

# 경비지도사의 교육훈련만족도와 발전방안에 관한 연구

- 일반경비지도사 기본교육훈련을 중심으로 -

이상원 \*

## 목 차

---

I. 서 론

II. 경비지도사 교육훈련 실태에 대한 검토

III. 조사설계

IV. 조사분석 및 논의

V. 결 론

참고문헌

ABSTRACT

---

## I. 서 론

현대사회의 기능이 분화되고 생활이 복잡해짐에 따라 시민의 안전을 위협하는 요인이 증가하고 있으며, 이와 더불어 시민들의 생명, 신체 등에 대한 안전의 욕구는 계속 증가할 수밖에 없다.

시민생활안전에 대한 각종 사회불안현상은 각종 사회통계자료 등에서 잘 나타나고 있듯이 우려할 정도를 지나 심각한 지경에 이르고 있다<sup>1)</sup>. 이러한 사회안전의 부재는 시민들의 생명·신체·재산을 위협하는 여러 가지 부작용과 함께 안전수요의 증가를 가져오게 되었다.

---

\* 대구대학교 경찰행정학과 부교수, 법학박사.

1) 이윤근, “한국민간경비 산업의 발전방안”, 한국민간경비학회 창립학술세미나(2000.12), p.2.

전통적인 경찰활동면에서 볼 때, 시민의 생명, 신체, 안전에 관한 문제는 경찰의 문제라고 인식되어졌으나, 21세기의 사회에서는 시민들의 수준향상 즉, 생활수준, 교육수준, 문화수준의 향상으로 치안문제에 있어서 시민들이 주인이며 경찰은 시민에게 더욱 많은 봉사를 제공해야 한다는 시민들의 깨달음과 경찰의 역할 및 태도 변화로 인하여 경찰에 대해 역할기대가 점점 늘어나고 있다. 그러나 범죄율은 매년 증가하고 있는 반면 현재의 치안력은 사회발전과 급변하는 시대적 상황에의 대처를 요구받고 있다.

현재의 경찰은 과중한 업무량, 예산의 부족, 장비 및 인력의 부족 등<sup>2)</sup>으로 인해 시민들이 기대하는 만큼 효율적인 범죄예방업무를 수행하지 못하고 있다.

따라서 오늘날의 사회는 정부의 기능만으로 범죄예방활동이 완벽히 행해지기 어렵기 때문에 수익자부담원칙이 적용되는 민간경비제도를 통해서 경찰기능을 보완하고 효율적인 범죄예방을 행하며 개인이나 집단, 조직의 안전을 보호하는 쪽으로 정책의 기본방향이 맞추어지고 있다.

민간경비는 공경비(경찰)에 상대되는 개념으로써 고객의 재산손실을 막아주고 주위의 위협으로부터 보호해주는 업무<sup>3)</sup>를 말한다.

현대의 민간경비 산업을 특징짓기 위해 민간경비에 대한 많은 정의들이 내려졌는바, 이들은 다음과 같다<sup>4)</sup>.

첫째, 다양한 위협로부터 개인의 이익이나 생명, 재산을 보호하기 위해 의뢰인인 고객으로부터 받는 보수에 따르는 경비관련 서비스를 행하는 개인, 단체 및 영리기업을 말한다.

둘째, 민간경비라는 용어는 수사, 경비, 순찰, 거짓말 탐지, 경보, 무장호송 등을 포함하는 모든 형태의 경비관련 서비스를 포함한다.

경찰과 마찬가지로 민간경비는 지역사회와 지역주민의 안전을 위해 많은 기여를 하였음에도 불구하고 그다지 중요하게 인식되지 못한 적이 있었다<sup>5)</sup>.

그러나 미국과 같은 선진국에서는 민간경비제도의 발전을 통해 범죄예방활동을 효과적으로 수행하고 있고 제2의 경찰력으로서 확고한 위치를 구축하고 있으며, 민간경비는 분명히 국가의 중요한 보호자원으로서 위치를 차지하고 있다<sup>6)</sup>. 이러한 현상은 우리나라 역시 예외가 아니다. 2000년대에 들어서면서 민간경비 산업분야가 급속하게 성장함으로 인해 정부 기능이 민간에 지속적으로 이양되고 있으며 민간경비의 영역은 더욱 넓어지고 있다<sup>7)</sup>.

2) 장대홍, "미국 민간경비 산업의 새로운 경향", 한국민간경비학회 제2회 국제학술세미나 (2001.6), p.30.

3) Peter So Hopf, Handbook of Building Security-Planning and Design(Government Printing Office, washington D.C.: McGraw-Hill, Inc., 1979), p.3.

4) Kören M. Hess and Henry M. wroblewski, Introduction to Private Security (St. Paul, MN: West Publishing Co., 1996), p.29.

5) Harvey Burstein, Introduction to Security (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall Inc., 1994), p.11.

6) Lawrence J. Fennely, Handbook of Loss Prevention and Crime Prevention (Newton, MA: Butterworth-Heinemann, 1996), p.12.

우리나라에서는 변화하는 경비 환경에 부응하고 경비원의 자질향상과 경비분야의 전문성을 갖추기 위해 또한 국제적 경쟁력을 갖추기 위해 경비지도사 제도를 신설하였는데, 경비지도사는 시설경비, 호송경비, 신변보호, 특수경비원을 지도·감독·교육하는 일반경비 지도사와 기계경비업무에 종사하는 경비원을 지도·감독·교육하는 경비지도사로 구분된다<sup>8)</sup>.

감독자로서 관리자로서 경비원들의 교육을 담당하고 이들을 지도·감독하는 경비지도사의 역할은 민간경비분야에서 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다.

또한 경비지도사를 민간경비분야의 전문가로서 활동할 수 있도록 전문교육 훈련을 시키는 일 역시 무엇보다 중요하다고 할 수 있다. 왜냐하면 대경비서비스에서 민간경비지도사의 전문성과 자질은 직접적으로는 이들의 지도·감독을 받는 민간경비원에게 영향을 미치게 되고 간접적으로는 민간경비산업에 영향을 미치기 때문일 것이다.

본 연구의 목적은 경비지도사들의 기본교육훈련에 관한 조사를 통해 교육훈련 만족도를 실증적으로 파악하고 발전방안을 제시하는데 있다. 연구방법으로는 문헌조사를 통해 이론적 배경을 검토하여 연구의 토대를 구축하고 설문조사를 통해 얻은 자료를 실증적으로 분석해보고자 한다. 실증적 분석에서는 SPSS(win)10.0을 이용하여 빈도분석과 변량 분석 등의 통계기법을 활용하고자 한다.

## Ⅱ. 경비지도사 교육훈련에 대한 검토

### 1. 교육훈련의 의의와 목적

#### 1) 교육훈련의 의의와 필요성

조직내에서 우수한 직원을 선발하는 것 못지 않게 중요한 것이 교육훈련이라고 볼 수 있다<sup>9)</sup>. 교육훈련이란 교육(education)과 훈련(training)의 합성어로서 교육이란 개인의 일반적인 잠재능력을 종합적으로 개발하는 것이고, 훈련은 직무를 위한 기술이나 능력을 개발시키는 것을 의미한다. 이렇게 볼 때 교육훈련이란 행정의 목표를 보다 효과적으로 성취하기 위해 조직원에게 직무수행에 필요한 지식과 기술을 제공하는 행위라고 할 수 있다.

교육과 훈련 모두가 능력발전의 요체이지만, 교육은 장기간 일정 교육시설 내에서 사물의 이치를 터득케 함으로서 응용능력을 발전시키는 것이고 장기적인 노력인 반면에 훈련은 반복적 행위나 기술의 숙달을 통한 형상의 문제해결에 목적을 두는 단기적인 직무기술의 향상이라고 볼 수 있다<sup>10)</sup>. 따라서 대부분 단기적인 직무기술의 향상에 목적을 두고 교

7) 이상원, 방법론(서울: 대명출판사, 2001), p.327.

8) 경비업법시행령 제20조.

9) 이상원, "경찰교육훈련의 실태와 개선방안", 한국공안행정학회보, 제3호(1994.8), p.188.

과과정이 구성되어 있는 경찰교육기관이나 경비협회의 교육훈련은 그 성격상 교육이라기 보다는 훈련에 더 가깝다고 볼 수 있다.

조직구성원의 능력은 구성원 각자가 맡은 업무를 수행하는 과정에서 향상 될 수도 있다. 그러나 업무수행을 통해 배울 수 있는 지식에는 한계가 있고 습득 속도도 느리기 때문에 조직구성원들이 필요로 하는 지식·태도·기술을 인위적이고 능동적으로 함양시킬 필요가 있으며 여기에 교육훈련의 필요성이 나타나게 된다. 구성원들의 자질은 채용과정에서 기본적으로 어느 정도 검증이 되었다고 볼 수 있지만, 조직내에서 시간이나 환경의 변화, 필요성에 의해 원활한 직무수행을 위하여 다시 적정 수준의 교육훈련이 필요 할 수도 있다.

1967년 법집행 및 사법행정에 관한 대통령위원회의 Task Force Report에서는 경찰의 교육훈련의 필요성에 대해 다음과 같이 지적하고 있다<sup>11)</sup>. 개인적 자질에 관계없이 인간은 홀로 타고난 능력으로 개인적 능력, 사전교육, 판단력, 감정적 적합성은 별도로 하고 경찰관들이 업무를 이해하고 그것을 어떻게 수행하는가를 배우기전에 포괄적인 직무상의 교육훈련을 받아야 한다.

이것을 해당구역 내에서 경찰과 유사한 직무를 수행하는 민간경비의 조직원들에게도 그 대로 적용된다고 볼 수 있다.

이러한 교육훈련의 필요성에 대한 존립논거로는 첫째, 본질적으로 완벽한 인간은 있을 수 없고, 장기적으로 변동되는 미래상황에 모두 대처할 수 있는 능력을 갖출 수 없다는 점.

둘째, 인간의 능력은 의식적인 노력을 통해 개발될 수 있다는 점, 셋째, 개인의 능력발전은 자신은 물론 개인이 속해있는 조직을 위해 바람직하다는 점 등이다.<sup>12)</sup> 이러한 논거는 공무원뿐만 아니라 모든 대상의 교육훈련에 대해 적용될 수 있는 것이다.

## 2) 교육훈련의 목적과 종류

교육훈련의 목적이란 교육이 지향해야 할 기본적인 방향 내지는 지침을 말한다. 민간경비 종사원에 대한 교육훈련의 기본적인 목적은 이들로 하여금 직무 수행에 필요한 지식과 기술을 함양하고 가치관을 정립하여 업무를 원만히 처리하고 개인의 발전을 도모할 수 있게 하는 것이다.

민간경비 종사자들의 교육훈련에는 첫째, 조직과 고객에게 필요한 경비근무자로 되기 위하여 경비근무자들이 직무수행 중 변화하는 사회에 적응하고 직무를 잘 수행 할 수 있도록 새로운 지식, 기술 기법들을 습득케 하는 직무교육은 주기적으로 행함으로서 직무수행의 능력향상과 개인의 경력개발이 되도록 해야 한다.

전통적인 교육훈련의 목적은 시험에 지원할 수 있는 균등한 자격의 부여, 새로운 임무를 부여받았을 때 해결할 수 있는 지적인 능력의 개발, 직무만족을 위한 경력, 지식의 이론적

10) 이상안, 현대경찰행정학(서울: 형설출판사, 1991), p.297.

11) 이황우, 경찰행정학(서울: 법문사, 1999), p.246.

12) 오석홍, 인사행정론(서울: 박영사, 1990), p.260.

뒷받침과 응용기술의 기초를 제공하는데 있다<sup>13)</sup>.

교육훈련을 통해 획득되어 질 수 있는 이점으로는 첫째, 직무수행능력이 향상될 수 있고 둘째, 직무수행의 능률화를 기할 수 있으며

셋째, 신규채용자 교육의 경우, 선발과정에서 발견되지 않은 부적격자를 발견하여 배제할 수 있으며

넷째, 체계적인 교육훈련에 의해 직무습득에 소요되는 노력과 시간을 절약할 수 있고

다섯째, 피교육자들이 직무수행에 필요한 지식과 기술습득을 통해 자신감을 얻고 사기가 제고된다는 점

여섯째, 교육훈련을 통해 피교육자들의 경력발전을 기할 수 있다는 점 등이다.

교육훈련의 종류는 분류방법에 따라 여러 가지로 세분 될 수 있는데, 교육훈련의 대상, 교육훈련의 목적이나 내용, 교육훈련의 기간 등이 있지만, 본고에서는 일반적으로 사용되는 내용에 따른 분류를 해보면 다음과 같다<sup>14)</sup>.

### (1) 신규채용자 교육훈련

신규채용자 교육훈련은 신규로 채용된 직원을 대상으로 행해지는 것으로, 일반적으로 조직의 목적, 기능, 구조, 규칙 등을 포함하여 임용 후 직책수행에 요구되는 기초적인 지식과 능력을 갖추도록 하는 것이 목적이다.

### (2) 일반재직자 교육훈련

이 교육훈련은 재직근무자를 대상으로 새로운 지식 또는 규칙이나 법령의 내용을 습득 시키기 위해 정기적으로나 수시로 실시하는 교육훈련이다.

### (3) 감독자 교육훈련

현장업무에 대한 구체적인 관리감독의 중요성이 증대됨에 따라 각 조직의 책임자급관리자와는 구분하여 중간관리자들에 대한 교육훈련 과정이 여기에 해당된다.

### (4) 관리자 교육훈련

이것은 감독자 보다 높은 계층의 고급관리자를 대상으로 하는 교육훈련으로서, 이들에게는 정책집행이나 정책결정능력이 필요하므로 창의력 통찰력 등으로 문제 해결자로서의 능력이 요구된다.

## 2. 경비지도사 교육훈련실태에 대한 검토

### 1) 경비지도사 자격과 직무

13) Donald O. Schultz, 현대경찰행정학(Modern Police Administration), 이상원·남궁구 역(서울: 진명출판사, 1992), p.56.

14) 이황우, 전게서, pp.246~247참조.

경비지도사는 시설경비, 호송경비, 신변보호, 특수경비 업무를 담당하는 경비원을 지도·감독·교육하는 일반경비지도사와 기계경비 업무에 종사하는 경비원을 지도·감독·교육하는 기계경비지도사로 구분한다. 경비지도사가 되기 위해서는 필기시험의 방법<sup>15)</sup>에 의해(1차시험과 2차시험) 합격하여야 하고, 합격 후에는 기본교육 과정을 이수하고 소정의 시험에 합격해야만 자격이 주어지게 된다.

경비지도사의 직무는 다음과 같다<sup>16)</sup>.

- 첫째, 경비원의 지도·감독·교육에 관한 계획의 수립·실시 및 그 기록의 유지
- 둘째, 경비현장에 배치된 경비원에 대한 순회점검 및 감독
- 셋째, 경찰기관 및 소방기관과의 연락방법에 대한 지도
- 넷째, 그 밖의 대통령령이 정하는 직무이다.

대통령령이 정하는 직무란 기계경비업무를 위한 기계장치의 운용·감독과 오경보 방지 등을 위한 기기 관리의 감독을 말한다<sup>17)</sup>.

## 2) 경비지도사 교육훈련과목과 강사진

경비지도사 기본교육훈련의 목적은 경비지도사 자격시험 합격자에게 소정의 기본교육훈련을 실시하여 경비지도사로서 갖추어야 할 소양과 지식을 습득시키는데 있다.<sup>18)</sup>

경비지도사 시험에 합격한자가 받아야 하는 교육과정의 과목은 다음과 같다<sup>19)</sup>.

〈표2-1〉 경비지도사 교육과목과 시간

구 분	과 목	시 간	
공통 (20시간)	· 경비업법	4	
	· 법학개론	2	
	· 창원경찰법	2	
	· 경비실기(봉술 및 호신술)	4	
	· 교육기법	4	
	· 입교·졸업·평가	4	
실습 (24시간)	일반경비 지도사	· 시설경비	5
		· 호송경비	5
		· 신변보호	5
	기계경비 지도사	· 기계경비 개론	2
		· 일반경비 현장실습	7
		· 기계경비 운용관리	7
기계경비 지도사	· 기계경비 기획 및 설계	7	
	· 인력경비 개론	3	
	· 기계경비 현장실습	7	
계		44	

경비지도사의 기본교육훈련은 경비업법 시행규칙에 의해 총44시간으로 정해져 있는데

15) 경비업법시행령 제16조.

16) 경비업법 제12조.

17) 경비업법시행령 제21조.

18) 경비협회, 2000년 경비지도사 기본교육계획.

19) 경비업법시행규칙 제6조.

공통과목 20시간과 실습 24시간으로 구분된다.

공통과목으로는 경비업무 수행시 필요한 각종법령에 관한 교육 8시간, 경비업무 수행시 필요한 경비실기교육 4시간, 경비원 교육시 필요한 교육기법 4시간, 입교평가 졸업에 필요한 4시간으로 구성된다.

실습과목으로는 일반경비지도사는 시설경비 5시간, 호송경비 5시간, 신변보호 5시간, 기계경비개론 2시간, 경비현장실습 7시간이고, 기계경비지도사는 기계경비운용 관리 7시간, 기계경비기획 및 설계 7시간, 인력경비 개론 3시간, 기계경비 현장실습 7시간으로 구성된다.

현재의 강사진으로는 경비협회 소속의 전임교수 요원은 없으며 교육훈련시 외부의 각 대학의 교수나 전문가를 초청하여 강사로 활용하고 있다.

2000년 경비지도와 기본교육시 담당했던 강사의 구성원으로는 대학의 전임교수 5명, 경찰교육기관전문가 2명, 민간기업의 관련분야 전문가 3명이다.

교육훈련기간은 직장인으로 있는 교육생들의 편의와 사정을 감안하여 1주 연속교육(1일 8시간)과 매주 수요일(6주) 교육으로 구성되어 교육생들이 선택하게 되어 있다.

### 3) 교육훈련실시 현황(2000년)

2000년 경비지도사 기본교육 기관별 교육훈련 현황을 살펴보면, 제2회 자격시험(99.10.31실시)합격자 총 7,875명 중 5,491명이 교육수료 후 소정의 시험을 거쳐 자격증을 부여 받았다.

2000년 경비지도사 교육은 총16차에 걸쳐서 6개 기관(한국경비협회, 한국체육대학교, 동국대학교, 에스원 천안연수원, 경기대 사회교육원, 주성대 사회교육원)에 분산시켜 5,491명을 대상으로 교육훈련을 실시하였다. 실시현황은 다음과 같다.

〈표2-2〉 2000년 경비지도사 기본교육훈련과 기관별 실시현황 (2000.12.16)

차수	(사)한국경비협회	한국체육대학교	동국대학교	에스원 천안연수원	경기대 사회교육원	주성대 사회교육원
1	167	57	193	114(기계)	142	34
2	179	53	255	79(기계)	79	36
3	151	45(기계)	178	150	55	31
4	152	77	188	131(기계)	88	
6	179	83	177	163	73	
7	190	88				
8	169	64				
9	188	69 63(기계)				
10	202					
11	196			62(기계)		
12	174					
13	173					

14	178					
15	139					
16	192					
					35	
계:5491	2,629	599	991	699	472	101

자료 : 한국경비협회

### Ⅲ. 조사설계

본 연구와 관련된 선행연구로는 민간경비원의 직무만족도에 관한연구(이상원, 2000), 경비원의 특성과 교육훈련성과와의 관계를 파악하는 연구(강길훈, 2000), 경비지도사 교육훈련체제에 대한 경비업자의 의식에 관한 연구(강길훈, 2000), 기타 경찰교육훈련에 관련된 연구(이상원, 1994 : 한상암, 1994)등이 있지만 경비지도사 교육훈련 만족도에 관한 연구는 없는 실정이다.

본 논문의 연구목적이 경비지도사의 교육훈련만족도와 교육훈련의 발전방안을 강구하는데 있으므로, 연구의 목적을 달성하기 위해 다음과 같이 연구문제를 제시하여 통계적 방법을 이용하여 분석하였다. 연구문제1)은 '경비지도사의 현행 교육훈련에 대한 만족도는 어떤 수준인가?' 연구문제2)는 '현행교육훈련에 대한 교육생들의 인식은 어떠한가?' 연구문제3)은 '경비지도사 교육훈련에 대한 발전방안은 무엇인가?'로 정하였다. 이상과 같은 세 개의 연구문제를 분석하기 위하여 양적 방법과 질적방법을 사용하였다.

조사대상자의 선정은 경비지도사 자격시험에 합격하여 경비지도사 기본교육훈련을 받고 있는 경비지도사를 기본교육 제11차 교육생(대구·경북지역)을 대상으로 하였다. 이들 교육생의 교육훈련 기간은 2000년 9월25일부터 9월 30일까지 1주일이었고 조사기간은 2000년 9월 30일이고 연구자가 직접 현장을 방문하여 조사의 목적과 문항응답방문을 설명하고 조사를 실시하여 설문지의 신뢰도를 높이고자 하였다. 전체문항의 구성은 개인적 특성과 교육훈련만족도, 그리고 교육훈련에 관한 일반적 내용에 관한 문항 등으로 구성되어있으며, 총 문항의 수는 20문항이었으며, 교육훈련의 발전방안에 관한 의견은 서술식으로 진술하도록 하여 질적 분석에 활용하였다. 전체문항의 신뢰도는 cronbach's  $\alpha$  값이 .76으로 대체적 만족할 만한 수준이었다.

질문지는 전체 200부를 배포하였으나 불성실하게 응답한 7부를 제외한 나머지 193부를 통계처리에 이용하였다. 조사대상자의 인구사회학적 특성은 다음과 같다. 조사대상자의 학력은 고졸이하가 59명으로 30.6%, 전문대졸이 70명으로 전체의 36.3%이고 4년제 대학 졸업이상은 64명으로 전체의 33.2%를 차지하여 전문대졸이상의 고학력자가 1/3이상을 차지하였다. 연령과 보수 및 근속연수는 다음<표4-1>에서 보는 바와 같다.



## 〈표4-1〉 조사대상자의 인구사회학적 특성

N=193

연령	35세이하	35-40세	41-45세	46-50세	51세이상
빈도(명)	61	43	33	29	27
비율(%)	31.2	21.8	16.8	14.7	13.7
근속연수	5년이하	6-10년	11-15년	16-20년	21년이상
빈도(명)	117	36	18	13	9
비율(%)	60.6	18.7	9.3	6.7	4.7
평균월보수	100만원미만	100-120만원	120-150만원	150-200만원	200만원이상
빈도(명)	78	26	31	44	14
비율(%)	40.4	13.5	16.1	22.8	7.3

표에서 보는 바와 같이 조사대상자의 연령은 35세 이하가 61명으로 31.2%, 35-40세까지는 43명으로 21.8%, 41-45세는 33명으로 16.8%, 46-50세는 29명으로 14.7%, 51세 이상은 27명으로 전체의 13.7%의 분포를 보였다. 그리고 근속연수를 보면 5년 이하가 117명으로 전체의 60.7%로 절반이상을 차지하고 있으며, 6-10년은 36명으로 18.7%, 11-15년은 18명으로 9.3%, 16-20년은 13명으로 6.7%, 그리고 20년 이상의 장기근속자는 9명으로 전체의 4.7%를 차지하였다. 한편 조사대상사의 월평균보수액을 보면 100만 미만의 저임금자는 78명으로 40.4%, 100-150만은 57명으로 전체의 29.6%, 150-200만원은 44명으로 22.8%, 200만 이상은 14명으로 전체의 7.3%의 분포를 보였다.

## IV. 조사결과분석 및 논의

## 1. 개인적 특성과 교육훈련만족도의 관계

다음은 경비지도사교육훈련의 효과적 개선방안을 도출하기 위하여 교육훈련에 참여한 경비지도사의 개인적 특성인 학력과 연령, 근속연수 및 보수의 수준과 교육훈련만족도의 차이에 관한 분석결과이다.

## 가. 학력에 따른 교육훈련만족도의 차이

다음 <표4-1>은 경비지도사의 학력에 따른 교육훈련만족도의 차이를 파악하기 위하여 변량분석을 통한 F검증결과이다.

## 〈표4-1〉 학력과 교육훈련만족도의 F검증결과

학 력	평균값	표준편차	F값	Sig
고졸이하	2.98	.551	5.38	.041
전문대졸	2.79	.524		
대졸이상	2.35	.702		

위의 <표4-1>에서 보는 바와 같이 고졸이하는 리커트 5점척도에서 평균 2.98이고, 전문대졸은 2.79의 평균값, 그리고 대졸이상은 2.35의 평균값을 나타내고 있으며 F검증의 결과는 F값이 5.38로  $p < .05$ 의 유의수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이는 학력이 높을수록 교육훈련의 만족도는 떨어지고 있는 것으로 분석된다. 즉 경비지도사의 교육훈련만족도를 증가시켜 교육의 효과를 향상시키기 위해서는 학력의 차이를 고려한 교육프로그램의 수립이 필요하다는 것을 시사하는 결과라고 생각된다.

**나. 연령에 따른 교육훈련만족도의 차이**

다음 <표4-2>는 경비지도사의 연령에 따른 교육훈련만족도의 차이를 파악하기 위하여 변량분석을 통한 F검증결과이다.

**<표4-2> 연령과 교육훈련만족도의 F검증결과**

근속연수	평균값	표준편차	F값	Sig
30세이하	2.95	.592	.761	.602
31-35세	2.94	.521		
36-40세	2.92	.576		
41-45세	2.80	.427		
46-50세	2.79	.814		
51세이상	2.72	.641		

위의 <표4-2>에서 보는 바와 같이 리커트 5점척도에서 30세 이하의 평균값이 2.95이고, 31-35세까지는 2.94의 평균값, 그리고 36-40세까지는 2.92의 평균값을 나타내고 있으며, 41-45세의 평균값은 2.80, 46-50세의 평균값은 2.79, 그리고 51세 이상의 고령자는 2.72의 평균값을 보여 40대를 기점으로 연령이 높을수록 교육훈련의 만족도는 감소하는 것으로 나타났으나 평균값의 차이는 F값이 .761로 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 이처럼 연령이 많을수록 교육훈련만족도가 떨어지는 이유는 고령자는 교육수료 후에도 취업전망이 불투명하다는 것과 대부분 40대 이후에는 노후대책을 위해서 자격증을 취득하기 때문에 당장 취직을 하기 위해 자격증을 따는 30대 미만의 경비지도사와 비교하였을 때 교육훈련만족도가 적은 것으로 보인다.

**다. 근속연수에 따른 교육훈련만족도의 차이**

다음 <표4-3>은 경비지도사의 근속연수에 따른 교육훈련 만족도를 파악하기 위하여 변량분석을 통한 F검증결과이다.

〈표4-3〉 근속연수와 교육훈련만족도의 F검증결과

근속연수	평균값	표준편차	F값	Sig
5년이하	2.96	.627	3.18	.048
6-10년	2.94	.647		
11-15년	2.34	.475		
16-20년	2.32	.424		
21년이상	2.22	.417		

위의 <표4-3>에서 보는 바와 같이 근속연수가 5년 이하인 자의 평균값은 2.96이고, 6-10년 사이는 2.94의 평균값, 그리고 11-15년 사이의 근속자는 2.34의 평균값을 나타내고 있으며, 16-20년까지의 근속자는 2.31, 21년 이상의 근속자는 2.22의 평균값을 보이고 있다. 각 집단의 평균값에 대한 F검증의 결과를 보면 F값이 3.18로 95%의 유의확률에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 표에서 보면 11년 이상의 장기근속자집단과 10년 이하의 단기근속자집단의 교육훈련만족도의 평균값에서 통계적으로 유의한 차이가 있음을 알 수 있다. 이처럼 장기근속자일수록 경비지도사교육훈련에 관하여 만족의 정도가 약하다는 것은 교육훈련프로그램이 근속연수를 고려하지 않은 통합교육을 실시함으로써 교육효과가 감소한 것으로 보인다.

#### 라. 보수수준에 따른 교육훈련만족도의 차이

다음 <표4-4>는 경비지도사의 보수수준에 따른 교육훈련만족도를 파악하기 위하여 변량분석을 통한 F검증결과이다.

〈 표4-4 〉 보수와 교육훈련만족도의 F검증결과

근속연수	평균값	표준편차	F값	Sig
100만원미만	2.83	.647	1.29	.272
100-120만원	2.89	.649		
120-150만원	3.10	.519		
150-200만원	2.82	.476		
200만원이상	2.86	.647		

위의 <표4-4>에서 보는 바와 같이 리커트 5점척도에서 월평균보수가 100만원미만인 집단의 평균값은 2.83이고, 100-120만원이하는 2.89의 평균값, 그리고 120-150만원인 집단은 3.10의 평균값을 나타내고 있으며, 15-200만원인 집단의 평균값은 2.82, 200만원이상을 받는 집단의 평균값은 2.86으로 120-150만원을 받는 집단의 교육훈련만족도가 가장 높고 나

머지 집단은 2.82에서 2.89의 평균값을 보이고 있으나 평균값의 차이는 F값이 1.29로 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 이 결과는 보수의 수준과 교육훈련의 만족도와는 직접적으로 관련이 없다는 것을 시사한다.

## 2. 경비지도사의 교육훈련에 대한 인식

다음은 경비지도사 교육훈련의 효과적 개선방안을 도출하기 위하여 교육훈련에 참석한 경비지도사의 개인적 인식을 분석한 결과이다.

### 가. 경비지도사 교육시간의 적절성

다음 <표4-5>는 경비지도사교육시간의 적절성에 관한 인식을 분석한 결과이다.

< 표4-5 > 교육시간의 적절성에 관한 빈도분석결과

N=193

구 분	24시간	48시간	80시간	100시간	120시간
빈도(명)	82	90	13	4	4
비율(%)	42.5	46.6	6.7	2.1	2.1

위의 표에서 제시된 바와 같이 적절한 교육시간의 빈도가 높은 시간은 48시간으로 90명이 응답하여 전체 46.6%이고, 다음은 24시간이 적절하다고 응답한 사람이 82명으로 42.5%로 48시간과 24시간이라고 응답한 사람이 전체 89.1%이었으며 나머지 80시간이 6.7%, 100시간이 2.1%, 120시간이 2.1%를 차지하였다. 현행 경비업법 시행규칙에 경비지도사의 교육시간이 44시간으로 편성되어있는 것을 고려해볼 때 피교육생들은 현행교육시간에 대체적으로 만족하고 있으나 교육시간을 축소해야 된다는 의견도 42.5%나 되는 것으로 볼 때 교육시간의 축소의견도 신중히 고려해보아야 될 것으로 판단된다. 즉 이론교육시간은 축소하고 실습시간은 확대하여 적절한 교육시간의 편성이 필요할 것을 생각된다.

### 나. 교육훈련내용의 효과에 관한 인식

다음 <표4-6>은 경비지도사교육훈련의 내용 중에 직무수행에 직접적인 효과를 나타내는 과목에 관한 피교육생의 인식을 분석한 결과이다.

<표4-6> 교육훈련내용에 관한 빈도분석결과

N=193

구 분	정신교육	경비실무	소 방	검문검색	사업장별 특성교육	슬과 훈련	기 타
빈도(명)	43	81	1	1	22	13	17
비율(%)	22.3	42.0	.5	.5	11.4	6.7	8.8

위의 표에서 보는 바와 같이 경비실무교육이 가장 효과적이라고 응답한 경우가 81명으로 전체의 42.0%를 차지하였고, 다음은 정신교육이 43명으로 전체의 22.3%이었고, 사업장별 특성교육이 22명으로 11.4%, 술과교육은 13명으로 6.7%를 차지하였으며 소방과 검문검색 등 기타과목에 대한 교육훈련효과에 대해서는 부정적인 생각하고 있는 것으로 판단된다. 즉 피교육생들은 현장에서 바로 적용될 수 있는 실무사례중심의 교과목이 직무수행에 가장 효과적이라고 생각하고 있으나 이론과목이나 경비업무와 직접적인 관련이 부족하다고 생각하는 소방, 검문검색 등의 과목에 대하여는 교육훈련의 직무수행효과가 적은 것을 인식하고 있는 것으로 분석된다. 그러나 교육훈련은 실무위주의 교육뿐만 아니라 경비업법 등 이론과목도 경비지도사의 자질과 능력을 향상시키는데 필요한 과목이므로 교육훈련시에 이론과목에 대한 적절한 동기부여와 설득커뮤니케이션이 필요할 것으로 보인다.

#### 다. 경비지도사 교육전문기관 설치에 관한 인식

다음 <표4-7>은 경비지도사 교육훈련을 전담할 전문교육기관의 설치필요성에 대하여 피교육생의 인식을 분석한 결과이다.

#### <표4-7> 전문교육기관설치에 관한 빈도분석결과

N=193

구분	전혀 불필요	불필요	보통	필요	매우필요
빈도(명)	1	4	10	132	46
비율(%)	.5	2.1	5.2	68.4	23.8

위의 표에서 보는 바와 같이 전문교육기관의 설치필요성에 대하여 절실하다고 인식하고 있는 사람은 46명으로 전체의 23.8%, 필요성을 인식하고 있는 집단은 132명으로 전체의 68.4%를 차지하여, 경비지도사 전문교육기관의 설치 필요성에 긍정적으로 응답한 빈도가 92.2%이며, 이에 비해 설치에 부정적인 응답자는 2.6%에 불과하여, 절대 다수의 피교육생들이 전문교육기관의 설치를 바라고 있는 것으로 분석되었다.

#### 라. 교육훈련비용부담의 주체에 관한 인식

다음 <표4-8>은 경비지도사 교육훈련에 필요한 비용을 누가 부담하는 것이 바람직한 것인지에 대한 피교육생의 인식을 분석한 결과이다.

#### <표4-8> 교육훈련비용부담에 관한 빈도분석결과

N=193

구분	본인	경비업자	공동부담	기타
빈도(명)	14	137	40	2
비율(%)	7.3	71.0	20.7	1.0

위의 표에서 보는 바와 같이 교육훈련비용을 경비업자가 부담해야 된다고 생각하고 있는 경우는 137명으로 전체의 71%로 2/3이상이 경비업자가 부담하는 것이 원칙이라는 인식을 하고 있는 것으로 보이며, 경비업자와 본인이 공동으로 부담해야 된다고 생각하는 경우는 40명으로 전체의 20.7%, 본인부담은 14명으로 7.3%의 순 이었다.

**마. 교육훈련비용의 적절성에 관한 인식**

다음 <표4-9>는 현행 경비지도사교육훈련비용의 적절성에 대한 피교육생의 인식을 분석한 결과이다.

<표4-9> 교육훈련비용의 적절성에 관한 빈도분석결과 N=193

구분	매우저렴	저렴한편	보통	비싼편	매우비싼편
빈도(명)	7	10	93	70	13
비율(%)	3.6	5.0	48.2	36.3	6.7

표에서 보는 바와 같이 현행교육훈련비용의 적절성에 대하여 적절하다고 생각하는 경우는 93명으로 전체의 48.2%이고 비싼편이라고 생각하는 경우는 70명으로 전체의 36.3%, 매우비싼편은 13명으로 전체의 6.7% 등 전반적으로 현행교육훈련비용이 비싸다고 생각하는 빈도는 44%이었으며, 저렴한편 5.0%, 매우저렴은 3.5%에 불과하여 현행교육훈련비용이 보통이거나 비싸다고 인식하고 있는 것으로 분석되었다.

**바. 교육훈련의 직무수행효과에 관한 인식**

다음 <표4-10>은 경비지도사교육훈련이 직무수행에 얼마나 효과가 있는지에 대한 피교육생의 인식을 분석한 결과이다.

<표4-10> 직무수행효과에 관한 빈도분석결과 N=193

구분	전혀 도움안됨	도움안됨	보통	도움됨	매우도움됨
빈도(명)	2	11	47	119	14
비율(%)	1.0	5.7	24.4	61.7	7.3

위의 표에서 보는 바와 같이 교육훈련이 직무수행에 효과가 있을 것이라고 생각하고 있는 긍정적 집단이 119명으로 전체의 61.7%이고, 보통은 47명으로 전체의 24.4%, 매우 도움이 될 것이라고 생각하는 집단은 14명으로 전체의 7.3%, 나머지 도움이 안됨은 5.7%, 전혀 도움이 안됨은 1.0%로 교육훈련의 직무수행효과를 긍정적으로 기대하는 집단이 69%로 약 2/3가 교육훈련에 대한 기대가 상당히 크다는 것을 알 수 있다.

**사. 교육훈련의 자긍심고양효과에 관한 인식**

다음 <표4-11>은 교육훈련이 경비지도사로서의 자긍심 고양효과에 관한 피교육생의 인식을 분석한 결과이다.

〈표4-11〉 자긍심고양효과에 관한 빈도분석결과

N=193

구분	전혀 도움안됨	도움안됨	보 통	도움 됨	매우도움됨
빈도(명)	6	22	87	70	8
비율(%)	3.1	11.4	45.1	36.3	4.1

위의 표에서 보는 바와 같이 교육훈련이 자신의 경비지도사로서의 자긍심을 고양하는데 도움이 될 것이라고 생각하는 집단은 70명으로 전체의 36.3%, 매우 도움이 됨은 4.1%로 교육훈련의 자긍심고양효과에 대하여 긍정적으로 생각하는 경우는 40.4%이고, 보통은 45.1%, 도움이 안될 것으로 생각하는 집단은 22명으로 전체의 11.4%, 전혀 도움안됨 3.1%로 교육훈련의 자긍심고양효과에 부정적인 인식은 14.5%에 불과하여 교육훈련이 경비지도사로서의 자긍심을 높이는 데 효과적일 것을 인식하고 있는 것으로 분석되었다.

### 3. 교육훈련발전방안에 관한 질적분석

다음 <표4-12>는 설문에 응답한 조사대상자들에게 경비지도사교육훈련의 발전방안에 관한 자신의 의견을 자유롭게 기술하도록 하고, 연구자가 질적 내용을 구조화하여 분석한 결과이다.

〈 표 4-12 〉 질적분석결과

순위	응 답 내 용	빈도
1	현장실습중심의 교육훈련이 필요하다	98
2	실무경험자위주의 강사진편성이 필요하다	87
3	토론과 사례중심의 교육훈련을 실시하여 현장투입시 즉시 활용가능하도록 하자	74
4	경비지도사의 취업여건의 개선을 통한 교육훈련의 동기를 부여할 수 있다.	69
5	교육시설이나 장소등 환경이 열악하므로 교육환경개선이 필요하다.	63
6	경비지도사를 위한 전문교육기관을 지방에 분산설치하자.	54
7	경비지도사용 전문교재편찬를 편찬하여 교육수료후에도 활용토록 하자	46
8	민간경비협회의 역할을 제고하여 경비지도사교육의 내실을 강화하자.	42
9	내용에 비해 교육시간이 과다하고, 교육일정이 빡빡하여 교육효과가 반감되는 것 같다.	39
10	원격교육과 출석수업의 병행하여 이론위주의 교육은 원격교육으로 하고, 실습위주의 교육은 출석수업으로 하여 시간과 경비를 줄일 수 있다.	35
11	강사의 교육준비가 미흡하다	31
12	교육내용이 난해하여 이해하기가 어렵다	30
13	영상자료를 활용하는 것이 교육효과를 높일수 있을 것이다.	28
14	매년 1회정도의 주기적인 반복교육을 통해서 경비지도사의 질을 향상시킬수 있다.	26
15	교육이 너무 형식적이어서 시간을 낭비한다는 생각이 든다.	23

위의 표에서 보는 바와 같이 경비지도사교육훈련의 효과를 향상시키기 위해서는 '현장실습중심의 교육훈련이 필요하다'가 98건, '실무경험자위주의 강사진 편성이 필요하다'는 87건, '토론과 사례중심의 교육 필요하다' 74건 등 경비지도사교육이 실무위주로 편성되어야 교육훈련효과를 극대화할 수 있다는 발전방안을 제시한 건수가 가장 많이 차지하였다. 다음으로 '교육시설 등 교육환경개선'이 63건, '경비지도사를 위한 전문교육기관의 설치 및 지방분산설치'는 54건, '전문교재의 편찬' 46건, '주기적인 반복교육으로 교육효과 향상' 23건 등 전문교육기관을 설치하는 등 교육환경을 적극적으로 개선하는 것이 필요하다는 의견이 발전방안으로 많이 제시되었다. 또 '교육시간과 일정의 촉박'이 39건, '강사의 교육준비 미흡' 31건, '교육내용의 난해' 30건, '형식적인 교육' 23건 등 실질적인 교육내용의 개선 주장도 제시되었다. 또 교육훈련의 발전방안으로 제시된 의견은 '원격교육과 출석수업의 병행'이 35건, '영상자료의 활용' 등 디지털 시대에 맞는 교육매체의 활용방안도 제시되었다.

## V. 요약 및 결론

이상과 같이 본 논문은 일반경비지도사의 기본교육훈련을 중심으로 교육훈련만족도와 교육훈련에 대한 인식 및 발전방안에 대하여 알아보았다. 본 논문의 조사결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 개인적 특성에 따른 교육훈련만족도의 차이검증결과는 학력과 근속연수에 따라서 교육훈련만족도에 차이가 있었으나 연령 및 보수수준에 따라서는 교육훈련만족도에는 차이가 없었다.

둘째, 경비지도사의 교육훈련일반에 대한 인식을 보면, 교육시간은 48시간을 가장 적정한 시간이라고 인식(46.6%)하고 있으며, 교육과목 중 경비실무가 직무수행에 가장 효과적이라고 생각(42.0%)하고, 경비지도사 양성전문교육기관의 설치필요성에 대하여 절대다수가 인식(92.2%)하고 있었다. 또 교육훈련에 들어가는 비용은 경비업자가 부담하는 것이 가장 적절하고(71.0%), 현재의 교육훈련비용을 가장 적절한 수준(48.2%)으로 생각하고 있었다. 그리고 교육훈련의 효과에 대한 인식정도를 보면, 직무수행에 도움이 될 것이라는 인식이 68%로 대체적으로 긍정적이며, 자긍심 고양효과에 대해서는 보통이라고 생각(45.1%)하고 있었다.

셋째, 교육훈련의 발전방안에 관한 의견을 분석한 결과를 보면, 실습위주의 교육프로그램의 운영과 전문교육기관의 설치필요성, 실무에 종사하는 교육생과 실무경력이 없는 교육생과의 차별화된 분리교육, 디지털시대에 걸맞는 교육매체에 개발과 적용 등이 주요한 발전방안으로 분석되었다.

이상과 같은 조사결과를 요약하면, 경비지도사에 대한 교육훈련의 효과성을 극대화하기 위해서는 개인적 특성을 고려한 교육훈련을 통해서 교육훈련의 만족도를 향상시켜야 할 것이며, 교육수요자인 경비지도사와 경비업체의 다양한 의견에 대한 수렴과정을 거쳐 교육훈련프로그램의 개발과 교육환경개선이 필요할 것으로 판단된다. 본 논문을 통해서 경비지



도사의 교육훈련에 대한 만족도와 인식, 그리고 교육훈련의 발전방안을 도출하는 작은 성과를 거두었으나 조사대상자가 193명이라는 한정된 표본으로 표집의 대표성과 제한된 질적 연구방법으로 인하여 연구결과의 일반화에 한계가 있음에 유의해야 한다. 따라서 앞으로의 연구는 표본의 대표성을 확보하고 심층면접(indepth interview)등 다양한 질적연구방법을 이용하여 경비지도사의 교육훈련에 관한 발전방안이 제시되어 한국의 사회안전에 있어서 민간경비의 역할증대를 기대해본다.

## 參 考 文 獻

### ▣ 국내문헌

- 오석홍, 인사행정론, 서울 : 박영사, 1990.  
이상안, 현대경찰행정학, 서울 : 형설출판사, 1995.  
이상원, 방법론, 서울 : 대명출판사, 2001.  
이상원, 경찰교육훈련의 실태와 개선방안, 한국공안행정학회보, 제3호, 1994.8.  
이상원·남궁구 역, 경찰행정학, 서울 : 진명출판사, 1992.  
이윤근, 한국민간경비 산업의 발전방안, 한국민간 경비학회 창립학술세미나, 2000.12.  
이황우, 경찰행정학, 서울 : 법문사, 1999.  
장대홍, 미국민간경비산업의 새로운 경향, 한국민간경비학회 제2회 국제학술세미나, 2001.6.

### ▣ 외국문헌

- Burstein Harvey, Introduction to Security, Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall Inc., 1994.  
Fennley Harvey J. Handbook of Loss Prevention and Crime Prevention, Nwton, MA : Butterworth-Heinemann, 1996.  
Hess kören M. and Henny M. Wroblecki, Introduction to Private Security, St. Paul, MN : West Publishing Co., 1996.  
Peter So. Hopf, Handbook of Building Security-Planning and Design (Government Printing Office), N.Y. : McGraw-Hill, Inc., 1979.

## ABSTRACT

### A Study on the Satisfaction of Training of Security Guard Leader

by Lee, Sang Won

The role of security guard leader, it cannot be too emphatic as security supervisor who are training security guards and leading.

It is also important that security guard leader make activity to a profession of private security by a professional training.

An object of this study present satisfaction of training and make clear a developing plan positively through a survey about basic training of security guard leader.

A method of this study, This paper used theoretical study, literature study and analyzed data of survey.

This study will lead a important of private security of korea suggested a developing plan about training of the security guard leader by a following study.