가족기업의 무급가족종사원에 관한 연구: 일 관련 특성과 직업만족도를 중심으로

Unpaid family workers in family businesses: their job characteristics and job satisfaction

성신여자대학교 가족문화. 소비자학과
전임강사 고 선 강**

Dept. of Family Culture and Consumer Science, Sungshin Women's Univ.
Full-time Instructor : Koh, Sun-Kang

〈목 차〉

Ⅰ. 서론
Ⅱ. 이론적 배경
Ⅲ. 연구문제 및 연구방법
Ⅳ. 연구결과 및 해석
Ⅴ. 요약 및 결론
참고문헌
부록

〈Abstract〉

The purpose of this study is to examine characteristics of unpaid family workers in family-owned businesses and to determine factors associated with their job satisfaction. Analyses of unpaid family workers from whom Korea Labor and Income Panel Study(KLIP) gathered data in 2000 were used to accomplish this. According to these analyses, the important factors in predicting job satisfaction are the age of unpaid family worker, household income, hours of work in a week, size of family-owned business, and job classification.

Key words: 가족기업(family-owned business), 무급가족종사원(unpaid family worker), 직업만족도(job satisfaction), 무급노동(unpaid work)

* 이 논문은 2002년도 이세웅박사 학술진흥연구비에 의하여 연구된 것임

** 대표저자, 연결저자(Corresponding Author): 고선강(skoh@sungshin.ac.kr)

I. 서 론

취업을 통한 평생고용이 더 이상 보장되지 않는 사회분위기 속에서 소규모 소자본창업에 관한 사회적 관심이 크게 증가해 왔다. 많은 소자본창업자들이 배우자나 자녀들과 함께 창업을 하고 있으며, 가족창업이 소자본 창업시장의 새로운 경향으로 자리 잡고 있다고 한다(한국일보, 2004년 5월 16일). 그러나 우리사회에서 '가족창업' '가족기업경영'은 결코 새로운 개념이 아니다. 넓은 범위에서 기업의 소유와 경영이 분리되지 않고 기업에 가족구성원이 참여한다는 것으로 가족기업을 정의한다면, 우리나라와 같이 기업주가 소유권과 경영권을 함께 갖는 것을 당연히 여기는 문화에서는 거의 모든 기업들이 가족기업에 속한다고 볼 수 있다.

최근 가족창업, 가족기업이 강조되고 있는 이유는 가족원들 간의 신뢰를 바탕으로 창업초기의 불안감을 덜어주고 효율적인 업무분담과 관리를 통한 시너지 효과가 창업을 성공으로 이끄는데 기여할 것이라는 기대감 때문이다(창업투데이, 2004년 5월 17일).

가족원의 기업 활동 참여 정도는 가족기업의 성공에 영향을 주는 중요한 요인으로, 소규모 가족기업의 경우 무급가족종사원을 고용하는 경우가 많고, 특히 창업초기에 더 많은 가족 노동력을 투입하는 경향을 보인다(Shanker & Astrachan, 1996). 우리나라의 소규모 기업들도 가족구성원의 노동력에 기업 활동의 많은 부분을 의존하고 있으며(용현주, 1998), 소자본 소규모 가족기업의 경우 가족원의 노동은 무급으로 제공되는 경우가 많을 것으로 생각된다. 우리나라의 경제활동인구연보와 같은 통계자료에서 취업자의 종사상 지위를 임금근로자와 비임금근로자로 나누고, 비임금근로자를 다시 고용주, 자영업자, 무급가족종사자로 구분하는데, 가족기업에 종사하는 가족원 중 임금을 받지 않고 일을 하는 경우가 종사상 지위의 무급가족종사자에 해당하는 것이다. 가족기업에서 근무하는 무급가족종사원에 관한 알려진 통계자료는 없지만, 중소기업청(2003)이 발표한 자료를 가지고 추론해 보면, 2001년을 기준으로 우리나라 중소기업 전체 종사자 중 자영업주(개인사업체소유주)의 비율이 27.1%, 무급가족종사원의 비율이 7.9%를 차지하는 것으로 나타났다. 이는 자영업주와 무급가족종사원의 비율로 계산해 볼 때 자영업자 3.4명 중 한명은 무급가족종사원을 고용하고 있다고 추론해 볼 수 있다.

우리나라 비농업부문의 무급가족종사자의 특징을 살펴보면(류재우, 최호영, 1999), 여성이 91.3%, 교육년수 평균 10.27년, 연령 평균 40세, 주당 평균노동시간은 55.43시간으로 나타났다. 남녀 성비는 자영자의 여성 비중이 35%인 것에 비교할 때 무급가족종사자의 여성비율 91.3%로 무급가족종사자는 여성이라는 인식을 갖게 했으며, 여성무급가족종사자들의 평균노동시간(주당 56.01시간)이 남성무급가족종사자의 평균노동시간(49.37시간) 보다 훨씬 길게 나타났다. 남영호(2002)는 가족기업의 경영특성에 관한 연구에서 조사 대상 50개 기업 중 28%에 무급가족종사원이 있었으며, 이들 중 경영자의 배우자가 가장 많았다고 밝혔다. 김혜연과 김성희(2000)의 연구에 따르면 조사대상자 713명 중 22.7%는 비가족종업원 없이 가족이나 친지와 함께 기업 활동을 하는 것으로 나타났고, 7.4%는 본인, 가족이나 친지, 종업원이 함께 일을 하는 것으로 나타났다. 본인이 비가족종업원 없이 다른 가족친지와 함께 기업 활동에 참여하는 데에 영향을 주는 변수는 성, 연령, 가족 수, 기업규모, 사업장 위치였고, 비가족종업원을 두고 가족이나 친지와 함께 일을 하는 형태의 가족체계를 유지

하는데 영향하는 변수는 성, 교육수준, 가족수, 사업장위치, 산업의 종류로 나타났다.

이와 같이 소규모 가족기업의 경우 가족원이나 친지들의 무보수 노동에 의존하여 기업을 경영하고 가족원의 참여정도가 기업의 성공여부에 중요한 여향요인임에도 불구하고, 그동안 무급가족종사원에 관한 학계의 관심은 그리 높지 않았다. 임금이 지급되지 않는 노동에 대한 가치를 평가 절하하는 사회 분위기, 무보수로 일을 하는 사람들에 대한 무관심 등으로 어떤 사람들이 무급가족종사원으로 일을 하고 있는지, 하고 있는 일의 특성은 어떠한지, 무보수로 하는 일에 대한 만족도는 어떠한지 등등에 대한 알려진 바가 거의 없다.

본 연구는 가족기업의 무급가족종사원의 인구사회학적 특성, 종사하는 업종과 직무특성을 남녀간의 비교를 통해서 알아보고자한다. 또한 그들의 직업만족도에 영향을 미치는 변인들과 상대적 영향력을 알아보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 가족기업의 개념

학자들 마다 다양한 기준으로 가족기업에 대한 정의를 내리고 있다. 기업의 인적 구성의 측면에서 한 명 이상의 가족원에 의해서 소유, 동시에 경영되는 기업을 가족기업으로 보는 학자들(Aronoff & Ward, 1991)도 있고, 적어도 두 명 이상의 가족원이 혈연관계, 관리적 측면, 소유권 등을 통해서 기업의 활동방향에 영향을 미쳐야 그 기업을 가족기업으로 볼 수 있다(Davis & Tagiuri, 1982)는 주장도 있다(홍성희, 2000에서 재인용). Handler(1989)는 가족기업의 개념을 종합하여 분석했는데, 기존의 학자들의 정의를 소유권의 관점, 시스템의 관점, 다음세대로의 권력이전, 기타 복수상황의 관점으로 분류 정리하였다. Ibrahim과 Ellis(1994)는 가족기업의 정의를 내리는 기준으로 소유권의 정도, 경영권, 가족구성원의 참여, 그리고 소유권과 경영권의 가족원에게 이전될 가능성을 제시하였다. 이러한 기준으로 한명 이상의 가족원이 기업에 대한 51%이상의 소유권을 가지고 있고, 2명이상의 가족원들이 기업활동에 참여하고 있으며, 기업에 대한 권력(leadership)이 다음 세대의 가족원에게 이전될 것이 기대되어지는 기업을 가족기업으로 정의했다.

본 연구에서 사용한 가족기업의 개념은 Ibrahim과 Ellis(1994)가 제시한 4가지 기준을 모두 만족시키는 것은 아니며 그 중에서 '가족구성원의 참여 정도'가 가장 큰 기준이 되었고, 경영권과 소유권의 측면도 어느 정도는 충족되었다고 볼 수 있다. 즉 본 연구에서 '무급가족종사원' 이란 가족이나 친지의 일을 임금을 받지 않고 참여하는 사람들을 칭하는 것이므로, 가족원의 기업 활동 참여라는 기준을 만족시킨다. 또한 '가족이나 친지의 일'이라고 했을 때, 연구대상자의 가족이나 친지가 경영 또는 소유를 하고 있음을 나타낸다고 볼 수 있으므로 경영이나 소유의 측면의 기준도 만족시킨다고 볼 수 있다.

2. 직업만족도와 영향요인

직업만족도는 Locke가 정의한 것에 따르면 자신의 직업과 관련된 경험에 대하여 평가할 때 갖는 만족스러운 또는 바람직한 정서상의 태도(홍성희, 2000; 김우영, 김응규, 2001에서 재인용)라고 규정한다. 직업만족의 수준이 높다는 것은 그만큼 하고 있는 일에 대한 동기가 높다는 것을 의미하는데, 일반적으로 직업만족도가 높은 경우 생산성도 증가할 수 있다고 본다(김우영, 김응규, 2001). 직업의 사전적

의미는 '사회에서 생활하는 사람들이 재능과 능력에 따라 업에 종사하며, 정신적·육체적 에너지의 소모에 따른 대가로서 경제적 급부를 받아 생활을 지속해 나가는 활동양식(두산세계대백과, 2004)이다. 무급가족종사원의 경우 직무 수행에 대한 급여는 지급되지 않지만, 급여를 받고 고용된 종업원과 동일한 일을 수행한다고 볼 때, 무급가족종사원의 일자리에 대한 만족정도를 알아보는 것을 통해 수행하고 있는 일에 대한 동기와 생산성을 간접적으로 가늠해 볼 수 있으리라 생각된다.

직업만족도에 영향을 미치는 변인들을 선행연구결과들을 정리하면 다음과 같다.

무급가족종사원에 관한 연구에서 성별은 관심을 끄는 변수로 연구되어져 왔는데, 가족기업의 무급가족종사자의 대부분은 여성으로 주로 기업주의 아내나, 어머니, 딸, 누이 등이 무급으로 경영자의 기업 활동을 보조하는 노동을 수행하는 것으로 알려져 왔다. 대부분의 가족기업에서 여성은 '보이지 않는 존재'로 인식되어왔으며, 함께 일하는 종업원들이나 외부의 사람들이나 여성가족기업종사자는 남성가족기업종사자와는 다른 시각으로 간주해 왔다(Gillis-Donovan & Moynihan-Brandt, 1990). 그러나 여성의 경우 가족기업 안에서 직접적이고 중요한 일을 해내고 있음에도 불구하고, 그에 걸맞은 직책이 맡겨지거나 노동에 대한 금전적 대가가 주어지는 것 없이 일을 하는 경우가 많고, 심지어 가족종사원으로 일하는 여성 스스로도 자신이 하고 있는 일에 대한 대가에 대한 인식이 없는 것으로 나타났다 (Gillis-Donovan & Moynihan-Brandt, 1990). 종합적으로 가족기업 내의 여성은 무급가족종사원으로 간주되는 것이 일반적이고, 무급가족종사원에 관한 연구는 주로 여성을 대상으로 이루어져왔으나 (Bowman-Upton & Heck, 1996), 성별에 따른 무급가족종사원의 직업만족도에 대한 연구는 거의 없는 실정이다.

임금근로자들을 연구대상으로 한 방하남(2000)의 연구에서 여성근로자의 직업만족도가 남성근로자의 직업만족도 보다 높은 것으로 나타났다. 가족기업주를 대상으로 한 홍경아(2002)의 연구에서 남성보다 여성의 직업만족도가 더 높다는 결과가 나왔다. 김영선(2003)은 가족기업 종사자(소유주, 유/무급 종사자 포함)를 대상으로 직업만족도의 관련변인을 연구하였는데, 그 중 성별은 통계적으로 유의미한 영향변수가 아닌 것으로 나타났다.

직업만족도에 영향을 주는 주요한 변수로 근로자의 연령을 들 수 있는데, 연령과 직업만족도의 관계는 Herzberg(1957)과 동료들의 연구에서 처음에는 연령이 증가함에 따라 직업만족도가 낮아지는 경향을 보이다가 나중에는 연령이 증가함에 따라 만족도가 높아지는 U자형의 관계를 나타낸다는 결과를 보고했다. 즉 직업을 시작한지 얼마 안 되는 젊은 층의 경우는 직업에 대한 사기가 높아 직업만족도가 높지만, 고용기간이 길어지면서 권태, 기회상실 등으로 인한 직업만족도 저하가 나타나는데 30대 초반에 최저점을 이루며 그 후에는 연령과 직업만족도는 비례하게 된다는 것이다 (김우영, 김웅규, 2001에서 재인용). 가족기업주의 직업만족도를 연구한 홍경아 (2002)는 연령과 직업만족도는 단순한 정적인 비례관계에 있다고 한 반면, 연령이 직업만족도에 영향하는 유의미한 변수가 아니라는 결과를 보고한 연구들도 있다(홍성희, 2000)

성별, 연령 이외에 직업만족도에 영향을 미친다고 알려진 인구사회학적 변인은 교육수준과 건강상태를 들 수 있는데, 교육수준·직업만족도에 정적인 영향을 주기도 하고 또는 부적인 영향력을 주기도 하는 것으로 알려져 있다. 기혼취업여성의 직업만족도에 대해 분석한 홍성희(2000)의 연구에서 대졸기혼취업여

성에 비해 초등학교 졸업자, 중학교 졸업자, 고등학교 졸업자의 직업만족도가 더 낮았다. 반면 홍경아(2002)는 고졸의 학력에 비해서 대졸의 학력을 가진 가족기업주의 직업만족도가 더 낮다고 했다. 교육수준이 직업만족도에 정적인 영향력을 주는 경우는 교육수준이 높을수록 취업기회가 많이 주어지고, 여러 가지 보상의 가능성이 많기 때문인 것으로 해석할 수 있고(홍성희, 2000), 부적인 영향력을 주는 경우는 현재 하고 있는 일의 수준이 평균적으로 자신의 교육수준에서 해야 할 일의 수준보다 낮다고 생각하기 때문에 교육수준이 높을수록 직업에 대한 만족이 낮아질 수 있다.

주관적인 건강상태와 직업만족도는 정적인 관계를 갖는 것으로 알려져 있다(김용희, 제미경, 1987: 홍성희, 2000). 대표적으로 홍성희(2000)의 연구에서 건강상태는 전체 기혼취업여성과 자영업자의 직업만족도와 정적인 관계를 보이는 가장 큰 영향을 미치는 변수였다.

선행연구들에 의하면(한경미, 1995: 홍성희, 2000: 방하남, 2000) 소득수준은 직업만족도에 정적인 영향을 미치는데, 이들 연구는 주로 직업소득과 직업만족도와의 관계를 연구했다. 방하남(2000)은 임금근로자들의 직업만족도에 영향을 미치는 요인들을 구조방정식을 사용하여 분석하였는데, 직업관련 변수들 중 월임금수준이 직업만족도에 대한 상대적 영향력이 가장 큰 것으로 나타났다. 기혼취업여성을 대상으로 한 홍성희(2000)의 연구에서도 직업소득이 높을수록 직업만족도가 높은 것으로 나타났다. 한편 한경미(1995)의 연구에서는 가계소득이 기혼취업여성의 직업생활만족도에 가장 큰 영향을 미치는 변수라고 밝혔다. 이와 같이 기혼취업여성의 경우 근로소득 뿐 아니라 가계소득과 같은 소득관련 요인들이 직업만족도를 결정하는 중요한 영향 요인으로 알려져 있는데, 무급가족종사원의 경우도 직업소득은 없으나 가구소득과 같은 소득관련 요인들이 직업만족도에 영향을 주는 변인일 것이라 예측할 수 있다.

인구사회학적 변인, 소득 이외에 직업만족도와 관련 있는 주요변인으로 노동관련 조건을 들 수 있다. 그 중 노동시간의 양은 직업만족도에 영향을 미치는 주요한 변수로 알려져 있는데, 특히 기혼취업여성을 대상으로 한 직업만족도 연구에서 근무시간과 직업만족도는 부적인 관계를 갖는 것으로 나타났다(한경미, 1995; 홍성희, 2000). 한경미(1995)의 연구는 기혼취업여성의 근무시간이 길수록 직업생활만족도가 낮다는 결과를 연구결과를 보고했고, 홍성희(2000)의 연구도 기혼취업여성을 봉급생활자와 자영업자로 나누어서 직업만족도의 영향요인을 분석한 결과 다른 변수들을 통제한 후에도 주당근무시간은 각각의 집단에서 모두 통계적으로 유의미한 변수로 나타났고, 주당근무시간이 길수록 직업만족도가 낮은 것으로 나타났다. 가족기업주를 대상으로 한 홍경아(2002)의 연구도 가족기업주의 근무시간이 길수록 직업만족도가 낮아진다고 했다.

가족종사원으로서의 역할에만 전념하는가 아니면 다른 역할, 특히 육아, 가사노동에 대한 책임과 수행의 역할을 동시에 하고 있는가에 따라서 직업만족도가 달라질 수 있다. 한정된 시간에 여러 가지 역할을 수행해야 하는 경우 시간압박과 이중역할부담이 커지므로 시간갈등을 더 많이 경험하게 되고, 기혼취업여성을 대상으로 한 연구들에서 어린 자녀가 있는 경우, 자녀의 수가 많은 경우 직업만족도가 낮은 경향을 보였는데(김용희, 제미경, 1987: 한경미, 1995), 이러한 결과는 자녀로 인한 가사노동에 대한 부담증가와 가사노동과 직업노동 수행자라는 이중역할의 갈등이 기혼취업주부의 직업만족에 부정적인 영향을 준 것으로 해석된다.

반면 가족종사원으로서 역할과 다른 역할

을 함께 수행할 수 있도록 근무시간이 자율적으로 운영되고 융통성이 있는 경우는 직업만족도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 알려져 있다. 성지미. 안주엽(2003)의 자영업자를 대상으로 한 연구에 의하면 근무시간의 융통성은 자영업에 진입하게 하는 중요한 변인이고, 자영업자의 직업만족도에 유의미하게 영향하는 변인이다. 즉 근무시간을 융통성 있게 활용할 수 있다는 점이 자영업을 선택한 중요한 이유가 되고, 자영업을 통한 직업만족의 많은 부분을 설명하고 있는 것이다. 김영선(2003)의 연구에서도 근무시간 융통성은 가족기업종사자들의 직업만족도를 높이는 중요한 변인으로 밝혀졌다.

또한 기업의 규모, 업종, 종사하는 직종 등이 노동조건이나 환경에 영향을 주어서 고용된 무급가족종사원의 직업만족도에 영향을 줄 수 있다. 일반적으로 기업의 규모가 클수록 노동조건과 환경이 좋아서 고용된 근로자의 직업만족도에 긍정적인 영향을 준다고 보는데, 방하남(2000)의 임금근로자를 대상으로 한 연구에서 기업의 규모가 클수록 직업만족도가 높게 나타난다는 결과는 이를 뒷받침 한다. 반면 가족기업주를 대상으로 한 홍경아(2002)의 연구에서는 기업의 규모를 고용된 종업원의 수로 측정했는데, 기업의 규모가 클수록 가족기업주의 직업만족도는 낮아진다는 상반된 결과를 보였는데, 이는 기업주의 경우 종업원의 수가 많을수록 인적관리에 대한 부담과 스트레스가 증가하기 때문에 기업주의 직업만족도가 낮게 나타난 것이라 해석할 수 있다.

III. 연구문제 및 연구방법

1. 연구문제

본 연구에서는 가족기업 무급가족종사원의 성별에 따른 개인적 특성과 일자리 관련 특성을 비교하고, 직종에 따른 직업만족도의 차이를 비교 분석하고자 한다. 또한 무급가족종사원의 직업만족도에 영향을 미치는 요인을 인구사회학적특성, 소득, 일자리 관련 특성으로 설정하여 분석하고자 한다. 연구문제는 다음과 같다.

(연구문제 1) 가족기업 무급가족종사원의 인구사회학적, 일자리 관련 특성은 어떠한가? 성별차이는 있는가?

(연구문제 2) 가족기업 무급가족종사원의 직업만족도의 수준은 어떠한가? 직업만족도에 영향을 미치는 요인들은 무엇인가?

2. 연구방법

본 연구의 연구문제 해결을 위해서 사용한 자료는 '한국노동패널'이다. 한국노동패널은 한국노동연구원에서 1997년부터 제주도를 제외한 전국 비농촌 지역의 가구 및 가구원을 대산으로 매년 1회 경제활동 및 노동시장 이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 면접 조사한 것이다. 본 연구는 3차년도 자료인 2000년의 조사 자료를 사용하였다.

본 연구를 위한 자료는 본인의 종사상 지위를 '일주일에 18시간 이상(하루에 3-4시간이상)가족의 일을 돈을 받지 않고 돕는 경우'로 답한 응답자들 중 가족종사원이 자신의 주된 일자리라고 답을 한 조사 참가자들을 대상으로 하였다. 이들 중 농·어업직 종사자는 제외하였다. 원자료가 가구별로 표집되어 있기 때문에, '무급가족종사자'라는 개인을 분석단위로 할 경우 한 가구에서 여러 명이 연구표본에 들어오게 되면, 측정된 또는 측정되지 않은 특성이 공유되어 분석결과에 의도하지 않은 영향을 미칠 수 있는 점을 고려하였다.

따라서 한 가구에 2명이상이 가족종사자로 자신의 종사상지위를 응답한 경우, 무작위 추출로 해당 가구에서 한 사람만을 뽑아서 분석자료에 포함시켰다. 이러한 과정으로 본 연구의 분석표본은 농·어업직 종사자를 제외한 무급가족종사자 291명에 기초한다.

연구문제1을 해결하기 위하여 빈도, 백분율, 평균과 표준편차를 산출하였으며, t-test, 카이제곱검정을 실시하였다. 연구문제2를 해결하기위하여 일원분산분석(사후검정 Scheffe), 다중회귀분석을 하였다. 다중회귀분석 수행에 앞서 사용된 변수들의 다중공선성을 확인한 결과 VIF값 10 미만으로 다중공선성에 문제가 없는 것으로 확인되었다. 다중회귀분석에 사용된 변수의 정의, 측정방법, 평균, 표준편차는 <부록1>에 제시하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 무급가족종사자의 인구사회학적 특성

<표1>은 표본 291명의 무급가족종사원의

<표 1> 무급가족종사원의 인구사회학적 특성 (n=291)

변수	전체 빈도(%) 또는 평균값 (표준편차)	남성 빈도(%)또는 평균값 (표준편차)	여성 빈도(%)또는 평균값 (표준편차)	피어슨 χ^2 또는 T값
성별 (n=291)				
남성	34(11.7)			
여성	257(88.3)			
연령 (n=291)	42.5세 (9.59세)	42.67세 (15.54세)	42.49세 (8.55세)	0.067
30세 미만	21(7.2)	10(29.4)	11(4.3)	
30-39세	90(30.9)	11(32.4)	197(76.7)	39.70***
40-49세	118(40.5)			
50-59세	47(16.2)	13(38.2)	49(19.1)	
60세 이상	15(5.2)			
결혼상태 (n=291)				
결혼	267(91.8)	21(61.8)	246(95.7)	
미혼	20(6.9)	13(38.2)	11(4.3)	45.75***
이혼, 별거, 사별	4(1.4)			
교육수준 (n=291)				
무학	4(1.4)			
초등학교	48(16.5)	6(17.6)	112(43.6)	
중학교	66(22.7)			12.72***
고등학교	139(47.8)	19(55.9)	120(46.7)	
2년제 대학 이상	34(11.7)	9(26.5)	25(9.7)	
주관적 건강상태 (n=291)	3.85 (0.86)	4.00 (0.89)	3.83 (0.86)	1.061
매우 나쁨	5(1.7)	0(0)	5(1.9)	
나쁨	16(5.5)	3(8.8)	13(5.1)	
보통	55(18.9)	4(11.8)	51(19.8)	
건강	156(53.6)	17(50.0)	139(54.1)	
매우건강	59(20.3)	10(29.4)	49(19.1)	

*p <0.1, **p <0.05, ***p <0.01

인구사회학적 특성을 요약 제시한 것이다. <표1> 살펴보면, 전체 291명의 무급가족종사자들 중 88.3%가 여성이고, 11.7%만이 남성으로 나타났다. 대부분의 무급가족종사자들이 여성이기 때문에, 무급가족종사자에 관한 선행연구들은 여성을 대상으로 이루어져왔다. 그러나 소수이지만 남성무급가족종사자들이 존재하고 있고, 무급으로 가족기업에서 일을 하고 있는 남성의 특성은 여성무급가족종사자와는 다를 것으로 생각되어 몇 가지 인구사회학적변인들에 대해서 남녀를 비교하였다.

연령분포를 살펴보면 전체 평균 연령이 42.5세였고, 여성의 경우는 30대 40대가 197명으로 표본의 76.7%를 차지한 반면 남성 무급종사자는 30세 미만이 10명으로 약 30%를 차지하고 있다. 남녀의 평균연령 류재우·최호영(2000)의 연구에서 남성무급가족종사원의 연령평균이 여성무급가족종사원의 연령평균보다 6세 정도 낮았던 것과는 달리, 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않았다. 그러나 연령대 별로 30세 미만, 30-40대, 50세 이상으로 나누어서 비교한 결과는 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 여성의 경우는 남편이나 친지의 일을 돕는 형태가 많기 때문에(문유경, 2002), 30-40대의 비율이 높은 것으로 보인다. 반면 남성의 경우는 30세 미만이 상대적으로 높은 비율을 나타낸 것은 부모가 하는 일을 '물려받기 위해서 배우는' 형식, 즉 전문적인 직업으로서 가족기업에 종사하거나 다른 직종을 찾기 위한 가교로 무급의 노동을 제공하는 경우로 생각된다.

전체 표본의 91.8%가 기혼자(초혼 또는 재혼)이며, 결혼 상태의 남녀의 차이를 살펴보면, 여성의 경우 95.7%가 기혼자이고, 남성의 경우는 61.8%만이 결혼한 상태이다. 교육수준에 있어서는 표본의 약 60%는 고등학교 졸업 이상의 학력을 가지고 있는데, 남녀의 교육수준을 중학교 졸업(무학, 초등학교 졸업 포함), 고등학교 졸업, 2년제 대학졸업 이상으로 나누어서 비교분석한 결과 통계적으로 유의하게 나타났다. 남성의 약 80%가 고등학교 이상의 교육을 받았고, 여성의 경우는 약 56% 만이 고등학교 이상의 교육을 받은 것으로 나타났다. 표본의 주관적 건상상태는 평균 3.85점으로 5점 척도의 '보통(3)과 건강함(4)'의 사이로 나타났으며, 건강상태 평균값의 남녀 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

무급가족종사원의 인구사회학적특성을 요약해 보면, 무급가족종사원의 대부분(88%)이 여성이고, 연령, 결혼상태, 교육수준에서 뚜렷한 남녀의 차이를 보이는데, 연령분포에서 남성무급가족종사원 중 30대 미만이 차지하는 비율이 여성무급가족종사원 중의 비율보다 현저히 높고. 기혼자의 비율은 여성무급가족종사자들의 경우가 더 높으며, 2년제 대학 졸업자의 비율은 남성이 월등히 높은 것으로 나타났다.

2. 무급가족종사원의 일자리 관련 특성

<표2>는 조사대상 무급가족종사원들이 하고 있는 일의 직무유연성 근무탄력성 등의 직무특성을 요약 정리한 것이다. 조사대상자 291명 중 79.7%인 232명이 정해진 근무시간에 일을 하는 것이 아니라, 스스로 근무시간을 정해서 일을 한다고 답하였고, 90.7%인 264명은 다른 사람의 지시감독이 없이 일을 한다고 답하였다. 또한 무급가족종사원의 16.2%만이 다른 사람의 일을 관리 감독하는 직무를 수행하고 있고, 27.5%인 80명의 무급가족종사원으로서 현재 하고 있는 일과 가사일이나 학업, 다른 일과 병행하고 있는 것으로 나타났다. 선행연구들(Loscocco, 1997 등)에서 논의된 것처럼, 조사대상 무급가족종사원들의 대다수가

<표 2> 무급가족종사원의 직무유연성과 직무특성 (n=291)

	전체 빈도(%)	남성 빈도(%)	여성 빈도(%)	피어슨 χ^2
근무시간을 스스로 정한다.	232(79.7)	27(79.4)	205(79.8)	
정해진 근무시간이 있다.	59(20.3)	7(20.6)	52(20.2)	
타인의 지시감독이 없다.	264(90.7)	28(82.4)	236(91.8)	*
타인의 지시감독이 있다.	27(9.3)	6(17.6)	21(8.2)	
타인을 관리감독한다.	47(16.2)	5(14.7)	42(16.3)	
타인을 관리감독하지 않는다.	244(83.8)	29(85.3)	215(83.7)	
가사일, 학업 또는 다른 일과 병행한다.	80(27.5)	1(2.9)	79(30.7)	***
현재의 일에 전념한다.	211(72.5)	33(97.1)	178(69.3)	
현재 일자리 지속여부				
지금 하는 일을 계속 하겠다.	195(67.0)	22(64.7)	173(67.3)	
지금 하는 일을 더 많이 하겠다.	55(18.9)	5(14.7)	50(19.5)	
그만 두겠다.	21(7.2)	4(11.8)	17(6.6)	
다른 일을 찾아보겠다.	20(6.4)	3(8.8)	17(6.6)	

<표 3> 무급가족종사원이 일하고 있는 업종과 직종 (n=287, n=283)

업종	전체 빈도(%)	남성 빈도(%)	여성 빈도(%)	직종	전체 빈도(%)	남성 빈도(%)	여성 빈도(%)
제조 · 수리업	59(20.6)	5(14.7)	54(21.3)	관리자	1(0.4)	1(3.0)	0
건설업	8(2.8)	1(2.9)	7(2.8)	전문가	2(0.7)	0	2(0.8)
도 · 소매업	123(42.9)	13(38.2)	110(43.5)	기술자 · 준전문가	11(3.9)	2(6.1)	9(3.6)
음식 · 숙박업	53(18.5)	10(29.4)	43(17.0)	사무직	39(13.8)	0	39(15.6)
운수 · 창고 · 통신	3(1.0)	0	3(1.2)	서비스 · 판매직	166(58.7)	19(57.6)	147(58.8)
부동산 임대	12(4.2)	1(2.9)	11(4.3)	기능근로자	31(11.0)	3(9.1)	28(11.2)
교육 · 기타 서비스	29(10.1)	4(11.8)	25(9.9)	기계조작 · 조립직	22(7.8)	5(15.2)	17(6.8)
				단순노무직	11(3.9)	3(9.1)	8(3.2)
계	287(100)			계	283(100)		

비교적 근무시간을 탄력적으로 사용할 수 있고 다른 사람의 간섭이 없는 자유로운 분위기에서 일을 하는 것이 무급가족종사자로 일하는 것의 장점이 된다고 볼 수 있다. 또한 가사일이나 학업 등의 다른 일을 병행하는 것도 본인에게 소득이 주어지지는 않지만 무급으로 현재 하고 있는 일에 종사하게 하는 동기가 될 수 있다. 선행연구(손승영, 1999)에서 여성들이 자영업을 선택하는 이유로 가사일과 병행이 가능하다는 점을 지적하는 것과 같은 맥락이라고 할 수 있다.

조사대상자 중 무급가족종사원으로서 현재 하고 있는 일을 계속하겠다는 비율이 67%로 나타났으며, 조사대상자의 약 14%는 지금하고 있는 일을 그만두거나 다른 일을 찾아보겠다는 응답을 하였다.

무급가족종사원들이 일하고 있는 업종과 직종[1]이 <표3>에 요약되어있다. 먼저 업종을 살펴보면, 전체적으로 도소매업에 종사하는 비율이 42.9%로 가장 높고, 그 다음으로는 제조수리업(20.6%), 음식숙박업(18.5%), 교육기타 서비스업(10.1%)의 순으로 나타났다. 직종 분포는 서비스판매직 종사자가 가장 높은 비율을 차지했는데, 전체 283명 중 58.7%인 166명이 서비스판매직을 수행하고 있었다.

무급가족종사원들이 일하고 있는 사업장의 규모를 연간 매출액과 고용된 종업원의 수로 분석하였는데, 그 결과는 <표4>에 제시하였다. 전체 273명의 무급가족종사자 중 36.8%인 107명이 연간 매출액 1,000만원 이상 3,000만원 미만의 사업장에서 일하고 있고, 매출액 3,000만원 이상 5000만원 미만의 사업장에서 근무하는 비율이 17.5%, 5000만원 이상 1억원 미만의 사업장이 15.2%로 나타났다. 연간 매출액이 1000만원이 안되는 영세사업장에서 일하는 무급가족종사자의 비율도 약 13.7%였다. 무급가족종사원들이 상대적으로 많이 종사하고 있는 3개 업종인 제조업, 도소매업, 음식숙박업으로 나누어서 매출액을 비교해 본 결과 제조업 종사자들이 연간매출액 5000만원 이상의 업체에서 일하고 있는 비율(약 51%)이 다른 업종의 종사자들에 비해서 높았다(도소매업 약 24%, 음식숙박업 약 21%).

고용된 종업원의 수로 사업체의 규모를 살펴본 결과 가족종사원 이외에 임금을 받고 고용된 종업원이 없는 경우가 전체의 65.3%를 차지했다. 도소매업에 종사하는 무급가족종사원의 77.2%는 고용된 종업원이 없는 사업체에서 근무하고 있고, 이 비율은 제조업이나 음식숙박업의 44.1%. 49.1%와 비교해 볼 때 상당히 높은 것으로 보인다. 중소기업기본법과 시행령에서 규정하는 소기업의 기준이 제조업

<표 4> 무급가족종사원이 일하고 있는 사업체 규모 (n=273, n=291)

연간 매출액	전체 빈도(%)	제조업 빈도(%)	도·소매업 빈도(%)	음식숙박업 빈도(%)
1,000만원 미만	40(13.7)	7(12.7)	18(15.7)	9(17.0)
1,000만원 이상 3,000만원 미만	107(36.8)	15(27.3)	48(41.7)	21(39.6)
3,000만원 이상 5,000만원 미만	51(17.5)	5(9.1)	22(19.1)	12(22.6)
5,000만원 이상 1억원 미만	44(15.2)	14(25.4)	13(11.3)	10(18.9)
1억원 이상 3억원 미만	22(4.5)	11(20.0)	9(7.8)	1(1.9)
3억원 이상	9(3.1)	3(5.4)	5(4.4)	0(0)
계(%)	273(100)	55(100)	115(100)	53(100)

고용된 종업원 수	전체 빈도(%)	제조업 빈도(%)	도·소매업 빈도(%)	음식숙박업 빈도(%)
없음(0명)	190(65.3)	26(44.1)	95(77.2)	26(49.1)
1명	39(13.4)	6(10.2)	14(11.4)	14(26.4)
2-4명	44(15.1)	19(32.2)	9(7.3)	12(22.6)
5명 이상	18(6.2)	8(13.5)	5(4.0)	1(1.8)
계(%)	291(100)	59(100)	123(100)	53(100)

1) 한국표분산업분류(1991)와 한국표준직업분류(1992)를 기준으로 업종과 직종을 분류했다.

<표 5> 주당 평균 노동시간: 직종에 따른 비교 (n=282)

주당평균노동시간	전체	관리 기술 사무직	서비스 판매직	기능 조립 노무직	피어슨 χ^2 또는 F
	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	
~24시간	20(7.1)	6(11.3)	12(7.3)	2(3.1)	
25~44시간	45(16.0)	16(30.2)	17(10.3)	12(18.8)	
45~60시간	76(27.0)	20(37.7)	28(17.0)	28(17.0)	57.72***
61~80시간	73(25.9)	9(17.0)	47(28.5)	17(26.6)	
81시간 이상	68(24.1)	2(3.8)	61(37.0)	5(7.8)	
계(%)	282(100)	53(100)	165(100)	64(100)	
주당평균노동시간의 평균값	61.87	47.74	68.77	55.80	21.655***

*p <0.1, **p <0.05, ***p <0.01

건설업의 경우 50인 미만, 소매음식업의 경우는 10인 미만으로, 조사대상자들이 근무하는 사업장의 99%가 소기업으로 분류된다. 조사대상자들이 근무하는 사업장의 97%가 10인 미만의 종업원을 둔 사업장으로 소기업에 속한다고 볼 수 있고, 10인에서 50인 미만의 사업장 12개 중 9개가 제조건설업에 속해 있어서 이들 역시 소기업으로 분류될 수 있다. 또한, 상시근로자 수 5인 미만의 사업장(제조, 건설은 10인 미만)은 소상공인으로 분류되는데, 조사대상자들의 94%가 종업원 수 5인 미만의 사업장에서 근무하는 것으로 나타나, 무급가족종사원들이 근무하는 곳이 대부분 소기업이나 소상공인이라고 볼 수 있다.

조사대상 무급가족종사원의 주당 평균 노동시간을 직종별로 분석하여 <표5>에 요약 제시하였다. 무급가족종사원 282명의 주당 평균 노동시간의 평균값은 61.82시간이었다. 문유경(2002)의 연구에서 통계청의 2001경제활동인구조사를 분석한 결과 여성무급가족종사자의 주당 평균노동시간 44.1시간과 비교할 때, 본 연구 표본의 주당평균노동시간이 상당히 높게 나타났다. 직종별 주당 평균노동시간을 비교분석한 결과 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 서비스판매직의 주당 평균노동시간은 68.77시간으로 관리기술사무직의 평균값 47.74시간이나 기능조립노무직의 55.80시간과 비교해 볼 때, 상당히 긴 것으로 나타났다. 주당 평균노동시간을 시간대 별로 나누어 분석한 결과 서비스판매직을 수행하는 무급가족종사원의 반 이상(약 56%)이 주당 60시간 이상의 과중한 노동을 하고 있는 것으로 나타났다.

3. 무급가족종사원의 직업만족도와 영향 요인

조사대상자들이 현재 무급가족종사원으로 하고 있는 직업만족도를 5점 척도로 6가지 항목(취업안정성만족도, 직무내용만족도, 근무환경만족도, 근무시간만족도, 발전가능성만족도, 인간관계만족도)으로 측정한 결과를 <표6>에 제시하였다.

각 영역별 만족도 중 가장 높게 평가된 것이 의사소통과 인간관계에 대한 만족도를 측정한 '인간관계만족도'로 5점 만점에 평균 3.21점이었고, 가장 낮은 영역은 '근무시간만족도'로 평균 2.75점이었다. 의사소통 및 인간관계에 대한 만족도가 6개 영역의 만족도 측정 평균 중 가장 높게 나온 것은, 손승영(1999)의 연

<표 6> 무급가족종사원의 직업만족도와 직종별 차이 (n=282)

직업만족도	전체	직종별			통계량	
		관리 기술 사무직 a	서비스 판매직 b	기능 조립 노무직 c	F	Scheffe
	평균 (표준편차)	평균 (표준편차)	평균 (표준편차)	평균 (표준편차)		
취업안정성만족도	2.81(0.73)	2.91(0.69)	2.74(0.74)	2.94(0.74)	2.143	
직무내용만족도	3.00(0.64)	3.18(0.65)	2.92(0.64)	3.02(0.61)	3.586**	ab
근무환경만족도	2.93(0.69)	3.15(0.60)	2.87(0.72)	2.94(0.64)	3.348**	ab
근무시간만족도	2.75(0.76)	3.13(0.59)	2.59(0.77)	2.89(0.72)	12.36**	ab bc
발전가능성만족도	2.80(0.64)	2.92(0.62)	2.75(0.63)	2.83(0.66)	1.535	
인간관계만족도	3.21(0.59)	3.25(0.48)	3.19(0.62)	3.21(0.57)	0.161	

1) *p <0.1, **p <0.05, ***p <0.01

2) ab bc ca : Scheffe 사후분석결과 집단간 차이 p <0.05

구에서 비공식 부문에서 무급가족종사원이나 유급으로 가족의 일을 돕는 여성들이 자신들의 일자리의 장점으로 자유로운 의사소통과 활발한 인간관계를 꼽은 것을 뒷받침 하는 결과로 볼 수 있다.

6개영역의 만족도의 차이를 각 직종별로 비교한 결과 '직무내용만족도' '근무환경만족도' '근무시간만족도'는 직종별 평균값의 차이가 통계적으로 유의하게 나타났다. 사후분석을 통하여 관리기술사무직을 수행하는 무급가족종사원 보다 서비스판매직을 수행하는 무급가족종사원이 현재 하고 있는 일의 내용(직무내용)에 대한 만족도(3.18점, 2.92점)와 근무환경에 대한 만족도(3.15점, 2.87점)가 현저히 떨어진다는 결과를 얻었고, 이는 통계적으로 유의했다. 서비스판매직을 수행하는 무급가족종사원의 경우 근무시간에 대한 만족정도는 관리기술사무직 수행자, 기능조립노무직 수행자 모두에 비해서 낮은 것으로 나타났고(2.59점, 3.13점 2.89점), 그 차이는 통계적으로 유의했다. <표4>에서 살펴보았듯이 평균적으로 서비스판매직 수행자가 관리기술사무직이나 기능조립노무직 수행자 보다 주당 평균노동시간이 길다는 사실이 노동시간에 대한 만족도가 낮게 나온 주요 원인이 된 것으로 생각된다.

<표7>은 무급가족종사원의 직업만족도에 대한 인구사회학적변인들, 소득, 일자리 관련 변인들의 상대적인 영향력을 분석한 다중회귀분석의 결과를 요약 정리한 것이다. 직업만족도는 취업안정성만족도, 직무내용만족도, 근무환경만족도, 근무시간만족도, 발전가능성만족도, 인간관계만족도를 합산하여 측정하였으며[2], 무급가족종사원의 직업만족도에 대한 모형전체의 설명력은 R^2=0.173으로 회귀모형이 반응변수인 무급가족종사원의 일자리만족도에 대해 약 17.8%의 설명력을 갖는다고 볼 수 있다. 인구사회학적변수들 중 연령만이 통계적으로 유의한 것으로 나타났는데, Herzberg(1957)과 동료들의 연구(김우영, 김응규, 2001에서 재인용) 결과처럼 연령이 증가함에 따라 직업

2) 회귀분석에 사용한 변수들의 측정과 정의는 부록(표1)에 제시하였다.

<표 7> 무급가족종사원의 직업만족도에 대한 회귀분석 결과 (n=279)

변수 명 종속변수: 직업만족도	비표준화 계수 B	표준화 계수 β	t값	
성별결혼상태 (기혼여성 아님)				
기혼여성	-0.045	-0.006	-0.083	
연령	-0.244	-0.845	-2.030	**
연령^2	0.003	0.848	2.047	**
교육수준 (2년제 대학 이상)				
중학교 이하 졸업	-0.549	-0.097	-0.957	
고등학교 졸업	-0.404	-0.073	-0.776	
주관적 건강상태	-0.020	-0.006	-0.102	
가구소득 (1200만원~1800만원 미만)				
1200만원 미만	-0.583	-0.088	-1.283	
1800만원~2500만원 미만	0.497	0.078	1.073	
2500만원 이상	0.985	0.156	2.060	**
주당노동시간 (Log값)	-0.822	-0.153	-2.433	**
직무유연성 가변수				
근무시간을 스스로 정한다(=1)[a]	-0.664	-0.096	-1.497	
타인의 지시감독이 없다(=1)[a]	0.712	0.074	1.168	
현재의 일에만 전념한다(=1)[a]	-0.630	-0.102	-1.737	*
사업체 규모				
종업원 수 (Log값)	0.461	0.119	1.848	*
점포/사무실 유무(사무실 있음=1)[a]	-0.080	-0.014	-0.242	
직종				
서비스판매직(=1)a	-0.682	-0.121	-1.988	**
(상수)	26.796		9.534	
F 값	3.431			***
R^2	0.173			

*p <0.1, **p <0.05, ***p <0.01

[a] 가변수로 측정된 변수들이다. 표에 나타나 있는 항목을 1로, 그 외의 경우를 0으로 측정했다.

예) '근무시간을 스스로 정한다.': 근무시간을 스스로 정하면 1, 그렇지 않으면 0.

'타인의 지시감독이 없다': 타인의 지시감독이 없으면 1, 그렇지 않으면 0.

'현재의 일에만 전념한다.' : 현재의 일에만 전념하면 1, 그렇지 않으면 0.

만족도가 낮아지는 경향을 보이다가 나중에는 연령이 증가함에 따라 만족도가 높아지는 U 자형의 관계를 보였다.

가구소득은 연 평균가구소득 1,200만원이상 1,800만원 미만의 무급가족종사원들의 직업만족도와 연평균가구소득 2,500만원이상인 무급가족종사원들의 직업만족도를 비교해 볼 때, 다른 변수들을 통제한 후에도 2,500만원이상의 연평균가구소득을 갖는 무급가족종사원들의 직업만족도가 더 높다고 말할 수 있고, 이 결과는 통계적으로 유의하다.

무급가족종사원의 일자리 관련 변수들 중 '주당노동시간', 직무유연성 관련 변수, '종업원의 수' '직종'이 통계적으로 유의한 변수로

나타났다. 즉 다른 변수들이 일정하다고 가정할 때, 무급가족종사원의 주당 평균노동시간이 길수록 직업만족도는 낮았다. 이는 가족기업주의 직업만족도를 분석한 홍경아(2002)의 연구 결과와 일치하는 것이다. 직무유연성을 나타내는 가변수들 중 현재의 일에만 전념하는지의 여부가 통계적으로 유의하게 무급가족종사원의 직업만족도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 현재의 일에만 전념하는 무급가족종사원들이 현재 하고 있는 일 이외에 가사노동, 학업, 기타 다른 일들을 병행하는 무급가족종사원들보다 낮은 직업만족도를 보였다. 무급가족종사원으로서 직무수행을 통해서 벌어들이는 소득이 없는 대신, 다른 일들과 함께 병행할 수 있는 업무의 융통성이 무급가족종사원의 일에 대한 만족도를 높이는 중요한 요인임을 알 수 있다.

사업체의 규모를 나타내는 변수 중 '종업원의 수'가 무급가족종사원의 직업만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 임금을 받고 고용된 종업원의 수가 많은 사업체에 근무하는 무급가족종사원이 고용된 종업원의 수가 적은 사업체에 근무하는 무급가족종사원 보다 더 높은 직업만족도를 나타낸다고 해석할 수 있다. 이는 사업체의 규모가 크면 작업환경이나 시설, 복지의 측면에서 소규모 사업체 보다 조건이 좋기 때문에 직업만족도에 긍정적인 영향을 주는 측면에 기인한 것으로 보이며, 임금근로자를 대상으로 한 방하남(2000)의 연구와 일치하는 결과이다.

마지막으로 무급가족종사원이 수행하는 직종에 따라 직업만족도의 차이를 보였는데, 서비스판매직을 수행하는 무급가족종사원은 다른 직종에 종사하는 무급가족종사원 보다 낮은 직업만족도를 보였다. 이러한 결과는 다른 직종에 비해 서비스판매직의 과중한 노동시간과 근무환경 직무내용에 대한 낮은 만족정도(표6의 결과 참조)에 기인한 것으로 보인다.

<표7>의 내용을 요약하면, 연령, 가구소득, 주당노동시간, 직무유연성, 사업체 규모, 직종 등이 무급가족종사원의 직업만족도에 영향을 미치는 주요한 변인들이라고 정리할 수 있다.

V. 요약 및 결론

본 연구는 가족기업의 무급가족종사원의 성별에 따른 개인적 특성과 일자리 관련 특성을 비교하고, 직종에 따른 직업만족도의 차이를 비교 분석하였다. 또한 무급가족종사원의 직업만족도에 영향을 미치는 요인을 인구사회학적특성, 소득, 일자리 관련 요인으로 설정하여 하였다.

분석결과, 무급가족종사원의 대부분(88%)이 여성이었고, 연령, 결혼상태, 교육수준에서 뚜렷한 남녀의 차이를 보였는데, 연령분포에서 남성무급가족종사원 중 30대 미만이 차지하는 비율이 여성무급가족종사원 중의 비율보다 현저히 높았다. 기혼자의 비율은 여성무급가족종사자들의 경우가 더 높았고, 2년제 대학이상 졸업자의 비율은 남성이 월등히 높았다.

무급가족종사원들의 대다수는 근무시간을 스스로 정하고, 다른 사람의 지시감독이 없는 근무환경에서 일하고 있는 것으로 나타났으며, 약 1/4 정도의 무급가족종사원은 현재 하고 있는 일과 가사일이나 학업, 다른 일과 병행하고 있는 것으로 나타났다. 무급가족종사원들은 주로 도소매업(42.9%), 제조수리업(20.6%), 음식숙박업(18.5%)에 종사하며, 1/2 이상이 서비스판매직(58.7%)을 수행하고 있었다. 조사대상자 대부분이 5인 미만의 사업장에 근무하고 있으며, 1/3 이상이 연간 매출액 1,000만원 이상 3,000만원 미만의 사업장에서 일하고 있고, 연간 매출액이 1000만원이 안되는 영세사업장에서 일하는 무급가족종사자의 비율도 약 13.7%

였다. 주당 평균 노동시간은 평균적으로 61.82시간이었고, 특히 서비스판매직종사자의 노동시간이 과중한 것으로 나타났다.

'직무내용만족도' '근무환경만족도' '근무시간만족도'에서 서비스판매직 종사자의 만족도가 다른 직종근무자에 비해 낮았다. 가족기업 무급가족종사원의 직업만족도에 영향을 미치는 요인은 연령, 가구소득, 주당노동시간, 직무유연성, 사업체규모, 직종이었다.

이상의 결과를 바탕으로 다음과 같은 결론을 도출할 수 있다.

첫째, 예상했던 바와 같이 무급가족종사원의 대다수가 여성이었다. 남성무급가족종사원으로 소수였으나, 여성과 비교할 때, 상대적으로 고학력 미혼의 젊은 연령층이 많았다. 이를 통해 여성과 남성이 무급가족종사원으로 일을 하게 된 동기가 다를 것이라는 점을 짚어 볼 수 있다. 저학력 30-40대 기혼여성의 경우 임신. 출산, 육아 등으로 인하여 노동시장에 진출하기가 어려운 현실에서 취업노동의 대안이 없으므로 무급가족종사원으로 일하기를 선택하는 경우가 많은 것으로 생각된다. 반면에 남성무급가족종사자의 경우 여성무급가족종사자와 비교했을 때, 상대적으로 젊은 층의 고학력, 미혼남성들로 가족기업의 경영주로부터 경영수업을 받는다거나, 다른 일자리를 찾기 위해 잠시 머무는 정도의 일로 가족기업을 위해서 일을 하는 것으로 볼 수 있다. 우리사회의 청년가구소득은 연 평균가구소득 1,200만원이상 1,800만원 미만의 무급가족종사원들의 직업만족도와 연평균가구소득 2,500만원이상인 무급가족종사원들의 직업만족도를 비교해 볼 때, 다른 변수들을 통제한 후에도 2,500만원이상의 연평균가구소득을 갖는 무급가족종사원들의 직업만족도가 더 높다고 말할 수 있고, 이 결과는 통계적으로 유의하다. 청년실업율이 높은 상황에서 청년 무급가족종사자의 경우 무급가족종사자로서 일을 하는 것이 임금노동자나 가족기업경영주로 가기 위한 중간 단계의 역할을 잘 할 수 있도록 돕는 정책적 지원이 필요하다고 생각된다.

둘째, 무급가족종사원들은 소규모 영세사업체에서 근무하고 있었고, 주로 도소매업종에서 판매서비스직을 수행하며 주당 60시간이상의 과중한 노동을 수행하고 있었다. 장시간의 노동이 일자리에 대한 만족감을 떨어뜨리지만, 다른 일을 함께 수행하고 있을 때 만족감이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 소규모 영세사업체의 경우 무급가족종사원의 노동력 기여가 사업체의 생산에 큰 역할을 할 것이라 생각되며, 판매서비스직의 장시간의 노동에 따른 일에 대한 만족감의 저하는 시간사용의 융통성을 높이는 것으로 보완이 가능할 것이라 생각된다. 그러나 대다수의 무급가족종사원이 기혼여성인 점을 감안할 때, 시간사용의 융통성과 더불어 가정과 일의 양립을 위한 시간관리방안이 가족기업종사자들을 대상으로 한 교육 등을 통해 제시되어져야 할 것이다.

셋째, 근무시간의 자율성과 탄력성에 관한 변인들 중 현재의 일에만 전념하고 있는지의 여부만이 통계적으로 유의하게 나타났는데, 이는 가사노동, 육아, 학업, 이외의 다른 일과 무급가족종사원으로 하고 있는 일이 병행이 가능하다는 점이 경제적 급부가 주어지지 않는 무급가족종사원으로 일하게 하는 커다란 매력임을 시사한다고 하겠다. 반면 가계의 소득이 높은 경우 무급가족종사원의 직업만족도가 높았는데, 이것은 두 가지 측면에서 해석할 수 있다. 일하고 있는 가족기업의 경영주가 동일한 가계에 속한 경우, 무급가족종사원의 이름으로 직접적인 소득이 발생하는 것은 아니지만, 경영주의 소득의 일부에 무급가족종사원의 노동력 제공에 대한 대가가 포함되어 가계소득의 형태로 감지된다면, 높은 가계

소득은 무급가족종사원의 업무수행의 대가가 높게 평가된 것이므로 직업만족도가 높아진다고 볼 수 있다. 반면, 가계의 소득이 아주 높은 경우 유급으로 일할 동기를 갖지 않고, 자원봉사를 하듯이 무급으로 일하는 것에 만족할 수도 있을 것이다.

본 연구는 가족기업의 무급가족종사원을 연구대상으로 선정하였으나, 선정된 무급가족종사원과 가족기업경영주와의 관계에 대한 정보없이 무급가족종사원의 정보만을 분석하였다는 제한점을 갖는다. 무급가족종사원과 가족기업경영주가 동일가계에 속하는지, 혹은 부부관계, 부모자녀관계, 형제자매관계인지 등은 무급가족종사원의 직업만족도를 결정하는 주요한 요인이 될 것이라 생각된다. 후속연구에서는 경영주와의 관계, 친밀한 정도, 무급가족종사원을 선택한 동기 등과 같은 좀더 다양한 무급가족종사자의 특성과 무급가족종사원의 가족기업 생산성에 대한 기여도, 가족기업경영에 있어서 무급가족종사자의 직업지위 등과 같은 일자리 관련 특성을 포함시키는 보다 세분화시킨 연구가 시도되어야 할 것이다. 또한 본 연구는 자료의 제한 때문에 무급가족종사원의 직업만족도만을 분석하였으나, 좀더 종합적이고 심도 있는 가족기업의 인적자원에 대한 이해를 위해 동일한 사업체에 근무하는 가족기업경영주, 유급가족종사원과 무급가족종사원의 직업만족도를 비교하고, 이를 결정하는 결정요인을 분석하는 후속연구도 시도되어야 할 것이다,

【참 고 문 헌】

1) 김영선(2003). 가족기업 종사자의 일-가족갈등 및 직업만족도와 생활만족도. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
2) 김용희, 제미경(1987). 취업여성의 직업만족도 연구: 기혼, 미혼여성의 비교. 한국가정관리학회지 5(2). 11-27.
3) 김우영, 김응규(2001). 자영업주와 임금근로자의 직업만족도 비교분석. 중소기업연구. 23권 3호. 29-54.
4) 김혜연, 김성희 (2000). 가족기업의 가족체계: 소규모 가족기업에 있어서 가족구성원의 참여유형. 대한가정학회지, 38(7), 1-11.
5) 남영호(2002). 가족기업의 경영특성에 관한 연구-귀금속.보석산업을 중심으로-. 중소기업연구. 24(4), 201-224.
6) 두산세계대백과 (2004). http://www.encyber.com/
7) 류재우, 최호영(1999). 우리나라 자영업부문에 관한 연구. 노동경제논집, 22(1), 109-139.
8) 문유경(2002). 여성 자영업자의 특성과 취업력. 한국여성개발원
9) 방하남(2000). 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구. 노동경제논집, 23(s), 133-154.
10) 성지미, 안주엽(2003). 자영업의 경제적 성과 및 주관적 평가의 결정요인. 노동정책연구. 한국노동연구원.
11) 손승영(1999).비공식부문 여성의 일과 삶의 질. 여성의 일과 삶의 질. 생각의 나무.
12) 용현주(1998). 1998년도 한국 소규모 기업의 경영실태분석. 국은경제연구소.
13) 중소기업청 조사평가과 (2003). 중소기업관련통계. 중소기업청.
14) 한경미 (1995). 기혼취업여성의 일-가정 갈등과 직업 및 생활만족도-생산직과 사무직 기혼여성을 중심으로-. 한국가정관리학회지 13(3), 47-57.
15) 홍경아(2002). 가족기업의 성공에 미치는 영향요인에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위 청구논문.
16) 홍성희(2000). 가족기업연구를 위한 이론

적 틀의 탐색. 대한가정학회지, 38(9), 1-14.
17) 홍성희(2000). 기혼취업여성의 취업특성과 직업만족도 영향요인. 대한가정학회지. 38(10). 1-14.
18) Aronoff, C. E. & Ward, J. L. (1991) Family Business sourcebook, Detroit, MI: Omnigraphics Inc., 98-119.
19) Bowman-Upton, N., & Heck, R. K. Z. (1996). The family dimension of entrepreneurship. In D. L. Sexton (Ed.),The state of art of entrepreneurship. chicago: Upstart.
20) Gillis-Donovan, J., & Moynihan-Brandt, C. (1990). The power of invisible women in the family business. Family Business Review, 3(2), 153-167.
21) Handler, W. (1989). Methodological issues and consideration in studying family businesses. Family Business Review, 2(3), 283-307.
22) Herzberg, F. I. et al.(1957). Job attitudes: review of research and opinion, Pittsburgh, PA: Psychological service of Pittsburgh.
23) Ibrahim, Q., & Eliis, W. (1994). Family business management: Concepts and Practice. IA; Kendall/Hunt Publishing.
24) Loscocco, K. A. (1997). Work-family linkages among self-employed women and men. Journal of Vocational Behavior 50, 204-226.
25) Shanker, C., & J. Astrachan(1996). Myths and realities family businesses' contribution to the US economy: A framework for assessing family business statistics. Family Business Review, 9(2), 107-123.

기타 참고자료
창업투데이 2004년 5월 17일
한국일보 2004년 5월 16일

<부록 1> 변수의 정의, 측정방법, 평균 표준편차

변수 명	변수의 정의 및 측정방법	평균(표준편차)
직업만족도(6문항)	(취업안정성만족도+직무내용만족도+근무환경만족도+근무시간만족도+발전가능성만족도+인간관계만족도)	17.52(2.79)
취업안정성만족도	1=매우불만족 3=보통 5=매우 만족	
직무내용만족도	1=매우불만족 3=보통 5=매우 만족	
근무환경만족도	1=매우불만족 3=보통 5=매우 만족	
근무시간만족도	1=매우불만족 3=보통 5=매우 만족	
발전가능성만족도	1=매우불만족 3=보통 5=매우 만족	
인간관계만족도	1=매우불만족 3=보통 5=매우 만족	
성별결혼상태	1= 기혼여성 0= 아님	0.84(0.37)
연령	만 나이	42.35(9.63)
교육수준		
중학교 이하 졸업	1= 최종학력 초등학교, 중학교 졸업 0= 아님	0.41(0.49)
고등학교 졸업	1= 최종학력 고등학교 졸업자 0=아님	0.47(0.50)
2년제 대학 이상	1= 최종학력 2년제 대학교 졸업 이상 0=아님	
주관적 건강상태	1=매우 나쁨 3=보통 5=매우 건강함	3.85(0.87)
가구소득		
1200만원 미만		0.23(0.42)
1200만원~1800만원 미만		
1800만원~2500만원 미만		0.25(0.44)
2500만원 이상		0.26(0.44)
주당노동시간 (Log값)	주당 평균노동시간의 Log값	4.02(0.52)
직무유연성 가변수		
근무시간을 스스로 정한다.	1=근무시간 스스로 정한다. 0=아님	0.79(0.41)
타인의 지시감독이 없다.	1=업무에 대하여 타인의 지시나 감독을 받지 않는다. 0=아님	0.91(0.29)
현재의 일에만 전념한다.	1=현재의 일에만 전념한다. 0=현재의 일 이외에 다른 일을 함께하고 있다.	0.72(0.45)
사업체 규모		
종업원수 (Log값)	임금을 지불하고 고용한 종업원의 수의 Log값	0.45(0.72)
점포/사무실 유무	1=점포 또는 사무실이 있다. 0= 아님	0.39(0.49)
직종		
서비스판매직	1= 서비스직 또는 판매직 종사자 0=아님	0.59(0.49)