

기혼여성재택근무자의 관리행동과 생활만족에 관한 연구*

A Study on the Management behavior and life satisfaction of the home-based women worker*

성균관대학교 가족경영·소비자학과
강사 박미혜
동국대학교 가정교육과
교수 박명희

Dept. of Family Life Management & Consumer Studies, Sungkyunkwan University

Lecturer : Park, Mi Hye

Dept. of Home Economics Education, Dongguk University

Professor : Park, Myung Hee

◀ 목 차 ▶

- | | |
|------------------|---------------|
| I. 문제의 제기 | IV. 연구결과 및 해석 |
| II. 이론적 배경 | V. 결론 및 제언 |
| III. 연구문제 및 연구방법 | 참고문헌 |

<Abstract>

The objectives of this study are examine the variables effecting management behavior of home-based worker through empirical study.

The data used for statistical analysis is 285 home-based worker. The statistical methods used for data analysis were frequencies, mean, t-test, multiple regression, factor analysis and path analysis. The major findings can be summarized as follows. Home-based workers' various characteristics were statistically significant variable to management behavior. Home-based work income were higher for older women, no employ experience in out of home, lower age of children, business owner, lower time flexibility. In cause-effect model analysis that affects life satisfaction was related to work management, home management behavior and income. Based on the finds of the study, it was found that home-based work can be good alternative to induce married women to labour market if some problems are covered.

* 본 연구는 1998학년도 박사학위 논문의 일부를 발췌하여 실은 것임.

I. 문제의 제기

현대 산업사회가 진행되고 발전하면서 여성의 경제적 관심과 취업활동은 꾸준히 증가되어 왔고 생활의 질에 대한 만족을 위해 경제적 소득의 필요성이 증대되고 있다. 여성경제활동참가의 결정요인에 관한 실증분석에 의하면 만 6세미만의 자녀가 있는 경우 경제활동참가에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 노동시장에 참여하지 않는 여성집단은 자녀양육에 따르는 유보임금(reservation wage)수준이 상당히 높은 것으로 추정되는데 이는 우리나라의 여성취업곡선이 전형적인 M자형 곡선을 보여주고 있는데서도 나타난다. 이러한 문제를 어느정도 해결할 수 있는 대안으로서, 가정을 근거로 하거나 가정내에서 업무를 수행하면서 자녀양육 및 가사도 병행할 수 있는 노동형태가 재택근무라 할 수 있다. 재택근무(home-based work)라는 말은 가정생활의 변화를 예측한 「제3의 물결」의 저자인 Toffler(1989)에 의해 처음으로 소개되어 널리 알려지게 되었으며, 현재의 추세를 보면 재택근무자가 계속 증가하는 경향을 보여주고 있어 Toffler의 예측이 어느정도 맞아들어가고 있음을 보여준다. 또한 몇몇 학자(Horvath, 1986; Voydanoff, 1987)들은 재택근무가 특히 기혼여성에게 있어서 유급노동(취업활동)과 가족활동의 요구간에 균형을 맞출 수 있어서 가정복지에 효과적인 방안이라고 제안하였다.

재택근무는 그 유래를 볼 때 현대에 들어와서 갑자기 생긴 것이 아니고 이전에도 가내노동이나 전통적인 형태의 재택근무가 존재해 왔으나, 최근 산업환경의 변화와 통신기술의 발달로 인해 원격근무(Telework)가 가능하게 되면서 기업측에서도 경쟁력강화와 비용절감 등의 이유로 관심을 가지게 되었으며 점차 재택근무를 도입하는 기업이 증가하고 있다. 또한 경제적 변화가 급격한 현대의 시장경제의 틀 속에서 가계의 높은 생활의 질 추구하고 여가시간의 욕구에도 불구하고 세계적인 실업증가로 정규노동시장에 들어가는 것이 어려워지고 있다. 따라서 미국 등 선진국에서는 재택근무가 가계의 주된 소득창출수단으로 등장하고 있으며 많은 사람들이

가지고 있는 기술과 경력을 바탕으로 재택사업이나 SOHO(Small Office Home Office)등 위험부담이 적은 신종사업을 시작하고 있다. 우리나라에도 최근 구조조정과 감량경영의 여파로 재량근무자가 늘어나고 있고 이의 일환으로 재택근무가 증가할 것이 예상된다.

현재까지의 재택근무에 대한 대부분의 연구는 재택근무의 정의와 측정방법의 논란에 제한되어 왔으며 재택근무가계에 대한 연구(Horvath, 1986; Kraut, 1988; Kraut & Grambsch, 1987; Pratt, 1987)는 최근에 와서 행해졌다. 가정학 분야에서의 대표적 연구로서는 최근 미국에서 행해진 9개주 재택근무자에 대한 프로젝트(NE-167)가 있으며, 여성학계에서 노동보호 측면에서 접근한 여성 가내노동자에 대한 연구(신경아, 1994; 조옥라, 1995; 김소영, 1995; 김소영, 문무기, 1997)가 다소간 있다.

본 연구는 재택근무가 기혼여성의 소득창출과 자녀양육 및 가사와 양립을 가능하게 하는 효과적인 방안으로 생활의 질과 만족을 높여줄 수 있는 기능을 수행하는지 여부를 알아보기 위해 재택근무자의 생활만족도에 영향을 주는 변수들을 규명함으로써 앞으로의 재택근무 연구에 토대를 마련하고 여성취업에 대한 효과적 방향을 모색하여 취업여성의 터전을 확대해 나갈 수 있도록 함으로써 가정복지에 기여하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 재택근무의 개념

재택근무(Home-based work)는 전통적으로 회사 사무실이나 공장 등 집중된 공간에서 하던 일을 가정으로 분산시켜서 가정내에서 수행하는 소득창출 활동을 말한다. 기존연구에서 재택근무와 같은 의미로 혼용해서 사용하고 있지만 엄밀하게는 약간씩 차이가 나는 개념으로는 원격근무, 재택사업, 가족사업, SOHO 등이 있다(Kern & Wolfgram, 1996; <http://www.svi.org>; Brabec, 1994; 한국경제신문, 97. 8.

22).

전통적으로 가내수공업이나 자영업 등이 행해졌고, 최근에 컴퓨터 등 기술의 진보로 인해 정보화 사회가 되면서 원격근무자가 증가하고 재택근무의 기회가 증가하면서 과거와는 다른 형태의 재택근무가 확산되는 추세에 있기 때문에 관심의 대상이 되고 있다. 역사적으로 볼 때, 그것은 가내공업이나 산업적 가내노동으로 언급되어 왔으며 이러한 용어들의 공통적 분모는 그것이 가정밖의 장소보다는 가정내에서 행해지는 댓가를 받는 노동형태를 말하는 것이다. 미국에서 행해진 NE-167 프로젝트에서는 재택근무를 가정내 또는 주거를 둘러싼 곳에서 수행되는 소득창출활동으로 정의하며, 근로시간의 일부분만을 가정에서 일하는 부분재택근무도 포함하고 있는데 개별연구마다 세부적인 범위는 차이를 보인다. 일본의 연구에서는 재택근무를 재택취업과 재택고용으로 분류하였는데 재택취업이란 기업의 피고용자가 아니면서 기업과 청부계약 등을 체결하고 자택에서 일을 수행하는 것이고 재택고용은 피고용자가 자택에서 업무를 수행하는 것을 말한다(日本労働研究機構, 1995). 기존연구에서는 재택근무자(home based worker)를 가정내에서 행하는 모든 유급활동을 포함하는 개념으로 파악하였는데 이는 원격근무자(telecommuter)뿐만 아니라 육체근로자의 성격을 더 띠는 가내노동자(homeworker)등도 모두 포함이 되는 사업자와 근로자를 모두 총괄하는 개념이다.

또한 원격근무, 재택사업, 가족사업, SOHO등의 재택근무의 관련개념들은 재택근무의 통일된 정의를 보여주고 있지 않으며 재택근무의 일부분만을 지칭하는 것이다. 따라서 본 연구에서는 재택근무의 정의를 “업무의 주된 작업시간을 자택을 근거로 행하는 소득창출활동”으로 규정하고 자영과 고용형태의 재택근무를 망라한다.

2. 재택근무와 관리행동

재택근무는 시간사용을 융통성 있게 할 수 있다
 ⇒ 큰 장점이 있는 반면에 소득창출활동이 가계생

산과 여가활동으로부터 공간적으로 분리되지 않았을 때 관리가 문제가 될 수 있다. 재택근무는 어린 자녀, 가족, 가사에 의해 일이 빈번히 방해받을 수 있기 때문에 더 엄격한 관리행동이 필요하며 일반 맞벌이 가정보다 더 많은 시간관리 전략들이 사용될 수 있다. 가족은 중요한 가족활동이 계획되었을 때 일을 적게 받거나, 재택근무의 압력이 높은 시기에는 가계생산 표준을 수정하여 일의 압력을 줄일 수 있다. 소득창출활동이 가계생산과 여가보다 우선적이라면 시간관리는 재택근무에 투여하는 시간을 늘리는데 도움을 주는 전략을 선택하는 문제가 된다(Winter et al, 1993).

Ahrentzen(1990)은 104명의 재택근무자 연구에서 재택근무와 가계생산, 여가에 상당한 중복을 발견했는데 그러한 활동간의 갈등을 줄이기 위해 일의 엄격한 시간계획, 분리된 작업공간, 작업공간에의 접근 제한, 일의 활동과 가족활동간의 경계수립 등의 전략이 필요하다고 보았다.

재택근무는 여러 잇점이 있는 반면 “과중한 일의 부담”, “가족과 일을 분리시킬 수 없는 점”, “빈번한 방해”와 “사생활의 부족”등의 문제를 가지며 집안 일과 병행하여 업무를 주어진 시간내에 끝내야 하므로 엄격한 업무관리가 필요하다.

재택업무의 압력에 대처하는 전략들은 개인과 그의 가족들의 일에 시간분배를 잘하거나 외부 조력자를 고용하기 위한 충분한 소득의 분배에 융통성을 필요로 한다. 이 연구에서 일을 마감일까지 끝내기 위해 사용한 시간관리행동들은 가족과 함께하는 시간의 단축, 수면시간 단축, 일의 보조자 고용, 가족이나 친구의 도움, 외식, 배달음식 이용, 청소시간 단축, 가사 조력자 고용, 사회활동의 감소 등으로 나타났다.

우리나라 여성 재택근무자들은 가사일과 병행하여 작업을 하기 때문에 자신에게 주어지는 시간적 여유는 거의 없는 것으로 나타났다. 시간관리를 잘하지 못해서 일을 몰아서 하는 경우도 있으며 재택근무자들이 작업조건을 스스로는 매우 긍정적으로 인식하고 있음에도 불구하고 작업의 강도는 가사일과의 관계속에서 강화되는 경향이 있다(조옥라,

1995). 따라서 연구결과들을 볼 때 재택근무의 만족도를 높이기 위해서는 일의 유연성을 가질 수 있어야 하며, 필요한 조정이 가능해야 한다.

Paul과 Sarah(1994)는 성공적으로 재택업무를 수행하기 위해서는 일의 양에 맞추어 일의 일정을 계획하고, 업무효율이 가장 높은 시간대에 일을 계획하며, 가족돌보기 등의 자신이 중요하다고 생각하는 다른 일을 할 수 있도록 업무계획을 세우는 것이 필요하다고 보았다. 재택근무가 직업과 가족을 통합하는 유용한 모델로 사용되는 것을 결정할 충분한 증거는 없지만 그것은 특정 직업유형(상품제조 vs. 서비스제공)과 특정 가족유형에 다른 것보다 더욱 잘 맞을 수 있을 것이다.

본 연구는 관리행동을 매개변수로 설정하고, 관리행동에 따라서 소득과 재택근무에 대한 만족도가 달라질 것으로 보고 관리행동을 시간관리행동, 업무관리행동, 가정관리행동의 세차원으로 나누어 재택근무자의 특성에 따라 관리행동이 어떻게 다르며 소득과 만족도에는 어떤 영향을 주는지를 파악하고자 변수로 선정하였다.

3. 재택근무와 만족도

1) 재택근무자의 만족도 관련연구

Gritzmacher(1993)는 재택근무자를 대상으로 생활의 질에 대한 만족도, 가족소득에 대한 만족도, 일상생활에 대한 만족도를 중심으로 연구하였는데, 연구결과에 의하면 전반적으로 생활의 질, 소득, 일상생활통제에 만족한다는 결과를 보여주었다. 캐나다 KLR Consulting 회사의 연구(<http://www.hoaa.com/trend.html>)에 의하면 연구 대상자들은 재택근무를 긍정적으로 인식하고 있었으며 가정생활과 일과의 통합을 허용함으로써 일을 하는데 있어 더욱 시간적인 융통성을 가지고 일에 대한 조정을 할 수 있게 한다고 보았다. 또한 가족과 공유하는 시간과 활동기회가 증가하며 스트레스 감소, 더 많은 개인적 자유, 통근과 관련된 비용의 재정적 이익이 있다.

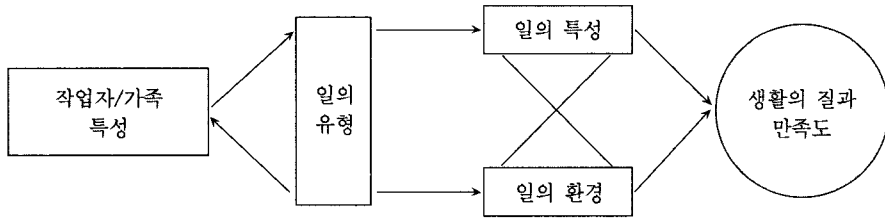
여성 재택사업자에 대한 연구(Scott, 1986; Gregg, 1985; Davidson, 1980)는 소득에 대해 만족한다는 것

을 나타낸다. 그들이 사업을 계속하는 주된 이유는 직업만족, 소득, 자신이 경영자가 되는 것, 일에 대한 도전, 개인의 성장, 직업만족 등이었다. Pleck(1977)은 재택근무가 하루종일 일에 매여 있게 되는 문제점이 있으며, 업무와 가족에 대한 책임에 있어 요구되는 시간이 중복될 때 만족감이 줄어들 수 있다고 보았다. 또한 한 조사에서 자신을 위한 여가시간을 낼 수 없는 점에 대해 28%의 재택근무자가 주된 불만으로 지적하였다(Anon, 1985). Beach(1987)는 여러 직업에 종사하는 재택근무자를 대상으로 연구하였는데 재택근무가 자녀, 가족, 가사일에 의해 자주 중단되지만 자신의 노동일정을 조절할 수 있는 자율성이 있으며, 가족의 요구를 위해 시간을 융통성있게 사용할 수 있는 심리적인 성과를 갖는다고 하였다. Aronson(1991)은 재택근무자들이 얻을 수 있는 비금전적인 성과로서 자신의 작업수행에 대한 높은 통제력과 시간사용에 대한 융통성 및 스트레스 수준을 들었다.

NE-167의 결과에서는 재택근무의 주관적인 장점으로는 융통성(40.7%), 가족돌보기(32.9%) 등으로 나타났으며, 단점으로는 일에서 벗어날 수 없는 점(21.3%), 가정의 일로 방해를 받는 점(12.8%) 등을 언급했다. 만족도를 알아보기 위한 5점 리커트척도의 4개의 문항에 대해서는 총체적 만족도는 매우 만족한다가 83.1%로 나타났으며, 생활의 질에 대해서는 77.2%가 만족한다고 응답했으며, 소득 적정도에 대해서는 84.8%가 보통이상이라고 응답했으며, 일상생활 통제력에 대한 질문에서는 대부분의 응답자들이 일상생활을 잘 통제할 수 있다고 느끼고 있었다. 이러한 재택근무의 만족도에 대한 결과는 사업이나 임금노동의 재택근무에 종사하는 많은 가계가 생활에 만족한다는 것을 보여주며 여러 변인에 따라 만족수준이 변하는 결과를 보여주고 있다.

2) 생활만족도의 관련변인

일과 가족 상호작용은 생활의 질이나 만족도에 강한 영향을 주며 이것은 일의 유형, 집중의 정도, 가족생활에 주는 영향정도에 따라 다르다. Carsky, Dolan과 MaCabe(1988)는 생활의 질이나 만족도에



출처: Carsky, M. L., Dolan, E. M. & McCabe, E. M.(1988), A typology to measure the Impact of homebased work of family quality of life, American Council on Consumer Interests, 34th Annual Conference April, Chicago Illinois, The Proceedings Viclie Hampton Edition.

〈그림 1〉 생활의 질과 만족도에 영향을 주는 재택근무의 효과를 측정하기 위한 도식

영향을 주는 일/가족 환경요소로 작업자/가족특성과 일의 유형(직업), 일의 특성, 일의 환경을 설정하고 〈그림 1〉과 같이 개념적으로 도식화하였다.

또한 Grizmacher(1993)의 연구에서는 재택근무자의 만족도에 영향을 주는 중요한 속성은 지역사회에 거주한 연수, 연령과 교육수준, 가구수, 총(순)재택근무(사업)소득, 총가족소득, 일의 양에 대한 통제, 작업의 선호, 작업과 소득에 대한 감정들이다. 결과는 직업이 생활의 질 만족도에 가장 관련이 있는 변수였으며, 소득과 일에 대한 선호도가 소득만족과 관련이 있었고, 미래에 대한 전망이 일상생활 통제만족과 정적인 상관을 가졌다. 본 연구에서는 위의 개념적 도식을 참고하여 종속변수를 생활만족도로 설정하고 관련된 변수로서 재택근무자의 개인 특성/가계특성, 업무특성, 업무환경특성, 관리행동, 재택근무소득변수를 설정하였다. Deacon과 Firebach(1981)의 관리의 체계적 접근이론에 따라 투입변수, 매개변수, 산출변수로 구성하여 이들 변수간의 인과관계를 설정하였다.

III. 연구문제 및 연구방법

1. 연구문제

〈연구문제 1〉 재택근무자특성 (개인/가계특성, 업무

특성, 업무환경특성)이 관리행동에 미치는 영향은 어떠한가?

〈연구문제 2〉 재택근무자특성(개인/가계특성, 업무특성, 업무환경특성)과 관리행동이 소득에 미치는 영향은 어떠한가?

〈연구문제 3〉 재택근무자특성(개인/가계특성, 업무특성, 업무환경특성)과 관리행동, 소득이 생활만족에 미치는 영향은 어떠한가?

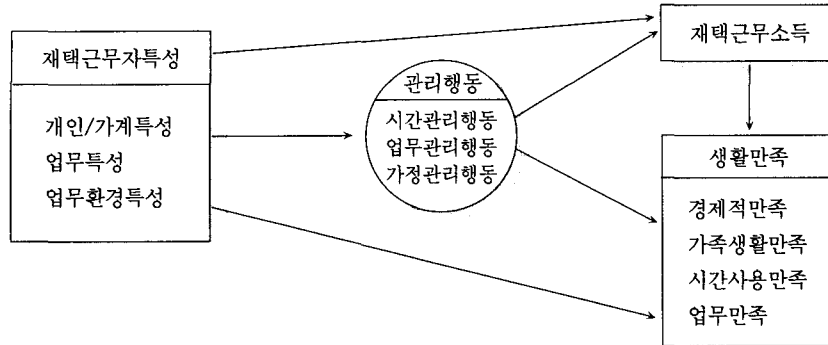
〈연구문제4〉 생활만족은 관련변인들과 어떠한 인과관계를 보이는가?

위의 연구문제를 모형으로 나타내면 〈그림 2〉와 같다.

2. 척도구성 및 측정방법

1) 재택근무자특성

재택근무자특성(개인/가계특성, 업무특성, 작업환경특성)은 Carsky 등(1988)의 개념적 정의를 참고하여 문항을 구성하였다. 개인/가계특성은 재택근무자의 연령, 교육수준, 재택근무동기, 외부취업경험, 외부취업기간, 남편소득, 자녀유무, 자녀연령, 가족수를 말한다. 업무특성은 재택근무자의 직업에 관련된 일의 특성으로서 고용인지 자영인지의 여부, 집중필요도, 외부활동정도(출근빈도)를 말한다. 업무환경특성은 시간측면과 공간측면의 환경을 말하는데 시간



〈그림 2〉 연구모형(가설적 인과모형)

측면의 변수는 하루 평균 작업시간, 일하는 시간패턴이 일정한지, 일이 계속 중간에 끊기지 않고 연속적으로 수행되는지, 시간이 부족하다고 인지하는지에 대한 것이며 공간측면의 작업환경은 공간의 가족활동과 분리정도, 일할 때 가족의 방해정도를 말한다. 작업시간을 제외한 업무환경특성 변수는 5점 Likert척도로 측정하였다.

2) 관리행동

업무관리행동, 가정관리행동변수는 NE-167에서 사용했던 측정도구를 기초로 우리나라의 실정에 맞게 수정해서 사용했으며 시간관리행동은 Strober와 Weinberg(1980), Winter등(1993)의 연구와 조성은(1990)의 연구를 참고로 하여 작성하였다. 시간관리행동은 직업과 가정의 일을 수행하기 위해 부족한 시간을 관리하기 위한 방법으로서 일의 수행방식의 효율화, 가사노동표준수정, 유급서비스사용, 여가·개인시간의 단축, 가족원 도움정도가 포함된다. 업무관리행동과 가정관리행동은 업무와 가사일에 대한 목표설정, 계획, 수행, 산출로 구성된다. 관리행동은 5점 Likert 척도로 측정하였다. 시간관리행동은 신뢰도계수가 .86이며 업무관리행동은 .83, 가정관리행동은 .69이다.

3) 생활만족

생활만족은 기존연구들(Aronson, 1991; Beach,

1987; Pratt, 1993; Gritzmacher, 1993)의 결과를 참고하여 작성하였으며 총 13개의 문항을 주요인분석(Principal Factor Analysis)의 방법으로 Varimax Rotation을 수행한 후 고유치(Eigenvalue)가 1.0이상인 문항을 중심으로 분석하여 행렬표에서 요인부하량이 .5이상인 것을 채택한 결과 한문항을 제외하여 4개의 요인이 추출되었다. 각 요인들을 업무만족, 경제적만족, 가족생활만족, 시간사용만족이라고 명명하였다. 신뢰도계수는 경제적만족은 .79, 가족생활만족은 .79, 시간사용만족이 .66, 업무만족은 .84로 나타나 각 척도의 구성은 비교적 신뢰할만한 수준이었다.

3. 조사대상 및 자료수집

본 연구에서는 가정을 기반으로 해서 소득창출 활동을 하는 기혼여성 고용재택근무자와 자영재택근무자를 대상으로 하였다. 두차례의 예비조사를 거쳐, 본조사는 1998년 3월 20일부터 4월 14일까지 실시하였다. 조사자료는 설문지를 사용하였는데 총 700부를 배부하여 310부가 회수되었으나 부실기재한 것을 제외하고 285부가 분석에 사용하였다.

조사대상범위는 고용재택근무자는 컴퓨터분야, 번역, 재택보험설계사, 방송모니터요원, 학습지회사원이며, 자영재택근무자는 집에서 사업 또는 가게와 집이 딸려있는 경우로서 놀이방, 예능지도, 약국, 소매업, 서비스업종 등이 포함되었다.

조사방법은 우편설문조사와 회사방문조사, 조사원이 사업장소를 방문하는 방문설문조사를 겸하였다. 고용 재택근무자들은 재택근무자가 있는 기업이나 협회에 협조를 부탁하고 재택근무자의 주소명단을 받아서 우편설문조사를 하였다. 우편설문은 설문지와 협조문, 반송봉투, 사은품을 동봉하여 우송하였다. 회사방문조사는 재택근무자들의 출근이나 교육이 있는 날 설문조사하는 방식을 취하였다. 자영 재택근무자 조사는 훈련된 조사원 7명이 각 구별로 나누어 방문 설문조사하는 방법을 사용하였다.

조사대상자의 일반적인 특성을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 1〉 조사대상자의 일반적 특성 (N=285)

변 수	구 분	빈도 (%)
직 업	소매업	46 (16.1)
	서비스업	38 (13.3)
	놀이방	33 (11.6)
	예능지도	19 (6.7)
	기타 재택사업	15 (5.3)
	학습지	30 (10.5)
	번 역	22 (7.7)
	컴퓨터 관련직	23 (8.1)
	방송모니터	9 (3.2)
	재택설계사	20 (7.0)
	이동통신회사	30 (10.5)
재택근무유형	자영재택근무	152 (53.3)
	고용재택근무	133 (46.7)
재택근무 소득	30만원 이하	48 (16.8)
	31-50만원	59 (20.7)
	51-80만원	52 (18.2)
	81-120만원	64 (22.5)
	121만원 이상	62 (21.8)
교육수준	고졸 이하	111 (38.9)
	대졸 이상	174 (61.1)
연 령	20대	43 (15.1)
	30대	149 (52.3)
	40대 이상	93 (32.5)
가족수	3명 이하	37 (48.7)
	4명 이상	148 (51.3)

4. 분석방법

설문조사를 통한 자료의 분석은 SPSS PC+ 프로그램을 사용하였으며 분석기법은 다음과 같다. 척도의 신뢰도검증을 위하여 Cronbach의 알파계수를 사용하였고, 분석방법은 빈도, 백분율, 요인분석, 중회귀분석, 경로분석을 하였다. 중회귀분석은 중회귀분석의 위반여부를 검토하기 위해 잔차분석을 하였는데 표준화된 잔차의 히스토그램이 정규분포에 가깝고 도식화된 잔차변동이 체계적 양상을 보이지 않았으며 오차항의 자기상관이 없었다. 또한 독립변수간의 다중공선성(multicollinearity)을 검증하기 위해 독립변수간의 상관관계를 검토해 본결과 각 변수간의 독립성이 대체로 보장되었다고 판단되었으나 재택근무자연령과 자녀연령간의 상관계수가 비교적 높아서 분산확대지수(VIF: Variance inflation factor)를 구한 결과 각 변수의 VIF값이 1-2의 범위로 낮게 나타나 다중공선성을 염려하지 않아도 되는 결과로 판단할 수 있었다. 변수중 교육수준(고졸이하=0), 재택근무동기(자녀양육과 가사병행=0), 외부취업경력여부(외부취업경험 유=0), 자녀유무(자녀유=0)는 dummy 변수로 처리하였고 그 이외의 변수는 원점수 그대로 사용하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 재택근무자특성이 관리행동에 미치는 영향

관리행동에 대한 재택근무자의 특성(개인/가계특성, 업무특성, 업무환경특성)의 영향력을 살펴보기 위한 〈연구문제 1〉에 대하여 분석한 결과는 다음 〈표 2〉와 같다.

종속변수인 관리행동중 시간관리행동에 대해서 살펴보면 재택근무자특성 중에서 시간관리에 유의미한 영향을 미치는 변수는 교육수준, 집중필요도, 작업시간, 작업시간패턴, 시간용통성, 시간부족정도였으며 이들 변수들이 시간관리행동 분산의 43.8%를 설명하였다. 업무관리행동은 자녀유무와 집중필

〈표 2〉 재택근무자특성이 관리행동에 미치는 영향

독립변수	종속변수	시간관리행동		업무관리행동		가정관리행동	
		b	β	b	β	b	β
개인/가계 특성	연령	.052	.047	-.003	-.003	.056	-.083
	교육수준	2.522	.165**	1.366	.098	2.416	.151*
	재택근무동기	-1.237	-.080	-1.349	-.096	-.178	-.012
	외부취업경험	-.753	-.047	-1.809	-.124	.004	-.060
	외부취업기간	.005	.087	.006	.113	-.009	.113
	남편소득	9.6E-04	.016	.003	.054	1.3E-04	.028
	자녀유무	-1.720	-.071	4.579	.207**	3.823	.167*
	자녀연령	-.172	-.189	.163	.196	.112	.139
업무특성	가족수	-.235	-.036	-.669	-.111	-.780	-.178*
	자영/고용	-1.930	-.129	1.525	.112	-.574	-.030
	외부활동일수	-.113	-.026	.411	.102	-.010	.033
업무환경	집중필요도	1.511	.214***	1.655	.256***	.992	.115
	작업시간	.154	.169**	.016	.019	-.140	-.262
	작업시간패턴	.824	.134*	.673	.119	.283	.026
	일의연속성	.185	-.027	.062	-.010	.316	-.030
	시간용통성	-.709	-.120*	-.316	-.059	-.344	-.069
	시간부족정도	.846	.129*	-.625	-.104	-.889	-.172
	가족활동병행	.649	.091	-.429	-.066	-.548	-.140
가족방해정도	.641	.092	.765	.120	1.546	.297***	
상수	28,484		28,464		31,092		
R ²	.438		.230		.236		
수정 R ²	.394		.170		.177		
F	10,049***		3,841***		3,920***		

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

요도가 영향력이 높은 변수였으며, 이들 변수로 업무관리행동의 분산의 약 23.0%를 설명하였다. 가정관리행동은 교육수준, 자녀유무, 가족수, 가족활동병행이 영향력 있는 변수였으며, 교육수준이 높을수록, 자녀가 없을수록, 가족수가 적을수록, 업무를 가족활동과 병행할수록 가정관리행동을 많이 하는 것으로 나타났으며 분산의 설명력은 23.6%였다.

2. 재택근무자 특성과 관리행동이 재택근무소득에 미치는 영향

재택근무자의 특성과 관리행동이 재택근무소득에 미치는 영향인 〈연구문제 2〉를 분석한 결과는 다음 〈표 3〉과 같다.

소득에 영향을 미치는 재택근무자특성은 연령, 외

부취업경험, 자녀연령, 자영/고용, 시간용통성으로 나타났으며 이들 변수들의 분산의 설명력은 37.1%로 비교적 높은 편이었다. 또한 관리행동은 재택근무소득에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 시간용통성은 소득에 부적적으로 영향을 주는데 이는 업무가 많을 경우 시간용통성이 없으며 업무량은 소득으로 연결된다고 볼 수 있는데 이는 대부분의 고용재택근무가 성과급제로 되어 있는 것과도 관련이 된다고 본다.

3. 재택근무자특성, 관리행동, 재택근무소득이 생활만족에 미치는 영향

재택근무자특성, 관리행동, 재택근무소득이 생활만족에 미치는 영향에 대해 분석한 결과는 〈표 4〉와

<표 3> 재택근무자특성과 관리행동이 재택근무소득에 미치는 영향

독립 변수	종속 변수	재택근무 소득	
		b	β
개인/가계 특성	연령	2.517	.261**
	교육수준	-.999	-.008
	재택근무동기	18.656	.137*
	외부취업경험	20.250	.144*
	외부취업기간	-.499	-.083
	남편소득	.009	.016
	자녀유무	-2.475	.012
	자녀연령	-3.177	-.396***
가족수	.460	.008	
업무특성	자영/고용	-55.916	-.425***
	외부활동일수	-.499	-.013
	집중필요도	5.005	.080
업무환경	작업시간	.082	.010
	작업시간패턴	-1.120	-.012
	일의 연속성	-1.202	.020
	시간유통성	-12.191	-.234***
	시간부족정도	-3.799	-.065
	가족활동병행	-2.652	-.042
	가족방해정도	-1.361	-.022
관리행동	시간관리행동	.566	.064
	업무관리행동	.468	.049
	가정관리행동	-.836	-.084
상수		77.106	
R ²		.371	
수정 R ²		.314	
F		6.480***	

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

같다.

각 만족의 하위영역은 경제적만족, 가족생활만족, 시간사용만족, 업무만족으로서 각 만족의 하위영역별로 변수들의 영향력을 살펴보면 다음과 같다.

경제적 만족은 소득, 재택근무동기, 가족방해정도, 가정관리행동이 영향력 있는 변수였으며 이들 변수의 분산의 설명력은 30.1%였다. 즉, 경제적만족은 소득이 많을수록 높으며 재택근무의 동기가 자녀양육이나 가사병행일 때는 다른 동기에 비해 경제적만족이 낮았다. 가족생활만족은 자녀유무, 집중필요도, 일의 연속성, 시간유통성이 영향력 있는 변수였

으며 이들 변수의 분산설명력은 31.3%였다. 시간유통성이 많을수록 가족생활만족이 높으며 이는 재택근무의 시간유통성이 가족상호작용을 높인다는 선행연구(Owen, Rowe & Gritzmacher, 1992; Owen, Rowe & Gritzmacher, 1992)의 결과와 일치한다. 시간사용만족은 자녀유무, 시간유통성, 시간부족정도가 영향력 있는 변수였으며 설명력은 27.2%였다. 업무만족은 연령, 집중필요도, 가족방해정도, 업무관리행동, 소득이 영향력 있는 변수였으며 설명력은 36.2%였다. 연령이 높을수록 업무만족이 높았는데 이는 연령이 높을수록 가정생산의 가치가 적어지기 때문에 취업에 대한 바램이 상대적으로 더 커진다고 볼 수 있다. 방해가 적고 업무관리행동을 많이 할수록 업무만족이 높게 나타나 업무의 만족을 높이기 위해서는 효율적인 업무의 관리가 매우 중요함을 알 수 있으며, 재택근무자의 관리행동이 만족에 미치는 매개변수로 중요한 역할을 함이 밝혀졌다고 볼 수 있다.

4. 재택근무자의 만족에 관련된 변수들의 인과관계

중회귀분석 결과 재택근무자의 만족과 관련이 있는 변수간의 관계를 좀 더 정교화하고 변수간의 인과관계를 추정하기 위해 연구모형 <그림 2>에서 설정된 가설적인 인과모형을 근거로 경로분석을 실시하였다. 경로분석의 결과는 <그림 3> <그림 4> <그림 5>와 같으며 이를 관련변수별 직접효과와 간접효과를 살펴본 결과는 <표 5>와 같다.

네가지 만족변수중 시간사용만족변수를 제외한 경제적만족, 가족생활만족, 업무만족에서 관리행동과 재택근무소득을 통한 매개변수의 경로가 나타났다. 경제적만족은 연령, 재택근무동기, 외부취업경험, 교육수준, 자녀유무, 가족수, 시간유통성, 자녀연령, 자영/고용, 가족방해정도, 가정관리행동, 소득이 경제적만족에 영향을 미치며 이들 변수들은 직접적 인과효과와 간접적 인과효과를 갖는다. 직접효과는 재택근무동기(.14), 가족방해정도(.19), 가정관리행동(.16), 소득(.24)으로 나타났다. 간접효과는 가정관리행동과 소득변수를 매개변수로 해서 나타났다. 가정

〈표 4〉 재택근무자특성, 관리행동, 재택근무소득이 생활만족에 미치는 영향

독립 변수		종속 변수		경제적 만족		가족생활 만족		시간사용 만족		업무 만족	
		b	β	b	β	b	β	b	β		
개인/가계 특 성	연 령	.054	.140	-.018	-.053	.022	.060	-.003	.339***		
	교 육 수 준	.158	.029	.331	.068	-.112	-.022	.331	.070		
	재택근무동기	.737	.136*	-.088	-.018	-.398	-.076	-.454	-.095		
	외부취업경험	.116	.021	-5.4E-04	-.032	-.314	-.058	-.554	-.112		
	외부취업기간	-8.5E-04	-.045	.263	.052	-.002	-.117	-5.8E-04	-.035		
	남 편 소 득	1.9E-05	8.9E-04	.002	.092	.002	.100	-3.2E-04	-.017		
	자 녀 유 무	.818	.096	1.571	.203**	-1.579	-.192**	-.127	-.017		
	자 녀 연 령	-.057	-.177	.019	.064	-.018	-.057	-.005	-.017		
가 족 수	.158	.068	-.250	-.119	-.113	-.050	-.257	-.126			
업무특성	자 영/고 용	-.646	-.123	-.076	-.016	.305	.060	-.509	-.110		
	외부활동일수	-.091	-.059	-.052	-.037	-.125	-.083	-.103	-.076		
	집 중 필 요 도	-.104	.042	.342	.152*	.253	.105	.546	.250***		
업무환경	작 업 시 간	.015	.047	.024	.083	-.008	-.025	-.052	-.182		
	작업시간패턴	.045	.021	.081	.041	-.166	-.079	.007	.004		
	일 의 연 속 성	-.143	.060	.326	.151*	-.244	.106	-.168	.080		
	시 간 용 통 성	.107	.052	.414	.219**	.799	.398***	.009	.005		
	시간부족 정도	-.209	-.091	-.085	-.040	-.316	-.142*	-.146	-.072		
	가족활동 병행	.039	-.016	.126	.055	-.075	-.031	.163	.074		
가족 방해정도	-.475	.194*	-.147	-.066	-.098	-.041	-.329	-.153*			
관리행동	시간관리 행동	-.030	-.086	.004	.012	.022	.064	-.023	-.075		
	업무관리 행동	.081	.210	.057	.163*	.029	.077	.115	.339***		
	가정관리 행동	.068	.160*	.070	.182*	.009	.022	.020	.054		
재택근무소득		.009	.235***	.003	.085	.005	.130	.006	.180**		
상 수		4.505		4.572		7.268		8.922			
R ²		.301		.313		.272		.362			
수정 R ²		.234		.247		.202		.301			
F		4.519***		4.773***		3.908***		5.944***			

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

관리행동을 통한 간접효과는 교육수준(.03), 자녀유무(.03), 가족수(-.03), 가족의 방해정도(.05)로 나타났다. 소득을 통한 간접효과는 연령(.06), 재택근무동기(.03), 외부취업경험(.03), 시간용통성(-.06), 자녀연령(-.10), 자영/고용(-.10)으로 나타났다.

경제적만족에 대한 관련변수들의 인과관계를 살펴보면 연령이 증가할수록 소득이 증가하는 경향이 있으며 이를 통해 경제적 만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 재택근무동기는 직접효과와 간접효과를 갖는데 가사와 자녀양육을 병행하는 동기일수록 경제적만족이 낮으며 또한 소득에 미치는 간접

적효과를 통해서도 경제적만족에 영향을 준다. 이러한 결과는 여러연구에서 재택근무가 자녀양육기에 있는 기혼여성에게 매력있는 취업대안이라고 밝히고 있지만, 이 시기에는 자녀를 위한 가정생산의 가치가 비교적 높고 상대적으로 시장생산의 가치가 낮아, 다른 동기에 비해 재택근무 소득수준이 결과적으로 경제적측면의 만족도가 낮아진다고 볼 수 있다.

외부취업경험은 미미하지만 소득에 정적인 간접효과를 가지며 이를 통해 경제적 만족에 영향을 준다. 교육수준은 가정관리행동을 통한 간접적 인과효

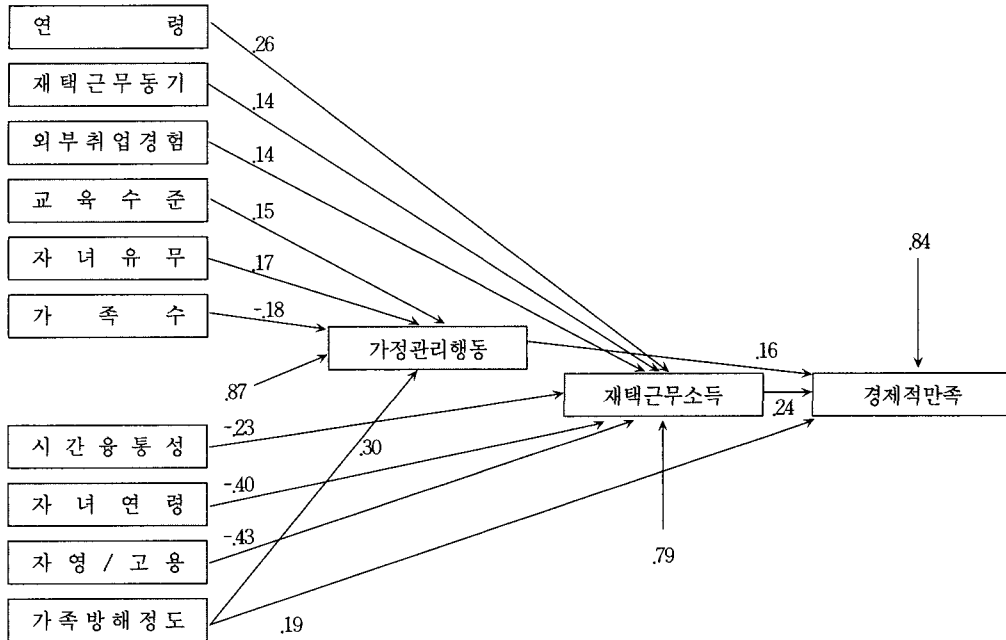
<표 5> 만족 관련변수의 인과모형 총효과 분해

종속변수	독립변수	인 과 적 효 과					비인과적 효 과	총효과
		직접효과	간 접 효 과			총인과적 효 과		
			업무관리	가정관리	재택근무소득			
경제적 만족	연령				.06	.06	.08	.14
	교육수준			.02		.02	-.03	-.01
	재택근무동기	.14			.03	.17	-.01	.16
	외부취업경험				.03	.03	.02	.05
	자녀유무			.03		.03	.11	.14
	자녀연령				-.10	-.10	.18	.08
	가족수			-.03		-.03	.02	-.01
	자영/고용					-.10	-.11	-.21
	시간유통성					-.06	-.16	-.22
가족방해정도	.19		.05		.24	-.18	.06	
가정관리행동	.16				.16	.14	.30	
재택근무소득	.24				.24	.16	.40	
가족생활 만족	자녀유무	.20	.03	.03		.26	.01	.27
	집중필요도	.15	.04			.19	.00	.19
	교육수준		.03			.03	.19	.22
	가족수			-.03		-.03	-.22	-.25
	가족방해정도			.05		.05	-.16	-.11
	일의 연속성	.15				.15	-.02	.13
	시간유통성	.22				.22	-.06	.16
	업무관리	.16				.16	.18	.34
	가정관리	.18				.18	.11	.29
업무만족	연령	.34				.34	-.37	-.03
	집중필요도	.25	.09			.34	-.07	.27
	자녀유무		.07			.07	-.02	.05
	가족방해정도	-.15				-.15	.04	-.11
	업무관리	.34				.34	.09	.43
	재택근무소득	.18				.18	-.06	.12

과를 가지며 그 효과는 그리 높지 않다. 자녀유무에 따라서는 가정관리의 간접적 효과를 통해 총 인과 효과에 정적인 영향을 미친다. 자녀연령에 따라서는 소득에 약간 부적인 간접적 인과효과를 갖는다. 자영/고용재택근무는 소득에 부적인 간접적 효과를 통해 총인과효과에 부적인 영향을 주는데 즉, 고용재택근무자일수록 소득수준이 낮으며 이러한 소득수준은 경제적만족에 영향을 준다고 볼 수 있다. 가족방해정도는 정적인 직접적 인과효과와 가정관리의 간접적 인과효과를 통해 총 인과적효과에 정적인 영향을 준다. 즉, 방해를 많이 받을수록 효율적인

가정관리를 통해 경제적만족에 정적인 영향을 준다고 볼 수 있다. 소득은 경제적 만족에 미치는 총인과 효과가 24로 가장 큰 변수로 나타났다. 이러한 인과 모형으로 재택근무자의 경제적만족의 분산의 30.1%를 설명할수 있으며 가정관리변수와 소득변수의 선행변수로 설명될수 있는 분산은 가정관리변수가 23.6%, 소득변수가 37.1%로 나타났다.

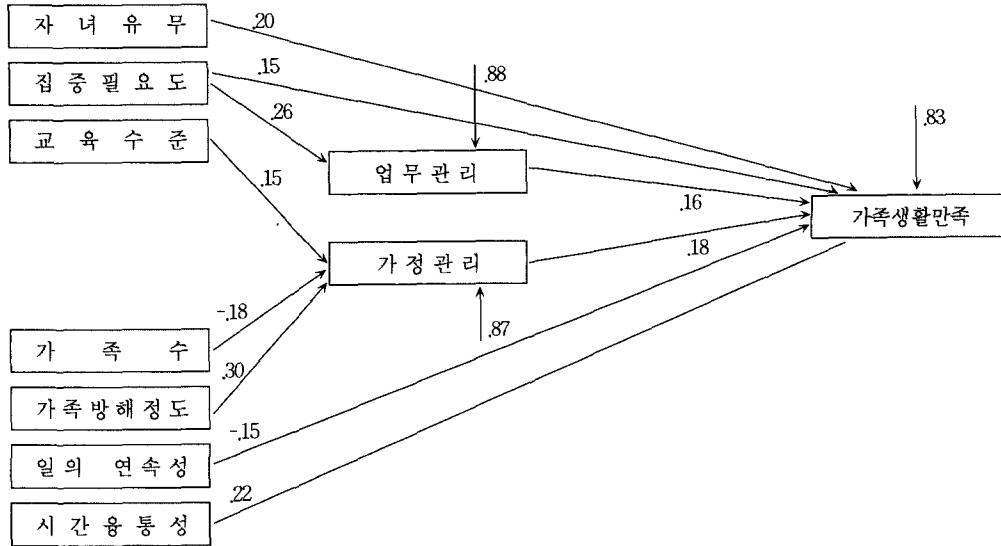
가족생활만족은 자녀유무, 집중필요도, 교육수준, 가족수, 가족방해정도, 일의 연속성, 시간유통성, 가정관리, 업무관리가 가족생활만족에 영향을 미치며 이들은 직접적인 효과뿐만 아니라 가정관리, 업무관



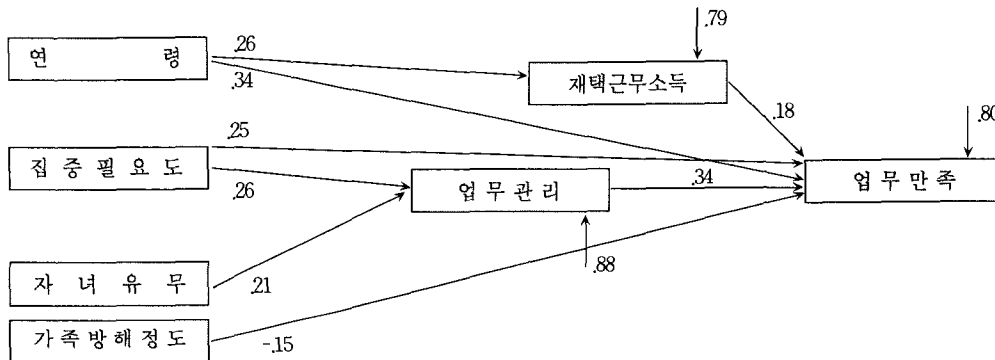
<그림 3> 경제적만족과 관련된 변수의 인과모형 경로분석 결과

리를 통한 간접적인 인과적효과를 갖는다. 이들 변수별로 보면 자녀유무는 직접효과와 업무관리, 가정관리의 간접효과를 통해 가족생활만족에 정적 효과를 갖는다. 집중필요도는 직접효과와 업무관리를 통한 간접적 인과적효과를 갖는다. 집중필요도가 높을수록 업무의 효율적인 관리를 통해 가족생활의 만족을 높이는 것으로 보인다. 또한 교육수준도 업무관리를 통한 간접적 인과적효과를 통해 가족생활만족에 정적영향을 미치는 것으로 나타났다. 가족수는 가정관리에 부적인 간접효과를 통해 가족생활만족에 부적인 영향을 미치며, 가족의 방해정도가 많을수록 가정관리를 통해 가족생활만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일의 연속성은 가족생활만족에 정적인 직접적인 인과적효과를 가지는데 업무가 가족활동이나 다른 방해요인으로 끊어지지 않을수록 가족생활만족 수준이 높다는 것을 말해준다. 시간용통성은 가족생활만족에 비교적 큰 영향을 주는 .22의 직접적 인과적효과를 가지는데 시간용통성이 클

수록 가족생활만족이 크다는 것을 말해준다. 이러한 결과는 직업적인 만족이 가족생활의 만족에 영향을 준다는 Open(1978)의 연구와 일맥상통한다고 볼 수 있으며 여러 문헌에서 재택근무의 주된 장점으로 꼽고 있는 시간용통성이 가족생활만족에 영향을 주는 것이 입증되었다. 이러한 결과는 가족생활 만족을 증대시키기 위해서는 재택근무 뿐만 아니라 가족의 요구에 필요한 시간을 낼수 있는 자유재량적인 여러 형태의 근로형태 도입이 필요하다는 것을 말해 준다고 생각된다. 매개변수인 업무관리와 가정관리는 가족생활만족에 .16, .18의 비교적 높은 직접적 인과적효과를 갖는데 이러한 결과는 관리가 잘 이루어져야 가족생활의 만족이 높아진다는 것을 말해주는 것으로 재택근무가 가족생활만족을 높이는 취업형태이지만 관리가 제대로 되지 않았을때는 만족도가 떨어진다고 볼 수 있으며, 본 연구를 통해 관리행동이 만족의 중요한 매개변수 역할을 한다는 것을 밝혔다고 본다.



<그림 4> 가족생활만족과 관련된 변수의 인과모형 경로분석 결과



<그림 5> 업무만족과 관련된 변수의 인과모형 경로분석 결과

업무만족은 연령, 집중필요도, 자녀유무, 가족방해 정도, 업무관리, 재택근무소득이 영향을 미치며 간접효과는 업무관리와 재택근무소득을 통해 업무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 재택근무소득은 직접적인 인과관계도 나타나 소득이 높을수록 업무만족도가 높음을 보여주고 있다. 연령과 업무관리는 .34의 높은 직접적인 인과적 효과를 갖는데 연령이 높을수록, 업무관리를 잘 할수록 업무만족수준

이 높은 것으로 나타났다. 연령은 재택근무소득을 통한 간접적인 인과관계도 갖는다. 집중필요도는 .25의 직접효과와 업무관리를 통한 .09의 간접적 인과효과를 갖는데 이는 집중필요도가 높을수록 업무관리를 통해 업무만족 수준에 영향을 주며, 일에 몰입함으로써 성취감을 느끼는 것으로 볼 수 있다. 가족의 방해정도는 업무만족에 부적인 직접효과를 갖는데 이러한 결과로 보아 재택근무는 가족생활을 공

유할 수 있는 장점이 있지만 가족활동 등으로 방해를 받을 수 있는 단점이 있으므로 관리행동을 통해 업무의 만족수준을 높일 필요성이 있다고 생각된다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 기혼여성 재택근무자들을 대상으로 하여 이들의 제 특성에 따른 관리행동과 소득, 생활만족에 대해 분석하고 인과모형을 규명하고자 한 것이다.

연구결과를 토대로 하여 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 재택근무자의 생활만족은 재택근무자의 개인/가계특성, 업무특성, 업무환경특성에 따라 다르게 나타나 재택근무 효율은 재택근무자의 특성과 업무나 환경특성에 따라 달라지며, 자녀양육이 재택근무의 큰 동기이지만 업무만족이 연령이 높아짐에 따라 더 커져 자녀양육기 뿐만이 아니라 모든 연령층의 기혼여성에게 재택근무의 기회가 필요하다고 볼 수 있다. 재택근무기회의 증가는 고용창출효과로 여성의 경제활동참가율을 높이고 여성인력의 수요 증가로 이어져 경쟁력이 높아질 것이다.

둘째, 관리행동이 경제적만족, 가족생활만족, 업무만족에 영향을 미치는 매개변수로 나타나 재택근무자들의 만족을 높이기 위해서는 더욱 효율적인 관리행동이 필요하다고 본다. 이는 재택근무가 업무와 가사가 한 공간에서 수행되는 특성으로 인한 결과라고 볼 수 있는데 재택근무가 시간의 융통성이 많은 반면에 관리가 잘 이루어지지 않을 경우에는 오히려 업무나 가족생활에 있어서 불만족을 가져올 수 있으므로 업무와 가사활동의 일정에 대한 계획을 세우고 실행하여 가사활동이나 가족활동에 의해 업무가 방해를 받지 않도록 하는 관리행동이 특히 요구된다. 그러나 어린자녀를 가진 경우는 외부취업의 대안으로 재택근무가 가능한 것이며 장기적인 가사와 직무의 양립은 여성에게 과중한 이중노동의 부담문제를 갖는다. 특히 재택근무는 육아문제를 해결하기 위한 전적인 대안이 될 수 없으며 육아문제

를 도와줄 수 있는 가정이나 사회의 보완책이 필요하다.

세째, 고용재택근무자들이 자영재택근무자들에 비해 소득수준이 낮으므로 이러한 측면을 보완하기 위한 방안이 필요하다. 최근에는 고학력 여성노동력에 대한 수요가 크게 증가했으나 상대적으로 여성 고학력자의 실업률이 높게 나타나고 있다. 이는 고급인력에 대한 높은 교육투자비용 및 경제에 대한 잠재적인 기여도를 고려할 때 고학력 실업에 따른 개인 및 사회적 손실은 막대한 것이다. 또한 여성의 잠재실업의 비율까지 고려하면 여성노동력의 활용도가 남성노동력에 비해 크게 낮다고 하겠다. 그러나 21세기는 정보통신기술의 발달로 인한 지식·서비스기반으로 산업이 형성되어 가고 있다. 이러한 시대적 흐름에 맞춰 준비한다면 오히려 여성의 경쟁력이 높아지고 여성들의 경제활동폭이 크게 넓어질 수 있다. 이에 대한 대책으로서 재택근무의 직종을 폭넓게 개발하고 일감이 고정적으로 확보되도록 기업과의 연계망이 필요하다. 재택근무에 대한 인식과 사회분위기가 성숙된다면 기업의 여성인력 활용과 기혼여성의 취업욕구를 충족시켜 줄 수 있는 대안으로 자리매김 할 것이다.

이상의 결과와 결론을 토대로 하여 제언을 하면 다음과 같다.

현재 우리나라의 재택근무는 아직 초기단계이지만 재택근무가 가능한 영역의 개발과 많은 직종에서 재택근무를 활용한다면 가까운 장래에 정보통신기술의 발달속도와 맞물려 여러 형태의 재택근무가 확산될 것으로 본다. 또 정부에서는 노동부에 담당부서가 설치되어 중소기업청과 같은 비정규 노동분야 재택근무 담당기관을 설립하여 재택근무에 대한 타당성 효과 검증을 위한 프로젝트실시, 재택근무 가능 직종의 직업교육 실시, 재택사업, SOHO 등 창업지원, 기업의 재택근무 활용에 대한 본격적인 연구와 지원노력이 필요하다. 경제규모가 커지고 산업구조가 고도화됨에 따라 여성노동력에 대한 경제의 의존도는 커지리라 보며 재택근무를 통해 많은 여성의 유희인력이 경제활동에 참가할 수 있는 방안이 필요하다고 본다. 본 연구결과에서 재택근무자의

시간사용만족과 가족생활만족이 높게 나타나 재택근무는 직업활동과 가정생활을 공유할 수 있는 대안으로 어린 자녀를 가진 여성이 노동시장에 진출할 수 있는 기회를 증가시켜 주고 원격지 거주자에게 취업의 기회를 제공하는 효과적인 노동형태라 할 수 있다.

재택근무는 현재의 전망으로 보아 앞으로의 사회에 더욱 증가할 것으로 보이며 따라서 본 연구의 결과에서도 나타났듯이 생활만족도를 높이기 위해서는 효율적인 관리행동을 통하여 가정생활과 직업활동의 시간과 공간의 중복으로 인한 문제점들을 줄여 효율성과 생산성을 높일 수 있는 방안을 강구할 때 재택근무는 더욱 효율적으로 운영되리라 본다.

■ 참고문헌

- 1) 김소영(1995), 고용형태 변화에 따른 노동법적 대응, 한국노동연구원.
- 2) _____, 문무기(1997), 가내노동의 실태와 제도적 보호에 관한 연구, 한국노동연구원
- 3) 신경아(1994), 여성 가내노동자의 현실과 보호, 여성연구, 제45호, 한국여성개발원.
- 4) 엘빈 토플러(1989), 제3물결, 한국경제신문사.
- 5) 조옥라(1995), 재택근무자에 대한 심층연구, 한국여성학회 제11차 춘계학술발표대회, 1996. 6. 10.
- 6) Ahrentzen, S. B.(1990), Managing conflict by managing boundaries: How professional homeworkers cope with multiple roles at home, *Environment and Behavior*, 22, 723-752.
- 7) Anon(1984), Tip of Ski Cap: Labor Department's Decision on Home Labor, *The Wall Street Journal*(November 12): 24
- 8) Aronson, R. L.(1991), *Self-employment: A Labor Market Perspective*, Ithaca, NY: ILR Press.
- 9) Brabec, B.(1994), *Homemade money: How to select, start, manage, market and multiply the profits of a business at home*, Published by Betterway Books, an imprint of F & W Publications, Inc.
- 10) Carsky, M. L., Dolan, E. M. & McCabe, E. M. (1988), A typology to measure the impact of homebased work of family quality of life, American Council on Consumer Interests, 34th Annual Conference, April, Chicago Illinois, The Proceedings Viclie Hampton Edition.
- 11) Christensen, K. E.(1988), The new era of home-based work: directions and polices, Boulder, CO: Westview.
- 12) Costello, C. B.(1988), Clerical Home-based work: A case study of work and family, In K. E. Christensen(Ed), *The new era of home-based work: Direction and policies*, Boulder, CO: Westview
- 13) Deacon, R. E. & Firebach, F. M.(1981), *Family Resource Management*, Allyn & Bacon Inc.
- 14) Gritzmacher, J. E.(1993), Satisfaction with Home-Based Employment, *Journal of Family and Economic Issues*, 14(2).
- 15) Heck, R. K. Z., Winter, M. & Stafford K.(1992), Managing Work and Family in Home-Based Employment, *Journal of Family and Economic Issues*, 13(2), 187-212.
- 16) _____, Rowe, B. & Owen A. J.(1992), The utilization of child care by households engaged in home-based employment, *Journal of Family and Economic Issues*, 13(2), 213-237.
- 17) _____ (1992), The effects of children on the major dimensions of home-based employment, *Journal of Family and Economic Issues*, 13(3), 315-346.
- 18) Hovarth, F. W.(1986), Work at home: finding fom CPS, *Monthly Labor Review*, 109(11), 31-35.
- 19) KLR Consulting Inc.(1996), Planning for Telework and Home-based Employment: A Canadian Survey on Integrating Work into Residential Environments, *Telework International*, 4(2).

- Electronic Edition,
- 20) Kraut, R. E.(1989), Telecommuting: The Trade-offs of home work, *Journal of Communication*, 39(3), 19-47.
- 21) Paul, E. & Sarah, I. E.(1994), *Working from home*, A Jeremy P. Tarcher/ Putnam Book, Published by G. P. Putnam's Sons, New York.
- 22) Pleck, J. H.(1977), The work-family role system, *Social Problems*, 24, 417-427.
- 23) Pratt, J. H.(1987), Methodological problems in surveying the home based workforce, *Technological Forecasting and Social Change*, 31, 49-60.
- 24) Salomon, I. & Salomon, M.(1984), Telecommuting: The employee's perspective, *Technological Forecasting and Social Change*, 25, 15-28.
- 25) Voydanoff, P.(1987), *Work and family life*, Newbury Park, CA: Sage.
- 26) Winter, M., Puspitawati, H., Heck, R. K. Z., & Stafford, K.(1993), Time management strategies used by household with home-based work, *Journal of Family and Economic Issues*, 14(1), 69-92.
- 27) Wolfgram, T. H.(1984), Working at home, *The Futurist*(June), 31-34.
- 28) 労働省 婦人局 編(1988), 働く女性の 実情, (財) 21世紀職業財團.
- 29) 労働省 婦人局 編(1994), 婦人労働の 実情, 大藏省 印刷局 発行.
- 30) 日本労働研究機構(1995), 通信情報機器の 活用等による 在宅勤務の 展開.
- 31) 한국경제신문, 97. 2. 22., 97. 8. 22.
- 32) <http://www.svi.org>
- 33) <http://www.hoaa.com/trend.html>