

전통적인 조직체계에서 벗어나는 자기충족적 선택: 미국 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립에서 나타나는 사회적 정체성의 역할*

김상준(주저자)
이화여자대학교
(s.kim@ewha.ac.kr)
권인수(교신저자)
세종대학교
(kwonis@sejong.ac.kr)

본 연구는 소수 인종이 어떻게 주류 집단 위주의 전통적인 조직체계에서 자신의 사회적 정체성을 관리하고 활성화하는지를 탐구한다. 이를 위해 사회정체성 이론에 기반하여 동일시 메커니즘이 내집단포함(in-group inclusion)과 외집단포함(out-group inclusion)을 통해서 나타난다고 가정하고, 이러한 요인들이 차별 경험이 있는 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립 시기에 미치는 영향을 분석하였다. 또한 내집단포함과 외집단포함이 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립 시기에 미치는 영향을 정체성에 기반한 인종자원이 차별적으로 조절할 것으로 예측하였다. 분석대상은 2003년 기준으로 미국에 변호사로 등록되어 있는 미국 전역의 변호사이고, 미국변호사협회에서 제공하는 “JD이후”라는 데이터베이스에서 백인을 제외한 모든 인종의 변호사 933명을 추출하여 분석에 사용하였다. 분석 결과, 내집단포함이 강조된 경우(이민법 전문 변호사)는 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립 시기를 앞당기지만, 외집단포함이 강조된 경우(지적재산권 전문 변호사)는 반대로 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립 시기를 늦추는 것으로 나타났다. 그리고 인종자원은 내집단포함 및 외집단포함의 효과에서 모두 각각의 구분된 영향력을 더욱 강화하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 각 개인이 자신의 사회적 정체성을 관리하고 활성화하기 위해 취하는 조치가 전통적인 조직체계에서 벗어나는 결과를 낳을 수 있음을 시사한다. 끝으로 본 연구의 결과를 통해 국내 상황에서 다양성 연구, 복수의 사회적 정체성 관리, 경력개발 실무에의 적용가능성을 논의하였다.

주제어: 자기충족적 선택, 내집단포함, 외집단포함, 사회적 정체성, 차별, 동일시

1. 서론

사회적 정체성은 ‘나는 사회 집단 중 어디에 속해 있는가’에 대한 전반적인 자기묘사로(Jenkins, 2008; Tajfel and Turner, 1979), 이에 대한 연구는 개인속성의 여러 차원(예: 인종, 젠더, 직업 등)에 따라 다양하게 연구가 이루어져 왔다(Jenkins, 2008). 특히, 사회적 정체성을 결정하는 개인속성은 반드시 한가지로 정의될 수 없다는 점에서 특정한 개인이

복수(multiple)의 사회적 정체성을 가질 수 있다는 입장이 견지되어 왔다(Frable, 1997). 즉, 개인은 하나의 사회적 정체성을 다른 정체성보다 더 활성화시킬 수 있고, 그렇게 함으로써 다른 지식 체계(knowledge system)를 활성화 할 수 있다(Fiske, 1998; Higgins, 1996). 또는 자신이 가지고 있는 사회적 정체성을 적절히 결합하여 새로운 변화를 만들어내기도 한다(Cheng, Sanchez-Burks, and Lee, 2008). 결국 사회적 정체성은 외부적으로 규정지어진 제도에 자신을 끼워 넣는 소속감의 결과물

최초투고일: 2017. 4. 3 수정일: (1차: 2017. 6. 27) 게재확정일: 2017. 8. 31

* 이 연구는 2016학년도 이화여자대학교 교내연구비 지원에 의한 연구임.
건설적인 조언을 주신 익명의 심사자 두 분께 감사의 말씀을 드립니다.

이 아니라 자신이 특정한 제도에 들어가려는 소속감의 근원이라고도 볼 수 있다.

이러한 이론적 관점에 기초할 때, 개인이 가지고 있는 복수의 사회적 정체성을 각 개인은 어떻게 다루어 자신이 처한 상황에 적용할 것인가는 중요한 연구주제가 된다. 특히, 각 개인이 가지고 있는 사회적 정체성이 서로 상충하는 상황에서 이러한 사회적 정체성을 어떻게 관리할 것인가는 당사자에게 중요한 이슈가 된다. 그리고 이러한 모순된 상황에서 개인의 선택은 개인의 행동을 결정짓는 중요한 역할을 하게 된다. 다시 말해서, 특정한 개인의 행동을 이해함에 있어서 복수의 사회적 정체성이 서로 상충된 관계에 있음을 주지하고, 이러한 상황을 각 개인이 어떻게 이해하고 처리하는가를 고찰하는 것이 중요하다.

이러한 맥락에서, 최근에 조직학자들은 사람들이 조직과의 관계라는 측면에서 자신을 정의하는 방식을 검토하기 시작하였고, 이때 조직동일시 개념을 적용하고 있다(Ashforth and Mael, 1989; Dutton, Dukerich, and Harquail, 1994; Elsbach, 1999; Haslam et al., 2003; Pratt, 1998). 이들 문헌은 특히 개인이 조직의 구성원이라는 측면에서 자신을 정의하거나 조직과의 일체감을 조직동일시로 정의하고 조직차원에서 동일시 메커니즘을 연구해 왔다(Ashforth and Mael, 1989; Elsbach, 1999; Haslam, 2001; Mael and Ashforth, 1992; van Knippenberg, 2000). 개인이 조직과 동일시하면 할수록 조직의 가치, 규범 및 관심사가 자기 개념에 녹아들고 개인의 여러 사회적 정체성은 점점 덜 중요해진다. 게다가 자기 개념이 개인의 다양한 사회적 정체성에 의해 구체화되는 것이 아니라 집합적 조직과 연계될 때 사람들은 점점 더 조직의 구성원으로 남고 싶어져 이직은 줄어들게 된다(Mael and

Ashforth, 1995). 그러므로 사람들이 조직을 벗어나는 자기충족적 선택(self-fulfilling selection)을 하는 이유의 하나로 개인정체성과 조직정체성의 합일을 느끼지 못하고 대신에 자신의 다양한 사회적 정체성을 관리해야 하는 경우를 들 수 있다. 이러한 연구들은 조직 맥락을 다루는데 있어 개인 안에서의 복수의 사회적 정체성을 어떻게 통합할 것인가에 대한 관점을 제시한다(Ashforth and Mael, 1989; Sanchez-Burks and Huy, 2009).

예를 들어, 직장 내에서 전문직으로서의 직업적 정체성을 가지고 있으나, 소수 인종이라는 점 때문에 차별을 받거나 혹은 그것이 예상되는 상황(예: '유리천장')을 접하게 된다면, 이 때 당사자 개인의 정체성 관리는 개인의 경력관리 측면에서 중요한 이슈가 된다. 이러한 측면에서 유리천장과 같은 계층화된 사회구조는 사회적 정체성 연구에 있어서 중요한 의미를 가진다. 예를 들어 법률 전문가와 같은 전문 직종에서 인종 혹은 젠더적 특성으로 인해서 유리천장에 직면하는 경우, 두 가지 정체성이 상충하게 된다. 이때 소수 인종이나 여성 변호사의 경우에 그들은 자신의 정체성을 전문직 종사자로 여길 것인가? 아니면 유리천장의 굴레를 벗어나지 못하는 소수 인종 혹은 여성으로 여길 것인가?

소수 인종이 복수의 사회적 정체성을 동시에 관리하고, 자신의 여러 사회적 정체성에 기반하여 조직 내의 다른 사람들과 자신을 구별하기 위해 취하는 행위에 대한 이론적 근거는 아직 밝혀진 것이 없다(Deaux, 1996). 또한 소수 인종이 조직 내 차별이나 유리천장을 위시한 계층화된 사회구조로 인해 조직을 벗어나려는 자기 선택을 의식적으로 관리하기 위해 취할 수 있는 행동에 대한 이론적 근거도 마찬가지로 아직 밝혀진 것이 없다. 물론 계층화된 사회구조에 기반하여 특정한 계층(특히 취약계층)에 나

타나는 차별이 조직을 떠나는 의사결정(예: 자영업이나 창업)을 하게 된다는 사회현상은 많은 연구에서 제시되고 있다(예: Patrick et al., 2016; Budig, 2006a). 하지만 사회적 정체성을 활성화하려는 행동이 의식적이든 무의식적이든 경력개발 과정에서 승진의 길이나 자영업의 길을 선택하는데 왜 영향을 미치는지 그리고 어떻게 차별적으로 영향을 미치는가에 대한 연구는 여전히 없다. 따라서 조직 내 승진 가능성을 높이거나 조직 밖에서 성공적인 창업을 하기 위해 개인이 취하는 다양한 행동들에 대해서는 구체적인 설명이 필요하다.

이에 본 연구에서는 복수의 사회적 정체성이 어떻게 경력개발 과정에 있어서의 선택에 영향을 줄 수 있을지 알아보기 위해서 인종적 정체성뿐 아니라 법률직이라는 직업적 정체성을 동시에 갖고 있는 소수 인종 변호사의 경력 궤적을 탐구하고자 한다. 다른 전통적 조직과 마찬가지로 법조계 내 조직(즉, 로펌)에서도 하위직급에게는 승진 아니면 퇴출이라는 승진관행이 적용되고 있으며, 이러한 승진 사다리의 최종 지점은 파트너가 되는 것이다(Malos and Campion, 1995). 그러나 로펌에서 파트너가 되는 것은 정해져 있는 공식이나 루트가 있는 것이 아니라 변호사가 스스로 성취해야 하는 것이고, 그렇기 때문에 승진을 위한 그 평가기준도 일관적이지 않다(Ibarra, 2000). 이는 결국은 법조계의 경력개발 과정 역시 권력구조나 거버넌스, 또는 보이지 않는 사회적 구조에 의해서 영향을 받을 가능성이 크다는 것을 시사한다. 특히나 소수 인종 변호사의 경우에는 여전히 소수 집단으로써 조직 내 차별을 경험할 가능성이 크다. 만약 이러한 상황에서 소수 인종 변

호사들이 계층화된 사회구조를 의식하고 이로 인해서 유리천장과 같은 차별을 인지하고 있다면, 이를 극복하려는 방안이 경력개발 과정에 포함될 것이다.

이러한 관점에서 본 연구는 소수 인종 변호사가 계층화된 사회구조에 대한 대응으로써 자신의 사회적 정체성을 직업(변호사)에 초점을 둘 것인지 인종에 초점을 둘 것인지에 대한 결정을 하게 되고, 이러한 자기 인식을 통해서 전통적인 조직에 잔류할지 아니면 단독 개업을 택할 가능성이 더 큰지를 검토하고자 한다. 이러한 의사결정은 각 개인이 복수의 사회적 정체성 중 어떤 것에 더 동일시하느냐에 따라 달라짐을 전제로(Pratt, 1998), 변호사 상황에 특화된 정체성 관련 요인들을 탐색한다. 특히 소수 인종 변호사의 경우에는, 계층화된 사회구조 속에서 '소수 인종'이라는 정체성을 얼마나 강하게 인지하는가에 따라 조직내 차별을 보다 민감하게 인식하는 중요한 요인이 된다(Foley, Kidder, and Powell, 2002). 일반적으로 변호사는 로스쿨에서부터 자신의 전문분야를 결정하고 이에 대한 준비를 하게 되고, 변호사로서 업무를 수행함에 있어서 자신 주위의 다양한 인적 자원을 활용한다는 점에서,¹⁾ 변호사의 전문법률분야와 인적 자원이 인종적 특성에 배태되어(embedded) 있는가를 살펴보고자 한다. 소수 인종 변호사가 그들의 전문법률분야(예: 이민법)나 자신의 인적 자원이 자신이 속한 소수 인종에 밀접하게 관련이 있다면 이러한 변호사들은 자신의 사회적 정체성을 소수 인종에 더욱 초점을 둔다고 볼 수 있고, 계층화된 사회구조 속에서 그들은 그렇지 않은 변호사들과 비교할 때 경력 개발에 있어 다른 의사결정을 하게 될지도 모른다.

1) 이러한 현상적 인식은 본 논문의 저자들 가운데 한명이 2013년에 미국의 로스엔젤레스와 아틀란타에서 활동하고 있는 한국계 변호사 3명과의 심층 인터뷰에서 얻은 것이다. 인터뷰 절차 및 대상에 대한 정보는 부록에 기술되어 있다.

본 연구는 인종의 속성이 배태되어 있는 변호사의 전문법률분야와 그들이 활용할 수 있는 인종자원(인종적 정체성 기반으로 형성된 집단에서 제공되는 자원)이 어떻게 서로 상호작용하면서 소수 인종 변호사들의 경력개발에 대한 의사결정에 영향을 주는지 분석하고자 한다. 실증 분석을 위해서 미국변호사협회에서 제공하는 “JD이후(After the JD)”라는 데이터베이스를 활용하여 미국 전역에 등록되어 있는 소수 인종 변호사 933명을 대상으로 전통적 조직체계에서 벗어나 개인 법률사무소를 설립하는 경력발 전과정을 사회적 정체성 관점에서 분석하였다.

II. 이론 및 가설

2.1 유리천장에 대한 인식

유리천장은 “조직의 정책과 관행이 소수 인종과 여성에게 불균등하고 부정적인 영향을 미쳐 생겨나는 체계적인 차별”을 뜻한다(Jackson and O’Callaghan, 2009, p.463). 이러한 관행은 보이지 않는 차별 시스템을 만들어낸다는 측면에서(Kanter, 1977; Morrison and Von Glinow, 1990; Riger and Galligan, 1980), 여성이나 소수 인종의 어떤 결핍된 요소나 리더십 자질의 결여에 기초하는 것이 아닌 구조적인 특성을 지칭한다(Morrison and Von Glinow, 1990; Riger and Galligan, 1980). 구체적으로 유리천장은 개인이 고위직을 맡을 능력이 없음을 의미하는 것이 아니다. 오히려 자신의 개인 속성(예: 소수인종, 젠더 등) 때문에 고위직으로의 승진이 가로막힌 개인들에 적용되는 개념이다(Baxter and Wright, 2000; Morrison and Von Glinow,

1990). 따라서, 유리천장 효과는 경력 사다리를 올라가면서 맞닥뜨리지만 여타의 직무관련 특성으로는 설명되지 않고 개인특성(예: 성별, 인종 등) 차이의 산물로 밖에는 볼 수 없는 현상이다(Benschop and Brouns, 2009). 이는 의료 또는 법률 전문가와 같이 특정 직무 관련 기술이 가장 중요하다고 여겨지는 분야에서조차도 자신의 직업적 정체성이 자신의 개인속성 정체성보다 승진 결정에 덜 두드러지게 작용할 수 있음을 시사한다.

제도이론에서 볼 때 유리천장 효과로 인한 차별 대우는 주류 문화에 의한 명백한 차별에 근거하는 것이 아니라(Morrison and Von Glinow, 1990; Powell, 1988), 시간의 흐름 속에서 조직의 안정성을 유지해 주는 규제적 논리(restrictive rules)에 기반한다(Frankforter, 1996). 정책과 관리 위계는 문화적 다수가 권력과 지배력을 차지하도록 함으로써 조직을 유지하려는 속성을 강화시킬 수가 있기 때문에(Jackson and O’Callaghan, 2009), 이러한 논리가 강하게 작용하고, 조직 전반에 퍼져있는 경우에는 비주류 집단에 대한 차별이 합리화될 수도 있다(Ziilber, 2002). 따라서 조직의 안정성을 강조하는 제도적 논리에 의해서 조직의 정책 및 관리 위계는 주류 집단에 의해 지지되고, 이것이 소수 인종의 이동성을 가로막는 장벽으로 작용하게 된다(Isaac, Kaatz, and Carnes, 2012). 그리고 이것이 유리천장으로 나타나는 것이다.

유리천장이 제도의 논리로 받아들여질 때, 더 이상 유리천장 효과는 경험에만 의존하지 않게 된다. 조직 전반에 깔려있는(taken for granted) 주류집단-비주류집단의 계층화된 사회구조는 선형적으로 유리천장을 각인하게 만든다(Morrison and Von Glinow, 1990; Foley et al., 2002). 그리하여 비주류 집단들은 자신들의 직업관련 행위를 전통적

인 주류집단 중심 조직의 규율에 맞추게 되고(Foley et al., 2002), 주류 집단 규범과 관리 스타일을 모방하는 행동을 하지 않는 한 전통적인 조직에서는 유리천장이 존재할 수밖에 없다고 믿게 된다(예: Ibarra, 2000). 예를 들어 미국의 경우, 백인 남성이 관리 계층을 지배하고 임원으로 승진하는 전통적인 기업이 의미하는 바는 백인 남성 스타일의 경영 방식을 따르지 않는 여성과 소수 민족은 성공하지 못하거나 고성과자로 인정받지 못하는 것으로 인식하게 된다(Frankforter, 1996; Bartol, Martin, and Kromkowski, 2003). 따라서, 유리천장 효과는 조직 내에서는 실제 차별로 나타나는 행태적 현상이지만, 동시에 주류 집단의 비주류 집단에 대한 규제적 논리로도 이해될 수 있다. 다시 말해서 유리천장은 특정한 조직에서 실재하기도 하지만, 전통적인 조직이라면 유리천장의 실재를 증명하지 않더라도 인식이 가능하다(Baxter and Wright, 2000; Morrison and Von Glinow, 1990; Ibarra, 2000).

유리천장의 제도주의적 이해는 소수 인종의 변호사들의 사회적 정체성 측면에서도 그 근거를 찾아볼 수 있다. 다른 전문직과 마찬가지로 변호사 역시 자신의 목적을 정의하고 또 자신의 이익을 초월하는 전문가적 정체성을 가지고 있다(예: Barnhizer, 2012; Krieger, 2009). 법률 전문직에 종사하는 사람들 즉 변호사, 판사, 법학자들은 자신들만의 직업적 에토스를 갖고 있는데, 이들은 윤리헌장이나 윤리규약과 같은 최소한의 윤리규정을 넘어서 대의에 대한 헌신이나 법률가라는 정체성을 공유하고 있다(Krieger, 2009). 미국에서 변호사들은 누구나가 변호사협회에 가입하면 서약을 하는 전통이 있으며, 이러한 서약은 형식적이든 실질적이든 간에 법률가 직업의 탄생 초기까지 거슬러 올라가고 학생에서 법률가 신분으로 탈바꿈하는 통과 의례 역할을 한

다(Krieger, 2009). 이것은 그들의 직업적 정체성이 법률 전문가에게 깊이 뿌리 박혀있음을 시사한다. 소수 인종 변호사의 경우라면, 변호사라는 직업적 전문성만을 본다면 유리천장에 대해서는 무차별적인 인식이 나타날 수도 있을 것이다. 인종과 관련 없이 법률전문가라는 직업 자체에는 규제적 논리가 적게 개입되어 있기 때문이다. 하지만 직업을 수행하는 조직에서는 규제적 논리가 작용하게 되고 법률전문가로서의 정체성에서보다는 계층화된 사회구조의 일원일 경우에 자신의 인종적 정체성으로 인해서 유리천장을 인식하게 된다.

요컨대, 소수 인종 변호사의 경우, 법률전문가로서의 직업적 정체성에 비해서 상대적으로 인종적 정체성을 강하게 의식하고 있다면, 유리천장에 대한 인식이 강하게 나타나게 될 것이다. 직업적 정체성을 뛰어넘은 인종적 정체성에 기반한 유리천장에 대한 인식은 비단 특정한 조직에서의 현상적 인식보다는 유리천장에 내재하고 있는 규제적 논리 그 자체에 대한 인식이 된다. 그 결과, 유리천장은 특정한 조직에 국한된 현상이 아닌 계층화된 사회구조 전반에 나타나고 있는 보편적 현상으로 받아들일 가능성이 크게 되고, 이는 전통적인 조직에 소속되어 있는 것보다는 이를 벗어나 자신의 조직을 설립하려는 유인으로 발전하게 된다. 즉, 차별을 경험한 정도가 클수록 전통적 조직에서의 임금체계에 기반한 임용보다는 프리랜서와 같은 자영(self-employment)이라는 더 적극적인 경력선택을 하게 된다(Gilad and Levine, 1986; Welington, 2006).

이러한 과정에서 실제 조직 내에서 차별을 경험하게 된다면 유리천장에 대한 규제적 논리를 인식하는 경향성은 더욱 크게 될 것이다. 인식적인 측면에서 존재하던 유리천장이 실제 차별을 경험함으로써 실재하는 현상으로 인지하게 되기 때문이다(Foley et

al., 2002). 이와 마찬가지로 소수 인종 변호사가 자신이 속한 조직에서 차별을 경험하게 되면 그 차별이(다른 요인은 모두 동일하다고 한다면) 자신의 인종에 의한 것으로 귀인할 가능성이 크게 되고(Heilman and Chen, 2003), 이를 계층화된 사회구조에서 보편적으로 나타나는 유리천장으로 인식하여 전통적인 조직에 머무르는 경력을 뛰어넘어 자신만의 조직(즉, 개인 법률사무소)을 설립할 가능성을 높일 것이다(Waldinger, 1984).

2.2 복수의 사회적 정체성 관리: 외집단포함 및 내집단포함

복수의 사회적 정체성이 개인의 의사결정에 동시에 영향을 미치게 되는 경우 긴장관계를 형성하게 되고, 개인은 이러한 긴장관계를 해소하기 위한 방안을 모색하게 된다. 사회정체성 이론에 의하면, 사회적 정체성은 개인이 특정한 사회적 집단에 소속감을 느끼게 될 때 형성된다(Tajfel and Turner, 1986; Jenkins, 2008). 이는 곧 개인이 배제되어 있는 사회적 집단이 다중적으로 존재하고 있음을 의미하고, 개인이 어떤 사회적 집단에의 소속감을 상대적으로 더 크게 가져가는데 따라 사회적 정체성의 인식이 달라질 수 있음을 의미한다. 연구결과에 따르면 복수의 사회적 정체성에 직면하게 되면 사람들은 자신을 가장 잘 설명할 수 있는 사회적 집단에 자신을 범주화하거나(Barnhizer, 2012; Krieger, 2009), 자신을 다른 사람과 구별할 수 있게 해주는 사회적 집단에 비중을 더 많이 두기도 하고(Elsass and Graves, 1997), 복수의 사회적 집단의 특성을 적절히 잘 조합하기도 한다(Cheng, Sanchez-Burks, and Lee, 2008).

이러한 사회적 집단의 선택 혹은 자기범주화 과정

(Tajfel and Turner, 1986)은 복수의 사회적 정체성 관리에 있어 중요한 역할을 하게 되고, 이 과정은 조직동일시 메커니즘을 통해서 보다 다각적으로 이해할 수 있다. 조직동일시는 자신이 속한 조직과의 “단일성”(oneness)에 대한 자기 인식으로 정의된다(Mael and Ashforth, 1992). 이처럼 조직동일시는 단일성의 지각(Ashforth and Mael, 1989)이나 자기 개념(Pratt, 1998)의 의미가 있으며, 개인-조직 적합성이나 조직몰입과 같은 관련 개념과는 구분된다. 만약 소수 인종에게 있어 전통적 조직 내에서 조직동일시가 높다고 한다는 것은, 그들이 백인처럼 행동해야 한다고 받아들이는 것과 관련이 있을 수 있다. 특히 어떤 사람이 전통적인 기업에 대한 동일시 수준이 매우 높다면, 그 사람의 사회적 정체성은 그 기업 정체성과 상당히 중복될 것이며, 이는 미국의 상황이라면 전통적인 백인 규범과 경영 스타일을 모형화한 관리 위계를 포용할 가능성이 높다. 따라서 전통적인 조직에 대하여 조직동일시 수준이 높은 소수 인종 변호사는 조직의 시스템 규칙 내에서 작동하도록 자신의 작업 관련 행위를 조정할 가능성이 크다. 조직동일시는 조직에의 장기적인 참여와 지원을 증가시키고(Adler and Adler, 1988; Bhattacharya et al., 1995; O’Reilly and Chatman, 1986), 이직률을 감소시키므로 이러한 개인이 유리천장을 우회하는 데 도움이 된다(Mael and Ashforth, 1995). 즉, 전통적인 조직에 대한 동일시가 높은 경우라면 개인은 조직을 벗어나 자신만의 조직을 설립할 확률이 낮으며, 소속한 조직의 구조, 규범 및 참여 규칙을 내재화할 가능성이 더 크다.

소수 인종 변호사의 경우 역시, 전통적인 조직에 대한 동일시 인식에 따라 사회적 정체성에 대한 자기 인식이 달라지게 된다. 예를 들어, 조직동일시를 강하게 느낄 때는 법률전문가로서의 사회적 정체성

을 강하게 느끼게 되고, 소수 인종으로서의 사회적 정체성은 그 비중이 적어지게 될 것이다. 이러한 경우에 소수 인종 변호사들은 조직의 위계적 범위 내에서 조직을 이해하고, 이에 동일시하며, 또 그 조직 내에서 자신이 적응할 수 있는 수단을 찾게 된다. 따라서 이들은 전통적 조직을 떠나려는 유인이 상대적으로 적게 된다.

사회정체성 이론과 조직동일시 개념을 종합하게 되면, 각 개인은 자신의 속성에 기반하여 사회적 집단을 정의하게 되고, 그 사회적 집단이 사회 속에서 나타내고 있는 지위나 그 속에서의 규범을 내재화하게 된다. 이 때, 복수의 사회적 집단이 개인에 배태되어 있게 되는데, 각 개인은 자신이 배태되어 있는 복수의 사회적 집단에서 어느 곳에 동일시를 더 강하게 하느냐에 따라서 자신의 사회적 정체성이 형성된다. 소수 인종 변호사의 경우에는, 법률전문가라는 사회적 집단과 소수 인종이라는 또 다른 사회적 집단이 공존하게 되고, 이 사회적 집단 중에서 어떤 사회적 집단에 동일시 비중을 더 크게 두느냐에 따라 소수 인종 변호사들은 자신의 사회적 정체성을 관리한다. 그리고 이를 통해서 전통적인 조직체계(즉 로펌의 조직구조나 체계) 또는 법조계에 순응할 것인지 이를 벗어나는 의사결정을 할 것인가에 대한 다양한 행동적 결정을 하게 된다.

먼저, 소수 인종 변호사들은 자신의 인종적 정체성보다 직업적 정체성을 우선순위에 놓고 백인집단의 규범과 행동을 채택하는 의도적인 선택을 할 수 있다. 특히 미국의 법조계가 백인중심으로 구성되어 있었다는 점에서, 법률자문이라는 직업은 백인집단의 규범과 관행을 반영하고 있다고 볼 수 있다(Barnhizer, 2012; Krieger, 2009). 인종적 정체성보다 직업적 정체성을 강조한다는 것은 인종이라는 사회적 집단의 측면에서 본다면 자신이 속하지

않는 백인집단의 규범과 관행을 수용함을 의미한다. 그리고 이를 통해서 소수 인종 변호사들은 자신의 인종적 정체성의 비중은 줄이게 된다. 이와 같은 복수의 사회적 정체성 관리 유형을 본 연구에서는 “외집단포함”이라 명명한다. 따라서 외집단포함의 성향이 강한 소수 인종 변호사는 자신 스스로를 소수 인종보다는 법률전문가임을 강조함으로써 백인 변호사 집단에 합일화된 행동을 취하게 될 것이다.

반대로, 전통적인 백인집단의 경영 방식을 따르지 않고 인종적 정체성에 의지하여 자신의 직업적 정체성을 활성화할 수 있다. 이러한 소수 인종 변호사는 인종의 고유한 특성이 가지고 있는 특성을 경쟁우위로 여기고 이에 대한 차별성을 부각하게 된다(Brewer, 1991). 외집단포함과 대비하여 그러한 행동은 “내집단포함”으로 이해할 수 있다. 내집단포함은 개인이 속한 집단의 규범과 관행을 받아들이는 개인행동(예: 자신이 속한 인종 집단의 관행들)을 보여준다. 따라서 내집단포함의 성향이 강한 소수 인종 변호사는 자신 스스로를 소수 인종임을 강조하고, 자신이 속한 인종집단에 동일시함으로써 자신의 집단의 권익을 보호하기 위한 다양한 행동을 취하게 될 것이다.

이러한 관점에서 소수 인종 변호사는 자신이 어떤 사회적 정체성(직업 대 인종)에 더 주목하는가에 따라 자신의 경력경로가 달라질 수 있다. 변호사로서의 경력의 시작은 어떤 종류의 법을 전문 분야로 선택할 것인가에서부터 시작된다. 예를 들어 지적재산권법과 같이 좀 더 일반적인 형태의 법률을 전문으로 하는 사람들은 직업적 정체성을 더 중요시하지만 반면 자신의 인종적 정체성을 그렇게 의식하지는 않는다. 반대로 이민법을 전문 분야로 선택하는 경우는 자신을 스스로 소수 인종임을 강하게 의식함에서 비롯된다. 실제 저자들 가운데 한명이 인터뷰한 한국계 전문 변호사는 다음과 같이 이야기하였다. 그

변호사는 이민법 전문 변호사로 캘리포니아주 로스엔젤레스 지역에서 활동하고 있다.

“미국에서의 이민 생활이 얼마나 힘든지 뼈저리게 느끼고 있었습니다. 저 역시 그랬었구요. 빨리 변호사가 되어서 타운(저자 주: 한인타운)에서 한인들이 보다 편하게 살 수 있게 도와주고 싶습니다.”

반면, 또다른 한국계 미국 변호사는 지적재산권법 전문 변호사로 조지아주 아틀란타 지역에서 활동하고 있는데, 앞선 변호사와는 다른 시각을 보였다.

“지적재산권은 보통 기업이 주 고객입니다. 이 때문에 지적재산권을 전문 법률 분야로 선택하려는 사람들은 로스쿨에서부터 지적재산권 관련 법률을 섭렵해야 해요. 법률 분야 선택은 순전히 자신이 어떤 분야에 관심을 가지고 있는냐에 따라 달라지게 되죠”

인터뷰 내용에서도 추론할 수 있듯이, 전문 법률 분야를 선택하는 것은 로스쿨의 교육과정 속에서 이루어진다. 특정 법률분야가 로스쿨 진학의 이유가 되기도 하고, 로스쿨 이후의 경력관리를 위한 전략적 선택이 되기도 한다. 전문 법률 분야는 상당한 시간과 노력이 필요하기 때문에 쉽게 바뀌지 않는다. 더욱이 어떤 법률 분야를 전공하였는가에 따라 경력경로 또한 달라질 수 있다. 따라서 대부분의 로스쿨 재학생들은 재학시절에 전문 법률 분야를 결정하고 이에 대한 준비를 하게 된다. 이러한 이해를 기반으로 본 연구에서는 사회적 정체성은 전문 법률 분야를 선정함에 있어서 근원적인 모티브를 제공한다고 전제한다.

또한, 학위 취득 후 변호사로 활동할 때에도, 사회적 정체성은 전문 법률 분야를 선정함에 있어서 영향을 줄 수 있다. 비록 로스쿨 재학 중에 전문 법률 분야를 선택하였다고 할지라도 학위 취득 이후에 새

롭게 전문 법률 분야를 선택할 수도 있다. 이러한 경우는 자신이 속한 지역의 법률시장 상황에 대응하는 의사결정일 가능성이 크다. 그럼에도 자신의 사회적 정체성을 인종적 정체성에 더 치중할 경우 이민법과 같이 인종과 직접적인 관련이 있는 법률 서비스에 자신의 시간을 더 많이 할애하게 될 것이다. 따라서 변호사로서 법률 서비스를 제공함에 있어서 다른 법률 분야 보다 이민법에 더 많은 시간을 할애하면 내집단포함의 성향이 강한 것으로 이해할 수 있다. 이와 반대로 인종과 관련성이 가장 적은 법률 서비스-예를 들어 지적재산권-에 자신의 시간을 더 많이 할애한다면 그 소수 인종 변호사는 외집단포함 성향이 강한 것으로 이해할 수 있다.

소수 인종 변호사에 있어 나타날 수 있는 외집단포함과 내집단포함의 두 가지 구별되는 행태에 있어서, 사회적 정체성 이론은 외집단포함의 발현가능성에 더 중점을 둔다(Jenkins, 2008; Tajfel and Turner, 1986). 이는 낮은 지위집단에 속한 개인이 긍정적인 정체성을 유지하기 위해 높은 지위집단과 동일시할 가능성이 클 수 있기 때문이다(Tajfel and Turner, 1986). 이를 통해 소수 인종은 높은 수준의 조직 동일시를 유지할 수 있고, 또 자신의 행동과 조직이 하나됨을 인식할 수 있다(Kreiner and Ashforth, 2003). 따라서 소수 인종 변호사는 외집단포함을 강조하게 되면 법조계 주류 조직의 구조가 추구하는 것에 “부합”한 행동을 하기 때문에 직장에서 효과적인 사람으로 인정받을 가능성이 더 크게 된다. 그리고 소수 인종 변호사 역시, 조직 내에서의 인정을 바탕으로 외집단포함을 더욱 강화함으로써 다수집단의 규범과 행동을 받아들일 가능성이 더 높아지게 된다.

따라서 이러한 경우 유리천장 인식의 민감도가 약화될 가능성이 있고, 이에 대응하여 전통적인 조직에의 동일시 수준이 더 높아질 수 있다. 결과적으로

소수 인종 변호사들이 외집단포함을 강화할 경우에는 전통적인 조직체계 내에서 성공하거나 자신의 입지를 인정받을 수 있을 것으로 예상할 수 있다. 이러한 논의들을 종합해볼 때, 소수 인종 변호사가 외집단포함을 강화하는 경우라면 전통적인 조직체계에 더 오래 머무르고 이를 벗어나 단독으로 법률사무소를 설립할 가능성은 줄어들 것이다.

반대로 내집단포함은 전통적인 조직체계의 동일시보다는 자신의 인종적 정체성을 강조하기 때문에 전통적 조직체계 내에서 유리천장을 인식할 가능성이 높아진다. 이러한 경우라면 전통적인 조직체계에 머무는 기간을 줄이고, 대안으로써 개인 법률사무소 설립을 보다 앞서 고려할 것이다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 1: 소수 인종 변호사의 내집단포함 성향이 클수록 전통적인 조직체계에서 벗어나는 개인 법률사무소 설립 시기를 앞당길 것이다.

가설 2: 소수 인종 변호사의 외집단포함 성향이 클수록 전통적인 조직체계에서 벗어나는 개인 법률사무소 설립 시기를 늦출 것이다.

2.3 인종자원

2.3.1 인종자원의 역할

개인은 자신이 속한 사회적 집단에서 제공하는 자원을 어떻게 활용하느냐에 따라 복수의 사회적 정체성에서 특정 사회적 정체성이 강화되거나 부각될 수 있다. 예를 들어 가족 구성원으로부터 제공받을 수 있는 다양한 자원을 활용할 수 있다면(Aldrich and

Cliff, 2003; Danes et al., 2009), 가족중심 기업이나, 변호사의 경우에는 가족 구성원간 파트너십을 통해 법률사무소를 설립할 수도 있다. 사회적 정체성 이론에 의하면, 자신이 속한 사회적 집단에서 제공하는 자원은 그 사회적 집단의 정체성을 강화할 수 있고, 따라서 개인은 이러한 정체성 기반의 자원을 받는 사회적 집단에 더 많은 동일시가 일어나게 된다(Jenkins, 2008; Wenger, 2008). 기본적으로 인종적 정체성 기반으로 형성된 조직들은 자신의 인종 집단의 권익을 보호하기 위한 이해추구 조직들이다(Bates, 1994). 이러한 조직에 소속된 구성원들은 서로 다양한 정보를 교환하면서 자신의 인종적 정체성을 강화하기도 하면서 하나의 커뮤니티를 이룬다(Wenger, 2008; Waldinger, 1984; Light and Bonacich, 1988). 예를 들어 소수 인종 변호사는 동일한 인종의 사람들만이 얻을 수 있는 자원을 제공하는 유관 단체에 가입하여 자신의 인종 특성을 강조하여 차별성을 부각시키는 의도적인 선택을 할 수 있다. 이는 인종적 정체성 기반으로 형성된 다양한 시민사회, 커뮤니티, 비영리조직을 모두 포괄한다. 또한 소수 인종 단체에 대한 지원을 제공하기 위해 설립된 단체나 변호사 모임이 포함될 수 있다. 반면, 직업적 정체성 기반의 조직에서도 유사한 자원을 획득할 수 있다. 특히 변호사집단에서 제공하는 자원을 활용할 수 있다. 여기에는 대부분 백인 변호사들이 참여하는 미국변호사협회와 같은 단체가 해당된다. 이 경우는 주류 집단과의 교류를 통해서 형성되는 자원으로 인종자원과는 구별될 수 있다.

이러한 관점에서 볼 때 인종적 정체성 기반으로 형성된 집단에서 제공되는 인종자원은 전통적인 조직체계 내에서 일종의 경쟁적 차별점을 형성하게 도와준다(Brewer, 1991; Galanter and Palay,

1991). 변호사들이 전통적 조직체계 내에서 자율성을 가지고 자신의 클라이언트의 요구에 대응한다고 볼 때, 인종자원은 전통적으로 주류 집단 중심의 조직에서 새로운 시장을 형성하게 도와준다. 예를 들어 백인 파트너들로 구성된 로펌에서 한국계 변호사는 한국계 클라이언트를 배타적으로 수용할 수 있는 기회를 가질 수 있다. 따라서 이러한 경우 변호사들은 전통적인 조직체계가 제공하는 직업적 안정성을 기반으로, 전통적인 조직 내 자신의 경쟁적 우위를 점하는 것과 동시에 자신만의 고객기반을 확장할 수 있게 된다. 이러한 경우, 소수 인종의 변호사라면 전통적인 조직체계 내에서 나름의 차별적 요소를 형성하게 됨으로써 경쟁우위를 획득할 수 있게 된다(Brewer, 1991). 따라서 인종자원의 접근이 큰 소수 인종의 변호사일수록 전통적인 조직체계에서 벗어나 개인 법률사무소를 설립할 시기를 늦출 유인이 크게 된다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 3: 인종적 정체성 기반의 자원에 접근 가능한 변호사는 전통적인 조직체계에서 벗어나는 개인 법률사무소 설립 시기를 늦출 것이다.

2.3.2 외집단포함 및 내집단포함과 인종자원의 상호작용

변호사가 종사하는 전통적인 조직체계의 맥락에서는 높은 수준의 정체성 통합과 높은 수준의 조직 동일시를 동시에 유지하는 것은 어려울 수 있다. 조직의 구조적 특성상, 위계질서나 명령체계가 수직적이거나 강하지 않고, 변호사 개인 역량과 자율성에 근거하기 때문이다. 그럼에도 분명 개인 속성에 기인

한 차별과 같은 유리천장은 존재하고 있는 상황이므로 소수 인종 변호사는 자신이 처해 있는 직업적 정체성과 인종적 정체성 사이의 괴리를 인식하고 높은 수준의 정체성 통합을 이루기 위한 노력이 필요하다. 한 개인이 둘 이상의 사회적 정체성을 동시에 인식하고 조직동일시를 유지할 수 있는 한 가지 방법은 소속감을 정체성 기반의 인종자원에 두는 것이다. 앞서 논의한 바와 같이 인종자원은 인종적 정체성을 활용하여 직업적으로 유리한 위치를 점할 수 있게 도와준다(Galanter and Palay, 1991; Hitt et al., 2001). 따라서 인종자원은 둘 사이의 긴장 관계를 느슨하게 할 수 있는 기제가 될 수 있다. 즉, 소수 인종 변호사들은 인종자원을 통해서 복수의 정체성을 통합할 수 있고, 또 이를 통해서 전통적인 조직체계 내에서도 경쟁 우위를 창출할 수 있다.

이러한 상황에서는 소수 인종 변호사들이 전통적인 조직체계에서 오래 머무를 수 있는 인센티브를 가질 수 있게 된다. 그리하여 인종자원을 통해서 인종적 정체성과 직업적 정체성이 양립가능하다는 것을 인식한 소수 인종 변호사는 유리천장에 대한 인식에 둔감하게 되어 개인 법률사무소를 설립할 시기를 늦추게 된다. 특히 이러한 성향은 외집단포함의 성향이 강한 소수 인종 변호사일수록 자신의 인종자원을 전통적 조직체계 내에서의 경쟁우위로 활용할 가능성이 더욱 강하게 나타날 것이다. 외집단포함이 강한 소수 인종 변호사일수록 직업적 정체성이 인종적 정체성보다 우세함을 의미하므로, 인종자원을 인종적 정체성을 강화하기 위해서라기보다는 자신의 직업적 상황에 결부시킬 가능성이 크게 된다(Boissevain et al., 1990). Boissevain et al. (1990)은 실증 분석을 통해서 소수 인종 창업가들이 자신의 경제적 이익을 창출하기 위해서 자신의 인종자원을 적극적으로 활용한다고 주장하였다. 따라서, 인종자원은

단순히 인종적 정체성을 표상하는 존재가 아닌 인종 자체도 자신의 직업상의 목적을 달성하게 해주는 근원이 될 수 있음을 알 수 있다(James, 2000). 따라서 인종자원 이에 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 4: 외집단포함 성향이 강한 소수 인종 변호사들은 인종자원을 활용함으로써 전통적인 조직체계에서 벗어나는 개인 법률사무소 설립 시기를 더욱 늦출 것이다.

인종자원이 직업적 정체성 측면에서 자신의 경력을 강화하기 위해서 적극 활용될 수 있다는 논리는 반대로 외집단포함이 아닌 내집단포함이 강한 경우에는, 인종자원이 단독 개업에 대한 강화제 역할을 할 수도 있음을 시사하기도 한다. 인종자원은 경력 측면에서 보면 고객기반이 될 수 있지만, 본질적으로 이는 인종적 정체성을 강화하는 수단으로 활용될 수도 있다(Wenger, 2008; Light and Bonacich, 1988). 예를 들어, 소수 인종 변호사들은 이민법 전문변호사로서 그들의 인종적 정체성과 직업적 정체성을 중요한 자원으로 동시에 사용할 수 있다. 따라서 내집단포함이 강한 경우에는 인종자원이 전통적인 조직체계에 남아있게 하는 영향력이 존재함에도 불구하고 일관된 인종적 정체성에 대한 강조로 인해서 오히려 개인법률사무소 설립의 시기를 앞당기게 될 것이다. 다시 말해서, 전통적 조직체계의 지원없이도 시장에서 다른 여타 법률관련 조직들과의 경쟁이 가능할 정도의 경쟁우위를 인종자원으로부터 충족시킬 수 있을 것이다(Gilad and Levine, 1986; Clark and Drinkwater, 2000). 따라서

다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

가설 5: 내집단포함 성향이 강한 소수 인종 변호사들은 인종자원을 활용함으로써 전통적인 조직체계에서 벗어나는 개인 법률사무소 설립 시기를 더욱 앞당길 것이다.

III. 연구방법

3.1 자료와 모집단

소수 인종 변호사의 복수의 사회적 정체성 관리, 그리고 이를 통한 전통적인 조직체계로부터 벗어나는 '자기충족적' 선택을 설명하기 위해서 본 연구는 소수 인종 변호사가 로스쿨의 교육과정에서부터 실제 변호사로서의 업무를 수행하기까지의 과정을 분석하였다. 특히, 유리천장에 대한 인식, 외집단포함 및 내집단포함, 그리고 인종자원이 개인 법률사무소 설립가능성에 미치는 영향을 검증하기 위해서 미국 변호사협회의 "JD이후(After the JD)"²⁾라는 조사 자료를 사용하였다. 이 "JD 이후" 데이터베이스는 2003년 기준으로 변호사로 활동하고 있는 미국인을 중심으로, 미국의 로스쿨 졸업 후 처음 10년 동안의 경력 히스토리를 추적한 것이다. 본 데이터베이스의 자료수집 프로젝트는 2002년 5월에 시행되었으며 4대 지역(뉴욕시, 워싱턴DC, 시카고, 로스앤젤레스)을 포함하여 총 18개 지역에서 활동하는 변호사들을 대상으로 이루어졌다(After the JD, 2004).

2) JD는 'Juris Doctor'를 줄인 말로써, 'Doctor of Jurisprudence degree'라고도 부르며, 미국 로스쿨 과정을 수료했음을 인정하는 대학원 수준의 전문 학위를 총칭한다.

이 데이터는 특히 전문직 내에서의 이동과 직업에서의 이탈을 포함하여 개인의 경력 궤적에 대한 데이터를 제공하고 있어 전통적인 로펌에서 이탈하는 경력이동 과정을 추적하기에 적합하다.

본 데이터베이스의 표본 추출 절차는 먼저 지리적 영역의 광범위한 지형 및 인구 분포를 얻기 위해 대도시 지역(또는 주의 대도시 이외 지역) 중에서 선택하고 개별 자격 기준을 충족한 이들 지역에서 개인을 두 번째로 선발하는 방식으로 구성된다(After the JD, 2004). 첫 번째 단계에서 미 전역을 지역과 신규 변호사 인구의 규모를 기준으로 18개 권역으로 구획하고, 각 권역 내에서 대도시 지역, 대도시 외부의 국가 일부 또는 전체 주로 구성된 1차 샘플링 단위(PSU)를 선정한다. 두 번째 단계에서 각 샘플링 단위(PSU)를 기준으로 전국적 인구 비율에 따라 표본집단을 추출하게 된다. 이러한 표본집단을 중심으로 총 3,905명의 변호사에게 설문지가 배포되었고 응답률은 71%이다. 본 연구는 소수 인종 변호사에만 초점을 맞추었기 때문에 백인 변호사를 제외한 모든 변호사가 분석대상이 되었다. 원 표본 집단에는 소수 인종인 흑인, 히스패닉계, 아메리카 원주민, 아시아계, 기타 인종의 1,465명의 변호사가 포함되어 있다. 하지만 본 연구에 필요한 설문자료에서 누락되거나 일관되지 않는 응답이 있는 사례를 제거한 후 총 933명의 변호사 표본으로 재구성하였다.

3.2 추정 모형

전통적인 로펌에서 나와서 개인 법률사무소를 설립하는, 소수 인종 변호사의 '자기충족적' 선택의 요인을 분석하기 위해 생존분석 기법을 활용하였다. 구체적으로 본 연구에서는 준모수적 콕스 사건사 모

델(semi-parametric Cox event history model: 콕스 모델)을 사용하였다(Cleves et al., 2008). 위험 비율(hazard ratio)은 분석대상이 특정한 사건을 경험하는 시기를 기반으로 구성되며, 본 연구에서는 JD학위수여 이후 개인 법률사무소를 설립하는 시기를 통해서 측정하였다. 본 연구모형은 다음과 같은 수식으로 표현된다.

$$r_k(t) = h_k(t) \exp\{A^{(k)}(t)a^{(k)}\}, \quad (1)$$

여기서 $r_k(t)$ 는 분석 시작시점인 JD학위 수여에서 분석 종료시점인 단독 법률사무소 설립까지의 t 시점에서의 전환율(transition rate)을 의미하며, $h_k(t)$ 는 콕스 모델에서 가정하고 있는 베이스라인을 의미한다. $A^{(k)}$ 은 독립변수 및 통제변수로 구성되는 공변량 벡터이고, $a^{(k)}$ 은 모델의 파라미터가 된다(Blossfeld, Golsch, and Rohwer, 2007). 콕스 모델에서 추정된 계수는 지정된 공변량으로 인한 베이스라인 위험 비율의 변화를 반영하고, 추정된 위험 비율은 시간에 비례한다고 가정한다. 이 가정을 확인하기 위해 Grambsch 및 Therneau 테스트를 사용하여 개별 변수 또는 전체 모델에 대해 쉐펠드 잔차(Schönfeld residuals)가 유의하지 않음을 확인하였다. 이것은 본 모형에서 추정된 파라미터가 위험 비율에 승수(multiplier)효과를 가지고 있음을 의미하는 것으로 콕스 모델의 기본 가정에 부합한다(Cleves et al., 2008).

3.3 변수 측정

3.3.1 종속변수

종속변수는 앞서 추정모형에서 잠시 언급한 바와

같이 변호사가 JD학위를 수여한 이후 전통적인 로펌이 아닌 새롭게 자신의 개인 법률사무소를 설립하는 시기이다. 본 변수의 측정을 위해서 “JD이후” 데이터베이스에서 소수 인종 변호사의 직업전환 연도와 조직 유형에 대한 자료를 입수하였다. 개인 법률사무소 설립의 조작적 정의는 소수인종 변호사가 자신의 변호사의 경력개발 과정(전직, 이직 등)에서 단독 개업하거나 자신의 법률사무소를 최초로 시작한 시점이 된다. 따라서 각 변호사가 학위 취득 후 개인 법률사무소를 결립하는 사건을 경험하는지를 우선 측정하였고, 만약 그러한 사건이 있었다면, 이 사건이 일어난 연도를 코딩하였다. 따라서 개인 법률사무소 설립에 걸리는 기간은 소수 인종 변호사가 자신의 JD를 얻은 해로부터 추산된다. 개인 법률사무소 설립 사건이 없는 소수 인종 변호사들은 분석 기간이 끝나면(즉, 2003년) 우측 단절(right-censored)로 처리되었다. 본 연구의 분석기간 동안 소수 인종 변호사는 표본의 7.2%가 단독 개업 변호사가 되었다. 평균적으로, 소수 인종 변호사가 단독 개업하는 데 3.56년(s.d. = 1.19)이 소요되었다.

3.3.2 독립변수

1) 내집단포함 및 외집단포함

내집단포함 및 외집단포함의 조작적 정의는 소수 인종 변호사의 전문성 또는 주요 법률 서비스를 따라서 이루어졌다. 가설에서 언급한 바와 같이 내집단포함은 특정 소수 인종 변호사가 인종 지향적인 법적 관행(즉, 주로 자신의 소수 인종을 다루는 관행)에 초점을 맞추는 정도로 측정되었다. 본 연구자들이 사전 수행한 소수 인종 변호사의 인터뷰에 따르면 소수 인종 변호사는 이 경우 이민법을 선택하는 경향이 컸다. 이에 본 연구에서는 소수 인종 변호

사가 자신의 경력에서 이민법 전문변호사로 활동한 시간의 비율을 측정했다.

외집단포함은 해당 변호사가 인종 중립적인 법률 관행(즉, 자신의 인종 집단을 가장 적게 다루는 관습)에 중점을 두는 범위로 정의된다. 법률 분야를 선택하는 데 있어 우리는 소수 인종 집단에 대해서는 거의 다루어지지 않는 법률 분야를 고려하였다. 예를 들어, 가족법 전문 변호사는 특정 소수 인종을 자신의 고객 기반으로 간주 할 수 있기 때문에 가족법을 인종 중립적인 법률 분야로 볼 수는 없다. 완벽하게 인종 중립적인 관행이 있다고 말할 수는 없지만 소수 인종 의존으로부터 가장 멀리 있는 법률 관행을 찾을 수는 있다. 이러한 견지에서 지적재산권은 인종 특정 이슈에 법률적 문제가 덜 관련되어 있다고 볼 수 있다. 이에 지적재산권을 인종 중립적인 법적 관행으로 설정하였다. 지적재산권 전문변호사의 의뢰인이 소수 인종 출신이라 하더라도 이러한 의뢰인의 특성이 법률을 적용하는 데 있어 거의 부각되지 않는다. 더욱이 본 연구자들이 사전 수행한 소수 인종 변호사의 인터뷰에 따르면 보통 지적재산권에 대한 법률서비스는 기업고객을 대상으로 이루어진다는 점에서 인종적 특징을 부각하기에는 거리가 있다. 이를 종합해 볼 때, 지적 재산권 전문인 소수 인종 변호사들은 자신의 인종적 정체성을 크게 고려하지 않고 오히려 인종적 정체성을 벗어나 전통적 조직체계로의 동일시를 추구할 수 있을 것이다. 따라서 외집단포함을 특정 인종 변호사가 경력을 쌓기 위해 지적재산권 전문 변호사로 활동하였는지 여부로 측정하였다.

2) 인종자원

인종자원은 동일한 인종 구성원만이 얻는 특정자원을 지칭한다. 본 연구에서는 인종적 정체성에 기

반한 조직에서의 경험여부를 기반으로 인종자원을 측정했다. 즉, 어떤 변호사가 특정한 인종 관련 기관에 참여한 경우 그는 해당 기관의 자원을 활용할 수 있다고 보았다(참고: Wenger, 2008). 이러한 경우 인종 관련 기관은 그 기관 소속 구성원에게만 배타적으로 제공되므로 인종자원으로 이해될 수 있다. 예를 들어, 인종적 정체성 기반 조직에서 구성원이 제공하는 경험은 그 조직에서만 공유되는 자원이므로 같은 인종 혹은 그 조직의 구성원이 아니라면 접근이 불가능하게 된다. 이에 본 연구에서는 소수 인종 변호사가 인종적 정체성 기반으로 한 조직이나 기관에서 활동을 하였던가를 인종자원의 대리 변수(proxy measure)로 활용하였다. 인종자원과 종속 변수사이의 인과관계를 명확하게 하기 위해, 본 연구는 개인 법률사무소 설립 이전의 소속 기관만을 사용하였다. 구체적인 변수 측정은 “JD이후” 데이터베이스로부터 추출한 설문조사 항목에서 계산하였다. 그 항목은 “로스쿨재학 중에 다음 활동 중 어느 것에 참여하였는지 그리고 참여하였다면, 어느 수준에서 참여하였는지 표시하십시오.”로 질문되었고 인종자원은 대상 소수 인종 변호사가 인종기반 조직에서 활동을 했다고 측정한 경우만 1로 코딩하고 나머지는 0으로 처리하였다.

반대로 비인종자원은 인종적 정체성과 무관하나 인종자원과 유사한 자원에의 접근이 가능한 자원을 의미한다. 본 연구에서는 인종자원이 인종적 정체성 기반 조직의 소속여부이므로 인종자원은 구체적으로 구성원 간의 관계에서 비롯된 자원이다. 따라서 인종자원과 대비하여 비인종자원은 대상 소수 인종 변호사가 미국 변호사협회와 같은 인종 중립 조직에 활동한 경험으로 정의하고, 데이터베이스에서 미국 변호사협회에 활동한 경험이 있다고 응답한 소수 인종 변호사의 경우만 1로 코딩하고 나머지는 0으로

처리하였다.

3.3.3 통제 변수

소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립에 대한 예측에서 본 연구는 (a)인종, (b)성별, (c)나이, (d)이직 경험, (e)차별 경험, (f)변호사경력, (g)대기업 경험, (h)가족 자본, (i) 로스쿨상위20으로 통제하였다. 통제변수 중 인종, 성별, 나이 및 이직 경험은 데이터베이스에서 구하였다. 차별경험은 응답자가 “비하하는 발언이나 괴롭힘”을 경험했는지, “바람직한 임무를 배정받지 못했는지”, “고객이 당신 이외의 다른 사람에게 문제를 처리하도록 요청했는지”, “다양한 유형의 차별을 경험하였는지” 여부를 평가하는 4가지 문항의 5점 척도 값을 총합하여 계산하였다(Cronbach’s alpha = .86). 점수의 분포가 매우 치우쳐 있고 추정모델에 편향된 결과를 제공하기 때문에 점수를 연속변수에서 이분변수(낮은 차별 및 높은 차별)로 변환하였다. 두 가지 차별상태를 구분할 수 있는 임계 수준은 분포의 75번째 백분위수를 취하여 결정하였다. 이 경우 차별 경험은 점수가 변수 분포의 75번째 백분위수에 해당하면 1로 코딩하고 그렇지 않은 경우 0으로 코딩하였다.

변호사 경력의 조작적 정의는 변호사가 법률 전문가로서 일한 기간으로 하였다. 이 변수는 변호사 협회 입회 년과 조사 연도인 2003년 사이의 차이로 측정했고, 이 측정치에 로그 값을 취하였다. 로그를 취한 변호사경력의 평균값은 1.26(s.d. 0.20)이며 범위는 0에서 3.14까지이다. 대기업 경험은 직원 수 100명 이상의 대형 로펌에서의 근무 경험으로 조작적 정의를 하였다. 일반적으로 대기업은 구조화되고 관료화되기 마련이기 때문에 이 변수는 소수 인종 변호사가 유리천장을 경험할 가능성을 나타낸다.

(표 1) 변수 측정

변수	정의	측정
동일시	법률 분야에 대한 시간 할당	다음 항목의 이분 범주(binary code)로 측정 (항목: 다음의 각 범주에서 귀하의 시간을 차지하는 비율은 대략 얼마입니까? 특정 분야에서 시간을 사용하지 않은 경우 "0"을 입력하십시오. 시간 배정은 모두 합산하여 100%가 되어야 합니다.) (1) 이민법(0 % 대 0 % 초과) (2) 지적 재산권법(0% 대 0% 초과)
인종차원	로스쿨 재학 중 단계활동 참가 여부	다음 항목의 이분 범주(binary code)로 측정 (항목: 로스쿨 재학 중 다음 활동 중 하나에 참여했는지 여부, 참여하였다면 어느 수준에 참여했는지 표시하십시오.) (1) 인종 기반 조직(미참가 대 참가)
이민법 질문의 상대적 우위	해당 변호사가 인종 중심의 법률 소송(즉, 주로 자신의 인종 그룹을 다루는 소송)에 초점을 둔 정도	$p^{in} \cdot r^{p^{out}}$ 만약 $p^{in} \cdot r^{p^{out}} > 0$ 그렇지 않으면, 0 * p^{in} : 변호사가 이민법 분야에 배분하는 시간의 비율 * $r^{p^{out}}$: 변호사가 지적 재산권법 분야에 배분하는 시간의 비율
지적재산권법 질문의 상대적 우위	해당 변호사가 민족 중립적인 법률 소송(즉, 소수 민족 집단을 가장 적게 다루는 소송)에 초점을 둔 정도	$p^{out} \cdot r^{p^{in}}$ 만약 $p^{out} \cdot r^{p^{in}} > 0$ 그렇지 않으면 0 * p^{out} : 변호사가 지적 재산권법 분야에 배분하는 시간의 비율 * $r^{p^{in}}$: 변호사가 이민법 분야에 배분하는 시간의 비율
인종차원의 상대적 우위	해당 변호사가 인종/민족 기반 조직과 연관된 정도	$m^{in} \cdot r^{m^{out}}$ 만약 $m^{in} \cdot r^{m^{out}} > 0$ 그렇지 않으면 0 * m^{in} : 변호사의 로스쿨 재학중 인종/민족 기반 조직의 참여 수준(미회원/회원/지도부) * $r^{m^{out}}$: 변호사의 로스쿨 재학중 미국 변호사 협회의 참여 수준(미회원/회원/지도부)
비인종차원의 상대적 우위	해당 변호사가 미국계 기반 조직과 연관된 정도	$m^{out} \cdot r^{m^{in}}$ 만약 $m^{out} \cdot r^{m^{in}} > 0$ 그렇지 않으면 0 * m^{out} : 변호사의 로스쿨 재학중 미국 변호사 협회의 참여 수준(미회원/회원/지도부) * $r^{m^{in}}$: 변호사의 로스쿨 재학중 인종/민족 기반 조직의 참여 수준(미회원/회원/지도부)
차별 경험	응답자 속성(예, 인종, 민족, 성별, 장애, 성적 취향)으로 인해 이전 직장에서 경험한 상황	- 네 개의 이분 반응(T/F) 항목으로 구성된 척도 개발 (1) 우설이나 다른 종류의 괴롭힘의 경험 (2) 바람직한 업무 배정에서 배제 (3) 고객이 당신 대신 문제를 처리할 수 있는 다른 사람을 요청 (4) 하나 이상의 다른 유형의 차별을 경험 항목들의 평균(크로바초 알파 값은 .864) * 척도가 매우 치우쳐 있기 때문에 분포의 75 배분위 수를 취하여 연속변수를 이분법 변수로 변환하였다.
변호사 경력	해당 변호사가 법률 전문가로 일한 기간	변호사협회 가입 년도와 2003년 사이의 시간 간격의 로그값
대기업 경력	대형 로펌 근무 경험	해당 변호사가 100 명 이상의 변호사를 고용하고 있는 적어도 하나의 로펌에서 근무했는지 여부
가족 자본	법률 전문가인 가족 구성원으로부터 얻는 지원	다음 가족 범주에 해당 변호사가 해당되는지 여부를 이분 범주로 측정하고, 범주의 평균으로 측정 (1) 어머니 또는 여성 후견인, (2) 아버지 또는 남성 후견인, (3) 형제, (4) 조부모 및 (5) 기타 친척
로스쿨 상위 20	해당 변호사가 학위를 받은 로스쿨의 랭킹이 상위 20위인지 여부	다음 항목의 이분 범주(binary code)로 측정 만약 2003년 기준 USNEWS 로스쿨 랭킹이 20위 이내이면 1, 그렇지 않으면 0

〈표 2〉 기술통계의 상관관계

	평균	표준 편차	최소	최대	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1. 기간	3.55	1.14	0.1	23.1																				
2. 이면법(IL)	2.91	14.49	0	100	-0.10 ^{***}																			
3. 저각 채산률법(IP)	6.76	23.03	0	100	0.00	-0.06 [*]																		
4. 인종적 자원(ER)	0.66	0.47	0	1	0.13 ^{***}	0.00	-0.10 ^{**}																	
5. IL의 상대적 순위	0.00	1.44	-0.52	9.88	-0.10 ^{***}	0.99 ^{***}	-0.07 [*]	0.01																
6. IP의 상대적 순위	-0.01	2.29	-1.06	9.56	0.01	-0.07 [*]	0.99 ^{***}	-0.10 ^{***}	-0.07 [*]															
7. ER의 상대적 순위	0.34	0.40	0	1.11	0.12 ^{***}	0.00	-0.05	0.61 ^{***}	0.00	-0.06 [*]														
8. NIP의 상대적 순위	0.00	0.18	-0.18	1.07	-0.09 ^{**}	0.01	0.05	-0.42 ^{***}	0.01	0.05	-0.26 ^{***}													
9. 인종(히스패닉)	0.26	0.44	0	1	0.01	-0.01	-0.05 [*]	-0.03	0.00	0.01	-0.02	0.00												
10. 인종(할루민)	0.04	0.20	0	1	0.00	-0.04	-0.01	-0.16 [*]	0.00	0.00	-0.11 [*]	0.00	-0.12 ^{***}											
11. 인종(아시아인)	0.29	0.45	0	1	0.00	0.10 ^{**}	0.11 ^{***}	-0.01	0.00	0.01	0.06 [*]	0.00	-0.38 ^{***}	-0.13 ^{***}										
12. 인종(가타)	0.11	0.31	0	1.00	-0.05	0.01	-0.02	-0.19 ^{***}	0.00	-0.01	-0.13 ^{***}	0.00	-0.21 ^{***}	-0.07 [*]	-0.22 ^{***}									
13. 성별	0.52	0.50	0	1	-0.02	0.03	-0.09 ^{**}	0.09 ^{**}	0.03	-0.09 ^{**}	0.03	-0.05	-0.04	-0.06 [*]	0.01	-0.08 [*]								
14. 연령	2.72	1.24	1	5	0.12 ^{***}	0.01	0.08 [*]	-0.04	0.02	0.08 [*]	-0.10 [*]	0.02	-0.04	0.01	-0.06 [*]	0.02	-0.12 ^{***}							
15. 이직 경험	0.41	0.74	0	5	0.18 ^{***}	0.03	-0.01	-0.01	0.03	-0.01	-0.01	0.00	-0.02	0.04	0.02	0.01	-0.06 [*]	0.03						
16. 차별 경험	0.07	0.25	0	1	0.02	-0.01	-0.01	0.03	0.00	-0.01	0.01	-0.06 [*]	-0.03	0.01	-0.05	0.00	0.09 ^{**}	0.02	0.03					
17. 로그(변호사경력)	1.26	0.20	0	3.14	0.72 ^{***}	-0.03	-0.03	0.10 ^{***}	-0.02	-0.03	0.09 ^{**}	-0.05	-0.01	-0.02	0.00	-0.05	-0.06 [*]	0.29 ^{***}	0.20 ^{***}	0.09 ^{**}				
18. 대기업 경험	0.03	0.17	0	1	0.13 ^{***}	-0.01	0.04	0.02	-0.01	0.04	0.02	-0.05	-0.01	0.00	0.04	0.02	0.00	0.32 ^{***}	0.00	0.10 ^{**}				
19. 가족 커번	0.07	0.11	0	0.8	-0.01	-0.03	-0.02	0.03	-0.03	-0.01	0.05	-0.02	0.03	0.00	-0.01	-0.02	0.00	0.02	-0.04	-0.01	-0.02	0.02		
20. 로그(상위20)	0.27	0.45	0	1	0.08 [*]	-0.09 ^{**}	0.06 [*]	0.13 ^{***}	-0.10 [*]	0.05 [*]	0.21 ^{***}	-0.12 ^{***}	-0.01	-0.05	0.10 ^{**}	-0.08 [*]	-0.01	-0.15 ^{***}	-0.05	0.01	0.02	0.07 [*]	0.02	

* p < .1 ** p < .05 *** p < .001; 양측검정

따라서, 해당 변호사가 고용 된 변호사가 100명 이상인 로펌 중 적어도 한 곳에서 근무했는지 여부로 이 변수를 측정하였다.

가족 자본은 변호사 활동을 하면서 가족으로부터 받을 수 있는 실질적 혹은 잠재적인 자원으로 정의하였다. 가족 구성원이 변호사일 경우 경력 개발을 위한 건설적인 조언뿐만 아니라 고객 기반 등을 공유할 수 있다. “JD이후” 데이터베이스에는 변호사의 가족 구성원이 변호사인지 여부를 나타내는 정보를 제공하고 있다. 구체적으로 (1) 어머니 또는 여성 보호자, (2) 아버지 또는 남성 보호자, (3) 형제 자매, (4) 조부모 및 (5) 기타 친척 등 5 가지 가족 범주로 구분된다. 각 범주는 이분법으로 측정되므로 변호사가 있는 가족 범주의 수를 평균하였다. 가족 자본의 평균값은 0.07(s.d. 0.12)이며 그 값의 범위는 0에서 0.8까지이다.

마지막으로 변호사의 능력이 개인법률사무소 설립에 영향을 미칠 수 있음을 감안, 소수 인종 변호사의 능력에 대한 지표로서 해당 변호사가 학위를 받은 로스쿨의 랭킹을 고려하였다. 미국 법조계는 로스쿨의 랭킹이 변호사의 추후 경력경로나 명성, 인맥관리 등에 큰 영향을 미치고 중요한 요인으로 받아들여진다. 이에 상위 랭킹에 있는 로스쿨 출신인 소수 인종 변호사는 그렇지 않은 소수 인종 변호사와는 또다른 경력경로를 가지게 될 것이다. 따라서 로스쿨상위20 변수는 해당 변호사가 USNEWS에서 제공하는 로스쿨 랭킹(2003년 기준)에서 20위권 내에 있으면 1, 그렇지 않으면 0으로 측정하였다. 따라서 <표 1>은 변수의 측정율, <표 2>는 측정 변수들에 대한 기술통계 및 상관관계를 보여준다.

IV. 분석결과

4.1 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립 시기 추정

<표 3>은 통제변수(예: 인종, 성별, 연령, 이직 경험, 차별 경험, 전문직 경험, 대기업 경험 및 가족 자본)에 따른 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립 시기를 추정하는 콕스 모델의 결과이다. <표 3>의 모형 1은 통제변수만을 포함하고, 모형 2부터 모형 5는 검증하고자 하는 변수들(외집단포함, 내집단포함, 인종자원)을 모형 1에 추가한 것으로, 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립 시기에 미치는 영향을 검증하였다.

모형 2는 외집단포함 및 내집단포함이 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립에 미치는 영향을 보여준다. 먼저 내집단포함(이민법 소송전문)이 개인 법률사무소 설립과 긍정적으로 관련되어 있는 것으로 나타났다($\beta=.019$; $p<.001$). 이민법 소송전문과 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립과의 긍정적인 관계는 소수 인종 변호사가 자신의 직업선택에 대해 인종적 정체성을 고려하는 경우에 전통적인 조직체계를 벗어나 단독 개업한다는 점을 말해주는 것이다. 이는 가설 1이 지지되었음을 의미하는 것이다. 한편, 외집단포함(지적재산권 소송전문)은 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립에 부정적으로 관련되어 있다라는 가설 2도 지지되었다($\beta=-.011$; $p<.10$). 이 결과는 소수 인종 변호사가 스스로 직업적 정체성을 강화하는 방향으로 전문 법률 서비스를 선택함으로써 그 결과로 전통적 조직체계에 더 오래 머무는 것이라고도 이해할 수 있다.

가설 3은 인종자원이 소수 인종 변호사의 개인 법

〈표 3〉 개인 법률사무소 설립의 콕스 분석

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형 5
인증(히스패닉)	-.388*** (.047)	-.447*** (.063)	-.558*** (.059)	-.595*** (.057)	-.548*** (.061)
인증(원주민)	.400* (.162)	.455* (.177)	.161 (.201)	.120 (.200)	.204 (.220)
인증(아시아인)	-.101 (.077)	-.210 (.149)	-.360** (.131)	-.330** (.112)	-.352** (.128)
인증(기타)	.138*** (.027)	.080 (.066)	-.146* (.069)	-.143* (.056)	-.140 [†] (.074)
성별(1:남성, 0:여성)	-.228 (.143)	-.249 [†] (.138)	-.219 (.138)	-.181 (.152)	-.223 (.137)
연령	.355* (.162)	.380* (.174)	.366* (.164)	.368* (.176)	.365* (.163)
차별 경험	.792*** (.103)	.827*** (.114)	.829*** (.119)	.782*** (.117)	.813*** (.117)
이직 경험	.316 [†] (.165)	.268 [†] (.160)	.272 [†] (.154)	.245 (.158)	.273 [†] (.156)
로그(변호사 경력)	.361 (.408)	.412 (.460)	.554 (.451)	.706 (.450)	.572 (.466)
대기업 경험(0/1)	-.513 (.406)	-.419 (.379)	-.374 (.380)	-.381 (.392)	-.358 (.377)
가족 자본	-1.139* (.473)	-.707 [†] (.388)	-.497 (.445)	-.461 (.443)	-.523* (.448)
로스쿨상위20	-1.128*** (.222)	-.979*** (.254)	-.893*** (.232)	-.864*** (.245)	-.870*** (.225)
내집단포함(이민법)		.019*** (.004)	.019*** (.004)	.011*** (.003)	.019*** (.004)
외집단포함(지적재산권)		-.011 [†] (.006)	-.013 [†] (.007)	-.013 [†] (.007)	-.009 (.006)
인증자원			-.601** (.188)	-.767*** (.158)	-.553** (.202)
외집단포함*인증자원				.014*** (.002)	
내집단포함*인증자원					-.040 (.045)
Log-likelihood	-432.23	-424.38	-421.84	-420.71	-421.303
AIC	888.47	876.76	873.68	873.42	874.61
χ²	-	15.7***	20.78***	23.04***	21.86***

소수 인증 변호사 수: 933, 개인 법률사무소 설립 건 수: 68, 괄호안은 표준오차

[†] $p < .1$ * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$; 양측검증

률사무소 설립과 부의 관계가 있다는 것이다. <표 3>의 모형 3에서 볼 수 있듯이 가설 3은 지지되었다. 즉 인종자원은 소수 인종 변호사가 전통적인 조직체계에 더 오래 머무르게 하는 데 도움을 주고 있음을 알 수 있다($\beta = -.601$; $p < .01$).

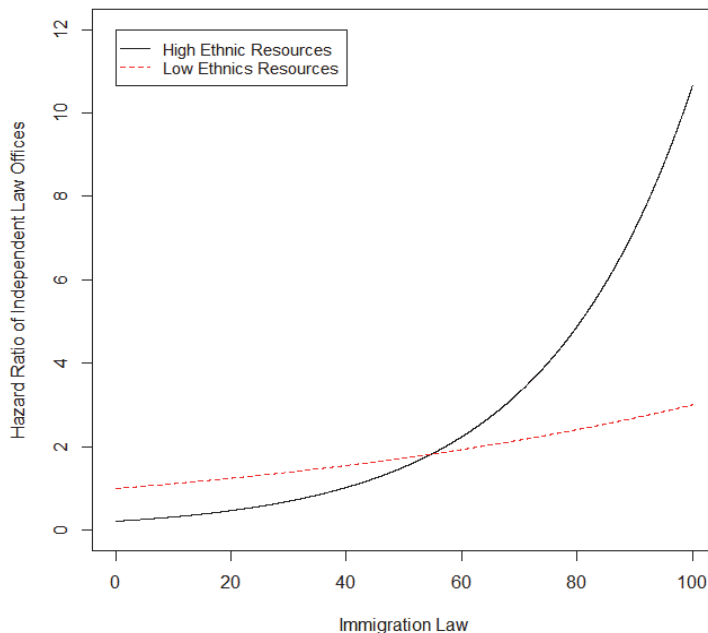
<표 3>에서 모형 4는 내집단포함과 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립 간의 관계에서 인종자원의 조절효과를 나타낸다. 여기서 인종자원이 이민법 전문과 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립의 관계를 조절하여 그 결과 내집단포함 성향이 강한 소수 인종 변호사의 경우 인종자원을 활용할 경험이 있는 경우, 개인 법률사무소 설립의 시기가 더 앞당겨짐을 알 수 있다($\beta = .014$; $p < .001$). <그림 1>은 내집단포함과 인종자원과의 조절효과를 보여주는 그래프이다.

하지만, 모형 5에서 보듯이, 외집단포함과 소수 인

종 변호사의 개인 법률사무소 설립과의 관계에 있어 인종자원의 조절효과가 유의하지는 않은 것으로 나타났다($\beta = -.040$, *n.s.*). 즉, 지적재산권 전문의 소수 인종 변호사들에게 있어서, 인종 자원은 전통적인 조직체계 내에서 경쟁우위를 창출함에 있어서 뚜렷한 영향을 보이지 않았다.

4.2 내집단포함과 외집단포함의 상대적 우위와 개인 법률사무소 설립

본 연구는 외집단포함 및 외집단포함의 주요 효과를 다른 방식으로 검증하여 강건성 검사(robustness check)를 하였다. 소수 인종 변호사는 인종 집단과 변호사 집단 모두에 배태되어 있기 때문에 사회적 정체성을 규명하기 위해서는 어느 특정한 사회적 집단을 완전히 배제할 수 없다. 즉, 인종적 정체성과



<그림 1> 소수 인종 변호사의 내집단포함과 개인 법률사무소 설립시기에 대한 인종자원의 조절효과

직업적 정체성이 동시에 존재하다고 가정한 상태에서 하나의 정체성이 다른 정체성보다 상대적으로 더 우세한지를 살펴보는 것이 대안적 측정으로 검토되어야 한다. “JD이후”의 설문조사 항목을 토대로, 이 민법 소송과 지적재산권 소송에 투입된 시간을 비교하였다. 이것은 어떤 소송이 다른 소송보다 더 지배적인지를 나타낸다. 이 상대 우위는 Krackhardt와 Stern(1988)이 개발한 External- Internal(E-I) 지수 개념을 사용하여 측정할 수 있다. E-I 지수는 원래 집단 내 및 집단 간 유대(tie)의 수를 기반으로 집단 배태성(group embeddedness)을 측정하기 위해 개발된 것이다. 본 연구는 이 방법을 사용하여 변호사가 이민법과 지적재산권에 대한 법률서비스를 수행하는 노력을 100이라고 가정할 때, 어느 법률 소송에 더 많은 노력을 할애하는가로 계산하였다. E-I 지수를 기반으로 한 내집단포함과 외집단포함 사이의 상대적 우위에 대한 방정식은 다음과 같다:

$$EI_i = \frac{IMM_i - IP_i}{IMM_i + IP_i}, \quad \text{즉} \quad \frac{IMM_i}{IMM_i + IP_i} - \frac{IP_i}{IMM_i + IP_i} \quad (2)$$

여기서 IMM_i 는 i 번째 변호사가 이민법 소송에 투입한 시간이며 IP_i 는 i 번째 변호사가 지적 재산권 소송에 투입한 시간을 나타낸다. E-I 지수의 범위는 -1에서 1 사이이다. E-I 지수의 음수 값은 이민법 소송과 관련하여 지적 재산법 소송에 대한 의존성을 나타낸다. 한편, 양수 값은 지적 재산권 소송과 관련하여 이민법 소송에 대한 의존성을 나타낸다. 이를 기반으로 E-I 지수를 내집단우위와 외집단우위로 분리하기 위해 스플라인 방법(spline method)을 사용하였다(Greve, 1998 참조). 스플라인 방정식은

다음과 같다:

$$ID_i = \begin{cases} 0 & \text{if } EI_i > 0 \\ |EI_i| & \text{if } EI_i < 0 \end{cases} \quad (3)$$

$$OD_i = \begin{cases} EI_i & \text{if } EI_i > 0 \\ 0 & \text{if } EI_i < 0 \end{cases} \quad (4)$$

식 (3)과 식 (4)에서 ID_i 는 내집단 우위를, OD_i 는 외집단우위를 의미하고, EI_i 는 식 (2)에서 구한 E-I 지수를 의미한다.

이렇게 측정된 변수를 콕스 모델에 포함시켜서 인종적 정체성과 직업적 정체성을 동시에 고려하였을 때 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립 시기는 어떻게 달라지는지 살펴보았다. 앞서 수행한 분석결과인 <표 3>에 따르면 이민법은 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립 시기를 앞당기고 지적 재산권은 설립 시기를 늦춘다. 즉, 변호사가 지적 재산권보다 이민법 소송을 더 많이 한다면, 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립이 증가하게 될 것이다. 하지만 변호사가 지적 재산권 소송을 이민법 소송 보다 더 많이 한다면 단독 개업의 가능성은 줄어들 것이다. 즉, 전통적인 조직체계에서 계속 일할 가능성이 더 높아진다고 예상할 수 있다.

<표 4>는 실제 이민법 및 지적재산권 간의 상대적 우위와 인종 및 비인종자원 간의 상대적 우위와 관련하여 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립 시기를 추정된 콕스 모델의 결과를 보여준다. 모형 1과 모형 2는 차별경험이 동일하다는 가정 하에, 내집단우위 및 외집단우위, 그리고 인종자원의 상대적 우위 및 비인종자원의 상대적 우위를 각각 모형에 포함하였을 때의 결과를 보여준 것이고, 모형 3은 이들을 모두 한 모형에 넣었을 때 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립 시기에 어떤 영향을 미치

〈표 4〉 상대적 우위와 관련한 개인 법률사무소 설립 시기에 대한 콕스 분석

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형 5	모형 6	모형 7
인종(히스패닉)	-.405*** (.054)	-.410*** (.051)	-.408*** (.058)	-.431*** (.078)	-.463*** (.087)	-.401*** (.059)	-.410*** (.057)
인종(원주민)	.438* (.177)	.330† (.182)	.383† (.197)	.345† (.197)	.362† (.192)	.395* (.201)	.382† (.196)
인종(아시아)	-.185 (.153)	-.114 (.075)	-.172 (.143)	-.204 (.174)	-.225 (.176)	-.199 (.147)	-.170 (.143)
인종(기타)	.112† (.061)	.071 (.060)	.073 (.113)	.064 (.104)	-.021 (.189)	.066 (.112)	.078 (.121)
성별(1:남성, 0:여성)	-.251† (.138)	-.202 (.139)	-.223 (.145)	-.239† (.128)	-.214† (.116)	-.222 (.144)	-.224* (.144)
연령	.381* (.175)	.336* (.153)	.356* (.166)	.366* (.162)	.379* (.169)	.357* (.166)	.355* (.166)
이직 경험	.269† (.159)	.306† (.168)	.256 (.162)	.267 (.162)	.248 (.164)	.259 (.163)	.255 (.164)
로그(변호사 경력)	.404 (.464)	.497 (.353)	.550 (.400)	.536 (.391)	.526 (.403)	.557 (.397)	.555 (.403)
대기업 경험(0/1)	-.419 (.379)	-.468 (.427)	-.383 (.394)	-.388 (.406)	-.371 (.375)	-.373 (.395)	-.384 (.395)
가족 자본	-.717† (.389)	-.970† (.554)	-.498 (.477)	-.494 (.484)	-.522 (.500)	-.513 (.478)	-.491 (.483)
로스쿨상위20	-.980*** (.253)	-.975*** (.211)	-.833*** (.237)	-.802*** (.243)	-.801** (.245)	-.818*** (.236)	-.838*** (.244)
차별 경험	.828*** (.114)	.777*** (.135)	.841*** (.174)	.815*** (.167)	.837*** (.186)	.832*** (.174)	.846*** (.178)
내집단우위	.184*** (.040)		.177*** (.046)	.156*** (.036)	.195*** (.041)	.177*** (.046)	.177*** (.046)
외집단우위	-.119† (.064)		-.131* (.062)	-.134* (.063)	-.136* (.063)	-.108† (.058)	-.122* (.062)
인종자원의 상대적 우위		-.627** (.199)	-.626** (.208)	-.739*** (.178)	-.625** (.209)	-.808** (.267)	-.624** (.210)
비인종자원의 상대적 우위		.585 (.447)	.619 (.582)	.627 (.552)	.873* (.441)	.605 (.576)	.593 (.564)
내집단우위*인종자원우위				.100* (.049)			
내집단우위*비인종자원우위					-.329† (.184)		
외집단우위*인종자원우위						-.309* (.125)	
외집단우위*비인종자원우위							-.082 (.162)
Log-likelihood	-424.49	-429.68	-421.84	-421.42	-420.55	-421.62	-421.81
AIC	876.97	887.35	875.68	876.85	875.10	877.24	877.61
χ^2	-	22.982***	9.124*	9.811*	11.425**	9.670*	9.149*

소수 인종 변호사 수: 933, 개인 법률사무소 설립 건 수: 68, 괄호안은 표준오차

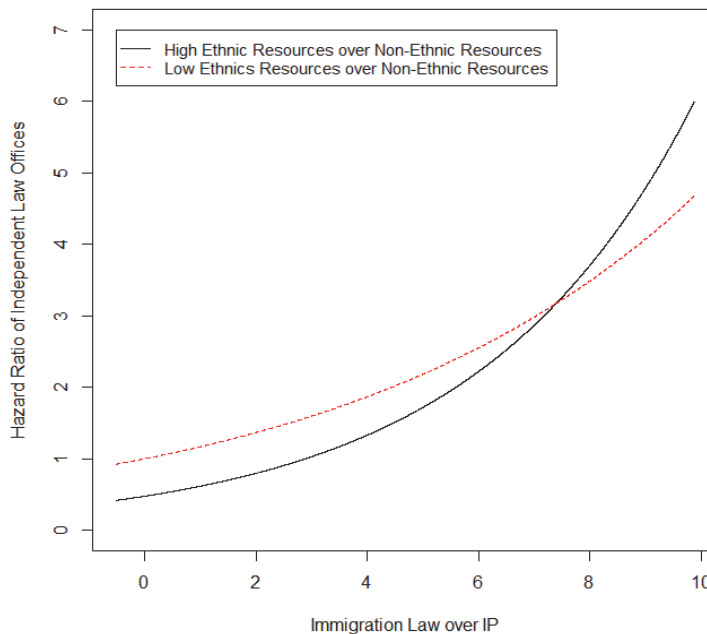
† $p < .1$ * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$: 양측검증

는지 보여주는 것이다. 모형 3에서 보는 바와 같이, 지적 재산권에 대한 이민법의 상대적 우위가 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립 시기를 앞당겨 주는 것으로 나타났고($\beta = .177$; $p < .001$), 반대로 이민법 전문에 대한 지적 재산권 전문의 상대적 우위는 설립 시기를 늦추는 것으로 나타났다($\beta = -.131$; $p < .10$). 한편, 인종자원과 비인종자원 간의 상대적 우위의 경우에는, 비인종자원 대비 인종자원의 우위는 부의 영향을 미치는 것으로 나타났지만($\beta = -.626$; $p < .001$), 비인종적 자원의 우위는 유의하지 않은 것으로 나타났다($\beta = .619$; $p = n.s$).

이를 기초로, 내집단 및 외집단의 상대적 우위가 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립 시기에 미치는 영향에 대해서 인종자원 우위 또는 비인종자원 우위가 어떤 조절 효과를 보이는지 검증하였다.

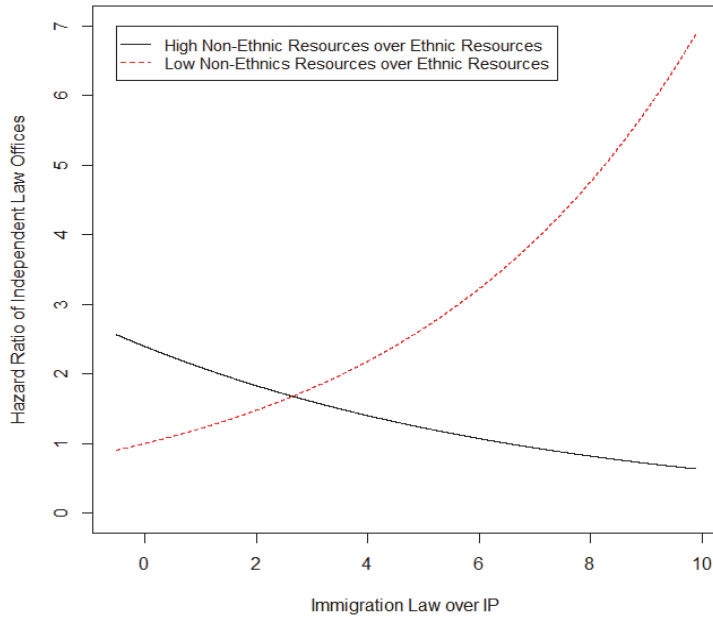
그 결과, 모형 4와 모형 5에서 보는 바와 같이, 소수 인종 변호사가 이민법에 상대적으로 노력을 많이 기울이고 있다면(즉 내집단 우위), 인종자원 우위인 경우에는 개인 법률사무소 설립 시기를 앞당기는 것으로 나타났으나($\beta = .100$; $p < .05$), 비인종자원 우위인 경우에는 반대로 개인 법률사무소 설립 시기를 늦추는 것으로 나타났다($\beta = -.329$; $p < .10$). 한편, 지적재산권의 소송에 더 많은 노력을 기울이는 경우에는(즉 외집단우위), 비인종자원 우위인 경우에는 유의한 결과가 나타나지 않았으나, 인종자원 우위인 경우에는 개인 법률사무소 설립시기가 늦어지는 것으로 나타났다($\beta = -.309$; $p < .05$).

〈그림 2〉는 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소 설립 시기에 대하여 내집단/외집단의 상대적 우위와 인종자원/비인종자원의 상대적 우위의 조절효과를 보

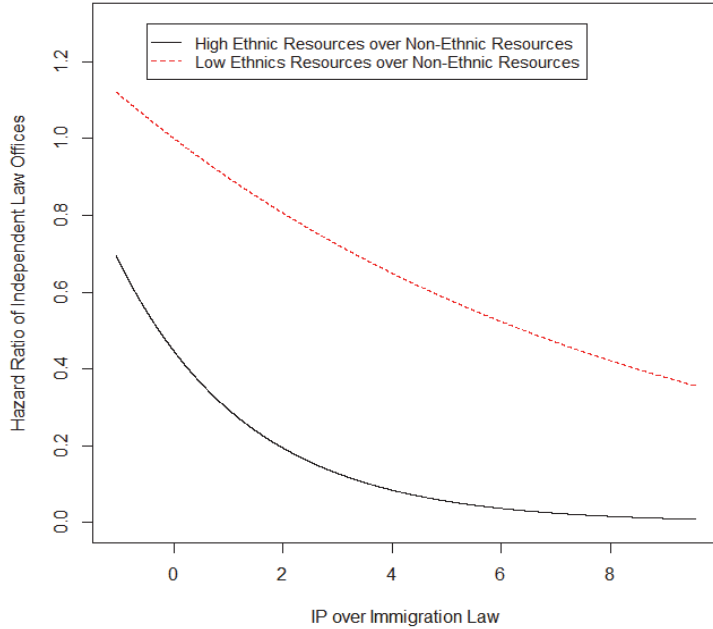


(a) 내집단우위와 인종자원우위의 조절효과

〈그림 2〉 개인 법률사무소 설립 시기에 대한 인종자원의 상대적 우위에 대한 조절효과



(b) 내집단우위와 비인종자원우위의 조절효과



(c) 외집단우위와 인종자원우위의 조절효과

<그림 2> 개인 법률사무소 설립 시기에 대한 인종자원의 상대적 우위에 대한 조절효과 (계속)

여주는 그래프이다. 구체적으로 <그림 2a>는 내집단우위와 인종자원 우위와의 상호작용효과를, <그림 2b>는 내집단우위와 인종자원우위와의 상호작용효과를, 그리고 <그림 2c>는 외집단우위와 인종자원우위와의 상호작용효과를 보여준다. 외집단우위와 비인종자원간의 상호작용 효과는 통계적으로 유의하지 않아 그림에서 제외되었다.

비인종자원 대비 인종자원의 조절효과를 중심으로 볼 때, 인종자원은 인종적 정체성을 중시하는 소수 인종 변호사에 있어서는(즉, 내집단우위) 인종적 정체성을 더욱 강화하여 전통적인 조직체계를 벗어나게끔 하고, 반대로 직업적 정체성을 더 중시하는 소수 인종 변호사에 대해서는(즉 외집단우위) 백인 집단에서 인종 차별성을 강조함으로써 전통적인 조직 내에서 생존을 더욱 강화할 수 있다고 이해할 수 있다. 결국 소수 인종 변호사가 인종자원을 어떻게 받아들일느냐에 따라 그들이 고유하게 가지고 있는 복수의 사회적 정체성을 전통적인 조직체계에 남아있게 하기도, 또는 떠나게도 함을 알 수 있다.

4.3 백인 변호사의 개인법률사무소 설립에 대한 비교

사실, 단독으로 법률사무소를 설립하는 것은 소수 인종 변호사의 전유물만은 아니다. 백인 변호사 역시, 자신의 고객기반이 충분해지고, 지역 내에서의 자신의 입지가 강하게 되면 개인 법률사무소를 설립하기 때문이다(예: Galanter and Palay, 1991; Morris and Pinnington, 1998). 따라서 개인 법률사무소를 설립하는 것은 변호사가 고려해 볼 수 있는 경력개발과정의 일부이고, 경력을 위한 전략적 선택이 될 수 있다. 이러한 관점에서, 본 연구에서는 변호사 직업의 경력개발과정에 있어서 단독 개업은 중국적으로 나타날 것으로 가정하였다. 즉 백인 변

호사도 소수 인종 변호사도 자신의 능력에 따라 중국에는 전통적인 조직체계를 떠나 단독 개업을 할 수 있다고 보았다. 백인 변호사의 관점에서 외집단포함은 비주류 집단에 대한 고려를 의미한다. 다시 말해서 백인 변호사임에도 다른 소수 인종집단에 동일시함으로써 그들을 위한 법률활동을 하는 것을 의미한다. 하지만 계층화된 사회구조를 가정할 때, 백인 변호사의 외집단포함은 소수 인종 변호사의 외집단포함과 그 의미가 다르다. 백인 변호사의 외집단포함은 복수의 정체성 관리에서 비롯된 행위가 아니기 때문이다. 따라서 이러한 경우는 외집단포함은 새로운 영역의 확장의 형태로 그 행위를 이해할 수 있게 된다. 경력개발과정에 있어서 다른 백인 변호사와 차별화할 수 있는 경쟁우위가 있다면 이는 굳이 전통적인 조직체계에 따르지 않아도 된다. 시장 수요에 대응함으로써 자신만의 조직을 새롭게 구성할 유인이 나타나게 된다(Gilad and Levine, 1986). 따라서 백인 변호사의 경우, 외집단포함의 성향이 강하다면(다시 말해서 이민법 소송에 더 많은 노력을 기울이게 되면) 단독으로 개인법률소를 설립할 가능성이 더 크게 될 것이다.

반면, 내집단포함의 경우에는, 같은 논리로 여타 다른 백인 변호사와의 경쟁이 치열해지기 때문에 특정한 경쟁우위가 없는 이상 전통적인 조직체계를 뛰어넘을 만큼의 시장수요가 발생하지 않게 된다. 이러한 경우에는 전통적인 조직체계안에서 자신의 직업적 정체성을 강화할 가능성이 크다. 따라서 내집단포함이 강한 백인의 변호사의 경우에는 단독으로 개인법률사무소를 설립할 가능성은 줄어들게 될 것이다.

<표 5>는 본 연구에서의 연구모형을 백인 변호사 샘플로 분석한 결과표이다. 모형 1은 통제변수만으로 백인 변호사의 개인 법률사무소 설립 시기에 어떤 영향을 미치는가를 보여주는 것이고, 모형 2부터

〈표 5〉 백인에 대한 개인 법률사무소 설립의 콕스 분석

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형 5
성별(1:남성, 0:여성)	-.131 (.197)	-.173 (.197)	-.174 (.197)	-.170 (.198)	-.175 (.197)
연령	.622*** (.085)	.628*** (.085)	.628*** (.085)	.628*** (.085)	.628*** (.085)
이직 경험	.496*** (.102)	.486*** (.103)	.485*** (.103)	.486*** (.103)	.486*** (.103)
로그(변호사 경력)	-.285 (.441)	-.332 (.449)	-.322 (.449)	-.319 (.449)	-.327 (.449)
대기업 경험(0/1)	-.746** (.261)	-.744** (.259)	-.738** (.259)	-.740** (.259)	-.736** (.259)
가족 자본	-.300 (.658)	-.385 (.655)	-.383 (.655)	-.390 (.656)	-.388 (.656)
로스쿨상위20	-1.424** (.461)	-1.370** (.462)	-1.357** (.463)	-1.356** (.463)	-1.354** (.463)
차별 경험	.475 (.430)	.475 (.430)	.476 (.430)	.472 (.430)	.476 (.430)
외집단포함(이민법)		.013* (.005)	.013* (.005)	.014* (.006)	.013* (.005)
내집단포함(지적재산권)		-.013* (.006)	-.014* (.006)	-.014* (.006)	-.016 (.010)
인종자원			.059 (.189)	.067 (.192)	.045 (.192)
이민법*인종자원				-.003 (.012)	
지적재산권법*인종자원					.005 (.013)
Log-likelihood	-807.04	-801.48	-801.43	-801.41	-801.37
AIC	1630.08	1622.96	1624.86	1626.82	1626.73
χ^2	-	11.12**	11.22*	11.26*	11.34*

소수 인종 변호사 수: 2152, 개인 법률사무소 설립 건 수: 119, 괄호안은 표준오차

* $p < .1$ ** $p < .05$ *** $p < .01$ **** $p < .001$; 양측검증

가설에 대한 변수들을 추가함으로써 앞에서 논의한 바를 검증하였다. 모형 2는 외집단포함과 내집단포함과 백인 변호사 개인 법률사무소 설립 시기에 대한 분석결과인데, 결과에서 보듯이, 외집단포함의 경우(즉, 이민법 소송에 더 많은 노력을 기울이는 경우), 개인 법률사무소를 설립할 가능성이 더 컸고

($\beta = .013$; $p < .05$), 반대로 내집단포함의 경우(즉 지적재산권 소송에 더 많은 노력을 기울이는 경우), 개인 법률사무소 설립 시기가 늦춰졌다($\beta = -.013$; $p < .05$).

인종자원의 조절효과의 경우, 모형 3에서 모형 5에서 보는 바와 같이 주효과도 조절효과도 나타나지

않았다. 백인 변호사의 경우 인종에 대해서 크게 의식하지 않기 때문에, 굳이 인종기반 조직에서 경쟁우위를 창출할 동기를 찾지 못하게 된다. 이에 인종 자원에서 큰 혜택을 얻지 못하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 소수 인종 변호사들이 실제 인종적 정체성과 직업적 정체성 사이에서 나름의 정체성 관리 하고 있음을 보여주는 것이라 이해할 수 있다. 즉, 인종 정체성관련 변수들이 개인 법률사무소 설립 시기에 미치는 영향이 소수 인종과 백인에 따라 다른 것으로 나타났다.

V. 토의 및 결론

5.1 본 연구의 시사점

본 연구는 소수 인종이 자신들의 직업과 조직에 접근하는 방법을 스스로 조직하고 선택하도록 동기를 부여하는 요인을 탐구하였다. 개인 법률사무소를 설립하는 것은 전통적인 위계구조 조직에서의 임금 중심의 임용에서 벗어나 다른 형식의 경제활동을 영위한다는 점에서 소수 인종의 창업과정에 대한 기전(underlying mechanism)과 많은 부분을 공유한다(Waldinger, 1984). 앞서 논의한 바와 같이, 계층화된 사회구조 속에서, 특히 차별을 경험하거나 사회의 불평등한 부분을 인지한 소수 인종들은 이를 벗어나기 위해서 창업을 고려하게 된다. 하지만 새롭게 형성된 조직은 오히려 생존에 위협적이다(Stinchcombe, 1965). 이는 다시 말해서, 소수 인종들이 계층화된 사회구조를 벗어나 자신의 생존을 영위하기 위해서 오히려 생존이 더 힘든 창업의 과정으로 뛰어드는 '자기충족적' 자기선택을 하게 된다

고 이해할 수 있다(Heilman and Chen, 2003).

다만, 소수 인종 변호사의 경우라면 여타 다른 직업군에 비해서 계층화된 사회구조에서의 불이익을 덜 받을지도 모른다. 변호사라는 직업이 가지고 있는 사회적 지위로 인해서 전통적 조직체계에 보다 효과적으로 적응할 수 있기 때문이다. 따라서 소수 인종 변호사의 경우라면 기존에 논의되고 있던 자기충족적 자기선택으로서의 창업을 고려하지 않을 수도 있을 것이다. 그럼에도 본 연구에서 저자들은 소수 인종 변호사는 여전히 인종적 정체성으로 말미암은 자기충족적 선택이 실제 이루어지고 있음을 주지한다. 본 연구는 소수 인종 변호사 역시 유리천장을 인식할 수 있다고 보고, 특히 전통적 조직체에서 차별 경험이 있는 소수 인종 변호사가 단독으로 개인법률사무소를 설립하는 비율이 더 빠르다는 것을 보여주었다. 이와 유사하게 Heilman and Chen (2003)은 경력 향상에 좌절감을 느끼는 여성과 소수 인종이 개인적 성공과 직업적 성공을 위한 대체 경로로 창업을 선택하고 있다고 주장하였다. 이는 창업관련 이론에서 주로 다루어지고 있는 '밀어냄' 이론(push theory)과 관련이 있다. 밀어냄 이론은 조직 종사자가 조직이나 자신의 경력에 불편함을 느끼게 되면(보통은 조직 내 차별에서 연유한 불편함임), 이를 타개하기 위한 방편으로 창업을 고려하게 된다는 이론이다(Gilad and Levine, 1986). 소수 인종 변호사는 미국 내 소수집단이라는 점에서 전통적 조직에서 원활한 경력개발이 그렇게 쉽지가 않다. 이러한 유리천장식의 불편함을 타개하기 위해 소수 인종 변호사는 비록 변호사라는 전문직이라고 할지라도 창업의 형태를 고려하게 됨을 알 수 있다. 이는 조금더 근원적인 관점에서, 긴장과 파괴 이론(strain and breakdown theory)과도 맞닿아 있어, 개인의 절대적 또는 상대적 박탈에서 이를 벗어

나기 위한 혁신적인 행동이 나타나는 메커니즘을 반영하고 있다고 볼 수도 있다(Corrigall-Brown et al., 2009 참조). 이것은 사람들이 기대하는 것과 현재의 상태 사이에 불일치가 있을 때, 그 격차로 인해 사람들이 특정 행동에 동기를 부여한다는 것을 의미한다. 특히 임금노동과 관련한 경제활동의 경우에는 과감히 이러한 제도적 틀을 벗어나 창업과 같은 대안을 모색할 수도 있게 된다.

특히 창업분야 연구에서 전문직에 종사하는 사람들이 단독으로 사업을 추진하는 자영업의 형태를 전문직 창업(professional entrepreneurship)이라고 분류를 하고 있다(Dawson, Henley, and Latreille, 2009). 변호사가 단독으로 개인 법률사무소를 설립하는 것 역시 변호사라는 전문직 직업을 가진 사람이 전통적인 조직체계에서 벗어나 자신만의 조직을 설립하였다는 점에서 전문직 창업으로 이해할 수 있다. 따라서, 본 연구는 소수 인종이 전문직에 종사하고 있을 때 전통적인 조직을 벗어나 새로운 경제활동을 하는 요인을 찾는 연구임과 동시에 전문직 창업을 어떻게 이룰 수 있을 것인가에 대한 새로운 관점을 제시해주기도 한다. 특히 소수 인종 변호사라는 특수한 상황에서 전문직 창업을 이끄는 선행 요인을 해석하는 데 의미있는 시사점을 제시한다.

둘째, 본 연구는 또한 전통적인 조직체계에서 벗어나는 창업과정에서 사회적 정체성이 어떤 역할을 하는지 조명하였다. 특히 본 연구에서는 개인이 자신이 가지고 있는 복수의 정체성을 다루는 방안 중의 하나로 특정 정체성을 대변하는 사회적 집단을 더욱 부각하는 메커니즘을 강조하였다. 즉, 각 개인은 자신이 처한 여러 가지 사회적 집단이 있을 때 어느 그룹에 자신을 동일시 하느냐에 따라 자신의 정체성이 더욱 뚜렷해질 수 있게 된다. 소수 인종 변호사의 경우라면 변호사라는 직업관련 집단에 자신을

더욱 동일시할 것인가 아니면 자신의 인종 집단에 자신을 더욱 동일시할 것인가에 따라 경력개발을 위한 선택이 달라지게 된다. 일례로, 인종 특정 법률 소송(즉, 이민법)을 선택하는 것이 인종그룹 동일시에 기반을 두고 있다고 할 때, 소수 인종 변호사는 자신의 직업이 아닌 자신의 인종에 집중할 경우 유리천장 효과를 보다 쉽게 인지할 것이며, 이것이 전통적인 조직체계에서 벗어나는 창업과정에 대한 강한 동기부여가 된다. 이러한 경력개발 과정은 개인이 자신의 직업적 및 인종적 정체성을 어떻게 통합할 것인가에 대한 결과물이며, 더하여 개인이 조직 내 상위 직급으로의 직업적 승진을 방해 할 수 있는 장벽을 타개하기 위해 여러 정체성 간의 균형을 이루고 통합할 수 있는 방법을 의미하기도 한다. 그리하여 동일시는 각 개인이 특정 그룹과 연관될지의 여부를 스스로 선택하는 자기충족적 선택에 의해서도 이루어짐을 알 수 있다.

본 연구 결과에서 나타난 바와 같이 외집단을 최우선 순위에 놓는 소수 인종 변호사들이 전통적인 조직체계에서 벗어나는 창업의 속도는 그렇지 않은 변호사보다 느렸다. 이것은 전통적인 조직구조가 규정하는 규범과 행동의 틀을 적극적으로 수용함으로써 유리천장 인식에서 비롯되는 좌절감을 관리할 수도 있음을 시사하기도 한다. 다시 말해서, 소수 인종 변호사들은 인종적 정체성에 대한 의식을 덜하고, 상대적으로 자신의 직업 자체에 자신의 정체성을 정의함으로써 전통적인 조직 내에서의 존속을 유지하고 있다고 볼 수도 있다.

마지막으로, 본 연구는 정체성 기반의 자원(즉 인종자원)을 전통적인 조직체계에서 벗어나는 개업의 또 다른 요인으로 간주하였다. 본 연구에서는 인종 자원이 제공할 수 있는 차별성에 초점을 두어 인종 자원이 소수 인종 변호사들로 하여금 전통적인 조직

체계 내에서 경쟁 우위를 점할 수 있는 좋은 자산이 될 수 있음을 보여 주었다. 이는 직관적으로 개인이 더 많은 자원을 이용할 수 있는 여건이 조성될수록 자신의 사업을 쉽게 시작할 수 있다고 주장하는 자원획득(resource mobilization)에 관한 많은 연구들(Stinchcombe, 1965; Clemens, 1993)과 그 맥을 달리하고 있다. 보통 자원획득이론에서는 자본이나 인력 등 합목적적으로 전환이 용이한 자원을 상정한다. 다시 말해서 어떤 형태의 자원이든 새로운 조직을 만드는 데 소요되는 자원이면 자원 획득이 많을수록 창업의 가능성은 높아질 것이라는 논리이다. 하지만 소수 인종 변호사에 있어서 인종자원의 경우에는 이것이 개인 법률사무소를 설립하기 위한 필수불가결한 요소는 아니다. 물론 개인 법률사무소를 설립하는데 있어서 인종자원은 고객기반을 형성하거나 더 성공적인 법률사무소 운영을 위한 배경은 될 수 있겠지만 그 과정의 필요조건은 아니다. 오히려 인종자원은 전통적 조직 내에서 역시 자신의 차별적 정체성을 소구할 수 있기 때문에, 개인 법률사무소 설립만을 위한 자원은 아님을 알 수 있다.

하지만 인종자원이 조직동일시 메커니즘과 연계되는 경우에는 인종자원이 소수 인종 변호사가 어떤 정체성을 강조하느냐에 따라 창업에 도움이 되기도 한다. 특히 내집단포함을 강화하는 소수 인종 변호사는 인종자원이 창업을 가속화하는 역할을 함을 알 수 있다. 즉, 소수 인종 변호사가 전통적 조직구조 안팎으로의 자신의 생존을 위해서 정체성 기반의 인종자원을 활용하고 있고, 이것이 실제 분석에서 소수 인종 변호사의 경력과정에 포함되어 있었다. 한편으로, 소수 인종 변호사들은 인종적 정체성을 덜 강조하고 외부 집단에 자신을 동일시하는 방향으로 인종자원을 활용할 수도 있다. 이 경우 변호사가 외부 집단 내에서 구축한 사회적 자본이 전통적인 구

조 내에서 작동하며 유리천장 효과를 완화시키는 역할을 하면서 전통적인 조직체계에 남아있을 가능성을 크게 만드는 것이다.

5.2 국내 상황에서의 적응가능성

본 연구는 미국 변호사를 대상으로 소수 인종 변호사가 어떻게 자신의 법률사무소를 설립하게 되는지를 분석한 것이다. 분석대상이 미국 변호사이기 때문에, 한국의 상황과는 부합되지 않을 수도 있으나, 본 연구가 가지고 있는 함의는 한국의 상황에서도 고려할 수 있는 부분이 많이 있다. 먼저 다양성의 연구 측면에서 본 연구는 새로운 관점을 제시한다. 지금까지 다양성의 연구는 미시적 측면에서 개인의 인식 측면을 많이 다루었다(Shore et al., 2011). 그리고 연구 범위 역시 조직 내에서 한정되어 있어, 유리천장과 같은 비대칭적 사회구조에 대해서 극복 방안은 당위적이거나 제도적인 측면이 강하다(예: Guillaume et al., 2014). 본 연구는 소수 인종이 어떻게 전통적 조직체계에서 적응하고 있는가에 대한 시사점을 제시하고 있다. 소수집단이 전통적 조직에서 발견할 수 있는 차별적이고 비대칭적인 대우를 그들 스스로 어떻게 극복할 수 있을 것인가에 대한 논거를 제시하고 있다. 특히 분석의 범위를 조직으로 한정하지 않고, 조직체계를 뛰어넘어 새로운 시장으로 진입하는 자기충족적 자기선택을 포함하였다. 물론 본 연구는 전문직이라는 특수한 상황을 상정하였기 때문에 유리천장을 극복하는 범용적 방안이라고 주장하기에는 한계가 있다. 하지만, 본 연구 결과에서 보는 바와 같이, 전문직으로 인해서 어느 정도 사회계층의 불리함을 극복할 수 있다고 할지라도 여전히 유리천장에 대한 인식은 존재하고 이를 극복하기 위한 다양한 시도가 있음을 알 수 있다.

국내에서의 다양성은 미국과 같이 다인종 국가가 아니기 때문에 인종적 정체성에 대해서는 뚜렷한 연구 상황을 찾아내기가 쉽지는 않다. 하지만, 다양성의 관점에서 취약계층이나 소수 지위에 있는 사회 그룹이 어떻게 전통적인 조직체계에서 적응해 나가는지 살펴보는 것은 중요하다. 이는 단순히 제도에 의해서 소수 지위의 계층을 보호하는 데 당위성을 두는 것이 아니라 실제 주류 집단의 조직체계를 뛰어 넘을 수 있는 실질적인 대안을 모색할 기회가 될 수 있기 때문이다. 이에 국내에서도 다양성 연구와 함께 있어서 창업행위를 포함하여 다양성을 사회적으로 수용할 수 있는 거시적인 관점을 더욱 발전시킬 필요가 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 복수의 사회적 정체성을 가정하고 있다. 특히 이러한 복수의 사회적 정체성이 개인 내부에서 다중적인 신호를 가지고 있을 때의 특수한 상황을 면밀히 보았다. 구체적으로 변호사라는 직업적 정체성은 사회 전반적으로 유리한 사회계층에 속하나, 소수 인종은 사회 구조상 불리한 위치에 있다. 두 가지 정체성이 사회계층이라는 측면에서 복합적으로 작용하고 있을 때, 소수 인종은 이 두 가지 정체성에 어느 한쪽을 강조함으로써 전통적 조직체계에 순응하기도 혹은 벗어나 새로운 영역을 창출하기도 하게 된다. 특히 이러한 상황에서 정체성 기반의 자원(특히 사회적 자본)은 복수의 정체성을 다루는데 있어서 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 이러한 내용을 이론적으로 확장을 하면, 인종이나 전문직 직종의 다중적 관계가 아니더라도 복수의 정체성이 다중적으로 영향을 주는 상황에서 각 개인이 어떻게 이러한 상황을 벗어나는가는 중요한 연구주제가 될 수 있을 것으로 보인다(Benet-Martinez and Haritatos, 2005; Roccas and Brewer, 2002). 특히, Cheng et al. (2008)의 연구에서 보여주는

바와 같이, 다양한 문화가 중첩되어 있을 때(예: 한국계 미국인 등), 오히려 두 문화의 통합을 통해서 요리나 예술 창작품과 같은 창의적인 성과가 나올 수도 있다. 따라서 개인 내에서의 다중적 정체성과 관련한 논의를 한국의 상황에서 더욱 정교화하고 구체화할 수 있으면 개인이 어떻게 복수의 사회적 정체성을 다루는가를 한국적인 상황에 맞추어 더욱 구체적으로 이해할 수 있을 것으로 보인다. 최근 다문화가정이 증가하고 있는 추세에서, 한국에서의 다중적 정체성 관리 연구는 활발해질 것으로 기대한다.

셋째, 실무적인 측면에서 경력개발 과정에 대한 새로운 대안을 제시할 수 있다. 기존의 창업 연구는 새로운 아이디어나 비즈니스 모델에 의해서 완전히 새로운 조직의 형태를 창출하던지, 아니면 소매업이나 소규모의 사업을 시작하는 상황적인 측면을 주로 다루었다(예: Acs, 2006). 본 연구는 이러한 창업 연구와는 구별되게, 전문직 종사자가 자신의 역량을 통해서 독립적인 조직을 만드는 과정에 집중하였다. 이는 전문직 종사자의 새로운 경력개발과정을 제시한다고 볼 수 있다. 이미 의료계나 미용계의 경우에는 우선적으로 전통적인 조직에 임용된 후, 자신의 고객층을 확보하거나 평판을 높인 후에 독립적인 병원이나 개인 미용관련 사업을 시작하는 과정이 보편화되어 있다. 이러한 과정에서는 얼마나 고객기반을 만들 수 있는가와 얼마나 자신의 전문성을 고취할 수 있는가를 핵심적으로 보고 있고, 실제 이러한 요인이 중요하게 작용하고 있다. 본 연구는 이러한 창업과정에서 사회적 정체성을 활용할 수 있는 가능성을 제시한다. 한국의 경우는 미국의 경우와 같이 소수 인종과 같이 소수 집단 특성에 기인한 사회적 정체성 갈등은 그렇게 많지 않다. 그러나 개인의 인구통계적 속성이 아니더라도 개인의 사회적 정체성을 정의할 수 있고, 특히 조직 내에서의 다양성은 개인

의 인지성향이나 가치관 등에 의해서 소그룹으로도 나타날 수 있다는 점에서 본다면(Harrison, et al., 2002) 분명 사회적 정체성 갈등은 다양하게 이해되어 질 수 있다. 그리고 이는 전문직 종사자가 실제로 어떻게 전통적 조직체계를 벗어나 창업으로 경력개발을 성공적으로 이끌 수 있을 것인가에 대해서도 중요한 시사점을 제시할 수 있을 것으로 보인다.

5.3 향후 연구 방향

본 연구에서 밝힌, 전통적인 조직의 규범과 사업 수행 방식에서 소수 인종이 어떻게 자신이 처한 복수의 사회적 정체성 관리를 할 수 있는가를 탐구하는 것은 중요한 의미를 가진다. 하지만 연구의 범위를 조직의 경계로 한정을 하는 것은 개인이 자신의 여러 사회적 정체성을 관리하는데 취하는 행동이 조직 내 승진이라는 전통적인 길과 조직 바깥에서의 창업이라는 두 갈래의 선택에 어떻게 영향을 미치는지에 대한 설명을 하기에는 한계가 있다. 또한 특정 사회적 정체성을 선호하는 것(혹은 다수의 사회적 정체성을 동시에 활성화하는 것)과 이후의 경력관련 선택 사이의 인과관계는 보다 정교화될 필요가 있다.

이러한 관점에서 정체성 통합에 대한 연구는 이러한 문제를 풀 수 있는 실마리를 제공할 수도 있을 것이다(예: Roccas and Brewer, 2002). 이들 학자들은 개인이 여러 사회적 정체성을 관리하기 위해서로 다른 전략을 사용하며, 이때 구체적인 전략은 여러 사회적 정체성 가운데 개인수준에서 보아 양립 가능한 것들에 기초해서 선택한다고 제안하였다. 예를 들면, 정체성 통합을 이룬 경우라면 두 정체성 기반의 사회집단이 대체로 양립 가능하고 보완적인 것으로 인식하고, 두 집단 모두에 동시에 동일시하는 것은 문제가 되지 않는다(예: 백인 기독교인이 백인

과 기독교인 모두에 동일시). 그러나 정체성 통합의 수준이 낮은 경우에는 두 정체성 사이에 끼여 있다고 느껴 그 둘을 분리하는 것을 선호한다고 한다. 이들은 특정시기 또는 특정 상황에서 각 집단에 동일시할 수 있다고 믿지만 동시에 두 집단과 동일시할 수는 없기 때문이다. 즉 개인이 자신의 정체성에 대한 평가를 함에 따라(“우리” 대 “그들” 평가) 특정 집단을 더 선호를 하게 되고, 이에 따라 그 집단에서 행동방식을 보다 우선적으로 검토하게 되는 것이다. 따라서 각 개인이 어떻게 자신의 정체성에 대한 평가를 할 것인가는 추후에 보다 구체적으로 설명되어야 할 것이다.

구체적으로 사람들이 자신의 직업적 정체성과 인종적 정체성의 통합적 관점에서 취한 경력 선택은 새로운 함의를 찾을 수 있을 것으로 보인다. 이는 곧 직업-인종간의 정체성 갈등이 있는 경우, 조직 내에서 승진에 장애가 되는 장벽들을 헤쳐 나가기 위한 다양한 경력개발 전략, 또는 경력개발과정에 있어서 ‘자기충족적’ 선택으로 연결될 수 있기 때문이다. 결국 자신의 직업적 및 인종적 정체성을 통합할 방법을 의도적으로 찾는 개인들은 조직 내에서 성공할 가능성이 높아질지도 모른다. 예를 들어 소수 인종 변호사의 경우에 자신의 직업적 정체성을 우선시하여 자신의 인종이 직업적 정체성을 저해할 수 있다고 느낀다면 어떠한 인종관련 지원체계를 거부할 수도 있다. 반대로 오히려 두드러진 직업적 정체성을 통해 전통적인 경력과정(career path)을 추구할 수 있음에도 불구하고 자신과 인종적 정체성을 우선시하여 전통적인 경력과정을 벗어나는 선택을 할 수도 있다. 따라서 복수의 사회적 정체성을 각 개인이 어떻게 다루고, 이를 통해서 각 개인은 어떻게 이를 경력개발에 활용할 수 있을지에 대한 보다 면밀한 연구가 진행되어야 할 것이다.

이와 연계하여, 향후 연구에서는 전통적 조직체계에서 벗어나는 자기충족적 선택과정에 대해서 보다 다각적인 분석이 필요할 것이다. 특히 유리천장 효과에 대한 보다 직접적인 실증 분석이 필요할 것으로 보인다. 이를 위해서는 경력개발 단계에서 대상자가 어떤 조직에서 어떤 경험을 했는지가 전통적인 조직체계에서의 이탈을 결정할 것인지 존속을 결정할 것인지 분석해 볼 필요가 있다. 특히 소수 인종 변호사의 경우에는 해당 변호사가 종사했던 이전 조직이 전통적 조직체계의 범주에 일치하는가에 따라 개인 법률사무소가 전통적인 조직체계의 대안으로 고려되었는지 구체화할 수 있을 것으로 보인다. 이는 유리천장에 대한 인식이 실제 경험에 의해서 가시화되는 과정을 포괄하는 것으로 특히 전통적 조직체계에서 벗어나는 자기충족적 선택과정을 구체화할 수 있을 것으로 보인다. 예컨대, 소수인종 파트너의 존재여부, 전체 변호사 중 파트너 비중 등 실제 소수 인종 변호사가 어떤 조직에서 일했는가에 따라서도 자신의 법률사무소를 설립할 것인가에 대한 의사결정이 달라질 수 있다. 이는 특히 복수의 정체성 관리에도 영향을 미칠 것 이므로, 향후 연구에서는 개인 법률사무소를 설립한 변호사가 어떤 로펌에서 경력을 쌓았고, 이 경력이 실제 복수의 정체성에 어떤 영향을 미치는가를 살펴보는 것도 본 연구의 결과를 정교화할 수 있을 것으로 보인다.

마지막으로, 본 연구는 직업적 정체성과 인종적 정체성의 양립에 있어, 두 정체성의 균형관계가 시간의 흐름에 따라 동일하게 나타날 것임을 가정하고 있다. 다시 말해서, 과거에 보였던 직업적 정체성과 인종적 정체성이 현재까지 지속되어 나타날 것임을 전제하고 그 둘간의 우위적 관계에 따라 개인 법률사무소 설립이 나타날 것인지 아닌지를 검토하였다. 하지만, 복수 정체성의 우위관계가 정적(static)일

것이라는 가정은 현상을 지나치게 단순화했다는 지적을 피할 수 없다. 분명 정체성의 우위관계는 시간의 흐름에 따라 달라질 수 있으므로 향후 연구에서는 복수의 정체성의 균형관계가 시간의 흐름에 따라 어떻게 달라질 수 있고, 이러한 다이내믹스 속에서 소수 인종 변호사의 개인 법률사무소를 설립하려는 의사결정이 어떤 형태로 나타날 수 있는지 살펴볼 필요가 있다.

참고문헌

- Acs, Z. J.(2006), "How Is Entrepreneurship Good for Economic Growth?" *Innovations*, 1(1), 97-107.
- Adler, P. A., and P. Adler(1988), "Intense Loyalty in Organizations: A Case Study of College Athletics," *Administrative Science Quarterly*, 33(3), 401-417.
- After the JD*(2004), First Results of a National Study of Legal Careers. The NALP Foundation for Law Career Research and Education (NALP) and the American Bar Foundation (ABF)
- Aldrich, H. E. and J. E. Cliff(2003), "The Pervasive Effects of Family on Entrepreneurship: Toward a Family Embeddedness Perspective," *Journal of Business Venturing*, 18, 573-596.
- Ashforth, B. E., and F. Mael(1989), "Social Identity Theory and the Organization," *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Barnhizer, D.(2012), "Cultural Narratives of the Legal Profession: Law School, Scamblogs, Hopelessness and the Rule of Law," *MSU*

- Legal Studies Research Paper*, 2012, 663-689.
- Bartol, K. M., D. C. Martin, and J. A. Kromkowski (2003), "Leadership and the Glass Ceiling: Gender and Ethnic Group Influences on Leader Behaviors at Middle and Executive Managerial Levels," *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(3), 8-19.
- Bates, T.(1994). "Social Resources Generated by Group Support Networks May Not Be Beneficial to Asian Immigrant-Owned Small Businesses," *Social Forces*, 72(3), 671-689.
- Baxter, J., and E. O. Wright(2000). "The Glass Ceiling Hypothesis a Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia," *Gender & Society*, 14(2), 275-294.
- Benet Martínez, V., and J. Haritatos(2005), "Bicultural Identity Integration (BII): Components and Psychosocial Antecedents," *Journal of Personality*, 73(4), 1015-1050.
- Benschop, Y., and M. Brouns(2009). "The Trouble with the Glass Ceiling: Critical Reflections on a Famous Concept," in J. W. Cox, T. G. Le Trent-Jones, M. Voronov, and D. Weir (Eds.), *Critical Management Studies at Work: Negotiating Tensions between Theory and Practice*, Cheltenham, UK, Edward Elgar, 259-270.
- Bhattacharya, C. B., H. Rao, and M. A. Glynn(1995), "Understanding the Bond of Identification: An Investigation of its Correlates among Art Museum Members," *The Journal of Marketing*, 59(4), 46-57.
- Blossfeld, H. P., K. Golsch, and G. Rohwer(2007), *Event History with STATA*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Boissevain, J., Blaschke, J., Grotenbreg, H., Joseph, I., Light, I., Sway, M., Waldinger, R., and Werbner, P.(1990), "Ethnic Entrepreneurs and Ethnic Strategies," In R. Waldinger, H. Aldrich, R. Ward & Associates (Eds.), *Ethnic Entrepreneurs: Immigrant Business in Industrial Societies*. Newbury Park, CA: Sage, 131-156.
- Brewer, M. B.(1991), "The Social Self: On Being the Same and Different at the Same Time," *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 475-482.
- Cheng, C. Y., J. Sanchez-Burks, and F. Lee(2008). "Connecting the Dots within Creative Performance and Identity Integration," *Psychological Science*, 19(11), 1178-1184.
- Clark, K., and Drinkwater, S.(2000). "Pushed out or Pulled in? Self-Employment amongst Britain's Ethnic Minorities," *Labour Economics*, 7, 603-628.
- Clemens, E. S.(1993), "Organizational Repertoires and Institutional Change: Women's Groups and the Transformation of U.S. Politics, 1890-1920," *American Journal of Sociology*, 98, 755-798.
- Cleves, M., W. Gould, R. Gutierrez, and Y. Marchenko (2008). *An Introduction to Survival Analysis Using Stata*, College Station, TX: Stata Press.
- Corrigall-Brown, C., D. A. Snow, K. Smith, and T. Quist(2009), "Explaining the Puzzle of Homeless Mobilization: An Examination of Differential Participation," *Sociological Perspectives*, 52(3), 309-335.
- Danes, S. M., K. Stafford, G. Haynes, and S. S. Amarapurkar(2009), "Family Capital of Family Firms: Bridging Human, Social, and Financial Capital," *Family Business Review*,

- 22(3), 199-215.
- Dawson, C., A. Henley, and P. Latreille(2009), *Why Do Individuals Choose Self-Employment?* IZA DP NO. 3974.
- Deaux, K.(1996), "Social Identification," in E. T. Higgins and A. K. Kruglanski, (Eds.), *Social Psychology: Handbook of Basic Principles*. New York, Guilford, 777-798.
- Dutton, J. E., J. M. Dukerich, and C. V. Harquail (1994), "Organizational Images and Member Identification," *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Elsass, P. M., and L. M. Graves(1997), "Demographic Diversity in Decision-Making Groups: The Experiences of Women and People of Color," *Academy of Management Review*, 22(4), 946-973.
- Elsbach, K. D.(1999), "An Expanded Model of Organizational Identification," *Research in Organizational Behavior*, 21, 163-200.
- Fiske, S. T.(1998), "Stereotyping, Prejudice, and Discrimination," in D. T. Gilbert, S. T. Fiske, and G. Lindzey (Eds.), *Handbook of Social Psychology*(4th ed.), Vol. 2, New York: McGraw- Hill, 357 - 411.
- Foley, S., D. L. Kidder, and G. N. Powell(2002), "The Perceived Glass Ceiling and Justice Perceptions: An Investigation of Hispanic Law Associates," *Journal of Management*, 28(4), 471-496.
- Frable, D. E. S.(1997), "Gender, Racial, Ethnic, Sexual, and Class Identities," *Annual Review of Psychology*, 48(1), 139-162.
- Frankforter, S. A.(1996), "The Progression of Women beyond the Glass Ceiling," *Journal of Social Behavior and Personality*, 11, 121-132.
- Galanter, M., and T. Palay(1991), *Tournament of Lawyers: The Transformation of Lawyers*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Gilad, B., and P. Levine(1986), "A Behavioral Model of Entrepreneurial Supply," *Journal of Small Business Management*, 4, 45-53.
- Greve, H. R.(1998), "Performance, Aspirations, and Risky Organizational Change," *Administrative Science Quarterly*, 43, 58-86.
- Guillaume, Y. R., J. F. Dawson, V. Priola, C. A. Sacramento, S. A. Woods, H. E. Higson, P. S. Budhwar, and M. A. West(2014), "Managing Diversity in Organizations: An Integrative Model and Agenda for Future Research," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 783-802.
- Harrison, D. A., H. H. Price, J. H. Gavin, and A. T. Florey(2002), "Time, Teams, and Task Performance: Changing Effects of Surface- and Deep-Level Diversity on Group Functioning," *Academy Management Journal*, 45, 1029-45.
- Haslam, S. A.(2001), *Psychology in Organizations: The Social Identity Approach*. London, Sage.
- Haslam, S. A., D. van Knippenberg, M. J. Platow and N. Ellemers (Eds.) (2003). *Social Identity at Work: Developing Theory for Organizational Practice*. New York, Psychology Press.
- Heilman, M. E., and J. J. Chen(2003), "Entrepreneurship as a Solution: The Allure of Self-Employment for Women and Minorities," *Human Resource Management Review*, 13 (2), 347-364.
- Higgins, E. T.(1996), "Knowledge Activation: Accessibility, Applicability, and Salience," in E. T. Higgins, and A. W. Kruglanski (Eds.), *Social Psychology: Handbook of Basic Prin-*

- ciples*. New York, The Guilford Press, 133-168.
- Hitt, M. A., L. Biermant, K. Shimizu, and R. Kochhar (2001), "Direct and Moderating Effects of Human Capital on Strategy and Performance in Professional Service Firms: A Resource-Based Perspective," *Academy of Management Journal*, 44(1), 13-28.
- Ibarra, H.(2000), "Making Partner: A Mentor's Guide to the Psychological Journey," *Harvard Business Review*, 78(2), 146-155.
- Isaac, C. A., A. Kaatz, and M. Carnes(2012), "Deconstructing the Glass Ceiling," *Sociology*, 2(1), 80-86.
- Jackson, J. F. L., and E. M. O'Callaghan(2009), "What Do We Know about Glass Ceiling Effects? A Taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education Research," *Research in Higher Education*, 50(5), 460-482.
- James, E. H.(2000). "Race-related Differences in Promotions and Support: Underlying Effects of Human and Social Capital," *Organization Science*, 11(5), 493-508.
- Jenkins, R.(2008), *Social identity*(3rd ed.), London: Routledge.
- Kanter, R. M.(1977), *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books.
- Krackhardt, D., and R. N. Stern(1988), "Informal Networks and Organizational Crises: An Experimental Simulation," *Social Psychology Quarterly*, 51(2), 123-140.
- Kreiner, G. E., and B. E. Ashforth(2003), "Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification," *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 1-27.
- Krieger, M. S.(2009), "A Twenty-First Century Ethos for the Legal Profession: Why Bother?" *Denver University Law Review*, 86, 878-879.
- Light, I., and Bonacich, E.(1988), *Immigrant entrepreneurs: Koreans in Los Angeles 1965-1982*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Mael, F., and B. E. Ashforth(1992), "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification," *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Mael, F., and B. E. Ashforth(1995), "Loyal from Day 1: Biodata, Organizational Identification, and Turnover among Newcomers," *Personnel Psychology*, 48, 309-333.
- Malos, S. B., and M. A. Campion(1995), "An Options-Based Model of Career Mobility in Professional Service Firms," *Academy of Management Review*, 20, 611-644.
- Meyer & Rowan, 1977
- Morris, T. J., and A. H. Pinnington(1998), "Promotion to Partner in Professional Firms," *Human Relations*, 51(1), 3-24.
- Morrison, A. M., and M. A. von Glinow(1990), "Women and Minorities in Management," *American Psychologist*, 45(2), 200-208.
- O'Reilly, C. A., and J. Chatman(1986), "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior," *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Patrick, C., H. Stephens, and A. Weinstein(2016). "Where Are All the Self-Employed Women? Push and Pull Factors Influencing Female Labor Market Decisions," *Small Business Economics*, 46(3), 365-390.
- Powell, W. W.(1987), "Institutional Effects on Or-

- ganizational Structure and Performance,” in L. G. Zucker (Ed.), *Institutional Patterns and Organizations*, Cambridge, Ballinger, 115-136.
- Pratt, M. G.(1998), *To Be or Not To Be: Central Questions in Organizational Identification*. Sage Publications, Inc.
- Riger, S., and P. Galligan(1980), “Women in Management: An Exploration of Competing Paradigms,” *American Psychologist*, 35(10), 902-910.
- Roccas, S., and M. B. Brewer(2002), “Social Identity Complexity,” *Personality and Social Psychology Review*, 6(2), 88-106.
- Sanchez-Burks, J., and Q. N. Huy(2009), “Emotional Aperture and Strategic Change: The Accurate Recognition of Collective Emotions,” *Organization Science*, 20(1), 22-34.
- Shore, L. M., A. E. Randel, B. G. Chung, M. A. Dean, K. H. Ehrhart, and G. Singh(2011), “Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research,” *Journal of Management*, 3, 1262 - 1289.
- Stinchcombe, A. L.(1965), “Organizations and Social Structure,” *Handbook of Organizations*, 44 (2), 142-193.
- Tajfel, H., and J. C. Turner(1979), “An Integrative Theory of Intergroup Conflict,” in W. G. Austin and S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Monterey, Brooks/Cole Publications, 33-47.
- Tajfel, H., and J. C. Turner(1986), “The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In S. Worchel & W. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations*, Chicago: Nelson Hall, 7-24.
- Van Knippenberg, D.(2000), “Group Norms, Prototypicality, and Persuasion,” in M. A. Hogg, and D. J. Terry (Eds.), *Attitudes, Behavior, and Social Context: The Role of Norms and Group Membership*. Mahwah, Erlbaum, 157-170.
- Waldinger, R.(1984). “Immigrant Enterprise in the New York Garment Industry. *Social Problems*,” 32(1), 60-71.
- Wellington, A. J.(2006), “Self-Employment: The New Solution for Balancing Family and Career?” *Labour Economics*, 13(3), 357-386.
- Wenger, E.(2008). *Communities of Practices: Learning, Meaning, and Identity*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Zilber, T. B.(2002). “Institutionalization As an Interplay between Actions, Meanings, and Actors: The Case of a Rape Crisis Center in Israel,” *Academy of Management Journal*, 45, 234-254.

부록: 사전 인터뷰 절차 및 대상

변호사의 경력경로를 이해하기 위해서 로스쿨에서부터 변호사 면허증을 취득하기까지의 예비변호사들의 행태를 이해할 필요가 있다. 이를 위해 미국에서 변호사로서 활동하고 있는 3명의 한국계 변호사와 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰는 2013년 4~8월 사이에 이루어졌고, 2명은 면담형식, 다른 한명은 전화 인터뷰로 진행하였다. 인터뷰는 개인 성장과정과 로스쿨 진학 배경, 로스쿨에서부터 변호사가 되기까지의 과정, 변호사로서의 경험을 중심으로 반구조화된 형식으로 진행되었다.

변호사 A는 캘리포니아주 로스엔젤레스 지역에서 활동하는 여성 변호사로, 한국에서 태어나서 유년 시절 미국으로 이민 온 후에 로스쿨에 입학, 캘리포니아에서 변호사 면허증을 취득하여 20여년을 이민법 특화된 변호사로 활동하고 있다. 변호사 B는 캘리포니아주 오렌지 카운티 지역에서 활동하는 여성 변호사로, 미국에서 태어난 2세대 한국계 미국인이다. 변호사 A와 마찬가지로 캘리포니아주에서 변호사 면허증을 취득하였고, 15여년을 이민법 변호사로 활동하고 있다. 마지막으로 변호사 C는 조지아주 애틀랜타 지역 소재 로펌에 재직 중인 남성 변호사로, 한국에서 태어나 한국에서 직장생활을 하던 중 이민을 결심하여 로스쿨로 진학, 지적재산권법 변호사로 활동하고 있다.

Self-Fulfilling Selection Away from Traditional Organizations: Evidence from the U.S. Ethnic Lawyers Managing their Social Identities in Opening an Independent Legal Office

Sang-Joon Kim* · Insu Kwon**

Abstract

This study investigates how ethnic minorities manage and activate multiple social identities to address barriers that prevent them from professionally advancing into high levels of an organization. In this study, we explore the career trajectory of ethnic lawyers in law firms, who hold both a highly salient ethnic identity, as well as a highly salient professional identity in the legal profession. Law firms, as a type of professional service firm, offer an up-or-out environment in which promotion practices are highly salient for lower-level employees and the ultimate goal is promotion to partnership. Yet rather than being a formal procedure, promotion to partnership in law firms is a transition process for lawyers, and the criteria by which they are judged may seem ambiguous, making it an ideal setting to examine glass ceiling effects and how activation of multiple social identities and perceptions of organizational identification affect an ethnic lawyer's later outcomes.

We explore the following questions: how are identities activated over the course of a career, and what affiliations are effective for perceiving organizational identification and countering glass ceiling effects (or purposeful entrepreneurship, which we study through lawyers' choices to enter a solo-practice) and why. We test whether ethnic lawyers who successfully pursue legal careers are less likely to remain in traditional law firms and more likely to enter into solo practices due to glass ceiling effects, a lack of organizational identification, or a lack of identity-based social support systems, and how their activation of multiple social identities determine their likelihood to remain in the pipeline to becoming partner in a law firm.

* Ewha School of Business, Ewha Womans University, First Author

** College of Business Administration, Sejong University, Corresponding Author

Using a sample of ethnic minorities in the legal profession, we found that experiencing discrimination predicted faster self-fulfilling selection away from traditional law firms, and further, choice of practice specialization predicted career path, such that specialization in ethnic-related practices also predicted faster self-fulfilling selection away from traditional law firms. Identity-based ethnic resources had differential effects, predicting slower self-fulfilling selection away from traditional law firms. These findings suggest that actions taken to manage and activate multiple social identities within the context of their organization may influence individual perceptions of glass ceiling effects and organizational identification, which in turn are related to consequent self-selection away from traditional law firms and into entrepreneurship and solo practice.

In sum, this study shows how ethnic minorities manage multiple identities to overcome social barriers that impair their career advancement (such as glass ceiling effects). We found that experiencing discrimination within the workplace, ethnic identification (represented by ethnicity-specific legal practice), and ethnic resources influence the rate of self-selection away from traditional law firms. Specifically, ethnic resources can motivate individuals to stay at traditional law firms, but they may still facilitate self-fulfilling selection away from these law firms when ethnic lawyers focus on their ethnic identity.

Key words: Self-fulfilling selection, In-group inclusion, Out-group inclusion, Social identity, Discrimination, Identification

-
- 저자 김상준은 현재 이화여자대학교 경영대학에서 인사조직/전략 조교수로 재직 중이다. 연세대학교에서 경영학 학사 및 석사학위, 미국 우스터폴리테크닉대학교에서 시스템 다이내믹스 석사학위 그리고 미국 캘리포니아대학교 얼바인 캠퍼스에서 조직이론 전공으로 경영학 박사학위를 취득하였다. 주요 연구 분야는 조직생태학을 기초로 하는 기술 및 사회 혁신이며, 최근 사회구성주의를 기반으로 새로운 조직 형태 형성 및 기업의 생존전략에 대한 연구를 진행하고 있다.
 - 저자 권인수는 현재 세종대학교 경영대학에서 조직행동 부교수로 재직 중이다. 연세대학교에서 경영학 학사와 박사를 취득하였으며, 주요 관심 분야는 주도적 행동, 소명, 심리적 주인의식, 그리고 사회적 정체성 등이다.