

가족기업경영 가정의 직업 및 가정생활만족에 관한 연구

A Study on the Satisfaction with Occupation and Family living of Couples Involved in the Family Business Management

대전대학교 아동벤처산업학과
부교수 차 성 란

Venture Business for Children Major, Taejon Univ.
Assistant Professor : Cha, Sung-Lan

◁ 목 차 ▷

I. 문제의 제기	IV. 결과 및 해석
II. 이론적 배경	V. 요약 및 결론
III. 연구문제 및 방법	참고문헌

<Abstract>

This study was purposed to analysis the satisfaction with occupation and family living of husbands and wives involved in the family business management. Analyzed data was the KHPS(Korean Household Panel Study) which was collected by Daewoo Economic Research Institute. Subjects were 646 husbands and wives.

Results were as follows:

1) The family business was preferred by the middle age than younger one. In many cases, size of the family business was small, but variation was relatively large. 2) Wives' satisfaction with family living was lower than husbands' one. Differences between wife's and husband's satisfaction with occupation were not appeared. 3) As couples' age were younger, as the satisfaction with health and couple's relationships were higher. Especially frequency of the out of meal and vacation experience in the last year were important variables in the satisfaction with family living. 4) Frequency of the out of meal was important variable in the explaining the satisfaction with the income, stability, and a bright future of the family business.

주제어(Key Words): 가족기업(family business), 자영업(self-employed), 직업만족(occupational satisfaction), 가정생활만족(family life satisfaction)

I. 문제의 제기

가족기업에 대한 국내외의 관심은 대부분 해당 국가의 경제적인 측면에서 차지하는 중요성이 크다는 점에서 출발한다. 북미지역의 경우, 모든 기업체의 90% 이상이 가족기업이며, 포춘(Fortune)지가 선정한 세계 500대 기업의 35%가 가족기업이라고 한다. 가족기업은 새로운 고용기회 창출의 78%를 차지하며, 총 고용의 60%, 총 국민소득의 거의 50%를 차지하고 있다. 우리 나라의 경우 가족기업에 대한 공식 통계를 얻을 수 없으나 대부분 가족기업의 형태로 경영되는 중소기업의 기업이 안정적인 국가경제 기반에 중요하다는 인식이 늘고 있다. 99년 8월 정부는 '중소-벤처기업 육성방안'에서 97년도 중소-벤처기업의 수를 대폭 늘려 97년 현재 국내총생산의 47%이던 것을 2002년 55%선까지 확대하겠다는 전략을 발표하였다(조선일보, 1999).

고용활동인구 통계치를 살펴보면 98년 4월 현재, 자영업주가 5,783천명, 무급가족종사자가 2,112천명으로 조사되고 있다. 이는 전체 경제활동인구 21,561천명 중 자영업과 관련하여 고용된 인구가 36.6%에 이르고 있는 것(통계청, 1998)으로 가족기업이 국가경제의 근간을 이루는 주요 기업 형태임을 추측할 수 있겠다.

한편 가족기업은 90년대 말 외환 위기 이후 소규모 자영업 창업이라는 직업적 대안으로 부각되고 있다. 당시 기업의 구조조정 과정에서 발생한 많은 수의 실업자들은 다른 직장으로의 재취업보다 소규모의 자영업 창업을 직업적 대안으로 선호하였다. 이는 우리나라의 상황만은 아니다. 포춘(Fortune)지의 500대 기업에서 광범위한 재구조화와 인원감축이 이루어지고, 기업부문에서의 경력승진 기회가 감소되면서 기업경영은 점점 더 매력적인 직업적 대안이 되고 있다. 이는 미국 내에서 새로운 벤처기업 설립비용이 지난 수십년간 증가하고 있는 사실에 반영되고 있다. 특히 여성들에게 경직된 고용시장의 제한점을 극복할 수 있는 바람직한 대안으로 여겨지고 있어, 현재 미국내 12백만개 소규모 기업 중 여성이 소유, 경영하는 기업이 30%이며, 그 비율이

점차 증가하고 있다(Goffee & Scase, 1985).

또한 정보사회로 본격적인 진입이 이루어지면서 산업사회의 생산의 원동력이었던 육체적 노동력이나 자본력은 상대적 영향력이 줄어들고 정보가 중요한 경제활동 요소가 되었다. 이에 자본금이 적은 개인들도 손쉽게 창업할 수 있게 됨에 따라 앞으로 가족기업의 수는 지속적인 증가를 보일 것으로 예상된다.

가족기업이 국가경제에서 차지하는 중요성, 가족기업 창업이 용이해진데 따른 가족기업 종사자의 양적인 증가는 가족기업경영 가정을 하나의 직업적 집단으로 검토하여 이들의 직업적 경험, 기업을 소유, 경영하는데 따른 압력과 만족, 직업적 성공과 복지에 미치는 영향에 대한 연구의 필요성을 강화시키고 있다(Parasuraman et al, 1996).

그러나 가족기업에 대한 현실적인 관심과는 달리 학문적 발전은 아직 초보단계이다. 미국 내에서 가족기업은 상당한 관심을 얻고 있지만 가족기업의 경영 및 승계에 대한 연구에 집중되어 있고 가족기업활동의 성격이나 규모에 대해서는 상대적으로 연구량이 많지 않다.

우리 나라의 경우는 이제 가족기업에 대한 개념이 소개되고 있는 정도로서, 가족기업에 관여하고 있는 가족원들의 복지 문제는 전혀 다루어지고 있지 않은 상태이다. 직업적 집단으로서 가족기업의 복지상태를 충분히 이해하려면 이들의 직업과 가족생활 영역 모두를 검토하는 것이 중요하다(Parasuraman, et al, 1992). 기업경영에 대한 연구들은 가족기업의 성장과 성공은 직업과 가족들의 요구 사이의 갈등으로 인해 제약받을 가능성을 지적하고(Losocco, et al, 1991)있어 직업-가족생활 영역간에 밀접한 관계가 있음을 알 수 있다. 그러나 직업 및 가족생활 변인들이 기업가의 직업적인 성공과 복지에 미치는 영향은 검토된 바가 없다(Parasuraman et al, 1996).

따라서 본 연구는 가족기업경영에 참여하고 있는 부부를 대상으로 가족기업의 업무적 기능 영역에 대한 만족으로서 직업만족과 가정생활영역에 대한 만족 수준을 파악하고, 가족특성과 가족기업의 기업적 특성이 직업만족 및 가정생활만족에 어떤 영향

을 미치는지 살펴보고자 하였다.

II. 이론적 배경

1. 직업집단으로서 가족기업 가정의 특징

자영업자¹⁾들은 “계층이 없는(classless)” 집단이라 하여, 노동자층에서 제외되거나, 연구에서 배제(Robinson & Kelly, 1979)되어 왔었던 것이 사실이다. 자영업에 대한 이미지 역시 그리 좋은 것이 못되어서 사회경제적 계층이 낮은 사람들이 봉급생활자에 대한 상대적 기회를 제한받아 선택한 것으로 간주되었다. 따라서 기업가들은 자녀에게 가족기업에 합류하기보다는 좀 더 전문적인 직업을 가질 수 있도록 격려해 왔다.

그러나 지난 수십년간 가족기업에 대한 태도와 평가는 급속히 변화했다. 1970년대, 80년대에 들어서면서 대학생들의 경영학 전공에 대한 선호가 증가하였으며, 가족기업에 참여할 수 있는 기회를 지닌 학생들은 동료학생들로부터 부러움의 대상이 되곤 하였다(Parasuraman 외, 1996).

최근에는 기업을 창업하는데 많은 자본금을 소유하고 있지 않더라도, 인터넷과 정보산업의 발전에 힘입어 다양한 비즈니스 모델로 소규모의 기업을 창업, 경영활동을 하는 것이 쉬워졌다. 게다가 정보사회에서의 노동시장이 더 이상 평생직장을 보장할 수 없는 불안정함을 보이면서, 정년 이전에 개인사업의 가능성을 탐색해보고자 하는 경향이 두드러지게 나타나고 있다.

이러한 변화들은 가족기업 가정의 인구통계학적 구성에 영향을 미치는 것으로 나타난다. 과거에는 오랜 직장경험을 쌓은 후 나이가 들어 자영업을 선택하는 경향이 있었다. 실제 Bregger, John E.(1996)의 연구에 의하면, 65세 이상의 고용인구의 약 1/4이 자영업자였다. 자영업을 시작하는 것은 대부분 직업경험상 중반기(35-44세)였으며, 매우 다양한 서비스 산업에서 이루어진다(Bregger, John E., 1996). 나이가 젊은 사람들은 기술이 부족하고, 재정적인 여유가

없어 자영업자가 될 가능성이 낮다는 것이다.

그러나 최근에는 가족기업에 대한 태도의 변화, 적은 자본으로도 쉽게 창업할 수 있는 정보사회의 기업환경, 노동시장의 불안정성에 따른 직업적 대안의 필요성 등으로 창업자의 연령이 낮아지고, 교육수준은 향상되며, 종사하는 산업분야도 서비스 산업 외에 새롭게 창출되는 다양한 정보산업 관련직종으로 확산되는 경향을 보인다(<http://www.sohoworld.co.kr>; <http://venturepr.co.kr>; <http://my.netian.com>; <http://www.pdi.co.kr>).

한편 사업적 경력을 가진 사람들은 봉급생활자들과는 상이한 직업적 특징을 지니고 있다(Greenhaus & Callanan, 1994). 우선, 일정한 수입이 고정적으로 확보되지 못하며, 사업실패 가능성이 높다. 사업실패의 결과로 재산상실에 대한 위협을 받는 등 직업적인 불안정성의 특징을 지닌다. 이러한 직업적 부담은 자영업자들의 사업적 성공에 대한 높은 열망과 더불어 자영업자 특유의 직업적 생활양식을 만들어 낸다.

또한 자영업자 집단은 경제적 보상이 상당 부분 경영주의 시장내 위치에 의해 결정되며, 보상은 인성, 기술, 기업가정신, 근면함 등에 따라 달라진다. 이에 비해 봉급생활자는 상당히 공식적이며, 일을 한 후의 보상은 물론 의무 역시 규정되어 있다(Noah, 1991).

가족기업은 고용측면에서 안정적이다. 이는 대부분의 자영업자가 공식적인 조직에 취업하는데서 오는 제약을 받지 않을 수 있는 ‘독립적’ 특성이라 할 수 있다(Noah, 1991에서 재인용). 즉, 해고당하지 않는다는 점, 피고용인의 종속적인 지위를 벗어난다는

1) (주) 가족기업의 직업적 특징을 살펴봄에 있어 가족기업과 자영업이라는 용어를 혼용할 것이다. 그 이유는 첫째, 자영업이라는 용어는 자신이 스스로 직업을 창출했다는 점을 강조하기 위해 사용되는데(Karyn A. Loscocco, 1997), 대부분의 가족기업은 자영업의 형태로 경영되는 것이 일반적이며, 둘째, 관련된 많은 연구들이 자영업, 또는 소규모 기업경영이라는 제목 하에 결과를 분석하고 있어, 이러한 연구들을 참고하는 것이 본 연구를 진행하는데 도움이 되기 때문이다.

점 등이다.

뿐만 아니라 기업가들은 봉급생활자에 비해 자유, 자율성, 자아성취 기회 등을 좀 더 많이 누릴 수 있다(Eden, 1975; Mannheim & Schiffrin, 1984; Naughton, 1987). 융통성 또는 자율성은 행동내용이나 시기에 대한 조절정도를 의미하는 것으로서(Hackman & Oldham, 1980), 가족기업경영의 분명한 장점이다. Loscocco(1997)의 연구에 의하면 상당수의 기업가들이 믿을 수 없을 만큼 오랜시간 동안 일을 하지만, 조사대상 남녀들 모두 같은 종류의 업종에서 기업체에 고용되어 있는 경우보다 상당한 융통성을 누리고 있었다.

그러나 가족기업은 가족원들이 기업의 소유자이자 경영자의 지위를 갖기 때문에 자율성과 자기 통제(self-direction)의 특징이 장점으로만 작용하지는 않는다. 이론적으로 기업가들은 소유한 기업의 우두머리로서 기업체 고용인보다 좀 더 많은 개인적 자유를 누린다. 그리고 가족에 대한 책임을 수행하기 위해 작업 스케줄을 수정시킬 수 있는 융통성을 지니고 있다. 그러나, 자영업자들은 기업의 생존과 경제적 성공에 대한 전적인 책임이 있으며, 결국 자영업자들은 기업이 제대로 운영될 수 있도록 하기 위해 스스로를 착취(self-exploitation)하는 방향으로 자율성을 발휘한다.

이와 관련하여 Freidson(1986)은 자영업이 반드시 자율성을 의미하는 것은 아니라고 지적하였으며, 대부분의 자영업자들은 자율적인 행동을 하는데 필요한 "시장력(market power)를 가지고 있지 못하다고 하였다. 자영업자들은 대규모 기업체의 시장점유에 따른 횡포를 받아야만 하며, 고객이나 의뢰인의 제약에 따라야만 한다는 것이다(Kalleberg & Griffin, 1980).

또한 봉급생활자들은 편안한 사회적 분위기와 좀 더 양호한 물리적인 작업조건 속에서 일하는 데 비해 자영업자들은 열악한 물리적 환경, 긴장된 사회적 관계와 조직적 분위기, 지나친 작업량 등의 문제가 있는 것으로 나타난다(Caplan, et al., 1975; French, et al., 1982; Rose & Hullin, 1985).

가족기업은 가족체계와 기업의 업무체계 간의 상

호작용적 영향력 때문에 가족체계의 여러 특징들이 기업경영에 영향을 미친다는 것은 이미 알려진 사실이다. 단 직업적인 측면에서만 살펴본다면, 가족기업은 2명 이상의 가족이나 친척들이 가족기업 경영에 참여하는 경우, 가족원간의 정서적 감정상태가 기업경영에 영향을 미치게 된다. 가족 내에서 해결되지 않은 문제는 기업경영 시에 반영될 것이며, 그러한 경우 가족구성원들은 의사결정을 하거나 서로 대화를 나누기가 힘들어진다거나 심지어는 상대방의 이야기를 들으려고조차 하지 않을 수 있다. 가족 체계 내에서 발생하는 감정은 매우 강력해서 가족기업경영에 참여하는 가족구성원들이 기업경영을 효율적으로 할 수 없도록 만들 수도 있다(Malkin, 1991).

2. 가족기업경영 가정의 직업 및 가정생활만족

가족기업경영가정의 만족감이나 복지에 영향을 미칠 수 있는 요인에 대한 연구는 크게 둘로 나누어 볼 수 있다. 우선 직업적 집단으로서 봉급생활자와는 상이한 자영업 집단이 갖는 특징으로 인해 생길 수 있는 영향력과 두 번째로 직업-가족 역할간의 갈등으로 인해 생길 수 있는 영향력에 대한 연구이다. 첫 번째는 자영업이라는 그 자체의 직업적 특성, 그리고 직업적 역할수행이 만족도에 영향을 미칠 수 있는 경우이며, 두 번째는 직업의 종류와 관계없이 직업적 역할수행 과정에서 가정-직업 영역 중 어느 한쪽의 과중한 요구가 만족도에 영향을 미치는 경우이다.

가족기업은 금전적 수입뿐 아니라 시간, 융통성, 통제력, 개인적인 숙련과 같은 비가시적인 부분에서 가족의 복지에 크게 기여하고 있다. 가족기업에서 일하는 사람들은 자신의 직업을 통해 얻을 수 있는 본질적인 만족이 있다고 생각한다. 가족기업은 장기적인 경제적 안정성을 제공하지 못하는 직업적 불확실성이 있지만 도전적인 일을 위한 기회의 제공이 개인의 가치, 능력, 미래에 대한 전망에 영향을 주게 된다.

두 직업의 집단간 비교를 다룬 많은 연구들이 기

업경영자들은 기업체에 고용된 개인들보다 자아만족을 할 수 있는 좀 더 많은 자유, 자율성, 그리고 기회를 즐기고 있음을 지적하였다(Eden, 1975). 기업가들이 응답하는 기업 창업의 가장 두드러진 이유 역시 성공, 자율성, 융통성에 대한 욕구라 한다(Bowen & Hisrich, 1986).

Loscocco(1997)의 연구에 의하면, 여성 자영업자들은 기업경영자가 되면, 시간사용을 융통성 있게 할 수 있게 된다는 사실 그 자체가 자신들의 마음을 편안하게 만든다고 하여 직업적 특성이 곧 만족에 영향을 미칠 수 있음을 짐작케 한다. Parasuraman과 Alutto(1984)의 연구에서도 자율성은 직업적 만족의 증가와 관련이 있으며, 긴장의 감소와 연관이 있는 것으로 나타났다.

이처럼 가족기업 경영자는 직업-가족 영역에서 발생하는 요구를 자율적으로 조절 가능하므로써 두 영역간에 나타날 수 있는 갈등을 완화시키고 만족도를 높일 수 있는 것으로 나타난다. 하지만 Eden(1975)의 연구에 의하면 기업경영가와 기업체 피고용인 사이에 만족이나 심리적 복지 면에서 차이가 없는 것으로 나타났다.

가족기업은 고용 측면에서 안전성을 부여할 수 있으며, 동시에 일정한 수입이 고정적으로 확보되지 못한다는 점에서 불확실성을 지니기도 한다. 여러 연구들이(Kuhnert & Palmer, 1991; Larson, et al., 1994) 직업과 가족 역할의 안전성이 직업과 가족 두 영역 모두의 복지와 정상적 기능에 중요하다는 것을 밝혔으며, 반대로 직업적 역할과 가족 역할 사이의 부조화는 직업과 가족 두 영역에서의 생활의 질, 그리고 개인의 전반적인 복지수준에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 지적하였다(Frone, et al., 1992; Parasuraman, et al., 1992).

O'Driscoll 외(1992)는 직업적인 업무가 가족생활을 방해하는 것은 직업 이외의 영역에 대한 낮은 만족도와 연관이 되며, 이는 다시 심리적 긴장을 증가시키는 것으로 보고하였다. 가정생활에 대한 직업적 방해(work to family interruption)는 가족기업 경영에 따른 장시간의 근무로 인해 생겨난다. 실제 기업경영자들은 기업 소유에 따른 자유를 누릴 수 있음에

도 불구하고 근무시간이 길며(Hornaday & Aboud, 1987), 직업 - 가족 사이의 갈등을 경험하고, 좀 더 자주 스트레스에 대한 반응을 한다(Cooper & Dunkelberg, 1986). 이러한 연구결과를 참고해 볼 때, 가족기업경영 가정에서 장시간의 근무는 부부 및 가족원과 대화할 수 있는 시간, 가족원과의 여가활동시간 등을 허용하지 않음으로써 가정생활에 부정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 생각된다.

이와 비슷한 맥락에서 Wicker와 Burley(1991)는 가족기업에 부부가 함께 참여하는 경우, 공동의 시간사용을 통해 복지에 긍정적인 영향을 줄 수 있다고 하였다. 이들 부부는 첫째, 친밀감, 서로에 대한 존경심, 기업 내에서의 평등성 등과 같은 공유감(sharing)과 둘째, 기업경영시 좀 더 안락함과 편안함을 느끼며, 재정적, 시간적 압력을 덜 느끼게 되는 긴장의 감소를 경험할 수 있기 때문이다.

또한 가족기업 가정의 지나치게 긴 근무시간은 기업경영에 참여하는 가족원들의 건강을 해침으로써 가정생활만족을 저해하는 요인이 될 수 있을 것이다.

반대로 가족생활에서 생기는 지나친 요구가 직업 역할수행에 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어 부양해야 할 가족수가 많거나, 어린 자녀가 있는 경우 이들의 신체적, 정신적 측면에서의 다양한 요구를 충족시키기 위해 많은 시간투입을 필요로 한다. 그러나 가족기업을 창업하는 경우, 기업의 창업과 안정적인 경영에 필요한 직업적 활동은 기대보다 많은 시간투입을 필요로 하게 되어, 가족에서 직업 영역으로(family to work)의 방해가 있게 된다(Crouter, 1984). 근무시간은 기업의 성공이나 매출액과 관계가 있어서, 일부 기업경영자들은 소득을 희생하더라도 자신의 사생활을 유지하기 위해 근무시간을 줄이거나, 근무장소를 격리하는 등의 다양한 방법을 사용하는 것으로 조사되었다(Loscocco, 1997).

3. 선행연구

직업적 특성이 가족기업 가정의 직업 및 가정생활만족에 미치는 영향은 성별에 따라 차이가 있을

수 있다. 자영업에 종사하는 남녀 30명을 대상으로 심층면접을 한 연구분석 결과, 여성들의 경우, 가족 영역이 업무영역을 침범하는 경향이 남성보다 더 많았으며, 반대로 남성들의 경우, 업무영역이 가정생활영역을 침범하는 경우가 더 많았다(Loscocco, 1997). 성은 직업생활에 사용하는 시간과 가족생활에 사용하는 시간 모두에 직접적으로 연관되는 독립변수였다(Frone 외, 1992). 자영업에 종사하는 여성들은 남성들에 비해 융통성을 유지하거나 개선시키기 위한 시도를 더 빈번하게 하며, 그러한 과정에서 발생하는 소득감소를 기꺼이 받아들인다(Loscocco, 1997).

가정생활주기는 가족기업의 업무와 가족생활 영역 모두에 상당히 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 어린 자녀가 있는 경우, 여성들은 업무와 가족생활 사이의 갈등을 경험하는 경향이 있었다(Loscocco, 1997; Crouter, 1984). 어린 자녀를 가진 편모가 사업을 시작하는 경우, 두 영역간 갈등은 어떤 가정생활주기 단계보다 가장 크게 나타난다(Loscocco, 1997). 부모됨과 양육할 자녀가 있다는 것은 가족역할을 위한 시간요구를 크게 증가시키며, 이것은 가족역할 스트레스의 주요 원천인 것으로 확인되었으며, 고용상태와 관계없이 어머니의 복지에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Lewis & Cooper, 1977, 1988). 반면 가정생활주기 후기단계에서는 가족에 대한 책임이 감소하고, 자영업이 중요한 애착의 원천을 제공하기 때문에 직업과 가족 사이의 갈등을 덜 느끼는 것으로 나타났다(Loscocco, 1997).

Parasuraman외(1996)의 연구에 의하면 직업생활로 인한 가족갈등이나 직업적 갈등은 성, 노동 및 가족특성, 역할 요구 등의 변수의 영향을 받는 것으로 나타났다. 그러나 이들 변수들의 영향은 가족갈등이나 직업적 갈등에 직접적인 영향을 미치는 것이 아니라 일차적으로 노동시간과 가정생활시간에 영향을 미치며, 이것이 가족 및 직업적 갈등에 영향을 미친다고 하였다.

가족기업의 매출액이나 소득과 같은 경제적 산출은 가족원들의 안정된 생활에 기여하므로써 만족도

를 향상시킬 수 있을 것이다. 따라서 가족기업의 소득창출에 영향을 미칠 수 있는 변인들을 중심으로 살펴보면, 가족기업을 경영하는 가정의 총소득은 사업에 활용할 수 있는 기술이나 경험이 많을 때 증가하며(Bender, 1980), 경제적 성공을 이루는 기업은 성공에 대한 강한 욕구, 내적인 통제 소재와 같은 개인적 특성과 관련이 있는 것으로 나타난다(McClelland, 1961; Mortimer & London, 1984). 그리고 기업소유주의 가족상황 역시 소득에 영향을 줄 수 있다. 소유주는 가족구성원의 가치적, 정서적인 지지가 있을 때 소득을 증가시킬 수 있다고 한다(Aldrich 외, 1983). 반대로 가족과 업무체계의 요구를 균형시키기 어려울 때 소유주는 기업경영에 많은 시간과 노력을 사용할 수 없으며, 결국 매출액에 부정적인 영향을 줄 수 있다(Loscocco 외, 1991).

기업경영자의 개인적 특성과 기업경영적 특성 중 어느 것이 가족기업 경영에 따른 경제적 보상에 대한 만족에 더 큰 영향을 미치는지는 예측하기 어려운 것으로 보인다. 기업규모나 경영년수와 같은 기업체의 구조적 배경적 요인들은 소득에 영향을 미치는 중요 순위가 낮아진다(Rowe 외, 1993)는 연구결과가 있으나, Rowe 외 (1993)의 연구에서는 소유주의 개인적 특성보다는 기업경영과 관련된 변인들이 소득창출에 더 영향력 있는 것으로 나타났다.

III. 연구문제 및 방법

본 연구는 가족기업의 가족특성 및 기업적 특성을 조사함으로써 하나의 분명한 직업적 집단으로서 가족기업 집단의 실태를 파악하며, 직업만족 및 가정생활만족의 상태를 조사 분석함으로써 이들의 복지향상을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

1. 연구문제

첫째, 가족기업의 가족특성 및 기업적 특성을 파악한다.

둘째, 가족기업의 직업 및 가정생활만족 수준을 파

악한다.
셋째, 가족기업의 직업 및 가정생활만족에 영향을 미치는 제 변인들의 상대적 영향력을 파악한다.

2. 연구방법

1) 분석자료

연구분석을 위한 원자료는 대우경제연구소의

<표 1> 변인의 측정방법

변 인	측정방법
가정생활에 대한 만족	
경제여건	매우 불만족=1~매우 만족=5
건강	매우 불만족=1~매우 만족=5
여가	매우 불만족=1~매우 만족=5
부부관계	매우 불만족=1~매우 만족=5
가족관계	매우 불만족=1~매우 만족=5
가족기업의 직업에 대한 만족	
수입	매우 불만족=1~매우 만족=5
안정성	매우 불만족=1~매우 만족=5
근무시간	매우 불만족=1~매우 만족=5
업무내용	매우 불만족=1~매우 만족=5
근무환경	매우 불만족=1~매우 만족=5
장래성	매우 불만족=1~매우 만족=5
가족특성변인	
가족수	가족원 수 (명)
연령	남편 또는 부인의 연령(세)
학력	1=무학, 2=서당, 3=초등학교, 4=중학교, 5=고등학교, 6=초급대, 전문대학, 7=대학교, 8=대학원
성별	1=남편, 0=부인
탁아여부	1=예, 0=아니오
평소외식여부	1=한다, 0=안한다
지난1년간 휴가여부	1=다녀왔다, 0=다녀온적 없다
총소득	월 평균 소득(만원)
소비지출액	월 평균 소비지출액(만원)
부동산	소유 토지, 임야, 주택, 상업용 건물 등의 현시가(만원)
부채	금융기관 대출 및 사채 총액(만원)
기업특성변인	
매출액	월평균 매출액(만원)
근무시간	일주일 평균 근무시간(시간)
가족/친지 경영참여여부	1=예, 0=아니오

1998년 6차 “한국가구패널조사(Korean Household Panel Study)”이다. KHPS의 표본수는 2,468가구로부터 조사된 개인 5,875명이다. 본 연구는 가족기업을 경영하고 있는 남편과 부인을 대상으로 이들의 가정복지 수준을 조사하기 위한 것이므로 원자료 중 자영업자만을 추출²⁾하였다. 그리고 부부관계에 대한 만족 등 가정생활에 대한 만족을 조사하기 위해 미혼, 이혼, 또는 별거 등의 사례를 제외하고 기혼상태인 부부 646명을 최종분석 대상³⁾으로 하였다.

가족특성 변인으로는 가족수, 연령, 학력, 성별, 총소득, 소비지출, 부동산, 부채, 탁아서비스이용여부, 외식여부, 휴가여부를 포함시켰다. 소비지출은 지출하는 금액의 크기에 따라 소비생활수준을 가늠할 수 있으며, 이는 가족기업경영 가정의 가정생활만족에 영향을 줄 수 있을 것이다. 탁아서비스이용은 가족기업경영자 또는 그 배우자가 자녀양육을 위해 사용해야만 하는 시간을 감소시키므로써 시간사용에 관한 한 가족-기업영역간의 갈등을 감소시킬 수 있을 것이며, 이는 직업만족 또는 가정생활만족에 영향을 미칠 수 있을 것으로 기대된다. 외식과 휴가는 포괄적인 여가활동의 범주에 포함시킬 수 있으며, 이는 가정생활이나 직업생활에서의 스트레스를 감소시킬 수 있을 것이며, 따라서 직업 및 가정생활만족에 영향을 미칠 수 있을 것으로 기대된다. 가족기업의 기업특성 변인으로는 매출액, 근무시간, 기업경영에 가족이나 친지가 함께 참여하고 있는지의 여부를 조사하였다. 매출액은 가족기업의 재정적인 안정을 예측할 수 있는 변수로서 재정적 안정은 기업경영에 따른 스트레스 발생에 영향을 미침으로써 직업 및 가정생활만족에 영향을 줄 수 있을 것이다. 자영업자의 근무시간은 육체적 피로는 물론 가정생

2) KHPS는 가족기업이 배제된 통상적인 직업분류를 근거로 자료를 수집하였음. 따라서 본 연구에서는 가장 근사 직업집단인 자영업자를 조사대상으로 하였음. 그리고 각주 1)의 설명도 참고할 것.

3) (주)98년 이전 자료와 98년 이후 자료는 대우경제연구소의 변수처리과정에서의 문제로 추출 표본수의 차이가 날 수 있다. 예를 들어 98년 자료만으로는 거주지역, 세 부직업분류 등을 파악할 수 없는 상태이다.

활영역에 사용할 수 있는 시간과 관련되어 만족수준에 영향을 줄 수 있을 것이다. 가족이나 친지의 기업경영참여는 가족원들의 대가없는 희생, 공동의 기업목표, 그리고 가족원들 사이에 나타날 수 있는 갈등 가능성 등, 직업 및 가정생활만족에 긍정, 또는 부정적 영향을 미칠 수 있을 것이다.

가정생활에 대한 만족으로는 경제여건, 건강, 여가, 부부관계, 가족관계에 대한 만족정도를 조사하였으며, 가족기업에 대한 직업만족으로는 수입, 안정성, 근무시간, 업무내용, 근무환경, 장래성에 대한 만족을 조사하였다(표 1 참고).

2) 분석방법

자료의 분석은 SPSS를 이용하여, 평균, 빈도, 백분율, 표준편차, t - 검정, 다중회귀분석을 하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 가족특성 및 기업특성의 실태

가족기업을 경영하는 가정의 가족특성을 살펴보면, 가족수는 평균 4.09명이었으며, 가족기업 경영에 참여하는 남편의 평균 연령은 45.10세, 부인의 평균 연령은 42.79세였다. 이는 Bregger(1996)의 연구에서 자영업 창업자의 연령이 40대 전후였던 것과 비슷한 결과이다. 총소득은 228,92만원으로 1998년 4사분기 도시근로자 평균소득 213만 4천원보다 약간 높았다. 소비지출액은 176,68만원으로 동기간 도시근로자 소비지출액인 137만 6천원에 비해 높게 나타났다.

부동산 보유액은 16,081,58만원이었으며, 부채액은 4,109,60만원이었다. 부채액의 표준편차는 78,676.89만원으로 부채액 평균의 거의 2배에 이르고 있어 표준편차가 매우 크게 나타나고 있다. 이는 부채의 용도가 파악이 되지 않으나 경영을 위한 자산구조가 매우 열악한 기업들 때문일 것으로 추측된다. 매출액 평균은 18,082,64만원이며 표준편차는 129,419,25만원으로 비교적 높았다. 이 역시 기업에 따른 매출규모의 차이가 크기 때문인 것으로 보인다. 기업경영

에 따른 순수입은 월평균 6,052,97만원이었으며, 표준편차는 76,296.64였다. 근무시간은 주당 평균 63.11시간으로 이를 6일 근무로 환산하면 하루 평균 10.5시간이었다. 이는 Homaday & Aboud(1987)의 연구에서 기업경영자들이 기업소유에 따른 자유를 누릴 수 있으나 근무시간이 길게 나타난 것과 유사하다.

응답자가 남성인 경우가 83%, 여성인 경우가 17.1%였다. 통계자료의 특성상 부부가 함께 가족기업경영에 참여하는 비율은 파악할 수 없다. 자영업자라고 응답한 여성 모두를 가족기업공동경영자라고 가정할 때 부부공동경영비율은 17.1%로 전체 응

〈표 2〉 가족특성 및 기업특성 실태 (N=646)

변 인		평 균	표준편차
가족수		4.09	1.03
남편의 연령		45.10	9.90
부인의 연령		42.79	8.89
총소득		228.92	170.30
소비지출액		176.68	92.62
부동산		16081.58	124491.02
부채		4109.60	78676.89
매출액		18082.64	129419.25
순수입		6052.97	76296.64
근무시간		63.11	21.80
변 인		빈 도	백분율
학 력	초등학교 이하	57	8.8
	중학교	134	20.7
	고등학교	318	49.2
	초급대, 전문대학	36	5.6
	대학교 이상	101	15.7
성 별	남편	536	83.0
	부인	110	17.1
타아여부	예	23	3.6
	아니오	623	92.4
평소외식 여부	한다	276	42.7
	안한다	370	57.3
지난1년간 휴가여부	다녀왔음	189	29.3
	다녀온적 없음	457	70.7
경영참여 여부	나혼자	293	45.4
	가족/친지	216	33.4
	중업원 동업자	160 23	24.8 3.6

답자의 1/5미만에 그치는 것이다. 경영참여 상태는 혼자인 경우가 45.4%로 1인 경영의 소규모 자영업이 매우 높은 비율을 차지하고 있었으며, 가족이나 친지와 함께인 경우가 33.4%, 종업원과 함께인 경우가 24.8%이었다. 이에 비해 동업자와 함께 하는 경우는 3.6%에 그치고 있다.

교육수준은 고등학교 졸업인 경우가 49.2%로 가장 높았으며, 중학교가 20.7%, 대학교가 14.6%의 순으로 높게 나타났다. 탁아서비스 이용여부는 이용하는 경우가 3.6%로 매우 낮았다. 이는 본 연구의 조사대상 가정이 40대이기 때문이다.

평소 외식을 하는지에 대한 응답은 하는 경우가 42.7%, 하지 않는다는 경우가 57.3%로 더 높은 비율을 나타냈다. 지난 1년간 휴가를 다녀왔는지에 대한 질문은 다녀온 경우가 29.3%인데 비해 다녀온 적이 없는 경우가 70.7%로 매우 높았다.

2. 직업 및 가정생활에 대한 만족도

가정생활에 대한 만족도를 살펴본 결과 남편의

경우 가족관계에 대한 만족이 3.82, 부부관계에 대한 만족이 3.80, 그리고 건강에 대한 만족이 3.35로 비교적 높은 만족도를 나타냈다. 이에 비해 여가에 대한 만족도는 2.55, 경제여건에 대한 만족도는 2.38로 낮게 나타났다. 여가 영역에서의 낮은 만족도는 자영업 경영자의 긴 근무시간 때문이며, 경제여건에 대한 낮은 만족은 근로소득자의 평균소득을 약간 상회하는 정도로 소득이 낮기 때문일 것이다.

부인의 경우도 가장 높은 만족도를 보인 것은 가족관계에 대한 만족도로 3.72점이었다. 부부관계는 3.61, 건강은 3.11의 만족도를 보였으며, 경제여건과 여가에 대한 만족은 동일하게 2.39점으로 나타났다. 결국 남편과 부인의 경우 가족체계에 대한 만족이 비슷한 경향을 보이고 있음을 알 수 있다.

만족도에 있어서 남편과 부인 사이에 유의한 차이를 보인 것은 건강 영역, 부부관계 영역 그리고 가족체계 전체의 만족도였다. 세 경우 모두 남편에 비해 부인의 만족도가 낮게 나타났다. 이는 남성들의 경우 업무영역에서 가정생활 영역으로의 침범이 더 빈번하며, 여성들의 경우 그 반대 방향으로의 침

<표 3> 직업 및 가정생활만족

가정복지	남편(N = 536)		부인(N = 109)		t 값
	평균	표준편차	평균	표준편차	
가정생활만족					
경제여건	2.38	0.99	2.39	0.96	0.17
건강	3.35	0.88	3.11	0.93	2.43*
여가	2.55	1.05	2.39	0.95	1.48
부부관계	3.80	0.85	3.61	0.74	2.32*
가족관계	3.82	0.76	3.72	0.71	1.20
전 체	3.18	0.55	3.05	0.54	2.37*
직업만족					
수입	2.30	1.13	2.36	0.95	0.53
안정성	2.76	1.06	2.95	0.92	2.00*
근무시간	2.99	1.06	2.72	0.88	2.90**
업무내용	3.14	0.95	3.03	0.83	1.15
근무환경	2.96	0.98	2.93	0.81	0.32
장래성	2.96	1.04	2.86	0.87	0.95
전 체	2.85	0.78	2.81	0.62	0.56
t 값	6.32***		4.93***		

범이 더 자주 일어난다고 한 Loscocco(1997)의 연구 결과에서 그 이유를 찾을 수 있을 것이다. 즉 업무 영역과 가정생활영역에 대한 상대적 중요성이 남녀 간에 차이가 나며, 따라서 가정생활 영역을 더 중요시 하는 여성들의 가정생활에 대한 만족은 더 낮을 수 있을 것이다.

가족기업의 직업만족도는 남편의 경우 업무내용에 대한 만족이 3.14로 가장 높게 나타났다. 근무시간은 2.99, 근무환경이 2.96, 장래성이 2.96, 안정성이 2.76, 수입이 2.30으로 업무내용을 제외한 대부분 영역에서 비교적 낮은 만족도를 나타냈으며, 특히 안정성과 수입면에서 자영업에 종사하는 남편들이 만족하지 못하는 것으로 나타났다. 이는 기업가들이 누릴 수 있는 자율성이나 부자가 될 수 있는 기회와 같은 장점을 충분히 누리고 있지 못하는 것으로 해석된다.

부인의 경우 업무내용에 대한 만족이 가장 높아 3.03이었고, 다음으로 안정성이 2.95, 근무환경이 2.93, 장래성이 2.86, 근무시간이 2.72, 수입이 2.36이었다. 남편과 부인 사이에 유의한 차이를 보인 것은 안정성과 근무시간이었다. 안정성의 경우 남편은 부인에 비해 낮은 만족도를 보였으며, 근무시간의 경우 부인이 남편보다 만족도가 낮았다. 남편이 안정성에 대해 좀 더 낮은 만족도를 보이는 것은 자영업 경영을 자신의 주된 역할로 인식하며, 경영 불안정에 대해 좀 더 민감하기 때문인 것으로 생각된다. 한편 근무시간에 대해 부인이 좀 더 낮은 만족도를 보이는 것은 기업경영을 위한 시간투자가 너무 많아 가족생활에 사용할 시간이 적어진다고 느끼기 때문일 것으로 추측된다.

전체적인 직업만족은 남편과 부인 모두 불만족하는 것으로 나타났으며, 두 집단 사이에 유의한 차이가 없었다. 한편 전체적인 가정생활만족과 직업만족을 비교할 때 남편과 부인 모두 후자의 경우가 낮게 나타났다.

3. 직업 및 가정생활만족에 대한 상대적 영향력

직업 및 가정생활만족에 영향을 미치는 변인들의

상대적 영향력을 살피기 위해 중회귀분석을 하였다. 가족생활만족을 하위 영역별로 분석한 결과 경제여건에 대한 만족도에는 총소득($\beta=0.24, p<0.001$), 외식여부($\beta=-0.16, p<0.001$), 가족/친지 경영참여여부($\beta=0.12, p<0.01$), 탁아여부($\beta=0.11, p<0.01$), 휴가여부($\beta=-0.10, p<0.05$)의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀모형의 설명력은 15.5%($F=8.28, P<0.001$)였다. 즉, 경제여건에 대한 만족도는 총소득이 많을수록, 평소 외식을 하는 경우, 가족/친지가 기업경영에 참여하는 경우, 탁아서비스를 이용하지 않는 경우, 지난 1년간 휴가를 다녀 온 경우 높아지는 것으로 해석된다.

건강에 대한 만족은 연령($\beta=-0.16, p<0.001$), 성별($\beta=-0.11, p<0.01$), 휴가여부($\beta=-0.10, p<0.05$), 부동산($\beta=0.08, p<0.05$)의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 8.3%($F=4.07, P<0.001$)였다. 즉 건강에 대한 만족은 연령이 낮을수록, 남편인 경우에, 휴가를 다녀온 경우, 부동산 소유액이 많을수록 높은 것으로 해석된다.

여가에 대한 만족은 외식여부($\beta=-0.14, p<0.01$),

<표 4> 재 변인들의 가정생활만족에 대한 상대적 영향력

영역 변인	경제여건 β	건강 β	여가 β	부부관계 β	가족관계 β
가족수	-0.05	-0.04	0.02	-0.04	-0.06
연령	-0.06	-0.16***	0.08	-0.11*	-0.06
학력	-0.06	0.02	-0.07	0.01	-0.00
성별	0.04	-0.12**	-0.05	-0.08	-0.05
총소득	0.24***	0.07	0.01	-0.09*	-0.13**
소비지출	0.05	0.08	0.12*	0.14**	0.09*
탁아여부	-0.11**	-0.08	-0.06	-0.11**	-0.09*
외식여부	0.16***	0.02	0.14**	0.08	0.04
휴가여부	0.10*	0.10*	0.09*	0.03	0.10*
부동산	0.02	0.08*	0.00	0.04	0.05
부채	-0.05	-0.02	-0.02	0.01	-0.04
매출액	-0.02	-0.02	0.02	-0.01	0.01
근무시간	0.02	0.05	-0.13**	-0.06	0.01
가족/친지 상수	0.12**	-0.01	-0.02	-0.01	-0.03
상수	2.32	3.65	2.83	3.89	3.88
설명력(R^2)	15.5%	8.5%	7.9%	6.0%	4.5%
F 값	8.28***	4.18***	3.86***	2.89***	2.10*

근무시간($\beta = -0.13, p < 0.01$), 소비지출($\beta = 0.12, p < 0.05$), 휴가여부($\beta = -0.09, p < 0.05$)의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 여가에 대한 만족은 평소 외식을 하는 경우, 근무시간이 짧을수록, 소비지출액이 많을수록, 지난 1년간 휴가를 다녀온 경우 높은 것으로 해석된다. 회귀모형의 설명력은 7.9%($F = 3.86, P < 0.001$)였다.

부부관계에 대한 만족은 소비지출($\beta = 0.14, p < 0.01$), 탁아여부($\beta = 0.11, p < 0.01$), 연령($\beta = -0.11, p < 0.05$), 총소득($\beta = -0.09, p < 0.05$)의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 회귀모형의 총 설명력은 6.0% ($F = 2.89, P < 0.001$)였다. 즉 부부관계에 대한 만족은 소비지출이 많을수록, 탁아서비스를 이용하지 않는 경우, 연령이 낮을수록, 총소득이 낮을수록 높아지는 것으로 해석된다. 소비지출이 높을수록, 그리고 총소득은 낮을수록 부부관계에 대한 만족도가 높게 나타난 것은 부부관계에 대한 만족이 소득이라고 하는 물리적인 산출결과가 가족체계에서의 만족을 보장해 주는 것이 아님을 말해준다.

가족관계에 대한 만족은 총소득($\beta = -0.13, p < 0.01$),

휴가여부($\beta = -0.10, p < 0.05$), 소비지출($\beta = 0.09, p < 0.05$), 탁아여부($\beta = 0.09, p < 0.05$)의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 4.5% ($F = 2.10, P < 0.05$)였다. 즉 가족관계에 대한 만족은 총소득이 낮을수록, 지난 1년간 휴가를 다녀온 경우, 소비지출이 높을수록, 탁아서비스를 이용하지 않는 경우에 높아지는 것으로 해석된다.

직업만족의 하위영역별로 만족도에 대한 제 변인들의 상대적 영향력을 살피기 위해 중회귀분석을 하였다. 수입에 대한 만족도는 총소득($\beta = 0.17, p < 0.001$), 외식여부($\beta = -0.14, p < 0.01$), 학력($\beta = -0.12, p < 0.01$), 연령($\beta = -0.11, p < 0.05$), 탁아여부($\beta = 0.10, p < 0.05$), 가족/친지($\beta = 0.10, p < 0.05$)의 순으로 영향을 미치며, 회귀모형의 총 설명력은 10.3% ($F = 5.18, P < 0.001$)으로 나타났다. 즉 수입에 대한 만족도는 총소득이 높을수록, 평소 외식을 하는 경우, 학력이 낮을수록, 연령이 낮을수록, 탁아서비스를 이용하지 않는 경우, 가족이나 친지가 기업경영에 참여하는 경우에 높은 것으로 해석된다.

안정성에 대한 만족은 외식여부($\beta = -0.19,$

〈표 5〉 제 변인들의 직업만족에 대한 상대적 영향력

변인	영역	수입 β	안정성 β	근무시간 β	업무내용 β	근무환경 β	장래성 β
가족수		-0.06	-0.04	-0.03	-0.08*	-0.05	-0.07
연령		-0.11*	0.00	0.04	-0.01	0.01	-0.13**
학력		-0.12**	-0.06	0.03	0.02	0.04	-0.02
성별		0.01	-0.07	0.06	0.02	-0.01	0.04
총소득		0.17***	0.13**	0.04	0.03	0.03	0.06
소비지출		0.08	0.05	0.06	0.08	0.12*	0.14**
탁아여부		-0.10*	0.04	-0.03	-0.01	-0.03	0.00
외식여부		0.14**	0.19***	0.08	0.06	0.06	0.15**
휴가여부		0.03	0.00	0.03	-0.01	-0.00	0.00
부동산		0.00	-0.02	-0.07	-0.03	-0.01	-0.03
부채		-0.05	0.02	-0.03	-0.04	-0.04	-0.04
매출액		0.01	-0.00	-0.01	0.00	-0.02	0.01
근무시간		-0.02	-0.02	-0.19***	-0.05	-0.00	-0.03
가족/친지 상수		0.10*	0.07	-0.01	0.04	0.03	0.03
		2.74	3.83	3.38	3.47	2.47	4.37
설명력(R^2)		10.3%	8.5%	7.7%	2.9%	3.3%	10.3%
F 값		5.18***	4.16***	3.77***	1.36	1.55	5.19***

$p<0.001$), 총소득($\beta=0.13$, $p<0.01$)의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 회귀모형의 총 설명력은 85% ($F=4.16$, $P<0.001$)였다. 안정성에 대한 만족은 평소 외식을 하는 경우, 총소득이 높을수록 높아지는 것으로 해석된다.

근무시간에 대한 만족은 근무시간($\beta=-0.19$, $p<0.001$) 변인만이 영향을 미치며, 회귀모형의 설명력은 7.7% ($F=3.77$, $P<0.001$)였다. 근무시간에 대한 만족은 근무시간이 짧을수록 높아지는 것으로 해석된다.

업무내용에 대한 만족은 가족수($\beta=-0.08$, $p<0.05$)의 영향을 받으며, 회귀모형의 설명력은 2.9%로 매우 낮아 유의하지 않은 것으로 나타났다.

근무환경에 대한 만족은 소비지출($\beta=0.12$, $p<0.05$)의 영향을 받았으나, 회귀모형의 설명력은 3.3%로 통계적으로 유의성이 없는 것으로 나타났다. 업무내용에 대한 만족도와 근무환경에 대한 만족도의 회귀모형이 유의하지 않게 나타난 것은 본 회귀모형에 기업의 경영환경과 관련된 변인이 적게 포함되어 있기 때문인 것으로 생각된다.

장래성에 대한 만족도는 외식여부($\beta=-0.15$, $p<0.01$), 소비지출($\beta=0.14$, $p<0.01$), 연령($\beta=-0.13$, $p<0.01$)의 순으로 영향을 미치며, 회귀모형의 총 설명력은 10.3% ($F=5.19$, $P<0.001$)였다. 장래성에 대한 만족도는 평소 외식을 하는 경우, 소비지출이 높을수록, 연령이 낮을수록 높아지는 것으로 해석된다.

V. 요약 및 결론

국가경제에서 차지하는 가족기업의 중요성이 새롭게 인식되기 시작하면서 미국, 캐나다 등을 중심으로 가족기업에 대한 학문적 관심이 증가하고 있다. 가족기업의 양적인 증가나 정보사회에서 가족기업창업이 용이해진 기업경영환경 등을 고려할 때 가족기업을 하나의 직업적 집단으로서 이들의 복지상태에 대한 관심을 기울여야 할 때라 생각된다.

본 연구는 대우경제연구소의 “한국가구패널조사(Korean Household Panel Study)”를 원자료로 하여

자영업자 표본을 추출, 가족기업을 경영하고 있는 남편과 부인을 대상으로 이들의 직업 및 가족생활 영역의 두 차원에서 가족기업경영 가정의 복지를 파악하며, 이에 영향을 미치는 변인들의 상대적 영향력을 파악하고자 하였다.

분석결과를 바탕으로 다음과 같은 결론을 얻을 수 있다.

첫째, 본 연구의 조사대상 가정은 전형적인 가족기업 가정의 특성을 지니고 있었다. 가족기업의 직업적 경력은 젊은층 보다는 40대를 넘어서 중년의 보편적 선택인 것으로 보인다. 이에 따라 총소득과 소비지출액도 평균적인 생활수준을 다소 상회하고 있다. 교육수준은 고학력자 보다는 고등학교 졸업 이하자가 다수를 차지하고 있어, 전문적 지식을 필요로 하지 않는 업종이 대부분인 것으로 추측된다. 가족기업의 규모는 매우 영세한 편이나, 매출규모나 순수입, 부동산, 부채 등으로 판단할 때 개별 가족기업의 규모 차이는 상당히 큰 것으로 보여진다. 이는 최근 벤처창업이나 제조업에서의 창업이 40대 이전의 젊은 연령층을 중심으로 이루어지며, 교육수준도 전문대 이상이 대부분인 정도로 상당히 높은 것과 비교할 때 대조적인 결과라 하겠다. 그러나 본 연구의 조사대상자는 93년도에 기본적인 표본 추출이 이루어졌으며, 이후 일부 자료의 첩삭이 이루어지는 형태로 구성되어 있다.

역시 가족기업의 직업적 특징인 자율성은 이들의 가정생활시간을 융통성있게 조절할 수 있도록 하기 보다는 가족기업경영에 소비하는 노동시간을 증가시키고 있는 것으로 추측된다. 이들 가정은 외식이나 휴가를 즐기지 못하고 있었으며, 그 이유는 가계경제적으로 여유가 없는데 따른 결과일수도 있으나 근무시간을 증가시키므로써 가족기업의 안정적인 경영상태를 유지하고자 하는 자기착취적인 자율성의 기제가 작용하고 있다고 볼 수도 있을 것이다.

둘째, 가족기업 가정의 부인들은 남편보다 자영업이라는 직업적 특성에 대해 더 만족하지 못하는 것으로 생각된다. 부인들은 남편들에 비해 가정생활에 대한 만족수준이 낮았으며, 영역별로는 건강과 부부관계에 대해 남편보다 덜 만족하였다. 이는 부인들

이 가족기업의 경제적 성공보다는 가족생활에 대해 좀 더 높은 가치를 부여하는 성별에 따른 가치관의 차이 때문인 것으로 추측된다. 또한 기업경영에 따른 긴 근무시간 요구, 상황에 따른 불규칙한 업무요구 등이 가족기업 종사자들로 하여금 가족생활보다는 기업경영에 좀 더 많은 시간투자, 관심집중을 하게 만들며 결과적으로 이것이 가족기업 가정에서 부인들의 가정생활에 대한 만족수준을 낮추는 요인으로 작용하는 것으로 생각된다.

가족기업의 직업만족은 전체적으로 가족기업 가정의 남편과 부인 사이에 차이가 없었다. 그러나 가족기업 가정의 부인은 남편보다 기업경영으로 인한 근무시간에 불만족하고 있었다. 이에 비해 직업적인 안정성 면에서는 남편들이 부인보다 만족수준이 더 높았다. 이같은 차이는 남편들은 가족기업의 업무에 보다 깊이 관여되어 있고, 따라서 가족기업경영의 시장경제 환경과의 상호작용적 관계를 더 잘 인식하고 있는데 따른 불안감에 기인하는 것으로 추측된다.

남편과 부인 모두 가정생활만족에 비해 직업에 대한 만족수준이 낮아 가족기업 경영자는 봉급생활자보다 경영에 따른 여러 가지 어려움을 더욱 많이 경험하고 있음을 짐작할 수 있다. 직업만족 중 업무내용을 제외한 모든 영역에서 불만족하고 있는 것을 볼 때 기업경영을 위한 환경이 열악한 상태를 알 수 있다. 최근 대중매체를 통해 벤처기업들의 경제적 성공이 자주 보도되고 있지만 상당수의 가족기업경영 가정들은 여전히 자영업이 갖는 부정적인 측면에 더 노출되어 있는 것으로 해석된다.

가정생활만족의 경우 경제적 여건에 대해, 그리고 직업만족의 경우 수입에 대한 만족 수준이 가장 낮게 나타나, 가족기업 가정의 복지수준 향상을 위해 우선적으로 해결해야 할 과제는 경제적인 문제인 것으로 드러나고 있다. 예를 들면, 이들의 직업적 특성에 따른 불안정한 소득을 보완할 수 있는 보험상품의 개발도 한 방법이 될 수 있을 것이다.

셋째, 가족기업 가정의 가정생활만족 수준 향상을 위해 외식이나 휴가와 같은 가족원들과의 공유시간을 늘리는 것이 중요하다. 따라서 가족기업 가정의

생활양식을 분석하고 이를 바탕으로 이들이 이용가능한 다양한 여가활동 및 기회를 늘릴 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요할 것이다. 가족기업경영 가정의 소비지출은 부부를 포함하여 가족원들 사이의 원만한 관계를 만들어주는 요인이었다. 특히, 외식이나 휴가는 경제적 여건에 대해서도 만족을 느낄 수 있도록 해주며, 여가나 건강에 대한 만족도에도 긍정적인 영향을 미치는 즉, 가족기업 가정에 있어서 복지감을 향상시켜줄 수 있는 중요한 요소인 것으로 나타나고 있다.

외식이나 휴가 모두 여가시간의 확보를 통해 가능하다는 점을 고려한다면, 불규칙한 업무요구를 조절, 통제하므로써 근무시간이 지나치게 길어지지 않도록 관리하는 것이 가족기업 가정의 가정생활만족도 향상에 중요할 것이다.

넷째, 직업만족 중 수입에 대한 만족은 중소기업과 같은 경제적 자원의 영향이 가장 크다. 이는 쉽게 이해할 수 있는 결과로서 가족기업경영 가정의 경영실적을 향상시킬 수 있도록 다양한 지원책이 요구된다. 그러나 현재 가족기업경영 가정에 대한 조사 자료가 거의 전무한 상태이므로, 정부는 중소기업 관련 법령이나 각종 규제 사항들을 신설 또는 변경할 때 기업경영가정의 경영환경에 실질적인 도움이 될 수 있도록 이들의 경영환경 및 가족환경에 대한 조사 및 분석을 실시해야 할 것이다.

수입에 대한 만족이 연령이나 학력의 영향을 받는 것은 연령이나 학력이 낮은 경우, 수입에 대한 낮은 기대수준으로 현실-기대수준의 차이가 크지 않으며, 이것이 수입에 대한 만족을 높여주는 것으로 추측된다. 또한 젊은 남편과 부인들은 기업경영에 대한 장래를 긍정적으로 평가하고 있어, 기업에 대해 좀 더 긍정적인 태도나 가치관을 지니고 있기 때문인 것으로 볼 수 있다.

직업만족 중 수입, 안정성, 장래성에 대한 만족은 모두 외식여부의 영향을 받는 것으로 나타났다. 이는 외식을 단지 식생활 영역의 가사노동시간을 절약하기 위한 노동관리방식으로 볼 수 없다는 것을 암시한다. 그보다는 가족원들과 외식을 하므로써 시간을 공유하고, 하나의 여유로운 삶의 방식을 즐기

는 것으로 이해되며, 이러한 질적으로 풍요한 생활이 직업만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 볼 수 있을 것이다.

본 연구는 대우 경제연구소의 6차 한국가구패널 조사 자료 이용에 따른 제한점을 갖는다.

한국가구패널조사가 가족기업에 초점을 두어 이루어지지 않았기 때문에 가족기업 가정의 심리적 복지를 설명할 수 있는 좀 더 영향력 있는 변인들을 고려하지 못하였다. 이는 업무체계에 대한 만족도의 상대적 영향력을 파악하기 위한 분석에서 업무내용과 근무환경 영역에 대한 회귀모형이 유의하지 않게 나타난 원인을 제공하였다.

자영업 표본들의 업종이 매우 다양하여 가족기업의 업종별 차이, 또는 특정 업종에 종사하는 가족기업 가정의 복지상태를 파악하기가 어려웠다. 더불어 특정 업종내에서도 가족기업의 규모에 따른 가족체계 및 업무체계의 세부적인 상황을 고려하지 못한 한계가 있다.

앞으로의 연구는 정보사회로의 진입에 따라 달라진 기업의 창업 및 경영환경이 고려될 수 있도록, 최근의 자료를 조사하여 분석할 필요가 있을 것이다.

이러한 제약에도 불구하고 본 연구는 가족기업 가정의 이중체계 모두를 살펴보고, 가족체계, 업무체계에 대한 만족도 및 이에 대한 영향력을 살펴봄으로써 가족기업 가정을 대상으로 한 조사분석 연구의 필요성 및 그들의 심리적 복지의 중요성을 인식시킬 수 있을 것이다.

■ 참고문헌

- Aldrich, H., Cater, J., Jones, T., & McEvoy, D. (1983). From Periphery to Peripheral: The South Asian Petite Bourgeoisie in England, In I. H. Simpson & R.L. Simpson(eds), *Research in the Sociology of Work: Peripheral Workers*(Vol. 2, pp. 1-32), Greenwich, CT: JAI Press.
- Bender, H. (1980), *Report on Women Business Owners*, New York: American Management Association.
- Bowen, D. D. & Hisrich, R. D. (1986). The Female Entrepreneur: A Career Development Perspective. *Academy of Management Review*, 11, 393-407.
- Crouter, A. C. (1984), Spillover from Family to Work: The Neglected Side of the Work-Family Interface. *Human Relations*, 37, 425-442.
- Eden, D. (1975), Organizational Membership versus Self-Employment: Another Blow to the American Dream. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 79-94.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of Work-family Conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Goffee, R. & Scase, R. (1985), *Women in Charge: The Experience of Female Entrepreneurs*. London: George Allen & Unwin.
- Greenhaus, J. H. & Callanan, G. A. (1994). *Career management*. Ft. Worth, TX: The Dryden Press.
- Hackman, J. R. & Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Co.
- Hornaday, J. A. & Aboud, J. (1987). Characteristics of Successful Entrepreneurs. In C. M. Baumback, & J. R. Mancuso(Eds.), *Entrepreneurship and Venture Management*(pp. 24-36)(second Edition). Englewood Cliffs, NJ:Prentice Hall.
- Kuhnert, K. W. & Palmer, D. R. (1991). Job Security, Health, and the Intrinsic and Extrinsic Characteristics of Work. *Group & Organization Studies*, 16, 178-192.
- Larson, J. H., Wilson, S. M., & Beley, R. (1994). The Impact of Job Insecurity on Marital and Family Relationships. *Family Relations*, 43, 138-143.
- Lewis, S. & Cooper, C. L. (1977), Stress in Dual-Earner Couples and Stage in the Life Cycle. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 289-303.

- Lewis, S. N. C. & Cooper, C. L. (1988). Stress in Dual-Earner Families. in B. A. Gutek, A.H. Stromberg, & L. Larwood(Eds.), *Women and Work: An annual review*(pp. 139-168). Newbury Park, CA:Sage.
- Loscocco, K. A., Robinson, J., Hall, R. H., & Allen, J. K. (1991), Gender and Small Business Success: An Inquiry into Women's Relative Disadvantage. *Social Forces*, 70, 65-85.
- Loscocco, K. A. (1997), Work-Family Linkages among Self-Employed Women and Men. *J. of Vocational Behavior* 50, 204-226.
- Malkin, R. (1991). Integrating Family and Business Perspectives: A Conversation with Tom Davdow and Richard Narva. *Family Business Review*, Vol. 4, No. 4, 433-443.
- McClelland, D.C. (1961), *The Achieving Society*, New York: Free Press.
- Mortimer, J. & London, J. (1984), The Varying Linkages of Work and Family. in P. Voydanoff(Ed.), *Work and Family: Changing Roles of Men and Women*(pp. 20-35), Palo Alto, CA:Mayfield Publishing.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict, and Affective Experiences. *J. of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- Parasuraman, S. & Alutto, J. A. (1984). Sources and Outcomes of Stress in Organizational Settings: Toward the Development of a Structural Model. *Academy of Management Journal*, 27, 330-350.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role Stressors, Social Support, and Well-Being among Two-Career Couples. *J. of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
- Parasuraman S., Yasmin S. Purohit, V. M. Godshalk, and Nicholas J. Beutell (1996), Work and Family Variables, Entrepreneurial Career Success, and Psychological Well-Being. *J. of Vocational Behavior*.
- Rowe, Barbara R., Ramona K. Z. Heck, George W. Haynes, and Marion T. Bentley (1993), Family-Owned Home Businesses and their Economic Outcomes. *The Proceedings of the American Council Interests*, 39, 362-365
- Wicker, Allan W. and Kim a. Burley (1991), Close Coupling in Work-Family Relationships: Making and Implementing Decisions in a New Family Business and at Home. *Human Relations*, 44(1), 77-92
- 조선일보(1999), <http://www.chosun.com/w21data/html/news/1999908/1999908270396.html>
- 통계청(1998), 1998년 4월 고용동향(<http://www.nso.go.kr/report/data/ssec9804.htm>)
- <http://my.netian.com/~cjs9469/html/04/04-3-42.htm>
- http://venturepr.co.kr/status/status_venture_president.html
- <http://www.pdi.co.kr/10jagum/jagumhot/1-000824/000825-1.htm>
- <http://www.sohoworld.co.kr/data/1999/12/386세대%20창업%20바람%20거세/>