

교수사회 內的 充員構造의 特性과 그 抑制 방안

任 龍 淳

(江原大 教育學科)

1. 머리말

大學의 質을 결정하는 요인은 여러 가지가 있겠지만, 大學教授만큼 중요한 요인은 없다고 해도 지나치지 않을 것이다. 研究·教育·奉仕의 3대 기능을 대학이 제대로 수행하기 위해서는 資質이 높고 우수한 교수들 충분히 확보할 수 있는 開放的·合理的인 教授 充員構造를 마련해야 한다. 가장 적합하고 유능한 사람을 교수로 확보하기 위해서 대학은 문호를 널리 개방하여 지원자의 범위를 넓히고, 객관적 기준에 따라 公開採用制를 실시해야 할 것이다(姜武燮·金信福, 1987).

그러나 우리의 교수 충원구조는 閉鎖的이어서 공개채용제의 형식을 갖추기는 하지만, 실제적으로는 지원자의 범위를 제한함으로써 친분이 나 출신대학 관계가 작용하여 공개채용제의 취지를 살리지 못하고 있다는 비판이 강하다. 가장 합리적·개방적이어야 할 大學 教授社會에서 이러한 비합리적·폐쇄적인 형식으로 교수 충원이 이루어지고 있다는 것은 커다란 모순이 아닐 수 없다.

이 글에서는 이러한 폐쇄적 교수충원의 대표

적 형태로 인식되고 있는 教授의 內的 充員(faculty inbreeding) 現象을 분석하여 그것의 문제점을 지적하고 억제방안을 제시해 보고자 한다. 먼저 教授의 內的 充員에는 여러 형태가 있을 수 있음을 살펴보고 그것의 問題點을 지적한 다음, 教授의 內的 充員이 자주 나타날 수 있는 상황을 중심으로 그 特性을 분석한 후 그것에 입각하여 교수의 내적 충원을 抑制할 수 있는 방안을 모색해 볼 것이다.

2. 內的 充員의 概念

충원은 缺員을 보충하는 공급원이 조직체의 내부에 있느냐, 외부에 있느냐에 따라 내적 충원과 외적 충원으로 나뉜다. 教授의 內的 充員이란 어떤 대학에서 교수를 충원할 때, 그 대학의 졸업생인 후보자를 주로 충원하는 현상을 말한다. 연구자에 따라서 ‘教授의 同種繁殖’(李鍾珏, 1973) 또는 ‘本校出身教授採用’(牟榮基, 1988)으로도 부르고 있는 교수의 내적 충원은 충원기관과 피충원교수의 出身大學과의 관계를 나타내는 개념이다. 그러므로 충원기관을 좁게 學科로 규정하느냐, 넓게 大學으로 규정하느냐에

따라서 내적 충원의 범위가 달라진다. 또한 충원된 교수의 출신대학의 경우, 學部와 大學院 중에서 어느 쪽으로 기준을 삼느냐에 따라서 교수의 내적 충원은 여러 유형으로 나누어진다.

〈표 1〉은 교수의 내적 충원의 다양한 유형을 예시적으로 나타내 본 것이다. 유형 A, B, C는 교수의 充員機關을 좁게 學科로 규정한 경우로서 유형 D, E, F보다 좁은 의미의 내적 충원유형이라 할 수 있다. 또한 학부와 대학원을 모두 같은 學科에서 마치고 그 학과의 교수로 충원되는 경우인 유형 A는, 학부와 대학원 중 하나의 과정만 같은 학과에서 다니고 다른 대학이나 대학원에서 훈련을 쌓은 뒤 자기 母校 학과에 임용된 유형 B나 C보다 더 內的 充員의 정도가 심하다고 할 수 있다. 마찬가지로 이유로 유형 D는 E나 F보다 더 정도가 심한 내적 충원유형이라고 할 수 있다. 이렇듯 〈표 1〉은 教授의 內的 充員의 程度가 일정한 것이 아니라 類型에 따라서 달라질 수 있음을 보여 주고 있다. 그러므로 만일 교수의 내적 충원의 否定的 영향이 있다면, 그것의 크기도 內的 充員의 程度가 서로 다른 充員類型에 따라서 달라진다고 보아야 할 것이다.

3. 內的 充員의 問題點

일찍이 하버드대학의 Eliot총장이 教授의 內的 充員(faculty inbreeding)은 ‘자연스러울지는 모르지만 현명하지는 못한’(natural but not wise) 일이라고 지적한 이래, 그것의 否定的 측면에 대한 지적은 미국과 일본의 학계에서 널리 이루어져 왔다. McNeely(1932)는 내적 충원된 교수의 경우 學問發展에 필요한 넓은 眼目을 결여하고 있다고 지적했다. Eells와 Cleveland(1935)는 외적 충원된 교수에 비해서 내적 충원된 교수는 연구업적이 낮고 승진이 더디며 學問的 認定을 더 늦게 받는다고 주장했다. Hargens와 Farr(1973)에 의하면, 내적 충원된 교수는 새로운 아이디어가 부족하며 그의 은사에 대한 過去 因緣이 그의 독립성과 개인적 혁신을 방해한다고 한다. 이러한 내적 충원의 否定的 영향은 終身僱傭制와 權威主義의 學科長制가 강한 일본에

〈표 1〉 교수의 내적 충원 유형

내적 충원 유형	충원대학 (소속대학)	출 신 대 학	
		학 부 기 준	대 학 원 기 준
A	학과기준	학과	동일학과 동일학과 대학원
B		학과	동일학과 타대학 대학원
C		학과	타학과(동일대학) 동일학과 대학원
D	대학기준	대학	동일대학(타학과) 동일학과 대학원
E		대학	동일대학(타학과) 타대학 대학원
F		대학	타대학 동일학과 대학원

서 훨씬 심각하게 제기되었다. Shimbori(1969)에 의하면, 교수의 내적 충원으로 인하여 일본 고등교육이 경직화되고 교수의 大學間 移動率이 매우 낮아지며 연구하지 않아도 教授職을 유지할 수 있는 풍토가 조성되었다고 한다. Arimoto(1978) 또한 일본의 고등교육체제가 보다 국제적인 경쟁성을 갖도록 하기 위해서는 교수의 대학간 이동의 저해요인이 되고 있는 교수의 내적 충원현상을 統制해야 한다고 지적한다.

教授의 內的 充員이 바람직하지 않은 이유의 위에서 살펴보았듯이 다음 두 가지 점으로 요약된다. 첫째, 내적 충원된 교수들은 그들의 학문적 활동에 필요한 새로운 知的 刺戟이 결여될 가능성이 크다는 점이다. 둘째, 학문적 성취의 보상기준이 학문적 연구업적과 같은 ‘成就性’(achievement)보다는 은사와의 인간적 유대관계와 같은 ‘緣故性’(ascription)에 지나치게 치우칠 때, 보상받지 못하게 되는 유능한 학자들의 연구의욕을 꺾어 버림으로써 학문적 발전을 저해하게 된다는 점이다.

그런데 이러한 문제점이 있음에도 불구하고 교수의 내적 충원현상이 사라지지 않고 있는 것은 그것이 그 나름의 利點을 가지고 있기 때문이다. 우선 교수를 충원하는 大學의 경우는 졸업생 중에서 충원함으로써 후보자의 능력과 성격을 정확히 파악할 수 있고, 이미 재학기간 동안의 교육을 통하여 그 대학의 組織文化에 익숙해져 있기 때문에 위험부담이 적은 이점이 있다. 한편, 교수 후보자의 경우도 교수충원에 대한 정보를 신속하게 얻을 수 있고 자기의 母校

이기 때문에 조직문화에 대한 親密性으로 인하여 모교출신이 아닌 다른 후보자에 비하여 상대적으로 유리한 입장에 서게 될 뿐만 아니라, 다른 대학에 충원되었을 때 그 곳으로 移動하는데 따른 비용이나 적응하는 데 필요한 비용을 줄일 수 있다는 이점이 있다. 이렇듯 교수의 내적 충원은 교수를 充員하는 大學當局이나 교수 후보자 個人에게 모두 그 나름대로의 유리한 이점이 있는 것이 사실이다. 그러나 그것이 교수의 내적 충원을 正當化할 수는 없는 것이다. 왜냐하면 진리를 탐구하고 학문을 연마하는 大學社會에서는 普遍主義의 補償原理에 대한 문화적 기대수준이 매우 높아서 내적 충원의 이점을 살리는 것보다 그 問題點을 없애는 것이 훨씬 중요하다.

4. 內的 充員의 特性

교수의 내적 충원의 문제점을 해소해 나가려면, 우선 내적 충원의 特性을 이해할 수 있어야 한다. 즉, 교수의 내적 충원구조가 어떠한 상황이나 조건 아래 강화 또는 약화되는지를 파악해야 한다. 교수의 내적 충원에 관한 연구들은 아직 그것의 특성을 밝혀내기에는 매우 미흡한 상태이나, 이 방면의 관련문헌을 종합해 볼 때 '學科의 名聲'(departmental prestige), '教授市場의 與件'(faculty market condition), 그리고 '學問的 合意性'(academic consensus)이 교수의 내적 충원구조에 영향을 미칠 가능성이 큰 요인으로 꼽을 수 있다.

여기에서는 사회과학(정치학·경제학·사회학)과 자연과학(물리학·화학·수학) 분야의 전임 교수 3,131명을 대상으로 분석한 필자의 논문결과에 근거하여 교수의 내적 충원구조의 特性을 파악해 본다(Im, 1990).

1) 學科의 名聲水準

대학과 대학원의 명성을 측정하는 도구가 잘 개발되어 있고 學問的 名聲에 대한 연구 또한 활발한 미국의 경우, 교수의 충원에 있어서 후보자가 博士學位를 수여받은 대학원(doctoral origin)의 명성수준은 후보자의 研究業績과 거

의 같은 정도로 중요하다. 또한 교수충원과 교수이동에 관한 연구결과들 중에서 가장 뚜렷한 경향은 교수들은 자신의 最終出身大學의 명성수준과 비슷한 수준의 명성을 가진 대학에 채용된다는 사실이다. 교수충원의 사례를 심층적으로 분석한 Caplow와 McGee(1958)는 대학교수를 충원함에 있어서 가장 중요한 기준은 임용후보자의 연구실적이 아니라 그의 최종출신대학원과 지도교수의 명성수준이라고 주장한다. 普遍主義的 補償基準에 대한 學界의 規範的 要請에도 불구하고 이러한 기준이 실제로는 이용되지 않고 있다는 Crane(1970)의 주장도 같은 견해를 나타내고 있다.

그러나 이러한 최종출신대학원의 명성이 教授의 學問的 補償에 미치는 영향은 교수로서의 경력이 쌓임에 따라서 점차 줄어든다. 이제 막 박사학위를 취득하고 대학교수로 첫 출발을 하려는 사람의 경우에는 그들의 學問的 能力을 평가할 객관적 자료가 상대적으로 적기 때문에 어느 대학에서 박사학위를 취득했느냐가 첫번째 대학을 결정하는 데 중요한 영향을 미친다. 그러나 그들이 첫번째 대학에서 두번째 대학으로 옮길 경우에는 첫번째 대학의 名聲水準이 최종출신대학원의 명성수준보다 더 중요해지는 경향이 있다. 이렇듯 현재 소속대학의 명성수준과 출신대학의 명성수준과의 밀접한 관계는 보다 名聲이 높은 學科일수록 그 학과 교수의 內的 充員率이 높을 것이라는 점을 암시해 준다. 그러나 Massengale과 Sage(1982)의 연구에서 보듯이, 학과의 명성수준과 교수의 내적 충원에 관한 대부분의 미국 연구들은 어떤 특정분야의 有名大學만을 대상으로 이루어져 왔다고 비판할 수 있다.

대학이나 대학원의 명성수준에 대한 척도가 개발되어 있지 않은 우리의 경우, 學科의 名聲水準과 教授의 內的 充員率 사이의 關係를 실증적으로 분석한 연구를 찾기 힘들다. 그러나 학과의 명성수준을 아주 단순화시켜서 ① 教授의 質, ② 學生의 質, ③ 大學院課程의 有無, ④ 학과의 專任教授數, ⑤ 학과의 設立年度 등 다섯 가지 변수를 종합함으로써 측정할 수 있다고 가정한다면, 教授의 內的 充員率과 學科의 名聲水準은 밀접한 관계가 있는 것으로 파악된다(任

〈표 2〉 학과의 명성수준과 교수의 시장여건을 기준으로 한 교수의 내적 충원구조 분석

학과 명성수준	협의의 내적 충원			광의의 내적 충원		
	1981	1987	계	1981	1987	계
명성수준이 높은 학과						
내적 충원율	31.2	22.9	26.5	46.1	42.3	43.9
내적 충원된 교수수	268	264	532	396	487	883
전체 교수수	859	1,151	2,010	859	1,151	2,010
명성수준이 낮은 학과						
내적 충원율	11.8	6.5	8.7	13.3	7.7	10.0
내적 충원된 교수수	54	43	97	61	51	112
전체 교수수	459	662	1,121	459	662	1,121
전체 학과						
내적 충원율	24.4	16.9	20.1	34.7	29.7	31.8
내적 충원된 교수수	322	307	629	457	538	995
전체 교수수	1,318	1,813	3,131	1,318	1,813	3,131

龍淳, 1990).

〈표 2〉에서 보듯이 명성수준이 평균보다 높은 學科의 內的 充員率은 1981년의 경우 31.2%로서 명성수준이 평균보다 낮은 학과의 내적 충원율(11.8%)보다 현저히 높음을 알 수 있다. 이러한 학과의 명성수준과 교수의 내적 충원율과의 관계는 1987년의 경우에도 잘 나타나 있다. 즉, 명성수준이 높은 학과의 內的 充員率은 22.9%로서 명성수준이 낮은 학과의 내적 충원율(6.5%)보다 훨씬 높다. 이러한 관계는 교수의 내적 충원을 협의로 정의하는 경우(최종학위 기준)뿐만 아니라 그것을 광의로 정의하는 경우(최종 국내학위 기준)에도 동일하게 확인되고 있다. 그러므로 교수의 내적 충원을 어떻게 정의하든, 명성수준이 높은 學科의 內的 充員率은 명성수준이 낮은 학과의 내적 충원율보다 높다고 할 수 있다.

2) 敎授市場의 興件

大學敎授市場의 需要와 供給 여건이 변화한다면, 그것은 교수의 內的 充員에 어떠한 영향을 미칠 것인가? 교수시장이 수축할 때, 여러 가지 연고적 요소가 교수 충원과정에 미치는 영향은 증가할 것인가, 감소할 것인가? 이 방면의 연구문헌들은 經濟的 市場興件과 地位獲得 사이의 관계에 대한 상당한 암시를 내포하고 있지

만, 실증적 연구는 매우 드물다.

Wilensky와 Lawrence(1979)는 노동력 부족이 현대사회에서 직업배분의 기준이 '緣故性'에서 '成就性' 쪽으로 가는 흐름의 한 요인이 되고 있음을 지적한다. 그들의 주장에 의하면 시장이 팽창할 때는 하층계급으로부터 새로 들어오는 사람들에 대한 저항이 비교적 작은 반면, 시장이 수축할 때는 緣故的 要因이 더욱 작용한다는 것이다. Cummings(1972)는 일본의 고등교육에 관한 연구에서 교수 충원과정의 競争이 치열한 학문분야일수록 교수의 內的 充員率이 높음을 발견하였다. 경쟁이 치열한 분야에서는 영향력 있는 敎授가 자기 弟子를 위해서 교수자리를 통제하려 하지만, 그들이 실제로 통제할 수 있는 교수자리란 자신이 소속된 學科의 교수직뿐이라는 것이다. 그러므로 교수의 내적 충원은 수축되는 敎授市場의 興件 속에서 자기 제자들의 직업을 확보해 주기 위한 전략으로서 나타나게 된다고 한다.

뒤의 〈표 3〉은 우리나라 1980년대 초의 급격한 大學 膨脹政策이 그 영향을 발휘하기 이전(1981년)과 이후(1987년)의 교수의 내적 충원구조를 잘 비교해 주고 있다. 大學 入學定員 膨창이 대학 敎授社會 規模에 아직 영향을 미치지 전인 1981년의 경우 교수의 내적 충원율은 24.4%로서, 敎授市場이 팽창한 1987년(16.9%)보다

〈표 3〉 학문적 합의성과 교수의 시장여건을 기준으로 한 교수의 내적 충원구조 분석

학문적 합의성	협의의 내적 충원			광의의 내적 충원		
	1981	1987	계	1981	1987	계
사회과학(낮음)						
내적 충원율	27.2	19.4	22.7	37.7	33.8	35.4
내적 충원된 교수수	142	140	282	197	243	440
전체 교수수	523	720	1,243	523	720	1,243
자연과학(높음)						
내적 충원율	22.6	15.3	18.4	32.7	27.0	29.4
내적 충원된 교수수	180	167	347	260	295	555
전체 교수수	795	1,093	1,888	795	1,093	1,888
전체학과						
내적 충원율	24.4	16.9	20.1	34.7	29.7	31.8
내적 충원된 교수수	322	307	629	457	538	995
전체 교수수	1,318	1,813	3,131	1,318	1,813	3,131

훨씬 높다. 이러한 경향은 사회과학 분야의 자연과학 분야에 공히 성립하고 있으며, 교수의 내적 충원을 협의로 정의하든 광의로 정의하든 일관성 있게 나타나고 있다. 그러므로 교수의 내적 충원을 어떻게 정의하든 학과의 교수시장 팽창률이 높을수록 그 학과의 내적 충원율은 낮아진다고 할 수 있다.

3) 學問的 合意性水準

Thompson과 Tuden(1959)에 의하면 조직의 목표에 대한 합意, 確實性, 그리고 행위와 결과 사이의 연결관계에 대한 의견의 일치가 높을수록 의사결정의 기준으로 普遍主義的 基準(universalism)이 이용되기 쉽고, 의견이 일치되지 않고 불확실하며 공유하고 있는 판단기준이 없을 때에는 特殊主義的 基準(particularism)이 필연적으로 영향을 미친다고 한다. 7개 학문분야를 살펴본 뒤 Yoels(1974)는 전문학술지의 편집자를 선발함에 있어서 학문적 합의성이 높은 自然科學 분야는 普遍主義的 基準이 보다 잘 적용되고 있으나, 그것이 낮은 社會科學 분야는 特殊主義的 基準이 보다 자주 적용되고 있음을 발견하였다. 또한 Pfeffer와 그의 동료들(1977)의 연구에서도 학문적 합의성이 낮은 社會科學의 경우가 학문적 합의성이 높은 自然科學의 경우보다 편집인의 소속대학 교수들의 논문이 더욱

빈번하게 실리고 있음을 보고하였다. Hargens와 Hagstrom(1982) 또한 비슷한 연구결과를 보고하고 있는데, 學者의 學問的 發展可能性을 평가함에 있어서 학문적 합의성이 높은 분야보다 낮은 분야에서 緣故的 要素가 더욱 작용하고 있음을 지적했다.

이상의 연구결과를 종합해 볼 때, 교수의 내적 충원율은 學問的 合意性水準이 낮은 社會科學 분야가 학문적 합의성수준이 높은 自然科學 분야보다 높을 가능성이 크다고 할 수 있다.

위의 〈표 3〉은 정치학·경제학·사회학으로 표집한 社會科學 분야의 內的 充員率이 22.7%로서 自然科學 분야의 내적 충원율(18.4%)보다 높음을 잘 보여 주고 있다. 學問的 合意性水準과 教授의 內的 充員과의 이러한 관계는 '81년과 '87년 자료에서 동일하게 성립하고 있으며, 교수의 내적 충원을 협의로 정의하든 광의로 정의하든 일관성 있게 나타나고 있다. 그러므로 學問的 合意性水準이 상대적으로 낮은 社會科學 분야 교수의 내적 충원율은 수준이 높은 自然科學 분야의 내적 충원율보다 높다고 할 수 있다.

5. 內的 充員의 抑制方案

여기에서는 지금까지 논의한 교수의 내적 충원의 問題點과 그것이 나타나기 쉬운 狀況의 特

성에 대한 이해의 바탕 위에서 내적 충원구조의 否定的 영향을 弱化시킬 수 있는 方案에 대하여 살펴보고자 한다.

앞에서 밝힌 교수의 내적 충원구조의 세 가지 特性은 그것에 대한 政策的 抑制方案을 어느 정도 제시해 주고 있다. '교수시장의 여건'과 '학문적 합의성수준'은 내적 충원의 억제방안을 보다 直接的으로 암시해 주고 있으며, '학과의 명성수준'은 보다 間接的으로 암시해 주고 있다.

학과의 명성수준의 경우에는 그 示唆點을 보다 분명히 드러내기 위하여 교수의 內的 充員率과 外的 供給率을 기준으로 학과를 4가지 유형으로 분류하고, 內的 充員도 부정적 영향이 큰 '緣故性 내적 충원'과 부정적 영향이 덜한 '成就性 내적 충원'으로 구분한 뒤에 緣故性 내적 충원이 어떤 유형의 학과에서 상대적으로 더욱 빈번하게 나타날 것인가를 분석하는 방법을 이용할 것이다.

첫째, 학과의 名聲水準과 그 학과의 內的 充員率 사이에 밀접한 관계가 있다는 사실은 신설 학과나 명성이 없는 학과보다는 오래되고 명성이 높은 학과에서 더욱 내적 충원의 否定的 영향이 발생할 가능성이 크다는 것을 의미한다. 신설 학과나 명성이 낮은 학과의 경우는 아직 졸업생이 없거나, 있더라도 교수 후보자가 될 만한 요건을 갖춘 사람이 별로 없을 것이기 때문에 내적 충원 자체가 없을 가능성이 크다. 물론 내적 충원이 없다는 것이 곧 開放的 充員을 의미하는 것은 아니며, 신설 학과나 명성수준이 낮은 학과의 경우는 내적 충원과는 다른 형태로 緣故的 要素들이 교수 충원과정에 끼어들 가능성은 항상 있다고 보아야 할 것이다.

教授의 內的 充員率이 낮다는 것이 開放的 充員의 정도가 높음을 의미하는 것이 아니듯, 名聲水準이 높은 學科의 內的 充員率이 높다는 것이 반드시 그 學科 교수 충원과정이 閉鎖的이라고 단정할 수는 없다. 왜냐하면 내적 충원된 교수 중에는 외적 충원된 교수보다 學問的 資質이 결코 떨어지지 않는 경우가 있을 수 있기 때문이다. 그러므로 중요한 것은 教授의 內的 充員을 모두 同一한 것으로 볼 것이 아니라 問題點이 보다 많은 형태(연고성 내적 충원)과 보다 적은

형태(성취성 내적 충원)로 구분해 내는 방법을 찾는 것이다. 만일 이것이 가능하다면, 보다 문제점이 많은 형태인 緣故性 내적 충원을 政策的으로 抑制해 나갈 수 있을 것이기 때문이다. 앞에서 설명했던 <표 1>도 否定的 영향이 큰 유형의 내적 충원과 작은 유형의 내적 충원을 教授 個人的 수준에서 구분해 주는 하나의 방안을 제시하고 있다.

學科 水準에서 문제점이 많은 緣故性 내적 충원과 적은 成就性 내적 충원을 구분해 내는 한 가지 방법은 教授의 內的 充員率과 外的 供給率을 이용하여 학과를 위의 <그림 1>과 같이 4가지로 類型化하는 것이다. 여기서 外的 供給率이란 어느 학과가 그 학과 졸업생 중에서 다른 대학의 專任教授로 배출한 정도를 의미한다. 그러므로 內的 充員率과 外的 供給率이 모두 높은 [유형 1]의 학과는 대부분 교수 規模가 크고 오래되었으며 名聲이 높은 학과일 가능성이 크다. [유형 4]는 [유형 1]의 정반대 유형으로서 대부분 규모가 작고 명성이 낮은 新設學科가 여기에 해당된다. [유형 2]는 졸업생을 다른 대학의 교수로 비교적 많이 배출하면서도 그 학과 교수로 충원되는 경우가 상대적으로 적은 경우이다. [유형 3]은 졸업생을 다른 대학의 교수로는 별로 보내지 못하면서도 자기 졸업생을 그 학과 교수로 충원하는 경우가 많은 경우로 [유형 2]와는 정반대 유형이다.

교수 충원과정의 開放性을 기준으로 본다면 [유형 2]가 가장 개방적이고 [유형 3]이 가장 폐쇄적이며 [유형 1]과 [유형 4]는 중간 정도라고 할 수 있다. 그러므로 보다 문제점이 많은 형태인 緣故性 내적 충원은 [유형 3]에서 가장 자주 발생하고, [유형 2]에서 가장 드물게 나타날 가능성이 크다. 따라서 교수의 내적 충원의 否定的 영향을 抑制하려면 [유형 3]의 학과에 대해서 우선적으로 抑制政策을 실시해야 할 것이다. <그림 1>은 社會科學과 自然科學 분야에서 내적 충원율이 깎이 아닌 101개 학과를 유형화했을 때, 내적 충원율과 외적 공급률이 모두 낮은 新設型 [유형 4]가 전체의 37%로 가장 많고, 閉鎖型 [유형 3]이 32%로 開放型 [유형 2]의 18%보다 훨씬 많음을 나타내 주고 있다. 이

〈그림 1〉 내적·충원율과 외적 공급률을 기준으로 한 학과의 유형분석 (N=101)

높음	[유형 2]	[유형 1]
	18	14
외적 공급률	[유형 4]	[유형 3]
	37	32
낮음	낮음	내적 충원율
		높음

는 한국 대학의 역사가 짧고, 그 충원과정의 편향적이어서 政策的 對應方案이 필요함을 잘 말해주고 있다.

둘째, 教授市場이 팽창할 때 교수의 내적 충원율이 떨어진다는 사실은 더욱 직접적으로 교수의 내적 충원에 대한 억제방안을 제시해 주고 있다. 즉, 고등교육 행정가가 높은 비율의 교수의 내적 충원율을 억제하려 한다면 그 시기는 교수시장이 팽창할 때가 아니라 수축할 때가 더욱 적절하다는 점이다. 그러므로 교수 후보자의 공급은 많고 수요는 보잘것 없는 지금이야말로 내적 충원율이 증가할 가능성이 매우 높으며, 그만큼 교수의 내적 충원을 억제하기 위한 정책의 필요성이 절실하다고 할 수 있다.

셋째, 學問的 合意性 수준이 낮은 분야에서 내적 충원율이 높다는 사실 또한 보다 직접적으로 교수의 내적 충원에 대한 억제방안을 제시해 주고 있다. 즉, 교수의 충원과정에서 充員基準이 분명하고 그에 대한 合意가 이루어질수록 내적 충원은 그만큼 줄어들 것이다. 그러므로 단일 그 학과의 졸업생인 후보자와 졸업생이 아닌 후보자 사이의 能力差가 뚜렷하지 않고 비슷한 경우라면, 教授의 內的 充員이 이루어질 가능성은 항상 있다고 보아야 할 것이다.

6. 맺는 말

교수의 내적 충원의 否定的 측면을 외치는 것

만으로는 內的 充員現象이 사라지지 않을 것이다. 내적 충원을 統制하려면, 우선 그것이 일어나기 쉬운 狀況과 條件을 밝혀 낼 수 있어야 한다. 그러나 그것을 밝혀 내기에는 이 방면의 연구가 매우 미흡한 상태이다. 이 글에서 논의한 몇 가지 內的 充員의 特性은 매우 제한된 상황에서 검증해 본 것이며, 이것 또한 전체의 일부분에 불과한 것이다. 教授充員에 관한 연구가 축적되지 않고서는 우수한 자질을 갖춘 교수를 충원할 수 있는 開放的·合理的 充員構造를 마련하기란 어렵다. 教授는 이 세상의 온갖 자연현상과 사회현상에 대하여 연구하고 있으나, 교수 자신을 대상으로 한 연구는 매우 찾아 보기 힘들다. 결국 大學 教授社會의 充員問題도 교수 스스로의 연구와 노력으로 해결책을 찾아내야 한다고 본다면, 앞으로 이 방면에 대한 學問的 研究의 관심과 노력이 뒤따라야 할 것이다. ■

〈參考文獻〉

姜武燮·金信福(1987), 『大學教育의 質 向上을 위한 改革方案』, 서울: 教育改革審議會 政策研究 III-8.

李鍾珏(1973), 『教授充員過程에 關한 社會學的 研究: 制度·文化的 行爲模型에 立脚하여』, 서울大學校 大學院 碩士學位論文.

任龍淳(1990), “韓國 高等教育的 教授內充 決定要因에 關한 研究”, 『教育行政研究』, 제 8권 제 1호.

牟榮基(1988), “美國大學院大學의 本校出身教授採用 制度에 關한 研究”, *An Analysis of Faculty Inbreeding and Crossbreeding at Selected Doctoral-Granting Institutions of American Higher Education*, Unpublished Ph.D. dissertation, George Washington University.

Arimoto, Akira(1978), *The Academic Structure in Japan: Institutional Hierarchy and Academic Mobility*, Yale Higher Education Research Group Working Paper, YHER-27.

Caplow, Theodore, and Reece McGee (1958), *The Academic Marketplace*, Garden City: Doubleday.

Crane, Diana(1970), “The Academic Marketplace Revisited”, *American Journal of Sociology*, Vol. 7, pp. 953~964.

Cummings, William K. (1972), *Changing Academic Marketplace and University Reform in Ja-*

- pan, Unpublished Ph.D. dissertation, Harvard University.
- Eells, W.C. and A.C. Cleveland(1935), "The Effect of Faculty Inbreeding", *Journal of Higher Education*, Vol. 6, pp. 323~328.
- Hargens, Lowell L. & Grant M. Fan(1973), "An Examination of Recent Hypotheses about Institutional Inbreeding", *American Journal of Sociology*, Vol. 78(May), pp. 1381~1402.
- Hargens, L.L. and Hagstrom, W.O. (1982), "Scientific consensus and academic status attainment patterns", *Sociology of Education*, Vol. 55, pp. 183~196.
- Im, Yongsoon (1990), *The Nature and Determinants of Faculty Inbreeding in Korean Higher Education*, Unpublished Doctoral Dissertation, State University of New York at Albany.
- Massengale, J.D. and Sage, G.E. (1982), "Departmental Prestige and Career Mobility Patterns of College Physical Educators", *Research Quarterly*, Vol. 53, No. 4, pp. 305~312.
- Pfeffer, P., A. Leong and K. Strehl(1977), "Paradigm Development and Particularism: Journal Publication in Three Scientific Disciplines", *Social Forces*, 55, pp. 938~952.
- Shimbori, Michiga(1969), "The Academic Marketplace in Japan", *The Developing Economies*, Vol. 7(Dec.), pp. 617~636.
- Thompson, J.D. & A. Tuden(1959), "Strategies, Structures, and Processes of Organizational Decision", In J.D. Thompson, P.B. Hammond, R.W. Hawkes, B.H. Junker, and A.Tuden(eds.), *Comparative Studies in Administration*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Wilensky, H.L. & Lawrence, A.T.(1979), "Job Assignment in Modern Societies: A Reexamination of the Ascription-Achievement Hypothesis", In Hawley, A.M. ed., *Societal Growth*, New York: The Free Press.
- Yoels, W.C. (1974), "The Structure of Scientific Fields and the Allocation of Editorships on Scientific Journals: Some Observations on the Politics of Knowledge", *Sociological Quarterly*, Vol. 15 (Spring), pp. 264~276.