

警備員의 特性이 教育訓練成果에 미치는 影響 고찰

강길훈 *

◇ 목 차 ◇

- I. 서론
 - II. 경비원의 교육훈련에 관한 이론적 배경
 - III. 연구모형
 - IV. 실증분석의 결과
 - V. 결론
- 참고문헌
ABSTRACT
-

I. 서론

현대 사회의 급속한 발전과 더불어 나타나는 각종 병리현상의 증대로 인하여 경찰수요가 크게 확대되고 있으나 공급은 절대적으로 따라가지 못하는 실정이다. 현재와 같은 치안체제에서는 국민 대다수가 요구하는 치안 서비스에 경찰이 적절히 대응하지 못하는 사례가 빈번히 발생하게 되면서 치안수요자들(국민, 기업, 단체 등)은 수익자부담원칙에 의해 개인, 집단 및 조직의 안전과 보호를 위해 노력하고 있는 실정이다. 특히, 오

* 용인대학교 취업정보과장, 행정학박사

늘날과 같은 다원화된 사회구조 속에서 국가통치권에 의해서만 범죄예방활동이 이루어질 경우 자칫 치안의 목표를 상실하게 될 수도 있다는 위기감마저 형성되고 있다. 따라서 선진국형 복지국가를 지향하는 현시점에서 국가, 사회 그리고 개인 모두가 사회질서 유지 및 안녕에 대하여 공공책임 을 지는 새로운 경비개념의 정립과 역할을 분담하는 새로운 방법예방활동이 요구되고 있는 실정이다.

선진국인 미국과 일본 등에서는 오래 전부터 민간차원의 범죄예방제도 중의 하나인 민간경비제도를 발전시켜 오늘날에는 경찰의 범죄예방 수준을 훨씬 능가할 정도의 범죄예방활동을 효과적으로 수행하고 있을 뿐만 아니라 국민생활을 위협하는 민생치안의 일차적인 담당기관으로서 확고한 위치를 구축하고 있는 실정이다. 한국에서도 1960년대 부터 수익자부담원칙의 민간경비제도를 도입하여 그 동안의 국가중요시설 등 여러 분야에서 치안확보를 위해 많은 노력을 강구하여 왔으나 아직까지 민간경비제도의 효율적인 관리와 운영이 미흡하여 경찰과 민간경비의 협조체제가 선진국에 비하여 상대적으로 취약성을 면치 못하고 있는 실정이다.

이처럼 민간경비산업이 발전하지 못하는 가장 큰 이유는 법제도적인 측면에서 구미 선진국의 형태와는 다르기 때문이다.¹⁾ 즉, 한국의 경찰은 대륙법계 계통을 따르고 있기 때문에 경찰의 고유한 직무 외의 경찰본연의 임무처럼 간주된 수많은 행정지원업무를 담당하고 있으며, 또한 이념적 대립이 상존하는 국가적 현실 때문에 국가안보라고 하는 중요한 업무를 부담하고 있어 다른 어느 나라보다도 과중한 업무에 시달리고 있는 실정이다.

그러나 분명한 것은 법체계와 상관 없이 사회가 팽창하고 국가의 공공분야 서비스 영역이 점차로 민간영역으로의 이양이 이루어지고 있는 실정에서 민간경비의 발전이라는 것이 자본주의 사회에서 불가피하다고 할 수 있다. 이는 민간경비산업의 성장요건인 국민소득의 증가, 민간경비의 유용성에 대한 사회적 인식변화, 재산과 생명을 위협하는 실제적 범죄의 증가 등에 따라 비약적인 발전을 거듭하고 있기 때문이다.²⁾ 하지만 주목

1) 공경비 개념인 경찰활동에 있어서는 대륙법계 경찰체제와 영미법계 자치경찰체제간에는 경찰권의 자유나 행사방식에 있어서 큰 차이를 나타내고 있다. 영미법계에서는 대륙법계 제국과 달리 공경찰뿐만 아니라 경찰활동 중 방범, 경비 등 일정분야에 있어서는 민간경비제도인 사경비업체까지도 동등한 임무를 감당하게 하고 있으며, 대륙법계에서는 이와는 반대로 경찰은 국가의 전통적인 권력기관이었다. 그러나 대륙법계 제국에서도 전통적인 권력기관으로서 역할에 대한 반성과 20세기에 들어와 도시화, 그리고 산업화에 기인한 엄청난 경찰수요에 따라 적극적인 조장행정을 배제하고 경찰고유의 소극행정만을 담당하는 영미법계 자치경찰제도나 민간경비제도 등을 도입하고 있는 실정이다.

2) 이윤근, 한국 사경비 발전방안에 관한 조사 연구, 동국대학교 대학원 박사학위논문, 1989, p. 21.

해야 할 점은 비록 민간경비 영역에 있어서 양적 팽창이 진행되고 있지만 질적 향상의 근간이라고 할 수 있는 민간경비의 교육훈련에 대한 연구는 미비한 실정이다.

공경비인 경찰의 한계를 보완하고 민간경비산업이 발전하기 위해서는 체계적인 교육훈련이 뒷받침이 되어야 할 것이다. 국가 물리력의 한 종류인 군대를 예로 들면, 훈련이 잘 이루어진 군대는 수와 무관하게 강력한 전투력을 지닌 최강의 군대가 될 수 있다. 이렇듯 민생치안을 담당하는 분야에서 준공공재로의 기능을 수행하는 민간경비 영역에 있어서 교육훈련은 무엇보다도 중요하다고 할 수 있는 것이다.

따라서 민간경비에 있어서 중추적인 역할을 하고 있는 경비원의 교육훈련 실태를 파악하고, 교육훈련과정에 있어서 발생하고 있는 문제점을 분석하여 개선방안을 제시하고자 하는 본 연구는 민생치안의 확보라는 국가적 과제와 민간경비산업의 발전에 직접적으로 연결될 수 있다는 점에서 커다란 의의가 있다고 할 것이다. 또한 설문지조사에 의한 자료분석은 경비원의 특성에 따른 교육훈련성장을 높일 수 있는 교육훈련체제의 개선방안을 구체적으로 제시함으로써 민간경비산업의 활성화를 뒷받침 할 수 있을 것이다.

II. 경비원의 교육훈련에 관한 이론적 배경

1. 교육훈련의 의의

교육훈련은 조직구성원으로 하여금 조직목표를 효과적으로 증진시키는 데 그 목적을 두고 있는 것이다.³⁾ 여기서 대해 John Dewey는 교육을 “사회적 목표를 지향하여 개인의 능력을 점진적으로 신장·발달시키는 작용”이라고 정의하였으며, 훈련은 조직원 직무지식 및 기술을 보충하는 것으로 정의하였다. 또한 Patten은 교육이란 개인의 잠재력을 인출하는 과정(drawing-out process)이며 훈련이란 조직이 제시하는 기준에 맞는 지식, 기술, 태도를 가르치거나 주입시키는 과정으로 정의하고 있다.

한편, 유종해(1990)는 교육이란 특정 직책과는 직접 관련되어 있지 않은 각 개인의 일반적인 능력을 종합적으로 개발하는 것을 말하며, 훈련은 전문지식이나 기술 등을 포함하여 직무와 관계된 능력을 발전시키는 것을 가르치는 것이다. 따라서 훈련은 특정된 직책과 관련된 점에서 구별된다고 생각하며 이와 같이 보통 교육과 훈련을 구별하고 있

3) Herbert A. Simon, et. al., *Public Administration*, N. Y. : Alfred A. Knof, Inc., 1956, p. 369.

으며 최근에는 교육, 훈련, 능력발전 또는 개발이라는 용어를 혼용하고 있다.

경비원의 교육훈련은 일반적인 신입교육뿐만 아니라 경비원으로 임용된 후에도 주기적으로 재직자 교육훈련을 이수하여 급변하는 사회와 치안환경의 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 직무지식과 기술을 습득함은 물론 경비원의 가치관과 태도를 긍정적인 방향으로 변화시켜야만 한다.

2. 민간경비 교육훈련의 체제

경비원에 대한 교육은 신입교육과 직무교육으로 이루어진다. 경비업자는 경비원을 채용할 때는 그의 부담으로 15시간의 신입교육을 받게 하여야 한다. 다만, 경찰관 또는 군장교 경력을 가진 자와 기타 행정자치부령으로 정하는 자에 대하여는 그렇지 않다. 신입교육은 경비협회에서 실시하고, 직무교육은 당해 경비업자가 자체적으로 실시한다. 경비협회는 필요한 경우 경찰교육기관 또는 교육에 필요한 인력 및 시설을 갖춘 경비업자에게 신입교육을 위탁할 수 있다. 신입교육의 과목은 정신교육, 학술, 실무, 무술과(기본훈련, 봉술, 체포술 및 호신술 등) 등이 있다.⁴⁾ 직무교육은 경비업자가 소속경비원에 대하여 매월 4시간 이상 직무교육을 실시하되 자체 교육훈련을 수립하여 시행하여야 한다.⁵⁾

민간 경비원과 청원경찰로 구분되어 있는 한국 민간경비의 교육과 훈련에 관한 규정은 각기 경비업법 시행령 제14조(교육)와 청원경찰법 시행령 제7조(교육), 청원경찰법 시행규칙 제5조(교육기간 등), 同 시행규칙 제6조(직무훈련) 등에 대하여 신입교육과 직무교육을 받도록 규정되어 있다.⁶⁾

민간 경비원의 경우 신입교육 15시간을 받아야 하며 매월 4시간씩의 직무교육을 받도록 되어 있다. 신입교육과 직무교육은 이를 실시하는 주체와 과목이 다르다. <表 1>은 경비원이 받아야 하는 교육의 종류와 실시주체 등을 나타낸다.

4) 경비업법 시행령 제14조, 동법 시행규칙 제10조 제2항.

5) 경비업법 시행규칙 제11조.

6) 이백철 외, "민간방범역량 강화를 위한 사경비제도 발전방안", 「치안논총」 제11집, 경찰청, 1995, pp. 178~183.

<表 1> 경비원이 받아야 하는 교육의 종류와 실시주체

종류 구분	신입교육	직무교육
교육시기	· 경비원으로 임용되어 근무배치 전	· 경비원으로 임용되어 근무 중
교육실시 주체	· 경찰교육기관 · 협 회 · 협회로부터 신입위탁을 받은 경비업자	· 경비업자
교육과목	· 법정되어 있음	· 행정자치부령으로 정하는 과목
교육시간	· 15시간	· 매월 4시간
교육책임자	· 경비지도사	· 제한 없음
교육이수증	· 협회에서 이수증 발급 · 경비업자는 신입교육을 받은 자의 명부비치	· 없음
미실시한 경우	· 행정처분 있음	· 행정처분 있음

처음에는 민간 경비원의 신입교육은 경비협회에서만 실시할 수 있도록 규정되었으나 1990년 6월에 교육에 필요한 인력과 시설을 갖춘 경비업자에게도 위탁할 수 있도록 개정되었다. 경비업의 신속한 성장과 함께 상대적으로 교육을 받아야 할 경비원의 수가 증가하였고 그에 따라 신입교육을 경비협회에서만 한다는 것이 불가능해진 것이다. 경비원의 신입교육이 경비업자에 위탁된 개정안은 경비업체들이 충실히 이를 잘 이행한다면 교육일자의 선택과 적정대상에 대한 실질적 사항을 교육할 수 있다는 점에서 다소 장점을 가진다고 하겠다. 그러나 경비업자의 교육훈련에 대한 중요성을 인식하지 못할 경우 한편으로 교육훈련을 소홀히 할 수 있다는 지적도 있다.

직무교육에 대해서는 이러한 위탁규정이 없이 처음부터 경비업자의 책임하에 실시하도록 되어 있다. 교육내용에 대해서도 특별히 규정이 없으며⁷⁾ 시간도 월 4시간이므로 4시간 계속되는 직무교육이든 하루 1시간씩 4일간의 교육이든 무방하다. 다만, 직무교육

7) 경비협회에서는 정신교육, 현장실습, 무술훈련, 시청각교육 등 근무현장에서의 강조사항을 중점 교육시키도록 권장하고 있다.

이 형식적 요식행위가 될 때는 최고 허가취소까지의 행정처분을 내릴 수 있도록 되어 있다.

경비원의 교육에 대해 법으로 규정되어 있는 교육과목과 시간은 다음과 같다. 우선 경비원의 신입교육내용은 학술편으로는 경비업 관계법(2시간), 헌법 및 형사법(2시간), 실무편으로는 시설방호(2시간), 불심검문 요령(2시간), 소방(2시간), 술과편으로는 기본훈련 및 호신술(2시간), 기타로는 입교·졸업 및 평가 기타(3시간)로 구성되어 총 15시간이다.

<表 2> 경비원 신입교육의 교육과목과 교육시간

구 분	과 목	교육시간
학 술	경비업 관계법	2시간
	헌법 및 형사법	2시간
실 무	시설방호	2시간
	불심검문 요령	2시간
	소 방	2시간
술 과	기본훈련 및 호신술	2시간
예 비	입교 졸업 및 평가 기타	3시간
총 계		15시간

한편, 청원경찰의 기본교육내용은 정신교육(8시간), 형사법(10시간), 청원경찰법(5시간), 경찰관직무집행법(5시간), 방법(3시간), 경범죄 처벌법(2시간), 시설경비(6시간), 기본훈련(5시간), 총기조작(2시간), 총검술(2시간), 사격(6시간), 체포술 등(6시간), 평가(3시간)로 총 76시간으로 구성되어 있다.

3. 민간경비산업의 현황

순수 민간경비산업의 발전은 경비업체의 단합 및 제반문제의 해결을 위하여 1978년 내무부장관의 승인으로 사단법인 한국경비협회가 설립되었고, 1980년대 초 외국기술과 자본의 도입으로 활기를 띄었으며, 1980년대 중반 이후의 몇 차례에 걸친 국제행사를

통해 급속한 성장을 거듭해 오늘에 이르렀다. 즉, 경비업법이 제정되던 1976년 첫 해에 9개 업체, 5천여 명의 경비원에서 1999년 말 현재 경비업체수는 1439개 업체이며, 전체 경비원수는 75090명으로 증가하였다.

<表 3> 민간경비업체의 허가업종별 현황

구 분	업 체 수
인력경비	1,437
기계경비	91
호송경비	781
신변보호	60

자료 : 사단법인 한국경비협회 총무과

* 인력경비업체 1437개에는 기계, 호송, 신변보호경비가 포함되어 있다.

한편, 허가업종별 현황을 보면 첨단기계경비가 빠른 속도로 증가하고 있으며 1999년 6월말 현재 대치요원 3363명, 대치차량 1483대로 이러한 증가율은 1993년도의 1076명, 716대에 비하여 2~3배의 성장을 하였으나 아직까지는 인력경비가 압도적인 우위를 점유하고 있다. 또한 새로운 물품구매방식의 변화와 금융업의 발전으로 사회불안에 따른 호송경비와 신변 보호를 위한 경호 경비가 증가추세에 있음을 알 수 있다.

<表 4> 경비업 허가업체 및 지역별 경비원 현황

구분	계	시 도 별												
		서울	부산	대구	인천	경기	울산	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남
업체수	1439	701	126	98	59	22	133	19	22	79	24	64	35	52
경비원	75090	48213	5584	3742	2046	1040	5176	453	719	3248	618	2106	977	1311
시설수	11548	6075	1063	721	536	198	1002	70	119	697	148	493	191	206

자료 : 사단법인 한국경비협회 총무과

* 이 외에 제주는 경비업체수 5, 경비원수 127, 시설수 29개가 있다.

<表 4>에서 경비업 허가업체를 보면 수도권에 약 58%가 집중되어 있으며 경비원수도 64%가 서울에 분포되어 있음을 알 수 있다.

또한 1999년 6월 현재 경비원의 경비대상 시설물별 배치현황을 <表 5>에서 살펴보면

주택 및 빌딩과 산업체시설에 절반가량 배치되어 있으며 뒤이어 국영기업, 금융, 백화점 순으로 배치되어 있다. 이에 반하여 청원경찰은 국가기관, 공항, 산업체, 금융기관 순으로 배치되어 있다.

이는 그만큼 민간경비산업의 발전을 나타냄과 동시에 그 중요성이 증대되고 있음을 알 수 있다. 1993년도에 33,680명의 청원경찰 수가 1999년 6월 현재는 24,971명으로 청원경찰의 쇠락경향은 앞으로 지속될 것이 분명하며, 2000년부터는 점차 민간 경비원으로 대체될 것으로 예상된다.⁸⁾

<表 5> 경비원의 경비대상 시설물별 분포 현황

시설별	구분	계		민간 경비원		청원경찰	
		인원	시설물	인원	시설물	인원	시설물
계		100,061	14,698	75,090	11,548	24,971	3,150
국가기관		12,141	1,197	2,329	145	9,812	1,052
국영기업 및 산업체		4,545	418	1,729	195	2,816	223
금융기관		7,042	2,626	5,825	1,759	1,217	867
학교		1,118	169	1,118	169		
빌딩, 주택		24,649	3,046	24,649	3,046		
백화점, 상가		2,920	454	2,920	454		
운송	공항	5,594	1,051	1,121	51	3,661	29
	항만					812	25
	철교	276	35			276	35
	터널	115	21			115	21
발전, 변전소		1,273	46			1,273	46
방송국		294	35			294	35
수원지		1,451	234			1,451	234
통신시설		774	120			774	120
기타		37,859	6,192	35,399	5,729	2,460	463

자료 : 사단법인 한국경비협회 총무과, 경찰청, 경찰백서 (1999. 6)

8) 『동아일보』, 1998년 10월 7일자 참조.

Ⅲ. 研究模型

1. 研究방법

경비원의 특성이 교육훈련성과에 미치는 효과성을 측정하는 방법은 여러 가지가 있을 수 있으나⁹⁾ 본 연구에서는 경비원의 특성이 교육훈련에 미치는 성과를 측정하기 위해서 여러 가지 방법 중 교육훈련내용에 대한 반응, 직무지식 및 기술습득 여부 그리고 태도 및 행동의 변화 등을 측정하는 방법을 사용하였다.

최근까지 민간경비업체에 근무하는 종사자들의 직업의식부족으로 3D업종의 하나로 인식되어 경비원에 대한 교육훈련은 매우 형식적으로 이루어졌다고 할 수 있다. 하지만 최근에 사회주변여건의 변화에 따라 경비원에 대한 관심 증가와 지원자의 증대로 인하여 교육훈련에 있어서 많은 부분이 변화되었고 점차 정착되는 단계에 놓여 있다고 할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 경비원의 교육훈련성과를 분석하기 위해 면접조사와 설문지법을 사용하여 자료를 수집하였다. 자료 수집과정에서 경비업체의 내부 실정을 외부에 공개하는 것을 꺼려하는 경향이 있었고, 경비원에 관한 명확한 직업관이 설정되어 있지 않아서 정확한 자료수집을 하는데 많은 어려움이 있었다.

설문지 조사를 하는데 있어서 표본은 한국경비협회에 속해 있는 경비원 600명을 무작위추출하였고, 1998년 9월 2일~9월 30일까지 4주에 걸쳐 서울, 부산, 대구 인천, 경기 등 전국의 경비원들에게 ① 교육훈련의 환경, ② 교육훈련에 대한 인식, ③ 교육훈련의 내용, ④ 교육훈련의 운영과정과 방법, ⑤ 교육훈련자의 특성, ⑥ 교육훈련성과, ⑦ 인구통계학적 요소 등과 같은 전반적인 사항을 조사하였다.

그 결과, <表 6>에서 볼 수 있듯이 회수율은 389매(64.8%)로 비교적 높았으나 본 연구의 실증분석에서 사용된 설문지, 즉 유효설문지는 380매(63.33%)이었다.

9) 교육훈련성과에 미치는 효과성을 측정하는 방법으로 다음과 같은 4가지 방법이 일반적으로 사용되고 있다. 박동서, 인사행정론, 법문사, 1990, pp. 256~258.

- ① 교육훈련내용에 대한 반응, 즉 만족도를 측정하는 방법
- ② 직무지식 및 기술습득 여부를 측정하는 방법
- ③ 태도 및 행동의 변화를 측정하는 방법
- ④ 조직의 성과를 측정하는 방법

<表 6> 설문대상 및 회수율

구 분	회수된 설문지	회수율
회수설문지	389	64.80%
유효설문지	380	63.33%

설문지 조사를 통해 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for Social Sciences) 통계패키지를 사용하여 분석하였는데 주로 사용된 주요통계기법은 상관관계분석(correlation analysis), 교차분석(cross-tabulation analysis), 빈도분석(frequency analysis) T-검증(T-test), 및 회귀분석(regression), 다변량분산분석(multivariate analysis of variance : MANOVA) 등을 사용하였으며, 본 연구에서 구체적으로 이용된 것을 설명하면 다음과 같다.

첫째, 빈도분석(frequency analysis)을 이용하여 변수들이 가지는 값 또는 속성의 범주를 분석하였다. 이러한 빈도분석을 이용하여 설문조사의 특이치를 파악하여 분석의 정확성을 도모하고자 하였으며, 빈도분석을 통해 각각의 변인들이 가지고 있는 분포특성을 살펴보았다.

둘째, 인구통계학적 요소가 경비원의 의식에 따라 교육훈련성과의 차이가 있는지를 파악하기 위하여 교차분석(cross-tabulation analysis)을 실시하였다. 이 분석을 통해 앞으로 개인특성에 따른 교육훈련의 차별화방안을 제시하고자 하였다.

셋째, 경비원의 특성 및 의식이 교육훈련성가에 어떤 영향을 직접적으로 주고 있는지 살펴보기 위하여 상관관계분석(correlation analysis)을 실시하였다. 그리고 이러한 자료를 이용하여 회귀분석을 통하여 현재 경비원 교육훈련의 문제점과 개선방안을 제시하였다.

넷째, 상관관계분석을 통해 나타난 결과를 이용하여 교육훈련성과를 극대화할 수 있는 모형을 모색하기 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

2. 主要變數의 選定

경비원의 교육훈련체계에 관한 분석을 위해서는 현행 경비업법에 규정된 내용을 기준으로 하여 실제로 실시되고 있는 민간경비교육훈련을 중심으로 하였다. 따라서 본 연구에서는 주요변수로서 민간경비교육훈련에서 나타날 수 있는 모든 사항, 즉 교육훈련의 환경, 교육훈련의 재정, 교육훈련의 실시기간, 교육훈련에 대한 피교육자의 인식, 교

육훈련의 내용, 교육훈련의 운영과정, 교육훈련의 방법, 교육훈련을 받는 피교육자의 특성 및 인구통계학적 요소 등을 독립변수로 선택하였고, 민간경비 교육훈련을 통해 나타나는 교육훈련성과를 종속변수로 선정하였다.

경비원의 교육훈련성과를 측정하기 위하여 피교육자의 인구통계학적 요소 중 관련성이 가장 많은 것으로 나타난 연령, 학력, 근속연수, 근무시간 및 보수 등과 같은 변수를 선정하였다. 그리고 교육훈련에 있어서 환경, 재정 및 실시기관 등은 교육훈련성과에 영향을 미치는 것이다. 다시 말해 주변의 환경과 재정지원이 양호하다면 교육훈련을 받는 교육자의 입장에서 보면 교육에 몰두할 수 있는 여건이 조성되기 때문에 나쁜 환경과 열악한 재정지원하에서 보다는 더 나은 교육훈련성과가 나타날 것으로 보인다. 이에 교육훈련을 받는 교육자로 하여금 주변여건에 대한 평가와 교육훈련비 부담의 적정성 여부를 질문하고 그것이 어떻게 교육훈련성과에 영향을 주는지 분석하였다. 그리고 민간경비 교육훈련의 실시기관이 어디냐에 따라 교육훈련성과에 차이를 보이는 것으로 선행 연구에서 나타나고 있으며, 실제 경찰기관에서 교육을 시킬 때 교육자의 교육훈련성과는 높게 나타나는 것을 볼 수 있다.

또 민간경비 교육훈련에 임하는 피교육자의 인식과 특성도 교육훈련성과에 영향을 줄 수 있으므로 설문조사에 포함시켰다. 다시 말해 책임성, 조직성 및 성실성이 강한 교육자일수록 교육훈련에 대한 필요성을 강하게 가질 것이고, 그 결과 교육을 이수한 후 교육훈련성과는 매우 높을 것이기 때문이다. 이에 현재의 경비원의 교육훈련체제에 대한 인식과 교육훈련을 받고 난 후의 활동을 질문하고 이것을 이용하여 교육훈련성과의 관계를 분석하였다.

한편, 경비원의 교육훈련과정이라고 할 수 있는 교육훈련의 내용, 운영과정 및 방법 등이 앞에서 기술한 내용에 못지 않게 교육훈련성과에 커다란 영향을 미친다는 것은 다른 교육훈련의 연구과정에서도 나타나고 있다. 현행 경비업법에 규정된 교육훈련의 내용과 운영에 대해 실제로 교육을 받고 있는 경비원들이 어떻게 반응하고 있는지, 또 그것이 현재의 실무에 타당한지를 분석하는 것은 매우 중요하므로 본 연구과정에서 상세히 포함시켰다.

종속변수인 교육훈련성과를 측정하기 위하여 조직내 변화, 개인의 변화(관심증대, 자아실현) 및 직무수행능력상의 변화 등 3가지를 선정하여 측정하였다. 물론 교육훈련성과는 이 3가지 외에도 많지만 너무 과도한 변수를 선정하여 측정하는 것은 오히려 본 연구의 목적인 현재의 민간경비 교육훈련체제의 분석에 문제가 될 수 있으므로 민간경비업무를 수행하면서 필수적으로 요구되는 중요사항 3가지로 한정하였다.

3. 分析模型

민간경비업무를 수행하기 위하여 반드시 이수하여야 하는 신입교육훈련과 일정한 기간에 걸쳐서 실시되는 직무교육훈련에 대한 교육훈련성과를 증대시키기 위해서는 여러 가지 요인이 작용할 수 있으나 그 중에서도 선행 연구의 결과에서 나타난 요인이라고 할 수 있는 것, 즉 위에서 나타나는 변수인 교육훈련의 환경, 피교육훈련자의 특성, 교육훈련 프로그램 및 인구통계학적 요소 등을 들 수 있다. 물론 이러한 변수들간의 상호 영향을 미치는 것도 무시할 수 없으나 본 연구의 목적인 교육훈련성과에 영향을 주는 것을 다각적으로 분석하기 위해 이러한 것을 제한하였다.

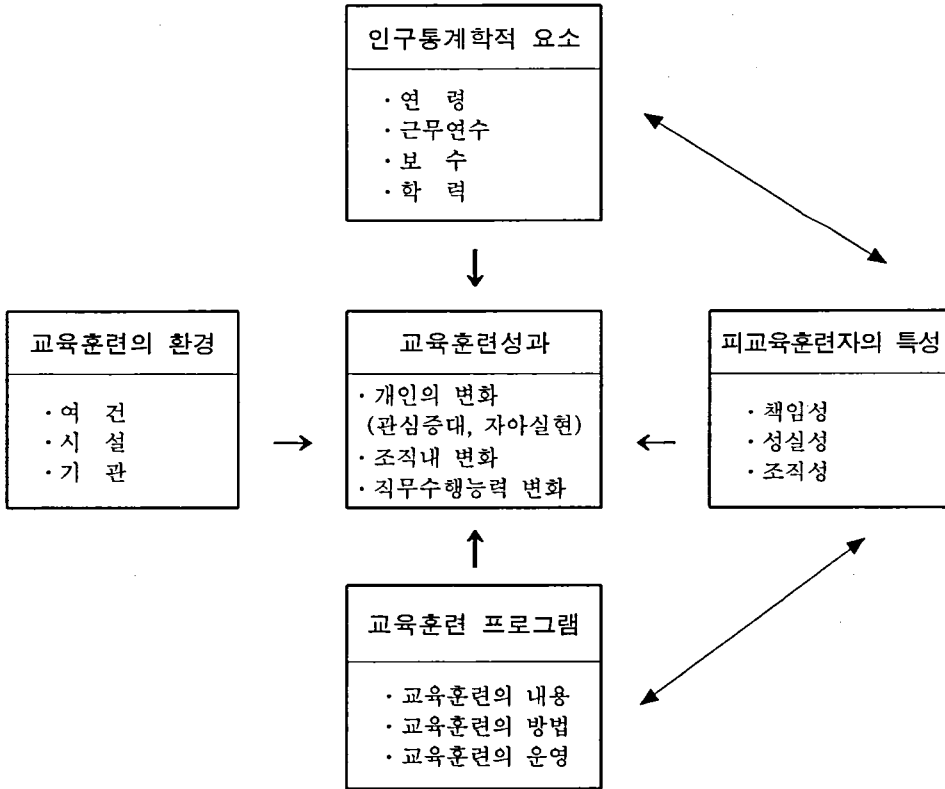
다시 말해 현재 민간경비 교육훈련의 체계적인 분석을 하기 위해 가능한 한 교육훈련성과에 영향을 미치는 것에 초점을 맞추어 분석을 실시하였으며, 그 외에 피교육훈련자의 특성에 영향을 주는 인구통계학적 요소와 관계를 살펴보고, 피교육훈련자의 특성에 맞는 교육훈련방안을 모색하기 위해 관계를 분석하였으며, <그림 1>과 같은 연구모형을 사용하였다.

4. 設問紙 設計

경비원의 교육훈련성과에 어떠한 영향을 주고 있는지를 측정하기 위해서 ① 교육훈련의 환경, ② 교육훈련의 프로그램, ③ 피교육훈련자의 특성, 및 ④ 인구통계학적 요소 등을 종합적으로 고려하여 설문지를 설계하였다. 물론 교육훈련의 재정과 교육훈련의 인식이 교육훈련성과에 상당한 영향을 미치고 있으므로 설문지 작성시 고려하였다.

<그림 1>에서 제시한 바와 같이, 설문지에 포함되어야 하는 교육훈련과 관련된 요소들을 대분류로 10개 항목을 선택하였으며, 세부적인 사항을 설문문항으로 구체화하는 방식으로 최종 설문지를 설계하였다.

<그림 1> 연구모형



첫째, 교육훈련의 환경과 관련하여 교육훈련의 시설, 교육훈련의 장소 및 교육훈련의 여건에 대한 변수를 설정하였다. 일반적으로 교육훈련의 시설이 양호하게 구비함에 따라 피교육자의 교육훈련성파는 높게 나타나며, 교육훈련의 장소에 있어서 지리적 위치에 따라 교육훈련성파는 달라질 수 있다. 또한 교육훈련의 주변여건이 어떠한가에 따라 달라질 수 있는 것은 여러 연구결과에 따라 나타나고 있으므로 포함시켰다.

둘째, 교육훈련의 재정과 관련하여 교육훈련비용의 부담자와 교육훈련비의 금액에 관한 변수를 설정하였다.

셋째, 교육훈련의 실시기관과 관련하여 전문교육훈련기관, 대학교, 전문대학, 대학부설 평생교육원 및 자체교육 등 어떤 기관에서 실시하느냐에 따라 교육훈련성파는 달라진다는 것을 알 수 있다. 또한 현재 교육훈련기관에 대한 피교육자의 반응을 조사하기 위해서 만족도 조사도 포함시켰다.

넷째, 교육훈련의 인식과 관련하여 교육훈련의 목적, 교육훈련의 실시회수, 신입교육

훈련 및 직무교육훈련 등에 관련된 변수를 포함시켰다. 이러한 교육훈련의 인식과 관련된 측정은 현재의 교육훈련의 체제분석에 있어서 기초가 될 수 있는 중요한 변수이므로 이것과 관련하여 종합적인 조사분석이 필요하다.

다섯째, 교육훈련의 내용과 관련하여 민간경비론, 범죄학, 소방학, 경호학 및 기계경비 등과 같은 민간경비관련변수를 포함시켰다. 또한 경비업법, 청원경찰법 및 헌법·형법·민법총칙 등과 같은 학술과목과 관련된 변수, 실무 및 실습 변수, 술과훈련과 관련된 변수 등을 포함시켜 미래의 민간경비 교육훈련의 체제의 개선방안을 모색할 수 있도록 설계하였다.

여섯째, 교육훈련의 운영과정에 있어서 교육자의 능력과 관련된 변수와 교육운영 및 평가에 관련된 변수를 포함시켰다.

일곱째, 교육훈련의 방법과 관련하여 강의식, 토론식, 시청각식, 실습시범식 및 견학식 등 변수를 포함시켜 조사대상자의 반응을 보았다.

여덟째, 교육훈련자의 특성을 파악하기 위해 책임성, 조직성 및 성실성 등과 같은 변수를 설정하여 조사하였다. 즉, 책임성, 조직성 및 성실성 각각에 대해 중첩적 조사를 통해 분석의 정확성을 도모하였다.

아홉째, 교육훈련성과와 관련하여 조직내 변화, 개인의 변화(관심증대와 자아실현) 및 직무수행능력의 변화 등 변수를 포함시켰다. 이렇게 측정된 변수는 다른 변수들과 관계를 재조사하여 민간경비 교육훈련의 전반적인 체계에 있어서 개선방안을 제시하고자 한다.

열째, 인구통계학적 요소와 관련하여 연령, 학력, 근무시간, 근무연수 및 보수 등의 변수를 포함시켰다. 일반적으로 인구통계학적 요소들은 다른 변수에 있어서 상당한 영향을 미친다는 것을 알 수 있으며, 특히 이러한 변수들이 교육훈련성과와 피교육훈련자의 특성에 어떻게 영향을 주는지 체계적으로 분석하고자 한다.

5. 인구통계학적 분석

민간경비산업의 악순환에서 볼 수 있듯이 경비원의 낮은 학력은 민간경비산업의 발전에 있어서 커다란 장애가 되고 있는 실정이다. <表 7>에서 볼 수 있듯이 경비원의 대부분이 고졸 이하(83.7%)의 학력을 지닌 것으로 나타났으며, 특히 이 중 10.3%가 중졸 이하의 학력인 것으로 나타났는데 이는 민간경비산업의 전문화에 있어 장애요인이 될 수 있는 것이다. 다시 말해 민간경비에 종사하는 것은 배우지 못하고 다른 직종에

종사하지 못할 경우 생활하는 직업이라는 의식이 아직까지는 우리 사회에 인식되어 있고 있으며, 실제 설문조사를 통해서도 나타나고 있다.

한편, 민간경비산업은 경찰의 업무 중 많은 부문을 수익자부담원칙 아래 대행하는 산업이며 경찰의 업무를 대행하기 위해서는 기동력이 많이 요구된다. 따라서 경비업무에 종사하고 있는 자들의 연령은 경비서비스에 매우 중요한 영향을 미치는 것으로 젊은 층이 많을수록 높은 서비스를 제공할 수 있을 것이다. <表 7>에서 볼 수 있듯이 경비원은 41~50세 이하가 26.6%로 제일 많은 비중을 차지하였고, 30세 이하가 26.3%, 51~60세 이하가 23.4%, 31~40세 이하가 17.9% 순으로 되어 있다. 실제 경비업무를 수행하고 있는 경비원은 어느 정도 연령분포가 정상적으로 유지되고 있다고 할 수 있기 때문에 기동력 유지 차원에 있어서 큰 문제가 없는 것으로 나타났다.

그리고 경비원들에게 지급하는 보수에 대해 조사를 한 결과, 70만원 미만의 보수를 받는 자가 26.6%, 70~80만원 미만이 28.7%, 80~90만원 미만이 12.4%, 90~100만원 미만이 21.6%, 100만원 이상이 10.8%로 각각 나타났다. 평균 12시간의 근무시간을 가정할 때 다른 업종에 비해 지급되는 보수가 대단히 열악한 실정이라 하겠다. 그리고 뒤에서도 서술하는 바와 같이 이러한 낮은 보수는 이직율을 높이는 중요한 원인으로 작용될 수 있다. 특히, 평균 일인당 노동자의 임금수준에도 미치지 못하는 보수를 받고서 열악한 환경과 근무조건에서 일한다는 것은 상당히 힘든 일이다. 즉, 낮은 학력과 함께 저임금은 민간경비산업의 악순환에 있어서 주요 원인이라는 것을 간접적으로 증명하고 있는 것이다.

또한 <表 7>에서 볼 수 있듯이 경비원의 경우는 근무기간 2년 이하가 52.9%로 가장 많았고, 뒤이어 3~4년이 23.4%, 5~6년이 11.9% 순으로 경비업무 종사기간이 짧은 것으로 나타났다. 다시 말해 경비원의 경우는 아직까지 3D업종으로 자발적인 선택을 꺼리고 있다는 것을 알 수 있다. 경비원의 1일 평균근무시간을 조사한 결과, 대다수가 9시간~12시간 이하(51.1%)를 근무하고 있으며, 그 다음으로 8시간 이하가 37.2%에 해당하는 것으로 나타났다. 즉, 경비원은 일일 교대가 중심적으로 이루어지고 있다고 말할 수 있다. 그리고 경비원의 경우에 있어서는 경험 내지 경력에 따라 대장, 반장 및 경비원으로 구분되고 있지만, 종사기간이 대부분 짧은 관계로 대부분은 경비원으로서 86.6%에 해당된다.

<表 7> 응답자의 인구통계학적 분포

구 분		응답자수	백분율
학력수준	중졸 이하	39	10.3
	고졸 이하	279	74.0
	전문대 졸	27	7.2
	대학 중퇴	19	5.0
	대학 졸업	13	3.5
	무 응 답	2	0.5
연령수준	30세 이하	100	26.5
	31세~40세	68	18.0
	41세~50세	101	26.7
	51세~60세	89	23.5
	61세 이상	20	5.3
	무 응 답	2	0.5
보수수준	70만원 미만	101	26.6
	70~80만원 미만	109	28.7
	80~90만원 미만	47	12.4
	90~100만원 미만	82	21.6
	100만원 이상	41	10.8
종사기간 정도	2년 이하	201	52.9
	3~4년	89	23.4
	5~6년	45	11.8
	7~8년	17	4.5
	9~10년	14	3.7
	11~12년	2	0.5
	13~14년	3	0.8
	14년 1개월 이상	9	2.4
근무시간 수준	8시간 이하	140	37.2
	9시간 ~ 12시간 이하	192	51.1
	13시간 ~ 16시간 이하	15	4.0
	17시간 ~ 24시간 이하	29	7.7
	무 응 답	4	1.0
직급수준	경비원	329	86.6
	반 장	46	12.1
	대 장	5	1.3

IV. 實證分析의 結果

민간경비 교육훈련에서 우수한 교육자, 훌륭한 교육여건, 풍부한 재정지원 등도 중요하지만 피교육자인 경비원 스스로 학습하고자 하는 열의가 있어야 교육훈련성과를 올릴 수 있을 것이다. 그러므로 피교육자의 특성을 파악하여 그들의 특성에 맞는 교육훈련을 실시하게 되면 피교육자가 교육훈련에 자발적으로 참여하고 관심과 흥미를 가지고 임하게 되므로 교육훈련성과를 높일 수 있을 것이다.

본 연구에서는 개인적 특성을 분석하기 위하여 세 가지 차원에서 조사를 실시하였다. 즉, 책임성, 조직성 및 성실성에 대해 조사된 척도를 이용하여 그것이 교육훈련성과, 즉 관심증대, 직무변화, 자아실현 및 조직변화 등에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다.

<表 8> 개인적 특성에 따른 교육훈련성과에 미치는 정도

구 분	관심증대	자아실현	조직변화	직무변화
성실성	.144** (.005)	.138** (.007)	-.001 (.984)	.031 (.534)
조직성	.130* (.011)	.163** (.001)	-.095 (.065)	.136** (.008)
책임성	.129* (.012)	.050 (.333)	-.041 (.421)	.127* (.013)

註 : ()는 유의수준을 나타낸 것이다.

* $p < 0.05$ (양측검증).

** $p < 0.01$ (양측검증).

<表 8>에서 볼 수 있듯이 성실성이 높고, 조직성과 책임성이 강한 경비원일수록 교육훈련 후 관심이 증대되고, 자아실현에 있어서 변화를 가져올 뿐만 아니라 직무를 수행하는데 있어서도 긍정적인 변화가 있는 것으로 나타났다. 그러나 조직변화에 있어서 개인적 특성인 성실성, 조직성 및 책임성 등이 높을수록 부정적인 영향을 주는 것으로 나타나고 있다. 하지만 그러한 부정적인 영향이 통계적으로 유의적이지 못하기 때문에 해석에 있어서 주의하여야 할 것이다.

<表 9> 교육훈련성과에 대한 개인적 특성의 다중회귀분석

종속변수	독립변수	R2	F 값	F 유의도	BETA	t 값	t 유의도
관심증대	상수항	0.209	33.216	0.000	0.726	4.275	0.000
	성실성				0.305	5.935	0.000
	조직성				0.317	4.536	0.000
	책임성				0.008	0.134	0.894
자아실현	상수항	0.181	27.712	0.000	0.943	5.920	0.000
	성실성				0.250	5.187	0.000
	조직성				0.314	4.789	0.000
	책임성				-0.030	-0.510	0.610
조직변화	상수항	0.180	27.508	0.000	0.932	5.527	0.000
	성실성				0.274	5.358	0.000
	조직성				0.297	4.278	0.000
	책임성				-0.002	-0.032	0.974
직무변화	상수항	0.190	29.481	0.000	0.724	4.737	0.000
	성실성				0.170	3.582	0.000
	조직성				0.375	5.819	0.000
	책임성				0.026	0.460	0.646

그리고 이러한 피교육자의 개인적 특성이 교육훈련성과에 어떠한 영향을 미치는지 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 통해 추가로 확인해 보았다. <表 9>에서 보는 바와 같이, 교육훈련성과인 관심증대, 자아실현, 조직변화 및 직무변화를 가져오는 것은 성실성과 조직성이 높은 경비원일수록 강하게 나타난다는 것이다. 그러나 개인적 특성의 한 부분인 책임성의 경우는 경비원의 교육훈련성과에 있어서 별다른 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이러한 것은 앞으로 경비원의 선발에 있어서도 의미하는 바가 크다고 할 수 있는 것이다.

한편, 개인적 특성의 차이가 교육훈련의 내용과 어떠한 관계를 가지고 있는지를 분석하였다. 즉, <表 10>에서 볼 수 있듯이, 성실성이 높은 경비원일수록 정신교육과 제식훈련에 대해 긍정적인 반응을 보이는 것으로 나타났다. 그리고 조직성이 높은 경비원일수록 정신교육, 경봉술, 경비근무자세 등에 대해 긍정적인 반응을 보이는 것으로 나타났다. 한편, 책임성이 강한 경비원은 정신교육, 규율훈련, 제식훈련, 기계경비 등에 대해 긍정적인 반응을 보였다. 그러나 <表 10>에 나타난 바에 의하면 불심검문검색요령, 소방, 민방공, 화생방 등과 같은 교육은 경비원들에게 별다른 의미를 제공하지 않거나 오히려 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<表 10> 개인적 특성과 교육훈련내용의 관계

구 분	성실성	조직성	책임성
정신교육	.268** (.000)	.307** (.000)	.277** (.000)
경비 관계법	.012 (.810)	.118* (.021)	.125* (.015)
헌법 및 형사법	.025 (.627)	.079 (.125)	.107* (.037)
시설보호	.044 (.396)	.140** (.006)	.104* (.043)
불심검문검색 요령	.014 (.780)	.048 (.355)	.072 (.164)
소 방	-.001 (.985)	.058 (.260)	.092 (.073)
규율훈련	.039 (.447)	.111* (.030)	.157** (.002)
경 봉 술	.082 (.111)	.145** (.005)	.040 (.432)
체포 및 호신술	.094 (.066)	.127* (.013)	.016 (.759)
제식훈련	.259** (.000)	.126* (.014)	.144** (.005)
기계경비	.074 (.148)	.109* (.034)	.144** (.005)
사업장별 특성교육	.022 (.665)	.107* (.038)	.078 (.129)
민 방 공	-.061 (.237)	.031 (.553)	.052 (.314)
화 생 방	-.018 (.731)	.049 (.338)	.039 (.443)
경비근무자세	.059 (.251)	.150** (.003)	.042 (.419)

註 : ()는 유의수준을 나타낸 것이다.

* p < 0.05(양측검증).

** p < 0.01(양측검증).

그리고 개인적 특성에 따른 교육훈련의 방법이 차이가 있어야만 보다 높은 교육훈련 성과를 올릴 수 있을 것으로 선행 연구에서 나타나고 있는데 착안하여 본 연구에서는 과연 개인적 특성과 교육훈련의 방법에 있어서 어떠한 상관 관계가 존재하는지를 분석하였다.

<表 11> 개인적 성격차이와 교육훈련의 방법과의 관계

구 분	성실성	조직성	책임성
강의 및 강연	.061 (.234)	.205** (.000)	.070 (.171)
토론 및 토의	.008 (.874)	.107* (.037)	.045 (.387)
시청각교육	.051 (.319)	.055 (.289)	.020 (.705)
현장견학	-.004 (.930)	.088 (.088)	.077 (.135)
현장실습	.001 (.980)	.064 (.216)	.092 (.075)

註 : ()는 유의수준을 나타낸 것이다.

* p < 0.05(양측검증).

** p < 0.01(양측검증).

<表 11>에서 보는 바와 같이 개인적 성격차이에 따라 교육훈련의 방법에 있어서 차이가 있어야 한다는 선행 연구의 결과에 반하여 본 연구의 결과는 뚜렷이 나타나지 않고 있다. 단지, 성실성이 높은 경비원들에서만 강의 및 강연에 의한 교육훈련과 토론 및 토의에 의한 교육훈련이 긍정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

그리고 개인적 성격에 따라 교육훈련의 운영과정에 있어서도 차이가 나타날 수 있으며, 이러한 관계를 조사하는 것은 앞으로 교육훈련의 운영과정에 있어서 도움이 될 수 있을 것이다. <表 12>에서 볼 수 있는 바와 같이 성실성은 강사의 강의내용과 강사의 경험정도에만 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 조직성과 책임성이 높은 경비원들은 다른 교육훈련의 운영과정에 있어서 긍정적인 영향을 받는 것으로 나타났다. 이러한 것은 경비원의 성실성은 교육훈련의 운영과정에 있어서 별다른 의미를 제공하지 못하며 성실한 경비원의 경우는 교육훈련에 수동적으로 참여한다고 볼 수도 있는 것이다.

그리고 이러한 개인적 특성은 연령, 학력, 근무조건 등과 같은 인구통계학적 요소에 따라 다르게 나타나는 것이 일반적인 현상이라고 할 수 있다.

<表 12> 개인적 성격차이와 교육훈련 방법과의 관계

구 분	성실성	조직성	책임성
교육훈련의 목적	-.073* (.040)	.300** (.000)	.163** (.001)
신입대원의 교육훈련과정(15시간)	.081 (.117)	.155** (.002)	.080 (.120)
보수(직무)교육훈련(매월 4시간)	.074 (.150)	.195** (.000)	.118* (.021)
교육훈련하는 시설	.077 (.133)	.191** (.000)	.152** (.003)
교육훈련하는 장소	.119 (.020)	.232** (.000)	.155** (.002)
교육훈련하는 주변여건	.067 (.193)	.248** (.000)	.106* (.038)
강사의 강의능력	.175 (.001)	.248** (.000)	.196** (.001)
강사의 강의내용	.108* (.035)	.244** (.000)	.135** (.008)
강사의 경험정도	.108* (.035)	.232** (.000)	.161** (.002)
교육시간의 구성	.073 (.158)	.162** (.002)	.197** (.000)
교육매체의 활용	.087 (.097)	.174** (.001)	.178** (.000)
강의교재의 내용	.085 (.097)	.162** (.002)	.104* (.043)
교육평가 및 상벌	.086 (.092)	.191** (.000)	.087 (.089)

註 : ()는 유의수준을 나타낸 것이다.

* $p < 0.05$ (양측검증).

** $p < 0.01$ (양측검증).

<表 13> 개인적 특성과 인구통계학적 요소와의 관계

구 분	성실성	조직성	책임성
연 령	.063 (.224)	.055 (.282)	.095 (.065)
월평균보수	.043 (.407)	-.117* (.022)	-.097 (.058)
학력수준	-.058 (.258)	.037 (.469)	-.127* (.014)
교육훈련과정의 성적	.056 (.277)	.219** (.000)	.123* (.016)

註 : ()는 유의수준을 나타낸 것이다.

* p < 0.05(양측검증).

** p < 0.01(양측검증).

<表 13>에서 보듯이 조직성과 책임성은 교육훈련과정의 성적에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 그러나 학력수준과 책임성은 부정적인 영향, 학력수준이 높을수록 책임성이 없고, 학력수준이 낮을수록 책임성이 강한 것으로 나타났다. 이것은 민간경비 업무환경의 열악성으로 인하여 발생한다고 볼 수 있는 것으로 많은 고학력자들이 경비원의 직무에 만족하지 못하고 언제든지 기회가 되면 다른 업종으로의 전직을 고려하고 있음을 간접적으로 시사하는 것이다.

<表 14> 인구통계학적 요소에 따른 교육훈련성과

구 분	관심증대	자아실현	조직변화	직무변화
연 령	.131* (.011)	.096 (.063)	-.021 (.689)	.070 (.173)
월평균보수	-.124* (.016)	-.125* (.015)	.100 (.052)	-.135** (.009)
학력수준	-.097 (.058)	.015 (.776)	-.096 (.061)	.028 (.586)
근무연수	-.025 (.622)	-.059 (.255)	.038 (.464)	-.068 (.185)

註 : ()는 유의수준을 나타낸 것이다.

* p < 0.05(양측검증).

** p < 0.01(양측검증).

한편, 조직성과 월평균 보수간에도 부정적인 관계를 미치는 것으로 나타나고 있는데 이것도 다른 업종에 비해 특이한 현상이라고 할 수 있다. 즉, 경비원의 보수수준이 높은 기업일수록 조직원과의 단합보다 개인적인 활동에 충실하고 있으며 그러한 것에 만족하고 있다는 것을 의미한다.

일반적으로 연령, 월평균 보수, 학력 및 근무연수 등과 같은 인구통계학적 요소는 교육훈련성과에 영향을 미치는 것으로 선행 연구에서도 나타나고 있는 사실이다.

본 연구에서는 이러한 사실에 기초하여 경비원들의 인구통계학적 요소가 어떻게 교육훈련성과에 영향을 미치는지 분석한 결과, <表 14>와 같이 요약되었다. 물론 앞부분에서 경비원들의 인구통계학적 요소에 대한 기술통계량을 제시하였기 때문에 여기서는 교육훈련성과인 관심증대, 자아실현, 조직변화 및 직무변화에 미치는 정도만을 제시하였다.

<表 14>에서 보듯이 연령이 낮을수록 교육훈련을 이수한 후 교재와 강의내용을 실제 직무수행에 있어서 활용하는 것으로 나타났다. 즉, 연령은 교육훈련성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 월평균 보수는 교육훈련성과인 관심증대, 자아실현 및 직무변화에 부정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다시 말해 월평균 보수가 높을수록 교육훈련에 참가하여 별다른 도움을 받지 못한다는 것을 알 수 있다.

인구통계학적인 요소 중 연령만이 교육훈련성과인 직무변화, 즉 직무수행능력의 변화와 새로운 기술과 지식을 터득하는데 있어서 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다시 말해 연령이 많은 경비원일수록 교육훈련 후 직무 변화를 가져오지 못한다는 것으로서 연령에 따른 교육훈련방안을 모색하는 것이 필요한 실정이다. 그렇지 않고 연령에 상관하지 않고 일률적으로 교육훈련을 실시한다는 것은 비효율적인 결과만을 가져오게 될 것이다.

그리고 다른 인구통계학적 요소들은 통계학적으로 유의하지는 못하지만 연령이 높고, 월평균 보수가 높고, 학력수준이 높을수록 커다란 교육훈련성과를 올릴지 못하는 것을 알 수 있다.

V. 結 論

경비원의 개인적 특성에 따라 차별화된 교육훈련은 경비원 개개인의 정신적 욕구와 나아가 자아실현 욕구를 달성하게 된다. 또한 경비원의 부정적·수동적인 상태를 긍정적·능동적인 상태로 변화시키는 교육훈련성과를 찾아볼 수 있다.

새 천년이 시작된 현시점에서 사회정세에 적절하게 대응할 수 있는 교육훈련체제의 구축이 필요하며 경비원 개인에 따라 계획적이고 단계적인 교육훈련을 실시하지 않는다면 원하는 교육훈련성과를 이룰 수 없을 것이다. 따라서 신입경비원의 경우 근무부서와 관련된 교육만을 집중적으로 시키는 것이 바람직하다고 할 수 있다. 또한 경비원의 가치관 및 태도에 따른 교육훈련성과를 증대시키기 위해서는 경비원의 직업정신을 함양하고 경비원의 지향덕목을 준수토록 하는 특화교육을 실시하여야 한다.

물론 이러한 경비원의 특성에 따른 특화교육을 실시하기 위해서는 교육훈련의 수요와 공급을 잘 부합시켜 교육훈련의 실질적 효용을 높이도록 훈련수요조사를 철저히 해야 하며, 경비원이 수강하기를 희망하는 과목에 대한 조사를 실시하여 교육훈련을 진행해야만 보다 높은 성과를 높일 수 있을 것이다.

경비산업의 발전을 위해 실무에 종사하는 경비원을 통해 현재의 교육훈련내용에 대해 실증분석한 결과를 요약해 보면 다음과 같다.

첫째, 민간경비 교육훈련의 환경, 즉 실시장소의 시설구비정도, 지리적 위치, 주변여건 등에 의해 교육훈련성과에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 민간경비 교육훈련의 내용은 신입교육과 직무교육으로 나누어져 경비업관계 법령에 규정되어 있다. 하지만 경비원들의 반응을 분석해 보면 정신교육, 소방교육, 체포 및 호신술교육, 불심검문검색요령교육 및 경비근무자세교육에 대해서는 어느 정도 만족하고 있으나 헌법 및 형사법에 관한 교육, 제식훈련교육, 민방공교육 및 화생방교육 등은 그들이 경비업무를 수행하는데 별다른 도움을 주지 못한다고 응답하였다.

셋째, 민간경비 교육훈련의 과정, 교육자의 능력과 경험, 교재내용의 구성, 교육시간의 구성, 교육매체의 활용 등에 대해서 어느 정도 만족하고 있었다. 하지만 분야별 교육훈련의 전문화가 이루어지지 않은 것과, 특히 교육자의 능력이 부족하기 때문에 높은 교육훈련성과를 올리지 못하는 것으로 나타났다.

넷째, 교육훈련의 방법, 즉 강의 및 강연, 토론 및 토의, 시청각교육, 현장견학, 현장실습 등과 같은 방법 중에서 경비원들은 강의 및 강연이나 현장실습에 의한 교육훈련의 방법을 선호하였다.

다섯째, 개인적 특성, 즉 성실성, 조직성 및 책임성에 따라 교육훈련을 특화시키는 방안을 모색하기 위해 조사한 결과, 경비원의 경우는 성실성이 높은 사람은 정신교육과 제식훈련에 관심을 가지고 있었으며, 조직성이 높은 사람은 정신교육, 경비관계법, 시설방호, 규율훈련, 경봉술, 체포 및 호신술, 제식훈련, 기계경비, 사업장별 특성교육, 경비근무자세 등에 많은 관심을 가지고 교육훈련에 임하는 것으로 나타났다. 또한 책임성이

강한 경비원은 정신교육, 경비관계법, 헌법 및 형사법, 시설보호, 규율훈련, 제식훈련, 기계경비 등에 많은 관심을 가지는 것으로 나타났다. 그리고 교육방법의 경우에 있어서는 경비원은 조직성 정도에 따라 강의 및 강연, 토론 및 토의에 의한 교육방법을 선호하는 것으로 나타났다.

여섯째, 전문교육기관을 이용한 교육훈련에 대해 조사한 결과, 경비원 모두가 절실히 교육훈련을 위한 전문교육기관의 설치를 원하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 교육훈련전문기관의 설치장소에 대해 모든 구성원이 별도의 교육훈련전문기관의 설치를 요구하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 현재의 교육훈련을 실시하는 기관이 많은 문제점이 있다는 사실을 간접적으로 노출한 것이라고 볼 수 있다.

이러한 실증분석의 결과를 토대로 민간경비산업이 보다 발전되고 전문화하기 위한 정책대안으로는 다음과 같이 몇 가지를 제시할 수 있다.

첫째, 현재와 같은 교육훈련의 환경으로서 민간경비산업이 전문적인 산업으로 성장하고, 민간경비업무에 종사하고 있는 구성원들이 자부심을 가지고 종사하기에는 많은 부족한 점이 있는 것으로 나타났다. 따라서 하루 빨리 이러한 상황을 해결할 수 있는 방안을 모색하여야 할 것이다.

둘째, 경비업무를 수행하는데 있어서 가장 도움을 준 교육훈련에 대해서는 정신교육과 경비실무에 관한 교육이었다고 반응하였으므로 여기에 대한 집중적인 교육훈련이 진행되어야 할 것이다.

셋째, 민간경비 구성원의 교육훈련을 강화하기 위해서는 우수한 교육자의 확보 및 업무와 직접적인 관련이 있는 교재내용의 구성이 선행되어야 할 것이다. 그리고 교육훈련의 시간(경비원의 신입교육 15시간, 경비원의 직무교육 월 4시간)에 대해 어느 정도 만족하고 있으나 교육자, 교육환경 및 교육과정 등에서 많은 문제점이 있기 때문에 장시간에 걸쳐 교육을 진행하는 것은 별다른 교육훈련성과를 올리지 못한다는 것을 간접적으로 말하는 것이다. 또한 경비업자의 경우 교육훈련으로 인한 근무공백을 해결해야 하기 때문에 정작 경비원이 실제 경비업무를 수행하는데 필요한 교육훈련이 원활하게 이루어지지 않는다는 것이다.

넷째, 교육훈련의 방법에 있어서도 과정별 과목을 세밀히 분석하여 업무와 연계시킬 수 있는 방법으로 실전 위주의 교육훈련이 이루어져야 할 것이다.

다섯째, 경비원의 교육훈련을 책임지고 있는 경찰청과 실제 교육훈련의 위임을 받아 모든 것을 주관하고 있는 경비협회에서 보다 체계적이고 효율적인 교육훈련 방안을 수립하여 경비산업이 발전하기 위한 배전의 노력이 요망되어야 할 것이다.

參 考 文 獻

▣ 국내문헌

- 강길훈, 민간경비의 환경과 이론적 배경 고찰, 한국경호경비학회 경호경비연구 제2호, 1999.
- _____, 한국의 민간경비 교육훈련체제에 관한 연구, 상지대학교 대학원 박사논문, 1999.
- _____, 한국 민간 경비경호의 교육훈련 발전방안 고찰, 용인대학교 인문사회과학 연구소 제3호, 1999.
- 김두현, 경호학개론, 도서출판 쟁기, 1999.
- 김명호, 개인적 특성에 따른 직무만족도 차이와 만족도 차이집단의 태도에 관한 연구 : 대한적십자사 일반회계기관의 사무직을 중심으로, 단국대 산업노사대학원 석사논문, 1994.
- 김정구, 개인특성과 조직상황이 구성원의 창의적 행위에 미치는 영향에 관한 연구, 서울대 대학원 석사논문, 1998.
- 민근기, 조직특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 : 개인특성분석(PPA)을 중심으로, 창원대 대학원 박사논문, 1998.
- 박경식, 민간경비의 발전과 경찰의 역할, 경찰대 논문집, 1998.
- 박동서, 인사행정론, 법문사, 1990.
- 서성무 외, 경호학원론, 형설출판사, 1992.
- 서재근, 사경비의 육성과 치안확보방안에 관한 연구, 서재근 정년기념 공안행정 논총, 1999.
- 안창훈, 시설경비의 효율성에 관한 연구, 동국대학교 대학원 박사논문, 1999.
- 유종해, 현대행정학, 박영사, 1990.
- 이기학, 개인적 특성이 직업태도 성숙에 미치는 영향, 연세대 대학원 석사논문, 1993.
- 이백철 외, 민간방범역량 강화를 위한 사경비제도 발전방안, 치안논총제11집, 경찰대학 치안연구소, 1995.
- 이윤근, 민간경비론, 공안행정연구원, 1996.
- 이종복, 경찰관의 개인적 특성이 교육효과에 미치는 영향에 관한 연구, 동국대학교 대학원 박사학위논문, 1996
- 장준식, 영업사원의 개인적인 특성과 판매성과와의 상관관계 파악, 성균관대 대학원 석

사논문, 1999.

정진환, 한국 민간경비산업의 발전과 활용에 관한 연구, 한국공안 행정학회보 1995. 8.

▣ 외국문헌

Cunningham, William C, John J. Strauchs and Clifford W. Van Meter, Private Security Trends 1970 to 2000, The Hallcrest Report II, Hallcrest Systems, Inc., 1990.

Gallati, Robert R. J., Introduction to Private Security, Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc, 1983.

Geore P. Morse, America Twice Betrayed Reversing 50 years of Government Security Failulure, 1995.

Herbert A. Simon, et. al., Public Administration, N. Y. : Alfred A. Knof, Inc., 1956.

National Institute of Justice, Private Security : Patterns and Trends in Research in Brief, Washingtin DC : U.S. Department of Justice, August, 1991.

Nemeth, Charles P., Private Security and the Law, Cincinnati, OH : Anderson Publishing Co, 1989.

Peel, J. D., The training, Licensing and Guidance of Private Security Officers, Springfield, Illinois : Charles C. Thomas, 1973.

Post, R. S. and Kingsbury, A. A. Security Administration, Springfield, Illinois : Charles C. Thomas, 1973.

Timm, Howard W. and Kenneth E. Christian, Introduction to Private Security, Belmont, CA : Brooks/Cole Publishing Company, 1991.

ABSTRACT

A Study on the Influence of the Traits of a Security Guard on Training Products

by Kang, Gil hoon

A differentiated training considered the individual traits of a security guard in order to achieve the self-realization as well as to fulfill the spiritual needs of a security guard is needed. To promote the development of security industry in the new millennium, new types of training methods should be introduced, and a planned elaborate training in consideration of the traits of individual security guards is needed.

On the other hand, to cultivate occupational consciousness, and to increase training products, a specific kind of training based on the survey of demand should be carried out.

In this study, I made an actual analysis current training contents derived from the questionnaires and interviews among the security guards who were employed at the security industry. From these analyses, I am going to suggest the following measures;

- 1) The improvement of circumstances in training should be preceded.
- 2) Training related to practical business in consideration of individual traits should be emphasized.
- 3) Producing excellent professionals and developing specific textbooks are needed.
- 4) To establish professional education institutes is urgently needed.
- 5) Systematic training methods sponsored by government authorities and security society should be established.
- 6) The deep concern of security industry employers about the importance of training is needed.