

경호실패귀인과 실패사례 분석을 통한 효율적인 경호운용방안 모색 : 경호환경의 실패요인과 위해패턴 성향 도출*

김 상 진*

요 약

본 연구는 경호원의 실패요인을 규명하기 위하여 실패귀인을 추출하고, 사례통합분석을 통하여 위해패턴 요인을 도출하였다. 실패귀인은 완전 개방형 질문지(8명)를 시작으로 반구조화 질문지(17명), 폐쇄형 설문지(179명)를 제작하여 SPSS 21.0, AMOS 21.0 통계패키지를 통하여 자료를 처리하였다. 실패귀인과 실패사례 간의 인과관계(경호 실패패턴 요인)를 분석한 결과, 박정희 암살사건에서 불성실(2), 부정적 마인드(1), 업무능력부족(1), 경험부족(2), 조직의 비체계성(2), 사명의식결여(1), 개인주의(1), 업무공유실패(2), 사명의식결여(2) 등 14개의 실패 패턴이 발견되었고, 아웅산 묘소 폭발사건은 불성실(1), 부정적 마인드(1), 업무능력부족(2), 경험부족(2), 개인주의(1), 업무공유실패(1) 등 8개의 실패패턴이 있는 것으로 조사되었으며, 육영수여사 저격사건의 경우, 불성실(2), 부정적 마인드(1), 경험부족(2), 사명의식결여(2), 업무공유실패(1) 등 8개 실패패턴이 있는 것으로 조사 되었다. 3개 사례와 실패귀인 요인간의 관계에서 총 30건의 실패패턴이 발견되었다.

The attribution of the security guard failure and grope for efficient operational measures of security guard through the analysis of failures : propensity eduction of failure-factors of security guard and patterns of danger and injury

Kim-Sang Jin*

ABSTRACT

The purpose of this study is to extract the failure attributions to identify the failure factors of the security guards and to derive the risk factor factors through failure cases analysis. Failure attributions were prepared by using semi-structured questionnaires(17) and closed questionnaires(179) starting from the fully open questionnaires(8), and processed through SPSS 21.0 and AMOS 21.0 statistical packages. As a result of summarizing the causal relationship between the failure attribution and the failure case (patrol failure pattern factor), In Park Jung-Hee's assassination, lack of experience(2), negative mind(1), lack of work ability(1), lack of experience(2), organizational non-system activeness(2), lack of awareness of mission(1) Failure(2), lack of consciousness(2), and 14 failure patterns were found. Aung-San National Cemetery explosion occurred in eight failure patterns including insecurity(1), negative mind(1), lack of work skills(2), lack of experience(2), individualism(1), There were eight failure patterns in the case of Mr. Yook Young-Su 's sniping, including insincerity(2), negative mind (1), lack of experience(2), lack of awareness of mission(2) and failure to share work(1).

Key words : Security Guard, Failure Attribution, Security Case, Case Analysis, Patterns of Danger

접수일(2018년 2월 22일), 게재확정일(2018년 3월 23일)

* 용인대학교 학점은행제 경호비서학 전공 교수

★ 이 논문은 2015년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2014S1A5B5A07042619)

1. 서론

21세기의 시대적 양상은 이념 간의 갈등과 정치·종교·경제적 극단화 현상이 날로 심화 되어가고 있다. 이러한 병폐 현상은 각종 범죄와 테러리즘을 촉발시키는 원인으로 작용하고 있을 뿐만 아니라, 지능화·홍폭화·대규모화 형태로 진화를 거듭하면서 위협환경이 날로 고조되어감에 따라 '경호' 서비스를 요구하는 수요자도 크게 증가하고 있는 실정이다. 하지만, 경호는 여전히 적당한 경계와 의전만을 강조하는 형태로 수행되고 있다.

경호에서 실질적인 위협에 대비하기 위해서는 위협 분자보다 앞서서 위협상황을 예측 및 대처할 수 있는 전문성을 고안해 낼 필요가 있다. 이를 위해서는 첫째, 경호원 개개인의 역량에 초점을 두기보다 먼저, 환경적 측면에서 경호 위협요소에 대한 일정한 패턴을 분석할 수 있어야 한다. 패턴분석은 잠재적인 위해자, 경호주체의 실패요인 등 위협환경을 둘러싼 경호 특성을 파악하여 예상되는 위해요인을 추적하는데 큰 도움이 된다. 둘째, 오랫동안 경호에 대한 경험을 지니고 있는 전문가 집단의 경험에서 비롯되는 경호원에 대한 실패귀인에 어떠한 요인들이 작용하게 되는지 추출할 필요가 있다.

그러나 2005년부터 2014년까지 발표된 경호 관련 박사학위논문 총 65편중에서 경호(신변보호)와 직접적으로 관련된 논문은 총 22편(33.8%)을 차지하고 있으며, 이 가운데 경호주체를 중심으로 이루어진 연구는 8편, 경호사례를 중심으로 연구된 논문은 2편에 불과한 것으로 조사되었다[18]. 이외에도 국내 선행연구들을 살펴보면, 대부분 '요인 대테러' 및 '위기상황에 대한 사례분석', '경호무도', '경호현장운영' 등 주체의 본질적인 측면보다는 업무 중심적 차원에서 연구가 진행되어 왔다[5],[7],[10],[11],[12].

물론, 이론적으로 다양한 방법론을 제시하고 접근한 것은 대단히 고무적인 성과라고 할 수 있다. 하지만 실무적인 부분까지도 지나치게 이론 중심으로 개발되어 온 나머지 이론과 실무 간에 적지 않은 갭(gap)이 발생하게 되었다.

이론은 실무적인 경험에 기초하여 응용될 수 있도록 하는데 목적이 있으며, 실무는 이론에 기초하여 현장 운용의 효율성을 높이는데 목적이 있다. 그러므로 경호

운용의 효율성을 높이기 위해서는 경호의 목적이 궁극적으로 경호대상자의 신변을 위태롭지 않게 하는데 있으므로, 그간의 실패사례와 경호원의 실패요인에 대한 실무적 분석을 통하여 실질적인 위해요인에 대한 패턴을 도출하여 피드백을 강화시킬 수 있도록 해야 한다. 그렇지 않으면 경호 위협환경에 대한 피드백은 대단히 단선적으로 제공되어 질 것이며, 그에 따른 경호 조직은 통합적이지 못하고 부분적으로 경호원의 역할론이 설명이 되어 지고 말 것이다.

이러한 배경 하에 이 연구는 실패사례를 통하여 경호주체에 대한 실패요인이 무엇인지 도출하고, 전문가 집단과의 면담을 통하여 주체의 실패요인을 실증적으로 도출함으로써 경호의 실패패턴을 파악함과 동시에 경호의 효율적인 운용방안을 제시하는데 연구의 목적이 있다.

2. 연구의 내용 및 방법(범위)

2.1. 연구의 내용

이 연구의 내용은 크게 세 가지 과제를 다룬다. 첫째, 경호원의 실패귀인을 실증적으로 규명하는 것이다. 이를 수행하기 위하여, 이 연구는 4단계로 구분하여 나타낼 수 있다. 1차 목표로는 경험이 많은 경호전문가를 표집 대상으로 선정하여 면담을 실시함으로써, 경호원의 귀인요인에 대한 기본적인 요소(factor)를 도출 하였다. 2차 목표는, 1차에서 획득된 귀인요인에 대한 기본요소를 토대로 반 구조화된 개방형 질문지를 제작 및 배포하여 응답된 요소들이 어떠한 것들로 구성되었는지를 규명하는 것이다. 3차 목표는, 2차에서 획득된 응답들을 전문가 집단을 통하여 개념 타당도를 검증하고, 문항에 대한 응답 내용을 하위 요소별로 분류 및 구성하여 체계화함으로써 실패귀인에 대한 문항을 개발하는 것이다. 4차 목표는, 개발된 폐쇄형 설문지의 예비조사를 통하여 개념 및 구성타당도를 검증함으로써 내적구조검토 단계를 획득한 것을 확인함으로써 경호원의 실패귀인 성향을 측정하였다.

둘째, 경호에 대한 다중실패사례분석을 통하여 실패에 대한 공통성을 도출함으로써 위해요인 및 패턴을 추출하였다.

셋째, 위의 경호원의 실패귀인 성향을 규명하고, 경호 실패사례를 분석함으로써 두 변인 간의 구체적인 위해요소를 통한 효율적인 경호운용방안을 제시하였다.

2.2 연구방법(범위)

2.2.1 연구범위 : 연구 대상 및 자료처리

2.2.1.1 경호 실폐귀인에 대한 연구대상

본 연구는 수도권에 소재하고 있는 경호호 기관 또는 시설경호업체에서 5년 이상 재직 중이거나 재직했던 경험이 있는 경호원을 모집단으로 선정한 다음 무선표집조사 방법을 통하여 조사를 실시하였다. 1차 질문지는 10~20년 이상 근무한 경험이 있는 경호원을 대상으로 연구를 진행하였으며, 2차 반구조화된 질문지와 3차 폐쇄형 설문지는 5년 이상 근무한 경험이 있거나 근무하고 있는 모집단을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 질문지 및 설문조사는 본 연구자의 연구의 취지를 설명한 후 개인의 동의나 관리자의 협조를 통하여 직접 방문 또는 이메일을 통하여 응답을 받았다.

조사기간은 최초 질문지를 배포한 시점인 2015년 11월부터 2016년 3월까지 4개월간에 걸쳐서 실시하였다. 1차 조사는 개방형 질문지로 2015년 11월 2일부터 11월 13일까지 8명을 대상으로 실시하였고, 2차 조사는 반구조화 질문지를 구성하여 2015년 12월 7일부터 1월 22일까지 20명을 대상으로 조사하였다. 그리고 마지막으로 3차 설문조사는 2015년 2월부터 3월까지 200명을 대상으로 실시하였으나, 극단치가 제외된 179부를 최종 데이터로 활용하였다.

<표 1> 연구대상

구 분		연구대상(명)
개념화 단계	개방형 질문지	경호전문가(1차) : 8
개념구성 단계	반 구조화된 개방형 질문지	경호전문가(2차) : 20
내적구조 검토단계	문항 개발 및 개념구조 탐색(예비조사)	경호전문가(3차) : 80
	구성 개념에 대한 구조 확인(본 조사)	경호전문가(4차) : 200
	판별 타당도 및 신뢰도 분석	개념 탐색 자료 활용
계		318

2.2.1.2 경호실폐 귀인에 대한 자료처리

2.2.2 조사도구

2.2.2.1 개방형 질문지(실폐귀인 구성)

경호 실폐귀인에 대한 구성요인을 도출하고자, 국내 공경호(대통령경호실)와 사경호를 수행한 경험이 있는 10년 이상의 현역 전문가 중에서 8명을 대상으로 실시

하였다. 질문지는 완전 개방형 질문지를 작성하여 연구 대상자가 직접 기입할 수 있도록 하였으며, 수집된 자료는 연구자가 내용분석을 실시하였다. 내용분석 과정에서 응답내용에 따른 개념 및 요인 범주화를 구성한 후, 범주화에 따라서 반구조화 개방형 질문지를 제작 하였다.

2.2.2.2 반구조화 개방형 질문지(실폐귀인 성향)

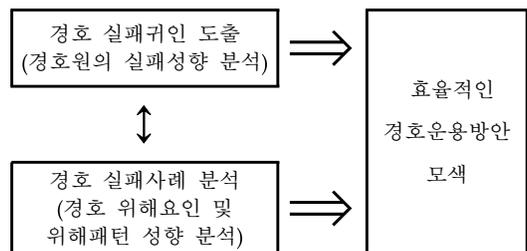
2차 반구조화 질문지는 연구자에 의해 작성되었으며, 연구대상자에게 이 질문지를 배포한 후 직접 기입할 수 있도록 하였다. 질문지는 연구자가 귀납적 내용분석을 실시하였으며, 이에 대한 개념 및 내용 타당도는 전문가 회의를 통하여 실시하였다. 이때 전문가 회의는 경호 관련 박사학위를 취득한 5명의 의견을 토대로 실시하였으며, 개념요인마다 5점 리커트 폐쇄형 척도로 설문지를 제작하였으며, 이 역시 전문가 회의를 통하여 개념 및 범주화를 재확인 하였다.

2.2.2.3 폐쇄형 설문지(실폐귀인 문항 구성)

완성된 설문지는 80명을 대상으로 예비조사(pre-test)를 실시하였으며, 통계프로그램을 통하여 데이터를 분석한 후 구성타당도를 검증하였다. 이후 본 조사에서는 구성타당도 및 판별타당도, 신뢰도를 측정한 후, 기술통계를 통하여 경호의 실폐귀인에 대한 요인을 최종적으로 도출하였다.

2.3 연구절차

본 연구의 절차는 (그림 1)과 같이, 경호 실폐귀인에 대해 도출된 결과와 경호 실폐사례에 대하여 도출된 결과를 토대로, 인과관계를 분석함으로써 경호의 위해요인에 대한 패턴을 도출하였다.



(그림 1) 연구절차

2.4 자료 분석

2.4.1 질적 자료 분석

질적 자료 분석은 심층구조 탐색을 위하여 일반적으로 사용되고 있는 연구방법이다. 이 방법은 원자료의 이해방법과 해석방법에 따라 그 의미가 달라질 수 있기 때문에 개방형 질문에 응답된 내용의 표준화 작업은 연구자가 직접 수행하였으며, 경호원의 실패귀인 분석은 삼각검증법(triangulation) 중 조사자 삼각검증법(investigator triangulation)을 사용하여 연구자의 주관적인 개입을 최소화하였다[19]. 조사자 삼각검증법의 전문가 집단은 경호학관련 박사학위 취득자 5명과 연구자로 구성하였다.

2.4.2 양적 자료 분석

양적 자료 분석은 SPSS 21.0, AMOS 21.0을 활용하여 데이터를 처리를 하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

실패귀인 측정도구에 대한 요인구조를 파악하고, 타당한 문항들을 선별하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석 시 주성분, 베리맥스(verimax) 직각회전 방법으로 실시하였으며, 신뢰도는 Chronbach's α 계수를 구하였으며, 유의수준은 .05 수준으로 하였다. 구인타당도는 AMOS 21.0으로 확인적 요인분석을 실시하였다. 수렴과 판별타당도 검증은 개발된 요인과 이와 유사하거나 다른 요인들에 대한 Pearson 상관행렬 값의 비교를 통하여 구하였다. 확인적 요인분석의 적합도 지수는 χ^2 와 df의 비를 나타내는 Q값, 비교 합치도(CFI), 기초 합치도(GFI), 오차평균(RMSEA) 그리고 표준원소평균자승잔차(RMSR) 등을 사용하였다. 가설적 모형이 수집된 자료에 잘 맞는지를 나타내 주는 적합지수는 다양하지만 AMOS에서 자료가 공분산행렬을 근거로 할 때 흔히 사용되는 종류로는 앞에서 언급한 지수 외 조정적합지수(AGFI), 표준적합지수(NFI), 비표준적합지수(NNFI) 등이 더 있다 [1],[6],[8]. 마지막으로 최종 설문지는 Likert 5점 척도로 구성하여 자기기입식 설문조사방법을 채택하였다.

2.4.3 사례연구방법

본 연구에서 사례가 되는 표본은 20세기에 주요 이슈가 되었던 국내·외의 사례를 중심으로 실패사례에 대

한 표본을 수집한 후, 실패주요 범위를 다중체계로 비교분석하였다. 분석방법은 사례통합분석(cross-case synthesis analysis)으로 2개 이상의 다중사례를 연구할 때 사례들을 공통적으로 적용하여 일반적인 설명을 도출할 때 적합하다.[21] 사례통합분석은 사례별로 비교분석이 가능하다는 장점이 있으며, 첫 번째 단계로 서로 다른 사례집단에 속한 사례들이 공유하고 있는 유사성을 파악하여 이 유사성이 '유형'으로 고려될 수 있는지 증명해야 한다. 그 다음에는 각 집단 속에 열거된 사례연구들이 하위집단이나 하위 카테고리들 분류될 수 있는지 분석하고, 다양한 유형을 분류함으로써 결국, 사례의 한 가지 속성뿐만 아니라, 더 복잡하고 다양한 이슈들을 효과적으로 다룰 때 사용할 수 있는 분석기법이다[21]

3. 연구 결과

3.1 경호원의 실패귀인

3.1.1 1차 분석 : 실패요인 개념 및 내용분석

본 연구를 진행하기 위해서는 가장 먼저, 질문지를 개발하는 작업이 선행되어야 한다. 이를 위한 기초 작업을 위해서 먼저, 현재 직업적으로 경호업무를 담당하고 있는 경호원을 모집단으로 설정한 후 경호원의 실패요인에 대한 최초범주화를 도출해내야 한다. 이에 본 연구자는 10~20년 이상 근무 중이거나 근무한 경험이 있는 경호공무원(대통령경호실) 3명과 사경호 업체에서 10~20년 이상 근무한 경험이 있는 경호원 5명을 대상으로, “경호원의 실패귀인(요인)에는 어떠한 요소들이 있다고 생각하십니까?”라는 기초질문으로 인터뷰를 실시하였다. 8명의 패널을 대상으로 인터뷰를 실시한 결과, 첫째, ‘경호원의 자질부족(개인내적요인)’, 둘째, ‘경호원의 업무수행능력부족(개인외적요인)’, 셋째, ‘경호주체로써 조직 부적응’, 넷째, ‘경호주체로써 조직 내 역량부족’ 등 크게 4가지로 구성할 수 있었다. 구성요인에 대한 응답내용은 <표 2>와 같다.

<표 2> 한국 경호원의 실패요인에 대한 내용분석 결과

질문		경호원의 실패요인에는 어떠한 요소들이 있다고 생각하십니까?		
순위	요인명	내용	n	%
1	자질부족 (개인내적 요인)	책임감 결여, 임무망각, 이기주의(2), 출세지향적 사고(공경호), 피경호인 간 신뢰결여, 업무집중력 저하, 무사안일주의(2), 타성에 젖은 태도	10	37
2	업무수행 능력부족 (개인외적 요인)	경호환경 파악실패(2), 피경호인의 상태파악 실패, 자기개발 부진(2), 무도능력 부족, 체력 부족	7	26
3	조직 부적응	원활하지 못한 커뮤니케이션, 배려심 부족, 구성원 간의 불신, 개인주의, 위계질서 파괴	5	18.5
4	조직역 량부족	팀웍부진, 사전정보 및 준비부족, 업무공유 실패, 개인행동, 업무조율 실패	5	18.5
총 누계			n=27	100%

3.1.2 2차 분석 : 반구조화 질문에 대한 개념 및 내용분석

2차 분석은 1차 분석의 내용을 토대로 반구조화 질문지를 구성하여 30명의 패널을 대상으로 조사를 실시하였다. 2차 분석에 대한 결과는 <표 3>과 같다.

<표3>과 같이 2차 분석을 실시한 결과, “경호원의 자질 부족(개인내적요인)”에 대한 하위요인은, 불성실, 부정적 마인드, 개인주의, 자신감 부족, 기타 등의 순으로 확인되었다. 이러한 결과를 통하여 경호원의 실패귀인의 기초가 되는 것은 무엇보다 내적인 요소 가운데 ‘불성실’이 실패를 초래하는 가장 큰 요소로 확인되었다. “경호원의 업무수행능력부족(개인외적요인)”에 대한 하위요인은 ‘업무 및 행정능력 부족’, ‘신체조건 및 운동능력 부족’, ‘부정적인 태도 및 이미지’ 순으로 확인되었다. 이러한 결과를 통하여 경호원의 ‘업무수행능력부족’ 가운데 ‘업무 및 행정능력부족’은 경호의 실패를 초래하는 가장 큰 요인이라는 것을 확인할 수 있다.

“경호원의 조직부적응(조직내적요인)”에 대한 하위요인은 ‘조직 내 불신’, ‘개인이기주의’, ‘자질결여’, ‘산만한 조직구성’ 등의 순으로 확인되었다. 이러한 결과를 통하여 경호원의 조직부적응 가운데 ‘조직 내 불신’을 방지하는 것이 경호의 실패를 초래하는 가장 큰 요인이라는 것을 확인할 수 있다. “경호주체의 조직역량부족(조직외적요인)”에 대한 하위요인은 ‘상사의 리더십 결여’, ‘조직의 영

세성’, ‘업무공유실패’, ‘기타’ 순으로 확인되었다. 이러한 결과를 통하여 경호원의 ‘조직역량부족’ 가운데 ‘상사의 리더십 결여’는 경호의 실패를 초래하는 가장 큰 요인이라는 것을 확인할 수 있다.

3.1.3 3차 분석 : 폐쇄형 설문지 구성 및 구성타당도 검증

3차 분석을 위하여 2차 분석 내용을 토대로 경호학 박사학위 소지자 5명으로 구성된 전문가 회의를 통하여 개념 및 내용 타당도를 확보하여 설문지를 구성하였다.

최종설문지는 80명의 경호원을 대상으로 예비조사를 통하여 내용 및 구성타당도를 검증한 후 본 조사를 실시하였으며, 본 조사는 경호업무에 5년 이상 경험이 있는 경호원(공경호·사경호원) 200명을 대상으로 설문지를 배포하였다. 이 중에서 불성실하게 응답하거나 극단치가 있는 설문지 21부를 제외하고 최종 179부를 최종표본으로 선정하여 데이터를 처리하였다.

탐색적 요인분석은 이론상으로 체계화되거나 정립되지 않은 연구에서 연구의 방향을 파악하기 위한 즉, 탐색적인 목적을 가진 분석방법이다[2]. 이 과정에서 하나의 개념으로 조합이 어렵거나 요인적재값(Factor loading value)이 .04이하인 문항은 상호 간섭을 일으키게 되므로 이들을 삭제함으로써 구성타당도를 높이고자 하였다. 탐색적 요인분석 결과는 <표 4>와 같으며, 이 경호원의 실패귀인에 대한 탐색적 요인분석을 실시한 결과, “자질 부족(v)”은 불성실(4), 부정적마인드(4), 사회성결여(3) 등 3개의 하위요인 11개 문항으로 구성하였다. 경호원의 “업무수행능력부족(w)”은 업무능력부족(4), 신체조건 및 운동능력부족(3), 업무수행경험부족(3) 등 3개의 하위요인 10개 문항으로 구성되어졌다. “조직부적응(x)”은 조직 내 불신(4), 조직의 비체계성(3), 사명의식 결여(2), 개인이기주의(3) 등 4개의 하위요인 12개 문항으로 구성되어졌다. “경호조직 역량부족”은 업무공유실패(3), 조직의 영세성(3), 미흡한 조직력(2), 역할모호성(2) 등 4개의 하위요인 10개 문항으로 구성되었다. 따라서, 한국 경호원의 실패귀인은 총 13개요인, 44 문항으로 구성되었다.

<표 3> 한국 경호원의 성공귀인에 대한 2차 분석(반구조화) 결과

질문 1.		경호원의 실패요인 가운데 자질부족(개인 내적요인)에 따른 내용에는 어떠한 요소들이 있다고 생각하십니까?	
순위/%	요인	내용	
1	53	불성실(n=53)	나태함(13), 책임감 결여(11), 인내심부족(4), 자기관리소홀(3), 불규칙한 생활습관(2), 근성결여(1), 전문지식 부족(2)
2	27	부정적 마인드(n=27)	부정적 태도(12), 무사안일주의(5), 낮은 직업가치관(2), 자부심결여(2), 가식적마음 가진(1), 선입견(1), 회사불신(1), 불안감(1), 충성심결여(1), 인성결여(1),
3	8.0	개인주의(n=8)	개인이기주의(3), 독단적 판단 및 사고(3), 영리추구(1), 출세지향적태도(1)
4	7.0	자신감 부족(n=7)	소극적 자세(6), 자기믿음 부족(1)
5	5.0	기타(n=5)	직업에 대한 미래성(1), 이해력 부족(2), 집중력 결여(1), 낮은 처우(1)
응답 누계 n=100			
질문 2.		경호원의 실패요인 가운데 업무수행능력부족(개인외적요인)에 따른 내용에는 어떠한 요소들이 있다고 생각하십니까?	
순위/%	요인	내용	
1	53	업무 및 행정능력 부족(n=35)	미흡한 실무경험(8), 상황대처능력 부족(3), 불성실한 근무태도(13), 장비운용능력 저하(2), 외국어 능력부족(2), 의사소통 부족(2), 운전기술(1), 행정업무능력미흡(1), 정보 분석능력 부족(1), 수동적 태도(2)
2	22.7	신체조건 및 운동능력 부족(n=15)	신체적 결함(6), 체력 및 무도능력저하(6), 피로누적(2), 발력부족(1)
3	16.6	부정적인 태도 및 이미지(n=11)	불필요한 언행(6), 혐오스런 외모(3), 절도 없는 행동(2)
4	7.5	기타(n=5)	자만심(1), 정신력 부족(1), 물질적 유혹(1), 책임회피(1), 교육훈련부족(1)
응답 누계 n=66			
질문 3.		경호원의 실패요인 가운데 조직 부적응(조직내적요인)을 조래하는 내용에는 어떠한 요소들이 있다고 생각하십니까?	
순위/n(%)	요인	내용	
1	50.8	조직 내 불신(n=35)	구성원 간 불신(17), 의사소통부족(12), 불화합(3), 시기질투(2), 비인격적대우(1)
2	26.1	개인이기주의(n=18)	개인주의(11), 독단적사고(3), 수동적 태도(2), 회피(2)
3	13	자질 결여(n=9)	책임감결여(6), 의욕부족(1), 집중력부족(1), 희생정신 결여(1)
4	5.8	산만한 조직구성(n=4)	산만한 분위기(1), 매너리즘(2), 조직의 비체계성(1)
5	4.3	기타(n=3)	영리위주의 경호(1), 소극적 태도(1), 상황전달 미흡(1)
응답 누계 n=69			
질문 4.		경호원의 실패요인 가운데 조직역량부족(조직외적요인)을 조래하는 내용에는 어떠한 요소들이 있다고 생각하십니까?	
순위/n(%)	요인	내용	
1	53.9	상사의 리더십 결여(n=28)	팀워크결여(10), 리더쉽 결여(5), 조직관리 미흡(8), 부적절한 업무분담(2), 위계질서부족(5)
2	34.6	조직의 영세성(n=18)	장비 부족(4), 시설 및 근무여건미흡(7), 폭력적인 이미지(3), 자원부족(2)
3	9.6	업무공유실패(n=5)	정보공유실패(2), 부서 간 협조관계미흡(2), 조직 내 기밀누설 (1)
4	1.9	기타(n=1)	부적절한 제도(1)
응답 누계 n=52, 총			

<표 4> 탐색적 요인분석 결과

구성개념		항목	요인적재치	공통성	설명량
자질부족 (v)	a:불성실	v6. 근성부족	.780	.696	25.954
		v3. 인내심 부족	.702	.543	
		v5. 자기관리 소홀	.690	.647	
		v7. 불규칙한 생활습관	.669	.624	
	b:부정적 마인드	v4. 자기관리 소홀	.623	.604	49.222
		v12. 회사에 대한 불신	.858	.782	
		v13. 업무에 대한 무사안일주의	.715	.652	
		v15. 경호원의 인성부족	.697	.583	
		v16. 직업에 대한 부정적인 가치관	.627	.628	
		v20. 출세지향만을 위한 개인행동	.851	.765	
c:사회성 결여	v18. 이기주의 성향	.621	.621	64.622	
	v19. 업무에 대한 독단적 판단	.613	.609		

업무수행 능력부족 (w)	d:업무 능력부족	w4. 외국어 능력 부족 w9. 실무경험 부족 w7. 행정업무(PC) 능력 부족 w10. 수동적인 업무태도	.805 .743 .718 .683	.724 .561 .596 .601	24.763	
	e:신체조건 및 운동능력부족	w12. 체력부족 w13. 우발상황 발생 시 무술 능력 부족 w11. 부상으로 인한 신체적 결함	.853 .795 .789	.783 .702 .710		46.377
	f:경험부족	w2. 우발상황에 대한 민첩한 판단력 부족 w3. 장비운용능력 부족 w5. 의사소통 부족(VP, 탐안)	.776 .771 .592	.604 .683 .480		
조직 부적응 (x)	g:조직 내 불신	x1. 조직 구성원 간 불신 x4. 조직 구성원 간의 시기질투 x5. 조직 구성원 간의 비인격적인 대우 x2. 조직 구성원 간의 의사소통 부족	.838 .774 .683 .628	.822 .654 .590 .733	21.426	
	h: 조직의 비체계성	x14. 조직 내 산만한 분위기 x15. 비체계적인 조직구성 x16. 리더의 매너리즘 극복의지 결여	.815 .799 .762	.735 .742 .628		40.244
	i: 사명의식 결여	x10. 조직 구성원의 책임감 결여 x13. 조직 내 희생정신 결여	.841 .652	.804 .655	57.081	
	j: 개인 이기주의	x8. 조직 구성원의 수동적인 태도 x6. 조직 구성원의 개인주의 성향 x7. 조직 구성원 개개인의 독단적인 사고	.821 .715 .553	.758 .761 .726		71.725
경호조직 역량부족 (y)	k:업무공유 실패	y10. 구성원 간의 미흡한 정보공유 y12. 조직 내 미흡한 기밀유지 y11. 타부서와의 미흡한 협조체제	.856 .796 .738	.809 .731 .781	22.953	
	l:조직의 영세성	y8. 조직 내 인적자원 부족 y7. 열악한 근무여건(시설)	.799 .759	.765 .769		43.148
	m: 미흡한 조직력	y6. 업무수행 시 장비의 부족 y2. 리더의 리더십 결여 y1. 조직 구성원 간의 팀워크 결여	.699 .823 .732	.593 .771 .693	60.565	
	n: 역할 모호성	y4. 과도한 업무의 세분화 y3. 부적절한 업무분담	.892 .710	.833 .753		74.967

<표 5> 확인적 요인분석 결과에 따른 적합도 지수

적합도	$Q = (\chi^2/df) / \rho$	RMR	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA
기준 값	4.0 이하	.05 이하	.90이상	.90이상	.90이상	.90이상	.10이하
자질부족(v)	.626/.001	.021	.972	.940	.962	.990	.001
업무수행 능력부족(w)	1.164/.001	.044	.961	.900	.866	.976	.044
조직부적응(x)	1.075/.001	.024	.962	.903	.912	.993	.030
조직 내 역량부족(y)	0.795/.001	.016	.974	.933	.960	.990	.001

3.1.3.2 확인적 요인분석 및 수렴타당도 분석

확인적 요인분석(CFA)은 이순목(1990)이 제안한 X^2 , 기 초부합지수(GFI), 비교부합지수(CFI), 표준적합지수(NFI), 비표준적합지수(NNFI)와 Browne과 Cudeck(1993)가 제안 한 근사평균 오차제곱근(RMSEA)지수를 부합측정 지수로 사용하였다. GFI, CFI, NFI, NNFI값은 $0.9 \geq$ 이상이면 부합 도가 좋은 것으로 간주되고, 모형의 간명성을 고려하는 RMSEA 지수는 $0.05 \leq$ 이면 좋은 부합도로 간주하며, $0.05 \sim 0.08 \geq$ 이면 수용할 수 있는 부합도로 간주한다. 그리고 RMR은 0에 가까우면 양호한 것으로 간주한다. 확인적 요인 분석 결과는 <표 5>와 같다. <표 5>에서 본 바와 같이, 한

국 경호원 실패요인을 구성하고 있는 자질부족, 업무수행 능력부족, 조직부적응, 조직내 역량부족은 모두 적합한 부 합지수를 보였고, 업무수행능력부족에서 $NFI=.866$ 으로 적 합도 기준치 0.90에 미치지 못하였으나, 양호한 것으로 나 타났다. 그러나 자질부족의 v4, v12, v20, v18, v19, 업무 수행능력부족의 w10, w12, w4, 조직부적응의 x1, x2, x14, x6, 조직 내 역량부족 y3, y4, y6, y7, y8 등 16문항 은 요인 부하량이 0.5보다 낮게 나타나 이 연구에서는 제거 되었다. 16문항을 제거한 구조모형에 대한 2차 확인적 요 인분석 결과는 <표 6>과 같이, 각 요인의 표준제치기

.50이상이기 때문에 개념타당도는 확보되었다고 할 수 있으며, 각 개념의 분산추출지수(VEA)가 .50이상, 신뢰도(CR)가 .70이상이어서 수렴 타당성은 확보되었다.

나, 실패귀인이 국내 경호원을 대상으로 했기 때문에 국외 사례는 이 연구에 포함시키지 않았다.

<표 6> 측정모형의 확인적 요인분석 경로계수 및 신뢰도

구성개념		항목	SRW	SE	CR	AVE
자질부족 (v)	a. 불성실	v6. 근성부족	.809	.184	.843	.644
		v3. 인내심 부족	.602	.250		
		v5. 자기관리 소홀	.722	.526		
		v7. 불규칙한 생활습관	.612	.437		
	b. 부정적 마인드	v13. 업무에 대한 무사안일주의	.638	.369		
		v15. 경호원의 인성부족	.693	.502		
업무수행 능력부족 (w)	d. 업무 능력부족	w9. 실무경험 부족	.541	.354	.700	.543
		w7. 행정업무(PC) 능력 부족	.713	.319		
	e. 신체조건 및 운동능력부족	w13. 우발상황 시 무술 능력 부족	.857	.157		
		w11. 부상으로 인한 신체적 결함	.528	.3687		
	f. 경험부족	w2. 우발상황에 대한 민첩한 판단력 부족	.592	.330		
		w3. 장비운용능력 부족	.885	.107		
조직 부적응 (x)	g. 조직 내 불신	w5. 의사소통 부족(VIP, 탈환)	.513	.454	.779	.650
		x4. 조직 구성원 간의 시기질투	.566	.343		
	h. 조직의 비체계성	x5. 조직 구성원 간의 비인격적인 대우	.763	.203		
		x15. 비체계적인 조직구성	.862	.170		
	i. 사명 의식 결여	x16. 리더의 매너리즘 극복의지 결여	.588	.355		
		x10. 조직 구성원의 책임감 결여	.714	.208		
j. 개인 이기주의	x13. 조직에 대한 희생정신 결여	.610	.382			
	x8. 조직 구성원의 수동적인 태도	.563	.388			
경호조직 역량부족 (y)	k. 업무공유 실패	x7. 조직 구성원 개개의 독단적인 사고	.907	.188	.789	.660
		y10. 구성원 간의 미흡한 정보공유	.810	.133		
		y12. 조직 내 미흡한 기밀유지	.748	.223		
	l. 미흡한 조직력	y11. 타부서와의 미흡한 협조체제	.849	.127		
		y2. 리더의 리더십 결여	.702	.274		
		y1. 조직 구성원 간의 팀웍 결여	.808	.137		

3.1.3.3 기술 통계분석

한국 경호원의 성공귀인 측정 설문지에 대한 통계적 검증 결과 평균, 표준편차, 첨도, 왜도 등은 <표 7>과 같이 나타났다. 평균, 편차, 왜도, 첨도를 조사한 결과 조직부적응에서 조직 내 불신의 x4문항이 평균치는 높게 나타났으나, 첨도가 정규분포도에서 기준치에 벗어나 이 연구에서 x4는 제거되었다.

3.2 경호 실패 사례분석

본 연구에서는 20세기에 주요 이슈가 되었던 국내 경호 실패사례 3개를 표집한 후, 실패사례에 따른 패턴을 추적하고자 다중사례연구를 실시하였다. 표본을 선택하는 과정에서, 국내 경호 실패사례는 다양한 환경적 근거가 부족하므로 국외사례도 포함시키려고 하였으

3.2.1 분석단위 설정 및 사례표본

경호원의 실패귀인에 대한 패러다임은 크게 자질부족, 업무수행 능력부족, 조직부적응, 경호조직역량부족 등 네 가지로 조사되었다. Yin은 '사례를 주제에 해당되는 분석의 단위로 설정하여 추상적이지 않고 구체적으로 자료를 설정하라'고 하면서[21], 그가 예시로 제시한 분석단위(개인, 조직, 학교, 파트너십, 공동체, 관계, 의사결정, 프로젝트 등의 예시)에 따라, 본 연구에서 분석단위의 주제는 개인(자질부족), 의사결정(업무수행 능력 부족), 조직(조직부적응), 파트너십(조직역량부족) 등 네 가지로 선정했다. 표본은 국내 주요 경호 실패사례인 박정희 대통령 암살사건, 아웅산 국립묘지 폭발사건, 육영수 여사 저격사건 등 세 가지이다.

<표 7> 기술통계 분석

순위	구성개념		구분	평균	표준편차	왜도	첨도
1	자질부족 (v)	a. 불성실	v6 근성부족	4.14	.734	-.584	.215
2			v3 인내심 부족	4.10	.629	-.366	.704
6			v5 자기관리 소홀	3.80	1.055	-.814	.179
5		b. 부정적 마인드	v7 불규칙한 생활습관	3.89	.841	-.258	-.636
3			v13 업무에 대한 무사안일주의	4.00	.821	-.645	.785
4			v15 경호원의 인성부족	3.90	.989	-.749	.264
3	업무수행 능력부족 (w)	d. 업무 능력부족	w9 실무경험 부족	3.94	.907	-.747	.855
7			w7 행정업무능력 부족	3.38	.810	.000	.201
5		e. 신체조건 및 운동능력부족	w13 우발상황 시 무술 능력 부족	3.87	.775	-.083	-.671
6			w11 부상으로 인한 신체적 결함	3.78	.982	-.753	.262
1		f. 경험부족	w2 우발상황에 대한 민첩한 판단력 부족	4.29	.663	-.394	-.736
2			w8 장비운용능력 부족	4.11	.706	-.369	-.215
4	w5 의사소통 부족(MP, 팀원간)		3.93	.789	-.602	1.055	
5	조직 부적응 (x)	g. 조직 내 불신	x4 조직 구성원 간의 사기질투	4.02	.715	-1.011	3.132
2			x5 조직 구성원 간의 비인격적인 대우	4.17	.702	-.460	-.104
4		i. 사명의식 결여	x15 비체계적인 조직구성	4.07	.818	-.520	-.356
3			x16 리더의 매너리즘 극복의지 결여	4.09	.741	-.324	-.561
1		h. 조직의 비체계성	x10 조직 구성원의 책임감 결여	4.26	.655	-.588	.531
6			x13 조직 내 희생정신 결여	3.99	.785	-.423	-.212
6	j. 개인주의	x8 조직 구성원의 수동적인 태도	3.99	.707	.016	-.962	
3		x7 조직 구성원 개인의 독단적인 사고	4.09	.709	-.334	-.276	
4	경호조직 역량부족 (y)	k. 업무공유 실패	y10 구성원 간의 미흡한 정보공유	4.07	.625	-.048	-.335
5			y12 조직 내 미흡한 기밀유지	4.02	.715	-.424	.189
3			y11 타부서의 미흡한 협조체계	4.13	.679	-.160	-.797
1	l. 미흡한 조직력	l. 미흡한 조직력	y2 리더의 리더십 결여	4.18	.740	-.435	-.422
2			y1 조직 구성원 간의 팀워크 결여	4.14	.632	-.115	-.497

3.2.2 국내사례

국내 사례로는 박정희 대통령 암살사건, 장덕수 한민당정치부장 피살사건, 아웅산 국립묘지 폭발사건으로 선정하였으며, 사례선정 기준은 경호 실패사례로 다각도에서 분석이 시도되었던 사건을 중심으로 하였다. 개별 사례로부터 수집한 자료를 테이블을 사용하여 결정요인을 요약 제시한 결과는 <표 8>과 같다.

3.2.2.1 박정희 대통령 암살 사건

- 사건의 개요 : 1979년 10월 26일 서울 궁정동 안가에서 당시 중앙정보부장 김재규가 박정희 대통령, 경호실장 차지철과 함께 연회를 가졌다. 연회도중 김재규와 차지철 간에 격론이 벌어진 끝에 중앙정보부장 김재규는 부하직원 5명을 두 팀으로 나누어 제1팀은 가까운 주방에 대기하고 있던 3명의 대통령 경호원을 사살했고, 제2팀은 별실에 있던 경호실 간부와 경호원 1명을 사살하자, 김재규는 차지철에 이어 박정희 대

령의 가슴과 머리를 권총으로 사살했다. 이 사건을 둘러싸고 3가지 설이 있다. 첫째, 김재규는 대통령 경호실장 차지철의 강경노선이 채택되자 그의 견제로 김재규가 진퇴위기에 몰려 자행했다는 설이 있다. 둘째, 박정희 정권의 핵개발 추진과 박동선의 코리아게이트 사건 등으로 한미 관계가 악화되자 미국 정부가 김재규를 통해 박정희의 암살을 은밀히 조장했다는 설도 있다. 셋째, 김재규가 민주주의를 실현하기 위해서 7년간 치밀하게 계획한 사건이라는 설도 있다.

- 경호상 문제점 : ㉠이러한 세 가지 추측이 있었음에도 불구하고 경호실에 그에 대한 적절한 조치를 취하지 않았다. 이는 곧 정보수집능력이 부족한 탓이라고 할 수 있다. ㉡ 당시 경호원들은 평소에 중앙정보부와 가깝게 지낸다는 이유로 그들을 경계하지 않았다. ㉢ 대통령 연회 장소에 무장 경호원이 대통령 최 근접에서 배치되어 있어야 했음에도 불구하고 배치병력이 없었다. ㉣ 주변에 5명의 경호 병력 외에는 배치되지 않았다.

3.2.2.2 아웅산 국립묘지 폭발사건

- 사건의 개요 : 1983년 10월 9일 오전 10시 30분에 전두환 대통령은 미얀마의 수도 양곤에 위치한 아웅산 묘역에서 아웅산 국립묘지에 헌화하기로 계획되어 있었다. 하지만 안내를 맡은 외상이 계획보다 늦게 도착하여 4분가량 늦게 영빈관을 출발하게 되었으나, 차량 정체로 인해 전두환 대통령이 약 30여 분 뒤에 도착 한다는 연락을 받고 한 번 더 애국가의 연습을 하게 되는데, 이때 북한 공작원 신기철은 10시 28분경 예행 연습 중에 나온 음악을 듣고 전두환이 도착했다고 오인하여 오전 10시 28분에 미리 설치해 두었던 폭탄 스위치를 작동 시켜, 대한민국의 서석준 부총리와 이법석 외무부 장관, 김동휘 상공부 장관 등 각료와 수행원 17명이 사망하고 기타 수행원 14명이 중경상을 입었으며, 미얀마 측에서는 7명이 사망하고 36명이 부상을 입었다. 다행히 전 대통령은 11시경에 도착해서 무사할 수 있었지만, 정해진 일정대로 이동을 했더라면 위협을 모면하긴 어려웠을 것이다.

공작원들은 83년 8월 17일~24일까지 1주일동안 버마를 방문 체류하면서 그들의 현직 공관측과 사전음모를 했고, 이 사건을 일으키기 22일전인 9월 17일 랭군항에 공작원 40명을 태운 공작선 '동건애국호'를 정박시켜 놓고 주도면밀한 계획아래 아웅산 묘소 천정에 크레모아식 폭탄 2개(1개는 불발), 소이탄(방화용) 1개를 장치, 원격조작에 의해 폭파시켰다[3].

- 경호상 문제점 : ㉠ 당시 미얀마는 사회주의 성향으로 대한민국보다 북한과 가까운 국가였다. 그러므로 경호실은 북한의 공작원이 다른 국가에 비해 암살을 시도할 기회조건이 용이하다는 것을 인지하고 행사장내 검측이 좀 더 면밀하게 이루어져야 했다. ㉡ 방문국의 권위를 존중하고 국제적인 관례에 따라 경호와 안전 활동 및 장비의 운용이 축소되고 제한적이기 때문에, 사전 안전·검측활동이 어려운 환경이라는 것을 감안할 수 있지만 최소 행사장 내 검측활동은 미얀마 정부측과의 협조 하에 이루어져야 했다. ㉢ 행사 이전에 최소 3일 정도는 행사장을 완전통제 해달라는 요청을 했어야 했다. 하지만 그러한 요청도 없이 경호를 미얀마 측에 의존했다는 것도 문제점으로 지적하지 않을 수 없다.

3.2.2.3 육영수 여사 저격사건

- 사건의 개요 : 1974년 8월 15일 국립극장에 제29주년 광복절기념식에서 박정희대통령은 광복절 기념연설을 시작했다. 박정희대통령이 연설대에서 연설을 하고 있는 사이 문세광은 좌석에서 일어나 연단을 향해 달려가면서 연설중인 박정희대통령을 향해 2탄을 발사하였지만 연설대에 맞았다. 그 후로 3탄은 불발, 문세광은 연단에 박대통령이 보이지 않자 단상에 앉아있는 육영수여사를 향해 발사하여 우측두부에 명중을 하였다. 5탄을 발사 할 때 누군가 발을 걸어 앞으로 넘어질 뻔 했으며 5탄 발사 후 불참된 사건이다.

- 경호상 문제점 : ㉠ 이날 경호선발과는 지하철개 통식과 광복절행사와 병행하여 사전안전 근무유지와 함께 과중하고 중복된 임무로 인하여, 근무자들의 피로감이 증대됨에 따라 근무 집중도가 떨어지는 현상이 나타났다[9]. ㉡ 행사장에 차량입장 시 차량전면에 입장카드가 부착된 차량만 입장이 가능했다. 하지만, 경호실은 차량의 정체현상을 우려하여 이를 확인하지 않았고, 고위층 옷차림이나 고급차량 탑승자 또는 외국어를 사용하는 사람은 안전하다는 편견이 있었기에 그렇게 위장한 문세광은 아무런 제재 없이 입장할 수 있었다. ㉢ 문세광은 박정희 대통령을 저격하기 위해서 권총을 들고 일어날 때 실수로 자신의 허벅지에 한 발을 먼저 격발했다. 이때 경호원들은 총성이라고 의심하지 못해 초동조치를 취하지 못했다. ㉣ 5탄까지의 약 8초간의 시간이 경과하였음에도 불구하고 당시 박종규 경호실장의 근접경호요원의 즉각적 상황조치가 이루어지지 못한 것은 경호의 기본적 개념과 원칙이 완전히 무시된결과로 인한 사고였다고 볼 수 있다[9].

3.2.3 위해패턴 성향도출

3.2.3.1 위해패턴 성향

본 연구의 목적은 경호 실패귀인을 실증적으로 도출한 후, 실패사태에 대한 공통점 및 유사성을 추적함으로써 경호 위해요인에 패턴을 도출하는 것이었다. 위해패턴은 실패귀인(요인)을 경호 실패사태와 부합한지 매칭한 후 유사성에 부합한 부분을 통하여 조사하였다. 그 결과는 <표 8>에서 살펴본 바와 같이, 위해패턴 성향이 가장 높은 요인으로는 경험부족(f)의 우발상황에 대한 민첩한 판단력 부족(3건), 불성실(a)의 근성부족

<표 8> 실패귀인 및 실패사례 간 인과관계 : 경호 실패패턴 요인 분석

사례	실패사례		
	박정희 암살 사건	아용산 국립묘지 폭발 사건	육영수 저격사건
개인 : 자질부족(v)	a.불성실 : v5, v6 b.부정적 마인드 : v16	a.불성실 : v6 b.부정적 마인드 : v13	a.불성실 : v5, v6 b.부정적 마인드 : v13
의사결정 : 업무수행능력 부족(w)	d.업무능력부족 : w9 f.경험부족 : w2, w8	d.업무능력부족 : w9, w7 f.경험부족 : w2, w8, w5	f.경험부족 : w2, w5
조직 : 조직부작용(x)	h.조직의 비체계성 : x15, x16 l.사명의식결여 : x10 j.개인주의 : x8	j.개인주의 : x8	l.사명의식결여 : x10, x13
파트너십 : 조직역량 부족(y)	k.업무공유실패 : y10, y11 l.사명의식결여 : y2, y1	k.업무공유실패 : y11	k.업무공유실패 : y10

자기관리 소홀(v5), 근성부족(v6), 업무에 대한 무사안일주의(v13), 직업에 대한 가치관 부족(v16), 우발상황에 대한 민첩한 판단력 부족(w2), 의사소통부족(w5), 장비운용능력 부족(w8), 행정업무 능력부족(w7), 장비운용능력부족(w8), 실무경험 부족(w9), 조직 구성원의 수동적인 태도(x8), 조직구성원의 수동적인 태도(x6), 조직 구성원의 책임감 결여(x10), 비체계적인 조직구성(부적절한 인력배치:x15), 리더의 매너리즘(x16), 조직 구성원간 팀웍 결여(y1), 리더의 리더십 결여(y2), 구성원 간의 미흡한 정보공유(y10), 타부서와의 미흡한 협조체제(y11).

(3건), 부정적 마인드(b)의 업무에 대한 무사안일주의(3건) 등의 순으로 밝혀졌다. 또한, 실패요인에 대한 범주화 시킨 요인으로는 경험부족(f: 7건), 불성실(a: 5건), 업무공유실패(k: 4건), 사명의식결여(i: 3건) 순으로 조사되었다.

3.2.3.2 경호 위해 성향을 낮추기 위한 효율적인 경호 운용방안

3.2.3.2.1 실무경험이 많은 인적자원 확보

경험이 많다는 것은 전문성과 동의어로 사용되는 경향이 있다. 예컨대, ‘professional’과 ‘expert’는 모두 ‘전문가’, ‘전문적인’, ‘능숙한’ 등의 의미로 번역되어 사용되지만 그 의미에는 약간의 차이가 있다. ‘professional’은 특정의 구체화된 교육이나 훈련을 필요로 하는 전문 직종의 개념을 내포하는가 하면, ‘expert’는 어떤 영역에서의 연구나 경험 등을 기반으로 한 매우 많은 지식이나 능력을 지니고 있음을 의미한다[20]. 그러나 경호에서 실무경험이 많은 전문가란, ‘professional’과 ‘expert’ 이 두 가지 용어의 개념을 모두 포함되어야 한다. 이론이 부족한 실무는 질서가 없고, 경험이 없는 이론은 방향성을 상실하기 때문이다. 따라서 경호에서 요구되는 전문성은 ‘지식(knowledge), 경험(experience), 기술(skill), 문제해결(solution), 직관(intuition) 등’으로 구성되며(배을규·동미정·이호진, 2011:7), ‘구성 요소 간 지식 획득, 정보의 재 조직화, 발전적 문제해결 노력 등 구성원 상호간에 복

합적인 활동’의 결과로 나타난다[16]. 그러므로 경호에 대한 다양한 기술과 실무경험은 여러 가지 위해요소의 가능성을 진단하고 문제해결에 용이할 뿐만 아니라, 경호원 상호간 영향을 주고받는 관계로 발전하여 능동적이고 자발적으로 공통의 목표에 참여하게 되어 에러(error)에 대하여 민감하게 반응하고 대처할 수 있는 역량을 발휘하게 된다. 그러나 경험이 부족하면 위해상황에 대한 직관력이 낮아지고 상태불안이 높아져 위기 상황 발생 시 합리적인 대응 및 대처에 미비할 수밖에 없다. 따라서 적절한 교육훈련과 실무능력이 골고루 갖춰진 경호원은 위해상황에 대한 실패 패턴을 좀 더 빠르게 인식할 수 있으며 위해상황에 대한 예측도 합리적으로 직관할 수 있게 되므로 경호조직은 무엇보다 전문성이 높은 경호원을 고용하는 것이 가장 중요한 요소인 것이다.

3.2.3.2.2 성실성 확보를 위한 직무교육 강화

손자(孫子)의 손자병법은 시계편(時計篇)을 가장 강조한다. 시계편의 요지는 싸움을 하기 전에 철저하게 사전에 계획하고 준비해야 한다는 것이다. 사전에 철저히 계획하고 준비하는 일은 성실한 자세에서 비롯된다. 경호는 사전예방활동이다. 따라서 경호원의 성실한 자세는 위해요소에 있어서 리스크를 줄이는 데 가장 중요한 덕목이다. 경호에서 경계대상은 불특정 다수이기 때문에 근성을 가진 성실한 자세로 위해환경에 대응함으로써 기반을 구축해 나가야 한다. 그러므로 무엇보다 경호조직

은 경호원이 사명감을 가지고 자신의 임무에 성실하게 임할 수 있도록 정기적인 교육과 지속적인 피드백을 제공할 수 있어야 한다. 경비업법상 경호원(신변보호)은 월 4시간 이상의 직무교육을 받도록 규정하고 있다(제13조제1항, 시행령 제18조제3항, 시행규칙 제13조제항). 그러나 대부분 ‘안전’, ‘성범죄예방’, ‘호신술’ 등 내용으로 직무교육이 형식적(온라인 교육 포함)으로 이루어지고 있다. 직무교육에 직업윤리 및 인성교육을 통하여 성실한 자세를 강조할 필요가 있다.

3.2.3.2.3 안전 불감증(무사안일주의) 해소

범죄는 잠재적인 범죄자, 범행대상, 환경(시간, 공간) 등 세 가지가 요소가 충족되어야 한다[15]. 범죄 대응을 위해서는 이 세 가지 요인 중 어느 한 가지라도 놓쳐서는 안 된다. 특히, 경호는 환경에 대한 다양한 변수들이 작용하기 때문에 의심요소가 있다면 이를 놓치지 않도록 범죄이론에 입각해서 모든 환경을 관찰하고 면밀하게 살펴야 한다. 이를 위해서는 절대로 무사안일주의, 즉, 안전 불감증에 노출되지 않도록 경호팀은 주의를 환기시켜야 하는 것이다. 2015년 백악관에 흉기를 무장한 채 담을 넘어 난입한 침입자로 인하여 경호국장이 사임하고 전 세계에 이슈가 된 바가 있는데, 이는 경호원들이 무사 안일한 태도에서 기인하게 되어 그동안 쌓아왔던 미국경호실의 이미지에 큰 타격을 입었다. 그러므로 경호원에게 있어서 가장 경계해야 할 일은 무사 안일한 태도에서 기인하게 되는 안전 불감증을 해소하는 것이다.

4. 결론 및 제언

4.1 결론 및 요약

이 연구는 경호원의 실패귀인 요인을 규명하고 실패 사례를 통하여 경호환경에서 주로 실패를 유도하는 요인을 도출하는 것이 목적이었다. 실증분석을 통하여 실패귀인을 도출한 결과, 자질부족(불성실, 부정적 마인드), 업무수행 능력부족(업무능력부족, 신체조건 및 운동능력부족, 경험부족), 조직 부적응(조직 내 불신, 조직의 비체계성, 개인 이기주의), 경호조직 역량부족(업무공유 실패, 미흡한 조직력) 등 4개의 변수 8개의 하위요인 27문항으로 도출되었다. 또한, 국내 대표적인 경호 실패사례 3가지를 분석한 결과, 경호원의 불성실한 자세, 부정적인

마인드, 경험부족, 조직의 비체계성, 사명 의식 결여, 개인주의, 업무공유실패 등이 주요 문제점으로 도출되었다. 마지막으로 실패귀인과 실패사례를 통한 위해패턴 성향은 경험부족(f)의 우발상황에 대한 민첩한 판단력 부족(3건), 불성실(a)의 근성부족(3건), 부정적 마인드(b)의 업무에 대한 무사안일주의(3건) 등의 순으로 밝혀졌다. 또한, 실패요인에 대한 범주화 시킨 요인으로는 경험부족(f: 7건), 불성실(a: 5건), 업무공유실패(k: 4건), 사명 의식결여(i: 3건) 순으로 조사되었다.

4.2 제언 및 한계점

경호원의 실패귀인 및 실패사례를 통한 실패 패턴을 규명하는 것은 그 동안 학계와 산업계가 공통적으로 경호원의 외적인 요소나 개인의 역량에만 중심을 두면서 미처 파악하지 못했던 경호원의 자질과 핵심요인들을 실증적으로 검증해 볼 수 있는 계기가 될 수 있다. 또한, 실무적인 관점에서 경호 실패귀인과 실패환경에 대한 분석은 경호원에게 요구되는 역량과 실패환경에 대한 분석을 통하여 약점(weakness)과 위협(threaten)요인에 대한 피드백을 강화시켜 줌으로써, 실제적인 실무현장에서 직·간접적으로 참고할 수 있는 자료로 활용될 수 있다. 또한, 이 연구를 결과를 토대로 어떤 사건 발생 시 실패귀인과 발생사건과의 관계를 조화 시켜 위해상황에 대한 패턴의 발견과 함께 경호주체가 경호에 대한 기획과 적응력을 부분적으로 높여주는 효용성이 있을 것이라고 판단된다. 그리고 교리 연구를 함에 있어서 실무적인 견지에서 부분적으로 참고할 수 있는 도구가 되어줄 것이며, 경호주체의 문제점들을 좀 더 입체적으로 분석할 수 있는 시야를 확보할 수 있게 해준다. 그러나 이 연구는 실패귀인에 대한 일부 사례에 관하여 접목했기 때문에 경호현장에 관한 응용적 관점에서 강조되었다. 그러므로 일반적인 경호 운용의 실패 패턴으로 일반화 시킬 수 없다는 한계를 지니고 있다.

참고문헌

[1] 김기영, 강현철. 'LISREL(SIMPLIS)을 이용한 구조방정식모형의 분석', 서울 : 자유아카데미, 2001.

[2] 김계수, 'AMOS 16.0 구조방정식모형 분석', 서울 : 한나래 출판사, p.374, 2009.

[3] 신영석, "비마아웅산 폭발사건 3주년: 우리는 그 날을 잊을 수 없다.", 통일한국 34, pp.47-49, 1986.

[4] 배을규 · 동미정 · 이호진, "전문성 연구 문헌의 비판적 고찰: 성과, 한계, 그리고 HRD 함의", HRD연구 13(1), 2011. p.7.

[5] 서상열, "要人테러의 위기관리 사례분석 및 발전방향에 관한 고찰", 한국경호경비학회지 14, 2007.

[6] 이기중, '구조방정식모형', 서울: 교육과학사, 2000.

[7] 이두석, "위해사례 분석을 통한 경호 위기관리시스템 설정 방안", 용인대학교 대학원, 박사학위논문, p.42, 2008.

[8] 이순목, '요인분석의 기초', 서울 : 교육과학사, 2000.

[9] 유형창, "사례분석을 통한 경호 전문성 제고", 한국경호경비학회지 18, pp.88-90, 2009.

[10] 유형창 · 김태민, "위해사례분석을 통한 경호제도의 발전방안", 경호경비연구 16, 2008.

[11] 이상철, '경호현장운영론', 인천: 진영사, 2008.

[12] 이영래, "요인테러 발생원인과 경호실패 연구", 광운대학교 대학원, 박사학위논문, 2010.

[13] 이지훈, "한국 태권도 지도자의 귀인 측정도구 개발", 고려대학교 대학원, 박사학위논문, p.3, 2007.

[14] 채경석, '위기관리정책론', 서울: 대왕사, p.46, 2004.

[15] Brnatingham, Paul J. & Patricia L., Brantingham(ed.), 'Enviromental Criminology', Beverly Hills and London: Sage Publications, p.7, 1991.

[16] Herling. R. W., "Operational definitions of expertise and competence", Advances in Developing Human Resources, 2(1), pp.8-21, 2000.

[17] Moscovici, S., 'On social representation', In R. M. Farr & S. Moscovici(Eds), 'Social representations', Cambridge, England: Cambridge University Press.

[18] riss4u.net, 경호학 박사학위, 2017.11.05.

[19] Strauss & Corbin, 'Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques', 신경림 역, 2001, 근거이론의 단계, 서울: 현문사, 1998.

[20] Wikipedia, <http://en.wikipedia.org>, 'professional', 'expert', 2017.11.05.

[21] Yin, Rober K., 신경식·서아영역, '사례연구 설계', 서울: 한경사, pp.98-198 2008.

[22] Zeelenberg, Marcel, and Rik Pieters., "Beyond Valence in Customer Dissatisfaction: A Review and New Finding on Behavioral Responses to Regret and Disappointment in Failed Services," Journal of Business Research, 57(4), pp.445-455, 2004.

[저 자 소 개]



김 상 진 (Kim-Sang Jin)
 2001년 2월 용인대학교 경호학과
 체육학사
 2003년 2월 용인대학교 경호학 석사
 2008년 12월 경기대학교 경호안전학 박사
 email : ksj8004@naver.com