

한국 행정학과 교수채용의 영향요인 분석

- 보편주의와 특수주의 논의를 중심으로 -

Particularism or universalism?

: Analysis on influence factors of hiring professors in Korea

이준석* 박치성**

초 록

한국에서는 어떤 대학교에서 학사학위를 수여받았는지가 개인이 채용시장에서 얻게 되는 채용기회를 결정한다는 주장이 계속 제기되어 왔다. 이는 학부교육의 영향력이 상대적으로 크지 않은 교수채용에 있어서도 역시 마찬가지라고 지적받아 왔다. 이에 대하여 본 연구는 학벌 등 비 능력적 요인(특수주의)이 학문적 능력(보편주의)보다 채용에 더 큰 영향을 주는가를 한국 행정학과 교수 채용시장을 대상으로 검증하고자 한다. 한국 91개 대학 629명의 현직 행정학과 교수들을 대상으로 회귀분석을 실시하였으며, 이때 출신 대학의 명성 등 비 능력적 요인들이 채용과정을 좌우한다는 특수주의적 변수와 개인의 능력에 따른 교수채용이 우세하다는 보편주의적 변수 모두를 설명 변수로 활용하였다. 또한 최초 혹은 최종임용된 기관의 연구 및 사회적 평판을 종속변수로 설정하였다. 분석결과, 우선 박사학위를 수여받은 이후 최초 어떤 기관에 임용되는지에는 출신 학부가 강한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 반면 최종임용된 기관의 평판에는 특수주의적 변수뿐 아니라 개인의 능력 역시 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 연구 평판이 높은 대학의 교수로 임용되기 위해서는 학자로서의 양적 생산성뿐 아니라 질적 생산성 역시 중요하다는 결과 역시 보여주었다. 이에 따라 한국 행정학과 교수 채용시장의 경우 최초 진입에는 특수주의가, 시장 내 이동에는 특수주의 및 보편주의 모두가 영향을 미친다고 볼 수 있었다. 하지만 국내 학계에서의 활동보다 해외 학계에서의 활동이 교수 채용 시 중요하다는 결과가 과연 보편주의적 요인으로 해석될 수 있는지에 대해서는 추가적 분석이 필요할 것으로 보인다.

■ 이 논문 또는 저서는 2013년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2013S1A3A2055108)

* 李俊錫(주저자): 중앙대학교 대학원에서 행정학 석사학위를 취득하였으며 현재 중앙대학교 일반대학원 행정학과 박사과정에 재학 중이다. 주된 관심분야로는 불평등, 사회적 자본, 네트워크 분석 등이 있으며, 주요논문으로는 “대학 명성에 의한 행정학과 교수인력 흐름 네트워크의 계층화 및 단절화에 관한 연구”(2013), “콘텐츠 산업에 대한 국회발의안 내용 분석”(2014) 등이 있다. (steppingstonez@outlook.com)

** 朴致成(교신저자): University of Pittsburgh에서 행정학 박사학위를 취득하였으며 현재 중앙대학교 공공인재학부 부교수로 재직 중에 있다. 주된 관심분야로는 정책이론, 네트워크 분석 등이 있으며, 주요논문으로는 “An Exploratory Study on the Potential of Social Enterprise to Act as the Institutional Glue of Network Governance”(2014), “Online Learning Patterns and Social Construction of US-beef Imports in Korea”(2013), “Social Enterprise Policy Design: Constructing Social Enterprise in the UK and Korea”(2013) 등이 있다. (csp7111@gmail.com)

초 록

주제어: 보편주의, 특수주의, 교수채용, 행정학과

I. 문제제기

한국은 청년 10명 중 7명이 고등교육을 이수하는 국가이다. 2014년 교육부 발표에 의하면 국내의 25-34세 청년층의 대학 교육 이수율은 66%로 OECD 국가 중 가장 높은 수치를 기록하였으며, 2007년 이후 8년 연속 고등 교육 이수율 1위를 고수하고 있다(교육부, 2014). 물론 이러한 높은 교육열은 그 자체만으로는 문제가 될 것이 없다. 교육을 통한 인적자본의 육성은 자원의 부족으로 인해 노동력에 의존할 수밖에 없는 한국의 경제구조에 비추어 보았을 때(장수명·이변송, 2001; 한진환, 2006), 그 당위성과 필요성 모두를 인정할 수밖에 없기 때문이다. 하지만 문제는 높은 교육열이 오히려 인력시장, 특히 그중에서 채용과정의 왜곡을 불러올 수 있다는 사실이다. 그 단적인 예가 대학 서열화 및 그에 따른 불평등한 채용 기회의 분포이다.

대학 졸업장이 취업을 위한 필수 조건이 되어 버린 한국에서, 대학 간 강한 서열이 존재한다는 주장이 계속 제기되어 왔다(박영신, 1993; 오호영, 2011). 즉 상위 서열에 위치하는, 소위 명문대학의 졸업이 곧 원하는 직업 혹은 직장으로의 채용을 결정한다는 것이다(김동훈, 2001; 권해수, 2009). 이 때문에 고등학교 졸업 이후 어떤 대학에 입학하는지가 한 개인의 남은 일생에 걸쳐 성공과 실패를 좌우하는 사건처럼 여겨지고 있는 실정이다(김동춘, 2014).

물론 우수한 대학에 입학하여 수학한다는 것은 양질의 교육 과정을 통하여 향후 경제활동에 필요한 역량을 배양해 나감을 의미하며, 그에 따른 능력을 인정받는 것은 당연할 수 있다. 그러나 노력을 통해 축적되는 개인의 능력보다 졸업한 대학이 어느 정도의 명성을 보유하고 있는지에 의하여 채용 과정이 좌우된다면, 이는 채용시장의 자유경쟁의 원리가 아닌 왜곡된 선호에 의하여 운영되는 곳임을 의미하게 된다. 더군다나 학부 교육의 영향력이 상대적으로 미약하거나 또는 거의 없는 대학 교수와 같은 직업군에서 마저 이러한 현상이 목격된다면 이는 우리사회가 아직도 대학 서열화라는 멍에 갇혀 있음 역시 의미할 것이다.

이것이 본 연구가 대학교수 채용시장을 대상으로 채용의 영향요인을 확인하고자 하는 이유이다. 대학교수는 상대적으로 학사 학위보다 석사·박사 학위과정에서의 훈련이 더욱 중요하게 요구되는 직업이며, 따라서 긴 시간의 교육과정을 통하여 연구자이자 교육자로서의 자질을 쌓을 것이 요구된다. 만약 교수채용마저 출신 학부에 의해 좌우될 경우 이것이 전술한 국내 채용시장의 현실을 단적으로 보여준다고 평할 수 있는 이유이다. 실제로 한국 행정학과 교수시장을 대상으로 한

기존연구(이준석·박치성, 2013)의 분석 결과, 학사학위 수여기관이 어디인지에 따라 채용기회가 불평등하게 분포되어 있음이 확인된 바 있다. 즉 일부 대학에서 학사 학위를 수여 받은 개인들 위주의 편향된 채용 구조가 목격된 것이다. 하지만 기존연구의 경우 교수채용의 구조적 패턴을 분석하는 과정에서 채용의 또 다른 중요 요소인 ‘개인의 능력’에 대한 경쟁 가설-‘명성 있는 기관에서 학위를 수여 받은 개인의 능력이 더 뛰어나고, 이것이 편향적으로 분포되어 있는 채용기회의 이유이다’-을 간과하였다는 한계를 보였다.

이에 따라 본 연구는 한국의 행정학과를 대상으로 하여, 대학 교수 채용에 주요한 영향을 미치는 요인들이 무엇인가를 분석하고자 한다. 그리고 이 과정에서 출신 대학의 명성 등 비개인적 요인과 학자로서의 연구 성과 등 개인의 능력과 연관된 요인들을 함께 고려하게 될 것이다. 이를 통해 한국 행정학과 교수채용시장이 정말 능력을 쌓기 위한 개인의 노력이 보상을 받는 곳인지, 아니면 일부 학위 수여기관 출신들에 대한 선호적 채용이 지배하는 곳인지에 대해 살펴볼 수 있을 것이다.

이러한 분석결과는 더 넓게, 한국사회가 과연 자신의 노력과 능력만으로 원하는 것을 성취하는 것이 가능한 사회인가에 대한 함의와 시사점을 제공할 수 있을 것으로 기대된다. 이는 능력개발의 장이자 학문의 상아탑인 대학은 다른 어떤 사회 분야보다 투명성 및 객관성이 높을 것으로 기대되는 곳이기 때문이다, 따라서 이를 거울삼아 한국사회의 단면을 판단하는 잣대로 활용할 수 있을 것이다.

II. 기존문헌 분석

1. 채용의 영향요인

교수 채용 흐름 네트워크 분석을 통하여 한국 행정학과 교수 채용 구조를 살펴 본 기존 연구에 따르면, 한국 행정학과 교수 채용구조는 학사학위 수여 기관이 어디인지에 따라 교수로 채용되는 대학이 제한되는, 즉 학사학위 기관의 명성에 따라 고도로 계층화되어 있는 채용 구조를 띠고 있었다(이준석·박치성, 2013). 하지만 교수채용 흐름구조를 분석하는 것만으로는 실제 현실이나 현실 속 문제의 원인에 대한 정확한 진단이 어려울 수밖에 없다.

예를 들어 인적자본(human capital)을 중요시하는 학자들은 개개인의 능력 차이가 채용과정에 강한 영향을 미친다고 주장한다(Becker, 1962; 1964; Blau & Duncan, 1967; Coleman, 1989; Hasan & Badge, 2013). 이 경우, 상위권 대학 출신자들의 능력이 정말 뛰어나기 때문에 대학에서 이들을 선호하게 되고, 이것이 지금과 같은 채용시장의 구조를 불러온 원인일 수 있다. 따라서 채용시장이 소수 명성 있는 학교에서 학사학위를 수여받은 개인들 위주로 구조화되어 있다고 해서, 이것이 불평등하다거나 해결해야 할 문제라는 주장은 그 설득력이 떨어지게 된다.

반면 사회구조(social structure)를 중요시하는 학자들은 사회에는 긴 시간에 걸쳐 형성되어 온 사회적 구조가 야기하는 제약이 존재하며, 이것이 인적자본과는 무관하게 개개인의 사회 내 이동을 어렵게 만든다고 지적한다(Caplow & McGee, 1958; Krohn, 1976; Goldthorpe et al, 1980; Bourdieu, 1986; Burris; 2004; Hanneman & Riddle, 2005). 교수 채용시장에 대입하여 이를 설명하면, 우선 전임 교수를 임용하는 과정에서 일부 대학 출신들 위주로 행해지는 채용패턴이 누적되면서 비가시적인 사회구조가 형성될 수 있다(Katz et al, 2011). 선호적 채용의 반복과 누적으로 인하여 형성된 이 거시적인 사회구조는 다시 개별적 채용 과정에 영향을 미치게 되는데, 즉 구조 내 유리한 위치를 차지한 개인에게는 큰 채용의 기회가 주어지는 반면, 그렇지 못한 자에게는 사회구조가 시장 진입의 장벽으로 존재할 수 있는 것이다(Weeber, 2006; Diramio et al, 2009). 이 관점의 설명력이 높을 경우 현재와 같은 대학 인력시장의 구조는 비개인적 요인들에 의한 것이 되며, 따라서 채용 관계를 통하여 형성된 구조가 채용을 좌우하며 인적자본에 투자 한 만큼의 보상을 받지 못하는 불평등한 현실이 존재한다는 주장으로 귀결될 수 있다.

이상의 논의를 종합했을 때, 어느 한쪽의 관점에 의한 교수 채용시장의 설명에는 한계가 있을 수밖에 없음을 알 수 있다. 이에 따라 단순히 구조를 분석하는 것에서 한 걸음 더 나아가, 개인을 교수로 채용하는 결정에 어떤 요인들이 주요하게 작용하는지 확인해야만 한다.

2. 보편주의 대 특수주의

대학의 인력 시장, 즉 교수 채용과정을 분석한 많은 기존 연구들이 사용하고 있는 접근 방법은 크게 보편주의(universalism) 대 특수주의(particularism)로 구분할 수 있다(Long et al, 2009; Hadani et al, 2012).

우선 보편주의 하에서 학계는 개인의 능력에 따라 채용이 일어나는 규범이 우세한 사회로 정의되며(Merton, 1973; Bozeman et al, 2001; Dietz & Bozeman, 2005) 따라서 학자로서의 능력이 교수채용의 주된 근거가 된다고 설명한다.¹⁾ 이러한 관점을 따를 경우, 박사학위 취득에 걸린 기간(Burris, 2004)·임용 전 등재 한 논문 편수(Eisenberg & Wells, 2000)·등재한 논문의 피인용 횟수(Hadani et al, 2012) 등 연구자로서의 생산성을 대변하는 요인들에 의해 개인의 채용 여부, 나아가 어떤 기관에 연구자로 임용되는지가 결정된다.

반면 특수주의에서는 학문적 능력 이외의 요인들이 채용 과정을 주도한다고 설명 한다 (Caplow & McGee, 1958; Long, 1978; Burris, 2004; Bedeian et al, 2010; Horta et al, 2011). 따라서 임용 후보자가 졸업한 교육 기관의 학문적 명성 및 박사 지도교수의 학계 내 명성 등 학벌적

1) 물론 교수로 채용되는 것은 연구자뿐 아니라 교육자가 될 역시 의미한다. 따라서 교수로서의 자질, 혹은 능력을 논할 때는 학생들을 교육하는 행위와 관련된 사항 역시 포함되어야만 한다. 하지만 이는 채용 이전에 확인하기 어려운 사항일 뿐 아니라, 기존 연구를 통해 연구자로서의 자질과 높은 상관관계를 보이는 것으로 확인된 바 있다(Lindgren & Nagelberg, 1997; Eisenberg & Well, 2000). 따라서 본 연구에서는 연구자로서의 자질에 한정하여 보편주의를 논하기로 한다.

요소(Roebken, 2010; Horta et al, 2011), 그리고 성별 혹은 인종(Dundar & Lewis, 1998; Burris, 2004) 등에 의해 채용이 발생할 것이라는 예상 하에 분석을 진행하게 된다.

이렇게 대립되는 두 관점 중 무엇이 채용을 결정하는지에 대한 연구가 계속 시행되어 왔으며 (Long, 1978; Long & McGinnis, 1981; Bedeian & Feild, 1980; Burris, 2004; Roebken, 2010; Bedeian et al, 2010; Hadani et al, 2012 등), 그중 최근의 연구 내용이 <표 1>에 정리되어 있다.

<표 1> 교수채용의 영향요인에 관한 선행 연구

연구자	주요 연구 목적/분석방법	주요 분석 결과
Eisenberg & Wells (2000)	<ul style="list-style-type: none"> · 채용은 부족한 정보를 기반으로 하여 행해지기 때문에 명성 있는 대학 출신들을 채용하는 패턴이 나타난다고 주장. 이러한 특수주의 중 동종임용(academic inbreeding) 패턴에 대한 분석을 실시 · 교수들을 동종임용 여부에 따라 구분 후, 그들의 임용 전·후 실적을 비교함으로써 정말 채용이 능력과 상관없이 발생하는지 분석 	<ul style="list-style-type: none"> · 동종임용된 교수들의 학문적 생산성이 그렇지 않은 교수들에 비해 떨어짐이 확인. 이러한 결과는 곧 능력이 아닌 다른 요인들에 의해 교수채용이 좌우됨을 의미 · 본 연구는 채용의 영향요인에 대한 직접적 분석은 아니지만, 동종임용된 교수들의 능력이 그렇지 않은 자들에 비해 떨어진다는 결과를 통해, 교수 채용과정에 능력이 아닌 다른 요인, 특히 졸업한 박사기관이 어디 인지가 영향을 미침을 유추할 수 있음
Long et al (2009)	<ul style="list-style-type: none"> · 교수들의 학문적 생산성에 영향을 미치는 것이 무엇인지 분석: 교수들이 현재 임용되어 있는 학교·그들의 출신 학교·학문적 생산성 간의 관계를 분석 · ‘양적 생산성’(논문 게재 횟수), ‘질적 생산성’(논문 피인용 횟수), ‘출신 학교 랭킹’, ‘현 임용 기관 랭킹’ 변수들을 대상으로 다변량 분산분석 실시 	<ul style="list-style-type: none"> · 교수들의 생산성은 출신 학교 랭킹보다 현재 어떤 기관에 임용되어 있는지에 따라 달라지는 것으로 나타남. 낮은 랭킹 학교 출신이라도 높은 랭킹의 학교 교수로 임용된 집단의 경우, 반대의 경우보다 더 높은 학문적 생산성을 보여주었음 · 출신 학교의 랭킹과 연구자로서의 생산성에 큰 상관관계가 없다는 결과를 통해, 보편주의에서 주장하는 채용의 영향요인에는 한계가 있음을 알 수 있음
Roebken (2010)	<ul style="list-style-type: none"> · 교수 채용과정에서 유유상종 현상에 대해 분석. 유사한 기관 출신 인력만 교수로 채용할 것이라는 가정 아래 학교 간의 유사성과 교수인력 교환 사이의 관계 분석 · 이때 기관의 사회적 명성·인력교환패턴·연구문화·지리적 위치가 유사한 학교 간 더 많은 교수 인력이 오고갈 것이라고 예상 · 분석단위인 기관 간 인력교환의 빈도를 종속변수로 설정. 이에 기관 간 유사성으로 측정된 요인들의 영향력을 확인²⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> · 분석결과 두 기관 사이 유사성이 높을수록 더 많은 교수인력을 주고받는 현상 확인 · 하지만 두 기관의 학계 내 명성이 유사할수록, 오히려 인력 교환수가 줄어든다는 결과를 보여줌³⁾ · 이상의 결과를 통해, 대학 채용시장에 유유상종 현상이 존재하며, 따라서 개인의 능력이 아닌, 기관 간의 유사함을 기반으로 하여 구조화되어 온 채용 패턴이 있음을 확인할 수 있음
Horta et al (2011)	<ul style="list-style-type: none"> · 특수주의적 채용 관행인 동종임용은 고등교육이 성숙기에 접어든 곳은 물론 성장기에 있는 곳 모두에서 발견되는 보편적 현상이라고 지적. 이러한 동종임용이 무엇 때문에 의한 것이라고 보는지, 그리고 이것이 일본 대학교수 채용시장에서 의미 	<ul style="list-style-type: none"> · 일본 대학의 경우 능력이 아닌 파벌형성을 위한 목적으로 채용이 행해지는 경우가 많다고 지적. 현직 교수를 지지할 수 있는 신규 구성원을 채용하는 행태 역시 팽배 · 따라서 일본 교수 채용시장이 특수주의에 의해 운영되는 곳이라고 주장. 일부 일본 대학들의 경우 동종임

연구자	주요 연구 목적/분석방법	주요 분석 결과
	하는 것은 무엇인지 분석 · 일본의 교수들을 대상으로 인터뷰 실시	용을 통해 “자신들만의 제국”을 건설하고, 이후 “자신들의 식민지를 건설”하려 함 · 이러한 분석에 따른 경우, 일본의 대학 교수 채용시장은 비 능력적 요인들이 주요하게 작동하는 특정 구조가 형성되어 있는 곳이 됨.
Hadani et al (2012)	· 보편주의와 특수주의의 설명을 확인하기 위하여, 교수들이 ‘좋은 기관’에 임용되는 것에 어떤 변수들이 영향을 미치는지 분석 · 대학평판을 종속변수로, 네트워크 중심성 등을 독립변수로 설정 후 회귀분석 실시	· 특수주의의 설명처럼 명성 있는 대학 출신 개인들이 더 좋은 기관의 교수로 임용되는 현상 확인 · 반면 명성 있는 대학 출신일수록 학문적 생산성이 높을 것이라는 보편주의적 가설은 기각. 이를 통해 보편주의에서 주장하는 채용 설명에는 한계가 있음을 알 수 있음

기존 문헌들을 보면, 모두 교수 채용과정에 대한 특수주의 및 보편주의 관점의 설명이 갖는 타당성을 분석하고 있음을 알 수 있다. 그러나 이 과정에서의 문제는 채용을 연구함에 있어서, 명성 있는 학교 간에만 채용이 발생하는 등 구조적인 문제가 존재함을 지적하면서도 이를 채용의 영향요인 분석과정 안에는 포함시키지 않았다는 것이다. 보편주의는 결국 능력에 따른 채용을 주장하는 것이며, 따라서 개인의 능력과 이에 기반 한 자유경쟁이 채용시장을 움직인다는 주장과 일맥상통하는 관점이다. 반면 특수주의는 능력 이외의 요인들이 채용과정을 주도한다고 설명하지만, 이것이 전술한 ‘구조적 불평등’ 논의와 동일하다고 볼 수는 없다. 특수주의의 경우 성별이나 인종 등 개인적 요인 역시 채용과정에서 주요한 변수라고 설명하고 있기 때문에 비 능력적 요인(non-merit based factors) 중 구조적 요인과 개인적 요인 모두를 포함하는 논의가 특수주의라고 볼 수 있을 것이다. 하지만 채용을 연구한 대부분의 연구에서는 특수주의 중 구조와 관련된 요인들을 분석 과정에 포함하지 못했다는 문제가 발생한 것이다.

이 때문에 Hanneman(2001) 이후 네트워크 분석을 통해 채용시장의 구조적 특성을 분석하기 시작하였는데, 그 대표적 예가 Burris(2004)의 연구이다. 그는 출신 학교의 학계 내 명성에 따라 공고히 쌓여온 거시적 채용구조가 존재한다면 이것이 개인의 채용에 어떠한 영향을 미치는지 확인해야 하고, 이를 위해 네트워크 분석을 통해 구조의 특징이 연구되어야 한다고 지적하였다. 이 후 네트워크 분석을 사용하여 채용시장 구조를 분석하려는 시도들이 계속 등장하게 된다.

- 2) Roebken(2010)의 연구는 분석단위가 기관이기에, 개인의 채용요인을 확인하는 연구라고 보기는 어렵다. 하지만 기관을 분석단위로 함으로써 ‘두 기관 간 교수 인력을 주고받는 행위’를 분석할 수 있었고, 이 때문에 채용시장의 ‘구조’를 논리적 오류 - 예를 들어 개인 수준에서 측정된 변수를 기관에 부여, 혹은 기관 수준 변수를 개인에게 부여 - 없이 분석할 수 있었다는 장점을 지닌다고도 볼 수 있다.
- 3) 하지만 이러한 결과는 기관의 학계 내 명성이 교수인력을 주고받는 과정에 영향이 없음을 의미하는 것은 아니다. 또한 이 결과는 오히려 현실을 반영한다고도 볼 수 있는데, 예를 들어 이준석·박차성(2013)의 연구결과를 보면, 높은 명성을 지닌 기관들은 동종임용을 선호, 다른 기관과의 인력교환을 최소화하는 경향을 보인 반면, 낮은 명성을 지닌 기관들은 높은 명성을 지닌 기관 출신들을 주로 채용하는 패턴을 보였다. 이 경우 명성의 유사함이 기관 사이 교수 인력 교환의 빈도에 부(-)적 영향을 주는 본 연구의 결과를 예상할 수 있다.

하지만 네트워크 분석을 활용한 연구들(Katz et al, 2011; Diramio et al, 2009; 이준석·박치성, 2013 등)은 앞서 지적하였듯 채용구조는 분석해냈지만, 이것이 실제 채용이라는 행위에 어떤 영향을 미치는지는 확인하지 못했다는 한계를 보인다. 만약 구조가 능력에 기반 한 채용에 의해 형성된 것이라면, 사회구조가 개인의 채용에 기회 또는 제약 요인으로 작용하게 될 것이라는 예상은 틀린 것이 된다.⁴⁾ 따라서 단순히 구조 분석에서 그칠 것이 아니라 구조가 채용에 미치는 실제 영향까지 확인해야만 하는 것이다.

이상의 논의를 종합하면, 교수채용의 영향요인을 분석하는 과정에는 개인의 능력은 물론, 능력과는 상관없는 채용에서의 선호적 요인 모두가 고려되어야 한다고 할 수 있다. 또한, 개별적인 채용이 누적되어 형성된 거시적 사회구조, 또는 반복적으로 목격되어 온 채용의 패턴이 개인이 교수로 채용되는 것에 어떠한 영향을 미치는지 역시 분석과정 안에 포함되어야만 한다.

이에 따라 본 연구는 행정학과를 대상으로 하여, 보편주의와 특수주의 중 교수채용을 보다 더 설득력 있게 설명할 수 있는 것이 무엇인지 실증분석해 보고자 한다. 그리고 이때 특수주의를 단순히 비 능력적 요인이 아닌, 채용시장에 존재하는 거시적 구조의 존재와 그것이 개인의 채용시장 진입 및 이동에 미치는 영향으로 정의하게 될 것이다.

따라서 네트워크 분석을 통해 채용시장의 구조를 분석하고, 이 결과를 채용의 영향요인을 확인하는 과정에서 사용함으로써 기존 연구들이 지니는 단점을 보완할 수 있을 것으로 기대된다.⁵⁾

Ⅲ. 연구설계

1. 연구범위 및 자료수집

채용의 영향요인을 확인하기 위한 본 연구의 자료수집 및 분석의 대상은 2014년 9월 기준, 행정학과가 개설되어 있는 국내 91개 대학교⁶⁾에 전임(조·부·정교수)으로 재직 중인 629명의 교수진이다. 행정학과 교수시장의 경우 이미 이를 대상으로 한 연구가 몇 차례 시행된 바 있으며(권해수, 2009 등), 그중 본 연구가 네트워크 분석을 통해 채용시장의 구조를 분석한

4) 채용이라는 관계를 통해 형성된 사회적 구조를 분석한 연구들의 공통적 가정은 채용이 출신 기관의 명성이라는 특수주의적 요인에 의해 발생한다는 점이다(Diramio et al, 2009; Katz et al, 2011). 이러한 가정 하에 채용의 네트워크를 분석한 후, 구조가 실제로 얼마나 폐쇄적인지 혹은 계층적인지를 연역적으로 탐색하고 있는 것이다. 따라서 구조의 불평등 수준이 곧 능력에 기반하지 않은 채용이 팽배한다는 주장으로 연결되는 것에는 논리적 오류가 발생할 수밖에 없다.

5) Hadani et al(2012)의 연구가 이러한 형태를 띠고 있다. 연구설계에서 자세히 설명하겠지만, 본 연구가 보이는 이 연구와의 차별성은, 네트워크 형성에 시간 구분을 둬으로써 구조가 채용에 미치는 영향을 좀 더 정밀히 분석하고자 시도했다는 부분이다. 이 뿐 아니라 임용을 최초와 최종으로 구분함으로써 채용시장의 진입 및 이동 모두를 분석할 수 있다는 차이를 보이기도 한다.

6) 학교 명단은 기존 연구(이준석·박치성, 2013)의 것을 활용하였다. 그러나 1개 대학이 폐교됨에 따라 연구범위가 되는 대학의 수가 기존 92개에서 91개로 줄어들었다.

연구(이준석·박치성, 2013)에 대한 후속 분석을 시도하고 있다는 이유가 행정학과를 분석 대상으로 삼은 첫 번째 이유였다. 이뿐 아니라, 채용과 관련된 성 불평등·계층 불평등 등의 문제와 관련된 적극적 고용개선 조치(affirmative action)는 인사행정 분야에서의 주된 연구 대상이 되어온 것 역시 사실이다. 따라서 채용 과정에서의 ‘공평과 정의’는 행정학 연구자에게는 낯설지 않은 주제이며, 자신들이 직접 인사권을 지니게 되는 교수 채용과정에서도 다른 학문분야에서보다 투명성이 지켜질 것이란 예측이 가능하다. 하지만 분석을 통하여 이러한 예상이 사실이 아닌 것으로 확인될 경우, 이를 통해 또 다른 함의를 도출하는 것이 가능할 것이라 가정하였고, 이것이 행정학과를 분석 대상으로 삼은 두 번째 이유였다.

이들을 대상으로 하여 학위수여 기관 및 개인의 능력, 그리고 개인 신상에 관한 자료를 수집하였다. 자료 수집은 각 학교의 홈페이지와 한국연구재단의 한국연구업적통합정보(Korean Researcher Information; 이하 KRI), 그리고 한국학술지인용색인(Korea Citation Index; 이하 KCI)을 활용하였다.

본 연구의 분석 과정에서 중요한 사항은 채용의 영향요인을 최초 임용과 최종 임용으로 구분하여 확인하고자 한다는 점이다. 이때 최초 임용이란 박사학위를 취득한 후, 대학의 전임교수로 최초 임용된 경우를 가리키며 최종 임용이란 현재 전임교수로 재직 중인 대학으로의 임용을 가리킨다. 따라서 최초 임용의 영향요인에 대한 분석이 교수 채용시장으로 진입하는 데 어떤 요인들이 작용하는지 확인하는 과정이라면, 최종 임용에 대한 분석은 시장진입은 물론 시장 내 이동에 영향을 미치는 요인까지를 분석한다는 차이를 보이게 된다. 이와 같이 분석이 두 단계로 구분되었기에, 자료 수집 역시 최초 임용 기관과 최종 임용 기관으로 구분하여 실시되었다.

우선 특수주의 관점에서 교수 개인들의 학위수여 기관에 관한 자료를 수집하였다. 이에는 개별 교수의 학사학위 수여기관 및 년도, 박사학위 수여기관 및 년도, 그리고 기관의 국적 등이 포함된다. 해당 자료는 각 학교의 홈페이지를 통해 우선적으로 확인한 후 KRI의 취득학위 및 경력 관련정보를 통하여 보완하는 방식으로 수집하였다. 해당 변수들은 이후 교수 채용 네트워크를 형성 및 분석하는 과정에서도 활용된다.

보편주의에서 설명하는 능력 위주의 채용을 확인하기 위해서는 교수의 학문적 생산성을 나타내는 자료들을 수집해야 하는데, 이를 위해 KRI의 논문실적 및 KCI의 논문 피인용 지수 정보를 사용하였다. 그러나 KRI의 경우 정보를 공개하지 않은 교수들이 다수 존재하였고, KCI의 경우 인용지수가 2012년까지만 집계되어 있어 이 시기 이후부터 논문을 등재한 교수들의 정보는 누락되어 있다는 문제가 발생하였다. 따라서 자료수집에는 결측치가 존재하게 되었으며, 자료수집 대상 대비 최종 자료수집의 비율이 <표 2>에 정리되어 있다.

〈표 2〉 자료수집 결과 (자료수집 대상: 629명)

구 분		실제 자료수집(명)	비율(%)	비 고	
학위 수여 기관	학사	학위 수여 기관	595	94.59	최종학위 수여기관 기준*
		학위 수여 기관의 국적	595	94.59	
	박사	학위 수여 기관	623	99.05	
		학위 수여 기관의 국적	623	99.05	
		학위 취득까지 걸린 기간	489	77.04	
		학위 수여 년도	570	90.62	
및 임용 기관	최초 임용	임용기관	585	93.00	전임이 확인된 경우만 수집**
		임용년도	599	95.23	
		임용기관의 국적	585	93.00	
		기관의 연구 및 사회적 평판	457	72.66	
	최종 임용	최종임용기관	629	100.00	
		최종 임용년도	583	92.69	
기관의 연구 및 사회적 평판		548	87.12		
학문적 생산성	논문 등재 횟수	공개	566	89.98	KRI 기준
		비공개	61	9.70	
		자료누락	2	0.32	
	피인용 지수	공개	600	95.39	KCI 기준
		자료누락	29	4.61	
기타	성별	629	100	.	

* 석사·박사 학위가 2개 이상인 경우, 최종 학위를 기준으로 자료 수집

** 최초임용기관 및 그 년도의 경우 홈페이지의 교수약력과 KRI의 이전경력 정보를 통해 수집, 이때 두 정보 간 차이가 발생하거나 최초임용의 전임여부가 확인되지 않는 경우는 제외, 최종임용기관의 경우 최초 연구 범위가 되었던 91개 기관.

이상의 과정을 통해 수집 된 자료들은 채용의 영향요인 변수들을 측정하기 위해 다양한 변환 과정을 거치게 된다. 실제 분석에 사용될 변수들과 그 측정방법에 대해 살펴보면 다음과 같다.

2. 변수 및 측정

1) 종속변수: 임용된 기관의 평판

본 연구는 대학교수로 채용되는 데 있어 어떤 요인들이 영향을 미치는지 확인하는 것을 주된 목적으로 한다. 그런데 이 과정에서 중요한 것은 이미 교수가 되어 있는 개인들을 대상으로 하는 분석이기 때문에, 종속변수를 단순 채용 여부로 설정할 수 없다는 사실이다. 따라서 본 연구에서는 기존 연구(Hadani et al, 2012)처럼 채용된 학교의 수준을 사용하게 된다. 즉 전임교수로 채용된

대학의 평판이 높고 낮음을 종속변수로 설정한 것으로, 실제로는 임용된 기관의 수준 차이에 어떤 요인들이 영향을 미치는지 확인하는 방식을 띠게 될 것이다.

이때 중요한 것은 대학의 수준을 어떻게 측정할 것인지의 문제이다. 본 연구에서는 임용된 기관의 수준을 ‘연구 평판’과 ‘사회적 평판’으로 구분하고자 한다. 연구 평판은 교수로 임용되어 있는 기관의 연구 성과 수준을 통해 측정하게 되며, 사회적 평판은 사회 구성원들이 보여주는, 임용되어 있는 대학교에 대한 인식수준으로 측정하게 된다.

두 변수 모두 중앙일보의 대학평가 자료를 활용하였다.⁷⁾ 세부적으로, 2008년부터 2014년까지⁸⁾의 대학 평가 결과 자료를 수집한 뒤, 그 평균을 종속변수로 활용하게 되며 따라서 기관이 최근 7년간 보여준 평균적인 연구 평판 및 사회적 평판이 실제 종속변수가 될 것이다.⁹⁾

연구 평판의 경우 중앙일보 대학평가의 ‘교수연구’ 지표를 활용하였으며, 이때 주로 이공계 계열의 연구 성과에 영향을 받는 ‘교수 당 지적 재산권 등록’ 및 ‘교수 당 기술이전 수입액’을 제외한 나머지 지표들만을 사용하였다. 사회적 평판은 ‘평판 및 사회진출도’ 지표를 활용하였는데, 이때 취업률과 같은 사회 진출과 관련된 항목은 제외하여 대학에 대한 응답자들의 인식수준을 확인할 수 있는 설문조사 결과만을 사용하였다. 두 평판 모두 최초 임용기관과 최종 임용기관으로 구분하여 수집 후 분석에 사용하게 된다.

2) 독립변수: 채용의 영향요인

본 연구는 앞서 설명하였듯 629명의 행정학과 교수들을 대상으로, 그들이 임용된 기관의 평판 차이에 어떤 요인들이 주요한 영향을 미쳤는가를 확인하는 방식을 띠게 된다. 이때 영향요인들은 개인이 졸업한 대학, 특히 학부기관¹⁰⁾의 명성이 채용을 좌우한다는 특수주의와 개인의 학문적

7) 물론 대학알리미(<http://academyinfo.go.kr>) 등을 통해서도 대학과 관련된 정보가 공개되고 있다. 하지만 이 경우 연구실적과 관련된 정보만이 공개되고 있으며, 사회 구성원들의 해당 대학에 대한 인식수준은 중앙일보만을 통해 꾸준히 보고되고 있는 실정이다. 이에 따라 중앙일보를 종속변수 측정의 기준으로 설정하게 되었는데, 이때 문제는 대학알리미의 경우 의무적으로 자신들의 정보를 공시하게 되어 있는 반면, 중앙일보의 경우 평가가 의무가 아니기 때문에 일부 대학의 자료가 누락되어 있다는 점이다. 이 때문에 몇몇 기관에 관한 연구 및 사회적 평판 자료가 누락되었으며, 기관이 아닌 개인수준에서의 종속변수 자료수집 비율이 <표 2>에 정리되어 있다.

8) 2015년 1월 기준, 중앙일보 대학평가 사이트(<http://univ.joongang.co.kr>)에서는 2005년부터 2014년까지의 자료를 공개하고 있다. 하지만 확인결과 2007년까지의 자료는 평가 항목 등에서 차이가 나서 평균을 내기 어려웠고, 이로 인해 측정 과정에서 제외되었다.

9) 종속변수 측정에서의 첫 번째 문제는 개별 교수가 임용된 기관의 평판을 측정하는 과정에서 ‘학과’가 아닌 ‘학교’의 평판을 사용하였다는 점이다. 이는 국내의 경우 기관과 학과의 평판 사이 높은 상관관계가 있다는 지적이 계속 제기되어 왔으며, 상기한 이유로 인해 평판과 관련된 자료 자체가 외국과 달리 학과가 아닌 기관을 대상으로 수집 및 발표되어 왔기 때문이었다. 둘 째, 측정의 기준이 되는 시기와 실제 교수들이 임용된 시기에 차이가 발생한다는 문제가 발생하였다. 하지만 전술한 방법대로 측정하게 된 것은 1) 교수들의 임용시기는 90년대 이전부터 2014년까지 매우 다양한 데 반해 중앙일보의 자료 보고 시기는 고정되어 있으며, 2) 중앙일보 자료에 맞추어 분석 대상을 줄이게 될 경우 분석을 위한 사례수(N)가 현저히 줄어든다는 문제 때문이었다. 이 때문에 7년간의 자료 평균을 통해 30여년간 해당 대학의 평판을 측정할 수밖에 없던 것이다.

10) 교수채용에 관한 외국 연구들과 같은 경우, 특수주의는 주로 박사학위 수여기관에 중점을 두고 논의되는 것이 사실이다(Diramio et al, 2009; Long et al, 2009 등). 하지만 한국에서는 학사학위 수여기관에 중점을 둔 채 논의가 진행되는 것이 일반적이다(김동훈, 2001; 이준석·박치성, 2013 등), 이는 한국의 특이사항 중 하나이다. 채용결정 시 외국의 경우 ‘최종학위나 경력’ 위주로 고려하지만, 한국의 경우 ‘최초학위나 경력’이 중요한 역할을 한다고 볼 수 있는 것인데 이를 통해서도 한국 사회에서의 대학 명성에 따른 편향적

성과가 채용에서 핵심적이라는 보편주의 관점으로 구분하여 설정하였다.

〈표 3〉 보편주의와 특수주의 관련 주요 변수 및 가설

구분	변수	내용	측정	가설
특수주의	사회적 자본	'교수인력'을 주고 받음으로써 형성 및 축적된 해당 기관의 '사회적 자본'. 이는 Bourdieu(1986)의 사회적 자본에 관한 논의를 차용, 교수 인력을 주고 받는 관계를 통해 사회적 자본을 측정할 수 있다는 Burris(2004)의 논의에 기반한 정의. 사회적 자본의 양은 곧 그 기관이 얼마만큼의 명성을 보유하고 있는지를 나타냄(Burris, 2004; Roebken, 2010; Hadani et al, 2012)	네트워크를 형성한 후, 외향연결에 대한 보나치치 권력으로 측정* (비율변수)	개인이 졸업한 학사학위 수여기관의 사회적 자본이 높을수록, '평판이 높은 대학'에 채용될 것이다.
	동종임용	대학은 자신이 배출한 인력을 다시 임용함으로써 자신들의 학계 내 명성을 높이려 한다는 기존 논의에 근거한 변수(Eisenberg & Wells, 2000; Horta et al, 2011).	출신 학부와 임용 기관이 동일하지 않음=0, 동일=1 (이산변수)	동종임용에 해당할수록 '평판이 높은 대학'에 채용될 것이다.
보편주의	양적 생산성	교수의 생산성은 곧 지식의 생산 및 확산에 기여하는 정도로 측정되며, 이것이 높을수록 능력있는 학자임을 나타낸다는 기존 논의에 근거한 변수(Long & McGinnis, 1981; Bedeian et al, 2010 등). 따라서 양적 생산성이 높을수록 해당 교수의 능력이 높음을 의미하게 되며, 이것이 채용에 영향을 미칠 것이라는 예상이 가능	최초·최종임용 전까지 국내 등재지** 및 (S)SCI 학술지***에 논문을 등재한 횟수(비율변수)	개인의 양적 생산성이 높을수록 '평판이 높은 대학'에 채용될 것이다.
	질적 생산성	양적으로 많은 지식을 생산해 내는 것도 중요하지만, 이것이 실제 지식의 전파로 연결되기 위해서는 논문의 피인용 역시 중요하다는 논의에 근거한 변수(Bedeian & Feild, 1980; Hadani et al, 2012 등). 즉 피인용은 해당 교수의 질적 능력을 대변하는 변수로 볼 수 있으며, 이 요인 역시 채용에 영향을 미칠 것으로 예상.	KCI 피인용 지수(비율변수)	개인의 질적 생산성이 높을수록 '평판이 높은 대학'에 채용될 것이다.

* 보나치치 권력을 측정하기 위해서는 β 값을 정해야 한다. 기존 연구들의 경우 아이겐값(eigenvalue)을 통해 β 값을 정하는 등의 방법을 사용하였는데, 본 연구에서는 UCINET에서 제공하는 알고리즘을 통해 β 값을 도출하였다.

** 국내 등재지에 게재된 논문의 경우, 저자수에 따라 1점(단독)/0.7점(2인)/0.5점(3인)/0.3점(4인)/0.25점(5인 이상)의 가중치를 두어 계산

*** (S)SCI급 학술지에 게재된 논문의 경우, 저자수에 따라 2점(단독)/1.4점(2인)/1점(3인)/0.6점(4인)/0.5점(5인 이상)의 가중치를 두어 계산

교수채용에 있어 특수주의에 따른 영향 요인은 크게 학위 수여기관의 명성 및 동종임용으로 구분된다. 우선 학사학위 수여기관의 명성이 높을수록 더 우수한 교육기관의 교수로 채용될 것이라고 예상할 수 있다. 하지만 본 연구에서는 단순히 기관의 명성이 아니라, 명성에 의한 교수 임용이 발생시킨 폐쇄적인 구조가 교수 채용과정에 영향을 미칠 것이라고 가정하였다. 즉 한국 행정학과 채용시장의 구조를 분석한 기존 연구(이준석·박치성, 2013)의 결과에서 보여지 듯, 소수

채용 문제가 더 심하다는 주장이 설득력을 얻을 수 있다. 즉 해외의 경우 개인의 노력을 통해 상위 학교로 진학, 채용에서 더 나은 기회를 얻을 수 있다면 한국에서는 최초 어떤 학교를 졸업했는지가 이후 상위 학위수여 기관과 상관없이 꼬리표처럼 남을 수 있는 것이다.

대학이 대다수의 기관에 일방적으로 교수 인력을 공급하고, 나머지 대학 출신들의 채용시장 진입과 그 안에서의 이동은 어려운 폐쇄적이며 계층화된 구조가 교수 채용과정에 영향을 줄 것으로 본 것이다. 그렇다면 문제는 이 계층적, 폐쇄적 구조를 어떻게 수치화할 수 있는가라는 사항이다.

이에 대하여 본 연구에서는 ‘사회적 자본의 양’을 통해 교수 채용시장의 구조를 측정하고자 한다. 여기서 사회적 자본이란 ‘어떤 집단 내에 형성되어 있는 네트워크 관계 안에 소속됨으로써, 상호 친분과 인지를 통하여 축적된 자본’으로 정의될 수 있다(Bourdieu, 1986; Coleman, 1989). 사회적 자본은 네트워크 내 관계에 의해 형성되기 때문에, 여러 기관에 교수를 공급함으로써 다수의 ‘관계’를 형성한 대학의 사회적 자본은 당연히 증가할 수밖에 없다. 또한 사회적 관계로부터 파생되는 사회적 자본은 다른 자본과 마찬가지로 재화의 취득에 사용될 수 있는데(Coradini, 2010), 이를 대학이라는 기관 차원에 적용하면 높은 사회적 자본을 보유한 대학은 이를 바탕으로 ‘채용’이라는 재화를 취득하는 데 유리한 위치에 서게 됨을 의미한다(Burris, 2004). 따라서 채용시장 내에서 많은 양의 사회적 자본을 축적해 온 기관에서 학사학위를 수여받은 개인들은 이를 바탕으로 좀 더 수준 높은 기관에 채용될 수 있는 기회를 부여받을 수 있을 것이다. 이것이 채용시장 구조를 사회적 자본을 통해 수치화하게 된 이유이다.¹¹⁾

사회 네트워크 구조에서 파생되는 사회적 자본을 측정하기 위해서 본 연구는 보나치치 권력(Bonacich's Power)을 적용한다. 보나치치 권력은 다양한 사회 네트워크 구조 중, 특히 계층구조를 파악하는 데 적합한 방법이다. 즉 보나치치 권력 분석은 네트워크 내 행위자 간 상호 중심성을 고려하여 최상위부터 하위까지의 계층구조를 측정하며, 이를 통하여 개별 행위자에게 구조에 따른 중심성 지수를 부여한다는 점에서 그 유용성이 크다고 할 수 있다(Bonacich, 1972, 1987). 이러한 보나치치 권력 지수는 채용 관계를 통해 축적된 기관의 사회적 자본을 계량화하는 방법으로 여러 차례 사용된 바 있다(Burris, 2004; Hadani et al, 2012; 이준석·박치성, 2013). 또한 보나치치 권력은 단순히 관계의 많고 적음이 아닌, 연결의 질까지 고려하여 계산되는 지표이기 때문에(Bonacich, 1987; Buris, 2004), 사회적 자본은 관계의 양뿐 아니라 질적인 측면에 의해서도 좌우된다는 Bourdieu(1986)의 사회적 자본 논의에 더욱 적합한 지표라고 볼 수 있다.

이에 따라 본 연구에서는 학사학위 수여 기관과 재직 기관 간 채용 관계를 통하여 네트워크를 형성한 후, 보나치치 권력 분석을 통해 도출된 지표를 사용하게 된다.¹²⁾ 이 변수가 높은 수준을 보여준다는 것은 곧 교수 채용시장에서 선호되는, 즉 사회적 명성이 높고 그로 인하여 다수의 교수를 배출해 낸 기관에서 학사학위를 받았음을 의미한다. 그로 인하여 채용 구조에서 유리한 위치를 차지하게 되며, 사회적 자본이 낮은 개인보다 수준 높은 기관에 임용될 것임을 예상할 수 있다.

이때 교수인력의 취업 시기를 5년 단위로 구분하여 해당 시기의 사회적 자본을 측정하고자 하였다.

11) 사회적 자본에 관한 자세한 논의는 Bourdieu(1986), Coleman(1989), Cordani(2010)의 논문을, 사회적 자본과 사회적 구조에 관한 논의는 이준석·박치성(2013), Burris(2004)의 논문을 참고

12) 네트워크 형성 및 분석 방법은 기존연구와 같은 방법을 적용하였다(이준석·박치성, 2013: 327-331). 또한 최초임용기관과 최종임용 기관을 구분, 사회적 자본을 측정할 후 각각의 모형에서 활용하게 되었다.

그에 따라 90년대 이전, 90-94년, 95-99년, 00-04년, 05-09년, 2010년 이후 임용으로 구분하여 네트워크를 형성하게 되었으며, 각 시기별 사회적 자본을 계산한 뒤 분석에 사용하게 된다.¹³⁾

또 다른 특수주의적 채용 영향 요인인 동종임용은 비 능력적 요인이라는 점에서 학벌과 유사하다고 볼 수 있다. 그러나 동종임용은 자신이 배출한 인력만을 재소비하겠다는 채용 행태로, 특히 기관 수준에서 동종임용이 자신들의 학계 내 위치를 공고히 만들기 위한 도구로 사용된다는 지적이 존재한다(Horta et al, 2013). 따라서 이는 학벌과는 구별되는, 채용 과정에서 나타나는 또 다른 특수주의적 패턴으로 볼 수 있을 것이다. 특히 동종임용이 기관의 평판을 높이는 도구로 될 수 있다는 사실을 통해, 동종임용에 해당하는 자들이 높은 평판을 지닌 기관에 채용될 것임을 예상할 수 있다. 동종임용의 경우 최초, 혹은 최종 임용된 기관(종속변수 측정의 기준)과 졸업한 학사학위 수여 기관(독립변수 중 학사 관련 변수 측정의 기준)이 동일한지의 여부로 측정하게 된다. 이때 학과 기준이 아닌 학교 기준으로 측정하게 되며, 따라서 비행정학 학사 출신이라 할지라도 임용된 기관과 졸업한 기관이 같다면 동종임용에 해당되게 된다. 동종임용의 경우 이산 변수의 형태를 취하게 되며, 만약 회귀 분석 결과 동종임용이 평판에 유의미한 수준에서 양의 영향을 끼치는 것으로 확인될 경우, 평판이 높은 학교일수록 동종임용을 선호함을 나타낸다고 볼 수 있다. 이에 따라 동종임용 변수는 기관의 명성이 높을수록 채용 과정에서 자교 출신을 선호한다는 가설을 검증하는 데 사용될 것이다.

특수주의와 달리 보편주의는 개인의 학문적 능력이 채용에 주요한 영향을 미치는 요인이라고 지적하고 있으며, 따라서 이 관점에 근거한 변수들은 교수가 지닌 능력을 측정할 수 있는 성격의 것 이어야 한다. 본 연구에서는 기존 연구들처럼 연구자로서의 능력을 양적인 것과 질적인 것으로 구분하였는데, 이때 양적인 능력은 해당 교수 인력이 학술지에 게재한 논문의 수로, 질적 능력은 저술한 논문의 피인용 지수로 측정하였다.

첫째, 양적 생산성 변수의 경우 교수들이 박사학위를 취득한 이후 최초, 최종임용 이전까지 발표한 논문의 수로 측정된다. 이때 KCI/(S)SCI에 해당하지 않는 학술지에 게재된 논문은 제외하였으며, 논문의 저자 수에 따라서도 가중치를 달리하여 계산하였다. 또한 양적 생산성은 국내와 해외 논문으로 구분하여 측정하였는데, 이는 국내 학계의 특수성 때문이다. 최근 국내 학계에서는 해외 학술지에 대한 우대 경향을 보이고 있으며, 이 때문에 동일한 양적 생산성이라고 할지라도 채용 과정에 상이한 영향을 미칠 수 있다는 예상이 가능한 것이다. 이에 따라 국내와 해외 학술지를 구분한 후, 해외 학술지의 경우 국내의 2배에 해당하는 가중치를 두어 측정하였다.¹⁴⁾ 양적 생산성은

13) 이때 중요한 것은 본 연구가 출신학부 자체를 비능력적 요인으로 설정한 것은 아니라는 사실이다. 서론에서도 언급하였듯 출신학부는 양질의 교육을 제공받았는지의 여부나, 초·중등교육 과정에서 개인의 학업성취수준을 판단하는 기준이 될 수 있다. 따라서 채용이라는 부족한 정보를 바탕으로 하여 의사결정을 내려야 하는 상황에서 출신학교는 분명 어느 수준까지 채용여부의 기준이 될 수 있다. 하지만 특정 직업을 갖기 위해서는 대학입학 이후에도 계속되는 노력이 수반되어야 하며, 특히 연구자로서의 능력을 갖추기 위해서는 장기간의 고등교육과정을 이수해야만 한다. 이것이 출신학부가 채용이라는 의사결정의 주된 영향요인이 되었을 때 발생할 수 있는 한계점이며, 채용구조를 출신학부 위주로 분석, 그 영향력을 확인하게 된 이유이다. 또한 정말 출신학부와 연구자로서의 역량 간 상관관계가 존재하는지 등 역시 분석함으로써 의사결정 기준으로써 출신학부가 갖는 함의 역시 확인해 나가게 될 것이다.

학자로서 활동한 기간과 정의 관계를 맺을 수 있기에 모두 ‘연도별 수치’로 변환 후 분석에 사용되었으며, 따라서 임용 전까지 각 교수가 발표한 년 평균 국내 또는 해외 논문수가 될 것이다.

둘째, 질적 생산성의 경우 KCI 피인용 지수로 측정하였다. 질적 생산성 변수의 경우 몇 가지 한계를 지니고 있는데, 첫째 KCI가 집계되기 이전 논문에 대한 피인용 지수에 대해서는 알 수 없으며, 둘째 이 지수에는 해외 저널에 발표한 논문의 피인용 지수는 제외되어 있다. 따라서 이 변수의 경우 2002년부터 2012년까지 국내 학계에 한정하여 측정된, 연구자의 질적 생산성에 대한 ‘대리변수’(proxy)로 보는 것이 합당할 것이다. 질적 생산성 변수 역시 ‘년도 별 수치’로 변환 후 분석에 사용된다.

개인의 대학 임용에 영향을 미치는 다양한 다른 변수들 역시 모형에 포함하게 되는데, 이러한 변수들 역시 넓은 의미에서 보편주의와 특수주의 맥락으로 재구성될 수 있다.

〈표 4〉 대학채용에 영향을 미치는 기타 변수 및 가설

구 분	변수명	내 용	측 정	가 설
특수 주의	미국 박사학위 여부	국내 학계 채용시장에서, 개인의 박사학위 수여 기관의 국적이 하나의 '자격증'과도 같다는 기존 논의(권해수, 2009)에 근거한 변수. 기존 연구들의 지적에 따라 '미국' 박사학위 수여기관이 가장 높은 선호를 받을 것이라고 예상(박영신, 1993; 김동훈, 2001; 권해수, 2009).	미국 기관에서 박사학위 수여=1 기타국가 기관에서 박사학위 수여=0 (이산변수)	미국에서 박사학위를 취득한 개인일수록, '평판이 높은 대학'에 채용될 것이다.
	성별	남성에 비해 여성이 채용 과정에서 불리한 평가를 받게 되며(Dundar & Lewis, 1998), 이 때문에 채용에 영향을 미치게 된다는 기존 논의에 근거한 변수.	여성=0 남성=1 (이산변수)	남성일수록 '평판이 높은 대학'에 채용될 것이다.
보편 주의	박사학위 취득 기간	박사학위 취득에 까지 걸린 기간이 짧을수록 해당 인력의 학문적 능력이 높음을 의미한다는 기존 논의에 근거한 변수(Burris, 2004).	박사학위 과정 시작부터 학위 취득에 까지 걸린 개월 수 (비율변수)	박사학위 취득에 걸린 기간이 짧을수록 '평판이 높은 대학'에 채용될 것이다.

먼저 미국 박사학위 수여 여부의 경우, 국내의 특수적 상황을 고려한 변수이다. 많은 기존 문헌에서 한국 교수 채용시장의 경우 미국에 위치한 고등 교육 기관에서 박사학위를 수여 받은 인력을 선호하는 현상이 존재한다고 지적해 왔다(권해수, 2009). 즉, 박사학위 수여기관의 국적이 채용시장에서 하나의 자격증과 같은 역할을 하고 있으며, 선호되는 자격을 갖춘 자들에 대한 편향적

14) 양적 생산성 측정과 관련 첫 번째 문제는 '저자 수'만이 반영되었을 뿐 '저자의 역할'은 무시되었다는 점이다. 이는 자료 수집 과정에 존재한 물리적 한계로 인해 발생한 본 연구의 한계로 남는다. 둘째, 국내와 해외 실적에 대한 구분이 자의적이라는 비판이 가능하다. 하지만 현재 한국연구재단에서의 논문 양적 평가 시 SSCI 등 해외 학술지에 대하여는 국내학술지(등재지)의 두 배로 실적을 인정하고 있다. 이는 주요 대학들 역시 마찬가지로 해외 학술지를 국내학술지와 비교하여 2-4배까지 인정해 주고 있는 등 해외 학술지에 대한 선호가 높다. 따라서 본 연구에서도 이러한 현실을 반영, 실적을 국내와 해외로 구분하게 되었다.

채용이 발생한다는 것이다. 이러한 논의에 따를 경우 미국 박사학위 소지 여부는 특수주의적 논의에 근거한 채용의 영향요인이 된다.¹⁵⁾

성별의 경우 여성에 대한 차별이 실제 존재하는지 확인하기 위해 분석에 사용하게 된다.

기존 연구에 따라 개인의 학문적 능력을 측정할 수 있는 기타 변수로 박사학위 취득기간을 사용하였는데, 이 변수의 경우 대학의 평판과 부(-)의 관계를 가질 것이라는 예측이 가능하다. 즉 학자로서의 능력이 높은 개인일수록 더 빠른 기간 내에 박사학위를 취득할 것이며, 그에 따라 좀 더 평판이 높은 대학에 채용될 것이라고 예상한 것이다.¹⁶⁾

3. 분석방법

본 연구는 보편주의와 특수주의가 교수채용에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하고자 하며, 세부적으로는 임용된 기관의 평판 차이에 영향을 미치는 요인을 확인하게 된다. 이를 위해 회귀분석을 사용하게 되었으며, 이때 모형은 다음과 같이 설정하였다.

$$Y_{reputation} = \beta_0 + \beta_1 X_{SC} + \beta_2 X_{AI} + \beta_3 X_{P-QUAN} + \beta_4 X_{P-QUAL} + \beta_5 X_{US} + \beta_6 X_{PP} + \beta_7 X_{gender} + \epsilon \quad \text{-- (식 1)}$$

reputation: 대학기관의 연구 및 사회적 평판, SC=사회적 자본, AI=동종임용, P-QUAN=양적 논문실적, P-QUAL=질적 논문실적, US=미국박사학위 여부, PP=박사학위 기간, gender=성별

회귀분석 시 총 629명의 분석대상 중 13.5%(85명)는 제외하였는데, 이들의 경우 석사학위 취득 이후, 또는 박사학위 과정 중 교수로 임용되었기 때문이었다. 이 때문에 년당 논문 실적을 구하는데 어려움이 따르며, 박사학위 취득 과정이 길게는 20년까지 걸리기도 하는 등 특수성을 보이기도 하였다. 따라서 이들을 제외한 544명을 최종 분석 대상으로 설정하였다.

15) 하지만 미국박사 학위 소지자에 대한 선호는 능력에 기반한 채용에 기인하고 있는 것일 수도 있다. 즉 전술한 것처럼 한국의 경우 해외 학술지에 논문을 발표한 인력을 채용 과정에서 선호하는 경향을 보인다는 지적이 사실일 경우, 해외 학술지(즉 영문 학술지)에 논문을 등재할 확률이 높은 미국 박사 학위를 선호하는 현상으로 연결될 수 있는 것이다. 이에 따라 박사학위 수여기관의 국적 및 양적 생산성 변수는 회귀 분석 이후 추가적 분석을 통해 그 함의를 탐색해 가게 될 것이다.

16) 하지만 학위 취득기간 변수의 경우, 개인의 능력이 아닌 학위수여기관의 특성에 의해서도 달라질 수 있다. 이에 따라 기관의 국적·소재지·학위수여연도 등을 통해 집단을 구분하고, 집단 별로 학위취득기간에 차이가 발생하는지 확인해 보았다. 그 결과 '집단 별 학위취득기간 평균에는 차이가 없다'라는 평가설은 기각되었지만, 동시에 집단 내 개인들의 학위취득 기간은 편차가 매우 컸다. 또한 상기한 기관 특징 변수는 취득기간 변수의 분산 중 극히 일부분만을 설명할 수 있었다. 이에 따라 학위취득기간은 학위수여기관의 특징만이 아닌, 개인의 특징 역시 반영하는 변수로 판단하였으며, 실제 상관분석 결과 개인의 학문적 능력을 나타내는 또 다른 변수인 논문 실적과 유의미한 상관관계를 맺고 있는 것이 확인되었다.

최초 임용 회귀모형에서는 결측치가 있는 자료를 제외한 309명(544명 중 56.8%)이 이용되는 반면, 최종 임용 회귀모형의 경우 345명(63.4%)이 이용된다. 이러한 차이가 나타나는 이유는, 1) 최초 임용을 한 교수 중 53명이 이후 다른 대학으로 이동을 하였고, 2) 최초 임용이 외국에서 이루어졌던 경우가 24명이며, 3) 국내 대학 중 행정학도가 아닌 학과에 먼저 임용된 후 행정학도로 옮겨온 경우(14명) 등이 있기 때문이었다.¹⁷⁾

IV. 분석결과

1. 기술통계 분석결과

가설 검증에 앞서, 각 변수들의 기술 통계에 대한 분석결과가 <표 5>에 정리되어 있다. 우선 명목변수들을 살펴보면, 자신이 나온 학부의 대학에 다시 교수로 채용된 경우가 약 22%(112명)로, 동종임용이 상당히 높은 비중을 차지하고 있었다. 박사학위 수여기관 국적의 경우, 미국 박사학위를 가진 교수진의 비율이 50% 이상으로 나타나 미국 박사학위 소지자에 대한 편중 현상이 있다고 해석될 수 있다. 성별의 경우에도 여성이 약 9%(48명)에 그치고 있어 여전히 행정학과에서 남성 위주의 채용이 존재함 역시 알 수 있었다.

비율 변수들의 기술 통계 결과를 보면, 왜도와 첨도가 상대적으로 높음을 알 수 있는데 특히 실적과 관련된 변수에서 이런 현상이 상당히 두드러지게 나타나고 있다. 이는 년당 논문 실적이나 피인용 지수의 경우 상당히 왜곡되어 있는 분포를 띠고 있었기 때문인데, 우선 임용 전 국내 및 해외 실적의 경우 모두 중위값이 평균보다 작고(각각 0.56/0.00) 우측으로 길게 늘어져 있는(right skewed) 분포를 띠고 있었다. 이는 피인용 실적 변수의 분포 역시 마찬가지로였으며, 이 같은 사실은 결국 최종임용 전 학문적 능력과 관련하여 소수 인력은 뛰어난 실적을 보여주는 반면 대다수의 인력은 서로 유사한 실적을 지니고 있음을 의미한다고 볼 수 있다.

비율변수들 간 상관관계를 분석한 결과를 보면, 두 대학의 평판(종속변수)간 상관관계가 0.83으로 상대적으로 높게 나타난 것을 제외하고 상관관계가 눈에 띄게 높은 변수들은 없는 것으로 나타났다.¹⁸⁾ 상관관계 분석에서 흥미로운 사실 중 하나는 학사학위 수여 기관의 사회적 자본과

17) 최초임용 모형 309명 중 2명은 최종임용 시기 미확인으로 최종임용 모형에서는 제외됨.

18) 두 종속변수의 경우, 중앙일보 대학평가 총점(국제적 평판, 대학지원, 연구평판, 사회적 평판을 모두 합한 수치)과의 상관관계는 각각 0.94, 0.93으로 나타났으며, 따라서 이 두 가지 평판점수가 그 대학의 종합적 평판과 매우 유사함을 알 수 있다. 반면 이 두 변수 간 상관관계는 이에 비해 낮게 나타났다는 사실을 통해, 대학의 연구역량 평판점수와 사회적 평판 점수는 각각 그 대학의 총괄적 평판을 대표함과 동시에 회귀분석에 있어 개별적 종속변수로 설정·분석하는 것이 의미 있다는 것을 알 수 있다.

실적 관련 변수 간 선형 결합 정도가 매우 낮다는 부분이다. 변수 설명과정에서 언급하였듯, 사회적 자본 점수는 네트워크 내에서 채용 관계를 통해 형성된 개별기관의 중심성, 혹은 구조적 특성에서 비롯된 채용에서의 영향력을 나타내는 변수이다. 따라서 이 점수가 높을수록 많은 수의 교수를 여러 곳에 임용시키는 것을 의미하는데, 채용구조를 분석한 연구(이준석·박지성, 2013) 결과 사회적 자본에 따라 기관들이 폐쇄적이지아 계층적 집단을 이루고 있음이 확인된 바 있다. 만약 이러한 구조가 계층구조에서 상위에 위치한 기관에서 학위를 수여받은 개별 인력들의 능력이 뛰어나기 때문이라면, 사회적 자본 점수와 개인 실적 변수 간 상관관계는 높아야 할 것이다. 그래야만 채용의 구조, 또는 사회적 자본의 차이가 개인의 능력에 의해 형성된 것임을 의미할 것이기 때문이다. 하지만 임용 전 국내 및 해외 논문 실적과 피인용 지수 모두 이 변수와 0.1 미만의 상관관계 값을 보여주고 있다. 이 결과는 출신 기관의 순위와 교수들의 실적 간 상관관계가 떨어진다는 Long et al(2009)의 분석과 비슷한 것으로, 결국 구조가 현재와 같은 모습을 띠게 된 것은 개별 인력의 능력 차이 때문이라는 보편주의 설명에는 한계가 있다고 할 수 있다. 채용구조 자체가 능력과 구별하여 논의될 수 있다는 이러한 상관분석 결과를 통해, 이들이 특수주의와 보편주의를 대표하는 변수가 될 수 있음 역시 알 수 있다.

마지막으로 명목변수 구분에 따른 비율변수들의 평균 차이를 검증해 보았다. 우선 동종임용 여부에 따른 현 임용 기관의 평판을 보면, 연구 평판과 사회적 평판 모두에서 두 집단 간 차이가 확인되었으며, 동종임용에 해당하는 인력일수록 더 높은 평판을 지닌 기관에 임용된 것으로 나타났다. 이는 기존 연구(Katz et al, 2011; Horta et al, 2011)에서 논의된 바와 같이 동종임용이 채용시장에서 자신들의 지위를 향상시키기 위한 수단으로 사용되는 것으로 해석될 수 있다. 반면 동종임용 여부에 따른 개인들의 학문적 능력 차이 분석 결과, 동종임용에 해당하는 개인들의 평균적 박사학위 취득기간이 짧았다는 사실을 제외하고는 유의미한 차이가 발견되지 않았다. 이는 동종임용이 비 능력적 기준에 근거한 특수주의적 채용 패턴임을 의미한다고 볼 수 있다.

국내 교수 채용시장에서 특이사항 중 하나인 미국 박사학위에 대한 선호 여부 역시 분석해 보았으며, 그 결과 미국에서 박사학위를 취득한 개인이 더 높은 연구 및 사회적 평판을 보유한 기관에 임용된 것으로 나타났다. 따라서 상위 대학에서 이들을 선호한다고 볼 수도 있으나, 한 가지 주목해야 하는 점은 미국 박사학위 소지자의 경우 임용 이전 해외 학술지 실적이 기타 국가에서 박사학위를 취득한 개인들 보다 더 높았다는 사실이다. 따라서 단순히 미국 박사학위 소지자에 대한 선호를 특수주의적 채용이라고 단정 짓기 어렵다는 전술한 가정이 일정부분 타당한 것으로 볼 수 있다. 하지만 흥미로운 사실은 미국을 제외한 기타 국가에서 박사학위를 취득한 개인들의 경우, 국내 학술지 실적은 더 높았다는 분석 결과이다. 따라서 미국 박사학위 소지자에 대한 선호가 곧 실적의 차이 때문이라는 주장은, 왜 국내 학술지 실적이 더 우수한 비미국 박사학위 소지자는

선호하지 않는가라는 반문으로 연결될 수밖에 없다.¹⁹⁾

이상의 결과를 종합하면, 한국 행정학과의 채용시장은 보편성과 특수성이 혼재하고 있는 것으로 볼 수 있다. 특수주의적 채용이 발생하고 있음을 확인할 수 있으나, 동시에 선호적 위치에 있는 개인들의 능력 역시 그렇지 않은 자들과 비교 시 일정부분 차이를 보이고 있는 것이다. 따라서 개별 변수들 위주의 분석보다 상호 영향력을 통제한 상황에서 채용의 영향요인을 확인할 수 있는 회귀 분석을 실시하였다.

19) <표 5>에는 나와 있지 않지만, 임용 전 '총실적'의 경우 국적에 따른 집단 구분 시 두 집단 간 차이가 없었다($t=-0.74/p=0.46$). 하지만 이를 국내와 해외 실적으로 구분했을 때 차이가 발생했다는 것은, 미국에서 박사학위를 수여 받은 개인들의 경우 주로 해외 학술지에 논문을 발표하는 반면, 국내 및 기타 국가에서 학위를 수여 받은 이들은 국내 학술지에 논문을 주로 발표하는 경향을 보임을 의미한다. 이를 통해 한 가지 유추 가능한 사실은 교수 채용 시 포괄적 실적이 아닌 해외 실적이 중요할 수 있다는 점이다. 물론 이는 향후 추가적 분석을 통해 좀 더 세밀하게 분석할 필요가 있다.

〈표 5〉 변수들의 기술통계 및 상관분석 결과 (※ 최종임용 기준)

구 분	N	평균	표준 편차	최도	최저도	상관분석										
						1	2	3	4	5	6	7				
1. 연구평판(점수)	476	36.660	12.426	2.896	-0.217											
2. 사회평판(점수)	476	2.925	3.315	3.421	1.318	0.830*										
3. 사회적 자본(점수)	485	2.134	0.710	2.088	0.240	0.309*	0.406*									
4. 임용전실적 (국내: 편)	460	1.032	1.594	40.284	4.588	0.010	0.022	-0.016								
5. 임용전실적 (해외: 편)	460	0.263	0.958	114.07	0	0.141*	0.154*	0.074	-0.024							
6. 피인용(횟수)	517	5.016	5.377	14.192	2.650	0.136*	0.085	-0.002	0.210*	0.020						
7. 박사학위기간 (개월)	429	58.739	20.604	6.763	1.215	-0.116**	-0.075	0.088	-0.037	-0.056	-0.110**					
구 분	N	세 부 구 분	빈 도	평균 비교3												
9. 동종임용	514	동종임용	112 (21.79 %)	45.79	-9.54*	5.734	-8.77*	2.11	0.38	1.202	-0.87	1.04	5.76	-1.33	53.4	3.13*
		비 동종임용	402 (78.21 %)	34.32	(192.74)	2.143	(138.42)	2.14	(159.56)	0.977	(111.82)	0.242	(187.29)	4.92	(154.29)	60.35
11. 미국 박사학위	538	미국	304 (56.51 %)	40.71	-9.48*	3.93	-9.49*	2.17	-1.14	0.84	3.11*	0.37	-3.32*	5.36	58.21	0.61
		기타국가 ²	234 (43.49 %)	30.53	(403.92)	1.43	(463.44)	2.09	(419.30)	1.31	(388.61)	0.11	(375.15)	4.67	(504.89)	59.47
12. 성별	544	남자	496 (91.18 %)	36.48	-0.92	2.87	-0.96	2.13	-0.97	1.00	-1.16	0.26	-0.32	4.97	59.41	2.12**
		여자	48 (8.82 %)	38.47	(49.06)	3.43	(49.04)	2.24	(50.20)	1.41	(42.46)	0.29	(63.01)	5.55	(45.29)	52.25

* 0.01 수준에서 유의, ** 0.05 수준에서 유의

1. 본 연구에서 채용구조를 통해 측정된 사회적 자본은 임용 시기별로 구분한 네트워크를 통해 도출하였으며, 따라서 시기 구분 없는 통합 네트워크의 사회적 자본과 실제 변수 간의 상관관계 역시 확인해 보았다. 하지만 이메도 0.05 수준의 낮은 값을 보여주었다.

2. 한국 180명, 영국 24명, 독일 12명, 일본 9명, 프랑스 7명, 헝가리 1명, 필리핀 1명

3. 독립표본에 대한 t 검정 결과, 괄호 안은 이분산일 때의 자유도.

※ 최종임용 기준 기술통계 및 상관분석 결과는 <부록>참고.

2. 회귀분석 결과

1) 최초임용 기준 모형

아래의 표는 최초임용을 기준으로 한 채용의 영향요인에 대한 회귀분석 결과이다.

〈표 6〉 회귀분석 결과: 최초임용

독립 변수		종속변수: 연구평판				종속변수: 사회적 평판			
		β	S.E.	t	p값	β	S.E.	t	p값
특수주의	사회적 자본	0.396	0.360	1.100	0.272	0.179**	0.082	2.190	0.029
	동종임용	10.539*	1.541	6.840	0.000	3.287*	0.350	9.390	0.000
보편주의	최초임용전 실적: 국내학술지	0.409	0.306	1.340	0.182	0.120***	0.070	1.730	0.085
	최초임용전 실적: 해외학술지	0.850	0.923	0.920	0.358	0.104	0.210	0.500	0.619
	질적생산성(피인용)	0.085	0.101	0.850	0.398	-0.011	0.023	-0.490	0.628
	미국박사학위	6.946*	1.237	5.620	0.000	1.551*	0.281	5.520	0.000
	박사학위기간	-0.028	0.031	-0.900	0.371	-0.002	0.007	-0.230	0.817
	성별	0.865	2.203	0.390	0.695	-0.059	0.500	-0.120	0.907
	상수항	28.465*	2.237	12.720	0.000	0.533	0.508	1.050	0.295
F(df/p값)		12.26(8,300/0.000)				17.2(8,300/0.000)			
R ² (Adj R ²)		0.246(0.226)				0.314(0.296)			
N		309				309			

* 0.01 수준에서 유의, ** 0.05 수준에서 유의, *** 0.1 수준에서 유의

우선, 특수주의 변수 중 학벌에 의해 형성된 채용 구조의 영향력을 나타내는 사회적 자본 변수의 경우 사회적 평판이 높은 대학에 채용되는 데 있어서는 통계적으로 유의미한 영향력을 미치는 반면, 연구 평판이 높은 대학에 채용되는 것에는 그렇지 않은 것으로 나타났다. 최초 교수시장에 진입하는 데 있어 평판이 높은 학부 출신일수록 사회적 평판이 더 높은 대학에 채용되는 데 유리한 반면, 연구 평판이 높은 대학으로의 채용에서는 학벌에 의한 채용 구조가 큰 영향력을 미치지 못한 것이다.

하지만 또 다른 특수주의 변수인 동종임용의 경우, 두 종속변수 모두에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉 연구 평판이나 사회적 평판이 높은 대학에 임용되는 데 있어 ‘자신들이 배출한 인력’이라는 특수성이 매우 유리한 요소라는 점이 증명된 것이다. 이러한 결과는 명성이 높은 기관이 그렇지 않은 기관보다 자교 출신을 선호하는 경향을 보임을 의미하며, 학벌에 의한 대학 명성의 재 생산구조가 존재함 역시 의미한다고 볼 수 있다. 또한 미국 박사학위를 취득한 개인 역시 평판이

높은 대학에 임용되는 것으로 나타났다. 물론 이는 전술하였듯 미국 박사학위 소지자들의 해외 논문실적이 높기 때문일 수도 있다. 하지만 분석 결과 최초 임용에 있어 해외 학술지 실적은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 이를 통해 미국박사학위는 교수로 최초 임용되는 데 있어 특수주의적 성격으로 작용한다고 볼 수 있을 것이다.

보편주의 변수를 살펴보면, 양적·질적 생산성 모두 교수 채용시장에 진입하는 데 있어 통계적으로 유의미하지 않은 영향력을 가지는 것으로 나타났다. 그러나 최초 임용 전까지 국내 학술지 양적 생산성의 경우 사회적 평판 모형에 있어 무시할 수 없는 유의확률 ($p=0.085$) 하에서 영향을 끼치는 것으로 확인되었다. 따라서 개인의 국내 학술지 양적 생산성이 높을수록 사회적 평판이 높은 대학에 임용되는 경향이 있다고 볼 수 있을 것이다.

질적 실적의 경우 최초 임용되는 기관 평판에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 이때 연구 평판과 사회적 평판 두 모형에서 질적 생산성 변수의 회귀계수 부호가 다르긴 하였지만, 이는 회귀계수의 표준 오차와 함께 보았을 때 ‘회귀계수가 0이 아니다’라는 영가설을 기각하지 못하는 수준이었다. 따라서 두 모형 모두에서 ‘국내 학계 기준으로 측정된 연구자 개인의 질적 생산성은 임용되는 기관의 평판에 영향을 미치지 못한다’라고 보는 것이 합당할 것이다.

이상의 결과를 요약하면, 최초 교수 채용시장으로의 진입 시 동종임용과 미국 박사학위 우대라는 특수주의적 요인들이 더 큰 영향력을 끼치고 있다고 볼 수 있다. 특히 연구 평판이 높은 대학과 비교, 사회적 평판이 높은 대학에서 출신 학벌과 그로 인해 형성된 채용구조가 채용과정에 더 큰 영향을 미치고 있었으며 따라서 이들이 조금 더 특수주의적 채용 행태를 보인다고 할 수 있었다.

하지만 전술하였듯 최초로 교수시장에 진입하는 사람들은 박사를 수여 받은 지 얼마 되지 않은 신진학자들이며, 따라서 채용자의 입장에서는 판단의 근거가 될 만한 정보 부족으로 인해 특수주의적 채용이 우세할 수도 있다. 즉 박사학위를 취득한 후 최초로 임용되는 데까지 걸린 기간이 매우 짧기 때문에,²⁰⁾ 이 기간 동안의 학문적 실적만으로 그 사람의 진정한 능력을 판단하기란 어려울 수밖에 없는 것이다. 반면 교수시장으로의 진입 이후에는 학문적 역량을 쌓을 기회가 더 많이 주어지기 때문에 최종임용 과정에서는 학자의 학문적 역량이 중요한 변수로 작용할 수 있다는 가정이 가능하다. 이에 따라 최종 임용 시기를 기준으로 한 추가적 분석이 필요하며, 그 결과가 아래 정리되어 있다.

2) 최종 임용기준 모형

아래의 <표 7>은 최종 임용을 기준으로 한 회귀분석의 결과를 정리한 것으로, 최초 임용을 대상으로 한 분석 결과와 상당한 차이를 보이고 있다.

20) 본 연구의 분석 대상의 경우, 박사 학위 취득 이후 최초임용까지는 평균 약 2.56년이, 최종임용까지는 약 7.09년이 소요된 것으로 나타났다.

〈표 7〉 회귀분석 결과 : 최종임용

독립 변수		종속변수: 연구평판				종속변수: 사회적 평판			
		β	se	t	p값	β	se	t	p값
특수 주의	사회적 자본	5.182*	0.713	7.270	0.000	1.855*	0.185	10.050	0.000
	동종임용	9.936*	1.224	8.120	0.000	3.286*	0.317	10.370	0.000
보편 주의	최종임용전 실적: 국내학술지	0.460	0.320	1.440	0.151	0.098	0.083	1.180	0.237
	최종임용전 실적: 해외학술지	2.458*	0.806	3.050	0.002	0.806*	0.209	3.860	0.000
	질적생산성(피인용)	0.209**	0.092	2.280	0.023	0.021	0.024	0.880	0.378
미국박사학위		8.806*	1.093	8.060	0.000	1.990*	0.283	7.030	0.000
박사학위기간		-0.055*	0.028	-1.970	0.050	-0.007	0.007	-0.960	0.336
성별		1.521	1.943	0.780	0.434	0.434	0.503	0.860	0.388
상수항		19.126*	2.372	8.060	0.000	-2.966*	0.614	-4.830	0.000
F(df/p값)		31.47*(8,336/0.000)				41.13*(8,336/0.000)			
R ² (Adj R ²)		0.428(0.415)				0.495(0.483)			
N		345				345			

* 0.01 수준에서 유의, ** 0.05 수준에서 유의

우선 특수주의 변수인 사회적 자본과 동종임용 모두, 연구 평판과 사회적 평판을 종속변수로 하는 두 모형에서 통계적으로 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 즉 출신 학부가 학계 내 네트워크에서 지닌 영향력을 의미하는 사회적 자본이 높을수록, 연구 평판과 사회적 평판이 높은 기관에 임용될 수 있다는 결과를 보인 것이다. 이는 교수 채용에 있어 출신 학부에 따른 위계적 질서의 존재를 탐색적으로 확인했던 선행연구(이준석, 박치성, 2013)의 결과가 통계적으로 검증된 것으로 볼 수 있다. 물론 출신 기관이 교수 채용에 있어서 지니는 영향력은 비단 국내에만 국한된 것은 아니며, 해외의 연구결과에서도 유사한 결과를 보여준 바 있다(Hadani et al, 2012). 다만 본 분석의 경우, 박사학위 수여 기관을 분석의 주된 대상으로 삼은 해외 연구와 달리 학사학위를 기준으로 사회적 자본을 측정하였으며, 따라서 특수주의적 채용의 수준이 더 높다는 평이 가능할 것이다. 즉 스무 살 무렵 어떤 대학에 입학했는지가 10여년 이 후 어떤 곳에 채용 되는지는 물론, 채용시장 내 이동에 까지 영향을 미친다는 결과를 보여준 것이다. 대학의 서열화 및 그에 따른 채용기회의 분포가 존재하며, 이러한 현실이 대입위주의 중등교육 과정과 과열된 사교육 시장 등의 원인일 수 있다는 서론에서의 지적이 타당할 수 있는 이유가 바로 이 것이다.

동종임용이 최종 임용되는 기관의 평판에 중요한 영향력을 끼치는 변수라는 사실 역시 상기한

주장을 뒷받침한다. 연구 및 사회적 평판이 높은 대학일수록 자신들의 학사 과정을 이수한 자들을 선호한다는 것은 곧, 20대 초반 이 대학에 입학해야 향후 인력 시장에서 더 큰 채용의 기회를 얻을 수 있음을 의미하기 때문이다.

그러나 동종임용에 대한 경쟁 가설 즉, ‘자교 출신 인력의 연구 역량이 더 우수하기 때문에 이들을 우대하게 될 것이다’라는 측면 역시 고려해 볼 필요가 있다. 물론 앞선 기술통계 분석 결과를 통해 동종임용에 해당하는 개인과 그렇지 않은 개인 간 학문적 생산성에는 차이가 없음을 확인한 바 있다. 하지만 이를 개인 수준에서 해석하게 되면 환원주의적 오류가 발생할 수 있으며, 따라서 대학을 분석단위로 하여 위와 같은 의문에 대한 해답을 추가적으로 찾을 필요가 있다.

우선 동종임용의 수준이 높은 대학(전체 교수 중 1/2이상이 본교 학부 출신인 경우)은 7곳, 그렇지 않은 대학은 83²¹⁾개로 나타났다. 이들을 분석단위로 하여, 그 대학에 임용된 교수들의 논문 실적(1인당 년 평균 논문 실적)을 중심으로 살펴보면, 우선 임용 전 실적에 있어 동종임용 수준이 높은 대학과 그렇지 않은 대학 간 통계적으로 유의미한 차이가 없음을 알 수 있다(아래 <표 8> 참조). 추가적으로 임용 후의 실적 역시 확인해 보았는데, 이 경우에도 동종임용을 많이 한 학교의 평균 연구 실적이 그렇지 않은 학교들과 비교하여 유의미한 수준에서의 차이를 보여주지 못했다. 결국 이를 통해 자교 출신이 다른 학교 출신보다 더 우수하기 때문에 이들을 채용하는 것이라는 주장의 설득력이 떨어짐을 확인할 수 있었으며, 따라서 동종임용은 대학 채용시장에서 학벌의 특수성을 재 생산하는 도구(Horta et al, 2011)임이 다시 한 번 확인된 셈이다.

<표 8> 동종임용 구분에 따른 구분에 따른 t 검증

구 분		분석 대상	총실적		국내학술지		해외학술지	
			평균	t값(자유도)	평균	t값(자유도)	평균	t값(자유도)
임용전 실적	1/2미만	83	1.100	-0.990 (6.381)	0.980	-0.887 (6.329)	0.160	-0.681 (7.535)
	1/2이상	7	1.614		1.381		0.233	
임용후 실적	1/2미만	83	1.305	-0.563 (6.377)	1.168	-0.306 (6.314)	0.137	-0.729 (6.310)
	1/2이상	7	1.545		1.286		0.259	

둘째, 보편주의를 나타내는 양적 생산성 변수 중 국내 학술지 실적의 경우 두 모형 모두에서 평판이 높은 대학에 임용되는 데 영향을 미치지 못하는 것으로 나타난 반면, 해외학술지 실적의 경우 통계적으로 유의미한 영향을 미친다는 것이 확인되었다. 보편주의 변수에 대해 두 연구 모형은 한 가지 차이를 보였는데, 연구평판이 높은 대학에 최종적으로 임용되기 위해서는 양적 생산성뿐 아니라 질적 생산성 역시 중요하다는 결과를 보인 것이다. 이상의 결과를 놓고 보았을 때, 채용

21) 분석 대상인 91곳 중 1개 대학은 교수진 모두가 실적 정보를 공개하지 않아 분석에서 제외.

시 보편주의적 경향 역시 존재한다고 볼 수 있을 것이다. 그리고 흔히 ‘명성 있다’라고 인식하는, 즉 사회적 평판이 높은 대학 보다, 실제 연구 실적이 높은 대학들이 학자로서의 질적 능력까지 고려하는 채용 결정을 내린다고도 평할 수 있다.

하지만 분석 결과에 대한 한 가지 의문은 어쩌서 국내 학술지 실적을 기준으로 측정한 양적 생산성의 경우 임용에 유의미한 영향력을 미치지 못했는지에 대한 부분이다. 즉 보편주의적 채용이 행해진다면, 국내 논문 실적 역시 개인을 판단하는 주요한 근거가 되어야 할 것이며 만약 특수주의적 채용이 행해진다면 국내뿐 아니라 해외실적 역시 유의미하지 않은 결과를 보여주어야 했을 것이다. 하지만 분석 결과 해외 학술지 실적만이 채용 과정에서 중요했던 것으로, 이에 대해서는 다음과 같은 두 가지 가정이 가능하다.

첫째, 보편주의적 관점에 따른 경우 국내 학술지 기준 실적은 개개인의 양적 생산성을 판단하는 기준으로는 미흡하며, 이 때문에 해외 학술지 실적을 기준으로 한 채용이 발생했을 수 있다. 하지만 만약 이러한 가정이 사실일 경우, 학문적 지식의 생성 및 전파를 담당하는 국내 학계에 대해 학자들 스스로가 의미를 부여하지 않고 있다는 주장으로 연결될 수 있다. 둘째, 특수주의적 관점에 따른 경우 해외 학술지 실적이 일종의 ‘여과망’ 역할을 한다고 볼 수 있다. 즉 국내 실적이 아닌 해외 실적만을 고려한다는 사실을 통해 ‘언어’가 채용기회의 불평등을 초래하는 하나의 기재로 작용한다고 평할 수 있는 것이다. 물론 본 분석 결과만으로는 이 중 어떤 가정이 더 타당한지 판단하기 어려우며, 추가적인 분석을 통해 향후 확인해야 할 필요가 있다.

미국 박사 소지자의 경우 두 모형 모두에서 평판이 높은 대학에 임용 되는 것에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 하지만 최초 임용 분석과 달리 최종 임용 분석 결과 해외 학술지 실적 변수 역시 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인된 바 있다. 만약 해외 학술지 실적이 채용과정에 영향을 미친다는 본 결과가 보편주의적 채용 패턴을 의미할 경우, 미국 박사학위 소지자에 대한 선호는 최초 임용 때와 다른 의미를 지니게 된다. 이는 미국에서 박사학위를 수여받은 경우 해외 학술지, 특히 영문 학술지에 논문을 투고할 확률이 증가할 수 있기 때문으로, 실제 <표 5>를 보면 이들의 해외 논문 실적이 더 높음을 알 수 있다. 이 경우 미국 박사학위 소지자에 대한 선호는 이들이 보여주는 능력의 차이에 기인한 것이 된다. 하지만 이러한 주장은 해외 학술지 실적에 대한 선호가 보편주의적 채용에 의한 것이라는 가정에 따른 것이 되며, 여전히 국내 학술지 실적에 대해서는 고려하지 않는 행정학과의 교수채용 패턴은 설명해 주지 못한다.²²⁾

이에 대해 본 연구에서는, 박사학위 수여기관의 국적과 해외 학술지 실적을 채용시장에서의 이동 여부와 결합하여 분석해 보았다.²³⁾ 이때 채용시장에서의 이동은 시장으로의 진입과 마찬가지로

22) 실제로 비미국 박사학위 소지자들의 국내 논문 실적은 <표 5>를 통해 알 수 있듯이 미국 박사학위 소지자보다 더 높다. 이것이 보편주의적 채용에 의해 해외 학술지 실적을 우대하는 것이며, 그에 따라 미국 박사학위 소지자를 선호하게 된다는 본문의 설명이 여전히 가설에 그치게 만들도록 하는 이유이다.

다양한 요인에 영향을 받게 되는데, 아래의 분석에서는 이동에 성공한 집단과 그렇지 않은 집단의 해외 학술지 실적 차이를 박사학위 수여기관의 국적이라는 범주를 추가하여 분석해 본 것이다.

〈표 9〉 최종임용 전 해외학술지 실적 비교

집단	평균	표준편차	N
미국박사·이동	0.513	0.942	81
비미국박사·이동	0.233	0.680	38
비미국박사·비이동	0.058	0.340	226
미국박사·비이동	0.313	1.249	195

평균비교	평균차이	표준오차	Tukey t	p값
비미국박사·이동 vs 미국박사·이동	-0.180	0.218	-0.830	0.842
비미국박사·비이동 vs 미국박사·이동*	-0.416	0.130	-3.210	0.008
미국박사·비이동 vs 미국박사·이동	-0.171	0.127	-1.350	0.533
비미국박사·비이동 vs 비미국박사·이동	-0.236	0.204	-1.160	0.653
미국박사·비이동 vs 비미국박사·이동	0.009	0.202	0.040	1.000
미국박사·비이동 vs 비미국박사·비이동***	0.245	0.101	2.430	0.073

* 0.01수준에서 유의, *** 0.1수준에서 유의

분석 결과에서 알 수 있는 흥미로운 사실은 비 미국 박사이면서 대학을 이동한 학자들의 경우 해외 학술지에 평균 0.23편을 게재하였고, 이는 미국 박사학위 소지자들의 평균 실적과 통계적으로 유의미한 차이가 없었다는 점이다. 즉 미국이 아닌 기타 국가에서 박사학위를 수여받은 개인들이 상대적으로 영어로 논문을 작성하는 것에 익숙하지 않아 최초 임용 전에는 해외 학술지에 많은 논문실적을 내지 못하더라도, 이후 해외 학술지에 상당한 수의 논문을 발표하게 되는 경우 교수채용 시장에서의 이동에 성공할 수 있었던 것이다.

이동에 성공한 학자들의 평균 해외 논문실적이 더 높다는 본 분석 결과를 통해 알 수 있는 것은 적어도 해외 학술지 실적에 대해서는 보편주의적 채용이 발생하고 있다는 사실이다. 또한 비미국 국가에서 박사학위를 수여받았다 할지라도 해외 학술지에 많은 논문을 발표한 개인들이 이동에 성공할 수 있다는 사실을 통해, 박사학위 수여기관의 국적이 해외학술지 실적에 대한 2차적 판단 기준이 될 수 있다는 추측 역시 가능해진다.²⁴⁾ 하지만 이는 제한적 분석일 뿐이며, 이에 대해서는

23) 다른 대학을 경유하여 현재 대학에 임용된 교수, 즉 이동에 해당하는 교수는 117명이며 최초임용 대학에서 계속 교수직을 가지고 있어 이동에 해당하지 않는 교수의 수는 386명으로 나타났다.

24) 하지만 박사학위 수여 기관의 '비미국-미국 범주'와 채용시장 내에서의 '이동-비 이동 범주' 구분에 따른 Fisher의 정확 검증 결과, 유의확률 .000으로 두 범주가 통계적으로 독립이라는 가설이 기각되었다. 즉 시장 내 이동 성공 빈도가 박사학위 수여기관의 국적과 연결되어 있다는 것으로, 따라서 국적 그 자체도 채용에의 영향요인임과 동시에 해외 학술지에 논문을 발표할 만한 능력을 지녔는지에

앞서 언급하였듯 추가적 분석을 실시하여 국내 교수채용 시장에서 국내 및 해외 학계의 구분 및 박사학위 수여 기관 국적 구분에 대한 연구가 이어져야 할 것으로 보인다.

박사학위 취득에 걸린 기간의 경우, 기간이 짧을수록 연구평판이 더 높은 대학에 채용되는 것으로 나타났다. 질적 생산성을 나타내는 피인용 지수가 임용된 기관의 연구 평판에만 영향을 미쳤다는 결과와 함께, 사회적 평판이 높은 기관보다 연구 평판이 높은 기관이 상대적으로 보편주의적 채용 행태를 보인다는 평가가 가능한 부분이다. 성별의 경우 남성이 여성보다 평판이 높은 대학에 임용될 가능성이 높다는 개연성은 보이고 있으나, 통계적으로는 유의미하지 않았다.

마지막으로 특수주의와 보편주의의 임용된 대학의 평판 변수에 대한 설명력을 비교분석해 보았다. 우선 보편주의적 변수, 즉 최종임용 전 국내 및 해외 실적과 피인용 지수, 그리고 박사학위 취득 기간만을 설명 변수로 설정했을 때는 연구평판 분산의 7%, 사회적 평판 분산의 6%만이 설명되었다. 반면 특수주의 변수만을 설명 변수로 설정 후 회귀분석을 실시한 결과 연구평판 38%, 사회적 평판 47% 정도의 분산이 설명 가능한 것으로 확인되었다. 물론 이것이 특수주의적 변수들이 임용된 기관의 평판에 더 강한 영향을 미침을 의미하는 것은 아니다. 하지만 적어도 개인들이 전임 교수로 임용된 기관의 수준이 왜 차이가 나는지를 분석하는 데 있어 학벌 등 비 능력적 요인들을 통할 경우 더 많은 부분을 설명할 수 있다는 것으로, 이를 통해 행정학과 교수채용 시장은 보편주의보다 특수주의적 설명을 통해 보다 더 자세히 이해될 수 있음을 알 수 있다.

V. 결론

본 연구는 한국의 행정학과 교수 채용시장을 대상으로 하여, 교수를 채용하는 과정에서 보편주의의 주장처럼 능력에 따른 평가가 우세한지, 아니면 특수주의적 관점이 지적하듯 비개인적 요인들이 우세한지 확인해 보고자 하였다. 특히 이 과정에서 동종임용이나, 일부 학교 출신 위주의 교수 선발이라는 채용과정에서의 구조적 패턴을 채용의 영향 요인으로 설정, 이들이 실제 교수 채용에서 어떤 역할을 하는지 역시 확인하고자 하였다.

우선 최초 교수 채용시장으로의 진입과정에서 동종임용 및 미국 박사학위가 어떤 대학에 임용되는지에 강한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. ‘자신들이 배출한 인력’이자 ‘미국에서 박사학위 취득’이라는 선호적 조건을 갖춘 학자들일수록 연구 및 사회적 평판이 높은 기관에 교수로 채용된 것이다.

하지만 최초 교수 채용시장으로의 진입 과정에서는 신진학자의 학문적 능력을 검증할 시간이

대한 2차적 판단 기준이 될 수 있다고 표현하였다.

상대적으로 짧을 수 있으며, 이것이 특수주의적 채용이 발생할 수밖에 없는 이유가 될 수 있다. 이에 따라 채용시장으로의 진입뿐 아니라 이동에의 영향 요인까지 확인하기 위하여 최종임용 기관을 대상으로도 분석을 진행하였다. 그 결과 특수주의적 채용이 상대적으로 우세하게 나타나지만, 동시에 보편주의적 채용의 모습 역시 공존하고 있음을 알 수 있었다.

우선 분석을 통해, 개인이 어떤 대학에서 학부과정을 이수했는지에 따라 형성되어 온 채용시장의 구조가 행정학과 교수를 채용하는 과정에서 중요한 역할을 한다고 볼 수 있었다. 즉 일부 명성 있는 대학에서 학사학위를 수여받은 개인들 위주의 채용이 누적되면서 형성된 계층적 사회구조가 개인이 어떤 기관의 교수로 임용되는지에 영향을 미친 것이다. 이는 곧 20대 초반에 어떤 대학에 입학했는지가 개인의 향후 취업에까지 지속적인 영향을 미친다는 사실을 의미할 것이다. 더군다나 채용의 구조를 수치화 한 사회적 자본 지표와 개인의 능력 간에는 큰 관계가 없다는 결과가 나타났다. 즉 사회적으로 명성이 있다고 여겨지며 그에 따라 다수의 교수인력을 배출해 온 기관 출신이라 할지라도 실제 교수로서의 능력이 떨어질 수 있고, 반대로 명성이 낮으며 교수시장에서도 큰 영향력이 없는 기관에서 학부과정을 이수한 개인일지라도 높은 학문적 능력을 갖출 수 있는 것이다. 이것이 학부출신에 따른 채용을 비개인적이지 비 능력적 기준에 따른 관행이라고 평할 수 있는 이유이며, 현재 채용기회의 분포가 불평등하다는 비판의 근거가 될 수 있을 것이다.

하지만 이와 같은 특수주의적 채용이라는 분석결과가 곧 보편주의적 채용, 즉 능력에 기반 한 채용시장의 진입 및 이동이 존재하지 않는다는 사실로 귀결되지는 않았다. 최종 임용 시까지 개인이 얼마만큼의 논문을 발표했는지 역시 채용에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 특히 피인용 지수로 측정된 개인의 질적 능력이 높을수록 임용되는 기관의 학문적 평판 역시 상승하는 것으로 확인되었다.

이 때 한 가지 눈여겨보아야 할 것은 국내 논문을 통해 측정한 개인의 생산성은 채용 과정에 큰 영향을 미치지 못한 반면, 해외 논문을 통해 측정한 생산성은 영향을 미쳤다는 사실이다. 이러한 현상을 보편주의적 관점에서 해석할 경우, 국제적 학문시장에서의 생산성이 채용과정에서의 더 큰 판단요소가 된다고 볼 수 있다. 이를 다시 해석하면 국내 학계에서의 활동은 학자의 학문적 능력을 판단할 만한 변별력을 갖추지 못했다는 것을 의미할 수도 있는데 이는 국내 학계에 대해 학자들 스스로가 의미를 부여하지 않는가라는 또 다른 문제의 인식으로 연결될 수 있으며, 해외 학술지 실적에 대한 선호가 특수주의적 채용 관행일 수 있다는 가정 역시 배제할 수 없게 만든다. 따라서 이에 대해서는 추가적 연구가 필요할 것으로 보인다.²⁵⁾

25) 이러한 결과는 채용에 있어서 해외학술지 특히 소위 SSCI 학술지에 대한 평가에 비하여 국내 행정학 학술지에서의 논문실적에 대한 상대적인 저평가가 있다는 것으로도 해석될 수 있다. 국내 행정학 학술지가 실제로 해외 학술지와 비교하여 논문의 수준이 낮아서 그런 것인지, 아니면 단지 국제화 시대에 영어로 출간된 논문이 대학평가에 큰 도움이 되기 때문에 그런 것 인지에 대한 향후 심도 깊은 논의가 필요한 대목이다.

개인들이 모여 이룬 집단에는 그 규모가 크든 작든, 혹은 그것이 공식적이든 비 공식적이든 인기·권력·정보 등의 불평등이 자연스레 관측될 수밖에 없다고 한다(Gould, 2002). 어쩌면 한국 교수 채용시장의 불평등한 채용 기회 분포는 복합적 요인들의 상호작용 하에서 발현된 자연스러운 현상일지도 모른다. 하지만 이것이 있어야 할 사람들이 있어야 할 곳에 있는 것마저 어렵게 한다면, 설령 그것이 자연스러운 현상이라 할지라도 일정부분 개입이 필요할 수밖에 없다.

물론 본 연구는 행정학과에 한정된 것이기에 전체 교수채용시장을 대변하기 어렵고, 그렇기에 국내 채용시장 전체에 대한 함의를 이끌어내기에도 많은 한계가 있는 것이 사실이다. 또한 본 연구에서는 출신 학부가 어디인지에 따라 형성되어 있는 채용시장의 구조를 비능력적, 혹은 비개인적 요인으로 설정하였는데 앞서 몇 차례 지적한 바 있듯 학부 출신은 그 자체로 개인의 학문적 성과를 어느 수준까지 예측 가능하게 해준다는 반론 역시 가능하다. 하지만 그렇다고 해도, 출신학부의 중요성이 대학에 입학한 이후 개인이 계속적으로 쌓아온 노력보다 더 큰 의미를 지녀야 한다는 뜻은 아닐 것이다. 이에 대해 본 연구가 채용이라는 경제활동의 핵심적 사항을 대상으로 하여, 출신학부가 지니는 의미는 물론 학부에 따른 채용기회의 편향적 부여라는 오래된 문제에 대해 실증적 분석을 시도했다는 의의를 지닐 수 있을 것이다.

앞으로 학계뿐 아니라 다양한 분야에 걸쳐 채용시장에 대한 보다 더 심도 있는 분석이 진행되어야 할 것이며, 이러한 지식의 축적을 통하여 채용에 있어 특수주의와 보편주의의 장점을 상호포괄 할 수 있는 보다 건전한 사회적 삶의 양식이 구축될 수 있을 것으로 기대된다.

참고문헌

- 권해수. (2009). 한국 행정학의 학문후속세대 교육의 위기 구조와 대응방안 연구. 「한국행정학보」, 43(1): 299-320.
- 김동춘. (2014). 대학입시라는 덫. 「한겨레신문 칼럼」, 2014.11.25. <http://www.hani.co.kr/arti/SERIES/578/666061.html>
- 김동훈. (2001). 「한국의 학벌, 또 하나의 카스트 인가」. 책 세상문고·우리시대.
- 박영신. (1993). 대학의 장막과 정당성 위기: 교수 채용 문제와 관련하여. 「현상과 인식」, 17(1): 81-102.
- 오호영. (2011). 패널자료 활용연구 1: 교육과 취업: 누가, 왜 사교육을 받는가. 「한국사회보장학회 정기학술발표논문집」, 2011(1): 73-100.
- 이준석·박치성. (2013). 대학 명성에 의한 행정학과 교수인력 흐름 네트워크의 계층화 및 단절화에 관한 연구. 「한국행정학보」, 47(1): 321-349.
- 장수명·이변승. (2001). 한국노동패널 특집: 인적자본의 지역별, 산업별 분포와 그 외부효과. 「노동경제논집」, 24(1): 1-33.
- 한진환. (2006). 교육훈련이 노동생산성에 미치는 시차효과. 「회계연구」, 11(1): 285-304.
- Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical Analysis with Special Reference to Education. National Bureau for Economic Research. New York and London: Columbia University Press.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. The Journal of Political Economy. 70(5): 9-49.
- Bedeian, A. G. & Feild, H. S. (1980). Academic Stratification in Graduate Management Programs: Departmental Prestige and Faculty Hiring Patterns. Journal of Management. 6(2): 99-115.
- Bedeian, A. G., Cavazos, D. E., Hunt, J. G., & Jauch, L. R. (2010). Doctoral Degree Prestige and the Academic Marketplace: A Study of Career Mobility within the Management Discipline. Academy of Management Learning & Education. 9(1): 11-25.
- Blau, P.M., & Duncan, O.D. (1967). The American Occupational Structure. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Bonacich, P. (1972). Factoring and Weighting Approaches to Status Scores and Clique Identification. Journal of Sociology. 2: 113-120.

- Bonacich, P. (1987). Power and Centrality: A Family of Measures. *American Journal of Sociology*, 92(5): 1170–1182.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. 241–258. New York: Greenwood.
- Bozeman, B., Dietz, J. S., & Gaughan, M. (2001). Scientific and Technical Human Capital: An Alternative Model for Research Evaluation. *International Journal of Technology Management*, 22(7): 716–740.
- Burris, V. (2004). The Academic Caste System: Prestige Hierarchies in PhD Exchange Networks. *American Sociological Review*, 69(2): 239–264.
- Caplow, T., & McGee, R. J. (2001). (1958). *The Academic Marketplace*. Transaction Publishers.
- Coleman, J. S. (1989). Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology*, 94: 95–120.
- Coradini, O. L. (2010). The Divergence Between Bourdieu's and Coleman's Notions of Social Capital and Their Epistemological Limits. *Social Science Information*, 49: 563–583.
- Dietz, J. S., & Bozeman, B. (2005). Academic Careers, Patents, and Productivity: Industry Experience as Scientific and Technical Human Capital. *Research Policy*, 34(3): 349–367.
- Diramio D., Theroux, R., & Guarino, A. J. (2009). Faculty Hiring at Top-Ranked Higher Education Administration Program: An Examination Using Social Network Analysis. *Innovative Higher Education*, 34: 149–159.
- Dundar, H., & Lewis, D. R. (1998). Determinants of Research Productivity in Higher Education. *Research in Higher Education*, 39(6): 607–631.
- Eisenberg, T., & Wells, M. T. (2000). Inbreeding in Law School Hiring: Assessing the Performance of Faculty Hired from Within. *Legal Study*, 29(s1): 369–388.
- Goldthorpe, J. H., Llewellyn, C., & Payne, C. (1980). *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*. Oxford: Clarendon Press.
- Gould, R. V. (2002). The Origins of Status Hierarchies: A Formal Theory and Empirical Test. *American Journal of Sociology*, 107(5): 1143–1178.
- Hadani, M., Coombes, S., Das, D., & Jalajas, D. (2012). Finding a Good Job: Academic Network Centrality and early Occupational Outcomes in Management Academia. *Journal of Organizational Behavior*, 33(5): 723–739.

- Hanneman, R. A. (2001). The Prestige of Ph.D Granting Department of Sociology: A Simple Network Approach. *Connections*, 24: 68–77.
- Hanneman, R. A., & Riddle, M. (2005). *Introduction to Social Network Methods*. Riverside: University of California.
- Hasan, S., & Bagde, S. (2013). The Mechanics of Social Capital and Academic Performance in an Indian College. *American Sociological Review*, 78(6): 1009–1032.
- Horta, H., Sato, M., & Yonezawa, A. (2011). Academic Inbreeding: Exploring its Characteristics and Rationale in Japanese Universities Using a Qualitative Perspective. *Asia Pacific Education Review*, 12(1): 35–44.
- Katz, D. M., Gubler, J. R., Zelner, J., & Bommarito, M. J. (2011). Reproduction of Hierarchy: A Social Network Analysis of the American Law Professoriate. *Legal Education*, 61: 76–103
- Krohn, M. D. (1976). Inequality, Unemployment and Crime: A Cross-National Analysis. *The Sociological Quarterly*, 17(3): 303–313.
- Lindgren, J., & Nagelberg, A. (1997). Are Scholars Better Teachers. *Chicago–Kent Law Review*, 73: 823–833.
- Long, J. S., & McGinnis, R. (1981). Organizational Context and Scientific Productivity. *American Sociological Review*, 46(August): 422–442.
- Long, J. S. (1978). Productivity and Academic Position in the Scientific Career. *American Sociological Review*, 43(6): 889–908.
- Long, R., Crawford, A., White, M., & Davis, K. (2009). Determinants of Faculty Research Productivity in Information Systems: An Empirical Analysis of the Impact of Academic Origin and Academic Affiliation. *Scientometrics*, 78(2): 231–260.
- Merton, R. K. (1973). The Normative Structure of Science. In N. W. Storer (ed). *Sociology of Science*, 267–278. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Roebken, H. (2010). Similarity Attracts: An Analysis of Recruitment Decisions in Academia, Educational Management, Administration & Leadership, 38(4): 472–486.
- Weeber, S. C. (2006). Elite Versus Mass Sociology: An Elaboration on Sociology’s Academic Caste System. *The American Sociologist*, 37(4): 50–67.

교육부. (2014).

<http://www.moe.go.kr/web/100026/ko/board/view.do?bbsId=294&pageSize=10¤t>

Page=0&encodeYn=N&boardSeq=56665&mode=view
중앙일보 대학평가. <http://univ.joongang.co.kr/>
한국연구업적통합정보. <https://www.kri.go.kr/main.jsp>
한국학술지인용색인. <https://www.kci.go.kr/>

기고일: 2015. 7. 24.
심사일: 2015. 7. 30.
확정일: 2015. 9. 2.

부록

변수들의 기술통계 및 상관분석 결과 (※ 최초임용 기준)

구분	N	평균	표준 편차	점도	왜도	상관분석								
						1	2	3	4	5	6	7		
1. 연구평판(점수)	396	34.616	11.643	3.108	-0.252									
2. 사회평판(점수)	396	2.267	2.724	5.467	1.794	0.781*								
3. 사회적 자본(점수)	450	1.321	1.630	31.029	-3.861	0.002	0.042							
4. 임용전실적(국내: 편)	463	0.996	1.855	47.872	5.454	-0.002	0.030	-0.093						
5. 임용전실적(해외: 편)	463	0.247	1.041	93.864	8.355	0.065	0.054	0.036	-0.014					
6. 피인용(횟수)	517	5.016	5.377	14.192	2.650	0.077	0.024	0.072	0.149*	0.012				
7. 박사학위기간(개월)	429	58.739	20.604	6.763	1.215	-0.084	-0.058	0.039	-0.050	-0.036	-0.11**			
평균 비교														
구분	N	세 부 구분		빈도		1								
		1	2	3	4	5	6	7						
9. 동종임용	514	동종임용		75 (14.40 %)	43.93	-7.97*	5.04	0.80	1.12	0.27	6.28	52.59		
		비 동종임용		412 (84.60 %)	32.86	(108.10)	-7.30 (81.08)	1.42 (77.94)	0.97 (79.06)	0.24 (130.84)	-1.53 (87.08)	2.82* (96.97)		
11. 미국 박사학위	538	미국		304 (56.51 %)	37.79	-7.05*	3.02	1.31	0.72	0.37	5.36	58.21		
		기타국가		234 (43.49 %)	29.89	(346.14)	-7.97* (359.72)	1.33 (403.32)	1.38 (323.80)	0.07 (327.05)	-1.47 (504.89)	0.61 (338.67)		
12. 성별	544	남자		496 (91.18 %)	34.58	-0.20	2.27	1.36	0.96	0.25	4.97	59.41		
		여자		48 (8.82 %)	35.01	(39.80)	0.05 (40.81)	0.91 (38.90)	1.33 (43.82)	0.14 (73.34)	-0.58 (45.29)	2.12** (47.57)		

* 0.01 수준에서 유의, ** 0.05 수준에서 유의