

민간경비원의 탈사회화와 재사회화에 관한 연구

박 영 만*

〈요 약〉

본 연구는 민간경비원의 탈사회화와 재사회화에 관한 연구로 민간경비원의 탈사회화 원인과 준비과정을 통한 재사회화의 과정에서 겪을 수 있는 과정을 분석하는데 연구 목적이 있다. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위해서 민간경비원으로 재직하였던 탈사회자 탈사회화 후 재사회화를 경험한 7명의 연구대상자를 대상으로 심층면접을 실시하여 자료 분석과 연구의 타당도를 평가한 후 내용분석을 통하여 다음과 같은 결과를 도출하였다. 첫째, 민간경비원은 개인마다 다르지만 다양한 요인에 의한 탈사회화를 하게 되었다. 즉, 저임금과 직업에 대한 불안정한 비전, 과도한 업무환경 및 열악한 복리 후생 등이 주된 원인으로 나타났다.

둘째, 민간경비원은 탈사회화의 준비 시기는 업무특성상 40대 전후를 적당한 시기라고 하였다. 즉 전문성이 요구되는 민간경비업무에 대한 신체적인 변화와 자신의 능력을 고려한 시기가 적당하다는 맥락으로 해석할 수 있다.

셋째, 민간경비원은 탈사회화 후 아쉬움 보다는 허탈감과 새로운 직업에 대한 걱정과 두려움을 경험하고 있었으며, 가족과 주변 사람들과의 소통을 통한 사회적 및 재사회화에 도움을 받는 것으로 나타났다. 또한 새로운 직업을 찾고 사회에 적응하려는 재사회화를 경험하여 새로운 직업에 대한 안정성과 만족감을 나타내고 있었다.

주제어 : 민간경비원, 재사회화, 탈사회화, 심층면접법, 은퇴

* 중원대학교 경호학과 조교수

목 차

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> I. 서 론 II. 이론적 배경 III. 연구방법 IV. 결과 및 논의 V. 결론 및 제언 |
|--|

I. 서 론

민간경비원은 자신의 생명과 신체를 바탕으로 고객의 생명과 신체 및 재산을 보호하므로 막중한 직업의식 하에 책임감을 가지고 고객에게 직접적인 서비스를 제공하는 근무를 하고 있다. 하지만 민간경비업무는 다른 직업에 비해 불규칙한 근무패턴과 잦은 야근으로 타 직종과 비교해 볼 때 매우 열악한 직무 환경에서 업무를 수행하고 있어 업무에 대한 스트레스가 높다(박영진, 2005). 결국 이러한 스트레스는 조직에 대한 불만족과 사기저하 등의 부작용으로 작용하여 조직과 동료들 간의 신뢰도가 낮아져 높은 이직률을 가져오고 있다.

민간경비기업은 다른 기업들과 마찬가지로 경영목표를 달성하기 위해 필요한 민간경비원들의 원활한 활동을 위하여 전체 구성원에 대한 전문성과 책임감을 요구하고 있다. 하지만 나날이 복잡하고 다양해지는 사회 환경으로 인해 과중한 업무와 스트레스는 나날이 늘고 있어 그로 인한 인간성의 상실과 개성 및 능력의 저하 현상을 유발하여 직무에 대한 불만과 조직 내 종사자들 간의 갈등을 유발하며 계속해서 직업에 대한 활력을 지속적으로 저하시키게 된다.

직장을 다니는 직장인들은 누구나 자신의 적성에 맞고 자신이 원하는 근무환경에서 직무를 하면서 지속적인 생활을 하고 싶어 하듯이 민간경비원들 또한 좋은 근무환경을 통해 얻어진 건강한 신체조건을 바탕으로 건강한 상태에서 장시간 민간경비

업무를 지속하고 싶어 한다. 하지만 현실은 생각과는 달리 민간경비 업무특성상 잦은 교대근무 및 불안정한 근무환경과 근무여건, 낮은 임금 및 복지혜택 등으로 인한 개인적 신체적 능력 저하로 인해서 은퇴를 결심하게 된다. 민간경비 업무는 신체적인 현장 적응능력을 기본 바탕으로 근무를 하기 때문에 개인의 차이에 따라 다르지만 일반 사무직 직업의 은퇴와는 달리 그 시기가 앞당겨 질 수도 있다. 하지만 누구나 경제적 상황이나 사회적 인식, 체력의 한계 등으로 인해 은퇴라는 생각을 쉽게 할 수 없을 것이다.

대부분의 민간경비원들은 민간경비에 대한 직업결정 부분에 있어서 직무에 대한 전문적인 능력과 자질을 갖추기 위해서 대학의 관련학과와 현장에서의 전문적인 직무능력에 맞는 교육과 훈련을 통해 얻어진 기본 자질을 바탕으로 근무를 하게 된다. 하지만 현실적인 업무에서 겪는 구성원간의 스트레스와 불규칙한 근무시간, 불안정한 미래로 인한 불안감, 여가활동 및 복지혜택의 저하는 민간경비원에게 타 분야로의 이직을 고민(김찬선, 2013)하여 자발적 또는 비자발적인 은퇴를 결심하게 된다.

McPherson(1980)는 개인의 교육수준과 현재를 통한 미래에 대한 재정적 상황, 새로운 직업의 기회, 신체적 저하 등 복합적인 요인에 의해서 예견될 수 있다고 하였다. 즉, 민간경비에서의 자발적 은퇴는 저임금과 직업적인 전문능력의 부재, 현장 적응능력의 미흡 등에서 일어나는 현상이다. 또한 비자발적 은퇴는 스스로에 대한 은퇴라기보다는 부상이나 민간경비업체에서의 비 윤리적 행동으로 인한 퇴사 등과 같이 자유의지 보다는 환경적 영향에 의해 강제로 일어날 수 있다. 결국 민간경비에서의 탈사회란 긍정적이건, 부정적이건 개인의 문제가 아닌 민간경비 전반에 걸친 사회현상적인 문제로 인식되어야 한다.

일반적으로 탈사회화는 긍정적인 면과 부정적인 면으로 나누어지는데 긍정적인 측면의 탈사회화는 개인의 성장과 발달에 기회를 제공하는 것이고 반면 부정적인 측면의 탈사회화는 자신에 대한 정체성 상실로 인식하여 새로운 직업의 적응에 대한 고충과 심리적인 불안감 등을 겪을 수 있는 것이다.

McPherson(1980)은 직업의 탈사회화는 자신의 직업적 불안정한 미래와 연령에 따른 직무능력에 대한 신체적 능력의 저하, 경제적 어려움, 사회적으로 일반인들에게 보여 지는 인식의 차이가 큰 비중을 차지한다고 하였다. 하지만 다른 직업적 탈사회화에 비해 무엇보다도 민간경비원의 탈사회화는 업무 자체가 자신의 적성과 능력에 맞지 않은 요인일 것이다.

직업에 대한 탈사회화는 보는 관점에 따라 그 의미를 상이하게 다를 수 있다. 일반적으로 탈사회의 주된 요소는 사회적 지위, 경제적 수입의 감소와 불확실한 미래이다. 또한 직업에 대한 기능과 전문능력의 습득에 적응하지 못하는 사회적 부정적 의미로 해석할 수 있다. 그렇다면 민간경비원에 대한 탈사회화는 어떤 관점에서 해석해야 하는지에 의문이 제기 된다. 왜냐하면 민간경비는 일반적으로 평생 직업으로 미래지향적이지 못한 사회적 인식이 있기 때문이다. 또한 민간경비원의 탈사회화의 원인에 대한 연구가 미흡하여 그에 대한 원인을 규명하기 어려우며, 민간경비원의 탈사회화가 여러 가지 요인으로 인하여 일어난다면 탈사회화 후 재사회화가 어떤 준비 과정과 현상에 대해서 의문이 제기되기 때문이다.

지금까지 탈사회화에 대한 선행연구는 체육학분야와 무용분야에서 다소 이루어지고 있다. 박성연(2009), 박수근(2011), 전석운(2006), 이두용·박창범(2012)은 운동선수들을 대상으로 한 연구에서 탈사회화를 제2의 인생에 대한 인생의 설계라는 긍정적인 측면과, 사회에 대한 미적응에 대한 심리적 부담감을 겪게 되는 부정적 측면으로 보았다. 이는 운동선수들의 탈사회화의 원인과 사회적응에 대한 문제들을 주로 연구하였다. Coakley(1983)은 운동선수들의 탈사회화 과정은 다른 직업에 대한 활동으로 또 다른 기회를 추구할 수 있는 재도약의 시작이라고 보았다. 김수진(2014), 유태균·김재은(2009), 최윤정(2012), 홍혜전(2007)은 무용수들의 탈사회화에 대한 원인에 대한 분석을 통하여 재사회화를 위한 다양한 프로그램의 운영에 대한 필요성을 언급하였다.

이처럼 체육과 무용분야에서 이뤄졌던 연구들은 민간경비와는 다른 맥락으로 해석할 수 있다. 왜냐하면 체육과 무용의 경우 직업적으로 하기 까지는 초등학교나 중학교 때부터 각종 분야에서 전공 하여 전문적인 이론과 실무능력을 갖춰 직업선택에 대한 한계를 가지고 사회화 과정을 통해 이루어진 반면, 민간경비는 그렇지 못한 실정이기 때문에 맥락을 같이 할 수 없다. 하지만 사회화 과정 중 직업적 탈사회화 재사회화를 연구하는 관점에서는 연구의 유사점을 찾을 수 있다. 또한 대부분의 선행연구들은 은퇴에 대한 주된 원인과 준비, 재사회화 과정에 대한 구체적인 논의가 부족한 한계를 가지고 있기 때문에 민간경비원의 탈사회화와 재사회화는 민간경비의 향후 발전에 경험적 이론을 바탕으로 기여할 것이다. 체육과 무용, 민간경비는 같은 분야의 연계가 아닌 직업에 대한 끝이라는 생각에 당사자들에게는 탈사회화가 인생에 대한 부정적인 측면으로 작용하여 재사회화되는데 영향을 미칠 것이다.

본 연구는 민간경비원의 은퇴와 관련된 사회적응 문제에도 불구하고 경호학에서는 민간경비원의 은퇴로 인한 탈사회화와 재사회화의 문제에 대한 거의 이루어지고 있지 않고 있다. 따라서 상대적으로 간과되어온 은퇴한 민간경비원의 재사회화 과정을 규명함으로써 경호학 지식체 형성에 기여함은 물론 민간경비원의 은퇴준비를 위한 프로그램에 필요한 기초자료를 제공하는데 그 필요성이 있다.

이에 본 연구는 민간경비원의 탈사회화와 재사회화 과정을 밝히는데 주된 목적이 있으며, 연구목적을 달성하기 위하여 본 연구에서는 다음과 같은 연구문제를 설정하고자 한다.

첫째, 민간경비원의 탈사회화의 원인은 무엇인가?

둘째, 민간경비원의 재사회화는 어떻게 이루어지는가?

II. 이론적 배경

1. 탈사회화

사회화는 한 개인이 속해 있는 사회 집단이 기대하고 바라는 바에 따라 자신의 가치관 및 태도를 인성의 바탕 하에 사회생활을 영위하기 위한 수단으로 성장하여 가는 과정을 말한다.

인간은 생의 주기 가운데 특정 단계에 이르면 직업에 대한 사회화 과정을 통해 직업에 대한 조직적인 생활에 참여하게 된다. 하지만 자의든 타의든 직장에서 이탈하게 되는데 이것을 직장에서의 탈사회화라 할 수 있다. 그러나 이러한 탈사회화 과정에서 대부분의 사람들은 사회적 심리적 갈등을 겪으며 사회 적응에 상당한 어려움을 겪기 마련이다. 이러한 사회현상적인 개인의 변화는 앞으로 겪게 되는 일에 대한 반응이나 적응에 새로운 직업계획에 대해 갖게 되는데 그 과정에서 비자발적인 예기치 못한 심리적 스트레스와 적응하는데 많은 문제들을 경험하는 등 많은 변화가 일어난다(박수근, 2011).

은퇴는 자발적 은퇴와 비자발적 은퇴로 나눌 수 있다. 자발적은퇴란 교육수준, 체력저하 및 전문기술의 퇴보, 직업이동 등에 의하여 자신의 능력과 한계를 알고 스스로의 결정에서 일어나는 은퇴이고, 비자발적 은퇴란 직장에서의 부진, 상해, 나이 들,

새로운 인원에게 밀려나는 현상 등으로 자신의 능력과는 별도로 일반적인 환경에서의 변화되는 중압감으로부터 나타나는 은퇴라 할 수 있다. 이러한 은퇴의 대표적인 집단으로 스포츠집단을 뽑을 수 있다. 스포츠선수들은 본인의 체력의 저하나 기술의 퇴보에 대한 인식과 부진, 부상, 새로운 선수에게 자리를 뺏기는 등의 요인의 작용으로 일어난다. 스포츠는 선수의 경쟁을 통한 성과를 이루는 경기방식의 체제이기 때문에 자신의 운동수행능력의 한계와 체력적인 것 중 어느 하나라도 소홀히 해서는 안 된다. 만약 하나의 요인이 경기나 팀에 지장을 주었을 때에는 은퇴로 이어진다 (Hill & Lowe, 1974).

Ogilvie(1987)는 은퇴를 바라보는 관점에 따라 긍정적 관점과 부정적 관점으로 바라보았다. 먼저 긍정적인 관점은 스포츠 선수로서의 선수생활의 종결이 아닌 은퇴를 통한 개인의 성장과 자기발전을 통한 발의 기회가 될 수 있다고 생각하는 관점이며, 부정적인 관점은 은퇴를 하는 과정에서 개인이 받게 되는 충격이나, 분노, 좌절, 지위의 상실, 정체감의 위기, 음주, 약물 중독 등으로 심리적인 스트레스로 작용하여 인생에 있어 가장 중요한 것들을 상실하는 부분으로 작용하는 것으로 보았다. 하지만 이러한 관점은 개인의 특성에 따라 차이가 있지만 이 두 가지에 대한 공통점은 은퇴 후 새로운 생활에 대한 적응에 있어서 개인이 겪는 어려움과 심리적인 정체성에 위기를 겪고 있다는 것이다(김원식, 2014).

민간경비원의 탈사회화는 이직과 많은 연관을 가질 수 있다. 민간경비원의 이직은 사무직이나 다른 직업에 비해 상대적으로 높은 외근율과 불규칙한 근무패턴, 낮은 임금, 열악한 복지, 폐쇄된 승진기회 등이 직무스트레스나 직무불만족으로 작용하여 탈사회화를 이루고 있다(김찬선, 2013).

2. 재사회화

재사회화란 급격한 사회변화 속에서 사람들은 기존의 정서, 지식, 가치관들로는 새로운 사회 환경에 적응하기 어려워 새로운 사회양식과 지식, 기술, 가치, 지식, 규범 등을 습득하는 과정이라고 정의하고 있다(한국산업사회학회, 2004). 다시 말해 재사회화는 넓은 의미에서 사회화에 속하여 자신이 가지고 있는 자아를 버리고 새로운 자아를 발달시키는 것이라 할 수 있다.

사회화는 개인적 측면과 사회적 측면으로 나눌 수 있다. 첫째, 개인적 측면은 인간

이 가지고 있는 자신의 잠재적인 능력의 가능성을 개발하여 개인적 성장과 발달을 이루는 과정이다. 이는 사회화를 통하여 개인은 사회적 가치와 자신의 신념, 지식, 기능 등을 자기발전에 의하여 내면화하여 사회적 자아를 형성하는 것으로 보았다. 둘째, 사회적 측면에서의 사회화는 문화가 한 세대에서 다음 세대로 전달되어 가는 과정에 개인이 사회 구성원으로 성장하여 사회에 통합되는 과정을 말한다. 이는 개인이 사회화 과정을 겪으면서 생활양식과 행동 형태를 배우고 그들이 속한 사회나 집단에 공유하면서 문화는 전달되고 각 개인은 사회의 구성원이 되는 것을 말한다(손순용, 2008).

Thio(1996)는 성인의 사회화과정을 세 가지 유형으로 분류했다. 첫 번째 유형은 ‘예기적 사회화(anticipatory socialization)’로 미래의 역할을 평상시에 존경하거나 선행되어진 사람을 통해 미리 해보는 과정이다. 예기적 사회화와 관련된 것으로 모델링(modeling)이라고 불리는 행동이 있는데, 이는 자신의 롤모델(roll-model)의 특징을 따라하는 것이다.

두 번째 유형은 ‘발달적 사회화(developmental socialization)’로 직업훈련을 받는 것처럼 자기개발을 하기 위하여 자신들에게 부여된 역할을 좀 더 유능하게 수행하기 위하여 전문적인 지식이나 기술을 배우는 과정을 말한다.

세 번째 유형은 ‘재사회화(resocialization)’로 기존의 자아를 버리고 새로운 자아를 사회적 환경변화에 따라 발달시키는 것을 말한다(손순용, 2008). 사회화의 과정은 인간이 태어나서 본능적으로 얻어지거나 학습을 통해서 이루어진다. 결국 인간은 변화되는 사회 속에서 끊임없이 사회화 과정을 겪으면서 사회 공동체의 일원으로 적응하고, 자신이 사회에 기여하고 살아가는 것을 배우는 반복된 학습이라 할 수 있다.

Koukouris(1991)는 자신이 속한 직업의 조직화된 업무로부터 탈사회화과정을 거치면서 사회적 상황이나 심리적인 반응 등 사회학적, 심리학적 적응을 경험하면서 새로운 직업이나 변화되는 환경에 적응하는 과정이라고 말하였다. 또한 은퇴 후 자신의 목표를 재설정하고 목표에 대한 자기개발을 통한 관심과, 여가활동, 규칙적 체력단련, 친구의 사귀, 생활 스타일의 변화를 통하여 새로운 직업의 안정과 긍정적 자아를 실현해나가는 것이 긍정적인 재사회화라고 하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 참여자

이 연구는 연구에 필요한 대상자를 비확률표집법의 하나인 유의표집법(purposive sampling method)을 이용하여 과거에 민간경비원으로 재직하였던 탈사회화자 7명을 표집 하였다. 본 연구자는 최소 2년 이상 민간경비업체에서 은퇴한 민간경비원을 선정하였는데 그 이유는 2년 이상 민간경비업무를 해야 민간경비산업에 대한 이해와 자립적 판단도가 있기 때문에 연구의 의도를 충분히 수용하여 본 연구에 적합한 설명을 할 수 있는 대상으로 판단되었기 때문이다.

2. 자료수집

1) 참여관찰

본 연구자는 2014년 10월 1일부터 2014년 11월 10일까지 민간경비원의 탈사회화 후 재사회화를 경험한자 7명을 대상으로 참여관찰을 수행하였다. 대상자의 참여관찰은 직접참여와 간접참여로 이루어졌다.

〈표 1〉 참여관찰

이름	연령	학력	민간경비 근무경력	전 소속 기업	현재직업	결혼 유무	은퇴이유
KMS	31	대학원 석사	3년	강원랜드	호텔리어	미혼	여성으로 비전이 없어서
OSM	30	전문대	2년 1개월	인천국제공항 특수경비	회사원	미혼	비전과, 근무환경의 불확실
LKY	35	전문대	4년 2개월	인천공항 보안검색	회사원	기혼	급여, 복지 등 열악한 근무환경
LJRE	34	대학원 박사	4년	인천공항 A지역특경대	교수	기혼	직업의 비전과 불안정성
JSM	31	대졸	2년	대표이사 수행비서	CJ 제일제당	기혼	급여, 근무환경의 불안정성
CYS	36	대학원 석사	4년	S1출동근무	청원경찰	기혼	과도한 업무, 복지, 육아
JCH	28	대졸	2년 2개월	J경호회사	온라인 광고매체	미혼	과도한 업무, 낮은 급여

2) 심층면담

이 연구에서는 질적 연구방법으로 민간경비원 탈사회화 후 재사회화를 경험한 7명의 연구대상자를 대상으로 비 구조화된 면담을 실시한 후 반 구조화된 면담을 병행하여 본 연구의 목적을 규명하였다. 또한 전문가 회의를 통하여 민간경비원의 탈사회화의 원인, 준비, 재사회화 과정을 논의하여 반 구조화된 세부내용 중심으로 관련된 면접을 위한 범위와 내용을 도출하였다. 심층면담은 1대1 개별 면담을 실시하였으며 면담에서 밝혀내지 못한 내용은 전화 및 E-mail을 통하여 답변을 보충하였다. 비 구조화된 면담에 사용한 세부내용과 관련된 다양한 내용들은 <표 2>와 같다.

<표 2> 면접의 내용 및 범위

하위요인	세부내용
개인적 특성	성별, 연령, 학력, 과거근무지, 과거근무경력, 결혼유무, 은퇴시기, 현재직업, 현 근무경력
탈사회화	1. 탈사회화 된 주요 원인은 무엇인가? 2. 민간경비원의 탈사회화를 위한 준비나 교육은 받은적이 있는가? 3. 민간경비원으로서의 은퇴시기는 언제가 가장 적절한가?
재사회화	1. 귀하께서 탈사회화를 한 후에 느꼈던 감정은 무엇인가? 2. 귀하께서 탈사회화를 한 후에 적응하는데 누구의 도움을 받았는가? 3. 현재 어느 분야에서 활동을 하고 있는가? 4. 현재 하고 있는 직장의 직무에 만족하고 있는가? 5. 현재 일을 어떻게 해서 갖게 되었는가? 6. 현재 개인의 생활의 안정이 되었는가?

3. 자료분석

본 연구에서 실시한 질적연구의 자료분석 목적은 수집된 자료를 명료하게 요약하여 자료에 기초하여 이론을 도출하는데 있다(박창범, 2005). 자료분석의 절차는 심층면접 자료를 컴퓨터로 전사한 다음 탈사회화의 원인, 준비, 재사회화에 관한 내용에 대해서 집약화 하였으며, 의미를 파악하여 하위영역 내에서 내용이 서로 유사한 부분을 재정리 한 다음 결과를 도출하여 민간경비원의 탈사회화와 재사회화에 관한 결과를 도출하게 되었다.

4. 연구의 타당도

본 연구에서 사용한 질적연구에 대한 신뢰도와 타당성은 진실성에 기준하여 평가 하는데, 이 연구에서는 스포츠사회학 박사 1명과 경호안전학 박사 3명 등 총 4명으로 구성된 전문가회의를 실시하였다. 타당도를 높이기 위해서 전문가회의에서는 연구 설계와 방법, 면접에 대한 범위와 내용, 자료 분석과 논의의 타당도 및 신뢰도를 높이기 위해 실시하였다. 즉 진실성에 부합되도록 연구 과정, 자료수집 방법 및 절차, 자료 분석과 논의가 연구 방법에 타당했는가에 대한 검토로 이루어 졌다.

IV. 결과 및 논의

1. 민간경비원의 탈사회화

민간경비원의 주된 탈 사회화는 범죄 예방적 측면적 역할로 중요한 부분을 차지하고 있는 민간경비의 산업적인 발전과 비중에 못 미치는 사회적인 인식과 직업에 대한 불안정한 비전, 낮은 임금, 복리후생, 여성의 출산과, 과도한 업무 등의 열악한 환경적인 이유로 인하여 탈사회화를 결정하게 되는 것으로 조사되었다. 특히 대부분의 민간경비원들은 과도한 업무에 비해 경제적인 보상을 받지 못하여 안정된 생활은 물론 여가생활 등 복리후생적인 부분까지도 자유롭지 못하여 비전과 자기발전을 갖지 못하기 때문에 결국은 탈사회화를 하게 되는 원인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

1) 민간경비원의 탈사회화 원인

(1) 저임금과 불안정한 비전

민간경비원은 경비형태에 따라 업무의 다양성과 전문성을 요구하고 있다. 하지만 대부분의 민간경비원들은 업무에 비해 저 임금의 급여를 받고 있는 실정이다. 대부분 민간경비회사의 경우 근로기준법 및 최저 임금법에 미치지 못하는 급여와 일정하지 않는 근무시간으로 인한 신체적·정신적 스트레스로 작용하여 근무에 대한 열정을 갖지 못하고 있다. 또한 여성의 경우 남성에 비해 신체적인 부담감과 결혼과 육이를

병행하기에는 일반적인 사무직에 비해 민간경비원들의 업무특성상 나타나고 있다.

근무시간 기준 낮은 급여 근로기준법 및 최저임금법 기준에 미치지 못하는 급여와 타 업종에 비해 연봉 인상률이 작은 반면 공휴일 및 휴일에 근무 하여도 추가 근무수당이 나오지 않는 열악한 급여 정책과 민간경비에 대한 사회적 인식이 경비원 또는 용역이라는 관점으로 보여 지기 때문에 직업에 대한 비전과 장래성을 보장받지 못하는 것 같다(JCH).

대표이사 수행비서로 근무하며 업무시간이 불안정하며 일반 직업에 비해 시간이 길다는 점과, 업무량에 비해 너무나 적은 급여가 가장 큰 이유였고, 회사의 비전을 보았을 때 발전가능성은 크지만 현재의 안정적이지 못한 급여로 인해 원활한 생활을 영위할 수 없으며, 결혼을 앞두고 있는 시점이라 좀 더 안정적인 직업을 택하였다(JSM).

여성 경호요원으로써 미땅한 비전이 보이지 않아 직무 변경하였음. 본인은 경호학을 전공한 사람으로서 현장에서 계속된 근무를 하고 싶지만, 여성은 결혼과 출산 등의 변화가 있을 때 제한된 업무를 수행하게 되며, 이러한 현상은 다른 직종에 비해 육아 휴직으로 인한 공백 기간이 크기 때문에 기존의 직원들과의 괴리현상이 있을 수 있는데 이는 사경호의 경우 더 두드러지게 나타나는 것 같다(KMS).

어떤 하나의 이유라 할 순 없지만 큰 요인은 직업의 비전과 불안정성 등이다. 민간경비가 사회의 기본적인 중요한 사항임에도 불구하고 직업에 대한 위치나 인식자체가 높지 않다. 사회적으로 인식도 낮게 보는 시선들이 있다 보니 종사자들의 사기나 직업에 대한 자부심 또한 크지 않다. 그래도 본인이 근무한 곳은 인천국제공항 이라서 다른 종사자들 보다는 안정성이나 복리후생이 좀 나은 상황이기는 하나 아웃소싱 업체소속이다 보니 불안정하긴 마찬가지이다. 그리고 입사 초에는 다른 직종에 비해서 적은 급여는 아니지만 상대적으로 급여 인상 자체가 크지 않아서 장기간 근무를 염두 해 두진 않았다(LJE).

이처럼 민간경비원들의 과도한 업무에 비해 저임금의 급여와 사회적인 인식에 대한 편견을 가지고 있어 평생 직업이라는 생각을 하지 않고 직업의식에 대한 사명감이나 자부심을 갖지 못하고 있다.

민간경비원의 근무 형태는 1일 3교대 또는 3조 2교대 등 근무환경에 따라 다르며, 상황에 따라서는 출장 및 장기간의 외근을 필요로 한다. 이와 같은 불규칙한 근무환경임에도 불구하고 대부분의 민간경비회사는 업무에 따라 급여가 지급되지 않고 있

는 실정이다. 또한 여성은 남성에 비해 현장에서의 업무능력과 근무 환경적 요인의 저해요인이 많이 작용하는데 이는 민간경비업무의 특성상 여성의 업무능력과 상 관없이 편견에서 오는 환경적인 작용이라 할 수 있다. 김경식·김평수·이강렬·김찬 선·송강영(2009)은 민간경비가 사회적인 미성숙 단계와 인식, 낮은 임금으로 인한 이직률이 급증하고 있다는 연구결과에서 본 연구를 적극 지지해 주고 있다.

이와 같이 민간경비원들은 낮은 급여와 직업에 대한 불안정한 비전으로 인하여 탈사회화를 결정하는데 이러한 문제는 기업의 경영적인 조직문화와 경영자의 기업 운영에 대한 인식이 바뀌지 않는 한 악순환으로 작용하게 될 것이며, 민간경비원업 의 활성화를 위해서는 민간경비원들이 좋은 근무환경에서 근무하고 기업의 직업윤 리 등 의식전환에 필요한 교육적인 정책과 처우개선 등이 필요하다.

(2) 과도한 업무와 열악한 복리후생

민간경비의 업무형태는 교대근무와 출장 및 외근 등 일정하지 않는 근무시간으로 인한 과도한 업무를 하고 있는 실정이다. 민간경비원의 과도한 업무량으로 인한 스 트레스는 기업측면에서 다각적인 지원으로 종사자의 적극적인 자기개발과 여가활동 등의 복리후생이 지원되어 완화하도록 해야 하며, 기업의 복지제도에 대한 체계적인 재도가 있어야 함에 불구하고 민간경비기업의 대부분이 미흡한 실정이다. 또한 민간 경비원들의 건강 및 체력증진과 개인의 욕구충족은 자아실현은 물론 노동생산성과 경영성과에 밀접한 관계를 가지고 있다. 하지만 민간경비원들은 업무 특성상 삶의 질을 향상시키기 위한 복지감이나 행복감을 느끼지 못하고 있다. 또한 여성의 출산 과 육아 등 복지는 타 직종에 비해 열악한 환경이다.

과도한 업무(여성이라 주간근무만 하였는데 주간에 모든 업무를 함-출동, 영업수 금, 소개영업, 기기점검과 교체, 기기정기점검)와 여가시간부족(근무자가 일이 생길 시 주임 등 대체업무 불가하고 기존 근무자가 휴가를 반납하고 근무연장), 과도한 업무시간(2교대로 사무실 복귀 후 정리 업무 입력 후 퇴근하기에 업무시간이 자연이 연장됨)으로 인해 체력적인 부담감과 회사의 복리후생제도가 미흡하여 여성으로써 결혼과 육아와 병행하기엔 출동직의 비전도 없고 기존 사원간의 괴리감(CYS).

근무시간이 일정하지 않아 쉬는 날이 부족하여 자신의 여가시간이 부족하여 자기 발전의 시간이 없으며, 이론적으로 배웠던 경비시장과 직접 체험하는 경비업은 많은 차이가 났습니다. 타 업계 지인들과의 연봉 격차가 경력이 쌓일수록 더욱 벌어지는

현상이 발생하는데 이러한 요인들은 직업에 대한 미래와 비전을 제시하는데 저해되는 요인으로 작용하고 있다. 또한 일반 경호·경비회사이다 보니 체계적인 조직경영이 미흡하여 복리후생이나 직원들의 복지 등에 필요한 제도나 대책이 없다(JCH).

민간경비는 타 직업에 비해 근무여건상 상대적으로 여성보다는 남성 중심의 업무가 주를 이루는 실정이기 때문에 여성의 신체적인 열세로 인한 어려움을 겪고 있다. 또한 여성의 결혼과 출산, 육아 등의 문제는 현장업무를 주로 하는 민간경비원들의 업무 특성상 장기간 및 평생 직업으로서의 저해 요인이 된다. 이는 민간경비원의 이직에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김찬선·김상진(2012)은 민간경비원들은 직무로 인한 스트레스가 장기화되고 불규칙한 근무환경과 열악한 복리후생 등이 이직의 요인이 된다고 하였다. 또한, 김정식 등(2009)은 여가활동은 직무스트레스를 감소시키며 개인의 잠재력을 발휘할 수 있는 기회를 확대시켜 직무과중의 부담을 감소시켜야 한다고 하였다. 이는 민간경비 기업적 측면에서 후생복지시설의 증대와 복지 등 열악한 근무환경을 개선하여 조직문화로의 정착이 필요하며 체계적인 기업의 투자가 필요할 것이다.

2) 민간경비원의 탈사회화 준비 시기

민간경비원은 업무의 특성상 신체적인 활동에 의해 이루어지기 때문에 사무직이나 타 직종에 비해 탈사회화에 대한 생각을 빨리 하고 있는 것으로 나타났다. 하지만 탈사회화에 대한 견해는 개인의 능력과 신체적인 변화가 틀리기 때문에 개인마다 다른 의견을 제시하고 있다. 민간경비원의 업무에 따라 현장요원과 출동에 비해 아파트 경비의 경우 60세가 넘어서도 할 수 있다. 하지만 신변보호나 특수경비, 호송경비의 경우 은퇴 시기는 30대 중반부터 40대 초반으로 적합하다는 견해를 보였으며, 대부분이 자발적 은퇴로 이어진다. 또한 여성 민간경비원의 경우 출산이나 육아 등의 생활로 인해 휴직 후 복귀보다는 은퇴로 이어진다.

민간경비원들의 탈사회화 시기는 바라보는 시선에 따라 달라진다고 생각한다. 경비업법에는 만65세 미만으로 기재 되어 있지만 퀄리티적인 면에서 요원들의 자질을 높이려면 연령대는 분명 낮아져야 한다. 하지만 고령화 시대를 반영할 경우에는 경비업법에 제시된 탈사회화시기도 적당하다고 생각되지만 현장업무를 하는 민간경비원들은 상황대처 능력과 전문성을 요구하기 때문에 40대 전 후가 적당하다 생각한다(OSM).

우선 여성들은 결혼과 출산, 특히나 출산에서 다른 직종처럼 휴직보다는 탈사회화를 하는 경우가 대부분인 것으로 생각한다. 이유는 근무 특성상 근무 시간이 야간이나 교대 근무이기 때문에 출산 후 활동에 문제점들이 많다. 모두 그러한 것은 아니지만 많은 인력들이 그러한 상황이다. 본인 또한 출산으로 인해 탈사회화를 결심하게 된 경우이다(LJE).

본인을 스스로 판단하여 체력적, 학문적인 준비가 되어있지 않거나, 확실한 비전을 가지고 있지 않다면 급여 및 복지 등 오래 근무하기 힘든 업이라 생각한다. 본인이 그랬듯 확신과 비전이 없다면 탈사회화 시기는 언제든 될 수 있다고 본다(JSM).

어떠한 일에서도 조기의 일정한 탈사회화 시기는 없다고 생각하나 민간경비의 경우 경비현장에서 요원들은 신체적, 업무적 능력을 감안하여 30대 후반에서 40대 초반이 적정 은퇴 시기라고 생각 됩니다(CJH).

업무에 따라 다르지만 남성의 경우 40대 초반, 여성의 경우 30대 중반이 외형적으로 가장 적절해 보임. 왜냐하면 민간경비는 현장에서 상황을 대처하기 위한 전문성과 적절한 체력과 민첩성을 요구하는데 남성과 여성 모두 신체능력의 저하가 오는 시기인 것 같다. 또한 여성의 경우 출산에 의한 육아 등 가정에 대한 책임이 있기 때문에 남성보다는 일찍 탈사회화를 하게 되는데 이게 민간경비업무에 대한 여성의 한계인 것 같다(KMS).

본 연구의 설문에 참여한 대상자들은 민간경비원은 업무의 특성상 40대 전 후가 적당한 탈사회화시기라고 답변하였다. 하지만 탈사회화는 일정한 시기보다는 자신의 능력과 직업에 대한 비전과 장래성을 고려하여 개개인의 능력과 한계성을 보고 결정하는 것으로 나타났다. 또한 여성의 경우 결혼과 출산, 육아로 인한 탈사회화의 시기로 보고 있다. 김정식 현보람(2014)은 여성 직업무용수들의 은퇴시기를 20대 후반부터 시작하여 30, 40대를 접합하다고 하였는데 이는 신체적인 괴리에 의해서 오는 전문성의 부재를 이유로 자발적인 은퇴를 하며, 결혼 후 임신과 출산 등에 의해서도 이루어진다고 하였다. 선행연구에서 보듯이 민간경비와 무용에 대한 연계성은 없지만 전문적인 신체활동을 하는 직업의 경우 신체적인 변화에 의한 전문성이 결여되거나 결혼과 출산 등에 의한 은퇴에서는 같은 맥락으로 해석할 수 있다. 이러한 문제점은 기업에서의 다양한 업무와 신체적 능력에 맞는 부서로의 이동과 출산 및 육아 휴직 등 복지에 대한 정책이 체계적으로 정립되어야 탈사회화에 대한 시기가 늦어지고 직업에 대한 자부심과 만족감을 향상시켜 민간경비산업의 극대화를 이룰 수 있을

것이다. 무엇보다도 민간경비기업에서의 투자는 소비적인 투자보다는 직원들의 처 후 개선에 대한 투자가 이루어져 구성원들로 하여금 조직만족에 대한 역할이 중요한 것이다.

3) 민간경비원의 탈사회화 준비교육

대부분의 직장인들은 은퇴 후 가장먼저 생각하는 것은 은퇴준비를 할 때 자신이 했던 일과 연관성이 있는 은퇴를 준비한다. 구창모·박경호(2002), 전정우·박성언(2009)은 운동선수들의 은퇴 후 취업현황에서 대부분의 운동선수들이 스포츠 지도자 및 체육과 관련된 스포츠관련 직종에 종사하고 있는 것으로 보고 하였다. 이러한 이유는 학창시절부터 운동에만 전념하여 학업 및 사회성에 대한 능력이 부족하여 심리적 수동적으로 대처하기 때문이다. 하지만 민간경비원의 경우 타 직종으로의 재사회화가 많았다.

개인 어학공부와 자기발전. 희망하는 타 직종에 대한 업무 범위를 넓히기 위한 준비를 하였는데, 하지만 학습의 내용은 전 업무와는 무관하고 별도의 준비교육은 받지 않았다(KMS).

자기개발 이외에 별도로 은퇴에 대한 준비나 교육은 없었다(LJE, LKW, JYS, OSM).

특별히 준비를 하거나 교육을 받은 것은 없지만, 비교적 일찍 은퇴를 하고 다른 직업을 택하였기 때문에 재취업에 큰 어려움은 없었다(JSM).

종사하던 사장님의 권유로 방송통신대학교 경영학과를 다니고 있었으며, 경영학을 배우던 중 마케팅 관련하여 흥미를 갖고 관련 서적 및 정보를 얻어 취업 하였습니다(JCH).

민간경비원의 경우 민간경비와 연관성이 있는 직종으로의 탈사회화 교육준비를 하고 있지 않는 것으로 나타났다. 이러한 이유는 민간경비의 탈사회화 원인에서 보여 지듯이 직업에 대한 인식과 비전 등 사회적인 편견과 민간경비 업무에 대한 실망감이 크기 때문에 연계직종이 아닌 탈사회화를 하고 있는 것으로 보여 진다. 하지만 탈사회화를 위한 준비교육은 이루어지고 있지 않고 전문성이나 능력개발을 위한 교육이 아닌 개인의 자기주도 학습에 의한 자기발전에 주를 이루고 있다. Thompson(1973)은 은퇴 계획을 잘해서 적응하면 생활만족도가 높지만 생활조정에 실패한다면 스트레스와 정서적 불안 등으로 좌절과 절망을 경험하게 된다고 하였다.

Thompson(1973)는 대부분의 사람들이 연계직종이 아닌 새로운 직업을 갖기 위해 겪는 가장 큰 어려움은 새로운 직종에 대한 전문적인 자기 준비가 부족하기 때문에 연계직종을 선택하는 경향이 많이 나타난다 하였다. 김선아·김동현(2010)은 경호비서의 직업사회화 과정 분석의 연구에서 자기개발에 대한 강조로 어학 및 취미생활에 대한 활동 등을 통해 직무스트레스를 해소시켜 업무에 대한 자긍심을 갖는게 직업에 대한 투자라 했다. 이렇듯 탈사회화에 대한 준비교육은 무엇보다도 중요하다. 하지만 민간경비원의 경우 업무특성상 현장 및 외근 업무가 많기 때문에 자기 발전과 체계적인 재취업준비를 위한 탈사회화 교육준비를 하지 못하고 있는 실정이다. 이러한 결과로 볼 때 민간경비원의 탈사회화를 위한 현명한 방법은 기업에서 탈사회화 준비교육을 위한 체계적인 교육프로그램의 개발과 자기개발을 위한 제고 개선이 필요할 것이다.

2. 민간경비원의 재사회화

1) 민간경비 은퇴 후 심정변화

대부분의 사람들은 오랜 시간 자신이 해왔던 일을 그만둘 때의 심정은 아쉬움과 허탈함 또는 두려움의 상태에 빠지게 된다. 이는 은퇴 후 자신이 해야 할 일에 대한 두려움이나 상대적 박탈감 등에서 오는 결과라 할 수 있다. 개인의 은퇴에 대한 지각은 긍정적인 면과 부정적인 면으로 작용하는데 긍정적인 은퇴는 사회적 책임과 역할에서 벗어나 개인의 자유로움을 느끼는 감정과 심리, 사회적인 기능 상실로 오는 부정적인 면으로 작용하고 있다. 본 연구에 참여한 민간경비원은 전공자들이 상대적으로 비전공자에 비해 허탈함을 더 보이고 있는 것으로 나타났다.

민간경비업에 종사하기 위해 7년의 학습을 통해 직업을 결정하게 되었는데 현장에 근무해보니 실무와 이론에 큰 차이가 생기고 업무를 하면서 미래에 대한 보장이 없어 그만두었기 때문에 무엇보다도 허탈하고 아쉬웠다(KMS).

전 직장에서 배운 것도 있었지만 배운 업무와 직업에 대한 이해가 되지 않는 부분이 현실에 맞지 않은 것 같아서 무엇보다도 허탈한 기분이 더 많이 들었다(OSM).

첫 사회생활이라는 직장에서 이직하고 새로운 환경에 적응해야 하는 두려움이 있었습니다(LKY).

후련함과 걱정이 앞서긴 했지만 다른 계획 후에 그만 둔 것이기 때문에 오히려

기대감도 컸다(IJE).

보다 안정적인 직업을 얻을 수 있었기 때문에 특별히 아쉬운 감정은 없었으나, 학부때 부터 경호를 전공하였기 때문에 그만둔다는 생각을 했을 때 허탈하였다. 하지만 전 직장에 대한 미련이 없어서 한편으로는 현 상황과 앞으로의 방향에 대한 궁금증과 걱정이 있었다(JSM).

2년간 공부했던 경호학문과 실무적인 부분의 차이점이 가장 크게 느껴졌기 때문에 허탈하고, 새로운 직업에 대한 설렘은 가지고 있었지만 잘 할 수 있을까하는 두려움과, 걱정 등 복잡한 감정이 먼저 앞섰다(JCH).

민간경비원들이 탈사회화 후 재사회화에 걸쳐 겪는 과정에서 심정에 대한 변화는 자신이 민간경비원으로서의 정체성이 아닌 재사회화에 대한 새로운 직업에 대한 문제를 겪으며 갖는 심정으로 작용하고 있다. 연구 참여자들 중 경호를 전공한 사람은 재사회화에 대한 두려움과 아쉬움보다는 허탈감 등 복잡한 감정을 제시했는데 이는 학부때 민간경비에 대한 사회화를 이론과 실기 등 교육을 바탕으로 한 학습을 통해 경험하지만, 관련학과 전공자들이 현장업무를 접하는 순간 재교육과 현장업무를 배우면서 나타나는 전공자들의 정체성에 혼란이 오기 때문에 나타나는 현상이다. 이러한 결과는 김찬선(2013)의 연구를 통해 지지를 받고 있다. 김찬선(2013)은 민간경비원의 이직 후 사회화 되는 과정에서 민간경비라는 구조적 틀에서 벗어나 주변 환경에 적응하는데 혼란을 겪고 있다고 하였고, 박수근(2011)은 은퇴한 스포츠선수들이 탈사회화를 하여 일반사회로 재사회화하였을 때 사회성이 작용하는데 있어 혼란을 겪는다고 하였다. 또한, 전이경·원영신·이재희(2004)는 스포츠선수들의 은퇴 후 직업결정에 있어 준비가 부족하여 사회 적응과정에서 개인적인 심리적 갈등과 혼란을 겪었다고 하였다. 이러한 과정은 전 직업에 대한 정체성이 아닌 재사회화에 맞는 자신의 정체성을 만들어 가는데 있어 새로운 직업에 대한 준비와 재사회화되어가는 과정이라 볼 수 있다. Ogilvic & Howe, 1981는 스포츠선수가 은퇴 후 사회적 적응과정을 겪는 동안 우울증과 자신감의 저하 등 심적인 변화를 보이는 연구와 같은 결과로 나타나고 있다. 민간경비는 타 직종에 비해 조직적 차원의 교육과 사회로의 진출에 대한 자기발전에 대한 기회가 적은 현실에 접해있다. 기업에서의 교육은 직무교육뿐만이 아닌 재도의 정착과 전문인으로서의 가치를 인정받을 수 있는 조직적인 지원이 필요할 것이다.

2) 재사회화의 중요타자 지지와 적응

민간경비원이 자신의 직업을 그만두고 관련 직종이나 새로운 직업을 갖게 될 때 심적이나 경제적으로 많은 어려움을 겪게 되는데 여기에서 중요타자의 지지는 재사회화를 하는 사람에게 많은 도움을 주는 것으로 나타났다. 이는 탈사회화에서 재사회화를 하는 동안 겪게 되는 정신적 어려움을 해결하고 자신의 능력과 자기개발을 위한 중요한 역할을 중요타자에 의해서 이루어지고 있는 것이다.

탈사회화 후 동종 업종의 지인의 도움을 많이 받았다. 탈사회화 후에 직업적 방향이 바뀌다 보니 미래 비전에 대한 걱정이나 희망 등 여러 감정에 휩싸이기 쉽다. 그래서 같은 직종의 지인으로 부터 희망적인 부분이나 같은 고민을 공유하며 힘도 얻고 위안도 받으며 심적인 도움도 많이 받았고 일적으로 선배이기 때문에 일에 대한 조언도 도움을 받았다(LJE).

본인의 의사가 가장 컸고, 다른 분야에서 성공적으로 안착하는 동료 및 친구들을 보면서 자극을 받아 도전하게 되었다. 또한 부모님의 심적 지지는 무엇보다도 저를 재사회화 하는데 많은 도움이 되었다(JSM).

민간경비원들에게 탈사회화에서 재사회화 과정에서 겪는 심적인 어려움을 극복하는데 주변의 중요타자의 조언과 격려가 많은 도움을 주는 것으로 나타났다. 최윤정(2012)은 남성무용수들이 은퇴 후 겪는 심적 부담감에 대해서 가족과 주변의 지인들을 통해 소통과 지지로 좌절을 극복하며 도움을 얻는 것으로 보고하였다. 이두용·박창범(2012)은 스포츠로부터의 탈사회화과정에서 부모, 지도자, 친척 등에게 현재의 자신에 대한 상태측정과 새로운 진로문제에 대해서 많은 조언과 도움을 받은 것으로 나타났다. 이는 민간경비원이 탈사회화를 거쳐 재사회화되는 과정에 겪게 될 많은 부담감과 고민 등을 중요타자와의 소통으로 자신에 대한 자부심과 긍지를 느껴 재사회화를 하기 위한 긍정적으로 작용하게 되는 것과 같은 맥락의 연구결과를 지니고 있다. 민간경비원이 재사회화를 이루기 위한 가장 중요한 것은 자기 스스로가 재사회화에 대한 긍정적인 사고와 자기개발 등의 적극적인 행동을 통해 사회에 능동적으로 대처하는 자세와 마음가짐이 주요할 것이다.

3) 민간경비원의 새로운 직업 찾기

민간경비원들은 자신이 했던 경호·경비업무와 관련된 직업에 종사하는 사람도

있었지만 동종 업종과는 전혀 다른 직업으로의 재사회화하고 있었다. 연구 참여자 중 민간경비와 관련된 직종이나 경호·경비관련에 재사회화하는 경우에는 교육적인 일이나 직업의 안정성과 비전을 보고 청원경찰에 근무하는 것으로 나타났다. 하지만 그렇지 않는 경우에는 민간경비와 관련성이 없는 분야에 재사회화하는 다양하게 재사회화하는 것으로 나타났다.

운동선수로서 체육대학을 졸업한 뒤 일반적인 직장을 갖는다는 것은 매우 어렵다. 다른 취업준비생들에 비해 상대적으로 본인이 가진 장점이라 생각하는 여러 가지 것들을 종합적으로 판단했을 때 영업을 제일 잘 맞는다고 생각하여 취업하게 되었다(JSM).

민간경비원으로서 비전이 없어 보여 좀 더 안정적인 직업을 찾아서 이직하게 되었는데 기존의 직업과는 유사하지만 경제적으로나 심적인 부담감과 비전을 생각하여 재취업을 하여 지금은 청원경찰로 근무하고 있음(CYS).

전문대를 졸업하고 방송통신대 경영학과 편입을 하게 되어, 학과 개설 과목 중 마케팅론 및 중소기업론, 통계학을 배우면서 마케팅 관련 흥미가 생김 네이버 카페 중 “독취사”라는 곳에 많은 정보를 얻은 뒤 구인정보 사이트에서 정보를 얻어 이력서를 넣게 되어 합격하여 현재 온라인 광고매체에 근무하게 되었습니다(JCH).

본래 현 직업(교수)을 목표로 하진 않았다. 직장을 다니면서 학위를 받고 나니 현 장업무보다는 직업의 장래지향적인 면을 보게 되면서 교육자가 되는 것도 괜찮다는 생각을 하여 지인의 추천으로 알아보게 되었고 지원하게 되었다. 그 후 서류와 면접을 통해 현재에 자리에 있게 되었다(IJE).

민간경비원의 대부분은 경호·경비와 관련된 직종과는 다른 분야에서 다양하게 재사회화하고 있으며, 자기 스스로 다른 직종에 취업을 위해 자신의 능력을 개발하거나 재사회화를 위한 준비과정을 통해 새로운 직업을 찾는 것으로 나타났다. 또한 관련분야의 학문적 영역을 넓히거나 개발하여 교수로의 직업을 찾는 경우도 있었다. 무엇보다도 유사관련 직종의 선택은 직장의 비전과 대우 및 급여 등 후생복지와 장래성을 선택하여 재사회화 하는 것으로 나타났다.

구창모·박경호(2002)와 전정우·박성언(2009)은 스포츠 은퇴 후 재사회화하는 경우 스포츠관련 직종이나 관련 지도자 등의 관련 직종이 대부분이었는데 이는 심리적 만족과 사회적 안정의 차이에 따라 심리적인 부담이 덜 되기 때문에 선택하는 것으로 보고하여 본 연구를 부분적으로 지지하고 있다. 하지만 민간경비의 경우 연관된

직업에 대한 선택의 폭이 좁고, 은퇴원인에서 보여 지듯이 직업에 대한 비전과 열악한 근무환경에서 오는 괴리감 때문에 다양한 직종으로의 재사회화를 이루는 것으로 사료된다.

4) 민간경비원의 새로운 직업의 만족과 생활 안정성

민간경비원들의 재사회화 후 현재 하고 있는 업무에 대해서는 대체로 만족하고 있는 것으로 나타났다. 이는 민간경비의 주된 탈사회화 원인인 급여, 근무환경, 복지 등 열악한 직업환경에 비해 현재 직장에 대한 전망과 안정성을 가지고 있기 때문이다. 대부분의 민간경비원들은 민간경비원으로 재직하고 있을 동안 보다 더 경제적, 신체적, 심리적 만족감과 생활의 안정감을 가지고 있기 때문인 것으로 나타났다.

현재 하고 있는 일은 본인이 원했던 업무이며, 업무의 깔끔함과 지위 등 전반적으로 민간경비업무를 할 때 보다 직무나 모든 면에서 만족하고 있다. 특히 복지 시설과 후생복지 등 사원들에게 혜택이 많아 만족함(KSM).

어떤 일이든 장단점이 있고 여러 부분에서 모두 다 만족할 수 없지만, 새로운 일을 시작하지 긴 시간이 되지 않았기 때문에 그에 대한 정신적 부담이 있고 급여에 대한 부분은 현재에 만족을 할 순 없지만 미래비전이 있으므로 장래성을 보서는 불만스럽지 않다(LJE).

대체로 만족합니다. 민간경비에 근무할 때는 야간은 물론 주말 등 근무환경에 많은 제약을 받았지만 현재는 주간만 근무하고 외근시간이 짧아 여유시간이 많으며. 육아와 가정생활 병행할 수 있다. 또한 개인일이 생길시 무엇보다도 휴가신청이 가능하다 또한, 공무원대우(급여 및 각종수당과 복리후생비, 복지비)를 받음. 호봉승급. 차후 다른 공기업에 가더라도 호봉을 인정받음. 정년보장. 공무원연금 수령권자라는 가장 큰 이유이다(CYS).

먼저 개인의 여가 시간이 많이 생기게 되었습니다. 일정한 출근시간 퇴근시간이 보장되어 자기개발에 투자할 수 있으며, 급여 조건 및 연봉 인상율이 일정하며 문서화 되어 있고 상여금 등 복지가 보장되어 있다. 그리고 정신적으로 일반적인 회사원과 마찬가지로 스트레스는 받고 있지만, 경비업 종사자때 보다는 적게 받는다고 생각되며, 신체적으로 밤샘근무 밤낮이 바뀌는 근무가 없습니다. 또한 현재 온라인 광고에서 맡은 부분은 신문 언론사 제휴 하여 언론사 영역에 광고하는 부분이며, 이런 담당자가 많지 않기 때문에 다른 대행사 및 언론사 매체담당자로의 이직이 가능하

며, 광고 이직이 비교적 자유로운 편입니다(JCH).

이처럼 탈사회화를 거쳐 재사회화를 이룬 민간경비원들은 과거의 일에 비해 현재의 직업에 대하여 만족하고 있는 것으로 나타났다. 이는 임금 및 수당 등 복지혜택에 의한 경제적인 안정과, 직업에 대한 사회적 인식으로 인한 자신의 인정과 대우 등이 기존의 민간경비원으로 재직하던 때와 비교하여 많은 만족감과 생활의 안정감을 갖고 있기 때문이다. 이처럼 재사회화에 만족감을 갖는 가장 큰 이유는 직업에 대한 충분한 보상과, 복지, 비전과 같은 평생직장으로서의 장래성이 보장되어지고 있기 때문이다. 현재 민간경비업기업의 기업경영실태는 큰 기업을 제외한 대부분이 영세 수준을 벗어나지 못하고 있다. 회사를 경영하는 경영방법에 대한 기본적인 매뉴얼이나 경영기법을 활용하지 않는 주먹구구식의 경영형태가 이루어지고 있다. 또한 아웃소싱의 형태이다 보니 근무자는 물론 경영자 입장에서도 업체 간 경쟁이 심화되어 업무에 대한 용역료가 상승하지 않고 업체마다의 각양각색의 용역료 산출 경영형태로 이루어지고 있다. 이렇듯 재사회화를 한 민간경비원이 타 직종으로의 이직에 의한 만족감을 느끼듯이 민간경비원들이 직업에 대한 만족감을 갖도록 기업의 투자와 개선이 필요하다.

V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 민간경비원들의 탈사회화의 원인과 과정을 통해 재사회화에 대한 심층면접을 통해 분석함으로써 민간경비원의 은퇴의 주된 요인과 심리적 상태 등에 대한 경험적이고 실증적인 고찰을 통해 재사회화에 관한 연구를 하여 연구를 통해 나타난 결과는 다음과 같다.

첫째, 민간경비원은 개인마다 다르지만 다양한 요인에 의한 탈사회화를 하게 되었다. 즉, 저임금과 직업에 대한 불안정한 비전, 과도한 업무환경 및 열악한 복리 후생 등이 주된 원인으로 나타났다.

둘째, 민간경비원은 탈사회화의 준비 시기는 업무특성상 40대 전후를 적당한 시기라고 하였다. 즉 전문성이 요구되는 민간경비에서 현장업무에 대한 신체적인 변화와 자신의 능력을 고려한 시기가 적당하다는 맥락으로 해석할 수 있다.

셋째, 민간경비원은 은퇴 후 아쉬움 보다는 허탈감과 새로운 직업에 대한 걱정과

두렵음을 경험하고 있었으며, 가족과 주변 사람들과의 소통을 통한 사회적응 및 재사회화에 도움을 받는 것으로 나타났다. 또한 새로운 직업을 찾고 사회에 적응하려는 재사회화를 경험하여 새로운 직업에 대한 안정성과 만족감을 나타내고 있었다.

이상의 결과를 토대로 본 연구에서는 다음과 같은 재언을 제시하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 심층면접을 이용한 질적 연구방법을 사용하여 민간경비원의 탈사회화와 재사회화에 관한 연구가 이루어졌지만 후속연구에서는 다양한 변수들을 선정하여 이론적 모형을 구축하는데 중점을 두어야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서 선정한 참여자들은 개인마다의 특수성이 있기 때문에 민간경비원들에게 모두 동일하게 적용되어지기에는 다소 문제가 있어 연구의 결과를 일반화 시키기에는 한계가 있다. 그러므로 후속 연구에서는 민간경비의 영역별 연구와 다양한 변수의 연구가 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- 구창모·박경호. (2002). 한국 금메달리스트들의 은퇴 및 진로 연구. 한국스포츠사회학회지 15(1), 71-84.
- 김경식·김평수·이강렬·김찬선·송강영. (2009). 민간경비원의 여가활동과 직무스트레스 및 이직의사의 관계. 한국콘텐츠학회 9(9), 325-334.
- 김경식·현보람. (2014). 여성 직업무용수의 탈사회화와 재사회화에 관한 연구. 한국사회체육학회지 58,
- 김선아·김동현. (2010). 경호비서의 직업사회화 과정 분석. 한국콘텐츠학회논문지 10(2), 295-305.
- 김수진(2014). 전문 무용수의 은퇴환경과 개선방안 연구. 미간행석사학위논문. 목원대학교 상업정보연론대학원.
- 김원식. (2014). 프로축구 2군 선수의 은퇴 후 사회적응과 재사회화. 석사학위논문, 단국대학교.
- 김찬선·김상진. (2012). 민간경비원들의 사건충격과 직무스트레스 요인 분석. 한국융합보안학회지 12(5), 27-39.
- 박성연. (2009). 태권도선수의 탈사회화와 재사회화에 관한 고찰. 미간행 석사학위논문, 경희대학교 대학원.
- 박수근. (2011). 스키선수의 재사회화과정에서 사회적 적응 메커니즘 분석. 미간행 박사학위논문, 경희대학교 대학원.
- 박영진. (2005). 민간경비원의 직무스트레스가 직무만족 및 이직의사에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문, 경기대학교 대학원.
- 박창범. (2005). 인라인스케이트 동호인의 사회연결망과 자원교환. 미간행 박사학위논문, 경희대학교 대학원.
- 서진교. (1997). 은퇴한 프로선수들의 사회적응과정에 관한 연구. 미간행 박사학위논문, 한양대학교 대학원.
- 손순용. (2008). 비행청소년의 재사회화 과정에 관한 근거이론적 연구: 보호관찰을 받은 청소년을 대상으로. 미간행 박사학위, 동신대학교 대학원.
- 유태균·김재은. (2009). 직업무용수의 삶에 투영된 은퇴. 한국체육철학회지, 17(2), 355-372.
- 이두용·박창범. (2012). 육상선수의 스포츠로 부터의 탈사회화에 관한 연구. 한국체육과학회지 21(5). 169-183.

- 전석윤. (2006). 중·고등학교 야구선수의 스포츠 탈사회화에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 경희대학교 교육대학원.
- 전이경·원영신·이재희. (2004). 올림픽 메달리스트들의 탈사회화와 재사회화에 관한 연구. 한국체육학회지 43(1), 141-150.
- 정인화. (2007). 심리적 리듬운동 선수의 탈사회화 과정. 미간행 박사학위논문, 세종대학교 대학원.
- 전정우·박성연. (2009). 태권도 선수의 탈사회화와 재사회화 과정. 한국체육학회지, 48(5), 53-64.
- 최윤정. (2011). 남성무용수의 은퇴 후 재사회화 경험. 미간행 박사학위논문, 단국대학교 대학원.
- 최윤정. (2012). 남성무용수들의 은퇴 후 적응 과정. 한국체육철학회지 20(3), 395-416.
- 한국산업사회학회. (2004). 사회학, 한울 아카데미.
- 홍혜진. (2009). 전문무용수의 은퇴기대와 재사회화의 관계. 미간행박사학위논문, 세종대학교 대학원.
- Coakley, J. (1983). Leaving competitive sport: Retirement or rebirth?. *Quest*, 35, 126-143.
- Hill, P., & Lowe, B. (1974). The invertible metathesis of the retiring athlete. *International Review of Sociology*, 3(9), 5-29.
- Koukouris, K.(1991). Disengagement of advanced and elite Greek male athletes from organized competitive sport. *Sociology of Sport Journal*, 11, 114-139.
- McPherson, B. (1980). Retirement from professional sport: The process and problems of occupational and psychological adjustment.
- Ogilvie, B. (1987). Counseling for sports career termination. In J. R. May & M. J. Asken(Eds.), *Sport psychology: The psychological health of the athlete*. New York: PMA.
- Thompson, W. E.(1973). Pre-Retirement Anticipation and Adjustment in Retirement. *Journal of Social Issue*, 14.

【Abstract】

A Study on the De-socialization and Re-socialization of Private Security Agent

Park, Young-Man

This research study aims to analyze the process, you may encounter in the process of re-socialization through desocialization cause and the preparation of a study on private security agents desocialization and re-socialization of private security guards. In order to achieve the objectives of this study served as a private security agents who ride a moderator after desocialization to conduct in-depth interviews aimed at seven subjects experienced a re-evaluation of the socialization another chapter of the study, data analysis and content analysis coming from d derived through the following results: First, private security agents became the de-socialization due to various factors, different for each individual. In other words, the vision for the low-paid and insecure jobs, and excessive work environment and poor welfare was the main cause.

Second, the preparation period of private security agents were called desocialization appropriate time before and after 40 business nature. That is, when considering the physical changes and their ability to work Mangan expenses that require expertise that can be interpreted in the context affordable.

Third, private security agents were experiencing anxiety and duryeomum for the new job, rather than sinking feeling regret after retirement, showed that receive help for families and the surrounding communities to adapt and re-socialization through communication with people. There were also shown the safety and satisfaction of the new job and re-socialization experience to adapt to society looking for a new job.

Key words : Private Security Agent, De-socialization, Re-socialization, Depth Interview, Retirement