

## 직무만족을 매개로하여 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향 : 국내의 금형기업체 대상으로

이진성 (서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사과정)<sup>1)</sup> 황찬규 (서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수)<sup>2)</sup>  
명호 (서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사)

### 국 문 요 약

본 연구는 국내의 금형 관련 기업체에 근무하는 종사자들을 대상으로 직무만족을 매개로 하여 셀프리더십이 조직몰입에 영향을 미치는지를 규명하는 것에 그 목적이 있다. 국내의 금형 관련 기업체에 근무하는 종사자들을 대상으로 3개월의 기간 동안 설문지를 온라인으로 표집 하였다. 응답한 설문지는 총 209부로 모두 최종 분석에 사용하였으며, 측정도구는 셀프리더십, 조직몰입, 직무만족으로 설문지를 구성하여 사용하였다. 통계분석은 SPSS 21.0 프로그램으로 실시 하였다. 국내의 금형 관련 기업체에서 근무하는 종사자들의 조기이직 문제와 직무역량 향상을 위해서 셀프리더십이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향과 직무만족을 매개로 하여 셀프리더십이 조직몰입에 영향을 주는지 검증하였다. 검증결과 셀프리더십은 조직몰입과 직무만족에 유의한 영향을 미쳤으며, 직무만족은 셀프리더십과 조직몰입간에 완전매개효과가 있음을 증명 하였다. 이것은 셀프리더십이 강하고, 직무만족이 높을수록 조직몰입에 미치는 영향이 크다는 것을 입증 하였다. 이로서 기업이나 협회에서 금형관련 종사자를 대상으로 셀프리더십 교육을 시행할 수 있는 토대를 마련하였다.

■ 중심어: 국내금형, 셀프리더십, 조직몰입, 직무만족

## I. 서 론

한국의 금형산업은 1960년대부터 시작되었으며, 초기에는 대부분 수입에 의존하여 사용되었다. 1980년대에 들어서며 국내의 자동차산업이 발전하면서 자동차 부품용 금형산업이 확대되었고, 더불어 금형산업이 큰 성장을 하게 된다. 1990년대에 들어서며 컴퓨터를 이용한 금형설계를 시작하면서 금형 기술의 발전으로 제조 및 생산성 등이 크게 향상되고, 국내 금형산업은 글로벌 시장에서 경쟁력을 갖게 된다.(한국금형공업협동조합, 2023.12.29, [http://www.koreamold.com/web\\_2017/industry/development.asp?menuSeq=1](http://www.koreamold.com/web_2017/industry/development.asp?menuSeq=1))

그러나 2023년 우리나라의 금형산업은 여러문제에 노출되어 있다. 기술자의 고령화, 신규인력 유입의 감소, 기술자의 조기이직, 기업의 전문인력 양성을 위한 노력 부족등의 문제로 인하여 금형기술자의 감소, 금형기술력의 전문성 및 경쟁력이 저하되고 있다. 동시에 국내 글로벌 기업의 해외 현지 생산공장 설립등 복합적인 요인

1)제1저자 : 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사과정, sanai700@hanmail.net

2)교신저자 : 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수, hwang@svu.ac.kr

3)공저자 : 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사, myung.ho@daum.net

· 투고일: 2024-1-22 · 수정일: 2024-3-13 · 게재확정일: 2024-3-19

으로 국내 금형산업의 시장이 점차 축소 되고 있는 실정이다. (김용대, 2017) 이러한 상황에서 국내 금형산업이 시장이 축소되지 않고 지속적으로 성장하려면 핵심 자원으로서의 인적자원을 효과적으로 활용하여야 한다. 이에 본 연구는 침체되어가는 한국의 금형관련업체에서 근무하는 조직구성원들의 개인 특성을 분석하고, 이 결과를 근거로 하여 국내 금형기술자의 전문성 및 경쟁력을 확보하는데 활용하려 한다. 이를 위해 조직 구성원의 셀프리더십, 조직몰입, 그리고 직무만족이라는 세 가지 변수를 선택하였다.

선행연구에서는 기업이 지속적으로 성장하려면, 인적자원이라는 주요 자원을 효과적으로 활용하고, 변화하는 환경에 적응하며 구성원들의 능력을 향상시키는 리더십을 크게 강조하고 있다(채순화 외, 2007). 셀프 리더십은 개인이 자체적으로 행동과 사고를 통제하며, 스스로 뛰어난 성과를 이끌어내는 능력을 나타낸다(김연선, 2008). 이러한 셀프리더십은 강한 자부심과 높은 자기 성취감을 형성하며, 남의 간섭 없이 주체적으로 일하고 자기 성취와 만족에 긍정적으로 반응하며, 이를 효과적으로 관리하면 구성원의 직무 만족도를 높이고, 조직에 대한 보다 깊은 몰입을 유발 할 수 있다(김연선, 2008; 박한섬, 2011).

높은 조직 몰입은 직원의 이직률을 낮추며, 조직에서 외부 보상과 내적 만족을 얻을 수 있도록 한다(박지영, 2011). 이와 같이 선행 연구에서 셀프리더십이 조직 몰입에 미치는 영향, 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향 등 여러 분야에서 각기 다르게 연구가 이루어 졌다. 그러나 선행 연구에 따르면, 금형 관련 업체에 초점을 맞춘 연구는 매우 제한적이었으며, 연구대상은 주로 중소기업제조기업으로 한정 되었다. 또한, 이전 연구에서는 조직 구성원의 셀프리더십, 조직몰입, 그리고 직무만족이라는 세 가지 변수를 다루는 연구가 제한적이다. 이에 본 연구에서는 조사대상을 대기업과 중소기업에서 근무하는 조직 구성원으로 조사 범위를 확대하여 금형 관련 연구를 다양화해야 할 필요성을 갖는다. 본 연구는 셀프리더십, 조직몰입, 직무만족을 주요 변수로 삼아 이들 간의 상호 관계를 분석하고, 향후에는 정량적인 평가 지표로 활용하여 국내 금형 관련 기업에서 근무하는 조직 구성원들의 전문성 및 경쟁력을 확보하는데 목적을 가지고 있다.

## II. 이론적 배경 및 선행연구

### 2.1 이론적 배경

#### 2.1.1 셀프리더십

조직몰입(Organizational Commitment)이란 조직 내에서 조직의 목표, 가치, 믿음에 대한 강한 신뢰와 애착을 나타내며, 조직에 대한 헌신과 조직 내에서 자신의 위치나 자격을 지키려는 강한 욕구를 포함하는 개념입니다.(Mowday et al., 1982). 이는 조직 내에서 자율적인 심리상태와 관련이 있으며, 개인이 어떠한 외부 조건이나 유혹에도 불구하고 해당 조직에서 계속해서 일하고 남을 것이라는 의지를 나타냅니다.(서정민, 2013).

국내 선행연구에서는, 조직몰입을 조직 구성원들이 개인의 가치 목표를 조직 목표와 일치시키며, 더불어 조직에 계속해서 속해 있고자 하는 상대적인 정도로 해석하였고(김기홍, 2008). 조직구성원의 조직몰입은 장기적으로 조직에 심리적, 행동적으로 속박된 상태를 나타내며, 해당 개념은 조직구성원이 조직에 대해 적극적으로 업무를 수행하고자 하는 의지를 측정하는 데에 사용되는 출근율, 이직률, 그리고 업무성과 등과 관련된 다양한 변수를 포함한다고 설명하고 있습니다(이상영, 2014). 따라서 조직몰입을 조직 구성원이 조직에 대한 강한 애착과 신뢰를 가지며, 조직의 목표에 적극적으로 참여하고 헌신하는 상태라고 할 수 있다.

#### 2.1.2 조직몰입

조직몰입(Organizational Commitment)이란 조직 내에서 조직의 목표, 가치, 믿음에 대한 강한 신뢰와 애착을 나타내며, 조직에 대한 헌신과 조직 내에서 자신의 위치나 자격을 지키려는 강한 욕구를 포함하는 개념입니다.(Mowday et al., 1982). 이는 조직 내에서 자율적인 심리상태와 관련이 있으며, 개인이 어떠한 외부 조건이

나 유혹에도 불구하고 해당 조직에서 계속해서 일하고 남을 것이라는 의지를 나타냅니다.(서정민, 2013).

국내 선행연구에서는, 조직몰입을 조직 구성원들이 개인의 가치 목표를 조직 목표와 일치시키며, 더불어 조직에 계속해서 속해 있고자 하는 상대적인 정도로 해석하였고(김기홍, 2008). 조직구성원의 조직몰입은 장기적으로 조직에 심리적, 행동적으로 속박된 상태를 나타내며, 해당 개념은 조직구성원이 조직에 대해 적극적으로 업무를 수행하고자 하는 의지를 측정하는 데에 사용되는 출근율, 이직률, 그리고 업무성과 등과 관련된 다양한 변수를 포함한다고 설명하고 있습니다(이상영, 2014). 따라서 조직몰입을 조직 구성원이 조직에 대한 강한 애착과 신뢰를 가지며, 조직의 목표에 적극적으로 참여하고 헌신하는 상태라고 할 수 있다.

### 2.1.3 직무만족

직무만족(Job Satisfaction)은 근로자가 자신의 직무와 업무 환경에 대한 긍정적이거나 부정적인 인식과 감정의 정도를 나타내는 태도입니다. "직무만족(Job Satisfaction)은 근로자가 자신의 업무와 직무 환경에 대한 긍정적이거나 부정적 인식에 근거한 감정의 정도 혹은 자신의 직무에 대한 감정의 정도에 대한 태도이다."(Agho 외, 1993).

국내 선행연구에서는, 직무만족은 본인이 수행하는 직무에 대한 정서적인 반응으로, 일에 대한 긍정적인 사고를 나타내고, 직무만족을 달성하기 위해서는 다양한 요소가 작용하며, 이는 궁극적으로 개인이 자체적으로 느끼는 만족도를 의미한다(주철현, 2008). 직무만족은 개인이 수행하는 직무가 적성과 능력에 부합하며 흥미롭고, 평가와 보상이 기대에 부합할 때 나타나는 심리적 상태를 의미합니다(최은숙, 2014). 조직 구성원이 수행하는 직무로부터 발생하는 욕구 충족에 대한 심리적인 만족감의 정도를 의미한다(우성주, 2021). 따라서 직무만족은 조직 구성원이 자신의 직무 수행을 통해 얻는 경험이나 유래된 욕구 충족에 대한 심리적인 만족감이며, 개인이 업무를 수행함으로써 얻는 성취감, 흥미, 보상, 그리고 자기 적성에 부합하는 활동에 참여함으로써 얻는 만족 등이 이에 포함될 수 있다.

## 2.2 변수 간의 선행연구

### 2.2.1 셀프리더십과 조직몰입간의 선행연구

선행 연구 결과에 따르면, 중소기업 구성원 244명을 대상으로 한 연구에서는 셀프리더십이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 결과가 도출되었고 특히, 셀프리더십의 구성 요인 중에서는 행동 중심적 전략과 자연 보상적 전략이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 건설적 사고 전략은 조직몰입에 미치는 영향이 유의하지 않았다(박충화, 2017). 중소 ICT 기업 구성원 290명을 대상으로 한 연구에서는 셀프리더십이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 결과가 도출되었고, 셀프리더십의 구성 요인 중에서는 자연 보상적 전략과 건설적 사고 전략이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 행동 지향적 전략은 조직몰입에 미치는 영향이 유의하지 않았다(도철구, 2018). 제조업과 유통업 종사자 431명을 대상으로 한 연구에서는 셀프리더십이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 결과가 도출되었고, 셀프리더십의 구성 요인 중에서는 자연 보상적 전략과 건설적 사고 전략이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 행동 지향적 전략은 조직몰입에 미치는 영향이 유의하지 않았다(김선희, 2023). 이러한 내용을 <표 1>에 정리를 하였다.

<표 1> 셀프리더십과 조직몰입 간의 연구

연구자	대상	독립변수	매개변수 조절변수	종속변수	연구결과
박충화 (2017)	중소기업 구성원 (244명)	셀프리더십	자기효능감	조직몰입	셀프리더십 → 조직몰입(+)

도철구 (2018)	중소ICT기업 구성원 (290명)	셀프리더십	LMX 감성지능	조직몰입	셀프리더십 → 조직몰입(+)
김선희 (2023)	제조/유통 종사원 (431명)	셀프리더십	자기효능감 조직몰입	혁신행동	셀프리더십→ 조직몰입(+)

출처 : 선행연구를 기반으로 연구자 정리

### 2.2.2 셀프리더십과 직무만족간의 선행연구

선행 연구 결과에 따르면, 호텔주방장 290명을 대상으로 한 연구에서는 셀프리더십이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 결과가 도출되었다(백석남 외, 2015). 컨설턴트 240명을 대상으로 한 연구에서는 셀프리더십이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 결과가 도출되었다(김동원, 2023). 이러한 내용을 <표 2>에 정리를 하였다.

<표 2> 셀프리더십과 직무만족 간의 연구

연구자	대상	독립변수	매개변수	종속변수	연구결과
백석남·이서진 (2015)	호텔주방장 (290명)	셀프리더십	직무만족	직무성과	셀프리더십→직무만족(+)
김동원 (2023)	컨설턴트 (240명)	셀프리더십	직무만족	혁신행동	셀프리더십→직무만족(+)

출처 : 선행연구를 기반으로 연구자 정리

### 2.2.3 직무만족과 조직몰입간의 선행연구

선행 연구 결과에 따르면, 대학행정직원 465명을 대상으로 한 연구에서는 직무만족이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 결과가 도출되었다(김정원, 2016). 한국직업능력개발원 6,926명을 대상으로 한 연구에서는 직무만족이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 결과가 도출되었다(박민주, 2018). 이러한 내용을 <표 3>에 정리를 하였다.

<표 3> 직무만족과 조직몰입 간의 연구

연구자	대상	독립변수	매개변수	종속변수	연구결과
김정원 (2016)	대학 행정직원 (465명)	분산적 리더십	자기효능감	조직몰입	직무만족→ 조직몰입(+)
박민주 (2018)	한국직업능력개발원( HCCP설문활용) (6,926명)	직무만족	조직문화,조직커 뮤니케이션	조직몰입	직무만족→ 조직몰입(+)

출처 : 선행연구를 기반으로 연구자 정리

### 2.2.4 셀프리더십과 조직몰입간에서 직무만족의 매개효과 선행연구

선행 연구 결과에 따르면, 대학행정직원 465명을 대상으로 한 연구에서는 셀프리더십과 조직몰입간에 직무만족은 완전매개로 나타났다(김정원, 2016). 보육교사 290명을 대상으로 한 연구에서 셀프리더십과 조직몰입간에 직무만족은 완전매개로 나타났다(박주은, 2017). 건설엔지니어링 구성원 210명을 대상으로 한 연구에서 셀프리더십과 조직몰입간에서 직무만족이 매개하는 것으로 나타났다는(최용래, 2021). 이러한 내용을 <표 4>에 정리를 하였다.

<표 4> 셀프리더십과 조직몰입 간에서 직무만족의 매개 효과 연구

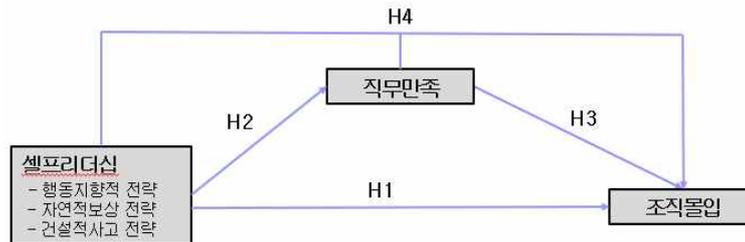
연구자	대상	독립변수	매개변수	종속변수	연구결과
김정원 (2016)	대학 행정직원 (465명)	분산적 리더십	자기효능감	조직몰입	완전매개효과 있음
박주은 (2017)	보육교사 (290명)	셀프 리더십	직무만족	교사효능감, 조직몰입	완전매개효과 있음
최용래 (2021)	건설엔지니어링구성원 (210명)	셀프리더십	자기효능감, 직무만족	조직몰입	매개효과 있음

출처 : 선행연구를 기반으로 연구자 정리

### III. 연구 설계

#### 3.1 연구모형 및 가설의 설정

이번 연구에서 독립변수를 셀프리더십으로 설정하고, 종속변수로는 조직몰입을 매개변수로는 직무만족을 설정하였으며, 각 변수에 미치는 유의미한 영향은 <그림 1>의 연구모형을 설정하여 서로 간의 관계를 검증하였다. 셀프리더십 하위요인으로는 행동 지향적 전략, 자연적 보상 전략, 건설적 사고 전략등 3가지로 설정을 하였다.



<그림 1> 연구모형

최용래(2021)의 선행 연구 결과에서 셀프리더십의 하위 구성 요인중 자연보상적 전략과 건설적 사고 전략은 조직몰입에 유의미한 영향을 미쳤으며, 셀프리더십이 직무만족에도 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직무만족이 셀프리더십과 조직몰입간에 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 이 선행연구의 결과를 기반으로 금형산업에서도 셀프리더십, 조직몰입, 직무만족등의 변수간에 유의한 영향을 미칠 것으로 추론하고, 이를 검증하고자 아래 내용과 같이 가설을 설정 하였다.

가설1(H1) 셀프리더십은 조직몰입에 대하여 영향을 유의미하게 미칠 것이다.

<가설 1-1> 행동 지향적 전략은 조직몰입에 대하여 영향을 유의미하게 미칠 것이다.

<가설 1-2> 자연적 보상 전략은 조직몰입에 대하여 영향을 유의미하게 미칠 것이다.

<가설 1-3> 건설적 사고 전략은 조직몰입에 대하여 영향을 유의미하게 미칠 것이다.

가설2(H2) 셀프리더십은 직무만족에 대하여 영향을 유의미하게 미칠 것이다.

<가설 2-1> 행동 지향적 전략은 직무만족에 대하여 영향을 유의미하게 미칠 것이다.  
 <가설 2-2> 자연적 보상 전략은 직무만족에 대하여 영향을 유의미하게 미칠 것이다.  
 <가설 2-3> 건설적 사고 전략은 직무만족에 대하여 영향을 유의미하게 미칠 것이다.

가설3(H3) 직무만족은 조직몰입에 대하여 영향을 유의미하게 미칠 것이다.

가설4(H4) 직무만족은 셀프리더십과 조직몰입에 영향을 유의미하게 미칠 것이다.

<가설 4-1> 직무만족은 행동 지향적 전략이 조직몰입에 대하여 유의미하게 매개 할 것이다.  
 <가설 4-2> 직무만족은 자연적 보상 전략이 조직몰입에 대하여 유의미하게 매개 할 것이다.  
 <가설 4-3> 직무만족은 건설적 사고 전략이 조직몰입에 대하여 유의미하게 매개 할 것이다.

### 3.2 측정도구

설문지의 내용은 <표 5>의 각 요인의 출처를 기준으로 Likert 5점 척도로 측정을 하였다.

<표 5> 설문지 구성

구분	변수명	구성요소	설문항	문항수	출처	
독립 변수	셀프 리더십	행동지향적전략	I	1~6	18	Prussia 외.(1998) 도철구(2018), 김남환(2019)
		자연적보상전략		1~6		
		건설적사고전략		1~6		
종속 변수		조직몰입	II	1~8	8	Meyer & Allen(1991) 박영주(2008), 도철구(2018)
매개 변수		직무만족	III	1~8	8	Weiss & Cropanzano(1996) 서정민(2013), 김병한(2017)
		인구사회학적 특성	IV	1~10	10	연구자

### 3.3 자료의 수집 및 분석

#### 3.3.1 셀프리더십과 혁신행동

이번 연구는 국내 금형 관련업에 근무하는 종사자를 대상으로 2022년 9월1일부터 2022년 11월30일까지 대략 3개월의 기간 동안 설문지를 온라인으로 표집 하였다. 조사대상자의 선정기준은 S전자 및 협력사 금형관련 종사자, 금형기술사 협회회원으로 본 연구의 내용을 이해하고 동의한 사람들이 참여하였다. 응답한 설문지는 총 209부로 모두 최종 분석에 사용하였다.

#### 3.3.2 셀프리더십과 직무만족

이번 연구에서는 편의추출법을 사용하여 표본을 추출을 하였으며, 편의추출법은 연구자가 가장 쉽게 응답을 얻을 수 있는 대상을 중심으로 표본을 추출하는 방법으로 이를 위해 설문 대상 등을 선정하고 표본을 무작위로 추출하는 임의추출법으로 실행 하였다. 결과의 분석은 SPSS 21.0을 이용하여 진행 하였다. 탐색적 인구 사회학적 특성은 빈도 분석으로 수행되었고, 측정도구에 대한 타당성 검증은 탐색적 요인분석으로 실행 하였다. 또한, 신뢰도는 Cronbach's Alpha 계수를 사용하여 산출하고 검증 했습니다. 변수 간의 상관관계를 분석하고, 가설을 검증하기 위해 ANOVA, t-검정, 다중회귀분석을 수행했으며, 셀프리더십과 조직몰입 간의 관계에서 직무만족의 매개효과분석은 Baron & Kenny(1986)의 3단계 매개 회귀분석을 통해 검증하였다. 이러한 분석들을 통해 연구의 목적에 대한 결론을 도출하고 결과를 해석 하였다.

## IV. 연구 결과

### 4.1 조사대상자의 일반적 특성

아래의 <표 6>은 설문지를 작성한 조사대상자들의 일반적 특성을 크게 6개분류로 정리한 것으로, 조사 대상자는 전체 209명이다. 성별의 분포로는 여성이 4명(1.9%)이고 남성이 205명 (98.1%) 으로 남성 비율이 현저하게 높았다. 연령분포는 크게 4가지 분류로 나누었고, 그 중 29세 이하가 2명(1.0%)으로 가장 낮은 비율을 나타내었다. 50세 이상은 136명(65.1%)로 최대비율을 차지하였다. 대상자의 학력은 대학졸업 84명 (40.2%) 으로 최대비율을 차지하였고, 업무 기간은 20년 이상이 143명(68.4%)으로 절반 이상의 비율을 차지하였으며, 5년 미만은 6명 (2.9%)이 최저비율을 나타내었다. 종업원 수로 알아보는 회사의 규모는 1,000명 이상의 대기업이 114명 (54.5%) 가장 많은 비율을 나타내고 있다.

<표 6> 조사대상자의 일반적인 특성

구분	척도	인수	비율(%)	구분	척도	인수	비율(%)
연령	29세 이하	2	1.0	성별	남성	205	98.1
	39세 이하	11	5.3		여성	4	1.9
	49세 이하	60	28.7	업무 경력	5년 미만	6	2.9
	50세 이상	136	65.1		5년~10년	10	4.8
학력	고등학교 졸업	24	11.5		11년~20년	50	23.9
	전문대학 졸업	36	17.2	21년 이상	143	68.4	
	대학교 졸업	84	40.2	기업체 종업원수	300명 미만	78	37.3
	대학원 졸업 이상	65	31.1		300명 ~999명	17	8.1
월소득	150만원 이하	1	0.5		1000명 이상	114	54.5
	150만원~200만원	1	0.5	직위	대리이하	8	3.8
	250만원~400만원	18	8.6		과장	14	6.7
	400만원 이상	189	90.4		부장이상	187	95.0
전체		209	100				

### 4.2 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증

#### 4.2.1 셀프리더십에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

<표 7>의 결과 값에서 KMO 값은 0.863이며 Bartlett의 검정치는  $\chi^2=1,449.211$  ( $p=.000$ )이며, 연구결과 '행동 지향적 전략'(21.235%), '건설적 사고 전략'(19.566%), '자연적 보상 전략'(18.813%)로 전체누적 분산 설명량은 59.615%로 나타났다. 신뢰도(Cronbach's Alpha)는 행동 지향적 전략 .839, 건설적 사고 전략 .842, 자연적 보상 전략 .817로 대상 모두가 0.7보다 높은 결과로 나와 검증이 되었다.

< 표 7 > 셀프리더십에 대한 분석(16/18문항)

구성요소	설문문항	요인1	요인2	요인3	공통성	신뢰도
행동지향적전략	셀프리더십01	.829	.140	.011	.707	.839
	셀프리더십02	.751	.253	.135	.646	

	셀프리더십04	.719	.214	.165	.590	
	셀프리더십03	.702	.118	.306	.600	
	셀프리더십06	.682	.185	.229	.551	
	셀프리더십05	.523	.170	.281	.382	
건설적 사고전략	셀프리더십15	.046	.811	.116	.674	.842
	셀프리더십16	.193	.760	.150	.637	
	셀프리더십17	.215	.735	.159	.611	
	셀프리더십14	.202	.721	.131	.578	
	셀프리더십18	.340	.705	.067	.618	
자연적 보상전략	셀프리더십08	.080	.127	.853	.750	.817
	셀프리더십07	.164	.148	.756	.620	
	셀프리더십09	.172	-.023	.724	.554	
	셀프리더십12	.195	.267	.689	.584	
	셀프리더십11	.237	.147	.600	.438	
고유값		3.398	3.131	3.010		
분산설명(%)		21.235	19.566	18.813		
누적설명(%)		21.235	40.801	59.615		
KMO=.863, Bartlett's test값 $\chi^2=1.449.211(df=120,p=.000)$ , Cronbach's Alpha 계수: 0.6이상 허용						

#### 4.2.2 조직몰입에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

<표 8>의 결과 값에서 KMO 값은 0.870이며 Bartlett의 검정치는  $\chi^2=968.311$  ( $p=.000$ )이며, 연구결과 전체 누적 설명량은 57.753% 로 나타났다. 신뢰도(Cronbach's Alpha)는 .891 로서 높은 결과로 검증이 되었다.

< 표 8 > 조직몰입에 대한 분석(8/8문항)

구성요소	설문문항	요인1	공통성	신뢰도
조직몰입	조직몰입02	.873	.762	.891
	조직몰입01	.829	.687	
	조직몰입04	.828	.686	
	조직몰입06	.794	.630	
	조직몰입05	.768	.589	
	조직몰입03	.687	.472	
	조직몰입07	.639	.408	
	조직몰입08	.620	.385	
고유값		4.620		
분산설명(%)		57.753		
누적설명(%)		57.753		
KMO=.870, Bartlett's test값 $\chi^2=968.311(df=28,p=.000)$ , Cronbach's Alpha 계수: 0.6이상 허용				

### 4.2.3 직무만족에 대한타당성 및 신뢰도 검증

<표 9>의 결과 값에서 KMO 값은 0.919이며 Bartlett의 검정치는  $\chi^2=1,043.478$  ( $p=.000$ )이며, 연구결과 전체 누적 설명량은 64.261%로 나타났다. 신뢰도(Cronbach's Alpha)는 .918 로서 높은 결과로 검증이 되었다.

< 표 9 > 직무만족에 대한 분석(8/8문항)

구성요소	설문문항	요인1	공통성	신뢰도
직무만족	직무만족04	.837	.700	.918
	직무만족03	.835	.697	
	직무만족06	.825	.680	
	직무만족01	.823	.678	
	직무만족08	.823	.677	
	직무만족05	.815	.665	
	직무만족02	.808	.652	
	직무만족07	.626	.392	
고유값		5.141		
분산설명(%)		64.261		
누적설명(%)		64.261		
KMO=.919, Bartlett's test값 $\chi^2=1,043.478$ (df=28,p=.000), Cronbach's Alpha 계수: 0.6이상 허용				

### 4.2.4 동일방법편의의 분석 및 평가

변수들의 연관성이 실제보다 부풀려져 나타나는 왜곡현상이 발생하는지를 확인하려 단일요인검증(Harman's Single Factor Test)을 이용하여 분석 및 평가하였다. 평가내용은 <표 10>에서 제시한 바와 같이 측정변수들에 의해 설명되는 추출 제곱합 적재값은 37.077% 로, 판정기준인 50%이하를 만족하였으므로 본 연구를 위해 수집된 자료는 동일방법편의가 없는 것으로 판단이 된다.

< 표 10 > 단일요인검증(Harman's Single Factor Test)을 통한 동일방법편의

성분	초기 고유값			추출 제곱합 적재값		
	합계	%분산	%누적	합계	%분산	%누적
1	11.865	37.077	37.077	11.865	37.077	37.077
2	2.871	8.973	46.050	2.871	8.973	46.050
3	2.115	6.608	52.658	2.115	6.608	52.658
4	1.679	5.246	57.904	1.679	5.246	57.904
5	1.452	4.537	62.441	1.452	4.537	62.441
6	1.239	3.872	66.313	1.239	3.872	66.313
7	.867	2.710	69.024			
8	.833	2.603	71.627			
9	.742	2.317	73.944			
10	.657	2.052	75.996			

11	.630	1.967	77.964			
12	.597	1.866	79.829			
13	.552	1.726	81.555			
14	.539	1.686	83.241			
15	.494	1.543	84.784			
16	.468	1.463	86.247			
17	.449	1.403	87.650			
18	.413	1.289	88.939			
19	.385	1.202	90.142			
20	.372	1.162	91.304			
21	.348	1.086	92.390			
22	.325	1.014	93.404			
23	.302	.943	94.347			
24	.284	.889	95.235			
25	.257	.804	96.039			
26	.236	.738	96.777			
27	.218	.683	97.460			
28	.211	.658	98.119			
29	.196	.612	98.730			
30	.159	.498	99.229			
31	.136	.424	99.653			
추출 방법 : 주성분 분석.						

### 4.3 기술통계 및 상관관계 분석

이번 연구에서 상관관계를 분석한 내용은 <표 11>에 나타난 것과 같이 각 변수간의 상관은 .334 ~ .660 범위를 지니고, 모두 정적상관을 보였으며, 각 변수간의 관련성이 높은 것으로 나타났다. 조직몰입과 셀프리더십의 하위 3개 요인인 행동 지향적 전략(.459\*\*), 자연적 보상 전략(.334\*\*), 건설적 사고 전략(.391\*\*)과 유의한 정(+)의 상관관계가 나왔고, 셀프리더십의 하위 3개 요인인 행동 지향적 전략(.595\*\*), 자연적 보상 전략(.442\*\*), 건설적 사고 전략(.588\*\*)과 직무 만족도 또한 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 그리고 매개변수인 직무만족과 종속변수인 조직몰입(.660\*\*)에도 상관관계가 유의한 정(+)의 관계로 가장 높은 상관을 보이는 것으로 나타났다.

<표 11> 상관관계분석결과(Pearson)

구분	셀프리더십			조직몰입	직무만족
	행동지향적	자연보상적	건설적사고		
행동지향적	1				
자연보상적	.482**	1			
건설적사고	.496**	.374**	1		

조직몰입	.459**	.334**	.391**	1	
직무만족	.595**	.442**	.588**	.660**	1
*p<.05, **p<.01, ***p<.001					

#### 4.4 가설의 검증

##### 4.4.1 <가설 1> 셀프리더십과 조직몰입의 관계에 대한 가설 검증

셀프리더십과 조직몰입의 관계 다중회귀분석 결과는 아래 <표 12>에 나타나 있다. R<sup>2</sup>값은 25.5%이고 회귀모형은 유의한 것으로 나타났다(F=23.425 p<.001).

셀프리더십 하위요인 중 행동 지향적 전략( $\beta=.307^{***}$ ) 및 건설적 사고 전략( $\beta=.196$ )은 조직몰입에 유의미한 정(+의 영향을 보였으나, 자연적 보상 전략( $\beta=.112$ )은 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1.1, 1.3이 채택되었고, 가설 1.2은 기각되었다.

<표 12> 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석

독립 변수	비표준화계수		표준화계수	t	p
	B	SE	beta		
(상수)	.366	.438		.835	.405
행동지향적전략	.467	.113	.307	4.114***	.000
자연적보상전략	.128	.080	.112	1.609	.109
건설적사고전략	.243	.087	.196	2.785**	.006
R <sup>2</sup> =.255 Adj. R <sup>2</sup> =.244 F=23.425***, p=.000					

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

##### 4.4.2 <가설 2> 셀프리더십과 직무만족의 관계에 대한 가설 검증

셀프리더십과 직무만족간 관계에 대한 다중회귀분석의 검증 결과는 아래<표 13>에 나타나 있다. R<sup>2</sup>값은 48.3%이고 회귀모형은 유의미한 영향의 수치가 발생한 것으로 알 수 있다(F=63.713, p<.001).

셀프리더십 하위요인 중 행동 지향적 전략( $\beta=.348^{***}$ ), 자연적 보상 전략( $\beta=.139^*$ ), 건설적 사고전략( $\beta=.364^{***}$ )은 직무만족에 유의미한 영향의 수치가 발생해 가설 2.1, 2.2, 2.3이 채택되었다.

<표 13> 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석

독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	SE	beta		
(상수)	-.363	.3335		-1.086	.279
행동지향적전략	.485	.087	.348	5.589***	.000
자연적보상전략	.145	.061	.139	2.381*	.018
건설적사고전략	.413	.067	.364	6.186***	.000
R <sup>2</sup> =.483, Adj. R <sup>2</sup> =.475, F=63.713***, p=.000					

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

##### 4.4.3 <가설 3> 직무만족과 조직몰입의 관계에 대한 가설 검증

직무만족과 조직몰입의 관계 다중회귀분석 결과는 아래 <표 14>에 나타나 있다. R<sup>2</sup>값은 43.6%이고 회귀모형은 유의미한 영향의 수치가 발생한 것으로 알 수 있다(F=159.857, p<.001).

분석결과 직무만족( $\beta=.660^{***}$ )은 조직몰입에 유의미한 영향의 수치가 발생되어 가설 3이 채택되었다.

<표 14> 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석

독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	SE	beta		
(상수)	1.015	.240		4.233	.000
직무만족	.720	.057	.660	12.643***	.000
R <sup>2</sup> =.436      Adj. R <sup>2</sup> =.433      F=159.857***,      p=.000					

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

**4.4.4 <가설 4> 직무만족이 셀프리더십과 조직몰입에 미치는 매개관계에 대한 검증**

아래 <표 15>에 의하면 직무만족이 셀프리더십과 조직몰입에 미치는 매개 관계에 대하여 검사한 결과, 셀프리더십의 하위 3개 요인 모두 (행동 지향적 전략(R<sup>2</sup>=.442), 자연적 보상 전략(R<sup>2</sup>=.438), 건설적 사고 전략(R<sup>2</sup>=.436))에서 30% 이상의 설명력을 보여주고 있고, 표준화 계수(beta)가 3단계(독립)의 값이 2단계보다 그 값이 작으므로 셀프리더십과 조직몰입 간에 직무만족이 매개 역할을 하는 것을 알 수 있다. 직무만족은 셀프리더십(3개 하위요인)과 조직몰입 간에 모두 완전 매개 역할의 결과로 보여지며, 따라서 가설 4는 채택되었다.

<표 15> 직무만족이 셀프리더십과 조직몰입에 미치는 매개효과

독립/매개/종속	매개효과	β	t	p	F-value	R <sup>2</sup>
	검정단계					
행동지향적전략/ 직무만족/ 조직몰입	1단계	.595	10.660***	.000	81.744	.442
	2단계	.459	7.430***	.000		
	3단계(독립)	.102	1.576	.117		
자연적보상전략/ 직무만족/ 조직몰입	3단계(매개)	.599	9.257***	.000	80.251	.438
	1단계	.442	7.098***	.000		
	2단계	.334	5.097***	.000		
건설적사고전략/ 직무만족/ 조직몰입	3단계(독립)	.052	.894	.372	79.546	.436
	3단계(매개)	.637	10.938***	.000		
	1단계	.588	10.467***	.000		
	2단계	.391	6.111***	.000		
	3단계(독립)	.004	.061	.407		
	3단계(매개)	.658	10.164***	.000		

주) Baron & Kenny(1986)의 방법으로 처음 1단계는 매개변수에 대한 독립변수를, 다음 2단계는 종속변수에 대한 독립변수를 분석한 결과 이고, 다음 3단계에서는 종속변수에 대하여 독립변수 및 매개변수의 회귀분석결과이다. F값 과 R<sup>2</sup>값은 3단계의 회귀분석에 대한 결과 값 이다.

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

**4.4.5 인구학적 특성을 통제하여 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향**

외생변수를 통제한 후 셀프리더십이 조직몰입에 영향을 미치는지 알아보기 위해 일반적 특성 중 나이, 월수입, 업무기간을 통제변수로 사용하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 아래 <표 16>에서의 분석 결과, [모형1] F=10.006(p<.001), [모형2] F=13.553(p<.001)으로 본 회귀모형이 적합하다고 할 수 있다. [모형2]는 통제변수 투입 후 행동지향적전략의 유의확률 p<.001으로 셀프리더십이 조직몰입을 설명하는데 통계적으로 유의하다고 할 수 있다. [모형1], [모형2] 모두 공차는 0.1이상, VIF는 10미만으로 변수들 간의 다중공선성 문제가 없음을 확인하였다.

<표 16> 인구학적 특성을 통제한 후 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향

변수	모형1			모형2		
	β	t	p	β	t	p
(상수)		3.572***	.000		-.310	.757
나이	.267	3.739***	.000	.165	2.418*	.016
월수입	.084	1.226	.222	.032	.510	.610
업무기간	.111	1.520	.130	.045	.676	.500
행동지향적전략				.291	3.925***	.000
자연보상적전략				.105	1.524	.129
건설적사고전략				.124	1.681	.094
F	10.006***			13.553***		
R <sup>2</sup>	.128			.287		
Adj. R <sup>2</sup>	.115			.266		

주) Baron & Kenny(1986)의 방법으로 처음 1단계는 종속변수에 대한 통제변수를, 다음 2단계는 종속변수에 대한 통제변수 및 독립변수를 분석한 값이다. F값 과 R<sup>2</sup>값은 1,2단계의 회귀분석에 대한 결과 값이다.  
\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

#### 4.4.6 인구학적 특성을 통제하여 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향

아래 <표 17>에서의 분석 결과, [모형1] F=10.006(p<.001), [모형2] F=42.892(p<.001)으로 본 회귀모형이 적합하다고 할 수 있다. [모형2]는 통제변수 투입 후 직무만족의 유의확률 p<.001으로 직무만족이 조직몰입을 설명하는데 통계적으로 유의하다고 할 수 있다. [모형1], [모형2] 모두 공차는 0.1이상, VIF는 10미만으로 변수들 간의 다중공선성 문제가 없음을 확인하였다.

<표 17> 인구학적 특성을 통제한 후 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향

변수	모형1			모형2		
	β	t	p	β	t	p
(상수)		3.572***	.000		.025	.980
나이	.267	3.739***	.000	.000	.004	.997
월수입	.084	1.226	.222	.112	2.070*	.040
업무기간	.111	1.520	.130	.069	1.190	.235
직무만족				.639	11.117***	.000
F	10.006***			42.892***		
R <sup>2</sup>	.128			.457		
Adj. R <sup>2</sup>	.115			.446		

주) Baron & Kenny(1986)의 방법으로 처음 1단계는 종속변수에 대한 통제변수를, 다음 2단계는 종속변수에 대한 통제변수 및 매개 변수를 분석한 값이다. F값 과 R<sup>2</sup>값은 1,2단계의 회귀분석에 대한 결과 값이다.  
\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

#### 4.4.7 인구학적 특성을 통제하여 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향

아래 <표 18>에서의 분석 결과, [모형1] F=16.432(p<.001), [모형2] F=35.519(p<.001)으로 본 회귀모형이 적합하다고 할 수 있다. [모형2]는 통제변수 투입 후 셀프리더십의 유의확률 p<.05 으로 셀프리더십이 직무만족을 설명하는데 통계적으로 유의하다고 할 수 있다. [모형1], [모형2] 모두 공차는 0.1이상, VIF는 10미만으로 변수들 간의 다중공선성 문제가 없음을 확인하였다.

<표 18> 인구학적 특성을 통제한 후 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향

변수	모형1			모형2		
	β	t	p	β	t	p
(상수)		5.781***	.000		.011	.991
나이	.417	6.082***	.000	.245	4.476***	.000
월수입	-.044	-.674	.501	-.125	-2.482*	.014
업무기간	.066	.939	.349	-.036	-.661	.510
행동지향적전략				.353	5.929***	.000
자연보상적전략				.127	2.293*	.023
건설적사고전략				.309	5.216***	.000
F	16.432***			39.519***		
R <sup>2</sup>	.194			.540		
Adj. R <sup>2</sup>	.182			.526		

주) Baron & Kenny(1986)의 방법으로 처음 1단계는 매개변수에 대한 통제변수를, 다음 2단계는 매개변수에 대한 통제변수 및 매개변수를 분석한 값 이다. F값 과 R<sup>2</sup>값은 1.2단계의 회귀분석에 대한 결과 값 이다.  
\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

**4.4.8 인구학적 특성을 통제하여 직무만족이 셀프리더십과 조직몰입의 매개관계에서 미치는 영향**

아래 <표 19>에서의 분석 결과, [모형1] F=10.006(p<.001), [모형2] F=13.553(p<.001), [모형3] F=24.720(p<.001), 으로 본 회귀모형이 적합하다고 할 수 있다. [모형2]는 통제변수 투입 후 직무만족의 유의확률 p<.001 으로 직무만족 이 셀프리더십과 조직몰입의 매개관계에서 통계적으로 유의하다고 할 수 있다. [모형1], [모형2], [모형3] 모두 공차는 0.1이상, VIF는 10미만으로 변수들 간의 다중공선성 문제가 없음을 확인하였다.

<표 19> 인구학적 특성을 통제한 후 직무만족이 셀프리더십과 조직몰입의 매개관계에서의 영향

변수	모형1			모형2			모형3		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
(상수)		3.572***	.000		-.310	.757		-.363	.717
나이	.267	3.739***	.000	.165	2.418	.016	.013	.216	.829
월수입	.084	1.226	.222	.032	.510	.610	.109	1.972*	.050
업무기간	.111	1.520	.130	.045	.676	.500	.068	1.152	.251
행동지향적전략				.291	3.925***	.000	.073	1.042	.299
자연보상적전략				.105	1.524	.129	.027	.438	.662
건설적사고전략				.124	1.681	.094	-.067	-.979	.329
직무만족							.618	8.105***	.000
F	10.006***			13.553***			24.720***		
R <sup>2</sup>	.128			.287			.463		
Adj. R <sup>2</sup>	.115			.266			.444		

주) Baron & Kenny(1986)의 방법으로 처음 1단계는 종속변수에 대한 통제변수를, 다음 2단계는 종속변수에 대한 통제변수 및 독립변수를 분석한 것이고, 다음 3단계는 종속변수에 대한 통제변수, 독립변수, 매개변수를 분석한 값 이다. F값 과 R<sup>2</sup>값은 1.2,3단계의 회귀분석에 대한 결과 값 이다.  
\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

**V. 결론**

**5.1 연구결과 요약**

이번 연구에서는 금형 관련 종사자들을 대상으로 셀프리더십이 독립변수, 종속변수는 조직몰입이며, 직무만족도를 매개변수로 하여 셀프리더십이 조직몰입간에 미치는 영향과 직무만족의 매개효과 역할을 검증하는데 그

목적이 있는 실증연구이다. 이 변수들을 기준하여 연구모형과 연구가설을 설정하여 검증을 하였다. 연구의 모집단은 국내 금형 관련업에 근무하는 종사자를 대상으로 2022년 9월1일부터 2022년 11월30일까지 대략 3개월의 기간 동안 설문지를 온라인으로 표집을 하였다. 응답한 설문지는 총 209부로 모두 최종 분석에 사용하였으며, 측정도구는 셀프리더십, 조직몰입, 직무만족으로 설문지를 구성하여 사용하였다. 이번 연구결과의 요약 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 가설 1에서 셀프리더십이 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설을 다중회귀분석을 통해 확인한 결과 셀프리더십은 조직몰입에 유의미한 영향이 있는 것으로 나타났다. 셀프리더십의 하위 구성 요인중 행동 지향적 전략 및 건설적 사고 전략은 조직몰입에 유의미한 영향을 보였으나, 자연적 보상 전략은 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다. 이는 선행 연구 결과에서 셀프리더십이 조직몰입에 유의미한 영향을 미친다는 선행연구를 증명한 것이다(박충화, 2017; 도철구, 2018; 김선희, 2023).

둘째, 가설 2에서 셀프리더십이 직무만족에 영향을 미칠 것이라는 가설을 다중회귀분석을 통해 확인한 결과 셀프리더십(3개 하위요인)과 직무만족간에 유의미한 영향이 있는 것으로 나타났다. 이는 선행 연구 결과에서 셀프리더십이 직무만족에 유의미한 영향을 미친다는 선행연구를 증명한 것이다(백석남 외, 2015; 김동원, 2023).

셋째, 가설 3에서 직무만족이 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설을 다중회귀분석을 통해 확인한 결과 직무만족과 조직몰입간에 유의미한 영향이 있는 것으로 나타났다. 이는 선행 연구 결과에서 직무만족이 조직몰입에 유의미한 영향을 미친다는 선행연구를 증명한 것이다(김정원, 2016; 박민주, 2018).

넷째, 가설 4에서 직무만족이 셀프리더십과 조직몰입간의 미치는 관계에서 매개효과로 영향을 미칠 것이라는 가설을 3단계 다중회귀분석을 통해 실시를 하였으며, 그 결과 직무만족이 셀프리더십과 조직몰입간의 미치는 관계에서 완전매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 선행 연구 결과에서 직무만족이 셀프리더십과 조직몰입간의 관계에서 매개효과로 영향을 미친다는 선행연구를 증명한 것이다(박주은, 2017; 최용래, 2021).

## 5.2 시사점

### 5.2.1 학술적 시사점

셀프리더십과 조직몰입, 직무만족 간의 관계 탐구: 이 연구는 셀프리더십이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향을 더욱 세부적으로 조사하여, 이들 간의 복합적인 상호작용을 이해를 하는데 도움이 되며, 이를 통해 조직 내 개인 차원에서의 리더십과 구성원들의 조직 내적 참여 및 만족도의 관련성을 보다 깊이 있게 이해할 수 있다.

### 5.2.2 학술적 시사점

조직 내 셀프리더십 강화: 조직은 구성원들의 셀프리더십을 촉진하는 프로그램 및 교육을 개발하여 구성원들의 주도적인 태도와 업무 참여를 유도할 수 있다.

직무 만족과 조직 몰입 강화: 조직은 직무 만족을 높이기 위한 정책과 환경 조성을 통해 조직 몰입을 촉진할 수 있다. 이를 통해 조직 구성원들의 조직에 대한 참여도와 애착도를 높일 수 있다.

### 5.2.3 정책적 시사점

조직 내 셀프리더십 강화를 통한 리더십 개발: 조직은 셀프리더십의 중요성을 인식하고, 구성원들에게 셀프리더십을 키우는 교육 및 개발 프로그램을 제공함으로써, 조직 전체적인 리더십 능력을 향상시킬 수 있다. 이는 조직 내에서 혁신과 창의성을 촉진하고, 구성원들의 역량을 개발하여 조직의 성과를 향상시킬 수 있다.

직무 만족 및 조직 몰입 증진을 위한 정책적 노력: 조직은 구성원들의 직무 만족과 조직 몰입을 촉진하기 위한 정책적 노력을 강화해야 한다. 이를 통해 구성원들의 노력과 헌신을 장려하고, 조직 내에서의 긍정적인 업무 환경을 조성할 수 있다.

### 5.3 연구한계 및 향후 연구방향

이번 연구에서는 금형 관련 종사자들의 셀프리더십이 조직몰입과 직무만족도에 미치는 영향 정도와 직무만족의 매개효과의 역할을 검증하려 하였으며, 검증결과 셀프리더십이 높으면 조직몰입과 직무만족도에 영향성이 있는 것으로 나타났고, 직무만족이 조직몰입에 완전매개 역할을 하는 것을 입증 하였다. 그러나 이번 연구에서 다음과 같은 연구의 한계점이 있으므로 향후 연구방향을 제안하려 한다.

첫째, 이번 연구에 참여한 조사대상자의 연령, 업무기간, 기업규모에 있어서 일반화 하는데 무리가 있다. 즉 연령은 50대이상(65.1%) , 업무기간 20년이상(68.4%), 기업규모 대기업이상(54.5%)등으로 편중 되었고, 소규모 및 중소기업의 종사자의 참여가 부족 하였다. 따라서 이러한 편중된 특성을 고려한 추가적인 연구가 진행 되어야 할 것 이다.

둘째, 이번 연구는 횡단적 연구로 제한된 문항과 제한된 시간에 측정되었기에 연구결과에 한계점이 있다. 따라서, 향후 종단적 연구 방법을 통해 이번 연구의 가설을 좀 더 정확하게 검증 하였으면 한다.

이번 연구는 금형관련 업체의 종사자들에게 셀프리더십 능력을 높이는 교육과 직무만족을 높이는 프로그램을 통하여 종사자의 조직몰입을 향상 시키는 근거를 제시하였고, 제시된 자료가 국내 금형산업의 발전에 도움이 될 수 있기를 기대한다.

## REFERENCE

- 김기홍(2008). *공공기관 종사자들의 직무불안정성 인식이 조직몰입 및 이직의도에 끼치는 영향에 관한 연구*. 고려대학교 경영대학원, 석사학위논문.
- 김남환(2019). *학습조직 참여자의 셀프리더십과 직무만족 관계에서 학습지향성과 LMX 매개효과 연구*. 서울벤처대학원대학교, 박사학위 논문.
- 김동원(2023). *컨설턴트의 셀프리더십이 혁신행동과 고객지향성에 미치는 영향분석*. 부경대학교, 박사학위논문
- 김병한(2017). *의료기관 간호인력의 사회적자본이 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향 분석*. 신라대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김연선(2008). *셀프리더십이 팀워크와 자기효능감, 직무만족, 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향 : 특급호텔 Wine & Dining Restaurnt을 중심으로*. 세종대학교 대학원, 박사학위 논문 : 1-4
- 김용대(2017). *국내 금형산업 현황 및 지원정책 방향*. *한국금형공학회지*, 11.1 : 39-44
- 김선희(2023). *소재 부품 장비 제조업과 오프라인 온라인 유통업의 중소기업구성원의 셀프리더십이 혁신행동에 미치는 영향*. 서울벤처대학원대학교, 국내박사학위논문
- 김정원(2016). *대학조직의 분산적 리더십과 행정직원의 자기효능감, 직무만족 및 조직몰입과의 구조적 관계연구*. 경희대학교대학원, 박사학위논문.
- 도철구(2018). *중소ICT기업 구성원의 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향: LMX와 감성지능의 매개효과*. 서울벤처대학원대학교, 박사학위논문.
- 박민주(2018). *직무만족과 조직문화, 조직커뮤니케이션, 조직몰입간의 관계에 대한 다수준 분석*, 한국기술교육대학교 대학원, 석사학위논문.
- 박영주(2008). *경찰공무원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 수사경찰과 일반경찰의 비교를 중심으로*. 계명대학교대학원, 박사학위논문.
- 박주은(2017). *보육교사의 셀프리더십이 교사효능감과 조직몰입에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과를 중심으로*. 서울한영대학교대학원, 박사학위논문.

- 박지영(2011). *보육교사가 지각한 조직 내 의사소통이 조직몰입에 미치는 영향*. 건국대학교 교육대학원, 석사학위 논문 : 10-13
- 박충화(2017). *셀프리더십이 자기효능감, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구*. 경희대학교 경영대학원, 석사학위 논문.
- 박한섬(2011). *셀프리더십이 업무성과와 직무만족에 미치는 영향 : M금융판매회사 재무설계사를 중심으로*. 이화여자대학교 대학원, 석사학위 논문 : 1-2, 48.
- 백석남, 이서진(2015). *호텔조리 구성원의 셀프리더십이 직무성과와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구*. *대한경영학회 학술발표대회 발표논문집* 2015.1: 43-43.
- 서정민(2013). *고용불안과 조직공정성이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향: 신뢰를 매개 변수로*. 울산대학교 대학원, 박사학위논문.
- 주철현(2008). *지역경찰과 민간경비의 상호협력이 민간경비원의 직무만족에 미치는 영향*. 경기대학교 대학원, 박사학위논문.
- 이상영(2014). *기대, 현실의 부조화가 조직몰입에 끼치는 영향에 관한 실증적 연구: 지방공무원을 중심으로*. 배재대학교 대학원, 박사학위논문
- 우성주(2021). *중소제조업 CEO의 진정성리더십이 신뢰를 통해 직무만족에 미치는 영향*. 서울벤처대학원대학교, 박사학위논문.
- 최은숙(2014). *비정규직 보건인력의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구*. 명지대학교 대학원, 박사학위논문.
- 최원설(2018). *사회문화적 관점에서 본 제조업 대기업 팀원의 셀프리더십 측정 도구 개발*. 고려대학교, 박사학위논문.
- 최용래(2021). *건설엔지니어링기업 구성원의 셀프리더십과 조직몰입 관계에서 자기효능감과 직무만족 매개효과 연구*. 서울벤처대학원 대학교 대학원, 석사학위 논문.
- 최재영(2019). *중소건설기업 종사자의 셀프리더십이 심리적 임파워먼트와 셀프리더십을 통해 혁신행동에 미치는 영향*. 서울벤처대학원 대학교 대학원, 박사학위 논문.
- 채순화, 배성현, 김정원(2007). *변형적 리더십, 심리적 임파워먼트와 조직몰입 간의 다차원적 관련성 : 심리적 임파워먼트의 매개효과 검증*. *대한경영학회지*, 20(6), 2611-2638.
- 황상규(2011). *셀프리더십이 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구-내재적 동기의 매개를 중심으로-*. *기업경영연구* 18(2), 87-103. 한국금형공업협동조합. [http://www.kreamold.com/web\\_2017/industry/development.asp?menuSeq=1](http://www.kreamold.com/web_2017/industry/development.asp?menuSeq=1)
- Agho, A. O., Mueller, C. W. & J. L. Price(1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model, *Human relations*, 46(8): 1007-1027.
- Anderson, J. S. & G. E. Prussia(1997). The Self-Leadership Questionnaire: Preliminary Assessment of Construct Validity, *Journal of Leadership Studies*, 4(2): 119-143.
- Houghton, J. D. & C. P. Neck(2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership, *Journal of Managerial Psychology*, 17(8): 672-691.
- Meyer, J. P., & N. J. Allen(1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Mowday, R. T., L. W. Porter, & R. M. Steers(1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, N.Y.: Academic Press. <<https://doi.org/10.1177/001979398503800228>
- Neck, C. P., Stewart, G. W., & C. C. Manz(1995). Thought self-leadership as a framework for enhancing the performance of performance appraisers, *Journal of Applied Behavioral Science*, 31(3): 278-302.
- Prussia, G. E., Anderson, J. S. & C. C. Manz(1998). Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy, *Journal of Organizational Behavior*, 19(5): 523-538.

Weiss, H. M. & R. Cropanzano(1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work, *Research in Organizational Behavior*, 18: 1-74

# Effects of Self-Leadership on Organizational Commitment through Job Satisfaction : Domestic Mold Enterprises Object

Lee, Jin-seoung<sup>1)</sup>

Hwang, Chan-gyu<sup>2)</sup>

Myung, Ho<sup>3)</sup>

## Abstract

The purpose of this study is to investigate whether self-leadership affects organizational commitment through job satisfaction of employees working in domestic mold-related companies.

Questionnaires were collected online for a period of three months from employees working in domestic mold-related companies. A total of 209 questionnaires were used for the final analysis, and the questionnaires were composed of self-leadership, organizational commitment, and job satisfaction.

In order to improve the early turnover problem and job competence of employees working in domestic mold-related companies, the effect of self-leadership on organizational commitment and job satisfaction and the effect of self-leadership on organizational commitment through job satisfaction were verified.

As a result of the verification, it was proved that self-leadership had a significant effect on organizational commitment and job satisfaction, and job satisfaction had a complete mediating effect between self-leadership and organizational commitment. This proved that the stronger the self-leadership and the higher the job satisfaction, the greater the impact on organizational commitment, thus laying the foundation for self-leadership education for mold-related workers in companies and associations.

**Keyword:** Domestic Mold, Self-Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

---

1)First Author, Seoul Venture Univ. Doctoral Course, Email: sanai700@hanmail.net

2)Corresponding Author, Seoul Venture Univ. Professor, Email: hwang@svu.ac.kr

3)Co-Author, Seoul Venture Univ. Doctor, Email: myung.ho@daum.net

### 제1 저자 소개

- 이진성(Lee, Jin-seoung)
  - 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사과정
  - 선인기술단(주) 재직
- <관심분야> : 디지털트윈, Bigdata, 스마트시티, 융합경영, AI

### 교신 저자 소개

- 황찬규(Hwang, Chan-gyu)
  - 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수
- <관심분야> : 리더십, 융합산업, 스마트시티

### 공동 저자 소개

- 명호(Myung, Ho)
  - 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사
  - 삼성전자 재직
- <관심분야> : 디지털트윈, Bigdata, 스마트시티, 융합경영, AI