



濁流清論

제58호 2019년 12월 23일(월)

발행인: 김 상 배 / 편집: 편집위원회

< 알려 드립니다 >

◇ 수시로 원고 접수합니다

탁류청론은 아주대학교 교수님들의 의견을 나누는 자리입니다.

교수님들의 원고는 교수회 공식 이메일(ajoufaculty@ajou.ac.kr)로 보내주십시오.

탁류청론에서 다루었으면 하는 주제가 있으면 위의 메일 주소로 보내주시기 바랍니다. 감사합니다.

더불어 푸른 출발에서

아주대학교를 떠나며 - 정년퇴임을 앞둔 교수님들의 소회

(가나다 순)

정년을 맞아

물리학과 김 영 태

‘떠날 때는 말 없이’라는 노래 가사처럼 조용히 물러나지 못하고 이 글을 씁니다. 지난날을 돌아보고 그동안 전하지 못한 감사의 뜻을 전하고자 합니다.

1990년 여름 아주대에 처음으로 출근하던 날 폭우로 오전 9시에 도착해야 할 통근버스가 정오가 넘어 도착해 난감하던 일이 기억에 남습니다. 당시 고속도로 사정은 최악이었습니다. 학교에서 수원 톨게이트까지 1시간이 넘게 걸렸고 고속도로를 타고 서울에 도착하는 데 다시 1시간 이상이 걸려 출퇴근이 큰 문제였습니다. 조도현 교수님, 고 임진수 교수님과 카풀하면서 교수 생활에 필요한 지혜를 얻을 수 있었습니다. 지금과 달리 학교 앞에서 서울로 가는 버스가 없어 학교에서 저녁 9시에 서울로 가는 퇴근 버스를 운영해 준 것에 감사합니다. 겨울에 방마다 설치한 석유난로에 불 붙여 난방하던 것도 재미있는 추억이 되었습니다.

1990년 말 의대 설립 문제로 갈등이 있었습니다. 김우중 회장이 전교수세미나 장소로 경주 힐튼 호텔을 제공하고 교수들을 설득하여 동의를 얻었습니다. 그때 의대 설립이 무산되었다면 지금 아주대는 어땠을까요? 서로 양보하여 교수들은 재단의 투자를, 재단은 의대를 얻어 학교 위상을 높이는 계기가 된 사건으로 지금도 감사하게 생각합니다. 아주대 도약 후 일어난 재단과 교수 사이의 갈등의 여파로 아주대 위상이 꾸준히 하락하고 있는 것에 가슴이 아픕니다.

처음 아주대에 왔을 때는 전체 교수 수가 100명 정도라

2페이지에 계속

목 차

더불어 푸른 출발에서 아주대학교를 떠나며 - 정년퇴임을 앞둔 교수님들의 소회	1
--	---

특집 신임교원 소개	4
---------------	---

소통과 담론 2019 총장 평가결과 공표	7
---------------------------	---

교수들의 건강칼럼 중년 남성의 배뇨 곤란	35
---------------------------	----

소식 - 교수회 신임교원 환영 간담회 개최 - 교수회 제100~102차 월례 대의원회 개최	36
---	----

한 해 두 번의 외부 1박2일 전교수세미나로 전공 불문하고 대부분의 교수님들을 알게 되어 협조를 구하기 쉬웠습니다. 그러나 특히 교수 수가 대폭 증가한 지금 전교수세미나를 만나질로 교내에서 치르는 것은 주요 정책에 대한 교수들의 공감을 끌어내는 데 문제가 있다고 생각합니다.

학과장으로 있을 때 신축 공학관에서 한국물리학회 학술발표회를 성공리에 치렀습니다. 불편을 감수하고 공간을 지원해 주신 공대 학과장님들, 물리학과 교수님들께 감사합니다. 호텔식 로비에 참가자들이 감탄했고 최초로 실시한 아주대 학부제가 큰 관심을 끈 것이 기억에 생생합니다. 처음 실시된 전국 전공별 학부 및 대학원 평가를 위해 물리학과 교수와 행정 직원 전체가 시간과 노력을 들여 좋은 평가를 받았습니다. 원천호수 유원지에 가서 축하파티를 한 것도 좋은 추억으로 남아있습니다.

자연대 교수님들의 도움으로 학장이 되어 자연대 화

합을 위해 노력하였습니다. 하지만 단과대 자율경영을 놓고 합의가 쉽지 않아 조그만 변화로 만족해야 했습니다. 여러 번의 회의에 참석해 다양한 의견을 주신 교수님들께 감사합니다. 학장의 여러 요구에 성실히 따라준 자연대 학생회 임원들에게도 감사합니다.

뒤에서 도와준 수많은 학부생, 대학원생, 실험조교, 행정조교, 교직원들에게도 감사를 드립니다. 싫은 소리를 해도 참아내던 순진한 학부생과 대학원생을 이제는 보기가 드뭅니다. 이들이 없었다면 나의 보잘 것 없는 능력으로 연구나 교육을 제대로 할 수 없었을 것입니다. “예전 아주대에는 인간미가 있었는데”하는 나의 녀두리가 더 나오기 전에 글을 마쳐야겠습니다.

본의 아니게 저에게 마음이 상한 분께는 사과를 드리고 제가 감사를 빠뜨린 분께도 양해를 구합니다. 각자 맡은 직분을 열심히 하고 서로 공감하고 양보하여 늘 발전하는 아주대가 되길 바랍니다. 지금까지 감사했습니다.

단상

의학과 외과학교실 소의영

최근 마음에 꼭 드는 글을 보았다.

“은퇴는 멋진 일이다

빈둥거리도 들킬 걱정을 하지 않아도 된다

잠에서 깬 후에도 일하러 가지 않아도 된다

그래서 하루에 서너번씩 잔다”

(코미디작가 진 페럿)

나는 체질적으로 저녁형이다. 그리고 게으르다. 10시에 출근하는 직장이 있으면 좋겠다고 생각만 거듭하다가, 결국 곧 정년을 맞이하게 되었다. 지난 30년 우리 아주대에서 지냈던 역정을 돌이켜보게 된다. 일주일 전 최 교수님이 원고청탁을 하였다. 고려할 여러 가

지 내용을 친절하게 알려주면서 말이다. 미적거리다가 결국 마감 직전에 컴퓨터 앞에 앉은 것도 나의 게으른 습(習)때문인지도 모르겠다.

아주대 의대에서 더불어 함께한 동기들이 있다. H교수는 아담한 몸매다 동안이어서 나보다 나이가 적은 줄 알았는데 6개월 전에 정년을 맞이하였다. 그는 54년 8월생이다. 나는 동년 9월생이라 다음 학기로 늦추어져 며칠 차이로 6개월 월급을 더 받는다. 운이 좋다.

그런데 동기 R교수는 머리술이 적고, 무게감도 있어 보여, 나보다 먼저 정년인 줄 알았는데, 6개월 후에 하게 된단다. 호적상 1955년 3월생이란다. 와~운이 좋은

것 같다. 봉직 기간 30년 세월에 6개월이 뭐 대수냐 하겠지만, 정년이 가까울수록 그 차이가 참 커보인다.

정년제도란 ‘근로자가 장기간 근속하거나 노령이 되어 업무처리능력이 사회통념상 급격히 저하된다고 여겨지는 연령에 도달하면 자동적으로 퇴직하게 하는 제도’라 정의되어 있다.

그런데 내가 아는 대부분의 교수 출신 선배 의사들은 결코 정년 후에 집에서 쉬는 사람이 없다. 마치 그러면 퇴보한다는 생각 때문인지 거의 강박적으로 일한다. 그리고 그만두는 시점은 몸이 아파 더 일을 할 수 없을 때이다. 평생 일만 좇아 바쁘게 움직인 후유증인가보다. 존경스러운 반면 안쓰럽기도 하다.

나 역시 아직도 갑상샘 수술이 가장 자신 있고, 계속 하고 싶고, 누구보다 잘 할 수 있다고 생각한다. 게다가 동료 의사나 환자들도 그리 말해준다. 아쉽기는 하지만, 이제는 그만두어야 한다는 것도 잘 안다. 같은 과 후배 교수들이 수술하는 것을 보면 나보다 잘하고, 새로운 것을 받아들여 적용하는 능력도 나보다 월등함을 알기 때문이다.

며칠 전 누군가 나에게 참으로 인복이 많다고 한다. 나도 고맙게 생각한다. 정년 후의 삶을 생각하고 있을 즈음, 내년 초 개원 예정인 중증재활요양병원을 맡을 수 있도록 기회가 주어 졌다. 게다가 건립 추진 팀원들의 면면을 보고 그리 말한 것이기에 전적으로 동의한다.

지금까지도 그랬다. 나의 능력에 비해 함께 일하는 이들의 역량이 출중하였다. 남들은 내가 겸손하고 성실하기 때문이라고 한다(내가 한 말이 아님). 의사가 되어 갑상선외과의로 성장하는 데 훌륭한 스승이 존재하였다. 임상 교수로 일하면서는 환자에게 어려운 문제가 있으면 해결해주는 탁월한 동료교수들이 곁에 있었다. 그리고 국내 3개의 갑상선관련학회의 회장을 모두 맡으며, 여러 국내외학회를 성공리에 치를 수 있었

던 것도 뜻을 같이하며 도와주는 사람이 있었기에 가능하였다. 특히 15년간 의학부장부터 의료원장 및 의무부총장까지 의료원의 여러 보직을 수행하는 동안, 여러 일을 할 수 있었던 것도 함께한 멋진 동료들이 있었기에 가능하였기 때문이다.

병원장, 의료원장으로 일하면서 교수나 직원들이 가끔 본인이 노력하는 것에 비해, 기관이 별로 알아주거나 대우를 해주지 않는 것 같다고 이야기한다. 공감하고 맞는 말이다. 그러나 나는 이리 이야기한다. 직장을 위해 일하지 말고 본인 자신을 위해 일하라고. 본인이 노력하여 좋은 성과가 있으면 주위 동료들이 인정해주고 그만큼 본인의 가치가 올라갈 뿐만 아니라, 더불어 직장의 가치도 올리는 효과가 있으니 그에 따른 인정과 대우를 받지 않겠느냐고 말이다.

줄탁동시(倏啄同時)라는 말이 있다. 알속의 병아리가 껍질을 깨뜨리고 나오기 위하여 껍질 안에서 쪼는 것을 줄(倏)이라 하고, 어미 닭이 밖에서 쪼아 깨뜨리는 것을 탁(啄)이라 한다. 이 두 가지가 동시에 잘 행해진다는 것은 좋은 사제지간은 물론, 환자와 의사 사이 치병에 이르는 과정, 본인과 아주대의료원의 발전에 유익한 관계가 될 수 있다는 것 일게다.

그동안 많은 분들의 정년을 보아왔다. 열심히 일하고 건강한 몸으로 제자들과 후배 동료들에게 존경과 칭찬을 받으며 그간의 동지를 마무리 할 수 있다는 것은 누구나 누릴 수 있는 것이 아니기에 진심으로 축복을 보냈었다. 그 30년 정든 곳이기에 서운하기는 하나, 나도 그리 마무리를 하였으면 좋겠다.

앞으로 적어도 20년간은 나를 기억해주는 동료 교수들이 남아있고, 내가 아프면 의지할 아주대 병원이 있고, 명예교수라는 신분을 가질 수 있는 자랑스러운 우리 아주대학이 있기에 나는 행복하다.

특집

신임교원 소개(가나다순)

의학과 응급의학과교실 김 혁 훈

안녕하십니까? 2019년도 2학기 신임교원이 된 응급의학과 김혁훈입니다. 의학을 공부함에 있어 남다르게 뛰어나고, 명석하다고 생각한 적이 없어서, 인생을 의과대학 교수로 살 것이라고는 학생, 전공의 시절에는 전혀 생각하지 못하였는데, 좋은 스승들께서 손을 내밀어 주시고, 부족한 저를 여러모로 챙겨 주시어, 예전부터 존경해 마지않는 훌륭한 교수님들께서 몸담고 계시는 아주대학교 의과대학의 식구가 될 수 있었기에 큰 영광이라고 생각합니다.

2007년 아주대학교 의과대학을 졸업하고, 아주대학교병원에서 전공의 과정을 수료하였으며, 3년 동안의 전라북도 남원과 전주에서의 공중보건의 생활을 정리하고 올라와, 다시금 본원에서 임상 강사와 진료 조교수로 근무하다가 이번에 조교수로 발령받게 되었습니다. 제가 의사로서 나고 자라온 제 2의 고향 같은 곳에서 전임 교원으로 생활할 수 있게 되었기에, 개인적으로 매우 뜻 깊게 생각하고 있으며, 감사할 따름입니다. 존경하는 스승님과 선배들께 누가 되지 않게 최선을 다해서 진료와 연구 그리고 교육에 힘쓰도록 하겠습니다.

본원 응급실은 전공의를 하던 10여 년 전 전에도 현재와 같이 항상 북적이었으며 수많은 환자들 사이에 틈틈이 위중한 환자들도 숨어 있었기 때문에, 전공의 시절 항시 긴장의 끈을 놓을 수 없었던 쫓겨난 매력에 체계는 있었습니다. 하지만 예전과 다르게, 현재의 응급실은, 전국의 여느 대학병원과 같이, 전공의 인력이 풍족하지 못한 이유로 발생하는, 그러면서 점차 커지는 진료 공백을 어떻게 현명하게 메울지 기로에 서있다고 봅니다. 이에 저는 응급실을 지키는 응급의학과 전문의로서 그리고 아주대병원의 구성원 중 한 사람으로서, 환자 진료에 차질이 없도록 최선을 다해 노력하겠습니다.

병역을 마치고 다시 대학에 들어올 때, 소위 논문을 기계처럼 잘 쓰는 의사가 되고 싶어 당시에 최신 유행하는 연구 방법론들에 주로 관심을 가지고 몰두하였습니다. 하지만 시간이 지날수록 연구에 있어서 정작 중요한 것이 무엇을 연구할 것인지에 대한 주제라는 것을 알게 되었고, 지금은 향후 지속가능하고, 인류에게 의미 있는 연구를 해보고자 고심하고 있습니다. 특히, 응급실과 중환자실에서 자주 마주하는 ‘폐혈증’에 대해 유전체학적으로 접근하여 연구하고자 합니다.

대학교수 생활의 매력 중 하나는, 당시 사회 분위기를 대변하는 문화를 가장 많이 소비하는 학생과 전공의들과의 접촉이 다른 직업에 비해 원활하다는 것에 있다고 생각합니다. 새로운 세대인 그들에게 완벽하게 맞출 수는 없겠지만, 문화의 주류를 이루는 그들의 생각이나 사상을 간접적으로 경험할 수 있을 것이고, 이러한 경험을 바탕으로 환자를 대하는 의사로서 그리고 학생들을 가르치는 선생으로서 그들을 좀 더 이해하고 바른 방향으로 인도하

고자 할 것입니다. 특히, 본원의 학생과 전공의들 중 다수는 학교 후배이기에, 저도 경험했던 담임반 제도 등을 이용하여 그들에게 좀 더 다가가도록 노력하겠습니다.

국방디지털융합학과 박종호

안녕하십니까? 저는 2019년 9월부터 정보통신대학 국방디지털융합학과 조교수로 신규 임용된 박종호라고 합니다. 저는 서울대학교에서 학사, 석사, 박사학위를 마치고, 약 2년 10개월 동안 국방과학연구소에서 재직하였습니다.

저는 대학원 과정 동안 회전익 무인항공기를 플랫폼으로 하여 비전 센서를 접목시킨 여러 응용분야를 연구하였습니다. 무인항공기의 비행역학 및 동특성을 고려한 제어기를 설계하여 자율제어가 가능한 시스템을 구축한 후, 연료부족과 같은 위급한 상황이나 착륙을 필요로 하는 임무를 수행할 경우의 미지 지형에 대한 자동 착륙 연구, 사전 정보가 없는 장애물을 무인항공기가 탐지하고 회피하는 연구, 3차원 상에서 사전 정보가 없는 물체를 매핑하는 연구 등을 수행하였습니다. 국방과학연구소에서는 3가지 사업에 참여하면서 여러 가지 자동제어 기법 연구에 매진하였습니다. 이러한 기존 연구 내용을 바탕으로, 아주대학교에서 저의 연구를 여러 분야로 확장해 나가기 위하여 노력할 것입니다.

국방디지털융합학과는 본 학과를 졸업한 학생들이 대한민국 공군 기술장교로 임관하는 특수성을 가지고 있습니다. 이러한 특수성을 이해하고 학생들과 많은 소통을 할 수 있도록 노력하겠습니다. 또한, 저의 정작을 도와주신 여러 교수님들과 학과 및 본부 선생님들께 이 자리를 빌어 감사의 말씀을 전합니다. 아주대학교의 뛰어난 학생들과 훌륭한 선배 교수님들과 함께, 아주 가족으로서 사회와 대학의 발전에 최선을 다하겠습니다.

인공지능·데이터사이언스학과 이슬

안녕하세요. 2019년 가을학기 인공지능 데이터사이언스 학과로 부임한 신입교원 이슬입니다. 고려대 컴퓨터학과 학사, Purdue 대학 컴퓨터학과 박사 후 동 대학 박사후연구원으로 1년, 삼성종합기술원 전문연구원으로 1년, 인천 송도에 있는 뉴욕주립대 컴퓨터학과 조교수로 5.5년, 서울대 BK교수로 잠시 머물다 아주대학교로 오게 되었습니다. 전공 분야는 의료생명 데이터 마이닝으로 Purdue에서는 3차원 단백질 특징 추출 및 검색과 전자현미경 3차원 이미지분석을 연구하였고, 삼성전자 종합기술원에서는 Data Mining과 의료정보관련 연구를 수행하였습니다. 이를 기반으로 한국뉴욕주립대에서는 Machine Learning for Healthcare와 Tensor Data Mining 관련 연구를 하였고 현재는 바이오헬스케어 데이터에 적용 가능한 설명가능한 머신러닝을 연구하고 있습니다.

앞으로 아주대학교의 일원으로 학생들을 사랑으로 힘써 교육하며 연결 연구를 위해 여러 교수님들과 적극 협력하고 학교와 학과의 더 큰 성장을 위해 노력하겠습니다. 감사합니다.

물리학과 이형우

안녕하세요. 물리학과 신입교원 이형우입니다. 이렇게 지면을 통해 아주대학교 교수님들께 직접 인사드릴 기회를 주셔서 감사합니다. 저는 서울대학교에서 물리학 박사학위를 받았고 미국 위스콘신 주립대학교-매디슨 캠퍼스에서 박사 후 과정 연구를 수행했습니다. 그리고 작년 한 해 동안 한국과학기술원(KAIST)에서 연구 조교수로 재직했고, 올 9월에 아주대학교 조교수로 임용되었습니다.

저는 복합 산화물 박막을 이용한 응집 물질 물리학을 연구합니다. 특히 원자 수준에서 '디자인' 된 다양한 이종 구조를 구현하여 새로운 물리적 현상을 찾아내고, 또 이러한 현상을 응용하는 연구를 수행하고 있습니다.

이미 학기가 시작해서 2주차 수업을 진행했습니다. 학생들의 얼굴을 볼 때마다 막중한 책임감이 부담스럽게 와닿습니다. 하지만 동시에 앞으로 저를 통해 물리학을 익히고 과학 전공자로서 성장해 나갈 학생들의 무한한 가능성에 벌써부터 기쁨을 느낍니다. 앞으로 훌륭한 교육자 그리고 우수한 연구자로서 학교와 학생 그리고 저 자신까지 모두가 함께 발전할 수 있도록 최선을 다해 노력하겠습니다.

법학전문대학원 이효진

안녕하십니까. 저는 아주대학교 법학전문대학원 형사법실무 담당 교원으로 신규 임용된 이효진입니다.

저는 서울대학교 법과대학을 졸업한 이후에 사법시험에 합격하여 2005년부터 2019년 8월까지 검사로 근무하였습니다. 검사로 재직 중이던 2017년 2월 법학전문대학원 파견검사 직위 공모에 선발되었고, 그때 1년간 아주대학교 법학전문대학원 겸임교원으로 근무하면서 훌륭한 교수님들과 우수한 학업능력을 가진 학생들과 인연을 맺은 일이 있습니다.

저는 법학전문대학원에서 학생들을 지도하면서 제가 그동안 실무가로서 쌓아온 경험이 법조인을 꿈꾸는 후학들에게 도움이 될 수 있다는 사실에 큰 보람을 느꼈고, 그 과정에서 자연스럽게 '좋은 교수가 되고 싶다'는 새로운 꿈을 갖게 되었습니다. 훌륭한 교수시스템을 갖춘 아주대학교에서 저의 새로운 꿈을 펼칠 수 있게 되어 매우 기쁘게 생각합니다. 선배교수님들께서 해주시는 좋은 말씀들을 마음에 잘 새겨 꾸준히 발전하도록 하겠습니다.



소통과
담론

2019 총장 평가결과 공표

• 설문기간: 2019.10.01.~ 2019.10.21. • 참여대상: 아주대학교 전임교원(정년트랙)

목 차

- | | |
|-----------------|---------------------------|
| 1. 설문응답자 분포 | 8. 리더십 부분 |
| 2. 설문조사 평가 결과 | 9. 소통 부분 |
| 3. 직급, 재직기간별 분석 | 10. 연구여건 개선 부분 |
| 4. 업무수행 만족도 분석 | 11. 총장 업무 평가 의미 연결망 분석 결과 |
| 5. 비전4.0 사업관련 | 12. 과거 총장평가결과 비교 |
| 6. 대학혁신지원사업관련 | 13. 기타 |
| 7. 비전수립과 역량 부분 | |

1. 설문응답자 분포

1-1. 전체 교원 및 직급별 분포

	본 교		의 과 대 학		전 체	
	대상자	응답자	대상자	응답자	대상자	응답자
정교수	261	137 (52.49%)	156	32 (20.51%)	417	169 (40.53%)
부교수	76	35 (46.05%)	59	5 (8.47%)	135	40 (29.63%)
조교수	45	23 (51.11%)	54	16 (29.63%)	99	39 (39.39%)
전체대상자	382	195 (51.05%)	269	53 (19.70%)	651	248 (38.10%)

주 : 1. 전체인원은 조교수 이상 총 교원에서 연구년, 파견, 외국인 교원을 제외한 인원임.

2. 괄호 안의 숫자는 백분위 비율임.

1. 설문응답자 분포

1-2. 전체 응답자 중 연령, 재직기간별 분포

구 분		본 교	의 과 대 학	전 체
연령별	30-39	24 (9.68%)	10 (4.03%)	34 (13.71%)
	40-49	61 (24.60%)	21 (8.47%)	82 (33.07%)
	50-60	84 (33.87%)	20 (8.06%)	104 (41.93%)
	60세 이상	26 (10.48%)	2 (0.81%)	28 (11.29%)
계		195 (78.63%)	53 (21.37%)	248 (100%)
재직기간별	1-5	32 (12.91%)	8 (3.22%)	40 (16.13%)
	6-10	36 (14.52%)	8 (3.22%)	44 (17.74%)
	11-15	56 (22.58%)	12 (4.85%)	68 (27.43%)
	16-20	28 (11.29%)	12 (4.85%)	40 (16.14%)
	21-25	13 (5.24%)	10 (4.03%)	23 (9.27%)
	26-30	25 (10.08%)	3 (1.20%)	28 (11.28%)
	31년 이상	5 (2.01%)	-	5 (2.01%)
계		195 (78.63%)	53 (21.37%)	248 (100%)

2. 설문조사 평가 결과

2-1. 부분별 총장 업무 평가 결과 분석

	본 교	의 과 대 학	전 체
비전과 역량	1.861 (46.513)	1.847 (46.179)	1.858 (46.442)
노력	1.904 (47.594)	1.938 (48.440)	1.911 (47.775)
결과 및 성과	1.664 (41.598)	1.704 (42.598)	1.672 (41.811)
계	1.805 (45.128)	1.828 (45.702)	1.810 (45.251)

- 매우 아니다(1점), 아니다(2점), 그렇다(3점), 매우 그렇다(4점), 잘 모르겠다(0점) 순으로 계산.
- 전체 문항에 대한 평균점수는 1.810이고, 이에 대한 백 점 만점 환산 값은 45.251점임.
- 전체 부분에서 본교와 의과대학 모두 비슷한 점수를 보임.
- 전체에 대한 본교의 비율(0.78629)과 의대의 비율(0.21371)을 가중치로 사용하여 전체평균을 계산함.

2. 설문조사 평가 결과

2-2. 부분별 평가 비교 (그래프 위 수치는 백 점 환산 값)



2. 설문조사 평가 결과

2-3. 항목별 분석문항

비전과 역량	노력	결과 및 성과
리더십 부분 ▷ 총장은 아주대학교 발전을 위해 필요한 장단기적 비전을 명확히 하고 이를 실현하였다. ▷ 아주대학교가 직면한 대내외적 문제를 정확히 파악하고 해결할 수 있는 구체적 계획과 전략을 수립하고 이를 실현하였다. ▷ 학교 내 존재하는 다수의 갈등사례를 인식하고 해결하려는 노력을 보였다. ▷ 대학발전의 핵심인 학교와 재단 간 바람직한 관계 설정에 관한 비전을 제시하고 실현하였다. ▷ 학교의 대외적 이미지를 높일 수 있는 비전을 가지고 이를 실현하였다.	▶ 아주대학교가 필요로 하는 사항을 정확히 파악한 후 이를 기반으로 민주적이고 투명한 의사결정을 수행하는 리더십을 발휘하였다. ▶ 총장은 학교가 직면한 대내외적 문제를 해결하려고 적극적으로 노력하였다. ▶ 활발한 의사소통을 통해 학내 존재하는 다수의 갈등을 해결하고 화합을 유도하려고 노력하였다. ▶ 대학발전의 핵심인 학교와 재단 간 바람직한 관계 설정을 위해 노력하였다. ▶ 적극적인 대외활동을 통해 아주대학교의 이미지를 높이고자 노력하였다.	▷ 총장의 탁월한 리더십으로 인해 학교가 발전하였다. ▷ 총장의 리더십으로 인해 아주대학교 직면한 대내외적 문제들이 많이 해결되었다. ▷ 학내구성원들과의 의사소통을 위한 적극적인 노력을 통해 학교 내 갈등을 해결하고 구성원 간 단합에 기여하였다. ▷ 총장의 적극적 노력으로 학교와 재단 간 바람직한 관계가 정착되었다. ▷ 총장이 노력한 결과 대외 평가에서 학교 순위가 높아졌다. ▷ 총장의 헌신적인 노력의 결과 구성원들의 처우 개선과 애교심이 고취되었다. ▷ 총장의 노력으로 전반적으로 아주대학교가 발전하였다.

2. 설문조사 평가 결과

	비전과 역량	노력	결과 및 성과
교육 부분	▷ 장,단기적 관점에서 학교 발전을 위한 교육비전과 전략을 가지고 이를 실현하였다.	▶ 학교차원에서 존재하는 교육현안과 관련된 문제점을 정확히 파악하고 해결하려고 노력하였다.	▷ 총장의 노력이 교육부분의 발전을 가져왔다.
연구 부분	▷ 연구 성과를 높이기 위해 필요한 장기 비전과 구체적 실천방안을 제시하고 이를 실현하였다.	▶ 전체 교원의 연구역량을 높이고자 다각적으로 노력하였다. ▶ 학문적으로 우수한 연구집단의 성취동기를 높이고자 노력하였다.	▷ 총장의 노력이 아주대학교 연구성과의 향상을 가져왔다. ▷ 총장의 노력으로 아주대에 새로운 우수한 교수들이 많아졌다. ▷ 총장의 노력으로 아주대학교 연구기반 및 환경이 좋아졌다.
학사 부분	▷ 학생들이 원하는 바와 학사관련 문제점들을 정확히 파악하고 이를 해결하였다.	▶ 선진화된 학사제도 도입과 정착을 위해 노력하였다. ▶ 좋은 학생 유입을 위해서 노력하였다. ▶ 교육의 질을 높이기 위해 노력하였다.	▷ 획기적 비전과 노력을 통해 우수 학생들을 유지하는 데 기여하였다.
재정 부분	▷ 학교의 장기적인 재정 확충을 위한 비전과 전략을 제시하고 이를 실현하였다. ▷ 재단의 낮은 법정 납입금에 대한 적절한 해결 방안을 제시하고 이를 실현하였다.	▶ 학교의 재정지원 확보를 위해 대내적 노력을 기울였다. ▶ 학교의 재정확보를 위해 전략적으로 대외 활동을 전개하였다.	▷ 적극적인 활동을 통해 학교 재정 확충에 기여하였다.

2. 설문조사 평가 결과

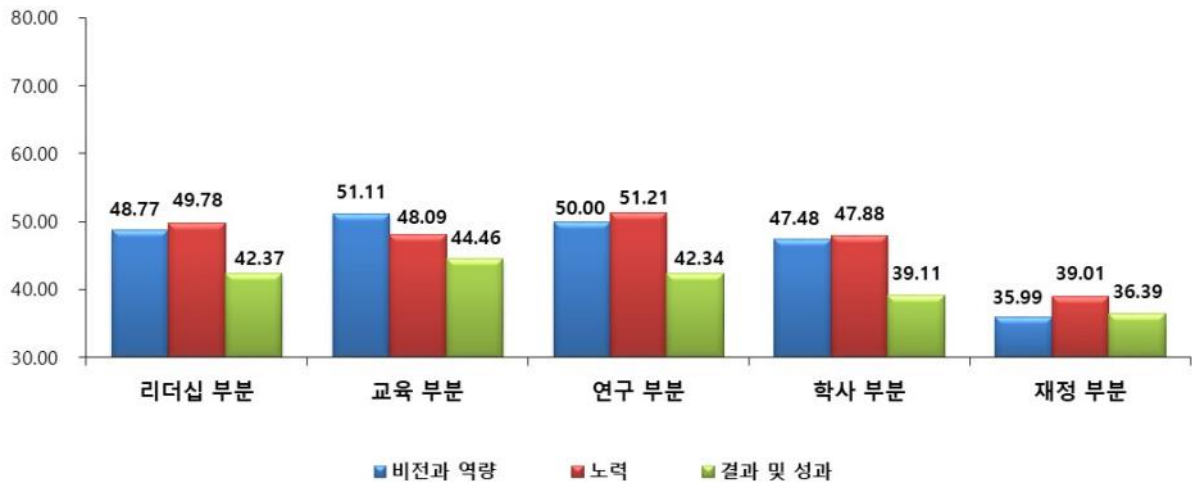
2-3. 항목별 분석결과 (그래프 위 수치는 백 점 환산 값)



- 리더십, 교육, 연구, 재정 각 부분별 비전, 노력, 결과에 대한 분석결과가 좌측 항목별 그래프로 나타나 있다.
- 이 중 교육 부분에 대한 종합평가 평균점수가 47.88점으로 가장 높게, 그리고 재정 부분에 대한 종합평가 평균점수가 37.28점으로 가장 낮게 나타난다.

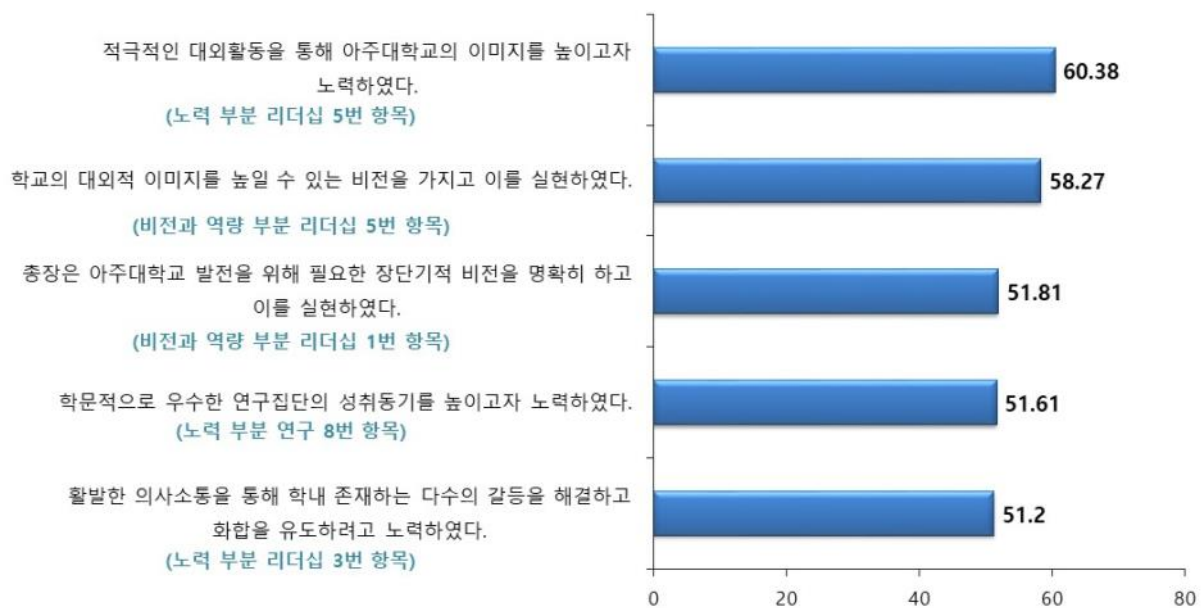
2. 설문조사 평가 결과

2-3. 항목별 분석결과 (부분별, 그래프 위 수치는 백 점 환산 값)



2. 설문조사 평가 결과

2-4. 항목별 분석결과 최상위 5개 항목 (그래프 옆 수치는 백 점 환산 값)



2. 설문조사 평가 결과

2-5. 항목별 분석결과 최하위 5개 항목 (그래프 옆 수치는 백 점 환산 값)



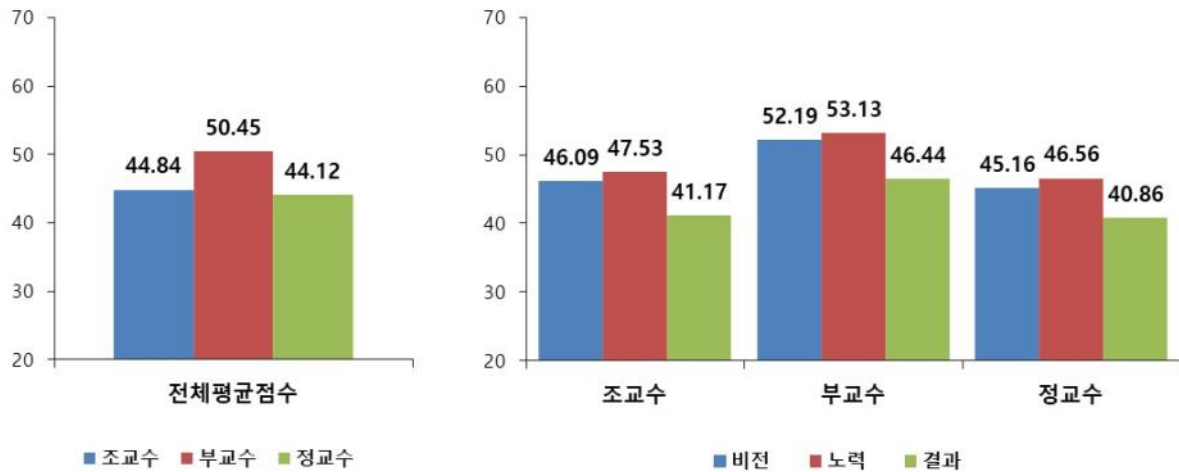
3. 직급, 재직기간별 분석

3-1. 직급별 각 부분 설문응답 결과 (괄호 안 수치는 백 점 환산 값)

	조교수	부교수	정교수
비전	1.84 (46.09)	2.09 (52.19)	1.81 (45.16)
노력	1.90 (47.53)	2.13 (53.13)	1.86 (46.56)
결과	1.65 (41.17)	1.86 (46.44)	1.63 (40.86)
전체평균	1.79 (44.84)	2.02 (50.45)	1.76 (44.12)

3. 직급, 재직기간별 분석

3-1. 직급별 각 부분 설문응답 결과 (그래프 위 수치는 백 점 환산 값)



3. 직급, 재직기간별 분석

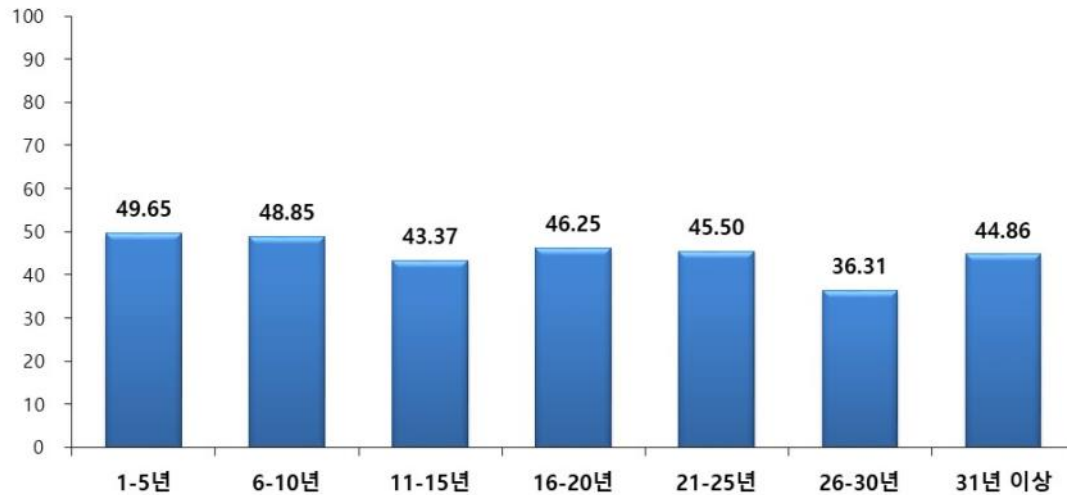
3-2. 재직기간별 각 부분 설문응답 결과 (표 안 수치는 백 점 환산 값)

	1-5년	6-10년	11-15년	16-20년	21-25년	26-30년	31년 이상
비전	52.06	49.32	43.75	47.81	48.70	37.05	44
노력	51.63	52.4	46.72	48.08	46.74	33.93	48.08
결과	45.82	44.93	39.73	43.22	41.81	35.71	42.31
전체평균	49.65	48.85	43.37	46.25	45.50	36.31	44.86

3. 직급, 재직기간별 분석

3-2. 재직기간별 각 부분(비전, 노력, 결과) 전체평균 설문응답 결과

(그래프 위 수치는 백 점 환산 값)



4. 업무수행 만족도 분석

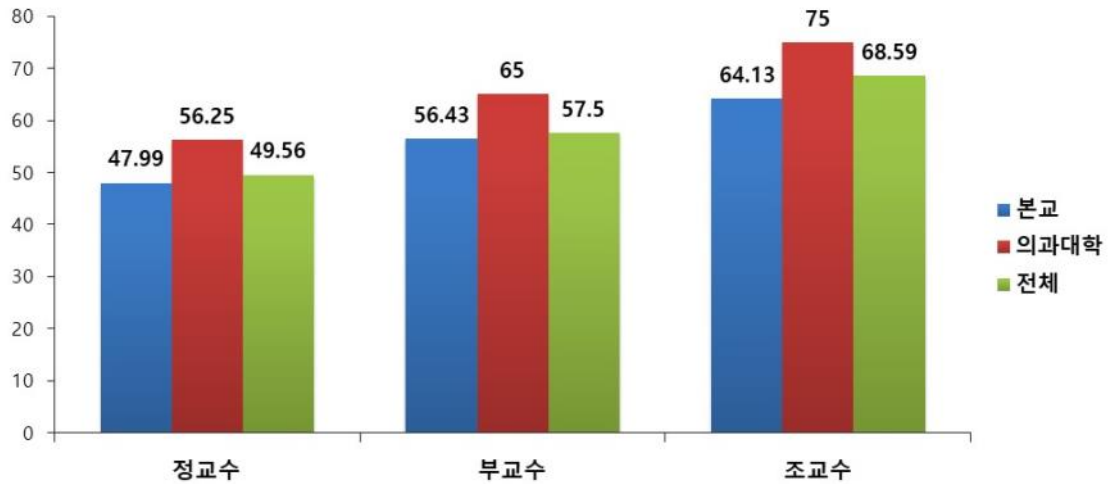
4-1. 전체 교원 및 직급별 만족도 평균 비교 (표 안 수치는 백 점 환산 값)

	본 교	의 과 대 학	전 체
정교수	47.99	56.25	49.56
부교수	56.43	65	57.50
조교수	64.13	75	68.59
전체 교원	51.41	62.74	53.83

주: 전체에 대한 본교의 비율(0.78629)과 의대의 비율(0.21371)을 가중치로 사용하여 전체평균을 계산함

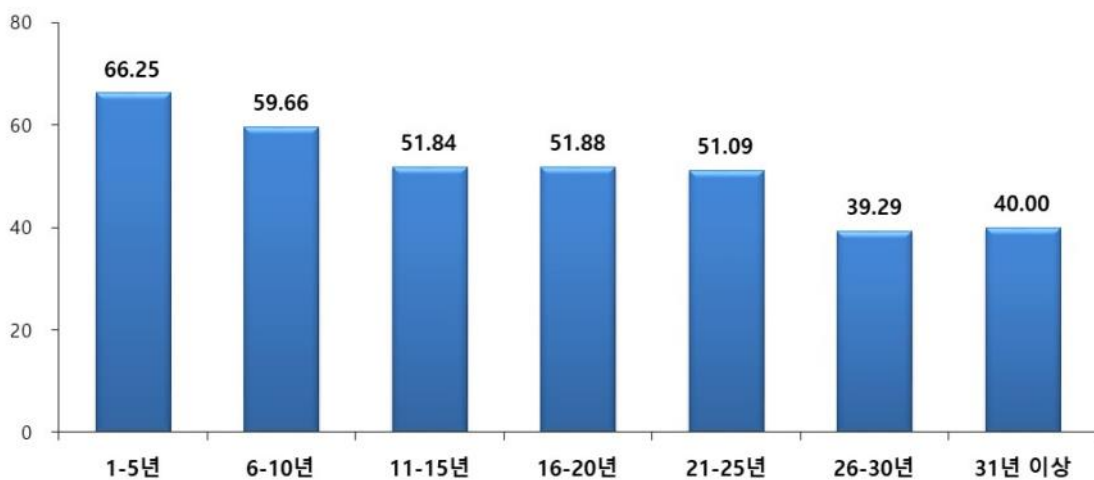
4. 업무수행 만족도 분석

4-1. 전체 교원 및 직급별 만족도 평균 비교 (그래프 위 수치는 백 점 환산 값)



4. 업무수행 만족도 분석

4-2. 재직기간별 만족도 평균 비교 (그래프 위 수치는 백 점 환산 값)



5. 비전4.0 사업관련

5-1. 비전4.0 사업관련 설문 분석

1. 비전4.0 사업 내용에 대한 인지



2. 비전4.0 사업에 대한 평가 설문



5. 비전4.0 사업관련

5-2. 비전4.0 사업에 꼭 들어가야 할 항목 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
203 (81.85%)	45 (18.15%)	248 (100%)

5. 비전4.0 사업관련

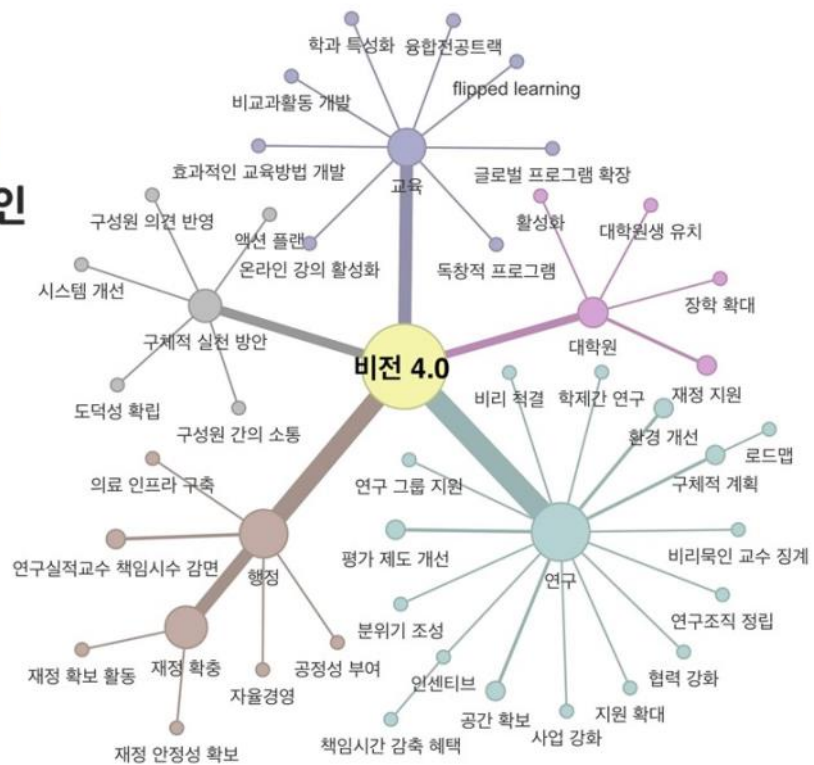
5-3. 비전4.0 사업에 꼭 들어가야 할 항목에 대한 기타 소수 의견

1. 걸치레의 구호보다 구성원의 열정을 불러낼 실천방안이 매우 부족 (1명)
2. 학내 구성원 간의 활발한 소통과 이해 증진 (1명)
3. 자율경영 (1명)
4. 도덕성 확립 (1명)
5. 의료원과 본부의 학문적 교류를 위한 행정 및 인프라 구축 협력 (1명)
6. 바른 리더십 없는 정책은 평가할 가치 없음. (1명)
7. 연결지성이라는 추상적 구호가 구체화될 수 있는 액션플랜 필요 (1명)
8. 모든 단과대학들의 균형적 지원과 발전 (1명)
9. 의료분야와 공대의 구체적인 협력 조직, 사업 확대 강화 (1명)
10. 신속한 공간 확보 (1명)
11. 보이거시 계획보다 구성원들의 의견을 잘 반영한 계획이었으면 함. (1명)

5. 비전4.0 사업관련

[의미 연결망 분석 결과]

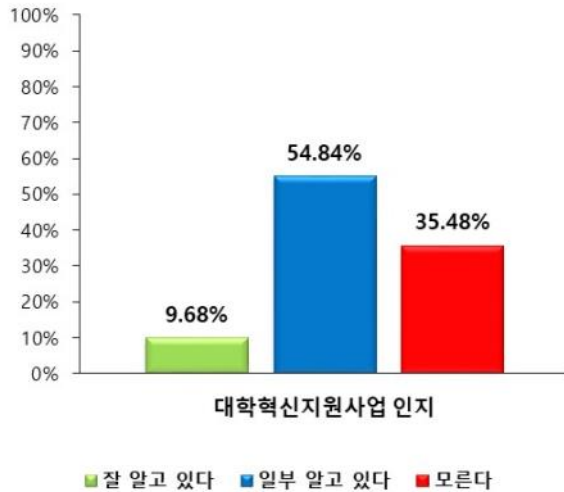
학교의 중장기 발전계획인
비전4.0에
꼭 들어가야 할 항목



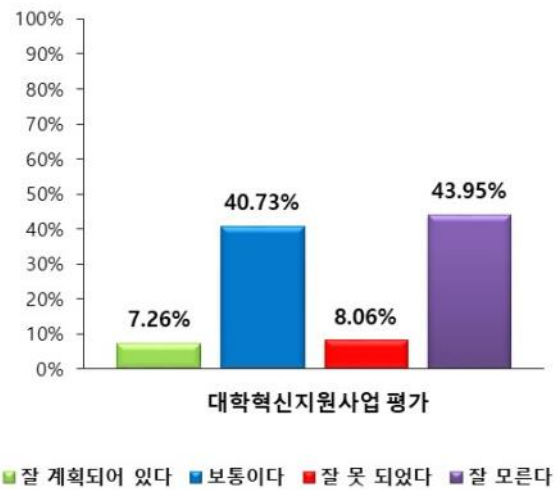
6. 대학혁신지원사업관련

6-1. 대학혁신지원사업관련 설문 분석

1. 대학혁신지원사업 내용에 대한 인지



2. 대학혁신지원사업에 대한 평가설문



6. 대학혁신지원사업관련

6-2. 대학혁신지원사업에 꼭 들어가야 할 항목 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
234 (94.35%)	14 (5.65%)	248 (100%)

6. 대학혁신지원사업관련

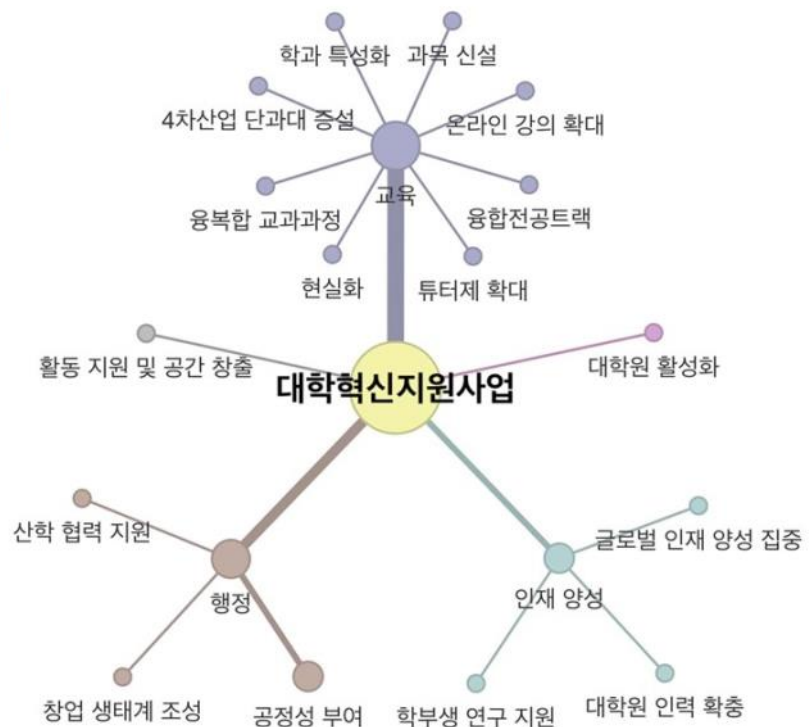
6-3. 대학혁신지원사업에 꼭 들어가야 할 항목에 대한 기타 소수 의견

1. 투명하고 공정한 대학원 행정문화 (1명)
2. 글로벌 인재 양성에 집중 (1명)
3. 고강도 상호 작용 강화를 위한 교육 실현이 현실화 될 지원 (1명)
4. 융합전공트랙 (1명)
5. 학생들의 자발적 활동 지원과 공간제공 (1명)
6. 융복합 교과과정 지원 (1명)
7. 튜터제 지원 교과목 확대 (1명)
8. 지나친 설비보수 지양 (1명)

6. 대학혁신지원사업관련

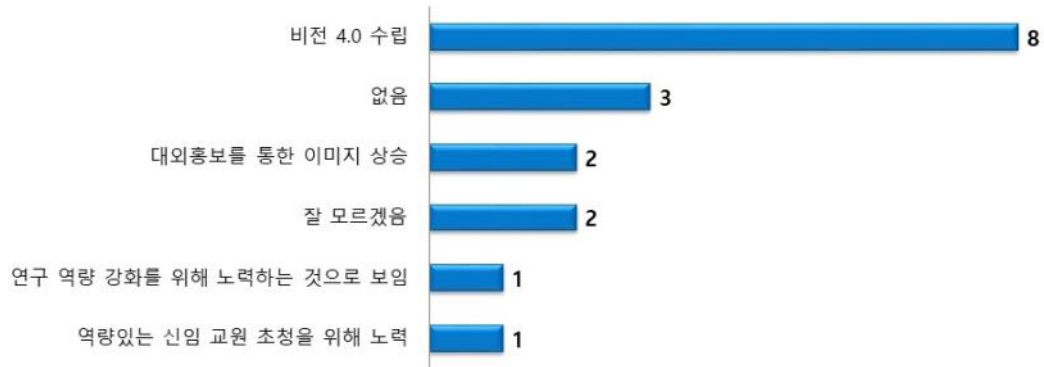
[의미 연결망 분석 결과]

대학혁신지원사업에 꼭 들어가야 할 항목



7. 비전수립과 역량 부분

7-1. 비전수립과 역량 부분 가장 잘한 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
231 (93.15%)	17 (6.85%)	248 (100%)

7. 비전수립과 역량 부분

7-2. 비전수립과 역량 부분 가장 아쉬운 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
224 (90.32%)	24 (9.68%)	248 (100%)

7. 비전수립과 역량 부분

7-2. 비전수립과 역량 부분 가장 아쉬운 일에 대한 기타 소수 의견

1. Inner circle을 깨고 나오지 못한 점 (1명)
2. 아주대 경쟁력 우수부분의 성과는 미비 (1명)
3. 학교의 장단점을 파악하고 학교에 맞는 계획을 수립하여야 함.
현재 좋다고 하는 것들이나 잘 나가는 것들 본인이 하고 싶은 것들이 학교의 비전이 되어서는 안됨. (1명)
4. 매사에 즉흥적이며, 다른 사람의 의견을 수용하려고 안하는 매우 독선적인 태도를 보임.
자기가 아는 세계가 전부라고 생각하는 면이 있음. (1명)
5. 구성원들에게 희망과 의욕을 주어야 할 총장 임기 초기를 우왕좌왕하며 보내는 듯한 모습 (1명)
6. 주변 사람 위주의 소통 (1명)
7. 리더십 부재 (1명)

7. 비전수립과 역량 부분

7-3. 아주대학교 발전(비전수립과 역량 부분)을 위해
총장에게 바라는 점

무응답	응답	전체
226 (91.13%)	22 (8.87%)	248 (100%)

7. 비전수립과 역량 부분

7-3. 아주대학교 발전(비전수립과 역량 부분)을 위해
총장에게 바라는 점에 대한 기타 소수의견

1. 개인적 일이 아닌 학교를 위한 일 필요 (1명)
2. 다양한 의견을 가진 구성원과 진솔한 소통 (1명)
3. 행정이 교육의 본질을 지배하지 말아야 함. (1명)
4. 학교를 먼저 파악해야 함. (1명)
5. 외부로부터 발전기금 유치 확대 (1명)
6. 리더십 (1명)
7. 사퇴하라. (1명)
8. 총장스텝이 매우 불성실하고 전문성이 떨어진다고 판단됨. (1명)

8. 리더십 부분

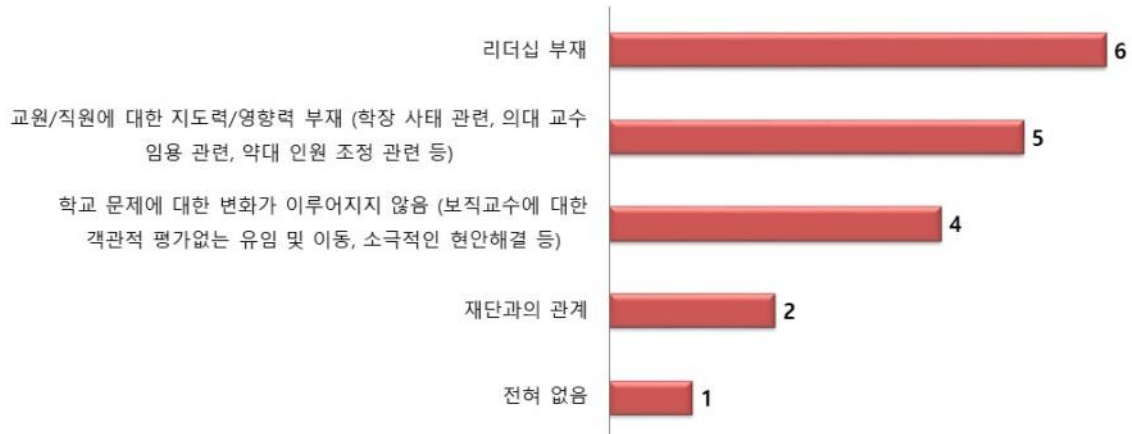
8-1. 리더십 부분 가장 잘한 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
235 (94.76%)	13 (5.24%)	248 (100%)

8. 리더십 부분

8-2. 리더십 부분 가장 아쉬운 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
223 (89.92%)	25 (10.08%)	248 (100%)

8. 리더십 부분

8-2. 리더십 부분 가장 아쉬운 일에 대한 기타 소수 의견

1. 성찰하는 마음가짐 (1명)
2. 급속한 학교의 행정서비스의 질 저하에 대한 총장의 통솔력과 대책이 필요함. (1명)
3. 소통 불가. 전체조직을 위한 방향성 상실 (1명)
4. 권위주의적이고 일부의 의견에만 귀 기울인 후 독단적인 결정을 하고 계신 것으로 판단됨. (1명)
5. 교수와 관련하여 무엇을 하고 있는지 모르겠음. (1명)
6. AI 인공지능대학원 사업 지원과정에서 보인 리더십 난맥상 (1명)
7. 리더십 부재 (1명)

8. 리더십 부분

8-3. 아주대학교 발전(리더십 부분)을 위해 총장에게 바라는 점



무응답	응답	전체
224 (90.32%)	24 (9.68%)	248 (100%)

8. 리더십 부분

8-3. 아주대학교 발전(리더십 부분)을 위해 총장에게 바라는 점에 대한 기타 소수 의견

- 윤리와 도덕성 확립(도덕적이며 투명한 운영, 교육의 본질 구현) (1명)
- 최악의 리더십 (1명)
- 행정경험이 있는 교직원에게 조언을 받기 바람 (1명)
- 특정 단과대를 대표하지 말고 전체를 대표 (1명)
- 소통과 의견수립에 좀 더 적극적이길 바람 (1명)
- 보직교수를 능력 있는 분으로 구성 (1명)
- 편하게 의견을 나눌 동료들 만들어야 함. (1명)
- 다양한 의견을 가진 학내 구성원과 Heart to Heart 소통하길 바람 (1명)
- 최악의 리더십. 총장이 섬기는 자리지 군림하는 자리입니까? 전형적인 권력에 붙어 아부하는 스타일. 최악 (1명)

9. 소통 부분

9-1. 소통 부분 가장 잘한 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
224 (90.32%)	24 (9.68%)	248 (100%)

9. 소통 부분

9-2. 소통 부분 가장 아쉬운 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
224 (90.32%)	24 (9.68%)	248 (100%)

9. 소통 부분

9-2. 소통 부분 가장 아쉬운 일에 대한 기타 소수 의견

1. 비전 수립에 따른 사업 추진 내용에 대해서 구성원들과의 교류 혹은 설명회가 부족하여 일부에 의한 전략수립 진행과 같은 상황이 된 점 (1명)
2. 단과대학장 선임 등의 인사 소통 부재 (1명)
3. 이공계를 중심으로 정책이 짜여지는 것에 대한 타 단과대학의 애로사항을 제대로 파악하고 조율하지 못함. (1명)
4. 본인에 대한 이미지 관리에만 힘쓰는 듯한 모습 (1명)
5. 인사문제에 있어서의 잡음이 있음. (1명)

9. 소통 부분

9-3. 아주대학교 발전(소통 부분)을 위해 총장에게 바라는 점

형식적인 소통을 개선 (일방적인 훈계위주의 소통, 주요 사안에 대해 구성원과 소통, 평교수들과의 소통 필요)



무응답	응답	전체
226 (92.13%)	22 (7.87%)	248 (100%)

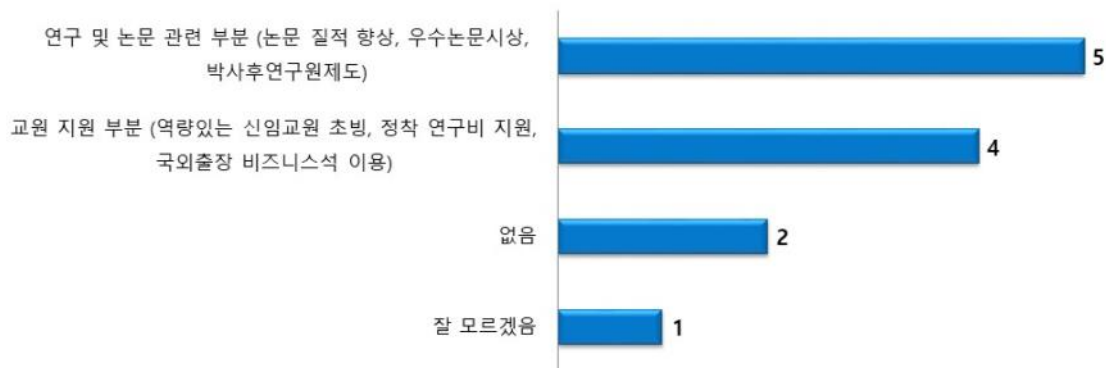
9. 소통 부분

9-3. 아주대학교 발전(소통 부분)을 위해 총장에게 바라는 점에 대한 기타 소수 의견

1. 일회성/홍보성이 아닌 정례화, 활발한 토론의 장으로 활용 및 이에 대한 반영 (1명)
2. 재단의 일반적인 결정에 대한 소통이 문제 (1명)
3. 소통을 제대로 하려면 어떻게 해야 하는지 생각해 보기를 바람 (1명)
4. 일 좀 하세요. (1명)
5. 적극적 리더십 (1명)
6. 원로 교수들의 의견을 참고하여, 정책을 세우는 것도 의미 있을 것으로 보인다. (1명)
7. 연구 및 교육 여건 개선을 위해서는 학제 별 차이를 파악하고 그에 따라 다른 처방을 내놓아야 합니다. (1명)
8. 제발 아무 일도 하지 말고 내려오세요. 당신 같은 총장과 함께하고 싶지 않습니다. (1명)
9. 의료원에 대한 인식 개선이 필요하고 무엇보다도 의료건립의 역사를 잘 알고 계셔야 할 듯함. (1명)

10. 연구여건 개선 부분

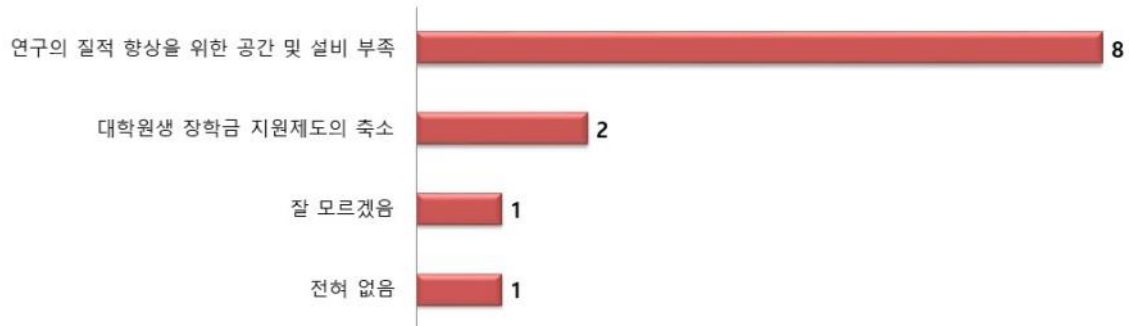
10-1. 연구여건 개선 부분 가장 잘한 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
236 (95.16%)	12 (4.84%)	248 (100%)

10. 연구여건 개선 부분

10-2. 연구여건 개선 부분 가장 아쉬운 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
228 (91.94%)	20 (8.06%)	248 (100%)

10. 연구여건 개선 부분

10-2. 연구여건 개선 부분 가장 아쉬운 일에 대한 기타 소수 의견

1. 정량적 잣대로 인적 자원 평가 (1명)
2. 현 총장 취임 이후 체감하는 부분이 거의 없음. (1명)
3. 새로운 공간 확보가 느리다. (1명)
4. 연구여건 개선에 무엇이 필요한지 파악하지 못하고 있는 것 같음. (1명)
5. 정작 연구 성과를 가장 많이 낼 수 있는 신임 교수 충원을 제대로 해주지 않고 있음. (1명)
6. 교수들의 의견 듣지 않음. (1명)
7. 논문 중시 성과 승격 변경으로 연구과제와 산학 실적 배제 (1명)
8. 연구 여건의 퇴행 (1명)

10. 연구여건 개선 부분

10-3. 아주대학교 발전(연구여건 개선 부분)을 위해 총장에게 바라는 점



무응답	응답	전체
229 (92.34%)	19 (7.66%)	248 (100%)

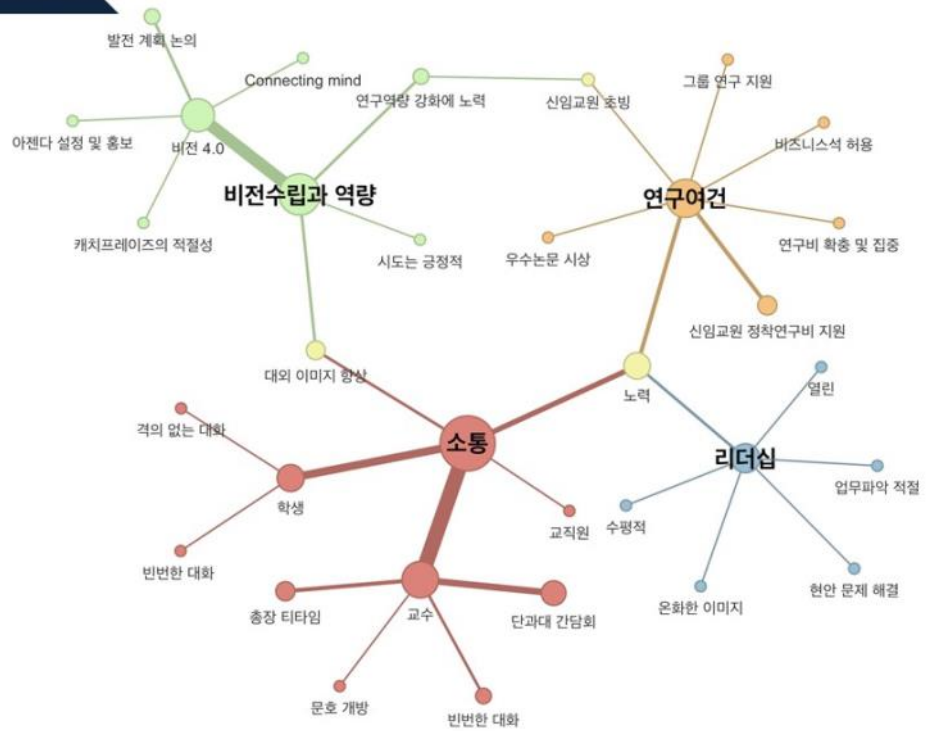
10. 연구여건 개선 부분

10-3. 아주대학교 발전(연구여건 개선 부분)을 위해 총장에게 바라는 점에 대한 기타 소수 의견

1. 일단은 학과를 잘 세울 수 있는 방안이 급선무라고 생각합니다. 학과가 무너지면 학교도 무너집니다.
연구도 마찬가지입니다. 행정 업무를 개선 해야 하고 직원들이 좀 더 효율적으로 효과적으로 업무에 임해야 합니다. (1명)
2. 우수 집단과 교수요원 확보 노력 필요 (1명)
3. 우수연구집단 발굴 시 트렌디한 연구주제보다 아주대가 가장 잘할 수 있는 고유의 분야에 대한 고민이 필요함. (1명)
4. 연구처장을 본교 교수로 임명하시길 (1명)
5. 대형 연구를 안 해본 사람이라, 아직 연구에 대해 모르는 것 같다. (1명)
6. 연구 발전에 좀더 열정을 가지셨으면 (1명)

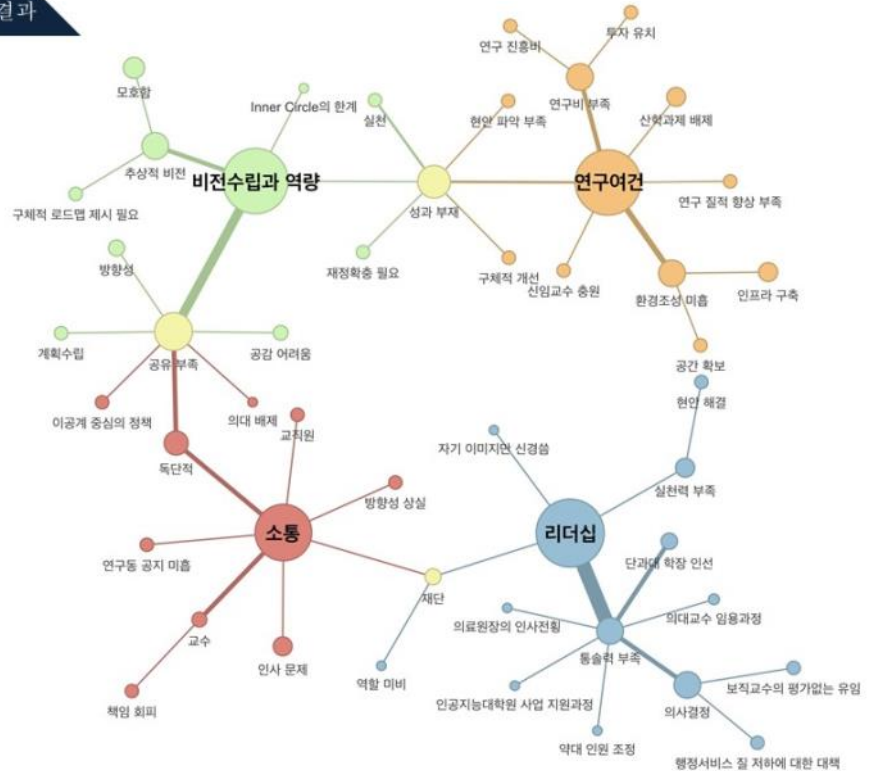
11. 총장 업무 평가 의미 연결망 분석 결과

11-1. 현 총장이 가장 잘한 일

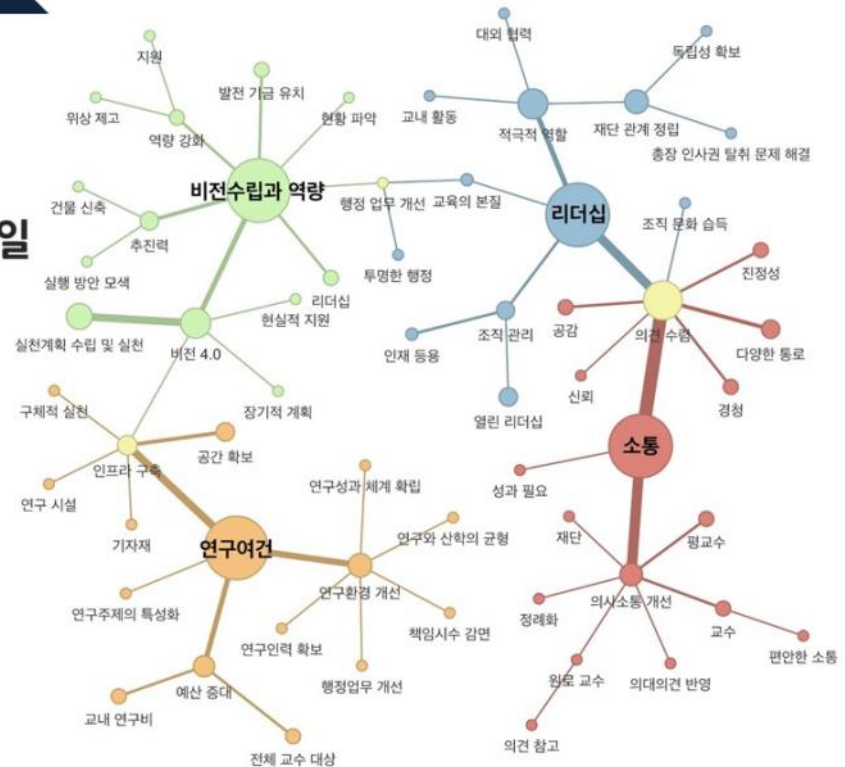


11. 총장 업무 평가 의미 연결망 분석 결과

11-2. 현 총장에게 가장 아쉬움이 남는 일

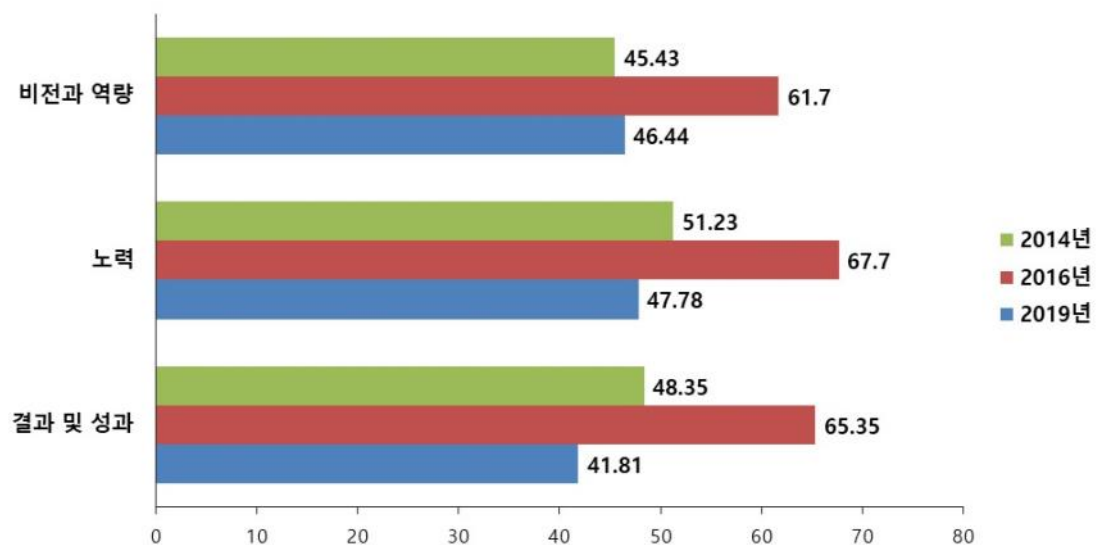


11. 총장 업무 평가 의미 연결망 분석 결과

11-3. 아주대학교
발전을 위해
총장에게 바라는 일

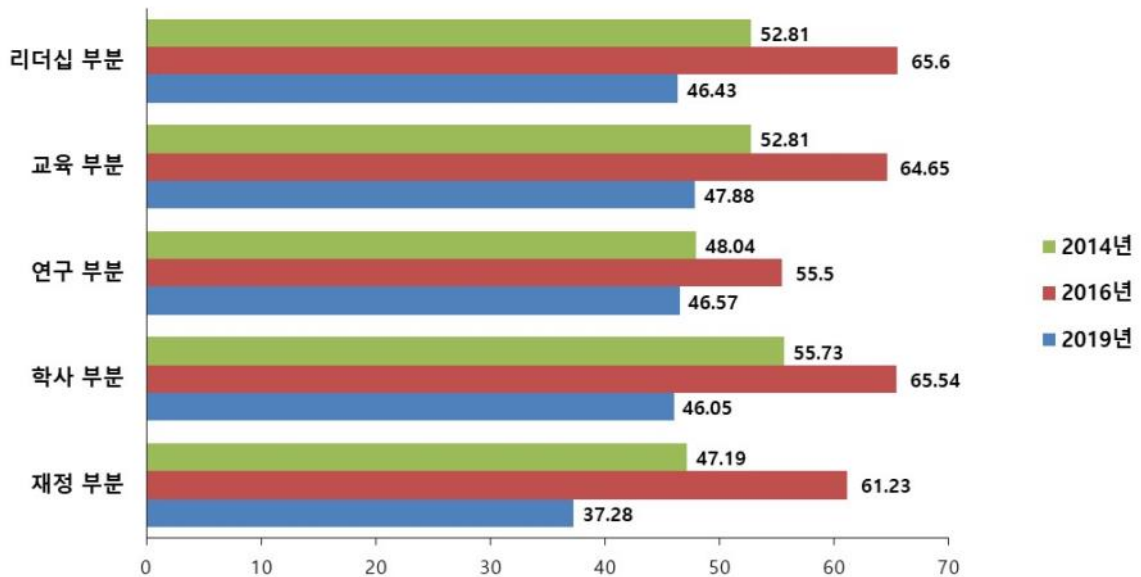
12. 과거 총장평가결과 비교

12-1. 부분별 과거 총장평가결과 비교 (그래프 옆 수치는 백 점 환산 값)



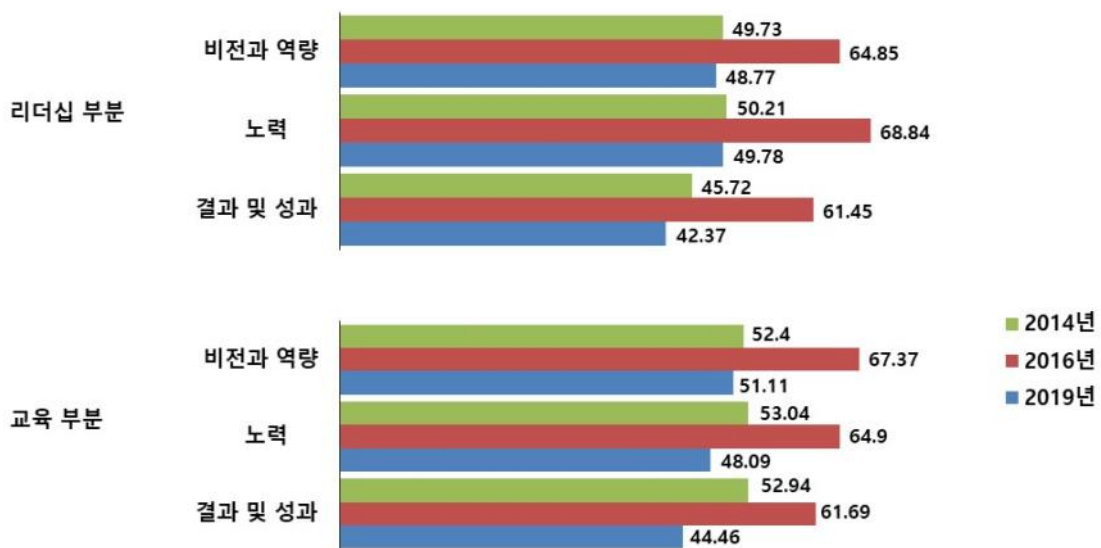
12.과거 총장평가결과 비교

12-2. 항목별 과거 총장평가결과 비교 (그래프 옆 수치는 백 점 환산 값)

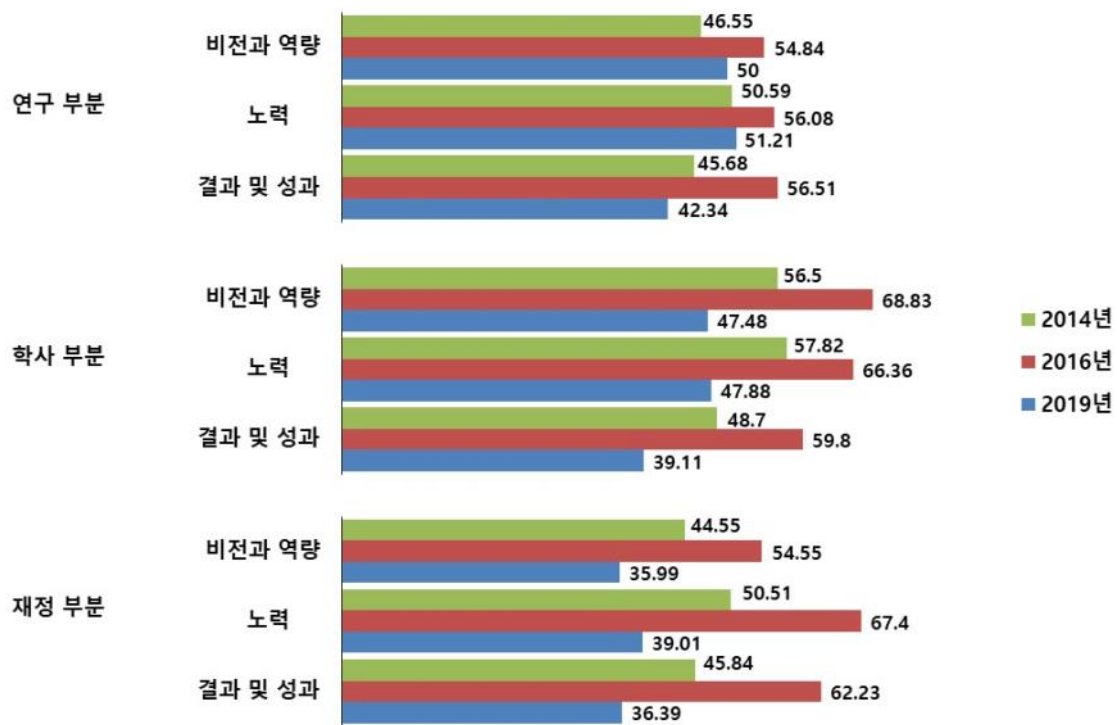


12.과거 총장평가결과 비교

12-2. 항목별 과거 총장평가결과 비교 (부분별, 단위: 점)

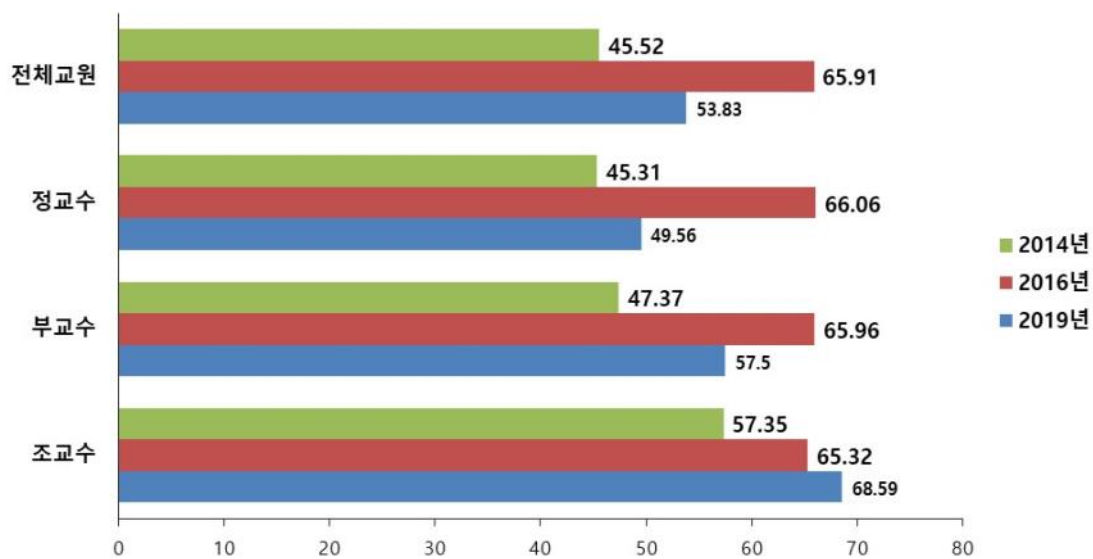


12.과거 총장평가결과 비교



12.과거 총장평가결과 비교

12-3. 만족도 평가의 과거 총장평가 결과 비교 (단위 : 점)



13. 기타

13-1. 본교 교원 인적 사항과 만족도 간의 상관관계

	만족도	나이	근무연한	직급
만족도	1.0000			
나이	-0.3264	1.0000		
근무연한	-0.3355	0.8058	1.0000	
직급	-0.2697	0.6943	0.6494	1.0000

13. 기타

13-2. 의대 교원 인적 사항과 만족도 간의 상관관계

	만족도	나이	근무연한	직급
만족도	1.0000			
나이	-0.4802	1.0000		
근무연한	-0.5353	0.8093	1.0000	
직급	-0.4892	0.7477	0.7837	1.0000

13-3. 전체 교원 인적 사항과 만족도 간의 상관관계

	만족도	나이	근무연한	직급
만족도	1.0000			
나이	-0.3727	1.0000		
근무연한	-0.3550	0.7949	1.0000	
직급	-0.3365	0.7066	0.6611	1.0000

**교수들의
건강칼럼**

중년 남성의 배뇨곤란

의학과 비뇨의학교실 추 설 호

대부분의 남성들은 중년으로 접어들게 되면 흔하게 소변줄기가 약해지고 밤에 한 두번씩 소변보러 일어나게 됩니다. 흔히 추운 겨울이 되면 평소보다 더 소변이 자주 마렵고 좋지 않던 소변 줄기도 더 시원치 않게 되는 경우도 많습니다. 장년층에서 흔히 발생하는 전립선 비대증 때문인데 겨울일수록 증상이 심해지는 경우가 대부분입니다. 전립선비대증의 조직학적 변화는 35세부터 시작되어 60대 남자의 60%, 80대의 90%에서 유발되며 이 중 50%의 환자군에서 전립선비대증으로 인한 여러가지 배뇨장애 증상을 호소하며 25~30% 정도가 외과적 수술을 받게 됩니다. 전립선비대증 발생의 주된 원인은 남성호르몬입니다. 선천적으로 고환기능부전이 있거나 고환이 제거된 남자, 예전 궁궐의 환관들은 비대증이 일어나지 않는 것으로 보아 남성호르몬이 주 원인으로 판단됩니다. 흔한 초기 증상은 '세뇨'라고 해서 소변줄기가 약해지는 증상 또는 야간뇨로 이전에 비해 잠을 자다 소변을 보기 위해 일어나야 되는 경우가 새로 생기거나 증가하는 증상들이 발생합니다. 이러한 변화에 민감하게 대처하는 분들도 있지만 대개는 나이가 들어서 그렇다며 넘기는 경우도 많고 서서히 진행하기 때문에 증상이 심해져도 거기에 적응되어 불편감을 크게 호소하지 않는 경우도 있습니다. 전립선 비대증이 진행하면 소변이 곧 나올 것 같으면서 안 나오거나, 다 눌 때까지 시간이 걸리고, 전에 비하여 소변 줄기가 가늘고 힘이 들어가게 됩니다. 배뇨 횟수가 평상시보다 증가하며 특히 밤에 잠자는 동안에 일어나는 경우가 생기게 되고 점차 증가합니다. 자연히 잠을 설치게 되고 소변이 금방 나올 듯한 절박성이 생기며 소변을 참지 못하게 됩니다. 이러한 증상은 전립선 비대증이 진행되면서 점점 정도가 심해지고 요의가 생기면 참지 못하고 급하게 되어 본의 아니게 화장실까지 가기 전에 오줌을 지리는 절박성 요실금이 생기게 되기도 합니다. 아랫배나 항문과 음낭 사이의 회음부가 공연히 불쾌하거나 압박감을 느끼

는 경우도 있습니다. 증상이 심해지면 만성적으로 소변을 못보게 되는 요폐가 유발되고 심하면 방광이 과팽창되어 방광 기능의 회복이 불가능해지는 경우도 있습니다.

전립선 비대증은 조기에 진단하여 적절하게 관리 및 치료하는 것이 가장 중요합니다. 전립선 비대증에 대한 검사로는 병력청취, 국제전립선증상점수 설문지, 배뇨일지, 직장수지검사, 전립선특이항원(PSA) 혈액 검사 등이 기본적인 검사들이며 전립선 초음파 검사와 요속검사 및 잔뇨측정도 전립선의 크기와 모양을 파악하고 방광 및 배뇨 기능을 평가할 수 있는 유용한 검사들입니다.

증상이 심하지 않고 배뇨 기능이 보존되어 있는 경우 일차적으로 생활습관교정 등의 대기요법을 할 수 있습니다. 배뇨에 큰 불편이 없으면서 1~2회의 야간뇨가 발생하여 불편함을 느끼는 등 증상이 심하지 않은 분들은 수분 섭취를 적절히 제한한다거나 카페인과 술 등의 섭취를 제한하는 것으로도 효과가 있는 경우가 많습니다. 이보다 증상이 심한 경우에는 약물치료를 먼저 고려할 수 있습니다. 알파차단제가 배뇨 증상 개선을 위해 가장 흔하게 사용되고 있는 약제이며 전립선 크기를 줄이기 위해 5알파-환원효소 억제제가 사용할 수 있습니다. 전립선의 크기는 5알파-환원효소 억제제로 치료 후 약 6개월뒤에 20~30%정도 감소되며 급성 요폐의 부작용 및 수술의 필요성을 감소시킬 수 있습니다. 일부 환자에서 발기 기능 감소와 성욕 감소, 남성 불임 등의 부작용이 발생할 수 있기 때문에 주의가 필요합니다. 5알파-환원효소 억제제는 남성 탈모의 치료에도 효과가 있어 일부 젊은 남성에서도 사용되고 있는데 성기능에 부작용 여부를 확인하는 것이 중요하며 특히 자녀가 없거나 임신을 계획 중인 남성에서는 불임이 문제될 수 있으므로 주의 깊게 상담한 이후 사용을 결정하는 것이 좋습니다. 빈뇨가



아주대학교 교수회

전 화: 031)219-1608

팩 스: 031)219-2240

E-메일: ajoufaculty@ajou.ac.kr

경기도 수원시 영통구 월드컵로 206 아주대학교 을곡관 263호

심하거나 절박뇨가 동반된다면 항콜린제 또는 베타3항진제를 병용할 수 있습니다. 발기부전 치료제로 사용되는 비아그라나 시알리스 등의 PDE5억제제도 배뇨 증상을 일부 개선시키는 효과가 있어 같이 사용하기도 합니다.

전립선에 좋은 음식, 좋은 생약 등을 찾는 사람들이 많습니다. 토마토, 카레 등이 전립선에 좋다는 보고들이 많고 쏘팔메토(saw palmetto, 톱야자) 등의 식물추출물을 이용한 다양한 건강보조식품들이 시중에 판매되고 있고 실제 사용하는 분들도 많습니다. 하지만 시중에 범람하는 식물추출물을 이용하는 각종생약치료에 대한 평가는 논문에 따라 추출 방법, 용량, 추적 기간, 연구 목적 등이 다양하여 일관성 있는 근거는 부족한 상태입니다. 또한 치료효과와 작용기전이 불명확하며 치료효과가 제한적이고 부작용에 대한 자료가 부족합니다. 따라서 전립선 비대증 환자에게 일차적으로 생약제 치료를 추천하는 것은 바람

직하지 않습니다. 시중에 많이 유통되고 있는 쏘팔메토 추출물에 대해서는 다른 생약제들에 비해 비교적 많이 연구되어 있고 중요 의학 잡지에도 보고된 내용이 많습니다. 일부 효과가 있다는 보고도 있지만 대규모 연구에서는 위약에 비해 의미 있는 증상 호전을 보이지 않는 것으로 보고되고 있습니다. 그러므로 쏘팔메토 제제 또한 일차 치료로 추천되지는 않으며 이보다 더 효과적인 치료약들이 개발되어 있으므로 전문의와 상담하여 적절한 치료방법을 찾는 것이 좋습니다.

전립선 비대증은 중년층부터 점차 증상이 나타나기 시작하며 나이가 들수록 더욱 흔하게 나타나고 진행되는 질병으로 미리 관심을 가지고 검사하고 대비하는 것이 필요합니다. 소변줄기가 약해지거나 전에 없던 야간뇨가 발생한다면 비뇨의학과를 방문하여 조기에 검사하고 치료를 하는 것을 추천 드립니다.

소식

교수회 소식

교수회 신입교원 환영 간담회 개최

9월 26일 목요일 오후 4시 30분 교수회 사무실에서 2학기 신입교원 환영 간담회가 개최되었습니다. 교수회 의장, 총무와 2019학년도 2학기 신입교원이 참석하였으며, 아주대학교에 부임하게 된 것에 대해 축하의 말과 함께 신입교원으로서의 소감 및 교육과정에서 느끼는 궁금증 등에 대해 이야기를 나누는 시간을 가졌습니다. 교수회에서는 매 학기 아주대학교에 임용된 신입교원들을 모시고 환영 간담회를 개최하고 있습니다.

교수회 제100차~102차 월례 대의원회 개최

교수회에서는 학기 중 매월 월례 대의원회를 개최하고 있습니다. 2학기가 시작된 9월부터 11월까지 제100차~102차 월례 대의원회가 개최되었으며, 다음 제103차 월례 대의원회는 12월에 개최 예정입니다. 대의원회 회의록은 전자우편으로 전체 교수님들께 보내드리고 있습니다. 앞으로 교수회 활동에 많은 관심 부탁드립니다.

편집위원회: 양희석(편집책임),
김종식, 노명우, 윤호섭, 최영화