

민간경비원의 직업선택 동기 결정요인에 대한 실증분석

김상진*

요 약

이 연구는 민간경비원의 직업선택 동기 결정요인을 규명하기 위하여 경기도와 충청도 지역에 소재하고 있는 경호경비업체에 근무 중인(2개월 이내) 신입경비원을 모집단으로 선정한 다음 무선표집조사방법을 통하여 조사하였다. 조사기간은 2010년 5월부터 2011년 6월까지 3차례에 걸쳐서 총 382명을 대상으로 실시하였다. 이 연구는 SPSSWIN 18.0을 이용하여 연구의 목적에 따라 요인분석(EFA/CFA), 신뢰도분석, 판별타당도분석, 기술통계 분석을 실시하였으며 최종 13개 문항 4개의 하위요인으로 구성되었다. 결론은 다음과 같다. 첫째 요인으로는, '직업의 가치성'으로 공공의 안녕, 사회와 국가에 대한 기여도, 시민의 안전보호, 희생정신, 범죄예방, 보안유지 등으로 구성되어졌다. 둘째 요인은, '직업선택 용이'로 자격조건이 까다롭지 않고, 취업하기 쉽기 때문에 이 직업을 선택하게 되었다는 내용으로 구성되었다. 셋째 요인은, '직업의 안정성'으로 미래지향적이기 때문에 괜찮은 직업이라고 생각되어 이 직업을 선택하게 되었다는 내용으로 구성되었다. 넷째 요인은, '호기심'으로 이 직업에 대해서 알아보고 싶어서, 이 직업에 관심이 생겨서 선택했다 견해로 구성되었다.

An actual Analysis on the Determinants of the Private Security Agents Career Choices.

Kim Sang Jin*

ABSTRACT

This study is to investigate determinants of the private security agents' career choices. Random sampling of new agents working at the private security firms in Gyeonggi-do and ChungChong-do was used. The period of under review was from May, 2010 to June, 2011 and the total number of interviews was 382. For this study using SPSSWIN 18.0, factor analysis(EFA/CFA), reliability analysis, discriminant analysis and descriptive statistics. The following are conclusions. The first factor is 'the value of job'. It consists of public security, contributions to our society and nation, protection public safety, spirit of sacrifice, crime prevention, and maintenance security. The second factor is 'ease of career choice'. Qualifying conditions are not particular and it is easy to get the job, as a result, this job is easy of access, they chose this job. The third factor is 'occupational stability'. They think this is a good job because the job is future-oriented so they chose this job. The fourth factor is 'curiosity'. They became interested in this job, so they wanted to know about this job and then they chose this job.

Key words : Private Security Guard, Career Choices, Value of Job.

1. 서론

직업의 가치는 개인이 직업을 통해 충족하고자 하는 목적을 나타내며, 직업에서 자신의 가치를 충족하는 정도가 높다고 지각할수록 개인의 직업만족도는 높아진다. 가치는 바람직한 목표 상태를 강조하기 때문에 어떤 직업을 선택한 사람들이 자신이 선택한 바에 대하여 만족스럽지 않은 이유를 설명하기도 하고, 어떤 일에 대하여 동기화되는 과정을 설명하기도 한다[5].

민간경비업은 여러 직업군 가운데 ‘안전추구’라는 인간의 근원적이고 본능적인 욕구에서 비롯된 직업군이다. 개인들은 안전에 대하여 공경비에 의존하려는 것보다 ‘자신의 안전은 자신이 스스로 지키겠다’는 의식과 함께 민간경비에 대한 수요는 날로 급증하고 있다.

한국의 민간경비 산업은 기업성(企業性)과 공공성(公公性)이 동시에 강조되고 있는 직종이다. 이 때문에, 민간경비 산업은 경제적인 부가가치뿐만 아니라 국가의 질서유지 측면에서 공경비와 파트너인 셈이다. 그러나 여전히 영세성 난립과 과도한 입찰경쟁 및 덩핑계약의 폐해는 날로 심화되어가고 있는 실정이다. 이는 경비원의 업무부적응을 유발시켜 업무숙련도 및 사기를 저하시키는 요인으로 작용하고 있어서 질적인 인적자원의 확보 또는 양질의 서비스를 기대하기란 쉽지 않은 상황이다[3].

민간경비업은 고객과 최접점에서 서비스를 제공하기 때문에 인적자원에 대한 의존률이 매우 높다. 다시 말하면 인적자원의 활용 여하에 따라서 조직운영에 대한 성패가 좌우될 수 있다는 것이다. 그럼에도 불구하고 이 산업의 이직률은 심각한 수준이다. 이직률이 높다는 것은 이 직업을 선택하게 된 배경이나 기대치가 현실과는 다소 차이(Gap)가 있다는 것을 유추해 볼 수 있다.

민간경비업에 대한 질적 서비스를 제공하기 위해서는 질적 인적자원을 확보하는 것이 가장 시급하겠지만, 양적으로 크게 성장한 이 시점에서 무엇보다도 종사자들이 이 직업을 선택하게 된 동기를 탐색하는 것이 현재 민간경비 산업에 대한 이해와 미래성장을 도모하기 위한 기초 작업이 될 것이라고 판단된다.

그러나 직업선택 동기와 관련된 연구로는 안황권(2006)의 연구 외에는 전무한 실정인데[3], 이 연구 역시 타학문 분야의 측정도구를 수정·보완하여 활용하였

기 때문에 이 연구 역시 민간경비원에 대한 직업선택 동기 결정요인 만큼은 명확하게 탐색되지 못하였다. 대부분 민간경비 종사자나 조직을 탐구하기 위하여 경영학적 측면에서 직무만족, 직무성과, 조직몰입, 조직문화, 이직의사, 서비스품질 등과 같은 결과 변수 등을 중심으로 연구가 논의되어 왔다는 것을 알 수 있다. 그러나 이 산업을 구성하고 있는 종사자가 어떠한 동기로서 이 직업을 선택하게 되었는지를 파악한다는 것은 여러 가지 원인변수와 결과변수 간의 인과관계를 이해하는데 가장 기초적인 과정이기 때문에 연구에 대한 필요성이 더욱 강조된다.

따라서 본 연구의 목적은 첫째, 민간경비원의 직업선택 동기 결정요인을 실증적으로 탐구함과 동시에 이를 측정하기 위한 척도를 개발하는데 목적이 있다. 둘째, 경비원의 인구통계학적 특성에 따른 직업선택 동기에 대한 집단 간의 차이를 규명하고자 한다.

2. 연구설계

2.1. 연구 대상 및 조사기간

본 연구는 경기도와 충청도 지역에 소재하고 있는 경호경비업체에 근무 중인(2개월 이내) 신입경비원을 모집단으로 선정한 다음 무선 표집 조사방법을 통하여 조사하였다. 이중 신변보호, 기계경비, 시설경비, 호송경비업에 종사하고 있는 일반경비원과 국가중요시설에서 경비업무를 담당하고 있는 특수경비원을 대상으로 질문지 및 설문지를 배포하였다. 최종설문지에 응답한 민간경비원의 인구통계학적 특성은 성별은 남자(n:170), 여자(n:29), 교육수준은 고졸(n:86), 2년대졸(n:44), 4년대졸(n:55), 담당업무는 신변보호(n:86), 호송경비(n:44), 기계경비(n:19), 시설경비(n:105), 특수경비(n:55)로 조사되었다.

설문조사는 경찰청에 의하여 신입경비원 교육장소로 지정된 기관에 방문하여 관리자의 협조 하에 실시하였다. 조사기간은 2010년 5월부터 2011년 6월까지 약 13개월간에 걸쳐서 실시하였는데, 1차 개방형 질문지는 2010년 5월 1일부터 5월 30일까지 35명을 대상으로 실시하였고, 2차 설문지는 8월 1일부터 8월 23일까지 100명을 대상으로 조사하였으며, 3차 설문조사는 2011년 3

월부터 6월까지 250명을 대상으로 실시하였다.

2.2. 자료 분석

본 연구의 자료를 분석하기 위해 SPSS/PC 18.0 프로그램을 사용하였다. 직업선택 동기의 개념적 정의의 일치도를 구성하기 위하여 내용타당도(content validity)분석을 실시하였고, 구성도 타당도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석(EFA: Exploratory Factor Analysis)과 확인적 요인분석(CFA: Confirmatory factor analysis)을 실시하였다. 그리고 자료의 특성을 파악하기 위하여 기술통계(descriptive statistics)를 실시하였고, 인구통계학적 특성에 따른 직업선택 동기의 집단간 차이를 분석하기 위하여 독립 t-test와 oneway-ANOVA 검증을 실시하였다.

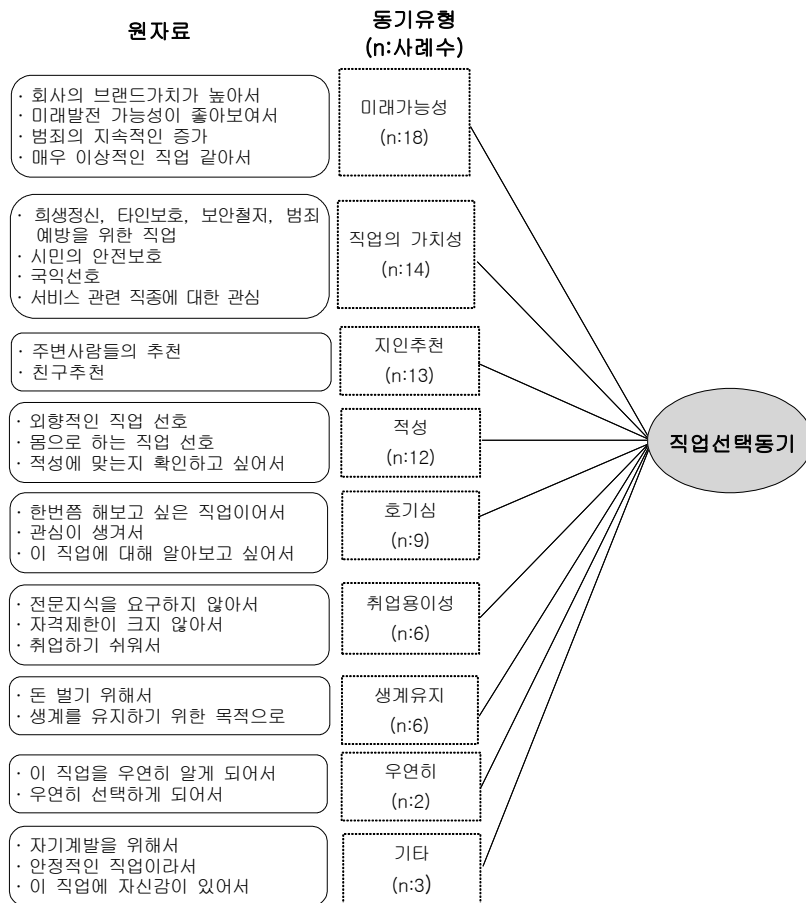
2.3. 조사 도구

2.3.1. 개방형 질문지

본 연구는 “귀하는 민간경비원이라는 직업을 선택하신 동기를 세 가지만 기술하여 주시기 바랍니다.”라는 단일문항으로 35명에게 설문조사를 실시하였다. 응답된 내용에 대하여 개념타당도를 높이기 위하여 경호안전학 박사학위 소지자 3명으로 구성된 전문가 회의를 실시하였다. 질문지의 내용은 총 8개의 하위요인으로 구성되었다.

2.3.2. 폐쇄형 설문지

폐쇄형 설문지는 1차 개방형 질문지를 통하여 구성된 8가지 하위개념을 중심으로 제작되었다. 설문지 제



(그림 1) 직업선택 동기에 대한 원자료 및 사례수

작과정에서 설문지에 대한 내용 및 구성 타당도를 높이고자 경호 관련학과 교수 1명, 박사학위 소지자 3명으로 구성된 전문가 회의를 실시하여, 세부영역에 대한 문항간 적합성을 파악 및 수정하는 일련의 작업을 걸쳤다. 제작된 설문지의 예비문항은 총 31문항으로 구성되었으나, 2차 설문지에 대한 타당도 분석과정을 걸치면서 4문항이 삭제되었다. 최종문항은 총 27문항으로 구성되었다.

2.4. 연구 절차

2.4.1. 1차 분석: 질문지에 대한 내용분석

작성된 1차 개방형 질문지는 35명을 대상으로 실시하였다. 이에 대한 내용분석은 원자료의 공통된 요소들을 추출하는 개념타당도와 하위요인 간의 적합한 문항들을 세분화시키기 위하여 구성타당도를 통하여 영역별로 분류하였다. 그리고 내용분석과정에서 도출되는 영역별에 따라 빈도수를 산출하였다.

2.4.2. 2차, 3차 분석: 폐쇄형 설문지에 대한 타당도 분석

개방형 질문지는 내용분석을 통하여 5점 리커트 척도의 폐쇄형 설문지로 제작되었다. 2차 분석은 기술통계와 신뢰도 및 탐색적 요인분석을 통하여 최종 예비문항을 선정하였다. 그리고 최종분석은 이와 마찬가지로 기술통계와 신뢰도 및 탐색적 요인분석 그리고 확인적 요인분석을 통하여 개념 및 판별타당도 검증을 실시하여 민간경비원의 직업선택 동기에 대한 유형을 최종적으로 도출하였다.

그리고 최종적으로 도출된 민간경비원의 직업선택 동기의 결정요인은 사회인구학적 특성에 따라 집단 간의 차이를 도출하였다.

3. 연구결과

3.1. 1차 조사결과: 개방형 설문지에 대한 개념 및 내용분석

민간경비원의 직업선택 동기를 분석한 결과는 (그림 1)과 같이 나타났다. 1차 조사에서는 직업선택 동기 유형은 총 83건으로 응답하였다. 이러한 자료를 바탕으로 세부적으로 영역을 구분하여 2차 조사를 실시한 결과

① 미래가능성(n:18, 21.6%), ② 사명의식(n:14, 16.7%), ③ 지인추천(n:13, 15.7%), ④ 적성(n:12, 14.5%), ⑤ 용이한 자격조건(n:6, 7.2%), ⑥ 호기심(n:9, 10.8%), ⑦ 생계유지(n:6, 7.2%), ⑧ 기타(n:3, 3.6 %) 등의 순으로 나타났다. 이에 대한 결과는 (그림 1)과 같다.

3.2. 2차, 3차 결과 분석

3.2.1. 직업선택 동기 문항에 대한 기술통계

직업선택 동기 측정 설문지에 대한 통계적 검증 결과 평균, 표준편차, 첨도, 왜도 등은 <표 1>과 같이 나타났다. 엄한주(1996)는 정상분포를 기준으로 하였을 때 첨도와 왜도의 수치가 +2.0 이상인 문항이나 한 척도에 50% 이상의 반응비율이 집약된 문항은 선택에서 제외시켜야 한다고 주장하였는데, 이러한 기준으로 보았을 때 직업선택 동기 17문항은 문항반응 비율에서 모두 적합한 것으로 나타났다.

<표 1> 직업선택 동기 문항에 대한 기술통계 분석

요인	문항	평균	편차	첨도	왜도
직업의 가치성 (6문 항)	21. 나는 이 직업이 공공의 안전을 위한 직업이기 때문에 만족한다.	3.53	1.029	-.566	-.103
	20. 이 직업은 사회와 국가를 위한 직업이기 때문에 만족한다.	3.58	1.084	-.461	-.371
	17. 나는 이 분야가 시민의 안전 보호라는 사명감이 있어서 자부심이 느껴진다.	3.52	.999	-.669	-.080
	13. 민간경비원은 희생정신이 높아야 한다는 측면에서 좋은 직업이라고 생각한다.	3.50	1.072	-.493	-.229
	19. 나는 이 직업이 범죄예방 차원에서 매우 가치 있는 직업이라고 생각한다.	3.95	.971	-.718	-.478
	18. 나는 이 분야가 보안을 철저히 유지한다는 차원에서 매력 느껴진다.	3.72	1.001	-.535	-.358
직업 선택 용이	9. 민간경비원은 자격사항이 까다롭지 않아서 직업선택에 대한 부담이 적었다.	3.02	1.197	-.843	.050
	8. 이 분야로 취업하는 것이 쉬워서 직업을 선택했다.	2.64	1.118	-.455	-.434
	7. 나는 학력이나 특별지식이 없어도 되기 때문에 이 직업에 접근하기에 부담이 적었다.	3.12	1.260	-1.065	.025

직업의 안정성	3. 나는 민간경비원이 안정적인 직업이라고 생각한다.	3.02	1.049	-0.466	.066
	2. 나는 친구 및 주변사람들로 부터 이 직업에 대한 권유를 받았다.	3.17	1.474	-1.397	-0.127
	1. 나는 민간경비원이 꽤 좋은 직업이라고 생각한다.	3.52	.947	.218	-.318
호기심	25. 한번쯤 해보고 싶다는 생각이 들어서 선택했다.	2.95	1.209	-0.718	.149
	5. 나는 이 직업에 대해 알아보고 싶어서 선택했다.	3.19	1.116	-0.528	-.054
우연한 선택	4. 나는 이 직업에 관심이 생겨서 선택했다.	3.60	1.048	-0.620	-.210
	6. 나는 민간경비원이라는 직업을 우연히 알게 되었다.	3.34	1.327	-1.179	-.217
	22. 나는 우연히 이 직업을 알게 되어 선택하게 되었다.	3.38	1.277	-1.114	-.248

3.2.2. 타당도 분석

3.2.2.1. 탐색적 요인분석

본 설문지는 1차적으로 개방형 질문지에 대한 개념 및 내용타당도를 검증하기 위하여 경호안전학을 전공한 3명의 전문가 회의를 통하여 폐쇄형 설문지를 제작하였으며, 2차적으로 이 설문지에 대한 타당도를 측정하기 위하여 예비검사를 실시함으로써 부적합한 문항을 선별하여 최종설문지를 개발하였다. 예비검사를 통해 수집된 자료를 토대로 본 연구에서는 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하여 구성타당도를 검증하였다.

이 과정에서 하나의 개념으로 조합이 어렵거나 요인적재값(Factor loading value)이 .04이상인 문항은 상호 간섭을 일으키게 되므로 이들을 삭제함으로써 구성타당도를 높이고자 하였으며, 공유값(communality)이 너무 작으면 이 변수는 극단치로 간주되는 경향이 있으므로 0.04이하인 문항 또한 삭제하였다. 신뢰도분석은 Cronbach's α 값의 신뢰도계수를 토대로 검증하였다. 직업선택 동기에 대한 탐색적 요인분석을 실시한 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2> 직업선택 동기 측정문항의 요인부하량, 고유치, 누적변량 및 신뢰도 분석

문항	성분					h ²
	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	
	직업의 가치성	직업선택 용이	직업의 안정성	호기심	우연한 선택	
x21.	0.896	-0.008	0.118	-0.075	-0.052	0.836
x20	0.878	-0.011	0.201	-0.036	-0.040	0.813
x17	0.782	-0.131	0.084	0.240	-0.056	0.697
x13	0.753	-0.100	0.088	0.220	0.069	0.631
x19	0.750	0.056	0.172	0.106	-0.148	0.628
x18	0.741	-0.166	0.148	0.275	0.072	0.680
x9	0.016	0.885	-0.031	-0.047	0.089	0.735
x8	-0.152	0.854	-0.049	-0.038	0.087	0.733
x7	-0.062	0.829	-0.035	-0.004	0.047	0.694
x3	0.187	-0.062	0.746	0.300	0.081	0.692
x2	0.082	0.088	0.730	-0.105	-0.118	0.572
x1	0.308	-0.258	0.697	0.228	-0.038	0.701
x25	0.033	0.043	-0.013	0.746	0.050	0.732
x5	0.381	-0.149	0.354	0.612	-0.064	0.672
x4	0.375	-0.102	0.261	0.583	-0.226	0.611
x6	-0.027	-0.007	-0.050	0.067	0.867	0.739
x22	-0.053	0.234	-0.029	-0.131	0.781	0.655
Total	4.319	2.424	1.891	1.650	1.498	
% of Variance	25.405	14.261	11.121	9.708	8.810	
Cumulative %	25.405	39.666	50.787	60.495	69.305	
Cronbach's α	0.906	0.873	0.624	0.622	0.603	

직업선택 동기에 대한 요인분석 결과 1차에서는 총 30개 문항 가운데 3개의 문항이 삭제되었고 2차 요인분석에서는 <표 2>에 나타난 바와 같이, 최종 5개요인 17

개 문항으로 구성되었다. 요인1은 6개의 문항으로 구성되었고, ‘직업의 가치성’으로 명명하였다. 요인2는 3개의 문항으로 구성되었으며, ‘직업선택 용이’로 명명하였다. 요인3은 3개의 문항으로 구성되었으며, ‘직업 긍정성’으로 명명하였다. 요인4는 3개의 문항으로 구성되었으며, ‘호기심’으로 명명하였다. 요인5는 2개의 문항으로 구성되었으며, ‘우연한 선택’으로 명명하였다.

신뢰도 분석결과, 요인1에 대한 신뢰도는 $\alpha=0.906$, 요인2에 대한 신뢰도는 $\alpha=0.873$, 요인3에 대한 신뢰도는 $\alpha=0.624$, 요인4에 대한 신뢰도는 $\alpha=0.622$, 요인5에 대한 신뢰도는 $\alpha=0.603$ 으로 나타났다.

3.2.2.2. 확인적 요인분석

3.2.2.2.1. 적합도 지수 및 수렴타당도 분석

본 연구에서는 이순목(1990)이 제안한 χ^2 , 기초부합지수(GFI: Goodness of Fit Index), 수정적합지수(AGFI: Adjusted Goodness-of-Fix Index), 비교부합지수(CFI: Comparativie Fit Index), 표준적합지수(NFI: Normed Fit Index), 비표준적합지수(NNFI: Non-Normed Fit Index)와 Browne과 Cudeck(1993)가 제안한 근사평균 오차제곱근(RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation)지수로 부합도 측정 지수로 사용하였다[2]. GFI, AGFI, CFI 그리고 NFI, NNFI값은 $0.9 \geq$ 이상이면 부합도가 좋은 것으로 간주된다[2]. 모형의 간명성을 고려하는 RMSEA 지수도 $0.05 \leq$ 이면 좋은 부합도로 간주하며, $0.05 \sim 0.08 \geq$ 이면 수용할 수 있는 부합도로 간주한다[12]. 그리고 RMR(Root Mean Square Residule)은 0에 가까우면 양호하다[1].

1차 확인적 요인분석 결과 $\chi^2=157.566$, $\chi^2/df(1.94)$, $p=.000$, GFI(Goodness of Fit Index: 0.90), AGFI(Adusted Goodness-of-Fix Index“ 0.85), NFI(Normed Fit Index: 0.89), NNFI(Non-Normed Fit Index: 0.93), RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation: 0.06)를 보였다. χ^2/df , AGFI, NFI지수가 권장수준에 도달하지 못하였다. 이에 요인부하량 0.5보다 낮은 변수를 분석에서 제외하기 위하여 문항2, 문항25, 문항6, 문항22는 제거되었다. 이들 변수를 제거한 다음 측정모형에 관한 2차 확인적 요인분석 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 전체 개념에 대한 확인적 요인분석

구성개념	변수	표준 적재치	표준 오차	개념 신뢰도	분산 추출지수
직업의 가치성	v21	0.878	0.241	0.903	0.851
	v20	0.885	0.253		
	v17	0.767	0.410		
	v13	0.716	0.558		
	v19	0.719	0.453		
	v18	0.735	0.457		
직업선택 용이	v9	0.855	0.385	0.787	0.553
	v8	0.818	0.411		
	v7	0.722	0.756		
직업의 안정성	v3	0.709	0.545	0.751	0.649
	v1	0.845	0.255		
호기심	v5	0.860	0.322	0.771	0.691
	v4	0.763	0.457		

$\chi^2=131.298(p=.000)$, $df=59$, $\chi^2/df=2.22$, $GFI=0.90$, $AGFI=0.85$, $NFI=0.91$, $NNFI=0.93$, $CFI=0.95$, $RMSEA=0.07$, $RMR=0.06$

<표 3>과 같이 χ^2 지수가 131.298로 나타났으며, $\chi^2/df(2.22) \leq 2$ 이상으로써 기준치 2이상보다 크게 나타나 제안모형에 자료가 잘 부합한 것으로 나타났다[1]. 그리고 GFI와 NFI, NNFI 및 CFI는 각각 0.90과 0.909, 0.930, 0.947으로서 기준치인 0.90이상으로 나타났으며, AGFI는 0.85로써 양호한 것으로 나타났다. RMSEA = 0.07로 나타나 양호한 부합도 지수를 보인다고 볼 수 있으나, RMR = 0.06은 최적모델 0.05보다는 높게 나타났다. 또한, 모든 요인에 대하여 개념신뢰도(0.7이상), 분산추출지수(0.5이상)가 임계치 이상을 보여 신뢰성과 수렴타당성은 확보되었다고 할 수 있다[8]. 따라서 확인적 요인분석에 의한 연구모형의 결과는 전체적으로 수용이 가능하다고 할 수 있다.

3.2.2.2.2 판별타당도 분석

판별 타당도는 측정하려는 개념과 동일하거나 유사한 질문지의 상관관계를 통해 타당성을 검증하는 방법으로 요인간의 상관관계 점수가 높을수록 측정하려는 개념을 잘 수렴한다는 것을 의미한다. 구성개념에 대한 판별타당도는 <표 4>와 같다.

<표 4> 구성개념의 상관행렬과 분산추출지수

구성개념	1	2	3	4
1.직업의 가치성	0.610*			
2.직업 선택용이	-0.154	0.553*		
3.직업의 안정성	0.518	-0.297	0.649*	
4.호기심	0.587	-0.253	0.705	0.629*

*=분산추출지수

<표 4>에서 본 바와 같이 본 연구에서는 직업선택 동기의 측정 요인들 간에는 서로 동일한 의미를 갖거나 또는 상반되는 의미를 내포하기 때문에 통계적으로 유의하지 않거나 부적(-)인 관계가 있는 것으로 나타나기도 하였다. 각 요인 사이에 구한 분산추출지수(대각선행렬의 수치)는 각 요인의 상관계수의 제곱으로써, 결정계수(r²)보다 크기 때문에 요인 사이에는 판별타당성이 확보되었다고 할 수 있다.

3.2.3. 인구통계학적 특성에 따른 직업선택 동기에 관한 인식의 차이

3.2.3.1. 성별에 따른 인식의 차이

성별에 따른 직업선택 동기에 대한 집단간의 차이를 살펴보기 위해, <표 5>와 같이 남성(n=170)과 여성(n=101)으로 집단을 구분하여 독립 t-test를 실시하였다.

<표 5> 성별에 따른 직업선택 동기에 대한 집단 간 차이검증

성별 동기	남자(n=170)	여자(n=101)	t-value	p-value
직업의 가치성	3.645(0.851)	3.557(0.824)	0.514	.601
직업 선택용이	2.992(1.059)	2.540(0.803)	2.191*	.030
직업의 안정성	3.282(0.900)	2.977(0.796)	1.714	.069
호기심	3.280(0.864)	3.057(0.745)	1.307	.154

*p < .05

<표 5>에 제시된 바와 같이, 총 4개의 동기 유형 중에서 ‘직업선택용이’에서만 통계적으로 *p<.05 수준에서 유의한 차이가 존재하는 것으로 나타났으며, 남성이 여성에 비하여 ‘직업선택용이’라는 동기가 높은 것으로 조사되었다.

3.2.3.2. 교육수준에 따른 인식의 차이

교육수준에 따른 직업선택 동기에 대한 집단간의 차이를 살펴보기 위해, <표 6>과 같이 고졸(n=86), 2년대졸(n=44), 4년대졸(n=55)으로 집단을 구분하였으며, 결측치는 n=14이다. 이를 분석하기 위하여 One-way ANOVA검증을 실시하였다.

<표 6> 교육수준에 따른 집단 간 인식차이 검증의 결과

교육수준 동기	고졸 (n=86)	2년대졸 (n=44)	4년대 졸 (n=55)	t-value	p-value
직업의 가치성	3.711 (0.888)	3.447 (0.948)	3.709 (0.664)	3.016*	.019
직업 선택용이	3.077 (1.028)	2.742 (1.140)	2.789 (0.906)	3.700**	.005
직업의 안정성	3.426 (0.877)	3.234 (0.976)	3.103 (0.772)	3.320*	.012
호기심	3.387 (0.910)	3.008 (0.857)	3.163 (0.708)	1.169	.326

*p<0.05, **p<0.01

<표 6>에 제시된 바와 같이, 교육수준에 따른 집단간의 차이에서는 직업선택 동기 총 4개의 유형 가운데 ‘직업의 가치성’과 ‘직업의 안정성’에서 통계적으로 *p<.05 수준에서 유의한 차이가 존재하는 것으로 조사되었다. 그리고 ‘직업선택용이’에서는 통계적으로 *p<.01 수준에서 유의한 차이가 존재하는 것으로 조사되었으며, 모두 고졸집단이 가장 크게 인식하는 것으로 조사되었다. 즉, 민간경비원은 직업을 선택할 때 고졸집단이, ‘직업의 가치성’, ‘직업선택용이’, ‘직업의 안정성’ 모두 고졸집단이 가장 높게 인식한다는 것을 알 수 있다.

3.2.3.3. 담당업무에 따른 인식의 차이

담당업무에 따른 직업선택 동기에 대한 집단간의 차이를 살펴보기 위해, <표 7>과 같이 신변보호업(n=6), 호송경비업(n=18), 기계경비업(n=19), 시설경비업(n=105), 특수경비업(n=55)으로 집단을 구분하였으며, 이를 분석하기 위하여 One-way ANOVA검증을 실시하였다.

<표 7> 담당업무에 따른 집단 간 인식차이 검증의 결과

업무 동기	신변 보호업 (n=6)	호송 경비업 (n=18)	기계 경비업 (n=19)	시설 경비업 (n=105)	특수 경비업 (n=55)	t-value	p-value
직업의 가치성	3.416 (0.491)	3.620 (0.830)	3.798 (0.756)	3.544 (0.832)	3.763 (0.878)	.881	.476
직업선 택용이	3.666 (0.889)	2.592 (0.932)	2.596 (0.813)	2.973 (1.070)	2.981 (1.052)	1.835	.124
직업의 안정성	2.222 (0.730)	3.000 (0.863)	3.017 (0.706)	3.300 (0.924)	3.387 (0.833)	3.211*	.014
호기심	2.555 (0.910)	3.463 (0.977)	3.280 (0.611)	3.244 (0.833)	3.248 (0.889)	1.298	.272

*p<0.05

<표 7>에 제시된 바와 같이, 총 4개의 동기 유형 중에서 ‘직업의 안정성’에서만 통계적으로 *p<.05 수준에서 유의한 차이가 존재하는 것으로 나타났으며, 특수경비업에 종사하는 경비원이 직업을 선택할 때 ‘직업의 안정성’이 가장 높은 것으로 나타났다.

4. 논의 및 결론

본 연구는 민간경비원의 직업선택 동기에 대한 요인을 분석하였다. 1차 내용타당도(content validity)조사 결과에서는 직업선택 동기 유형은 총 83건의 응답으로 미래가능성, 사명의식, 지인추천, 적성, 용이한 자격조건, 호기심, 생계유지, 기타 등 8가지 요인으로 구성되었다. 폐쇄형 설문지는 총 31문항으로 구성되었으며, 2

차 타당도 분석에서는 4개의 문항이 삭제되어 27개 문항 5개의 하위요인(직업의 가치성, 직업선택 용이, 직업의 안정성, 호기심, 우연한 선택)으로 구성되었다. 3차 분석에서는 27개 문항 가운데 10개 문항이 삭제된 17개 문항 5개의 하위요인(직업의 가치성, 직업선택 용이, 직업의 안정성, 호기심, 우연한 선택)으로 구성되었으며, 확인적 요인분석 및 관별타당도 분석을 실시한 결과 최종 13개 문항 4개의 하위요인(직업의 가치성, 직업선택 용이, 직업의 안정성, 호기심)으로 구성되었다.

직업선택 동기의 결정요인에 대한 4개의 하위요인은 다음과 같다.

첫째 요인은, ‘직업의 가치성’으로 공공의 안녕, 사회와 국가에 직·간접적인 공헌, 시민의 안전보호, 희생정신, 범죄예방, 보안유지 등으로 구성되어졌다.

직업가치 측정도구 들에 나타난 직업가치 유형의 예를 보면, SoV(Study of Value)에서는 직업가치를 이론적, 경제적, 심리적, 사회적, 정치적 그리고 종교적 가치 등으로 분류되었고[9], SPV(Survey of personal values)는 직업가치를 심리지향성, 성취, 다양성, 결단성, 정리정돈, 그리고 목표 지향성으로 구분되었다[7]. 또한 Crewson(1997)은 내재적(봉사)인 동기로 인한 성취감과 이타성을 강조하였다[6]. 이처럼 민간경비원의 직업선택은 SoV의 심리적, 사회적 가치에 대한 동기와 SPV의 성취, 결단성, 목표지향성에 가치를 두는 경향이 있음을 알 수 있으며, 무엇보다 내재적인 동기가 강조된 사회봉사에 대한 이타성에 대한 동기가 크기 때문으로 판단된다. 직업의 가치에 대한 성별의 차이에서는 남자가 여자보다 높게 나타났으나 큰 차이를 보이지 않았으며, 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 교육수준별로는 고졸, 4년대졸, 2년대졸 집단 순으로 높게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 담당업무별로는 기계경비업이 가장 높은 것으로 나타났으나 유의한 차이가 나타나지 않았다.

둘째 요인은, ‘직업선택 용이’로 자격사항이 까다롭지 않아서, 취업이 쉬워서, 학력이나 특별한 지식이 요구되지 않아서 등으로 구성되어졌다.

인구통계학적 특성에 따른 ‘직업선택 용이’에 대한 성별에 따른 집단간 차이는 남자가 여자보다 높게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 교육수준별로는 고졸, 4년대졸, 2년대졸 순으로 나타났다. 담당업

무에서는 신변보호업이 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않았다. 이러한 결과는 이 업종이 남성적 직업성향이 강한데 대부분의 경비업체가 고졸 출신을 채용하는 경향이 높기 때문인 것으로 판단된다.

셋째 요인은, ‘직업의 안정성’으로 미래지향적이고, 팬층은 직업이라고 생각되어져서 등으로 구성되었다.

Ko & Han(2009)이 다수의 학자들(Frank & Lewis, 2004; Gabris & Simo, 1995; Karl & Sutton, 1998; Lewis & Frank, 2002; Lyonsetal, 2006; Rainey, 1982)에 의해서 공기업과 사기업에 대한 직업선택 동기를 비교한 결과 직업에 대한 안정성이 높으면 선호도는 큰 차이는 없는 것으로 조사되었다[11]. 그러나 현재 우리나라의 민간경비는 이직률이 높고 처우개선이 시급한 것으로 보아 직업 선호도가 높은 직종은 아니다. 그럼에도 불구하고 직업에 대한 긍정적인 견해가 요인으로 구성된 것은 ‘불안사회’와 ‘경찰력의 한계’는 이 직종이 미래 사회에 중요한 위치를 고수할 것이라는 낙관론에서 비롯된 것으로 보인다. 사회인구학적 특성에 따른 직업의 안정성은 성별은 여자보다 남자가 높으나 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 교육수준별로는 고졸에서 가장 높게 조사되었으며 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 담당업무별로는 특수경비가 가장 높은 것으로 조사되었으며 유의한 차이가 있는 것으로 조사되었다.

넷째 요인은, ‘호기심’으로 단순히 이 직업에 대해서 알아보고 싶어서, 이 직업에 관심이 생겨서 선택했다 견해로 구성되었다. 이러한 동기는 Huberman(1993)이 언급한 ‘능동적 동기’가 중요한 동기로 작용하였음을 반영하고 있다[11].

사회인구학적 특성에 따른 직업에 대한 호기심은 성별에서 남자가 여자보다 높고, 교육수준에서는 고졸, 4년대졸, 2년대졸 순으로 나타났으며, 담당업무별로는 기계경비업이 가장 높았다. 그러나 모두 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 이 직업의 특성상 남성이 선호하는 직업이고, 과학기술의 발달과 함께 기계경비에 대한 관심도가 증가하고 있기 때문에 직업적 호기심이 유발하여 이 직업을 선택한 이유가 된 것으로 판단된다.

참고문헌

- [1] 김계수, ‘구조방정식모형 분석’, 서울: 한나래, p. 374, 2007.
- [2] 이순목. ‘공변량구조분석’, 서울: 성원사, 1990.
- [3] 안황권, “특수경비원의 직업선택동기와 직업평가에 관한 연구”. 『경호경비연구』 12호, 한국경호경비학회, 2006.
- [4] Browne, M. W., & Cudeck, R, Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), Testing structural equation models. Newbury Park CA: Sange, pp. 136-162, 1993.
- [5] Brown. D, The role of work values and cultural values. In D. Brown(Eds.), Career choice and development(4th ed.,). San Francisco: Jossey-Bass, pp. 85-148, 2002.
- [6] Crewson, P. E, Public-Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect. Journal of Public Administration Research and Theory, 7(4): 499-518, 1997.
- [7] Erchul, W. P. Review of the survey of personal values. In B. S. Plake & J. C. Ingram(Eds.), Tenth Mental Measurement Yearbook(Vol. 354, pp.800-801). Lincoln, NE: Buros Institute of Mental Measurements, 1989.
- [8] Fornell, C., Lacker, D, Evaluating structural equation models with unobservables and measurement error, Journal of marketing research 18, pp. 39-50, 1986.
- [9] Hood, A. B., & Johnson, R. W. Assessment in counseling: A guide to he use of psychological assessment procedures. Alexandria, VA: American Counseling Association, 1991.
- [10] Huberman, M. The lives of teacher. New York: Columbia University, 1993.
- [11] Ko, K., & Han. An Empirical Study on Public Service Motivation of the Next Generation Civil Servants in China, unpublished manuscript, National University of Singapore, 2009.
- [12] Marsh, H. W., Balla, J. R., & Hau, K. T, An

evaluation on incremental fit indices: A clarification of mathematical and empirical processes. In G. A. Marcoulides & R. E. Schumacker (Eds.), *Advanced structural equation modeling techniques*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. pp. 315-353, 1996.

[저 자 소 개]



김 상 진 (Kim-Sang Jin)

2001년 2월 용인대학교 경호학과
체육학사

2003년 2월 용인대학교 경호학 석사

2008년 12월 경기대학교
경호안전 박사

email : ksj8004@naver.com