사무실 근로자의 재택근무에 대한 의식 조사 연구

A Research on Korean Office Workers' Opinions of Home-based Working

하 미 경*
Ha, Mikyoung
구 본 삼**
Koo, Bonsam

Abstract

The purpose of this research is to provide basic data for future home office design by surveying office workers' opinions about home-based working. The study is based on a survey done with 215 office workers in Seoul. The major findings are as follows. Home-based working is viewed as affirmative among office workers. Office workers think that 3 days a week is desirable for working at home. The first reason why they want to work at home is 'having more free time for other interests,' the second one is 'being more creative or concentrating on work,' and the third one is 'reducing the stresses from the loaded tasks and relationships between colleagues'. While the first reason why they don't work at home is 'the notion that home is one thing and work is another,' the second one is 'lack of relationships between people,' and the third one is 'unable to concentrate on work because of many house chores.

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

우리 사회가 본격적으로 정보화 시대에 진입하게 되면서 지적 생산 또는 정보 생산이 기업에서 차지하는 비중이 커지고 있으며 기업내·외부의 급격한 경기변동으로 인한 생산성 저하와 비용절감이라는 문제에 부딪히게 되자, 기업은 중요한 자산이며 생산활동의 장소인 오피스에 대한 효율성과 비용에 관심을 기울이기 시작하였다. 이러한 사회변화 속에서 새로운 형태의 오피스인 홈오피스(home office)가 기업경영 전략의 일환으로 등장하게 되었다. 외국의 경우 홈오피스는 이미 미래의 경향이 아니라 오늘날의 유행이며, 미국에서는 고용기회의 확대, 지역활성화 및 교통정체의 완화, 환경문제에 대한 배려, 지

* 정회원, 연세대학교 주거환경학과 부교수
** 연세대학교 주거환경학과 연구조교

진과 같은 재해 등 위기발생시 대책의 일환으로서 정부 차원에서 재택근무의 추진을 적극적으로 지원하고 있다. 미국 이외의 영국, 프랑스, 독일, 스웨덴, 네덜란드, 오스트리아 등 많은 나라에서 행정단위로부터의 적극적인 연구가 진행되고 있다(가구저널, 1996. 11). 우리 나라에서도 재택근무를 근무체제로 인정할 수 있게 하는 관련 법안이 국가공무원법 개정안에 오르고 있으며, 지난 해 관심을 끌었던 새 노동법안에는 틀에 박힌 근무형태를 강요하지 않는 '재량근로제'의 도입을 고려하는 등 재택근무에 대한 관심이 증가하고 있다(조선일보, 1996. 12.3).

따라서 본 연구에서는 이미 선진국에서 대안적 업무형태로 자리잡아가고 있는 재택근무를 위한 홈오피스가 우리 나라에서도 새로운 오피스 유형이 될 것으로 전제하고, 사무실 근로자들의 재택근무에 대한 일반적인 의식을 조사함으로써 미래의 홈오피스 계획에 필요한 기초적인 자료를 제공하고자 하는데 그 목적이 있다. 구체적인 목적은 첫째, 사무실 근로자의 재택근무에 대한 의식을 파악하고 둘째, 재택근무제 적용에 앞서 올바른 대상을 선택하기 위한 기준마련의 근거를 제공하는 것이다.

2. 연구의 내용 및 방법

본 연구의 조사대상은 현재 재택근무를 하고 있지 않는 서울시 11개 기업에 근무하는 사무실 근로자로, 250명을 대상으로 1997년 4월 설문조사를 실시하였으며 215부가 분석에 사용되었다.

설문지의 내용구성은 조사대상자의 일반사항과 조사대상자의 재택근무에 대한 의식으로 구성되었는데, 조사대상자의 일반사항으로 성별, 연령, 결혼상태, 동거식구수, 자녀수, 교육정도, 소득수준 등의 사회인구학적 특성이 포함되었으며, 업무 특성으로는 근무하는 회사, 직위, 업무의 종류, 근무기간, 근무시간, 통근시간, 회사 사무실 외에서 수행하는 업무의 유무 및 그 내용과 양, 그리고 가정에서 업무를 수행하는 경우가 있는지의 여부와 전체업무 중 가정에서 수행 가능한 업무의 양을 조사하였다. 재택근무에 대한 의식 조사에서는 재택근무에 대한 희망여부와 희망일수, 재택근무를 희망하는 이유와 희망하지 않는 이유를 조사하였다. 그리고 자료분석을 위하여 SPSS 통계분석 패키지를 사용하였으며, 빈도수, t검정, 던컨의 다중범위검정을 채택하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 재택근무의 개념

일주일 전부 또는 하루 내지 이틀을 사무실 대신 집에서 일하는 것을 재택근무제라 하고 이러한 근로자를 재택근로자라고 한다. 재택근무(在宅勤務)는 직접 출퇴근하지 않고 통신을 통하여 통근한다고 해서 보통 텔레커뮤팅(telecommuting) 혹은 집에서 일한다는 의미인 워크 엩 홈(work at home)이라고도 부른다(임규관, 1995). 텔레커뮤팅이라는 말은 1973년 미국 남부 캘리포니아 대학의 미래연구 센터에 있는 닐스가 만든 말로서, 일반적으로 근로자가 지금과 같이 출·퇴근하지 않고 집이나 분점에서 컴퓨터와 원격통신을 사용함으로써 업무가 이루어지는 것을 말한다. 텔레커뮤팅이라는 새로운 근무 유형은 1950년대 말 영국에 등장하였으며, 영국에서는 1960년대 초 텔레워크(telework)라는 용어로 사용되기 시작하였다(Nilles, 1988). 우리 나라의 사전에는 '재택근무(在宅勤務). 컴퓨터 단말기를 자택에 설치, 출근하지 않고 집에서 일을 하는 것. 회사로서는 사무실의 책상이나 통근 수당 등이 불필요하게 된다. 재택근무를 하는 사원은 집에서 가사나 아이들을 돌보면서 마음에 맞는 장소에서 살 수 있는 이점이 있는 반면, 연대감을 잃어버리거나 고독감을 느껴 능률이 저하되는 수도 있다'라고 풀이되어 있다(현대시사용어사전, 1996). 재택근무에 대한 개념은 '제

3의 물결'의 저자이며 미래학자인 토플러(1980)에 의해 널리 알려졌다. 사회의 중심인 가정에 대해 강조하는 그는 발전된 기술로 인해 많은 사람들이 사업을 하거나 고용인의 성과를 높이기 위해서 집에서 일하게 될 것이며, 미래의 집은 "전자주택(electronic cottage)"이라고 하였다. Olson과 Primps(1984)는 재택근무의 근무 유형을 일과후 초과근무(after-hours work at home), 자유계약 근무(self-employed work at home), 임시적/불규칙한 근무(occasional work at home), 정규종일제 근무(regular work at home) 등으로 분류하였다.

오피스의 역사적 변천을 보았을 때 홈오피스의 등장은 결코 우연이 아니다. 오피스란 말이 본래 어떤 서비스를 행하는 것, 한 조직 및 장소 등을 의미하였기 때문에 사무를 위한 장소는 우리가 생각하는 것보다 이를 훨씬 이전부터 존재해 왔다고 할 수 있다. 16세기 후반, 최초의 오피스라고 부르는 이탈리아 피렌체의 우피치(Uffizi)궁을 비롯한 그 당시의 오피스는 대저택이나 궁전 등의 가사나 가내 일부분의 일을 하기 위한 실이나 시설들을 일컬었다(장동국, 1993). 그러나, 직장과 집의 분리가 일어났던 근대사회를 거쳐 이제는 다시 가정생활과 업무를 효율적으로 수행할 수 있는 홈오피스(home office)가 출현하게 된 것이다.

〈표 1〉 재택근무에 적합한 직업 특성

연구자	직업 특성
Olson & Primps(1984)	· 과거 종이와 펜을 사용하던 업무를 수행하던 전문직과 경영직(관리직), 사무직 업무는 사무자동화를 통해 가능 · 자율적, 독립적 업무 · 워드 프로세싱과 같은 반복적인 사무관련직
Ramsower(1985)	· 정보를 다루는 직종 · 제한된 의사소통 통로를 이용해야 하므로 독립적인 업무(동료의 도움이 필요한 업무는 사무실 근무동안 보완 가능해야 함)
Salomon(1986)	· 상당부분의 화이트칼라 업무 · 자료의 검색과 분석, 디자인, 검침 및 관리 업무
Goodrich(1990)	· 단조로운 정보작업 업무 · 비교적 대면이 적은 업무 · 독립적으로 수행될 수 있는 업무
Young(1991)	· 컴퓨터로 실행되는 작업 · 빈번한 전화 사용 업무 · 반복적인 정보 처리 업무 · 상대적으로 인간접촉이 적은 업무 · 독립적으로 수행하며 필요하다면 나중에 전체로 통합이 가능한 업무 · 특정시간에 작업완료를 나타낼 수 있는 프로젝트 형태의 업무 · 복잡한 장치와 복잡한 개인원조 필요성이 최소인 업무 · 작업공간이 최소인 업무 · 세일즈, 부동산 중개업, 컴퓨터 시스템 분석, 워드 프로세서, 전산입력, 컨설턴트, 작가, 여행사, 사서, 보험, 회계, 카운셀러, 변호사, 엔지니어, 건축가, 마케팅 매니저 등
하미경(1997)	· 소규모 통신판매 업무 · 전화 안내 업무 · 고객 통신상담 서비스 · 금융정보 취합, 분석 · 번역 · 기타 창의적 업무

2. 재택근무에 적합한 직업 특성

재택근무가 모든 사람에게 효과적으로 적용될 수 있는 것은 아니다. 기업에서 직원들의 재택근무를 성공적으로 이끌기 위해서는 올바른 대상을 선택하기 위한 기준을 마련해야 한다(Bacon, 1990). 어떤 사람들은 집에 업무 공간이 없을 수 있고 어떤 사람은 가정과 일을 분리시키길 원한다(Becker, 1995). 또한 업무의 종류에 따라 재택근무가 가능하거나 유리한 것이 있다(제해성, 1996). 따라서 개인의 직업 특성과 개인의 성격 특성이 재택근무의 성격을 규정하는 요소로 작용할 수 있다. 선행 연구에 나타난 개인의 재택근무에 적합한 직업 특성은 〈표 1〉과 같다.

〈표 2〉 재택근무에 적합한 개인 특성

연구자	개인 특성
Ramsower(1985)	· 가정에 잠재된(home-bound) 노동력(신체 장애자, 육아 책임이 있는 사람들)
Cross & Raizman (1986)	· 30-45세 사이의 남성 · 자기지향의 욕구가 있는 성취자들 · 지속성이 있어 실패에 대해 두려움을 가지지 않는 잘 조직된 사람 · 자신의 성과에 대한 평가가 가능한 사람
Gordon & Kelly (1986)	· 시간관리가 철저하고 계획능력이 훌륭한 사람 · 동료 없이도 업무를 잘 할 수 있도록 직업에 숙달된 사람
Martin(1987) & Olson(1987)	· 동료직원이 많고 외향적인 사람은 부적합
Hamilton(1987)	· 정서적으로 자기 의존적인 성격 · 성과를 받기 위해 남들과 비교하는 피드백 욕구가 낮은 사람
Bush(1990)	· 처음부터 재택근무자였던 사람보다는 사무실에서의 대인관계 형성을 경험한 사람(대면접촉이 감소하므로 제한된 시간을 효과적으로 사용할 수 있는 사교적인 성격으로, 지속적이고 안정적인 대인관계를 형성해야 함) · 일을 중시하고 컴퓨터 속에서 성장하여 컴퓨터를 일상의 가전제품으로 다룰 수 있는 젊은 층에서 가능성이 큼
Huws(1990)	· 관리적이거나 전문적인 능력을 가진 남성 · 협동의 윤리에 순응하는 자 · 교외지역에 거주 · 일하는 장소와 일의 채택 여부에 대한 결정권을 가지고 있는 사람 · 관리직과 전문직 종사자가 아닌 자 · 비서직과 관리직에 근무하는 종일 사무직 여성 · 워드프로세서나 자료를 입력하는 계약 사무직 여성 · 어린 자녀를 양육하면서 직장일을 계속하고자 하는 관리직 및 전문직의 주부
Huws(1991)	· 통근을 피할 목적으로 고용주와 합의된 사람들 · 대규모 협동체제를 싫어하여 그들 자신의 '전자주택'을 건립한 개인적인 유형 · 공적·사적 조직의 부분을 체계적으로 가내 작업으로 이전하기 위해 투자하는 경우 · 석공에서 농부와 건축가에 이르기까지 작업의 일부를 컴퓨터를 사용하여 집에서 하는 사람들 · 가정의 컴퓨터를 이용하여 부업을 하는 경우
Young(1991)	· 할당된 업무에 대해 자기 지시적이고 동기부여 되고 숙련되어 있어야 하므로 신입사원에게는 부적합 · 필요한 장비가 지급된 사람 · 집에서 분쟁을 가진 사람, 마약에 중독된 적이 있는 사람, 말썽꾸러기 자녀가 있는 사람, 작업전용공간이 없는 사람, 집에서의 업무보다 사무실의 사회적 생활을 중요시하는 사람 등에게는 부적합
송치방(1994)	· 사회적 상호작용 욕구와 피드백 욕구가 낮고 자율성이 높은 사람
Becker(1995)	· 기혼이며 베이비붐세대인 35-45세 · 고학력, 화이트칼라의 전문인력 · 남성과 여성의 비율은 동등 · 아기의 유무와는 무관

선행 연구에서 살펴본 바에 의하면, 정보 교환, 지시 전달 그리고 아이디어 창출 업무, 반복적 사무나 화이트칼라 업무의 상당 부분, 자료의 입력, 검색과 분석, 디자인 등의 일이 재택근무에 적합하다. 특히 업무를 수행하는 데 있어서 자율성이 크며 동료의 도움이나 감독이 불필요한 업무가 적합하다고 할 수 있다. 반면, 일반적으로 일의 한계가 분명치 않고 정해진 형식이 없는 업무, 판매, 협상 및 사람을 사귀는 등과 같이 복잡한 의사소통이 필요한 업무, 그리고 상품의 물리적 창출이나 이동에 관련된 직종은 재택근무를 적용하기 어려운 분야로 보고 있다(Olson & Primps, 1984; Ramsower, 1985; Salomon, 1986; Goodrich, 1990; Young, 1991). 초기의 재택근무는 컴퓨터 산업이나 정보 산업과 직접 관련된 직종에 한정되었으나, 이제는 거의 모든 산업에서 정보를 다루고 있기 때문에 여러 분야에서 재택근무가 가능하며, 그 직종이 계속 확대될 전망이다(조성혜, 1996).

3. 재택 근무에 적합한 개인 특성

일의 특성뿐 아니라 개인의 특성에 따라 재택근무의 적합성이 달라질 수 있는데 선행 연구에 의하면 재택근무는 보통 30-45세 사이의 남성이 중심 대상이나 인력 부족의 완화와 인건비 절감을 위해서는 여성이나 장애인과 같은 통근이 어려운 집단이 재택근무제의 주요 구성원이 될 수 있다. 그 외에 통근을 피할 목적으로 고용주와의 합의하에 가정에서 일하거나 오피스 밖에서 일을 하는 피고용자 중에서 가정의 컴퓨터를 이용하여 부업을 하는 사람도 있다. 재택근무자들은 독립적이고 자기 성취욕이 강하며, 일을 중시하고 컴퓨터에 익숙하여야 한다(Ramsower, 1985; Cross & Raizman, 1986; Gordon & Kelly, .1986; Hamilton, 1987; Bush, 1990; Huws, 1990, 1991; Young, 1991; 송치방, 1994; Becker, 1995)〈표 2〉.

Ⅲ. 조사 결과 및 분석

1. 조사대상자의 일반적 특성

1) 조사대상의 사회인구학적 특성

조사대상의 사회인구학적 특성을 조사한 결과 성별 분포는 전체 조사대상자 215명 중 남성이 134명(62.3%), 여성이 81명(37.7%)으로 여성보다 남성의 비율이 더 높게 나타났다. 연령 분포는 20세에서 56세에 이르렀으며 그 중 20대가 56.7%(122명)로 가장 높은 비율을 차지하였고, 30대가 33.0%(71명), 40대 이상이 10.3%(22명)로 나타났다. 결혼 여부는 미혼이 53.5%(115명), 기혼이 46.5%(100명)로 비교적 비슷한 분포를 보였고, 기혼인 경우 자녀수가 1명인 경우가 19.1%(41명), 2명이상인 경우가 19.1%(41명)로 나타났다. 동거식구수의 분포는 4인이 36.6%(78명)로 가장 많았고 3인이 26.8%(57명), 2명이 12.7%(27명) 순으로 나타났다. 한편, 조사대상자의 학력 분포는 대졸이 72.8%(166명), 대학원이상이 18.3%(39명)로 대졸이상의 학력이 전체의 91.1%를 차지하였다. 이는 사무실 근로자라는 표본적 특성에 기인하는 것으로 해석된다. 소득수준의 분포는 100-150만원이 40.6%(86명)로 가장 많았고 150-200만원이 21.7%(46명), 100만원 미만이 14.6%(31명), 200-250만원이 11.8%(25명)의 순으로 나타났다.

2) 조사대상의 업무 특성

조사대상의 업무 특성으로 직장에서의 업무의 종류, 직급, 동일 직장에 종사해온 근무기간, 출근 때부터 퇴근 때까지의 근무시간, 통근시간, 회사 사무실외 업무의 유무 및 그 업무의 내용과 업무의 양, 그리고 가정에서의 업무수행 여부와 수행가능한 업무의 양 등을 조사하였다. 직장에서의 업무의 종류는 사무·관리·기타직이 41.9%(90명), 연구개발직·디자인/설계직이 40.0%(86명)의 비슷한 분포를 보였으며, 영업직·서비스·기술직은 18.1%(39명)로 나타났다. 직급은 일

반 사원이 54.2%(115명)로 가장 많은 비율을 차지하였고 대리·주임·계장급이 23.6%(50명), 과장·차장급이 14.6%(31명), 부장·이사 지점장·대표급이 7.5%(16명)로 나타났다. 현 직장에서의 근무기간 조사에서는 '2년미만'의 근무기간이 40.8%(87명)로 가장 많았고 그 다음으로 '2-5년미만'이 26.3%(56명), '5-10년미만'이 21.1%(45명) 순이었으며, '10년이상'도 11.7%(25명) 있었다. 전체 조사대상의 일일 평균 근무시간은 평균 10시간으로 조사되었는데 '10시간-12시간'이 54.4%(117명), '10시간미만'이 35.8%(77명)였으며, '12시간이상' 근무하는 경우도 9.9%(21명) 있었다. 한편 조사대상의 평균 통근시간(출근+퇴근시간)은 평균 1시간 42분으로 나타났으며, 그 중 '1시간-2시간'이 42.7%(90명)로 가장 많았고, '2시간-3시간'이 33.2%(70명)로 그 다음이었다.

회사 사무실 외의 장소에서 수행되는 업무가 있는지에 대한 조사에서는 회사 사무실 외에서 수행되는 업무가 '있다'고 응답한 경우가 79.5%(171명), '없다'고 응답한 경우가 20.5%(44명)로 회사 이외의 장소에서도 상당한 업무가 이루어지고 있는 것으로 파악되었다. 회사 사무실 외의 업무가 있는 경우, 그 업무의 정도는 전체 업무의 '20%미만'이라는 응답이 45.5%(97명)로 가장 많았으며, '20%-50%'라는 응답이 17.8%(38명)의 업무가 사무실 밖에서 이루어진다고 응답로 그 다음이었다. 전체 업무 중 '50%이상'한 경우도 16%(34명)나 있었다. 한편 집에서의 업무수행에 대한 조사에서는 '안한다'가 68.7%(147명)로 '한다'는 경우 31.3%(67명)보다 높게 나타났다. 또한 현재 직장에서 하고 있는 전체 업무의 '20%미만'을 집에서 수행할 수 있다고 응답한 경우가 38.8%(83명), '20%-50%미만'이 38.8%(83명)이었으며, '50%이상'을 수행할 수 있다는 경우도 22.4%(48명)나 되었다.

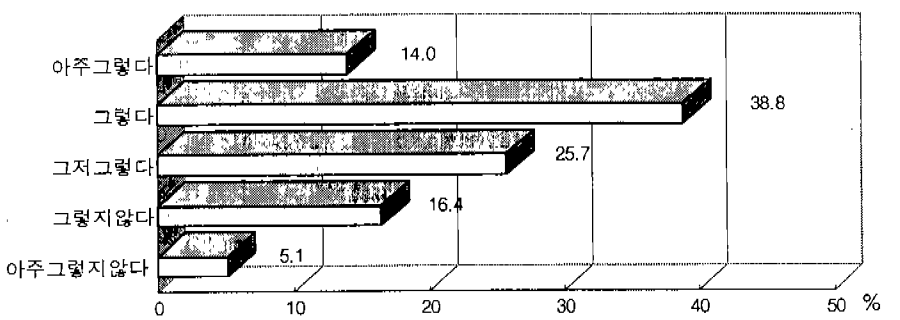
2. 재택근무에 대한 의식

1) 재택근무 희망

미래 재택근무에 대한 희망정도를 파악하기 위해 '아주 그렇다'에서 '아주 그렇지 않다'의 5단계 범위로 응답하게 하였다. 조사결과 '그렇다'는 응답이 38.8%(83명)로 가장 많았고 '그저 그렇다'는 응답이 25.7%(55명), '그렇지 않다'가 16.4%(35명)로 그 다음 순위를 차지하였다(그림 1).

가) 사회인구학적 특성에 따른 재택 근무 희망 비교

조사대상의 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 소득, 동거식구수, 자녀수 등의 사회인구학적 특성에 따라 재택근무에 대한 희망정도를 조사하였으며, 이를 χ^2검정을 통해 분석하였다. 희망정도에 따라 재택근무에 대하여 긍정적 또는 부정적 인식을 갖고 있는지를 파악할 수 있도록 평가 항목 중 '아주 그렇다'와 '그렇다'를 재택근무에 대하여 '긍정적,' '그저 그렇다'는 '보통,' '그렇지 않다'와 '아주 그렇지 않다'는 '부정적'인 인식으로 그룹화하였다. 조사결과 사회인구학적 특성들 중 '연령'만이 유의적



(그림 1) 재택근무 희망 비교

차이를 보였으며(p<.01), 20-29세 (59.0%)가 30-39세(45.1%)와 40세이상(42.9%)보다 재택근무에 대하여 더 긍적적인 것으로 나타났다. 반면 연령이 40세이상(47.6%)인 응답자는 40세이하 응답자보다 재택근무에 대하여 부정적인 것으로 나타났다. 즉 연령이 낮을수록 재택근무를 희망하고 연령이 높을수록 재택근무에 대하여 더 부정적인 인식을 갖고 있는 것을 알 수 있다〈표 3〉.

나) 업무 특성에 따른 재택근무 희망 비교

조사대상의 업무 특성에 따라 재택근무 희망 정도를 비교한 결과 '업무의 종류', '근무시간', '사무실외 업무의 양'과 재택근무 희망과는 유의적 관계(p<.05)에 있는 것으로 나타났다. 또한 '가정 내에서 수행가능한 업무의 양'과 재택근무 희망과는 .001수준에서 유의적 관계에 있었다〈표 4〉.

업무 종류에 따른 재택근무 희망을 비교하였을 때 연구개발·디자인/설계직이 타직종보다 유의적으로 더 희망하고 있는 것으로 나타났다(p<.05).

〈표 3〉 사회인구학적 특성에 따른 재택 근무 희망 비교

단위: f(%) n=215

내용 \ 구분		긍정	보통	부정	계*
성별	남	66(49.6)	34(25.6)	33(24.8)	133(100.0)
	여	47(58.0)	21(25.9)	13(16.0)	81(100.0
	χ^2	2.47 n.s.			
연령	20-29세	72(59.0)	32(26.2)	18(14.8)	122(100.0)
	30-39세	32(45.1)	21(29.6)	18(25.4)	71(100.0)
	40세이상	9(42.9)	2(9.5)	10(47.6)	21(100.0)
	χ^2	14.39** df=4			
학력	고졸이하	4(57.1)	0(0.0)	3(42.9)	7(100.0)
	대졸이상	108(52.7)	55(26.8)	42(20.5)	205(100.0)
	χ^2	3.50 n.s.			
결혼여부	기혼	46(46.5)	26(26.3)	27(27.3)	99(100.0)
	미혼	67(58.3)	29(25.2)	19(16.5)	115(100.0)
	χ^2	4.29 n.s.			
소득	100만원미만	15(48.4)	11(35.5)	5(16.1)	31(100.0)
	100-200만원	73(55.3)	33(25.0)	26(19.7)	132(100.0)
	200만원이상	23(47.9)	11(22.9)	14(29.2)	48(100.0)
	χ^2	3.72 n.s.			
동거 식구 수	1인	11(50.0)	8(36.4)	3(13.6)	22(100.0)
	2인	16(59.3)	4(14.8)	7(25.9)	27(100.0)
	3인	28(49.1)	16(28.1)	13(22.8)	57(100.0)
	4인이상	56(52.8)	27(25.5)	23(21.7)	106(100.0)
	χ^2	3.62 n.s.			
자녀 수	없음	73(54.9)	35(26.3)	25(18.8)	133(100.0)
	1명	21(51.2)	12(29.3)	8(19.5)	41(100.0)
	2명	19(47.5)	8(20.0)	13(32.5)	40(100.0)
	χ^2	3.85 n.s.			

*무응답자가 있어 n=215와 일치하지 않음

**p<.01 n.s. not significant

연구개발·디자인/설계직 종사자가 재택근무를 더 희망하는 결과는 전문직이면서 외부업무가 비교적 적어 독자적으로 집에서 업무를 수행할 수 있는 직종에 적합하다는 선행연구 결과(Olson & Primps(1984); Ramsower(1985); Salomon(1086); Goodrich (1990); Young(1991))와 일치한다. 근무시간에 따른 재택근무 희망 비교 결과 근무시간이 10시간 초과인 경우(29.0%)가 10시간 이하인 경우(17.9%)보다 유의적으로 더 부정적인 것으로 나타났다(p<.05). 사무실 외에서 이루어지는 업무의 양도 재택근무 희

〈표 4〉 업무 특성에 따른 재택근무 희망 비교

단위: f(%) n=215

내용 \ 구분		긍정	보통	부정	계*
업무 종류	사무/관리/기타	45(50.6)	21(23.6)	23(25.8)	89(100.0)
	영업/서비스/기술	15(38.5)	12(30.8)	12(30.8)	39(100.0)
	연구개발/디자인/설계	53(61.6)	22(25.6)	11(12.8)	86(100.0)
	χ^2	8.79* df=4			
직급	사원	61(53.0)	34(29.6)	20(17.4)	115(100.0)
	대리/주임/계장	30(61.2)	11(22.4)	8(16.3)	49(100.0)
	과장/차장	14(45.2)	5(16.1)	12(38.7)	31(100.0)
	부장/이사/지점장/대표	7(43.8)	5(31.3)	4(25.0)	16(100.0)
	χ^2	9.38 n.s.			
근무 기간	2년이하	44(50.6)	25(28.7)	18(20.7)	87(100.0)
	2-5년	33(58.9)	16(28.6)	7(12.5)	56(100.0)
	5-10년	25(56.8)	8(18.2)	11(25.0)	44(100.0)
	10년이상	11(44.0)	4(16.0)	10(40.0)	25(100.0)
	χ^2	9.67 n.s.			
통근 시간	1시간 30분미만	35(43.8)	25(31.3)	20(25.0)	80(100.0)
	1시간30분-2시간30분	51(56.7)	20(22.2)	19(21.1)	90(100.0)
	2시간 30분이상	26(65.0)	9(22.5)	5(12.5)	40(100.0)
	χ^2	6.12 n.s.			
근무 시간	10시간이하	74(51.0)	45(31.0)	26(17.9)	145(100.0)
	10시간초과	39(56.5)	10(14.5)	20(29.0)	69(100.0)
	χ^2	7.90* df=2			
사무실외 업무	있다	99(52.4)	50(26.5)	40(21.2)	189(100.0)
	없다	14(56.0)	5(20.0)	6(24.0)	25(100.0)
	χ^2	.50 n.s.			
사무실외 업무량	20%미만	75(53.6)	41(29.3)	24(17.1)	140(100.0)
	20%-50%	15(39.5)	9(23.7)	14(36.8)	38(100.0)
	50%이상	21(61.8)	5(14.7)	8(23.5)	34(100.0)
	χ^2	9.56* df=4			
가정내 업무 수행	한다	37(56.1)	12(18.2)	17(25.8)	66(100.0)
	안한다	75(51.0)	43(29.3)	29(19.7)	147(100.0)
	χ^2	3.15 n.s.			
가정내 수행 가능 업무량	20%미만	33(40.2)	20(24.4)	29(35.4)	82(100.0)
	20%-50%	44(53.0)	24(28.9)	15(18.1)	83(100.0)
	50%이상	35(72.9)	11(22.9)	2(4.2)	48(100.0)
	χ^2	21.11*** df=4			

*무응답자가 있어 n=215와 일치하지 않음

*p<.05 ***p<.001 n.s. not significant

망정도와 유의적 관계가 있었다(p<.05). 사무실외 업무량이 업무의 50%가 넘는 경우 가장 희망하고 있었다(61.8%). 가정에서 수행가능한 업무의 양과 재택근무 희망과의 관계성이 가장 유의적(p<.001)이었으며, 가정내 수행 가능 업무가 전체 업무의 50%이상인 경우(72.9%) 가장 긍정적이었고 20%미만인 경우(35.4%) 가장 부정적이었다.

2) 재택근무 희망일수

조사대상자가 재택근무를 희망하는 경우 평균 주 3일을 희망하는 것으로 나타났다. 또한 재택근무를 원하는 날 수도 주 3일이 42.5%(49명)로 가장 많았고, 주 4일이 24.8%(28명), 주 2일이 18.6%(22명)의 순으로 나타났다(그림 2).

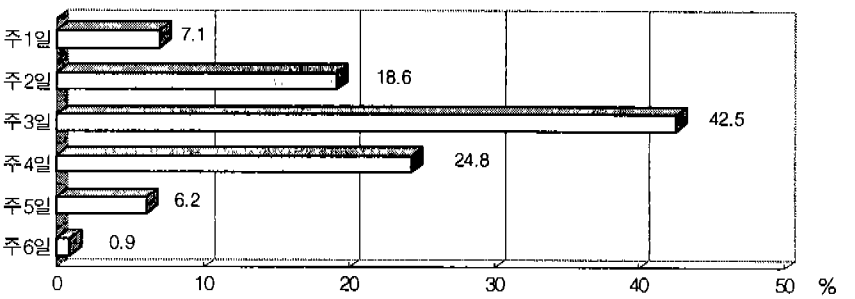
이상 수행가능한 경우 평균 주 3.5일로, 20%미만 가능한 경우(평균 주3.0일)와 20%-50%가능한 경우(평균 주2.8일)보다 재택근무 희망일수가 유의적으로 더 많았다. 이는 업무의 많은 양이 비교적 집에서도 이루어질 수 있기 때문에 재택근무 희망 날수가 더 많은 것으로 해석된다.

〈표 5〉 업무 특성에 따른 재택근무 희망일수

n=113

내 용	구 분	평균#	Duncan
가정내 수행가능 업무량	20%미만	2.97	A
	20%-50%	2.77	A
	50%이상	3.53	B

#평균이 높을수록 재택근무 희망일이 더 많음을 의미한다.
※같은 알파벳의 평균간에는 .05수준에서 유의적 차이가 없음



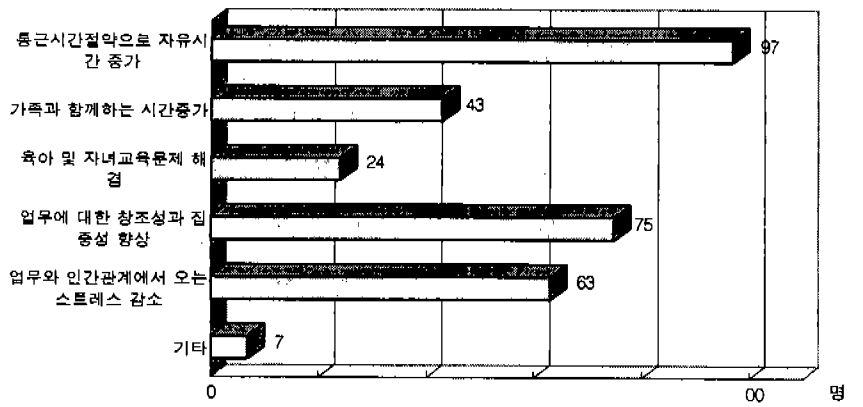
(그림 2) 재택근무 희망일수

조사대상자의 사회인구학적 특성에 따른 재택근무 희망일수의 평균을 비교하기 위하여 t검정과 Duncan의 다중범위검정을 실시하였으나 .05수준에서 유의적인 것으로 나타난 항목은 없었다.

업무 특성에 따른 재택근무 희망일수 차이를 알아보기 위하여 희망일수의 평균을 구하였으며 이를 t검정과 Duncan의 다중범위검정을 통해 분석하였으나, 그 결과 성별, 연령, 학력, 혼인, 소득, 식구수, 자녀수 등의 사회인구학적 특성에 따른 재택근무 희망일수의 차이는 나타나지 않았으며, 9가지 업무의 특성 중 '가정내 수행가능 업무량'만이 재택근무 희망일수와의 관계에서 유의적인 차이를 보였다〈표 5〉. 가정내에서 업무의 50%

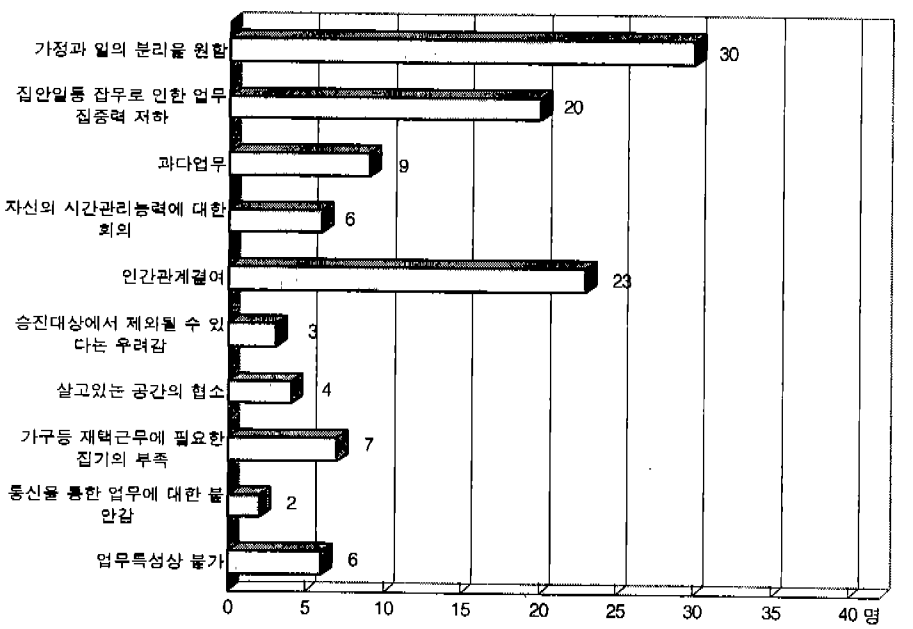
3) 재택근무 희망 이유

재택근무를 희망한다면 그 이유가 무엇인지를 알아보기 위해, 재택근무에 대하여 긍정적 태도를 갖고 있는 응답자를 중심으로 재택근무를 희망하는 이유 3가지를 기입하도록 하였다. 재택근무를 희망하는 이유에 대해 가장 많은 응답을 보인 것은 '통근시간 절약으로 자유시간이 많이 생기므로 취미생활 등 자기개발이 가능'이었다(97명). 그 다음으로는 '업무에 대한 창조성과 집중성 향상'을 선택하였으며(75명), '업무와 인간관계에서 오는 스트레스 감소'가 그 다음 자주 언급되는 이유로 나타났다(63명). 그리고 '가족과 함께 하는 시간 증가'(43명), '육아 및 자녀교육 문제 해결'(24명) 등의 순으로 나타났다(그림 3).



note:명수는 응답수를 합친 것임

(그림 3) 재택근무를 희망하는 이유



note:명수는 응답수를 합친 것임

(그림 4)재택근무를 희망하지 않는 이유

4) 재택근무를 희망하지 않는 이유

재택근무를 희망하지 않는 경우 그 이유를 파악하기 위해 희망하지 않는 이유 3가지를 기입하도록 하였다. 재택근무를 희망하지 않는 이유로 가장 많이 지적된 것은 '가정과 일의 분리를 원함'(50명), '인간관계 결여'(23명), '집안일 등 잡무로 인한 업무 집중력 저하'(20명)등이다. 그밖에 '과다업무'(9명)와 '가구 등 재택근무에 필요한 집기의 부족'(7명), '자신의 시간관리 능력에 대한 회의'(6명), '업무특성상 불가'(6명) 등이 있었다(그림 4).

Ⅳ. 결 론

급변하는 사회 분위기 속에서 기존 오피스의 대안적 유형으로 대두되고 그 수요가 증가하고 있는 홈오피스와 재택근무에 대하여 현 오피스 근로자들의 의식이 어떠한지 조사할 필요성이 높아지고 있다. 연구 결과 응답자들은 대체로 재택근무를 긍정적으로 받아들이고 있었다. 연령이 낮을수록 재택근무를 더 희망하고 재택근무에 대하여 긍정적인 반면 40대이상의 연령 그룹은 부정적인 것으로 나타났다. 연구개발·디자인/설계 등의 전문직에 종사하는 사람이 사무·관리직이나 영업·서비스·기술 업무에 종사하는 사람보다 더 재택근무를 희망하는 경향이 있었으며, 사무실 근무가 하루 평균 10시간 초과인 경우 평균 10시간 이하인 경우보다 재택근무에 대해 더 부정적이었으며, 회사 사무실외의 업무량이 50%이상인 경우, 즉 많은 업무를 사무실 밖에서 수행하는 근로자가 재택근무를 더 희망하였다. 한편, 가정에서 가능한 업무량이 많을수록 재택근무를 원하였다. 재택근무제를 채택하는 경우 평균 주 3일의 재택근무를 선호하였으며, 특히 가정에서 수행가능한 업무량이 50%이상인 경우 재택근무 희망날 수가 더 많았다. 사무실 근로자들이 재택근무를 희망하는 주된 이유는 '통근시간 등의 절약으로 자유시간이 늘어나 취미생활 등 자기개발을 할 수 있다'는 것과 '업무에 대한 창조성과 집중성 향상,' 그리고 '업무와 인간관계에서 오는 스트레스 감소' 등이었다. 한편 재택근무를 희망하지 않는 주된 이유로는 '가정과 일의 분리,' '인간관계 결여,' 그리고 '집안일 등 잡무로 인한 업무 집중력 저하' 등을 들었다.

위와 같은 결과가 시사하는 바를 서술하면 다음과 같다.

첫째, 사무실 근로자들의 재택근무에 대한 의식이 긍정적이라는 본 연구결과는 일과 가정의 분리에 대한 강한 욕구로 재택근무에 대해 부정적일 것이라는 일반적 선입견과는 차이나는 것이다. 이는 재택근무에 대한 근로자의 태도를 반영하는 것으로 이제 우리 나라도 재택근무제 중가에 대비할 시기가 되었음을 시사한다.

둘째, 재택근무 희망 정도가 높은 근로자의 특성은 젊은 세대, 연구직, 디자인, 설계 등 창의적 전문직에 종사하는 사람, 출퇴근 시간이 비교적 긴 사람, 외근이 비교적 적은 업무에 종사하는 사람, 가정에서도 수행할 수 있는 업무가 많은 사람 등으로 나타났다. 따라서 이러한 근로자를 중심으로 홈오피스 계획 연구를 시행할 필요가 있다.

세째, 연령이 높은 세대의 부정적 태도는 재택근무가 한 업무형태로서 자리잡기 위해서는 우선 일을 바라보는 가치관의 변화, 즉 업무의 성과를 정해진 장소와 시간이 아니라 수행력을 기준으로 평가하는 평가기준 설정의 필요성을 의미한다.

네째, 본 연구에서는 사무·관리직과 영업·서비스·기술직, 그리고 연구개발·디자인·설계직에 종사하는 근로자만을 대상으로 하였다. 그러나 재택근무는 이밖의 다양한 직종에서도 적용 가능하며, 고도의 정보통신기술 발달에 적합한 업무 종류가 증가할 것이다. 따라서 향후 연구는 소규모 사업, 프리랜서 등 다양한 업종으로 그 대상을 확대할 필요가 있다.

다섯째, 본 연구는 현재 재택근무자가 아닌 사무실 근로자를 대상으로 재택근무에 대

한 희망정도를 조사하였다. 따라서 재택근무자를 대상으로 한 연구가 필요하다. 이러한 연구를 통하여 실제 재택근무 도입에 따른 효과와 문제점을 파악할 수 있으며 적절한 대처를 가능하게 할 것이다.

여섯째, 재택근무는 어디까지나 기업의 실시여부에 달린 것이므로 재택근무제가 성공하기위해서는 재택근무를 실시하는 기업과 근로자의 의견이 서로 절충되어져야 할 것이다. 따라서 향후에는 재택근무 시행의 주체가 되는 기업을 대상으로 재택근무에 대한 의식조사를 진행하여야 할 것이다.

일곱째, 재택근무가 모든 업무에 적합한 것은 아니므로 재택근무 도입 이전에 각 기업은 신중하게 실시기준을 마련하여야 한다. 우리 나라 문화와 기업 실정에 맞는 제도가 되기 위하여 근로자와 기업 모두의 입장을 적절히 수용할 수 있도록 신중한 검토가 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

1. 가구저널(1996. 11).
2. 노봉남·장옥배 편저(1993). 정보통신 사회 그 변화와 전망. 도서출판 생능
3. 송치방(1994). 재택근무자와 비재택근무자의 성격특성 비교: 사회성, 피드백, 자율성. 외국어대학교 대학원 석사학위논문.
4. 앨빈 토플러(1980), 이규행역(1989). 제3의 물결. 한국경제신문사.
5. 임규관(1995). 영업 및 서비스 분야의 무방식 혁신-I기업 모빌오피스 도입에 관한 사례연구. 연세대학교 경영대학원 석사학위논문.
6. 장동국 편저(1993). 21세기를 향한 오피스의 계획·설계. 서우문화사.
7. 제해성(1996). 퍼실리티 매니지먼트와 새로운 오피스의 도입. 한국 퍼실리티 매니지먼트학회 국제 심포지움.
8. 정충영외(1997). SPSSWIN을 이용한 통계분석. 무역경영사.
9. 조선일보(1996.1.13). '내년 하반기부터 재택근무-학습 공식인정'
10. _____(1996. 9.3). '집이 일터 겸 휴식공간'.
11. _____(1996.11.22). '폭설과 재택근무'
12. _____(1996.12.3) '선택적 근로시간제-근무형태 파괴'.
13. 조성혜(1995). 재택근무자(텔레커뮤터)의 시·공간 행태에 관한 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
14. 통신개발연구원(1996). 우리 나라 재택근무의 현황과 전망. 정보사회연구. 봄.
15. 하미경(1997). 정보화 사회의 새로운 오피스. 건축, 9704, 16-21.
16. 현대시사용어사전(1996). 동아일보사.
17. Becker, Franklin, Fritz Steele (1995). Workplace by Design: Mapping the High-Performance Workscape. Sanfrancisco: Jossey-Bass Publishers.
18. Bush(1990). Telecommuting: The case of research software development. *Technical Forecasting and Social Change*, 37, 235-250.
19. Cross, T. B., M. Raizman(1986). *Telecommuting: The Future Technology of Work*. Illinois: Dow Johns-Irwin.
20. Garrison, W. I., E. Deakin(1988). Travel, work, and telecommunications: a view of the electronics revolution and its potential impacts. *Transportation Research A*.
21. Gordon, S., A. van Arsdale(1986). Simulating some impacts of telecommunications/transportation substitution. *Technological Forecasting and Social Change*, 29, 285-294.
22. Huws, H(1990). Telework: Towards the Effusive Office. New York:John Wiley & Sons, Inc.

23. Huws, H(1991). Telework: projections. *Futures*, 1, 19-31.
24. Nilles, J. M et.(1991). *Development of Policy on the Telecommunication-Transportation Tradeoff*. University of Southern California and the National Science Foundation.
25. Olson, M. H., S. B. Primps (1984). Working at home with computers: work and nonwork issues. *Journal of Social Issues*, 40(3), 97-112.
26. Pratt, J. H.(1984). Home teleworking: a study of its pioneers. *Technological Forecasting and Social Change*, 25, 1-14.
27. Ramsower, R. M(1985). Telecommuting: The Organizational and Behavior Effects of Working at Home. UMI Research Press.
28. Salomon, I., M. Salomon(1984). Telecommuting: the employee's perspective. *Technical Forecasting and Social Change*, 25, 15-28.
29. Zimmerman, Neal(1996). Home Office Design. New York: John Wiley & Sons, Inc.