연구의 측정도구는 실증분석을 위한 타당성과 신뢰성을 충분히 갖추고 있는 것으로 판단된다.

3. 상관관계 분석

본 연구는 변수 간 Pearson 상관관계를 분석하였고, 그 결과는 <표 3>과 같다. 셀프리더십의 세 하위요인과 직무만족, 자기효능감, 조직몰입 사이 각각 유의한 양(+)의 상관관계가 나타났다. 직무만족 및 자기효능감과 조직몰입 사이에도 유의한 양(+)의 상관관계가 확인되었다. 분산팽창요인(VIF)으로 측정한 다중공선성은 모두 2.0 이하로 나타나 다중공선성 문제가 없음을 확인하였다. 이는 본 연구의 다중회귀분석이 분석방법적 타당성을 확보하고 있음을 의미한다.

<표 3> 변수 간 상관관계 분석 결과

변수	행동지향	자연적 보상	건설적 사고	직무만족	자기효능감	조직몰입
행동지향	1					
자연적 보상	0.279***	1				
건설적 사고	0.334***	0.536***	1			
직무만족	0.421***	0.295***	0.505***	1		
자기효능감	0.338***	0.190***	0.321***	0.491***	1	
조직몰입	0.322***	0.539***	0.612***	0.425***	0.322***	1

주) ***, **, *는 각각 $p < .01$, $p < .05$, $p < .10$ 수준에서 유의함.

4. 가설검정

1) 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향(가설 1)

셀프리더십의 세 하위요인이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 다중회귀분석 결과는 <표 4>와 같다. 분석 결과의 설명력인 R^2 은 0.163으로 나타났고, 회귀모형도 유의함을 확인하였다($F=15.780$, $p=0.000$). 셀프리더십의 하위요인 중 행동 지향 요인($\beta=0.261$, $p<0.001$)과 건설적 사고 요인($\beta=0.240$, $p<0.001$)이 조직몰입에 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있었으나, 자연적 보상 요인($\beta=-0.011$, n.s.)은 유의한 영향을 미치지 않았다. 따라서 [가설 1-1]과 [가설 1-3]은 채택되었고, [가설 1-2]는 기각되었으며, [가설 1]은 부분 채택되었다. 이는 가족경영 중소벤처기업 조직구성원의 자기관찰·목표설정 등 행동 지향적 자기관리와 긍정적 사고로의 인지 전환이 조직몰입을 강화하는 핵심 동인임을 의미한다.

<표 4> 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향

변수	B	표준오차	β	t(p)
(상수)	0.931	0.378	-	2.464(.014)
행동 지향 요인	0.271	0.065	0.261***	4.156(.000)
자연적 보상 요인	-0.015	0.098	-0.011	-0.158(.875)
건설적 사고 요인	0.315	0.094	0.240***	3.357(.001)

$R^2 = 0.404$ $\text{Adj } R^2 = 0.153$ $F = 15.780$ $p = 0.000$

주) ***, **, *는 각각 $p < .01$, $p < .05$, $p < .10$ 수준에서 유의함.

2) 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향(가설 2)

셀프리더십의 세 하위요인이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 다중회귀분석 결과는 <표 5>와 같다. 분석 결과의 설명력인 R^2 은 0.327로 나타났고, 회귀모형도 유의하였다($F=39.307$, $p=0.000$). 셀프리더십의 하위요인 중 행동 지향 요인($\beta=0.285$, $p<0.001$)과 건설적 사고 요인($\beta=0.413$, $p<0.001$)이 직무만족에 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있었으나, 자연적 보상 요인($\beta=-0.006$, n.s.)은 유의한 영향을 미치지 않았다. 따라서 [가설 2-1]과 [가설 2-3]은 채택되었고, [가설 2-2]는 기각되었으며, [가설 2]는 부분 채택되었다. 특히 건설적 사고 요인의 영향력이 가장 크게 나타났는데, 이는 가족경영 중소벤처기업의 조직구성원이 다양한 도전과 불확실성에 직면할 때 긍정적 인지 전환과 자기대화 전략이 직무만족 형성에 핵심적 역할을 한다는 점을 시사한다.

<표 5> 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향

변수	B	표준오차	β	t(p)
(상수)	0.763	0.298	-	2.556(.011)
행동 지향 요인	0.261	0.052	0.285***	5.064(.000)
자연적 보상 요인	-0.007	0.078	-0.006	-0.093(.926)
건설적 사고 요인	0.477	0.074	0.413***	6.441(.000)

$R^2 = 0.327$ $\text{Adj } R^2 = 0.318$ $F = 39.307$ $p = 0.000$

주) ***, **, *는 각각 $p<.01$, $p<.05$, $p<.10$ 수준에서 유의함.

3) 셀프리더십이 자기효능감에 미치는 영향(가설 3)

셀프리더십의 세 하위요인이 자기효능감에 미치는 영향을 분석한 다중회귀분석 결과는 <표 6>과 같다. 분석 결과의 설명력인 R^2 은 0.445로 나타났고, 회귀모형도 유의하였다($F=65.020$, $p=0.000$). 셀프리더십의 하위요인 중 행동 지향 요인($\beta=0.101$, $p<0.05$), 자연적 보상 요인($\beta=0.282$, $p<0.001$), 건설적 사고 요인($\beta=0.427$, $p<0.001$) 모두 자기효능감에 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있었다. 따라서 [가설 3-1], [가설 3-2], [가설 3-3] 모두 채택되었으며, [가설 3]은 전체 채택되었다. 이는 셀프리더십의 세 하위요인 모두가 가족경영 중소벤처기업 조직구성원의 자기효능감 형성에 중요한 선행요인임을 의미한다. 특히 자연적 보상 요인이 직무만족과 조직몰입에는 직접적 영향을 미치지 않지만 자기효능감에는 강한 영향을 미친다는 점은 주목할 만하다.

<표 6> 셀프리더십이 자기효능감에 미치는 영향

변수	B	표준오차	β	t(p)
(상수)	1.076	0.207	-	5.192(.000)
행동 지향 요인	0.070	0.036	0.101**	1.970(.050)
자연적 보상 요인	0.266	0.054	0.282***	4.938(.000)
건설적 사고 요인	0.377	0.051	0.427***	7.341(.000)
$R^2 = 0.445$ $\text{Adj } R^2 = 0.438$ $F = 65.020$ $p = 0.000$				

주) ***, **, *는 각각 $p < .01$, $p < .05$, $p < .10$ 수준에서 유의함.

4) 직무만족과 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향(가설 4, 가설 5)

직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무만족($\beta=0.491$, $p<0.001$)이 조직몰입에 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다($R^2=0.241$, $F=77.969$, $p=0.000$). 따라서 [가설 4]는 채택되었다. 또한 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 자기효능감($\beta=0.322$, $p<0.001$) 역시 조직몰입에 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다($R^2=0.104$, $F=28.292$, $p=0.000$). 따라서 [가설 5]도 채택되었다. 두 매개변수 중 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향력의 크기가 자기효능감의 영향력보다 더 크다는 점은, 가족경영 중소벤처기업의 조직몰입 강화에서 직무 자체에 대한 만족감 형성이 가장 핵심적 요소임을 시사한다.

5) 셀프리더십과 조직몰입 사이 직무만족의 매개효과(가설 6)

셀프리더십과 조직몰입 사이에서 직무만족의 매개효과를 검정하기 위해 Baron and Kenny(1986)의 3단계 매개회귀분석을 실시하였고, 그 결과는 <표 7>과 같다. 1단계에서 행동지향 요인($\beta=0.285$, $p<0.001$)과 건설적 사고 요인($\beta=0.413$, $p<0.001$)이 매개변수인 직무만족에 유의한 영향을 미쳤다. 2단계에서 행동지향 요인($\beta=0.261$, $p<0.001$)과 건설적 사고 요인($\beta=0.240$, $p<0.001$)이 종속변수인 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤다. 3단계에서 매개변수인 직무만족($\beta=0.392$, $p<0.001$)을 추가한 결과, 행동지향 요인의 회귀계수가 $\beta=0.149$ ($p<0.05$)로 감소하였으며, 건설적 사고 요인은 유의하지 않게 나타났다. 이는 행동지향 요인과 조직몰입 사이에서 직무만족이 부분매개효과를 가지고 있음을 의미한다. 따라서 [가설 6]은 행동지향 요인에 한해 부분 채택되었다.

<표 7> 셀프리더십과 조직몰입 간 직무만족의 매개효과

독립변수	1단계 (종속변수: 직무만족)	2단계 (종속변수: 조직몰입)	3단계 (종속변수: 조직몰입)
행동 지향 요인	0.285*** (5.064)	0.261*** (4.156)	0.149** (2.411)
자연적 보상 요인	-0.006 (-0.093)	-0.011 (-0.158)	-0.009 (-0.133)
건설적 사고 요인	0.413*** (6.441)	0.240*** (0.357)	0.078 (1.079)
직무만족(매개변수)	-	-	0.392*** (5.835)
R ²	0.327	0.163	0.266
F(p)	39.307 (.000)	15.780 (.000)	21.955 (.000)

주 1) 괄호 안의 수치는 t값임.

2) ***, **, *는 각각 $p < .01$, $p < .05$, $p < .10$ 수준에서 유의함.

6) 셀프리더십과 조직몰입 사이 자기효능감의 매개효과(가설 7)

셀프리더십과 조직몰입 사이에서 자기효능감의 매개효과를 검정한 결과는 <표 8>과 같다. 1단계에서 행동 지향 요인($\beta=0.101$, $p<0.05$), 자연적 보상 요인($\beta=0.282$, $p<0.001$), 건설적 사고 요인($\beta=0.427$, $p<0.001$) 모두 매개변수인 자기효능감에 유의한 양(+)의 영향을 미쳤다. 2 단계에서 행동 지향 요인($\beta=0.261$, $p<0.001$)과 건설적 사고 요인($\beta=0.240$, $p<0.001$)이 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤다. 3단계에서 매개변수인 자기효능감($\beta=0.175$, $p<0.05$)을 추가한 결과, 행동 지향 요인($\beta=0.243$, $p<0.001$)과 건설적 사고 요인($\beta=0.165$, $p<0.05$)이 유의하게 유지되었으나 회귀계수가 감소하였다. 이는 자기효능감이 행동 지향 요인과 건설적 사고 요인에 대해 부분매개효과를 가지고 있음을 의미한다. 따라서 [가설 7]은 행동 지향 요인과 건설적 사고 요인에 대해 부분 채택되었다.

<표 8> 셀프리더십과 조직몰입 간 자기효능감 매개효과

독립변수	1단계 (종속변수: 직무만족)	2단계 (종속변수: 조직몰입)	3단계 (종속변수: 조직몰입)
행동 지향 요인	0.101** (1.970)	0.261*** (4.156)	0.243*** (3.877)
자연적 보상 요인	0.282*** (4.938)	-0.011 (-0.158)	-0.060 (-0.828)
건설적 사고 요인	0.427*** (7.341)	0.240*** (3.357)	0.165** (2.108)
자기효능감(매개변수)	-	-	0.175** (2.239)
R ²	0.445	0.163	0.180
F(p)	65.020 (.000)	15.780 (.000)	13.284 (.000)

주 1) 괄호 안의 수치는 t값임.

2) ***, **, *는 각각 $p < .01$, $p < .05$, $p < .10$ 수준에서 유의함.

7) 가설검정 결과 요약

본 연구에서 설정한 7개의 연구가설과 그 하위가설에 대한 검정 결과를 종합하면 <표 9>와 같다.

<표 9> 가설검정 결과 요약

가설	검정 결과
[가설 1] 셀프리더십은 조직몰입에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분 채택
[가설 1-1] 행동 지향 요인은 조직몰입에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
[가설 1-2] 자연적 보상 요인은 조직몰입에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
[가설 1-3] 건설적 사고 요인은 조직몰입에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
[가설 2] 셀프리더십은 직무만족에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분 채택
[가설 2-1] 행동 지향 요인은 직무만족에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
[가설 2-2] 자연적 보상 요인은 직무만족에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
[가설 2-3] 건설적 사고 요인은 직무만족에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
[가설 3] 셀프리더십은 자기효능감에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
[가설 3-1] 행동 지향 요인은 자기효능감에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
[가설 3-2] 자연적 보상 요인은 자기효능감에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
[가설 3-3] 건설적 사고 요인은 자기효능감에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
[가설 4] 직무만족은 조직몰입에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
[가설 5] 자기효능감은 조직몰입에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
[가설 6] 셀프리더십과 조직몰입 사이에서 직무만족은 매개효과를 가질 것이다.	부분 채택
[가설 7] 셀프리더십과 조직몰입 사이에서 자기효능감은 매개효과를 가질 것이다.	부분 채택

V. 결론

본 연구의 목적은 가족경영 비중이 높은 중소벤처기업 조직구성원의 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고, 그 과정에서 직무만족과 자기효능감의 매개효과를 규명하는 데 있다. 본 연구는 서울과 경기 지역의 중소벤처기업 임직원을 대상으로 2025년 2월 한 달간 설문조사를 실시하여 유효표본 247부를 수집하고 SPSS 통계 패키지를 활용하여 다중회귀분석과 3단계 매개회귀분석을 실시하였다. 분석 결과는 다음과 같이 요약된다.

첫째, 셀프리더십의 하위요인 중 행동 지향 요인과 건설적 사고 요인은 조직몰입에 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있었으나, 자연적 보상 요인은 유의한 영향을 미치지 않았다. 이는 가족경영 중소벤처기업의 조직구성원이 자기관찰·자기목표설정 등 행동 지향적 자기관리와 긍정적 사고로의 인지 전환을 통해 조직에 대한 정서적 애착을 형성한다는 점을 의미한다. 둘째, 행동 지향 요인과 건설적 사고 요인은 직무만족에, 그리고 셀프리더십의 세 하위요인

모두는 자기효능감에 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있었다. 특히 자연적 보상 요인이 직무 만족에는 직접 영향을 미치지 않으나 자기효능감에는 강한 영향을 미친다는 점은 셀프리더십의 하위요인별 차별적 영향 메커니즘을 잘 보여준다. 셋째, 직무만족과 자기효능감은 모두 조직몰입에 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있었으며, 직무만족의 영향력이 자기효능감의 영향력보다 다소 크게 나타났다. 넷째, 매개효과 검증 결과 행동 지향 요인과 조직몰입 사이에서 직무만족이 부분매개효과를 가지며, 행동 지향 요인 및 건설적 사고 요인과 조직몰입 사이에서 자기효능감이 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

본 연구의 시사점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 가족경영 비중이 높은 중소벤처기업의 인적자원관리에서 조직구성원의 셀프리더십이 조직몰입을 강화하는 핵심 동인임을 실증함으로써, 가족경영 중소벤처기업이 우수 인력의 유지와 조직성과 향상을 위해 조직구성원의 자기주도성 함양에 투자할 필요성을 제시한다. 위계적 통제 중심의 전통적 인적자원관리에서 벗어나, 조직구성원의 자기관리 역량을 체계적으로 개발하고 강화하는 셀프리더십 기반 인적자원관리 모델로의 전환이 요구된다. 셀프리더십 함양을 위한 사내 교육 프로그램, 자기목표설정 및 자기보상 체계 구축, 멘토링제도 도입 등 구체적인 실천 방안이 마련되어야 한다.

둘째, 셀프리더십의 세 하위요인 중 행동 지향 요인과 건설적 사고 요인이 조직몰입에 직접적 영향을 미치는 반면, 자연적 보상 요인은 자기효능감을 매개로 간접 영향을 미친다는 점은 셀프리더십 강화 프로그램 설계 시 하위요인별 차별화된 접근이 필요함을 시사한다. 행동 지향 요인 강화를 위해서는 자기목표설정·자기관찰·자기보상 등 행동 중심의 자기관리 기법을 훈련하고, 건설적 사고 요인 강화를 위해서는 긍정적 자기대화와 정신적 시뮬레이션 등 인지적 자기관리 기법을 훈련하며, 자연적 보상 요인 강화를 위해서는 직무 자체에서 의미와 즐거움을 발견할 수 있도록 직무재설계(job redesign)와 직무충실화(job enrichment)를 동시에 추진할 필요가 있다.

셋째, 직무만족과 자기효능감의 매개효과는 가족경영 중소벤처기업이 조직구성원의 심리적 자원을 체계적으로 관리·강화함으로써 조직몰입을 한층 더 제고할 수 있음을 의미한다. 즉, 셀프리더십 함양만으로는 부족하며 그 효과가 직무만족과 자기효능감이라는 심리적 자원을 거쳐 조직몰입으로 전환되도록 하는 통합적 인적자원관리 시스템이 필요하다. 가족경영 중소벤처기업은 직무재설계, 적극적 피드백 제공, 자기효능감 강화를 위한 도전적 과제 부여, 직무성과에 대한 인정과 보상 체계 등을 통해 조직구성원의 심리적 자원을 체계적으로 강화해야 한다.

넷째, 학문적 측면에서 본 연구는 셀프리더십, 직무만족, 자기효능감, 조직몰입의 통합적 메커니즘을 가족경영 중소벤처기업이라는 산업적 맥락에서 실증한 초기 연구로서 가족기업 인적자원관리 연구에 기여한다. 기존 셀프리더십 연구가 주로 대기업, 공공기관, 호텔산업 등을 대상으로 수행된 데 비해, 본 연구는 가족경영 중소벤처기업이라는 특수한 산업적 맥락에서 셀프리더십의 통합적 효과 메커니즘을 규명함으로써 가족기업 인적자원관리 연구의 외연을 확장하였다.

다섯째, 본 연구 결과는 가족경영 중소벤처기업의 정책 결정자들에게도 유의미한 시사점을 제공한다. 정부의 중소벤처기업 지원 정책은 주로 자금 지원, 기술 개발, 시장 진출 등 외부적·물적 자원 측면에 초점이 맞추어져 왔다. 그러나 본 연구는 가족경영 중소벤처기업의 지속가능성을 결정짓는 또 다른 핵심 요인이 조직구성원의 셀프리더십과 같은 내부적·인적

자원에 있음을 시사한다. 따라서 향후 중소벤처기업 지원 정책은 기업 내부 인적자원의 자기주도성 강화와 심리적 자원 관리 역량 향상을 위한 교육 프로그램, 컨설팅, 인증제도 등을 포함하는 방향으로 확대될 필요가 있다. 이러한 통합적 인적자원개발 지원 정책은 가족경영 중소벤처기업의 인력 유지율 제고, 조직성과 향상, 나아가 한국 경제의 지속가능한 성장에 기여할 수 있다.

여섯째, 본 연구는 가족경영 중소벤처기업 경영자들에게 셀프리더십 기반 인적자원관리 체계의 구체적 실행 방안을 제시한다. 첫째, 채용 단계에서부터 셀프리더십 역량을 평가 요소로 고려하는 인재 선발 시스템을 구축할 필요가 있다. 둘째, 입사 이후에는 조직구성원의 셀프리더십 수준을 정기적으로 진단하고 개인별 개발 계획을 수립·실행하는 상시 인적자원개발 체계를 운영해야 한다. 셋째, 조직구성원이 셀프리더십을 발휘할 수 있도록 권한 위임의 범위를 확대하고, 자기주도적 직무수행에 대한 보상 체계를 구축해야 한다. 넷째, 가족경영자와 비가족구성원 간 신뢰 형성을 위한 의사소통 채널을 강화하여, 조직구성원이 자기주도적으로 의견을 개진하고 의사결정에 참여할 수 있는 조직문화를 조성해야 한다.

본 연구는 다음과 같은 한계를 지니며, 향후 연구에서 보완될 필요가 있다. 첫째, 본 연구는 서울·경기 지역 중소벤처기업으로 표본을 한정하였다는 점에서 일반화에 제약이 있다. 향후 연구는 지역적 범위를 확대하고 다양한 업종을 포괄하는 표본을 구성할 필요가 있다. 또한 본 표본이 20~30세 연령층이 78% 이상을 차지하여 연령대별 차이를 충분히 분석하지 못한 한계가 있으므로, 향후 연구에서는 연령대를 균형 있게 포함하는 표본 설계가 요구된다.

둘째, 본 연구는 가족경영 중소벤처기업이라는 산업적 맥락을 강조하였으나, 가족구성원과 비가족구성원 간 셀프리더십·조직몰입의 차이는 분석하지 못하였다. 향후 연구에서는 가족구성원과 비가족구성원의 비교, 그리고 가족기업의 세대 승계 단계(창업세대·2세대·3세대 이상)에 따른 차이를 분석하는 후속 연구가 요청된다. 가족기업의 발달 단계별로 조직구성원의 셀프리더십 발휘 양상과 조직몰입 메커니즘이 달라질 가능성이 높기 때문이다.

셋째, 본 연구는 횡단연구 방식으로 진행되어 인과관계의 강건성에 제약이 있다. 종단연구를 통해 셀프리더십과 조직몰입의 인과적 메커니즘을 보다 강건하게 규명할 필요가 있다. 특히 셀프리더십이 시간의 흐름에 따라 직무만족과 자기효능감을 매개로 조직몰입에 미치는 영향을 추적 조사함으로써, 본 연구의 실증 결과를 인과적으로 보완할 수 있을 것이다.

넷째, 본 연구는 셀프리더십을 독립변수로 설정하였으나, 가족경영 중소벤처기업의 조직문화, 가족경영자의 리더십 스타일, 가족·비가족 구성원 간 관계 역학 등이 셀프리더십 형성에 미치는 영향을 분석하는 후속 연구도 필요하다. 가족경영 중소벤처기업 특유의 조직문화적 변수와 셀프리더십의 상호작용을 규명한다면 가족기업 인적자원관리 연구의 깊이를 한층 더 심화시킬 수 있을 것이다. 다섯째, 본 연구는 자기보고식 설문조사 방식을 활용하여 공통방법편의(common method bias)의 가능성을 완전히 배제하지 못하였다. 향후 연구에서는 다양한 측정 방법과 측정 시점을 결합한 다중 자료원 접근을 통해 측정 타당성을 보다 강화할 필요가 있다.

“본 논문은 사단법인 가족기업학회 연구윤리규정을 준수하였음을 확인함.”

참고문헌

- 권혁률·김정매. 2014. “호텔 직원의 셀프리더십이 조직몰입과 조직시민 행동에 미치는 영향”. 「외식경영연구」, 제17권 제4호 : 79-102.
- 구인성. 2021. “조직구성원의 조직몰입과 이직의도에 관한 연구”. 박사학위논문. 서울벤처대학원대학교.
- 김남환. 2019. “학습조직 참여자의 셀프리더십과 직무만족 관계에서 학습지향성과LMX 매개 효과 연구”. 박사학위논문. 서울벤처대학원대학교.
- 김성모. 2024. “직무특성이 조직성과에 미치는 영향”. 박사학위논문. 서울벤처대학원대학교.
- 김연선. 2008. “셀프리더십이 팀웍과 자기효능감, 직무만족, 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향: 특급호텔 Wine and Dining Restaurant을 중심으로”. 「한국콘텐츠학회논문지」, 제9권 제7호 : 22-50.
- 김태균. 2023. “직무만족과 조직몰입에 관한 실증연구”. 박사학위논문. 서울벤처대학원대학교.
- 문유석·허용훈. 2010. “경찰조직 내의 신뢰가 경찰관의 자아효능감에 미치는 영향”. 「한국공안행정학회보」, 제19권 제1호 : 71-104.
- 박충화. 2017. “셀프리더십이 자기효능감, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”. 석사학위논문. 경희대학교 경영대학원.
- 송정수·양필석. 2008. “셀프리더십과 혁신행동과의 관계에서 직무만족의 매개효과에 관한 연구”. 「HRD연구」, 제10권 제1호 : 223-246.
- 이대근. 2017. “전문직 종사자의 성격 특성이 셀프리더십과 자기효능감을 통해 직무만족에 끼치는 영향: IT 기업 엔지니어와 컨설턴트를 대상으로”. 박사학위논문. 서울벤처대학원대학교.
- 이동훈. 2024. “중소벤처기업 조직구성원의 셀프리더십이 조직성과에 미치는 영향”. 박사학위논문. 서울벤처대학원대학교.
- 이봉희. 2022. “중소건설기업 종사자의 직무특성과 조직성과 관계 연구”. 박사학위논문. 서울벤처대학원대학교.
- 이장범. 2023. “조직몰입과 직무성과에 관한 연구”. 박사학위논문. 서울벤처대학원대학교.
- 임광민. 2020. “자기효능감과 조직성과에 관한 연구”. 박사학위논문. 서울벤처대학원대학교.
- 정행로. 2021. “자기효능감과 직무성과에 관한 연구”. 박사학위논문. 서울벤처대학원대학교.
- 중소벤처기업부·벤처기업협회. 2024. 「2024년 벤처기업정밀실태조사」.

Allen, N. J. and J. P. Meyer. 1990. “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1) : 1-18.

Allen, N. J. and J. P. Meyer. 1991. “A Three-Component Conceptualization of Organizational

- Commitment". *Human Resource Management Review*, 1 : 61-98.
- Andrew, E. C.. 1997. "Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work?". *Labour Economics*, 4(4) : 341-372.
- Bandura, A.. 1989. "Human Agency in Social Cognitive Theory". *American Psychologist*, 44(9) : 1175-1184.
- Bandura, A.. 1994. "Self-efficacy". In V. S. Ramachaudran (Ed.). *Encyclopedia of Human Behavior*, 4 : 71-81, New York: Academic Press.
- Baron, R. M. and D. A. Kenny. 1986. "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6) : 1173-1182.
- Carmeli, A., Meitar, R. and J. Weisberg. 2006. "Self-leadership Skills and Innovative Behavior at Work". *International Journal of Manpower*, 27 : 75-90.
- Chen, G., Gully, S. M. and D. Eden. 2001. "Validation of a New General Self-efficacy Scale". *Organizational Research Methods*, 4(1) : 62-83.
- Cohen, A. and R. Golan. 2007. "Predicting Absenteeism and Turnover Intentions by Past Absenteeism and Work Attitudes: An Empirical Examination of Female Employees in Long Term Nursing Care Facilities". *Career Development International*, 12(5) : 416-432.
- Locke, E. A.. 1976. "The Nature and Causes of Job Satisfaction". In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1293-1349.
- Manz, C. C.. 1986. "Self-leadership: Toward an Expanded Theory of Self-influence Processes in Organizations". *Academy of Management Review*, 11(3) : 585-600.
- Manz, C. C. and H. P. Sims. 1980. "Self-management as a Substitute for Leadership: A Social Learning Theory Perspective". *Academy of Management Review*, 5(3) 361-367.
- Mowday, R. T. and R. M. Steers. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14 : 234-247.

The Effect of Self-Leadership on Organizational Commitment in Family-Owned Small and Medium-Sized Venture Businesses: The Mediating Effects of Job Satisfaction and Self-Efficacy

Lee, Han-Jun* · Yang, Chang-Gyu**

〈Abstract〉

[Purpose] The purpose of this study is to investigate the effect of self-leadership on organizational commitment in small and medium-sized venture businesses (SMVBs), of which a majority operate under family-owned governance in Korea, and to examine the mediating effects of job satisfaction and self-efficacy in this relationship.

[Design/Methodology] A questionnaire-based survey was conducted on employees of SMVBs located in Seoul and Gyeonggi province during February 2025, and 247 valid responses were collected. Multiple regression analysis and three-step mediation regression analysis (Baron and Kenny 1986) were performed using SPSS to test the hypotheses.

[Findings] First, behavior-focused strategies and constructive thought pattern strategies of self-leadership had significant positive effects on organizational commitment, while natural reward strategies did not. Second, all three sub-factors of self-leadership had significant positive effects on self-efficacy. Third, both job satisfaction and self-efficacy had significant positive effects on organizational commitment. Fourth, job satisfaction partially mediated the relationship between behavior-focused strategies and organizational commitment, while self-efficacy partially mediated the relationship between both behavior-focused and constructive thought strategies and organizational commitment.

[Research implications] This study contributes to family business literature by empirically demonstrating that self-leadership is a critical driver of organizational commitment in family-owned SMVBs, and by clarifying the psychological mechanisms through which job satisfaction and self-efficacy mediate this relationship. The findings provide theoretical and practical implications for human resource management policies of family-owned SMVBs.

<Key Words> Family Management, Small and Medium-Sized Venture Business, Self-Leadership, Job Satisfaction, Self-Efficacy, Organizational Commitment.

* Doctoral Candidate, Department of Convergence Industry, Seoul Venture University, First Author (gombook@gmail.com)

** Professor, Department of Convergence Industry, Seoul Venture University, Corresponding Author (cozlove@svu.ac.kr)