



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

국립대학 구조개혁에 대한
행정직원의 인식 연구



제주대학교 교육대학원

교육행정전공

강명숙

2015년 2월

국립대학 구조개혁에 대한 행정직원의 인식 연구

지도교수 이 인 회

강 명 속

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함

2015년 2월



제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

강명속의 교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장

양진건



위 원

최보영



위 원

이인회



제주대학교 교육대학원

2015년 2월

【국문초록】

국립대학 구조개혁에 대한 행정직원의 인식 연구

강 명 숙

제주대학교 교육대학원 교육행정전공

지도교수 이 인 회

본 연구의 목적은 국립대학 구조개혁 정책에 대하여 대학 현장에 근무하는 행정직원이 어떻게 인식하고 있는가를 비교·분석하여 국립대학 구조개혁 추진방향에 시사점을 제시하고자 하였다. 이를 위한 이론적 배경으로 고등교육의 보편화 단계 진입에 따른 성격 변화 요구와 학령인구 급감에 따른 대학들의 미충원 사태가 가시화 되고 있는 현상 진단을 통해 대학 구조개혁의 추진 배경을 정리하였다. 그리고 국민의 정부에서부터 박근혜 정부에 이르기까지 정부가 추진했던 국립대학 구조개혁 정책의 흐름을 살펴보았다.

이러한 연구 목적을 달성하기 위해 제주도 내 소재하고 있는 A국립 대학교 행정직원 250명을 대상으로 국립대학 구조개혁에 대한 기본적인 내용, 구조개혁 추진방식, 구조개혁의 효과성을 어떻게 인식하고 있는지 설문 조사를 실시하였으며 조사된 자료의 분석을 통하여 밝혀진 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 국립대학 구조개혁의 기본적인 사항에 대한 대학행정직원의 인식을 분석한 결과 전반적으로 구조개혁은 반드시 필요하며 구조개혁은 '나'와도 밀접한 관계가 있는 것으로 인식하고 있었다. 그러나 구조개혁의 기본 취지나 구조개혁 정책에 대한 세부적인 내용에 대해서는 잘 알지 못하고 있었다. 한편 국립대학 구조개혁을

유발하게 된 원인으로서는 무엇보다도 학령인구 감소에 따른 대학들의 미충원 확산
가시화를 가장 큰 요인으로 인식하였고, 구조개혁 추진 시 교육 및 연구제도 개선
에 가장 중점을 두어야 한다고 평가하였다.

둘째, 국립대학 구조개혁 추진방식에 대한 행정직원의 인식 분석 결과, 구조개혁
추진은 정부재정지원사업과 연계하여 추진해야 하는 데는 공감하고 있었지만 현재
정부가 추진하고 있는 구조개혁 정책에 대한 효율성과 합리성을 묻는 질문에 대해
서는 모든 배경변인에서 전반적으로 부정적인 인식을 갖고 있는 것으로 나타났다.

조사인원의 66.8%가 국립대학 구조개혁은 대학의 자율적 구조개혁에 맡겨야 한
다고 인식하고 있었다. 그리고 22.9%는 정부가 개입해야 한다고 인식하였는데 정부
주도의 구조개혁 추진으로 대학들은 대학의 본질적 기능보다 지표관리나 점수따기
를 위한 소모전에 몰입할 것이라는 우려 때문인 것으로 나타났다.

셋째, 국립대학 구조개혁의 효과성에 대한 행정직원의 인식 분석 결과, 긍정적 효
과로는 경쟁력이 떨어지는 대학의 경영개선을 유도하고 대학 전반의 교육수준 개선
을 도모할 수 있는 제도적 기반이 마련되어 교육의 질 제고와 대학 경쟁력이 강화
될 것이라고 높게 인식하는 반면 대학 구성원의 만족도가 높아질 것이라는 인식은
낮게 나타났다. 그리고 부정적 효과성으로는 대학의 자율성이 훼손되고, 구성원 간
갈등 심화와 사기가 저하될 것이라는 데 상당히 공감하고 있는 것으로 나타났다.

이상의 분석 결과를 바탕으로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 학령인구 급감 등으로 인한 대학구조개혁의 필요성에 대해서는 어느 정도
공감대가 형성되어 있기 때문에 정부 주도의 일방통행식 대학구조개혁을 속도전으로
밀어붙이기 보다는 천천히 가더라도 제대로 갈 수 있도록 세부 추진 내용에 대한 정
부 당국의 충분한 설명과 홍보가 선행되어야 한다. 둘째, 대학 현장의 이해와 인식을
외면한 구조개혁 정책은 실효성을 확보할 수 없으므로 구조개혁 대상인 대학이 공감
할 수 있는 구조개혁 정책을 마련하여 대학 현장의 인식과 이해의 차이를 좁히려고
하는 다양한 접근 방법을 마련하여 정책과 비전에 대한 신뢰를 고도화해 나가는 것
이 무엇보다 중요하다. 셋째, 획일적 대학평가를 통한 구조개혁 추진으로 인해 대학
의 자율성이 위축되지 않고, 전체 대학 교육의 질 제고와 지역균형 발전을 우선하는
대학구조개혁 패러다임의 전환이 필요하다. 넷째, 구조개혁은 어느 개인이나 집단이
불이익과 희생이 따를 수 밖에 없으므로 이러한 문제점을 해소할 수 있는 적절한 대
처방안을 세밀하게 준비해야 할 것이다.

목 차

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구 문제	2
3. 용어의 정의	3
II. 이론적 배경	5
1. 고등교육 환경의 변화	5
2. 대학구조개혁의 개념과 목적	7
3. 우리나라 대학구조개혁 정책 변화	9
III. 연구 방법	22
1. 연구 대상	22
2. 조사 도구	24
3. 자료 처리	25
IV. 연구결과 및 해석	26
1. 국립대학 구조개혁에 대한 기본적인 인식 분석	26
2. 국립대학 구조개혁 추진방식에 관한 인식 분석	36
3. 국립대학 구조개혁의 긍정적 효과에 관한 인식 분석	42
4. 국립대학 구조개혁의 부정적 효과에 관한 인식 분석	51
V. 요약 및 결론	59
1. 요약	59
2. 결론 및 제언	62
참고문헌	64

Abstract 66

부록: 국립대학 구조개혁에 대한 행정직원의 인식 연구 설문지 69



표 목 차

<표 II-1> 2000년 국립대학 발전계획 주요 정책 과제	11
<표 II-2> 대학구조개혁 방안 주요 내용	14
<표 II-3> 주기별 정원 감축 목표	19
<표 II-4> 5개 등급별 구조개혁 조치	20
<표 III-1> 연구 대상자 현황	23
<표 III-2> 대학 구조개혁 질문지의 하위변인과 문항 구성	24
<표 IV-1> 국립대학 구조개혁의 필요성 인식	27
<표 IV-2> 국립대학 구조개혁의 취지 및 기본방향에 대한 인식	29
<표 IV-3> 국립대학 구조개혁 세부추진 내용에 대한 인식	30
<표 IV-4> 국립대학 구조개혁과의 관계 인식	32
<표 IV-5> 국립대학 구조개혁의 유발 요인에 관한 인식	34
<표 IV-6> 국립대학 구조개혁의 중점 분야에 관한 인식	35
<표 IV-7> 국립대학 구조개혁과 정부재정지원사업의 연계추진 필요성 인식	37
<표 IV-8> 국립대학 구조개혁 정책의 효율성과 합리성 인식	38
<표 IV-9> 국립대학의 바람직한 구조개혁 방향 인식	39
<표 IV-10> 국립대학 구조개혁 중 가장 실효성 있는 정책 인식	40
<표 IV-11> 구조개혁 추진 시 우려되는 사항 인식	41
<표 IV-12> 교육의 질 제고와 대학경쟁력 강화에 대한 인식	44
<표 IV-13> 대학 경영개선과 교육수준 개선을 위한 제도적 측면 인식	45
<표 IV-14> 학사 및 행정조직 개선에 관한 인식	46
<표 IV-15> 구성원의 만족도 인식	47
<표 IV-16> 대학 특성화와 경영혁신 효과 인식	48
<표 IV-17> 재정운영 제도 개선 및 재정 건전성 향상 인식	49
<표 IV-18> 대학 등록금 감소 효과 인식	51
<표 IV-19> 교육의 질 저하와 대학경쟁력 악화 인식	53
<표 IV-20> 공교육 체계 붕괴 및 기초학문 교사 우려 인식	54

<표 IV-21> 대학의 획일화에 대한 우려 인식	55
<표 IV-22> 구성원 간 갈등 심화와 사기 저하 인식	56
<표 IV-23> 대학재정 악화 인식	57
<표 IV-24> 대학 자율성 훼손 인식	58



그 립 목 차

[그림 II-1] 연도별 고등교육기관 취학률	5
[그림 II-2] 대학 입학자원 규모 전망 및 입학정원 변화 추이	6
[그림 IV-1] 국립대학 구조개혁의 기본적인 사항에 대한 대학행정직원 인식 ...	26
[그림 IV-2] 국립대학 구조개혁 추진방식에 관한 인식	36
[그림 IV-3] 국립대학 구조개혁의 긍정적 효과에 대한 인식	43
[그림 IV-4] 국립대학 구조개혁의 부정적 효과에 대한 인식	52



I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

지식기반사회에서 고등교육의 경쟁력은 국가 경쟁력을 좌우하는 핵심영역으로 자리잡게 됨에 따라 지구촌 대부분의 국가들이 경쟁력 있는 고등교육을 만들기 위해 다양한 개혁 사업에 주력하고 있다. 우리나라의 경우 1980년 교육정상화 정책의 일환으로 단행된 고등교육 문호개방, 1995년 5·31 교육개혁에 따른 대학 설립 준칙주의 도입 및 대학 자율화 정책 추진으로 양적인 측면에서는 큰 성과를 거두었으나 질적인 측면에서는 매우 미흡했다는 지적을 받았다(서명석, 2010). 스스위스 국제경영개발원(IMD)이 발표한 자료에 의하면 우리나라 국가경쟁력은 26 위인데 반해 대학평가기관인 THE(The Times Higher Education)가 실시한 ‘2014 세계대학평가’에서 서울대가 지난해 보다 6계단 하락한 50위를 차지하였으며, KAIST 52위, 포스텍 66위로 3개 대학이 유일하게 톱100에 포함되었다. 반면 도쿄대 23위, 싱가포르국립대 25위, 중국의 베이징대 48위로 아시아권 대학이 역진했다(한국대학신문, 2014).

정부에서는 이러한 대학 경쟁력을 강화하고 부실대학 등의 문제점을 해결하기 위해 대학 구조개혁을 추진하게 되었는데 본격적인 대학 구조개혁의 추진은 참여정부에서 시작하였으며 실용정부에서 국립대학 구조개혁 추진 계획 등 각종 정책을 추진하였다. 그러나 정부의 이러한 노력에도 불구하고 대학 구조개혁의 추진 성과는 기대했던 것만큼 달성하지 못했다.

최근 들어 우리나라 고등교육 환경이 세계에서 유례가 없을 정도로 급격한 변화가 일어나고 있는데, 그 원인은 세계 최저 수준의 출산율로 인한 학령인구의 급감에서 찾아볼 수 있다. 2013학년도 고교 졸업자 수는 약 63만 명인데, 10년 뒤인 2023학년도에는 고교 졸업자 수가 40만 명으로 급감하여 대학 입학정원 대비 고교 졸업자 수가 16만명이 부족할 것으로 추산되어 대학들의 대규모 미충원 사태가 발생할 것으로 예상된다. 이를 방지할 경우 대학의 질적 수준과 관계없이

지방대학과 전문대학 중 상당수가 존립이 어려워지고 이는 곧 수도권 대학의 대학원 위기로 이어져 고등교육 생태계 전반을 황폐화 시킬 우려가 있다.

이러한 외적 변화에 못지 않은 중요한 변화는 날로 높아지고 있는 대학교육의 질 제고에 대한 사회적 요구다. 특히 이명박 정부에 들어 반값 등록금이 도입되면서 국민혈세가 부실대학의 연명수단이 되어서는 안된다는 요구가 높아졌다. 비록 각종 대학평가가 있으나 여전히 대학교육에 대한 체계적인 질 관리체계는 부재하다는 인식하에 경쟁력이 떨어지는 대학의 경영개선을 유도하면서 대학 전반의 교육수준 개선을 도모할 수 있는 제도적 기반이 요구되고 있다. 이에 따라 2014년 1월 교육부 보도자료에 따르면 박근혜 정부에서는 학령인구 급감에 따른 선제적 대응, 대학 교육의 질 제고를 통한 경쟁력 강화를 위해 2022년까지 대학 입학정원을 16만명 줄이는 데 초점이 맞춰진 정부 주도의 강력한 대학구조개혁 추진계획을 발표하였다.

이러한 정부의 강력한 대학 구조개혁 속에서 국립대학들도 기존의 경영방식으로는 생존을 담보하기 어려운 상황이 되었으며, 정부의 강력한 대학 구조개혁에 적극적으로 대응하기 위해서도 대학 구성원 중 조직의 변화에 가장 민감한 집단인 행정직원의 인식이 무엇보다 중요한 시기이다. 그 동안 대학구조개혁에 관한 연구는 여러 학자들에 의해 다양한 관점에서 각기 다른 연구방법을 통해 분석되었으며, 외국의 사례 등 각종 대안을 제시하였으나 최근의 급격한 변화에 따른 대학 구조개혁을 학자들의 관점이 아닌 실제 근무하고 있는 대학 행정직원들을 대상으로 하는 연구에는 소홀한 측면이 있었다.

따라서 본 연구의 목적은 국립대학 구조개혁의 핵심변인이라고 할 수 있는 인적자원인 대학 행정직원이 국립대학 구조개혁에 대해 어떻게 인식하고 있는지 분석하여 효과적인 국립대학 구조개혁 추진을 위한 시사점을 제공하는 데 있다.

2. 연구 문제

앞에서 제시한 연구 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다

첫째, 국립대학 구조개혁의 필요성, 취지 및 세부추진 내용에 대하여 행정직원

이 어느 정도 인식하고 있는가?

둘째, 국립대학 구조개혁 추진방식에 대한 행정직원의 인식은 어떠한가?

셋째, 정부 주도의 국립대학 구조개혁 효과성에 대한 행정직원의 인식은 어떠한가?

3. 용어의 정의

가. 국립대학

‘고등교육법’ 제3조(법률 제12174호, 2014. 1. 1. 일부개정)에 의하면 대학은 각종 학문과 관련된 심오한 학술을 연구하고, 교수와 함께 지도자적 인격을 닦는 곳을 말하는데, 국립대학은 이의 발전을 위해 국가가 직접 세우고 운영하는 대학을 말한다.

국립대학은 대개 국가직속대학을 의미하며 보통 중앙정부가 설립하여 운영하고 지방자치단체의 예산보조를 받지 않고 정부의 영향권 아래 있다. 국립대학의 설치에 대해서는 ‘국립학교 설치령’(대통령령 제22054호)에 규정되어 있고, 특별히 서울대학교, 한국고원대학교, 한국예술종합학교, 한국전통문화대학교, 한국방송통신대학교, 경찰대학, 육군사관학교, 해군사관학교, 공군사관학교, 국군간호사관학교에 관해서는 각각 개별 법률에 규정되어 있다.

‘국립학교 설치령’(대통령령 제24490호, 2013. 3. 23. 타법개정)에 의하면 국립대학은 총 37개교로 구성되어 있으며, 서울대학교, 인천대학교, 울산과학기술대학교는 국립대학 법인으로 전환되어 현재 국립대학 대상에는 포함되지 않으며, 일반대학 26개교, 교육대학 10개교, 전문대학 1개교로 분류하며, 예전에 산업대학(현재 한경대학교, 한밭대학교 등)이 별도로 분류되었으나 현재는 일반대학에 포함되어 있다.

나. 대학 구조개혁

구조개혁은 구조조정(構造調整)이란 경제용어에서 출발하였으며, 사전적 의미

의 구조조정은 기업의 사업영역, 재무구조, 조직구조 등을 급격하게 변화시키는 것으로, 대부분 기업이 경영환경에 적절한 대응을 취하지 못했거나 경쟁우위를 구축하지 못했을 경우에 취하는 활동이다(시사상식사전). 일반적으로 대학 구조개혁은 고등교육 전체를 대상으로 정부가 주체가 되어 추진하는 교육정책의 공적인 의미로 사용되는 경향이 있다. 따라서 대학 구조개혁에서는 정부가 법규 신설 혹은 개·폐 그리고 평가와 재정지원의 연계를 주요 정책수단으로 채택하여 구조의 변경을 교육개혁 차원에서 공적이면서 타율적으로 실행하는 과정으로 2004년 대학 구조개혁 방안 발표 이래 정부는 ‘구조조정’이라는 개념보다는 ‘구조개혁’이라는 용어를 보편적으로 사용해 오고 있으며 고등교육개혁을 위한 정책 방안의 하나로 추진해 오고 있다(신현석, 2012).

다. 대학 행정직원

대학행정직원에 대한 개념적 이해를 법규적 차원에서 살펴보면, ‘고등교육법’ 제14조에는 “학교에는 학교운영에 필요한 행정직원 등 직원과 조교를 둔다.”라고 되어 있으며 ‘고등교육법’ 제15조 제3항에는 “행정직원 등 직원은 학교의 행정사무와 기타의 사무를 담당한다”라고 규정되어 있다.

주삼환(1990)은 대학 행정직원이란 교육이나 연구활동 자체를 직접 담당하지는 않지만 그 활동들이 제대로 이루어질 수 있도록 뒷받침할 뿐만 아니라, 대학 내의 모든 업무를 기획·관리하는 핵심적인 역할을 담당하며 단순히 교수나 학생을 보조해 주는 것만이 아니라 나아가 대학교육의 목표달성을 위해 제반조건을 정리하고 담당하는 등 전문적으로 행정관리를 담당하는 자라고 하였다.

이 논문에서는 대학 행정직원이란 교육과 연구활동을 수행하는 교수가 아닌 자로서 대학 목표 달성을 위해 교육·봉사·연구 활동을 지원하기 위하여 대학행정에 관한 자질과 능력을 가지고 대학운영과 관련된 실제적 행정사무를 담당하는 직원으로 정의한다. 구체적인 범주는 일반직(별정직 등 포함)·관리운영직·기성회직 등으로 구분할 수 있다.

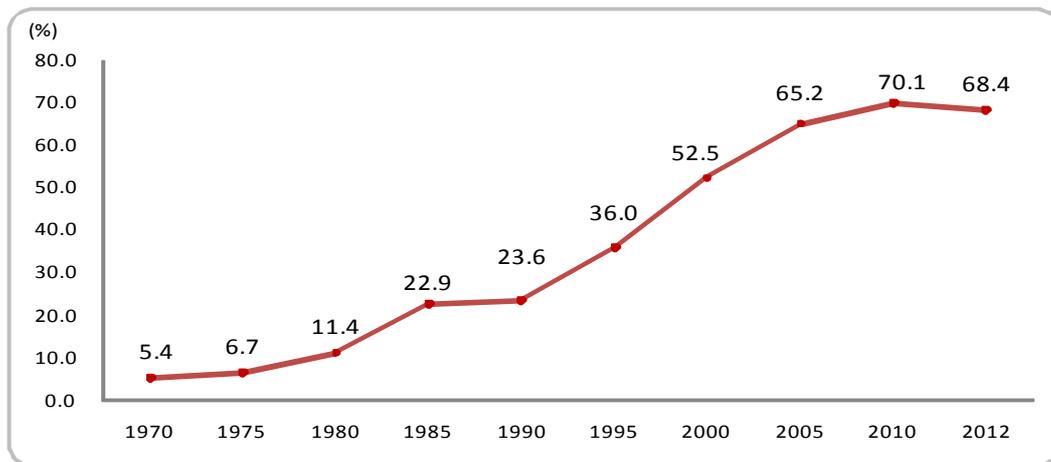
II. 이론적 배경

1. 고등교육 환경의 변화

가. 보편화 단계 진입에 따른 고등교육 성격 변화 요구

우리나라는 [그림 II-1]에서 보는 바와 같이 2000년도 이후 전체 고등교육기관의 취학률이 50%이상을 유지하면서 고등교육 보편화 단계에 진입함에 따라 학과 중심의 특정 기초학문 분야 교육으로 충분한 엘리트 단계와 달리 보편화 단계에서는 풍부한 교양교육과 전문지식을 동시에 요구하고 있다.

또한 숙련기반 혁신경제의 심화에 따라 산업현장에 적용할 수 있는 특정 숙련(specific skill)교육 요구가 증대하여 고등교육단계에서 산업협력을 강조하고 산업·기술 발전에 따른 교육과 노동시장의 연계강화가 요구되고 있다(교육부, 2013).



* 주1: 취학률 = (취학 적령 재적 학생수/취학 적령 인구) x 100

* 주2: 고등교육기관 취학 적령 : 18~21세

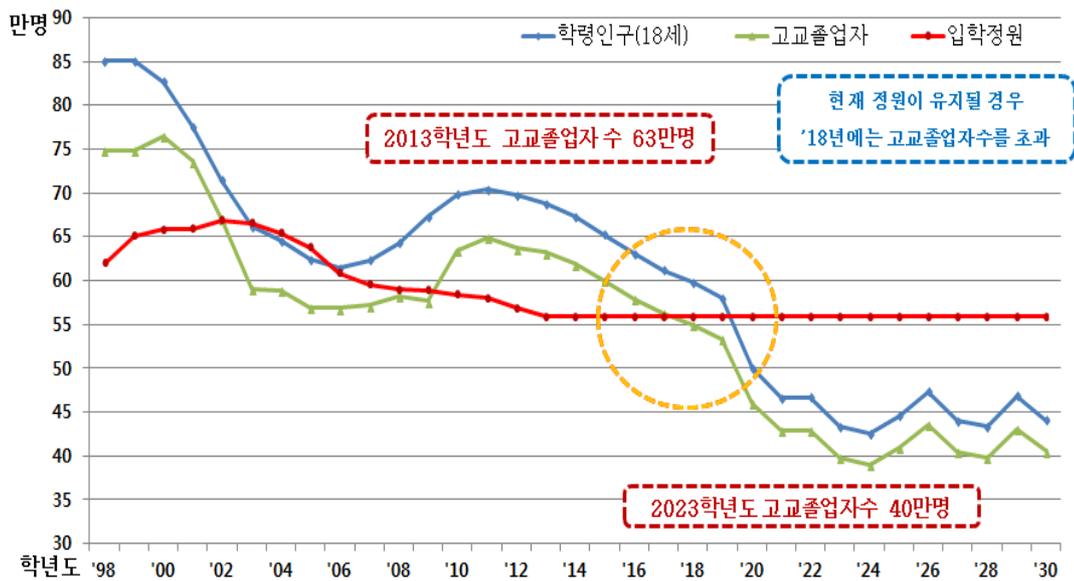
* 자료: 교육부(2013)

[그림 II-1] 연도별 고등교육기관 취학률

나. 학령인구 급감

우리나라는 세계 최저 수준의 출산율로 인해 학령인구가 급감할 것으로 전망된다. [그림 II-2]에 의하면 2013학년도 고교 졸업자 수는 약 63만명인데, 10년 뒤인 2023학년도에는 고교 졸업자 수가 40만명으로 급감할 것으로 예측되고 있다. 2013학년도 대학 입학정원은 약 56만명으로 별도의 정원감축 노력이 없다면 고교 졸업자 전원이 대학에 진학한다고 하더라도 10년 뒤 대학의 미충원 규모는 16만명에 이를 것이다.

이러한 대입 자원의 급감은 우리 고등교육 전체에 영향을 줄 것으로 보인다. 우선적으로는 지방대학과 전문대학이 학생 충원에 어려움을 겪겠지만 이는 곧 수도권 대학의 대학원 위기로 이어져 고등교육 생태계 전반을 황폐화시킬 수 있기 때문이다. 지방에 소재한 대학의 경우 교육기관으로서의 역할 뿐만 아니라 일자리 창출, 산업인력의 양성과 공급, 지역문화 형성 등 지역소재 대학에서 다양한 역할을 하고 있기 때문에 대학의 위기는 지역의 위기로 직결될 것이다.



* 자료: 교육부(2014).

[그림 II-2] 대학 입학자원 규모 전망 및 입학정원 변화 추이

다. 새로운 경제 패러다임으로서 창조경제 대두

지난 40여 년간 우리 경제의 성장을 이끈 추격형 전략은 글로벌 경제 위기와 신흥 산업국가의 추격 등에 따라 한계에 봉착하였고 세계 경제 역시 부가가치 창출 요소가 노동·자본(산업경제), 지식·정보(지식경제)에서 ‘혁신적 기술과 창의적 아이디어’(창조경제)로 이동하고 있어 대학의 도전의식을 가진 창의적 인재 양성과 대학에 집결되어 있는 인적·물적 자원의 활용은 창조경제 구현과 직결된다고 볼 수 있다(교육부, 2013).

2. 대학구조개혁의 개념과 목적

가. 대학구조개혁의 개념

대학구조개혁은 정부 정책의 일환으로 추진되는 과정으로 ‘조직의 효율성’ 보다는 ‘대학 경쟁력 제고’가 더 우선시된다. 이러한 관점에서 구조개혁(Restructuring)은 구조조정에 비해 보다 넓은 범위에서 해석할 수 있는데 구조조정이 ‘양적 감축’을 의미하는 반면 구조개혁은 양적 감축에 대학의 특성화 발전 유도 및 발전적 고등교육 생태계를 조성하는 질적 개선까지 포함하는 의미로 볼 수 있다. 일반적으로 대학 구조조정은 대학 내 혹은 대학 간 교육 및 조직구조의 개편을 대학과 정부가 공히 추진할 수 있는 일반화된 용어이며, 대학구조개혁은 고등교육 전체를 대상으로 정부가 주체가 되어 추진하는 교육정책의 공적인 의미로 사용되는 경향이 있다.

따라서 대학구조개혁에서는 정부가 법규 신설 혹은 개·폐 그리고 평가와 재정 지원의 연계를 주요 정책수단으로 채택하여 구조의 변경을 교육개혁 차원에서 공적이면서 타율적으로 실행하는 과정이 연상된다. 반면 대학구조조정은 실행 수단으로서 대학의 입장에서 ‘구조의 진단과 발전’ 그리고 정부의 입장에서 ‘구조개혁의 방법’을 모두 포용하기는 하지만 대학의 입장 혹은 사적 영역에서 자율적으로 실행되는 의미가 보다 강하게 접착되어 있다. 2004년 대학구조개혁 방안 발표

이래 정부는 ‘구조조정’이라는 개념보다 ‘구조개혁’이라는 용어를 보편적으로 사용해 오고 있으며, 고등교육개혁을 위한 정책방안의 하나로 추진해 오고 있다(신현석, 2012).

대학구조개혁의 주요 개념 중 하나인 ‘대학의 특성화’는 대학이 자체적인 발전 계획에 따라 타 대학에 비교우위가 있는 학문분야나 기능 유형을 설정하기 위하여 궁극적으로 대학의 경쟁력을 강화하려는 일련의 과정이라고 볼 수 있다(이상연, 2010). 교육부는 이를 반영하여 2014년도부터 5년 단위로 지방대학 특성화 사업 시행계획을 발표(2014. 2. 6.)하였는데, 주요 내용을 보면 비교우위에 있는 분야의 자원을 집중함으로써 수도권에 버금가는 경쟁력을 갖고 대학 서열화 탈피와 국가 차원의 대학 특성화 육성 전략 속에서 대학 자율성을 존중, 작지만 강하고 알찬 대학이 전국 방방곡곡에 운영되도록 지원, 지역산업·사회에 대한 기여·연계 및 공학 교육의 혁신 유도, 교육내용의 다양성 유지 및 학문 균형발전을 위한 정책적 배려, 구조개혁과 연계한 특성화를 통한 대학의 체질개선을 위해 대학 주도의 중장기 발전방안 수립·추진을 유도한 특성화 기반 구축 등이 핵심내용이다.

대학구조조정 개념은 일반적인 대학구조개혁 개념과 유사하나 대학의 구조개혁이란 대학 내 조직들의 학부(과) 통폐합 및 대학 간 통폐합 등의 양적 감축뿐만 아니라 대학의 특성화와 교육의 질 제고를 위한 새로운 대학평가체제 마련 및 지역사회와 상생하는 발전적 고등교육 생태계 조성 등의 질적 개선까지 대학이 기존 구조나 조직을 보다 효과적으로 그 기능 및 효율을 높이기 위하여 도모하는 교육혁신이라 볼 수 있다.

나. 대학구조개혁의 목적

그간 정부의 대학 구조개혁 정책을 보면 지난 2004년 당시 교육인적자원부는 대학구조개혁 목적을 과감한 구조개혁을 통한 교육여건 개선과 고등교육의 질적 도약 계기 마련, 자율적인 구조개혁을 촉진하는 법·제도 정비를 통한 고등교육의 투자 효율성 제고, 특성화된 전문점식 대학으로 전환하여 사회수요에 부응하는 인력양성체제의 구축, 규모의 적정화를 통한 세계수준의 경쟁력을 갖춘 대학으로의 발전 지원 등 4가지를 내세웠다(신현석, 2005).

이후 2007년 교육인적자원부 대학구조개혁팀에서 작성한 목적에는 사회수요에

적합한 인력양성 구조로 대학체제를 전환하고, 대학운영 시스템의 효율성 제고와 학령인구 감소에 따른 대학 미충원에 대한 대책 마련 추진, 마지막으로 특성화를 통한 대학경쟁력 강화를 위해 국립대학 통·폐합 및 구조개혁 선도대학 지원을 통해 지역과 대학의 강점분야로의 자원 재배분 과정 지원을 목적으로 들고 있다(이재현, 2014).

그리고 2014년 교육부는 대학교육의 질 제고 및 학령인구 급감에 대비한 대학 구조개혁 추진계획을 발표하였는데, 창의와 융합을 근간으로 하는 창조경제 구현을 위해서는 창의성과 도전정신을 갖춘 인재 양성이 핵심이며, 이를 위해서는 교육의 질 제고를 통한 대학 경쟁력 강화가 무엇보다 중요함에도 불구하고 그간의 대학평가는 취업률·충원률 등 정량지표 위주의 상대평가로 인하여 대학교육의 질 관리 측면에서는 미흡하였다는 지적이 제기되어 왔다.

아울러 학령인구 감소로 앞으로 10년 동안 대학 입학자원이 급격히 줄어들어 2023학년도에는 현재의 입학정원보다 16만명이 부족할 것으로 예측되어 이를 방지할 경우 대학의 질적 수준과 관계없이 지방대학·전문대학 중 상당수가 존립이 어려워지고, 나아가 지역 간 균형발전 및 고등교육의 경쟁력 제고에도 심각한 문제가 제기될 것으로 제시하고 있다.

이에 따라 교육부는 2014년 1월 대학교육의 질 제고 및 학령인구 급감 대비를 위한 대학 구조개혁 추진계획을 발표하여 대학의 양적 규모는 대폭 줄이면서 교육의 질은 높여 대학 경쟁력을 제고할 수 있는 선제적이고 적극적인 구조개혁 방안을 마련하게 되었다. 본 계획에는 전체 대학 대상 정원 감축, 새로운 대학 평가체제 도입, 구조개혁의 법적·제도적 기반 구축 등을 담고 있다.

3. 우리나라 대학구조개혁 정책 변화

가. 국민의 정부의 대학구조개혁 정책

1998년 경제위기 발생과 같은 시기에 출범한 국민의 정부는 한국 사회의 총체적인 위기를 극복하고 작고 효율적인 정부를 실현하려는 목적 하에 금융구조조정, 기업 구조조정, 노동부문 개혁, 공공부문 개혁 등 4대 부문 개혁 방안을 중점 추진하였으며, 고등교육에 있어서도 국립대학이 구조조정을 선도하여 모든 대학에 파급시키기

위해 ‘국립대학 구조조정 계획’과 ‘국립대학 발전계획’을 수립하였다(이용균 외, 2010).

1) 1998년 국립대학 구조조정 계획

‘국립대학 구조조정 계획’은 정부의 4대 부문 개혁방안 중 ‘공공부문 개혁방안’에 포함되었으며, 국립대학의 조직개편, 인력 축소, 대학 통·폐합과 민영화 추진을 핵심으로 하고 있다. 이 계획은 대학의 자율화와 효율화를 통해 국립대학의 경쟁력을 높이려는 취지에서 출발하였으며, 단과대학·대학원·부속시설 등 국립대학 조직과 기구의 감축, 하부조직·보좌기구의 감축, 대학의 책임경영체제로의 전환, 행정지원 인력의 단계적 감축을 지향하였다. 세부적인 내용을 살펴보면 첫째, 이 계획은 국립대학의 조직개편을 제시하였는데, 정부는 국립대학이 고비용 저효율 체제를 가지고 있다고 보고 대학의 특성화, 다양화를 위한 행정조직 축소 및 통·폐합을 유도하였다. 행정조직 감축 규모는 기존 처·실·국 및 과·담당관의 20.3%인 총 104개였다. 둘째, 인력감축으로 2001년까지 국립대학의 인력을 사립대학 수준으로 줄인다는 목표 아래 1999년 953명, 2000년도 65명 등 1998년도 국립대학 정원의 19.8%인 총 1,603명을 감축할 것을 의도했다. 셋째, 대학 통·폐합 및 민영화를 의도했는데, 교육부는 국립대학이 외국에 비해 많을 뿐만 아니라 기능도 중복된다고 보고 국립대학을 통폐합하거나 철도전문대학과 같이 전문화된 대학은 특수법인형태로 전환하여 대학 경쟁력을 강화시키려고 하였다. 넷째, 정부는 이 계획을 통해 세계적 경쟁력을 갖춘 대학원 중심대학 도입, 신규교원의 계약제 임용, 국립대학 국고회계 및 기성회계 통합 등과 같이 대학 체제의 효율화를 도모했다.

이 계획은 51개 전체 국립대학의 조직과 인력 감축, 대학 간 통합, 교원 인사 및 회계제도 개선을 지향함으로써 경제위기를 계기로 대학을 선진화해야 한다는 당위성은 인정받았다. 그러나 국립대학 구성원과 통·폐합 대상 대학 지역주민이 강력히 반발하고 근거 법령 제정이 지연되는 등의 사유로 당초 의도를 달성하지는 못하였다는 평가를 받고 있다.

2) 2000년 국립대학 발전계획

‘국립대학 발전계획’은 1998년의 ‘국립대학의 구조조정 계획’을 구체화하고 사회여건의 변화에 따른 국립대학의 역할 재정립 및 효율적 수행을 목적으로 추진되었다. 정부는 ‘국립대학 구조조정 계획’이 대학과 지역주민의 반발로 실효성을 거두기 어려워지자 국립대학 구조조정을 지속하기보다는 국립대학 경쟁력 강화에 초점을 맞추기 위해 이 계획을 성안하였다. ‘국립대학 발전계획’은 국립대학과 사립대학과의 역할분담, 국립대 특성화와 대학 간 협력 강화에 초점을 두었는데, 정부는 국립대학 역할로 국가 정책적으로 필요한 분야의 인력 양성, 기초·보호 학문분야 육성, 지역의 고등교육기회 확대와 질 제고를 들고 각 대학별로 자체 발전계획 제출, 권역별 ‘국립대학 위원회’ 구성, 국립대학 구조조정 평가와 이에 연계한 재정지원 등을 예고하였다. 이 계획에는 국립대학 역할분담 및 연합체제 구축을 위한 4개 과제, 자율과 책무에 기반을 둔 대학 운영 시스템 구축을 위한 7개 과제, 국립대학의 질 관리 체제 구축 관련 8개 과제 등 총 9개 세부 과제가 포함되어 있다. 그러나 이 계획은 당초 ‘1998년 국립대학의 구조조정 계획’이 지향했던 대학 간 통·폐합, 조직 및 인력 감축 등 고전적 의미의 대학 구조조정 관련 사항은 일부분에 불과하며, 대학 간 통폐합, 학과 교환, 교육대와 국립사대의 통합, 권역별 연합체제 구축과 같은 구조조정 핵심 과제는 해당 대학들이 합의에 의해 자율적으로 추진되고, 그 시행시기도 대부분 신정부 출범 이후(2003년)로 미루고 있는 점을 고려할 때 처음부터 구조조정에 강한 의지를 갖고 출발하였다고 보기 어렵다.

<표 II-1> 2000년 국립대학 발전계획 주요 정책 과제

구분	기간	단기과제
국립대학 역할 분담 및 연계체제 구축	단기	1. 분야별 중점육성 지원체제 구축 2. 교류·협력 강화
	중기	1. 대학 간 통폐합 및 학과 교환
	장기	1. 권역별 연합대학체제 구축

구분	기간	단기과제
자율과 책무에 기반한 운영시스템 구축	단기	1. 조직 자율성 신장을 위한 국립학교 설치령 개정 2. 단과대학 및 부속시설 통합 행정 실시 3. 행정직원 평정제도 개선 및 연수 강화
	중기	1. 대학 의사결정체계의 개선 2. 책임운영기관화 추진
국립대학의 질 관리체계 구축	단기	1. 교수 계약 임용제 도입 2. 교수업적평가제 개선 3. 교수 연봉제 도입 4. 우수교수 인센티브 강화 5. 연구비 관리체계의 투명화 6. 수요자 중심 교육과정 운영 7. 대학평가체제 구축

* 자료: 이용균 외(2010).

나. 참여 정부의 대학구조개혁 정책

참여정부는 국가경쟁력 강화를 위해서는 대학 경쟁력이 선행되어야 함을 전제하고 이를 위해서 고등교육의 투자효율성을 높이고 경쟁력을 촉진해야 한다는 목적을 가지고 대학 구조조정을 강력히 추진해 왔다. 참여정부의 대학 구조조정 정책을 ‘대학경쟁력 강화방안’과 ‘대학구조개혁 방안’으로 나누어 정리하면 다음과 같다.

1) 2003년 대학경쟁력 강화 방안

‘대학경쟁력 강화 방안’은 2003년 2월 참여정부 출범을 계기로 국민소득 2만불 시대로의 도약을 위해서는 국가 경쟁력이 강화되어야 하고 이를 위해서는 대학 경쟁력이 선행되어야 한다는 인식 하에 교육인적자원부가 대통령에 보고한 대학 개혁방안이다.

여기에는 한국 대학의 약점 및 위기 요인을 교육의 질을 담보하는 교원·시설 등의 열약한 여건, 백화점식 종합대학 체제 지향으로 인한 대학 특성화 미흡, 합

리적인 대학평가 시스템 부재, 산업현장과 유리된 교육과정, 지방대학 공동화 심화 등 다섯 가지를 들고 이러한 문제를 해결하기 위해 대학의 자율역량 강화, 경쟁력을 통한 교육·연구력 제고, 대학지원 정책의 획기적 전환을 정책방향으로 제시하였다.

세부 추진과제로는 첫째, 대학의 자율역량 강화를 위한 대학평가 전문기관 설치, 국립대 간 연합체제 구축, 사립대학 인수·합병, 퇴출경로 마련, 대학회계제도 개선을 포함하고 있으며, 둘째, 경쟁력을 통한 교육·연구력 제고를 위해서는 연구중심대학 집중 육성, 기초학문 육성사업 5개년 계획 수립, 지방대학 혁신역량강화사업 신설 등을 제시하고 있다. 셋째, 대학지원 정책의 획기적 전환으로는 연구중심대학 또는 교육중심대학 등 특화 유도, 선택과 집중에 의한 재정 지원, 고등교육재정의 획기적 확충이 열거되어 있다.

한편 대학 구조조정과 관련된 과제로는 국립대학 간 연합체제 구축 시 행·재정 지원, 사립대학 인수·합병, 퇴출을 위한 사립학교법 개정, 국립대학 정원 동결 또는 감축, 사립대학의 정원증원 기준 강화, 대학구조조정 지원을 위한 300억원 확충을 포함하고 있다.

이 방안은 대학 구조조정을 목적으로 하기보다는 대학에 대한 평가 강화, 연구중심 대학 및 지방대학 육성, 고등교육재정 확충 등을 통한 대학 전반의 경쟁력 강화를 의도하고 있고, 대학 구조조정도 직접적인 방식을 채택하기보다는 법률 정비, 예산 확보, 대학 평가 등 간접적인 방안을 통한 자율적 구조조정을 지향하고 있다.

2) 2004년 대학구조개혁 방안

교육인적자원부는 참여정부의 대학경쟁력 강화 요구 수렴과 2002~2004학년도 지방대학의 정원미달 현상이 계속됨에 따라 강도 높은 대학 구조조정이 시급하다고 판단하고 2004년 12월 '대학 경쟁력 강화를 위한 대학구조개혁 방안'을 발표하였다. 이 방안에서는 사회 인력수요에 부합하는 학과 통·폐합, 정원감축 등 구조개혁 유도, 교무·학사·인사시스템 개혁, 각 대학의 특성화 및 구성원 간 합의에 기초한 구조개혁을 기본 정책방향으로 설정하였으며, 추진 전략으로 산업체

참여를 통한 총체적 접근, 대학협의체·대학연구소 등 전문가 참여 확대, 국립·사립대학 특성을 반영한 차별적 추진, 구조개혁과 병행하여 대학의 지속적인 자율화를 제시하였다.

‘대학구조개혁 방안’은 국립대학 구조개혁, 사립대학 구조개혁, 대학원 구조개혁, 구조개혁 제도 보완으로 구분되었는데, 첫째 ‘국립대학 구조개혁’을 위하여 국립대학 입학정원을 감축하고, 국립대학 간의 다양한 통합과 국립대학의 통합회계 제도를 도입하며, 국립대학 운영체제를 개편하고, ‘권역별 국립대학 구조개혁 추진 위원회’를 구성하는 것이다. 둘째, ‘사립대학 구조개혁’을 위하여 사립대학 전임교원 확보기준 준수 및 대학 재정지원과의 연계, 사립대학 간 다양한 통합 촉진, 사립대학 재산 운영의 투명성 확보, 사립대학의 자발적인 구조개혁 노력 지원, 사립대학 해산·합병제도 보완, 대학신설 요건 강화 등이 포함되어 있다.

한편 ‘구조개혁 제도 보완’을 위해서는 대학정보공시제 도입, (가칭)대학구조개혁특별법 제정, 고등교육평가원 설립, 대학구조개혁 예산 확보를 제시하고 있다. 세부적인 추진과제는 <표 II-2>와 같다.


제주대학교 중앙도서관
 UNIVERSITY LIBRARY
 <표 II-2> 대학구조개혁 방안 주요 내용

항목	단기과제
국립대학 구조개혁	1. 국립대학 입학정원 감축(2005~2009) 2. 국립대학의 다양한 통합 지원(2005~2009) 3. 국립대 통합회계 및 운영체제 개편(2005~2009)
사립대학 구조개혁	1. 사립대 전임교원 확보 및 대학 재정지원과의 연계(2005~2009) 2. 대학 간 다양한 통합 및 개편 촉진(2005~2009) 3. 사립대학 재산 운영의 투명성 확보(2005~2009) 4. 대학 해산·합병 제도 보완(2006~2009)
대학원 구조개혁	1. 대학원 평가체제 마련(2006~2009) 2. 대학원 규모 적정화(2005~2009)
구조개혁 제도 보완	1. 대학정보공시제 도입(2005~2009) 2. 고등교육평가원 설립(2006~2009) 3. 대학구조개혁 예산 확보(2005~2009)

* 자료: 이용균 외(2010).

정부는 ‘대학구조개혁 방안’의 후속조치 이행을 위해 2005~2008년간 매년 1,000억 원 규모의 ‘대학구조개혁 지원사업’을 추진하였는데, 그 결과 14개 사립 대학과 전문대학이 7개로 통·폐합되고 16개 구조개혁 선도대학에서 입학정원 7,440명을 감축하였으며, 대학 정보공시제 도입, BK21·누리사업·수도권 특성화 사업과 교원 확보율을 연계함으로써 대학의 교육여건이 크게 개선되었다고 평가하였다.

그러나 이 방안에서 제시된 대학구조개혁특별법 제정, 고등교육평가원 설립, 국립대 통합회계 제도 도입, 대학 해산·합병 제도 보완, 대학원 평가체제 마련 등은 이해관계자의 반발, 소요예산 및 추진 인력 미확보 등으로 당초 의도한 효과를 거두지 못하였고, 반면 정부가 대학 구조조정에 과도하게 개입한다는 비판을 초래하기도 하였다.

다. 이명박 정부의 대학구조개혁 정책

이명박 정부(2008~2012)는 선거공약 시 10대 과제 중에서 하나로 교육정책이 있었으며 그 중 대표적인 공약이 바로 대학의 자율화로서 지난 정부 3불 정책을 완화하겠다는 것이었다. 즉 학생의 선발권 보장과 입시를 세 단계로 나누고 대학의 자율성을 확대하여 경쟁력을 높이는 것이 주요 내용이었다.

당시 이명박 정부가 추진한 대학 구조개혁 주요 정책을 보면 대학 구조조정 추진방안으로 국립대학 법인화, 부실 사립대학 퇴출, 상시적 구조조정 기반 조성 추진과 국립대학 구조개혁 추진계획을 실시하여 두 개 이상 국공립 대학의 연합체제 구성 및 법인화를 유도하였으며 대학구조개혁위원회 활동 및 정부재정지원 제한대학 제도 운영 등이 있는데 이 중에서 국립대학 구조개혁 추진계획과 이명박 정부에서 강력하게 추진했던 국립대학 선진화 방안의 주요 내용을 보면 다음과 같다(이재현, 2014).

1) 2009년 국립대학 구조개혁 추진계획

교육과학기술부가 2009년 7월에 발표한 국립대학 구조개혁 추진계획의 사업추

진 방식은 대학별 강점분야로 재구조화, 대학의 발전전략에 기초한 자율적인 구조개혁 촉진이다.

교육과학기술부는 지난 정부의 주요 성과로 18개 국립대학을 9개 국립대학으로 통합하고, 일부 대학의 경우 캠퍼스별 특화, 특성화 분야 육성 등에 있어 가시적 성과 창출을 제시하였다. 그러나 통·폐합 결정 이전에 의견수렴이 충분히 이루어지지 않아 소규모 대학 구성원의 반발이나 교명 결정상의 갈등 발생, 지역적으로 근접한 대학이 있음에도 지역갈등으로 인해 더 원거리에 있는 대학과 통합하는 등 통합 결과의 타당성 부족, 통합대학 복수캠퍼스에 중복된 학과가 존재하는 등 통합 후 지속적인 관리 부족으로 후속계획 이행 부진, 교육·행정조직 및 부속기관의 분산, 행정전산망 재구축, 교직원 여비 등 원거리에 있는 복수캠퍼스 운영으로 인한 비효율 발생이라는 한계를 드러냈다.

따라서 2개 대학 간의 통합 외에 3개 이상 대학의 연합화 등 새로운 대학 운영체제 도입이 필요하고 학과·학부 통폐합 및 정원조정, 교직원 증원 억제, 강점분야로의 특성화 등을 반영하여 추진계획의 내실화 필요, 연차평가와 중간평가(현장실사)를 실시하여 사업진행의 타당성을 점검하여 평가에 기반한 예산지원 차등 확대 또는 성과가 미진할 경우 환수 등의 조치가 필요하다고 되어 있다.

추진계획은 기 선정 통·폐합 대학에 대한 계속 지원, 2009년도 신규 통·폐합 국립대학 선정, 단일법인 다수대학체제의 통·폐합 지원, ‘국립대학 통·폐합 심사위원회’ 구성·운영이다. 기 선정 대학 통·폐합에 대한 계속 지원의 주요 내용은 통합 국립대학에 대한 연차 평가, 모니터링 결과를 반영하여 2009년도 지원 예정액의 20% 범위 내에서 대학 간 차등 지원을 하는 것으로 되어 있다. 2009년도 신규 통·폐합 국립대학 선정은 2개 이상의 국립대학이 단일대학 체제로 전환하여 대학과 지역의 강점분야로 학내의 자원을 집중함으로써 특성화를 추진하는 것으로 통합모형에 따른 발전전략, 유사학과 통·폐합 등 추진계획을 수립 제출하는 것이다.

단일법인 다수대학체제의 통·폐합 지원의 주요 내용으로는 동일 권역 내 3개 이상의 국립대학이 단일의 의사결정체제를 구성하여 유사·중복 영역의 통·폐합 및 캠퍼스별 특성화를 추진하고 3년 이내 단일 법인으로 전환하는 새로운 형태의 통·폐합 지원을 제시하고 있다. 이전 참여정부의 국립대학 통·폐합 제시가 2

개의 국립대학 연합 모형 제시와는 다른 전혀 새로운 형태임을 알 수 있다. 참여 조건으로는 대학 간 연합이며 승인 기준으로 연합에 참여하는 개별 대학의 총장 직위는 유지하되 중심이 되는 대학의 총장이 운영위원장을 겸임하며 의사결정기구로 초기에는 연합대학운영위원회를 구성·운영하고, 법인화 이후에는 연합대학 이사회 체제로의 전환이다.

마지막으로 ‘국립대학 통·폐합 심사위원회’ 구성·운영의 주요 내용은 기 통합 대학에 대한 중간·연차평가, 대학별 재정지원액 산정, 신규 통·폐합 및 대학 간 연합·법인화 계획의 타당성 검사, 기 통합대학 및 신규 참여대학에 대한 컨설팅을 포함하고 있다.

2) 국립대학 선진화 방안

교육과학기술부는 2010년 9월 단과대학장 직선제를 폐지하고 성과급적 연봉제를 도입하며, 교원 양성기관의 적정 규모화를 추진하고 거점 국립대학을 단계적으로 법인화하는 것을 주요 내용으로 하는 ‘국립대학 선진화 방안’을 발표하였다.

‘국립대학 선진화 방안’은 지배구조 선진화, 성과를 유도하는 인사·보수 체제 구축, 운영시스템 효율화, 국립대학 체질 개선 및 책무성 확보 등 4개 분야 12개 과제로 이루어져 있으며, 주요내용은 다음과 같다. 먼저 자율·책임 운영체제 구현을 위한 지배구조 선진화는 서울대, 인천대 법인화 법안의 입법을 연내에 추진하고 이를 바탕으로 지방 거점 국립대학의 법인화를 단계적으로 추진하고, 단과대학장 직선제가 폐지되고 총장이 직접 단과대학장을 임명하는 방식으로 전환하며, 교육대학의 경우 교직원 수, 학생수가 소규모인 현실을 감안하여 교육대학 총장 협의회의 논의를 거쳐 총장직선제를 개선하는 것으로 되어 있다.

둘째 교직원 경쟁력 강화를 위한 인사보수 운영체제 개선은 우수인재의 적극적 채용을 위해 수동적이고 경직적인 현행 교원 임용방식에서 탈피하여 사회·경제적 환경변화와 수요에 부응할 수 있는 다양한 임용방식을 허용하고, 교원의 보수체계를 현행 호봉제에서 교육·연구 성과에 연동하는 ‘성과급적 연봉제’로 전환하여 역량제고를 유도하며, 대학행정의 전문화·고도화되고 있는 점을 감안하여 학생선발, 취업상담, 국제협력 등 전문적 역량이 요구되는 분야에 전문인력의 임

용·배치를 확대하는 것으로 되어 있다.

셋째 운영시스템 효율화·자율화는 국립대학 재정·회계법을 제정하여 정부 통제 위주의 재정운영에서 벗어나 대학이 권한과 책임을 갖고 자율적으로 운영하는 책임 재정운영체제를 구축하고, 통합자원관리 시스템을 구축하여 인적·물적 자원의 통합적·체계적 관리 및 국립대학 행정의 효율성·투명성을 제고하며, 지속적인 규제 완화를 통해 대학의 자발적 발전역량을 극대화하는 것이다.

넷째 경쟁적 환경 조성을 통한 국립대학 체질 개선 및 책무성 확보는 국립대학의 자발적인 경영개선 노력과 적극적 경영혁신을 유도하기 위하여 국립대학 경영정보공시제를 도입하고, 국립대학 구조개혁을 지속적으로 추진하여 국립대학의 교육여건을 개선하고 사회 수요에 부응하는 인력양성 체제를 구축하는 것으로 되어 있다.

‘국립대학 선진화 방안’ 발표는 국가가 국립대학 경쟁력 강화에 대한 중요성을 인식하고 국립대학이 스스로 성과를 제고할 수 있는 여건 조성을 지원하겠다는 의지를 천명하였다는 점에서 큰 의미를 갖는다.



라. 박근혜 정부의 대학구조개혁 정책

박근혜 정부에 들어서서 과거 정부가 5. 31 교육 개혁 이후 대학설립 준칙주의와 대학정원 자율화로 고등교육의 저변을 확대하였으나, 교육의 질 저하를 초래하고 대학 수 및 대학정원 감축 등 실질적인 구조개혁의 성과가 미흡하다고 판단하여 정부 주도의 선제적이고 적극적인 구조개혁 방안을 마련하였다(한국교육개발원, 2014).

1) 평가결과에 따른 정원 감축 실시

2014년 이후 대학입학자원 규모를 고려하여 정부에서는 <표 II-3>에서 보는 바와 같이 2023학년도까지 대학입학정원 16만 명을 감축하고, 우선적으로 2017학년도까지는 4만명을 감축할 계획이다. 정원감축은 구조개혁 기간(2014~2022)을 3주기로 나누어 주기마다 모든 대학을 평가하고 평가등급에 따라 최우수 등급을

받은 대학을 제외한 모든 대학에 대해 차등적으로 감축하는 방식으로 진행된다. 아울러 대학이 2014학년도 이후 정원을 선제적으로 감축할 경우에는 추후 구조개혁 평가에 따른 감축 시 모두 인정해 주고, 2013학년도 이전에 대학 자율적으로 감축한 정원에 대해서는 일부를 인정하는 방안을 검토 중이다. 또한 산업수요에 맞는 정원 조정을 위해서 대학이 중장기 산업별 인력수급 전망 등을 활용하여 정원 감축 계획을 수립할 수 있도록 산업통상자원부와 고용부 등 관련 부처와 협업하여 해당 자료들을 수시로 대학에 안내할 예정이다.

<표 II-3> 주기별 정원 감축 목표

평가주기	1주기(2014~2016)	2주기(2017~2019)	3주기(2020~2022)
감축 목표	4만명	5만명	7만명
감축 시기	2015~2017학년도	2018~2020학년도	2021~2023학년도

* 자료: 교육부(2014).

또한 정부에서는 대학을 대상으로 실시하는 모든 재정지원사업 평가에는 앞으로 구조개혁 계획이나 실적을 반영함으로써 자율적인 정원감축도 병행된다. 2014년부터 각종 재정지원사업과 연계하여 감축한 정원은 추후 평가에 따른 정원 감축 시 모두 인정되고, 구체적인 구조개혁 연계방법은 사업별 추진계획에서 제시되는 것으로 되어 있다.

2) 대학교육의 질 제고를 위한 새로운 대학평가체제 도입

교육부가 2014년 1월 발표한 ‘대학구조개혁 추진계획(안)’에 따르면 대학 특성화와 교육의 질 제고를 위한 새로운 구조개혁 평가체제가 마련된다. 기존의 대학평가가 정량지표 위주로 실시되면서 교육의 질과는 관계없이 평가를 잘 받기 위한 대학 간 경쟁이 과열되는 부작용이 있었다. 이에 새로운 평가에서는 기존 정량지표 위주의 대학 평가에서 모든 대학을 대상으로 주기적으로 실시하는 맞춤형 대학평가체제로 전면 개편하는 것으로 되어 있다.

새로운 평가는 모든 대학을 대상으로 절대평가를 실시하고 결과에 따라 <표 II-4>에서 보는 바와 같이 5등급으로 분류하여 최우수 등급을 받은 대학을 제외한 모든 대학에 대해 등급별로 차등적 정원 감축 등 구조개혁 조치를 실시한다. 등급별 구조개혁 조치는 입학정원 감축, 정부 재정지원사업 참여 제한, 국가장학금 미지급, 학자금 대출 제한, 자발적 퇴출 유도 등으로 이루어지며, 2회 연속으로 ‘매우 미흡’등급을 받을 경우 퇴출 조치하는 것으로 되어 있다.

<표 II-4> 5개 등급별 구조개혁 조치

등 급	구조개혁 조치
최우수	정원 자율 감축 , 정부 재정지원사업 참여
우수	정원 일부 감축 , 정부 재정지원사업 참여
보통	정원 평균 수준 감축 , 정부 재정지원사업 참여
미흡	정원 평균 이상 감축 , 정부 재정지원사업 참여 제한, 국가장학금 II 유형 미지급, 학자금 대출 일부 제한
매우미흡	정원 대폭 감축 , 정부 재정지원사업 참여 제한, 국가장학금 I·II 유형 미지급, 학자금 대출 전면 제한, 자발적 퇴출 유도

* 자료: 교육부(2014).

구조개혁 평가는 평가주기를 설정하고 주기별로 실시되는데 구조개혁 추진기간(2014~2022)을 3주기(1주년 3년)로 나누어 각 주기 내 모든 대학을 평가하게 된다. 평가방식은 정량평가와 정성평가를 병행하되, 대학운영 전반과 교육과정에 이르는 모든 영역을 평가하여 대학 교육의 질을 높일 수 있도록 제시되어 있다.

특히 대학 평가지표를 공통지표 및 특성화지표로 구성하여 대학별 특성이 평가에 반영될 수 있도록 하고 있으며, 평가지표와 지표별 반영비율 등은 국내·외 대학평가 지표 분석, 의견수렴 등 정책연구를 거쳐 개발하고 최종 확정은 사회 각계의 인사가 참여하는 대학구조개혁위원회 심의를 거쳐 결정하는 것으로 되어 있다.

3) 지속적 구조개혁을 위한 법적·제도적 기반 구축

구조개혁 정책은 정부뿐만 아니라 대학들의 공감대 형성과 협조가 무엇보다 필요하여 성공적인 구조개혁을 위해서는 교육부, 대학구조개혁위원회, 한국대학교육협의회 및 한국전문대학교육협의회 등 학교협의체 간의 긴밀한 협력이 중요하므로 교육부는 구조개혁 기본계획 수립 및 평가결과에 따른 후속 조치 등 구조개혁 정책을 총괄하고, 대학구조개혁위원회는 구조개혁 기본계획, 평가계획, 평가지표, 평가등급, 구조개혁 조치 등 구조개혁 정책에 관한 사항을 심의하며, 대학협의체는 구조개혁 정책에 대해 다양한 제안을 하면서 대학들의 자체 구조개혁 노력을 유도하고 적극적인 협력을 이끌어내는 역할을 맡도록 되어 있다.

대학평가를 실시한 후 평가 결과에 따른 정원 감축 등 구조개혁 조치를 위해서는 근거 법률의 제정이 필요하고 평가에 따른 정부 주도의 정원 감축 외에 사립대학의 원활한 구조개혁을 위해서는 자발적인 퇴출경로 역시 마련될 필요가 있어 정부에서는 (가칭) ‘대학 구조개혁 및 평가에 관한 법률’ 제정을 추진하고 있다. 법률안에서는 대학구조개혁위원회의 구성과 운영, 대학평가 및 구조개혁 조치에 관한 사항 외에도 인수합병, 정원 감축에 따른 재산 및 회계 특례, 해산 및 잔여 재산의 귀속 특례, 평생교육기관으로의 전환 등 자발적 퇴출 경로 마련, 통·폐합 및 해산 대학 재학생의 보호에 관한 사항 등이 담길 예정이다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 정부의 대학 구조개혁 정책에 대한 행정직원의 인식을 분석하기 위하여 제주도 내 소재하고 있는 A대학교에 근무하는 국립대학 행정직원 250명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 배부한 설문지 중 239부가 회수 되었으며 응답이 부실한 16부를 제외한 223부가 연구에 사용되었다. 연구 대상자의 구체적인 배경 분포는 <표 III-1>과 같다.

연구대상자의 성별을 보면 남자 138명(61.9%), 여자는 85명(38.1%)이고, 연령은 50대 이상이 95명, 40대 73명, 30대 이하가 55명(24.7%)순으로 나타났다. 학력의 경우 고졸이 32명(14.3%), 대학 졸업이 137명(61.4%), 대학원 졸업이 54명(24.2%)이고, 재직기간은 5년 미만 25명(11.2%), 5년~10년 미만 46명(20.6%), 10년~15년 미만 24명(10.8%), 15년~20년 미만 11명(4.9%), 20년 이상은 117명(52.5%)으로 가장 많은 비율을 보였다. 근무부서를 보면 본부 또는 총장 직할기관이 91명(40.8%), 대학 또는 대학원 51명(22.9%), 부속시설 81명(36.3%)으로 나타났으며, 직군은 일반직 120명(53.8%), 관리운영직 58명(26.0%), 기성회직 32명(14.3%), 기타 13명(5.8%) 순으로 나타났다. 그리고 직명의 경우는 과장(실장)이 18명(8.1%), 팀장이 45명(20.2%), 주무관이 16명(7.2%), 실무관이 136명(61.0%), 기타가 8명(3.6%)으로 팀장이 가장 많은 비율을 보였다. 담당업무의 주된 성격의 경우에는 기획이 20명(9.0%), 관리 29명(13.0%), 집행 20명(9.0%), 일반행정 100명(44.8%), 기타 54명(24.2%)으로 일반행정이 가장 많은 비율로 나타났다. 마지막으로 정부의 대학 구조개혁 정책에 대하여 직·간접적으로 업무를 담당할 경험의 유무를 묻는 질문에는 예가 93명(41.7%), 아니오가 130명(58.3%)으로 나타났다.

<표 III-1> 연구 대상자 현황

(N=223)

구 분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	138	61.9
	여자	85	38.1
연령	30대 이하	55	24.7
	40대	73	32.7
	50대 이상	95	42.6
학력	고졸	32	14.3
	대학 졸업	137	61.4
	대학원 졸업	54	24.2
재직기간	5년 미만	25	11.2
	5~10년 미만	46	20.6
	10~15년 미만	24	10.8
	15~20년 미만	11	4.9
	20년 이상	117	52.5
근무부서	본부/총장 직할기관	91	40.8
	대학/대학원	51	22.9
	부속시설	81	36.3
직군	일반직	120	53.8
	관리운영직	58	26.0
	기성회직	32	14.3
	기타	13	5.8
직명	과장(실장)	18	8.1
	팀장	45	20.2
	주무관	16	7.2
	실무관	136	61.0
	기타	8	3.6
담당업무	기획	20	9.0
	관리	29	13.0
	집행	20	9.0
	일반행정	100	44.8
	기타	54	24.2
구조개혁 정책	예	93	41.7
업무 경험	아니오	130	58.3

2. 조사도구

국립대학 구조개혁에 관한 행정직원의 인식 차이를 분석하기 위한 측정도구는 본 연구자가 이기웅, 이현청의 정책포럼 자료를 참고하여 박종흡, 김영진(2004)이 재구성한 척도와 이상연(2012)의 연구와 교육부의 대학 구조개혁 추진계획 자료를 참고하여 지도 교수의 조언을 받아 재구성하였다. 질문지는 명목척도와 Likert 5점 척도를 사용하여 크게 3개의 영역으로 구성하였다. 구체적으로 대학 구조개혁의 기본적인 영역 6문항, 대학 구조개혁 추진방식 영역 5문항, 대학 구조개혁 효과성 영역 13문항으로 총 24개 문항으로 <표 III-2>와 같이 구성하였다.

<표 III-2> 대학 구조개혁 질문지의 하위변인과 문항 구성

영역	세부 항목(문항 번호)	문항 수
대학 구조개혁에 관한 기본적인 인식	<ul style="list-style-type: none"> - 대학 구조개혁의 필요성 인식(2.1) - 대학 구조개혁의 취지나 기본 방향 이해 인식(2.2) - 대학 구조개혁의 세부추진 내용 이해 인식(2.3) - 대학 구조개혁이 본인과의 관련성 인식(2.4) - 대학 구조개혁 유발 요인(2.5) - 대학 구조개혁 중점 분야(2.6) 	6
대학 구조개혁 추진방식	<ul style="list-style-type: none"> - 대학 구조개혁과 정부재정지원사업 연계(3.1) - 대학 구조개혁 정책의 효율성과 합리성(3.2) - 대학 구조개혁의 바람직한 방향(3.3) - 대학 구조개혁 정책의 실효성(3.4) - 대학 구조개혁 시 우려되는 점(3.5) 	5
대학 구조개혁 효과성	<ul style="list-style-type: none"> - 정부 주도의 대학 구조개혁의 긍정적 효과(4.1.1-1~1-7) - 정부 주도의 대학 구조개혁의 부정적 효과(4.2.2-1~2-6) 	13

3. 자료처리

본 연구의 자료 분석은 SPSS 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며 통계분석에 사용된 구체적인 방법은 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 인구 통계학적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였다.

둘째, 대학 구조개혁에 관한 기본적인 인식, 대학 구조개혁의 추진방식, 대학 구조개혁 효과성에 대한 문항 분석에 대해서는 χ^2 검증으로 분석하였다.

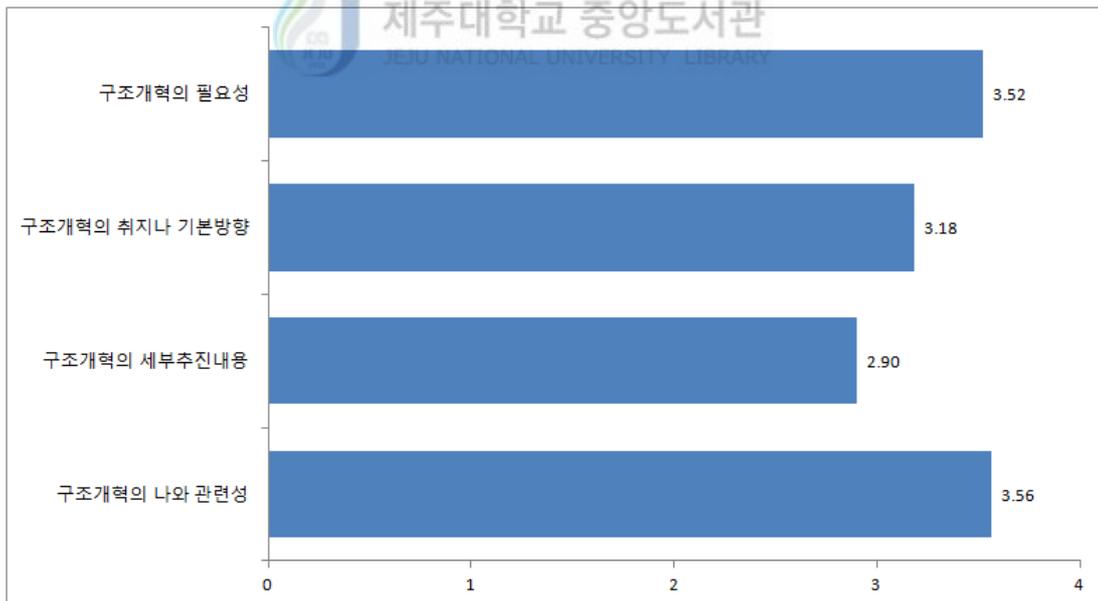
셋째, 대학 구조개혁의 유발 요인과 중점 분야에 대한 대학행정직원의 인식을 분석하기 위해 다중응답분석을 실시하였다.



IV. 연구결과 및 해석

1. 국립대학 구조개혁에 대한 기본적인 인식 분석

국립대학 구조개혁에 대한 기본적인 내용에 대하여 대학행정직원의 인식을 분석한 결과, [그림 IV-1]에서 볼 수 있듯이 ‘국립대학의 구조개혁은 반드시 필요하다’(M=3.52)와 ‘국립대학 구조개혁은 나와 밀접한 관계가 있다’(M=3.56)에는 상대적으로 높은 인식을 보였지만 ‘국립대학의 구조개혁의 취지나 기본 방향을 잘 알고 있다’(M=3.18)와 ‘국립대학 구조개혁에 대한 세부추진 내용을 잘 알고 있다’(M=2.90)에는 인식이 낮게 나타났다. 즉, 대학행정직원들은 국립대학 구조개혁의 필요성에는 공감하고 있지만 대학 구조개혁의 취지나 기본 방향, 그리고 세부추진 내용에 대해서는 전반적으로 이해 정도가 낮다고 볼 수 있다. 이를 대학 행정직원의 배경변인에 따른 인식 차이를 분석해 보면 다음과 같다.



[그림 IV-1] 국립대학 구조개혁의 기본적인 사항에 대한 대학행정직원 인식

가. 국립대학 구조개혁에 대한 기본적인 인식

1) 국립대학 구조개혁의 필요성 인식

대학 행정직원을 대상으로 ‘국립대학의 구조개혁은 반드시 필요하다고 생각하십니까?’에 대하여 분석한 결과는 다음의 <표 IV-1>과 같다.

<표 IV-1> 국립대학 구조개혁의 필요성 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2
성별	남	4(80.0)	15(60.0)	41(61.2)	60(60.0)	18(69.2)	1.492
	여	1(20.0)	10(40.0)	26(38.8)	40(40.0)	8(30.8)	
	전체	5(100)	25(100)	67(100)	100(100)	26(100)	
연령	30대	1(20.0)	7(28.0)	26(38.8)	18(18.0)	3(11.5)	14.67
	40대	1(20.0)	10(40.0)	18(26.9)	36(36.0)	8(30.8)	
	50대	3(60.0)	8(32.0)	23(34.3)	46(46.0)	15(57.7)	
	전체	5(100)	25(100)	67(100)	100(100)	26(100)	
학력	고졸	0(0)	4(16.0)	13(19.4)	13(13.0)	2(7.7)	13.908
	대학졸업	4(80.0)	16(64.0)	43(64.2)	63(63.0)	11(42.3)	
	대학원 졸업	1(20.0)	5(20.0)	11(16.4)	24(24.0)	13(50.0)	
	전체	5(100)	25(100)	67(100)	100(100)	26(100)	
근무부서	본부/총장직할기관	1(20.0)	11(44.0)	31(46.3)	37(37.0)	11(42.3)	16.914*
	대학/대학원	0(0)	4(16.0)	9(13.4)	27(27.0)	11(42.3)	
	부속시설	4(80.0)	10(40.0)	27(40.3)	36(36.0)	4(15.4)	
	전체	5(100)	25(100)	67(100)	100(100)	26(100)	
관련 업무 담당 경험	예	2(40.0)	10(40.0)	14(20.9)	49(49.0)	18(69.2)	22.261***
	아니오	3(60.0)	15(60.0)	53(79.1)	51(51.0)	8(30.8)	
	전체	5(100)	25(100)	67(100)	100(100)	26(100)	

* $p < .05$, *** $p < .001$

<표 IV-1>에서 알 수 있듯이, ‘국립대학 구조개혁의 필요성 인식’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과는 근무부서와 관련 업무 담당

경험에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

근무부서에 따른 대학 행정직원이 인식하는 ‘국립대학 구조개혁의 필요성 인식’에 대하여 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과는 $\chi^2=16.914$ 로 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다. ‘국립대학 구조개혁의 필요성 인식’에 대하여 본부 또는 총장 직할기관에 근무하는 행정직원은 ‘그렇다’(37명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘보통이다’(31명), 그리고 ‘매우 그렇다’와 ‘그렇지 않다’가 각각 11명이 응답하였으며, ‘전혀 그렇지 않다’는 1명으로 가장 낮게 응답하였다. 대학 또는 대학원에 근무하는 행정직원은 ‘그렇다’(27명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘매우 그렇다’(11명), ‘보통이다’(9명), ‘그렇지 않다’(4명) 순으로 응답하였다. 부속시설에 근무하는 행정직원은 ‘그렇다’(36명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘보통이다’(27명), ‘그렇지 않다’(10명) 순으로 응답하였고, ‘전혀 그렇지 않다’와 ‘매우 그렇다’는 각각 4명으로 가장 낮게 응답하였다.

관련 업무 담당 경험에 따른 대학 행정직원이 인식하는 ‘국립대학 구조개혁의 필요성 인식’에 대하여 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과는 $\chi^2=22.261$ 로 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다. ‘국립대학 구조개혁의 필요성 인식’에 대하여 관련 업무 담당 경험이 있는 대학 행정직원은 ‘그렇다’(49명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘매우 그렇다’(18명), ‘보통이다’(14명), ‘그렇지 않다’(10명), ‘전혀 그렇지 않다’(2명) 순으로 응답하였다. 관련 업무 담당 경험이 없는 대학 행정직원은 ‘보통이다’(53명), ‘그렇다’(51명), ‘그렇지 않다’(15명), ‘매우 그렇다’(8명), ‘전혀 그렇지 않다’(3명) 순으로 응답하였다.

2) 국립대학 구조개혁의 취지 및 방향 인식

대학 행정직원을 대상으로 ‘국립대학 구조개혁의 취지나 기본 방향을 잘 알고 있다고 생각 하십니까?’에 대하여 분석한 결과는 다음의 <표 IV-2>와 같다.

<표 IV-2> 국립대학 구조개혁의 취지 및 기본방향에 대한 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2
성별	남	2(40.0)	21(52.5)	61(61.6)	47(69.1)	7(63.6)	4.034
	여	3(60.0)	19(47.5)	38(38.4)	21(30.9)	4(36.4)	
	전체	5(100)	40(100)	99(100)	68(100)	11(100)	
연령	30대	3(60.0)	14(35.0)	26(26.3)	11(16.2)	1(9.1)	14.126
	40대	2(40.0)	11(27.5)	36(36.4)	20(29.4)	4(36.4)	
	50대	0(0)	15(37.5)	37(37.4)	37(54.4)	6(54.5)	
	전체	5(100)	40(100)	99(100)	68(100)	11(100)	
학력	고졸	0(0)	7(17.5)	17(17.2)	7(10.3)	1(9.1)	25.121***
	대학졸업	3(60.0)	25(62.5)	64(64.6)	44(64.7)	1(9.1)	
	대학원 졸업	2(40.0)	8(20.0)	18(18.2)	17(25.0)	9(81.8)	
	전체	5(100)	40(100)	99(100)	68(100)	11(100)	
근무부서	본부/총장 직할기관	2(40.0)	14(35.0)	40(40.4)	31(45.6)	4(36.4)	15.461
	대학/대학원	0(0)	4(10.0)	23(23.2)	19(27.9)	5(45.5)	
	부속시설	3(60.0)	22(55.0)	36(36.4)	18(26.5)	2(18.2)	
	전체	5(100)	40(100)	99(100)	68(100)	11(100)	
관련 업무 담당 경험	예	1(20.0)	7(17.5)	36(36.4)	42(61.8)	7(63.6)	25.201***
	아니오	4(80.0)	33(82.5)	63(63.6)	26(38.2)	4(36.4)	
	전체	5(100)	40(100)	99(100)	68(100)	11(100)	

*** $p < .001$

<표 IV-2>에서 알 수 있듯이, ‘국립대학 구조개혁의 취지나 방향 인식’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과는 학력과 관련 업무 담당 경험에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

학력에 따른 대학 행정직원이 인식하는 ‘국립대학 구조개혁의 취지나 방향 인식’에 대하여 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과는 $\chi^2=25.121$ 로 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다. ‘국립대학 구조개혁의 취지나 방향 인식’에 대하여 고졸 행정직원은 ‘보통이다’(17명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘그렇다’(7

명)와 ‘그렇지 않다’가 각각 7명이 응답하였으며, ‘매우 그렇다’는 1명으로 가장 낮게 응답하였다. 대학 졸업 행정직원은 ‘보통이다’(64명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘그렇다’(44명), ‘그렇지 않다’(25명), ‘전혀 그렇지 않다’(3명), ‘매우 그렇다’(1명)순으로 응답하였다. 대학원 졸업 행정직원은 ‘보통이다’(18명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘그렇다’(17명), ‘매우 그렇다’(9명), ‘그렇지 않다’(8명), ‘전혀 그렇지 않다’(2명) 순으로 응답하였다.

관련 업무 담당 경험에 따른 대학 행정직원이 인식하는 ‘국립대학 구조개혁의 취지나 방향 인식’에 대하여 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과는 $\chi^2=25.201$ 로 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다. ‘국립대학 구조개혁의 취지나 방향 인식’에 대하여 관련 업무 담당 경험이 있는 행정직원은 ‘그렇다’(42명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘보통이다’(36명), 그리고 ‘그렇지 않다’와 ‘매우 그렇다’에는 각각 7명이 응답하였고, ‘전혀 그렇지 않다’(1명)는 가장 낮게 응답하였다. 관련 업무 담당 경험이 없는 행정직원은 ‘보통이다’(63명), ‘그렇지 않다’(33명), ‘그렇다’(26명), 그리고 ‘전혀 그렇지 않다’와 ‘매우 그렇다’는 각각 4명으로 가장 낮게 응답하였다.



3) 국립대학 구조개혁 세부추진 내용 인식

대학 행정직원을 대상으로 ‘국립대학 구조개혁에 대한 세부추진 내용을 잘 알고 있다고 생각하십니까?’에 대하여 분석한 결과는 다음의 <표 IV-3>과 같다.

<표 IV-3> 국립대학 구조개혁 세부추진 내용에 대한 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2	
성별	남	4(50.0)	27(52.9)	80(64.5)	23(65.7)	4(80.0)	3.486	
	여	4(50.0)	24(47.1)	44(35.5)	12(34.3)	1(20.0)		
	전체	8(100)	51(100)	124(100)	35(100)	5(100)		223(100)
연령	30대	5(62.5)	14(27.5)	34(27.4)	2(5.7)	0(0)	55(24.7)	19.211**

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2
	40대	2(25.0)	16(31.4)	43(34.7)	10(28.6)	2(40.0)	73(32.7)
	50대	1(12.5)	21(41.2)	47(37.9)	23(65.7)	3(60.0)	95(42.6)
	전체	8(100)	51(100)	124(100)	35(100)	5(100)	223(100)
학력	고졸	1(12.5)	9(17.6)	18(14.5)	4(11.4)	0(0)	32(14.3)
	대학졸업	4(50.0)	31(60.8)	80(64.5)	22(62.9)	0(0)	137(61.4)
	대학원 졸업	3(37.5)	11(21.6)	26(21.0)	9(25.7)	5(100)	54(24.2)
	전체	8(100)	51(100)	124(100)	35(100)	5(100)	223(100)
근무부서	본부/총장 직할기관	3(37.5)	20(39.2)	49(39.5)	15(42.9)	4(80.0)	91(40.8)
	대학/대학원	0(0)	8(15.7)	29(23.4)	13(37.1)	1(20.0)	51(22.9)
	부속시설	5(62.5)	23(45.1)	46(37.1)	7(20.0)	0(0)	81(36.3)
	전체	8(100)	51(100)	134(100)	35(100)	5(100)	223(100)
관련 업무 담당 경험	예	2(25.0)	11(21.6)	52(41.9)	24(68.6)	4(80.0)	93(41.7)
	아니오	6(75.0)	40(78.4)	72(58.1)	11(31.4)	1(20.0)	130(58.3)
	전체	8(100)	51(100)	124(100)	35(100)	5(100)	223(100)

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

<표 IV-3>에서 알 수 있듯이, ‘국립대학 구조개혁 세부추진 내용에 대한 인식’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과는 연령과 학력, 그리고 관련 업무 담당 경험에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

연령에 따른 행정직원이 인식하는 ‘국립대학 구조개혁 세부추진 내용 인식’에 대하여 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과는 $\chi^2=19.211$ 로 $p < .01$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다. ‘국립대학 구조개혁 세부추진 내용 인식’에 대하여 30대 행정직원은 ‘보통이다’(34명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘그렇지 않다’(14명), ‘전혀 그렇지 않다’(5명), ‘그렇다’(2명) 순으로 응답하였다. 40대 행정직원은 ‘보통이다’(43명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘그렇지 않다’(16명), ‘그렇다’(10명) 순으로 응답하였고, ‘전혀 그렇지 않다’와 ‘매우 그렇다’는 각각 2명으로 가장 낮게 응답하였다. 50대 행정직원은 ‘보통이다’(47명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘그렇다’(23명), ‘그렇지 않다’(21명), ‘매우 그렇다’(3명), ‘전혀 그렇지 않다’(1명) 순으로 응답하였다.

학력에 따른 행정직원이 인식하는 ‘국립대학 구조개혁 세부추진 내용 인식’에

대하여 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과는 $\chi^2=17.944$ 로 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다. ‘국립대학 구조개혁 세부추진 내용 인식’에 대하여 고졸 행정직원은 ‘보통이다’(18명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘그렇지 않다’(9명), ‘그렇다’(4명), ‘전혀 그렇지 않다’(1명) 순으로 응답하였다. 대학졸업 행정직원은 ‘보통이다’(80명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘그렇지 않다’(31명), ‘그렇다’(22명), ‘전혀 그렇지 않다’(4명) 순으로 응답하였다. 그리고 대학원 졸업 행정직원은 ‘보통이다’(26명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘그렇지 않다’(11명), ‘그렇다’(9명), ‘매우 그렇다’(5명), ‘전혀 그렇지 않다’(3명) 순으로 응답하였다.

관련 업무 담당 경험에 따른 행정직원이 인식하는 ‘국립대학 구조개혁 세부추진 내용 인식’에 대하여 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과는 $\chi^2=22.834$ 로 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다. ‘국립대학 구조개혁 세부추진 내용 인식’에 대하여 관련 업무 담당 경험이 있는 행정직원은 ‘보통이다’(52명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘그렇다’(24명), ‘그렇지 않다’(11명), ‘매우 그렇다’(4명), ‘전혀 그렇지 않다’(2명) 순으로 응답하였다. 관련 업무 담당 경험이 없는 행정직원은 ‘보통이다’(72명), ‘그렇지 않다’(40명), ‘그렇다’(11명), ‘전혀 그렇지 않다’(6명), ‘매우 그렇다’(1명) 순으로 응답하였다.

4) 국립대학 구조개혁과의 관계 인식

대학 행정직원을 대상으로 ‘국립대학 구조개혁은 나와 밀접한 관계가 있다고 생각하십니까?’에 대하여 분석한 결과는 다음의 <표 IV-4>와 같다.

<표 IV-4> 국립대학 구조개혁과의 관계 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2
성별	남	1(50.0)	12(66.7)	45(59.2)	69(64.5)	138(61.9)	1.234
	여	1(50.0)	6(33.3)	31(40.8)	38(35.5)	85(38.1)	
	전체	2(100)	18(100)	76(100)	107(100)	223(100)	

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2
연령	30대	0(0)	2(11.1)	23(30.3)	28(26.2)	2(10.0)	12.080
	40대	0(0)	5(27.8)	23(30.3)	34(31.8)	11(55.0)	
	50대	2(100)	11(61.1)	30(39.5)	45(42.1)	7(35.0)	
	전체	2(100)	18(100)	76(100)	107(100)	20(100)	
학력	고졸	0(0)	5(27.8)	16(21.1)	9(8.4)	2(10.0)	17.839*
	대학졸업	2(100)	9(50)	44(57.9)	74(69.2)	8(40.0)	
	대학원 졸업	0(0)	4(22.2)	16(21.1)	24(22.4)	10(50.0)	
	전체	2(100)	18(100)	76(100)	107(100)	20(100)	
근무부서	본부/총장 직할기관	0(0)	5(27.8)	31(40.8)	48(44.9)	7(35.0)	8.656
	대학/대학원	1(50.0)	2(11.0)	16(21.1)	26(24.3)	6(30.0)	
	부속시설	1(50.0)	11(61.1)	29(38.2)	33(30.8)	7(35.0)	
	전체	2(100)	18(100)	76(100)	107(100)	20(100)	
관련 업무 담당 경험	예	1(50.0)	3(16.7)	23(30.3)	55(51.4)	11(55.0)	14.383**
	아니오	1(50.0)	15(83.3)	53(69.7)	52(48.6)	9(45.0)	
	전체	2(100)	18(100)	76(100)	107(100)	20(100)	

* $p < .05$, ** $p < .01$

<표 IV-4>에서 알 수 있듯이, ‘국립대학 구조개혁과의 관계 인식’에 대하여 배경인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과는 학력과 관련 업무 담당 경험에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

학력에 따른 행정직원이 인식하는 ‘국립대학 구조개혁과의 관계 인식’에 대하여 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과는 $\chi^2=17.839$ 로 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다. ‘국립대학 구조개혁과의 관계 인식’에 대하여 고졸 행정직원은 ‘보통이다’(16명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘그렇다’(9명), ‘그렇지 않다’(5명), ‘매우 그렇다’(2명) 순으로 응답하였다. 대학졸업 행정직원은 ‘그렇다’(74명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘보통이다’(44명), ‘그렇지 않다’(9명), ‘매우 그렇다’(8명), ‘전혀 그렇지 않다’(2명) 순으로 응답하였다. 그리고 대학원 졸업 행정직원은 ‘그렇다’(24명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘보통이다’(16명), ‘매우 그렇다’(10명), ‘그렇지 않다’(4명) 순으로 응답하였다.

관련 업무 담당 경험에 따른 행정직원이 인식하는 “국립대학 구조개혁과의 관계 인식”에 대하여 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과는 $\chi^2=14.383$ 로 $p < .01$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다. ‘국립대학 구조개혁과의 관계 인식’에 대하여 관련 업무 담당 경험이 있는 대학행정직원은 ‘그렇다’(55명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘보통이다’(23명), ‘매우 그렇다’(11명), ‘그렇지 않다’(3명), ‘전혀 그렇지 않다’(1명) 순으로 응답하였다. 관련 업무 담당 경험이 없는 행정직원은 ‘보통이다’(53명), ‘그렇다’(52명), ‘그렇지 않다’(15명), ‘매우 그렇다’(9명), ‘전혀 그렇지 않다’(1명) 순으로 응답하였다.

나. 국립대학 구조개혁의 유발 요인에 관한 인식

국립대학 구조개혁 유발요인에 대한 행정직원들의 인식을 우선 순위 순으로 세 가지를 분석한 결과는 <표 IV-5>와 같다.

<표 IV-5> 국립대학 구조개혁의 유발요인에 관한 인식

항목	1순위	2순위	3순위	전체
학령인구 감소	125×3=375	34×2=68	29×1=29	472
대학교육의 질 제고	36×3=108	52×2=104	45×1=45	257
대학의 양극화 심화	21×3=63	28×2=56	30×1=30	149
부실대학 연명수단	10×3=30	20×2=40	24×1=24	94
산학연계 미흡	1×3=3	7×2=14	6×1=6	23
백화점식 학과 운영	12×3=36	37×2=74	36×1=36	146
대학 난립	18×3=54	45×2=90	53×1=53	197

* 복수응답: N=223

대학 행정직원들은 학령인구 감소와 대학교육의 질 제고, 대학 난립이 국립대학 구조개혁을 유발하게 된 중요한 요인이라고 인식하고 있었다. <표 IV-5>는 범주형 다중응답(모든 항목에 대해 중복 선택 가능)으로 3순위까지 우선적으로 선택하도록 한 순위형 다중응답분석은 1순위, 2순위, 3순위에 대해 중요도 순으로 가중치를 부여한 응답 결과이다.

국립대학 구조개혁을 유발하게 된 요인이라 여겨지는 항목을 우선순위 순으로 응답한 결과를 보면, ‘학령인구 감소’가 472점으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘대학교육의 질 제고’(257점), 마지막으로 3순위는 ‘대학 난립’(197점)으로 응답한 것으로 나타났다.

다. 대학 구조개혁의 중점 분야에 관한 인식

국립대학 구조개혁의 중점 분야에 대한 행정직원들의 인식을 우선 순위 순으로 세 가지를 분석한 결과는 <표 IV-6>과 같다.

<표 IV-6> 국립대학 구조개혁의 중점 분야에 관한 인식

항목	1순위	2순위	3순위	전체
대학 운영체제 및 지배구조 개선	40×3=120	34×2=68	27×1=27	215
교육 및 연구제도 개선	58×3=174	51×2=102	37×1=37	313
입학정원 감축	62×3=186	31×2=62	34×1=34	282
학사 및 행정조직 개선	6×3=18	21×2=42	29×1=29	89
재정 운영 제도 개선	13×3=39	30×2=60	32×1=32	131
국립대학 통폐합	4×3=12	16×2=32	20×1=20	64
대학 특성화	40×3=120	40×2=80	44×1=44	244

※ 복수응답: N=223

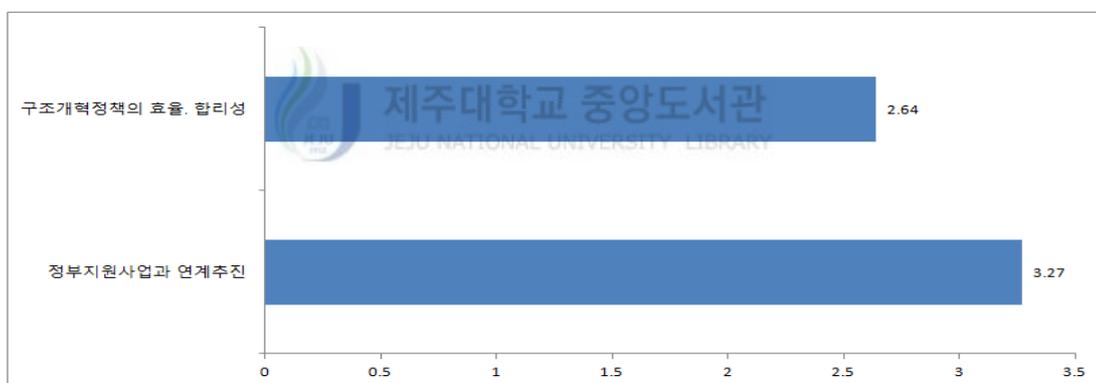
대학 행정직원들은 교육 및 연구제도 개선과, 입학정원 감축, 대학 특성화를 국립대학 구조개혁을 추진하는 데 있어 중점을 두어야 하는 중요한 분야라는 인식을 갖고 있었다. <표 IV-6>는 범주형 다중응답(모든 항목에 대해 중복 선택 가능)으로, 3순위까지 우선적으로 선택하도록 한 순위형 다중응답분석은 1순위, 2순위, 3순위에 대해 중요도 순으로 가중치를 부여한 응답 결과이다.

국립대학 구조개혁을 추진하는 데 있어 중점 분야라고 여겨지는 항목을 우선 순위 순으로 응답한 결과를 보면, ‘교육 및 연구제도 개선’이 313점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음은 ‘입학정원 감축’(282점), ‘대학 특성화’(244점) 순으로

나타났다.

2. 국립대학 구조개혁 추진 방식에 관한 인식 분석

국립대학 구조개혁 추진방식에 대한 행정직원들의 인식을 분석한 결과, [그림 IV-2]에서 볼 수 있듯이, ‘국립대학 구조개혁과 정부재정지원사업은 반드시 연계하여 추진하여야 한다’(M=3.27)에는 상대적으로 높게 인식을 하고 있는 반면에, ‘현재 정부의 국립대학 구조개혁 정책이 효율적이고 합리적이라고 생각한다’(M=2.64)에는 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 즉, ‘행정직원들은 국립대학 구조개혁과 정부재정지원사업은 반드시 연계하여 추진하여야 한다’는 점에 공감대를 형성하고 있지만 ‘현재 정부의 국립대학 구조개혁 정책이 효율적이고 합리적이다’라는 부분에 대해서는 낮은 평가를 하고 있다고 볼 수 있다. 이를 행정직원의 배경변인에 따른 인식 차이를 분석해 보면 다음과 같다.



[그림 IV-2] 국립대학 구조개혁 추진 방식에 관한 인식

가. 국립대학 구조개혁과 정부재정지원사업의 연계 추진 필요성 인식

대학 행정직원을 대상으로 ‘국립대학 구조개혁과 정부재정지원사업은 반드시 연계하여 추진하여야 한다고 생각하십니까?’에 대한 인식 분석 결과는 다음의 <표 IV-7>과 같다.

<표 IV-7> 국립대학 구조개혁과 정부재정지원사업의 연계 추진 필요성 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2
성별	남	4(57.1)	35(61.4)	36(70.6)	48(56.5)	15(65.2)	2.875
	여	3(42.9)	22(38.6)	15(29.4)	37(43.5)	8(34.8)	
	전체	7(100)	57(100)	51(100)	85(100)	23(100)	
연령	30대	2(28.6)	17(29.8)	14(27.5)	18(21.2)	4(17.4)	3.316
	40대	2(28.6)	15(26.3)	18(35.3)	30(35.3)	8(34.8)	
	50대	3(42.9)	25(43.9)	19(37.3)	37(43.5)	11(47.8)	
	전체	7(100)	57(100)	51(100)	85(100)	23(100)	
학력	고졸	0(0)	7(12.3)	11(21.6)	13(15.3)	1(4.3)	12.704
	대학졸업	6(85.7)	36(63.2)	31(60.8)	53(62.4)	11(47.8)	
	대학원 졸업	1(14.3)	14(24.6)	9(17.6)	19(22.4)	11(47.8)	
	전체	7(100)	57(100)	51(100)	85(100)	23(100)	
근무부서	본부/총장 직할기관	0(0)	30(52.6)	17(33.3)	34(40.0)	10(43.5)	12.119
	대학/대학원	4(57.1)	11(19.3)	11(21.6)	19(22.4)	6(26.1)	
	부속시설	3(42.9)	16(28.1)	23(45.1)	32(37.6)	7(30.4)	
	전체	7(100)	57(100)	51(100)	85(100)	23(100)	
관련 업무 담당 경험	예	2(28.6)	23(40.4)	20(39.2)	38(44.7)	10(43.5)	1.014
	아니오	5(71.4)	34(59.6)	31(60.8)	47(55.3)	13(56.5)	
	전체	7(100)	57(100)	51(100)	85(100)	23(100)	

대학 행정직원이 인식하는 ‘국립대학 구조개혁과 정부재정지원사업의 연계 추진의 필요성’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별, 연령, 학력, 근무부서, 관련 업무 담당 경험에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

나. 국립대학 구조개혁 정책의 효율성과 합리성 인식

대학 행정직원을 대상으로 ‘현재 정부의 국립대학 구조개혁 정책이 효율적이고 합리적이라 생각하십니까?’에 대하여 분석한 결과는 다음의 <표 IV-8>과 같다.

<표 IV-8> 국립대학 구조개혁 정책의 효율성과 합리성 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2	
성별	남	11(78.6)	50(60.2)	58(59.2)	17(68.0)	2(66.7)	138(61.9)	2.476
	여	3(21.4)	33(39.8)	40(40.8)	8(32.0)	1(33.3)	85(38.1)	
	전체	14(100)	83(100)	98(100)	25(100)	3(100)	223(100)	
연령	30대	4(28.6)	20(24.1)	26(26.5)	5(20.0)	0(0)	55(24.7)	13.231
	40대	1(7.1)	29(34.9)	34(34.7)	6(24.0)	3(100)	73(32.7)	
	50대	9(64.3)	34(41.0)	38(38.8)	14(56.0)	0(0)	95(42.6)	
	전체	14(100)	83(100)	98(100)	25(100)	3(100)	223(100)	
학력	고졸	2(14.3)	8(9.6)	15(15.3)	7(28.0)	0(0)	32(14.3)	8.804
	대학졸업	9(64.3)	53(63.9)	60(61.2)	14(56.0)	1(33.3)	137(61.4)	
	대학원 졸업	3(21.4)	22(26.5)	23(23.5)	4(16.0)	2(66.7)	54(24.2)	
	전체	14(100)	83(100)	98(100)	25(100)	3(100)	223(100)	
근무부서	본부/총장직할 기관	2(14.3)	37(44.6)	36(36.7)	13(52.0)	3(100)	91(40.8)	15.402
	대학/대학원	7(50.0)	18(21.7)	20(20.4)	6(24.0)	0(0)	51(22.9)	
	부속시설	5(35.7)	28(33.7)	42(42.9)	6(24.0)	0(0)	81(36.3)	
	전체	14(100)	83(100)	98(100)	25(100)	3(100)	223(100)	
관련 업무 담당 경험	예	5(35.7)	33(39.8)	38(38.8)	15(60.0)	2(66.7)	93(41.7)	4.893
	아니오	9(64.3)	50(60.2)	60(61.2)	10(40.0)	1(33.3)	130(58.3)	
	전체	14(100)	83(100)	98(100)	25(100)	3(100)	223(100)	

대학 행정직원이 인식하는 ‘정부의 국립대학 구조개혁 정책 인식’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별, 연령, 학력, 근무부서, 관련 업무 담당 경험에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

다. 국립대학의 바람직한 구조개혁 방향 인식

대학 행정직원이 인식하는 ‘국립대학의 바람직한 구조개혁 방향은 무엇이라고 생각하십니까?’에 대하여 분석한 결과는 다음의 <표 IV-9>와 같다.

<표 IV-9> 국립대학의 바람직한 구조개혁 방향 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	①	②	③	④	전체	χ^2	
성별	남	12(70.6)	90(60.4)	33(64.7)	3(50.0)	138(61.9)	1.216
	여	5(29.4)	59(39.6)	18(35.3)	3(50.0)	85(38.1)	
	전체	17(100)	149(100)	51(100)	6(100)	223(100)	
연령	30대	7(41.2)	36(24.2)	10(19.6)	2(33.3)	55(24.7)	4.741
	40대	6(35.3)	49(32.9)	16(31.4)	2(33.3)	73(32.7)	
	50대	4(23.5)	64(43.0)	25(49.0)	2(33.3)	95(42.6)	
	전체	17(100)	149(100)	51(100)	6(100)	223(100)	
학력	고졸	1(5.9)	22(14.8)	9(17.6)	0(0)	32(14.3)	5.365
	대학졸업	10(58.8)	95(63.8)	27(52.9)	5(83.3)	137(61.4)	
	대학원 졸업	6(35.3)	32(21.5)	15(29.4)	1(16.7)	54(24.2)	
	전체	17(100)	149(100)	51(100)	6(100)	223(100)	
근무부서	본부/총장 직할기관	6(35.3)	60(40.3)	22(43.1)	3(50.0)	91(40.8)	8.007
	대학/대학원	4(23.5)	29(19.5)	15(29.4)	3(50.0)	51(22.9)	
	부속시설	7(41.2)	60(40.3)	14(27.5)	0(0)	81(36.3)	
	전체	17(100)	149(100)	51(100)	6(100)	223(100)	
관련 업무 담당 경험	예	6(35.3)	55(36.9)	29(56.9)	3(50.0)	93(41.7)	6.684
	아니오	11(64.7)	94(63.1)	22(43.1)	3(50.0)	130(58.3)	
	전체	17(100)	149(100)	51(100)	6(100)	223(100)	

※ 주: ① 시장에 맡겨야 한다 ② 대학의 자율적 구조개혁에 맡겨야 한다 ③ 정부가 개입하여야 한다 ④ 기타

대학 행정직원들이 인식하는 ‘국립대학의 바람직한 구조개혁 방향’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별, 연령, 학력, 근무부서, 관련 업무 담당 경험에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 그리고 설문에 제시된 항목 외에 기타에 응답한 내용으로는 ‘대학의 자율적 구조개혁에 맡기되 정부 개입이 일부 필요’하다고 대부분 인식하는 것으로 나타났다. 또한 모든 배경변인에서 바람직한 국립대학 구조개혁 방향으로 ‘대학의 자율적 구조개혁에 맡겨야 한다’에 응답인원의 과반수가 넘는 149명(66.8%)이 응답하여

가장 높은 응답을 보였고, 다음으로 ‘정부가 개입하여야 한다’ 51명(22.9%), ‘시장에 맡겨야 한다’ 17명(7.6%), ‘기타’ 6명(2.7%)순으로 응답하였다.

라. 국립대학 구조개혁 실효성 인식

대학 행정직원이 인식하는 ‘국립대학 구조개혁 중 가장 실효성이 있었다고 판단되는 정책은 무엇이라고 생각하십니까?’에 대하여 분석한 결과는 다음의 <표 IV-10>과 같다.

<표 IV-10> 국립대학 구조개혁 중 가장 실효성 있는 정책 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	전체	χ^2	
성별	남	37(56.1)	13(65.0)	50(69.4)	10(58.8)	25(65.8)	3(30.0)	138(61.9)	7.399
	여	29(43.9)	7(35.0)	22(30.6)	7(41.2)	13(34.2)	7(70.0)	85(38.1)	
	전체	66(100)	20(100)	72(100)	17(100)	38(100)	10(100)	223(100)	
연령	30대	9(13.6)	9(45.0)	18(25.0)	5(29.4)	10(26.3)	4(40.0)	55(24.7)	13.853
	40대	23(34.8)	7(35.0)	25(34.7)	6(35.3)	11(28.9)	1(10.0)	73(32.7)	
	50대	34(51.5)	4(20.0)	29(40.3)	6(35.3)	17(44.7)	5(50.0)	95(42.6)	
	전체	66(100)	20(100)	72(100)	17(100)	38(100)	10(100)	223(100)	
학력	고졸	9(13.6)	4(20.0)	13(18.1)	1(5.9)	4(10.5)	1(10.0)	32(14.3)	8.304
	대학졸업	38(57.6)	12(60.0)	41(55.9)	14(82.4)	27(71.1)	5(50.0)	137(61.4)	
	대학원 졸업	19(28.8)	4(20.0)	18(25.0)	2(11.8)	7(18.4)	4(40.0)	54(24.2)	
	전체	66(100)	20(100)	72(100)	17(100)	38(100)	10(100)	223(100)	
근무부서	본부/총장 직할기관	25(37.9)	10(50.0)	30(41.7)	4(23.5)	19(50.0)	3(30.0)	91(40.8)	13.690
	대학/대학원	20(30.3)	2(10.0)	11(15.3)	4(23.5)	11(28.9)	3(30.0)	51(22.9)	
	부속시설	21(31.8)	8(40.0)	31(43.1)	9(52.9)	8(21.1)	4(40.0)	81(36.3)	
	전체	66(100)	20(100)	72(100)	17(100)	38(100)	10(100)	223(100)	
관련 업무 담당 경험	예	28(42.4)	9(45.0)	29(40.3)	5(29.4)	18(47.4)	4(40.0)	93(41.7)	1.734
	아니오	38(57.6)	11(55.0)	43(59.7)	12(70.6)	20(52.6)	6(60.0)	130(58.3)	
	전체	66(100)	20(100)	72(100)	17(100)	38(100)	10(100)	223(100)	

※ 주: ① 대학 간 통폐합 ② 국립대학 법인화 ③ 대학평가인증제 및 정보공시제

④ 총장직선제 폐지 ⑤ 교원 성과급적 연봉제 도입 ⑥ 기타

대학 행정직원이 인식하는 ‘국립대학 구조개혁 중 가장 실효성 있는 정책 인식’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별, 연령, 학력, 근무부서, 관련 업무 담당 경험에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 제시된 항목 중 ‘기타’로 분류된 항목에 기재된 내용으로는 실효성이 있었다고 판단되는 정책이 없다고 응답한 내용이 대부분이었으며, 무응답한 인원도 일부 있었다. 그리고 제시된 항목 중에서 행정직원들이 인식하는 가장 실효성 있었다고 판단되는 국립대학 구조개혁 정책으로는 ‘대학평가인증제 및 정보공시제’에 72명(32.3%)이 응답하여 가장 높은 응답률을 보였고, 다음으로 ‘대학 간 통폐합’ 66명(29.6%), ‘교원 성과급적 연봉제 도입’ 38명(17.0%), ‘국립대학 법인화’ 20명(9.0%), ‘총장직선제 폐지’ 17명(7.6명), ‘기타’ 10명(4.5%) 순으로 응답하였다.

마. 구조개혁 추진 시 우려사항 인식

대학 행정직원을 대상으로 ‘정부 주도의 구조개혁 추진 시 가장 우려되는 점을 한 가지만 고른다면?’에 대하여 분석한 결과는 다음의 <표 IV-11>과 같다.

<표 IV-11> 구조개혁 추진 시 가장 우려되는 사항 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	①	②	③	④	⑤	전체	χ^2	
성별	남	12(75.0)	44(68.8)	74(56.9)	8(72.7)	0(0)	138(61.9)	7.598
	여	4(25.0)	20(31.3)	56(43.1)	3(27.3)	2(100)	85(38.1)	
	전체	16(100)	64(100)	130(100)	11(100)	2(100)	223(100)	
연령	30대	5(31.3)	14(21.9)	33(25.4)	3(27.3)	0(0)	55(24.7)	2.982
	40대	3(18.8)	21(32.8)	45(34.6)	3(27.3)	1(50.0)	73(32.7)	
	50대	8(50.0)	29(45.3)	52(40.0)	5(45.5)	1(50.0)	95(42.6)	
	전체	16(100)	64(100)	130(100)	11(100)	2(100)	223(100)	
학력	고졸	4(25.0)	11(17.2)	15(11.5)	2(18.2)	0(0)	32(14.3)	5.726
	대학졸업	7(43.8)	41(64.1)	81(62.3)	7(63.6)	1(50.0)	137(61.4)	
	대학원 졸업	5(31.3)	12(18.8)	34(26.2)	2(18.2)	1(50.0)	54(24.2)	
	전체	16(100)	64(100)	130(100)	11(100)	2(100)	223(100)	
근무부서	본부/총장 직할기관	6(37.5)	26(40.6)	54(41.5)	3(27.3)	2(100)	91(40.8)	8.115
	대학/대학원	1(6.3)	17(26.6)	30(23.1)	3(27.3)	0(0)	51(22.9)	

구분	①	②	③	④	⑤	전체	χ^2	
부속시설	9(56.3)	21(32.8)	46(35.4)	5(45.5)	0(0)	81(36.3)		
전체	16(100)	64(100)	130(100)	11(100)	2(100)	223(100)		
관련 업무 담당 경험	예	7(43.8)	29(45.3)	53(40)	3(27.3)	1(50.0)	93(41.7)	1.416
	아니오	9(56.3)	35(54.7)	77(59.2)	8(72.7)	1(50.0)	130(58.3)	
	전체	16(100)	64(100)	130(100)	11(100)	2(100)	223(100)	

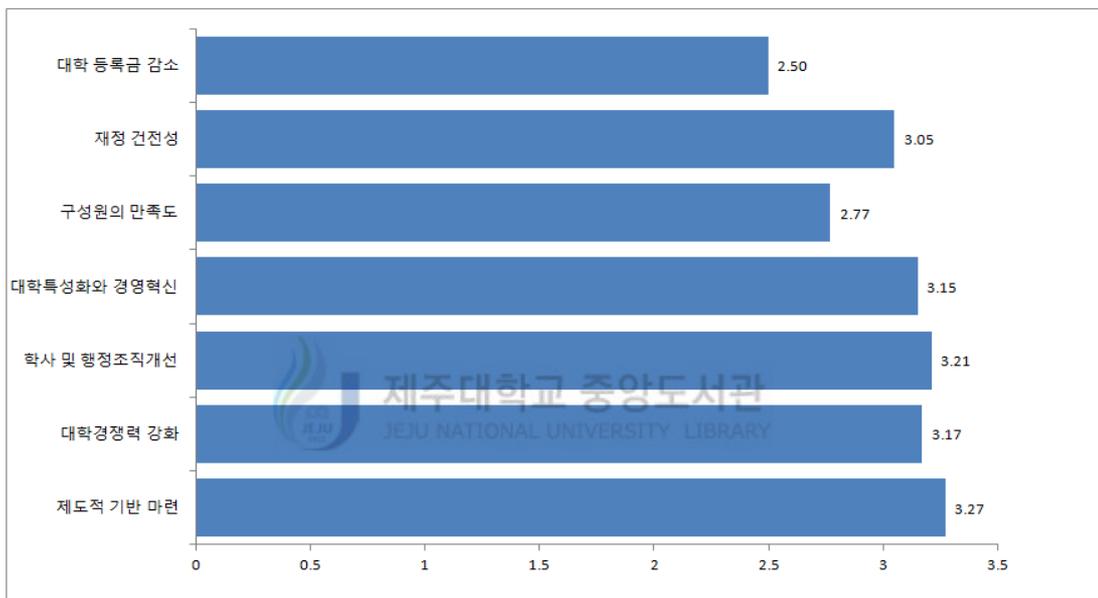
※ 주: ① 기초학문의 위기 조장 ② 대학특성과 관계없는 획일적 구조개혁 ③ 대학의 본질적 기능보다는 지표관리, 점수따기 위한 소모전에 몰입 ④ 대학 서열화 심화 ⑤ 기타

대학 행정직원이 인식하는 ‘구조개혁 추진 시 가장 우려되는 점 인식’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별, 연령, 학력, 근무부서, 관련 업무 담당 경험에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 그리고 ‘기타’로 분류된 항목에는 대부분 제시된 항목 모두가 우려된다고 인식하는 것으로 나타났다. 또한 모든 배경변인에서 정부 주도의 구조개혁 추진으로 인한 우려사항으로는 ‘대학의 본질적 기능보다는 지표관리, 점수따기를 위한 소모전에 몰입’에 응답인원의 과반수가 넘는 130명(58.3%)이 응답하여 가장 높은 응답을 보였고, 다음으로 ‘대학특성과 관계없는 획일적 구조개혁’ 64명(28.7%), ‘기초학문의 위기 조장’ 16명(7.2%), ‘대학 서열화 심화’ 11명(4.9%), ‘기타’ 2명(0.9%) 순으로 응답하였다.

3. 국립대학 구조개혁의 긍정적 효과에 관한 인식 분석

국립대학 구조개혁의 효과성 영역으로 정부 주도의 국립대학 구조개혁 결과, 예측되는 긍정적인 면에 대한 대학 행정직원들의 인식을 분석한 결과, [그림 IV-3]에서 볼 수 있듯이, ‘대학 경영개선과 교육수준 개선을 위한 제도적 기반이 마련될 것이다’(M=3.27)가 가장 높게 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 이와 유사하게 ‘교육의 질 제고와 대학경쟁력이 강화될 것이다’(M=3.17), ‘학사 및 행정조직이 개선될 것이다’(M=3.21), ‘대학 특성화와 경영혁신을 가져올 수 있을 것이다’(M=3.15)에는 상대적으로 높게 인식을 하고 있는 반면, ‘교수, 학생 직원 등

구성원의 만족도가 높아질 것이다'(M=2.77)와 '재정운영 제도가 개선되고 재정 건전성이 높아질 것이다'(M=3.05), '대학 등록금이 현재보다 더 내려갈 것이다'(M=2.50)에 대해서는 인식이 낮게 나타났다. 즉, 행정직원들은 학사 및 행정조직의 개선과 대학 경영개선, 그리고 교육수준 개선에는 공감을 하고 있지만, '교수, 학생, 직원 등 구성원의 만족도가 높을 것이다', '재정 건정성이 높아질 것이다', '대학 등록금이 내려갈 것이다' 항목에는 상대적으로 회의적인 인식을 보이고 있는 것으로 나타났다. 이를 행정직원의 배경변인에 따른 인식 차이를 분석해 보면 다음과 같다.



[그림 IV-3] 국립대학 구조개혁의 긍정적 효과에 대한 인식

가. 교육의 질 제고와 대학경쟁력 강화 인식

대학 행정직원의 '교육의 질 제고와 대학경쟁력이 강화될 것이다'에 대한 인식 분석 결과는 <표 IV-12>와 같다.

<표 IV-12> 교육의 질 제고와 대학경쟁력 강화에 대한 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2
성별	남	4(100)	25(64.1)	58(56.9)	45(63.4)	6(85.7)	5.388
	여	0(0)	14(35.9)	44(43.1)	26(36.6)	1(14.3)	
	전체	4(100)	39(100)	102(100)	71(100)	7(100)	
연령	30대	1(25.0)	7(17.9)	33(32.4)	13(18.3)	1(14.3)	10.099
	40대	0(0)	14(35.9)	31(30.4)	24(33.8)	4(57.1)	
	50대	3(75.0)	18(46.2)	38(37.3)	34(47.9)	2(28.6)	
	전체	4(100)	39(100)	102(100)	71(100)	7(100)	
학력	고졸	0(0)	2(5.1)	15(14.7)	15(21.1)	0(0)	8.071
	대학졸업	3(75.0)	25(64.1)	65(63.7)	39(54.9)	5(71.4)	
	대학원 졸업	1(25.0)	12(30.8)	22(21.6)	17(23.9)	2(28.6)	
	전체	4(100)	39(100)	102(100)	71(100)	7(100)	
근무부서	본부/총장 직할기관	0(0)	14(35.9)	46(45.1)	25(35.2)	6(85.7)	16.062*
	대학/대학원	3(75.0)	7(17.9)	22(21.6)	19(26.8)	0(0)	
	부속시설	1(25.0)	18(46.2)	34(33.3)	27(38.0)	1(14.3)	
	전체	4(100)	39(100)	102(100)	71(100)	7(100)	
관련 업무 담당 경험	예	0(0)	17(43.6)	41(40.2)	30(42.3)	5(71.4)	5.567
	아니오	4(100)	22(56.4)	61(59.8)	41(57.7)	2(28.6)	
	전체	4(100)	39(100)	102(100)	71(100)	7(100)	

* $p < .05$

<표 IV-12>에서 알 수 있듯이, ‘교육의 질 제고와 대학경쟁력 강화’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 근무부서에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

근무부서에 따른 행정직원이 인식하는 ‘교육의 질 제고와 대학경쟁력 강화’에 대하여 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 $\chi^2=16.062$ $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다. ‘교육의 질 제고와 대학경쟁력 강화’에 대하여 본부 또는 총장 직할기관에 근무하는 행정직원은 ‘보통이다’(46명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘그렇다’(25명), ‘그렇지 않다’(14명), ‘매우 그렇다’(6명) 순으로 응답하였

다. 대학 또는 대학원에 근무하는 행정직원은 ‘보통이다’(22명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘그렇다’(19명), ‘그렇지 않다’(7명), ‘전혀 그렇지 않다’(3명) 순으로 응답하였다. 부속시설에 근무하는 행정직원은 ‘보통이다’(34명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 ‘그렇다’(27명), ‘그렇지 않다’(18명) 순으로 응답하였고, ‘전혀 그렇지 않다’와 ‘매우 그렇다’는 각각 1명으로 가장 낮은 응답을 하였다.

나. 대학 경영개선과 교육수준 개선을 위한 제도적 측면 인식

대학 행정직원의 ‘대학 경영개선과 교육수준 개선을 위한 제도적 기반이 마련될 것이다’에 대한 분석 결과는 <표 IV-13>과 같다.

<표 IV-13> 대학 경영개선과 교육수준 개선을 위한 제도적 측면 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2
성별	남	1(50.0)	21(67.7)	62(60.8)	49(60.5)	5(71.4)	.960
	여	1(50.0)	10(32.3)	40(39.2)	32(39.5)	2(28.6)	
	전체	2(100)	31(100)	102(100)	81(100)	7(100)	
연령	30대	0(0)	6(19.4)	30(29.4)	19(23.5)	0(0)	5.689
	40대	1(50.0)	10(32.3)	32(31.4)	26(32.1)	4(57.1)	
	50대	1(50.0)	15(48.4)	40(39.2)	36(44.4)	3(42.9)	
	전체	2(100)	31(100)	102(100)	81(100)	7(100)	
학력	고졸	0(0)	5(16.1)	14(13.7)	13(16.0)	0(0)	12.132
	대학졸업	2(100)	15(48.4)	72(70.6)	44(54.3)	4(57.1)	
	대학원 졸업	0(0)	11(35.5)	16(15.7)	24(29.6)	3(42.9)	
	전체	2(100)	31(100)	102(100)	81(100)	7(100)	
근무부서	본부/총장 직할기관	0(0)	11(35.5)	44(43.1)	31(38.3)	5(71.4)	11.053
	대학/대학원	2(100)	7(22.6)	22(21.6)	20(24.7)	0(0)	
	부속시설	0(0)	13(41.9)	36(35.3)	30(37.0)	2(28.6)	
	전체	2(100)	31(100)	102(100)	81(100)	7(100)	
관련 업무 담당 경험	예	0(0)	15(48.4)	34(33.3)	39(48.1)	5(71.4)	8.868

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2
아니오	2(100)	16(51.6)	68(66.7)	42(51.9)	2(28.6)	130(58.3)	
전체	2(100)	31(100)	102(100)	81(100)	7(100)	223(100)	

대학 행정직원이 인식하는 ‘대학 경영개선과 교육수준 개선을 위한 제도적 기반 마련’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별, 연령, 학력, 근무부서, 관련 업무 담당 경험에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

다. 학사 및 행정조직 개선에 관한 인식

대학 행정직원의 ‘학사 및 행정조직이 개선될 것이다’에 대한 분석 결과는 <표 IV-14>와 같다.



<표 IV-14> 학사 및 행정조직 개선에 관한 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2
성별	남	4(100)	17(58.6)	67(60.9)	47(61.8)	3(75.0)	2.931
	여	0(0)	12(41.4)	43(39.1)	29(38.2)	1(25.0)	
	전체	4(100)	29(100)	110(100)	76(100)	4(100)	
연령	30대	2(50.0)	7(24.1)	27(24.5)	19(25.0)	0(0)	4.392
	40대	1(25.0)	12(41.4)	33(30.0)	25(32.9)	2(50.0)	
	50대	1(25.0)	10(34.5)	50(45.5)	32(42.1)	2(50.0)	
	전체	4(100)	29(100)	110(100)	76(100)	4(100)	
학력	고졸	0(0)	4(13.8)	13(11.8)	14(18.4)	1(25.0)	3.768
	대학졸업	3(75.0)	16(55.2)	72(65.5)	44(57.9)	2(50)	
	대학원 졸업	1(25.0)	9(31.0)	25(22.7)	18(23.7)	1(25.0)	

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2	
전체	4(100)	29(100)	110(100)	76(100)	4(100)	223(100)		
근무부서	본부/중앙 직할기관	0(0)	14(48.3)	49(44.5)	24(31.6)	4(100)	91(40.8)	14.728
	대학/대학원	2(50.0)	5(17.2)	27(24.5)	17(22.4)	0(0)	51(22.9)	
	부속시설	2(50.0)	10(34.5)	34(30.9)	35(46.1)	0(0)	81(36.3)	
	전체	4(100)	29(100)	110(100)	76(100)	4(100)	223(100)	
관련 업무 담당 경험	예	1(25.0)	17(58.6)	43(39.1)	30(39.5)	2(50.0)	93(41.7)	4.450
	아니오	3(75.0)	12(41.4)	67(60.9)	46(60.5)	2(50.0)	130(58.3)	
	전체	4(100)	29(100)	110(100)	76(100)	4(100)	223(100)	

대학행정직원이 인식하는 ‘학사 및 행정조직 개선’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별, 연령, 학력, 근무부서, 관련 업무 담당 경험에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

라. 구성원의 만족도 인식



대학 행정직원의 ‘교수, 학생, 직원 등 구성원의 만족도가 높아질 것이다’에 대한 분석 결과는 <표 IV-15>와 같다.

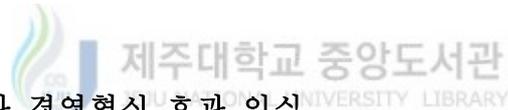
<표 IV-15> 구성원의 만족도 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2	
성별	남	11(78.6)	45(65.2)	59(56.2)	20(64.5)	3(75.0)	138(61.9)	3.804
	여	3(21.4)	24(34.8)	46(43.8)	11(35.5)	1(25.0)	85(38.1)	
	전체	14(100)	69(100)	105(100)	31(100)	4(100)	223(100)	
연령	30대	4(28.6)	18(26.1)	24(22.9)	9(29.0)	0(0)	55(24.7)	5.785
	40대	3(21.4)	21(30.4)	38(36.1)	8(25.8)	3(75.0)	73(32.7)	
	50대	7(50.0)	30(43.5)	43(41.0)	14(45.2)	1(25.0)	95(42.6)	
	전체	14(100)	69(100)	105(100)	31(100)	4(100)	223(100)	
학력	고졸	2(14.3)	7(10.1)	17(16.2)	5(16.1)	1(25.0)	32(14.3)	2.399
	대학졸업	9(64.3)	45(65.2)	64(61.0)	17(54.8)	2(50.0)	137(61.4)	

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2	
대학원 졸업	3(21.4)	17(24.6)	24(22.9)	9(29.0)	1(25.0)	54(24.2)	12.312	
전체	14(100)	69(100)	105(100)	31(100)	4(100)	223(100)		
근무부서	본부/총장 직할기관	4(28.6)	26(37.7)	48(45.7)	10(32.3)	3(75.0)		91(40.8)
대학/대학원	7(50.0)	19(27.5)	18(17.1)	7(22.6)	0(0)	51(22.9)		
부속시설	3(21.4)	24(34.8)	39(37.1)	14(45.2)	1(25.0)	81(36.3)		
전체	14(100)	69(100)	105(100)	31(100)	4(100)	223(100)		
관련 업무 담당 경험	예	6(42.9)	29(42.0)	44(41.9)	12(38.7)	2(50.0)	93(41.7)	.240
아니오	8(57.1)	40(58.0)	61(58.1)	19(61.3)	2(50.0)	130(58.3)		
전체	14(100)	69(100)	105(100)	31(100)	4(100)	223(100)		

대학 행정직원이 인식하는 ‘교수, 학생, 직원 등 구성원의 만족도 인식’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별, 연령, 학력, 근무부서, 관련 업무 담당 경험에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.



마. 대학 특성화와 경영혁신 효과 인식

대학 행정직원의 ‘대학 특성화와 경영혁신을 가져올 수 있을 것이다’에 대한 분석 결과는 <표 IV-16>과 같다.

<표 IV-16> 대학 특성화와 경영혁신 효과 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2	
성별	남	2(100)	36(76.6)	56(57.7)	39(56.5)	5(62.5)	138(61.9)	7.096
	여	0(0)	11(23.4)	41(42.3)	30(43.5)	3(37.5)	85(38.1)	
	전체	2(100)	47(100)	97(100)	69(100)	8(100)	223(100)	
연령	30대	0(0)	10(21.3)	27(27.8)	17(24.6)	1(12.5)	55(24.7)	4.720
	40대	0(0)	16(34.0)	33(34.0)	21(30.4)	3(37.5)	73(32.7)	
	50대	2(100)	21(44.7)	37(38.1)	31(44.9)	4(50.0)	95(42.6)	

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2	
전체	2(100)	47(100)	97(100)	69(100)	8(100)	223(100)		
학력	고졸	0(0)	8(17.0)	13(13.4)	10(14.5)	1(12.5)	32(14.3)	6.523
	대학졸업	2(100)	26(53.3)	65(67.0)	41(59.4)	3(37.5)	137(61.4)	
	대학원 졸업	0(0)	13(27.7)	19(19.6)	18(26.1)	4(50.0)	54(24.2)	
	전체	2(100)	47(100)	97(100)	69(100)	8(100)	223(100)	
근무부서	본부/총장 직할기관	0(0)	14(29.8)	45(46.4)	28(40.6)	4(50.0)	91(40.8)	12.782
	대학/대학원	2(100)	13(27.7)	20(20.6)	16(23.2)	0(0)	51(22.9)	
	부속시설	0(0)	20(42.6)	32(33.0)	25(36.2)	4(50.0)	81(36.3)	
관련 업무 담당 경험	전체	2(100)	47(100)	97(100)	69(100)	8(100)	223(100)	2.077
	예	1(50.0)	18(38.3)	37(38.1)	33(47.8)	4(50.0)	93(41.7)	
	아니오	1(50.0)	29(61.7)	60(61.9)	36(52.2)	4(50.0)	130(58.3)	
전체	2(100)	47(100)	97(100)	69(100)	8(100)	223(100)		

대학 행정직원이 인식하는 ‘대학 특성화와 경영혁신 효과 인식’에 대하여 배경
변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별, 연령, 학력, 근무부서, 관련
업무 담당 경험에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

바. 재정운영 제도 개선 및 재정 건정성 향상 인식

대학 행정직원의 ‘재정운영 제도가 개선되고 재정 건정성이 높아질 것이다’에
대한 분석 결과는 <표 IV-17>과 같다.

<표 IV-17> 재정운영 제도 개선 및 재정 건정성 향상 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2	
성별	남	4(66.7)	37(74.0)	50(49.5)	41(69.5)	6(85.7)	138(61.9)	
	여	2(33.3)	13(26.0)	51(50.5)	18(30.5)	1(14.3)	85(38.1)	12.864*
	전체	6(100)	50(100)	101(100)	59(100)	7(100)	223(100)	
연령	30대	0(0)	12(24.0)	34(33.7)	8(13.6)	1(14.3)	55(24.7)	12.928

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2	
40대	3(50.0)	15(30.0)	33(32.7)	19(32.2)	3(42.9)	73(32.7)		
50대	3(50.0)	23(46.0)	34(33.7)	32(54.2)	3(42.9)	95(42.6)		
전체	6(100)	50(100)	101(100)	59(100)	7(100)	223(100)		
고졸	1(16.7)	9(18.0)	11(10.9)	10(16.9)	1(14.3)	32(14.3)		
대학졸업	3(50.0)	26(52.0)	67(66.3)	36(61.0)	5(71.4)	137(61.4)	4.354	
대학원 졸업	2(33.3)	15(30.0)	23(22.8)	13(22.0)	1(14.3)	54(24.2)		
전체	6(100)	50(100)	101(100)	59(100)	7(100)	223(100)		
근무부서	본부/총장 직할기관	4(66.7)	16(32.0)	44(43.6)	23(39.0)	4(57.1)	91(40.8)	
대학/대학원	2(33.3)	12(24.0)	19(18.8)	17(28.8)	1(14.3)	51(22.9)	8.236	
부속시설	0(0)	22(44.0)	38(37.6)	19(32.2)	2(28.6)	81(36.3)		
전체	6(100)	50(100)	101(100)	59(100)	7(100)	223(100)		
관련 업무 담당 경험	예	4(66.7)	20(40.0)	37(36.6)	29(49.2)	3(42.9)	93(41.7)	
아니오	2(33.3)	30(60.0)	64(63.4)	30(50.8)	4(57.1)	130(58.3)	4.016	
전체	6(100)	50(100)	101(100)	59(100)	7(100)	223(100)		

* $p < .05$

<표 IV-17>에서 알 수 있듯이, '재정운영 제도 개선 및 재정 건정성 향상'에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별에서만 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

성별에 따른 행정직원이 인식하는 '재정운영 제도 개선 및 재정 건정성 인식'에 대하여 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 $\chi^2=12.864$ 로 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다. '재정운영 제도 개선 및 재정 건정성 향상 인식'에 대하여 '남자'는 '보통이다'(50명)가 가장 높게 응답하였고, 다음으로 '그렇다'(41명), '그렇지 않다'(37명), '매우 그렇다'(6명), '전혀 그렇지 않다'(4명) 순으로 응답하였다. '여자'는 '보통이다'(51명), '그렇다'(18명), '그렇지 않다'(13명), '전혀 그렇지 않다'(2명), '매우 그렇다'(1명) 순으로 응답하였다.

사. 대학 등록금 감소 효과 인식

대학 행정직원의 '대학 등록금이 현재보다 더 내려갈 것이다'에 대한 인식 분

석 결과는 <표 IV-18>과 같다.

<표 IV-18> 대학 등록금 감소 효과 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

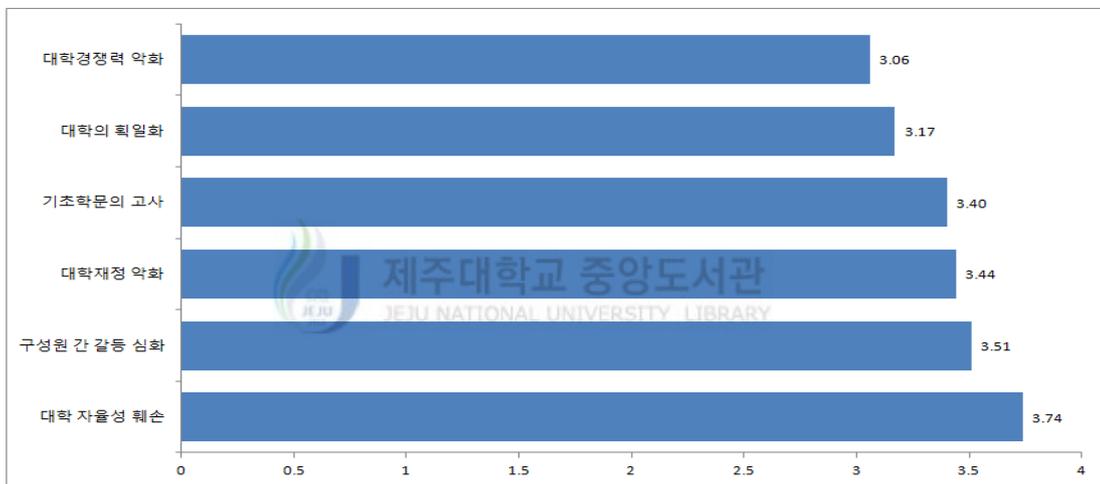
구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2
성별	남	16(55.2)	57(64.0)	41(56.2)	22(75.9)	2(6.7)	4.174
	여	13(44.8)	32(36.0)	32(43.8)	7(24.1)	1(33.3)	
	전체	29(100)	89(100)	73(100)	29(100)	3(100)	
연령	30대	7(24.1)	22(24.7)	20(27.4)	6(20.7)	0(0)	4.864
	40대	10(34.5)	24(27.0)	26(35.6)	11(37.9)	2(66.7)	
	50대	12(41.4)	43(48.3)	27(37.0)	12(41.4)	1(33.3)	
	전체	29(100)	89(100)	73(100)	29(100)	3(100)	
학력	고졸	5(17.2)	10(11.2)	9(12.3)	8(27.6)	0(0)	7.630
	대학졸업	17(58.6)	53(59.6)	49(67.1)	16(55.2)	2(66.7)	
	대학원 졸업	7(24.1)	26(29.2)	15(20.5)	5(17.2)	1(33.3)	
	전체	29(100)	89(100)	73(100)	29(100)	3(100)	
근무부서	본부/총장 직할기관	10(34.5)	35(39.3)	33(45.2)	11(37.9)	2(66.7)	3.510
	대학/대학원	7(24.1)	19(21.3)	17(23.3)	7(24.1)	1(33.3)	
	부속시설	12(41.4)	35(39.3)	23(31.5)	11(37.9)	0(0)	
	전체	29(100)	89(100)	73(100)	29(100)	3(100)	
관련 업무 담당 경험	예	10(34.5)	43(48.3)	24(32.9)	15(51.7)	1(33.3)	5.846
	아니오	19(65.5)	46(51.7)	49(67.1)	14(48.3)	2(66.7)	
	전체	29(100)	89(100)	73(100)	29(100)	3(100)	

대학 행정직원이 인식하는 ‘대학 등록금 감소 효과 인식’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별, 연령, 학력, 근무부서, 관련 업무 담당 경험에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

4. 국립대학 구조개혁의 부정적 효과에 관한 인식 분석

국립대학 구조개혁 결과, 예측되는 부정적인 면에 대한 대학 행정직원들의 인

식을 분석한 결과, [그림 IV-4]에서 볼 수 있듯이, ‘대학 자율성이 훼손될 것이다’(M=3.74), ‘구성원 간 갈등이 심화되고 사기가 저하될 것이다’(M=3.51) ‘대학재정 형편이 더 나빠질 것이다’(M=3.44), ‘공교육 체계가 무너지고 기초학문이 고사될 것이다’(M=3.40), ‘대학 특성화가 사라지고 획일화될 것이다’(M=3.17)와 ‘교육의 질이 떨어지고 대학경쟁력이 악화될 것이다’(M=3.06) 순으로 높게 나타났다. 즉, 정부 주도의 국립대학 구조개혁 결과 대학의 자율성이 훼손이 되며, 대학 구성원들 간의 갈등이 심화되고 사기가 저하 될 것이라는 인식이 전반적으로 대학 행정직원들의 공감대를 형성하고 있다고 볼 수 있다. 이를 배경변인에 따른 인식 차이를 분석해 보면 다음과 같다.



[그림 IV-4] 국립대학 구조개혁의 부정적 효과에 대한 인식

가. 교육의 질 저하와 대학경쟁력 악화 인식

대학 행정직원의 ‘교육의 질이 떨어지고 대학경쟁력이 악화될 것이다’에 대한 분석 결과는 <표 IV-19>와 같다.

<표 IV-19> 교육의 질 저하와 대학경쟁력 악화 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2
성별	남	2(50.0)	37(66.1)	57(60.6)	36(59.0)	6(75.0)	1.514
	여	2(50.0)	19(33.9)	37(39.4)	25(41.0)	2(25.0)	
	전체	4(100)	56(100)	94(100)	61(100)	8(100)	
연령	30대	2(50.0)	14(25.0)	29(30.9)	9(14.8)	1(12.5)	12.516
	40대	1(25.0)	13(23.2)	34(36.2)	23(37.7)	2(25.0)	
	50대	1(25.0)	29(51.8)	31(33.0)	29(47.5)	5(62.5)	
	전체	4(100)	56(100)	94(100)	61(100)	8(100)	
학력	고졸	0(0)	9(16.1)	12(12.8)	11(18.0)	0(0)	5.934
	대학졸업	2(50.0)	32(57.1)	63(67.0)	35(57.4)	5(62.5)	
	대학원 졸업	2(50.0)	15(26.8)	19(20.2)	15(24.6)	3(37.5)	
	전체	4(100)	56(100)	94(100)	61(100)	8(100)	
근무부서	본부/총장 직할기관	2(50.0)	26(46.4)	43(45.7)	17(27.9)	3(37.5)	8.175
	대학/대학원	1(25.0)	9(16.1)	21(22.3)	17(27.9)	3(37.5)	
	부속시설	1(25.0)	21(37.5)	30(32.0)	27(44.2)	2(25.0)	
	전체	4(100)	56(100)	94(100)	61(100)	8(100)	
관련 업무 담당 경험	예	1(25.0)	30(53.6)	33(35.1)	26(42.6)	3(37.5)	5.465
	아니오	3(75.0)	26(46.4)	61(64.9)	35(57.4)	5(62.5)	
	전체	4(100)	56(100)	94(100)	61(100)	8(100)	

대학 행정직원이 인식하는 ‘교육의 질 저하와 대학경쟁력 악화 인식’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별, 연령, 학력, 근무부서, 관련 업무 담당 경험에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

나. 공교육 체계 붕괴 및 기초학문 교사 우려 인식

대학 행정직원의 ‘공교육 체계가 무너지고 기초학문이 고사될 것이다’에 대한 인식 분석 결과는 <표 IV-20>과 같다.

<표 IV-20> 공교육 체계 붕괴 및 기초학문 고사 우려 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2
성별	남	1(50.0)	29(72.5)	36(58.1)	62(59.6)	10(66.7)	2.787
	여	1(50.0)	11(27.5)	26(41.9)	42(40.4)	5(33.3)	
	전체	2(100)	40(100)	62(100)	104(100)	15(100)	
연령	30대	0(0)	8(20.0)	17(27.4)	27(26.0)	3(20.0)	4.866
	40대	1(50.0)	10(25.0)	19(30.6)	38(36.5)	5(33.3)	
	50대	1(50.0)	22(55.0)	26(41.9)	39(37.5)	7(46.7)	
	전체	2(100)	40(100)	62(100)	104(100)	15(100)	
학력	고졸	0(0)	8(20.0)	10(16.1)	13(12.5)	1(6.7)	9.567
	대학졸업	0(0)	23(57.5)	40(64.5)	65(62.5)	9(60.0)	
	대학원 졸업	2(100)	9(22.5)	12(19.4)	26(25.0)	5(33.3)	
	전체	2(100)	40(100)	62(100)	104(100)	15(100)	
근무부서	본부/총장 직할기관	2(100)	18(45.0)	22(35.5)	43(41.3)	6(40.0)	14.791
	대학/대학원	0(0)	12(30.0)	21(33.9)	15(14.4)	3(20.0)	
	부속시설	0(0)	10(25.0)	19(30.6)	46(44.2)	6(40.0)	
	전체	2(100)	40(100)	62(100)	104(100)	15(100)	
관련 업무 담당 경험	예	1(50.0)	24(60.0)	24(38.7)	39(37.5)	5(33.3)	6.981
	아니오	1(50.0)	16(40.0)	38(61.3)	65(62.5)	10(66.7)	
	전체	2(100)	40(100)	62(100)	104(100)	15(100)	

대학 행정직원이 인식하는 ‘공교육 체계가 무너지고 기초학문이 고사 인식’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별, 연령, 학력, 근무부서, 관련 업무 담당 경험에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

다. 대학 획일화에 대한 우려 인식

대학 행정직원의 ‘대학 특성화가 사라지고 획일화될 것이다’에 대한 인식 분석 결과는 <표 IV-21>과 같다.

<표 IV-21> 대학의 획일화에 대한 우려 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2
성별	남	2(66.7)	37(71.2)	50(64.1)	45(54.2)	4(57.1)	4.221
	여	1(33.3)	15(28.8)	28(35.9)	38(45.8)	3(42.9)	
	전체	3(100)	52(100)	78(100)	83(100)	7(100)	
연령	30대	0(0)	11(21.2)	23(29.5)	20(24.1)	1(14.3)	5.584
	40대	1(33.3)	22(42.3)	21(26.9)	27(32.5)	2(28.6)	
	50대	2(66.7)	19(36.5)	34(43.6)	36(43.4)	4(57.1)	
	전체	3(100)	52(100)	78(100)	83(100)	7(100)	
학력	고졸	1(33.3)	184(7.7)	18(23.1)	9(10.8)	0(0)	15.165
	대학졸업	0(0)	33(63.5)	45(57.7)	55(66.3)	4(57.1)	
	대학원 졸업	2(66.7)	15(28.8)	15(19.2)	19(22.9)	3(42.9)	
	전체	3(100)	52(100)	78(100)	83(100)	7(100)	
근무부서	본부/총장 직할기관	2(66.7)	18(34.6)	35(44.9)	34(41.0)	2(28.6)	5.017
	대학/대학원	1(33.3)	13(25.5)	17(21.8)	17(20.5)	3(42.9)	
	부속시설	0(0)	21(40.4)	26(33.3)	32(38.6)	2(28.6)	
	전체	3(100)	52(100)	78(100)	83(100)	7(100)	
관련 업무 담당 경험	예	2(66.7)	27(51.9)	31(39.7)	31(37.3)	2(28.6)	4.270
	아니오	1(33.3)	25(48.1)	47(60.3)	52(62.7)	5(71.4)	
	전체	3(100)	52(100)	78(100)	83(100)	7(100)	

대학 행정직원이 인식하는 ‘대학의 획일화에 대한 우려 인식’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별, 연령, 학력, 근무부서, 관련 업무 담당 경험에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

라. 구성원 간 갈등 심화와 사기 저하 인식

대학 행정직원의 ‘구성원 간 갈등의 심화되고 사기가 저하될 것이다’에 대한 분석 결과는 <표 IV-22>와 같다.

<표 IV-22> 구성원 간 갈등 심화와 사기 저하 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2
성별	남	2(66.7)	18(72.0)	40(55.6)	65(64.4)	138(61.9)	2.671
	여	1(33.3)	7(28.0)	32(44.4)	36(35.6)	85(38.1)	
	전체	3(100)	25(100)	72(100)	101(100)	223(100)	
연령	30대	0(0)	4(16.0)	21(29.2)	22(21.8)	55(24.7)	6.275
	40대	1(33.3)	7(28.0)	23(31.9)	35(34.7)	73(32.7)	
	50대	2(66.7)	14(56.0)	28(38.9)	44(43.6)	95(42.6)	
	전체	3(100)	25(100)	72(100)	101(100)	223(100)	
학력	고졸	1(33.3)	4(16.0)	12(16.7)	14(13.9)	32(14.3)	8.128
	대학졸업	0(0)	17(68.0)	42(58.3)	62(61.4)	137(61.4)	
	대학원 졸업	2(66.7)	4(16.0)	18(25.0)	25(24.8)	54(24.2)	
	전체	3(100)	25(100)	72(100)	101(100)	223(100)	
근무부서	본부/총장 직할기관	2(66.7)	9(36.0)	29(40.3)	43(42.6)	91(40.8)	4.058
	대학/대학원	1(33.3)	7(28.0)	13(18.1)	24(23.8)	51(22.9)	
	부속시설	0(0)	9(36.0)	30(41.7)	34(33.7)	81(36.3)	
	전체	3(100)	25(100)	72(100)	101(100)	223(100)	
관련 업무 담당 경험	예	2(66.7)	12(48.0)	29(40.3)	43(42.6)	93(41.7)	2.153
	아니오	1(33.3)	13(52.0)	43(59.7)	58(57.4)	130(58.3)	
	전체	3(100)	25(100)	72(100)	101(100)	223(100)	

대학행정직원의 ‘구성원 간 갈등이 심화되고 사기가 저하될 것이다’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별, 연령, 학력, 근무부서, 관련 업무 담당 경험에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

마. 대학재정 악화 인식

대학 행정직원의 ‘대학재정 형편이 더 나빠질 것이다’에 대한 분석 결과는 <표 IV-23>과 같다.

<표 IV-23> 대학재정 악화 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2	
성별	남	0(0)	22(75.9)	47(58.8)	55(61.8)	14(63.6)	138(61.9)	7.635
	여	3(100)	7(24.1)	33(41.3)	34(38.2)	8(36.4)	85(38.1)	
	전체	3(100)	29(100)	80(100)	89(100)	22(100)	223(100)	
연령	30대	0(0)	11(37.9)	20(25.0)	20(22.5)	4(18.2)	55(24.7)	10.98 ²
	40대	1(33.3)	4(13.8)	23(28.8)	37(41.6)	8(36.4)	73(32.7)	
	50대	2(66.7)	14(48.3)	37(46.3)	32(36.0)	10(45.5)	95(42.6)	
	전체	3(100)	29(100)	80(100)	89(100)	22(100)	223(100)	
학력	고졸	1(33.3)	4(13.8)	12(15.0)	13(14.6)	2(9.1)	32(14.3)	2.104
	대학졸업	1(33.3)	17(58.6)	50(62.5)	55(61.8)	14(63.6)	137(61.4)	
	대학원 졸업	1(33.3)	8(27.6)	18(22.5)	21(23.6)	6(27.3)	54(24.2)	
	전체	3(100)	29(100)	80(100)	89(100)	22(100)	223(100)	
근무부서	본부/총장 직할기관	1(33.3)	14(48.3)	26(32.5)	39(43.8)	11(50.0)	91(40.8)	8.104
	대학/대학원	2(66.7)	6(20.7)	20(25.0)	18(20.2)	5(22.7)	51(22.9)	
	부속시설	0(0)	9(31.0)	34(42.5)	32(36.0)	6(27.3)	81(36.3)	
	전체	3(100)	29(100)	80(100)	89(100)	22(100)	223(100)	
관련 업무 담당 경험	예	1(33.3)	15(51.7)	29(36.3)	39(43.8)	9(40.9)	93(41.7)	2.433
	아니오	2(66.7)	14(48.3)	51(63.8)	50(56.2)	13(59.1)	130(58.3)	
	전체	3(100)	29(100)	80(100)	89(100)	22(100)	223(100)	

대학 행정직원이 인식하는 ‘대학재정 악화 인식’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별, 연령, 학력, 근무부서, 관련 업무 담당 경험에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

바. 대학 자율성 훼손 인식

대학 행정직원의 ‘대학 자율성 훼손될 것이다’에 대한 분석 결과는 <표 IV-24>와 같다.

<표 IV-24> 대학 자율성 훼손 인식

(N=223명, 단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2
성별	남	2(50.0)	12(80.0)	32(65.3)	72(58.5)	20(62.5)	3.159
	여	2(50.0)	3(20.0)	17(34.7)	51(41.5)	12(37.5)	
	전체	4(100)	15(100)	49(100)	123(100)	32(100)	
연령	30대	0(0)	4(26.7)	14(28.6)	30(24.4)	7(21.9)	3.472
	40대	1(25.0)	5(33.3)	13(26.5)	43(35.0)	11(34.4)	
	50대	3(75.0)	6(40.0)	22(44.9)	50(40.7)	14(43.8)	
	전체	4(100)	15(100)	49(100)	123(100)	32(100)	
학력	고졸	2(50)	2(13.3)	13(26.5)	14(11.4)	1(3.1)	15.164
	대학졸업	1(25.0)	10(66.7)	27(55.1)	76(61.8)	23(71.9)	
	대학원 졸업	1(25.0)	3(20.0)	9(18.4)	33(26.8)	8(25.0)	
	전체	4(100)	15(100)	49(100)	123(100)	32(100)	
근무부서	본부/총장 직할기관	1(25.0)	7(46.7)	17(34.7)	56(45.5)	10(31.3)	8.724
	대학/대학원	2(50.0)	1(6.7)	13(26.5)	24(19.5)	11(34.4)	
	부속시설	1(25.0)	7(46.7)	19(38.8)	43(35.0)	11(34.4)	
	전체	4(100)	15(100)	49(100)	123(100)	32(100)	
관련 업무 담당 경험	예	1(25.0)	8(53.3)	18(36.7)	52(42.3)	14(43.8)	1.863
	아니오	3(75.0)	7(46.7)	31(63.3)	71(57.7)	18(56.3)	
	전체	4(100)	15(100)	49(100)	123(100)	32(100)	

대학 행정직원이 인식하는 ‘대학 자율성 훼손 인식’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별, 연령, 학력, 근무부서, 관련 업무 담당 경험에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

V. 요약 및 결론

1. 요약

본 연구의 목적은 국립대학 구조개혁 정책에 대하여 대학 현장에 근무하는 행정직원이 어떻게 인식하고 있는가를 분석하여 국립대학 구조개혁 추진방향에 시사점을 제시하는 데 있다. 이론적 배경에서 급격한 고등교육의 외형적 성장에 반해 상대적으로 약한 국제경쟁력의 문제를 지적하였으며, 세계 최저 수준의 출산율로 인한 학령인구의 급감으로 대학들의 대규모 미충원 사태가 가시화 되고 있는 현상 진단을 통해 대학구조개혁 추진 배경을 정리하였다. 그리고 국민의 정부에서부터 박근혜 정부에 이르기까지 정부가 추진했던 국립대학 구조개혁 정책의 흐름을 살펴보았다.

연구문제 해결을 위해 제주도 내 소재하고 있는 A 국립대학교에 근무하고 있는 행정직원 250명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, [연구문제 1]과 관련하여, 국립대학 구조개혁의 기본적인 영역에 대한 행정직원의 인식을 분석한 결과, 국립대학 구조개혁은 반드시 필요하며(M=3.52), 나와 밀접한 관련이 있다 (M=3.56)고 응답하여 인식도가 높게 나타났지만, 취지나 기본방향(M=3.18)과 구조개혁의 세부 추진내용에 대한 인식도(M=2.90)는 전반적으로 낮게 나타났다. 이를 배경변인별 인식 차이를 분석한 결과는 다음과 같다.

‘국립대학 구조개혁의 필요성 인식’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 근무부서에서 $\chi^2=16.914$ 로 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의미하였고, 관련 업무 담당 경험에서 $\chi^2=22.261$ 로 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다.

‘국립대학 구조개혁의 취지나 방향 인식’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 학력에서 $\chi^2=25.121$ 로 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미하였고, 관련 업무 담당 경험에서 $\chi^2=25.201$ 로 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유

의미하였다.

‘국립대학 구조개혁에 대한 세부추진 내용 인식’에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과는 연령에서 $\chi^2=19.211$ 로 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의미하였고, 학력에서 $\chi^2=17.944$ 로 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의미하였으며 관련 업무 담당 경험에서 $\chi^2=22.834$ 로 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다.

‘국립대학 구조개혁은 나와 밀접한 관계가 있다고 생각하십니까?’에 대한 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 학력에서 $\chi^2=17.839$ 로 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의미하였고, 학력에서 $\chi^2=17.944$ 로 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의미하였으며 관련 업무 담당 경험에서 $\chi^2=14.383$ 으로 $p < .01$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다.

또한 국립대학 구조개혁을 유발하게 된 요인이라 생각하는 인식 분석 결과 학령 인구 감소에 따른 대학들의 미충원 확산 가시화(472점)를 가장 큰 요인으로 인식하는 것으로 나타났고, 국립대학 구조개혁 추진 시 가장 중점을 두어야 할 분야로는 교육 및 연구제도 개선(313점)로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

둘째, [연구문제 2]와 관련하여, 국립대학 구조개혁 추진방식에 관한 행정직원의 인식을 분석한 결과, ‘국립대학 구조개혁은 정부재정지원사업과 반드시 연계하여 추진해야 한다(M=3.27)’에는 높은 인식을 보인 반면, ‘현재 정부의 국립대학 구조개혁 정책이 효율적인가? 합리적인가?’를 묻는 질문에서는 낮은 인식(M=2.74)을 보였다. 이를 배경변인에 따른 인식 차이를 분석한 결과는 다음과 같다.

‘국립대학 구조개혁과 정부재정지원사업의 연계 추진 필요성 인식’, ‘국립대학 구조개혁 정책의 효율성과 합리성 인식’, ‘국립대학의 바람직한 구조개혁 방향 인식’, ‘국립대학 구조개혁 중 실효성 있는 정책 인식’, ‘구조개혁 추진 시 가장 우려되는 점 인식’항목에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별, 연령, 학력, 근무부서, 관련업무 담당 경험에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 다만, 국립대학의 바람직한 구조개혁 방향은 모든 배경변인에서 ‘대학의 자율적 구조개혁에 맡겨야 한다’에 가장 높은 응답을 보였고, 국립대학 구조개혁 중 가장 실효성이 있었던 정책으로는 ‘대학평가인증제와 정보공시제’에 가장 높은 응답을 보였다. 그리고 ‘정부 주도의 구조개혁 추진 시 가장 우려되는 점으로는’ 대학의

본질적 기능보다는 지표관리, 점수따기를 위한 소모전에 몰입'에 가장 높은 응답을 보였다.

셋째, [연구문제 3]과 관련하여, 국립대학 구조개혁 결과 예측되는 긍정적 효과성에 관한 인식 분석 결과 '대학 경영개선과 교육수준 개선을 위한 제도적 기반이 마련될 것이다'(M=3.27), 에 가장 높은 인식을 보였다. 긍정적 효과성 각 항목에 대하여 배경변인별 인식 차이를 분석한 결과는 다음과 같다.

'교육의 질 제고와 대학경쟁력 강화에 대한 인식', '대학 경영개선과 교육수준 개선을 위한 제도적 기반 마련 인식', '학사 및 행정조직 개선에 관한 인식', '교수, 학생, 직원 등 구성원의 만족도 인식', '대학 특성화와 경영혁신 인식', '대학 등록금 감소 효과 인식'항목에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별, 연령, 학력, 근무부서, 관련업무 담당 경험에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 다만, '재정운영 제도 개선 및 재정 건정성 향상 인식'에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별에서 $\chi^2=12.864$ 로 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다.

넷째, [연구문제 3]과 관련하여, 국립대학 구조개혁 결과 예측되는 부정적 효과성에 관한 인식 분석 결과 '대학 자율성이 훼손될 것이다'(M=3.74), '구성원 간 갈등이 심화되고 사기가 저하될 것이다'(M=3.51) '대학재정 형편이 더 나빠질 것이다'(M=3.44), '공교육 체계가 무너지고 기초학문이 고사될 것이다'(M=3.40), '대학 특성화가 사라지고 획일화될 것이다'(M=3.17)와 '교육의 질이 떨어지고 대학경쟁력이 악화될 것이다'(M=3.06) 순으로 높은 인식을 보였다. 부정적 효과성 각 항목에 대하여 배경변인별 인식 차이를 분석한 결과는 다음과 같다.

'교육의 질이 떨어지고 대학경쟁력이 악화될 것이다', '공교육 체계가 무너지고 기초학문이 고사될 것이다', '대학 특성화가 사라지고 획일화될 것이다', '구성원 간 갈등이 심화되고 사기가 저하될 것이다' '대학재정 형편이 더 나빠질 것이다', '대학 자율성이 훼손될 것이다' 인식 항목에 대하여 배경변인별로 유의한 차이가 있는가를 검증한 결과 성별, 연령, 학력, 근무부서, 관련업무 담당 경험에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 다만, 국립대학 구조개혁 결과 예측되는 부정적 효과성 항목 중 '구성원 간 갈등이 심화되고 사기가 저하될 것이다', '대학 자율성이 훼손될 것이다' 항목에서 모든 배경변인에서 응답인원의 55%이상이 '그렇

다'와 '매우 그렇다'에 응답하여 높은 인식을 보였다.

2. 결론 및 제언

본 연구의 분석결과를 바탕으로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 국립대학 구조개혁의 기본적인 사항에 대한 대학행정직원의 인식을 분석한 결과, 구조개혁은 반드시 필요하며 나와 밀접한 관계가 있다고 높은 인식을 보이고 있지만 구조개혁의 세부추진 내용에 대해서는 인식도가 낮았다. 따라서 앞으로 국립대학 구조개혁에 대한 당위성을 얻고 대학의 공감대를 형성하기 위해서는 대학의 다양한 의견을 수렴하고 대학이 공감할 수 있는 구조개혁 방안을 마련하여 정부 당국의 충분한 설명과 홍보를 통해 천천히 가더라도 제대로 갈 수 있도록 해야 할 것이다.

둘째, 대학 행정직원들이 국립대학 구조개혁과 정부재정지원사업의 연계 추진 필요성에 대해서는 어느 정도 공감대가 형성되어 있는 반면, 구조개혁 추진은 정부 개입보다 대학 자율에 맡겨야 한다고 인식하고 있어 두 항목 간에 인식하는 내용이 서로 상충되는 면을 보이고 있는 것으로 나타났다. 이는 대학 행정직원들에게 구조개혁으로 인해 개인이나 집단이 희생될 수 있다는 불안 심리가 일부 내재되어 있다는 것을 의미한다고 볼 수 있다. 따라서 이러한 부분까지도 구조개혁 정책 수립 시 반영하여 세밀하게 준비해야 할 것이다. 또한 정부가 추진하는 구조개혁 정책의 효율성이나 합리성 평가에서는 인식이 낮게 나타났다. 따라서 현장의 이해와 인식을 외면한 구조개혁 정책은 실효성을 확보할 수 없으므로 대학현장의 인식과 이해의 차이를 좁히려고 하는 다양한 접근 방법을 마련하여 정책과 비전에 대한 신뢰를 고도화해 나가는 것이 무엇보다 중요하며, 각종 국립대학 구조개혁 조치가 정부의 관리와 통제 속으로 대학들을 몰아넣어 대학의 자발적 구조개혁 능력을 상실하게 하는 단초를 제공하는 일은 없어야 할 것이다.

셋째, 국립대학 구조개혁의 효과성에 대해서는 긍정적 측면에서는 경쟁력이 떨어지는 대학의 경영개선을 유도하고, 대학 전반의 교육수준 개선을 도모할 수 있는 제도적 기반이 마련되어 교육의 질 제고와 대학 경쟁력이 강화될 것이라고 인식하는 반면, 대학의 자율성이 훼손됨은 물론 구성원 간 갈등이 심화되고 사기가 저하

되는 등 부정적 측면도 강하게 나타났다. 따라서 구조개혁은 어느 개인이나 집단이 불이익과 희생이 따를 수 밖에 없으므로 이러한 문제점을 해소할 수 있는 적절한 대처방안을 세밀하게 준비해야 한다. 그리고 구조개혁은 대학의 존립을 가르는 중차대한 일이므로 너무 정부 입장만 내세워 성급하게 추진할 경우 또 다른 후폭풍을 맞을 수 있으므로 대학의 의견을 폭넓게 수렴하여 합리적인 구조개혁 정책을 수립해야 할 것이다.

국립대학 구조개혁에 대한 행정직원의 인식 분석을 바탕으로 본 연구는 후속연구를 위해 다음과 같이 제언한다.

첫째, 본 연구는 설문 대상 표본 수가 충분하지 않았다. 설문 조사 대상이 제주도 지역 소재 국립대학 1곳에 근무하는 행정직원만을 대상으로 실시하였기 때문에 향후 전국 국립대학 행정직원을 대상으로 한 연구가 필요하며 그 결과를 비교·분석할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 국립대학 구성원 중 행정직원만을 대상으로 하여 설문조사를 실시하였기 때문에 향후 행정직원 외에 대학 구성원인 교수, 학생을 포함하여 인식의 차이를 연구할 필요가 있다.

셋째 본 연구는 국립대학 행정직원만을 대상으로 설문조사를 실시하였기 때문에 향후 사립대학과 전문대학에 근무하는 행정직원에 대해서도 연구를 진행하여 국립대학, 사립대학, 전문대학 행정직원의 인식 차이를 비교·분석할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 성지화(2009). **국립대학 법인화에 대한 대학행정직원의 인식 연구**. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문
- 서명석(2010). **국립대학 구조조정 제도화과정에 관한 연구**. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문
- 김영진(2004). **국립대학 구조개혁에 대한 행정직원의 인식에 관한 연구**. 창원대학교 교육대학원 석사학위논문
- 김동규(2008). **국공립 대학 통폐합에 대한 인식도 조사 연구**. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문
- 이재현(2014). **국립대학 구조개혁 과제의 우선순위 분석**. 부산대학교 경제통상대학원 석사학위논문
- 김병민(2010). **고등학령 인구 감소에 따른 대학 구조조정 방안 연구**. 고려대학교 행정대학원 석사학위논문
- 이상연(2012). **대학 구조개혁의 전개과정과 인식의 차이에 관한 연구**. 경기대학교 대학원 박사학위논문
- 신현석(2005). **대학구조개혁방안: 정부방안의 쟁점과 과제**. 교육문제연구, 23, 187-221.
- 신현석(2012). **대학 구조개혁정책의 쟁점 분석과 과제**. 교육문제연구, 42, 1-40.
- 반상진 외(2013). **학령인구 감소에 따른 대학정원 조정 및 대학구조개혁 대책 연구**. 교육정치학연구, 20(4), 189-211
- 이용균 외(2010). **정부의 대학 구조조정 정책의 특징 분석 및 발전 방향**. 평생 교육·HRD연구, 6(2), 165-185.
- 이현청(2003). **고등교육환경의 변화와 대학 구조조정 전략**. 한국대학교육협의회 제13회 대학교육 정책포럼
- 이기웅(2003). **대학 구조조정과 연합대학 구축방안**. 한국대학교육협의회 제14회 대학교육 정책포럼

교육부 보도자료(2014. 1. 29). 대학의 질 제고 및 학령인구 급감 대비를 위한
대학구조개혁 추진계획

대학구조개혁위원회(2011. 8. 12.). **고등교육 구조개혁의 방향과 과제**

한국교육개발원(교육개발 2014년 4월 통권 187호) **고등교육의 경쟁력 강화와 대학
구조개혁의 추진**

교육과학기술부(2009. 7). **2009년도 국립대학 추진계획(안)**

교육과학기술부 보도자료(2011. 4. 1). **대학간 통합, 연합대학 법인화 등 국립대학
구조개혁 지속 추진 교과부, 『2011년도 국립대학 구조개혁 추진계획』 확정·발표**

교육과학기술부 보도자료(2010. 9. 28). **국립대학 선진화 방안 발표**

교육부 보도자료(2014. 9. 30). **대학구조개혁 평가지표 마련을 위한 공청회 개최**

교육부 보도자료(2014. 11. 12). **대학구조개혁 평가방안 마련을 위한 2차 공청회 개최**

교육부(2013. 8.). **고등교육 종합발전 방안(시안)**

U's Line 보도기사(2014. 11. 12). **대학구조개혁, 정원감축에 급급?**

U's Line 보도기사(2014. 11. 12). **[논평]교육부의 조삼모사식 '대학구조개혁 평가방안'**

한국대학신문 보도기사(2014. 10. 30). **[시론]대학구조개혁, 속도전으로 밀어붙여야 하는가**

한국대학신문 보도기사(2014. 11. 14). **구조개혁, 번갯불에 콩 구워먹듯 해서야**

한국대학신문 보도기사(2014. 5. 22). **한국, IMD 국가경쟁력평가 '과학·기술' 순위 '경춤'**

【Abstract】

Study for Administrative Staffs' Recognition for the Structural Reform of National University

Kang, Myeong Suk

Major of Educational Administration Graduate School of Education Jeju
National University

Supervised by Professor Lee, In Hoi

This study was conducted to suggest a guideline for the direction of national universities' structural reform by comparing/analyzing how administrative staffs in the field recognize the structural reform policy of national universities. The backgrounds of universities' structural reform movement through the analysis of current state—the need for the change of characteristics due to the generalization of higher education and visible insufficient new student enrollment in universities due to rapid reduction in the number of students was organized as a theoretical background. And, the trends of national university's structural reform policy by government from 'Government of People' to 'Park Geun-hye administration' were reviewed.

A survey on basics, promotion method and effectiveness of national university structural reform among 250 administrative staffs in 'A' national university located in Jeju was conducted for the purpose of this study. Conclusions from the analysis of data obtained are as follows:

First, analysis result for university administrative staff's recognition for the basic items of national university structural reform showed that, in general, the staffs regard the structural reform as a must and the reform is closely relates with 'me'. However, they did not understand well about the basic object or detail of the structuralreform policy. On the other hand, they recognized the visible insufficient new student enrollment in universities due to reduction in the number of students as the most crucial reason for national universities' structural reform and suggested to place more emphasis on the improvement of education and research policy to promote the structural reform.

Second, analysis result for the recognition of the administrative staffs for the promotion method of national universities structural reform showed that they agree the connection between the promotion of the structural reform and government-funded program while, in general, they showed, in all the background variables, negative awareness on government's ongoing structural reform policy's effectiveness and rationality. 66.8% of the staffs answered that the structural reform of national universities should be carried out by the universities by themselves. 22.9% answered that government's intervention is needed for fear that possible war of attrition between universities including management of evaluation index or point earning rather than essential functioning as a university due to government initiated promotion of structural reform.

Third, analysis result for the recognition of the administrative staffs for the effectiveness of national universities structural reform showed that, for positive effect, they anticipate it will boost the quality of education and strengthen universities' competitiveness with the institutional basis leading uncompetitive universities' improved management and promote overall capacity for education while small number of the staff anticipated that university member's satisfaction will improved. And, for negative effect, many of the

staff agreed the possible damage on autonomy of university, exacerbating conflict between members and their lowered morale.

Conclusions based on analysis results above are as follows:

First, since a certain level of consensus about need for university structural to cope with rapid reduction of students, even though it can take more time, government authorities' sufficient explanation and promotion should be preceded rather than push ahead the government initiated unidirectional university structural reform. Second, since structuralreform neglecting the understand and recognition of the field of university will not gain effectiveness, it is the most important to elevate the trust for policy and vision by preparing structural reform policy which can be agreed by universities-subjective of the reform and various approaches to narrow down the gap between the recognition and understand for university. Third, the shift of paradigm for university structural reform which put priority on the boost of the quality of all the university education and balanced development of regions is required. Fourth, structural reform accompanies disadvantage and sacrifice of a certain individual and group. Therefore, effective plan for such problem should be prepared in detail.

【부록】

국립대학 구조개혁에 대한 행정직원의 인식 연구 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에 귀중한 시간을 할애해 주셔서 감사합니다.

본 설문지는 학령인구 감소와 대학교육의 질 제고를 위한 정부의 대학 구조개혁 정책에 대한 대학현장의 인식 연구를 위해 작성된 것입니다.

본 설문은 익명으로 실시되고 연구 목적 이외에는 사용되지 않습니다. 평소 대학에 근무하면서 느끼신 대로 솔직하게 설문에 응해 주시면 감사하겠습니다.

다시 한 번 설문에 응해 주신데 대해 깊은 감사를 드리며 귀하의 앞날에 행운이 가득하시기를 빕니다. 감사합니다.

2014. 5.

연구자: 제주대학교 교육대학원 교육행정전공 강 명 숙

Ⅰ. 다음은 통계처리를 위해 꼭 필요한 일반적 사항에 관한 내용입니다. 해당 항목에 체크(“√”)하여 주시기 바랍니다.

1. 성별	① 남() ② 여()
2. 연령	① 20대() ② 30대() ③ 40대() ④ 50대()
3. 학력	① 고졸() ② 대학졸업() ③ 대학원 졸업()
4. 재직기간	① 5년 미만 ② 5-10년 미만 ③ 10-15년 미만 ④ 15-20년 미만 ⑤ 20년 이상
5. 근무부서	① 본부 또는 총장 직할기관 ② 대학 또는 대학원 ③ 부속시설
6. 직군	① 일반직 ② 관리운영직 ③ 기성회직 ④ 기타
7. 직명	① 과장(실장) ② 팀장 ③ 주무관 ④ 실무관 ⑤ 기타
8. 담당업무의주된 성격	① 기획 ② 관리 ③ 집행 ④ 일반행정 ⑤ 기타

9. 아래와 같은 정부의 대학구조개혁 정책에 대하여 직·간접적으로 업무 담당 경험이 있으신가요?

- ① 예 ② 아니오

- | | |
|---------------------------------|------------|
| ○ 대학 정보공시제 | ○ 총장직선제 폐지 |
| ○ 대학평가인증제 | ○ 국립대학 통폐합 |
| ○ 정부재정지원 사업(교육역량강화사업 등) | ○ 대학 특성화사업 |
| ○ 정부재정지원제한대학 지정(학자금 대출 제한대학 포함) | |

2. 대학 구조개혁에 대한 인식도를 조사하기 위한 문항입니다. 각 항목에 대하여 어떻게 생각하는지 해당란에 체크(“√”)하여 주시기 바랍니다.

항 목	①	②	③	④	⑤
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우그렇다
1. 국립대학의 구조개혁은 반드시 필요하다고 생각하십니까?					
2. 국립대학 구조개혁의 취지나 기본 방향을 잘 알고 있다고 생각하십니까?					
3. 국립대학 구조개혁에 대한 세부추진 내용을 잘 알고 있다고 생각하십니까?					
4. 국립대학 구조개혁은 나와 밀접한 관계가 있다고 생각하십니까?					

5. 다음 항목 중 국립대학 구조개혁을 유발하게 된 요인이라 여겨지는 항목을 우선 순위 순으로 세 가지만 고른다면?

1순위	2순위	3순위

- ① 학령인구 감소에 따른 대학들의 정원 미충원 확산 가시화
- ② 대학교육의 질 제고를 위한 사회적 요구 대두
- ③ 수도권 대학과 지방 소재 대학의 양극화 현상 심화
- ④ 국민 혈세가 부실대학 연명수단이 되어서는 안된다는 사회적 여론 팽배
- ⑤ 기업과 대학 간의 산학연계 미흡
- ⑥ 백화점식 학과 설치 등 천편 일률적인 운영으로 인한 대학 특성화 미흡
- ⑦ 필요 이상의 대학 난립으로 인한 교육의 질 저하

6. 국립대학 구조개혁을 추진하는 데 있어 중점을 두어야 하는 분야를 다음 중에서 우선 순위 순으로 세 가지만 고른다면?

1순위	2순위	3순위

- ① 대학 운영체제 및 지배구조 개선(총장직선제 개선)
- ② 교육 및 연구제도 개선
- ③ 입학정원 감축
- ④ 학사 및 행정조직 개선
- ⑤ 재정 운영 제도 개선
- ⑥ 국립대학 통폐합(1도 1국립대학 운영)
- ⑦ 대학 특성화

3. 다음은 국립대학 구조개혁 추진방식에 대한 내용입니다.

1. 국립대학 구조개혁과 정부재정지원사업은 반드시 연계하여 추진하여야 한다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

2. 현재 정부의 국립대학 구조개혁 정책이 효율적이고 합리적이라 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

3. 다음 중 국립대학의 바람직한 구조개혁 방향은 무엇이라 생각하십니까?

- ① 시장에 맡겨야 한다.
- ② 대학의 자율적 구조개혁에 맡겨야 한다.
- ③ 정부가 개입하여야 한다.
- ④ 기타()

4. 그동안 정부가 추진한 국립대학 구조개혁 정책 중 가장 실효성이 있었다고 판단되는 정책 한 가지만 고른다면?

- ① 대학 간 통폐합
- ② 국립대학 법인화
- ③ 대학평가인증제 및 정보공시제
- ④ 총장직선제 폐지
- ⑤ 교원 성과급적 연봉제 도입
- ⑥ 기타()

5. 정부 주도의 구조개혁 추진 시 가장 우려되는 점을 한 가지만 고른다면 ?

- ① 기초학문의 위기 조장
- ② 대학특성과 관계없는 획일적 구조개혁
- ③ 대학의 본질적 기능보다는 지표관리, 점수따기 위한 소모전에 몰입
- ④ 대학 서열화 심화
- ⑤ 기타()

4. 다음은 국립대학 구조개혁 효과에 관한 질문입니다.

1. 정부 주도의 국립대학 구조개혁 결과, 예측되는 긍정적인 면이라 여겨지는 다음 항목에 대하여 어떻게 생각하는지 해당 란에 체크(√)하여 주시기 바랍니다.

항 목	①	②	③	④	⑤
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1-1 교육의 질 제고와 대학경쟁력이 강화될 것이다.					
1-2 대학 경영개선과 교육수준 개선을 위한 제도적 기반이 마련될 것이다.					
1-3 학사 및 행정조직이 개선될 것이다.					
1-4 교수, 학생, 직원 등 구성원의 만족도가 높아질 것이다					
1-5 대학 특성화와 경영혁신을 가져올 수 있을 것이다					
1-6 재정운영 제도가 개선되고 재정 건정성이 높아질 것이다					
1-7 대학 등록금이 현재보다 더 내려갈 것이다					

2. 정부 주도의 국립대학 구조개혁 결과, 예측되는 부정적인 면이라 여겨지는 다음 항목에 대하여 어떻게 생각하는지 해당 란에 체크(√)하여 주시기 바랍니다.

항 목	①	②	③	④	⑤
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
2-1 교육의 질이 떨어지고 대학경쟁력이 악화될 것이다.					
2-2 공교육 체계가 무너지고 기초학문이 고사될 것이다.					
2-3 대학 특성화가 사라지고 획일화될 것이다.					
2-4 구성원 간 갈등이 심화되고 사기가 저하될 것이다.					
2-5 대학재정 형편이 더 나빠질 것이다					
2-6 대학 자율성이 훼손될 것이다					


제주대학교 중앙도서관
 - 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다 -



제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY