

특수경비원의 직업선택동기와 직업평가에 관한 연구

안 황 권*

〈목 차〉

- | | |
|-----------|--------------|
| I. 서론 | II. 분석모형과 가설 |
| III. 연구방법 | IV. 연구결과 |
| V. 결론 | |

〈요 약〉

경비업을 발전시키고 내실을 기하기 위해서는 무엇보다 우수한 인재의 충원이 필요하다. 따라서 현재 특수경비 입직자들의 직업선택동기 및 직업평가가 어떻게 나타나는가가 중요하다고 생각한다. 이러한 관점에서 본 연구는 특수경비 입직자의 사회인구학적 요인에 따라 직업선택동기 및 직업에 대한 평가의 차이와 직업선택동기가 직업평가에 미치는 영향을 규명하고자 하는 것이다.

특수경비원의 직업선택동기와 직업평가에 대해 조사한 결과는 다음과 같다.

우선, 성별에 따른 우발적 동기를 보면 남성이 여성보다 직업선택에 우발적 동기가 높은 것으로 확인되었다. 연령에 따른 직업존중 및 안정성은 10대-20대에서 가장 높게 나타났는데 이것은 미디어 매체 등의 영향력으로 경호경비원에 대한 이상적인 매력을 반영한 결과로 보인다.

둘째, 전체적으로 직업선택 평가보다는 직업기대 평가가 더 높은 것으로 나타났다. 성별에 따른 차이는 직업의 특성상 남성이 여성보다 많았지만 직업선택에 대한 평가는 여성이 더 높게 나타났다.

셋째, 직업선택 동기의 하위요인인 직업존중 및 안정성, 자아실현은 직업선택 평가에 정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으나, 우발적동기는 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직업존중 및 안정성, 자아실현이 높을수록 직업선택평가도가 높다는 사실을 반영하고 있으며 우발적동기가 높을수록 직업선택평가도는 낮다는 것을 나타낸다.

넷째, 직업선택 동기의 하위요인인 직업존중 및 안정성, 자아실현은 정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으나, 우발적 동기는 부적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 직업존중 및 안정성, 자아실현이 높을수록 직업전망 평가도가 높다는 것을 반영해 주고 있다.

【주제어 : 직업선택동기, 직업선택평가, 직업전망평가, 특수경비원, 시큐리티산업】

* 경기대학교 경호안전학과 교수, 행정학박사

I. 서 론

개개인들은 직업을 통하여 사회적, 경제적 이익과 지위를 부여 받으며, 심리적 만족을 얻고 있다. 따라서 인간은 사회적 삶으로써의 직업을 선택할 때 여러가지 요소를 검토하고 고려하지 않을 수 없는 것이다.

이와 같이 직업을 선택할 때 매력이 많은 직업은 모여든 우수한 인재중에서 특히 우수한 인재를 선발하기 때문에 더욱 유리한 여건을 갖추게 되는 것이다. 그러나 열악한 여건과 환경을 가진 직업의 경우에는 우수한 인재들이 기피하게 되어 그 산업발전에 악순환이 반복되게 된다.

시큐리티산업의 질은 종사자의 질과 비례한다고 볼 때, 능력있고 자질있는 민간경비원의 확보는 시큐리티산업의 신뢰성을 제고하고 활성화에 기여할 것이다. 따라서 능력있고 자질있는 우수한 인재가 민간경비원을 선택하도록 하기 위해서는 민간경비원이라는 직업 자체가 매력을 줄 수 있는 조건을 갖춰야 한다.

민간경비는 치안서비스의 공급 주체인 경찰과 함께 상호 역할 분담을 하는 또 하나의 주체로서 그 기본적인 목적인 사회적 재산을 보호하고 범죄예방을 담당하면서 국민의 안전욕구와 생활안전을 충족시켜주기 때문에 사회적 자부심은 적지 않다. 그러나 우리나라의 민간경비산업은 양적으로 급성장하였으나 질적으로는 기대에 미치지 못하기 때문에 우수한 민간경비 지망자들이 기피하는 실정이다. 우리나라의 시큐리티 신규업체 수가 증가하는 것은 고무적인 현상이지만, 영세한 업체의 난립은 결국 덤핑계약을 하게 되고 그 결과 경비원은 낮은 보수와 후생복지의 취약 등으로 이직을 하게 되어 업무의 숙련도가 떨어지고 사기가 저하되어 양질의 서비스를 기대하기 어렵게 만들고 있다.(안황권, 2004:70)

따라서 민간경비산업을 발전시키고 내실을 기하기 위해서는 무엇보다 우수한 인재의 충원되어야 한다. 따라서 현재 민간경비원 지망자들이 왜 이 직업을 선택했는가? 라는 직업동기를 파악하는 것이 필요하다. 그리고 입직한 특수경비원들은 이 직업선택에 대해 어떤 평가를 내리고 있는가? 그리고 향후 특수경비원의 급여, 복리후생, 발전가능성에 대한 전망을 어떻게 평가하는가?를 파악하는 것이 중요하다고 생각한다.

특수경비원 입직자들은 각자의 직업선택동기에 따라서 직업선택에 대한 만족도 평가에 차이가 있을 것이며, 향후 이 직업에 대한 기대나 전망에 대해서도 차이가 있을 것이다.

이러한 관점에서 본 연구는 특수경비 입직자의 사회인구학적 요인에 따라 직업선

택동기 및 직업에 대한 평가의 차이와 직업선택동기가 직업평가에 미치는 영향을 규명하고자 하는 것이다.

II. 분석모형과 가설

1. 관련 변인

1) 특수경비원과 직업평가

경비업무*중에서 특수경비업무는 공항·항만, 원자력발전소 등의 시설중 국가정보원장이 지정하는 국가보안목표시설과 통합방위법의 규정에 의하여 국방부장관이 지정하는 국가중요시설의 경비 및 도난·화재 그밖의 위험발생을 방지하는 업무이다. 그리고 이러한 경비업무를 수행하는 자가 특수경비원이다.

따라서 특수경비원은 국가중요시설을 담당하는 중요한 역할을 수행하고 있으며, 아울러 항상 위기와 위험 상황을 대비하여 긴장 속에서 근무하는 실정이다. 그동안 역할에 비해 근무 여건을 매우 열악한 실정이며, 또한 사회적으로 제대로 평가받지 못하여 특수경비원들의 사기가 매우 낮은 실정이다.

직업에 대한 평가나 태도에 관한 연구는 산업심리학이나 조직행동론의 분야에서 오래전부터 진행되어 왔다.

평가는 흔히 내부평가와 외부평가로 나눌 수 있으며, 내부평가도 자신에 의한 평가와 타인 또는 평가기관에 의한 평가로 나눌 수 있을 것이다. 본 연구에서는 특수경비원이 자신에 대한 평가를 대상으로 하는 것이다.

특수경비원들이 자신의 직업에 대해 어떻게 평가하고 있는가는 직무수행과 직무만족 및 조직몰입에 지대한 영향을 미칠 수 있는 것이므로 매우 중요한 것이다. 즉 직업에 대한 평가가 높을수록 직업만족은 높아진다고 볼 수 있을 것이다. 직업만족은 직무에 대하여 가지고 있는 감성적 방향이며, 개인이 주어진 직무상황에서 조직의 목표를 성취하려 할 때 갖게 되는 직업적 관심 또는 열의라고 할 수 있다. 따라서 직업만

* 경비업무는 시설경비업무, 호송경비업무, 신변보호업무, 기계경비업무, 특수경비업무로 분류한다. 경비업법 제2조.

족은 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직업자체를 비롯한 직업환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적인 만족상태를 말하며, 이는 직업과 관련된 과제의 수행에 영향을 미친다.

본 논문에서는 실증적 연구를 위해서 직업평가를 직업선택평가, 직업기대평가 등으로 나누어 살펴보고자 한다.

직업선택평가는 특수경비원이라는 직업을 선택한 것에 대하여 만족하는가의 여부이다. 즉 평생직업으로 적합한 직업인가?, 직업선택에 대해 만족하는가?, 나아가 다른 사람에게 특수경비원을 권유하고 싶은가? 등에 대한 평가이다.

직업기대평가는 향후 특수경비원이라는 직업의 전망과 기대치를 평가하는 것이다. 즉 향후 복리후생의 향상 여부, 시큐리티산업의 번창여부, 급여 등 처우 향상여부, 발전가능성 여부 등에 대한 평가이다.

2) 직업선택동기

직업은 인간이 사회인으로 행하는 사회적·심리적·경제적인 활동이라고 할 수 있다. 더 구체적으로 개인이 계속적으로 수행하여 수입을 얻는 일에 종사하는 것이다. 일을 하지 않더라도 수입이 있는 경우나 또한 일을 해도 수입이 없는 경우는 직업으로 간주하지 않음으로써 일의 지속적 종사와 수입을 연결시키는 개념이다(이용환·김정일: 1981, 76). 이러한 관점에서 직업은 인간이 인생을 살아가는데 필수적이라고 할 수 있으나, 직업을 선택하는 동기는 다양할 것이다.

한상근(2002)에 의하면 한국인이 직업에 있어서 가장 중요시 하는 가치는 보수, 안정성, 능력발휘, 쾌적한 근무환경, 발전성, 사회적 인정, 더불어 일함, 시간적 여유, 창의적 발휘, 다양한 업무수행, 리더십발휘, 사회봉사의 순으로 나타났다. 톨버트(1980)는 환경적 요인과 개인적 요인으로 구분하고 하위요인으로 직업명성, 직업흥미, 가족과 가정, 경제, 성격, 신체, 정신, 사회적 장애, 성취 등을 들고 있으며, 자스퍼(1971)는 흥미, 개인의 능력, 교육과 훈련 경험, 수입, 일의 수행장소, 발전 가능성, 배우자와 가족과의 결속 등을 들고 있다.

본 연구에서는 직업선택동기에 대한 실증적 연구를 위해서 직업존중과 안정성, 자아실현, 우발적동기로 나누어 살펴보고자 한다.

직업존중과 안정성은 경제적으로 안정된 직업, 사회적으로 높은 인식, 인정받는 직업, 자율성이 보장되는 직업, 장기간 근무 가능한 직업, 사회적 가치가 있는 직업이라

고 판단하여 특수경비원을 선택한 동기가 포함되는 개념이다.

자아실현은 사회안전에 기여, 특수경비업무의 전문가, 특수경비업무수행을 통한 자신의 발전 등이 포함된 직업선택동기이다.

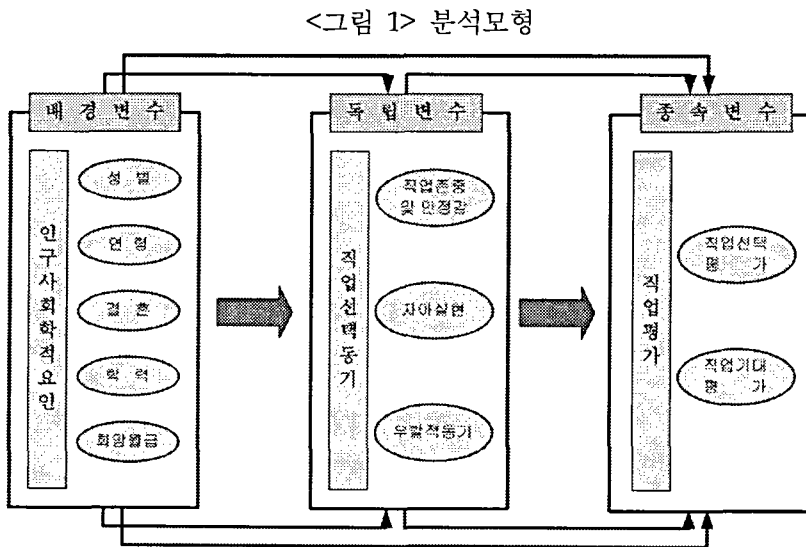
우발적 동기는 특수경비원을 선택하는데 주로 다른 사람의 권유로 특수경비원에 입직하였거나, 다른 곳에 취직이 안되어 임시로 특수경비원에 취직하게된 동기를 말한다.

2. 분석모형과 가설

본 연구에서는 특수경비원의 직업선택 동기가 직업평가에 영향을 줄 것이라는 가정 하에 분석모형을 설정하였다. 즉 특수경비원의 직업선택 동기에 따라 직업평가가 향상되는지의 여부를 규명하고자 하는 것이다.

이와 같은 관점에서 본 연구는 직업선택동기와 직업평가 등의 관련 변수를 중심으로 이론적 가정에 기초하여 <그림 1>과 같이 연구모형을 설정하였다.

<그림 1>에서 제시된 바와 같이, 본 연구에서는 선행변수로 사회인구학적 요인을, 독립변수로 직업선택동기를, 종속변수로 직업평가를 설정하였다.



이상에 제시한 분석모형을 토대로 하여 본 연구는 다음과 같은 연구가설을 설정하고자 한다.

- 가설1. 사회인구학적 특성에 따라 직업선택동기는 차이가 있을 것이다.
- 가설2. 사회인구학적 특성에 따라 직업평가는 차이가 있을 것이다.
- 가설3. 직업선택동기는 직업평가에 영향을 미칠 것이다.
- 가설4. 사회인구학적 특성, 직업선택동기, 직업평가는 인과적 관계가 있을 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 조사대상

본 연구는 2005년 8월 현재 특수경비원으로 취업된 후 배치전 경기대학교에서 신입교육을 받고 있는 경비원을 대상으로 표본을 추출하였다. 설문조사방법은 특수경비원 신입교육시 담당자의 사전 동의하에 직접 방문하여 설문지를 배포하였으며, 이 중 연구를 위하여 무성의한 설문지와 회수되지 않은 설문지는 제외하고 총 261부를 추출하여 측정하였다.

조사대상의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 성별은 남성이 73.2%, 여성이 26.8%이며, 연령은 20대이하 55.2%, 30대가 12.6%, 40대가 14.2%, 50대이상인 18.0%이다. 학력은 고졸이하 52.1%, 2년제 대졸이 26.8%, 4년제 대졸이 20.7%이다. 결혼여부는 미혼자가 65.1%, 기혼자가 34.9%이다. 희망 월수입은 150-200만원이 75.1%, 200-250만원이 10.3%, 150만원 미만인 7.7%, 250만원 이상이 6.9%로 나타났다.

<표 1> 조사대상자의 일반적 특성

구분		사례수(n)	백분율(%)
전체		261	261(100)
성별	남자	191	73.2
	여자	70	26.8
연령	10~20대	144	55.2
	30대	33	12.6
	40대	37	14.2
	50대	47	18.0
학력	중졸이하	17	6.5
	고졸	119	45.6
	2년제 대졸	70	26.8
	4년제 대졸	54	20.7
	대학원졸 이상	1	0.4
결혼여부	기혼	91	34.9
	미혼	170	65.1
희망월급	150만원 미만	20	7.7
	150~200만원 미만	196	75.1
	200~250만원 미만	27	10.3
	250만원 이상	18	6.9

2. 측정도구

본 연구는 특수경비원의 직업선택 동기와 직업평가의 관계를 규명하기 위하여 설문지법을 이용하였으며, 인구사회학적 특성 5문항, 직업선택 동기 12문항, 직업만족 8문항으로 구성하였다.

본 연구에서 사용한 설문지는 국내·외의 선행연구에서 설문지의 신뢰도 및 타당도 검증을 실시하여 사용하였던 도구들을 참고로 하여 본 연구의 과제에 적합하게 설문지를 재구성하여 사용하였다. 작성된 설문지는 예비검사를 통하여 설문내용의 적합성과 적용가능성을 검토한 다음 수정 보완하여 본 연구의 측정도구로 사용하였다. 본

연구에서 사용한 설문지는 크게 1) 특수경비원의 사회인구학적 특성요인, 2) 직업선택 동기요인, 3) 직업평가요인으로 구성한다.

선행변수인 사회인구학적 요인은 성별, 연령, 결혼, 학력, 희망월급으로 구성하였다.

<표 2> 설문지 구성

변수	하위요인	문항수
직업선택 동기	직업존중 및 안정성	6
	자아실현	3
	우발적 동기	3
직업평가	직업선택평가	3
	직업기대평가	5

3. 설문지의 타당도와 신뢰도

본 연구에서 사용한 설문지는 시큐리티 관련분야 박사학위 소지자를 중심으로 전문가 회의를 구성하여 사전에 작성한 설문지에 대해 내용타당도 및 문항의 적합성 여부를 논의하였다. 수집된 자료를 탐색적 요인분석을 이용하여 타당도를 검증하였다.

<표 3>에서 보는 바와 같이, 직업선택동기는 총 15개 문항으로 구성되었으나 부적합한 3문항이 삭제되어 12문항으로 구성되었으며, 3개의 다차원적 하위개념으로 구성되었다.

요인 I 은 문항1에서 문항6까지 6개 문항으로 구성되었으며 '직업존중 및 안정성'으로 명명하였다. 요인 II 는 문항7에서 문항9까지 3개 문항으로 구성되었으며 '자아실현'으로 명명되었다. 요인 III 은 문항10에서 문항12까지 3개 문항으로 구성되었으며, '우발적 동기'로 명명하였다.

신뢰도 분석결과, 직업선택 동기에 대한 설문지의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .649 \sim .854$ 로 나타났으며, 이러한 결과는 측정항목(변수)간에 충분한 내적 일관성이 확보되었음을 보여주고 있다.

<표 3> 직업선택동기에 대한 요인분석 결과

설문문항	직업선택동기		
	요인1	요인2	요인3
문1. 경제적으로 안정된 직업이라고 생각하여 선택하였다.	.844	--	--
문2. 특수경비원에 대한 사회적 인식은 괜찮은 편이라고 생각한다.	.809	--	--
문3. 다른 직업 못지않게 보람을 느끼고 인정받는 직업이라고 생각한다.	.807	--	--
문4. 직무수행에 자율성이 보장되는 직업이라 생각한다.	.709	--	--
문5. 장기간 근무가 가능한 직업이라고 생각한다.	.589	--	--
문6. 나름대로 전문성이 요구되면 사회적 가치가 높은 직업이라고 생각한다.	.452	--	--
문7. 나는 특수경비원으로서 사회안전에 기여할 수 있을 것이다.	--	.883	--
문8. 나는 특수경비업무에 전문가가 될 자신이 있다.	--	.842	--
문9. 특수경비업무를 수행하면서 나도 발전해 나갈 것이다.	--	.674	--
문10. 나는 내 생각보다 다른 사람의 권유로 특수경비원을 선택했다.	--	--	.791
문11. 다른 곳에 취직하고 싶었으나 뜻대로 안되어 특수경비원을 선택했다.	--	--	.775
문12. 나는 우선 임시로 특수경비원을 선택했다.	--	--	.668
Rotation Sums of Squared Loading Total	3.398	2.397	1.924
% of Variance	28.319	19.974	16.034
Cumulative %	28.319	48.294	64.328
Cronbach' α	.854	.792	.649

<표 4>에 의하면 직업만족은 총 8개 문항으로 구성되었으며, 2개의 다차원적 하위 개념으로 구성되었다. 이 연구에서 요인1은 문항6번~문항8번까지 3개 문항으로 구성되었으며 '직업선택평가'라고 명명하였으며, 요인2는 문항1번~문항5번까지 5개 문항으로 구성되었으며 '직업기대평가'라고 명명하였다.

신뢰도 분석결과, 직업선택만족과 전망에 대한 설문지의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .929$ 과 $.873$ 로 나타났으며, 이러한 결과는 측정항목(변수)간에 충분한 내적 일관성이 확보되었음을 보여주고 있다.

<표 4> 직업평가에 대한 요인분석

설문문항	직업만족	
	요인1	요인2
문1. 향후 특수경비원의 복리후생은 향상될 것이다.	--	.863
문2. 향후 경비·경호산업은 지금보다 더 번창할 것이다.	--	.854
문3. 향후 특수경비원의 월급 등 처우는 향상될 것이다.	--	.850
문4. 향후 테러나 사회불안 등으로 특수경비원의 직업은 발전가능성이 높다고 생각한다.	--	.822
문5. 향후 특수경비원은 인기 있는 직업이 될 것이다.	--	.746
문6. 나는 평생직업으로 적합한 직업이라고 생각한다.	.875	--
문7. 나는 특수경비원이라는 직업선택에 대해 만족한다.	.839	--
문8. 나는 다른 사람에게 특수경비원이라는 직업을 권유하고 싶다.	.807	--
Rotation Sums of Squared Loading Total	2.613	3.715
% of Variance	32.664	46.433
Cumulative %	79.097	46.433
Cronbach' α	.929	.873

4. 조사절차 및 자료처리

본 연구에서는 특수경비원의 직업선택동기와 직업평가에 관한 설문지를 조사 대상자에게 배부한 다음, 자기평가기입법(self-administration method)으로 설문내용에 대하여 응답하도록 하고 완성된 설문지를 회수하였다.

설문지는 직접 방문하여 수거하였으며, 회수된 설문지 중 응답 내용이 부정확하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료와 극단치(outlier)를 분석대상에서 제외시켰다. 입력된 자료는 SPSSWIN 12.0 프로그램을 활용하여 자료 분석의 목적에 따라 전산처리하였다. 자료 분석을 위해 본 연구에서 사용한 통계기법은 빈도분석(frequency), 요인분석(factor analysis), 신뢰성분석(reliability)을 위하여 Cronbach's α 값을 사용하였고, t검증(independent sample t-test)과 일원변량분석(one-way ANOVA) 및 다중회귀분석(multiple regression)을 사용하였다.

IV. 연구결과

1. 사회인구학적 특성과 직업선택 동기

이 연구의 가설1은 "사회인구학적 특성에 따라 직업선택 동기는 차이가 있을 것이다"이었다. 이를 검증하기 위하여 이 연구에서는 다음과 같이 t검증 및 f검증을 실시하였다.

<표 5> 사회인구학적 특성에 따른 직업선택 동기의 차이에 대한 t검증 및 f검증

구분		직업선택동기		
		직업존중 및 안정성	자아실현	우발적 동기
성	남자(191)	2.853±.962	3.856±.843	2.741±1.068
	여자(70)	3.233±.698	3.671±.700	2.376±.907
	t값	-3.023**	1.643	2.544*
연령	10-20대(144)	3.208±1.038	3.800±.687	2.700±.871
	30대(33)	2.948±.908	3.823±.804	2.648±1.041
	40대(37)	2.907±.905	3.691±.969	2.518±1.083
	50대(47)	2.824±.864	3.814±.793	2.722±1.178
	f값	3.720*	.831	.883
결혼여부	미혼(170)	2.683±.980	3.756±.902	2.707±1.187
	기혼(91)	3.094±.839	3.83±.766	2.617±.955
	t값	-3.502***	-.714	.655
최종학력	중졸이하(17)	3.215±.989	3.529±.920	2.627±.978
	고졸(119)	2.945±.950	3.830±.883	2.593±1.140
	2년제 대졸(70)	3.083±.877	3.890±.760	2.581±1.000
	4년제 대졸(54)	2.759±.809	3.703±.633	2.796±.802
	대학원졸 이상(1)	1.333±.000	5.000±.000	5.000±.000
	f값	2.139	1.491	1.729
희망월급	150미만(20)	3.208±1.038	3.800±.687	2.700±.871
	150~200(196)	2.948±.908	3.823±.804	2.648±1.041
	200~250(27)	2.907±.905	3.691±.969	2.518±1.083
	250이상(18)	2.824±.864	3.814±.793	2.722±1.178
		.661	.208	.184

* 참고 : ()는 사례수임. 평균±표준편차. *p <0.5, **p <.01, ***p <.001

<표 5>에 의하면 성별에 따른 우발적 동기는 남성(m=2.741)이 여성(m=2.376)보다 높다. 연령에 따른 직업준중 및 안정성은 10-20대(m=3.208)가 30대~50대(m=2.948, 2.907, 2.824)보다 높다. 결혼여부에 따른 우발적 동기는 미혼(m=2.707)이 기혼(m=2.617)보다 높다. 최종학력에 따른 직업준중 및 안정성은 중졸이하(m=3.215)가 고졸~대학원졸(m=2.945, 3.083, 2.759, 1.333)보다 높다. 희망월급에 따른 직업 및 안정성은 150만원 미만(m=3.208)이 150만원 이상~250만원 이상(m=2.948, 2.907, 2.824)보다 높다.

성별에 따라서는 남성이 여성보다 우발적 동기가 높게 나타났는데, 이는 직종의 특성상 남성종사율이 높기 때문일 것이다. 연령에 따른 직업 및 안정성은 10대-20대에서 가장 많은 것은 결혼여부와 관계가 있다. 결혼여부에서 미혼 직업선택률이 기혼보다 상당히 높았다. 그것은 직업의 성격 및 대우가 기혼일 때 보다 미혼일 때가 더욱 적합하다고 판단하기 때문이라 볼 수 있다. 최종학력과 희망월급에 대한 직업준중 및 안정성은 중졸이하와 150만원 미만이 가장 높은 것으로 나타났는데, 그것은 학력과 월급간의 상관만족도가 적합하기 때문이라 추론 할 수 있다.

2. 사회인구학적 특성과 직업평가

이 연구의 가설2는 “사회인구학적 특성에 따라 직업평가는 차이가 있을 것이다”이었다. 이를 검증하기 위하여 이 연구에서는 다음과 같이 t검증 및 f검증을 실시하였다.

<표 6> 사회인구학적 특성에 따른 직업평가의 차이에 대한 t검증 및 f검증

구 분		직업평가	
		직업선택평가	직업기대평가
성	남자(191)	3.705±.998	2.973±.1.091
	여자(70)	3.825±.708	3.242±.631
	t값	-.923	1.945
연령	10-20대(144)	3.840±.839	3.189±.852
	30대(33)	3.751±.823	3.050±.932
	40대(37)	3.508±1.706	2.720±1.263
	50대(47)	3.595±1.105	2.858±1.141
	f값	1.717	2.941*

결혼여부	미혼(170)	3.562±1.114	2.802±1.169
	기혼(91)	3.831±.802	3.176±.864
	t값	-2.245*	-2.937**
최종학력	중졸이하(17)	3.447±1.136	3.117±1.148
	고졸(119)	3.774±1.015	3.044±1.116
	2년제 대졸(70)	3.857±.827	3.200±.838
	4년제 대졸(54)	3.588±.770	2.845±.823
	대학원졸 이상(1)	.000	.000
	f값	1.119	1.269
희망월급	150미만(20)	3.570±.965	3.216±1.234
	150~200(196)	3.744±.899	3.037±.982
	200~250(27)	3.763±1.004	2.950±.932
	250이상(18)	3.811±1.150	3.092±1.002
	f값	.262	.294

<표 6>에 의하면 성별에 따른 직업기대평가는 여성(m=3.242)이 남성(2.973) 보다 높다. 연령에 따른 직업기대평가는 10-20대(m=3.189)가 30대~50대(m=3.050, 2.720, 2.858)보다 높다. 결혼여부에 따른 직업기대평가는 기혼(m=3.176)이 미혼(m=2.802)보다 높다. 최종학력에 따른 직업기대평가는 중졸이하(m=3.117)가 고졸~대학원졸(m=3.044, 3.200, 2.845)보다 높다. 희망월급에 따른 직업기대는 150만원 미만(m=3.216)이 150~250만원 이상(m=3.037, 2.950, 3.092)보다 높다.

전체적으로 보아 직업선택 평가보다는 직업기대 평가가 더 높은 것으로 나타났다. 성별에 따른 차이는 직업선택 평가와 직업기대 평가 모두 남성보다 여성이 높게 평가하고 있다. 이는 여성의 경우 대부분 20대 이하로 보안검색을 맡고 있어 긍정적인 평가를 한 반면 남성들은 상대적으로 힘든 외곽경비를 비롯한 다양한 직무를 수행하고 있어 부정적인 평가를 한 것으로 보인다. 결혼여부는 미혼이 기혼보다 상대적으로 많으나 기혼이 직업기대 평가가 높은 이유는 <표 5>에 직업선택 동기에 있어서 우발적 동기가 미혼이 더 높고, 향후 사회적 변화에 따른 직업기대 평가를 미혼보다 신중하게 고려하는 것으로 판단할 수 있다. 최종학력과 월급을 기준으로 한 직업기대 평가는 중졸이하와 150만원 미만이 가장 높은 것으로 나타났는데, 직업선택 평가에서 수치가 더 높은 것으로 보아 단순히 학력과 희망월급간의 상관만족도가 적합하기 때문이라고 추론할 수 있다.

3. 변수간의 상관관계

<표 7>는 회귀변수에 투입된 특수경비원의 직업선택 동기와 직업평가의 상관관계를 나타낸 결과이다.

<표 7> 회귀분석에 투입된 변수간의 상관관계

변수	1	2	3	4	5
1. 직업존중 및 안정성	1				
2. 자아실현	.518**	1			
3. 우발적 동기	-.331**	-.281**	1		
4. 직업선택평가	.541**	.555**	-.293**	1	
5. 직업전망평가	.805**	.581**	-.414**	.643**	1

*** p < .001

<표 7>에서 제시된 바와 같이 직업존중 및 안정성은 직업선택평가($r=.541$), 직업전망평가($r=.805$)와 매우 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 자아실현은 직업선택평가($r=.555$), 직업전망평가($r=.581$)와 매우 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 우발적 동기는 직업선택평가($r=-.293$), 직업기대평가($r=-.414$)와 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

그러나 이러한 상관관계만으로는 이들 변수간의 관계를 구체적으로 파악하기 어렵다. 따라서 이 연구에서는 다음과 같이 회귀분석을 실시하였다.

4. 직업선택동기와 직업선택평가

<표 8>는 직업선택 동기가 직업선택 평가에 미치는 영향에 대해 다중회귀분석을 실시한 결과이다.

<표 8> 특수경비원의 직업선택 동기가 직업선택평가에 미치는 영향에 관한 회귀분석

독립변수	B	SEb	β	t	Sig
(상수)	1.370	.294		4.667	.000
직업존중 및 안정성	.332	.059	.326	5.628	.000
자아실현	.416	.065	.363	6.375	.000
우발적동기	-.075	.046	-.083	-1.616	.107
R2	.402				

<표 8>에 제시된바와 같이, 직업선택 동기의 하위요인인 직업존중 및 안정성($\beta = .326$), 자아실현($\beta = .363$)은 직업선택평가에 정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으나, 우발적동기($\beta = -.083$)는 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직업존중 및 안정성, 자아실현이 높을수록 직업선택평가도가 높다는 사실을 반영하고 있으며 우발적동기가 높을수록 직업선택평가도는 낮다는 것을 나타낸다. 회귀분석에 투입된 3개의 독립변인은 직업선택평가에 전체변량의 약 40.2%를 설명해주고 있다.

5. 직업선택 동기와 직업기대 평가

직업선택 동기가 직업전망 평가에 미치는 영향에 대해 다중회귀분석을 실시한 결과이다.

<표 9> 특수경비원의 직업선택 동기가 직업기대 평가에 미치는 영향에 관한 회귀분석

독립변수	B	SEb	β	t	Sig
(상수)	.357	.222		1.585	.114
직업존중 및 안정성	.712	.045	.653	15.989	.000
자아실현	.249	.049	.203	5.041	.000
우발적동기	-.135	.035	-.141	-3.871	.000
R2	.702				

<표 9>에 제시된바와 같이, 직업선택 동기의 하위요인인 직업존중 및 안정성($\beta = .653$), 자아실현($\beta = .203$)은 정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으나, 우발적동기

($\beta = -.141$)는 부적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 직업존중 및 안정성, 자아실현이 높을수록 직업전망 평가도가 높다는 것을 반영해 주고 있다. 회귀분석에 투입된 3개의 독립변인은 직업전망 평가에 전체 변량의 약 70.2%를 설명해 주고 있다.

V. 결 론

특수경비원의 직업선택동기와 직업평가에 대해 조사한 결과는 다음과 같다.

우선, 성별에 따른 우발적 동기를 보면 남성이 여성보다 직업선택에 우발적 동기가 높은 것으로 확인되었는데, 이는 20대 여성의 경우 자발적으로 보안검색업무를 선택하는 경우가 많은 반면, 남성들은 연령과 경력을 감안하여 볼 때 근무조건이 열악한 특수경비원을 자발적이기 보다는 우발적으로 선택한 것으로 보여진다. 연령에 따른 직업존중 및 안정성은 10대-20대에서 가장 높게 나타났는데 이것은 미디어 매체 등의 영향력으로 경호경비원에 대한 이상적인 매력을 반영한 결과로 보인다. 또 결혼여부에서 미혼자의 응답율이 높았는데 일의 성격 및 대우가 기혼일 때 보다 미혼일 때가 더욱 적합하다고 판단하기 때문이라고 볼 수 있다. 최종학력과 희망월급에 대한 직업존중 및 안정성은 중졸이하와 150만원 미만이 가장 높은 것으로 나타났는데, 그것은 학력과 월급간의 상관 만족도가 적합하기 때문이라 보여진다.

둘째, 전체적으로 직업선택 평가보다는 직업기대 평가가 더 높은 것으로 나타났다. 성별에 따른 차이는 직업의 특성상 남성이 여성보다 많았지만 직업선택에 대한 평가는 여성이 더 높게 나타났다. 이는 직업선택 동기 중 자아실현이 남성보다 높기 때문에 자발적 참여의식이 높은 것을 감안했을 때 직업선택 평가도 또한 높은 것으로 나왔다고 볼 수 있다. 연령은 10-20대가 타 연령에 비해 직업선택 평가와 직업기대 평가를 높게 하고 있는데, 이는 10-20대의 높은 비율을 차지하는 여성들이 적극적으로 응답한 결과로 보인다. 결혼여부에 미혼이 기혼보다 상대적으로 많으나 기혼이 직업기대평가에 높은 이유는 직업선택에 있어서 우발적 동기가 미혼보다 적고, 향후 사회적 변화에 따른 직업전망 만족도를 미혼보다 신중하게 고려하는 것으로 판단할 수 있다.

최종학력과 월급에 대한 직업기대 평가는 중졸이하와 150만원 미만이 가장 높은 것으로 나타났는데, 직업선택 평가에서 수치가 더 높은 것으로 보아 단순히 학력과 회

망월급간의 상관만족도가 적합하기 때문이라고 추론할 수 있다.

셋째, 직업선택 동기의 하위요인인 직업존중 및 안정성, 자아실현은 직업선택 평가에 정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으나, 우발적동기는 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직업존중 및 안정성, 자아실현이 높을수록 직업선택평가도가 높다는 사실을 반영하고 있으며 우발적동기가 높을수록 직업선택평가도는 낮다는 것을 나타낸다.

넷째, 직업선택 동기의 하위요인인 직업존중 및 안정성($\beta=.653$), 자아실현($\beta=.203$)은 정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으나, 우발적동기($\beta=-.141$)는 부적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 직업존중 및 안정성, 자아실현이 높을수록 직업전망 평가도가 높다는 것을 반영해 주고 있다.

참고문헌

- 김정숙(2006). 「여자 대학생의 직업인식과 직업선택과정」. 고려대 박사학위논문.
- 박영진·안황권(2006). “민간경비원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향”. 『한국스포츠리서치』 제17권 제1호(94호), 한국스포츠리서치.
- 안황권(2004). “특수경비원의 직무만족 영향요인에 관한 연구”. 『경호경비연구』 제7호, 한국경호경비학회.
- 안황권(2005). “위기관리학습에 관한 연구: 특수경비원의 조직학습화와 위기관리를 중심으로”. 『한국스포츠리서치』 제16권 제5호(92호), 한국스포츠리서치.
- 안황권(2006). “특수경비원의 사기진작에 관한 연구”. 『한국스포츠리서치』 제17권 제1호(94호), 『한국스포츠리서치』.
- 안황권·안성조(2006). 『신경호경비법론』. 서울: 백산출판사.
- 이병입(2000). 「대학생의 전공 및 직업선택에 따른 직업적 자기효능감, 성역할정체감, 사고유형의 분석」. 성균관대 박사학위논문.
- 이용환·김정일(1981). “농촌지도공무원의 직업만족과 그 관련요인”, 서울대 농촌개발 연구보고, 제2권1호.
- 한상근(2002), 한국인의 직업의식조사, 한국직업능력개발원 연구보고서 No 02-41. 서울 : 직업능력개발원.
- Hess, Kären M. & Henry M. Wroblewski. (1996). Introduction to Private Security. Minneapolis: West Publishing co.
- Jasper, S. L.(1971). Occupational Orientation: An Introduction to the World of Work. Mississippi State Univ.
- Tolbert, E. L.(1980). Counseling for Career Development. Boston: Houghton.

ABSTRACT

A Study on the Motive and Evaluation of the Job for a Special Private Security Tasks

This study is focused on the relation in the motive and the evaluation for the job in a special private security field.

The supplement of the outstanding human resources is one of most important matter to improve the private security industry. For it the applicant's motive and evaluation of whose quality should be screened to recruit proper and outstanding human resources into the industry. For the study the follow elements would be considered.

First , What is the real motive to apply the job and how prospect on the job the applicant will be taken. Second, what is different point of view to the job between male and female. Third, what relationship is in achieving the job performance between the temporary motive and the planed motive. Forth, what effects are on the job satisfaction and the planed motive for the job.

With the above elements the survey was taken based on each sex for the study and the results are out as below.

- a) Male is in higher than female in taking with unplaned job motive and for job satisfaction is much higher in 1-20 age range.
- b) In general, the expectation on the job is much higher than the current job status, the male are in the expextaton on the job and the female are in the the current job status.
- c) The job satisfaction is on positive effect to the planed taken job but the unplaned taken job is on negative.

From the Research the most concerning element on the recruiting new employee is applicant's positive attitude on the job he/she will be taken.

[Key words : motive, evaluation, private security industry, job satisfaction, prospect]