

기업의 인구학적 특성과 조직변화

한 준*

최근 세계화와 정보화 등 기업 환경의 빠른 변화는 기업들의 적응적인 변화와 혁신을 요구한다. 하지만 조직의 변화가 늘 쉬운 것은 아닐뿐더러 조직의 변화가 언제나 바람직한 결과를 낳는 것도 아니다. 조직의 변화 가능성을 낮추고 조직의 변화로 인한 바람직하지 못한 결과를 부추기는 요인으로 제시되는 것 가운데 하나가 조직의 “구조적 관성”이다. 본 연구에서는 한국노동연구원 의 사업체패널 3차 조사자료를 이용하여 구조적 관성을 높이는 요인의 하나인 조직의 연령이 조직의 변화 가능성을 낮추는지 여부를 분석하였다. 조직의 연령은 조직의 변화 확률을 유의하게 낮추는 것으로 분석 결과 나타났다.

1. 들어가는 글

이 논문은 기업조직의 인구학적 특성, 특히 연령이 조직의 변화에 어떻게 영향을 미치는가를 분석한다. 최근 세계화와 정보화 등 기업 환경의 빠른 변화는 기업들의 적응적인 변화와 혁신을 요구한다. 이러한 변화에 대한 요구를 요약한다면, “변화는 위험하다. 하지만 변화하지 않는 것은 더 위험하다”라고 할 수 있다. 그렇기 때문에 기업들은 남보다 앞서 혁신하려 하고, 또한 다른 조직들이 변화하면 경쟁적으로 모방하면서 변화를 지속해 가려 한다.

하지만 조직의 변화가 늘 쉬운 것은 아닐뿐더러 조직의 변화가 언제나 바람직한 결과를 낳는 것도 아니다. 조직의 변화 가능성을 낮추고 조직의 변화로 인한 바람직하지 못한 결과를 부추기는 요인으로 제시되는 것 가운데 하나가 조직의 “구조적 관성”(structural inertia)이다. 조직생태학에서는 조직의 변화에 저항하는 내부적, 외부적 요인들을 통틀어 구조적 관성이라고 한다.

조직들이 자신들의 정체성을 강하게 내세우는 경우 이러한 정체성은 구조적 관성과 깊은 관련성을 갖기 쉽다. 조직의 정체성을 강하게 유지하기 위해서는 조직의 구조나 관행을 바꾸지 않고 계속 지속시키는 것이 유리하기 때문이다. 조직의 특성에 따라서도 조직의 구조적 관성은 차이를 보인다. 구조적 관성과 긴밀한 관계를 갖는다고 볼 수 있는 조직의 특성 가운데는 조직의 크기와 연령이 중요하다. 조직의 크기가 클수록 또한 조직의 연령이 높을수록 구조적 관성이 높을 것으로 일반적으로 기대한다.

조직의 크기는 대체로 조직 내적으로 구조의 복잡성을 또한 외적으로 가시성을 높이기 때문에 이들 모두 조직의 변화에 대한 비용을 높이고 그에 따라 변화에 저항하는 관성을 높일 것이기 때

* 연세대학교 사회학과 부교수

문이다. 조직의 연령이 구조적 관성을 높이는 것은 조직들이 과거의 결정이나 기억들에 제약을 받기 때문에 시간이 흐름에 따라서 관성이 더욱 높아질 것이라는 것을 의미한다. 오래된 조직들일수록 빠르게 변화하는 환경에 적응하기 힘든 진부함의 부담(liability of obsolescence)을 지닌다는 것이 바로 이러한 오래된 조직들의 관성의 결과이기도 하다.

본 연구는 조직의 연령이 조직의 구조적 관성과 밀접한 관련이 있을 것이라는 이론적 논리에 따라서, 조직의 연령이 조직의 변화 가능성 혹은 확률에 부정적 영향을 미치는가를 3차 사업체 패널 조사 자료의 분석을 통해 살펴보았다. 1990년대 후반 이후 한국의 기업들은 과거 어느 때보다도 강한 변화의 압력을 받아왔다. 특히 그러한 변화가 집중된 것은 인사조직 분야라고 할 수 있다. 기업의 내부노동시장으로 나타나는 관료제적 위계 중심 조직의 비효율성에 대한 문제제기와 함께 조직 구성원들의 창의력과 경쟁을 유도할 수 있는 시장 중심의 조직 구조 및 인사정책에 대한 요구가 높아졌고 실제로 그러한 방향으로의 변화가 많이 이루어졌다. 또한 기업의 변화 가운데 사회적 영향을 많이 받은 것이 여성 인력의 활용이 높아졌다는 점이다. 한국 사회에서 여성의 경제활동 참여가 높아지면서 기업에서도 여성 인력의 활용이 높아졌다. 이러한 변화는 한편에서는 의도적이고 정책적인 것일 수 있지만 동시에 자연스러운 변화일 수도 있다. 시장지향적이고 탈관료제적인 인사정책 및 조직구조에서의 변화와 여성 참여적인 방향으로의 조직 변화라는 두 측면에서의 변화가 조직의 연령 및 기타 특성에 의해 어떻게 영향을 받는지를 사업체 조사 자료를 통해서 분석해 보았다.

II. 이론적 논의: 연령, 관성, 변화

조직생태학에서는 조직과 환경의 관계에 대한 다른 이론적 시각들과 달리 조직이 환경에 적응(adapt)해 가는 측면보다 환경이 조직들을 선택(select)하는 측면을 더욱 중요시한다(Hannan and Carroll, 1992: 4). 조직 연구에서 조직과 환경의 관계에 주목하는 개방체계 시각에서는 환경을 불확실성의 원천으로 본다(Scott, 1992: 134~135). 그런데 개방체계 시각에 속한 여러 이론들은 이러한 환경의 불확실성에 따른 결과를 어떻게 보느냐에 따라 다시 나뉜다. 자원의존이론이나 신제도주의, 거래비용이론 등이 모두 조직들이 환경의 불확실성에 대처하기 위해 취하는 적응전략—자원의존이론의 경우 대안적 자원공급처의 모색을 통한 의존의 감소, 신제도주의의 경우 구조적 순응 혹은 느슨한 맞물림(loose-coupling)을 통한 환경적 영향의 회피, 거래비용이론의 경우 대안적 통제(governance) 양식들 중의 선택—을 중심으로 환경의 영향을 설명하는데 비해 조직생태학에서는 조직의 전략적 대응과 적응 노력에도 불구하고 환경의 영향을 완전히 벗어나기는 힘들고 따라서 궁극적으로 조직들은 환경에 의해 선택 당할 수밖에 없는 운명이라고 본다.

적응보다 선택을 강조하는 이유로 조직생태학은 조직들이 지니는 구조적 관성(structural inertia)을 든다(Hannan and Freeman, 1989: Ch. 4). 구조적 관성이란 조직들이 환경의 변화에 맞추어 변화하기 어려운 내적 속성을 지니고 있으며, 설혹 조직에서 적응을 위한 변화를 시도하더라도 그

결과가 부정적이라는 것을 의미한다. 조직들이 관성을 지니기 때문에 조직을 둘러싼 주변 환경이 바뀌면 조직들은 적응노력을 통해 새로운 환경에 적합한 전략과 구조를 갖추는 것이 아니라, 기존의 환경에 적합한 조직들이 사라지고, 그 대신에 새로운 환경에 맞는 전략과 구조를 지닌 조직들이 새롭게 생겨난다. 결국 조직들이 변화하는 메커니즘으로 조직생태학은 모방이나 전파 등을 통한 기존 조직의 혁신이 아니라 차별적 선택에 따른 조직들의 세대 교체를 제시하는 것이다 (Hannan and Freeman, 1989: 11-12; Carroll and Hannan, 2000: 389~393). 이처럼 조직들의 차별적 선택에 따른 교체에 주목하기 때문에 조직생태학에서는 조직들의 인구학적 변화율(vital rates)—생성률(founding rate)과 소멸률(mortality rate)—을 주요한 종속변수로 취급한다.

조직의 관성으로 인해 조직의 환경 적응 능력에 한계가 있고 따라서 환경에 의한 조직의 선택이 이루어지지만 동시에 조직의 구조적 관성이 반드시 나쁜 것만은 아니며 정상적인 것이라고 보는 것이 또한 조직생태학의 입장이다. 이러한 관점은 조직들이 관성을 줄임으로써 유연하게 변화에 대처할 수 있어야 한다는 일반 상식적인 견해와 대치되는 것이다. 조직생태학에서 관성을 정상적인 것이라고 보는 이유는 이것이 조직구조가 안정적으로 재생산된 결과로 생겨나는 것이기 때문이다. 개별 조직들에 대해 주변 환경에서는 조직들이 설새없이 불안정하게 변화하기보다는 안정적으로 재생산되어서 신뢰할 수 있기를 기대한다(Hannan and Freeman, 1989: 67). 그런데 이처럼 조직의 안정적 재생산은 관성을 낳을 뿐 아니라 강화시키게 된다. 따라서 조직에서의 관성은 환경에 의한 선택이 이루어지기 위한 조건일 뿐 아니라 환경에 의한 선택의 결과이기도 한 것이다.

조직생태학에서는 하지만 조직이 관성을 지닌다는 것이 절대적 의미가 아니라 환경의 변화에 대한 상대적 개념이라는 것(Hannan and Freeman, 1989: 70)을 강조한다. 조직이 언제나 변화를 거부하기만 하는 것이 아니라, 환경의 변화가 예측하기 힘들 뿐만 아니라 변화가 급격하게 일어나기 때문에 조직들이 적응을 하려고 해도 환경의 변화를 따라잡기 어렵다는 것이다. 조직의 관성은 또한 조건에 따라서 다양하게 나타난다. 우선 조직을 구성하는 요소들 중에서도 관성의 정도는 다양하다. 조직 구조에서 주변적 요소보다는 핵심적 요소—조직목표, 핵심기술, 구성원리 등—들의 관성이 더욱 높다고 한다(Hannan and Freeman, 1989: 77-80)²⁾. 또한 조직의 연령이나 규모와 같은 특성에 따라서도 조직의 관성의 정도는 다르다. 보다 생긴지 오래된 조직일수록 그리고 규모가 큰 조직일수록 관성이 높다고 보는 것이 일반적 견해이다. 이러한 이론적 논의로부터 본 연구에서 검증하고자 하는 다음과 같은 가설이 도출된다.

가설 : 기업조직들은 연령이 높을수록 조직변화의 확률이 낮아진다.

2) 최근의 조직들에서 나타나는 변화들을 보면 조직의 핵심적 요소와 주변적 요소의 구분이 불분명하게 보인다. 예컨대 조직활동의 외부화, 즉 외주의 증가와 함께 과거 조직의 핵심으로 알려져 왔던 많은 조직의 요소들이 더 이상 조직의 내부에 존재하지 않는 경우가 많다. 그 결과 조직의 경계 자체가 무너지는 것이 아니냐는 관측까지도 나온다. 이러한 변화의 시도는 점점 더 빨리 변하는 환경의 불확실성에 대처하려는 노력이다. 이러한 변화가 조직의 관성을 줄일 것 인지의 여부는 조직 연구의 중요한 쟁점이 될 것이다.

III. 자료와 변수

본 연구에서 사용하는 자료는 한국노동연구원에서 2004년도에 실시한 사업체패널조사의 3차 조사 자료이다. 우리나라에서 사업체를 대상으로 한 전국규모 조사는 통계청의 '전국사업체기초통계조사'가 있다. '전국사업체기초통계조사'는 사업체의 업종이나 규모 등의 횡단면적인 정보만을 제공할 뿐 우리나라에서는 아직까지 기업의 인적자원관리와 노사관계에 관한 정보를 제공하는 자료는 사업체 패널조사 자료 이외에는 부재한 실정이다. 그런데 이에 비해 영국이나 캐나다 등의 선진국에서는 이미 1990년대 중반부터 빠른 기술혁신에 따른 일자리의 변화, 노동시장 유연성 강화가 미치는 영향, 경영환경 변화에 따른 노사관계의 변화 등을 파악하기 위해 사업체에 대한 패널 조사를 실시해 왔다. 패널조사를 실시하는 이유는 이러한 변화들이 이루어지는 메커니즘과 원인을 조직 수준에서 확인키 위한 것이라고 할 수 있다. 우리나라에서도 앞서 언급한 바와 같이 1990년대 후반 급격한 변화를 경험하면서 정책적으로 또한 학술적으로 사업체에 대한 패널 자료의 필요성이 높아졌다.

'사업체패널조사'는 '전국사업체기초통계조사'의 사업체 분포를 기준으로 하여 고용보험DB에 등록된 사업체를 대상으로 표본을 추출하여 2002년도부터 조사하고 있다. 본 조사는 인사담당자가 응답하는 '인사관리', 노무 담당자가 응답하는 '노무관리자가 본 노사관계', 근로자대표가 응답하는 '근로자대표가 본 노사관계' 세 부분으로 구성되어 있다. 인사관리 부문에는 비정규근로, 모성보호, 임금협상등 주요 이슈와 관련된 부가조사가 실시되고 있다. 본 연구에서 활용한 변수들은 주로 본 조사의 인사관리 모듈에서 조사된 것들이다.

종속변수인 조직의 변화와 관련된 변수로는 우선 기업의 인적 구성 측면에서 전체 근로자 중 여성의 비율을 이용하였다. 배론 및 동료들은 미국의 공공조직에 대한 연구에서 젠더와 관련한 사회적 변화가 조직에 어떻게 반영되어 나타나는가를 연구하였으며(Barron, Mittman, and Newman, 1991), 해넌과 배론 등은 실리콘 밸리의 신생 혁신기업들에서 고용관계가 조직의 구조적 관성에 의해 어떻게 나타나는가를 보면서 성별 구성을 중요한 종속변수의 하나로 포함시켰다(Hannan, Burton, and Baron, 1996; Baron, Hannan, Hsu, and Kocak, 2005).

조직 변화와 관련된 또 다른 변수들은 주로 조직의 탈관료화 및 노동시장에서의 유연화와 관련된 것들이다(Pfeffer and Baron, 1988). 정이환과 이병훈(2000)은 경제위기 이후의 이른바 신자유주의적이고 유연성을 강조하는 고용관계의 변화가 외부적 환경의 변화에 따른 것이기는 하지만 조직 내부적 요인들에 의해 매개되어진다는 것을 강조한다. 이러한 탈관료제화와 유연화를 반영하는 조직 변화들로 본 연구에서는 팀제와 팀성과급제, 연봉제와 스톡옵션, 그리고 선택적 복리후생제가 기업에서 실시되고 있는지 여부를 측정할 변수들을 이용하였다.

본 연구의 주된 독립변수는 기업조직의 연령이다. 연령은 사업체와 기업체 수준에서 모두 측정 가능하다. 사업체는 물리적으로 작업이 이루어지는 사업장을 의미하며, 기업체는 단일 혹은 다수의 사업장으로 이루어진 기업 활동의 단위이다. 본 조사 자료에는 본사가 아닌 사업체와 본사인 사업체가 모두 포함되어 있으며, 따라서 조직의 연령을 회사의 창립일로부터 조사 시점까지의 연도수

로 계산하였다.

그밖에 기업조직에 대한 통제변수로 활용한 변수들로 산업, 해외시장이 전체 매출에서 차지하는 비율, 외국인 투자의 지분을, 총자산 규모 및 근로자 수 등이 있다. 산업은 기술적 특성과 같은 기능적 측면과 노사관계와 같은 제도적 측면 모두 고려할 때 조직 구조 및 인사정책에 영향을 많은 영향을 미칠 것이다. 하지만 산업별 비교가 본 연구의 주된 관심 사항이 아니기 때문에 본 연구에서는 중분류 수준에서 측정된 산업을 다시 19개의 범주로 묶어서 18개의 가변수를 분석에 포함시켰다. 해외 시장의 비율과 외국인 투자의 지분은 모두 기업조직이 국내만이 아니라 글로벌 환경에 노출되어 그로부터 영향을 받는 정도를 나타낸다고 할 수 있다. 글로벌 환경에 노출된 정도가 높을수록 보다 성 통합적이고 시장친화적이며 탈관료제적 변화를 할 가능성이 높다고 볼 수 있을 것이다. 마지막으로 총자산과 근로자 수는 기업조직의 크기를 측정하는 것이다. 두 변수 모두 정규분포에서 벗어나 치우친 분포(skewed distribution)를 보이기 때문에 로그값을 취하여 분석에 포함시켰다. 기업 조직의 크기가 클수록 조직의 관성도 높을 것이라는 것은 앞의 이론적 논의에서 살펴 보았다. 이러한 논리를 연장하면 큰 조직일수록 변화에 대한 저항이 높을 것이라고 예상할 수 있다. 하지만 조직의 크기가 변화에 미치는 영향은 그렇게 단순하지는 않다. 조직의 크기는 동시에 일단 변화를 하겠다고 결정되었을 때 이를 실행에 옮길 수 있는 역량의 정도를 나타내기도 한다. 따라서 조직의 크기가 변화 가능성 혹은 확률에 어떤 영향을 미칠 것인가는 일종의 경험적 분석을 통해서 확인할 문제라고 할 수 있다.

IV. 분석 방법

본 연구에서는 조직 구성원들의 성별 구성과 조직 차원에서의 탈관료제적이고 시장지향적인 변화 여부를 종속변수로 분석하였다. 두 종류의 변수들이 각기 그 성격이 틀리기 때문에 본 연구에서는 종속변수의 특성에 따라 분석방법을 달리하였다. 성별 구성의 경우에는 백분율로 나타나기 때문에 변수의 연속성을 가정해서 일반적인 OLS 회귀분석을 이용하였다. 이에 비해 조직구조 및 인사정책의 변화는 각 종류의 변화를 경험했는지 여부를 측정하였기 때문에 이항 로지스틱 회귀(binary-logistic regression)모형을 적용하였다. 이항 로지스틱 회귀분석은 이분 변수로 측정된 종속변수를 로짓으로 전환하여 회귀 분석을 함으로써 궁극적으로 승산(odds) 혹은 확률과 같이 연속적 의미로 결과를 해석할 수 있도록 하는 분석이다.

V. 분석 결과

분석 대상이 된 조직들이 경험한 탈관료제적 시장지향적 변화의 빈도가 <표 1>에 제시되어 있다. 가장 많이 경험한 변화는 팀제로서 54.1%의 기업들이 팀제로 전환하였다고 보고하였다. 한편

연봉제도 45.7%의 기업들이 호봉제로부터 연봉제로의 변화를 경험했다고 응답하였다. 그에 비해 팀성과급은 25%의 기업이 실시하고 있는 것으로 나타났으며, 스톡옵션과 선택적 복리후생의 경우는 실시하고 있는 기업들이 전체 응답 기업의 5% 수준에 불과한 것으로 나타났다.

〈표 1〉 조직의 변화 경험 여부의 빈도(%)

	경험	미경험
팀제	54.1	45.9
연봉제	45.7	54.3
팀성과급	25.0	75.0
스톡옵션	5.0	95.0
선택적복리후생	5.4	94.6

자료 : 한국노동패널 3차조사.

분석 대상이 된 기업들의 특성에 대한 기술통계치가 <표 2>에 제시되어 있다. 이 표에서 먼저 여성 구성원의 비율은 27.3%인 것으로 나타났다. 평균에 비해 표준편차가 다소 큰 편으로 기업들에 따라 성비에 상당한 편차가 있는 것을 확인할 수 있다. 외국인 지분율과 해외시장 비율은 각 16.3% 및 12.5%인 것으로 나타났다. 기업 조직들의 연령 평균은 20.8년이며, 역시 표준편차가 큰 편으로 기업 연령이 다양하다는 것을 알 수 있다.

<표 3>은 조직의 변화 가운데 여성의 경제활동 증가에 따른 기업 조직에서의 여성 비율에 대한 회귀분석 결과이다. 우선 기업의 연령은 성비에 대해 유의하게 부(負)적인 방향의 효과를 갖는 것으로 나타났다. 오래된 기업일수록 여성의 비율이 낮다는 것을 의미한다. 연령의 표준편차인 15.7년만큼 오래된 기업은 2.3% 만큼 여성 비율이 낮다고 볼 수 있다. 기업의 크기는 근로자 수의 경우 여성 비율에 유의하게 정(正)의 방향의 효과를 갖지만 자산 규모의 경우 반대 방향으로 유의한 효과를 보인다. 따라서 기업의 크기가 기업의 성비에 대해 갖는 효과는 단순하지 않다고 보아야 할 것이다. 외국인 지분의 비율과 해외 시장이 차지하는 비율은 여성 근로자의 비율에 대해 정의 방향을 효과를 갖지만 이 효과는 통계적으로 유의하지 않다. 따라서 글로벌 환경에의 노출의 정도는 기업의 성비에 대해 특별한 효과를 갖지 않는다고 볼 수 있을 것이다.

〈표 2〉 기업 조직 특성의 기술통계치

	평균	표준편차
총자산 (백만)	1800.6	11568.9
회사근로자수	748.8	3185.5
해외시장비율	12.5	24.5
외국인지분율	16.3	31.8
여성근로자비율	27.3	23.8
현재회사연령	20.8	15.7

자료 : 한국노동패널 3차조사.

<표 3> 기업의 성비에 대한 OLS 회귀모형 추정결과

	계수추정치	표준오차
근로자수(로그)	1.678	0.592
총자산(로그)	-1.278	0.354
조직연령	-0.142	0.049
외국인지분율	0.001	0.001
해외시장비율	0.014	0.029
R2	0.306	
N	836	

주 : 18개의 산업 가변수가 포함된 모형들임.
 자료 : 한국노동패널 3차조사.

<표 4>는 기업의 탈관료제적 및 시장지향적 인사, 조직 변화의 경험 여부에 대해 로지스틱 회귀 분석을 실시한 결과이다. 5가지 종류의 변화 모두 기업의 연령이 유의하게 부의 효과를 보이는 것을 확인할 수 있다. 이것은 오래된 조직들일수록 탈관료제적이고 시장지향적인 인사 및 조직에서의 변화를 경험할 확률이 낮다는 것을 의미한다. 결국 기업의 연령이 높을수록 구조적 관성이 높고 따라서 변화의 가능성이 낮다는 것을 확인시켜 주는 결과라고 할 수 있다. 연령의 효과가 특히 두드러지는 것은 선택적 후생복리와 스톡옵션의 경우이다. 채택하는 비율이 높지 않은 변화일수록 연령의 장애가 높다는 것을 보여준다. 글로벌 환경에의 노출의 정도는 대체로 정의 효과를 갖지만 선택적 후생복리의 경우는 반대의 효과를 보인다. 그런데 글로벌 환경에의 노출 정도 중에서 유의한 효과를 갖는 경우는 해외시장 비율이 연봉제 실시에 미치는 효과 및 외국인 지분율이 스톡옵션에 미치는 효과에 국한된다. 기업 크기의 효과는 근로자 수와 자산 크기 모두 기업 조직 변화에 정의 방향의 효과를 갖는 것으로 나타났지만, 주로 자산의 크기의 효과가 유의하게 나타난다.

<표 4> 기업 조직의 변화 여부에 대한 로지스틱 회귀모형 추정치*

	선택적 복리후생		스톡옵션		탐성과급제		탐제		연봉제	
	계수 추정치	표준오차	계수 추정치	표준오차	계수 추정치	표준오차	계수 추정치	표준오차	계수 추정치	표준오차
조직연령	-0.027	(0.009)	-0.022	(0.010)	-0.015	(0.004)	-0.012	(0.004)	-0.012	(0.004)
외국인지분율	-0.006	(0.007)	0.000	(0.000)	0.000	(0.001)	0.000	(0.000)	0.009	(0.003)
해외시장비율	-0.006	(0.006)	0.014	(0.005)	-0.001	(0.003)	0.005	(0.003)	0.002	(0.002)
총자산(로그)	0.120	(0.055)	0.266	(0.054)	0.128	(0.031)	0.176	(0.031)	0.142	(0.029)
근로자수(로그)	0.237	(0.102)	0.072	(0.098)	0.047	(0.057)	0.305	(0.059)	0.037	(0.052)
-2 Log 우도	626.32		557.41		1769.83		1917.55		2148.65	
Cox와 Snell R2	0.040		0.076		0.080		0.181		0.095	

주 : 18개의 산업 가변수가 포함된 모형들임.
 자료 : 한국노동패널 3차조사.

참고문헌

- 정이환·이병훈(2000), "경제위기와 고용관계의 변화: 대기업 사례를 중심으로" 『산업노동연구』 6권 1호: 27-58.
- Baron, James N., Brian S. Mittman, and Andrew E. Newman.(1991), "Targets of Opportunity: Organizational and Environmental Determinants of Gender Integration Within the California Civil Service, 1979-1985." *American Journal of Sociology* 96: 1362-1401.
- Baron, James N., Michael T. Hannan, Greta Hsu, and Ozgecan Kocak.(2005), "Gender and the Organization-Building Process in Young, High-Tech Firms." Mauro F. Guillón, Randall Collins, Paula England, and Marshall Meyer (eds.), *Economic Sociology of Capitalism*. New York: Russell Sage Foundation Press.
- Carroll, Glenn R., and Michael T. Hannan.(2000), *Demography of Corporations and Industries*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Hannan, Michael T., M. Diane Burton, and James N. Baron.(1996), "Inertia and Change in the Early Years: Employment Relations in Young, High-technology Firms." *Industrial and Corporate Change* 5: 503-36.
- Hannan, Michael T., and Glenn R. Carroll.(1992), *Dynamics of Organizational Populations*. New York: Oxford University Press.
- Hannan, Michael T., and John Freeman.(1989), *Organizational Ecology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Pfeffer, Jeffrey, and James N. Baron.(1988), "Taking the workers back out: recent trends in the structuring of employment." Pp. 257-303 in Barry M. Staw and L. L. Cummings (eds.), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 10. Greenwich, CN: JAI Press.
- Scott, W. Richard.(1992), *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.