



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

기업유형에 따른 종업원의 근무태도 차이에
관한 연구

—가족기업과 비 가족기업을 중심으로—



2016년

HANSUNG
UNIVERSITY

한성대학교 대학원

경영학과

인사조직관리전공

장연용

석사학위논문
지도교수 하성욱

기업유형에 따른 종업원의 근무태도 차이에 관한 연구

—가족기업과 비 가족기업을 중심으로—

Study on the Differences of Employees's Job Attitude by
Enterprise-Types: Focused on Family Business and
Non-Family Business

2015년 12월 일

한성대학교 대학원

경영학과

인사조직관리전공

장연용

석사학위논문
지도교수 하성욱

기업유형에 따른 종업원의 근무태도 차이에 관한 연구

—가족기업과 비 가족기업을 중심으로—

Study on the Differences of Employees's Job Attitude by
Enterprise-Types: Focused on Family Business and
Non-Family Business

위 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2015년 12월 일

한성대학교 대학원

경영학과

인사조직관리전공

장연용

장연용의 경영학 석사학위논문을 인준함

2015년 12월 일



심사위원장 _____인

심사위원 _____인

심사위원 _____인

국 문 초 록

기업유형에 따른 종업원의 근무태도 차이에 관한 연구

-가족기업과 비 가족기업을 중심으로-

한성대학교 대학원

경영학과

인사조직관리 전공

장 연 용

본 연구에서는 가족기업과 비 가족기업을 대상으로 기업의 구성원들의 근무태도(직무만족, 정서적 몰입, 이직의도)에 차이가 있는지를 분석해 보고자 하였다. 본 연구는 중국 기업의 종업원을 중심으로 429명 설문지 조사를 하였으며, 주로 직장에서의 근무태도(직무만족, 정서적 몰입, 이직의도)에 관한 조사를 하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

- 1) 가족기업보다 비 가족기업 종업원이 직무만족도 더 낮을 것이다
- 2) 가족기업보다 비 가족기업 종업원이 정서적 몰입 더 낮을 것이다.

【주요어】 가족기업, 근무태도, 직무만족, 정서적 몰입, 이직의도

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구의 배경 및 목적	1
1.2 연구의 방법 및 구성	2
II. 이론적 고찰	3
2.1 가족기업의 정의	3
2.2 가족기업과 비 가족기업의 특징비교	5
2.3 가족기업의 특징	7
2.4 가족기업의 장·단점	9
2.5 기업규모	14
2.6 종업원 근무태도	16
2.6.1 직무만족의 이론적 고찰	16
2.6.2 정서적 몰입의 이론적 고찰	17
2.6.3 이직의도의 이론적 고찰	18
III. 연구모형 및 가설 설정	19
3.1 연구모형의 설계	19
3.2 연구가설의 설정	20
IV. 연구방법	23

4.1 변수의 조작적 정의 및 측정방법	23
4.2 자료 수집방법 및 표본의 특성	25
4.3 자료 분석방법	26
V. 실증 분석 결과	27
5.1 표본의 일반적 특성	27
5.2 측정도구의 신뢰성 및 타당성 분석	31
5.3 변수간의 상관관계 분석	34
5.4 가설의 검증	36
VI. 결 론	44
6.1 요약 및 결론	44
6.2 시사점 및 한계점	46
참고문헌	48
설문지	54
한국어 설문지	54
중국어 설문지	58
ABSTRACT	62

표 목 차

<표 2-1>	가족기업에 대한 정의	4
<표 2-2>	가족기업과 비 가족기업의 특징	5
<표 2-3>	가족기업의 양가속성	8
<표 2-4>	가족기업의 장점 & 단점	9
<표 2-5>	중국 중소기업 분류기준	15
<표 4-1>	설문문항 구도 및 출처	25
<표 5-1>	설문 응답자의 표본 특성	27
<표 5-2>	설문 응답자의 표본 특성	27
<표 5-3>	설문 응답자의 표본 특성	28
<표 5-4>	설문 응답자의 표본 특성	28
<표 5-5>	설문 응답자의 표본 특성	28
<표 5-6>	설문 응답자의 표본 특성	29
<표 5-7>	설문 응답자의 표본 특성	29
<표 5-8>	설문 응답자의 표본 특성	29
<표 5-9>	설문 응답자의 표본 특성	30
<표 5-10>	설문 응답자의 표본 특성	30
<표 5-11>	연구변수들의 신뢰도 분석 결과	31
<표 5-12>	직무만족 타당성 분석결과	32
<표 5-13>	정서적 몰입의 타당성 분석결과	32
<표 5-14>	이직의도의 타당성 분석결과	33
<표 5-15>	변수들의 기술통계량과 상관관계	35
<표 5-16>	각 변수가 직무만족에 미치는 영향	38
<표 5-17>	각 변수가 조직몰입에 미치는 영향	40
<표 5-18>	각 변수가 이직의도에 미치는 영향	42
<표 5-19>	가설검증 결과 요약	43
<표 6-1>	연구결과	45

그림 목 차

<그림 3-1> 연구모형	19
---------------------	----



I. 서 론

1.1 연구의 배경 및 목적

오늘날 전 세계의 경제에서 차지하는 가족기업의 비중은 매우 크다. 2011년 가족기업 연구회(家族企業硏究會)의 조사에 따르면 전 세계적으로 가족기업의 자산총액이 전체 기업의 70%~90%에 이른다. 2011년 중국가족기업발전보고(中國家族企業發展報告)의 조사에 따르면 광의적 평균으로 보면 중국 안에서 85.4%의 민영기업은 가족기업, 협의적 의미에서 보면 55.5%의 민영기업은 가족기업이다.[㉠]

현대기업의 많은 경영형태 중에 가장 널리 알려진 것이 가족기업이다.

본 연구목적은 가족기업의 특징과 장단점을 분석하여 가족기업과 비 가족기업을 대상으로 기업구성원들의 근무태도(직무만족, 정서적 몰입, 이직의도)에 차이가 있는지를 분석해 보고자 하였다.

따라서 본 연구에서는 중국기업이 가족기업과 비 가족기업의 종업원을 대상으로 연구목적 달성을 위하여 연구목표 다음과 같다.

첫째, 기업유형이 직무만족, 정서적 몰입, 이직의도에 어떠한 차이를 있는지를 알아보고자 한다.

둘째, 기업규모가 기업유형과 직무만족, 정서적 몰입, 이직의도에 어떠한 차이를 보이는지 조절효과를 통해 살펴보고자 한다.

㉠<http://news.qq.com/a/20111213/000107.htm>

1.2 연구의 방법 및 구성

본 연구는 위와 같은 연구의 목표를 이루기 위해 기존의 국내·외 선행논문을 통해 이론적 배경을 정리하여 연구모형과 가설을 제시하였다. 실증분석을 위하여 선행연구를 바탕으로 2가지 기업유형, 근무태도의 3개 하위요인 직무만족, 정서적 몰입, 이직의도에 대한 척도를 표출하였다. 연구모형의 실질적 타당성을 확인하여 검증조사를 실행하여 수집되어진 자료를 고찰하고 확인하였다.

실증분석은 중국직장에 기업의 구성원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사기간은 2015년 5월 7일부터 2015년 5월 20일까지 실시하였다. 설문조사는 온라인 설문조사 사이트를 통해서 509부가 수집되었다. 그 중에 불확실하게 응답한 9부와 외자기업의 구성원이 응답한 71부 중 80부를 제외한 429부(84.3%)로 실증분석을 진행하였다. 연구의 검증분석을 하기 위해 통계프로그램 SPSS19.0을 사용하여 빈도분석, 신뢰도분석, 요인분석, 상관분석, 회귀분석을 실행하였다.

본 연구는 연구의 목적 및 연구의 방법에 의하여 다음과 같이 정리하였다.

제1장은 서론부분으로 연구의 목적, 연구의 방법의 구성에 대해 서술하였다.

제2장은 이론적 배경 부분으로 가족기업과 직무만족, 정서적 몰입, 이직의도의 개념에 대한 살펴보았다.

제3장은 연구 설계 부분이며 이론적 배경을 고찰하여 연구 모형과 연구가설을 성립하였다.

제4장은 표본의 특징과 자료 분석방법을 서술하였다.

제5장은 실증연구를 통해서 수집된 설문지의 신뢰도와 타당도를 분석하여 가설을 검증하였다.

제6장은 연구의 결과를 요약하고 시사점과 한계점, 향후의 연구들을 위하여 연구하였다.

II. 이론적 고찰

2.1 가족기업의 정의

1980년대부터 가족기업에 대한 연구는 미국과 중국에서 시작되었다. 가족기업에 대한 개념은 통일된 견해가 없고 국가와 학자마다 마다 다르게 정의한다(남영호 & 박근서 2006).

먼저 Handler는 지배가족의 경영참여여부만을 표준으로 가족기업을 정의했던 논문과 지배가족의 소유권만으로 가족기업을 정의를 내리고 있다(1989).

Shanker & Astrachan는 가족기업의 개념을 가족의 관여정도에 따라 광의, 중간, 협의라는 세 가지로 나누어 고찰하고 있다.

‘광의’, 가족기업 개념은 특성 가족이 기업에 대한 효율적인 전략적 통제권을 가지고 대상기업이 가족 내에서 꾸준한 존재성을 가지기 위한 기업을 말하고 있다.

‘중간’, 가족기업의 개념은 광의의 개념을 모두 포함하고, 기업오너나 후임자가 직접 대상 기업을 경영할 시 가족기업이라 한다.

‘협의’, 정도의 개념은 기업에 해당 가족은 기업의 상무에 관련한 복수세대가 존재해야 하며, 한 명 이상의 가족종업원이 중요 위치에서 경영에 대한 권한을 가질 경우 가족기업으로 인정되고 있다.(1996)

Morris et al.(1997)는 가족이 소유하면서 경영하거나 가족이 소유하지만 비 가족종업원에 의해 전문적으로 경영되거나 경영권이 일부의 가족에 의하여 관습되지 않는 개인 또는 공적인 회사로 분류하였다.

Wethead는 '가족의 경영권 주도' 보다 '소유권'이 가족요인의 중심이며, 이것이야말로 가족기업과 비 가족기업을 구분하는 기준이라고 주장하고 있다. 즉, 위의 첫 번째 기준과 두 번째 기준에 적합한 기업을 가족기업으로 여기고 있다.

또한 영국의 Westhead et al.은 가족기업을 네 가지의 기준으로 구분하였다. (1998)

- ① 단일지배 가족이 해당기업의 50%이상 소유권을 가지고 있는가 하는 기준.
- ② 주변인 집단이 대상기업을 '가족기업'으로 허용하는가 하는 기준.

③ 기업이 지배가족의 구성원에 의하여 경영되어 지는가 하는 기준.

④ 기업을 소유한 단일 지배가족의 구성원들이 두세대나 또는 더 많은 세대로서 세대 사이에 소유권의 이전을 실행한 기업인가 하는 표준으로 구분하였다.

따라서, Westhead는 가족이 50%이상 소유권을 행사하거나(1998), Shanker & Astrachan는 직접 경영에 참여하거나 (1996), Astrchan(2002) & Klein(2005)는 실질적인 영향력을 행사하거나, 가족이 기업에 특정 대하여 전략적인 통제권을 가고 최소한 두세대 이상의 경영에 직접 참여하고 있는 기업 등으로 정의 내려지고 있다.(남영호, 2001)

<표2-1> 가족기업에 대한 정의

년도	연구자	가족기업 구별 방법
1980년~	Handler(1989)	①소유권 ②경영참여 2가지를 복합 활용
1990년~	Shanker & Astrachan(1996) Westhead(1998)	네 가지 방법 활용함. ① 소유권 50% ② 친인척관계(특수적 관계) ③ 지배가족의 가족구성원 ④ 승계 '경영권이 가족요소의 핵심'
2000년~	Astrachan(2002)	'기업에 가족이 관계돼 있는가?' 가족원이 경영에 간섭하고 관리하는가.
2000년~ 이후	Westhead(2002)	* 2000년대 후반부의 연구에서는 2가지의 중요한 공통요소를 도출함. ① 소유지분을 50%이상 ② 경영참여

박지현(2014), 가족기업과 비 가족기업의 경영성, 회계보수성과 사회적 책임감의 차이분석.

본 연구에서 가족기업은 단일 지배가족이 대상기업의 소유권을 50%이상 소유하고 기업을 소유한 단일 지배가족의 구성원들이 2명 이상 직접적으로 경영 참여하는 기업을 말한다.

2.2 가족기업과 비 가족기업의 특징비교

Moriss et al.(1997)는 가족기업과 비 가족기업의 상이점을 대조 분석하였는데 논문의 결과를 살펴보면 <표2-2>와 같다.

<표2-2>가족기업과 비 가족기업의 특징

내용	가족기업	비 가족기업
경영자의 관심	일생동안 기업을 위하여 개인의 위험 또한 감수함.	고용계약에만 한정.
운명	기업과 운명공동체를 선택함.	기업과 운명을 함께 하는 상황은 대부분 없음.
시간	가족원은 대부분의 시간을 기업을 위해 보냄.	운영자는 주어진 시간에만 기업을 위하여 일함.
기업의 실패	기업이 실패할 상황에 가족원인 기업의 간부에 속한 구성원은 개인적 많은 쇼크를 입음.	개인적으로 많은 쇼크를 입는 경우는 대부분 없음.
도중하차 가능성	간부직에 있는 가족원이 도중에 하차할 가능성은 낮음.	경영자가 그만둘 가능성이 아주 큼.
개인적인 이득	기업의 성장, 승장, 업무개발, 부와 명예 등	승진, 월급 인상 등
조직의 성과	기업의 지분에 대해 관계되어 있음.	보통 경영자가 받는 것과 직접적인 관계가 없음.
의사결정	세대가 바뀔에 따라 축소하는 상황이나 집권화 상황이 강함	전점 참여적이며 팀 위주임.
내부통제 시스템	비공식적인 성향이 많음	공식적인 성향이 많음.
승계	가족원 간에 경쟁으로 경영자와 승계자 사이에서 주로 갈등이 생김.	갈등과 경쟁은 거의 없음. 하지만 승계의 모든 것을 살펴봄.
책임	가족원이며 경영자이므로 스스로가 가족에 대해 책임을 짐.	경영자는 경영에 대한 책임만을 짐.
종업원	승진이나 의사결정에 대등한 기회가 주어짐: 이는 내부통제제일 때 나타남.	기업 내에서 승진이나 개인적 성장의 기회가 정해져 있음.
가족이나 개인의 일	가족의 일과 기업의 일은 밀접하여 서로 영향을 끼침.	개인의 일은 업무성과에 작용을 끼침. 이런 쇼크는 기업보다 개인에게 많은 작용을 끼침.

자료: Manfred F. R. Kets de Vries(1993), "The Dynamics of Family-Controlled Firms: The good and The Bad News," Organizational Dynamics, winter. In Aronoff Craig E., Joseph H. Astrachan and John L. Ward, eds., 『Family Business Handbook II』, Marietta, GA, Business Owner Resources,314., 김석웅(2002), "가족기업의 연구현황과 관제", 중소기업연구24(1)., Villalonga, B., R. Amit, 2006, "How Do Family Ownership, Control, and Management Affect Firm Value?", Journal of Financial Economics80(ㄴ)



(ㄴ)남영호, 박근서, 『가족기업론』, 청목출판사,pp.29

2.3 가족기업의 특징

Davis & Tagiuri는 가족기업이 가족기능과 기업기능중첩부분을 '양가속성'으로 정하였으며 이와 같은 '양가속성'으로 인하여 비 가족기업과 달리 특수한 특징을 갖게 된다고 말한다(1982). <표2-3>는 '양가속성'으로 인하여 생겨날 수 있는 장점 & 단점을 설명한 것이다. 첫째 요소에서 가족기업은 가족종업원의 역할, 소유자로서의 역할, 경영자로서의 역할을 동시에 수행하여 기업에 대해 더 많은 충성심과 책임감을 갖게 되고, 빠른 의사결정을 할 수 있다. 그러나 가족종업원으로서 가족기업 내부에서 역할이 명확하지 않아 기업문제로 발생되게 된다. 둘째와 넷째 요소에서는 기업운영에 참여하는 가족종업원들은 한 가족에 속해 있다는 사상을 함께함으로써 어려워진 시점에 경영위기를 극복할 수 있고, 가족을 단합시킬 수 있다. 하지만 정체감을 공유하지 못하는 가족구성원에게 기업 목적을 달성하거나 가족기업의 부와 명예를 위하여 가족구성원의 행동들이 기업의 행동규범과 동일하기 위하여 강요를 받기도 한다(Becker & Tilman, 1978). 셋째와 다섯째 요소에서 공통적인 개인의 역사와 가족기업의 애정이 낙관적인 방향으로 작용한다면 높은 가족관계를 통하여 기업경영의 좋은 점이 된다, 그러나 비관적인 방향으로 작용한다면 기업경영에서 큰 방해적인 요인으로 작용을 한다.(Davis & Tagiuri, 1982).

이와 같이 가족기업을 '양가속성' 특성으로 보면 가족영역의 관점이 서로 다르며 상이한 관점은 갈등을 발생하게 되므로, 이 둘 간의 균형을 유지하는 것이 무엇보다 중요하다고 할 수 있다(이정희, 2004).

<표2-3> 가족기업의 양가속성

낙관적 측면	중심특성	비관적측 측면
-가족과 기업에 충성심이 높음. -빠르며 효율적인 의사결정.	동시 발생적 다중역할.	-역할행동의 혼동과 갈등. -가족, 경영, 소유권의 혼란. -기업 목적과 정서의 결여.
-가족과 기업에 대한 충성심 고취 -기업에 대한 기업자부심. -사업의 객관적 결정이 가능.	자아정체성의 공유.	-감시 속에서의 업무. -가족과 기업에 불만도가 생성 됨.
-가족원들의 장점을 강화하고 약점을 보완. -강한 가족애로 기업위기 극복.	가족의 동일한 가족역사.	-가족 간의 단점을 지적함. -기업경영에 대한 실망감이 신뢰도를 축소함.
-낙관적 감정으로 기업에 충성함, 신뢰성이 높음.	정서적 열의와 감정 양면성.	-의사소통이 주관적 임. -가족관계의 갈등 유발.
-기업에 대한 높은 애착도. -높은 기업자부심 형성.	가족기업의 개념과 애착.	-비관적 가족관계. -과도한 경쟁관계.

출처: John A. Davis & Renato Tagiuri(1982), "Bivalent Attributes of the Family Firm", Family Business Sourcebook , p.69

2.4 가족기업의 장·단점

가족기업의 장점은 장기적 관점에서 이익을 추구하며, 주주로부터의 간섭에서 벗어나 독립행동을 할 수 있다. 또한 가족기업은 가족구성원과 함께 비전과 가치관을 공유하여 일관성을 가질 수 있으며, 융통성 있고, 비 가족기업에 비해 관료적인 의사결정이 신속하고 빠르다.(남영호, 박근서,2008)

가족기업의 단점은 소유와 경영이 함께 이루어지고 있어 의사소통이 매우 주관적인 성향이 있다는 것이다(김석웅, 2002). 가족기업의 장·단점을 표로 정리하면<표2-4>과 같다.

<2-4>가족기업의 장점 & 단점

장점	단점
1.장기적인 관점에서 이익추구 2.행동이 독립적 •주식시장으로부터 압력이 적음(없음) 3.가치관과 비전 공유 4.어려울 때 극복하려는 마음이 큼 •이득을 당연히 회복하려 함 5.관료적이 낮음 •융통성이 큼 •재빠른 의사결정 6. 일반기업 보다 정확한 체계 •가족원에 대한 기업의 조기학습	1. 의사소통의 객관성이 결여 2. 네포티즘(연고주의) •경영자로 부적절한 가족원의 허용 •불공평한 보수체제 •뛰어난 전문관리인을 활용할 수 없다. 3. 과도한 경쟁 •가족경쟁이 기업에 영향을 줌 4. 가족주의/독재주의의 규범 •변화에 대하여 이질감 5. 재무적인 위험 •회사 돈만 축내는 가족구성원 •공헌과 보제의 불균형 6. 승계의 문제

자료: 남영호, 박근서, 『가족기업론』, 청목출판사, pp.29

2.4.1 중국가족기업의 장점

가족기업의 창업 초기에는 낮은 관리 비용, 강한 집권적 의사결정 방식, 우연한 임기응변, 친족관계의 강한 단결력 등 경제에서도 빠르게 자리를 잡을 수 있게 해준다.

① 일치한 가치관, 고도한 응집력.

가족기업은 기업과 가족의 유기적인 결합한 산물이다. 가족기업은 구성원들의 한 가족 성원으로써 그들의 정체성이 있기 때문에 구성원들이 공동한 책임감이 생긴다. 가족원들의 서로 좋은 관계로 인하여 기업의 내부에 강한 단결력이 생긴다.

② 높은 공동체 의식

McMillan & Chavis (1986)은 공동체 의식이란 종사원들이 공유하는 신념과 공동가치를 정의될 수 있으며 상호영향, 소속감, 요구의 충족, 감정적 유대감 등의 중요한 특성이라고 한다.

John & Tagiuri (1982)는 가족 간의 연대감은 강하기 때문에 기업이 위기를 맞이했을 시 이겨낼 수 있는 가족이 함께 한 가족역사가 있다. 그리고 가족 사이의 낙관적 감정 표출로 신뢰감, 충성심이 가화되어 정서적으로 몰입할 수 있다고 하였다(황지강, 2012).

③ 신속한 반응과 의사결정

가족기업은 가족구성원의 역할, 소유자로서의 역할, 경영자로서의 역할을 동시에 수행함으로써 기업에 대해 더 많은 충성심과 책임감을 갖게 되고, 의사결정에 신속하고 빨리 할 수 있다. (이통, 2014)

④ 정체적인 관리한 비용이 낮다.

가족기업의 경영은 가족을 바탕으로 시행되고 있다는 것이다. 또한 가족 간의 정을 중점으로 한 가족 간의 상호관계는 강한 신뢰성을 가지게 되어 조직 구성원 간의 흥정현상과 정보 수집 비용을 줄이고 정보의 비대칭성으로 인하여 발생하는 비도덕적 행동을 대비할 수 있다. 그리고 가족 구성원 간의 공동 협력과 상호신뢰가 거래비용을 감소

시킬 수 있다.

중국의 가족기업은 신뢰관계와 인간관계 등으로 계약하지 않고 해결하려는 특성을 가지고 있다. 중국 가족기업의 도입에는 친분이 있는 사람을 쓰는 비계약제도 관리 방법을 사용하여 거래 비용을 낮추고자 하는 특성을 가지고 있다.(王洋, 2014).

2.4.2 중국가족기업의 단점

가족기업은 발전이 빠른 장점이 갖고 있지만 지속적인 발전과 확장을 저해할 수 있는 단점도 있다.

①가족기업의 관리구조가 유명무실함

가족기업의 관리제도와 관리 이념이 보편적으로 부족하며 비교적 비규범적인 관리형태가 보인다.

가족기업은 가족원의 전체 또는 부분적 소유권으로 기업의 경영을 모두 관리하게 되어 법인체제 구성과 현대의 기업체제와는 많은 차이점이 발생한다. 기업의 상층관리자가 모두 가족 종업원이므로 인사체계의 불신을 가져 올 수 있으며 가족애로 인하여 어떠한 규정은 유명무실하여 설득력이 낮추어졌다.

능력은 필요 없고 자신의 가족만을 고용 하려는 생각은 회사 직원을 선택하고 임용하는 제도에 있어서 회사의 발전에 방해가 된다.

가족기업의 폐쇄성 특성을 갖고 있기 때문에 일반적으로 가족 종업원은 기업의 경영권 부분을 관리하며 대부분의 권력을 차지하고 있다. 그리고 경영자와 가족 종업원은 기업의 납품, 생산량과 인원채용 등의 의사결정권을 거의 완전히 장악하고 있고 비 가족종업원인 기업오너는 사실상 의사결정을 독립적으로 내려지기가 대단히 어렵다.

②전문적인 인재가 부족하다.

중국의 가족기업 경영자는 인재의 중요성을 인지하지 못 하였다. 가족기업의 체계는 사회 기업과는 달리 큰 자주권을 갖고 있으므로 직원채용, 봉급체제, 직원해직 등에서 불안정한 경영을 볼 수 있다. 인재는 기업이 발전하기 위한 원동력이나 가족기업의 인

제에 대한 개념의 상실로 인하여 가족기업은 자주 크나큰 인재위기를 맞이하고 있다.

③직원의 이직률이 높다.

비 가족구성원의 경영자는 경영을 위한 관련 정보를 가족구성원으로부터 얻을 수 없기 때문에 적절한 처리를 할 수 없어 경영을 효율적으로 진행할 수 없다. 이로 인하여 일부 우수한 인재는 '자신의 능력을 실현할 기회조차 가질 수 없다'는 생각을 가질 수 밖에 없어 더 나은 다른 일자리를 찾게 된다. 기업오너는 비 가족구성원에게 충분한 신뢰감을 주지 않는다.

일반적으로 직원은 하나의 고정된 직위에 임용되고 다른 직위로 바뀔 수 있는 기회가 거의 없고 낮은 직위에서 높은 직위로 올라갈 수 있는 기회도 매우 적기 때문에 가족기업은 유능한 인재를 잔류시키기가 쉽다.

가족기업 내부의 독특한 인간관계로 인하여 모든 구성원들이 집단 내의 사람과 집단 외의 사람으로 구별하고 서로 사이에 신뢰감과 친밀감이 결여된다. 이외에 비 가족구성원을 '외부인'으로 판단하기 때문에 가족기업은 모든 업무에서 자아실현의 욕구, 존중의 욕구 등 심리적 부분의 응원을 해 주지 않는다. (하경원, 2011)

④외래의 인재에 배타성.

Brahim & Ellis (1994)는 가족기업의 주요 실패 원인은 자신과의 능력과 관계없이 능력이 있는 사람을 채용하지 않고 가족이나 친척의 이득이 기업의 이득보다 우선시 되는 개념을 가지고 있기 때문에 기업주는 능력과 관계없이 자신의 주변 사람만 채용하는 것이다.

⑤ 인사관리 사의 객관성 결핍

(이통,2013)는 인적자원관리가 가부장적 인치(人治)에 의해 주로 3가지 특징으로 이루어진다.

(1) '개인독재'

인적자원관리는 '법치'가 아닌 '인치'에 의해 진행되고, 그리고 주로 '가부장제'의 경험, 선호에 의해 기업의 인재와 원천 및 임용을 결정한다.

(2) 자기와 가까운 사람만 임용 한다

기업은 인재 채용에 있어서 자기와 가까운 사람을 임용하는 데만 생각하고 사회의 우수한 인재는 임용하지 않는다.

(3) 제약과 격려가 서로 잘 맞지 않는다.

가족기업은 과학적이고 합리적인 업적평가제도가 보편적으로 없어 구성원의 업적평가를 공정하게 할 수 없다. 다음으로 직원업적평가 과정에서 공정의 원칙이 없고 인위적 조작과 암중 조작이 매우 많다.



2.5 기업규모

张学萍는 2011년 중국 국가발전과 개혁 위원회 통계에 근거하여 전국 중소기업 4,200만개를 초과한다. 중소기업의 국내생산총액(GDP), 수출총액, 세금 공제 전 수익은 각각 전국 총량의 60%, 68%, 53%를 차지했다.(2010).

중소기업은 대부분 양적과 질적으로 범위를 정하여 기준을 나눌 수 있다. 양적인 기준으로 중소기업을 살펴보면, 각국의 공통된 기준에 상시 고용된 종업원 수, 매출액, 자본금 및 자산 총액 등이 있다. 이 중에서도 장기 고용된 종사원 수가 가장 일반적인 사용기준으로 한다. 질적 기준으로 살펴보면, 양적 기준이 충족해도 사실상의 지배 기업이라면 실질적인 측면에서는 중소기업이라 할 수 없을 것이다. (짜오하오위, 2014).

2003년 5월 새롭게 수정된<중국 중소기업 분류기준>에 근거하여 중소기업을 업종 특성, 매출액, 종업원 수, 자산 규모 등 기준을 중심으로 구분하고 있으며 중국에서 각종 조직형태와 소유제로 설립된 기업이 모두 포함된다. 그리고 개인 경영자는 중소기업의 분류기준에 속한다고 추가적으로 정한다. 이와 같이 중국의 중소기업 표준은 국제표준과 관계있다는 것을 볼 수 있다. 구체적인 분류기준은 다음 <표2-5>와 같이 볼 수 있다.

<표2-5> 중국 중소기업 분류기준 (단위 : 위안)

해당업종	분류기준
농림목어업	매출액 2억 이하
공업	매출액 4억 이하 또는 근무자 수 1,000명 미만
건축업	매출액 8억 이하 또는 총 자본금 8억 이하
도매업	매출액 4억 이하 또는 근무자 수 200명 미만
소매업	매출액 2억 이하 또는 근무자 수 300명 미만
교통운송업	매출액 3억 이하 또는 근무자 수 1,000명 미만
창고업	매출액 3억 이하 또는 근무자 수 200명 미만
우정업	매출액 3억 이하 또는 근무자 수 1,000명 미만
숙박업	매출액 1억 이하 또는 근무자 수 300명 미만
음식업	매출액 1억 이하 또는 근무자 수 300명 미만
정보전송업	매출액 10억 이하 또는 근무자 수 2,000명 미만
소프트웨어 및 정보기술 서비스업	매출액 1억 이하 혹은 근무자 수 300명 미만
부동산개발경영업	매출액 20억 이하 혹은 총 자본금 1억 이하
주택 관리업	매출액 5,000만 이하 혹은 근무자 수 1,000명 미만
임대 및 상무서비스업	매출액 12억 이하 혹은 근무자 수 300명 미만
기타 업종	근무자 수 300명 미만

출처:中國工業和信息化部·國家統計局·國家發展和改革委員會·財政部 《中小企業劃分標準規定》

본 연구에서 기업종업원수가 300인 이상의 규모를 대기업으로 보고 있고 그 미만의 기업을 중소기업으로 설정하였다.

2.6 종업원의 근무태도

종업원의 근무태도는 종업원 자신이 직장에서 수행하는 직무에 대하여 만족하고 조직에 몰입하여 조직에 대해서 애착을 기지고 헌신을 하는 개인의 경향을 의미하는 것이다. 종업원이 직무나 조직에 대하여 갖고 있는 태도가 조직 개인에게 긍정적 방향으로 조성 될 경우 실제 태도가 행위로 이어져 조직이 경영자가 원하는 유익한 방향으로 올라갈 수가 있다는 점에서 종업원의 근무태도는 개인행동 변수로서 중요하게 받아들여지고 있다 .

경영학자들은 종업원의 근무태도로서 주로 직무만족과 조직몰입을 개별주제로 연구하여 왔으나(염흠, 2013), 본 연구에서는 조직차원에서의 근무태도 변수인 직무만족, 정서적 몰입, 이직의도를 고려하였다.

2.6.1 직무만족의 이론적 고찰

Bentley & Rempe (1976)는 직무만족이란 업무집행자가 주어진 작업환경에서 개인 또는 집단의 목표를 달성하고자 한때 가지게 되는 관심 또는 열의라고 하였다(1970), Locke는 해당 업무 수행에서 스스로의 평가를 통해 발생하는 낙관적인 감정 상태라고 정의 내려지고 있다.

Dewer & Werbel (1979)는 "기업과 업무에 대한 구성원들의 만족의 크기"라고 정의하고 있다. McCormik & Tiffin (1974)는 "조직체내의 구성원들에 의하여 발생하는 태도의 특성으로 업무에 대해 구성원들이 갖는 감정적 반응"이라고 정의하였다.

박정(2008)는 직무만족을 조직 종업원들의 생리적, 심리적, 환경적 상황의 결합상태라고 정의를 하였다.

Wernimont(1972)는 직무만족을 영향시키는 요소를 주로 ① 외재환경요소: 조직정책, 작업 환경, 연봉, 직무승진, 나이능력, 인사 관계; ② 개인의 내재적 요소: 성취감, 책임감, 인정감, 진보감, 공평감, 일체감 및 기타로 구분하였다.

2.6.2 조직몰입과 정서적 몰입의 이론적 고찰

조직몰입은 업무의 만족도와 같이 구성원이 기업에 대한 신념, 태도, 가치 등 조직의 태도이나 성향을 이해하는데 많이 쓰인다고 할 수 있다. 그러나 조직몰입은 업무의 만족도와 비교하면 관념적으로 유사하다고 할 수 있으나 선행연구들에서는 실제로 이용되는 상황에 있어서는 다른 점을 보이고 있다.

Angle & Perry(1980)에서 업무의 만족도의 부분은 단기적 요구만족인 반해 조직몰입은 장기적 시점에서의 목적과 요구의 만족을 하기 위한 기대의 표현이라고 하였다.

Becker(1960)는 조직몰입은 구성원이 회사생활을 하면서 갖게 되는 업무와 관계가 없는 여러 면의 이해관계 요인들로 인하여 구성원으로서 계속 남게 되는 것이라고 하였으며, Lee(1971)는 구성원과 기업의 심리적 결합상황, 즉 구성원이 기업에 대한 결속감이나 충성도를 통해 표출되는 것이 조직몰입이라고 하였다.

Anderson & Williams(1991)는 조직몰입이란 개인이 기업에 대한 몰입의 상대적 정도 또는 기업과 일치시키는 상대적 정도이라고 하였다.

Meyer(1993)는 조직몰입은 "기업에 대한 개인의 감정을 표출하는 상황, 행동방식"이라고 정의하였다.

따라서 정서적 몰입에 대한 관념을 알아보기 이전에 정서적 몰입의 상위관념인 조직몰입에 대하여 먼저 알아봐야 한다.

Meyer와 Allen는 기존에 이론과 연구를 통하여 조직몰입은 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 세 가지 요인으로 제시하고 설명하였다.

첫째, 정서적 몰입은 기업에 대한 조직종업원원의 업무애착, 조직과 결속적 감정을 나타내는 것을 의미한다.

둘째, 지속적 몰입은 기업을 떠날 시 생겨나는 기회비용을 의미한다.

셋째, 규범적 몰입은 조직종업원이 느낄 수 있는 사회적 정의감 때문에 기업이 명명한 부분과 책임져야 한다는 내재적 사상관이다.

Meyer & Allen (1991)는 정서적 몰입은 기업에 대한 구성원의 감정적인 기업애착도, 기업과의 일치하게 생각하는 것을 말한다. 높은 정서적 몰입을 가진 구성원들은 자신을 기업과 일치시키고, 기업에 높은 관련성이 있음을 보여준다. 그리고 조직

에 심리적으로 애착하는 구성원은 기업을 위하여 많은 노력을 하고자 하는 사상을 갖고 있고, 조직의 목표와 가치를 신뢰한다.

본 연구에서는 정서적 몰입만을 측정도구로 사용하고자 한다.

2.6.3 이직의도의 이론적 고찰

이직의도의 개념은 학자들에 따라 매우 다양하게 정의되고 있다. 이직은 종업원의 자발성 여부와 조직의 회피가능성 여부에 근거하여 자발적 이직과 비자발적 이직, 회피가능이직과 회피불능이직으로 분류될 수 있다. 자발적 이직이란 구성원이 스스로가 자신이 속한 조직으로부터 사직함을 의미하는 것으로 결혼, 임신, 출산, 교육, 병, 가족이사, 직장이동 등을 위한 이직을 포함한다.

Price(1997)는 광의의 이직을 '사회 시스템 구성원 자격의 경계를 넘나드는 이동의 정도'라고 정의하고, 협의의 이직은 '인력의 조직내부에서 조직외부로 이동'이라고 주장했다. 그리고 Mobley (1982)는 이직이란 '기업에게 금전보상을 받는 구성원이 조직종업원 자격을 종결짓는 것'이라고 정의되고 있다.

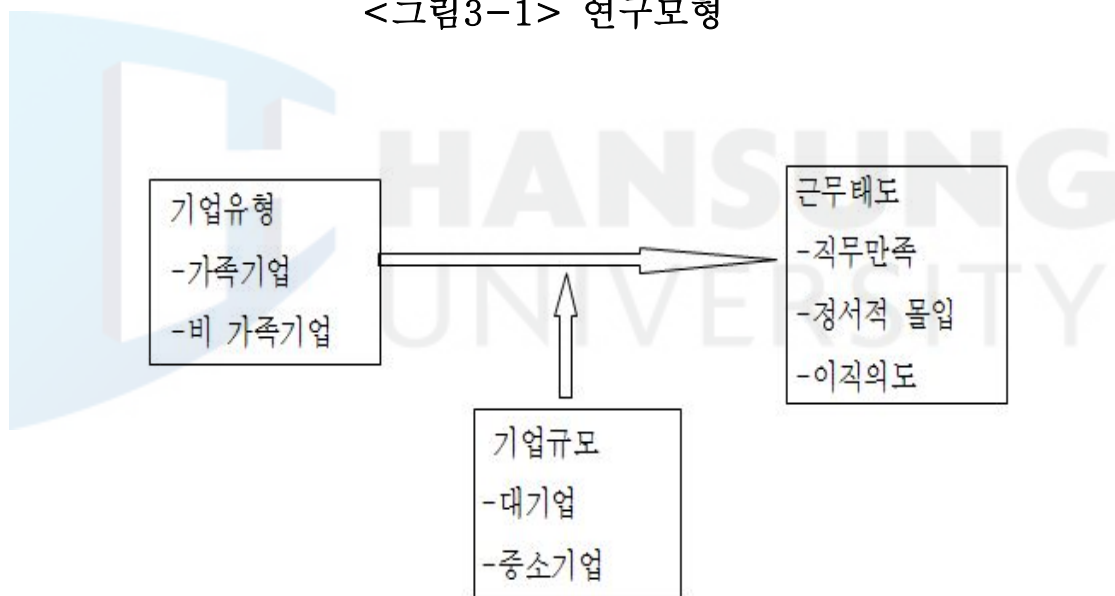
Rose (1991)는 종사원들이 자신의 능력을 충분한 발휘하지 못하거나, 성과를 달성하지 못할 시, 구성원이 속한 기업으로부터 만족하지 못할 시에 불만을 가지게 되고 조직에서 떠나려는 의도를 갖게 되는 것은 이직의도라고 간주하였다. 그리고 Iverson (1992)은 이직의도란 종사원이 그 조직의 종성원이기를 포기하고 현재 직장을 떠나려는 정도를 말한다. 또한 이직은 노동력이 조직의 내부 혹은 외부로 이동하는 것으로 정의 내리고 있다(조학래, 2005).

III. 연구 모형 및 가설 설정

3.1 연구모형의 설계

본 연구는 기업유형(가족기업, 비 가족기업)이 근무태도(직무만족, 정서적 몰입, 이직의도)에 어떠한 차이가 있는지 검증하는 것을 목적으로 하는 것이다. 선행연구의 이론적 고찰을 통하여 논의된 기업유형이 근무태도의 3가지 하위요인에 각각 어떠한 차이가 있는지를 검증하였다. 그리고 기업규모에 따라 기업유형이 근무태도 미치는 영향을 밝히기 위한 것이다. 본 연구의 목표를 이루기 위해 연구모형을 아래와 같이 도출하였다.

<그림3-1> 연구모형



3.2 연구가설의 설정

3.2.1 기업유형과 직무만족에 관한 가설

(하경원,2011)는 가족기업구성원들이 집단 내의 사람과 집단 외의 사람으로 구분되고 서로 사이에 신뢰감과 친밀감이 결여된다고 하였다. 이외에 외부직원을 '외부인'으로 판단하기 때문에 가족기업은 업무에서 자아실현의 욕구, 존중의 욕구 등 높은 직무만족차원의 격려를 하지 않는다.

기업의 고위직 임원은 대부분 경영자들의 가족이나 친척이다. 따라서 기업 관리를 정확히 알지 못하는 사람이 기업의 경영을 하는 사태가 될 수밖에 없다. 체제나 규칙을 경시하고 체제 대신 인정이 그 역할을 실행하게 되었고 이는 기업 안에서 불공정한 경쟁이 발생하게 되므로 기업은 능력이 있는 가족 이외의 사람을 인정하지 못하고 인재를 잃게 되었다.

일반적으로 직원은 하나의 고정된 직위에 임용되고 다른 직위로 바뀔 수 있는 기회가 거의 없고 낮은 직위에서 높은 직위로 올라갈 수 있는 기회도 매우 적기 때문에 가족기업에서 유능한 인재를 직무만족도가 낮고 잔류되기가 쉽다.

그러므로 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다

가설1: 가족기업의 구성원은 비 가족기업의 구성원 보다 직무만족도 낮을 것이다.

3.2.2 기업유형과 정서적 몰입에 관한 가설

가족기업 중 일반 외부 인원은 주권을 갖지 못하기 때문에 그들의 심리상태는 영원히 종사자이거나 노동자이고, 조직에 몰입하거나 충성하기 힘들게 된다. (한중가족기업의 발전 비교,2011)

가족기업은 고용관계에 기초한 근로계약체제를 근거하여 기업의 관리자와 직원 간의 관계를 생성한다. 기업오너는 자신이 돈을 지불하여 직원을 고용한다고 생각하고 직원은 자신이 기업을 위하여 업무하고 있다고 생각한다. 기업이 적합한 문화적

환경을 만들지 못하고 직원을 존중하지 않는다면 경영자와 근무자 간의 사이는 점차 떨어질 것이다. 이 경우 직원은 평생도록 기업에서 일하려는 열의, 기업에 충실하려는 사상, 기업과 같이 위기를 이겨내려는 생각을 가지는 것은 매우 어렵다. 이에 따라 기업의 향심력과 정서적 몰입이 강화되기가 어렵다.

따라서 본 연구는 다음과 같이 가설을 제시하였다.

가설2: 가족기업의 구성원은 비 가족기업의 구성원 보다 정서적 몰입 낮을 것이다.

3.2.3. 기업유형과 이직의도에 관한 가설

가족기업은 폐쇄적인 기업의 운영, 부족한 인사관리 등의 특성을 가지기 때문에 능력 없는 가족구성원이 빠른 승진을 하거나 높은 임금을 받는 경우 능력과 야망을 가진 많은 비 가족구성원들은 회사 떠날 수밖에 없게 된다(王洋, 2014).

가족기업은 보편적으로 과학적이고 합리적인 업적평가 과정에서 공평, 공정, 원칙이 없고 독재와 전제가 너무 많이 있는 것은 필연적으로 과학과 민주를 숭상하는 인재와 무시를 받고 또한 점차 허용되지 않기 때문에 스스로 기업을 나가게 된다.(이동, 2013)

따라서 본 연구는 다음과 같이 가설을 제시하였다.

가설3: 가족기업의 구성원은 비 가족기업의 구성원 보다 이직의도가 높을 것이다.

3.2.4. 기업규모가 기업유형과 근무태도의 관한가설

가족기업에서 직원의 채용과 해임은 다른 기업과는 다르다. 창업 초기, 규모가 작고 관리과정이 그다지 복잡하지 않기 때문에 전문적경영자인 인재가 필요하지 않았다. 하지만 기업의 규모가 점점 성장하고 경영이 점차 더욱 복잡해지면 기존의 가족화(家族化) 경영은 직원의 규모와 능력 등 방면에서 대부분 기업의 경영방침을 만족할 수 없다.

규모가 비교적 큰 가족기업에서는 일반적으로 인적자원부가 설치되지만 기업경영자는

인적자원부가 인사부와 동일하고 이름만 바뀐 것일 뿐 소유자, 관리체계, 관리모양, 업무내용이 모두 이전과 동일하다고 생각하는 성향이 있다. 가족기업의 인적자원관리자는 수가 많지 않을 뿐만 아니라 그 능력이 낮다.

그러므로 본 연구는 다음과 같이 가설을 제시하였다.

가설4: 기업규모가 커짐에 따라 비 가족기업 보다 가족기업 구성원의 직무만족이 낮을 정도가 더 클 것이다.

가설5: 기업규모가 커짐에 따라 비 가족기업 보다 가족기업 구성원의 정서적 몰입이 낮을 정도가 더 클 것이다.

가설6: 기업규모가 커짐에 따라 비 가족기업 보다 가족기업 구성원의 이직의도가 높을 정도가 더 클 것이다.



IV 연구방법

4.1 변수의 조작적 정의 및 측정방법

본 연구에서 주로 사용하는 용어들은 연구자에 따라 주관적 의미로 해석하기에 연구의 목적을 달성하기 위하여 이들 용어개념을 간략하고 명확하게 해 두어야 할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 실증분석에 사용된 변수들에 대하여 조작적 정의는 다음과 같다.

4.1.1 직무만족의 조작정의

직무만족이란 조직종업원인 자신이 맡고 있는 개별 업무 수행을 통해 경험하며 얻은 낙관적인 만족 충족에 대한 만족도의 크기로 정의하였다. 본 연구에서 업무만족의 변인을 측정하기 위하여 Smith et al.(1969)와 Quinn & Staines(1977)에서 측정된 설문문항을 총 4개 항목을 사용하고, Likert 5점 척도를 사용하여 총 네 개 문항으로 측도하였다.

4.1.2 정서적 몰입의 조작정의

Meyer & Allen (1991)은 정서적 몰입을 기업에 일하고 싶어 하는 것과 기업에 관한 기업애착을 말한다고 하였는데, 조직몰입에 대한 논문은 보통 정서적 몰입을 핵심으로 연구하고 있으므로 본 연구에서 정서적 몰입만을 다루고자 한다.

그리고 본 연구에서는 정서적 몰입 문항을 Meyer & Allen (1990)에서 연구한 정서적 몰입 문항 중에서 정서적 몰입에 관련된 4개 문항을 사용하고, Likert 5점 척도를 활용하여 측도하였다.

4.1.3 이직의도의 조작정의

이직의도란 조직 종업원이 조직으로부터 이직하고자 하는 의도를 의미한다. 이직의도를

파악함으로써 조직 종업원들의 자발적 이직을 예상할 수 있다는 것이다.

즉, 이직의도는 현 조직의 종업원으로서의 자격을 포기하며 다른 조직으로 옮기고 싶어 하는 생각을 말하며 실제로의 행동으로 발생한 결과가 뿐만 아니라 미래 행동으로 발생할 수 있는 성향이라 할 수 있다.

본 연구에서는 베이커리 종사자가 현재 근무하고 있는 조직에서 직무환경 저하로 인해 이직을 고려하는 것으로 정의하고, Bluedorn (1982)의 척도를 적용한 김형일(2009), 이상정 (2006)의 연구를 배경으로 본 연구와 맞도록 총 5문항의 리커트(Likert) 5점 척도로 측정하였다.



4.2 자료 수집방법 및 표본의 특성

본 연구에서 각 설문지는 Likert 5점 척도를 사용하였다. 연구모형에서 밝힌 바와 같이 종속변수인 직무만족(4문항)과 정서적 몰입(4문항)의 이직의도(5문항) 총3가지 구성요인으로 측정하였다. [표4-1]과 같다.

<표4-1>설문문항 구도 및 출처

구분	변수	문항 수	척도	출처
종속변수	직무만족	4	등간5점 척도	Smith et al.(1969)와 Quinn & Staines(1977)
	정서적 몰입	4		Meyer & Allen(1990)
	이직의도	5		Bluedorn(1982) 김형일(2009), 이상정(2006)
인구통계학적		10	명목 척도	

4.3 자료 분석방법

본 연구는 통계 프로그램 SPSS19.0을 사용하여 분석을 실시하였다. 통계분석 방법을 살펴보면 다음과 같이 볼 수 있다.

첫 번째, 표본의 인구통계학적 특징을 판단하기 위해 빈도분석을 실행하였다. 빈도분석은 입력 한 데이터들의 어떤 분포 특징을 갖고 있는지 파악할 수 있으며, 다른 통계 자료를 이용하기 전에 데이터의 오류를 점검하는 유용하게 쓰였다.

두 번째, 수집된 자료에 대한 신뢰도 검증으로 신뢰도분석을 실시하였다. 크론바오 알파계수(Cronbach's α)와 같이 신뢰도 계수를 산출해서 문항과 변인에 관한 신뢰도를 검증하였다.

세 번째, 설문지의 타당도 검증은 요인분석을 실행하였다. 변인들의 요인 적재 값에 의하여 설명하기 위해서 불필요한 문항을 삭제하였으며 변인들의 특징을 판단함과 동시에 측정도구의 타당도를 표출하였다.

네 번째, 각각 변수 사이의 상관관계를 알아보기 위해 상관관계 분석을 실시하였다.

다섯 번째, 가설검증을 실행하기 위해 다중 회귀분석을 통해 기업유형에 따라 종업원이 근무태도에 대한 차이를 분석하였다. 마지막으로 기업규모가 기업규모와 종업원들의 근무태도에 어떤 차이가 있는지 검증하기 위하여 조절회귀분석을 시하였다.

V 실증 분석 결과

5.1 표본의 일반적 특성

본 연구는 중국에 기업의 종업원들을 대상으로 실시하였다, 조사기간은 2015년 5월 7일부터 2015년 5월 20일까지 실시하였으며 설문조사 사이트를 통해서 509부가 회수되었으며, 그중에 불성실하게 응답한 9부, 외자기업의 종업원 응답한 71부를 제외한 429부로 실증분석을 진행하였다.

기업유형에 대해서는 가족기업의 구성원이 314명으로 73.2%이고 비 가족기업의 구성원이 115명으로 26.8%로 가족기업의 구성원이 더 높은 비율을 차지하였다.

<표5-1>설문 응답자의 표본 특성

기업유형	가족기업	비 가족기업	합계
민영기업	314	71 (61.7%)	385 (73.2%)
공기업	—	44 (38.3%)	44 (26.8%)
합계	314 (73.2%)	115 (26.8%)	429

기업규모에 대해서는 대기업의 구성원이 111명으로 25.9%이고 중소기업의 구성원이 318명으로 74.1%로 중소기업이 더 높은 비율을 차지하였다.

<표5-2>설문 응답자의 표본 특성

기업규모	가족기업	비 가족기업	합계
대기업	63 (20.1%)	48 (41.7%)	111 (25.9%)
중소기업	251 (79.9%)	67 (58.3%)	318 (74.1%)
합계	314	115	429

성별에 대해서는 남성이 218명으로 50.8%이고 여성이 211명으로 49.2%으로 남성의 비율이 여성보다 높았으나 비슷한 분포를 보였다.

<표5-3>설문 응답자의 표본 특성

성별	가족기업	비 가족기업	합계
남	157 (50%)	61 (53.0%)	218 (50.8%)
여	157 (50%)	54 (47.0%)	211 (49.2%)
합계	314	115	429

결혼여부 대해서는 기혼이 346명으로 80.7%이고 미혼이 83명으로 19.3%로 기혼이 더욱 높은 비율을 보였다.

<표5-4>설문 응답자의 표본 특성

결혼여부	가족기업	비 가족기업	합계
기혼	257 (81.8%)	89 (77.4%)	346 (80.7%)
미혼	57 (19.2%)	26 (22.6%)	83 (19.3%)
합계	314	115	429

학력을 살펴보면 고졸이 11명으로 2.6%, 전문대졸이 58명으로 13.5%, 대졸이 340명으로 79.3%, 대학원졸이 20명으로 4.7%로 대졸의 교육률이 가장 높은 것으로 보였다.

<표5-5>설문 응답자의 표본 특성

학력	가족기업	비 가족기업	합계
고졸	3 (1.0%)	8 (7.0%)	11
전문대졸	46 (14.6%)	12 (10.4%)	58
대졸	252 (80.3%)	88 (76.5%)	340
대학원졸	13 (4.1%)	7 (6.1%)	20
합계	314	115	429

직종에 대해서는 사무직이 85명으로 19.8%, 영업직이 98명으로 22.8%, 기술직이 206명으로 48.0%, 연구직이 28명으로 6.5%, 기타가 12명으로 2.8%로 기술직이 가장 높은 비율로 나타났다.

<표5-6>설문 응답자의 표본 특성

직종	가족기업	비 가족기업	합계
사무직	55 (17.5%)	30 (26.1%)	85
영업직	83 (26.4%)	15 (13.0%)	98
기술직	147 (46.8%)	59 (51.3%)	206
연구직	25 (8.0%)	3 (2.7%)	28
기타	4 (1.3%)	8 (7.0%)	12
합계	314	115	429

연령에 대해서는 20대가 172명으로 40.1%, 30대가 220명으로 51.3%, 40대 이상이 37명으로 8.6%로 분석되어 30대가 가장 높은 비율을 차지하였다.

<표5-7>설문 응답자의 표본 특성

연령	가족기업	비 가족기업	합계
20대	127 (40.4%)	45 (39.1%)	172
30대	167 (53.2%)	53 (46.1%)	220
40대	19 (6.1%)	12 (10.4%)	31
50대 이상	1 (0.3%)	5 (4.3%)	6
합계	314	115	429

월 평균 소득에 대해 3000이하가 13명으로 3.0%, 3000~4500이하가 90명으로 21.0%, 4500~6000이하가 75명으로 17.5%, 6000~7500이하가 70명으로 16.3%, 7500~9000이하가 119명으로 27.7%, 9000이상이 62명으로 14.5%로 나타났다.

<표5-8>설문 응답자의 표본 특성

월 평균소득	가족기업	비 가족기업	합계
3000이하	5 (1.6%)	8 (7.0%)	13
3000-4500	63 (20.1%)	27 (23.5%)	90
4500-6000	49 (15.6%)	26 (22.6%)	75
6000-7500	51 (16.2%)	19 (16.5%)	70
7500-9000	94 (29.9%)	25 (21.7%)	119
9000 이상	52 (16.6%)	10 (8.7%)	62
합계	314	115	429

현 직장 근속연수에 2년 미만이 11명으로 2.6%, 2~5년이 197명으로 45.9%, 6~10년이 169명으로 39.4%, 11~15년이 36명으로 8.4%, 15년 이상이 16명으로 3.7%로 2~5년 사이가 가장 높은 비율로 나타났다.

<표5-9>설문 응답자의 표본 특성

현 직장근속연수	가족기업	비 가족기업	합계
2년 미만	6 (1.9%)	5 (4.3%)	11
2-5년	145 (46.2%)	52 (45.2%)	197
6-10년	131 (41.7%)	38 (33.0%)	169
11-15년	27 (8.6%)	9 (7.8%)	36
20년 이상	5 (1.6%)	11 (9.6%)	16
합계	314	115	429

직위에 대해서는 사원이 122명으로 28.4%, 초급관리자(주임~대리)가 154명으로 35.9%, 중급관리자(과장~부장)가 134명으로 31.2%, 고급관리자가 19명으로 4.4%로 나타났다.

<표5-10>설문 응답자의 표본 특성

직위	가족기업	비 가족기업	합계
사원	73 (23.2%)	49 (42.6%)	122
초급관리자	115 (36.6%)	39 (33.9%)	154
중급관리자	110 (35.0%)	24 (20.9%)	134
고급관리자	16 (5.1%)	3 (2.6%)	19
합계	314	115	429

5.2 측정도구의 신뢰성 및 타당성 분석

5.2.1 신뢰도 분석

신뢰도 분석에서 변수의 동일성과 관계된 관념으로 비교를 할 수 있는 독립되어 진 여러 항목으로 수치를 반복적으로 측정하였을 시 표출되는 수치가 얼마큼 유사하게 나타나는지를 파악하는 것이다(김충련, 2012). 본 연구의 신뢰도 평가는 Cronbach's Alpha를 통해 평가하였다.

<표5-11>를 살펴보면 본 연구에서 측정하는 직무만족, 정서적 몰입과 이직의도 변수들이 신뢰도 수준은 0.7이상으로 산출되었고 변수를 신뢰할 수 있다고 볼 수 있다.

<표5-11> 연구변수들의 신뢰도 분석 결과

측정 변수	문 항수	신뢰도 계수
직무만족	4	.839
정서적 몰입	4	.796
이직의도	5	.912

5.2.2 타당성 분석

타당성이란 측정하려는 관념이기 때문에 특성을 정확히 산출하였는지를 의미하며, 특수한 관념이나 특성을 산출하기 위하여 개발한 측정도구가 그 특성을 정밀하게 산출할 수 있는지를 말한다.

<표5-12>는 직무만족에 관한 네 개의 문항에 대해 요인분석을 실행한 수치이다. 직무만족은 총 네 개 항목이 모두 타당성을 가지고 있다. 0.8이상으로 나타났다.

<표5-12> 직무만족 타당성 분석결과

측정 항목	요인적재량
1 나는 전반적으로 나의 직무(일)에 만족한다	.853
2 나는 내가 맡고 있는 직무(일)를 다른 사람에게 적극적으로 추천할 것이다.	.830
3 나에게 원하는 직무를 선택할 기회가 주어진다고 하더라도 나는 당연히 지금 하고 있는 직무(일) 다시 선택할 것이다.	.814
4 일하는 동안 나의 재질(재능)을 개발할 기회가 만족스럽게 주어진다.	.814
고윳값	2.742
분산설명력(%)	68.552
누적분산설명력(%)	68.552

<표5-13>는 정서적 몰입에 관한 네 가지의 문항에 대해 요인분석을 실행한 수치이다. 정서적 몰입은 총 네 개 항목에서 모두 타당성을 가지고 있다. 0.7이상으로 나타났다.

<표5-13> 정서적 몰입의 타당성 분석결과

측정 항목	요인적재량
1 나는 회사 외의 사람들과 내 회사에 대한 얘기를 자주한다.	.719
2 나는 진심으로 이 회사의 일이 나의 일처럼 느낀다.	.802
3 회사가 나한테 개인적 의미가 크다.	.811
4 나는 회사에 대해 강한 소속감을 느낀다.	.816
고윳값	2.483
분산설명력(%)	62.068
누적분산설명력(%)	62.068

<표5-14>는 이직의도에 관한 5가지의 문항에 대해 요인분석을 실행한 수치이다. 이직의도는 총 5가지의 항목에서 모든 항목이 타당성의 수치이다. 0.8이상으로 나타났다.

<표5-14>이직의도의 타당성 분석결과

측정 항목	요인적재량
1 나는 현 직업이 아닌 다른 직업에 종사하고 싶다.	.896
2 나는 근무조건이 비슷하더라도 동일 업종의 다른 직장으로 옮기고 싶다.	.829
3 나는 현재의 직업을 바꾸기 위해 준비를 하고 있다.	.854
4 다른 회사에서 이직 제의가 들어오면 행동으로 옮기 것이다.	.899
5 나는 현 직장에 종사하는 이유는 단지 다른 대안이 없기 때문이다.	.827
고윳값	3.711
분산설명력(%)	74.226
누적분산설명력(%)	74.226



5.3 변수 사이의 상관관계 분석

각 변수 사이의 관계성은 상관계수에 의하여 확인할 수 있다. 상관계수의 절대 값이 0.2에서 0.4 사이면 상관관계가 낮고, 0.4에서 0.6 사이면 상관관계가 높으며 0.8 이상인 경우에는 종속변수에 끼치는 각각의 작용을 구별할 수 없다고 파악할 수 있다. 이에 따라 각각의 척도들에 대해 서로의 상관관계가 어떠한 경향이며, 하나의 변수가 다른 변수와 어떠한 관계성을 갖고 변화되는가를 검증하기 위해 상관관계분석을 실행한 결과는 다음<표5-15>와 같다.



<표5-15> 변수들의 기술통계량과 상관관계

N=429	평균	표준 편차	최 소 값	최 대 값	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1직무만족	3.76	0.78	1	5	(.84)											
2조직몰입	3.76	0.74	1	5	.82	(.80)										
3이직의도	2.21	0.95	1	5	-.65	-.61	(.91)									
4 기업유형 (가=1)	0.73	0.44	0	1	.17	.17	-.11	-								
5기업규모 (대=1)	0.26	0.44	0	1	-.07	-.05	-.01	-.22	-							
6성별 (여=1)	0.49	0.50	0	1	.00	-.04	.00	.03	-.11	-						
7결혼여부 (미=1)	0.19	0.40	0	1	-.09	-.05	.07	-.05	-.09	.13	-					
8사무직d	0.20	0.40	0	1	-.19	-.19	.06	-.10	-.09	.35	.19	-				
9영업직d	0.23	0.42	0	1	.10	.11	-.08	.14	-.13	.13	.09	-.27	-			
10기술직d	0.48	0.50	0	1	.08	.09	.02	-.04	.14	-.36	-.25	-.48	-.52	-		
11연구직d	0.07	0.25	0	1	.07	.05	-.09	.10	.08	-.07	.01	-.13	-.14	-.25	-	
12직위	2.12	0.87	1	4	.25	.22	-.16	.20	-.02	-.24	-.25	-.33	-.04	.25	.11	-

주) *Italic*: $p < 0.05$, ***Italic and Bold***: $p < 0.01$; 대각항은 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)임

5.4 가설의 검증

5.4.1 기업유형이 종업원의 근무태도에 관련된 가설검증

가설1: 가족기업의 구성원은 비 가족기업의 구성원 보다 직무만족도 낮을 것이다.

가설2: 가족기업의 구성원은 비 가족기업의 구성원 보다 정서적 몰입 낮을 것이다.

가설3: 가족기업의 구성원은 비 가족기업의 구성원 보다 이직의도를 높을 것이다.

가설4: 기업규모가 커짐에 따라 비 가족기업 보다 가족기업 구성원의 직무만족도를 정도가 더 클 것이다.

가설5: 기업규모가 커짐에 따라 비 가족기업 보다 가족기업 구성원의 정서적 몰입을 정도가 더 클 것이다.

가설6: 기업규모가 커짐에 따라 비 가족기업 보다 가족기업 구성원의 이직의도를 높을 정도가 더 클 것이다.

<표5-16>를 보면 모델1 회귀모형의 설명력은 10.1%이고, 회귀식은 통계적으로 유의하다고 검증되었다($F=6.74$, $P<0.001$). 성별의 유의수준이 0.1로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 사무직d의 유의수준이 0.05로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 영업직d의 유의수준이 0.001로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 기술직d의 유의수준 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 연구직d의 유의수준이 0.001로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 직위의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다.

모델2 회귀모형의 설명력은 10.9%이고, 회귀식은 통계적으로 유의하다고 검증되었다 ($F=6.42, P<0.001$). 성별의 유의수준이 0.1로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 사무직d의 유의수준이 0.1로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 영업직d의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 기술직d의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 연구직d의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 직위의 유의수준이 0.05로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 기업유형의 유의수준이 0.05하에서 정(+)의 영향을 끼치고 있다.

모델3 회귀모형의 설명력은 10.5%이고, 회귀식은 통계적으로 유의하다고 검증되었다 ($F=6.13, P<0.001$). 성별의 유의수준이 0.1로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 사무직d의 유의수준이 0.1로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 영업직d의 유의수준이 0.001로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 기술직d의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 연구직d의 유의수준이 0.001로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 직위의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 기업규모가 직무만족에 영향을 끼치는 효과는 찾아 볼 수 없다.

모델4 회귀모형의 설명력은 11.1%이고, 회귀식은 통계적으로 유의하다고 검증되었다 ($F=5.81, P<0.001$). 성별의 유의수준이 0.1로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 사무직d의 유의수준이 0.1로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 영업직d의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 기술직d의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 연구직d의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 직위의 유의수준이 0.05로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 기업유형의 유의수준이 0.1로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 기업유형과 기업규모의 상호작용이 직무만족에 영향을 끼칠 때는 기업규모의 조절효과를 찾아 볼 수 없다.

분석결과에 따라 본 연구에서 가설1(반대), 가설3을 기각되었다.

<표5-16> 각 변수가 직무만족에 미치는 영향

(n=429)	직무만족				
	모델1	모델2	모델3	모델4	모델5
상수	-1.40*** (.31)	-1.43*** (.31)	-1.33*** (.31)	-1.37*** (.31)	-1.30*** (.32)
성별(여=1)	.20+ (.10)	.18+ (.10)	.19+ (.10)	.18+ (.10)	.18+ (.10)
결혼여부(미=1)	-.08 (.12)	-.08 (.12)	-.09 (.12)	-.09 (.12)	-.08 (.12)
사무직d	.60* (.30)	.53+ (.30)	.58+ (.30)	.53+ (.30)	.51+ (.30)
영업직d	1.11*** (.29)	1.00** (.30)	1.08*** (.29)	1.00** (.30)	.99** (.30)
기술직d	.99** (.29)	.92** (.29)	.99** (.29)	.93** (.29)	.91** (.29)
연구직d	1.17*** (.31)	1.06** (.34)	1.18*** (.31)	1.08** (.34)	1.07** (.34)
직위	.18** (.06)	.16* (.06)	.18** (.06)	.16** (.06)	.16** (.06)
기업유형(가=1)		.22* (.11)		.19+ (.11)	.12 (.14)
기업규모(대=1)			-.15 (.11)	-.11 (.11)	-.25 (.18)
기업유형*기업규모					.22 (.23)
R ²	.101	.109	.105	.111	.113
Adj. R ²	.086	.092	.088	.092	.092
F-value	6.74***	6.42***	6.13***	5.81***	5.32***

주) +:p<.1; *:p<.05; **:p<.01; ***:p<.001

비표준화된 회귀계수이고 괄호 안에는 표준오차이다.

<표5-17>을 보면 모델1 회귀모형의 설명력은 9.7%이고, 회귀식은 통계적으로 유의하다고 검증되었다($F=6.43$, $P<0.001$). 사무직d의 유의수준이 0.05로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 영업직d의 유의수준이 0.001로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 기술직d의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 연구직d의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 직위의 유의수준이 0.001로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다.

모델2 회귀모형의 설명력은 10.5%이고, 회귀식은 통계적으로 유의하다고 검증되었다($F=6.14$, $P<0.001$). 사무직d의 유의수준이 0.1로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 영업직d의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 기술직d의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 연구직d의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 직위의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 기업유형의 유의수준이 0.1로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다.

모델3 회귀모형의 설명력은 9.9%이고, 회귀식은 통계적으로 유의하다고 검증되었다($F=5.75$, $P<0.001$). 사무직d의 유의수준이 0.1로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 영업직d의 유의수준이 0.001로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 기술직d의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 연구직d의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 직위의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다.

모델4 회귀모형의 설명력은 10.5%이고, 회귀식은 통계적으로 유의하다고 검증되었다($F=5.49$, $P<0.001$). 사무직d의 유의수준이 0.1로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 영업직d의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 기술직d의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 연구직d의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 직위의 유의수준이 0.01로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 기업유형의 유의수준이 0.1로서 정(+)의 영향을 끼치고 있다. 기업유형과 기업규모의 상호작용 항이 정서적 몰입에 영향을 끼칠 때는 기업규모의 조절효과를 찾아 볼 수 없다.

분석결과에 따라 본 연구에서 가설2(반대), 가설5을 기각되었다.

<표5-17> 각 변수가 조직몰입에 미치는 영향

(n=429)	정서적 몰입				
	모델1	모델2	모델3	모델4	모델5
상수	-1.40*** (.31)	-1.43*** (.31)	-1.35*** (.31)	-1.39*** (.32)	-1.32*** (.32)
성별(여=1)	.11 (.11)	.09 (.10)	.10 (.10)	.09 (.10)	.09 (.10)
결혼여부(미=1)	.04 (.12)	.05 (.12)	.03 (.12)	.04 (.12)	.04 (.12)
사무직d	.60* (.30)	.52+ (.30)	.58+ (.30)	.52+ (.30)	.49+ (.30)
영업직d	1.07*** (.29)	.97** (.30)	1.05*** (.29)	.96** (.30)	.95** (.30)
기술직d	.95** (.29)	.87** (.29)	.95** (.29)	.88** (.29)	.86** (.29)
연구직d	1.01** (.33)	.90** (.34)	1.02** (.31)	.91** (.34)	.90** (.34)
직위	.22*** (.06)	.20** (.06)	.21** (.06)	.19** (.06)	.19** (.06)
기업유형(가=1)		.21+ (.11)		.20+ (.11)	.12 (.14)
기업규모(대=1)			-.11 (.11)	-.07 (.11)	-.23 (.18)
기업유형*기업규모					.25 (.23)
R ²	.097	.105	.099	.105	.108
Adj. R ²	.081	.088	.081	.086	.087
F-value	6.43***	6.14***	5.75***	5.49***	5.06***

주) +:p<.1; *:p<.05; **:p<.01; ***:p<.001

비표준화된 회귀계수이고, 괄호 안에는 표준오차이다

<표5-18>을 보면 모델1 회귀모형의 설명력은 5%이고, 회귀식은 통계적으로 유의하다고 검증되었다($F=3.19$, $P<0.01$). 사무직d의 유의수준이 0.05로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다. 영업직d의 유의수준이 0.05로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다. 기술직d의 유의수준이 0.1로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다. 연구직d의 유의수준이 0.01로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다. 직위의 유의수준이 0.01로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다.

모델2 회귀모형의 설명력은 5.3%이고, 회귀식은 통계적으로 유의하다고 검증되었다($F=2.92$, $P<0.01$). 사무직d의 유의수준이 0.1로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다. 영업직d의 유의수준이 0.05로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다. 기술직d의 유의수준이 0.1로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다. 연구직d의 유의수준이 0.05로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다. 직위의 유의수준이 0.01로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다. 기업유형이 이직의도의 영향을 끼치는 효과를 찾아 볼 수 없다.

모델3 회귀모형의 설명력은 5.1%이고, 회귀식은 통계적으로 유의하다고 검증되었다($F=2.82$, $P<0.01$). 사무직d의 유의수준이 0.05로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다. 영업직d의 유의수준이 0.01로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다. 기술직d의 유의수준이 0.1로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다. 연구직d의 유의수준이 0.01로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다. 직위의 유의수준이 0.01로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다. 기업규모가 이직의도에 영향을 끼치는 효과를 찾아 볼 수 없다.

모델4 회귀모형의 설명력은 5.4%이고, 회귀식은 통계적으로 유의하다고 검증되었다($F=2.65$, $P<0.01$). 사무직d의 유의수준이 0.1로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다. 영업직d의 유의수준이 0.05로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다. 기술직d의 유의수준이 0.1로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다. 연구직d의 유의수준이 0.05로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다. 직위의 유의수준이 0.01로서 부(-)의 영향을 끼치고 있다. 기업유형과 기업규모의 상호작용 항이 이직의도에 영향을 끼칠 때는 기업규모의 조절효과를 찾아 볼 수 없다.

분석결과에 따라 본 연구에서 가설3, 가설6을 기각되었다.

<표5-18>각 변수가 이직의도에 미치는 영향

(n=429)	이직의도				
	모델1	모델2	모델3	모델4	모델5
상수	.99** (.32)	1.00** (.32)	1.01** (.32)	1.04** (.32)	1.04** (.33)
성별(여=1)	-.05 (.11)	-.05 (.11)	-.06 (.11)	-.05 (.11)	-.05 (.11)
결혼여부(미=1)	.11 (.13)	.11 (.13)	.11 (.13)	.11 (.13)	.11 (.13)
사무직d	-.60* (.31)	-.57+ (.31)	-.61* (.31)	-.57+ (.31)	-.57+ (.31)
영업직d	-.78* (.30)	-.72* (.31)	-.79** (.30)	-.73* (.31)	-.73* (.31)
기술직d	-.56+ (.30)	-.52+ (.30)	-.56+ (.30)	-.52+ (.30)	-.52+ (.30)
연구직d	-.90** (.34)	-.84* (.35)	-.90** (.34)	-.83* (.35)	-.83* (.35)
직위	-.17** (.06)	-.16** (.06)	-.17** (.06)	-.16** (.06)	-.16** (.06)
기업유형(가=1)		-.11 (.11)		-.13 (.12)	-.13 (.14)
기업규모(대=1)			-.05 (.11)	-.08 (.11)	-.08 (.19)
기업유형*기업규모					-.01 (.24)
R ²	.050	.053	.051	.054	.054
Adj. R ²	.035	.035	.033	.034	.031
F-value	3.19**	2.92**	2.82**	2.65**	2.38**

주) +:p<.1; *:p<.05; **:p<.01; ***:p<.001

비표준화되어진 회귀계수이고 괄호 안에는 표준오차이다.

5.4.2 가설검증 결과요약

이상의 가설검증 결과를 요약하면<표5-19>과 같다.

<표5-19>가설검증 결과 요약

번호	가설내용	결과
1	가족기업의 구성원은 비 가족기업의 구성원 보다 직무만족도가 낮을 것이다.	기각(반대)
2	가족기업의 구성원은 비 가족기업의 구성원 보다 정서적 몰입이 낮을 것이다.	기각(반대)
3	가족기업의 구성원은 비 가족기업의 구성원 보다 이직의도가 높을 것이다.	기각
4	기업규모가 커짐에 따라 비 가족기업 보다 가족기업 구성원의 직무만족이 낮을 정도가 더 클 것이다.	기각
5	기업규모가 커짐에 따라 비 가족기업 보다 가족기업 구성원의 정서적 몰입이 낮을 정도가 더 클 것이다.	기각
6	기업규모가 커짐에 따라 비 가족기업 보다 가족기업 구성원의 이직의도가 높을 정도가 더 클 것이다.	기각

VI. 결 론

6.1 요약 및 결론

<표5-16>과 같이 가족기업과 비 가족기업 구성원 간의 근무태도 차이를 SPSS19.0을 통하여 분석하고 이에 대한 가설검증 결과를 제시하였다.

본 연구의 타당성과 신뢰도를 검증하기 위하여 보편적인 논문의 설문도구를 사용하여 설문조사를 하였다. 설문조사를 하기 위해 실증조사를 실행하여 수집되어진 자료를 고찰하고 검증하였다. 설문 기간은 2015년 5월 7일부터 2015년 5월 20일까지 실시하였으며 설문조사는 중국내의 기업에 종업원들을 대상으로 설문조사를 하였으며 총 429명에 설문지 429부로 조사를 실시하였다. 연구의 검증분석을 위하여 통계프로그램 SPSS19.0을 활용하였고 빈도분석, 신뢰도분석, 요인분석, 상관분석, 회귀분석을 실행하였다.

<표5-16>을 살펴보면 기업규형과 직무만족에 대한 설정 가설과 반대되는 결과를 나타냈다.

설문지 포분 특성 <표5-5>을 살펴보면 직위에 대해서는 관리자가 307명으로 71.6%이고 사원이 122명으로 28.4%로 관리자가 더 높은 비율을 차지하였다. 특히 가족기업 구성원에서는 관리자가 241명으로 76.8%이고 사원이 23.2%로 관리자가 매우 높은 비율을 차지하였다. 또한 가족기업은 '자기와 가까운 사람만 임용한다.'는 특성을 가지고 인사관리는 가족관계에 따라 직급을 정하고 혈연, 지연, 친척 등 즉, 능력보다 자신과 가까운 사람들로 채용하기 때문에 조사대상은 가족구성원이 많이 포함 되어 질 수 있다. 가족기업에 함께 일하고 있는 가족종업원이나 친척·친구들은 서로 간의 뚜렷한 헌신과 따뜻하고 친밀한 관계 또한 기업 특유의 암묵적 지식의 잠재성을 포함하는 것으로 암묵적 지식(Tacit knowledge)을 가지고 높은 공동체 의식의 가족종업원이 직무 만족도를 높을 수 있을 것이다. 가족기업은 가족종업원의 직책, 경영자의 역할, 소유자의 역할을 함께 실행함으로써 기업에 대하여 더 높은 충성심과 책임감을 갖게 되고, 의사결정을 함에 있어서도 신속하고 빠른 결정으로 인하여 불만족 요인을 빨리 제거 할 수 있다.

가족기업은 가족구성원의 역할, 소유자로서의 역할, 경영자로서의 역할을 함께 실행

함으로써 기업에 대하여 더 많은 책임성과 충성도를 가지게 된다.

가족기업의 업무에서는 가족 사이의 튼튼한 가족애를 포함하고 있으므로 다른 기업보다 강한 연대감 가지고 하였다. 이런 특징은 낙관적 감정을 서로에게 표출하고 응원해 줌으로써 가족 사이의 신뢰도를 강화시키고, 가족기업에 대한 충성심을 향상시킨다. 가족기업의 구성원의 관계는 비 가족기업의 구성원의 사이보다 비교적으로 더욱 큰 정서적 몰입의 사이에 있다. 가족기업의 형성된 높은 공동체 의식은 구성원의 직무 만족도를 높이고, 이직률을 감소시키며 기업에 대한 충성심과 몰입을 증가 할 수 있다. 그러므로 기업유형과 직무만족, 정서적 몰입에 대한 설정 가설과 반대되는 결과를 나타낼 수도 있다. 연구결과를 다시 정리하여 하래<표6-1>과 같다.

<표6-1>연구결과

근무태도	연구결과
직무만족	가족기업 종업원 보다 비 가족기업 종업원이 직무만족도 더 낮을 것이다
정서적 몰입	가족기업 종업원 보다 비 가족기업 종업원이 정서적 몰입 더 낮을 것이다.

6.2 시사점 및 한계점

기업의 초창기에는 작은 기업이고, 경영관리에 어려운 상황이 없기 때문에 경영자가 전문적 경영관리의 지식이 필요 없었다. 하지만 기업의 크기가 확장되면서 점차 경영에 문제가 생겨나기 때문에 최고경영자는 경영관리의 능력과 높은 도덕성 가진 전문경영자를 채용해야 한다. 현재 많은 전문경영자가 이직을 할 상황에 이전 기업의 고객정보들을 빼내어 함께 이직하는 상황이 생겨난다. 이런 문제 때문에 가족기업에서는 전문 경영자에 대해 불신하고 가족기업이 전문경영자에게 경영을 맡기는 상황에 많은 문제점이 생겨나게 된다.

인재를 중요하게 생각해야 한다.

가족기업의 인재관리에는 많은 문제점을 가지고 있다. 우선 이인위분<以人爲本>으로 인적자원관리이념을 가져야 한다. 이인위분은 인재적 자원관리가 중점이다. 인재는 가장 핵심적인 자원이며 가족기업에게도 계속적인 발전의 중심이다. 또한 인재에게 공평성, 경제성, 자주성, 응원 등의 규범을 지켜야 한다. 마지막으로 구성원에게 직업에 필요한 교육을 실시해야 한다. 가족기업은 인재를 채용할 시 인정에 끌리지 않고 뛰어난 인재를 채용하여 중요한 업무를 맡게 하며, 가족원은 엄정하게 관리하고 업무에 대한 책임을 질 것을 알려야 할 것이다.

본 논문의 한계점으로는 다음과 같은 문제점을 들 수 있다.

첫째, 분석대상은 기업 수가 아니라 종업원 수로 총 429인을 조사하였다. 조사 수가 많지 않기 때문에 연구에서 산출 된 수치의 신뢰성이 높지 않다.

둘째, 가족기업에서 가족구성원들과 비 가족구성원들 구분하지 않았고 연구결과의 설득력이 강하지 않다.

셋째, 가족기업과 비 가족기업을 비교 분석함에 대해 사업 및 기업크기에 따라서 다양한 차이가 있겠지만 본 연구에서는 실험수의 제한으로 인하여 사업 및 기업크기를 정확히 분석하지 못하였다.

중국의 가족기업은 경영관리에 대한 다양한 문제점을 가지고 있다. 경영관리에 대해서 새로운 문제점들이 지속적으로 생성되고 있기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 중국의 가족기업에서 발생하고 있는 경영관리 시의 모든 문제점에 대한 분석을 하지 못하였다.

본 연구는 중국 기업의 설정에 적절하다고 여겨지는 가족기업의 특징과 장·단점에 대한 가족기업과 비 가족기업 구성원들 대상으로 분석 실시하였는데 향후 연구에서는 본 연구의 분석대상 보다 많은 기업특성을 내재시켜 이후에 연구에서는 전체적인 중국 안에서의 일반기업과 국유기업을 함께 연구해야 할 것이다.



참 고 문 헌

1. 한국문헌

- 강정문. (2010). 『중소가족기업의 효율적인 경영승계에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』. 건국대학교 대학원 석사학위논문
- 기정문. (2014). 『보상 및 대인관계가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구』. 한성대학교 대학원 석사학위논문.
- 김미정. 손동진(2006). 『중국 가족기업의 경영승계 모형에 관한 연구』. 통상정보연구. 제 8권, 제 3호, 2006.
- 김정훈. (2013). 『특급호텔 베이커리 직무환경이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향』. 호남대학교 대학원 석사학위논문.
- 김지희. (1998). 『가족기업가정에 관한 연구-이론 및 실태를 중심으로』. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김은정. (2011). 『가족기업의 배당정책 및 자본구조에 관한연구』 p15-17. 숭실대학교 대학원 박사학위논문
- 광국위. (2009). 『중국 가족기업의 지속적 성장방안에 관한 연구』. 우석대학교 대학원 석사학위논문,
- 권동선. (2012). 『직무만족과 경력유효성이 이직의도에 미치는 영향에 관한연구』. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 남영호, 박근서. 『가족기업론』., 2006b, 청목출판사
- 문영복. (2005). 『중소기업론』., 大經社
- 박지현. (2014). 『가족기업과 비 가족기업의 경영성과, 회계보수성 및 사회적 책임의 차이분석』. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 비상천. (2014). 『보상유형이 조직유효성에 미치는 연향에 관한 연구』. 한성대학교 대학원 석사학위논문.
- 성갑영. (2014). 『신입사원의 직무만족과 조직몰입에 영향을 주는 요인 분석』. 울산대학교 대학원 석사학위논문.

- 손첩. (2012). 『종업원 직무만족 결정요인이 종업의 조직에 대한 헌신과 이직 의도에 미치는 영향에 관한 연구』. p5 경희대학교 대학원 석사학위논문
- 심효진. (2014). 『직무특성과 상사의 진성리더십이 병원종사자의 정서적 몰입에 미치는 영향』. pp20 인제대학교 대학원 석사학위논문
- 안성영. (2015). 『중소규모 가족기업의 성장단계에 관한 사례연구』.
건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 양영애. (2009). 『사회복지사의 보상인식과 직무만족 및 이직의도의 관계에 관한 연구』. 연세대학교 대학원 석사학위논문
- 윤권. (2014). 『중국 내 기업 근로자의 문화특성과 직무관련태도에 대한 연구』. 상명대학교 대학원 석사학위논문.
- 임원균. (2002). 『사회복지관 직원의 보상만족과 직무태도에 관한 연구』.
가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 임립염. (2010). 『중국 가족기업의 경영승계방안에 관한 연구』.
숭실대학교 대학원 석사학위논문
- 이통. (2013). 『중국 가족기업의 현황 및 발전방향』.
수원대학교 대학원, 석사학위논문
- 이지현. (2008). 『공정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향』.
남서울대학교 대학원 석사학위논문
- 이진희. (2012). 『조직 장면에서 직무태도-몰입 모형에 대한 실증적 검증』. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문
- 이은주. (2015). 『평생교육사의 직무 스트레스가 정서적 몰입에 미치는 영향』. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 여효흔. (2013). 『중국 광둥성 가족기업의 기업가 정신』.
한양대학교 대학원, 석사학위논문
- 염흠. (2013). 『직무특성이 정서적 몰입에 미치는 영향에 관한 연구』.
p18-22 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 윤장열. (2010). 『멘토링이 직원의 조직몰입과 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구』. 세종대학교 대학원 박사학위논문
- 왕영계. (2013). 『보상유형이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향』.

- 전북대학교 대학원 석사학위논문.
- 王洋. (2014). 『중국 가족기업 관리 사례연구: 귀메이, 화위이, 팡타이 기업을 중심으로』. 한국교통대학교 대학원 석사학위논문.
- 王雪. (2011). 『네트워킹行爲와 멘토링이 經歷滿足 및 組織沒入에 미치는 영향』. 한성대학교 대학원 석사학위논문.
- 유가. (2015). 『직무관련 스트레스, 직무만족 및 이직의도 사이의 관계』. 계명대학교 대학원 석사학위논문
- 박지현. (2014), 『가족기업과 비 가족기업의 경영성과, 회계보수성 및 사회적 책임 의차이분석』.
- 짜오하오위. (2014).『중국 중소기업의 경쟁전략, 조직차원의 배려와 관시가 경영성과에 미치는 영향』.경북대학교 대학원 석사학위논문
- 정유희. (2000). 『소규모 가족기업의 승계에 관한 연구』. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문
- 주인숙, 이경희. (2000). 『소규모 가족기업 소유자의 사업장 위치와 근무환경에 관한 연구』 「대한가정학회지」, 38(7).
- 전유진. (2014). 『진정성 리더십이 부하의 정서적 몰입 및 직무만족에 미치는 영향』.
- 조명호. (2000). 『年俸制의 特性이 勤務態度에 미치는 影響에 關한 研究』.p50-51 경희대학교 대학원 석사학위논문
- 정진경. (2009). 『조직구성원 이직의도 유형에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』. 서울시립대학교 대학원 석사학위논문.
- 장화영. (2011). 『기업의 사회적 책임활동이 기업이미지에 미치는 영향: 대기업과 중소기업의 비교』. 전북대학교 대학원 석사학위논문.
- 전유진. (2014). 『진정성 리더십이 부하의 정서적 몰입 및 직무만족에 미치는 영향』. 수명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 전효숙. (2013). 『가족기업 승계에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 최미숙 (2013). 『가족기업에서 가족이 경영성과에 영향을 미치는 요인』. 인천대학교 대학원 석사학위논문

최용석. (2010). 『한국 가족기업의 경영성과에 관한 실증연구』.

중앙대학교 대학원 석사학위논문.

하경원. (2011). 『한중 가족기업의 발전비교』. 동신대학교 대학원 석사학위논문.

황지강. (2012). 『가족기업특성이 조직사회화, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향』. 경일대학교 대학원 석사학위논문.

홍경아. (2001). 『가족기업의 성공에 미치는 영향요인에 관한 연구』. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문



2. 한국외문헌

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment", *Journal of Occupational Psychology*, 63, p.1-18.
- Astrakhan J. H, Shanker M. C, 2003, "Family businesses contribution to the US economy: a closer look[J]", *Family business review*.
- Brahim A. Bakr & Willard H. Ellis(1994), "Family Business Management: Concepts and Practice", Kendall/Hunt Publishing Company, pp.5-8.
- Daily, M., & Dollinger, J. (1991). Family firms and different. *Review of Business* , Vol. 13: 1, 3-5.
- Dyer Gibb & David Whetten (2006). Family Firms and Social Responsibility: Preliminary evidence from the S&P 500. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 785-802.
- Guzzo, R. A.(1979), "Type of Rewards, Cognition, and Work Motivation, *Academy of Management Review*", 4(1), p.68-81
- Galio, M, A, & Sveen, J, 1991, "Internationalizing the family business:Facilitating and restraining factor[J]", *Family Business Review*.
- Gallo M. A. (2004). The family business and its social responsibilities. *Family Business Review* , Vol. 17, No. 2; 135-149.
- Handler,W.C.(1989),"MethodologicalIssues and Consideration in studying Family Business",*Family Business Review*,2(3), pp257~276
- Ibrahim A. Baker and W. H. Elis (1994), "Famiry Business Management :Concepts and Practice" Kendall/Hunt PubishingCompany
- Herzberg, F.(1966), "Work and nature of man. World publishing company", p.184
- Loren Brandt, Thomas G. Rawski, 2008, "China's Great Economic Transformation[M]", Cambridge University Press.
- Kelin E. Gersick, John A. Davis, Marion M Hampton, Ivan Lansberg, 1983, "Generation to Generation: Life Cycles of the Family Business[M]".

- Robert G. Donnelly, 1988, "The Family Business[J]", Harvard Business Review.
- Shanker, M., & Astrachan, J. (1996). Myths and Realities : Family Business's Contribution to the US Economy—A Framework for Assessing Family Business Statistics. Family business Review , Vol. 9, No. 2: 107–123.
- Wang, D. (2006). Founding Family Ownership and Earnings Quality
- 程昌平. (2006). 『中国家族企业的SWOT分析』. 《重庆社会主义学院学报》2006年, 第2期
- 潘建林. (2009). 『小型家族企业非家族员工心理契约违背研究』. 《管理学研究》 2009年, 5月, 第7卷, 第3期.
- 人鱼. (2012). 『中国家族企业发展报告』, 北京:中信出版社.
- 雷仕凤, 刘学林. (2004). 『家族企业的优势与劣势』. 业改革与管理 2004年, 第12期
- 李相润. (2003) 『中国家族企业管理功效的研究』. 北京大学 博士学位论文
- 李信春. (1998), "中國的家族制度与企業組織", 中國社會科學季刊(香港), 1998,
- 李善民, 王陈佳. (2004) 『家族企业的概念界定及其形态分类』. 中山大学学报 (社会科学版).
- 黄孟复. (2003). 『2003年中国民营经济发展形势分析』. 中华工商时报.
- 黄光国. (1988). 『中国式家族企业的现代化』. 台北：巨流图书公司.
- Kelin E. Gersick, 賀敏, 等(1998), 『家族企業的繁衍』. 經濟日報出版社(北京)
- 张学萍. (2010). 『中小企业现状若干问题分析』. 吉林农业科技学院学报.
- 鄭秀之. (2005) , "中國家族企業管理模式轉型研究", 吉林人民出版社. 2005.

【한국어설문지】

"기업유형 (가족기업, 비 가족기업)이 따른 종업원의 직무만족, 정서적 몰입, 이직의도에 대한 차이"에 관한 설문지

안녕하십니까?

먼저 바쁘신 가운데에도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

본 설문지는 기업유형이 직무만족, 정서적 몰입, 이직의도에 차이에 관한 설문들로 구성되어 있습니다.

귀하의 설문은 중요한 연구의 자료로 사용되오니 귀하의 솔직한 생각과 경험을 바탕으로 모든 문항에 성실하게 답변해주시길 바랍니다. 설문에 응해주셔서 감사드리며 다시 한 번 성실한 답변을 부탁드립니다.

한성대학교 일반대학원 경영학과

인사 조직관리 전공 : 장연용

지도교수 : 하성욱

연락처 : 010-5807-8667

E-mail: 851319858@qq.com

I. 귀하가 근무하는 회사특성

단일 지배가족이란: 최대주주와 그의 일가족을 의미한다.

일가족이란: 부모, 형제, 자매, 자녀, 손자, 손녀를 포함한다.

1: 단일 지배가족이 해당기업 소유권을 50%이상 갖고 있는가?

A예 B 아니다

2: 기업을 소유한 단일 지배가족의 구성원들이 2명이상 직접적으로 경영 참여 하고 있는가?

A예 B 아니다

다음의 질문에 대해 귀하의 평소 느끼고, 생각하고, 행동하는 방식과 가장 가까운 정도를 아래의 5점 척도(1-5점)중에서 체크해 주세요.

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	2	3	4	5

II, 다음의 문항은 주관적 직무만족에 관한 문항입니다. 현재까지 귀하의 직무에 대해 귀하의 생각을 성실하게 체크 해 주세요.

항목		척도				
1	나는 전반적으로 나의 직무(일)에 만족한다	1	2	3	4	5
2	나는 내가 맡고 있는 직무(일)를 다른 사람에게 적극 적으로 추천할 것이다.	1	2	3	4	5
3	나에게 원하는 직무를 선택할 기회가 주어진다면, 나는 당연히 지금 하고 있는 직무(일)를 다시 선택할 것이다	1	2	3	4	5
4	일하는 동안 나의 재질(재능)을 개발할 기회가 만족스럽게 주어진다면	1	2	3	4	5

III. 다음에 정서적 몰입에 관한 질문입니다. 아래 진술한 상황에 대해 해당 번호에 체크 해 주세요.

항목		척도				
1	나는 회사 외의 사람들과 내 회사에 대한 얘기를 자주한다	1	2	3	4	5
2	나는 진심으로 이 회사의 일이 나의 일처럼 느낀다	1	2	3	4	5
3	회사가 나한테 개인적 의미가 크다	1	2	3	4	5
4	나는 회사에 대해 강한 소속감을 느낀다	1	2	3	4	5
5	현 회사에 떠나지 못한 이유는 내가 선택할 수 있는 직장 of 폭이 적기 때문이다	1	2	3	4	5
6	나는 재직하는 가장 중요한 이유는 이 회사에서 쌓인 것(연급, 직위)을 포기할 수 없기 때문이다	1	2	3	4	5
7	나는 현 회사를 떠나는 생각이 별로 없다	1	2	3	4	5
8	나는 개인적 이익 때문에 회사를 자주 바꾸는 것은 옳지 않다고 생각한다	1	2	3	4	5
9	나는 내가 다니는 회사에 대해 충성해야 한다고 생각한다	1	2	3	4	5
10	나는 한 회사에 다니면서 그 회사에 봉사하는 것이 도덕적으로 옳다고 생각한다	1	2	3	4	5

IV. 다음에 이직의도에 관한 문항입니다. 귀하는 생각에 가장 일치하는 번호에 체크해 주세요.

항목		척도				
1	나는 현 직업이 아닌 다른 직업에 종사하고 싶다.	1	2	3	4	5
2	나는 근무조건이 비슷하더라도 동일 업종의 다른 직장으로 옮기고 싶다.	1	2	3	4	5
3	나는 현재의 직업을 바꾸기 위해 준비를 하고 있다.	1	2	3	4	5
4	다른 회사에서 이직 제의가 들어오면 행동으로 옮길 것이다.	1	2	3	4	5
5	나는 현 직장 to 종사하는 이유는 단지 다른 대안이 없기 때문이다.	1	2	3	4	5

V. 다음은 다신의개이적 배경에 대한 질문입니다. 각 질문을 읽고 해당사항에 응답 및 번호에 체크 해주시기 바랍니다.

1.성별	①남자 ②여자	2.연령	() 세
3.결혼여부	①기혼 ② 미혼		
4 .학력	①고졸이하 ② 고졸 ③전문대졸 ④대졸 ⑤대학원졸		
5 .직종	①사무직 ②영업직 ③기술직 ④연구직 ⑤기타		
6. 직위	①사원 ② 초급관리자(주임~대리) ③중급관리자(과장~부장) ④ 고급관리자		
7. 현 직장 근무 년수	()년		
8. 월평균 소득(위안)	① 3000이하 ② 3000-4500 ③4500-6000 ④6000-7500 ⑤ 7500-9000 ⑥9000이상		
9. 회사의 규모	①10명 미만 ②10-49명③ 50-300명④300명 이상		
10,기업의 유형	①공기업 ②민영기업 ③외자기업		



♡끝까지 성실하게 응답해주셔서 대단히 감사 합니다♡.

【中文调查问卷】

“企业类型（家族企业，非家族企业）的不同，从业人员在
职务满足，组织承诺，离职意向上 存在差异”的调查问卷

您好！

非常感谢您能在百忙之中抽出时间来回答本次调查问卷。

本次调查问卷是为了研究企业类型对从业人员的职务满足，组织承诺，离职意向的差异影响，以及企业类型的大小规模对三者造成的影响具有什么样的差异影响为目的而构成的调查问卷。

因为您的回答将会作为本次研究的重要资料，希望您按您的实际想法或经验给予完整的作答。

再次感谢您的合作。

祝：身体健康，工作愉快！

2014年5月

汉城大学 一般大学院 经营学科

人事组织管理专攻：张燕龙

指导教师：河星旭

联系方式：010-5807-8667

E-mail：851319858@qq.com

I. 您所在公司的特征

说明：单一支配家族：是指公司最大股东他那一家人。（一家人：包括父母，兄弟，姐妹，儿女，孙子，孙女）

1, 您上班的公司单一支配家族拥有50%以上的公司所有权吗？

A.是的 B. 不是

2, 占有50%所有权的单一支配家族中有2名以上成员直接参与公司的经营管理吗？

A. 是的 B. 不是

II.下面是关于职务满足的问题。请您根据实际情况选择最接近的选项。

	内容	完全不是	不是	一般	是的	完全是
1	整体来说我对我的工作很满意	1	2	3	4	5
2	我会向别人积极的推荐我的这份工作	1	2	3	4	5
3	即便给我从新选择工作的机会，我也会继续选择我的工作。	1	2	3	4	5
4	工作的时候，我感觉自己的才能得到了发挥。	1	2	3	4	5

III.下面是关于组织承诺的问题。请您根据实际情况选择最接近的选项。

内容		完全不是	不是	一般	是的	完全是
1	我经常和公司以外的人谈论我们公司。	1	2	3	4	5
2	我真心地把公司的事情当作是自己的事情一样对待。	1	2	3	4	5
3	公司对于我来说意义重大。	1	2	3	4	5
4	我对公司有很强的归属感。	1	2	3	4	5
5	之所以不能离开这家公司，是因为可供我选择的职场很少。	1	2	3	4	5
6	之所以不能离开现在的公司，是因为不能放弃在这里的薪酬，福利和地位等。	1	2	3	4	5
7	我目前没有离开现在公司的意愿。	1	2	3	4	5
8	我认为为了个人的利益而经常更换公司是不对的。	1	2	3	4	5
9	我认为应该忠诚于自己工作的公司。	1	2	3	4	5
10	我认为就职于一家公司并且忠诚于这家公司，从道德上来讲是正确的	1	2	3	4	5

IV.下面是关于离职意图的问题。请您根据实际情况选择最接近的选项。

	内容	完全不是	不是	一般	是的	完全是
1	我不想做现在的工作	1	2	3	4	5
2	就算和现在的工作条件差不多,我也想去别的公司工作。	1	2	3	4	5
3	我现在在为换工作做准备	1	2	3	4	5
4	有跳槽机会的话就会选择离职	1	2	3	4	5
5	我在现在公司工作是因为没有别的方案。	1	2	3	4	5

V.以下是关于您个人基本情况的问题。请您诚实的予以回答。

性别	①男 ②女	年 龄	() 岁
婚 姻 情 况	① 已婚 ② 未婚		
学 历	①高中以下 ②高中毕业 ③ 大专毕业 ④ 大学毕业 ⑤ 硕士或博士		
工作种类	①办公文员 ②经营类 ③技术类 ④研究类 ⑤其他		
职 位	①职员 ② 基层管理 ③中层管理 ④高层管理		
在现公司的工作时间	() 年		
月平均收入 (元)	① 3000以下 ② 3000-4500 ③4500以上-6000 ④6000以上-7500⑤ 7500以上-9000 ⑥9000以上		
公司规模	①10人以下 ②10-49人 ③50-300人 ④300人以上		
公司的性质	①国企 ②私企 ③外企		

感谢你诚实的给与作答！

ABSTRACT

Study on the Differences of Employees's Job Attitude by Enterprise—Types: Focused on Family Business and Non—Family Business

Zhang, Yan—Long

Major in Human Resource/Organization
Management

Dept. of Business Administration

The Graduate School

Hansung University

This study, focusing on the difference of Employees's Job Attitude(Job satisfaction , Affective commitment, Turnover Intention) Between Family Business members and Non—family business members.

This study surveyed questionnaires from 429 people focusing on employees of chinese businesses and questions mostly on Job attitude of workplace were included.

The result of this study is as follows:

- 1, The Employee job satisfaction in Family Business is higher than that of Non Family members.
2. The .Affective involvement in Family Business is higher than that of Non Family members.

【Key Words】 Family Business, Job Attitude, Job satisfaction ,
Affective commitment, Turnover Intention