한국심리학회지: 건강
The Korean Journal of Health Psychology
2017. Vol. 22, No. 3, 551 - 564

대학생 취업 소진 척도의 개발과 타당화*

송 윤 희†
안양대학교 교양대학

송 원 영‡
건양대학교 심리상담치료학과

최근 청년의 취업문제는 심각한 사회적 문제로 심화되고 있다. 취업 준비로 인해 신체적 심리적 부조화를 이루어 두려움, 불안, 걱정 등을 느끼는 상태인 취업 소진을 경험하는 대학생들은 증가하고 있으나, 이를 측정할 수 있는 척도가 미흡한 상황이다. 이에 본 연구는 대학생의 취업 스트레스로 인한 장기적 반응인 취업 소진을 측정하는 척도를 개발하고, 그 타당성을 검증하는 것을 목적으로 하였다. 우선, 관련 문헌을 개관하여 22문항의 예비척도를 개발하였고, 그 다음 2차의 전문가 검토와 전문가 인터뷰를 한 후, 40명의 대학생에게 안면타당도를 실시하여 20문항을 도출하였다. 1차 연구는 수도권 2개 대학과 지방 1개 대학에서 209명의 대학생을 대상으로 기술통계, 상관분석 및 탐색적 요인분석을 실시하였고, 2차 연구는 수도권 1개 대학 218명의 대학생을 대상으로 내적 합치도 분석 및 확인적 요인분석을 실시하였다. 이 과정에서 3문항이 제거되어 최종적으로 대학생 취업 소진 척도는 총 17문항으로 구성되었다. 최종 취업소진 척도는 탈진 7문항, 반감 2문항, 무능감 3문항, 부정적 신념 3문항 및 비인간화 2문항으로 도출해내었다. 본 연구에서 개발한 취업 소진 척도는 취업 스트레스, 취업불안 등이 점차 증가하고 있는 교육 및 사회현장에서 취업 소진을 측정하고 그에 대한 대안을 찾는데 기초적인 토대가 될 것이다.

주요어: 취업 스트레스, 소진, 취업 소진, 타당도, 신뢰도, 척도개발

* 본 연구는 2015년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2015S1A5A8018012)
† 제 1저자 : 송윤희, 안양대학교 교양대학
‡ 교신저자(Corresponding author) : 송원영, (32992) 충청남도 논산시 대학로 121 건양대학교 심리상담치료학과, Tel: 041-730-5414, E-mail: 1058@paran.com

전 세계적으로 나타나고 있는 경기침체는 청년 실업이라는 사회문제로 부각되고 있다. 우리나라의 상황도 예외가 아니며, 점차 청년의 취업문제는 심각한 사회적 문제로 심화되고 있다. 따라서 대학생들은 취업을 위해 높은 점수를 받을 수 있는 과목만을 수강하고, 해외연수를 비롯한 다양한 연수, 자격증 취득 등을 위해 휴학하는 일도 잦다. 이에 외국어, 해외연수 등의 사교육비도 적지 않아 등록금, 생활비 등과 함께 삼중고를 겪고 있다. 해외연수비용이 전문대생은 평균 809만원, 4년제 대학생은 1,559만원, 취업을 위한 교육훈련비용도 전문대생은 113만원, 4년제 대학생이 202만원, 의류 잡화비용도 전문대생은 66만원, 4년제 대학생은 97만원을 지출하는 것으로 나타났다(정범석, 정화민, 2014).

또한 졸업요건을 갖추었으나 수료 또는 휴학하는 NG족(No Graduation)도 매년 급격하게 늘어나고 있다. 최근 대학생의 졸업 소요기간을 분석한 이필남(2016)에 의하면, 대학생의 평균 졸업 소요기간은 12.3학기로 여학생은 9.9학기, 남학생은 14.3학기로 나타났다. 이와 같이 졸업유예자가 늘어나자, 대학구조개혁평가 등으로 부담을 가지고 있는 대학들은 최근 졸업유예 폐지나 일부 등록금을 내고 의무수강을 하도록 유도하는 등의 대안을 제시하여 학생들의 경제적, 심적 어려움은 더욱 커지고 있다. 그러나 이러한 대학생들의 취업준비와 노력에도 불구하고 취업률은 그리 밝지 않다. 과도한 취업에 대한 불안과 스트레스는 강박증, 대인예민성, 사회적 부적응 등으로 연계되며, 미취업 스트레스 증후군으로 발전되어 극단적으로 자살생각을 유발하기도 한다(김종운, 지연옥, 2017).

취업 스트레스는 일반적으로 직장을 구하는 과정에서 발생하는 스트레스로(김종운, 지연옥, 2017), 대학생 구직자를 대상으로 한 설문조사에 따르면, 대학생 94%가 취업 스트레스로 인한 질병때문에 어려움을 겪는 것으로 나타났다(서인균, 이연실, 2015). 이러한 지속적인 스트레스는 소진(burnout)을 유발하게 된다(Freudenberger, 1974). 대학생들이 현실에서 느끼는 취업에 대한 스트레스, 불안감 역시 이들에게 소진을 일으키게 된다.

소진은 Freudenberger(1974)에 의해 도입된 개념으로, 과도한 업무 등의 요구로 인해 피로감, 좌절감, 스트레스, 정신적 소모감과 고갈, 무력감, 절망감, 냉소적인 태도 등을 나타내는 신체적, 정서적, 정신적 고갈 상태를 의미한다(이영복, 이상민, 이자영, 2009; Maslach & Jackson, 1981). 이러한 소진의 개념은 두 가지로 구분하여 살펴볼 수 있다. 첫 번째는 근로자를 중심으로 생겨난 사회적 현상의 하나에서 시작된 개념이다. 1970년대 미국 전문직 종사자를 대상으로 출발하여 인간서비스 계통 종사자, 일반직 종사자, 교사, 학생 등으로 연구가 확장되었다. 소진에 대한 실증적 연구는 1980년대 이후로 활성화되었다(Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). 따라서 이에 대한 소진 개념은 사람을 상대로 일하는 개인들에게 발생할 수 있는 정신적 탈진, 비인간화, 개인적 성취감 감소의 신드롬(Maslach & Jackson, 1981)으로 볼 수 있다. 정서적 탈진은 극도로 심리적으로 피로감을 느끼게 되는 정서적 고갈을 의미하며, 비인간화는 타인에 대한 부정적 반응을 의미하고 개인적 성취감 감소는 직무를 수행하면서 성취에 대한 미흡으로 자신에 대해 부정적 평가를 하는

것을 말한다. 두 번째는 이론적인 측면에 있어 열의(engagement)의 반대되는 개념으로 소진이 제시되었다(Schaufeli, Martez, Marques-Pinto, Salanova, & Bakker, 2002). 긍정심리학에서 제시한 강함과 최적의 상태에 반한 개념으로 나약함과 잘못된 기능에 대해 논의되었다. 따라서 활기에 대한 상반되는 개념으로 탈진, 헌신에 대한 상반되는 개념으로 냉담을 기반으로 소진의 의미를 정의하였다. 최근 직무상황에서 소진과 열의에 모두 영향을 미치는 변인 등에 대한 연구가 진행되고 있다.

소진과정에 대해 Freudenberger와 North(1985)는 12단계를 구분하여 제시하였다. 즉, 자신을 증명하려는 강박, 과도한 업무, 욕구 무시, 갈등의 이동, 가치의 수정, 문제 거부, 철회, 행동의 변화, 비인간화, 내적 공허함, 우울증소진 신드롬이다. 또한 윤혜미(1993)는 네 단계로 나누어 제시하기도 했다. 첫째 단계는 열성(투자)단계로 자기 일에 대해 희망을 가지고 열정을 다한다. 둘째 단계는 침체의 단계로 하던 일에 대한 흥미를 잃고 시간, 환경 등 외부적인 면에 신경을 쓴다. 셋째 단계는 좌절단계로 노력에 비해 성과가 적은 것에 대해 불평하고 두통, 피로 등 신체적인 고통을 호소한다. 넷째 단계는 무관심(비감정이입)의 단계로 자신을 방어하기 위해 주위 사람들에게 냉담해지며, 정신적으로나 신체적으로 어려움을 느끼며 열정이 사라진다. 소진은 개인적인 차원뿐만 아니라 조직적으로도 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

소진을 측정하는 도구는 1900년대 후반부터 개발되어 활용되고 있다. 대표적으로 Maslach 소진 검사(Maslach Burnout Inventory; 이후 MBI이라 칭함; Maslach & Jackson, 1981), 소진 측정(Burnout Measure; 이후 BM라 칭함; Pines, Aronson, & Kafry, 1981)이 있다. 가장 많이 활용되고 있는 MBI는 소진을 정서적 소진, 비인간화, 개인 성취감 감소의 3가지 요인과 총 22개 문항으로 구성되었다. 정서적 소진은 정서적으로 지쳤다는 느낌이 높아지는 것이며, 비인간화는 대상에게 냉소적이거나 부정적인 태도와 감정을 보이는 것이고, 개인적 성취감 감소는 직무수행 과정에서 성취 부족으로 인해 자기 자신에 대해 부정적으로 평가하려는 태도를 의미한다. 이에 반해 BM 측정도구는 신체적 소진, 정서적 소진, 정신적 소진의 3가지 요인과 총 21문항으로 구성되었다(Pines et al., 1981). 그 외에도 Demerouti와 Nachreiner(1999)의 Oldenburg 소진검사(Oldenburg Burnout Inventory; 이하 OLBI라 칭함)가 있으며, 구성요인은 감정적 소진과 일로부터 심리적 이탈의 10개 문항으로 구성되었다. 또한 Kristensen, Borritz, Villadsen과 Christensen(2005)에 의해 개발된 Copenhagen 소진검사(Copenhagen Burnout Inventory; 이하 CBI라 칭함)는 19개 문항으로 구성되어 있다. CBI는 사람들에게 서비스를 제공하는 분야의 직업군을 대상으로 개인의 소진, 업무와 관련된 소진, 고객과 관련된 소진을 측정하였다. 민간경비원을 위한 직무소진 척도(이준우, 김의영, 이종환, 2014)는 MBI를 기반으로 정서적 탈진, 비인간화, 성취적 감소로 구성하여 15문항으로 제시되었다.

한편, 소진은 교육환경에서도 측정되어 왔다. 학생대상으로 Maslach 소진검사-학생용설문지(Maslach Burnout Inventory-Student Survey;

이하 MBI-SS라 칭함; Schaufeli et al., 2002), 학생용-소진검사(School-Burnout Inventory; 이하 SBI라 칭함; Katariina, Noona, Esko, & Jari-Erik, 2009), 중·고등학생에 적합한 한국형 학업소진 척도(이영복 외, 2009)가, 교사대상으로 유아교사 소진 척도(김연옥, 천성문, 이정희, 2012) 등이 있다. MBI-SS(Schaufeli et al., 2002)는 소진, 냉소, 전문적인 효능감으로 구분되며 15문항으로 구성되었다. SBI는 청소년을 대상으로 하였으며, 학교에서의 소진, 학교의 의미에 대한 냉소, 학교에서의 심리적 부적절감으로 구성되었으며, 총 9문항으로 구성되었다. 한국형 학업소진 척도(이영복 외, 2009)는 MBI를 기반으로 개발되었으며, 중·고등학생에 적합한 도구로 탈진, 무능력, 반감, 냉담, 불안으로 구분하고, 각 5문항씩 총 25문항으로 구성되었다. 유아교사 소진 척도(김연옥 외, 2012)는 신체·정서적 고갈, 직업적 회의, 직무환경적 불만족, 무능감으로 구분되며, 총 18문항으로 구성되었다.

이렇듯 소진은 기본적인 개념 이외에도 각 영역에서 발생할 수 있는 소진의 특성을 반영하여 측정되고, 그에 대한 개입이나 대안을 마련하기 위해 활용되어왔다. 그러나 앞서 개관한 대학생의 최근 상황으로 인한 취업 스트레스와 관련한 소진을 측정하기 위한 도구가 아직까지는 개발되지 않았다. 기존의 소진에 대한 연구는 대부분 직무, 학업 등에 관한 연구들이다. 취업소진은 학업소진과는 다른 측면에서 연구되어져야 할 분야로서, 본 연구는 취업소진에 대한 구성요인들을 밝혀내어 향후 취업소진에 대한 실증적 연구에 박차를 가할 수 있을 것이다.

따라서 본 연구는 대학생의 취업 스트레스에 대한 소진을 측정하기 위한 적절한 도구를 개발하려는 목표로 실시되었다. 본 연구에서 취업소진은 취업 스트레스로 인해 정서 및 신체적 힘이 고갈되어 탈진한 상태로 정의하였다. 또한 구체적으로는 대표적인 소진 측정도구인 BM(Pines et al., 1981), MBI-SS(Schaufeli et al., 2002) 등의 연구와 차후 소진과 교육적 상황을 접목한 선행연구 등을 중심으로, 취업 소진의 구성요인 및 문항을 도출해내고, 그 통계적 속성을 검증하고자 하였다. 이러한 목적에 따라 개발된 척도는 취업 스트레스, 취업불안 등이 점차 증가하고 있는 대학 교육현장에서 취업 소진을 측정하고 그에 대한 대안을 찾는데 기초적인 토대가 될 것이다.

방 법

참여자

본 연구는 수도권의 A대학과 B대학, 지방의 C대학 중 3학년과 4학년을 대상으로 수행되었다. 연구 1은 A대학, B대학 및 C대학의 자료(209명)를 중심으로 탐색적 요인분석을 실시하였고, 연구 2는 A대학 자료(218명)를 중심으로 확인적 요인분석을 실시하였다. 연구대상은 총 427명으로, 성별을 살펴보면, 남학생은 212명(49.6%), 여학생은 215명(50.4%)이었고, 학년은 3학년 163명(38.2%), 4학년이 264명(61.8%)으로 나타났다.

연구절차

본 연구목적을 달성하기 위해, 첫 번째 단계에

서는 소진의 개념 및 구성요인에 대한 이론적 배경을 고찰하고자 한다. 두 번째 단계로, 이론적 배경을 토대로 취업소진에 대한 잠정적 측정도구 구성요인 및 22개 문항을 추출하고 난 후, 전문가 검토 및 인터뷰, 대학생의 안면타당도를 받았다. 최종 예비척도 문항은 20문항으로 추출하였다. 세 번째 단계로, 수정한 20문항의 예비척도를 기반으로 요인구조를 탐색하고 확인하고자 2개의 표본을 대상으로 기술통계, 신뢰도 분석, 상관관계, 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis) 및 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis) 등을 수행하였다. 척도의 측정방식은 리커트 5점(1점 매우 그렇지 않다~5점 매우 그렇다) 척도로 구성하였다.

분석방법

수집된 자료는 SPSS 21.0을 활용하여 기술통계, 신뢰도, 상관분석, 탐색적 요인분석 등을 수행하였다. 또한 도구의 타당도 검증을 위한 확인적 요인분석은 AMOS 21.0을 사용하였다. 왜도와 첨도를 분석하여 자료의 정상성을 살펴보았으며, 모수추정법으로 최대우도법을 활용하였다.

결 과

예비척도 개발

먼저 취업 소진과 관련 있는 선행연구 개관을 통해 예비척도를 개발하였다. 문항을 선정하기 위해 대학생 취업상황에 활용할 수 있는 취업 소진 항목을 수집하였고, 이를 점검하여 유사한 내용을 포함한 문항은 통합하거나 생략하여 간소화하였다.

선행연구를 통해 22문항을 선택하여 전문가 6명을 대상으로 1차 및 2차 내용타당도 검토를 받았다. 전문가는 교육공학자 3명, 교육심리학자 2명, 심리학자 1명으로 구성되었다. 또한 3명의 교육전문가와 심층적으로 논의하여 이를 보충하였다. 그 후 안면타당도를 위해 대학생 40명에게 예비검사를 실시하여 문항의 이해 정도를 점검하고 의미가 모호한 문항을 수정·보완하였다. 이 과정에서 척도 개발 연구는 고학년만을 대상으로 하는 것이 적절하다는 의견을 수렴하였다. 최종예비척도 문항은 총 20문항으로 탈진 6문항, 반감 4문항, 무능력 5문항, 냉담 5문항이었다.

연구 1(탐색적 요인분석)

탐색적 요인분석은 A대, B대 및 D대의 총 209명으로부터 수집된 자료에 대해 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 확인하였다. 대부분 문항의 측정값은 최소 1.00, 최대 5.00로 나타났으며, 문항별 평균은 최소 2.13에서 최대 3.65에 분포되었다. 왜도는 모든 문항 모두 절대값 1이하로 나타났고, 왜도의 절대값은 최대 .75이었으며, 첨도의 경우도 절대값 1이하를 보이고, 첨도의 절대값은 최대 .85로 나타나 각 문항별 분포가 정상분포로 판단되었다.

탐색적 요인분석에서는 전문가 검토를 통한 예비척도와 달리 5개의 변인으로 구분되었다. 각 세부변인별 기술통계를 살펴보면 다음 표 1과 같다. 평균을 살펴보면, 탈진이 3.10, 반감이 3.59, 무능감이 2.63, 부정적 신념이 3.03, 비인간화가 2.17로

표 1. 예비 척도의 기술통계량(n = 209)

변인	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	첨도
탈진	1.00	5.00	3.10	.74	-.48	.11
반감	1.00	5.00	3.59	1.03	-.53	-.29
무능감	1.00	5.00	2.63	.94	.19	-.36
부정적 신념	1.00	5.00	3.03	.87	-.37	.09
비인간화	1.00	5.00	2.17	.88	.60	.08

나타났다.

다음은 5개의 하위변인 간의 상관분석을 실시하였다. 변인간 상관을 살펴보면, 탈진은 반감, 무능감, 부정적 신념, 비인간화와 정적 상관이 있었다. 또한 반감은 무능감, 부정적 신념, 비인간화와 정적 상관이 있었고, 무능감은 부정적 신념, 비인간화와 정적 상관이 있었다. 또한 부정적 신념은 비인간화와 정적 상관이 있었다. 모든 상관관계는 유의수준 .01에서 모두 유의한 것으로 분석되었다.

수집된 자료의 탐색적 요인분석을 위해 KMO와 Bartlett의 구형성 검정을 실시하였다. KMO값은 .906이었고 Bartlett 구형성 검정치는 2477.902 ($p < .001$)로 나타났다. 요인 추출 방법은 가능한 많은 정보를 최소의 요인으로 묶어 예측하는 주축요인추출을 사용하였고, 요인회전방법은 오블리민(Oblimin)을 선택하였다. 요인수의 선택 및 제거는 먼저 고유치(Eigenvalue), 스크리도표 및 이론적 배경을 기준으로 하였다. 그리고 구체적인 기준사항은 첫째, 요인부하량이 .30미만인 문항, 둘째, 요인 내에서 상관관계를 나타내지 않거나 다른 요인의 문항과 상관관계가 .30이상인 문항을 제거하였다. 탐색적 요인분석 결과, 예비척도와 달리 다섯 개의 요인으로 나타났으며, 다섯 개 변인의 설명력은 65.069%이었고 요인적재량은 .30이상이었다. 다섯 개 변인으로 묶인 변인에 대해서는 전문가 논의를 통해 탈진, 무능감, 부정적 신념, 반감, 비인간화로 명명하였다. 각 요인은 탈진 8문항, 무능감 4문항, 부정적 신념 3문항, 반감 2문항, 비인간화 2문항으로 구성되었으며, 예비척도 중 무능감에 포함되어 있던 한 문항이 제외되었다. 탐색적 요인분석의 최종 결과와 요인별 신뢰도는 표 2에 제시하였고, 모든 요인들의 문항내적신뢰도는 모두 .80을 넘어 양호한 것으로 분석되었다.

표 2. 예비척도의 탐색적 요인분석 결과 및 신뢰도 (n = 209)

문항	요인					신뢰도
	탈진	무능감	부정적 신념	반감	비인간화	
탈진4	.884					.90
탈진2	.830					
탈진5	.814					
탈진3	.752					
탈진1	.592					
탈진7	.453					
탈진8	.428					
탈진9	.413					
무능감2		-.903				.89
무능감3		-.718				
무능감4		-.705				
무능감1		-.329				
부정적신념2			.806			.81
부정적신념1			.689			
부정적신념3			.512			
반감1				-.869		.85
반감2				-.823		
비인간화1					.793	.81
비인간화2					.788	
고유값	4.355	2.76	1.791	1.759	1.698	
설명분산	22.919	14.525	9.429	9.257	8.939	
누적분산	22.919	37.444	46.873	56.13	65.069	
문항수	8	4	3	2	2	

연구 2(확인적 요인분석)

탐색적 요인분석 결과로 선정된 측정도구의 구조를 확인하고자 A대학 218명의 설문자료로 확인적 요인분석을 실시하였다. 각 문항별로 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 검사하여 정규성 분포 가정의 충족 정도를 확인하였다. 관찰변수들의 기술통계 값을 살펴보면, 관찰변수의 평균은 최소 2.15, 최고 3.61로 나타났고, 표준편차는 최소 .91, 최고 1.20으로 나타났다. 각 관찰변수의 왜도와 첨도를 살펴보면, 왜도의 절대값은 최소 .09, 최고 .96로 나타났고, 첨도의 절대값은 최소 .05, 최고 .90으로 나타났다. 이와 같이 왜도의 절대값이 2보다 작고 첨도의 절대값이 7보다 작아 정상성에 대해 커다란 문제가 없는 것으로 확인되어(Curran, West, & Finch, 1996) 모수추정법으로 최대우도법을 사용하는 것이 적합하다고 판단하였다.

다음은 다섯 개 하위변인 간의 상관분석을 실시하였고, 그 결과는 표 4와 같다. 상관을 살펴보면, 탈진은 반감, 무능감, 부정적 신념, 비인간화와 정적 관계가 있었다. 또한 반감은 무능감, 부정적 신념, 비인간화와 정적 관계가 있었으며, 무능감은 부정적 신념, 비인간화와 정적 관계가 있었다. 또한 부정적 신념은 비인간화와 정적 관계가 있었다. 모든 상관관계는 유의수준 .01에서 모두 유의한 것으로 분석되었다.

확인적 요인분석은 최대우도추정법을 통해 모형의 적합도를 추정하였다. 본 연구에서는 CFI, TLI와 RMSEA를 참고하여 모형의 적합성을 판단하였으며, 일반적으로 CFI와 TLI가 .90이상, RMSEA가 .08 이하를 보일 때, 좋은 적합도로 판단한다(김계수, 2010). 적합도 지수를 살펴본 결과, 연구모형은 대부분 만족할만한 적합도를 보였다.

표 3. 수정된 척도의 문항별 기술통계 (n_2 = 218)

잠재변인	관찰변수	평균	표준편차	왜도	첨도
탈진	탈진1	3.53	.91	-.42	.12
	탈진2	3.61	.95	-.35	-.51
	탈진3	3.00	1.06	.11	-.75
	탈진4	3.15	1.11	-.09	-.90
	탈진5	3.59	1.04	-.43	-.45
	탈진6	3.09	1.13	-.12	-.79
	탈진7	3.09	1.09	.19	-.49
반감	반감1	3.53	1.27	-.41	-.97
	반감2	3.58	1.15	-.43	-.68
무능감	무능감1	2.37	1.16	.73	-.22
	무능감2	2.67	1.20	.39	-.70
	무능감3	2.49	1.12	.51	-.50
부정적 신념	부정적 신념1	3.34	1.11	-.34	-.62
	부정적 신념2	2.92	1.11	.09	-.72
	부정적 신념3	2.82	1.12	.14	-.74
비인간화	비인간화1	2.20	1.10	.83	.05
	비인간화2	2.15	1.14	.96	.20

표 4. 수정된 척도의 요인 간 상관관계 (n_2 = 218)

구 분	1	2	3	4	5
1. 탈진	1				
2. 반감	.50**	1			
3. 무능감	.50**	.36**	1		
4. 부정적 신념	.50**	.45**	.71**	1	
5. 비인간화	.42**	.22**	.49**	.49**	1

**p<.01.

$\chi^2(87, n=218)=283.843$, $p<.001$, CFI = .928, TLI = .910, RMSEA = .086(90% 신뢰구간 .074~.090). 확인적 요인분석을 통해 탈진 1문항, 무능감 1문항이 제외되었다.

수렴타당도는 요인적재량과 표준오차의 검토를 통해 이루어진다. 즉, 비표준화계수의 Critical Ratio(*C.R.*) 값이 통계적으로 95% 신뢰구간에서 1.96이상이면 수렴타당도가 확보되었다고 할 수 있다(김계수, 2010; Anderson & Gerbing, 1982). 분석결과, 잠재변수와 측정변수들을 연결하는 표준요인 적재량 값이 모두 유의하므로 수렴타당도가 확보되었다. 또한 관찰변수가 유의하다 하더라도, 수렴타당도를 확보하기 위해서는 관찰변수의 표준화된 요인부하량이 최소 .50이상, 이상적으로 .70이상이어야 한다(김계수, 2010). 본 연구의 모형에 포함된 모든 관찰변수의 표준화 요인부하량은 모두 .70이상을 보이고 있으며, 모든 요인들의 개념신뢰도가 .80이상을 보여 수렴타당도를 양호하게 확보하였다.

평균분산추출(Average Variance Extracts; AVE)을 살펴본 결과, 모든 요인들의 평균분산추출은 .50이상을 보였다. 판별타당도(discriminant validity)는 평균분산추출값이 요인 간 상관관계의 제곱보다 크면 확보된다고 볼 수 있다(김계수, 2010). 본 연구의 요인 간 상관계수의 제곱값은 분산추출지수보다 모두 낮은 것으로 나타나 판별타당도가 충족되었다고 말할 수 있다.

최종 선정된 취업 소진 측정도구를 대학생 취업 소진 척도(Job Search Burnout Scale; JSBS)라 명명하였다. 문항과 신뢰도를 제시하면 표 6과 같다.

표 5. 확인적 요인분석 결과 및 개념신뢰도, 평균분산추출 (n_2 = 218)

잠재변인	관찰변수	비표준화 계수	표준화 계수	*S.E.*	*C.R.*	개념 신뢰도	*AVE*
탈진	탈진1	1.00	.71			.91	.60
	탈진2	1.12	.76	.10	10.78		
	탈진3	1.31	.80	.12	11.27		
	탈진4	1.49	.86	.12	12.17		
	탈진5	1.25	.78	.11	10.96		
	탈진6	1.26	.72	.12	10.21		
	탈진7	1.21	.72	.12	10.13		
반감	반감1	1.00	.88			.87	.77
	반감2	0.90	.87	.08	10.69		
무능감	무능감1	1.00	.86			.92	.79
	무능감2	1.11	.92	.06	18.78		
	무능감3	1.00	.89	.06	17.64		
부정적 신념	부정적 신념1	1.00	.75			.83	.62
	부정적 신념2	1.10	.82	.09	11.68		
	부정적 신념3	1.07	.79	.10	11.26		
비인간화	비인간화1	1.00	.82			.82	.69
	비인간화2	1.06	.84	.11	9.67		

표 6. 최종 선정된 대학생 취업 소진 척도(JSBS)의 문항내용

잠재변인	내용	내적 합치도
탈진	1. 나는 취업준비를 하고 집으로 돌아오면 완전히 지친다. 2. 나는 취업준비로 인해 소진되었다고 느낀다. 3. 나는 취업걱정 때문에 자고 일어나도 개운하지가 않다. 4. 나는 취업때문에 심정적으로 너무 고갈된 느낌이다. 5. 나는 취업준비로 스트레스를 많이 받는다. 6. 나는 취업준비로 인해 짜증스러움을 느낀다. 7. 나는 취업준비가 지긋지긋하다	.91
반감	1. 나는 취업준비 없는 세상에서 살고 싶다. 2. 나는 취업준비가 중요해진 세상이 싫다.	.86
무능감	1. 나는 준비를 아무리 열심히 해도 취업이 잘 안 될 것이다. 2. 나는 취업을 잘 할 수 있다는 자신감이 적다. 3. 나는 취업을 성공적으로 하기 힘들 것이다.	.92
부정적 신념	1. 나는 내가 하고 있는 취업준비가 중요한지 의심스럽다. 2. 나는 취업에 대한 열정이 식는 것 같다. 3. 나는 지금의 취업준비가 미래에 도움이 될 지 회의적이다.	.83
비인간화	1. 나는 취업 압박감 때문에 가까운 사람들(부모, 친구)와 문제가 발생했다 2. 나는 취업에 대한 불안으로 사람 만나는 것을 꺼려한다.	.82

논 의

본 연구는 취업 소진에 대한 선행연구 검토와 타당화 과정을 거쳐 최근 교육현장에서 대학생들이 취업준비에 몰두하면서 발생되는 취업 소진을 측정하는 도구를 개발하는 것을 목적으로 하였다. 본 연구의 취업 소진 예비척도 문항은 총 20문항으로 탈진 6문항, 반감 4문항, 무능력 5문항, 냉담 5문항이었으며 탐색적 요인분석 및 확인적 요인분석을 거쳐 최종 탈진 7문항, 반감 2문항, 무능감 3문항, 부정적 신념 3문항, 비인간화 2문항으로 총 17문항이 도출되었다. 개발된 척도는 적절한 신뢰도와 타당도가 있어서 대학생들이 취업준비 중 겪게 되는 취업 소진에 대해 다양한 측면을 잘 측정할 수 있는 것으로 보인다. 이를 구체적으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 최종적으로 선정된 17개의 문항은 5개의 소척도로 구분되었다. 탈진, 반감, 무능감, 부정적 신념, 비인간화의 5개 요인은 주로 대인관계와 관련된 업무를 하는 사람들의 소진을 주로 측정하는 MBI(Maslach & Jackson, 1981)의 소척도인 정서적 소진, 비인간화, 개인성취감 감소와는 다소 차이가 있지만, 교육환경에서 중·고등학생들의 소진을 측정하는 한국형 학업소진 척도(이영복 외, 2009)가 탈진, 무능력, 반감, 냉담, 불안으로 구성된 것과는 유사한 구성을 갖고 있다. 이는 대학생들에게 느껴지는 취업 관련 스트레스가 청소년들이 대입을 위해 공부에 매진하는 것과 유사한 형태이기 때문에 추정가능하며, 불안 대신 비인간화가 포함된 것은 청소년들에게서 입시는 성

공과 실패로 뚜렷이 나누어지는 걱정스러운 일인 반면, 대학생들의 경우 연애나 선후배 관계 등 대인관계 요소가 취업에도 다양한 영향을 미치기 때문으로 해석할 수 있겠다.

둘째, 대학생의 소진을 구체적으로 측정할 수 있다는 것은 소진으로 인해 초래되는 많은 어려움들을 미리 예측하고 예방할 수 있다는 것에 도움이 된다. 소진을 경험하는 사람들은 부담감, 분노, 짜증, 좌절 등을 경험하게 되고(Rothenberg, 1971), 자책감으로 인해 자신의 장점을 잃거나 효능감이 줄어드는 등의 경험을 하게 된다(윤은주, 2009). 대학생 시기는 학업과 병행하여 취업준비를 하는 것이 일반적이다. 그러나 최근 이를 넘어서 학업도 취업준비의 일환으로 보는 경우를 어렵지 않게 찾아볼 수 있다. 강의에서 높은 점수를 받기 위해 학업에 몰두하고 상대평가 등으로 낮은 점수를 받을 때는 재수강을 하기도 하는데, 이는 단순히 하고 싶은 공부를 잘 하기 위한 것보다는 학점도 취업의 자료로 활용되고 있기 때문이다. 그리고 학교 수업 외에도 학원 및 이러닝 등을 통한 자격증 공부, 해외연수, 인턴십, 사회봉사활동 등 개인적으로 취업을 준비하는 모습을 쉽게 볼 수 있다. 따라서 취업 소진과 더불어 대학생들이 직면하는 취업 스트레스, 취업불안 관계 등 다양한 변인들의 관계를 밝혀내는 지속적인 후속연구를 파생하게 할 것이다. 이는 취업 소진을 감소시키는 합리적인 전략을 제공하고 교육 및 상담의 효과성을 제고하기 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

셋째, 대학생의 소진에 대한 개입 방향을 설정하는 것에 활용될 수 있겠다. 대학생들의 경험하는 탈진, 반감, 무능감, 부정적 신념, 비인간화 등을 수정하기 위한 각종 프로그램을 개발하고 실시하는 이론적 기초가 될 뿐 아니라, 고위험군을 찾아내고 예방할 수 있는 근거가 될 것이다. 소척도들 간의 관계나 군집 분석 등을 통해 소진의 유형을 찾는 후속 연구들도 가능할 것이다. 특히 부정적 신념, 비인간화 등은 인지행동치료 등을 통해 지속적으로 개입이 이루어져 온 분야여서 개입 프로그램을 실시할 경우, 효과를 기대할 수 있을 것이며, 우울, 분노 등에 대한 개입 프로그램을 통해 반감이나 무능감을 완화시키는 방법도 고안해낼 수 있을 것이다.

넷째, 대학생의 소진과 관련된 향후 연구를 촉진할 수 있겠다. 현재 교육환경에서 활용되는 소진에 대한 대표적인 도구는 MBI-SS(Schaufeli et al., 2002), 중·고등학생용 한국형 학업소진 척도(이영복 외, 2009) 등이 있다. 그러나 이러한 현재까지의 소진 도구는 취업의 어려움을 겪은 대학생들이 경험하는 여러 가지 현상과 상황을 간과하고 있으며, 직접적인 취업 소진 측정도구로 개발되지도 않았다.

따라서 본 연구는 전문가 검토를 기반으로 한 예비문항 구성, 탐색적 요인분석 및 확인적 요인분석을 통한 타당성 검토를 거쳐 객관화된 도구를 개발하였다. 따라서, 취업 소진에 대한 측정도구 개발은 취업과 관련된 다양한 변인들을 함께 살펴볼 수 있는 기회를 마련할 것이다. 또한 대학생 관련 취업 소진 도구의 개발 활용은 향후 학업, 진로, 취업 등의 상담 및 지도와 관련된 연구를 가능하게 하고, 나아가 실제적인 도움이 될 것으로 기대된다.

마지막으로, 교육 분야뿐만 아니라 사회, 경제 등 다양 분야에서의 취업 소진에 대한 연구가 파

급될 것이다. 취업 소진에 대한 문제는 심각하게 부각되고 있지만, 아직 객관화된 취업 소진에 대한 측정도구의 미흡으로 다양한 연구가 이루어지는데 한계가 있다. 따라서 본 연구결과는 사회, 경제 등 각 분야에서 취업 소진을 측정하고, 그에 대한 대안을 찾아가는 기초자료로 활용될 수 있다.

본 연구의 제한점과 이에 따른 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 도구는 예비문항 개발, 탐색적 요인분석 및 확인적 요인분석 등을 점검하여 취업 소진 측정도구를 개발하였지만, 소진에 대한 정의 및 하위 요소에 대한 학자들의 의견들이 다양하기에 그에 대한 지속적인 탐색이 필요하다.

둘째, 본 연구는 취업소진 측정도구 개발에 대한 기초연구이다. 반감과 비인간화 요인이 두 문항으로 구성이 되어 있는 점은 향후 연구를 통해 그 유용성이 검토될 필요가 있다. 또한 기존 다른 척도들과의 변별 타당도, 증분 타당도 등의 후속 연구를 통해 활용도를 높일 필요가 있다.

셋째, 본 연구의 대상은 교육적 환경에서 대학생 3-4학년을 중심으로 하였기에 향후 졸업유예자 등 직접적으로 취업에 직면하고 있는 대상을 기반으로 다양하게 연구가 진행되어져야 할 것이다. 또한 활용적인 측면에 있어서 교수학습지원센터, 경력개발센터, 상담센터 등과 연계하여 취업 소진 감소를 위한 구체적인 방안들이 모색될 필요가 있다.

참 고 문 헌

김계수 (2010). 구조방정식 모형분석. 서울: 도서출판 한나래아카데미.

김연옥, 천성문, 이정희 (2012). 유아교사 소진 척도. 열린유아교육연구, 17(4), 273-298.

김종운, 지연옥 (2017). 대학생의 취업 스트레스가 우울, 자살사고에 미치는 영향에서 인지적 유연성의 매개효과. 학습자중심교과교육연구, 17(3), 523-545.

서인균, 이연실 (2015). 대학생의 취업 스트레스가 우울 및 절망감에 미치는 영향:사회적 지지의 조절효과. 미래청소년학회지, 12(1), 117-147.

윤은주 (2009). 상담자 소진(burnout)에 대한 체험분석. 상담학연구, 10(4), 1855-1871.

윤혜미 (1993). 소진: 그 다면적 이해와 대응방안. 한국사회복지학, 22, 118-141.

이영복, 이상민, 이자영 (2009). 한국형 학업소진 척도 개발 및 타당화. 한국교육학연구, 15(3), 59-78.

이준우, 김의영, 이종환 (2014). 민간경비원을 위한 직무소진 척도 문항의 적합도. 한국경호경비학회지, 39, 161-18.

이필남 (2016). 대학생의 졸업 소요기간 분석: 개인, 대학, 노동시장 특성이 미치는 영향을 중심으로. 교육행정학연구, 34(5), 223-246.

정범석, 정화민 (2014). 국내 대학생의 취업태도 및 취업준비 비용에 관한 연구. 경영과 정보연구, 33(4), 1-19.

Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1982). Some methods for respecifying measurement models to obtain unidimensional measurement. *Journal of Marketing Research, 19*(4), 453-460.

Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factory analysis. *Psychological Methods, 1*(1), 16-29.

Demerouti, E., & Nachreiner, F. (1999). *Burnout as on outcome of job demands, job resources and specific short-term consequences of strain.* Paper presented at the Fifth European Conference on Organizational Psychology and Health Care, Ghent, Belgium.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal*

of Social Issues, 30(1), 159-165.

Freudenberger, H. J., & North, G. (1985). *Women's Burnout: How to Spot It, How to Reverse It, and How to Prevent It (1st ed.)*. New York, NY: Doubleday.

Katariina, S., Noona, K., Esko, L., & Jari-Erik, N. (2009). School-Burnout Inventory (SBI): Reliability and validity. *European Journal of Psychological Assessment, 25*(1), 48 - 57.

Kristensen, T, S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen burnout inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work and Stress, 19*, 192-207.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*, 99-113.

Maslach, D., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397 - 22.

Rothenberg. A.. (1971). On anger. *American Journal of Psychiatry, 128*, 454-460.

Pines, A. M., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). *Burnout. From Tedium to Personal Growth*. New York: Free Press.

Schaufeli, W. B., Martez, I. M., Marques-Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: Across-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 33*, 464-481.

원고접수일: 2016년 10월 14일
논문심사일: 2016년 11월 9일
게재결정일: 2017년 5월 9일

한국심리학회지: 건강
The Korean Journal of Health Psychology
2017. Vol. 22, No. 3, 551 - 564

The Development and Validation of the Job-Search Burnout Scale

Yun-hee Song
College of Liberal Arts
Anyang University

Won-young Song
Dept. Counseling & Psychotherapy
KonYang University

Recently, difficulties in job-searching among youth have become a more severe social problem in our society. Youths suffer from fear, anxiety and worry during their preparations for jobs, so that they become burned out. But, there is no appropriate measure for this kind of burn out. The purpose of this study is to develop and validate the Job Search Burnout Scale (JSBS), which measures university students' burnout syndrome during the job searching process. Initially, 22 items were developed; after conducting interviews and a face validity test, the scale was reduced to 20 items. First of all, descriptive analysis, correlation analysis and exploratory factor analysis were employed with the data from the three universities. Secondly, confirmatory factor analysis was employed to find the dimensions of the construct of the scale, and to test its construct validity. As a result, 17items were selected for the final version of the JSBS, and the five dimensions of employment burnout included: exhaustion (7 items), antipathy (2 items), inability (3 items), negative belief (3 items), dehumanization (2 items). This scale can be used in the educational and social fields in which any interventions for youths engaged in job-searching are utilized. The implications for the JSBS and its subscales, possible usage, and limitations of the study were discussed.

Keywords: job-search stress, burnout, job-search burnout, validity, reliability, scale development