

# 시큐리티 요원의 복리후생이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향

조성진\* · 이현우\*\* · 이준우\*\*\*

## 요 약

본 연구에서는 시큐리티 요원의 복리후생이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향을 규명하는데 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위해 서울 및 경기지역 내에 위치한 시큐리티 관련 회사에 재직중인 288명 시큐리티 요원들에게 복리후생, 조직몰입, 직무만족의 척도를 통해 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS 18.0과 AMOS 18.0의 하위 프로그램인 기술통계, 탐색적 및 확인적 요인분석, 신뢰도분석, 변량분석, 상관분석, 공변량 분석을 이용하였으며 이에 대한 분석결과를 토대로 다음과 같은 결론을 얻었다. 첫째, 개인적 특성에 따라 시큐리티 요원들의 복리후생, 조직몰입, 직무만족에 차이가 나타났다. 둘째, 시큐리티 요원들의 복리후생(문화지원, 시설지원, 경제지원, 생활지원)은 조직몰입에 정적(+인 영향을 미치는 것으로 나타나 시큐리티 직원의 조직몰입 증가는 복리후생이 중요한 요인으로 작용될 수 있다는 결론을 얻었다. 셋째, 시큐리티 요원들의 복리후생(문화지원, 시설지원, 경제지원, 생활지원)은 직무만족에 정적(+인 영향을 보여 직무만족을 높이는데 복리후생을 만족하게 하는 것이 하나의 방안이라는 결론을 얻었다.

## The Effect of Welfare Benefit System on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Security Agents

Sung-Jin Cho\* · Hyun-Woo Lee\*\* · Jun-Woo Lee,\*\*\*

## ABSTRACT

The purpose of this research is to establish the effects of the welfare benefits for security agents on the organizational commitment and the job satisfaction. To achieve this purpose, data were collected from 288 security agents of the security companies located in Seoul and Gyeonggi regions using the welfare benefit, organizational commitment, and job satisfaction scale, and the collected data were analyzed using SPSS 18.0 and AMOS 18.0. The conclusion obtained from the results of the analysis is as follows : First, it was the difference in welfare benefits, organizational commitment, job satisfaction, depending on individual characteristics of the security agents. Second, it was found that the cultural support, facilities support, economic support, and life support of welfare benefits had positive effects on the organizational commitment of security agents, and the conclusion that the welfare benefit factors are important to increase the organizational commitment was derived. Third, it was found that the cultural support, facilities support, economic support, and life support of welfare benefits had positive effects on the job satisfaction of security agents, and the conclusion that satisfying the welfare benefits is a way to raise the job satisfaction was derived.

**Key words** :Welfare Benefit, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Security Agents

접수일(2011년 0월 0일), 수정일(1차: 2011년 0월 0일,  
2차: 2011년 0월 0일), 게재확정일(2011년 0월 0일)

\* 국민대학교 체육학과

\*\* 대구대학교 골프산업학과

\*\*\* 호서대학교 스포츠과학부 골프전공(교신저자)

## 1. 서 론

### 1.1 연구의 필요성 및 목적

최근 장기화된 경기침체로 많은 기업들은 생존을 위한 경영 및 미래전략 해법을 모색하는데 심혈을 기울이고 있다. 더 나아가 우수한 인적자원은 기업의 존폐와 발전 등에 중요한 요소로 인식되고 있는 실정이라서 관리차원에서 높은 임금과 적절한 성과보상, 승진 및 교육기회 등이 포함된 복리후생 제도가 재정립이라는 과제를 안고 있는 시점이기도 하다[1].

이렇듯, 복리후생 제도는 종사자들에게 안전한 근무환경을 제공하기 위한 보조수단으로서 종사자들의 생활에 많은 가치를 부여하게 된다. 즉 우수한 인적자원의 이직을 막고 유지할 수 있는 제도이다[2]. 또한 종사자들의 근로의욕을 고취시켜 생산성과 기업 이미지 등을 개선하는 방법이다[3].

하지만 대부분 기업들은 인적자원이 경영성과에 긍정적인 영향을 미치는 자원임에도 불구하고[4] 기업 중심에 의한 제도로 근로자들의 약 84%가 불만을 표출하였고 이 중에 32% 근로자들이 이직을 경험[5] 하였다고 한다. 이는 기업의 경영진 방침에 따른 복리후생 정책에 대한 변동성 및 시혜적 기능[6] 때문이다. 결과적으로 일방적인 복리후생제도가 종사자들의 조직몰입과 직무만족 등에 부정적인 영향을 미치는 요인[7]으로 기인될 수 있다는 점이 기업 입장에서 무엇보다 중요하게 각인될 필요가 있다.

특히, 시큐리티 요원들의 근무 패턴은 일정하지 못한 2교대나 3교대 근무이고 목숨과 생명을 담보로 고객의 생명과 재산 등을 보호하는 특수한 직무 특성상 여타 직종 보다 신체적, 정신적 스트레스 수준이 상대적으로 높아 적절한 보상이 필요하다. 그러나 시큐리티 기업은 대부분 아웃소싱(outsourcing) 기업의 형태를 보여 영세기업으로 분류되기 때문에 종사원들에게 다양한 복리후생을 제공하는 제도에 한계가 따를 수 있다. 그래서 시큐리티 요원들은 미비한 복리후생과 미래에 대한 불확실성, 저임금 등의 열악한 근로조건에 대한 불만과 불안감으로 조직몰입과 직무만족에 부정적인 영향을 미쳐 기업에 대한 충성도가 낮을 수밖에 없다. 또한 시큐리티 요원들은 좋은 근로조건에서 근무하고자 관련 기업이나 다른 직종으로 전환하

기를 희망하고 있다.

이와 반대로 직무수행과 관련된 적절한 보상은 종사자들의 태도에 중요한 영향을 미치며 조직몰입에도 영향을[8] 미치게 된다. 그래서 고시병[9]은 시큐리티 요원들의 복리후생의 만족도를 증가시킨다면 이직률을 감소시킬 수 있다고 주장하였다. 따라서 기업에서 제공하는 복리후생 제도에 만족한 종사자들은 자신의 직무에 대한 대가를 만족하며 직무태도에도 긍정적인 변화[2]를 유발시킬 수 있어 시큐리티 요원들에게도 복리후생 제도가 직무태도를 정적으로 변화시킬 수 있는 중요한 요소로 작용될 수 있다.

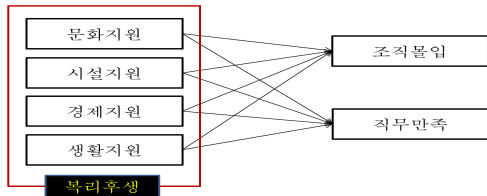
이러한 맥락에서 시큐리티 요원들이 복리후생 제도에 만족하게 된다면 직무만족도가 높아져 이직이 감소할 것이고[10], 조직에 대한 충성도, 즉 조직몰입도 향상될 수 있다는 가정이 성립된다[11]. 그래서 본 연구에서는 시큐리티 요원들이 업무를 수행하는데 조직몰입을 높이고 직무만족을 유도하기 위해 기업들이 제공하는 복리후생 제도가 중요하다는 관점에서 출발하게 되었다.

특히 시큐리티 요원들의 복리후생 제도와 유사한 직무환경 요인을 대상으로 수행한 기존 연구를 살펴보면, 직무만족과 조직몰입을 설명할 수 있는 조직유효성 요인에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 조사되었다[12][13]. 그러나 직무환경은 복리후생에서 설명할 수 있는 종사원들의 심리적 변화 상태 및 보상 관련 영역을 정확히 해석할 수 없을 뿐만 아니라 관련 변인들 간의 영향력을 설명하는데 문제가 있어 복리후생 변인을 이용한 연구가 필요하다.

따라서 본 연구는 시큐리티 요원을 대상으로 시큐리티 기업에서 제공하는 복리후생이 조직몰입 및 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하여 기존의 선행연구들과 어떠한 차이가 있는지를 살펴보는 데 목적이 있다. 한편 본 연구를 통해 시큐리티 요원들의 조직몰입과 직무만족을 제고하는데 도움이 될 복리후생 요인을 파악함으로써 시큐리티 기업의 인적자원 관리에 대한 효율성을 경영자들에게 인식시키고 시큐리티 산업의 전반적인 경쟁력을 강화시키는 자료를 제공하는데 의미가 있다.

## 1.2 연구의 모형 및 가설

본 연구에서는 시큐리티 요원의 복리후생이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위해 복리후생을 독립변인으로, 조직몰입과 직무만족을 종속변인으로 설정한 모형을 <그림 1>과 같은 제시하였다.



(그림 1) 연구모형

그리고 연구모형을 토대로 설정한 연구가설은 다음과 같다.

첫째, 시큐리티 요원의 개인적 특성이 복리후생, 조직몰입, 조직만족에 차이가 있을 것이다.

둘째, 시큐리티 요원의 복리후생이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

세째, 시큐리티 요원의 복리후생이 조직만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 복리후생

복리후생은 크게 종사자들과 그 가족을 대상으로 안전을 제공하는 집단적 보상을 말한다[14]. 복리후생이 종사자들의 물질적 안정을 도모하여 생활의 질을 향상시키기 위해 제공되는 급여나 제수당, 그리고 상여금 이외의 간접적인 급여를 의미한다[15].

기업의 복리후생 제도는 우수한 노동력을 확보하고 유지와 종사자들의 생활의 질을 향상시킨다는 의도에서 시작된 제도로 오늘날에는 법정제도로서의 성격을 띠게 되었고 사회보장제도와 밀접한 관계를 가지고 있다[16].

윤여동[17]은 한국의 기업에 맞는 복리후생 제도를 문화지원, 경제지원, 시설지원, 생활지원의 4개의 하위 요인으로 분류하였다. 복리후생 제도는 기업의 특성과

규모, 환경, 조건에 의해 변화 할 수 있기 때문에 노사 협의에 따라 발전할 수 있는 부분으로 주로 경제지원, 문화지원, 시설지원, 생활지원 측면의 지원이 그 요소가 되는 것이다[2]. 이러한 요소를 포함한 기업에서 제공하는 복리후생을 종사자들이 만족하게 된다면 종사원들은 이직을 줄일 것이고[18], 복리후생에 만족하지 못한 종업원들 보다 조직에 몰입하게 된다[19].

### 2.2 조직몰입

조직몰입이란 조직구성원이 자기회사에 대하여 정서적인 관계를 형성하고 조직의 가치와 목표에 적극적으로 관여하여 참여하고자 하는 심리적 애착을 의미한다[20]. 조직몰입 중요성은 종사자들이 조직몰입 수준에 따른 개인별 성과와 임금, 그리고 수당, 승진 등의 외적인 보상을 받을 수 있으며 조직에서의 직무만족도가 높아 조직 내 대인관계도 정적이어 내적인 보상을 받을 수 있다.

이러한 조직몰입의 영향은 기업 차원에서는 종사자들의 효율성 향상과 이직률과 결근률 감소로 생산성을 증대시킬 수 있다[21]. 조직몰입은 조직의 목표나 가치에 반하지 않고, 조직에 대한 자발적인 노력을 행하는 것으로, 외부적 보상 또는 가치 일치 등 여러 요인에 의해 발생하지만 개인과 조직 간의 목표나 가치 일치가 핵심적인 요인이 된다[22].

### 2.3 직무만족

직무만족이란 종사원들이 직무수행을 하면서 인지하는 만족도로 개인 능력과 자질, 주어진 업무에 대한 적응력, 조직 환경등과 밀접한 관계가 있다. 직무만족은 조직의 성과와 조직구성원의 목표에 중요한 영향을 미치는 선행요인으로서 직무수행이나 조직 유효성 및 조직의 운영에 중요한 기준점이 된다[23]. 종사자들의 조직의 직무 환경에 만족하면 자신이나 조직을 위해 일하는 데 보람을 느끼고 공헌하게 되지만 만족하지 못하면 직무의욕과 직무성과도 낮아지게 되며 종사자들은 직무활동에 대해 저항하거나 이직하게 되어 기업뿐만 아니라 종사자에게도 부정적인 영향을 미치게 된다[24]. 이러한 직무만족은 조직의 입장에서는 경영성과와 관련이 높고, 종업원의 입장에서는 삶의 질을 높이는 것, 정신적, 육체적 건강을 통해 가정생활과 여가생활에도 긍정적인 영향을 미치게 되기

때문에 직무만족은 중요한 요인이 된다[25].

### 3. 연구 방법

#### 3.1 연구대상

본 연구는 2014년에 서울 및 경기도에 내에 위치한 시큐리티 회사에 재직하고 있는 시큐리티 요원을 모집단으로 선정한 후, 목적표집법을 이용하여 시큐리티 요원 320명을 표집하였다. 선정된 대상자의 소속된 회사들은 경찰청에 공식적으로 등록된 경비업체이며 30인 이상 근무하는 사업장으로 대표적인 시큐리티 회사로 간주될 수 있다. 그래서 연구자는 시큐리티 요원의 특성을 전형적으로 나타낼 수 있다고 판단되어 의도적으로 표본을 추출하는 목적표집법을 적용하였다. 본 연구에서 12개소(서울:6, 경기:6) 사업장의 시큐리티 요원을 대상으로 자료를 수집하였으나 수집된 자료 중 설문응답에 신뢰성이 떨어진다고 판단되는 32명(10%)의 자료를 제외하고 실제 분석에서 선정된 대상자는 288명(90%)이며, 이들의 일반적인 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 일반적인 특성 (n=288)

구분	사례수(n)	백분율(%)
성별	남자	216
	여자	72
연령	20대	133
	30대	112
	40대이상	43
직위	사원급	176
	팀장급	112
결혼 유무	미혼	158
	기혼	130
근무 경력	3년미만	99
	3-6년	106
	6년이상	83
학력	고졸	102
	대졸이상	186

#### 3.2 조사도구

본 연구에서 사용한 조사도구는 개인적 특성 관련 문항을 포함한 복리후생, 조직몰입, 직무만족 척도에 대한 질문지를 이용하였다.

구체적으로 개인적 특성은 연령(1), 직위(1), 결혼유무(1), 근무경력(1), 학력(1) 등을 묻는 5개 설문 문항으로 구성되었다. 그리고 복리후생 질문지는 Daneho

와 Lust[26]의 척도를 윤여동[27]과 이정현[28] 등이 사용했던 질문지를 토대로 전문가 집단(경호학 박사(1), 체육측정평가 박사(1), 시큐리티 실무자(1)) 3명에 의해 본 연구의 목적과 대상에 맞게 내용을 수정한 4개(경제지원(4), 문화지원(4), 생활지원(3), 시설지원(5)) 요인에 16문항이다. 조직몰입 질문지는 Mowday 등[29]이 개발한 척도를 장재윤[30]과 서철현 등[2]이 수정한 5개 문항을 이용하였고, 직무만족 질문지는 정승규[31]가 사용한 5개 문항에 대한 척도를 사용하였다. 모든 질문지의 측정문항은 ‘매우 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’의 응답형태로 구성된 5점 척도로 점수가 높을수록 척도에 대한 해석이 긍정적이다.

그러나 조사도구를 본 연구에 적용하기 위해서 사전검사를 통해 질문지의 타당도와 신뢰도를 검증하였다. 타당도 검증은 선행연구를 토대로 전문가 집단에 의해 문항 내용이 수정되었기 때문에 상호 간의 측정변수와 잠재변수 간의 관계를 규명하는데 초점을 둔 탐색적 요인분석을 실시하였다. 이때 공통요인분석 방법과 베리맥스 회전법을 적용하였고, 선행연구 기준으로 요인수를 추출하였으며 보수적인 관점에서 요인적 재량을 .50이상으로 문항을 선정하였다. 이에 신뢰도 검증은 문항의 내적일관성을 확인하기 위한 Cronbach's  $\alpha$  지수를 산출하여 검증하였다. 마지막으로 확인적 요인분석에 의해 평균분산추출값(AVE)과 개념신뢰도(CR)를 확인하여 집중타당성을 확인하였다.

<표 2>에 제시한 복리후생 척도에서 요인분석 적합성을 판단하는 KMO 표본적합성 값은 기준치인 .60보다 높은 .767로 나타났으며, Bartlett의 구형성 검증에서도  $X^2=2589.454(df=120, p<.001)$  로 통계적으로 유의하게 나타나 측정된 문항들이 요인분석에 적합함을 규명하였다. 탐색적 요인분석 결과, 16문항에 4개(문화지원=.807-.892, 시설지원=.666-.804, 경제지원=.693-.859, 생활지원=.731-.855) 요인으로 추출되었으며 67.51%의 설명력을 보였다. 그리고 전체 신뢰도는 .795로 나타났고 문화지원=.861, 시설지원=.785, 경제지원=.804, 생활지원=.814로 기준 값인 .60이상을 보여 양호한 내적 일관성을 보인 척도임을 확인하였다. 확인적 요인분석을 통해 AVE는 .70이고 CR은 .70-.76으로 나타나 기준치(AVE:.50이상, CR:.70이상)에 모두

만족되어 구인과 측정변수 간의 일치성에 문제가 없는 것으로 규명되었다.

<표 2> 복리후생 척도의 요인분석 및 신뢰도

문항내용	척도의 하위요인					공통치
	요인1	요인2	요인3	요인4	공통치	
1. 자기개발·문화행사지원	<b>.892</b>	.038	-.007	-.025	.797	
2. 회식지원	<b>.852</b>	-.012	.024	-.017	.728	
3. 동아리활동	<b>.817</b>	.032	-.313	-.078	.772	
4. 사외보 정기 발간	<b>.807</b>	.037	-.254	-.072	.722	
5. 기숙사 운영	.141	<b>.804</b>	.153	.097	.700	
6. 식당시설 운영	.178	<b>.767</b>	-.030	-.003	.620	
7. 스포츠시설운영	-.057	<b>.714</b>	.145	.124	.549	
8. 의료시설운영	.044	<b>.669</b>	.175	.276	.557	
9. 휴게시설운영	-.205	<b>.666</b>	.034	.106	.498	
10. 학자금·가족수당 만족	-.167	.046	<b>.859</b>	.082	.774	
11. 경조사지원 만족	-.157	.079	<b>.749</b>	-.069	.597	
12. 생일·기념일수당만족	-.156	.110	<b>.724</b>	.365	.695	
13. 혼인·출산수당만족	.032	.311	<b>.693</b>	.273	.652	
14. 병가·출산휴가 만족	-.075	.172	.010	<b>.855</b>	.766	
15. 교통수당 만족	-.008	.202	.089	<b>.802</b>	.692	
16. 건강관리수당 만족	-.086	.076	.368	<b>.731</b>	.683	
고유치	3.03	2.83	2.69	2.25		
분산%	18.93	17.71	16.79	14.08		
누적분산%	18.93	36.64	53.43	67.51		
요인명	문화 지원	시설 지원	경제 지원	생활 지원		
신뢰도	.861	.785	.804	.814	.795	
평균분산추출값(AVE)	.70					
개념신뢰도(CR)	.72	.71	.76	.70		

KMO: .767 Bartlett의 구형성 검정: 2589.454( $d\neq 120$ ,  $p<.001$ )

<표 3>은 조직몰입 척도로 KMO 표본적합성 값이 .811로, Bartlett의 구형성 검증이  $X^2=818.819(d\neq 10, p<.001)$ 로 유의하게 나타나 요인분석에 적합한 문항이라 할 수 있다. 탐색적 요인분석 결과, 선행연구와 동일하게 5문항에 1개(.787-.860) 요인으로 추출되었으며 전체 설명력이 68.63%로 나타났다. 전체 신뢰도가 .838로 나타나 양호한 내적 일관성을 보여 척도에 문제가 없음을 규명하였다. AVE는 .51로, CR은 .70으로 나타났다.

<표 3> 조직몰입 척도의 요인분석 및 신뢰도

문항내용	척도의 하위요인	
	요인 1	공통치
1. 자부심을 갖고 있음	<b>.860</b>	.739
2. 종사자들간 결속력이 강함	<b>.852</b>	.726
3. 자신의 희생을 감수	<b>.845</b>	.715
4. 역할이상의 일을 함	<b>.796</b>	.633
5. 열심히 일하고 싶은 의욕이 강함	<b>.787</b>	.619
고유치	3.43	
분산%	68.63	
누적분산%	68.63	
요인명	조직 몰입	
신뢰도	.838	
AVE	.51	
개념신뢰도	.70	

KMO: .811, Bartlett의 구형성 검정: 818.819( $d\neq 10$ ,  $p<.001$ )

<표 4>는 직무만족 척도로 KMO 표본적합성 값이 .818로, Bartlett의 구형성 검증에서  $X^2=534.273(d\neq 10, p<.001)$ 으로 유의하게 나타났다. 그리고 탐색적 요인 분석 결과, 선행연구와 동일하게 5문항에 1개(.675-.862) 요인으로 추출되었고 전체 설명력이 59.94%로 나타났다. 전체 신뢰도가 .797로 나타나 본 연구를 수행하는 척도로 문제가 없음을 확인하였다. 그리고 AVE는 .61로, CR은 .72로 나타나 기준치에 만족하였다.

<표 4> 직무만족 척도의 요인분석 및 신뢰도

문항내용	성분	
	요인 1	공통치
1. 직무가 즐겁다고 생각	<b>.862</b>	.744
2. 자신의 직무에 흥미	<b>.822</b>	.675
3. 지루함이 없이 매우 흥미로움	<b>.769</b>	.591
4. 나의 직무가 취미와 같음	<b>.729</b>	.531
5. 나의 직무가 개선	<b>.675</b>	.455
고유치	3.00	
분산%	59.94	
누적분산%	59.94	
요인명	직무만족	
신뢰도	.797	
AVE	.61	
개념신뢰도	.72	

KMO: .818, Bartlett의 구형성 검정: 534.273( $d\neq 10$ ,  $p<.001$ )

### 3.3 자료처리

본 연구에서 수집된 자료는 컴퓨터에 개별입력한 후 SPSS 18.0과 AMOS 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 구체적으로 대상자의 일반적인 특성은 기술 통계를 사용하였으며, 조사도구의 타당도와 신뢰도 검증은 탐색적 및 확인적 요인분석과 Cronbach's  $\alpha$ 에

의한 내적일관성 기법을 적용하였다. 특히 시큐리티 요원의 개인적 특성에 따라 복리후생, 조직몰입, 직무 만족의 차이는 변량분석을 하였다. 그리고 시큐리티 요원의 복리후생이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향은 공변량분석에 의한 경로분석을 통해 검증하였다. 이때 모든 통계적 유의수준은 .05로 설정하였다.

### 4. 연구결과

#### 4.1 시큐리티 요원의 개인적 특성에 따른 복리후생, 조직몰입, 직무만족의 차이

시큐리티 요원의 개인적 특성(성별, 연령, 직위, 결혼유무, 근무경력, 학력)에 따른 복리후생, 조직몰입과 직무만족의 차이에 대한 <가설 1>을 분석하기 위해 일원변량분석을 적용하였으며, 그 결과는 <표 5>와 같다. 개인적 특성을 설명하기 이전에 동질성 검정에서 통계적으로 유의한 차이가 나타난 요인들은 변량분석의 F 값이 아닌 Brown-Forsythe 값으로 수정하여 차이를 규명하였다.

구체적으로 성별에서는 복리후생의 문화지원( $F=27.9382, p=.000$ ), 경제지원( $F=9.705, p=.002$ ), 생활지원( $F=21.604, p=.000$ ) 요인, 직무만족( $F=4.118, p=.045$ )과 조직몰입( $F=11.199, p=.001$ )에서 유의한 차이를, 연령에서는 복리후생의 문화지원( $F=9.819, p=.000$ ), 시설지원( $F=5.065, p=.007$ ), 생활지원( $F=5.580, p=.004$ ) 요인, 직무만족( $F=4.656, p=.011$ )과 조직몰입( $F=5.198, p=.006$ )에서 유의한 차이가 나타났다( $p<.05$ ).

직위는 복리후생의 경제지원( $F=4.917, p=.027$ ) 요인에서만 유의한 차이를, 결혼유무에서는 복리후생의 생활지원( $F=5.966, p=.015$ ) 요인과 조직몰입( $F=4.414, p=.037$ )에서 유의한 차이가 나타났다( $p<.05$ ). 근무경력 은 복리후생의 문화지원( $F=5.245, p=.006$ ), 생활지원( $F=3.194, p=.042$ ) 요인과 조직몰입( $F=5.434, p=.005$ )에서 유의한 차이를, 학력에서는 복리후생의 시설지원( $F=5.334, p=.022$ ), 경제지원( $F=11.530, p=.001$ ), 생활지원( $F=15.941, p=.000$ ) 요인과 직무만족( $F=13.660, p=.000$ ), 조직몰입( $F=34.217, p=.000$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

<표 5> 일반적 특성에 따른 복리후생, 조직몰입, 직무만족의 차이 검증

	복리후생				직무 만족	조직 몰입	
	문화 지원	시설 지원	경제 지원	생활 지원			
성별	남자	2.37 ±.42	3.78 ±.62	3.88 ±.56	2.98 ±.47	3.99 ±.58	3.59 ±.75
	여자	3.38 ±.50	3.76 ±.58	3.63 ±.64	3.35 ±.63	3.79 ±.77	3.26 ±.72
	동질성 검증	.210 ( <i>p</i> =.647)	.004 ( <i>p</i> =.950)	.903 ( <i>p</i> =.343)	8.787 ( <i>p</i> =.003)	6.270 ( <i>p</i> =.013)	.109 ( <i>p</i> =.742)
	F	279.382 ( <i>p</i> =.000)	.050 ( <i>p</i> =.824)	9.705 ( <i>p</i> =.002)	21.604 ( <i>p</i> =.000)	4.118 ( <i>p</i> =.045)	11.199 ( <i>p</i> =.001)
연령	20대	2.76 ±.62	3.71 ±.64	3.74 ±.53	2.97 ±.56	3.82 ±.59	3.36 ±.76
	30대	2.60 ±.64	3.91 ±.59	3.90 ±.69	3.16 ±.56	4.06 ±.69	3.65 ±.77
	40대이상	2.29 ±.43	3.66 ±.48	3.83 ±.47	3.15 ±.35	4.01 ±.58	3.62 ±.57
	동질성 검증	2.907 ( <i>p</i> =.116)	1.131 ( <i>p</i> =.309)	5.635 ( <i>p</i> =.009)	4.811 ( <i>p</i> =.004)	3.292 ( <i>p</i> =.324)	2.173 ( <i>p</i> =.056)
F	9.819 ( <i>p</i> =.000)	5.065 ( <i>p</i> =.007)	2.723 ( <i>p</i> =.068)	5.580 ( <i>p</i> =.004)	4.656 ( <i>p</i> =.011)	5.198 ( <i>p</i> =.006)	
직위	사원급	2.63 ±.59	3.74 ±.61	3.75 ±.58	3.02 ±.50	3.89 ±.64	3.47 ±.73
	팀장급	2.61 ±.68	3.83 ±.61	3.91 ±.61	3.15 ±.59	4.03 ±.62	3.57 ±.78
	동질성 검증	1.180 (.278)	.147 (.702)	1.678 (.196)	5.257 (.023)	.031 (.861)	.990 (.321)
	F	.069 (.793)	1.367 (.243)	4.917 (.027)	3.794 (.053)	3.433 (.065)	1.288 (.257)
결혼유무	미혼	2.68 ±.60	3.72 ±.62	3.75 ±.51	2.99 ±.52	3.87 ±.57	3.41 ±.73
	기혼	2.57 ±.64	3.83 ±.60	3.87 ±.65	3.14 ±.55	4.00 ±.68	3.59 ±.77
	동질성 검증	.063 ( <i>p</i> =.802)	.044 ( <i>p</i> =.834)	11.354 ( <i>p</i> =.001)	1.083 ( <i>p</i> =.299)	5.318 ( <i>p</i> =.022)	.938 ( <i>p</i> =.334)
	F	2.147 ( <i>p</i> =.144)	2.499 ( <i>p</i> =.115)	2.755 ( <i>p</i> =.098)	5.966 ( <i>p</i> =.015)	3.321 ( <i>p</i> =.069)	4.414 ( <i>p</i> =.037)
근무경력	3년미만	2.76 ±.64	3.67 ±.60	3.72 ±.53	2.98 ±.56	3.84 ±.56	3.34 ±.65
	3-6년	2.62 ±.62	3.81 ±.61	3.84 ±.64	3.08 ±.58	3.95 ±.70	3.52 ±.83
	6년이상	2.47 ±.57	3.86 ±.61	3.89 ±.59	3.18 ±.44	4.05 ±.63	3.70 ±.73
	동질성 검증	.645 ( <i>p</i> =.526)	.423 ( <i>p</i> =.656)	3.477 ( <i>p</i> =.032)	1.897 ( <i>p</i> =.152)	3.334 ( <i>p</i> =.037)	4.512 ( <i>p</i> =.012)
F	5.245 ( <i>p</i> =.006)	2.417 ( <i>p</i> =.091)	1.985 ( <i>p</i> =.139)	3.194 ( <i>p</i> =.042)	2.689 ( <i>p</i> =.070)	5.434 ( <i>p</i> =.005)	
학력	고졸	2.72 ±.61	3.67 ±.62	3.66 ±.60	2.91 ±.51	3.76 ±.58	3.18 ±.74
	대졸이상	2.57 ±.62	3.84 ±.59	3.90 ±.57	3.16 ±.53	4.04 ±.65	3.69 ±.70
	동질성 검증	.029 ( <i>p</i> =.866)	.034 ( <i>p</i> =.854)	.325 ( <i>p</i> =.569)	.068 ( <i>p</i> =.794)	1.718 ( <i>p</i> =.191)	.281 ( <i>p</i> =.596)
	F	3.880 ( <i>p</i> =.050)	5.334 ( <i>p</i> =.022)	11.530 ( <i>p</i> =.001)	15.941 ( <i>p</i> =.000)	13.860 ( <i>p</i> =.000)	34.217 ( <i>p</i> =.000)

이렇게 통계적으로 유의한 차이가 나타난 변인별 개인적 특성은 모두 다른 양상을 보였다. 특히 성별에서 복리후생의 문화지원(3.38±.50)과 생활지원(3.35±.63) 요인은 여자 시큐리티 요원이 높게 나타난 반면에 복리후생의 경제지원(3.88±.56) 요인과 직무만족(3.99±.58) 및 조직몰입(3.59±.75)은 남자 시큐리티 요원이 상대적으로 높게 나타났다. 또한 직위에서 복리후생의 경제적 지원은 사원급(3.75±.58)에 비해 팀장급(3.91±.61)이 상대적으로 높게 나타났다. 근무경력에서 복리

후생의 문화지원(2.76±.64) 요인은 3년 미만, 생활지원(3.18±.44) 요인과 조직몰입(3.70±.73)은 6년 이상의 시큐리티 요원이 가장 높게 나타났다.

### 4.2 공변량분석의 기본가정 검증

본 연구에서 설정한 연구모형에 대한 경로계수를 검증하기 위해 기본가정인 투입 변인들 간의 정상성 분포 및 단일차원성이 확인된 요인들에 대한 요인별 판별타당성의 충족정도를 기술통계와 상관분석을 이용하여 확인하였다.

<표 6>에 제시한 것처럼, 문화지원과 시설지원( $r=.22$ ), 생활지원( $r=.38$ ), 시설지원과 경제지원( $r=.51$ ), 생활지원( $r=.30$ ), 조직몰입( $r=.38$ ), 직무만족( $r=.44$ ), 경제지원과 생활지원( $r=.42$ ), 조직몰입( $r=.40$ ), 직무만족( $r=.53$ ), 생활지원과 조직몰입( $r=.25$ ), 직무만족( $r=.35$ ), 조직몰입과 직무만족( $r=.30$ ) 등 대부분의 변인들 간에는 모두  $p<.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 정적(+) 상관관계를 나타냈기 때문에 판별타당성을 충족하였고 상관정도에 의해 다중공선성에 문제가 없음을 규명하였다.

<표 6> 기본가정 검증 결과

	복리후생					
	1)	2)	3)	4)	5)	6)
1)	1.00					
2)	.22**	1.00				
3)	-.06	.51**	1.00			
4)	.38**	.30**	.42**	1.00		
5)	.04	.38**	.40**	.25**	1.00	
6)	.02	.44**	.53**	.35**	.30**	1.00
평균	2.62	3.78	3.81	3.07	3.51	3.94
표준편차	.62	.61	.59	.54	.75	.64
왜도	.77 ±.14	-.36 ±.14	-.30 ±.14	.50 ±.14	.08 ±.14	-.24 ±.14
첨도	1.25 ±.29	.92 ±.29	.18 ±.29	.39 ±.29	-.23 ±.29	-.17 ±.29

1) 문화지원, 2)시설지원, 3)경제지원, 4) 생활지원, 5) 조직몰입, 6)직무만족, \*\* $p<.01$

또한 각 변인들의 정상분포조건이 충족되지 않을 경우 왜곡된 결과가 도출될 수 있어 정상분포조건인 왜도(<2)와 첨도(<4)를 고려하여 확인한 결과[32], 본 연구에서 사용한 변인들은 정상분포조건이 모두 충족되었음을 확인하였다. 이러한 결과를 기초로 본 연구에서 수집된 자료는 공변량분석을 실시하는 자료로 적합하다는 결과를 얻었다.

### 4.3 경로계수 검증

자료의 적합성 검증을 토대로 공변량분석을 적용한 결과는 <표 7>과 같다. 우선적으로 연구모형의 적합도에서 NFI 지수를 제외한 모든 적합도 지수는 (GFI=.904, CFI=.929, RMSEA=.065,  $X^2=32.783$ ) 홍세희[33]가 제시한 기준치에 상회하고 있어 구조방정식 모형을 수정하지 않고 경로계수에 대한 해석이 가능한 것으로 나타났다.

<표 7> 모형의 적합도 검증결과

	CFI	GFI	NFI	RMSEA	$X^2$	df	p
모형	.929	.904	.891	.065	32.78	7	.000
기준치	≥.90	≥.90	≥.90	≤.08			$p<.05$
판정	적합	적합	부적합	적합			적합

설정한 연구모형이 적합하다는 결론 하에 연구가설을 <표 8>과 같이 검증하였다.

<표 8> 연구가설에 대한 검증결과

가설	경로계수	경로계수	표준 오차	t-값	결과
1	문화지원→조직몰입	.168(.144)	.063	2.653	.008
	시설지원→조직몰입	.323(.272)	.064	5.020	.000
	경제지원→조직몰입	.258(.211)	.066	3.906	.000
	생활지원→조직몰입	.197(.146)	.073	2.703	.007
2	문화지원→직무만족	.140(.146)	.049	2.849	.004
	시설지원→직무만족	.272(.278)	.050	5.442	.000
	경제지원→직무만족	.331(.330)	.051	6.455	.000
	생활지원→직무만족	.230(.207)	.057	4.058	.000

시큐리티 요원의 복리후생이 조직몰입에 긍정적인 영향에 대한 <가설 2>에 대한 검증결과, 문화지원(.168)과 시설지원(.323), 경제지원(.258), 생활지원(.197)을 설명하고 있는 복리후생이 조직몰입에 유의한 영향을 미치며 복리후생의 시설지원, 경제지원, 생활지원, 문화지원 순으로 영향을 미치고 있다.

또한 <가설 3>는 복리후생의 문화지원(.140), 시설지원(.272), 경제지원(.331), 생활지원(.230)은 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치며 경제지원이 상대적으로 가장 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

따라서 모든 가설이 채택되었고 시큐리티 요원의 조직몰입과 직무만족 요인에 복리후생이 중요하게 작용되고 있으나 하위요인별 영향력은 다소 차이가 있다는 결과를 얻었다.

## 5. 논의

기업의 인적자원 관리 차원에서 복리후생은 중요한 요소이다. 평생직장이라는 보장이 사라지면서 직무수행에 최선을 다하지 않을 뿐만 아니라 사소한 견해차이로 이직을 원하는 경우가 많아진다. 그 해결책으로 기업은 복리후생을 통해 종사자들의 근로의욕을 높이고 우수한 인적자원의 이탈을 방지하고 양질의 신규인력을 확충할 수 있다[7]. 그리고 동기유발을 제고하여 생산성을 증가시키기 장점이 있다. 그래서 불안정한 근무여건 속에서 안전이라는 중요한 직무를 수행하는 시큐리티 요원들의 이직을 해결할 수 있는 복리후생은 중요할 수밖에 없다.

따라서 본 연구 결과를 토대로 다음과 같이 논의하고자 한다. 본 연구 결과 여자가 남자보다 복리후생의 문화지원과 생활지원요인이 높고 복리후생의 경제지원요인이 직무만족 및 조직몰입은 남자 시큐리티 요원이 상대적으로 높게 나타났다. 이는 여자 요원들은 근무시간이 짧아 남자보다 급여가 낮은 반면, 자기개발과 여가생활에 관심이 높다고 볼 수 있으며, 남자가 경조사 및 가정을 이루면서 급여로 생활하기에 한계가 있어 생활지원요인을 선호하고 생활지원이 잘 될수록 직무에 만족하고 직무에 몰입도가 높은 것으로 사료된다. 또한 직위에서 복리후생의 경제적 지원은 사원에 비해 팀장급이 상대적으로 높게 나타났다. 이는 팀장급이 될수록 그 직급에 맞는 보상도 높아지기 때문으로 볼 수 있다. 그리고 근무경력에서 복리후생의 문화지원 요인은 3년 미만인, 생활지원요인과 조직몰입은 6년 이상의 시큐리티 요원이 가장 높게 나타났는데 이는 근무기간이 짧을수록 문화생활을 즐기고 자하는 욕구가 높고 장기간 근무하면서 가정의 결성과 경조사비와 같은 지출이 많아지기 때문에 생활지원요인이 높은 것으로 사료된다.

시큐리티 요원의 복리후생이 조직몰입과 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 서철현, 양진연, 문상정[2]이 호텔기업의 복리후생제도가 종사원의 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구에서 호텔 종사자들은 복리후생을 높게 지각할수록 조직몰입에 정의 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구결과와 일치한다. 그리고 복리후생이 조직몰입에 영향을 미친다는 선행연구[34][35][36][37]의 결과와도 같은 결과이다. 이러한 결과는 시큐리티 요원들은 시큐리티 기업에서 제공하는 복리후생의 혜택을 누리

고 있다고 인식하며, 시큐리티 기업에서 꼭 필요한 존재로서 인정받고 있다는 것으로 인식하는 것으로 판단할 수 있다. 시큐리티 요원들이 조직에 몰입할 수 있는 방안은 복리후생의 다양하게 개발하고 제공하는 것이지만 시큐리티 기업은 시큐리티 서비스를 필요로 하는 1차적 기업으로부터 위탁받은 아웃소싱의 형태로 운영되고 있기 때문에 한계가 따른다. 이는 시큐리티 기업간 최저 운영비에 가까운 낮은 금액을 제시하는 기업과 계약할 수밖에 없기 때문에 시큐리티 요원들에게 다양한 복리후생 서비스를 제공하기에는 비용적인 부분에 한계가 있다. 이를 해결하기 위해서는 1차적 기업에 낮은 금액의 계약은 완벽한 시큐리티 서비스를 제공할 수 없음을 인식시키고, 시큐리티 기업간 과도한 경쟁으로 인한 최저임금에 가까운 낮은 금액을 제시하기보다 시큐리티 요원들의 전문성과, 근무 환경 등을 고려하고 복리후생을 제공할 수 있는 비용이 포함된 계약체결이 필요하다.

복리후생이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타나 복리후생의 수준을 높게 지각할수록 종사자들의 직무만족도는 정의 영향을 미친다는 선행연구[2][37][38]의 결과와 동일한 결과로 나타났다. 이러한 결과는 시큐리티 요원들은 시큐리티 회사에서 제공하는 부가적인 복리후생제도에 대하여 인지하고 인지수준에 따라 업무에 대한 만족도와 자신의 직무에 대한 책임감으로 이어지는 것으로 사료된다.

특히, 복리후생의 하위요인들 중 시설지원요인은 조직몰입에 경제적 지원요인은 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조한홍[38]은 복리후생이 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구에서 시설지원을 할수록 직무에 더 몰입하게 되고, 복리후생에 대한 인식이 긍정적일수록 직무에 더 몰입한다고 하여 연구결과를 지지하고 있다. 이러한 결과로 볼 때 시큐리티 요원의 조직몰입에 시설지원요인이 가장 큰 영향을 미치는 이유는 급여에서 가장 많은 지출을 발생시킬 수 있는 것이 의·식으로 회사에서 제공하는 기숙사와 식당 등을 무로나 비교적 낮은 경비로 이용하여 경제적이 부담을 줄이고 시큐리티 요원들이 같이 생활하면서 개개인의 성격과 직무간 발생하는 고충들을 잘 이해하고 해결함으로써 조직에 더 잘 몰입할 수 있는 것으로 판단된다. 그리고 이정현[16]의 패밀리 레스토랑 기업의 복리후생 제도가 종사원의 직무만족 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구에서 경제적 지원이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타나



본 연구결과를 지지해 주었다. 시큐리티 요원들의 대부분 20대에서 30대의 일반 사원들로서 낮은 급여로는 해결하기 힘든 결혼 자금이나 자녀의 학비 등의 목돈에 대한 부담을 회사에서 보조하거나 지원함으로써 정신적 신체적 스트레스가 높은 직무임에도 불구하고 직무에 만족할 수 있는 것으로 사료된다.

따라서 이러한 결과를 종합하면 복리후생은 시큐리티 요원들의 조직몰입과 직무만족에 중요한 영향을 미치는 요인으로 일방적인 복리후생 제공이 아닌 노사간의 합의에 의한 다양한 복리후생제도를 개발하고 시큐리티 요원들 개인의 특성과 요구에 맞는 선택적 복리후생을 지원하게 된다면 우수한 시큐리티 요원들의 이탈을 방지하고 완벽한 시큐리티 직무수행을 유도할 수 있을 것이다. 이를 위해서는 다양한 복리후생을 개발하고 제공하기 위한 예산편성이 반영된 계약 체결이 필요할 것으로 판단된다.

## 6. 결론 및 제언

### 6.1 결론

본 연구에서는 시큐리티 요원의 복리후생이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향을 규명하는데 목적이 있다. 이를 위해 서울 및 경기지역에 위치한 시큐리티 회사에 재직중인 288명의 요원들에게 복리후생과 조직몰입, 직무만족에 대한 자료를 수집하여 분석하였고 다음과 같은 결과를 얻었다.

첫째, 시큐리티 요원들의 개인적 특성(성별, 연령, 직위, 결혼유무, 근무경력, 학력)은 복리후생, 조직몰입, 직무만족에 통계적으로 유의한 차이가 부분적으로 나타났다.

둘째, 시큐리티 요원들의 복리후생의 문화지원, 시설지원, 경제지원, 생활지원 요인은 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 시큐리티 요원들의 복리후생의 문화지원, 시설지원, 경제지원, 생활지원 요인은 직무만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 시큐리티 요원들의 조직몰입 및 직무만족에 복리후생 요인이 상대적으로 다른 영향력을 보이면서 중요하게 기인되며 개인적 특성을 고려해야 한다는 결론을 얻었다. 즉 시큐리티 기업 관계자들은 개인적

특성을 고려한 시큐리티 요원들의 복리후생에 대한 체계적인 제도 마련의 중요성을 간과해서는 안 된다는 것을 기억할 필요가 있다. 또한 시큐리티 요원의 다방면에 선행적으로 영향을 미칠 수 있는 복리후생 제도는 시큐리티 요원들의 주관적 안녕감과 행복감을 높여 어려운 직무환경에서 극복할 수 있는 원동력을 제공할 만큼 효율성이 높은 복리후생 제도에 의해 시큐리티 산업을 활성화시킬 수 있다는 최종 결론을 얻었다.

### 6.2 제언

이상과 같은 결론을 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 대상자를 선정하는 과정에서 목적표집법을 실시하였기 때문에 연구결과를 일반화하는데 주의가 요구된다. 특히 복리후생제도의 효율성을 높이기 위해서는 다각적인 변인을 적용하여 인과관계 모델을 응용한 연구 및 직업 특이성에 의해 시큐리티 요원들이 원하는 복리후생에 대한 요인을 규명할 필요가 있다. 또한 복리후생제도가 조직 차원에서 실제적인 효과성이 발휘되는지에 대한 객관적인 검증되는 평가가 이루어지는 등 향후에는 시큐리티 요원을 위한 복리후생 모델을 개발하는 연구가 반드시 이루어져야 한다.

## 참고문헌

- [1] 김형래, 장순자, “항공사 객실승무원의 복리후생 제도에 관한 연구”, 한국항공경영학회, pp.165-173, 2009.
- [2] 서철현, 양진연, 문상정, “호텔기업의 복리후생제도가 종사원의 직무만족, 조직몰입, 이타적 행위에 미치는 영향”, 관광연구, 27권 1호, pp.131-152, 2012.
- [3] Rosenbloom, J. S., “The handbook of employee benefit: design, Funding and Administration”, 2<sup>nd</sup> ed. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin, Inc, 1998.
- [4] 유경진, “선택적 근로자 복지제도의 도입 여부가 기업복지만족도와 조직몰입에 미치는 영향: 민간기업을 중심으로”, 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문, 2007
- [5] 조용철, “직장인 가장 원하는 복리후생제도 1위는?”, 파이낸셜뉴스, 2012.9.24.

- [6] 서철현, 양진연, “호텔기업의 선택적 복리후생제도 도입이 종사원의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향”, *관광연구*, 28권 2호, pp.1-22, 2013.
- [7] 김상아, 조영일, “조직의 복리후생제도가 조직구성원의 직무만족 및 조직 몰입에 미치는 영향”, *경영관리연구*, 6권 2호, pp.1-13, 2013.
- [8] 김찬선, 김상진, “민간경비원의 임금만족이 조직몰입에 미치는 영향”, *경호경비연구*, 12권, pp.89-116, 2006.
- [9] 고시병, “공기업의 선택적 복리후생제도에 관한 연구”, *한양대학교 행정대학원 석사학위논문*, 2000.
- [10] Rusbult, C. & Farrell, D., “A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in reward, costs, alternatives, and investments”. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 68, pp.429-438, 1983.
- [11] Harris, M. M., & Fink, L. S., “Employee benefit programs and attitudinal and behavioral outcomes: A preliminary model”, *Human Resource Management Review*. Vol 4, pp.117-129, 1994.
- [12] 김상진, “민간경비원의 직무환경에 따른 직무적합성과 조직유효성의 인과관계: 현찰출동직 경비원을 중심으로”, *한국 공안행정학회보* 31권, pp.41-68, 2008.
- [13] 박준석, 최현식, 김경태, 김상균, “민간경비원의 직무환경과 직무만족도의 관계”, *한국경호경비학회지*, 13권, pp.193-206, 2007.
- [14] Gomez-mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L., “Managing Human Resources”, 2nd, ed. Perntice-Hall, Inc. 1998,
- [15] 조한홍, “복리후생이 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, *한양대학교 산업경영대학원 석사학위논문* 2007.
- [16] 하영일, “호텔직원의 복리후생 제도가 직무 만족에 미치는 영향에 관한 연구”, *한양대학교 석사학위논문*, 2005.
- [17] 윤여동, “기업의 복리후생이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, *동국대학교 경영대학원 석사학위논문*. 2001.
- [18] Rusbult, C. & Farrell, D. “A longitudinal test of investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in reward, costs, alternatives, and investments”. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 68, pp.429-438. 1983.
- [19] Harris, M. M., & Fink, L. S, “Employee benefit programs and attitudinal and behavioral outcomes: A preliminary model”. *Human Resource Management Review*. Vol. 4, pp.117-129. pp.1994.
- [20] Weng, Q. X., Mcelroy, J.C., Morrow, J. C., & Liu, R. Z. “The relationship between career growth and organizational commitment”. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 77No. 3, pp.391-400. 2010.
- [21] 이상희, “외식업체의 비정규직 종사원 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향”, *경원대학교 박사학위논문*. 2005.
- [22] 이정현, “패밀리 레스토랑 기업의 복리후생 제도가 종사원의 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, *경희대학교 대학원 석사학위논문*, 2013.
- [23] 문상정, “호텔기업의 복후생제도가 종사원의 직무만족, 조직몰입, 이타적 행위에 미치는 영향”, *대한관광경영학회*, 27권 1호, pp.131-152. 2012.
- [24] 채영병, “고등학교 교사의 개인배경, 역할 갈등, 학교조직 풍토, 자아효능감과 직무만족의 관계”, *서울대학원 박사논문*, 2005.
- [25] 송영태, “직무만족이 이직의도에 미치는 영향”, *고려대학교 경영정보대학원 석사논문*, 2007.
- [26] Danehower, C., & Lust, J. A. “A conceptual model of the determinants of employee benefit satisfaction”, *Human Resource Management Review*. Vol. 2, No. 3, pp.221-238. 1992.
- [27] 윤여동, “기업의 복리후생이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, *동국대학교 경영대학원 석사학위논문*, 2001.
- [28] 이정현, “패밀리 레스토랑 기업의 복리후생 제도가 종사원의 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”. *경희대학교 관광경영대학원 석사학위논문*, 2013.
- [29] .Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. “The Measurement of Organizational Commitment”, *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 14, pp.224-227, 1979..
- [30] 장재윤, “직무특성과 직장-가정간 갈등이 조직에 대한 애착 및 조직시민행동에 미치는 효과: 성차를 중심으로”, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 17권 1호, pp.107-127. 2004.
- [31] 정승규, “고성과 그룹 소속여부, 목표지향성, 자기효능감이 조직구성원의 태도에 미치는 영향에 관한 연구”, *연세대학교 대학원 석사학위논문*, 2004.
- [32] Hong S, Malik ML, Lee M-K, “Testing Configurational, Metric, Scalar, and Latent Mean Invariance Ac

ross Genders in Sociotropy and Autonomy Using a Non-Western Sample. Educ”, Psychol. Meas, Vol. 63, pp.636-654, 2003.

- [33] 홍세희, “구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거”, 한국심리학회지, 19권 1호, pp.161-177, 2000.
- [34] Mottaz, C. J. “Determinants of organizational commitment”. Human Relations. Vol. 41, No 6, pp.467-482, 1988.
- [35] Miller. K. I & Monge P. R. “Participation, satisfaction and productivity: A meta-analytic review”, Academy of Management Journal. Vol. 29 No 4, pp.727-753, 1986.
- [36] Heshizer, B. “The impact of flexible benefits plans on job satisfaction, commitment and turnover intention”, Benefits quarterly. Vol. 10, No. 4, pp.84-90, 1994.
- [37] Williams, M. L., Malos, S. B., & Palmer, D. K. “Benefit system and benefit level satisfaction: An expanded model of antecedents and consequences”, Journal of Management, Vol. 28, pp.195-215. 2002.
- [38] 조한홍, “복리후생이 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 한양대학교 산업경영대학원 석사학위논문, 2007.

[저자소개]



**조 성 진 (Sung-Jin Cho)**

국민대학교 박사과정

email : a20001109@hanmail.net



**이 현 우 (Hyun-Woo Lee)**

영남대학교 박사

대구대학교 골프산업학과 겸임교수

email : lhw586@hanmail.net



**이 준 우 (Jong-Woo Lee)**

한국체육대학교 박사

호서대학교 스포츠과학부

골프전공 교수

email : jazz2373@hanmail.net