

## 재택근무에 따른 코로나19로 인한 삶의 영향과 감정

이 동 옥\*

코로나19 팬데믹은 재택근무의 급격한 확산을 불러일으켰다. 이러한 확산은 기존의 근무 형태의 급격한 변화를 불러일으켰지만, 재택근무가 건강에 미치는 영향에 관한 연구는 이러한 변화 속도에 발맞추지 못하고 있다. 본 연구는 한국노동패널 23차년도 자료를 이용하여 3,114명의 근로자를 대상으로 재택근무자와 통근근무자 간 코로나19 시기에 영향을 받은 삶의 영역과, 코로나19로 인해 느낀 감정의 차이를 알아보고자 하였다. 나이, 성별, 직업군, 결혼 상태, 소득수준을 보정변수 한 뒤 통근근무자와 재택근무자를 비교하여 코로나19로 인해 삶에 영향을 받은 영역 및 코로나19로 인해 느낀 감정의 차이를 검정하였다. 이용하여, 통근근무자와 비교한 재택근무자가 영향을 받을 오즈비를 산출하여 제시하였다. 연구 결과 재택근무는 코로나 19로 인한 근로자의 여가 및 지인과의 연락 활동의 변화와 관련이 있었으며, 낮은 코로나19로 인한 분노, 외로움, 고립감과 연관이 있었다. 향후 재택근무는 정신 건강을 증진하는데 도움이 될 것으로 기대된다.

주요용어 : 재택근무, 코로나19, 삶의 영향, 분노, 외로움

### 1. 연구 배경

코로나19 팬데믹으로 재택근무가 적극 시행되기 시작하였다. 최근 몇 년간 원격근무가 증가한 것은 기업들이 다국적 인재를 유치하고, 사무실 용도의 부동산 면적을 줄이기 위한 목적으로 시행됐었지만 그 확대 속도가 빠르지 않았다. 하지만 코로나19는 현재 생산연령층의 디지털 마인드와 정부 정책, 정보통신기술의 높은 수준과 클라우드 기반 서비스 등으로 재택근무의 확대는 폭발적으로 확대되고 있다. 부동산 연구회사 Meyers Research의 CEO Mollie Carmichael은 “인간은 습관을 만드는 데 3개월이 걸린다. 코로나 19로 자가격리를 하면서 3개월간 집에서 일하는 동안 조직과 직원은 서로 신뢰를 쌓게 되었고, 재택근무를 일상으로 받아들이게 되었다.”라고 평했다(Forbes, 2020).

재택근무의 급격한 확산은 직업환경의학 측면에서 새로이 도입된 근무형태가 건강에 미치는 영향에 대한 관심을 이끌어내고 있다. Oakman 등은 재택근무와 건강에 대한 문헌고찰 연구에서 23건 가량의 연구가 수행되었으나 건강에 미치는 영향에 대하여는 아직 명확하게 알 수 없다고 결론 내렸다(Oakman, 2020). 특히 정신건강에 대하여는 재택근무가 스트레스를 증가시킨다는 보고와 주

\* 서울대병원 공공진료센터

관적인 안녕을 증가시킨다는 보고가 혼재되어 보고되고 있다고 알려져 있다.

코로나19에 대응하기 위한 사회적 거리두기는 더 먼 미래로 예상되던 노동 형태의 변화를 앞당겼다고 평가되고 있다. 코로나19로 인한 근무형태의 변화가 생활 양식에 미치는 영향과 정신 건강과의 연관성에 어떤 영향을 파악한다면 미래에 예상되는 변화의 건강영향에 대하여 미리 볼 수 있는 귀중한 기회를 가질 수 있을 것이다. 본 연구에서는 재택근무자와 통근근무자 사이, 코로나19 시기에 영향을 받은 삶의 영역과, 코로나19로 인해 느낀 감정의 차이가 있을 것이라는 가설을 검증하고자 한다.

## II. 연구 방법

### 1. 『한국노동패널』

본 연구에 사용된 자료는 한국노동연구원에서 수행한 『한국노동패널』의 23차년도 조사자료이다. 본 자료는 비농촌지역에 거주하는 한국의 가구와 가구원을 대표하는 패널표본구성원 약 5,000 가구를 1년 1회 경제활동 및 노동시장 이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적조사를 수행하는 조사이다. 조사는 훈련된 면접원이 가구를 방문하여 면대면 면접조사를 위해 실시되었다. 2020년에 수행된 23차년도 조사자료에는 ‘코로나19로 인한 생활 및 인식 변화’에 대한 조사가 수행되었다. 이 자료를 이용하기 위하여 23차년도 조사자료를 이용하였다. 전체 23차년도 조사참여자 중 20세 이상 59세 이하 전문가 및 사무직 근로자 가운데 2020년 3월 당시 재택근무가 아닌 다른 형태의 유연근무제(시차출퇴근제, 선택근무제, 원격근무제 등)를 수행하지 않은 근로자와, 2020년 3월 당시 재택근무를 수행한 근로자를 연구대상으로 선정하였다. 이들 중 연구에 사용된 성별, 나이, 직업, 결혼 상태, 소득 수준, 코로나19로 인해 영향을 받은 삶의 영역, 코로나19로 인해 느낀 감정에 대한 결측치가 없는 연구대상자 총 3,114명을 대상으로 연구를 수행하였다.

### 2. 재택근무 여부

재택근무 여부는 다음과 같은 질문으로 평가하였다: “귀하는 유연근무제를 사용하였습니까? - 재택근무제”. 연구대상자는 해당 질문에 대해 본인사용 여부를 응답하였으며, 여기에 “예”라고 응답한 경우 재택근무자(work-from-home)로, “아니오”라고 응답하였고 다른 형태의 유연근무제를 사용하지 않은 경우 통근근무자(daily commute)로 정의하였다.

### 3. 코로나19로 인해 영향을 받은 삶의 영역

코로나19로 인해 영향을 받은 삶의 영역은 다음과 같은 질문으로 평가하였다: “지난 3월 당시, 코로나19로 인해 다음의 내용에 얼마나 영향을 받았습니까? (1) 건강 (2) 수면 (3) 여가 (4) 가족

관계 (5) 친구 및 지인과 연락 (6) 채용 구직, 창업 등”. 각 항목에 대하여 전혀 영향을 받지 않았다 (0점)부터 매우 영향을 받았다 (10점)까지 중 하나로 응답하였다. 건강(health), 수면 (sleep), 여가(leisure), 가족 관계(family relationship), 친구 및 지인과 연락(contact with friends), 채용, 구직 창업 등(job seeking, hiring, or starting a business) 여섯가지 영역 각각에 대하여 보통(5) 이하로 응답한 경우 영향을 받지 않음으로, 그렇지 않은 경우 영향을 받음으로 정의하였다.

#### 4. 코로나19로 인해 느낀 감정

코로나19로 인해 느낀 감정은 다음과 같은 질문으로 평가하였다: “지난 3월 당시, 코로나19로 인해 다음의 감정을 얼마나 자주 느끼셨습니까? (1) 분노 (2) 걱정 (3) 행복 (4) 슬픔 (5) 주위 사람에 대한 그리움 (6) 혼자라는 외로움 (7) 사회적으로 고립되었다는 감정”. 각 항목에 대하여 전혀 그렇지 않다, 드물게 그렇다, 가끔 그렇다, 자주 그렇다, 항상 그렇다 중 하나로 응답하였다. 분노(anger), 걱정(worry), 행복(happy), 슬픔(sadness), 주위 사람에 대한 그리움(longing), 혼자라는 외로움(loneliness), 사회적으로 고립되었다는 감정(feeling of isolation) 일곱가지 영역 각각에 대하여 가끔 그렇다, 자주 그렇다, 항상 그렇다 이하로 응답한 경우 코로나로 인한 감정이 영향을 받은 것으로, 그렇지 않은 경우 영향을 받지 않은 것으로 정의하였다.

#### 5. 기타 변수

성별(남성, 여성)과, 나이(20-29세, 30-39세, 40-49세, 50-59세), 직업군(전문직, 사무직), 결혼 상태(미혼, 결혼, 별거/이혼/사별), 소득수준(연구대상자 중 연평균 소득을 4분위수)의 변수를 범주화하여 이용하였다.

#### 6. 통계 분석

성별, 나이, 직업군, 결혼 상태, 소득수준 변수에 대하여 분포를 기술하고, 각 변수별로 재택근무 유무에 차이가 있는지 카이제곱검정을 수행하여 분석하였다. 재택근무 여부에 따라 코로나19로 인해 영향을 받은 삶의 영역을 알아보기 위해 다변량 로짓 회귀 분석 모형을 수행하였다. 독립변수는 재택근무 여부로, 종속변수는 여섯가지의 영역별로 코로나19로 인한 영향 여부로 설정하였으며, 나이, 성별, 직업군, 결혼 상태, 소득수준을 보정 변수로 이용하여, 통근근무자와 비교한 재택근무자가 영향을 받을 오즈비를 산출하여 제시하였다. 또한 재택근무 여부에 따라 코로나19로 인해 느낀 감정을 알아보기 위해 다변량 로짓 회귀 분석 모형을 수행하였다. 독립변수는 재택근무 여부로, 종속변수는 일곱가지 감정 영역별 코로나19로 인해 느낀 감정의 영향 여부로 설정하였으며, 나이, 성별, 직업군, 결혼 상태, 소득수준을 보정 변수로 이용하여, 통근근무자와 비교한 재택근무자가 영향을 받을 오즈비를 산출하여 제시하였다. 통계분석은 SAS 9.4 (Cary, NC, US)을 이용하여 수행하였고, 양측정 검정  $p < 0.05$  인 경우 통계적으로 유의성을 고려하였다.

### III. 연구 결과

표 1은 연구대상자의 분포를 보여주고 있다. 총 3,114명의 연구대상자 중 통근근무자는 3,008명(96.6%), 재택근무자는 106명(3.4%)이었다. 전체 연구대상자 중 남성은 1,674명(53.8%), 여성은 1,440명(46.2%) 이었다. 연령별로는 40 - 49세 근로자가 1,171명(37.6%)으로 가장 많았으며, 30 - 39세 근로자가 1,015명(32.6%)으로 뒤를 이었다. 직업별로는 전문직 및 관련 직군이 1,656명(53.2%), 사무직이 1,458명(46.8%)을 구성하고 있었다. 결혼 상태로는 기혼 2,232명(71.7%)이 가장 많았고, 미혼이 767명(24.6%), 별거, 이혼, 사별 등이 115명(3.7%)명 순이었다. 재택근무자의 비율은 연령에 따라서는 30 - 39세 근로자가 4.8%로 가장 높았으며, 소득 수준에 따라서는 연구대상자 중 소득수준 4분 위수에서 6.3%로 1분위수의 1.9%에 비해 재택근무를 비율이 높았다. 통근근무자의 비율은 성별, 직업, 결혼상태 별로 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<Table 1> Characteristics of the study participants

	Total		Daily commute		Work-from-home	
	n	%	n	%	n	%
<b>Total</b>	3,114	100.0	3,008	96.6	106	3.4
<b>Gender</b>						
Male	1,674	53.8	1,620	96.8	54	3.2
Female	1,440	46.2	1,388	96.4	52	3.6
<b>Age (y)</b>						
20 - 29	435	14.0	427	98.2	8	1.8 *
30 - 39	1,015	32.6	966	95.2	49	4.8
40 - 49	1,171	37.6	1,137	97.1	34	2.9
50 - 59	493	15.8	478	97.0	15	3.0
<b>Occupation</b>						
Professional and related jobs	1,656	53.2	1,603	96.8	53	3.2
Office workers	1,458	46.8	1,405	96.4	53	3.6
<b>Marital status</b>						
Single	767	24.6	744	97.0	23	3.0
Married	2,232	71.7	2,152	96.4	80	3.6
Seperated, Divorce, widowed	115	3.7	112	97.4	3	2.6
<b>Income (million KRW)</b>						
1Q (1.3 - 24.6)	781	25.1	766	98.1	15	1.9 **
2Q (24.7 - 35.6)	728	23.4	712	97.8	16	2.2
3Q (36.0 - 49.0)	827	26.6	801	96.9	26	3.1
4Q (49.2 - 216.0)	778	25.0	729	93.7	49	6.3

자료: 한국노동패널 23차조사.

표본: 체 23차년도 조사참여자 중 20세 이상 59세 이하 전문가 및 사무직 근로자 가운데 2020년 3월 당시 재택근무가 아닌 다른 형태의 유연근무제(시차출퇴근제, 선택근무제, 원격근무제 등)을 수행하지 않은 근로자와, 2020년 3월 당시 재택근무를 수행한 근로자 3,114명

자료: 노동부

표 2는 코로나19로 인해 영향을 받은 삶의 영역을 통근근무자와 재택근무자 별로 보여주고 있다. 통근근무자의 경우 친구 및 지인과 연락(64.5%)과 여가(62.8%)가 코로나19로 인해 영향을 가장 많이 받았다고 응답하였고, 재택근무자도 여가(80.2%)와 친구 및 지인과 연락(78.3%)가 코로나19로 인해 영향을 가장 많이 받았다고 응답하였다. 나이, 성별, 직업, 결혼 상태 및 소득 수준을 보정하였을 때, 재택근무자가 통근근무자에 비하여 여가에 영향을 받은 오즈비가 2.38배(95% 신뢰구간: 1.47, 3.88)으로 통계적으로 유의하게 높았다. 또한 친구 및 지인과 연락에 영향을 받은 오즈비가 1.99배(95% 신뢰구간: 1.24, 3.19)로 역시 통계적으로 유의하게 높았다.

<Table 2> The association between the change in life domains due to COVID-19 and work-from home.

	Daily commute		Work-from-home		OR	95% CI	
	Changed	%	Changed	%			
Health	836	27.8	34	32.1	1.21	0.79	1.84
Sleep	841	28.0	36	34.0	1.27	0.84	1.92
<b>Leisure</b>	<b>1890</b>	<b>62.8</b>	<b>85</b>	<b>80.2</b>	<b>2.38</b>	<b>1.47</b>	<b>3.88</b>
Family relationship	1364	45.4	48	45.3	0.94	0.63	1.39
<b>Contact with friends</b>	<b>1939</b>	<b>64.5</b>	<b>83</b>	<b>78.3</b>	<b>1.99</b>	<b>1.24</b>	<b>3.19</b>
Job seeking, hiring, or strating a business	684	22.7	22	20.8	0.93	0.57	1.50

Adjusted for age, sex, occupation, marital status, income

자료: 한국노동패널 23차조사.

표본: 체 23차년도 조사참여자 중 20세 이상 59세 이하 전문가 및 사무직 근로자 가운데 2020년 3월 당시 재택근무가 아닌 다른 형태의 유연근무제(시차출퇴근제, 선택근무제, 원격근무제 등)를 수행하지 않은 근로자와, 2020년 3월 당시 재택근무를 수행한 근로자 3,114명

자료: 노동부

표 3은 코로나19로 인해 느낀 감정을 통근근무자와 재택근무자 별로 보여주고 있다. 통근근무자의 경우 걱정(61.6%), 행복(44.7%), 분노(36.5%), 주위 사람에 대한 그리움(29.2%), 슬픔(24.6%), 사회적으로 고립되었다는 감정(19.5%) 혼자라는 외로움(16.9%) 순의 감정을 많이 느낀 것으로 조사되었다. 재택근무자의 경우 걱정(66.0%), 행복(53.8%), 주위 사람에 대한 그리움(29.3%), 슬픔(26.5%), 혼자라는 외로움(8.5%), 사회적으로 고립되었다는 감정(10.4%) 순의 감정을 많이 느낀 것으로 조사되었다. 나이, 성별, 직업, 결혼 상태 및 소득 수준을 보정하였을 때, 재택근무자가 통근근무자에 비하여 분노, 사회적으로 고립되었다는 감정, 혼자라는 외로움을 경험한 오즈비는 각각 0.60배(95% 신뢰구간: 0.38, 0.94), 0.49배(95% 신뢰구간: 0.24, 0.98), 0.52배(95% 신뢰구간: 0.28, 0.98)으로 통계적으로 유의하게 낮게 나타났다.

&lt;Table 3&gt; The association between the frequent emotions during to COVID-19 and work-from home.

	Daily commute		Work-from-home		OR	95% CI	
	Affected	%	Affected	%			
Anger	1095	36.4	26	24.5	<b>0.60</b>	<b>0.38</b>	<b>0.94</b>
Worry	1852	61.6	70	66.0	1.25	0.82	1.88
Happy	1343	44.7	57	53.8	1.31	0.89	1.95
Sadness	740	24.6	28	26.4	1.09	0.70	1.70
Longing	879	29.2	31	29.3	1.06	0.69	1.63
Loneliness	508	16.9	9	8.5	<b>0.49</b>	<b>0.24</b>	<b>0.98</b>
Feeling of isolation	585	19.5	11	10.4	<b>0.52</b>	<b>0.28</b>	<b>0.98</b>

Adjusted for age, sex, occupation, marital status, income

자료: 한국노동패널 23차조사.

표본: 체 23차년도 조사참여자 중 20세 이상 59세 이하 전문가 및 사무직 근로자 가운데 2020년 3월 당시 재택근무가 아닌 다른 형태의 유연근무제(시차출퇴근제, 선택근무제, 원격근무제 등)을 수행하지 않은 근로자와, 2020년 3월 당시 재택근무를 수행한 근로자 3,114명

자료: 노동부

#### IV. 고 찰

연구 결과 코로나19로 인하여 여가 활동, 친구 및 지인과의 연락과 같은 삶의 영역에 영향을 받을 가능성이 재택근무자가 통근근무자에 비해 더 높은 것으로 나타났다. 또한 코로나19로 인한 분노, 사회적으로 고립되었다는 감정, 혼자라는 외로움을 경험할 가능성이 재택근무자가 통근근무자에 비해 더 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 나이, 성별, 직업, 결혼 상태 및 소득 수준을 보정한 결과이다.

본 연구에서는 코로나19로 인한 위기 상황 속에서 본 자료로 조사된 우리나라의 재택근무 비율은 3.4%로 파악되었다. 2008년 원격근무, 재택근무 등을 도입한 사업체가 0.6% 수준이었던 것과 비교하면(최재용 외, 2011), 코로나19로 인한 위기 상황에서 재택근무를 하는 근로자의 수는 증가한 것으로 파악된다. 2020년 8월 고용노동부에서 5인 이상 사업장의 인사담당자 400명과 근로자 878명을 대상으로 수행한 설문조사에 따르면 기업 중 48.8%가 재택근무를 운영하는 것으로 나타났으나 재택근무 도입 사업장의 근로자 활용 비율은 10% 미만인 40.0%로 가장 높은 것으로 보고되었다(고용노동부, 2020). 재택근무는 코로나19 확산 이전에도 개인, 기업, 정부 등 경제주체의 유인과 IT 기술혁신이 결합되며 국내외적으로 증가해온 것으로 알려져 있다(Barerro 외, 2020). 또한 이런 추세는 코로나19 위기 진정 이후에도 확산될 것으로 전망되고 있다(Barerro 외, 2021).

본 연구에서는 재택근무가 여가 활동 및 지인과의 연락과 같은 삶의 영역의 변화와 연관성이 있다는 결과를 제시하고 있다. 재택근무로 인한 통근시간 절감은 직원의 삶을 개선시키는 요인이라는 연구들이 보고된 바 있다. 2017-18 미국의 시간사용설문조사 (Leave and Job Flexibilities

Module of the American Time Use Survey)에 참여한 연구대상자들에서 재택근무를 하는 근로자는 그렇지 않은 경우에 비하여 요리에 하루 25분, 식사 및 음주에 하루 48분을 더 사용하는 것으로 보고된 바 있다. (Restrepo 외, 2020). 통근시간에 노트북이나 전화를 활용하여 업무를 일부 수행할 수도 있고, 걸거나 자전거 이용하여 통근하며 여가활동을 수행할 수도 있지만, 물리적인 통근은 업무 또는 여가의 불완전한 대체제일 뿐이다 (Cameron, 2011). 하지만 재택근무는 통근시간을 줄임으로써 여가 활동 및 지인과의 연락과 같은 영역에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 또한 재택근무는 통근에 소요되는 시간을 절감함으로써 생산성을 증가할 수 있다는 연구결과 또한 존재한다 (Siha 외, 2012).

본 연구에서 재택근무자에서 코로나 19로 인한 분노, 외로움이 낮았다. 2007년 수행된 재택근무의 긍정적인 결과와 부정적인 영향에 대한 메타 분석 연구에서는, 재택근무가 근로자의 자율성과 낮은 일-가정 갈등 영역에서 작지만 유의한 영향을 미쳤다고 보고하였다(Gajendran 외, 2007). 코로나19로 인해 미국에서 2016년 한 금융회사에서 일하는 3,072명의 근로자를 대상으로 수행한 연구에서, 주로 현장에서 근무하되 1개월에 8시간 이하 재택근무를 하는 근로자에서, 비 재택 근로자에 비해 낮은 우울 증상과 유의하게 연관성을 보고하였다. 하지만 더 많은 시간 재택근무를 하는 근로자에서 이 연관성은 유의하지 않았다(Henke et al., 2016). 이러한 연구들을 토대로 볼 때 재택근무가 부정적인 정동을 완화하는데 기여하였을 가능성이 있다. 외로움과 사회적으로 고립되었다는 감정의 경우도 재택근무로 인해 일터에서 사회적 관계를 맺는 것이 불가능해지면서 구성원들의 관계적 욕구가 더 높아질 수 있는데 (이정희 외, 2020), 재택근무로 인해 절약된 통근 시간이 원격지에 있는 지인들과 연락을 더 많이 함으로써 사회적으로 고립되었다는 감정을 더 낮게 느낄 가능성이 있다.

본 연구에서 재택근무자에서 코로나 19로 인한 분노, 외로움, 사회적으로 고립되었다는 감정이 낮았다. 2007년 수행된 재택근무의 긍정적인 결과와 부정적인 영향에 대한 메타 분석 연구에서는, 재택근무가 동료와의 관계에 부정적인 영향을 미쳤다는 보고가 있다(Gajendran 외, 2007). 하지만 본 연구는 코로나19 팬데믹 상황이라는 특수한 시대적 상황에서 이루어진 연구결과이기 때문에 해석에 주의를 요한다. 직장인의 분노는 이직의도와 유의한 양의 상관관계를 보이며, 조직지원인식은 직장인의 분노가 이직의도에 미치는 영향을 조절하는 것으로 알려져 있다(윤명숙 외, 2015). 혁신을 지향하는 조직문화가 있는 조직이 시장지향적인 조직문화가 있는 조직에 비해 재택근무를 할 가능성이 높다는 연구 결과(서형준, 2021)와 코로나19의 확산과 같은 불확실성이 높은 상황에서 다른 회사에 비해 대응이 늦어지면 구성원들이 거기에 실망한 결과 조직몰입이 떨어질 수 있다는 사실이 알려져 있다(이정희 외, 2020). 코로나19 팬데믹 상황에서 혁신을 지향하는 조직문화를 가진 회사에서 근무하는 근로자는 재택근무를 수행할 가능성이 높지만, 시장지향적인 조직문화를 가진 회사에서 근무하는 근로자는 비재택근무를 할 가능성이 높고, 비재택근무자는 다른 회사에 비해 대응이 늦다는 실망감을 갖게 되어 직장인의 분노로 이어질 가능성이 있다.

## V. 결론

코로나19로 인한 재택근무는 근로자의 여가 및 지인과의 연락 활동에 영향을 미쳤고, 또한 코로나19로 인한 부정적인 정서를 완화하는 효과가 있는 것으로 보인다. 코로나19 팬데믹 이후 전 세

계적으로 재택근무가 도입될 것으로 기대된다. 향후 신종감염병이 지속적으로 발생할 것으로 보이고, 이러한 상황에서 정신 건강을 증진하는데 있어서도 재택근무가 도움이 될 것으로 기대된다.

## 참고문헌

- 고용노동부, 2020. 재택근무 활용실태 설문조사 결과.
- 서형준, 2021. 공공부문 스마트워크 이용 영향요인: 스마트워크센터와 재택근무이용을 중심으로. 한국정책과학학회보 25, 1-35.
- 윤명숙, 이희정, 2015. 직장인의 분노가 이직의도에 미치는 영향- 조직지원인식의 조절효과를 중심으로. 인적자원관리연구 22, 249-269.
- 이정희, 노성철, 2020. 직장인 만족도와 직무·관계·문화 상관관계 : 블라인드(Blind) 설문조사. 월간 노동리뷰 2020년 11월호, 54-74.
- Barrero, J.M., Bloom, N., Davis, S.J., 2020. Covid-19 is also a reallocation shock. National Bureau of Economic Research.
- Barrero, J.M., Bloom, N., Davis, S.J., 2021. Why working from home will stick. National Bureau of Economic Research.
- Cameron, S., 2011. Handbook on the Economics of Leisure. Edward Elgar Publishing.
- Castenson, J., 2020. How Working From Home Is Changing The Way We Think About Where We Live. Forbes.
- Chatterjee, K., Chng, S., Clark, B., Davis, A., De Vos, J., Ettema, D., Handy, S., Martin, A., Reardon, L., 2020. Commuting and wellbeing: a critical overview of the literature with implications for policy and future research. Transport reviews 40, 5-34.
- Choe, J.-Y., Lee, N.-Y., Kim, J.-B., 2011. 일하는 방식 혁신을 위한 스마트워크 추진 관련 국내외 동향 연구. Korea Information Processing Society Review 18, 18-24.
- Gajendran, R.S., Harrison, D.A., 2007. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. Journal of applied psychology 92, 1524.
- Henke, R.M., Benevent, R., Schulte, P., Rinehart, C., Crighton, K.A., Corcoran, M., 2016. The effects of telecommuting intensity on employee health. American Journal of Health Promotion 30, 604-612.
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., Weale, V., 2020. A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? BMC public health 20, 1-13.
- Restrepo, B.J., Zeballos, E., 2020. The effect of working from home on major time allocations with a focus on food-related activities. Review of Economics of the Household 18, 1165-1187.
- Siha, S.M., Monroe, R.W., 2006. Telecommuting's past and future: a literature review and research agenda. Business Process Management Journal.

