

IT 여성 기업인의 외부자원과 가족역할 중심성이 기업 성과에 미치는 영향-경험적 연구

전방지¹, 김유정¹, 한미라^{2*}

¹호서대학교 디지털비즈니스학부, ²경기도 여성새일지원본부팀장

The Effect of Resources and Family Saliency on Business Performance of Women Entrepreneurs in IT Business

Bang-Jee Chun¹, Yoo-Jung Kim¹ and Mee-Ra Han^{2*}

¹Department of Digital Business, Hoseo University

²Headquarter of New Occupation Center for Women in Gyeong-gi Province

요약 본 연구의 목적은 IT 부문 여성기업인을 대상으로 여성기업인이 일과 가족을 병행하면서 기업의 성과를 향상시키는데 기여할 수 있는 요인을 찾아내며, 이들 요인과 여성기업 성과간의 관련성을 실증연구를 통해 규명하는 것이다. 이를 위해, 본 연구에서는 여성기업의 창업 및 성장, 여성의 일-가족 갈등 관리전략 등에 관한 문헌을 고찰하여, 외부자원(배우자자원, 시간자원, 직원의 신뢰, 재정적 자원), 일가족 역할 중심성 (일 중심, 가정 중심, 일가족 이중 중심), 역할조정전략(가족역할감소, 일역감소, 일가족 역할공유)을 여성기업 성과의 주요 결정요인으로 도출하였다. 본 연구의 자료는 IT부문 여성기업인을 대상으로 수행한 설문조사를 통해 수집한 유효 설문 111개이다. 본 연구에서 제시한 연구모형을 검증하기 위하여 다섯 개의 가설을 설정하고, 이를 실증 분석 한 결과는 다음과 같다. 외부자원 중 배우자자원은 모든 역할조정전략과 관련성이 없는 것으로 나타난 반면에 재정적 자원은 일가족 역할 공유전략에 유의미한 수준에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 시간 및 직원자원은 공유전략과 관련성이 없는 것으로 밝혀졌지만 가족역할 감소전략과는 유의미한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 일가족 역할 중심성에서는 일가족 역할 이중 중심성이 일가족 역할공유전략과 관련성이 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 외부자원, 일가족 역할 이중 중심성, 그리고 일가족역할공유전략이 여성기업의 성과에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이는 여성기업인이 사업성장과 매출 증대에 있어서 가족역할을 감소하고 일 역할을 중심에 두고 있는 것을 의미하며, 여성기업인의 사업성과에 여전히 가족 역할 수행이 갈등요인이 되고 있음을 시사하고 있다.

Abstract This paper empirically explores how resources and family saliency of women entrepreneurs in IT business influence their business performance. Building up on prior research and Shelton[2006], we develop hypothesis on how the strategies of resolving work family conflict relate to determinants of performance and business performance. The central hypothesis states that role sharing would be the strategy raising up the business performance. We also posit that the role sharing strategy would be adopted by women who show high saliency in both family and work. and women who have high levels of resources. Results suggest that financial resources have significant impact on role sharing strategy and the sales. The hypothesis of positive role sharing effect on the performance is not supported, indicating that combining family role might be an obstacle to business performance of women.

Key Words : Work-Family Conflict, Women CEO in Information Technology, Resources

1. 서론

서구에서와 마찬가지로 우리나라에서도 여성 사업체의 증가 추이는 괄목할 만하다. 우리나라에서 여성 사업

본 논문은 호서대학교 교내 학술 연구비 지원에 의해 수행되었음(2009-0076)

*교신저자 : 한미라(yj1028@gg.go.kr)

접수일 11년 06월 13일

수정일 11년 06월 20일

게재확정일 11년 07월 07일

체는 1999년 982,000개에서 꾸준히 증가하여 2007년에 1,116,824개로 늘어났으며 전체 사업자 대비 여성사업자 비율은 같은 기간 33.5%에서 37.5%로 증가하였다[1]. 여성창업기업은 양적으로 증가하고 있을 뿐 아니라 IT 부문 등 새로운 분야로의 진출이 이루어지고 있다. 그러나 여성기업인은 사업성과를 내고 사업을 확장하거나 기업을 성장시키는데 여전히 어려움을 겪는 것으로 보고되고 있다. 최근의 한 조사에서는 지난 3년 간 여성 기업들의 매출액은 감소하였으며 수출액이나 순이익의 증감 추세도 고르지 못한 것으로 나타나 여성 기업들의 경영성과를 낙관적으로 판단하기 힘든 상황이라고 보고하고 있다[2].

이러한 여성기업인의 경영 문제를 해결하기 위한 연구가 최근에 수행되고 있다. 즉, 기존 벤처기업의 성과를 이용한 여성기업의 성과요인 도출, 여성기업의 성공 요인과 성과간의 관계 규명, 여성기업의 경쟁력 요인과 경영성과 간의 관계 검증 등 여성기업의 성과에 대한 결정요인을 규명하는 연구가 일부 진행되고 있다[10-13]. 이상석[2006]은 창업동기와 성공요인, 그리고 성과 간의 관계를 분석한 연구에서 가족의 지원이나 문화, 커뮤니케이션 능력 및 사업 지식, 제품 경쟁력 및 경영 능력, 가용 자원의 활용 능력 등 성공요인이 경영성과에 미치는 영향을 실증연구를 통해 규명하였다. 또한 벤처기업 경영자특성을 여성기업인 특성으로 개념화 하여 여성기업인 특성과 성과와의 관련성을 조사 하는 연구도 진행되고 있다.

한편, 한국 여성경제인 협회에서 실시하는 조사에서 여성기업이 경영상 가장 불리한 점이 무엇인가 하는 질문에 2002년에는 여성기업인의 49.2%가 '가사와 자녀 양육을 병행해야하는 것'이라고 응답하였는데, 2008년에는 더욱 증가하여 77.8%가 가사와 자녀 양육을 병행해야하는 것이라고 답하고 있다[3]. 이와 같은 결과는 일-가족 갈등을 어떻게 해결하느냐 하는 것이 여성의 사업 성과와 성장에 영향을 미치는 중요한 요소일 수 있음을 시사한다.

실제로 여성기업의 성과를 저해하는 장애 요인의 하나로 일부 연구는 일-가족 갈등에 주목하고 있다[13,14]. Shelton [2006]은 일-가족 갈등을 실제로 줄이기 위한 구조적 전략인 갈등 관리 또는 역할 조정 전략에 초점을 맞추고 전략 선택에 작용하는 요인을 규명하였다.

따라서, 본 논문에서는 기존 연구에서 제시하는 여성기업의 내외부적 성공요인, Shelton[2006]의 이론에 기초하여 IT 부문 여성기업인의 외부자원과 일-가족 역할중심성이 역할조정전략과 기업성과에 미치는 영향을 실증연구를 통해 규명하고자 한다.

2. 문헌연구

2.1 여성기업의 성과 결정 요인

우리나라에서 여성 기업에 관한 연구는 그간, 현황과 정책 방향을 기술하거나, 창업 동기, 성공요인 등을 각각 살펴보는 연구를 중심으로 이루어져 왔다[4-9]. 여성기업의 성과를 결정하는 요인에 대해서는 국내외를 막론하고 체계적인 연구가 부족하며, 우리나라에서 최근에 와서 기존 벤처기업의 연구를 원용하거나 여성 기업의 성공 요인에 대한 국외 기존 연구결과를 성과에 확장하여 성과와의 관계를 분석하거나, 여성기업의 경쟁력 요인과 경영성과 간의 관계를 분석하는 등 여성기업의 성과를 설명하고자 하는 시도가 일부 이루어지고 있다[10,12].

나중덕 외[2004]에서는 환경과 성과와의 관계. 경영자 특성 및 성과와의 관계에 대한 기존 문헌을 검토한 결과 외부환경보다는 내부환경이 성과에 영향을 미침을 밝히고 있는데, 성과와의 관계에 대한 이론적 배경으로는 기존의 벤처기업의 연구를 원용하고 있다. 이 연구는 여성기업 현황에 대한 기존 연구가 보여주는 것처럼 여성기업은 대다수가 중소기업의 범주에 해당하며 기업의 연혁이 짧고 소수의 여성 사업에 집중되어 있음을 들어 여성창업기업은 외부환경의 불확실성은 낮고, 내부 환경 즉, 경영자원이 부족한 전형적인 중소기업의 상황에 처해 있어서 외부환경요인보다 내부 환경 요인이 더욱 큰 영향을 미칠 것으로 가정하였다. 여기서는 자원기반 관점 및 핵심 역량 접근에 따라 기업의 경영성과를 창출할 수 있는 원동력인 물질 및 인적자원, 기술, 여유자금 등의 내부환경의 존재여부가 성과에 직접적인 영향을 준다고 보고 있다.

한편, 경영자 특성과 성과 간의 관계에 관해서도 벤처기업의 경영자 특성에 관한 연구를 적용하였다. 교육 수준, 경력, 가족 배경 등의 인구 통계학적 특성과 성취욕구, 통제의 소재, 혁신 성, 위험 감수성, 자부심 등 심리적 특성 등의 영향이 성과에 미치는 영향을 분석한 결과 기업가 정신이 성과의 중요한 결정 요인으로 나타났다.

여성기업의 성공 요인에 대한 국외 기존 연구를 검토한 이상석[2006]에서는 여성기업의 성과가 남성기업의 성과에 비해 낮은지에 관해서는 연구들 사이에 일치된 결과를 내지 못하고 있다. 이 연구는 창업동기와 성공요인, 그리고 성과 간의 관계를 분석한 결과 가족의 지원이나 문화, 커뮤니케이션 능력 및 사업 지식, 제품 경쟁력 및 경영 능력, 가용 자원의 활용 능력 등 성공요인이 경영성과에 영향을 미침을 밝히고 있다. 연구 결과 가족의 지원 측정을 위해서 기존 연구는 재무적 성과와 비재무

적 성과를 혼합하여 사용하고 있으며, 이상석[2006]은 재무성과와 사업운영성과의 개념을 적용하여 매출액 증가율과 순이익 증가율로 측정하고 있다.

그런데, 위에서 인용한 연구자들도 지적하고 있는 바와 같이 기존 연구는 벤처 기업 성과 이론이나 남성기업에 적용되는 이론을 그대로 적용하고 있어서 여성기업의 특성을 밝히는 모델로서 만족스럽지 못하다. 다만 여성기업의 성과에 관심을 갖는 이와 같은 소수의 기존 연구에서 여성 기업인의 경우, 내부 자원에 대한 관리 능력, 혹은 가족의 지원, 가용 자원의 활용 능력 등이 성과를 결정한다는 결과를 얻은 점은 시사하는 바가 있다. 이와 같은 요인들로 나타나는 여성기업인의 특성을 보다 충실하게 고려하여 여성창업기업의 성과를 분석하는 연구 모델이 필요한 것으로 보인다.

2.2 일-가족 갈등 및 조정전략과 성과

여성기업의 성과를 저해하는 장애 요인의 하나로 일부 연구는 일-가족 갈등에 주목하고 있다[13,14].

Stoner et al.[1990]은 여성기업인들이 직면하는 가장 결정적인 문제는 일과 사적인 영역사이에 존재하는 긴장임을 밝히고, 기업인들은 가족구조 혹은 일에 소요하는 시간의 절대량에 관계없이 일-가족 갈등을 경험한다고 주장한다. 한편, 일-가족 갈등은 사업만족 수준과 사업에 대한 성공 지각여부와 관계가 있어서 만약 사업이 자신의 기대에 부응하거나 초과한다면 갈등의 정도는 낮아질 수 있다고 본다. 이 연구는 여성기업인들의 일-가족 갈등이 특별히 회사 창업초기의 높은 사업실패 요인이 될 수 있다고 주장한다. 일-가족 갈등에 대처하는 일이 사업성과의 결정적인 요인이 될 수 있음을 시사하고 있다.

여성기업인들이 경험하는 일-가족 갈등에 대처하는 방법으로는 부정적인 감정의 결과에 대처하는 몇 가지 심리적 기제로서 분할, 보상, 수용 등의 기제가 논의되어 왔으나 이러한 심리적 대처기제가 현실적으로 여성들이 겪는 일-가족 갈등을 제거해 주는 것은 아니다. Shelton [2006]은 일-가족 갈등을 실제로 줄이기 위한 구조적 전략인 갈등 관리 또는 역할 조정 전략에 초점을 맞추고 전략 선택에 작용하는 요인을 규명하였다. 여성기업인이 구사하는 일-가족 역할 조정전략으로 Shelton은 역할제거, 역할감소, 역할공유를 들고 있다. 역할 공유란 일과 가족 어느 하나를 포기하는 것이 아니라 일이나 가족 역할을 다른 사람에게 위임함으로써 두 가지 역할에 모두 참여하는 전략이다.

역할 조정 전략을 선택할 때 여성기업인은 자신이 동원할 수 있는 돈이나 인적자원 등 가족 내외의 다양한 자

원을 동원하여 역할 부담을 덜 수 있는지 판단하게 된다. 즉, 실제 여성이 이용 가능한 외부 자원의 질과 형태가 전략 선택에 영향을 미친다는 주장이다. 한편, 여성기업인이 역할 조정 전략을 선택하는 내부 요인으로 가족 역할의 중심성이 매우 크게 작용하는 것으로 제시된다. 가족 역할 중심성은 삶에서 자신에게 가족이 얼마나 중요한 위치를 차지하는가하는 정도이다. Shelton은 여성기업인이 일-가족 갈등을 관리하는 전략이 여성기업의 사업 수행과 성장에 중요한 영향을 미친다고 보고 있으며, 사업 성장 열망이 높은 여성기업인은 하나 또는 그 이상의 역할 조정전략을 결합하여 사용한다[15].

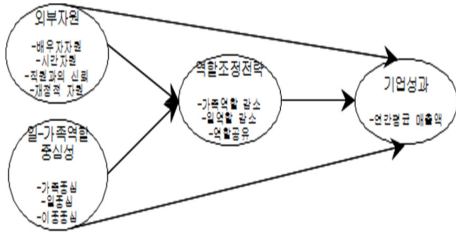
다시 말하면, 이처럼 정리되는 Shelton의 연구는 여성기업의 성과의 결정 요인으로 외부 자원의 질과 크기는 촉진 요인과 가족 중심성이라는 내부 동기요인의 두 가지를 설정하고, 갈등 조정 전략이 이 두 가지 요인의 영향력을 매개함을 주장한다. 여기서 내적 중심성이 전략과의 적합성을 보는데 가장 중요하며 외부자원은 일종의 제한 요인으로 작용한다고 보고 있어서 외부 조건보다는 여성기업인의 내적 특성을 더 중시하는 입장이라 볼 수 있다.

이 모델에 포함된 요인들은 선행 연구가 보고하고 있는 요인들 중에서 인적, 물질 자원 등 내부 환경이나 가족의 지원이나 문화의 영향력이라는 요인과는 일면 공통된다. 그러나 선행 연구가 기존 벤처 연구의 이론이나 남성 경영성과 이론을 그대로 적용하는 한계를 가진 반면, 일-가족 모델은 여성기업인이 가장 문제로 느끼는 환경인 가정과 사업의 이중 부담이라는 특수성에 초점을 맞추고 여성기업인의 성과를 설명하고자하는 모델로서 기존 모델과 차이가 있다. 본 연구에서는 기존 연구와 특히 Shelton의 일가족 역할 조정전략에 의거하여 IT 부문 여성 창업가들이 일-가족 갈등을 푸는 구조적인 해결책인 일-가족역할조정전략이 성과 결정 요인들과 그리고 기업의 성과와 어떤 관계를 보이는데 대해 실증연구를 통해 검증하고자 한다.

3. 연구 모형 및 가설

본 연구에서는 그림 1과 같이 연구 모형을 구축하였다. 연구의 중심가설은 사업상의 요구들과 가족 역할 상의 요구들 간 중요성과 활용 가능한 외부자원의 질과 양이라는 두 가지 요인이 일-가족역할조정전략에 영향을 미치고 있으며, 외부 자원과 역할조정전략이 여성기업의 성과에 영향을 미친다는 것이다. 역할조정전략에 있어서는 외부자원의 수준이 높은 여성일 수록 일-가족역할공

유 전략을 선택할 것으로 기대된다.



[그림 1] 연구모형
[Fig. 1] Research Model

본 연구에서는 다음의 다섯 가지 연구 가설을 설정하였다.

- 가설 1. 외부 자원이 많을수록, 역할 감소 전략보다는 역할 공유전략을 더 많이 사용할 것이다.
- 가설 2. 일 중심성이 높거나, 가족 역할 중심성이 높을수록, 역할 공유 전략보다는 역할 감소 전략을 더 많이 사용할 것이다. 그러나 일-가족 역할 이중 중심성이 높을 경우에는 역할 공유전략을 더 많이 사용할 것이다.
- 가설 3. 외부 자원이 많을수록 기업 성과는 증가할 것이다.
- 가설 4. 일 가족 역할 이중 중심성이 높을수록 기업 성과는 증가할 것이다.
- 가설 5. 역할 공유 전략을 활용 할수록 기업 성과는 증가할 것이다.

4. 연구방법

4.1 변수의 정의

독립변수는 외부자원, 일-가족 역할 중심성을 설정하였고, 매개변수는 역할조정전략, 종속 변수로는 기업성과(연간매출액)를 측정하였다. 먼저 외부자원으로는 ‘배우자로부터 가사노동이나 육아의 도움을 받을 수 있다’, ‘배우자로부터 사업에 대한 실질적 도움(배우자가 실제 시간을 내어 일을 도와줄 수 있다)을 받을 수 있다’ 등 배우자 지원 항목 5개, ‘나는 중요한 일을 처리해야 하면 밤을 새워 일할 수 있다.’ 등 스케줄유연성 3개 항목, ‘내가 사무실에 없더라도 회사가 돌아갈 수 있게 맡길 직원이 있다.’ 등 직원과의 신뢰 (업무의 위임 가능성) 3개 항목, ‘가사노동을 위해 비용을 지불할 능력이 있다’ 등 재정적 자원 3개항목이다. 해당 항목들은 리커트 5점 척도

(5=매우 그렇다, 1=전혀 그렇지 않다)로 측정하였다. 둘째로, 여성기업인이 인지하는 일과 가족 역할중심성은 가족중심, 일 중심, 일/가족 이중 중심으로 구분하여, ‘사업에 다소 장애가 있더라도 가족의 친밀도를 향상시키기 위해 노력한다.’, ‘내가 자녀양육을 담당해야 한다고 생각한다.’, ‘가족에 다소 소홀하더라도 사업의 발전을 위해 노력한다.’, ‘사업과 가족 모두 중요하다’ 등 총 10개의 항목을 리커트 5점 척도(5=매우 그렇다, 1=전혀 그렇지 않다)로 측정하였다.

매개변수인 역할조정전략(Role management strategy)은 ‘내 사업을 위해서라면 결혼을 미루거나 안할 수 있다.’, ‘사업으로 인해 가족과 보낼 시간을 줄인다.’ 등 가족역할감소전략. ‘가족생활을 충실히 하기 위해 사업상의 스케줄을 조정한다.’ 등 일 역할 감소전략, ‘자녀양육을 위해 타인의 도움을 받는다.’, ‘사업상 다른 일이 발생했을 때 다른 이의 도움을 받아 일을 해결한다.’ 등 역할공유전략으로 구분하여 총 10개의 항목을 리커트 5점 척도(5=매우 그렇다, 1=전혀 그렇지 않다)로 측정하였다.

종속변수인 기업성과는 설문조사 시점을 기준으로 하여 당 해 년도 연간매출액을 기입하도록 하였다.

4.2 자료수집과 표본 특성

자료의 수집은 편의표본추출을 사용하여, 한국여성경제인협회, 한국여성벤처협회, City Bank 후원 여성기업인 CEO 아카데미 등을 통하여 소속 회원 및 아카데미 수강생을 직접 방문하여 질문지를 배부하고, 자기기업식으로 응답한 질문지를 회수하였다. 설문조사가 진행된 시기는 2009년 9월부터 2010년 8월 까지 일 년여 기간에 걸쳐 진행되었으며, 여성기업인 모임이나 교육이 진행되는 시기를 활용하였다. 회수된 질문지는 총111부이며, 자료 분석을 위한 신뢰성과 타당성 검증을 실시하고, 분석방법으로는 본 연구의 가설을 검증하기 위해 구성개념들 간의 영향관계를 동시에 고려하여 검증하는 구조방정식 모형을 이용하였다.

표본 대상자의 인구 통계적 특성으로, 연령층은 20대부터 50대까지 나타났으며, 30대가 35명(29.4%)와 40대가 49명(41.2%)으로 표본의 주를 차지하였다. 20대는 6명(5%), 50대는 21명(17.6%)으로 나타났다. 교육수준에 있어서는 중졸부터 박사까지 다양하게 나타났는데, 대졸의 학력이 68명(57.1%)으로 주를 이루었다. 구체적으로 살펴보면, 중졸 2명, 고졸 22명, 대졸 70명, 대학원졸(석사) 14명, 대학원졸(박사)가 2명, 무응답 1명으로 대졸이상이 86명(77.5%)로 분포되었다.

5. 연구결과

5.1 신뢰성과 타당성 검증

가설을 검증하기에 앞서 측정도구의 신뢰도(reliability) 및 타당도(validity)를 검증하였다 (표1 참조). 측정변수의 타당도를 분석하기 위해서 요인분석을 실시하였으며, 신뢰도는 측정변수를 이용하여 반복적으로 측정하였을 때 동일한 측정값을 얻을 수 있는지 평가하는 것으로 Cronbach Alpha에 의해 측정된다[15][16].

먼저, 외부자원 중 배우자 자원의 두 항목과 스케줄 유연성의 한 항목, 그리고 직원과의 신뢰의 한 항목이 낮은 요인 부하량을 보여 제거되었다. 또한 스케줄 유연성과 직원과의 신뢰는 같은 요인으로 묶이는 것으로 나타나 시간_직원자원으로 명명하였다. 최종적으로 외부자원에서 배우자자원($\alpha=.733$), 시간_직원자원($\alpha=.800$), 재정적 자원($\alpha=.785$), 역할중심성에서는 가족중심($\alpha=.743$), 일중심($\alpha=.659$), 이중중심($\alpha=.856$), 역할조정전략에서는 가족역할감소($\alpha=.798$), 일역할감소($\alpha=.796$), 및 역할공유($\alpha=.655$)로 나타나, 모두 $\alpha=.60$ 의 기준점을 상회하여 이후 분석에 이용하게 되었다.

[표 1] 신뢰도 및 요인분석 결과

[Table 1] Reliability and Factor Analysis

	1	2	3	Cronbach's Alpha
외부자원1	.790	-.213	.186	.733
외부자원2	.849	.035	.079	
외부자원5	.729	.450	-.074	
외부자원6	.255	.674	.119	
외부자원8	-.017	.817	.097	
외부자원9	-.132	.803	.320	
외부자원11	-.050	.606	.557	
외부자원12	.084	.321	.793	
외부자원13	.123	-.051	.835	.785
외부자원14	.063	.297	.780	

요인추출 방법: 주성분 분석, 회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스. a. 5 반복계산에서 요인회전이 수렴되었습니다.

	1	2	3	Cronbach's Alpha
가족중심1	.712	-.136	-.028	.743
가족중심2	.801	.002	.293	
가족중심3	.762	-.127	.249	
가족중심4	.631	-.192	.080	
일중심1	-.036	.770	-.132	.659
일중심2	-.124	.725	.289	
일중심3	-.261	.719	.008	
이중중심1	.073	.128	.818	.856
이중중심2	.186	-.035	.900	
이중중심3	.216	-.009	.861	

요인추출 방법: 주성분 분석, 회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스. a. 5 반복계산에서 요인회전이 수렴되었습니다.

	1	2	3	Cronbach's Alpha
가족역할감소1	.903	-.002	.034	.798
가족역할감소2	.890	.061	.049	
가족역할감소3	.735	.043	-.108	
일역할감소1	.197	.849	-.026	.796
일역할감소2	.055	.869	-.003	
일역할감소3	-.126	.825	.077	
역할공유1	-.048	-.047	.658	.655
역할공유2	.133	.067	.728	
역할공유3	-.022	-.095	.756	
역할공유4	-.097	.143	.707	

요인추출 방법: 주성분 분석, 회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스. a. 4 반복계산에서 요인회전이 수렴되었습니다.

이를 바탕으로 AMOS를 이용한 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 실시하였다. 분석 결과, 전체 데이터 111개를 대상으로 분석했을 때 CMIN=650.307, df=369 ($p<.000$)에서 모형 적합도는 CFI=.91, TLI=.90으로 기준 값 .90을 상회하였다. 또한 RMSEA의 경우 .07의 값으로 제안된 기준 값 .08 미만의 값을 보여줌으로써 전체적으로 모형이 적합하다고 판단할 수 있다[17].

[표 2] 확인적 요인분석*

[Table 2] Confirmatory Factor Analysis

측정항목	표준화 계수	(t-값)	P
1. 배우자 자원			
외부자원1	.608	(fixed=1.0)	
외부자원2	.847	4.711	***
외부자원5	.607	4.771	***
2. 시간_직원 자원			
외부자원6	.519	(fixed=1.0)	
외부자원8	.724	4.934	***
외부자원9	.830	5.210	***
외부자원11	.813	5.180	***
3. 재정적 자원			
외부자원12	.791	(fixed=1.0)	
외부자원13	.597	6.002	***
외부자원14	.813	7.934	***
4. 가족중심			
가족중심1	.580	(fixed=1.0)	
가족중심2	.742	5.267	***
가족중심3	.713	5.224	***
가족중심4	.527	4.263	***
5. 일중심			
일중심1	.508	(fixed=1.0)	
일중심2	.715	4.570	***
일중심3	.653	4.407	***

6. 이중중심			
이중중심1	.702	(fixed=1.0)	
이중중심2	.907	8.289	***
이중중심3	.847	8.111	***
7. 가족역할감소전략			
역할감소1	.870	(fixed=1.0)	
역할감소2	.865	8.432	***
역할감소3	.560	5.617	***
8. 일역할감소전략			
역할감소4	.711	(fixed=1.0)	
역할감소5	.851	6.941	***
역할감소6	.698	6.294	***
9. 역할공유전략			
역할공유1	.685	(fixed=1.0)	
역할공유2	.522	4.401	***
역할공유3	.416	3.691	***
역할공유4	.524	4.526	***

^a Hypothesized model with standardized parameter estimates for the full sample (N=119). CMIN = 650.307, df=369(p<.000); CFI=.91;RMSEA=.07.

다음으로 판별 타당성을 측정하기 위해 Fornell and Larcker[1981]이 제안한 구성개념(construct)과 측정변인(measures) 간 공유되는 AVE(square root of the average variance)값을 고려하였다. 판별 타당성을 위해서는 모델에서 하나의 구성개념과 그 측정치간 공유되는 평균분산인 AVE값이 하나의 구성개념과 다른 구성 개념들 간 공유하는 분산보다 더 커야 한다. 동시에 대각선 값의 기준치는 0.5 이상이 되어야 한다. 표 3에서 제시하는 바와 같이 구성개념 간 AVE값은 모두 0.5를 상회하며, 상관관계 역시 모두 0.5 이하로 비교적 낮은 상관관계를 가지고 있음을 보임으로써 다중공선성의 가능성을 배제할 수 있다 [17].

5.2 가설의 검증

본 연구의 가설을 검증하기 위해 구성개념들 간의 영향관계를 동시에 고려하여 검증하는 구조방정식모형을 이용하였다. 구조방정식 모형의 적합 도를 평가하기 위한 절대적 기준은 없고, Chi square 통계량(CMIN)이 관찰 변수의 분포나 표본의 크기에 매우 민감하기 때문에 몇 개의 적합도 지수를 동시에 고려하여 평가하여야 하는데 [20], 본 연구모형의 적합도 검증결과 전반적으로 모형의 적합도 지수가 어느 정도 적절한 수준을 충족시키므로 본 연구모형은 적합한 것으로 판단된다(CMIN/DF=1.817, p<.000; RMSEA=.074).

연구모형에서 제시된 가설의 분석결과를 보면, 외부자원이 많을수록 역할공유전략을 더 많이 사용할 것이라는 가설1은 배우자 자원은 모든 전략에서 유의하게 나타나지 않아 기각되었으나, 시간 및 직원자원은 공유전략이 유의하지는 않았지만 가족역할 감소전략을 덜 사용하는 것으로 나타나 부분적으로 지지되었다. 또한 재정적 자원은 역할감소전략은 유의하지 않게 나타난 반면, 역할공유 전략은 매우 유의하게 나타나서 지지되었다.

가설2에서는 일역할 혹은 가족역할 중심성이 높을수록 역할감소전략을 많이 사용하고 일-가족 역할 이중 중심성은 높을수록 역할공유전략을 많이 사용할 것으로 예 측하였는데, 가족중심성이 높은 경우 일역할 감소전략과 역할공유전략을 동시에 사용하는 것으로 나타났는데, 역할공유전략의 값($\beta=.611$, p<.001)이 일역할 감소전략의 값($\beta=.345$, p<.05)보다 두 배 정도 크게 나타나서 기각되었다. 일중심이 높은 경우는 감소전략과 역할공유전략이 모두 유의하게 나타났지만 역시 역할공유전략을 더 많이 사용하는 것으로 나타나 역시 기각되었다. 반면에 일-가족역할 이중 중심성이 높은 경우는 예상대로 가족역할 감소전략은 유의하게 덜 사용하고, 일역할 감소전략도 덜

[표 3] 평균, 표준편차, 상관관계 및 판별타당성 분석결과
[Table 3] Mean, Standard Deviation, Correlation and Discriminant Analysis

	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 배우자자원	2.944	.9795	.697^a								
2. 시간_직원자원	3.175	.9522	.129 ^b	.732							
3. 재정자원	3.144	.9292	.189 [*]	.521 ^{**}	.739						
4. 이중중심	3.678	.6425	.081	.196 [*]	.173	.647					
5. 가족중심	3.175	.6536	-.243 ^{**}	.048	-.067	-.279 ^{**}	.631				
6. 이중중심	4.132	.5843	-.001	.253 ^{**}	.137	.289 ^{**}	.065	.823			
7. 가족역할감소	2.986	.8967	-.045	-.263 ^{**}	-.122	-.382 ^{**}	.364 ^{**}	-.291 ^{**}	.779		
8. 일역할감소	3.092	.6737	-.003	-.100	.002	.320 ^{**}	-.406 ^{**}	-.024	-.017	.757	
9. 역할공유	3.373	.6929	.097	.398 ^{**}	.426 ^{**}	.306 ^{**}	.116	.286 ^{**}	-.035	.092	.545

^a 대각선: (개념들과 측정치간의 분산)^{1/2} = (r^2/q)^{1/2}

^b 대각선의의 요소: 개념들 간의 상관관계 = (shared variance)^{1/2} *p<0.05;**p<0.01

사용하나 유의하게 나타나지는 않았다. 그러나 역할공유 전략은 유의미하게 많이 사용하는 것으로 나타나서 채택되었다. 다음으로 기업성과와 관련된 가설들(가설3, 가설4, 가설5)는 모두 기각되었다.

6. 맺음말

본 연구에서는 IT 부문 여성기업인의 외부자원, IT 부문 여성기업인의 일-가족 역할 중심성, 역할조정전략과 기업성과간의 구조적 관계를 실증연구를 통해 검증하였으며, 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 배우자자원은 모든 역할조정전략과 관련성이 없는 것으로 나타났다. 이는 설문응답자의 41.2%가 40대이

고, 50대가 17.6%로 IT여성기업인의 배우자 대다수가 가부장적 사회에서 성장한 기성세대이기 때문인 것으로 해석된다. 대다수의 기성세대 배우자는 가사노동의 중요성과 분담에 대한 인식이 희박하고, 여성기업인에 대한 정서적 후원자로서의 역할도 미약할 것으로 본다. 또한 이들은 IT여성기업인의 주요사업 현안을 해결하는데 도움이 되는 자신의 노하우를 공유하는데 있어서도 소극적일 것으로 판단된다. 따라서 IT여성기업인의 역할공유전략에 배우자자원이 중요한 역할을 못하는 것이다.

한편, 재정적 자원은 역할감소전략은 유의하지 않게 나타난 반면, 역할공유전략은 매우 유의하게 나타났다. 이는 IT여성기업인이 일 역할과 가족역할 수행의 특정부분을 재정적 자원을 이용하여 효과적으로 처리함으로써 일과 가족의 역할 모두를 성공적으로 수행할 수 있음을

[표 4] 가설 검증 결과
[Table 4] Results of Hypotheses Test

가설	연구모형		결과
	표준화 경로 계수	t값	
배우자자원 → 가족역할 감소전략	.099	.888	유의하지 않음
배우자자원 → 일역할 감소전략	-.106	-.975	유의하지 않음
배우자자원 → 역할공유 전략	.060	.504	유의하지 않음
가설1a. 배우자자원 → 역할공유전략 > 역할감소전략			기각
시간_직원자원 → 가족역할 감소전략	-.310+	-1.745	유의함
시간_직원자원 → 일역할 감소전략	-.275	-1.590	유의하지 않음
시간_직원자원 → 역할공유 전략	.055	.304	유의하지 않음
가설1b. 시간_직원자원 → 역할공유전략 > 역할감소전략			부분 채택
재정적 자원 → 가족역할 감소전략	.199	1.120	유의하지 않음
재정적 자원 → 일역할 감소전략	.185	1.067	유의하지 않음
재정적 자원 → 역할공유 전략	.561**	2.740	유의함
가설1c. 재정적 자원 → 역할공유전략 > 역할감소전략			채택
가족중심 → 가족역할 감소전략	-.142	-1.077	유의하지 않음
가족중심 → 일역할 감소전략	.345*	2.510	유의함
가족중심 → 역할공유 전략	.611***	3.334	유의함
가설2a. 가족중심 → 역할감소전략 > 역할공유전략			기각
일중심 → 가족역할 감소전략	.470**	2.911	유의함
일중심 → 일역할 감소전략	-.349*	-2.345	유의함
일중심 → 역할공유 전략	.589**	2.961	유의함
가설2b. 일중심 → 역할감소전략 > 역할공유전략			기각
이중중심 → 가족역할 감소전략	-.235*	-2.294	유의함
이중중심 → 일역할 감소전략	-.083	-.858	유의하지 않음
이중중심 → 역할공유 전략	.231*	2.096	유의함
가설2c. 이중중심 → 역할공유전략 > 역할감소전략			채택
배우자자원 → 기업성과	-.198	-1.317	유의하지 않음
시간_직원자원 → 기업성과	.088	.393	유의하지 않음
재정적 자원 → 기업성과	.226	.821	유의하지 않음
가설3. 외부자원 → 기업성과			기각
가설4. 이중 중심 → 기업성과			기각
가설5. 역할공유전략 → 기업성과			기각

***p<.001, **p<.01, *p<.05, +p<.10, CMIN/DF= 1.817, p<.000; RMSEA = 0.074.

의미한다. 따라서 IT여성기업인이 일과 가족역할을 양립 하면서 기업을 성장·발전시키기 위해서는 IT여성기업의 재정지원지원을 위한 국가·산업의 지원정책이 필요하다.

둘째, 일-가족역할 이중 중심성이 높은 IT여성기업인 일 수록 일-가족 역할을 공유하는 전략을 채택하는 것으로 나타났다. 이는 일을 통한 성취감과 성공, 가족의 화목과 안녕을 모두 중요시 하는 IT여성기업인은 두 개의 목표를 동시에 달성하기 위해 일-가족 역할의 성공적인 균형점을 찾는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 일가족역할 이중 중심성이 높고, 일 역할과 가족역할을 효과적으로 수행한 IT여성기업인의 성공사례와 성공요인을 조사하여 이러한 유형의 여성기업인에게 참조모델로 제공할 필요가 있다.

셋째, 외부자원, 일가족역할 이중 중심성이나 역할공유전략이 기업성과를 증가시킬 것이라는 가설이 기각되었다. 이는 여성기업인의 사업성과와 매출 증대에 있어서 여전히 가족역할 수행이 갈등요인이 되고 있음을 알 수 있다. 또한 우리나라의 여성기업인들이 사업에서의 성장을 위해서는 가족역할 수행이나 일가족양립보다는 일을 중심에 두는 사업역할 수행을 우선하고 있음을 보여주고 있다.

본 연구는 여성창업기업의 성과에 대한 연구에서 여성의 사회적, 조직적 환경을 고려하는 방향으로 연구의 초점을 옮겨, 기존 연구에서 간과된 연구변수에 주목하여 일-가족중심성과 역할조정전략이라는 요인을 중심으로 연구 모형을 제시하였다는데서 연구의 시사점이 있다고 본다. 연구 결과는 IT 부문 여성기업의 성과에 관여하는 요인을 밝힘으로써 기업 성과와 성장에 대한 학문적 논의에 기여하며 실천적으로는 여성기업의 성과를 높이기 위한 적극적인 자원동원 전략과 정책적 지원에 대한 시사점을 제시할 것으로 기대된다.

그러나 본 연구는 외부자원, 일가족역할 중심성, 역할조정전략 및 기업성과간의 관계를 규명하는데 있어 연령별 조절효과를 분석하지 못한데 한계가 있다. 즉, 21세기 지식정보화산업인 IT산업은 젊은 여성기업인이 다수 활동하고 있고, 향후 더 많이 증가할 것으로 기대된다. 이들 젊은 여성기업인의 외부자원, 일가족 역할 중심성 등은 기존의 중장년층 여성기업인과 차이가 있을 것으로 보인다. 따라서 향후 연구에서는 본 연구모형을 더 확장하여 연령별 조절효과를 검증할 필요가 있다.

References

[1] Korean Women Entrepreneurs Association, Survey of

Women Entrepreneurs, 2009.

- [2] Lee Jung Sup, "Analysis of Women Entrepreneurs Competency", Korean Small Business Institute, un-published, 2008.
- [3] Korean Women Entrepreneurs Association, Survey of Women Entrepreneurs, 2009.
- [4] Kim Young Oak, Women Entrepreneurs and Management, Korean Women's Development Institute, 1998.
- [5] Chung, Hee Sun, A Preliminary Study on Women Business Ownership, Duksung Journal of Social Science, Vol 3, pp.283-308, 1996.
- [6] Kim Young Oak and Han Kyung Hee, Improvement Alternative Policy and Status of Women's Participation of Information Technology, Korean Women's Development Institute, 2001.
- [7] Chun, Bang Jee, "Women and Small Business; Gender Differences in Business Start-up", Hoseo Journal of Social Science, Vol. 16, 1997.
- [8] Chun, Bang Jee, "Management and Start up of Women's Small business", Journal of Small Business, Vol. 24, No. 2, 2002.
- [9] Han, Jung Wha and Baek, Yoon Jung, "An Exploratory Study of Business start-up reasons of Women Entrepreneurs and management characteristics", Journal of Small Business, Vol. 25, pp.329-355, 2003.
- [10] Rah, Jong Doug, Kim, Seung Ho, and Choi, Tak Yul, "The effect of Entrepreneur, CEO Characteristics and Collaborative Activities on the performance of Women start-up Firm", Journal of Small Business, Vol. 26, No. 1, pp.175-201, 2004.
- [11] Lee, Sang Suk, "A Study on the Relationship of the Motivation, Critical Success Factors and Performance in Womens Owned Business", Journal of Small Business, Vol. 28, No. 4, pp.45-63, 2006.
- [12] Kim, Kyung Jo, Choi, Jin Bae, and Kim Tae Hoon, "Comparative Study of Business Performance Between Male and Female Owned Small Business", Gender Studies, Vol. 75, No. 2, pp.5-26, 2008.
- [13] C. R. Stoner, R. I. Hartman, and R. Arora, "Work-home role conflict in female owners of small business; An exploratory study", Journal of Small Business Management, Vol. 28, No. 1, pp.30-38, 1990.
- [14] L. M. Shelton, "Female Entrepreneurs, Work-Family Conflict, and Venture Performance: New Insight into the Work-Family Interface", Journal of Small Business Management, Vol. 44, No. 2, pp.285-297,

2006.

- [15] Chun, Bang Jee and Han, Mee-Ra, "Work and Family Role Conflict and Management Strategies of Women Entrepreneurs in Contents Business", Journal of the Korea Contents, Vol. 8, No. 9, pp.150-165, 2008.
- [16] Nunnally, J., *Psychometric Theory*, McGraw-Hill, NewYork, 1978.
- [17] 강병서, 현대통계학, 무역경영사. 1998.

전 방 지(Bang-Jee Chun)

[정회원]



- 1979년 2월 : 이화여자대학교 영어영문학과/사회학부전공(문학사)
- 1983년 2월 : 이화여자대학교 대학원 사회학과(문학석사)
- 1992년 2월 : Vanderbilt University(Ph.D. Sociology, 미국)

• 1996년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 디지털비즈니스 학부 교수

<관심분야>

IT 및 콘텐츠 비즈니스, 콘텐츠창의성, 창조산업, UCC, 여성창업 및 여성기업, 일과 여성

한 미 라(Mee Ra Han)

[정회원]



- 1990년 2월 : 이화여자대학교 사회학과 졸업
- 1992년 8월 : 이화여자대학교 일반대학원 사회학과(문학석사)
- 2010년 2월 : 한국학중앙연구원 한국학대학원 사회학전공(문학박사)
- 2001년 7월 ~ 2009년 7월 : 경기도여성능력개발센터 직업훈련팀장

• 2010년 6월 ~ 현재 : 경기도 여성새로일하기지원본부 팀장

<관심분야>

여성인적자원개발, 일가정양립, 여성노동, 여성창업, IT 산업, 여성IT교육

김 유 정(Yoo Jung Kim)

[정회원]



- 1986년 2월 : 이화여자대학교 사범대학 교육학과(문학사)
- 1990년 2월 : 한국외국어대학교 경영정보대학원(경영학석사)
- 1999년 2월 : 고려대학교 일반대학원 경영정보학 전공(경영학박사)

• 2006년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 디지털비즈니스 학부 조교수

<관심분야>

디지털 콘텐츠 유통과 이용, 정보시스템 기획 및 평가, 디지털 콘텐츠 마케팅, IT산업의 여성기업 성장 등