

코로나 시기 한국 성인의 직무소진 변화궤적 분석: 잠재계층성장분석(LCGA)을 이용한 종단연구*

김 예 진 김 시 형 정 다 송 이 동 훈[†]

성균관대학교

본 연구에서는 코로나 시기 동안 국내 성인의 직무소진 변화 궤적에 따른 잠재집단을 확인한 후 변화유형에 영향을 미치는 예측요인을 살펴보고, 각 유형별 삶의만족과 외로움의 차이를 확인하고자 하였다. 이를 위해 본 연구에서는 2021년 2월부터 2022년 8월까지 8개월 간격으로 수집된 국내 성인 381명의 세 시점 자료를 활용하여 직무소진의 변화를 유형화하는 잠재계층성장분석을 실시하였다. 분석결과, 최종 4개의 집단이 가장 적절한 것으로 나타났으며, 변화양상에 따라 각각의 집단을 ‘회복집단(집단1)’, ‘지연소진집단(집단2)’, ‘탄력성집단(집단3)’, ‘만성소진집단(집단4)’으로 명명하였다. 직무소진의 발달궤적 변화유형에 영향요인을 확인한 결과, 높은 연령은 지연소진집단과 탄력성집단에, 여성 성별과 높은 경제적 수준은 탄력성집단에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 직무소진의 변화유형에 따른 삶의만족과 외로움의 차이를 확인한 결과, 모든 조사시기에 탄력성집단이 높은 삶의만족 수준을 보이는 것으로 나타났다. 또한 외로움의 경우, 시점 간 차이는 있었지만 전반적으로 지연소진집단, 회복집단, 탄력성집단 순으로 외로움이 높게 나타났다. 본 연구결과는 향후 전염병 상황에서 국내 성인의 정신건강 향상을 위한 기초적인 자료와 정책적 대안을 모색하는 근거로 활용될 수 있을 것이다.

주요어 : 코로나 대유행, 직무소진, 삶의만족, 외로움, 잠재계층성장모형

* 이 논문은 2021년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2021S1A3A2A02089682).

† 교신저자: 이동훈, 성균관대학교 교육학과 교수, 외상심리건강연구소 소장, 03063, 서울특별시 종로구 성균관로 25-2 호암관 1112호, Tel: 02-760-0535, E-mail : dhlawrence05@gmail.com

 Copyright © 2024, The Korean Psychological Association. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial Licenses(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

코로나 19 팬데믹과 직무소진 경험

2020년 3월 11일 세계보건기구(WHO)에서 '신종 코로나바이러스 감염증(COVID-19, 이하 코로나) 팬데믹'을 선언한 후 어느덧 4년이라는 시간이 지났다. 코로나 발생 초기 정부는 당시 급증하는 확진자 수를 줄이고자 전국적으로 사회적 거리두기 및 모임제한 등의 장기 간 방역조치를 실시하였으나, 이는 대중들로 하여금 일상생활의 큰 변화와 정서적 피로감을 불러일으켰다(전애은, 이유나, 2023). 특히, 코로나 상황에서도 일상적인 업무를 유지해야 했던 근로자들은 지속적인 피로감과 심리적 부담을 겪었으며, 이러한 경험이 장기화되면서 직무소진으로 이어지기도 했다(Jalili et al., 2021). 직무소진은 만성적인 직무스트레스로 인해 발생하는 심리적 증후군으로 정서적 고갈, 냉소주의, 그리고 개인적 성취감의 감소라는 세 가지 주요 요소로 구성된다(Schaufeli et al., 2009). 코로나 시기에는 이전과 달리 감염에 대한 우려, 비대면 근무로 인한 고립감, '줌 피로(Zoom fatigue)'와 같은 새로운 스트레스 요인이 추가되면서 변이웃의 발생 양상과 강도가 변화되었다(Costin et al., 2023). 코로나 발생 초기, 국내외에서는 의료계 종사자들을 대상으로 한 직무소진에 대한 연구가 활발히 이루어졌다(박유진 등, 2021; Dinibutun, 2020). 그러나 코로나 사태가 장기화되면서 이러한 직무소진 현상이 의료계 뿐만 아니라 다양한 직종에서도 나타나기 시작했다. 코로나 이후 많은 직장에서 개인에게 할당되는 업무량이 늘어나고, 감염위험으로 인해 재택근무 및 유연근무제 형태가 확산되면서 근로자들은 이에 적응하지 못하고 여러 심리적 어려움 경험하게 된 것이다. 코로나 시기 사회복지사의 소

진에 대해 살펴본 박상미 등(2022)의 연구에 의하면, 코로나 이후 사람들을 돋는 과정에서 감정노동이 더욱 심화되었으며, 갑작스럽게 증가한 업무부담과 불안정감으로 인해 높은 직무소진을 경험하는 것으로 나타났다. 또한, Chong 등(2020)의 연구에 따르면, 코로나 팬데믹 시기 직원들은 재택근무를 실시한 이후 동료들과 교류가 감소하고, 익숙하지 않은 일상적 업무형태를 경험하면서 직무소진을 높게 경험하는 것으로 나타났다. 그 밖에도 코로나 시기 일반 산업 종사자(Matsuo et al., 2022)와 교사(Vargas Rubilar & Oros, 2021) 등 다양한 직종에서도 직무소진 수준이 높은 것으로 확인되었다.

직무소진 양상에 따른 차별화된 개입의 필요성

최근 코로나의 영향으로 증가한 직무소진에 대응하기 위해 정부 및 지자체에서 일부 개입 프로그램을 진행하고 있으나, 이는 주로 직무소진 예방 및 경미한 증상에 대한 회복에 초점을 둔 프로그램이다(보건복지부, 2022.08.16.). 이러한 프로그램들은 증상 조절과 스트레스 해소를 촉진시킨다는 점에서 경미한 직무소진을 경험한 개인에게는 많은 도움이 될 수 있지만, 직장을 당장 그만둬야 할 만큼 심각한 직무소진을 경험하는 이들에게는 효과적인 해결책이 아닐 수 있다(Ahola et al., 2017). 코로나 팬데믹 기간동안 이란 의료계 종사자들의 직업소진을 비교한 Etesam 등(2021)의 연구에 의하면, 코로나 기간 직종과 관계없이 의료종사자들 모두가 직무소진을 경험하였으나, 고용상태, 병원 지원, 코로나 감염환자를 돌본 경험, 직무스트레스의 정도에 따라 그 직무소

진의 양상은 차이가 있는 것으로 확인되었다. 특히, 코로나 일선에서 근무하는 간호사의 경우 일반 병동 간호사보다 코로나 상황에 대한 문제인식이 높아 코로나 기간 더욱 높은 직무 소진을 경험한 것으로 나타났다(Etesam et al., 2021). 이처럼 직무소진은 다양한 하위 영역으로 구성되어 있으며, 개인의 성격적 특성과 직무 특성 등에 따라 그 양상이 달라질 수 있다. 이러한 특성은 동일한 직무소진을 경험한 사람일지라도 그 수준에 따라 차별화된 개입 방안이 필요함을 시사한다.

직무소진에 영향을 미치는 인구사회학적 요인

코로나 시기 직무소진 경험에 대해 이해하기 위해서는 직무소진을 높이는 개인의 특성을 먼저 파악하는 것이 중요하다. 코로나 발생 이전에 수행된 연구들에 따르면 성별, 연령, 근무형태, 업무특성, 자녀유무, 경제수준 등이 직무소진에 영향을 미치는 대표적인 인구사회학적 변인으로 보고되어 왔다. 먼저, 성별의 경우 여성의 남성보다 평소 번아웃을 경험할 확률이 높은 것으로 나타났는데, 이는 여성의 남성의 비해 승진이 늦거나 가정에서 자녀와 가족을 돌보는 주된 역할을 담당하기 때문에 소진에 더욱 취약할 수 있다는 해석이 주를 이룬다(Ronen & Malach Pines, 2008; Innstrand et al., 2011). 한편, 코로나 발생 이후 Meyer 등(2021)의 연구에서도 여성의 높은 직무소진을 경험한다는 일치된 연구결과가 보고되었다. 해당 연구에서는 코로나 이후 기존 보육시설이 폐쇄됨에 따라 자녀양육과 교육에 대한 기혼 여성의 부담감이 증가한 반면, 직무자율성이나 동료의 지지는 감소했기 때문에 직무소진을 더욱 많이 경험하게 된 것으로 나

타났다. 하지만 코로나 상황에서 근무환경과 근무시간이 지속적으로 변화함에 따라 남성들이 더 많은 직무소진을 경험하였다는 상반된 연구결과도 확인된 바 있다(Zhang et al., 2022).

직무소진의 연령차에 대해 살펴본 Brewer와 Shapard(2004)에 의하면, 고령자가 젊은 연령층에 비해 직무소진에 효과적으로 대처할 수 있는 스트레스 관리 능력이 높기 때문에 직무소진을 비교적 덜 경험한다고 보고하였다. 코로나 상황에서 정신건강과 직무소진을 살펴본 Luceño-Moreno 등(2022)의 종단연구에서는 젊은 층의 경우 노년층에 비해 시간이 지날수록 번아웃이 증가하는 것으로 나타났다. 연구자들은 이에 대해 젊은층이 노년층보다 향후 근무조건에 대한 걱정이 많고, 소셜미디어를 통해 코로나 관련 정보를 더 쉽게 접하기 때문에 번아웃에 더욱 취약할 수 있다고 설명하였다. 그러나 다른 연구에서는 중·노년층이 젊은층에 비해 코로나 감염에 더 취약하고, 코로나 이후 가족 돌봄 및 업무 책임의 증가로 스트레스가 가중되어 직무소진 위험이 높아질 수 있다는 결과를 보고한 바 있다(Hayes et al., 2021). 이렇듯 선행연구를 통해 코로나 발생 이전과 이후 성별 및 연령에 따른 직무소진 양상의 차이를 확인할 수 있다. 코로나 이전의 경우, 상대적으로 여성과 젊은 연령층에서 직무소진이 증가했으나 이후에는 남성과 고령층에서도 증가한 사례가 보고되었다. 이러한 상반된 결과는 코로나 상황에서 성별과 연령이 직무소진에 미치는 영향을 보다 면밀히 검토할 필요성이 있음을 시사한다.

한편, 코로나 시기 비대면 근무 환경의 증가는 개인에게 사회적 고립감, 외로움, 스트레스와 같은 감정들을 심화시킬 수 있으며, 이러한 감정들이 해소되지 않고 지속될 경우

직무소진으로 이어질 수 있다(Kumaresan et al., 2022). 2020년 고용노동부가 실시한 재택근무 활용실태조사에 의하면, 코로나 이후 재택근무제를 운영한 국내의 기업은 무려 48%인 것으로 확인되었다(고용노동부, 2020.09.24.). 이러한 재택근무가 실시된 초기 당시 대중들은 출퇴근 시간을 줄이고, 시간 활용의 유연성이 높인다는 점에서 재택근무에 대해 긍정적인 입장이었으나(Khanna et al., 2020), 코로나가 장기화됨에 따라 이는 근로자로 하여금 회사 소속감을 느끼기 어렵게 만들고, 심리적 어려움과 소진을 촉진시키는 계기가 되었다(황수경, 2022). 코로나 이전부터 이러한 직무소진과 근무 형태의 연관성은 꾸준히 제기되어 왔다. 코로나 이전의 일반적인 상황에서 대학 교수들의 직무소진에 대해 조사한 McCann과 Holt(2009)의 연구에 따르면, 온라인 강의를 진행하는 교수는 집이라는 공간이 주는 편안함과 학생들의 높은 동기부여 덕분에 오프라인 강의를 진행하는 교수보다 직무소진을 덜 경험하는 것으로 나타났다. 하지만 코로나 이후에는 이와 반대로 온라인 근무가 직무소진을 촉진시키는 것으로 나타났는데 Evans 등(2022)의 4시점 종단연구에 의하면, 외향적인 직원은 그렇지 않은 직원들보다 재택근무 이후 시간이 지남에 따라 직무소진이 더욱 증가하는 경향을 보이는 것으로 나타났다. 연구자는 이에 대해 외향적인 사람들은 대면 상호작용을 통해 에너지를 얻는 경향이 있으나, 원격 근무로 전환된 후 이러한 상호작용의 기회가 줄어들어 직무참여와 만족도가 저해되어 직무소진이 증가했을 수 있다고 설명하였다. 반면, 코로나 시기 강제 출근으로 재택근무가 어려운 의료계 근로자들의 경우 근무시간이 길어지면서 코로나 감염환자에게 더 많이 노

출되고, 높은 업무량을 요구받기 때문에 직무소진을 더욱 많이 경험하였다는 결과도 확인된 바 있다(Alrawashdeh et al., 2021).

이에 더해 코로나의 장기화로 인해 많은 기업들의 경영이 불확실해짐에 따라 일부 기업에서는 정규직을 비정규직으로 전환하거나, 비정규직을 정규직으로 전환하는 비율을 대폭 감소시키기도 하였다(경향신문, 2021.11.01.). 코로나 이후 이러한 업무특성의 변화는 개인으로하여금 직무소진을 촉발하는 요인이 될 수 있다. 실제로, 코로나 발생 이전 연구에서는 정규직이 비정규직보다 높은 개인 성과에 대한 부담으로 인해 직무소진을 높게 경험하는 것으로 나타났다(De Cuyper et al., 2014). 이와 유사하게 코로나 발생 이후 이탈리아 의료종사자들의 소진에 대해 살펴본 Fiabane 등(2021)의 연구에서도 정규직이나 일선근로자들은 다른 이들보다 업무에 대한 높은 책임감으로 인해 직무소진을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 다른 한편으로는, 코로나 시기 정규직 직원과 계약직 직원 간의 직무소진의 차이가 없었다는 연구도 확인되기도 하였다(Hwang et al., 2021). 이처럼 여러 선행연구에서 코로나 시기 직무소진에 영향을 미치는 요인으로 근무형태, 업무특성을 빈번히 언급해왔지만, 일부 연구에서는 이러한 영향이 없다는 결과도 존재하여 이에 대한 추가적인 검증이 필요한 상황이다.

근무형태 및 업무특성과 더불어 경제수준과 자녀유무도 직무소진을 예측하는 변인으로 자주 언급되고 있다. 코로나 이전에 진행된 Kabir 등(2016)의 이란연구에 따르면, 본인의 소득에 불만족한다고 응답할수록 직무소진을 높게 경험할 수 있는데, 이는 물가가 지속해서 오르는데 비해 급여에 변동이 없을 경우

생활이 어려워지고 결국 직무소진으로 이어지기 때문이라고 설명하였다. 유사하게, 코로나 이후 연구들 가운데 Rasdi 등(2021)의 연구에서는 코로나 기간 높은 수준의 경제불안을 갖고 있는 개인일수록 직무소진 수준이 더 높은 것으로 나타났다. Üngüren 등(2021)은 코로나 팬데믹으로 관광산업 운영이 중단되면서 상대적으로 경제적 복지가 낮은 호텔 종사자들이 경제적 복지가 높은 종사자들보다 고용 및 재정적 불안이 높아 직무소진을 많이 경험한다고 보고하였다. 이 외에 중국 병원 내 의료 종사자들을 대상으로 설문조사를 실시한 결과에서도 소득이 낮은 집단일수록 직무소진이 더욱 증가한 것으로 나타났다(Huo et al., 2021). 이러한 결과를 통해 경제 수준이 코로나 시기 직무소진에 영향을 미치는 중요한 요인임을 확인할 수 있다. 또한 자녀유무도 직무소진을 예측하는 주요한 변인으로 알려져 있다. 코로나 이전 일반적인 상황에서 간호사의 직무소진에 대해 살펴본 연구(Cañadas-De la Fuente et al., 2018)에 의하면, 자녀가 있는 간호사들의 경우 그렇지 않은 간호사들에 비해 자녀로부터 받는 정서적 지원이 스트레스를 완화하고, 자녀 존재 자체가 직무소진의 보호요인으로 작용하는 것으로 나타났다. 반면, 코로나 발생 이후에는 근무형태가 재택근무로 변화함과 동시에 어린이집, 유치원, 학교들도 휴교를 하거나 온라인 수업으로 전환하게 되었는데 자녀가 있는 사람들의 경우 한 공간에서 가정과 일을 양립해야 함에 큰 부담을 느끼는 것으로 나타났다(김영미, 2020). Aguiar 등(2021)의 2년 종단연구에 의하면, 자녀가 있는 부모들은 1차시점과 비교하여 2차시점에서 직무소진이 더욱 증가한 것으로 나타났으며, 특히 어머니는 일과 가족역할의 균형을 맞추는데 더 많은

부담을 느껴 아버지에 비해 시간이 지남에 따라 더 많은 직무소진을 경험하는 것으로 나타났다. 따라서, 코로나라는 특수한 상황에서 개인의 직무소진이 업무특성과 자녀유무에 따라 다른 양상을 보이는지에 대해 보다 면밀히 살펴볼 필요가 있다.

직무소진 양상에 따른 외로움 및 삶의만족의 차이

코로나 시기 개인이 경험하는 상황에 따라 직무소진의 수준은 다를 수 있으며, 그 수준이 어떠한가에 따라 이후 경험하게 되는 심리증상에도 차이가 있을 수 있다. 국내·외 선행연구에서는 코로나 시기 개인이 경험하는 직무소진의 유형에 따라 외로움(Karcz et al., 2022)과 삶의만족(Rink et al., 2023)의 양상이 다를 수 있다고 주장한 바 있다. 코로나 이후 엄격한 방역조치로 인해 대중들 사이에 고립감과 외로움의 정서가 지배적이었는데, 그러한 상황 속에서 원격근무의 도입은 동료들과의 직접 소통하는 기회조차 차단해 고립감과 외로움을 더욱 심화시키기도 하였다(김수영 등, 2022). 이러한 외로움은 코로나 시기 경험하는 직무소진에 따라 다른 양상을 보였는데 코로나 시기 401명의 가정의학과 의사들을 대상으로 외로움을 살펴본 결과, 코로나 시기 외로움을 경험하였다고 보고한 의사 44.4%였으며, 직업적 소진 증상 중 하나 이상을 보고한 의사들의 경우 외로움을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다(Ofei-Dodoo et al., 2021). 더불어, Karcz 등(2022)의 연구에 의하면, 높은 직무소진을 경험하는 직원들은 직장 내에서 자신을 다른사람으로부터 고립시키면서 점점 더 큰 외로움을 느끼는 경향이 있는 것으로

나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 연구자는 코로나 시기 직무소진을 줄이기 위해서는 친구와 동료의 지지를 강화하여 외로움을 완화해야 한다고 강조하였다.

외로움과 더불어 코로나 시기 많은 사람들은 코로나 확산 방지를 위해 가정에 머무는 시간이 증가함에 따라 일상생활의 많은 변화를 맞이하였다. 코로나로 인해 변화된 삶은 이후 소진, 심리적 웰빙, 가족관계 등과 같은 다양한 영역에서 부정적인 영향을 초래하기도 했다(김의종, 허창구, 2020). 그 중 특히, 코로나 시기 경험하게 되는 직무소진은 삶의만족과 밀접한 관련이 있을 수 있다. Martins 등(2022)의 연구에 의하면, 코로나 시기 삶의만족도는 직무소진과 부적 상관이 있는 것으로 나타났으며, 이는 낮은 수준의 삶의만족도가 높은 수준의 직무소진과 관련이 있음을 보여주는 결과이다. 코로나 팬데믹과 관련하여 의료종사자들의 번아웃과 삶의만족도에 대해 살펴본 Łaskawiec-Żuławieńska 등(2024)의 연구에서는 코로나 시기 직무소진 수준이 높을수록 직무소진과 관련된 심각한 심리적 결과와 낮은 삶의만족을 경험할 수 있다고 설명하며, 직무소진 예방을 위해서는 개인의 웰빙 즉 삶의만족도를 증진시킬 필요가 있다고 설명하였다. 직무소진의 주요 지표인 감정소진과 비인격화, 개인적 성취는 외로움 및 삶의만족과 밀접한 관련이 있을 수 있다. 그 예로, 직무소진과 외로움에 대해 살펴본 Shapiro, Zhang과 Warm(2015)의 연구에 의하면, 직무소진 지표 가운데 감정소진과 비인격화를 높게 경험한 사람은 이후 상당히 높은 외로움을 보고한 것으로 나타났다. 마찬가지로, Łaskawiec-Żuławieńska 등(2024)의 코로나 연구에서도 코로나 시기 직무소진의 비인격화 수준

이 높고, 개인적 성취를 낮게 경험할수록 삶의만족도 수준이 더욱 낮아졌다는 연구결과도 확인되었다. 직무소진에서 나타나는 비인격화는 직무상황에서 정신적 및 신체적 부담으로 인해 타인과의 거리감을 느끼고 감정적으로 멀어지는 것을 의미한다(Maslach, & Jackson, 1981). 이는 사회적 관계와 깊이 연관되어 있어 외로움과 삶의만족을 설명하는 중요한 요인으로 고려될 필요가 있다. 코로나 시기 특성상 대면 어려움으로 인한 직장내 소통 어려움과 갈등문제 등으로 직무소진이 증가하는 점을 고려해볼 때, 개인의 삶의만족과 더불어 사회적 교류의 어려움으로부터 발생할 수 있는 외로움 또한 중요할 수 있다. 이에 본 연구에서는 코로나 시기 개인의 직무소진에 따른 외로움과 삶의만족의 차이에 대해 보다 멀히 살펴보자 한다.

직무소진 잠재집단 분류의 필요성

직무소진은 장기간 누적될 경우 무력감, 절망감, 신체적 고갈, 부정적인 자아개념, 직업 및 삶에 대한 부정적 태도로 이어질 수 있기 때문에 이에 대한 초기 개입이 무엇보다 중요하다. 이에 따라 국외 연구에서는 의료계 업종을 시작으로 점차 다양한 직업군으로 확대하여 코로나 기간동안 직무소진에 대한 횡단 및 종단 연구를 실시하고 있다. 반면, 국내 연구들은 코로나의 영향을 상대적으로 많이 받았던 일부 직업군 대상 연구와 단일 시점에서 살펴본 연구가 대부분이기에 다양한 대상의 직무소진을 확인하거나 직무소진 변화에 대한 지속적인 예측력을 확인할 수 없는 한계점을 지니고 있다. 코로나가 장기화되고 있는 점을 고려해볼 때, 직무소진에 대한 효과적인 개입

을 위해서는 단일 시점이 아닌 장기적인 변화를 살펴보는 것은 중요할 수 있다. 또한 직무소진은 그 양상이 매우 다양하고 이질적인 형태로 나타나며, 각 개인의 경험과 직무환경에 따라 차이가 있을 수 있다. 그러나, 일부 선행 연구에서는 직무소진을 하나의 동질적인 개념으로만 다루고 있기에 코로나 시기의 직무소진 양상을 이해하는 데 있어 한계점이 있을 수 있다. 따라서 다양한 직무소진집단의 특성을 규명하고, 이에 적합한 효과적인 개입 방안을 마련하기 위해 잠재집단을 확인하는 것이 필요하다. 본 연구는 이러한 필요성에 기반하여, 세 차례에 걸친 종단 조사를 통해 코로나 시기 동안 국내 성인의 직무소진 변화궤적에 따른 잠재집단을 확인하고, 변화유형에 영향을 미치는 예측요인이 무엇인지 살펴보았다. 이와 더불어 직무소진의 각 유형별 외로움과 삶의만족의 차이를 확인하고자 하였다.

연구문제 1. 한국 성인의 직무소진 변화양상에 따른 잠재적 하위집단의 형태는 어떠한가?

연구문제 2. 한국 성인의 직무소진 변화양상에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

연구문제 3. 한국 성인의 직무소진 변화양상에 따라 분류된 잠재계층 간 삶의만족, 외로움의 차이는 어떠한가?

방 법

연구대상 및 자료수집 절차

본 연구는 코로나 시기 시간적 변화에 따른

직무소진의 양상과 직무소진 변화에 영향을 미치는 변인을 확인하기 위해 국내 일반 성인을 대상으로 온라인 설문을 실시한 성균관대학교 외상심리건강연구소 원시자료를 사용하였다. 해당 설문은 100만명 이상의 패널을 보유하고 있는 국내 온라인 설문 전문 업체인 'OOO'을 통해 세 차례에 걸쳐 진행되었다. 설문은 연령과 성별을 최대한 전국의 지역별 인구센서스 기준에 맞추어 실시되었으며, 설문을 완료한 연구 참여자에게는 소정의 사은품이 서베이 전문 기관을 통해 지급되었다. 첫 번째 설문조사는 2021년 2월부터 3월까지 진행되었다. 해당 시기는 사회적 거리두기 2단계 실시와 국내 첫 코로나 백신접종이 시작된 시점이었다. 두 번째 설문조사는 2021년 10월부터 11월까지 진행되었으며, 해당 시기는 백신접종자를 중심으로 사적모임 제한, 사회적 거리두기 등이 완화되고, 단계적 일상회복을 의미하는 '위드 코로나'로 전환한 시점이다. 세 번째 설문조사는 2022년 7월부터 8월까지 진행되었으며, 해당 시기는 사회적 거리두기가 모두 해제되고, 마지막 6차 대유행이 발생한 시점이다. 첫 시점의 참여자는 1,434명이었으며, 두 번째 시점의 참여자는 941명, 마지막 세 번째 시점의 참여자는 597명이었다. 본 연구에서는 완전제거법을 통해 결측을 처리하였으며, 직무소진 경험을 측정하기 위해 1차 조사 당시 직업을 가지고 있다고 응답한 381명의 자료를 분석에 활용하였다. 연구자는 소속 기관의 연구윤리심의위원회(IRB)로부터 연구승인을 받아 진행하였다. 또한, 본 연구에서 분석한 데이터는 이전 연구에서 수집·정리한 자료를 활용한 2차 자료분석(secondary analysis)에 해당하며, 분석에 사용된 381명의 특성은 표 1에 제시하였다.

표 1. 연구대상자 특성

	변인	n(%)
성별	1) 남성	251(65.9%)
	2) 여성	130(34.1%)
연령	2) 19-29세	34(8.9%)
	3) 30-39세	84(22%)
근무형태	4) 40-49세	95(24.9%)
	5) 50-59세	111(29.1%)
업무특성	6) 60-69세	57(15%)
	1) 정규직	315(82.7%)
경제적 수준	2) 비정규직	63(16.5%)
	3) 기타	3(0.8%)
자녀 유무	1) 대면 업무	230(60.4%)
	2) 비대면 업무	149(39.1%)
전체	3) 기타	2(0.5%)
	1) 중산층 이하	199(52.2%)
	2) 중산층 이상	182(47.7%)
	1) 없음	156(40.9%)
	2) 있음	225(59.1%)
	전체	381(100%)

측정 도구

인구사회학적 변인

본 연구에서 코로나 시기 국내 성인의 코로나 감염에 대한 두려움과 불안의 변화형태에 영향을 미치는 영향요인으로 인구사회학적 변인을 확인하였다. 인구사회학적 변인은 1차 설문 시점에 응답한 데이터로, 성별(남성 = 1, 여성 = 2), 근무형태(정규직 = 1, 비정규직 = 2), 업무특성(대면 = 1, 비대면 = 2), 자녀유무(없음 = 1, 있음 = 2), 경제적 수준(중산층 이

하 = 1, 중산층 이상(중산층 포함) = 2)을 확인하였다. 변인 중 연령(21~59세, $M=46.1$, $SD=11.41$)은 연속형 변수로 원자료를 활용하여 분석하였다.

직무소진(Maslach Burnout Inventory-General Survey; MBI-GS)

본 연구에서는 직무소진을 측정하기 위해 Schaufeli 등(1996)이 개발하고 신강현(2003)이 국내 타당화한 MBI-GS의 한국어판을 사용하였다. MBI-GS는 소진의 하위 요인인 소진 5 문항, 냉소 5 문항, 직업자신감 6 문항, 총 16 문항으로 구성되어 있다. ‘내가 맡은 일을 하는데 있어서 정서적으로 지쳐있음을 느낀다’, ‘하루 종일 일하는 것이 나를 긴장시킨다’, ‘내가 맡은 일을 수행하는데 있어서 완전히 지쳐있다’ 등의 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(7점)’까지 7점 리커트 척도로 구성되었으며, 총점이 높을수록 직무소진이 심각하다는 것을 의미한다. 1차부터 3차까지 세 번에 걸쳐 수집한 해당 척도의 내적합치도(Cronbach's α)는 .94부터 .96까지의 범위로 나타났다.

삶의만족도(The Satisfaction with Life Scale; SWLS)

본 연구에서는 삶의만족도를 측정하기 위해 Diener 등(1985)이 개발하고 임영진(2012)이 타당화한 삶의만족도 척도(The Satisfaction with Life Scale; SWLS)를 사용하였다. SWLS는 ‘나는 나의 생활에 만족한다’, ‘전반적으로 나의 인생은 내가 이상적으로 여기는 모습에 가깝다’, ‘내 인생의 여건은 아주 좋은 편이다’ 등 총 5 문항으로 구성되어 있으며 각 문항은 ‘전혀 아니다(1점)’부터 ‘매우 그렇다(7점)’까지 7점

리커트 척도로 구성되었으며, 총점이 높을수록 자신의 삶에 대한 전반적인 만족도 수준이 높음을 의미한다. 1차부터 3차까지 세 번에 걸쳐 수집한 해당 척도의 내적합치도(Cronbach's α)는 .91부터 .95까지의 범위로 나타났다.

외로움(UCLA Loneliness Scale version 3; UCLA-3)

본 연구에서는 개인의 외로움 수준을 측정하기 위해 Russell(1996)이 개발하고 진은주와 황석현(2019)이 타당화한 한국판 UCLA Loneliness Scale version 3을 사용하였다. UCLA-3는 ‘이 세상에 자기 혼자뿐이라고 자주 느끼나요?’, ‘다른 사람들과의 관계가 의미가 없다고 자주 느끼나요?’, ‘자신이 다른 사람들과 고립되어 있다고 자주 느끼나요?’ 등 총 20문항으로 구성되어 있다. 해당 척도는 1점(전혀 그렇지 않다)에서 7점(매우 그렇다)까지 7점리커트 척도로 구성되었으며, 총점이 높을수록 외로움 수준이 높다는 것을 의미한다. 1차부터 3차까지 세 번에 걸쳐 수집한 해당 척도의 내적합치도(Cronbach's α)는 .89부터 .92까지의 범위로 나타났다.

분석 방법

본 연구는 코로나 팬데믹 기간 동안 성인 381명을 대상으로 직무소진의 변화를 유형화하는 잠재계층성장분석을 실시하였다. 이를 통해 변화 계층을 확인하고, 계층 분류에 영향을 미치는 변인을 검증하였으며, 집단 간 차이를 분석하였다. 분석에는 Mplus 8.3과 SPSS 21.0을 활용하였다. 구체적인 분석절차는 다음과 같다. 첫째, SPSS 21.0을 이용하여 연구참여

자들의 특성을 확인하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 직무소진 변화에 따른 잠재계층을 확인하기 위해 혼합모형(growth mixture model)의 한 형태인 잠재성장계층모형(latent growth class model)을 적용하여 분석하였다. 일반적으로 혼합모형은 사람중심적(person-centered) 방법으로 유사성을 통해 집단을 분류하며, 이를 통해 추정된 집단을 잠재계층으로 정의한다(Jung & Wickrama, 2008). 잠재계층을 분류하는 기준은 상대적 적합도 지수인 AIC, BIC, Adjusted BIC와 이전 모형과 적합도의 차이를 확인하는 BLRT, LMR-LRT, 잠재계층 분류의 정확성을 나타내는 지표인 Entropy까지 다방면으로 검토하여 잠재계층의 수를 결정하였다(Wang & Wang, 2019). 셋째, 잠재계층 분류에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 인구사회학적 변인을 투입하여 다항 로지스틱 회귀분석을 실시했다. 마지막으로, 잠재계층 간의 심리변인과 코로나 관련 변인의 차이가 있는지 확인하기 위해 차이검증을 실시하였다. 차이검증은 계층 간 동등성이 검증되지 않았기에 Kruskal-Wallis 비모수 차이검증을 실시하였으며, 계층 간 차이의 양상을 확인하기 위해 사후검증을 실시하였다(McKight & Najab, 2010).

결과

본 연구에서는 연속형 변수인 직무소진, 삶의 만족, 외로움에 대해 평균, 표준편차, 왜도, 첨도 및 변수 간 상관계수를 확인하였다. 본 분석에 앞서 Kline(2023)의 제안에 따라 왜도는 3, 첨도는 7이 넘지 않는지 확인하여 자료의 정규성을 확인하였다. 그 결과, 모든 연구변인

표 2. 기술통계 및 상관분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 직무소진1차	-								
2. 직무소진2차	.744**	-							
3. 직무소진3차	.674**	.757**	-						
4. 삶의만족1차	-.259**	-.278**	-.256**	-					
5. 삶의만족2차	-.272**	-.365**	-.327**	.708**	-				
6. 삶의만족3차	-.192**	-.226**	-.262**	.652**	.702**	-			
7. 외로움1차	.614**	.536**	.464**	-.380**	-.408**	-.291**	-		
8. 외로움2차	.526**	.662**	.547**	-.324**	-.439**	-.310**	.765**	-	
9. 외로움3차	.483**	.539**	.583**	-.306**	-.360**	-.341**	.713**	.789**	-
10. 성별	.137**	.072	.023	-.116*	-.086	-.083	.044	.018	.015
11. 연령	-.367**	-.315**	-.301**	-.016	-.017	-.067	-.104*	-.107*	-.080
12. 자녀유무	-.277**	-.250**	-.235**	.134**	.129*	.095	-.190**	-.179**	-.152**
13. 근무형태	-.002	.038	-.006	-.102*	-.111*	-.115*	.053	.034	.023
14. 업무특성	.078	.012	.066	-.070	-.095	-.034	.008	-.004	.028
15. 경제적수준	-.204**	-.192**	-.188**	.317**	.381**	.267**	-.239**	-.213**	-.195**
평균	3.40	3.39	3.41	2.15	2.15	2.18	3.61	3.66	3.72
표준편차	1.01	1.02	0.93	0.49	0.50	0.51	1.31	1.28	1.25
왜도	-0.36	-0.40	-0.60	-0.08	0.00	-0.02	-0.08	-0.19	-0.14
첨도	-0.51	-0.43	-0.43	-0.11	-0.01	-0.23	-0.66	-0.37	-0.55

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

의 첨도와 왜도가 정규성과 경향성에 문제가 없음을 확인하였다. 구체적인 연구변인들의 기술통계 결과와 주요 변인들 간의 상관계수는 표 2에 제시하였다.

직무소진의 시간적 변화에 따른 패턴을 확인하기 위해 1계층부터 계층을 늘려가며 잠재 계층성장분석을 실시하였다. 분석 결과, AIC 와 BIC, Adjusted BIC, Entropy는 2계층 모형부터 4계층 모형까지 큰 차이를 보이지 않았다. 3계층의 경우 LMR-LRT와 BLRT가 모두 통계

적으로 유의하지 않았고 하나의 분류가 5% 미만으로 확인되어 최종모형 후보에서 제외하였다. 2계층과 4계층은 모든 적합도 수치에서 큰 차이를 보이지 않아 수용 가능한 모형 적합도라고 판단하여 연구자들은 해석가능성을 토대로 최종모형을 선택하기로 결정하였다. 집단의 분류를 확인했을 때 2계층의 2가지 유형이 4계층 모형에 모두 포함되어 있으며, 시간에 따른 변화를 보여주는 2개의 집단이 추가적으로 확인되었기에 4계층 모형을

최종모형으로 결정하였다(Van De Schoot et al, 2017).

4계층 모형의 계층별 소진 변화 양상은 표 3, 그림 1과 같다. 1계층은 첫 시점부터 세 번째 시점까지 소진이 감소한 계층이었으며 ‘회복집단’으로 명명하였다($M Slope=-0.766$, $p<.001$). 2계층은 1계층과 반대로 첫 시점부터 세 번째 시점까지 소진이 증가한 계층으로 ‘지연소진집단’이라 명명하였다($M Slope=0.608$,

$p<.001$). 3계층은 첫 시점부터 세 번째 조사시점까지 꾸준히 소진이 낮게 유지되어 ‘탄력성집단’으로($M Slope=0.002$, $p>.05$), 4계층은 첫 시점부터 세 번째 조사시점까지 꾸준히 높아 ‘만성소진집단’으로 명명하였다($M Slope=-0.025$, $p>.05$).

앞서 잠재계층성장분석을 통해 확인된 직무소진의 변화 유형(회복, 지연소진, 탄력성, 만성소진)에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위

표 3. 잠재계층성장분석 모형 적합도

	1계층	2계층	3계층	4계층
AIC	2562.735	2503.814	2500.348	2476.456
BIC	2594.277	2547.184	2555.547	2543.484
Adjusted BIC	2568.895	2512.283	2511.128	2489.546
LMR-LRT	-	69.867***	8.963	28.306*
BLRT	-	-1277.8***	-1240.907	-1236.175
Entropy	-	0.82	0.83	0.821
집단별 샘플 수(%)	381(100%)	110(29%) 271(71%)	15(4%) 270(71%) 96(25%)	23(6%) 39(10%) 88(23%) 231(61%)

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

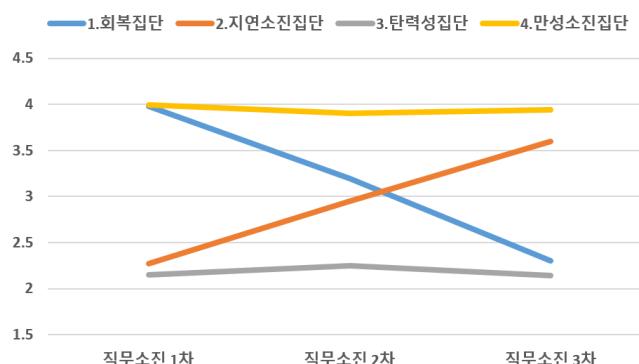


그림 1. 최종모형 특성과 초기치 및 변화율

해 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였으며, 결과는 표 4에 제시하였다.

먼저, 참조 집단을 만성소진집단으로 설정하였을 때 탄력성집단에 속할 확률을 확인한 결과, 연령($Exp(B)=1.055$, $p<.001$)과 경제적수준($Exp(B)=2.187$, $p<.01$)이 유의한 변인으로 확인되었다. 해당 결과를 해석해보면 연령이 높아질수록, 경제적수준이 높을수록 만성소진집단보다 탄력성집단에 속할 확률이 높다는 것을 의미한다.

다음으로, 참조 집단을 만성소진집단으로 설정하였을 때 지역소진집단에 속할 확률을 확인한 결과, 연령만이 유의한 변인으로 확인되었다($Exp(B)=1.046$, $p<.05$). 해당 결과를 해석해보면, 연령이 높아질수록 만성소진집단보다 지역소진집단에 속할 확률이 높다는 것을 의미한다.

다음으로, 참조 집단을 회복집단으로 설정하였을 때 탄력성집단에 속할 확률을 확인한 결과, 성별만이 유의한 변인으로 확인되었다($Exp(B)=0.362$, $p<.05$). 해당 결과를 해석해보면, 여성이 지역소진집단보다 탄력성집단에 속할 확률이 높다는 것을 의미한다. 마지막으로, 참조 집단을 회복집단으로 분석한 결과

통계적으로 유의한 변인이 없는 것으로 확인되었다.

본 연구에서 직무소진의 변화 양상에 따라 분류된 4개의 집단 간 심리적 특성의 차이를 검증하기 위해 삶의만족도, 외로움의 평균 차이를 검증하였다. 등분산 검증을 실시한 결과, 집단 간 동질성이 확인되지 않아 비모수 통계 기법인 Kruskal-Wallis 차이검증을 실시하였다. 분석결과, 모든 변인에서 차이검증이 통계적으로 유의하였다. 정확히 어떤 집단 간 차이가 있는지 확인하기 위해 짹비교 사후검증을 실시하였다.

사후검증 결과, 삶의만족은 1차부터 3차까지 모두 만성소진집단보다 탄력성집단이 더 큰 것으로 확인되었다. 사후검증에서 다른 집단 간의 차이는 유의하지 않았다. 반면, 외로움은 1차에서 지역소진집단, 탄력성집단보다 회복집단, 만성소진집단이 더 큰 것으로 확인되었다. 외로움 2차에서는 탄력성집단이 가장 점수가 낮고 회복집단과 지역소진집단은 차이가 유의하지 않았으며, 만성소진집단은 모든 집단들보다 점수가 큰 것으로 확인되었다. 마지막으로, 외로움 3차 점수는 회복집단과 탄력성집단, 지역소진집단과 만성소진집단 간의

표 4. 최종모형 특성과 초기치 및 변화율

	1.회복집단	2.지역소진집단	3.탄력성집단	4.만성소진집단
직무소진 1차	3.98	2.27	2.15	3.99
직무소진 2차	3.19	2.95	2.25	3.9
직무소진 3차	2.3	3.6	2.14	3.94
인원(%)	23(6%)	39(10%)	88(23%)	231(61%)
초기치	3.876***	2.378***	2.158***	3.987***
변화율	-0.766***	0.608***	0.002	-0.025

*** $p<.001$.

표 5. 다항 로지스틱 분석

	만성소진VS탄력성			만성소진VS지연소진			지연소진VS탄력성		
	B	SE	Exp(B)	B	SE	Exp(B)	B	SE	Exp(B)
연령	.053	.015	1.055***	.045	.019	1.046*	.008	.021	1.008
경제적 수준 (중산층이하)	.782	.278	2.187**	.338	.356	1.402	.445	.400	1.560
성별(여성)	-.121	.297	.886	.895	.455	2.448	-1.016	.496	.362*
자녀유무(유)	-.428	.337	.652	.051	.426	1.052	-.478	.491	.620
근무형태 (비정규직)	.484	.410	1.623	-.243	.467	.784	.727	.544	2.070
업무특성 (비대면)	.152	.280	1.164	-.138	.357	.871	.290	.399	1.337

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

비교집단: 경제적수준(중산층이상), 성별(남성), 자녀유무(무), 근무형태(정규직), 업무특성(대면)

표 6. Kruskal-Wallis 차이검증

	1.회복	2.지연소진	3.탄력성	4.만성소진	χ^2	사후검증
삶의만족	1차	3.58(1.27)	3.58(1.27)	4.18(1.37)	3.42(1.24)	19.4***
	2차	4.20(1.27)	3.67(1.31)	4.22(1.23)	3.40(1.22)	23.9***
	3차	3.97(0.93)	3.69(1.26)	4.23(1.29)	3.51(1.21)	22.2***
외로움	1차	2.28(0.37)	1.90(0.46)	1.73(0.42)	2.33(0.42)	109***
	2차	2.02(0.50)	2.03(0.40)	1.75(0.45)	2.33(0.44)	89.4***
	3차	2.01(0.47)	2.24 (0.40)	1.72 (0.42)	2.36 (0.44)	97.8***

차이는 유의하지 않았지만 회복집단, 탄력성집단보다 지연소진집단, 만성소진집단의 점수가 더 큰 것으로 확인되었다.

궤적에 따른 잠재집단을 확인하고, 변화유형에 영향을 미치는 예측요인이 무엇인지 살펴보았다. 또한, 각 유형별 삶의만족과 외로움의 차이를 확인하였다. 주요 연구결과 및 시사점을 논의하면 다음과 같다.

첫째, 코로나 시기 동안 직무소진의 종단적 변화수준과 형태를 살펴본 결과 4개 잠재집단에 대한 적합도를 확인하였다. 각 유형은 ‘회복집단(Recovery, 집단 1), 지연소진집단(Delayed

논의

본 연구에서는 세 차례의 종단 조사를 통해 코로나 시기 동안 국내 성인의 직무소진 변화

burnout, 집단 2), 탄력성집단(Resilience, 집단 3), 만성소진집단(Chronic burnout, 집단 4)'으로 명명하였다. 먼저, '회복집단(6%)'은 코로나 팬데믹 이후 고강도 사회적 거리두기가 실시되던 1차 시점부터 약 1년 5개월이 지난 3차 시점 까지 직무소진 정도가 시간이 지날수록 점차 감소하는 특징을 보였다. 이와 반대로 '지연소진집단(10%)'은 조사 기간 동안 직무소진의 정도가 낮은 수준에서 시작해서 지속적으로 증가하는 것으로 나타났고, '탄력성집단(23%)'은 초기 시점부터 매우 낮은 수준의 직무소진 경험을 꾸준히 유지하는 것으로 나타났다. 마지막으로 '만성소진집단(61%)'은 극심하고 높은 수준의 직무소진을 경험하며, 비교적 변동의 폭이 크지 않고 증상이 계속해서 유지되는 특징을 보이는 고위험 집단으로 전체 중 가장 높은 비율인 61%를 차지하였다. 이는 국내 성인의 직무소진 수준이나 형태가 모두 동일한 양상을 보이는 것이 아닌 시간의 흐름에 따라 다른 변화 양상을 나타내고 있음을 의미하기에, 추후 개입대상과 중재 지점에 차별을 두어 접근해야 할 필요성을 시사한다. 구체적으로 '회복집단과 탄력성집단'의 경우, 낮은 소진 수준을 계속해서 유지하고 고위험 소진으로 이어지는 것을 사전에 예방할 수 있도록 조직이나 국가차원에서 평소 정서적 소진을 관리하는 교육 및 훈련을 제공하는 것이 필요하다. 시간이 지날수록 직무소진 수준이 높아지는 '지연소진집단과 꾸준히 높은 소진을 유지하는 만성소진집단'의 경우, 위험군을 조기 선별하고 개인의 긍정심리 자본을 향상시킬 수 있는 회복 프로그램 제공과 함께 치료적 연계를 고려할 필요가 있다.

또한, 이러한 결과는 국내에서 직무소진, 일과 삶의 불균형에 관한 잠재유형을 '평균 소

진집단, 적응집단, 부적응집단'과 같이 3계층으로 분류한 Shin 등 (2022)의 연구와 코로나 전후 교사의 소진에 관한 프로파일 전이양상을 3개의 계층(낮은 도전형, 평균 소진형, 정서적 고갈형)으로 분류한 김준미 등(2022)의 연구결과와도 유사하며, 일본 의료진의 정서적 소진 정도에 따라 '낮은 안정형, 중간 수준의 불안정형, 높은 불안정형, 높은 감소형'으로 구분한 해외의 연구(Kanayama et al., 2016)와도 일부 맥을 같이한다. 이렇듯 기존의 많은 연구들에서 직무소진 심각도에 따라 계층을 분류하고 있으나 대부분 특정 직업군 대상의 횡단연구로 수행되었거나 전후 시점에 대한 범주 간 전이양상을 살펴보는 연구가 주를 이루고 있어, 3차 이상의 종단적 관점에서 시간의 흐름에 따른 변화유형 간 성장 패턴을 확인하기 어렵다는 한계가 있다. 이에 본 연구는 코로나 확산세의 증감을 반복하고 있는 장기화된 팬데믹 상황에서 주로 경험하게 되는 정서적 소진과 무력감에 대한 변화양상을 시간 층적에 따라 파악함으로써, 위험군을 조기선별하고 그에 따른 시의적절한 심리개입을 제공할 수 있다는 점에서 중요한 의미를 갖는다. 또한, 팬데믹 기간동안 시간의 변화를 고려한 다양한 직무소진 유형(회복, 지연소진, 탄력성, 만성소진)에 대한 파악을 통해 다차원적인 소진양상을 이해할 수 있으며, 이를 토대로 특정시점에서의 개입이 아닌 시간의 경과에 따른 맞춤형 개입방안을 설계할 수 있다는 장점이 있다.

둘째, 직무소진의 발달궤적 변화유형에 영향을 미치는 요인(연령, 성별, 근무형태, 업무 특성, 경제수준, 자녀유무)이 무엇인지 살펴본 결과는 다음과 같다. 먼저 연령의 경우, 나이가 많을수록 만성소진집단보다 지연소진집단

과 탄력성집단에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다. 공무원(손영주 등, 2008)과 직장인 (Marchand et al., 2018), 미용 종사자(유은주 등, 2014), 간호사(Gomez-Urquiza, et al., 2017) 등을 대상으로 직무 스트레스와 소진의 관계에 대해 살펴본 선행연구들에서도 연령이 증가할수록 직무스트레스나 소진이 감소하는 것으로 나타나 본 연구와 일치된 결과를 보고하고 있다. 이는 젊은 연령대에 비해 근무경력 및 재직기간이 오래된 높은 연령층에서 자신에 대한 높은 이해와 직무경험을 통해 임파워먼트 (empowerment)를 높임으로써 스트레스와 소진을 낮추었을 것으로 이해할 수 있다. 또한 이와 달리 사회경험의 축적 정도나 직무상황에 대한 숙련도가 상대적으로 떨어지는 낮은 연령층의 경우 코로나 팬데믹과 같은 극심한 스트레스 상황에서 사회적 역할 및 과업수행에 대한 압박감을 경험해 비교적 정서적 소진을 더욱 많이 느꼈을 것으로 예상할 수 있다.

성별의 경우, 여성이 남성에 비해 지연소진 집단보다 탄력성집단에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다. 국내에서 지난 몇십년간 여성의 경제활동 참여가 지속적으로 증가하였으나, 가족책임과 양육에 대한 역할구도에서 남성은 여전히 재정적 부양자로서의 사회적 기대와 압박에 자유로울 수 없다(Lee, 2019). 이러한 경제적 역할에 대한 부담은 코로나 시기 더욱 많은 스트레스를 유발하며 직무소진의 위험을 증가시키는 요인으로 작용할 수 있다. 또한, 여성은 가족이나 가까운 친구 및 동료로부터 받는 사회적 지지를 통해 감정표현과 소통에서 더욱 개방적인데 반해 남성은 비교적 감정을 억제하고 스스로 문제를 해결하려는 경향으로 인해 스트레스와 직무소진에 더욱 취약했을 것으로 예측할 수 있다(Lee et al.,

2013). 이는 코로나로 인한 직무소진의 유병률과 성차에 대해 확인한 스페인의 연구(Almulih et al., 2022)에서 여성이 남성보다 코로나로 인한 두려움이나 불안, 우울 등의 부정적인 정서를 경험하는 비율은 높으나, 코로나 이후 근로시간의 증가와 업무부담으로 인해 남성이 여성보다 직무스트레스와 소진을 더욱 많이 경험한다는 연구결과와도 맥을 같이 한다. 마지막으로, 경제적 수준이 높을수록 만성소진 집단보다 탄력성집단에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경제적 수준이 낮을수록 직무상황에서 정서적 소진을 경험할 수 있음을 의미한다. 스웨덴 여성의 소진에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 살펴본 Soares 등(2007)의 연구에 따르면, 사회경제적 지위가 낮은 여성일수록 직무상황에서 극심한 소진을 경험할 가능성이 높고 신체 및 정서적으로 더욱 취약한 것으로 나타났다. 또한, 코로나 팬데믹 기간동안 경제적 수준이 낮은 대학생들이 그렇지 않은 대학생들에 비해 경제적 문제에 대해 자주 불안해하고 염려하기 때문에 정서적으로 더 지쳐있고 냉소적이며 낮은 학업적 성과를 보인다는 결과가 보고된 바 있다 (Thili et al., 2021).

앞서 살펴본 결과들을 모두 종합하면 남성이고 낮은 연령이며 경제적 수준이 낮을수록 코로나 팬데믹 시기 직무소진에 더욱 취약할 수 있음을 확인하였다. 이러한 결과를 토대로 직무소진에 취약한 이들을 위한 정신건강 상담 및 심리지원프로그램을 제공하는 등 현실적이고 구체적인 개입방안을 모색하는 것이 필요하다. 먼저 낮은 연령의 경우 업무분담을 재정비하여 과도한 업무부담을 최소화하고 동료들과 상호지지 관계를 형성하여 스트레스를 완화할 수 있도록 하는 것이 필요하고, 남성

에게는 소진이나 스트레스를 감소시키고 직무 몰입을 높일 수 있는 긍정적인 조절 기전에 대한 전략개발이 요구된다. 또한, 경제적 수준이 낮은 이들을 대상으로 포스트 코로나에 대비할 수 있는 무료 직업교육 프로그램을 제공하거나 직무 역량 강화를 위한 교육과 훈련의 기회를 제공함으로써 경제적 불안정성을 감소시키고 직무만족도를 높일 수 있다. 그러나, 직무소진 위험군을 조기 선별하고 개입하기 위해서는 성별, 연령, 경제수준 등과 같은 인구사회학적 변인 뿐만 아니라 다양한 심리사회적 요인들도 함께 고려하여 취약집단에 맞춤화된 개입전략이 설계되고 시행되는 것이 필요하다. 이를 위해 추후 연구에서는 근무형태, 조직문화 및 동료와의 관계, 직무만족도 및 동기 변인 등을 포함하여 직무소진에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 추가적으로 확인하는 것이 중요할 수 있다. 이외에 업무특성과 자녀유무에서는 집단 간 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

셋째, 직무소진의 변화유형에 따른 삶의만족과 외로움의 차이를 확인하였다. 먼저, 삶의만족의 경우 모든 조사 시기에 탄력성집단이 만성소진집단보다 삶의만족 수준이 더욱 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 코로나 상황에서 경험하게 되는 직무소진의 정도가 심각할수록 삶의만족 수준이 낮아지며, 반대로 직무소진이 낮아지면 삶의만족은 높아지는 것을 의미한다. 삶의 질은 개인이 주관적으로 인식하는 자신의 삶에 대한 질적 가치를 뜻하며 신체적·정신적·사회적 안녕의 개념을 포함하는데(Kvarme et al., 2009), 몇 해째 지속되고 있는 코로나 사태의 장기화는 전 세계 많은 이들의 정신건강과 삶의 질을 위협하는 중요한 스트레스원으로 작용하고 있다(이동훈 등,

2021). 코로나 발병이후 감염병 확산을 막기 위해 실시된 기업 내 탄력근무제 및 재택근무의 병행으로 집에 머무는 시간이 늘어남에 따라 자녀양육에 요구되는 시간이 증가하고 직장에서와 가정 내 역할 구분이 모호해지면서 신체적·정서적 피로감과 소진을 야기했을 것으로 예상할 수 있다(Huo et al., 2021). 또한, 코로나로 인한 경기침체와 고용불안은 많은 이들에게 극심한 스트레스를 경험하게 할 뿐만 아니라 정서적 소진을 가져와 전반적인 직무만족과 생활 만족도를 떨어뜨리는 것으로 나타났다(박창연, 이충기, 2020). 따라서, 자녀 양육과 일을 병행하는 맞벌이 부모가 이용할 수 있는 긴급보육 기관의 수를 늘리고, 스트레스와 소진을 조절할 수 있도록 정서적 지지를 제공하는 등의 삶의 질 개선을 위한 구체적인 방안을 마련해야 할 것이다.

또한, 모든 조사 시기에 만성소진집단의 외로움 수준이 가장 높게 나타났으며, 시점 간 차이는 있었지만 전반적으로 자연소진집단, 회복집단, 탄력성집단의 순으로 외로움이 높게 나타났다. 이은영과 유금란(2023)에 따르면, 코로나 시기 전면 재택근무 전환으로 인해 사회적 상호작용이 감소함에 따라 주변동료와 친밀한 관계를 맺거나 정서적 지지를 받기 어려워 고립감과 외로움을 경험하게 될 수 있는 것으로 나타났다. 고립감이나 외로움은 대표적인 내적 부정정서로 이를 지속적으로 경험하게 될 경우 개인의 수행 능력에 영향을 미칠 뿐만 아니라 심리적 건강을 저해할 수 있다(황예은 등, 2022). 특히, 집단주의 문화에 기반을 두고 있는 한국의 경우 서구문화권의 국가들에 비해 평소 타인의 눈치를 살피며 그들의 생각과 행동을 고려하는 타인지향적 외로움(other-oriented loneliness)을 많이 경험하는데

(서영석 등, 2020), 코로나와 같이 대인과의 교류나 소통이 단절된 상황에서는 이러한 타인 지향적 외로움이 증폭되어, 업무활동에 부정적인 영향을 미치거나 소진으로까지 이어지게 되는 것으로 나타났다(황예은 등, 2022). 이를 위해 코로나 상황에서 외로움이나 소진의 문제를 경험하고 있는 이들에게 부정적인 정서 경험에서 빠르게 회복할 수 있는 회복탄력성을 증진시키고, 스트레스 상황에 보다 적응적인 대처 전략을 사용할 수 있도록 돋는 것이 중요할 것으로 보여진다.

코로나 팬데믹의 발발은 우리 사회에 큰 변화와 적응을 요구하였으며 특히 일과 삶의 영역 사이의 경계를 모호하게 하였다. 그동안 많은 학문분야에서 보육교사, 요양보호사, 의료진, 호텔직원, 서비스업 종사자 등과 같은 특정 직업군에 종사하는 이들을 대상으로 개인의 직무 스트레스와 소진 경험에 관해 살펴보았으나, 이는 대부분 특정 시점의 조사를 통한 횡단적 연구로서 일반성인의 소진경험에 관해 여러 시점의 데이터를 활용해 살펴본 종단적 연구는 드물었다. 또한, 기존 선행연구에서는 모두 전통적인 변수 중심적 접근방식(variable-centered)을 통해 변수와의 관련성을 검증하고 전체 모집단의 변화를 추정하고 있으나, 개개인에 대한 추론은 매우 제한적이었다. 그러나, 주된 하나의 평균값 이외에 다양한 하위 집단이 존재할 수 있기 때문에 각 하위 집단의 직무소진이 어떻게 변화하는지를 추가적으로 확인할 필요가 있다. 이러한 제한점을 극복하기 위해 본 연구에서는 사람중심접근법(person-centered approach)인 잠재계층성장분석(LCGA)을 사용하여 코로나 시기동안 약 8개월 간격으로 3차례의 조사에 걸쳐 국내 일반 성인의 직무소진 경험이 시간의 흐름에 따라 어

떠한 변화양상을 띠고 있는지 각 유형을 분류하고, 이에 대한 예측요인의 영향력을 탐색적으로 살펴보았다는 점에서 의의가 있다. 본 연구결과가 향후 전염병 상황에서 국내 성인의 정신건강 향상을 위한 기초적인 자료와 정책적 대안을 모색하는데 근거로 활용될 수 있기를 기대한다.

본 연구의 제한점과 추후 연구를 위한 제언을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 자기보고식 온라인 설문으로 자료를 수집했기에 연구대상자가 주관적 기억을 바탕으로 응답하였다는 점에서 왜곡의 가능성이 있으며 단일 연구방법으로 인한 응답편향을 지니고 있을 수 있다. 추후 연구에서는 연구의 신뢰성 확보를 위해 질적자료, 실험연구 등의 방법을 고려하여 이러한 한계를 극복하는 것이 필요할 수 있다. 둘째, 본 연구에서는 코로나 시기 동안 종단적 변화궤적에 따른 개인의 직무소진 잠재유형을 확인하고 이에 영향을 미치는 예측변수가 무엇인지 살펴보았다. 그러나, 근무형태나 업무특성의 경우 시간의 흐름에 따라 변화했을 가능성이 있기에 후속연구에서 이러한 예측 변인의 영향력에 대해 검증하고 직무소진을 완화할 수 있는 매개변수나 조절변수가 무엇인지 대해서도 추가적으로 확인하는 것이 필요할 수 있다. 또한, 삶의 질이나 외로움 외에도 직무수행이나 직무만족감과 같은 직무소진과 관련한 다양한 결과변수를 포함하여 추가적인 연구를 진행하는 것이 필요하다. 셋째, 본 연구는 직업을 가지고 있다고 응답한 이들을 대상으로 코로나 시기 직무소진 정도를 조사하였으나, 직업군이나 직무유형을 좀 더 세분화하여 살펴보지 못했다는 한계점이 있다. 또한, 직무소진의 발달궤적 변화유형에 영향을 미치는 예측변수로 근무형태를 대면 여부

에 따라 이분형으로 나누어 살펴보았으나, 재택근무, 원격근무, 업무강도, 복잡성과 같은 세부적인 특성을 반영하지 못했다는 제한점이 있다. 추후연구에서는 각 직업군별 소진 경험의 유형과 근무형태를 좀 더 세분화하여 확인하고 이에 영향을 미치는 위험 및 보호요인이 무엇인지 보다 구체적으로 확인하는 것이 필요하다. 넷째, 본 연구에서는 코로나 팬데믹 발생으로 인한 개인의 소진경험을 조사하기 위해 코로나 발생 이후 3차에 걸쳐 데이터를 수집하고 분석하였다. 그러나, 추후 연구에서는 4-5차례의 추가조사를 통해 여러 차례에 걸친 자료수집과 단계별 예측변수를 설정함으로써 직무소진의 복잡한 양상을 이해하고 시점에 따른 변화를 추적하여 각 계층의 특성을 명확히 이해하는 것이 필요할 수 있다.

참고문헌

- 경향신문 (2021.11.01.). 코로나19 장기화로 비정규직 '정규직 전환' 2년 연속 감소. <https://www.khan.co.kr/economy/economy-general/article/202111010932001>
- 고용노동부 (2020.09.24.). 재택근무 활용실태 설문조사 결과보고서. https://www.worklife.kr/website/index/m6/notice_view.asp?GUID=899FD0A5-9ECE-4B30-96FC-78FA702F1660
- 김수영, 강명주, 권하늬, 이서경 (2022). 코로나19 이후 재택근무로 인한 작업공간과 직장 인간관계의 변화. *한국사회정책*, 29(3), 31-72.
- 김영미 (2020). “코로나-19 속 한국의 일·가족 양립 현실, 위기로 끝낼 것인가, 변화의 기회로 만들 것인가”. *월간 공공정책*, 174: 56-59.
- 김의종, 허창구 (2020). 근로자의 일과 삶의 균형이 가정, 조직 및 개인에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 33(3), 267-296.
- 김준미, 서은애, 신효정 (2022). 코로나 19 전후 초등교사 소진 잠재프로파일의 전이 양상과 직무요구의 영향. *한국심리학회지: 학교*, 19(2), 81-107.
- 박상미, 박해궁, 배은석 (2022). 코로나19 시기, 사회복지사의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 감정노동과 직무스트레스를 중심으로. *인문사회* 21, 13(3), 153-166.
- 박유진, 차경숙, 이기령 (2021). 코로나 19 범유행 상황에서 임상간호사의 소진 영향요인-신체증상, 우울, 감염스트레스와 직무스트레스 중심으로. *한국간호연구학회지*, 5(3), 11-23.
- 박창연, 이충기 (2020). 코로나 바이러스로 인한 관광종사자들의 스트레스와 직업불안이 직무만족과 삶의만족에 미치는 영향: 정부신뢰의 조절효과를 중심으로. *호텔경영학연구*, 29(8), 43-57.
- 보건복지부 (2022.08.16.). 일상을 잠시 멈추고 마음에 쉼표를 더하세요. 코로나19 관련 업무 종사자 대상 소진관리프로그램 ‘마음쉼표’ 운영. https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503000000&bid=0027&act=view&list_no=372596&tag=&nPage=127
- 서영석, 안수정, 김현진, 고세인 (2020). 한국인의 외로움(loneliness): 개념적 정의와 측정에 관한 고찰. *한국심리학회지: 일반*, 39(2), 205-247.

- 손영주, 송영아, 최은영 (2008). 경찰공무원의 직무 스트레스와 소진의 관계. *스트레스研究*, 16(3), 225-231.
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무 소진 척도 (MBI-GS)에 대한 타당화 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(3), 1-17.
- 유은주, 심선녀, 김순구 (2014). 미용실 종사자의 감정노동, 직무스트레스, 직무소진 및 사회적 지지가 이직의도에 미치는 영향. *디지털용복합연구*, 12(12), 427-439.
- 이동훈, 김예진, 황희훈, 남슬기, 정다송 (2021). 코로나 19 팬데믹 시기 동안 한국인의 정서적 디스트레스에 영향을 미치는 심리사회적 요인의 영향력에 대한 종단 두시점 비교연구. *한국심리학회지: 문화 및 사회 문제*, 27(4), 629-659.
- 이은영, 유금란 (2023). 잠재계층분석 (LCA) 을 이용한 COVID-19 시기 재택근무 워킹맘의 삶의 만족도에 대한 연구. *아시아여성 연구*, 62(3), 69-114.
- 임영진 (2012). 한국판 삶의만족도 척도의 신뢰도와 타당도: 경찰공무원, 대학생, 청소년을 대상으로. *한국심리학회지: 일반*, 31(3), 877-896.
- 전애은, 이유나 (2023). 코로나-19 상황에서 공항 지상직 직원이 경험한 심리적 소진의 회복과정에 관한 현상학적 연구. *관광연구저널*, 37(2), 131-145.
- 진은주, 황석현 (2019). 한국판 UCLA 외로움 척도 3판의 타당화. *청소년학연구*, 26(10), 53-80.
- 황수경 (2022). 코로나 전후 고용구조 변화의 특징과 쟁점: 분기자료 활용을 중심으로. *한국노동연구원*.
- 황예은, 조예진, 최유승, 현명호 (2022). 재택근무 동안 기질과 우울 및 불안 간 관계에서 일-가정 갈등과 외로움의 병렬다중매개효과. *스트레스研究*, 30(2), 75-84.
- Aguiar, J., Matias, M., Braz, A. C., César, F., Coimbra, S., Gaspar, M. F., & Fontaine, A. M. (2021). Parental burnout and the COVID 19 pandemic: How Portuguese parents experienced lockdown measures. *Family Relations*, 70(4), 927-938. <https://doi.org/10.1111/fare.12558>
- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., & Seppänen, J. (2017). Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis. *Burnout research*, 4, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.02.001>
- Almulih, Q. A. A., Almulih, F. A. A., Alsultan, S. K. A., Alsultan, D. A. H., & Alsultan, Y. M. H. (2022). Gender-based Differences in Burnout During the COVID-19 Pandemic: Are Female Nurses More Prone to Burnout Than Males? A Meta-analysis. *International Journal of Health Sciences*, (IV), 2061-2073. doi: 10.53730/ijhs.v6nS4.6557
- Alrawashdeh, H. M., Al-Tammemi, A. A. B., Alzawahreh, M. K., Al-Tamimi, A., Elkholy, M., Al Sarireh, F., ... & Ghoul, I. (2021). Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: a convergent parallel mixed-method study. *BMC public health*, 21, 1-18. doi: 10.1186/s12889-021-10897-4
- Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship

- between age or years of experience. *Human resource development review*, 3(2), 102-123.
<https://doi.org/10.1177/15344843042633>
- Cañadas-De la Fuente, G. A., Ortega, E., Ramirez-Baena, L., De la Fuente-Solana, E. I., Vargas, C., & Gómez-Urquiza, J. L. (2018). Gender, marital status, and children as risk factors for burnout in nurses: A meta-analytic study. *International journal of environmental research and public health*, 15(10), 2102.
doi: 10.3390/ijerph15102102
- Costin, A., Roman, A. F., & Balica, R. S. (2023). Remote work burnout, professional job stress, and employee emotional exhaustion during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in psychology*, 14, 1193854.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1193854>
- De Cuyper, N., Castanheira, F., De Witte, H., & Chambel, M. J. (2014). A multiple group analysis of associations between emotional exhaustion and supervisor rated individual performance: Temporary versus permanent call center workers. *Human Resource Management*, 53(4), 623-633.
<https://doi.org/10.1002/hrm.21608>
- Diener, E., Larsen, R. J., Levine, S., & Emmons, R. A. (1985). Intensity and frequency: dimensions underlying positive and negative affect. *Journal of personality and social psychology*, 48(5), 1253.
doi: 10.1037//0022-3514.48.5.1253
- Dinibutun, S. R. (2020). Factors associated with burnout among physicians: an evaluation during a period of COVID-19 pandemic. *Journal of healthcare leadership*, 85-94.
- doi: 10.2147/JHLS270440
- Etesam, F., Akhlaghi, M., Vahabi, Z., Akbarpour, S., & Sadeghian, M. H. (2021). Comparative study of occupational burnout and job stress of frontline and non-frontline healthcare workers in hospital wards during COVID-19 pandemic. *Iranian Journal of Public Health*, 50(7), 1428. doi: 10.18502/ijph.v50i7.6633
- Evans, A. M., Meyers, M. C., De Calseyde, P. P. V., & Stavrova, O. (2022). Extroversion and conscientiousness predict deteriorating job outcomes during the COVID-19 transition to enforced remote work. *Social Psychological and Personality Science*, 13(3), 781-791.
<https://doi.org/10.1177/19485506211039092>
- Fiabane, E., Gabanelli, P., La Rovere, M. T., Tremoli, E., Pistarini, C., & Gorini, A. (2021). Psychological and work related factors associated with emotional exhaustion among healthcare professionals during the COVID 19 outbreak in Italian hospitals. *Nursing & Health Sciences*, 23(3), 670-675.
doi: 10.1111/nhs.12871
- Gómez-Urquiza, J. L., De la Fuente-Solana, E. I., Albendín-García, L., Vargas-Pecino, C., Ortega-Campos, E. M., & Canadas-De la Fuente, G. A. (2017). Prevalence of burnout syndrome in emergency nurses: A meta-analysis. *Critical care nurse*, 37(5), e1-e9.
<https://doi.org/10.4037/ccn2017508>
- Hayes, S. W., Priestley, J. L., Moore, B. A., & Ray, H. E. (2021). Perceived Stress, Work-Related Burnout, and Working From Home Before and During COVID-19: An Examination of Workers in the United States.

- Sage Open*, 11(4).
<https://doi.org/10.1177/21582440211058193>
- Huo, L., Zhou, Y., Li, S., Ning, Y., Liu, Z., & Zhang, X. Y. (2021). Burnout and its relationship with depressive symptoms in medical staff during the COVID-19 epidemic in China. *Frontiers in psychology*, 12, 616369. doi: 10.3389/fpsyg.2021.616369
- Hwang, H., Hur, W. M., & Shin, Y. (2021). Emotional exhaustion among the South Korean workforce before and after COVID 19. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 94(2), 371-381. doi: 10.1111/papt.12309
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Falkum, E., & Aasland, O. G. (2011). Exploring within-and between-gender differences in burnout: 8 different occupational groups. *International archives of occupational and environmental health*, 84, 813-824. doi: 10.1007/s00420-011-0667-y
- Jalili, M., Niroomand, M., Hadavand, F., Zeinali, K., & Fotouhi, A. (2021). Burnout among healthcare professionals during COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *International archives of occupational and environmental health*, 94, 1345-1352. doi: 10.1007/s00420-021-01695-x
- Jung, T., & Wickrama, K. A. (2008). An introduction to latent class growth analysis and growth mixture modeling. *Social and personality psychology compass*, 2(1), 302-317. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00054.x>
- Kabir, M. J., Heidari, A., Etemad, K., Gashti, A. B., Jafari, N., Honarvar, M. R., ... & Lotfi, M. (2016). Job burnout, job satisfaction, and related factors among health care workers in Golestan Province, Iran. *Electronic physician*, 8(9), 2924. doi: 10.19082/2924
- Kanayama, M., Suzuki, M., & Yuma, Y. (2016). Longitudinal burnout-collaboration patterns in Japanese medical care workers at special needs schools: a latent class growth analysis. *Psychology research and behavior management*, 139-146. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S93846>
- Karcz, E., Zdun-Ryżewska, A., & Zimmermann, A. (2022, January). Loneliness, complaining and professional burnout of medical personnel of psychiatric wards during COVID-19 pandemic – cross-sectional study. In *Healthcare* (Vol. 10, No. 1, p. 145). MDPI. doi: 10.3390/healthcare10010145
- Khanna, R., Murnane, T., Kumar, S., Rolfe, T., Dimitrieski, S., McKeown, M., ... & Gandhi, C. (2020). Making working from home work: reflections on adapting to change. *Australasian Psychiatry*, 28(5), 504-507. <https://doi.org/10.1177/1039856220953701>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Kumaresan, A., Suganthirababu, P., Srinivasan, V., Vijay Chandhini, Y., Divyalakshmi, P., Alagesan, J., ... & Prathap, L. (2022). Prevalence of burnout syndrome among Work-From-Home IT professionals during the COVID-19 pandemic. *Work*, 71(2), 379-384. doi: 10.3233/WOR-211040
- Kvarme, L. G., Haraldstad, K., Helseth, S., Sørum, R., & Natvig, G. K. (2009). Associations between general self-efficacy and health-related quality of life among

- 12-13-year-old school children: a cross-sectional survey. *Health and Quality of Life Outcomes*, 7, 1-8. doi: 10.1186/1477-7525-7-85
- Łaskawiec-Żuławieńska, D., Grajek, M., Krupakotara, K., Szlacheta, P., Karacan, H., Roszak, M., ... & Korzonek-Szlacheta, I. (2024). Burnout and Life Satisfaction among Healthcare Workers Related to the COVID 19 Pandemic (Silesia, Poland). *Behavioural Neurology*, 2024(1), 9945392. doi: 10.1155/2024/9945392
- Lee, S., Kim, S. L., Park, E. K., & Yun, S. (2013). Social support, work-family conflict, and emotional exhaustion in South Korea. *Psychological reports*, 113(2), 619-634. doi: 10.2466/21.14.PR0.113x23z3
- Lee, Y. (2019). Transitions in adulthood and women's attitudes toward the gender division of labor in South Korea. *Journal of Child and Family Studies*, 28, 1815-1825. doi: 10.1007/S10826-019-01403-X
- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Vázquez-Estévez, D., & Martín-García, J. (2022). Mental health, burnout, and resilience in healthcare professionals after the first wave of COVID-19 pandemic in Spain: a longitudinal study. *Journal of occupational and environmental medicine*, 64(3), e114-e123. doi: 10.1097/JOM.0000000000002464
- Marchand, A., Blanc, M. E., & Beauregard, N. (2018). Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms?. *Occupational medicine*, 68(6), 405-411. doi: 10.1093/occmed/kqy088
- Martins, V., Serrão, C., Teixeira, A., Castro, L., & Duarte, I. (2022). The mediating role of life satisfaction in the relationship between depression, anxiety, stress and burnout among Portuguese nurses during COVID-19 pandemic. *BMC nursing*, 21(1), 188. doi: 10.1186/s12912-022-00958-3
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Matsuo, T., Yoshioka, T., Okubo, R., Nagasaki, K., & Tabuchi, T. (2022). Burnout and its associated factors among healthcare workers and the general working population in Japan during the COVID-19 pandemic: a nationwide cross-sectional internet-based study. *BMJ open*, 12(11), e064716. doi: 10.1136/bmjopen-2022-064716
- McCann, J. T., & Holt, R. (2009). An exploration of burnout among online university professors. *International Journal of E-Learning & Distance Education/Revue internationale du e-learning et la formation à distance*, 23(3), 97-110.
- McKight, P. E., & Najab, J. (2010). Kruskal wallis test. *The corsini encyclopedia of psychology*, 1-1.
- Meyer, B., Zill, A., Dilba, D., Gerlach, R., & Schumann, S. (2021). Employee psychological well being during the COVID 19 pandemic in Germany: A longitudinal study of demands, resources, and exhaustion. *International Journal of Psychology*, 56(4), 532-550. doi: 10.1002/ijop.12743
- Ofei-Dodoo, S., Mullen, R., Pasternak, A., Hester, C. M., Callen, E., Bujold, E. J., ... &

- Kimminau, K. S. (2021). Loneliness, burnout, and other types of emotional distress among family medicine physicians: results from a national survey. *The Journal of the American Board of Family Medicine*, 34(3), 531-541. doi: 10.3122/jabfm.2021.03.200566
- Rasdi, R. M., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2021). Financial insecurity During the COVID-19 pandemic: Spillover effects on burnout-disengagement relationships and performance of employees who moonlight. *Frontiers in Psychology*, 12, 610138. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.610138>
- Rink, L. C., Silva, S. G., Adair, K. C., Oyesanya, T. O., Humphreys, J. C., & Sexton, J. B. (2023). Characterizing burnout and resilience among nurses: A latent profile analysis of emotional exhaustion, emotional thriving and emotional recovery. *Nursing Open*, 10(11), 7279-7291. doi: 10.1002/nop2.1980
- Ronen, S., & Malach Pines, A. (2008). Gender differences in engineers' burnout. *Equal Opportunities International*, 27(8), 677-691. doi: 10.1108/02610150810916749
- Russell, D. W. (1996). UCLA Loneliness Scale (Version 3): Reliability, validity, and factor structure. *Journal of personality assessment*, 66(1), 20-40. doi: 10.1207/s15327752jpa6601_2
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M.P., Maslach, C., & Jackson, S.E. (1996). *The MBI-General Survey*. In C. Maslach, S.E. Jackson, & M.P. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory*.
- Shapiro, J., Zhang, B., & Warm, E. J. (2015). Residency as a social network: burnout, loneliness, and social network centrality. *Journal of Graduate Medical Education*, 7(4), 617-623. doi: 10.4300/JGME-D-15-00038.1
- Shin, J. Y., Kim, E., & Ahn, J. (2022). A latent profile analysis of living a calling, burnout, exploitation, and work - life imbalance. *Journal of Career Development*, 49(4), 816-830. <https://doi.org/10.1177/0894845321994168>
- Soares, J. J. F., Grossi, G., & Sundin, Ö. (2007). Burnout among women: associations with demographic/socio-economic, work, life-style and health factors. *Archives of women's mental health*, 10, 61-71. doi: 10.1007/s00737-007-0170-3
- Tlili, M. A., Aouicha, W., Sahli, J., Testouri, A., Hamoudi, M., Mtiraoui, A., ... & Mallouli, M. (2021). Prevalence of burnout among health sciences students and determination of its associated factors. *Psychology, health & medicine*, 26(2), 212-220. doi: 10.1080/13548506.2020.1802050
- Üngüren, E., Tekin, Ö. A., Avsallı, H., & Kaçmaz, Y. Y. (2021). The moderator role of financial well-being on the effect of job insecurity and the COVID-19 anxiety on burnout: A research on hotel-sector employees in crisis. *Sustainability*, 13(16), 9031. <https://doi.org/10.3390/su13169031>
- Van De Schoot, R., Sijbrandij, M., Winter, S. D., Depaoli, S., & Vermunt, J. K. (2017). The GRoLTS-checklist: guidelines for reporting on

- latent trajectory studies. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 24(3), 451-467.
<https://doi.org/10.1080/10705511.2016.1247646>
- Vargas Rubilar, N., & Oros, L. B. (2021). Stress and burnout in teachers during times of pandemic. *Frontiers in psychology*, 12, 756007.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.756007>
- Wang, J., & Wang, X. (2019). *Structural equation modeling: Applications using Mplus*. John Wiley & Sons.
- Zhang, L., Li, M., Yang, Y., Xia, L., Min, K., Liu, T., ... & Liu, H. (2022). Gender differences in the experience of burnout and its correlates among Chinese psychiatric nurses during the COVID 19 pandemic: A large sample nationwide survey. *International Journal of Mental Health Nursing*, 31(6), 1480-1491.
doi: 10.1111/ijnm.13052

1차원고접수 : 2024. 05. 14

2차원고접수 : 2024. 10. 11

최종게재결정 : 2024. 12. 24

Trajectories of Job Burnout Among Korean Adults During the COVID-19 Pandemic: A Longitudinal Study Using Latent Growth Analysis (LCGA)

Yejin Kim Shi Hyeong Kim Dasong Jung Dong Hun Lee

Sungkyunkwan University

This study tried to identify potential groups according to the trajectory of job burnout changes in adults during the COVID-19 period, examine predictive factors affecting the type of change, and identify differences in life satisfaction and loneliness for each type. To this end, a latent class growth analysis was conducted on 381 adults during the COVID-19 pandemic to categorize changes in job burnout. As a result of the analysis, the final four groups were found to be the most appropriate, and each group was named 'recovery group', 'delayed burnout group', 'resilience group', and 'chronic burnout group' according to the pattern of change. As a result of examining the influence factors on the type of change in the development trajectory of job burnout, it was found that older people are more likely to belong to delayed burnout groups and resilience group, and women's gender and high economic levels are more likely to belong to elastic groups. Finally, examining the differences in life satisfaction and loneliness across job burnout change types showed that elastic groups consistently reported high life satisfaction in all survey periods. In addition, in the case of loneliness, there was a difference between points of time, but overall loneliness was high in the order of delayed burnout, recovery, and resilience group. The results of this study can be used as a basis for seeking basic data and policy alternatives to improve mental health of adults in Korea in future infectious disease situations.

Key words : COVID-19 pandemic, job burnout, life satisfaction, loneliness, latent class growth model