

전직(轉職) 태권도 사범의 초임 시절 직업적 삶

김나혜(경희대학교 시간강사) · 최천*(중원대학교 교수)

국문 초록

이 연구는 젊은 태권도 사범들이 자발적으로 전직하는 원인을 심층적으로 분석하고자 하였다. 이를 위해 자발적으로 전직한 태권도 사범 5명과 심층 인터뷰를 진행하였다. 분석 결과, 첫째, 전직 초임 태권도 사범들은 태권도 사범의 역할이 사회적으로 중요한 일을 할 수 있는 전문 직종으로 인식하였지만, 사범 생활에 대한 기대나 바람이 현실에 부딪치면서 점점 부정적인 인식이 축적되는 경험을 하였다. 둘째, 전직 초임 태권도 사범들은 도장 문화에 적응하는 과정에서 무력감을 느꼈고 업무에 대한 보람을 느끼지 못하였으며, 과도한 업무로 인한 피로감 누적 여가없는 삶의 방식에 회의감을 느껴 태권도 사범을 지속하는 직업적 삶에 대해 고민하는 시간을 갖게 되었다. 셋째, 전직 초임 태권도 사범들은 영세한 태권도 도장의 조직 문화로 인한 성장의 한계, 역할 모델의 부재로 사범으로서 겪게 되는 어려움을 견뎌야 하는 당위성을 찾지 못하는 경험을 하였다. 특히 태권도와 관련된 부조리한 사건을 둘러싼 여론의 형성으로 부끄러움을 느껴 태권도 사범의 미래를 암울하게 전망하였다. 이에 따라 젊은 초임 태권도 사범들의 이탈을 막기 위해서는 태권도 지도자로서 가치를 실현할 수 있는 조직문화의 혁신과 윤리의식을 형성하기 위해 향후 초임 태권도 사범들이 새로운 도장 문화 구축에 도전할 수 있도록 기회를 부여하는 동시에 태권도 지도자로서 경력을 체계적으로 개발하고 관리할 수 있도록 조직 차원의 방안 구축이 요구된다.

주제어 : 태권도 사범, 태권도 도장, 전직, 직업적 삶

I. 서 론

1. 연구의 필요성

태권도는 올림픽 종목 채택 후 지속적으로 제기되는 퇴출에 대한 우려와 경기 관람의 비인기, 협회를 둘러싸고 벌어지는 이권 다툼으로 인한 신뢰도 하락, 다른 무예스포츠 종목의 인기 등 태권도 위기론이 지속적으로 제기되고 있다. 또한, 태권도 도장의 무분별한 증가, 유사 업종의 등장, 저출산 및 경기 침체 등 태권도 도장을 둘러싼 내외부 환경의 변화는 태권도 도장의 경영 위기를 가져와 향후 태권도의 미래를 어둡게 할 것으로 전망된다(강은석, 신중달, 2016). 이러한 태권도 도장의 위기는 태권도가 가진 신체적·정신적·사회적 가치 실현을 어렵게 할 뿐만 아니라, 태권도 관련 직종 종사자의 삶을 위태롭게 한다. 특히, 태권도 도장 안에서 교육적 가치를 실현하는데 실질적이고 핵심적인 역할을 담당하는 태권도 사범의 설자리를 위협하여, 태권도 교육 실현의 주체 상실이라는 비이상적 구조를 형성하여 태권도의 위기를 더욱 심화시킬 수 있다.

학교에서 교장과 평교사의 역할이 다르듯 태권도 사범은 도장 경영에 책임이 있는 관장과는 달리 그 역할이 수련생 지도에 초점이 맞춰진 사람을 의미한다. 1972년부터 2017년까지 국기원 세계태권도연맹에서 발급하는 태권도 사범 자격증 취득자가 42,699명(1급 338명, 2급 1,513명, 3급 40,848명)이며, 전국 약 만천여개의 태권도 도장에서 약 9천명의 태권도 지도자가 종사하고 있다(문화체육관광부, 2019). 태권도 도장에서 태권도 지도자는 위계에 따라 태권도 관장과 사범을 구별하여 부르기도 하는데, 관장은 지도자와 경영자로서의 직무가 있는데 비해, 사범은 피고용인으로서 수련생 지도가 주요 업무로 여겨진다. 태권도 도장의 규모나 운영 방침에 따라 관장이 홀로 도장을 운영하며 사범직을 겸하는 경우가 있지만, 태권도 사범이 없는 태권도 도장은 있을

수 없기에 태권도 도장에서 태권도 사범의 역할은 핵심적이라 할 수 있다.

그러나 최근 태권도 사범을 구하기가 쉽지 않다. 전국에 28개 태권도학과에서 매년 1,500~2,000명의 졸업생이 배출되지만, 태권도학과 졸업생 중 사범을 지원하는 이는 10%도 되지 않는다(박찬준, 2018). 또한, 경기 침체나 취업난에도 불구하고 태권도 도장에서 근무하고 있는 사범들이 과중한 업무와 불안정한 생활 등의 어려움으로 인해 이직하려는 태권도 사범이 증가하고 있다(조명진, 권민혁, 김노라, 2015). 우수한 인제는 경쟁력 강화와 직결되는데, 태권도 사범 취업의 기피 현상을 비롯하여 이직이나 퇴사와 같은 경력 전환은 곧 태권도 도장 산업의 영세성과 태권도계가 위기에 직면하고 있음을 시사한다.

태권도 사범의 이직, 퇴직 및 경력 전환 등과 같이 직업적 지속과 관련된 구체적 통계는 조사된 바 없으나, 다른 도장으로 이직하기도 하지만 무도·스포츠·사교육업 등처럼 태권도 도장에서의 업무와 전혀 관련없는 새로운 직종으로 진출하기도 한다. 이는 힘든 취업난을 뚫고 사회에 첫발을 내딛는 사회초년생들의 회사 선택에는 우연적 요소들이 많이 개입해 있기 때문이다(손정은, 박재한, 김성혜, 장원섭, 2019). 그러나 태권도학과를 졸업하여 전문성을 갖춘 초임 태권도 사범이 입사 초기에 마주한 현실적 문제들로 인한 자발적 퇴사는 태권도계에 큰 손실이 될 수 있다. 특히, 업종의 신규 진입자로서 젊은 태권도 사범들은 새로운 활력을 불어넣어 조직의 건강성을 유지하는데 기여한다는 점에서 이들의 자발적 이탈과 그 배경이 장기화 될 경우 태권도계의 위기로 연결될 수 있기에 이를 세밀하게 들여다볼 필요가 있다.

지금까지 태권도 사범의 직무와 관련하여 태권도 사범 양성을 위한 연구(손천택, 장용규, 박상봉, 임태희, 김홍식, 2016; 송정명, 2015)나 태권도 도장의 조직 관리 차원에서 태권도 사범의 리더십(김상운, 김동수, 2019), 직무스트레스(이상인, 2017; 윤민수, 김욱, 김지태, 2019; 홍동욱, 이석준, 2020; 서원원, 2019; 최천, 송은일, 최봉준, 2016), 몰입(윤민주, 전정우, 2017)이나 이직의도(조명진, 권민혁, 2015; 조명진, 김노라, 2015; 권순관, 권민혁, 2014; 김현지, 진승태, 서희정, 2018; 유평희, 정경희, 2017)와 같은 심리적 변인에 대한 양적

연구가 단편적으로 진행되었으나 초임 태권도 사범의 직업적 삶과 자발적 전직과의 관계를 유추할 수 있는 연구는 미비하다.

따라서 이 연구에서는 젊은 태권도 사범들의 경력 전환을 위한 자발적 퇴사에 복합적이면서도 공통적인 요인을 심층적으로 탐구하고자 한다. 다만, 스스로 퇴사하고 다른 직종을 선택하여 살아가는 전(前) 태권도 사범들의 개별적이고 직접적인 퇴사 이유를 규명하거나 그들의 퇴사 및 전직(轉職) 결정에 영향을 준 모든 요소를 종합적으로 드러내기보다는, 그들이 태권도 사범을 시작하면서 갖고 있었던 정체성과 직업 인식에 어떠한 경험이 부정적인 영향을 미쳤으며 결론적으로 지도자라는 직위를 내려놓고, 태권도계를 떠나 다른 직종을 선택하도록 결정적인 영향을 미친 태권도 도장의 문화에 대해 세밀하게 들여다보고자 한다. 이를 통해 태권도 수련 환경을 조성하는데 기여 하고, 태권도 도장의 경영자와 관련 기관에서는 태권도계를 등지는 젊은 태권도 사범들의 이탈을 예방하면서 지속 가능한 태권도 도장 지도 문화를 새롭게 구축하기 위한 기초자료가 되기를 기대한다.

II. 연구방법

1. 연구 참여자

연구의 목적을 달성하기 위하여 국내 태권도 도장에서 퇴사 후 다른 직종을 선택한 전직(前職) 태권도 사범 5명을 유목적 표집법을 통해 선정하였다. 태권도 도장에서 지도자의 직급 체계는 통상적으로 보조사범, 부사범, 정사범, 수석사범 등으로 구분된다. 각 도장의 규모나 운영 방식, 그리고 각 직급별 업무의 내용, 연봉, 승진 기준이 다르기 때문에 연구 참여자를 선정하는 과정에서 이들의 직급으로 대상을 선정하지 않고, 아르바이트가 아닌 전업 태권도 사범으로서 약 3년 이상 6년 미만의 경력을 갖추고, 자발적으로 퇴사

하여 현재 다른 업종에 종사하고 있는 초임 사범들을 연구 참여자로 선정하였다. 선정된 연구 참여자들은 대학에서 태권도를 전공한 자들로 서울과 경기도에 위치한 태권도 도장에서 20대에 근무를 시작하여 평균적으로 약 4년의 기간 동안 지도한 자들이다. 이상의 연구 참여자들의 일반적 특성은 다음 <표 1>과 같다.

표 1. 연구 참여자의 일반적 특성

구분	성별	연령 대	최종 학력	단	근무 지역	근무 기간	도장 이직	현재 직업
A	남	20대	학사	4단	서울	약3년	-	청원 경찰
B	남	30대	석사	5단	경기도	약5년	1회	트레이너
C	남	30대	학사	5단	서울	약5년	1회	세일즈업
D	남	20대	학사	5단	경기도	약4년	1회	요식업
E	여	20대	학사	5단	경기도	약4년	-	사무직

2. 자료수집 및 분석

연구 참여자 5명에 대한 심층 면담은 2020년 9월부터 2020년 10월 사이에 주1회 1시간에서 1시간 30분 정도 연구참여자가 편안하게 느낄 수 있는 장소에서 진행되었다. 연구자와 일부 참여자 사이에는 라포(rapport)가 형성되어 있었으나, 그렇지 않은 연구 참여자와는 면담 이전에 만남을 갖고 면담 중 적극적으로 수용하고 공감하는 태도를 보여줌으로써 편안한 마음으로 면담에 임할 수 있도록 노력하였다. 면담은 반구조화된 개방형 질문으로 진행하였으며, 면담 중 새로운 논점에 대해서도 자유롭게 대화를 진행하였다. 모든 면담 내용은 연구 참여자의 동의를 얻어 녹취하였으며 연구참여자가 느끼는 감정과 맥락을 그대로 담기 위해 참여자의 어투를 그대로 당일에 전사하였다. 전사하는 과정에서 미비하거나 명확하지 않은 내용과 추가 질의사항은 E-mail, 모바일 메신저와 전화로 추가 면담을 실시하여 분석자료를 수집하였다. 수집된 면담 내용의 분석을 위해 반복적으로 읽으며 의미 단위를 추출한 뒤 범주

화 작업을 거쳐 핵심 주제를 도출하는 방식인 귀납적 범주분석 방법(Patton, 1980)을 활용하였다.

3 연구의 진실성 및 윤리성

이 연구를 수행하는 과정에서 연구자는 분석적, 해석적 오류를 최소화하고 연구의 진실성을 확보하기 위하여 자기 성찰 및 반성, 구성원 간 검토, 동료 간 협의, 다각적 분석법을 실시하였다. 먼저, 자료를 수집하면서 연구 주제와 관련된 모든 현상을 기록하려 노력하였으며 수집된 자료를 해석하는 과정에서 자기 성찰 및 반성을 실시하였으며, 연구를 통해 얻은 모든 질적 자료들은 연구 참여자와 구성원 간 검토를 실시하였다. 둘째, 연구자의 동료 연구자, 태권도학과 교수진과 동료 간 협의를 진행하였다. 셋째, 수집된 자료와 도출된 결과 뿐만 아니라 사진이나 관련 문헌자료를 비교하여 반복적으로 검토하며 다각적 분석을 통해 연구의 진실성을 확보하였다.

또한, 연구의 윤리성을 확보하기 위하여 연구 참여자에게 연구의 목적과 결과를 어떻게 사용할 것인지에 대해 충분히 설명하였으며, 연구 참여에 대한 동의 의사를 확인하는 절차를 거쳤다. 연구의 수행 과정과 결과를 정리하는 과정에서 연구참여자의 비밀 보장과 사생활 보호를 위해 성명을 가명으로 처리하였다.

III. 결과 및 논의

1. 태권도 사범에 대한 직업관: 이상과 현실

연구 참여자들이 가지고 있는 태권도 사범에 대한 인식은 자신을 지도한 사범과 태권도학과에서 인연을 맺게 된 동문들을 통해 형성된 것으로 발견되

었다. 직접 경험하기 이전에 자신을 지도했던 사범에 대한 기억은 긍정적인 측면을 나타냈으나, 동문들의 경험을 공유하며 객관적인 사범 역할에 대한 정보를 수집한 것으로 나타났다.

주변에 용돈 벌 겸 태권도 사범을 아르바이트로 하는 동기들이 많았어요. 애들만 가르치는것에 대해서 보모 같다고 자괴감도 느끼는 애들도 있었고, 주말도 없이 밤낮으로 일하는데 사범하면 만나기 힘들어지죠. (참여자 E)

태권도 사범하면 딱 생각나는 사람은 저를 가르쳐주신 관장님이예요. 인상깊었달까요. 무서우시면서도 스승이라고 할 수 있는 분. (저를) 인간으로 만들어주셨죠. (참여자 A)

주변에 정말 좋은 사범님들도 많아요. 애들 이뻐하고 더 제대로 잘 가르치려고 하고.. 대학 때부터 도장 차리는걸 목표로 열심히 준비하는 선배도 있었어요. (참여자 D)

연구참여자들은 태권도학과에 진학하여 태권도에 대해 진지하게 탐구하고 관련 인적 네트워크를 형성하였다. 이로 인해 태권도 사범의 업무 환경과 내용에 대한 이해도가 높고 이에 대해 어색하게 여기지 않는 것이 발견되었다. 그러나 태권도 사범을 하고 있었던 주변인들의 생활과 직업태도가 오히려 연구참여자에게는 태권도 사범 일을 열망하게 하거나 평생 직업으로 태권도 사범을 선택하는데 저해 요소가 되었다.

태권도를 좋아하기도 했고, 저 가르치시던 관장님처럼 되고 싶은 마음에 대학까지 가게 된 것이지요. 롤모델이랄까요. 그래서 (수련생으로 있던) 도장에 주말 행사 있을 때나 방학때마다 가서 도장일도 도와드리고 했는데 점점 귀찮게 느껴졌고 나는 그런걸 다 견뎌낼 수 없구나 하는 생각을 했어요. (참여자 E)

‘사범이 꼭 돼야지’ 라는 생각은 안했던 것 같아요. 사범 구인 공지가 계속 돌아왔고, 제 주위에 하는 사람이 많으면서도 좋아서 하는 사람들은 많지 않았던 것 같아요. 하더라도 관장이 돼야지 사범으로만 남으면 비참한거죠. (참여자 D)

태권도 사범을 하는 사람들 얘기를 들어보면 일단 쉽지 않다고 얘기를 하죠. 어렵지 않은 직업은 없다지만, 사범을 추천하는 사람은 잘 없는 것 같아요. 박봉에 차량 운행이 니 뭐니 해서 일도 많고, 자기 시간도 없고, 대우도 못하고... (참여자 C)

대학까지 나왔으니까 오히려 남들 다 하는 사범을 하는 건 아깝다는 생각이 들었어요. 그래서 대학 생활을 하면서 경찰이 되려고 공부하는데 몇 번 떨어지고 나니까 집에 눈치도 보이고 해서... 경찰 포기하고 사범 한거죠. 전공도 살릴 겸 더 늦기전에 한번쯤은 해봐도 괜찮지 않을까... (참여자 A)

연구 참여자들이 철저한 직업적 소명의식을 가지고 태권도 사범을 하게 된 것은 아니었지만 태권도 사범의 위치와 역할에 대해 기대를 가지고 있었다. 한국의 태권도 도장의 운영이 어떻게 이루어지며 그 안에서 태권도 사범의 업무와 노동환경이 어떠한지에 대해 구체적인 정보를 가지고는 있었지만, 태권도 사범에 대한 주관적 생각들을 가지고 있었다. 특히, 한국의 주요한 신체 문화 중 하나인 국기 태권도라는 점에서 자부심을 가지고 있었고, 수련생을 지도하는 사람이라는 점에서 태권도 사범의 역할이 중요하며 엄격한 도덕적 기준으로 행동해야 한다고 여겼다.

태권도가 무도잖아요. 지금은 유아 체육 느낌이지만... 한국을 대표하는 국기 태권도니까 태권도 사범이라면 누구보다도 무도 정신을 지켜야죠. (참여자 A)

(태권도 사범은) 모범적인 사람이죠. 누구나 실수는 하지만, 애들이 다 배우니까 (행동을) 더 조심해야되요. 본받을 점이 있어야죠. 교육자니까. (참여자 B)

처음 사범을 시작할 때는 ‘진짜 태권도를 가르쳐야지.’ 라고 생각했어요. ‘열심히 해서 정말 제대로 된 제자를 길러야겠다.’ 하고 참스승이 되고 싶었죠. 그런 것에서 약간 자부심이 있었던 것 같아요. ‘나는 교육자야’ 이런 생각. (참여자 D)

거의 태권도장에서 컸죠. 태권도가 제 인생의 전부일 때가 있었어요. 그렇기에 애들에게 좋은 사범, 존경받는 사범이고 싶었어요. 강하고 멋지고 정의로운 사람. (참여자 E)

연구 참여자들은 오랫동안 태권도를 전문적으로 수련하면서 태권도 사범을 동경하고 사회적·교육적으로 중요한 사람이라고 인식하고 있었다. 특히 ‘해외에서 태권도 사범은 Master로 부르고 존경받는 직업이라고 들었다(참여자).’ 라는 진술에서 볼 수 있듯이 무도 사범이라는 태권도 사범의 전문성과 사회적 권위에 주목하며 태권도 사범의 이상적 모습에 대한 주체적 직업관을 가지고 있었던 것이 발견되었다. 그러나 태권도 사범 생활을 하면서 기대나 바람은 이상과 다른 현실에 부딪치면서 점점 실망과 좌절로 변해갔다.

오히려 빨리 자리잡으려면 대학 생활에 집중하기보다는 잘되는 도장에서 현장 경험하는게 더 중요하다고 봐요. 대학에서 얘기하는 그런 제대로 된 태권도 교육을 학부모들이 굳이 원하지 않는달까요. (참여자 C)

태권도를 좋아해서 대학에 갔지만 딱히 ‘태권도 사범해야지’ 하고 준비를 열심히 하지 않았어요. 책임감은 있었어요. 돈을 받는 일이고 누군가를 가르치는 일이니까요. 그런데 제 생각보다 더 일이 과중했달까요. 내가 보조인지 사범인지도 모르겠고. (참여자 E)

관장님이 인간적인 분이셨어요. 배울점도 많았고요. 저도 태권도장에서 사범이 하는 일이 어떤지 알고 시작한거라 일에 대한 거부감도 없었어요. (그만두게 된) 어떤 결정적인 계기가 있다라기 보다는 미래가 어느 정도 그려지는데 제 모습이 맘에 들지 않았어요. 그러다보니 점점 질려하고 만사에 부정적으로 변해있더라고요. (참여자 D)

젊은 전직 태권도 사범들은 태권도에 관심이 있고 태권도학과를 졸업하였으나 태권도 사범으로의 취업을 꾸준히 준비했거나 강한 동기를 가지고 있었던 경우는 아니었다. 다른 분야로의 진출을 희망하면서도 학과의 특성상 태

권도 사범과 관련된 진로 정보를 쉽게 얻을 수 있었고 학교 선배나 주변 사람들을 통해 간접적으로 태권도 사범에 대해 관심을 갖게 되고 진로 탐색을 해나갔다. 이처럼 진로에 대한 불확신과 한정된 범위 안에서 소극적 태도로 진로를 탐색하면서 비교적 접근이 쉬운 태권도 사범을 직업적 대안으로 선택한 경우도 발견되었다. 이처럼 연구참여자들의 초임 태권도 사범 시기의 직업적 선택은 체계적이거나 충분한 진로성숙 과정을 거쳤다고 평가하기 어려운 측면이 있다. 그럼에도 교육자로서 또는 무도인으로서 태권도 사범일에 대한 기대와 포부를 가지고 있었으나, 이상과는 다른 현장에서 신체적·정신적 회의감을 느껴 경력 전환을 결정하게 되었다.

2. 태권도 사범으로서의 사회화: 사명감의 상실 과정

1) 실질적 도장 업무의 체득

연구참여자들은 취업준비생 혹은 대학생이라는 신분에서 정식으로 태권도 도장 사범으로 근무를 하게 되면서 일종의 적응 과정을 거친 것으로 나타났다. 사범이 하는 일들을 수련생일 때 어깨너머로 봐왔고, 전공 지식을 갖추었고, 태권도 사범 자격증을 취득하는 등의 노력을 기울였지만 전업으로 마주한 태권도 사범의 세계는 또 다른 세계였다고 기억하고 있었다.

항상 ‘하면 된다’라는 생각은 있었거든요. 그런데 확실히 현장은 안되는 것이 있더라고요. 학부모와 관원생들을 바꾸려고 했었던 것이 문제죠. 머리로는 이해되는데 이게 막상 다치면 의도와는 다른 오해가 쌓인달까요. (참여자 B)

초기에는 돌아가는 사이클에 적응하고 그 분위기에 녹아 들어가기까지 시간이 꽤 걸렸던 것으로 기억해요. 다른 사범님들이 조언을 많이 해줬죠. (참여자 C)

다 알고는 있는 내용인데 적용하기가 어려웠달까요. 목소리톤이나 설명하는 방식이나

애들 대형부터 프로그램 짜는 것까지를 능숙하게 해내기 어려웠어요. (참여자 C)

이 과정에서 연구 참여자들은 현장에서 태권도 사범이 해야 하는 실질적 업무의 수행 능력과 기본 지식을 습득하게 되었지만, 관행적이고 비효율적인 근무 문화, 그리고 직업 태도를 비공식적으로 체득하게 되었다고 한다. 특히, 사범이 주체성을 가지기 어려운 도장의 조직 구조로 인해 오히려 미성숙한 사람으로 취급받는 경험을 하면서 수동적인 태도가 나타났다.

초반에 내가 이렇게 어리버리한 사람이었나 싶더라고요. 관장님이 대학 졸업해도 별거 없다는 식으로 비하하니까 화는 나는데, 아무 말도 못하는 제가 한심했죠. (참여자 D)

수련생이 품새를 다 외우지 못했는데 그냥 띠를 바꿔주려는거예요. 어리고 항의 들어 온다고.. 저는 이걸 아니다 싶은데, 그렇다고 승급을 안시키면 제가 잘못 가르친게 되거나, 융통성 없는 사람이 되니까요. (참여자 C)

무도성을 지향하고 태권도를 통해 인성 교육을 해야 한다고 생각해서 제가 수련을 강조하는 쪽으로 아이디어를 내면, 관장님이 아직 제가 뭘 몰라서 그렇단 식으로 얘기하시더라고요. 학부모나 수련생은 즐겁게 놀다 가는 것 정도라고... (참여자 A)

정말 할 일이 많았어요. 교육, 상담, 차량 운행, 물품 관리, 행사 준비 등... 교육 준비를 위해 필요한 일들이 너무 많았어요. 청소도 하고요. 내가 사범인지 잡부인지 모르겠더라고요. 그래도 제가 해야 할 일이었겠죠? (참여자 B)

이처럼 연구참여자들은 태권도 사범으로서 사회생활을 시작하면서 태권도 도장에서 교육자로서의 업무를 기대하였지만, 태권도 도장에 적응하는 과정에서 기존 인식에 변화가 생겨났다. 무엇보다 ‘제대로 된 태권도 교육’보다 수련생의 요구와 만족을 쉽게 쟁취하려 하는 관장의 태도를 보면서 실망감을 느꼈다는 진술(참여자)을 통해, 도제식 인사교육에 심리적 거리감과 도

장 문화에 대한 거부감이 발생했을 가능성이 있다. 이로 인해 태권도 도장의 업무를 체득하는 과정에서 초임 태권도 사범들이 태권도 도장의 관행에 대해 비판적인 인식을 가지고 있었으나, 이를 개선하려 노력하기보다는 타협하여 적응하는 길을 택하였다. 이와 같이 태권도 사범이 기존에 가졌던 직업관을 변화시켜 자신을 관장의 지시를 이행하고 복종하는 근로자로서 역할을 축소시키는 적응 과정은 결국 자신에 대한 실망감과 직무 수행에 대한 회의감 및 무기력감으로 연결된 것으로 판단된다.

2) 개인 시간의 부족

연구 참여자들이 태권도 사범으로 근무하는 동안 여가 시간활용에 어려움을 겪은 점이 발견되었다. 출퇴근 시간이 남들보다 늦기 때문에 평일에 가족이나 친구를 만나기 어려워 대인관계를 유지하는데 어려움을 겪었으며, 역량 개발을 위한 학습이나 취미 생활을 하기 어려웠으며, 주말에는 생일파티나 야외행사, 승품단 심사로 인해 출근하게 되면서 휴식 시간이 충분하지 않아 피로감을 느꼈다.

오전 11시쯤 출근해서 저녁 9시에서 10쯤 끝나니까 친구도 만나기 어려웠어요. 심사나 행사라도 있으면 주말에도 나가야 하니까 내 생활이 너무 없는 거예요. 그러다가 쉬는 날이면 피곤하니까 아무것도 안하고 무조건 쉬었어요. (참여자 E)

오전 시간을 활용하는게 상당히 애매해요. 저녁에는 제가 너무 늦게 끝나고요. 가족 모임 잡기도 어렵고 뭐라도 배울려고 하면 대부분 직장인 대상 교육이 저녁에 있으니까 뭘 할 수가 없었어요. (참여자 C)

아프거나 갑작스럽게 일이 생겼을 때 다른 직업은 휴가를 내거나 대타를 구할 수 있잖아요. 아니면 그날 하루 문을 닫던가요. 근데 태권도장은 안되니까 아프면 죄짓는 느낌이에요. (참여자 D)

사범 연수는 일할 사람 없다고 안보내줘서 몇 번을 미루다가 겨우 받았는데, 당장에 줄넘기 프로그램은 진행해야 하니까 배워오라고 보내주네요. (참여자 A)

태권도 도장에서 사범이 근무해야 하는 시간은 주 수련층의 활동 시간과도 연관되기 때문에 조정하기에 어려움이 있다. 또한 주말이나 야간 근무 등은 추가 시급을 지급하고 근로자들이 동의하였더라도 온전히 자발적 의지로 이를 받아들였다고 하기에는 한계가 있다. 실제로 본 연구의 참가자들 또한 갑작스러운 업무의 범위와 일정에 대해 업무의 연장선상에서 수긍하는 태도를 가지려 하였으나 체계적이지 않은 근무 일정에 대해서는 부담감과 함께 부정적인 인식을 가지고 있었다. 물론 태권도 사범에 따라 근무 시간에 대해 갖는 생각은 다르고 열정있는 지도자들은 자발적으로 수련 외 시간에도 충실한 모습을 보일 수 있다. 그러나 조직 관리 차원에서 주말 이외의 휴가가 자유롭지 않은 상황에서 추가 근무는 근로자의 체력 관리에 어려움을 줄 수 있으며 삶의 질을 낮춰 인력 손실을 가져올 수 있다. 특히, 급속도로 변화하는 현대 사회에서 무조건인 연대와 충성을 기반으로 한 평생직장의 개념은 과거의 유물처럼 사라지고 개인의 경력개발과 책임이 강조되는 사회로 변화하고 있다. 이로 인해 그 어느 시대보다 사람들은 일의 의미와 가치를 중요시 하고 경력에 관심을 가지며 경력 전환을 적극적으로 꾀하고 있다(이지은, 박윤희, 2020). 따라서 태권도 사범들이 자유롭게 관심 있는 일에 접근하고 경력을 개발 할 수 있도록 지원한다면 이들의 이탈보다도 능력 있는 지도자 양성에 일조할 수 있을 것으로 판단된다.

3. 태권도 사범의 암울한 비전

1) 성장 가능성의 한계

연구 참여자들은 태권도 사범이 근로자로 관장의 지시에 복종하는 그 이상

의 역할을 수행할 권한이 없으며, 도장을 개관하는 것 이외에는 태권도 사범으로서 직업적 경력을 쌓는 것이 무의미하다고 느끼기까지 소외되고 부품으로 취급되는 조직 문화를 경험한 것이 발견되었다. 특히, 태권도 도장의 인적 조직 구조가 영세함에도 불구하고 태권도 사범이 다중의 일을 수행하는 것에서 별다른 전문성을 느끼지 못하였으며, 언제든지 자신을 대처할 수 있는 사범들이 있다는 점을 깨달으면서 직업적 전문성의 성장에서 한계를 느낀 것으로 나타났다.

물론 저 혼자 도장 일을 전부 한 것은 아니에요. 하면서 배우기도 많이 배웠고요. 그런데 2년이 지나니까 사범으로는 더 이상 올라갈 자리가 없네. (참여자 D)

관장님께서 관원생 확보 말고는 푸시를 하진 않으셨어요. 어느 날 제가 일반 수련생들만 가르치다가 선수부 운영을 제안했는데 애들 다친다고 그런 것을 왜 하나시며, 니가 도장차려서 하라고 하셨죠. (참여자 B)

수련생들이 성장하는 모습을 보면 뿌듯하긴 해요. 학부모들도 좋아하시고... 그런데 어느 순간 ‘내가 없어도 도장 운영에는 문제가 없겠다’라는 생각을 하게 되었어요. (참여자 A)

이처럼 영세한 조직 문화로 인해 성장성의 한계를 느낌과 동시에 연구 참여자들은 태권도를 둘러싼 외부 환경이 태권도 사범의 가치를 인정하지 않아 발전 가능성이 적은 직업으로 생각하였다. 외부에서 태권도를 유아가 하는 스포츠로만 인식하고 있기 때문에 성인층의 유입이 어렵고, 학부모와 수련생이 태권도 수련을 놀이형 신체 활동 정도로만 인식하고 있어 무도스포츠로서의 가치 실현이 어렵다고 판단하고 있었다. 특히, 저출산과 고령화로 인해 태권도 도장 산업이 위기에 처해 있음에 따라 태권도 도장의 변화가 반드시 요구되지만, 태권도를 둘러싼 외부의 인식을 변화시키기 어려우며 도장에서도 젊고 열정 있는 사범을 요구하기에 태권도 사범의 직업적 수명이 길지 않다고

평가하고 있었다.

태권도 사범을 계속하면 결국 도장을 차리는 것 말고는 다른 길이 없잖아요. 나이는 먹어 가는데 관장이 되지 않으면 언제까지 사범만 할 수 있겠어요. (참여자 C)

세상은 계속 변하는데 태권도 도장은 제가 어렸을 때랑 비교해 보면 변한게 없어요. 평생 태권도 도장만 하기에는 정체가되거나... (참여자 E)

학부모들은 제대로 된 태권도 교육을 바라지 않아요. 어린 아이들한테 제대로 된 태권도 교육을 하는데도 한계가 있고요. (참여자 A)

주짓수가 유행하는 것을 보고 좀 놀랐어요. 성인을 대상으로 무도 수련이 가능하구나! 라는 생각도 했고, 쿨해보여서 저도 하고 싶더라고요. 이렇게 태권도의 위기이지 않을까요? (참여자 B)

전직 태권도 사범들은 전공 공부를 진행하고 태권도 사범을 3년 이상씩 수행하면서 태권도 교육의 질을 높이고 태권도계의 발전을 이끌 수 있는 역량을 개발하고 있었다고 평가할 수 있다. 그러나 이들이 스스로 성장 가능성을 평가절하하게 한 현실이 안타깝다. 이러한 현상의 배경에는 태권도 도장 내부의 환경과 외부의 환경에서 역량을 갖춘 사범을 요구하거나 대우할 수 있는 여건이 갖추어지지 않았기 때문이다. 이에 대해 태권도 도장을 소유하는 것만이 답일까? 라는 질문을 해볼 수 있다. 더불어 한국 사회에서 도장을 소유하지 않고 평생 직업으로서 태권도 사범을 할 수 있을까? 라는 질문을 해볼 수 있다. 100세 시대를 넘어 120세 시대로의 전환이 거론되는 흐름속에서 이 질문에 대해 긍정적인 대답을 내리기에는 태권도 도장의 미래와 사범의 위치가 불완전한 것은 사실이다. 그럼에도 우후죽순으로 생겨나는 태권도 도장들을 보면 태권도 도장을 운영하는 것만이 태권도 사범이 처한 어려움을 해결할 수 있는 방법이라고 판단하기 어려우며, 이 같은 현상이 지속될 경우

태권도 지도자로서 사범이 성장하기 위한 체계적 훈련의 충분성을 기대하기 어렵다. 이러한 측면에서 태권도 시범을 이직하게 한 원인이 태권도 사범이라는 직업의 성장 가능성이 낮다는 점은 태권도를 둘러싼 대내외 환경을 고려하였을 때 부정할 수 없으며 앞으로도 지속될 현상이라 할 수 있다.

2) 역할 모델의 부재

연구 참여자들은 태권도 사범을 계속할 것인지를 고민하는 과정에서 동기 부여를 해줄 수 있는 역할 모델을 발견하지 못하였다. 특히, 주위 동료 사범이나 관장이 지도자로서의 책임감이나 급변하는 사회 환경에서 태권도 도장의 미래에 대해 고민하기보다는 수익이나 업무에 대한 불평하는 모습을 보게 됨으로써 태권도 사범이라는 이유로 현재의 어려움을 견디어야 하는 당위성을 찾지 못한 것으로 판단된다.

제 스승님께서 도장 사범을 하라고 하셨는데 확실히 수련생으로 있을때랑은 다르게 관장님의 다른 모습들이 보이더라고요. 어렸을때는 엄청 존경스러웠는데 행사나 경제적인 부분만 신경쓰시고 골프치러 다니시는 모습이 좋게 보이지는 않았어요. (참여자 A)

한번은 학부모가 차량 운행을 무리하게 변경해달라고 했어요. 당연히 도장 지침 상 어렵다고 얘기를 했는데, 관장님이 된다고 하는 거예요. 그렇게 사명감을 강조하시던 분이... 코에 걸면 코걸이 식으로 해결하시니까 배신당하는 기분이었어요. (참여자 C)

연구 참여자들은 학부모의 무리한 요구를 수용하여 문제가 없도록 하거나 수업계획안을 수정하는 전문성을 길러 안정되게 도장을 운영하며 여유롭게 골프를 치는 관장의 모습을 보며 희망적으로 생각하지 않았다. 또한 믿고 의지하던 수석 사범의 퇴사에 대한 충격과 원망감으로 근무하던 태권도 도장에서의 인간관계와 미래에 대한 회의감을 느꼈다는 진술(참여자 E)을 통해 이들

이 태권도 관장이나 선배 사범들로부터 크게 영향을 받았던 것으로 판단된다. 어느 분야나 조직 안에서 직업적 역할 비전을 찾을 수 있는 역할 모델의 존재는 일을 지속하게 하고 경력 할 수 있는 원동력이 된다. 특히 이들이 초임 태권도 사범이었다는 점에서 지도 방식이나 직업적 가치관에도 큰 영향을 미칠 수 있었던 역할 모델의 부재는 연구참여자들에게 태권도 사범 경력을 중단하게 할 만큼의 부정적인 인식과 직업정체성에 혼란을 야기했을 것으로 판단된다.

요즘도 사범으로 스카우트 제의가 와요. 저는 아예 다른 쪽으로 나가고 있는데도요. 주변에 사범할 사람 있는지 추천해달라고도 하고요. 근데 다들 놀고 있어도 사범은 잘 안하려고 해요(참여자 D).

‘도장을 차리면 좋을까?’ 하는 생각을 했어요. 도장을 차리면 제가 해야 할 일들이 보이잖아요. 근데 이걸 제가 정말 하고 싶은지를 모르겠더라고요. 사범도 힘들지만 관장님도 쉽지 않은 일이지 않아요. 하는 일은 많은데 수입도 적고... (참여자 B)

태권도 도장을 운영할 때 ‘경영자가 돼서 돈을 많이 벌 것이냐’, ‘돈은 못벌어도 참된 지도자가 될 것이냐’ 를 결정해야 하는데 저는 둘 다 의미없게 느껴졌어요. (참여자 A)

태권도 사범들의 경우 근무하는 태권도 도장에서 태권도 관장의 교육관이 나 운영방침에 따라 수련생들을 가르친다. 이로 인해 이들의 지도 방식은 도장과 관장의 교육관에 영향을 받으며, 태권도 사범으로서 역량을 갖추게 된다. 연구에 참여한 태권도 사범들이 역량을 어느 정도 인정받았고 계속 지도자로서의 삶을 살아가고자 하는 생각을 하기도 하였지만, 결국 태권도 지도자로서의 전문성과 경영자로서의 공존이 어렵다고 판단하여 결국 태권도계를 떠나기로 결심하였다고 한다. 특히 연구 참여자 중 여성 사범이었던 연구 참여자 E는 미래에 결혼, 출산 및 육아로 인해 경력 단절과 다시 사범으로의

복귀가 가능할지에 대해 고민하다가 여성 선배 사범이나 관장의 부재로 롤 모델이 없어 답답하고 불안한 마음에 위험성이 적은 안정적인 직종으로 변경하게 되었다고 했다. 이처럼 태권도 지도자로서 존경할 수 있는 역할 모델의 부재는 경력이 부족한 초임 또는 젊은 사범들의 성장을 어렵게 하고 미래 비전을 암울하게 하고 있다.

3) 태권도에 대한 부정적 여론

연구 참여자들은 언론을 통해 나타나는 부정적 여론에 민감하게 반응하며 태권도 사범을 그만두게 한 요인으로 지목하였다. 심판 판정, 협회의 비리나 이권 다툼, 심사비 관련 문제 등의 보도로 인해 대중들이 연구 참여자들을 부정한 행위를 한 사람들과 동일시할까 걱정하고 있었으며, 이로 인해 인성과 무도성을 강조하는 태권도 교육의 신뢰성이 훼손되었다고 느껴 경력 전환을 결정한 것으로 나타났다.

협회에서 고소 고발하고 비리 저지르고 싸우느라 엉켜있는 모습이 어찌나 한심하던지요. 애들한테 싸우지 말고, 예절에 대해서 강조하는데... 도장에 협회 소속이라고 그렇게 다 써붙여놔는데... 오히려 이미지 깎아먹었죠. (참여자 A)

학부모님들이 심사비에 대해서 간혹 물어봐요. 심사비 산출 내역도 공개하고 심사대비반도 운영했는데 이걸 이해를 안해주더라고요. 그 사람들한테는 그 가치가 없다고 느끼는거죠. 왜 이걸 해명하듯 설명해야 하는지 구차해지더라고요. (참여자 E)

부모님께서 사범하는걸 탐탁치 않게 여기셨어요. 사범이 몸쓰는 일인데다가 애들 상대하는 직업이니까요. 게다가 저출산으로 애들도 없으니까 빨리 다른 길을 찾으라 하신 거죠. 저도 처음에는 그래도 가치있다고 생각했지만, 주변 인식이 결국에는 어디 다른 학원 강사보다 못하더라고요. (참여자 D)

사범 폭력이랑 아동 성폭행 기사가 났는데, 여자 사범은 없냐는 항의가 왔었어요. 그런 뉴스로 싸잡아서 남자 사범을 보시지는 않았겠지만, 태권도하면 애들이 소리나 지르고 다니고 폭력적으로 변한다고 생각하시는 분도 계셨어요. (참여자 B)

태권도 사범의 구체적인 호칭 못지않게 중요한 것은 얼마나 많은 사범들이 사범이라는 직업적 자존감을 가지고 자신 있게 살아가느냐 하는 것이다(구남균, 2019). 전직 태권도 사범들은 한국의 국기를 지도한다는 자부심과 함께 수련생들의 정신 수양을 강조하며 무도인으로 거듭나도록 지도한다는 점에서 교육자로서의 가치를 중요시 여기고 있었다. 그러나 태권도와 관련된 여러 부조리한 사회 현상들로 인해 수련생과 대중들로 하여금 태권도에 대해 의심하게 하고 태권도 사범과 태권도 교육에 대한 신뢰성을 떨어뜨리는 것을 알 수 있다. 이로 인해 태권도 사범들이 스스로 부끄러움을 느끼고 태권도 수련과 지도에 대한 회의감을 느껴 태권도의 울타리를 벗어나 다른 직업을 선택하게 하고 있다.

IV. 결론 및 제언

이 연구는 초임 태권도 사범이 태권도계를 떠나 다른 영역의 직업을 선택하기까지 태권도 사범으로서 경험한 직업적 삶에 대해 탐색하여 태권도 사범의 이탈 방지 및 태권도 수련 환경의 발전에 필요한 기초자료를 제공하는데 필요성과 목적이 있다. 이를 위해 전직 초임 태권도 사범 5명을 연구 참여자로 선정하여 심층면담을 실시하였으며 귀납적 범주 분석을 통해 결과를 도출하였다. 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 전직 초임 태권도 사범들은 태권도 사범이 되기 이전에 주체적으로 태권도 사범에 대한 직업관을 형성하고 있었으며, 태권도 사범이 되기 위해 열성적으로 노력하지는 않았지만, 태권도 사범이 가치 있는 직업으로 여기고

행동에 있어 도덕적인 모범을 보여야 한다고 하였다. 엄격한 도덕적 기준을 가지고 있었다. 그러나 사범 생활에 대한 기대나 바람이 현실에 부딪치면서 점점 부정적인 인식이 형성되어 전직하게 되는 현상이 발생하였다.

둘째, 전직 초임 태권도 사범들이 현장에서 수행해야 하는 실질적 업무들을 마주하면서 사범으로서의 업무에 보람을 느끼지 못하였고, 공감하기 어려운 태권도 도장의 문화에도 공감하게 되었으며 이 과정에서 다소 소극적인 태도를 가지게 되었고 회의감을 느낀 것으로 나타났다. 또한, 태권도 사범으로서 사회화 되는 과정에서 개인 시간의 부족을 경험하면서 쌓인 피로감으로 인해 태권도 사범이라는 직업적 삶에 대해 고민하는 시간을 갖게 되었다.

셋째, 전직 초임 태권도 사범들은 영세한 조직 문화로 인해 사범으로서의 성장 가능성이 한계가 있음을 깨닫고, 이 일을 지속하는데 대한 미래 불안감으로 고민하던 중 본받거나 모범이 될 수 있는 역할 모델의 부재를 경험하면서 태권도 사범으로서 겪게 되는 어려움을 견뎌야 하는 당위성을 찾지 못하였다. 더욱이 언론 보도로 인한 부정적 여론으로 태권도를 지도하는 것에 부끄러움을 느껴 미래 직업적 가치를 느끼지 못하고 태권도 다른 직업을 선택하게 된 것으로 나타났다.

이상의 연구 결과를 종합하였을 때 오랫동안 태권도를 수련하고 대학에서 태권도를 전공했음에도 불구하고 초임 태권도 사범으로서 겪는 여러 복합적 요소들이 이들을 태권도계를 떠나게 하고 있음을 알 수 있다. 특히, 이들이 태권도 문화에 익숙한 자들이라는 점을 고려하였을 때 정식 태권도 사범으로서 초기에 갖는 직업관과 현실적 적응의 문제, 그리고 직업적 삶에 대한 고민은 젊은 태권도 사범이 결정적으로 태권도인으로서의 삶을 포기하게 한다. 그러나 젊은 태권도 사범들의 자발적 퇴사는 소속 태권도 도장의 지도 역량과 경영에 악영향을 미치는 것은 물론이며, 태권도계에도 새로운 지도자의 부재로 이어져 큰 손실로 나타난다. 이에 따라 태권도계의 핵심 자산인 젊은 태권도 사범들이 좋은 지도자로 성장할 수 있도록 협회와 도장에서 이들의 경력을 세심히 관리 강화해야 할 것이다.

한편, 이 연구는 태권도 사범을 그만두고 다른 직종으로 이직한 사람들을

대상으로 심층 면담을 진행하였기에 일반화 등의 근본적인 한계를 갖는다. 특히, 자발적으로 이직한 젊은 태권도 사범들의 직업적 삶과 경험에 주목하기 위해 관장과 같이 도장의 책임자가 갖는 직업관의 차이나 현상에 대한 이해를 해석 단계에서 비교하지 못하였다. 따라서 후속 연구에서는 태권도 도장의 위기 극복과 선순환적 문화를 구축하기 위해 태권도 도장의 지도자 집단의 관행 등에 초점을 맞추어 다각적인 연구가 진행되기를 기대한다.

참고문헌

- 강은석, 신중달(2016). 실패학으로 접근한 경영위기 태권도 도장들의 성공적 운영 방안 모색. **한국체육과학회지**, 25(5), 133-144.
- 구남균(2019년 10월 15일). 태권도 사범, 어떻게 부를 것인가? **태권도타임즈**.
<http://www.timestkd.com>
- 권순관, 권민혁(2014). 태권도 사범의 직업의식이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. **한국체육과학회지**, 23(6), 427-437.
- 김지혁, 이재봉, 임일혁(2010). 태권도장 사범에 대한 부정적 인식 재고. **움직임의 철학: 한국체육철학회지**, 18(2), 99-109.
- 김현지, 진승태, 서희정(2018). 태권도 지도자의 조직 커뮤니케이션과 직무만족 및 이직의도의 관계. **대한무도학회지**, 20(4), 1-15.
- 문화체육관광부(2019). **전국 등록·신고체육시설업현황**. 세종: 문화체육관광부.
- 박찬준(2018년 10월 6일). 고래 등 싸움에 피해보는 학생들, 한국 태권도 갈 곳을 잃었다. **스포츠조선**. https://www.chosun.com/site/data/html_dir/2018/10/07/2018100700478.html.
- 서운원(2019). 태권도 사범의 감정노동과 직무스트레스 및 직무만족의 관계. **한국체육과학회지**, 28(6), 309-321.
- 세계태권도연수원(2018). **2018 태권도 교육백서**. 서울: 국기원 세계태권도연수원.
- 손정은, 박재한, 김성혜, 장원섭(2019). 초기 경력자의 자발적 이직 경험에 관한 현

- 상학적 연구: 학습과 성장을 중심으로. **교육문화연구**, 25(5), 641-660.
- 송정명(2015). 데이컴(DACUM) 기법을 활용한 국기원의 태권도 사범 교육과정 개발. **국기원 태권도연구**, 6(1), 21-41.
- 유평희, 정경희(2017). 태권도장 관장의 갈등관리, 리더십, 조직몰입 및 이직의도 간의 구조관계. **한국스포츠학회지**, 15(2), 89-103.
- 윤민수, 김옥, 김지태(2019). 학부모 불량행동과 태권도장 사범의 직무스트레스 및 직무소진의 관계. **한국체육학회지**, 58(4), 299-312.
- 이상인(2017). 태권도 사범의 직무스트레스가 직무만족 및 직무몰입에 미치는 영향. **국기원 태권도연구**, 8(3), 75-93.
- 이상인, 김동현(2017). 태권도 사범의 스트레스가 정서적 몰입 및 이직의도에 미치는 영향. **한국스포츠학회지** 15(1), 325-336.
- 이지은, 박윤희(2020). 비서의 경력전환 경험을 통한 전환학습 과정에 관한 연구. **비서·사무경영연구**, 29(2), 61-101.
- 정태겸(2017). 태권도 사범의 노동환경 분석을 통한 개선방안 연구. **국기원 태권도연구**, 8(3), 19-39.
- 조명진, 권민혁(2015). 태권도 사범들의 역할갈등과 이직의도의 관계에서 감정고갈의 매개효과. **한국체육과학회지**, 24(5), 295-306.
- 조명진, 권민혁, 김노라(2015). 태권도 사범의 조직공정성이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. **한국여성체육학회지**, 29(3), 177-193.
- 최천, 송은일, 최봉준(2016). 태권도 지도자의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. **무예연구**, 10(1), 95-106.
- 홍동욱, 이석준(2020). 태권도 사범의 감정노동이 직무스트레스 및 번아웃 증후군에 미치는 영향. **한국웰니스학회지**, 15(1), 311-321.
- Patton, M. Q. (1980). *Qualitative evaluation and research methods*(2nd ed.). Newbury Park, CA: Sage.

ABSTRACT

Exploring the occupational lives of young Taekwondo masters that once worked for Taekwondo gym

Kim, Na-Hye(Kyung Hee Univ.) · Choi, Chun(Jung Won univ.)

The study sought to analyze in-depth the causes of young Taekwondo masters' voluntary transfer. To this end, in-depth interviews were conducted with five Taekwondo masters who voluntarily transferred. According to the analysis, former first-time Taekwondo masters recognized the role of Taekwondo masters as a professional job where they could do socially important things, but experienced increasingly negative perceptions as expectations and wishes for their life met reality. Second, former first-time Taekwondo masters felt helpless, fruitless about their work, and skeptical about the accumulated fatigue caused by excessive work, so they had time to think about their professional lives. Third, former first-time Taekwondo masters had no reason to endure the limitations of growth due to the organizational culture of small Taekwondo gyms and the lack of role models. In particular, he was embarrassed by the formation of public opinion surrounding absurd incidents related to Taekwondo, and predicted the future of Taekwondo masters grimly. As a result, to prevent young first-time Taekwondo masters from leaving, organizational measures are required to provide opportunities for first-time Taekwondo masters to challenge the establishment of a new taekwondo culture and to systematically develop and manage their careers as Taekwondo masters.

Key words: Taekwondo Master, Taekwondo Gym, Outplacement, occupational lives

논문투고일 : 2021.03.31.
심 사 일 : 2021.04.21.
심사완료일 : 2021.04.30.