

가족기업 창업으로의 전환결정요인에 관한 연구

A study on transformation factors to family business establishment

- focussing on pre-wage earner group -

이화여자대학교 가정과학대학 소비자인간발달학과

부 교수 정 순 희

이화여자대학교 대학원 가정관리학과

석사과정 송 지 영

Dept. of Consumer Studies and Human Development, Ewha Womans Univ.

Associate Prof: Sun Hee, Sung

Dept. of Consumer Studies and Human Development, Ewha Womans Univ.

Master: Ji Young, song

〈목 차〉

- | | |
|------------------|-------------|
| I. 서 론 | IV. 결과 및 해석 |
| II. 이론적 배경 | V. 요약 및 결론 |
| III. 연구문제 및 연구방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

The purpose of this study was to analyze which factor, influenced their change from pre-wage group to family business group. The subject of study classified by wage earner group and family business group. Independent variables effected by transform to family business group are classified by personal variables and workable variables.

The major findings of this study are as followings:

Sex, age, marriage of personal variables and pre-work time, pre-wage, wholesale · retail business, restaurant business and person service business of pre-industry of work variables had significant effect on transform to family business. Especially, Marriage group and low pre-wage income group significant effected on transfer to family business. By this, personal to transfer to family business can conjugate information of search and choice decision and can be used as a valuable data for future family business study.

I. 서론

최근 우리 나라에서 나타나는 취업현상의 변화 중에 하나는 임금직의 취업자보다 자영업자의 수가 증가하는 것으로, 외환위기전의 1997년 10월을 기준으로 하여 1년 사이에 남자 취업자수는 67만 명이 감소한 반면, 유급종업원이 없이 단독사업을 경영하는 자영업자의 수는 오히려 11만 6천명이 증가하였다. (류재우외, 1999) 이는 1997년 국제통화기금(IMF) 관리체제 이후 많은 경제적인 문제로 대량실업이라는 문제점을 가지게 되었고, 불안한 경제상황에서 자의적·타의적으로 실업을 겪은 노동자들은 주 소득원을 잃게 되었고, 새로운 소득대안으로 재취업보다는 개인창업을 한 것이 주요 원인이었다.

자영업의 증가현황을 보면 1999년 기준, 자영업자는 약 5,841천명으로 전체 취업자의 28.8%를 차지하고 있고, 전체 취업자 중에서 자영업자는 전년에 비해 1.1%로 증가하는 현상을 보이지만, 임금직 근로자중 상용근로자는 6.3%의 감소하고 있어 자영업의 수가 상용근로자보다 증가함을 말해주고 있다. (통계청, 2000) 이런 우리 나라의 자영업 증가현상은 가족기업의 증가현상과 밀접하게 관련이 있는데, 이는 우리 나라는 소규모의 자영업 및 재택 사업은 가족기업의 형태를 갖기 쉽고 (김지희, 1999), 많은 기업이 가족기업의 형태를 갖고 있으며 현재 가족기업이 아니라 할지라도 기업 초기 단계의 가족기업으로 발전된 경우가 많다는 (김혜연·김성희, 2000) 연구를 뒷받침한다.

현대 세계적으로 가족기업의 증가와 함께 가족기업에 대한 연구는 활발하게 진행되고 있는데, 미국의 경우를 보면 미국 내 전체 중소기업 체 중 가족기업이 차지하는 비율은 상당히 높은 비율이며 (87.7%) 가족기업 종사자 수는 전체 중소기업 사업체 종사자 수의 52.5%를 차지하고 있다. (김지희, 1998) 독일의 가족기업은 노동력의 75%를, GDP의 66%를 차지하며 (Link, 1994), 호주의 경우 모든 호주기업의 75%는 가족기업이며, 노동력의 50%를 차지하고 있다. (Owens, 1994)

우리 나라에서는 가족자원을 활용한 가족기업의

창업, 특히 소자본으로 창업할 수 있는 형태의 소규모 가족기업의 창업이 급속히 증가하고 있는 추세를 보이고 있다. (문숙재·김은희·이석경·채민정, 1998) 이에 따른 가족기업의 중요성이 증대되고 있음에도 불구하고 이에 대한 연구들이 아직 미비해 더 많은 연구가 필요한 실정이다. 기존의 가족기업연구를 보면, 가족기업의 승계·가족체계분석·재정상태에 관련된 연구들은 많이 이루어진 반면, 어떤 가족으로부터 가족기업으로 전환하게 하는데 영향을 주는 요인들에 대한 연구는 전무한 실정이다.

따라서 본 연구는 직종을 전환하지 않은 임금직 근로자 집단에 비해, 전 임금직 근로자 집단이 가족기업창업을 선택하도록 영향을 준 결정요인들을 분석하는데 목적이 있다. 즉, 가족기업으로 전환되는 집단들의 전직상태·개인적인 특성·배경 등이 어떠한가, 이들은 어떠한 영향을 미쳤는가를 파악한다.

이와 같은 연구는 임금직 근로자 집단에서 가족기업으로의 직업전환을 하는 사람들의 탐색정보와 직업전환 선택결정을 위한 유용한 정보로 활용될 수 있으며, 또한 우리 나라의 직업형태 중 임금직 근로자 집단이 가족기업으로 전환하는데 관련된 변수들의 추이를 통해서 미래의 직업전환형태를 전망해볼 수 있는 중요한 자료가 될 것이다.

II. 이론적 배경

1. 가족기업의 개념 및 현황

1980년이래 가족기업에 대한 관심이 꾸준히 증가되고 1990년대부터 가족기업의 연구가 본격화되기 시작하였지만 (김지희 1998), 아직까지도 가족기업에 대한 개념은 뚜렷이 정립되어있지 않다. 그러므로 본 연구에서는 지금까지 사용되어 오고 있는 가족기업의 용어를 정리함으로써 가족기업의 개념을 파악하고자 한다.

첫째로, 가족기업은 가족기업의 소유와 경영에 참여하고 있는 가족원수에 따라 가족기업의 개념을 정의한다. Barry(1975)는 가족기업은 단일가족 구성원에 의해 경영되고 통제된다고 정의하였다. Aronoff

와 Ward(1991)는 단일가족에 속한 한 사람 이상의 가족구성원이 소유하고 경영하는 조직체로 보았고, Davis와 Tagiuri(1982)는 혈연관계와 기업관리역할, 소유권을 가지고 기업에 영향을 미치는 가족원이 두 명 이상 되어야 한다고 주장하였다.(홍성희, 2000에서 재인용) 그리고 Barnes & Hershon(1976)은 소유권이 단일가족의 구성원이나 개인에게 주어져야 한다고 보고 있고 Dyer(1986)는 가족기업은 소유권이 나 경영에 관한 의사결정이 가족들에게 의해 영향을 받는 기업이라고 말하고 있다. Stern(1986)은 한명 혹은 두명의 가족 구성원에 의해 소유되고 경영되는 기업을 가족기업으로 정의하고 있으며 Pratt(1986)는 한사람 또는 그 이상의 확대된 가족구성원들이 경영하며, 가족구성원들이 기업 소유권에 미치는 영향력의 정도, 친족관계의 정도에 따라 기업의 경영방침과 사업의 방향이 결정되는 조직 및 기관이라고 정의하였다.

둘째로, 가족기업은 기업과 가족의 상호의존적인 관련성을 중심으로 정의한다. Donnelly(1964)는 2세대가 기업경영에 참여할 뿐만 아니라, 가족과 기업 관계가 회사정책, 가족이익 및 가족목적에 상호영향을 미칠 때 가족기업이라고 정의하였다.(정유희, 2000에서 재인용)

셋째로, 가족기업은 세대간 계승과 관련하여 정의한다. Ward(1987)는 가족기업은 다음 가족세대에게 기업의 경영과 통제권이 이전되는 경영체라고 정의하였다. Churchill과 Hatten(1987)은 가족기업이란 기업을 창업하고, 창업자 및 그들의 가족구성원이 소유권을 가지며, 기업경영에 대한 감독과 통제를 하는 조직체라고 정의하였고, 동시에 소유권이 창업자 세대로부터 다음 세대로 이어짐으로써, 지속적으로 세대간 기업계승이 이루어질 잠재성을 가진 경영체라고 정의하였다.

마지막으로, 가족기업은 가족기업의 복수상황을 고려하여 정의한다.

Donnelly(1964)는 최소한 가족의 두 세대가 밀접하게 관련되어 있을 때, 그리고 이러한 관계가 가족의 목적과 이해관계 및 기업의 정책에 중요한 영향을 끼칠 때 이를 가족기업이라고 정의하고 있고,

Rosenblatt, de Mik, Anderson & Johnson(1985)은 대다수 소유권이 나 통제권이 단일가족에게 주어져 있을 때, 둘 혹은 이상의 가족이 기업에 직접 관여하는 기업을 가족기업으로 규정하고 있다.

이상에서 볼 때, 가족기업은 최소한 한사람 이상의 가족구성원이 기업의 소유권보유하고 기업의 경영 및 관리활동에 참여하고, 가족과 기업간의 상호관련성을 유지하면서 다음세대의 가족구성원에게 기업의 소유권과 리더십이 계승될 것으로 예견되는 기업 및 조직체로 정의할 수 있다.

하지만 위와 같은 정의에 따라 연구대상을 선정하기에는 현재 우리 나라의 가족기업의 연구 실적과 통계자료가 절대적으로 부족한 실정이기 때문에 본 연구에서는 가족기업과 가장 유사한 소규모의 자영업을 연구대상으로 연구하고자 한다. 즉, 본 연구에서 분석대상이 되는 가족 기업은 협소한 의미에서 가족구성원 중 한사람 이상이 기업을 소유하고 경영하며 가족기능과 기업기능간의 연관성이 높은 기업체로 종업원의 규모가 25명 이하인 소규모의 자영업과 독자적으로 기업을 설립하고 경영하는 개인창업까지 포함하는 임의적인 개념으로 파악한다.

가족기업의 현황을 보면 우리 나라의 전체 중에서 가족기업과 가장 흡사한 통계자료는 자영업 부문이다. 중·소규모의 사업체의 개념을 중심으로 자영업에 관한 통계자료를 가족기업으로 보기에는 제한점이 따르지만 자영업의 통계를 통해 가족기업의 현황을 간접적으로 볼 수 있다고 사료된다.

먼저, 우리 나라의 자영업자가 취업자 중에서 차지하는 비중은 1996년에는 27.9%, 1997년에는 28.3%, 1998년에는 29.3%로 증가하는 추세에 있다. 또한 이는 1996년의 미국의 7.5%와 1996년 일본의 11.2%에 비하여 매우 높은 수준(류재우, 1999)으로 볼 수 있다. 1999년도 통계자료에 의하면 임금 근로자중 상용근로자는 1998년도에 6,457천명에서 1999년도에 6,050천명으로 407천명(-6.3%)이 감소한 반면, 비임금근로자 중 자영업주는 1998년 5,776천명에서 1999년 5,841천명으로 65천명(+1.1%)증가했다는 것을 알 수 있다.(〈표 1〉 참조) 즉, 임금직의 비율은 점점 낮아지고 자영업의 비율이 증가하는 것을 통해 임금직

〈표 1〉 자영업주 및 무급 가족종사자 현황

(단위: 천명, %)

구분	종사자수			비율			전년대비 증감률	
	1997년	1998년	1999년	1997년	1998년	1999년	종사자수	증감률
총 취업자	21,106	19,994	20,281	100.00	100.00	100.00	287	1.4
자영업주	5,981	5,776	5,841	28.34	28.89	28.80	65	1.1
무급가족종사자	1,899	2,028	1,918	9.0	10.1	9.5	-110	-5.4

출처: 통계청(2000), 「경제활동인구연보」

을 선택하기보다는 자영업을 선택하는 비중이 커지고 있음을 알 수 있다.

앞서 언급한 것처럼 본 연구에서는 우선 가족기업의 실태를 파악하기 위해 자영업주를 고용주와 자영업자의 개념을 모두 포함시켜 파악하였다. 고용주는 한 사람이상의 유급 종업원을 두고 기업을 경영하거나 농장을 경영 하는 자이며 자영업주는 '유급 종업원 없이 자기 혼자 기업이나 농장을 경영 하는 자, 또는 상점이나 전문적인 직업을 독립적으로 경영하는 자'로 파악하였다. 그리고 임금 근로자중에서 상용근로자는 '특별한 고용계약 없이 기간이 정해져 있지 않더라도 계속 정규직원으로 일하면서 상여수당 및 퇴직금 등의 수혜를 받는 자'의 개념을 사용하여 정리하였다.(경제활동인구연보, 2000)

2. 가족기업선택에 영향을 미치는 요인

현재 가족기업선택에 관련된 선행연구는 극히 미비한 실정이기 때문에 가족기업과 유사한 소규모 자영업의 선택에 영향을 미치는 변수와 함께 가족기업에 영향을 미치는 변수들을 고려하였다.

(1) 인구통계학적 요인

인구통계학적 요인에서는 연령, 성별 교육수준, 결혼여부, 가족원수가 관련 선행연구의 결과에 근거하여 중요한 변수로 고려되었다.

연령의 경우, 금재호·조준모(2000)는 자영업 선택에 관한 이론 및 실증분석의 연구서는 연령이 낮을수록 자영업에 대한 선호도가 증가한다고 하였는데, 이는 생산적 능력이 많은 고 능력자의 경우 가능한

일찍 자영업으로 전환하는 것이 생애의 기대소득을 증대시킬 수 있기 때문이라고 보고 있다. 반면 Bregger(1996)의 연구에서는 미국의 경우 연령이 많아질수록 자영업자의 비율이 증가하며 젊을수록 경험이나 재정 능력의 부족으로 새롭게 자영업을 선택하지 못하는 것으로 나타났다. 같은 맥락에서 류재우·최호영(1999)의 연구에서도 연령이 증가함에 따라 자영업자 비율이 증가하고 있는 것으로 나타났지만 그 이유는 연령에 따라 진입률이 증가하기 때문이 아니라 자영업주로 이미 일하고 있던 사람들이 임금노동자들보다 더 천천히 노동력으로부터 퇴장하는 현상(Quinn, 1980) 때문이라고 보고 있다. 그리고 Evans & Leighton(1989)은 임금노동자가 자영업자범주로 새로이 진입할 확률은 연령과 무관 하는 결과로 나타내고 있다.

성별의 경우, 류재우·최호영(1999)의 자영업선택에 관한 이론 및 실증분석에서는 남자에 비해 여자가 자영업주가 될 가능성이 낮으며, 고용주의 집단은 남성 지배적이라고 나타내고 있다. Rowe(1993)의 연구에서는 가족기업의 경우 남성이 많은 비율을 차지하고 있고, Heck(1993)의 연구에서도 가족기업의 소유주는 여성보다는 남성일 가능성이 높다고 언급하고 있다.

교육수준의 경우, 금재호·조준모(2000)에 의하면 교육수준이 자영업 선택에 미치는 영향은 부적인 영향을 지니는 것으로 나타나고 있으며, 류재우·최호영(2000)의 연구에서는 교육수준을 학력별로 보았는데 고졸자와 비교할 때 중졸이하 자영업 진입확률은 낮게 나타나고 있고, 전문대졸 이상자의 경우와는 별 차이가 없는 것으로 나타나고 있다. 여성의 경우 고

학력의 여성은 가사노동의 가치를 높게 평가함으로써 요구임금을 높게 기대하기 때문에 재취업이 억제되는 효과가 발생하는데(양승주, 1993) 이러한 현상은 우리 나라 기혼여성의 경우 교육정도가 높아질수록 경제활동참가율이 오히려 낮아지는 것에서도 확인된다. (김애신, 1981) 그러나 Cotton & Tuttle(1986)의 연구에서는 교육수준과 창업간에는 적극적인 상호관련이 있다고 하였고, Koch & Streers(1978)의 연구에서는 고학력자일수록 기대수준 및 성취욕구가 높아 창업에 긍정적인 영향을 미친다고 결과로 나타냈다.

결혼여부의 경우, Heck(1988, 1992)의 연구에 의하면 기혼 여성의 경우 가족기업형태는 집에서 자녀를 양육하면서도 경제활동을 가능하게 하고, 여성의 경제활동참가로 인해 노동시간의 탄력성 제고에 기여함으로써 경제활동의 유연성을 제공할 수 있기 때문에 기혼여성은 가족기업을 선택 할 가능성이 높다고 나타내고 있다. 그러나 Federico et al(1976)에 따르면 부양가족 수가 많은 기혼의 여성일수록 창업과 부적인 관계를 갖는다고 했는데, 이는 미혼자에 비해 상대적으로 부양가족 책임이 크기 때문에 창업의 가능성이 낮게 나타난다고 보고 있다.

가족원 수의 경우, Heck(1992)에 의하면 가족원수는 가족의 재정적인 요구를 충족시키기 위해서 가족기업종사자 이외의 다른 소득원을 가져올 수 있고, 가족기업운영에 참가할 수 있기 때문에 가족기업선택에 긍정적인 영향력이 있다고 주장하고 있다.

(2) 직무관련요인

관련 선행연구의 결과 직무관련요인에서는 임금, 근무기간, 이전직업 형태가 유의한 변수로 작용하였다. 우선 임금수준은 창업에 영향을 미치는 대표적인 변수로 나타났는데, Price(1977)은 높은 임금수준은 언제나 창업에 부적인 영향을 미쳤고, Cotton & Tuttle(1986)은 낮은 임금수준은 수입이 더 나은 직종을 선호하여 창업에 유의한 영향을 미친다고 하였다. Stigler(1962)는 이성적인 인간이면 보다 나은 임금을 얻기 위해 구직활동을 하며, 그 같은 구직활동의 한계비용이 그로부터 오는 한계수익과 같게 될 때 더 이상의 구직활동은 중단된다고 하였다. 그리

고 기타 여건이 동일하다고 했을 때, 노동자는 임금이 낮은 부분에서 높은 부분으로 이동하게 되고 따라서 임금수준이 낮은 곳에서 더 높은 곳으로 기대되는 창업을 선택한다고 하였다. 그러나 금재호·조준모(2000)에 의하면 전 직장에서의 임금이 높을수록 자영업자로의 진출에 따른 기회비용이 높음에도 불구하고 자영업으로 전환하는 것을 볼 수 있는데, 이는 자영업을 통하여 더욱 높은 보상을 기대할 수 있는 능력의 자기선택과정이 작용하는 것으로 볼 수 있다고 하였다.

근무기간의 경우 많은 연구들에 의하면(Parasuraman, 1982; Morrow & McElroy, 1987; Price, 1977) 근무기간은 창업에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. Tuma(1976)의 연구에서도 근무기간과 자영업으로의 진출과의 관계에서는 부적으로 나타나고 있는데, 이는 근무기간이 길수록 연공과 선임권의 이익이 발생하고 개인의 조직에 대한 투자와 노력이 많아지기 때문에 창업 진출 성향이 낮아지는 것으로 나타났다.

이전직업 형태의 경우, 금재호·조준모(2000)에 의하면 이전 직업 형태는 근로자의 창업에 이원적인 영향을 미치는 것으로 나타난다. 먼저 상대적으로 적은 인적자본을 투자하고 기술을 익힐 수 있는 직업종사자는 더 나은 환경을 가진 임금근로자로서의 재취업이 어렵거나 요구임금이 높아 기대수준에 미치는 일자리를 발견하기 어렵기 때문에 자영업을 선택하게 될 가능성이 높은 것으로 나타났다. 동시에 전문성·특수성을 발생시키는 높은 소득을 가지고 있는 임금직의 특성이 두드러지는 직업의 경우, 임금직이고 능력 근로자에게 매력적인 보상을 해주지 못하면 임금직 근로자가 자영업으로의 전환을 통해 자신의 소득을 극대화할 가능성이 높게 나타날 것이다.

Ⅲ. 연구문제 및 연구방법

1. 연구문제

본 연구는 우리 나라의 가족기업의 실태를 알아보고 전직이 임금직인 집단을 대상으로 가족기업으로의 전환에 결정적으로 영향을 주는 요인을 분석하고

자 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

〈연구 문제〉

직종을 전환하지 않은 임금직 집단에 비해, 가족 기업으로 전환한 집단은 어떠한 요인에 의해 변화하게 되었는가?

2. 연구방법

1) 분석자료 및 표본

이 자료는 1998년 한국노동패널 1차년도 자료이다. 조사대상자는 1995년 인구주택 총 조사의 10% 표본조사가구(전국 21,938)를 모집단으로 하여 5,000가구를 직접 추출 조사하였고, 5,000가구의 총 가구원수는 17,505명이다.

본 연구에서는 15세 이상 가구원 13,738명의 취업상태 중 비임금직 근로자인 2,415명으로 한정하고 그 중 전직이 임금직인 집단만을 추출하여 연구의 조사대상자로 사용하였다. 그리고 연구의 효율성을 위해 전직이 임금직인 집단 속에서도 가족 종사자들을 제외시키고 정규직 임금근로자들과 비정규직 임금근로자들만을 선택하였다. 이는 가족종사자들도 소득이 있더라도 임금직 근로자로 규정하기 어렵고, 그 소득은 가족소득중의 일부분으로 포함될 가능성이 크고 가족종사자들은 임금근로자들과 달리 가족기업을 도와주는 형태로 많이 존재된다고 사료되기 때문이다. 따라서 본 연구에 실질적으로 사용된 데이터는 임금직에서 임금직으로 이동한 1941명과 임금직에서 가족기업으로 이동한 746명을 분석대상으로 이용하였다.

2) 분석방법

본 연구에서는 1998년 한국노동패널 1차 자료를 SAS Program을 통하여 분석하였다. 조사대상자의 개인적인 특성, 가정환경특성, 직업관련특성을 파악하기 위해 단순빈도, 백분율과 평균, T-test와 χ^2 를 이용하여 산출하였다. 그리고 전환집단(임금직→가족기업), 비전환집단(임금직→임금직)은 이항변수이므로 직업의 전환여부를 파악하기 위해 Logistic분석을 적용하였다.

IV. 결과 및 해석

1. 조사대상의 일반적 특성

조사대상자의 가정체계관련특성과 업무체계관련특성이 <표 2>에 제시되어 있다.

1) 가족기업의 가정체계관련특성

조사대상자는 전체 2687명 중 남성(64.6%)이 여성(35.4%)보다 약 2배정도 많았고, 이를 집단별로 나누어 보면, 가족기업으로 전환한 집단에서는 남성은 63.5%이고 여성은 36.5%였다. 그리고 임금직으로 전환한 집단은 남성이 65.1%이고 여성은 34.9%으로 전체적인 결과와 마찬가지로 남성이 여성보다 약 2배정도 많은 비율을 보이고 있다.

연령에서는 조사대상자의 전체 평균이 37.7세이고 30대의 연령층을 중심으로 고르게 분포되고 있다. 가족기업으로 전환한 집단에서는 전체 평균은 40.35세이고 주로 30대와 40대에 분포하고 있고, 임금직으로 전환한 집단은 전체 평균이 36.7세이고 대부분 20대와 30대에 분포하고 있다. 류재우(2000)의 연구에 따르면 1998년도의 자영업주의 연령별 분포는 35-39세에 많이 분포되어 있는데 본 연구에서는 그 나이보다 조금 더 높게 나타났다. 또한 임금직으로 전환한 집단보다 가족기업으로 전환한 집단이 약 4세정도 많아 가족기업의 집단의 연령이 약간 높음을 알 수 있었고 T-Test 검증의 결과, 두 집단간에 연령에서 유의적인 차이가 나타났다. 교육수준에서는 전체적으로 보면 중졸이하가 25.1% 고졸이 59.3%, 대졸이상이 15.6%로 나타났다. 가족기업으로 전환한 집단의 58.0%와 임금직으로 전환한 집단의 59.8%가 고졸집단으로 이들 집단이 집중적으로 분포하고 있음을 알 수 있고, χ^2 검증의 결과, 두 집단간 유의한 차이가 있음을 보여주고 있다. 또한, 두 집단 모두 집중적으로 분포되어 있는 고졸집단에서는 임금직으로 전환한 집단의 수가 가족기업으로 전환한 집단의 수보다 약 3배정도 많음을 알 수 있고, 중졸이하의 집단에서도 임금직으로 전환한 집단의 수가 많음을 나타내고 있다. 이는 전체적으로 가족기업으로 전환한

〈표 2〉 조사대상자의 인구통계학적 특징

(단위: 명 %)

변 인		전체	가족기업	임금직	T/x ²
성 별	남 성	1,737(64.6)	474(63.5)	1,263(65.1)	0.55
	여 성	950(35.4)	272(36.5)	678(34.9)	
연 령	19세이하	25(0.9)	.	25(1.3)	8.19***
	20~29	610(22.7)	80(10.7)	530(27.3)	
	30~39	972(36.2)	301(40.3)	671(34.6)	
	40~49	714(26.6)	249(33.4)	465(24)	
	50~59	279(10.4)	88(11.8)	191(9.8)	
	60이상	87(3.2)	28(3.8)	59(3.0)	
	전 체	37.7세	40.3세	36.7세	
교육수준	중졸이하	673(25.1)	218(29.2)	455(23.4)	25.66**
	고 졸	1,598(59.3)	433(58.0)	1,160(59.8)	
	대졸이상	421(15.6)	95(12.7)	326(16.8)	
결혼여부	미 혼	573(21.3)	59(7.9)	514(26.5)	110.79***
	기 혼	2,114(78.7)	687(92.1)	1,427(73.5)	
가족원수	명 수	3.5	3.2	3.8	1.08
평균소득 (만원)	이전소득	77.09	77.6	76.56	0.52
	현 소득	110.45	112.1	108.8	1.08
이전직업	임직원 · 관리자 및 전문직	135(5.0)	29(3.9)	106(5.5)	3.17
	기술직 · 준전문가 및 사무직원	831(30.9)	227(30.4)	604(31.1)	
	서비스 · 상점 근로자 및 기타	1,721(64.1)	490(65.7)	1,231(63.4)	
이전산업	제조업 및 건설업	1,413(52.6)	391(52.4)	1,022(52.6)	76.25*
	도소매업 및 요식업	502(18.7)	146(19.6)	356(18.3)	
	통신, 금융 및 부동산업	388(14.4)	94(12.6)	294(15.1)	
	교육, 보건 및 행정업	254(9.5)	69(9.2)	185(9.5)	
	기타 및 개인서비스업	130(4.8)	46(6.2)	84(4.5)	
현재산업	제조업 및 건설업	1,426(53.1)	390(52.2)	1,036(53.4)	38.2
	도소매업 및 요식업	530(19.7)	172(23.0)	358(18.4)	
	통신, 금융 및 부동산업	358(13.3)	87(11.6)	271(13.9)	
	교육, 보건 및 행정업	254(9.4)	65(8.7)	189(9.7)	
	기타 및 개인서비스업	119(4.5)	32(4.5)	87(4.6)	
총 계		2,687(100)	746(27.8)	1,941(72.2)	

p* < .05 p** < .01 p*** < .001

집단의 수보다 임금직으로 전환한 집단의 수가 많음
으로 인해 초래된 결과로 볼 수 있다. 결혼여부는 전
체적으로 기혼(78.7%)이 미혼(21.3%)보다 높게 나타
내고 있다. 가족기업으로 전환한 집단은 기혼이

92.1%이고 미혼이 7.9%로, 기혼이 미혼보다 훨씬 높
다는 것을 알 수 있지만, 임금직으로 전환한 집단은
기혼이 73.5%이고 미혼이 26.5%로 가족기업으로 전
환한 집단보다 높게 나타나지 않고 있다. 그리고 χ^2

검증의 결과 유의한 차이를 보이고 있는데, 미혼과 기혼 모두 임금직 집단의 수가 가족기업의 수보다 각각 약 9배, 2배정도가 많음을 알 수 있다. 가족원 수는 전체의 평균이 3.5명으로 가족기업으로 전환한 집단은 3.2명, 임금직으로 전환한 집단은 3.8명으로 나타나고 있다.

2) 가족기업의 업무체계관련특성

소득은 이전소득과 현소득을 나누어 보았는데, 전체적으로 이전소득은 평균 77만이고 현소득은 110만원으로 이후 소득이 훨씬 높게 나타남을 보여주고 있다. 이를 집단별로 분류하여 보면, 임금직으로 전환한 집단은 이전소득이 평균 76만 5천원에서 현 소득 108만 8천원으로 32만 3천원 소득이 더 많아졌고, 가족기업으로 전환한 집단에서는 이전소득 77만 6천원에서 현소득 112만 천원으로 34만 5천원 소득이 더 많아졌다. 노동부에서 실시한 1998년의 표준소득월액인 99만원을 기준으로 보면 많은 증대를 보이고 있다. 이는 임금직의 경우, 소득의 증가는 임금직으로의 전환을 통한 인력가치의 상승으로 소득이 증대되었고 가족기업의 경우에는 사업 성장으로 인해 소득이 증대되었다고 볼 수 있다. 임금직으로 전환한 집단과 가족기업으로 전환한 집단의 소득증가에는 많은 차이를 보이지 않았지만 가족기업으로 전환한 집단이 약간 높음을 알 수 있다.

이전 직업은 통계청의 한국표준직업분류 대 분류에 근거하여 3집단으로 나누어 살펴보았다. 전체적으로 살펴보면, 임직원·관리자 및 전문직집단은 5%, 기술직·준전문가 및 사무직원집단은 30.9%이고 서비스·상점 근로자 및 기타집단은 64.1%로 분포되고 있다. 가족기업으로 전환한 집단의 이전직업을 살펴보면, 서비스·상점 근로자 및 기타는 65.7%이고 임금직으로 전환한 집단은 서비스·상점 근로자 및 기타는 63.4%로 두 집단 모두 전직이 다른 집단보다 서비스·상점 근로자 및 기타의 집단에 많이 분포되어 있음을 보여주고 있다. 이전 산업을 5가지로 분류하여 살펴보면, 전체적으로 제조업 및 건설업이 52.6%로 반 이상을 차지하고 있고, 그 다음으로는 도소매업 및 요식업이 18.7%, 통신·금융 및 부동산

업이 14.4%, 교육·보건 및 행정업이 9.5%, 기타, 및 개인서비스업이 4.8%를 차지하고 있다. 가족기업으로 전환한 집단과 임금직으로 전환한 집단에서는 전체적인 비중에서 나타나는 결과와 마찬가지로 제조업 및 건설업이 52.4%, 52.6%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 그리고 χ^2 검증의 결과 유의한 차이를 보이고 있으며, 이전산업의 5가지 직업모두 임금직으로 전환한 집단의 수가 가족기업으로 전환한 집단의 수보다 2배에서 3배까지 많은데, 이는 전체적인 임금직으로 전환한 집단의 수가 많음으로 나타난 결과로 사료된다.

현재 산업에서는 이전 산업과 마찬가지로 전체적으로 제조업이 53.1%로 가장 많이 차지하고 있고, 도소매업 및 요식업이 19.7%, 통신·금융 및 부동산업은 13.3%, 교육·보건 및 행정업은 9.4%, 기타 및 개인서비스업은 4.5%를 차지하고 있다. 가족기업으로 전환한 집단은 제조업 및 건설업이 52.2%이고, 임금직으로 전환한 집단에서도 제조업 및 건설업이 53.4%로 가장 많은 비중을 차지하고 있다.

이전 산업과 현재 산업간 비교를 통해 나타난 것은 전체적으로 도소매업 및 요식업이 이전 18.7%에서 1% 증가하여 19.7%가 되었지만 통신·금융 및 부동산업은 1.1%감소하였고 나머지 업종은 비슷하게 나타나고 있다. 특히, 가족기업으로 전환한 집단은 도소매업 및 요식업이 19.6%에서 23.0%로 4.6%로 크게 증가된 현상을 보이고 있고 기타 및 개인서비스업도 6.2%에서 4.5%로 1.7%증가되어 가족기업을 보다 쉽게 할 수 있는 산업이 증가되고 있음을 나타내고 있다.

2. 퇴직사유 및 현 직장 선택이유

이전 임금직 근로자들의 퇴직사유를 살펴보면 <표 3>로 나타내고 있다.

전직 임금직 근로자들의 퇴직사유 중 가장 많은 부분을 차지하는 것은 '개인사업시작'이 가장 많은 13.3%를 차지하고 있다. 이를 더 구체적으로 살펴보면 가족기업으로 전환한 집단의 퇴직사유는 '개인사업시작'이 40.3%를 차지하고 있어 가족기업을 경영

〈표 3〉 조사대상자의 퇴직사유

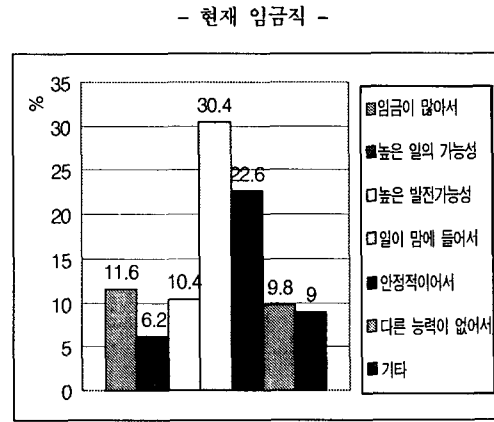
퇴직사유	전체	가족기업	임금직
폐업·도산	273(10.1)	49(6.56)	224(11.5)
해고	102(3.8)	28(3.75)	74(3.81)
적은 소득	343(12.7)	59(7.90)	284(14.6)
입사적 및 비장래성	196(7.3)	24(3.21)	172(8.86)
적성에 안맞음	147(5.5)	20(2.68)	127(6.54)
환경이 안 좋아서	176(6.6)	14(1.87)	162(8.34)
일거리가 없어서	231(8.6)	38(5.09)	193(9.94)
개인사업시작	358(13.3)	301(40.3)	57(2.93)
개인사정	315(11.7)	146(19.6)	169(8.70)
건강상의 이유	106(4.0)	44(5.90)	62(3.19)
기타	440(16.1)	23(3.08)	417(21.55)
총계	2,687	746	1,941

하기 위해 자발적으로 퇴직하고 있다는 경향을 간접적으로 보여주고 있다. 그리고 임금직으로 전환한 집단은 대부분 '적은 소득(14.6%)과 폐업·도산(11.5%)으로 인해 퇴직하는 것을 나타내고 있다. 이는 경제사정의 불안한 변화로 인해 비자발적으로 퇴직하는 것을 보여주고 있다.

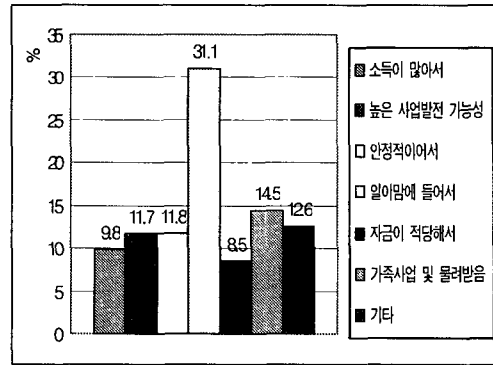
현 직장 선택에 있어서는 〈그림 1〉에서 보여주고 있다.

임금직으로 전환한 집단의 경우, 현직장 선택의 이유는 '일이 맘에 들어서'가 30.4%로 가장 많은 비율을 차지하고 있고, 그 다음은 '안정적이어서'가 22.6%로 나타나고 있다. 구체적으로 살펴보면 가족기업으로 전환한 집단의 경우에는 '일이 맘에 들어서'가 31.1%로 임금직으로 전환한 집단과 마찬가지로 가장 높은 비율을 보이고 있고, 그 다음으로는 '가족사업 및 물려받음'이 14.5%로 나타나고 있다. 임금직으로 전환을 하거나 가족기업으로 전환한 경우에서 모두 거의 자신이 원해서 일을 선택하는 경우가 가장 많았고, 가족기업으로의 전환의 경우 '일이 맘에 들어서' 이외에도 '가족사업이기 때문에' 선택하는 경우가 나타나는 경우를 볼 수 있다.

〈그림 1〉 현직장 선택이유



- 현재 가족기업 -



3. 가족기업으로 창업한 집단의 실태

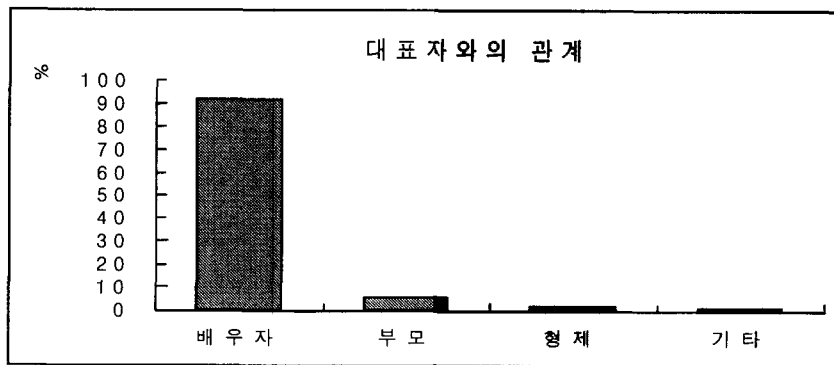
가족기업으로 창업한 집단의 일반적인 실태를 파악하기 위해 본 통계자료를 가지고 빈도분포와 백분율을 실시하였다. 가족기업으로 창업한 집단의 경우, 대부분은 1세대의 가족기업경영주로, 전체사업장 중 71.3%(532명)가 유급 종업원을 없이 경영하였고, 사업장 내에 임금을 받지 않고 일하는 가족 및 친지는 평균 1.6명으로 나타났다. 그리고 〈표 4〉에서 보듯이 사업체대표는 75.5%가 자신이었고, 사업체의 대표가 다른 사람인 경우 본인과의 관계를 보면 〈그림 2〉과 같이 배우자가 그 사업체의 대표인 경우가 91.4%로 많은 부분은 차지하고 있었다. 즉 대부분의

〈표 4〉 사업체 대표

사업체 대표	빈도	비율
나 자신이다	563	75.5%
다른 사람이다	163	21.8%
동업	20	2.7%

상황으로 임금직 선택의 기회가 적어지게 되고, 기혼 여성의 경우 자녀 양육을 위해 이전 직장의 임금보다 높은 임금을 기대하지만 일반 임금직에서는 현실적으로 많은 어려움이 따르기 때문에 임금직보다는 가족기업을 선호하게 된 것으로 볼 수 있다. 그리고 기혼여성은 가족기업이 자녀 양육과 경제활동을 병행할 수 있는 바람직한 노동형태라고 제시하고

〈그림 2〉 사업체 대표가 다른 사람이 경우 본인과의 관계



가족기업은 유급종업원 없이 배우자와 함께 하는 소규모 가족기업으로 볼 수 있다.

또한 종업원이 있는 경우를 보면 〈그림 3〉에서 보듯이 1인이 35%이고 2인이 24%, 3인이 15%로 종업원의 수를 보더라도 대부분은 가족기업의 종업원이 1인이거나 2인으로 소규모의 가족기업임을 알 수 있다.

4. 가족기업 전환여부에 영향을 주는 요인

1) 가족기업의 가정체계관련변수

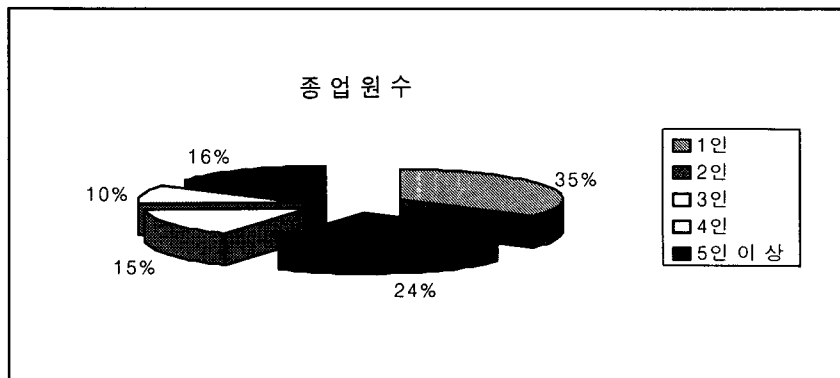
가족기업전환에 관한 결과는 〈표 5〉에 나타나 있다. 가정체계관련변수에서 유의미하게 영향을 미치는 변수는 성별, 연령, 결혼여부이고 교육수준과 가족원수는 유의미한 변수로 작용하지 않았다.

우선, 성별에서 보면 가족기업을 선택하는데 있어 남성보다는 여성이 선택할 가능성이 높게 나타났다. 이는 임금직을 그만두고 다시 재취업하고자 할 때 여성은 남성보다 연령과 결혼여부 등의 여러 가지

있는 선행연구에서 보듯이(Christensen, 1985; Horvath, 1986; Voydanoff, 1987; 김지희 1998에서 재인용), 가정영역과 기업영역에서의 동시적 활동은 여성들에게 긍정적인 역할수행에 도움을 주기 때문에 가족기업으로 전환을 증가시키고 있다.

연령에서도 유의미하게 영향을 나타내고 있는데, 연령이 낮을수록 가족기업으로 진입할 가능성이 높게 나타나고 있다. 연령이 낮을수록 자영업에 대한 선호도가 높다는 금재호·조준모(2000)의 연구와 같은 맥락을 같이 한다. 또한 많은 연구자들도 나이가 많을수록 부양가족의 책임이 증가하고 기업체의 높은 지위의 획득과 임금상승 및 기술의 축적 등으로 인해 임금직을 포기하고 자영업으로의 선택할 가능성이 적어지고, 연령이 적을수록 자영업의 선호도가 높다고 언급하고 있다.(parasuraman(1982), Morrow & McElroy(1987)) 즉, 연령이 낮은 집단일수록 임금직에서 얻는 소득보다 더 많은 소득을 증대시킬 수 있고 부양가족으로 인한 어려움을 배제하고 독립적으

〈그림 3〉 가족기업의 종업원 수



로 사업을 추진할 수 있기 때문에 더 많은 소득을 기대할 수 있다.

결혼여부에서는 미혼자보다는 기혼자들이 가족기업선택의 가능성이 높게 나타났다. 이는 소득과 많은 관련을 가지고 있는데, 미혼자의 경우보다 기혼자는 부양가족책임을 위해 소득증대를 기대할 수 있는 가족기업의 선택가능성이 높다고 할 수 있다. 소득 증대의 분석을 위해 맞벌이의 경우 중에서 부부가 같이 가족기업에 참여하고 있는 경우와 부부 중 다른 구성원이 외부에서 소득을 가지고 오는 경우를 분석하여 가족의 재정안정성을 파악하고자 하였지만 본 연구에서 사용한 자료의 한계로 인해 더 이상의 연구를 하지 못하였다. Epstein(1982)는 배우자로부터 정서적인 지원을 받는 경우 그렇지 않는 경우의 부부보다 가족기업경영에 긍정적인 영향을 미치고 있고 수익도 높게 나타난다는 결과를 보여주고 있다. 즉, 미혼자에 비해 기혼자는 부부간의 결속력을 증가시키고 가족기업경영에 정적인 영향을 미치는 요인이 된다.

2) 가족기업의 업무체계관련변수

이전 근무기간, 이전 임금 그리고 이전 산업중에서 도소매업 및 요식업, 기타 및 개인서비스업이 유의미한 영향을 미치는 변수로 나타났다.

이전 근무기간에서 보면 이전 직장의 근무기간이

적으면 적을수록 가족기업선택가능성이 높다고 할 수 있다. 이는 이전직장의 근무기간이 많으면 그만큼 기술의 축적, 높은 지위, 임금 상승등의 이유로 이직의 어려움을 느끼기 때문이라고 볼 수 있다. 또한 김준호(1998)는 근무기간이 길면 길수록 가족부양책임 때문에 가족기업으로의 전환이 자유롭지 못하다고 언급하고 있다.

이전 임금에서는 이전 직업의 임금이 적으면 적을수록 가족 기업 선택할 가능성이 높게 나타나고 있다. 이는 임금이나 보상은 낮은 곳에서 높은 곳으로 이루어지며, 이러한 입장은 저임금 부분의 노동자를 축출하는 기능을 하는 노동이동의 방출가설(push hypothesis)로 설명될 수 있다. 임금수준은 가족기업선택에 결정적인 요인으로 Price(1977)은 높은 임금수준은 가족기업을 선택하는데 부적인 영향을 미친다고 보고 있고, Cotton(1986)은 낮은 임금수준은 수입이 높은 직업을 선호하게 되는데 영향을 미친다는 연구와 같은 결과를 보이고 있다.

이전 산업중에서 통신·금융 및 부동산업을 기준으로 보면 도소매업 및 요식업과 기타 및 개인서비스업에 종사한 사람들이 가족기업 선택을 할 가능성이 높게 나타났다. 이는 다른 사업에 비해 도소매업이나 요식업에서 일하던 근로자들은 사업장에서 손쉽게 기술을 배워서 창업할 수 있는 계기를 마련할 뿐만 아니라 창업을 통해 임금직으로 받는 소득보다

〈표 5〉 가족기업전환여부에 대한 logistic 분석

변수	B	S.E	Odds Ratio
가정체계관련변수			
성별(남자)			
여자	-0.237*	0.104	0.789
연령	-0.003*	0.006	0.997
연령2	-0.443*	0.172	0.642
교육수준(중졸이하)			
고졸	0.122	0.118	1.129
대졸이상	-0.108	0.182	0.898
결혼여부(미혼)			
기혼	1.072***	0.178	2.921
업무체계관련변수			
이전근로시간	0.085***	0.019	1.089
이전근로시간2	-0.002**	0.000	0.998
이전임금(log)	-0.124*	0.055	0.884
이전직업			
(임직원 · 관리자 및 전문직)			
기술직 · 준전문가 및 사무직원	0.300	0.237	1.350
서비스 · 상점 근로자 및 기타	0.226	0.245	1.253
이전산업			
(통신, 금융 및 부동산업)			
제조업 및 건설업	0.1457	0.1421	1.157
도소매업 및 요식업	0.4583**	0.1676	1.581
교육, 보건 및 행정업	0.3112	0.2026	1.365
기타 및개인서비스업	0.5827*	0.2341	1.791
상수	-1.637	0.526	
-2 Log Likelihood		180.575***	

p* < .05 p** < .01 p*** < .001

더 높은 소득을 기대할 수 있기 때문이라고 사료되며, 개인서비스업도 마찬가지로 소규모 사업장에서 월급을 받으면서 일하기보다는 가족기업을 택하여 운영하는 것이 더 많은 기대소득과 함께 생활의 안정성을 기할 수 있기 때문이라고 볼 수 있다.

V. 요약 및 결론

본 연구는 가족기업으로 창업한 전직 임금직 근로자집단이 직업전환을 하지 않은 임금직 근로자에 비

해 어떠한 요인으로 인해 가족기업을 선택하게 되었는지 그 결정요인을 분석하는데 그 목적을 두고 있다. 본 연구는 우리나라의 가족기업에 관한 자료의 부족과 선행연구의 미비로 인해 가족기업을 자영업의 대상으로 한정시키고 있다. 전 임금직 근로자를 중심으로 현 임금직 근로자 집단과 자영업집단으로 나누어 전환의 여부를 파악하였고, 전환여부 결정에 요인이 되는 독립변수를 가정체계관련변수와 업무체계 관련변수로 구분하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 가정체계관련변수에서는 가족기업으로의 전환결정에 영향을 준 변수는 성별, 연령, 결혼여부였다. 남자보다 여자일수록 임금직에서 임금직으로 재취업하기 보다는 가족기업을 전환할 가능성이 높게 나왔다. 이는 여성이 임금직으로 재취업하는데 있어 연령, 사회적 차별, 결혼 여부등 여성의 재취업에 많은 어려움을 느끼게 하는 요인들이 많아서, 가족기업으로의 창업을 시도하고자 하는 여성이 증가하고 있는 것으로 기대된다. 연령에서는 연령이 낮을수록 가족기업으로 전환할 가능성이 높는데, 연령이 높은 집단에 비해 연령이 낮은 집단은 창업에 대한 획기적인 아이디어와 확고한 의지 및 모험심 등으로 창업의 욕구가 많고 임금직에 비해 기대할 수 있는 소득이 높기 때문에 가족기업으로 전환할 가능성이 높을 것으로 사료된다. 그리고 결혼여부에서는 미혼의 집단보다는 기혼의 집단이 가족기업으로의 전환할 가능성이 높는데, 이는 소득과 많은 연관성이 있다. 기혼집단은 부양가족의 책임으로 인해 임금직보다 기대소득이 높은 가족기업으로의 전환이 더 필요하다고 인식되기 때문이다. 또한 기혼자는 부부간의 결속력을 증가시키고 가족기업경영에 정적인 영향을 미치는 요인이 되기도 한다.

둘째, 업무체계관련변수에서는 가족기업으로의 전환결정에 영향을 주는 변수는 이전 근무기간, 이전 임금, 이전 산업 중 통신·금융 및 부동산업을 기준으로 하여 도소매업 및 요식업과 기타 및 개인 서비스업이다. 이전 근무기간에서는 이전의 근무기간이 적으면 적을수록 가족기업으로의 전환할 가능성이 높게 나타나고 있다. 근무시간이 길다는 것은 전 직장에서 많은 기술을 축적한 상태이고 높은 지위와 높은 소득을 가지고 있다는 것을 의미하기에, 안정된 직업을 그만두고 가족기업으로 전환하는 것은 어려운 일이다. 이전 임금은 창업에 있어 가장 결정적인 요인으로 이전 임금이 적으면 적을수록 가족기업으로의 전환가능성이 높게 보이고 있다. 임금은 창업에 많은 영향을 주는데 이는 이전직장의 임금이 적으면 더 높은 소득을 기대하기 때문에 같은 임금직으로 전환하기보다는 가족기업으로 전환하게 되는 것으로 사료된다. 그리고 이전 사업 중 통신·금융

및 부동산업을 기준으로 다른 사업에 종사하던 사람들보다 도소매업 및 요식업과 기타 및 개인서비스업에 종사하던 사람들이 가족기업을 선택할 가능성이 높게 나타났다. 도소매업 및 요식업과 기타 및 개인서비스업은 다른 산업에 비해 전에 일하던 사업장에서 손쉽게 기술을 배워 창업할 수 있고, 임금직으로 벌어들이는 소득보다 창업을 통해 기대되는 소득이 더 높기 때문에 사료된다.

이상의 분석결과를 종합하여 볼 때 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

전 임금직 근로자집단들은 새로운 소득원을 선택하는데 있어 자영업이나 재취업을 고려하게 된다. 그러나 많은 노동자들은 경제적 악화로 인해 재취업의 기회가 적어지면서, 자영업을 선택하는 비중이 높아지고, 통계청의 자료에서도 전체 종사상의 지위 중에서 자영업이 차지하는 비율도 높아지고 있음을 알 수 있다. 이런 초기의 자영업은 아직 영세하고 특별한 기술을 가지고 있지 않고, 가계의 유지를 위해 가족원의 도움을 받게 되면서 가족기업의 형태로 변화하게 된 것이다. 가족기업은 '가족·기업'이라는 이중적이고 독특한 속성으로 인해, 가족과 기업이 서로 공유될 수 있고, 갈등이 일어나더라도 쉽게 해결할 수 있는 자아 정체감을 가지게 된다. 또한 가족기업은 기업경영이 부실하게 되면 기업뿐만 아니라 가정까지도 파산으로 이어질 우려가 있기 때문에 가족기업을 연구하는 것은 중요한 일이라 할 수 있다. 또한 지금 우리 나라의 경제상황을 고려해보면 임금직 근로자 집단에서 가족기업의 형태로 많은 변화를 보이고 있고 이런 현상은 지속될 것으로 보인다. 또한 임금직 근로자들은 대부분 조직사회에서 주어진 일만 하였기에 창업을 시도하였는데 업종 선택, 재무 관리, 고객 관리등 많은 어려움을 가지게 된다. 이런 시점에서 가족기업으로의 전환을 하고자 사람들의 탐색정보와 선택결과와 정부 정책을 위한 기초 연구로도 활용될 수 있을 것으로 사료된다.

이런 가족기업의 장점을 부각시킬 수 있도록 본 연구의 결과에 기초하여 가족기업으로 전환하는 집단을 위해 다음과 같은 몇 가지 사항을 제안하고자 한다.

첫째, 본 연구의 결과 연령이 적을수록 가족기업으로의 전환이 이루어지고 있는데, 연령이 적은 집단이 직접 가족기업을 운영하기에 법적인 문제·세금·운영방식·재무 관리등에 어려운 문제점을 가지게 될 것이라고 사료된다. 이를 위해서 정부에서는 이를 효율적으로 처리할 수 있는 방안을 제시하는 프로그램을 많이 신설되어야 하고 이를 위한 지속적인 상담을 통해 가족기업이 성장할 수 있는 길을 모색해야 한다.

둘째, 미혼자보다는 기혼자가 가족 기업 전환 가능성이 높게 나타나고 있는데, 이는 부양가족을 위해 더 많은 소득을 기대하기 때문으로 볼 수 있다. 그러나 가족기업이 예상했던 것과 달리 많은 소득의 증대를 가지고 오지 못하면 이는 가족기업뿐만 아니라 가족의 파산의 위험성까지도 고려할 수 있다. 그렇기 때문에, 정부에서는 가족기업경영자를 대상으로 많은 재무위험관리와 경영에 관한 교육 프로그램을 신설하여 교육을 통해 안전한 가족기업으로 만들어 나갈 수 있는 밑받침을 만들어주어야 한다. 또한 가족기업 대부분 영세한 집단이고 영세한 집단이 아니더라도 가족기업을 운영하기 위한 기본적인 자금이 필요하다. 하지만 현재까지는 가족기업을 위한 세금감면이나 대출서비스의 혜택이 주어지고 있지 않다. 이를 위해서 벤처 캐피탈이나 중소기업대출의 범위를 확대하고 가족기업경영자가 쉽게 이용할 수 있는 편의를 제공해야 한다.

셋째, 우리 나라의 가족기업의 연구는 사실상 가족기업 자료의 부족으로 자영업의 현상을 통해 가족기업의 성향을 간접적으로 분석하고 있다. 따라서 가족기업을 보다 구체적이고 명확하게 분석하기 위해서 가족기업실태에 관한 직접적인 자료를 만들어 내는 것이 필요하다.

넷째, 가족기업을 선택함에 있어서 여성이 남성보다 높은 비중을 차지하고 있다. 이는 기혼여성들의 가사노동, 육아등의 문제로 인해 임금직으로 재취업을 하기보다는 가사노동과 병행할 수 있는 가족기업을 선택하는 것으로 볼 수 있다. 하지만 실제적으로 가족기업을 경영하는 기혼여성들은 가정에서의 역할과 기업에서의 역할을 모두를 완벽하게 해내기에는

아직 어려운 점이 많이 있다. 이런 문제점을 해결할 수 있는 학문적인 측면에서의 연구가 이루어져야 할 것이다.

마지막으로, 후속연구에서는 한층 더 나아가 가족기업으로의 전환 후 가족기업들의 만족도를 연구하고, 가족기업의 업종 및 형태, 기업의 규모별로 나누어 좀더 구체적으로 가족기업선택 원인과 그 영향등을 조사할 필요가 있을 것이다.

【참고 문헌】

- 1) 광인숙·이경희(2000). 소규모 가족기업 소유자의 사업장 위치와 근무환경에 관한 연구. **대한가정학회지** 38(7).
- 2) 금재호·조준모(1999). 자영업 선택에 관한 이론 및 실증분석. **한국노동패널학술대회**(23). 한국노동연구원.
- 3) 김순미(2000). 가족기업의 가계재정상태와 기업재정상태분석. **대한가정학회지** 38(7).
- 4) 김원형(1999). 창업자 특성 및 창업환경과 창업성과와의 관계. **대전대 사회과학논문집** 31, 119-144.
- 5) 김유석(1998). 창업가의 개인적 특성, 창업환경, 창업기업 특성과 창업기업의 성과에 미치는 영향. **연세대학교 대학원 석사학위논문**.
- 6) 김지희(1997). 가족기업경영에 관한 이론적 논의. **대한가정학회지** 35(6).
- 7) 김지희(1998). 가족기업가정에 관한 연구-이론 및 실태를 중심으로-. **이화여자대학교 대학원 박사학위논문**.
- 8) 김택수(1986). 우리 나라 여성기업가의 특성에 관한 연구. **승실대학교 대학원 석사학위논문**.
- 9) 김혜연·김성희(2000). 가족기업의 가족체계분석-소규모 가족기업에 있어서 가족구성원의 참여유형. **대한가정학회지** 38(7).
- 10) 노동부(1997). 사업체 노동실태 조사보고서.
- 11) 류재우·최호영(1999). 우리 나라 자영업 부문에 관한 연구. **노동경제논문집** 22(1).
- 12) 문숙재·김지희(1997). 가족자원활용을 위한 재택 사업에 관한 연구. **대한가정학회지** 36(3).

- 13) 문숙재 · 김지희(2000). 독일의 가족기업 실태 및 특성 분석. *한국가정관리학회지* 18(2).
- 14) 박경숙(2000). 정규직 · 비정규직 임금근로자와 자영부문 종사자의 은퇴과정. *한국노동패널발표논집*.
- 15) 박기동(1982). 한국 가족기업에 관한 연구. *경영학연구* 11, 39-59.
- 16) 박용득(1987). 한국가족기업의 조직효율성에 관한 연구. *경남대학교 대학원 석사학위논문*.
- 17) 손계수(1983). 우리나라 가족기업에 관한 연구. *영남대학교 석사학위논문*.
- 18) 양현봉(1997). 최근의 창업실태 및 활성화 방안. *성공창업*.
- 19) 장정순(2000). 저속득층의 자영창업을 통한 자활방안에 관한 사례연구: 상업자금 융자 대상자를 중심으로. *승실대학교 대학원 박사학위논문*.
- 20) 정영금(1999). 여성취업의 대안으로서의 가족기업에 관한 고찰. *대한가정학회지* 37(11).
- 21) 정유희(2000). 소규모 가족기업의 승계에 관한 연구 -소규모 자영업체와 제조업체를 중심으로-. *이화여자대학교 대학원 석사학위논문*.
- 22) 최태룡(1991). 구중간층의 형성과 사회의식:전주시 자영업자층에 대한 경험적 연구. *서울대학교 대학원 박사학위논문*.
- 23) 최자경(2000). 여성창업기업의 활성화에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *이화여자대학교 대학원 석사학위논문*.
- 24) 홍성희(2000). 가족기업연구를 위한 이론적 틀의 탐색. *대한가정학회지* 3, 8(9).
- 25) 홍성희(2000). 기혼취업여성의 취업특성과 직업만족도 영향요인. *대한가정학회지* 38(10).
- 26) 통계청(각년도). *경제활동인구연보*.
- 27) 통계청(각년도). *사업체 기초통계 조사 보고서*.
- 28) 통계청(각년도). *한국통계연감*.
- 29) 한국여성개발원(1999). *여성통계연보*.
- 30) 중소기업청 홈페이지 www.smba.go.kr.
- 31) Amoff, C. E. & Ward J. L.(1991). *Family Business Sourcebook*. Detroit, MI: Omnigraphics. Inc.
- 32) Barnes, L. B., & Hershon, S. A.(1976). Transferring Power in the Family Business. *Harvard Business Review*. 104-114.
- 33) Berker, M. & Tillman, F. A.(1978). *The Family Owned BUiness*. Chicago; Commerce Clearing House.
- 34) Churchill, N. C., & HAtten, K. J.(1987). Non-market-Based Transfers of Wealth and Power: A Research Framework for Family Businesses. *American Journal of Small Business* 11(3).
- 35) Davis, J. A., & Tagiuri, R.(1989). The Advantages and Disadvantages of the Family Business. Santa Barbara. CA: Owner Managed Business Institute.
- 36) Donnelley, R. G.(1964). *The Family Business*. HBR 42(4).
- 37) Dunn, B. (1999). The Family Factor; The Impact of Family Relationship Dynamics on Business-Owning Families during Transitions. *FBR* 12(1).
- 38) Dyer, W. G., Jr(1988). Culture and Continuity in Family Firms. *FBR* I(1).
- 39) Handler, W. C.(1994). Sucession in Family-Owned Home Businesses: Their Employees and Unpaid Helpers. *FBR* 6(3).
- 40) Hom. P. W., & Griffeth. R. W.(1995). Employee Turnover. Cincinnati: South-Western.
- 41) Ibrahim, A. B. & Ellis, W. H. (1994). *Family Business Management: Concept and Practice*. Dubuque, IO: Kendall/Hunt Publishing.
- 42) Malone, S. C.(1989). Seleted Correlates of Business Continuity Planning in the Family Business. *Family Business Sourcebook II*, 61-69.
- 43) Michaels. C. E., & Spector, D. E.(1982). Causes of Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology* 67.
- 44) Ward, J. L.(1987). *Keeping the Family Business Healthy*. SanFrancisco: Jossey-Bass.