
2015 신진 및 우수연구자 지원 사업



국기원

세 계 테 권 도 본 부

2015 우수연구자 지원 사업

2015. 12.



태권도 세계화를 위한 일자리 창출 거버넌스 전략



국기원

세 계 태 권 도 본 부

제 출 문

국기원장 귀하

본 보고서를 『태권도 세계화를 위한 일자리 창출 거버넌스 전략』의 최종보고서로 제출합니다.

2015. 12

책임연구원 남 덕 현

참여연구진

책임연구원 : 남덕현 (고려대학교)

공동연구원 : 곽낙현 (한국학중앙연구원)

목 차

I. 연구개요	1
1. 연구의 필요성 및 목적	2
2. 관련 국내·외 연구동향	4
3. 연구의 방향성	6
II. 이론적 배경	7
1. 체육 일자리 의미	8
2. 정부 체육 일자리 추진 실태	8
3. 체육 일자리 실태의 한계	9
4. 체육 일자리 실태에 따른 시사점	10
III. 연구방법	11
1. 전문가 델파이 조사 실시	12
2. 델파이 조사 구성	13
3. 델파이 설문 신뢰도와 타당도 검증	14
4. 조사 절차	14
5. 설문지 구성	15
IV. 연구결과 및 논의	17
1. 개방형 델파이 설문 세부 구성	18
2. 구조화 델파이 설문 구성	25
V. 결과 및 제언	37
1. 결론	38
2. 제언	39
VI. 참고문헌 및 부록	40
참고문헌	41
부록 1 : 개방형 설문지	45

부록 2 : 구조화 델파이 1차 설문	47
부록 3 : 구조화 델파이 2차 설문	50

표 목 차

표 1. 면접대상자의 인적사항	12
표 2. 델파이 설문지의 구성	16
표 3. 태권도외교 일자리 창출 문제점 개방형 설문	19
표 4. 태권도외교 일자리 창출 기대효과 개방형 설문	20
표 5. 태권도외교 일자리 창출 선결과제 개방형 설문	21
표 6. 태권도 외교 민간 영역 일자리 개방형 설문	23
표 7. 태권도외교 군 관련 일자리 개방형 설문	24
표 8. 1·2차 구조화 델파이 윌콥슨 부호 순위 검증 결과	25
표 9. 1·2차 델파이 중위수 및 IQR 결과	26
표 10. 1차 구조화 델파이 태권도외교 일자리 창출 문제점 중요도	27
표 11. 1차 구조화 델파이 태권도외교 일자리 창출 기대효과 중요도	28
표 12. 1차 구조화 델파이 태권도외교 일자리 창출 선결과제 중요도	29
표 13. 1차 구조화 델파이 민간 태권도외교 일자리 영역 중요도	30
표 14. 1차 구조화 델파이 군 태권도외교 일자리 영역 중요도	31
표 15. 2차 구조화 델파이 태권도외교 일자리 창출 문제점 중요도	32
표 16. 2차 구조화 델파이 태권도외교 일자리 창출 기대효과 중요도	33
표 17. 2차 구조화 델파이 태권도외교 일자리 창출 선결과제 중요도	34
표 18. 2차 구조화 델파이 민간 태권도외교 일자리 창출 영역 중요도	35
표 19. 2차 구조화 델파이 군 태권도외교 일자리 창출 영역 중요도	36

그림 목 차

그림 1. 정부 조직 분석을 통한 태권도 일자리 창출 전략 체계	6
그림 2. 델파이 피드백에서 제시한 척도	13

I. 연구의 필요성 및 목적

스포츠를 통한 국제 교류는 국가 브랜드 가치 강화 및 경제적 이익으로 이어질 수 있다. 특히, 태권도는 우리나라의 10대 문화 상징으로 해외 태권도 보급을 통해 한민족의 우수성, 한류문화의 홍보 역할과 함께 경제적 이익을 줄 수 있는 최고의 문화외교 수단이다. 이러한 가치를 가진 태권도 세계화를 위해 다양한 인력 양성은 시대적 필수 사항인 것이다. 현재, 태권도를 알리는 인력은 봉사 지원단, 정부 파견 사범, 한국군 해외파병 군인으로 크게 구분되며 이러한 국제 외교적 활동은 해당국에 한국의 문화 및 태권도의 우수성과 독창성을 전파하는 중요한 계기를 제공한다. 그러나 우리나라를 알리는 태권도의 세계화 정책을 추진하는데 있어 국내 태권도 인프라 대비 기존의 민간 해외 태권도 교육 인력은 한계점에 이르고 있다. 또한 군내 해외 파병 시 태권도 교육은 일시적 행사에 그치고 있어 전문 인력 양성이 부재한 상태이다. 본 연구는 태권도 문화 외교 일자리 창출을 위한 방안을 제시하여 정부 일자리 창출 기조 및 태권도 세계화에 기여하고자 하였다.

연구의 목적은 국방부, 외교부, 문체부에서 각각 추진하고 있는 관련 사업을 면밀히 분석하고 인력 확대 가능성을 확인하는데 중점을 두었다.

전략은 태권도 세계화를 위한 일자리 창출의 제반 요건 분석과 함께 민간 인력과 군 인력 창출로 구분하여 세부적 일자리를 제시할 것이다.

첫째, 태권도 세계화를 위한 일자리 창출에 있어서 문제점과 선결과제 기대효과를 분석하였다.

첫째, 민간 인력은 기존 정부 파견 사범 및 KOICA 봉사 인력과 별도로 기존 태권도외교 사업과 연계된 인력 창출 방안에 초점을 두었다.

둘째, 군 인력은 파병 시 행사성에 그친 태권도 교육 사업에서 탈피 군 인사 구조를 파악하여 태권도 전공 전문 장교 인력 창출의 구체적 실행방안을 제시하는데 주목적을 두었다.

II. 연구의 결론

본 연구는 정부 부처간 협조체계를 통해 민간 및 군 태권도외교 일자리 창출에 대한 전반적 방향성과 세부 일자리를 소개 하였고 이를 위해 본 연구는 민간 및 군 태권도 전문가

12인의 견해를 체계적으로 확인하기 위해 델파이 분석을 시도하였다. 세부 내용은 다음과 같다.

현재, 태권도 일자리 창출을 위한 제도적 기반이 없으며 정부와 태권도 관련기관과의 책임 주도 여부가 불명확한 부분이 태권도 일자리 창출의 문제임을 지적하면서 이를 극복하려면 태권도외교 일자리 창출을 위해 태권도기관과 정부와의 충분한 사전 조율과 공감대 형성이 가장 중요하다고 보았다. 또한 태권도 인력 창출에서 무분별한 태권도 인력 확대 보다는 태권도 교육 시스템이 우선되어야 한다는 견해가 종합되었다.

민간 태권도 인력 창출 영역에서 한국학 연계 연구 인력과 태권도 관광 인력 창출을 제시하였다. 이중 한국학과 연계된 태권도 연구 및 인력 확대가 가장 필요하다고 보았으며 태권도 인력 운영을 위한 관련 부처 간 조정 역할 요인과 해외 한국 학교 내 태권도 지도자 운영 체계화 되어야 한다고 보았다. 특히, 전문가들은 태권도 정규 인력에 창출에 관심을 보였고 상대적으로 인턴사원 지원, 태권도원 숙소 지원 인력, 임시 태권도 체험 지도 인력과 같이 임시직 혹은 기존 인프라 확대 인력에 대해선 낮게 평가했다.

군 태권도 인력 창출 영역에선 해외 사관학교 파견 인력과 해외파병 인력의 체계화를 제시하였다. 전문가는 해외 사관학교 교관 파견자에게 국기원 특별채용 배려가 우선되어 해외 군의 안정적 태권도 교육이 수행되어야 보았다. 또한, 해외 파견에 인력에 대한 진급 인센티브 부여로 안정적인 태권도 인력 풀 체계를 구축해야 한다고 보았다. 종합적으로 전문가들은 단기 해외 파병에선 간부 인력보다 병 인력이 우선되어야 한다고 의견을 모았다.

I 연구개요



국기원

세 계 테 권 도 본 부

1. 연구의 필요성 및 목적

1945년 이래 냉전 구조가 형성되면서 국가 외교의 핵심은 군사력과 경제력 중심의 양극 외교 시대 시작되었다. 이 시기는 이념적 대립 상황으로 개별적 국가 이미지 강화 보다는 사회주의 공산권과 서방 자유주의 자본사회 양대 틀로서의 이념 성향의 “공공외교” 개념이 부각되었다(외교통상부, 2010). 하지만 1990년대 공산권 붕괴 후 서방은 “공공외교”에 대한 변화성을 모색하게 된다.(외교통상부, 2010) 이념적 공공외교에서 벗어나 21세기 각 국가들은 자신의 국가를 홍보하는 다원화된 “문화외교”를 강화한다. 이러한 역사적 맥락에서, 공공 외교의 하위 개념으로 “문화외교”가 중요하게 대두되게 된다(신종호, 손병권, 한상정, 2009).⁸⁷⁾ 21세기는 소프트파워(Soft Power)의 시대로 볼 수 있다. 즉, 전통적 하드파워(Hard Power) 중심의 “정무외교”, “경제외교” 만으로 더 이상 우리의 외교력을 발휘할 수 없으며, 소프트파워를 기반으로 하는 “문화외교”가 새로운 외교의 축으로 성장되는 추세인 것이다.(Nye, 2004) 이 같은 “문화외교”는 자국의 국가이미지를 드높이기 위한 제반 활동을 말한다. 정부기구 혹은 정부기구로부터 위임받은 기관이, 다른 나라의 정부와 국민을 대상으로, 예술·지식·정보·언어 및 제도 등을 수단으로 하여, 상호 이해를 증진하는 것이다(외교통상부, 2010 ; 신종호, 손병권, 한상정, 2009). 우리나라는 선진국에 비해 “문화외교”에 한발 늦게 뛰어든 편으로 기존의 “정무외교”·“경제외교”와 함께 “문화외교” 강화를 위한 노력에 집중되었다. 이러한 시기에 문화의 일환인 스포츠를 통한 국가 간 교류성을 확장하는 세계화의 시대에 접어들었다. 스포츠를 통한 “문화외교” 적 국제 교류는 국가 브랜드 가치 강화 및 경제적 이익을 스포츠 부문을 통해 달성하려는 의미를 내포하여 외교적 상징성을 보인다(이희녕, 2008).

이에 우리는 국내 우수 스포츠 인프라를 활용한 “문화외교” 추진으로 한국을 알리려는 적극적 노력을 수행중이다. 특히, 태권도는 우리나라의 10대 문화 상징으로 해외 태권도 보급을 통해 한민족의 우수성, 한류문화의 홍보 역할과 함께 경제적 이익을 줄 수 있는 최고의 “문화외교” 수단으로 평가되고 있다(이성문, 김영환, 김재형, 2011 ; 윤종완, 2004). 태권

87) 문화외교는 공공외교(Public Diplomacy)와 일맥을 같이 한다. 즉, 문화외교는 타국 국민에게 자국에 대한 친밀감을 높이고 더 나아가 상대국 내 자국 국가브랜드를 제고하는 등의 영향력을 증대시키기 위한 외교 활동이라는 점에서 공공외교와 유사한 개념으로 볼 수 있습니다. 단지 문화외교는 공공외교의 하위개념(하위영역)에 해당문화외교는 공공외교와 동일한 개념 또는 병렬적 관계로 보는 견해도 있으나 문화외교는 공공외교의 하위 개념으로 보아야 한다.

도는 “문화외교” 주요사업의 하나로 일회적이고 기간이 비교적 단기적인 기술 연수 초청, 의료진 파견, 무상원조, 공연예술단 파견 등은 근본적으로 한국을 알리는 정도에서 큰 차이를 발생하며 효과적 투자비용으로 한국고유의 문화를 알리고 한국 고유의 교육적 가치관을 심어주는 강력한 외교 홍보 수단인 것이다(강동원, 이충영, 2002).

현재, 태권도를 알리는 외교 인력은 한국국제협력단의 봉사 지원, 국기원의 정부 파견 사범, 한국군 해외파병 군인으로 크게 구분되며 주로 해외 시범, 외국 민간 및 군 교육지원, 국가공적개발원조(ODA) 지원 사업 등의 국제 외교적 활동은 해당국에 한국의 문화 및 태권도의 우수성과 독창성을 전파하는 중요한 계기를 제공한다(문화체육관광부, 2013 ; 국기원, 2012).

첫째, 한국 국제협력단 태권도 봉사단원은 아시아, 아프리카, 중남미 권역 등에 현지의 삶을 체험하면서 태권도를 현지인에게 알려 현지 생활 밀접형 민간외교의 역할을 담당한다(한국국제협력단, 2013 ; 박우호, 2006).

둘째, 정부 파견사범은 파견국의 민간인 및 대표선수 육성 및 군과 경찰 인력을 지도하며 태권도 발전에 크게 기여하고 있다(국기원, 2012 ; 문화체육관광부, 2013).

셋째, 해외 파병 시에 군은 현지에 태권도 교육을 추진하여 한국군의 우수성과 태권도 중 주국이라는 우위를 과시하고 있다(국방일보, 2012년 11월 21일자).

하지만 우리나라를 알리는 태권도의 세계화 정책을 추진하는데 있어 국내 태권도 인프라 대비 기존의 민간 해외 태권도 교육 인력은 한계점에 이르고 있다.⁸⁸⁾ 또한 군내 해외 파병 시 태권도 교육은 일시적 행사에 그치고 있어 전문 인력 양성이 부재한 상태이다.

국내 현재 태권도 전국 1·2·3급 생활체육지도자 한해 평균 11,089명을 양성하고 있으며 전국 40개 대학(4년제, 2년제)에서 해마다 2,229명의 태권도 전공자들이 배출되어 이들을 수용할 많은 일자리 창출이 필요하나 현재의 민간 태권도 해외 인력 및 군 태권도 인력 수요는 제한된 상태이다(문화체육관광부, 2013).

본 연구는 태권도 문화 외교 일자리 창출을 위한 방안을 제시하여 정부 일자리 창출 기조 및 태권도 세계화에 기여하고자 한다.

88) 정부 파견 사범 및 태권도 봉사 인력은 연간 소수 인원이 선발되고 있으나 그 수도 점차 감소 추세이다(세계경제사회연구원, 2013 ; 한국국제협력단, 2013) 해외 파견 태권도 사범은 지역별로는 아프리카지역에 122명, 아시아지역에 99명, 중동지역에 41명, 동구 CIS지역에 31명, 중남미 지역에 4명으로 매년 13~20명 정도의 사범이 파견되어 왔으나, 최근 그 수가 감소하는 추세다. 태권도 해외봉사단 및 요원 파견은 아시아지역이 237명으로 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 또한, 중남미지역으로의 파견이 88명으로 두 번째로 큰 비중을 차지하고 있다. 반면, 아프리카지역으로의 파견은 66명이며 동구 CIS지역도 39명 수준이다(임건빈, 2014).

연구의 목적은 국방부, 외교부, 문체부에서 각각 추진하고 있는 관련 사업을 면밀히 분석하고 인력 확대 가능성을 확인하는데 중점을 두었다.

전략은 태권도 세계화를 위한 일자리 창출의 제반 요건 분석과 함께 민간 인력과 군 인력 창출로 구분하여 세부적 일자리를 제시할 것이다.

첫째, 태권도 세계화를 위한 일자리 창출에 있어서 문제점과 선결과제 기대효과를 면밀히 분석할 것이다.

첫째, 민간 인력은 기존 정부 파견 사범 및 KOICA 봉사 인력과 별도로 기존 태권도외교 사업과 연계된 인력 창출 방안에 대해 정리할 것이다.

둘째, 군 인력은 파병 시 행사성에 그친 태권도 교육 사업에서 탈피 군 인사 구조를 파악하여 태권도 전공 전문 장교 인력 창출의 구체적 실행방안을 제시할 것이다.

2. 관련 국내·외 연구동향

1) 태권도 관련 연구

일반적으로 태권도 외교와 관련된 연구는 기존 해외 태권도 해외 파견에 대한 외교적 역사적 의미와 정책적 성과, 향후 태권도 외교에 대한 제언이 주류를 보였다. 태권도 해외 파견에 대한 역사적 의미는 태권도 해외 시범 프로그램 변천(곽애영, 최동성, 2014), 태권도 시범에 대한 전반적 과정(최광근, 2011), 태권도의 아프리카 진출과정(김상천, 2013), 태권도의 중국 진출 역사(유혜민, 2012 ; 유진산, 2008)가 핵심적 연구로 진행되었다.

태권도 해외 파견에 대한 정책적 성과의 경우, 태권도 해외 시범을 통한 국제개발 외교 성과(김범식, 곽택용, 2011 ; 남승현, 1994), 태권도가 민간외교에 미친 영향을 해외파견 사범, 해외 시범 행사, 각종 태권도 국제대회 개최 성과에 내용을 세부적으로 제시하였다(박우호, 2006, 윤종완, 1995).

태권도 세계화를 외교의 향후 발전 과제 제시의 경우 스포츠외교와 태권도의 역할과 과제(이성문, 김영환, 김재형, 2011 ; 이군덕, 2006 ; 강동원, 이충영, 2002 ; 윤상화, 김갑수, 2001 ; 이동섭, 2000 ; 신창화, 1993), 태권도 국제적 활성화 정책(김승봉, 2006), 태권도 선교를 통한 세계화(김인수, 2008), 공적개발원조와 연계된 태권도 발전과제(임건빈, 2014 ; 최정

환, 2013)가 연구되었다.

전체적으로 태권도 해외 보급과 관련 역대 해외 사범 및 시범에 대한 역사적 접근과 정책성과는 나름 체계적으로 정리되었고 향후 태권도 세계화를 위한 정책 과제도 다수 연구되었으나 국내 풍부한 태권도 인력 순환을 위한 태권도 외교 일자리 창출과 관련 세부적 대안 제시는 비교적 연구가 부족한 상태이다.

2) 체육 일자리 연구

체육 일자리 연구는 거시적 측면의 동향 조사 성향이 강했다.

박영옥 외(2002)의 스포츠산업 전문 인력 수급 분석과 그에 따른 양성 사업 관리 방안과 더불어 박영옥 외(2005)는 스포츠관련 직업의 규모를 파악하고 고용특성을 분석하여 직업적 지위를 평가했다. 또한, 미래 유망직업을 선정하여 제시하고 향후 10년 후 (2015년)에 유망할 것으로 기대되는 직업의 순위를 전망했다.

강호정 외(2002)는 스포츠산업 전문 인력 양성 사업 정리와 교육과정 개발 관련 연구가 있었다.

이상돈(2004)은 스포츠와 레크레이션과 관련한 노동 시장의 환경 변화 속에서 스포츠 인력의 산업별, 학력별 고용구조와 임금수준을 분석하고 장기적인 수요 전망과 이에 대한 정책 대안을 제시하고 있다.⁸⁹⁾

문화체육관광부(2008)도 스포츠 인력에 대한 연구 내용으로 스포츠산업 전문 인력 구조 분석과 지원방안 - 종목별 접근, 스포츠산업 전문인력 구조분석과 지원방안 - 직군별 접근, 스포츠산업 전문인력 형성 및 활동 지원정책 연구, 스포츠산업 직업분류 체계연구, 스포츠산업 전문인력 수요조사와 같은 포괄적인 연구를 수행하였다.

김상훈(2011)은 우리나라 체육의 분야별 현황과 고용창출 능력을 진단과 향후 체육관련 환경과 여건의 변화에 따른 고용을 전망하는 실질적인 고용 방안을 제시했다.

강현민 외(2014)는 스포츠바우처제도 시행에 따른 일자리 창출 효과를 추산하여 효율적 운영의 기초자료를 제공한바 있다.

전체적으로 국내 스포츠 산업 실태 분석을 통한 새로운 일자리 창출 관리에 대한 내용이

89) 이 연구는 최초의 거시적 스포츠 관련 직업연구로 통계청의 한국표준직업분류나 통계청이 특수 분류 승인한 중앙고용정보원의 직업별 분류체계가 가지는 한계로 인하여 4개 직업(운동선수, 경기감독과 코치, 레크레이션지도자 및 스포츠강사, 기타 레저 및 스포츠관련 직종)만을 분석 대상으로 연구되었다(김상훈, 2011).

■■■ 태권도외교를 위한 일자리 창출 거버넌스 구축 방안

주류를 이루고 있으나 태권도 관련 일자리에 대한 세부적 관리 방안에 대한 연구는 없었다.

3. 연구의 방향성

정부(교육부, 외교부, 문체부) 및 유관기관의 유기적인 연계 전략을 통한 실제적 태권도 외교 인력 충원 방안을 마련하는데 주된 방향성을 갖고자 한다. 이를 위해 국기원과 태권도 진흥재단 공조 방안과 기존 해외 태권도 사업 및 국내 한국학 연구기관에서 전문 태권도 교육 연구 인력 창출안을 충실히 분석할 것이다. 또한 국방부와 각 군 본부 인사기획 담당과 협조, 태권도 전문화 장교제도 신설로 해외 파병 혹은 세계 각국 군 태권도외교 간부 양성 방안을 모색하고자 한다.



그림 1. 정부 조직 분석을 통한 태권도 일자리 창출 전략 체계

Ⅱ 이론적배경



국기원

세 계 테 권 도 본 부

1. 체육 일자리 의미

1997년 IMF 외환위기로 실업대란을 경험하였던 우리 경제는 극복과정에서 고용 없는 경제 성장의 문제에 봉착하게 되었다. 이에 고용창출에 많은 관심이 모아지게 되었으며, 특히 제조업보다는 서비스와 스포츠 분야를 육성함으로써 새로운 성장 동력을 확보하여 고용 창출의 돌파구를 모색하려는 논의가 형성되었다(김상훈 등, 2011). 우리의 제조업 일자리는 1990년대부터 지속적으로 줄어든 반면, 서비스업 일자리는 빠르게 증가하고 있다(연합인포맥스, 2015년 1월 12일자). 특히 서비스업 중 스포츠를 포함한 서비스업은 수요가 빠르게 확장되고 있고 노동투입 비중이 높아 고용창출의 효과가 큰 것으로 보고 있다. 그 이유는 스포츠 분야의 경우 노동에 의존하는 정도가 높고, 기계에 의해 대체될 수 없는 속성을 갖고 있기 때문에 서비스 수요 확장성이 높다. 최근, 스포츠 분야의 고용창출 잠재력에 주목하면서 관련 연구들이 진행되고 있지만 스포츠 분야의 특성 고려한 연구는 미비한 상태다. 이는 스포츠 분야의 특성으로 인해 스포츠 분야의 산업분류가 어렵고 산업규모 및 고용시장 등에 대한 객관적인 자료가 부족하기 때문인 것으로 전문가들은 판단하고 있다(김상훈 등, 2011).

2. 정부 체육 일자리 추진 실태

정부는 스포츠를 통한 국가 산업의 경제적 가치 창출 육성을 위해 지속적 노력을 해 왔다. 2008년 이명박 정부는 스포츠의 세계적 시장 확대에 대응하여 한국 스포츠 용품, 시설, 산업의 발전을 위한 ‘스포츠산업 중장기 계획(2009~2013)’을 세웠다. 그 핵심은 스포츠 산업을 신 성장 산업의 육성을 통한 새로운 일자리 창출인 것이다. 이를 위해 스포츠 산업에 5년간 5개 추진전략 15개 과제에 5,900억을 투입해서 2013년까지 국내 스포츠산업 규모를 현행 22조원에서 38조원으로 확대시키고, 스포츠 관련 고용을 현행 12만 명에서 19만 명까지 확대하고자 하였다(정책브리핑, 2008년 12월 22일자).

한편 박근혜 정부는 2013년부터 5년간 스포츠산업 규모를 키워 일자리 4만 개를 창출하기로 했다. 즉, 2018년까지 국내 스포츠산업에 첨단 IT와 과학기술을 접목, 관련 산업을 현재 37조원에서 53조원 규모로 확대하고 일자리는 23만명에서 27만 명으로 늘리는 내용을

답은 ‘스포츠산업 중장기 발전계획’을 세운 것이다(정책브리핑, 2013년 08월 22 일자).

그 핵심은 스포츠 인프라 확충으로 유망 스포츠기업 육성하고 창업지원센터를 운영하여 사회적 공공수요에 기반한 스포츠 전문 기업의 창업을 적극적으로 돕기로 했다. 특히, 미래 수요 기반 스포츠산업 일자리 공급체계 구축을 위해 일자리 지원센터를 운영하고, 융·복합 전문 인력을 양성할 예정이다. 이를 통해, 문체부는 기술과 콘텐츠 개발 및 창업 지원을 통한 융·복합시장 창출과 스포츠 창업 지원 등을 통해 ‘경제를 살리는 스포츠’도 만들어 나간다는 계획이다. 이는 새로운 스포츠 콘텐츠 개발이라는 점에서 큰 의미가 있다. 흥미롭고 심도 깊은 스토리와 콘텐츠가 발굴되면 스포츠인구와 스포츠산업 관련종사자의 증가에도 도움이 될 것으로 기대되기 때문이다(최준서, 2015).

3. 체육 일자리 실태의 한계

체육 분야에서 사업체 수와 종사자 수가 전체 산업 평균보다 높은 증가율을 보이고 있지만 공공부문의 비중은 전체 산업 평균인 0.22%보다 낮은 0.14%를 기록하고 있다. 스포츠산업체는 문화산업 업체들과 달리 정부의 지원이 미약하여 스포츠산업체 중, 91.5%가 문화체육관광부의 스포츠산업육성 사업 확대 필요성을 요구하고 있다(한국체육학회, 2012).

이러한 체육 공공부문의 비중이 낮은 이유는 체육행정조직의 산만한 경영 관리 체계를 들 수 있다. 즉, 체육 단체의 산만한 배열구조와 함께 체육행정조직의 역할 배분의 불명확성으로 인해 체육서비스 전달이 비효율적이다. 중앙정부의 조직에 있어서도 체육에 관계된 부서의 비효율성과 예산 부족으로 조직 내 체육의 위상이 낮고 가맹 경기단체 및 시도체육회의 관리조직체계가 효율적으로 구조화 되지 못하고 있다(전만수 등, 2014)..

실질적으로 체육관련 업무는 문화체육관광부를 비롯하여 타 정부 부처와 다양하게 걸쳐져 있어 부·처간의 협력이 전제되지 않고는 정부사업의 효과를 거두기 어렵다. 특히 대한체육회와 국민생활체육회의 분리 운영과 각 시도 별 체육회와 국민생활체육회의 독립적인 운영 형태는 체육서비스의 혼선을 가속시키고 있다. 예를 들면, 대한체육회와 체육인재육성재단의 중복 업무에 대한 국정감사의 업무 중복과 학교스포츠 클럽 운영을 위해선 엘리트체육과 생활체육, 그리고 학교체육의 혼선으로 일관적 행정 운영을 기대하기 어려운 것이 현실이라는 점을 단적인 예로 들 수 있다(스포츠서울, 2015년 6월 15일자). 체육행정시스템의 분권화는 같은 영역에 대한 중복지원과 이와 반대로, 체육서비스의 사각지대가 발생하고

있으며 이는 체육산업에 배당된 예산의 낭비로 이어지고 있다. 위의 문제가 해소되려면 일원적인 체육행정시스템이 정립될 수 있고 이로 인해, 체육산업 내의 일자리 창출도 효율적으로 시행될 수 있을 것으로 보인다.

4. 체육 일자리 실태에 따른 시사점

체육 분야는 청년층 고학력자의 비중이 상대적으로 높으나 임금수준과 근로조건이 낮아서 청년층의 이직률이 높고, 그 결과 근속년수가 상대적으로 짧은 것으로 나타난다. 스포츠개발원의 연구에 의하면 체육 분야 일자리 평균연령은 41.3세로 전 산업 평균(44.9세)에 비해 약 3.6년이 낮은 것으로 보아 체육 분야 일자리가 상대적으로 정년기간이 짧은 것으로 보고 있다. 즉, 2009년 현재 4년제 대졸 이상 고학력자의 비율은 체육 분야가 31.8%로 전 산업 평균(26.7%)에 비해 5.1% 포인트 높아 반대 되는 상황인 것이다(김상훈 등, 2011). 이러한 문제는 스포츠·레저 관련 관리 인원 중 말단 사원 중심에 체육 관련인원이 집중되고 있기 때문이다. 따라서 이러한 체육 일자리를 살펴 본 결과, 일자리 창출에 대한 시사점은 다음과 같이 정리될 수 있다.

첫째, 체육계의 한시적인 저임금 일자리 창출은 실업문제에 대한 긴급대응책으로 의미가 있으나 지속적인 일자리 창출에 대한 근본적 대책을 세워야 한다.

둘째, 체육단체 및 정부간의 충분한 공감대를 형성하여 체육 일자리에 대한 구체적인 목표를 세우고, 고용창출에 필요한 구체적인 현실적인 목표 및 일자리 창출 성과를 주체적으로 관리하여야 한다.

셋째, 체육과 연계될 산업별 일자리 창출 잠재력을 파악하여 적합한 일자리 창출 정책을 시행하여야 한다.

Ⅲ 연구방법



국기원

세 계 테 권 도 본 부

1. 전문가 델파이 조사 실시

1) 델파이 연구자 선정

본 연구에서는 델파이 조사를 위한 패널 선정에 위해 해당 분야의 경력, 연구업적, 사전 평가를 통해 전문성을 결정할 것이다. 전문가 표본 집단의 크기 즉, 참가자 수에 대해서는 지글리(Ziglio, 1996), 이성웅(1987)에 의하면 10~15명의 소집단으로 구성된 패널만으로 유용한 결과를 얻을 수 있다고 하였고, 달케이(Dallkey, 1963)는 델파이 패널의 크기는 최소한 10명 이상의 패널이 필요하다고 제시한 한바, 본 연구의 설문 인원은 태권도에 전문적 지식을 갖춘 태권도 전문가 12명 정도를 엄선하여 설문 작업 시도 하였다. 면접 대상자와 관련하여 다음 <표 1>은 연구 단계(범주화 단계)에서 면접을 실시한 대상에 대한 인적사항을 기술한 것이다.

표 1. 면접대상자의 인적사항

구분	직업	나이	지역	비고
1	군인	41	경북	태권도 6단, 군 태권도 정책 연구, 現 3사 교수
2	군인	39	서울	태권도 6단, 해외파병 3차례 수행, 前 육사 교수
3	군인	37	경기	태권도 6단, 해외파병 1차례 수행, 前 육사 교수
4	군인	39	강원	태권도 2단, 군 인사 행정 담당, 前 체육부대 군 선수 인사장교
5	군인	38	서울	태권도 6단, 前 국가대표 태권도 코치, 現 체육부대 코치
6	교수	40	경기	태권도 5단, 군 경호 전공, 경호학 박사
7	연구원	46	경기	태권도 3단, 태권도 인성 연구, 한국사 전공 박사
8	연구원	41	경기	태권도 5단, 태권도 스포츠사회학 전공 박사
9	연구원	42	서울	스포츠외교 및 체육정책 전공 체육학 박사
10	연구원	47	경기	태권도 2단, 태권도 정신 연구, 체육철학 전공 박사
11	강사	32	서울	태권도 5단, 태권도 심리학 연구, 前 육군 헌병 간부
12	강사	26	경기	태권도 4단, 태권도 ODA사업 추진, 다문화 및 미군 태권도 지도

2) 델파이 조사 위한 개방형설문

먼저, 개방형 설문 1차는 관련 내용과 관련한 문헌을 기반으로 정리되었다. 2차는 스포츠 사회학, 스포츠정책학, 태권도외교 전문가로 구성된 삼각검증법(triangulation)을 사용하여 연구의 주간 개입을 최소화하였다.

이 두 차례 과정을 거친 개방형 설문은 사전에 유선 통화로 과제에 대한 설문 내용을 제시하여 연구의 델파이 참여자 12명의 동의를 얻어 설문을 실시하였다.

2. 델파이 조사 구성

먼저, 선행연구를 중심으로 검토한 요인을 세부적으로 나열하고 삼각검증법에 의거하여 전문가 협의를 통해 개방형 설문 작업 실시한 내용은 2차례의 델파이조사 피드백 과정으로 충분하다는 선행연구에 기초하여(Cyphert & Gant, 1970) 내용을 검증 및 분석할 것이다.

1차 델파이 설문은 개방형 설문을 기초로 구조화하여 정리하였다. 이때 중요도는 리커트 5점 척도(Likert scale)로 정리하였고 중요도의 중앙치(Mdn)와 25백분위수(Q1), 75분위수(Q3)를 조사하였다.

2차 델파이 조사는 1차 델파이 조사의 전문가 응답의 평균 중요도(중앙치(Mdn)와 25백분위수(Q1), 75분위수(Q3))를 확인하여 합의점을 고려하여 동일하게 중요도를 확인하였다.

최종적으로 1, 2차 델파이조사 결과의 중요도를 재 정리하여 25백분위수(Q1), 75분위수(Q3) 확인 후 통계적 의미를 확인하였다(이중성, 2001).

전혀 필요하지않다	필요하지않다	그저 그렇다	필요하다	매우필요하다
①	②	③√	④	⑤
[Q1		Mdn	Q3]	

Mdn : 중앙치(median)
√ : 전문가의 응답 결과
[Q1, Q3] : 25백분위수(Q1)와 75백분위수(Q3)

그림 2. 델파이 피드백에서 제시한 척도

3. 델파이 설문 신뢰도와 타당도 검증

신뢰도는 동일한 개념에 대해 동일한 조건에서 측정을 반복했을 때 동일한 측정값을 얻을 가능성을 말한다(권성훈, 홍순기, 2009 : 101). 이를 위해 본 연구는 델파이 설문 사분위 범위차(IQR: Interquartile Range = $Q3-Q1$)를 산출하고 차수별 델파이 설문의 IQR를 월콕슨 부호 순위 검증(Wilcoxon's signed-ranks test)을 활용하여 유의성을 분석하여 신뢰도를 측정하였다(이윤옥, 2008 ; 이준우, 2008).

타당도는 측정하려는 값의 정확성을 확인하는 것이다(권성훈, 홍순기, 2009 : 101). 본 연구는 각 설문의 타당도를 검증 받기 위해 전문가 선정을 통한 검증을 실시하였다. 스포츠사회학 및 스포츠 정책 전문가 각 1명, 델파이 연구방법론 전문가 1명을 구성하여 연구를 위한 관련 자료정리 및 검증으로 문항을 제작하였다.

4. 조사 절차

전문가 개별 e-mail을 통해 조사 설문지를 배부 및 회수하였으며, 조사 차수별 응답률을 높이기 위해 휴대전화 문자 메시지 등을 이용하여 응답을 독려하였다.

기존 선행 연구들은 민간 및 군을 대상으로 하는 일자리 창출과 함께 태권도외교와 관련 자료를 광범위하게 수집하여 중심적 논의를 찾는데 주력하였다. 이와 함께 태권도외교 일자리 창출에 대한 도입 가능성과 문제점 선결과제 및 대안제시 등을 방향성 수립하였고 이에 대해 전문가의견에 대한 조사를 실시하였다. 문헌분석 및 관련자 섭외 기간은 2015년 6월 1일부터 동년 6월 15일까지 진행되었다. 주로 국내 학위논문, 정부 태권도 정책 보고서를 주로 참조하였고 전문가는 태권도 연구 사업 및 태권도 실무 교육 관련 실무자 12명을 중심으로 섭외하였다.

1차 조사는 개방형 설문을 제작하였다. 문제점 선결과제 일자리 방안에 대해 섭외된 전문가들이 생각하고 있는 지식을 최대한 유도하기 위해 자유로운 분위기 속에서 문답법으로 내용이 기술되었으며 1차 조사기간은 2015년 6월 16일부터 동년 6월 30일 까지 진행되었다.

2차 조사 설문은 1차 개방형 설문에서 정리된 의견을 토대로 유형별로 분류하여 영역별 구조화된 델파이 설문지를 개발하였다. 1차 조사를 기본으로 설문은 태권도외교 일자리 창

출과 관련한 정부간 협조전략과 구체적 일자리에 대한 내용을 정리하였다. 각 영역 내 문항을 제시의 중요도를 확인하기 위해 5점 리커트(Likert) 척도 및 명목척도의 설문이 제작되었다. 조사기간은 2015년 2015년 7월 1일부터 7월 15일 까지 진행되었다.

3차 설문 조사는 2차 설문조사와 동일한 과정을 반복하였다. 단 1차 설문 결과에서 얻어진 각 항목별 결과(사분위수, 중앙치)를 제시하고 이에 대한 각 전문가의 의견을 재확인하였다. 조사기간은 2015년 8월 1일부터 8월 14일 까지 진행하였다.

마지막으로 통계정리는 2015년 8월 15일부터 9월 30일 까지 진행하였고 최종 의견정리 및 내용 완성은 2015년 10월 1일부터 10월 30일까지 진행하였다.

5. 설문지 구성

본 설문은 예측 목표 대안적인 관점에서 태권도외교 인력 창출을 위한 정부 업무 부처 간 협조 방안에 대한 내용으로 구성하였다. 델파이 제1차 개방형 설문은 델파이 기본 목표인 패널 집단의 합의 도출과 미래예측에 대한 전망과 종합적인 관점을 구하기 위한 과정이다. 크게 본 설문은 문제점, 기대방안, 선결과제, 구체적 인력 창출 방안에 대해 확인하였다. 이 기틀은 델파이 선행연구에서 가장 일반적으로 활용하는 설문구조를 수용하였다(이종성, 2001). 이 설문 구조는 다시 전문가들의 의견을 수렴하여 수정 및 정리하였다. 1, 2차 구조화된 델파이 설문에서는 이를 세분화하여 영역별로 구성문항을 통합하고 세부 내용에 대한 중요도를 확인하였다.

1) 설문지 기본 구성

태권도외교 인력 창출을 위한 방안에 대한 구체적 내용을 제시하기 위해 첫째, 태권도외교 일자리 창출에 있어서의 제반적 문제점은 무엇인가와 둘째, 태권도외교 일자리 창출 선결과제 그리고 셋째, 태권도외교 일자리 창출을 위한 대안제시의 큰 틀을 제시하였다.

태권도 외교 일자리 창출을 위해선 태권도계에서의 자구적 노력과 함께 정부 부처 간 긴밀한 토론을 통해 현실 가능한 합리적 방안을 모색해야 한다. 그러기 위해 새로운 정책이 나타나는데 있어서 문제점을 세심히 살펴 정책 혼선이 없도록 예방해야 한다. 이를 위해 본

■■■ 태권도외교를 위한 일자리 창출 거버넌스 구축 방안

설문은 태권도외교 일자리 창출을 위한 선결과제를 살폈고 이를 기초로 민간과 군에서의 태권도외교 일자리에 대한 내용을 제시하였다. 세부적 내용은 세부 <표 2> 내용과 같다.

표 2. 델파이 설문지의 구성

구분	내용구성
태권도외교 일자리 창출의 문제점	• 태권도외교 일자리 창출을 위한 태권도계 문제점은 무엇인가
	• 태권도외교 일자리 창출을 위한 정부 부처 협조간 문제점은 무엇인가
태권도외교 일자리 창출 선결과제	• 태권도 외교 일자리 창출 시 예상되는 선결과제는 무엇이라고 생각하는가
	• 태권도 외교 일자리 창출시 부처간 협조 선결과제는 무엇이라고 생각하는가
태권도외교 일자리 창출을 위한 대안제시	• 태권도 외교 민간 일자리 창출 방안은 무엇인가
	• 태권도 외교 군 일자리 창출 방안은 무엇인가

IV 결과 및 논의



국기원

세 계 테 권 도 본 부

1. 개방형 델파이 설문 세부 구성

1) 태권도 일자리 창출 문제점

태권도외교 일자리 창출에 대한 문제점은 크게 행정적 장애와 법적 장애로 구분될 수 있으며 연구 전문가들은 다음과 같은 세부 내용을 제시하고 있다.

우선 행정적 장애 영역에서 첫 번째로 관련 전문성 및 부서의 구조적인 문제로 업무 협의에 장애가 나타날 것으로 보았다. 이는 정부의 공공이익과 행정 효율성과 태권도계의 사적 이익 충돌에서 나타난 결과로 이에 대한 대비책이 마련되어야 한다는 의견인 것이다. 즉, 태권도 기관과 달리 정부는 태권도 관련 지식이 부족하며 다른 업무 중복 관리로 소극적 자세를 보여 이에 대한 조율이 필요하다고 본 것이다. 두 번째로 업무 관리 통제 이중성으로 사고 발생의 책임 한계가 불명확한 점을 지적하였다. 태권도 사업 진행 시 문체부 혹은 국민체육진흥공단에서의 행정관리 체계가 일원화되지 못하여 책임성 시비가 자주 나타나 업무 혼선을 보인다는 점이다. 세 번째로, 태권도 외교에 대한 새로운 일자리 관련한 예산 증액에 대한 기획재정부 및 관련기관과 의견 조율에 문제가 드러날 수 있다. 이미 다양한 분야에서 예산 배정이 정해져 있고 체육 분야가 비교적 예산 책정에 후순위로 밀릴 수 있다는 전문가의 의견이 있었다.

다음으로 법적 장애 영역에서 첫 번째로 태권도외교에 대한 정부의 정책적 지원과 제도적 관리에 대한 법제도가 부족하다는 것이다. 현재는 국기원에서 주관하는 외국 사범 파견에 대한 기관 내규에 그친 상태에서 이완 관련 인력에 대한 법제화 부분에 많은 난관이 있을 수 있다. 두 번째로 이러한 인력 창출 법제화에 있어선 행정부의 노력뿐만 아니라 국회 인준과정도 또 다른 장벽의 하나로 보았다. 세 번째로는 이러한 법제도가 제안되었다고 하나 시행령으로 법제화되기엔 장기화 될 수 있다는 점도 지적되었다. 설문 세부 내용은 <표 3>의 내용과 같다.

표 3. 태권도외교 일자리 창출 문제점 개방형 설문

구분	내용구성
행정적 장애	• 관련 전문성 및 부서의 (조직)구조적인 문제로 인한 업무 협의 장애
	• 업무 관리 통제 이중성과 업무 사고 발생 시 책임한계 불명확성
	• 관련 행정 및 인력 산출 비용 부담의 증가
법적 장애	• 독립적 측면 정부의 정책적 지원과 제도적 관리에 대한 법적 근거 부재
	• 관련법 제정에 따른 정부 및 국회 인준 과정
	• 법안 마련 및 복잡한 인허가 구조로 인한 기간 장기화

2) 태권도 일자리 창출 기대효과

태권도외교 일자리 창출의 의미 중 기대효과에 대한 세부 항목을 제시하면 환경적 변화와 정책적 변화로 구분할 수 있다.

먼저, 전문가들의 의견을 통해 환경적 변화는 크게 4가지로 구분되고 있다. 첫째, 태권도 외교 인력 도입에 대한 정부의 인식이 전환될 수 있다. 태권도 외교 인력은 크게 보면 해외 파견 사범과 KOICA 봉사원으로 나뉘 수 있다. 하지만 이들 인력은 포화 상태이며 보다 색다른 영역의 인력 창출이 시도되어야 한다. 이번 연구는 태권도외교에 대한 정부의 인식의 폭을 넓혀 줄 수 있는 소중한 기회일 수 있다. 둘째, 해외를 대상으로 한 태권도 교육 시장 영역이 확대될 수 있다. 정부 부처 간 협력을 통해 민간 및 군 태권도 인력을 확대하여 태권도의 세계화로 다양한 시장이 형성될 수 있을 것으로 보고 있다. 셋째, 이러한 태권도 외교 인력은 태권도 종목뿐만 아니라 한국의 전통 문화 보급을 자연스럽게 유도하는 의미를 보여줄 것이다. 또한 태권도의 세계화에 기여할 수 있을 것으로 보인다.

다음, 정책적 변화는 첫째, 새로운 일자리 창출로 고용효과를 촉진할 수 있다고 보았다. 현재 정부는 증가세인 청년 실업을 개선하기 위하여 다양한 노력을 기울이고 있다. 특히, 태권도 전공자 대학 졸업 대비 취업이 저조한 상황에서 본 연구의 의미는 남다를 수 있다. 둘째, 해외 인력 파견에 대한 개념 정립이 확대될 수 있다. 새로운 태권도 일자리에 대한 콘텐츠 확보를 통해 인력 확대를 위한 정책을 수립할 수 있을 것이다. 셋째, 국가별 다양한 태

권도 교육 환경 분석의 기회를 줄 수 있어 세계화된 태권도 교육이 정립되는 일대 계기를 줄 수 있을 것이다. 설문 세부 내용은 〈표 4〉의 내용과 같다.

표 4. 태권도외교 일자리 창출 기대효과 개방형 설문

구분	내용구성
환경적 변화	• 태권도 외교 인력 도입에 대한 정부 인식 전환
	• 태권도 외교를 통한 외국인 대상 보급 사업 및 교육 시장 확대
	• 해외 한국 태권도 체험 확대로 태권도 종목의 세계화 및 전통 문화 보급과 인식 개선
정책적 변화	• 새로운 일자리로 고용기회 창출 효과 및 태권도 전공자 관련 취업 기회 증대 효과
	• 해외 태권도 인력 파견 인력에 대한 개념 정립 확대
	• 국가별 태권도의 체계적 교육 체계 정립

3) 태권도 일자리 창출 선결과제

연구 참여 전문가들로 통해 우리나라 태권도 외교 자원 도입에 대한 선결과제는 크게 개념정립, 정책적 지원, 전문성 강화, 법제도 마련에 대한 내용으로 크게 구분 되었다.

먼저, 개념 정립면에 있어서 먼저, 태권도 외교 인력에 대한 구체적 선별 기준 마련과 점진적 접근 방법이 필요할 것으로 보았다. 태권도외교 인력 선발 및 관리에 대한 명확한 기준이 제시되어야 정책화하는데 실제성이 높다. 다만 급하게 서두르기 보다는 태권도계와 정부 간 충분한 공감대 형성이 중요할 것으로 보았다. 다음으로 부처 간 협력을 통한 태권도 인력 분야 구체적 시장 조사가 필요하다. 현재, 태권도계 지도자 배출인원 대비 현재 교육 인력 수요 현황을 조사하여 해외 필요한 태권도외교 인력 규모를 예측하는 사전 작업이 필요하다. 가장 중요한 것은 태권도 외교 인력이 필요한 정당성이다. 태권도가 국기라는 점 외에 해외 태권도가 보급됨으로써 한국의 브랜드 가치를 어느 정도 상승시킬 수 있는지에 대한 타당성 규명이 가장 시급한 선결과제 일 것으로 보았다.

정책적 지원면에 있어서 태권도 외교 인력 도입에 대한 정부 각 부처 인식 전환이 필요하다. 스포츠 문화 사업의 경우 타 사업에 비해 소외시 되는 경우가 많다. 이에 대한 대비 전

략이 수립되어야 한다고 보았다. 이를 위해 행정 프로세스 증대를 위한 부처 간 합동세미나 체계가 구축되어 공감대 확보되어야 하며 이를 통해 연례적으로 태권도기관과 정부와의 사전 네트워크 구축이 필요할 수 있다.

전문성 강화 면에서 태권도 외교를 위한 부처 간 업무를 적절하게 조율 할 수 있는 행정 인력 확보가 있어야 한다. 예를 들면 국기원 및 기타 태권도 기관에서 태권도 외교 연구 인력을 정부에 파견하여 업무 효율성을 기할 수 있을 것이다. 태권도 외교 인력에 대한 인센티브 제도 확인 정립이 필요하다, 예를 들면 해외로 파견되는 인력의 경우 가족 부양 혜택 및 군인의 경우 진급 시 특혜를 부여하는 제도 정립이 필요 할 수 있다. 또한 해외 파견 인력의 교육의 통일성을 위해 교육훈련시스템 체계 구축이 필요하다.

법제도 면에선 태권도외교 인력 창출을 위한 법제정 타당성을 수립하고 한국 현지 실정에 적합한 외교 인력 창출 제도가 구축되어야 한다. 또한 이전에 실효성 없는 법안 사례를 면밀히 검토하여 실제적 법안 마련의 초석이 세워져야 한다는 의견으로 정리되었다. 설문 세부 내용은 <표 5>의 내용과 같다.

표 5. 태권도외교 일자리 창출 선결과제 개방형 설문

구분	내용구성
개념 정립	• 태권도 외교 인력에 대한 구체적 선별 기준 마련과 점진적 방법 접근
	• 부처 간 협력을 통한 태권도 인력 분야 구체적 시장 조사
	• 태권도 외교 일자리 창출에 대한 논리성 강화
정책적 지원	• 태권도 외교 인력 도입에 대한 정부 각부처 인식전환 유도
	• 행정 프로세스 증대를 위한 부처 간 합동세미나 체계 구축
	• 태권도외교 인력 양성을 위한 태권도기관과 정부와의 사전 네트워크 구축
전문성 강화	• 태권도 외교를 위한 부처간 업무를 적절하게 조율 할 수 있는 행정인력 확보
	• 태권도 외교 인력에 대한 인센티브 제도 확인 정립
	• 태권도외교 우수 인력 관리를 위한 교육훈련시스템 체계 구축
법 제도 마련	• 관련법 제정 및 당위성 구축
	• 우리나라 실정에 적합한 태권도 외교 인력 제도화 구축
	• 실효성 없는 선행 법안 사례 확인 후 제도 수립

4) 태권도 일자리 창출 영역

(1) 민간 태권도 일자리 창출 영역

첫 번째, 민간 영역의 태권도관광 및 ODA 사업 인력 양성 사업이다. 현재, 정부 개도국 지원 사업에 개도국 태권도 지도자 양성과 관련 사업이 있다. 하지만 연구 참여 전문가 의견 수렴을 통해 태권도 관광 영역으로 폭을 넓혔다. 이는 저개발 국가 태권도 연수 시스템을 활용하여 전 세계 태권도 수련자 및 애호가 들을 위한 교육 연수 체계에 관련한 다양한 일자리 창출에 주목적을 둔 것이다. 이러한 인력 양성을 위해 전문가들은 크게 연수 교육 인력과, 지도 공간 관리 인력, 인턴지원, 그리고 정부 조정 역할에 주안점을 두었다.

두 번째, 민간 영역의 한국학 연계 태권도 교육 인력 확보이다. 전문가들은 이러한 한국학 교육 체계에 태권도를 연계하면 한국을 알리는 태권도의 학술적 가치 상승은 물론 태권도 인력 창출도 가능하다고 보았다. 이를 위해 한국학중앙연구원에서의 태권도 연구 인력 확보를 전문가는 제기하고 있다. 현재, 교육부 예하 기관인 한국학중앙연구원은 한국역사 및 정신 연구와 함께 민속, 음악, 미술 등 한국의 다양한 인문학을 연구하고 있다. 하지만 이 기관은 유독 한국 신체문화인 태권도 연구 인프라를 확보하고 있지 못하고 있다. 우리 태권도는 한국을 알리는 10대 문화유산으로 그 가치가 큰 만큼, 이 기관 연구 인력 확대가 필요하며 정부 및 국회에서도 이 부분에 일부 공감한 것으로 일부 전문가 패널은 주장하고 있다.

외교부 예하 기관인 코이카(KOICA)에서는 해외에 태권도 자원봉사 제도가 있다. 하지만 단시간 활용 인력으로 한계를 가졌다.⁹⁰⁾ 이에 전문가들은 이 제도를 적극 살려 해외 한국 학교에 태권도 지도자의 운영을 권장하고 있다. 현재 해외 한국학교는 15개국 30개교가 있으며 그 외에 한국교육원이 14개국 34개원, 한글학교가 110개국 2,111개로 편성되어 있다(교육과학기술부, 2010). 교육부와 외교부는 해외 한국학교의 재정 지원과 함께 재외국민의 교육지원 등에 관한 법률을 입안하여 교원 및 교육의 질 확보에 주력하는 상황에서 한국의

90) 코이카(Korea International Cooperation Agency: KOICA)는 1990년 네팔 스리랑카 인도네시아 필리핀에 봉사단 44명을 파견한 이래 15년 동안 유럽 남미 아프리카 중동 오세아니아까지 34개 나라에 2280명을 내보냈다. 이 가운데 1259명이 활동을 마치고 돌아왔고 25개국에서 천여 명이 활동하고 있다. 하지만 2012년 코이카 해외단원의 죽음으로 마지막 코이카 국제 태권도 협력단은 사실상 폐지이다(송필수a, 2013).

신체문화인 태권도 지도자 인력 투입은 의미 있는 일자리 창출 방안으로 보고 있다. 설문 세부 내용은 〈표 6〉의 내용과 같다.

표 6. 태권도 외교 민간 영역 일자리 개방형 설문

구분		내용구성
민 간 인 력	태권도관광 · ODA 인력양성	• 태권도 지도 프로그램 개발, 인력 지원 방안 수립 (국기원)
		• 태권도 지도 공간 및 숙소 정비 인력 확보 (태권도원)
		• 태권도 해외 파견 지도자 인턴과정 운영 지원 (인재육성재단, 문체부)
		• 해외 정부 기관과 국내 유관 부처 간 허브 · 조정 역할 (외교부)
	한국학 연계 태권도 교육인력 양성	• 한국학 사업에 태권도 전문 연구 및 인력 영역 확대 (한국학중앙연구원)
		• 외국인 대상 태권도 현장 체험 지도자 확보 (교육부, 한국학중앙연구원)
		• 해외 정부 기관과 국내 유관 부처 간 허브 · 조정 역할 (외교부)
		• KOICA 건립 한국 학교 내 태권도 지도자 운영 (KOICA, 국기원)

(2) 군 태권도 일자리 창출 영역

첫 번째, 군 소속 연구 전문가는 해외 사관학교 교관 파견 인력 양성화에 주목하고 있었다. 지금까지는 해외 사관학교에서 요청 시에 장교 및 부사관 일부를 일시적으로 파견하는 형식이었다.⁹¹⁾ 이러다 보니 파견 인력의 자질 문제가 나타나고 있다. 태권도 교관은 경우 4단 이상 자에 한하여 철저한 교육 자질 검정 한 후에 파견되어야 하나 현재는 진급에 도태된 40대 이상의 미 검증된 태권도 자원을 활용하고 있다. 그 이유는 군에서 체계적인 태권도 교관 인력 관리를 하지 않는 것에서 비롯된 것으로 일부 군 태권도 전문가는 판단하고 있다. 군 태권도 전문가들은 체계적 군 태권도 파견 인력에 대한 인사체계를 개선해야 한다고 보았다. 먼저, 진급 시에 태권도를 통한 인사 인센티브가 필요하다. 즉, 군에서 간부의 병과 주특기 외에 태권도 부특기 제도를 신설하여 진급에서 인사 고가 점수를 받을 수 있도록 배려해야 한다. 다음으로, 일정 수준의 태권도 실력자를 선발하기 위한 인력관리 시스템을

91) 현재, 국기원 파견 태권도 사범과 각국 군에서 선발하여 관리하는 민간 군무원 자원이 있으나 한국 태권도 인프라 대비 소수 인원만이 활동하고 있다.

국방부와 국기원 합동으로 운영해야 한다. 또한 외교부와 국방부 협력으로 기존 해외 요청 사관학교의 교관 파견 뿐만 아니라 적극적 홍보로 태권도 인력 파견 기회를 확대해야 한다. 마지막으로 사관학교 태권도 교관 파견 인력의 전역 후 국기원 채용을 적극 확대하여 해외 태권도 교육 인프라를 확대해야 한다는 전문가 패널의 의견을 보였다.

두 번째, 군 전문가는 해외파병 시 태권도교육 인력의 양성에 주목하고 있다. 현재, 군은 위기의 해외 국가에 치안지원 및 재건지원과 우리나라의 군 교육훈련 전수 요청국가에 병력을 파견하고 있다. 이러한 해외 파병군은 그 나라에 군사 지원 외에 현지 시민을 위한 의료봉사, 한국어 및 태권도 교육 등으로 한국 알리기 작업을 하고 있다. 그러나 군 전문가들은 파병 시 태권도 교육이 파병 부대장 재량에 따라 즉흥적으로 시행되는 점을 문제점으로 지적하고 있다. 따라서 다음과 같은 사항의 정리를 통해 해외 파병 태권도 인력의 양성화가 시도되어야 한다고 본다. 먼저, 해외파병 시 태권도 교육 인력 양성 및 교육 시스템 정립을 위해 국기원과 국방부 간의 긴밀한 협조체계가 이루어 져야 한다고 보았다. 다음으로, 태권도 부특기 제도를 신설하여 해외파병 태권도 인력에 대한 진급 인사 고가제도를 부여해야 한다고 보았다. 또한 전문가들은 국방부가 해외파병 현지 국방무관에게 태권도 교육 지원 임무를 부여하여 태권도 교육 지원 강화를 주장하고 있다. 해외 무관은 파견된 군사 동향을 확인하여 국방부에 보고하는 업무를 수행한다. 보통 해외 파병 대상국은 군부가 실 세력권일 수 있어 국방무관의 영향력이 큰 만큼, 무관 주도의 태권도 지원책이 필요하다. 마지막으로 단기 파병의 경우 태권도 교육 특기병 활용도 의미 있는 수단일 수 있다고 보았다. 현재, 태권도 특기병은 국군체육부대 엘리트 선수, 사관학교 조교, 각 군 태권도 대표선수에 한정되고 있다. 설문 세부 내용은 〈표 7〉의 내용과 같다.

표 7. 태권도외교 군 관련 일자리 개방형 설문

구분		내용구성
군 인 력	해외 사관학교 교관 파견 인력	• 군 태권도 지도 프로그램 및 지원 시스템 수립 (국방부, 국기원)
		• 우수 군 태권도 지도 자원에 대한 국기원 특채 부여(국방부, 국기원)
		• 군내 태권도 유단자 활용 간부 가용 인력 관리 체계화(각군본부)
		• 파견 장교와 부사관에 태권도 부특기 부여 진급 인센티브 부여(국방부)
	해외파병 태권도교육 인력 양성	• 태권도 지도 프로그램 및 지원 시스템 수립(국방부, 국기원)
		• 해외 파병 시 군 태권도 인력 태권도 부특기 인센티브, 부여(각군본부)
		• 국방무관을 통한 군 태권도 파견 실태 분석 파병 시 참고 (국방부)
		• 해외 태권도 교육 전담 특기병 제도 신설(병무청, 각군본부)

2. 구조화 델파이 설문 구성

1) 구조화 델파이설문 신뢰도 검증

개방형 설문에서 제시된 태권도외교 일자리 창출 요인은 전문가 의견을 통해 구조화된 설문으로 정리하였다. 구조화된 설문은 2회에 걸쳐 항목별 중요도를 확인하였다. 이를 위해 1차 피드백에 대한 전문가 집단의 중앙치 (Mdn)와 25백분위수 (Q1), 75백분위수 (Q3)를 요약하여 자신이 응답한 결과와 비교할 수 있도록 2차 델파이 설문지를 작성하고 1차와 동일하게 전문가 패널에게 재 설문을 실시하였다.

1.2차 전문가 설문 결과 분석에서 항목 모두는 평균 2.5점 이상의 값을 얻었으며, 평균이 4~ 5점이 되는 항목이 주로 나타나 이들 항목의 중요성을 확인하였다 또한 특히 2차 피드백 결과에서는 델파이 연구가 목적하는 바와 같이 각 항목에 대한 중요도 점수의 산포가 좁혀졌다. 따라서 이번 태권도 외교 일자리와 관련된 전문가 집단의 의견 합의가 대체로 이루어지고 있음이 통계적으로 검증되었다. 통계적 내용은 〈표 8〉의 내용과 같다.

표 8. 1·2차 구조화 델파이 워크숍 부호 순위 검증 결과

구분		N	평균순위	순위합	검정통계량	
델파이2 - 델파이1	음의순위	28 ^a	14.50	406.00	Z	-4.747
	양의순위	0 ^b	.00	.00		
	동률	12 ^c			근사 유의확률 (양측)	.000
	합계	40				

a. 델파이2 < 델파이1, b. 델파이2 > 델파이1, c. 델파이2 = 델파이1

표 9. 1·2차 델파이 중위수 및 IQR 결과

구분	내용	1차			2차			IQR	
		중위수	Q1	Q3	중위수	Q1	Q3	1차	2차
문제점	행정적 장애	4	4	4	4	4	4	1	0
		5	4	5	5	4	5	2	1
		4	4	5	4	4	5	1	1
	법적 장애	5	4	5	5	4	5	1	1
		4	4	4	4	4	4	1	0
		4	4	4.5	4	4	4.5	2	0.5
기대효과	환경적 변화	4	4	5	4	4	5	2	1
		4	4	4	4	4	4	2.5	0
		4	3.5	5	4	3.5	5	2	1.5
	정책적 변화	4	4	5	4	4	5	1.5	1
		4	4	4.5	4	4	4.5	1.5	0.5
		5	4	5	5	4	5	1.5	1
선결과제	개념 정립	5	5	5	5	5	5	1	0
		5	4	5	5	4	5	2	1
		4	4	5	4	4	5	1.5	1
	정책적 지원	5	4	5	5	4	5	1.5	1
		4	4	5	4	4	5	1.5	1
		5	5	5	5	5	5	0.5	0
	전문성 강화	5	4	5	5	4	5	1	1
		5	4	5	5	4	5	1	1
		5	4.5	5	5	4.5	5	1	0.5
	법 제도 마련	5	4	5	5	4	5	1	1
		5	4	5	5	4	5	1.5	1
		5	4	5	5	4	5	1	1
민간인력	태권도관광 · ODA 인력양성	5	3.5	5	5	4	5	1.5	1
		4	3	5	4	4	5	2	1
		4	4	5	4	4	5	1	1
		5	4	5	5	4.5	5	1	0.5

	한국학 연계 태권도 교육인력 양성	5	5	5	5	5	5	0	0
		4	4	5	4	4	5	1	1
		5	4	5	5	4	5	1	1
		5	4	5	5	4.5	5	1	0.5
군 인 력	해외 사관학교 교관 파견 인력	4	4	5	4	4	5	1	1
		5	4	5	5	4.5	5	1	0.5
		5	3	5	5	4.5	5	2	0.5
		4	4	5	4	4	4.5	1	0.5
	해외파병 태권도교육 인력 양성	4	3	5	4	4	5	2	1
		4	4	5	4	4	4.5	1	0.5
		5	4	5	5	4.5	5	1	0.5
		5	4	5	5	4	5	1	1

2) 1차 구조화 델파이 설문 결과

(1) 태권도외교 일자리 창출시 문제점

태권도외교 일자리 창출 문제점에 대한 델파이 1차 피드백에서 응답 내용을 분석하여 각각의 중요도를 평가하기 위한 문항으로 구성하였다. 이들 문항을 전문가 집단에게 재 응답토록 한 결과, 6개 항목이 2.5점 이상의 평균을 얻어 모두 중요한 항목임을 확인하였다. 그중 독립적 측면 정부의 정책적 지원과 제도적 관리에 대한 법적 근거 부재에 대한 부분과 관련 행정 및 인력 산출 비용 부담의 증가 요인이 가장 문제점 있는 부분으로 판단하였다. 설문 세부 내용은 〈표 10〉의 내용과 같다.

표 10. 1차 구조화 델파이 태권도외교 일자리 창출 문제점 중요도

내용구성	M ± SD	중위수	Q1	Q3
• 관련 전문성 및 부서의 (조직)구조적인 문제로 인한 업무 협의 장애	3.88 ± .92	4	4	4
• 업무 관리 통제 이중성과 업무 사고 발생 시 책임한계 불명확성	4.22 ± .97	5	4	5
• 관련 행정 및 인력 산출 비용 부담의 증가	4.44 ± .52	4	4	5
• 독립적 측면 정부의 정책적 지원과 제도적 관리에 대한 법적 근거 부재	4.55 ± .72	5	4	5
• 관련법 제정에 따른 정부 및 국회 인준 과정	3.77 ± .66	4	4	4
• 법안 마련 및 복잡한 인허가 구조로 인한 기간 장기화	3.88 ± .92	4	4	4.5

(2) 태권도외교 일자리 창출시 기대효과

태권도외교 일자리 기대효과에 대한 델파이 1차 피드백에서 응답 내용을 분석하여 각각의 중요도를 평가하기 위한 문항으로 구성하였다. 이들 문항을 전문가 집단에게 재 응답토록 한 결과, 6개 항목이 2.5점 이상의 평균을 얻어 모두 중요한 항목임을 확인하였다. 전체적으로 중요도가 높았으나 그중 국가별 태권도의 체계적 교육 체계가 정립될 수 있는 항목이 가장 높은 중요도를 보였으며 전체적으로 해외 태권도 인력 파견 인력에 대한 개념 정립을 할 수 있는 중요한 계기라는 데 공통된 의견으로 나타났다. 설문 세부 내용은 〈표 11〉의 내용과 같다.

표 11. 1차 구조화 델파이 태권도외교 일자리 창출 기대효과 중요도

내용구성	M ± SD	중위수	Q1	Q3
• 태권도 외교 인력 도입에 대한 정부 인식 전환	4.11 ± .92	4	4	5
• 태권도 외교를 통한 외국인 대상 보급 사업 및 교육 시장 확대	3.77 ± 1.20	4	4	4
• 해외 한국 태권도 체험 확대로 태권도 종목의 세계화 및 전통 문화 보급과 인식 개선	3.77 ± 1.39	4	3.5	5
• 새로운 일자리로 고용기회 창출 효과 및 태권도 전공자 관련 취업 기회 증대 효과	4.11 ± 1.05	4	4	5
• 해외 태권도 인력 파견 인력에 대한 개념 정립 확대	4.11 ± .78	4	4	4.5
• 국가별 태권도의 체계적 교육 체계 정립	4.33 ± .86	5	4	5

(3) 태권도외교 일자리 창출시 선결과제

태권도외교 일자리 창출 시 선결과제에 대한 델파이 1차 피드백에서 응답 내용을 분석하여 각각의 중요도를 평가하기 위한 문항으로 구성하였다. 이들 문항을 전문가 집단에게 재응답토록 한 결과, 12개 항목이 2.5점 이상의 평균을 얻어 모두 중요한 항목(4~5점)임을 확인하였다. 비교적 문제점과 기대효과 요인보다 높은 중요도가 나타난 것은 태권도 외교 일자리 창출을 위해 가장 중요한 분야임을 확인해준 결과로 보인다.

거의 모든 항목에 있어서 높은 중요도를 보였으나 그중 중요도 있는 항목은 태권도외교 인력 양성을 위한 태권도기관과 정부와의 사전 네트워크 구축, 태권도 외교 인력에 대한 구체적 선별 기준 마련과 점진적 방법 접근, 관련법 제정 및 당위성 구축에 대한 의견으로 정리 될 수 있었다. 설문 세부 내용은 〈표 12〉의 내용과 같다.

표 12. 1차 구조화 델파이 태권도외교 일자리 창출 선결과제 중요도

내용구성	M ± SD	중위수	Q1	Q3
• 태권도 외교 인력에 대한 구체적 선별 기준 마련과 점진적 방법 접근	4.55 ± .52	5	5	5
• 부처 간 협력을 통한 태권도 인력 분야 구체적 시장 조사	4.22 ± .97	5	4	5
• 태권도 외교 일자리 창출에 대한 논리성 강화	4.22 ± .83	4	4	5
• 태권도 외교 인력 도입에 대한 정부 각부처 인식전환 유도	4.33 ± .86	5	4	5
• 행정 프로세스 증대를 위한 부처 간 합동세미나 체계 구축	4.00 ± 1.00	4	4	5
• 태권도외교 인력 양성을 위한 태권도기관과 정부와의 사전 네트워크 구축	4.77 ± .44	5	5	5
• 태권도 외교를 위한 부처간 업무를 적절하게 조율 할 수 있는 행정인력 확보	4.22 ± .97	5	4	5
• 태권도 외교 인력에 대한 인센티브 제도 확인 정립	4.44 ± .72	5	4	5
• 태권도외교 우수 인력 관리를 위한 교육훈련시스템 체계 구축	4.66 ± .50	5	4.5	5
• 관련법 제정 및 당위성 구축	4.55 ± .52	5	4	5
• 우리나라 실정에 적합한 태권도 외교 인력 제도화 구축	4.33 ± .86	5	4	5
• 실효성 없는 선행 법안 사례 확인 후 제도 수립	4.44 ± .72	5	4	5

(4) 민간 태권도외교 일자리

민간 태권도외교 일자리 창출에 대한 델파이 1차 피드백에서 응답 내용을 분석하여 각각의 중요도를 평가하기 위한 문항으로 구성하였다. 이들 문항을 전문가 집단에게 재 응답토록 한 결과, 4개 항목이 2.5점 이상의 평균을 얻어 모두 중요한 항목임을 확인하였다. 거의 모든 항목에 있어서 높은 중요도(4~5점)를 보였다.

먼저, 한국학중앙연구원 주도 한국학 사업에 태권도 전문 연구 및 인력 영역 확대 요인이 가장 높은 중요도를 보였으며 외교부, 해외 정부 기관, 그리고 국내 유관 부처 간 조정 역할과 한국 학교 내 태권도 지도자 운영 요인이 다음 중요 순위로 나타났다. 이러한 결과는 한국학과 연계된 태권도 인력 양성에 전문가의 긍정적 의견이 강한 것으로 볼 수 있었고 더불어 외교부 역할의 중요성도 강조된 의견 반영으로 보인다. 이에 비하여 태권도관광 · ODA 인력양성 영역에서 인재육성재단 지원의 태권도 인턴 운영과 태권도원 주도 태권도 숙소 운영 인력 영역에선 낮은 의견을 보였다. 세부 내용은 〈표 13〉의 내용과 같다.

표 13. 1차 구조화 델파이 민간 태권도외교 일자리 영역 중요도

구분	내용구성	M ± SD	중위수	Q1	Q3
태권도관광 · ODA 인력양성	• 국기원 주도 태권도 지도 프로그램 개발, 인력 지원 방안 수립	4.33 ± .86	5	3.5	5
	• 태권도원 주도 태권도 지도 공간 및 숙소 지원 인력 양성	4.11 ± .92	4	3	5
	• 인재육성재단 및 문체부 협조로 태권도 해외 파견 지도자 인턴과정 운영 지원	4.33 ± .71	4	4	5
	• 외교부 주도로 해외 정부 기관과 국내 유관 부처 간 허브 · 조정 역할 담당	4.55 ± .72	5	4	5
한국학 연계 태권도 교육인력 양성	• 한국학중앙연구원 주도 한국학 사업에 태권도 전문 연구 및 인력 영역 확대	4.77 ± .66	5	5	5
	• 교육부 및 한국학중앙연구원 협조 외국인 대상 태권도 현장 체험 지도자 확보	4.44 ± .52	4	4	5
	• 외교부 협조 해외 정부 기관과 국내 유관 부처 간 허브 · 조정 역할	4.55 ± .52	5	4	5
	• KOICA 및 국기원의 협조하에 KOICA 건립 한국 학교 내 태권도 지도자 운영	4.55 ± .72	5	4	5

(5) 군 태권도외교 일자리 영역

민간 태권도외교 일자리에 대한 델파이 1차 피드백에서 응답 내용을 분석하여 각각의 중요도를 평가하기 위한 문항으로 구성하였다. 이들 문항을 전문가 집단에게 재 응답토록 한 결과, 8개 항목이 2.5점 이상의 평균을 얻어 모두 중요한 항목임을 확인하였다.

먼저, 해외 사관학교 교관 파견 인력에서 가장 높은 중요도 요인은 해외 사관학교 교관 파견 인력에 대한 우수 군 태권도 지도 자원에 대한 국기원 특채 부여였다. 다음으로, 파견 장교와 부사관에 대한 태권도 부특기 및 진급 인센티브 부여 요인, 태권도 인력에 대한 태권도 지도 프로그램 및 지원 체계 수립 순서로 나타났다.

다음으로, 해외파병 태권도교육 인력 양성분야에선 병무청 주도로 해외 태권도 교육 전담 특기병 제도 신설 요인이 가장 높았으며 국방무관을 통한 군 태권도 파견 실태 분석 요인이 다음 순위였다. 태권도 지도 프로그램 시스템 강화 요인 가장 후 순위로 정리되었다. 상대적으로 해외 파병 태권도 교육 인력 파견에 비해 해외 사관학교 인력 창출에 대한 중요도가 높게 나타난 것이 이 결과의 특징이라고 할 수 있다. 설문 세부 내용은 〈표 14〉의 내용과 같다.

표 14. 1차 구조화 델파이 군 태권도외교 일자리 영역 중요도

구분	내용구성	M ± SD	중위수	Q1	Q3
해외 사관학교 교관 파견 인력	• 국방부 및 국기원 협로, 군 태권도 지도 프로그램 및 지원 시스템 수립	4.44 ± .52	4	4	5
	• 국방부 및 국기원 협로, 우수 군 태권도 지도 자원에 대한 국기원 특채 부여	4.66 ± .50	5	4	5
	• 각군 본부 군내 태권도 유단자 활용 간부 가용 인력 관리 체계화	4.22 ± .97	5	3	5
	• 국방부 주도로 파견 장교와 부사관에 태 권도 부특기 및 진급 인센티브 부여	4.44 ± .52	4	4	5
해외파병 태권도교육 인력 양성	• 국방부 및 국기원 협로, 태권도 지도 프 로그램 및 지원 시스템 수립	3.77 ± .39	4	3	5
	• 각군본부 주도로 해외 파병 시 군 태권도 인력 태권도 부특기 인센티브, 부여	4.11 ± 1.26	4	4	5
	• 국방부 주도로 국방무관을 통한 군 태권 도 파견 실태 분석 파병 시 참고	4.22 ± 1.30	5	4	5
	• 병무청 및 각군 각군본부 주도로 해외 태 권도 교육 전담 특기병 제도 신설	4.33 ± 1.32	5	4	5

3) 2 차 구조화된 델파이 설문 결과

(1) 태권도외교 일자리 창출시 문제점

태권도외교 일자리 창출 문제점에 대한 1차 피드백 과정에서 항목별 평정 문항의 중요도를 재확인하기 위하여 2차 피드백을 하였다. 이들 문항을 전문가 집단에게 재 응답토록 한 결과, 6개 항목이 2.5점 이상의 평균을 얻어 모두 중요한 항목임을 확인하였다. 특히 <표 15>에 진하게(bold) 표시된 표준편차는 1차 피드백에 비해 감소하는 경향을 보였으며, 평균도 전반적으로 증가하는 경향을 보였다. 이러한 변화는 전문가 집단 의견이 합의되었음을 의미한다.

그중 1차에서 가장 중요시 되었던 독립적 측면의 정부의 정책 지원과 제도 관리에 대한 법적 근거 부재 요인은 2차에서 동일한 순위를 보였다. 다만, 업무 관리 통제 이중성으로 인한 업무 사고 발생 시 책임한계 불명확성 요인이 다음 순위로 나타났다. 다음으로 관련 행정 및 인력 산출 비용 부담의 증가 요인이 선정되었고 관련 법안 문제 요인, 관련 전부서의

구조적인 문제로 인한 업무 협의 장애 요인이 마지막 순위였다. 전체적으로 보면 태권도 외교 일자리 법안이 없으며 정부와 태권도 관련기관과의 책임 주도 여부가 불명확한 부분이 태권도 일자리 창출의 근본 문제점임을 확인할 수 있었다.

표 15.. 2차 구조화 델파이 태권도외교 일자리 창출 문제점 중요도

내용구성	M ± SD	중위수	Q1	Q3	순위
• 관련 전부서의 구조적인 문제로 인한 업무 협의 장애	3.88 ± .33	4	4	4	6
• 업무 관리 통제 이중성과 업무 사고 발생 시 책임한계 불명확성	4.55 ± .52	5	4	5	2
• 관련 행정 및 인력 산출 비용 부담의 증가	4.22 ± .66	4	4	5	3
• 독립적 측면 정부의 정책적 지원과 제도적 관리에 대한 법적 근거 부재	4.66 ± .50	5	4	5	1
• 관련법 제정에 따른 정부 및 국회 인준 과정	4.11 ± .33	4	4	4	4
• 법안 마련 및 복잡한 인허가 구조로 인한 기간 장기화	4.11 ± .60	4	4	4.5	5

2) 태권도외교 일자리 창출시 기대효과

태권도외교 일자리 기대효과에 대한 델파이 1차 피드백에서 응답 내용을 분석하여 각각의 중요도를 평가하기 위한 문항으로 구성하였다. 이들 문항을 전문가 집단에게 재 응답토록 한 결과, 6개 항목이 2.5점 이상의 평균을 얻어 모두 중요한 항목임을 확인하였다. 특히 〈표 16〉에 진하게 (bold) 표시된 표준편차는 1차 피드백에 비해 감소하는 경향을 보였으며, 평균도 전반적으로 증가하는 경향을 보였다. 이러한 변화는 전문가 집단 의견이 합의된 것으로 정리되었다.

전체적으로 중요 부분에서 중요도(4~5점)가 높았으며 1차에서 가장 높은 요인이었던 국가별 태권도의 체계적 교육 체계가 정립 요인이 2차에서도 가장 높은 중요도를 보였다. 1차와는 달리 새로운 일자리로 고용기회 창출 효과 및 태권도 전공자 관련 취업 기회에 증대 효과를 줄 것이라는 요인이 다음으로 중요도를 보였다. 해외 태권도 인력 파견 인력에 대한 개념 정립 확대가 다음 순위였고 태권도 외교 인력 도입에 대한 정부 인식 전환, 태권도 종목의 세계화 및 전통 문화 보급과 인식 개선, 태권도 외교로 외국인 대상 보급 사업 및 교육시장 확대, 태권도 외교로 외국인 대상 보급 사업 및 교육시장 확대 순으로 중요도 순

위가 나타났다. 종합적으로 전문가들은 태권도 종주국으로의 위상을 고려하여 국가별 맞춤형 교육 체계가 정립된다는데 가장 큰 의미를 두고 있으며 그 다음이 태권도 고용 창출 효과 요인이라는 점을 지적하고 있다. 이는 무분별한 태권도 인력 확대 보다는 태권도 교육 시스템이 우선되어야 한다는 점을 확인해 주는 결과로 볼 수 있었다.

표 16. 2차 구조화 델파이 태권도외교 일자리 창출 기대효과 중요도

내용구성	M ± SD	중요순위	Q1	Q3	순위
• 태권도 외교 인력 도입에 대한 정부 인식 전환	4.22 ± .66	4	4	5	4
• 태권도 외교로 외국인 대상 보급 사업 및 교육시장 확대	4.00 ± .50	4	4	4	6
• 해외 한국 태권도 체험 확대로 태권도 종목의 세계화 및 전통 문화 보급과 인식 개선	4.22 ± .83	4	3.5	5	5
• 새로운 일자리로 고용기회 창출 효과 및 태권도 전공자 관련 취업 기회 증대 효과	4.44 ± .52	4	4	5	2
• 해외 태권도 인력 파견 인력에 대한 개념 정립 확대	4.22 ± .44	4	4	4.5	3
• 국가별 태권도의 체계적 교육 체계 정립	4.66 ± .50	5	4	5	1

3) 태권도외교 일자리 창출시 선결과제

태권도외교 일자리 창출시 선결과제에 대한 델파이 1차 피드백에서 응답 내용을 분석하여 각각의 중요도를 평가하기 위한 문항으로 구성하였다. 이들 문항을 전문가 집단에게 재응답토록 한 결과, 12개 항목이 2.5점 이상의 평균을 얻어 모두 중요한 항목임을 확인하였다. 거의 모든 항목에 있어서 높은 중요도(4-5점)를 보였다. 또한 <표 17>에 진하게 (bold) 표시된 표준편차는 1차 피드백에 비해 감소하는 경향을 보였으며, 평균도 전반적으로 증가하는 경향을 보였다. 이러한 변화는 전문가 집단 의견이 합의된 것으로 정리되었다.

1차에서와 같이 태권도외교 인력 양성을 위한 태권도기관과 정부와의 사전 네트워크 구축, 태권도 외교 인력에 대한 구체적 선별 기준 마련과 점진적 방법 접근, 관련법 제정 및 당위성 구축 요인이 가장 높게 나타났다. 2차의 경우 태권도외교 우수 인력 관리를 위한 교육훈련시스템 체계 구축과 관련법 제정 및 당위성 구축 요인 순으로 정리되었다. 이하 태권

도 인력 분야 구체적 시장 조사, 태권도 외교 인력에 대한 정부 인식전환, 태권도 외교를 위한 행정인력 확보 요인들이 공동 순위로, 한국에 맞는 태권도 외교 인력 제도화, 태권도 외교 일자리 창출 논리성 강화 순서로 순위 중요도가 나타났다. 전문가들이 바라보는 선결과제는 태권도외교 일자리관련 태권도기관과 정부와의 사전 협조 전략이 가장 의미 있다고 보았으며 이를 위해 점진적 방법으로 구체적 선발 기준을 정리한 후 교육체계, 법제정, 공감대 형성이 필요하다는 의견으로 정리되었다.

표 17. 2차 구조화 델파이 태권도외교 일자리 창출 선결과제 중요도

내용구성	M ± SD	중위수	Q1	Q3	순위
• 태권도 외교 인력에 대한 구체적 선발 기준 마련과 점진적 방법 접근	4.88 ± .33	5	5	5	1
• 부처 간 협력을 통한 태권도 인력 분야 구체적 시장 조사	4.55 ± .52	5	4	5	4
• 태권도 외교 일자리 창출에 대한 논리성 강화	4.22 ± .66	4	4	5	6
• 태권도 외교 인력 도입에 대한 정부 각부처 인식전환 유도	4.55 ± .52	5	4	5	4
• 행정 프로세스 증대를 위한 부처 간 합동세미나 체계 구축	4.22 ± .66	4	4	5	6
• 태권도외교 인력 양성을 위한 태권도기관과 정부와의 사전 네트워크 구축	4.88 ± .33	5	5	5	1
• 태권도 외교를 위한 부처간 업무를 적절하게 조율 할 수 있는 행정인력 확보	4.55 ± .52	5	4	5	4
• 태권도 외교 인력에 대한 인센티브 제도 확인 정립	4.55 ± .52	5	4	5	4
• 태권도외교 우수 인력 관리를 위한 교육훈련시스템 체계 구축	4.77 ± .44	5	4.5	5	2
• 관련법 제정 및 당위성 구축	4.66 ± .50	5	4	5	3
• 우리나라 실정에 적합한 태권도 외교 인력 제도화 구축	4.44 ± .72	5	4	5	5
• 실효성 없는 선행 법안 사례 확인 후 제도 수립	4.66 ± .50	5	4	5	3

4) 민간 태권도외교 일자리 창출

민간 태권도외교 일자리 창출에 대한 델파이 1차 피드백에서 응답 내용을 분석하여 각각의 중요도를 평가하기 위한 문항으로 구성하였다. 이들 문항을 전문가 집단에게 재 응답토록 한 결과, 8개 항목이 2.5점 이상의 평균을 얻어 모두 중요한 항목임을 확인하였다. 특히 <표 18>에 진하게 (bold) 표시된 표준편차는 1차 피드백에 비해 감소하는 경향을 보였으

며, 평균도 전반적으로 증가했다. 이는 전문가 집단 의견이 합의되었음을 확인해 준다. 민간 태권도외교 일자리 창출에 대한 델파이 1차 피드백에서 응답 내용보다 높은 중요도(4~5점)를 보이고 있다. 1차와 동일하게 한국학에 태권도 전문 연구 및 인력 영역 확대가 가장 높은 요인이었으며 태권도 인력운영을 위하 외교부, 해외기관, 및 국내 유관 부처 간 조정 역할 요인과 해외 한국 학교 내 태권도 지도자 운영 체계화 요인이 다음 중요 순위로 나타났다. 전반적으로 볼 때, 전문가 패널은 태권도 교육 및 연구 정규인력과 부처간 협조 조정 역할에 높은 중요도를 주고 있으며 상대적으로 인턴사원 지원, 태권도원 숙소 지원 인력, 임시 태권도 체험 지도 인력과 같이 임시직 혹은 기존 인프라 확대 인력에 대해선 낮은 중요도를 보이고 있다. 따라서, 한국학중앙연구원 및 해외 한국학교 중심의 인력 창출과 이를 위한 부처간 협조 전략이 무엇보다 선행되어야 할 것이다.

표 18. 2차 구조화 델파이 민간 태권도외교 일자리 창출 영역 중요도

구분	내용구성	M ± SD	중위수	Q1	Q3	순위
태권도관광 · ODA 인력양성	• 국기원 주도 태권도 지도 프로그램 개발, 인력 지원 방안 수립	4.66 ± .50	5	4	5	3
	• 태권도원 주도 태권도 지도 공간 및 숙소 지원 인력 양성	4.44 ± .52	4	4	5	4
	• 인재육성재단 및 문체부 협조로 태권도 해외 파견 지도자 인턴과정 운영 지원	4.33 ± .50	4	4	5	5
	• 외교부 주도로 해외 정부 기관과 국내 유관 부처 간 허브 · 조정 역할 담당	4.77 ± .44	5	4.5	5	2
한국학 연계 태권도 교육인력 양성	• 한국학중앙연구원 중도 한국학 사업에 태권도 전문 연구 및 인력 영역 확대	4.88 ± .33	5	5	5	1
	• 교육부 및 한국학중앙연구원 협조 외국인 대상 태권도 현장 체험 지도자 확보	4.33 ± .50	4	4	5	5
	• 외교부 협조 해외 정부 기관과 국내 유관 부처 간 허브 · 조정 역할	4.66 ± .50	5	4	5	3
	• KOICA 및 국기원의 협조하에 KOICA 건립 한국 학교 내 태권도 지도자 운영	4.77 ± .44	5	4.5	5	2

5) 군 태권도외교 일자리

민간 태권도외교 일자리에 대한 델파이 1차 피드백에서 응답 내용을 분석하여 각각의 중요도를 평가하기 위한 문항으로 구성하였다. 이들 문항을 전문가 집단에게 재 응답토록 한

결과, 8개 항목이 2.5점 이상의 평균을 얻어 모두 중요한 항목(4~5점)임을 확인하였고 <표 19>에 진하게 (bold) 표시된 표준편차는 1차 피드백에 비해 감소하는 경향을 보였으며, 평균도 전반적으로 증가하는 경향을 보였다. 이는 모든 영역에서 전문가 집단 의견이 합의되었음을 의미한다. 1차와 약간 다르게 해외 사관학교 파견 인력의 국기원 특별채용 배려 요인과 함께 해외 파병 인력에 대한 진급 인센티브 부여 요인이 공동으로 가장 높은 중요도를 보였다. 이는 전문가들의 델파이 합의 과정에서 두 인력 창출에서 가장 우선되어야 할 요인으로 선택된 것으로 보아진다. 특히, 해외 사관학교 태권도 교관 파견은 최소 1년 이상 기간을 요한다. 따라서 진급 인사에서 소외될 위험 요소가 있다는 전문가들의 의견이 강하게 나타난 것으로 보인다. 이러한 결과는 해외 태권도 교관 인력에 대한 국기원 취업지원이 보장되어 안정적 태권도 교육 인프라 형성을 원하는 의견으로 보인다.

또한 해외파병 시 태권도 특기병 제도 활용 요인, 해외 사관학교 교관 파견 인력 풀 체계화, 태권도 프로그램 체계화 순으로의 중요도 선정 결과는 단기 해외 파병에선 간부 인력보다 병 인력이 우선되어야 하며 태권도 교관 파견에 대한 인력 관리가 체계화 되어 효율적인 진급 및 보직관리가 수행되어야 한다고 전문가들은 판단하고 있다.

표 19. 2차 구조화 델파이 군 태권도외교 일자리 창출 영역 중요도

구분	내용구성	M ± SD	중위수	Q1	Q3	순위
해외 사관학교 교관 파견 인력	• 국방부 및 국기원 협로, 군 태권도 지도 프로그램 및 지원 시스템 수립	4.44 ± .52	4	4	5	4
	• 국방부 및 국기원 협로, 우수 군 태권도 지도 자원에 대한 국기원 특채 부여	4.77 ± .44	5	4.5	5	1
	• 각군 본부 군내 태권도 유단자 활용 간부 가용 인력 관리 체계화	4.66 ± .70	5	4.5	5	3
	• 국방부 주도로 파견 장교와 부사관에 태권도 부특기 및 진급 인센티브 부여	4.22 ± .44	4	4	4.5	6
해외파병 태권도교육 인력 양성	• 국방부 및 국기원 협로, 태권도 지도 프로그램 및 지원 시스템 수립	4.33 ± .70	4	4	5	5
	• 각군본부 주도로 해외 파병 시 군 태권도 인력 태권도 부특기 인센티브, 부여	4.22 ± .44	4	4	4.5	6
	• 국방부 주도로 국방무관을 통한 군 태권도 파견 실태 분석 파병 시 참고	4.77 ± .44	5	4.5	5	1
	• 병무청 및 각군 각군본부 주도로 해외 태권도 교육 전담 특기병 제도 신설	4.66 ± .50	5	4	5	2

V 결론 및 제언



국기원

세 계 테 권 도 본 부

1. 결론

문체부와 국기원은 한국 10대 문화 유산인 태권도의 세계화 확대 계획으로 현재 파견국가에 대한 수요 타당성 조사를 하고 있다. 또한 두 기관은 파견 사범들의 태권도 기술 전파 외에 파견 현지 문화원과 연계, 태권도를 활용한 문화교류 프로그램을 운영을 계획하고 있다(송필수b, 2013). 본 연구는 이러한 태권도 세계화 사업과 현 정부가 강조하는 창조경제 및 문화융성을 통한 일자리 창출 전략과 효율적 연계를 위한 노력을 시도하였다. 이를 위해 정부 부처간 협조체계를 통해 민간 및 군 태권도외교 일자리 창출에 대한 전반적 방향성과 세부 일자리를 소개 한 것이다. 이를 위해 본 연구는 민간 및 군 태권도 전문가 12인의 견해를 체계적으로 확인하기 위해 델파이 분석을 시도하였다. 세부 내용을 간략히 정리하면 다음과 같다.

태권도 일자리 창출을 위한 제도적 기반이 없으며 정부와 태권도 관련기관과의 책임 주도 여부가 불명확한 부분이 태권도 일자리 창출의 문제임을 지적하면서 이를 극복하려면 태권도외교 일자리 창출을 위해 태권도기관과 정부와의 충분한 사전 조율과 공감대 형성이 가장 중요하다고 보았으며 이를 위해 점진적 방법으로 구체적 선발 기준을 정리한 후 교육 체계, 법제정에 대한 협조가 선결되어야 한다고 전문가 패널의 견해가 종합되었다. 또한 태권도 인력 창출에서 무분별한 태권도 인력 확대 보다는 태권도 교육 시스템이 우선되어야 한다는 견해도 나타났다.

민간 태권도 인력 창출 영역에서 한국학 연계 연구 인력과 태권도 관광 인력 창출을 제기하였다. 이중 한국학과 연계 태권도 연구 및 인력 영역 확대가 가장 필요하다고 보았으며 태권도 인력 운영을 위한 관련 부처 간 조정 역할 요인과 해외 한국 학교 내 태권도 지도자 운영 체계화 되어야 한다고 보았다. 전문가들은 태권도 정규 인력에 창출에 관심을 보였고 상대적으로 인턴사원 지원, 태권도원 숙소 지원 인력, 임시 태권도 체험 지도 인력과 같이 임시직 혹은 기존 인프라 확대 인력에 대해선 낮은 평가를 보였다.

군 태권도 인력 창출 영역에선 해외 사관학교 파견 인력과 해외파병 인력의 체계화를 제기하였다. 전문가 패널은 해외 사관학교 교관 파견을 위한 국기원 특별채용 배려가 우선되어 해외 군의 안정적 태권도 교육이 수행되어야 보았으며 해외 파견에 인력에 대한 진급 인센티브 부여로 안정적인 태권도 인력 풀 체계를 구축해야 한다고 보았다. 또한 전문가들은 단기 해외 파병에선 간부 인력보다 병 인력이 우선되어야 한다고 의견을 모았다.

2. 제언

태권도는 해방이후 한국의 신체문화로 급성장한 우리의 문화 유산이다. 태권도는 한국을 대표하는 브랜드로 문화외교의 큰 축을 담당하는 귀중한 자산이 되어 주었다. 현재, 태권도의 양적 성장은 많은 긍정적 이미지를 보이고 있지만 실제 태권도의 역사 및 정신 정립, 교육 시스템 체계화, 태권도 지도자 양성 등 모든 영역에 있어서 미진한 부분이 나타나고 있다. 태권도 세계화를 위해선 보다 많은 태권도 콘텐츠 발굴 연구 인력과 함께 태권도 세계화를 위한 해외 교육 인력의 확대가 무엇보다 필요하다. 따라서 부처간 협조를 통한 태권도 일자리 창출에 대한 이번 연구는 적정 시기에 제시된 의미 있는 작업이었다. 본 연구는 기존 태권도 활성화 전략 및 기존 정책과 괴리되지 않도록 배려한 방안으로 향후 실제적 방향성을 제시해 줄 것이라 본다. 다만, 처음 제시한 연구 내용이므로 기초적 논리 제시에 불과하다. 따라서 국기원과 문체부에서 이 연구 내용을 기초로 보다 발전된 태권도 일자리 전략이 되도록 연구 투자가 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- 강현민, 김매이, 이현섭, 최희동(2014). 스포츠 바우처 제도 일자리 창출 효과 분석. 한국체육학회지 53(4), 413-428
- 권성훈, 홍순기(2009). 텔레이 기술예측의 타당성과 신뢰성 분석에 관한 연구. 기술혁신연구 17(1), 97-117.
- 강동원, 이충영(2002). 태권도의 발전과정에 따른 스포츠외교와 태권도의 역할. 한국체육학회지, 41(5), 3-14.
- 곽애영, 최동성(2014). 한국 태권도 시범단 프로그램의 변천과 의미. 체육사학회지 19, 121-137.
- 국기원(2012). 태권도교육 백서.
- 국방부(2015). 국방부-국기원 간 업무협업체계 구축. 국방부 업무보고 자료.
- 국방일보(2012). “코리아 태권도 최고예요” 단비부대 아이티 경찰학교에 태권도교육. 2012년 11월 21일자.
- 교육과학기술부(2010). 글로벌 인적자원 육성을 위한 재외 한국학교 선진화. 미간행 보고서.
- 김동규, 김기홍, 김용규(2004). 崔泓熙와 金雲龍의 태권도철학과 세계화 전략. 한국체육철학회지 12, 363-383.
- 김범식, 곽택용(2011). 태권도 해외 시범을 통한 국제개발 외교성과 사례분석. 한국체육학회지 50(4), 33-42.
- 김상진(2008). 텔레이기법을 이용한 민간군사경비업의 도입과 발전과제. 경기대학교 대학원 미간행 박사 학위논문.
- 김상훈, 박영옥, 정지명, 조운용, 김준영(2011). 체육분야 일자리 창출 전략 및 과제. 국민체육진흥공단 체육과학연구원 연구보고서.
- 김상천(2013). 태권도의 아프리카 주요국가 진출과 변천. 한국체육대학교 대학원 미간행 박사 학위 논문.
- 김승봉(2006). 태권도의 국제적 활성화 방안에 관한 연구, 동신대학교 대학원 미간행 석사 학위 논문.
- 김인수(2008). 태권도를 통한 선교 방안, 경희대학교 대학원 미간행 석사 학위 논문.
- 남승현(1994). 韓國 跆拳道 代表示範團의 海外 巡廻示範이 國威宣揚과 스포츠 外交에 미친 影響. 고려대학교 교육대학원 미간행 석사 학위논문.
- 김철희, 주인중, 김덕기, 황준욱(2008). 스포츠산업 전문인력 수요조사. 문화체육관광부.
- 문화체육관광부(2013). 태권도 진흥 기본계획(2014 ~2018). 미간행 보고서.
- 박영옥, 황중학, 유의동, 송명규, 김종, 고성보(2007). 스포츠산업 진흥 5개년 계획 수립연구. 국민체육진흥공단 체육과학연구원.

- 박영옥, 이한규, 한태룡, 권민혁, 신재휴, 이상제, 이상돈(2005). 스포츠관련 직업의 특성과 스포츠산업의 고용효과분석. 국민체육진흥공단 체육과학연구원.
- 박영옥, 주노종, 홍재승, 김종백, 김예기, 김은선(2004). 스포츠산업 실태 분석. 국민체육진흥공단 체육과학연구원.
- 박우호(2006). 태권도가 민간외교에 미친 영향. 용인대학교 대학원 미간행 석사학위 논문.
- 세계경제사회연구원(2013). 우리 스포츠 성공사례 ODA 활용전략 연구. 연구보고서.
- 송동근(2011). 스포츠관광산업의 발전 방향. 제52회 2011 스포츠산업 포럼 발표자료.
- 송필수a(2013). 태권도 해외 파견 사범 45년 역사 국기원 그 맥을 이어간다. WTN 월드태권도뉴스 2013년 9월 4일자.
- 송필수b(2013). 국기원 해외파견 사범 2014년 30개국으로 확대 계획 추진. WTN 월드태권도뉴스 2013년 10월 11일자.
- 스포츠서울(2015). 채재성 교수의 ‘국민행복 시대의 스포츠 통합 과제’. 2015년 6월 15일자.
- 신종호, 손병권, 한상정(2009). 한국의 문화외교 강화를 위한 추진 전략 및 지역별 차별화 방안. 외교통상부 용역과제 보고서.
- 신창화(1993). 한국외교의 문화적 수단으로서 태권도에 관한 연구. 연세대학교 대학원 미간행 석사학위논문.
- 이용식, 유지근, 이정학, 임빈, 오연풍, 김혁출(2001). 스포츠시설 전문인력 양성방안. 국민생활스포츠협의회.
- 이상돈(2004). 노동시장의 환경 변화와 스포츠인력 수급 전망. 한국스포츠정책학회4 1-16.
- 외교통상부(2010). 문화외교 매뉴얼.
- 유진산(2008). 태권도의 중국 진출 역사 및 현황, 경희대학교 대학원 미간행 석사 학위논문.
- 유혜민(2012). 태권도의 중국보급 과정과 그 의미. 용인대학교 대학원 미간행 석사학위 논문.
- 윤상화, 김갑수(2001). 무도(태권도)의 세계화과정에 따른 문화, 외교적 발전 방향 연구. 대한무도학회지 3 271-284.
- 윤종완(1995). 민간외교 수단으로서의 태권도의 역할 祥明大 社會體育研究 3
- 윤종완(2004). 태권도의 외교적 성과에 관한 고찰. 祥明大 社會科學研究所 17. 1-12.
- 연합인포맥스(2015). 재벌 투자가 산업용 로봇만 늘릴라. 2015년 1월 12일자.
- 이군덕(2006). 태권도의 세계화 과정과 발전방안에 관한 연구. 용인대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이경명, 강원식(1999). 태권도현대사. 서울 : 보경문화사.
- 이동섭(2000). 한국의 대외관계와 태권도의 문화 외교적 역할에 관한 연구. 고려대학교 교육대학원 미간행 석사학위 논문.
- 이성문, 김영환, 김재형(2011). 태권도를 통한 스포츠 외교와 국제협력의 새로운 패러다임. 한국체

육철학회지 19(4). 75-92.

이성웅(1987), Delphi技術 豫測技法의 有用性에 關한 研究. 전북대학교 대학원 박사학위 논문.

이운옥(2008). 중학교용 자기주도학습 지각도 검사 개발을 위한 예비연구. 교육문제연구 30. 59-78.

이종성(2001), 델파이 방법, 서울 : 교육과학사.

이준우(2008). 컴퓨터 기반의 골프 스윙 평정척도 개발. 한국체육대 미간행 박사학위 논문.

이충영(2002). 태권도 세계화가 한국 스포츠외교에 미친 영향. 경희대학교 산업정보대학원 석사학위 논문.

이희녕(2008). 태권도를 통한 스포츠 외교성과 연구. 경희대학교 테크노경영 대학원. 미간행 석사학위 논문.

임건빈(2014). 스포츠 공적개발원조 활성화를 통한 말레이시아 태권도 발전 방안. 고려대학교 대학원 미간행 박사학위 논문.

조문모(2009). 글로벌 경제위기 하의 전진국 고용전략의 새로운 시사점 : 새로운 패러다임의 모색, 글로벌 경제위기 하의 고용정책 토론회 논문집, 한국경제학회·한국노동연구원, 2009. 4. 30

주형철(2008). 윤곡 김운용의 생애와 그가 한국 스포츠 외교에 미친 영향. 연세대학교 대학원 미간행 석사 학위 논문.

조성식, 이한규, 강호성(2002). 스포츠외교 전문 인력 양성 및 활용 방안 연구. 체육과학연구, 13(1) 38-52.

전만수, 손진영, 성상문(2014). 체육, 문화예술, 관광분야 일자리 창출정책 방안. 국회사무처 연구용역보고서

정지명, 박영옥, 길세기, 김예기, 조운용(2010). 2010년 스포츠산업 실태조사. 국민체육진흥공단 체육과학연구원.

정책브리핑(2008). 문화체육관광부, ‘스포츠산업 육성 중장기 계획’ 발표. 2008년 12월 22일자.

정책브리핑(2013). 문화체육관광부, 스포츠산업 키워 일자리 4만개 창출. 2013년 8월 22일자.

한국체육학회(2012). 한국체육발전중장기 핵심과제 연구.

최광근(2011). 태권도 세계화 전개 과정에서 본 태권도시범史. 한국체육대학교 대학원 미간행 박사학위 논문.

최광근(2011). 태권도 세계화에 따른 대표시범단의 창단. 체육사학회지 16, 59-71.

최광근(2014). 한국 어린이 태권도시범의 변천사 체육사학회지 19. 87-99.

최정환(2013). 태권도가 개발도상국에 미치는 영향. 용인대 교육대학원 미간행 석사학위 논문.

최준서(2015). 한국스포츠경제에 바란다. 한국일보 사설 2015년 3월 2일자.

한국국제협력단(2013). 국제개발의 이해. 서울 : 한울 아카데미.

황준욱, 이승렬, 이상민, 송명규, 우정훈(2008a). 스포츠산업 전문인력 구조분석과 지원 방안 - 직군별 접근. 문화체육관광부

- 황준욱, 홍민기, 이승렬, 안주엽, 이상민, 주인중, 김덕기, 유의동, 박수향, 우정훈(2008b). 스포츠산업 전문인력 구조분석과 지원 방안 - 종목별 접근. 문화체육관광부
- 황준욱, 홍민기, 이승렬, 안주엽, 이상민, 김철희, 유의동, 박수향(2008c). 스포츠산업 전문인력 양성 인프라 구축을 위한 기초연구. 문화체육관광부
- 황준욱, 이승렬, 홍민기, 안주엽, 이상민, 주인중, 김철희, 김덕기, 송명규, 유의동, 박수향(2008d). 스포츠산업 전문인력 형성 및 활동 지원정책 연구. 문화체육관광부
- 황준욱, 이승렬, 이상민, 박수향, 우정훈(2008e). 스포츠산업 직업분류체계 연구. 문화체육관광부
- Cyphert, F.R., & Gant, W.L.(1970). The Delphi Technique: A tool for collecting opinions in teacher education. In Exploring the potential of the Delphi Technique by analyzing its application. Symposium conducted by AERA in Minneapolis, Minnesota, USA.
- Dalkey, Norman; Helmer, Olaf (1963). "An Experimental Application of the Delphi Method to the use of experts". Management Science 9 (3): 458 - 467
- Joseph. S. Nye, Jr.(2004). Soft Power The Means to Success in World Politics New York: Public Affairs.
- Richard L. Armitage & Joseph S. Jr. Nye(2007). Smart Power: a smarter more secure America, CSIS Commission.
- Michael Adler, Erio Ziglio (eds.) (1996), Gazing Into the Oracle: The Delphi Method and Its Application to Social Policy and Public Health, London: Kingsley Publishers

부록 1

태권도 세계화를 위한 일자리 창출 거버넌스 구축 방안 개방형 설문지

안녕하십니까? 본 연구는 태권도 세계화를 위한 일자리 창출 방안에 대한 내용을 제시한 개방형 설문지입니다. 태권도 외교를 위한 일자리에 있어서 본인께서 생각하시는 의견을 기탄 없이 개진하여 주시기 바랍니다. 구체적 내용은 다음과 같이 크게 제시될 수 있습니다.

구분	질문내용
태권도외교 일자리 창출의 문제점	• 태권도외교 일자리 창출을 위한 태권도계 문제점은 무엇인가
	• 태권도외교 일자리 창출을 위한 정부 부처 협조간 문제점은 무엇인가
태권도외교 일자리 창출 선결과제	• 태권도 외교 일자리 창출 시 예상되는 선결과제는 무엇이라고 생각하는가
	• 태권도 외교 일자리 창출시 부처간 협조 선결과제는 무엇이라고 생각하는가
태권도외교 일자리 창출을 위한 대안제시	• 태권도 외교 민간 일자리 창출 방안은 무엇인가
	• 태권도 외교 군 일자리 창출 방안은 무엇인가

※ 한 문항이라도 응답이 빠진 설문지는 활용할 수 없으니 **반드시 모든 문항에** 답해주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

①남성 ②여성

2. 귀하의 소속은 어디에 속하십니까

① 군 ② 연구소 ③ 대학교 ④ 기타

3. 귀하의 연령을 기입하십시오 : ()

1.. 정부 부처간 협조를 통한 태권도외교 일자리 창출 시 문제점일 수 있는 사항에 대해
귀하의 의견을 기술해 주시기 바랍니다

2.. 정부 부처간 협조를 통한 태권도 일자리 창출 시 기대효과일 수 있는 사항에 대해
귀하의 의견을 기술해주시기 바랍니다.

3. 다음은 정부 부처간 협조를 통한 태권도 일자리 창출 시 선결과제에 대한 내용에
대해 귀하의 의견을 기술해 주시기 바랍니다.

4. 다음은 태권도 외교 민간 인력인 태권도관광 · ODA 인력 양성방안에 대해 세부적으로
무엇이 필요한지 귀하의 의견을 기술해주시기 바랍니다.

5. 다음은 태권도 외교 민간 인력인 한국학 연계 태권도 교육인력 양성방안에서
세부적으로 무엇이 필요한지 귀하의 의견을 기술해주시기 바랍니다.

6. 다음은 태권도 외교 군 인력인 해외 사관학교 교관 파견 인력 양성 방안에 대해서
무엇이 필요한지 귀하의 의견을 기술해주시기 바랍니다.

7. 다음은 태권도 외교 군 인력인 해외파병 태권도교육 인력 양성 방안에 대해서
무엇이 필요한지 귀하의 의견을 기술해주시기 바랍니다.

부록 2

태권도 세계화를 위한 일자리 창출 거버넌스 구축 방안' 델파이 1차 구조화 설문지

안녕하십니까? 본 연구는 개방형 설문 내용에 추가하여 태권도 세계화를 위한 일자리 창출 방안에 대한 내용을 제시한 델파이 1차 설문지입니다. 각각의 문항에 제시된 내용과 관련하여 만족수준이 어느정도인지를 다음의 보기를 참고하여 ✓표시를 해주시기 바랍니다.

※ 한 문항이라도 응답이 빠진 설문지는 활용할 수 없으니 반드시 모든 문항에 답해주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

①남성 ②여성

2. 귀하의 소속은 어디에 속하십니까

① 군 ② 연구소 ③ 대학교 ④ 기타

3. 귀하의 연령을 기입하십시오 : ()

1. 다음은 정부 부처간 협조를 통한 태권도외교 일자리 창출 문제점에 대한 중요도에
응답해주시기 바랍니다

태권도외교 일자리 창출 문제점의 의견은	전혀 중요치 않다	중요치 않은 편이다	보통 이다	중요 하다	매우 중요 하다
전문성 문제 및 협조 부서의 구조적 문제로 업무 협의 장애가 나타난다.	1	2	3	4	5
업무 관리 통제 이중성과 업무 사고 발생 시 책임한계가 불명확할 수 있다.	1	2	3	4	5
관련 행정으로 부대비용 및 인력 추가 부담의 증가가 될 수 있다.	1	2	3	4	5
정부의 정책적 지원과 제도 관리에 대한 법적 근거가 없어 어려움이 있다.	1	2	3	4	5
관련법 제정에 따른 정부 및 국회 인준 과정에 어려움이 나타날 수 있다.	1	2	3	4	5
법안 마련 및 복잡한 인허가 구조로 관련 시행이 장기적 지연될 수 있다.	1	2	3	4	5

2. 다음은 정부 부처간 협조를 통한 태권도외교 일자리 창출 기대효과 에 대한 중요도에 응답해주시기 바랍니다

태권도외교 일자리 창출의 기대효과는	전혀 중요치 않다	중요치 않은 편이다	보통 이다	중요 하다	매우 중요 하다
태권도 외교 인력 도입에 대한 정부 인식이 전환될 수 있다.	1	2	3	4	5
태권도 외교를 통한 외국인 대상 보급 사업 및 교육 시장 확대 된다.	1	2	3	4	5
해외 한국 태권도 체험 확대로 태권도 종목의 세계화 및 전통 문화 보급과 인식이 개선될 수 있다.	1	2	3	4	5
새로운 일자리로 태권도 전공자 관련 취업 기회 증대 효과가 나타난다.	1	2	3	4	5
해외 태권도 인력 파견 인력에 대한 개념 정립이 확대될 수 있다.	1	2	3	4	5
국가별 태권도의 체계적 교육 체계 정립의 일대 계기가 된다.	1	2	3	4	5

3. 다음은 정부 부처간 협조를 통한 태권도외교 일자리 창출 선결과제에 대한 중요도에 응답해주시기 바랍니다

태권도외교 일자리 창출 선결과제에	전혀 중요치 않다	중요치 않은 편이다	보통 이다	중요 하다	매우 중요 하다
태권도 외교 인력의 구체적 선별 기준 마련과 점진적 방법 접근이 필요하다.	1	2	3	4	5
정부 부처 간 협력을 통한 태권도 인력 분야 구체적 시장 조사가 필요하다.	1	2	3	4	5
태권도 외교 일자리 창출에 대한 논리성 강화가 필요하다.	1	2	3	4	5
태권도 외교 인력 도입에 대한 정부 부처의 인식 전환이 필요하다.	1	2	3	4	5
일반 행정 프로세스와 특수목적과의 충돌에 대한 대비책 마련이 필요하다.	1	2	3	4	5
태권도 외교 인력 양성 관련기관과 정부와의 사전 네트워크 구축이 필요하다	1	2	3	4	5
태권도 외교 일자리 창출을 위한 부처간 업무 조율 행정력 확보가 필요하다.	1	2	3	4	5
태권도 외교 인력에 대한 인센티브 제도 확인이 필요하다.	1	2	3	4	5
태권도외교 우수 인력 관리를 위한 교육훈련시스템 체계 정비가 필요하다.	1	2	3	4	5
태권도 외교 일자리 관련법 제정 및 당위성 구축 작업이 필요하다.	1	2	3	4	5
우리나라 실정에 적합한 태권도 외교 인력 제도화 구축 작업이 필요하다.	1	2	3	4	5
사전에 실효성 없는 선행 법안 사례 확인 후 제도 수립 기반 조성이 필요하다.	1	2	3	4	5

4. 다음은 태권도 외교 민간 인력인 태권도관광 · ODA 인력 양성방안에 대한 중요도에 응답해주시기 바랍니다.

태권도관광 · ODA 인력 양성	전혀 중요치 않다	중요치 않은 편이다	보통 이다	중요 하다	매우 중요 하다
태권도 지도 프로그램 개발, 인력 지원 방안 수립 (국기원)	1	2	3	4	5
태권도 지도 공간 및 숙소 준비 인력 (태권도원)	1	2	3	4	5
태권도 해외 파견 지도자 인턴과정 운영 지원 (인재육성재단, 문체부)	1	2	3	4	5
해외 정부 기관과 국내 유관 부처 간 허브 · 조정 역할 (외교부)	1	2	3	4	5

5. 다음은 태권도 외교 민간 인력인 한국학 연계 태권도 교육인력 양성방안에 대한 중요도에 응답해주시기 바랍니다.

한국학 연계 태권도 교육인력 양성	전혀 중요치 않다	중요치 않은 편이다	보통 이다	중요하다	매우 중요하다
한국학 사업에 태권도 전문 연구 및 인력 영역 확대 (한국학중앙연구원)	1	2	3	4	5
외국인대상 태권도 현장 체험 지도자 확보 (국기원, 한국학중앙연구원)	1	2	3	4	5
해외 정부 기관과 국내 유관 부처 간 조정 역할 (외교부, 문체부)	1	2	3	4	5
KOICA 건립 한국 학교 내 태권도 지도자 운영 (KOICA, 국기원)	1	2	3	4	5

6. 다음은 태권도 외교 군 인력인 해외 사관학교 교관 파견 인력 양성 협조 방안 중요도에 응답해주시기 바랍니다.

군 인력인 해외 사관학교 교관 파견 인력	전혀 중요치 않다	중요치 않은 편이다	보통 이다	중요하다	매우 중요하다
군 태권도 지도 프로그램 및 지원 시스템 수립 (국방부, 국기원)	1	2	3	4	5
우수 군 태권도 지도 자원에 대한 국기원 특채 부여(국방부, 국기원)	1	2	3	4	5
군내 태권도 유단자 활용 간부 가용 인력 관리 체계화(각군본부)	1	2	3	4	5
파견 장교와 부사관에 태권도 부특기 부여 진급 인센티브 부여(국방부)	1	2	3	4	5

7. 다음은 태권도 외교 군 인력인 해외파병 태권도교육 인력 양성 협조 방안 중요도에 응답해주시기 바랍니다.

군 인력인 해외 사관학교 교관 파견 인력	전혀 중요치 않다	중요치 않은 편이다	보통 이다	중요하다	매우 중요하다
태권도 지도 프로그램 및 지원 시스템 수립 (국방부, 국기원)	1	2	3	4	5
해외 파병 시 군 태권도 인력 태권도 부특기 인센티브, 부여(각군본부)	1	2	3	4	5
국방무관을 통한 군 태권도 파견 실태 분석 파병 시 참고(국방부)	1	2	3	4	5
해외 태권도 교육 전담 특기병 제도 신설(병무청, 각군본부)	1	2	3	4	5

부록 3

태권도 세계화를 위한 일자리 창출 거버넌스 구축 방안' 델파이 2차 구조화 설문지

안녕하십니까? 본 연구는 태권도 세계화를 위한 일자리 창출 방안에 대한 관련 2차 설문입니다. 본 설문지는 실무, 학계, 연구계에 종사하시는 전문가들을 대상으로 하고 있습니다. 각 문항에 대해 고견을 주신다면 태권도 일자리 창출에 큰 도움이 될 것입니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 할애하시어 설문에 참여해주시기 바랍니다. 1차 설문의 종합적 결과 사분위수와 중위수 결과를 각 항목 별로 제시하였으니 참조하시고 응답해 주시기 바랍니다.

※ 한 문항이라도 응답이 빠진 설문지는 활용할 수 없으니 반드시 모든 문항에 답해주시기 바랍니다.

전혀 필요하지않다	필요하지않다	그저 그렇다	필요하다	매우필요하다
①	②	③√	④	⑤
[Q1		Mdn	Q3]	

MD : 중앙치(median)

√ : 전문가의 응답 결과

[Q1, Q3] : 25백분위수(Q1)와 75백분위수(Q3)

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

①남성 ②여성

2. 귀하의 소속은 어디에 속하십니까

① 군 ② 연구소 ③ 대학교 ④ 기타

3. 귀하의 연령을 기입하십시오 : ()

1. 정부 부처간 협조를 통한 태권도외교 일자리 창출 문제점에 대한 문항으로 중요도를 체크해주시기 바랍니다.

태권도외교 일자리 창출 문제점에 대한 의견	내용	전혀 중요치 않다	중요치 않은 편이다	보통 이다	중요 하다	매우 중요 하다
부서 담당자의 전문성 문제 및 협조 부서의 구조적 문제로 업무 협의의 장애가 나타난다.	1차	①	②	③	④	⑤
	응답치			[	MD]	
업무 관리 이중성과 업무 사고 발생 시 책임 한계가 불명확할 수 있다.	2차	①	②	③	④	⑤
	응답치	①	②	③	④	⑤
관련 행정으로 부대비용 및 인력 추가 부담의 증가가 될 수 있다.	1차	①	②	③	④	⑤
	응답치				[MD]	
정부의 정책적 지원과 제도 관리에 대한 법적 근거가 없어 어려움이 있다.	2차	①	②	③	④	⑤
	응답치	①	②	③	④	⑤
관련법 제정에 따른 정부 및 국회 인준 과정에 어려움이 나타날 수 있다.	1차	①	②	③	④	⑤
	응답치			[	MD]	
법안 마련 및 복잡한 인허가 구조로 관련 시행이 장기적 지연될 수 있다.	2차	①	②	③	④	⑤
	응답치	①	②	③	④	⑤
	1차	①	②	③	④	⑤
	응답치			[	MD]	
	2차	①	②	③	④	⑤

2. 정부 부처간 협조를 통한 태권도외교 일자리 창출 기대효과에 대한 문항으로 중요도를 체크해주시기 바랍니다.

태권도외교 일자리 창출의 기대효과는		전혀 중요치 않다	중요치 않은 편이다	보통 이다	중요 하다	매우 중요 하다
태권도 외교 인력 도입에 대한 정부 인식이 전환될 수 있다.	1차 응답치	①	②	③	④ MD	⑤
태권도 외교를 통한 외국인 대상 보급 사업 및 교육 시장 확대 된다.	1차 응답치	①	②	③	④ MD	⑤
해외 한국 태권도 체험 확대로 태권도 종목의 세계화 및 전통 문화 보급과 인식이 개선될 수 있다.	1차 응답치	①	②	③	④ MD	⑤
새로운 일자리로 태권도 전공자 관련 취업 기회 증대 효과가 나타난다.	1차 응답치	①	②	③	④ MD	⑤
해외 태권도 인력 파견 인력에 대한 개념 정립이 확대될 수 있다.	1차 응답치	①	②	③	④ MD	⑤
국가별 태권도의 체계적 교육 체계 정립의 일대 계기가 된다.	1차 응답치	①	②	③	④ MD	⑤

3. 정부 부처간 협조를 통한 태권도외교 일자리 창출을 위한 방안에 대한 문항으로 중요도를 체크해주시기 바랍니다.

태권도외교 일자리 창출 방안		전혀 중요치 않다	중요치 않은 편이다	보통 이다	중요 하다	매우 중요 하다
태권도 외교 인력의 구체적 선별 기준 마련과 점진적 방법 접근이 필요하다.	1차 응답치	①	②	③	④ MD	⑤
정부 부처 간 협력을 통한 태권도 인력 분야 구체적 시장 조사가 필요하다.	1차 응답치	①	②	③	④ MD	⑤
태권도 외교 일자리 창출에 대한 논리성 강화가 필요하다.	1차 응답치	①	②	③	④ MD	⑤
태권도 외교 인력 도입에 대한 정부 부처의 인식 전환이 필요하다.	1차 응답치	①	②	③	④ MD	⑤
일반 행정 프로세스와 특수목적과의 충돌에 대한 대비책 마련이 필요하다.	1차 응답치	①	②	③	④ MD	⑤
태권도 외교 인력 양성 관련기관과 정부와의 사전 네트워크 구축이 필요하다.	1차 응답치	①	②	③	④ MD	⑤
태권도 외교 일자리 창출을 위한 부처간 업무 조율 행정력 확보가 필요하다.	1차 응답치	①	②	③	④ MD	⑤
태권도 외교 인력에 대한 인센티브 제도 확인이 필요하다.	1차 응답치	①	②	③	④ MD	⑤
태권도외교 우수 인력 관리를 위한 교육훈련시스템 체계 정비가 필요하다.	1차 응답치	①	②	③	④ MD	⑤
태권도 외교 일자리 관련법 제정 및 당위성 구축 작업이 필요하다.	1차 응답치	①	②	③	④ MD	⑤
우리나라 실정에 적합한 태권도 외교 인력 제도화 구축 작업이 필요하다.	1차 응답치	①	②	③	④ MD	⑤
사전에 실효성 없는 선행 법안 사례 확인 후 제도 수립 기반 조성이 필요하다.	1차 응답치	①	②	③	④ MD	⑤

4. 태권도 외교 민간 인력인 태권도관광 · ODA 인력 양성방안에 대한 문항으로 중요도를 체크해주시기 바랍니다.

태권도관광 · ODA 인력 양성		전혀 중요치 않다	중요치 않은 편이다	보통 이다	중요 하다	매우 중요 하다
태권도 지도 프로그램 개발, 인력 지원 방안 수립 (국기원)	1차 응답치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
태권도 지도 공간 및 숙소 준비 인력 양성 (태권도원)	1차 응답치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
태권도 해외 파견 지도자 인턴과정 운영 지원 (인재육성재단, 문체부)	1차 응답치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
해외 정부 기관과 국내 유관 부처 간 허브 · 조정 역할 (외교부)	1차 응답치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

5. 태권도 외교 민간 한국학 연계 태권도 교육인력 양성방안에 대한 문항으로 중요도를 체크해주시기 바랍니다.

한국학 연계 태권도 교육인력 양성		전혀 중요치 않다	중요치 않은 편이다	보통 이다	중요 하다	매우 중요 하다
한국학 사업에 태권도 전문 연구 및 인력 영역 확대 (한국학중앙연구원)	1차 응답치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
외국인 대상 태권도 현장 체험 지도자 확보 (국기원, 한국학중앙연구원)	1차 응답치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
해외 정부 기관과 국내 유관 부처 간 조정 역할 (외교부, 문체부)	1차 응답치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
KOICA 건립 한국 학교 내 태권도 지도자 운영 (KOICA, 국기원)	1차 응답치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

6. 태권도 외교 군 인력인 해외 사관학교 교관 인력 양성 협조 방안에 대한 문항으로 중요도를 체크해주시기 바랍니다.

군 인력인 해외 사관학교 교관 파견 인력		전혀 중요치 않다	중요치 않은 편이다	보통 이다	중요 하다	매우 중요 하다
군 태권도 지도 프로그램 및 지원 시스템 수립 (국방부, 국기원)	1차 응답치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
우수 군 태권도 지도 자원에 대한 국기원 특채 부여(국방부, 국기원)	1차 응답치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
군내 태권도 유단자 활용 간부 가용 인력 관리 체계화(각군본부)	1차 응답치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
파견 장교와 부사관에 태권도 부특기 부여 진급 인센티브 부여(국방부)	1차 응답치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

▶ 태권도 외교 해외파병 태권도교육 인력 양성 방안 중요도에 대한 문항으로 중요도를 체크해주시기 바랍니다.

군 인력인 해외 사관학교 교관 파견 인력		전혀 중요치 않다	중요치 않은 편이다	보통 이다	중요 하다	매우 중요 하다
태권도 지도 프로그램 및 지원 시스템 수립 (국방부, 국기원)	1차 응답치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
해외 파병 시 군 태권도 인력 부특기 인센티브, 부여(각군본부)	1차 응답치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
국방무관을 통한 군 태권도 파견 실태 분석 파병 시 참고(국방부)	1차 응답치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
해외 태권도 교육 전담 특기병 제도 신설(병무청, 각군본부)	1차 응답치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)