

K대학 교수들의 대학에 대한 인식이 직무만족도에 미치는 영향

The Effect of K-university Professors' Perception of University on Job Satisfaction

백승희¹, 설순욱^{2*}

¹한국분석평가연구소, ²한국기술교육대학교 전기·전자·통신공학부

Seunghiey Baek¹, Soonuk Seol^{2*}

¹Korea Institute of Analysis and Evaluation, Daejeon 34201, Korea

²School of Electrical, Electronics and Communication Engineering, Korea University of Technology and Education, Cheonan 31253, Korea

[요약]

본 연구는 K대학 교수들의 대학에 대한 인식이 직무만족도에 미치는 영향을 탐색하는데 목적이 있다. 이를 위하여 충남소재 K대학 교수 81명을 대상으로 직무만족도와 대학에 대한 인식(교육과정, 강의, 연구지원, 연구제도, 학부(전공), 조직문화, 인사제도, 복지제도)에 관한 상관분석과 중다회귀분석을 실시하였다. 검증 결과 각 변인들은 정적으로 유의한 상관을 보였으며, 강의에 대한 인식, 연구지원에 대한 인식, 연구제도에 대한 인식 그리고 인사제도에 대한 인식은 직무만족도에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 도출된 결과를 토대로 직무만족도를 고취시키는데 도움이 되는 정책방안을 제안하였다.

[Abstract]

The purpose of this study is to explore the effect of K-university professors' perception of the university on job satisfaction. To do this, correlation analysis and multiple regression analysis were applied on job satisfaction and university perception (curriculum, lecture, research support, research system, undergraduate(major), organizational communication, personnel system, welfare system) data of 81 professors at K-University. As results, each factor showed a statistically significant correlation, and it was found that the perception of lectures, the perception of research support, the recognition of the research system, and the perception of personnel system had a significant positive effect on job satisfaction. Based on the results of this study, policy measures to help increase job satisfaction were suggested.

Key Words: K-university professor, Job satisfaction, Multiple regression analysis

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2022.259>



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.

Received 17 July 2022; **Revised** 24 August 2022

Accepted 25 August 2022

***Corresponding Author**

E-mail: suseol@koreatech.ac.kr

1. 서론

교육학개론에 ‘교육의 질은 교사의 질을 넘어설 수 없다’라는 표현이 있다. 이는 아무리 좋은 커리큘럼을 만들고 시스템을 구축한다고 하더라도 교육은 교사의 역량을 뛰어넘을 수 없다는 것을 의미한다[1]. 교사는 그들이 맡고 있는 학생들의 육체적·정신적 건강뿐만 아니라, 학생들의 삶 전체에 영향을 미친다. 따라서 교육의 질은 역량 있는 교사를 채용하고 유지하는 데 달려 있다 해도 과언이 아니다. 대학에서도 마찬가지로 대학교수는 교육과 문화 발전에 바탕이 되는 지식을 창출하고 전수하는 중요한 임무를 수행하고 있으므로, 교수를 발탁하고 그 교수가 대학에 안정적으로 머무르며 속한 대학의 교육에 헌신하고 봉사하도록 하는 것 또한 대학의 중요한 책무라고 할 수 있다[2]. 그러나 대부분의 대학에서는 정부의 고등교육 재정지원이나 대학평가와 직접적으로 관련된 학생 성과, 연구 생산성과 같은 결과물들만을 대학 혁신의 주요 영역으로 간주하고 있으며, 연구를 주도할 뿐만 아니라 학생 교육과 성장에 중요한 역할을 하는 교수들의 삶이나 직무만족도와 같은 주제는 주목받지 못하고 있는 실정이다[3].

교수에게 있어 직무만족도는 교수활동의 질적 제고에 영향을 준다[4]. 학교가 외부 환경의 변화에 대응하고 주도적으로 임무를 수행하여 교육의 효과를 극대화하는 것은 교수의 직무만족도와 관련 있다. 대학조직은 양적 증대와 다양복잡성, 그리고 질적 변화의 시대적 요청에 따라 교수의 전문적인 활동 없이는 교육발전은 물론 대학의 자체적 운영성과를 기대할 수 없게 되었으며, 교수들의 역할 지각과 직무에 대한 만족수준은 대학의 발전에 큰 영향을 줄 수 있는 중요한 요인으로 작용하고 있다. 그렇기 때문에 대학교수의 직무만족도는 그들의 사기에 영향을 미쳐 결국에는 대학의 발전에 직결된다. 최초로 직무만족에 관한 연구를 한 Hoppock[5]는 직무만족을 조직구성원들의 심리·생리적 그리고 환경적 상황의 복합상태라고 정의하였다. 직무만족도를 설명하기 위한 대표적인 이론은 Herzberg[6]의 이요인(two-factor), 만족에 영향을 미치는 동기이론과 불만족에 영향을 미치는 위생이론으로 직무에 대한 만족도를 높이는 요인과 불만족도를 높이는 요인으로 구분하였는데 높은 수준의 성취감, 인정감, 책임감 승진 등은 만족도를 높이는 요인인 반면에 대인관계, 보수, 작업조건, 대인관계, 직무안정, 근로환경 등은 불만족을 높이는 요인으로 간주하였다. 또한 교육현장에서 교사의 직무만족도에 대해 Hoy와 Miskel[7]은 교사 스스로 자신의 역할을 평가한 결과에서 나타나는 현재와 과거중심적인 감

정적 선호상태라고 하였다.

한편, 학령인구의 감소와 교육 패러다임의 변화 등 고등교육시장의 급격한 전환에 따라 대학의 선제적이며, 능동적인 대응이 필요한 시점이다. 외국의 경우는 오래전부터 이미 대학이 고등교육시장에서 많은 부분 경쟁에 노출되었고, 대학교수자원에 대한 대학차원의 관리가 주도적으로 이루어지고 있으며, 대학 스스로도 이들을 중요한 대학의 경영자원으로 간주하고 있다[8,9]. 대학이 적극적으로 고객만족경영을 추구해야만 하는 상황에서 핵심 내부고객인 교수들의 만족도 향상은 핵심 외부고객인 학생과 학부모들에 대한 만족도 향상으로 이어질 수 있다[10,11]. 그러나 대학의 내부고객인 교수들의 직무만족도에 대한 연구는 매우 미약한 수준이다[12,13]. 따라서 지금과 같이 전체 대학의 고객이 줄어드는 상황에서 고객에 대한 접근을 이전과는 다른 방향으로 할 필요가 있다. 현재 우리나라는 대학의 핵심인 학생을 중심으로 수행된 교육만족도 관련 연구(김범수, 2013; 김정희, 최영준, 2013; 홍성현, 2011; 한은숙, 박상진, 이재영, 2011)는 다수 수행되었다. 교수는 내부고객인 동시에 외부고객인 학생들과 매우 밀접한 관계에 있으므로 이들의 만족도가 학생들의 만족도에 매우 크게 영향을 미칠 수 있다[10,14]. 그럼에도 불구하고 교수라는 직업이 다른 직업에 비해 스트레스가 적고, 일하는 시간에 비해 높은 임금과 직업 안정성을 가지고 있다는 관념이 전반적인 사회 인식으로 자리잡고 있기 때문에 교수 직무만족도에 대한 사회적 조명이나 정책적 관심은 매우 미약한 수준이며[15], 대학교수의 직무만족도에 대한 국내 연구 또한 매우 제한적인 수준이다. 따라서 대학교수의 직무만족도 및 나아가 직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 구체적으로 밝혀내는 것은 좋은 교수진을 유지하고 대학교육의 수월성과 질 제고에 매우 중요한 정보를 제공할 수 있을 것이다. 더 나아가 정책 의결권자들이 우리나라 고등교육의 토대를 구성하는 교수들에 대한 이해를 높이고 교수들의 연구 및 교육활동을 보다 적절하게 지원하는데 유용한 정보를 제공할 수 있을 것이다[3]. 대학교수의 직무만족도 영향요인을 고찰한 결과는 대학교육의 수월성과 경쟁력 제고 측면에 실질적으로 도움을 줄 수 있는 단초를 제공할 수 있을 것이다. 연구목적 달성을 위한 연구 문제는 다음과 같다.

연구문제1, 교수의 대학에 관한 인식(교육과정, 강의, 연구 지원, 연구제도, 학부(전공), 조직문화, 인사제도, 복지제도)과 직무만족도의 상관관계는 어떠한가?

연구문제2, 교수의 대학에 관한 인식(교육과정, 강의, 연구 지원, 연구제도, 학부(전공), 조직문화, 인사, 제도, 복지제도)이 직무만족도에 미치는 영향력은 어떠한가?

II. 이론적 배경

교수의 직업적 삶은 매우 광범위하기 때문에 많은 변인들을 포괄한다. 이와 관련하여 Johnsrud와 Heck[16]은 크게 세 가지 구성요소로 분류하였다. 첫 번째는 직업 그 자체로 연구, 교육, 봉사에 관련된 만족도이고, 두 번째는 소속 기관 및 동료들로부터 인정을 받는 것으로 자원 지원, 적절한 보상, 급여 등과 관련을 가진다. 세 번째는 소속 대학 및 학과에 대한 소속감이다. 실제로 교수가 소속 대학에 지속적으로 정착하는 것과 대학교육에 쏟는 헌신과 봉사는 직무만족도와 깊은 관계를 가지는 것으로 알려져 있다[17,18].

대학교수의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 탐색한 기존의 선행연구들에서는 성별, 인종 등 인구학적 변인과 전공, 직위, 정년보장이나 종신교수직 여부와 같은 직업 조건적 특성을 포함하는 개인 특성 변인이 교수의 직무만족도 연구에서 가장 보편적으로 다루어졌었다[19]. 최근에는 교육이나 연구 등과 관련된 교수의 직무[20], 대학 내 관리 및 의사소통 제도 또는 문화·환경적 특성을 포함하는 조직적 요인[21]이 교수들의 직무만족도에 영향요인으로서 주목을 받고 있는데 이러한 변화는 연구 생산성과 교육의 질을 강조하는 대학 개혁과 이를 효율적으로 수행하기 위한 대학 관리 체제의 구조변화에 영향을 받는 것으로 보인다. 조직의 구조와 문화·환경적 특성이 업무 여건을 조성할 뿐 아니라 조직 구성원의 동기 등에 작용하기에 직무만족도의 주요 영향요인이라고 보았다[18]. 대학의 문화·환경적 특성들은 선행연구에서 관찰되는 교수 직무만족도의 주요 요인으로 대학 교육 및 연구에 대한 대학 차원의 지원 수준, 대학 조직문화, 인사 및 복지 등에 관한 교수의 인식은 교수 직무만족도와 관련이 있다고 하였다[3].

일반적으로 대학교수들의 임무는 교육과 연구 활동이 중심이다. 장내찬[13]은 교수의 직무만족 요인을 Herzberg[6]의 내적요인과 외적요인으로 분류하여 만족과 불만족 요인을 평가하였는데 내적요인에서는 업적인정, 교육·연구자체 등이 고려되었으며, 외적요인에서는 인간관계, 정책, 지위, 교육, 연구조건 등이 중요 요인으로 고려하였다. Oshagbemi[22]의 연구에서는 교수의 직무만족을 측정하기 위하여 강의, 연구, 행정, 급여, 승진, 상사와 동료의 행태 및 환경을 제시하였으며, 박윤형과 윤현병[23]은 직무만족도에 영향을 미치는 요인이 연구, 보직, 봉사 등 연구 환경들이라고 하였으며 연구 비용이나 인력지원의 개선의 필요성을 제안하였다. 박수진[24]은 수업의 자율성, 교원들 간의 소통이 직무만족에 정적으로 시수, 급여가 부적으로 영향을 미친다고 하였다. 탁민희[25]는 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 조

직문화, 교직, 보수, 행정적 지원, 교육과정 운영 등으로 분류하였다. 또한 인사의 공정성은 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 것으로 본인의 경력과 업무난이도, 자신의 노력을 감안한 인사가 이루어질 때 직무만족이 높아진다고 하였다[26]. 조직문화의 경우도 조직문화에 대한 인식이 높을수록 직무만족도 또한 정적으로 높게 나타났으며[27], 김범준[28]의 직무만족도 관련변인 메타분석에서는 교사 간 상호작용, 조직풍토, 의사결정 등이 유의한 요인으로 도출되는 결과를 보였다. 최근에 이루어진 최보금과 최정윤[3]의 연구에서도 소속 대학 내의 주요 활동이 연구보다는 강의에만 집중될 때, 소속대학이 연구 및 교육에 대한 지원을 많이 한다고 인식할수록 교수의 직무만족도는 높게 나타났다고 보고하였다. 따라서 하고 있는 일의 내용, 근무환경, 인간관계, 복지후생제도에 대한 주관적 만족도가 증가할수록 직무만족의 수준도 높아지는 경향을 보여[29], 인구사회학적 요인보다는 학교조직 풍토, 지원 등 학교풍토 변인이 훨씬 더 중요한 역할을 하며 관련 변인들이 중요하게 다뤄져야 한다고도 하였다[30].

한편 기존의 선행연구들은 주로 보육교사, 유치원교사, 초·중·고교사를 대상으로 개인 내적 요인들과 직무만족도의 관계나 영향력을 살핀 연구들에 편중되어 있었고 학교조직 문화와 환경적 요인을 함께 종합적으로 탐색한 연구는 미비한 실정이었다[31]. 따라서 본 연구에는 대학교수의 교육, 연구, 조직, 인사 및 복지제도가 교수의 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 소속대학 전반에 대한 인식 즉, 교육, 강의 연구지원 및 제도 학부(전공), 조직문화, 인사 및 복지 제도 등에 대한 변인을 활용함으로써 교수가 인식한 대학의 문화·환경적 특성과 직무만족도 간의 관계를 탐색해 보고자 한다. 지금까지 그 중요성에 비해 실증연구가 미흡한 실정에서 교수들의 직무만족도에 대한 이해를 높이기 위하여 2021년 교수자 직무만족도 조사를 첫 시행한 K대학 교수들을 대상으로 교수의 교육, 강의 연구지원 및 제도 학부(전공), 조직문화, 인사 및 복지제도 등을 포함하는 대학에 관한 인식이 그들의 직무만족도에 미치는 영향력을 탐색해 보고자 한다.

III. 연구방법

A. 연구대상

K대학에서는 2019년 ‘교수자 만족도 조사’ 설문문을 개발하였으며, 2021년부터 교수자를 대상으로 설문문을 실시해 오고 있다. 본 연구에서는 2021년에 실시한 자료를 사용하여 직무만족도에 미치는 요인들을 분석하였다. 이 자료는 2021년

3월 22일부터 4월 2일까지 약 2주간 K대학 교수자를 대상으로 K대학에서 온라인으로 설문을 실시하여 수집하였으며 조사에 참여한 교수는 총81명이다. 이 중 교수는 41명(50.6%), 부교수 13명(16.0%), 조교수 25명(30.9%), 기타 2명(2.5%)의 분포를 보였다.

B. 변인설정

본 연구는 K대학 교수들의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 탐색하는데 목적이 있다. 따라서 종속변인은 직무만족도 문항을 사용하였다. 총 4문항으로 구성되어 있으며 신뢰도는 .841이었다. 독립변인의 경우에는 교육과정, 강의, 연구지원, 연구제도, 학부(전공), 그리고 조직문화, 인사 복지제도에 대한 교수들의 인식 문항을 사용하였다. 문항수는 3 문항에서 8문항으로 구성되어 있으며 신뢰도는 .710~.888이었다. 분석에 사용한 변인들의 구체적인 설명은 표 1과 같다.

C. 분석방법

본 연구는 변인들의 정상분포를 확인하기 위하여 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 포함하는 기술통계를, 변인들 간의 관계를 알아보기 위하여 상관분석을 실시하였으며, 교수의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 탐색하기 위하여 중다회

귀분석을 실시하였다. 중다회귀분석은 종속변수의 값을 예측하고 종속변수에 대한 독립변수의 영향력을 분석하는 방법이다. 또한 독립변수가 종속변수를 설명하는 방식에서 다른 독립변수와 공통으로 설명하는 부분(공통변량)을 제외하고 각각의 고유한 기여도만을 파악하기 위하여 입력방법을 사용하였다. 수집된 자료의 통계분석을 위해서는 SPSS WIN(22.0)프로그램을 사용하였다

IV. 연구결과

A. 기술통계치 및 상관관계

직무만족도와 교육과정, 강의, 연구지원, 연구제도, 학부(전공) 그리고 조직문화, 인사제도, 복지제도에 대한 인식과의 기술통계치 및 상관관계는 표 2와 같다. 각 변인들은 정적으로 유의한 상관을 보였으며, 종속변인인 직무만족도와 독립변인들 간의 상관관계가 독립변수들 간의 상관관계보다 높게 나타났다. 안정적인 회귀계수의 추정치를 얻기 위해서는 공차(Tolerance)는 높고 분산팽창지수(VIF)는 낮아야 한다. 공차와 분산팽창지수가 1에 근접할 때 다중공선성이 없는 것으로 판단하며, 분산팽창지수의 경우 10이상이 되면 다중공선성이 있는 것으로 간주한다[32,33]. 변인들의 공차가

표 1. 측정변인

Table 1. Measurements

구분	변인 설명	척도	문항수	α	
종속 변인	직무만족도	대학의 교육과정, 강의, 연구지원, 연구제도, 조직, 인사, 복지 등에 대한 전반적인 만족도 예) 나는 우리학교의 교육과정에 만족한다.		4	.841
	교육과정	교육과정의 구성, 학점비율, 차별화, 강의시수 배정 등에 대한 인식 예)우리 대학의 교육과정은 대학의 교육목표, 비전, 인재상에 따라 체계적으로 구성되어 있다		5	.888
	강의	교수법 향상 프로그램 제공, 강의 지원, 평가제도 등에 대한 인식 예)우리 대학의 강의에 필요한 지원은 적절하다		7	.821
	연구지원	장비 및 시설지원, 연구실 시설, 연구활동지원, 학술정보서비스 등에 대한 인식 예)우리대학의 연구에 필요한 시설 및 장비지원은 적절하다	1=매우 그렇지 않다~ 6=매우 그렇다	4	.736
독립 변인	연구제도	행정서비스, 연구년 제도 등에 대한 인식 예)우리대학의 연구활동지원 제도 및 행정서비스는 적절하다		3	.710
	학부(전공)	교수들과의 소통, 학생들과의 교류 등에 대한 인식 예)우리 학부(전공)재학생들과 다양한 교류기회를 가지고 있다		4	.798
	조직문화	학교운영에 대한 소통, 행정지원 등에 대한 인식 예)우리대학은 학교운영 전반에 대해 교수들과 소통하고 있다		3	.850
	인사제도	채용, 승진, 업적평가 등에 대한 인식 예)우리대학의 신임 교수 채용은 공정하다		3	.840
복지제도	급여, 성과급, 복지서비스 등에 대한 인식 예)우리대학의 교원복지 서비스에 대해 만족한다		8	.883	

표 2. 기술통계치 및 상관분석

Table 2. Descriptive statistics and correlations

	교육과정	강의	연구지원	연구제도	학부(전공)	조직문화	인사제도	복지제도	직무만족도
강의	.860****								
연구지원	.566****	.743***							
연구제도	.392****	.499***	.638***						
학부(전공)	.514***	.570***	.482***	.546***					
조직문화	.526***	.637***	.729***	.562***	.563***				
인사제도	.582***	.643***	.594***	.542***	.580***	.698***			
복지제도	.485***	.669***	.717***	.546***	.429***	.692***	.602***		
직무만족도	.668***	.800***	.824***	.679***	.603***	.768***	.753***	.728***	1
평균	4.296	4.208	4.161	4.416	4.414	3.728	4.284	3.585	4.012
표준편차	1.015	.838	.913	.968	.915	1.219	1.193	1.004	1.012
왜도	-.132	.392	.330	-.515	-.191	.001	-.296	.171	.143
첨도	-.507	-.391	-.427	.243	.000	-.630	-.662	-.143	-.300
공차	.232	.136	.239	.461	.516	.314	.364	.367	.160
VIF	4.302	7.348	4.192	2.170	1.940	3.189	2.750	2.722	6.255

*** $p < .001$

.139~.515이고 분산팽창계수가 1.940~7.348의 값을 보여 다중공선성이 없는 것으로 나타났다. 왜도와 첨도의 값도 모두 정규분포 기준에 적합한 왜도(3, 첨도(4)의 기준을 충족하고 있었다. 따라서 주요 변수들의 분포는 정상분포하고 있음을 확인할 수 있었다.

B. 직무만족도에 영향을 미치는 요인

직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 알아보기 위하여

교육과정 및 강의, 연구지원 및 제도, 그리고 조직문화, 인사 복지제도 즉, K대학 교수들의 대학에 대한 인식을 독립변인으로 중다회귀분석을 실시하였다. 표 3에 제시한 바와 같이 교육과정 및 강의, 연구지원 및 제도, 그리고 조직문화 인사 복지제도 요인은 직무만족도에 대하여 82.2%의 통계적으로 유의한 설명력을 보였다($F=47.293, p < .001$).

영향요인을 검증한 결과 강의에 대한 인식($\beta = .230, p = .069$), 연구지원에 대한 인식($\beta = .270, p = .004$)과 연구제도에 대한 인식($\beta = .150, p = .029$), 그리고 인사제도에 대한 인식

표 3. 직무만족도에 대한 회귀분석 결과

Table 3. Results of regression analysis on job satisfaction

독립변인	B	s.e	β	t	F	R ²
(상수)	-.721	.293		-2.461		
교육과정 및 강의	교육과정	.028	.028	.292		
	강의	.278	.151	1.845+		
연구지원 및 제도	연구지원	.299	.101	2.963**		
	연구제도	.156	.070	2.229*	47.293***	.822
조직 · 인사 · 복지	학부(전공)	.034	.072	.463		
	조직문화	.099	.069	1.437		
	인사제도	.175	.063	2.780**		
	복지제도	.066	.078	.847		

+ $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

($\beta=.206, p=.007$)은 직무만족도에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 강의와 연구지원 및 제도 그리고 인사제도에 대한 인식이 긍정적인 교수자일수록 직무만족도 또한 높아지는 것으로 볼 수 있다. 반면 교육과정, 학부(전공), 조직문화 그리고 복지제도에 대한 인식은 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하였다.

V. 논의

자신의 직무에 만족하는 것과 불만족하는 것은 자신의 일상 뿐만 아니라 직무에 대한 헌신, 이직과 퇴직 등과 같은 요인에도 지대한 영향을 미친다. 특히 대학교수의 경우 대학교육에 그들이 쏟아내는 헌신과 직무만족도는 깊은 관계가 있다[13]. 대학조직내의 구성원으로 교육과 관련한 모든 활동에 참여하여 직무를 수행하는 과정에서 사회·경제·심리적으로 느끼는 복합적 감정인 직무만족도는 교육수요자인 학생들의 교육성과에도 직·간접적으로 영향을 주고 있어 본 연구에서는 대학교수들의 직무만족도를 고취시키기 위한 방안 마련에 있어 기초 자료를 제공하고자 하였다. 이를 위하여 첫 조사를 시행한 K대학 교수들의 직무만족도에 대한 교육과정, 강의, 연구지원제도, 그리고 조직문화, 인사·복지제도 등의 영향력을 검증하였으며 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있었다.

K대학 교수들의 직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 알아본 결과 강의와 연구지원 및 제도 그리고 인사제도에 대한 인식이 긍정적인 교수자일수록 직무만족도 또한 높아지는 결과를 볼 수 있었다. 반면 교육과정, 학부(전공), 조직문화 그리고 복지제도에 대한 인식은 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하였다. 이러한 결과는 강의에 대한 자율성이 직무만족도에 정적으로 유의한 영향을 미친다고 보고한 박수진[24], 강의에 대한 부담이 직무만족도에 부적으로 영향을 미쳤다고 보고한 김경화[34]의 연구와 맥락을 같이 한다. 따라서 대학은 신기술 및 교수법 향상프로그램 제공, 강의에 필요한 재원 지원 그리고 실험·실습에 필요한 교육시설 및 장비 지원을 확대할 필요가 있으며, 개선책을 마련하는데 주력해야 할 것이다. 다음으로 연구지원과 연구제도에 대한 만족도가 높을수록 직무만족도 또한 높았는데 이는 소속대학이 연구에 대한 지원을 많이 한다고 인식할수록 교수의 직무만족도는 높게 나타났다고 보고한 최보금과 최정윤[3]의 연구와 같은 결과를 보였으며, 직무만족도에 영향을 미치는 Herzberg[6]의 외적 요인인 연구조건, 박윤형과 윤현병[23]의 연구환경들과 맥을 같이 했다. 따라서 연구에 필요한 시설, 장비지원은 적절하지, 논문게재 장려금, 교

내연구비 등의 연구활동지원은 만족하는지, 학술정보서비스, 연구과제 및 행정서비스는 잘 이루어지고 있는지, 현장연구학기제도, 연구년제도 등은 적절하게 운영되고 있는지 즉, 연구지원과 제도에 대해 종합적으로 살펴볼 필요가 있다. 특히 본 연구에서는 K대학 교수들의 직무만족에 영향을 미치는 요인 중 연구지원의 영향력이 가장 큰 것으로 나타났으므로 추후에 직무만족도 제고에 대한 정책수립 시 연구지원이 가장 우선적인 논의가 필요함을 시사한다. 마지막으로 인사제도에 대해 긍정적으로 인식할수록 직무만족도도 높게 나타났는데, 인사의 공정성은 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 것으로 본인의 경력과 업무난이도, 자신의 노력을 감안한 인사가 이루어질 때 직무만족이 높아진다고 보고한 고승희[26]의 연구와 같은 결과를 보였다. 인사제도는 공정한 인사운영이 조직과 직원들의 사기에 중요한 역할을 한다는 것을 보여주는 요소로 대학의 경우에는 다양한 인사제도가 운영되고 있는 만큼 교수들의 인사 시 채용, 승급, 승진, 교원 업적평가 기준에 대해 객관적 평가자료와 동일한 평가지표를 바탕으로 절차에 따라 이루어진다는 것을 인지시킬 필요가 있다.

교수가 대학교육에 어떤 태도와 의식을 가지고 종사하고 있느냐의 문제는 대학의 수월성과 경쟁력 제고에 매우 중요하다. 대학이 달성하려는 목표와 교수들이 추구하는 목표와의 거리를 좁힐수록 교수들의 직무만족은 극대화될 것이며 효율적이고 생산적인 대학의 발전을 기대할 수 있다. 교수들의 직무만족은 직무를 수행해 가는 과정에서 내·외적 욕구가 충족되어 열정적이고, 긍정적으로 대학생활을 하게 한다. 교수의 직무만족을 증진시킬 수 있다면 이는 교육 활동의 중요한 원동력이 되고 교육의 효과성은 배가 될 것이다. 본 연구는 국내에서 거의 전무한 교수자를 대상으로 직무만족도 및 영향요인을 살펴본다는데 의의가 있다. 이러한 의의에도 불구하고 본 연구는 K대학의 자료를 사용하여 분석한 결과로 전체 대학으로 확대하여 일반화 하기에는 무리가 있다. 또한 선행연구들을 근거로 이루어졌음에도 불구하고 자료의 특성상 제한적인 문항으로 변인들을 측정할 수 밖에 없었던 한계가 존재한다. 추후 연구에서는 직무만족도와 이론적 관계가 있을 것으로 추정되는 여러 변인들을 선정하여 좀 더 심도 있는 연구가 이루어지기를 기대한다. 마지막으로 표본수가 적어 설명변수 설정에 제한이 있었는데 본 연구에서는 독립변수의 수와 표본의 수의 비율을 전통적인 관점에 따라 최소 1:10의 비율로 설정하여 문화·환경적인 변인 8개를 선정하였다[35,36]. 따라서 중요한 요인이나 분석 모형에는 반영하지 못한 누락변수(omitted variable)들에 의한 내생성(endogeneity)의 문제나, 원인과 결과가 뒤바뀌는 역의 인과관계(reverse causality)가 잠재돼 있을 수 있다.

참고문헌

- no. 3, pp. 439-469, 2012.
- [1] M. Barber and M. Mourshed, "How the world's best-performing schools systems come out on top," McKinsey & Company, 2007.
- [2] C. K. Hong, "Classification of teaching positions: mission and roles of medical education faculty," *Korean Journal of Medical Education*, vol. 7, no. 2, pp. 129-133, 1995.
- [3] B. G. Choi and J. Y. Choi, "The influence of individual and institutional characteristics on faculty job satisfaction," *Korean Journal of Educational Research*, vol. 59, no. 1, pp. 337-363, 2021.
- [4] S. Kontos and A. J. Stremmel, (1988). "Caregivers' perceptions of working conditions in a child care environment," *Early Childhood Research Quarterly*, vol. 3, no. 1, pp. 77-90, 1988.
- [5] R. Hoppock, "Job satisfaction," New York: Harper Publishing, 1935.
- [6] F. Herzberg, "Work and the nature of man. The World Publishing Company," New York: World. Publishing, 1966.
- [7] W. K Hoy and C. Miskel, (Eds.), *Educational Leadership And Reform*, Iap, 2006.
- [8] R. R. Callister, "The impact of gender and department climate on job satisfaction and intentions to quit for faculty in science and engineering fields," *The Journal of Technology Transfer*, vol. 31, no. 3, pp. 367-375, 2006.
- [9] J. O. Okpara, M. Squillace, and E. A. Erond, "Gender differences and job satisfaction: a study of university teachers in the United States," *Women in Management Review*, vol. 20, no. 3, pp. 177-190, 2005.
- [10] M. W. Tack and C. L. Patitu, "Faculty job satisfaction: Women and Minorities in Peril," ASHE-ERIC Higher Education Report No. 4, 1992. Publications Department, ASHE-ERIC Higher Education Reports, The George Washington University, One Dupont Circle, Suite 630, Washington, DC 20036-1183, 1992.
- [11] M. Sabharwal and E. A. Corley, "Faculty job satisfaction across gender and discipline," *The Social Science Journal*, vol. 46, no. 3, pp. 539-556, 2009.
- [12] H. Y. Lee, Y. S. Kim, and H. O. Heo, "The development of a inventory for teaching competency in colleges of engineering," *Journal of Educational Technology*, vol. 28, no. 3, pp. 439-469, 2012.
- [13] N. C. Jang, "A study on professors' job satisfaction and its factors," *Journal of Human Resource Management Research*, vol. 2, no. 4, pp. 89-107, 2002.
- [14] M. Sabharwal and E. A. Corley, "Faculty job satisfaction across gender and discipline," *The Social Science Journal*, vol. 46, no. 3, pp. 539-556, 2009.
- [15] L. S. Hagedorn, "Conceptualizing faculty job satisfaction: components, theories, and outcomes," *New Directions for Institutional Research*, vol. 2000, pp. 5-20, 2000.
- [16] L. K. Johnsrud and R. H. Heck, "A university's faculty: Predicting those who will stay and those who leave," *Journal for Higher Education Management*, vol. 10, no. 1, pp. 71-84, 1994.
- [17] V. J. Rosser, "Faculty members' intentions to leave: A national study on their worklife and satisfaction," *Research in Higher Education*, vol. 45, no. 3, pp. 285-309, 2004.
- [18] J. F. Volkwein and Y. Zhou, "Testing a model of administrative job satisfaction," *Research in Higher Education*, vol. 44, no. 2, pp. 149-171, 2003.
- [19] L. S. Hagedorn, "Conceptualizing faculty job satisfaction: Components, theories, and outcomes," *New Directions for Institutional Research*, vol. 2000, no. 105, pp. 5-20, 2000.
- [20] C. Albert, M. A. Davia, and N. Legazpe, "Job satisfaction amongst academics: the role of research productivity," *Studies in Higher Education*, vol. 43, no. 8, pp. 1362-1377, 2018.
- [21] K. L. Webber, "Does the environment matter? faculty satisfaction at 4-year colleges and universities in the USA," *Higher Education*, vol. 78, no. 2, pp. 323-343, 2019.
- [22] T. Oshagbemi, "Job satisfaction and dissatisfaction in higher education," *Education+Training*, vol. 39, no. 9, pp. 354-359, 1997.
- [23] Y. H. Park and H. B. Yoon, "Research on the factors influencing professional satisfaction of professors in medical colleges," *Korean Journal of Medical Education*, vol. 17, no. 1, pp. 59-71, 2005.
- [24] S. J. Park, "A study on the job environment and job satisfaction of korean language lectures," *Culture and Convergence*, vol. 40, no. 8, pp. 167-206, 2018.
- [25] M. H. Tak, "A link between what teachers do in their leisure-time and the enhancement of the course of study, and its overall effect on job satisfaction," Master's thesis,

Dongguk University, 1997.

- [26] S. H. Ko, "The effect of fairness of personnel management systems on job satisfaction and job performance-focusing on chungcheongnam-do's personnel management systems," *The Korea Contents Society*, vol. 13, no. 12, pp. 212-220, 2013.
- [27] W. S. Jung and J. Y. Oh, "The effect of director's coaching leadership and organizational culture in early childhood education institutions on teachers' job satisfaction and turnover intention," *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, vol. 25, no. 1, pp. 161-189, 2020.
- [28] B. J. Kim, "Meta-analysis of teachers' job satisfactions," Ph.D. dissertation, Yonsei University, 2001.
- [29] W. R. Han and Y. I. Cho, "The mediational effects of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention," *Business Management Research*, vol. 7, no. 1, pp. 1-20, 2001.
- [30] H. U. Jeong, "Influences of sociodemographic factors, school organizational factors, and sociopsychological factors on teacher's job satisfaction," *Journal of Educational Studies*, vol. 37, no. 2, pp. 75-96, 2006.
- [31] S. H. Kim and J. Y. Uhm, "Moderate effect of internal-external locus of control and social support in the relation between secondary school teacher's job stress and school organizational effectiveness," *The Korea Educational Review*, vol. 20, no. 2, pp. 215-249, 2014.
- [32] T. J. Sung, "Modern basic statistics-understanding and application," 6th ed., Seoul: Hakjisa, 2011.
- [33] R. B. Kline, "Principal and practice of structural equation modeling," 2nd ed., New York: The Guilford Press, 2005.
- [34] K. H. Kim, "A study on variables related to the job satisfaction of high school teachers in our country," *The Journal of Educational Administration*, vol. 27, no. 2, pp. 109-128, 2009.
- [35] R. S. Halinski and L. S. Feldt, "The selection of variables in multiple regression analysis," *Journal of Educational Measurement*, vol. 7, no. 3, pp. 151-157, 1970.
- [36] D. E. Miller and J. T. Kuncze, "Prediction and statistical overkill revisited," *Measurement and Evaluation in Guidance*, vol. 6, no. 3, pp. 157-163, 1973.



백 승 희 (Seunghiey Baek)_정회원

2018년 8월 : 충남대학교 박사(교육학)
2020년 5월 ~ 2022년 6월 : 한국기술교육대학교 연구교수
2022년 7월 ~ 현재 : 한국분석평가연구소 소장
<관심분야> 성장혼합모형, 종단자료분석, 교육성과분석



설 순 욱 (Soonuk Seol)_종신회원

2004년 2월 : KAIST 박사 (정보통신공학)
2004년 3월 ~ 2012년 2월 : KT 종합기술원 책임연구원
2012년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 전기전자통신공학부 교수
<관심분야> 공학교육, 사물인터넷, 모바일 인터넷, 소프트웨어 테스트