

신입경호원과 선임경호원 간의 업무수행 전 상태불안에 관한 연구

Research on the New and Senior Security Guard's State Anxiety before Task Performance

정 주 섭* · 박 정 훈**

〈 목 차 〉

- | | |
|------------|----------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 |
| II. 이론적 개관 | V. 결론 |
| III. 연구방법 | |

〈요 약〉

본 연구는 사실 신입경호원과 선임경호원이 업무수행 전에 업무영향에 미치는 요인 중 학력, 경력, 성별, 운동능력에 따르는 경쟁상태불안의 3가지 하위요소인 인지적 상태불안, 신체적 상태불안, 상태자신감이 경호업무수행에 어떠한 영향을 미치는 지를 분석하였다. 첫째, 신입경호원과 선임경호원의 업무수행 전 상태불안을 살펴보면, 인지적 상태 불안은 선임 경호원이 신입 경호원보다 많이 느꼈으나 통계적으로는 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 보아 경력이 부족한 신입 경호원과 선임 경호원간의 인지적 불안정도는 차이가 거의 없는 것으로 판단된다. 둘째, 신체적 상태 불안은 선임 경호원이 신입 경호원보다 더 많이 느꼈으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 보였지만 이것은 신체적인 면으로 볼 때 발달의 정도가 심한 시기이므로 이와 같은 결과가 나온 것으로 판단된다. 셋째, 선임 경호원과 신입 경호원이 느끼는 상태불안 수준에서 신체적 상태 불안은 신입 경호원이 선임 경호원보다 많이 느꼈지만 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 넷째, 상태자신감은 선임 경호원이 신입 경호원보다 높았으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다. 다섯째, 남, 여 경호원의 인지적 상태 불안과 신체적 상태 불안, 상태자신감에 있어서 남자 경호원과 여자 경호원은 많은 차이를 보이지 않았다. 여섯째, 전체적으로 상태 불안은 경호무도 능력이 1-2단인 경호원이 가장 많이 느꼈으며, 경호무도 능력이 2~3단인 경호원과 7단 이상인 경호원이 경호무도 능력 5~6단인 경호원보다 상태

* 경원대학교 태권도학과 교수(제1저자)

** 가천의과학대학교, 이학박사(교신저자)

불안을 덜 느꼈고 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 신입경호원과 선임경호원의 관리자들은 경호원 스스로 자신감을 갖도록 하는 신체적, 정신적 교육과 현장실습과 다양한 사건의 원인분석을 통한 심리적 훈련을 함으로써 불안을 해소하고 마음의 평정을 갖도록 해야 한다. 또한 본인 정신과 신체적인 교육을 받고자 경력자의 경험을 통해 파지 화시켜 최고의 업무능력을 발휘 하도록 스스로 정진하는 학습을 해야 할 것이다.

주제어 : 신입, 선임경호원, 업무수행, 상태불안, 인지적 상태불안, 신체적 상태불안

I. 서 론

우리들의 삶에 있어 산업화, 도시화, 정보화의 급격한 변화는 기존의 생활수준을 급격히 높여 경제적 풍요와 개인의 안녕을 오랜 시간 영위하고자 하는 시대에 살게 되었다. 또한 앞으로도 현재에 만족하지 않고 더 나은 생활을 추구하고자 도전을 멈추지 않는 노력들이 지속될 것이다. 여기에서 오는 거둬진 발전으로 양질의 생활을 하는 미래 사회가 만들어질 것이다. 이렇게 만들어질 사회 속 대상을 작은 인구인 우리만을 생각하고 판단해서는 안 된다. 사회는 여러 구성원들이 더불어 살아가는 공간이다. 구성원은 작게도 형성되지만 큰 안목으로 구성원의 글로벌 결집을 생각한다면 지구에 공존하는 모든 집단을 하나로 구성해야 할 것이다.

현재 지구 전체의 사회 인구는 2008년 11월 29일을 기준으로 조사된 미국 통계국에 따르면, 6,739,903,820명이 전 세계 221개국에 생존해 있다. 이중 세계 인구의 60%가 아시아에 집중되어 있다. 아시아로 분류되는 대한민국의 인구는 전국 49,268,928, 남자 24,691,249, 여자 24,577,679이며, 경기도 11,106,211, 서울특별시 10,192,710로 전국에서 인구 분포율이 높은 것으로 나타났다(2007. 통계청). 앞으로 우리나라 총 인구가 5000만명을 넘어설 전망이다. 우리나라 인구는 주민등록 통계를 작성한 1968년 3044만 4881명을 기록한 뒤 15년 만인 83년 4006만6919명으로 총 인구가 4000만명대에 진입했다. 그 후 27년 만인 올해 5000만명대에 들어서게 됐다(2010.1.29. 국민일보). 인구 증가는 국가 발전에 필요한 재원으로 역할을 다하겠지만 사회적 문제의 범외 역시 증가된 인구에 비례되어진다고 볼 수 있다. 따라서, 경호원의 역할 빈도로 분석하면 고객은 증가할 것이며, 경호원의 전문적 영역 역시 증가될 것이다.

대한민국의 인구 분포율로 볼 때, 많은 인구가 생활하고 있는 도시, 인구 밀집 지역인 수도권권의 생활환경이 비수도권 지역에 비해 높다고 볼 수 있다. 다시 말해, 도시화된 수도권은 질적 생활수준이 편하고 높다고도 볼 수 있고, 이는 비 도시속 생활을 하는 이들에게는 삶의 질을 향상시키고자 하는 도전의 무대로 여겨지기도 한다. 한편, 자신과 내 가정만 잘 살면 된다는 이기적 성향과 경쟁 욕구가 강해져서인지 수도권이라는 무대는 다양한 범외에 노출되어 있음을 마스크를 통하여 접하고 있다.

대한민국은 세계에서 아주 작은 국토를 소유한 국가이다. 더군다나 크지 않은 한반도마저도 절반으로 나뉜 국가이다. 우리나라는 미국의 50개주의 한 주보다도 작다. 그럼에도 이 작은 공간에서 아주 많은 사건과 사고가 무수히 발생되어지고 있다. 이러한 사건과 사고는

대한민국에만 국한된 것이 아니다. 드넓은 평야와 대지 그리고 많은 인구가 생존하고 있는 국가에도 많은 사건과 사고가 발생한다. 전 세계인이 모두 생활수준을 높이는 데만 집중하고 동반되는 안전에 대해서 안일한 자세를 보인다거나 일부 특수층에서만 불안요인으로부터 해방된다면, 국민을 존속시키는 국가는 국가로서의 가치를 상실하게 될 것이 자명한 일이다.

국민의 안전은 국가 경쟁력과 인지도를 높이기 위한 방법 중 하나이다. 특정인들의 안전만을 중요시하는 사회적 가치관에서 탈피하지 않는다면 국가로서의 가치추락은 자명한 현실이 될 것이다. 사회적 가치의 상승은 국가 가치 상승으로 연계된다. 대한민국 정부는 파출소 체제를 인력부족현상, 경찰의 대응 능력을 개선하기 위한 일환과 치안 서비스를 강화 한다는 목적으로 2003년 8월 1일부터 파출소 체제에서 순찰지구대 체제로 전환했다. 하지만 그 이후 더 높은 범죄율로 이어졌다. 또한 치안 수요의 증대에도 불구하고 민생치안에 대한 경찰의 대처 능력은 국민의 요구에 부응하지 못하는 추세이다. 인력과 장비의 부족, 그리고 업무의 과중 또한 치안 서비스에 만족 시키지 못하는 원인이 되었다. 국민의 요구에 부응하지 못하는 실정에서 벗어나기 위해 경호산업이 등장했으며, 현재 2,500여개가 넘는 경호업체들이 안전 관리를 전제로 운영되어지고 있다. 길지 않은 시간에 '안전을 책임진다'는 모토로 시작된 업체 수만큼 존립성과 필요성 또한 동반되어지고는 있는지, 설립이념의 준수성은 보존되고 있는지의 자체 평가가 발전적으로 이루어져야 경쟁력 있는 조직력을 갖게 될 것이다. 경호업체의 발전은 튼튼한 사업장의 규모와 경호장비 및 시설이 중요하다. 또한 경호원 개인의 기술과 역량이 필요하다. 하지만 경호원 개인에게 중요한 것은 자신의 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 준비하는 개인 스스로의 점검과 평가가 필요하다. 점검과 평가의 자발적인 교육은 최고의 컨디션을 구축하는 최상의 방법이며, 이는 고객의 심리적 만족도에 직결되는 절대적으로 필요한 경호원의 자세이다. 경호 업무 상황 속에서 경호원의 긴장과 불안에서 오는 심리적 변화는 경호 서비스와도 직결되는데 긴장과 불안은 능력 개발을 향상시켜 업무능력 만족도를 높이기도 한다. 하지만 지나친 긴장과 불안은 상황판단의 저해 요인이 되어 업무수행에 부정적 결과를 가져올 것이다.

부정적 결과가 지속된다면 고객의 만족도 저하는 당연시 되고, 팀워크 그리고 자신의 건강에도 해가 될 것이다. 즉 경호업무에서 스트레스와 불안은 긍정적인 면과 부정적인 면을 동시에 가지고 경호업무에 영향을 미친다고 볼 수 있다(김환목, 1996). 기존의 경호와 관련된 선행연구를 보면 김환목(1996)은 공경호 임무를 수행하는 공무원을 대상으로만 하였거나 경호원의 불안, 스트레스 등 심리상황을 논했고, 이상철(1997)은 경호 업무 수행을 위한 불안해소 방법에 관한 고찰만 논했을 뿐, 경호원에게 영향을 미치는 정신적 불안요인에 대하여 연구된 선행 논문이 많지 않은 실정이다. 실질적으로 여러 가지의 정신적 불안요인은 경호 업무의 성패 요인으로 작용하고 있다는 것은 과거 경호와 관련된 여러 사건의 사례를 통해

볼 때 정신적 불안요인과 경호업무와의 관계는 매우 밀접한 관계가 있다는 것을 자명한 사실로 증명되고 있다(박영만, 2006).

본 연구는 경호수행 과정에서 의뢰인의 안정된 심리상태가 유지되어지는데 필요한 교육 자료로서의 활용, 업무수행에 도움을 주고자 한다. 이는 경호원의 업무능력은 현재 경호원의 자질을 충분히 갖추었다 해도 급변하는 상황에 대처하기 위해서는 꾸준한 교육훈련과 직·간접 경험이 요구된다. 따라서 신입경호원과 선임경호원을 대상으로 상태불안수준을 조사하는 것으로서, 이를테면 학력, 경력, 성별에 따라 신체적 상태불안, 인지적 상태불안, 상태 자신감을 알아봄으로써 베테랑 경호원으로 평가받는데 있어 정신적 육체적으로 보다 안정적인 경호업무 능력을 향상하는데 도움이 되는 기초자료를 제공하는데 목적을 두었다.

II. 이론적 개관

1. 경호의 분류

경호는 그 개념의 혼란에도 불구하고 국가전체의 넓은 의미로 볼 때, 국가기관 및 공공단체에 의한 것인가, 민간단체에 의한 것인가에 따라서 공경비와 민간비로 구분할 수 있다. 일반적으로 공경호(공경비)라 함은 국가공권력을 집행하는 국가기관 즉, 대통령경호실, 국정원, 군, 경찰, 검찰, 교정기관 등과 같은 모든 기관을 의미하고, 민간경호(민간경비)라 함은 여러 가지 위해로부터 개인의 신체, 생명, 재산 등을 보호하기 위하여 특정한 의뢰자인 고객으로부터 받은 보수에 따른 경비서비스를 개인, 단체, 영리기업 등이 제공하는 것을 말한다. 이러한 민간경호는 학자에 따라 민간경비, 임대경비, 용역경비, 사경호 또는 사경비 등으로 불리어지고 있다(김두현, 2005).

국가의 치안에 대하여 절대다수의 국민들은 경찰에 의해 예방과 통제가 이루어져야 한다는 정부차원의 기능으로만 인식하는 경향이 크다. 그러나 이러한 인식에 수정이 가해지기 시작하여, 공공영역에서의 범죄예방을 위한 경비만이 필요한 것이 아니라 민간영역에서도 공경호와 더불어 민간경비의 출현과 발전이 기대되기 시작하였으며(강길훈, 1999), 이제는 양적인 증가는 물론이고 기계시스템과 기술 등의 질적인 발전이 크게 이루어지고 있다.

다음의 <표 1>와 같이 민간경호업체와 민간경호원의 수는 해가 갈수록 증대되고 있으며 이는 경호수요를 충족하기 위한 자연스러운 현상이라 하겠다.

〈표 1〉 연도별 민간경호업체 및 민간경호원의 수(경찰청, 2005)

	'95	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04
경호업체(개)	785	975	1,151	1,375	1,707	1,882	1,929	2,051	2,163	2,322
경호원수(명)	44,720	52,489	62,419	52,343	71,481	81,618	97,117	107,963	104,872	105,697

기존의 학자들에 의한 경호의 분류를 보면, 경호의 특수성 또는 학문적 관점 등으로 인하여 매우 다양하고 복잡하게 나누어지고 있다는 것을 알 수 있다. 이는 경호학에 대한 정확한 이해나 경호법규를 올바르게 해석하고 운용하는 데는 도움이 되지만, 경호현장에서의 경호원들에게는 자칫 혼동을 일으킬 우려가 있다. 이러한 내용을 종합적으로 정리하여 볼 때, 공경호와 민간경비를 모두 포괄하는 내용으로서 경호원 개개인의 임무별로 분류를 하는 것이 가장 적절하다고 하겠다. 즉, 호위를 주된 임무로 하는 호위(신변보호)업무, 경계·순찰·방비의 경비업무, 시설물에 대한 관리업무, 호송 등과 같은 기타업무로 나누는 것이 타당하다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 호위(신변보호)업무

호위(신변보호)업무를 굳이 분류해 본다면, 근접수행업무와 선발업무로 나뉘어 설명할 수 있으나 이는 하나의 팀 활동으로서 긴밀한 유기적 작용이 절대적이다.

근접수행은 경호임무 수행시 피경호인에게 발생하는 각종위해상황을 최근접에서 방호·처리하는 최후의 방벽이며, 위해기도의 시간, 장소 및 방법 등이 전적으로 위해기도자에 의해 결정된다. 위해상황 역시 다양하게 전개되기 때문에 경호임무가 부여된 경호원은 임무를 성공적으로 수행하기 위하여 경호원 상호간의 긴밀한 협조체계가 요구된다. 이를 위하여 상황에 따라 적절히 적용해야할 방법을 평상시 끊임없는 반복적인 신체적·정신적 훈련을 통하여 숙지하여야 한다(이상철, 1997). 미국 인권운동의 대명사 'Martin Luther King'의 암살과 케네디 대통령의 동생이자 연방 상원의원이었으며 미 대통령예비선거후보였던 'Robert Kennedy'의 암살 등을 분석하여 화제를 모았던 Melanson(1988)은 경호활동을 공격이 아닌 방어개념으로서 사후적(위해시도 직후) 개념보다는 예방적 방어가 중요하다고 역설하였다. 경호대상자가 행사장에 도착하기 전에 현장답사를 실시하고 효과적인 경호협조와 경호준비를 하는 선발업무는 사전예방경호로서 충분한 선발활동을 통하여 근접수행요원에 대한 눈과 귀의 역할을 충실히 하여야 한다.

2) 경비업무

경호업무 중에서 자신과의 심리적 갈등을 가장 많이 경험하는 분야가 경비업무라는 것은 이를 경험한 모든 사람들에게서 쉽게 동의를 구할 수 있다. 이러한 경비업무는 공경호와 민간 경비를 막론하고 반드시 필요한 것이며, 아래에 서술되는 시설물에 대한 경비업무뿐만 아니라 첨단 경비기에 의존하는 기계경비업무 일지라도 경계·순찰·방비의 기본 경비개념에서부터 출발해야 한다.

시설경비는 주로 대통령령으로서 지정된 국가중요시설과 공공시설, 산업시설, 사무소, 흥행장, 주택, 창고, 주차장, 공사현장, 행사장, 유원지, 항공기, 차량 등 경비를 필요로 하는 시설 및 장소에서의 도난, 화재 기타 혼잡으로 인한 위험발생을 방지하는 업무이다(안창훈, 1999). 여기서 국가중요시설경비란, 적의 공격으로부터 파괴 또는 기능마비 시에 국가적으로 중대한 영향을 끼치는 시설로서 국가정보원에서 국가보안목표로 지정한 시설과 중앙부처의 장 또는 시·도지사가 시설보안상 필요하다고 지정한 기타의 시설을 말한다(박준철, 2005).

기계경비업무는 경비의 형태에 따라 인력경비와 대응되는 경비형태로서 기존의 인력에 의존하던 경비방식에서 벗어나 첨단장비를 사용하여 무인경비를 실시하는 시스템을 말한다(Berger, 1979). 이는 일반적으로 순수무인기계경비와 경비원에 의한 인력과 혼합된 혼합경비로 나눌 수 있다.

순수무인기계경비에는 각종 감지기 또는 CCTV를 사용하여 만든 감시기계를 설치하여 불법침입자 등의 발생시 이를 감지하여 경보음을 울리게 하거나, 미리 기억된 전화번호를 이용한 자동 전화 연결을 통하여 파출소 또는 경찰서 상황실 등에 설치되어 있는 수신기에 경보음을 울리게 하는 등의 형태이다(Richard & Jason, 1984). 혼합기계경비는 인력경비와 기계경비가 복합적으로 이루어지는 경비형태를 의미한다. 범인의 침입을 감지한 센서가 컴퓨터에 음성이나 문자 등으로 표시하여 사람이 조치를 취하도록 하는 시스템으로 구성되어 있으며, 보통 중앙통제시스템의 무선지령을 통해 순찰자가 출동, 신속히 현장에 도착하여 출동한 대처요원이 상황을 처리토록 하는 경비형태이다(이윤근 외, 2005). 한편 경비기기는 고가의 제품이면서도 기계로서의 한계가 있기 마련이어서, 경비기기의 기술적인 문제 외에 고객이나 운용자의 운용상의 오류와 기상변화나 천재지변과 같은 주변 여건의 변화로 인하여 장비의 오작동이 발생하게 되고(정태황, 1996) 이러한 것이 고객과의 신뢰성을 상실시키고 책임관계의 쟁점을 유발시키는 원인이 된다.

3) 시설물 관리업무

복잡 다변한 사회구조 상황에 따라 경호환경도 갈수록 다양하게 변모되어 가고 있다. 이러

한 추세에 따라 금전적 용역관계에 의하여 경비는 물론이고 시설물에 대한 안전관리도 일괄적으로 계약, 시행하려는 추세가 늘어나고 있다. 이러한 업무에는 경비기기가 포함된 기계설비관리, 화재 등을 예방하는 방재설비관리, 전기시설 관리와 주차관리, 위생관리 등이 있으며, 복합적이면서도 범위가 점차 확대되어가고 있다.

4) 기타 업무

경호원의 개인별 임무에는 상기와 같은 업무 이외에도 전문 분야별로 호송업무, 공항·항만에서의 보안검색 업무, 대(對) 사이버범죄 업무 등이 있다. 호송업무는 현금수송, 폭발물수송, 귀중품 수송 등 기타 물건들을 안전하게 운송하는 서비스가 주류를 이루고 있다. 금융기관의 현금수송에 대한 사고 위험은 상대적으로 높아지고 특히 현금수송차량은 범법자들에게 제1의 목표물이 될 뿐만 아니라 그 수법도 날로 대형화, 조직화되어 가는 경향이 있으므로 현금수송에 대한 안전도가 절실히 요구되고 있다(김두현, 2005). 특수경비업무로 분류되는 공항에 대한 경비는 여객터미널 내에서의 내·외곽의 중요시설에 대한 경비뿐만 아니라 보안검색이 가장 중요하다. 보안검색이란 출국하는 승객과 공항내국제자유지역(C(Custums: 세관)·I(Immigration: 출입국관리)·Q(Quarantine: 검역)지역) 및 계류장을 출입하는 모든 인원에 대한 신변검색과 수화물 및 탁송화물에 대한 검색을 통하여 항공기 안전운항에 위해를 줄 수 있는 위해물품을 적발하는 행위로 정의할 수 있다(김용욱, 2004). 강민완·전진호(2001)가 밝힌 것처럼 최근 전 세계적으로 문제가 되고 있는 사이버공간에서의 범죄행위는 일반 범죄에 비해 기하급수적으로 증가하고 있다. 오늘날 현대인에게 또 다른 생활공간의 큰 영역을 차지하고 있는 사이버 공간은 이제 현실세계와의 구분이 모호하게 되어 '사이버범죄가 곧 현실공간 침해'라는 심각한 결과를 가져오게 된다. 이에 따라 민간경비차원에서 개인은 물론 기업이나 공공시설물에 대한 다양한 컴퓨터 보안 서비스 확대에 대한 연구가 필요하다.

2. 경호원의 역할

경호원이 수행하여야 할 사회적인 역할은 개인 및 단체뿐만 아니라 국가의 안위에 이르기까지 매우 광범위하다. 이러한 기능을 담당하는 경호원 개개인의 능력은 공경호인 경우 국가 경호관련 기관별 내·외적인 분위기에 따라 조금씩 상이하나, 민간경호인 경우에는 급여의 수준이 곧 경호원의 능력을 말한다 해도 과언이 아닐 것이다. 낮은 급여의 경비회사인 경우 적절한 능력을 갖추고 있는 요원을 신중히 선발하기보다는 수요를 충당하기 위한 인원수 채우기에 급급한 실정이다. 특히, 경호에 대한 전문적 지식이 없고 사회적 사명감마저 결여되

어있는 민간경비원들은 자칫 시민들의 경호에 대한 인식을 부정적으로 이끌기 쉽다. 이를 보완할 수 있는 지속적이고 체계적인 교육이 이루어지도록 국가는 물론 민간경비업체 관련자들은 많은 관심을 기울여야 한다.

사회가 발전·분화하면서 민간경비업무는 공경호 업무의 단순보조적 역할이 아니라 독자적 직무영역을 확보하고 확대하면서 사회 안전에 적극적으로 기여하고 있다(공배완, 2003). 경호업무 종사자들의 연령대는 업무의 특성상 혹은 미래 생활의 불확실성으로 인하여 비교적 젊은 층으로 이루어져 있다. 따라서 경력자들이 선택할 수 있는 적절한 직업들을 제시하여 줌으로써 경호업무를 더 성공적으로 이끌 수 있다. 이에 대해 Burstein(1994)은 경력자들이 선택할 수 있는 직업들을 다음과 같이 소개하였다. 즉, 단과대학이나 대학에서 경호학에 대하여 강의 하거나, 경호관련 제품이나 서비스를 판매하는 직업, 자산의 보호 및 보존과 관련된 문제를 취급하는 사업체 또는 연구소, 민간기관의 감찰관 등을 제시하였다.

민간경비원은 오랫동안 피 고용자, 고객, 초청객, 손님 등의 생명과 물질 재산 및 인적 재산 그리고 정보와 아이디어를 보호할 책임을 담당하여 왔다(Maxwell, 1993). 또한 Coleman(1993)은 '민간경비원은 모든 사람들을 위해 모든 것을 책임지는 사람들로 인식되고 있다'고 하였다. 즉, 직업적·전문가적 사명감으로 정상적인 업무활동 이외에도 많은 다양한 일들을 수행해 줄 것을 요구받고 있다는 것이다. 경호원은 최고수준의 도덕적 원칙에 입각하여 정직과 완전무결함으로 자신의 행동을 통제해야 하며 고용인 및 사설경호회사에 신뢰를 줄 수 있는 자세로 임무를 수행해야 한다. 이처럼 경호원에게 요구되는 자질과 능력은 매우 높지만 정작 중요한 것은 자신에 대한 이성적 관리라고 할 수 있다. 경호의 궁극적인 목적은 피경호인 또는 의뢰인의 생명과 재산을 안전하게 보호하는 것이다(박준석, 1999). 이러한 지상(至上)의 과제를 수행하기 위하여 끊임없는 정신적·육체적인 자기관리가 완벽한 경호 업무수행은 물론이고, 자신의 미래를 밝게 하는 지름길이 된다.

3. 경호 전문직의 속성

현대 산업사회의 주된 특징 중의 하나는 특정분야의 전문가로 구성된 전문가 집단의 현저한 증가이다(김호섭, 1989). 다변화된 복잡한 사회의 업무들은 다양한 직종의 전문가들에 의해 원활히 이루어지고 있으며, 이를 구성하는 전문가들의 사회적 신뢰는 갈수록 높아지고 있다. 전문직을 직업으로 가졌던 사람들이 지방의회 의원 등 정치권에 대거 진출하고 있으며, 앞으로 더욱 확대되려는 경향이 있는 것이 바로 이러한 이유이다. 확고한 전문직으로서, 경호원이 경호업무를 전문성으로 인식하는 정도가 높으면 그의 전문직업인으로서의 정체성도 당연히 높을 것이다. 즉, 전문성인식과 직업정체성은 정적인 상관관계를 가진다고 볼 수

있다. 경호원을 전문성으로 인식하는 정도가 높을수록 경호원의 직업정체성도 높을 것이라는 것은 매우 보편적인 생각이라고 할 수 있다. 따라서 전문직으로서의 경호원의 특성을 인식하는 정도와 직업정체성과의 관계를 검토하는 경험적 연구는 거의 없는 편이다. 전문성인식과 직업정체성과의 관계에 대한 경험적 연구가 거의 없는 것은 양자의 관계가 당연히 높은 정적 상관관계를 나타내리라는 가정을 당연한 것으로 간주하기 때문일 것이다.

전문직에 대한 기존의 연구들은 전문직의 구조적 특성과 태도적 특성에 중점을 두고 이루어져 왔다. Wilensky(1958)는 구조적 특성으로 상근직(Full-time Job)의 성립, 교육기관의 설립, 전문직 협회의 창립, 윤리강령 제정이라는 규칙적 과정을 거친다고 하였다. 이러한 구조적 특성에는 전문직 종사자의 내적인 특성을 분석할 수 없는 한계를 가지고 있다. 즉, 전문직의 형태가 언제, 어떻게, 왜, 생기고 소멸하는지에 대한 내적인 역동성을 나타내지는 못하고 있다.

Hall(1968)은 전문직의 속성을 구조적 측면, 태도적 측면, 조직적 측면으로 나누어 분석하였는데, 전문직의 구조적 특성과 태도적 특성의 조화, 그리고 체계적 관료조직의 정도가 전문직에게 절실히 필요하다고 강조하였다. 우선, ① 구조적 측면으로 Wilensky(1958)의 과정모델을 그대로 따르면서, 전임직업, 훈련학교, 전문조직, 윤리강령 등을 구조적 속성으로 파악하였다. 그리고 ② 태도적 특성으로 행동의 준거로서 전문적 조직에 대한 의존, 대중에 대한 서비스 신념, 자기 규제에 대한 믿음, 자기분야에 대한 직업적 소명의식, 조직이나 외부의 압력 없이 자신이 결정하는 자율성을 갖는데 있다고 하였다. ③ 조직적 측면으로는 관료조직의 일반적 특성을 그대로 적용하였다. 즉, 권위의 위계, 노동의 분화, 규칙의 존재, 절차적 전문화, 비개인성, 기술적 능력 등을 조직적 속성으로 파악하였다. 한편, Katz(1988)는 전문직의 기준으로 사회적 필요성, 이타주의, 자율성, 윤리강령, 대상자들과 거리 유지, 실천기준, 지속적인 훈련, 전문화된 지식 등의 8가지 범주를 제안하고 전문직에 종사하는 사람들에게 전문성인식을 촉구한 바 있다.

대표적인 구조주의자 Greenwood(1957)는 전문직이 다음과 같이 다섯 가지의 공통적인 속성을 가진다고 하였다. 즉, 전문직은 체계적 이론을 갖고 있고, 전문적 권위를 누리며, 지역사회로부터 전문직으로 인정받고 있다고 보는 것과 행동을 규제하는 윤리강령을 실행하고 있다는 것, 그리고 전문적 문화를 갖고 있다고 보는 것이다. <표 2>는 학자들이 주장하는 전문직의 속성들을 정리하여 본 것이다.

〈표 2〉 전문직의 속성(박종우, 1997)

	Carr-Saunders (1928)	Greenwood (1957)	Barber (1963)	Hall (1968)
전문직의 속성	특별한 훈련과 기술의 습득 최소한의 수수료 단체윤리강령 최소 자격요건	체계적 이론 전문적 권위 지역사회의 재가 규제적 강제윤리 전문적 문화	체계화된 지식 지역사회 이익의 지향 윤리강령 및 자율적 규제 보상체계	전임직업 교육기관설립 전문직종사자 단체 윤리강령

위의 〈표 2〉와 같이 학자들에 의해 전문직의 속성은 다양하게 제시되고 있으나 이를 현실화하여 적용하기 위해서는 오늘날의 시대적 상황을 적절히 반영시켜야 한다. 이를 바탕으로 본 논문의 연구목적달성하기 위하여 경호원 전문성인식의 구성항목을 다음과 같은 체계적 이론, 전문성권위, 사회적 인정, 윤리강령, 전문적 문화 등 다섯 가지로 분류하여 설명하고자 한다.

4. 전문성인식 구성개념

1) 체계적 지식

체계적 이론에 의한 체계적 지식은 전문직이 갖추어야 할 필수적인 조건이다. 직업에 있어서 자신의 직무에 대한 전문성이 어디에서 기인하는지를 한마디로 파악한다는 것은 쉽지 않은 문제이다. 단순한 이론적 교육만으로 전문성을 높일 수 있다고 논하기란 부족한 점이 많다. Abbott(1988)는 “전문직이란 어느 정도 추상적인 지식을 특수한 사례에 자율적·배타적으로 적용하는 직종”으로 정의하였다. 이러한 관점에 의하면 어떤 직종이 전문직이 되기 위하여 갖추어야 할 필수적인 조건이 두 가지 있다(나동진, 1998). 즉, 그 분야의 직무를 수행하기 위한 전문적인 지식체계와 자율적·배타적 직무수행이다. 전문성이라는 것은 영역과 분야의 특성에 따라 어린시절에 발달할 수 있고, 평생 동안의 경험을 통해 발달할 수도 있다. 즉, 전문영역과 분야에 따라 전문성이 발달하는 시기와 형태는 다를 수 있지만, 실천과 경험을 통해 터득한 기술에 기초한다는 것이다(김경희, 2004). 따라서 경호업무의 전문성을 배양하기 위한 교육은 체계적 이론과 실무를 적절히 병행해 가면서 이루어져야 최대한의 효과를 거둘 수 있다.

2) 전문적 권위

전문적 권위는 높은 수준의 체계적 지식에 의하여 더욱 보장된다. 즉, 전문적 지식체계를

속달한 대가로 일반시민에게는 신뢰를 안겨주게 되는 동시에 전문성을 누릴 수 있게 되고, 전문가 집단에게는 그 분야의 직무에 대해 특수한 자격을 부여받은 사람들만의 권리를 가지고 직무를 수행할 것을 상호에게 요구하게 된다(나동진, 1998). 전문적 권위를 가진 개인 혹은 집단은 그들의 행위에 따라 결과가 다르게 해석된다. 사회·정치 권력자들이 가진 전문적 권위는 시민에 대한 봉사와 보호, 그리고 겸허함 등의 덕목이 선행되지 않는다면 권위주의와 같은 권력의 남용과 횡포로 이해되기 쉽다. 개인이 가진 전문적 권위도 자만심과 결부되었을 때는 경박한 것으로서 사회적 비판의 대상이 된다(안종설 역, 2005). 즉, 경호원으로서의 전문적 권위를 누리기 위해서는 전문적 지식과 함께 정중함과 겸손함을 바탕으로 경호대상을 위한 최상의 판단과 실행을 보여주어야 한다.

3) 사회적 인정

규정된 교육을 이수하여 개인적으로 공신력 있는 자격증을 소지한다는 것은 사회적 인정을 더 높여 준다. 그러나 전문가로서 사회적 인정이 꼭 시험제도에 의한 자격증에 의해 좌우되는 것이 아니라 꾸준하고 지속적인 자기 교육에 의해서이기도 하다(김용근, 2002).

집단적으로 볼 때 사회는 생존과 발전을 위하여 사회문제를 해결해야 할 필요성을 느끼고, 또한 사회는 이러한 문제의 해결을 맡길만한 적절한 직업집단을 찾게 된다. 이에 따른 한 직업집단은 그 자신들의 생존과 발전을 위하여 어떤 일을 사회로부터 부여받기를 원하고 이를 통하여 사회적 인정과 지위를 얻고자 하였다(박종우, 1997). 경호업무를 위한 교육과정이 사회조직의 통제와 무관하게 진행된다면, 이는 사회로부터 공신력을 잃게 되는 것이나 마찬가지이다. 따라서 업무향상을 위한 수시교육이라 하더라도 사회 공조직과의 유기적인 협조와 통제가 필수적이다.

경호원들이 수행하는 업무는 인간의 생존에 관한 것이므로 일반 시민들에 의해 매우 중요한 직업으로 받아들여진다. 이러한 중요한 직무에 대한 경호원의 과묵한 자세는 고객에게는 물론 국가와 일반시민에게 무한한 신뢰를 가져다줌으로써 사회적 인정을 크게 향상시킨다.

4) 윤리강령

윤리강령은 경호원에게 있어서 전문성인식으로서의 특성을 규정하는 매우 중요한 요소로 인식되고 있다. 경호업무를 윤리는 자기희생적이고 평등한 동료관계를 굳건히 하면서 더욱 발달된다. 나아가 엄격한 자기통제를 통하여 사회윤리에 저촉되는 일이 없어야 한다. 특히 사경호는 상업적 이윤추구의 서비스업으로서 도덕적·윤리적문제가 크게 부각되고 있다. 사회 전체적으로 볼 때 전문직이 차지하고 있는 비중이 날로 증가되고 있으나, 전문직 종사자들의 도덕적 수준은 예상보다 낮고, 전문직의 윤리성에 대한 교육은 양성과정과 연수과정을

막론하고 상당히 미흡한 실정이다(홍성준, 2001). 이러한 상황을 보완하고 적정기준 이상의 도덕성을 가지고 근무에 임하도록, 각 업체별로 적합한 윤리강령을 제정하고 이를 실천할 수 있는 지침을 마련해야 한다.

5) 전문적 문화

경호원으로서의 전문직업인은 주어진 조건 여하에 관계없이 자신을 냉철히 통제하면서 긍정적인 사고를 지향하는 전문적 문화를 가지고 있어야 한다. 즉, 자신이 수행하는 일에 대한 전문인으로서의 자부심을 바탕으로 시민사회의 발전에 기여한다는 의식이 중요한 것이다. 일반 시민이 보는 경호원의 직업적 문화형성에 미디어가 차지하는 비중이 절대적이라는 점은 ‘제4절 미디어수용 경험’에서 충분히 강조를 하고 있는 바이지만, 건전하고 세련된 문화를 스스로 만들고 지키고자 하는 경호원 개개인과 사업주의 내·외적인 노력이 절실한 시점이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 2009년 가수, 텔런트, 영화배우, 방송인 개인과 팀들의 경호업무 만족도를 확인 후 연예인의 소속사 5곳과 계약관계인 경호회사 3곳을 선별하였으며, 선별 및 선정방법은 의뢰인들의 만족도에서 높은 평을 받은 업체로 했다. 본 연구의 연구 대상자의 연령은 20대 이상자로 정했고, 일반적 특성을 살펴본 결과는 <표 3>에 나타난 바와 같다. 경력별로는 신입 42.7%로 선임 57.3%보다 적었다. 성별로는 남자 경호원이 80.2%로, 여자 경호원 19.8%보다 더 높은 분포를 보였다. 학력별로는 고등학교 졸업이 18.7%, 대학 이상 졸업이 81.3%로 나타났다. 경호무도 단수(종합무도)는 7단 이상이 32.3%, 5-6단이 30.2%, 1-2단 20.8%, 3-4단 16.7% 순으로 나타났다. 경력별 구분 기준으로 신입은 0.5년 미만 근무자, 선임은 1년 이상 근무자로 임의 구분한 후 조사했다.

<표 3> 연구 대상자의 일반적 특성

구	분	빈도(명)	백분율(%)
경력별	신입	41	42.7
	선임	55	57.3

성 별	남	77	80.2
	여	19	19.8
학력별	고교 졸업	18	18.7
	대학 이상 졸업	78	81.3
경호무도 능력별 (종합무도)	1단 - 2단	20	20.8
	3단 - 4단	16	16.7
	5단 - 6단	29	30.2
	7단 이상	31	32.3
계		96	100.0

2. 조사도구

신입경호원과 선임경호원간의 업무수행 전 상태불안을 알아보기 위하여 사용한 도구는 <신입경호원과 선임경호원간의 업무수행 전 상태불안에 관한 연구 조사>라는 설문지이다. 상태불안 유형은 학력, 경력, 성별, 경호무도 능력 등의 4개 영역으로 구분하였다. 상태불안의 질문 문항은 Martens 등에 의해 고안된 CSAI-2를 한국 사설 경호실정에 맞게 번안하여 사용하였다. 설문지의 응답 형태는 “매우 그렇다”, “대체로 그렇다”, “그저 그렇다”, “대체로 그렇지 않다”, “전혀 그렇지 않다”의 Likert Scale에 의한 5점 척도로 측정하였다.

1) 설문지의 신뢰도

설문지의 신뢰도와 타당도는 연구 방법을 확립하는데 있어서 고려하여야 할 가장 중요한 요인들이다. 설문지에 대한 전문가 회의를 거쳐 타당도를 검증하고 Cronbach's α 방법을 이용하여 설문지의 신뢰도를 검증하였다.

본 연구에서 사용할 여가태도 측정 도구는 Cronbach's α 를 이용하여 설문지의 신뢰도를 조사한 결과 $\alpha = .81 \sim .92$ 로써 높은 신뢰도가 측정되었다. 이와 같은 결과는 본 연구에서 사용한 '업무수행 전 상태불안에 관한 연구 조사' 설문지의 신뢰성이 높다는 것을 시사하여 준다.

2) 설문지의 타당도

본 연구에서 사용된 '신입경호원과 선임경호원간의 업무수행 전 상태불안에 관한 연구 조사' 설문지는 전문가회의, 예비조사(Pilot Test)를 통하여 타당도를 검증하였다. 예비조사에 앞서 타당도를 검사하기 위해 경호학, 심리학 분야의 박사 학위 소지자와 한국 스포츠 사회학회 회원으로 구성된 전문가에게 설문지에 대한 검토 및 논평을 요청한 후 내용타당도 및 문항의 적합성 여부를 논의하고 그 결과를 토대로 타당성을 검증하였다. 그 후 작성된 설문지는 조사 대상 외 사설경호원 30명을 대상으로 예비조사를 실시한 뒤 최종 설문지를 작성하였다.

3. 조사 절차 및 자료 처리

1) 조사절차

본 연구에서는 신입경호원과 선임경호원의 업무수행 전 상태불안에 관한 연구를 분석하기 위하여 <신입경호원과 선임경호원간의 업무수행 전 상태불안에 관한 연구 조사> 설문지를 본 연구자를 포함하여 사전에 설문지 조사에 대하여 교육을 받은 보조 조사원들이 표집대상 경호회사를 직접 방문하여 연구대상자들의 동의를 얻어 연구의 목적 등을 설명 한 후, 설문지를 배포한 뒤 질문내용에 대하여 자기평가기입법(self-administration method)으로 응답하도록 하여 완성된 설문지를 회수하였다.

2) 자료처리

설문지의 응답 결과를 기입한 자료를 회수한 후 내용이 불성실하여 응답 내용에 대해 신뢰성이 없다고 판단되는 자료와 이중 기입, 무기입자료 등은 분석에서 제외시킨 후 각 자료를 컴퓨터에 개별 입력시켰다. 컴퓨터 입력이 끝난 자료는 SPSS 하위 프로그램 인 Frequency를 이용, 오류 검증(verification)을 실시하여 자료 분석의 정확성을 기하였다. 자료 분석을 위해 SPSS(statistical package for the social science)—12.0 프로그램을 사용하여 다음과 같은 절차를 거쳐 통계처리 하였다.

첫째, 회수된 설문지 중 응답이 불성실하거나, 무응답 등 연구에 적합하지 않은 자료를 제외시킨 후 컴퓨터에 각 문항별에 대한 평균 및 표준편차를 산출하였다.

둘째, 각각의 변인에 대한 세부변인의 만족도를 분석하기 위하여 빈도분석과 각 변수들의 공통된 상관관계를 위하여 t-test와 one-way ANOVA를 통하여 변수들의 평균차이를 검증하였다.

IV. 연구결과

1. 학력에 따른 상태불안

1) 고교 졸업자와 대학 이상 졸업자간의 상태불안차이

고교 졸업자와 대학 이상 졸업자의 상태불안 정도의 차이를 살펴본 결과는 <표 4>에 나타난 바와 같다. 고교 졸업자와 대학 이상 졸업자의 상태불안을 살펴보면, 먼저 인지적 상태불안은 대학 이상 졸업자가 고교 졸업자 보다 더 많이 느꼈으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 신체적 상태불안은 대학 이상 졸업자가 고교 졸업자보다 더 많이 느꼈으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다. 상태자신감은 고교 졸업자가 대학 이상 졸업자보다 더 많이 느꼈으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 전체적으로 상태불안은 대학 이상 졸업자가 고교 졸업자가 더 많이 느꼈으나 경력별에 따른 차이는 없었다. 이상에서 고교 졸업자와 대학 이상 졸업자의 상태불안의 차이를 살펴본 결과, 고교 졸업자가 대학 이상 졸업자 보다 신체적 상태불안을 적게 느끼고 있음을 알 수 있다.

<표 4> 학력별 경호원간의 상태불안 차이

구 분	고교 졸업		대학 이상 졸업		전 체		t	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
인지적 상태불안	2.47	0.54	2.60	0.60	2.51	0.58	-0.90	0.445
신체적 상태불안	1.97	0.63	2.19	0.66	2.09	0.65	-2.14*	0.089
상태 자신감	2.55	0.66	2.49	0.63	2.52	0.64	0.65	0.600
전 체	2.70	0.48	2.81	0.51	2.76	0.50	-1.44	0.246

<표 5> 경력에 따른 상태불안

구 분	신입		선임		전 체		t	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
인지적 상태불안	2.48	0.62	2.47	0.52	2.48	0.55	-0.15	0.971
신체적 상태불안	2.13	0.67	2.02	0.64	2.07	0.65	-1.20	0.303
상태 자신감	2.40	0.58	2.57	0.60	2.49	0.60	2.20*	0.083
전 체	2.80	0.51	2.71	0.46	2.75	0.48	-1.41	0.180

* p<.05

2. 경력에 따른 상태불안

신입경호원과 선임경호원간의 상태불안 정도의 차이를 살펴본 결과는 <표 5>에 나타난 바와 같다. 신입경호원과 선임경호원의 상태불안 정도를 살펴본 결과, 먼저 인지적 상태불안 정도에 있어서는 신입경호원과 선임경호원 간에 커다란 차이가 없었다. 신체적 상태불안은 신입경호원이 선임경호원보다 더 많이 느꼈으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 상태자신감은 선임경호원이 신입경호원보다 더 높았으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다. 전체적으로 상태불안은 신입경호원이 선임경호원보다 더 많이 느꼈으나, 경호원의 경력에 따른 차이는 없었다. 이상에서 신입경호원과 선임경호원의 상태불안 정도의 차이를 살펴본 결과, 선임경호원이 신입경호원보다 상태자신감이 더 높음을 알 수 있다.

3. 성별에 따른 상태불안

남자 경호원과 여자 경호원의 상태불안 정도의 차이를 살펴본 결과는 <표 6>에 나타난 바와 같다. 경호원의 성별에 따라 상태불안 정도를 살펴본 결과, 인지적 상태불안과 신체적 상태불안, 상태자신감에 있어서 남자 경호원과 여자 경호원이 커다란 차이를 보이지 않았다. 따라서 성별에 따라 상태불안 정도는 차이가 없음을 알 수 있다.

<표 6> 성별에 따른 상태불안

구 분	남		여		전 체		t	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
인지적 상태불안	2.45	0.55	2.50	0.59	2.48	0.57	-0.75	0.534
신체적 상태불안	2.08	0.63	2.06	0.68	2.07	0.65	0.32	0.835
상태자신감	2.51	0.61	2.48	0.59	2.49	0.60	0.38	0.794
전 체	2.74	0.46	2.76	0.51	2.75	0.48	-0.43	0.755

<표 7> 경호무도 능력에 따른 상태불안

구 분	1-2단		3-4단		5-6단		7단 이상		전 체		F	p
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
인지적 상태불안	2.67	0.56	2.40	0.55	2.51	0.55	2.38	0.59	2.48	0.57	2.46	0.73
신체적 상태불안	2.37	0.60	1.90	0.59	2.09	0.65	2.04	0.72	2.07	0.65	4.34**	0.056

상태자신감	2.27	0.54	2.56	0.66	2.51	0.58	2.54	0.55	2.49	0.60	2.14	0.153
전 체	2.98	0.45	2.65	0.47	2.76	0.47	2.68	0.49	2.75	0.48	4.39**	0.056

4. 경호무도 능력에 따른 상태불안

경호원들의 경호무도 능력에 따라 상태불안 정도의 차이를 살펴본 결과는 <표 7>에 나타난 바와 같다. 경호원의 경호무도 경력에 따라 상태불안 정도를 살펴본 결과, 먼저 인지적 상태불안($F=2.46, p<.01$).은 경호무도가 1-2단인 경호원이 가장 많이 느꼈고, 경호무도 능력이 3-4단인 경호원과 7단 이상인 경호원이 경호무도 능력이 5-6단인 경호원보다 인지적 상태불안을 덜 느꼈으나 경호무도 능력에 따라서는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 신체적 상태불안은 경호무도 능력이 1-2단인 경호원이 가장 많이 느꼈고, 경호무도 능력이 3-4단인 경호원이 경호무도 능력이 5-6단 경호원과 7단 이상인 경호원보다 신체적 상태불안($F=4.34, p<.01$).을 덜 느꼈으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다. 상태자신감($F=2.14, p<.01$).은 경호무도 능력이 3-4단인 경호원이 가장 높았고, 경호무도 능력이 1-2단인 경호원이 다른 경호원 보다 상태자신감이 낮았으나 경호무도 능력에 따라서는 커다란 차이를 보이지 않았다. 전체적으로 상태불안($F=4.39, p<.01$).은 경호무도 능력이 1-2단인 경호원이 가장 많이 느꼈고, 경호무도 능력이 3-4단인 경호원과 7단 이상인 경호원이 경호무도 능력 5-6단인 경호원 보다 상태불안을 덜 느꼈으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다. 이상에서 경호원의 경호무도 능력에 따라 상태불안 정도를 살펴본 결과, 경호무도 능력이 1-2단인 경호원이 다른 경호원 보다 신체적 상태불안과 상태불안을 더 많이 느끼고 있음을 알 수 있다.

V. 결 론

본 연구는 사설 신입경호원과 선임경호원이 업무수행 전에 업무영향에 미치는 요인 중 학력, 경력, 성별, 경호무도 능력에 따르는 경쟁상태불안의 3가지 하위요소인 인지적 상태불안, 신체적 상태불안, 상태자신감이 경호업무수행에 어떠한 영향을 미치는 지를 분석하였다.

첫째, 신입경호원과 선임경호원이 업무수행 전의 상태불안을 살펴보면, 인지적 상태불안은 선임경호원이 신입경호원보다 많이 느꼈으나 통계적으로는 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 보아 경력이 부족한 신입경호원과 선임경호원간의 인지적 불안정도는 차이가 거의

없는 것으로 판단된다.

둘째, 신체적 상태불안은 선임경호원이 신입경호원보다 더 많이 느꼈으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 보였지만 이것은 신체적인 면으로 볼 때 발달의 정도가 심한 시기이므로 이와 같은 결과가 나온 것으로 판단된다.

셋째, 선임경호원과 신입경호원이 느끼는 상태불안 수준에서 신체적 상태 불안은 신입경호원이 선임경호원보다 많이 느꼈지만 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

넷째, 상태 자신감은 선임경호원이 신입경호원보다 높았으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다. 전체적으로 상태불안은 신입경호원이 선임경호원보다 많이 느꼈으나 경호원의 경력에 따른 차이는 없었다. 경쟁불안에 관한 선행연구에서 인지적 상태불안요인이 경력자인(우수집단) 선임경호원군이 높게 나타났다는 결과와 비교해볼 때 일치 되었다(임태천, 1998; 조현익, 1999). 선임경호원과 신입경호원의 상태불안 정도의 차이를 보면 선임경호원이 신입경호원보다 상태자신감이 높음으로 나타났다.

다섯째, 남, 여 경호원의 인지적 상태 불안과 신체적 상태불안, 상태자신감에 있어서 남자 경호원과 여자 경호원은 많은 차이를 보이지 않았다. 선행연구(송석영, 1985, 이강현, 1997)에서는 성별 간 불안 수준차이가 없는 것으로 조사된 것과 일치한다. 따라서 남,여 성별에 따른 상태불안 정도는 차이가 없음을 알 수 있다.

여섯째, '경호원의 경호무도 능력에 따른 상태불안 수준은 차이가 있을 것이다' 의 가설을 검증하기 위하여 신입경호원과 선임경호원의 경호무도 능력에 따라서 1-2단, 3-4단, 5-6단, 7단 이상의 4영역으로 나누어 검증하였다. 인지적 상태불안은 경호무도 능력이 1-2단인 경호원이 가장 많이 느꼈다. 다음으로는 경호무도 능력이 3-4단인 경호원과 7단 이상 경호원이 5-6단 경호원보다 인지적 상태불안 낮았다. 신체적 상태불안은 경호무도 능력이 1-2단 경호원이 가장 많이 느꼈고, 경호무도 능력이 2-3단인 경호원이 5-6단인 경호원과 7단 이상인 경호원 보다 신체적 상태불안을 덜 느꼈으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다. 상태자신감은 경호무도 능력이 2-3단인 경호원이 가장 높게 나타났다. 전체적으로 상태불안은 경호무도 능력이 1-2단인 경호원이 가장 많이 느꼈으며, 경호무도 능력이 2-3단인 경호원과 7단 이상인 경호원이 경호무도 능력 5-6단인 경호원보다 상태불안을 덜 느꼈고 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 위의 결과는 신입경호원은 경호업무의 규모와 업무부여 기회에 따라 인지적, 신체적, 상태자신감등 전반에 비추어 경험이 얼마나 되느냐에 따라 신입경호원과 선임경호원의 불안 정도에 많은 영향을 끼치는 지를 결정하는 요인이 된다. 따라서 경호원의 불안정도는 경력에 따라서 차이가 난다고 판단된다. 다음으로 경호원의 경력에 따라 상태 불안 정도를 살펴본 결과, 경호무도 능력이 낮은 경호원이 많은 경호원보다 신체적 상태불안 인지적 상태불안을 더 많이 느끼고 있음을 알 수 있다. 경쟁상태불안은 부족한 경호업무 경험

으로 이내 발생된 불안 수준을 통제하지 못한 가운데 예기치 않았던 외부적 환경이 두려움으로 다가온 경우가 대부분이기 때문에 충실한 경호업무가 이루어지지 못했을 때 경호 의뢰인이나 관리자 또는 동료 경호원들의 자신에 대한 평가에 대한 우려가 경력자에 비해 높게 나타난다고 판단된다. 그러하기에 신입경호원과 선임경호원의 관리자들은 경호원 스스로 자신감을 갖도록 하는 신체적, 정신적 교육과 현장실습과 다양한 사건의 원인분석을 통한 심리적 훈련을 함으로써 불안을 해소하고 마음의 평정을 갖도록 해야 한다. 또한 선임자의 경험을 간접 교육화 하기위한 이미지 심상 훈련을 반복하는 자세가 요구되며, 이를 통하여 최상의 업무능력을 발휘 할 수 있도록 스스로 정진하는 학습을 해야 할 것이다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강길훈(1999). 『한국의 민간경비 교육훈련체계에 관한 연구』. 박사학위논문, 상지대학교 대학원.
- 강민완·전진호(2001). 사이버범죄와 경호안전의 실태에 따른 분석. 『한국안전교육학회지』, 4(2)(2001.12): 71-79.
- 공배완(2003). 『경호경비업법 해설』. 한울출판사.
- 국민일보(2010). 2010년 1월 29일자 기사.
- 김경희(2004). 평생교육관점에서의 초등교사 전문성 고찰. 『평생교육학연구』, 10(3): 101-150.
- 김두현(1996). 『경호학개론』. 도서출판 쟁기.
- 김두현·신동아 2007년 7월호: 467
- 김종량(2004). 『경호학』. 서울: 백산출판사.
- 김용근(2002). 한국사서직 전문성에 관한 연구. 『한국도서관정보학회지』, 33(4): 283-306.
- 김용욱(2004). 『공항보안의 발전에 관한 연구』. 박사학위논문, 숭실대학교 대학원.
- 김호섭(1989). 행정과 전문직업주의. 『현상과 인식』. 13(3): 9-11.
- 김환목(1996). 『경호업무 수행 공무원의 스트레스와 불안정도 및 대처 방식에 관한 연구』. 서강대 교육대학원.
- 나동진(1998). 교직의 전문성개발을 위한 교사양성 교육과정. 『한국교사교육』, 15(1): 189-207.
- 박영만(2006). 『경호요원의 정신적 불안극복 대처를 위한 태권도정신의 활용방안』. 석사학위논문, 한국체육대학교 사회체육대학원.
- 박정우(1997). 전문직 이론에 관한 일 고찰: 사회사업을 중심으로. 『사회과학연구』, 13(1): 125, 128.
- 박준석(1999). 『한국 대학의 경호관련학과 교육과정에 대한 발전방안』. 박사학위논문, 경기대학교 대학원.
- 박준철(2005). 『경찰학 개론』. 서울: 박문각
- 신길수·백경운(2001). 지도자 리더십 행동이 유형별 스포츠 집단의 사기에 미치는 영향. 『한국 스포츠심리학회지』, 12(2): 91-105.
- 송상욱(2002). 『경호원의 심리요인 극복방안』. 석사학위논문, 용인대학교 대학원.
- 안종설 역(2005). 『신분의 종말』. 서울: 열대림. 193-200.
- 안준호(2002). 『농구지도자의 리더십 행동 유형에 따른 응집성 및 인지된 경기력의 관계』. 석사학위논문, 한국체육대학교 대학원.
- 안창훈(1999). 『시설경비의 효율성에 관한 연구』. 박사학위논문, 동국대학교 대학원.

- 이상철(1997). 경호 업무 수행을 위한 불안 해소 방법에 관한 고찰. 『한국경호경비학회』. 한국 경호경비연구 창간호.
- 이상호, 유희형(2001). 『건강·스포츠 프로그램을 위한 지도방법과 리더십』. 서울 : 도서출판 금광.
- 이윤근 외(2005). 『민간 경비론』. 서울.
- 전매희(1991). 『정서적심상훈련이 경기불안감소에 미치는 효과』. 박사학위논문, 한양대학교
- 정태황(1996). 『기계경비원론』. 서울: 쟁기.
- 최은규(1997). 『불안과 운동수행능력의 관계에 대한 카타스트로피 이론 검증』. 박사학위논문, 서울대학교.
- 통계청(2007). 인구통계조사.
- 홍성준(2001). 인지발달론의 관점에서 본 전문적 도덕성 연구의 현황과 과제. 『교육과학연구』, 39(2).

2. 국외문헌

- Abbott, A.(1988), *The System of Profession*, Chicago: University of Chicago Press.
- Burstein, H.(1994), *Introduce to Security*, New Jersey: A Paramount Communications Company, 15.
- Coleman, J. L. & Major, M. A.(1993), *Practical Knowledge for a Pravate Security Officer(2nd Ed.)*, Springfield: Charles C Thomas.
- Greenwood, E.(1957), Attributes of a Profession, *Social Work*, 2(3), pp.45-55.
- Hall, R. H.(1968), Professionalization and Bureaucratization, *American Sociological Review*. 33(1): 90-104.
- Katz, L. G.(1988), *Where is Early Childhood Education as a Profession?* New York: Teachers College Press, Columbia University.
- Maxwell, D. A.(1993), *Private Security Law: case study*, A Division of Reed Publishing Inc., p. x ix.
- Melanson, P.(1988), *The Politics of Protection*, Massachussetts University, 274.
- Wilensky, H. L.(1958), The Professionalization of Everyone, *American Journal of Sociology*. 70(2): 137~158.
- Yukl, G. A.(1981). *Leadership in organization*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall Inc.

Abstract

Research on the New and Senior Security Guards' State Anxiety before Task Performance

Jung, Joo-Sub · Park, Jeong-hun

This research analyzed how the new and senior security guards employed privately are influenced on their task performance by the factors operated before task performance: cognitive state anxiety, physical state anxiety and state confidence which are the sub-factors of the Competitive State Anxiety(CSAI-II) according to the educational background, career, gender and athletic capacity. First, as for the new and senior security guards' state anxiety before task performance, the senior guards felt the cognitive anxiety more than the new guards, but there was not a distinct difference statistically. Therefore, it is estimated that there is little difference in the level of cognitive anxiety between the new security guards with insufficient career and the seniors. Second, the level of the physical state anxiety was shown higher from the senior guards than from the new ones and had a distinct difference. However, it seems to be derived from the extent of physical development as the seniors are at the time of vigorous physical development. Third, the level of state anxiety had no distinct difference between them statistically though the new security guards felt it higher than the seniors. Fourth, the state confidence was shown higher from the seniors than from the new and had a distinct difference statistically, also. Fifth, as for gender, the male and female guards did not have a difference so much in the cognitive and physical state anxiety, and state confidence. Sixth, as a whole, the state anxiety was highest as for the security guards with athletic capacity level 1 and 2. Those with the level 2, and 3 and the level above 7 felt it less than those with the level 5-6, which had a distinct difference in statistics. The manager of the new and senior security guards should make them dispel anxiety in piece of mind through physical and mental education encouraging them to have self-confidence, practical training, and psychological training based on the analysis of causes of various cases.

Key Word : New and Senior Security Guards, Task Performance, State Anxiety, Cognitive State Anxiety, Physical State Anxiety