

# 경비업무에 대한 경비요원 인식 조사

## Survey of Perception about Security Works

박정훈\* · 정주섭\*\*

### <목 차>

- |          |           |
|----------|-----------|
| I. 서론    | III. 연구결과 |
| II. 연구방법 | IV. 결론    |

### <요 약>

이 연구는 경비업무에 대한 경비요원의 인식을 빌딩내 근무하는 사원을 중심으로 실증 분석해보고 경비요원에게 업무성과의 향상을 위한 목적이 있다. 이를 위해 첫째, 경비요원의 활동에 대해 논의하였다. 둘째, 경비요원의 필요성에 대한 직장인들의 인식, 경비요원의 불필요성, 업무인식 향상을 위한 경비요원의 요건 대한 인식으로 연구틀을 설정하였다.

현재 생활의 경비업무 인식의 변화는 멈추지 않는 경제 발전과 다양해지는 직종에 비해 다소 뒤떨어지는 면이 있다. 지금에도 경비업무의 표현을 아직도 예전 시설물이나 아파트 등의 관리인이라는 인식을 가지고 있다. 다시 말해 아파트 수위라는 직종에서 경비로의 명칭 전환만이 이루어지는 정도로만 인식 한다고 할 수 있다. 지금의 직업군에서 경비업무는 시설관리, 다양한 통제 등 경호, 경비의 일환으로서 전문영역으로 자리 잡고 있으며 영역 확장이 되고 있다. 단순 불박이 형식을 취하는 근무 형태가 아닌 사회에서 발생하는 여러 범죄행위의 분석과 예방을 목적으로 하고 다양하게 발생될 사고에 미연 방지하는 역할을 가지고 대안을 이끌어 내는 전문직이다. 경비업무에 대한 필요성을 극대화하기 위한 목적으로서 경비업무의 영역은 전문적인 경비요원의 배치, 경비요원의 업무 만족도의 배려, 급속도로 변하는 안전사고에 대한 예방 교육, 현장의 충실도를 갖추어야한다. 끊임없는 노력과 경비요원 스스로의 전문성 인식 고취로서 한층 세련된 경비업무 영역을 갖기를 기대한다.

주제어 : 경비요원, 경비업무, 인식, 필요성, 영역

\* 가천의과학대학교, 이학박사 (제1저자)

\*\* 경원대학교 태권도학과 교수 (공동저자)

## I. 서 론

사회의 변화는 지역적 환경의 변화와 더불어 구조적인 변화를 형성하고, 변화된 사회는 빠른 정보화와 세분화 그리고 전문화가 지금 우리가 존재하는 사회라고 할 수 있다. 경제의 발전과 캐피탈리즘의 영향은, 사회구조의 심각성으로 대두되고 있는 양극화 현상과 사회 병리적 현상이 되어 반감지 않은 우리의 현실로 공존하고 있다. 사회병리 현상 중 우리가 주의 깊게 살펴보아야 하는 것의 하나는 범죄의 증가 이다.

통계청에서 발표한 강력범죄는 2004년 384,653건, 2005년 362,468건에 비해 약간의 감소된, 2006년도는 304,168건으로 나타났다. 하지만 과거에 비하여 범죄의 수법이 다양화 되었으며 폭력적이고 잔인한 범죄로 사건화 되는 것 또한 주지의 사실이다.

과거에서는 사회의 문제로 인식되지 않았던 사소한 시비가 현재에는 법적인 제재와 체계적인 관리를 필요로 하는 사회적인 문제로 변화되었으며, 동일범죄의 예방과 재발의 방지 및 빠른 검거 및 판결을 요하는 사건이 되었다.

경제적 변화와 동시에 사회를 혼탁케 하는 범죄도 잔인하게 변하는데 반해 범죄를 예방하고 제재하여야 하는 공권력은 그 현실성이 매우 미약해진 듯하다. 이러한 사회 변화의 속도에 제도나 규제적 조직의 활동이 대응 능력을 잃고 따라가지 못하고 있다.

과거에는 특정 층과 특정사회 일부분에서나 일어날 수 있었던 유괴나 감금, 협박 등의 사건 사고들이 이제는 계층에 구분 없이 사회전반에서 일어나는 사회적 사건으로 발생되고 있다.

사회전반에 걸쳐 끊임없이 일어나고 있는 사회 병리현상과 더불어 사회를 더욱 불안케 하는 잔혹한 범죄의 증가와 파렴치한 범죄, 어린이를 대상으로 한 범죄 등, 상상의 범위 속에서 일어날 수 없는 범죄와 때와 장소를 가리지 않고 발생하는 ‘묻지마 식’의 대한 범행에 대해 시민들의 불안감은 뉴스미디어를 통하여 자주 접하게 된다(공배완, 2008).

이는 생활의 위축과 불안으로 이어진다. 우발적 범죄의 예방과 방지 및 범죄 발생 시 그 손해를 최소화하기 위하여서는 범죄의 발생과 그 예방에 관하여 복합적인 연구와 실행이 있어야 한다.

각각의 관련기관은 연구결과에 대한 정보를 공유하여 체계와 연계적인 운영으로 건강한 사회가 되도록 그 정보를 활용할 수 있어야 한다. 이미 생성 되어진 사회 병리 현상 속 범죄와 사고로부터 우리 자신을 보호하고 예방을 위한 방편으로 민간경비 업체가 이미 기존하고 있다. 민간경비 업체의 법인수와 경비원배치현황을 보면, 2007년 기준 법인 수는 2,834개 경비원은 135,400명인 것으로 나타났으며, 지금 현실에 처한 우리의 환경과 목적에 맞는

프로그램과 시스템이 구축되고 다양화 되고 있다(경찰청).

경비에 있어서는, 그 보호 대상에 따라 매우 복잡한 상황이 복합적으로 전개되어짐으로 전문적이고 지속적인 연구를 필요로 한다.

경비는 단지 의뢰인의 신체적 훼손이나 물리적인 피해에 대하여서만 보호하고 예방하는 것이 아니라 심리적인 것과 생활의 전반에 걸쳐 위축 되거나 구애됨이 없이 안락한 생활을 영위하는 것이 그 주된 목적이라고 하였을 경우, 보호 대상의 환경과 주변 관계까지 파악한 경비가 이루어져야 하며, 필요에 따라 외부의 노출과 노출을 피해야 하는 경우도 발생된다. 이는 업무 수행자에 대한 주변 인식에 따라 변화될 수 있는 것이기도 하다. 다시 말해 피경비자들의 개인의 성향과 경비업무의 인식도에 따라 카멜레온처럼 자연스럽게 변화되어 임무를 수행해야 한다. 또한 경비요원 본인의 능력을 과신해서도 안 되며, 경비를 필요로 하는 맞춤형 서비스를 하기 위해서는 주위의 인식을 겸허히 받아들여 질 높은 임무수행을 완수하는데 책임을 다하여야 한다. 대상자에게 주는 안정성의 신뢰감은 모두가 뛰어난 능력을 갖춘 요원들은 아닐 것이다. 이들의 수행을 받은 대상자들은 불만은 미비한 상황판단과 안전에 대한 높은 만족도가 이루어지지 않는다면 만족스럽지 못한 상황이 발생되어질 수도 있다. 따라서 본 연구의 목적은 현재 활발히 운영되어지고 있는 경비 활동에 관한 미비사항을 보완하고 경비전문인력을 양성하는 해당기관에 도움이 될 연구 자료를 제공하고, 경비업무를 생각하는 대상자들의 입장에서 정립되어야 할 원칙과 기준을 만들어 현재 나타나고 있는 문제점의 난관을 수정하고자 하는 것이 본 연구의 목적이다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 대상

본 연구는 현재 성인들이 갖고 있는 경비요원 업무에 대한 인식을 알아보기 위해 인천지역에 소재하고 있으며, 경비업무가 이루어지는 빌딩내 근무하는 사원 중 20대~50대를 대상으로 조사 하였다. 실제분석에 사용된 사례수는 남성 사원 86명, 여성사원 43명이며 Listwise 방법에 의하여 결측치를 처리하였다.

### 2. 연구방법

본 연구의 목적을 달성하기 위해 남-여 사원들의 빌딩내 주위환경에서 경비요원들에 대한 인식, 경비요원의 필요성, 경비요원들의 자격에 대한 인식에 대한 인식과 관련된 문항으로

질문지 조사방법을 이용하였다.

### 3. 조사도구

본 연구에 사용된 질문지는 이영오(2008)의 민간경비 구성요인에 따른 개선방안에 관한 연구에서 도출되어진 결과와 경호 경비 활동에 5년 이상 종사한 요원들과 논의해 문항을 구성하였으며, 신뢰도와 타당도를 높이기 위해 pilot-study(20부)를 실시한 후 최종 작성하였다.

### 4. 자료처리

인천지역의 남-여 사원들에게 설문조사를 실시하고, 이 질문지를 회수하여 SPSS windows 15.0 version을 사용하였다. 수집된 자료는 문항별 백분율(%)을 산출하고 남녀 별차이를 알아보기 위해  $\chi^2$  검정을 실시하였다.

## Ⅲ. 연구 결과

### 1. 조사대상의 일반적 특성

<표 1> 조사대상의 일반적 특성

일반적 특성		빈도 (명)	%
성별	남	86	66.7
	여	43	33.3
계		129명	100%

### 2. 경비요원 필요성에 대한 사원간 인식

<표 2> 사원간 경비업무 필요성에 대한 인식

	현재 빌딩내 경비요원의 필요성				계	$\chi^2$
	매우 그렇다	그렇다	그런것같다	필요없다		
남성사원	6 6.9%	19 22.1%	12 14%	49 57%	86 100%	4.26
% total	4.6%	14.7%	9.3%	38%	66.7%	
여성사원	2 4.7%	14 32.5%	9 20.9%	18 41.9%	43 100%	
% total	1.5%	11%	7%	14%	33.3%	

<표 2> 는 사원들의 “본인이 생각하기에 현재 빌딩 내에서 경비요원이 필요하다고 생각되십니까?” 라는 질문에 응답한 결과이다. <표 2>에 의하면 남성사원 응답자 86명중 “매우 그렇다”가 6명으로 남성 사원 전체의 6.9%, “그렇다”가 19명으로 남성사원 전체의 22.1%, “그런 것 같다”가 12명으로 14%, “필요 없다”가 49명으로 남성 사원 전체의 57%를 차지하고 있다. 이를 볼 때 필요성을 갖지 못하는 부분이 절반 이상을 차지했다. 여성 사원의 경우를 살펴보면, 여성 사원 응답자 43명중 “매우 그렇다” 가 2명으로 여성 사원 전체의 4.7%, “그렇다”가 14명으로 여성 사원 전체의 32.5%, “그런 것 같다”가 9명으로 여성 사원 전체의 20.9%, “필요 없다”가 전체 여성 사원 43명중 18명으로 41.9%를 차지하는 것으로 확인되었다. 전체적으로 살펴보면 남녀 사원 모두 “필요 없다”라고 응답한 사람이 전체 129명중 67명으로 남-여 사원 전체의 52%로 나타났고, “매우 그렇다”라고 응답한 사람이 전체 129명중 8명으로 전체의 6.1%를 차지하고 있다.

<표 3> 경비요원의 필요성 인식

	현재 빌딩내 경비요원의 필요한 이유				계	x <sup>2</sup>
	안전관리	출입자통제	주차관리	안내		
남성사원	5 13.5%	9 24.3%	14 37.9%	9 24.3%	37 100%	1.27
% total	8.1%	14.5%	22.6%	14.5%	59.7%	
여성사원	2 8%	3 12%	13 52%	7 28%	25 100%	
% total	3.2%	4.8%	21%	11.3%	40.3%	

<표 3> 은 사원들이 “만약 본인의 판단으로 현재 빌딩내 경비요원의 근무가 필요하다고 한다면 그 이유는 무엇입니까?” 라는 질문에 응답한 결과이다. <표 3>에 의하면 남성 사원 응답자 37명중 “안전사고에 대한 관리”가 5명으로 남성 사원 전체의 13.5%, “외부 출입자 통제”가 9명으로 남성 사원 전체의 24.3%, “주차관리”의 답변으로 19명이 응답했고 남성 사원 전체의 37.9%로 나타났다. “안내 및 우편물 수령”이 9명으로 남성 사원 전체의 24.3%를 차지하고 있다. 여성 사원의 경우를 살펴보면, 전체 25명중 7명의 응답으로 28%로 나타났다. “안전사고에 대한 관리”가 전체 25명중 2명으로 여성 사원 전체의 3.2%, “외부 출입자 통제”는 3명으로 여성 사원 전체의 12%, “주차관리”는 13명으로 여성 사원 전체의 52%, “안내 및 우편물 수령” 이 전체 여성 사원 25명중 7명으로 28%를 차지하는 것으로 확인되었다. 전체적으로 살펴보면 남-여 사원 모두 “주차관리”를 위해 필요하다는 의견으로 응답한 사람이 전체 62명중 27명으로 남-여 사원 전체의 43.7%로 나타났고 “안내 및 우편물 수령”을 위해 필요하다고 응답한 사람이 전체 62명중 16명으로 전체의 25.8%를 차지하고 있다.

<표 4> 경비요원의 불필요성 인식

	현재 빌딩내 경비요원의 불필요한 원인				계	X <sup>2</sup>
	근무역량	안전능력	근무자연령	기타		
남성사원	16 32.7%	21 42.8%	10 20.4	2 4.1%	49 100%	0.69
% total	23.9%	31.3%	14.9%	3%	73.1%	
여성사원	5 27.7%	9 50%	3 16.7%	1 5.6%	18 100%	
% total	7.5%	13.4%	4.5%	1.5%	26.9%	

<표 4>은 사원들이 “본인의 판단으로 현재 빌딩내 경비요원의 불필요하다고 한다면 그 이유는 무엇입니까?” 라는 질문에 응답한 결과이다. <표 4>에 의하면 남성 사원 응답자 49명중 “안전사고에 대한 대비 능력 저하”가 21명으로 남성 사원 전체의 42.8%, “근무 역량 부족”이 16명으로 남성 사원 전체의 32.7%, “높은 근무자 연령”이 10명으로 20.4%, “기타”가 2명으로 남성 사원 전체의 4.1%를 차지하고 있다. 여성 사원의 경우를 살펴보면, 여성 사원 응답자 18명중 “안전사고에 대한 대비 근무 능력”이 9명으로 여성 사원 전체의 50%, “근무 역량 부족”이 5명으로 여성 사원 전체의 27.7%, “높은 근무자 연령”은 3명으로 여성 사원 전체의 16.7%, “기타”의 의견은 전체 여성 사원 18명 중 1명으로 5.6%를 차지하는 것으로 확인되었다. 전체적으로 살펴보면 남-여 사원 모두 “안전사고에 대한 대비 근무 능력”이라고 응답한 사람이 전체 67명중 30명으로 남-여 사원 전체의 44.7%로 나타나고 있고, “근무역량 부족”으로 응답한 사람이 전체 67명중 21명으로 전체의 31.4%를 차지하고 있다.

### 3. 경비요원의 자격에 대한 인식

<표 5> 경비업무 요건에 대한 인식

	업무인식 향상을 위한 경비요원의 요건				계	X <sup>2</sup>
	전공자	충실도	자기관리	바른인성		
남성사원	34 39.5%	21 24.4%	20 23.3%	10 12.8%	86 100%	35.27***
% total	26.4%	16.3%	15.5%	8.5%	66.7%	
여성사원	19 44.2%	9 20.9%	12 28%	3 6.9%	43 100%	
% total	15%	7%	9.3%	2.3%	33.3%	

<표 5>는 남-여 사원들이 “만족하는 경비업무가 되기 위해 경비요원이 갖추어야 될 필요요건이 무엇이라 생각하십니까?” 라는 질문에 응답한 결과이다. <표 5>에 의하면 남성 사원 응답자 86명중 “대학 경호·경비 전공자”가 34명으로 남성 사원 전체의 39.5%, “업무 및 시간 충실도”가 21명으로 남성 사원 전체의 24.4%, “자기관리” 이 20명으로 23.3%, “올바른 인성”가 10명으로 남성 사원 전체의 12.8%를 차지하고 있다. 여성 사원의 경우를 살펴보면, 여성 사원 응답자 43명중 “경호·경비 전공자”가 전체 43명중 19명으로 여성 사원 전체의 44.2%, “자기관리”이 12명으로 여성 사원 전체의 28%, “업무 및 시간 충실도”가 9명으로 여성 사원 전체의 20.9%, “올바른 인성”가 전체 여성 사원 43명중 3명으로 6.9%를 차지하는 것으로 확인되었다. 전체적으로 살펴보면 남녀 사원 모두 “경호·경비 전공자”라고 응답한 사람이 전체 129명중 53명으로 전체의 41.4%로 나타났고, “자기관리” 라고 응답한 사람이 전체 129명중 32명으로 전체의 24.8%를 차지하고 있다. 또한 “업무 및 시간 충실도”라고 응답한 사람은 전체 129명중 30명으로 전체의 31.4%로 나타났다. 다음으로 “올바른 인성”에 대한 응답은 남-여 사원 전체 중 13명으로 10.8%로 나타났다.

<표 6> 경비업무 충실도 대한 인식

	경비요원의 근무지 충실도를 높이기 위한 방안				계	$\chi^2$
	교육	급여	근무시간	복지		
남성사원	26 30.3%	23 26.7%	23 26.7%	14 16.3%	86 100%	1.93
% total	20.1%	17.8%	17.8%	11%	66.7%	
여성사원	15 34.9%	13 30.2%	9 21%	6 13.9%	43 100%	
% total	11.6%	10.1%	7%	4.6%	33.3%	

<표 6>은 남-여 사원들이 “경비요원이 근무지에 대해 만족하고 근무 충실도를 높일 수 있는 충분 요건은 무엇이라 생각하십니까?” 라는 질문에 응답한 결과이다. <표 6>에 의하면 남성 사원 응답자 86명중 “업무방법 및 역할에 대한 반복 교육”에 대한 응답자는 34명이었고 남성 사원 전체의 30.3%로 나타났다. “현 수준에 맞는 급여 지급”과 “법정 근무시간 적용”에 대한 응답자는 각각 23명으로 남성 사원 전체의 26.7%로 나타났다. “복지 혜택 부여”에 대한 응답자는 14명으로 남성 사원 전체의 16.3%로 나타났다. 여성 사원의 경우를 살펴보면, 여성 사원 응답자 43명중 “업무방법 및 역할에 대한 반복 교육”에 대한 응답은 여성 사원 전체 43명중 15명으로 34.9%로 나타났으며, “현 수준에 맞는 급여 지급”에 대한 응답자는 13명으로 여성 사원 전체의 30.2%로 나타났다. “법정 근무시간 적용”에 대한 응답으로는 9명으로 여성 사원 전체의 21%로 나타났다. “복지 혜택 부여”에 대한 응답으로는 6명이 응

답하였으며 전체 여성 사원 43명중 6명으로 13.9%로 나타났다. 남-여 사원 전체를 살펴보면 남-여 사원 모두 “업무방법 및 역할에 대한 반복 교육”이라고 응답한 사람이 전체 129명중 41명으로 전체의 65.2%로 나타났다. “현 수준에 맞는 급여 지급”으로 응답한 사람은 전체 129명중 36명으로 전체의 27.9%로 나타났다. “법정 근무시간 적용”으로 응답한 사람은 전체 129명중 22명으로 전체의 24.8%로 나타났다. 마지막으로 “복지 혜택 부여”에 대한 응답자는 전체 129명중 20명으로 전체의 15.6%로 나타났다.

## V. 결 론

현재 경비업무 인식의 변화는 멈추지 않는 경제 발전과 다양해지는 직종들에 비해 다소 뒤떨어지는 면이 있다. 지금에도 경비업무에 대한 표현을 아파트, 시설물 등의 관리원 정도로 인식을 가지고 있다. 다시 말해 아파트 수위라는 직종에서 경비로의 명칭 전환만이 이루어지는 정도로만 인식되어진다고 할 수 있다. 이는 사업장의 경비업무가 전문화 되어 가고 있다는 점과 그것에 일치하는 경비요원이 양성되어져 현장 투입 및 대기하고 있다는 사실을 인식 못하는 것인지 아니면 사회 통념적 단순 직종이라는 고착된 인식과 개방에 따른 개인적 직업인식 변화를 받아들이는 사회적 준비가 미흡한 이유에서 인지 지금의 경비요원의 활약은 사업장의 형체만을 보호하는 정도의 단순 근무행위가 이루어지고 있다고 여겨지는 것이 현실이다.

우리는 경비요원들이 단순 근무자가 아님을 입증하기 위해서 사업장 내의 다른 업무 근무자들, 업무 차 출입하는 외부인들에게 존재감 없는 단순 경비요원이 아니라는 것을 부각 시켜 나가는데 노력해야 한다. 지금의 직업군에서 경비업무는 시설관리, 다양한 통제 등 경호·경비의 일환으로서 전문영역으로 자리 잡고 있으며 영역 확장되어 지고 있다. 소위 불박이 형식을 취하는 근무 형태가 아닌 교육과 훈련을 통해 얻어진 지식으로 사회에서 발생하는 여러 범죄행위의 분석한 후 다양하게 발생될 사고에 미연 방지하는 역할을 가지고 대안을 이끌어 내는 전문적인 것을 인지 시켜야 한다.

경비업무에 대한 필요성을 강조하고 극대화하기 위한 해결책으로는 경비요원의 올바른 자세, 전문적인 경비요원의 배치, 경비요원의 업무 만족도의 배려, 급속도로 변하는 안전사고에 대한 예방 교육, 현장의 충실도를 갖춘 자기 만족도를 높여야 한다. 또한 인간이 자신의 생활을 해결하고자하는 단순 생계수단과 노후 삶에 있어 마지막 거쳐 가는 근무지라는 사회적 인식에서 탈퇴시키고, 근무 현장에 있어 없어서 안 될 전문요원이라는 존재의식을 함양시키는 변화를 우리는 주도해 나아가야 한다. 급속히 변화되는 현장의 끊임없는 분석과 교육

그리고 노력, 경비요원 스스로의 전문성 인식 고취, 급여 인상 및 향상된 복지를 통한 한층 세련된 경비업무 영역을 발전시켜 나아가는데 적게나마 활용되기를 기대한다.

본 연구는 인천지역 빌딩내 사원들의 경비요원 업무에 대한 인식과 현재와 미래 경비 활동에 바른 역할을 찾아내기 위한 경비요원들의 필요성과 자격에 대한 인식도를 조사하였다.

## 1. 경비요원의 필요성에 대한 인식

- 1) 남-여 사원들의 “현재 빌딩내 경비요원의 필요성”에 대해서는 남성 사원의 경우 “필요 없다”가 57%, 여성 사원의 경우에도 “필요 없다”가 41.9%로 남-여 사원 다수가 현재 빌딩내 근무 중인 “경비요원이 필요하지 않다”라고 인식하고 있었다.
- 2) 남-여 사원들의 “현재 빌딩내 경비요원의 불필요한 원인”은 남성 사원의 경우 “안전사고에 대한 대비 능력 저하”가 42.8%, 여자의 경우는 “안전사고에 대한 대비 능력 저하”가 50%로 남성 사원보다 높았다. 다음으로 “한정된 근무 역량”은 남성 사원 32.7%, 여성 사원 27.7%였으며, 다음 순으로 “높은 근무자 연령”으로 남성 사원은 20.4%, 여성 사원은 16.7%로 나타났다.

경비요원의 필요성에 대한 인식은 남-여 사원 52%가 불필요하다고 했고 이에 따른 이유는 근무 역량과 능력에 대한 불안함으로 확인되었다. 이는 현재 경비업무에 따른 경비요원의 업무인식과 능력의 불만족이라고 할 수 있겠고 이를 개선하기 위해서는 현재까지 발생한 안전사고 분석결과를 토대로 경비요원의 필요성이 강조되는 홍보가 절대적으로 필요하며, 경비요원은 업무능력 향상과 근무자 개인의 자존감을 높이는 교육이 필요하다.

## 2. 경비요원의 자격에 대한 인식 조사

- 1) 업무향상을 위한 요건으로 “대학 경호. 경비 전공자”들의 인식은 남성 사원의 경우 39.5%, 여성 사원의 경우 44.2%로 남-여 전체 사원의 41.4%로 답변 했다.
- 2) 업무향상을 위한 요건으로 “올바른 인성”의 결과로 남성 사원은 23.3%, 여성 사원은 28%로 나타났으며, 남-여 전체 사원 24.8%로 나타났다.
- 3) 업무향상을 위한 요건으로 “업무 및 시간 충실도”는 남성 사원 24.4%, 여성 사원 20.9%로 나타났으며, 남-여 전체 사원 23.3%로 나타났다.
- 4) 경비요원이 근무지에 대해 만족하고 근무 충실도를 높일 수 있는 충분 요건으로 “교육”은 65.2%, “급여”는 27.9%, “근무시간”은 24.8%, “복지”에 대한 응답은 15.6% 순으로 나타났다.

이는 이영오(2008)의 도출된 결과에 동의 할 수 있겠고 경비요원의 자격에 대한 인식은

경비업무에 만족도를 높이기 위한 방안으로 교육과 학습으로 준비된 높은 학력의 전공자를 선호하고 있으며, 다음으로는 바른 인성, 근무 충실도로 응답했다. 단순 경비요원이라는 인식에서 벗어나기 위해서는 저학력, 저하된 업무 능력, 높은 연령 등에 해당되는 경비요원의 근무 배치하기 보다는 교육과 학습을 통한 엘리트적 사고를 갖고 있는 경비요원의 배치가 이루어진다면, 지금의 단순 경비요원이라는 인식에서 전문적 지식으로 준비된 경비요원이라는 인식으로 변화 시킬 수 있다고 할 수 있다.

## 참 고 문 헌

- 공배완(2008). 민간경비의 범죄예방 역할에 대한 시민의식조사. 한국경호경비학회지, 제16호, 01-17
- 김계원(2001). 경호학(경비지도사). 새롬출판사.
- 김두현(2004). 경호학 개론. 서울: 백산출판사.
- 김순열(2000). 경호경비안전산업의 효율적 경영을 위한 연구. 명지대학교 대학원 석사학위논문.
- 김종량(2004). 경호학. 서울: 백산출판사.
- 김창호(2000). 경호업무 수행자들의 스트레스 요인에 관한 연구. 한국체육학회지, 39(3), 269-278.
- 대통령연설문(2001). 남북관계와 대북정책 추진방안. 제10회 민주평화통일자문회의.
- 대통령 경호실. 백악관 특별경호20년.  
\_\_\_\_\_. 테러시대의 미국 특별경호대.
- 이강열(2004). 기계경비개론(경비지도사). 서울: 백산출판사.
- 이동화(2002). 한국 민간경호경비산업의 실태분석과 발전방안. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 이미리(2004). 기업체와 대행사 PR 실무자의 전문직 인식에 관한 비교 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 이영오(2008). 민간경비 구성요인에 따른 개선방안에 관한 연구. 한국경호경비학회지, 제16호, 265~282.
- 이정훈(2000). ‘26명 정상’ 머리털 한올까지 지켜라 : ASEM회의 경호 비상.주간동아 256, 46-47.  
\_\_\_\_\_(2000). “경호·의전 신경쓰이네” : “아직은 적” 대통령경호실·호위총국 사전 조율. 주간동아, 230, 22-23.
- 윤금숙(2004). 경호직무분야 발전방안에 관한 연구: 경호직무분야의 인적자원개발. 국제경호협회 학술발표회 자료집, 3, 115-136.
- 장명진(2003). 국제경호협회발표자료. 국제경호협회.
- 전영만(2002). 민간경호업체 종사자들의 직무유형에 따른 동기수준과 직무만족의 관계. 서울 스포츠대학원대학교 석사학위논문.
- 정태황(2000). 경호이론 및 실무. 글힘.
- 최기남(2000). 대통령 경호체제의 발전방향 연구. 고려대학교 정책대학원 석사학위논문.
- 허 공(1999). 요인경호에 관한 연구 : 4개국 경호제도와 위해 사례를 중심으로. 성균관대학교 행정대학원 석사학위논문.
- Avderson, J. C., & Gerbing, D. W.(1990). Assumptions and Comparative Strengths of the Two-step Approach: Comment on Fornell and Yi. *Sociological Methods and Research*, 20, 321-333.

- Callsway, D.(1982). *A comparison of leadership styles of successful and unsuccessful collegiate women basketball coaches*. Unpublished doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Carron, A. V., & Spink, K. S.(1991). Internal consistency of the group environment questionnaire modified for an exercise setting. *Perceptual and Motor Skills*, 72, 1021-1024.
- Chelladurai, P. & Carron, A. V.(1978). *Leadership*. Canadian Association for Health, Physical Education and Recreation, Sociology of Sport Monograph Series: Ottawa, Ontario.
- Danielson, R. R., & Zelhart, R. F., & Drake, C. J.(1975). Multi dimensional scaling and factor analysis of coaching behavior as perceived by high school hockey players. *Research Quarterly*, 46, 323-334.
- Erickson, F.(1986). Qualitative methods in research on teaching. In M.C. Wittrock. (ed.), *Handbook of research on teaching*. New York: Macmillan.
- McGregor, D.(1960). *The human side of enterprise*. NY: McGraw-Hill.
- McMahon, J. T.(1972). The contingency theory: Logic and method revisited. *Personnel Psychology*, 25.
- Osborn, R. N. & Hunt, J. G.(1975). An adaptive-reactive theory of leadership: The role of macro variables in leadership research in J. G. Hunt and L. L. Latsen(Eds.), *leadership frontiers*, Kent Ohio: Kent State Univ. Press.
- Reimer, H. A., & Chelladurai, P.(1995). Leadership and satisfaction in athletics. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 4, 364-378.
- Robert J. Fischer(1998). Green Introduction security, Butterworth-Heinemann, p.88
- Silvia, S.(1988). Effects of sample error and model misspecification on goodness of fit indices for structural equation models. Ph. D. Dissertation. Ohio University. Columbus, Ohio.
- Terry, P. C., & Howe, B. L.(1984). Coaching preferences of athletes. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 9, 188-193.
- Vander, V. L.(1971). *Relationships among member, team, and situational variables and basketball team success: A social-psychological inquiry*. Doctoral dissertation, University of Wisconsin.
- Westre, K.R. & Weiss, M.R.(1991). The relationship between perceived coaching behaviors and group cohesion in high school football team. *The sport Psychologist*, 5, 41-54.
- Yukl, G. A.(1981). *Leadership in organization*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall Inc.

## ABSTRACT

### Survey of Perception about Security Works

Park, Jeong-Hun · Jung, Joo-Sub

Purpose of this study is to analyze actual perception of security business of security workers centering on employees working within building and to improve accomplishment of works for security workers. For this, first, activities of security workers are discussed. Second, perception of employees of companies for the necessity of security workers, non-necessity of security workers, qualification requirements of security workers for improving business recognition were established as a framework of the study.

Changes for recognition of security works in modern life are a little falling behind compared to unstopping economic development and diversifying job classifications. Even at present, expression of security works is still regarded as manager of facilities or apartments in the past. In other words, it is recognized as a simple change of title and names from apartment guard to security workers. Security works in the modern job classification is settling down as a professional field of facility management and as a part of various controls such as protection and security and its field is also expanding. It is a professional job with the purpose to analyze and prevent diverse criminal actions occurring in the society and also to introduce alternative measures with the role to prevent accidents to be occurred in variety in advance instead of simple working format taking a fixed guard post. Area of security works for the purpose of maximizing necessity of security works shall have equipped with deployment of professional security workers, consideration of business satisfaction of security workers, prevention education for rapidly changing safety accidents, and substantiality in the field. We expect to have more sophisticated area of security works with ceaseless efforts and with instillation of recognition of professionalism by security workers themselves.

Key Words : Security Workers, Security Works, Social Recognition, Necessity, Domain