creative commons

COMMONS DEED

저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

[UCI]I804:24011-200000267412

2018학년도 8월
교육학석사(체육교육)학위논문

국기원태권도시범단의 직업만족도 연구

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

이 현 승

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

국기원태권도시범단의 직업만족도 연구

A study on the Job Satisfaction of the kukkiwon demo team

2019년 8월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

이 현 승

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

국기원태권도시범단의 직업만족도 연구

지도교수 : 정 재 환

이 논문을 교육학석사(체육교육)학위 청구논문으로 제출함.

2019년 4월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

이 현 승

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이현승의 교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 조선대학교 교수 김 홍 남 인

심사위원 조선대학교 교수 전 현 수 인

심사위원 조선대학교 교수 정 재 환 인

2019년 6월

조선대학교 교육대학원

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

목 차

ABSTRACT

I. 서 론 ····· 1
1. 연구의 필요성 ····· 1
2. 연구의 목적 ····· 6
3. 용어의 정리 ····· 6
4. 연구의 제한점 ····· 7

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 8
1. 태권도 ····· 8
2. 태권도시범 ····· 9
3. 국기원태권도시범단 ····· 20
4. 직업만족도 ····· 24

Ⅲ. 연구방법 ····· 31
1. 조사대상 ····· 31
2. 심층면접 방법 ····· 32
1) 면담 질문지 ····· 32
2) 질문내용 ····· 32
3. 자료분석 및 조사절차 ····· 33
4. 연구 참여자 ····· 35
5. 연구의 진실성 및 윤리성 ····· 37

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅳ. 연구결과 및 논의 ····· 40
1. 국기원태권도시범단의 근무형태 ····· 41
1) 근무환경 ····· 41
2) 근무시간 ····· 43
3) 계약기간 및 계약시 불이익 ····· 43
4) 직급의 형태 및 연차보장, 휴가사용 여부 ····· 44
5) 개인별 실력에 따른 혜택과 보상 ····· 45
6) 일반행정직원들과 상임시범단원들의 대우 ····· 46
7) 팀 구성과 팀의 구별 ····· 47
8) 퇴직 시 퇴직금 지급여부와 퇴직 시 미래에 대한 혜택 ····· 48
2. 국기원태권도시범단의 급여수준 만족 ····· 49
1) 4대보험 적용 ····· 49
2) 월급이 밀리지 않고 일정 날짜에 제때 들어오는가? ····· 49
3) 시간대비 월급 수준에 만족하는가? ····· 50
4) 정해진 근무 시간 외 추가근무시 추가수당이 지급되는가? ····· 51
3. 각종 해외 파견, 국내 시범 및 공연 수당에 대해 ····· 52
1) 각종 국내외 시범 및 공연시 수당이 지급되는가? ····· 51
2) 국내시범비 업무책정에 대해서 ····· 53
3) 파견 시 명단 교체 장·단점 ····· 54
4) 각종 파견 및 시범 시 이동수단 및 숙박, 식비 ····· 55
5) 잦은 해외파견, 해외 파견시 개인적인 자유시간 ····· 56
4. 각종 물품과 용품지급 ····· 57
1) 용품의 메이커에 따른 만족도차이 ····· 57
2) 지급 물품 ····· 58
3) 용품의 질 ····· 59
5. 공연 중 발생한 부상시 대처법 ····· 60

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

1) 공연 중 부상 시 응급 처치법 ····· 60
2) 부상시 참여하지 못한 공연 수당지급 ····· 61
3) 부상 시 회복기간 중 불이익 ····· 62
6. 타 직업과 비교 및 현역 활동시기 ····· 63
1) 국기원 상임시범단 직업 선택 이유 ····· 63
2) 다른 직업과의 차이점 ····· 64
3) 국기원상임시범단 현역활동시기와 은퇴 후 다른 직업에 대해 ····· 65

Ⅴ. 결론 및 제언 ····· 67
1. 결론 ····· 67
2. 제언 ····· 70

참고문헌 ····· 71

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 목 차

표 1. 국기원시범단 연혁 ····· 22
표 2. 연구수행 과정 ····· 34
표 3. 연구참여자 특성 ····· 36

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

ABSTRACT

A study on the Job Satisfaction of the kukkiwon demo team

Lee, Hyun-Seung
Advisor : Prof, Jae-Hwan
Major in Physical Education
Graduate School of Education
Chosun University

The purpose of this research is to examine the satisfaction of the Kukkiwon Taekwondo demonstration team through in-depth interviews, to increase the job satisfaction, to examine the convenience of the Taekwondo standing team and the development of the demonstration team. For this purpose, we used in-depth interviews with the standing team members of the Kukkiwon Taekwondo demonstration team and derived the results through inductive category analysis.

The results of the research are summarized as follows. The first is the working form of the Kukkiwon Taekwondo demonstration team, the second is satisfaction of the pay level of Kukkiwon Taekwondo demonstration team, the third is various overseas dispatch demonstration and performance allowance, the fourth is the goods and supplies payment, the fifth is the injury treatment during performance, Satisfaction with job satisfaction, and satisfaction with work. Compared

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

to working hours, working conditions, contract term and contractual disadvantage, type and annual leave guarantee, benefit and compensation according to individual ability, In addition, it is possible to apply for four insurance policies, monthly salary level, hourly salary, additional allowance for additional work, domestic pilot business, domestic and overseas performance allowance Payment, transportation and accommodation, food expenses, personal time at dispatch, dispatch list and strengths and weaknesses, overseas dispatch incentive allowance. The quality of goods, the support of goods, the goods to be paid, first aid in case of injuries, payment of performance allowance that could not be taken during the injury, disadvantage during recovery during injury, Differences from other occupations, reasons for choosing Kukkiwon Taekwondo demonstration team career, activation of other groups' standing demonstration teams, satisfaction of other occupational salary level.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

I. 서 론

1. 연구의 필요성

태권도는 짧은 기간동안 세계적으로 발전하여 한국을 대표하고 한류를 이끌어 가고 있는 대한민국을 대표하는 대한민국 고유의 브랜드이며, 세계적인 무예, 스포츠로 발전하였다. 태권도는 우리나라를 대표하는 고유의 무예이며, 문화유산으로서도 높은 가치를 가지고 있는 스포츠 종목의 하나이다(장승종, 2013).

현재까지 태권도 회원국으로 209개국을 보유하고 있는 우리나라 태권도는 전세계 8000만 명 이상의 수련생들이 있다(세계태권도연맹, 2018). 더 이상 태권도는 우리의 것만이 아닌 세계가 함께 공유하고 사랑하는 최고의 무예이자 스포츠로 자리 잡게 되었다(최광근, 2011). 1996년 문화체육관광부는 태권도를 대한민국 10대 문화상징으로 선정하였으며 2014년에는 한글, 아리랑과 함께 한국을 대표하는 3대 브랜드로 선정되어 한국을 대표하는 문화콘텐츠로써 확대 발전하게 되었다(국민일보, 2014).

오늘날 국기원은 세계태권도본부로서 태권도 문화를 정립하고 태권도의 위상을 드높이는 역할을 수행하고 있다(태권도 용어정보사전, 2011. 3. 1. 태권도문화연구소).

1972년 11월 30일 대한태권도협회 중앙도장으로 설립된 국기원은 김운용이 제7대 대한태권도협회장으로 취임하면서 중앙도장의 건립에 착수하게 되었으며, 1972년 11월30일에 중앙도장 개관식을 시행하였고, 당시 김종필 국무총리를 비롯한 심창유 교육부차관, 양택식 서울특별시장, 김택수 대한체육회장, 김운용 대한태권도협회장등 많은 태권도인이 참석하였다.

중앙도장이 태권도의 전당인 '국기원'으로 개명된 것은 1973년 2월 6일 중앙도장에서오늘날의 국기원으로 출범하게 되었다(국기원, 2018).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이후 재단법인 국기원으로 설립된 국기원은 1974년 8월7일 설립되었고, 대한체육회 대강당에서 1979년 12월28일에 열린 대한태권도협회 대의원 총회결의에 의해 승단 및 승품 단증 발급업무를 대한태권도협회에서 국기원으로 1980년 2월 5일부터 이관하였다. 국기원이 주관하여 태권도 사범지도자교육(제28기부터)을 1980년 같은 해 7월 10일부터 실시하였으며, 1982년 9월 1일 태권도지도자연수원을 개설하고 사범지도자교육을 담당하게 되었으며, 같은 해 11월 30일 문화체육관광부로부터 태권도 지도자 양성기관으로 지정되었다. 1988년 1월 1일부터는 세계태권도연맹으로부터 해외 단증 발급업무를 인수받아 시행하게 되었다(태권도 용어정보사전, 2011. 3. 1. 태권도문화연구소).

오늘날 태권도의 기술체계의 한 장르를 이루고 있는 태권도 시범은 의미가 확장되고 있다. 국기원 태권도교본에서 시범에 대한 설명이 보인다.

“태권도 시범이란 태권도를 수련한 사람이 태권도 기술과 묘기를 보여줌으로써 보는 사람으로 하여금 태권도가 무엇인가를 알려주고 흥미와 신기함을 일으키게 하여 배우고자 하는 의욕을 일으켜 주는 것이다. 또한 시범을 보이는 사람은 자신이 연구하고 연마한 태권도 기술에 대해 환호와 찬사를 받을 때 태권도인으로서 자부심과 긍지를 갖게 된다”(태권도교본, 국기원, 2006). 이처럼 태권도 시범이 갖는 국제적 역할은 점차 확대 되었고, 국제올림픽위원회(IOC)를 비롯한 각국의 정치, 스포츠단체와 스포츠계 유력인사들에 의한 초청시범을 비롯하여, 태권도 시범으로 개발도상국에서의 최근 태권도를 홍보하는 일차적인 목적에서부터 세계적인 문화콘텐츠로 자리하기까지는 물론 스포츠 외교를 통한 대한민국의 국위선양까지 태권도의 시범은 중요하게 강조되고 있다(장권, 2016).

국기원 태권도교본에도 기본동작, 품새, 겨루기, 시범 등으로 구분하고 있는 데, 태권도 시범은 기본동작, 품새, 겨루기, 격파, 호신술 및 묘기와 특기기술 등을 구성하여 짧은 시간 내에 태권도를 보는 사람들에게 보여 주는 태권도의 종합예술이라고도 말할 수 있다(태권도교본, 국기원, 2006).

전 세계에 태권도를 홍보하고 K-POP과 함께 태권도 시범은 한국을 홍보할 수 있는 한류의 중심이 되어가고 있다. 국군 태권도 시범단이 1959년 3월 12일

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

부로 창설되면서 본격적인 홍보와 시범을 하게 되었다. 최초의 해외시범은 대만과 베트남에 파견 되어 태권도 시범을 선보여 전 세계인들에게 많은 관심을 받게 되었다. 그 후 대한태권도협회가 주관했던 상설 연무시범단원 선발 대회가 태권도 시범단을 시작하는데 중심적인 역할을 하게 되었다. 그 후 국기원 시범단이 창단되면서부터 시범단의 역사는 시작되었고 현재까지 태권도의 본산인 국기원을 대표하는 국기원 시범단이 전세계에 태권도를 홍보하고 국위선양을 해 나아가고 있다(최광근, 2011).

태권도시범단은 1959년 국군 태권도시범단에서 시작되었으며 이후 국기원, 대한태권도협회, 세계태권도연맹뿐 아니라 대학의 태권도 관련 학과 등에서도 신설 및 운영되는 보편적인 단체로 자리매김하고 있다(박진수, 2014). 그 중 한국의 대표적인 시범단은 국기원태권도시범단, KTA국가대표태권도시범공연단, K 타이거즈 공연단이 있고, 미동초등학교에 어린이 시범단이 있다(태권도 용어정보사전, 2011. 3. 1. 태권도문화연구소).

태권도 시범의 효과를 목적으로 하는데 태권도 기술의 우수성을 보여줌으로써 홍보효과와 보급 확대를 얻고자 하는 것이 일차적 목적인 시범단이다. 시범의 효과는 시범단 소속의 단체를 알리는 수단이기도 하고 국가를 대표하여 해외 순회공연에서의 시범은 태권도를 통한 간적접 국위선양에도 기여하게 되는 것이다.

양식과 내용에 변화를 태권도 시범은 가져오고 있다. 태권도에 예술성을 가미한 퍼포먼스는 물론 시범문화공연이라는 예술 공연 형태로 발전되고 있다. 넌버벌(대사가 아닌 소리와 몸짓 즉 비트와 리듬만으로 구성된 비언어) 형식으로 구성돼 '점프'는 정기적으로 공연을 하는 넌버벌 퍼포먼스의 대표적인 단체이다. '점프'의 우수성은 이미 외국에서 확인되었다. 해외에서 지속적인 러브콜을 받으며 2005, 2006년 영국 에든버러 프린지 페스티벌과 런던 웨스트엔드 장기공연에서 매진 사례가 있다(태권도 용어정보사전, 2011. 3. 1. 태권도문화연구소).

세계태권도 본부 국기원에서는 태권도시범단을 1974년 창설하여 국내외 태권도를 널리 알리고자 세계 여러 나라를 순회하면서 국기원 시범단은 매년 20개국 이상의 나라를 순회하는 외교사절단 역할을 크게 하고 있다(이정아, 2016).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

많은 사설 단체의 시범단이 생겨나고 있지만 여태 까지는 시범단이라는 단체가 직업화에 포함 되지 못하였다. 정당한 노동에 댓가를 지급받지 못하고 국위선양과 태권도의 발전 및 홍보라는 명분아래 직업화 된 시범단은 없었다. 하지만 2015년부터 국기원 상임 시범단 이란 명칭을 가지고 국기원에서는 국립 무용단, 국립 전통원과 같이 태권도 시범단으로 국립 태권도 시범단을 추진하고 창설할 계획을 세워 정부예산을 가지고 단원들에게 기본급을 주고 시범을 보일 때 마다 성과급을 받고 시범을 보일 수 있는 하나의 직업군이 탄생하게 되었다(연합뉴스, 2017).

국기원 태권도 시범단 안에서 국기원 상임 시범단은 상설공연을 매주 목, 금, 토, 일 펼치게 되었으며, 2015년 문화체육관광부에서 국기원이 예산을 받아 상설 공연장을 짓고, 국내외 관람객이 2015년과 2016년 2년간 상설공연장을 찾아 총 301회 53,157명의 사람들이 국기원태권도시범단의 공연을 감상하며, 태권도의 위대함을 만끽했다. 2017년에는 강남구가 주최하고, 국기원이 주관하며 문화체육관광부, 서울특별시가 후원하는 상설공연의 새로운 시범 기획물 'GREAT TAEKWONDO - 달의 무사'는 국기원태권도시범단의 25명 단원들이 출연해 품새, 겨루기, 호신술, 격파 등을 중심으로 '선'과 '악'의 갈등을 해소하는 줄거리로 전개된 태권도시범공연이 펼쳐졌다(조선일보, 2017).

이처럼 국기원에서 시작된 시범단으로 인해 많은 학교 및 사설단체에서 시범단을 만들게 되었고 월급을 받고 시범 및 공연을 할 수 있는 단체들이 점차적으로 늘어나고 있다.

보통 자신의 도장과 사설시범단 및 대학 태권도시범단에서 시범을 배우고 학교를 졸업하고 자신의 진로 및 직업을 선택해야 하는 데 지금까지는 태권도사범, 스포츠강사, 대학원진학, 체육교사, 경찰 등의 직업군이 있었다면 국기원 상임 시범단, 비가비, Y-kick 등 월급을 받고 직업으로 가질 수 있는 또 하나의 직업군이 생겼다.

국기원 상임 시범단은 2015년부터 문화체육관광부에서 예산을 받아 단원들에게 월급을 주게 됨으로써 시작되었고, 많은 시행착오를 거치며 현재까지 4년째

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이어지고 있다. 2015년 처음 시행 되었을 때에는 20명 미만으로 시작하여 현재 2018년 45명을 상임시번단 단원으로 뽑아 각종 국·내외 시범에 참여하고 주5일 오전 9시부터 오후 6시까지 근무하는 형태로 기본급 지급과 각종 국·내외 시범에 참여했을 때 주어지는 인센티브 형태의 급여를 받고 하나의 직업군으로써 시행되고 있다.

국기원 상임 시범단으로 선발되면 1년동안 계약을 하는 계약직 형태로써 각종 국기원에서 협찬 받는 도복, 운동복, 운동화, 태권도화, 케리어, 배낭가방 등을 무료로 지급받고 국기원에 출근하며 국기원에서 훈련하고 각종 국,내외 시범과 공연을 통해 월급을 받는다. 조직의 구성원들이 직무를 중심으로 한 조직의 전반적인 감정에서 느끼는 감정의 상태로서 개인의 가치, 신념, 욕구에 따라 다르게 나타는 것이 직업만족이다(이현영, 2005).

이러한 직업만족에 영향을 미치는 요인은 직무적(職務的), 조직적개인적, 환경적, 재정적요인 등 매우 다양하고, 또한 이러한 요인들을 하루아침에 바꾼다는 것 역시 어려운 일이다(박현의, 1999). 많은 외부적인 요인 외에도 직업만족이란 자체가 궁극적으로는 개인의 심리적 반응 중의 하나이며, 이러한 심리적 반응에 영향을 미치는 중요한 매개변인 중의 하나가 스트레스이다(김유석, 2003).

이에 본 연구는 국기원시범단이 직업군으로 생겨났고 지금까지의 처우와 현재에 대해 기술하고 시행된 지 얼마 되지 않았고 정착되지 않은 이 시점에서 활동을 하고 있는 국기원 상임 시범단 주장 및 단원들의 직업만족도를 비교분석하여, 국기원 상임시범단의 개선 방안과 앞으로 태권도 시범단 및 공연단들이 발전해 나아 갈 수 있는 방향을 찾고자 한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 연구의 목적

본 연구는 국기원태권도 상임시범단의 1~4년차 활동 중인 주장, 단원들의 직업만족도를 조사 및 비교 분석하여, 급여수준, 근무조건, 각종 용품 지급만족도 등을 분석하여 국기원 태권도시범단의 근무형태와, 처우개선을 높이고 앞으로의 방향성을 제시 하는데 목적이 있다.

위에 서술한 연구목적을 달성하기 위하여 본 연구는 아래와 같은 연구문제를 설정하였다.

1) 월 급여 수준에 대한 만족도는 어떠한가?

2) 각종 용품 지급에 대해 만족하는가?

3) 국내 및 해외 파견 시 수당에 대해 만족하는가?

4) 각종 공연 시 수당에 대해 만족하는가?

5) 지금의 근무 형태에 대해 만족 하는가?

3. 용어의 정리

1) 직업만족도

일의 가치, 적성, 숙련, 근무환경, 임금, 장래성 등과 같은 여러 요인에 대한 의견이 하나로 결합되어 형성되는 개인의 신념, 가치, 욕구 등의 감정 수준으로

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

직업만족도는 개념화하였다. 또한 이 개념은 개인이 직업 활동 자체나 직업 활동에 대한 경험을 평가하면서 자신의 일이 자신이 바라고 있는 것을 실제로 제공해준다고 믿는 정도를 포함한다(정주영, 2013). 여기서는 국기원시범단원들이 자신이 근무하는 곳에서의 급여수준, 근무조건, 근무형태, 각종 용품 지급만족도에 대한 자율성에 등에 대해 갖는 만족을 의미한다.

2) 국기원시범단원

국기원시범단원은 매년 선발전을 거쳐 뽑힌 태권도 시범에 대해 전문적 이해와 실기능력이 우수한 사람들로써 국기원에 소속되어 국내 및 세계 태권도 회원국에 파견되어 직접적으로 시범과 공연을 수행하면서 태권도의 정신적 기풍과 태권도 시범 기술을 관객들에게 보여주는 사람들로 정의한다.

4. 연구의 제한점

1) 이 연구에서는 국기원태권도 상임시범단 단원 및 임원들로 제한하였다.

2) 이 연구에서는 효과적인 연구로 진행하기 위해 국기원태권도 상임시범단 단원 및 임원들로 연구 참여자를 제한하였기 때문에 모든 태권도 시범단 및 공연단을 대표로 한다고 할 수 없다.

3) 분석 결과를 토대로 훈련 방향 및 프로그램 내용을 제시할 수 있으나 주관적 성격을 완전히 배제할 수 없다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅱ. 이론적 배경

1. 태권도

1) 태권도의 정의 및 개념

태권도는 세계화된 국제 공인 스포츠로써 우리나라 고유의 전통 무도이고 손과 발을 이용하며 신체를 단련하고 심신수련을 통한 올바른 인격 형성을 도모하고 호신의 무술로써 기술 단련을 통해 신체를 방어한다(김운영, 1997). 발과 손을 사용하며 무기 없이 연마하고 남, 여, 노, 소 누구나 제약 없이 언제, 어디서나 사용할 수 있는 무도이자 스포츠이다(대한태권도협회, 2016). 태권도는 일상생활시 위험을 느꼈을 때 자신의 신체를 무기화하여 불의의 공격으로부터 신체를 방어하고 공격하는 무술이다. 태권도는 투기종목에 속하는 스포츠이며, 무술로써 시작을 하여 스포츠화 되었다(이경명, 2002). 효율적인 격투기술을 익히는데 그 목적이 있는 무술은 건강을 위한 신체단련을 목적으로, 곽정현(1998)은 무술, 무예, 무도 순으로 동양 무도가 발전해왔다고 보고 하였다.

태권도는 올림픽 정식 종목의 하나이며 태권도 경기화로 인해 태권도가 스포츠화 될 수 있었던 가장 큰 영향력이라고 볼 수있다(김홍식. 한창효, 오대영, 2000). 태권도 겨루기 경기는 정해진 경기장 안에서 발과 손으로써 기술을 펼쳐 상대선수보다 고득점을 얻는 선수가 승리하는 경기이다. 정신적단련과 신체적단련, 예절 교육 등 태권도는 교육적인 측면이 많으며, 스포츠적인 측면은 태권도에서 허구성, 규칙성, 놀이성, 경쟁성, 공정성, 비생산성, 안정성, 신체기량 등을 가지고 있으며, 누구든지 부담 없이 즐길 수 있다는 점에서 스포츠적인 면에서 대중성이 있는 면을 가지고 있다(최이철, 1987: 김영신, 1987: 배영상, 송형석, 이규형, 2002). 이렇듯 태권도는 세계적인 스포츠이자 무도이며 대한민국을

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

대표하는 문화컨텐츠 이고 많은 연구자들에 따라 그 개념이 다양하며, 대한민국을 넘어 세계적으로 많은 사람들에게 사랑받고 인정받고 있는 하나의 문화라고 할 수 있다.

2. 태권도시범

1) 태권도시범의 정의 및 개념

일반적으로 “示範”하면 모범을 보인다. 즉 보는 사람들에게 태권도의 진수를 보여 주는 것이다. 다시 말하면 示는 보인다는 뜻이고 範은 법범, 본보기범, 틀범 등의 뜻을 내포하고 있어 “示範”하면 태권도의 틀을 보인다. 태권도의 본보기를 보인다 라고 할 수 있다.

태권도를 수련한 사람이 태권도 기술과 위력을 구체적으로 표현하여 구현하고 보임으로써 보는 사람으로 하여금 태권도가 무엇인가를 알게 해주고 신기함과 흥미를 자아내게 하여 배우고자 하는 의욕을 불러일으켜 주는 것이 태권도 시범이다. 태권도의 전반적인 요소들로 구성하여 짧은 시간 내에 보여주는 태권도의 종합예술이자 태권도에 내제 되어 있는 미적 요소로 인하여 예술적으로 승화되는 종합예술 행위라 정의 하였다(안창범, 2010). 태권도 시범은 행동예술로써, 신체적인 운동기능을 중심으로 이루어지는 행위이다. 그러므로 태권도 동작들 모두가 태권도의 정수이어야 하며 모든 동작들이 완과급, 대와소, 유와강 등의 요소가 가미된 리드미컬한 조화를 창출해 내는 작업이다. 태권도 기술을 통해서 경지에 이른 기술적 승화를 보여주고 운동기능을 중심으로 신체적으로 이루어지는 행동 행위예술이라고 이경명(2009)은 정의하였다. 태권도의 관한 전반적인 내용을 보여주고 태권도의 기술을 포함하여 수련자의 정신까지 포함시켜 관객들에게 보여주는 것으로 이규형(2001)은 정의 하였으며, 태권도의 모범과 정석을 보이는

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

행위라고 박동영(2007)은 정의하였다. 이와 같이 태권도의 전반적인 기술을 관객들에게 보여주는 것으로 정의 할 수 있으며, 태권도의 내재된 정신적 강인함과 태권도의 다양한 기술을 표현해 보여주는 종합예술이라고 태권도시범은 말할 수 있다고 많은 연구자들의 공통적인 사항이였다. 태권도시범은 태권도 발전의 역사 속에서 개념의 차이는 조금씩 다르나 태권도가 세계적인 스포츠로써 기반을 다지는 시대에는 태권도 발전에 필수적인 부분이라고 할 수 있다(이창후, 정근표, 김방출, 우정권, 2012).

태권도의 발전과 동시에 과거와 비교했을 때 태권도 시범 또한 변화하고 성장하였으며, 현재의 태권도 시범은 공연적 요소를 더한 형태를 갖추어 체계적이고 전문적으로 홍보하기 위해 공연적 요소에 태권도의 핵심 기술들을 더한 형태를 갖추기 시작했다. 태권도 공연은 태권도 기술을 바탕으로 구성하고 표현하는 방식과 스토리를 접하여 연기, 안무, 무대, 음악, 조명 등의 공연 예술의 전문적 기술을 통하여 연출하는 무대공연 방식으로 구분할 수 있다(전정우, 2014).

그동안 태권도의 발전은 태권도 시범의 역할이 결정적인 역할을 하였다고 해도 과언이 아니라고 김동현(2017)은 말하며, 올림픽 정식종목으로서의 태권도가 대한민국을 대표하는 스포츠로써 많은 영향을 미쳤다고 했다. 1959년 국군 태권도 시범단을 시작으로 이후 국기원, 대한태권도협회, 세계태권도연맹, 대학 태권도시범단 등 많은 태권도 시범단들의 활동을 통해 민간외교 사절단으로써 태권도의 가치를 높였고 태권도를 보급시켰으며, 태권도시범단의 영향력은 확대되어 태권도의 가치의 범위가 크게 인식되었음을 알 수 있었다(강동원, 이충영, 박진수, 2012).

태권도의 발전과 더불어 태권도 시범 또한 여러 방면에서 발전해 나가고 있으며, 태권도시범은 태권도 동작 표현의 한계와 기술의 한계를 느끼고 단순히 태권도 기술만을 보여주는 것이 아닌 태권도시범에 스토리를 바탕으로 태권도의 기술을 표현하여 관객의 몰입도를 높이기 위하여 다양한 공연적 요소들을 가미한 공연의 형태로 발전 중에 있다(노성환, 2015).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2) 태권도시범의 목적

태권도시범의 초기 목적은 관객들이 태권도시범을 관람하고 관객들로 하여금 태권도를 하고 싶다는 동기부여와 홍보의 수단으로 사용되었다(김동현, 2017). 그러나 태권도시범의 목적 또한 태권도시범의 발전에 따라 확대되어 오늘날에 이르러서는 태권도의 우수성을 세계에 알리고 태권도 기술개발의 목적과 정치 외교적 목적으로 국가차원에서 이익을 위하여 태권도를 활용해 태권도시범을 통하여 문화적으로 타 나라와 관계를 맺는 것을 외교라 하며, 국익에 많은 영향을 다양한 외교 활동을 통해 영향을 미친다. 우리나라의 경우 많은 외교 활동 문화 콘텐츠를 이용하여 하고 있으며, 우리나라를 대표하는 태권도의 가치를 많이 활용하고 있다. 그중 태권도시범 영역을 통하여 세계 각국과 긍정적인 관계를 유지해 나가고 있다(국기원, 2012; 전정우, 2014). 또한, 예술적 단계의 승화 목적이 있는데 기존에 육체적 기술 표현과 동시에 뮤지컬, 오페라 등과 같은 종합 예술의 형태로의 발전을 말한다(이종관, 이재수, 장권, 2012). 이에 무카스(2016. 12)는 문화상품으로의 확대 발전되고 있다고 태권도시범의 다양한 노력을 통하여 언급하였다. 이러한 태권도시범의 공연예술 영역으로 발전함에 따라 마지막으로 공연상품화에 목적이 있으며, 대한민국 정부(경북일보, 2016)는 태권도의 가치를 활용하여 국가브랜드를 확장하고 새로운 대한민국의 가치를 창출해야 한다고 강조한 바 있다.

3) 태권도시범의 구성요소

시범자, 관중, 연출자(단장, 기획자), 장소, 송판, 보조자, 의상, 기타 소도구 등은 태권도 시범을 구성하는 요소이다. 상호 간 밀접한 관계를 맺고 있는 것이 시범을 이루는 기본이 되며 구성요소로 있다.

태권도 시범 전체를 만드는 각각의 역할을 하게 되며, 구성의 모두는 이러한

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

역할이 각각이 통합되어 하나의 시범공연이 이루어지게 되는데, 구성요소들의 해석과 활용에 따라서 시범의 변화가 있게 된다.

(1) 시범단(자)

직접 실시하는 자는 직접시범을 보여줌으로써 실제 시범에 있어서 가장 중추적인 역할을 하게 된다. 시범단의 성격을 구분해 볼 수 있는 것은 시범단은 연령, 성별, 수련경력, 시범 능력, 동원되는 인원 등으로 나누어 구분 할 수 있다.

시범자의 연령에 따라서 크게는 어린이, 청소년, 성인시범단로 나누어 볼 수 있다. 성별에 따라서도 혼성시범단, 여성시범단, 남성시범단으로 나누어지며, 유급자와 유단자 시범단으로 수련경력에 따라 나누어 볼 수 있고, 시범의 능력에 따른 구분으로 전문적인 시범단과, 일반적인 태권도수련생들로 구성된 시범단과으로 구분된다. 여기서 전문적인 시범단은 사설 또는 공인된 시범단에 소속되어 있는 사람으로 전문적인 시범이 가능한 자를 의미한다. 시범에 참여하는 인원에 따라서 대규모 집단시범(마스게임), 개인시범, 단체시범으로 분류할 수 있다.

시범자는 성공과 실패를 결정짓는 중요한 역할을 실제현장에서 시범을 수행하며 하기 때문에 시범의 목적이나, 진행의도 등에 따라서 다양한 부분에 있어서의 특정한 자질이 요구되기도 한다.

시범자는 기술의 시연으로서 시범을 보이는 것뿐 아니라, 도복을 입은 단정한 풍모, 얼굴표정, 눈빛, 기합 등과 같이 몸 전체로 표현되는 모습과 같이, 태권도를 수련하는 과정에서 얻어지는 정신적, 신체적 모습 또한 강건하게 보여줄 수 있어야 한다.

태권도 시범에서 가장 주체적인 역할을 수행하는 시범자는 어떠한 상황에서라도 냉철한 판단으로 슬기롭게 대처할 수 있어야 하므로, 강인한 체력과 함께 유연하고 굳건한 마음 자세를 갖추도록 심신을 단련해야 한다. 또한 용모를 단정히 하여 품위 있는 행동자세를 갖도록 하여야 하고 바른 태권도 정신 자세를 견지하며, 자신의 발전과 시범능력의 극대화를 위하여 부단한 노력으로 끊임없이 단련하고 연구하는 자세가 필요하다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(2) 관중

태권도 시범을 직접 보는 대상은 관중이다. 관람계층의 연령에 따라 어린이, 청소년, 성인 등으로 관중을 나누어 볼 수 있으며, 관람계층의 성향에 따라 구분되어지기도 하는데 관람계층의 성향은 첫째, 태권도에 대한 관중의 인지도를 의미한다. 관중이 태권도에 대하여 어느 정도 인식하고 있는가? 태권도 시범에 대해서는 어느 정도의 지식을 갖고 있는가? 이와 같이, 태권도와 시범전반에 걸쳐 사전에 알고 있는 지식과 정보, 경험의 수준을 말하며, 이는 태권도의 수련 유무, 시범에 대한 참여와 관람 등과 같은 경험의 정도 등을 의미한다.

둘째는 관람계층의 구성단위를 의미한다. 이는 관람계층을 구성하고 있는 단위의 구조가 어떻게 형성되어 있는가에 대한 것으로, 개인단위와 가족단위, 그리고 사회적 집단단위(전국태권도지도자협의회원, 회사원, 학생, 일반인)와 같이 크게 나누어 볼 수 있다.

연출자와 시범자는 특히 관중의 성향에 대한 정보는 시범의 내용과 직접적인 관련을 맺고 있다고 보아야하며, 관중에 대한 자세한 정보를 파악하고 있어야 한다. 관람하는 관중의 태권도에 대한 인지도는 시범의 내용과 난이도 구성에 결정적인 요인이 태권도 시범의 내용을 구성함에 있어 중요하기 때문이다. 예를 들어 태권도 고단자로 구성된 관중들에게 보이게 되는 시범과 태권도에 대하여 전혀 알지 못하는 관중들을 대상으로 하는 시범은 모든 부분에서 차별되게 이루어져야 한다. 그 내용에서부터 난이도, 진행과정 등 과 같은 부분들이 각자 다르게 차별되어야 한다.

따라서 관중의 성향에 대한 사전 분석을 통하여 관중의 입장에서, 관중의 관점에서 시범의 계획과 진행이 이루어 질 수 있도록 하여야 연출가와 시범자의 입장에서는 결정해야한다. 시범을 기획하는 연출자의 입장에서 관중은 시범을 만들고 완성해가는 또 하나의 시범자로 결과적으로 인식하여야 한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(3) 연출자(단장, 기획자)

연출자는 시범단을 대표하는 사람으로서 시범단 전체를 통솔하며 운영하고, 시범의 목적에 따라 시범의 연습에서 준비, 시범, 정리까지 시범 전체를 총괄하며 계획을 수립하고 시행한다..

시범단의 리더로서 창의적인 사고를 바탕으로 개개의 시범을 바탕으로 전체 시범을 만들어가며 태권도 시범의 목적을 달성함에 최선의 노력을 다하여야 하는 것이 연출자이다.

연출자가 유념해야 할 사항들은 다음과 같다.

① 시범의 필요성과 목적에 대하여 깊이 인식하여야 한다.

② 강력한 리더십을 발휘해야하며 솔선수범하는 자세를 보여야 한다.

③ 신뢰와 존경을 단원들에게 받을 수 있는 정신자세와 행동자세를 갖추어야 한다.

④ 시범에 대한 풍부한 경험과 식견을 바탕으로 한 전문성을 겸비하기 위하여 노력하여야 한다.

⑤ 단원 개개인의 장단점을 파악하고 이를 전체 시범에 적용하고, 조직화시켜야 한다.

⑥ 민주적인 자세로 단원들의 의견을 존중하여야 시범단을 운영할 수 있다.

⑦ 프로그램 작성 시 개인시범과 단체 시범의 유연한 배치와 함께 적절한 난이도 배정을 하고, 관중들의 입장에서 관중들의 눈높이를 고려하여 기획한다.

⑧ 훈련과 시범을 통한 관찰을 통하여 단원들의 잠재능력을 파악하고 보다 발전시키도록 지원한다.

⑨ 안전하게 훈련과 시범이 이루어질 수 있도록 준비하여야 한다.

⑩ 반드시 회의를 통하여 시범 후에 시범에 대한 평가를 하고, 이에 대한 대책을 수립하여야 한다.

⑪ 엄격하여야 하지만 유머감각을 지니고 있어야 한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(4) 장소

태권도 시범장소는 실외와 실내로 나뉘고 실내는 극장, 체육관, 대규모종합체육관, 스튜디오, 시합장 등이며, 실외는 길거리, 가든, 운동장, 종합운동장 등으로 분류할 수 있다. 태권도 시범에 있어서 시범을 실시하는 장소는 매우 중요한데, 이는 시범 공간(넓이, 높이), 관중들의 위치(눈높이), 바닥 면의 재질(마찰력)과 밀접한 관계가 있다. 이는 시범의 프로그램의 운영과 내용 구성 그리고 실제 시범에 있어 결정적인 영향을 미친다.

① 관중의 위치

시범에서 위치는 매우 중요한 요인이다. 이는 시범을 실시하는 장소를 기준으로 관중의 눈높이로서 높고, 낮음 또는 평형의 상태로 구분할 수 있다. 시범을 실시하는 장소보다 관중의 위치가 높은 곳에 있는 경우 시범자들의 동작은 매우 낮고, 작아 보이며 높은 도약을 하여도 그 효과가 미미하다. 반대로 관중들이 낮게 위치하고 실시하는 장소가 위에 있다면 그 결과는 반대가 된다. 현재의 스포츠 현장에서는 TV 중계방송과 같은 대중매체 등의 영향을 받게 되는 데 경기장소를 평상시의 지면보다 높게 설치하여 촬영하게 되는 것도 이러한 이유 중 하나이다. 따라서 관중의 위치는 시범장소를 선택함에 있어서 무엇보다도 우선시되어야 하는 것이다.

② 시범공간

시범공간에서 길이와 폭은 시범수행 시 시범대형의 배치, 도약거리의 확보, 입장과 퇴장에 따른 동선의 확보 등과 같은 문제를 일으키게 되며, 아울러 시범현장과 관중석 간의 거리는 격파물의 파면으로 인한 시범자와 관중 모두가 위험에 노출과 시야 확보와 함께, 될 수 있게 되는 문제점을 갖게 된다. 무대의 공간 내에서의 높이는 고약을 동반하는 시범수행에 영향을 미치게 된다. 시범이 실시되는 무대의 공간 내에서의 넓이와 높이를 의미하는 것은 시범공간이라고 한다. 시범자들의 황동범위를 시범의 공간은 결정짓게 되며 시범이 수행 되는데에 많은 영향을 미치게 된다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(5) 격파물

격파물은 태권도의 위력이나 기술발휘에 사용되는 대인간화(對人間化)된 하나의 공격모형이다. 주재료로 송판, 벽돌, 대리석, 기와, 사과 등이 주로 사용되며, 부재료로는 칼, 보조송판, 얼음, 병, 풍선 그리고 쟁반 등을 사용하기도 한다.

격파물은 태권도 시범에서 사용되는 소재의 종류와 형태가 어떠한 기술을 발휘하는가에 따라 달라지는데 송판, 사과, 풍선, 쟁반 또는 꽃과 같은 소재의 격파물이 사용되는 시범은 신체의 도약 또는, 장애물을 이용하여 얻은 체공시간을 활용하여 목표물 타격하거나, 눈을 가리고 청각과 같은 감각을 이용하여 격파하는 등의 도약격파나 정밀격파와 같은, 비교적 고난이도의 기술 시범에서 사용된다. 주로 낮은 자세에서 힘과 기를 집중하여 실시되는 위력격파에는 굵은 송판이나, 기와나 벽돌, 대리석과 얼음 등과 같은 강하고 단단한 소재의 격파물들이 사용된다. 시대가 변화함에 따라 격파물의 변화는 다르게 나타나기도 한다. 태권도 시범의 초창기라고 할 수 있는 70년대까지는 주로 벽돌, 두꺼운 송판 등이 사용되어졌으며, 이후에는 기술적인 측면을 강조하기 위한 재질의 격파물들이 사용되었다. 눈을 가리고 타격하는 격파나, 칼끝에 있는 격파물을 타격하는 등의 시범기술이 현재에 와서는 나타나게 되면서 사과나 꽃 등과 같은 소재의 격파물이 사용되기도 한다. 격파물의 변화는 태권도 기술의 발전과 밀접한 관계가 있다고 하겠다.

(6) 의상

새로운 디자인과 소재의 무대의상은 관객에게 화려한 볼거리로 제공되어 공연예술에서 관객의 참여를 유도하기도 하는데, 스토리가 있는 공연이 최근 태권도 시범도 많아지면서 무대에서 이루어지는 공연 예술의 한 분야로 새로운 두각을 나타내고 있다. 이는 극의 총체적인 무대효과를 무대의상이 상승시켜주기 때문이다. 무대에서 등장인물의 역할이나 성격을 정확하게 관객들에게 전달하기 위해 몸에 걸치는 모든 것을 말하는 것이 무대의상이다(신경섭(1998)공연예술에서의 무대의상 역할에 관한 연구).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(7) 보조자

보조자의 역할은 “격파의 성공은 보조자에 따라 달라진다.”라고 할 만큼 시범에 있어 상당히 중요하다. 보조자와 호흡이 맞지 않는다면, 격파자가 아무리 정확히 격파를 한다고 하더라도 그 격파는 완성되지 못한다. 반대로 보조자와의 호흡으로 격파자의 실수가 있더라도 얼마든지 해당 격파를 완성할 수 있다. 이처럼 보조자의 역할이 태권도시범에 있어 상당부분을 차지함에 따라, 격파자는 자만함을 버리고, 보조자와 호흡을 가장 중요시 하여야한다.

(8) 기타소도구

음악, 음향, 조명, 의상은 시범에 부가적으로 사용되는 소도구이다. 이와 같은 소도구는 시대의 흐름에 따른 시범내용의 변화와 함께 나타나게 되었다. 음악과 음향은 시범의 전반에 걸쳐 사용되는데 이미 작곡된 음악, 또는 음향효과를 활용하기도 한다. 관중들의 시각적 효과를 높이기 위하여 조명과 의상은 사용된다.

태권도 시범이 지나치게 신중하고 느린 초창기 태권도는 단조로운 형태의 시범 경향이 나타내며 무도성을 강조하여, 시범문화의 활성화로 인하여 시대의 변화에 따른 태권도 시범 역시 태권도를 홍보하는 일차적 수단으로서의 역할뿐만 아니라, 흥미롭고 빠르며, 즐거운 시범을 찾고자 하는 관람계층의 변화와 욕구를 충족시켜주기 위하여 나타나게 된 소도구의 사용은, 시범의 발전과정에서 나타난 자연스러운 변화의 산물이라고 할 수 있다. 색이 가지고 있는 특성과 의미를 연출자는 구별하고 판단하여 조화롭게 활용하는 것이 필요하다. 따라서 조명과 의상에서 사용되는 색(color)에 대한 기초적인 이해가 연출자는 있어야 하는데 그 이유는 색은 그 자체만으로도 우리의 감각과 감성을 자극하기 때문이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4) 태권도시범의 특성

태권도시범은 두 가시 특성이 나타나는데 시범프로그램에서 필요한 특성과 시범에서 나타나는 특성으로 분류한다(박진수, 2012: 최영렬, 1993).
그에 대해 태권도시범의 특성을 박진수(2012)는 다음과 같이 정리하였다.

(1) 태권도시범에 나타나는 특성

① 실연성

정기적으로 실시하는 태권도시범은 매 회 시범을 보기위해 찾는 관객들이 다르며 관객의 분위기 또한 다양하고 다르다. 이는 시범자들이 현장에서 느낄 수 있는 심리적 작용은 매 회 참석하는 관객의 분위기에 따라 다르다고 할 수 있으며, 태권도시범자들은 긍정적 또는 부정적인 영향을 관객의 분위기에 따라 영향받을 수 도 있다. 실연성은 태권도시범의 특성 중 하나이고, 태권도시범은 관객 앞에서 실연되는 순간 그 시범의 생동감을 갖는다.

② 일회성

관객들에게 태권도 시범을 실연하는 것은 한순간이다. 인간의 몸으로 태권도의 동작과 기술의 표현하는 것들이기 때문에 시범자들의 몸이나 심리 상태에 따라 기술 표현의 차이가 있으며 한번 실수하거나 만족하지 못하는 동작을 다시 시도할 수 없다. 태권도시범의 완성도를 높이기 위해서는 태권도시범자들은 보다 완벽한 태권도시범을 추구하는 마음가짐이 필요하며, 실수를 줄이기 위한 반복연습이 필수적으로 필요하다.

③ 현장성

관람자와 시범자가 같은 시간과 장소에서 태권도시범은 존재하여야 하며, 감각적 경험을 관람자들에게 제공해주는데 큰 영향을 미친다. 이는 공연예술의 현장성에 기초하여 관람자와 시범자가 함께 소통하여 감정 전이와 교류가 빠르고 강

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

하다. 이에 태권도시범은 공연예술과 그 특성이 유사하고 여러 가지로 많은 공통점을 가지고 있다.

④ 집단적 형식

시범은 시범자, 보조자, 연출자 등 시범에 직접 참여하는 사람뿐만 아니라 무대, 조명, 음향 등을 각자 맡은바 담당하는 전문 분야의 다양한 사람들이 함께 노력하여 어우러져야 만이 더욱 완성도 높은 시범 작품을 만들 수 있다.

(2) 시범프로그램에서 필요한 특성

① 창작성

창의성은 창의적이고 유연한 사고를 바탕으로 새로운 창조가 태권도시범에서의 필수 요소이다. 전체적인 태권도시범의 질이 태권도기술의 다양한 표현과 끊임없는 연구를 통한 난이도 높은 기술이 많을수록 만족도가 높아진다고 볼 수 있다. 기존의 태권도기술을 이용해 더욱 난이도 높은 기술을 개발하여 신기하고 창의적인 기술을 표현하는 것이 더욱 완성도 높은 태권도시범이 될 수 있다. 연출자는 관객들의 몰입도를 높이고 더욱 완성도 높은 태권도시범을 구성하기 위해서 다양한 시도를 통하여 태권도시범의 위상을 높여야 한다.

② 조화성

태권도시범은 관객들로 하여금 불편한 시선으로 시범을 관람하게 되기 때문에 모든 태권도시범은 조화가 이루어져야 한다. 태권도시범자들 간의 조화를 이루고, 태권도 동작과 기술 하나 하나가 조화롭게 되어야 한다. 공간의 조화, 프로그램의 조화, 소품과의 조화 등 모든 요소가 조화가 이루어졌을 때 보다 완성도 높은 태권도시범이 이루어진다.

③ 연결성

제한된 시간과 장소에서 태권도시범은 이루어진다. 태권도시범은 태권도 기술과 동작들이 적절히 연결되어야 한다. 관객들의 몰입도가 떨어지고 지루함을

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

느끼게 하는 점은 부자연스러운 연결이다. 태권도시범의 시작부터 끝까지 적절하게 연결되어야만 태권도시범의 완성도가 높아진다.

④ 획일성

태권도시범은 개인의 기술표현이 중요하나 이는 일부분에 불과하다. 개인의 기술표현 뿐만 아니라 품새, 단체 격파, 호신술 등 단체의 표현 또한 태권도시범은 많은 비중을 차지하기 때문에 시연자들의 동작의 일치성과 획일적인 동작들의 표현이 중요하다. 시연자들의 획일적인 동작과 일치된 동작은 태권도시범의 더욱 강인한 인상을 줄 수 있으며 동작의 낮은 숙련성과 정확성으로 인한 미 일치된 동작들은 관객들로 하여금 몰입도를 떨어뜨리고 전체적인 태권도시범의 완성도가 떨어지게 된다.

3. 국기원태권도시범단

1) 국기원시범단의 목적

국기원태권도시범단은 매년 엄격한 심사를 통해 5단 이상의 태권도 사범 및 태권도 전공 학생 70여명의 단원들을 선발하여 1974년 창단된 이래로 세계 120개국을 순회하며 태권도 세계화의 중요 역할과 함께 태권도 외교사절단으로서의 그 역할을 수행해 오고 있다. 시범단은 태권도 보급은 물론 매년 약 20개국 순회시범을 통해 민간 외교관 역할을 담당하며 한국문화와 태권도의 전도사 역할을 담당해 오고 있다. 한국을 방문한 해외 주요인사 환영 및 해외에서 펼쳐지는 시범공연은 그 자체가 외교활동이며, 태권도와 한국문화의 브랜드가치를 높이고 있다(국기원, 2018).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2) 국기원시범단의 역사

1973년 4월 5일 국기원에서 실시된 상설 연무시범 단원 선발대회가 대한태권도협회의 주관 하에 시범단의 첫 단계임을 알려준다. 다음 해인 1974년 9월 6일 국기원 상설 대표 태권도 시범단이 공식적으로 창단하게 된다(국기원, 2014: 84). 국내 및 국제 규모의 태권도대회를 개최하는 대한태권도협회는 1973년 이후부터 태권도의 세계화를 위해 대회장 및 행사장을 찾은 선수와 지도자, 외국인, 관람객들에게 볼거리와 태권도를 홍보할 요량으로 태권도 시범을 선보이게 된다. 하지만 그때가지만 해도 지금처럼 대표 시범단이 존재하는 것이 아니였고, 대회나 행사가 있을 때 마다 각 관에서 시범이 가능한 사범들을 추천받아서 시범이 이루어졌다(장권a,2002: 161).

국기원 대표 태권도시범단이 대한태권도협회 소속으로 1974년 9월 6일, 창단되었고, 대한태권도협회로서 한국대표시범단이라는 이름으로 시범을 하였다. 이후 1981년 국기원으로 이관되었는데 그때 당시 국기원은 세계를 무대로 기점으로 해서 만든 태권도 본부였고, 대한태권도협회는 국내경기단체로서 활동을 하였기 때문에 세계적인 이름을 가지고 광범위하게 활동을 하며 태권도 저변확대와 국위선양을 하자는 취지로 본격적으로 국기원 시범단이라는 명칭을 사용하게 되며 태권도 외교사절단으로서 국위를 선양하고 태권도시범을 통한 대한민국을 홍보하고 태권도를 알리는 시범단 으로써 발전했다(조한수, 2016).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3) 국기원 시범단의 연혁

표 1. 국기원시범단의 연혁

년 도	내 역
1970	1974.09.06.(국기원) 국기원 태권도 시범단 창단 1975.08.28.(국기원) 제1회 아시아태권도 선수권대회 개막식 시범 1978.05.25.(스페인) 제8회 세계태권도선수권대회 개막 시범
1980	1982.10.09.(국기원) 사마란치 IOC위원장 국기원 방문 시범 1986.09.30.(서울올림픽주경기장) 제10회 서울 아시아경기대회 개막식 시범 1987.10.01(스페인)1992년 바르셀로나 올림픽 정식종목 채택을 위한 시범 1988.09.17(서울올림픽주경기장)제24회 88서울올림픽 개막식 시범 1989.12.15(호주, 태국)동남아 및 오세아니아 태권도 문화교류 사업 연계 시범
1990	1990.03.25.(소련) 소련·한국 간의 태권도 문화교류 시범 1992.12.20.(북경,연변대학교) 최초로 중국에 태권도 소개 시범 1992.06.02.(스페인,포르투갈,모로코) '92 스페인 세비아 EXPO' 한국의 날 행사 시범 1998.05.19.(아제르바이잔 바쿠) 제18회 장애자올림픽 개막식 시범 1998.11.13.(쿠바) 한·쿠바간 태권도 교류사업 시범
2000	2001.05.03(스웨덴, 폴란드, 헝가리) 2001년도 체육외교 문화활동사업 소개 시범 2002.09.14.(평양) 시범단 평양 태권도 전당 방문 시범 2003.05.20.(미국) 한미수교 50주년기념 시범 2003.05.01.(워싱턴, 뉴욕) 미주 한인이민 100주년 기념 미주 순회 시범 2007.10.06.(시카고, LA) '2007 미주 태권도 로드쇼' 시범 2008.09.04(올림픽공원 평화의 광장) 태권도의 날 제정 기념 시범 2008.03.21.(서울특별시) 서울시 「태권도 종주국 관광상품 개발 운영」 사업 위탁사업자 선정 2009.04.19.(국기원) 제1회 세계태권도시범경연대회 개최 2009.06.09.(국회의원회관) 대한민국 국회 태권도동호회 출범식 시범

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2010	2010.05.26.(문화체육관광부) 태권도 진흥 및 태권도공원 조성 등에 관한 법률(약칭: 태권도법)에 의거 특수법인 국기원 시범단으로 전환 2011.08.25.(대구세계육상선수권대회조직위원회) 대구 세계육상선수권대회 시범 2011.09.21.(국기원) 국가브랜드위원회 협약식 기념 시범 2011.12.12.(국기원, 국립국악원) 국기원-국립국악원 MOU 협약 태권도 시범 - 태권도와 국악의 진흥발전을 위한 태권도 시범 콘텐츠 제작 2012.02.25.(아리랑TV, 국립국악원) 2012 서울 핵안보정상회의 기념 평화콘서트 시범 2012.03.26.(주한영국대사관) 영국 부총리 국기원 방문 시범 2012.11.01.(육군훈련소) 육군훈련소 창설61주년 기념행사 초청 시범 2013.04.22.(대전충남지방 병무청) 육군훈련소 현역병 입영문화제 행사 시범 2013.11.20.(국기원) 키르키즈스탄 대통령 국기원 방문 시범 2014.09.06.(국기원) 시범단 창단 40주년 2014.10.04.(인천아시아드주경기장) 제17회 인천아시아경기대회 폐회식 시범

이와 같이 국기원시범단의 연혁을 볼 수 있다(국기원,2018. www.kukkiwon.or.kr).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4. 직업만족도

1) 직업의 개념

(1) 직업의 개념 및 정의

1930년 Kornhouser가 직업만족에 대한 연구를 처음 시도한 이후 현재에 이르기까지 많은 학자들의 관심과 여러 측면에서 이에 대한 정의를 내리고 있으나, 일반적으로 직업만족에 대한 개념을 정확하게 단편적으로 정의하기는 매우 어려운 일이나 그 정의들은 각각 학자들마다 견해 차이를 보이고 있다.

직업만족(Jobsatisfaction)에 관한 정의는 이론적으로 광범위한 연구대상 및 범위로 인하여 일반화되지 못해서 만족할 만한 정의는 되어 있지 않다.

Miskel과 그의 동료학자들은 직업 만족에 대한 개념으로 성원이 현재 담당하고 있는 직무에 대해서 가지고 있는 감성적방향이라고 하였으며 직업만족이란 개인이 주어진 직무상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하려 할 때 갖게 되는 직업적 관심 혹은 열의라고 정의 할 수 있다고 Bently와 Relpel(1970)은 정의하였다. 직업 만족은 직무에서 체험된 또는 직무로부터 유래하는 욕구만족(needsatisfaction)정도의 함수라고 Dessler는 정의 하였고 Smith는 직업만족은 개별적 직무를 통해서 경험되는 모든 감정의 좌우되는 태도라고 정의하였다. “개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 감정의 총화 또는 균형 상태에서 기인되는 하나의 태도”라고 Smith는 정의하였다.

Maslow의 욕구위계설은 중요한 위치를 차지하게 되며 가장 빈번히 언급되고 있는게 인간의 태도는 그가 지니는 욕구의 반역이라는 점에서 인간의 행동을 이해할 때다. 인간의욕구 단계를 다섯 단계로 구별하여 생리적 욕구, 안전·안정에의 욕구, 소속감, 사회생활의 욕구, 존경(자존심, 인정)의 욕구, 자아실현의 욕구 이렇게 5가지로 Maslow는 구별하였으며 인간의 행동은 특정시간에 가장 강하게

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

느끼는 욕구에 의해서 결정된다고 보았다. 욕구위계설은 Maslow의 직업만족도에 관한 전통적 이론주의 하나로서 직업만족도의 차원은 근무자의 욕구체계와 관련이 있음을 밝혔다.

이와 같은 정의를 종합해 볼 때 직업만족이란 "조직의 직무환경 속에서 집단목표를 성취하고자 할 때 구성원이 갖게 되는 관심, 호의, 열의가 같은 감성적 상태"라고 할 수 있다.

(2) 직무 만족에 관한 이론

직무만족과 관련된 이론들은 ① 성과차이 이론 ②욕구충족이론 ③ 이요인이론 ④ 형평이론 ⑤ 유인가이론 등으로 구분 할 수 있다.

① 욕구충족이론이 이론

schaffer나 Maslow에서 찾을 수 있다. schaffer에 의하면, 개인의 욕구가 어느 정도 충족되는가에 따라 달라진다고 욕구만족이 충족될 수 있는 주장하였다. 즉 단일한 성과나 여러 성과들을 얼마나 받게 되는가에 따라서 이 이론에서는 만족된다고 하였다. 또 인간의 욕구가 계층을 형성하고 있으며, 계층에 따라 적절한 행위가 발생한다고 Maslow는 말 하였다.

만족 수준이란 개인이 직무를 통해서 알 수 있다고 이 이론을 지지하는 학자들은 그렇게 믿었다. 그런 문제점이 욕구충족이론에도 있는데 직무만족은 직무를 통하여 받는 성과의 량에 의해서만 결정되는 것이 아니라 자신이 받기를 희망하는 성과량 또는 받아야 된다고 생각하는 성과의 량 등의 요인에 의해서 영향을 받기도 한다.

특히 자신이 직무를 수행함으로써 받아야 한다고 기대하고 있는 성과가 개인마다 다르다는 개인차 요인을 욕구충족이론은 알맞게 설명하지 못하고 있다.

② 성과차이 이론

욕구충족이론이 개인이 받는 성과의 량만을 문제 삼는데 비해 차이이론은 실

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제로 얻는 성과를 기준으로 해서 개인이 받고 싶어 하거나 받아야한다고 기대했던 성과와의 차이에 의해서 만족 수준이 결정된다는 주장이다. 즉 차이의 크기와 방향에 따라서 만족이나 불만족의 크기가 결정되는데, 기준을 무엇으로 인정하느냐에 따라서 차이를 산출하게 되는 다른 견해가 있다.

첫째, Katzell에 의하면 직무만족은 실제로 얻은 성과의 량과 자신의 받고 싶어 했던 성과량 간의 차이에서 결정되는데 이 차이의 값이 만족이나 불만족의 수준이 아니고, 이 차이 값을 받고 싶어 했던 량으로 나눈 것이 만족 수준이라고 했다.

둘째, Porter는 직무수행을 통하여 자신이 받아야 한다고 기대하는 성과와 실제로 받는 성과와의 차이에 의해서 직무만족이 측정될 수 있다고 성과차이가 만족을 결정짓는다는 것으로 주장하였다.

오늘날 성과차이 이론 중에는 Porter의 모형이 가장 광범위하게 사용되고 있다.

③ 형평이론

Adams등에 의해서 제안된 이론으로 형평이론에 의하면 직업만족이란 성과이론들과 개인의 투입이론간의 균형을 어떻게 지각하는가에 의해서 결정된다. 즉 개인이 받은 보상이 형평의 원칙에 맞는지에 대한 지각이 다른 사람과 비교해서 만족수준을 결정짓는데 중요하다는 것이다. 자신과 비교 대상이 되는 타인에 있어서, 투입과 성과간의 비교 자체에 그치지 않고 그의 성과와 투입이 어떠했는지도 자신이 지각하게 된다.

따라서 만족도가 결정 되는 것은 자신이 직무로부터 얻은 것과 직무에 투입한 것 간의 비율을 산출하고 이 비율을 타인과 비교함으로서 만족도 결정된다. 성과에 비해서 투입이 많거나 투입에 비해서 성과가 적은 경우에 불만족을 초래할 수 있다.

④ 이요인이론

종사원들의 심리적 요인과 그 요인에 의한 종업원의 태도 그리고 태도의 결과로서 생기는 효과간의 밀접한 관련성이 있다고 Herzberg의 주장으로 보았다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이런 가정하에 실제 종업원들에게 지금까지 가장 인상 깊었던 사건을 중심으로 하여 대화식의 면접을 통한 여러 요인들을 발견하고 이들을 자료로 하여 실험적 연구를 하였다. 종업원들의 직무태도에 관한 연구에서 종업원의 태도에 영향을 주는 심적인 만족, 불만족 원인으로서의 요인을 Herzberg는 이차수준요인이라고 하였다.

Herzberg의 이요인 이론에 있어서 동기요인을 만족요인이라 하고, 위생요인은 불만족 이론이라고 하는데 위생요인은 불만족을 제거해 주는 역할을 주로 하며 동기요인은 내재적 보상과 같은 의미를 지니는 것으로 적극적인 영향을 직무만족에 줄 수 있다는 것이다. 또 만족요인이 결여될 때에는 만족을 느끼는 것은 아니며 또한 불만족 요인을 제거해 주면 불만은 해소되지만 그렇다고 만족상태가 되는 것은 아니다.

이러한 이요인 이론이 직무만족과 갖는 관련성을 보면, 전통적 이론과는 달리 만족에 대해서 나타나는 효과가 달라진다는 것이다. 전통적 이론에서는 만족 요건이건 불만족 요건이건 간에 만족만 되면 계속해서 직무만족 상태가 된다고 하였다. 그러나 계속해서 직무만족을 시켜줄 수 있는 것은 불만족 요인이 아니고 만족요인이라는 것이 Herzberg의 이론에 의하면 그렇다.

⑤ 유인가 이론

직업 만족에 대한 지각이 직업과 관련된 과거의 만족 경험에 의해서 결정되는 것이 아니라, 미래에 있게 될 사건에 대한 애견에 의해서 결정된다고 Vroom은 주장하였다. 따라서 유인가의 총화가 전체 직업 만족을 결정한다고 보는 견해는 이때 직업을 통해서 장차 얻게 될 성과들이 지니고 있는 가치를 유인가라고 라고 부르며 이는 +1부터 0, −1에 이르는 값 중 어떤 값을 지닌다. 즉 직업을 통해 얻을 수 있으리라고 보는 모든 성과들 각각이 지니고 있는 견해이다.

유인가의 측면에서 보면, 직무가 지니는 유인가란 그 직무를 수행함으로써 얻어질 수 있는 여러 성과들의 유인가에 이 성과를 얻기 위해서 직무만족을 지니는 이 직무가 얼마만한 도구성이 있다고 보는가 하는 두 가지 요인들을 곱해서 이를 모두 합한 값과 정적 일차함수 관계를 이룬다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

현재 일하고 있는 직업에 머무르게 하는 힘은 한편 그 직무가 지니는 유인가와 장차 그 직무에 머물 수 있으리라는 기대강도를 곱한 값과 정적 일차함수 관계를 이룬다. 직무만족이란 이상의 이 유인가이론을 정리해 본다면 앞으로 직무를 통해서 얻게 될 여러 성과의 유인가와 각각의 성과를 얻을 가능성의 지각에 의해서 결정된다고 볼 수 있다.

2) 직업만족의 중요성

한 개인이 조직에서 직무를 수행함에 있어서 직업만족의 정도는 조직운영에 대한 평가, 조직의 원활한 경영과 조직목표에 대한 공헌도에 많은 영향을 준다고 할 수 있다. 인간요소와 조직 내의 여러 요소 사이의 관계에서 발생하는 많은 작용과 영향은 인간의 동기나 욕구가 밀접한 관계가 있으며 조직형태의 대부분이 인간 행태인 만큼 조직 행태를 결정하는 가장 중요한 목표가 조직 구성원의 동기나 욕구라 할 수 있다. 욕구는 개인마다 다소 차이는 있지만 관리자가 욕구를 어느 정도 충족시켜 주려고 노력하느냐에 따라 조직 구성원의 조직목표에 대한 공헌도는 크게 좌우된다(박승태, 1973:30). 이러한 측면에서 직업만족정도는 개인이나 조직, 모두에게 매우 중요하다고 할 수 있다. 개인과 조직의 입장으로 구분하여 직업만족정도의 중요성을 살펴보면 다음과 같다.

(1) 개인적 측면에서의 중요성

개인적 측면에서 직업만족의 중요성은 첫째, 정신 건강적인 측면에서 중요하다. 자기의 생활의 한 부분이 불만족스러우면 사람들은 누구나 그것이 전이효과(Spill over effect)를 가져와 그와 연관 있는 다른 대부분의 생활도 불만족스럽게 보는 경향이 있다. 직장에서 불만족을 느끼는 사람은 가정생활이나 여가활동, 더 나아가 삶 자체에까지 불만을 느낄 수가 있다.

둘째, 대부분의 사람들은 깨어있는 시간의 대부분을 직장에서 보내며 삶이보다

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

충족하고 윤택된 것이기를 바란다. 가치 판단적인 면에서 매우 중요하다 하겠다. 경제적인 이유로 일을 해야 하는 대부분의 사람들에게는 어디서 일 할 것인가에 대한 선택의 폭은 상당히 제한되어 있다.

이러한 제약으로 인해 직장에서 만족의 기회를 제공하지 않는다면 조직구성원의 대다수는 삶의 기쁨을 느낄 수 없게 될 것이다.

셋째, 신체적인 건강에도 직업만족은 영향을 미친다. 일에 만족을 느끼는 사람의 수명이 길다는 연구도 있으며 직장에 대한 불만이 스트레스를 쌓이게 하고 그것이 사람의 신체에도 영향을 미치게 한다. 좀 더 구체적으로 설명하자면,

· 자기실현을 인간은 원한다.

· 직업만족을 얻지 못한 인간은 심리적으로 성숙하지 못한다.

· 직업만족을 얻는데 실패한 사람은 욕구불만 상태에 이르게 된다.

· 직무수행은 인간생활의 중심이다.

· 할 일이 없는 사람은 불행하다. 그러므로 하지 않아도 되는 경우에도 사람들은 일을 하려 한다.

· 일의 부족은 정서적인 불건강을 유발한다.

· 노동과 여가는 서로 관련성을 갖고 있다.

· 직업만족의 결핍과 일로부터의 소외는 낮은 생산성, 낮은 사기를 초래한다.

이상의 가치판단, 정신 및 신체적 건강 등의 측면은 조직이 구성원의 직업만족에 대해 책임이 있다는 것을 조직의 외적인 입장에서 거론한 것이라고 할 수 있다.

(2) 조직적 측면에서의 중요성

자신의 직업활동에 대해 긍정적인 감정을 가진 사람은 외부사회에 대하여 자기가 속해 있는 조직을 호의적으로 이야기하게 된다. 이는 좋은 의미에서 공중관계(Public Relations)기능을 표현하는 것이라 할 수 있다(박동우, 1995:8). 이는 신입사원들의 충원이 원활하게 되고, 그 조직에 대해 대중이 호감을 갖게 되며, 조직활동의 목적과 합법성이 고양된다. 또한 자신의 직업을 좋아하는 사람은 조직외부에서 뿐만 아니라 조직내부에도 원만한 인간관계를 유지해 나간다. 조직의

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

입장에서 볼 때 직업만족이 높게 되면 결근율과 이직율이 감소되고 이에 따른 생산성증가의 효과도 얻을 수 있다(전유근, 1985).

3) 직업 만족도의 측정요인

어떤 측면에 만족하고 불만족 하는지 심리적으로 연구가 직업 만족을 정확히 이해하기 위해서는 필요할 것이다. 따라서 많은 연구가 되었음에도 불구하고, 측정 내용에 일관성이 없기 때문에 체계적인 지식을 많이 쌓지 못하고 있다.

그 근본적인 이유는 직무 만족에 대한 이론적 배경이 확고하지 못하고 개념 정의에서조차도 서로 다른 바탕 위에서 서로 다른 측정방법으로 대부분의 연구가 수행되기 때문이다(한덕웅, 1985).

현재까지 연구에서 주로 사용되어온 직무만족 요인은 다음과 같다.

① 승진(Promotion)승진 기회 공정성, 타당성, 특별 승진

② 동료들과 비교, 노력에 대한 급여 수량 급여결정 방법은 급여(Pay)급여의 액수

③ 일 자체의 보람, 일에 대한 흥미 업무량은 업무자체(Workitself)

④ 동료(Co-works)동료 간의 협조, 친밀성 직무

⑤ 복리후생(Benefits)수당, 퇴직금, 의료시설, 연금, 휴가, 부대시설 취미활동 복리후생

⑥ 상사의 인정, 팀 인정 잠재능력, 동료에 대한 인정은 인정(Recognition)업무 수행 결과

⑦ 회사 경영정책(Company & Managementpolicies)직업에 대한 관심 임금, 정책 복리후생. 회사이미지 지역 사회 관계 노사정책 등이 있다고 본다.

직업 만족을 다룬 연구가 다양한 만큼 각 연구에 사용된 직무 만족 측정도구 또한 다양하다. 이런 다양한 측정도구는 크게 1)행동관찰 2)평정척도 3)중요사건 4)활동 경향성 척도 5)면접으로 나눌 수 있다.

제한점을 중심으로 논의 하고자 한다(오주환, 2006).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅲ. 연구방법

본 연구는 질적 사례연구방법을 적용하여 국기원태권도 상임시범단의 직업 만족도를 비교분석 및 연구하여, 태권도 공연단의 직업만족도를 향상하는데 기초자료로 제시하고자 한다. 앞으로 국기원태권도 상임시범단의 방향성을 제시하는데 목적이 있다고 할 수 있다. 따라서 선행연구 자료를 통한 자료를 수집하고 분석하면서 최근 4년 이내 국기원태권도 상임시범단의 현 상황을 단원, 주장 및 지도자와 심층면담을 진행할 예정이다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 주 연구방법은 심층면담 면접과 자료분석 및 문헌분석으로 진행할 예정이다.

1. 조사대상

국기원태권도 상임시범단의 단원, 주장, 코치, 감독들을 대상으로 선정할 것이다. 국기원태권도 상임시범단의 주장, 코치 및 감독들에게 전화나 주소를 통해서 연락한 후, 방문목적과 일정을 사전에 통보하여 면담 수락 및 일정을 조정할 것이며, 직접 방문하거나 이메일을 통하여 예상 질문지를 배부할 예정이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 심층면담 방법

1) 면담 질문지

최종 선정된 대상자 대해서는 면담 질문지를 작성하여 공동 질문지를 사용할 예정이다. 각자 다른 질문지를 사용하기엔 경험이 다르고 활동한 부분에 차이가 나타날 수 있으므로 국기원태권도 상임시범단에 대해 분석하기 위하여 공통된 질문지를 사용할 예정이다. 그러나 사전에 작성된 면담 질문지를 토대로 그 외에 새로운 사실이 의구심이 들 경우 각 개인들이 활동에 구체적인 질문들로 연결할 예정이다.

따라서 면담 자는 어떤 목적이나 대답을 유도하는데 있어 상황에 맞추어 유연하게 면담을 진행할 것이며 면담 대상자의 참여도를 높이기 위해 조사의 목적을 설명하고 참여 동의를 받을 것이며, 면접을 마친 후에는 녹취록을 작성하여 면담 내용을 기록화 할 예정이다.

2) 질문내용

첫 번째, 현재 시범단의 근무 형태는 어떻게 되있는가?

두 번째, 월 급여 수준에 대해 만족하는가?

세 번째, 각종 국내외 공연, 시범 및 파견 시 수당에 대해 만족하는가?

네 번째, 현재 각종 용품 지급에 대해 만족하는가?

다섯 번째 부상을 당할시 대처법은 어떠한가?

여섯 번째 타 직업과 비교했을 때 어떠한가?

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3. 자료분석 및 조사절차

녹취된 내용을 기록지에 옮겨 적은 후 여러 번 반복 청취하여 기록 된 자료가 녹취된 내용과 일치하는지 확인할 예정이다. 이러한 작업들이 연구를 진행하는 동안 순환적으로 이루어 졌으며, 새로운 인터뷰가 추가되고 삭제되는 과정을 반복적으로 순환할 예정이다. 위와 같은 내용일 통해 본 연구가 추진되는 과정을 도식화 하면 다음과 같다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 2. 연구수행 과정

국기원태권도시범단의 상임단원 직업만족도 조사

↓

연구계획 수립
선행 연구 및 문헌자료 검토

↓

자료수집	
문헌조사	심층면담

↓

자료분석
귀납적 내용분석 / 녹취록 작성 및 분석

↓

해석 및 결과
분석자료 해석 및 결과 작성 종합적인 결론 도출

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4. 연구 참여자

본 연구에서는 국기원상임시범단 단원들의 직업만족도 연구에 대해 살펴보기 위해 질적 연구에서 주로 이용되는 비확률 표집법(non-participant observation)의 하나인 유목적 표집법을 사용하여 연구 참여자를 선정하였다. 유목적 표집법이란 연구문제에 적합한 상황에서 특성을 대표할 수 있는 대상자를 표집하는 것으로써 연구 참여자로부터 연구 목적에 적합하다고 판단되는 심층적인 정보를 얻으려는 방법이다(강상조, 1994).

본 연구는 전문가 집단과의 회의를 통해 다음과 같은 연구 참여자 선정 기준을 설정하였다.

첫째, 국기원상임시범단 소속으로 5년 이내까지 활동했거나 활동 중인 이들을 선정하였다.

둘째, 태권도 시범 및 공연 분야에서 10년 이상의 경력을 가진 이들을 선정하였다. Ericsson과 Lehmann(1999)의 주장을 수용해 일반적으로 전문가가 되기까지 적어도 10년 이상의 집중적인 연습과 경험이 요구된다는 점을 감안하였다.

셋째, 면담과정에서 시범단원의 만족도 인식과 발전방안을 심층적으로 탐색하기 위해 평소 연구자와 긴밀한 관계가 형성된 이들 가운데 국기원시범단에 속해 있고 질문자의 질문내용을 충분히 이해하고 있으며 적극적인 참여 의사를 가진 이들을 선정하였다.

질적 연구에서는 연구 참여자를 선정할 때 연구 목적에 적합하고 풍부한 정보를 가지고 있는지, 연구 참여자가 자신의 정보를 연구자에게 제대로 전달해줄 수 있는지를 고려해야 한다(이철원, 2003). 최종적으로 연구자와의 라포르(rapport)가 잘 형성되어 있어 제안하는 내용에 결격사유가 없고 국기원상임시범단원의 전문성에 관해 자세하고 심도 있는 이야기를 나눌 수 있는 참여자로서, 국기원시범단 경력을 참고하여 심층면담과 자료수집 등에 대한 접근성·용이성이 있는 이들 중 국기원상임시범단 단원 8명과 주장 2명, 코치 1명 총 11명의 연구 참여자를 선정하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

연구 참여자의 구체적인 배경을 제시하면, 다음 <표 3>과 같다.

표 3. 연구참여자 특성

성명	연령	직위	경력
(AAA)	28	단원	비상임단원 2년 상임단원 2년차
(BBB)	27	단원	비상임단원 2년 상임단원 2년차
(CCC)	29	단원	상임단원 3년차
(DDD)	26	단원	상임단원 1년차
(EEE)	29	단원	비상임단원 3년 상임단원 2년차
(FFF)	31	주장	비상임단원 4년 상임단원 4년
(GGG)	28	단원	상임단원2년차
(HHH)	27	단원	비상임단원 4년 상임단원 1년차
(III)	35	코치	국기원 10년차
(JJJ)	32	주장	비상임단원 4년 상임단원 3년차
(KKK)	31	단원	상임단원 4년차

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

5. 연구의 진실성 및 윤리성

1) 연구의 진실성

본 연구에서는 연구의 전 과정에 걸쳐 질적 연구의 진실성(trustworthiness)을 확보하기 위한 노력을 기울였다. 본 연구자는 질적 연구의 진실성 확보 방법인 '다각적 검증법', '연구 참여자에 의한 검토', '전문가들과의 협의', '반복적 수집', '연구자의 위치 감안' 총 5가지 전략을 이용하여 연구자의 주관적 편견을 배제하기 위해 노력하였다.

(1) 다각적 검증법

질적 연구가 단일연구, 단일자료 단일연구자로 인해 생기는 주관적 관점을 최소화하기 위해 다양한 출처, 다양한 자료, 다양한 연구자, 다양한 연구법으로 교차 검증하는 과정이다(황희숙, 1996).

본 연구에서는 심층면담, 문헌고찰, 전문가 집단의 회의를 통한 다각적 검증법을 사용해 본 연구의 타당도를 높이기 위한 노력을 기울였다.

(2) 연구 참여자에 의한 검토

연구 참여자들로부터 연구에서 도출된 결과 및 이를 토대로 한 결론에 대해 검토를 받는 과정을 말한다(김영천, 이용숙, 2002). 이는 질적 연구에 있어 타당도와 신뢰도를 검증하는 방법으로 연구 참여자들을 연구 과정에 개입시킴으로써 자료의 정확성과 해석을 점검하였다.

본 연구자는 연구 참여자들과의 면담상황으로 돌아가서 자료를 보다 객관적으로 해석하여 연구자의 편견 및 오류를 제거하고자 하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(3) 전문가들과의 협의

여러 명의 전문가들이 지력을 모아 연구의 질을 높이는 동시에 연구의 진실성을 확보할 수 있는 과정이다. 이를 통해 자료 수집 및 분석 등 전 과정에 걸쳐 연구자의 독단적인 주관성을 배제하도록 노력하였다. 연구자가 속한 대학의 지도교수와 석·박사 과정에 재학 중인 대학원생, 해당 분야에 오랜 경력을 가진 이들과 함께 전문가 그룹을 구성하고, 이들과의 상호 의견교환 과정을 통해 연구 자료를 타당성 있게 해석하려 하였다.

(4) 반복적 수집

본 연구에서는 일회성 심층면담에 그치지 않고 전화나 E-mail을 통해 자료를 반복적으로 수집하였으며 추가적 설명이 필요한 내용에 대해서는 재차 면담을 실시하였다. 또한 심도 있는 문헌조사를 통해 자료를 수집하여 연구의 진실성을 높이려 하였다.

(5) 연구자의 위치 감안

본 연구자는 태권도 전공자로서 태권도학과를 졸업한 후 현재 체육교육학 석사과정에 있다. 약 20년간 태권도를 수련했으며, 대학 시범단뿐만 아니라 국기원시범단에서 다양한 활동을 경험하였다. 작년까지 국기원시범단원으로써 비상임단원 4년 상임단원 1년동안 국기원시범단 단원으로써 활동했던 동시에 현재는 태권도 도장에서 지도를 맡고 있다. 본 연구에서 진행된 심층면담에 있어 본 연구자는 연구 참여자들과의 공감대 및 친밀감 형성에 무리가 없었다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2) 연구의 윤리성

본 연구에서는 질적 연구에서 고려해야 할 윤리적 문제를 다음과 같은 방법으로 해결하였다.

첫째, 연구 참여자를 선정하는 과정에서는 가장 먼저 연구 참여자에게 연구 참여 동의서를 제시하여 연구 참여 동의를 구하였고 연구 참여 동의서는 연구목적, 연구와 관련된 모든 위험성의 설명, 익명성의 보장과 연구 이외의 목적으로는 사용되지 않는다는 점, 불이익을 받지 않고 언제든지 그만둘 수 있다는 점을 내용으로 하였다.

둘째, 연구 참여자의 신분이 직접적으로 노출되지 않게 가명을 사용하고, 수집된 자료에서 연구 참여자의 개인적인 정보를 보호하여 연구 참여자의 신분과 개인적인 정보를 보장하였다.

셋째, 연구 참여자의 일정에 맞추어 면담을 실시하였으며, 면담 장소는 연구참여자가 편하다고 생각하는 곳에서 최대한 사생활에 방해가 되지 않도록 선정하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅳ. 연구결과 및 논의

본 연구는 질적 연구 방법 중 하나인 심층면담을 활용하여 국기원태권도시범단의 직업만족도연구에 대해 고찰하였다.

먼저 국기원태권도시범단의 단원들로 구성된 연구 참여자들과의 심층면담을 통해 자료를 수집하였으며 면담 자료 외에 선행연구 및 문헌자료 조사, 전문가들의 의견 등을 수렴하여 연구 내용을 해석하였다. 이를 통해 국기원태권도시범단의 직업만족도에 대해 알아보고 그에 대한 발전방안을 분석하였다. 귀납적 범주분석을 통해 도출된 연구 결과는 다음과 같다.

첫째로 국기원태권도시범단의 근무형태, 둘째는 국기원태권도시범단의 급여수준 만족, 셋째는 각종 해외 파견 시범 및 공연 수당에 대해, 넷째는 물품과 용품지급, 다섯째, 공연 중 발생한 부상시 대처법, 여섯 번째로 타 직업과 비교했을 때의 만족도까지 6가지 영역으로 나뉘었으며, 이는 근무시간, 근무환경, 계약기간 및 계약 시 불이익, 직급의 형태 및 연차 휴가보장, 개인별 실력에 따른 혜택과 보상, 일반행정직 직원들과 시범단원들과의 대우, 퇴직시 퇴직금혜택, 팀 구성 및 구별방법, 4대보험 적용, 시간대비 월급수준, 월급이 제때 꾸준하게 들어오는가, 추가 근무 시 추가수당, 국내시범비 업무책정, 국내 외 공연시 수당지급, 이동수단 및 숙박과 식비, 해외파견 시 개인적인 시간, 파견명단과 장단점, 해외파견 인센티브 수당, 용품의 메이커에 따른 만족도차이, 용품의 질, 용품지원, 지급물품, 공연 중 부상 시 응급처치, 부상 시 참여하지 못한 공연 수당지급, 부상 시 회복기간 중 불이익, 현역 은퇴시기와 다른 직업, 현역 활동시기와 퇴직 후 다른 직업, 다른 직업과 차이점, 국기원태권도시범단 직업 선택이유, 다른 단체 상임 시범단의 활성화, 타직업 비교 월급수준 만족차이 이렇게 31가지의 영역으로 나타났다. 이상의 연구 결과를 토대로 국기원태권도시범단이 직업화됨에 따라 국기원태권도시범단의 직업만족도 연구에 대한 인식과 다양한 문제점을 고찰하고 그 발전방안을 모색하였으며 범주화 영역은 다음과 같다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

1. 국기원태권도시범단의 근무형태

1) 근무환경

국기원태권도시범단 단원들의 근무환경은 직접 몸을 움직이고 운동하고 훈련하는 일을 하는 단원들에게는 가장 중요하고 우선시 되는 조건이다. 그리하여 먼저 근무환경은 어떠한지에 대해 알아보게 되었다.

강남에 있는 국기원에서 하고 있으며 근무환경은 운동하기에는 썩 좋은 편은 아니다. 요즘 미세먼지 때문에 고생인데 미세먼지가 그대로 경기장에 들어온다. 여름에는 덥고 겨울에는 춥고 에어컨 난방시설이 있어도 너무 덥고 춥다(AAA).

서울 강남구에 소재한 국기원에 있고 국기원 안에 태권도경기장에서 합니다. 경기장은 겨울에는 너무 춥고 여름에는 너무 덥습니다. 냉·난방시설이 열악 합니다 솔직히 겨울에는 들어가면 입김이 계속 날 정도로 진짜 춥습니다 처음에는 꼭 패딩과 추리닝을 껴입고 운동을 시작해야합니다 원래 대학교때에는 냉난방시설이 잘 마련되 있었는데 대학시절보다 지금이 열악하다고 느끼고 있습니다(BBB).

강남에 위치한 국기원에서 근무하는 중이고 지어진지 오래된 건물이다 보니 냉난방 시설이 매우 열악해서 여름, 겨울에 운동을 하기에 약간의 어려움이 있다. 또한 환기시설이 별도로 없어 먼지에 취약하고 환경적으로 대체로 좋지 않다(FFF).

좋다고 말할 수는 없는 근무환경에 있습니다. 난방 시스템이 제대로 갖춰져 있지 않기 때문에 겨울엔 춥고 여름엔 덥습니다. 특히 추운 겨울 부상이 많이 발생합니다(DDD).

근무지 위치는 강남역 인근이라 접근은 매우 용이하고, 감독, 코치가 단원들이 근무를 할때 최대한 효율적이고 편하게 근무할 수 있도록 배려해준다. 그리고 국기원 건물 자체가 많이 노후 되어 있어 여름에는 덥고 겨울엔 춥고, 미세먼지 또한 내부로 다 들어와서 운동하기가 힘든 구조이다(CCC).

위의 내용과 같이 국기원은 강남역 인근에 접근이 용이한 곳에 위치해 있었으며, 국기원의 노후화된 시설과 냉·난방 시설 및 환기시설이 미흡하여 국기원태권도시범단 단원들이 훈련하고 운동하는데 고초를 겪고 있는 모습을 알 수 가있었다. 또한 근무환경과 비롯해 아주 중요한 휴식공간이 잘 이루어져 있는지에 대해 알아보았다.

경기장 밑에 시범단실이 있는데 휴식할 수 있는 곳이라고 하면 시범단실 밖에 없다. 시범단실은 40명을 수용하기에는 턱없이 부족하다. 비좁다(AAA)

휴식 시 단실을 많이 이용하고 있는데 인원이 적은 여자단원들은 편히 쉴 수 있는 반면 인

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

원이 많은 남자단원들은 쉴 공간이 마땅하지 않아 경기장에서 쉬고 있습니다(DDD).

단실이라고 옷을 갈아입고 탈의실이 잘 되어있는데 중간에 짧게 짧게 쉴 수 있는 휴식공간이 마련 되 있지 않습니다. 단실은 지하에 있고 경기장은 1층에 있어서 짧게 쉬는 시간에는 경기장에서 쉬고 있는데 국기원이 오픈된 장소인 만큼 항상 열려있어서 쉬는게 조금은 눈치 보이고 쉬는 게 쉬는 거 같지 않습니다. 천막을 이용해 천막을 내려 경기장에서 쉬고있는데 감독님 코치님 상관이 있거나 관광객이 온다면 불편하고 눈치 보이고 그렇습니다(BBB).

예전에는 별도로 시범단의 공간이 마련되어 있지 않았는데 시범단실이 생기면서 다같이 사용하고 조금은 비좁지만 중간 중간 쉴수 있게 마련되어있다. 냉난방 시설과 샤워실 등이 구비되어있어 쉴 수 있는 공간의 환경은 괜찮다(FFF).

국기원 지하에 시범단실이 마련되어있지만 40명이 휴식하기에는 무척 비좁아 국기원 경기장 무대에서 무대커튼을 내려 바닥에서 휴식을 취하는 단원들이 많습니다(EEE).

위와 같이 근무환경이 중요한 만큼 휴식공간도 중요한데 시범단실은 마련되어 있으나 40명이 되는 단원들을 수용하기에는 비좁고 항상 오픈되어 있는 국기원 경기장으로 인해 단원들이 편히 쉴 수 있는 공간이 부족하여 직업만족도를 떨어뜨리고 있다는 것을 알 수 있었다.

Lyons(1971), Miles(1975), Odewahn(1983) 등 역시 직무 스트레스가 높으면 높을수록 직무 만족 정도가 저하됨을 보고하며 스트레스가 직무 만족에 직접적인 영향을 미친다고 하였다. 직무 스트레스 원인은 환경을 포함하는 조직의 외적인 것과 내적인 것으로 구분할 수 있다.이 중 외적인 것은 경제적, 사회적, 정치적 및 기술적인 변화와 불확실성을 내용으로 한 환경적인 인자와 물리적인 것(소음, 조도, 온도, 공해 등)과 개인생활에서의 삶을 내용으로 하는 직무 외적인 인자로 구분할 수 있다. 이처럼 근무환경에 의해 직무스트레스가 쌓이면 직업만족도도 내려가고 직업에 대한 가치를 잃게 된다.

본 연구자는 국기원태권도시범단 단원들의 직업만족도를 알아보고 보다 더 만족도를 높일 수 있게 하는지를 알아보고 연구하려고 한다. 태권도 현장에서 운동환경과 근무환경은 중요한 요인으로 작용한다고 예상할 수 있다. 스포츠분야에서 환경은 개인의 성과 달성에 중요한 요인으로 작용한다고 안재오(2005)와 김석태(2008)은 강조하고 있다. 양승원과 권세정(2007)도 운동환경은 생활체육참여자의 운동만족이나 참여 정도에 밀접한 관계를 가지고 있으므로 이에 대한 능동

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

적 관리가 필요하다고 설명하고 있다. 이처럼 환경요인이 직업만족과 직무스트레스 등에 밀접한 관계를 가지고 있으므로 보다 빠른 처우개선이 필요하다고 본 연구자는 보고 있다.

2) 근무시간

근무시간 또한 중요한 요소로써 어떻게 본 연구자는 근무시간이 이루워지고 근무시간이 직업만족에 어떤 영향을 끼치는지에 대해 묻고자 하였다.

주5일 근무하고 하루에 9시간 일주일에 5번 채워서 하는 40시간만 채우는 유연근로제를 도입하여 진행하고 있다. 월~목 까지 9시출근 6시반 퇴근 금요일은 9시출근 4시 퇴근 중요한 일정이 없을 시에는 토, 일 쉽니다(BBB).

9시에 출근해서 6시반에 퇴근함 기본 8시간 근무이지만 월~목까지 30분 연장 근무를 하고 금요일은 4일동안 연장근무 한만큼 단축해서 4시에 퇴근하는 유연근로제 형식이다(FFF).

월~목 9시 출근, 6시30분 퇴근. 금 9시 출근, 4시 퇴근 주말에 일정이 없을 시에는 토·일은 쉬고 있다. 총 40시간 근무(EEE).

주40시간을 운동하고 1시간 이상 근무를 하면 근무한 만큼 더 쉬던지 일찍 출근하던지 하는 유연근로제가 실시되고 있어(JJJ).

국기원태권도시범단은 주5일 근무제에 주40시간을 채우는 유연근로제 형식의 제도로 근무를 하고 있었고, 주말에 일정이 있거나 40시간 이상 추가근무를 하게 되면 대체휴일이 생겨 일을 더한 만큼 쉴 수 있는 국기원태권도시범단 단원들이 모두 만족도를 느끼고 있는 근무형태이다.

3) 계약기간 및 계약시 불이익

본 연구자는 국기원태권도시범단 단원들의 계약기간 재계약 여부, 계약과 재계약시 불이익 등을 당하는 지에 대해서 알아보았다

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

1년 계약을 기본으로 하고 있습니다. 2번의 자체평가를 통해 내년 재계약 여부를 정하고 새로운 단원들은 오디션을 통해 선발됩니다. 계약이나 재계약시에 불이익을 당하는 것은 본적은 없는 것 같습니다(EEE).

오디션을 1,2,3차를 통해 단원들이 들어오게 되었는데 1차오디션으로 들어온 단원들은 12개월 계약을 했고 2,3차 단원들은 10개월, 6개월 계약을 한 것으로 알고 있다. 계약한 날짜는 다르지만 3월 마지막 날 계약이 해지되는 것은 동일하다(DDD).

매년 1년씩 계약하고 1년씩 계약한다. 자동연장은 아니고 자체평가를 통해서 평균점수 이상이 나와야 내년 재계약을 할 수 있고 평균점수에 미달 시 계약을 하지 못한다.

이 자체평가는 시범단내에서 감독, 코치가 평가 하는게 아니고 사무처에서 심사위원을 불러서하기 때문에 압력이 들어간 그런 경우는 없고 자체평가 당일 그날 컨디션 등에 따라 그거에 점수가 매겨지기 때문에 다른 불이익이나 부당한 경우는 없다고 생각한다 하지만 뒤에서 어떻게 이루어지고 있는지는 잘 모른다(FFF).

위와 같이 계약기간은 1년씩 계약을 하며 두 번의 자체평가를 통해 재계약 여부를 정하고 공정하게 이루어지고 있다고 보여진다. 새로운 단원은 오디션을 통해 선발되고 기존단원들은 자체평가를 통해 실력을 검증하고 매년 재계약을 통해 단원들이 자신의 실력관리를 철저히 하게 되고 게을러지지 않게 하는 방법은 정말 좋은 방법 인 것 같다.

4) 직급의 형태 및 연차보장, 휴가사용 여부

직급의 형태는 어떻게 나누어져 있고 휴가의 보장과 자유롭게 쓸 수 있는지에 대해 알아보았다.

직급의 형태는 감독1명 코치2명 주장2명 단원들로 구성되어있다. 휴가는 매달 똑같이 하나씩 월차가 생기고 매달 하루씩은 꼬박꼬박 쉴 수 있다. 휴가를 몰아서도 쓸 수 있다. 1년동안 정해져있는 스케줄이 아니기 때문에 아무도 몰라서 바쁜 일정이 있거나 시범, 파견 등 잡히면 쓰지 못하지만 그 이외에는 자유롭게 쓸 수 있게 보장되어있다(AAA).

감독님 코치님 주장, 그리고 단원으로 직급은 나누어져 있다. 휴가는 다른 직원들과 같이 동등한 휴가가 생기고 쌓이는데 마음대로 쓰기보다는 감독님, 코치님들에게 먼저 얘기하고 가능할 때 쓰고 그런 식으로 시행되고 있지(FFF).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

감독, 코치, 주장, 단원으로 나뉘어있다. 휴가 월차는 중요 업무가 있을 시만 아니면 잘 사용할 수 있도록 바뀌어서 잘 이루어져있다고 할 수 있다(CCC).

직급의 형태는 감독, 코치, 주장, 단원으로 나뉘어 져 있고, 따로 직급은 없는 것으로 파악 되었다. 휴가는 다른 직장과 동일하게 주어지는 것을 알 수 있었으며, 하지만 아무 때나 편하게 사용할 수 있는 것이 아니고 일정이 없고 위의 코치진과 상의해서 사용할 수 있는 제도로 이루어져 있는 것을 알 수 있었다. 바쁜 일정만큼 휴식이나 휴가도 더 보장 되었으면 하는 연구자의 생각이 들었다.

5) 개인별 실력에 따른 혜택과 보상

개인별 실력에 따라 혜택이나 보상이 주어지는지에 대해 알아보았다. 실력에 따라 차등지급이나 보상이 있는지 단원들에게 질문해 보았다.

혜택과 보상은 없다. 내가 단원 전체 1등으로 들어가서 혜택이 있다고 들었는데 결국 똑같고 혜택같은 건 없었다 솔직히 있었으면 더 열심히 했었을 것 같다. 막상 1등으로 들어가서 남는건 하나도 없었다(BBB).

시행해보려고 했으나 2018년 초에는 예를 들어 좀 더 시범을 할 때 발차기를 더 많이 찬다던지 따른 대우를 바꿔서 해주려고 했으나 쉽지 않았던 거 같다. 말도 많이 나올거 같고 해서 노력만 하다가 무산되었다. 단원들의 대우나 혜택은 다 똑같은 거 같다 직급에 따라 월급이 다른 건 있지만 단원들끼리의 월급은 전부 동등하고 똑같다(AAA).

별도로 정해진 건 없고 그렇게 하려고 제도를 시범단자체적으로 만들려 하는데 쉽지가 않고 그나마 혜택이라면 실력이 좋거나 하는 단원들은 파견을 더 좀 더 많이 나간다던지 하는 혜택이 지금은 이루어져 있다.(FFF).

개개인의 실력에 따른 혜택은 없습니다. 보상도 마찬가지로 없습니다. 국기원이라는 단체가 국내, 해외에 시범이 많고 스케줄도 상당히 많아서 40명 전체가 다 같이 바쁘게 활동하고 있습니다. 굳이 혜택, 보상으로 따지자면 해외 파견을 1번 더 나가서 파견수당을 조금 더 받는 정도로 생각하고 있습니다(EEE).

개인별 실력에 따라 혜택과 보상을 해보려고 노력은 하고 있지만 기준을 나누

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

기에 어려움이 있기에 시행 되고 있지 못하는 것을 알 수 있었다. 기준을 정확하게 나누고 차등지급이나 혜택과 보상이 주어진다면 단원들의 직업 만족도가 좀 더 올라갈 수 있다고 생각이 든다.

6) 일반행정직원들과 상임시범단원들의 대우

같은 국기원의 직원으로써 동등한 대우를 받고 있는지 차별을 받고 있는지에 대해 본 연구자는 단원들에게 질문 하였다.

행정직 직원과 시범단의 대우는 완전히 똑같다고 할 수 없다. 가장 중요한 급여 부분도 국가 지원금을 받다보니 올해 2월에는 월급이 제때 들어오지 않는 일이 생겼고 생활에 부담감이 생기기도 하였다. 이런 부분은 개선이 되어야 할 것 같다(CCC).

본인들 말로는 똑같이 대한다고 하지만 내가 느꼈을 때에는 전혀 그렇지 않다. 시범단이 부서로 나뉘어 월급을 받고 일한지 얼마 안 되었기 때문에 그래서 그런지는 모르겠지만 2015년도에 생겼다가 다른 부서의 산하에 있다가 다시 18년도에 생긴 거기 때문에 어떻게 보면 완전 직원으로써는 2번째인건데 그래서 그런지 있다 없다하니 썩 잘해주진 않는다 무시하는 점도 있고 막 쓰는 사람도 있고 의자부터 시작해서 짐도 다 옮겨 달라 그러고 잡일도 막 시키고 대하는 태도가 전혀 같지 않다. 사람마다 다르긴 하지만 차별을 받고 있는 것 같다고 느낀다(BBB).

제도적인거는 똑같은데 군필자위주로 단원들이 이루어져 있어도 국기원직원들보다 평균연령이 낮고 옛날부터 시범단을 편하게 대 했던 직원들이 아직 많이 계시고 그런 인식이 아직 박혀있어서 직원으로 보기보다는 대학생들과 같이 비상임단원들 대하듯 대하는 직원들이 많이있지(FFF).

행정직으로 일해보지 못해서 잘 모르겠지만, 비슷한 나이 대에도 불구하고 시범단원들은 대학생 대하듯 대하는 경우가 종종 있습니다. 예를 들어 반말을 한다거나 짐을 옮기라고 시키는 등(DDD).

국기원시범단이 오랫동안 비상임 단원으로써 학생위주의 단원들이 많았고, 아직 그런 인식이 박혀있는 직원들이 많아 단원들의 불만이 많은 것을 알 수 있었다. 조금 더 인식들을 개선하여 같은 직원으로써, 불만과 불평이 나오지 않도록 바뀌어야 한다는 점을 알 수 있었다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

7) 팀 구성과 팀의 구별

일정도 정말 많고 단원들도 40명이나 되는 단원들이 있는데 어떻게 단원들을 관리하고 시범이 진행되고 일정들을 소화하는지에 대해 질문하고 알아보았다.

팀은 2개의 팀으로 나누어져 있고 감독, 코치의 재량으로 조금씩 바뀔 때가 있다. 팀이 나누어져서 불만이 나는 없었지만 불만이 있는 단원이 있을 수도 있다고 생각한다(CCC).

팀은 2개의 팀으로 나누어져 있고 감독, 코치의 재량으로 조금씩 바뀔 때가 있다. 팀이 나누어져서 불만이 나는 없었지만 불만이 있는 단원이 있을 수도 있다고 생각한다(CCC).

팀은 한 팀으로 이루워져 있는데 거기서 두 팀으로 나누어서 파견을 다니고 공연을 한다. 하지만 현재는 나뉘지 않고 다 같이 부상자 이외에는 다같이 운동하고 시범을 하고 있다 바쁘지 않은 비수기라 팀을 나눈 기준에 대해서는 그냥 위에서 나눈 거기 때문에 뭐 없었다. 그냥 기술이 비슷비슷 겹치는 사람들을 비슷하게 잘 나눈 것 같다. 실력을 보고 a팀 b팀으로 나누지 않았다고 위에서는 말하며 기술 별로 나눈 것이다 하긴 했지만 그래도 한 팀에 조금더 기존에 했던 기존단원들이 몰려있고 한 팀에는 신입단원들이 몰려 있는 게 사실이다 근데 내 입장에서는 그냥 그랬는데 시간이 흐를수록 윗사람들은 그냥 a팀b팀으로 나누어 버렸다. 어느 순간부터는 a팀은 잘하는데 왜 b팀은 못해 이런 식으로 위에서 나누어버렸다. 17년에 나는 b팀에 있었는데 그때 정말 서러움이 많았다. 무시하고 그래서 그걸 알아서 처음에는 차별이 없다 다 똑같은 팀이다 해놓고 나중에 가서는 자의든 타의든 나누어 버리니까 그게 좀 별로였다. (BBB).

A팀, B팀으로 나누어져 있다. 17년도 까지는 실력으로 나누어졌었는데 18년도에는 1차 오디션 때 뽑힌 단원들이 A팀, 2,3차 오디션으로 뽑힌 단원들은 B팀으로 형성되어 활동하였다. 어떻게 보면 이것도 실력으로 나눠졌다고 볼 수 있을 것 같다(DDD).

팀은 같은 한 팀이지만 바쁜 일정 상 효율적으로 일정들을 소화하기 위해 두 개의 팀으로 나누어져 활동하고 있고 팀을 나눈 기준은 겹치는 기술에 따라 단원들을 나뉘었다고 하는데 코치진들이 임의로 나눈 것이기 때문에 불만이 있는 단원들도 있다고 생각한다. 좀 더 공정하고 단원들이 이해 할 수 있게 팀을 나누는 방법이 개선되어야 할 것 같다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

8) 퇴직 시 퇴직금 지급여부와 퇴직 시 미래에 대한 혜택

퇴직 시에 퇴직금이 지급이 되는지 또한 미래에 대한 혜택이 있다면 직업의 만족도는 더 올라갈 것으로 생각되어 본 연구자는 질문하고 알아보았다.

퇴직금과 실업급여가 있다. 하지만 그 혜택은 1차로 선발되어 입단한 단원들만 해당하고 2차 3차에 입단한 단원들은 계약일이 1년이 되질 않아서 받지 못한다(CCC).

아직 퇴직을 안해 봐서 잘 모르지만 계약을 할 때 퇴직금에 대한 얘기를 잘 안해 주었다. 근데 퇴직금을 받는다고는 알고 있어 하지만 중간에 내가 퇴직서를 내고 1년을 채우지 못한다면 못 받고 대신미래에 대한 혜택은 없다고 생각하고 연금이 나온다던지 그런 혜택은 없고 퇴직시 퇴직금이 나온다고만 들어 알고 있다. 본인은 그렇게 느끼고 있고 그냥 이력서에 한줄 쓸 수 있는 커리어가 생기는 거 밖에는 혜택은 없다고 생각합니다(BBB).

17년도 까진 프리랜서의 형태로 돈을 지급받은 형태여서 퇴직금을 받을 수 없었지만 18년도부터는 받을 수 있게 되었습니다. 4대 보험과 국민연금도 신청되어 있어 전보단 미래에 대한 혜택을 받을 수 있게 되었습니다(DDD).

본인은 상임 2년차인데 아직 퇴직을 해본 적이 없어서 받아 본적은 없지만 2018년부터는 1년 계약이 끝나고 나가는 사람들의 대해서는 퇴직금이 부여된다고 들었다. 정확히는 모르겠다 따로 들은 게 없어서 또 퇴직 시 혜택에 대해서도 잘 모르겠다. 국기원 활동하다가 행정 쪽으로 빠진 단원들도 있다. 어느 정도 마련이 되 있는 것 같은데 잘 모르겠다. 한 달 받는 월급 정도가 퇴직금으로 나온다고 들은 거 같다(AAA)..

퇴직 시에 1년이상 근무를 하면 퇴직금이 지급되고 아직 퇴직 후에 미래에 대한 혜택은 마련되어 있지 않은 것으로 나타났다. 직업상 평생 직업이 될 수 없는 직업인만큼 조금 더 미래에 대한 혜택이나 보상이 주어진다면 더 많은 사람들이 이 직업을 꿈꿀 것이고 직업의 만족도는 더욱더 올라갈 수 있다고 본 연구자는 생각한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 국기원태권도시범단의 급여수준 만족

1) 4대보험 적용

본 연구자는 급여수준 만족에 4대보험도 포함되어 있다고 생각이 들어 4대보험이 적용 되고 어떻게 생각하고 있는지에 대해 질문하였다.

18년부터는 4대보험이 적용이 됫지 15년도에도 했었고 15년도 1년만 시행했다가 16, 17년도에는 4대보험 적용을 안 하고 18년도부터는 앞으로도 쭉 4대보험에 가입해서 하는 걸로 바뀌었지(FFF).

4대보험이 적용되어 많은 혜택을 볼 수 있어 좋게 생각하고 있다(GGG).

4대보험에 가입하면서 일을 하는 직원 같은 생각이 들어서 좋다(DDD).

17년도에는 프리랜서 같은 느낌이 있었는데 18년부터 다시 4대보험에 가입하면서 직원이라는 생각이 들고 안정된 직업을 가지고 있는 것 같다(AAA).

15년도에 처음 상임시범단이 시행 되었을 때는 4대보험이 적용 되었다가 16~17년도에는 적용되지 않았고 다시 18년부터 4대보험이 적용되어 단원들이 크게 만족하고 있는 것을 알 수 있었다. 안정된 직업이라고 하면 4대보험이 적용되는 것은 당연하다고 생각이 든다.

2) 월급이 밀리지 않고 일정 날짜에 제때 들어오는가?

월급이 밀리면 단원들의 직업만족도는 당연히 떨어지기 때문에 월급은 제날짜에 맞춰서 잘 들어오는지에 대해 알아보았다.

직원들이랑 계약이 같아서 월급은 같은 날 들어오는데 월급 외적으로 공연수당 파견수당에 대해서는 이제 들어오는 일자가 정해져있지 않고 그때마다 다르게 들어온다. 언제 들어올지 모르게(FFF).

2월달에 1번 빼고 정확한 날짜에 들어왔다(CCC).

월급은 안 밀리고 제날짜 24,25일에 딱 맞춰 들어오기 때문에 너무 만족하고 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

16년,17년도에는 제때 못 받고 몰아서 받는 경우가 많았는데 18년도 부터는 밀린 적은 단 한번도 없다. 만족한다(AAA).

저번달 1월 빼고는 항상 같은 날짜에 들어왔습니다. 하지만 아직도 파견공연수당을 지급해 주지 않아 굉장히 불쾌하고 속상하고 불만이 넘치는 상태입니다(EEE).

월급은 정해진 날짜에 꾸준히 들어오는 것으로 알 수 있었으며, 17년도 까지는 월급이 밀려서 들어오고 몰아서 들어오다 18년도부터는 밀리지 않고 꾸준히 들어오기 때문에 많이 개선되어 좋은 점으로 만족도를 높이고 있다고 본 연구자는 생각한다.

3) 시간대비 월급 수준에 만족하는가?

본 연구자는 단원들이 일하는 시간에 기준하여 월급 수준에 대해 만족하는지에 대해 알아보았다.

8시간동안 운동을 하는데 더 받아야한다고 생각하고 만족하지 못해 지금은 왜냐면 운동을 하니까 8시간 내내 운동을 하는 것도 무리이긴 한데 계약서상 그렇게 해야하니까 그렇게 할 거면은 조금 더 받아야한다고 생각을 하고 있지(FFF).

일하는 시간에 비해 월급수준은 부족하다고 생각한다 몸을 쓰는 직업인 만큼 좀 더 수당이나 혜택이 보장되었으면 좋겠다(CCC).

본인이 사무직이나 다른 일을 전혀 해보지 못해 잘모르겠는데 내가 생각했을 때에는 지금 월급에 대해 정말 만족하고 있어서 월급 수준은 나쁘지 않다고 생각한다(BBB).

완전 만족하고 있다 운동이 그렇게 힘든 것도 아니고 몸으로 하는 거라 힘들긴 하지만 지금처럼 비수기 일 때는 몸을 엄청 써서 운동하는 것도 아니고 비시즌에는 출근해서 재활, 휴식 등을 해도 똑같이 월급은 들어오기 때문에 이만한 직업은 없다고 생각 한다 천직이다. 꾸준히 몸이 따라주는 한 할 수 있을 때까지는 할 것이다(AAA).

위와 같이 알아 본 거처럼 월급수준의 만족도는 사람마다 크게 달랐다. 만족하는 사람도 있었고 만족하지 못하는 사람도 있었다. 본 연구자가 생각 했을때에는 모두가 만족도를 느낄 수 있도록 하려면 연차가 쌓일수록 월급이 올라간다던가 월급 외에 인센티브들이 더 늘어나면 만족도는 높아 질 것이라고 생각한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4) 정해진 근무 시간 외 추가근무시 추가수당이 지급되는가?

정해진 근무시간외에 추가로 근무를 하게 될 경우 추가 수당이 지급되는지에 대해 알아보았다.

수당으로 받지 않고 유연근로제라 하루에 2시간 더하면 다음날 2시간 빨리끝난다. 17년도에는 월급이라고 하기엔 딱히 들어오는게 없었고 출근도 퇴근도 상관의 지시에 따라서 달랐다.

사무직에 비해서 나는 받는 월급에 대해 만족한다. 우리는 몸이 힘들뿐이지 그 사람들은 머리가 힘들 것 같다(BBB).

추가 근무시에는 추가수당이 없으며 해외 파견을 나가면 수당이 있다(CCC).

유연근로제라는 제도가 생겨서 오늘 3시간이 초과되었으면 그 다음날 3시간 늦게 출근하거나 3시간일찍 끝내주는 그런 제도가 생겨 매주 40시간만 채우면 되어 주 40시간만 채우면 되서 일정이 바쁘거나 중요한 행사가 있거나 이럴때는 새벽까지 하고 중요한 일정이 끝날 시에는 초과된 시간만큼 휴식을 보장받아 좋다. 2018년도부터 시행되어서 매우 좋게 느끼고 있다. 17년도 때에는 이런 제도가 없었고 수당을 더 채워 준다는 등 혜택은 없었다. 17년도 당시에는 한만큼 받는 것에 대해서 만족했지만 돈을 받는 것에 대해서 일상생활에 대해서는 매번 달라서 출근시간도 다르고 퇴근시간도 다르고 체계가 전혀 잡혀있지 않아서 직업 같은 느낌보다는 일용직에 가깝게 느꼈고 직업화가 된건 18년도부터 체계적으로 된 것 같다(AAA).

근무수당은 없고 1시간 이상 근무를 하면 다음날 근무한 만큼 쉬던지 더 일찍 출근하던지 하는 유연근로제가 실시되고 있어 우리가 일정이 주말에도 행사가 잡히고 하니까 그런 식을 돌리는 거지 주말에 2~3시간을 행사하고 그러면 평일 2-3시간 일한 걸로 쳐주려고 최대한 해주려고 노력하고 있다 위에서(FFF).

단원들에게 알아본 결과 유연근로제라는 제도가 생겨 추가수당이 지급 되는 것이 아니고 추가근무를 한만큼 일찍 퇴근하거나 늦게 출근하거나 하여 정말 말대로 유연하게 근무를 하고 있는 것 같다. 본 연구자도 국기원 상임 시범단원으로 활동해서 그런지 몰라도 이런 제도가 생겨난 것에 대해서는 정말 좋은 제도로 바뀐 것 같아서 좋게 생각한다. 유연근로제도가 생겨서 물론 정말 좋지만 그래도 추가 근무시에 추가수당도 같이 지급된다면 더욱더 좋은 직업이 될 수 있다고 본 연구자는 생각한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3. 각종 해외 파견, 국내 시범 및 공연 수당에 대해

1) 각종 국내외 시범 및 공연시 수당이 지급되는가?

해외파견과 국내파견 시범 및 공연이 많은 직업으로써 월급 이외에 수당이 지급되는지에 대해 알아보았다.

국내파견시에는 돈이 안들어 온다. 외국을 나가야지만 일비,시범비가 책정되어있고 국내시범에 같은 경우에는 따로 인센티브 없이 일하는 시간에 일을 하는 것이기 때문에 월급에 책정되어있다. 해외파견 인센티브에 대해서는 해외파견을 나갈 경우 거기에 가서도 일을 하고 있는 것이기 때문에 월급은 똑같이 나오고 파견수당이 나오기 때문에 인센티브로 더받게된다 파견을 많이 나가는 것이 좋다. 일별로 하루씩 파견일비가 나오고 시범횟수에 따라서 시범비가 책정되어 인센티브로 나온다(AAA).

17년도까지는 파견일비만 나왔을 뿐 시범비는 나오지 않았다. 18년도 부터는 시범비가 책정되어 파견일비와 시범횟수 만큼 시범비가 나온다. 그래서 그게 너무좋다. 파견 시범비가 생긴 이후 장기파견도 마다하지 않고 너무 좋다고 느끼고 있다. 그만큼 돈을 벌 수 있는 것이기 때문에 국내공연은 수당이 없었다. 조금 불만이 있었고 해외파견 수당은 만족한다(BBB).

국내공연은 수당이 없었다. 조금 불만이 있었고 해외파견 수당은 만족한다(CCC).

2017년 까지는 국내외 공연과 시범, 파견 수당이 지급되었지만 4대보험이 가입되지 않았고 2018년에는 계약직이 되어 월급과 파견수당을 지급받으며 4대보험이 가입되었습니다(DDD).

국내 시범은 수당이 안나온다. 해외파견 및 시범에만 수당이 나온다(GGG).

2017년에는 시범 한번에 10만원을 받았습니다. 국내 시범 해외 시범 둘 다 10만원씩 받았습니다. 굉장히 만족했습니다. 20분을 하던 10분을 하던 60분을 하던 시범을 하면 10만원이 들어와 힘이 들어도 만족하며 활동을 했습니다. 하지만 지금은 상근직이라는 명분으로 시범은 상근의 일과 마찬가지임으로 국내 시범은 수당 지급을 하지 않겠다고 했습니다. 월급을 받으면서 일을 하는거 라고 하면서 수당 지급을 하지 않겠다고 합니다. 굉장히 불만을 가지고 있습니다. 하지만 해외 파견은 공연 수당이 10만원씩 나오고 있습니다. 국내 시범도 10만원씩 받으면 좋겠다고 생각합니다(EEE).

위와 같이 알아본 결과 국내 파견 시범시에는 업무로 책정되어 수당이 따로 지급되지 않고 월급에 포함 되어있고, 해외 파견 시에만 파견일비와 파견시범 수당이 지급되는 것으로 나타났다. 17년도까지는 국내시범도 수당이 지급되었는데

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

18년부터는 지급되지 않아 불만이 있는 단원들이 많은 것 같다. 업무라도 책정되어 있어도 타 직업의 경우 출장시 출장비가 나오는 것처럼 상임시범단도 국내시범의 경우에도 수당이 지급되어야 한다고 본 연구자도 생각한다.

2) 국내시범비 업무책정에 대해서

18년도부터는 국내시범비는 업무로 책정되어 따로 수당이 지급되지 않는다고 해서 단원들의 생각은 어떠한지 본 연구자는 질문해 보았다.

인센티브 같은 경우에 18년도에는 해외 파견을 가야지만 나오는데 월급은 월급대로 들어오면서 파견기간 일자 별로 하루하루 일비가 책정되어 나오고 시범 횟수만큼 돈이 들어오기 때문에 좋다 파견을 계속 다니면서 돈도 많이 모을 수 있고 만족했다.
국내시범 같은 경우에는 따로 시범비가 책정되어 나오는게 아니라 상임시범단보다는 비상임시범단들이 국내시범을 더 많이 뛰긴했다(BBB).

뛰는 만큼 받았으면 좋겠다. 시범을 초반에는 불만이 있었지만 어찌되었든 지금 해외 파견을 나가면 시범비가 들어오기 때문에 국내에서도 시범시 수당을 받으면 좋겠지만 크게 상관없는 것 같다 업무라고 생각안하고 그것도 행사? 모르겠어 어찌되었든 다른 곳에 가서 보여주는 것이기 때문에(EEE).

17년도에는 국내시범도 수당이 나온 걸로 아는데 18년도부터 없어졌다. 이유를 들어보니 18년도부터는 법적으로 직업화가 되었기 때문에 국내에서 하는 모든 일은 업무의 연장이라고 보기 때문이라고 했다. 하지만 다른 직장에서 타지로 출장을 갈 때 출장비가 나오듯이 국내시범 또한 그렇게 해야 된다고 본다(GGG).

2017년에는 10만원을 받았습니다. 국내 시범 해외 시범 둘 다 10만원씩 받았습니다. 굉장히 만족했습니다. 20분을 하던 10분을 하던 60분을 하던 시범을 하면 10만원이 들어와 힘이 들어도 만족하며 활동을 했습니다. 하지만 지금은 상근직이라는 명분으로 시범은 상근의 일과 마찬가지임으로 국내 시범은 수당 지급을 하지 않겠다고 했습니다. 월급을 받으면서 일을 하는거라고 하면서 수당 지급을 하지 않겠다고 합니다. 굉장히 불만을 가지고 있습니다. 하지만 해외 파견은 공연 수당이 10만원씩 나오고 있습니다. 국내 시범도 10만원씩 받으면 좋겠다고 생각합니다(DDD).

위와 같이 17년도 까지는 월급의 형태가 아닌 시범 횟수로 수당을 지급을

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

받았는데 18년도부터는 계약을 하고 국내시범은 업무로 책정되어 월급에 포함되어 있어서 시범비를 지급 못 받는 것에 대한 불만이 많은 것으로 나타났다. 월급으로 책정되서 업무로 인정되어 수당이 지급되지 못하지만 정말 출장비 개념처럼 단원들에게 조금 더 혜택이 갈 수 있는 제도가 만들어졌으면 하는 생각이 든다.

3) 파견 시 명단 교체 장·단점

본 연구자도 국기원 시범단의 일원으로써 2017년까지 해외파견을 다니며 명단이 자주 교체되었고, 2018년도 상임단원들과 비상임단원들은 어떻게 파견명단이 짜여지며 나가게 되는지 궁금하여 질문하게 되었다.

올 해는 파견명단이 거의 바뀌지 않아서 계속 맞추던 사람들과 시범을 해서 조금 편했고 작년에는 할때마다 새로 맞추는 게 많이 불편했다(FFF).

A팀, B팀으로 나눠져서 짜이거나 파견의 수가 많아지면 팀 내에서 나눠지고 비상근 단원들로 인원을 채웁니다. 특별히 불이익은 없는 것 같습니다(EEE).

팀이 나뉘어져 있고 위에서 시키는 대로 움직이는 것이기 때문에 이것도 일이라고 생각해서 불만족하거나 한 것은 없다. 17년도에는 계속 명단이 바뀌고 파견마다 맞춰야하는 고충이 있었지만 팀이 두 팀으로 나뉘어져 크게 맞춰야하고 힘들었던 점은 없었다. 당연히 파견을 못나가는 단원도 있어 그 단원은 불만족하고 힘들었겠지만 본인은 그러지 않았기에 만족한다(BBB).

17년도까지는 팀이 매번 바뀌어서 혼란 아닌 혼란이 있었지만 18년도부터는 단원이 40명으로 20명씩 두 팀을 나누어서 팀별로 호흡하고 그런 것에 있어서는 좋지만 불만인 것은 다른 팀과는 친해지거나 교류가 없어서 단점이다. 한 팀이 파견을 가고 들어올 때 다른 한 팀이 나가고 이런 경우가 많아 한달 동안 다른 팀원들을 못 본 적도 있다. 하지만 장점은 계속 호흡하던 사람과 호흡하기 때문에 시범에 대한 불안함은 더 적어져서 좋다. 17년도에는 매번 처음부터 다시 맞추어야 하기 때문에 밤새고 새벽까지 연습하고 매번 불안했지만 팀이 딱 정해져서 팀별로 움직일 때에는 팀끼리 믿음이 있기 때문에 불안함이 없었다. 금방금방 연습도 끝나고 좋았다. 본인은 팀별로 나뉘어 움직이는 것에 대해 만족한다(AAA).

17년도는 새로운 멤버와 나가니까 새롭고 더 많은 단원들과 친해질 수 있고 그 멤버에 따라 내가 구성할 수 있는 발차기를 찰 수 있는 기회가 더 많았지 단점이라면 매번 새로 연습하고 새로 구성하고 해야 하니 힘들고 연습하고 준비하는 시간이 더 길었지 18년도는 17년

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

도에 비해 연습이 많이 필요 없고 항상 같은 사람들이 나가기 때문에 믿을 수 있는 부분이 커서 큰 틀은 잡혀져 있으니 세밀한 세부작업만 연습하면 돼서 그게 장점이였지 단점이라면 정해진 역할을 계속 똑같이 정해진 사람이 하니까 단조로워졌지 다른 발차기를 찰 수 있는 기회가 없어졌지 특별한 경우가 아닌 경우엔 그냥 차던 사람이 차니까 그게 좀 아쉽지(CCC).

알아본 결과 18년도에는 팀이 구분되어 팀별로 일정을 소화하고 파견을 나가고 하며 장, 단점이 있는 것으로 나타났다. 어느 것이 좋다고 할 수는 없지만 장단점이 나눠지듯이 잘 분배해서 단원들이 힘들지 않게 지금처럼 잘 많은 일정을 소화했으면 좋겠다.

4) 각종 파견 및 시범 시 이동수단 및 숙박, 식비

일정이 많은 만큼 각종 파견과 시범 시에 이동수단 및 숙박과 식비에 대해 관해서는 어떻게 진행되고 있는지 알아보았다.

국기원 전용버스가 있어서 기사님이 스케줄대로 맞춰서 운전해주시지 개인이 따로 이동하는 경우는 없어 해외 파견 시에는 요청하는 쪽에서 비행기 값 체류비 다 해주고 식비는 국기원에서 하루 얼마씩 책정해서 나오고 우리 돈 들어가는 건 하나도 없어 근데 식비 책정에 대해서는 식비가 조금 적다고 생각이 들어 몸을 쓰고 운동을 하는 단원들이다 보니 많이 먹고 그런데 식비에 맞춰서 음식을 주문해야 하고 좋은 식당 같은 데는 못가지 좋은 식당을 바라지는 않지만 그래도 가서 음식만큼은 먹고 싶은 만큼 먹고 잘 먹게 해주고 싶은데 식비가 조금 모자라다 보니 아쉬운 점이 있지 하루 얼마 이게 정해져 있어서 맞춰서 먹는게 힘들지(DDD).

국기원에서 전부 지원해준다. 일절 개인이 드는 돈은 없다. 솔직히 외국을 많이 나가는 직업이 별로 없기 때문에 메리트 있고 파견 시 대우도 외교관 못지않게 대우를 받기 때문에 정말 좋다고 느낀다 하지만 장거리 비행 등 시차와 피로도가 누적되기 때문에 몸이 상하고 건강에 피해가 가는 건 어쩔 수 없는 것 같다. 숙박도 4성급 호텔 이상에서 자고 너무 좋다. 국내 시범 시에는 국기원 전용버스가 있다. 기사님도 있고 예전 15년도 전에는 파견 및 시범 이동시 개개인적으로 움직이고 힘들었다고 들었는데 내가 입단했을 때부터는 전용버스가 있어 정말 편했다(BBB).

국내시범의 같은 경우엔 국기원 버스를 타고 이동합니다. 간혹 특별한 상황엔 주장, 단원들의 차를 타고 이동할 때도 있다. 해외 파견 같은 경우에는 항상 좋은 호텔에서 숙박을 하고

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

있고 주로 한식집에서 식사를 한다. 음식과 숙박시설의 불만은 별로 없었던 것 같다. 간혹 사무처와 행정님간의 소통이 부족하여 호텔에 도착했을 때 체크인을 못하고 오랜 시간을 기다려야 했던 상황은 힘들었다....(CCC).

국내시범의 같은 경우엔 국기원전용버스가 있어 단원들이 편안하게 이동하고 다닐 수 있었고, 해외파견 같은 경우에도 국기원과 그 요청국가에서 지원을 해주어 단원들은 개인적인 사비 없이 지원을 받고 파견을 다닐 수 있는 환경이 주어져서 아주 좋은 조건에서 파견시범을 다니고 있는 것 같다.

5) 잦은 해외파견, 해외 파견시 개인적인 자유시간

많은 일정을 소화하는 국기원상임단원들로써 잦은 해외파견에 대해 어떻게 생각하고 개인적인 자유시간이 있는지에 대해 알아보았다.

자유시간에 대해서는 옛날에는 철저하게 통제를 했는데 요즘에는 조금 자유로워 졌어 숙소 들어갔을 때에도 코치나 주장에게 말을 하면 주변 편의점 같은데나 그런데는 갈 수 있게 충분히 할애 해주지 예전에는 이런게 일절없었는데 작년에는 조금 자유로워졌지 자유시간도 많이 주시고 그래서 옛날에 비하면 많이 편해지고 좋아졌지 잦은 파견에 대해서는 좋긴 하지만 개인시간이 없어지니 자기개발 등 이런 개인적인 시간이나 자기발전시간이 없으니 좋다고만 볼 수는 없지 그래도 금액적으로 도움을 받으니 장단점이 있지 나는 어쨋든 많이 나가는게 좋아 외국 나가서 새로운 문화도 경험하고 일하면서 돈도 벌고(DDD).

어떻게 보면 자유가 있는데 없다. 개개인마다 쉬고 싶은 사람, 관광하고 싶은 사람 아침을 먹는 사람 전부 다른데 예전부터 그래왔고 관습처럼 되어있고 단체로 움직이고 행동하는 것이기 때문에 규칙이 정해져 있어서 개인행동은 되지 않고 조식은 먹어야하고 스케줄대로 움직여야 하는게 있다. 나는 정말 불만이 너무 많다 우선 매일 아침을 먹어야하는 것과 관광을 가기 싫은데 따라가야 하고 쉬고 싶은데 쉬지 못하는 것에 대해 불만이였다(AAA).

자유시간이 있긴 하지만 정해진 일정이 있기 때문에 관광을 가더라도 정해준 대로 가야하고 단체로 움직이기 때문에 복장에 대한 제제도 있고 자유롭지 못한게 있다. 항상 보여지는 것이 시범단이기 때문에 일을하러 갔기 때문에 단체로 움직이고 정해져 있는 거에 따르는 것에 대해서는 대수롭지 않게 생각한다. 종종 자유시간도 주고 개인적인 행동도 허락만 맡는다

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

면 잠시 다녀 올 수 있기 때문에 큰 불만은 없다. 어찌됫든 외국에 놀러온게 아니고 일을 하러 온 것이기 때문에 다른 단체의 경우는 조금 더 프리하다고 듣고 같이 갔을 때 그렇게 느꼈지만 그것도 단체의 특성이기 때문에 내가 속한 단체의 룰에 따라야 한다고 생각해서 큰 불만은 없다. 오히려 조식을 무조건 먹어야하고 시키는 대로 따른다면 컨디션 관리도 되고 내가 너무 익숙해져서 그런지는 몰라도 일정대로 움직이는 것은 만족하고 있다. 상관이 누군가에 따라 자유가 좀 더 달라지긴 하지만 자유의 크기에 따라 만족도가 크게 변하지는 않았다(BBB).

파견을 나가서는 휴식을 할 수 있는 시간이 있다면 대게 쉬게 해주는 편이다. 잦은 파견으로 피곤하긴 하지만 그만큼 수당도 지급받기 때문에 크게 힘든 점은 없는 것 같다. 나갈 수 있으면 더 많이 나가고 싶다(GGG).

잦은 파견으로 인해 피곤하고 힘들긴 하지만 그만큼 수당도 지급받고 많은 경험을 쌓을 수 있어 단원들은 만족하고 있는 점을 알 수 있었다. 많은 파견만큼 좀더 복지나 혜택이 단원들에게 더 주어져 더욱더 좋은 환경에서 시범을 할 수 있게 되었으면 한다.

4. 각종 물품과 용품지급

1) 용품의 메이커에 따른 만족도차이

국기원시범단원으로써 젊은 층의 단원들에게 지급받는 용품의 메이커에 따라 만족도에 차이가 있는지에 대해 알아보았다.

선입견이 있어서 입었을 때 질이 좋다 그러면 질 자체만으로는 만족을 하지만 아무래도 팀 위치가 있고 하기 때문에 메이커에 민감하긴 하다 ksd같은 경우 스폰서 인데 ksd추리닝 같은 경우는 질 같은 거에 관련해서 단원들이 불만이 많아서 ksd추리닝을 받았다가 얘기가 나와서 아디다스 추리닝으로 다시 받았다 용품의 메이커에 따라서 만족도의 차이는 있는거 같아, 질은 비슷한데 느낌상 뭔가 공인된 브랜드들이 좀 더 신뢰감이 있고 하니까 이름있는 메이커에서 용품이 나왔을 때 더 만족하고 똑같은 추리닝에 박혀있는 브랜드가 뭐냐에 따라서 같은 추리닝이여도 받아들이는 느낌이 다르기 때문에 만족도 차이가 있지(BBB).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

있다. 저가 메이커는 국기원의 퀄리티를 떨어뜨린다고 생각한다(EEE).

질은 모르겠는데 스타일에 대해서는 불만이 많았다. 시보리가 들어가 있는걸 좋아하는 사람, 없는걸 좋아하는 사람 다 다르기 때문에 또 바람막이 재질과 면재질 이 차이가 크니까 불만이 있었다. 본인은 그냥 잠깐 불만일 뿐 어차피 단체복이고 불만을 가져봤자 바뀌는 건 없기 때문에 받았을 당시에만 불만이였다가 금방 아무렇지 않아진다.

용품의 질에 대해서 다시 생각해보면 재질은 다 괜찮았던거 같다. 기능성이 들어간 용품을 많이 받아서 나쁘지 않은거 같다(AAA).

재질과 디자인이 똑같다고 해도 메이커의 가치가 다르기 때문에 만족도의 차이가 발생한다. 그렇다고 비인기 메이커를 지급해준다 해서 엄청난 불만이 있는 건 아니다. 어차피 밖에서 개인적으로 입을 일이 적고 훈련때나 파견갈 때 단체로 착용하기 때문이다(DDD).

메이커에 따라 단체복 이여서 대체로는 만족되지 않더라도 그냥 넘어가는 단원들이 대부분이였지만, 국기원의 위상을 낮춘다는 단원들의 생각도 많았다. 국기원은 태권도의 성지로써 국기원 시범단원들이 입는 츄리닝, 도복, 정장 등 보여지는 위엄이 다르듯이 조금 더 물품에 대해서는 신경을 써서 국기원의 위상을 떨어뜨리지는 않았으면 하는 연구자의 바램이다.

2) 지급 물품

각종 물품들이 지급되는데 어떤 물품들이 단원들에게 지급되고 어떻게 지급받고 있는지에 대해 알아보았다.

개인으로는 도복, 띠, 도화, 츄리닝, 정장, 가방이 지급되며 단체로는 시범용품(판미트, 미트, 장대 등등)이 지급된다(EEE).

도복 도화 띠 운동화 기능성티 겨울엔 패딩 이런식으로 나온다 정해진 숫자는 없지만 도복 같은 경우는 평균 3벌정도 받는데 파견을 나갈 때 받는 경우도 있어서 많은 경우 4-5벌정도 받는 단원도 있는 것 같다 패딩은 1년에 하나씩 한번 나오고 추리닝은 두벌? 두벌정도 평균적으로 받는거 같아 케리어는 같이 구입을 해서 대여하는 식으로 파견을 나갈 때 썻다가 반납하는 식으로 사용하고 있어 시범단 공용물품으로(DDD).

우선 도복이 나오는데 계속 나온다 3벌 정도에 파이터도복, 색도복 등이 나오고 띄우미등 도복이 더러워지는 보조를 하는 사람에게는 더 준걸로 알고 있다. 도화도 3켤레 정도 받았다

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

파견에 따라서 다르지만 기본 1켤레 이상은 나온다. 츄리닝은 3세트 겨울에 패딩 나오고 여름엔 반팔이 나오고 케리어는 공통용품으로 나온다 개인 백팩, 운동화가 나온다 파견을 다닐 때 입는 정장도 나오는데 전단원이 받은 건 아니고 7월에 늦게 추가로 계약하고 들어온 단원들은 받지 못하였다(BBB).

매년 달라서 츄리닝은 보통 2벌에서 3벌 정도 나오는 것 같다. 도복도 한 3-4벌 정도 나온다(AAA).

물품은 도복, 도화, 띠, 츄리닝, 패딩, 운동화, 후드티, 반팔티 등 4계절에 맞게 입을 수 있도록 지급되는 것으로 나타났고, 단원들에게 전부 국기원에서 지원하여 주는 것으로 나타났다. 아무래도 야외 시범도 많고 맨발로 하는 운동인 만큼 단원들이 여유롭게 물품을 지급받아 걱정 없이 시범을 펼칠 수 있도록 지원해주었으면 좋겠다.

3) 용품의 질

매번 입고, 신고, 쓰고 사용하는 용품들이기 때문에 용품의 질은 정말 만족도가 좋아야 한다고 생각이 드는 연구자의 생각이기 때문에 용품의 질에 대해서 만족하고 있는지에 대해 알아보려고 질문 하였다.

질은 모르겠는데 스타일에 대해서는 불만이 많았다. 시보리가 들어가 있는걸 좋아하는 사람, 없는 걸 좋아하는 사람 다 다르기 때문에 또 바람막이 재질과 면재질 이 차이가 크니까 불만이 있었다. 본인은 그냥 잠깐 불만일 뿐 어차피 단체복이고 불만을 가져봤자 바뀌는 건 없기 때문에 받았을 당시에만 불만이였다가 금방 아무렇지 않아진다.

용품의 질에 대해서 다시 생각해보면 재질은 다 괜찮았던거 같다. 기능성이 들어간 용품을 많이 받아서 나쁘지 않은거 같다(AAA).

만족하는 것이 대부분이다(EEE).

보통 ksd에서 용품이 나오는데 용품의 질에 불만이 많다. 트레이닝복 , 도화, 정장 등은 만족한다(FFF).

개인적으로 매우 만족하고 있다(CCC).

용품의 질에 대해서는 KSD에서 나오는 제품 말고는 대부분의 단원들이 만족도를

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

느끼고 있었다. KSD의 물품에 대해서는 좀 더 고찰하고 생각하여 물품을 지원 받아야 할 것 같다. 단원들이 도복과 물품에 대해 만족도를 느끼지 못한다면 보다 더 좋은 시범을 보일 수 없을 것 같다.

5. 공연 중 발생한 부상시 대처법

1) 공연 중 부상 시 응급 처치법

몸을 쓰는 운동이다 보니 당연히 부상에 노출되어 있다. 공연이나 시범 중 부상을 당했을 시에 응급 처치법은 어떻게 되고 있는지에 대해 알아보았다.

부상을 당할 경우 부상자의 보조나 격파는 다른 사람으로 대처하고, 부상자는 시범이 끝난 뒤 병원으로 이송됩니다. 팀 닥터나 전문의가 동행하지 않기 때문에 응급처치가 이루어지는데 어려움이 있습니다(CCC).

코치, 주장, 단원들이 부상자를 우선 안전하게 대피시키고 병원으로 후송조치를 하며 공연은 빈자리로 그대로 두던가 상황에 맞게 대처인원이 들어간다(DDD).

예전보다는 부상의 문제에 대해 크게 생각하고 있어서 예전에는 크게 신경을 쓰지 않았다면 요즘에는 몸이 우선시되기 때문에 부상관리에 대한 중요도가 높아져서 종합병원과 mou를 맺어서 대기시간 없이 진료를 받을 수 있고 할인도 받을 수 있고 옛날에는 다쳐도 눈치를 보며 아파도 참고하는 경우가 많았는데 18년도부터는 눈치를 보지 않고 다친 경우에는 병원도 자유롭게 갈 수 있고 부상관리에 좀 더 재활 등 관리를 더 잘해주려고 하지 시범중에 부상을 당한다면 시범을 멈출 수는 없으니 시범은 끝내고나서 움직이던가 해야지 대회장이나 그런 곳의 경우에는 의무팀이 항시 대기를 하지만 항상 대회장 같은데서 하는게 아니니까(EEE).

부상을 당해도 입원을 해야 하는 경우가 아닌 때에는 출근은 일단 해야 한다 정 몸이 안좋을 경우에는 반차를 쓰든 주장, 코치에게 말을 해서 병원을 다녀오거나 자유롭게 이야기 할 수 있다. 17년도에도 똑같이 할 수는 있었지만 상관이 달랐었고 많은 눈치를 보게 되어 그렇게 할 수 없었다. 18년도의 감독님은 몸이 재산이라고 몸 관리를 잘 해야 한다 해서 몸 관리에 대해서는 자유로워져서 좋다 17년도에는 아파도 참고하고 눈치를 보게 되고 하는 경우가 많아서 18년도부터는 몸 관리에 대해서는 자유로워지고 부조리를 받는 경우는 일절 단절 되서 좋다. 공연시에는 한명이 다쳤다고 해서 공연이 멈출 수는 없고 같이 공연을 하는 단원들

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이 눈치껏 메꿔주고 부상의 크기에 따라 공연을 마치고 병원을 이동하던지 부상이 크면 바로 병원으로 이동하던지 매번 달랐다. 국내에서 공연하다 부상을 당한 사람은 바로 엠뷸런스가 항시 대기하고 있어서 크게 다친 경우는 바로 병원으로 이동할 수 있게 준비되어있고 응급의료진이 공연시에는 항시 대기하고 있었다 해외 같은 경우에는 같이 움직이는 대사관직원들이나 현지인들에게 도움을 받아 병원으로 이동했다(AAA),

알아본 바와 같이 부상에 노출되어 있고 아직 부상시 응급처치에 대해 대처법이 제대로 갖춰지지 않아 매번 위험에 노출되어있고 불안함에 시범을 한다는 단원들이 안타깝다. 제도를 마련한다면 좋겠지만 어려운 점을 알고 있기 때문에 조금 더 대책을 세워 단원들이 안전한 환경 속에서 마음 것 시범을 보일 수 있기를 바라는 연구자의 바램이다.

2) 부상시 참여하지 못한 공연 수당지급

부상에 노출되어 있는 만큼 부상을 당했을 시에 공연수당이 지급되는지에 대해 알아보기 위해 연구자는 질문하였다.

18년도에 같은 경우는 똑같이 월급을 받기 때문에 상관이 없다. 만약 입원을 할만큼 크게 다친 경우에는 어느 정도 월급이 차감된다고 들었다. 출근을 못한 만큼 월급이 차감된다고 했다. 17년도에는 한만큼 받고 못한 만큼 못 받았기 때문에 참여를 하지 못하면 급여를 지급받지 못했다. 나는 부상을 당한 적이 없어서 해당이 안 되지만 그렇다고 들었다. 부상을 당해 참여하지 못해서 상관들에게 눈치는 보였지만 크게 불이익 같은 건 없었다. 하지만 참여하지 못해 급여에 대해서는 불이익이 있었다. 돈을 받을 수 없었기 때문에 17년도 같은 경우는 기본급이 140에 시범 한번 당 10만원씩이였는데 시범이나 공연에 참여하지 못하면 140만원으로만 생활했어야하는데 생활하기에는 힘든 돈 이였다. 엄청난 불이익 이였다. 못하면 못 받는게(AAA).

월급은 지급받지만 해외파견은 나가지 못하기에 추가수당은 없다(EEE).

2017년에는 부상자들은 무대 조명을 해서 수당을 받도록 했습니다. 공연 명단에 올라가기만 해도 수당이 나오기 때문에 단원들의 급여를 동등하게 받을 수 있도록 했습니다. 2018년에는 공연을 하지 않았고 공연수당도 없었기 때문에 시범을 참여하지 않았습니다. 월급이 나오기 때문에 굳이 시범에 넣을 필요가 없었기 때문입니다(FFF).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

어찌됫든 출근을 하면 월급이 나오기 때문에 그것에 대한 피해는 없지만 일정이 빡빡하고 바쁠 때 다친다면 파견을 못나가기 때문에 돈을 더 벌수없는것에 대해서 불이익은 감수해야 한다고 생각한다(BBB).

17년도에는 부상을 당하면 공연에 투입되지 못하여 공연 수당을 못 받고 불이익이 많이 있었지만 18년도에는 월급제로 바뀌어 부상을 당해도 수당이 아닌 월급이 나오기 때문에 큰 불이익은 없으나 부상을 당했을 시 파견을 나가지 못하기 때문에 약간의 불이익은 있는 것으로 나타났다. 하지만 시범을 보이는 직업을 갖고 있는 단원으로써 부상을 관리하고 몸 관리를 하는 것은 당연하다고 생각한다.

3) 부상 시 회복기간 중 불이익

부상을 당했을 시에 회복기간 중 불이익을 당하는 단원이 있는지에 대해 알아보았다.

2017년, 2018년 둘 다 한번 시범에서 빠지게 되면 다른 단원들이 부상당한 단원의 자리를 채우기 때문에 부상을 회복해도 다시 그 자리에 들어가기가 쉽지 않았습니다. 불이익이라고 생각하는 건 개개인이 다르다고 생각합니다. 하기 싫었던 시범에 들어갔었는데 부상을 당해 마침 그 자리에서 빠지면 좋다고 생각 할 것이고 그게 아니면 불이익이라고 생각할거 같습니다(EEE).

특별히 불이익을 당하지는 않지만 부상자는 시범에 참여 할 수 없기 때문에 파견명단엔 포함되지 않았습니다. 작년 보다 대우가 좋아져 충분한 휴식과 병원에 갈 수 있는 시간을 마련해 주고 있습니다(GGG).

불이익 당하는 경우는 없어 다치면 재활 하고 눈치안보고 그러고 있지 17년도 같은 경우에는 불이익은 없었지만 수당을 받고 공연, 시범을 했으니 참여를 하지 못하면 정해진 월급이 아니라 그 수당을 못한 만큼 받지 못했지 그게 불이익 이였다면 불이익 이였지(CCC).

부상을 당해 참여하지 못해서 상관들에게 눈치는 보엿지만 크게 불이익 같은건 없었다. 하지만 참여하지 못해 급여에 대해서는 불이익이 있었다. 돈을 받을수 없었기 때문에 17년도같은 경우는 기본급이 140에 시범 한번 당 10만원씩이였는데 시범이나 공연에 참여하지 못하면 140만원으로만 생활했어야하는데 생활하기에는 힘든 돈이였다. 엄청난 불이익 이였다. 못

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

하면 못받는 게(BBB).

위와 같이 부상 시 2018년도에는 부상을 당해도 크게 불이익을 당하거나 하는 단원들은 없었으나, 2017년도에는 부상을 당하면 시범을 못하기 때문에 수당을 받지 못하여 월급이나 수당에 불이익을 당하는 경우가 종종 있었던 것 같다. 당연히 부상을 당하는 것은 좋지 않지만 불의에 부상을 당했을 시 불이익을 당하는 부분은 사라진 것 같아서 좋아진 점 인 것 같다. 몸을 쓰는 직업인만큼 좀 더 부상관리와 몸 관리에도 좋은 혜택이 있었으면 하는 연구자의 생각이다.

6. 타 직업과 비교 및 현역 활동시기

본 연구자는 국기원상임시범단이 몸을 쓰는 직업인만큼 현역 활동시기와 은퇴시기에 대해 알아보고자 질문 하였고, 타 직업과 비교했을 때 국기원상임시범단에 대한 생각이 어떠한지에 대해 알아보았다.

1) 국기원 상임시범단 직업 선택 이유

국기원이라는 큰 단체에서 시범을 하는게 목표였습니다. 하지만 2년을 비상근직으로 하고 나서 힘이 들었고 다시는 하지 않겠다고 다짐을 했습니다. 하지만 전역을 하고 막상 다른 일을 찾도록 노력을 했지만 시범을 좋아하는 저는 다시 국기원으로 돌아갈 수밖에 없었습니다. 국기원의 장점은 어느 단체든 쉽지 않은 기회를 얻을 수 있는 곳이라고 생각합니다. 제가 시범을 할 수 있을 때 해야 된다고 생각했고 그 단체가 국기원이 정말 좋다고 생각했습니다. 국기원은 연령대가 조금 높아 보다 연륜있는 시범과 분위기를 만들어 내는 거 같습니다(EEE).

대학을 다니면서 태권도가 아닌 다른 직업을 갖고 싶어 많은 일들을 해보았습니다. 경험해 보면서 느낀 건 내가 제일 잘 할 수 있는 것은 태권도 였습니다. 태권도 사범이라는 직업도 선택할 수 있었지만 지금 아니면 할 수 없는 것을 하고 싶었고 그것이 국기원 태권도 시범단이었습니다(FFF).

대부분 태권도학과를 졸업하면 운동을 그만하는 사람이 많다. 하지만 난 여전히 운동이 하고 싶고 몸도 좋은데 여기서 그만두기가 너무 아쉬웠다. 그래서 국기원을 선택했다(GGG).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

시범을 배우고 기술을 늘리며 재밌고 좋았는데 이것으로 직업으로 삼고 돈을 받을 수 있으니 다 제쳐두고 시범단에 들어오게 되었지 할 수 있는 걸 재밌는 일을 하면서 돈을 벌수있으니(CCC).

여러 가지 직업군을 택할 수 있지만 내가 국기원시범단을 택한 이유는 대학생활때만 시범을 하고 관두기에는 너무 아쉬웠고 더 하고 싶어서 한게 1순위고 2순위로는 다른 길을 찾아볼 자신이 없었다. 다른 것에 선택한다는 것에 대한 겁이 났다. 내가 할 줄 아는 건 이거밖에 없는데 때마침 국기원에서 내가 할 줄 아는 걸로 돈을 받고 직업을 삼을 수 있는게 생겨 하게되었다. 내가 잘 할 수 있는 것에 대해 하면서 돈을 벌 수 있다는게 메리트 있어 좋다(AAA).

국기원상임시범단을 선택한 이유를 질문하니 대부분 좋아하는 시범을 하며 돈을 벌 수 있고 국기원비상임단원부터 시작하여 자연스럽게 상임시범단을 꿈꾸고 넘어오는 단원들이 많았다. 시범을 하며 직업으로 삼고 돈을 벌 수 있는 직업이 만들어져서 본 연구자도 정말 자랑스럽게 생각하고 더욱더 많은 상임 시범단들이 생겨나 시범을 전공한 학생들이 다양한 직업을 선택할 수 있는 기회가 생겼으면 좋겠다.

2) 다른 직업과의 차이점

시범을 보이고 몸을 쓰는 직업으로써 다른 직업들과의 차이점은 무엇이 있는가에 대해 궁금점을 가져 알아보게 되었다.

하는 일이 시범인 것입니다. 훈련을 하고 운동을 하고 개발을 하는 것입니다. 이렇게 태권도 시범을 통해 돈을 버는 것이 다른 직업들과의 차이인거 같습니다(EEE).

차이점은 사범은 가르치는게 주된 직업이라면 이거는 지도보다는 사람들 앞에서 기술을 보여주고 프로그램을 보여주고 공연적인 요소가 강한 다른 점이 있지(FFF).

다른 시범단체와는 다르게 직업군에 포함되어있고, 월급을 받고 있는 것이 큰 차이인 것 같습니다. 또한 다른 직업과는 다르게 해외를 많이 경험할 수 있습니다. 그리고 친구들은 일을 하면서 같이 일하는 직원들이 적어 외로움을 많이 타는데 비해 저희는 많은 단원들과 훈련하기 때문에 외롭지 않고 즐겁게 일할 수 있는 것 같습니다(DDD).

다른 직업들과의 차이점은 운동을 하고 전국각지와 해외에 파견을 다니며 수

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

당을 받고 직업으로 삼을 수 있는 것이였다. 운동을 하고 시합에 나가여 경기를 뛰고 실적을 올리는 다른 겨루기나 품새의 실업팀같은 경우가 아닌 태권도 시범을 통해 보여주고 국위선양을 하며 대한민국을 태권도를 알리는 정말 멋있는 직업이고 더욱 더 지원과 활성화가 되어 국립국악원, 국립무용단 등처럼 국립이 붙어 국립시범단이 되었으면 좋겠다.

3) 국기원상임시범단 현역활동시기와 은퇴 후 다른 직업에 대해

국기원상임시범단은 시범을 통해 수당을 받고 고난이도의 기술들을 펼치며 몸을 쓰는 직업인만큼 현역활동시기와 은퇴 후에 다른 직업에 대해 단원들의 생각은 어떠한지 질문하였다.

몸이 따라줄 때까지만 할 수 있는 것에 대해 불안하고 당장 그만두면 할수있는 것은 사범밖에 없다고 지금은 생각이 든다. 하지만 1년이라는 시간이 짧지는 않는 기간이니 19년도에도 재계약을 잘해서 미래에 대한 생각도 차근차근 해보려고 생각중이다 어느 길로 빠져야겠다는 확신이 생길 때까지는 몸 관리를 잘해서 이 직업을 잘 간직하고 싶다. 막연히 다른 걸 해야겠다는 생각은 안들고 당장은 이것만 해야겠다는 생각이 있다. 사범경력이 있는게 아니라 써줄때가 잇지는 모르겠지만 그래도 이 직업을 하지 않는 경우에는 사범밖에 없다고 생각이 든다(AAA).

활동은 자기 자신이 얼마나 몸 관리를 잘하냐에 따라 다르다고 생각합니다. 축구선수 호날두는 1985년생인데 신체나이는 20대라고 합니다. 그래서 세계적으로 유명하고 잘 하는 선수로 인정을 받고 있습니다. 국기원 상임시범단이나 다른 몸을 쓰는 직업들도 마찬가지라고 생각합니다. 국기원 퇴직 시 다른 직업에 대한 걱정은 당연히 큽니다. 할 수 있는 것이 시범이고 해왔던 것이 시범이다 보니 다른 일을 한 적이 없습니다. 하지만 국기원 시범단을 통해 커리어를 쌓고 저보다 높으신 선배들의 모습을 보며 미래를 조금씩 생각하다 보면 분명 훌륭한 자리에 있을 거라고 확신 합니다(EEE).

플레이어로 몸소 뛰어야 하는 직장이기 때문에 여자선수들은 은퇴하는 시기가 남자단원들의 비해 빠른 것 같습니다. 자기가 몸 관리를 어떻게 하느냐에 따라 선수생활이 길어질 수도 있겠지만 다른 국가대표들이 받는 만큼의 연봉을 받는 것도 아니기 때문에 더욱 오래 할 수 없다고 생각합니다. 안정적인 직업을 하루 빨리 찾아야 하기 때문입니다. 여자단원들은 거의 약 27살~28살에 은퇴하는 것 같습니다. 퇴직 시 다른 직업에 대한 걱정은 있지만 퇴직한다고 해서 태권도계를 아예 떠나는 것이 아닌 연장선이라고 생각합니다(DDD).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

국기원을 계속 했을 때 금액적인 걱정도 있고 나이를 먹으면서 직원들은 연차가 쌓이면서 월급도 오르고 하는데 시범단 단원들은 그런게 없으니까 비용적으로도 걱정이 되고 은퇴를 했을 때 현역에서 물러났을 때 이거를 어떻게 활용해서 뭘 할 수 있는지에 대해서도 불안하고 그런게 있지 시범을 하며 돈을 벌 수 있어서 이직업을 택했지만 이 직업으로 평생을 할 수는 없으니까 나중에 내가 제일 잘하고 전문으로 할 수 있는건데 그거에 대한 수명이 짧다 보니까 은퇴를 했을 때 무얼 어떻게 무슨 직업으로 가야하는지 그거에 대한 불안함 걱정이 있지 사범이랑은 아예 다르니까 시범은 31-32살 까지가 적당한거 같고 이걸 그만둔다면 공부를 해서 교수를 목표로 한다던지 대학교 팀에 들어가서 대학생들을 키운다던지 그런 생각이 있지 사범을 하고 싶지는 않아 하지만 교수가 목표라면 돈이 필요하니 파트타임 사범을 하면서 하겠지? 어쨌든 대학원을 다니면서 돈을 벌어야 먹고 살 수 있으니 어쩔수 없지 할 수 있겠지 팀 코치로 들어가서 돈을 벌며 공부를 한다던지 정확한 미래는 없는거 같아 지금은(FFF).

당연히 있다. 지금은 이렇게 몸을 써서 하고 있는데 언제 못 할 수 있을지도 모르고 몸이 따라주지 않을 것 같아서 올해의 스케줄대로면 내년에는 나는 못 할 것 같다. 무리인 것 같다 몸 컨디션이 따라주지 않는다. 나이도 나이인 만큼 힘든 점이 많다. 은퇴 후 직업에 대해 걱정하고 불안한건 있지만 불만은 없다 내가 하고 싶었던 일을 했기 때문에 후회는 없고 내가 몸이 따라주지 않아 그만둔다는 것은 내가 정한 것이기 때문에 책임은 따른다고 생각한다. 나는 무조건 그만둬도 사범은 할 수 있다는 확신은 있다. 국기원이 꼭 아니여도 먹고 살만큼 벌 수 있는 직업을 가질 수 있는 자신감이 있다. 그 일을 아직 해보지 못 한 것에 대한 걱정과 불안함이 있는 것뿐이지 못한다는 걱정은 전혀 없다(BBB).

단원들 대부분이 남자단원들은 30대 초중반까지는 몸 관리를 하면 현역으로는 활동 할 수 있다고 생각하고 있고 여성단원들 같은 경우에는 20대 중후반에는 은퇴를 해야 할 것이라고 생각하고 있었다. 몸을 쓰는 직업인만큼 기능이 떨어지는 것에 대해 걱정을 하고 있었고, 은퇴 후 직업에 대해서는 걱정은 있지만 지금의 상임시범단에 경험을 갖고 아직은 국기원상임시범단에 대한 생각들이 확고하고 자신들의 실력에 대해 자신이 있어 크게 걱정을 하고 있지 않은 것으로 나타났다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 국기원상임시범단 단원들의 직업만족도를 조사하고 연구하여 직업만족도를 높이고 상임시범단 단원들의 편의와 시범단의 발전방안을 고찰 하고자 국기원상임시범단 단원들을 연구 참여자로 선정하고 심층면담을 실시하여 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 심층적인 기술·분석을 위하여 귀납적 범주 분석을 실시하였으며, 자료의 타당성 및 진실성을 확보하기 위하여 다각적 검증법, 연구 참여자에 의한 검토, 전문가들의 협의, 반복적 수집, 연구자의 위치 감안의 총 5가지 전략을 적용하였다.

심층면담을 통해 수집된 자료는 총 6가지 영역의 탐색 결과와 31가지의 영역의 범주로 분류되었으며, 이러한 연구 결과에 따른 본 연구의 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 국기원상임시범단 단원이라는 직업 특성에 대해서 자랑스럽게 생각하고 자신들의 직업에 대해 자부심을 크게 갖고 있었다. 연구 참여자들은 국기원상임시범단이 창설되던 2015년도부터 활동하는 단원들과, 2016, 2017, 2018년도에 새로이 계약하고 들어와 활동한 단원들이 있었다. 국기원상임시범단의 운영시스템이 제도적으로 구체화되기까지 만들어지는 과정 속에서 많은 시행착오를 겪는 공통적 경험을 하였다. 연구 참여자 마다 개념적 차이는 어느 정도 존재하고 각자의 만족도차이는 어느 정도 존재하였지만, 시범단의 근무형태에 대해서는 아직까지 구체화 되지 않은 제도와 직원으로써의 대우에 대해서 많은 단원들이 불만을 가지고 있었고 노후화 된 국기원경기장의 근무환경 속에서 힘들어하고 불만을 제기한 단원들이 많았다. 근무시간과 계약기간 등 휴가보장에 대해서도 대체

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

로 만족하고 있었고, 팀 구성과 구별에 대해서도 크게 불만을 가지는 단원은 없는 것으로 나타났다.

둘째, 급여 체계에 대한 문제점과 개선의 필요성에 대해서 나타났다.

급여수준에 대해서는 2015년도만 적용했다가 16,17년도엔 적용하지 않고 2018년도부터는 다시 4대보험을 가입하여 혜택을 받을 수 있는 부분이 많아져 단원들의 만족도는 높았고, 추가근무 시 추가수당에 대해서는 유연근로제라는 근로법을 사용하여 유연하게 근무시간을 보내고 있었다. 월급수준에 대해서는 만족하는 단원도 있었고 직급이 단원에서 코치로 진급하지 않는 이상 단원들의 월급은 동일하기 때문에 불만이 있는 단원들도 있었다. 2017년도의 상임단원들은 월급이 지연되고 생활고에 시달리는 단원들이 있었다면 2018년도부터는 급여가 지속적으로 지정된 날짜에 맞춰 지급되면 단원들의 만족도는 올라간 것으로 나타났다.

셋째, 해외파견 공연 수당에 대해서는 만족하지만, 각종 국내시범 공연수당은 개선할 점이 있는 것으로 나타났다.

2017년 말부터는 해외파견 시 시범 횟수별로 시범비가 책정되어 월급 이외에 추가 공연수당을 받을 수 있어 단원들은 큰 만족을 느끼고 있었다.

그러나 2018년도부터는 각종 국내시범 공연수당은 급여에 책정되어 따로 수당이 지급되지 않아 불만족하는 부분들이 있었다.

넷째, 용품지급과 관련하여 만족도는 높은 것으로 나타났으나, 용품의 종류와 질에 대해서는 개선되어야 할 점이 많이 있고 문제가 있는 부분도 나타났다.

용품지급에 대해서는 국기원에서 단원들에게 필요한 태권도복, 태권도화, 운동복, 운동화, 가방 등 전부 지원하고 있었고, 용품의 지급에 대해서 불만족을 느끼는 단원은 없었다. 하지만 A메이커의 용품과 B메이커의 용품의 질의 만족도와 종류에 대해서 만족도의 차이와 불만감이 다른 것으로 나타났다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

다섯째, 부상시 대처법에 대해서는 시범 중 일어나는 부상과 응급처치에 아직 미흡한 부분이 많이 있었다.

2017년도까지는 시범당 수당을 받고 월급을 지급받던 형태여서 부상 시 일상에 큰 지장이 있었으나, 2018년도부터는 월급제도로 바뀌어 부상 시에도 일상에는 큰 지장은 없는 것으로 나타났다. 부상을 당해도 회복하는 동안 불이익을 당하는 것은 없는 것으로 나타났으며, 부상자들에게는 코치진들이 배려를 통해 편의를 봐주고 신경을 써서 단원들이 좀 더 편안하게 재활을 할 수 있었다. 국기원 시범단전용 팀 닥터를 두려고 노력하고 있으나 월급적인 부분과 많은 문제점들이 있어 아직은 MOU를 맺고 지정병원에서 진료비에 대해 할인을 적용 해주고 단원들에게 편의를 제공해 주는 것으로 나타났다.

여섯째, 타 직업과 비교했을 때 단원들은 크게 국기원상임시범단이라는 직업에 대해 자부심을 가지고 있었고 시범단 활동을 통해 수입을 얻을 수 있는 것에 대한 메리트를 느끼고 있었으며, 타단체로 이직하려는 단원들도 없었고 타 직업과 대비하여 급여수준에도 만족도가 높은 것으로 나타났다. 하지만 몸을 쓰는 직업으로써 평생직장이 아닌 짧은 활동시기에 대해 걱정을 하고 퇴직 후 다른 직업에 대해 고민하고 불안함을 느끼는 단원들이 많았다.

이와 같이 국기원상임시범단 단원들의 만족도는 전체적으로는 만족하나 환경과 금액적인 부분, 제도적인 부분에 대해서 좀 더 구체적이고 좋은 개선방법이 생긴다면 국기원상임시범단은 모든 시범을 전공하는 사람들의 꿈이고 목표가 되는 직업이 될 것으로 보인다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 제언

본 연구는 국기원상임시범단이 직업화가 되면서 국기원상임시범단 단원들의 만족도를 알아보고 만족도를 높이기 위해 알아보고자 하고 타 상임시범단들의 형성에 대해 기초자료로 제공하고자 하였다. 시범단이 직업화 되고 많은 단체들이 직업화로 만들기 위해 준비과정을 겪는 과도기에 연구자는 좀더 만족도 있고 좋은 환경의 시범단이 될 수 있기를 바라며 그에 대한 발전방안을 모색하고자 하였다. 이 과정에서 본 연구의 한계점을 토대로 후속연구를 위한 제언을 다음과 같이 제시한다.

국기원상임시범단이 상임시범단의 선두주자로써 좀더 정확하고 명확한 제도가 생겨났으면 좋겠고, 좀 더 좋은 조건과 환경 속에서 국기원상임시범단 단원들이 일을 할 수 있도록 자리가 마련되었으면 한다. 많은 타 단체들이 국기원상임시범단을 모토로 좋은 직업들이 더욱더 많이 생겨났으면 좋겠고 태권도 시범을 전공한 학생들과 사람들이 많은 꿈꾸고 다양한 직업군을 선택할 수 있는 폭이 많아졌으면 좋겠다. 제도가 확립되고 많은 지원이 된다면 많은 시범단원들이 큰 만족도를 느끼며 직업이 생기고 직업화가 이루어져 그 기준이 객관화 된다면 보다 다양하고 많은 연구 참여자를 대상으로 한 심도 있는 연구들이 이루어질 것이라고 판단된다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

참 고 문 헌

권경상(2017). 한국 태권도 시범체계의 변화: Luhmann의 사회적 체계이론을 중심으로. 미간행 박사학위논문, 한국체육대학교 대학원.

권경상, 이종영(2018). 한국 정부의 태권도 진흥정책과 시범문화의 변화. 한국체육학회지, 54(2), 515-526.

권세정, 양승원(2007). 운동지속행동의 개인적 환경적 결정요인분석. 학국사회체육학지, 29, 707-716.

강동원, 이충영(2002). 태권도의 발전과정에 따른 스포츠외교와 태권도의 역할. 한국체육학회지, 41(5), 3-14.

강원식·이경명(2002).우리태권도의역사. 도서출판상아기획.

김석태(2008). 태권도 실업팀의 선수생활 환경요인이 생활만족도에 미치는 영향. 미간행석사하위논문. 용인대학교 태권도대학원.

김동현(2017). 다차원적완벽주의 성향이 태권도시범단원의 운동지속수행 및 운동만족에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 우석대학교 대학원.

김준곤(1998).직무만족의 측정과 관련변인들의 영향. 한국심리학회지:산업 및 조직,1(1).55-78.

노성환(2015). 태권도 시범단원의 다차원적 완벽주의가 성취목표성향 및 자기관리에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 가천대학교 대학원.

노정환(2017). 해외 태권도 시범공연의경쟁력요인탐색.미간행박사학위논문. 성균관대학교 대학원.

박동영(2007) 태권도 시범의 상설 공연문화 정찰을 위한 방향 모색.

박진수(2012). 변화된 태권도 시범에서 나타나는 공연예술적 특성 분석. 미간행석사학위논문. 우석대학교 대학원.

송준한(2018). 태권도 시범 공연화에 따른 시범단원의 전문성 인식 및 발전방안 미간행석사하위논문. 경희대학교 대학원.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

안창범(2010). 태권도시범의 무대공연 정착 방안에 관한 연구. 미간행 석사학위 논문. 경희대학교 테크노경영대학원.

이경명, 선민학, 김주연, 조춘환, 정현도(2009). 태권도학. 서울:상아기획.

이규형(2001). 태권도 연무시범의 예술적 의미탐색과 철학적 고찰. 한국스포츠 리서치. 12(4), 393-404.

이창후, 정근표, 김방출, 우정권(2012). 태권도와 인문과학. 서울:국기원.

이종관, 이재수, 장권(2012). 태권도기술. 서울:국기원.

이명오(2014). 태권도 품새경기의 공정성 제고를 위한 심판제도 개선방안 미간행 석사학위. 한국체육대학교 사회체육대학원.

이규상(2008). 태권도 지도자의 직무만족도가 직업만족도와 이직의사에 미치는 영향. 용인대학교 태권도 대학원.

윤성렬(2004).중등체육교사의 직무만족에 관한연구 한국교원대학교 교육대학원.

임후상(2017). 태권도 시범단의 조직분위기가 임파워먼트 및 조직효과성에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 한국체육대학교 사회체육대학원.

오주환(2006). 체육 교사들의 직업 만족도와 조직 몰입도에 관한 연구.

안재오(2005). 운동선수 환경 요인이 사회적 건강에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문. 조선대학교 대학원.

장권(2002). 태권도 연무시범의 변천과정에 대한 고찰. 한국체육학회지, 41(3), 159-167.

장권(2002). 태권도연무시범의 실제. 서울: 어문각.

장권(2016). 세계화과정에서 나타난 태권도시범단의 발전사적 연구: 국군태권도시범단, 태권도친선사절단, 국기원시범단을 중심으로. 국기원 태권도연구, 7(2), 1-20.

조한수(2016). 국기원시범단 창단과 초창기전개과정.

정주영(2013). 대학교육만족도, 직업가치관, 직업만족도에 관한 구조적 분석. 박사학위논문 고려대학교 대학원.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

최광근(2011). 태권도 세계화 전개 과정에서 본 태권도시범史 The History of Taekwondo Demonstration through the Globalization of Taekwondo.

최영렬(1993). 태권도 시범론. 서울: 보경문화사.

최이철, 1987: 김영신, 1987: 배영상, 송형석, 이규형, 2002.

최구룡(1996). 직무만족·조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 석사학위논문.

한덕웅(1985). 조직행동의 동기이론. 서울:법문사.

국기원http://www.kukkiwon.or.kr/

대한태권도협회http://www.koreataekwondo.org

세계태권도연맹http://www.wtf.org/wtf-eng/main/main-eng.html

무카스 2016.

경북일보, 2016 http://www.kyongbuk.co.kr/

조선일보 2017 http://www.chosun.com/

연합뉴스 2017 https://www.yna.co.kr/

국민일보, 2014 http://www.kmib.co.kr/news/index.asp

태권도교본 2006

Herzberg, F, & mausner, B, & Synder, (1959), The Motivation to work, 2nd ed, john Wiley & Sons. Lawaler, E. E.(1974). Satisfaction and Beharjor in contemporary problems in personnel, st clair press p331. Locke, E. A.(1976). The nature and causes of jog satisfaction in M. D. Dunnette : Handbook of industrial and organizational Psychology.

Chicago Rand Mcnally. Maslow, A. H.(1967). A Theory of Human, NY : South-Western Publishing co. M. A Wahba and L. G. Bridwell, “Maslow Reconsidered: A review of research on the need hierarchy” 1973.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Mobley, W. H.(1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research Academy of Management Review,7, 111-116. Porter, L. W(1935). & Lawler, E. (1968). Managerial attitydes and performance. Homewood, lllinois : Richard D. Irwin. r. hoppock, "job stafaction", n. y. : harper&row publisher, 1935.

smith, H. C. (1955). Psychology of industrial behavior. new york : Mcgraw-hill book. Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. New York : John Wiley and Sons.

Collection @ chosun