

기혼여성 재택근무자의 가정 및 직장생활에 관한 연구*

- 직장근무자와의 비교를 중심으로 -

A Study on Family Life and Work of Married Female Home-Based Workers*

- the comparison with married female out-of-home workers -

서울대학교 소비자 행동학과

석사 이 수 진

교수 이 기 영

Dept. of Consumer studies, Seoul National Univ.

Master : Su-jin Lee

Professor : Ki Young Lee

◀ 목 차 ▶

- | | |
|------------------|---------------|
| I. 문제제기 | IV. 연구결과 및 논의 |
| II. 이론적배경 | V. 결론 및 제언 |
| III. 연구문제 및 연구방법 | 참고문헌 |

<Abstract>

The purpose of this study is to find the difference of household/work characteristics, family life satisfaction, and work satisfaction between home-based workers and out-of-home workers.

The data of this study was collected from 230 married womens(home-based worker : 103 cases out-of-home worker : 127 cases) living in seoul.

The major findings of the study are as follows.

- 1) Home-based worker's consumption expenditure structure, wife's housework time, schedule flexibility and degree of interruption, work loads were significantly higher than out-of-home wokers.
- 2) Home-based worker's average monthly wage of her own and work time were significantly lower than out-of-home wokers.
- 3) Home-based worker's child care satisfaction and time use satisfaction were significantly higher than out-of-home workers. Out-of-home worker's self-fulfillment satisfaction, satisfaction of relation with supervisor, job stability satisfaction, work time satisfaction was significantly higher than home-based workers.

주제어(Key Words): 재택근무자(home-based worker), 가정생활만족도(family life satisfaction)

* 본 연구는 서울대학교 생활과학대학 부설 생활과학연구소의 연구비를 일부 지원받아 수행되었음.

I. 문제제기

산업혁명 이래로 꾸준히 새로운 기술개발이 진행되고 있으며, 오늘날은 산업사회와는 구분되는 정보사회에 들어서 있다. 정보사회로의 전환은 개별가정에까지 변화를 가져오게 되며 직업구조의 변화와 밀접한 관련을 갖게 된다.

정보화 사회에서의 고용형태의 변화를 살펴보면 과거의 단순하고 저숙련의 노동으로부터 탈피하여 기술적으로 정교화된 소규모의 유연한 작업형태가 다양하게 나타나고 있다. 이러한 노동양식의 변화의 한 축으로서 재택근무를 들 수 있다.

재택근무는 가정이 노동의 장이 됨으로써 노동과 휴식의 공간이 일치하는 현상을 가져왔으며, 직주근접(職住近接)에 의한 여유있는 생활을 누리게 함으로써 한 개인의 라이프사이클과 가족관계에도 영향을 미치며, 여성의 노동시장 진출에 있어서도 새로운 관심영역으로 떠오르고 있다.

재택근무는 취업여성 특히 가사책임과 자녀양육 부담이 있는 기혼여성들에게, 고정된 노동시간에 얽매이지 않고 아이를 돌보면서 일할 수 있고, 탄력적 노동시간의 이용이 가능하다는 측면 등에서 도움을 줄 것으로 기대할 수 있다. 그러나 다른 한편으로는 시간사용과 공간활용에 있어 여러 활동이 중복되어 동일한 공간에서 소득을 얻는 일과 가족의 욕구를 충족시키는 활동이 일어나므로, 이 둘 사이의 상호관계 구축의 문제에 직면하게 된다.

하나의 예로 재택근무에 있어서 직장가정이 동시에 존재한다는 것은 역할갈등을 불러일으키기 쉬우며, 일과 가정이라는 두가지 문제를 양립하기 어려운 특성을 가지고 있다. 일은 그 특성상 높은 기능성을 추구하며, 가정은 온화하고 여유있는 휴식처이기를 요하기 때문에 두 가지 역할을 동시에 해야 하는 상황은 두 역할 모두에 지장을 초래하게 된다. 업무와 가사 중 어디에 우선 순위를 두어야 하는지 갈등을 겪기도 한다. 또한 전일제 취업주부에 비하여 상대적으로 가사참여의 가능성이 많다는 인식 하에 자녀나 남편 등 가족원의 도움을 청하기도 어려운 실정이다. 따라서 작업노동시간과 가사노

동시간이 동시에 증가하는 방향으로 진행될 수 있으며, 자녀양육스트레스도 가중될 우려가 있다.

재택근무에 대한 기존의 연구(이승길 외, 1997)를 보면 재택근무의 도입배경과 현황 등에 대한 것들이 대부분이며 여성취업과 관련해서는 여성가내노동자에 대한 보고(조옥라, 1996)가 있을 뿐이다. 이는 여성재택취업이 가정생활과 직장이라는 두가지 문제를 어떻게 풀어낼지에 대해서는 정보를 제공해주지 못하고 있을 뿐만 아니라 실제로 가정일과 직무를 병행하는데서 느끼는 문제나 노동장소의 변화가 가족생활의 다양한 측면에 미치는 영향은 다루어지지 않았다.

본 연구의 목적은 재택근무자가 가정 및 직장생활을 하는데 있어서 나타날 수 있는 제반상황과 특성을 재택근무자집단과 직장근무자집단의 비교를 통해서 살펴보고, 앞으로 증가할 것으로 예상되는 재택근무가 여성취업에 가지는 의미를 이해하는데 필요한 실증적인 정보를 확보하려는 것이다.

II. 이론적 배경

1. 재택근무의 개념

가정에서 이루어지는 소득취득활동을 의미하는 용어로는 재택근로, 재택노동, 원격근무, 재택근무, 안방근무, 재택기업, SOHO, 가내근로, 가내노동 등이 사용되고 있다. 이 분야의 연구가 상대적으로 많이 이루어지고 있는 미국 등에 있어서도 다양한 이름, 즉 home-based work, outwork, piecework, cottage industry, flexiplace, homework, remote work, work-at-home, home telework(ing), home-based telecommuting 등이 사용되어 왔다. 각 용어가 의미하는 점은 다소 차이가 있고, 같은 용어에 대한 정의도 학자별로 차이가 있지만, 이러한 용어에서 공통적인 점은 가정으로부터 떨어진 노동장소가 아닌 가정 내에서 또는 가정을 근거로 행해지는 유급의 노동을 일컫는다는 것이다(김외숙, 1998).

가정학 논문에서 가장 일반적으로 인용되는 재택

근무의 정의는 Pratt와 Christensen의 정의인데 Pratt (1987)은 재택근로(home-based work)를 “가정내에서 또는 가정을 근거로 재화와 서비스를 생산하는 노동”으로 정의하고 있으며, Christensen(1988)은 재택근로를 칭하는 용어로 home-based work와 homework를 같이 사용하면서 이를 “근로자의 고용 지위와 관계없이 가정내에서 행해지는 특정 유급노동-확실하게 가정내에서 행해지는 것과 가정 밖이지만 가정을 근거로 행해지는 것 모두를 포함한다.”라고 정의(Stafford et al, 1992, 141-142; 김외숙, 1988 재인용)하고 있다. 국내연구로는 “가정에서 이루어지는 소득취득활동”이라는 포괄적인 의미로 보는 박미혜(1998)에 의한 정의가 있는데 “재택근무(Home-based work)는 전통적으로 회사 사무실이나 공장 등 집중된 공간에서 하던 일을 가정으로 분산시켜서 가정 내에서 수행하는 소득창출활동”이라고 정의하고 있다.

재택근무가 정보통신기기의 사용으로 출·퇴근을 전혀 하지 않는 근무형태라는 점을 강조할 때는 전화만을 사용하는 수준에서부터 고속 정보망의 이용까지 정보통신기기사용의 수준에 있어 현저한 차이가 있을 수 있으며, 가정을 근거로 한 소득창출행위에 초점을 두면 가내노동자나 소호(SOHO: Small office Home Office)등과의 구별이 불분명하게 되는 어려움이 있다.

따라서 ‘재택근무’는 다양한 정의 중 연구의 주제나 목적에 부합되는 내용으로 정의되어야 한다. 본 연구에서는 “사업자와 계약을 맺은 상태에서 가정을 근거로 수행되는 유급노동행위”로 정의하며, 반드시 정보통신기구 활용을 요하지 않는 직업도 포함하기로 한다.

2. 재택근무로 인한 문제

재택근무라는 고용형태는 각 개인이 제공할 수 있는 노력이나 욕구에 따라 일일 근로시간이나 주당 근로시간을 조정할 수 있게 하므로 각 개인의 사정에 맞게 노동권을 충족시켜 사회발전을 가져오는 한 요인(김태홍, 1994)이 될 수 있다. 가사노동과

자녀양육 등의 역할을 병행해야 하는 어려운 입장에 놓인 기혼여성취업과 밀접한 관련을 갖게 된다.

재택근무로 인한 자유의 확대 그 자체는 재택근로자에게 중요한 장점이지만 역할갈등, 시간갈등, 공간갈등 등 여러 측면에서 작업자에게 갈등의 요소로 작용할 수 있다. 재택근무로 인해 나타날 수 있는 문제를 활동시간의 문제, 공간의 문제, 가족관계의 문제로 나누어 살펴보고자 한다.

첫 번째 문제로서 새로운 활동시간유형의 형성들을 들 수 있다. 예를 들면 활동시간의 분산, 주로 밤 시간에 일하게 되므로 근무시간이 연장되는 것과 같은 상황이 일어날 수 있다. 실제로 조성혜(1995)의 연구에 따르면 재택근무자의 경우는 직장근무자에 비하여 조금 더 이른 시간에 업무를 시작하며, 특히 저녁 9시 이후의 늦은 시간대를 하루 중의 가장 집중적인 업무시간대로 할당하고 있다. 또한 작업시간에 있어서도 일정한 시간을 내기가 어렵기 때문에 작업시간이 잘게 쪼개지는 경우도 많다.

또한 우리 나라 여성 재택근무자들은 가사일과 병행하여 작업을 하기 때문에 자신에게 주어지는 시간적 여유는 거의 없는 것으로 나타났다. 시간관리를 잘 하지 못해서 일을 몰아서 하는 경우도 있으며 재택근무자들이 작업조건을 스스로는 매우 긍정적으로 인식하고 있음에도 불구하고 작업의 강도는 가사일과의 관계 속에서 강화되는 경향(조옥라, 1996)이 있는 것으로 나타나고 있다. 그러므로 재택근무의 만족도를 높이기 위해서는 일의 유연성을 가질 수 있어야 하며, 필요한 조정이 가능해야 한다.

두 번째 문제로서 공간의 중첩으로 인한 갈등의 야기를 들 수 있다. 집은 전통적으로 외부로부터의 안식처로 규정되어 왔다. 재택근무라는 취업형태에서는 작업공간과 가족공간이 분리되어 있지 않으므로 생산성이 침해될 수 있고, 더 많은 스트레스와 혼란을 야기 할 수 있다. 실제로 재택근무를 자원했다가 회사근무로 복귀한 여성들은 가정영역과 작업영역의 분리의 어려움을 호소하고 있다. 상반된 성격의 일들이 동일한 공간에서 일어나므로 이들을 구분 짓는다는 것은 쉬운 일이 아니다. 재택근무자들은 근무환경이 보다 구조화된 환경, 다시 말해 분

리된 작업공간의 확보가 어렵기 때문에 작업환경이 마련되어 있지 않는 경우에는 공간의 갈등을 해결하는 방법으로 가족의 방해를 피해서 야간시간을 선택하기도 한다.

세 번째의 문제로 가족관계에 있어서 새로운 역할갈등이 발생하게 된다. 즉 누가 그 아이들을 돌볼 것인가, 누가 방문객을 맞이할 것인가 등과 같은 것은 실질적인 문제가 발생할 수 있으며 이로 인해 때때로 부부들 사이에 심리적인 문제를 일으킬 수 있다(Crossen, 1990; 송치방, 1994 재인용). 실제로 재택근무를 하는 여성들은 '집에 있으므로' 당연히 가사일이나 자녀양육 문제를 책임질 것으로 주변사람들이 기대하기 때문에 가사나 자녀양육의 책임에서 벗어나기 힘든 상황을 호소하기도 한다. 이러한 갈등을 해소하기 위해서는 작업시간이나 작업현장에 아이들의 출입을 엄격하게 통제하는 등의 조치가 필요하고, 재택근무자 자신뿐 아니라 남편, 자녀 등의 주변인들의 인식의 전환도 중요한 갈등해결 방법이 되리라 생각된다. 또한 남편이나 자녀 등의 가사참여에 있어서의 실제적 행동변화가 요구되는 부분이라고 할 수 있다.

3. 재택근무자와 직장근무자의 특성

재택근무자는 가정생활과 노동의 공간이 동일함으로 인해서 여러면에서 직장근무자와는 차이가 있을 수 있다.

여기에서는 재택근무자집단과 직장근무자집단에 있어서 차이가 있을 것이라고 판단되는 가정관련특성, 직무관련특성, 가정 및 직무 상호관련특성의 차이를 살펴보고자 한다.

1) 가정관련특성

가정관련특성에는 배우자지지, 자녀유무, 가계지출구조, 가사노동시간, 부부의 가사노동분담정도 등이 포함될 수 있으며, 재택근무자와 직장근무자의 가정관련 특성은 다음과 같이 연구되어 왔다.

① 배우자의 지지

배우자의 지지는 취업주부에 있어서 가족구성원

과 개인이 작업의 요구를 충족시킬 수 있는 범위에 영향을 미친다.

Kelly 등(1986)은 가족과 일의 갈등과 작업인장은 배우자의 지지와 긍정적인 관계가 있다고 하였으며 Greenhaus 등(1985)은 중요 타인으로부터의 사회적 지지가 직장역할과 가정역할을 조화시키는데 중요함을 강조했다. 또한 Gutek 등(1988)은 성역할에 대한 배우자의 태도가 직장과 가정의 역할 요구를 조화시키는 데 중요한 영향요인임을 지적하였다. 기혼 여성의 취업에 대한 가족원의 정서적 지지는 여성의 취업생활의 활동성을 결정하는 중요한 변수가 된다.

② 자녀유무

자녀의 존재는 그 자체가 직장생활을 하는 부모에게 직장-가정간 관계를 원만히 유지하는데 있어서 스트레스의 원천이 될 수 있다(Holahan & Gilbert, 1979; Barnett & Baruch, 1985; 최희경, 1995 재인용).

재택근무자를 대상으로 한 연구들을 살펴보면, Beach(1985)의 연구에서는 재택근무자의 노동시간은 자녀, 가족, 가사노동에 의해서 빈번하게 방해를 받는다고 하며 이에 따르면 여성재택근무자들은 유급노동의 요구를 가족의 필요에 적응하는 경향을 가진다고 하였다.

Horvath(1986)은 비농가 작업자들 중에서 35시간 또는 그 이상의 재택근무를 하는 사람들에게 아주 어린 자녀를 둔 여성이 남성보다 3배가 더 많다는 것을 발견했다. 이의 결과는 여성이 집에서 일하게 되는 주요한 동기가 그들의 자녀를 돌보기 위한 것이라고 하였다. 반면 또 다른 연구(Ahrentzen, 1990)에서는 재택근무자가 일과 자녀양육 활동을 결합하기가 쉽지 않다고 보고했다. 이상의 결과로 볼 때 자녀의 존재가 재택근무자와 직장근무자에게 미치는 영향은 다를수 있을 것으로 보인다.

③ 가계지출구조

재택근무자를 대상으로 한 많은 연구들(Ahrentzen, 1990; Beach, 1985; Gringeri, 1990; Horvath, 1986)이 아동양육서비스의 이용은 여성재택근무자보다 남성재택근무자에게 더 많이 나타날 것으로 기대된다고

하였다. 왜냐하면 여성 근무자들은 일과 가족생활의 조화를 이루는데 있어서 시간과 인적자원의 제한에 부딪치게 되는데 재택근무는 이러한 제한들을 쉽게 보조할 수 있을 것이며 그런 까닭에 여성 재택근무자들은 남성 재택근무자보다 아동양육서비스를 덜 이용하게 될 것이라고 하였다. 여기에서는 여성 재택근무자는 아동양육에 대한 요구를 경감하는 의미에서 재택근무를 선택할 것이라는 점을 지적하고 있다(Heck, Winter, Stafford, 1992).

Stafford 등(1992)의 직장근무여성과 재택근무여성을 대상으로 아동양육서비스 사용에 대한 분석결과, 재택근무여성은 재택근무자가 아닌 여성보다 1년에 224시간 아동양육서비스를 덜 이용하고 있다(Heck, Stafford, Rowe, Owen, 1992)고 하였다. 또한 Harvath (1986)의 연구에서도 재택근무가 부모의 역할과 직업인의 역할을 효과적으로 결합시켜 주고, 자녀양육비용을 제거시켜주는 좋은 방안이라고 제안하고 있다.

우리 나라의 재택근무자 연구를 살펴보면 조성혜(1995)는 재택근무시 자녀양육비 절약효과에 대해 조사하였는데 조사대상자의 35.4%가 긍정적인 답을 한 것으로 나타났다. 박미혜(1998)는 재택근무자가 얻는 소득은 2가지 면이 있는데 유급고용을 이용할 수 있는 가시적인 소득과 자녀양육을 함으로써 발생하는 잠재소득이라고 하였다.

취업주부의 의복비에 대한 연구들을 살펴보면, 소득과 다른 변수들을 통제했을 때 주부취업이 가계 전체의 의복비지출을 증가시킨다는 것은 여러 연구 결과들을 통해 밝혀졌다(Dardis, Derrick & Lehfled, 1981; Hafstrom & Dunsing 1965; Hager & Bryant, 1977; Norum, 1989; Vickery, 1979; 정은주, 1993 재 인용). 재택근무자를 대상으로 한 조성혜(1995)의 연구에서 재택근무를 함으로써 의복비부분의 절약효과에 대해 60.4%가 긍정적으로 답한 것으로 나타났다.

교통비에 대한 연구들을 살펴보면, 재택근무자를 대상으로 한 조성혜(1995)의 연구에 따르면 재택근무시 비용절약 부분에 있어서 재택근무자가 가장 민감하게 생각하는 절약부분은 교통비로서 85.4%가 절약효과에 긍정적인 답을 한 것으로 나타났다.

④ 가사노동 시간

부인의 취업상태가 남녀의 가사노동 시간에 미치는 영향에 대해서는 많은 연구들이 이루어졌으나 서로 상반된 결과를 보이고 있다.

재택근무자의 경우, Nickols & Fox(1983)의 연구에서 막내자녀 연령, 취업지위, 직업지위를 통제한다면 재택근무여성은 취업주부보다 가사노동에 더 많은 시간을 보내는 것으로 나타났다. 유사한 결과로서 재택근무여성은 취업여성보다 가정에서 식사 준비를 더 많이 하는 경향이 보고되었다. 이상의 결과로 볼 때 주부의 가사노동참여시간은 재택근무라는 형태에 영향을 받을 뿐만 아니라 여성과 남성에게 있어 그 증감의 방향이 상이하게 나타날 수 있음을 예상할 수 있다.

⑤ 부부의 가사노동분담정도

재택근무자를 대상으로 한 조성혜(1995)의 조사에 따르면 응답자 중 47.9%가 '가정의 역할과 균형을 유지하는데 어려움이 늘었다'고 하였다. 또한 56.3%가 '가사와 관계되는 심부름이 늘었다'고 응답하였고 또한 문숙재 등(1998)도 재택근무여성들은 '집에 있으므로' 당연히 가사일이나 자녀양육 문제를 책임질 것으로 주변사람들이 기대하기 때문에 두가지 모두의 책임에서 벗어나기 힘든 상황에 처하게 된다고 호소한다고 하였다. 이상과 같은 선행 연구들로부터 직장근무 여성보다 재택근무 여성의 가정이 부부의 가사노동분담정도가 더 낮으리라 예상할 수 있다.

2) 직무관련특성

재택근무자와 직장근무자의 직무관련특성을 취업주부의 월평균소득, 근무시간, 근무시간용통성, 작업 방해정도, 취업동기를 통해 파악할 수 있다.

① 취업주부의 월평균소득

Coates(1988)의 연구는 직장근무자에 비해 재택근무자의 소득이 더 적다고 보고하였고 박미혜(1988)의 연구에서도 동일한 결과를 얻었다.

② 근무시간

대부분의 직장을 가진 사람들은 가정생활에 비해

직장생활을 스스로 통제할 수 있는 가능성이 더 적기 때문에 가정생활을 직장생활에 맞추는 경향이 있다. 일반적으로 근무시간이 많을수록 시간압박감이 증가된다. 또한 근무시간은 가정생활에 참여하는 빈도와 지속시간을 결정하는 요인으로 작용하게 된다.

재택근무자를 대상으로 한 Horvath(1986)에 의하면 전체 재택근무자 중 여성이 2/3를 차지하며, 남성은 주당 평균 41.1시간, 여성은 27.7시간 일하는 것으로 나타났으며 1985년 CPS(Current Population Survey)조사결과를 보면 여성 재택근무자의 주당 평균노동시간이 11.1시간으로 남성보다 많았고, 재택근무자 중 노동시간이 주당35시간 이상인 여성이 8%, 남성이 4%로 나타났다(박미혜, 1998). 이상에서 살펴본 바와 같이 근무시간의 경우 재택근무자와 직장근무자는 절대시간량에 있어서 차이를 보일 것으로 예상할 수 있다.

③ 근무시간융통성

재택근무자를 대상으로 한 Ahrentzen 등(1990)의 연구에 의하면 재택근무는 여성근무자에게 스케줄에 있어서 유연성을 허락하는데 재택근무자들은 재택작업이 많은 시간을 필요로 할 때 외부의 도움을 얻기보다는 수면시간을 줄이거나 청소시간을 줄이는 것과 같이 그들의 개인적 시간을 더 많이 조정한다고 하였다.

박미혜 등(1998)은 재택근무가 업무와 다른 활동간의 시간배분을 더 잘 할 수 있도록 해주며 배우자나 자녀, 친구와 더 많은 시간을 보낼 수 있도록 시간을 조정하는 것을 가능하게 한다고 하였다. 따라서 재택근무자들은 일반적으로 그들의 삶을 더 조정할 수 있다고 느낀다고 표현한다고 하였으며 자발적으로 재택근무를 시간제로 선택하는 사람들은 재택근무가 시간제 업무에 적합하다고 생각하며 일할 시간의 양을 스스로 결정하는 것에 만족하는 것으로 나타났다고 하였다. 또한 재택근무는 시간사용에 있어서 직장근무와 달리 필요에 따라 시간을 유동적으로 사용할 수 있는 융통성이 있으며, 통근에 소비되는 시간을 절약하는 효과를 가질 수 있고, 이로 인해 절약된 시간은 업무나 생활의 다른 영역

등에 사용될 수 있는 이점이 있다고 하는 연구가 있다(Kern & Wolfgram, 1996).

한편 Pratt(1984)는 재택근무가 이동시간이나 동료들과의 휴식이 없고 한 공간에서 쉬지 않고 일하고, 재택근무자들이 업무를 과도하게 하는 것을 시간사용에 있어서의 문제점으로 지적한다. 이상에서 살펴본 바와 같이 근무시간 융통성은 재택근무자와 직장근무자사이에 두드러진 차이를 보일 것으로 예상할 수 있다.

④ 작업방해정도

Beach(1985)는 관찰을 통하여 재택근무자에 있어서 작업시간은 방해받지 않는 시간이 아니라는 사실을 찾아냈다. 때로는 작업을 하고 있는 동안에도 자녀나 집안의 자질구레한 일, 전화벨에 의해서 방해를 받는다. 이 때문에 재택근무 여성들은 유급노동의 요구를 그들 가족의 필요에 적응하는 경향을 가진다고 한다.

Ahrentzen(1990)은 그녀의 연구에서 재택근무와 가계생산과 여가사이의 상당한 중복을 발견하였고 여성재택근무자는 유급노동과 무급가사노동을 동시에 하면서 아이들이 잠들었을 때나 학교에 갔을 때 일을 한다고 보았다. 따라서 이러한 활동사이의 갈등을 최소화하기 위하여 작업자들은 작업장소의 분리를 유지, 작업장소에 접근하는 것을 제한, 시각, 제거, 가정 밖에서의 활동의 재배치 등에 의해서 작업활동과 가족활동사이의 경계를 확립하는 등의 전략을 세우는 것으로 나타났다.

⑤ 취업동기

취업동기란 주부가 취업을 하게 되는 이유를 말한다. 통계청의 여성취업자의 취업사유에 대한 조사 결과는 우리 사회의 여성취업동기의 변화양상을 보여주는데, 즉 경제적 동기라고 볼 수 있는 생계유지와 가계보탬을 목적으로 취업한 비율은 감소한 반면, 자신의 적성을 활용하거나 사회경험을 목표로 하는 경제외적 동기가 강한 취업은 증가추세를 나타낸다(서지원, 1996).

재택근무자의 경우, 박미혜(1998)에 의하면 여성의 재택근무 참가 결정은 주로 가족의 재정복지에

공헌하면서 동시에 가족을 보살피고 자녀양육활동에 더 많은 시간을 보내고자 하는 기대에 의해 동기화 된다고 하였다.

3) 가정 및 직무 상호관련특성

① 가정생활부담

직장생활은 시간요구나 경제적 이유 등으로 개인적 생활을 제약하고 있는 주요 원천으로 작용하게 된다.

직장에서의 역할의 기대나 요구가 역할 수행자의 능력을 넘어설 때 업무가 과중하다고 지각된다. 직무스트레스 연구에서 보고된 업무과중의 효과는 가정생활과의 관계에까지 연결시켜 볼 수 있다. 업무가 과중할수록 가정 역할 수행에 필요한 시간이 제한되고, 직장 업무수행으로 인한 피로와 긴장이 가정까지 전이되기 쉽다(최희경, 1995).

Kahn 등(1964)은 가정역할에는 절대적으로 요구되는 수준이 있으나 직장 업무가 증가할 때에는 가정생활이 직장업무에 맞추어지는 경향이 있다고 하였으며(최희경, 1995), 미국 뉴욕타임스의 여론조사에서 취업여성의 83%가 직업의 요구와 가족과 더 많은 시간을 보내기 사이에서 갈등을 가지는 것으로 나타났다(Brabec, 1994; 박미혜, 1998). 가정생활 부담은 정도의 차이는 있겠지만 취업주부라면 누구나 느낄 것이라고 예상할 수 있다. 특히 직무특성의 영향을 많이 받을 것으로 생각되므로 직장근무자와 재택근무자에 있어서 차이가 있을 것으로 예상된다.

② 직무부담

일반적으로 취업기혼여성의 직장생활은 가정생활에 의해 방해를 받는 것으로 알려져 있다.

Bolger 등(1989)은 맞벌이 부부가 겪는 직장생활과 가정사이의 스트레스에 관한 연구에서 일반적인 생각과는 달리, 남성의 경우 가정에서의 부담이 직장생활에 영향을 미치지 않지만, 여성의 경우에는 가정의 부담이 직장생활에 영향을 주기보다는 직장에서의 어려움이 가정생활에 부담을 주는 전이가 일어난다고 밝히고 있다(조희금, 1998).

재택근무는 직업과 가족책임이 같은 공간 내에서

이루어지기 때문에 이로 인한 연속적인 압력은 직업관련 스트레스를 가져올 수도 있다(Heck, Rowe & Owen, 1992).

가정생활로 인해 느끼는 직무부담에 대한 연구는 아직까지 많이 이루어 지지는 않았다. 경제적 동기에서 취업한 여성이라면 더욱 더 직무부담이 클 것이라고 예측할 수 있다. 또한 시간에 있어서 상대적 유연성이 큰 집단이 직무부담이 더 낮을 것으로 예상할 수 있다.

4. 재택근무자와 직장근무자의 가정생활만족 및 직무만족과 영향요인

① 가정생활만족도

가정생활만족도는 개인이 자신의 가정생활에서 얻고 있는 만족이라 정의 할 수 있는데 본 연구에서는 가족관계에 대한 만족(부모역할 만족, 자녀양육 행동에 대한 만족)과 경제적 기여도에 대한 만족, 가정생활시간 만족을 포함하는 개념이다.

재택근무자의 만족도를 살펴보면 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(박미혜, 1998).

Beach(1987)는 재택근무자가 자신의 노동스케줄을 통제할 수 있는 능력, 가족원들의 요구를 수렴하기 위해 자신들의 노동시간을 재구성할 수 있는 것 등을 통해 심리적 보상을 얻고자 한다고 지적하였다. 또한 Aronson(1991)의 연구에서는 재택근무자들이 얻을 수 있는 비금전적인 성과의 하나로 자신의 작업수행에 대한 높은 통제력과 시간사용에 대한 융통성을 들고 있다. 이는 시간사용에 있어서의 만족의 의미와 일치한다고 할 수 있다. 한편으로는 재택근무자들이 자신을 위한 여가시간을 낼 수 없는 점이 주된 불만으로 지적된 Aron(1985)의 연구 결과도 있다.

문숙재·김지희·Heck(1998b)의 조사에서 재택근무에 대한 총체적인 주관적 만족도 실태를 파악하

기 위해 재택근무자들에게 현재 하고 있는 일에 대해 얼마나 만족하고 있는지에 대해 질문한 결과 '매우 만족한다'가 83.1%를 차지해 이들은 대체로 높은 만족도 수준을 나타내고 있었고 박미혜(1998)의 재택근무자와 직장근무자를 비교한 결과를 보면 재택근무자집단의 가족생활만족이 높게 나타남을 알 수 있다.

가정생활만족도에 영향을 주는 요인을 선행연구를 토대로 살펴보면 다음과 같다.

우리 나라의 경우 이연숙 등(1991)은 남편의 지원정도가 기혼여성의 취업 및 가정생활만족도를 증대시키는 원천이 된다고 하였으며 최희경(1995)은 가정 내 중요 타인인 배우자의 사회적 지지는 가정에서의 심리적 부담요인을 줄여주고 직장 요인이 가정생활에 미칠 수 있는 부적 영향을 완화시켜주는 역할을 할 수 있다고 하였다.

임혜경(1993)은 가정관리만족도를 조사하였는데 가족의 건강상태, 근무시간의 융통성, 남편의 가사노동분담이 관리만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며, 자아존중감, 결혼만족도, 직업만족도, 부모역할만족도를 하위영역으로 하여 심리적 복지감을 조사한 윤혜리(1996)에 따르면 주부의 직업지위, 가계소득, 주부취업시간, 남편의 지지도, 취업동기, 시간갈등이 심리적 복지감에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

임정빈·정혜정(1986)은 취업동기를 크게 경제적 이유, 자기발전도모, 사회활동희망, 기타로 분류하여 역할갈등과의 관계를 살펴보았는데 경제적인 이유로 취업을 한 주부의 역할갈등이 가장 큰 것으로 나타났다. 또한 취업동기는 취업주부가 경험하는 스트레스와 관련이 있는데(Herman과 Gyllstrom, 1977), 취업하기를 원하지 않는데 취업한 주부들은 그렇지 않은 주부들보다 더 많이 억압감을 느낀다(Ross & Mirowsky, Huber, 1983; 한경미, 1991 재인용).

이기영·구혜령(1992)의 연구에서 비자발적인 동기에서 취업한 주부가 시간 및 긴장갈등이 높은 것으로 나타났다. 갈등을 높이 인지하는 것은 생활만족도의 주관적인 인지정도와 밀접한 관련이 있을 것으로 예상할 수 있다.

② 직무만족도

직무만족도란 직업을 가진 한 개인이 자신의 직업에 대하여 가지고 있는 주관적인 만족의 정도를 의미한다고 할 수 있으며 본 연구에서는 직장안정성, 능력과의 적합성에 대한 만족, 보수에 대한 만족, 근무시간 만족 등을 포함하는 개념이다.

Hoffman과 Nye(1974)는 전업제 취업주부가 시간제 취업주부보다 직무만족도가 높다고 하였다(강성희, 1989). 이는 직장안정성에 있어서의 만족도 수준의 차이라고 할 수 있을 것이다.

문숙재·김지희·Heck(1998b)의 연구에 따르면 소득적정도에 대한 만족도 수준을 측정된 결과 응답자의 51.3%가 '자신들이 원하는 모든 것은 아니지만 필요한 것들의 대부분을 살 수 있을 만큼 번다'고 응답하였고 이는 재택근무를 통한 소득적정도에 대한 만족도 역시 높다고 할 수 있다.

재택근무자와 직장근무자의 만족도를 비교한 Kraut(1989)의 연구에서도 재택근무자의 직업만족도가 더 높게 나타났으며 직업만족은 결혼, 가족, 여가, 건강, 거주지 등의 생활의 다른 측면의 만족과도 정적인 관련이 있다고 하였다. 또한 박미혜(1998)의 연구에서도 재택근무자집단의 업무만족이 높게 나타난 것을 알 수 있다.

직무만족도에 영향을 주는 요인을 선행연구를 토대로 살펴보면 다음과 같다.

김정훈 등(1996)은 남편이 여성의 취업을 지지할 경우에는 여성의 직장에 대한 만족감을 향상시키고 직장생활과 가정생활을 병행하면서 겪는 다중역할의 긴장을 유의하게 저하시킨다고 하였다. 또한 선행연구(강성희, 1989; 구혜령, 1991)에서도 취업여성에 대한 남편과 가족원의 지지가 역할갈등을 중재하거나 감소시킴으로써 취업여성의 직업만족도와 생활만족도를 결정하는 것으로 분석되었다.

전은경(1986)에 따르면 남편과 기타 가족원이 주부의 취업에 지지적인 반응을 보일 때, 경제적인 이유보다는 비경제적인 이유로 취업한 경우 직무만족도가 증가하는 것으로 나타났다. 또한 주부의 월평균 수입이 많을수록 직업에 만족한다고 하였다.

김용희·제미경(1987)의 연구에 따르면 취업주부

는 주당 근무시간이 많아질수록 직무만족도는 낮아진다고 하였으며 소득수준과 직무만족도사이에도 정적 상관관계가 있다고 하였다.

Grennhaus 등(1989)은 자율성이 증대되면 직장요구에 대한 개인적 통제감이 증가되어 직무가 보다 풍요화되고 직장 갈등이 감소하며, 그 정적인 영향으로 인해 가정생활과의 관계에서 겪을 수 있는 문제도 감소한다고 하였다.

무관련특성(취업주부 월평균소득, 근무시간, 근무시간 융통성, 작업방해정도, 취업동기)은 유의한 차이를 보이는가?

1-3) 재택근무자집단과 직장근무자집단간에 가정 및 직무 상호관련특성(가정 생활부담, 직무부담)은 유의한 차이를 보이는가?

연구문제 2. 재택근무자집단과 직장근무자집단간의 만족도(가정생활/직무)에 유의한 차이가 있는가?
 연구문제 3. 재택근무자집단과 직장근무자집단간의 만족도(가정생활/직무)의 영향요인은 유의한 차이가 있는가?

III. 연구문제 및 연구방법

1. 연구모형 및 연구문제

1) 연구문제

연구문제 1. 재택근무자집단과 직장근무자집단간에 가정관련특성, 직무관련특성과 가정 및 직무 상호관련특성은 유의한 차이가 있는가?

1-1) 재택근무자집단과 직장근무자집단간에 가정관련특성(배우자의지지, 자녀 유무, 가계지출구조, 가사노동시간, 가사노동분담정도)은 유의한 차이를 보이는가?

1-2) 재택근무자집단과 직장근무자집단간에 직

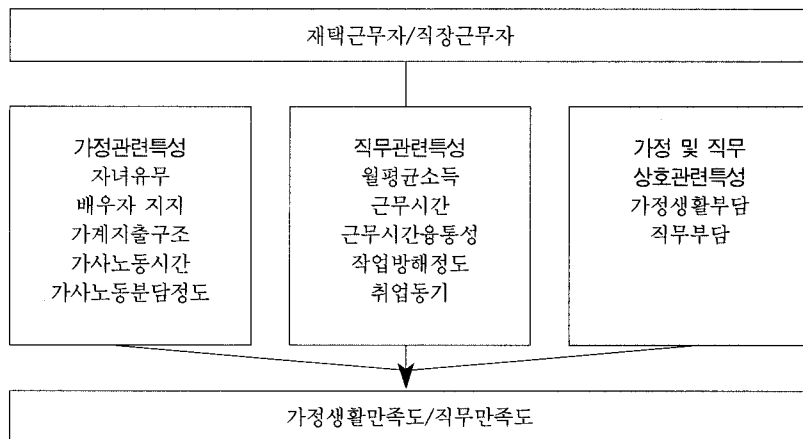
2) 연구모형(〈그림 1〉 참조)

2. 연구방법 및 절차

1) 조사도구의 구성

본 연구의 조사도구는 자기기입식 질문지이다. 질문지는 기혼여성 재택근무자와 직장근무자의 일반적인 특성과 가정관련특성, 직무특성, 가정 및 직무 상호관련 특성과 이들의 가정생활만족과 직무만족을 알아보기 위한 문항으로 구성되었다.

먼저 일반적인 특성 변수로는 연령, 교육수준, 부



〈그림 1〉 연구모형

인과 남편의 근로소득, 부부의 직업지위를 선정하였다. 다음으로 기혼여성의 취업형태 즉 직장근무인지 재택근무인지에 따라 차이가 있을 것으로 예상되는 변수를 가정관련, 직무관련, 가정 및 직무 상호관련 요인으로 나누어 선정하였다. 가정관련 요인으로는 배우자의지지, 자녀유무, 가계지출구조, 부부의 가사노동시간, 부부의 가사노동분담정도를 선정하였다. 직무관련 요인으로는 부인의 월평균소득, 근무시간, 근무시간유통성, 작업방해정도, 취업동기를 선정하였다. 가정 및 직무 상호관련 요인으로는 가정생활부담, 직무부담을 선정하였다. 각 집단의 생활만족도는 가정생활만족도와 직무만족도로 구성하였다.

선정된 변수들에 대한 측정방법은 다음과 같다.

① 배우자의 지지

부인의 취업에 남편이 얼마나 호의적인지를 알아보고자 하는 것으로 이는 취업주부의 갈등과 관련된 선행연구(구혜령, 1989; 한경미, 1991)에서 관련된 문항을 참고로 구성하였다. 5점리커트 형태로 3문항을 합산하여 분석에 이용하였다. 따라서 이 척도는 3점에서 15점까지의 점수를 갖게 되며 점수가 높을수록 배우자의 지지도가 높다는 것을 의미한다. 이 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 .754이다.

② 가계지출구조

가계지출구조란 가계지출비목 각각이 총소득에서 차지하는 비율로서 본 연구에서는 자녀양육비, 교통비, 의복비를 대상으로 하였으며, 총소득과 자녀양육비, 교통비, 의복비에 지출하는 액수를 기입하게 하는 방법으로 측정하였다.

③ 가사노동시간

가사노동영역을 식생활·주생활·의생활·가족원 돌보기·관리 및 구매의 다섯영역으로 나누고, 각각의 영역에 남편과 부인이 할애하는 시간을 각각 기록하게 하여 측정하였다.

④ 가사노동분담정도

각각의 가사노동영역에 해당하는 가사일 14가지로 예를 들고, '항상부인', '주로부인', '부부함께', '주로남편', '항상남편', '아무도 하지 않는다' 중

해당항목에 표기하게 하였다. 이 중 '아무도 하지 않는다'에는 0점을, '항상남편'에서 '항상부인'의 응답에 1점에서 5점의 점수를 주었으며, 평균이 높을수록 부인이 주도적임을 뜻한다.

⑤ 근무 시간 유통성

근무시간 유통성 척도는 취업주부의 역할갈등에 대한 선행연구(최희경, 1985; 구혜령, 1989; 한경미, 1991)를 참고로 하여 구성하였다. 이 척도는 근무시간을 얼마나 자유롭게 조절할 수 있는지에 대한 응답이며 5점리커트 형태로 8문항의 점수를 합산하여 분석에 이용하였다. 따라서 이 척도는 8점에서 40점까지의 점수를 갖게 되며 점수가 높을수록 근무시간이 유통적이라는 것을 의미한다. 이 척도의 신뢰도는 .932이다.

⑥ 작업방해정도

직무를 수행할 때 외부요인으로부터 얼마나 방해를 받는지를 알아보고자 하는 것으로서 선행연구(박미혜, 1998)를 참고로 구성하였다. 5점리커트 형태로 5문항의 점수를 합산하여 분석에 이용하였다. 따라서 이 척도는 5점에서 25점까지의 점수를 갖게 되며 점수가 높을수록 직무수행시 방해가 많이 받는다는 것을 의미한다. 이 척도의 신뢰도는 .862이다.

⑦ 가정생활부담

가정생활부담 척도는 선행연구(최희경, 1985; 한경미, 1991; 박미혜, 1998)를 참고로 구성하였다. 직무수행으로 인해 가정내의 일을 제대로 처리할 수 없는 상황을 어떻게 느끼고 있는지에 대한 응답이며, 5점리커트 형태로 7문항의 점수를 합산하여 분석에 이용하였다. 따라서 이 척도는 7점에서 35점까지의 점수를 갖게 되며 점수가 높을수록 가정생활부담을 많이 느끼는 것을 의미한다. 이 척도의 신뢰도는 .856이다. 가정생활부담은 자신이 직장에 다니기 때문에 가사노동을 제대로 할 수 없는 것에 대한 부담이라고 정의하였다.

⑧ 직무부담

직무부담척도는 선행연구(최희경, 1985; 이제영,

1988)를 참고로 구성하였다. 집안일 때문에 직무를 제대로 수행할 수 없는 상황을 어떻게 느끼고 있는지에 대한 응답이며, 5점리커트 형태로 4문항의 점수를 합산하여 분석에 이용하였다. 따라서 이 척도는 4점에서 20점까지의 점수를 갖게 되며 점수가 높을수록 직무부담을 많이 느끼는 것을 의미하며 이 척도의 신뢰도는 .867이다. 직무부담은 자녀나 집안일 때문에 직무를 수행하는데 겪는 어려움이라고 정의하였다.

⑨ 가정생활만족도

가정생활만족도의 척도는 선행연구(임혜경, 1993; 윤혜리, 1996; 박미혜, 1998)를 참고로 가족관계에 대한 만족과 경제적 기여도에 대한 만족, 가정생활시간 만족을 묻는 문항으로 구성하였다. 가정생활만족도에 해당하는 하위영역으로 가정 내 역할만족, 가족의 지지만족, 경제적 기여에 대한 만족, 자녀양육만족, 가정생활시간만족, 자녀와의 관계만족을 설정하고 각각에 대해 얼마나 만족하는지에 대한 응답이며, 5점리커트 형태로 6문항의 점수를 합산하여 분석에 이용하였다. 따라서 이 척도는 6점에서 30점까지의 점수를 갖게 되며 점수가 높을수록 가정생활만족도가 높다는 것을 의미한다. 이 척도의 신뢰도는 .765이다.

⑩ 직무만족

직무만족의 척도는 선행연구(이제영, 1988; 박미혜, 1998)를 참고로 직장안정성, 능력과의 적합성에

대한 만족, 보수에 대한 만족, 근무시간 만족을 묻는 문항으로 구성하였다. 직무만족에 해당하는 하위영역으로 능력과의 적합성, 보수만족, 승진기회만족, 자아실현의 기회, 상사로부터 인정, 직업의 안정성, 근무시간만족, 사회적인 생산성을 갖는 것에 대한 만족, 일 자체의 보람으로 설정하고 각각에 대해 얼마나 만족하는지에 대한 응답이며, 5점리커트형태로 9문항의 점수를 합산하여 분석에 이용하였다. 이 척도는 9점에서 45점까지의 점수를 갖게 되며 점수가 높을수록 직무만족이 높다는 것을 의미한다. 이 척도의 신뢰도는 .853이다.

2) 표집설계 및 자료수집

본 연구는 서울시에 거주하는 사무직 기혼여성을 조사대상으로 하였다.

재택근무자는 학습지 전화관리, 재택설계사, 이동통신회사, 방송모니터, 전화교환원, 디자인업무, 문서정리 등 사무직 종사자를 대상으로 하였다.

재택근무를 실시하고 있는 회사 담당자의 도움을 얻어 질문지를 담당자에게 맡기고 2주일 후에 회수하는 방식을 취하였고 일부회사는 우편조사를 실시하였다. 직장근무자는 사무직 기혼여성을 대상으로 하였는데 이들의 직업은 교사, 은행원, 공무원, 보험설계사, 회사원, 학습지 회사 등이다.

본 연구의 자료수집은 예비조사와 본조사로 이루어졌다. 예비조사는 1998년 8월 24일부터 9월 5일까지 재택근무자 20명과 직장근무자 30명을 대상으로

<표 1> 조사도구의 구성

구 분	문항수	내 용
일반적 특성	6	부인연령, 남편연령 부인의 교육수준, 남편의 교육수준 부인의 직업 남편의 직업지위 (전문, 경영관리, 전문기술, 사무직, 자영상인, 자영기능, 무직·은퇴)
가정관련 특성	28	배우자지지, 자녀유무, 부부의 가사노동시간, 가사노동분담정도
직무관련 특성	15	주당근무일수, 일일근무시간, 근무시간용통성, 작업방해정도, 부인의 근로소득, 취업동기
가정/직무 상호관련특성	11	가정생활부담, 직무부담
가정생활만족도	6	가정내 역할만족, 가정생활시간만족 등
직무만족도	9	보수의 만족, 승진기회만족, 직업안정성 등

실시되었다. 본 조사는 1998년 9월 14일부터 10월 30일까지 실시하였다.

질문지는 총 350부(직장근무자 150부, 재택근무자 170부)가 배포되었으며 253부(직장근무자 143부, 재택근무자 110부)가 회수되었고 이 중 부실 기재된 23부(직장근무자 16부, 재택근무자 7부)를 제외한 230부(직장근무자 127부, 재택근무자 103부)가 최종 분석에 사용되었다.

3) 자료의 분석방법

자료의 분석에는 SAS프로그램을 이용하였으며, 조사대상자의 일반적인 특성을 알아보기 위해 빈도 분포, 백분율을 사용하였다. 직장근무자집단과 재택근무자집단의 가정관련특성과 직무관련 특성, 가정/직무 상호관련 특성을 알아보기 위해 빈도분포, 백분율, t-test, 가정생활만족도 및 직무만족도의 영향 요인을 분석하기 위해 중회귀분석을 사용하였다.

4) 조사대상자의 일반적 특성(〈표 2〉 참조)

IV. 연구결과 및 논의

1. 재택근무자와 직장근무자의 특성비교

1) 가정관련특성

직장근무자집단과 재택근무자집단 간에 가정관련 특성에 유의한 차이가 있는지를 분석한 결과는 다음의 〈표 3〉과 같다.

배우자 지지를 검증한 결과는 부인의 취업형태에 따라 유의하지 않으나 '직장일을 열심히 하는 것에 대한 지지'는 직장근무자집단이 유의하게 높은 것을 알 수 있다. 여기서 흥미로운 것은 '취업한 상태를 지지' '일을 열심히 하는 것을 지지'는 다소 높은 편이나 '직무로 인해 바쁠 때 가사분담을 해준다'는 것은 이보다 낮은 편이어서 부인의 취업에 대하여 남편들이 심리적으로는 지지하고 있더라도 실제적인 도움은 주지 않는 현실을 반영하고 있다.

자녀유무는 직장근무자집단과 재택근무자집단 간

에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

가계지출구조는 취업유형에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 총소득에서 자녀양육비가 차지하는 비율과 총소득에서 교통비가 차지하는 비율은 직장근무자집단이 유의하게 높은 수준을 보이는 것을 알 수 있다. 총소득에서 의복비가 차지하는 비율은 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 주부의 취업여부는 자녀양육서비스의 이용에 유의한 영향을 미친다고 하는 선행연구(Bellante & Foster, 1984)의 결과를 뒷받침한다고 할 수 있으며, 재택근무가 자녀양육비용을 감소시킨다는 선행연구(Harvath, 1986)와 일치한다고 할 수 있다. 또한 재택근무할 때 근무자가 가장 민감하게 생각하는 절약부분이 교통비라고 나타난 선행연구(조성혜, 1995)와 일치하는 결과라고 할 수 있다.

부인의 가사노동시간은 각 영역의 가사노동시간에 있어서 모두 재택근무자집단이 유의하게 높은 수준을 보이는 것을 알 수 있다. 이는 재택근무여성이 일반 취업주부보다 가사노동에 더 많은 시간을 보낸다고 하는 선행연구(Nickols 외, 1983)와 일치한다고 할 수 있다.

남편의 가사노동시간은 직장근무자집단과 재택근무자집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 여성의 사회진출이 증가하고 있고, 직장 내에서의 남녀간 역할공유는 지속적으로 증가하였지만 가정에서의 역할은 여전히 여성의 영역으로 남아 있는 현실을 반영하는 것이라 하겠다.

부부의 가사노동분담정도를 보면 다섯가지 영역 모두에서 직장근무자집단과 재택근무자집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

2) 직무관련특성

직장근무자집단과 재택근무자집단 간에 직무관련 특성에 유의한 차이가 있는지를 검증한 결과는 다음의 〈표 4〉와 같다.

부인의 근로소득의 평균은 직장근무자집단이 약 127 만원이고 재택근무자집단이 약 84 만원으로 두 집단간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장근무자에 비해 재택근무자의 소득

<표 2> 조사대상의 일반적 특성

변 수	구 분	빈도(%)		변 수	구 분	빈도(%)	
		직장근무	재택근무			직장근무	재택근무
취업상태	직장근무	127(100)	0(100)	부인의 직업	교사/학습지회사	27(21.3)	20(19.4)
	재택근무	0(100)	103(100)		은행원/재택설계사	19(15.0)	23(22.3)
부인의 연령	30세 미만	24(19.0)	30(29.1)		공무원/이동통신	12(9.4)	21(20.4)
	30-39세	83(65.9)	58(56.3)		보험설계사/방송모니터	10(7.9)	19(18.4)
	40-55세 미만	20(15.1)	15(14.6)		회사원/전화교환원	30(23.6)	5(4.9)
	계	126(100)	103(100)		학습지회사/디자인업무	29(22.8)	6(5.8)
부인의 교육수준	고졸이하	47(37.9)	26(26.8)		기 타	0(0)	9(8.7)
	전문대졸	16(12.9)	20(20.6)		계	127(100)	103(100)
	대졸이상	61(49.2)	51(52.6)		남편의 직업지위	무직·은퇴	3(2.5)
계	124(100)	97(100)	자영기술직			11(9.1)	2(2.0)
남편의 연령	30세 미만	9(7.9)	11(11.3)	자영업		17(14.0)	22(22.0)
	30-39세	57(50)	62(64.0)	사무직		37(30.6)	39(39.0)
	40세-55세 미만	48(42.1)	24(24.7)	전문기술직		16(13.2)	9(9.0)
	계	114(100)	97(100)	경영관리직		18(14.9)	12(12.0)
남편의 교육수준	고졸이하	18(15.5)	11(12.1)	전문직		12(9.9)	10(10.0)
	전문대졸	11(9.5)	3(3.3)	대기업주·자본가		1(0.8)	1(1.0)
	대졸이상	87(75.0)	77(84.6)	기 타		6(5.0)	4(4.0)
계	116(100)	91(100)	계	121(100)		100(100)	
부인의 근로소득	50만원미만	13(10.4)	17(16.7)	취업동기	생계유지	10(7.9)	10(9.7)
	50-99만원	24(19.2)	55(53.9)		교육·주택비마련	19(15.1)	17(16.5)
	100-149만원	38(30.4)	20(19.6)		윤리적인 생활	50(39.7)	43(41.7)
	150-199만원	28(22.4)	5(4.9)		능력발휘	38(30.2)	26(25.2)
	200만원 이상	22(17.6)	5(4.9)		기 타	9(7.1)	7(6.8)
	계	125(100)	102(100)		계	126(100)	103(100)
남편의 근로소득	100만원 미만	8(6.7)	2(2.0)	재택취업 동기	자녀양육과 병행		38(37.3)
	100-149만원	25(20.8)	28(28.3)		가사와 병행		12(11.8)
	150-199만원	26(21.7)	26(26.3)		소득을 벌기 위함		20(19.6)
	200-249만원	38(31.6)	25(25.3)		자유롭게 일하려고		27(26.5)
	250만원 이상	23(19.2)	18(18.2)		외부취업기회가 없어서		4(3.9)
	계	120(100)	99(100)		기 타		1(1.0)
주당 근무일수	5일미만			계		102(100)	
	6일			주당 근무시간	7시간미만	20(16.4)	67(66.3)
	7일				7-10시간	99(8.1)	24(23.8)
	계				11시간이상	3(2.5)	10(9.9)
	계				계	122(100)	101(100)
일일 근무시간	7시간미만			7시간미만	17(13.9)	55(55.0)	
	7-10시간			7-10시간	99(81.2)	42(42.0)	
	11시간이상			11시간이상	6(4.9)	3(3.0)	
	계			계	122(100)	100(100)	

〈표 3〉 직장근무자집단과 재택근무자집단 간 가정관련특성 차이검증

가정관련 특성		직장근무자	재택근무자	t값(x^2)
		평균(표준편차)	평균(표준편차)	
배우자 지지	배우자 지지	122(2.48)	11.7(2.36)	1.51
	취업한 상태 지지	4.13(0.89)	4.10(0.81)	0.26
	일하는 것 지지	4.27(0.92)	4.02(0.92)	1.99*
	바쁠 때 가사분담	3.77(1.20)	3.58(1.23)	1.14
자녀유무	자녀 있음	109(87.90)	99(82.29)	1.37
	자녀 없음	15(12.10)	17(17.71)	
가계지출 구조	자녀양육비/총소득	10%(0.08)	8%(0.07)	1.97*
	교통비/총소득	3%(0.03)	2%(0.02)	2.09*
	의복비/총소득	2%(0.02)	3%(0.02)	-1.00
부인총가사 노동시간	부인총가사노동시간	357분(165.75)	491분(214.29)	-5.08**
	식생활	108분(60.43)	135분(60.23)	-3.31***
	주생활	56분(35.51)	73분(33.38)	-3.61***
	의생활	48분(30.88)	62분(38.85)	-3.02**
	가족 돌보기 관리 및 구매	90분(70.60) 54분(36.48)	144분(146.71) 74분(45.23)	-3.36*** -3.58***
남편총가사	남편총가사노동시간	93분(86.948)	97분(92.557)	-0.29
노동시간	식생활	18분(27.534)	15분(30.394)	0.74
	주생활	17분(24.146)	17분(21.527)	0.07
	의생활	8분(18.562)	6분(18.765)	0.86
	가족 돌보기	32분(44.137)	44분(59.301)	-1.68
	관리 및 구매	15분(26.068)	13분(22.547)	0.55
부부의 가사노동 분담정도	전체 가사노동	50.456(8.84)	49.676(7.75)	0.61
	식생활	15.59(3.09)	15.57(2.84)	0.05
	주생활	7.75(2.50)	8.22(2.42)	-1.34
	의생활	8.12(1.63)	8.21(1.44)	-0.42
	가족원 돌보기 관리 및 구매	7.02(1.55) 11.53(2.63)	6.71(2.02) 11.39(2.40)	1.17 0.39

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

이 더 적다고 보고한 선행연구(Coates, 1988 : 박미혜, 1998)의 결과와 일치한다고 볼 수 있다.

근무시간을 주당근무일수와 일일근무시간, 출퇴근시간으로 나누어 집단간 차이를 검증한 결과, 모두 유의한 차이를 나타내고 있다.

주당근무일수의 평균은 직장근무자집단이 약 6일, 재택근무자집단이 약 5일이며, 일일 근무시간의 평균은 직장근무자집단이 약 8시간, 재택근무자집단이 약 6시간, 출퇴근에 소요되는 평균시간은 직장근무자집단이 약 1시간 20분, 재택근무자가 약 40분으로

모두 직장근무자집단이 유의하게 높다. 이는 근무시간이나 출퇴근시간을 절약할 수 있다는 장점을 나타내는 결과라고 할 수 있겠다.

근무시간 융통성의 차이를 검증한 결과 재택근무자집단이 유의하게 높게 나타나고 있다. 각각의 항목을 보면 '작업시간이 자유롭다'와, '시간조절이 융통적이다', '휴식시간이 자유롭다'라는 항목에서 재택근무자집단이 유의하게 높게 나타났다. 이는 재택근무가 업무와 다른 활동간의 시간배분을 더 잘 할 수 있도록 해주며 배우자나 자녀, 친구와 더 많

〈표 4〉 직장근무자집단과 재택근무자집단 간 직무관련특성 차이검증

직무관련 특성		직장근무자	재택근무자	t값(x ²)
		평균(표준편차)	평균(표준편차)	
월평균 근로소득	월평균근로소득	126만원(64.54)	84만원(54.26)	5.27***
근무시간	주당근무일수	6일(0.53)	5일(2.15)	6.53***
	일일근무시간	8시간(1.86)	6시간(2.61)	6.22***
	출퇴근시간	1시간15분(5.40)	38분(52.12)	5.41***
근무시간 융통성	근무시간융통성	26.96(10.89)	30.05(9.07)	-2.15*
	작업시간의 자유 외출자유	2.54(1.55) 2.73(1.46)	3.33(1.41) 3.10(1.42)	-3.98*** -1.91
	아플 때 휴가자유	3.11(1.33)	3.25(1.34)	-0.77
	사적인 손님접대	2.97(1.32)	3.05(1.40)	-0.44
	사적인 전화가능	3.45(1.24)	3.36(1.26)	0.56
	휴식시간의 자유	2.58(1.39)	2.95(1.44)	-1.98*
	시간조절의 융통	2.83(1.58)	3.78(1.22)	-5.10***
작업방해 정도	작업방해정도	10.46(4.17)	13.00(4.59)	-4.33***
	가사작업병행	2.27(1.10)	2.69(1.18)	-2.75**
	가족의 방해	2.05(1.10)	2.47(1.09)	-2.85**
	가족활동과 병행	2.37(1.29)	2.88(1.19)	-3.06**
	자녀양육활동병행 전화 등의 방해	1.90(0.93) 1.84(0.92)	2.54(1.09) 2.37(1.08)	-4.76*** -4.01***
취업동기	생계유지	10(7.9%)	10(9.7%)	0.836
	교육비·주택자금	19(15.1%)	17(16.5%)	
	윤택한 생활위해	50(39.7%)	43(41.8%)	
	능력발휘를 위해	38(30.2%)	26(25.2%)	
	기타	9(7.1%)	7(6.8%)	

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

은 시간을 보낼 수 있도록 시간조정 가능하다고 한 박미혜(1998)의 연구와 일치한다고 할 수 있다.

작업방해정도의 차이를 검증한 결과 재택근무자 집단이 유의하게 높게 나타났다. 각각의 항목을 보면 '가사작업을 병행해야 한다', '가족의 방해를 받는다', '가족활동과 병행해야 한다', '자녀양육활동 병행해야 한다', '전화 등의 방해를 받는다' 등 5개 항목 모두 재택근무자집단에서 유의하게 높게 나타났다. 이는 재택근무자의 근무시간은 자녀나 집안의 자질구레한 일, 전화벨에 의해서 방해를 받는다는 Beach(1985)의 연구나, 재택근무나 가계생산과 여가 사이의 상당한 중복이 존재한다고 하는 Ahrentzen(1990)의 연구와 일치한다고 할 수 있다.

직장근무자와 재택근무자의 취업동기를 분석한 결과, 두 집단 모두 윤택한 생활을 위해 취업한 경우가 가장 많은 수를 차지하였으며, 그 다음으로는 능력발휘를위해 취업한 경우가 많았다. 이는 여성 취업의 동기가 경제적 동기(생계유지와 가계보탬)에서 경제외적 동기(자신의 적성을 활용하거나 사회경험을 쌓기 위해)로 변화하는 양상을 보인다는 서지원(1996)의 연구에서와 같은 현상이라고 할 수 있다.

3) 가정 및 직무 상호관련특성

직장근무자와 재택근무자가 가정과 직무 두 가지를 수행하면서 직무로 인해 가정생활에서 느끼는

부담, 가정생활로 인해 직무에서 느끼는 부담에 유의한 차이가 있는지를 검증한 결과는 다음의 <표 5>와 같다.

가정생활부담의 차이를 검증한 결과는 집단간에 유의한 차이가 없었으나 각각의 하위영역을 보면 '직장일 때문에 가정일에 소홀하다'와, '아내, 며느리, 엄마로서의 역할을 다하지 못한다'는 항목에서 직장근무자집단이 유의하게 높았다. 이는 가정역할에는 절대적 요구수준이 있으나 직장업무가 증가할 때에는 가정생활이 직장업무에 맞추어지는 경향이 있다고 한 Kahn(1964)의 연구와 일치한다고 할 수 있다.

직무부담의 차이를 검증한 결과 재택근무자집단이 유의하게 높았다. 각각의 하위항목을 보면 '가족, 가사일 때문에 직무를 대충 처리하게 된다'와 '가정일로 인해 직무를 미루게 된다'는 항목에서 재택근무자집단이 유의하게 높게 나타났다. 나머지 항목도 유의하지는 않았으나 재택근무자집단의 평균이 높은 것을 알 수 있다. 이는 재택근무는 직업과 가족책임이 같은 공간 내에서 이루어지기 때문에 이로 인한 연속적인 압력은 직업관련 스트레스를 가져올 수도 있다고 한 선행연구(Heck 외, 1992)의 결과와 일치한다고 할 수 있다.

2. 직장근무자집단과 재택근무자집단의 생활만족도 비교

생활만족도를 구성하는 요소를 가정생활만족도와 직무만족도로 나누어 이를 각각 측정하여 분석한 결과는 <표 6>과 같다.

가정생활만족도의 차이를 검증한 결과, '자녀양육에 대한 만족'과 '가정생활시간 만족'은 재택근무자집단이 유의하게 높게 나타났다. 이는 재택근무자의 재택취업동기가 '자녀양육과 병행하기 위해서'가 가장 많은 것과 일치하는 결과라고 할 수 있다. 또한 재택근무자가 가족원들의 요구를 수렴하기 위해 자신들의 노동시간을 재구성할 수 있는 것에서 심리적 보상을 얻는다고 한 Beach(1987)의 연구와도 일맥상통한다고 할 수 있다. 그러나 재택근무자집단의 가족생활만족이 높게 나타났다고 하는 박미혜(1998)의 연구와는 다소 차이를 보이고 있다.

직무만족도의 차이를 검증한 결과, '자아실현의 기회', '상사로부터 인정', '직업의 안정성', '근무시간 만족'에서 직장근무자집단이 유의하게 높게 나타나고 있다.

반면 재택근무자가 직장근무자에 비해 작업만족도가 더 높다고 한 Kraut(1989)의 연구와는 상반되

<표 5> 직장근무자집단과 재택근무자집단 간 가정 및 직무 상호관련특성 차이검증

가정 및 직무 상호관련특성		직장근무자	재택근무자	t값(x^2)
		평균(표준편차)	평균(표준편차)	
가정생활부담	가정생활부담	24.48(6.34)	24.07(5.57)	0.50
	청소 등을 대충함	3.65(1.24)	3.57(1.13)	0.49
	가정일에 소홀함	3.69(1.07)	3.40(1.11)	2.06*
	가족과의 시간줄임	3.39(1.22)	3.53(1.11)	-0.95
	가정내 역할소홀	3.71(1.17)	3.40(1.01)	2.17*
	여가활동 줄임	3.60(1.23)	3.75(1.09)	-0.99
	수면시간 줄임	3.16(1.23)	3.24(1.22)	-0.46
직무부담	직무부담	8.34(3.50)	10.00(3.77)	-3.43***
	직무시간부족	2.23(1.11)	2.50(1.01)	-1.90
	일을 대충 처리함	1.99(0.97)	2.62(1.04)	-4.69***
	직무를 미루게 됨	1.97(1.04)	2.47(1.15)	-3.42***
	업무, 가정생활갈등	2.15(1.15)	2.43(1.13)	-1.84

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

〈표 6〉 직장근무자집단과 재택근무자집단 간 생활만족도 차이검증

생활만족도		직장근무자	재택근무자	t값(x ²)
		평균(표준편차)	평균(표준편차)	
가정생활만족	가정생활만족	21.30(4.35)	22.42(4.10)	-1.89
	가정내 역할 만족	3.51(0.95)	3.75(0.98)	-1.84
	가족의지지 만족	3.81(0.96)	3.89(1.04)	-0.57
	경제적 기여 만족	3.72(1.02)	3.58(0.88)	1.10
	자녀양육 만족	3.44(0.88)	4.02(0.92)	-4.12***
	가정생활시간만족	3.47(1.14)	3.75(1.03)	-1.99*
	자녀와의 관계만족	3.35(1.09)	3.60(1.09)	-1.60
직무만족	직무만족	31.92(6.06)	29.53(5.80)	2.84**
	능력과 적합성	3.65(0.92)	3.51(0.91)	1.15
	보수 만족	3.11(1.04)	3.19(0.90)	-0.59
	승진의 기회만족	2.88(1.17)	2.66(1.10)	1.42
	자아실현의 기회	3.54(1.07)	3.24(1.07)	2.06*
	상사로부터 인정	3.60(0.85)	3.22(0.89)	3.22**
	직업의 안정성	3.58(1.11)	2.72(1.10)	5.85***
	근무시간 만족	3.75(1.02)	3.37(0.98)	2.86**
	사회적인 생산성	3.95(0.88)	3.77(0.76)	1.69
	일 자체의 보람	3.83(0.94)	3.80(0.83)	0.32

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

는 결과를 보이고 있다. 이는 직장근무자 집단이 정해진 근무시간에 집중해서 일을 할수 있다는 점에서 하나의 이유를 찾을 수 있겠고, 특히 '직업안정성'에서 현저한 차이를 보이고 있는 점은 아직까지 우리 나라의 재택근무의 조건이 열악하다는 점을 반영하고 있다고 할 수 있다.

3. 생활만족도의 영향요인

앞에서 살펴본 변수들 중에서 종속변수인 가정생활만족도, 직무만족도와의 상관관계가 유의한 변수들을 선정하여 분석대상으로 하였다

가정관련특성, 직무관련특성, 가정 및 직무 상호관련특성들 가운데 어떤 변수가 가정생활만족도와 직무만족도에 영향을 미치는지, 그리고 영향력은 어느 정도인지 알아보기 위하여 집단별로 각각 중회귀분석을 실시하였다.

취업동기는 운택한 생활과 능력발휘를 동기로 하는 것을 경제 외적 동기로 하고, 생계유지, 교육비·

주택비 마련을 동기로 하는 것을 경제적 동기라고 하여 가변수화하였다. 경제외적 동기일 경우에 1의 값을, 경제적 동기일 경우에 0의 값을 주었다.

1) 가정생활만족도에 대한 영향력

가정생활만족도를 종속변수로 하여 분석한 결과는 〈표 7〉과 같다.

분석 결과, 직장근무자집단에서는 배우자 지지만이 가정생활만족도에 영향을 미치는 변수로 나타났고 이들 변수들의 가정생활만족에 대한 설명력은 26.4%였다. 이것은 배우자의 지지가 많을수록 직장근무자에게 있어서 가정생활의 만족도가 높아진다는 것을 의미한다. 재택근무자집단에서는 배우자의 지지와 취업동기가 가정생활만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 배우자의 지지가 상대적으로 가장 큰 영향을 미치는 변수($\beta= .264$)로 나타났다. 이들 변수들의 가정생활만족에 대한 설명력은 21.7%였다. 이는 배우자의 지지의 많을수록, 경제외적 동기로 취업했을 경우 가정생활만족도가 더 높다는 것을

〈표 7〉 가정생활만족도에 관한 회귀분석 결과

독립변수	종속변수	직장근무자(N=127)		재택근무자(N=103)	
		b	β	b	β
배우자지지		.866	.508***	.437	.264***
부인 근로소득		-.011	-.167	.006	.081
주당 총근무시간		-.027	-.117	-.179	-.126
작업방해정도		-.162	-.162	.008	.009
취업동기		.144	.016	1.703	.210*
가정생활부담		-.082	-.124	-.146	-.211
직무부담		.100	.084	-.066	-.064
상수		16.49		21.76	
F값		6.12***		3.755**	
R ²		.264		.217	

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

의미한다. 배우자의 지지가 생활만족에 영향을 준다는 결과는 남편의 지원정도가 기혼여성의 취업 및 가정생활만족도를 증대시키는 원천이 된다고 한 이연숙 외 등(1991)의 연구와 일치한다고 할 수 있다.

2) 직무만족에 대한 영향력

직무만족도를 종속변수로 하여 분석한 결과는 〈표 8〉과 같다.

분석결과, 직장근무자집단에서는 가정생활만족도와 마찬가지로 배우자 지지만이 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났고 이들 변수들의 직무만족에 대한 설명력은 14.6%였다. 이것은 배우자의 지지가 클수록 직무만족이 크다는 것을 의미한다. 재택근무자집단에서는 배우자의 지지와 부인의 근로소득이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 배우자의 지지가 상대적으로 큰 영향을 미치는 변

〈표 8〉 직무만족도에 관한 회귀분석 결과

독립변수	종속변수	직장근무자(N=127)		재택근무자(N=103)	
		b	β	b	β
배우자지지		.692	.282**	.580	.255**
부인 근로소득		-.006	-.064	.022	.228*
주당 총근무시간		.258	.090	.187	.096
작업방해정도		-.227	-.158	-.174	-.148
취업동기		-.266	-.020	1.555	.139
가정생활부담		.129	.135	-.187	-.196
직무부담		-.008	-.005	.087	.061
상수		20.11		23.62	
F값		2.908**		4.106***	
R ²		.146		.232	

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

수($\beta=.255$)로 나타났다. 이들 변수들의 직무만족에 대한 설명력은 23.2%였다.

이는 배우자의 지지가 많을수록, 부인의 근로소득이 많을수록 직무만족이 증가한다는 것을 의미한다. 배우자의 지지가 직무만족에 영향을 준다는 결과는 남편이 여성의 취업을 지지할 경우에는 여성의 직장에 대한 만족감을 향상시킨다고 한 김정훈(1996)의 연구와 일치한다고 할 수 있다. 또한 재택근무자 집단에서 부인의 근로소득이 직무만족에 영향을 미친다는 것은 직업의 불안정이나 수입의 불확실성이 재택취업주부 집단이 가진 문제점이라는 점을 뒷받침 해준다고 할 수 있다.

V. 결론 및 제언

직장근무자집단과의 비교를 통해 재택근무자집단의 일반적 특성 및 가정생활만족도와 직무만족도, 두 집단 각각의 가정생활만족도와 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 살펴보았다. 이러한 결과를 토대로 하여 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째 재택근무자집단이 가계총소득에서 교통비와 자녀양육비가 차지하는 비율이 유의하게 높게 나타남을 확인할 수 있었다. 이는 재택근무자보다 직장근무자에게 출퇴근으로 인한 부대비용이 많은 것을 의미하며, 자녀양육의 부담이 크다는 사실을 말해주는 것이라고 볼 수 있다. 재택근무자집단의 부인 가사노동시간이 높게 나타난 것은 아직까지 재택근무가 직장근무에 비해 남편이나 자녀 등의 주변인이거나 취업주부 자신의 취업상태에 대한 인식이 부족하다는 사실을 시사한다고 볼 수 있다. 또한 배우자 지지에 있어서 '일하는 것 지지'에 직장근무자가 유의하게 높게 나타난 반면 '바쁠 때 가사분담을 한다'에 유의한 차이가 없는 것은 남편의 가사노동시간이 유의한 차이를 보이지 않는 것과 관련이 있다고 할 수 있고 남편들의 부인의 취업에 대한 인식과 실제 생활에 있어서의 괴리를 느낄 수 있는 부분이라고 할 수 있으며, 여기에서 여성 재택근무자의 직무와 가사의 이중부담과 시간의 분산으

로 인해 장시간 업무에 매이게 되는 현상 등은 개선해야 하는 문제점으로 지적할 수 있겠다.

둘째 재택근무자집단보다 직장근무자집단의 근로소득이 높음을 확인할 수 있는데 이는 앞에서 살펴본 바와 같이 우리 나라의 재택근무의 단계가 아직 초기단계이며 단순형 직업에서 집중적으로 이루어지고 있다는 것을 뒷받침하고 있다. 재택근무자집단의 근무시간융통성이 유의하게 높게 나타난 것을 볼 때 어린 자녀를 가진 여성에게 취업할 수 있는 기회를 제공한다는 측면에서 재택근무는 효과적인 취업형태라고 할 수 있다. 반면 재택근무자집단에서 작업방해가 현저히 많다는 점을 볼 때 가정과 직무를 적절히 조화하기 위한 시간관리전략과 공간의 분리 등의 관리행동이 필요하다는 것을 시사해 주고 있다.

셋째 재택근무자집단의 직무부담이 높게 나타난 것은 재택근무자의 대부분이 일정한 작업공간과 고정적인 작업시간을 가지지 않기 때문이라고 할 수 있다. 특히 가정일과 직무가 동일한 공간에서 일어난다고 하는 공간적 제약으로 인한 결과라고 볼 수 있다.

넷째 재택근무자집단의 가정생활만족도가 직장근무자집단에 비해 높게 나타난 것은 재택근무자 중 많은 사람이 재택취업동기를 '자녀양육과 병행이 가능하기 때문' 이라고 하는 것에서 알 수 있듯이 재택취업이 자녀양육을 병행할 수 있다는데서 하나의 이유를 찾을 수 있겠다. 직장근무자집단의 직무만족도가 재택근무자집단에 비해 높게 나타난 것은 직장근무자집단이 근무시간의 융통성은 떨어지더라도 정해진 시간에만 일을 하면 되고, 작업방해요소가 적은 것과 관련이 된다고 할 수 있으며 특히 '직업안정성'에서 현저한 차이를 보이고 있는 점은 아직까지 우리 나라의 재택근무가 시간제이거나 성과급 등 근무조건이 열악하다는 점을 반영하고 있다고 할 수 있다.

다섯째 두 집단 모두 만족도를 결정하는 가장 중요한 변수가 배우자의 지지로 나타난 것은 부부간의 상호 이해가 생활만족도를 증가시키는 가장 큰 영향요인임을 보여준다고 할 수 있다. 이러한 현상을 볼 때 부인취업에 대한 남편의 인식의 전환도 필요할 뿐만 아니라 남편의 가사참여행동에 있어서도

변화가 요구된다고 하겠다.

본 연구는 표본수의 문제로 인하여 전체 재택근무자들의 특성을 대표한다고 보기는 어렵고, 재택근무가 가능한 직종을 모두 포괄하지 못하는 한계를 가진다. 따라서 후속연구에서는 보다 많은 재택근무자를 대상으로 심층적인 연구가 이루어지길 기대한다.

■ 참고문헌

- 김의숙(1998). 재택근로와 가족자원경영학의 과제. 한국가족자원경영학회지, 2(2), 83-92.
- 김정훈, 박성욱, 어은주(1996). 취업주부의 취업선호 인식이 개인, 가족, 직업 생활에 미치는 영향. 대한가정관리학회지, 34(3), 173-186.
- 류영달(1998). 재택근무의 전망과 과제-새로운 노동양식으로서의 정책적 접근. 한국가족자원경영학회지, 2(2), 93-103.
- 문숙재, 김지희, Ramona, K. Z. Heck(1998). 재택근무 가정의 실태 및 개념적 모델에 관한 연구. 대한가정학회지, 36(3), 207-224.
- 박명희, 박미혜(1997). 재택근무자의 고찰과 가정경영에 미치는 영향에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 15(3), 1-13.
- 박미혜(1998). 기혼여성 재택근무자의 특성에 따른 관리행동과 생활만족에 관한 연구. 동국대학교 대학원 박사학위논문.
- 서지원(1997). 사무직 기혼여성의 출산후 취업지속 결정요인. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 송치방(1994). 재택근무자와 비재택근무자의 성격특성 비교: 사회성, 피드백, 자율성. 한국외국어대학교 경영정보대학원 석사학위논문.
- 이승길, 고진수, 윤종만(1997). 신근로시간관리제도. 중앙경제사.
- 이연숙, 유가효, 이순형, 조재순(1991). 기혼취업여성 이 지각하는 가정, 직업 생활갈등 및 부적응 증상과 생활만족. 한국가정관리학회지, 9(2), 209-223.
- 조성혜(1995). 재택근무자(텔레커뮤니)의 시·공간 행태에 관한 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 조옥라(1996). 재택근무자에 대한 심층연구. 한국여성학회 제11차 춘계학술발표 대회자료집.
- 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.
- Ahrentzen, S. B. (1990). Managing conflict by managing boundaries : How professional homeworkers cope with multiple roles at home. *Environment and Behavior*, 22, 723-752.
- Beach, B. (1989). Integrating work and family life. N.Y.: Albany.
- Coates, V. T. (1988). Office automation technology and Home-Based work : Direction and policies. Boulder, CO : Westview.
- Heck, R. K., Z, Mary Winter, and Kathryn Stafford (1992). Managing work and family in home-based employment. *Journal of Family and Economic Issues*, 13(2), 187-212.
- Hovarth, F. W. (1986). Work at home : Finding form CPS. *Monthly Labor Review*, November 109(11), 31-35.
- Kathleen Christensen (1991). Women and Home-Based work : The unspoken contract. *Signs*, (6) spring.
- Kraut, R. E. (1989). Telecommuting : The trade offs of home work. *Journal of Communication*, 39(3), 19-47.
- Kraut, R. E., and P. Grambsch (1987). Home-Based White collar employment : Lessons from the 1980 Census. *Social Forces*, 66, 410-426.
- Nickol, S. Y., and Fox, K. D. (1983). Buying time and saving time : Strategies for managing household production. *Journal of Consumer Research*, 10, 197-208.
- Pratt, J. H. (1984). Home teleworking : A study of its pioneers. *Technological Forecasting and Social Change*, 25, 1-14.