

# DCS

Daejeon Chungnam Sejong  
대학원격교육지원센터

안녕하십니까? 대전·충남·세종 권역 대학원격교육지원센터입니다.

대전·충남·세종 권역 대학원격교육지원센터는 권역 내 대학·전문대학을 연계하고 지원하며 **디지털 기반 미래교육 혁신을 위한 원격교육 생태계를 구축 및 지원하고 있습니다.**

<DCS Together>에서는 원격수업 혁신을 위한 지원의 일환으로 최신 교수법 동향, 수업노하우, 정책연구 결과, 대전·충남·세종 권역 대학원격교육지원센터 설치 운영사업에 대한 홍보를 제공하고 있습니다.

더불어 권역 내 **공동활용 가능한 강의녹화 스튜디오**를 충남대학교, 대전과학기술대학교에 구축하여 운영하고 있으며, **공동활용이 가능한 원격강의 콘텐츠**를 개발 및 공유하고 있으니 많은 관심 부탁드립니다.



# KEDI BRIEF

발행일 2023. 06. 22. | 발행처 한국교육개발원 | 발행인 류방란 | 편집 부원장/기획조정본부 홍보자료실  
주소 충청북도 진천군 덕산읍 교학로 7 | 연락처 043-530-9235

2023

www.kedi.re.kr

KEDI 분석 브리프

## 대학교원의 역할 정체성과 교수·학습 특성<sup>1)</sup>

민윤경 | 부연구위원

### 요약

- 현안** 스스로를 교육자로 인식하는가 혹은 연구자로 인식하는가 등을 의미하는 대학교원의 역할 정체성은 전문적 활동 및 성과, 직업 만족도, 직업 스트레스 등과 밀접한 연관이 있는 것으로 알려져 있음. 그러나 대학교원의 역할 정체성과 교수·학습 활동과의 관련성에 대한 연구는 부족함.
- 문제 진단** 대학교원의 역할 정체성이 대학에서의 교수·학습에 어떠한 영향을 미치는지를 다양한 요인들과 함께 살펴보고, 교수·학습 질 제고와 대학교원의 역할 정체성의 관계에 대해 논하고자 함.
- 정책 제언** 대학교원의 교육 정체성과 연구 정체성이 상호작용하여 긍정적 결과를 이끌어낼 가능성이 존재한다는 것이 확인된 바 대학교원이 두 역할 정체성을 모두 발휘할 수 있게 하는 고등교육 환경 조성이 요구됨. 또한, 현재 대학에서 이루어지는 교수들의 교육활동에 대한 지원이 외재적 요인보다는 내재적 동기를 지원해주는 방향으로 이루어질 필요가 있음. 교육에 대한 인센티브는 교수들에게 교육적 '지원'보다는 '통제'로 인식될 가능성이 있으므로, 대학의 성과보상제도가 교수들에게 교육적 지원으로 인식될 수 있는 방안이 요구됨.

#고등교육 성과 제고 #대학교원 역할 정체성 #교육 정체성 #연구 정체성 #교수·학습 특성

1) 본 브리프는 2022년 한국교육개발원 기본연구로 수행된 「대학의 교수·학습 질 제고 전략 탐색 연구(X)」(조옥경 외, 2022)의 'IV장의 2절 교수의 역할 정체성과 교수·학습 특성 간의 관계' 가운데 일부 내용을 발췌·정리한 것임.

## 1. 들어가며

- 일반적으로 대학의 3대 기능인 교육, 연구, 사회봉사 중 대학에서 교수들이 수행하는 가장 큰 역할은 교육과 연구임. 그러나 한국에서는 교수역량보다는 연구역량이 강조되어 왔으며, 여기에는 연구를 잘 하는 교수가 잘 가르친다는 인식이 암묵적으로 전제되어 있음.
- 그러나 최근 학부 교육 내실화 등이 강조되면서 교육에 대한 교수의 역할 및 책무성에 대한 관심이 높아지고 있음.
- 일반적으로 연구가 교육에 긍정적인 역할을 미칠 것으로 여겨지지만 연구와 교육의 관계에 대해서는 여전히 명확한 결론을 내리기 어려움.
- 이에 본 연구에서는 교수가 스스로를 교육자로 인식하는가 혹은 연구자로 인식하는가 등 대학교원의 역할 정체성이 교수의 교수·학습 특성과 어떠한 관계가 있는지 살펴보고자 함.

### 〈연구방법〉

- **[분석 자료]** • 2022년 대학교수 설문조사(NAFET) 자료
  - 4년제 대학 비정년트랙과 정년트랙 재직자 4,316명
- **[분석 방법]** • 집단 간 평균차이 검정(independent, one-way ANOVA)
  - OLS 회귀분석

## 2. 배경특성에 따른 교수의 역할 정체성 차이

### 1) 교육 정체성

- 교육 정체성의 경우 성별, 대학 소재지, 전공계열, 직위, 정년 보장 여부, 최종학위, 연령 등 학내 보직 여부를 제외한 모든 특성에 따라 유의한 집단 간 차이를 보임.
- 성별의 경우 여성(3.495)이 남성(3.400)에 비해 유의하게 높은 교육 정체성을 보였고, 재직 중인 대학의 소재지가 비수도권(3.453)일 경우 수도권(3.381)에 비해 교육 정체성이 높았음.
- 전공계열별로는 교육 분야(3.545)와 예체능 분야(3.529)의 교육 정체성 인식 수준이 공학 계열(3.381)에 비해 높았음.
- 직위에 따라서는 비전임 교수일 경우(3.498) 조교수(3.416)와 부교수(3.387)에 비해 교육 정체성이 높았으나, 교수(3.445)와는 유의한 차이를 보이지 않았음.
- 정년 보장 여부에 따라서 볼 때에는 비정년트랙(3.504)의 평균값이 정년보장 정년트랙(3.418)과 정년 미보장 정년트랙(3.374) 모두에 비해 유의하게 높았음.
- 최종학위에 따라서는 석사학위(3.469)와 박사학위(3.438)가 전문학위(3.097)보다 높은 평균을 나타냄.

- 연령대별로는 50대(3.484)와 60~65세(3.496)의 교육 정체성 평균값이 30대(3.371)와 40대(3.372)에 비해 유의하게 높았고, 그 외 연령대에서는 유의한 차이가 없었음.

〈표 1〉 배경특성에 따른 대학교원의 교육 정체성 차이

구분		N	M	SD	t or F	post-hoc
성별	여성	1,533	3.495	0.658	4.41***	-
	남성	2,828	3.400	0.697		
대학 소재지	비수도권	3,131	3.453	0.667	3.19***	-
	수도권	1,230	3.381	0.726		
전공 계열	인문 <sup>a</sup>	547	3.435	0.666	4.16***	c, g > d
	사회 <sup>b</sup>	837	3.434	0.676		
	교육 <sup>c</sup>	374	3.545	0.644		
	공학 <sup>d</sup>	961	3.381	0.709		
	자연 <sup>e</sup>	489	3.389	0.716		
	의약 <sup>f</sup>	571	3.396	0.719		
	예체능 <sup>g</sup>	469	3.529	0.618		
	기타 <sup>h</sup>	116	3.474	0.639		
직위	비전임 <sup>a</sup>	705	3.498	0.649	3.80***	a > b, c
	조교수 <sup>b</sup>	1,424	3.416	0.704		
	부교수 <sup>c</sup>	842	3.387	0.721		
	교수 <sup>d</sup>	1,390	3.445	0.657		
학내 보직	있음	1,691	3.422	0.688	-0.84	-
	없음	2,670	3.440	0.683		
정년 보장 여부	정년 보장 정년트랙 <sup>a</sup>	2,285	3.418	0.689	10.27***	c > a, b
	정년 미보장 정년트랙 <sup>b</sup>	861	3.374	0.731		
	비정년트랙 <sup>c</sup>	1,215	3.504	0.636		
최종학위	학사 <sup>a</sup>	32	3.156	0.920	5.97***	b, c > d
	석사 <sup>b</sup>	352	3.469	0.635		
	박사 <sup>c</sup>	3,875	3.438	0.680		
	전문 <sup>d</sup>	72	3.097	0.922		
	기타 <sup>e</sup>	30	3.467	0.730		
연령	20대 <sup>a</sup>	16	3.125	0.719	7.72***	d > b, c e > c
	30대 <sup>b</sup>	445	3.371	0.777		
	40대 <sup>c</sup>	1,497	3.372	0.718		
	50대 <sup>d</sup>	1,693	3.484	0.644		
	60~65세 <sup>e</sup>	695	3.496	0.619		
	66세 이상 <sup>f</sup>	15	3.067	0.961		
전체		4,361	3.433	0.685		

\*\*\*p<.01, \*\*p<.05, \*p<.10

## 2) 연구 정체성

- 연구 정체성의 경우 대학 소재지, 전공계열, 직위, 학내 보직 여부, 최종학위, 연령에 따라 유의한 차이가 있음.
- 대학 소재지가 수도권일 경우(3.174), 비수도권(3.109)에 비해 연구 정체성 평균이 높았음.

- 전공계열에 따라서는 F검정은 유의했으나 사후검정 결과 집단 간 유의한 차이는 발견되지 않았음.
- 직위에 따라서는 조교수(3.237)가 비전임교원(3.071), 부교수(3.116), 교수(3.050) 모두에 비해 연구 정체성이 유의하게 높았음.
- 또한 학내 보직이 있을 경우(3.097)에 비해 없을 경우(3.146) 연구 정체성 평균값이 높았고, 최종 학위가 박사(3.147)일 경우, 석사(2.949)와 유의한 차이를 보였음.
- 연령대별로는 30대(3.362)가 가장 높은 평균을 나타냈고, 40대(3.208)는 30대에 비해 유의하게 낮았으나 50대(3.060)와 60-65세(2.978)에 비해서는 유의하게 높았음.

〈표 2〉 배경특성에 따른 대학교원의 연구 정체성 차이

구분		N	M	SD	t or F	post-hoc
성별	여성	1,533	3.125	0.780	-0.167	-
	남성	2,828	3.129	0.777		
대학 소재지	비수도권	3,131	3.109	0.780	-2.488**	-
	수도권	1,230	3.174	0.769		
전공 계열	인문 <sup>a</sup>	547	3.161	0.784	2.76**	-
	사회 <sup>b</sup>	837	3.168	0.781		
	교육 <sup>c</sup>	374	3.142	0.771		
	공학 <sup>d</sup>	961	3.080	0.787		
	자연 <sup>e</sup>	489	3.202	0.764		
	의약 <sup>f</sup>	571	3.040	0.761		
	예체능 <sup>g</sup>	469	3.141	0.761		
	기타 <sup>h</sup>	116	3.078	0.825		
직위	비전임 <sup>a</sup>	705	3.071	0.845	15.58***	b > a, c, d
	조교수 <sup>b</sup>	1,424	3.237	0.746		
	부교수 <sup>c</sup>	842	3.116	0.784		
	교수 <sup>d</sup>	1,390	3.050	0.758		
학내 보직	있음	1,691	3.097	0.773	-2.05**	-
	없음	2,670	3.146	0.780		
정년 보장 여부	정년 보장 정년트랙 <sup>a</sup>	2,285	3.132	0.764	2.60*	b > c
	정년 미보장 정년트랙 <sup>b</sup>	861	3.167	0.753		
	비정년트랙 <sup>c</sup>	1,215	3.090	0.871		
최종학위	학사 <sup>a</sup>	32	2.813	0.931	6.68***	c > b
	석사 <sup>b</sup>	352	2.949	0.836		
	박사 <sup>c</sup>	3,875	3.147	0.767		
	전문 <sup>d</sup>	72	3.097	0.842		
	기타 <sup>e</sup>	30	3.067	0.785		
연령	20대 <sup>a</sup>	16	2.875	0.806	20.11***	b > c > d, e
	30대 <sup>b</sup>	445	3.362	0.733		
	40대 <sup>c</sup>	1,497	3.208	0.771		
	50대 <sup>d</sup>	1,693	3.060	0.772		
	60~65세 <sup>e</sup>	695	2.978	0.777		
	66세 이상 <sup>f</sup>	15	2.867	0.915		
전체		4,361	3.127	0.778		

\*\*\*p<.01, \*\*p<.05, \*p<.10

### 3. 대학교원의 역할 정체성과 교수·학습 특성

- 교육 정체성과 연구 정체성은 대부분의 경우 교수·학습 특성에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타남.
  - 이는 두 정체성이 양자택일의 배타적 성격을 갖는 것이 아님을 의미하며, 따라서 두 역할 정체성이 상호작용하여 긍정적 결과를 이끌어낼 가능성이 존재함을 시사함.
  - 다만 이러한 영향력은 수업 유형에 따라 다소 상이하게 나타남. 전공 수업의 경우 교육과 연구 정체성이 모두 유의한 반면, 실험·실습 수업의 경우에도 이와 유사했으나 교양수업에 있어서는 연구 정체성이 유의한 영향을 보이지 않음.

〈표 3〉 대학교원의 역할 정체성과 교수·학습 특성

	교육 지향 정체성			연구 지향 정체성		
	A	NTT	TT	A	NTT	TT
협력 학습 활동	+	+	+	+	+	N.S.
사고력 증진 활동	+	+	+	+	N.S.	+
능동적 학습 활동	+	+	+	+	+	+
도전적 학습 활동	+	+	+	+	+	+
전공수업 설계 및 운영의 질	+	+	+	+	+	+
교양수업 설계 및 운영의 질	+	+	+	N.S.	N.S.	N.S.
실험·실습수업 설계 및 운영의 질	+	+	+	+	N.S.	+

주) N.S.: Not Significant., A: 전체 집단., NTT: 비정년트랙 집단., TT: 정년트랙 집단

- 교육에 대한 지원은 교수·학습 특성에 대부분 유의한 영향을 보이지 않음.
  - 이는 대학의 교육에 대한 지원 수준이 교수들이 원활한 교수·학습 활동을 수행하는 데 충분하지 않거나 적절하지 않을 가능성이 있는 것으로 해석됨.
  - Herzberg(1959)의 동기-위생 이론에 따르면 외재적 위생요인(hygiene factors)에 대한 지원은 결코 구성원들을 '만족'의 수준에 도달하게 할 수 없으므로 내재적 동기요인(motivator)에 대한 지원이 필요함.
- 교육에 대한 인센티브는 몇몇 종속변수에 대해 부정적 영향을 미치는 것으로 나타남.
  - 이는 대학이 교육 활동을 증진하기 위해 도입하고 있는 여러 인센티브 제도들이 실질적으로는 긍정적인 효과를 이끌어내지 못하고 있음을 의미함.
  - Frey(1997), Andersen & Pallesen(2008)이 언급한 동기구축이론(motivation crowding theory) 관점에 따르면, 인센티브가 '지원'으로 인식될 경우 내재적 동기가 형성되나 '통제'로 인식될 경우 오히려 동기가 구축(crowd-out)됨.

〈표 4〉 교육에 대한 지원 및 인센티브가 교수·학습 특성에 미치는 영향 분석 결과 요약

	교육에 대한 지원			교육에 대한 인센티브		
	A	NTT	TT	A	NTT	TT
협력 학습 활동	N.S.	N.S.	N.S.	-	N.S.	-
사고력 증진 활동	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.
능동적 학습 활동	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.
도전적 학습 활동	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	-
전공수업 설계 및 운영의 질	N.S.	N.S.	N.S.	-	-	-
교양수업 설계 및 운영의 질	N.S.	N.S.	N.S.	-	-	N.S.
실험·실습수업 설계 및 운영의 질	N.S.	+	N.S.	-	-	-

주) N.S.: Not Significant., A: 전체 집단., NTT: 비정년트랙 집단., TT: 정년트랙 집단

## 4. 정책적 제언

- 교수에 대한 장기적인 종단 연구의 필요성
  - 대학교원의 역할 정체성이 배경특성에 따라 차이를 확인하였으나, 그 선행 관계에 대해 현재로서는 확인하기 어려움. 즉, 교육 정체성이 높기 때문에 비수도권 대학에 재직할 가능성이 있는 반면, 반대로 비수도권 대학에 재직하기 때문에 교육 정체성을 강하게 갖게 될 가능성 또한 있음.
  - 이에 석사 또는 박사 과정에서부터 종단적으로 연결되는 장기 추적 조사가 필요함.
- 교육 정체성과 연구 정체성이 서로 긍정적 영향을 주고받을 가능성이 있는 바, 대학교원의 역할 정체성을 일차원적 개념이 아닌 상호보완적인 것으로 보고 이를 모두 발현할 수 있게 하는 고등교육 환경이 요구됨.
- 교수들의 교수·학습 동기를 자극하기 위해서는 내재적 요인으로서 동기요인을 지원해줄 필요가 있음.
  - 대학의 교육에 대한 지원은 대학교원의 교수·학습 특성에 대부분 유의한 영향을 보이지 않음. 이는 현재의 지원 수준이 대학에서 원활한 교육활동이 이루어지기 위해 필요한 최소 수준일 가능성을 제기함.
  - Herzberg(1959)의 위생·동기 이론에 따라 교수들의 동기를 자극하기 위해 외재적 요인에 해당하는 위생요인보다는 내재적 요인으로서 동기요인을 지원해줄 필요가 있음.
- 교수들에게 ‘지원’으로 인식될 수 있는 성과보상제도 마련이 요구됨.
  - 교육에 대한 인센티브가 교수들의 교수·학습에 부정적 영향을 미치기도 한다는 것이 확인됨.
  - 이는 대학이 제시하는 교육에 대한 인센티브가 교수들에게 교육적 지원으로 인식되지 않으며, 그 결과 몇몇 교수학습 활동에 대해 부정적 영향이 나타나는 구조적 관계가 존재할 수 있는 것으로 해석됨.
  - 따라서 교수들이 인센티브를 ‘통제’가 아닌 ‘지원’으로 인식할 수 있게 하는 방안이 요구됨.