

COVID-19 상황에서 코로나 스트레스가 일-여가 갈등과 일-여가 촉진에 미치는 영향

김영재¹ · 김이삭²

¹중앙대학교 교수 · ²중앙대학교 박사과정

The Effect of Covid-19 Stress on Work-Leisure Conflict and Work-Leisure Facilitation in the Covid-19 Situation

Kim, Young-Jae¹ · Kim, E-Sack²

^{1,2}Chung-Ang University

Abstract

This study aims to examine the effect of COVID-19 stress on work-leisure conflict and work-leisure facilitation. For this study, frequency analysis, descriptive statistic analysis, exploratory factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, and multiple regression analysis targeting 745 office workers were carried out. The study findings are as follows. First, among sub-factors of COVID-19 stress, traumatic stress and risk significantly influenced all the sub-factors of work-leisure conflict, and compulsive checkups had a partially significant effect. Second, among sub-factors of COVID-19 stress, traumatic stress significantly influenced all the sub-factors of work-leisure facilitation, and risk and compulsive checkups partially influenced. In conclusion, these results mean that distributing appropriate time and reducing the work burden in each company for employees to fully enjoy leisure activities can help in reducing stress caused by COVID-19.

Key words : COVID-19, COVID Stress, Work-Leisure Conflict, Work-Leisure Facilitation

주요어 : 코로나-19, 코로나스트레스, 일-여가 갈등, 일-여가 촉진

Address reprint requests to : Kim, Young-Jae

E-mail: yjkim@cau.ac.kr

Received: February, 10, 2022 Revised: March, 11, 2022 Accepted: March, 22, 2022

I. 서론

COVID-19로 인한 환경에서 전 세계 국가 대부분은 바이러스의 확산을 방지하고, 감염 및 인명 손실 측면에서 사상자 수를 줄이기 위해 마스크 착용, 손 위생 관리, 여행 제한, 통행 금지, 사회적 거리두기 및 사회적 격리를 실시하였다(Alheneidi et al, 2021). COVID-19의 지속적인 발병으로 무력감이 생기게 되었으며, 이는 두려움, 불확실성, 불안, 스트레스의 영향으로 사람들의 사회 및 일상생활이 변화하였다(Güney, & Sangün, 2021). COVID-19 확산 방지를 위해 재택근무는 코로나 전과 비교해 매우 중요한 요소로 생각되고 있다(Ghislieri et al, 2021).

현재와 같은 COVID-19 상황에서는 사람들이 감염에 대한 두려움, 바이러스 오염 가능성이 있는 물건 접촉에 대한 두려움, 감염을 옮길 수 있는 타인에 대한 두려움으로 강박적인 확인과 같이 개인의 두려움이 높아져 스트레스가 증가하고 있다(Taylor et al, 2020). 이러한 건강을 위협하는 스트레스, 불안과 같은 부정적 정서는 정신적으로 부정적 영향뿐만 아니라 COVID-19에 감염될 확률도 증가할 수 있다(Ayling et al, 2022). 특히 많은 사람들이 같은 공간에서 위치하는 직장인들의 스트레스 또한 증가하고 있다(이소아, 2021).

최근 한국 기업들은 일의 효율성을 높이고 정상적인 기업 운영을 위해 출근을 하는 기업이 있었지만, 회사 내 집단감염으로 결국 폐쇄 조치를 할 수밖에 없는 상황이 발생하였다(박태우, 2020). COVID-19의 지속성, 확산성으로 인한 '사회적 거리두기'연장으로 어쩔 수 없이 재택근무를 병행하는 유연근무제를 실시하고 있다(김향미, 노도현, 2021).

모든 직장인이 재택근무를 하는 것이 아니라 특정 부서는 출근하는 반면 출근을 하지 않는 부서가 있어 직장 내 재택근무의 차별로 직장인들 간의 일

에 대한 갈등이 높아지고 있다(박용범, 이운재 및 신혜림, 2021). 이러한 재택근무 시행으로 인한 개인의 시간 증가는 갑작스러운 여가참여로 이어지게 한다(Lemos, Barbosa, & Monzato, 2021).

하지만, 재택근무로 인한 여가활동 시간이 증가하는 직장인이 있는 반면, 기존과 그대로 출근을 하는 직장인들은 여가활동 시간 증가를 인식하지 못하는 상황에 놓여 있어 상대적인 박탈감을 느껴 일과 여가에 대한 갈등과 스트레스가 높아지고 있다(안혜민, 2021).

또한, 한국 직장인들의 재택근무 증가는 일하는 공간과 여가활동의 공간이 적절히 구분되지 않아 여가활동과 일상생활들이 서로 각자의 영역에서 분할되지 않아 이로 인한 스트레스 체감율이 더욱 높아지고 있다(임철영, 2021). 김영태(2021)에 따르면 업무와 사적 영역 간 경계가 모호해지면서 일과 가정의 균형에 기여할 것으로 생각되었던 재택근무가 오히려 스트레스와 피로도를 높인다고 언급하였다. 하지만, 재택근무로 인해 오히려 개개인의 일상생활에 불편함을 주고 있다. 따라서 COVID-19 상황에서 어떠한 스트레스 요인이 일과 여가시간의 적절한 균형을 조절하기 어려운지 파악해볼 필요가 있다.

일과 삶의 질은 중요한 부분으로 판단되고 있으나, COVID-19 상황으로 인해 일과 여가에서 다양한 변화가 나타났다(조용철, 2020). 'quality of work life'에서 일과 일 이외 영역 간의 만족스러운 균형을 경험하는 근로자들은 직업 안정성, 삶의 만족감, 개인의 성장까지 도모할 수 있다(Gröpel & Kuhl, 2009). WLB은 여가, 가정, 성장과 같은 일 이외의 각 영역에서 신체적, 심리적, 그리고 시간을 적절히 분배하여 삶을 스스로 조절하고 통제할 수 있으며, 이를 통해 삶에 대해 만족스러워하는 상태(김정운, 박정열, 2008)라는 정의를 바탕으로 삶의 질과 관련된 주요 요인으로 주목받고 있다(손영미, 박정열, 2014; 유은혜, 김명옥, 2015). 다양한 WLB 연구를 통해 나타난 핵심적인 결과 중 하나는 일과 삶의 균형을 이루는 하위영역 중 일과 여가의

균형이 증가할수록, 삶의 질이 높아졌다는 점이다(박정열, 신중화 및 신규리, 2015; 손영미, 박정열, 2014). 즉, 개인의 일과 여가 간의 적절한 균형은 개인의 삶의 질, 정서, 심리와 같은 정신 건강을 높이는데 주요한 영향이 있다는 것이다.

다양한 일과 여가 간 균형과 관련하여 수행된 극소수의 연구물들은 주로 ‘일-여가 갈등(work-leisure conflict)의 개념에 초점을 두고 진행되었다. 일-여가 갈등은 일과 여가라는 두 생활영역에서 비롯되는 역할이 여러 이유로 양립할 수 없을 때 나타나는 ‘역할 간 갈등’의 한 형태로 정의된다(Zhao & Rashild, 2010). 최근에는 COVID-19 상황으로 사회적 거리두기로 집에 있는 시간의 증가로 집에서 하는 활동이 증가하고 있어 자신의 업무 및 공부 그리고 일상생활의 변화로 가족 간 일과 여가에 대한 갈등이 더욱 심화되고 있다(Behar-Zusman, Chavez, Gattamorta, 2020). 이러한 갈등은 여가시간, 에너지 및 기회감소의 결과로 일이 일상 생활에서 먼저 우선시 되었을 때 갈등이 나타난다(Wong & Lin, 2007). 지금까지의 일-여가 갈등 연구는 개개인의 다양한 역할 참여로 인해 나타나는 갈등과 어려움의 실체는 무엇이며, 이에 영향을 미치는 원인과 결과 변인은 무엇인가를 탐색하는 연구에 주목해 왔다(Tsaur & Yen, 2018).

일과 여가영역 간에서도 긍정적 선순환 또는 상호관련성이 발생할 수 있는데, 이러한 일-여가 간 갈등과 일-여가 간 촉진의 발생 원인은 서로 다른 독립된 개념이다(신규리, 박정열 및 손영미, 2016). 이에 따라 일-여가 간의 균형잡힌 삶을 영위하기 위해서는 일-여가 간의 갈등요인을 찾아낼 뿐만 아니라 최소화 시키려는 노력이 필요할 것이며, 일-여가 간의 촉진을 높임으로써 긍정적 인식을 높이는 것 또한 중요할 것이다.

따라서 본 연구는 COVID-19 상황에서 코로나 스트레스가 일-여가 갈등, 일-여가 촉진 간의 관계를 알아보고, 다양하게 변화하는 직장인의 상황에서 여가 환경 변화가 삶의 질 수준에 미치는 영향에 대해 분석하고자 한다. 또한,

여가활동이 개인의 삶과 사회 구성원으로서 긍정적인 변화에 관련성을 검증하고 살펴보고자 한다. 이를 바탕으로 보다 효과적인 여가활동 전략을 마련하고 여가활동의 지속적인 발전에 기여하고, COVID-19 상황에서 스트레스를 낮출 수 있는 방안이 될 수 있는 기초자료로 활용 가능할 것으로 판단된다. 로 수정부탁드립니다.

II. 연구방법

본 연구는 코로나 스트레스가 일-여가 갈등, 일-여가 촉진에 어떠한 영향이 있는지 살펴보기 위해 다음과 같은 연구방법을 사용하였다.

1. 연구대상 및 자료수집방법

본 연구의 참가자는 한국 성인 직장인을 대상으로 설문을 실시하였다. 설문 업체(Embrain)에 의뢰하여 2021년 05월 24일부터 2021년 05월 31일까지 총 8일 동안 온라인 설문 조사를 실시하였다. 설문 방법으로는 비확률표본추출 방법 중 편의표본추출 방법을 활용하여 총 745명의 설문지가 수집되었다. 본 연구는 중앙대학교 기관 심의위원회(1041078-202009-HRSB-276-01)의 승인을 받았으며, 1975년 헬싱키 선언의 규정에 따라 조사가 수행되었다. 또한, 본 설문을 실시하기 전 첫 문항에 연구에 참여에 대한 사전 동의에 대한 유무를 받고 설문지를 실시하였다.

본 연구의 설문은 코로나 스트레스, 일-가족 갈등, 일-여가 촉진으로 구성하였으며, 국내외 선행연구를 바탕으로 Likert 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다. 5=매우 그렇다)로 구성하여 측정하였다. 또한, 조사 대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 성별, 연령, 직업, 결혼여부, 최종학력, 월 평균 수입에 대한 6개의 질문에 관한 문항으로 구성하였다.

표 1. 연구참여자의 인구통계학적 특성(N=745)

특성	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남자	372	49.9
	여자	373	50.1
연령	20대	148	19.9
	30대	147	19.7
	40대	151	20.3
	50대	149	20.0
	60~65세 미만	150	20.1
직업	회사원	400	53.7
	공무원	40	5.4
	전문직	70	9.4
	자영업	70	9.4
	기술직/서비스/조리	71	9.5
결혼여부	주부	94	12.6
	미혼	264	35.4
최종학력	기혼	439	58.9
	사별/이혼	42	5.6
	중학교 졸업	3	0.4
	고등학교 졸업	123	16.5
월 평균 수입	대학교 졸업	538	72.7
	석사 졸업	69	9.3
	박사 졸업	12	1.6
월 평균 수입	100만 원 이하	46	6.2
	101~200만 원 이하	132	17.7
	201~400만 원 이하	355	47.7
	401~600만 원 이하	148	19.9
	601만 원 이상	64	8.6

〈표 1〉은 본 연구참여자의 인구통계학적 특성값이다. 자세한 내용은 다음과 같다. 여성이(N=372, 50.1%) 약간 높은 참여율이 나타났으며, 연령으로는 20대(N=148, 19.9%), 30대(N=147, 19.7%), 40대(N=151, 20.3%), 50대(N=149, 20.0%), 60~65세 미만(N=150, 20.1%)로 나타나 연령별로 비슷한 참여율이 나타났다. 직업으로는 회사원(N=400, 53.7%), 전업주부(N=94, 12.6%)가 가장 많은 참여를 하였으며, 결혼 여부로는 기혼(N=439, 58.9%)이 많은 참여율이 나타났다. 최종학력으로는 대학교 졸업(N=538, 72.2%)이 가장 많은 참여율이 나타났으며, 월 평균 수입은 201~400만 원 이하(N=355, 47.7%)가 많은 참여율을 보였다.

2. 연구도구

본 연구는 코로나 스트레스가 일-여가 갈등,

일-여가 촉진에 어떠한 영향이 있는지 파악하기 위해 다음과 같은 연구도구를 사용하였다. 설문지 작성에는 약 10분이 소요되었다.

1) 코로나 스트레스

본 연구에서 COVID-19 감염에 대한 스트레스 정도를 파악하기 위해 Taylor et al(2020)이 개발한 COVID Stress Scales(CSS)를 활용하여 본 연구에서 사용하였다. 이 척도는 위험 6문항, 오염, 6문항, 외상 스트레스 6문항, 강박적 점검 6문항 총 24문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 COVID-19에 대한 위협성, 오염 정도, 외상 후 스트레스, 강박적 점검을 파악함으로써 위생 행동, 사회적 거리두기, 백신 투약 등에 관여할 가능성이 있는지 파악하는 척도이다.

〈표 2〉는 코로나 스트레스 척도를 탐색적 요인분석을 실시한 결과이다. 총 4개의 하위요

표 2. 코로나 스트레스 탐색적 요인분석(N=745)

문항	Component				h ²
	A	B	C	D	
A4	.857	.218	.257	.092	.856
A5	.851	.199	.291	.036	.862
A6	.783	.210	.354	.008	.877
A1	.696	.364	.068	.280	.886
A2	.575	.371	-.016	.415	.910
B4	.120	.870	.226	.030	.808
B3	.143	.863	.214	.042	.806
B6	.316	.676	.141	.075	.839
B5	.301	.658	.132	.212	.838
B2	.368	.548	.103	.341	.839
C5	.126	.134	.863	.125	.824
C6	.074	.143	.838	.141	.837
C3	.268	.199	.789	.138	.820
C1	.327	.222	.630	.228	.846
C4	.315	.168	.508	.358	.870
D4	.015	.090	.091	.786	.721
D5	.214	.133	.204	.781	.620
D6	.072	.059	.250	.732	.685
Cronbach's α	.901	.859	.867	.767	
고유치	3.396	3.278	3.262	2.428	
설명 분산(%)	19.977	18.210	18.123	13.491	
누적 분산(%)	19.977	38.187	56.310	69.801	

KMO=.913, $\chi^2=8471.251$, $df=153$, $P<.000$
 A:오염, B:위험, C:외상스트레스, D:강박적점검

인으로 분류되었으며, 각 요인별 타당도를 확보하기 위해 요인별로 요인적재치가 0.5 이상인 문항만을 선택하여 오염 1문항, 위험 1문항, 외상스트레스 1문항, 강박적 점검 3문항 총 6 문항을 삭제하였다.

2) 일-여가 갈등

본 연구에서 일-여가 갈등을 측정하기 위해 Wong & Lin(2007), Tsaur, Liang & Hsu(2012), 에서 사용한 Work-Leisure Conflict Scale: BI-WLCS를 기반으로 신규리 등(2016)이 한국형으로 개발한 일-여가 갈등 척도를 본 연구에 맞게 수정 및 보완하여 사용하였다. 이 척도의 하위 요인으로는 WL부정정서(WL_Negative Emotion) 5문항, LW부정정서(LW_Negative Emotion) 6문항, 조절력 부재 3문항, WL시간압박(WL_Time Pressure) 3문항 총 17문항으로 구성되어 있다.

〈표 3〉은 일-여가 갈등의 타당도 및 신뢰도

표 3. 일-여가 갈등 탐색적 요인분석(N=745)

문항	Component				R ²
	A	B	C	D	
A4	.890	.136	.081	.177	.947
A2	.886	.192	.080	.138	.947
A3	.884	.163	.066	.169	.948
A6	.879	.148	.113	.190	.948
A5	.862	.124	.123	.157	.952
A1	.835	.231	.082	.154	.953
B2	.176	.852	.170	.160	.905
B3	.133	.810	.312	.167	.904
B1	.132	.800	.231	.181	.914
B4	.284	.762	.275	.193	.905
B5	.277	.740	.301	.197	.909
C2	.134	.375	.847	.215	.909
C1	.114	.340	.841	.241	.935
C3	.113	.380	.832	.226	.923
D1	.203	.213	.176	.838	.831
D2	.309	.249	.211	.795	.793
D3	.257	.221	.259	.763	.852
Cronbach's α	.957	.925	.948	.877	
고유치	5.042	3.881	2.656	2.397	
설명 분산(%)	29.659	22.830	15.623	14.098	
누적 분산(%)	29.659	52.489	68.112	82.210	

KMO=.938, $\chi^2=12120.311$, $df=136$, $P<.000$
 A: LW부정정서, B: WL부정정서, C: WL시간압박, D: 조절력부재

확보를 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 분석 결과 각 요인별 타당도를 확보하기 위해 요인별로 요인적재치가 0.5 이상 나타나 타당도가 확보되었다.

3) 일-여가 촉진

본 연구에서 일-여가 촉진을 측정하기 위해 Hanson, Hammer, & Colton(2006)의 일-여가 촉진 척도(Work-Family Spillover Scale: WFSS)를 기반으로 신규리 등(2016)이 한국형으로 개발한 일-여가 촉진 척도를 본 연구에 맞게 수정 및 보완하여 사용하였다. 이 척도의 하위요인으로는 WL 긍정정서(WL_Positive Emotion) 5문항, LW부정정서(LW_Positive Emotion) 6문항, LW 자원획득(LW_Resource Gain) 3문항, WL 자원획득(WL_Resource Gain) 3문항 총 16문항으로 구성되어 있다.

〈표 4〉는 일-여가 갈등의 타당도 및 신뢰도 확보를 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다.

표 4. 일-여가 촉진 탐색적 요인분석(N=745)

문항	Component				R ²
	A	B	C	D	
A2	.875	.174	.102	.187	.933
A3	.861	.210	.119	.218	.931
A1	.859	.161	.110	.161	.939
A4	.856	.261	.106	.189	.931
A5	.814	.287	.125	.189	.938
B1	.174	.829	.114	.092	.869
B2	.098	.820	.120	.117	.877
B5	.205	.815	.137	.183	.863
B4	.261	.778	.155	.052	.876
B3	.255	.740	.118	.169	.881
C1	.033	.130	.861	.157	.812
C2	.168	.172	.848	.181	.762
C3	.183	.202	.784	.254	.817
D3	.205	.237	.190	.824	.781
D2	.288	.216	.244	.820	.687
D1	.362	.055	.330	.646	.865
Cronbach's α	.947	.896	.855	.843	
고유치	4.174	3.620	2.427	2.156	
설명 분산(%)	26.086	22.627	15.166	13.478	
누적 분산(%)	26.086	48.714	63.880	77.357	

KMO=.919, $\chi^2=8762.120$, $df=120$, $P<.000$
 A: WL긍정정서, B: LW부정정서, C: LW자원획득, D: WL자원획득

분석 결과 각 요인별 타당도를 확보하기 위해 요인별로 요인적재치가 0.5 이상 나타나 타당도가 확보되었다.

3. 분석방법

본 연구의 분석 방법은 연구 목적을 달성하기 위해 부호화 과정(Coding)과 오류 검토(Data Cleaning) 과정을 거쳐 SPSS Version 26.0을 활용하였다. 첫째, 표본의 특성을 살펴보기 위하여 빈도 분석, 기술통계 분석을 실시하였다. 둘째, 일-여가 갈등, 일-여가 촉진, 스트레스의 왜도 및 첨도 값은 West et al(1995)에 근거하여 산출하였으며, 일-여가 갈등, 일-여가 촉진, 스트레스 척도의 왜도= -.694~.624, 첨도=-.697~1.066 값이 도출되어 정규분포를 이루는 것으로 나타났다. 셋째, 연구 결과를 명확히 파악하기 위해 측정 도구의 타당성 및 신뢰도 확보를 위해 측정변수들에 대해 탐색적 요인분석, Cronbach's α 검증능 실시하였으며, 요인추출 방법은 직각 회전 방식인 베리맥스(Varimax)를 활용하였다. 넷째, 하위변인 간의 다중공선성을 파악하기 위해 상관관계 분석을 하였으며, Dillon & Goldstein(1984)의 기준에 따라 VIF(variance inflation factor)를 분석하였다. 결과로는 VIF=1.315~1.785로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다. 최종

적으로 요인의 영향력을 파악하기 위해 다중회귀 분석을 실시하였다.

Ⅲ. 결과

1. 상관관계 분석

〈표 5〉는 탐색적 요인분석을 통해 확인된 요인들에 대한 판별타당성 정도를 확인하기 위해 각 요인들 간의 상관관계 분석을 실시하였다. 스트레스, 일-여가 갈등, 일-여가 촉진 요인들 간의 관계는 정적 상관관계를 나타냈으며, 변수 간 상관관계 값이 .800보다 낮게 나타나 다중공선성의 기준치를 충족하여 문제가 없는 것으로 나타났다(Challagalla & Shervani, 1996).

2. 코로나 스트레스가 일-여가 갈등에 미치는 영향

〈표 6〉은 코로나 스트레스가 일-여가 갈등에 유의한 영향을 미치는지 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 WL부정정서 요인을 예측하는 설명력은 16.7%로 나타났으며, 외상스트레스($\beta=.247$), 강박적점점($\beta=.152$), 위

표 5. 상관관계 분석(N=745)

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 위험	3.082	.815	1											
2. 오염	2.972	.897	.572**	1										
3. 스트레스	2.246	.761	.480**	.561**	1									
4. 강박적 점점	2.976	.929	.308**	.365**	.472**	1								
5. WL부정정서	2.788	.873	.286**	.236**	.365**	.298**	1							
6. LW부정정서	2.119	.809	.310**	.283**	.479**	.211**	.449**	1						
7. 조절력부재	2.387	.801	.305**	.249**	.385**	.283**	.548**	.506**	1					
8. WL시간압박	2.732	.990	.197**	.123**	.239**	.229**	.682**	.323**	.558**	1				
9. WL긍정정서	2.854	.867	.022	.133**	.198**	.056	-.263**	.157**	-.086*	-.285**	1			
10. LW부정정서	3.485	.706	-.025	.050	.044	.127**	-.198**	-.138	-.142**	-.168**	.498**	1		
11. LW자원획득	3.216	.769	.073*	.095**	.172**	.175**	.003	.142**	.043	.006	.350**	.392**	1	
12. WL자원획득	3.018	.808	.022	.079*	.158**	.092*	-.140**	.141**	-.028	-.107**	.568**	.435**	.554**	1

* $p<.05$, ** $p<.01$

표 6. 코로나 스트레스가 일-여가 갈등에 미치는 영향(N=745)

종속 변수	독립 변수	비표준화 계수		β	P	F	R^2
		B	표준 오차				
WL부정정서	상수	1.367	.134		.000	37.122***	.167
	오염	-.040	.044	-.041	.360		
	외상스트레스	.283	.051	.247	.000		
	위험	.155	.045	.145	.001		
	강박적점검	.143	.036	.152	.000		
LW부정정서	상수	.826	.118		.000	58.208***	.239
	오염	-.025	.039	-.028	.520		
	외상스트레스	.480	.045	.452	.000		
	위험	.118	.040	.119	.003		
	강박적점검	-.025	.032	-.029	.431		
WL시간압박	상수	1.623	.159		.000	17.410***	.086
	오염	-.104	.052	-.094	.045		
	외상스트레스	.210	.060	.161	.001		
	위험	.155	.054	.128	.004		
	강박적점검	.158	.043	.148	.000		
조절력부재	상수	1.056	.122		.000	40.044***	.178
	오염	-.035	.040	-.039	.385		
	외상스트레스	.289	.046	.275	.000		
	위험	.156	.041	.159	.000		
	강박적점검	.102	.033	.119	.002		

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

협($\beta=.145$) 순으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. LW부정정서 요인을 예측하는 설명력은 23.9%를 나타냈으며, 외상스트레스($\beta=.452$), 위험($\beta=.119$) 순으로 유의한 영향이 있는 것으로 나타났다. WL시간압박 요인을 예측하는 설명력은 8.6%로 나타났으며, 외상스트레스($\beta=.161$), 강박적점검($\beta=.148$), 위험($\beta=.128$) 순으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 조절력부재 요인을 예측하는 설명력은 17.8%를 나타냈으며, 외상스트레스($\beta=.275$), 위험($\beta=.159$), 강박적점검($\beta=.119$) 순으로 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3. 코로나 스트레스가 일-여가 촉진에 미치는 영향

<표 7>은 코로나 스트레스가 일-여가 촉진에 유의한 영향을 미치는지 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 WL긍정정서 요인을 예측

하는 설명력은 2.9%를 나타냈으며, 외상스트레스($\beta=.229$)가 정(+)의 영향이 있는 것으로 나타났고, 위험($\beta=-.127$)은 부(-)의 영향이 있는 것으로 나타났다. LW부정정서 요인을 예측하는 설명력은 2.3%로 나타났으며, 강박적점검($\beta=.139$) 정(+)의 영향이 있는 것으로 나타났고, 위험($\beta=-.098$)은 부(-)의 영향이 있는 것으로 나타났다. LW지원획득을 예측하는 설명력은 4.1%로 나타났으며, 강박적점검($\beta=.124$), 외상스트레스($\beta=.130$) 순으로 유의하게 영향이 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 WL자원획득 요인을 예측하는 설명력은 3.4%로 나타났으며, 외상스트레스($\beta=.172$)가 유의한 영향이 있는 것으로 나타났다.

IV. 논의

본 연구는 COVID-19 상황에서 코로나 스

표 7. 코로나 스트레스가 일-여가 축진에 미치는 영향(N=745)

종속 변수	독립 변수	비표준화 계수		β	P	F	R ²
		B	표준 오차				
WL긍정정서	상수	2.547	.141		.000	10.254***	.029
	오염	.091	.046	.094	.050		
	외상스트레스	.261	.054	.229	.000		
	위험	-.136	.048	-.127	.005		
	강박적점검	-.044	.038	-.047	.249		
LW부정정서	상수	3.311	.117		.000	4.293**	.023
	오염	.047	.038	.060	.219		
	외상스트레스	-.007	.044	-.008	.869		
	위험	-.085	.040	-.098	.031		
	강박적점검	.105	.032	.139	.001		
LW자원획득	상수	2.705	.126		.000	7.986***	.041
	오염	-.010	.041	-.011	.817		
	외상스트레스	.131	.048	.130	.006		
	위험	-.020	.043	-.021	.647		
	강박적점검	.103	.034	.124	.003		
WL자원획득	상수	2.729	.133		.000	5.613***	.034
	오염	.016	.044	.018	.714		
	외상스트레스	.183	.051	.172	.000		
	위험	-.079	.045	-.080	.080		
	강박적점검	.025	.036	.028	.495		

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

트레스(오염, 외상스트레스, 위험, 강박적점검)가 일-여가 갈등(WL부정정서, LW부정정서, 조절력부재, 시간압박), 일-여가 축진(WL긍정정서, LW부정정서, LW자원획득, WL자원획득)에 어떠한 영향을 미치는지 파악하였다. 이러한 결과를 바탕으로 논의는 다음과 같다.

첫째, 코로나 스트레스의 하위요인인 외상스트레스, 위험이 일-여가 갈등의 모든 요인에 유의한 영향이 있는 것으로 나타났으며, 건강위험인지 스트레스 하위요인인 강박적 점검 요인이 WL부정정서, 조절력부재에 유의한 영향이 있는 것으로 나타났다. 이는 COVID-19 감염에 대한 걱정이 높고 스트레스를 받고 있는 것으로 생각할 수 있으며, 여가활동을 참여하고, 타인과의 공용 시설 접촉으로 COVID-19 감염이 될 수 있다는 위험성이 높다는 것을 의미한다. 이러한 COVID-19 위험성으로 인해 언컨택트(Un-contact) 한국식 표현인 ‘언택트(Untact)’라는 신조어가 생겨날 만큼 언택트 문화가 확산되

게 되었다(손세근, 2021). 이처럼 코로나로 인해 나타난 사회 전반에 걸친 가장 두드러진 문화가 사람과의 접촉을 피하는 것으로 인한 비대면 활동으로써 예로 들면 결혼 축의금을 봉투에 넣는 것이 아닌 계좌 송금을 하는 문화가 생겨나게 되었다(강태문, 2021). 또한, 감염에 대한 걱정으로 혼밥, 혼맥, 혼영과 같이 새로운 용어가 나올 정도로 혼자만의 문화가 일상화 되어가고 있다(조재민, 2020). 이처럼 현재는 언택트 문화가 사회적으로 일반화가 되어가고 있으므로 자신만의 여가활동을 즐길 수 있는 프로그램 및 방법들이 다양하게 제시된다면 더욱 안전한 여가활동을 즐길 수 있을 것으로 판단된다.

또한, COVID-19로 인한 부정적인 생각, 수면 상태, 심리적 불안함 등이 높은 것으로 생각할 수 있다. 이러한 상태들이 일과 여가활동 간의 시간 조절, 피로감, 일로 인한 시각적 제약 등과 같이 부정적인 영향을 있으며, 일과 여가활동 간 적절한 유지를 통해 자신의 워라

벨을 즐기기 어려운 것으로 생각할 수 있다. 기업들의 유연근무제 도입으로 기존과 같이 매일같이 정해진 생활을 하던 직장인들이 출퇴근이 없어져 여유시간이 증가하고 있어 자신의 맞춤형 계획을 하는 사람들이 증가하고 있으며, 회사에 출근하더라도 불필요한 회식 및 행사들이 없어져 저녁이 있는 삶이 되어 자신의 여가활동을 즐김에 따라 워라벨이 증가하고 있다(이혜진, 2020). 이처럼 재택근무의 증가는 워라벨을 증가시키고 있지만, 반대로 고용주는 직원들의 워라벨을 신경쓰지 않고 상당한 업무를 부여함으로써 더욱 과로를 느끼고 있으며, 특히 2020년 2월과 비교해 2021년 2월에 전 세계적으로 인터넷 회의 시간이 2.5배, 채팅은 45% 증가하였고, 상업기관이나 교육기관에서 전달된 이메일 수는 무려 406억개 증가하여 낮과 밤 상관없이 업무를 진행하고 있어 상당한 피로를 느끼고 있다(김혜민, 2021). 따라서 각 기업들은 직원들이 충분한 여가활동을 즐길 수 있도록 적절한 시간 분배를 실시함으로써 업무 부담을 낮춰 충분한 워라벨을 즐긴다면, COVID-19로 인한 부정적인 심리 상태 들을 낮출 수 있는 방안이 될 수 있을 것이다.

일과 여가활동 상황에서 COVID-19 감염의 걱정, 가족과 지인의 안전, 기본적인 위생 생활, 사회적 거리두기 등이 일 또는 여가활동에 대한 부정적인 생각, 여가활동 참여로 일에 대한 부정적인 생각들이 높은 것을 의미할 수 있는데, 사실 이러한 정신적 불안감은 출퇴근을 대중교통을 활용하여 이용하기 때문에 대중교통에 대한 불안감이 상당히 높다. 특히 대중교통은 다수의 사람들이 밀접한 공간에 위치하기 때문에 감염경로가 불분명하여 감염될 수 있다는 불편한 생각을 갖을 수 있어 출근에 대한 스트레스를 느낄 수 있다는 것이다(윤홍집, 2021). 이러한 것은 단순히 일할 때만이 아니다. Kim & Kim(2020)의 연구에 따르면 출근 또는 여가활동을 즐기기 위해 대중교통을 이용

하거나, 사람이 많은 곳에 있을 때 COVID-19에 대한 공포감을 느낀다고 하였다. 이러한 공포감은 COVID-19에 대한 정신적 불편함으로 이어질 수 있으므로 이를 개선하는 방안이 필요할 것으로 판단된다.

일하면서 생기는 COVID-19에 대한 정보를 탐색하거나, 자신이 감염되었을 수도 있다는 생각, 주변 지인에게 COVID-19에 대한 이야기, 관련 소셜미디어 게시물을 확인 등 이러한 생각들이 자신의 여가활동에 부정적인 영향을 주고 있다는 것으로 생각할 수 있다. 허미담(2020)에 따르면 현재 직장인들은 재택근무 상황에서 상사의 끊임없는 업무지시, 식사 시간 문자 답장, 화장실 사용 중 답장과 같이 회사에서와 다르게 모든 것을 간섭받고 있어 일과 삶 균형의 경계가 무너지고 있다고 하였으며, 차라리 출근해서 일하는 것이 좋을 것 같다고 하였다. 김소영, 송혜미(2021)에 의하면 COVID-19에 대한 감염 걱정, 강박으로 외출을 피하고 관련 정보를 탐색하거나, 가족과의 접촉도 조심스러운 사람은 COVID-19로 인한 우울을 갖고 있다고 하였다. 즉, COVID-19의 강박이 높은 사람은 조심스러운 행동을 취하기 위해 야외에서 즐기는 여가활동을 피하고, 가족과의 만남도 피함으로써 더욱 심리적인 불안감을 느낄 수 있다는 것이다. 특히, 정신건강 치료를 불편해하는 사회적 분위기로 심리적인 불편함이 있어도 타인에게 자신의 불편함을 보이지 않으려고 하는 경향이 있다(김미향, 2020). 따라서 정신건강을 치료를 불편해하는 사회적 분위기를 전환할 수 있는 방안을 마련한다면, COVID-19 강박을 이겨내어 여가활동 참여도 증가할 것으로 판단된다.

둘째, 코로나 스트레스의 하위요인인 외상스트레스가 일-여가 촉진의 하위요인인 WL긍정정서, LW자원획득, WL자원획득에 정의 영향이 있는 것으로 나타났다. 이는 COVID-19로 인한 심리적 스트레스가 높지만, 일과 여가에

대한 생각이 높은 것으로 생각할 수 있다. 신규리, 박정열, 손영미(2016)에 따르면 일-여가 갈등, 일-여가 축진의 발생 원인은 서로 다른 독립된 개념이라는 것이라고 하였는데, 본 연구에서는 일-여가 갈등, 일-여가 축진 모두 높아진 것을 확인할 수 있었다. 한국은 OECD(2021a)에서 조사한 노동생산성(GDP: per hour worked)에 따르면 한국인의 연간 근로시간은 멕시코, 코스타리카에 이어 세 번째로 일하는 시간이 긴 나라라고 하였다. 이렇게 한국인들은 일도 길게 하지만, 이에 맞게 충분한 휴식과 여가를 즐기지 않는 나라이다(성진규, 2021). 문화체육관광부(2021)에서 실시하는 '2020 국민여가활동조사'에 따르면 평일 여가시간은 3.7시간, 휴일 여가시간은 5.6시간이었다. 또한, OECD(2021b) 주요 국가의 여가시간 비율 조사에서 한국인의 여가시간 비율은 17.8%로 타 선진국(22%)에 비하면 크게 낮았다. 한국의 사회 구조상 노동시간은 길고, 여가시간은 상대적으로 짧다. 또한, 한국은 10시면 모든 공공시설과 식당이 문을 닫는 유럽, 북미 국가들과는 다르게 늦은 시간에도 쇼핑 및 음식 같은 여가활동이 가능하기 때문에, 잠을 줄여서라도 여가시간을 가지는 현상이 나타날 수도 있다는 사실을 보여준다. 이러한 이유로 한국인들의 일-여가 갈등, 일-여가 축진이 모두 높은 것으로 생각할 수 있다. 따라서 적절한 일과 여가의 분배는 스트레스를 낮출 수 있을 것으로 생각되므로 국가 및 지자체는 이러한 중요성을 인식시킬 수 있도록 충분한 홍보를 통해 사람들에게 인지를 시켜줌으로써 삶의 질을 높여야 할 것으로 판단된다.

코로나 스트레스 하위요인인 위험 요인이 WL 긍정정서, LW 부정정서에 부(-)의 영향이 있는 것으로 나타났다. 이는 여가활동을 참여함으로써 일에 대한 활력을 얻거나, 여가활동을 통해 긍정적인 심리적 영향을 받고는 있지만, COVID-19로 인한 위험성이 낮다는 것을

의미한다. 즉, 여가 또는 일을 하는 그 순간은 COVID-19가 위험하지 않다는 것을 의미한다. 김영남, 홍성화(2020)의 연구에 따르면 자신이 원하는 활동을 할 때는 자신보다 타인이 COVID-19 감염에 걸릴 위험성이 높다고 언급하였다. 이러한 선행연구를 생각할 때 자신이 즐거운 활동을 참여하는 상황에서는 COVID-19에 대한 위험성을 낮게 생각한다는 것이다. 따라서 이러한 개인적인 상황에서 COVID-19에 대한 생각을 높여줄 방안을 마련하여 충분한 위험성이 있다는 것을 인식시켜 줄 필요가 있을 것으로 생각된다.

V. 결론

본 연구는 코로나 스트레스가 일-여가 갈등, 일-여가 축에 미치는 영향을 규명하기 위해 빈도분석, 기술통계분석, 상관관계분석, 다중회귀분석을 실시하였다. 이에 대한 결론은 다음과 같다. 첫째, 코로나 스트레스 하위요인인 외상스트레스, 위험이 일-여가 갈등의 모든 하위요인에 유의한 영향이 있는 것으로 나타났으며, 강박적점점 요인이 부분적으로 유의한 영향이 있는 것으로 나타났다. 둘째, 코로나 스트레스 하위요인인 외상스트레스가 일-여가 축진의 모든 하위요인에 유의한 영향이 있는 것으로 나타났으며, 위험, 강박적점점 요인이 부분적으로 영향이 있는 것으로 나타났다. 따라서 각 기업들은 직원들이 충분한 여가활동을 즐길 수 있도록 적절한 시간 분배를 실시함으로써 업무 부담을 낮춰 충분한 워라벨을 즐긴다면, COVID-19로 인한 스트레스를 낮출 수 있는 방안이 될 수 있을 것이다.

본 연구를 진행하면서 느낀 한계점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 COVID-19로 인한 스트레스가 일에서 전이되어 여가활동에 어떠한 영향을 주는지 파악하는 연구이다. 하지만 단순히

COVID-19로 인한 스트레스만이 아닌 다양한 요인으로 일과 여가에 대한 갈등이 생길 수 있다. 따라서 현재 COVID-19 상황에 맞는 요인을 통해 규명한다면 위라벨을 적절히 즐기게 하는 방안을 마련함으로써 삶의 질을 높일 수 있을 것으로 판단된다. 둘째, COVID-19 상황에서 일과 여가 때문에 스트레스를 느끼는 것이 아니라 타인과의 인간관계, 가정불화 등과 같은 특수한 상황과 같이 다양한 사회적, 심리적 상황으로 인해 스트레스를 느낄 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 연구참여자들의 COVID-19 스트레스를 명확하게 도출할 수 있도록 순간적인 심리를 파악하는 횡단 연구를 진행하는 것이 아닌 종단 연구를 진행한다면 COVID-19 상황에서 어떠한 스트레스가 내포되어 있는지 더욱 자세히 규명할 수 있을 것으로 생각된다.

참고문헌

- 강태문(2021.01.12). '코로나19'와 언택트 문화. 전 북중앙. <http://www.jjn.co.kr/news/articleView.html?idxno=817183>
- 김미향(2020.07.18). “내 정신건강 상태 좋다” 47%뿐, 이마저 점점 줄어. 한겨레. <https://www.hani.co.kr/arti/society/health/954167.html#csidx1d4a0e7832f4255a32a3d7859763385>
- 김소영, 송혜미(2021.02.24). 감염격정에 외출 안한다면... '코로나 우울' 고위험군. 동아일보. <https://www.donga.com/news/article/all/20210224/105581020/1>
- 김영남, 홍성화(2020). 코로나 19 위험 인식과 낙관적 편향에 관한 탐색적 연구: 제주 방문 관광객을 중심으로. *관광학연구*, 44(8), 79-101.
- 김영태(2021.06.21). [김영태의 지금 유럽은] 코로나 이후에도 재택근무?... 업무 방식 '뉴노멀' 논쟁 활발. 국민일보. <http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0924196973&code=11141500&cp=nv>
- 김정운, 박정열(2008). '일과 삶의 균형(Work-Life Balance)' 척도 개발을 위한 연구. *여가학연구*, 5(3), 53-69.
- 김향미, 노도현(2021.08.12). 재택근무 확대?...정부, 거리 두기+ α 검토. *경향신문*. <https://www.khan.co.kr/national/health-welfare/article/202108122054005>
- 김혜민(2021.03.24). [친절한 경제] 재택근무가 특히 더 어려웠다는 'Z세대'...이유는?. SBS 뉴스. https://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_id=N1006253565&plink=ORI&cooper=NAVER&plink=COPYPASTE&cooper=SBSNEWSEND
- 문화체육관광부(2021). 2020 국민여가활동조사.
- 박용범, 이운재, 신혜림(2021). "우리 팀은 출퇴근, 옆 팀은 재택"...원격근무 직장내 갈등 커졌다. *매일경제*. <https://www.mk.co.kr/news/economy/view/2021/08/751504/>
- 박정열, 신종화, 신규리(2015). 직장여성의 여가균형과 결혼만족도의 관계에서 일-가정 갈등의 매개효과 검증. *한국여가레크리에이션학회지*, 39(1), 85-97.
- 박태우(2020.05.30). 일과 삶의 경계 무너질 때 걱정해야 할 것들. *한겨레21*. http://h21.hani.co.kr/arti/society/society_general/48756.html
- 성진규(2021.09.06). 항상 잠이 부족한 한국인...수면부족이 건강에 미치는 영향. 하이닥. <https://www.hidoc.co.kr/healthstory/news/C0000632261>
- 손세근(2021.02.04). [손세근의 CS칼럼] 56. 코로나19 시대, 신조어로 본 5가지 트렌드. *식품저널*. <http://www.foodnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=76734>
- 손영미, 박정열(2014). 남녀의 일과 삶의 균형에 영

- 향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이 연구: 기혼직장인을 대상으로. *한국심리학회지: 여성*, 19(2), 161-190.
- 신규리, 박정열, 손영미(2016). 일-여가 갈등 및 일-여가 촉진 척도 개발. *한국여가레크리에이션학회지*, 40(2), 101-116.
- 안혜민(2021.10.15.). [마부작침] 재택 vs 출근, 당신의 선택은?. SNSNEWS. https://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_id=N1006498439&plink=ORI&cooper=NAVER&plink=COPYPASTE&cooper=SB SNEWSEND
- 유은혜, 김명옥(2015). 비서직종사자의 일과 생활의 균형 (WLB) 이 정서적 몰입, 직무몰입 및 주관적 경력성공에 미치는 영향. *비서·사무경영연구*, 24(1), 51-74.
- 윤홍집(2021.01.17). "지하철 안 탈 수도 없고..." 대중교통 감염에 불안한 시민들. 파이낸셜뉴스. <https://www.fnnews.com/news/202101151454472573>
- 이소아(2021.10.13). 코로나 2년, 직장인 '스트레스 확진'...사내 상담 40% 증가. 중앙일보. <https://www.joongang.co.kr/article/25014436#home>
- 이혜진(2020.12.19). [토요워치]코로나 신평속도...출퇴근 시간 사라지고 회식 9시 땡. 서울경제. <https://www.sedaily.com/NewsView/1ZBQRTQ55M>
- 임철영(2021.05.04). 코로나가 바꾼 일상, '집' 일여가활동·쇼핑 공간으로...재정·건강·실업 스트레스는 ↑. 아시아경제. <https://www.asiae.co.kr/article/2021050321194342973>
- 조용철(2020.12.16). 코로나19로 변화된 일상, 여가활동 어떻게 바뀔까?. 파이낸셜뉴스. <https://www.fnnews.com/news/202012160839045691>
- 조재민(2020.10.02). '인싸' '아싸' '자발적 아싸' 현상에 연연 말고, 언택트 시대에는 자신의 삶 당당하게 사는 게 '행복'. 시빅뉴스. <http://www.civicnews.com/news/articleView.html?idxno=29856>
- 허미담(2020.12.28). "김 대리 벌써 퇴근했어?" 재택근무 '메신저 갑질' 직장인들 '분통'. 아시아경제. <https://view.asiae.co.kr/article/2020122810092932904>
- Alheneidi, H., AlSumait, L., AlSumait, D., & Smith, A. P. (2021). Loneliness and problematic internet use during COVID-19 lock-down. *Behavioral Sciences*, 11(1), 5.
- Ayling, K., Jia, R., Coupland, C., Chalder, T., Massey, A., Broadbent, E., & Vedhara, K. (2022). Psychological Predictors of Self-reported COVID-19 Outcomes: Results From a Prospective Cohort Study. *Annals of behavioral medicine: a publication of the Society of Behavioral Medicine*.
- Behar-Zusman, V., Chavez, J. V., & Gattamorta, K. (2020). Developing a measure of the impact of COVID-19 social distancing on household conflict and cohesion. *Family process*, 59(3), 1045-1059.
- Challagalla, G. N., & Shervani, T. A. (1996). Dimensions and types of supervisory control: Effects on salesperson performance and satisfaction. *Journal of marketing*, 60(1), 89-105.
- Dillon, W. R., & Goldstein, M. (1984). *Multivariate analysis: Methods and applications*. New York (NY): Wiley.
- Ghislieri, C., Molino, M., Dolce, V., Sanseverino, D., & Presutti, M. (2021). Work-family conflict during the Covid-19 pandemic: teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study. *La Medicina del lavoro*, 112(3), 229.

- Gröpel, P., & Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology*, 100(2), 365–375.
- Güney, O. I., & Sangün, L. (2021). *How COVID-19 affects individuals' food consumption behaviour: a consumer survey on attitudes and habits in Turkey*. British Food Journal.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249–265.
- Kim, Y. J., & Kim, E. (2020). Relationship between Phobic Anxiety in Work and Leisure Activity Situations, and Optimistic Bias Associated with COVID-19 among South Koreans. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8436.
- Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., & Monzato, P. P. (2021). WOMEN IN HOME OFFICE DURING THE COVID-A9 PANDEMIC AND THE WORK-FAMILY CONFLICT CONFIGURATIONS. *Revista de Administração de Empresas*, 61, 388–399.
- OECD. (2021a). *GDP per hour worked*. <https://data.oecd.org/lprdy/gdp-per-hour-worked.htm>
- OECD. (2021b). *How's Life? 2020 Measuring Well-being*. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/e6597da1-en/index.html?itemId=/content/component/e6597da1-en>
- Taylor, S., Landry, C. A., Paluszec, M. M., Fergus, T. A., McKay, D., & Asmundson, G. J. (2020). Development and initial validation of the COVID Stress Scales. *Journal of Anxiety Disorders*, 72, 102232.
- Tsaur, S. H., & Yen, C. H. (2018). Work-leisure conflict and its consequences: Do generational differences matter?. *Tourism Management*, 69, 121–131.
- Tsaur, S. H., Liang, Y. W., & Hsu, H. J. (2012). A multidimensional measurement of work-leisure conflict. *Leisure Sciences*, 34(5), 395–416.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). *Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies*.
- Wong, J. Y., & Lin, J. H. (2007). The role of job control and job support in adjusting service employee's work-to-leisure conflict. *Tourism Management*, 28(3), 726–735.
- Zhao, L., & Rashid, H. (2010). The mediating role of work-leisure conflict on job stress and retention of it professionals. *Academy of Information and Management Sciences Journal*, 13(2), 25–40.