

조직지위의 이원성과 비정규직 고용: 한국대학의 평가형 지위와 범주형 지위가 비정규직 고용에 미치는 영향*

정대훈

강릉원주대학교 경영학과 교수

The Duality of Organizational Status and Temporary Employment: The Impact of Evaluated Status and Categorical Status on Temporary Employment in Korean Universities

Dae-Hun Chung^a

^a Department of Business Administration, Gangneung-Wonju National University, South Korea

Received 31 August 2023, Revised 16 September 2023, Accepted 21 September 2023

Abstract

Purpose - This paper discusses an impact of status on organization's temporary employment. Status not only offers various opportunities for organization but also places constraints on organization. In this perspective, we propose that organization's temporary employment will differ depending on the status.

Design/methodology/approach - We predict that organization's evaluated status has a U-shaped relationship with temporary employment because organizational social insecurity varies by the status. Moreover, we predict that organization's categorical status has a positive effect on temporary employment since organizational legitimacy varies with the status and that the effect will be enhanced by an organizational niche. To verify these predictions, we examined a regression analysis using panel data of temporary employment in Korean universities.

Findings - The results of regression analysis show that there is a U-shaped relationship between universities' evaluated status and temporary employment. This implies that the middle status university is likely to minimize temporary employment because of conformity pressures. In addition, the results show that university's categorical status has a positive effect on temporary employment and the effect is enhanced by university's market concentration. This suggests that the categorical status has a strong impact on specialist university.

Research implications or Originality - This paper contributes the development of temporary employment theory by applying duality of organizational status and identifies the organizational determinants of temporary employment in Korean universities.

Keywords: Temporary Employment, Organizational Status, Status Multiplicity, Niche, Market Concentration, Korean University

JEL Classifications: L20, L31, M1

* This study was supported by 2021 Academic Research Support Program in Gangneung-Wonju National University.

^a First Author, E-mail: Chung@gwnu.ac.kr

© 2023 The Institute of Management and Economy Research. All rights reserved.

I. 서론

비정규직 고용은 조직이 내부 효율성을 개선하기 위해 보편적으로 채택하는 관행 중 하나로서, 조직은 고용을 외부화하여 인건비를 절감하고 유연성을 확보함으로써 경영환경의 변동성에 효과적으로 대응할 수 있다. 신자유주의화가 다방면으로 진행되면서 비정규직 고용은 기업들뿐만 아니라 정부, 학교, 병원 등 공공영역 내에서도 확산되었으며 이와 관련된 여러 사회이슈들과 문제들이 증가하고 있는 추세이다.

전통적으로 조직의 비정규직 고용은 경제적 측면에서 설명되어왔지만, 후속연구들은 조직의 의사결정 구조나 노동조합의 권력수준, 그리고 법적규제와 사회담론과 같은 사회적 요인들의 역할에 초점을 맞추고 있다(권순식, 2013; 김정우, 2014; 정대훈·신동엽, 2016). 비교적 최근에는 작업환경의 디지털화에 의해 비정규직 고용이 증가하는 추세를 다룬 연구도 수행되었다(임지선, 2021). 이 연구들은 조직의 비정규직화를 설명하는 여러 비(非)경제적 요인들을 규명하였다는 점에서 의의가 있으나, 특정 맥락에 의존하지 않고 보편적으로 적용할 수 있는 체계적 이론을 제시하지 못하였다는 한계를 가진다.

본 연구는 조직의 사회적 위계이자 수직적 정체성을 의미하는 지위(status)가 비정규직 고용에 어떤 영향을 미치는지를 분석한다. 지위가 높을수록 조직은 신호효과(signaling effect)에 의해 이해관계자들의 긍정적인 평가를 받을 수 있으며 네트워크 형성이나 자산획득에도 이점을 누릴 수 있다(Bidwell et al., 2015; Podolny, 1993; Shipilov and Li, 2008). 하지만 지위가 높을수록 조직에 대한 사회적 기대수준도 증가하여 일탈행위에 대한 잠재적 위험이 커질 뿐만 아니라 의사결정의 폭이 제한되기도 한다(Graffin et al., 2013; Phillips and Zuckerman, 2001). 이처럼 조직의 지위는 기회인 동시에 제약조건으로 역할하기 때문에 비정규직 고용과 같은 중요한 의사결정에 유의미한 영향을 미칠 가능성이 높은 것이다.

본 연구는 지위의 이원성에 기반하여 조직이 후천적 노력으로 성취할 수 있는 평가형 지위와 조직이 선천적으로 타고난 속성인 범주형 지위를 가지며, 각 유형의 지위에 따라 비정규직 고용이 달라질 것이라 본다. 먼저 본 연구는 조직의 평가형 지위와 비정규직 고용이 유사형(U-shaped) 관계성을 가질 것으로 예측하는데, 이는 중간지위자일수록 높은 사회적 불안정성으로 인해 규범적 의사결정을 내릴 가능성이 높기 때문이다. 평가형 지위가 높은 조직은 사회적 자신감에 의해 기꺼이 전략적 의사결정을 내릴 수 있으며 평가형 지위가 낮은 조직은 시장참여자들의 감시망 내 존재하지 않기 때문에 생존을 우선적으로 고려한 의사결정을 내릴 수 있다. 하지만 평가형 지위가 중간수준인 조직은 사회적 불안정성이 높기 때문에 최대한 규범에 순응적인 의사결정을 내린다는 것이다. 다음으로 본 연구는 조직의 범주형 지위가 비정규직 고용에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측한다. 범주형 지위는 조직의 의사결정을 합리화하는 정당성의 원천으로 기능하기 때문에 이 지위를 가진 조직은 규범적이지 않은 것으로 여겨지는 비정규직 고용을 효과적으로 합리화할 수 있는 것이다. 또한 본 연구는 범주형 지위와 비정규직 고용 간의 긍정적 관계가 활동영역이 좁은 전문형조직에서 보다 강화될 것이라 예측한다. 명확한 정체성의 이점을 누리는 전문형조직이 범주형 지위를 가질 경우 지위에서 비롯되는 정당성이 더 강화되어 비정규직 고용을 더욱 쉽게 합리화할 수 있기 때문이다.

본 연구는 위 가설들을 검증하기 위해 국내 4년제 종합대학들의 비정규직 고용에 대한 실증자료를 대상으로 다중회귀분석을 수행한다. 2008년부터 2020년까지 13개년에 대한 2,205개의 패널자료를 분석한 결과, 대학의 평가형 지위와 비정규직 고용 간에 유사형 관계가 나타나는 것을 확인하였다. 또한 대학의 범주형 지위가 높을수록 비정규직 고용이 증가하는 것으로 나타났으며, 그 정도는 대학의 활동영역을 의미하는 적소(niche)가 좁을수록 강화되는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과는 조직의 비정규직 고용을 설명하는 체계적 이론을 제시하였다는 점과 한국대학의 비정규직화를 일으키는 선행요인을 실증자료를 활용하여 분석하였다는 점에서 기여점을 가진다.

II. 이론적 배경 및 가설 설정

1. 조직의 비정규직 고용

비정규직이 연구되는 맥락 차이로 인해 비정규직의 개념이 명확하게 정립된 것은 아니지만, 선행연구들은 비정규직을 정규직에 대응하는 개념으로 간주하고 논의를 발전시키고 있다. 조직은 효율성 개선 측면에서 비정규직 고용에 대한 유인을 가진다는 것이 일반적인 관점이다. 오늘날 기업들 사이에서 보편화되고 있는 고용외부화(employment externalization)는 각종 인건비와 운영비를 절감하는데 기여하고, 외부의 자원이거나 기술에 효율적으로 접근할 수 있다는 점에서 선호된다(Davis-Blake and Uzzi, 1993; Gordon and Thal-Larsen, 1967). 특히 정보기술(IT)이 고도화되면서 감시비용(monitoring cost)이 급감함에 따라 조직은 필수인력을 최소화하고 아웃소싱(outsourcing)을 확대함으로써 고용외부화를 강화하는 경향이 두드러지고 있다(Beyers and Lindahl, 1996).

국내에서도 비정규직 고용의 선행요인으로서 인건비 절감과 고용유연성 확보에 주목한 연구들이 상당수 수행되었다. 하지만 후속연구들은 해당 요인들의 영향이 다른 요인에 의해 매개되거나 기대했던 수준보다 그 정도가 낮다는 것을 밝혀내었으며(이용수, 2009), 경제적 요인 외에도 종업원의 참여수준이나 노조조직률, 고용규제와 같은 요인들의 영향을 받는다는 것을 밝혀내었다(권순식, 2013; 김정우, 2014; 이상범·김정우, 2013). 최근에 수행된 연구들은 조직의 비정규직 고용이 작업장의 디지털화 수준의 영향을 받거나(임지선, 2021), 비정규직에 대한 부정적인 사회담론의 영향을 받을 수 있다는 논의를 제시하고 있다(정대훈·신동엽, 2016).

선행연구들은 조직의 비정규직 고용을 일으키는 요인들을 규명하고 있지만 다음의 한계점을 갖는다. 첫째로 경제적 동기로는 조직마다 비정규직 고용에 차이가 나타나는 것을 설명하기 어렵다. 만일 비정규직 고용을 통해 효율성을 확실하게 개선할 수 있다면 모든 조직들은 동일하게 비정규직 고용을 확대하려 할 것이지만 실제로는 그렇지 않다. 경제적 동기가 있음에도 조직의 어떤 특성에 의해 그 의사결정이 제한된다는 것인데, 그 특성이 무엇인지에 대한 논의가 부족하다. 둘째로 몇몇 연구들이 조직의 비경제적 요인들이 비정규직 고용에 미치는 영향을 논의하고 있지만, 요인들이 체계적으로 연결되지 못하고 논의 또한 특수한 맥락에서만 적용되어 제대로 이론화되지 못하였다는 한계가 있다. 조직의 기본적인 속성이면서도 맥락의 특수성을 벗어나 보편적으로 적용될 수 있는 비정규직 고용의 결정요인이 제시될 필요가 있는 것이다.

본 연구는 선행연구들의 이 같은 한계점들을 보완하기 위하여 조직의 사회적 특성인 지위와 비정규직 고용의 관계를 이론화할 것이다. 이를 위해 조직지위에 대한 선행연구들의 논의들을 검토하고 비정규직 고용에 영향을 미칠 수 있는 메커니즘을 규명하는데 초점을 맞출 것이다.

2. 지위이론

지위는 행위자가 사회적 위계질서에서 점유하고 있는 수직적 위치로서 각종 계급이나 특권, 순위 등이 대표적인 예시이다(Chen et al., 2012; Sauder, Lynn and Podolny, 2012). 조직지위에 대한 관심은 Podolny의 지위기반모형(status-based model)이 효시라고 볼 수 있는데, 여기서 지위는 조직의 제품이나 서비스에 대해 이해관계자들에게 인지된 품질(perceived quality)로서 여겨지기 때문에 지위가 높을수록 조직은 더 높은 가격프리미엄을 행사할 수 있는 것으로 논의되었다(Podolny, 1993). 즉 높은 지위는 신호효과(signaling effect)를 통해 불확실성이 높은 상황에서 조직에 대한 긍정적인 평가를 이끌어낼 수 있다는 이점이 있는 것이다. 이 관점에서 후속연구들은 높은 지위의 여러 이점들을 규명해왔다. 지위가 높은 조직은 혁신성 제고를 위한 파트너십 형성이 용이하며(Podolny, 2001), 지위의 확산효과(spill over)를 통해 신시장이나 신산업 진출에도 유리할 뿐만 아니라(Podolny and Scott Morton, 1999) 물적자원과 인적자원과 같은 주요 자산의 획득에도 유리하다(Bidwell et al., 2015).

하지만 높은 지위가 조직에 이점만을 제공하는 것은 아니다. 높은 지위의 위험(high status hazard)에 주목한 연구들은 지위가 높을수록 부정적인 사건에 연루되었을 때 정부나 협회 등 규제기관으로부터 강도 높은 조사를 받게 될 가능성이 높으며 그 결과 처벌을 받거나 축출될 수 있다고 보았다(Adut, 2005; Graffin et al., 2013). 또한 높은 지위는 조직이 고려할 수 있는 전략적 대안들이나 행동반경을 제한할 수도 있는데, 이는 낮은 지위를 가진 조직들과의 교류가 높은 지위에 손상을 가할 수 있는 위험 때문이다(Podolny, 1993).

이처럼 선행연구들은 조직지위를 기회와 제약의 원천으로 간주하고 조직의 성과와 역량, 네트워킹, 그리고 전략의 다양성이 지위에 따라 달라질 것이라 본다. 하지만 선행연구들은 조직지위의 단일성(singularity)을 가정하고 논의를 발전시켰다는 한계가 있는데, 비교적 최근에는 조직지위의 복잡성에 초점을 맞춘 연구들이 수행되고 있다.

3. 지위의 이원성

초기 연구들이 지위의 단일성을 가정하고 그 결과물들을 규명하는데 집중되어 온 반면, 최근의 연구들은 지위가 여러 위계들 속에서 다르게 나타날 수 있다는 관점에서 논의를 발전시키고 있다. 가령 Zhao and Zhou(2011)는 와인산업을 분석한 연구에서 와인의 지위를 평가형(evaluated)과 범주형(categorical)으로 구분하고 각각의 지위가 와인가격이 미치는 영향과 두 유형의 지위들이 상반되었을 때 어떤 결과가 나타나는지를 논의하였다. 각각의 지위는 와인가격에 긍정적인 영향을 미치지만 지위가 일관되지 않을 때 그 정도는 약화된다는 것이다. 또한 Shin, Lee and Lee(2014)는 미술품 경매시장을 분석한 연구에서 작가의 시장지위(market status)와 전문지위(professional status)의 상이한 영향을 검토한 바 있다. 작가의 시장지위가 높을수록 미술품의 가격은 높게 책정되지만, 작가의 전문지위가 높을수록 미술품의 가격은 하락한다는 것이다.

조직수준에서도 지위의 복잡성에 주목한 연구들이 수행되었다. 정대훈·신동엽(2018)은 대학과 의과대학 간 지위 불일치성이 높을수록 사회적 불안정성으로 인해 의학전문대학원을 채택할 가능성이 높다고 보았다. Jensen and Wang(2018)은 경영대학의 지위 불일치가 모호성을 높여서 지위와 성과 간 관계를 약화시킬 것이며, 그 정도는 지위가 높은 경영대학에서 더 강하게 나타날 것이라 보았다. Prato et al.(2019)은 오케스트라의 지위를 귀속지위(ascribed status)와 성취지위(achieved status)로 구분하고, 비가역적 특성으로 인해 귀속지위가 조직의 사회적 안정감의 원천이 되기 때문에, 성취지위와 순응의 관계가 귀속지위에 의해 달라질 것이라 주장하였다.

이처럼 한 조직이 서로 다른 지위체계에 속할 수 있으며 그 지위들이 상이할 경우 상호효과가 달라질 뿐만 아니라 조직이 누리는 사회적 안정성도 달라져 의사결정에 영향을 줄 수 있다는 것이 밝혀졌다. 맥락에 따라 사용하는 명칭은 다르지만 선행연구들은 기본적으로 두 유형의 지위에 주목하고 있는데 평가형 지위(evaluated status)와 범주형 지위(categorical status)가 그것이다. 전자는 누가 더 높고 누가 더 낮은지를 파악할 수 있는 위계적 속성이며 후천적 노력에 의해 성취될 수 있다. 후자는 노력이나 성과와는 관계없이 선천적으로 부여되는 속성이며 어떤 집단에 소속되었느냐에 따라 결정된다. 본 연구는 이 같은 지위의 이원성을 적용하여 조직의 비정규직 고용을 설명하고자 한다. 이 접근법은 다음과 같은 이점들을 가진다. 첫째로 비정규직 고용에 대한 설명변수로서 상황요인이 아닌 조직특성에 주목한다. 비정규직 고용을 다룬 대부분의 연구들이 경기침체나 성과문제와 같은 상황요인에 의한 비정규직화를 설명하고 있다는 한계가 있다. 하지만 조직의 종합적이며 고유한 특성인 지위의 관점에서 분석한다면 어떤 조직이 더 비정규직화되려는 경향이 있는지를 잘 설명할 수 있을 것이다. 둘째로 조직의 비정규직 고용에 대한 현실성 있는 이론을 구축할 수 있다. 선행연구들에 따르면 조직은 하나 이상의 지위체계에 속해있으며 각 지위에 따라 다른 의사결정을 내리는 경향이 있다. 이 관점에서 본 연구도 지위의 이원성을 적용하여 조직의 복잡한 의사결정을 보다 효과적으로 이해할 수 있을 것으로 기대된다.

4. 평가형 지위와 비정규직 고용

평가형 지위가 높을수록 조직은 시장 내 위치에 대한 강한 자신감을 가질 수 있기 때문에 여러 전략적 대안들을 고려할 수 있을 뿐만 아니라 필요에 따라 규범을 벗어나는 행동을 선택하기도 한다. 이러한 행동은 위험성이 높고 사회적 제재를 받을 가능성이 있지만 높은 지위에서 비롯되는 자신감이 조직이 가장 유리한 의사결정을 내릴 수 있게 해준다. 반대로 평가형 지위가 낮은 조직들은 어떤 의사결정을 내릴 것인가에 대해 선행연구는 ‘중간지위자 순응(middle status conformity)’이라는 개념을 제시한 바 있다. 조직의 지위와 순응은 곡선형 관계성(curvilinear relationship)을 갖는데, 이는 중간지위 조직들이 경험하는 높은 수준의 사회적 불안정성(social insecurity) 때문이다. 지위가 높은 조직은 사회적 위치에 대한 강한 자신감으로 비순응적 행동을 선택할 수 있으며, 지위가 낮은 조직들은 이해관계자들의 시야 밖에 위치하기 때문에 비순응적 행동을 거리낌 없이 선택할 수 있다. 하지만 중간지위 조직들은 지위상승의 동기를 가지는 동시에 지위하락의 위협을 경험하기 때문에 규범에 최대한 순응하는 의사결정을 내릴 가능성이 높은 것이다(Phillips and Zuckerman, 2001).

비정규직 고용은 내부 비용구조를 개선할 뿐만 아니라 인력활용의 유연성을 제고할 수 있다는 점에서 조직에게 전략적으로 유리한 의사결정이다. 하지만 종업원들의 고용을 보장하지 않고 처우를 차별화한다는 점에서 비정규직 고용은 사회적으로 규범적이지 않은 의사결정이다(노중기, 2006; MacPhail and Bowles, 2008). 이 관점에서 볼 때 평가형 지위가 높거나 낮은 조직들은 비정규직 고용을 전략적으로 최대화하려는 반면, 평가형 지위가 중간수준인 조직들은 비정규직 고용을 가능한 최소화하려 할 가능성이 높다. 지위가 높은 조직은 사회적 위치에 대한 강한 자신감을 바탕으로 가장 유리한 의사결정을 고려할 수 있고, 지위가 낮은 조직은 시장에 감시망에서 벗어나 있기 때문에 생존에 가장 유리한 의사결정을 내리기가 쉽다. 하지만 지위가 중간수준인 조직은 사회적 위치에 대한 불안정감으로 인해 가장 규범적인 의사결정을 선호한 결과로 비정규직 고용을 기피할 가능성이 높은 것이다. 이 논의에 기반하여 본 연구는 조직의 평가형 지위와 비정규직 고용에 대하여 다음의 가설을 수립하였다.

H1 조직의 평가형 지위와 비정규직 고용은 유자형(U-shaped) 관계를 가질 것이다.

5. 범주형 지위와 비정규직 고용

사회적으로 우월한 것으로 여겨지는 집단에 소속된 조직은 범주형 지위를 부여받아 여러 형태의 특권을 누리게 된다. 가령 UN안전보장이사회 상임이사국은 안보리 의결 거부권을 행사할 수 있으며, 산업의 협회 이사회에 속한 기업은 의결권을 가지고 협회의 주요한 의사결정에 개입할 수 있다. 이처럼 범주형 지위를 가진 조직들은 높은 수준의 자율성을 가질 뿐만 아니라 다른 일반조직들에게 지배력을 행사할 수 있다(Chen et al., 2012). 특히 이들은 어떤 구조와 관행이 적절한 형태인지를 결정하는 주도층으로서의 역할을 수행하는데, 국제법을 제정하거나 산업의 기술표준을 설정하는 것이 대표적인 예시이다. 따라서 범주형 지위는 조직의 의사결정을 합리화하는 정당성의 원천으로서 기능한다고 볼 수 있다.

비정규직 고용에 대한 부정적인 사회담론은 조직들이 비정규직을 일정 수준으로만 유지하거나 줄이도록 강제한다. 만일 조직이 효율성과 유연성을 개선하기 위해 비정규직 고용을 확대할 경우 사회운동가들의 강력한 비판을 마주하거나 언론보도에 의해 평판이 악화될 위험이 있는 것이다. 하지만 범주형 지위를 가진 조직은 이러한 위협에서 상대적으로 자유로울 수 있다. 이 조직의 비정규직 고용은 내부 기능적 효율성을 개선하기 위한 노력으로 합리화될 수 있으며, 경쟁력을 강화하기 위한 선진적 경영기법으로 평가될 수 있는 것이다. 다시 말해 특정 관행에 대한 부정적인 사회담론이 존재하더라도 범주형 지위를 가진 조직의 의사결정은 강력한 정당성에 기반하고 있기 때문에 그 자체로 합리화될 수 있다. 이처럼 조직의 범주형 지위는 비정규직 고용을 정당화할 수 있기 때문에 이 조직이 비정규직 고용을 확대할

가능성은 높다. 이 논의에 기반하여 본 연구는 조직의 범주형 지위와 비정규직 고용에 대하여 다음의 가설을 수립하였다.

H2 조직의 범주형 지위와 비정규직 고용은 정(+)의 관계를 가질 것이다.

6. 범주형 지위와 적소의 상호작용 효과

조직생태학(organizational ecology)에 따르면 조직은 고유의 자원공간(resource space)을 가지며 조직들 간의 경쟁은 이 자원공간이 중복되는 영역 내에서 발생한다. 즉 조직이 생존할 수 있는 자원공간인 적소(niche)가 겹치는 적소중복(niche overlap)에서 유의미한 경쟁이 발생한다는 것이다(Baum and Singh, 1994; Freeman and Hannan, 1983). 여기서 좁은 자원공간을 차지하는 조직을 전문형조직(specialist)이라 부르고, 보다 넓은 자원공간을 차지하는 조직을 일반형조직(generalist)이라 부른다. 선행 연구들은 전문형조직이 특정 범주 내 자원을 집중시켜 효율성을 높이고 명확한 정체성을 통해 높은 가시성(visibility)을 누릴 수 있지만, 범죄나 일탈과 같은 부정적인 사건에 연루되었을 경우 위험을 분산시키기 어렵다는 취약점을 갖는다고 보았다(Barlow, Verhaal and Hoskins, 2018). 반면 일반형조직은 다소 모호한 정체성으로 인해 시장관계자들에게 주목받기는 어렵지만 여러 범주들에 위험을 분산시킬 수 있어 위기에 효과적으로 대응할 수 있다는 이점을 갖는다(Pontikes, 2012).

본 연구는 좁은 자원공간을 차지하는 전문형조직에게서 범주형 지위의 효과가 더 강하게 나타날 것이라 본다. 한정된 영역 내에서 활동하는 조직은 명확한 정체성을 구축할 수 있으며 이를 통해 비교적 쉽게 시장관계자들의 주목을 받을 수 있다. 만약 이 조직이 범주형 지위를 가진다면 시장에서의 존재감을 강화하고 긍정적인 인식을 이끌어낼 수 있다. 사회적 존경을 받거나 기능적으로 효율적이라 여겨지는 집단에 속한 조직이 한정된 영역에서만 활동한다면 이 조직의 사회적 지위가 갖는 희소성과 가치는 보다 증가한다. 이때 조직은 더 많은 프리미엄을 누릴 뿐 아니라 강력한 정당성을 부여받고 의사결정을 합리화할 수 있게 된다. 즉 범주형 지위를 갖는 전문형조직은 일반형조직에 비해 비정규직 고용을 더 확대할 수 있을 것이다. 이 논의에 기반하여 본 연구는 조직의 범주형 지위와 적소의 관계에 대하여 다음의 가설을 수립하였다.

H3 조직의 범주형 지위와 비정규직 고용의 정(+)의 관계는 조직의 적소가 좁을수록 강화될 것이다.

III. 연구방법론

1. 자료수집

본 연구의 분석대상인 국내 4년제 종합대학은 2020년 기준 국공립 대학이 35개, 사립대학이 144개, 특별법인대학이 7개로 총 186개교가 운영 중이다. 1996년 대학설립요건을 완화하는 대학설립 준칙주의가 도입되면서 종합대학의 수는 꾸준히 증가하여 2000년대 중반에는 200여개에 달하였지만, 이후 학령인구가 감소하고 정부가 대학교조정에 나서면서 현재까지 지속적으로 감소하고 있는 추세이다.

대학의 비정규직 교원 고용은 시간강사, 초빙교수 등의 형태로 오래 전부터 이뤄져왔지만 2000년대 들어 그 수는 폭발적으로 증가해왔다. 대학의 신자유주의화는 다양한 전문성을 가진 교원임용을 표방하였지만 그 이면에는 높은 수준의 효율성을 요구한 결과로 대학들은 비용구조를 개선하고 인력을 효율적으로 활용하기 위해 비정규직 교원 고용을 대폭 늘려온 것이다. 이후 정부 주도의 대학교조정은 여러 경쟁지표들을 중심으로 대학들 간 무한경쟁을 촉발함으로써 이러한 추세를 보다 가속화하였다. 비전임교원뿐 아니

라 전임교원 내에서도 강의전담교수, 연구교수라는 이름의 비정년트랙 교원임용이 증가한 것이다. 2019년 비정규직 교원의 고용안정과 처우개선을 골자로 하는 강사법이 제정되기는 했지만, 이것이 오히려 대학의 재정부담을 악화시켜 시간강사의 대량해고로 이어지는 역효과가 나타나기도 했다.

이처럼 국내 종합대학의 비정규직 고용은 계속해서 그 비율이 증가하는 추세이며, 박사급 이상의 전문인력의 고용불안정과 생계문제로 이어질 수 있다는 점에서 사회적 여파가 상당하다. 이로 인해 대학의 비정규직 고용은 단순히 내부의 효율성 논리에 의해서만 결정되기보다는 정부와 여론 등 사회적 인식을 의식하여 결정될 가능성이 높다. 본 연구는 대학의 비정규직 고용이 갖는 이러한 맥락적 특성이 조직지위를 적용하기에 적합하다고 본다. 대학의 지위에 따라 사회적 인식의 제약을 받는 정도가 다르다면, 대학의 비정규직 고용도 지위에 따라 다른 양상으로 나타날 것이기 때문이다.

본 연구는 국내 종합대학의 패널자료를 구축하기 위해 고등교육법에 따라 대학정보공시센터가 2008년부터 제공하고 있는 대학별 기초자료를 수집하였다. 2008년부터 2020년까지 4년제 종합대학으로 인가받은 대학들의 인력현황과 재무자료, 전공자료 등을 수집할 수 있었으며, 대학들 간 통합이나 폐교에 대한 자료는 개별 대학이나 교육부가 제공하는 정보를 토대로 수집하였다. 수집한 자료들을 통합하여 패널자료를 구축한 결과, 13개년 동안의 194개 대학들의 총 관측치는 2,205개였다.

2. 변수측정

1) 종속변수

본 연구의 종속변수는 대학의 비정규직 고용(temporary employment)이다. 대학의 비정규직은 교수, 부교수, 조교수와 같은 전임교원을 제외한 시간강사, 초빙교원, 겸임교원 등과 같은 비전임교원을 들 수 있다. 본 연구는 전체 교원 중 비전임교원이 차지하는 비중을 구하여 대학의 비정규직 고용비율로 측정하였다.

2) 독립변수

본 연구의 독립변수는 대학의 평가형 지위(evaluated status)와 범주형 지위(categorical status)가 있다. 먼저 평가형 지위가 후천적으로 성취될 수 있다는 특성에 주목하여, 본 연구는 대학의 평가형 지위가 연구성과와 높은 관련성을 가질 것이라 보았다. 연구는 대학이 가진 본연의 목표로서 연구성과가 뛰어난 대학은 긍정적인 사회인식과 함께 대학서열에서도 높은 위치를 차지할 가능성이 높다. 특히 SCI(Science Citation Index)와 같은 국제기준을 충족하는 연구실적을 얼마나 달성하였느냐는 대학의 역량과 인프라의 수준을 의미하기 때문에, 이 연구실적을 많이 달성한 대학은 국내에서 선도적인 위치에 있는 대학으로 여겨질 가능성이 높다. 따라서 본 연구는 대학의 전체 논문실적 중 SCI급 논문 수의 비율을 구하여 평가형 지위로 측정하였다.

다음으로 범주형 지위는 선천적으로 어떤 집단에 소속되었느냐로 결정되는 특성을 갖기 때문에, 본 연구는 서울지역에 위치한 대학들이 범주형 지위를 부여받을 것이라 보았다. 한국대학의 맥락에서 서울 소재 캠퍼스를 보유한 대학들은 입시나 연구용역 수주 등에 있어 여러 이점들을 누릴 뿐 아니라, ‘인서울’ 자체가 사회적 자산이 되어 대학의 영향력 확대에 기여한다. 특히 인구의 수도권 집중과 학령인구 감소는 이러한 경향을 더욱 심화시켜 기존 서울권 대학들의 영향력을 보다 강화하고 있기 때문에, 일부 지방대학들은 서울권으로의 이전이나 캠퍼스 설치를 고려할 정도로 서울 소재에서 비롯되는 격차를 통감하고 있는 상황이다. 이 관점에서 본 연구는 서울 소재 여부에 따라 대학이 행사할 수 있는 영향력이 달라질 것이라 보고, 범주형 지위를 측정하기 위해 대학본부가 서울에 위치한 대학은 1, 그 외 지역에 위치한 대학은 0으로 보는 더미변수를 구성하였다.

3) 조절변수

본 연구의 조절변수는 대학의 활동영역을 의미하는 적소이다. 대학마다 운영 중인 전공의 유형과 수가 다양하기 때문에, 본 연구는 교육부가 제공하는 고등교육통계를 참고하여 전공영역을 대분류에 따라 총 34개로 구분하고 각 대학의 전공영역별 개설학과의 수를 정리하였다. 이 자료를 기반으로 본 연구는 조직의 시장집중도(market concentration)를 의미하는 허핀달 지수(Herfindahl Index)를 측정하였다. 이 지수를 산출하는 수식은 아래와 같다.

$$\sum_d \left(\frac{m_{idt}}{m_{it}} \right)^2$$

위 수식에서 m_{idt} 는 t시기 대학i의 전공d에 해당하는 학과의 수를 의미하며, m_{it} 는 t시기 대학의 전체 전공의 수를 의미한다. 이 값이 1에 가까울수록 대학이 가진 학과들이 특정 전공에 집중되어 있다는 것을 의미하기 때문에 전공 다양성이 낮은 것으로 해석할 수 있다. 따라서 본 연구는 대학의 적소가 좁을수록 시장집중도가 높을 것이라 보고 이 값을 분석에 투입하였다.

4) 통제변수

본 연구는 다음의 변수들이 미칠 수 있는 잠재적 영향을 통제하였다. 먼저 본 연구는 대학의 연령(age)과 규모(size)를 통제하였다. 각 대학의 연령은 분석연도에서 설립연도를 뺀 값에 1을 더한 값을 투입하였으며, 각 대학의 규모는 당해연도예산에 로그변환된 값을 구하여 투입하였다. 다음으로 본 연구는 대학별 입학경쟁률(admission rate)과 전체 연구비 실적(research performance), 그리고 국공립대(national/public university) 여부를 통제하였다. 입학경쟁률은 기초자료를 활용하였으며 연구비 실적은 편향분포를 고려하여 로그변환된 값을 투입하였고, 설립유형이 국공립이면 1, 사립이면 0으로 보는 디미변수를 구성하여 분석에 투입하였다. 마지막으로 본 연구는 패널자료의 특성상 통제되지 않은 사건들이 대학의 비정규직 고용에 미칠 잠재적 가능성을 고려하여 연도별 디미변수(year dummy)를 구성하여 분석에 투입하였다.

3. 통계분석

본 연구는 가설검증을 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 수행한다. 먼저 화이트검정(White test)을 수행한 결과 자료의 이분산성이 확인되었고, 하우스만검정(Hausman test)을 수행한 결과 확률효과모형(random effect model)이 적합한 것으로 나타났기 때문에 본 연구는 확률효과모형을 사용한 일반화된 최소자승법(GLS)을 통해 회귀분석을 수행하였다. 또한 모든 설명변수들에 1년 시간차(time lag)를 두어 변수들 간의 역인과관계(reverse causality relationship)가 나타날 가능성을 최소화하였다(Zhang, Li and Li, 2014).

IV. 실증분석 결과

〈Table 1〉은 변수들의 기술통계 및 상관관계를 표로 요약하고 있다. 몇몇 변수들 간에 유의미한 상관관계가 나타났지만, 변량중폭요인(VIF) 결과는 5이하로 다중공선성이 발생할 가능성은 낮은 것으로 확인되었다. 〈Table 2〉는 회귀분석 결과를 위계적으로 요약하고 있다. 먼저 모형1은 통제변수들이 투입된 결과이며, 모형2와 모형3은 각각 평가형 지위와 범주형 지위가 투입된 결과이다. 모형4는 평가형 지위와 범주형 지위가 동시에 투입된 결과이며 모형5는 상호작용항을 포함한 모든 변수들이 투입된 최종모형이다.

Table 1. Descriptive Statistics and Pair-Wise Correlations

Variable	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Temporary Employment	.5619	.1367								
2 Research Performance (Log)	14.4843	4.1695	-.0133							
3 Size (Log)	17.9376	1.7531	.0098	.5533						
4 Admission Rate	7.2772	4.7262	.1172	.4748	.3816					
5 Age	25.3451	14.9592	.0732	.4793	.5199	.3907				
6 National/Public	.1759	.3809	.0215	.2971	.0184	-.0393	.1047			
7 Market Concentration	.1711	.1942	-.0194	-.5294	-.5469	-.3419	-.2711	-.0173		
8 Evaluated Status	.1884	.2311	-.1095	.5670	.2759	.4379	.4974	.3867	-.2548	
9 Categorical Status	.2207	.4148	.2358	.1985	.2234	.4878	.3678	-.0855	-.0560	.2640

Table 2. Results of Regression Analysis

Variable	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Research Performance (Log)	.0006 (.0010)	.0006 (.0010)	.0004 (.0010)	.0005 (.0010)	.0005 (.0010)
Size (log)	-.0062*** (.0019)	-.0056** (.0019)	-.0063*** (.0019)	-.0058** (.0019)	-.0058** (.0019)
Admission Rate	-.0003 (.0008)	-.0003 (.0008)	-.0008 (.0008)	-.0008 (.0008)	-.0007 (.0008)
Age	.0008 (.0006)	.0009 (.0006)	.0000 (.0006)	.0002 (.0006)	.0003 (.0006)
National/Public	.0165 (.0213)	.0190 (.0212)	.0262 (.0211)	.0308 (.0210)	.0274 (.0211)
Market Concentration	-.0709* (.0308)	-.0763* (.0305)	-.0770* (.0306)	-.0829** (.0303)	-.0972** (.0313)
Evaluated Status		-.0798† (.0482)		-.0906† (.0480)	-.0840† (.0482)
Evaluated Status2		.1016* (.0446)		.1017* (.0444)	.1003* (.0444)
Categorical Status			.0849*** (.0215)	.0846*** (.0206)	.0543* (.0268)
Categorical Status × Market Concentration					.1782† (.1006)
Constant	.6825*** (.0372)	.6747*** (.0371)	.6878*** (.0370)	.6803*** (.0369)	.6814*** (.0369)
Number of Observation	2,205	2,205	2,205	2,205	2,205

***p < .001, **p < .01, *p < .05, †p < .10.

*Standard error is given in parentheses

*Year dummy variables were included in all models

통제변수들 중 대학의 규모와 시장집중도는 모든 모형에서 일관되게 유의미한 효과를 가지는 것으로 나타났다. 즉 대학의 예산액이 많을수록, 적소가 줄어들수록 비정규직 고용은 감소한다는 것이다. 가설1의 독립변수인 평가형 지위의 제공항은 모형2와 모형4, 그리고 모형5에서 긍정적인 효과를 갖는 것으로 나타났다. 즉 평가형 지위와 비정규직 고용이 유사형(U-shaped) 관계를 예측하는 가설1은 강하게 지지되었다. 가설2의 독립변수인 범주형 지위는 모형3과 모형4, 그리고 모형5에서 긍정적인 효과를 갖는 것으로 나타났다. 따라서 범주형 지위가 비정규직 고용에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이라 예측한 가설2도 강하게 지지되었다. 마지막으로 가설3의 범주형 지위와 시장집중도의 상호작용항은 한계수준($p < .10$)에서 긍정적인 효과를 갖는 것으로 나타났으므로, 범주형 지위와 비정규직 고용의 관계가 적소가 줄어들수록 강화될 것이라는 가설3도 지지되었다.

본 연구는 연구결과의 강건도(robustness)를 검증하기 위해 다음의 추가분석을 실시하였다. 먼저 대학의 평가형 지위를 전임교원1인당 평균 SCI급 논문 수로 측정하여 분석에 투입하였고 동일한 결과가 보고되었다. 다음으로 의대 및 의학계열 학과의 보유 여부가 대학 전체의 SCI급 논문 수에 영향을 미칠 수 있음을 고려하여, 의대 유무로 1과 0의 더미변수를 구성하여 분석에 투입하였고 동일한 결과가 나타나는 것을 확인하였다.

V. 결론

1. 연구의 요약

본 연구는 지위이론의 관점에서 조직의 비정규직 고용을 설명한다. 특히 조직의 이원화된 지위가 규범에 순응하거나 순응하지 않는 의사결정을 일으키는 방식으로 조직의 비정규직화에 기여할 것이라 본다. 먼저 본 연구는 조직의 후천적 노력에 의해 성취된 평가형 지위는 비정규직 고용과 유사형(U-shaped) 관계를 가진다고 보는데, 이는 중간지위 조직들이 지위가 낮거나 높은 지위들에 비해 더 높은 사회적 불안정성을 경험하기 때문이다. 즉 사회적 위치가 불안정한 중간지위자들은 규범적 의사결정을 내릴 동기가 크기 때문에 상대적으로 비정규직 고용을 자제할 가능성이 높다. 다음으로 본 연구는 조직의 소속집단에 의해 부여되는 범주형 지위가 비정규직 고용에 긍정적인 영향을 미칠 것이라 보는데, 이는 범주형 지위를 가진 조직이 비정규직 고용이라는 비규범적 행동을 효과적으로 정당화할 수 있기 때문이다. 또한 본 연구는 조직의 활동영역이 좁을수록 범주형 지위가 갖는 회소성과 가치가 더 증가한 결과로 전문형조직이 일반형 조직에 비해 비정규직 고용을 보다 정당화할 수 있다고 본다. 이 논의들을 검증하기 위해 본 연구는 국내 4년제 종합대학들의 비정규직 고용에 대한 실증자료를 분석하였다. 분석결과 대학의 평가형 지위와 비정규직 고용은 유사형 관계를 가지는 것으로 나타났으며, 대학의 범주형 지위와 비정규직 고용은 정(+)의 관계를 가지며 대학의 적소가 줄어들수록 그 관계는 강화되는 것으로 나타났다.

2. 시사점

첫째, 본 연구는 조직의 복잡적이며 고유한 속성인 지위에 주목하여 조직의 비정규직 고용을 보다 체계적으로 설명하고 있다. 선행연구들은 조직의 효율성이나 내부의 갈등관계 측면에서 조직의 비정규직화를 논의해왔지만, 이 설명들은 맥락마다 차이가 있고 일관적인 관계를 발견하지 못하였다는 점에서 체계성이 떨어진다는 한계가 있다. 본 연구는 이와 같은 한계를 보완하기 위해 지위와 비정규직 고용의 관계에 주목하여 조직의 이원화된 지위에 따라 비정규직 고용이 다른 양상으로 나타난다는 것을 밝힘으로써 비정규직 연구의 이론화에 기여하고 있다.

둘째, 본 연구는 지위의 복잡성과 적소가 조직의 규범적 의사결정에 미치는 복합적인 영향을 분석하고 있다. 최근 지위이론은 지위에 내재된 복잡성을 기반으로 여러 형태의 지위들이 조직의 의사결정에 미치는

영향을 검토하고 있다. 본 연구는 이 연구흐름에 기반하여 조직의 평가형 지위가 규범적 의사결정과 갖는 곡선형 관계를 예측하고 이를 입증하였을 뿐 아니라, 조직의 범주형 지위가 규범적 의사결정에 미치는 영향과 적소를 통한 상호작용 효과를 예측하고 입증함으로써 지위이론의 발전에 기여하고 있다.

셋째, 본 연구는 한국대학의 비정규직화를 설명하는 조직특성을 제시하고 있다. 대학의 비정규직화는 교육의 질을 떨어뜨리고 교원의 신분 불안정성을 야기한다는 점에서 대학의 전반적인 경쟁력에 부정적인 결과를 초래할 가능성이 높다. 선행연구들은 대학이라는 고등교육기관의 당위성 관점에서 비정규직화를 비판하거나, 신자유주의화나 학령인구 감소라는 거시적 요인에 주목하여 비정규직화를 분석하였다. 하지만 이 관점은 하나의 조직체로서 대학이 비정규직 고용을 확대하려는 경향성에 대한 이해도가 낮다. 즉 대학은 수동적 객체가 아니라 능동적 주체이자 전략적 행위자로서 비정규직 고용을 고려한다는 것이다. 본 연구는 이 관점에서 중요한 조직특성인 지위에 주목하여 전략적 의사결정의 결과로서 대학의 비정규직화를 설명하고 있다.

3. 한계점 및 후속연구 방향

첫째, 본 연구는 지위 간의 불일치성이 조직의 의사결정에 미치는 영향을 반영하고 있지 않다. 최근 연구들은 지위의 불일치가 상호효과를 상쇄하거나 사회적 안정성을 줄임으로써 조직의 의사결정에도 유의미한 영향을 미칠 것이라 본다. 본 연구에서 다른 평가형 지위와 범주형 지위 간에 불일치가 나타날 가능성이 있음에도 불구하고, 그 불일치가 조직의 규범적 의사결정에 미치는 영향에 대한 논의가 제시되지 않았다는 점은 한계라고 볼 수 있다. 따라서 후속연구에서는 조직의 지위 불일치성이 규범적 의사결정에 미치는 영향을 중점적으로 논의한다면 지위이론의 발전에 기여할 것으로 기대된다.

둘째, 본 연구는 자료의 한계로 다음과 같은 한계들을 가진다. 먼저 본 연구는 대학별 평가형 지위를 SCI급 논문 수의 비중으로 측정하였는데, 일반적으로 연구성과가 탁월할수록 명문대학으로 간주되지만 대학들의 경쟁시장이 분절되어 있다는 점을 상기할 때 이 측정방법은 한계가 있다. 예를 들어 연구중심대학들은 연구성과를 핵심성과지표로 간주하지만, 그 외 대학들은 교육성이나 산학협력성과를 핵심성과지표로 간주한다. 따라서 두 유형의 대학들은 서로를 경쟁자로 인식하지 않을 가능성이 높기 때문에 대학의 지위체계는 더 복잡한 양상으로 나타날 수 있다. 후속연구는 국내 대학들의 실정을 반영한 지위체계를 규명하여 지위의 복잡성이 대학의 의사결정에 미치는 영향을 분석할 필요가 있다. 한편 본 연구는 비전임교원 수의 비중을 비정규직 자료로 활용하였으나, 최근 대학에는 연구교수, 강의전담교수 등 전임교원에는 포함되지 않으나 비정년트랙이라는 새로운 형태의 비정규직이 대거 출현하였다는 점에서 이 자료는 한계가 있다. 비정년트랙에 대해 대학마다 사용하는 명칭이 다르고 이 자료는 별도로 공개되어 있지 않기 때문에, 후속연구는 보다 심층적인 자료수집과 질적연구를 통하여 비정년트랙을 포함한 비정규직의 조직적 선행요인들을 규명할 필요가 있다.

References

- 권순식(2013), “비정규직 고용관리의 결정 요인에 관한 실증 연구,” 『노동정책연구』, 13(2), 31-66.
 김정우(2014), “노동조합이 직접 및 간접고용비정규직의 고용에 미친 영향에 관한 패널분석,” 『산업노동연구』, 20(1), 65-101.
 노중기(2006), “노무현정부의 노동정책: 평가와 전망,” 『산업노동연구』, 12(2), 1-28.
 우상범·김정우(2013), “직접고용 비정규직의 고용 결정요인-경기도 민간부문을 중심으로,” 『지역사회연구』, 21(3), 53-75.
 이용수(2009), “비정규직 고용 결정의 조직특성에 관한 연구,” 『한국사회학』, 43(1), 130-164.

- 임지선(2021), “한국 제조기업의 디지털화와 생산직 비정규직 고용과의 관계: 기업 교육훈련의 조절효과 분석,” 「노동정책연구」, 21(3), 33-63.
- 정대훈·신동엽(2016), “한국 대학의 비정년트랙 전임직원 고용의 결정요인들에 관한 연구: 거시 조직이론의 관점을 중심으로,” 「산업관계연구」, 26(3), 73-104.
- 정대훈·신동엽(2018), “지위 불일치성과 조직의 의사결정: 한국 대학들의 의학전문대학원 도입을 중심으로, 2002-2014,” 「조직과 인사관리연구」, 42(1), 65-95.
- Aduet, A. (2005), “A Theory of Scandal: Victorians, Homosexuality, and the Fall of Oscar Wilde”, *American Journal of Sociology*, 111(1), 213-248.
- Barlow, M. A., J. C. Verhaal and J. D. Hoskins (2018), “Guilty by Association: Product-level Category Stigma and Audience Expectations in the US Craft Beer Industry”, *Journal of Management*, 44(7), 2934-2960.
- Baum, J. A., and J. V. Singh (1994), “Organizational Niches and the Dynamics of Organizational Mortality”, *American Journal of Sociology*, 100(2), 346-380.
- Beyers, W. B., and D. P. Lindahl (1996), “Explaining the Demand for Producer Services: Is Cost-driven Externalization the Major Factor?”, *Papers in Regional Science*, 75(3), 351-374.
- Bidwell, M., S. Won, R. Barbulescu and E. Mollick (2015), “I Used to Work at Goldman Sachs! How Firms Benefit from Organizational Status in the Market for Human Capital”, *Strategic Management Journal*, 36(8), 1164-1173.
- Chen, Y. R., R. S. Peterson, D. J. Phillips, J. M. Podolny and C. L. Ridgeway (2012), “Introduction to the Special Issue: Bringing Status to the Table—Attaining, Maintaining, and Experiencing Status in Organizations and Markets”, *Organization Science*, 23(2), 299-307.
- Davis-Blake, A. and B. Uzzi (1993), “Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors”, *Administrative Science Quarterly*, 38(2), 195-223.
- Freeman, J. and M. T. Hannan (1983), “Niche Width and the Dynamics of Organizational Populations”, *American Journal of Sociology*, 88(6), 1116-1145.
- Gordon, M. S. and M. Thal-Larsen (1967), *Employer Policies in a Changing Labor Market*, Berkeley, CA: Institute of Industrial Relations, University of California.
- Graffin, S. D., J. Bundy, J. F. Porac, J. B. Wade and D. P. Quinn (2013), “Falls from Grace and the Hazards of High Status: The 2009 British MP Expense Scandal and Its Impact on Parliamentary Elites”, *Administrative Science Quarterly*, 58(3), 313-345.
- Jensen, M. and P. Wang (2018), “Not in the Same Boat: How Status Inconsistency Affects Research Performance in Business Schools”, *Academy of Management Journal*, 61(3), 1021-1049.
- MacPhail, F. and P. Bowles (2008), “Temporary Work and Neoliberal Government Policy: Evidence from British Columbia, Canada”, *International Review of Applied Economics*, 22(5), 545-563.
- Phillips, D. J. and E. W. Zuckerman (2001), “Middle-status Conformity: Theoretical Restatement and Empirical Demonstration in Two Markets”, *American Journal of Sociology*, 107(2), 379-429.
- Podolny, J. M. (1993), “A Status-based Model of Market Competition”, *American Journal of Sociology*, 98(4), 829-872.
- Podolny, J. M. and F. M. Scott Morton (1999), “Social Status, Entry and Predation: The Case of British Shipping Cartels 1879–1929”, *The Journal of Industrial Economics*, 47(1), 41-67.
- Podolny, J. M. (2001), “Networks as the Pipes and Prisms of the Market”, *American Journal of Sociology*, 107(1), 33-60.
- Pontikes, E. G. (2012), “Two Sides of the Same Coin: How Ambiguous Classification Affects Multiple Audiences’ Evaluations”, *Administrative Science Quarterly*, 57(1), 81-118.
- Prato, M., E. Kypraios, G. Ertug and Y. G. Lee (2019), “Middle-status Conformity Revisited: The Interplay between Achieved and Ascribed Status,” *Academy of Management Journal*, 62(4), 1003-1027.

- Sauder, M., F. Lynn and J. M. Podolny (2012), "Status: Insights from Organizational Sociology," *Annual Review of Sociology*, 38, 267-283.
- Shin, D., K. Lee and H. Lee (2014), "Neoliberal Marketization of Art Worlds and Status Multiplexity: Price Formation in a Korean Art Auction, 1998–2007", *Poetics*, 43, 120-148.
- Shipilov, A. V. and S. X. Li (2008), "Can You Have Your Cake and Eat It Too? Structural Holes' Influence on Status Accumulation and Market Performance in Collaborative Networks", *Administrative Science Quarterly*, 53(1), 73-108.
- Zhang, Y. A., Y. Li and H. Li (2014), "FDI Spillovers Over Time in an Emerging Market: The Roles of Entry Tenure and Barriers to Imitation," *Academy of Management Journal*, 57(3), 698-722.
- Zhao, W. and X. Zhou (2011), "Status Inconsistency and Product Valuation in the California Wine Market", *Organization Science*, 22(6), 1435-1448.