

경영학의 떠오르는 새로운 연구영역: 가족기업

The Burgeoning Business Research: Family Business

남영호*

Nam, Young Ho

<요 약>

[연구목적]

우리나라의 가족기업 연구를 해외의 가족기업 연구와 비교하여, 향후 우리나라 가족기업의 바람직한 연구 방안을 제안하고자 함.

[연구방법]

우리나라에서 발간(2006년~2018년)된 가족기업 관련 연구현황을 주요 저널과 학위논문(총 324편)을 중심으로 정리하고, 이어 해외의 Family Business Review(FBR) 등 주요 저널에 게재된 가족기업 관련 논문들을 중심으로 연구 주제와 연구 성과를 정리하고 우리나라와 비교하였음.

[연구결과]

연구결과는 먼저 연구방법으로 가설검증 등 실증연구(82.5%)가 문헌검토, 정책개발 등 개념연구(17.5%)보다 월등히 많았으며, 주제는 경영관리/경영전략(26.4%), 승계(18.2%), 재무/회계(12.4%), 경영성과(11.8%), 그리고 가족기업의 특이성(7.9%) 순이었다. 향후 연구방안으로 SEW 등을 활용한 가족기업의 정의 사용, 연구의 분석수준에 가족 추가, 가족학 이론의 도입, 가족 자본주의 도입, 사회적자본과 SEW 그리고 이미지 제고 관련 연구 등을 제안.

[연구의 시사점]

가족기업의 연구가 경영학의 떠오르는 새로운 영역이며, 현재 유아기인 우리나라 가족기업의 연구에 대한 현황과 향후 연구방안을 제시한 것 자체로도 시사점이 크다고 여김.

<주제어> 가족기업, 가족기업 연구, 한국 가족기업 연구, 가족학 이론.

* 건국대학교 경영학과 교수

I. 서론

경영학은 기업을 연구대상으로 하는 학문으로 기업의 구조와 기능 및 이를 둘러싸고 있는 기업환경과의 상호 관련에 관한 여러 현상을 연구하는 지식체계이다. 일찍이 김원수(1986)는 일반적으로 학문 내지 과학은 다음과 같은 세 가지 조건을 갖춘 지식체계라고 주장하였다. 첫째, 명확한 연구대상 내지 주제를 가진다. 둘째, 연구대상이 되는 현상에는 기초적인 균제성(uniformity)이나 규칙성(regularity)이 있다. 셋째, 분석적 방법 등을 포함하는 과학적 방법에 의해 검증된 것이다.

가족기업을 위의 조건에 적용시켜 보면 다음과 같다. 첫째, 가족기업이란 명확한 실체를 그 연구대상으로 하고 있으며, 둘째, 가족기업과 관련된 다양한 현상은 경제체제나 국가, 규모의 대소나 업종을 불문하고 비슷하다는 균제성이나 규칙성을 가지고 있으며, 셋째, 과학적 방법에 따라 가족기업과 관련된 현상을 연구하여 이에 관한 지식을 체계화한 것으로 볼 수 있겠다. 따라서 가족기업은 경영학의 세부 전공(트랙) 중 하나이며, 현재 미국경영학회(AOM)의 세부 분과(DIGs: divisions and interest groups) 중 하나에도 포함되어 있음을 확인할 수 있다¹⁾.

가족기업은 전 세계적으로 경제성장에 필수 불가결한 역할을 수행한다(Astrachan, 2003). 미국은 가족기업을 거대한 미국경제의 기초로 여기며, 미국경제의 등뼈(backbone)로 인식하고 있다(남영호, 2022). 나아가 가족기업은 미국기업의 95%를 차지하고 있으며, GDP의 40%, 노동력의 60%를 책임지고 있다. 한편 유럽의 가족기업에 대하여 Botero et al.(2015)은 유럽 역시 가족이 유럽 경제의 등뼈인 중소기업의 대부분을 소유하고 있다고 주장하였다. 또한 가족기업은 유럽 경제에 지대한 공헌을 하고 있다. 독일은 모든 기업의 60%는 가족기업, GDP의 55%, 고용의 58%를 책임지고 있으며, 스페인은 GDP의 70%, 고용의 75%를, 영국은 가족기업이 3백만 사(모든 개인기업의 2/3), 9백2십만명의 고용을 책임지고 있다고 한다. 나아가 가족기업은 다른 기업의 유형보다 좀 더 오래 생존하며, 장기지향적이며 지속가능한 성장과 번영을 추구한다.

가족기업은 위와 같은 경제적 역할과 더불어 상대적으로 사회적 역할도 잘 수행한다고 여기고 있다. 구체적으로 가족기업은 비가족기업(일반기업)에 비해 채용을 더 많이 하며 종업원을 덜 해고하며, 지역사회에 대한 더 많은 투자와 자선활동을 수행하여 사회적 책임을 잘 수행함을 확인할 수 있겠다(남영호, 2012). 또한 가족기업은 지역사회의 여러 가지 문제, 특히 실업문제와 각종 사회문제를 해결하는데도 선도적인 역할을 수행한다고 여기고 있다.

1)현재 미국경영학회는 총 26개의 DIGs로 구성되어 있으며 이 중 가족기업은 Entrepreneurship 분과에 속하고 있으며 많은 회원(3,724명)을 확보하고 있는 분과 중 하나이다. 자세한 사항은 미국경영학회 홈페이지(<https://aom.org/network/divisions-interest-groups>)를 참고할 수 있음.

본 논문은 다음과 같이 구성되었다. 첫째로, 가족기업 관련 주요 내용과 최신 이론에 대해 간략히 정리하였다. 둘째로, 가족기업 관련 주요 연구현황을 우리나라와 외국으로 구분하여 소개하였다. 먼저 우리나라의 연구현황은 2020년 필자가 한국중소기업학회에서 발간한 『중소기업연구』에 게재한 “우리나라 가족기업의 연구동향과 과제”를 재정리하였다. 해외는 Family Business Review(FBR)를 필두로 하여, Entrepreneurship Theory and Practice, Journal of Small Business Management, Journal of Business Venturing, European Journal of International Management, Journal of Family Business Strategy, Journal of Family Business Management 등에 게재된 가족기업 관련 논문들을 중심으로 연구 주제와 연구 성과 등의 현황을 정리하였다. 셋째로, 우리나라의 가족기업 연구를 해외의 가족기업 연구과 비교하고, 향후 우리나라 가족기업의 바람직한 연구 방안을 제안하였다.

II. 가족기업의 주요 이론

1. 가족기업의 정의와 지배구조

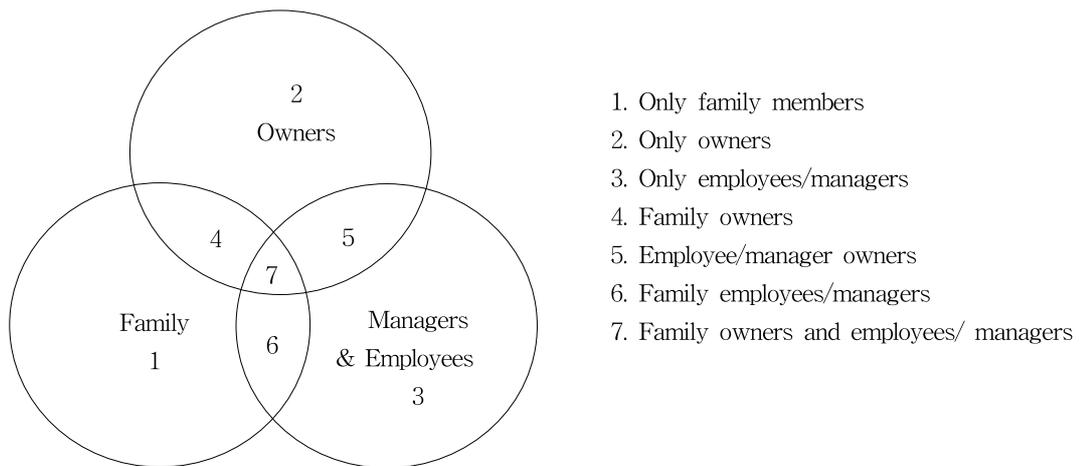
1) 가족기업의 정의

가족기업의 정의는 국가마다 학자마다 조금씩 다르게 정의되고 있으며, 아직까지 통일된 견해는 없는 것 같다. LNT의 보고서(2007)에 의하면, 현재 가족기업의 정의는 약 60여가지 이상이라고 주장하고 있다. Westhead and Cowling(1998)은 가장 전통적인 방법으로 가족기업을 정의 내리고 있는데, 단일 지배가족이 기업의 소유권을 50%이상 갖고 있는가로 결정하고 있다. Handler(1989)는 가족의 소유권과 경영권, 상호의존적인 경우, 세대 이전 등 다양한 측면에서 가족기업을 정의 내리고 있다. Astrachan et al.(2002)은 “F-FEC”이란 측도를 사용하여 가족기업을 계량적으로 정의 내리고 있다. 또한 Shanker and Astrachan(1996)은 가족의 관여 정도에 따라 광의, 중간, 협의의 세 가지로 나누어 고찰하고 있다. 본 논문에서는 남영호(2022)의 정의에 따라 가족기업을 “가족이 대(代)를 이어 지배하는 기업”으로 정의 내리고자 한다. 여기서 대(代)란 기업을 창업한 창업 세대(1세대)부터 이를 후손인 2세대, 3세대 등이 승계한 경우를 가리킨다. 지배란 가족이 기업에 대한 전략적 통제권(예산, 인사 등)을 갖고 있는 경우를 의미한다. 그런데 전형적인 가족기업은 최소한 2세대가 기업경영에 관여할 때 가장 잘 나타난다.

2) 가족기업의 3차원 시스템

가족기업의 3차원 시스템은 일반기업의 기업(business), 소유권(ownership)에다가 가족(family)을 첨가한 것이다. 기업은 최고경영자가 리더이며 경영개발팀과 경영개발계획이 이에 속하며, 가족은 감성 경영자(Chief Emotional Officer)가 리더이며 가족계획을 위한 가족회의와 가족위원회가 이에 속하며, 마지막으로 소유권은 이사회 의장이 리더이며, 주주총회와 이사회가 이에 속한다(Gersick, et al., 1997). 이 3차원 시스템에서 가족은 가족 시스템 이론의 핵심이며, 가족은 가족구성원 상호 간을 안내하는 가치관, 규칙, 관습이며, 개방적이며 복잡하고 계층을 이루고 있다. 이 이론은 기업을 둘러싼 내·외부 환경과의 관계, 가족구성원이 어떻게 상호 작용하며 가족의 전통을 지속적으로 유지할 방안에 관한 것이 핵심이다. 또한 3차원 시스템에서 가족과 기업의 중복되는 부분 때문에 가족구성원의 역할 갈등과 역할모호성의 문제에 봉착하기도 한다(Michiels et al, 2021). 따라서 가족기업은 감성적이며 주관적인 가족의 관점과, 합리적이며 객관적인 기업의 관점을 잘 조화시켜 가족기업의 의사결정을 증진시켜야 한다.

<그림 1> 가족기업의 3차원 시스템



3) 가족기업의 지배구조

가족기업의 지배구조는 가족의 지배구조와 기업의 지배구조로 이원화할 수 있으며, 이들의 지배구조를 모두 적용하여 연구하는 것이 바람직할 것이다.

(1) 가족의 지배구조

가족의 지배구조에는 가족계획을 위한 가족회의(family meetings)와 가족위원회(family council)가 주축을 이룬다. 가족회의는 가족이 함께 목표를 공유하고, 문제를 토론하고, 기업에 대해 배우고, 가족의 정체성과 가족의 가치관 및 전통을 주기적으로 준비할 수 있다. 가족회의는 건강한 가족(strong family)과 튼튼한 기업(strong business)을 구축하는데 도움이 된다. 한편 가족위원회는 보통 3세대 이상의 가족기업에 해당되는 데, 각 집안의 대표들로 구성된 집단으로, 기업과 관련된 가족의 문제를 토론하기 위하여 주기적으로 함께 모인다. 가족위원회의 근본적인 목적은 가족구성원이 기업에 대해 갖고 있는 가치관, 욕구, 기대치를 개발하고 가족의 장기적인 관심사를 지켜줄 정책을 개발한다(남영호, 2022). 가족의 지배구조가 제대로 작동할 경우 가족구성원 간의 갈등은 많이 해소될 수 있을 것이다.

(2) 기업의 지배구조

기업의 지배모형은 주주의 수와 활동성에 의해 분류하기도 한다. 가족기업의 지배모형은 주주의 수는 상대적으로 적지만 주주의 활동이 아주 적극적인 통제모형이며, 일반기업(공개기업)의 지배모형은 주주의 수는 많지만 상대적으로 주주의 활동성이 소극적인 시장모형이다.

기업의 지배구조는 이사회가 대표적인데, 이사회는 기업의 지배구조의 핵심 중의 하나로 기업의 자원이며 미래의 위기에 대비한 일종의 보험이다. 가족기업의 이사회에는 기업의 지분을 가진 가족구성원으로 이루어진 가족이사회, 사외이사와 부장급 이상의 비가족구성원, 그리고 기업의 자문역으로 구성된 자문이사회, 가족과 주주를 보호하거나 최고경영자의 임면, 기업의 장기전략 수립, 오너와 모든 이해관계자에게 보고하는 (일반)이사회로 나눌 수 있다. 이 중 가족이사회(family board)는 지분을 갖고 있지만 기업경영에 직접 관여하지 않는 가족구성원과 현 기업의 임원으로 구성되는데, 가족기업에만 존재하는 이사회이다(남영호, 2022). 또한 가족기업의 단점인 오너 가문의 횡포와 독단적인 의사결정을 방지하기 위하여 사외이사의 도입이 필요하다.

2. 가족기업의 주요 이론

가족기업 관련 주요 이론은 많지 않지만, Odom, et al.(2019)은 2006년부터 2013년까지 이루어진 주요 연구를 토대로 가족기업의 5대 이론, 즉 대리인이론, 집사이론, 자원기준이론, 사회정서적 가치(부), 그리고 제도이론을 제시하고 있다. 이하 이러한 이론을 간단히 살펴보고자 한다.

1) 대리인이론

대리인이론(agency theory)은 기업의 소유구조에 관한 이론으로 기업의 주요 이해관계자인 주주, 채권자, 경영자 등의 이해가 상충될 때, 이를 감시하기 위한 비용이 발생하며, 이와 관련된 이론이 대리인 이론이다. 대리인 이론은 가족기업과 비가족기업을 구분하는 근본적인 요인으로, 이에선 최대 주주인 오너와 대리인인 경영자 간의 갈등, 다수 주주인 오너와 소수 주주인 오너 간의 갈등으로 나눌 수 있다. 한편 대리인 비용을 줄이거나 없애기 위해 가족구성원의 지분을 높이기도 하는데, 이것이 기업가치와 어떤 관계가 있는가는 관점이 다른 가설이 존재한다. 먼저 경영자안주가설(managerial entrenchment hypothesis) 혹은 참호가설을 들 수 있겠다. 이 가설은 가족구성원이 지분을 높이면 주주의 부와 기업 가치에 부정적인 영향을 미친다는 이론이다. 반대로 이해일치가설(convergence of interest hypothesis)은 경영자의 지분율이 증가하면 경영자와 주주 간 이해관계가 일치하여 경영자는 주주가치를 증가시키는 방향으로 경영활동을 수행하게 된다는 이론이다(남영호, 2022). 가족기업에서 대리인 이론에 대한 연구는 가족기업의 리더는 가족구성원의 자질과 능력과는 관계없이 보수, 승진, 기타 수당 등에 대해 지나치게 관대하다는 가정에서 출발한다(Michiels, et al, 2021).

2) 집사이론

집사이론(stewardship theory)은 인간은 이기적으로 행동한다는 대리인이론과는 달리, 경영자는 오너의 이익에 헌신할 정도로 행동한다고 보는 이론이다. 즉 경영자는 오너로부터 모든 권한을 위임받아 주인처럼 행사하는데, 이는 대리인과 오너의 관계는 갈등의 관계가 아니라 상호협력적인 행동을 하는 관계로 보는 것이다. 집사이론은 청지기이론, 책사이론이라고도 하는데, 집사의 원천으로 기업의 목표에 개인의 목표 종속, 비재무적인 목표의 중요성, 가족기업 오너와 경영자 간의 관련 계약 등을 언급하고 있다. 집사이론은 기업의 경영자와 오너의 관심은 다음과 같은 경우 일치한다고 여긴다. (1)경영자가 본능적으로 오너의 이익을 추구하려 할 때, (2)비재무적인 목표가 가족기업 오너와 경영자 모두에게 같거나 중요할 때, (3)오너와 경영자의 관계가 오래 지속되고 이를 감정적으로 고민할 때(남영호, 2022; 배종석 등, 2009; 유규창 등, 2010)..

3) 자원기준이론

자원기준이론(resource-based theory)은 기업이 보유한 자원에 의해 경쟁력이 결정된다는 이론으로 이 자원은 독립성과 자율성의 확보를 통해서 가능하다고 여긴다. 가족기업의 자원은 여러 가지가 있지만, 이 중 가족(family)이 대표적인 자원이며, 이런 가족은 조직의 어엿

한 한 변수이며, 많은 가족구성원과 다양한 이해관계로 둘러싸인 복잡한 조직체임을 인식하여야겠다. 가족기업은 개인이 혼자 기업에서 일하는 것이 아니라 가족구성원과 함께 일하므로, 함께 일하는 가족은 진정한 의미의 자원이 될 수 있다. 가족이 진정한 의미의 자원이 되려면, 가족구성원이 가족을 위해 어떻게 일하는지에 대해 생각하며, 과거로부터 내려오는 우리 가족의 나쁜 습관이나 언행을 찾아 바꾸어야 하며, 가족의 약점을 최소화하고 강점을 극대화하여야 한다. 가족이 건강하여야 튼튼한 기업이 될 수가 있는데 건강한 가족이 되려면 가족구성원끼리 논쟁을 자주 하며, 공유된 규칙과 관례를 잘 지키며, 자유롭게 스스로 의사결정을 하며, 공유된 목표를 달성하는가에 관심을 가져야 하며, 마지막으로 건강한 가족은 실수와 실패를 인정하여야 한다(남영호, 2022). Habbershon과 Williams(1999)는 가족기업의 자원을 가족다움(familiness)으로 표현하였다. 가족다움이란 우리 가족만이 가진 특이한 전통을 알아내고 이를 생활에 적용시키려 노력하거나, 이 전통을 즐기며, 나아가 이 전통이 양심적인지, 지적으로 겸손한지 등을 의미한다. 결론적으로 가족은 가족기업의 대표적인 자원이며 기업에 정(正), 혹은 부(負)로 영향을 끼치는데, 이는 가족기업 관계자들이 가족을 어떻게 관리하는가에 따라 기업의 경쟁우위가 될 수도 있고, 부채가 될 수도 있다는 의미이다.

4) 사회정서적 가치(SEW)

사회정서적 가치(socioemotional wealth: SEW)는 Gomez-Mejia 등(2007)에 의해 처음 제기된 이론으로 가족기업과 비가족기업을 구별하는 대표적 이론 중의 하나이다. SEW는 가족기업 영역 내에서 자체적으로 만들어진 이론으로, 가족 오너의 비재무적 측면 혹은 감정적 기부를 강조하는 이론으로, 가족 오너의 궁극적인 목적은 경제적 부(富)를 창출하는 것뿐만 아니라, 가족기업을 지속적으로 유지하는 데에도 있다. Berrone 등(2010)은 SEW를 ‘가족이 기업에 투자하는 감정적으로 관계되는 가치인 자원’으로 정의하고 있다. SEW의 본질은 가족기업의 전략적 의사결정은 경제적 부(economic wealth) 뿐만 아니라 사회정서적 부(socioemotional wealth)의 잠재적 획득과 손실에 대하여도 관심을 가진다는 것이다. Berrone 등(2012)은 SEW는 가족의 정체성, 명성, 사회적 인지, 가족 왕국 등을 충족시키는 것과 관계가 된다고 언급하고, 오너의 SEW를 5가지로 나누었는데, ① 가족의 통제와 영향, ② 기업에 대한 가족구성원의 귀속의식, ③ 가족의 끈끈한 결속의 전파, ④ 가족의 감정적 애착, ⑤ 가업승계를 통한 가족의 부흥.

5) 제도이론

제도이론(institution theory) 혹은 제도화이론(institutionalization)은 조직을 목표 달성을 위한 수단 또는 도구로 여기는 것이 아니라, 조직을 하나의 제도로 여기는 것으로, 이럴 경우 영속성이 부여되어 환경의 변화에 따라 스스로 소멸되는 것을 방지할 수 있다고 여긴다(김인수, 2008). 즉 조직이 생존하기 위해서는 효율적인 생산을 하는 것 이상으로 이해관

계자로부터 정당성(legitimacy)을 획득하는 것이 중요하다고 여긴다. 정당성이란 조직의 활동이 바람직하고 적절하며 환경의 규범과 가치, 그리고 신념 체계와 부합하는 것으로 사회 전반의 시각을 의미한다. 이 이론은 조직을 기술과 구조보다 눈에 보이지 않으면서 행동에 영향을 미치는 규범과 가치, 사회구성원의 인지적 및 감정적인 기대를 중요시 여긴다(김광점 외, 2007).

제도의 구성요소로는 인지적-문화적 요소, 규범적 요소, 규제적 요소로 구분된다. 인지적-문화적 요소란 누가 어떤 행동을 할 수 있고, 그런 행동을 할 때 어떤 가치를 추구해야 하고, 그런 가치를 추구하기 위해 어떻게 해야 하는지에 대한 공유된 의미체계로, 당연한 것으로 여기며 모방적이다. 규범적 요소는 사회의 구성원들이 당연히 따라야 할 규칙으로 여기는 것들로 사회적 의무이며 도덕적인 결정으로, 공통적인 훈련과 전문가주의에 의해 나타난다. 규제적 요소는 정부가 제정한 법령, 협회의 명문화된 규칙과 같이 묵시적인 규범을 명시화한 것으로 권력 격차와 정치적인 영향력에 기인한다(Scott, 1995; 김광점 외, 2007; Meyer, 2008; 이경목, 2019).

Ⅲ. 가족기업 연구의 현황

우리나라 가족기업의 연구는 연구자의 수나 역사가 일천하여 관련 학위논문이나 학술 논문 역시 상대적으로 많지 않다. 남영호(2020)는 2006~2018까지(13년간) 발표된 석·박사학위논문 112편과 학술지 논문 212편(총 324편)을 대상으로 우리나라 가족기업의 연구동향을 분석하였다. 본고는 이를 근간으로 우리나라 가족기업의 연구현황을 고찰하고자 한다.

1. 가족기업의 정의와 연구유형

먼저 가족기업의 정의는 정의가 없거나 학자들의 의견을 단순 나열한 논문이 총 324편 중에서 160편(49.4%)으로 제일 많았다. 그 다음으로 지배가족의 경영참여와(혹은) 소유권의 비중으로 정의 내린 논문이 79편(24.4%)이었다. 이를 좀 더 자세히 살펴보면 가족구성원의 지분을 기준으로 50%이상(35편, 10.8%)이 가장 많았으며, 20%(7편, 2.2%), 5%(3편, 1.5%), 그리고 소유권의 비중을 혼합한 논문(4편) 등 다양하게 나타났다(남영호, 2020). 서구의 경우 가족 구성원의 경영에의 관여, SEW의 관점 등 가족기업의 특이한 특성으로 구분하는 것과

차이가 큼을 알 수 있었다.

< 표 1 >는 우리나라 가족기업의 연구유형에 대해 분류한 결과이다. 실증연구가 282편(82.5%)으로 대부분을 차지하였고, 정책개발이나 문헌검토인 개념연구는 60편(17.5%)에 불과하였다. 특히 정책개발 21편(6.1%)은 대부분이 기업승계 시 적용되는 조세(상속세, 증여세)에 관한 것이었다. 즉 가족기업이 향후 나아갈 방향이나 새로운 이론이나 모형을 제시하는 형태의 논문은 찾아보기 어려웠다. 대부분의 연구를 차지하는 실증연구는 사례연구(14.9%), 가설검증을 위해 저자가 임의표본 사용(24.8%)과 기존의 DB를 활용한 연구(41.3%)로 나누어진다. 기존의 DB 역시 가족기업의 경영성과(혹은 비가족기업의 경영성과와 비교 등)를 측정하기 위한 것이 대부분이었고, 가족기업 특유의 동태성을 측정하는데 필요한 DB를 사용한 논문은 찾아볼 수 없었다.

<표 1> 연구유형별 분류

연구 유형	개념연구 60(17.5%)		실증연구 282(82.5%)				합계
	정책 개발	문헌 검토	사례 연구	가설검증			
				임의 표본	DB	인터뷰	
비율	21 (6.1%)	39 (11.4%)	51 (14.9%)	85 (24.8%)	141 (41.3%)	5 (1.5%)	342 ²⁾ (100%)

(자료: 남영호, 2020을 참고하여 제작성한 것임)

2. 연구주제

< 표 2 >는 먼저 우리나라의 주제별 연구현황에 대해 분류한 결과이다. 분류한 결과 경영관리/경영전략이 26.4%로 가장 많았는데, 이에는 세부적으로 지배구조, 전략, 조직, CSR이 포함되었다. 다음으로 승계 관련 논문은 18.2%이며, 이에는 승계과정, 후계자 육성과 교육, 성공적인 승계를 위한 요인 등이 주요 주제였다. 재무/회계는 12.4%로 대리인이론, 집사이론, 참호가설 등의 주제가 포함되어 있다. 경영성과는 11.8%로 그 다음 순이었는데, 오너의 지분율에 따른 경영성과가 대부분이었고, 가족기업과 비가족기업의 경영성과를 비교한

2) 표1의 합계 총 논문수 342편은 연구유형에서 중복된 논문의 존재로 연구대상 논문 수(324편)보다 많게 나타남.

연구도 있었다. 가족기업의 특이성은 7.9%로 많지 않았는데, 이에 는 가족 지분율과 관계되는 논문이 가장 많았고, 가족체계(가족시스템), 가족회의와 가족의 영향, 가족문화 등의 논문이었다. 최근에 들어와 가족재단, 가족 CEO, 가족관여, 차등의결권, 행동대리인, SEW 등 서구의 최신이론이 조금씩 소개되고 있었다. 해외 가족기업은 7.4%로 주로 중국 유학생들을 중심으로 중국의 가족기업에 대한 연구가 이루어지고 있었다. 가족기업의 오너들이 많은 관심을 보이는 조세(상·증세)는 5.4%로 비중이 낮았는데, 이의 원인³⁾에 대해서는 다각적인 검토가 필요하리라 여겨진다.

다음으로 해외의 주제별 연구현황을 살펴보면 다음과 같다. 일찍이 Dyer 등(1998)은 Family Business Review(이하 FBR)에 게재된 논문(창간호 1988~1997) 186편을 대상으로 주제별 연구동향을 조사하였다. 그 결과 가족의 동태성(14.75%)이 제일 많았고, 승계(12.5%), 기업의 동태성(11.7%) 순이었다. Bird 등(2002)은 FBR에 게재된 논문 108편을 포함하여 총 148편의 논문을 주제별로 분석하였다. 그 결과 경영관리/전략이 제일 많았고(28%), 승계(19%), 특이성(10%), 갈등(10%) 순이었다. 특히 20년 전 Bird 등(2002)의 연구 결과는 현재 우리나라 가족기업의 주제별 연구 동향과 비슷하게 나타나고 있어 그 결과에 대한 시사하는 바가 큼을 알 수 있었다.

한편 최근에 들어와 Evert 등(2016)은 가족기업 영역은 이론검증과 개발에 많은 진전을 이루었지만, 좀 더 많은 이론구축은 필요하다고 주장하였다. 특히 핵심적인 이론(key theories)으로 대리인이론, SEW, 이해관계자 이론을 언급하며, 이와 더불어 승계, 지배구조 등의 주제가 이 영역의 근간으로 나타나고 있다고 주장하였다. 또한 Daspit, et al.(2021)은 가족기업의 연구는 가족기업이 모두 동질적(homogeneous)이 아니라, 이질적(heterogeneity)이란 가정하에 이루어지고 있다고 주장하고 있다. 예를 들면, 가족기업은 비경제적 목표와 SEW, 가치관, 지배구조, 가족과 세대 간의 관여, 개인 간의 교환 등의 연구에서 서로 상이하다. 특히 가족의 관여(family's involvement)와 같은 주제는 비가족기업 과의 차이를 설명하지만, 가족기업 간의 차이를 설명하는 이질성에 대한 연구는 탁월한 주제라고 주장하였다 (<표 2> 참조).

참고로 가족기업 분야 해외 우수 저널은 다음과 같다. 먼저 이 분야에서 전 세계적으로 가장 대표적인 Family Business Review⁴⁾를 필두로 하여, Entrepreneurship Theory and Practice, Journal of Family Business Strategy, Journal of Family Business Management, Journal of Business Research, Journal of Small Business Management, Journal of

3) 연구에 결과에 대한 저조한 정책변화, 연구에 필요한 데이터에 대한 접근의 어려움, 소수의 연구자의 수, 가족기업에 대한 일반 국민의 부정적 시각 등으로 산업체의 요구와 연구자들의 껍이 존재한다고 추측할 수 있을 것 같다.

4) 미국 FFI(미국가족기업협회)에서 발간되는 저널로 년4회 발간되며, IF가 6.188(2019년), 5.212(2020), 9.848(2021)로 Business Journal 152개 중에서 22위(계재율 8%, 2020년)로 가족기업 분야의 대표적인 Top Journal이다(Payne, 2020; Neubaum and Payne, 2021; Daspit et al, 2021).

Business Venturing, Small Business Economics (Daspit et al, 2021) 등을 들 수 있다.

<표 2> 가족기업의 주제별 연구 현황(우리나라 + 해외)

연구자 주제	남영호(2020)	Dyer 등(1998)	Bird 등(2002)	Debicki 등 (2009)	최근(기타)
조사 연 도, 조사 저널 등	우리나라에서 발표 (2006~2018)된 석· 박사학위논문 112편 과 학술지 논문 212 편(총 324편)	FBR에 게재 (1988~ 1997)된 186편 논문	FBR 108편 등 기타 저널에 게 재(1997~2001) 된 148편 논문	FBR, SSCI(30 개 저널)에 게 재(2001~2007) 된 291편 논문	*Evert 등(2016): 핵 심 이론(대리인이 론, SEW, 이해관 계자 이론). *Payne(2018): 가 족에 초점을 둠.
Topic 1	경영관리/경영전략 (26.4%)	가족의 동태 성(14.75%)	경영관리/전 략(28%)	기업 지배 (19.2%)	
2	승계(18.2%)	승계(12.5%)	승계(19%)	리더십과 소 유권(15.8%)	*Combs 등(2020): 가족학이론 안내.
3	재무/회계(12.4%)	기업의 동태 성(11.7%)	특이성(10%)	승계(15.1%)	
4	경영성과(11.8%)	경영성과와 성장(9.1%)	갈등(10%)	위 주제를 제외한 기타 전략(11.7%)	*Daspit, 등(2021): 가족기업은 동질 적이지 않고 이질 적임.
5	특이성(7.9%)	컨설팅(5.8%)	거시(경제, 정 책)(7%)	자원과 경쟁 우위(8.6%)	
6	해외가족기업(7.4%)	젠더와 민족 (5.8%)	여성(7%)	비전략경영 (9.6%)	*Neubaum 등 (2021): 가족기업 이론의 공헌의 중 요성과 연구에서 4 가지 함정 제시.
7	조세(5.4%)	법적인 문제 (4.8%)	가족기업 지 원(6%)	행동과학과 갈등(6.5%)	
8	기업가정신/창업 (4.2%)	조세(4.0%)			

IV. 향후 연구에 대한 제언

가족기업 연구는 경제학, 경영학은 물론 사회학, 심리학을 가로지르는 학제적(multidisciplinary)인 연구이다(Botero et al. 2015). 이런 가족기업 연구의 완성도를 제고시켜 질 높은 연구가 되려면 앞에서 언급한 가족기업의 지배구조와 3차원 시스템, 그리고 대리인 이론, 집사이론, SEW 등 주요 이론에 입각한 논의가 절대적으로 필요하다. 여기서는 우

리나라의 가족기업 연구의 현황을 근거로 향후 바람직한 연구의 방안을 서구의 연구현황과 비교하여 제언하고자 한다.

1. 가족기업의 정의

가족기업의 정의는 가족기업의 연구에 매우 중요한 역할을 한다. 개념적인 레벨의 수준에 의한 가족기업의 정의는, 가족의 소유권과(혹은) 의결권의 비중(예: Anderson, Reeb 2003; Chrisman et al., 2004), 최고 경영진과(혹은) 이사회에 참여하는 가족구성원의 수(예: Chua et al., 1999; Gomez-Mejia et al, 2018; Sharma et al., 1997) 등이다. 그런데 가족기업은 비가족기업과 다르며 가족기업 자체도 대부분 이질적이므로, 위의 기준으로 가족기업을 정의하는 것은 바람직하지 않을 수도 있다. 최근 가족기업의 정의의 관점에서 보았을 때, 가족의 기업에의 관여 정도, 오너의 비재무적 측면 혹은 감정적 기부를 강조하는 SEW이론, 그리고 가족기업에 큰 영향을 끼치는 가족(F:family)은 권력(P:power), 경험(E:experience), 문화(C:culture)의 세 가지로 여기는 F-PEC(Astrachan, et al, 2002)을 적용시키는 것도 좋은 방안 중의 하나로 여겨진다. 이러한 정의는 가족기업의 이미지 제고에도 도움이 되어, 기업승계의 상·중세 완화뿐만 아니라 가족기업을 지속적으로 유지, 발전시켜 명문장수기업으로 육성하는 데에도 도움이 되리라 여겨진다.

2. 연구의 분석수준에 가족 추가

경영학 연구의 주요 분석수준은 기업, 집단, 개인 등이나, 여기에 가족(family)을 첨가하여 연구할 필요가 있겠다. 즉 가족기업 연구에 가족이 무시된 것은 잘못인데, 왜냐하면 가족은 기업의 행동에 영향을 끼치며, 가족과 조직인 기업의 영역은 상호 심각하게 중복되거나 동형이기 때문이다(Dyer, 2003; 남영호, 2022). Seibert 등(2001)은 기업의 경력개발 연구에 가족을 변수에 포함시켰으며, Dyer(2003)는 가족은 분석수준인 개인, 집단, 조직(기업)과 마찬가지로 조직연구의 변수에 포함되어야 한다고 주장하였고, Zachary 등(2013)은 가족과 기업을 동시에 연구하여야 제대로 된 가족기업의 연구가 이루어진다고 강조하였다. 즉 가족은 그 자체로 고유한 구조, 믿음, 그리고 관계의 유형을 가진 완전하고 유일한 단위이므로 가족을 연구의 분석수준에 포함시켜야 할 것이다.

Zellweger 등(2012)은 가족기업의 향후 연구에서 가족이란 변수를 분석수준으로 도입해야 하는 이유를 다음과 같이 주장하고 있다. 첫째로, 가족기업에서 조직의 성공과 생존에 결정적인 대부분의 행동은 가족이란 요소를 도입하지 않으면 이해되기가 어렵기 때문이다. 대부분 기업의 경영성과는 가족의 영향에 의해 나타나기 마련인데, 예를 들면 새로운 기업가적 행동으로 창업할 경우 가족 구성원 간의 자원의 차용이나 SEW의 보존을 위해 위험을 어느

정도 감수하려는 경향 등을 들 수 있겠다. 둘째로, (가족과 같은) 뚜렷한 이해관계자의 존재는 가족과 기업의 의사결정을 합당하게 할 뿐만 아니라, 그 결과 나타나는 행동 역시 가족을 고려하도록 유도하기 때문이다. 또한 가족기업은 가족 시스템과 기업 시스템으로 나누어지는데, 가족 시스템에서 나오는 지속성과 안정성의 욕구와 기업 시스템에서 발생하는 변화와 적응의 필요성 간의 균형이 요구된다. 셋째로, 만약 가족기업에서 가족이 복수 사업체의 관리와 지분에 적극적이라면, 분석수준에 가족을 포함시키는 것은 이를 좀 더 정당화시키는 셈이 되기 때문이다. 대부분 장수기업의 연구에서 가족기업은 단일 사업체로만 구성되어있다고 가정하는 것은 가족기업을 너무 단순화시킨 것이다.

만약 분석수준으로 가족이 고려되지 않는다면, 이는 기업의 영속성을 평가절하하고 오해할 위험이 상존하게 되며, 특히 가족통제 기업을 통한 가치 창조는 어렵게 됨을 의미한다. 결국 가족기업의 연구에서 분석수준의 초점을 기업에서 가족으로 이동하게 되면, 변화, 성장, 그리고 새로운 가치 창조로 가족기업과 장수기업의 연구에 지배적인 분석수준이 될 것이다. 이런 분석수준의 이동은 기업에서 세대를 가로질러 성장과 기업가적 활동을 위한 엔진인 가족으로 관심이 이동되는 것을 의미한다.

한편 Nordqvist and Zellweger(2010)은 가족의 기업가 지향성(FEO: family entrepreneurial orientation)을 언급하였는데, 가족기업의 성과 측정은 기업보다 가족을 분석수준으로 하여야 한다는 의미이다. 나아가 기업가 지향성은 가족 지향성(Lumpkin 등, 2008)의 5가지 속성(전통, 영속성, 로열티, 안전, 그리고 상호의존)에다가 지속성, 효율성, 명성 등이 추가되면 기업가적 성과를 측정하는데 도움이 된다고 주장하고 있다.

3. 가족학 이론의 도입

가족기업은 가족과 기업의 두 시스템 간의 상호관계로 정의되어질 수 있다(Sharma, 2004). 따라서 가족기업의 연구는 가족에 관한 이론과 기업에 관한 이론으로 대별될 수 있는데, 기업에 대한 이론은 이미 가족기업 연구에 많이 도입되고 있지만, 특히 우리나라의 경우 가족에 관한 이론은 거의 도입되지 않고 있다. 따라서 가족기업 연구에는 가족학 이론(family science theory)의 도입이 필요한데(Aldrich and Cliff, 2003; Combs et al, 2020; Michiels, 등, 2021), 가족에 관한 일반이론과 가족의 복잡한 현상을 연구하는 것이 중요하다. 가족학(family science)은 학제적인 연구(interdisciplinary research)로 가족관계(예: 응집력, 의사소통, 갈등), 가족구성원의 역할(예: 부모, 자식, 남매), 가족 변이(예: 결혼, 이혼, 자식의 출생, 은퇴), 가족의 건전한 성과(예: 자식의 건강과 학교생활, 결혼생활) 등의 다양한 요소가 어떻게 작용하는지를 연구하는 학문이다. 즉 가족학은 가족구성원 간의 차이가 가족기업의 전략이나 경영성과 등의 차이를 설명하는지, 반대로 가족기업이 기업에 근무하는 가족구성원(business families)⁵⁾에게 (어떻게) 영향을 끼치는지를 설명하는 데 도움이 될 것이다(James et al, 2012; Jaskiewicz, et al, 2017; Jaskiewicz and Dyer, 2017;

Combs et al., 2020). 이에 가족시스템 이론, 상징적 상호작용 이론, 가족발달 이론, 생태학 이론 등 다양한 이론이 존재한다(유계숙 외, 2017; Combs et al, 2020, Michiels, 등, 2021).

첫째로, 가족시스템이론은 3차원 시스템의 하나인 가족에 초점을 맞춘 이론으로, 가족을 가족구성원의 상호행동을 안내하는 가치관, 규칙, 관습을 근간으로 하며 개방, 복잡, 계층으로 이루어진다고 가정하고 있다. 관련 연구 주제로는 가족시스템과 갈등, 지배구조와 경영성과 등을 들 수 있겠다. 둘째로, 상징적 상호작용 이론(symbolic interactions)은 상징 즉, 공유된 의미와 상호작용에 초점을 두는데, 사람들의 언어적, 비언어적 행동과 의사소통 및 상호작용의 특정 효과를 설명하는 사회학적 이론이다. 관련 연구 주제로는 상징적 상호작용과 갈등, 가족의 정체성과 경영성과, SEW와 상징적 상호작용의 관계 등을 들 수 있겠다. 셋째로, 가족발달 이론(family development)은 시간에 따른 단계별 가족의 변화과정을 설명하고 기술하는 이론이다. 관련 연구 주제로는 가족주기 단계에 따른 기업승계의 계획, 결혼과 출산의 무관심과 기업승계, 가족생활 주기 단계와 가족기업의 경영 등을 들 수 있겠다. 넷째로, 생태학 이론(ecological theory)은 활동적이고 성장하는 인간과 환경과의 일생을 통하여 이루어지는 진보적인 상호작용에 관한 이론으로, 인간을 생물학적 유기체이며 사회적 존재로서 환경의 요소들과 상호 교류하면서 적응, 진화한다고 보는 이론이다(De Massis, et al, 2021). 관련 연구 주제로는 사회적 배경과 가족기업의 경영성과, 사회문화적 배경과 가족기업의 지원 정책 비교 등을 들 수 있겠다.

4. 가족 자본주의

가족의 재무적인 측면에서 근간이 되는 가족 자본주의는 새로운 이슈인데, Sirmon and Hitt(2003)는 단기적으로 파산의 위협이 없이 기업에 투자하는 가족 자본주의(family capitalism)는 인내자본의 근간이라고 한다. 즉 가족구성원의 재산과 부를 관리하고 보존할 때 기업에 관여하는 가족이 직면하는 특이한 도전을 조사하는 데에도 도움이 된다. 이런 가족 자본주의를 실현하기 위한 구체적인 조직으로 가족사무실(family office), 가족재단(family foundation), 가족기업 재단(family business foundation), 가족지주회사(family holding), 가족박물관(family museum), 가족투자회사(family investment company), 가족학교(family academy) 등을 들 수 있겠다.

5) business family는 가족기업을 소유하고 이에 영향을 끼치는 가족을 의미하며, 구체적으로 기업에 관여하는 가족 구성원의 수, 세대 수, 가족구성원에 의한 권력, 가족 구성원 간과 기업 내에서의 개인적인 동태성 등이다(Aldrich and Cliff, 2003; Combs et al, 2020; Michiels, 등, 2021).

가족사무실(family offices)⁶⁾과 가족재단(family foundations)은 가족의 자산을 관리할 책임이 점차 커지고 있는데, 기존의 가족기업 이론은 이러한 상황하에서의 조직을 유지하는데 크게 도움이 되는 것 같지 않다. 가족사무실은 가족의 기업가정신과 재무자원, 인적자원, 그리고 사회경제적 부(SEW)가 세대를 뛰어 넘어 유지되는데 필요한 전반적인 서비스를 제공하는 조직 혹은 그런 역할을 하는 가족기업을 말한다(Welsch, et al, 2013, Schickinger, et al, 2020; De Massis et al, 2021). 가족사무실은 가족의 부를 보존할 뿐만 아니라, 부를 향상시키기 위하여 투자와 새로운 벤처를 통한 기업가적 행동에 대하여 가족에게 자문도 하여야 한다. 가족사무실은 가족 구성원에게 기업가정신에 대한 인식을 고취시켜 가족의 부를 어떻게, 왜 보존하고 나아가 향상시켜야 되는지를 도와주어야 한다. Schickinger 등(2020)은 가족사무실의 역할과 세대 간의 이질성에 대해, 가족사무실의 목표를 자산 유지 강조, 세대 간 의도 강조, 비재무적인 목표 강조에 두며, 가족사무실의 투자 행위로 기업가정신을 강조하고 있다. 궁극적으로 가족사무실의 지배구조를 가족 현장, 계약, 자문이사회 등 지배 메커니즘에 언급하고 있는데, 이들은 세대에 따라 다르다고 주장하고 있다. 향후 구체적인 연구 주제로 가족 사무실의 운영과 이를 위한 새로운 프로그램, 가족사무실과 가족재단의 차이점, 가족사무실의 기업가적 행동(entrepreneurial behavior)에 영향을 끼치는 리더십, 세대별(창업가 대 2세대 등)로 가족사무실에 대한 인식의 차이, 가족사무실에 대한 기업가적 인식이 개도국과 선진국 간에 차이 등을 들 수 있겠다(Welsh 외, 2013).

5. 새로운 연구 주제

De Massis and Rondi(2020)는 코비드 이후의 연구 주제로 리더십과 승계, 사회적 자본, SEW, 미래 지향적인 연구(forward-looking) 등을 들고 있다.

첫째로, 리더십과 승계에 대한 변화가 예상된다. 사회문화적 요소의 변화(예: 결혼 필요성의 약화, 동거비율 증가, 늦은 결혼 시기, 한 자녀(혹은 무자녀) 낳기 등)와 갑작스런 사고의 증가 등으로 예상보다 일찍 기업을 떠나는 오너도 많이 나타날 수 있다. 즉 가족기업 관계자들의 사망률과 출생율을 좀 더 의식해야 하며, 기대되지 않았거나 급속하게 그리고 계획되지 않은 승계가 좀 더 많이 일어날 것 같다. 이러한 변화는 외부인의 승계, 사업장의 폐쇄와 같은 대체안을 고려할 필요성이 생길 것이다. 구체적인 연구 주제는 계획되지 않은 승계나 승계계획에 도움이 되는 요인, 뉴노멀(new normal)시대의 사업장 폐쇄와 도산의 차이 등을 예측할 수 있을 것이다.

둘째로 사회적 자본(social capital)을 들 수 있겠다. 가족기업은 내·외부의 이해관계자와 지속적으로 안정적이며 신뢰할만한 관계를 오랫동안 유지할 필요가 있겠다. 그런데 코로나로 인한 사회적 제약, 즉 비대면 근무(remote work)로 비대면 상호작용과 사회적 거리두기

6)가족사무실은 전 세계에 분포되어 있는데, 미국에는 2,500~3,000, 세계 전체에는 4,000~6,000개 이상의 가족사무실이 있다고 한다(Welsch 외, 2013).

가 강조되고 있다. 이 비대면 근무는 코로나 이후에도 업종에 따라(예: IT 등) 지속가능하리라 여겨진다. 구체적인 연구 주제는 비대면 근무가 가족 종업원 대 비가족 종업원의 불균형의 증가 여부, 코로나 이후 가족기업의 성과를 향상시킬 새로운 메카니즘(구 메카니즘: 집중화된 권한구조, 비공식 모니터링, 상호조정 메카니즘 등)의 발굴 등이다.

셋째로, 사회정서적 가치(Socioemotional wealth: SEW)를 들 수 있겠다. 코로나 이후에 가족 구성원과 비가족 구성원의 육체적, 정서적 웰빙, 부정적인 감정(예: 근심, 걱정, 분노, 화, 공포 등)의 생성, 긍정적이며 부정적인 감정 간의 변동의 야기, 가족기업에서 핵심적인 의사결정자의 사고의 명료성을 저해할 위험 등에 대한 노력이 필요할 것이다. 이러한 환경 하에서 SEW 차원은 조화가 잘 안될지도 모른다. 연구 주제는 가족기업은 상충관계(예: 건강 대 부, 삶 대 생계, 가족 효용 대 기업 효용)를 어떻게 잘 취급할 것인가? 가족기업 관계자는 뉴 노멀 시대에 또 다른 SEW의 상충관계를 어떻게 생성하며 이를 어떻게 관리할 것인가? 코로나나 현 여러 가지 상황의 변화로 가족이 붕괴되거나 해체된다면 한 국가의 교육 시스템과 SEW의 구성요소는 변화할 수 있을까?

넷째로, 미래지향적인 연구가 필요하다. 가족기업은 장기지향적이며 세대를 넘어 성장을 지향하려고 한다(Miroshnychenko et al 2021). 그러나 오늘날과 같은 어렵고 불확실한 시대에 성장 추구보다는 현 기업을 잘 유지시키는 데 초점을 맞추며, 과거의 황금 시기의 가족역사와 전통(family history and tradition)에 대한 향수를 느끼길 원하는지도 모른다. 이러한 상황에서 중요한 연구 주제는 다음과 같은 것을 제안할 수 있을 것이다. 코로나로 인한 사회적, 경제적 충격이 가족기업의 목적에 어떤 영향을 끼치는가? 이러한 충격은 가족의 목적 대 기업의 목적에 다른 충격을 끼치는가? 코로나의 전·후에 성장보다는 생존이 고도의 우선순위인가? 코로나 이후에도 오래 지탱하는 장수 가족기업(Long-established FBs)은 비가족기업에 비해 핵심적인 가족의 가치관(core family values)을 잘 이전시켜 위기를 잘 극복하고 있는가? 가족과 기업의 역사에서 가족의 가치관과 앞선 위기는 가족기업의 회복에 어떻게 영향을 끼쳤는가?

6. 이미지 제고 관련 연구

우리나라 가족기업이 직면하고 있는 과제 중 가장 근본적인 과제는 가족기업의 이미지가 좋지 않다는 것이다. 가족기업의 단점인 황제 경영, 독단 경영, 네포티즘, 가족 갈등, 탈세, 불법 상속 등의 지나친 강조와 더불어, 국민의 반기업 정서 팽배로 부정적인 인식이 과다하게 부각되어 기업승계 등에 큰 과제가 되고 있다. 따라서 가족기업에 대한 이런 부정적인 인식의 감소와 더불어 긍정적인 이미지의 제고가 무엇보다도 먼저 필요하리라 여겨진다. 이를 위한 관련 이론으로 앞의 SEW와 제도이론(institution theory)을 들 수 있겠다. 즉 가족기업을 부정적인 관점에서 보려는 다양한 이해관계자를 인지하고 이들의 요구 파악과 더불어 가족기업의 정당성을 획득하려는 목표, 규범, 가치 등 사회구성원들의 인지적, 감정적 기대를 고려하여야겠다. 이를 위해 구체적으로 기업승계가 부(富)의 이전이 아닌, 책임과 기술의 이

진, 기업가정신의 이전임을 이해관계자와 공감할 수 있는 기틀을 마련하는 것이 중요하리라 여긴다. 구체적인 연구 주제로, 가업승계의 세제상 혜택에 기업가정신의 지표를 첨가. 둘째로, 초등학교부터 대학에 이르기까지 가업승계와 가족기업의 역할에 대한 교육 실시. 셋째로, 가족구성원 간의 갈등을 해결할 갈등 조정관을 적극 육성. 이런 연구에 대한 구체적인 정책과 이론적인 세밀한 연구가 결실을 볼 때 가족기업과 가업승계는 음지에서 양지로 나올 수 있으리라 여겨진다.

V. 결 론

본고는 우리나라 가족기업의 연구 현황을 살펴보고, 이를 기반으로 향후 바람직한 가족기업의 연구를 제시하기 위한 방안을 제시하고자 한다. 이를 위해 우리나라에서 발간(2006년~2018년)된 주요 저널과 학위논문(총 324편)을 중심으로 연구 현황을 정리하고, 이어 해외의 Family Business Review(FBR) 등 주요 저널에 게재된 가족기업 관련 논문들을 우리나라와 비교하였다. 그 결과 연구 현황은 먼저 연구 방법으로 가설검증 등 실증연구(82.5%)가 문헌검토, 정책개발 등 개념연구(17.5%)보다 월등히 많았으며, 주제는 경영관리/경영전략(26.4%), 승계(18.2%), 재무/회계(12.4%), 경영성과(11.8%), 그리고 가족기업의 특이성(7.9%) 순이었다. 이는 해외의 Bird 등(2002)의 연구와 거의 비슷함을 발견하였으며, 이는 우리에게 주는 시사점이 크다 할 것이다. 향후 바람직한 연구를 제안하기 위해 가족기업 관련 주요 이론, 즉 가족기업의 3차원 시스템, 지배구조, 대리인이론, 집사이론, 자원기준이론, SEW, 제도이론 등을 소개하였다. 향후 제안한 연구의 방안으로 가족관여, SEW, F-PEC 등을 활용한 가족기업의 정의 사용, 연구의 분석수준에 가족 추가, 가족학 이론의 도입, 가족자본주의 도입, 사회적자본과 SEW 그리고 이미지 제고 관련 연구 등을 제안하였다.

우리나라 가족기업의 연구는 초기 단계로 미국의 1970년대 혹은 80년대 초반에 해당한다고 추정할 수 있겠다. 즉 재무 설계사, 컨설턴트, 공인회계사나 세무사, 변호사 등과 일부 학자들의 재무성과와 세제 관련 연구가 주류를 이루고 있었다(남영호, 2022). 나아가 순수 학자들보다는 대학원생들의 학위논문이나 실무계의 논문이 더 많이 이루어지고 있음을 알 수 있었다. 이는 물론 후학 연구의 관점에서 보면 청신호로 볼 수 있지만, 결코 바람직한 현상은 아닌 것 같다. 학자들과 대학원생, 산업계와 학계, 그리고 주제도 가족의 특이성과 세제 관련 연구 등 다양한 관점에서의 연구가 동시에 이루어져야 할 것이다. 나아가 최근까지 연구의 주류였던 기업의 다양한 요인들에 대한 연구보다 가족 시스템의 역할에 관한 관심이 더 많아지기를 기대해본다.

나아가 훌륭한 연구가 이루어지기 위해 기본적인 연구의 인프라가 구축되어야 하리라 여

겨진다. 먼저 가족기업의 통계자료 구축이 여전히 우선순위이다. 가족기업 영역의 정확한 데이터는 제한적이며 주로 개인의 자료에 의존하고 있는데, 이는 객관적이며 공정한 연구가 어려울 뿐만 아니라 국가별 비교도 어렵게 만들고 있다. 이러한 통계자료의 결핍에 대한 충격은 우리에게 이 사회에서 가족기업의 진정한 연구의 어려움을 명확하게 제시하고 있는 셈이다. 나아가 연구에 결과에 대한 저조한 정책변화, 연구에 필요한 데이터의 접근의 어려움, 매우 낮은 연구자의 수, 가족기업에 대한 일반 국민의 부정적 시각 등이 개선되어야 할 과제라 생각한다.

가족기업은 미국과 유럽 경제의 뼈대이며 기업가정신의 기초형태임은 이미 잘 알려진 사실이다(Botero 등, 2015). 가족기업은 서구뿐만 아니라 전 세계 특히 우리나라의 주 자산이며, 경제회복의 근간임을 인식하고 이에 대한 정책적인 지원과 연구에 대한 관심이 필요하다. 가족기업은 사랑하는 사람과 같이 자기들이 좋아하는 것을 함께하는 즐거운 경험 그 자체이며, 가정생활과 회사생활의 경계가 잘 지켜져야 가족기업의 아름다움이 나타난다. 가족기업 = 가족 + 기업이므로 가족과 기업은 같은 운명임을 인식하고 균형 잡힌 삶이 되도록 노력하여야 한다. 즉 ‘기업은 가족처럼, 가족은 기업처럼’ 경영하여, 건강한 가족과 튼튼한 기업이 지속되길 기원해본다.

참 고 문 헌

- 김광집·박노윤·배보경·설현도·송상호·이호선·이홍·전상길·최종인, 2007, 「조직이론과 설계」, 한경사.
- 김원수, 1986, 「경영학원론」, 경문사.
- 김인수, 2008, 「거시조직이론」, 무역경영사.
- 남영호, 2009, “가족기업의 연구동향과 과제”, 『중소기업연구』, 제31권 제3호, pp.39-54.
- 남영호, 2012, “CSR과 경영성과: 가족기업을 중심으로”, 『대한경영학회지』, 제25권 제2호, pp.931-952.
- 남영호, 2020, “우리나라 가족기업의 연구동향과 과제”, 『중소기업연구』, 제42권 제2호, pp.69-92.
- 남영호, 2022, 「가족기업경영(제2판)」, 형지사.
- 배종석·김민수·김양민·배중훈·오홍석, 2009, “경쟁적 패러다임과 인사조직연구”, 『인사조직연구』, 제17권 제2호, pp.17-93.
- 유계숙·최연실·성미애, 2017, 「가족학이론: 관점과 쟁점」, 하우.
- 유규창·김정은·이혜정, 2010, “Agency이론과 Stewardship 이론에 의한 성과주의 인사제도의 재해석”, 『조직과 인사관리연구』, 제34권 제3호, pp.1-40.
- 이경목, 2019, “우리나라 제도이론 연구에 대한 비판적 고찰과 미래 연구 방향”, 『경영학연구』, 제48권 제1호, pp.1-32.
- Albert, J.E., Jennifer, J.E., and Rhonda B.S., 2012, “Worlds apart? Rebridging the distance between family science and family business research”, *Family Business Review*, Vol 25, No. 1, pp.87-108.
- Aldrich, H.E., and Cliff, J. E., 2003, “The pervasive effects of family on entrepreneurship: Toward a family embeddedness perspective”, *Journal of Business Venturing*, Vol 18, No. 5, pp.573-596.
- Arredondo, H., and Cruz, C., 2019, “How do owing families ensure the creation of value across generations? A “dual balance” approach“, In E. Memili and C. Dibrell(eds), *The Palgrave handbook of heterogeneity among family firms*(pp.791-819), Palgrave Macmillan.
- Arregle, J.L., hitt, M.A., Sirmon, D.G. and Very, P. 2007, “The development of organizational social capital: Attributes of family firms”, *Journal of Management Studies*, 44, pp.73-95.
- Astrachan, J.H., S.B. Klein.and K.X. Smyrnios, 2002, “The F-PEC scale of family influence: A Proposal for solving the family business definition problem”, *Family Business Review*, Vol 15, No. 1, pp.45-58.
- Astrachan, J.H., 2003, “Commentary on the special issue: The emergence of a field”,

- Journal of Business Venturing*, Vol 18, No. 5, pp.567–572.
- Astrachan, C.B., Astrachan, J.H., Kotlar, J., and Michiels A., 2021, “Addressing the theory–practice divide in family business research: The case of shareholder agreements”, *Journal of Family Business strategy*, Vol.12, No., pp. 1–11.
- Barney, J. B., 1991, “Firm resources and sustained competitive advantage”, *Journal of Management*, 7, pp.49–64.
- Bennedsen, M., Lu, Y., and Mehrotra, V., 2022, “A Survey of Asian Family Business Research”, *Asia-Pacific Journal of Financial Studies*, Vol.51, No.1, pp. 7–43.
- Berrone, P., Cruz, C., Gomez-Mejia, L. R., & Larraza-Kintana, M.(2010), Socioemotional Wealth and Corporate Responses to Institutional Pressures: Do Family-Controlled Firms Pollute Less? *Administrative Science Quarterly*, 55, pp.82–113.
- Berrone, P., Cruz, C., & Gomez-Mejia, L. R.(2012), “Socioemotional Wealth in Family Firms: Theoretical Dimensions, Assessment Approaches, and Agenda for Future Research”, *Family Business Review*, 25(3), pp.258–279.
- Bird Barbara, Welsch H., Astrachan J.H., and Pistrui D., 2002, “Family business research: The evolution of an academic field“ *Family Business Review*, Vol.15, No.4, pp. 337–350.
- Bosco, R., Bartkeviciute, I., 2016, “Is there any room for family business into European Union 2020 strategy? Family business and regional public policy”, *Local Economy*, Vol 31, No. 6, pp.709–732.
- Botero, I. C., Cruz C, De Massis A., Nordqvist M., 2015, “Family business research in the European context”, *European Journal of International Management*, Vol 9, No. 2, pp.139–159.
- Chandler, G.N., 2015, “Control structure used in family business to manage wealth: Operationalization of antecedent and outcome variable”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol.39, No. 6, pp. 1305–1312.
- Chandler, J.A., Petrenko, O.V., Hill, A. D., and Hayes, N., 2021, “CEO Machiavellianism and strategic alliances in family firms“, *Family Business Review*, Vol. 34, No. 1, pp.93–115.
- Chrisman, J. J., and Patel, P. C., 2012, “Variations in R&D investments of family and nonfamily firms: Behavioral agency and myopic loss aversion perspectives”, *Academy of Management Journal*, Vol. 55, No. 4, pp.976–997.
- Chua, J.H., Chrisman, J.J., Steier, L.P., and Rau, S.B., 2012, “Sources of heterogeneity in family firms: An introduction”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol.36, No. 6, pp. 1103–1113.
- Combs, J.G., Shanine, K.K., Burrows, S., Allen, J.S., and Pounds, T.W., 2020, “What do we

- know about business families? Setting the stage for leveraging family science theories”, *Family Business Review*, Vol. 33, No. 1, pp.38-63.
- Daspit, J. J., Chrisman, J. J., Ashton, T., and Evangelopoulos, N., 2021, “Family firm heterogeneity: A Definition, common themes, scholarly progress, and directions forward“, *Family Business Review*, Vol. 34, No. 3, pp.296-322.
- De Massis A., Frattini, F., Kotlar, J., Petruzzelli, A. M., and Wright M., 2016, “Innovation through tradition: Lessons from innovative family businesses and directions for future research”, *Academy of Management Perspectives*, Vol.30, No 1, pp.93-116.
- De Massis A., and Foss, N. J., 2018, “Advancing Family business research: The Promise of microfoundations”, *Family Business Review*, Vol.31, No 4, pp.386-396.
- De Massis A., and Rondi E., 2020, “Covid-19 and the future of Family Business Research”, *Journal of Management Studies*, Vol.57, No 8, pp.1727-1731.
- De Massis A., Kotlar J., and Manelli L., 2021, “Family firms, Family boundary organizations, the family-related organizational ecosystem”, *Family Business Review*, Advanced online publication, DOI: 10.1177/08944865211052195. pp.1-15.
- Debicki, B. J., Matherne, C. F., Kellermanns, F. W., and Chrisman, J. J., 2009, “Family business research in the new millennium: An Overview of the who, the where, the what, and the why”, *Family Business Review*, Vol.22, No 2, pp.151-166.
- Dyer, W.G., Jr. 1986, *Cultural change in family firms*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Dyer, W.G., Jr. 1988, “Culture and Continuity in Family Firms”, *Family Business Review*, Vol.1, No 1, pp.37-50.
- Dyer, W. Gibb, 2003, “The family: The missing variable in organizational research”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol.27, No.4, pp. 401-416.
- Dyer W.Gibb. Jr., and S. Marcelino, 1998, “Current state of family business theory and practice as reflected in Family Business Review 1988-1997”, *Family Business Review*, Vol.11, No.4, pp. 287-295.
- Dyer, W.G., Jr. 2009, “Putting the family into Family Business Research”, *Family Business Review*, Vol.22, No 3, pp.216-219.
- Evert, R.E., Martin, J.A., McLeod, M.S., and Payne, G.T.2016, “Empirics in family business research”, *Family Business Review*, Vol.29, No 1, pp.17-43.
- Fang, H., Chrisman, J. J., Daspit, J. J., and Madison, K., 2021, “Do nonfamily managers enhance family firm performance?”, *Small Business Economics*, Advance online publication.

- Giacomin, V., and Jones, G., 2021, "Drivers of philanthropic foundations in emerging markets: Family, values and spirituality", *Journal of Business Ethics*, Advance online publication <https://doi.org/10.1007/s.10551-021-04875-4>.
- Gomez-Mejia, L. R., Haynes, K. T., Nunez-Nickel, M., Jacobson, K. J. L., and Moyano-Fuentes, J., 2007, "Socioemotional wealth and business risks in family-controlled firms: Evidence from Spanish olive oil mills", *Administrative Science Quarterly*, Vol.52, No 1, pp.106-137.
- Gomez-Mejia, L. R., Cruz, C., Berrone, P., and De Castro, J., 2011, "The bind that ties: Socioemotional wealth preservation in family firms", *Academy of Management Annals*, Vol.5, No 1, pp.653-707.
- Habbershon, T.G., Williams, M., and MacMillan, I. C., 2003, "A unified systems perspective of family firm performance", *Journal of Business Venturing*, Vol.18, No 4, pp.451-465.
- Humphrey, R. H., De Massis, A., Picone, P. M., Tang, Y., and Piccolo R. F., 2021, "The Psychological foundations of management in family firms: Emotions, memories, and experiences", *Family Business Review*, Vol. 34, No. 2, pp.122-131.
- Hussinger, K., and Issah, A.-B., 2019, "Firm acquisitions by family firms: A mixed gamble approach", *Family Business Review*, Vol. 32, No. 4, pp.354-377.
- James A.E., E.J. Jennifer and B. Rhonda, 2012, "Worlds apart? Rebridging the distance between family science and family business research", *Family Business Review*, Vol.25, No.1, pp. 87-108.
- Jaskiewicz, P., Combs, J.G., and Rau, S.B., 2015, "Entrepreneurial legacy: Toward a theory of how some family firms nurture transgenerational entrepreneurship", *Journal of Business Venturing*, Vol. 30, No. 1, pp.29-49.
- Jaskiewicz, P., and Dyer, W. G., 2017, "Addressing the elephant in the room: Disentangling family heterogeneity to advance family business research", *Family Business Review*, Vol. 30, No. 2, pp.111-118.
- Lansberg, I., 1988, "The succession conspiracy", *Family Business Review*, Vol. 1, No. 2, pp.119-143.
- Lansberg, I., Perrow, E. L., and Rogolsky, S., 1988, "Family business as an emerging field", *Family Business Review*, Vol. 1, No. 1, pp.1-8.
- Liang, X., Wang, L., and Cui, Z., 2014, "Chinese private firms and internationalization: effects of family involvement in management and family ownership", *Family Business Review*, Vol. 27, No. 2, pp.126-141.
- Litz, R. A., 1995, "The Family business: toward Definitional clarity", *Family Business Review*, Vol. 8, No. 2, pp.71-81.

- Litz, R. A., Pearson, A. W., and Litchfield, S., 2012, "Charting the future of Family business research: Perspectives from the field", *Family Business Review*, Vol. 25, No. 1, pp.16-32.
- Lumpkin, G.T., Martin W., Vaughn M., 2008., "Family orientation: Individual-level influences on family firm outcomes", *Family Business Review*, Vol. 21, No. 2, pp.127-138.
- Lungeanu, R., and Ward, J.L., 2012, "A governance-based typology of family foundations: The effect of generation stage and governance structure on family philanthropic activities", *Family Business Review*, Vol. 25, No. 4, pp.409-424.
- Madison, K., Daspit, J., and Marett, E., 2021, "Does knowing "who knows what" matter for family firm innovation? Insights from transactive memory system theory", *Family Business Review*, Vol. 32, No. 2, pp.168-192.
- Meyer, J. W.(2008), "Reflection on Institutional Theories of Organizations," In R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin, and R. Suddaby(Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*(pp.790-811), Los Angeles, CA, Sage.
- Michiels, A., Botero I., and Kidwell, R.2021, "Toward a family science perspective on executive compensation in family firms: A review and research agenda", *Family Business Review*, Advance on-line, DOI: 10.1177/08944865211064410.Edition, pp.1-22.
- Miroshnychenko, I., De Massis, A., Miller, D., and Barontini, R. 2021, "Family business around the world", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 45, No .4, pp.682-708.
- Neubaum, D. O., and Micelotta, E., 2021, "Wanted-Theoretical contributions: An Editorial on the pitfalls and pathways in family business research", *Family Business Review*, Vol. 34, No. 3, pp.242-250.
- Neubaum, D. O., and Payne, G. T., 2021, "The Centrality of Family", *Family Business Review*, Vol. 34, No. 1, pp.6-11.
- Nordqvist, M.T., Zellweger, T.M., 2010, 『Transgenerational Entrepreneurship: Exploring growth and performance in family firms across generations』, Edward Elgar Publishing Limited.
- Odom, D.L., Chang,E.P., Chrisman,J.J, Sharma, P., and Steie,L., 2019, "The most influential family business articles from 2006 to 2013 using five theoretical perspectives", In E. Memili and C. Dibrell(eds), *The Palgrave handbook of heterogeneity among family firms*(pp.41-67), Palgrave Macmillan.
- Payne, G. T., 2020, "Family business review in 2020: Focus on the Family", *Family Business Review*, Vol. 33, No. 1, pp.6-9.

- Payne G. T., 2018, "Reflections on family business research: Considering domains and theory", *Family Business Review*, Vol.31, No.2, pp. 167-175.
- Picone, P. M., De Massis A., Tang Y., and Piccolo R.F., 2021, "The Psychological foundations of management in family firms: Values, biases, and heuristics", *Family Business Review*, Vol. 34, No. 1, pp.12-32.
- Schickinger, A., Bierl, P. A., Leitterstorf, M.P., and Kammerlander, N., 2020, "Family-related goals, entrepreneurial investment behavior, and governance mechanisms of family offices: An exploratory study", *Journal of Family Business strategy*, Advanced online publication <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100393>, pp.1-18.
- Sciascia, D.S., Mazzola, P., Astrachan, J. H., and Pieper, T. m., 2013, "Family involvement in the board of directors: Effects on sales internationalization", *Journal of Small Business Management*, Vol. 51, No. 1, pp.83-99.
- Scott, W.R., 1995, *Institutions and organizations*, Thousand Oaks, CA, Sage.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L., and Liden, R.C., "A Social capital theory of career success", *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 2, pp.219-237.
- Sharma P., 2004, "An Overview of the Field of Family Business Studies: Current Status and Directions for the Future", *Family Business Review*, Vol.17, No.1, pp. 1-36.
- Sharma, P., J.J. Chrisman, and K.E. Gersick, 2012, "25 Years of Family Business Review: Reflections on the past and perspectives for the future", *Family Business Review*, Vol.25, No.1, pp. 5-15.
- Sharma, P., J.J. Chrisman, and , . H., and Steiner, L. P., 2019, "Family firm behavior from a psychological perspectives", *Entrepreneurship Theory and practice*, 44, pp.3-19.
- Sirmon, D. G., and Hitt, M.A., 2003, "Managing resources: Linking unique resources, management, and wealth creation in family firms", *Entrepreneurship Theory and practice*, 27, pp.339-358.
- Swoboda, B., and Olejnik, E., 2013, "A taxonomy of small-and medium-sized international family firms", *Journal of International Entrepreneurship*, Vol. 11, pp.130-157.
- Tabor, W., Chrisman, J.J., Madison, K., and Vardaman, J. M., 2018, "Nonfamily members in family firms: A review and future research agenda", *Family Business Review*, Vol.31, No.1, pp. 54-79.
- Welsch, D.H.B., Memili, E., Rosplock, K., Roure, J., and Segurado, J.L., 2013, "Perceptions of entrepreneurship across generations in family offices: A

- stewardship theory perspective”, *Journal of Family Business strategy*, Vol.4, No.3, pp. 213-226.
- Zachary, R. K., Danes, S. M., & Stafford, K., 2013, “Extensions of the sustainable family business theory (SFBT): Operationalization and application. In K. X. Smyrnios, P. Z. Poutziouris, & S. Goel(Eds.), 『Handbook of research on family business(2nd ed., pp.507-553)』, Cheltenham, England: Edward Elgar.
- Zahra S., and Sharma, P. 2004, “Family business research: A strategic reflection”, *Family Business Review*, Vol.17, No.4, pp. 331-346.
- Zellweger, T., Sieger, P., and Halter, F., 2011, “Should I stay or should I go? Career choice intentions of students with family business background”, *Journal of Business Venturing*, Vol. 26, No. 5, pp.521-536.
- Zellweger, T., Nason, R.S., Nordqvist, M., 2012, “From longevity of firms to transgenerational entrepreneurship of families: Introducing family entrepreneurial orientation”, *Family Business Review*, Vol.25, No.2, pp. 136-155.

The Burgeoning Business Research: Family Business

Nam, Young Ho *

— <Abstract> —

[Purpose]

Comparing the research of family businesses in Korea with the study of those of developed countries such as U.S. and Europe, I would like to suggest a desirable research for family businesses in Korea in the future.

[Design/Methodology]

The research target of this paper is 324 papers that published in professional academic journals and master's and doctoral dissertation in Korea(2006-2018), and research topics and research results centered on papers on family businesses published in major journals such as Family Business Review(FBR) abroad and compared with Korea.

[Findings]

First, the research status was that the research methods showed that empirical analysis(82.5%) such as hypothesis verification were significantly more than qualitative research(17.5%) such as theory building and policy development, and the research topics were management /strategic management(26.4%), succession(18.2%), financial accounting(12.4%), business performance(11.8%), and specificity of family business(7.9%). I would like to suggest the definition of family businesses using family involvement, SEW and F-PEC, and family to the analysis level of research, introduce family theory, family capitalism, social capital and SEW, and especially emphasize the research topic related to raising positive images about Korean family businesses.

[Research implications]

Family business is a new area to come to mind in business administration, and the status of the research of family businesses, which are the majority of Korean companies, and the proposed future research are largely suggestive.

<Key Words> Family Business, Family Business Research. Korean Family Business Research, Family Science Theory

* Professor, Dept. of Business Administration, Konkuk University.