

소진이 번영에 미치는 영향: 우울의 매개효과와 심리적 분리의 조절된 매개효과를 중심으로

정승철

가톨릭대학교 사회과학부 심리학전공 부교수

The Influence of Burnout on Flourishing: mediation effect of Depression and moderated mediation effect of Psychological Detachment

SungCheol Jung

The Catholic University of Korea, Associate professor

요약 본 논문은 소진이 우울을 거쳐서 번영에 이르는 매개효과와 이러한 매개효과에 대한 심리적 분리의 조절효과를 확인하고자 하였다. 300명의 직장인 대상 온라인 설문조사를 실시하였으며, SPSS Process Macro 부트스트래핑 분석을 통하여 통계분석을 시행하였다. 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 소진은 우울과 정적상관, 번영과 부적 상관을 보였으며, 우울은 번영과 부적 상관을 보였다. 둘째, 소진과 번영의 관계에 대한 우울의 매개효과가 검증되었다. 셋째, 소진-우울-번영의 매개관계에 대한 심리적 분리의 조절된 매개효과가 검증되었다. 본 연구의 결과를 통하여 소진이 직장인들의 정서적 문제를 야기하고 결국 번영의 손실에 영향을 주는 매개관계를 통해서 소진에 대한 체계적인 관리의 필요성을 확인하였으며, 심리적 분리의 축진을 통하여 소진의 부정적인 효과를 어느 정도 감소시킬 수 있다는 것을 확인하였다. 향후 실험 연구를 통하여 조절효과에 대한 좀 더 세밀한 검증이 필요할 것으로 보인다.

주제어 : 소진, 우울, 번영, 심리적 분리, 회복

Abstract We aimed to verify the mediating effect of depression on the relationship between burnout and flourishing, and the moderated mediating effect of psychological detachment on the mediating relationship. An online survey was conducted with 300 workers, and the results are as follows. First, significant correlations are found among burnout, depression, flourishing, and psychological detachment. Second, the mediating effect of depression on the relationship between burnout and flourishing was verified. Third, the moderated mediating effect of psychological detachment on the mediating relationship verified. Considering the successive effects of burnout on depression and the loss of flourishing, the necessity of efficient management of burnout became evident. Moreover, the moderating role of psychological detachment implies that the effect of burnout can be reduced to some extent through individual and/or organizational efforts for psychological detachment. It seems necessary to verify the moderating effect in more detail through experimental research in the future.

Key Words : Burnout, Depression, Flourishing, Psychological Detachment, Recovery

*Corresponding Author : SungCheol Jung(parisjung@catholic.ac.kr)

Received February 23, 2022
Accepted March 20, 2022

Revised March 15, 2022
Published March 28, 2022

1. 서론

본 연구는 최근 직무스트레스 분야에서 많은 관심을 받고 있는 회복행동(recovery) 중 심리적 분리가 소진이 우울감과 번영에 미치는 과정에 어떤 영향을 미치는지를 확인하고자 하였다.

최근 기업은 과거보다 업무가 더 복잡해지고, 업무 강도가 가중되고, 더 많은 시간을 투입하게 하면서 직원들은 휴식과 회복의 시간이 부족하여 에너지가 고갈되고 직무에서 소진을 경험하게 된다[1]. OECD Employment Outlook 2021¹⁾에 따르면, 2020년 한국인의 근로시간이 연간 1,908시간이었는데, 이는 OECD 평균인 1,687시간, 독일의 1,332시간에 비해서 매우 높은 수준이다. 우리나라는 다른 OECD국가들에 비해서 일은 많이 하고 휴식은 적게 하는 문화가 지배적이다. 더불어 우리나라 직장인은 조직에서의 경쟁이 치열하고, 업무와 가정에서 다양한 역할을 수행해야 하기 때문에 정서적 소진의 발생 가능성이 높지만, 소진의 문제를 해결할 수 있는 방법에 대한 논의는 충분하지 않다.

소진의 수준이 높아지면 소화불량, 수면장애, 어깨통증 등의 신체적 증상과 불안, 우울, 심리적 스트레스 등의 심리적 증상을 높하게 되고, 결국 직원들의 직무만족, 이직, 업무효과성, 직무성공, 직무열의 등에 부정적인 영향을 미치게 되기 때문에[2], 소진은 더 이상 개인적인 문제가 아니라 조직의 문제로 접근해야 한다. 관리자는 소진이 어떠한 정서적 문제를 일으키고, 결과적으로 직무성과와 밀접한 관계가 있는 번영에 어떤 영향을 미치는지에 대한 이해가 필요하며, 이러한 과정에서 조직이 할 수 있는 개입 방법에 대한 탐색이 필요하다.

Eden(2001)[3]과 Sonnentag(2001)[4]의 논문 이후, 직무스트레스와 소진의 효과적인 관리와 밀접한 관계가 있는 심리적 분리(psychological detachment) 및 회복(recovery)과 관련한 연구는 꾸준히 늘어났지만, 국내에서는 관련 논문은 많지 않다. 한국학술지인용색인(KCI)을 통하여 2016년부터 2022년 3월까지 '소진' 관련 연구는 총 1,667건이 검색되었지만, 소진의 원인 및 결과와 관련된 연구를 혹은 개인적 특성과 같은 조절변인에 관한 연구들이 대부분이었으며, 심리적 분리와 회복에 대한 논문은 매우 드물었다.

따라서 본 연구에서는 소진이 정서적 스트레스 중 우울을 유발하고 결과적으로 행복감을 의미하는 번영의 수

준을 떨어뜨리는 매개효과를 확인하고, 이러한 매개과정에 대해서 회복행동의 핵심 요인인 심리적 분리의 조절효과를 확인하고자 하였다. 본 연구의 결과는 실무적으로 조직이 직원들의 직무스트레스를 효율적으로 관리하기 위한 방향성을 제시할 것으로 기대한다.

2. 선행연구 분석

2.1 소진(Burnout)

현대의 직무는 고객과의 접점이 가까워지고 정서적 에너지를 많이 소모해야 하므로 소진에 취약하며, 소진은 연구자들과 실무자들의 많은 관심을 받고 있다[5]. 소진(burnout)은 정서적 개입이 많이 요구되는 직업군에서 주로 나타나는 증상으로, Maslach과 Jackson(1981)[6]은 정서 고갈, 냉소, 성취감 감소의 3개 요인으로 개념화하였으며, 2000년을 전후해서 소진은 특정 직무에 국한되지 않고 다양한 직무에서 나타날 수 있는 것으로 그 개념이 확장되었다[7].

소진은 긍정적인 정서와 행복의 측면을 나타내는 번영(flourishing)의 반대 극단에 있는 것이며[8], 조직에서 직원들의 만족감과 행복 수준을 저하시키는 것으로 나타났다[9,10]. 소진은 신경과민, 불안, 무력감 등의 정서적 증상들 및 불면, 소화장애, 두통 등의 신체적 문제들과 관련되어 있으며, 정서적인 증상 중에서는 우울이 소진과 가장 관련성이 높은 변인인 것으로 나타났다[11,12]. 따라서 소진이 정서적 스트레스인 우울에 영향을 미치고 결과적으로 번영에 영향을 미치는 과정을 기대할 수 있다.

2.2 우울(Depression)

우울은 걱정, 실패감, 침울, 무력감, 상실감, 무가치감 등이 포함되는 정서장애이며[13], 정서, 신체, 인지적 측면에서의 전반적인 저하 상태로 이해되는 개념이다. 우리나라의 경우 직장인 여성 40%, 남성 35%가 임상적 수준의 우울을 겪고 있으며[14], 직장인의 우울은 기업의 생산성 악화, 업무 지연 등과 관련이 있기 때문에[15] 조직에도 중요한 문제이다. 직장인의 우울에는 업무환경, 조직문화, 인간관계, 근무형태 등 다양한 환경적 요인과 심리사회적 스트레스, 소진 등의 심리적 요인 또한 우울의 원인이 된다[16]. 우울과 소진 간의 관계를 다룬 69개 연구를 메타 분석한 최근 연구에 따르면[17], 우울 및 부정적인 정서는 소진과 높은 상관을 보이는 것으로 보고되었다.

1) <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

선행연구에 따르면[18], 우울 병력이 있는 사람 중 39%만이 정신적으로 건강한 수준에 도달한 반면 우울 병력이 없는 사람 중에서는 78%가 정신적으로 건강한 수준에 도달한 것으로 나타나서, 우울은 정신건강과 부적인 관계가 있다는 것을 확인할 수 있다. 또한, 우울은 정서적 행복, 심리적 행복, 사회적 행복, 삶의 만족 모두에 대해서 부적인 상관을 보이는 것으로 나타났다[19,20].

2.3 번영(Flourishing)

번영(Flourishing)이란 용어는 Keyes(2002)[21]에 의해서 처음 소개가 되었는데, 정신건강이라는 것이 단순히 정신질환의 부재로 정의되는 것보다는 긍정적인 측면을 반영하여 새롭게 정의되어야 한다는 필요성에서 출발하였으며, 번영은 긍정적인 감정으로 가득 차고 심리적으로나 사회적으로 잘 기능하는 것으로 정의된다. 이후 Diener 등(2010)[22]에 의해서 번영은 인간관계, 목표, 낙관주의, 자존감 등 삶의 중요한 요인을 포괄하며 쾌락적 관점과 행복론적 관점을 통합하는 관점을 통합하는 개념으로 발전되었다. 따라서 번영은 개인이 지각하는 단기적인 정서적 반응 측면에서의 행복감과 자율성, 개인적 성장, 환경 통제 등과 같이 지속적인 측면에서의 행복감을 포괄하는 개념이며, 최근 행복(well-being)을 다루는 연구에서 많이 활용되고 있다[24]. 따라서 직장인의 경우 번영은 업무 환경 혹은 일 자체의 영향을 받을 수도 있으며, 업무 과정에서 겪게 되는 정서적인 경험의 영향을 받을 수 있다.

직장인의 행복과 소진 간의 관계에 관한 연구는 많이 이루어졌으며, 일반적으로 소진은 행복에 부정적인 영향을 미치는 것으로 간주되었다[24,25]. 또한, 행복과 우울 간 관계 연구에서는, 사회적 관계나 소속에 더해 우울의 수준이 인지적 행복 및 정서적 행복에 부적인 효과를 보이는 것으로 나타났다[26].

2.4 심리적 분리(Psychological Detachment)

심리적 분리는 직장인이 퇴근 후에 업무에 대해서 생각하지 않는 것을 말하며, 직무스트레스와 행복 간 관계에 대한 조절변인으로서 관심을 받기 시작했다[3]. 초기 연구에서는 2주 혹은 그 이상의 기간 동안 지속되는 휴식을 통한 심리적 분리에 집중하였지만[27], 휴가 후에 업무를 다시 시작하면서 효과가 빠르게 사라지는 현상이 나타나기 때문에[21] 이후 일과 후 휴식과 같은 단기간의 심리적 분리로 확장되었다[28].

직무스트레스 상황에서 퇴근 후 회복활동이 부족하게 되면 심리적 및 신체적 건강에 문제가 발생할 수 있으며 [4], 퇴근 후의 휴식 시간이 직장인들의 행복과 작업행동에 도움이 된다는 연구들이[29] 이어지면서 심리적 분리는 직장인의 행복 증진을 위한 주요한 변인으로 인식되고 있다. 또한 심리적 분리는 정서적인 측면에서 긍정적인 정서와는 부적인 상관을 그리고 부정적인 정서와는 정적인 상관을 보이는 것으로 나타났으며[30], 부정정서 중에서 특히 우울에 부적인 영향을 주는 것으로 나타났다[31]. 최근에 발표된 종단적 연구에 따르면[32], 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 심리적 분리가 감소시키는 것으로 나타났다.

3. 가설 및 연구모형

이상에서 살펴본 선행연구 결과를 통해서, 소진은 부정적인 정서 특히 우울에 정적인 영향을 미치고 [8][11][16,17], 동시에 행복에는 부적인 영향을 미치는 것을[9,10][24,25] 알 수 있었다. 또한 우울은 정서적, 심리적, 사회적 행복과 모두 부적인 상관을 보이는 것을 [18-20] 확인하였다. 추가적으로, 심리적 분리가 우울을 감소시키고 행복을 높이며[4][29-31], 또한 직무스트레스가 우울과 행복에 미치는 영향을 조절하는 것을 [26][32] 확인하였다. 이러한 결과들은 소진이 궁극적으로 심리적, 주관적 행복을 포괄하는 번영에 영향을 미치며, 부정적인 정서인 우울이 매개변인으로서 역할을 할 것이라는 연결을 가정할 수 있다. 또한 이러한 매개과정에 대해서 심리적 분리가 조절변인으로서의 역할을 할 것이라는 것을 기대할 수 있다. 따라서 본 연구의 모형은 Fig. 1과 같이 구성할 수 있으며, 가설은 다음과 같다.

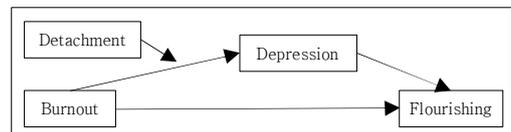


Fig. 1. Model of study

- 가설 1 : 소진이 번영에 영향을 미치는 과정에서 우울이 매개효과를 보일 것이다. (매개효과)
- 가설 2 : 소진-우울-번영의 매개관계에 대해서 심리적 분리가 조절효과를 보일 것이다. (조절된 매개효과)

4. 연구방법

4.1 연구 표본

본 연구를 위하여 300인 이상 사업장에서 주당 52시간 근무제도의 적용을 받는 일반직 직장인 300명을 대상으로 2021년 9월 2일부터 9월 6일까지 온라인 설문조사²⁾를 진행하였다. 표본은 직장인의 연령 및 직급의 구성 비율을 반영할 수 있도록 구성하였다.

Table 1. Frequency of Sample: Sex, Age, Position

Sex	Frequency	Position	Frequency
Male	198	staff	68
Female	102	assistant manager	73
Total	300	manager	63
		deputy general manager	50
Age	Frequency	general manager	46
20-29	44	Total	300
30-39	149		
40-49	77		
50-59	30		
Total	300		

성별은 남자 198명, 여자 102명으로 구성되었고, 평균연령은 38.01세(최소 23세, 최고 62세)이며, 20대 44명, 30대 149명, 40대 77명, 50대 이상 30명의 빈도를 보였다. 직급은 사원급 68명, 대리급 73명, 과장급 63명, 차장급 50명, 부장급 46명으로 구성되었다.

4.2 측정 도구

소진을 측정하기 위해서는 Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson(1996)[33]이 개발하고 신강현(2003)[34]이 타당화한 MBI-GS를 사용하였으며, “직장 일을 마치고 퇴근할 때 완전히 지쳐있음을 느낀다”, “내가 맡은 일을 수행하는 데 있어 완전히 지쳐있다.” 등의 문항을 리커트 5점 척도를 통하여 측정하였다.

우울 수준은 Radloff(1977)[35]가 개발하고 전경우 등(2001)[35]이 타당화한 CES-D(Center for Epidemiologic Studies Depression Scale) 문항을 사용하여 측정하였으며, “가족이나 친구가 도와주더라도

울적한 기분을 떨쳐버릴 수 없었다” 등의 문항에 대해서 리커트 5점 척도를 통하여 측정하였다.

번영의 측정을 위해서는 Diener 등(2010)[22]이 개발하고 Sovet, Park, & Jung(2014)[37]이 타당화한 번영척도(Flourishing Scale)를 사용하였으며, 리커트 7점 척도를 통하여 측정하였다. 문항은 “나는 좋은 사람이고 좋은 삶을 살고 있다”, “나는 나의 미래에 대해 낙관적이다” 등으로 구성되었다.

심리적 분리는 Sonnetag & Fritz(2007)[38]의 이론을 바탕으로 정승철(2015)[39]이 개발한 회복행동 척도의 심리적 분리 문항을 리커트 5점 척도를 통하여 측정하였으며, 문항은 “퇴근 후 혹은 주말에는 일에서 벗어나 여가시간을 가진다” 등으로 구성되었다.

각 변수의 내적일치도(Cronbach- α) 값은 Table 2의 대각선 축에 제시되어 있으며, 모두 양호한 수준인 것으로 나타났다. 변수 간 상관관계 분석 결과를 보면(Table 2), 소진은 우울과는 높은 정적상관, 번영과는 높은 부적상관을 보였으며, 우울과 번영은 높은 부적 상관을 보였다. 심리적 분리는 소진과는 유의미한 상관을 보이지 않았으며, 우울과는 부적상관, 번영과는 정적 상관을 보였다. 이러한 결과는 앞에서 살펴본 선행연구들의 결과들과 동일한 것이라고 할 수 있다.

Table 2. Correlation Coefficients, Cronbach- α , Descriptive Statistics

	1	2	3	4
1. Burnout	.761			
2. Depression	.738***	.937		
3. Flourishing	-.554***	-.539***	.935	
4. Detachment	-.067	-.173**	.208***	.860
M	2.753	2.395	4.808	3.541
SD	.582	.489	.971	.815
Min.	1.00	1.30	1.00	1.00
Max.	4.87	4.15	7.00	5.00
Skewness	.063	.061	-.324	-.308
Kurtosis	.486	.216	.409	-.101

Note1. Numbers on orthogonal line are values of Cronbach- α .

Note2. Detachment = Psychological Detachment

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

4.3 분석방법

가설의 검증을 위하여 SPSS 21.0과 SPSS Process Macro v.3.3을 활용하였다. SPSS Process Macro는 부트스트랩 방법을 통하여 다양한 형태의 변인 관계에 대한 유의성 검증 결과를 제공하는데, 본 연구에서는 Hayes(2013)[40]가 제안한 모형 중에서 Model 4(매개

2) <https://isas.panel.co.kr/ISAS50/OnAirVerChk.asp?SurveyIdAlias=8481227425&ClientID=110308,210352&Mode=00001>

모형)와 Model 7(조절된 매개모형)를 통해서 결과 분석을 하였다. SPSS Process Macro의 분석 결과는 신뢰도 하한값(LLCI)과 신뢰도 상한값(ULCI)이 동일한 부호를 나타내면서 두 값 사이에 '0'이 존재할 수 없는 결과가 나오면 분석에서 설정한 유의 수준에서 통계적으로 유의미한 결과를 의미한다.

5. 결과

5.1 소진-우울-변영의 매개효과 검증

가설 1 “소진이 변영에 영향을 미치는 과정에서 우울이 매개효과를 보일 것이다”를 검증하기 위한 분석 결과는 Table 3과 같다.

Table 3. Analysis for mediation effect

Results of Hierarchical regression

Step 1 : DV = Depression					
IV	B	SE	t	tol.	VIF
Constant	.528	.170	3.105**		
Burnout	.635	.033	19.128***	.964	1.037

Step 2 : DV = Flourishing					
IV	B	SE	t	tol.	VIF
Constant	7.313	.415	17.628***		
Burnout	-.963	.081	-11.884***	.964	1.037

Step 3 : DV = Flourishing					
IV	B	SE	t	tol.	VIF
Constant	7.591	.412	18.408***		
Burnout	-.629	.119	-5.307***	.431	2.302
Depression	-.526	.139	-3.790***	.446	2.241

Results of Process Macro

Direct effect of Burnout on Flourishing				
Effect	se	t	LLCI	ULCI
-0.63	0.12	-5.31***	-0.86	-0.40

Indirect effect of Burnout on Flourishing			
Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
-0.334*	0.091	-0.514	-0.158

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$
 1) Gender and Age are controlled for all results
 2) Model of Step 1 : $R^2 = 0.554$, $F = 122.480$ ***
 3) Model of Step 2 : $R^2 = 0.326$, $F = 47.781$ ***
 4) Model of Step 3 : $R^2 = 0.358$, $F = 41.044$ ***
 5) tol. = Tolerance
 6) Number of bootstrap samples for bias corrected bootstrap confidence intervals is 5,000.
 7) Level of confidence for all confidence intervals in output is 95%
 8) LLCI: lower level of confidence interval, ULCI : upper level of confidence interval

모든 분석은 성별과 나이의 효과를 통제하였으며, 위계적회귀분석 결과 매개효과가 확인되었으며, Process Macro 부트스트래핑 분석에서는, 소진(IV)과 변영(DV) 간의 관계를 나타내는 직접효과(Direct effect)는 신뢰

도 하한값(LLCI = -0.86)과 신뢰도 상한값(ULCI = -0.40) 간에 '0'이 없는 결과이기 때문에, 통계적으로 유의미하였다. 또한 우울을 거쳐서 간접적으로 변영에 영향을 미치는 간접효과(Indirect effect)는 매개효과를 의미하며, 부트스트랩 신뢰도 하한값(LLCI = -0.514)과 부트스트랩 신뢰도 상한값(ULCI = -0.158) 사이에 '0'이 없는 결과이기 때문에, 통계적으로 유의미하였다. 이를 통해서 소진이 변영에 직접적인 영향을 미치는 것과 우울이 매개변인으로서의 역할을 한다는 것이 확인되었다. 따라서 가설 1은 검증되었다.

Table 4. Analysis for moderated mediation effect

Model Summary				
R	R-square	F	df1	df2
0.60	0.36	41.04***	4	295

Model (DV = Flourishing)				
	coefficient	t	LLCI	ULCI
constant	7.59	18.41***	6.78	8.40
Burnout	-0.63	-5.31***	-0.86	-0.40
Depression	-0.53	-3.79***	-0.80	-0.25
Sex	0.22	2.10*	0.01	0.43
Age	0.00	-0.38	-0.01	0.01

Direct effect of Burnout on Flourishing				
Effect	se	t	LLCI	ULCI
-0.63	0.12	-5.31***	-0.86	-0.40

Conditional indirect effects of Burnout on Flourishing in accordance with Detachment				
Detachment	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
- 1 SD	-0.29	0.08	-0.45	-0.12
mean	-0.33	0.09	-0.50	-0.15
+ 1 SD	-0.36	0.10	-0.55	-0.17

Index of moderated mediation			
Index	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
-0.041	0.024	-0.098	-0.006

* $p < 0.05$, *** $p < 0.001$
 1) Number of bootstrap samples for bias corrected bootstrap confidence intervals is 5,000.
 2) Level of confidence for all confidence intervals in output is 95%
 3) LLCI: lower level of confidence interval, ULCI : upper level of confidence interval
 4) Gender and Age are controlled for all results

5.2 심리적 분리의 조절된 매개효과 검증

가설 2 “소진-우울-변영의 매개관계에 대해서 심리적 분리가 조절효과를 보일 것이다”를 검증하기 위한 분석 결과는 Table 4에 제시되었다.

우선 직접효과에 대해서는 Table 3에서 제시한 결과와 같은 것이다. 매개효과에 대한 심리적 분리의 조절효과 분석 결과(Index of moderated mediation)는 부트스트랩 신뢰도 하한값(BootLLCI=-0.098)과 부트스트랩

신뢰도 상한값(BootULCI=-0.006)의 부호가 같으면서 두 신뢰도 값 간에 '0'이 있을 수 없으므로 통계적으로 유의미한 것이며, 가설 2가 검증되었다. 이러한 결과를 통해서 '소진-우울-변영'의 매개효과에 대한 심리적 분리의 조절된 매개효과가 확인되었다.

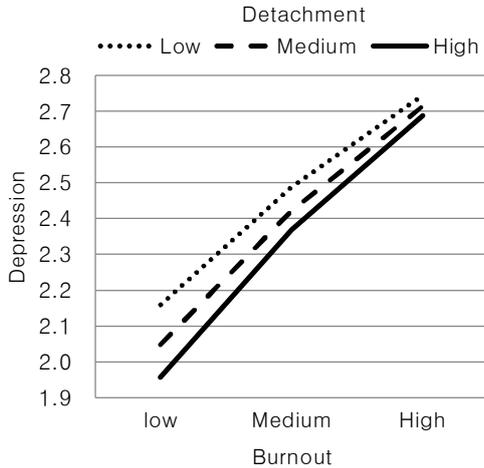


Fig. 2. Moderation slopes

조절효과와 관련하여 좀 더 세부적으로 살펴보면, 조절 변인인 심리적 분리의 -1 표준편차 값, 평균 값, +1 표준편차 값에 대한 부트스트래핑 분석결과, 모든 수준에서 부트스트래핑 신뢰도 하한값(각각 -0.45, -0.50, -0.55)과 부트스트래핑 신뢰도 상한값(각각 -0.12, -0.15, -0.17) 간에 '0'이 없는 결과이기 때문에, 심리적 분리 값의 모든 수준에서 통계적으로 유의미한 조절효과가 있는 것으로 확인되었다. 이러한 결과를 그래프로 살펴보면(Fig. 2), 심리적 분리가 낮은 경우(점선)에 심리적 분리가 높은 경우(실선)보다 모든 소진 수준에서 우울의 값이 더 높으며, 소진의 수준이 높아짐에 따라 각 심리적 분리 수준에 대한 우울 값의 간격이 좁혀지는 것을 확인할 수 있다. 이를 통해서 소진과 심리적 분리가 상호작용을 통해서 우울에 영향을 미치는 조절효과를 확인할 수 있다.

6. 결론

본 연구는 많은 연구자들과 실무자들의 관심을 받고 있는 소진이 심리적 및 주관적 행복인 변영에 미치는 영향의 과정에서 정서적인 부정적 효과인 우울의 매개변인

으로서의 역할과 심리적 분리의 조절효과를 확인하였다.

연구 결과를 통해서 첫째, 정서적으로 고갈되고 성취감이 감소하는 소진의 수준이 높아지면, 우울과 같은 정서적인 어려움을 겪으면서 궁극적으로 개인의 심리적 및 주관적 행복의 손실을 초래하게 된다는 것을 인식하였으며, 둘째, 소진이 우울과 변영에 순차적으로 영향을 미치는 상황에서 업무로부터 심리적으로 거리를 두고 에너지를 회복할 수 있는 시간을 가지는 심리적 분리의 수준이 높아지게 되면 그 영향을 다소 감소시킬 수 있다는 것을 확인할 수 있었다.

실무적으로 볼 때, 본 연구의 결과는 우울과 같은 정서적 문제를 발생시키고 행복의 수준을 낮추는 역할을 하는 소진에 대한 관리의 필요성을 확인시켰다. 또한 개인적으로 혹은 조직적으로 업무로부터의 심리적 분리를 높일 수 있다면 정서적 어려움을 감소시키고 결과적으로 개인들의 행복 수준을 높일 수 있다는 것을 보여주었다.

LG그룹, SK그룹 등에서는 사내에서 명상을 할 수 있는 시설을 일부 설치해서 운영하고 있지만, 이는 매우 드문 경우이다. 이처럼 기업에서 휴식을 취할 수 있는 시설을 만들 수도 있지만, 무엇보다 일과 후에는 일에 대해서 생각하지 않고 충분한 휴식을 취해서 에너지를 회복하는 것을 기본 전제로 생각하는 조직문화의 변화가 필요하다. 또한 국가적인 차원에서의 변화도 필요한데, 프랑스는 2016년부터 '퇴근 후 업무 연락 금지법'을 시행하여 퇴근 후에는 회사에 '연결되지 않을 권리'를 직원들에게 보장하고 있다. 이런 조치들과 동시에, 퇴근 후 효과적인 휴식으로 소진을 극복하는 방법에 대한 교육프로그램, 코칭 등을 활성화할 필요가 있다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 자기보고 형식의 설문지 조사를 통하여 모든 변인을 동일 시점에 측정하는 방식으로 연구를 진행한 것이다. 우선 매개관계는 시간적인 흐름을 통하여 독립변인에서 매개변인 그리고 종속변인으로 이어지는데, 이를 위해서는 시간적인 차이를 두는 종단적인 연구가 필요하다. 또한 조절효과와 관련해서는, 실험 설계를 통해서 효과를 검증할 필요가 있다. 둘째, 직무 특성이나 조직 특성에 따른 소진의 차별적 영향에 대한 고려가 충분하지 못하였다. 특정 직무나 조직은 다른 직무나 조직보다 소진에 더 취약할 수 있으며, 직무나 조직의 차이에 따라 정서적 문제의 발생 양상도 다를 수 있다. 따라서 좀 더 큰 표본을 통해서 직무 특성, 조직 특성의 구분을 통하여 결과를 좀 더 세밀하게 검토할 필요가 있다.

REFERENCES

- [1] C. Maslach & M. P. Leiter. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- [2] Y. Yang & J. A. Hayes. (2020). Causes and consequences of burnout among mental health professionals: A practice-oriented review of recent empirical literature. *Psychotherapy*, 57(3), 426-436. doi:http://dx.doi.org/10.1037/pst0000317
- [3] D. Eden. (2001). Vacations and other respites: Studying stress on and off the job. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 121-146). Chichester, England: Wiley.
- [4] S. Sonnentag. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 196-210.
- [5] W. Schaufeli & D. Enzmann. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: Critical Analysis*. London: Taylor & Francis.
- [6] C. Maslach & Jackson. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- [7] N. Schutte, S. Toppinen, R. Kalimo, & W. Schaufeli. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory, General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 73(1), 53-66.
- [8] P. Jankowski, S. Sandage, C. Bell, D. Davis, E. Porter, M. Jessen, C. Motzny, K. Ross, & J. Owen. (2020). Virtue, flourishing, and positive psychology in psychotherapy: An overview and research prospectus. *Psychotherapy*, 57(3), 291-309. https://doi.org/10.1037/pst0000285
- [9] C. Maslach, W. Schaufeli, & M. Leiter. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- [10] K. Shin. (2016). The Effects of Workplace Incivility, Burnout and Teacher Efficacy on Job Satisfaction in Nursery Teachers. *Journal of Digital Convergence*, 14(8), 371-381. http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2016.14.8.371
- [11] S. Kahill. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology*, 29, 284-297. https://doi.org/10.1037/h0079772
- [12] I. Schonfeld, J. Verkuilen, & R. Bianchi. (2019). Inquiry into the correlation between burnout and depression. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(6), 603-616. doi:http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000151
- [13] A. T. Beck. (1967). *Depression: Clinical, experimental, and theoretical aspects*. New York, NY: Harper & Row.
- [14] H. J. Kim, I. H. Song. (2010). Depressive Mood, Suicidal Ideation, and Alcohol Drinking Behavior among Married Employees. *Mental Health & Social Work*, 36, 1-30.
- [15] Y. Lecrubier, H. Wittchen, C. Faravelli, J. Bobes, A. Patel, & M. Knapp. (2000). A European perspective on social anxiety disorder. *European Psychiatry*, 15(1), 5-16.
- [16] S. Y. Bae, S. H. Kim. (2018). Analysis of Convergent Influence of Self-Esteem, Fatigue and Psychosocial Stress on Depression among General Hospital Administrative Staff. *Journal of Digital Convergence*, 16(9), 301-307.
- [17] S. Meier & S. Kim. (2021). Meta-Regression Analyses of Relationships Between Burnout and Depression With Sampling and Measurement Methodological Moderators. *Journal of Occupational Health Psychology*. March 29, Advance online publication. http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000273
- [18] E. Fuller-Thomson, S. Agbeyaka, D. LaFond, & M. Bern-Klug. (2016). Flourishing after depression: Factors associated with achieving complete mental health among those with a history of depression. *Psychiatry Research*, 242, 111-120. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.psychres.2016.04.041
- [19] C. Keyes. (2005). Mental illness and/or mental health? investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539-548. doi:http://dx.doi.org/10.1037/0022-006X.73.3.539
- [20] Y. K. Oh, S. Y. Hwang. (2017). A Path Analysis on the Effect of Anxiety and Depression on Health-related Quality of Life of Middle aged Women. *Journal of Digital Convergence*, 15(10), 579-588.
- [21] C. Keyes. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43, 207-222. http://dx.doi.org/10.2307/3090197
- [22] E. Diener, D. Wirtz, W. Tov, C. Kim-Prieto, D. W. Choi, S. Oishi, & R. Biswas-Diener. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156.
- [23] A. B. Bakker, E. Demerouti, P. Y. Chen, & C. L. Cooper. (2014). *Work and well-being*. New York, NY: Wiley.
- [24] C. Fritz & S. Sonnentag. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 936-945. doi:http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.936
- [24] M. H. Vetter, M. K. Vetter, & J. Fowler. (2018). Resilience, hope and flourishing are inversely

- associated with burnout among members of the society for gynecologic oncology. *Gynecologic Oncology Reports*, 25, 52-55.
doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.gore.2018.06.002
- [26] M. Steger & T. Kashdan. (2009). Depression and everyday social activity, belonging, and well-being. *Journal of Counseling Psychology*, 56(2), 289-300.
doi:http://dx.doi.org/10.1037/a0015416
- [27] D. Etzion, D. Eden, & Y. Lapidot. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83, 577-585.
- [28] S. Sonnentag & U. Bayer. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393-414.
doi:http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393
- [29] J. Sluiter, A. Van der Beek, & M. Frings-Dresen. (1999). The influence of work characteristics on the need for recovery and experienced health: A study on coach drivers. *Ergonomics*, 42, 573-583.
- [30] S. Sonnentag, E. J. Mojza, C. Binnewies & A. Scholl. (2008) Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*, 22(3), 257-276, DOI: 10.1080/02678370802379440
- [31] C. Quach. (2021). Detachment and antagonism as moderators of effects of psychosocial stressors on emotional distress in daily life(Order No. 28715919). Available from *ProQuest Dissertations & Theses Global*. (2572618378). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/detachment-antagonism-as-moderators-effects/docview/2572618378/se-2?accountid=10373>
- [32] M. Nasharudin, M. Idris, M. Loh, & M. Tuckey. (2020). The role of psychological detachment in burnout and depression: A longitudinal study of Malaysian workers. *Scandinavian Journal of Psychology*, 61(3), 423-435. doi:http://dx.doi.org/10.1111/sjop.12622
- [33] W. Schaufeli, M. Leiter, C. Maslach, & S. Jackson. (1996). *The Maslach Burnout Inventory - Test Manual* (3rd. ed.). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- [34] K. H. Shin. (2003). The Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS): An Application In South Korea. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 16(3): 1-17.
- [35] L. S. Radloff. (1977). The CES-D scale: A self-report depression scale for research in the general population. *Applied Psychological Measurement*, 1(3), 385-401.
- [36] K. K. Chon, S. C. Choi, B. C. Yang. (2001). Intergrated Adaptation of CES-D in Korea. *Korean Journal of Health Psychology*, 6(1), 59-76.
- [37] L. Sovet, M. Park, & S. Jung. (2014). Validation and psychometric properties of academic major satisfaction scale among Korean college students, *Social Indicators Research*, 119, 1121-113
- [38] S. Sonnentag & C. Fritz. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221.
- [39] S. C. Jung. (2015). *Development of PSRI: Psycho-Social Risks Inventory*. Seoul: Guidance Korea.
- [40] A. F. Hayes. (2013) *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional process analysis: a Regression-based approach*. New York, NY: The Guilford Press.

정 승 철 (Jung, Sung Cheol)

[정회원]



- 1995년 8월 : 서강대학교 경영학과 (경영학사)
- 2000년 8월 : 프랑스 Rouen대학교 심리학과 (심리학석사)
- 2007년 3월 : 프랑스 Paris 10대학교 심리학과 (Ph. D.)
- 2007년 9월 ~ 2009년 8월 : 한국고

용정보원 부연구위원

- 2009년 9월 ~ 현재 : 가톨릭대학교 심리학과 부교수
- 관심분야 : 인사, 조직, 선발, 조직개발, 스트레스관리
- E-Mail : parisjung@catholic.ac.kr