

의과대학 교수의 교육, 진료, 연구, 복지에 관한 조사연구

서 경 화^{1†} · 임 선 미^{1†} · 이 병 인² · 박 충 학³ · 박 윤 형^{4*} | ¹대한의사협회 의료정책연구소, ²연세대학교 의과대학 신경과학교실, ³단국대학교 의과대학 산부인과학교실, ⁴순천향대학교 의과대학 예방의학교실

A survey on the education, medical practice, research, and fringe benefits of Korean medical school faculty

Kyung Hwa Seo, MBA^{1†} · Sun Mi Lim, PhD^{1†} · Byung In Lee, MD² · Choong Hak Park, MD³ · Yoon Hyung Park, MD^{4*}

¹Research Institute of Healthcare Policy, Korean Medical Association, Seoul, ²Department of Neurology, Yonsei University College of Medicine, Seoul, ³Department of Obstetrics and Gynecology, Dankook University College of Medicine, Cheonan, ⁴Department of Preventive Medicine, Soonchunhyang University College of Medicine, Cheonan, Korea

*Corresponding author: Yoon Hyung Park, E-mail: parky@sch.ac.kr

[†]These authors contributed equally to this work.

Received September 20, 2012 · Accepted October 5, 2012

In general, medical school faculty have to perform clinical practice in addition to their educational and research activities, unlike the professors of other departments, while simultaneously playing an important role within the medical profession. However, some organizational or environmental factors decrease the job satisfaction of medical professors. This study aimed to determine the current status of medical schools professors' job activities, satisfaction level, factors related to job satisfaction, and so on. A structured questionnaire was used in the survey and 936 valid responses (response rate, 79.1%) were analyzed using SAS version 9.1. Items included in the questionnaire were work tasks, satisfaction with work and environment, fringe benefits, and future plans. Our study found that the satisfaction of respondents with research activities was not high, and they had negative perceptions of their work environment. Also, it was found that job satisfaction was most affected by work environment. In the section on fringe benefits, a variety of fringe benefits were provided to respondents but their actual satisfaction was not high. To enhance the overall job satisfaction of medical school faculty, all the matters related to their work tasks and environmental factors have to be considered in the aspect of their own role in medical school. The limitations of this study were a low response rate to the early online survey and a long duration of the survey period. However, these limitations were resolved by an additional mail survey modality and statistical techniques. It is meaningful that this study was an extensive survey aimed at medical school faculty and dealt with a comprehensive range of issues.

Keywords: Medical faculty; Research; Patient care; Fringe benefit; Personal satisfaction

서 론

우리나라의 의과대학 수는 1960년대에 6개에 불과했지만, 의료제도 및 정책 변화 등으로 인해 급격히 증가하여 1998년 41개가 되었다[1]. 2011년 전체 대학 교수(전임강

사 및 총장 제외) 중 41개 의과대학에 근무하는 교수들이 차지하는 비중은 17.5%이며, 이는 공학 계열(24.4%) 다음으로 높은 비중을 차지하는 정도로 높은 편이다[2].

대학 교수들이 교육과 연구를 주로 수행하며 필요에 따라 봉사활동 또는 기타 행정활동 등을 수행하고 있는 가운데,

© Korean Medical Association

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

의과대학 교수는 이에 부가적으로 진료(주로 임상교수에 한함)라는 특수한 책무가 주어진다는 점이 특징적이다[3]. 그러나 교육 및 연구활동을 중심으로 성과를 평가하고 임상실적은 상대적으로 저평가 받는 의과대학 교수평가제도, 교수 계층 간 갈등요인이 되는 승진과 정년보장제도 등이 의과대학 교수들의 임용에 대한 안정성을 감소시키고 있으며, 같은 학교 출신을 우대하는 '혈통주의'로 인해 효율적인 업무환경을 조성하는 데 방해요소가 되고 있다[4,5]. 이러한 조직적, 환경적 조건들은 의과대학 교수들의 만족도를 저하시키는 요인으로 작용하고 있다.

이에 본 연구에서는 의과대학 교수의 교육, 진료, 연구활동 및 업무환경에 대한 전반적인 사항과 더불어 만족도 수준을 파악하고자 하였으며, 만족도에 영향을 주는 요인을 확인하고자 의과대학 교수들을 대상으로 조사를 시행하였다. 본 연구는 우리나라 의과대학 교수들의 업무활동에 대한 현 주소를 파악하고 나아가 그들의 삶의 질 및 만족도를 향상시킴으로써, 의학교육의 질을 높일 수 있는 방안을 모색하기 위한 기초자료로서 기여하고자 하였다.

연구방법

1. 연구대상 및 방법

본 연구는 우리나라 의과대학교에서 교수(조교수급 이상)로 재직 중인 의사를 조사대상으로 하였다. 표본설계를 위해 대한의사협회 회원명부 및 의과대학 전임교원 명부를 참고하여 모집단 명부를 작성하였고, 모집단 인원은 전국 40개 의과대학 기준으로 총 8,089명이었다(서남대학교는 명부 확보의 어려움으로 본 조사에서 제외되었으며, 모집단 총 인원은 실제 의대교수 인원과 차이가 있을 수 있음).

조사도구로는 구조화된 설문조사표를 사용하였고, 조사표 설계 시 연구자 간 내부 검토 및 전문가 의견 수렴을 통해 논의된 주요 조사 내용 및 이슈와 더불어 유사문헌 연구를 통해 구체적인 조사문항을 도출하였다.

조사방법으로 먼저 모집단 전체인원(8,089명)에게 이메일 주소를 이용하여 웹기반 조사표를 송부하는 온라인 조사(2011년 2월 10일-5월 23일)를 실시하였으나, 저조한 응답

률(583명, 7.2%)로 인한 학교 간 응답자 분포에 차이가 있어 결과의 유의성 및 신뢰성 제고 차원에서 추가로 우편조사(2011년 10월 7일-2012년 2월 29일)를 실시하였다. 우편조사에서는 계통추출법을 이용하여 온라인조사의 무응답자(7,506명) 중 학교별 전문과목별로 600명의 표본을 선정하여 조사한 결과 353명이 응답하였다. 최종 표본크기 1,183명 중 총 936명이 응답함에 따라 응답률은 79.1%(95% 신뢰수준에서 기대허용오차 3.3%)이었다.

2. 연구내용 및 분석방법

주요 조사내용으로는 의과대학 교수의 응답자 특성에 관한 문항을 포함하여 교육, 진료, 연구업무 전반에 대한 현황 및 만족도, 의대교수의 복지혜택 현황 및 향후계획 등에 관한 것이었다.

일반적인 조사방법 및 분석과 달리 본 연구는 두 가지 조사방법에 의해 조사됨에 따라 수집된 총 936명의 응답결과에 자료분석은 온라인 조사결과와 우편 조사결과에 가중치를 적용하여 SAS ver. 9.1 (SAS Inc., Cary, NC, USA)로 분석하였고, 분석결과는 다시 복합추정계산식에 의해 최종 추정치로 산정하였다.

1) 가중치 산출

조사방법별로 학교 단위별 조사대상 교수 총 인원을 응답한 교수인원수로 나누어 산출한 1차 가중치를 응답자별로 적용하여 진료과목별로 응답한 교수들의 가중치를 합산한 후, 모집단의 진료과목별 인원수와 비교하여 사후층화보정비를 아래와 같이 계산하였다.

$$BF_{ik} = \text{진료과목별모집단인원수} / \text{진료과목별가중치합계}$$

최종가중치는 1차 가중치와 사후층화보정계수를 곱하여 산출하는데, 이 때 1차 가중치와 최종가중치의 차이가 클 경우 위의 과정을 반복하여 계산하였다.

2) 모수추정

조사방법별 산출된 두 개의 최종가중치를 가중평균으로 최종추정치로 아래와 같이 산출하였다.

$$\text{최종모수추정치} = \alpha \cdot \text{온라인조사추정치} + (1 - \alpha) \cdot \text{우편조사추정치}$$

Table 1. Respondents' characteristics

| Variables | | N | Proportion (%) |
|---|--|-----|----------------|
| Total | | 936 | 100.0 |
| Ownership | National/public university | 185 | 19.8 |
| | Private university | 751 | 80.2 |
| Area | Capital area (Seoul, Gyeonggi-do, Incheon) | 471 | 50.3 |
| | Metropolitan city ^{a)} | 270 | 28.8 |
| | Province area ^{b)} | 195 | 20.8 |
| Gender | Male | 774 | 82.7 |
| | Female | 133 | 14.2 |
| Age (yr) | Below 30 | 156 | 16.7 |
| | 40-49 | 473 | 50.5 |
| | 50-59 | 254 | 27.1 |
| | Over 60 | 53 | 5.7 |
| Specialty | Basic medical science | 104 | 11.1 |
| | Internal medicine | 403 | 43.1 |
| | Surgery | 352 | 37.6 |
| | Medical support division | 77 | 8.2 |
| Status | Professor | 418 | 44.7 |
| | Associate professor | 283 | 30.2 |
| | Assistant professor | 228 | 24.4 |
| Working period (yr) | Less than 5 | 102 | 10.9 |
| | 5-9 | 246 | 26.3 |
| | 10-14 | 179 | 19.1 |
| | 15-19 | 158 | 16.9 |
| | 20-24 | 81 | 8.7 |
| | Over 25 | 100 | 10.7 |
| Current state of assignment to school/hospital position | No | 243 | 26.0 |
| | Yes | 410 | 43.8 |
| Experience in education of Information system | No | 578 | 61.8 |
| | Yes | 324 | 34.6 |

Total number of respondents are 936 but the cases not answered in question are rejected in analysis.

^{a)} Busan, Daejeon, Daegu, Gwangju, and Ulsan.

^{b)} Chungcheong-do, Geongsang-do, Kangwon-do, and Jeolla-do.

위 식에서 α 는 다양한 방법으로 산출할 수 있으나, 본 연구의 복합추정량에서는 $\alpha = \text{분산(우편조사 추정치)} / (\text{분산(우$

편조사 추정치)+분산(온라인조사추정치))로 계산하였다.

연구결과

1. 응답자 특성

응답자들이 근무하고 있는 의과대학은 국공립(19.8%)보다 사립(80.2%)이 많았고, 과반수가 서울, 경기 및 인천의 수도권 지역(50.3%)에 소재하는 대학에 근무하고 있었다 (Table 1). 대부분이 남성(82.7%) 응답자였고, 40-49세에 해당하는 연령대가 50.5%로 가장 많았다. 전공별 분포로는 임상내과계(43.1%)와 임상외과계(37.6%) 교수가 주를 이루었고, 그 다음으로 기초의학(11.1%), 임상지원계(8.2%) 순이었다. 직급으로는 정교수가 44.7%로 가장 많은 비중을 차지하고 있었고, 부교수가 30.2% 그리고 조교수는 24.4% 이었다. 응답자들의 26.3%는 해당 의과대학에서 5년 이상 10년 미만 근무하였고, 10년 이상 14년 미만 근무자는 19.1%, 15년 이상 20년 미만 근무자는 16.9%의 비중을 차지하고 있었다. 5년 미만 또는 25년 이상 근무자는 약 10% 수준으로 적은 편이었다. 보직을 맡고 있는 교수는 43.8%로 보직을 맡고 있지 않는 교수보다 많았고, 61.8%에 해당하는 다수의 응답자가 업무상 정보시스템에 대한 교육을 받은 경험이 없는 것으로 확인되었다.

2. 업무현황

1) 주간 평균 근무시간

의과대학 교수로서 응답자들이 일주일 동안 근무하는 평균 시간은 약 54.7시간이었다. 응답자 특성별로 근무학교의 소재 지역, 전공, 직급 그리고 근무경력에 따라 다소 차이가 있었다. 먼저 수도권에 소재하는 경우 근무시간(56.2시간)이 더 길었고, 임상지원계(50.4시간)나 기초의학 전공교수(52.4시간)보다 임상내과계(55.7시간) 또는 임상외과계(54.9시간)의 근무시간이 긴 편이었다. 또한 직급이 낮을수록 근무시간이 길었는데 정교수가 51시간 인데 비해 부교수는 55.2시간, 조교수는 59.5시간으로 조사되었다. 마지막으로 직급에 따른 근무시간의 차이와 유사하게 근무경력이 짧은 응답자일수록 오히려 업무활동에 많은 시간을 소요하는 경향을 보였다.

Table 2. Respondents' satisfaction with job activities

| Variables | | No. of respondents | Education | | Research | | Clinical practice | | Assignment duty | | Social service | | Other activity | |
|---------------------|--|--------------------|-----------|--------------|----------|--------------|-------------------|--------------|-----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| | | | Rate | Satisfaction | Rate | Satisfaction | Rate | Satisfaction | Rate | Satisfaction | Rate | Satisfaction | Rate | Satisfaction |
| Total | | 936 | 99.1 | 2.9 | 97.8 | 2.6 | 87.7 | 2.9 | 58.9 | 2.7 | 48.4 | 2.8 | 44.2 | 2.8 |
| Ownership | National/public university | 185 | 99.1 | 2.8 | 98.8 | 2.8 | 87.7 | 3.0 | 58.6 | 2.8 | 48.0 | 2.6 | 46.3 | 3.0 |
| | Private university | 751 | 99.1 | 2.9 | 97.6 | 2.5 | 87.8 | 2.9 | 58.9 | 2.6 | 48.5 | 2.8 | 43.9 | 2.8 |
| Area | Capital area (Seoul, Gyeonggi-do, Incheon) | 471 | 99.1 | 2.9 | 98.2 | 2.6 | 84.2 | 2.9 | 60.5 | 2.7 | 46.5 | 2.8 | 42.6 | 2.8 |
| | Metropolitan city ^{a)} | 270 | 99.5 | 2.9 | 97.5 | 2.7 | 90.9 | 2.9 | 57.1 | 2.8 | 52.7 | 2.8 | 48.8 | 2.9 |
| | Province area ^{b)} | 195 | 98.1 | 3.0 | 96.8 | 2.8 | 95.2 | 3.0 | 55.6 | 2.4 | 50.7 | 2.8 | 44.3 | 2.8 |
| Gender | Male | 774 | 99.0 | 2.9 | 97.5 | 2.8 | 88.9 | 2.9 | 59.2 | 2.7 | 49.6 | 2.9 | 44.7 | 2.9 |
| | Female | 133 | 99.4 | 2.8 | 99.4 | 2.4 | 89.0 | 3.0 | 54.8 | 2.7 | 47.3 | 2.8 | 45.5 | 2.6 |
| Specialty | Basic medical science | 104 | 100.0 | 3.1 | 99.6 | 2.9 | 20.5 | 3.0 | 56.8 | 2.6 | 52.6 | 2.0 | 27.9 | 1.9 |
| | Internal medicine | 403 | 99.1 | 2.8 | 98.6 | 2.5 | 100.0 | 2.9 | 64.3 | 2.8 | 53.5 | 2.8 | 55.3 | 2.8 |
| | Surgery | 352 | 98.8 | 2.9 | 96.7 | 2.8 | 99.8 | 2.9 | 54.4 | 2.9 | 46.4 | 2.8 | 39.2 | 2.9 |
| | Medical support division | 77 | 99.1 | 2.8 | 95.4 | 2.9 | 95.8 | 3.1 | 48.5 | 2.6 | 39.7 | 2.7 | 47.6 | 2.8 |
| Status | Professor | 418 | 99.1 | 3.0 | 96.9 | 2.8 | 82.0 | 2.9 | 64.6 | 2.8 | 53.7 | 2.6 | 39.7 | 2.8 |
| | Associate professor | 283 | 99.7 | 2.9 | 98 | 2.5 | 92.3 | 3.0 | 62.5 | 2.8 | 51.4 | 2.9 | 49.1 | 2.9 |
| | Assistant professor | 228 | 98.4 | 2.9 | 99.7 | 2.7 | 94.9 | 3.0 | 43.6 | 2.7 | 35.9 | 2.9 | 50.0 | 2.9 |
| Working period (yr) | Less than 5 | 102 | 97.6 | 2.9 | 99.4 | 2.9 | 96.8 | 2.9 | 38.0 | 2.7 | 27.9 | 3.1 | 44.3 | 2.9 |
| | 5-9 | 246 | 99.5 | 2.9 | 98.3 | 2.4 | 90.6 | 3.0 | 56.0 | 2.6 | 45.6 | 2.8 | 49.3 | 2.9 |
| | 10-14 | 179 | 98.8 | 2.8 | 98.6 | 2.6 | 89.6 | 2.9 | 66.0 | 2.8 | 56.3 | 3.0 | 49.9 | 2.8 |
| | 15-19 | 158 | 100.0 | 2.8 | 99.4 | 2.7 | 85.3 | 2.9 | 67.6 | 2.8 | 51.3 | 2.7 | 44.2 | 2.8 |
| | 20-24 | 81 | 96.5 | 2.8 | 93.5 | 3.0 | 93.7 | 2.9 | 58.3 | 2.7 | 57.6 | 2.9 | 53.0 | 2.9 |
| | Over 25 | 100 | 100.0 | 3.0 | 96.1 | 2.8 | 67.4 | 3.0 | 61.0 | 3.1 | 61.9 | 2.6 | 30.8 | 2.8 |

Values are presented as percent or score.

The 5-likert scales are converted into satisfaction scores and calculated the mean values.

It assumes that some respondent whose major is 'Basic medicine' respond they are doing the medical activity. Because they often conduct the clinical care practice.

^{a)} Busan, Daejeon, Daegu, Gwangju, and Ulsan.

^{b)} Chungcheong-do, Geongsang-do, Kangwon-do, and Jeolla-do.

2) 업무활동 현황 및 만족도

의과대학 교수들이 학교 및 병원에서 수행하고 있는 업무 (교육, 진료, 연구, 보직, 봉사, 기타)활동을 복수로 선택하게

한 결과 교육(99.1%), 연구(97.8%), 진료(87.7%)를 모두 한다고 응답하였다(Table 2). 응답자 특성에 따라 교육이나 연구의 수행비중은 응답집단 간 차이가 없었다. 그러나 진료

Table 3. Respondents' satisfaction with items related to education

| Variables | | No. of respondents | Lecture room | No. of subject | Lecture hours | Supporting information system |
|---------------------|--|--------------------|--------------|----------------|---------------|-------------------------------|
| Total | | 926 | 3.4 | 3.3 | 3.2 | 2.9 |
| Owner-ship | National/public university | 184 | 3.7 | 3.4 | 3.3 | 3.1 |
| | Private university | 742 | 3.3 | 3.3 | 3.1 | 2.9 |
| Area | Capital area (Seoul, Gyeonggi-do, Incheon) | 466 | 3.3 | 3.3 | 3.1 | 2.9 |
| | Metropolitan city ^{a)} | 269 | 3.4 | 3.3 | 3.1 | 3.0 |
| | Province area ^{b)} | 191 | 3.4 | 3.5 | 3.3 | 3.0 |
| Gender | Male | 766 | 3.4 | 3.3 | 3.2 | 2.9 |
| | Female | 131 | 3.2 | 3.2 | 3.0 | 2.9 |
| Specialty | Basic medical science | 111 | 3.6 | 3.9 | 3.8 | 3.1 |
| | Internal medicine | 392 | 3.3 | 3.4 | 3.2 | 3.0 |
| | Surgery | 348 | 3.4 | 3.2 | 3.1 | 3.1 |
| | Medical support division | 75 | 3.4 | 3.1 | 3.0 | 2.9 |
| Status | Professor | 415 | 3.5 | 3.5 | 3.3 | 3.0 |
| | Associate professor | 281 | 3.3 | 3.2 | 3.1 | 3.0 |
| | Assistant professor | 223 | 3.3 | 3.1 | 3.0 | 2.8 |
| Working period (yr) | Less than 5 | 98 | 3.3 | 3.3 | 3.2 | 2.9 |
| | 5-9 | 245 | 3.2 | 3.1 | 3.0 | 2.9 |
| | 10-14 | 176 | 3.2 | 3.3 | 3.2 | 3.0 |
| | 15-19 | 158 | 3.5 | 3.3 | 3.2 | 3.2 |
| | 20-24 | 80 | 3.3 | 3.5 | 3.3 | 3.0 |
| | Over 25 | 99 | 3.8 | 3.7 | 3.5 | 3.1 |

Values are presented as score.

The 5-likert scales are converted into satisfaction scores and calculated the mean values.

^{a)} Busan, Daejeon, Daegu, Gwangju, and Ulsan.

^{b)} Chungcheong-do, Geongsang-do, Kangwon-do, and Jeolla-do.

활동에서는 지역, 전공, 직급 또는 근무기간에 따라 다소 차이를 보였다. 수도권 지역이나 지방 광역시보다 지방 도지역으로 갈수록 진료활동을 하는 비중이 95% 이상으로 높았고, 내과계 교수가 100% 진료활동을 수행하고 있는 반면, 기초의학 교수는 20.5%가 진료도 수행한다고 응답하였다. 또한 직급이 낮아질수록 진료를 더 많이 수행하는 경향이 있었으며, 근무기간이 5년 미만인 응답자의 96.8%가 진료활동을 수행하고 있었다. 직급과 근무기간은 어느 정도 상관성이 있어 유사한 응답 패턴을 보이고 있었다.

업무활동 수행 현황과 더불어 각 활동별 만족도를 평가한

결과, 모든 활동에서 전체 평균이 3.0점 미만으로 만족수준이 낮았다. 그 중에서 연구가 2.6점으로 가장 만족도가 낮았고, 교육과 진료의 만족도는 2.9점이었으며 봉사과 기타활동이 2.8점 그리고 보직활동은 2.7점이었다. 대부분의 활동에서 응답자 특성별로 만족도 수준에 유의한 차이는 없었고, 업무활동에 대한 다수 응답집단의 만족도가 2.6점 이상인 데 반해 연구활동의 경우 일부 응답집단은 만족도 수준이 낮아 응답자 특성별 차이가 있었다. 구체적으로 사립 의과대학(2.5점), 수도권 소재 대학(2.6점), 여성(2.4점), 내과계열 전공(2.5점), 부교수급(2.5점), 5년 이상 10년 미만 근무경력(2.4점)의 교수가 다른 응답집단에 비해 연구활동에 대한 만족도 수준이 낮았다.

(1) 교육활동 관련 만족도

교육활동과 관련된 세부항목(강의과목 수, 강의시간, 강의실환경, 교수정보시스템)에 대한 만족도를 조사한 결과는 Table 3과 같다. 전체 응답자의 교수정보시스템에 대한 만족도는 2.9점으로 다른 항목에 비해 낮았고, 상대적으로 강의실환경(3.4점)에 대해서는

만족수준이 높았다. 응답자 특성별로는 국공립 대학이거나 지방 도지역 소재 대학에서 근무하는 교수들의 만족도 수준이 높은 경향이 있었고, 임상교수보다 기초의학 교수의 만족수준이 높았다. 특히 강의과목 수에 대한 기초의학 전공교수의 만족도는 3.9점으로 가장 높았다. 근무기간이 길거나 교수의 직급이 높을수록 3.5점 이상의 만족도 수준을 나타내고 있었다.

(2) 진료활동 관련 만족도

진료 관련 세부항목(진료 환자 수, 진료시간, 진료실환경, 병원정보시스템) 중에서는 진료실환경에 대한 만족도

Table 4. Respondents' satisfaction with items related to clinical practice

| Variables | | No. of respondents | Hospital information system | No. of patient | Consultation hours | Doctor's office environment |
|---------------------|--|--------------------|-----------------------------|----------------|--------------------|-----------------------------|
| Total | | 850 | 3.2 | 3.1 | 2.9 | 3.4 |
| Ownership | National/public university | 164 | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 3.6 |
| | Private university | 686 | 3.2 | 3.1 | 2.9 | 3.3 |
| Area | Capital area (Seoul, Gyeonggi-do, Incheon) | 430 | 3.1 | 3.0 | 2.9 | 3.4 |
| | Metropolitan city ^{a)} | 240 | 3.2 | 3.1 | 3.0 | 3.3 |
| | Province area ^{b)} | 180 | 3.3 | 3.2 | 3.0 | 3.5 |
| Gender | Male | 699 | 3.2 | 3.1 | 2.9 | 3.4 |
| | Female | 123 | 3.1 | 2.9 | 2.9 | 3.3 |
| Specialty | Basic medical science | 24 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 4.5 |
| | Internal medicine | 394 | 3.1 | 3.1 | 2.9 | 3.3 |
| | Surgery | 352 | 3.3 | 3.2 | 2.9 | 3.5 |
| | Medical support division | 80 | 2.6 | 2.4 | 3.0 | 3.7 |
| Status | Professor | 370 | 3.2 | 3.2 | 3.0 | 3.5 |
| | Associate professor | 258 | 3.0 | 2.9 | 2.8 | 3.3 |
| | Assistant professor | 215 | 3.3 | 3.1 | 2.9 | 3.3 |
| Working period (yr) | Less than 5 | 95 | 3.3 | 3.1 | 3.2 | 3.3 |
| | 5-9 | 225 | 3.1 | 3.0 | 2.8 | 3.4 |
| | 10-14 | 161 | 3.0 | 3.0 | 2.7 | 3.2 |
| | 15-19 | 140 | 3.1 | 3.1 | 2.8 | 3.3 |
| | 20-24 | 75 | 3.1 | 3.2 | 3.1 | 3.5 |
| | Over 25 | 85 | 3.6 | 3.5 | 3.5 | 3.8 |

Values are presented as score.

The 5-likert scales are converted into satisfaction scores and calculated the mean values.

The cases presented as hyphen(-) means that there's no estimated value.

It assumes that some respondent whose major is 'basic medicine' respond they are doing the medical activity. Because they often conduct the clinical care practice.

^{a)} Busan, Daejeon, Daegu, Gwangju, and Ulsan.

^{b)} Chungcheong-do, Geongsang-do, Kangwon-do, and Jeolla-do.

가 2.9점으로 가장 낮은 반면, 병원정보시스템의 만족도는 3.4점으로 가장 높았다(Table 4). 모든 항목에 대해 전반적으로 국공립 의과대학, 지방 도지역 소재 의과대학에 근무하는 교수들의 만족도 수준이 다소 높은 것으로 확인되었고,

직급에 따라서는 부교수의 만족도 수준이 가장 낮았다. 전공별로 임상지원계열 전공교수들이 진료환자 수(2.6점)나 진료시간(2.4점)에 대한 만족도가 낮은 반면, 병원정보시스템(3.7점)에 대한 만족도는 다른 응답집단에 비해 높았다. 한편, 진료활동 관련 세부항목의 만족도는 근무기간에 따라 완만한 U 곡선을 나타내며 근무기간이 짧거나 오히려 긴 경우 만족도가 높은 데 반해 10년 이상 25년 미만 근무한 응답자들의 만족도는 낮았다.

(3) 연구활동 관련 만족도

연구는 교육이나 진료에 비해 전반적인 만족도가 낮았으며 세부항목(연구과제 수, 지원금액, 지원행정체계, 연구실환경, 연구지원정보시스템, 인센티브제도)에 대한 만족도 역시 낮았다(Table 5). 그 중에서도 특히 연구실환경에 대한 전체 응답자의 만족도가 2.4점으로 가장 낮았고 연구에 대한 인센티브제도(2.5점)에 대해서도 만족수준이 낮게 나타났다. 응답자 특성별 차이는 앞서 교육 혹은 진료 관련 세부항목에 대한 만족도 패턴과 대부분 유사하게 나타났다. 무엇보다 전공별로 기초의학 교수는 다른 임상계열 교수에 비해 연구 관련 모든 세부항목에서 만족도 수준이 높았고, 인센티브제도를 제외한 항목에 대해서는 만족도가 보통 수준(3.0점) 이상인 것으로 확인되었다. 기본적으로 진료활동 참여비중

이 높은 임상내과계 또는 임상외과계 교수들이 연구에 대한 만족도가 낮은 편이었다.

3) 업무 및 업무환경에 대한 인식

의과대학 교수들의 업무자체에 대한 인식수준을 긍정적

Table 5. Respondents' satisfaction with items related to research activities

| | Variables | No. of respondents | No. of research project | Supporting information system | Research funding | Administrative supporting system | Incentive system | Lab |
|---------------------|--|--------------------|-------------------------|-------------------------------|------------------|----------------------------------|------------------|-----|
| Total | | 914 | 2.8 | 2.8 | 2.7 | 2.6 | 2.5 | 2.4 |
| Ownership | National/public university | 182 | 3.0 | 3.1 | 2.9 | 2.9 | 2.8 | 2.8 |
| | Private university | 732 | 2.8 | 2.7 | 2.6 | 2.6 | 2.4 | 2.3 |
| Area | Capital area (Seoul, Gyeonggi-do, Incheon) | 462 | 2.9 | 2.7 | 2.7 | 2.6 | 2.5 | 2.4 |
| | Metropolitan city ^{a)} | 263 | 2.8 | 2.7 | 2.6 | 2.6 | 2.4 | 2.5 |
| | Province area ^{b)} | 189 | 2.9 | 3.0 | 2.7 | 2.9 | 2.7 | 2.4 |
| Gender | Male | 755 | 2.8 | 2.8 | 2.7 | 2.7 | 2.5 | 2.4 |
| | Female | 131 | 2.7 | 2.6 | 2.5 | 2.4 | 2.4 | 2.2 |
| Specialty | Basic medical science | 110 | 3.3 | 3.0 | 3.4 | 3.2 | 2.8 | 3.0 |
| | Internal medicine | 389 | 2.9 | 2.7 | 2.6 | 2.6 | 2.5 | 2.3 |
| | Surgery | 343 | 2.7 | 2.9 | 2.6 | 2.6 | 2.4 | 2.4 |
| | Medical support division | 72 | 2.7 | 2.8 | 2.5 | 2.7 | 2.6 | 2.8 |
| Status | Professor | 404 | 3.0 | 3.0 | 2.9 | 2.9 | 2.6 | 2.6 |
| | Associate professor | 277 | 2.7 | 2.7 | 2.5 | 2.5 | 2.5 | 2.3 |
| | Assistant professor | 227 | 2.7 | 2.6 | 2.5 | 2.5 | 2.4 | 2.2 |
| Working period (yr) | Less than 5 | 100 | 2.8 | 2.7 | 2.5 | 2.5 | 2.6 | 2.4 |
| | 5-9 | 242 | 2.7 | 2.6 | 2.5 | 2.4 | 2.3 | 2.2 |
| | 10-14 | 177 | 2.7 | 2.9 | 2.6 | 2.7 | 2.5 | 2.4 |
| | 15-19 | 156 | 2.9 | 2.8 | 2.9 | 2.6 | 2.5 | 2.5 |
| | 20-24 | 78 | 2.9 | 2.9 | 2.7 | 2.8 | 2.7 | 2.2 |
| | Over 25 | 93 | 3.1 | 3.0 | 3.0 | 3.2 | 2.9 | 3.1 |

Values are presented as score.

The 5-likert scales are converted into satisfaction scores and calculated the mean values.

^{a)} Busan, Daejeon, Daegu, Gwangju, and Ulsan.

^{b)} Chungcheong-do, Geongsang-do, Kangwon-do, and Jeolla-do.

인 문향과 부정적인 문향으로 구분하여 평가한 결과, 업무 자체에 대하여 '사회적으로 인정받고 존경받는 업무(3.6점)'이며, '새로운 지식이나 기술을 습득할 기회가 많다(3.6점)'는 점에 대해 매우 긍정적으로 인식하고 있었고, '지적인 자극과 더불어 성취감을 준다(3.5점)', '즐겁고 보람 있다(3.5점)', '자신의 능력을 발휘할 기회가 많다(3.4점)'는 항목에 대해서도 동의 수준이 높았다. 부정적인 항목 중에서는 특히 '사무적(행정적)인 일처리에 많은 시간이 소요된다(3.5점)'는 점에 상당히 부정적인 인식을 가지고 있었다. 상대적으로 '지루하고 좌절감을 준다(3.0점)' 또는 '열심히 하거나 대충해도 별

차이가 없다(3.0점)'는 부정적 인식도 있었다(Figure 1).

업무환경에 대한 인식수준을 파악하기 위해 5가지 항목을 평가하도록 한 결과 Figure 2에서 보는 바와 같이, 업무 자체에 대해 긍정적인 인식수준이 3.4점 이상으로 높았던 것과 달리 모든 항목에 대해 2.8점 이하로 불만족스러워하는 경향을 확인할 수 있었다. 공간, 시간, 업무조건, 장비 및 인력 중 상대적으로 업무활동 공간(2.8점)과 인력(2.7점)에 대해서는 다른 환경요인에 비해 점수가 높게 나타났으나, 업무활동을 하기 위한 시간(2.2점)이 부족하다는 점에 가장 불만족하는 것으로 나타났다.

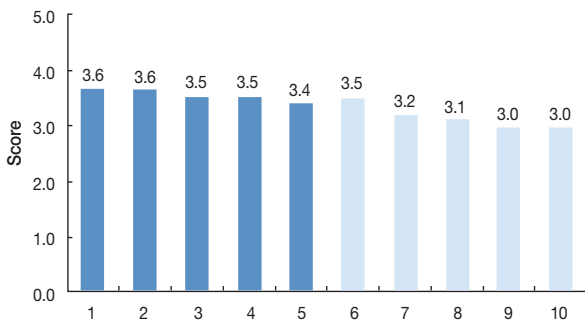


Figure 1. The perception of the work itself. 1. It provides a lot of opportunities to acquire new knowledge or techniques. 2. It's an acknowledged and socially respected job. 3. It gives me intellectual stimulation and a sense of achievement. 4. It's pleasant and rewarding. 5. It affords a lot of opportunities to display one's own ability. 6. It requires a lot of time in clerical (administrative) transactions. 7. It gives me stress. 8. It makes me frustrated. 9. It's boring and gets me fed up. 10. It doesn't matter whether I work hard or just get by. A likert 5-point scale was used.

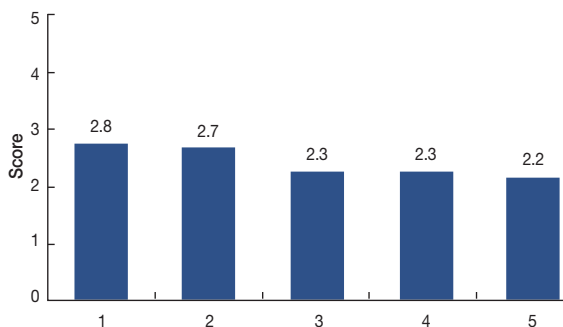


Figure 2. The perception of the working environment. 1. There is sufficient space for business activities. 2. There is a sufficient workforce for business activities. 3. Working conditions such as noise, lighting, and indoor temperature are pleasant. 4. Medical devices and equipment are sufficient to perform medical services. 5. There is sufficient time for business activities. A likert 5-point scale was used.

업무자체 및 환경에 대한 세부항목별 만족도 평가와 더불어 전반적인 만족도 수준을 평가하였고, 그 결과는 Figure 3과 같다. 응답자들의 업무자체에 대한 전반적인 만족도는 3.4점이었고, 전체 응답자의 50.7%에 해당하는 응답자들이 만족 또는 매우 만족한다고 평가하였다. 그러나 업무환경에 대한 전반적인 만족도는 2.7점이었으며, 만족 또는 매우 만

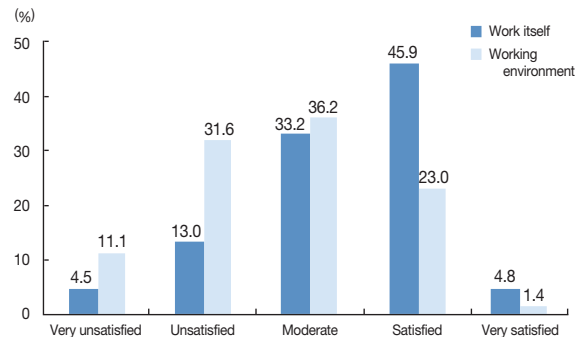


Figure 3. Overall satisfaction with the work itself and the working environment.

족한다고 평가한 응답자(24.2%)보다 불만족 또는 매우 불만족으로 평가한 응답자가 전체의 42.7%로 더 많은 비중을 차지하고 있었다.

3. 만족도에 영향을 주는 요인

외과대학 교수들의 만족도에 영향을 주는 요인을 조사한 결과, 근무환경(59.2%)이 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났다(Table 6). 근무환경에 이어 업무성취감(17.5%), 후생복지(11.2%)가 그 다음으로 만족도에 영향을 주는 요인이었으며, 급여수준(4.1%)은 가장 영향력이 적은 요인이었다.

근무환경이 만족도에 가장 큰 영향을 미친다는 결과는 응답자 특성별 응답결과에서도 마찬가지였다. 그 중에서 지방도지역에 소재하는 대학의 교수들이 70.5%로 가장 많은 응답비율을 차지하고 있는 반면, 부교수 이상의 직급인 경우에는 49%대 수준으로 다른 응답집단에 비해 응답비중이 낮았다. 전체 응답결과에서는 급여수준이 가장 영향을 적게 주는 요인으로 나타났으나, 10년 이상 15년 미만의 근무자는 근무환경(69.3%) 다음으로 급여수준(22.8%)이 직장생활 만족도에 큰 영향을 준다고 응답하였다. 여성교수의 경우에도 다른 응답집단에 비해 급여수준이 만족도에 영향을 준다고 응답한 비율이 13.3%로 상대적으로 높았다. 한편, 기초(16.4%) 또는 임상외과계(12.3%) 교수, 혹은 직급이 교수(12.5%)인 경우 인간관계가 만족도에 영향을 준다고 응답한 비중이 다소 높게 나타났다.

Table 6. Factors related to job satisfaction

| Variables | | No. of respondents | Working condition | Senses of accomplishment at work | Fringe benefit | Relationship | Amount of pay | Other |
|---------------------|--|--------------------|-------------------|----------------------------------|----------------|--------------|---------------|-------|
| Total | | 936 | 59.2 | 17.5 | 11.2 | 8.6 | 4.1 | 0.1 |
| Ownership | National/public university | 185 | 57.3 | 17.1 | 12.2 | 9.5 | 5.1 | 0.1 |
| | Private university | 751 | 65.5 | 21.5 | 7.4 | 4.9 | 0.5 | - |
| Area | Capital area (Seoul, Gyeonggi-do, Incheon) | 471 | 68.2 | 14.9 | 9.6 | 7.0 | 1.0 | - |
| | Metropolitan city ^{a)} | 270 | 57.0 | 18.2 | 11.9 | 9.1 | 5.0 | 0.1 |
| | Province area ^{b)} | 195 | 70.5 | 17.0 | 9.4 | 6.5 | 0.7 | - |
| Gender | Male | 774 | 61.1 | 18.3 | 11.5 | 10.1 | 1.1 | 0.2 |
| | Female | 133 | 54.6 | 18.6 | 12.2 | 7.8 | 13.3 | 0.0 |
| Specialty | Basic medical science | 104 | 42.2 | 28.6 | 12.2 | 16.4 | 5.7 | - |
| | Internal medicine | 403 | 65.2 | 12.3 | 11.8 | 6.7 | 5.3 | - |
| | Surgery | 352 | 53.9 | 17.5 | 12.8 | 12.3 | 4.4 | 0.4 |
| | Medical support division | 77 | 52.7 | 28.6 | 14.0 | 8.4 | 0.4 | 0.4 |
| Status | Professor | 418 | 49.5 | 28.8 | 10.2 | 12.5 | 4.6 | 0.8 |
| | Associate professor | 283 | 49.8 | 25.8 | 15.3 | 10.7 | 1.0 | 0.4 |
| | Assistant professor | 228 | 62.4 | 14.6 | 15.6 | 9.1 | 2.8 | - |
| Working period (yr) | Less than 5 | 102 | 65.8 | 13.1 | 12.3 | 10.9 | 1.1 | - |
| | 5-9 | 246 | 61.3 | 14.8 | 16.2 | 10.2 | 2.0 | - |
| | 10-14 | 179 | 69.3 | 7.2 | 6.5 | 5.1 | 22.8 | - |
| | 15-19 | 158 | 58.3 | 18.1 | 11.4 | 8.4 | 6.4 | 0.1 |
| | 20-24 | 81 | 60.6 | 18.0 | 11.1 | 8.9 | 1.2 | 0.5 |
| | Over 25 | 100 | 61.3 | 15.2 | 12.9 | 9.1 | 2.2 | - |

Values are presented as percent.

The cases presented as hyphen mean that there's no estimated value.

^{a)} Busan, Daejeon, Daegu, Gwangju, and Ulsan.

^{b)} Chungcheong-do, Geongsang-do, Kangwon-do, and Jeolla-do.

4. 복지혜택 현황 및 만족도

1) 복지혜택 현황

총 8가지 복지관련 제도를 제시하고 응답자들이 해당 제도의 복지혜택을 받고 있는지에 대해 조사해 보았다(Figure 4). 여러 복지혜택 중 해외연수 지원제도 혜택을 받고 있다는 응답이 91.5%로 가장 높았고, 그 다음으로 국내외 학회참석 지원(87.3%)에 이어 정기 휴가(84.7%)에 대한 복지혜택이 있다는 응답이 높게 나왔다. 그러나 안식년제도에 대한 복지혜택을 수혜하고 있다는 응답 비중은 56.2%수준에 불과하였고, 휴직제도도 60.1%로 복지혜택 현황이 미흡한 것으

로 나타났다. 종합적으로 우리나라 의과대학에서 학술적인 행사 참여지원에 대한 복지혜택을 제공하고 있는 비중은 높은 반면, 개인의 휴식을 위한 복지혜택을 제공하는 비중은 낮은 경향이 있었다.

2) 복지혜택에 대한 만족도

Table 7에서 보는 바와 같이 응답자들이 해당 근무학교에서 제공받고 있는 다양한 복지혜택에 대한 만족도는 높지 않은 편이다. 전체 응답 결과에서 대학생 자녀 학자금 지원, 정기휴가, 휴직제도에 대한 평가결과가 모두 평균 3.1점으로 점수가 가장 높았으나 보통 수준 정도의 만족도를 가지고 있

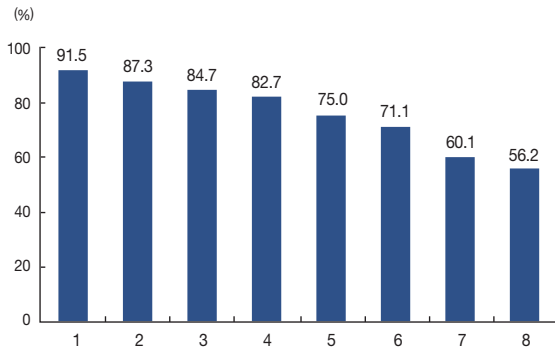


Figure 4. Current quality of fringe benefits. 1. Aid for training abroad period and number. 2. Financial aid and approval of period for domestic and international conference attendance. 3. Regular holidays. 4. Amount of pay. 5. Incentive for medical activity. 6. Financial aid for college-aged children. 7. Leave of absence system. 8. Sabbatical system.

었고, 급여(2.7점)나 진료활동에 대한 인센티브(2.5점)에 대해서는 다소 불만족스러워하는 것으로 나타났다.

복지혜택에 대한 만족도를 응답자 특성별로 살펴보면, 먼저 국공립 의과대학 교수들의 만족도가 전반적으로 높은 가운데, 특히 해외연수나 국내외학회 참석에 관한 지원 부분에서 각각 3.3점, 3.2점으로 만족도가 더 높았다. 지방도 지역 의과대학에 근무하는 교수들의 휴직제도에 대한 만족도가 3.4점으로 가장 높았으며, 정기휴가에 대해서는 여성(2.8점)이 남성(3.1점)에 비해 만족도가 낮았다. 기초의학 교수는 나머지 응답집단에 비해 모든 항목에서 3.1점 이상으로 상대적 만족도가 높았으나, 임상외과계열 교수들은 모든 복지혜택에 대한 만족도가 3.0점 미만으로 낮은 편이었다. 마지막으로 근무경력이 25년 이상인 의대교수들은 일부 몇 가지 복지혜택을 제외하고 대부분 만족하는 것으로 나타났다. 한 편, 기초의학 전공교수를 제외한 모든 응답집단에서 진료활동에 대한 인센티브의 만족도 점수가 3.0점 미만으로 대체적으로 불만수준이 높은 것으로 확인되었다.

3) 복지혜택 관련 세부항목에 대한 만족도

안식년이나 해외연수 지원제도의 경우 해당 복지혜택을 제공받을 수 있는 자격기준에 대해서는 각 3.4점으로 만족하고 있었고, 해당 기간 동안 급여수준이나 기간에 대해서는 안식년의 경우 각 3.0점, 해외연수 지원제도의 경우 각각

2.7점, 2.8점으로 만족도가 보통 수준이거나 오히려 불만족스럽다고 응답한 비중이 더 높았다. 한편, 국내외학회 모두 지원 금액에 대해 만족도가 2.4점으로 가장 낮았고, 참가기간이나 제한횟수에 대해서는 3.0점 이상으로 만족도 수준이 보통인 것으로 나타났다. 그 외 기타 복지혜택으로 정기검진 항목과 건강증진 지원에 대한 만족도를 평가 분석한 결과, 응답자들의 전체 만족도 점수는 높지 않지만 정기검진 항목(3.2점)에 대해 건강증진 지원(2.8점)보다 더 만족하는 경향이 있었다(Table 8).

5. 향후 계획

조사에 참여한 의과대학 교수들에게 특정 기간의 제한 없이 향후 계획에 대해 질문을 한 결과, 81.1%에 달하는 다수의 응답자들은 정년퇴직 및 향후 특별한 계획을 가지고 있지 않은 것으로 응답하였다. 이어 다른 대학으로 이직할 계획을 가지고 있는 응답자들이 7.5%, 퇴직을 계획하고 있는 응답자는 6.1% 정도였다(Figure 5).

다른 대학으로 이직 혹은 개원이나 퇴직 등을 계획 중인 응답자들을 대상으로 향후 활동을 계획한 사유에 대해 추가 조사하였다. 응답결과를 유사한 내용 간 범주화하여 분석한 결과, 해당 기관에 대한 근무환경, 복지수준 등에 대한 불만족 때문에(22.5%) 혹은 자기개발 및 미래보장(11.0%) 측면에서 현재 근무기관이 아닌 곳에서 업무를 하고자 계획하는 것으로 나타났다. 특별한 이유가 없다고 응답한 비중은 19.1%로 꽤 높은 편이었고, 일부 응답자들은 경제적인 이유(1.4%)로 직장을 옮기고자 하는 계획을 가지고 있었다.

고찰 및 결론

Gilmore 등[6]은 의과대학을 ‘느슨하게 결합된 조직(loosely coupled system)’으로 표현하면서 조직 구성원 개개인이 고도의 자율성을 가지고 있고, 동시에 독립적으로 기능하는 조직이라고 일컬었다. 이러한 측면에서 의과대학 교수들은 조직 내에서 개개인이 리더로서의 기능을 하게 되고, 이에 따라 의과대학뿐 아니라 병원에서 차지하는 이들의 역할과 영향력 또한 중요하다고 볼 수 있다[7]. 그러나 의과대

Table 7. Respondents' overall satisfaction with quality of fringe benefits

| Variables | | No. of respondents | Financial aid for college-aged children | Regular holidays | Leave of absence system | Sabbatical | Aid for training abroad period and number | Financial aid and approval of period for conference | Amount of pay | Incentive for clinical practice |
|---------------------|--|--------------------|---|------------------|-------------------------|------------|---|---|---------------|---------------------------------|
| Total | | 936 | 3.1 | 3.1 | 3.1 | 2.9 | 2.9 | 2.8 | 2.7 | 2.5 |
| Ownership | National/public university | 185 | 3.0 | 3.1 | 3.3 | 3.1 | 3.3 | 3.2 | 3.0 | 2.8 |
| | Private university | 751 | 3.1 | 3.1 | 3.0 | 2.8 | 2.8 | 2.7 | 2.6 | 2.4 |
| Area | Capital area (Seoul, Gyeonggi-do, Incheon) | 471 | 3.1 | 3.1 | 2.9 | 2.8 | 2.9 | 2.9 | 2.8 | 2.4 |
| | Metropolitan city ^{a)} | 270 | 2.9 | 3.0 | 2.9 | 3.0 | 2.9 | 2.6 | 2.5 | 2.5 |
| | Province area ^{b)} | 195 | 3.0 | 3.0 | 3.4 | 3.0 | 2.8 | 2.7 | 2.8 | 2.6 |
| Gender | Male | 774 | 3.1 | 3.1 | 3.1 | 2.9 | 2.9 | 2.8 | 2.7 | 2.5 |
| | Female | 133 | 3.1 | 2.8 | 3 | 2.9 | 2.7 | 2.7 | 2.6 | 2.5 |
| Specialty | Basic medical science | 104 | 3.2 | 3.4 | 3.2 | 3.3 | 3.2 | 3.6 | 3.3 | 3.1 |
| | Internal medicine | 403 | 3.2 | 3.0 | 3.0 | 2.8 | 2.8 | 2.7 | 2.7 | 2.5 |
| | Surgery | 352 | 2.8 | 2.9 | 2.7 | 2.8 | 2.8 | 2.6 | 2.5 | 2.4 |
| | Medical support division | 77 | 3.4 | 3.3 | 3.2 | 3.0 | 3.0 | 3.2 | 3.0 | 2.6 |
| Status | Professor | 418 | 3.0 | 3.2 | 3.1 | 2.9 | 2.9 | 2.8 | 2.8 | 2.5 |
| | Associate professor | 283 | 3.1 | 2.9 | 2.9 | 2.9 | 2.9 | 2.6 | 2.6 | 2.5 |
| | Assistant professor | 228 | 3.2 | 3.0 | 3.0 | 2.9 | 2.8 | 2.7 | 2.7 | 2.5 |
| Working period (yr) | Less than 5 | 102 | 3.3 | 3.2 | 3.2 | 3.1 | 2.9 | 2.7 | 2.9 | 2.6 |
| | 5-9 | 246 | 3.1 | 3.0 | 2.9 | 2.8 | 2.7 | 2.6 | 2.6 | 2.4 |
| | 10-14 | 179 | 3.1 | 2.9 | 2.9 | 2.8 | 2.9 | 2.6 | 2.6 | 2.4 |
| | 15-19 | 158 | 3.0 | 3.2 | 3.1 | 2.6 | 2.9 | 2.9 | 2.8 | 2.6 |
| | 20-24 | 81 | 2.9 | 3.2 | 3.4 | 2.7 | 2.8 | 2.5 | 2.5 | 2.3 |
| | Over 25 | 100 | 3.0 | 3.2 | 3.0 | 3.4 | 3.2 | 3.1 | 3.0 | 2.7 |

Values are presented as score.

A likert 5-point scale was used.

^{a)} Busan, Daejeon, Daegu, Gwangju, and Ulsan.

^{b)} Chungcheong-do, Geongsang-do, Kangwon-do, and Jeolla-do.

학 내 교수평가제도, 정보보장제도 등의 일부제도 및 제반환경이 업무수행에 대한 자율성 및 독립성, 임용에 대한 안정성을 감소시킬 뿐 아니라, 의대교수들의 효율적인 업무활동을 하는 데 방해요소가 되고 있으며 직무에 대한 만족도 저하로 이어지고 있다[4,8-11]. 이에 본 연구에서는 의과대학

교수의 교육, 진료, 연구환경 및 복지혜택 등에 대한 전반적인 사항을 조사, 분석함과 동시에, 업무환경 개선 및 만족도 제고 요인들을 파악하고자 조사를 실시하였다.

의과대학 교수들은 교육(99.1%)이나 연구활동(97.8%)에 이어 진료활동(87.7%)을 주요 업무활동으로 수행하고 있으

Table 8. Respondents' satisfaction with specific items related to fringe benefits

| | Variables | No. of respondents | Very unsatisfied | Unsatisfied | Moderate | Satisfied | Very satisfied | Mean |
|--------------------------|--|--------------------|------------------|-------------|----------|-----------|----------------|------|
| Sabbatical system | Qualification standard | 158 | 2.3 | 14.4 | 37.8 | 33.6 | 13.5 | 3.4 |
| | Amount of pay during sabbatical | 158 | 5.7 | 23.0 | 39.9 | 19.9 | 10.3 | 3.0 |
| | Period of sabbatical | 158 | 10.7 | 20.1 | 38.9 | 18.9 | 10.6 | 3.0 |
| Aid for training abroad | Qualification standard | 507 | 1.4 | 12.2 | 40.4 | 42.5 | 5.4 | 3.4 |
| | Amount of pay during training | 506 | 10.4 | 32.5 | 33.8 | 23.6 | 2.0 | 2.7 |
| | Period of training abroad | 506 | 7.6 | 30.8 | 34.4 | 26.3 | 2.8 | 2.8 |
| Domestic conference | Restriction on number of participation | 786 | 4.2 | 14.6 | 42.4 | 30.0 | 9.5 | 3.2 |
| | Period of participation | 786 | 3.2 | 12.4 | 43.5 | 34.3 | 7.1 | 3.3 |
| | Amount of support | 786 | 19.8 | 33.2 | 34.3 | 12.4 | 0.9 | 2.4 |
| International conference | Restriction on number of participation | 595 | 6.4 | 20.8 | 40.1 | 29.3 | 3.9 | 3.0 |
| | Period of participation | 596 | 6.1 | 17.6 | 42.2 | 31.6 | 3.2 | 3.1 |
| | Amount of support | 597 | 21.2 | 33.9 | 26.1 | 18.4 | 0.8 | 2.4 |
| Other | Items of regular checkup | 933 | 5.6 | 13.8 | 42.3 | 34.4 | 5.9 | 3.2 |
| | Supporting the promotion of health | 931 | 9.9 | 25.3 | 43.1 | 19.9 | 3.6 | 2.8 |

Values are presented as percent or score.
A likert 5-point scale was used.

며, 업무활동별 세부항목에 대한 만족도 평가 시 교육, 진료 활동에 대해서는 대체적으로 만족한 반면, 전반적인 연구활동 및 연구환경에 대해서는 만족도가 낮은 것으로 조사되었다. 이 같은 결과는 국내외에서 수행된 다른 연구결과에서 확인된 바 있으며, 이들 연구의 주요 결과에서도 마찬가지로 의대교수들이 교육에 만족하는 반면 연구에 대한 만족도가 가장 낮았고, 연구나 학문 탐구활동에 시간을 소요하는 것에 대한 만족도가 교육이나 진료활동에 비해 낮다는 점을 언급하고 있다[4,8,12].

업무자체 및 환경에 대한 인식 조사결과에서는 응답자들이 의과대학 교수로서 수행하는 업무자체에 대해 성취감이나 보람감 등 긍정적인 인식을 가지고 있으나, 업무활동에 필요한 공간, 인력과 더불어 시간이 부족하다고 인식하고 있었고, 전반적으로 업무자체보다 업무환경에 대한 만족도가 더 낮았다.

의과대학 교수의 직무만족도에 가장 큰 영향을 주는 요인을 분석한 결과, 급여수준과 같은 경제적 보상이 영향을 미

칠 것이라고 예상한 것과 달리, 근무환경이 가장 큰 영향요인인 것으로 조사되었다. 앞서 업무환경에 대해 부정적 인식 수준이 높은 것과 상호연관된 결과라고 볼 수 있으며, 환경적인 요인이 만족도에 영향을 준다는 연구결과는 미국의 과대학협의회에서 2008년 Bunton과 Corrice [12]가 수행한 연구에서도 언급한 바 있다.

복지혜택의 현황 및 만족도에 대한 응답결과에서는 90% 이상에 해당하는 응답자들이 해당 근무학교로부터 해외연수 지원제도의 혜택을 받고 있다고 하였으나, 안식년제도의 혜택을 받고 있는 응답자는 약 56%에 불과하였다. 다양한 복지제도가 시행되고 있고, 최소 50% 이상의 응답자들이 각 복지혜택을 제공받고 있음에도 불구하고 정작 수혜자들의 만족도는 높지 않은 편이다. 복지제도는 원활하고 효율적인 업무 수행에 필요한 동기부여 요소임에도 불구하고, 의대교수들의 만족도는 대체적으로 제공비중과 역비례함으로써 각 복지제도가 그들의 업무활동에 대한 동기부여

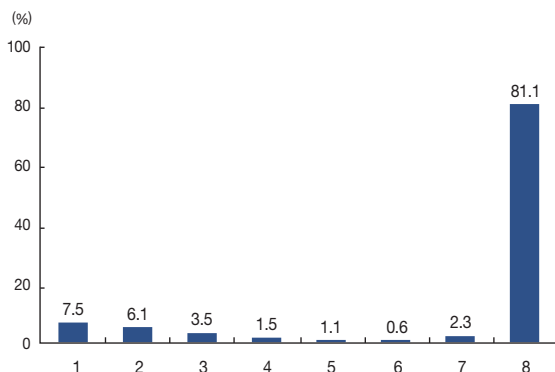


Figure 5. Future plan of medical school faculty. 1. Move to another university. 2. Retirement. 3. Open one's own clinic/hospital. 4. Change one's job to another profession. 5. Plan to increase one's research skills or take a sabbatical year. 6. Maintain the current job. 7. Other. 8. No plan for the future (including regular retirement).

에 충분히 기여하지 못하는 것으로 보인다.

의과대학 교수들은 생명을 다루는 중요한 임무를 가지게 될 의사를 양성하는 교육자이면서 의리기술 및 의약품 등을 탐구·개발하는 연구자 그리고 더 나아가 환자의 질병을 진단, 치료하는 진료자 역할 등 다양한 업무활동을 수행하고 있다. 본 연구를 통해 살펴본 결과, 의대교수들은 다양한 업무활동 중 연구에 대한 만족도가 상대적으로 낮은 상태이며, 전반적으로 업무활동을 하기 위한 공간, 인력, 시간 등 환경적인 측면에서 불만족이 야기되고 있는 것으로 확인되었다. 기존 국내의 연구에서도 연구환경에 대한 만족도 수준이 낮다는 점과 환경적 요소가 만족도에 영향을 주고 있다는 연구 결과를 제시하며 개선의 필요성을 언급하였음에도 불구하고 여전히 이러한 문제에 대한 열악한 상황이 개선되지 않고 지속적인 문제로 남아 있음을 시사한다[4,8,12,13].

복지제도 측면에서는 의대교수들에게 실질적으로 필요한 복지제도가 무엇인지 조직 입장에서 충분히 고민하고, 교수들의 업무성과에 대한 과도한 요구를 하기 이전에 관련 제도나 규정에 대한 개선을 통해 능력을 올릴 수 있는 방안을 강구하는 노력이 선행되어야 할 것이다.

궁극적으로 우리나라 의과대학 교수들의 만족도 제고를 위해서는 일반대학 교수와 달리 진료활동을 추가 업무활동으로 수행하고 있는 의과대학 교수만의 특성을 감안하여 업

무 및 업무환경에 대한 제반사항이 개선되어야 할 것이다. 과중한 업무 부담이나 시간적인 여유가 없다는 어려움이 있더라도 복지제도를 포함한 업무환경의 개선이 뒷받침된다면, 의대교수들이 보다 나은 환경에서 향후 질 높은 교육 또는 의료서비스를 제공하는 데 중요한 역할을 수행할 수 있을 것이라 기대된다.

본 연구의 한계점은 다음과 같이 크게 두 가지로 요약할 수 있다.

첫째, 조사 초기 응답률이 매우 저조하였다는 점이다. 일반적으로 온라인조사를 이용한 조사 진행이 증가하고 있는 추세임에도 불구하고 본 연구는 의사를 대상으로 한 조사로서 응답률이 7.2%로 10%에도 미치지 않은 낮은 수준이었다.

둘째, 추가 우편조사를 시행함에 따라 조사방법이 이원화 되었을 뿐 아니라, 조사기간에도 차이가 발생했다는 점이다. 조사방법이 다양화될수록 조사기간이 길어질수록 응답 결과에 대한 신뢰도에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

그러나 조사방법의 이원화나 응답자 간 응답시기의 차이가 응답결과에 부정적 영향을 미칠 것으로 우려한 바와 달리, Flanigan 등[14]의 연구에 따르면 온라인조사에서 발생하는 비응답 편향이 우편조사를 추가로 실시함으로써 감소될 수 있으며, 의사들을 대상으로 하는 조사에서는 빨리 응답한 사람과 늦게 응답한 사람의 응답결과에 유의미한 차이가 없다는 결과들을 제시하였다. 따라서 본 연구에서 조사방법의 이원화 및 이에 따라 조사기간이 길어진 것이 응답결과의 신뢰도에 심각한 영향을 미치지 않을 것으로 본다.

본 연구는 이와 같은 한계점에도 불구하고 통계적인 기법으로 이를 극복하고자 하였을 뿐 아니라, 현재까지 우리나라의 전국 의과대학 교수를 대상으로 한 연구가 미흡한 가운데, 의과대학 교수를 대상으로 업무활동 및 만족도 등에 관한 연구를 수행한 대규모 조사연구라는 점에서 의의가 있다고 할 수 있다.

핵심용어: 의과대학 교수; 연구; 진료; 복지태켄; 만족도

REFERENCES

1. Kim KH, Park JH. The perception of medical students for medical education and medical treatment. J Korean Med

- Assoc 1999;42:234-237.
2. Center for Education Statistics. Educational statics service. 2011 Statistical yearbook of education: the number of professors [Internet]. Seoul: Korean Educational Development Institute [cited 2012 Jun 10]. Available from: <http://cesi.kedi.re.kr/index.jsp>.
 3. Kim S. A study on improvement of teaching and learning in Yonsei University College of Medicine. Korean J Med Educ 1998;10:293-307.
 4. Park YH, Yoon HB, Jeon SG, Kim HJ, Kim KS. Research on the satisfaction of professors in medical colleges. Seoul: Research Institute for Healthcare Policy, Korean Medical Association; 2004.
 5. Lee YS, Chae SJ, Shin JS. Faculties in Korean medical schools: their specialties and inbreeding. Korean J Med Educ 2004; 16:269-279.
 6. Gilmore TN, Hirschhorn L, Kelly M. Challenges of leading and planning in academic medical centers. Philadelphia: Center for Applied Research; 1999.
 7. Lee YS, Oh DK, Kim M, Lee YS, Shin JS. Exploration of a leadership competency model for medical school faculties in Korea. Korean J Med Educ 2010;22:313-321.
 8. Nyquist JG, Hitchcock MA, Teherani A. Faculty satisfaction in academic medicine. New Dir Inst Res 2000;2000:33-43.
 9. Kim S, Lee MS, Chung MH, Ohrr HC. A study on educational accountability of faculty in medical schools. Korean J Med Educ 2002;14:245-256.
 10. Reed LE. Determinants of faculty job satisfaction and potential implications for physician assistant program personnel. J Physician Assist Educ 2006;17:30-35.
 11. Association of American Medical Colleges. Medical faculty job satisfaction: thematic overviews from ten focus groups. Washington, DC: Association of American Medical Colleges; 2006.
 12. Bunton SA, Corrice AM. Job satisfaction of US medical school faculty with a focus on internal medicine departments. Acad Intern Med Insight 2008;6:8-9,15.
 13. Bunton SA, Corrice AM, Mallon WT. Clinical faculty satisfaction with the academic medicine workplace. Washington, DC: Association of American Medical Colleges; 2010.
 14. Flanigan TS, McFarlane E, Cook S. Conducting survey research among physicians and other medical professionals: a review of current literature [Internet]. Deerfield (IL): American Association for Public Opinion Research; 2008 [cited 2012 Oct 9]. Available from: <http://www.amstat.org/sections/srms/proceedings/y2008/Files/flanigan.pdf>.



Peer Reviewers' Commentary

의과대학 교수협의회 혹은 교수노조의 필요성에 대한 사회적 논의가 대두되고 있는 시점에서 본 연구는 시사하는 바가 크다고 할 수 있다. 특히 경제적 보상보다는 근무환경, 복지제도에 대한 요인이 의과대학 교수들의 근무만족도 저하와 업무환경의 만족도 저하의 주요 원인이라는 결과는 주목하여야 할 부분이다. 교육, 연구 및 진료를 담당하는 대학교수의 복잡한 업무 특성에 걸맞는 직무환경 개선과 직무능력 향상 프로그램의 개발과 연구와 같은 후속 연구가 기대된다. 즉, 다양한 복지제도의 제공에도 불구하고 정작 수혜자들의 만족도는 대체적으로 역비례한다는 연구결과와 업무활동 공간, 인력 및 시간 등 연구 환경에 대한 불만족이 크다는 점은 향후 의과대학 교수들의 직무환경 개선 프로세스의 개입 지점으로 중요하다 할 것이다.

[정리: 편집위원회]