
경호비서의 직업사회화 과정 분석

A Study of Occupation Socialization Process of Security and Secretary Service

김선아, 김동현
경기대학교 경호안전학과

Seon-Ah Kim(hfall@hanmail.net), Dong-Hyun Kim(ar5117@hanmail.net)

요약

이 연구는 경호비서의 직업사회화 과정을 규명하는데 있다. 이 연구에서는 서울 소재 사기업에 재직하고 있는 3년 이상의 경력의 경호비서를 연구대상자로 설정하였다. Spradley(1980)의 문화기술적분석으로 도출한 결론은 다음과 같다. 첫째, 준비기는 현장에 경호비서로 나가기 직전까지의 준비단계를 의미한다. 이러한 준비기는 경호비서가 되기 위한 준비, 경호비서 준비 내용의 중요성, 대학 교과목의 유용성, 필요한 교과목, 자격증이 포함된다. 둘째, 적응기는 경호비서가 대학 교육을 마친 후 현장에서 전문가로 성장해 가는 과정이며 경호와 비서의 비중, 업무의 체계성과 직업 정체성, 경호비서에게 필요한 능력, 노력해야 할 요소, 직업만족, 정보원, 직업의 전문성, 직업의 장래성이 포함된다. 셋째, 갈등기는 경호비서직에 회의를 느끼며 갈등과 방황을 하는 시기이며 직장 내 갈등, 어려운 점, 문제해결을 위한 노력, 업무량 만족, 직무스트레스, 경호비서에 대한 타인의 인식, 이직준비 경험, 보완 사항이 포함된다. 넷째, 성숙기는 경호비서가 관리자로서 성장하는 시기로 경호비서의 역할 및 역량 변화, 업무처리의 자율성, 타자(他者)의 능력인정, 업무수행능력 평가방법, 급여, 사회적 위상과 자부심, 자기발전을 위한 노력이 포함된다.

■ 중심어 : | 경호비서 | 직업사회화 | 직업사회화 과정 | 문화 기술적 방법 | 심층면담 |

Abstract

The occupational socialization process of security and secretary service goes through four stages of preparation, adaptation, conflicts, and maturity and dynamic and incessant changes.

The preparation stage includes the preparation to become a security and secretary service, the importance of what to prepare, usefulness of college education, required courses, and certificates.

The adaptation stage includes the percentage of bodyguard and secretary, systematic nature of work, stagnation of the job, abilities required for a security and secretary service, elements to work on, job satisfaction, information sources, professionalism of the job, and future of the job.

In the conflicts stage includes conflicts at work, difficulty of security and secretary service, problem-solving efforts, advice and consultation, satisfaction with workload, job stress, perceptions of others for security and secretary service, experience of trying to get another job, and supplements.

And the maturity stage includes the changes to the roles and capabilities of a security and secretary service, autonomy of business management, degree of others' recognition of one's abilities, methods to evaluate job performance, salary, social status and pride, and efforts for self-development.

■ keyword : | Security and Secretary Service | Occupation Socialization | Occupation Socialization Process | Ethnograph
| Qualitative Research |

I. 서론

사회 범죄에 대해 체계적이며 차별화된 민간·경호 경비의 전문적 서비스를 시민들은 요구하고 있다. 즉, 사회치안과 시민의 안전에 대한 공공기관의 체계적이고 조직적이며 상시적인 안전장치가 마련되지 않는 한 시민의 치안수요욕구는 민간기관에 의존될 수밖에 없다[1]. 뿐만 아니라 국내·외적으로 테러리스트의 공격 대상이 되는 기업의 최고 경영자도 안전을 책임질 수 있는 보다 체계적이며 차별화된 서비스를 제공받기를 원한다. 이러한 사회적 요구로 대학에서는 경호경비 관련 학과를 신설하게 되었고 각 대학에서 배출된 경호·경비의 핵심 인재들은 기업의 최고 경영자의 측근에서 안전 관리자, 건강 관리자, 사무 관리자, 정보 관리자 등의 역할을 수행하며 사회적으로 전문 인력으로 인식되고 있다.

일반적으로 전문직이란 높은 학문적 지식체계를 바탕으로 전문적 기술을 보유함으로써 상당한 사회적 권한과 높은 사회적 지위를 누린다는 특성을 지닌다. 경호비서가 되기 위해서는 장기간의 연습과 경험, 그리고 훈련을 통하여 형성되고 전문적 지식과 기능은 끊임없는 노력과 자기관리를 통해 완성된다. 즉 경호비서는 이론과 실무를 겸비한 전문직으로 분류된다.

경호비서는 상사의 업무가 종료되는 시간까지 언제, 어디서나 상사를 보좌하며 사무비서, 경호원 등의 역할을 동시에 수행한다는 장점 때문에 최근 회장, 사장, 대표이사 등과 같은 각 기업의 총수들은 경호비서를 채용하고 있다.

경호비서의 서비스는 경호비서의 질을 능가할 수 없다. 즉, 경호비서의 '서비스의 질과 발전'을 결정짓는 결정적인 요인은 바로 경호활동의 주체인 '경호비서'인 것이다. 경호비서 관련 연구로는 현재 권수미(2002)의 경호원의 비서기능향상에 관한 연구[2], 박지윤(2002)의 수행비서의 업무수행 방법 연구[8], 김두현(2004)의 사회환경에 따른 수행비서의 역량향상 방안 연구[4], 김경숙(2005)의 경호비서의 역할에 관한 기초연구[5] 뿐으로 경호비서에 대한 연구는 초보적인 수준이다.

경호·경비학 발전을 위해서는 무엇보다 사회적 요

구로 증가되고 있는 경호·경비의 주체인 경호비서의 연구가 이루어져야한다. 또한 경호비서를 연구하기 위해서는 무엇보다 그들의 직업세계를 탐구하는 것이 첫 번째 과제라고 할 수 있다. 그러나 현재까지 경호비서의 삶을 알 수 있는 직업사회화의 연구는 전무한 실정이다.

우리나라에서 직업사회화에 관한 연구는 1990년 초반부에 일반교사를 대상으로 교육학의 측면에서 연구되었으며 체육교사를 대상으로 한 직업사회화에 관한 연구는 1990년대 후반부터 관심을 보이기 시작하여 소수의 연구들이 보고 되었다. 일반 교사의 교직사회화는 교직경력을 기준으로 권영범(1999)은 초등학교 교원들의 직업사회화 단계에 따른 교직의식과 직무만족 연구[3], 류관숙(1997)의 초등교사의 직업사회화 과정 연구[6], 윤홍주(1996)는 교사발달단계 및 적성발달 요인[10], 이난숙(1992)의 교사의 적성발달 특성 연구[11], 이병진(1996)은 교직 생애 주기에 관한 교원 연수체제에 관한 연구[13], 최상근(1992)은 한국 초·중등 교사의 교직사회화 과정[15]을 연구했다. 또한 체육교사의 교직사회화 단계에 관한 연구에는 외국에서는 많이 연구되었지만 우리나라의 경우에는 류태호(2000)의 체육교사의 직업정체성 형성에 관한 생애사적 연구[7], 이병관(2002)의 교직사회화 단계에 따른 현직체육교사교육의 방향 모색[12]연구로 시작단계이다.

초기의 직업사회화 연구는 주로 기능주의적 관점에서 수행되었고 타인의 지배적인 신념과 관행에 순응하는 형태를 보여주는 것으로 인식되었다. 그러나 일부에서는 기능주의적 관점이 사회화 과정을 충분히 설명하지 못한다는 비판을 제기하게 되었다. 그리하여 Popkewitz 등[18]은 결과적 측면에서 초점을 두는 교사사회화 과정의 연구는 개인의 역할을 심층적으로 이해하는데 적합하지 않다고 비판하면서 개인의 인식이나 경험 등 과정적 측면의 중요성을 강조하였다. 따라서 양적 연구의 한계를 극복하고 직업사회화 과정을 보다 심층적으로 이해하기 위한 질적 연구 방법의 선택을 지지하는 학자들이 점차 증가하고 있다[16]. 또한 이를 뒷받침 하듯 질적 연구를 통하여 학교체육과 사회체육에서 직업사회화 과정을 연구하는 학자들이 늘어나고 있

다[17].

직업사회화는 인생의 일정 시기에 한정되어 있는 것이 아니라, 직업에 관한 흥미와 관심이 싹트는 아동기부터 직업에 실제적으로 종사하는 성인기를 거쳐 직업 세계에서 은퇴하는 노년기에 이르기까지 장기간에 걸친 지속적인 과정을 의미한다[14]. 그러므로 경호비서의 직업사회화는 경호비서를 연구하는데 필수적인 연구 과제라고 할 수 있다. 그러나 현재 경호비서를 대상으로 직업사회화에 대한 연구는 이루어지지 않은 실정이다. 그러므로 경호비서의 직업 생활 영위 과정을 분석하는데 있어 경호비서에 대한 폭넓은 이해와 경호·경비학 발전을 위해서는 경호비서에 대한 이해가 선행되어야 할 것이다.

경호비서의 직업 세계 속에서 직업 환경을 둘러싼 역동적인 사회화 과정은 ‘그(그녀)는 왜 경호비서가 되었는가?’, ‘경호비서가 직업 생활을 영위하는 과정에서 어떠한 어려움을 겪으며, 그 어려움에 어떻게 대응하며 극복하는가?’ 등의 질문과 대답을 통해 경호비서를 보다 정확하고 심도 있게 파악할 수 있게 되는 것이며, 경호비서만의 독특한 생활방식과 삶의 의미, 그리고 하위 문화를 발견할 수 있다.

그러므로 본 연구에서는 어느 선행연구에서도 연구되지 않은 경호비서의 직업사회화 과정에 대한 연구를 위해 경호비서를 대상으로 그들의 직업사회화를 문화기술적 방법으로 접근하여 문서자료를 활용하고 심층면담을 분석함으로써 경호비서에 대한 이해와 경호비서직의 필요성의 계기를 마련하고자 한다. 따라서 이 연구는 경호비서의 직업사회화 과정을 분석하여 경호비서들이 체험하는 다양한 직업문화에 대해 접근하고 경호비서직에 대한 경험적 자료의 축적에 기여함으로써 경호비서 양성을 위한 교육적 기초 자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

II. 연구방법

1. 연구의 과정

본 연구의 진행 과정은 연구계획 수립, 연구참여자

선정 및 면담지 작성, 자료수집, 자료 분석, 검증 및 보고서 작성으로 이루어졌다.

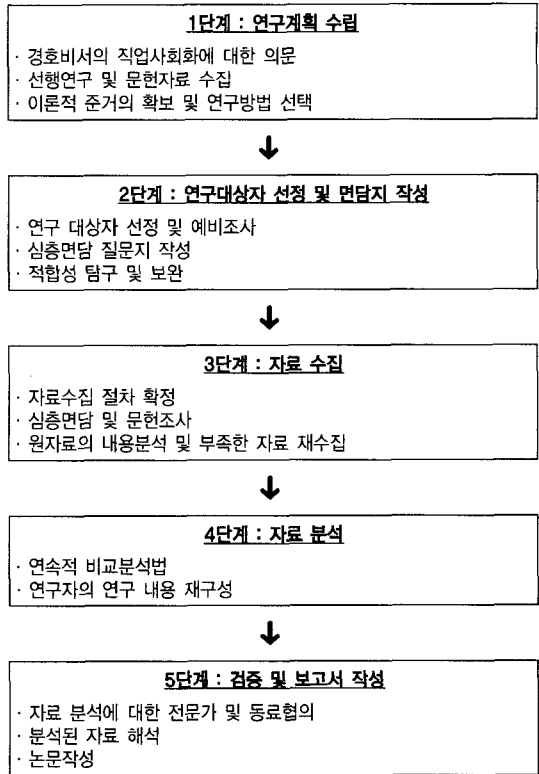


그림 1. 연구진행 과정

2. 연구 참여자 선정

본 연구는 2008년 서울 소재 사기업에 재직하고 있는 10명의 경호비서를 연구대상자로 설정하였다. 구체적으로 이 연구는 서울 소재 사기업에 근무하고 있으며 경호비서의 역량을 갖춘 4년제 대학졸업자이다. 뿐만 아니라 직업사회화 과정의 초기 단계와 그 이후의 단계를 알아보기 위해 3년 이상 경력의 경호비서를 대상으로 하였다. 연구대상자의 일반적인 특성은 [표 1]과 같다.

표 1. 연구 참여자의 일반적 특성

	나이	성별	경력	학력/진공	기업 형태
A	30	남	3년	경호학	D언론사
B	33	남	3년	경호학	I금융
C	31	여	5년	사회체육	C금융
D	32	남	6년	경호학	E그룹
E	32	여	7년	안전관리	H그룹
F	33	여	7년	경호학석사	F-IT
G	33	여	7년	경호학석사	G그룹
H	38	여	9년	유도학	J그룹
I	35	남	10년	경호학석사	B호텔
J	37	남	12년	체육학석사	A언론사

3. 자료수집

본 연구를 위한 자료수집은 문서자료와 심층면담을 이용하였다.

문서자료는 심층면담과는 다르게 자료수집이 용이하며 연구자의 영향이 배제된 객관적이고 안정적이라는 장점이 있다. 반면 현장감이 결여되는 한계가 단점이다. 이 연구에서는 심층면담에 앞서 문헌고찰을 했으며 심층면담과 문헌고찰을 병행하고 계속적으로 반복하여 실시함으로써 실재감을 살리기 위해 노력하였다. 구체적인 문서자료는 논문, 책, 신문, 경호비서의 업무일지 등이다. 이러한 자료는 미시적으로는 직장에서 경호비서의 일과 역할, 위상을 파악하는데 도움을 주며, 거시적으로는 경호비서의 사회문화적 변화에 따른 역할을 구조이며 맥락으로 이해할 수 있다.

또한 이 연구에서는 Spradley(1979)의 문화기술적 심층면담방법을 이용했으며 서술적 질문하기, 구조적 질문하기, 대조적 질문하기를 사용했다. 이를 통해 의미 있는 진술을 얻으며 연구참여자에게서 더 이상 새로운 내용의 면담이 이루어지지 않는 포화상태에 이를 때까지 면담을 실시하였으며 보충적인 답변이 필요할 경우에는 수시로 했다. 이러한 방법을 통해 연구에 필요한 자료의 수집을 용이하게 했으며 대상자의 감정, 생각, 의견 등을 폭넓게 이해할 수 있다.

4. 문화기술적 분석

본 연구에서는 Spradley(1980)의 분석방법[19]을 이용하여 인터뷰 및 전사, 주제별 코딩, 주제 또는 의미를 생성하는 작업이 단계적으로 이루어졌으며 이를 토대로 영역분석(domain analysis)과 분류분석(taxonomic analysis)을 실시하였다.

영역분석(domain analysis)의 총괄용어는 문화적 영역을 의미하며, 포함용어는 문화적 영역 내의 작은 하위범주들을 의미한다. 또한 의미론적 관계는 포함용어의 작은 하위범주들을 총괄용어로 연결시켜주는 역할을 한다. 그리하여 본 연구에서 71개의 총괄용어가 분석되었다.

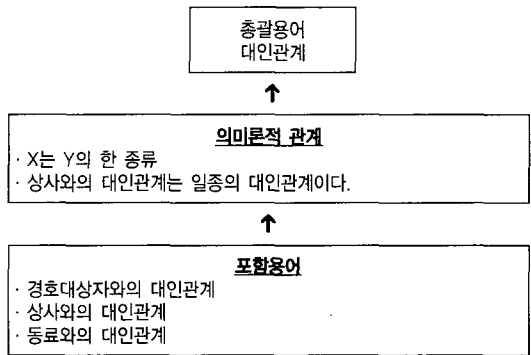


그림 2. 영역분석의 구성요소

분류분석(taxonomic analysis)은 영역분석 후에 문화적 영역이 조직된 방식을 찾아내는 것이다. 즉 영역분석에서 이루어진 영역간의 관계를 의미론적 관계로 재 범주화하는 과정이다. 이 연구에서는 28개의 영역이 분석되었다. 분석된 영역 간에 유사한 범주들을 묶어 가는데 사용된 구체적인 의미론적 관계는 완전한 포함과 순서의 두 가지 방법을 이용하였다.

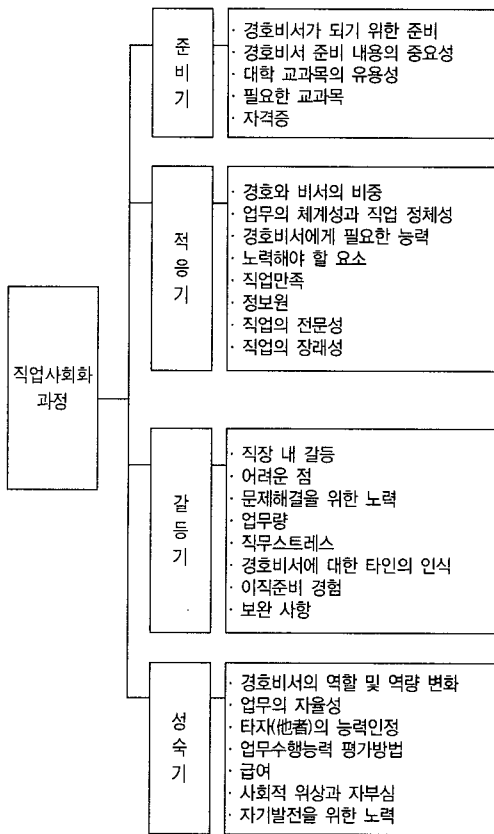


그림 3. 직업사회화 과정 분류분석

5. 연구의 타당도와 윤리성

질적 연구의 방법론에서는 심층면담과 관찰이 신뢰적이고 타당하게 이루어져야 한다. 또한 문서 분석의 내용이 타당하게 분석되었는지, 연구 결과가 자료에 근거하여 신뢰성과 타당성에 맞게 기술되었는지가 관건이다. 그러므로 본 연구에서는 반성적 주관성, 심층적 기술, 다각도 분석법, 전문가 협의 등을 통해 연구자의 자료 분석의 결과들을 신뢰할 수 있는 것으로 증명했다. 또한 이 연구에서는 연구자와 연구 참여자 간의 개인적인 접촉이 사생활 깊어 이루어지기 때문에 연구과정에서 발생할 수 있는 여러 가지 윤리적인 문제에 신중할 필요가 있다. 그러므로 첫째, 연구 참여자에게 연구 목적을 명확히 전달하고 동의를 구했으며 자료수집, 면담 장소 선정을 했다. 둘째, 연구 참여자와 그들의 상사의 사생활이 직접적으로 노출되는 참여관찰은 배제했다[9].

III. 연구결과

1. 경호비서의 직업사회화 '준비기'

경호비서의 직업사회화 준비기는 대학입학 전부터 직업현장에 나가기 직전까지 대학교육 기간으로 경호비서자로 현장에 나가기 위해 준비시기로 하위범주는 다음과 같다.

첫째, '경호비서가 되기 위한 준비'는 대학교육시기와 취업 전으로 구분된다. 대학교육시기에는 경호학과의 교육과정을 이수, 경호 관련 자격증 취득, 학점 관리, 인간관계를 맺었으며 취업 전에는 대학원 입학, 부서관 지원, 면접 및 직무적성검사 준비, 경호대상자의 성향 파악 등을 하며 경호비서가 되기 위한 준비를 했다.

입사 시험 전에는 제가 무슨 일을 하는 줄도 몰랐고, 대학 4년 때 공무원 시험 준비를 하고 있었고, 그런데 면접을 여러 번 보면서 아~ 어떤 일을 하고 어떤 사람을 뽑는구나. 하는 것을 알게 되면서 회사 오너의 성향을 많이 파악하려고 노력 했어요. 신문이나 인터넷도 찾아보고 만약에 경호대상자가 스키를 좋아하시면 취미란에 스키라고 쓰고 눈에 확 들어올 수 있잖아요. 서류상으로 보았을 때 경호대상자와 어울리는 사람이 되려고 했어요(C).

둘째, '경호비서 준비 내용의 중요성'에서는 경호비서가 되기 위해 무엇보다 경호대상자에게 믿음을 줄 수 있는 행동, 강인한 체력 및 무도실력, 의전, 어학, 응급 처치 등 실무적인 업무 능력, 기업체 특징 및 기업문화 이해, 경호비서로서 직업철학이 중요한 준비항목인 것으로 나타났다.

사경호에 특징에 맞춰서 의전분야에서는 비서적으로 필요한 능력, 센스라든지 무엇을 얘기해도 못 알아듣는 경우가 많은데 사람들의 심리도 이해를 하고, 화술도 배우고, 기업체마다의 특징들을 알고, 기업의 문화 특징을 이해해야죠(H).

셋째, '대학 교과목의 유용성'에서 무도과목은 유도, 합기도, 무도정신이며 실무과목은 경호학, 비서학, 의전학이 경호비서에게 유용한 과목이다.

경호학과에서 가장 중요한 것은 맨 처음 듣는 수업인 경호학개론 수업이 제일 중요하고 경호비서, 경호원들

의 기본 개념을 잡아주는 것이고, 도움이 된 과목은 제가 지금 이 직종에서 일을 하고 있어서 인지 모르겠지만 의견, 비서학이요. 누군가를 보좌하거나 수행할 때 반드시 필요한 과목이죠(A).

넷째, 경호비서에게 '필요한 교과목'에는 비서 및 의견, 경호, 어학, 시사 및 교양과목이 실무에서 필요한 교과목으로 밝혀졌다.

실무적인 교육프로그램으로 비서 업무 쪽으로 말씀을 드리자면 차를 내갈 때의 방법, 과일을 드릴 때 방법, 옷을 입혀드리거나..... 대외 의견 활동에서 경호대상자의 손님을 응대하는 방법 등이 필요한 것 같아요. 빠른 두뇌 회전 혹은 판단력을 위해서 어떤 게임적인 요소들을 만들고 프로그램화 시킬 수 있어야하고, 의견인 요소에서도 실질적으로 과일을 깎아 접시에 놓을 때도 이렇게 해야 된다, 메모를 전달하는 방법에서도 이렇게 해야 된다. 차잔을 놓을 때, 손님응대 같은 것..... 와인에 관해서도 정확하게 전달할 수 있는 지식, 그렇고 이런 것을 커리큘럼 안에 필요하다고 생각해요(G).

다섯째, 본 연구의 참여자들의 '자격증'은 경호, 비서, 무도, 스포츠 및 레저, 어학, 컴퓨터, 응급처치와 관련된 다.

유도, 태권도, 검도 있고요. 운전면허증은 기본 이에요. 내가 운전을 하던 안 하던 어떤 우발 상황 시 모시고 대피를 해야 되니까. 입사 후에 컴퓨터 관련 자격증, 어학자격증 취득했어요. 경호대상자를 모시는 데는 문제가 없었는데 회사에서 자격증을 요구 했고.....(E).

2. 경호비서의 직업사회화 '적응기'

경호비서의 직업사회화 적응기는 대학 교육을 마친 후 경호비서로 적응해 나가는 모습을 나타내며 하위범주는 다음과 같다.

첫째, '경호와 비서의 비중'에서 경호비서는 경호업무와 비서업무 중 비서업무의 비중이 높은 것으로 나타났다. 이는 경호상황 발생빈도가 낮고 경호비서의 존재가 경호상황을 예방하기 때문이다.

비서업무50%, 경호업무 50%인데 아무래도 비서업무 비중이 조금 더 큰 것 같아요.(J)

둘째, '업무의 체계성과 직업 정체성'에서 팀에 소속

된 경호비서의 경우 회사 업무 매뉴얼을 기본으로 경호대상자의 공적인 업무와 사적인 업무 관련 매뉴얼을 통해 업무의 체계화될 수 있으나 개인 경호비서의 경우 경호대상자에 따라 경호비서의 역할과 업무의 체계화가 달라지는 것으로 나타났다. 또한 경호비서의 정체성은 경호비서의 역할과 업무에 맞게 정해 놓은 것으로 경호비서의 직업의식과 관련이 있는 것으로 밝혀졌다.

지금 우리가 하는 경호비서라는 직업이 공경호의 청와대나, 사설 경호업체에서 나오는 경호원들 보다 체계가 없는 것 같아요. 그래서 저는 그 체계를 스스로 만들었어요. 또 저는 체계성이나 정체성이 확실히 있어요 (J).

셋째, '경호비서에게 필요한 능력'은 업무능력과 자질로 구분된다. 경호비서에게 필요한 업무 능력으로는 외국어, 비서실무, 경호실무(경호운전), 의견, 정보화, PC 활용 능력이 있으며 경호비서에게 필요한 자질은 교양, 인성, 에티켓, 이미지 메이킹, 눈치, 심리파악, 관찰력, 경호대상자 성향 파악, 인내심, 지혜, 의견이다.

교육 쪽으로 학교자체부터 경호비서학과가 있음에도 불구하고 아직 교육자체에서 부족한 부분이 많다고 생각합니다. 제 생각은 경호비서라고 하면 경호원으로서 자질도 필요하지만 비서로서의 자질이 필요합니다. 교양, 인성, 외국어, 비서사무 실무, 의견, 정보화, 에티켓, 경호 실무, 경호운전, 추가적으로 심리학, PC활용 능력 등을 이론적으로 보강하고 특히 이미지 메이킹 부분이 큰 부분을 차지한다고 생각합니다(F).

넷째, '노력해야 할 요소'에서는 경호비서로 성공하기 위해서는 학습과 자기관리가 이루어져야 하는 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 평생교육의 개념과 부합되며 현재의 경호비서들은 현재에 만족하지 않고 자신을 완성하며 끊임없이 노력하는 것으로 나타났다.

경호대상자의 관심사에 대해서 저도 관심을 갖고 나름대로 공부를 하죠. 쉬는 날에 미술관도 가보고, 와인에 관한 책도 보고, 미술에 관련된 책도 보고..... 내 재산이 되는 것 같아요(C).

다섯째, '직업만족'에서 경호비서의 자부심, 경호비서 업무의 특수성, 직업 포부 성취, 직업의 매력, 업무의 욕, 전공적합성에 대한 자신감 등에서 직업만족을 경험

하고 있었으며, 반면에 새로운 일들에 대한 열정, 자기 발전의 정제, 기대와 현실간의 불일치 등이 직업 불만족의 원인을 밝혔다.

직업 자체로서는 제 마음가짐도 그렇고 제가 가진 성향이 그래서 인지는 몰라도 저는 만족을 하고 자부심도 강하고요. 반면 제가 항상 하는 말이지만 이 일은 아무나 할 수 있는 일이 절대 아니라는 거죠(G).

여섯째, '정보원'은 경호비서가 인터넷, 회사교육 및 회사 매뉴얼, 회의를 통해 정보를 얻고 있으며 팀원과 상사, 전임자에게 조언이나 자문을 받는 것으로 나타났다.

스스로 찾아서 해야 돼요. 물론 업무에 대해 동료들과 이런 저런 얘기를 하죠. 부장님이나 과장님이나. 그러나 업무 자체가 아시다시피 딱 떨어지는 원칙이 없어요(I).

일곱째, '직업의 전문성'은 경호비서의 업무 체계성과 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다. 경호비서의 업무가 체계화 된다면 경호비서직이 보다 더 전문적으로 인식될 수 있음을 알 수 있었다.

전문성은 있죠. 처음에는 잡일만 하는 사람이라고 생각했는데 제가 만약 개인적인 일로 쉬게 되었을 때 경호대상자가 제가 없어서 아무 일도 못하고 있다는 거죠. 내가 아니면 경호대상자 생활이 거의 진행이 안 된다는 얘깁니다. 호텔 같은 곳을 가셔서 호텔의 주방장이나 지배인들은 다 전문가잖아요. 그런데 회장님의 취향에 대해서 저한테 다 물어봐요. 와인이라든지 식사 준비라든지 전문가들이 저한테 물어본다는 것이 제가 하는 일이 당연히 전문성이 있다는 거죠(A).

여덟째, '직업의 장래성'에서 경호비서는 다소 회의적인 시각이었다. 특히 여성은 결혼과 나이의 제한으로 탈사회화를 경험하게 되며 경호비서직의 장래성은 낮은 것으로 나타났다. 그러나 조직의 조직의 규모와 지원이 확대되고 경호비서의 수요가 증가된다면 경호비서직의 장래성을 좋아질 것이라는 결과가 나왔다.

단순히 졸업해서 경호비서를 하면 장래성은 없고, 자기가 경호비서 생활하면서 장래성이 있게 만드는 거죠. 지금 선생님처럼 연구를 하시는 분들이 체계적인 제도를 만들고 좋은 논문을 많이 쓰시면 장래성은 밝아지죠

(A).

3. 경호비서의 직업사회화 '갈등기'

경호비서의 직업사회화 갈등기는 경호비서로 적응하면서 직업인으로 성장하는 과정에서 경험하는 갈등과 방향의 시기로 하위범주는 다음과 같다.

첫째, '직장 내 갈등'은 상사와 동료와의 갈등이 존재하고 경호대상자와는 갈등이 없는 것으로 나타났다. 상위 직급의 부담감 및 업무 통제가 상사와의 갈등원인으로 나타났으며 동료와의 관계에서는 업무적 경쟁심 및 시기심, 운동한 사람에 대한 선입견, 팀워크, 커뮤니케이션의 문제, 여비서와의 업무 영역에 대한 갈등이 원인으로 나타났다.

경호비서 활동에 가장 큰 영향을 미치는 것이 경호대상자인데 경호대상자와는 갈등을 일으킬 부분이 없어요. 상사나 동료와의 마찰은 있죠. 어떤 의사소통이나 교류에 있어서 말이 안통하면 마찰이 많이 생기죠. 그런 갈등을 최소화하기 위해 행사가 있을 때는 이동전에 브리핑을 먼저하고 브리핑에 맞도록 움직여 저야하는데 저희 파트 같은 경우는 업무특성상 자율적인 움직임이 많기 때문에 저희 계획 대로 경호대상자가 움직이지 않으니깐(G).

둘째, '어려운 점'은 업무와 관련된 것과 대인관계로 구분된다. 업무와 관련된 어려움은 생리적 현상, 경호기법, 회사 업무 관련 지식 부족, 사생활과 업무의 괴리감, 경호비서의 업무능력에 대한 상사의 테스트 등으로 나타났다. 대인관계의 어려움은 경호대상자의 성향 및 심리파악, 회사 내 입지, 자기 홍보, 경호대상자와의 신뢰 형성 등이다. 이는 경호비서가 항상 경호대상자의 측근에 위치해야 한다는 경호비서직의 특수성과 경호대상자와의 관계형성이 중요하다는 것을 나타낸 결과라 할 수 있다.

비서실 내에서 적응하는 것이 힘들었고……. 경호대상자와 신뢰 관계를 쌓아가는 과정도 그렇고. 지금은 제 생각엔 어느 정도 쌓였다고 생각하는데……. 말수가 적으시기 때문에 내가 잘하고 있는지……. 모르겠고 그러다 어느 날 갑자기 한 방 터지시는 거죠……. 계속 지켜보시다가 '이건 아니야' 라고 말씀하시면 많이 실망

하죠(B).

셋째, '문제해결을 위한 노력'으로 경호비서 스스로 업무 능력을 향상시키고 자기 최면과 긍정적인 마인드를 형성하고자 노력했으며 직장선배, 동료, 교수님, 친척의 도움으로 문제를 해결하는 것으로 나타났다.

초기에는 학원(어학원)을 다니면서 영어에 대한 부족한 부분을 채우려 노력을 했고 회사에서 하는 일은 주변 동료 직원들이나 주위에 지인들에게 자문을 구해서 해결 했습니다(F).

넷째, '업무량은 경호비서의 업무량에 대한 만족과 불만족을 나타내는 것으로 대부분의 경호비서는 자신의 업무량에 대해 불만족으로 나타났다. 그 원인은 장시간업무와 경호와 비서 등 다양한 역할을 수행하는데 있었다. 업무량에 만족하기 위해서는 경호비서의 업무가 체계화되고 스스로 업무의 역량을 향상 시켜야 되는 것으로 분석되었다.

솔직히 필드에서 일하는 사람들이 정말 고생 많이 해요. 저도 3일정도 집에 못 들어가 본적도 있고 그분이 어디 다니시는 바람에 같이 있다 보니……. 그런데 그 안에서 자기가 만족을 찾아야죠. 내가 하는 일에 내가 만족을 느껴야 되는 것 같아요. 경호대상자가 수고하셨어요, 감사합니다, 말해주면 그것에 대해 만족을 느끼는 것이지…….부정적인 마인드로 '도대체 언제 들어 갈 거야' 시간만 보고 그런 생각하면 그 뒤부터는 이 일을 못할 것 같아요(D).

다섯째, '직무스트레스'는 초입시기에 비해 줄어든 것으로 나타났으나 경호비서의 직무스트레스는 상당히 높은 것으로 밝혀졌다.

직무스트레스를 상. 중. 하로 나누었을 때 상에 해당되요. 전 핸드폰을 손에서 놓을 수가 없어요. 자다가도 벌떡 일어나고 노이로제였어요(C).

여섯째, '경호비서에 대한 타인의 인식'에서 신입시절 경호비서에 대한 부정적인 인식으로 소외감을 느꼈으나 현재는 스스로의 노력으로 경호비서에 대한 인식을 긍정적으로 변화시킨 것으로 나타났다.

초창기 때가 차별이 심했어요. 어떻게 보면 지금도 약간의 소외감도 있어요. 입사 했을 때는 신입이고, 나보다 나이 어린 사람이 나보다 입사 선배고, 그런데 그

들과 공유하지 않으면 회사가 어떻게 돌아가지, 분위기를 파악하기가 힘들니까(J).

일곱째, '이직준비 경험'에서 이직의 원인은 내적인 원인과 외적인 원인으로 분석되었다. 내적인 원인은 자부심 감소, 신념 및 자아의 상실, 회의감, 슬럼프가 있었으며 외적 원인으로는 업무의 비체계성, 업무량의 과다, 상사 및 동료와의 갈등, 스카우트 제의였다. 그러나 본 연구의 참여자 10명 중 단 한명도 이직 경험이 없었다.

이직을 하려고 많이 했죠. 그런데 이일을 하다 보니 그 놈의 정이 무엇인지 대상자 너무 좋은 거예요. 이런 생각을 하면 안 되는데 '나 없으면 경호대상자는 어떻게 하나' 그런 생각도 들고 해서 그런 생각은 버려야죠. 그런데 제가 정말 잘 모셔야 되겠다. 라는 생각이 들었어요(E).

여덟째, '보완 사항'은 업무적인 것과 자아성숙으로 구분된다. 업무적인 보안은 경호대상자의 관심사와 관련된 다양한 상식을 배양하며, 외국어 능력의 향상과 세심한 업무처리 그리고 경호대상자의 주변인물에 대한 정보를 관리하고 참모역할을 위해 노력해야 한다고 하였다. 자아성숙은 자기 통제, 자만 경계, 초심유지, 상류층 문화의 이해이며 자기 통제, 자만경계, 초심유지로 성숙하고자 노력하고 있음을 알 수 있었다.

근무를 서면서 어떤 시야를 높이는 일이 가장 어려웠어요. 예를 들어 골프쪽이다. 골프에 대한 개념이 전혀 없으면 경호대상자와 말이 안 통하거든요. 골프에 관한 전문용어들 같은 거요……. 저 개인적으로는 전혀 관심도 없었던 분야인데 경호대상자로 인해 배워야 되고 알아야 하는 것들……. 필요하다고 생각해요. 그럼에 대해서도 그렇고 정말 너무도 고가이고 특별한 그림인데 그 그림이 좋은 건지 나쁜 건지 잘 모르고……. 이게 뭘까? 그쪽에 대해 전혀 모른다면 문제가 된다는 거죠. 음악도 제목을 말씀하시면서 CD를 찾으라고 하시는데 무슨 말씀 하시는 건지 몰랐을 때도 있고……. 이렇듯 업무적으로 모든 사항들을 경호대상자에 눈높이에 맞춰야 된다는 생각을 했죠(G).

4. 경호비서의 직업사회화 '성숙기'

경호비서의 직업사회화 성숙기는 준비기, 적응기, 갈

등기 후에 경호대상자로부터 신뢰를 얻고 회사의 유기적인 매개체의 역할을 수행하는 시기로 하위범주는 다음과 같다.

첫째, '경호비서의 역할 및 역량 변화'에서 역할에는 초임시기와 비교하여 변화가 없으나 역량과 업무에는 변화가 있는 것으로 나타났다.

많이 발전 한 것 같아요. 좀 과장 되게 표현을 하자면 회사 사람들이 진급을 하기 위해 저한테 물어보는 것이 많아요. 저한테 어떤 로비나 청탁을 하는 것이 아니고 사장님의 성향을 알아야 하니까 그런 것도 좀 물어 보고, 일정 같은 것을 알아야 만나는 것도 시간대를 조절하고, 기분을 알아야 잘 대처 할 수 있으니까요. 주변 사람들도 사장님께서 본인을 믿는 구나. 라는 것을 느끼니까. 그런 것들을 저에게 물어보는 것 같아요. 사장님께서 성격이 좀 꼼꼼하신데 그분 밑에서 오래 일하는 것 보면 사람들의 저를 보는 시선은 분명히 다르겠죠(J).

둘째, '업무의 자율성'에서 경호비서는 자주적이며 독립적으로 업무를 수행하지 못하는 것으로 밝혀졌다.

경호대상자의 지시에 의해서 하는 일이 아무래도 많죠. 사장님께 조언을 구하고, 따르지만, 개인적인 부분은 권유도 할 때도 있죠. 사장님께서 회사 간부에게 직접적으로 말을 할 수 없는 것을 나한테 하시면 내가 간부한테 전화를 해서 전달을 하죠. 그러면서 사장님의 말씀과 나의 의견을 조금 넣어서 말을 해 줄 때도 있고요(J).

셋째, '타자(他者)의 능력인정'에서는 경호비서의 업무와 역할에 대해 사회적 인식부족과 업무능력을 객관적으로 평가할 수 있는 방법이 없기 때문에 능력을 인정받는데 한계가 있는 것으로 나타났다.

본인이 인정받고 있다는 것은 급여 반영 부분에서 자기 평가를 받는 것이라고 생각합니다. 본인에게 오너가 말씀하시는 것은 항상 후 하십니다. 과다 업무량에 매일 고생 많다고 격려를 아끼지 않으시지만…….저희 회사에서는 MBO라는 자기평가와 신장평가로 나누는데 평가부분에서 제가 높이 받고 있는 것 같지 않습니다(F).

넷째, '업무수행능력 평가방법'은 주관적인 평가로 경

호대상자에 의해 반영되고 있으며 경호대상자의 경호비서의 발전을 위해 업무능력을 객관적인 평가방법을 개발해야 하는 필요성이 제기되었다.

업무 자체가 잘하고 못하고의 평가 기준이 없는 것 같아요. 사장님께 ABC를 짜가서 “오늘 제가 잘 했네요. 못 했네요. 도장 찍어주세요” 그런 게 아니기 때문에(웃음) 회사에서 근무 시간을 보고 업무 평가를 하는 것도 아니고……. 그렇기 때문에 갈등도 조금 있었어요. 평가 방법 기준이 없어요(J).

다섯째, '급여'는 만족과 불만족으로 나타났다. 급여에 만족하는 것은 시간 외 수당을 받고 다른 경호비서에 비해 상대적으로 급여가 높은 것으로 나타났다. 그러나 불만족의 경우는 다양한 역할을 수행하는 것이 비해 급여가 낮으며 업무 평가방법에 기준이 없음으로 인해 고가 책정에 어려움으로 분석되었다.

급여에 대해서는 만족 못해요. 급여 측정 기준의 업무 평가 방법 기준이 없으니까요(J).

여섯째, '사회적 위상과 자부심'은 경호대상자의 사회적 위치에 따라 경호비서의 사회적 위상과 자부심이 결정되는 것으로 나타났다. 이는 경호비서가 경호대상자의 측근에 위치한다는 업무의 특수성의 결과로 분석되었다.

내가 모시는 사람을 정말 안전하게 모심으로써 이 사람이 나라 발전에 엄청난 지대한 영향을 미친다면 이건 제가 그 밑바탕에 있기 때문에 할 수 있다는 그런 생각이 들거든요. 제가 100% 그렇다는 건 아니지만…….그리고 어디 가거나 내 직업에 대해서 자랑스러워했어요. 내가 이 사람을 모심으로 해서 이 사람이 안전하게 경영활동을 펼칠 수 있고 그로인해 나라에 보탬이 되고…….값게 들어가면 그런 것 같아요. 그리고 그분들한테 우리가 차지하는 부분이 커요. 가족들보다 어떻게 보면 더 오랜 시간을 보내니까요(D).

일곱째, '자기발전을 위한 노력'으로는 외국어 습득과 독서로 나타났으며 본 연구의 참여자들은 현재 자기계발과 취미 활동을 통하여 직무스트레스를 해소하고 있는 것으로 나타났다. 또한 경호대상자의 관심사가 자기계발과 취미활동을 결정하는 것으로 나타났다.

꾸준한 학습이요. 7월 달에 읽었던 책이 한 10권정도

돼요. 예를 들어 내가 모시는 분이 패션에 대해서 관심이 많아요. 그러면 나도 패션에 대해서 관심을 갖고 많이 봐요. 그분의 니즈를 내가 먼저 파악해야 돼요. 절대 들어내면 안 되고. 모든 것은 경호대상자에게 맞춰야 될 것 같아요(D).

IV. 결론

이상과 같은 연구방법 및 절차를 통하여 이 연구에서 도출한 결론은 다음과 같다.

첫째, 경호비서의 직업사회화 준비기는 대학입학 전부터 시작하여 현장에 나가기 직전까지 대학교육 기간까지로 나타났다. 또한 준비기 단계에는 경호비서가 되기 위한 준비, 경호비서 준비 내용의 중요성, 대학 교과목의 유용성, 필요한 교과목, 자격증으로 구분된다.

둘째, 경호비서의 직업사회화 적응기는 대학 교육을 마친 후 현장에서 경호비서의 업무에 적응해 가는 단계이다. 또한, 경호와 비서의 비중, 업무의 체계성과 직업 정체성, 경호비서에게 필요한 능력, 노력해야 할 요소, 직업만족, 정보원, 직업의 전문성, 직업의 장래성으로 구분된다.

셋째, 경호비서의 직업사회화 갈등기는 경호비서가 현장에 적응하면서 전문직업인으로 성장해가는 과정이다. 이 과정은 직장 내 갈등, 어려운 점, 문제해결을 위한 노력, 업무량 만족, 직무스트레스, 경호비서에 대한 타인의 인식, 이직준비 경험, 보완 사항으로 구분된다.

넷째, 경호비서의 직업사회화의 성숙기는 직업사회화 단계인 준비기, 적응기 그리고 갈등기를 지난 후 경호대상자로부터 신뢰를 얻고 회사의 유기적이며 매개체적인 역할을 수행하는 시기이다. 이 과정은 경호비서의 역할 및 역량 변화, 업무처리의 자율성, 타자(他者)의 능력인정, 업무수행능력 평가방법, 급여, 사회적 위상과 자부심, 자기발전을 위한 노력으로 구분된다.

이 연구에서 분석된 경호비서의 직업사회화 과정은 현장의 경호비서들에게 모두 동일하게 이루어진다고 볼 수 없으며 실제 경호비서들 개개인에 따라 약간의 차이가 있다. 그러나 이 연구결과가 경호비서직을 수행

하는 10명의 연구참여자의 자료에 한정된 내용이라 하더라도 본 연구에서 분석된 자료를 바탕으로 전문직 경호비서를 양성하기 위한 교육기관 및 현장교육의 기초 자료로 활용될 것이며 경호비서직의 활성화를 위한 중요한 기초 자료가 될 것이다.

참고 문헌

- [1] 공배완, *경호비서학*, 서울: 한울출판사, 2004.
- [2] 권수미, *경호원의 비서기능 향상방안*, 용인대학교 석사논문, 2002.
- [3] 권영범, *초등학교 교원들의 교직사회화 단계에 따른 교직의식과 직무만족도와와의 관계 연구*, 한국교원대학교 대학원 석사논문, 1999.
- [4] 김두현, "사회환경변화에 따른 수행비서의 역량 향상 방안", *비서학논총*, 제13권, 제1호, pp.45-63, 2004.
- [5] 김정숙, *경호비서의 역할에 관한 기초연구*, 이화여자대학교 정보과학대학원 석사논문, 2006.
- [6] 류관숙, *초등교사의 교직사회화 과정에 관한 문화기술적 연구*, 한국교원대학교 대학원 석사논문, 1997.
- [7] 류태호, *체육교사의 직업정체성 형성에 관한 생애사적 연구*, 서울대학교 대학원 박사논문, 2000.
- [8] 박지윤, *수행비서의 업무수행 방법에 관한 고찰*, 용인대학교 석사논문, 2002.
- [9] 유정애, "교사전문성 연구", *한국스포츠교육학회지*, 제7권, 제2호, pp.41-59, 2000.
- [10] 윤홍주, *교사발달단계 및 직능발달 요인에 관한 연구*, 한국교원대학교 대학원 박사논문, 1996.
- [11] 이난숙, *교사의 직능발달 특성에 관한 연구*, 한국교원대학교 박사논문, 1992.
- [12] 이병관, *교직사회화 단계에 따른 현직체육교사 교육의 방향 모색*, 전남대학교 대학원 박사논문, 2002.
- [13] 이병진, "교직 생애 주기에 따른 교원 연수체제에 관한 연구", *한국교육학회지*, 제34권 제1호,

pp. 315-345, 1996.

[14] 조용환, 황순희, *교육사회화: 해석적 접근*, 서울: 형성출판사, 1992.

[15] 최상근, “한국 초·중등 교사의 교직사회화 과정 연구”, *한국사회체육학회지*, Vol.3, No.1, pp.57-78, 1993.

[16] B. Crum, *The “Idola” oh sport pedagogy researchers. Quest*, Vol.53, No.2, pp.184-191, 2001.

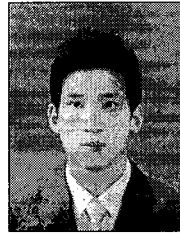
[17] B. A. McCulick, *Practitioners’ perspectives on values, knowledge, and skills needed by PETE participants*, *Journal of Teaching in Physical Education*, Vol.21, No.1, pp.35-45, 2001.

[18] T. Popkewitz, R. B. Tabachnick, and K. M. Zeichner, *Dulling the senses: Research in teacher education*, *Journal of Teacher Education*, Vol.31, pp.57-61, 1979.

[19] J. P. Spradley, *Particirant observation. NY: Hot*, Reinhart & Winston. 1980.

김 동 현(Dong-Hyun Kim)

정회원



- 2005년 2월 : 용인대학교 태권도학과(체육학사)
- 2007년 8월 : 용인대학교 교육대학원 체육교육(교육학석사)
- 2008년 3월 : 경기대학교 경호안전학(現 박사과정)

<관심분야> : 경호무도

저자 소개

김 선 아(Seon-Ah Kim)

정회원



- 2000년 2월 : 용인대학교 격기학과(체육학사)
- 2003년 2월 : 용인대학교 경호학과(경호학석사)
- 2009년 2월 : 경기대학교 경호안전학과(경호안전학박사)

<관심분야> : 경호비서, 인적자원개발, 경호방법론