

민간경비원의 직업선택동기가 직업선택평가 및 직무태도에 미치는 영향

김상진*

요 약

이 연구는 민간경비원의 직업선택동기가 직업선택평가 및 직무태도에 미치는 영향을 검증하고자 수도권에 분포되어 있는 8개의 업체에 직접 방문하여 유층집락무선표집법을 통하여 2015년 5월 1일 부터 10월 10일까지 총 5개월간에 걸쳐 설문조사를 실시하였다. 설문지는 총 240부를 배포하여 회수된 220부의 설문지를 분석에 활용하였다. 수집된 설문지는 SPSS 21.0, AMOS 21.0프로그램을 활용하여 분석하였으며, 통계분석 기법은 신뢰도분석, 요인분석, 상관분석, 구조모형 분석 등이 사용되었으며, 통계적 유의 수준은 .05로 설정하였다. 이와 같은 방법과 절차에 따른 자료 분석을 통하여 본 연구에서 얻은 결과는 다음과 같다. 직업선택동기는 직업선택평가와 직무태도에 유의한 영향을 미치고, 직업선택평가는 직무태도에 유의한 영향을 미친다. 하지만, 직업선택평가는 직업선택동기와 직무태도 간의 관계에서 매개역할을 하지 않은 것으로 조사되었다.

The Effect of Career Choice Motives of the Private Security Guards on Job evaluation and Job Attitude

ABSTRACT

This study is to investigate the Effect of Career Choice Motives of the Private Security Guards on Job choice evaluation and Job Attitude. For this study visiting the 8 companies around the capital area and surveyed from May 1st to October 10th 2015 using the stratified random sampling method. A total of 240 questionnaires were distributed and among them, 220 copies were used except for analysis. I used SPSSWIN 21.0 and AMOS 21.0 to reliability analysis, factor analysis, analysis of structural equation model, path analysis. The level of statistical significance was set to .05. The following are conclusions. Job choice motivation has a positive effect on Job choice evaluation and Job attitude but Job choice evaluation doesn't play intermediary role on relationship between Job choice motivation and Job attitude.

Key words : Private Security Guard, Career Choice Motives, Job Choice evaluation, Job Attitude

1. 서론

민간경비 산업은 '사회 안전추구'라는 인간의 근원적이고 본능적인 욕구에서 비롯된 직업군이다. 이는 공경비의 한계를 인식하게 된 개인들이 더 이상 공경비에 의존하지 않고 개인의 안전은 자신들이 스스로 지켜야 한다는 의식이 증가하면서 자연스럽게 주목을 받게 되었다. 그리고 오늘날 현대인들의 삶 가운데 민간경비의 활용은 선택 옵션이 아닌 생활 필수 품목으로 자리를 잡게 되었다. 지난 8월에는 대구경찰청이 민간경비업체와 MOU를 체결 통하여 범죄다발지역 및 우범지역 순찰, 거점근무를 함께함으로써 납치·강도 등 중요범죄 발생 시 공동대응하기로 발표하였다[2]. 이렇듯 민간경비는 더 이상 경제적 부가가치뿐만 아니라, 국가 질서 유지 측면에서 공경비와 중요한 파트너로 강조되고 있다.

하지만, 영세성이 강한 경비업체들의 경우에는 수익 창출에 급급한 나머지 전문성은 고료하지 않고 온통 인력 수급에만 몰두하고 있는 실정이다. 이러한 현상은 경비원으로 하여금 이 직업군에 대한 가치나 목적을 정확하게 인지하지 못하도록 할뿐만 아니라, 단지 필요에 의해서 직업을 선택하도록 유도하는 역기능을 제공하는 원인이 되고 있다.

김상진(2012)은 이 직업군에 경험이 전무한 250명의 경비원을 대상으로 직업선택 동기를 조사하였는데, 이에 응답한 경비원들은 ①미래발전가능성(21.6%), ②사명 의식(16.7%), ③지인추천(15.7%), ④적성(14.5%), ⑤용이한 자격조건(7.2%), ⑥호기심(10.8%), ⑦생계유지(7.2%), ⑧기타(3.6%) 등의 동기로 경비원이라는 직업군을 선택하는 것으로 조사되었다[3].

이러한 조사 결과는 앞서 설명한 경비업체의 일반적인 문제점과 배치되는 것을 알 수 있다. 이는 경비업이라는 직업을 선택하게 된 동기와 선택 이후의 시점에서 느끼는 기대치가 크다는 것을 유추해볼 수 있다. 이는 곧 직업에 대한 실망이나 기대치에 대한 박탈감으로 인하여 높은 이직률을 자아내는 것은 아닌지 유추해볼 수 있게 된다.

이를 좀 더 구체적으로 조사하기 위해서는 직업선택 동기에 대한 직업선택평가가 이루어져야 한다.

직업의 가치는 개인이 직업을 통해 충족하고자 하는

목적을 나타내고, 직업에서 자신의 가치를 충족하는 정도가 높다고 지각할수록 직업만족도는 높아진다는 측면에서 직업의 가치는 자신의 일에 대하여 동기화되는 과정을 나타내므로[8], 직업선택평가를 매개로 하여 직업선택동기와 직무태도(직무만족, 조직몰입)의 관계를 밝히는 것은 경비원들이 직업을 선택하기 이전과 직업을 선택한 이후 즉, 경비원이 직업을 접하기 이전과 이후에 드러나는 직업적 가치에 대한 차이를 도출하도록 하며, 동시에 이 산업에 대한 현실을 가능하도록 할 수 있는 지표가 될 것이라 사료된다.

따라서 본 연구는 민간경비원의 직업선택동기가 직업선택평가 및 직무태도에 미치는 영향을 규명하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 직업선택동기

직업 활동은 사회를 구성하며 살아가고 있는 모든 인간의 경제적 기반이 됨과 동시에 개인의 소속감과 가치를 충족시키는 활동이라고 할 수 있다.

한상근(2002)에 의하면 한국인이 직업에 있어서 가장 중요 하는 가치는 보수, 안정성, 능력발휘, 쾌적한 근무환경, 발전성, 사회적 인정, 더불어 일함, 시간적 여유, 창의적 발휘, 다양한 업무수행, 리더십발휘, 사회봉사 순으로 나타났다. 그러나 김상진(2012)에 의하면 민간경비원의 경우에는 직업의 가치성, 직업선택용이성, 직업의 안정성, 호기심 등을 통하여 선택했다는 것을 밝혔다. 이 가운데서 성별에 따라 남성의 경우 직업의 가치성, 직업의 안정성, 호기심, 직업선택용이성 순으로 나타났으며, 여성의 경우 직업의 가치성, 호기심, 직업의 안정성, 직업선택용이성 등으로 조사되었다.

따라서 이 연구에서 직업선택동기는 직업의 가치성, 직업선택용이성, 직업의 안정성, 호기심 등으로 인하여 유발되는 동기라고 볼 수 있다.

2.2 직업선택평가

직업선택평가는 직업선택평가, 직업기대평가 등으

로 나누어 살펴볼 수 있다. 직업선택평가는 평생 직업으로써 가치와 만족도, 권유 의사 정도를 말하는 것으로 직업만족이라고 할 수 있다. 그리고 직업기대평가는 직업에 대한 전망과 기대치, 처우, 발전가능성 여부 등에 대한 평가이다(안황권).

따라서 직업선택동기와 직업선택평가는 민간경비원이 직업을 선택하기 이전과 이후에 대한 시간적 간격에 따라 인식하고 있는 평가의 정도라고 할 수 있다.

2.3 직무태도

2.3.1 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 조직 종사자가 직무와 관련하여 갖게 되는 태도, 가치, 신념, 욕구 등 감정적 상태를 일컬으며, 조직구성원이 자신이 수행하는 업무를 종합하고 긍정적으로 받아들이는 정도를 말한다. 그런데 일반적으로 만족은 구체적인 사물이나 물질적 상태를 지칭하는 것이 아니라 인간 내면의 마음상태를 나타내는 것이기 때문에 추상적이다 [9],[10],[11],[13],[14]. 추상적인 마음의 상태와 관련하여 Porter & Lawler(1964)는 “실제로 얻는 보상이 정당하다고 인정되는 수준을 초과한 정도”라고 정의하였다[12].

일반적으로 직무만족은 개인적·조직적 차원으로 구분할 수 있는데, 조직적 차원에서 직무만족이 중요시되는 이유는 직무만족이 직무성과에 직접적인 영향을 주는 원인변수로 작용하기 때문이며, 대외적으로 조직을 홍보하도록 유도함으로써 조직에 대한 충성도를 높일 수 있다는 억지력이 있으며, 이직률을 낮출 수 있기 때문이다. 그러므로 직무만족은 개인적인 차원에서 강조되는 주관적인 만족도와 조직의 이익을 위한 높이는 순기능적인 변수임에 틀림없다[1]. 그러나 직무만족을 측정하기 위한 원인변수는 수없이 많다는 것을 간과해서는 안 된다.

따라서 직무만족은 직업선택동기와 관련하여 한 개인이 직무에 대해 기대하는 것과 실제 얻는 것과의 비교를 통해 나타나는 주관적인 개념으로 볼 수 있다.

2.3.2 조직몰입

조직몰입에 대하여 가장 보편적으로 활용되는 정의

로는 Porter, et al(1979)이 정의한 개념이다. 이들에 따르면, 조직몰입은 개인과 조직의 목표일치관점에서 “개인이 조직의 목표와 가치에 대하여 동일시(identification)”할 때 몰입이 발생하게 되며, 이에 구성원들의 조직 몰입에는 첫째, 구성원이 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용. 둘째, 조직을 위해 노력하려는 의지. 셋째, 조직구성원으로 남으려는 강한 욕구 등 3가지 개념으로 정의하였다[13].

이에 Steer(1977: 46-56)은 조직몰입도가 높을수록 조직의 성과와 높은 상관관계를 나타내는 것으로 설명하고 있다[15]. 따라서 이 연구에서 조직몰입은 조직의 목표와 가치를 수용하고 공동의 목표를 위해 노력하려는 의지적인 욕구라고 정의할 수 있다.

3. 조사도구 및 연구 방법

3.1 조사도구 및 가설

3.1.1 변수의 조작적 정의 및 조사도구

3.1.1.1 직업선택동기

이 연구에서 직업선택동기는 개인이 직업을 통해 충족하고자 하는 목적이나 가치에 따라 직업을 선택하게 되는 일련의 동기화라고 할 수 있다[5]. 따라서 본 연구에서 직업선택동기는 직업의 가치성, 직업선택 용이성, 직업의 안정성, 호기심 등 네 가지 하위요인으로 구성되었다. 이 연구에서 직업선택동기는 민간경비원을 대상으로 직업선택동기를 조사한 김상진(2012)의 설문지를 활용하였다[3].

3.1.1.2 직업선택평가

이 연구에서는 직업선택평가는 개인이 직업을 선택하게 된 동기와 별개로 직업선택 이후 실제적인 근무를 통하여 이 직업에 대한 기대와 만족도를 평가하는 것을 말한다. 이 연구에서 직업선택평가는 안황권(2006)이 활용한 설문지를 수정·보완하여 활용하였으며, 하위요인으로는 직업기대, 직업만족으로 구성되었다[4].

3.1.1.3 직무태도

3.1.1.3.1 직무만족

이 연구에서 직무만족은 정서적(감정, 느낌)인 요소와 인지적(신념, 판단, 비교)인 요소로 나타내는 태도이며, 그러한 태도는 실제로 얻는 보상이 정당하다고 인정되는 수준을 초과한 정도에 대한 피드백의 결과라고 할 수 있다[12]. 이 연구에서 직무만족은 Allen & Meyer(1991)의 연구방식을 근거로 재구성한 이현도(2008)의 설문지를 수정 및 보완하여 사용하였으며, 직무만족의 측정을 위한 설문항목은 보수, 만족감, 비전, 자부심 등 설문항목으로 설정하였다[5],[7].

3.1.1.3.2 조직몰입

조직몰입은 개인이 조직의 목표와 가치에 대하여 동일시(identification)할 때 발생하는 것으로 이에 대한 강한 신뢰와 수용, 노력하려는 의지, 조직구성원으로 남으려는 강한 욕구라고 할 수 있다[13]. 이 연구에서 조직몰입에 대한 설문지는 Allen & Meyer(1991)의 연구방식을 근거로 재구성한 이현도(2008)의 설문지를 수정 및 보완하여 사용하였으며[5],[7], 조직몰입의 측정을 위한 설문 항목은 기존학자들의 공통된 사항을 중심으로 충성심, 애착심, 이직의도 등을 설문항목으로 설정하였다.

3.1.2 가설

- 가설1. 민간경비원의 직업선택동기는 직업선택평가에 정(+의 영향을 미칠 것이다.
- 가설2. 민간경비원의 직업선택동기는 직무태도에 정(+의 영향을 미칠 것이다.
- 가설3. 민간경비원의 직업선택평가는 직무태도에 정(+의 영향을 미칠 것이다.
- 가설4. 민간경비원의 직업선택평가는 직업선택동기와 직무태도 간의 관계에서 정(+의 매개역할을 할 것이다.

3.2. 연구대상 및 조사방법

연구대상은 2015년 5월 1일 부터 10월 10일까지 약 5개월간 수도권(서울, 경기남부)에 소재하고 있는 경비업체에 재직 중인 경비원을 모집단으로 선정된 후

유층집락무선표집법을 사용하여 표본을 추출하도록 하였다. 표본은 서울, 용인, 수원, 성남 등 4개 지역으로 구분하여 8개의 업체를 무선으로 선정하였다. 그리고 설문지는 업체에 직접 방문하여 관리자의 협조 하에 모집단에게 연구의 취지를 설명한 후 자기평가기입방법을 통하여 응답하도록 하였다. 설문지는 각 업체마다 30부씩 배포하였다. 배포된 설문지는 총 240부이며 설문지 중 극단치가 있는 설문지는 본 연구에서 제외시켰다. 본 연구에서 사용된 최종 유효 표본은 총 220부로 확정하였다. 최종적으로 확정된 표본에 대한 사회인구학적 특성은<표 1>과 같다.

<표 1> 사회인구학적 특성에 따른 빈도분석

구 분		사례수 (n)	백분율 (%)
총 계		220	100
1. 성별	남성	153	69.5
	여성	67	30.5
2. 연령	20대	134	60.9
	30대	32	14.5
	40대	24	11
	50대	19	8.6
	60대	11	5.0
3. 학력	고졸	120	54.5
	2년대졸	100	45.5
4. 수입	101~150만원	71	32.3
	151~200만원	135	61.3
	201~250만원	14	6.4
5. 근무기간	1년 미만	124	56.4
	1년~2년 미만	65	29.6
	3년~5년 미만	19	8.6
	5년 이상	12	5.5

4. 결 과

4.1 설문지의 신뢰도 및 타당도

본 연구에서는 예비검사를 통하여 타당도 및 신뢰도를 검증하였다. 수집된 자료는 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 이용하여 구성타당도(construct)를 검증하였으며, 신뢰도 분석(reliability analysis)을 통해 Cronbach's α 값을 산출하였다.

4.1.1 탐색적 요인 및 신뢰도 분석

4.1.1.1 직업선택동기

<표 2>에 제시된 바와 같이, 직업선택동기는 4개의 다차원적 하위개념(multidimensional subfactor)으로 구성되었다. f1은 x3~x5까지(요인적재치:.700~.818) 6개 문항으로 구성되었으며, ‘직업가치성’으로 명명하였다. f2는 x9~x7까지(요인적재치:.759~.798) 3개의 문항으로 구성되었으며, ‘직업선택용이성’으로 명명하였다. f3은 x13, x12(요인적재치:.828~.850) 2개의 문항으로 구성되었으며, ‘관심 및 호기심’으로 명명하였다. f4는 x10, x11(요인적재치:.727~.824) 2개의 문항으로 구성되었으며, ‘직업안정성’으로 명명하였다. 직업선택동기에 대한 전체 누적 설명량은 전체 70.6%를 보이고 있다. 그리고 Cronbach’s α 값을 이용하여 직업선택동기에 대한 신뢰도계수를 분석한 결과 f1=α.876, f2=.705, f3=.852, f4=.767로 각 요인에 대한 신뢰도는 α=.705~.876으로 비교적 높은 것으로 조사되었다.

<표 2> 직업선택동기에 대한 요인 및 신뢰도 분석

문항	성분				h ²
	f1	f2	f3	f4	
x3. 직업에 대한 자부심	.818	-.122	.109	.198	.640
x2. 직업의 가치	.796	-.084	.009	.373	.779
x1. 직업의 특수성	.750	-.002	.116	.254	.735
x6. 보안에 대한 매력	.725	.038	.334	.011	.621
x4. 희생정신	.724	-.163	.075	.254	.642
x5. 범죄예방	.700	.036	.333	-.201	.639
x9. 접근하기 쉬운 직업	-.036	.798	.021	-.104	.619
x8. 취업용이	-.195	.793	-.195	-.034	.706
x7. 까다롭지 않은 자격	.047	.759	-.030	.199	.650
x13. 관심 선택	.227	-.086	.850	.271	.771
x12. 호기심적인 선택	.207	-.124	.828	.232	.727
x10. 안정적인 직업	.180	.111	.219	.824	.798
x11. 긍정적인 직업	.315	-.039	.312	.727	.856
Rotation Sums of Squared Loadings Total %	3.672	1.931	1.847	1.733	KMO:.808, p:.000
of Variance	28.244	14.853	14.211	13.332	
Cumulative %	28.244	43.096	57.307	70.639	
Chronbach’s α	.876	.705	.852	.767	

* 요인추출 방법: 주성분 분석, 회전 방법: 베리맥스.

4.1.1.2 직업선택평가

<표 3>에 제시된 바와 같이, 직업선택평가는 2개의 다차원적 하위개념(multidimensional subfactor)으로 구성되었다. f1은 x3~x4까지(요인적재치:.796~.839) 4개 문항으로 구성되었으며, ‘직업기대로 명명하였다.

f2는 m9~m7까지(요인적재치:.746~.851) 3개의 문항으로 구성되었으며, ‘직업만족’으로 명명하였다. 직업선택평가에 대한 전체 누적 설명량은 75.6%를 보이고 있다. 직업선택평가 총 8개의 문항 가운데 구성타당도에 적합하지 않은 m5 문항은 이 연구에서 제거되었다. 그리고 Cronbach’s α 값을 이용하여 직업선택평가에 대한 신뢰도계수를 분석한 결과 f1=α.894, f2=.828로 비교적 높은 신뢰도를 보이는 것으로 조사되었다.

<표 3> 직업선택평가에 대한 요인 및 신뢰도 분석

문항	성분		h ²
	f1	f2	
m3. 처우 향상 기대	.839	.359	.730
m2. 발전적인 기대	.820	.368	.808
m1. 복리후생 향상 기대	.800	.300	.832
m4. 사회혼란으로 인한 성장	.796	.225	.684
m7. 직업선택 만족	.255	.851	.666
m8. 타인에게 직업권유	.329	.822	.789
m6. 평생 직업으로의 적합성	.330	.746	.785
Rotation Sums of Squared Loadings Total %	2.932	2.362	KMO:.886, p:.000
of Variance	41.884	33.748	
Cumulative %	41.884	75.633	
Chronbach’s α	.894	.828	

* 요인추출 방법: 주성분 분석, 회전 방법: 베리맥스.

4.1.1.3 직무태도

<표 4>에 제시된 바와 같이, 직무태도는 2개의 다차원적 하위개념(multidimensional subfactor)으로 구성되었다. f1은 y6~y10까지(요인적재치:.735~.795) 5개 문항으로 구성되었으며, ‘조직몰입’으로 명명하였다. f2는 y2~y5까지(요인적재치 .641~.842) 4개 문항으로 구성되었으며, ‘직무만족’으로 명명하였다. 직무태도에 대한 전체 누적 설명량은 67.6%를 보이고 있다. 직무태도 총 10개의 문항 가운데 구성타당도에 적합하지

않은 y4 문항은 이 연구에서 제거되었다. 신뢰도계는 $f1=.887, f2=.805$ 로 비교적 높은 신뢰도를 보이는 것으로 조사되었다.

<표 4> 직무태도에 대한 요인 및 신뢰도 분석

문항	성분		h ²
	f1	f2	
y6. 회사 애착심	.795	.307	.727
y7. 회사 자부심	.785	.423	.795
y8. 강한 소속감	.775	.325	.707
y9. 회사 발전희망	.765	.076	.591
y10. 지속적 근무의지	.725	.429	.709
y2. 임금만족	.188	.842	.744
y3. 승진제도 만족	.196	.821	.712
y1. 직무만족	.341	.658	.550
y5. 복리후생 만족	.382	.641	.557
Rotation Sums of Squared Loadings Total %	3.296	2.796	KMO: .885, p<.000
of Variance	36.618	31.069	
Cumulative %	36.618	67.688	
Chronbach's α	.887	.805	

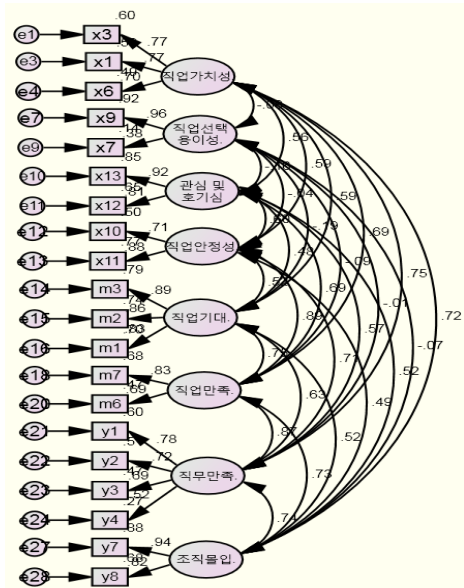
* 요인추출 방법: 주성분 분석, 회전 방법: 베리맥스

4.1.2 확인적 요인 분석

본 연구에서는 이순목(1990)이 제안한 X^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≥이상이면 부합도가 좋은 것으로 간주된다[2]. 모형의 간명성을 고려하는 RMSEA 지수도 0.05≤이면 좋은 부합도로 간주하며, 0.05~0.08≥이면 수용할 수 있는 부합도로 간주한다[2]. 그리고 RMR(Root Mean Square Residue)은 0에 가까우면 양호한 것으로 측정하였다[1].

이 연구에서는 측정변수 모두를 한꺼번에 투입하여 확인적

요인분석을 실시하였다. 물론 확인적 요인분석을 구성개념 별로 각각 나누어서 분석을 실시하게 되면 모형 적합도는 좋아진다는 장점은 있으나, 잠재변수 간 상관이 측정되지 않기 때문에 판별타당성과 범칙타당성을 검증할 수 없다(우종필, 2012). (그림 1)은 모든 연구변인을 한꺼번에 사용하여 측정모형의 확인적 요인분석을 실시한 결과를 나타낸 것이다. (그림 1)과 같이 전체 측정모형에 대한 개념 및 수렴 타당성을 검증한 결과, <표 5>와 같이 측정모형은 제안모형에 자료가 적합하지 않은 것으로 조사되었다. 그러므로 이 연구에서는 표준적재치 .50 미만인 x2, x4, x5, x8, m4, m8, y3, y6, y9, y10 등 10문항을 제거하고 다시 측정한 결과, 제안모형의 기준치에 비하여 양호한 지수를 나타냈다.



(그림 1) 측정모형에 대한 확인적 요인분석

4.1.2.1 측정모형에 대한 개념 및 수렴타당성

측정모형의 확인적 요인을 통한 경로계수에 대한 표준적재치와 표준오차 값을 통하여 <표 6>과 같이 개념 신뢰도 및 수렴 타당성을 분석을 실시한 결과, 변수마다 표준적재치가 .50이상이므로 개념 타당도는 확보되었다고 할 수 있으며, 개념 신뢰도 값을 측정해 본 결과 직업선택동기가 .667로 기준치 .70에 조금 미치지 못하지만 이외의 변수는 기준치를 만족시켜 수렴타당성은 확보되었다고 할 수 있다. 분산추출 지수 또한 임계치 이상을 보이므로 내적일관성은 확보되었음을 알 수 있다.

<표 5> 측정모형에 대한 적합도 지수

적합도	χ^2	df	p	RMR	GFI	CFI	TLI	RMSEA
기준값	-	-	.05이상	.05이하	.9이상	.9이상	.9이상	.1이하
측정모형	210.045	142	.000	.049	.900	.963	.950	.052

<표 6> 개념 및 수렴 타당도 분석

구성개념	SRW	SE	CR	AVE	
직업 선택 동기	직업 가치성	.754	.280	.667	.530
	관심 및 호기심	.626	.668		
직업 선택 평가	직업 기대	.728	.371	.881	.683
	직업 만족	.861	.217		
직무 태도	직무 만족	.806	.223	.859	.752
	조직 몰입	.820	.212		

4.1.2.2 측정모형에 대한 판별 타당성

판별 타당도 측정은 측정하려는 개념과 동일하거나 유사한 질문지의 상관관계를 통해 타당성을 검증하는 방법으로 요인간의 상관관계 점수가 높을수록 측정하려는 개념을 잘 수렴한다는 것을 의미하게 되는데 <표 7>과 같이 판별 타당도를 검증한 결과, 측정 요인 간 분산추출지수(대각선 행렬의 수치)는 각 요인의 상관계수의 제곱으로써, 결정계수(r^2)보다 크기 때문에 요인 사이에는 판별타당성이 확보된 것으로 나타났다.

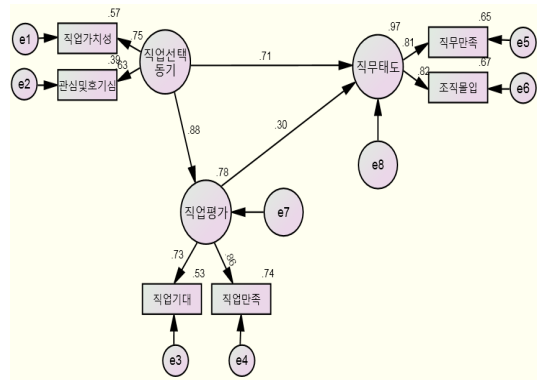
<표 7> 구성개념의 상관행렬과 분산추출지수

구성개념	1	2	3
1.직업선택동기	.530*		
2.직업선택평가	.680	.683*	
3.직무태도	.712	.598	.752*

* : 분산추출지수

4.2 변수 간의 구조모형 검증

측정모형을 통하여 타당도와 신뢰도를 검증하는 한편 모형의 적합도 지수가 양호한 것으로 검증되어 본 연구에서 다루고자 하는 직업선택동기, 직업선택평가, 직무태도 간의 경로관계가 확정된 구조방정식을 통하여 연구모형을 분석하였다. 본 연구는 가설검증이 목적이므로 모형의 적합도 지수를 높이기 위한 수정지수 사용은 하지 않았기 때문에, 연구모형을 최종모형으로 확정하고 가설검증을 실시하였다. (그림 1)은 연구모형을 도식화한 것이다.



(그림 1) 구조모형 간 경로계수

연구모형에 대한 적합도 지수는 <표 8>과 같다. 그리고 확정된 연구모형을 이용하여 연구문제에서 제시된 직업선택동기, 직업선택평가, 직무태도 간의 인과관계에 대한 가설을 검증하고자 <표 9>에서 나타난 표준화경로계수와 유의수준에 따라 아래와 같이 가설을 검증하였다. 연구모형의 경로분석 결과는 아래 <표 9>와 같다.

<표 8> 연구모형에 대한 적합도 지수

적합도	χ^2	df	p	RMR	GFI	CFI	TLI	RMSEA
기준값	-	-	.05이상	.05이하	.9이상	.9이상	.9이상	.1이하
측정모형	10.415	6	.000	.017	.982	.991	.979	.064

<표 9> 연구모형의 경로분석 결과

경로	RW	SRW	S.E.	C.R.
직업선택동기 → 직업선택평가	.943	.885	.140	6.742***
직업선택동기 → 직무태도	.755	.712	.368	2.053*
직업선택평가 → 직무태도	.296	.298	.316	2.937*

*p<.05, ***p<.001

4.2.1 변수간의 인과관계 검증

4.2.1.1 직업선택동기와 직업선택평가 간의 관계

직업선택동기가 직업선택평가에 미치는 영향에 대한 표준화경로계수는 .885이며, C.R. 값이 6.742로 p<.01 수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직업선택동기는 직업을 평하는 데 중요한 변수라는 것을 알 수 있다. 따라서 이 연구에 대한 가설1은 채택되었다.

4.2.1.2 직업선택동기와 직무태도 간의 관계

직업선택동기가 직무태도에 대한 표준화경로계수는 .712이며, C.R. 값이 2.053으로 p<.05수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직업선택동기는 직무태도(직무만족, 조직몰입)에 직접적인 영향을 미친다는 것을 시사한다. 따라서 이 연구에서 가설2는 채택되었다.

4.2.1.3 직업선택평가와 직무태도 간의 관계

직업선택평가가 직무태도에 미치는 영향에 대한 표준화경로계수는 .298이며, C.R. 값은 2.937로 p<.05 수

준에서 유효한 것으로 나타났다. 즉, 직업선택평가는 직무태도에 직접적으로 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 따라서 이 연구의 가설3은 기각되었다.

4.2.2 매개효과에 대한 가설검증

<표 10>에서 본 바와 같이, 직업선택평가는 직업선택동기와 조직성과 간의 관계에서 간접효과는 .264(.885 × .298)로 p<.05 수준에서 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 조사되었다. 따라서 직업선택평가는 직업선택동기와 직무태도 간의 관계에서 매개역할을 하지 않는다. 즉, 직업선택평가는 직업선택동기와 직무태도 간의 관계에서 부분매개 역할을 하게 된다. 따라서 <가설4>는 부분채택이 되었다.

<표 10> 매개효과 분석

경로유형		직접효과	간접효과	총효과.
직업선택동기	직업선택동기 → 직업선택평가	.885	-	.859***
직업선택평가	직업선택평가 → 직무태도	.298	-	.298*
직무태도	직업선택동기 → 직무태도	.712	.264	.976*

*p<.05, ***p<.001

5. 논의 및 결론

이 연구는 민간경비원의 직업선택동기가 직업선택평가 및 직무태도에 미치는 영향을 조사하기 위하여 수행하였다.

민간경비원의 직업선택동기는 직업선택평가와 직무

태도에 유의한 영향을 미치는 것으로 조사되었으며, 직업선택평가가 또한 직무태도에 유의한 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 그러나 직업선택평가는 직업선택동기와 직무태도 간의 관계에서 매개역할을 하지 않은 것으로 조사되었다.

아와 같은 결과는 김상진(2012)의 연구를 통하여 좀 더 구체적으로 이해 할 수 있다[3]. 김상진(2012)의 연구에서 민간경비원이 직업을 선택하는 동기에 관한 하위요인은 직업의 가치성, 직업선택용이성, 직업의 안정성, 호기심 등으로 조사되었다. 하지만, 이 연구에서는 이러한 하위요인들 가운데 직업의 가치성, 관심 및 호기심 두 가지 요인으로만 구성되었다. 그리고 표본의 연령대가 20대(134:60.9%)가 대다수를 차지하고 있으며, 1년 미만의 경력(124:56.4%)이라는 측면을 연관지어 판단해 볼 때 20대 젊은 층들이 민간경비원이라는 직업을 선택하게 된 동기는 개인들이 관심을 가지고 이 직업에 대해서 알아보려 하기 보다는 대부분 지인들의 소개(구전)에 의하여 직업의 가치에 대한 정보를 수집하게 되고, 연속적으로 이로 인한 관심 및 호기심으로 지원하게 된다는 것을 알 수 있으며, 이는 곧 직업선택평가(직업기대, 직업만족)에 대하여 $\beta=.88$ 로 매우 높게 나타나는 것으로 조사되었다. 하지만, 특수경비원을 대상으로 직업선택동기와 직업선택평가 간의 관계를 조사한 안황권(2006)의 연구에서는 직업선택동기 가운데 직업의 가치에 대한 동기보다는 우발적인 동기 즉, 우연히, 관심 및 호기심으로 인하여 직업을 선택한 경우 직업선택평가에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 조사되어 이 연구의 결과와는 다른 양상을 보이고 있다.

그리고 직업선택동기는 직무태도에 $\beta=.71$ 로 매우 높은 영향력이 있는 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 전술한 바와 같이 범죠타 테러와 같은 안전의 위협요소가 증가함에 따라 민간경비 산업이 날로 성장하고 있는 추세가 가지적으로 직업선택동기의 직업의 가치성이나 관심 및 호기심을 증대시키는 요인으로 작용 했을 것이라고 판단된다. 그러나 직업선택평가를 통한 직무태도는 $\beta=.30$ 으로 조사되었는데, 이는 현실적인 측면에서 여전히 민간경비원이라는 직업이 선택동기 당시의 직업의 가치성과는 많은 갭(gap)이 존재하게 되어 그에 따른 실망감이나 박탈감이 그 이유라

고 지적할 수 있다. 또한, 직업선택평가는 직무선택동기와 직무태도 간에 유의미한 관계가 없는 것으로 조사되어 가설4는 기각되었음을 알 수 있다.

참고문헌

- [1] 강동범·김상진, “민간경비원의 조직학습화 수준에 따른 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향”, 정보보안논문지 제16권 제1호, 2016.
- [2] 공감언론뉴시스, “대구경찰, 캡스·텔레캅과 안전대구 MOU”, 2016년 8월 17일.
- [3] 김상진, 민간경비원의 직업선택 동기 결정요인에 대한 실증분석, 한국융합보안학회지 정보보안논문지 제12권, 2012.
- [4] 안황권, “특수경비원의 직업선택동기와 직업선택평가에 관한 연구”, 경호경비연구 제12호, 2006.
- [5] 이현도, “중소기업의 전략적 인적자원관리와 조직유효성의 관계에 관한 연구”, 한남대학교 대학원, 박사학위논문, 2008.
- [6] 한상근, “한국인의 직업조사”, 한국직업능력개발원 연구보고서 제2권, 서울: 직업능력개발원, 2002.
- [7] Allen, N. J., Meyer, J. P., “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, 1(4), 1991.
- [8] 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.
- [9] Constance, N.A. and Becker, M.J.(1973), “Job Satisfaction and Formance, An Empirical Test of Some Theoretical Propositions,” *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.9, No.2, April.
- [10] Locke, E.A, *The Nature and Causes Job Satisfaction*, in M.D. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Chicago, Rand McNally). 1976.
- [11] McCormick, E.J. and Tiffin, J., *Industrial*

Psychology, 5th, ed.,(Prentice-Hall), 1965.

- [12] Porter, L. W., & Lawler, E. E., The Effects of Tall versus Flat Organization Structures on Managerial Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 17: 135~148, 1964.
- [13] Porter L, W., Mowday, R, T. & Steers R, M., The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational behavior*, 14, 224-247, 1979.
- [14] Ronan, W.W., et. als.(1973), "Effects of Goal Setting and Supervision on Worker Behavior in and Industrial Situation," *Journal of Psychology*, 58 : pp.2-3.
- [15] Steer, R. M., "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*, 22, 1977.

[저 자 소 개]



김 상 진 (Kim, Sang Jin)

2001년 2월 용인대학교 경호학과 졸업

2003년 2월 용인대학교 대학원
경호학 석사

2008년 12월 경기대학교 대학원
경호안전학 박사

email : ksj8004@naver.com