

일개 지방 의과대학의 교수 사임 현황과 사임 이후 근무 형태

김현주¹, 허정식^{2*}, 강영준^{3*}

제주대학교 의과대학 제주대학교병원 ¹가정의학과, ²비뇨기과, ³강원특별자치도 속초의료원 응급의학과

Current status of professor resignation at a local medical school and their post-resignation employment opportunities

by Hyeon Ju Kim¹, Jung-Sik Huh^{2*}, Youngjoon Kang^{3*} (Departments of ¹Family Medicine, ²Urology, Jeju National University Hospital, Jeju National University College of Medicine, Jeju; ³Department of Emergency Medicine, Sokcho Medical Center, Sokcho, Republic of Korea)

Abstract Universities are essential in the educating medical school students and create an excellent educational environment for them. We checked the status of personnel turnover at a local medical school to determine the form of entry into the workplace after resignation. According to their intention, the total number of resignations was 54, with individuals being 42.22±5.92 years old (32-64 years old) and having 5.53±4.20 years of service. Resignations under 3 years were 20, and under 15 years or more were nine. By year, the number of professors resigned the most at 11 in 2020 and seven in 2022. Regarding present employment after resignation, 28 individuals (51%) moved to other universities or university hospitals, eight (14%) to general hospitals, 15 (27.8%) to clinics or employment, and three (5.6%) elsewhere. As a result of the analysis, by dividing into the metropolitan areas including Seoul, the area excluding the metropolitan area, and the Jeju area based on the area where a bachelor's degree was obtained, 65.5% and 42.9% of the metropolitan and non-metropolitan area were transferred to universities and university hospitals, respectively. Further, the Jeju area was employed in general or private hospitals. The resignation of a professor from a local medical school varies slightly depending on the demand for medical care in other regions, including metropolitan areas, but tends to continue. Therefore, it is necessary to determine directions for continuing education.

Key words: Faculty, Personnel turnover, Schools, medical

Received: March 22, 2024

Revised: June 11, 2024

Accepted: June 16, 2024

Correspondence to

Jung-Sik Huh
Department of Urology, Jeju National University Hospital, Jeju National University College of Medicine, 15 Aran 13-gil, Jeju 63241, Republic of Korea
Tel: 82-64-754-8152
Fax: 82-64-725-0259
E-mail: urohjs@jeju.ac.kr

Youngjoon Kang
Department of Emergency Medicine, Sokcho Medical Center, 3 Yeongnanghoban-gil, Sokcho 24821, Republic of Korea
Tel: 82-33-630-6190
Fax: 82-33-630-6004
E-mail: jedam@jeju.ac.kr

*These two authors contributed equally to this work.

서 론

대학교수는 학생을 가르치는 역할, 전공 분야별로 연구하는 역할, 본인의 지식을 통해 사회에 봉사하는 역할을 주로 하고 있다.¹ 의과대학 교수도 의과대학생 교육에서 중요한 역할을 담당하고 있다. 기존 강의 위주의 교육 방식에서 성과 바탕 교육 등 새로

운 의학교육 방식의 변화로 인해 교수가 새롭게 배우고 익혀서 수업 시간에 접목해야 하는 등 교수의 역할이 매우 증가하고 있다.² 즉 학생의 안정적인 교육 환경 조성 및 자기주도학습 및 역량 개발을 위해서 교수의 역량 강화 및 지속적인 자기 개발과 안정적인 교육, 연구, 인적 및 물적 지원 환경 조성이 매우 중요하다. 의과대학마다 약간의 차이는 있지만 교수는 매년 수업을 하기 이전 수업계획서와

교수계획서를 작성해야 하며 학생 평가를 위해 형성평가, 총괄평가를 시행하고 수업 이후에 학생들로부터 강의평가를 받아야 한다. 또한 1년간 시행하였던 수업 형태에 대한 자료 입력, 학회 발표 및 연구 실적, 학생 상담, 대내외적인 봉사활동, 학생상담 등을 통해 업적평가를 하며 이에 근거하여 성과급을 받고 있다.

교수의 역할의 중요성은 많이 알려져 있지만 교수와 관련된 연구는 대부분 교수의 책무, 교수법, 학생평가, 학습 성과, 교수업적평가를 통한 성과급 등에만 관심이 집중되어 있고 최근의 의과대학 정원 증원의 적절성이나 기초 및 임상교수의 확보나 사임의 원인 등에 대한 연구는 미흡하다.³ 최근 학생 정원의 증원에 따라 강의실, 실습실, 임상교육 병원 등과 같은 의학교육 자원의 적정성과 적절한 교수 정원의 확보가 적절한 의학교육을 위한 중요한 쟁점이 되고 있다. 특히 기초의학교육의 경우 일부 전공 과목을 제외하면 의사와과학자 교수는 매우 드문 경우가 많고 수도권 지역 혹은 대도시 병원의 증축은 의과대학 교수의 이동을 야기하기도 한다.

이러한 의료 환경의 변화와 사회적으로 일과 가정의 조화를 중요시하는 경향의 증가, 타 지역 대규모 병원들의 분원 설치 등으로 인해 의과대학 내의 기금교수와 전임교수(이하 일괄적으로 교수로 표기함)의 사직이 지속되는 경향이 있다. 본 연구에서는 교수의 사임이 지속되어 교수의 확보가 어려운 시점에서 지방의 한 의과대학의 교수 사임과 사임 이후 현재의 근무 현황을 분석하여 교수 사임의 원인과 사임 이후에 근무 형태를 파악하고자 하였다.

대상 및 방법

본 연구는 J 대학교 의과대학에서 2011년도부터 2022년까지 사임한 교수를 대상으로 하였고 이는 생명윤리위원회의 승인을 받은 이후 자료를 분석하였다(IRB No. JJNU-IRB-2024-031). 의과대학의 회의 자료 및 사임과 관련된 학교 본부의 발령 서류 등을 검토하여 연도별, 재직 기간별, 성별, 연령별, 직급별, 학사 학위 지역별, 전문 과목별로 현황을 파악하고 사임 이후 새로운 직장에 대해서는 전화와 포털 사이트 등을 통해 현재 근무하는 형태를 알아보았다.

결 과

2011년부터 2022년까지 근무한 교수 중 총 66명의 교수가 사임을 하였으며 이 중 정년과 사망으로 사임한 경우를 제외한 54명을 연구 대상으로 하였다. 각 연도마다 교수 정원은 차이가 있지만 대부분 145명 내외였다.

본인의 의도에 의한 사임은 총 54명으로 평균 나이는 42.22±

5.92세(range, 32-64), 남녀 비율은 38:16으로 남성에서 높았으며 평균 재직 기간은 5.53±4.20년이었다. 재직 기간별로는 3년 미만은 20명, 3-5년은 14명, 5-10년은 11명, 15년 이상은 9명으로 나타났다(Table 1).

연도별로 2011년에 1명으로 가장 적었고 2020년에 11명으로 가장 많이 사직하였으며 2022년에는 7명이었다(Fig. 1). 임상과의 경우에는 내과가 12명으로 가장 많았으며 안과 7명, 영상의학과 6명, 이비인후과 5명, 성형외과 4명 순으로 많았다(Fig. 2).

기초의학과 임상의학은 각각 3명과 51명으로 임상의학 전공 교수의 사직이 대부분을 차지하고 있었다. 사직 이후 현재 근무 형태로는 28명(51.8%)이 타 대학 혹은 대학병원으로 이직을 하여 가장 많은 비율을 차지하였고 종합병원은 8명(14.8%), 의원급 개원 혹은 취업은 15명(27.8%), 기타는 3명(5.6%)으로 나타났다. 기초의학 교수의 사직은 3명이었으며 3명 모두 타 대학으로 이직하였다.

학사 학위를 취득한 지역을 중심으로 서울을 포함한 수도권 지역 학교, 수도권을 제외한 학교, 제주 지역 학교로 구분한 뒤 새로운 직장 진출에 대해 분석한 결과 대학교 혹은 대학병원으로 이직

Table 1. General characteristics of study population (n=54)

Characteristic	Value
Sex	
Male	38 (70)
Female	16 (30)
Age (years)	
30-39	20 (37)
40-49	29 (54)
50-59	4 (7)
More than 60	1 (2)
Duration of work (years)	
<3	20 (37)
3-5	14 (26)
5-10	11 (20)
>10	9 (17)
Department	
Basic	3 (1)
Clinical	51 (99)
Working place	
University/university hospital	28 (51.8)
General hospital	8 (14.8)
Local clinics	15 (27.8)
Others	3 (5.6)

Values are presented as number (%).

을 한 경우는 수도권 지역과 비수도권 지역은 각각 65.5%, 42.9% 였고 제주 지역은 없었으며 모두 종합병원 혹은 개인병원에 취업하였다(Fig. 3).

고찰

모든 대학은 설립 이념과 사명을 바탕으로 전문 교육을 통해 학생들이 사회의 구성원으로써 자신의 분야에서 최고의 역량을 발휘할 수 있도록 능력을 향상시키는 것이 중요한 역할 중의 하나이다. 교수의 역할은 학생을 교육시키는 역량을 강화하고 각 전공 분야에서 탁월한 연구 성과를 이루어 내며 사회에서의 봉사할 수 있는 기반을 조성하는 역할이다.

의과대학에서도 마찬가지로 교수의 역할이 매우 중요한 요소 중의 하나이다. 한국대학교육평가원의 의학교육인증평가 기준인 ASK2019는 총 9개 영역으로 구성되어 있으며 이 중 5개 영역이 교수와 관련된 부분이다. 교수의 채용과 선발 정책, 교수 활동과 개발 정책 등으로 구분되며 이 중 정상적인 의학교육을 위해서 기초 의학의 경우 최소한 25명, 의학교육학에는 1명, 의료인문학의 경우 전임교수 1명 혹은 전담교수 3명 이상, 임상의학에서는 20개 이상의 전공 분야에서 각 분야별로 1인 이상이 필요하므로 총 85명 이상의 교수가 필요하다. 따라서 모든 의학교육을 위하여 의과대학은 최소 118명의 교수 정원이 필요하다.

이는 최소한의 교수 정원이며 학생의 규모, 교육 병원의 규모에 따라 증가할 수 있다. 따라서 학생수와 국립, 사립 등의 여건에 따

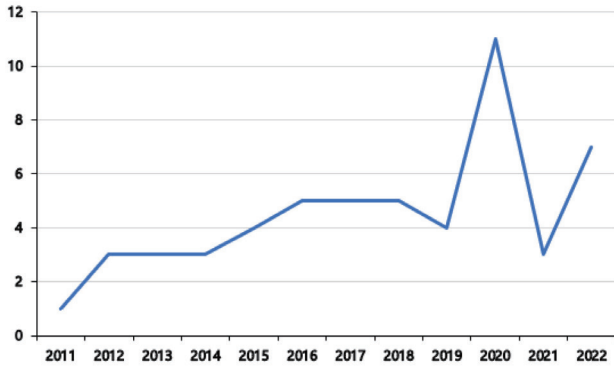


Figure 1. Distribution of resignation by year.

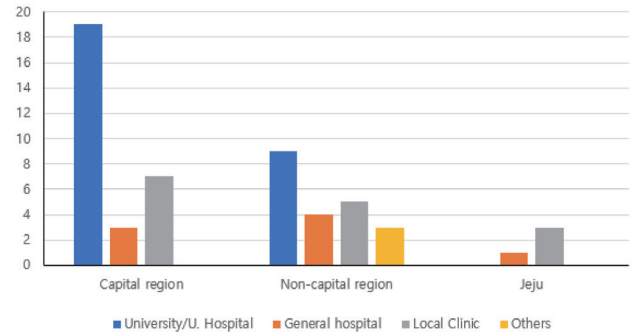


Figure 3. Work place after resignation according to the region of one's college graduation.

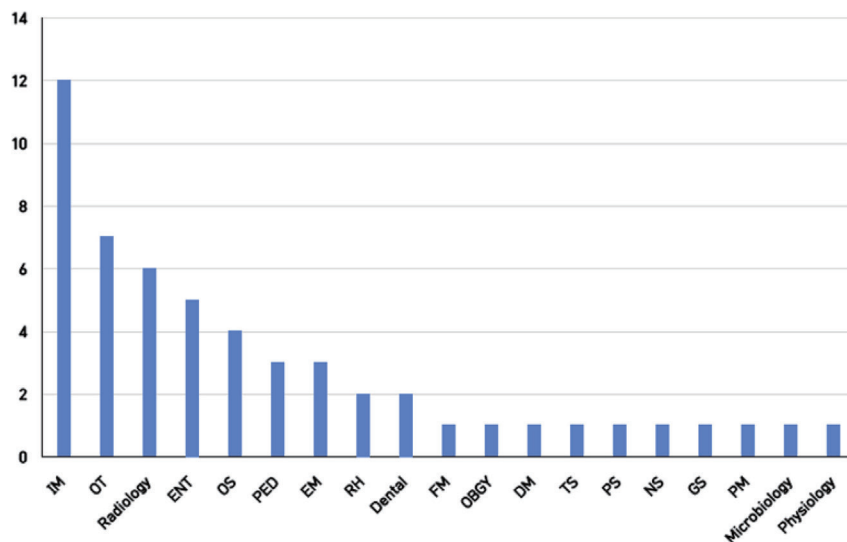


Figure 2. Distribution of departments of resignation. IM: internal medicine, OT: ophthalmology, ENT: otolaryngology, OS, orthopedics, PED: pediatrics, EM: emergency medicine, RH: rehabilitation medicine, FM: family medicine, OBGY: obstetrics & gynecology, TS: thoracic surgery, PS: plastic surgery, NS: neurosurgery, GS: general surgery, PM: prevention medicine.

라 차이가 있지만 각 대학마다 교원 확보를 위하여 노력을 경주하고 있다. 최근 사직으로 인해 일부 임상 전공 분야의 경우 임상 교원을 확보하지 못하는 경우가 증가하고 있다. 수년 전만 해도 동일한 대학의 의과대학을 졸업하면 해당 대학병원에서 전공의 수련을 받고 모교에서 교수로 재직할 수 있다는 것이 일부 선택된 경우에만 이루어져 많은 부러움의 대상이 되었다. 그러나 최근 일과 삶의 균형을 중시하는 풍조가 널리 퍼지면서 교수직에 대한 회의적인 관점이 늘어나고 있다.

본 연구에서도 의과대학 교수의 사임이 지속적으로 발생하고 있으며 재직 기간이 10년 미만인 경우가 45명으로 전체의 83.3%를 차지하고 있었고 임상교원이 대부분을 차지하고 있었다. 한 지방 의과대학의 경우 동일 학교의 졸업생이 교수를 하는 경우가 많지 않아 타 지역 출신의 교수가 대부분인 경우가 많고 다른 지역에 대규모 병원의 분원이 생기는 경우에 특히 사직을 하는 경우가 많다. 사임 교수의 수는 2011년에 1명이었으나 2020년에 11명으로 가장 많았으며 2022년에는 7명이었다. 사직 이후의 근무 형태에 대한 다른 연구가 없어 비교는 어렵지만 28명(51%)이 타 대학 혹은 대학병원으로 이직하였으며 이 중 기초의학 교수의 경우에는 3명이지만 모두 본인들이 졸업한 다른 의과대학으로 이직하였다. 교수 사임의 원인은 삶과 일의 균형이라는 의식의 변화와 임상교수의 경우 병원에서 당직과 성과급과 관련된 진료 업무량의 증가로 인해 학생 교육과 연구에 시간 할당이 어렵다는 점이다.

기본 의학교육에서 많은 문제를 야기할 수 있어 우수한 교수의 확보가 의학교육에서 매우 중요한 요소가 되고 있다. 2023년 말 기준 국내 의과대학 교수 인원은 전국적으로 11,502명이고 의과대학생은 18,348명으로 교수 1인당 학생수는 평균 1.6명이다. 다른 단과대학에 비하면 교수 수가 많은 편이나 이는 다른 단과대학과 달리 병원 내의 진료 업무와 수련의와 전공의 교육에 이바지하는 것이 많기 때문이다.⁴ 미국의 한 의과대학은 학생 정원이 160명이지만 2022년 기준 12,304명의 교수가 재직 중에 있어 의과대학에 알맞은 교수 정원을 말하기는 어려운 실정이다.⁵

임상교원의 경우에는 다른 분야보다 병원에서 진료를 담당하는 부분이 많으며 당직과 외래 진료, 입원 환자의 진료 등으로 병원에서 환자를 주로 진단하고 치료하는 일에 매진하는 경우가 많아 진료를 제외하고 다른 분야에 대하여 소홀히 하는 경우가 있다. 그러나 교수 임용 이후 교수의 승진은 주로 연구에서 많은 부분을 차지하고 있고 학생들의 교육도 임상실습을 제외하고는 주로 수업 혹은 수직 통합 강의를 통하여 교육이 진행되어 일정 기간 동안 함축적인 시간을 통해 학생들에게 강의를 하고 있다.

또한 외적으로 개원의와 임금의 격차가 많아지고 내적으로 같은

대학병원 내에서도 진료 행위에 따른 성과급을 통한 임금의 격차가 있어 학교 업무에 대한 관심이 줄어들고 진료에 매진하는 경우가 높아지고 있다.

의과대학 교수의 비중은 전국적으로 17.5%로 공과대학에 이어 2위를 나타내고 있다. 사회적 분위기에 맞물려 각 직종마다 해마다 평가를 통해 학교를 통해 성과급을 지급하는 등 교수평가 제도가 시행되고 있고 대부분의 경우에는 연구 활동을 중심으로 성과를 평가한다. 교수의 직급에 따라 승진, 정년 보장 제도 등의 갈등 요인이 있으며 이전에 비하면 더욱 강화되고 있고 같은 학교 출신을 우대하는 혈통주의 등이 문제가 되는 경우가 많다. 이를 극복하려는 노력의 일환으로 정부에서 같은 대학의 전임교원 비율을 제한하고 있으나 최근 특정 대학에서 교원 확보가 힘들다는 이유로 이에 대한 규제 해제를 요구하고 있다.

이전 연구에서는 국공립 대학이거나 지방 도지역에 위치한 대학에 근무 만족도가 사립대학에 비하여 만족도가 높고 근무 환경에 가장 큰 영향을 미치는 것 중 급여 수준이 가장 적게 나타났다. 교수가 이직에 대한 계획을 하는 경우는 근무 환경, 복지 수준 등에 대한 불만족이 22.5%, 자기 재발 및 미래 보장이 11.0%, 이유 없음이 19.1%, 경제적인 이유가 1.4%였다.⁶ J 대학교 의과대학은 지방대학이면서 의과대학 중 마지막으로 설립된 학교라는 점에서 타 의과대학과는 다르지만 교수들이 졸업한 학교가 다양하며 구성원의 수련 및 학위도 다양하게 나타나고 있다.

학사 학위를 받은 지역을 중심으로 보면 수도권 지역에서 받은 경우가 65.5%로 많았으며 대부분 대학교 혹은 대학병원으로 이직하는 경우가 많았으나 제주 지역의 경우에는 병원급이나 의원급에 취업하는 경우가 많았다. 임상 과목별로 보면 내과, 안과, 이비인후과, 성형외과에서 각각 12명, 7명, 5명, 4명이 사직한 것으로 확인되어 다양한 과에서 사직이 일어나고 있다. 수도권의 학교를 졸업한 경우 모교의 병원 증축이나 신축 등으로 교수 정원이 증가하여 지방대학의 교수가 이직하는 경우가 많은 것으로 사료된다. 따라서 수도권 지역의 병원 증축을 최대한 자제하는 것이 필요하며 수도권 지역에서도 자체적으로 교원을 양성하는 체제를 마련하는 것이 필요할 것이다. 제주 지역 졸업생의 경우에는 대학병원 급보다는 종합병원과 의원 등의 의료 현장에 취업하는데 이는 이전의 연구와 달리 임금의 차이로 인한 것으로 추정된다. 최근 의과대학 정원 증원과 관련하여 의학교육의 부실화가 우려되고 있는데 이는 의과대학에서 교수 정원이 확보되지 않으면 발생할 수밖에 없는 상황이며 특히 지방대학의 경우 더욱 적절하고 우수한 교수의 확보를 위해 교수의 근무 환경 개선, 임금의 현실화 및 연구, 교육에 대한 시간 할당, 지원책과 수도권 지역 및 대도시의 대학병원급의 증

축 제한 등이 필요할 것이다. 이 연구의 제한점은 한 지방 의과대학에서의 사임과 현재 근무 현황에 대한 자료이며 사임의 원인을 정확하게 알 수 없다는 점이다.

J 대학교 의과대학의 교수의 사직은 수도권을 포함한 타 지역 의료 수요에 따라 조금씩은 차이는 보이지만 지속되는 경향이 있고 수도권 지역 학사 출신의 경우 대학교나 대학병원으로의 이직이 많아 지방에서 의과대학의 교육을 지속할 수 있는 방향의 모색이 필요할 것이다.

ACKNOWLEDGEMENT

This work was supported by research grant from Jeju National University Hospital in 2023.

ORCID

Hyeon Ju Kim, <https://orcid.org/0000-0002-9103-3275>

Jung-Sik Huh, <https://orcid.org/0000-0003-2767-4390>

Youngjoon Kang, <https://orcid.org/0000-0002-3550-7755>

REFERENCES

1. Kim S, Lee MS, Chung MH, Ohrr HC. A study on educational accountability of faculty in medical schools. *Korean J Med Educ* 2002;14:245-56.
2. Kim Y, Choi H. Beginning of outcome-based medical education: development of medical schools' mission statements based on stakeholders' priority. *Korean J Med Educ* 2021;33:215-26.
3. Lee YS, Chae SJ, Shin JS. Faculties in Korean medical schools: their specialties and inbreeding. *Korean J Med Educ* 2004;16:269-79.
4. Ahn DS. Educational discussion of expansion of medical school quota. *Medical Policy Forum* 2024;21:37-42.
5. Harvard Medical School. Faculty demographics [Internet]. Boston (MA): Harvard Medical School; c2023 [cited 2024 Mar 20]. Available from: <https://fa.hms.harvard.edu/faculty-demographics>.
6. Seo KH, Lim SM, Lee BI, Park CH, Park YH. A survey on the education, medical practice, research, and fringe benefits of Korean medical school faculty. *J Korean Med Assoc* 2012;55:1128-41.