

경호원의 조직 및 직업인식에 관한 현상학적 연구

송 규 근* · 이 기 세**

〈요 약〉

공경호 분야에 종사하고 있는 이들이 경호원이라는 직업과 그들 조직의 특성을 어떻게 인식하고 있는지에 대한 연구를 통해 이 분야 진출을 희망하는 이들에게 좀 더 가치 있는 실질 정보를 제공하기 위한 본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 연구 참여자들은 최고의 경호조직의 요건으로 ‘구성원 상호 간 존중’과 ‘가족 같은 분위기’, 그리고 ‘우수한 조직원’과 ‘경제적 처우 및 풍부한 예산’을 손꼽았다.

둘째, 자신이 몸담고 있는 조직의 강점으로 ‘체계적인 일과와 교육훈련’, ‘엄정한 선발제도’, 그리고 ‘강한 응집력과 팀워크’를 들었다.

셋째, 연구 참여자들은 ‘내부 평가제도’, ‘고착된 교육내용’, 그리고 ‘제한된 보직 순환’ 등은 그들 조직의 약점이라고 거론하였다.

넷째, 연구 참여자들은 최고의 경호조직에서 일하고 있다는 것 자체로 보람을 느끼며, 반면 시민들로부터 경호업무에 대해 협조 받지 못하거나 사고를 당할 경우 보상 및 처우가 기대에 미치지 못했을 때 회의를 느낀다고 하였다.

다섯째, 직무수행 간 어려운 점과 스트레스 원인으로 경호업무 특성을 이해하지 못하는 이들과의 업무협조의 어려움, 불안정한 생활패턴, 일관성 없는 평가, 그리고 계속되는 긴장감 등을 토로하였다.

여섯째, 직업의 장점으로 최고 조직에서 근무한다는 자부심과 직업안정성을 들었고 반면 업무중요도와 위험성에 비해 낮은 보수와 복지수준, 자유롭지 못한 생활 등은 직업의 단점으로 인식하였다.

따라서 경호 관련 분야 진출을 희망하는 이들은 이상과 같은 연구결과를 참고로 경호원이라는 직업 및 경호조직의 특성을 고려하여 진로목표를 설정하여야 하겠다.

주제어 : 공경호, 경호원, 직업인식, 직무만족, 진로교육

* 국제대학교 스포츠경호계열 교수(제1저자)

** 국제대학교 스포츠경호계열 교수(공동저자)

목 차

- | |
|---|
| I. 서 론
II. 연구방법
III. 결과 및 논의
IV. 결론 및 제언 |
|---|

I. 서 론

2010년 여성가족부의 청소년 가치관조사 결과 설문대상 중고생 2,268명 중 약 31.9%가 분명한 자신의 인생목표를 갖고 있지 않다고 응답했고, 자신이 희망하는 직업을 미래에 가질 수 있다고 생각하느냐는 질문에는 19.3%의 학생들이 ‘그렇지 않다’고 답했다. 특히 고교생 약 32.7%가 자신의 진로를 분명히 설정하지 못하고 있어 실질적인 진로교육이 시급함을 대변한다. 어쩌면 이러한 결과는 많은 학생들이 인고와 혼신의 노력을 통해 얻을 수 있는 결과의 가치를 깨닫고 열정과 시간을 투자하기보다 좀 더 편하고 쉬운 것, 그리고 화려한 측면만이 특정 직업의 본질인 양 착각하며 직업특성에 대한 심도 있는 이해와 자신의 진로에 대한 고민을 등한시 한 탓일지 모른다.

인간 삶의 목적은 행복의 추구에 있고 행복한 삶은 일 특히, 직업을 통해 성취된다. 따라서 학생들이 자신의 소질과 적성을 올바르게 파악하고 현대사회의 복잡 다양한 직업세계를 이해하여 직업에 대한 올바른 인식을 갖게 하는 진로교육은 매우 중요하다(임병웅, 2009). 진로교육의 중요성과 필요성은 오래 전부터 강조되어 왔으나 진로교육이 단순히 진학 또는 취업을 위한 것이라는 근시안적 사고방식으로 인해 그 중요성이 평가 절하되기도 하였고 최근에는 인성교육의 부실과 함께 각종 사회문제가 대두되면서 이를 위한 대안으로 진로교육의 필요성이 다시 부각되고 있다.

2010년 통계청의 사회조사보고서에 의하면 직업과 전공의 일치도가 전체적으로는 36.3%에 불과하고, 실업계고교 졸업자의 경우 18.4%, 대학 졸업자 35.2%, 대학교 이상 졸업자 45.7%로 나타난 바 있어 학생들이 일 또는 직업에 대한 가치관을 정립 하는데 어려움을 겪고 있음을 간접적으로 알 수 있다.

뿐만 아니라 대학생의 가장 큰 고민거리는 ‘졸업 후 진로(81.7%)’였으며, ‘졸업 후의 자신의 진로를 구체적으로 결정하였다’는 응답은 17.6%에 불과한 것으로 나타나 대학생들의 진로결정을 위한 체계적이고 실효성 있는 지원체계가 필요함을 시사한다(박동열, 김대영, 2006).

한편 임병웅(2009)의 연구에 의하면 고교생이 직업에 대한 정보 습득 경로로 매스컴을 가장 많이 거론한 것으로 나타나(52.34%) 청소년들이 직업에 관한 정보 획득 시 매스컴에 주로 의존하고 있으며 이는 경우에 따라 자칫 편향된 직업관을 구축하고 진로설정에 있어 왜곡된 정보를 습득할 우려가 있음을 시사한다.

이에 본 연구자는 최근 학생들 사이 선망의 직업으로 급부상하고 있는 경호원이란 직업세계에 대한 정확하고 현실적인 정보 제공을 위해 경호경비현장에서 활동하고 있는 경호원들의 조직과 직업에 관한 인식을 심층적으로 연구할 필요가 있음을 자각하였다.

대부분의 일반인들은 경호원을 무도능력을 바탕으로 단순히 경호대상자의 신변을 보호하는 임무를 수행하는 사람들로 생각할 것이다. 하지만 최근 요구되는 경호원의 역할은 경우에 따라서는 업무비서나 수행비서로서, 또 때에 따라서는 신변보호 요원으로서 등 더욱 광범위하게 확대되었다. 그럼에도 불구하고 여전히 TV나 영화 등의 대중매체에서 등장하는 경호원의 모습은 베일에 싸인 특별한 신분으로서 그 실제보다 다소 미화하여 묘사되는 듯하다. 이러한 사실은 경호원을 선망하는 이들에게 경호원이라는 직업에 대한 환상을 품게 하고 왜곡된 직업관을 그리게 함으로써 그들이 실제 직업현장에서 경험할 다양한 업무특성과 결코 만만치 않은 경호원으로서의 삶을 깨닫지 못하게 만들 우려가 있다.

경호원은 생의 가장 귀한 목숨을 담보로 하는 임무를 수행하며 언제 어디서든 자신의 목숨을 초개와 같이 버릴 수 있는 투철한 직업의식을 가지고 있어야 한다. 역으로 이러한 투철한 직업의식과 남다른 사명감이 없이는 경호원이 될 수 없으며 완벽하게 임무를 완수할 수도 없을 것이다(주철현, 1999). 특히 경호원이라는 직업은 그들의 업무 특성상 국가원수 및 정·재계 주요인사와 중요시설을 경호하고 경비하는

데 있어 보수와 각종 처우에 대한 평가 이전에 한 치의 실수도 허용치 않는 고도의 충성심과 희생정신, 그리고 확고한 사명감과 인내가 요구된다.

한편 직업만족도는 직업의 사회적 지위나 평판, 급여수준, 장래성 등과 같은 사회경제적 특성과 기술지향이나 대인관계지향과 같은 일의 성격과 본인 적성의 일치여부에 의해 달라질 수 있어 직무만족이 높더라도 직업만족은 낮을 수가 있고, 반대로 직업만족은 높더라도 직무만족은 낮을 수가 있다(장진, 2005). 만약 경호원이 자신의 직무에 만족하지 못하게 되면 나아가 가정생활이나 경호대상자까지 불만족스럽게 여길 우려가 있다(이승로, 박상일, 2006).

또한 조직차원에서는 직무만족은 조직유효성에도 영향을 미쳐 직무만족이 높은 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 이직률과 결근율이 낮고, 직무만족은 작업성공에 직접적인 영향을 미친다고 가정하는 연구자들도 적지 않다(최재열, 1992). 더불어 직무스트레스는 조직의 목표달성을 저해하고 이직률을 증가시키는 가장 큰 요인으로 작용한다(김현국, 2003). 조직구성원의 이직에 대한 관심은 결과적으로 조직에 몰입하는 데 저해요인으로 작용하고 긍정적인 직무성공을 기대하기 어렵게 한다(이승로, 박상일, 2006).

그간 다양한 학문분야에서 직업과 직무만족, 조직 몰입 등에 관한 많은 연구들이 이루어졌다. 또한 그 개념의 측정에 있어 직업만족의 경우 김경숙과 함지선(2001)은 개인의 자질 표출, 개인적·심리적 만족, 동료 관계, 사회적 만족 등의 요인들로 측정하였고, Spector(1997)의 직무만족도 설문지(JJS: The Job Satisfaction Survey)를 최오성(2001)이 변안하여 사용한 설문지에서는 직장만족, 승진만족, 직장동료만족으로 구성된 하위요소로 직무만족을 측정하였다. 또한 Weiss, Dawis, England, Lofquist(1967)가 개발한 미네소타 만족 설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire : MSQ)는 직무의 활동성, 독립성, 창의성과 같은 내재적 만족과 승진가능성, 보수의 칭찬, 조직의 정책 등과 같은 외재적 만족으로 직무만족을 측정하기도 하였다.

이처럼 직업만족과 관련해 그간 상당한 연구가 진행되어 왔지만 그 측정 내용에서는 일치성이 없으며(김준근, 1998), 어떤 경우는 직업의 여러 측면을 포괄적으로 측정하기도, 또 어떤 경우는 직업과 관련된 몇 가지 단면만을 측정하기도 하였다. 이처럼 수많은 연구의 선행에도 불구하고 그 측정내용에 일관성이 적어 체계적 지식 축적이 불가능했고, 직업만족에 대한 확고한 이론적 배경의 부재는 개념적 정의마저도 각각의 연구에서 서로 상이하게 설정되는 한계를 초래했다(한덕웅, 1985; Bussing,

Bissels, Fuchs & Perrar, 1999; Sutton & Staw, 1995).

이에 조직과 직업, 직무에 관한 보다 심층적이고 생생한 인식과 직접적인 경험의 소리를 담을 수 있는 방법론에 대한 모색이 환기되었으며 이러한 고민의 결과로 질적 연구라는 연구방법론과 개인의 경험들을 보편적 본질에 대한 기술로 축소하고 그들이 경험한 ‘어떤 것’과 그들이 그것을 ‘어떻게’ 경험했는가에 초점을 두는 현상학적 연구접근은 새로운 대안으로서 본 연구를 촉발시켰다.

그간 경호학 전공자를 대상으로 한 교과과정에 대한 만족도 등에 관한 연구가 꾸준히 이루어져 왔으나, 여전히 경호학 전공자들은 대학 졸업 후 진로선택에 있어 어려움을 겪고 있다(백경화, 지치환, 2009). 이에 그동안 조직과 직업의 특성상 학계에서 연구의 주제와 대상으로 접근하기 어려웠던 실제 공경호 현장의 직업인들이 전하는 경호조직과 직업에 대한 고견들은 경호관련 전공자 및 진로희망자들에게 진로탐색과 실제적 정보획득 차원에서 소중한 자산이 될 수 있을 것으로 기대한다.

따라서 본 연구자는 대통령 경호부대 경찰, 대테러 전담부대 군인들과의 심도 있는 면담을 통해 그들의 조직과 직업에 대한 인식을 경청하여 이 분야로의 진로를 희망하는 이들에게 공경호원이라는 직업세계에 관한 현실적이고 구체적인 정보를 제공하고자 한다.

II. 연구 방법

1. 연구 참여자

본 연구는 연구 참여자와의 심층면담을 통한 질적 연구법으로 진행하였다. 질적 연구는 양적 연구방법으로 분석하기 어려운 인간의 의식이나 경험에 대한 문제를 효과적으로 관찰하고 해석하고자 할 때 사용한다. 또한 본 연구의 목적은 전술한 바와 같이 현장에 몸담고 있는 공경호원들의 조직과 직업에 관한 인식을 분석함으로써 이 분야로의 진출을 고려하고 있는 이들에게 진로선택에 필요한 정보를 제공하는 것이다. 따라서 현장 그 자체를 충실하게 직시하여 경호원들이 전하는 그들 조직과 직업세계의 현실이라는 본질에 좀 더 접근하고자 심층면담을 통한 질적 연구방법을 선택하였다.

연구 참여자는 현직 공경호 요원으로서 대통령 경호부대 경찰 3인, 대테러 전담부

대 군인 3인, 총 6명으로 각 소속 직장에서 최소 3년 이상의 경력을 소유한 자로 본 연구의 목적에 부합하는 자료를 충분히 제공할 수 있을 것으로 판단되는 대상자를 고려하였다. 연구 참여자의 특성은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 연구 참여자

소 속	대 상	경 력
서울지방경찰청 22경찰경호대	A	6
	B	5
	C	6
육군특수전사령부 707특수임무대대	D	19
	E	18
	F	14

연구 참여자가 소속된 대통령 경호부대 22경찰경호대는 대통령 경호처의 지원 배속 부대로서 101경비단과 함께 서울지방경찰청으로부터 배속 받아 운영되고 있는 지원부대이다. 대통령에 대한 경호업무적인 측면에 있어서는 101경비단은 경비업무만을 수행하고 있기 때문에 행사 경호업무에는 동원되지 않지만 22경찰경호대는 경호처와 함께 대통령경호, 국민경호업무에 직접 종사하고 있다(대통령 경호처, 2012. 4. 10).

다음으로 707 특수임무대대는 육군 특수전사령부 소속의 국가 대테러부대이며, 특수전을 수행하는 특별 부대이다. 특전사 부대원들 중 최정에 요원들을 별도 선발하여 '특전사 중의 특전사'로 불린다. 대테러작전과 요인경호, 응징보복 외에도 X파일이라 불리는 특수임무를 수행한다(다음 백과사전, 2012. 4. 13; 네이버캐스트, 2012. 4. 18).

2. 자료 수집

본 연구에서는 공경호 요원을 대상으로 심층면담을 통해 자료를 수집하였다. 본 연구의 목적달성을 위해 질적 자료수집의 한 절차인 현상학적 면담을 채택하였고 실질적인 현상학적 면담 전에 본 연구자의 강의 수강생이기도 한 연구 참여자들과는 사전에 라포(rapport)가 충분히 형성돼 있었고 그간의 비공식 인터뷰를 통해 공식 인터뷰를 위한 질문문항 개발에 필요한 기초자료를 수집하였다.

면담내용은 크게 조직에 관한 인식과 직업에 관한 인식으로 구분하여 조직에 관

해서는 그들이 생각하는 최고의 조직과 자신의 조직에 대한 인식을 탐색하였고 직업에 관해서는 직업선택 동기, 보람이나 회의를 느낄 때, 직업으로서의 장단점 등을 포함한 반구조화면담을 실시하였다. 직업인식과 직무만족, 조직몰입 등과 관련된 양적 선행연구들에서 사용된 설문문항들을 참고하여 질문내용을 구성하였고 Patton (1990)의 여섯 가지 질문유형을 참고하여 면담을 진행하였다.

사전 연구 참여자와 전화 통화 후 연구 참여자의 직장 근처 약속된 장소로 연구자가 직접 방문해 약 2시간 정도 면담을 진행하였다. 면담내용은 동의를 얻어 SONY의 ICD-UX200F 레코더로 녹취하고 그 내용은 한글 2010를 이용하여 전사하였다.

3. 자료 분석

전사한 내용 전체는 e-mail과 일반우편을 통해 다시 연구 참여자에게 보내 그 내용에 왜곡이 없는지 확인토록 하였다. 또한 자료 분석과정에서 의미해석이 모호한 부분에 대해 전화와 e-mail 및 일반우편을 통해 추가로 질의함으로써 연구 참여자의 의견을 명확히 하였다.

본 연구를 위해 수집된 자료는 Moustakas(1994)에 의해 제시된 현상학적 연구 분석방법에 기초하여 진행하였다. 즉, 연구 참여자들이 어떻게 주제를 경험하고 있는지에 대한 진술을 찾고, 의미 있는 진술들을 나열하며(horizontalization), 각각의 진술에 동등한 가치를 두어 다루고, 반복되거나 중복되는 진술들은 제거하였다(winnowing). 그리고 의미 있는 진술을 ‘의미 단위’ 혹은 주제로 여겨지는 정보의 더 큰 단위로 묶어 낸 후 조직적 기술(textual description)과 구조적 기술(structural description)을 염두하며 연구 참여자가 ‘무엇’을 경험했고, ‘어떻게’ 경험했는지 정리하고자 노력하였다.

4. 자료의 진실성

연구의 가치를 극대화하고 자료 분석의 타당도를 높이기 위한 참여관찰이나 비디오 촬영은 연구 참여자들의 직업특성상 보안유지의 이유로 불가능하여 오직 심층 면담만으로 진행하였다. 하지만 연구의 진실성과 자료의 신뢰도와 타당도를 높이기 위해 구성원 간 검토(member checking)와 동료연구자 점검(peer debriefing)의 절차를 거쳤다.

Ⅲ. 결과 및 논의

본 연구는 공경호에 종사하고 있는 현직전문가들이 전하는 그들의 조직과 직업에 관한 인식을 탐구함으로써 경호경비분야로 진로를 고민하고 있는 청소년들과 대학생들에게 공경호 현장의 직업 및 직무환경에 관한 현실적인 정보를 제공하고자 수행하였다. 이에 완벽한 임무수행을 위한 공경호 조직에 관한 전문가들의 인식과 직업으로서의 공경호원에 관한 견해를 논의하고자 한다.

1. 조직에 관한 인식

1) 최고 조직의 요건

(1) 구성원 상호 존중

전통적으로 경호조직은 확실한 상명하복의 위계구조가 조직의 변하지 않는 근간이 되어왔다. 물론 자신의 안위보다 경호대상자의 안위가 우선이 되어야 하는 그들에게 엄격하고 즉각적인 명령체계는 필수조건이다. 하지만 일부 상급지들에 의해 행해지는 하급자의 인격과 의사를 무시한 일방적인 명령과 복종강요는 조직 내 갈등과 스트레스의 주요 원인이 되기도 한다.

이승로와 박상일(2006)은 경호조직의 원활한 임무수행을 위해 각 구성원들은 위치에 맞는 신뢰요소와 특성을 상호 존중해야 하며, 무조건적인 상하 수직적 관계보다 수평적 관계에서 인격을 존중해 주는 것이 중요하고 또한 경호원들은 각자 자신의 입장에서만 상황을 고려하기보다 긍정적인 자세와 정확한 의사소통으로 원활한 상호 협조관계를 유지하도록 해야 한다고 피력한 바 있다.

다양성이 있어야 살아남을 수 있다고 봅니다. 다양한 생각과 능력을 가진 요원들이 있다면 좀 더 강한 조직이 될 수 있습니다. 하지만 때에 따라 내 판단과 달리 상급부서나 상급자의 지침대로만 갈 수 밖에 없는 한계가 존재하죠(A).

각자의 역할이 있는 거거든요. 각자의 일에 대해 서로 존중해야지 계급별로 밀어 붙이면 공감받기 힘들죠... 다양성과 비휘일성... 조직자체에 선이 있어야 합니다. 인간적 소양을 가지고 그 선을 넘지 않는 것...(B).

경호산업계 종사자들을 대상으로 한 권봉안(2009)의 연구결과에 의하면, 조직구성

원이 개인의 역량을 지시나 명령이 아닌 자율적으로 발휘할 때 조직의 목표와 조직 기반에 더욱 몰입하게 되고 이는 직무 스트레스를 낮추고 궁극적으로 이직의도도 감소시키는 것으로 나타났다.

시대를 거듭할수록 우리 사회 어느 조직에서와 마찬가지로 공경호 조직구성원들의 의식구조 역시 과거와 달리 좀 더 자유분방해지고 유연해졌다 할 수 있을 것이다. 하지만 그런 신세대 조직원들의 사고방식과 달리 여전히 상명하복의 엄격함과 일체성만을 강조하는 조직문화라면 구성원들의 진정한 화합과 충성을 기대하기는 어려울 것이다.

(2) 경제적 처우와 풍부한 예산

공경호 요원들은 큰 범주에서 보면 국가공무원이다. 따라서 그들에게 지급되는 개인적인 급여와 각종 수당, 그리고 조직운영에 필요한 제반비용들은 모두 국가예산으로부터 온다. 이러한 국가예산의 책정과 집행은 때에 따라 정치·경제적 상황과 국민적 정서의 영향을 받기도 하여 해마다 증감의 변화를 겪기도 한다.

공경호 요원들은 모두가 누구도 범접할 수 없는 확고한 국가관과 직업관을 가진 사람들이다. 하지만 그들도 직장 밖에서는 우리의 주변에서 흔히 볼 수 있는 한 가정의 아버지이자 아들이다. 늘 목숨을 담보로 하는 긴장의 연속에서 살다가도 가정에 돌아와서는 평범하고 소소한 행복을 꿈꾸는 우리네 이웃이자 동료인 셈이다. 하지만 그들이 받는 급여는 현실에서 소박한 일상의 행복을 누리고 한 가정의 가장으로서의 의무를 다하기에는 다소 부족함이 있는 듯하다.

교육을 통한 자부심은 한계가 있습니다. 교육과정에서 제고된 자부심은 현장에서 많은 괴리를 경험하게 됩니다. 금전적이든, 복지든 대우가 있어야지 국가관과 충성심도 유지가 되지... 금전적으로 보상만 해도 되는 게 아닙니다. 맨날 출장가고 돈만 주면 뭐 합니까 못 쉬는데... 대체적인 휴무라도 있어야 가족들 챙길 시간도 있는 거지요(B).

예산이 부족하다 보니 교육훈련에 제한이 있는 경우가 있습니다. 장비라든지... 삶은 현실이니 도시에서 생활을 해야 하는데 경제적인 것이 뒷받침되지 않고 충성만을 요구할 수는 없지 않겠습니까(A).

이흥기(2003)의 연구에 의하면, 대기업이나 중소기업에서의 이직의 주요 원인으로 금전적 보수에 대한 불만(34.6%)과 자기계발 기회 부족(17.7%), 과도한 야근 및 휴일

근무 등 근무조건에 대한 불만(13.0%) 등이 나타난 바 있다. 또한 대학생의 직업의식에 관한 박동열과 김대영(2006)의 연구에 의하면 직업이라는 단어를 통해 연상되는 이미지로 '돈'을 응답한 비율이 32.9%로 가장 많았고, 그 다음으로 자신의 능력 발휘(29.9%), 조직에 참여(13.8%) 등의 순으로 나타나 비단 경호원들뿐만 아니라 대부분의 우리들에게 있어 직업과 보수의 문제는 상당한 의미가 있음을 짐작할 수 있다.

(3) 우수한 조직원

최고의 조직을 가능케 하는 핵심은 무엇보다 능력 있고 우수한 조직원이라는 사실은 자명하다. 이들 공경호 요원들은 모두가 엄정한 선발시험을 거친 검증된 인원들이 분명하다. 특히 경찰로서, 군인으로서 요구되는 기본적 자질은 물론이거니와 국가 최고통수권자를 경호하고 중요시설을 방호하는 막중한 임무를 완벽하게 수행하기 위한 요원들의 개인적인 자질은 그야말로 최고 중에 최고라 할 수 있다.

연구 참여자들이 말하는 우수한 조직원은 자신의 안위만을 우선시하고 현실에 안주하는 사람이 아니라 최고의 조직에서 살아남기 위해 자신의 역량을 강화하고 자기 계발을 위한 노력을 게을리 하지 않는 그런 이들이었다.

업무에 대한 프라이드, 대한민국의 안위를 위해 작은 부분이지만 역할을 하고 있다는 자부심을 갖는 게 중요하다고 봅니다. 어학능력이나 신체적 능력에 있어 어떠한 상황에 직면할지 알 수 없기 때문에 준비가 필요합니다. 조직의 비용측면에서도 개인의 능력이 뛰어나면 효율성이 좋은 거지요 (A).

대외적으로 나갔을 때 외적으로 경호원답다는 것은 개인 내적으로 다지는 것이 필요하다는 말입니다. 프로정신, 단순하게 볼 것도 하나라도 깊게 들어가고 능력배양에 대한 욕심도 많고, 노력도 많이 하고...(B).

무엇보다도 개인의 하고자 하는 의지와 노력, 그리고 진실한 마음이 가장 중요하다고 봅니다. 특히, 체력, 사격 등은 개인의 자존심입니다(D).

어떤 조직과 사회에서와 마찬가지로 도태되면 버려질 수밖에 없습니다. 실제로 우리 조직에서는 사회에서의 명예퇴직에 해당하는 타부대로의 방출을 시행하고 있습니다. 따라서 자신의 업무에 정통하기 위한 꾸준한 연구와 노력이 요구됩니다(F).

초기 채용 시 능력과 자질을 갖춘 요원을 선발하였다 하더라도 급격히 변화하는 치안상황에 대응하기 위해서는 꾸준한 반복 숙달 훈련과 더불어 한층 개선된 교육훈

련이 요구된다. 이것은 경호원의 실무능력을 제고하고 변화무쌍한 현장 상황에 대한 대처능력을 강화하며 새로운 지식과 기술습득, 그리고 확고한 직업관 확립과 자부심 고취 등을 가능케 한다.

(4) 가족 같은 분위기

어느 사회 어느 조직에서와 마찬가지로 공경호 조직에서도 조직구성원들의 공동체 의식과 응집력을 강화하는 근간으로 서로 사랑하고 아껴주는 화목한 분위기를 빼놓을 수 없다.

특히 이들은 일촉즉발의 긴장과 위기상황에서 공동의 목표와 안녕을 위해 자신에게 부여된 책무를 다해야 하며 서로를 믿고 의지하여야만 경호대상자의 안위는 물론 이겨니와 자신의 안전도 보장할 수 있게 된다.

공경호라는 업무특성상 일개 요원 혼자서 업무를 수행할 수 있는 경우는 거의 없다. 적게는 수십 명부터 많게는 수천 명의 인원들이 공동의 목표를 위해 임무를 수행하게 된다. 따라서 조직의 목표를 완수하기 위해서는 평상시부터 서로 가족처럼 아껴주고 단합하는 분위기가 필요하고 이는 조직의 성과를 좌우한다.

서로를 믿을 수 있을 때 그것을 믿고 자신의 코앞에 위기 상황만을 책임지고 처리할 수 있게 됩니다(A).

원만한 대인관계는 가장 중요하며 더군다나 작전에 투입될 때 내 등 뒤를 동료가 커버해 준다는 믿음이 있어야 내 임무가 수행이 되는데 이 친구를 믿지 못하면 자꾸 힐끔힐끔 보게 됩니다. 믿음이 있어야 내가 맡은 구역만을 책임져 임무를 완수할 수 있습니다(D).

분위기, 전통입니다. 부대의 분위기가 한 개인이 성장하는데 도움을 줄 수 있습니다. 좋은 선배가 있는 집단은 그 후배들도 좋은 모습으로 성장합니다. 동계훈련 때 바이애슬론을 하는데 한 시간 이상 코스를 스키, 사격, 구보 등을 하는데 모두가 하는 동안에는 시간을 줄이기 위해 노력하지만 일단 들어와서는 다 팀이 끌어안고 결과에 대해서는 어느 누구도 개인의 잘못을 타박하지 않습니다. 상급자의 노력이 필요하다고 봅니다. 서로가 힘든 것을 알아야...(E).

조직 내 불협화음이 생기면 결국 대형사고로 이어지게 됩니다. 부상이나 사고, 심지어는 자살 등과 같은...(F).

김창호(2000)의 연구에 의하면, 30대 경호원들의 직무스트레스의 주된 원인은 역할 갈등, 관리·감독 스타일 요인으로 나타난 바 있어, 이는 어느 정도의 직무경험이

있는 이들은 조직에서 요구하는 역할이 과다하거나 다양해질 수 있고 비민주적이고 일방적인 관리감독 스타일은 경력 있는 경호원들의 기대나 욕구와 상충될 수 있어 스트레스를 유발할 가능성이 있다는 것이다.

조직구성원들이 경험하는 직무스트레스는 개인의 건강을 해칠 뿐만 아니라 조직 차원에서도 불필요한 비용 증대와 업무성과 저하 등의 역기능을 야기한다. 더욱 심각한 문제는 대부분의 구성원들은 자신의 스트레스의 원인을 찾고 그 근본적 해결 방법에 대해 고민할 여유도, 필요성도 갖지 못하다 중국에 가서는 더욱 심각한 상태로 자기 자신을 파멸시키고 만다는 점이다. 따라서 건전한 조직문화 조성 과 조직효율성 극대화를 위한 상호간의 관심과 조력이 매우 중요하다.

2) 나의 조직의 강점

(1) 체계적인 일과 및 교육훈련

군인이나 경찰 조직만큼 엄격하게 일과시간과 연중 업무계획이 짜여진 조직이 또 있을까? 이 두 조직은 다른 어떤 사회조직보다 세밀하고 반복적인 일과와 교육훈련 계획이 짜여져 있다. 물론 때에 따라 그리고 개인 업무에 따라 과외 업무를 하기도 하지만 대부분의 경우 출근부터 퇴근까지 정해진 일과시간이 있고 월, 분기, 반기 별로 수행해야 할 교육훈련 계획이 수립되어 있다.

이렇게 체계적이고 조직적으로 수립된 일과와 교육훈련 계획에 입각해 모든 대원들은 더욱 강인하고 출중한 요원으로 양성된다. 이들의 반복 숙달훈련 과정은 동전의 양면처럼 관점에 따라 장점이 되기도 하고 또 단점이 되기도 하지만 최정에 요원을 양성하는데 있어 반복 숙달훈련만큼 효과적인 것도 없다.

경호업무 수행과 그 업무 외 교육으로 양분된 조직관리체계는 가장 잘 되고 있는 부분이라 할 수 있습니다. 잘 짜여진 일과 내 충분한 교육시간과 업무수행을 위한 잘 짜여진 세부지침이 존재합니다(A).

진급에도 반영되는 교육훈련과 측정, 조직차원에서 멘티, 멘토를 지정한다거나 담당교관이 훈련을 더 시킨다거나 재교육도 시키고... 팀 자체적으로 보충교육을 하기도 합니다(C).

(2) 엄정한 선발제도

공경호 요원들의 자부심의 원천은 무엇보다도 그들 조직구성원은 아무나 될 수

없다는 사실이다. 각 분야에서 신체적, 정신적, 업무적 능력이 탁월한 인원들만을 엄정하게 선발하는 과정이야 말로 그들 스스로 자신들이 최고 중에 최고라고 자찬할 수 있는 근거가 된다. 그리고 그들은 하나같이 스스로 자기 조직의 가치를 높이기 위해서는 자격 미달자에 대해 과감히 도태시키고 방출시켜야 한다고 입을 모은다.

조직의 가치와 자부심은 다름 아닌 조직구성원들이 만들어 가는 것이다. 스스로의 의지와 남다른 노력으로 어려운 선발과정을 거치고, 또 그 최고의 자리에서 내려오지 않기 위해 여전히 자기단련을 게을리 하지 않는 요원만이 최고라는 찬사를 받을 자격이 있음을 그들은 너무도 잘 알고 있었다.

면접, 어학, 무도, 체력 등을 검증받고 교육입소 후 다시 각 분야별로 교육을 받은 후 교육성적에 의해서 전입을 하는 거지요. 저 같은 경우는 이곳에 오기 위해 재수를 했는데 업무외적으로 운동도 하고 사격능력 향상을 위해 정례사격 간 더 해보고... 체육관에서 운동도 하고 했습니다(A).

시험내용은 사격, 무도, 체력, 영어인터뷰 등 대련도 하고... 선발되면 정식근무 이전에 또 교육을 받아요. 그리고 거기서 다시 떨어뜨리는 거지요(C).

707은 특전사에서 근무하는 사람이라면 누구나 한번쯤은 근무해 보고 싶은 부대입니다. 707하면 다 선망합니다. 707마크를 오른쪽 가슴에 차고 있다는 것만으로도 자부심이 있습니다(D).

(3) 강한 응집력과 팀워크

앞서 최고 조직의 요건으로 연구 참여자들은 서로를 존중하고 배려하는 가족 같은 분위기를 꼽았다. 그리고 그들은 그들 조직 내 타의 추종을 불허하는 강한 응집력과 팀워크가 존재하기에 스스로를 최고의 조직이라고 자평하는데 주저함이 없었다.

또한 이러한 응집력과 팀워크 강화를 위한 조직적, 제도적 노력이 적극적으로 시행되고 있음도 엿볼 수 있었다.

1년 중 워크샵도 하고 봉사활동도 합니다(A).

단합하는 시간이 굉장히 많습니다. 운동이든 식사든... 군인이지만 거의 형, 동생처럼 지냅니다. 아침에 출근해서 그 중대만 계속 있습니다. 사회친구 다 떨어지고 군 생활같이 한 친구들이 더 가족 같고... 통상 분기에 한번씩 하는 단합시간에는 스키장도 가도 되고 영화를 함께 보고와도 됩니다. 비용도 일부 지원이 됩니다(D).

집사람 보는 것보다 동료들과 함께하는 시간이 더 많습니다(E).

조직의 응집력을 고취하는데 있어 무엇보다도 선행되어야 하는 일은 바로 자신의 맡은 직무에 책임을 지는 것이다. 공경호원들은 작전수행 간 각자 자신의 책임구역이 할당되고 작전종료 시까지 어떠한 상황이 발생하더라도 자신의 경호 담당구역을 책임져야 한다. 요원 개개인의 이러한 완벽한 책임의식은 조직 전체의 공동목표 실현을 가능케 하고 작전의 성패여부를 결정짓는다.

내가 이 지역을 놓쳤다 싶으면 다른 지역도 영향이 있습니다. 이 구역 안에서는 내가 책임자고 일이 잘못되었을 때에는 내 책임이 되니 내가 조치를 안 하면... 명확히 조치를 해야 하죠(A).

조직에 대한 애착심, 헌신 이런 게 중요합니다. 내가 맡은 부분을 커버하지 못하면 동료들 죽이는 일이 됩니다(D).

대부분은 자기 팀을 위해 새벽이라도 나와서 체력단련을 합니다. 조직 내 자신보다도 팀을 우선 하여 생각하는 그런 분위기가 있습니다(E).

3) 나의 조직의 약점

(1) 내부 / 자체 평가제도

조직과 조직원의 능력과 기량을 검증하는 평가시스템은 공경호조직의 핵심 업무 중에 하나이다. 그들이 교육훈련 중 행하는 모든 것들은 팀 단위로 평가를 받고 이는 자신과 팀의 업무능력평가의 기준이 된다. 이러한 평가결과에 따른 개인 혹은 팀별 상훈과 포상, 진급은 조직원들의 업무태도에 자극제가 되어 개인과 팀을 더욱 강하게 만들어 줄 수 있다.

다만 어느 조직에서든 모든 평가시스템은 조직원들이 납득하고 공감할 수 있는 평가 항목과 방식, 그리고 공정성을 반드시 갖추어야 하겠다. 하지만 이들 공경호 조직은 그들의 교육훈련 내용과 조직원들의 기량 등 그들 조직에 관한 대부분의 것들이 기밀사항인지라 평가를 그들 조직 내부에서 자체적으로 해야 한다는 문제점을 안고 있다. 하지만 더 큰 어려움은 이러한 점을 해결할 수 있는 별다른 대안도 딱히 존재하지 않는다는 점이다.

좀 더 공정한 평가를 하기 위해 국가의 최고 경호기관의 훈련내용과 조직원들의 활동사항들이 외부 평가관들에게 공개된다는 것은 보안사고의 우려가 높아 쉽게 있을 수도 없는 일이기 때문이다. 평가시스템에 있어 이러한 치명적 한계는 때때로

능력 미달자나 측정 저조자에 대한 제 식구 감싸기나 눈감아주기 식의 모순이 발생할 개연성이 충분히 존재한다. 특히 계급이나 직급이 좀 더 높거나 평가관들과 개인적인 친분이 있는 인원에 대한 편파적이고 공정치 못한 잣대는 보통의 직원들에게 더욱 큰 상실감을 안겨 줄 수 있다.

경호조직의 특성 상 이러한 내부적 자체 평가방식을 제도적으로 개선하는데 한계가 있다면 이러한 업무를 기획하고 관장하는 관리자급 인원들이 공정하고 엄중한 평가를 위한 고도의 양심과 객관적 해안을 겸비해야 함은 재차 강조해도 지나침이 없다.

(2) 고착된 교육내용

경호원들의 훈련은 발생 가능한 상황에 따라 몇 가지 모델을 설정해 두고 대응 매뉴얼대로 반복 숙달된다. 이러한 상황별 대처 훈련은 위기 시 머리보다 몸이 먼저 반응할 수 있도록 끊임없이 반복되고 뻗속까지 각인되도록 훈련된다.

초를 다루는 위급 상황 시 대원들은 긴장하고 두려워 할 여유조차 없을 것이다. 동물적인 반사 신경과 본능적인 육감은 우수 경호원들이 갖추어야 할 중요한 요소임이 분명하지만 현직의 연구 참여자들은 급변하는 시대 분위기에 부합하는 다채롭고 변화된 위기대응 모델의 필요성에 입을 모았다.

너무 정제되어 있습니다. 교육이 한정적이죠. 외부의 좋은 교육커리큘럼들이 침투를 못합니다. 시대는 변하고 있는데 예전에 했던 교육들을 계속하고 있습니다. 조직생활에 필요한 예절교육이나 인성교육, 직업전문화 차원의 교양강좌 등이 보강될 필요가 있다고 봅니다. 우리가 최고기관인데 어디서 교육을 또 받느냐 하는 마인드가 있습니다. 보수적이고 폐쇄적이고 보안이라는 문제도 있고...(A).

외부에서 들어올 수 있는 참 좋은 교육이 많은데... 팀 내에서 할 수 있는 것도 있지만 대부분 개인적으로 해야 해서 한계가 있습니다. 다른 조직에서 잘 되고 있는 위탁교육 등... 쉽게 받아들이지 못하는 것 같습니다. 변화하는 시대에 맞는 다양한 교육훈련 내용과 창의적 활동을 위해 조직 내 다소 경직된 분위기가 완화될 필요가 있습니다(B).

교육의 전반적인 틀은 변하지 않습니다. 개인의 기량은 얼마든지 다 뛰어나 잘할 수 있는데 조직문화나 분위기가 개방은 안하고 닫고만 있으니까... 테러범도 다양한 방법으로 시도를 하는데 거기에 대한 대처교육이나 이런 것이... 3, 4년만 되면 모델이 다 똑같습니다. 그 외적으로 불순세력들이 다양한 방법으로 들어 올 수 있을 텐데... 창의력이 없고...(C).

(3) 제한된 보직순환

군이든 경찰이든 경호조직은 크게 외부 경호현장에서 실제 경호임무를 수행하는 현장요원과 지휘통제본부 등의 내부에서 경호활동과 교육훈련 등을 기획 및 조직하는 처부 행정요원들로 나눌 수 있다. 물론 처음부터 이 두 분야로 구분 선발되어 임무를 수행하기도 하지만 현장요원으로서 얼마간 임무수행을 한 이후 보직이 교체되어 참모요원이 되는 경우와 일정 계급이 되면 자연스럽게 관리행정직으로 자리를 옮기게 되는 경우가 있다.

문제는 이러한 본부 처부요원들의 직위 정원은 외부 현장요원들에 비해 상대적으로 적다는 사실이다. 따라서 일정 계급과 연령이 경과하였지만 제한된 보직 정원으로 인해 계속 현장에서 근무해야 하는 경우가 종종 발생하고 이러한 시기적절치 못하고 제한된 보직순환은 현장요원들에게 상대적 박탈감을 느끼게 하고 체력적인 문제로 인한 업무피로의 원인이 되기도 한다.

특히 높은 수준의 체력을 요하는 이들에게 있어 일정 연령이 경과하고 난 후에도 내부 요원이 되지 못한 경우 체력과 부상의 한계에 부딪혀 타부대로 방출되는 처지에도 놓이게 되므로 이 점에 대한 대원들의 근심과 우려는 상당한 스트레스 요인이 되고 있었다.

또한 이렇게 처부요원이 되거나 타부대로 방출되는 데 있어 해당 대원에 대한 업무평가가 대원들 내부의 인식과 다르게 과대평가되거나 반대로 너무 가혹한 처사라고 생각되는 경우에는 조직의 팀워크에도 악영향을 미치게 될 것이고 자신의 향후 보직에 대해서도 불안감을 떨치지 못하게 될 것이다. 특히 이러한 사안은 계급에 따라 그 체감의 정도가 상당히 다를 수 있다.

요원으로서 부적합하다고 판단이 되지만 한국인 특유의 정 때문에 묵인하는 경우가 있다고 봅니다. 또 계급에 따라, 경력에 따라 기준이 달라지기도 하고...(D).

몇 달 후라도 방출시키면 가야 합니다. 현재로서는 팀에서 생활하기는 조금 무리가 있어 참모직에서 업무하기를 희망합니다. 연차가 되었을 때 보직도 빨리빨리 풀어줘야 하는데 그렇지 못한 경우가 있습니다(E).

하급자들은 체력적으로 능력이 안 되는 경우 방출을 시키지만 상급자들은 그렇지 않습니다. 체력측정에서 낙오해도 진출되지 않습니다. 팀원과 같이 작전에 투입되는데 자질이 없는 상급자와 같이 작전에 투입될 경우 성공률은 떨어 질 수밖에 없습니다. 물론 자신이 계급이 더 높더라도

하급자의 노하우를 인정하고 용화를 추구하는 분들도 있는 반면에 체력이나 사격 등의 기본은 갖추지 못하고 권위의식만을 내세우는 분들도 있었습니다(F).

2. 직업에 관한 인식

본 연구 참여자들은 경호부대 이전에 각각 경찰관과 군인이라는 직업을 선택한 이들이다. 그리고 그들은 좀 더 큰 이상과 비전을 가지고 경호부대를 자원했다. 이들이 최초 경찰관과 군인이라는 직업을 선택한 이유는 무엇보다도 공무원이라는 직업의 안정성 측면을 고려하였기 때문이었다. 또한 외향적이고 도전적이며 활동적인 자신들의 성격과 이 직업군이 잘 맞을 것이라는 판단 때문이었다.

그리고 그런 그들이 경호부대를 자원한 이유는 하나같이 국가와 국민을 위한 좀 더 원대한 사명감과 최고 조직에 대한 동경이 있었기 때문이었다. 또한 지금도 이 분야에서 계속 몸담고 있는 이유 역시 남들과 다른 특별한 일을 하는, 좀 더 특별한 존재라는 자부심 때문이었다.

앞서 연구 참여자가 생각하는 최고의 조직, 그리고 그들 조직의 강점과 약점에 대해 논의하였다. 지금부터는 ‘경호원’이라는 직업적 측면에 있어 연구 참여자들의 인식을 기술하고자 한다.

1) 보람과 회의

연구 참여자들이 공경호원으로서 직무수행 간 보람을 느낄 때는 역시 국가와 국민에 봉사한다는 생각이 들 때이며 기본적으로 자신들이 늘 그런 업무에 종사하고 있다는 생각을 하고 있기 때문에 직업에 대한 만족도는 높은 편이었다. 또한 국가 최고통수권자를 측근에서 경호하는 일을 하므로 자신이 하는 일이 특별하다는 생각이 들며 국내외 언론과 주요인사들, 그리고 시민들 앞에서 각종 시범을 보일 기회도 많아 이런 행사에 참가하는 일 자체가 한국을 대표하고 한국의 위상을 드높이는 일이기 때문에 보람을 느낀다고 전하였다.

반면 회의가 느껴질 때는 경호업무 수행 간 자신들의 입장과 사정만을 강조하며 협조하지 않는 일반 시민들로 하여금 대통령 경호업무에 대해 공감 받지 못할 때, 그리고 동료들이 사고를 당했을 때와 그런 동료에 대한 보상이나 처우가 기대에 미치지 못했을 때, 마지막으로 고공강하훈련과 같은 위험한 훈련이 두려워 질 때라고 의견을 전했다.

대통령을 모시면서 매순간 역사적인 한 사건현장에 함께 하고 있다는 점과 그러면서 국가관을 되새길 수 있을 때 보람을 느낍니다(B).

애가 돌이거나 생일인 경우 가족들 생각이 나면서 강하가 두려워지더라고요. 내가 잘못되면 어떡하나... 뭐 이런... 그런 시기가 오더군요(E).

또한 연구 참여자들은 반복되는 훈련과 업무로 피로가 쌓이고 또한 업무의 중요성 때문에 과도한 중압감에 시달릴 때 이직을 생각한 적이 있다고 했다. 훈련강도와 업무량과 비교했을 때 낮은 급여와 복지수준도 이직을 고려하는데 영향을 미친다고 한다.

타 직종 공무원 또는 사기업과 비교해 혹서나 혹한과 같은 기상조건에서도 업무를 해야 하는 열악한 업무환경, 그리고 업무 중요도나 난이도 등에 비해 낮은 보수와 복지수준 등을 실감할 때 이직을 생각하곤 합니다(A).

체력이 훈련을 따라가지 못한다는 생각이 들면... 금전적으로 여기서 하는 만큼 하면 밖에서 더 성공하지 않을까 하는 생각이 들기도 합니다(D).

2) 직무수행 간 어려운 점과 스트레스 원

연구 참여자들은 직무수행 간 어려운 점으로 다른 직무분야의 동료들이 자신들의 업무특성을 잘 이해하지 못한다는 점, 대민 협조의 어려움, 그리고 무엇보다도 시시각각 변하는 우발상황과 사회 고위층들로 인한 긴장감을 거론하였다.

또한 이들은 경호업무라는 것이 한 번의 실패도 허용하지 않는 것인 만큼 임무완수를 위한 고도의 긴장상태가 장시간 유지되어 피로감이 누적되고 잦은 출장과 훈련 등으로 인한 불안정한 생활패턴 등은 상당한 스트레스 원이 되고 있었다. 또한 엄격한 지휘체통이 존재하는 조직이다 보니 대원칙과 다른 상관의 지침과 명령이 요원개개인의 행동기준을 정하는 경우도 있어 동일한 대처행동에 대한 평가가 달라지는 경우도 발생한다고 한다.

대외활동을 통해 접하게 되는 다양한 부류의 고위층 사람들을 보며 상대적 박탈감을 느끼기도 하고 사회 고위층 인사들이 있다 보니 긴장도 되고 또 원칙적으로만 하기도 그렇습니다(B).

정예요원들만 모인 곳이다 보니 상대적으로 일반 부대에 비해 진급이 더 어려울 수 있습니다(D).

상급자의 지침이 위법하지 않는 이상 일단 그 지침에 따르고 사후 부드러운 공간에서 대화로 건의합니다(A).

이러한 스트레스 유발 상황과 어려움에 직면했을 때 연구 참여자들은 피나 융통성을 부리는 것이 아닌 규정에 입각한 행동과 기본에 충실하고자 하는 마음가짐을 강조했다. 또한 사전에 이러한 예기치 못한 돌발 상황에 대처할 수 있도록 철저한 준비를 갖추고 사후 동료들과 강평을 통해 서로 노하우를 공유하는 방법이 있음을 알려두었다.

3) 직업으로서의 장점과 단점

연구 참여자들이 인식하는 경호원이라는 직업의 가장 큰 장점은 역시 최고 통수권자를 보호하는 최고의 기관에서 근무한다는 자부심과 공무원이라는 직업 안정성이었다. 크게 봤을 때 자신들이 하는 일이 모두 국가와 국민들을 위하는 일이라는 사명감은 그들이 왜 경찰관과 군인이라는 직업을 선택하였는지 명확히 대변해준다.

또한 그들이 업무수행 간 체득하는 다양한 정보와 지식들은 타 직무분야에서보다 좀 더 폭넓고 가치 있는 것이라 믿고 있었다.

국가 주요 정책 및 시책을 직간접적으로 체험할 수 있고 사회 전반적인 추세를 이해할 수 있습니다. 또한 정기적인 측정과 평가가 있어 이에 대비하는 것만으로도 자기 관리가 가능합니다(B).

체력이든 개인사든 1년 내내 부적격자들은 계속 걸러냅니다. 우리가 세계 최정예라고 말한다면 자만이겠지만 실력이 없는데 떠벌리는 것은 절대 아닙니다. 우리가 우수하다는 것은 자의든 타의든 어떤 절차로든 검증을 받고 판단이 되었기 때문에 브랜드를 얻을 수 있는 것이고 국내에서만큼은 상위권인 것이 분명합니다(D).

이러한 장점에 반해 그들이 생각하는 공경호원이라는 직업의 단점은 크게 낮은 보수와 복지혜택, 그리고 사적인 시간이 부족한 자유롭지 못한 삶을 들 수 있다.

보수는 불만입니다. 지금 제가 하는 노력과 업무량으로 봤을 때 밖에서라면 못해도 1.5배 이상은 더 받을 것 같습니다. 무엇보다 내가 만약 잘못 되었을 때 국가가 나를 잊지 않고 내 가족과 형제를 지켜줄 지 걱정입니다(D).

실제로 어떤 부서에서는 집에 못 들어가고 해서 아내가 우울증 걸리고 이혼을 한 사람들도 있습니다... 보수, 복지, 수당 등도 좀 더 현실화 되었으면 합니다(A).

사적인 시간이 적습니다. 대기태세를 위한 숙소대기... 집에 한번 내려가는 일은 연례행사입니다. 마음 편하게 술 한 잔 마시거나 쇼핑하는 것도 제한이 될 때가 있습니다(D).

박영진, 안황권, 왕석원(2006)은 민간경비원을 대상으로 한 연구에서 민간경비원의 직무스트레스와 이직의도를 감소시키기 위해 낮은 보수, 권한이 없는 직무, 낮은 사회적 평가 등에 대한 제도개선이 필요하다고 역설하였다. 즉 낮은 보수를 현실화하고 공정한 방식의 승진제도를 실시하며 교육훈련을 통한 자질 향상, 합리적인 퇴직금 및 복리후생 마련 등을 제안하였다.

연구자가 본 연구를 수행하면서 계속하여 경탄한 점은 바로 연구 참여자들의 투철한 국가관과 자긍심이다. 국가와 국민을 위해 헌신하고 봉사하는 것을 숙명으로 여기는 그들이 있기에 지금껏 우리나라가 발전할 수 있었고 또한 모든 국민이 각자 평화로운 삶을 영위할 수 있음을 다시 한 번 깨닫게 되었고 그들에게 진심으로 존경과 감사의 마음을 갖게 되었다.

다만 그들도 투철한 직업의식만으로는 살 수 없는, 현실 속의 일개 직장인임을 감안할 때 생명을 담보로 하는 그들의 직무에 걸맞은 보수와 처우 개선은 우리 국민 모두가 고민해야 할 부분으로 생각한다. 연구 참여자들과의 면담 속에서 그들의 직업관이 얼마나 숭고하고 고귀한 것인지를 단적으로 보여주는 말이 있었다. 연구자는 이내 숙연해졌고 가슴이 뜨거워짐을 느꼈다.

제 동료 중 한 명은 대통령 시범행사 도중 강하하다 부딪혀 하반신이 마비되어 전역을 했습니다. 그런데 그 친구는 자신 때문에 시범을 망친 것을 걱정했습니다... 우리는 그런 사람들입니다...(D).

IV. 결론 및 제언

최근 각종 방송 및 영상매체 덕분에 경호원이라는 직업은 인기 직업으로 급부상하고 있는 추세이지만 반면 그 직업세계에 대한 정확하고 충분한 정보는 빈약한 현실이다. 이에 경호원이라는 직업과 조직의 특성에 대한 현장 직업인들의 인식에 관한 심층적 연구를 통해 이 분야 진출을 희망하는 이들에게 좀 더 실질적인 정보를 제공할 목적으로 실시한 본 연구의 결과는 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 공경호원들은 최고의 경호조직이 되기 위한 요건으로 계급과 직급을 넘어

선 ‘구성원 상호 간 존중’과 서로 믿고 아껴주는 ‘가족 같은 분위기’, 그리고 조직구성의 모체가 되는 ‘우수한 조직원’과 그들의 능력과 노력에 걸맞은 ‘경제적 처우 및 풍부한 예산’을 손꼽았다.

둘째, 공경호원들은 자신이 몸담고 있는 조직의 강점으로 우수한 조직원으로서의 성장 및 발전을 가능케 하는 ‘체계적인 일과와 교육훈련’, 적격한 요원만을 선발하고 그로 인한 자부심의 원천이 되는 ‘엄정한 선발제도’, 그리고 완벽한 임무수행을 가능케 하며 어느 조직보다도 우월한 ‘강한 응집력과 팀워크’를 들었다.

셋째, 공경호원들은 공정한 평가를 저해할 소지가 있는 자체 ‘내부 평가제도’, 급변하는 시대와 발맞추지 못하는 ‘고착된 교육내용’, 그리고 구성원 개개인의 요구 및 조직 의사에 일부 상충하는 ‘제한된 보직 순환’ 등은 그들 조직의 약점이라고 거론했다.

넷째, 연구 참여자들은 최고의 경호조직에서 국가와 국민을 위해 특별한 일을 하고 있다는 것 자체로 늘 보람을 느끼며, 반면 일반 시민들로부터 경호업무에 대해 협조 받지 못하거나 동료와 자신들이 사고를 당할 경우 그 보상 및 처우가 기대에 미치지 못했을 때 회의를 느낀다고 하였다.

다섯째, 연구 참여자들은 직무수행 간 어려운 점과 스트레스 원인으로 경호업무 특성을 이해하지 못하는 타조직과 일반 시민들과의 업무협조의 어려움, 불안정한 생활패턴, 동일한 대처행동에 대한 일관성 없는 평가, 그리고 직무특성상 계속되는 긴장감 등을 토로하였다.

여섯째, 연구 참여자들은 공경호원이라는 직업의 장점으로 국가통수권자를 보위하고 최고 조직에서 근무한다는 자부심과 공무원으로서의 직업안정성을 들었다. 반면 업무중요도와 위험성에 비해 낮은 보수와 복지수준, 자유롭지 못한 생활 등은 직업의 단점으로 인식하였다.

이상과 같은 연구결과를 토대로 향후 경호관련 분야로 진로를 희망하는 청소년 및 대학생들은 자신의 성격이나 직업관련 목표성향 뿐만 아니라 경호원이라는 직업 및 경호조직의 특성과 실체를 종합적으로 고려하여 진지하고 구체적인 진로목표와 계획을 수립하는 것이 요구된다. 특히 일부 영화나 드라마와 같은 가상세계에서 등장하는 경호원의 비현실적인 모습을 경호원의 본질로 오인하는 우를 범하는 일은 없어야 할 것이며, 무엇보다도 자신의 생명과 안위 이전에 의뢰인의 신변을 우선적으로 보호하여야 하는 숭고한 가치관과 소명의식의 중요성, 그리고 더불어 완벽 무

결한 경호업무수행을 위한 최고의 경호원이 되기 위해 신체적, 정신적, 학문적으로 얼마나 많은 노력과 자기단련이 필요한지에 대한 깊이 있는 성찰이 필요하겠다.

마지막으로 본 연구는 신분특성상 연구대상으로 고려하기 제한되었던 공경호원들을 대상으로 진행하였다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있겠으나 후속연구에서는 대통령 경호처의 경호관들을 포함한 연구가 필요할 것으로 판단하고 아울러 국내 경호경비 산업의 다수 비율을 차지하는 민간 경호경비원들을 대상으로 한 직업인식에 관한 연구는 진로교육 측면에 기여하는 바가 클 것으로 사료된다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 권봉안 (2009). 경호산업 종사자들의 리더십과 직무특성, 직무스트레스, 몰입이 이직에 미치는 영향. 한국경호경비학회지, 20, 19-43.
- 김경숙, 함지선 (2001). 무용지도자의 교육관과 직업 만족도에 관한 연구. 한국여성체육학회지, 15(2), 13-25.
- 김영천 (2006). 질적연구방법론 1, 서울: 문음사.
- 김준곤 (1998). 직무만족의 측정과 관련변인들의 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 1(1), 55-78.
- 김창호 (2000). 경호업무 수행자들의 스트레스 요인에 관한 연구. 한국체육학회지, 39(3), 269-278.
- 김현국 (2003). 생활체육 지도자의 직무스트레스요인이 직무만족과 이직에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 박동열, 김대영 (2006). 대학생의 직업의식에 관한 실태. 직업교육연구, 26(1), 1-32.
- 박영진, 안황권, 왕석원 (2006). 민간경비원의 직무스트레스가 이직의사에 미치는 영향. 경국경비연구, 12, 117-200.
- 백경환, 지치환 (2009). 경호학과 학생들의 전공수업만족도가 진로 결정 효능감에 미치는 영향. 한국경호경비학회지, 21, 19-33.
- 손천택 (2003). 미국대학생 무술수행 태도의 현상학적 분석. 한국체육학회지, 42(2), 3-16.
- 손천택, 최환영, 고문수 (2007). 교육대학 체육심화과정에 관한 현상학적 분석. 한국스포츠교육학회지, 14(1), 57-74.
- 유정애 (2004). 체육에서의 질적연구 논문작성법, 서울: 무지개사.
- 이승로, 박상일 (2006). 경호원의 직무스트레스와 이직의도가 직무만족에 미치는 영향. 한국체육학회지, 45(1), 227-236.
- 이흥기 (2003). 리더십유형과 조직후원인식, 신뢰, 몰입, 그리고 이직의도간의 관계에 관한 연구. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 임병웅 (2009). 일반계 고등학생의 진로 및 직업에 대한 인식과 진로교육 개선방안. 대한공업교육학회지, 34(1), 171-195.
- 장진 (2005). 프로 스포츠 선수들의 직무만족 및 직업 만족도에 관한 연구. 한국사회체육학회지, 24, 567-577.

- 주철현 (1999). 요인테리의 경호적 대응방안에 관한 연구. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
최오성 (2001). 기업체 HRD 담당자들의 직무만족도 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
최재열 (1992). 직무만족수준의 결정요인에 관한 실증적 연구. 조선대학교 대학원 박사학위논문.
한덕웅 (1985). 조직행동의 동기이론, 서울: 법문사.

2. 국외문헌

- Bussing, A., Bissels, T., Fuchs, V. & Perrar, K. M. (1999). A dynamic model of work satisfaction : Qualitative Approaches. *Human Relations*, 52(8), 999-1028.
Creswell, John W. (2011). 질적 연구방법론 : 다섯 가지 접근 제2판 (조홍식 외 3인 역). 서울: 학지사. (2007).
Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research method*. Thousand Oaks, CA: Sage.
Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Newbury Park, Ca: Sage.
Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Ca: Sage.
Sutton, P. L. & Staw, B. M. (1995). What theory is not. *Administrative Science Quarterly*, 40, 371.
Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, *Bulletin* 45, University of Minnesota, Industrial Relations Center.

3. 기타

- 국가통계포털, http://kosis.kr/abroad/abroad_01List.jsp. 검색일 2012. 8. 31
네이버 캐스트, http://navercast.naver.com/contents.nhn?contents_id=4707. 검색일 2012. 4. 18.
다음 백과사전, <http://ko.wikipedia.org/wiki>. 검색일 2012. 4. 13.
대통령 경호처, <http://www.pss.go.kr/pss/community/freeboard..> 검색일 2012. 4. 10.
통계청 사회조사보고서 (2010).

【Abstract】

Phenomenological Study of Guard's Recognition for Organization and Vocation

Song, Gyu-Geun
Lee, Ki-Se

The purpose of this study was to seek practical intelligences for certain persons who wish to be a guard by studying for what practical public guards' recognition of organization and vocation is. The results of this study were as follows.

First, Six study participants presented 'Respect within members', 'Atmosphere like family', 'Premium members', and 'Economic compensation & wealth of budget' as essential requirements for the best guard organization.

Second, they also presented 'Systematic daily task & training', 'Exact selection system', and 'Strong cohesion & teamwork' as strong points of their organization.

Third, they mentioned 'Internal evaluation system', 'Lack of education contents', and 'Limited position circulation' as weak points of their organization.

Fourth, they mentioned that they feel encouraged itself as they work in the best guard organization, while they were skeptical when the citizens did not cooperate with them and they were not fully rewarded for their injury.

Fifth, they expressed 'Difficulty of business cooperation', 'Unstable living patterns', 'Inconsistent assessment', and 'Continuing tension' as difficulties for performing the duties and stress causes.

Lastly, they recognized of job security and self-esteem as they work in the best guard organization as advantages of a job, while they recognized of controlled life, low salaries and welfare level compared to duty importance and risks as disadvantages of a job.

Consequently, students who wish to be a guard should consider job and organization attributes and set their career goals refer to these results.

Key words : Public security, Guard, Job recognition, Job satisfaction,
Career education