

민간경비조직의 효율적 관리에 대한 행태론적 리더십의 적용에 관한 연구*

A Study of the Behavioral Leadership Theory to apply Efficient Management for the Private Security

공 배 완**

〈목 차〉

- | | |
|----------------|-------------------------|
| I. 서 론 | III. 민간경비 조직관리와 행태론적리더십 |
| II. 조직의 개념과 유형 | IV. 결 론 |

〈요 약〉

본 연구논문은 민간경비 산업과 시장이 확대됨에 따라 조직 관리의 중요성이 부각되어 나타나는 현실에서 민간경비 조직의 효율적인 관리에 대한 이론적 적용 가능성을 모색한 논문이다. 민간경비의 조직은 조직의 형성과정에서부터 일반 다른 조직과는 많은 차이점을 보이고 있으며, 조직의 운영이나 관리적 측면에서도 사적(私的) 영역이면서 국가 기관으로부터 관리를 받는 특성을 가지고 있다. 따라서 일반회사 조직과 사회단체, 기타의 결사체와는 다른 측면에서 민간경비 조직에 대한 관리의 방법이 모색되어야 하고, 동시에 영리추구를 위한 경영기법도 도입이 되어야 하는 복합적인 관리체계가 요구되고 있다. 따라서 본 연구에서는 민간경비의 조직적인 특성을 감안하여 ‘행태론적 리더십’의 적용 가능성을 민간경비의 조직에 적용함으로써 효율적인 관리방법을 모색하고 있다. 조직 관리에 대한 행태이론(Behavioral Theory)은 리더의 행동양식을 연구하는 이론으로서 구성원들의 추종을 효과적으로 유도할 수 있는 리더의 행동에 관심을 두었다. 특히, 행태론적 리더십은 눈에 보이지 않는 속성보다는 리더들의 행동에 초점을 맞추어 이들의 행위가 리더십의 효과성에 어떠한 영향을 주는가를 중점적으로 연구하고 있다. 이는 리더의 행태에 따른 추종자의 만족정도를 연구함으로써 지도자와 추종자 간의 상호작용 과정을 행태적 관점에서 접근(behavioral approach) 하는 것이다. 이에 따르면, 추종자들로 구성된 집단내부의 성격이나 종류에 따라 리더십의 내용이나 유형이 달라진다는 것이다. 상명하복관계의 전제적 리더 유형으로 상징되고 있는 민간경비 조직에 있어서 행태론적 리더십의 적용은 구성원들의 사기진작과 경영관리적 측면에서의 효율적인 관리의 방법이 될 수 있다는 것이 본 연구의 결과이다.

주제어: 민간경비조직, 리더십, 행태론, 행태론적 리더십, 조직관리

* 본 연구는 2007학년도 경남대학교 학술연구비 지원에 의해 이루어졌음.

** 경남대학교 법정대학 경호비서학부 교수

I. 서 론

한국에서의 민간경비 분야는 짧은 역사에도 불구하고 급성장을 이룩하고 있다. ‘경비’라고 하는 단순노무 형태의 시설경비에서 비롯하여 첨단 무인경비시스템을 갖춘 오늘날까지 다양한 분야에서 시민의 안전지킴이로서 역할을 하며 민간경비는 비약적인 발전을 이룩하여 왔다. 또한 과거에는 경찰의 업무와는 상관성이 무의미한 별개의 업무로 간주되어 오던 ‘수위’ 개념의 경비형태가 오늘날에 있어서는 경찰영역의 보완적 관계 또는 동반자적 관계에서 시민의 안전과 사회 범죄예방 역할을 담당하고 있다.

따라서 앞으로는 경찰 고유 업무의 위탁운영까지 가능할 수 있는 기능과 장비를 보유하고 있음은 물론 ‘안전’이 요구되는 사회의 모든 분야에서 민간경비의 영역은 확산될 수밖에 없는 현실에 놓여 있다.

민간경비 영역의 사회적 확산이유는 사회발전과 사회구조에서 연유하고 있다. 우선, 다원주의 사회현상의 특성에서 비롯되는 민간경비의 발전관계를 살펴보면, 정부역할의 축소를 지향하는 다원주의 사회에서는 사적(私的)부문이 사회를 리드하게 됨에 따라 사회 안전 또는 사회치안질서유지 등도 국가통제의 체제에서 벗어나 사적(私的)관리에 의한 사회안전망 확보가 가능해 질수 있는 사회구조적 이유를 갖고 있기 때문이다(공배완, 2004). 그리고 자본주의적인 요소로 인한 사회범죄의 증가 또한 민간경비의 성장과 발전에 직접적인 요인으로 작용을 한다(김성연, 2005). 사유자본제를 통한 자본의 사회가치화 현상은 ‘소유’의 확대와 축소, 소멸을 결정할 뿐만 아니라 정치권력의 지배를 통한 사회통제도 가능할 수 있고, 자본의 소유정도에 따라 사회를 계층화함으로써 각종의 사회적 부조리와 범죄현상을 유발시키기 때문이다. 개인 안보의식의 증대 또한 민간경비의 발전과 많은 연관성을 가지고 있다. 시민의 일상생활이 제도적인 안전장치로부터 보호받지 못하고 모든 형태의 범죄로부터 신변의 위협이 노출되는 사회적 안보환경은 시민 개인안보의식의 증대를 가져왔고, 특히, 소득의 향상으로 인한 안보장치에 수반되는 경제적 부담의 감당능력도 개인 안보의식의 증대에 기여요인으로 작용을 하였다.

이에 따라, 민간경비는 시민의 안전장치로서 역할을 하며 조직적인 대 시민 안전서비스를 제공하고 있다. 민간경비의 조직은 민간경비 산업의 발전과 더불어 기업수준의 규모로까지 확대되는 경향을 보이고 있으며, 다양한 추세로 발전하고 있다.

조직이란 개개의 요소가 일정한 질서를 유지하면서 결합하여 일체적인 것을 이루고 있는 형태를 말한다(민진, 2004). 그런 의미에서 모든 사회현상이 조직을 가지고 있다고 할 수 있다. 따라서 조직이라는 말이 오늘날의 사회학에서는 인간집단의 조직을 뜻하

는 말로 쓰여 진다. 현대사회의 많은 여러 집단들은 그 목적달성을 위하여 합리적으로 조직되어 있으며, 사람들은 이러한 조직 속에서 일정한 역할이 부여되고, 조직에 의해 집단의 사회적 역할에 참여하며, 집단의 조직 내에 참여함으로써 사회 전체의 연결망을 형성하는 것이다. 따라서 조직의 관리는 개개인의 관리를 통한 집단의 목적을 달성하는 노력을 말한다.

민간경비 분야도 사회의 한 조직으로서 개인의 참여를 통한 조직체를 형성하고 있고, 조직관리를 통한 집단의 목적달성을 추구한다. 그러나 영리기업이면서도 일반 회사와는 다른 특성과 역할을 가지고 있다는 점이 민간경비 조직의 특징이라고도 할 수 있다. 업무의 성격상 군대식 상명하복관계가 요구되는 수직관계의 조직체계가 일반회사의 수평적 조직체계와는 다소 차이점으로 나타나고 있는 것이 민간경비의 조직적 특성인 것이다.

따라서 본 논문은 민간경비조직의 효율적 관리에 대한 행태론적 리더십 이론의 적용을 통해 민간경비 조직 관리의 적절성과 민간경비 조직 관리를 위한 적합한 리더십의 모형을 모색해 보고자 한다. 본 연구에서 민간경비의 조직 관리나 리더십에 관한 선행연구가 없는 관계로 인접학문의 연구 자료나 저서 등을 참고하며 적용하는 과정에서 다소의 학문적 오류가 발생할 수 있는 여지는 있을 수 있고, 또한 물리적인 오차범위나 계량적인 측정을 요구하는 실험논문이 아니기 때문에 주관적인 시각에 따른 다른 견해도 발생할 수 있다.

II. 조직의 개념과 유형

1. 조직의 개념

‘조직(organization)’이란 분석목적에 따라서 또는 개인별 시각에 따라서 다양하게 해석될 수 있는 광범위성을 포함하고 있다. 그러나 공통점은 사회적인 집합체라고 하는 점이다. 다시 말해, 조직은 어떤 기능을 체계적으로 수행하기 위하여 결합된 개개의 역할을 지닌 요소들의 집합체, 전문적으로 분화된 기능과 역할을 가진 각 요소가 일정한 원리, 일정한 질서를 바탕으로 하나의 유기적인 전체를 이루고 있는 것을 말한다.

이에 대해, 다프트(Daft, 1988)나 로빈스(Robbins, 1990) 등은 조직은 공식적인 목표를 달성하기 위한 집합체나 사회적인 단위로 보았고, 스코트(Scott, 1981)는 조직을 합리적 체계, 자연적 체계, 개방적 체계로 분류하여 설명하고 있다. 또한 카츠와 칸(Katz & Kahn, 1966)은 조직은 환경에 대해 적응하는 개방적인 사회적 단위로 조직을 설명하고

있다. 미국의 기업가이며 경영학자였고, 록펠러 재단 이사장을 지낸 버나드(Chester Irving Barnard, 1938)는 그의 저서 “Functions of the Executive”에서 조직구성의 외적 요인보다는 내적요인을 강조하면서, 조직이 구성되기 위해서는 조직의 목표와 의욕적인 구성원, 그리고 조직 내의 커뮤니케이션을 조직성립과 조직발전의 요건으로 보았다. 따라서 조직은 둘 이상의 사람들이 각자 분화된 역할을 담당하면서 공통의 목표 달성을 위한 협동행위 체계를 이루는 것으로 정의될 수 있다. 사회 내에서 발생하는 각종의 조직은 사람들 간의 주체적인 결합을 통해 사회적인 욕구충족이 가능해 질 수 있는 수단으로 작용함으로 조직의 사회적 필요성이 강조되어 나타난다.

이에 대해 조직은 사회적으로 몇 가지 특징을 가지고 있다(민진, 2004; 오석홍, 2005; 이창원, 최창현, 2003). 첫째, 조직은 목표 지향적이다. 조직은 공동의 목표를 통해 개인의 목표가 달성될 수 있는 장치로서 작용해야 하는 특징을 가지고 있다. 둘째, 조직은 체계화된 구조와 구성원들의 상호작용 체계이다. 모든 조직은 기능별, 분야별 분업을 통해 상호작용을 하며, 다시 조정·통제를 통해 통합의 과정으로 이어진다. 셋째, 조직은 경계를 형성한다. 조직은 조직 자체의 특성에 의한 경계나 울타리를 형성함으로 다른 조직과의 차별성을 지니며 주변 환경과 끊임없는 상호작용을 지속한다. 넷째, 조직은 인간의 사회적 집단이다. 인간은 조직을 통해 사회적 집단을 형성하고, 집단 내에서 추구되는 개인의 활동은 다른 조직과 유기적인 관계를 가지면서 사회활동으로 간주되고 있다. 인간이 조직을 형성하는 기본적인 이유는, 조직이 여러 사람들 간의 주체적인 결합을 통해 분산되어 있는 각 개인의 단순결합 이상으로 확장된 새로운 힘을 만들어내기 때문이고, 이를 통해 개인은 고도의 욕구충족을 이룩할 수 있기 때문이다. 따라서 개인은 조직을 이용하여 사회적인 성공을 도모하고, 조직은 개인의 결집력을 통해 조직의 공동목표를 지향한다. 이에 대해 버나드(Barnard, 1938)는 조직이 존속하기 위해서는 조직의 공동목적 달성과 조직에 관여하는 사람들의 개인적 목표 달성을 통한 욕구만족이 동시에 충족되어야 한다고 지적하면서 공통의 목적이 존재하지 않는다면 조직의 목적은 개인에게 본질적 의미를 갖지 못한다고 하였다. 다시 말해, 개인의 의미는 조직을 통해서 확인되어야 하고, 개인 간의 결속을 통해 조직의 발전과 성장이 이룩되어야 한다는 것이다.

2. 조직의 유형

조직의 유형을 구분하는데 있어서도 학자에 따라 많은 견해차가 발생하고 있다. 파슨스(T. Parsons, 1960)는 조직이 지향하는 목표를 기준으로 경제적 생산을 지향하는 조직, 정치적 목표를 추구하는 조직, 통합 기능적 조직, 체제유지적 조직 등으로 분류하였고, 에치오니(A. Etzioni, 1961)는 권한과 복종의 유형에 따라 강압적 조직과 공리적 조직, 규범적 조직으로 구분하였다. 또한 블라우와 스코트(P.M. Blau & W.R. Scott, 1962)는 누가

주된 조직의 수혜자인가를 기준으로 호혜적 조직과 기업조직, 봉사조직, 공익조직으로 분류하여 조직과 환경과의 관계적 입장에서 조직을 유형화 하고 있다. 카츠와 칸(D. Katz & R.L. Kahn, 1966)은 조직이 추구하는 對 사회적인 목표 또는 조직의 기능에 따라 생산적 조직과 유지적 조직, 적응적 조직, 관리 및 정치적 조직으로 분류하였고, 카이델(R. W. Keidel, 1995)은 조직설계의 세 가지 국면에서 자율적 조직, 통제적 조직, 협동적 조직으로 분류하였으며, 콕스(T. Cox, 1994)는 문화론적 시각에서 조직의 유형을 획일적 조직, 다원적 조직, 다문화적 조직으로 분류하였다. 기타 많은 학자들이 조직의 접근방법에 따라 조직유형론을 제시하고 있다.

이러한 조직유형의 구분을 주제별로 대별하여 보면, 조직의 목표를 기준으로 한 조직유형론, 조직구조의 특성을 기준으로 한 조직유형론, 조직의 기술을 기준으로 한 조직유형론, 조직의 환경적 특성을 기준으로 한 조직유형론, 조직구성원의 성격을 기준으로 한 조직유형론 등이 있다. 그러나 조직이 지니는 다양성과 복잡성으로 인해 조직에 대한 단일 기준의 유형화 작업이 사실상 쉽지는 않으며, 또한 사회적인 변화나 환경에 따라 유동적인 조직의 흐름을 일정한 틀로서 범주를 설정한다는 것도 어려운 부분이다. 이러한 측면에서 조직의 종류를 사회조직적 관점에서 대별하여 정부조직과 회사조직, 그리고 시민사회조직으로 분류하여(민진, 2004) 제시하는 경우도 있고, 연역적 관점이나 귀납적인 관점에서 조직의 유형을 분류하는 경우(이창원, 최창현, 2003)도 있다. 조직의 유형을 분류하는 목적은 효과적이고 과학적인 조직관리를 위해서다. 조직관리란 조직과 관련한 여러 가지의 변수들을 하나씩 다루거나 이들을 잘 배합하여 원하는 목표를 달성할 수 있도록 하는 의도적인 행위의 결정을 말한다(민진, 2004).

조직의 유형에 따라 적합한 관리자의 선정은 물론 조직의 성격과 조직이 지향하는 목표에 따라 관리의 방법이 결정되어지기 때문이다. 또한 관리자의 성향이 조직에 미치는 영향과 조직의 패턴을 변경할 수 있는 경우도 발생하고 있어 조직과 관리의 관계는 밀접한 유기체적 관계에 있다고 하겠다. 이러한 현상은 조직의 환경특성론에서 보여지고 있다. 다시 말해, 환경특성에 적합한 구조를 지닌 조직은 그렇지 않은 조직보다 높은 유효성을 보여준다는 것이다. 예를 들어 안정되고 전망이 밝은 조직은 관료제형 구조를 취할 때에 유효성이 가장 높고, 그 반대의 경우는 비관료제형 구조가 유효성이 크기 때문에 단일기준의 가장 보편적인 최선의 조직은 존재하지 않는다는 것이다. 이러한 관점에서 조직은 조직자체의 새로운 관념과 행동양식을 통해 창조적 진화와 자기조직화가 이루어지고 있는 양상도 배제할 수 없는 입장이다.

Ⅲ. 민간경비 조직관리와 행태론적 리더쉽

1. 민간경비조직의 특성

민간경비조직의 구성은 법적요건을 중심으로 형성된다. 경비업법 제4조에 따르면 경비업 관련 허가사항은 반드시 법인이어야 하고, 경비업체는 규정에 의한 자본금, 경비인력, 시설 등을 갖추어 소재지를 관할하는 지방경찰청장의 허가를 받아야 한다.

이에 따라, 민간경비는 법인이 아니면 법적 조직을 형성하지 못하며, 법인 이외의 요건으로 조직을 형성하였다 하더라도 법적인 공식조직으로 인정을 받지 못하고 사적조직으로 취급된다. 따라서 민간경비는 외형적으로는 공적회사조직으로서 성격을 지니며, 일반회사와 마찬가지로 영리목적을 최우선으로 하는 공식적인 조직이다. 그러나 민간경비의 사회적인 역할을 감안한다면 일반회사 조직과는 여러 가지 측면에서 차이를 보이고 있다. 우선, 회사조직은 사적 이윤을 추구하기 위해 만들어진 조직으로서 경제적 효율성을 가장 중요하게 생각하며 개인이나 법인이 운영 한다.

반면, 민간경비조직은 영리추구를 목적으로 하지만 반드시 법인만이 운영할 수 있다. 그리고 회사조직의 활동에 대한 수혜자는 회사대표를 비롯한 투자자 등 회사에 직·간접적으로 참여한 사람들이다. 그러나 민간경비조직의 활동 수혜자는 회사를 비롯하여 계약 관계를 체결한 일반시민들이다. 또한 회사조직은 소비자들을 대상으로 경제적 욕구를 만족시켜주며, 시장의 원리에 따라 경제활동이 이루어지지만, 민간경비조직은 계약자를 대상으로 안전욕구를 만족시켜주며 안전활동의 정도에 따라 회사에 대한 평가가 내려진다. 조직의 구조적 측면에서도 나타나는 차이점은 회사조직의 경우 수평적 조직구조가 능력과 생산성의 향상을 가져오지만, 민간경비조직은 수직적 조직구조가 조직의 운용과 안전 서비스 활동에 효과적인 시스템으로 작용한다. 이는 자율성과 창의성을 강조하는 회사조직과 기동성과 안전성을 강조하는 민간경비 조직의 차이점에서 나타나는 특성 때문이다.

따라서 민간경비조직의 특징은 강제를 통제수단으로 하는 ‘강제적 조직’의 성격과 통제의 주요수단이 규율에 따라 움직이는 ‘규범적 조직’의 성격, 그리고 고객을 대상으로 하는 ‘서비스 조직’의 성격 등 복합적인 개념을 형성하고 있다(공배완, 2004).

민간경비조직은 업무의 특성상 구조적으로는 군대조직이나 관료조직과 같은 계선조직의 형태를 띠고 있는 것이 보통이고, 계선조직의 특징은 직접적인 집행권이나 명령권을 행사할 수 있다는 점이다. 따라서 계선조직은 명령계통에 따라 움직이는 조직이므로 권한과 책임의 한계가 명확할 뿐만 아니라 신속한 의사결정과 일사불란한 업무처리를 할

수 있다고 하는 점이 장점으로 작용한다. 민간경비조직의 경우 신속하고 정확한 업무처리가 회사의 존속과도 밀접한 연관성을 가지고 있으며, 구성원들의 조직에 대한 충성심과 조직의 대외적인 신뢰도 또한 회사발전의 중요한 요인으로 작용을 하고 있다. 따라서 민간경비조직이 영리를 최고목적으로 하는 일반회사 조직과는 조직의 형태나 구조적 측면에서, 그리고 조직의 대외적 활동측면에서도 많은 차이를 보이고 있다. 특히, 법인으로서는 민간경비조직이 일반회사조직과의 특징적인 차이점은 법적인 유효기간이 명시되어 있고(경비업법 제4조 제1항), 경찰기관으로부터의 주기적인 감시와 감독을 받으며(경비업법 제19조, 제24조, 제25조, 제29조) 대 시민 안전 활동으로서의 성실과 책임의 의무를 다하도록 규정하고 있다(경비업법 제7조)는 점이다.

민간경비는 개인 또는 단체가 출자한 자본으로 운영되는 회사조직이지만 일반회사와는 달리 유효기간이 명시되어 있다고 하는 점과, 업무와 관련하여 경찰기관의 관리·감독을 받으며, 보고의무를 가지고 있다는 점이 특이사항이다.

2. 리더십의 특성과 행태론적 리더십

1) 리더십의 개념과 특성

리더십(leadership)은 효과적인 조직관리를 위한 ‘지도성’으로서 많은 학자들의 연구 대상이 되어 왔고, 또한 학자에 따라 다양한 정의가 내려지기도 한다. 사전적 의미로서의 리더십은 지휘·지도·인도 등을 나타내지만 사회과학적 관점에서는 조직의 목표를 추구하는 과업행동(task behavior)과 집단을 유지하고 그 문화에 영향력을 행사하는 과정(Yukl, 1989)으로 리더십을 정의하기도 한다.

따라서 조직에서 훌륭한 리더십이 강조되는 이유는 조직의 발전과 밀접하고 직접적인 연관성을 가지고 있기 때문이다. 이에 대해, 드럭커(Drucker, 1954)는 훌륭한 리더는 기업 발전의 기본적인 요구사항이면서도 가장 얻기 어려운 자원이라는 표현으로 조직에 대한 리더의 중요성을 강조하였다. 반면, 바스(Bass, 1990)는 조직 내에서의 리더 자체의 중심적인 역할도 중요하지만 조직에 영향을 미치는 여러 가지의 상황변수도 리더십의 성패에 직접적인 요인이 될 수 있음을 강조하여 변형적인 리더십 이론을 제시하기도 하였다.

결국 리더십은 조직이 추구하는 목표를 효과적으로 달성하기 위해 조직 내의 다양한 요인들의 협조와 협력을 유도하고 조정하여 조직성과에 연결시키는 힘을 말한다(이학중, 1984). 같은 조직 내에서 어떤 리더는 성공적인 목표수행을 하고, 반면 좌절을 겪는 리더가 있는 경우도 있고, 또는 조직의 상황에 적합한 특정 리더가 요구되는 경우도 있어 리더와 조직상황과의 관계는 밀접한 연관성을 가지고 있으나 리더십에 대한 공통된 이론과 확고한 결론은 형성되어 있지 않은 실정이므로 특정 이론도구로만 리더십을 한정지어 설

명할 수는 없다. 다만 조직체제의 상황에 따른 적절하고 적합한 리더십이 요구되고 있을 뿐이다. 따라서 리더십은 리더(leader)와 추종자(follower), 그리고 상황적 요인(situational variables)이 교호작용하는 과정이다(오석홍, 2005). 이들의 함수관계는 다음과 같다.

$$L = f(l, f, s)$$

(L=리더십, f=추종자, l=리더, s=변수)

이러한 리더십은 몇 가지 특성으로 요약될 수 있다.

첫째, 리더십은 지도자와 추종자의 관계에서 나타나는 현상이다(민진, 2004). 리더는 구성원들의 협조와 협력을 통해 조직의 목표를 이끌어가는 역할을 함으로 조직구성원과의 관계에서 리더십이 나타난다.

둘째, 리더십은 조직의 효과적인 관리를 목적으로 한다. 조직 내에는 최고관리자, 중간관리자, 하급관리자 등으로 조직의 구성이 계층화 되어 있는 것이 일반적 조직의 현상이며, 리더는 이러한 각층의 관리자로서 역할을 한다.

셋째, 리더십은 조직의 목표달성을 위한 영향력 행사이다. 리더는 적절하고 적합한 수단과 방법을 통해 조직 내의 다양한 요인들을 활용하거나 영향력을 행사하여 조직의 목표를 달성하려고 한다.

넷째, 리더십은 보전기능과 변동추구적 기능을 동시에 수행한다(오석홍, 2005). 리더는 조직의 안정적인 보전과 조직의 발전적인 변동을 동시에 추구함으로써 조직의 안정과 목표를 달성하려 한다.

리더십에 관한 다양한 연구가 사회과학에서 활발하게 진행되면서 훌륭한 리더십을 강조하고 있지만 이에 대해 아직까지는 공통된 견해가 나타나지 않고 있다. 다만 조직의 성격과 체제에 따라 리더의 선택이 요구되고 있고, 또는 강력한 리더십을 통해 조직의 변화와 발전이 요구되는 경우가 있어 조직관리에 대한 리더십의 문제는 상당한 유동성과 융통성을 가지고 있다고 하겠다.

2) 행태론적 리더십

조직관리에 대한 리더십의 이론은 특성이론으로부터 시작하여 행태이론, 상황적합이론, 통합이론 등으로 발전되면서 리더십 이론의 중추적인 역할을 해 왔다. 특성이론(Trait Theory)이 리더 개인의 자질에 관한 관심이라면 행태이론(Behavioral Theory)은 리더의 행동양식을 연구하는 이론으로서 구성원들의 추종을 효과적으로 유도할 수 있는 리더의 행동에 관심을 두었다. 반면, 상황적합이론(Situational Contingency Theory)은 조직의 상황적 조건에 관심을 둔 이론으로서 리더를 포함한 포괄적 요인에 의한 리더십의 이론을

제시하였다.

특히 행태론적 리더십은 눈에 보이지 않는 속성보다는 리더들의 행동에 초점을 맞추어 이들의 행위가 리더십의 효과성에 어떠한 영향을 주는가를 중점적으로 연구하고 있다. 이는 리더의 행태에 따른 추종자의 만족정도를 연구함으로써 지도자와 추종자 간의 상호작용 과정을 행태적 관점에서 접근(behavioral approach) 하는 것이다. 이에 따르면, 추종자들로 구성된 집단내부의 성격이나 종류에 따라 리더십의 내용이나 유형이 달라진다는 것이다. 따라서 행태적 접근방법은 효율적인 리더의 행태를 발견하려 한 시도로서 가설검증을 위해 많은 현장조사를 실시하였다.

대표적인 연구로서는 ‘직원중심·생산중심형 리더십’ (미시간대학)연구와 ‘구조주도적·배려적 리더십’ (오하이오대학) 연구, ‘관리격자 리더십’ 연구 등이 있다.

(1) 직원중심·생산중심형 리더십

직원중심·생산중심형 리더십은 미시간대학에서 연구되었던 리더십 이론으로서 ‘과업’ 과 ‘리더의 행동특성’ 에 관한 상관관계를 밝혀내는 연구였다. 그 결과 두 가지 유형의 리더십 이론이 제시되었다. 첫째는 직원중심 또는 직원이향적(employee oriented) 리더십이고, 두번째는 생산중심 또는 생산지향적(production oriented) 리더십이다.

직원 중심적 리더는 대인간의 관계를 강조하는 리더로서 특히, 추종자들의 개인적인 욕구에 대하여 관심을 나타내며 그들의 욕구를 원만하게 해결해 줌으로서 조직에 대한 충성과 결집력을 유도하고, 이를 통해 조직의 과업달성을 이끌어내는 리더의 행태를 말한다. 이는 조직을 형성하는 것은 사람이고 따라서 사람의 관리와 인간관계를 조직관리의 우선순위에 두고자 하는 것이다.

이와는 반대로 생산 중심적 리더십은 직무의 기술적 측면과 과업적 측면을 강조하고 있다. 즉, 집단 구성원들은 단지 과업을 달성하는 수단으로 간주되며, 과업의 달성 정도에 따라 차등적인 혜택을 구성원들에게 부여하는 것을 말한다.

행태적 리더십에 관한 미시간대학의 연구결과는 직원 중심적 리더가 생산 중심적 리더보다 더 호의적이고, 보다 높은 생산성을 보이며 조직에 대해 더 많은 직무만족을 하고 있는 것으로 나타났다.

(2) 구조주도적·배려적 리더십

리더의 행동이론 중에서 가장 포괄성을 띠고 있는 오하이오대학의 구조주도적·배려적 리더십 이론은 미시간대학의 연구와 다소 유관성을 가지고 있다. 오하이오대학에서는 리더 개개인의 독립된 행동을 요인별로 분석화하여 ‘구조주도(initiating structure)’와 ‘배려(consideration)’로 범주화 하였다. 구조주도는 리더가 집단조직의 목표를 달성하기 위

하여 하위자의 역할을 규정하고 작업관계를 조직화 하는 것을 말한다. 즉, 하위자들의 작업에 대한 역할과 목표를 설정하여 과업완수를 이루어가는 것을 말한다. 반면, 배려는 하위자들에 대한 의견을 존중하여 이들에 대한 복지와 처우 등 인간적인 배려를 함으로서 지도자와 추종자 간의 신뢰관계를 형성해 과업달성을 유도해 가는 행태를 말한다.

고 배 려	높은 배려 낮은 구조주도	높은 배려 높은 구조주도 (높은생산성, 낮은이직률)
	낮은 구조주도 낮은 배려 (높은 불만, 높은 이직률)	높은 구조주도 낮은 배려
	저	고

〈그림 3-1〉 구조주도와 배려

자료: 오석홍(2005), 조직이론

이러한 리더십 유형은 구조주도의 수준과 배려의 수준이 어느 정도로 배합되느냐에 따라서 대체로 4가지로 분류된다. 첫째, 배려의 수준이 높고 구조주도가 낮은 유형, 둘째, 배려수준이 높고 구조주도가 높은 유형, 셋째, 구조주도가 높고 배려수준이 낮은 유형, 그리고 넷째로는 구조주도가 높고 배려수준이 낮은 유형 등이다.

구조주도와 배려적 리더십에 있어서 구조주도와 배려는 각각의 독립요인으로 작용을 하고 있으며, 양측의 상관관계에 따라 추종자들의 만족도는 달리 나타났다. 즉, 리더십의 형태가 배려적일수록 추종자들의 불만은 감소되는 경향을 보였으며, 특히 구조수준과 배려수준이 모두 높은 때는 이직율이 낮고 생산성이 올라가는 현상을 보였다(오석홍, 2005). 이러한 결과는 생산 중심적 리더보다는 직원 중심적 리더가 더 호의적이라고 하는 미시간대학의 연구에서도 유사한 결론이 도출되었다.

(3) 관리격자 리더십

관리격자 리더십 이론은 사람에 대한 관심(concern for people)과 생산에 대한 관심(concern for production) 등 두 가지 관점의 차원을 도표로서 소개한 이론으로서 블레이크와 마우튼(Blake & Mouton, 1964)에 의해 제시되었다. 내용적으로는 미시간대학과 오하이오대학의 연구와 사실상의 차이는 없으나 두 가지 관점의 리더 유형을 종축과 횡축으로 한 관리의 격자모양을 만들어서 단순 두 행태(직원중심/생산중심/구조주도/배려)의

리더뿐만 아니라 다양한 리더의 행태를 도출하였다.

다시 말해, 관리격자 리더십은 행태론적 리더십의 새로운 정보제공이나 발전된 유형의 이론이라기보다는 리더십 유형을 개념화 하기위한 보다 낡은 틀(framework)을 제공하여 리더의 행태를 구체화하고자 하였다. 이를 그림으로 살펴보면 다음과 같다.

중 간 입 장 에 대 한 관 심 지 지	9	1-9							9-9	
	8	친목형							단합형	
	7									
	6			5-5						
	5			타협형						
	4									
	3									
	2	1-1							9-1	
	1	무관심형							과업형	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
		저						고		
		생산에 대한 관심								

〈그림 3-2〉 관리의 격자

자료: Blake R. R. & Mouton J. S.(1964), Breakthrough in Organization Development?, Harvard Business Review, November-December, p.136.

무관심형은 생산이나 종업원에 대한 리더의 관심이 낮아 리더의 활동이 최소의 수준에 머무르는 리더십 유형이고, 과업형은 인간관계보다는 생산중심에 높은 관심을 보이는 리더십의 유형으로 모든 업무과정은 생산성을 기준을 판단한다.

반면, 친목형은 지나친 인간관계를 강조하며 구성원의 친목과 결속을 요구하는 리더십의 유형이며, 단합형은 인간적인 친목과 생산적인 과업을 동시에 추구하는 리더로서 공동운명체라는 적절한 목표의식의 강조를 통해 조직을 관리하는 형태이다.

중간입장에 위치한 타협형은 구성원들의 적절한 욕구충족을 만족시켜주며 동시에 일정과업을 부과하여 종업원에 대한 배려와 생산에 대한 관심을 적절하게 조정하는 리더십 이론이다.

행태론적 리더십의 이론을 요약하면, 조직 구성원들의 추종을 효과적으로 유도하여 과업달성을 할 수 있는 방법으로서 구성원 중심적 목표달성과 과업 중심적 목표달성으로 요약된다. 이는 리더와 조직의 특성에 기인하여 리더의 개인적인 성향에 따라 특정 리더십을 주장하는 경우도 있을 수 있고, 조직의 구조적 특성에 의한 리더의 융통성이 발휘될 수도 있다. 또는 시간적이나 공간적인 환경의 변화에 의해 시차적이거나 혼합적인 리

더의 행태가 요구될 수도 있다. 리더의 행태는 고정불변한 것이 아니고, 조직의 움직임도 일정한 것이 아니기 때문에 리더는 순환적인 또는 혼합적인 다양한 지도행태에 의한 과업수행의 노력이 요구된다.

3. 민간경비조직에 대한 행태론적 리더십의 적용성

민간경비 조직은 ‘강제적 조직’의 성격과 ‘규범적 조직’의 성격, 그리고 고객을 대상으로 하는 ‘서비스 조직’의 성격을 동시에 내포하고 있는 것이 특징이다. 그러면서 고객의 신변과 재산에 대한 안전을 책임지는 업무의 특성상 신속한 의사결정과 일상 불란한 행동이 요구됨으로 외형적으로는 군대조직이나 관료조직과 같은 계선조직의 형태를 띠고 있기도 하다. 따라서 모든 민간경비조직에 특정 리더십을 적용하여 운용한다는 것은 쉬운 일이 아니다. 이를 분야별로 구분하여 행태적 리더십의 적용 문제를 살펴보면 다음과 같다.

1) 조직 구조적 측면

조직은 사람들의 집합에 의해서 형성되고 조직의 성격에 따라서 구조나 형태도 달라진다. 대표적인 조직의 구조와 형태로서는 외형적으로는 ‘공식조직’과 ‘비공식조직’으로 구분되고, 조직의 성격에 따라서는 ‘계선조직’과 ‘참모조직’으로 구분된다.

공식조직이 기업이나 공공기관 등 인위적으로 제도화 된 조직이라면, 비공식조직은 각종의 私的조직 등 사회생활에서 자연적으로 형성된 조직을 말한다. 따라서 공식조직은 주로 명문화 된 규정에 의해 운영되고, 비공식조직은 인간관계를 중심으로 운영되고 있다(공배완, 2004). 또한 계선조직은 수직적인 조직구도의 형태로서 직적적인 집행권이나 명령권을 행사 할 수 있는 조직을 말하며, 참모조직은 수평적인 조직구조이며 보좌기능이나 자문기능을 하는 조직으로서 조직의 목표달성에 간접적으로 참여하는 조직을 말한다. 민간경비조직의 경우 공식적인 조직형태의 계선조직 성격을 가지고 있다고 볼 수 있다. 즉, 법적인 기본요건을 갖추어야만 민간경비조직을 형성할 수 있고, 또 조직의 특성상 상명하복 관계의 조직 내부질서가 요구되고 있는 것이다. 그리고 외향적으로는 고객을 유치하고 고객의 만족을 위한 최상의 안전서비스를 제공해야 하는 전문성도 요구되고 있다. 이러한 조직 구조적 측면에서 본다면 민간경비는 과업 지향적 또는 구조 주도적 리더십이 요망되고 있다. 구성원들에 대한 관심과 배려보다는 집단의 목표를 달성하기 위하여 구성원들의 역할을 규정하고 작업관계를 조직화하여 과업완수를 이룩하는 조직관리의 체계가 민간경비조직에서 효율적으로 작용할 수 있다고 하는 것이다. 대부분 수직적인 계선조직의 특성이 명령집행 관계에 의한 과업주도적인 것을 감안한다면(민진, 2004) 군대조직과의 유사성을 띠고 있는 민간경비 조직의 경우도 체계적이고 원활한 조

직의 운영을 위해서는 과업형의 행태론적 리더십이 유효하게 작용할 수 있다.

2) 조직 관리적 측면

조직의 관리는 구성된 조직이 목표달성을 할 수 있도록 내·외부 요인의 효율적인 관리를 통한 조직의 합리적인 운영 또는 총체적인 관리를 말한다. 다시 말해, 조직과 관련된 여러 가지 변수들을 하나씩 다루거나 이들을 잘 배합하여 원하는 목표를 달성할 수 있도록 하는 의도적인 행위의 결정을 말한다(민진, 2004). 조직의 외형적인 구조가 하드웨어적인 것이라면 조직관리는 조직 내부의 소프트웨어적인 측면이 강하다고 할 수 있다. 조직관리의 대상 또는 변수로서는 리더와 구성원, 조직환경, 조직목표 등이 있으며, 이들을 어떻게 잘 배합하여 관리하여 목표달성을 이룩하느냐 하는 것이 조직관리의 목표이며, 이들 변수들 간의 적절한 조화와 균형을 모색하는 것이 최상의 조직관리라고 할 수 있다(황영호, 1995). 이러한 조직의 관리는 관리자의 리더십에 의해 관리가 이루어지고 있으며, 따라서 관리자는 조직 내에서의 특별한 역할과 기술이 요구되고 있다. 관리자의 대표적인 역할로서는 인간관계 역할, 정보처리 역할, 의사결정의 역할 등으로 구분되며(Mintzberg, 1990), 이들 요인의 적절한 배합을 통하여 대인적 기술(interpersonal skill)¹⁾, 기능적 기술(technical skill)²⁾, 개념적 기술(conceptual skill)³⁾ 등 관리기술(management skill)이 관리자의 개인적인 특성과 조직 내에서의 직급에 따라 활용된다. 따라서 관리기술은 조직에서의 리더십으로 표현되고 있으며, 조직 내·외부의 영향을 받는다.

특히, 지식정보사회의 조직에서는 조직외부의 환경적 요인들이 조직 내의 구성요소들을 직접적으로 변화시키는 대중적인 힘을 가지고 있다. 대중사회가 분중사회로 진행되면서 공급자보다는 수요자가 사회흐름의 중심축을 형성하게 되고, 또한 정보소통을 통한 상호간의 교류가 활발해 지면서 다양한 분야의 지식습득이 가능해 졌으며, 그리고 일보다는 여가를 즐기는 일상의 패턴이 변하게 되었다.

이러한 사회환경의 변화에서는 관료제나 군대조직과 같은 수직적이며 과업 중심적인 조직보다는 수평적이며 종업원중심의 배려적 리더십이 요구되고 있다. 배려는 구성원들의 사회적인 욕구를 해결해 주고, 사회변화에 따라 이들에 대한 복지와 처우 등 인간적인 배려를 통해 조직의 과업달성을 유도해 가는 행태이다. 그러나 민간경비 조직의 경우 고객의 안전에 대한 물리적 방어와 위급상황 발생 시 조직적이고 통제된 구성원의 행동이 요구됨으로 다소의 수직적인 관리체제가 필요하다.

1) 대인적 기술이란 포괄적인 인간관계를 말하며, 개인 및 집단을 이해하고 동기를 부여하는 기술을 뜻한다. 보통 많은 관리자들은 조직 내외에서 사람들과 상호작용을 하며 지내는 시간이 50% 이상을 차지한다고 한다(민진, 2004).

2) 기능적 기술이란 전문적인 활동을 하는데 필요한 기술을 말한다. 전문지식이나 전문분야의 기술 등 관리에 필요한 지식들을 말한다.

3) 개념적 기술이란 조직의 전반적인 상황을 파악하고 조정하는 능력을 뜻한다.

따라서 민간경비조직은 외형적으로는 구조 주도적 조직체제를 갖추고 있다고 하더라도 사회발전의 모델에 따른 조직관리적 측면에서는 행태적 리더십이론의 과업형 보다는 구성원들의 인간관계에 배려를 하는 친목형이나 단합형이 오히려 더 바람직할 수 있다는 견해이다. 이는 민간경비조직이 외형적으로는 비록 수직적이고 구조 주도적인 조직구조를 가지고 있다고 하더라도 관리자의 관리 기술적 측면에서는 기능적인 기술보다는 인간 중심적인 대인적인 기술이나 개념적 기술이 더 요구되고 있다는 것이다.

3) 목표 지향적 측면

조직의 구성목표는 목표를 달성하기 위함이다. 이러한 목표달성은 조직관리를 통해서 이루어진다. 따라서 조직관리는 목표달성을 위한 필수적 전제조건이고, 또한 조직관리가 잘 이루어지기 위해서는 조직이 추구하는 목표가 계량적이고 구체적이어야 한다. 조직의 구체적인 목표 제시는 구성원들에게 방향감각과 행동기준을 제시하고 협조적인 자세를 이끌어 낼 뿐만 아니라 구성원들의 조직 활동에 대한 동기유발과 일체감을 형성시키는데도 유리하게 작용한다. 즉, 목표설정은 효과적인 동기유발 기법으로 작용할 수 있다는 것이다. 조직에 있어서의 목표의 기능과 역할은 다음 몇 가지로 요약할 수 있다(오홍석, 2005). 첫째, 조직활동의 방향제시이다. 조직의 목표는 조직이 추구하는 미래의 상태를 밝혀줌으로서 구성원들의 방향감각과 행동기준을 제공한다.

둘째, 동기유발이다. 조직의 목표는 구성원들이 조직에 대한 일체감을 느끼고 조직 활동의 동기를 유발하게 한다. 셋째, 사회 내에서 조직의 존재 그 자체와 조직 활동의 정당성을 제공한다. 넷째, 조직평가의 기준이다. 조직의 목표는 조직의 성공도와 그에 대한 기여도를 평가하는 기준이 된다. 다섯째, 조직의 목표는 조직의 구조와 과정을 설계하는 조직설계의 준거가 된다. 따라서 조직 관리적 측면에서 관리자는 목표설정이 조직 활동에 효과적으로 적용될 수 있도록 다음의 단계가 필요하다(백기복, 1994).

첫째 단계에 있어서는, 각 구성원의 근무실적이나 근태 등을 고려하여 어렵고 구체적인 목표를 부여한다. 특히, 자신감과 능력이 있는 직원에게는 좀 더 어려운 목표를 설정해 주는 것이 효과를 높인다. 둘째 단계는, 목표의 수용도나 집착도를 제고하는 단계로서 목표달성에 대한 보상을 제공함으로써 목표를 수용하도록 유인하는 것이다. 그리고 마지막 단계는, 목표달성에 필요한 능력과 기술을 확보할 수 있도록 교육훈련을 실시하고 목표달성 과정을 관찰한다. 이러한 목표설정에 의한 목표관리(MBO: Management by Objectives)는 개인의 성취감은 물론 조직발전의 동인으로도 작용한다. 목표의 기능과 역할, 그리고 목표 관리적 측면에서 민간경비조직의 리더십에 관한 행태론적 이론을 적용한다면 궁극적인 과업달성을 하기 위해서는 구조 주도적 리더십과 배려적 리더십의 적절한 배합이 필요하다는 인식이다. 조직의 정책이나 전략 등을 고려하면서 개인에게 적절

한 과업의 부과와 보상을 제공하고, 또한 목표달성에 필요한 각종의 편의를 제공함으로써 인간적인 배려와 동시에 생산성에 관심을 갖는 것이다.

따라서 목표 지향적 측면에서의 민간경비조직에 대한 행태론적 리더십의 적용은 친목형과 과업형의 중간 형태인 타협형이 오히려 설득력을 갖는다고 할 수 있겠다. 즉, 이는 구성원들의 적절한 욕구충족을 만족시켜주며 동시에 일정과업을 부과하여 종업원에 대한 배려와 생산에 대한 관심을 적절하게 조정하고, 장애요인을 최소화 하여 과업을 완수하는 리더십의 행태이다.

IV. 결 론

민간경비는 사회 안전의 중요한 역할을 담당하며 준 경찰적 기능으로서 자리를 잡고 있다. 그러나 민간경비회사의 규모는 아직까지 영세성을 벗어나지 못하고 있으며, 특정분야에 집중되어 있는 현상이다. 이는 제도적인 정비의 미흡 때문이라는 분석이 지배적이다. 따라서 민간경비분야의 발전정도에 따라 제도적인 장치도 마련되어야 하며, 민간경비의 각론적인 연구도 병행되어야 한다.

따라서 본 연구에서는 민간경비조직에 대한 행태론적 리더십의 조직관리에 대한 효율성을 살펴보고 조직 관리적 측면이나 목표 달성적 측면에서 조직관리의 적합성을 모색해 보려 하였다. 조직에 있어서 리더의 역할은 매우 중요하다. 리더는 조직 내의 구성원 전체를 원만하게 하는 조직관리의 자질이 있어야 하고, 또한 조직의 목표달성을 위해서는 뛰어난 경영능력도 있어야 한다. 조직의 발전을 위해서는 조직의 정책이나 조직 구성원의 성향 등을 파악하여 조직의 특성에 맞는 리더를 선택하는 것이 중요하다. 리더의 개인적인 성향과 조직의 특성이 적합성을 지녀야 한다는 것이다. 예를 들면, 구성원들의 수준이 대체로 낮은 그룹에서는 강력한 추진력이 있는 전제적인 리더가 요구되고 있는 반면, 구성원들의 수준이 높은 그룹에서는 원만하고 유연한 친목형 리더가 더 효과적일 수 있다.

행태론적 리더십 이론에 입각해서 본다면 민간경비조직에 있어서의 리더십은 구조적으로는 리더 개인의 역량이 강조되는 과업 중심형의 강력한 전제적 리더십(*autocratic leadership*)이 요구되며, 조직 관리적으로는 구성원들을 독려하고 배려하며 구성원들의 사회적인 욕구를 충족시켜주는 친목 중심형의 민주적 리더십이 오히려 요구되고 있다. 반면 목표 지향적인 측면에서는 친목형과 과업형의 중간 형태인 타협형의 리더십이 적절한 리더십으로 평가되고 있어 민간경비조직의 특성만큼 적용될 수 있는 리더십의 행태도 혼재하고 있다.

이는 민간경비의 효율적인 조직관리에 있어서 행태적 리더십이론이 전혀 무의미한 것은 아니고, 민간경비 조직의 규모나 형태에 따라 오히려 적절한 혼합적 리더십을 적용한다면 조직 구조적 측면과 조직 관리적 측면, 그리고 목표 지향적 측면에서 효과적인 생산관리와 효율적인 인사관리의 리더십이 발휘될 수 있다는 것이다. 행태론적 리더십이 친목형이나 과업형의 이분법적 논리로만 해석 된다면 조직관리에 있어서의 유의미성은 사라질 것이다.

참 고 문 헌

- 공배완(2004). 『경호비서학』. 서울: 한울출판사
- 김석희(1990). 『조직구조론』. 서울: 무역경영사
- 김성언(2005). 『민간경비의 성장과 함의』, 서울: 한국학술정보
- 김영근(1993). 「환경변수에 따른 조직의 적응에 대한 연구」. 박사학위논문, 고려대학교 대학원
- 민 진(2004). 『조직관리론』. 서울: 대영문화사
- 박내희(1989). 『현대리더십론』. 서울: 법문사
- 박연호·오세덕(1995). 『현대조직관리론』. 서울: 박영사
- 백기복(1994). 『조직행동연구』. 서울: 법문사
- 오홍석(2005). 『조직이론』. 서울: 박영사
- 이상진(1990). 『현대조직학』. 서울: 형설출판사
- 이창원·최창현(2003). 『새 조직론』. 서울: 대영문화사
- 이학중(1984). 『조직행동』. 서울: 세경사
- 황영호(1995). 「조직관리 행태의 맥락 변수 간 공부합(coalition)과 조직의 효과성에 관한 연구」. 박사학위 논문 서울대학교 대학원
- Bass, B.(1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research & managerial applications*, New York: Free Press
- Barnard, C. I.(1938). *Functions of the Executive*, Cambridge, MA: Havard University Press
- Blake, R. R. & Mouton J. S.(1964), *Breakthrough in Organization Development?*, Harvard Business Review, November-December
- Blau, P. M. & Scott W. R.(1962). *Formal Organizations*, San Francisco, Chandler
- Cox, Jr T. (1994), *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research & Practice*, Berrett Koehler
- Daft, R. L.(1988). *Organization Theory and Design*, 3rd ed. St. Paul: West Publishing Company
- Drucker, P. F.(1954). *The Principle of Management*, New York: Harper & Row Publishers
- Etzioni, Amitai(1961). *A Comparative analysis of Complex Organizations*, Grencoe, Free Press
- Katz, D. & Kahn R. L.(1966). *The Social Psychology of Organizations*, New York: John Wiley and Sons Inc.

- Keidel, R. W.(1995). *Organizational Patterns: A New Theory and Language of Organizational Design*, Berrett Koehler
- Mintzberg, Henry(1990). *The Structuring of Organizations*, New York: Prentice-Hall, Inc.
- Parsons, Talcott(1960). *Structure and Process in modern society*, New-York: Free Press
- Robbins, S. P.(1990). *Organization Theory*, 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Scott, W. R.(1981). *Organization: Rational, Natural and Open Systems*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Yukl, G.(1989). *Leadership in Organizations*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

ABSTRACT

A Study of the Behavioral Leadership Theory to apply Efficient Management for the Private Security

Gong, Bae-Wan

Recently the demand for civil bodyguards and security guards shows rapid growth with social development that lead the social structure environment. In recent years, the security industry and market seems to be increasingly affected by new social environment changes. In addition to that, efficient management for the private security needs to many security managers. So, the management for the private security is a matter of primary concern to all security managers.

The purpose of this research is to apply efficient management for the private security and how security managers leadership type effects on working attitude for guards. Then, this study is composed of the introduction in the first chapter, theological consideration of leadership and working attitude in the second chapter, research application in the third chapter and finally the conclusion in the fourth chapter. For the security managers, the organization can be altered its efficiency by organizing groups applying what kind of leadership to how it wed. Considering to its characteristic of security organization, the leadership is not only important factor effecting on outcome of organization but also core activity achieving the goal of organization to private security managers.

Key word: Private security, Leadership, Behavioral leadership Theory