

가족기업 종사자의 일-가족갈등 및 직업만족도와 생활만족도*

Work-Family Conflict, Job Satisfaction and Life Satisfaction of Family Business Workers

중앙건강가정지원센터

총무지원팀장 김 영 선**

서울대학교 생활과학대학 아동가족학과

교 수 옥 선 화

Headquarters for Healthy Family-Support centers

General Affairs & Support Team Leader : Kim, Young-Sun

Dept. of Child Development & Family Studies, Seoul Nat ' I Univ.

Professor : Ok, Sun-Wha

〈Abstract〉

The purpose of this study is to explore the impacts of personality variables, family variables, job variables, work-family conflict and job satisfaction on life satisfaction of family business workers.

The major findings are as follows:

1. There was direct causal effects of job satisfaction, Sunday working level, the duration of the family business, an academic background on life satisfaction of family business workers.
2. Such variables family variables(family size, number of family workers, number of unpaid family workers), working time variables (working hours per a day, saturday working level, flexibility of working time), work-family conflict had indirect causal effects on life satisfaction of family business workers

△주요어(Key Words) : 가족기업 종사자(Family Business Workers), 일-가족갈등(Work-Family Conflict), 직업만족도(Job Satisfaction), 생활만족도(Life Satisfaction)

I. 문제제기

1997년 한국사회는 IMF금융관리체제로 진입하면서 많은 기업들이 기업 생존을 위한 방안으로 신규채용억제, 정리해고, 상

* 본 논문은 2004학년도 서울대학교 생활과학연구소의 일부 연구비 지원으로 수행되었음

** 주 저 자 : 김영선 (E-mail : sieb742@empal.com)

용직 고용 감소정책을 채택하게 되어 실업자 발생이 급증하였다. 불안정한 경제상황 속에서 개인은 새로운 소득창출방안으로 임금직으로 재취업하기보다는 자신의 자본과 가족구성원의 인적 자원을 활용한 가족기업의 창업에 관심을 갖게 되었고(송지영, 2001) 이러한 가족기업으로의 선택은 가족을 실업으로부터 보호하는 완충역할을 하였다(김우영, 김응규, 2001; 류재우, 최호영, 1999). 이와 같이 경제적 불황기에 가족기업이 증가하는 것은 가계가 주요소득원을 상실했을 때, 가족원을 위한 가장 생명

력 있고 실행 가능한 소득창출 대안이 가족기업이라는 Heck과 Walker(1993)의 주장이 우리 사회에도 적용되는 것으로 해석할 수 있다.

그런데 가족기업은 기능상으로는 가족체계와 기업체계, 구성상으로는 가족체계, 경영체계, 소유체계의 다중체계로 되어 있기 때문에 가족구성원에게 여러 가지 역할과 규범이 중첩되어 나타나 일-가족갈등을 가중시키게 된다. 직장-가정생활의 실질적 관계를 잘 설명해주는 경계이론, 전이이론에 따르면, 가족기업의 경우 물리적 측면의 경계와 심리적 측면의 경계간 투과성이 높기 때문에 영역간 경계의 융합과 전이가 이루어질 가능성이 많다(김진희, 2002). 따라서 비가족기업 종사자에 비해 가족기업 종사자는 일-가족갈등에 노출될 가능성이 높다고 볼 수 있다.

한편 한국에 존재하는 가족기업의 대부분은 기업형 가족기업에 비해 일-가족갈등 수준이 높은 생업형 가족기업이 많고(유현주, 1998; 최태룡, 1991), IMF금융관리체제 이후 창업한 자영업자의 직업만족이 더 낮다(김우영, 김응규, 2001)는 연구결과들이 보고되고 있어 IMF금융관리체제 이후 급증한 가족기업 종사자의 생활만족 수준을 파악하여 가족기업 종사자의 복지수준을 향상시킬 수 있는 정책적 지원이 필요하다.

일반적으로 일-가족갈등이 직업만족도와 생활만족도에 부정적 영향을 미친다는 점을 고려할 때, 가족기업의 가족체계와 기업체계의 밀착성은 가족기업 종사자의 일-가족갈등 수준을 높여 직업만족도와 생활만족도에도 부정적인 영향을 줄 것으로 예상할 수 있다. 가족기업의 이중체계로 인한 일-가족갈등은 가족기업의 성공과 생존에도 직접적으로 영향을 주고(Loscocco, Robinson, Hall & Allen, 1991), 두 체계의 영향을 받는 개인의 생활의 질과 복지 수준에 결정적인 영향을 미친다(Pratt, 1986)고 한다. 따라서 가족기업을 대상으로 한 연구에서는 가족과 기업이라는 두 체계 및 두 체계간의 상호작용을 동시에 고려해야 한다. 그러나 국내의 가족기업 연구는 높은 일-가족갈등을 유발할 수 있는 체계를 가지고 있다는 이론적 연구들(김지희, 1999b)과 개별변인들이 가정생활만족도와 직업만족도에 미치는 영향만을 다룬 연구(차성란, 2001)가 있을 뿐 두 영역을 통합하여 분석한 연구는 거의 없다. 그러나 가족기업을 연구하기 위해서는 가족과 기업체계의 개별변인들이 생활만족에 미치는 직접적인 영향력과 일과 가족의 상호작용에 의해서 발생하는 일-가족갈등과 직업만족도가 생활만족도에 미치는 영향력 그리고 개별변인들이 일-가족갈등과 직업만족도를 통해 생활만족으로 이어지는 간접적인 영향력까지도 살펴볼 필요가 있다.

이상의 논의를 바탕으로 이 연구의 목적은 가족기업 종사자의 개인특성변인, 가족특성변인, 직업특성변인이 가족기업 종사자의 생활만족도에 미치는 직접효과와 일-가족갈등과 직업만족도를 통한 간접효과를 밝히고자 하는 것이다. 또한 가족영역과 직업영역의 상호작용 결과물인 일-가족갈등과 직업만족도가 생활만족도에 미치는 직접 효과와 일-가족갈등이 직업만족

도를 통해 생활만족도에 영향을 미치는 간접효과를 규명하고자 한다. 이를 통해 가족기업 종사자의 생활만족도에 영향을 주는 개인특성변인, 가족특성변인, 직업특성변인을 규명하고 개별변인들이 생활만족도에 영향을 미치는 과정에서 일-가족갈등과 직업만족도의 매개효과를 밝힘으로써, 가족기업 종사자의 생활만족도를 설명하는 변인들간의 관계를 파악하고자 한다. 또한 본 연구의 결과가 후속 가족기업 연구를 위한 기초 자료로 제공될 수 있기를 기대한다.

II. 개념정의 및 관련연구 고찰

1. 가족기업의 개념과 연구동향

1) 가족기업의 개념 및 특성

가족기업(Family Business)에 대한 연구는 미국에서는 1980년대, 한국에서는 1990년대부터 본격적으로 시작되었다. 각국의 가족기업에 대한 연구주제는 가족기업의 성공, 경영전략, 지원 프로그램 등으로 다양하지만, 아직도 가족기업 연구의 가장 중요한 주제이면서 합의되지 않은 영역은 가족기업의 개념 정의에 관한 부분이다.

많은 연구들에서 다루어진 가족기업의 개념정의들은 다음과 같다.

Donnelly(1964)는 2세대가 기업에 참여할 뿐 아니라, 가족과 기업관계가 회사정책, 가족이익 및 가족목적에 상호영향을 미칠 때 가족기업이라 정의했고, 박기동(1982)은 가족기업을 '가족들에 의해 기업이 지배되고, 경영되고, 분배되는 폐쇄적이고 비공개적인 기업'이라고 정의하였다. Tagiuri(1982)는 두 명 또는 그 이상의 가족구성원에 의해 운영되고 친족의 참여정도, 관리역할, 소유권을 통해 사업의 방향에 영향을 받는 기관이라고 정의했고, Rosenblatt, de Mik, Anderson, 그리고 Johnson(1985)은 가족기업의 소유권과 통제권을 단일가족이 갖고 있되, 2명 이상의 가족구성원이 직접 참여해야 한다고 했다. 그리고 Churchill과 Hatten(1987)은 가족구성원이 창업하고, 창업자 및 그 가족구성원이 소유권을 가지며, 기업경영에 대한 감독과 통제를 하는 조직체로 정의로 정의하였다(김지희, 2001 재인용). 이 같이 가족기업에 대한 개념정의는 다양한데 각각의 개념은 크게 세 가지 요인에 대한 관점차이에서 비롯된다.

첫 번째 요인은 가족기업에 참여하고 있는 '최소한의 가족구성원수'를 고려한 개념으로 가족기업에는 적어도 한 명 이상의 구성원이 참여해야 한다는 의견(Green & Pryde, 1990; Handler, 1989; Hollander & Elman, 1988; Pratt, 1986)과 두 명 이상의 가족 구성원이 참여해야 한다는 의견(Davis & Tagiuri, 1982; Gallo, 1994, 김지희, 1999에서 재인용)으로 나누어지고 있다. 두 번째는 가족과 기업간의 상호관련성을 고려한 개념정의로 Donnelly(1964)가 가족기업의 '친족관계'를 가족기업의 성공을 결정하는 가장 중요요소로 지적하면서 가족과의 밀접한 상호작

용에 의해 영향을 받는 조직체로 정의하는 관점이다. 세 번째 요인은 기업계승을 고려한 개념정의로 Churchill과 Hatten(1987)은 가족기업의 개념에서 창업 및 창업자 개념, 그리고 계승을 중요하다고 보았다.

이상과 같은 논의들을 기초로 Ibrahim과 Ellis(1994, 김지희, 2001에서 재인용)는 가족기업을 '가족기업이란 적어도 기업의 51% 이상을 단일가족이 소유하고, 최소한 한 사람 이상의 가족 구성원이 사업의 경영 및 관리활동에 참여하고, 다음 세대의 가족 구성원에게 기업의 소유권과 리더십이 계승될 것으로 예견되는 기업 및 조직체'로 정의하였고, 가족기업 연구들에서 이 개념정의를 가장 일반적으로 사용하고 있다.

가족기업은 가족과 기업이라는 두 체계가 긴밀하게 연결되어 있는 조직체이다. 가족기업의 가족과 기업체계는 분리되어 있지 않고 어느 정도 중복되어 있기 때문에 가족기업의 가족과 기업 체계간의 상호작용과 상호영향은 비가족기업에 비해 그 영향력이 큰 편이다. 그러나 가족기업을 구성하는 두 하위체계인 가족 체계와 기업체계는 그 기능이나 목적 면에서 이질적인 특성을 가지고 있다. 가족체계는 가족기능(Family Function)을 수행하기 위해서 정서적 유대를 지향하지만, 기업체계는 기업기능(Business Function)의 1차 목표인 이윤을 추구하기 때문에 두 체계사이에 중복된 부분에서는 갈등이 발생할 수 있다.

이중체계로 인해 가족기업이 겪을 수 있는 갈등의 종류로는 공평성관련갈등, 역할갈등, 일-가족갈등, 정체성갈등, 성공관련갈등이 있다(Danes, Leichtenritt, Metz, & Huddleston-Casas, 2000). 이러한 갈등들은 가족체계와 기업체계가 중복되어 연결되어 있기 때문에 발생하게 되고, 가족기업의 성공과 가족생활에 부정적 영향을 주기 때문에 전략적인 관리가 필요하다(김지희, 1999b).

가족기업의 역동성을 이해하기 위해서는 가족기업이 가정생활에 미치는 영향력과 가정생활이 가족기업에 미치는 영향력을 살펴보는 것이 중요한데(김지희, 1999), 근래 들어서는 이 두 영향력간의 상호작용효과에 대한 관심이 증가하고 있다. 상호작용효과는 가족기업의 기능수행에 긍정적 영향과 부정적 영향을 동시에 미칠 수 있다는 점 때문에 그 중요성이 부각되고 있다. 가족-기업체계간 상호작용이 가족기업에 미치는 긍정적인 영향은 일과 가족의 결합을 돕고 가족구성원들이 함께 일함으로써 많은 시간을 공유하여 상호작용을 증진시킨다는 점이다. 또한 가족기업의 가정적 기능인 사회적, 애정적 기능을 잘 수행하게 함으로써 가족구성원들간의 결속력 및 응집력을 높이고 가족구성원간의 긍정적 관계를 형성하여 일에서 오는 스트레스를 감소시켜 만족도를 높이게 된다(김지희, 1999). 가족-기업체계간 상호작용의 부정적 영향으로는 역할부담과 역할갈등, 과중한 근무시간 등이 있다. 그리고 지나치게 밀착된 가족관계는 가족구성원들의 생활을 구속하고 사적인 생활을 방해하는 요소로 작용하여 가족기업의 질에 영향을 줄 수 있다. 김지희(1999)는 가족기업이 상호작용 효과를 어떻게 전략적으로 관리하느냐에 따

라 가족기업의 질 뿐 아니라 성공여부까지도 영향을 받게 된다고 하였다. 서로 다른 체계의 중복은 단순히 개별적 영향력 뿐 아니라 상호작용을 통한 영향도 발생시키기 때문에 가족기업 연구에서는 이 두 체계가 상호작용하는 것을 전제로, 각 체계의 영향과 두 체계의 상호작용으로 인한 효과를 포함한 통합된 시각에서 연구해야 할 필요성이 있다(Upton, 1991).

2) 한국 가족기업 연구의 동향

우리나라 가족기업의 현황이나 실태를 알 수 있는 공식적인 통계자료는 존재하지 않는다. 미국의 경우, 가족기업만을 대상으로 한 통계자료를 수집하여 이를 통해 가족기업을 이해하는 기초자료로 사용하고 있지만, 한국의 경우는 가족기업과 그 특성이 유사한 자영업 집단에 대한 통계자료를 통해 국내 가족기업에 대한 추측만이 가능할 뿐이다.

가족기업에 대한 국내의 연구는 주로 두 가지 관점에서 이루어졌다. 경영학 분야에서 기업의 계승이나 운영상의 문제점 중심의 연구들과, 가정학 분야에서 가정-기업의 이중기능을 중심으로 살펴본 연구들이 그것이다. 국내의 가정학분야에서 이루어진 연구들은 주로 가정영역과 기업영역의 상호작용에 관심을 두었는데, 이는 가정영역이 가족기업의 경영 및 생산성에 미치는 영향력을 파악하여 가족기업에서 가족 및 가정생활의 중요성에 초점을 둔 것이었다(김지희, 1999).

그러나 가족기업에 대한 연구가 시작되기 시작한 지 10여년이 지난 현재 국내의 가족기업에 대한 연구에는 몇 가지 한계점이 있다.

첫째는 가족기업에 대한 정확한 통계자료의 부재이다. 미국과 달리 국내에서는 가족기업에 대한 조사가 이루어지지 않고 있기 때문에 국내에 존재하는 가족기업에 대해 연구하는 것은 현실적으로 어려운 일이다.

둘째는 기존 가족기업 연구 대상의 부적절성이다. 국내에는 가족기업의 현황을 파악할 수 있는 정확한 통계수치의 부재로 가족기업의 실재를 파악하는데 많은 어려움이 있다. 이러한 현실적인 한계는 가족기업 연구의 한계로도 작용하였다. 우리나라 연구자들은 가족기업 종사자와 시간, 공간, 역할의 중첩이라는 특성과 직업자체가 가지고 있는 융통성 면에서 가족기업 종사자와 가장 유사한 형태를 보이는 자영자를 대상으로 하였다(차성란, 2001). 그러나 자영자는 자기가 혼자 또는 무급가족종사자와 함께 독립적인 형태로 전문적인 업을 수행하거나 사업체를 운영하는 사람(통계청, 2001)을 의미하기 때문에 소유주 1인이나 소유주와 무급가족종사자만으로 구성된 가족기업 형태만이 연구대상이 된다. 그러나 가족기업의 가족참여유형은 다양하게 나타날 수 있기 때문에 자영자만을 대상으로 한 기존의 가족기업 연구에서는 자영자와 가족기업 종사자의 차별성이 가려져 가족기업 종사자만이 갖는 특수성이 부각되지 못한다는 한계가 있다. 국내에서 가족기업 종사자를 대상으로 이루어진 실증 연구들로는 정유희(2001)가 서울과 대전지역의 소규모 가족기업

경영자를 대상으로 한 승계관련 연구와 정영금(2001)의 비재택 소규모 가족기업을 대상으로 한 경영실태관련 연구가 대표적이다. 그 이외의 연구들은 가족기업 이론이나 개념에 대한 문헌연구(김지희, 1999; 정영금, 2000; 홍성희, 2000)와 1998년 실시된 대우경제연구소의 2차자료를 이용한 연구들(곽인숙, 이경희, 2000; 김순미, 홍성희, 2000; 김혜연, 김성희, 2000 등)이 대부분이다. 그러나 대우경제연구소의 통계자료 중 분석에 이용된 대상은 부부가 함께 참여하고 있는 자영업이기 때문에 부부 이외의 가족원이 참여하는 가족기업까지 포함시키지 못했다는 한계를 가지고 있다.

셋째는 가족기업 연구의 주요 연구분야에 관한 것이다. 기존 연구들의 주제에 따른 연구실적을 살펴보면, 개념정의에 대한 연구가 8편, 경영전략에 대한 연구가 12편, 가족영향에 대한 연구가 11편, 그리고 기타 주제에 대한 연구가 4편 이루어졌을 뿐이다(김석용, 2002). Parasuraman과 그의 동료들(1992)은 가족기업의 복지상태를 충분히 이해하려면 이들의 직업과 가족생활 영역을 모두 검토하는 것이 중요하다고 지적하였다. 그런데 기존의 연구들에서는 두 체계가 중복되어 상호작용한다는 점을 강조할 뿐 가정과 기업의 측면을 통합하여 연구한 것은 극히 드물고 그 상호작용의 과정이나 결과에 대해 실제로 다룬 연구도 거의 없는 실정이다(홍성희, 2000). 일반적으로 일-가족갈등이 직업만족도와 생활만족도에 부정적 영향을 미친다는 점을 고려할 때, 가족기업의 가족과 기업체계의 밀착성은 가족기업 종사자의 일-가족갈등 수준을 높여 직업만족도와 생활만족도에 부정적인 영향을 줄 것으로 예상할 수 있다. 실제로도 가족기업의 이중체계로 인한 일-가족갈등은 가족기업의 성공과 생존에도 직접적으로 영향을 주고(Loscocco, Robinson, Hall & Allen, 1991), 두 체계의 영향을 받는 개인의 생활의 질과 복지 수준에 결정적인 영향을 미친다는 연구 결과(Pratt, 1986)가 보고되고 있다. 따라서 가족기업을 대상으로 한 연구에서는 가족과 기업이라는 두 체계와 두 체계간의 상호작용을 동시에 고려해야 한다. 그러나 국내의 가족기업 연구는 높은 일-가족갈등을 유발할 수 있는 체계를 가지고 있다는 이론적 연구들(김지희, 1999)과 개별변인들이 가정생활만족도와 직업만족도 각각에 미치는 영향만을 다룬 연구(차성란, 2001)가 있을 뿐 두 영역을 통합하여 바라본 연구는 없다. 따라서 가족기업을 가족과 기업이라는 두 측면과 두 측면이 만들어내는 상호작용의 결과까지 보려는 노력이 필요하다.

이와 같은 국내 가족기업 연구의 한계점을 극복하기 위하여 본 연구에서는 자영자가 아닌 가족기업 종사자를 대상으로 실증자료를 수집하고, 이를 통해 가족기업 종사자의 가족생활과 직업생활, 그리고 이 두 영역의 상호작용이 전반적 생활만족에 미치는 영향까지 살펴보고자 한다.

2. 가족기업 종사자의 생활만족도에 관한 관련변인 고찰

1) 일-가족갈등

Boles(1996)가 가족기업 경영자를 대상으로 한 일-가족갈등이 직업, 생활만족도에 미치는 영향분석에서는 가족구성원을 고용하고 있는 경영자의 경우는 일-가족갈등이 직업만족도에 영향을 주고 직업만족도가 생활만족도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 가족 구성원을 고용한 경우는 일-가족갈등이 생활만족도에 직접 효과를 나타내지 않는 반면, 가족 구성원을 고용하지 않는 경영자의 경우는 일-가족갈등이 직업만족도에는 영향을 미치지 않고 생활만족도에만 직접적으로 영향을 주는 것으로 나타났다. 한편 Wiegel 등(1995)이 맞벌이 부부를 대상으로 한 연구에서도 가정이나 직업관련 특성들이 직접 생활만족도에 영향을 미치기보다는 이러한 특성들이 일-가족갈등이나 스트레스를 통해 생활만족도에 영향을 주고 있다는 것을 밝히고 있다.

2) 직업만족도

우리나라 임금근로자들을 대상으로 한 방하남(2000)의 연구에서는 직업만족도와 생활만족도간의 상호작용효과는 서로 긍정적이지만, 직업만족도가 생활만족도에 미치는 영향보다 생활만족도가 직업만족도에 미치는 영향이 더 크다는 것을 보여준다. 즉 일의 영역에서 만족도가 크면 생활의 영역에서의 만족도가 큰 반면, 반대로 생활의 영역에서의 만족·불만족 정도는 일의 영역에서의 만족도에 유의미한 영향을 미치지 못한다는 것을 의미한다.

Tait, Padgett 와 Baldwin(1989)는 직업만족도와 생활만족도간의 상호작용관계가 최근에 더 강화되었다고 주장하면서 이러한 경향은 여성들의 노동시장 참여가 늘어나면서 나타나는 것으로 보고 있다. 여성들에게 있어서 일과 생활의 상호관계는 남성의 경우보다 더 결정적일 것이다. 특히 가사노동의 부담이 여성에게 집중되어 있는 전통적 가족문화가 지배적인 사회에서는 그러한 경향이 더 강할 것이다(방하남, 2000에서 재인용)

3) 일반적 특성 변인

(1) 개인특성 변인

성별은 기존의 일-가족갈등에 관한 연구결과에서 일-가족갈등 수준에 영향을 미치는 것으로 나타나는데, 일반적으로 일-가족갈등은 남성보다는 여성이 더 자주 경험하는 것으로 알려져 있다(김진희, 2002). Danes와 그의 동료들(1999)의 연구결과에 따르면 가족기업 종사자 중 가정영역담당자(90%가 여성)는 기업영역담당자에 비해 높은 긴장을 경험하는 것으로 보고하고 있어, 여성이 남성에 비해 일-가족갈등을 더 많이 경험하는 것으로 볼 수 있다. 그러나 Loscocco(1997)는, 여성 자영자들의 경우 시간사용을 융통성 있게 할 수 있게 된다는 사실 자체로도 만족도를 높인다고 보고하고 있다.

연령은 자영자를 대상으로 한 실태조사 및 연구에서 직업만족도나 생활만족도와 상관관계가 있는 것으로 보고되고 있다. 자영업 선택요인에서도 연령이 높을수록 자영업을 선택하려는 경향이 높게 나타나 연령 변인 역시 자영자나 가족기업 종사자의 만족이나 복지와 관련이 있는 것으로 볼 수 있다(김우영, 2000). 이미 홍경아(2001)의 가족기업 소유주를 대상으로 한 가족기업 성공에 대한 연구에서도 대상자들의 생활전반에 대한 만족에 영향을 미치는 변인이 연령인 것으로 나타났다.

교육수준은 직업선택과 직접적으로 관련이 있는 변인이다. 교육수준은 고용주로 진입하는 데는 긍정적 효과, 자영자로 진입하는 데는 부정적 효과가 있는 것으로 나타나(류재우, 최호영, 1999), 가족기업으로의 진입에도 영향을 미쳤을 것으로 추측된다. 한편 교육수준이 높을수록 만족도에는 긍정적 영향을 미치는데, 여기에서는 성별에 따른 차이가 관찰되었다(성지미, 안주엽, 2003). 즉 남성의 경우는 교육수준의 효과가 유의한 반면, 여성의 경우는 그렇지 않은 것으로 나타나 흥미로운 연구결과를 도출하였다.

(2) 가족특성 변인

자녀의 수가 많거나 어린 자녀가 존재하면 가족 일에 보다 많은 시간 투입이 요구되고, 자녀양육에 많은 관심이 쏠리게 되어 가정역할의 과중이 일어나 일-가족갈등과 생활만족도에 영향을 미치고 있는 것으로 밝혀졌다(Voydanoff, 1988). 가족 중에 6세 이하의 자녀가 있는 경우 일-가족갈등을 증가시키는 것으로 보고되는 반면, 18세 미만의 자녀가 있는 경우는 재택노동 참여가 가능하여 함께 거주하는 성인이 재택노동에 참여하는 시간을 감소시키는 것(Heck, 1992)으로 보고된다.

가족수는 일-가족갈등과 정적상관이 있는 것으로 보고되고 있다(이병렬, 1995; 최희경, 1995). 가족수는 어린자녀변인이나 노인변인과 같이 직장생활과 가족생활을 함께 하는 성인에게 가족역할의 부담을 증가시키므로 일-가족갈등을 일으켜 생활만족도에 부정적 영향을 주는 것으로 알려져 있다. 만일 동거하고 있는 노인가족원이 건강하지 못할 경우에는 무급가족종사자로서의 역할을 수행할 수 없는 것 뿐 아니라 가족원의 보살핌을 필요로 하기 때문에 가족원의 일-가족갈등을 유발시키는 스트레스의 요인이 된다(최희경, 1995).

가족기업이 주택을 소유하고 있는 경우 기업경영의 안정성을 증가시키는 요인으로 작용하여 주관적 만족도를 높이는 것으로 나타났다(김지희, 1999). 그리고 재택 기업의 경우는 가족생활과 직업생활 모두에 안정성을 줄 수 있기 때문에 그 영향력이 더 클 것으로 예상할 수 있다.

(3) 직업특성 변인

Greenhaus와 Parasuraman(1994)은 가족구성원의 사회적 지지가 일-가족갈등을 줄이고 생활만족도를 높인다고 보았다. 사회적 지지는 도구적 지지와 정서적 지지로 나누어 볼 수 있는

데, 본 연구에서는 가족구성원의 사회적 지지를 가족기업내에 함께 근무하는 가족종사자수와 무급가족종사자의 영향력을 통해 이들이 도구적 지지와 사회적지지 역할을 수행하고 있는지 파악해보고자 한다.

Loscocco(1997)의 연구에 의하면 상당수의 기업가들이 믿을 수 없을만큼 오랜시간 동안 일을 하는 것으로 나타났다. 이는 자영자들과 같은 경우 기업의 생존과 경제적 성공에 대한 전적인 책임이 있으며, 결국 자영자들은 기업이 제대로 운영될 수 있도록 하기 위해 스스로를 착취하는 방향으로 자율성을 발휘하게 되기 때문이다. 그러나 가족기업 종사자들의 과도한 근무시간이 주말까지 연장되는 것은 가족기업 종사자들의 여가만족도를 떨어뜨린다는 연구결과(차성란, 2001)도 있다.

가족기업의 기업년수는 가족기업 가족과 기업에 잠재적 갈등 변인으로 작용한다. Danes et al.(1999)과 홍경아(2001)의 연구 결과에서는 생활전반에 대한 만족도가 기업년수가 길어질수록 생활만족도가 낮아지는 동일한 결과가 나타나는 반면 Javanovic(1982)와 김지희(1999)연구에서는 기업의 운영년수가 길어지면 가족구성원이 가족과 기업이라는 두 체계에서 수행해야 할 역할을 융통적으로 처리할 수 있는 기술을 길러주기 때문에 일-가족갈등을 덜 경험하게 하여 생활만족도가 높아지는 것으로 보고되고 있다.

근무시간 융통성과 재택여부는 기혼여성이 가족기업에 진입하게 유도하는 요인으로 알려져 있다. 가족기업 종사자를 가정영역관리자와 기업영역관리자로 나누어 연구한 Danes와 그의 동료들(1999)의 연구에 의하면 가정영역관리자가 직업관련 업무를 수행하는데 재택여부는 긍정적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 반면 재택근무는 하루종일 일에 매여 있고, 업무와 가족에 대한 책임이 동시에 요구되는 경우 만족감이 줄어들 수 있기 때문에 오히려 역할간 갈등을 증대시킬 수도 있다는 연구결과도 있다(박미혜, 1997).

재택가족기업의 경우, 작업장이면서 동시에 거주지인 주택을 소유하고 있는 것은 주관적 만족도를 높이는데 기여하고 있는 것으로 나타났다(김지희, 1999). 이와 같은 맥락에서 작업장이자개인 경우는 임대료 지출이 없다는 점에서 기업 안정성과 관련된 것으로 보인다.

소규모의 생업형 가족기업은 재정구조가 약하고 기업에 대한 재투자가 미흡한 반면, 기업형의 경우 기업의 운영비가 전문적으로 다루어지고 있다는 점(김지희, 1999)에서, 가족기업에 종사하고 있는 개인이 느끼는 기업의 장래성과 안정성에서 차이를 유발하기 때문에 직업만족도와 생활만족도면에서의 차이가 나타날 것으로 예상할 수 있다.

재택가족기업 연구에서는 업종에 따른 만족정도가 다른 것으로 나타나는데(김지희, 1999). 이는 도소매업, 제조업과 같이 시장근접성에 예민하지 않은 업종은 숙박음식업과 같이 시장근접성에 예민한 업종에 비해 임대료 지출이 적기 때문이다.

III. 연구문제 및 연구방법

1. 연구문제 및 연구모형

1) 연구문제

<연구문제 1> 가족기업 종사자의 일반적 특성변인(개인특성변인, 가족특성변인, 직업특성변인)과 관련한 실태는 어떠한가?

<연구문제 2> 일반적 특성 변인(개인특성변인, 가족특성변인, 직업특성변인), 일-가족갈등, 직업만족도가 가족기업 종사자의 생활만족도에 미치는 영향은 어떠한가?

<연구문제 3> 가족기업 종사자의 생활만족도는 일반적 특성 변인(개인특성변인, 가족특성변인, 직업특성변인), 일-가족갈등, 직업만족도와 어떠한 인과관계를 보이는가?

본 연구에서는 일반적 특성 변인에 포함된 여러 가지 변인 중 소득과 관련한 부분은 분석에서 제외하고자 한다. 자영자의 직업적 특성에 대한 여러 연구(방하남, 2000; 홍정화, 김완희,

1997)에서는 소득의 은폐 문제가 지적되고 있다. 따라서 정확한 소득을 파악한다는 것 자체가 무리일 수 있으며, 얻은 자료를 분석에 포함시켰을 경우에 자료자체의 신뢰성이 문제될 수 있기 때문이다.

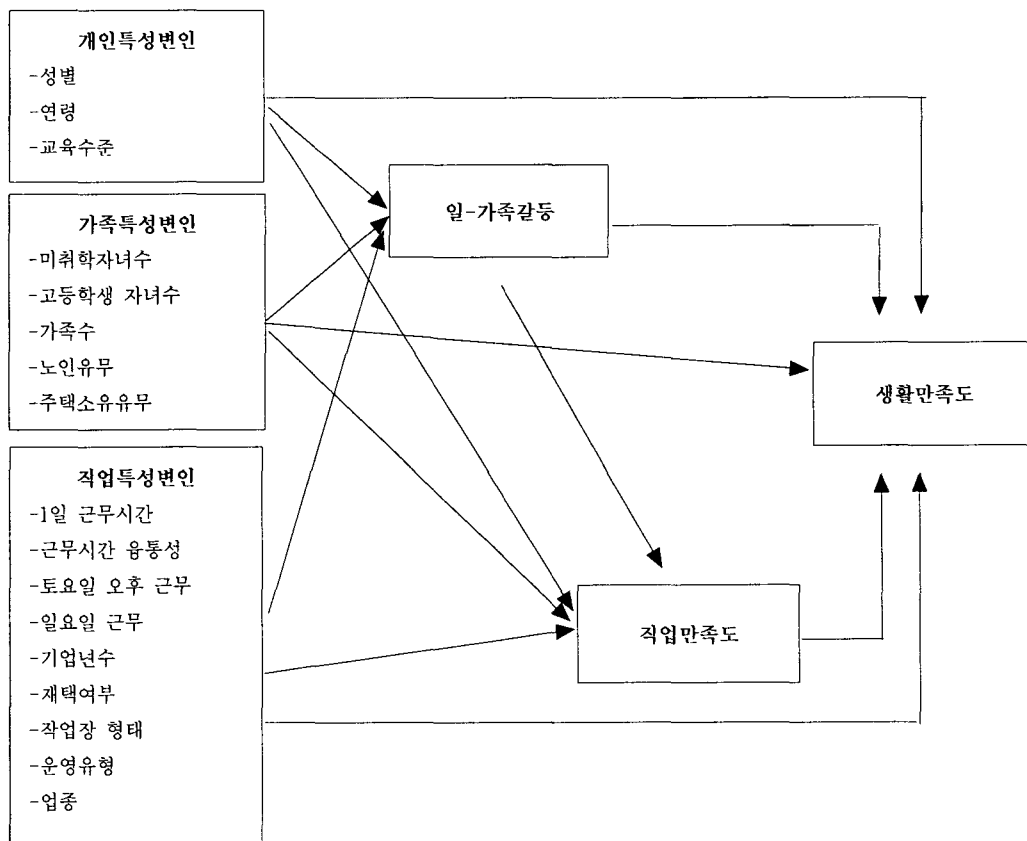
2) 연구모형

연구문제를 중심으로 가족기업 종사자의 생활만족도에 영향을 미치는 변인들의 인과관계를 구성한 연구모형은 <그림 1>과 같다.

2. 조사도구의 구성

1) 일-가족갈등 척도

일-가족갈등을 측정하는 도구로는 Higgins와 Duxbury(1992)가 개발한 일-가족갈등 척도(Work-family conflict scale)를 사용하였다. 이 척도는 총 16문항으로 구성되어 있었으나, 예비조사 결과 가족기업의 업종별 특성과 직업적 특성으로 인해 가족기업 종사자에게 적용하기에 무리가 있는 문항들의 신뢰도 계수(Cronbach's α)가 낮게 나타나, 척도의 신뢰도 수준을 유지하기 위해 신뢰도 계수가 낮은 6문항을 제외한 총 10문항을 본조사에 사용하였다. 척도의 점수범위는 10점부터 50점까지이며, 척도의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .81로 신뢰할만한 수준이었다.



<그림 1> 연구모형

2) 직업만족 척도

직업만족 척도는 한국노동연구원이 개발한 직업만족 척도(방하남, 2000; 이현승, 2001)를 사용하였다. 이 척도는 소득, 직업 안정성, 업무내용, 근무환경, 근무시간, 개인발전기회, 의사소통 및 인간관계, 전반적 직업만족의 하위영역으로 이루어진 총 8문항의 척도이다. 척도의 점수범위는 8점부터 40점까지이며, 척도의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .78로 신뢰할만한 수준이었다.

3) 생활만족 척도

생활만족 척도는 한국노동연구원이 개발한 생활만족 척도(박재규, 2001; 방하남, 2000)를 수정·보완하여 사용하였다. 이 척도는 가족수입, 여가생활, 주거환경, 가족관계, 친인척관계, 친구나 이웃관계, 전반적 생활만족의 하위영역으로 구성된 7문항의 척도였으나, 가족관계를 부부관계, 부모관계, 부모자녀관계로 나누어 측정하여, 총 9문항의 척도로 재구성하였다. 척도의 점수범위는 9점부터 45점까지이며, 척도의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .80로 신뢰할만한 수준이었다.

4) 근무시간 융통성 척도

근무시간 융통성 척도는 선행연구(이기영, 구혜령, 1992)를 참고하여 사용하였다. 예비조사 결과 직업적 특성으로 인해 내적일치도가 낮은 3문항을 제외한 총 3문항만이 본조사에 사용되었다. 척도의 점수범위는 3점부터 15점까지이며, 척도의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .63으로 사용이 가능한 수준이었다.

3. 조사대상 및 자료수집 방법

이 연구의 조사 대상은 적어도 2인 이상의 가족 및 친척이 함께 일하고 있는 50인 이하의 사업체에 근무하는 기혼의 유급/무급 가족종사자와 가족종사자의 도움을 받고 사업체를 운영하고 있는 기혼의 소유주이다. 조사 대상을 최소 2인 이상의 가족 및 친척이 함께 일하는 50인 이하의 사업체로 한정하는 이유는 가족기업 내 가족구성원의 비율이 높고 사업체 규모가 작

을수록 가족기업내에서 가족기업의 이중기능 체계의 특성이 보다 두드러지게 나타나며(김지희, 1999) 이 두 영역간의 상호작용 효과가 보다 활발하게 이루어지기 때문이다. 그리고 기혼으로 조사 대상을 제한한 이유는 미혼에 비해 기혼이 가족역할의 비중이 커지기 때문에 일-가족갈등을 경험할 가능성이 높기 때문이다.

본 조사에 앞서 2003년 4월 1일부터 8일까지 가족기업에 근무하고 있는 성인남녀 27명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사의 분석결과를 토대로 본조사용 질문지를 작성하였다.

본 조사는 2003년 4월 12일부터 5월 18일까지 실시하였으며, 질문지의 배부와 수거는 조사자 주변의 가족기업을 대상으로 편의표집하였다. 그리고 대상자가 질문지를 완성하는데 걸리는 시간은 약 10분 내외였다. 회수된 질문지는 총 314부였고 이중 응답 내용이 누락되었거나 부실한 경우, 그리고 결혼 지위가 미혼인 32부를 제외한 나머지 총 282부가 연구의 최종 분석자료로 사용되었다.

4. 자료분석방법

본 연구에서는 수집된 자료를 SPSS for Windows 프로그램을 이용하여 통계처리하였는데, 가족기업의 실태 및 개인특성, 가족특성, 직업특성의 일반적 경향을 살펴보기 위해 빈도, 백분율, 평균을 구하였고, 가족기업 종사자의 생활만족에 영향을 미치는 제 변인들의 직접효과와 간접효과를 파악하기 위해 중회귀분석과 경로분석을 실시하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 조사대상자의 일반적 특성

1) 조사대상자의 개인특성

조사대상자의 성별은 남자 161명(57.1%), 여자 121명(42.9%)으로 남자가 조금 더 많이 표집되었다. 연령은 40대가 45.7%로

<표 1> 조사대상자들의 개인특성변인

(N=282)

변인	집단	빈도(%)	변인	집단	빈도(%)
성별	남자	161(57.1)	연령	30대이하	94(33.4)
	여자	121(42.9)		40대	129(45.7)
				50대이상	59(20.9)
			평균 43.2세		
교육수준	중졸이하	45(16.0)	자녀수	없다	4(1.5)
	고졸	174(61.7)		1-2명	233(82.6)
	전문대졸이상	63(22.3)		3-4명	45(15.9)

<표 2> 조사대상자들의 가족특성변인

(N=282)

변인	집단	빈도(%)	변인	집단	빈도(%)
가족수	3명 이하	63(22.3)	가족유형	1세대가족	14(5.0)
	4명	127(45.1)		핵가족	207(73.4)
	5명	92(32.6)		확대가족	61(21.6)
	평균 4.2명				
가족내 미성년 자녀수	0명	97(34.4)	자녀의 교육수준	미취학	60(22.7)
	1명	48(17.0)		초등학생	101(38.3)
	2명	117(41.5)		중학생	62(23.5)
	3명 이상	20(7.1)		고등학생	41(15.5)
노인유무	있다	56(19.9)	다른 소득원	있다	75(26.6)
	없다	226(80.1)		없다	207(73.4)
주거형태	자가	203(72.0)			
	전세	52(18.5)			
	월세	19(6.7)			
	기타	8(2.8)			

가장 많았고 그 뒤로 30대 이하가 33.4%, 50대 이상이 20.9%순으로 나타났고, 조사대상자의 평균 연령은 43.2세였다. 교육수준은 중졸이하가 16%, 고졸이 61.7%, 전문대졸이상이 22.3%로 나타나 조사 대상자 중 고등학교 졸업자의 비율이 가장 많았다. 조사 대상자의 대부분은 1명 내지 2명의 자녀를 두고 있었는데, 대다수가 1-2명 정도의 자녀가 있었다.

가족기업 종사자의 가족수는 평균 4.2명으로 4인 가족인 경우(45.0%)가 가장 많았으며, 가족유형의 경우 핵가족(73.4%)이 가장 많은 것으로 나타났다. 농거가족 중 미성년 자녀수가 없는 경우는 34.4%이었고, 41.5%가 2명의 자녀를 두고 있었다. 전체 미성년자녀의 학령을 살펴보면, 미취학 자녀가 22.7%, 초등학생이 38.3%, 중학생이 23.5%, 고등학생이 15.5%이었다. 다른 소득원을 가지고 있는 경우는 26.6%이었고, 73.4%는 주요 소득을 가족기업에서 얻고 있는 것으로 나타났다. 조사 대상자의 대다수를 차지하는 72%는 자기 또는 가족 소유의 거주지에서 생활하고 있었으며, 전세나 월세로 생활하는 경우는 각각 18.4%와 6.7%이었다. 가족내에 65세 이상 노인이 함께 사는 경우는 19.9%이었다.

<표 3>은 조사 대상자의 직업특성변인이다.

조사 대상자를 직업지위별로 살펴보면, 51.1%가 가족기업의 소유주였으며, 유급가족종사자가 25.2%, 무급가족종사자가 23.8%로 나타났다. 조사대상자가 근무하고 있는 가족기업을 업종별로 살펴보면 40.1%가 제조업으로 가장 많았고, 그 다음으로는 도소매업이 38.7%, 음식숙박업이 13.8%, 기타가 7.4%순으로 나

타났다.

작업장 형태는 64.2%가 전세나 월세인 임대형태를 취하고 있었고, 자가인 경우는 33.3%로 나타났으며, 현재 소유주가 사업체를 창업한 경우가 80.9%, 상속받은 경우는 5.3%로 나타났다.

기업규모는 2명인 경우가 36.2%, 3명에서 4명인 경우가 21.6%, 5명 이상인 경우가 42.2%로 나타났다. 가족기업 연구에 있어서의 연구 대상이 50인 미만의 소규모 가족기업인 것을 고려할 때(김지희, 1999), 본 연구의 전체 대상자는 가족기업 연구에 적합하다고 볼 수 있다. 소유주의 성별에 따른 기업규모를 살펴보면, 남자소유주의 경우 평균 종사자수는 5.85명이고 여자소유주의 경우 3.87명으로 여성이 사업체를 소유한 경우 남성소유의 사업체에 비해 더욱 영세할 것이라는 선행연구결과(정영금, 1999)와 일치했다.

전체 가족기업 중 20.6%가 재택가족기업이고 79.4%는 비재택가족기업으로 나타났다. 운영유형은 전체의 70%가 넘는 조사대상자가 자금을 통합하여 관리하는 생업형 가족기업이었다. 조사 대상자가 근무하고 있는 가족기업의 기업년수는 5년 이하(37.6%)가 가장 많았다.

조사 대상자의 1일 평균근로시간은 11.32시간으로 노동법에 근거한 1일 8시간 기준보다 3.3시간을 더 일하는 것으로 나타났다. 토요일 오후에 근무하지 않는 경우는 7.4%에 불과했고, 절반이 넘는 60.3%는 '항상' 일하고 있었다. 일요일에 근무하지 않는 경우는 31.2%이었고, '항상 근무'하는 경우도 32.3%로 나타

<표 3> 조사대상자들의 직업특성변인 (N=282)

변인	집단	빈도(%)	변인	집단	빈도(%)	
직업지위	소유주	114(51.0)	업종	도소매업	109(38.7)	
	유급가족종사자	71(25.2)		숙박음식업	39(13.8)	
	무급가족종사자	67(23.8)		제조업	113(40.1)	
		기타		21(7.4)		
작업장	자가	94(33.3)	현 소유주의 사업취득경로	창업	228(80.9)	
	임대	181(64.2)		상속	15(5.3)	
	기타	7(2.5)		기타	39(13.8)	
기업규모	2명	102(36.2)	비가족종사자수	없다	137(48.6)	
	3-4명	61(21.6)		1-4명	108(38.3)	
	5-10명	99(35.1)		5명이상	37(13.1)	
	11명이상	20(7.1)				
	평균 3.1명		평균 2.4명			
재택여부	재택	58(20.6)	운영유형	생업형	200(70.9)	
	비재택	224(79.4)		기업형	82(29.1)	
기업년수	5년 이하	106(37.6)	이적경험	있다	229(81.2)	
	6-10년	94(33.3)		없다	53(18.8)	
	11년 이상	82(29.1)				
1월 근무시간	12시간 미만	147(55.7)	산재보험	가입	89(31.6)	
	12시간 이상	135(54.3)		미가입	193(68.4)	
	평균 11.3시간					
토요일 오후 근무정도	일하지 않는다	21(7.4)	고용보험	가입	80(28.4)	
	가끔 일한다	38(13.5)		미가입	202(71.6)	
	자주 일한다	53(18.8)				
	항상 일한다	170(60.3)				
일요일 근무정도	일하지 않는다	88(31.2)	공휴일	일하지 않는다	54(19.1)	
	가끔 일한다	59(20.9)		가끔 일한다	62(22.0)	
	자주 일한다	44(15.6)		자주 일한다	47(16.7)	
	항상 일한다	91(32.3)		항상 일한다	119(42.2)	
가족종사자수	2명	180(63.9)	무급 가족종사자수	0명	135(47.9)	
	3명	65(23.0)		1명	121(42.9)	
	4명이상	37(13.1)		2명이상	26(9.2)	
	평균 2.6명					
기업내 가족비율	50%이하	110(39.0)	관계형태	부부관계	197(53.5)	
	51%이상	172(61.0)		부모관계	21(5.7)	
		자녀관계		18(4.9)		
		형제관계		82(22.3)		
		사돈관계		34(9.2)		
			친척관계	16(4.4)		
가족기업 참여유형	본인+배우자				90(31.9)	
	본인+가족/친지				21(7.4)	
	본인+배우자+가족/친지				26(9.2)	
	본인+배우자+종업원				60(21.3)	
	본인+가족/친척+종업원				54(19.1)	
					본인+배우자+가족/친척+종업원	21(7.4)

났다. 산재보험과 고용보험¹⁾의 가입비율은 각각 31.6%와 28.4%로 나타났다.

가족종사자수는 2명(63.8%)인 경우가 가장 많았고 평균은 2.6명이었다. 그 중 무급가족종사자가 없는 경우가 47.9%, 있는 경우가 52.1%로 각각 나타났다. 가족기업내 가족비율을 살펴보면, 전체 규모 중 가족구성원이 차지하는 비율이 51%를 상회하는 집단은 61.0%로, 이는 조사 대상자 중 구성비 부분의 개념정의²⁾에 부합하는 경우가 조사 대상자의 60%임을 나타낸다. 가족기업내에 함께 근무하고 있는 가족구성원과의 관계형태를 살펴보면, 부부관계(53.5%), 형제관계(22.3%), 사돈관계(9.2%)순으로 나타났다. 가족기업의 참여유형을 살펴보면 본인과 배우자만으로 구성된 '부부유형(31.9%)'이 가장 높은 비율을 보이고 있었으며, 50%가 넘는 대상자들이 배우자와 함께 일하고 있었다.

<표 V-4>에는 조사 대상자들의 성별에 따른 직업지위가 제시되어 있다. 직업지위별 남녀비율을 비교해보면, 소유주의 경우는 남성이, 무급가족종사자의 경우는 여성이 대다수를 차지하는 직업지위별 남녀참여구조를 가지고 있었다.

<표 5>에는 조사 대상자들의 근무시간이 제시되어 있다. 성별에 따른 근무시간 차이를 살펴보면, 남성이 여성에 비해 더 긴 시간 일하고 있었다. 업종별 근무시간은 숙박음식업이 가장

길었고, 직업지위별 근무시간은 소유주의 근무시간이 가장 길게 나타났다.

2. 가족기업 종사자의 생활만족도에 대한 인과모형 분석

전체 표본의 인과모형을 분석하기에 앞서, 분석에 포함된 종속변인과 독립변인들의 상관관계를 살펴본 결과(<표 6> 참조) 종속변인인 생활만족도와 높은 상관관계를 보이는 변인은 없었다.

1) 가족기업 종사자의 생활만족도에 영향을 미치는 제 변인들의 상대적 영향력

가족기업 종사자의 생활만족도에 영향을 미치는 변인들간의 관계를 보다 구체화하기 위해 <그림 1>의 연구모형을 기초로 경로분석을 실시하였다. 분석에 사용된 변인들은 1차 회귀분석 결과 표준화된 회귀계수(B)가 p<.05 수준에서 유의하게 나타난 변인만을 사용하였으며, 수정된 인과모형의 회귀분석결과는 <표 7>에 제시되어 있다.

<표 4> 성별에 따른 직업지위

(N=282)

변인	전체	남자	여자
소유주	114(100.0)	104(72.2)	40(27.3)
직업지위			
유급가족종사자	71(100.0)	42(59.2)	29(40.8)
무급가족종사자	67(100.0)	15(22.4)	52(77.6)

<표 5> 성별, 업종, 직업지위에 따른 1일 근무시간

(단위, 시간)

	평균	남자	여자
전체	11.30	11.60	10.95
도소매업	11.05	12.27	11.79
숙박음식업	12.21	13.00	11.81
제조업	10.55	10.93	9.85
기타	10.05	11.00	8.14
소유주	11.63	11.74	11.38
유급가족종사자	10.80	10.96	10.55
무급가족종사자	11.20	12.40	10.86

1) 노동부의 고용보험정책은 1998년 10월 1일부터, 산재보험정책은 2000년 7월 1일부터 1인 이상의 모든 사업장에 확대적용·실시되었다.

2) Ibrahim & Ellis(1994), 김지희(1998)등의 따르면 가족기업을 정의할 때 기업의 51%이상을 적어도 단일가족이 소유해야 한다는 전제가 있다.

<표 6> 회귀분석에 포함된 변수간 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1.00														
2	-.36	1.00													
3	.62	-.36	1.00												
4	.25	-.18	.26	1.00											
5	-.16	.30	-.10	-.05	1.00										
6	.16	-.18	.08	.06	.00	1.00									
7	-.19	.18	-.11	-.09	.06	-.08	1.00								
8	-.04	.18	-.03	-.08	.06	.12	.20	1.00							
9	-.28	.31	-.05	-.11	.40	-.02	.32	.06	1.00						
10	-.20	.31	-.11	-.03	.37	.06	.12	.09	.53	1.00					
11	-.14	.06	-.10	-.09	-.13	-.05	.21	.12	.10	.02	1.00				
12	-.05	.27	-.01	-.04	.12	.03	.06	.11	-.07	-.07	-.00	1.00			
13	.14	-.03	.16	-.03	-.08	.13	-.14	.11	-.14	-.21	-.12	.07	1.00		
14	.02	.17	-.03	-.02	.04	-.15	.03	.07	.11	-.03	.02	.15	.17	1.00	
15	.17	.05	.10	-.02	-.10	-.19	-.21	.02	-.11	-.11	-.16	.03	.09	.24	1.00

1. 생활만족도	6. 기업년수	11. 성별
2. 일-가족갈등	7. 운영유형	12. 가족수
3. 직업만족도	8. 무급가족종사자수	13. 가족종사자수
4. 근무시간 융통성	9. 일요일 근무	14. 미취학자녀수
5. 1일 근무시간	10. 토요일 오후 근무	15. 교육수준

<표 7> 생활만족도에 대한 모형의 중회귀분석

종속변인	독립변인	b	B	R ²	수정된 R ²	F 값
일-가족갈등	기업년수	-.21	-.21***	.28***	.27***	18.22
	무급가족종사자수	1.27	.14**			
	1일 근무시간	.31	.12*			
	가족수	1.40	.27***			
	토요일오후 근무	1.28	.20***			
	일요일 근무	.77	.16*			
	절편(constant)	18.97				
직업만족도	일-가족갈등	-.24	-.32***	.20***	.18***	21.53
	근무시간융통성	.39	.20***			
	가족종사자수	.67	.15**			
	절편(constant)	27.00				
생활만족도	교육수준	.88	.11*	.46***	.45***	59.16
	일요일 근무	-.95	-.23***			
	기업년수	.09	.12**			
	직업만족도	.61	.58***			
	절편(constant)	13.49				

가족기업 종사자의 생활만족도에 영향을 미치는 변인은 교육 수준, 일요일 근무여부, 기업년수, 직업만족도였으며, 이 변인들에 의해서 생활만족도 총분산의 46%가 설명되었다. 변인들의 상대적 영향력을 비교해보면, 직업만족도가 가족기업 종사자의 생활만족도를 가장 잘 예측할 수 있는 변인으로 나타났고, 이어 일요일 근무여부, 기업년수, 교육수준 순이었다. 직업만족도에 영향을 미치는 변인은 일-가족갈등, 근무시간 융통성, 가족종사자수이었고, 이 회귀식은 20% 설명력을 가졌다. 변인들의

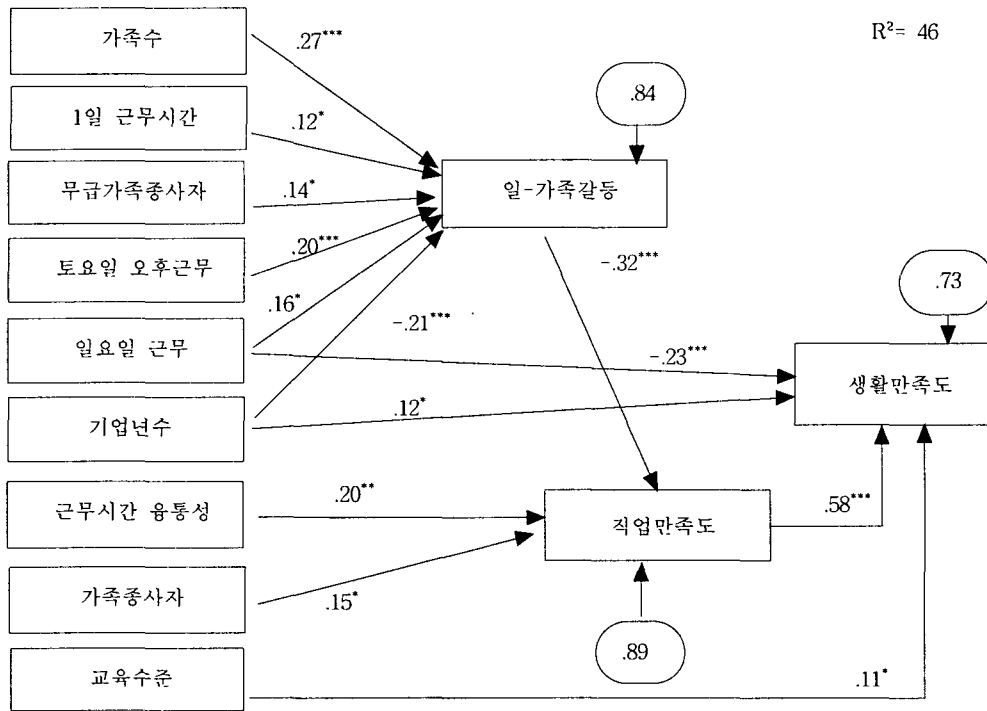
상대적 영향력은 일-가족갈등, 근무시간 융통성, 가족종사자수 순이었다. 일-가족갈등에 영향을 미치는 변인은 기업년수, 무급가족종사자수, 1일 근무시간, 가족수, 토요일 오후 근무여부, 일요일 근무인 것으로 나타났고 이 변수들은 일-가족갈등의 28%를 설명하였다. 일-가족갈등을 가장 잘 설명하는 변인은 가족수로 나타났고, 기업년수, 토요일 오후 근무, 일요일 근무, 무급가족종사자수, 1일 근무시간 순이었다.

2) 가족기업 종사자의 생활만족도에 영향을 미치는 변인들의 인과관계

위의 분석결과를 토대로 경로계수를 확인하여 인과모형을 수정한 경로분석 결과를 <그림 2>에 제시하였다.

그리고 <표 8>은 수정된 인과모형에서 각 독립변인들이 가족기업 종사자의 생활만족도에 미치는 직접효과와 매개변인들을 통한 간접효과에 따른 인과적 효과를 구하고, 일반적 특성 변인들의 비인과적 상관관계를 통해 얻어지는 비인과 효과를 구해

총효과를 제시한 것이다. 가족기업 종사자의 생활만족도에 대한 각 변인들의 총인과효과 크기는 직업만족도가 가장 크고, 일요일 근무, 일-가족갈등, 기업년수, 근무시간 융통성, 교육수준, 가족종사자, 가족수, 토요일 오후 근무, 무급가족종사자, 1일 근무시간순으로 나타났다. 비인과효과를 포함한 생활만족도에 대한 각 변인들의 총효과를 살펴보면, 직업만족도가 가장 크고, 그 다음으로 일-가족갈등, 일요일 근무, 근무시간 융통성, 교육수준, 1일 근무시간, 기업년수, 가족종사자, 가족수, 무급가족종



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

<그림 2> 가족기업 종사자의 생활만족도에 대한 수정된 인과모형

<표 8> 생활만족도 관련변인들의 인과적 효과, 비인과적 효과 및 총효과

관련변인	인과적 효과			비인과적 효과	총효과
	직접효과	간접효과	총인과효과		
가족수	-	-.05	-.05	-	-.05
1일 근무시간	-	-.02	-.02	-.14	-.16
무급가족종사자	-	-.03	-.03	-.01	-.04
토요일 오후 근무	-	-.04	-.04	-.16	-.20
일요일 근무	-.23	-.03	-.26	-.02	-.28
기업년수	.12	.04	.16	-	.16
교육수준	.11	-	.11	.06	.17
근무시간 융통성	-	.11	.11	.14	.25
가족종사자	-	.09	.09	.05	.14
일-가족갈등	-	-.19	-.19	-.17	-.36
직업만족도	.58	-	.58	.04	.62

사자순이었다. 총효과와 총인과효과를 비교했을 때 다른 점은 일-가족갈등이 일요일 근무보다 생활만족도에 더 큰 영향력을 미치는 변인으로 나타나고, 1일 근무시간, 토요일 오후 근무가 일-가족갈등, 근무시간 융통성이 직업만족도의 매개효과를 통해 그 영향력이 커졌다는 것이다.

가족기업 종사자의 생활만족도에 미치는 관련변인들의 직접효과와 간접효과는 다음과 같다. 일반적 특성 변인 중 가족기업 종사자의 생활만족도에 직접적인 효과를 가진 변인은 일요일 근무정도, 기업년수, 교육수준으로 나타났다. 일요일에 자주 근무할수록 생활만족도가 낮아지는 것으로 나타났다. 일요일 근무는 가족기업 종사자의 근무시간이 과다하다는 선행연구결과(김지희, 1999; 김지희, 1999b; 홍성희, 2000)를 보여주는 단적인 사례일 수 있다. 그리고 가족기업 종사자의 생활불만족이 여가부문에서 가장 높다는 선행연구결과(차성란, 2001)를 고려할 때, 가족기업 종사자가 일요일 근무로 인해 개인을 위한 여가시간 또는 가족과의 여가시간을 갖지 못하게 되어 생활만족수준에 부정적인 영향을 주게 된다.

기업년수가 길어질수록 가족기업 종사자의 생활만족도는 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Javanovic(1982)와 김지희(1999)연구에서 기업의 운영년수가 길어질수록 일-가족갈등을 덜 경험하여 생활만족도가 높아진다는 연구결과와 일치한다.

교육수준이 높을수록 생활만족도가 높아지는 것은 자영자 연구에서 그 단서를 찾을 수 있다. 자영자의 경우 교육수준이 높을수록 소득이 많고 매출액이 커진다는 선행연구결과(방하남, 2000)에 비추어 볼 때, 가족기업 종사자의 경우도 교육수준에 따라 소득수준이 달라지고 이것이 생활만족도에 영향을 주는 것으로 해석할 수 있다.

가족수, 1일 근무시간, 무급가족종사자, 토요일 오후 근무정도, 일요일 근무정도, 기업년수는 일-가족갈등을 통해 생활만족도에 간접적으로 영향을 미치는 일반적 특성변인으로 나타났다. 가족수는 일-가족갈등을 유발시키는 기제로 가족수가 많을수록 가족생활을 위해 투자해야 할 시간이 늘어나기 때문에 일 영역과의 마찰을 빚게 된다(최희경, 1995). 가족기업 종사자는 비가족기업 종사자와 달리 노동시간이 가족생활시간과 분리되지 않는 특성이 있기 때문에 직업영역의 업무를 처리하는 동안 가족역할도 수행해야 하는데, 이때 가족수가 많으면 가족역할의 업무량이 늘어나기 때문에 높은 일-가족갈등을 경험하게 되어 생활만족도에 부정적인 영향을 주게 된다.

가족기업 종사자는 임금근로자에 비해 긴시간 일하기 때문에 일영역과 가족영역에 쏟을 시간이 부족하고, 과다한 업무량은 가족역할 수행에 사용해야 할 시간을 근무시간으로 할애하게 만든다. 따라서 가족기업 종사자는 일-가족갈등을 경험할 가능성이 크고(김지희, 1999b), 시간부족으로 인한 일-가족갈등은 다시 생활만족도에 부정적 영향을 주게 된다. 토요일 오후 근무와 일요일 근무 역시 근무시간의 장기화이라는 면에서 같은 해석이 가능하다.

무급가족종사자는 일-가족갈등을 높여 생활만족도에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 가족기업 종사자는 무급가족종사자가 많을수록 일-가족갈등을 높게 느끼고 있었다. Heck(1992)의 가족기업 가정에 대한 연구에서는 18세 미만의 자녀도 무급 노동자에 포함시키는 것을 볼 때, 무급가족종사자는 가족수와 비슷하게 일-가족갈등을 높이고 생활만족도를 낮추는 영향을 가지고 있는 것으로 추론할 수 있다.

기업년수는 일-가족갈등을 낮추고 생활만족도를 높이는 효과를 가진 변인으로 나타났다. 김지희(1999)의 연구결과에서는 가족기업 참여년수가 길수록 가족영역과 기업영역에서의 효율적인 균형유지기술을 습득하기 때문에 두 영역에서의 역할 수행을 바람직하게 수행하여 일-가족갈등 수준을 낮추는데 도움을 준다고 하였다. 기업년수가 길어질수록 일-가족갈등수준은 낮아지고 생활만족도는 높아진다는 결론을 통해 IMF금융관리체제이후 창업한 가족기업의 경우, 높은 일-가족갈등과 낮은 생활만족도를 나타낼 것으로 추론할 수 있다.

근무시간 융통성, 가족종사자수는 직업만족도를 통해 생활만족도에 간접적인 효과를 미치는 일반적 특성 변인이다. 근무시간 융통성은 자영업 대상 연구(성지미, 안주엽, 2003)에서 자영업으로 진입하는 가장 큰 이유로 뽑고 있다. 가족기업도 자영업 특성을 지녔다는 점에서 가족기업 종사자도 근무시간 융통성이 진입요건으로 작용하였을 것으로 추측할 수 있다. 자영업 특성인 근무시간 융통성은 자영자의 직업생활만족의 많은 부분을 설명한다. 따라서 근무시간 융통성은 직업만족도를 높인데 영향을 주게 되고, 간접적으로 생활만족도를 높이는데도 긍정적인 영향을 준다.

가족종사자수는 직업만족도를 높여 생활만족도에 간접적 영향을 미치는데, 가족기업의 노동이 가족구성원의 희생적 노동을 통해 이루어지기 때문에 가족종사자수가 많다는 것은 그만큼 노동생산성이 높다는 것을 의미한다. 노동생산성이 높다는 것은 개인에게는 소득이, 기업에게는 매출액이 많다는 것을 의미하기 때문에 직업만족도를 높이는 작용을 한다.

일-가족갈등은 생활만족도에 직접 영향을 미치지 않고, 직업만족도를 통해 간접효과만 미치는 것으로 나타났다. 일-가족갈등의 경험은 직업만족도와 생활만족도를 낮춘다는 선행연구결과(Good, Sisler, & Gentry, 1988, 김지희, 1999에서 재인용)에도 나타났듯이 직업만족도와 생활만족도 모두에 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. Boles(1996)가 가족기업 경영자를 대상으로 한 일-가족갈등이 직업만족도와 생활만족도에 미치는 영향에 대한 연구에서는 일-가족갈등이 생활만족도에 영향을 주지 않고 직업만족도를 통해 생활만족도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉 가족구성원과 함께 일하는 경우, 일-가족갈등은 생활만족도에 간접적으로 영향을 주는 것으로 나타났다.

직업만족도는 생활만족도에 영향을 주는 변인 중 영향력이 가장 큰 변인으로 나타났다. 가족기업 종사자는 임금근로자와 달리 일터와의 관계가 보다 더 긴밀하기 때문에 직업에 대한 보

상감이 크게 나타나는데, 자영자의 직업만족도가 높은 이유는 근무시간에 대한 자율성이 높고, 근로자 자신이 노동 스케줄을 조절할 수 있으며, 가족원들의 요구를 충족시키기 위해 자신의 노동시간을 재구성할 수 있다는 점에서 큰 심리적 보상을 얻기 (Beach, 1987; 김지희, 1999에서 재인용) 때문이다. 그리고 자영자의 직업만족도는 임금근로자에 비해 높은 편인데(Vandenheuvel & Wooden, 1997), 자영자가 직업에 대해 높은 만족도를 유지하는 것은 근무시간이 융통적이고, 자신의 흥미나 기호에 맞는 영역을 선택하여 근무할 수 있기 때문이다(Hundley, 2001). 그리고 자영자 집단의 직업만족은 생활만족으로의 전이가 커서, 직업에 대한 높은 만족이 높은 생활만족으로 이어진다고 하는 선행연구결과(Kantak 등, 1992)가 가족기업 종사자에게도 적용되는 것으로 나타났다.

이상의 경로분석 결과를 통해, 가족기업의 종사자의 생활만족도를 높이는 변인은 직업만족도, 근무시간 융통성, 교육수준, 기업년수, 가족종사자이고, 생활만족도를 낮추는 변인은 일-가족갈등, 일요일 근무정도, 토요일 오후 근무정도, 1일 근무시간, 가족수, 무급가족종사자임을 확인할 수 있었다. 가족기업 종사자의 생활만족도에는 직업만족도의 영향이 매우 크다는 것을 알 수 있었는데 가족기업의 이중체계로 인한 일-가족갈등은 생활만족도에 직접 영향을 주지 않고 직업만족도를 통해 그 영향력이 전달되기 때문에 일-가족갈등이 높다해도 직업만족도가 높으면 생활만족도가 높게 나타나는 것을 알 수 있었다. 따라서 가족기업 종사자의 생활만족도를 높이기 위해서는 일-가족갈등을 유발하는 요인을 관리해주고 직업만족도를 높이는 요인을 향상시켜야 하겠다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 가족기업 종사자의 생활만족도에 영향을 미치는 변인들을 개인특성, 가족특성, 직업특성변인등의 일반적 특성변인과 일-가족갈등, 직업만족도로 구분하여 살펴보고 각 변수들이 생활만족도에 미치는 경로를 고찰하여 가족기업 종사자의 생활만족도에 미치는 변인을 고찰하고, 각 변인들간의 경로를 살펴보는 데 있다.

본 연구결과를 요약하고 논의해 보면 다음과 같다.

첫째, 가족기업 종사자의 생활만족도에 가장 많은 영향을 주는 변인은 직업만족도로 나타났다. 이는 일반적 생활만족도에 관한 연구와 유사한 결과로 가족기업 역시 직업만족도가 많은 영향을 주는 변인임을 알 수 있다. 다만 가족기업의 경우 직장 과 가정생활이 더 밀접히 연결되어 있다는 점을 고려할 때 후속연구에서는 직업만족도와 생활만족도간의 관계를 일반인과 가족기업 종사자를 비교하여 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 기업년수가 길수록 가족기업 종사자의 생활만족도는 높아지는 것으로 나타났다. 기업년수가 긴 가족기업의 경우, 생

활만족도가 높아지는 이유는 이미 참여하고 있는 가족구성원의 업무가 안정적이고, 기업 운영상에서도 기술 및 경영노하우가 축적되었기 때문인 것으로 볼 수 있다. 이러한 관점에서 생각해 볼 때, IMF금융관리체제이후 창업한 가족기업의 생활만족수준은 대체로 낮을 것으로 유추해볼 수 있으며 이들이 기업을 안정적으로 운영할 수 있도록 경영전략에 대한 교육이 제공될 필요가 있다.

셋째, 일-가족갈등은 직업만족도를 통한 간접적 영향력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 생활만족도에 일-가족갈등이 직접적인 영향력이 나타나지 않은 이유는 가족기업 종사자의 경우, 가족과 함께 직업생활을 영위할 수 있고 근무시간이 융통적이라는 장점이 크게 작용하는 것으로 추측해 볼 수 있다. 일반적으로 가족기업 종사자는 높은 일-가족갈등수준을 경험하게 되지만 이러한 가족기업의 장점들이 일-가족갈등이 전체 생활만족도에 직접적으로 부정적인 영향을 주는 것을 막는 것으로 보인다.

넷째, 가족기업 종사자의 근무시간은 다른 직종의 근로자에 비해 현저히 긴 시간 일하고 있었다. 일반적으로 긴 근무시간이 생활만족도나 직업만족도에 부정적인 영향을 미치는 것을 고려할 때, 가족기업 종사자의 자기착취적인 긴 근무시간과 휴일도 없는 근무패턴은 가족기업 종사자의 생활만족도를 개선하는데 많은 설명하는 매우 큰 요인인 것으로 볼 수 있으며 이러한 연구결과는 가족기업 종사자에 대한 교육 프로그램 및 정책안에서 중요한 사안으로 다루어져 가족기업 종사자가 긴 업무시간을 전략적으로 사용할 수 있는 내용을 중점적으로 다루어야 할 것이다.

다섯째, 성별은 일-가족갈등과 생활만족도 모두에게 직접적인 영향이 없는 것으로 나타났다. 성별은 일-가족갈등과 생활만족도를 설명하는 주요변인임을 고려할 때, 이 같은 연구결과는 가족기업의 특수성을 보여주는 것으로 볼 수 있다. 일반적으로 여성은 남성에 비해 일-가족갈등을 더 높게 경험하며, 일영역과 가족영역간 전이의 정도와 방향도 남성과 차이가 있어 그 영향이 생활만족도에까지 미치는 것으로 알려져 있다. 그러나 가족기업의 경우, 가족과 함께 일하고 있다는 사실과 여성이 직업생활을 지속하는데 방해요인으로 작용하는 자녀양육이 가능하다는 점에서 가족기업 종사자인 남녀의 일-가족갈등과 생활만족도에 큰 차이가 나타나지 않아, 직접적 영향을 주지 않는 것으로 추측할 수 있다. 그러나 이러한 연구결과는 가족기업에 종사하고 있는 남녀 모두가 현저히 높은 일-가족갈등을 경험하고 있는 것으로도 해석이 가능하며, 이는 일-가족갈등의 전이가 영역간(spill over)에도 이루어지지만 상대 배우자(cross over)에 대해서도 일어날 수 있다는 점을 고려할 때, 한 쪽 배우자의 일-가족갈등은 상대 배우자에게도 전이(cross over)될 수 있기 때문에 가족기업 종사자의 일-가족갈등에 대한 지속적인 관리할 필요가 있다.

여섯째, 가족구성원(가족수, 무급가족종사자, 가족종사자)은

가족기업 종사자의 생활만족도에 간접 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가족구성원과 함께 일하는 가족기업의 직업적 특성은 일-가족갈등과 직업만족도를 통해 생활만족도에 간접적으로 영향을 주고 있었는데, 가족수와 무급가족종사자수는 생활만족도에 부정적인 영향을 주는 반면, 가족종사자수는 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 가족수와 무급가족종사자는 함께 거주하는 것으로 일-가족갈등을 상승시키고, 가족종사자는 가족기업의 노동에 직접 참여하여 생산성을 올리기 때문에 직업만족도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 그러나 가족종사자와 무급가족종사자는 가족 또는 친척이라는 점에서 동일한 대상이지만 생활만족도에 대해서는 서로 상반된 효과를 가진 것으로 나타났다. 이것은 무급가족종사자로 가족기업에 참여하는 가족구성원의 대부분이 여성이나 노인이라는 점을 고려할 때, 유급가족종사자가 포함된 가족종사자 변인은 기업의 소득과 정적인 상관관계가 있기 때문에 생활만족도에 긍정적 영향을 미치지만, 무급가족종사자의 경우는 그 반대인 것으로 해석해 볼 수 있다. 그러나 본 연구의 조사 대상자 중 무급가족종사자의 대부분이 여성이라는 점을 고려할 때, 가족기업에 종사하는 여성에 대한 노동평가가 정당하게 이루어지지 않고 있는 것으로도 해석할 수 있다. 가족기업에 종사하는 여성의 경우 가족생활과 직업생활역할을 동시에 해내고 있음에도 불구하고 단순한 보조자로서만 평가받고 있는 것으로 짐작해 볼 수 있다. 따라서 가족기업에 종사하고 있는 무급가족종사자 및 여성이 담당하고 있는 역할과 노동에 대한 재평가 과정이 필요할 것이다.

이러한 결론을 바탕으로 가족기업 종사자의 생활만족도 제고를 위한 방안을 모색해 보면 다음과 같다. 우선은 경제적인 면에서 가족기업은 그 규모가 영세한 경우가 많기 때문에 자금조달과 조세지원면에서 어려움을 겪을 수 있다. 영세한 가족기업의 경우 기업경영에 대한 기술 및 노하우가 없고, 자급력이 부족하기 때문에 기업경영이 안정적으로 유지되기 어려워 가족기업 종사자의 생활만족도를 저해할 위험이 있다. 따라서 가족기업에 운영하거나 창업하려는 의지가 있는 사람에게는 조세제도와 같이 기업운영에 필수적인 정보에 대한 교육을 지자체나 해당 주무부서에서 주기적으로 실시하도록 제도를 보완해야 할 것이다.

그리고 가족내적인 면에서는 가족기업내에 6세 미만의 아동이나 60세 이상의 노인이 있는 경우 일-가족갈등이 높아진다는 점을 고려할 때, 새로이 실시되는 건강가정기본법에 근거한 지역건강가정센터가 지역내 가족기업의 현황 및 특성을 파악하여 가정봉사원을 파견해 주어 도움을 주거나, 다양한 무료 문화프로그램 등을 실시하여 보호가 필요한 가족원들이 지역건강가정센터에서 시간을 보낼 수 있도록 하여 일과시간동안 가족기업 종사자가 업무에 집중할 수 있도록 돕는 것이 매우 중요하다.

이 연구에서 나타난 한계점을 제시하고, 후속연구를 위한 제언을 하고자 한다.

첫째, 기업년수가 가족기업 종사자의 생활만족도에 유의한

영향을 미친다는 연구결과는 IMF이전과 이후에 창업한 가족기업 종사자의 생활만족도가 유의하게 차이가 날 것이라는 추측을 가능하게 한다. 그러나 본 연구에서는 조사 대상자에 대한 창업시점과 이유에 대한 정보가 누락되어 있어서 비교가 불가능하였다. IMF이후 가족기업 창업자가 지속적으로 증가하고 있으며, 그들의 업종이 음식, 숙박업이 주류를 이루고 있다는 점을 고려하여 이후 가족기업 연구에서는 기업년수를 창업시점이나 업종과 관련하여 보다 세분화된 변수로 다룰 필요성이 있다.

둘째, 본 연구에서는 가족기업에 함께 참여하고 있는 가족구성원에 대한 파악은 어느 정도 이루어졌으나, 참여 구성원이 누구인지에 따라 생활만족도나 일-가족갈등이 다른 경로를 갖는지에 대한 연구가 이루어지지 못했다. 따라서 가족기업의 가족구성원 참여 유형에 대한 경로가 다를 것으로 예상되는 바 이에 대한 후속연구도 필요하겠다.

□ 접수 일 : 2004년 11월 15일

□ 심사 일 : 2004년 12월 06일

□ 심사완료일 : 2005년 02월 11일

【참 고 문 헌】

- 고정자(1998). 맞벌이부부의 직업관련변수가 결혼만족도와 삶의 질에 미치는 영향. **대한가정학회지**, 36(4), 163-178.
- 금재호·조준모(2000). 자영업의 선택에 관한 이론 및 실증분석. **노동경제론집**, 23(s), 81-107.
- 김석용(2002). 가족기업의 연구현황과 과제. **중소기업연구**, 24(1), 187-213.
- 김순미·홍성희(2000). 가족기업의 가계재정상태와 기업재정상태 분석. **대한가정학회지**, 38(7), 13-26.
- 김순미·홍성희(2000). 재택 가족기업과 비재택 가족기업의 재정상태분석. **대한가정학회지**, 38(10), 181-197.
- 김우영·김응규(2001). 자영업주와 임금근로자의 직업만족도 비교분석. **중소기업연구**, 23(3), 29-54.
- 김지희(1999). **가족기업(Family Business) 가정에 관한 연구-이론 및 실태를 중심으로-**. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 김지희(1999b). 가족기업의 양가속성 및 이중기능 체계에 관한 연구. **한국가정관리학회지**, 17(1), 87-101.
- 김지희(2001). **가족기업 창업 및 경영론**. 삼성출판사.
- 김지희·강세호(2002). **소기업 육성을 위한 가족기업 활성화 방안**. 한국중소기업학회 춘계학술연구발표회 자료집.
- 김지희·문숙재(2001). 가족기업 실증연구 영역 및 교과모형 개발에 관한 연구. **한국가족자원경영학회지**, 5(1), 123-140.
- 김진희(2002). **남성과 여성의 일-가족 전이**. 서울대학교 석사학위논문.
- 김혜연·김성희(2000). 가족기업의 가족체계: 소규모 가족기업에

- 있어서 가족구성원의 참여유형. **한국가정관리학회지**, **38**(7), 1-12.
- 남영호(2001). 가족기업은 무엇을 준비하여야 하는가? **건국대학교 사회과학연구**, **14**(1), 211-232
- 류재우·최호영(1999). 우리나라 자영업 부문에 관한 연구. **노동경제논집**, **22**(1), 109-140.
- 문숙재·김지희(1997). 가족기업 경영에 관한 이론적 논의. **대한가정학회지**, **35**(6), 317-334.
- 문숙재·최자경(2001). 여성창업기업의 기업성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **한국가족자원경영학회지**, **5**(1), 61-77.
- 박미혜·박명희(1999). 가혼여성재택근무자의 관리행동과 생활만족에 관한 연구. **대학가정학회지**, **37**(4), 1-16.
- 박재규(2001). 노동자의 직무만족과 삶의 질 변화에 관한 경험적 연구. 제3회 한국노동패널 학술대회 자료집.
- 방하남(2000). 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용 효과에 관한 연구. **노동경제논집**, **23**(s), 133-154.
- 성지미, 안주엽(2003). 자영업의 경제적 성과 및 주관적 평가의 결정요인. 노동정책연구, 한국노동연구원.
- 송지영(2001). 가족기업 창업으로의 전환결정요인에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 이동렬(1995). 직장 - 가정 갈등이 구성원의 생활만족에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 석사학위논문.
- 이수진·이기영(2001). 가혼여성 재택 근무자의 가정 및 직장생활에 관한 연구. **대한가정학회지**, **39**(3), 47-66.
- 이현송(2001). 소득과 전반적 삶의 만족간의 관계: 욕구이론과 비교이론의 대비. **노동경제논집**, **24**(1), 231-251.
- 정순희·송지영(2001). 가족기업 창업으로의 전환결정요인에 관한 연구. **한국가족자원경영학회지**, **5**(2), 13-27.
- 정영금(1999). 여성취업의 대안으로서의 가족기업에 관한 고찰. **대학가정학회지**, **37**(11), 125-138.
- 정영금(2000). 가족기업연구의 활용성과 전개방향에 관한 소고. **한국가정관리학회지**, **18**(4), 1-12.
- 정영금(2001a). 소규모 가족기업의 경영실태진단. **한국가정관리학회지**, **19**(4), 121-135.
- 정영금(2001b). 여성 자영업자의 변화추이와 노동부담에 관한 소고. **한국가족자원경영학회지**, **5**(2), 1-12.
- 정유희(2001). 소규모 가족기업의 승계에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 정유희·차성란(2001). 소규모 가족기업의 승계에 관한 연구. **한국가족자원경영학회지**, **5**(1), 79-95.
- 조희금(1999). 취업기혼여성의 일 - 가정갈등과 직업 및 생활만족도. **대한가정학회지**, **37**(2), 145-158.
- 조희금(2000). 맞벌이 부부의 시간사용과 직업만족도. **대전대 사회과학연구**, **7**(3), 373-390.
- 차성란(2001). 가족기업경영 가정의 직업 및 가정생활만족에 관한 연구. **대한가정학회지**, **39**(9), 121-135.
- 최희경(1995). 직장생활과 가정생활의 관계: 직장 - 가정갈등과 개인차변인, 가정변인, 직장 변인의 관계. 서울대학교 석사학위논문.
- 홍경아(2001). 가족기업의 성공에 미치는 영향요인에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 홍성희(2000). 기혼취업여성의 취업특성과 직업만족도 영향요인. **대한가정학회지**, **38**(10), 143-156.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W.(1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*, *81*(4), 411-420.
- Aronoff, C. F, Astrachan, J. H. & Ward, J. L.(1996). *Family business sourcebook II*. Detroit, MI: Omnigraphics, Inc.
- Aronoff, C. F.(1998). Megatrends in family business, *Family Business Review*, *11*(3), 181-185.
- Boles, J. S.(1996). Influences of work-family conflict on job satisfaction, life satisfaction and quitting intentions among business owners: the case of family-operated business. *Family Business Review*, *9*(1), 61-74.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J.(2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of vocational behavior*, *56*, 249-276.
- Danes, S. M., & Leichtenritt, R. D., Metz, M. E., & Huddleston-Casas, C.(2000). Effects of conflict styles and conflict severity on quality of life of men and women in family business. *Journal of family and economic issues*, *21*(3), 259-286.
- Danes, S. M., & Rueter, M. A., Kwon, H. K., & Doherty, W.(2002). Family fire model: an application to family business. *Family Business Review*, *15*(1), 31-43.
- Danes, S. M., Zuiker, V., Kean, R., & Arbuthnot(1999). Predictors of family business tensions and goal achievement. *Family Business Review*, *12*(3), 241-252.
- Duncan, C.(1995). Life and job satisfaction: a two-wave panel study. *The journal of psychology*, *129*(3), 261-275.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Ravinowitz, S. & Beutell, N. J.(1989). *Journal of vocational behavior*, *34*, 133-153.
- Higgins, C. & Duxbury(1992). Work-family conflict: a comparison of dualcareer and traditional-career men. *Journal of organizational behavior*, *13*, 389-411.
- Hundley, G.(2001). Why and when are the self-employed more satisfied with their work? *Industrial Relations*, *40*(2), 293-316.
- Kantak, D. M., Futrell, C. M., & Sager, J. K.(1992). Job satisfaction and life satisfaction in a sales force. *Journal of personal selling & sales management*, *12*(1), 1-7.
- Karofsky, P., Millen, R., Yilmaz, M. R., Smyrniotis, K. X., Tanewski, G. A., & Romano, C. A.(2001). Work-family conflict and emotional well-being in american family

- business. *Family Business Review*, 14(3), 313-324.
- Loscocco, K. A., Robinson, J., Hall, R. H., & Allen, J. K.(1991). Gender and small business success. *Social forces*, 70(1), 65-85.
- Loscocco. K. A.(1997). Work-family linkages among self-employed women and men. *Journal of vocational behavior*, 50, 204-226.
- Netmeyerj, R. G., McMurrian, B., & Boles, J. S.(1996). *Journal of applied psychology*, 81, 400-410.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S. & Godshalk, V. M.(1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, land psychological well-being. *Jourranl of vocational behavior*, 48, 275-300.
- Powell, S. F., & Powell, G. N.(1997.) Reconceptualizing work-family conflict for business/marriage partner: a theoretical model. *Journal of small business management*, 35(4), 36-48.
- Pratt, J. H.(1986). Literature on home-based business, work and the family- owned business and measurement and evaluation of the population of family-owned businesses. washington, D. C: small business administration.
- Rachel Gali Cinamon & Yisrael Rich(2002). Gender differences in the inportance of work and family roles: implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47. 521-541.
- Stafford, K., Duncan, K. A., Dane, S., & Winter, M.(1999). A research model of sustainable family businesses. *Family Business Review*, 12(3), 197-208.
- Stewart C. C., & Danes, S. M.(2001). Inclusion and control in resort family businesses: a developmental approach to conflict. *Journal of family and economic issues*, 22(3), 293-320.
- Vandenheuvcl, A., & Wookden, M.(1997). Self-employed condractors and job satisfaction. *Journal of small business management*, 35(3), 11-20.
- Winter, M., Fitzgerald, M. A., Heck, R. K. Z., Haynes, G. W., & Danes, S. M.(1998). Revisiting the study of family businesses: methodological challenges, dilemmas, and alternative approaches. *Family Business Review*, 11(3), 239-252.
- Winter, M., Miller, N. J., & Paul, J.(2001). Adjustment strategies in the family business: implications of gender and management role. *Journal of family and economic issues*, 22(3), 265-291.