

콘텐츠 비즈니스 여성기업인의 일/가족 역할갈등과 조정 전략

Work and Family Role Conflict and Management Strategies of Women Entrepreneurs in Contents Business

전방지*, 한미라**

호서대학교 디지털 비즈니스학부*, 한국학중앙연구원 사회학과**

Bang-Jee Chun(chunbj@hoseo.edu)*, Mee-Ra Han(hanmeera@hotmail.com)**

요약

본 논문은 여성기업인의 일/가족 정체성을 규명하고, 여성기업인이 경험하는 일/가족 갈등, 그리고 일/가족 갈등 조정 전략을 밝히는 것을 목적으로 한다. 연구 대상은 콘텐츠 비즈니스 분야 창업 여성기업인이며, 연구 방법은 심층면접이라는 질적 연구방법을 사용하였다.

연구 내용 및 결과는 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 <일 우선적 몰입>, <일/가족이중몰입>, <가족 우선적 몰입>이라는 세 유형으로 여성기업인의 일/가족정체성이 구분되었다. 본 연구에서는 <일/가족이중몰입>의 정체성이 두드러지게 나타났다. 둘째, 일/가족정체성은 자신이 처해 있는 일/가족상황과 사업성과에 따라 영향을 받는 것으로 나타난다. 셋째, 사례 여성기업인의 일/가족조정전략은 <일/가족 역할공유 전략>과 <일역할 또는 가족역할축소전략>으로 구분된다. 조정전략 선택에 영향을 미치는 요인으로는 일/가족 정체성, 가족, 배우자 등 외부로부터 얻을 수 있는 자원의 유무, 가족구조, 사업의 재정적 성과가 밝혀졌다. 여성이 일/가족 역할공유전략을 선택하는 데에는 '남편의 지원' 여부, 즉 남편이 사업 활동에 대한 지지와 격려를 하는 표현적(정서적) 지원과 가사나 육아를 실질적으로 대신 하는 도구적 지원의 양자가 모두 여성의 일/가족역할 공유전략에 영향을 미친다. 한편, 일역할 축소전략을 선택하는 '매출의 부진'이라는 사업상의 성과가 영향을 주는 것으로 나타났다.

■ 중심어 : | 여성 기업인 | 콘텐츠 비즈니스 | 일/가족 정체성 | 일/가족 역할갈등 | 일/가족 조정 전략 |

Abstract

We examine how women entrepreneurs in contents business experience work/family role conflict and then reveal what kind of conflict management strategies they adopt in varying external and internal conditions. A critical problem faced by female entrepreneur is the tension that exists between their personal lives and business role. This tension is viewed as a form of inter-role conflict in which the role pressure from work and family competes for women's limited time and energy. First, we probe the content and nature of work-family role conflict on the part of female entrepreneurs. Second, we closely look at the three strategies of work/family role manipulation. Family role reduction strategy, work role reduction strategy, and work/family role sharing strategy are identified. Third, we discuss how the choice of the three strategies is affected by internal family salience and the external resources including spouse, family, and financial resources.

■ keyword : | Women Entrepreneurs | Contents Business | Work-family Commitment | Work-family Role Conflict | Work-family Role Management Strategy |

1. 서론

미국과 유럽 등 서구의 경우 1980년대 이후 여성사업체의 증가세가 꾸준히 나타나고 있다. 우리나라의 경우에도 여성사업자 비율은 지난 십년간 1997년 32.4%에서 2006년 36.3%로 증가해왔으며, 이러한 우리나라의 여성사업자 비율은 미국 등 서구 선진국에 비해서 뒤지지 않은 비율이다. 뿐만 아니라 지난 십년 동안 남성 사업체가 127,234개 증가한데 비해 여성 사업체는 245,662개가 증가하여 그 증가세가 남성의 2배에 가깝다(통계청, 「전국사업체기초통계조사」 2007년도). 또한 전통적으로 여성은 도소매 숙박업 등 소위 여성적 사업 영역에 집중되어 있었으나 최근 정보통신 기술의 발달과 서비스 산업의 확대 등에 따른 산업구조 변화 속에서 이제 정보통신기술을 활용하는 새로운 사업 분야로도 활발히 진출하고 있다. 정보통신산업에서 여성기업의 비중은 크지는 않으나 창의성과 문화, 예술을 핵심 가치로 하고 정보기술을 활용하는 콘텐츠 비즈니스 쪽으로의 여성창업이 늘어나고 있는 추세이다.

이처럼 여성 기업이 양적으로 증가하고 있으며 새로운 분야로의 진출도 이루어지고 있으나 여성기업인은 사업을 확장하거나 기업을 성장시키는 데는 여전히 어려움을 겪고 있는 것으로 보인다. 여성기업인의 업력을 보면 초기 창업 단계인 5년 이하가 52.9%로 절반이 넘는 상황이고 기업 규모별로는 소상공인 26%, 소기업 32%, 중소기업 36%, 중기업 5%, 대기업 1%로(통계청, 「전국사업체기초통계조사」 2007), 여성 기업은 여전히 대부분이 규모가 작고 사업 초기 단계에 있는 기업이 많은 것으로 나타난다. 무엇이 여성기업의 성장을 막는 장애 요인인가에 대해 기존 연구는 대체로 두 가지 장애 요인에 주목하고 있다 그 한 가지는 여성 기업인은 사업의 여러 영역에서 어려움을 겪고 있지만 특히 자금 조달과 관련하여 심각한 문제에 봉착하고 있는 것으로 보인다[12]. 두 번째로는 일과 가족 영역사이에 존재하는 갈등과 긴장이다. 여성기업인의 일/가족 갈등이야말로 여성기업인들이 직면하고 있는 가장 결정적인 문제로 보고 있는 연구도 있으며[13][16], 일반적으로 여성은 남성기업인보다 일과 가족사이의 역할수

행에서 더 많은 갈등을 경험하고 있는 것으로 보고되고 있다[11][15]. 한국여성경제인협회의 2007년도 조사에서 나타나듯이 우리나라 여성기업인들도 “여성기업인이 경영상 가장 불리한 점은 무엇인가”라는 질문에 절반에 가까운 49.2%가 “가사와 자녀양육을 병행해야 하는 것”이라고 답하고 있다. Shelton이 밝히고 있듯이 일/가족 갈등을 중재하고 관리하는 것이 여성기업인의 사업 중도 포기를 줄이고 지속적으로 추진하며 성장해 나아가는데 여성의 사업성장에 영향을 미치는 중요한 요소가 될 것으로 보인다. 여성이 자신이 처한 상황과 맞는 갈등 조정전략을 제대로 잘 구사할 때 기업 성장을 기대할 수 있을 것이다.

이제까지 대부분의 일/가족 갈등 연구들은 크게 두 가지 면에서 한계가 있다. 첫째, 일 역할과 가족역할 사이의 갈등을 어떻게 실제로 해결해 나가고 변화시켜 가는지에 대하여는 크게 주목하지 않았다. 많은 연구들이 여성이 일/가족 갈등으로 야기되는 부정적인 감정에 대처하는 심리적인 수단들을 밝히고 있으나[4][13], 여성들이 자신에게 부정적인 감정을 야기하는 이 갈등에 대처하는 구조적 대응책에 대한 논의는 많지 않다. 둘째, 소수를 제외하고는 일/가족 관계에 대한 연구는 주로 취업여성을 대상으로 이루어져왔다. 이에 본 연구는 취업여성이 아닌 여성창업가들의 경우를 대상으로 하여 이들이 어떻게 일/가족을 병행해 가고 있는지 그 구조적 대응 전략을 중심으로 살펴보고자 한다. 본 연구는 특히 인터넷 기반 기술의 새로운 비즈니스 환경에서 사업을 펼치고 있는 콘텐츠 비즈니스를 창업한 여성을 대상으로 여성기업인이 경험하는 일/가족갈등과 이들이 어떤 조건에서 상이한 전략을 구사하게 되는지 드러내 보이고자 한다. 이들은 새로운 부류의 여성기업인으로 전통부문에서 창업한 보다 전통적인 여성의 경우와 비교하여 여전히 같은 상황에 처해 있는지, 아니면 다른 양상을 드러내는지 살펴 볼 필요가 있다고 여겨진다. 연구 방법은 질적 방법으로 구술면접과 사례연구를 통하여 여성기업인의 경험을 생생하게 조명해 보고자 한다. 정리하면, 본 연구는 다음과 같은 목적을 가진다. 첫째, 여성기업인의 창업 동기과 일/가족 정체성의 내용을 살펴본다. 둘째, 콘텐츠 비즈니스 분야라는 사업

특성과 경영 및 기업 활동이라는 특성을 고려하여 전통적 여성사업 분야가 아닌 새로운 분야에 진출한 여성기업인이 경험하는 일/가족 갈등은 무엇인지를 밝혀 본다. 그리고 셋째, 여성기업인이 일/가족 갈등을 조정하고 해결하는 전략은 무엇이며, 어떤 조건에서 각기 다른 전략을 선택하게 되는지 전략선택에 영향을 미치는 요인을 탐색적으로 찾아보고자 한다.

II. 문헌 연구

1. 일/가족 다중 역할과 역할 갈등에 대한 심리적 기제

일/가족 다중 역할에 관한 연구 관점은 역할결핍이론과 역할충적이론이라는 두 방향으로 나뉜다[3][6][14]. 역할 결핍이론의 관점은 여성이 일을 가짐으로써 가사와 직업 활동의 다중적인 역할을 수행하는 것이 부정적인 역할갈등을 유발한다는 것이다. 역할결핍이론은 한 역할의 수행은 다른 역할 수행에 필요한 자원을 손상시키며, 역할들 간의 갈등이 피할 수 없으며, 이러한 갈등은 심리적·물리적 스트레스를 유발하고 개인의 삶의 만족에 부정적인 영향을 미친다는 것이다. 역할충적이론의 관점은 다중적인 역할이 개인에게 심리적·물리적 만족과 기쁨을 제공하고, 다중 역할은 하나의 역할에서 소비된 자원보다 더 많은 자원과 에너지를 가져올 수 있다고 제시한다. 하지만 역할의 수가 많은 것이 적은 역할의 수보다 무조건 좋은 것은 아니며, 개인에 따라 역할선택이 다르고 관여하는 정도가 다르므로 역할의 수 보다는 역할의 몰입에 따라 차이를 보인다고 한다[9].

일/가족 역할은 일에서 가족으로, 가족에서 일로라는 두 방향성을 갖고 있으며, 두 영역간의 상호 침투도 일어난다. 일/가족의 다중 역할수행과 일/가족 관계에 있어서 남성과 여성 간에 강한 젠더 차이를 보인다는 연구도 있다. Rothbard는 역할결핍이론에서와 같이 한 역할을 수행하는데 요구되는 것들이 다른 역할을 수행하는 것을 방해하는 역할갈등과 그것이 스트레스를 불러일으키고, 정서적인 긴장을 초래하는 것을 고갈이라 보고, 다중역할이 상호이익을 발생시킨다는 역할 축적의

관점은 고양으로 보았다. 그런데 고갈은 여성에게서만, 그리고 일에서 가족 방향으로 나타난다. 즉, 일역할 수행으로 인하여 초래된 갈등이 여성의 가족역할에 영향을 주는 방향으로 나타난다. 고양은 여성의 경우에는 가족에서 일로, 남성의 경우에는 일에서 가족으로의 방향성을 갖는다. 즉, 여성은 가족역할 수행이 일 역할에 긍정적인 영향을 주며, 남성은 일역할 수행이 가족역할에 긍정적 영향을 준다. 이 연구에서는 가족 역할이 일 역할 방향으로 고갈을 초래하지 않는 것에 주목하며, 일하는 동안에는 부정적인 가족 감정을 의도적으로 회피하기 위하여 부정적인 가족 감정을 절연 또는 분할하거나 보상과 같은 테크닉을 구사하면서 부정적 가족 감정에 대처하기 때문으로 보고 있다. 또한 조직이나 사회생활을 하는 데에 있어서 부정적인 가족 감정을 드러내는 것은 적절한 행동이 아닌 것으로 간주되기 때문에 가족에서 일 방향으로의 고갈은 나타나지 않는다고 한다[14].

하지만, 가사와 자녀 양육 등 가족역할 수행의 일차적인 책임이 지워져 있는 여성은 심신의 피로로 인한 자신의 건강문제, 직업을 가짐으로써 가정에 충실하지 못하다는 생각으로 가족에게 특히 자녀에게 죄책감을 느끼고, 직업생활을 하는 자신에 대한 평가에서 갈등을 많이 느끼고 있어 남성보다 일/가족의 역할 갈등을 더 많이 경험하고 있다[4]. 여성들이 일/가족 갈등을 조정하는 방안으로는 일/가족 갈등이 초래하는 부정적인 감정의 결과에 대처하는 심리적인 기제에 초점을 두고 있다. 심리학적 기제의 예로는 분할-한 영역에 참여할 때에는 나머지 다른 영역에서 온 감정, 생각, 행동을 억압하는 것, 보상- 나머지 다른 영역에 집중적으로 개입함으로써 다른 영역의 부정적 결과에 대응하는 것, 수용-한 영역에 감정적 개입을 제한하고 다른 영역의 요구를 받아들이는 것 등을 들 수 있다[14].

그런데 일/가족 갈등에 대한 심리적 대처 기제는 여성들에게는 실제적인 대응이 아닌 것으로 보인다. 가족 역할과 일역할 사이에 고양하는 상호지원관계가 존재한다거나 심리적인 기제를 통해 일/가족 갈등을 승화한다 해도, 현실적으로 여성들에게 자녀양육이나 가사노동과 같은 가족역할의 일차적인 책임이 주어지는 상황

에서 여성들이 직면하는 일/가족 역할의 이중 부담과 갈등이 제거되는 것은 아니다. 여성들이 일/가족의 갈등으로 겪게 되는 시간적 압박이나 시간갈등, 그리고 육체적·물리적 부담 등이 여전히 존재한다.

2. 여성기업인의 일/가족 역할갈등과 조정전략

스토너 외는 소규모 여성기업인은 일/가족 역할사이 에 갈등 혹은 심각한 충돌을 경험하고 있음을 입증하였다[16]. 이들의 연구는 소규모 여성 기업인의 일/가족 갈등에 영향을 미치는 중요한 변수로 사업과 관련된 요인인 업무시간, 고용인의 수, 사업의 재정적 안정, 업무 만족, 가족과 관련된 요인인 결혼 만족도, 배우자 상태, 가족 규모, 그리고 개인적 요인인 자존감의 인지, 생활 만족, 교육정도, 연령 등을 들고 있다. 이 연구에서 밝혀진 바는 첫째, 여성 기업인들은 가족구조 혹은 일에 소요하는 시간의 절대량에 관계없이 일/가족갈등을 경험하고 있다. 둘째, 일/가족갈등은 사업만족 수준과 사업에 대한 성공 지각여부와 관계가 있다. 셋째, 만약 사업이 자신의 기대에 부응하거나 그 이상으로 성장한다면 사업과 개인적 만족을 수용하며, 그에 따라 일/가족갈등의 정도는 낮아진다. 넷째, 일/가족역할 갈등은 자존감과 자긍심이 낮은 여성들에게서 영향력이 크다. 이는 다시 사업만족도와 재정적 안정에도 강한 영향을 받는다. 그러나 배우자 지위(상태), 아이의 수, 일하는 시간은 일/가족역할 갈등에 주목할 만한 연관이 없다는 점을 밝혀내고 있다. 이는 소규모 여성기업인에게 나타나는 특이한 현상으로 소유주라는 고용상의 지위가 일에 대한 통제력과 자율성이 영향을 준 것으로 보고 있다. 즉 여성 기업인의 경우 일/가족갈등에서 일의 성과가 일/가족갈등을 인식하는데 영향을 미친다. 특히 사업의 성과가 뚜렷하게 나타나지 않으며, 일 역할에 대한 부담이 높은 창업 초기의 여성기업인의 일/가족갈등이 클 수 있음을 시사한다.

Shelton은 일/가족갈등을 줄이기 위하여 여성기업인이 어떻게 일 역할과 가족역할을 구조적으로 관리하고 조정하는지, 그리고 일/가족역할 조정 전략에 영향을 미치는 요인은 무엇인지에 대하여 초점을 맞추고 있다. 여성기업인이 구사하는 일/가족역할 조정 전략으로 역

할제거, 역할축소, 역할공유를 들고 있다. 역할제거는 해당 역할을 아예 없애는 것으로, 대표적인 역할제거 전략으로는 결혼을 포기하면서 가족 형성 자체를 막는 것을 들 수 있다. 역할과 역할이 중복될 경우 어느 한 역할을 포기하는 것이다. 역할축소는 자녀출산을 미루는 등 역할간의 갈등이 일어나지 않는 범위로 해당 역할수행을 줄이는 것이다. 역할공유는 일/가족의 갈등 상황에서 어느 하나를 포기하는 것이 아니라 일과 가족에 모두 참여하는 것을 가능하게 하는 것이다. 역할공유전략은 일이나 가족 역할의 하나를 다른 사람에게 위임함으로써 수행된다. 사업 역할의 위임에는 참여적 경영기법, 훈련에 투자, 경제적 보상, 추가 인력 고용이나 더 나은 인적자원의 활용 등을 들 수 있다[13]. 팀 빌딩이나 참여적 경영기법은 회사 내부에 관리 인력이 있어서 비즈니스에서 요구하는 역할의 개입을 줄임으로써 가족역할의 개입을 늘리는 것이다. 가족 역할의 위임은 가사나 양육 도우미 고용, 친척이나 친구의 도움을 구하여 가족 역할 수행을 위임하거나 대행하게 하는 것이다. 다시 말하면 역할 공유전략이란 여성기업인이 자신이 동원할 수 있는 돈이나 인적자원 등 가족 내외의 다양한 자원을 동원하여 역할 부담을 더는 전략이다. 즉, 역할공유전략은 사업역할을 다른 사람과 나누어 수행함으로써 사업역할을 공유하는 것과, 가족역할을 다른 사람과 나누어 수행함으로써 가족역할을 공유하는 것을 의미한다.

Shelton은 여성 기업인의 역할조정 전략 선택에는 내부요인으로는 가족 역할의 중심성과 실제 이용 가능한 외부자원의 질과 형태가 영향을 미친다고 주장한다. 이용 가능한 외부 자원에는 배우자의 지원, 재정적 자원, 스케줄 유연성, 직원들과의 신뢰 등이 포함된다. 내부요인인 가족역할중심성이란 삶에서 자신에게 가족이 얼마나 중요한 위치를 차지하는가하는 정도이다. Shelton의 가족역할 중심성과 이에 대칭되는 사업 혹은 일역할 중심성은 각각 가족 몰입, 그리고 사업 혹은 일 몰입이라는 개념과 유사한 것으로 보인다. Bielby의 정체성 접근 방식에서 몰입은 어떤 역할이나 행동, 가치, 그리고 체도에 대한 개인의 동일시가 다른 어떤 것보다도 정체성의 근원으로 중요하기 때문에 시작되고 유지되는 애

작으로 정의된다[3]. 여성의 일 몰입은 자신의 일에 부여하는 의미나 성인으로서의 자신의 삶에서 일 중심성이 얼마나 확실한가, 또 직업이 자신에게 가장 중요한 만족의 원천인가로 평가되고 있다. 그리고 일/가족역할을 특정하게 조합하고자 하는 계획이나 의도 아니면 선호도나 열망으로 규정되기도 한다. 여성기업인이 일/가족갈등을 중재하고 관리하는 전략이 여성기업의 사업수행과 성장에도 중요한 영향을 미친다고 보며, 사업성장 열망이 높은 여성기업인은 하나 또는 그 이상의 역할조정전략을 결합하여 사용 한다([그림 1]참조).

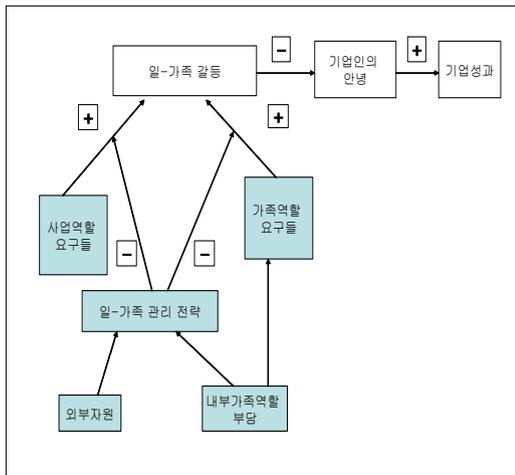


그림 1. 셸튼(Shelton)의 연구 모형

영국의 여성기업인 연구에서는 일/가족갈등 해결의 중요한 자원으로 배우자의 기여와 지원이 중요하며, 역할 수행에서 배우자의 표현적 지원과 도구적 지원이 여성 기업인의 사업 수행에 기여함을 밝히고 있다[8]. Caputo & Dolinsky에 따르면, 가족 내에서 이용가능한 자금과 인적자원에 따라 역할 유연성이 다를 것이며, 이에 따라 사업에 대한 동기부여가 다를 것으로 추측된다. 여성 기업인의 창업 초기 활동에는 배우자인 남편의 지식과 경험이 큰 기여를 하며, 육아의 참여도 남편으로부터 얻는 도움이 된다고 본다. 남편이 사업으로 많은 수입을 벌을 경우에는 아내의 자영 사업 추진과 긍정적인 관계를 갖는다. 그러나 임금 노동으로 수입이 높은 경우에는 아내의 자영 사업 추진과 관계가 크지

않다[10].

여성의 일/ 가족에 관한 국내의 연구는 일/가족 갈등을 부각하며, 이로 인한 여성들의 부담을 부각하는 연구(장혜경, 김영란, 1998; 손승영 외, 1999; 전방지 외, 2002; 이재경 외 2006)가 있다. 전방지 외는 우리나라 여성기업인의 경우 사업에만 전적으로 몰입하면서 가사역할을 수행하지 않는 일 우선적 몰입 여성기업인과 전통적인 슈퍼우먼을 이상형으로 삼고 일/가족 두 가지 영역에 모두 참여하면서 갈등을 겪고 있는 일/가족이중 몰입 여성기업인의 두 경우로 구분하여 일/가족전략을 구분하고 있다[3]. 손승영 외의 6개 분야 취업 기혼 여성에 대한 사례연구는 여성들이 일/가족의 애로사항을 타개해 나가는 방식에 있어서 직종별로 차이를 보이고 있다. 그러한 차이는 노동조건 및 여성들이 도움을 받을 수 있는 외부자원의 차이로 인한 것임을 보여주고 있다[5]. 이재경 외의 연구는 전문·중간관리직에 종사하는 대졸학력 이상의 여성과 서비스·생산직에 종사하는 고졸학력 이하의 여성들의 노동경험과 가족생활을 비교하여 분석하고 있다. 이 연구에서는 기혼 여성 노동자라고 하더라도 작업장의 규모, 직종, 고용형태, 학력 등에 따라 일/가족갈등을 해결할 수 있는 자원의 크기가 달라지며, 남성배우자와의 관계에서도 협상력의 차이를 갖는다는 점을 밝히고 있다[7]. 정보기술 등을 활용한 신산업분야의 여성 벤처 기업주 경우에는 가족문제로 갈등을 겪는 경우가 거의 없는 것으로 나타난다[2]. 이는 일에 대한 지속적인 몰두와 시간투자가 요구되는 경영자 역할을 수행하지 못한다면 사업 자체의 유지가 어렵기 때문에, 벤처기업인들은 가족 역할을 어떻게든 해결하는 방법을 강구하고 있기 때문인 것으로 풀이된다. 국내의 선행 연구들은 여성들이 일/가족 갈등을 인식하고 해결해 나가는데 있어서 직업, 학력, 소득, 외부지원 등 여성들이 갖고 있는 자원의 정도에 따라 달라질 수 있으며, 고용조건에 따른 여성들 내부의 다양한 차이들이 보다 확대되고 있음을 보여준다.

이상의 기존 문헌 연구 검토를 바탕으로 본 연구에서는 정보통신기술을 활용하여 자신의 사업을 운영하고 있는 여성기업인을 대상으로 일/가족갈등은 무엇인지, 일/가족갈등을 조정하고 해결하는 방법이나 전략은 무

잇인지를 분석해 보고자 한다.

III. 연구 방법

본 연구 참여자는 경기도에서 운영하는 여성 창업 보육(Business Incubating)¹⁾의 지원을 받고 있거나 받은 적이 있는 30~40대 기혼 여성 기업인이다. 연구 참여자 선정은 질적 연구에서 이용되는 비확률적 표집 방법 중 하나인 유목적 표집법을 이용하였다.

본 연구에서는 여성 창업자의 일/가족관리 전략을 분석하기 위하여 구술 면접이라는 질적 연구(Qualitative study)방법을 사용하였다. 질적 연구방법은 사회적 실체와 현상이 어떻게 해석되고 이해되고 경험되고 생성되는가에 관심을 두는 해석적 연구이며, 인간행동 이면에 있는 관념, 느낌, 동기, 신념 등을 보다 심층적으로 이해하는 데 유용한 방법이다. 연구 참여자와의 구술면접은 2007년 6월부터 2008년 3월까지 3차에 걸쳐 진행하였다. 1차 만남에서는 ‘ 그동안 살아오신 이야기를 해주세요’ 라는 개방형 질문으로 자신의 생애를 자유롭게 구술하게 하였다. 또한 창업동기와 가족관계, 사업 아이템을 선정하게 된 계기 등에 대하여 질문을 하였다. 2차 만남에서는 사업 경험과 일/가족갈등과 관리라는 연구 주제에 초점을 두어 심층면담을 실시하였다. 여성기업인이 느끼는 일/가족갈등, 일/가족갈등 관리 및 대처 방법, 사업 추진 과정 등에 대하여 질문하였다. 3차 만남에서는 일과 가족이 여성기업인에게 갖는 의미, 사업이라는 일 경험을 통한 삶의 변화, 사업 추진의 어려운 점 등을 질문하였다. 면접내용은 참여자의 동의를 얻은 후에 녹음을 하였고, 녹음내용은 전사(transcript)하였다. 해당 구술내용은 본 연구의 주제에 따라 분류 및 범주화하고, 해당 내용을 자료로 삼아 텍스트 분석하였다.

표 1. 구술 및 심층 면접의 범위 및 내용

범위	구술 및 심층 면접 내용
생애 경험	- 성장 배경, 학창시절, 결혼 생활, 직업경험
일 (사업) 역할 수행	- 창업동기, 아이템 선정, 창업자금, 근무패턴 - 사업기획, 영업 및 마케팅, 재무 등 경영활동 - 일(사업) 역할 도움, 사업 추진 애로사항 - 일(사업)을 하는 목적/비전 - 자신의 삶에 사업이 갖는 의미
가족 역할 수행	- 집안 일 가사노동 및 자녀양육 수행 방법, - 가족 역할 도움, 가족역할 수행 애로점 - 가족관계(배우자, 자녀, 배우자 부모 및 자기 부모 관계) - 가족이 자신의 삶에 갖는 의미
일/가족 갈등조정	- 일(사업)/가족 갈등 - 일/가족갈등 해결 및 조정 - 일/가족을 병행하기 어려운 이유

IV. 연구 내용

1. 연구 참여자 특성 및 사업 분야 특성

본 연구에 참여한 여성기업인²⁾의 수는 총 14명이며, 참여자들의 사회 인구학적 특성은 [표 2]와 같다. 연령은 34세~49세로, 30대 8명, 40대 6명이다. 학력은 고졸 1명, 전문대졸 5명, 대졸 6명, 대학원졸 2명이다. 혼인 상태는 사별과 이혼 각 1명씩을 제외한 나머지 12명은 모두 결혼생활을 유지하고 있는 기혼여성이다. 자녀 수는 3명인 경우가 3명, 2명인 경우가 7명, 1명인 경우는 4명이다. 자녀 연령은 7세 이하 미취학아동이 9명, 초등학생이 7명, 중·고등학생이 7명, 대학생이 4명이다.

연구 참여자들은 창업 후 사업체 운영기간은 1년 미만인 업체는 4개, 1년 이상 5년 미만은 7개, 5년 이상은 3개 업체이다. 고용직원 규모를 보면, 혼자 자영하는 경우(아르바이트 등 보조 인력 활용)는 4개, 직원 1-2명인 경우 5개, 직원 3-5명인 경우 4개, 10명 이상인 경우 1개이다.

1) 경기도 여성 창업 보육 사업은 경기도에 주소를 두고 있는 창업한지 1년 이내의 여성기업인에게 1년 (경영평가 후 1년 연장 가능)동안 사무실 제공 (9평 내외), 컴퓨터·책상 등 사무집기제공, 비즈니스 교육, 경영컨설팅 실시, 박람회 참가비 지원 등이다. 여성 창업 보육실에 입주하기 위해서는 사업계획서 서류 심사 및 면접을 거쳐야 하고 입주 후에도 6개월에 한번 씩 경영평가를 실시한다.

2) 본 연구에서 여성기업인의 개념은 통계청의 「경제활동인구연보」 기준을 참고하여, 고용주(한 사람 이상의 유급종업원을 두고 기업을 경영하는 자)와 자영업자(자기 혼자 기업이나 상점을 경영하거나 전문적인 직업으로 독립적으로 경영하는 자)를 말한다.

표 2. 참여자의 사회 인구학적 특성

번호	연령	학력	자녀	사업 분야	사업 기간	고용 직원	주요 직업경력
사례1	46	대학 원졸	고2/ 중3	IT웹에이전시 (사업서비스업)	8년	3명	계약사원-편집-디 자이너-전업주부- 現창업
사례2	34	대졸	7/3/1	교육서비스업	5년	2명 (강사 제외)	음악방문강사-現 창업
사례3	46	대졸	고3/ 중3/7	온라인쇼핑몰 (무점포소매업)	5년	4명	회사원-주부/속셈 학원-現창업
사례4	36	전문 대졸	초1/7	디지털앨범제작 (사업서비스업)	4년	2명	편집디자이너-전업 주부-現창업
사례5	49	대학 원졸	대/대	교육서비스업	7년	4명 (강사 제외)	교사-미술/음악학 원운영-사회교육강 사-現창업
사례6	45	대졸	고2/ 초4	실내정원*	6년	12명	노동운동-주부/과 외교사-現창업
사례7	37	대졸	1	동영상콘텐츠 (사업서비스업)	3년	1명	3D디자이너-전업 주부-現창업
사례8	36	대졸	초2	파티기획 (사업서비스업)	5년	2명	외국인회사직원-대 기업-방송국조연출 (계약직)-전업주부- 現창업/방송PD겸업
사례9	37	대졸	초6/ 초2	온라인 쇼핑몰 (무점포소매업)	1년	없음	전업주부-現창업
사례10	34	전문 대졸	중2	온라인쇼핑몰 (무점포소매업)	1년	없음	컴퓨터강사-주부/ 교육관리직-텔리마 케터-광고물제작창 업-現창업
사례11	46	고졸	대2/ 대1/ 고2	온라인 쇼핑몰 (무점포소매업)	1년	2명	통역가이드-관광회 사창업(남편)-전업 주부/일어교습-現 창업
사례12	42	전문 대졸	초5	교육콘텐츠제작 (사업서비스업)	6 개월	3명	승무원-전업주부- 의류샵마스터-전업 주부-現창업
사례13	34	대졸	초1/1	교육서비스업	1년	3명 (강사 제외)	회사원-계약직-전 업주부-現창업
사례14	35	대졸	7/1	온라인쇼핑몰 (무점포소매업)	3년	3명	모델-엑세서리점 창업-의류샵마스터 -쇼핑몰창업-現소 핑몰창업

사례 기업은 콘텐츠 비즈니스 기업으로 사업 업종은 온라인쇼핑몰을 운영하는 무점포소매업 5개, 웹에이전시/동영상콘텐츠제작 등 사업서비스업 6개, 교육 서비스업 3개이다. 해당 기업은 모두 홈페이지를 구축하여 운영하고 있으며 정보통신기술의 직접 활용도가 매우 높다³⁾. 각 분야의 사업적 특성과 요구되는 기술 및 비즈니스 스킬을 보면, 쇼핑몰 운영 업체의 경우에는 온라

3) 「2007 여성기업실태조사」(중소기업청)의 여성기업 정보화현황에 따르면, 여성기업의 PC보유현황은 28.2%이며, 인터넷 홈페이지가 구축된 경우는 4.8%, 전자상거래가 가능한 경우는 1.8% 불과하다.

인을 활용한 도소매업으로, 쇼핑몰 경영이나 웹사이트 관리에 필요한 컴퓨터 기술이 필요하다. 온라인 쇼핑몰 창업의 가장 큰 특징은 초기 자본이 많이 필요하지 않다는 점이다. 최소 몇 만원으로도 시작할 수 있고, 점포 임대료 및 인테리어비용이 들지 않는다는 것이다. 또한 전국 또는 해외에까지 상권을 확대할 수 있고, 24시간 내내 영업이 가능하다는 점이다.

웹에이전시의 경우에는 홈페이지 제작부터 검색엔진 등록까지 모든 홈페이지 제작 관련 업무를 대행해주는 업체이다. 디자인 기획이나 창의력과 컴퓨터 기술을 결합하여야 하며 새로운 트렌드를 반영하여야 한다. 웹사이트 제작 업체의 경우에는 웹 디자인이나 웹 프로그래밍에 대한 전문적인 기술능력이 필요하다. 웹 사이트 기획과 디자인 시간작업을 실시하고 웹에 올릴 내용(콘텐츠)도 구성하여야 한다. 온라인 교육 콘텐츠 제작업체의 경우에는 이-러닝(E-learning)이라는 신생 분야와 연결된다. 온라인 교육콘텐츠 분야는 교육내용 및 방법 등을 기획할 수 있는 교수기획 및 설계능력과 기획된 교육콘텐츠를 제작하는 기술 개발능력으로 구분된다. 디지털 동영상 앨범 제작의 경우에는 졸업앨범 CD나 어린이 돌잔치, 결혼 등 기존의 비디오 촬영이나 아날로그 영상기로 만들어졌던 영상물이 디지털 영상으로 전환된 것이다. 최근에 UCC(User Created Contents)라는 개념으로 대중화되어 콘텐츠 제공자가 아닌 일반 사용자들이 직접 콘텐츠를 제작할 수 있게 되었다. 디지털 동영상 앨범을 제작하는 기술은 플래시(Flash), 프리미어(Premiere), 애프터이펙트(After Effects) 또는 디렉터(Director)와 같은 소프트웨어 툴을 사용할 줄 아는 기술능력이 필요하다. 또한 경쟁력 있는 콘텐츠 생산을 위한 스토리텔링(story-telling)기획 능력과 디자인 기획 능력도 요구된다.

오프라인 특성을 갖는 사업에 자체 홈페이지 구축을 통하여 프랜차이즈 관리, 회원관리, 강사관리를 하고 있다. 기존에 매장이나 교육장 등 오프라인을 중심으로 진행되던 사업 방식에다 웹사이트 제작 운영 등 정보통신 기술을 결합, 응용하는 방식으로 온라인에서도 비즈니스 활동을 전개하고 있다. 사업 제품이나 서비스에 대한 콘텐츠, 스토리를 만들고, 웹 커뮤니티를 구성하면

서 온-오프라인을 병행하는 방식의 사업을 추진하고 있다. 이러한 방식의 사업 추진이 가능하였던 것은 여성기업인은 사업을 시작하기 전 또는 사업을 추진하는 과정에서 자신이 직접 해당분야에 필요한 기술 습득과 훈련이 있었기 때문이다.

2. 사례 여성기업인의 일/가족 정체성

사례 여성기업인의 일/가족 정체성은 각 사업을 시작하게 된 동기나 목적, 사업이 자신의 삶에 갖는 의미, 일이나 직업 경험, 가족이 자신의 삶에 갖는 의미, 결혼생활과 가족관계에 대한 여성기업인 자신의 구술을 통하여 살펴보았다. 일/가족 정체성은 ①일 우선적 몰입 ②일/가족이중 몰입 ③가족 우선적 몰입의 세 유형으로 분류될 수 있다.

Bielby의 정체성 접근 방식에서 몰입은 어떤 역할이나 행동, 가치, 그리고 제도에 대한 개인의 동일시가 다른 어떤 것보다도 정체성의 근원으로 중요하기 때문에 시작되고 유지되는 애착으로 정의된다. 여성의 일 몰입은 몇 가지로 조작화될 수 있는데, 자신의 일에 부여하는 의미나 자신의 삶에서 일 중심성이 얼마나 확실한가, 또 직업이 자신에게 가장 중요한 만족의 원천인가로 평가되고 있다. 그리고 일/가족역할을 특정하게 조합하고자 하는 계획이나 의도 아니면 선호도나 열망으로 규정되기도 한다[3]. 본 연구에서 일(사업)몰입은 내 인생에서 가족보다 일(사업)이 가장 중요하다 그리고 사업을 하면서 얼마나 성취감과 만족감을 느끼는가로 조작화 되었고, 사례의 구술내용을 바탕으로 주관적으로 평가되었다.

2.1 일(사업) 우선적 몰입

일 우선적 몰입의 사례 여성기업인은 가정에 머물러 있는 동안에도 전업주부모만 있지 않고, 자녀가 성장한 후에 자신이 할 수 있는 일이 무엇인지 고민하고 주변을 꾸준히 탐색하였다. 결혼과 출산으로 직업경력 단절의 경험을 겪었기 때문에 취업보다는 자기만의 사업을 통해 자신을 성취하고자 하였다. 왜 일을 하는지에 대한 의미는 다르게 나타났지만, 사례 여성기업인은 모두 자신의 사업을 하고 있다는 것에서 큰 성취감과 만족감

을 느끼고 있으며 앞으로도 사업을 계속하겠다는 강한 의욕을 갖고 있다. 남편의 성공이나 가족에서의 행복과 자신의 개인적인 만족과 목표를 분리하고 있으며, 자신의 사업을 통하여 긍지와 보람을 느끼고 있다.

남편이 만든 회사가 잘 성장해서 매출도 늘고 난 사모님이 되는데 난 그게 내 삶은 아니라고 생각했어. 나는 오히려 내 삶을 찾아야지. 한 2년 정도는 공부만 원예공부만 했어요. 시장조사하고 식물에 대해서 모르면서 할 수는 없잖아 <중략> 내가 이 일을 하면서 얻는 만족이 클 뿐만 아니라 사회적으로 이런 문화산업이나를 통해서 번창할 수도 있고 다른 분야를 통해서도 번창할 수 있잖아. 내가 그런 부분 밑바탕이 된다는 긍지가 있고, 내가 어떤 상품을 만들어서 소비자가 그것을 선택할 때 내 삶의 보람을 느껴요. <사례6-실내정원업체>

일을 하면 제 자신이 즐거워요. 집에 있을 때는 살림도 집안도 예쁘게 꾸미고 맛있는 음식도 해서 먹고 그런 거는 가족들이 좋아하니깐 그것도 좋은데, 제 자신이 행복하지는 않은 거예요. 가족들은 행복하지만 내 자신은 행복하지 않아요. <사례11-온라인쇼핑몰>

<사례13>은 둘째 아이 출산 후에 시댁에 아이를 맡기고 사업을 시작하였으며, 가사활동이나 자녀양육 등 성역할에 따른 가족 역할 수행보다는 일(사업 활동)을 더 우선적으로 두고, 사업에 많은 시간과 노력을 투여하고 있다.

사업시작 하기 전에는 평범한 삶이었고 인생에 대해서 구체적이지 못하였던 거 같아요. 여성창업지원실 입주업체를 모집한다고 해서 여기서 한번 해보자. 그때 막 둘째를 출산하였는데, 둘째를 시댁에 맡기고 바로 사업을 시작했어요. <중략> 내가 일하니까 집안일과 아이들 양육에 완벽하게 못하고 참 미안한 생각이지만, 나는 사업을 하면서는 집안일보다 우선해서 이렇게 사업에 노력을 하고 있어요. <사례13-교육서비스업체>

친정아버지 사업부도 후에 경제적으로 무능한 친정엄마를 보면서 여성도 경제적인 능력을 필요하다고 느끼고, 자신의 일을 갖고 당당한 모습을 보이는 일하는엄마가 되기 위해 온라인 의류 소평물 사업을 시작하였다는 <사례14>와 같이, 일에 우선적으로 몰입하는 여성기업인의 경우에는 창업을 하게 된 동기나 목적이 분명하다. 일을 자신의 삶에 중심에다 두는 일중심성을 갖고 있으며, 여성 기업인 자신이 스스로 지각하는 사업 만족과 성취감은 사업 추진 의욕과 사업 몰입을 강화시키고 있다.

2.2 일/가족 이중 몰입

일/가족 이중 몰입은 사업과 가족 두 영역의 정체성을 동시에 추구한다. 일/가족 이중 몰입에는 자녀의 수와 연령이 영향을 미치는 것으로 보인다. 일/가족 이중 몰입의 사례 여성기업인은 자녀들이 중고등학교에 재학하거나 초등학교 고학년의 시기에 있어서 자녀교육으로 인한 가족몰입이 높게 나타난다. 이는 자녀들의 학교 성적이나 입시에 어머니가 관심을 갖고 참여하고, 자녀의 학업성적이나 입시 결과가 어머니로서 여성의 정체성에 영향을 미치고 있음을 보여준다. <사례2>, <사례3>은 모두 3명의 자녀를 갖고 있는데, 자녀양육과 교육의 역할을 엄마인 여성기업인이 수행하게 됨으로써 일/가족역할의 이중 몰입을 하게 된다.

사업을 하는 초기에는 사업 밖에 안보였는데, 애들을 보면서 많이 방치된 생활을 했었다 너무 잘못되었다는 생각을 하였어요. 가슴이 아프고, 요즘은 저는 아이들에게 관심을 갖고 하니까 아이들은 확실히 관심을 가지는 만큼 좋아지는 거 같아요. 요즘 나에게 기쁨은 애들한테 관심을 가지고 애들이 더 행복해 보이고 성적이 올라가고 자신감을 가지고 그럴 때 요즘 진짜 행복해요. 그게 바뀐 거예요 그 주가 예전이랑. 일을 했던 것이 가정으로 돌아갔다고 해야 하나. <중략> 요즘 사실 제가 제 자신을 생각하던 더 기특해요. 사업과 일을 모두 같이 할 수 있을 정도로 내가 컸구나 하는 느낌. <사례1-웹에이전시>

우리나라의 상황에서 아이의 교육을 위한 엄마들 간의 네트워킹 참여 등 자녀 교육을 위한 활동이 현실적으로 여성들에게 부담이 되고 있는데, 일/가족 이중 몰입의 정체성을 가진 경우에는 자녀교육 역할을 수행하는 것이 매우 중요하다고 느끼고 있다.

애를 키우는데 남편이 육아에 도움을 줘도 나는 엄마가 육아의 70-80%라고 생각해요. 아빠가 애 씻겨주고 픽업해주고 그런 일을 해주지만 엄마들 사이의 네트워킹은 무시를 못하고, 저는 애 학교 들어가고 나서는 제가 해야 할 역할이다 마음의 문을 열고 엄마들 모임에도 참여를 하였어요. <사례8-파티기획업체>

사업을 시작했을 때 첫아이를 막 출산하고 난 직후였고, 둘째도 재작년에, 셋째를 이번에 낳았어요. 둘째를 낳고도 2주 반 만에 아이를 놀이방에 맡기고 출근을 했어요. 이번 셋째도 다음 주까지만 쉬고 그리고 출근이에요. 제 사업을 하기 때문에 아이들도 여럿 낳을 수 있었고, 저는 사업을 하면서는 저 자신을 도전의식이 있는 여성이라고, 창의성 있는 여성이라고, 스스로 개척해가는 여성이라고 생각해요. 제 자신이 놀랄 때가 정말 많거든요. 순간순간 떠오르는 아이디어가 너무 큰 거예요. 그런 창의성을 묻혀 둘 수 없잖아요. <사례2-교육서비스업체>

가족역할과 사업 역할이라는 두 역할을 수행하면서 자신의 능력이 확장된다고 느끼면서 자기 자신에 대한 긍정적인 생각과 높은 자존감을 갖고 있다. 이러한 경험은 일 역할과 가족 역할을 수행하는 다중역할이 심리적인 만족과 기쁨을 주고 있음을 보여준다.

2.3 가족 우선적 몰입

가족 우선적 몰입은 사업보다는 가족 돌보기나 집안 살림에 우선적으로 중심을 두고 있으며 사업을 한다는 것에 심리적인 부담감을 갖고 있다. <사례12>는 재취업을 하였으나 아이들과 남편의 반대로 포기하고, 남편의 권유로 창업을 하였으며, 아이들을 우선적으로 하는 것을 원칙으로 삼고 있다.

막상 취업을 해보니까 나를 위해서 신랑과 아이들 다른 세 사람을 희생 시킬 것인가 고민 하다가 내가 일하기에는 아직 아이들이 어린가보다 생각을 해서 일 년 반 쯤 되었을 때 일을 그만두었어요. <중략> 저는 정말 내일 당장 불 떨어지는 일이 아니면 퇴근 시간에는 퇴근을 하려고 해요. 애들 만나서 눈이라도 마주치고 애들 학원 보내고 그때 다시 일을 하는 한이 있어서 그렇게 하지는 게 원칙이구요. <사례12-e러닝콘텐츠제작업체>

당초 사업아이템인 디지털영상 앨범제작 사업이 부진해 집에 따라 이로 인해서 사업을 계속할 것인가에 대한 갈등을 겪으면서 상대적으로 사업에 대한 몰입이 약해지고, 가족 우선 몰입으로 변화하는 사례도 있다.

예전에는 대학가서 열심히 공부하고 4년 대학 졸업하고 자기 공부한 거 하나도 살리지 못하고 살림만 사는 사람 많잖아요. 그런 사람들이 대개 한심해 보였어요. 근데 요즘은 집에서 아이들 잘 키우고 훌륭하게 키우고, 남편 건강하게 잘 챙겨주고 그게 더 좋은 거 아니냐. 내가 일할 때 남편하고 아이들 못 챙겨 줄때 미안하고 그러더라고요. 괜히 지금 내 욕심 챙기려고 하다가 애들 건강 망치고, 남편 건강망치고, 이게 아닌가. 그런 갈등이 있을 때가 많아요. 저 자신도 막 힘들고, 건강하지 못할 때 갈등이에요. <사례4-디지털앨범제작업체>

가족 우선적 몰입을 하는 경우, 자신이 사업을 하는 것으로 인해 가족들에게 피해를 주지 않으려는 태도를 보인다. 가족 우선적 몰입의 경우, 가족이 삶의 중심이 되면서 가족우선의 정체성을 보이기도 하지만, 일(사업)에 대한 성과의 부진으로 인하여 사업에 대한 자신감이 상실되면서 가족 우선적 정체성이 강하게 드러나게 되기도 한다.

사례 여성기업인에게서 일 우선적 몰입(7사례)과 일/가족이중몰입(5사례)이며, 가족 우선적 몰입(2사례) 경우가 드러났다. 사례 여성기업인의 일/가족정체성은 여성들이 느끼고 인지하는 주관적인 인식에 기반한다. 그러나 많은 경우 여성들의 정체성은 자신이 현재에 처해 있는 일/가족상황과 사업성과에 따라 영향을 받는 것으로 보인다. <사례1>의 경우 사업초기에는 사업 우선적으로 몰입하였으나, 자녀들의 학업부진과 친정아버지의 사망이라는 상황을 계기로 일/가족이중몰입의 정체성으로 변화하게 되었다. <사례9>의 경우에는 대학졸업과 동시에 결혼을 하고 전업주부로 살았으나, 남편의 사업부도 이후에 자신이 생계를 책임지기 위하여 창업을 한 후에는 일/가족 이중 몰입의 정체성으로 변화하였다. <사례4>의 경우에는 사업이 부진해지면서 점차 가족 우선적 몰입의 정체성으로 바뀌었다.

3. 사례 여성기업인의 일/가족갈등과 역할 조정 전략

3.1 사례 여성기업인의 일/가족갈등

여성기업인이 경험하는 일/가족 갈등이 어떻게 나타나는지를 살펴보고자 한다. 우선, 여성기업인이 더 많은 시간을 사업에 투여하게 되면 가족을 위해 쏟아 붓는 시간은 줄어들게 될 것이다. Greenhaus와 Beutell이 말하고 있는 이른 바 시간 갈등이 발생한다. 시간기반 갈등은 한 역할이 다른 역할을 수행하는 것을 막는 시간 압박을 초래하는 갈등이다. 사업은 그 성공과 실패가 매출액 또는 고객의 방문이라는 형태로 직접 나타난다. 새로운 상품(또는 서비스)을 기획하고 사업 아이디어를 내고, 사업계획을 세우고, 거래처와 고객 관리 등의 경영활동을 하는 데에는 하루 24시간도 모자란다고 느끼고 있다. 하루 종일 아침부터 풀로 미팅을 해야 하는 파티 기획을 하는 경우, 특히 아이가 어린데 시간을 내어 돌보아주지 못하는 점을 힘들어 한다.

저희가 저녁에 사람을 많이 만나야 되잖아요. 파티 하는 사람들 특징이 밤에 오후에 움직이는 거야. 기업이 우리한테 파티를 주면 우리가 그 장소에 가서 점검을 해야 하는데 이 장소의 사업하는 사람들은 영업시간이 6시 이후에 출근한단 말이야. 그런데 우리는 하루 종일 아침부터 풀로 미팅을 하게 되잖아요. 어떤 때는 새벽 3-4시까지 그럴 때는 그래야 하는데 애가 방학을 하거나 이러면 힘들죠. 애가 어리니까 자기 혼자서 뭘 못하는 나이니까. 그런

게 힘들어서 항상 일하는데 걸린다고 생각을 안했다면 거짓말이죠. <사례8-파티기획업체>

시간갈등을 해결하기 위해 일을 갖고 집으로 가기도 하지만, 이런 상황에서는 일하는 작업의 성격과 특성에 따라 영향을 받는다. 구매나 배송확인 등 온라인으로 단순 업무를 처리하는 경우에는 집에서의 작업을 통해 시간갈등을 일부 해결할 수도 있다. 여성기업인은 사무실에서 아이들을 돌보거나 근무하는 도중에 집안일과 아이들을 돌보러 왔다 갔다 하면서 일과 가족의 역할을 조정하고 있기도 한다. 그런데 이 처럼 집에서 일을 할 수 있다는 점이나 시간적 유연성의 한 측면인 출퇴근 시간의 구분이 없다는 점이 오히려 갈등의 소지로 작용할 수도 있는 것으로 보인다. 일과 가족을 다 꾸려나가고자 하는 여성이 시간을 유연하게 조정할 수 있다는 이점 때문에 창업을 결정한다는 사실과는 좀 맞지 않는 경험이지만 아이러니하게도 유연성이 갈등을 유발하는 측면이 있다.

웹 사이트 제작을 하려면 웹 기획을 하고 디자인 시안잡고 일정계획을 짜고 해야지 일이 잘 나오거든요. 근데 이게 애도 신경을 써야 하고 막 분산이 되니까 일에 집중하는 감이 좀 떨어지는 것은 있어요. 또 애들한테는 집에서 일을 하니까. 애들 공부도 봐 줘야하고 먹을 것도 줘야하고 같이 놀기도 해야 하고. 그러면서도 나는 일한다고 컴퓨터 앞에 앉아 있어야 하고. 어떤 때는 애들은 텔레비전을 보거나 공부하라고 시켜놓고 저는 컴퓨터 켜고 일을 하고 있으니까 그런 것들이 애들한테는 마이너스잖아요. <사례4-디지털앨범제작업체>

일과 가족 두 영역을 동시에 관리해나갈 때 나타나는 또 다른 갈등의 양상은 긴장기반 갈등과 행동기반 갈등이다. 긴장기반 갈등은 한 역할에서의 긴장이나 피로가 다른 역할의 수행에 영향을 미칠 때에 나타난다. 행동기반 갈등은 한 역할에서 요구하는 특정한 행동이 다른 역할에서 기대되는 행동과 양립할 수 없을 때에 일어난다. 여성기업인은 경영활동을 수행하면서 상당한 긴장갈등을 경험할 수 있다. 여성이 사업하면서 특히 사업 초기에 시장진입에 성공하거나 지속적인 매출이 발생하도록 영업활동을 펼치고 사람들과 만나고, 거래처를 확보하는 일 등의 경영활동을 수행하는 과정에서 겪는 어려움은 외출타기 하는 심정이 들 정도의 긴장 갈등으로 나타난다.

남편이 한 말이 절대 사업은 돈 갖고는 안 되니까 무조건 맨땅에 헤딩을 하든지 영업이 그 정도로 힘들다 내 자신이 없어져야 한다. 마케팅이나 영업 이런 것이 내가 어떻게 하지 내가 어떻게 팔아 이런 내 자신에 빠져있으면 아무것도 안 돼. 그때는 철판이야. 나중에는 내가 막다른 골목, 당장에 뭐가 지금이 되어야하는데 외출타기 하는 심정 있잖아. <사례6-실내정원업체>

직원들 업무 지시를 하거나 야단을 치거나 그럴 때에는 저 보다는 실장님(남편)이 주로 하세요. 직원들이 아무래도 실장님 말을 더 잘 듣는 거 같고. 저 자신도 싫은 소리는 못하겠어요. 영업도 저는 밖으로 다니면서 하는 것은 못해요. 그래서 제가 온라인 쇼핑몰로 사업을 시작하였지만, 우선 일단 물건을 보고 판단하시라 내가 말씀이나 이런 게 좋지 못하니까 물건 갖고 설명 들어오라 해도 저희는 쿼리로 물건 보내드리고, 그다음에 전화로 통화해요. <사례 3-온라인쇼핑몰>

거래처를 잡는 등의 일도 쉽지 않아 힘든데, 동시에 아이나 집안일에 등한시한다는 생각에 마음이 편하지 않다.

상품을 올려놓는다고 끝나는 것이 아닌데 온라인 쇼핑몰을 운영하는 것을 몰랐으니까 하루 중일 컴퓨터만 보면서 언제 팔리나만 본거예요. 홍보를 위해 사이트에 가서 게시판에 글을 남기는 것도 몰랐고, 그러면서 얘기도 등한시키고 집안일도 등한시 하고, 좋은 물건을 구해야하는데 거래처잡기 이런 거가 힘들었죠. 거래처 만들고 물건 찾기도 힘들었고, 사업하느라 애나 집안일에 등한시 되는 것도 초기에는 마음이 안 편했어요. 사업이 잘되는 것도 아니고 이렇게 주먹구구식으로 하면 안 되는데 그런 느낌. <사례 14-온라인쇼핑몰>

여성기업인은 일 역할에서 사업 목표를 이루기 위하여 직원들을 관리하고 사업 거래처와의 미팅에서 사장으로서의 역할을 수행하는 데에서 갈등을 겪기도 한다. 새로운 아이디어를 만들어 내거나 기획 등 창의성을 필요로 하는 디자인 기획이나 사업기획의 업무에서 오는 긴장과 영업이나 직원관리 등 경영자로서 사업을 추진해야 한다는 부담감에서 갈등을 느끼고 있다. 특히 사업추진이 원활하게 되지 않을 때에는 가족들과의 관계에도 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

회사일이 잘 안 풀리면 집에 가서도 고민을 계속해서 가족들과 같이 있을 때도 분위기가 다운이 될 때. 나의 이런 기분이나 고민이 가족들한테 전달되어서 애랑 잘 못 놀아 주고, 머릿속에 집에 가서도 사업 일을 계속 생각해야 하니까. 결국엔 모두 내가 해야 하는 일이니깐. 일은 회사에서만 하고 집에 가서는 집안일만 하는 것은 안돼요. 직원과의 관계도 스트레스예요. 제가 원하는 방향이 안 되어서. 알아서 해줬으면 좋겠는데 왜 안 해 줄까. <사례13-교육서비스업체>

사례를 통해 볼 때 여성기업인들이 겪는 일/가족 갈등은 취업 기혼여성들이 겪는 갈등들과 유사하지만, 고용주라는 고용상의 지위로 인하여 거래처 관계나 직원 관리, 매출 관리 등 사업체 운영 활동에서 일 갈등을 겪고 있으며, 가족에서 일로의 갈등보다는 일에서 가족으로 일어나는 갈등이 더 큰 것으로 보인다.

3.2 사례여성기업인의 일/가족조정 전략

사례 여성기업인이 실제로 경험하고 있는 일/가족역할갈등에 대한 조정 전략은 ① 일/가족역할공유전략 ② 일역할 또는 가족역할 축소전략으로 나뉘어 있었다. 사례 여성기업인이 상이한 일/가족 조정전략을 선택하게 되는 데에는 어떠한 요인들이 관련되는지를 구술 자료를 통하여 탐색하고자 한다.

앞에서 살펴보았듯이 Shelton은 여성 기업인의 역할 조정 전략 선택에는 두 가지 요인이 영향을 미친다고 주장하고 있다. 즉, 내부요인인 가족 역할의 중심성과 실제 이용 가능한 외부자원의 질과 형태에 따라 여성은 일 과 가족 어느 한 쪽의 역할을 조정하게 된다. 본 연구에서는 외부 자원 중에서는 배우자의 지원이나 재정적 자원 중심으로 자원의 종류와 크기가 어떤 효과를 내는지에 관심을 가지고 사례를 분석한다. 그리고 내부요인인 가족역할중심성이란 삶에서 자신에게 가족이 얼마나 중요한 위치를 차지하는가하는 정도로 앞에서 규정하였고, 위에서 논의한 몰입의 개념과 유사한 것으로 보았다. 따라서 본 연구에서는 가족역할 중심성이나 일(사업) 역할중심성은 몰입의 경우와 같이 자신의 인생에서 가족이 그리고 반대의 경우 사업이 얼마나 더 중요한지로 조작적으로 정의된다. 가족역할 중심성은 이에 대한 구술자의 답변 내용을 근거로 하여 주관적으로 판단된다. 가족역할 중심성을 척도화하여 질문한 것은 아니므로 몇 점 이상은 가족 역할 중심성이라고 규정하고 있는 것은 아니다.

① 일/가족역할공유전략

사례에서 많은 경우 여성기업인은 일이나 가족 어느 한 쪽을 완전히 포기하기보다는 어떤 방법을 써서라도 두 영역에서 다 역할을 제대로 수행하고자 하는 측면이

두드러졌다. 이와 같이 일 역할이나 가족역할을 다른 사람과 혹은 자원을 동원하여 분담시킴으로써, 일 역할이나 가족역할을 나누어 맡는 전략이 일/가족역할공유 전략이다. 공유전략은 일이나 가족 역할의 하나 또는 두 가지 역할 모두를 여러 가지 방법으로 위임함으로써 수행된다. 즉, 일/가족역할공유전략은 가사나 자녀교육 등 가족역할을 일부 본인이 직접 수행하면서 나머지 부분을 위임함으로써, 혹은 사업상의 역할을 타인에게 위임함으로써 일과 가족을 병행하는 전략이다.

여성기업인들은 가족자원이나 혹은 돈을 주고 사람을 구해서 가족 역할을 분담하는 전략을 성공적으로 구사할 수 있다. 친정어머니가 가족역할을 대신하여 주어서 출퇴근의 시간에 구애 받지 않고 전적으로 사업에 몰입할 수 있었다 (<사례5>와 <사례6>).

내 사업을 하려는 데 아이들이 걸리는 거야, 그래서 친정 부모님한테 부탁을 했지. 그럼 네가 이사를 와라. 그래서 부모님이 계신 데로 이사를 가서 친정 부모님이 많이 도와주셨어. 살림은 내 살림까지는 하지 마시라고 했어요. 애 키워주는 것만도 너무 고마우니까 그것까지 부담을 주는 것은 말도 안 되지. 아파트 앞 동 뒷동이어서 왔다 갔다 하는 거야. 잠 잘 때는 우리 집에 오고 학교 갔다 와서는 할머니 집에 가고. 그런데 안정적인 거 같아. 할머니 할아버지가 많이 사랑해 주시니까 안정되었고. 근데 사업시작하고 창업 보육실에 들어와 있을 때는 2년 정도는 집에도 못 들어갔기 때문에 방치였지. 방치시켜도 친정 부모님이 일아서 잘 해주시니까. 그거 없었으면 지금도 일 못했어. <사례6-실내정원업체>

이와는 달리 <사례11>은 가족자원이 아니고 외부로부터 가사노동을 대신할 도우미를 고용하여 활용하는 것으로 나타났다. 이 사례의 경우 사업 기간도 짧고 매출액도 많지 않음에도 불구하고 가사노동의 가치보다는 자신의 사업 활동 노동에 높은 가치를 부여하고 있는데, 바로 이러한 요인이 적극적인 자원동원 전략선택에 중요한 것으로 보인다. 이 사례의 경우는 사업에 대한 태도가 전략 선택에 영향을 미칠 것이라는 점을 시사한다.

토요일 오전에 도우미 오셔서 짧은 시간 동안 같이 집안 일 하고요. 일주일 동안은 거의 청소만 안 해요. 토요일이나 일요일 밑반찬 만들어 놓고 일주일 먹을 거. 이제 조금씩 요령이 생기더라고요. 제가 집안일을 안 하고 도우미를 이용하는 시간을 계산해 봤어요. 제 일당보다 적더라고요. 제가 지금 많은 돈을 벌고 있지는 않지만 나름대로 제 월급을 책정을 했잖아요. 가사 일은 내가 하는 것보다는 계산적으로 그 일은 도우미를 쓰는 것이 낫다는 생각이 드는 거예요. 처음에는 아깝다는 생각이 들었는데 그렇게 과

감히 하니깐 덜 힘들고 좋더라고요 <사례11-온라인쇼핑몰>

한편, 이와 같이 외부 자원을 이용한 전략을 선택할 수 있으려면 우선 외부자원을 동원할 수 있는 조건이어야 함은 물론이지만 또 한 가지 요인으로 자녀의 연령 또한 고려 사항이 되는 것으로 보인다. 자녀들이 중고 등학생 이상으로 성장했을 경우에는 가족역할을 과감하게 위임할 수 있다. 그러나 자녀가 어린 경우에는 친정어머니와 같이 안정적으로 가사 역할을 대행해 주는 경우에는 위임을 통한 역할 공유가 가능하다. <사례14>는 주중에는 시어머니가 가사와 자녀양육을 담당해 주고, 주말에는 자신이 수행하면서 가족역할의 부담을 줄이고, 여동생이 온라인 쇼핑몰 사업에 같이 참여하면서 사업역할 수행의 부담도 나누면서 일/가족 역할공유를 하고 있다. 일/가족 공유전략의 경우에는 직인, 주변 이웃, 어린이집 등 대체인력의 활용도 다양하게 나타난다.

배우자의 지원이 있을 경우 여성기업인은 상당히 유리한 조건을 확보하게 된다. 이는 전방지 외의 연구에서도 부각된 측면으로, 본 연구에서도 여성기업인의 역할 공유전략을 위한 중요한 조건으로 드러나고 있다. 가족과 사업을 동시에 해 내는가에 남편이 양보하면서 사업하는 것이 힘든 것을 이해해 주는 소극적 도움에서부터 남편자신의 스케줄을 조정하여 가족역할을 맡아주는 좀 더 적극적인 도움까지 정도의 차이는 있으나 배우자 지원은 역할 공유전략을 선택하는 주요한 자원이 된다.

둘째 애를 어머니가 봐주다가 한 달 전에 올라와서 어린이집에 다니거든요. 그래서 6시면 퇴근을 해요. 저희 신랑이 아침에 절대 빵을 먹지 않는 사람인데 빵을 먹고 가구요. 먹는 거에서는 별난 사람인데 많이 양보를 하고 있어요. 둘째보고 나서 양보를 더 많이. 젓병도 소독해주고, 청소도해주고. 예전에는 국 안 끓이면 싸우고 난리가 나서 많이 싸웠는데 요즘은 많이 양보해요. 지금은 제 일에 더 열심히 하게 되었어요. <중략> 남편도 자기 사업을 하니까 내가 사업하는 것 이해를 많이 해주죠. <사례13-교육서비스업체>

사무실하고 집은 2-30분 정도 걸려요. 일단 급한 일이 생겼을 때 빨리 갈수 있도록 가까운 곳으로 얻었어요. 그렇지만 저희가 저녁에 사람을 많이 만나야 되잖아요. 남편하고 스케줄을 조정하죠. 저희는 지금도 그래요 서로 일정을 조절해요. 그게 좀 가능한게 남편이 방송 스케줄이 고정되어 있지만 미팅 같은 경우에는 자기가 조절할 수 있는 부분이 있어서 저랑 의논을 해요. 남편이 많이 도와줬다고 하는 게 맞는 거 같아요. <중략> 주변에 맞벌이 하

는 엄마가 있는데 그 엄마는 6시면 퇴근을 해요 그래서 오전에 내가 시간이 되니까 내가 그 집 애를 봐주고 저녁에는 그 엄마가 봐주고 그렇게 가능한 모든 방법을 다 찾아보는 거죠. <사례8-파트너 기획업체>

<사례2>, <사례8>, <사례13>은 남편이 자녀양육이라는 가족 역할 수행에 적극 참여함으로써 가족역할의 부담을 줄이면서 사업역할 수행을 늘리면서 일/가족 두 영역에서 활동하고 있다. 다수의 사례 여성이 배우자의 도움으로 자신이 사업 수행을 지속하는 것이 가능하다고 보고 있다. 남편이 사업에 같이 참여하고 있는 <사례3>과 <사례9>의 경우 외에도 사례 여성기업인들은 남편이 사업 활동에서의 애로점을 들어주고 해결방안에 대한 조언을 해주고 있다고 느끼고 있다. 이러한 도움은 사업 아이템, 거래처알선, 자금조달 등 사업 수행에 대한 실질적인 지원으로 도구적 지원이다. 또한 정서적 지원도 여성의 사업 활동에 도움이 된다. 사례들의 경우 남편이 자신의 일을 찾아서 사업 활동을 하는 것을 멋있다고 격려하거나 지지하여 주는 정서적 지원을 받는 경우가 나타났다. 가사나 육아를 대신 하여 주거나, 아이를 돌봐주거나 집안일을 해주면서 직접적으로 가사와 육아의 도움을 주기도 한다. 콘텐츠 비즈니스 분야의 여성들은 기존에 여성들이 많이 종사하고 있는 전통산업(도소매업, 숙박업, 교육서비스업 등)의 여성기업인들에 비하여 남편의 보다 적극적인 지원을 받고 있는 것으로 보인다. 삼십대, 사십대인 이들 신세대 여성기업인과 가족은 달라진 성역할 모델을 갖게 되어서 일 것으로 추측할 수 있겠다. 또한 컴퓨터 활용 능력 등 정보통신기술의 습득과 같은 인적자본을 가진 전문대졸 이상의 고학력의 여성이라는 점이 배우자의 지원이라는 자원을 동원할 수 있는 조건이 되는 것으로 생각된다.

한편, 여성기업인은 사업상 조정기제를 발휘하여 일/가족 갈등을 해결하기도 한다. 즉, 직원 채용을 늘림으로써 사업 역할에서 오는 부담을 줄이는 방식으로 사업 역할을 위임하고 있다. 이런 방식으로 자녀입시 지도 등 가족 역할과 사업 역할을 공유하는 전략을 사용하는 경우도 나타났다(<사례1>과 <사례3>).

② 일역할 또는 가족역할 축소전략

여성기업인이 직면하는 갈등이 크게 인식되거나 혹은 사업하는 여성으로서 자신감, 자부심보다는 가사노동과 육아를 훌륭하게 전적으로 담당하는 전통적 여성 역할을 보다 더 중시하는 경우, 여성은 일 역할을 축소하는 방향으로 두 영역 간 갈등을 조정하게 된다.

일과 가족의 두 역할 중 일역할 축소전략을 택하고 있는 경우는 <사례4>와 <사례7>이다. <사례4>는 초등학교에 다니는 자녀와 유치원에 다니는 자녀에 대한 양육부담과 사업 부진으로 사업 초기에 가졌던 사업열망이 점점 줄어들고, 이에 따라 근무시간을 줄이면서 사업 역할을 축소하고 있다.

남편은 처음에는 일하는 것을 원했는데 제가 애들 교육이나 집안일을 소홀해지는 것을 보면서 그냥 집에 와서 살림만 잘하라고. 애가 아직은 2학년이고 7살이고 하니까. 다른 사람들도 이때가 제일 힘들다고 하더라고요. 애가 학교 처음 들어갔을 때가. 이 때 애들 잘 잡아줘야 잘 큰다고. 나름대로 생각을 하고 있지만 엄마가 옆에서 챙겨줘야 할 거 같은. 아직은 어리니까. 근무시간이... 제가 10시에 출근해서 5시에 퇴근해요. 애들 학교랑 유치원 보내고 9시까지 회사에 못가겠더라고요. 저는 10시까지 가면서 직원들한테는 9시까지 오라고 하기가 미안하더라고요 그냥 그래서 10시로 했어요. 바쁠 때는 야근 좀 더 하거나 집에 가서 하고. 이런 식으로 하고 있어요. 저 같은 경우는 사업을 하면서 계속 이끌어 가야 하는데 수입이 당장 안 생기니까 초기에 디지털 앨범을 계속 개발해야 하는데 그것을 못하고 있는 것이 대개 안타깝거든요. <사례 4-디지털앨범제작>

매출의 부진 또한 일역할 축소전략을 택하는 데에는 이 큰 요인으로 작용하는 점이 발견되었다. <사례7>은 사업을 하는 것 보다는 취업을 하는 것이 경제적으로 더 안정적이라고 생각되어 사업을 접고 취업을 하는 것을 고려하고 있다. 한 편 가족 역할 축소전략 경우는 본 연구에서 뚜렷하게 드러나지 않았다. 가족 역할을 줄이게 된 계기는 <사례5>와 <사례 10>에서는 사별이나 이혼 등 가족 상황의 변화였다. 가족 내에서 아내나 며느리로서의 역할이 없어짐에 따라 가족역할이 자연스럽게 줄어든 경우이다.

이상 살펴본 바에 따르면 사례 여성기업인이 일/가족 조정전략을 구사하는 데에 영향을 미치는 요인은 다음과 같다. 일/가족역할공유전략을 선택하는 사례에서는 '자녀의 연령(중고생 및 대학생)' '외부자원 활용(친정 어머니의 가사 역할 대행, 도우미)' 그리고 '남편의 지

원'이 영향을 주는 것으로 나타났다. 남편의 지원은 사업 활동에 대한 지지와 격려를 하는 표현적(정서적) 지원과 가사나 육아를 실질적으로 대신 하여 도구적 지원의 양자 모두 공유전략을 효과적으로 만드는 것으로 나타나고 있다. 해당 사례 여성기업인들은 유아기와 학령기의 자녀를 갖고 있으나 배우자의 가사 및 육아 지원 협조를 통하여 사업과 일의 병행을 하고 있다. 이는 배우자의 직업이 근무시간이 꼭 짜인 일반 회사원이 아닌 특성으로 인하여 부부가 같이 육아에 참여할 수 있는 조건이 가능하였기 때문이다. 육아나 가사 등 가족역할의 수행을 맡아주는 도구적 지원의 경우 외에도 배우자로부터 사업아이디어, 경영능력 등 사업수행에 필요한 지원을 받는 경우 중요한 자원으로서 기능한다. 사업 경험이나 사회생활 경험이 거의 없는 상태에서 배우자의 지원은 중요한 외부 자원이 되고 있다. 한편 일역할 축소전략은 '매출의 부진'과 같은 사업상의 성과가 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 가족역할축소전략을 구사하는 사례에서는 '가족구조(이혼 및 사별)'의 변화가 요인이었다.

일/가족조정 전략의 선택은 일/가족 정체성과 밀접한 관련을 갖는 것으로 보인다. <일 우선적 몰입>은 <가족역할축소전략>으로, <일/가족 이중몰입>은 <일/가족역할공유전략>으로 <가족 우선적 몰입>은 <일역할 축소전략>으로 나타났다. 조정전략 선택과 정체성이 일치하지 않는 경우는 <사례7>, <사례13>과 <사례14> 세 사례로, 세 사례의 공통점으로는 모두 영유아기에 있는 어린 자녀 양육을 하고 있는 점을 들 수 있다.

V. 결론 및 논의

연구의 결론은 다음과 같다. 첫째, 사례 여성기업인들은 일 몰입 정체성이거나 아니면 가족몰입 정체성, 또는 일/가족이중 몰입 정체성을 가진 세 부류로 나타났다. 사례 중에서는 일/가족 이중 몰입의 정체성이 두드러졌다. 그런데 자신이 처해 있는 일/가족상황과 사업성과에 따라 일/가족정체성은 영향을 받고 바뀌기도 하는 측면이 드러났다. 남편의 사업 부도이후 가족 몰입

의 정체성에서 자신이 생계를 책임지면서 일/가족 이중 몰입으로 바뀌거나, 반대로 자녀들의 학업 문제 등으로 일몰입정체성이 약화되는 경우 등이다.

둘째, 여성기업인의 일/가족 역할 갈등은 사업만족 수준과 사업에 대한 성공 지각여부와 관계가 있는 것으로 드러났다. 또한 사업추진이 원활하게 되지 않을 때에는 가족들과의 관계에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 스토너 외에서 밝혀진 바와 같다.

셋째, 일/가족 조정전략은 일 정체성과 연관성을 갖는 것으로 나타났다. 즉, 일우선적 몰입은 가족역할축소 전략으로, 가족 우선적 몰입은 일역할 축소전략으로 그리고 일/가족 이중몰입은 일/가족역할공유전략으로 나타났다. 이와 같은 결과는 Shelton에서 여성기업인 내부 요인인 일/가족 중심성이 일/가족조정 전략의 선택과 밀접한 관련을 갖는 것으로 보인다는 주장을 지지한다.

넷째, 사례여성기업인들은 일/가족 역할 조정전략 중에서 일/가족역할공유전략을 택하는 모습으로 드러났다. 일/가족역할공유전략 선택에는 '자녀의 연령(중고생 및 대학생)' '외부자원 활용(친정어머니의 가사 역할 대행, 도우미)' 그리고 '남편의 지원'이 영향을 주는 것으로 보인다. '남편의 지원'은 사업 활동에 대한 지지와 격려를 하는 표현적(정서적) 지원과 가사나 육아를 실질적으로 대신 하여 도구적 지원의 양자 모두가 유효한 것으로 보이며, 특히 여성 기업인의 창업 초기 활동에는 남편의 지식과 경험이 큰 기여를 했다. 또한 남편 자신이 사업을 경영하거나 공동운영하는 경우에는 부인의 사업 추진에 지지와 지원을 하는 측면은 남편이 사업으로 많은 수입이 있을 경우에는 아내의 자영 사업 추진과 긍정적인 관계를 갖으나 임금 노동으로 수입이 높은 경우에는 아내의 자영 사업 추진과 관계가 크지 않다는 기존 연구의 결과와 맥락을 같이하는 것으로 해석할 수 있다.

본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 우리나라 여성 기업인의 일/가족 갈등에 대한 연구가 많지 않은 상황에서 특히 콘텐츠 비즈니스분야라는 신산업분야에 종사하는 여성기업인을 대상으로 사례연구를 하였다는 데 의의가 있다.

둘째, 기존의 연구들이 일/가족 갈등상황에 대한 심리적 대처 기제를 밝히는데 치중하는데 반해 본 연구에서는 쉼튼의 개념논의를 바탕으로 실제로 여성들이 이 갈등을 구조적으로 해결해나가는 전략에 초점을 맞추고 전략과 관련된 요인들을 탐색적으로 살펴본다는 점에서 대부분의 기존 연구가 놓치고 있는 논점을 다루고 있다.

콘텐츠 비즈니스 분야 여성기업인들의 경우 갈등을 겪을 소지는 여타 여성들에 비해 적지 않은 것으로 보인다. 비즈니스의 특성상 마감시간을 맞춰야 하는 시간 압박이 크다는 점, 구매나 배송확인 등 온라인으로 단순 업무를 처리하는 경우에는 집에서의 작업을 할 수 있고 시간적 유연성을 확보할 수 있지만 이렇게 할 경우 오히려 일역할, 가족역할 간 구분이 모호해 지면서 갈등의 소지가 될 수 있다. 한편 콘텐츠 비즈니스의 특성상 새로운 아이디어와 기획을 위한 창의성을 필요로 하는 분야이기 때문에 이들 새로운 여성기업인들이 겪는 긴장 갈등도 큰 것으로 보인다. 즉, 시장진입이나 영업활동과 직원 관리 등 전통분야에서 일반적인 경영활동 상 겪는 긴장갈등에 더하여 추가적인 긴장갈등의 부담을 안게 된다. 반면 이처럼 창의성, 기술력, 기획력 등을 갖춘 인적 자원의 특성으로 인해 이들은 전통적 여성기업인보다 외부 자원동원에 유리할 것이다.

본 연구의 결과 드러난 대로 일과 가족 어느 한 쪽의 역할도 포기하지 않으려는 태도와 이에 따라 일/가족 공유전략을 선택하는 점, 그리고 외부 자원을 동원할 능력을 가지며 적극적으로 남편의 지원을 끌어들이는 사례 여성기업인들의 일/가족 정체성 및 조정전략 선택은 이들이 콘텐츠 비즈니스라는 신산업분야에서 창업에 성공한 고학력과 정보통신 기술력, 창의력 등을 갖춘 여성들이라는 점과 무관하지 않을 것이다. 새로운 정체성을 가지고 일/가족 공유전략을 선택하고 추진하는 새로 등장하는 여성기업인들과 이들 여성기업인의 자원이 이들의 배우자와 가족은 여성의 자리는 가정이라는 전통적인 성역할 이데올로기로부터 어느 정도는 자유로운 것으로 생각된다. 가사노동의 가치보다는 자신의 사업 활동 노동에 높은 가치를 부여한다는 요인이 적극적인 자원동원 전략선택에 중요한 것으로 보인다.

기존 연구 결과들과 비교하여 보면, 김영옥·한경희)의 여성 벤처 기업주를 대상으로 한 연구에는 일/가족 역할로 갈등을 겪는 경우가 거의 없는 것으로 나타났지만, 본 콘텐츠 비즈니스분야 여성기업인 사례에서는 일/가족 역할갈등이 나타나고 있다. 이는 본 사례의 여성 기업인들이 창업을 하기 전에 출산과 육아로 인하여 경력단절을 경험하고 전업주부로서의 경험이 있기 때문에 가족역할에 대한 부담을 갖고 있는 것으로 해석된다.

본 연구는 소수의 사례연구를 통해 새로 등장하는 여성기업인의 일/가족 관계를 드러내 보이고 관련요인을 탐색적으로 살펴보았다. 여성들이 콘텐츠 비즈니스 분야라는 새로운 사업 분야를 선택하는 데 있어서 과거의 직업경력이 어떠한 영향을 미쳤는지 등 창업경로에 대해서는 깊이 살펴보지 못하였으나 향후 연구에서 양자간 연관성의 분석이 필요하다. 둘째, 여성 내부의 차이를 보여줄 수 있도록, 자녀연령별, 사업 분야별, 사업규모별, 운영기간별, 매출액별 등 보다 다양한 변수들을 고려하고 대표성을 가진 샘플에 대한 양적 방법론을 사용한 연구를 통해 일반화 가능한 결과를 얻어낼 필요가 있다. 또한 여성기업인의 일/가족조정전략을 밝혀내는데서 더 나아가 이와 같은 조정전략이 여성기업의 사업성과와 사업성장에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 실증적인 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- [1] 김영옥, *여성 창업과 경영*, 한국여성개발원, 1998.
- [2] 김영옥, 한경희, *여성 정보통신인력의 현황과 발전 방안*, 한국여성개발원, 2001.
- [3] 전방지, 김경애, 홍기원, “여성 기업인의 일과 가족:갈등 또는 지원관계”, *가족과 문화* 제14집, 2002.
- [4] 장혜경, 김영란, *취업주부의 역할분담과 갈등요인에 관한 연구*, 한국여성개발원, 1998.
- [5] 손승영, 박숙자, 전방지, 조순경, 진수희, 황석만, *여성의 일과 삶의 질*, 미래인력연구센터, 1999.

[6] 이지영, 정대용, “여성 관리자의 다중역할몰입이 심리적 안녕감과 관리능력에 미치는 영향과 갈등 관리전략의 조절효과”, 중소기업연구, 제29권, 제2호, pp.147-171, 2006.

[7] 이재경, 이은아, 김홍주, “기혼 취업여성의 일·가족생활 변화와 한계; 계층 간 차이를 중심으로”, 한국여성학, 제22권, 제2호, pp.41-79, 2006.

[8] Baines and Wheelock, “Working for each other: Gender, the household, and micro business survival and growth,” International Small Business Journal, Vol.17, No.1, pp.16-35, 1998.

[9] R. C. Barnett, “Toward a review and reconceptualization of the work/family literature,” Genetic, Social, and General Psychology Monographs, Vol.124, No.2, pp.125-182, 1998.

[10] R. K. Caputo and A. Dolinsky, “Women’s choice to pursue self-employment : The role of financial and human capital of household members,” Journal of Small Business Management, Vol.36, No.3, pp.8-17, 1998.

[11] M. Frone. Russell, and M. Cooper, “Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict : Testing a Model of the Work-Family Interface,” Journal of Applied Psychology77, pp.65-78, 1992.

[12] E. Janiffer and Cliff, “Does One Size Fit All? Exploring the relationship between attitudes toward growth, gender, and business size,” Journal of Business Venturing(13), pp.523-542, 1998.

[13] L. M. Shelton, “Female Entrepreneurs, Work-Family Conflict, and Venture Performance: New Insight into the Work-Family Interface,” Journal of Small Business Management, Vol.44, No.2, pp.285-297, 2006.

[14] P. Nancy and Rothbard, “Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles,” Administrative Science

Quarterly, Vol.46, No.4. pp.655-684, 2001.

[15] N. Noor, “Work-Family Conflict, Work-Family Role Sailability and Women’s Well-Being,” Journal of Social Psychology, Vol.144, No.4, pp.389-405, 2004.

[16] C. R. Stoner, R. I. Hartman, and R. Arora, “Work-home role conflict in female owners of small business; An exploratory study,” Journal of Small Business Management, Vol.28, No.1, pp.30-38, 1990.

저 자 소 개

전 방 지(Bang-Jee Chun)

정회원



- 1979년 2월 : 이화여자대학교 영 어영문학과/사회학 부전공(문학사)
 - 1983년 2월 : 이화여자대학교 대학원 사회학과(문학석사)
 - 1992년 2월 : Vanderbilt University(Ph. D. Sociology, 미국)
 - 현재 : 호서대학교 디지털 비즈니스 학부 교수
- <관심분야> : 콘텐츠 창의성, 창조산업, 여성창업 및 여성기업, 일과 여성, UCC 참여 요인

한 미 라(Mee-Ra Han)

정회원



- 1990년 2월 : 이화여대 사회학과 (문학사)
 - 1992년 8월 : 이화여대 사회학과 (문학석사)
 - 2007년 2월 : 한국학중앙연구원 사회학과(박사과정 수료)
 - 현재 : 경기도여성능력개발센터 교육경영팀
- <관심분야> : 여성인적자원개발, 콘텐츠 비즈니스, 여성창업, 일-가족균형, 여성IT교육