

가족기업연구를 위한 이론적 틀의 탐색

Theoretical Framework for the Research on Family Business

계명대학교 가족복지전공
부교수 홍 성 희

Dept. of Family Welfare, Keimyung University
Associate Prof. : Hong, Sung Hee

◀ 목 차 ▶

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| I. 문제의 제기 | IV. 가족기업연구의 현황 |
| II. 가족기업의 개념 | V. 가족기업연구의 활성화를 위한 제안 |
| III. 가족기업연구를 위한 이론적 틀 | 참고문헌 |

<Abstract>

The purpose of this study was to discuss previous studies and theories on family business. This study were to examine the dominant trends in the previous research, and to introduce several conceptual frameworks and models, such as family business theory, family resource management theory, theory of household adjustment and adaptation, and family business viability model. This study will be helpful in understanding of the relationship between family and business, and the work-family interface, and in developing policies and programs that assist family business and enhance the well-being for family members who are involved in family business.

I. 문제의 제기

가족기업은 가정특성과 기업특성이 서로 역동적으로 작용함으로써 비가족기업과는 다른 특성을 가지고 있고, 가족구성원의 인적 자본이 가족기업의 경영 안정과 생산성에 중요한 영향을 미친다는 사실이 알려짐에 따라 가족기업이 갖는 사회경제적 의미가 커지고 있다(Ibrahim & Ellis, 1994).

우리나라의 가족기업에 대한 논의는 경영학 분야에서 강한 가족주의 가치관을 가진 중소기업의 가족기업 및 자영업자를 중심으로 시작됨(김지희, 1999) 이후 특히 1997년 국제통화기금(IMF) 관리체제를 겪으면서 경제성장과 노동시장이 위축됨에 따라 일자리를 잃거나 고용에 불안을 느끼는 많은 사람들이 새로운 소득창출의 대안으로 가족기업의 창

업을 선택함으로써 가족기업은 고용효과와 노동력의 유동과 관련하여 노동시장에서 중요한 위치를 점유하게 되었고, 따라서 국가에서도 소규모의 창업을 지원하는 정책을 지원하는 등 가족기업에 대한 관심이 커지고 있다.

컴퓨터와 통신기술의 발달은 산업구조와 개인의 직업 선택에 변화를 야기시켰다. 즉, 미래학자들에 의하면 앞으로의 젊은 세대들은 능력을 발휘하고 자유를 보장받을 수 있는 창업을 선호하며 컴퓨터의 발달 및 보급으로 인한 소규모의 자영업 및 재택근무가 가속화될 것으로 전망하고 있는데, 우리나라 소규모의 자영업 및 재택사업은 가족기업의 형태를 갖기 쉬워(김지희, 1999; 문숙재·김지희, 1997) 앞으로 가족기업의 형태를 띤 다양한 직종이 증가할 것으로 예측된다.

이와 같이 기술적, 경제적, 사회적 환경의 변화로 가족기업이 우리 사회에서 갖는 의미가 커짐에 따라 가족기업에 대한 연구관심이 최근들어 증가하고 있으나, 우리나라에서 이루어진 가족기업 연구들은 대부분 경영학 분야에서 기업영역의 분석에 초점을 두고 이루어진 것이며(최태룡, 1991; 용현주, 1998), 가정학 분야의 연구는 시작단계에 있다. 또한 가족기업에 대한 통일된 접근방법이나 개념적 모델이 형성되지 않았으므로 지금까지의 연구는 대부분 이론적 논의에 그치며, 연구주제도 일부에 편중되어 있다. 더욱이 가족기업이 가족기능과 기업기능을 공유함으로써 두영역이 상호작용을 하며 두가지 기능이 중복된다는 특징을 강조하면서도, 이에 대한 연구가 매우 제한되어 있어 상호작용의 과정이나 결과에 대해 실제로 입증된 바가 거의 없다.

따라서 본 연구는 가족기업과 관련된 지금까지의 연구 흐름을 고찰하고 이론적 개념을 탐색함으로써 앞으로 가족기업의 연구의 방향을 제시하고 효율적으로 활성화시키는데 도움이 되는 정보를 제공하고 자 한다.

본 연구는 네가지 주제로 진전되는데, 우선 가족기업연구의 탐색에 앞서 가족기업에 대한 개념을 정의하고, 둘째, 지금까지 가족기업연구를 위해 가정학 분야에서 제안되어 온 이론적 개념과 모형을

소개하고 이들의 적용가능성을 비교해본다. 셋째, 가족기업에 관한 선행연구의 고찰을 통해 연구의 초점과 앞으로의 가족기업연구의 전개방향을 탐색하며, 마지막으로 앞서 수행된 가족기업연구의 기존 경향과 이론적 근거의 탐색을 바탕으로 기존 연구의 문제점에 비추어 볼 때 앞으로 가족기업연구가 시도될 수 있는 방향을 제시하고, 제안된 이론적 틀 내에서 가능한 연구주제를 제시하고자 한다.

II. 가족기업의 개념

가족기업에 관한 이론 탐색과 연구를 위해서는 가족기업에 대한 개념정의가 선행되어야 하는데, 가족기업의 개념은 초점에 따라 다양하게 정의되어 왔다.

가족기업의 인적 구성 면에서 볼 때, Aronoff와 Ward(1991)는 한 명 이상의 가족구성원에 의해 소유되고 경영되는 기업으로 보았으며, Davis와 Tagiuri(1982)는 혈연관계와 기업에 미치는 관리역할, 소유권 등을 통해 기업의 방향에 영향을 미치는 가족원이 두명 이상이 되어야 한다고 주장하였다. 한편, 재택사업은 정의 상 주거를 공유하는 가족원에 의해 소유, 운영되므로 재택사업은 곧 가족기업으로 간주되기도 한다(Winter & Morris, 1998). 가족구성과 관련하여 Rosenblatt 등(1985)은 가족기업이 창업자의 가족구성원에 의해 관리되는 기업이라고 함으로써 창업자의 계승 개념에 초점을 두어 정의하였다.

또한 Donnelley(1964)는 가족기업의 정의에서 가족과 기업의 상호관련성을 강조한 다양한 차원의 상황을 고려해야 한다고 하였는데, 예를 들면 원만하고 협력적인 가족관계가 가족기업에 긍정적인 영향을 미치는 한편 가족기업의 가치체계와 가족기업 내에서의 가족원의 지위 및 신분이 가족생활에 영향을 미치는 방식으로 가족기업 내의 가족기능과 기업기능은 상호작용을 하는 특징을 갖는다는데 주목하였다.

가족기업은 가족과 기업의 영역이 공존함으로써

비가족기업과 구별되는 독특한 속성을 가진 것으로 알려져 왔다(Davis & Tagiuri, 1982). 가족기업은 분리된 두 개의 기능, 즉 가정을 중심으로 한 사회적 기능과 기업을 중심으로 한 기업적 기능의 이중관계에 의해 특징지어진다. 이 두 체계는 상호작용을 통해 각 체계의 기능 수행에 긍정적·부정적 영향을 미친다. 예를 들면, 가족기업은 기업경영을 통해 가계재정, 가족생활시간 및 노동분담, 가족관계 및 가족원간의 상호작용 등의 측면에서 가정경영에 영향을 미치며, 이러한 요인들은 가족원의 복지수준을 결정하게 된다. 동시에 가정영역에서의 가계재정상태, 가족구조, 가족상황 등은 가족기업 경영에 영향을 미친다. 즉, 가족기업의 이중기능 영역은 서로 깊은 관련성을 가지고 상호작용하며, 그 영향력은 동시발생적인 특성을 가진다. 이러한 상호작용과정을 통해 가족기업이 이중기능을 수행하게 되며, 비가족기업과 구별되는 특성과 효율성을 만들어낸다.

이상에서 볼 때 가족기업은 인적 구성과 가족·기업의 상호작용, 계승 등의 관점에서 가족구성원에 의해 소유·경영되고, 기업기능과 가족기능이 긴밀한 상호관련성을 가지며, 다음 세대의 가족구성원에게 기업의 소유권과 리더십이 계승될 것으로 예견되는 기업으로서, 인적 구성의 측면에서는 최근 급격히 증가하고 있는 개인 창업이나 재택사업까지 모두 포괄하기 위해 1인 이상의 가족원으로 구성된 기업으로 정의하는 것이 합리적인 것으로 판단된다.

III. 가족기업연구를 위한 이론적 틀

가족기업연구를 위한 이론적 근거 및 모형으로서 이중체계모델과 가정학 분야에서 유용성이 입증된 가족자원관리이론, 그리고 최근 제시된 조정 및 적응이론과 가족기업생존모델을 들 수 있다.

1. 이중체계모델

가족기업에 관한 이론적 탐색에서 초점을 두는 분야가 이중체계모델에 관한 것이다(Davis & Stern,

1980). 즉, 가족기업에는 가족과 기업이 중첩되는 부분이 생김으로서 비가족기업과는 다른 특성을 갖게 되는데, 이러한 중첩되는 영역의 상호관련성을 검토하는 데는 양가속성이라는 개념이 유용하다(Davis & Tagiuri, 1982). 양가속성은 가족기업의 본질적 속성으로서, 구체적으로는 동시발생적 다중역할, 자아정체성의 공유, 가족공통의 생애역사 공유, 정서적 몰입과 상반된 감정의 병존, 그리고 상호인식과 사생활, 기업의 상징적 의미 등이며, 각 속성은 각각 장점과 단점을 갖는다. 양가속성의 예로서 동시적 다중역할을 살펴보면, 가족기업은 '가족·경영·소유'의 체계가 중복되어 있는 특성 때문에 가족기업에 참여하는 가족원은 가족 내에서 가족원으로서의 역할과 동시에 기업 내에서는 소유자의 역할, 경영자로서의 역할을 가지게 된다. 동시적 역할의 장점은 한 개인이 가족기업의 구조 내에서 상대적으로 많은 역할을 맡게 됨으로써 가족기업에 대해 더 많은 충성심을 발휘하게 되는 것이다. 또한 한 개인이 소유권자이자 경영자로서 의사결정의 책임을 가지고 있으므로 집중화된 의사결정을 신속하게 내릴 수 있다. 반면, 기업규범과 가족규범이 상치될 수 있으며, 다중역할에서 오는 역할경계의 모호성 등으로 인해 갈등을 경험할 수 있다.

이와 같이 가족기능과 기업기능이 중첩됨으로써 생기는 양가속성은 가족기업 특유의 속성으로서 비가족기업과 비교하여 가족기업의 효율성과 생존능력을 연구할 때 중심이 되는 대상이 된다. 그러나 각 기능에서 요구되는 가족자원을 효율적으로 배분하고 자원배분 및 역할 수행에서 야기되는 갈등을 해결할 때에만 가족기업으로서의 장점을 발휘할 수 있으며, 이를 위해서는 가족자원관리의 연구관점과 분석을 필요로 한다.

2. 가족자원관리이론 (Family Resource Management Theory)

가족의 욕구를 충족시키기 위해 자원을 개발하고 배분하는 가족자원관리의 이론 및 연구는 가정학 분야에서 긴 역사를 가지고 있다. 1960년대 이후 가

족자원관리분야에서 사회학 분야의 체계이론을 관리행동에 적용시킨(Knoll, 1963; Maloch & Deacon, 1966) 이래 체계이론은 가족자원의 복합적인 관리 및 배분행동을 잘 표현해줄 수 있는 개념적 틀로서 잠재성을 가진 것으로 주목받아 왔다(Key & Firebaugh, 1989).

체계론에서 가족은 에너지, 정보, 그리고 물질 등을 체계 내로 투입시켜 원하는 결과를 만들어 내는 사회적 체계로 간주된다. 이 변형과정은 가족이 목표달성을 위해 이용할 수 있는 인적, 물적 자원의 사용을 계획하는 것으로서, 목표를 설정하고 자원을 평가하여 계획을 세우고 이를 실행에 옮기며 실행 결과를 평가하는 전 과정에 대한 의사결정과 의사소통이 하위 과정으로 이루어진다.

Deacon과 Firebaugh(1993)는 체계론과 가족자원관리이론을 통합시켜 가족이 목표를 충족시키고 사건에 대응하기 위해서는 가족의 인적, 물적 자원의 소비가 요구되며, 목표와 사건 간에는 항상 갈등이 존재한다고 보았다. 이때, 자원관리의 주요 기능은 부정적인 사건에 대응하여 가족의 목표를 달성하거나 유지하는 것이다. 더 나아가 Deacon과 Firebaugh는 가족이 자원사용을 계획하고 그 계획을 수행함으로써 목표를 달성하고 사건에 대응할 것을 제안하였다.

가족자원관리이론을 가족기업연구에 적용하는 것은 이 이론이 가족기업 내의 가족구성원들이 기업노동과 가족생활간의 조화를 이루기 위해 최소한 자원을 두 영역에 어떻게 분배, 관리, 조절하는가를 파악하고 인적·물적 자원의 투입, 계획 및 수행과정의 결과로 나타나는 산출요소를 설명해 줄 수 있기 때문이다(김지희, 1999). 예를 들어, 가족구성원이 기업노동과 가사노동에 시간과 노동력을 어떻게 배분하며, 기업노동을 통해 획득한 소득은 가족원의 욕구를 얼마나 충족시키며 나아가 생활만족에 어느 정도 기여하는가, 또 가계의 재정상태와 기업의 재정상태는 어떤 상호관련성을 갖는가, 각 영역에서 사용되고 있는 관리전략은 관련성을 갖는가 등의 문제에 유용한 답을 제시해 줄 수 있다.

3. 조정 및 적응이론 (The Theory of Household Adjustment and Adaptation)

가족과 기업의 관리는 경제적, 사회적, 문화적 환경 내에서 일어난다. 가족기업의 구성원은 이러한 환경의 변화에 대해 자신을 조정하거나 또는 이에 적응을 하게 되는데, 이러한 과정은 조정 및 적응이론으로 모델화된다.

조정 및 적응이론의 뿌리는 유럽인의 경제행동에 관한 LePlay와 Engels의 저서로부터 Rossi(1955)의 주거이동이론까지 거슬러 올라간다. 이들은 가족을 규정된 방식으로 행동하도록 강요하는 사회의 규범적 힘과 사회적, 경제적, 정치적 조건에 의해 제약을 받으면서 가족복지를 유지, 향상시키기 위해 노력하는 사회적 유기체로 보았다.

가족이 외부의 힘에 대응하는 방식을 이해하기 위한 노력은 1970년대 초 미국의 베이비붐 세대가 가족형성기에 진입하기 시작함으로써 야기된 주택난과 이들의 주택시장 진입을 분석한 Morris와 Woods(1971)의 시도에서 시작되어 미국 내 주거행동을 지속적으로 분석하여 주거조정이론(the theory of housing adjustment)을 개발시켰다(Morris & Winter, 1975; 1978; 1994). 이 모델은 다음과 같은 개념들을 통합시킨 것인데, 첫째, 기본적인 사회인구통계학적 변수들이 제약의 지표역할을 하며, 둘째, 영역에 대한 평가는 규범이나 준거점의 맥락에서 가장 잘 이루어지며, 셋째, 한 영역 내에서 결핍, 즉 규범과 실제 조건과의 차이는 영역에 대한 만족에 반영될 것이며, 넷째, 만족도가 낮을 경우 대처행동으로 이어진다는 것이다.

가족이 규범을 충족시키지 못할 경우 두 가지로 반응할 수 있는데, 이는 조정과 적응이다. 조정은 일상적인 조건 하에서 만족할만한 생활수준을 유지하는데 필요한 재화와 서비스를 획득하기 위해 외부의 객체들을 조작하는 수단적 행동과 관련된 것이다. 적응은 욕구를 충족시키지 못하거나 충족시키는데 위협을 받을 때 일어나며, 가족원의 욕구를 충족시키기 위해 가족이 스스로 변화를 만드는 행위가 포함된다. 그러나 모든 가족이 가지고 있는 자원은

유한하기 때문에, 어느 정도 적응을 하지 않을 수 없다.

조정 및 적응모델은 인과관계를 갖는 경로모형으로 나타내진다(그림 1). 즉, 인적·물적 자원, 시장 가격 및 공급, 가구구조, 가족의 성향, 그리고 문화는 제약요인으로서 요구의 충족에 영향을 미치며, 충족되지 않은 욕구는 복지를 감소시킨다. 그로 인해 욕구를 충족시키기 위한 행동을 유도하게 되는데, 제약의 정도와 조정 및 적응간의 선택의 필요성에 따라 조정행동이 성공적이지 않을 경우 적응을 하게된다.

조정 및 적응이론을 가족기업에 적용시킴으로써 가족기업가족의 행동을 이해하고 설명하는데 두가지 관점에서 도움이 될 수 있는데, 첫째, 가족기업의 창업과 둘째, 가족과 기업의 지속적인 상호작용을 설명하는데 유용하다.

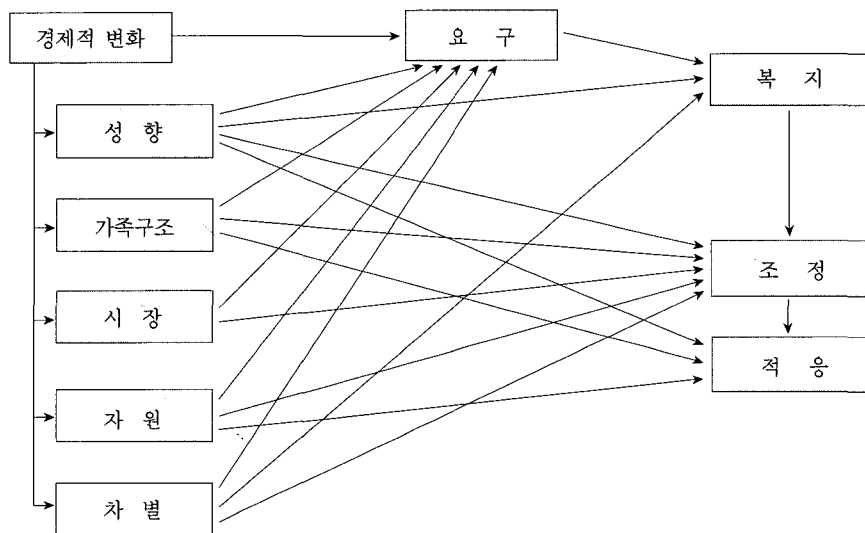
1) 적응적 반응으로서의 창업

가족기업의 창업은 거시경제적 변화에 적응하는 반응형태로 볼 수 있다. Evans와 Leighton(1989), Blau(1987)의 연구에서는 창업을 두가지의 경제적

변화에 적응하는 것으로 보았는데 즉, 가족원의 실업과 같이 가족의 경제적 자원이 감소되는 시기에 가족기업은 가족소득을 유지시키는 수단이 되며, 재정상태가 좋을 때는 현재소득이 기업자금으로 집중될 수 있기 때문이다. 한편 재택가족기업은 자녀를 둔 부모, 특히 여성에게 자녀양육과 소득창출을 병립시킬 수 있는 방안으로 제시됨으로써(Horvath, 1986), 가족기업이 경제적 요구 뿐 아니라 노동요구에 대해서도 대처하기 위한 적응적 방안이 될 수 있음을 시사한다.

2) 지속적 상호작용

Keough & Forbes(1991)는 경제적인 곤란기에 가족기업이 생존하는 것은 우수한 기업이기 때문 아니라 가족기업이기 때문이라고 하였는데, 가족기업이론과 조정 및 적응이론에 의하면 이러한 현상이 일어나는 원인은, 가족과 기업간의 뚜렷하지 않은 경계로 인해 다른 환경에서와는 불가능한 방식으로 자원을 공유할 수 있기 때문이다. 이러한 주장은 특히 에너지와 기술, 시간, 금전 및 내구재를 가족과 기업간에 유동시킬 수 있고 같은 물리적 환경 내에



<그림 1> 조정 및 적응이론 모델

출처: Winter M. & E. W. Morris(1998), in Heck, R. K. Z.(1998), The Entrepreneurial Family

서 이루어지는 재택가족기업의 경우 뚜렷하게 입증된다. 가족기업은 기업체정의 하락을 막기 위해 추가의 자원이 필요할 경우 가족이 가지고 있는 저축이나 부동산을 사용하여 자본을 기업에 공급하거나 시간압박을 받을 경우 가족의 인적 자원을 사용함으로써 조정이 가능하다.

따라서 조정 및 적응이론에서는 가족기업의 창업과 선택을 경제적 변화와 이중노동의 요구에 대처하는 적응방안으로 보았으며, 가족기업을 경영하는 과정에서도 자원의 공유와 이동 등을 통해 가족 및 기업의 요구변화에 적응하는 것으로 봄으로써 가족기업의 창업과 경영의 당위성을 효과적으로 지지해 준다.

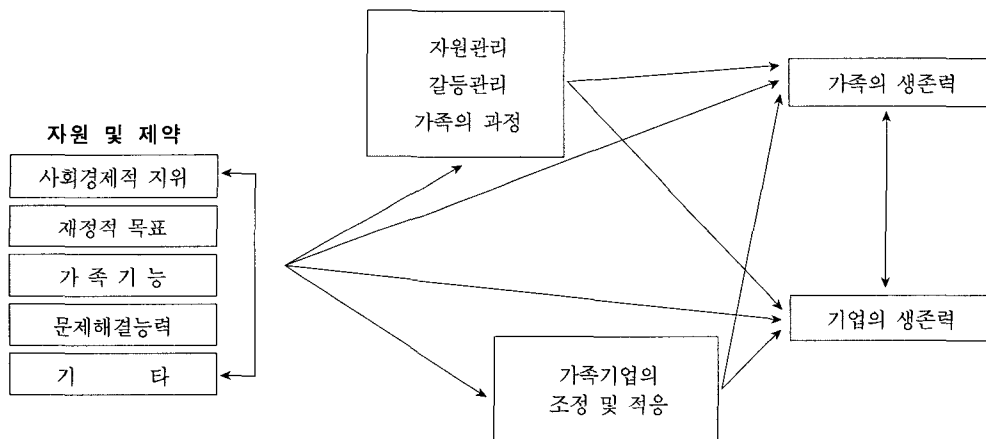
4. 가족기업 생존모델 (The Family Business Viability Model)

최근 가족기업연구를 위해 가족·기업·지역사회 간의 관계에 관심을 가져야 한다는 주장이 제기되고 있다. 즉, 지역사회의 사회적, 경제적 환경이 어떻게 기업의 생존과 가족에 영향을 미치는가 또는 가족기업은 지역사회의 생존과 지속성에 어떤 영향

을 미치는가 하는 문제가 제기되고 있는데, 이는 정부의 가족지원체계가 변화됨으로써 지역사회에 영향을 미치게 되며, 이러한 지역사회의 문제는 가족과 가족기업에 영향을 미치게 되기 때문이다. 따라서 기업과 가족, 그리고 지역사회 모두에게 최상의 조건을 만들어 내기 위해 서로 관련되는 방식을 우선적으로 검토해야 할 필요가 있다.

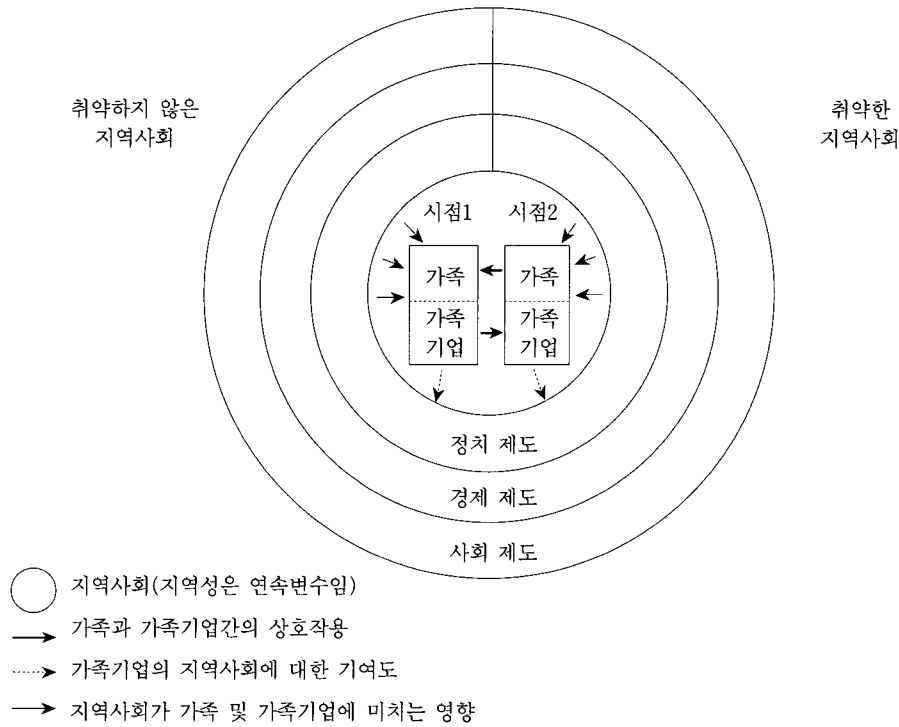
이러한 연구를 위해 가족기업의 생존모델(Family Business Viability Model)이 제안되었다. 이 모델은 가족기업 내에서 기업의 생존능력은 가족의 생존능력과는 별개의 것이지만 양자 간에 중요한 관련성이 있다는 것을 인식할 수 있도록 고안되어 있다(그림 2 참고). 이 모델에서 가족과 기업의 다양한 특성 즉, 경제적 및 비경제적 자원과 제약은 가족과 기업의 적응에 토대를 제공한다. 자원의 관리, 갈등 관리, 기능 등의 가족 및 기업의 과정은 가족특성과 기업특성이 작용한 결과이며, 또한 이 특성들과 가족 및 기업의 적응을 매개하는 매개체로 간주된다. 또 가족 및 기업 특성, 가족 및 기업의 과정, 그리고 적응이 작용한 결과 가족과 기업의 생존력이 생성된다.

〈그림 2〉가 가족체제와 기업체제의 세부구조와



〈그림 2〉 가족기업의 생존모델

출처: Family Business Viability in Economically Vulnerable Communities(1999), Cooperative Regional Research Proposal



〈그림 3〉 가족, 기업 및 지역사회의 개념적 공유영역 모델

출처: Family Business Viability in Economically Vulnerable Communities(1999), Cooperative Regional Research Proposal.

과정을 강조한 반면, 〈그림 3〉은 가족기업가족과 사회의 상호작용을 강조한 것이다(그림 3 참고). 중심부의 반원은 두 시점에 있는 가족과 기업을 나타내는 것이며, 이는 두 시점간의 사회의 변화를 반영할 수 있음을 의미한다. 지역사회는 정치적, 경제적, 사회적 제도 및 체계로 구성되며, 이러한 사회 내에서 가족과 기업, 그리고 그 하위체계들은 쇠퇴로부터 생존의 범위에 처하게 된다.

이 모델은 기존의 가족자원관리의 틀과 앞서 제시된 적응 및 조정이론을 통합시키고, 범위를 가족과 기업의 상호작용의 테두리에서 사회의 범위까지 확대시켜 가족기업가족이 외부적으로는 지역사회의 정치적, 경제적, 사회적 제도와 영향을 주고 받으며, 이 영향력 하에서 내부적으로 가지고 있는 자원과 목표를 사용, 관리하며 조정과 적응을 시도한 결과 가족과 기업의 생존능력이 유지되는 것으로 본다.

그러나, 지역사회의 다양한 영향력을 한 시점에서 구체적으로 설정하고 측정할 수 있는 도구와 생존능력을 평가할 수 있는 방법등이 개발되어야 할 과제이다.

이상에서 이중체계모델은 가족기업이 갖는 특유의 속성을 제시해주며, 이러한 특성에서 비롯되는 제한된 자원의 배분과 산출에 대한 평가 등은 가족자원관리이론에 의해 효과적으로 분석될 수 있을 것이다. 또한 산출결과에 따라 자원의 공유나 지속적인 자원배분이 이루어지는데, 이는 가족기업가정이 경제적 상황이나 자원에 대한 요구에 대처하기 위한 능동적인 반응으로서 조정 및 적응이론에 의해 설명될 수 있다. 한편 자원의 사용과 조정 및 적응을 사회와의 관계 하에 설정하여 가족기업의 생존능력을 거시적인 측면에서 조명하기 위해서는 가족기업생존모델의 틀을 이용하여 분석할 수 있을 것이다.

IV. 가족기업연구의 현황

가족기업에 관한 연구는 통일된 패러다임이나 실증적으로 입증된 이론적 체계가 확립되지 않은 상태에서 질적 연구를 통해 부분적으로 이루어져 왔다. 가정학 분야에서는 최근 가족기업이 가족의 인적 자원을 배분하여 소득을 창출하고, 특히 가정과 직업을 병존시킬 수 있는 근로형태를 제공하여 여성근로자의 노동분담을 개선시키는 방안으로 주목받고 있으나, 가족기업연구는 시작단계에 있다. Upton과 Heck(1997)은 기존의 가족기업연구를 5가지 분야, 즉, 기업계승, 전문관리자의 영입, 전략과 성장, 체계적 접근방법(a systems perspective), 연구 모형화로 분류하였다.

가족기업의 계승은 상당량의 연구성과가 이루어진 분야로서, 주로 보편적인 계승과정의 성격이나 계승자의 관점에서 본 계승에 대해 고찰이 이루어져왔다.

가족기업의 전문화에 대한 연구는 전문관리자의 영입의 필요성이나 희망을 제시하고 있다. 그러나 많은 가족기업은 전문관리자를 고용할 수 없거나 고용을 원하지 않는 것으로 나타났다. 한편 기업을 소유하고 있는 가족이 기업을 관리하는 독특한방식이나 외부환경에 대처하는 방식을 다룬 연구는 거의 이루어지지 않았다.

가족기업의 전략과 성장에 관한 연구로서 Brown 등(1998)은 Higgins(1994)의 관리모델을 이용하여 10가지 항목의 가족기업 관리척도를 만들었다. 이중 가장 자주 쓰이는 관리전략은 기업에서 생산된 상품이나 서비스의 질을 평가하는 것이었으며, 가장 적게 쓰이는 전략은 광고 및 승진계획, 그리고 문서화된 전략계획을 개발하는 것이었다.

체계적 접근방법을 가족기업연구에 적용하면, 가족기업의 하위체계인 가족체계와 기업체계의 특성을 파악하고, 이 두 하위체계 간의 상호작용을 분석함으로써 가족기업가계의 구조를 이해할 수 있다. 최근에는 가족기업연구에서 체계론이나 가족자원관리의 개념을 적용시켜 이들 개념의 적용가능성을 검토하고, 나아가 가족기업의 기업영역과 가족영역

간의 공통점과 차이점을 밝히고자 한 연구들이 시도되었다. 가족과 기업이 공유하고 있는 속성을 양방향에서 보다 심도있게 검토한 연구로서 Danes 등(1998)은 가족기업과 가족단위 내에 있는 긴장과 목표간에 상호작용영역이 있는가에 대해 조사하였다. 이 연구에서 밝혀진 바로는 목표는 대부분 두 체계 내에 각각 별개로 존재하지만, 긴장은 서로 중복되어 발생하는 효과를 갖는다. 그러므로 기업내에서 불공평한 노동부담이 있을 때는 양쪽 체계 모두에서 긴장을 발생시킨다. 그러나 전반적으로 기업체계 내에서는 가족체계에 비해 갈등을 적게 경험하였다.

지금까지 관리의 과정은 모든 생활영역에서 동질적인 것으로 논의되어 왔다. 그러나 Heck, Winter, Stafford(1992)의 연구에서 재택근로자는 유급노동에는 가사노동을 할때와는 다른 관리전략을 사용하는 것으로 보고되었다. 즉, 응답자들은 유급노동에서는 생산성을 높여주는 것으로 나타난 관리전략들이 가사노동의 관리에는 활용되지 못함으로써 영역에 따라 특수한 관리행위가 적용되는 것으로 보았다. 같은 대상의 연구에서 Stafford 등(1992)은 재택근로자인 가정관리자는 재택근로자가 아닌 가정관리자와는 다른 관리전략을 적용하는 것으로 발견하였다. 즉, 재택근로자인 동시에 가정관리자인 경우 재택근로자가 아닌 사람들과는 다른 전략을 사용할 뿐 아니라 자신의 재택근로시와도 다른 관리전략을 가사노동에 사용하였다.

최근 Stafford 등(1998)은 Deacon과 Firebaugh(1988)의 가족자원관리의 개념에 기초하여 가족기업 가정에서 사용되는 가정관리전략을 구조화하였다. 관리전략에는 목표 설정, 순서화, 표준 설정, 요구의 명료화, 자원 평가, 활동의 순서화, 실행, 점검, 수정, 요구 반응, 그리고 자원변화가 포함되었는데, 이 중 점검, 수정, 그리고 요구반응으로서 산출이 가족기업 소유가정의 가정관리자가 가장 자주 사용하는 관리전략이었다.

가족기업연구에 사용될 수 있는 모델로서 Hollander와 Elman(1988)은 단계적 접근법을 주장하였는데, 즉, 가족과 기업이 각각의 목적을 충족시키는데 서로 도움이 되거나 또는 방해가 될 수 있는 방식으

로 서로를 보완하거나 갈등을 겪는 발전적이고 점진적인 단계를 거친다는 것이다. 이들은 이러한 단계적 접근법이 가족기업의 상호의존성을 밝혀준다고 하였다.

Rosenblatt 등(1985)은 가족과 기업이 정서적 영역에서 상호작용하는 방식에 대한 정보를 제공하였는데, 가족기업에 같이 참여하고 있는 가족구성원들을 보완해 주거나 또는 갈등을 야기시키는 의사소통과 목표에 특별한 관심을 기울였다. 의사소통에 관한 정보는 기업-가족의 공유영역에서의 관리적 전략을 포함하여 개인적, 사회적 측면을 이해하는데 필수적임에도 불구하고, 이들은 가족이 이러한 복합적인 관리업무를 수행하는 방식에 대해서는 상세히 언급하지 않았다.

조정 및 적응이론을 가족기업에 적용시켜 가족기업의 창업이나 경영이 적응적인 취업형태로서 의의를 갖는다는 것을 입증해주는 연구로서 1989년과 1992년에 재택가족기업에 관한 Evans & Leighton의 종단연구 결과 면접자의 2/3가 3년 전과 동일한 일을 하고 있는 것으로 확인되었으며, 3년 후에 동일 가족기업에 종사하지 않는 사람들 중 1/3은 다른 고용직으로 이직했으나, 1/3은 다른 재택사업을 시작한 것으로 나타났다.

또한 재택가족기업 근로자에 대한 실증연구(Heck, Stafford, Rowe & Owen, 1992; Beach, 1987; Christensen, 1988) 결과에서는 재택근로가 개념적으로는 가사노동을 양립시킬 수 있다는 이점을 갖으나 이러한 병존적 생산의 효율성은 낮은 것으로 평가된 반면, Ahrentzen(1990)의 연구에서는 효율적으로 일하는 재택근로자들은 방해물을 제한하는 기재, 즉 엄격한 계획화, 별도의 작업공간 확보와 이 공간에의 접근을 제한하는 것, 가족생활과 노동간에 경계를 설정하는 것 등의 방안을 고안해낸 것으로 발견됨으로써 재택가족기업을 자녀양육 및 가사노동과 직업을 양립시킬 필요가 있는 가족의 적응적인 취업형태로 보았다.

또한 가족기업은 가족원의 인적 자원을 사용하여 노동에 대한 요구를 조정할 수 있는 장점을 갖는데, 실제로 9개 주에서 실시된 재택가족기업 근로자에

관한 분석(Winter, Puspitawati, Heck & Stafford, 1993)에서 재택근로자 가구의 47%가 노동부담이 과다할 때 가족 및 친지의 도움을 받는 방식으로 노동부담을 조정하는 것으로 나타났다. 그러므로 가족 및 기업이 경제적 위기에 처해 있거나 자원에 대한 과도한 요구로 압박을 받을 때 체계간의 자원의 공유는 가족기업의 생존을 위해 필수적임을 알 수 있다.

Miller 등(1999)은 가족기업가정의 가족영역과 기업영역에서 시간에 대한 요구가 상충될 때 이에 적응하기 위해 사용하는 시간관리전략을 조정전략으로 보고, 대상자를 가정관리자, 기업관리자, 그리고 가정과 기업을 동시에 관리하는 관리자로 구분하여 각각의 차이점을 분석하였다. 그 결과 이들이 가족과 기업에서 일어나는 시간갈등의 상황에 대처하기 위해 사용하는 전략은 영역에 따라 다르며, 한 가족 내에서 가정관리자와 기업관리자가 사용하는 조정 전략이 다를 뿐 만 아니라 가족과 기업을 한 사람이 동시에 관리하는 가족기업가정에서 사용되는 전략은 가족과 기업을 각각 관리하는 가정에서 사용하는 전략과 차이를 보였다. 그러나 전반적으로 가족의 요구와 기업의 요구가 상충될 때 업무를 집으로 가져오거나 가정일을 사무실로 가지고 나가는 빈도는 매우 유사하게 나타남으로써 가족과 기업의 두 영역에 어느 정도 상호침투성이 있음을 시사하였다.

이상에서 볼 때, 가정학 분야에서 시도된 가족기업연구는 주로 가족자원관리의 개념과 모형을 이용하여 가족기업가정에서 사용되는 관리방식의 특성을 파악하는 연구들이 이루어져 왔으며, 가족기업연구를 위해 제안된 새로운 모형들은 아직까지 그 유용성이 실증적으로 입증되지 않은 상태이다.

V. 가족기업연구의 활성화를 위한 제안

이상의 가족기업연구와 관련된 선행연구의 경향과 이론적 근거들을 바탕으로 앞으로 가족기업연구가 지향해야 할 방향과 가족기업과 관련된 정책적

제안을 제시하며, 가족기업의 가족 및 가정생활 영역에 초점을 두어 가족체계와 기업체계의 특성과 상호작용을 조명하기 위한 제안을 중점적으로 다루고자 한다.

1. 연구방향의 제안

가족기업연구의 현황과 가족기업의 특성을 고려할 때 우선 가족기업의 실태를 파악하기 위한 기초자료가 필요하다. 아직까지는 가족기업이라는 용어조차 정착되지 않은 상황에서 가족기업에 대한 통계적 정보가 구축되어 있지 않으므로, 가족기업에 대한 조사와 자료 수집이 체계적으로 이루어져야 한다. 구체적으로는 가족기업에 종사하는 가계의 특성과 기업특성에 대한 정보가 필요하다. 즉, 가계특성으로서 가족기업 경영자 및 가족의 인구통계학적 특성을 파악함으로써 어떤 개인적인 특성을 가진 사람들이 가족기업을 운영하며, 이들은 가족생활주기의 어느 단계에 있으며 어떤 가족구성의 특징을 가지고 있는가를 알 수 있다. 또한 기업특성으로는 가족기업의 규모와 지역 분포, 직종, 그리고 재정상태 등을 통해 우리나라의 산업 중 가족기업의 비중과 GDP 비중, 그리고 비가족기업과 비교했을 때의 경제적 특성 등을 파악해야 한다. 이러한 자료가 축적된다면 우리나라의 가족기업의 사회적, 경제적 의의와 중요성에 대한 보다 정확한 분석이 이루어질 수 있을 것이다.

둘째, 가족기업을 구성하는 세가지 체계에 대한 분석이 필요하다. 가족기업의 구성체계 중 가족체계는 가족기업을 비가족기업과 구별짓는 독특한 특성이므로 가족구성원의 기업 참여도, 가족기업 내의 노동 분담, 병존적 노동의 실태 등의 기초적인 노동 및 역할 실태와 궁극적인 생활의 질, 가족복지의 수준 등의 가족체계에 대한 실태분석을 통해 가족기업의 가족체계로부터 생성되는 독특한 특성과 장점을 파악해야 한다. 또한 경영체계로서 가족기업 종사자의 근로조건, 근로시간, 근무만족도 등의 노동실태와 기업의 생산성 및 재무관리 등의 재정적 특성등이 파악될 필요가 있다. 특히 가족기업의 재정상태는

기업경영의 산출이며 가족기업을 시작하는 동기요인이기도 하다. 따라서 가족기업의 재정상태에 관한 연구는 매우 중요한 과제라고 볼 수 있는데, 가족기업의 재정상태 평가, 가족기업간 재정상태의 비교, 기업재정과 가계재정의 상관관계 및 재정적 자원의 상호유동이 이루어지는 정도와 방식, 효과적인 재무관리방안 등에 대한 연구가 시도될 수 있으며, 이러한 결과를 통해 가족기업의 창업 및 경영이 경제적 위기에 대처하는 전략으로서, 또는 취업의 대안으로서 의의를 갖는지를 검증할 수 있다. 소유체계의 주된 관심사로는 소유권을 이전하게 되는 경우 계승의 문제와 갈등관리의 문제를 들 수 있다. 가족기업의 창업자나 현 소유자의 기업계승에 대한 부정적 의사나 계승대상자들의 지나친 경쟁은 기업경영의 비효율성을 초래하므로 효과적인 기업의 관리와 계승을 위해 이에 대한 실태 파악이 이루어져야 한다. 또한 소유 및 계승을 둘러싼 가족원간의 갈등과 가족원과 비가족원간의 갈등을 최소화시키고 대처하기 위한 갈등관리방안에 대한 분석이 필요하다.

세째, 가족기업의 이중 기능체계간의 상호작용은 가족기업 고유의 특성이므로 상호작용이 이루어지는 과정과 그 효과에 대해 분석되어야 한다. 예를 들어, 가족기업은 가족의 시간사용 및 노동분담의 측면에서 가정경영에 영향을 미치는데, 가족기업에 종사하고 있는 가족원의 노동시간에 융통성을 부여함으로써 가정적 역할과 경제활동의 역할을 양립할 수 있게 한다는 주장과 이에 반해 병존적 역할의 생산성이 높지 않거나 수행자의 과중한 노동부담 및 역할갈등을 초래한다는 부정적 견해가 대립되고 있으므로, 상호작용의 효과에 대한 분석이 이루어진다면 과연 가족기업이 기혼여성이나 자녀를 둔 가족에게 병존적 노동을 가능케 하는 취업대안으로서 의의를 갖는가에 대한 해답이 될 것이다. 뿐만 아니라, 가족기업이 가족을 위한 소득을 창출하는 동시에 가계의 재정상태는 가족기업에 대한 투자를 결정지음으로써, 그리고 가족은 가족기업에 노동력을 제공함으로써 가족의 인적·물적 자원을 공유하게 되는데, 이러한 자원 공유로 인한 장점과 그 실태에 대한 분석이 이루어진다면 가족기업을 경영하

는 가족에게 자원의 조달과 관리를 위한 유용한 정보가 될 것이다.

넷째, 가족자원관리의 관점에서 가족자원관리, 조정 및 적응이론, 가족기업생존모델등의 이론체계를 통해 가족기업의 다양한 특성과 기업 및 가족의 상호작용을 파악하는 연구가 이루어져야 하며, 궁극적으로 가족체계와 기업체계에 포괄적으로 적용될 수 있는 이론적 틀의 검증 및 개발이 시도되어야 한다. 예를 들어, 가족기업연구에 가족자원관리이론을 적용하면 가족기업에의 자원투입과 관리과정의 결과 산출된 복지의 정도를 다른 직종과 비교하여 가족기업가족의 생활의 질을 객관적으로 평가함으로써 가족기업의 특성을 파악할 수 있다. 또한, 가사노동 시간과 노동력을 효과적으로 사용하기 위해 적용되는 시간관리전략을 기업분야에서도 사용할 수 있는가를 검토하는 연구를 시도할 수 있다. 특히 여성 재택가족기업 근로자에 대한 연구를 통해 여성들의 재택근로가 자녀양육이나 가사노동과의 이중노동에 대처하기 위해 선택한 적응방안인가의 여부, 그로 인한 병존적 생산의 이점과 이에 대한 만족도 또는 과중한 노동부담으로 인한 불만족은 어느 정도인지를 파악하는 연구결과는 조정 및 적응이론의 타당성을 검증시켜 주며, 기업 및 정부가 기혼여성에 대한 지원정책을 수립할 때 재택근무제의 형태를 펼 것인가 또는 직장근무를 원칙으로 하고 직장타이를 지원할 것인가를 결정하는데 도움이 될 수 있을 것이다. 한편, 가족기업에서 계승을 둘러싼 창업자와 승계자간 갈등이나 참여중인 가족원간의 갈등, 기업과 가족 내에서의 이중노동부담에 대한 갈등을 감소시키기 위한 관리방안으로 가족체계 내의 갈등관리방안이 기업 내 갈등의 관리에도 유효한지를 탐색할 수 있으며, 유효하다면 구체적인 갈등관리방안의 공통점과 차이점을 밝혀냄으로써 기업과 가족의 상호관련성을 입증할 수 있다.

2. 정책적 제언

가족기업에 대한 연구성과를 통해 우리나라의

자영업가계, 재택근로자 등을 포함한 가족기업가계에 대한 정책을 위해 다음과 같은 제안을 하고자 한다.

첫째, 가족기업의 연구결과가 학문적 정보에 그치는 것이 아니라 관련 기관의 실무나 정책입안에 활용되어야 하며, 이를 위해 연구와 실무와 정책이 긴밀히 연계되어야 할 필요가 있다. 특히, 우리나라의 경우 IMF 관리체제 이후 경제적 위기를 겪으면서 실업과 조기퇴직 등으로 인해 많은 사람들이 소규모의 창업을 탐색하거나 선택하게 되었고, 이를 지원하기 위해 관련 부서에서도 소자본창업을 정책적으로 지원하고 있다. 그러나, 정책적 지원이 어느 정도 경과한 현재 창업자들의 소득효과나 고용효과, 가족기업의 지속성 등이 검증되지 않은 실정이다. 따라서, 이러한 정책의 시행결과 및 효과가 연구의 성과를 통해 검증된다면 정책 및 실무의 효율성을 증진시킬 수 있을 것이다.

둘째, 여성의 재택근로 및 여성의 창업, 또는 여성의 가족기업 경영을 지원할 수 있는 정책이 제도적으로 시행되어야 한다. 왜냐하면, 선행연구에서 제기된 것과 같이 많은 가족기업이 초기에는 재택근로의 형태로 출발하며, 재택근로가 기혼여성들에게 가사노동과 직업노동을 병립할 수 있게하는 대안으로서의 장점을 갖는다면, 이들이 가정에서 가사노동으로 인한 방해를 받지 않고 효율적으로 일할 수 있도록 자녀양육비를 지원하는 방안을 검토해야 할 것이다. 또한 우리나라의 경우 취업지원시의 성차별과 취업 이후의 고용상의 남녀불평등이 심각하여 여성은 승진이나 임금 등에서 남성에게 비해 차별을 받게 되므로 여성들은 취업의 대안으로서 창업을 고려하게 된다. 이는 IMF 사태 이후 여성의 창업이 크게 늘어난 사실을 통해서도 알 수 있으며, 앞으로는 컴퓨터와 통신의 발달로 인해 직종선택의 범위가 확대됨에 따라 여성들이 이와 관련된 분야의 창업기회가 증가할 것으로 전망된다. 따라서, 여성들이 가족기업을 창업할 때 자금지원과 금융지원, 세제 적용 등에 있어서 평등한 대우를 보장하는 정책과 제도가 마련되어야 한다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 가족기업의 기존 연구경향과 가족기업과 관련된 이론적 개념을 탐색함으로써 앞으로 가족기업연구를 효율적으로 활성화시키는데 필요한 정보를 제공하고자 한다. 이를 위해 우선 가족기업에 대한 개념을 정의하고, 가족기업연구를 위해 가정학 분야에서 제안되어 온 이론적 개념과 모형을 소개하고 이들의 적용가능성을 비교하였으며 가족기업에 관한 선행연구의 고찰을 통해 지금까지 전개된 연구방향을 검토하였다. 또한 가족기업연구의 기존 경향과 이론적 근거의 탐색을 바탕으로 기존 연구의 문제점을 보완할 수 있는 가족기업연구의 방향을 제시하고, 제안된 이론적 틀 내에서 가능한 연구주제를 제안하였다.

가족기업연구에 적용될 수 있는 이론 및 모델로서 이중체계모델, 가족자원관리이론, 조정 및 적응이론, 가족기업 생존모델 등이 제시되었는데, 이중체계모델은 가족기업이 이중기능체계로서 두 체계가 상호작용하는 특성을 가지며, 이로부터 가족기업의 고유성이 생성된다는 기본적인 성격을 밝혀준다. 또한 가족기업의 이중기능체계의 상호작용의 특성으로 인해 가족자원관리의 연구관점을 적용시켜야 할 필요성이 제기된다.

가족자원관리이론은 가족기업에서 일어나는 가족과 기업간의 시간·노동력·금전 등의 자원배분을 위한 효과적인 과정과 자원관리의 전략, 그리고 이러한 과정의 결과 일어나는 산출을 설명해주므로, 가족기업의 경제적 산출과 구성원의 비경제적 산출, 즉, 가족기업가족의 생활에 대한 만족도나 생활의 질을 파악할 수 있다. 그러나 가족자원의 관리에 사용되는 과정이나 전략이 기업의 관리에도 유사하게 적용될 수 있으며 효과를 갖는지에 대한 검증이 이루어지지 않았으므로, 이 이론은 가족기업 중에서도 재택가족기업간의 비교분석이나 한 관리자가 기업과 가족 내에서 시간과 같은 특정자원을 관리하고자 하는 경우 등 보다 미시적이고 종단적인 연구에 적합하다.

또한 조정 및 적응이론에서는 가족기업 내에서

가족원의 가족생활 및 기업경영에 대한 요구가 충족되지 않음으로 인해 복지가 감소되거나 감소될 것으로 예상될 경우 대처방안으로서 조정 또는 적응하게 되는 것으로 본다. 즉, 가족기업의 창업도 가족이 거시경제적인 변화에 적응하는 한 형태로 보며, 가족기업을 경영하는 과정에서도 가족 및 기업의 요구변화에 적응하기 위해 자원의 공유와 유동이 일어나는 것으로 본다. 그러므로, 조정 및 적응이론은 가족자원관리이론에서 확인할 수 있는 가족기업의 산출에서 한 단계 더 나아가 산출단계에서 평가된 복지나 만족의 정도에 적응하기 위한 기제를 설명해주고, 가족기업의 이중기능에서 비롯된 상호작용을 효과적으로 설명할 수 있다.

가족기업생존모델은 가족자원관리이론과 조정 및 적응이론을 통합시켜 가족기업가계가 자원관리의 과정을 실행하며 조정 및 적응을 해 나감으로써 가족 뿐 아니라 기업의 생존력에 영향을 미치는 것으로 본다. 따라서 이 모델은 가족자원관리이론의 장점인 가족기업의 자원관리와 같은 단기적, 미시적인 관점과 자원관리의 산출결과에 따라 이루어진 조정 및 적응과 같은 장기적인 관점을 동시에 포괄하였으며, 궁극적으로 생성된 생존력 또한 기업측면과 가족측면의 양자에서 분석함으로써 두 체계간의 관련성을 강조한 장점을 갖는 것으로 볼 수 있다.

이상에서 소개된 이론들은 각각 특성을 가지며, 점진적으로 통합되는 단계로 발전되어 가고 있다. 따라서 연구자의 연구목적이나 연구의 시점에 따라 적합한 이론을 적용할 수 있을 것이다.

본 연구에서는 가족기업연구를 위한 이론적 탐색을 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 본 연구는 주로 가정학 분야에서 이루어진 이론적 틀과 선행연구를 중심으로 가정학의 연구에서 밝혀진 성과들이 기업의 관리에도 적용될 수 있는가를 진단하는데 그쳤다. 그러나, 가족기업이 가족기능과 기업기능이 상호작용하는 특징을 가지고 있다면, 기업의 관리에 사용되는 전략이 가족기업가정에도 적용될 수 있는가 하는 적용가능성을 모색하고 적용효과를 검증함으로써 연구의 성과를 공유해야 할 것이다.

가족기업분야에서 이루어진 연구의 성과를 가족기업가족을 교육시키는 프로그램의 형태로 사회로 환원시키는 것이 바람직하다. 특히, 우리나라의 가족기업은 영세한 소규모 자영업의 형태를 띠는 경향이 있는데, 소규모의 자영업자 또는 가족기업은 지금까지 특별한 경영전략 없이 생계유지를 위해 가족원을 동원한 노동집약적 형태로 유지해왔다. 그러나, 최근 유통시장의 개방과 유통업의 대기업화, 대규모화의 추세에서 이들은 이에 대처할만한 전략이나 정보가 취약한 상태에서 대안을 찾지 못하고 있다. 따라서 이들을 위해 가족기업의 규모나 지역, 이용가능한 인적 자원, 재정상태 등에 따라 가능한 경영전략이나 노동분담의 유형, 가정과 기업의 바람직한 병존적 방안, 재무관리방안 등에 대한 교육 프로그램을 실시하고 지속적인 상담과 피드백을 통해 이들의 생존능력을 활성화시켜 나가야 할 것이다.

본 연구는 가족기업의 연구 활성화를 목적으로 하였음에도 불구하고 가정학 분야의 선행연구와 이론을 제시하는데 그친 제한점이 있다. 또한 선행연구의 경향을 분석하기 위해 사용된 자료 중 우리나라에서 이루어진 선행연구의 결과가 매우 제한되었다. 따라서, 가족기업의 분석을 위해 학제적인 접근이 이루어지고 다양한 연구성과가 집약된다면 본 연구의 제한점을 보완할 수 있을 것이다.

■ 참고문헌

- 1) 김지희(1999), 가족기업가정에 관한 연구 - 이론 및 실태를 중심으로-, 이화여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 2) 남영호(1999), 기업가정신과 가족기업 -연구영역 및 관련성을 중심으로-, 벤처경영연구 2(1), 3-29.
- 3) 문숙재·김지희(1997), 가족기업경영에 관한 이론적 논의, 대한가정학회지 35(3), 317-334.
- 4) 정영금(1999), 여성취업의 대안으로서의 가족기업에 관한 고찰, 대한가정학회지 37(11), 125-138.
- 5) 용현주(1998), 1998년도 한국의 소규모 기업 경영 실태분석, 「한국의 소규모기업」, 국은경제연구소.
- 6) 최태룡(1991), 구중간층의 형성과 사회의식: 전주시 자영업자층에 대한 경험적 연구, 서울대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 7) Ahrentzen, S. B.(1990), Managing Conflict by Managing Boundaries: How Professional Homeworkers Cope with Multiple Roles at Home, Environment and Behavior, 22, 723-752.
- 8) Arnoff, C. E. & Ward, J. L.(1991) Family Business Sourcebook, Detroit, MI: Omnigraphics, Inc., 98-119.
- 9) Beach, B. A.(1987), Time Use in Rural Home-Working Families, Family Relations, 36, 412-416.
- 10) Blau, D. M.(1987), A Time-Series Analysis of Self-Employment in the United States, Journal of Political Economic, 95, 445-467.
- 11) Brown, F. H.(1993), Loss and Continuity in the Family Firm, FBR 6(2), 111-130.
- 12) Christensen, K. E.(1988), Women and Home-Based Work: The Unspoken Contract, New York: Henry Holt.
- 13) Danes, S. M., & Furry, M.(1998), Intermingling Finances within Family Business: Implications, proceedings of Association for Financial Counseling and Planning Education
- 14) Davis, J. A. & Tagiuri, R.(1982), Bivalent Attributes of the Family Firm, Santa Barbara, CA: Owner Managed Business Institute. (reprinted in Arnoff, C. E. & Ward, J. L.(1991) Family Business Sourcebook, Detroit, MI: Omnigraphics, Inc. 62-73.
- 15) Deacon, R. E. & Firebaugh, F. M.(1988), Family Resource Management: Principles and Applications, Boston: Allyn and Bacon.
- 16) Donnelley, R. G.(1964), The Family Business, HBR, 42(4), 93-105.
- 17) Evans, D. S., & Leighton, L. S.(1989)Some Empirical Aspects of Entrepreneurship, American Economic Review, 79, 519-535.
- 18) Heck, R. K. Z., Stafford, K., Rowe, B. R., & Owen, A. J.(1992), The Utilization of Child Care

- by Households Engaged in Home-based Employment *JFEL*, 13, 213-237.
- 19) Heck, R. K. Z., Winter, M., & Stafford, K.(1992), Managing Work and Family in Home-Based Employment, *JFEL*, 13(2), 187-212.
- 20) Holnder, B. S, & Elman, N. S.(1988), Family-Owned Businesses: An Emerging Field of Inquiry, *FBR*, 1, 139-151.
- 21) Horvath, F. W.(1986), Work at Home: New Findings from the Current Population Survey, *Monthly Labor Review*, 109(11), 31-35.
- 22) Ibrahim, A. B., & Ellis, W. H.(1994), Family Business Management: Concepts and Practice, Dubuque, IO: Kendall/Hunt Publishing.
- 23) Miller, N. J., Fitzgerald, M. A., Winter, M., & Paul, J.(1999), Exploring the Overlap of Family and Business Demands: Household and Family Business Managers' Adjustment Strategies, (to be submitted).
- 24) Morris, E. W., & Winter, M.(1976), A Theory of Family housing Adjustment, *Journal of marriage and the Family*, 37, 79-88.
- 25) Morris, E. W., Woods, M. E., Jacobson, A. L. (1972), The Measurement of Housing Quality, *Land Economics*, 48, 383-397.
- 26) Roseblatt, P. C., de Mik, L., Anderson, R. M. & Johnson, P. A.(1985), *The Family in Business*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, Inc, 21-195.
- 27) Stafford, K., Winter, M., Duncan, K. A., & Genalo, M. A.(1992), Studying at-home income Generation: issues and Methods, *JFEC*, 13, 139-158.
- 28) Ward, J. L.(1987), Keeping the Family Business Healthy: How to Plan for Continuity Growth, Profitability, and Family Leadership, San Fransisco, CA: Jossey-Bass, Inc.
- 29) Winter, M., Puspitawati, H., Heck, R. K. Z., & Stafford, K.(1993), Time management Strategies used by Households with Home-based Work, *JFEL*, 14, 69-96.
- 30) Winter, M., & Morris, E. W.(1998), Family Resource Management and Family Business: Coming Together in Theory and Research, 30-47, in Heck, R. K. Z. ed.(1998), *The Entrepreneurial Family*, Needham, MA: Family Business Resource, Inc.