한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2006. Vol. 19, No. 4, 543-572

대학교수의 이직의도에 영향을 주는 요인의 분석: 대학교수는 여전히 안정된 자리인가?*

이 주 일†

한림대학교 심리학과

본 연구의 주 목적은 대학교수들의 자발적인 이직이 왜 일어나고 있는지를 알아보고자 하는 것이다. 본 연구의 참여자는 특정 대학을 이직한 이직교수 36명과 동대학의 현직교수 115명 및 무선 표집된 전국 대학교수 480명이었다. 이들을 대상으로 이직을 결정하는데 중시하는 요소가 무엇인지를 조사하였고, 이직결정요소와 이들 요소들에 대한 만족도와 이직의도간의 관련성을 조사하였다. 조사결과 특정 대학의 이직자들과 무선 표집된 전국 대학교수집단의 응답자들은 자기발전 가능성과 같은 만족 또는 성장요소를 중시한데 비해, 특정대학의 현직 교수들은 급여 등의 불만요소를 더 중시하는 것으로 나타났다. 구체적으로 이직결정시 특정 대학의 이직자들은 이직의 이유로 자기발전가능성, 이동가능한 대안의 존재, 재단의 투자 미흡을 가장 중요한 요인으로 선정하였는데 비해 동대학의 현직자들은 급여수준, 재단의 투자 미흡, 대학의 미래에 대한 걱정 등이 가장 이직을 생각하게 만드는 요인이라고 지적하였다. 전국대학교수들의 경우 이직자들과 유사하게 자기발전 가능성, 연구여건, 연구를 통한 성취 등을 이직을 결정할 때 중요하게 여기는 것으로 나타났다. 대학교수들의 이직의도와는 학교의 발전전망, 급여수준, 재단 및 정부의 역할 등의 불만요인들이 자기발전성, 연구를 통한 성취 등의 만족요인보다 더 많이 관련되는 것으로 나타났다.

주요어 : 자발적 이직, 이직의도, 대학교수, 만족

---

* 이 논문은 2006학년도 한림대학교 교비 학술연구비(HRF-2006-008)에 의해 연구되었음.

† 교신저자 : 이주일, 한림대학교 심리학과, jilee@hallym.ac.kr

오늘날 한국의 모든 대학들은 점점 더 치열한 경쟁 체제로 들어서고 있다. 대학을 둘러싼 정치, 경제, 사회적 환경도 급격히 변화하고 있으며, 이러한 가운데 대학간의 치열한 서열 경쟁이 전개되고 있다. 이 과정에서 개별 대학들의 지위는 과거에 비해 훨씬 큰 변화를 보여주게 되었다(중앙일보, 2006).

경쟁 전략을 성공적으로 차별화 시키면서 적극적인 위상 향상을 도모한 대학들은 서열 경쟁에서 우월한 위치를 점유하고 있는 반면, 변신에 실패한 대학들은 대학의 지위와 교원의 사기가 떨어지고 있다. 이러한 가운데 폐쇄성이 강하던 교수들의 노동시장은 90년대 이후 빠른 속도로 개방화되어서 교원들의 대학간 이동이 매우 활발해지기 시작하였다. 서열 경쟁에서 우월한 위치를 차지하기 위한 대학들의 경쟁은 우수 교원 학보를 위한 노력을 촉발시켰고, 이에 따라 교원의 이직이 전반적으로 활성화되는 양상을 보이기 시작한 것이다. 특히 지방대학에서 수도권 대학으로의 이직이 활성화되고 있으며, 법학이나 경영학 같은 특정 분야에서 교수의 학교간 이동이 활발하며, 일부 공학영역에서는 학교간의 이동이 아닌 업종간 이동도 활발히 이루어지고 있는 형편이다.

그러나 대학교수들의 이직 현황에 대한 분석은 대학교육협의회나 교수신문 등을 통해 간간이 보도되고 있으나 대학교수들의 이직의 원인을 체계적으로 찾아내고 분석하려는 시도는 거의 이루어지지 않은 형편이다. 본 연구에서는 대학교수들의 이직의도에 영향을 주는 요인들을 분석하고 비교해보고자 하였다. 본 연구는 두개의 연구 참여자 집단에 대한 연구로 이루어져 있는데 연구 집단 1에서는 지방의 한 대학구성원들의 이직자와 현직자를 조사하여 이직에 영향을 주는 요인을 분석하였다. 연구집단 1은 특정대학을 이직한 대학교수들과 현재 특정대학에 재직하고 있는 교수들로 나뉘어 진다. 연구집단 2에서는 연구 집단 1의 한 대학에서의 이직현황을 전체 대학으로 확대하여 한국 대학교수들의 이직현황을 살펴보고자 하였다.

이직의 정의 및 이직 모형

이직에 대한 학문적 정의는 다양하다. "사회시스템의 구성체계의 경계를 유출입하는 개인의 이동(Price, 1977), "특정한 공장이나 사회에서의 노동자의 유출입"(Gaudet, 1960)으로 정의해서 특정 사회적 단위에까지 개념을 확장하기도 하고 특정 공장이나 조직 내에서 노동인력의 유출입을 모두 포괄하는 개념으로 정의되기도 한다. 또한 광의의 개념과 협의의 개념으로 나누어 정의되기도 하는데(Bluedorn, 1978), 광의의 차원에서는 이직을 노동력의 지역간, 산업간, 직종간 및 동일 직장 내에서의 계층간 이동과 국가간의 이동까지도 포괄하는 개념으로 사용되는데 비해 협의의 차원에서는 "조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 조직의 한 구성원 자격을 종결짓고 조직을 떠나는 것"(Mobely, 1977)으로 이직을 정의하기도 한다.

의사결정의 주체에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분하기도 한다(박동건 · 염세걸, 2001; McElroy, Morrow, & Rude, 2001). 자발적 이직은 종업원에 의해 주도적으로 이루어지는 것으로 회사나 조직에 대한 불만이나 보다 조건이 나은 조직을 찾아 다른 조직으로 떠나는 전직과 학업, 결혼, 임신, 출산, 가족의 이주, 지병 등으로 인해 사직하는 것

이 여기에 포함된다. 비자발적 이직은 조직에 의해 주도되는 것으로 기업이 주도하는 해고, 정년퇴직, 및 사망으로 인해 조직을 떠나게 되는 이직을 말한다.

또 다른 구분으로 조직에 의한 통제 가능성 여부에 따라 통제가능이직과 통제불가능 이직으로 구분해볼 수도 있다(박동건 · 염세걸, 2001). 통제가능이직은 조직이 통제할 수 있는 임금, 후생복지, 근무시간, 작업조건, 인간관계 등에 대한 불만으로 이직하는 것을 말한다. 이러한 이직은 조직이 노력을 한다면 이직을 줄일 수 있는 것들이다. 반면에 통제 불가능한 이직은 조직 구성원의 질병, 사망, 개인적 목표달성을 위한 유학이나 학업의 지속 등의 이유로 이직하는 것을 들 수 있을 것이다. 이런 것들은 조직이 노력을 한다고 해서 통제 가능한 것이 아닌 경우를 말한다(Dalton & Todor, 1982).

이상의 결과들을 종합하여 본 연구에서 다루게 되는 이직의 범위를 제한해보면, 협의의 개념에서 생기는 이직이며, 자발적으로 이루어지는 이직을 다루는 것이라 할 수 있다. 통제 가능성 차원으로 본다면 통제 가능한 이직과 통제 불가능한 이직이 다 포함될 수 있지만 주된 관심사는 개인이 통제할 수 있는 자발적 이직에 국한하고자 한다.

이직이 어떤 경로를 통해 이루어지게 되는지를 분석하고자한 여러 연구들이 이직이 발생하는 모형을 제안하였다. 종업원 이직에 대한 가장 초기의 모형은 March와 Simon(1958)에 의해 이루어진 것이다. 이들은 인간이 조직에 참여하게 하는 동기와 조직을 이탈하게 만드는 동기에 영향을 미치는 요인들간의 상호작용 관계를 고려하여 이직을 설명하려 하였다. 즉, 조직이 조직원들에게 주는 유인요소와 조직원이 조직에게 주는 공헌의 정도가 최소한 같거나 많을 때 조직원이 조직에 잔류하게 된다. 조직원이 원하는 보상을 조직이 충족시켜 주지 못할 때 조직원의 이직이 이루어지는 것인데, 최종적인 이직의 결정은 '지각된 이직욕구'와 '지각된 이직 용이성'의 두 함수에 의해 설명된다. 이들은 지각된 이직욕구는 '조직 내에서의 이동가능성'과 '직무만족'에 의해 영향을 받게 되는 것으로 보았다. 이때 직무만족은 '개인과 직무간의 적합성', '직무관계의 예측가능성', '직무와 다른 역할 수행의 양립성' 등에 영향을 받게 되며, 지각된 '조직 내에서의 이동 가능성'은 조직의 규모에 의해 영향을 받는다고 보았다. 즉, 조직의 규모가 커서 조직 내에서 이동할 가능성이 있으면 외부조직으로 나가지 않아도 된다는 것이다. 마지막으로 지각된 이직 용이성은 외부에 존재하는 대안 조직의 수에 의해서 결정된다. 물론 이런 마지막 요인들을 고려하게 하는데 개인적 특성이 영향을 준다고 보았다.

March와 Simon(1983)의 모형은 경험적 데이터를 기반으로 만들어진 것이 아니라 이직 결정에 영향을 주리라고 생각되는 모든 변인을 총망라하여 개념적으로 정리한 것이었다. 이런 한계점을 극복하기 위해 Price와 Mueller (1981), Mobley(1977), Steers와 Mowday(1981), Mossholder, Settoon, & Henagan(2005), Price(2006)는 이직 결정에 대한 경험적인 모델을 제시하였다.

먼저 Price와 Mueller(1981)는 이직에 직접적인 영향을 주는 변수와 간접적으로 영향을 주는 변수를 구분하여 모형화 하였다. 이들은 이직에 영향을 주는 직접적인 변수로는 이직의도와 다른 조직에서의 취업기회를, 간접적인 변수로 이직의도에 영향을 주는 변수로는

직업의식(조직몰입도), 가족부양책임, 일반적인 교육훈련 등을, 직무만족과 이직의도를 매개로 하여 이직에 영향을 주는 변수로는 임금, 분배적 공정성, 승진기회, 일상성, 참여기회 제공, 의사소통의 원활화 같은 직무특성들을 제안하였다.

Price(2006)는 자신들의 이전 모델을 자발적 이직에 적용해서 이직에 영향을 주는 요인을 외생변인과 내생 또는 중재변인으로 나누어 제시하였다. 외생변인은 환경적 변인, 개인적 변인, 구조적 변인으로 구분하였다. 환경변인으로는 두 가지를 언급했는데, 대안적 직무를 얻을 수 있는 기회와 소속 공동체에 대한 친족으로서의 책임감을 들었다. 개인적 변인으로는 4가지를 제시하였는데 조직 구성원들간에 전이 가능한 지식기술 정도인 일반적인 훈련정도, 직무 몰입정도, 정적, 부적 정서성이 이에 해당한다. 구조적인 요인으로는 7가지가 연구되었는데, 자율성, 분배 및 절차정의, 직무스트레스, 일의 대가로 받는 급여, 직장내에서의 승진기회, 일이 반복적으로 규칙화되어 있는 정도, 직무관련사항에 대한 사회적 지원 정도가 이에 해당되었다. 이직행동에 대한 내생 또는 중재변인으로는 직무만족, 조직몰입, 탐색행동과 이직의도가 있다고 보았다.

Mobley(1977)의 모형은 직무만족과 이직간의 관계를 구체적으로 밝혀보고자 하는 것이었다. 즉, 직무만족과 이직 두 변수가 일관되게 부적인 관계를 보여주기는 하나 높은 상관관계값을 보여주지는 않는다는 것에 착안하여 직무만족과 이직 행위간을 매개하는 변인이 있을 것이라고 상정한 것이다. 이들의 모형에서는 사람들은 우선 자신의 직무를 평가하고, 여기서 생기는 만족과 불만족에 따라 이직에 대한 생각과 대안에 대한 탐색행위를 하게된다고 보았다. 이때 이직에 따르는 비용과 이직을 통해 얻게 되는 기대효용을 비교 평가하게 된다. 기대효용에 대한 평가는 대체안을 발견할 기회와 가능한 대체안이 바람직한 정도가 포함되고, 이직에 따르는 비용으로는 그동안 누려왔던 기득권의 포기, 확보되었던 제반이익의 상실 등이 포함된다. 이런 평가를 통해 이직이 잔류보다 나은 것인지 손해가 되는 것인지를 판단해서 이직/잔류의도를 형성하게 된다고 보았다.

Steers와 Mowday(1981)는 기존에 이직을 설명하는 모델이 제한적인 설명력을 가진다고 보고, 모형을 확대하여 이직에 영향을 미치는 변수를 3단계로 나누었다. 첫 번째 단계는 개인적 특성, 직무와 조직에 대한 가용정보, 대체 직무기대에 의해 영향을 받는 직무기대와 가치이다. 즉 개인적인 성향이나 욕구, 그리고 조직이 보여주는 여러 가지 행태, 그리고 새로운 직장이나 직무를 구할 수 있을 가능성에 의해 개인은 자신이 하는 직무에 대해 일종의 기대를 형성하게 되고, 가치를 부여하게 된다. 두 번째 단계는 직무에 대한 정서적 반응으로 직무만족, 조직몰입, 직무몰입 등의 형태로 나타나게 된다. 즉 직무기대와 그로부터 얻게 되는 가치, 조직 특성과 이에 대한경험, 직무성과 수준이 상호 작용하여 직무에 대한 정서적 반응을 결정하게 된다. 마지막 세 번째 단계인 잔류 또는 이직 의도는 정서적 반응과 직무 외적인 영향요인들의 상호작용에 의해 영향을 받게 되고 이것이 다시 실제적인 이직 행위에 영향을 미치게 된다.

이런 모형들을 수용하여 박동건과 염세걸(2001)은 한국적 상황에 맞는 이직모형을 설정하여 자발적인 이직 행위가 결정되는 모형을 만들었다. 이 모형은 다양한 영향요소들을 간

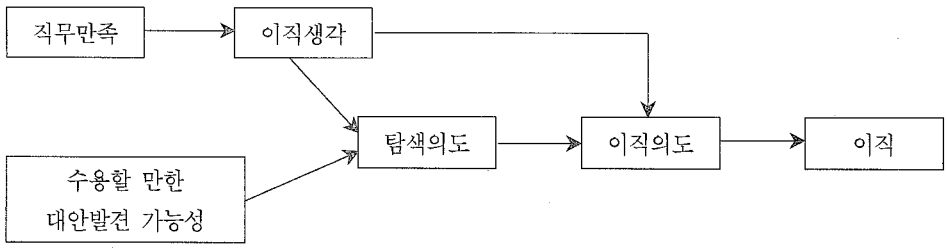


그림 1. 자발적 이직의 인과모형(박동건과 염세걸, 2001 인용)

결하게 정리하여 이직에 직접적으로 영향을 주는 요소들을 설정하려고 한 특징이 있다. 즉, 직무에 대한 만족이 이직에 대한 생각에 영향을 주고 이 이직에 대한 생각이 바로 이직의도를 형성하기도 하고 대안을 탐색할 의도를 형성하기도 한다고 보았다. 대안 탐색의도는 이직에 대한 생각과 수용할 만한 대안 가능성에 의해 영향을 받는다고 보았다. 마지막으로 이직생각과 탐색의도에 의해 형성된 이직의도가 이직행동을 결정하게 된다고 보았다.

Mossholder, Settoon, & Henagan(2005)는 이직에 영향을 주는 여러 요인중 공동사회에서의 관계적 변인이 주는 효과를 분석하고자하였는데, 공동사회 속에서의 네트웍 중심성, 지각된 동료의 지지, 동료에 대한 지각된 의무감, 대인간의 시민행동이 이직의도에 긍정적인 영향을 줄 것이라고 가정하였다. 경험적 검증결과 네트웍 중심성과 대인간 시민행동은 5년후의 이직행동에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이들의 연구는 조직내에서의 관계유형이 이직행동에 직접적인 영향을 줄 수 있다는 것을 종단적 연구를 통해 검증했다는 것이 흥미롭다.

일반적인 이직결정 요인

지금까지 연구된 결과들을 토대로 이직과 관련되는 요인들을 정리해보면, 조직 전체적인 요인, 업무환경과 관련된 요인, 직무내용과 관련된 요인, 개인특성 요인 및 기타 조직외적인 요인으로 나누어 볼 수 있을 것이다(박동건과 염세걸, 2001; Price, 2006).

조직 전체적 요인

조직 전체적 요인은 조직이 가지고 있는 제도나 시스템, 또는 조직전체의 특성으로 인해 이직행위와 관련이 되는 요인들이다. 이 요인들은 직접적으로 이직을 결정하기보다는 조직에 대한 만족이나 몰입도, 직무 만족에 영향을 주어 이직의도가 생기게 하는 요인들이다. 여기에는 조직이 가지고 있는 보상, 승진정책, 조직성격 및 경영방침, 조직의 안정성과 미래비전, 조직에 대한 외부에서의 인식, 복리후생제도, 조직의 규모 등을 들 수 있을 것이다(Poter & Steers, 1973). 예컨대, 급여나 보너스, 승진이 공정하게 이루어 이루어지지 않았거나 개인의 기대에 미치지 못할 경우, 또는 개인이 기대와 공헌수준에 비추어 합당한 대우를 받지 못한다고 느끼게 될 때 우선적으로 자발적 이직을 고려하게 된다(Poter & Steers, 1973).

또한 조직의 명성에 대한 외부인들의 평가, 조직의 장래에 대한 어두운 그림자, 조직내의 구성원을 대우하는 시스템에 대한 불만족, 조직이 가지고 있는 의료혜택, 후생시설 사용,

주택자금지원, 휴가나 근속자에 대한 대우 정책과 같은 복리후생제도가 만족스럽지 못할 때도 조직구성원은 이런 혜택을 잘 누릴 수 있는 다른 조직에 대한 대안 탐색을 하게 되고, 이직할 의도를 품게 된다고 할 수 있다.

사실상 조직 전체적 요인들은 조직이 가장 손쉽게 통제할 수 있는 요인으로서 조직이 자신이 보유하고 싶은 우수한 인재를 보유하고, 그렇지 않은 인력은 내보내고자 할 때 가장 손쉽게 사용할 수 방안들이라고 할 수 있다. 이런 요인들이 구성원들로 하여금 이직유무를 결정하게 하는 기준으로 작동하게 하는 기제는 비교대상과의 형평성이라고 생각된다. 절대적인 양보다 비교되는 집단에 비해 얼마나 공정하게 대우를 받고 있는가 하는 요소가 가장 중요한 요소라고 할 수 있을 것이다.

업무환경과 관련된 요인

이 요인은 구성원이 수행하는 직무와 직접 관련된 작업환경의 물리적 측면들을 말한다. 이는 주로 직무 수행과 관련된 상황으로 업무 감독자와의 관계, 같이 일하는 작업 단위의 크기 및 동료집단과의 상호작용 특성 등이 여기에 해당된다(Mossholder, Settoon, & Henagan, 2005). 즉, 감독자나 조직의 리더들이 어떤 성격을 가지고 있고, 구성원을 관리하는 기술을 제대로 갖추고 있으며 어떤 리더십을 보이는지 등이 조직 구성원들의 이직 행동에 영향을 줄 수 있다. 일반 조직의 경우 동료나 상사와의 관계가 업무자체의 복잡성이나 난이도보다도 더 중요하게 영향을 미치는 경우가 흔히 있다. 즉, 함께 일하는 사람들이 어떤 특성을 가지고 있는가 하는 점이 개인이 조직에 잔류하느냐 떠나느냐를 결정하는데 중요한 영향을 줄 수 있을 것이다. Price(2006)가 언급한 업무환경변인들과 구조적인 요인들 중 일부가 여기에 해당하는 요인들이라 할 것이다.

직무내용과 관련된 요인들

이 요인은 직무자체의 특성과 관련된 요소로 맡은 업무를 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 직무와 관련된 의무와 활동(박동건과 염세걸, 2001)을 말한다. 즉 이들은 개인이 수행하는 일을 통해 자신의 욕구를 충족시킬 수 있느냐 아니면 직무로부터 좌절을 경험하느냐를 결정하는 중요한 변수라고 할 수 있다. 이런 요소들은 개인이 직무에 얼마나 만족하게 하느냐를 결정해주는 가장 핵심적인 요소라고 할 수 있다(Herzberg, 1957). 개인이 직무수행에 대해 가지는 자율성, 책임감, 과업의 다양성 및 도전성 등이 이에 해당된다. 또한 개인에게 요구되는 역할의 명료성, 일 자체로부터 개인이 꿈꾸고 이상으로 여기는 사항을 얼마나 달성할 수 있는지 또는 원치 않는 일들을 해야 하는 번거로움이 많은지 등이 개인의 직무에 대한 만족과 이직행동에 중요한 영향을 준다고 볼 수 있을 것이다(Hackman & Oldham, 1976). 전문직 종사자일수록 업무수행에서 느끼는 성취감이나 자신의 능력발휘의 기회 등이 더욱 중요하게 작용할 것이다. Price(2006)가 언급한 구조적인 요인들 중 업무자체와 관련된 속성들이 여기에 해당하는 변인들이다.

개인적 요인들

개인의 인구학적 특성이나 심리적 특성들도 어느 개인의 이직 행동에 중요한 영향을 미치는 요인이라 할 수 있다. 예컨대 근속기간, 가족부양의 의무, 결혼 여부, 성별 등이 여기에 해당할 것이며, 심리적 특성으로 새로운 것을 찾거나 도전적인 성격성향, 심리적인 안정성,

자신의 삶에 대한 통제력, 담당 업무에 대한 적성 등이 해당될 수 있을 것이다. 미국의 경우 해외 파견 근무자의 적응실태를 연구한 결과 배우자의 적응요소가 이직을 결정하는데 아주 중요한 요소인 것으로 나타났다(이주일과 이경옥, 2000). 우리의 경우도 개인적 삶의 질을 추구하고 핵가족화가 가속화됨으로 인해 가족의 중요성이 더욱 중요하게 부각되고 있다. 따라서 가족의 적응이나 만족도가 가족을 책임지고 있는 사람의 이직을 결정하는 데에 중요한 요소로 부각됨을 알 수 있다. Price(2006)가 언급한 요인들중 개인적 요인들이 이에 해당하는 요인들이라 할 수 있다.

기타 조직외적인 요인

기타 조직 외적인 요인으로 조직이 통제할 수 없는 사회 문화적 및 경제적 영향요소를 들 수 있을 것이다. 이직에 가장 직접적으로 영향을 줄 수 있는 요인은 개인이 처한 노동시장의 성격이라고 할 수 있을 것이다. 예컨대, 바람직한 대안을 찾아낼 가능성이 많은 사람의 경우에는 쉽게 이익을 결정 할 수 있을 것이다. 또한 이 직후에 쉽게 일자리를 얻을 수 있는 가능성이 크다면 이직에 대한 결정이 자연스럽게 이루어 질 수 있을 것이다. 사회 문화적 분위기도 영향을 줄 수 있는데, 얼마 전까지만 해도 이직자를 부정적으로 인식하는 시각이 많았다. 즉, 조직에 적응하지 못하는 사람이 이직을 하는 것으로 보았으며, 한 조직에 오래 머무는 사람을 안정적이며 신뢰할 만한 사람으로 보는 경향이 강하였다. 그러나 개인의 능력이 강조되면서 최근에는 이직 경험이 많은 사람을 능력 있는 사람으로 보고, 개인도 특정 한 조직에서 평생직장을 추구하기보다는 자신이 담당한 업무에서 평생직업을 찾고자 하는 경향이 높아졌다. 국가적인 경제상황도 이직에 영향을 주게된다. IMF 사태가 발생한 직후, 자발적인 이직의 수가 크게 감소한 것은 그 예라고 할 수 있다.

대학교수의 이직결정 요인

대학교수들의 이직을 결정하는 요소들을 찾고자 하는 연구는 일반적인 이직 원인을 찾고자 하는 연구에 비해 희귀한 편이다. 대학교수의 이직을 연구하고자 하는 시도들 또한 이직을 결정하는 직접적인 원인을 찾으려 하기보다 대학교수 생활을 불만족스럽게 하는 이유를 찾거나(Olsen, 1993; 방명숙, 1996; 장내찬, 2002; 이주일과 박준식, 2004) 이런 불만족 또는 만족요소와 이직의도간의 관계를 찾으려 하는데 국한되어 있는 편이다(Mallam, 1994; Johnsrud & Rosser, 2002; 조우정, 2006).

Johnsrud와 Rosser(2002)는 대학교수의 사기가 이직의도를 결정한다고 보고, 대학교수의 사기를 결정짓는 대학 업무 생활을 크게 세 가지로 구분하고 있다. 우선순위결정 및 보상차원, 행정적 관계 및 지원차원, 행정적 지원 및 서비스차원이 이에 해당된다. 우선, **우선순위결정 및 보상 차원**이란 대학교수가 누릴 수 있는 업무 및 연구 선택과 진행과정의 자율성과 자신이 하는 일로부터 받는 보상을 말한다. 대학교수들이 자신의 학문적 영역의 발전을 위한 노력에 들여야 하는 시간은 끝이 없는 것이며, 대학교수들은 이를 수행하기 위한 시간적 압력에 늘 시달리고 있다(Magner, 1999). 또한 대학교수들은 최근 들어 연구자 자신보다는 공공의 이익 실현에 좀더 노력해야 한다는 압력을 부단히 받고 있다(Platter, 1995). 그럼에도 불구하고 대학교수란 직업의

가장 큰 장점이 자율성인 것만은 여전하다. 두 번째로 **행정적 관계 및 지원 차원**이란 대학의 행정 당국이 가지는 리더십으로서 대학 행정 당국이 얼마나 교수들의 이익을 대변하기위해 노력하는지에 대한 정도를 나타내주는 차원이다. 전통적으로 대학교수들과 대학 행정 당국간에는 양립할 수 없는 불협화가 존재하고, 대학교수들은 대학 행정의 리더십이 자신들의 이익을 대변하기에는 무력하다고 보고 있는 경향이 많지만(Boyer et al, 1994) 대학 행정 당국이 자신들을 대변해주고, 대학의 변화를 추구하는 과정에서 많은 의사소통을 하기를 바란다. 세 번째로는 **행정적 지원 및 서비스 차원**이란 대학교수들이 대학으로부터 급여, 행정적 서비스 지원, 복리후생 지원, 업무조건 등에서 얼마나 지원을 받고 있으며, 연구지원, 대학원지원, 주차지원 등과 같은 업무생활의 질 향상에 얼마나 지원을 받고 있는지를 나타내는 것들이다. 이런 차원들에 대해 만족할수록 대학 교수들의 사기가 올라가고 이는 직접적으로 교수들의 이직의도에 영향을 준다는 것이다.

앞서 언급했다시피 대학교수의 직무만족이나 이직 의도 등을 살펴본 국내연구는 극히 드문 편이고 있다하더라도 제한된 표본을 대상으로 한 연구 들 뿐이다(장내찬, 2002; 조우정, 2006). 장내찬(2002)은 전국의 대학교수 269명에 대한 표본 조사를 통해 직무만족요인과 직무 불만족 요인을 주어진 예시에 따라 자유로이 적게 하였다. 주어진 예시문항으로 성취, 승진, 전문성 향상, 업적 인정, 책임감, 교육연구자체의 5개를 만족요인으로 제시하였고, 인간관계, 직업안정, 정책/행정 절차, 보수, 사회경제적 지위, 교육연구조건의 6개를 불만족 요인으로 제시하였다. 그리고 직무에 만족하는 교수들과 불만족하는 교수들로 나누어 직무만족에 영향을 주는 요인과 직무 불만족에 영향을 주는 요인을 분석하였다. 그의 연구에서 직무에 불만족하는 교수들은 불만족 요인으로 낮은 보수가 1위, 교육, 연구조건이 2위, 정책 및 행정이 3위, 인간관계가 4위로 나타났다. 직무에 만족하는 교수들은 만족요인으로 교육연구자체가 1위, 성취감이 2위, 전문성 성장이 3위, 책임감이 4위, 자율성이 5위로 나타났다. 이들은 직무만족/불만족 요인과 직무만족 자체와의 관련성을 조사하지는 않았지만 교수들의 직무만족에 영향을 주는 요인과 직무불만족에 영향을 주는 요인들이 다르다는 것을 보여주었다.

조우정(2006)은 전국의 체육 및 스포츠관련 학과 교수들 111명을 대상으로 이직의사 및 직무만족간의 관계를 조사하였다. 그는 Osueke (1991)가 개발한 교수 직무 만족 및 불만족 설문지를 사용해서 직무만족과 이직의사 간의 관계를 연구하였다. 이 연구에서 직무만족에 영향을 주는 요소로는 보수, 업무환경, 동료와의 관계, 인정, 상여혜택, 직무자체, 대학정책, 전문적 능력, 학생과의 관계, 전문적 지위, 의사결정, 개인생활, 성취, 직업안정성 순으로 높게 나타났다. 이들의 연구에서 보수, 업무환경, 동료와의 관계 등의 직무외적요인이 인정, 직무자체, 성취와 같은 직무내적요인보다 직무만족과 더 높은 관련성을 보인다는 것이 흥미롭다. 이들은 또한 이직의사가 있는 교수들과 그렇지 않은 교수들 간에 직무만족도에 차이가 있는지를 비교한 결과 전반적인 직무만족도에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았으나 상여혜택과 인정을 받는 정도에서는 차이가 나타났다.

장내찬(2002)과 조우정(2006)의 연구에서는

교수들의 이직을 결정하는 직접적인 요인이 무엇인지는 조사하지 않았지만 직무불만족을 야기하는 요소들이 이직의도 및 실제적인 이직과 관련이 있다는 사전 연구들에 비추어 볼 때, 위 연구에서 언급된 직무만족 불만족 요소들이 이직의도에 영향을 주리라고 예측할 수 있을 것이다. 그러나 이들 연구들은 이직의도만을 측정했을 뿐이지 실제로 이직을 측정한 것은 아니었고, Johnsrud와 Rosser(2002)연구도 대학교수의 사기와 이직의도간의 인과관계를 찾는데 초점을 두었지 대학교수의 생활을 구성하는 요인 중 어떤 요소들이 구체적으로 이직을 결정하는지를 분석하지는 않았다는 한계가 있다.

본 연구에서는 대학교수들의 이직 의도에 영향을 주는 요인들이 무엇인지를 분석하고, 대학교수의 이직결정요소들의 중요성 및 직무만족요소들과 이직의도간의 관계를 측정하고자 하였다. 본 연구는 기존 연구들이 실제 이직자들을 대상으로 연구를 진행하기보다는 현직자들만을 대상으로 이직의도를 측정함으로 인해 생기는 한계를 극복하고자 하였다. 즉, 현직자를 대상으로 하는 기존 연구들의 한계를 보완하고자 특정 한 조직을 선택하여 실제로 이직한 사람들과 현직자를 함께 설문 조사하였고, 이들을 대상으로 실제로 인터뷰를 시행해서 이직을 결정하거나 이직할 생각을 하게 만드는 요인이 무엇인지를 직접 조사하였다. 또한 특정 대학 구성원을 대상으로 한 결과를 일반화 할 수 있기 위해 전국의 대학교수를 대상으로 한 무선 표집과정을 통해 표본집단을 설정해서, 이직 결정요인을 분석하고 이들 및 직무 만족요소와 이직의도간의 관계를 분석하였다.

본 연구는 구체적으로 한국의 대학교수들이 이직을 결정하는데 대학생활의 어떤 요소들이 중요하게 작용하는지를 기술적으로 밝혀내고자 하는 것이다. 이직을 결정하는 데는 여러 요소가 복합적으로 작용해서 결정되는 것이 분명하지만, 이들 요소들 중에서 대학교수들은 어떤 요소들 때문에 이직을 하게 되는지는 불분명하다. 본 연구는 이직의 이론적 모형을 검증하려는 것이 주목적은 아니며, 특정 조직의 이직자들이나 잔류자들이 이직결정에 대해 보여주는 의견을 정리하고자 하는 것이었다. 따라서 본 연구가 취한 연구 방법은 가설검증적이기 보다는 다분히 현상조사적이며 기술적인 연구방법을 취하였다.

연구방법

연구 참여자

본 연구의 참여자는 세 집단으로 구성되어 있다. 첫 번째 집단은 학생 규모 10,000명 가량의 서울경기지역이 아닌 지역 대학의 전임교수들이었는데, 조사시점에서의 조사에 응답한 이 대학의 전체 교원수는 223명이었다. 이 중 조사에 응답한 교원 수는 115명이었다. 유효 응답자들의 평균근속연수는 9.25년(표준편차:6.31), 이중 남성이 83%, 여성이 17%였고, 소속대학별 구분에서 사회대 37%, 인문대 16%, 자연대 18%, 공대 9%, 의대 20%였으며, 직위별 분포로는 전임강사 5%, 조교수 26%, 부교수 23%, 정교수가 46%였다. 두 번째 집단은 위 대학에 근무하다 조사시점까지 10년간 이 대학을 이직한 교원은 66명이었다. 이직 교원 중 조사에 응답한 교원 수는 36명이었다. 이직자들이 이직 대학에 근무한 평균기간은

6.2년(표준편차 4.02), 이직이 경과한 기간은 3.75년(표준편차 2,83년)이었고 이직당시 소속 대학별 분포는 사회대 62%, 인문대 8%, 자연대 9%, 공대 18%, 의대 3%였다. 사회대는 경영대와 법대가 포함된 수치로 해당대학의 경우 규모가 크지 않아 동일 단과대학으로 운영되고 있었다.

세 번째 집단은 전국의 4년제 이상 대학교원 전체를 대상으로 한 설문조사에 응답한 교원들이었다. 2000년도 대학교육협의회에서 발간한 대학교수 인명록을 모집단으로 하여 추출한 6,588 명의 표본을 추출하여 이들에게 인터넷 설문 조사를 하여 확보한 총 570명의 자료가 본 연구의 참여자들이었다. 이중 인터넷 접속은 하였지만, 설문에는 응답하지 않은 84명을 제외한 약 480명의 응답 자료를 대상으로 분석을 수행하였다. 유효 응답자는 여성이 51(10.5%)명, 남성이 434(89.5%)명이었다. 근무지별로는 서울이 85명, 경기 55명, 강원 37명, 충청 91명, 경상 145명, 전라 66명, 제주 5명, 그 외 4명이었다. 이를 서울 경기지역과 지방으로 나누면 서울 경기지역이 140(28.7%), 지방이 348명(71.3%)이었다. 학위 취득 국가별로는 한국이 280명, 아시아권이 54명, 북미 120명, 유럽 29명, 그 외 3명이었다. 이를 국내와 국외로 다시 분류하면, 국내 280(57.6%)명, 국외 206(42.4%)명이었다. 대학성격별로는 사립대가 318명, 국공립대가 167명이었다. 직위별로는 정교수 238(49.2%)명, 부교수 161(33.3%)명, 조교수 83(17.1%)명, 전임강사 2(0.4%)명 이었다. 전공별로는 인문계 100(20.6%)명, 사회과학 114(23.5%)명, 자연과학 104(21.4%)명, 공학 116(23.9%)명, 의학 15(3.1%)명, 예체능 31(6.4%)명, 그 외 6명(1.2%) 이었다. 근무 대학의 재학생 규모별로는 1500명 미만이 35(7.2%)명, 1500~2499명 사이가 35(6.4%)명, 2500~4999명 사이가 42(8.7%)명, 5000~9999 명 사이가 144(29.8%)명, 10000명이상이 231(47.8%)명 이었다. 연령별로는 30대가 43(8.9%)명, 40대가 300 (62.2%)명, 50대가 113(23.4%)명, 60대 26명(5.4%)이었다.

조사도구

본 연구의 조사내용은 대학교수의 삶의 질을 파악하기위한 광범위한 조사의 일환으로 진행된 것이므로 다양한 설문내용이 포함되었다. 그 중 본 연구와 관련된 측정도구들은 표적대학용 설문과 전국 대학용 설문으로 나눌 수 있을 것이다.

표적 대학용 설문 및 인터뷰 내용

표적 대학용 설문은 재직자를 위한 설문과 이직자를 위한 설문으로 구분이 되었는데 대학선택요건, 이직결정요인, 대학생활의 주요사항에 대한 만족도를 측정하는 주요내용은 공통으로 응답하게 하였다. 조사에서 측정한 내용은 앞에서 언급된 이직에 대한 사전 연구들과 사전조사를 토대로 연구자가 선정하였다. 재직자들은 앞의 공통 설문외에 학교나 재단측에서 시급히 해결해야 할 사항들이 무엇이라 생각하는지에 대해 질문하였고, 대학에 대한 이직의도를 측정하였다. 박동건과 염세걸(2001)의 척도들을 본 연구에 맞게 변형하여 이직의도를 측정하였다. 본 연구에서 이직 의도 측정한 문항은 4문항으로 '나는 사정이 허락된다면 OO대학을 그만 두고 싶다는 생각을 자주 한다', '나는 OO대학 외에 다른 학교나 직종으로 옮기고 싶다는 생각을 자주 한다', '만약에 내가 OO대학을 떠난다면 더 좋은 직장을 얻을 가능성이 매우 크다', '나는 현재

OO대학교를 그만두려는 생각을 하고 있다'의 4문항으로 측정하였다. 본 조사에서의 신뢰도는 .82였다.

현직자를 대상으로 한 집단 인터뷰에서는 대학생활에 대한 만족도, 대학교수들이 이직하는 이유, 해당대학이 가지는 장점과 단점, 해당대학교수들이 이직하지 않고 대학에 남아있는 이유, 만약 이직한다면 그 이유, 대학교수들의 사기진작을 위해 필요한 조치 등에 대해 질문하였다. 세부 문항들은 사전 연구들을 토대로 연구자가 선정하였다.

이직자들에게는 위의 설문을 약간 변형하여 제시하고 "과거 해당대학에 대해 가지고 계시던 생각"에 대해 응답하도록 하였다. 이직자들에게는 정해진 질문 문항이외에 자유로이 본인이 이직을 하게 된 이유와 해당대학의 발전을 위한 고견을 적어달라고 부탁하였다.

전국 대학교수용 설문

이 설문에는 대학교수의 삶의 질을 측정하기 위한 다양한 질문을 포괄하였는데 그중 본 연구와 관련된 질문으로는 대학의 교육 및 연구환경, 대학생활의 주요 사항에 대한 만족도, 대학교수들의 이직 결정요인, 이직에 대한 태도와 의도 등이었다. 이중 이직 의도를 측정하는 문항은 대학명만 제외하고 위에 기술한 척도와 동일하였다. 이직의도를 제외하고 나머지 사항들에 대해서는 본 연구자가 기존 연구들에 대한 리뷰를 통해 추출한 내용들을 사용하였다. 본 연구 대상자들에 대한 측정에서 이직의도에 대한 내적 신뢰도는 .72였다.

조사방법

조사는 표적 대학에 대한 조사와 전국 대학교수를 대상으로 한 조사로 나누어 진행되었다. 표적 대학에 대한 조사의 경우 지역 소재 한 대학에 재직중인 교수들과 이 대학을 이직한 교수들에 대한 조사는 설문조사와 인터뷰를 병행하여 진행하였다. 인터뷰는 집단인터뷰와 서면인터뷰를 병행하여 실시하였다. 설문 조사는 무기명 인터넷 조사로 진행되었으며 간단한 인적 정보에 응답한 후 대학선택이유, 대학에 계속 근무하는 이유, 이직에 대한 생각 등을 묻는 설문으로 약 30분가량 소요되는 질문지였다. 인터넷으로 설문을 발송한 후 연구자들에게 인터넷 또는 우편으로 응답결과를 되돌려 주도록 하였다. 집단 인터뷰는 단과대학별 및 직위별로 구분하여 식사를 겸하여 약 2시간 가량 진행되었다. 이직자들에 대한 설문은 조사시점까지의 전체 이직자들을 대상으로 연구진이 모든 이직자에게 개별적으로 전화를 한 후 이직자용 설문을 송부하여 정해진 질문에 응답하게 하고, 필요시 각자의 이직 사유를 적게 하였다. 설문은 개방형설문과 중요도를 표시하는 폐쇄형 설문이 함께 제시되었다.

특정대학에 대한 조사시 면접과 설문조사를 병행한 이유는 이직이 빈발하는 이유에 대하여 구성원들이 이야기하는 이유를 구체적으로 확인하고자 함이었다. 즉, 인터뷰를 통하여 설문에 나오는 내용을 보충하고, 조직의 핵심구성원들이 생각하는 이직원인을 분석하고자 하였다.

전국 대학교수를 대상으로 한 조사는 먼저 한국대학교육협의회에서 발간한 2000년도 전국대학교수 인명록에 기재된 교수들을 대상으로 무선 표집을 수행하였다(한국대학교육협의회, 2000). 조사 대상을 선정하기 위해 인명록에 기재된 순서에 따라 매 10번 단위로 표본

을 추출하여 총 6,588 명의 표본을 추출하였다. 추출된 표본 대상자들의 e-mail 주소를 검색, 확인한 다음 이들에 대해 e-mail 설문을 발송하여, 유효응답자수가 500명에 이를 때까지 자료를 수집하였다.

웹상에서 응답자들이 곧바로 응답할 수 있도록 인터넷을 이용한 웹 기반 조사를 실시하기 위해 가장 널리 이용되는 '하이퍼텍스트(hypertext)'를 사용하여 설문지를 제작한 다음 선정된 조사 대상자들에게 설문을 발송하였다. 응답자가 e-mail로 전달된 설문을 받아 이에 응답하면, 해당 자료는 바로 서버에 저장되도록 하였다.

인터넷을 이용하여 설문을 발송한 후 해당 응답자들에게 전화를 걸어 설문 취지와 응답 유무를 확인하였다. 교수라는 직업 집단의 특성상 전화 접촉이 너무 힘든 관계로 조사 시작 후 중간 시점부터는 전화 확인은 하지 않고, 그 대신 응답하지 않은 사람들에게 다시 설문이 첨부된 메일을 발송하였다. 최종 응답자가 500명에 이를 때까지 조사를 계속하였고, 동일인에게 메일이 발송된 건수는 최대 5회에서 1회까지 다양하였다.

연구결과

이직 결정 요인 분석

우선 교수들이 이직을 하는 원인을 알아보기 위해 특정대학을 대상으로 이 대학을 이직한 교수들과 현직교수들에게 이직자들이 특정 조직을 이직하게 되는 사유가 무엇이라 생각하는지를 조사하였다. 그리고 동 대학의 현직 교수들을 대상으로 만약 이직을 하게 된다면 어떤 이유로 이직을 고려하게 될 것인지를 조사하였다. 마지막으로 특정 대학에서의 결과가 전국 대학의 경우와 어떻게 다른지를 비교해보기 위해 전국 대학 교수에 대한 표본 조사를 통해 대학 교수들이 이직을 하게 되는 이유가 무엇인지를 조사하였다.

이직 교수들이 보는 이직 사유

이직 교수들을 대상으로 한 설문조사와 인터뷰를 통해 이직을 결정하게 만든 가장 큰 요인들이 어떤 것들인지를 분석하였다. 이직자들에 대한 조사결과를 전체적으로 볼 때(표. 1) 이직교수들은 자신의 발전 가능성을 이직 결정의 가장 중요한 요소로 여기는 것으로 나타났다. 36명의 이직자의 응답결과 중 상위 5개 요소는 1) 자기발전 가능성, 2) 이동가능한 대안의 존재, 3) 재단의 투자 미흡, 4) 급여수준, 5) 대학의 미래에 대한 걱정 등으로 나타났다. 그 다음으로 중요한 것들은 지방대라는 조건, 학생자질, 근무여건, 연구여건, 교원에 대한 복지미흡이 이직을 결정하는데 중요하게 작용하는 것으로 나타났다. 그러나 일상적인 삶과 관련된 주거환경이나 동료들과의 관계, 대학에 대한 소속감등은 이직 결정에서 크게 중요하게 작용하지 않는 것으로 나타났다.

이직을 결정하는 요소를 대학이 통제할 수 있는 요인(예컨대 대학의 적극적인 노력이 가능한 영역)과 통제할 수 없는 요인으로 나누어 보면, 통제할 수 없는 요인으로는 자기발전 가능성, 이동 가능한 대안의 존재, 지방대라는 조건이 가장 중요하게 작용하였고, 통제할 수 있는 조건으로는 재단의 투자미흡, 급여수준, 대학의 미래에 대한 걱정이 가장 큰 요인으로 나타났다. 통제가능요인의 3가지는 지방대라는 통제 불가능 조건보다도 더 중요

표 1. 이직 교수들의 이직 사유

이직 결정 요인	중요도(SD)	이직 결정 요인	중요도(편차)
1) 자기발전 가능성	3.89(1.13)	10) 교원에 대한 복지 미흡	3.37(1.24)
2) 이동 가능한 대안의 존재	3.83(1.09)	11) 자녀 교육 환경	3.29(2.47)
3) 재단의 투자 미흡	3.82(1.22)	12) 연구를 통한 성취	3.26(1.12)
4) 급여 수준	3.67(1.17)	13) 가족과의 분리 생활	3.21(1.85)
5) 대학의 미래에 대한 걱정	3.66(1.16)	14) 프로젝트 여건	3.03(1.16)
6) 지방대라는 조건	3.53(1.21)	15) 배우자의 적응	2.85(1.46)
7) 학생자질	3.46(0.89)	16) 동료 교수들과의 관계	2.74(1.31)
8) 근무여건(강의환경, 연구실 등)	3.46(1.06)	17) 주거 환경	2.54(1.24)
9) 연구 여건(실험실, 연구지원)	3.37(1.17)	18) 대학에 대한 소속감 부재	2.50(1.05)

주 n=36. 이 자료는 특정대학의 결과임

하게 작용하는 것으로 나타났다는 것을 주목할 필요가 있다.

인터뷰 조사에 응답한 이직 교수들은 설문응답보다 깊은 내면의 이야기를 들려주었는데, 이직자들은 자신이 근무하던 대학의 미래가 흔들리고, 학교설립당시의 명성이 쇠퇴하고 있는 것에 대한 안타까움과 이에 대한 의견을 자주 표명하였다. 구체적으로 인터뷰에서 이직 교원들이 이직의 원인으로 가장 많이 이야기하는 요인은 교수에 대한 처우와 대학의 미래 발전 가능성이었다고 요약할 수 있을 것이다.

가장 많이 나온 이야기는 급여와 대우, 연구여건 및 가족과의 분리생활 등이었다. 젊은 교수들일수록 이런 부분이 중요한 요소로 작용하는 것으로 나타났다. 이런 부분에 대한 응답 예를 들면 다음과 같은 것들이다.

> "교수의 급여수준이 향상되어야 한다. 재단의 투자에 대한 '열의'가 적고 숱한 대학발전계획은 매번 계획으로 끝나 미래에 대한 희망이 없어져서 무엇을 위해 00대에 있는가에 대한 고민을 할 수밖에 없다. OO대학 자체에 대한 투자를 최우선으로 하는 정책이 필요하다. "

> " 월급수준, 연구지원여건 등이 다른 서울의 대학보다 좋아야 한다는 것은 우수한 인재를 잡아 놓기 위해 말할 나위 없는 필요조건이고, 그러한 사람들이 여러 가지 불리한 조건에도 불구하고 OO대에 남아 있게 하기 위해선 다른 동료교수들의 불필요한 질시나 비난으로부터 보호해주고 그들의 활동을 장려할 필요가 있다"

> "OO대가 지방사립대학으로서의 급여수준을 유지하여서는 안됩니다. 적어도 교수진의 경쟁상대는 서울에 있는 큰 대학들입니다. 그렇다면 그 수준에 맞는 급여수준을 유지한다면, OO대를 떠날 확률을 줄일 수 있을 것입니다. "

> "2년 만에 학교를 옮기게 된 데에는 여러 가지 이유가 있겠지만, 한마디로 말한다면 더 나은 연구여건을 제공하는 대학으

로 옮기지 않을 아무런 이유도 제시할 수 없었기 때문입니다. 지금대학의 교수님들이 학교를 옮기라고 권유하면서 여러 가지 근거를 제시했습니다. 유치한 이유들도 포함해서 열거하면 대충 이렇습니다. 서울이다, 학생들이 더 우수하다, 월급이 많다, 연구실도 넓다, 도서가 상대적으로 많다, 월급 이외에도 매년 연구비를 300만원씩 더 준다, 앞으로 자녀교육도 생각하라, 여러 가지 사회활동을 하는 데 유리하다 등등."

"학생의 질이 보통이고 문화적인 만족감도 서울보다 얻기 어렵고(삶의 질) 게다가 학교에서의 처우도 서울 소재 학교와 비슷하다면 지금과 같은 학교 이동 현상은 막을 수 있는 방법이 없다"

"본인이 떠나게 된 가장 큰 이유는 배우자가 학교근교에서 직장을 구하지 못해서이다. 배우자가 서울에서 근무하게 되어서, 가족과의 분리 생활 문제가 가장 크게 작용하였다."

"서울에 있는 대학으로 이직하는 것이 반드시 모든 면에서 OO대보다 조건이 좋아서는 아닌 것 같습니다. 그럼에도 불구하고 이직을 결심하는 이유는 자녀교육문제, 현격히 낮은 급여수준 (제가 이직한 학교는 공립대학으로 급여수준이 낮을 것으로 예상했지만 실제로는 OO대보다 급여수준이 높은 것으로 확인됐습니다.), 그리고 가족과의 분리생활이라고 생각합니다."

"OO대 교수들의 이직률이 높다는 것은 외부에서 OO대학에 대한 평가는 아직도 높지만 OO대 내부교수들의 불안은 이미 높다는 사실을 반영한다 "

대학의 발전에 대한 전망과 학교당국이나 재단에서 대학을 대하는 자세 등도 이직을 결정하는데 중요한 요소로 작용하는 것으로 언급되었다. 대학의 비전이나 자신의 비전 등을 언급한 내용들로는 다음과 같은 것들이 나타났다.

"OO대학교가 가지고 있던 상대적인 장점이 퇴색하고 경쟁대상학교들의 발전전략에 비해 정체함에 따라 우수한 교수들이 이직하시는 것을 보면 참으로 가슴이 아픕니다."

"임용 당시를 생각하면 당시에는 내 자신이 OO대 교수라는 사실이 자랑스러웠고, 또 외부에서의 평가도 그러했다. 그런데 이직 시에 그러한 자부심이 거의 없었다. 이직이유는 외부에서의 지명도가 떨어지는 것, 재단이 하는 역할이 전혀 보이지 않는 것, 낮은 대우를 하면서 무조건 자부심을 가지고 연구를 열심히 하라고 하는 것을 들 수 있다. 또, 교원들의 의견을 충분히 수렴하는 정책이 반드시 필요하다.... 서울에 거주하는 교원들을 적대시할 것이 아니라, 이들에게 주거문제 등에 있어서 편의를 제공하는 정책이 필요하다."

"사람을 귀히 여기지 않는 조직은 오래 갈 수 없다. OO대학에서는 사람을 중시하지 않는다는 인상을 받았다. 이러한 자세를 버리지 않는 한, 대학의 발전은 어렵다."

"재단과 총장이 특정학과나 특정대학에 대한 편견을 버려야 하고, 교수 개개인의 업적에 따른 상이한 대우가 이루어져야 하며, 학교의 발전에 기여하는 학과에 대해서 입학정원이나 교수충원 등에서 우선순

위가 주어져야 한다"

현직 교수들이 본 이직교수들의 이직 동기

현직교수들은 교수들이 타 대학으로 떠나는 이유를 어떻게 생각하고 있을까? 이를 알아보기 위해 현직 교수들을 대상으로 대학을 떠난 이직 교수들의 이직원인이 무엇이라고 생각하는지를 단과대학별로 학과장들을 중심으로 한 초점집단 인터뷰와 학과별 여론 주도층이라 할 수 있는 교수들에 대한 개별 인터뷰를 통해 자료를 수집하였다. 자료에 대한 분석은 응답내용을 연구자가 유사성에 따라 분류한 후 언급된 빈도를 기록하였다. 현직 교수들은 주로 이직의 원인으로 내부적인 문제를 많이 거론하였는데(표2), 낮은 급여수준과 처우, 대학의 미래전망부재, 재단의 투자의지 미약, 재단이 교수를 보는 시각에 대한 불만 등이 원인일 것이라고 지적하였고, 자녀교육환경과 서울과의 거리 같은 요인도 크게 작용할 것이라고 생각하는 것으로 나타났다. 단과대학에 상관없이 낮은 급여수준과 처우, 재단의 투자의지 부족과 이에 따른 대학 비전의 불투명성은 초점집단에 대한 인터뷰 때마다 공통적으로 이직이 증가하게 된 원인으로 언급되었다. 그 외에 단과대학별로 교수들이 이직하는 이유로 특수하게 지적한 사항들에서 차이가 나타났는데 구체적으로 다음과 같은 것들이었다.

먼저 이동이 가장 심한 사회대[1]는 대학과 경쟁이 되는 서울시내 타 대학의 채용방침변화에 따른 여건 변화를 많이 언급하였다. 즉, 서울의 대학에서 신임교원을 충원할 때 지방에서 검증된 우수한 교수를 뽑자는 방향으로 채용방향이 바뀌었기 때문에 이제 채용시장이 수요자 중심에서 공급자 중심으로 바뀐 점을 들었다(가장 이직이 많은 법대와 경영대의 사례). 따라서 대학의 교수대우가 파격적으로 바뀌지 않는 한 교수들의 이직은 막을 수 없으며, 앞으로 훌륭한 교수를 채용하기도 어려울 것이라는 의견들이 많이 나왔다.

인문대학의 경우 교수들의 감정지수 및 학교에 대한 애정과 사기를 떨어뜨리는 학교당국이나 재단의 정책을 주로 언급하였다. 낙후된 교수 연구실, 격려보다는 야단만치는 최고경영자, 지나치게 관료적으로 행정을 하려고 하는 행정직원들, 전시의 식당 같은 교직원식당의 북적거림 같은 요소들이 교수들의 학교에 대한 애정을 떨어뜨리고, 이직을 생각하게 하는 요인이라는 언급을 하였다.

정보공과대학의 경우 젊고 유능한 교수들을 유인할 요소가 거의 없다는 점을 지적하였다. 젊은 사람들이 쉽게 정착하지 못하고 떠나는 이유로 교수들의 급여문제와 주거문제를 특히 지적하였다. 단신 거주 교수들이 많은데 때로는 이들이 숙소가 없어서 여관을 돌아다니며 방을 구해야 하고, 타 대학이나 기업체에 비해 너무 형편없는 급여로 인해 벤처나 다른 대학으로 빠져나간다는 점을 지적하였다.

자연대학과 의과대학의 경우는 실험장비를 이용하여 연구하는 특성상 쉽게 이직할 수 없다고 하였다. 즉, 이직하여 새롭게 실험실을 만들려면 최소한 5년 이상의 시간과 많은 노력이 따라야 하기 때문에 쉽게 보따리를 쌀 수 없다는 점을 들었다. 그러나 실험실을 운영하고 연구를 진행하기 위해서는 대학원생의 안정적인 충원과 확보가 필요하고, 실험기자재에 대한 주기적인 투자가 필요한데 이에 대한 투자가 되지 않고 있다는 점을 가장 큰 문

1) 이 대학의 사회대에는 법대와 경영대가 포함되어 있었으며, 법대와 경영대의 이직율이 가장 높았음

표 2. 현직 교수들이 생각하는 이직교수들의 이직 원인(인터뷰 결과)

이 직 원 인	이 직 원 인
1. 낮은 급여수준과 처우수준(12)	8. 소속감과 자부심 결여(2)
2. 자녀교육환경(6)	9. 가족환경문제(가족과의 분리생활)(2)
3, 서울과의 거리(5)	10. 학생수준 저하 및 대학원 비활성화(2)
4. 전망(비전) 부족 및 oo대 위상추락(3)	11. 캠퍼스 외관 및 교육시설 부족(2)
5. 재단의 투자부족(2)	12. 기타(4) :타교수(친한 교수)의 이직영향,
6. 재단이 교수를 보는 시각과 독선(2)	학교정책의 불만, 개인적 성취감부족,
7. 연구환경악화(보조인력, 우수학생 등)(2)	인지도 높은 학교로 이동 등

주. ( ) 속은 응답 빈도, 이 자료는 특정대학의 조사 결과를 내용분석한 것임

제점으로 들었고, 이것이 결국 이직으로 연결될 수 있다고 지적하였다.

이상의 결과들은 현직자들은 대학외부의 유인요인보다 내학내부의 유인요소에 더 많은 신경을 쓰고 있다는 것을 보여준다. 즉, 급여나 근무여건, 환경요소등이 이직을 결정하게 하였을 것이라고 생각한다는 것을 보여준다. 단과대학별 차이 또한 자신이 처한 조건에서의 불만족 요소가 이직을 결정하는 요인이라고 보고 있음을 대변하는 것이라 하겠다.

현직 교수들에게 이직을 고려하게 만드는 요인들

한 조직을 운영할 때에는 실제로 이직을 한 사람들보다는 현재 남아있는 사람들이 어떤 생각을 하고 있느냐가 사실 더 중요한 문제라고 할 수 있다. 이미 떠난 사람은 통제할 수 없는 요소인 것이고, 남아있는 사람들의 사기를 진작시키는 것이 더 중요한 일이라 할 것이다. 우수한 인력은 떠나가거나 떠나려하고, 우수하지 않은 인력만 남아 있거나 남아있고자 하는 사람들에게 조차 이직을 고려하게 만드는 조건이 여전히 남아있다면 조직의 성장과 발전은 불가능할 것이다. 따라서 가장 중요한 것은 현직 교원들로 하여금 이직을 생각하게 하는 요소가 무엇인가 하는 것을 밝히는 것일 것이다. 떠난 사람들은 어차피 다시 돌아올 수 없는 사람들이라면, 남아있는 사람들이 이직에 대한 생각을 하는 요인들을 찾아내어 그중 통제 가능한 요인들에 대해 해결책을 찾아보는 것이 급선무일 것이다. 이런 생각하에 현직 교수들로 하여금 이직을 생각하게 만드는 요인을 조사하였다. 본 연구에서는 현직 교수들로 하여금 이직을 고려하게 만드는 요인이 무엇인지를 분석하기 위해 특정 대학의 대학교수 전체를 대상으로 한 설문조사와 초점집단에 대한 인터뷰를 통해 자료를 수집하였다.

전체 교수 성원들을 대상으로 현직 교수들에게 이직생각을 하게 만드는 요인이 어떤 것인지 즉, 본인이 만약에 이직을 결정하게 된다면 어떤 것이 가장 큰 이유가 될 것인지를 조사하였다.

조사결과 현직 교수들은 1) 급여수준, 2) 재단의 투자 미흡, 3) oo대의 미래에 대한 걱정, 4) 자기발전 가능성, 5) 근무여건(강의환경, 연구실 등)이 이직을 결정하는데 가장 중요하게 작용할 것이라고 응답하였다. 본 연구에서 조

표 3. 현직 교수들의 이직생각 유발 요인

이직생각 유발요인	중요도(SD)	이직생각 유발요인	중요도(SD)
1) 급여	4.09(.77)	10) 지방대라는 조건	3.56(1.05)
2) 재단의 투자 미흡	4.06(.92)	11) 학생자질	3.50(1.06)
3) 대학의 미래에 대한 걱정	4.03(.95)	12) 프로젝트 여건	3.45((.94)
4) 연구 여건(실험실, 연구지원)	3.95(.83)	13) 동료 교수들과의 관계	3.40(1.15)
5) 자기 발전 가능성	3.93(.87)	14) 자녀 교육	3.35(1.16)
6) 근무여건(강의환경, 연구실 등)	3.77(.85)	15) 대학에 대한 소속감 부재	3.24(1.02)
7) 연구를 통한 성취	3.75(.94)	16) 배우자의 적응	3.13(1.07)
8) 이동 가능한 대안의 존재	3.71(.88)	17) 가족과의 분리 생활	3.06(1.29)
9) 교원에 대한 복지 미흡	3.64(.78)	18) 주거 환경	2.88(1.07)

주. 이 자료는 특정대학의 결과임

사한 18가지 요인들 중 주거환경을 제외하고 17개 요인이 이직결정시 모두 중요하다고 여기는 요인들로 나타났는데, 이중에서도 1) 급여수준, 2) 재단의 투자 미흡, 3) 대학의 미래에 대한 걱정이 가장 높은 요소로 나왔는데, 이들은 통제 불가능한 요인인 지방대라는 여건이나 이동 가능한 대안의 존재보다도 더 중요하게 작용하는 것으로 나타났다.

인터뷰에서 나온 의견 중 현직 교원들로 하여금 이직을 고려하게 만드는 가장 큰 요인도 설문조사와 같이 낮은 급여수준과 처우였다. 그 다음으로는 대학의 평판과 위상, 자녀교육환경, 대학의 지리적 위치 등으로 나타났다. 언급된 요인들을 통제 가능한 요인과 통제 불가능한 요인으로 구분해보면, 지방대라는 위치, 자녀교육여건, 외부프로젝트 곤란 등과 같은 문제는 통제할 수 없는 제약조건이라고 할 수 있지만 낮은 급여수준과 처우, 대학의 장기적 비전 제시, 대학에 대한 자부심 부족 같은 요인은 충분히 해결할 수 있는 요인이라고 여겨진다. 통제 가능한 요소가 어느 정도 해결되면, 통제 불가능한 요소로 언급된 사항들

표 4. 현직교수들에게 이직을 고려하게 만드는 요인들(인터뷰자료)

이직생각유발요인	이직생각유발요인
1. 낮은 급여수준과 처우(9)	6. 외부에 대한 기여기회의 부족(부업곤란)(2)
2. 대학의 장래, 평판, 위상 불안(7)	7. 대학에 대한 자부심 부족(2)
3. 자녀교육 환경(7)	8. 지방대로 인한 학생유치의 어려움(1)
4. 대학의 지리적 위치(연구곤란)(6)	9. 재단의 간섭(1)
5. 연구환경의 악화(4)	10. 기타: 타학교의 스카웃제의, 교수에 대한 부정적
-우수학생 유치 등	시각 등

주. ( )속은 응답 빈도, 이 자료는 특정대학의 결과임

도 크게 부각이 되지 않을 수 있는 것들이라 할 수 있다.

전국 대학교수들의 이직생각 유발요인

앞에서의 결과는 특정 대학의 교수들만을 대상으로 한 것이다. 따라서 특정 대학의 특수성이 응답결과에 반영되었을 것이다. 한편 대학교수들의 이직이나 대학간 이동의 비율은 앞으로 더욱 높아질 것으로 생각된다. 따라서 특정 대학의 결과가 아닌 우리나라 전체 대학교수의 이직행태를 분석하는 것이 필요하다는 생각에서 전국 대학교수를 대상으로 어떤 요소들이 대학교수의 이직결정에 가장 중요하게 영향을 주는지를 조사하였다. 앞의 조사에서 측정한 내용 중 중복가능성이 높은 교원에 대한 복지 미흡과 배우자의 적응을 제외한 16개의 이직 생각 유발 요소들이 이직을 결정하는데 얼마나 중요하게 작용할 것인지를 조사하였다. 본 연구의 응답자들은 본 연구에서 조사한 16개 요인모두에 대해 보통이상으로 중요하다고 응답하였다(표 5).

조사결과, 우리나라 대학교수들이 이직을 결정하는데 영향을 미치는 가장 중요한 요인은 자기 발전 가능성이었다. 74.7%의 교수들이 이 요인을 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 두 번째 요소는 연구여건이었다. 66.7%의 교수들이 중요하게 여긴다고 응답했다. 세 번째는 연구를 통한 성취로 66.8%의 교수들이 중요하게 여기는 것으로 나타났고, 네 번째는 프로젝트 수행 여건으로 59.2%의 교수들이 중요한 요인이라고 응답했다. 다섯 번째는 재단(정부)의 투자미흡으로 55.6%의 교수들이 중요한 요인으로 여기는 것으로 나타났다. 그 다음으로 이직을 결정할 때 중요하게 여기는 요소로는 학생자질(찬성자 55.9%), 급여수준(찬성자:55.6%), 강의여건(52.4%), 자녀교육(49.3%), 이직 가능한 대안존재(47%)로 나타났다.

전국 대학의 조사결과는 보다 자기발전과 관련된 요인들이 불만요인들보다 이직을 결정하는데 중요한 요인으로 언급된 것으로 보인다. 즉, 자기발전 가능성, 연구여건, 연구를 통한 성취, 프로젝트 수행 여건 등은 개인의 성장과 관련되는 요인들로 이들이 재단의 투자미흡, 학생자질, 급여수준, 강의 여건등과 같

표 5. 전국대학 교수들의 이직생각 유발 요인

이직생각 유발요인	중요도(SD)	이직생각 유발요인	중요도(SD)
1) 자기발전가능성	3.98(.93)	9) 자녀교육	3.48(1.13)
2) 연구여건	3.87(.92)	10) 이직 가능한 대안 존재	3.44(1.03)
3) 연구를 통한 성취	3.83(.92)	11) 대학의 미래에 대한 걱정	3.43(1.11)
4) 프로젝트 수행여건	3.62(.99)	12) 동료교수들과의 관계	3.41(1.03)
5) 재단(정부)의 투자미흡	3.58(1.00)	13) 대학의 지역적 위치	3.38(1.01)
6) 학생자질	3.58(1.03)	14) 가족생활	3.37(1.16)
7) 급여수준	3.57(1.05)	15) 주거환경	3.32(1.06)
8) 강의여건	3.55(.93)	16) 대학에 대한 소속감 부재	3.15(1.00)

N: 359-373, 이 자료는 전국대학에 대한 조사 결과임

은 위생요인보다 중요하게 작용한다는 것을 주목해볼 필요가 있다.

이직생각 유발요소 및 만족도와 이직의도와의 관계

이직생각 유발요인과 이직의도와의 관계

이직생각 유발요인들은 실제로 이직을 하려는 의도와 어떤 관계가 있을까? 이를 알아보기 위해 교수들로 하여금 이직생각을 하게 하는 요인들과 이직의도간의 상관관계를 분석하였다. 전국대학을 대상으로 한 조사에서는 동료교수들과의 관계, 대학의 미래에 대한 불안감, 가족생활을 제외하고 13개 요인이 모두 이직의도와 유의미한 상관을 나타났다. 특정대학의 경우 16개중 9개 요인이 이직의도와

표.6 이직생각유발요인과 이직의도간의 관계

이직생각 유발 요인	이직의도			
	상관계수(*r*)		회귀계수(*β*)	
	전국대학	특정대학	전국대학	특정대학
1) 대학의 미래에 대한 불안감	.101+	.218*	.005	.134
2) 급여 수준	.178***	.174+	.110	-.049
3) 강의 여건(근무여건)	.108*	.147	-.172*	.045
4) 연구 여건	.199***	.228*	.144	.195
5) 동료 교수들과의 관계	.073	-.005	-.056	-.175
6) 재단/정부의 투자 미흡	.137*	.238*	.009	-.051
7) 학생자질	.128*	.011	.018	-.189
8) 대학에 대한 소속감 부재	.124*	.313***	.064	.323*
9) 가족생활	.103+	.149	-.071	.269
10) 주거 환경	.190***	.047	.260**	-.173
11) 자녀 교육	.135*	.130	-.137	.074
12) 프로젝트 여건	.144**	.279**	-.031	.117
13) 대학의 지역적 위치	.148**	.290**	.016	.265*
14) 연구를 통한 성취	.171**	.317**	.092	-.117
15) 자기 발전 가능성	.217***	.374***	.049	.308
16) 이동 가능한 대안 존재	.195***	.231*	.119+	.088
R^2			.113**	.341**

주. 상관분석시 N= 대학전체 325-331, 특정대학 N=109-110,
회귀분석시 전국대학 N= 336, 특정 대학 89
+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

유의미한 강관관계를 보여주었다(표 6).

전국 대학교수를 대상으로 한 조사의 경우 이직의도와 가장 높은 상관을 나타낸 5개 요소는 자기발전 가능성(r=.217), 연구여건(r=.199), 이동가능한 대안의 존재(r=.195), 주거환경(r=.190), 급여수준(r=.178)이었다. 그 다음으로는 연구를 통한 성취(r=.171), 대학의 지역적 위치(r=.148), 프로젝트 여건(r=.144) 등의 순으로 나타났다.

특정 대학의 경우 이직의도와 관련된 상위 5개 요소는 자기발전 가능성(r=.37), 연구를 통한 성취(r=.32), 대학에 대한 소속감부재(r=.31), 대학의 지역적 위치(r=.l29), 프로젝트여건(r=.28)으로 나타났다. 대학에 대한 소속감 부재와 대학의 지역적 위치가 이직의도와 관련성이 높은 것이 흥미롭다.

회귀분석을 한 결과 전국대학의 경우, 강의여건과 주거환경이, 특정대학의 경우 대학에 대한 소속감부재와 대학의 지역적 위치가 유의미하게 나타났다.

대학생활 만족도와 이직의도간의 관계

이직생각유발 요인에서 측정된 각 요소들은 대학교수들로 하여금 이직을 고려하는데 얼마나 중요하게 작용하는지에 대한 질문들이다. 중요성이란 일종의 가치관이라 할 수 있으므로 이직의도를 결정하는데 한 역할을 하는 것은 분명하나, 직접적인 이직을 결정하는 데는 대학생활의 각 요소에서 느끼는 만족요소가 더 큰 작용을 할 것이다. 이를 확인하기 위해 대학생활을 구성하는 22개 요소에 대한 만족도를 측정하고 이 요소들과 이직의도간의 관련성을 측정하였다(표 7). 전국 대학표본의 경우 학교의 발전 전망(r=-.40), 대학내 여론 수렴기능(r=-.35), 개인의 능력과 비교한 처우(r=-.33), 재단 정부의 역할(r=-.26), 학생자질(r=-.26)에 대한 불만족이 이직의도와 높은 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 특정 대학의 경우 학교의 발전 전망(r=-.56), 개인의 능력과 비교한 처우(r=-.46), 급여수준(r=-.45), 교원복지(r=-.41), 재단 정부의 역할(r=-.38)순으로 이직의도와 높은 상관을 보이는 것으로 나타났다.

회귀분석결과 전국대학의 경우 학교발전전망, 개인 능력과 비교한 처우, 타재학과 비교한 처우, 대학내 여론 수렴기능, 주거환경, 동료교수와의 관계 순으로 이직의도를 유의미하게 설명하였고, 특정대학의 경우는 학교의 발전전망과 개인의 능력과 비교한 처우가 이직의도를 유의미하게 설명을 하는 것으로 나타났다.

만족도와 중요도간 상호작용과 이직의도간의 관계

대학생활에 영향을 주는 요인들에 대한 만족도와 이들 요소들이 이직을 결정하는데 얼마나 중요하게 작용하는지를 나타내는 중요도가 함께 작용했을 때 이들이 이직의도와 얼마나 긴요하게 관련되는지를 분석하였다. 상호작용을 분석한 이유는 다음과 같은 연유에서다. 예컨대 대학생활에 아무리 불만족을 주는 요소라 하더라도 이들이 이직결정에 중요하게 작용하지 않는다면 이직의도를 갖게 하는데 아무런 관련이 없을 것이고, 거꾸로, 그다지 만족스럽지 않더라도 이직요소에는 중요하게 작용할 수도 있을 것이다. 물론 두 가지가 함께 높을 때 즉, 특정요소가 불만족스럽고 이 요소가 이직을 결정하는데 중요하다면 이런 요소는 이직의도를 형성하는데 중요한 영향을 미칠 것이다.

표.7 대학생활만족요인과 이직의도간의 관계

대학생활 만족도 요인	이직의도			
	상관계수(*r*)		회귀계수(*β*)	
	전국대학	특정대학	전국대학	특정대학
1) 학교의 발전 전망	**-.399*** **	**-.556*** **	**-.208***	**-.406*** **
2) 급여 수준	-.248***	**-.450*** **	.021	-.210
3) 강의 부담	-.225***	-.042	-.011	-.020
4) 연구비지원	-.213***	-.287***	-.009	.282+
5) 동료 교수들과의 관계	-.204***	-.147	**-.109***	-.107
6) 재단, 정부의 역할	**-.264*** **	**-.375*** **	-.012	-.085
7) 학생자질	**-.262*** **	-.144	-.043	.000
8) 가족생활	-.149**	-.128	.053	-.005
9) 주거 환경	-.240***	-.258***	-.053	-.058
10) 자녀 교육	-.257***	-.289***	**-.130***	.127
11) 대학의 지역적 위치	-.250***	-.322***	-.039	-.041
12) 연구를 통한 성취	-.183***	-.096	.032	.163
13) 자기 발전 가능성	-.247***	-.290**	-.123+	-.215
14) 총장역할	-.211***	-.244**	.043	.132
15) 행정직원의 역할	-.233***	-.109	-.033	-.044
16) 대학내 여론수렴기능	**-.349*** **	-.260**	**-.131****	.127
17) 타대학과 비교한 처우	-.179***	-.301***	**.169***	.144
18) 개인의 능력과 비교한 처우	**-.334*** **	**-.461*** **	**-.215****	**-.287***
19) 학교시설	-.257***	**-.315*** **	-.007	-.044
20) 프로젝트 여건	NA	-.305***	NA	-.192
20) 교원복지	NA	**-.408*** **	NA	-.034
22) 배우자의 적응	NA	-.286**	NA	-.160
R^2			.298***	.311***

주. 상관분석시 N= 대학전체403-404 , 특정대학 N=113-114, 회귀분석시 전국대학 N= 336, 특정 대학 89
+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

이직생각 유발요소와 이 요소들에 대한 만족도를 함께 측정한 변인인 13가지였다. 이 13개 요소들의 상호작용이 이직의도와 갖는 관련성을 측정하였다. 이 13가지는 1) 학교의 발전 전망, 2) 급여 수준, 3) 강의 부담, 4) 연구비지원, 5) 동료 교수들과의 관계, 7) 학생자질, 6) 재단, 정부의 역할, 8) 가족생활, 9) 주거 환경, 10) 자녀 교육, 11) 대학의 지역적 위치, 12) 연구를 통한 성취, 13) 자기 발전 가능성이었다. 이 13개 변인에 대해 이직생각유발요소로서의 중요성과 이들 요소에 대한 만족정도를 측정하여 이 점수를 곱하여 상호작용 변인을 생성하였다.

전국 대학 표본의 경우 7개 상호작용 요소가 유의미하였는데 학교의 발전 전망(r=-.219), 학생자질(r=-.174), 급여수준(r=-.156), 재단, 정부의 역할(r=-.148), 자녀교육(r=-.127)순으로 높은 관련성을 나타냈다. 특정 대학의 경우 4

표 7. 이직유발 중요도와 대학생활 만족요인간 상호작용과 이직의도간의 관계

이직유발 중요도* 대학생활 만족도 상호작용요인	이직의도			
	상관계수(r)		회귀계수(β)	
	전국대학	특정대학	전국대학	특정대학
1) 학교의 발전 전망	-.219***	-.435***	-.203***	-.407*
2) 급여 수준	-.156**	-.393***	-.016	-.257+
3) 강의 부담	-.111*	.035	-.024	-.011
4) 연구여건	-.097	-.117	-.030	.086
5) 동료 교수들과의 관계	-.114*	-.122	-.034	-.115
6) 재단, 정부의 역할	-.148**	-.241**	-.014	-.112
7) 학생자질	-.174**	-.114	-.169+	-.154
8) 가족생활	-.049	.095	.185+	.037
9) 주거 환경	-.069	-.220*	.006	-.013
10) 자녀 교육	-.127*	-.137	-.183*	.148
11) 대학의 지역적 위치	-.107+	-.045	-.032	.032
12) 연구를 통한 성취	-.078	.092	.019	.194
13) 자기 발전 가능성	-.093	-.048	-.033	-.092
14) 프로젝트 여건	NA	-.08	NA	.047
15) 배우자 적응	NA	-.149	NA	-.254+
R^2			.112***	.384***

주. 상관분석시 N=전국 323-328 특정대학 103-112
회귀분석시 전국대학 N= 336, 특정 대학 89
+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

개 변인이 유의미했는데, 학교의 발전전망(r=-.435), 급여수준(r=-.393), 재단의 역할(r=-.241), 주거환경(r=-.220)이 유의미한 관련성을 나타냈다. 회귀분석 결과는 전국대학의 경우 학교의 발전전망과 자녀교육이, 특정대학의 경우 학교의 발전 전망이 이직의도를 유의미하게 설명하는 것으로 나타났다.

논 의

대학간 경쟁이 심화되고, 대학의 역사가 깊어짐에 따라 대학의 안정성이 확보되면서 더 좋은 대학으로의 대학교수의 이직 또한 점점 심화되리라고 본다. 본 연구에 응답한 조사대상자들의 경우 전임교수로 근무한 대학수를 분석한 결과 평균 1.2개 대학으로 교수들의 이동이 비교적 낮은 것으로 나타났지만, 1개 대학에서만 근무한 교수가 389명, 2개 대학에 근무한 교수가 73명, 3개 대학 이상에 근무한 교수가 14명으로 나타나 한 번 이상 대학을 이동한 교수의 비율이 약 18.1%에 달하였다. 이 결과는 상당히 많은 교수들이 직장이동을 경험한다는 것을 반영해준다. 본 연구는 대학교수 집단을 대상으로 점차 증가하고 있는 이직 현상을 살펴보고자 진행되었다. 본 연구는 주로 인터뷰 결과에 대한 분석과 이를 토대로 한 설문 분석을 통해 자료를 얻고 이를 통해 대학교수의 이직현황에 대한 현상을 기술하고자 하는데 목적을 두고 진행하였다.

실제로 이직행동이 일어나려면 조직 내에서 개인을 밀어내는 요소와 조직 밖에서 개인을 끌어당기는 요소가 함께 존재하여야 한다. 아무리 개인이 조직에 대해 불만을 가지고 있고 다른 조직으로 이직하고자 하는 마음을 가지고 있다 하더라도 외부에 개인을 끌어당기는 유인요소가 존재하지 않는다면 이직은 일어나지 않을 것이다. 이런 가정 하에 본 연구에서 조사한 요소들을 중심으로 대학내에서 구성원을 밖으로 밀어내는 이직유발요인 또는 불만족 요소에는 어떤 것들이 있는지를 분석하였다. 이와 더불어 조직 밖에서 개인을 끌어당기는 요소들로는 어떤 것이 있는지를 살펴보았다.

본 연구의 결과는 크게 두 가지로 정리될 수 있다. 첫째는 어떤 요소들이 대학교수가 이직을 결정하는데 중요한 요소로 작용하는가이고, 두 번째는 이런 요소들이 이직의도와 어떤 관련을 가지는가 이다.

먼저 대학교수의 이직을 결정하는 요소가 어떤 것들인지에 대한 결과를 요약하면 크게 개인의 미래 발전 가능성과 현 대학생활 요인의 불만요인이 이직을 결정하게 한다는 것으로 정리할 수 있을 것이다. 자기발전 가능성, 연구를 통한 성취, 연구여건, 프로젝트 수행여건 등이 개인의 미래발전 가능성이란 범주에 속할 수 있을 것이다. 이에 비해 급여수준, 재단, 정부의 투자 미흡, 대학의 지역적 위치, 학생자질, 근무여건 등은 대학생활의 불만요소에 해당될 것이다. 본 연구에서 나타난 흥미로운 사실은 실제로 이직을 한 교수들과 현 직교수들은 이 두 요소 중의 어느 요소를 더 중시 하는가에 있어서 차이를 보여준다는 것이다. 또한 전국 대학교수들을 대상으로 한 조사는 실제로 이직교수들의 결과와 비슷한 모습을 보여주고 있다는 점이다.

실제로 대학을 이직한 사람들은 이직의 원인을 발전 가능성과 이동 가능한 대안의 존재와 같은 자기 성장요인을 더 중시하고 재단의 투자 미흡, 급여수준, 대학의 미래에 대한 걱

정과 같은 불만 요인 또는 위생요인이 그 다음으로 중요한 것으로 나타났다. 이에 비해 현직 교수들은 급여, 재단의 투자미흡, 대학의 미래에 대한 걱정 등을 발전 가능성, 연구성취 등보다 더 중요하게 여기는 것으로 나타났다. 전국 대학교수들을 대상으로 한 조사에서는 발전과 성장요소가 더 중요하게 작용하는 것으로 나타났다.

먼저, 이직 교수들에게 대학을 떠나게 된 결정적인 이유가 무엇인지를 질문해 보자 이직 교수들은 이직을 결정하는데 가장 중요시한 내용은 자기 발전을 모색한다는 차원에서 자기발전 가능성을 가장 중시하였고, 마침 이동 가능한 대안이 존재하였다는 것이 중요하였다고 응답하였다. 이와 더불어 내부적으로 개인을 밀어내는 요소, 즉 불만요소로 재단의 투자 미흡, 급여수준, 대학 미래에 대한 걱정을 주요 이유로 들었다. 이런 결과는 인터뷰에서 나온 의견들-예, 내부적으로는 밀어내는 요소가 누적되고 외부적으로는 끌어당기는 요소가 점점 강해지는데 누가 남아있으려고 할 것인가라는 의견-과도 거의 일치하였다.

현직 교수들에게 이직 교원들이 왜 이직을 하였을 것인가라고 질문해보자 현직 교수들은 외부에서의 끌어당기는 자기발전 요소보다는 내부에서 밀어내는 불만 요소에 보다 초점을 둔 의견들을 많이 언급하였다. 많은 사람들이 언급한 가장 대표적인 의견은 낮은 급여수준과 처우 및 재단의 투자의지 부족이었다. 현직 교수들에게 본인이 만약 이직결정을 하게 된다면 어떤 이유 때문에 이직할 것인가라고 물어보자, 급여수준, 대학 미래에 대한 걱정, 재단의 투자 미흡을 가장 중요한 요인이라고 응답하였다. 자기발전 가능성과 이동 가능한 대안의 존재도 높은 점수를 받았지만 내부에서 밀어내는 요소보다는 중요도가 낮았다. 이 결과는 실제로 이직행동을 하는 데는 대안가능성 및 자기 발전 가능성이 가장 중요하지만 단순히 이직을 생각하게 하고 조직에 대한 몰입도를 낮추는 데는 내적인 불만요소로도 충분하다는 것을 말해준다.

이 결과가 의미하는 것은 불만요소만으로 이직을 결정하지는 않는다는 것을 의미한다. 본 연구에서 이직 교수들이 가장 중시한 것은 발전가능성과 이동 가능한 대안의 존재였다. 이들은 사실 특정대학으로서는 통제할 수 없는 사항이라 할 수 있는 것들로, 이런 요인들 때문에 대학교수들이 이직을 하였다면 대학의 입지조건상 대학으로서는 이들의 이직을 막을 수 없는 경우도 생길 것이다. 그러나 현직 교수들로 하여금 이직을 더 생각하게 만드는 것은 급여수준이나 연구여건, 대학의 미래에 대한 걱정, 재단의 투자 미흡과 같은 요소로 나타났는데 이런 요소들은 대학당국이 충분히 노력만 한다면 개선할 수 있는 사항들이다. 다시 말해, 많은 교수들이 생각하고 있는 이직에 대한 생각과 조직에서 떠나고자 하는 마음을 되돌릴 수 있다는 이야기다.

현직교수들이 이직을 고려하게 된 이유는 Herzberg(1957)의 분류에 따르면 위생요인에 해당하는 사항들이다. 즉 기초적인 불만족 요소들로서, 이런 요소들이 충족된다고 해서 교수들의 자기발전욕구와 삶에의 만족도가 크게 향상되지는 않을 것이다. 허나 자기실현과 자기발전에 대한 욕구가 세상의 모든 사람들이 가지고 있는 욕구이므로, 이에 대한 갈증은 언제 어디서나 생기는 욕구라고 할 수 있다. 더욱이 자기실현동기가 강한 전문가 집단인 교수들에게는 더 큰 욕구라고 할 수 있다. 따라서 현재 자신이 생활하는 곳에서 기본적인

욕구들, 즉, 급여에 대한 욕구, 안정성에 대한 욕구, 인정을 받고자 하는 욕구 등이 충족되지 않는다면 교수들은 언제, 어느 곳으로나 떠나고자 하는 마음을 품게 될 것이라고 보여진다.

특정 대학을 이직한 사람들이 보는 이직 결정요소에 대한 결과(표 1)와 전국 대학교수들을 대상으로 한 이직결정요소의 자료(표 5)를 비교하면 순위에서 차이가 나지 않는 것들(3순위 이내 사항들)은 자기발전가능성, 재단의 투자 미흡, 급여수준이 중요도 상위요인으로 비슷하였고, 대학에 대한 소속감 부재, 주거환경, 동료교수들과의 관계 등은 중요도 하위요인으로 비슷하였다. 중간정도 중요한 요인으로 학생자질, 근무여건, 자녀교육환경, 가족과 분리생활 등이 양 집단에서 비슷한 순위로 나타났다. 이에 비해 이동가능한 대안의 존재, 대학미래걱정, 지방대라는 조건은 지방대라는 여건으로 인해 특정대학에서는 중요한 요인으로 상위순위에 배치되었으나 전국 대학에서는 중요도가 중간이하로 낮아졌다. 전국 대학표본에서는 연구여건, 연구성취, 프로젝트 여건 등이 중요도 상위요인으로 배치되었으나 지방에 위치한 특정대에서는 이 요인들이 중간정도로 중요한 순위를 차지하였다. 이런 사항들은 특정 대학의 여건에 따라 이직을 결정하는 요소에 차이가 있을 수 있음을 보여주는 결과라 하겠다.

본 연구에서 분석한 두 번째 결과는 이직결정요소와 이들에 대한 만족정도가 이직의도와 어느 정도 관련성을 가지는가에 대한 것이다. 본 연구에서는 세 가지를 분석하였는데, 첫째는 이직생각유발 요소의 중요성과 이직의도간의 관련성, 둘째는 대학생활 만족도요인과 이직의도간의 관련성, 셋째는 중요성과 만족도간의 상호작용요인과 이직의도간 관련성이었다.

이직생각유발 요소의 중요성과 이직의도간의 관련성에 대한 분석결과 중 흥미로운 점은 자기발전 가능성, 연구를 통한 성취, 연구여건 등을 중요하게 여기는 것과 같은 성장요인을 중시하는 정도가 이직의도와 정적인 관련성이 가장 높게 나타났다는 것이다. 급여수준, 강의여건, 대학의 미래에 대한 불안감, 학생자질 등의 위생요인들을 중요하게 여기는 정도 등도 이직의도와 관련이 있기는 했으나 성장요인보다는 관련도가 낮았다. 그러나 대학생활 만족도요인과 이직의도간의 관련성분석에서는 위와 상반되는 결과가 나왔는데, 학교발전 전망, 개인의 능력 대비 처우, 급여수준, 재단 정부의 역할과 같은 위생요인에 대한 만족 수준이 자기발전 가능성, 연구를 통한 성취와 같은 성장 요인보다 이직의도와 더 높은 관계가 있는 요인으로 나타났다. 그리고 중요도 요인과 만족도 요인간의 상호작용의 효과를 분석하였는데, 이 경우에도 학교의 발전 전망, 급여수준, 재단, 정부의 역할은 이직의도와 유의미한 관계를 보여주었는데, 연구를 통한 성취, 자기발전 가능성은 유의미한 관련성을 보여주지 않았다.

이직의도와 관련되는 세 요소에 대한 분석결과를 정리하면 이직의도는 위생요인, 즉 조직에서 밀어내는 요인이 성장요인 즉 끌어당기는 요소보다 더 높은 관련을 보인다는 것이다. 이런 결과가 나온 이유는 이직을 결정하게 만드는 특정요소의 중요도와 이에 대한 만족도가 이직의도에 주는 의미가 다르기 때문에 생긴 결과로 보인다. 예컨대 급여수준과 자기 발전 가능성을 함께 놓고 이직을 고려하는데 이들이 얼마나 중요하냐는 질문을 할 경

우 자기 발전 가능성을 더 중요하다고 응답할 것이다. 그러나 급여와 자기발전 가능성에 대해 얼마나 만족하느냐는 질문에 대해서는 급여에 대한 만족도가 더 낮게 나올 것이다. 중요도는 일종의 가치관을 물어보는 것인데 비해 만족도는 현실에 대한 느낌을 물어보는 것이기 때문에 의도와 더 밀접한 관련성을 가질 가능성이 있는 것이다. 또한 급여와 대학의 미래 등과 같은 위생요인은 직접 가까이서 경험할 수 있는 일들이며 구체적인 것인데 비해 자기 발전 가능성이나 연구를 통한 성취와 같은 성장 요인은 보다 추상적이고 직접 측정하기가 어려운 것이다. 따라서 이직의도의 형성에는 만족요소가 중요도 요소보다 더 높은 관련성을 가진 것으로 보인다.

본 연구의 회귀분석결과는 종합해볼 때 학교의 발전전망이 이직의사를 결정하는데 중요하게 작용하는 것으로 나타났다. 개별 대학에 따라 상황이 다르겠지만 대학의 미래가 확실한지가 구성원들이 대학의 잔류와 이직을 결정하는데 중요하게 작용한다는 것을 말해준다. 이는 작금의 대학현실로 볼 때 중요한 의미를 지니는 결과라 하겠다. 대학도 이제는 자체의 비전을 가지고 발전계획을 가지고 성장을 할 수 있느냐 하는 요소가 중요하게 작용한다는 것을 시사 하는 것이라 하겠다.

본 연구의 결과를 종합하면 이직을 생각하고 이직을 하고자 할 때 중요하게 여기는 요소는 불만요소보다는 성장, 자기 발전요인이라는 것이다. 그런데, 이직의도(학교를 떠날 생각을 하고 다른 학교를 알아보고, 조만간 그만두려하고, 옮기면 더 좋은 직장을 얻을 수 있을 것 같다는 생각)를 형성하는 데는 불만족 요인이 더 높은 관련성을 가진다는 것이다. 실제로 이직한 사람들의 경우 자기발전 가능성과 이동가능한 대안의 존재 등이 이직을 결정할 때 가장 중요하게 고려되었다는 점이 이런 결과를 말해준다.

현직교수들이 응답한 결과의 의미를 좀더 분석하면 현직교수들의 경우 이직할 의도를 품게 하고 이직을 고려하게 만드는 요소는 외부에서 끌어당기는 요소보다 내부에서 밀어내는 요소라 할 수 있는 위생요인들이며, 이런 요소들은 상당부분 대학의 노력을 통해 통제할 수 있는 요소들이라는 것이다. 따라서 대학교수로 하여금 대학에 몰입하고 집중하게 하기 위해서는 이런 위생요소들에 대한 개선이 필요하다는 것을 말해준다.

이직자들은 이미 떠난 사람들로 특정조직에서 더 이상 통제할 수 없는 사람들이다. 다시 말해 조직에서 해결해야 할 내용은 이직자들보다는 현직자들인 것이다. 해결의 관건이 현직 교수들의 마음을 붙잡아 대학의 발전을 위해 노력하도록 해야 하는데 있다고 본다면, 현재 교수들이 대학에서 생활하는 것을 얼마나 행복해하고 자랑스러워하고 있느냐가 중요하다고 할 수 있을 것이다. 이런 것을 대학이 가진 정서자본이라고 할 수 있는데, 이번 연구에서 인터뷰에 응하고, 설문에 응답한 많은 사람들의 의견은 대학이 그 동안 쌓아놓았던 정서자본으로 지금까지 버텨 왔는데, 이제 그 잔고가 바닥이 나 가고 있는 것은 아닌가하는 우려였다. 어느 조직이나 인사관리의 핵심은 조직 구성원의 정서자본을 키우는 것이다.

정서자본(emotional capital)이란 조직이 가지고 있는 정서적 자본을 말하는 것으로 외부구성원들이 조직에 대해 생각하는 조직의 명성이나 조직이 생산하는 상품이나 서비스에 대한 명성과 같은 외적인 측면의 요소와 조직 구성원들이 조직에 대해 가지고 있는 정서를

말하는 것이다(Thomson, 2000). 아무리 조직이 훌륭한 시설을 보유하고 있고 대외적인 평가가 좋다하더라도 조직 구성원들이 조직에 대해 냉소적이고 조직의 일을 나의 일로 생각하지 않는다면 조직의 정서자본은 형편없는 수준으로 떨어지고 말 것이다. 그러나 아무리 조직의 환경이 열악하고, 조직에 대한 대외적인 평가가 낮다하더라도 조직 구성원들이 조직을 위해 헌신하고, 열정을 다할 의욕을 나타낸다면 조직은 조만간 활기를 되찾을 것이다.

조직의 생명이라 할 수 있는 정서자본을 키우기 위해서는 다양한 시스템을 갖추어야 할 것이다. 특히, 고도의 자부심으로 무장된 교수집단의 정서자본을 키우기 위해서는 이들이 조직에 대해 요구하는 사항에 귀기울이고 미리 대처하는 자세가 극도로 요구된다고 하겠다. 마지막으로 본 연구가 가지는 한계와 추후 연구사항을 살펴보고자 한다. 본 연구는 가설검증을 위한 연구라기보다는 기술적인 성격을 띤 연구라 할 것이다. 따라서 이직결정요소나 만족요소 등에 대해 문항단위의 분석을 하였다. 이로 인해 측정 문항간의 중복이나 포괄하는 범위의 차가 생길 수 있을 것이며 인터뷰결과들은 몇몇 사람들의 주관적인 의견을 전체의 의견으로 과장되게 포장하는 효과나 나타났을 수도 있을 것이다. 따라서 본 연구는 교수들의 이직모형과 교수 사회의 활력을 위한 탐색적인 연구로서의 의미가 크다고 하겠다. 추후 연구 사항으로서 본 연구에서 제기된 연구 모형에 대한 가설확정적인 연구가 시행될 필요가 있다고 하겠다. 이런 한계에도 불구하고, 실제로 이직한 사람들의 의견과 이들을 바라보는 현직 구성원들의 의견을 함께 볼 수 있었다는 것이 본 연구의 장점이라 할 수 있을 것이다. 또한 교수라는 특정 직종에 근무하는 사람들만을 대상으로 한 연구이므로 연구를 일반화 하는데 한계점이 있을 수 있지만 이 연구에서 언급된 이직결정요소들은 대학교수들에게만 해당되는 사항을 아니라는 것을 누구나 알 수 있을 것이다.

참고문헌

박동건 · 염세걸 (2001). 이직 모형 비교 연구: Mobley의 모형을 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 14(2), 1-22.

방명숙. (1996). Job Descriptive Index (JDI)를 활용한 직무만족도 연구: 서울 소재 대학의 여자교수를 대상으로. 교육연구, 34(1), 297-314.

이주일 · 박준식 (2004). 정직과 신뢰의 징표, 한국 대학교수의 삶과 스트레스: 오늘, 한국의 대학교수는 무슨 생각을 하고, 무엇을 하며, 어떤 기분으로 살고 있는가? 신뢰연구, 14(2), 117-151.

이주일 · 이경옥. (2000). 변화대응 및 업무적응에 대한 긍정적 자기관과 모험 수용성의 영향. 조사연구, 1(2), 59-87.

장내찬. (2002). 대학교수의 직무만족과 그 요인에 관한 연구. 인적자원관리연구, 4(2), 89-107.

조우정. (2006). 한국 체육학과 교수들의 이직의사 및 직무만족 요인에 관한 연구. 한국스포츠리서치, 17(1), 747-756.

중앙일보 (2006,9,28). 2006 전국대학평가, 4면.

한국대학교육협의회 (2000). 국공립대학교 교원명부. 서울. 대학교육협의회.

Bluedorn, A. C. (1978). A Taxonomy of Turnover,

Academy of Management Review, 3, 647-651.

Boyer, E. L., Altbach, P. G., & & Whitlaw, M. (1994). *The academic profession: An international perspective*. Princeton. NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.

Dalton, D. R., Todor, W. D. (1982). Turnover: A lucrative hard dollar phenomenon, *Academy of Management Review*, 7, 212-218.

Gaudet, F. J. (1960). Labour Turnover: Calculation and Cost, New York: AMA.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of theory. *Organizational Behavior and Human Performance,* 16, 250-279.

Herzberg, F. (1957). *Job attitudes: Review of research and opinion*, Pittsburgh: Psychological service of pittsburgh.

Johnsrud, L. K., & Rosser, V. I. (2002). Faculty members" morale and their intention to leave: A multilevel explanation. *The Journal of Higher Education*, 73(4), 518-542.

Magner, D. K. (1999). The graying professoriate, *Chronnicle of Higher Education*, September 3, p. A18.

Mallam, U. (1994). A national research study on factors affecting faculty turnover at selected Nigerian colleges. *Higher Education*, 27(2), 229-239.

March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: Wieley.

McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Rude, S. N. (2001). Turnover and organizational performance: A comparative analysis of voluntary, involuntary, and reduction-in force turnover. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1294- 1299.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.,

Mossholder, K. W., Settoon, R. P., & Henagan, S. C. (2005). A relational perspective on turnover: Examining structural, attitudinal, and behavioral predictors. *Academy of Management Journal*, 48 (4), 607-618.

Olsen, D. (1993). Work satisfaction and stress in the first and third year of academic appointment. *Journal of Higher Education*, 64 (4), 453-471.

Osueke, S. (1991). *Faculty job satisfaction and job dissatisfaction in Selected South Dakoda Universities.* Unpublished Doctoral Dissertation, University of South Dakoda, Vermillion, SD, USA.

Platter, W. M. (1995). Future work: Faculty time in the 21st century, *Change*, 27(3), 22-33.

Poter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism, *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.

Price, J. L. (1977). *The study of Turnover*, Ames: Iowa State University.

Price, J. L. (2006). Reflections on the determinants of voluntary turnover, *International Journal of Manpower,* 22(7), 600-624.

Price, J. L., Mueller, C. W. (1981). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. Greenwich, CT: JAI Press.

Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1981). Employee turnover and post-decision accommodation processes. *Research in Organizational Behavior*,

3, JAI Press, Inc.

Thomson, K. (2000). *Emotional Capital:*기업의 숨겨진 핵심자산 · 정서자본*{Emotional Capital}*. (이주일과 오승훈 역), 서울: 새로운 제안 (원전은 1998에 출판).

1차 원고접수 : 2006. 10. 9
2차 원고접수 : 2006. 11. 13
최종게재결정 : 2006. 11. 16

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2006. Vol. 19, No. 4, 543-572

Analysis of factors affecting "Intention to leave" in university professors: Is professor still a secure job?

Juil Rie

Hallym University

The main purpose of this study is to identify reasons for voluntary turnover among university professors in Korea. Different groups of participants in this research were 36 professors who voluntarily moved to other universities from their previous one, 115 among the remaining ones who stayed in the same university, and 480 professors randomly sampled from the nationwide professors population. We conducted a survey to find out factors affecting voluntary turnover in universities and to determine the relationships between turnover factors and the "intention to leave" in professors. The results of the analysis show that professors who changed their universities and the professors sampled in a nation-wide selection were greatly affected by such satisfaction factors as the opportunity for self improvement. However, professors who remained in the same university cited pay as important factors to determine a turnover. In detail, as some of the most important factors to determine turnover, the turn-over professors cited opportunity for self improvement, alternative options to move, and unwise investment of the foundations. However the answers of the professors who stayed were level of pay, unwise investment of the foundations, and concerns about university's future. Professors sampled randomly in a nationwide answered the opportunity for self improvement, research environment, and research improvement to be the important factors for turnover. In a last analysis, "intention to leave" was related more deeply to such dissatisfaction factors as the future potential of university, level of pay and the role of the foundations or government than satisfaction factors like the opportunity for self improvement and research improvement.

key words : voluntary turnover, intention to leave, professor, satisfaction