

코칭은 개인의 성장과 발전을 목적으로 변화를 촉진하는 과정이며, 코칭심리학은 ‘코칭에 대한 이해를 높이고, 실무(practice) 역량을 증진시키기 위해 코칭현상에서 나타나는 행동, 인지, 정서에 관한 과학적인 연구’를 의미한다(Passmore, 2010; Passmore et al., 2018에서 재인용). 1990년대 이후 프렉티셔너를 중심으로 급속한 성장을 보인 코칭 실무 분야에 학문적 토대의 필요성을 강조하며(Grant, 2000), 코칭심리학이 태동하였지만, 여전히 과학적이고 경험적인 연구는 부족한 상황이다(이희경, 2017).

코칭은 피코치의 주도적인 성장과 발전을 위해 효과적으로 변화를 촉진하는 과정인데, Miller와 Rollnick(2002)은 ‘사람은 왜 변하는가?’에 대한 질문을 통해 변하고자 하는 동기가 변화의 시작이라고 하였다. 사람의 행동과정을 4단계로 구분하고 있는 루비콘 모델(Rubicon Model) (Heckhausen, 2007)에서도 바람(wish)에서 비롯된 목표들의 실행여부를 숙고하는 ‘의사결정 이전 단계(predecisional phase)’를 행동의 출발로 보며 동기의 중요성을 강조하고 있으며, 탁진국(2019)도 코칭을 기꺼이 받으려고 하는 동기와 피코치의 목표 달성 및 통찰(Sonesh et al., 2015), 훈련을 받으려는 동기(Bozer et al., 2013) 등 동기를 코칭의 성과에 긍정적인 영향을 미치는 피코치의 특성으로 꼽았다. 하지만, 코칭 심리학에 대한 이론적 틀을 설명하기 위한 시도나 코칭에 대한 과학적이고 경험적인 연구는 아직 부족한 상황이다(Grant, 2001; 이희경, 2017). 따라서 코칭을 통해 효과적으로 피코치의 변화를 촉진하고, 피코치가 주도적으로 성장과 발전하기 위해서는 변화과정과 변화동기에 대한 과학적인 연구가 필요하다고 할 수 있다.

Grant(2001)는 구체적인 행동 변화를 촉진하기 위한 변화이론의 필요성을 강조하며, 단계적변화모형(TTM, Transtheoretical Model of Change)의 적용을 제안한 바 있다. 하지만 이를 실제 성장과 발전을 위한 변화과정에 활용한 사례는 중학생을 대상으로 학업지연행동극복을 위한 그룹코칭프로그램에 단계적변화모형을 활용한 연구(정재희, 탁진국, 2018) 정도가 있다. 또 코칭 목표를 설정하고, 행동계획을 수립한 후 실행하고, 실행에 대한 모니터링 결과를 평가하여 행동을 조절하는 자기조절과정이 코칭의 효과성을 높일 수 있다고 하였지만(Grant, 2002), 실제 코칭에 적용하여 효과가 입증된 사례를 찾기가 어렵다.

2011년 한국코칭심리학회가 출범한 이후 한국심리학회지에 게재된 코칭프로그램의 효과성 연구에 활용된 심리학 이론을 살펴보면 변화과정이나 변화동기에 관한 연구는 매우 부족한 실정이다: 자기결정성(장미화, 탁진국, 2017), 강점(최경화, 탁진국, 2017; 선혜영 등, 2017; 김기년, 탁진국, 2018), 진로성숙도, 진로결정(최영임 등, 2013; 이연희, 탁진국, 2017), 긍정심리(탁진국 등, 2014; 조진숙, 탁진국, 2018), 성장마인드셋(이정아, 탁진국, 2018), 성장지향성(경일수 등, 2018) 등. 이렇듯 성장과 발전을 효과적으로 지원하기 위해서는 변화과정이나 변화동기에 대한 연구 중에서도 피코치의 변화동기를 이해하고, 촉진하기 위한 척도의 개발이 필요하고 할 수 있다.

성장과 발전을 목적으로 하는 변화동기의 측정을 위해 기존 척도를 사용할 수 있는지를 고찰하기 위해 단계적 변화모형을 포함하는 변화이론과 선행연구에서 활용된 변화동기척도를 살펴보았다. RISS(한국교육학술정보서비스), KISS(한국학술정보)를 통해 ‘변화동기’를

주제어로 검색하여 행동변화 및 변화동기 측정과 관련이 없는 논문을 제외하고, 학술지 논문 22편과 학위논문 30편의 자료를 선정하였다. 선정된 논문 52편은 알코올 중독 등 음주와 관련한 문제가 32편(62%), 게임, 인터넷 및 스마트폰의 과다 사용 관련 문제가 7편(14%), 폭력 관련 문제가 6편(12%), 정신장애 4편, 도박 2편, 약물 중독 1편 등으로 모두 중독을 포함한 습관성 문제 행동을 다루고 있었다. 선행연구에서 변화동기를 측정하기 위해 사용한 척도를 살펴보면, SOCRATES(The Stages of Change Readiness and Treatment Eagerness Scale) 척도가 21편(40%), 변화단계 척도인 URICA(The University of Rhode Island Change Assessment), RTC(Readiness to Change Questionnaire), CAQ-SPMI(Change Assessment Questionnaire Sever and Persistent Mental Illness) 등이 19편(17%), 의사결정균형척도(ADCQ, Alcohol and Drug Consequences Questionnaire)가 1편, 자기효능감, 자아존중감, 통제소재 등의 변인을 변화동기 측정에 활용한 연구가 7편이 있었다. 가장 많이 사용된 SOCRATES 척도는(Miller & Tonigan, 1997) 알코올 중독자를 대상으로 개발되었으며, URICA 척도와(McConaughy et al., 1983) 의사결정균형척도인 ADCQ 척도도(Cunningham et al., 1997) 알코올 등 문제 행동을 측정하는 척도였다.

그렇다면, 정상적이고 병리학적인 문제를 가지고 있지 않은 일반 성인이 성장과 발전을 위해 변화 노력을 기꺼이 하게 만드는 동기(변화동기)를 측정하기 위해 병리적인 문제를 측정하기 위해 개발된 척도를 그대로 활용하기는 어려울까? 본 연구에서 개발하고자 하는 성장 및 발전을 위한 변화동기 척도(Change Motivation Scale for Growth and Development)와

기존 변화동기 척도의 차별점을 살펴보면, 첫 번째는 무엇으로부터의 변화인가이다. 선행연구에서의 변화는 알코올 중독이나 남용, 인터넷이나 휴대폰 과다 사용, 약물 중독, 도박 중독 문제 등 현재 겪고 있는 문제로부터의 변화이다. 하지만 성장과 발전을 위한 변화는 현재의 문제가 아니라 자신이 원하는 목표의 달성 결과 얻고 더 나은 미래로 가기 위한 변화라는 차이가 있다. 두 번째는 무엇이 변화인가이다. 선행연구에서의 변화는 현재 겪고 있는 문제를 해소하고 이전의 건강한 상태를 회복하는 것을 우선적인 목표로 한다. 하지만 성장과 발전을 위한 변화는 원하는 목표 달성 및 결과를 얻고, 더 나은 미래를 만들기 위해 장기적이고 지속적인 성장의 토대를 구축하는 것을 목표로 한다는 차이가 있다. 변화의 출발점과 목표의 차이는 변화동기의 차이를 의미하기 때문에(김은정, 2016) 기존 변화동기 척도를 성장과 발전을 목적으로 하는 변화동기를 측정하는데 그대로 사용하기에는 제한이 따를 수밖에 없다.

상담에서도 기존 이론들이 지나치게 문제 발생 과정이나 원인을 중심으로 상황을 극복하려고 하기 때문에 내담자의 변화과정에 대한 이해가 부족한 경향을 보인다는 문제를 제기하고 있다(김창대, 2009). 긍정적인 방향의 변화를 위해서는 피코치의 동기가 중요함에도 불구하고, 변화동기와 관련한 선행연구의 대부분은 중독을 포함하는 습관성 문제 행동에 초점이 맞춰져 있고, 변화동기를 측정하는 척도도 알코올이나 약물 등의 중독자를 대상으로 개발된 것이 대부분인 상황에서 성장과 발전을 목적으로 하는 변화동기에 대한 이해와 이를 측정하기 위한 척도의 개발은 매우 필요하다고 볼 수 있다.

따라서 본 연구는 성장과 발전을 목적으로 하는 개인의 변화동기를 측정하기 위한 척도를 개발하고, 타당도를 검증하는 것을 목적으로 한다. 성장과 발전을 위한 변화동기의 구성개념을 추출하고, 측정을 위한 척도를 개발하는 것은 병리학적인 문제를 가지고 있지 않은 일반 성인이 자신의 성장과 발전을 위해 변화 노력을 기꺼이 하게 만드는 동기가 무엇인가?를 과학적으로 이해하고, 효과적으로 변화를 촉진하는 데 도움이 될 것으로 기대한다.

변화동기(Change Motivation)의 정의

사람들은 자신의 성장과 발전을 위한 변화를 언제 선택하고, 행동을 하게 되는 것일까?

Robitschek(1998)은 자기성장주도성(Personal Growth Initiative)을 통해 개인의 변화는 우연히 일어나는 성장이 아니라 인지적이고 행동적인 주체성을 가지고 참여하는 의식적인 성장의 과정이라고 하였다. Robitschek(2012)는 개발한 PGIS-II척도(Personal Growth Initiative) Scale II)를 통해 의도적인 변화를 가능하게 하는 자기성장주도성을 인식과 행동의 두 부분으로 구분하였다. 인식적 요소는 자신의 어떤 부분을 언제 변화해야 할지를 인지하는 ‘변화를 위한 준비’, 자기 성장에 대한 현실적이고 구체적인 계획을 세울 수 있는 ‘계획 능력’에 대한 역량이며, 행동적 요소는 외부적인 자원에 도움을 구하고 이용하는 ‘자원 활용’과 자기 성장을 위한 행동적 노력을 의미하는 ‘의도적 행동’에 대한 역량을 의미한다. 자기성장주도성을 역량으로 접근했다는 측면에서는 본 연구와 차이가 있지만, 핵심개념인 의도적인 변화라는 측면은 성장과 발전을 위한 변화동기와 유사하다고 할 수 있다.

‘변화준비 시키기’라는 부제를 가진 동기강화상담 2판에서는 본질적인 가치 혹은 중요한 것과 연결되는 경험을 할 때 긍정적인 방향으로 행동 변화가 일어나며, 수용되고 힘을 실어주는 분위기 속에서 내면적 동기화가 일어난다고 보았다(Miller & Rollnick, 2002). 이때 Miller와 Rollnick(2002)은 변화동기의 중요한 요소로 변화에 대한 중요성(의지, 변화하고자 함), 능력(자신감, 변화할 수 있음), 우선순위(변화에 대한 준비)를 꼽았다.

이규미(2010)는 성장과 발전을 위한 변화동기는 긍정적인 방향으로의 변화를 목적으로 하며, 그 방향으로 가기 위한 행동을 불러일으킨다고 보았다. 즉, 변화동기를 변화를 목적으로 하는 행동의 활성화라고 하였다.

기대-가치이론에서는 인간은 결과에 대한 기대뿐 아니라 그 결과에 대해 가치도 부여할 때 행동으로 연결된다고 보았으며, 목표설정 이론에서는 목표가 행동을 촉발한다고 보았다(Locke & Latham, 1990). 목표는 주의를 기울이게 하고, 노력하게 하고, 노력을 지속하게 하고, 전략 개발을 촉진하는 방식으로 행동에 영향을 미치기 때문에(Locke, 1968; Franken, 2009 재인용) 변화동기를 강화하기 위해서는 목표가 중요하다. 하지만 전념하지 않으면 목표 달성에 필요한 노력을 하지 않을 것이므로 전념할 수 있는 목표를 설정하는 것이 중요하다. 즉, 성장과 발전을 위한 변화동기는 자신에게 가치있는 목표를 달성하는 과정에서 자신에게 목표 달성에 필요한 능력이 있으며, 그 목표 달성이 원하는 결과를 가져온다고 믿을 때 강화된다고 할 수 있다.

Grant(2002)는 SRIS(Self-Reflection & Insight Scale) 개발 연구에서 변화과정이 성공적으로 목표달성으로 이어지기 위해서는 특정 목표를

향한 자신의 행동을 관찰하고(자기관찰), 평가하고(자기평가), 관찰과 평가의 결과를 자신의 목표지향적인 행동에 다시 반영(자기반응)하는 피드백 프로세스인 자기조절과정(self-regulation)이 필요하다고 하였다. 즉, 가치있는 목표 설정을 위해서는 자기관찰이 필요하며, 성공적인 변화를 위해서는 지속적인 자기평가와 자기반응이 필요하다.

지금까지의 내용을 중심으로 성장과 발전을 위해 변화를 일으키는 주요한 동기를 정리해보면, 자신에게 변화가 중요해야 하며, 변화를 통해 얻고자 하는 목표 자체가 가치있는 목표이어야 한다. 이러한 변화가 자신이 원하는 결과를 가져다줄 것이라는 기대가 있어야 하며, 해 낼 수 있다는 효능감이 있을 때 의도적인 변화 노력이 가능하다고 볼 수 있다. 지속적인 자기인식(자기관찰, 자기평가, 자기반응)은 바람직한 방향으로 변화의 노력을 지속하는데 중요한 요소라고 할 수 있다. 이를 토대로 본 연구에서는 성장과 발전을 목적으로 하는 변화동기(Change Motivation for Growth and Development)를 ‘자신의 현재 행동에 대한 현실적인 인식을 바탕으로 자신이 중요하게 생각하는 목표 달성을 위해 기꺼이 행동하도록 하는 힘’으로 정의하고자 한다.

변화동기 측정 척도 선행연구

RISS(한국교육학술정보서비스), KISS(한국학술정보)를 통해 선정한 52편의 논문을 대상으로, 이들 연구에서 근거로 삼고 있는 대상이론과 척도인 단계적변화모형(변화단계척도, 의사결정균형척도), 동기강화상담(SOCRATES 척도), 기대-가치이론(STPQ척도, Self and Task-Perception Questionnaire), 자기결정성이론(상태동

기척도, 기본심리욕구척도)를 살펴보았다.

단계적변화모형: 변화단계척도, 의사결정균형척도

Prochaska와 DiClemente가 제안한 단계적변화모형(transtheoretical model)은 행동 변화에 이르는 과정을 무관심, 관심, 준비, 실행, 유지, 종료의 6단계로 구분하며, 어떻게 변화할 것인가, 언제 변화할 것인가에 대한 답을 제시하고 있다(Prochaska et al., 1992).

단계적변화모형을 기반으로 하는 척도 중 URICA(McConaughy et al., 1983)와 RTC(Rollnick et al., 1992) 변화단계를 측정한다. 정신장애 관련 문제의 변화동기 측정을 위한 CAQ-SPMI(Hiberger, 1995)는 문제 행동을 치료하려고 할 때 어떻게 느끼는지를 측정함으로써 변화동기를 간접적으로 이해하는 척도이다. 또 URICA, RTC, CAQ-SPMI 척도는 모두 알코올 중독 및 정신건강과 관련한 문제 행동에 대한 변화단계를 측정하는 척도이기 때문에 ‘나는 술과 관련해 변해야 할 것이 아무것도 없다’, ‘나의 음주는 때때로 문제가 된다’와 같이 문항에 측정하고자 하는 구체적인 문제 행동을 포함하고 있다. 본 연구에서 개발하고자 하는 성장 및 발전을 위한 변화동기척도는 자신이 생각하는 중요한 목표를 달성하기 위해 개인의 성장과 발전을 목적으로 하기 때문에 변화의 대상이 문제 행동이 아니며, 변화동기 자체를 측정하고자 한다는 점에서 이들 척도와 차이가 있다.

단계적변화모형에 기반을 두고 변화동기를 파악하는 또 다른 관점은 행동을 취함으로써 발생하는 비용과 새로운 행동으로 인한 이익의 상대적 균형을 파악하는 것이다(Saunders & Wilkinson, 1990). Cunningham et al.(1997)이 개

발한 ADCQ는 알코올이나 약물의 사용을 중단에 대한 장점(이익)과 단점(비용)을 파악한다. 변화의 장점과 단점을 비교하는 것은 변화를 할 것인가의 여부를 결정하는데 유용하지만, ADCQ를 포함하는 의사결정균형척도는 자기인식을 포함하여 변화를 선택하는데 영향을 미치는 다른 요소들에 대한 고려가 없다는 점에서 한계를 가지고 있다. 본 연구에서 개발하고자 하는 변화동기척도는 성장과 발전에 영향을 미치는 변화동기의 여러 가지 요소를 포괄적으로 고려하고자 한다는 점에서 ADCQ와 차이가 있다.

성장과 발전을 위한 변화동기의 정의에 비추어 볼 때, 단계적변화모형의 변화단계는 변화동기의 구성개념이라기보다는 변화동기를 형성하는 과정을 이해하는데 활용할 수 있을 것이다. 변화의 장점은 변화동기의 키워드 중 결과에 대한 기대와 전념할 수 있는 목표에 해당하므로 변화동기의 구성개념에 포함된다 고 볼 수 있다. 따라서 예비 문항 개발 시, ‘나는 나 자신에 대해 더 좋게 생각할 것이다’, ‘나는 자아존중감을 회복할 것이다’, ‘나는 내가 하고 싶었던 것들을 더 많이 성취할 것이다’ 등의 문항을 포함하고자 한다.

동기강화상담: SOCRATES척도

Miller 와 Rollnick에 의해 개발된 동기강화상담(Motivational Interviewing)은 ‘내담자의 양가감정을 탐색하고 해결함으로써 그 사람의 내면에 갖고 있는 변화동기의 강화를 목적으로 하는 내담자 중심적이면서도 지시적인(directive) 상담’이다(동기강화상담 2판, p37).

동기강화상담에서 변화단계를 구분 짓는 변화동기의 차원인 인식, 실천, 양가성을 측정하기 위한 목적으로 개발된 SOCRATES척도는 특

정 영역의 문제(e.g., 인터넷 중독, 도박 중독 등)에 대한 변화동기를 다루고 있다. 청소년용 인터넷 중독 척도(SOCRATES-I)(신성만 등, 2015), 도박 중독 척도(SOCRATES-G)(전영민, 2018) 등처럼 변화의 목표와 변화 행동이 이미 명확하게 정해져 있고, 문항에 반영되어있기 때문에 대상 행동이 바뀌면 새로운 척도 개발이 필요하다고 볼 수 있다.

하지만 본 연구의 성장 및 발전을 위한 변화동기에서 추구하는 목표는 우리 사회에 널리 퍼져있는 대표적인 15가지 문제행동(e.g., 흡연, 마약, 도박, 알코올 중독, 문제음주, 비만, 식습관, 운동부족 등)처럼(Pochaska et al., 1992; 정재희, 탁진국, 2018 재인용) 몇 가지 유형으로 구분할 수 없기 때문에 척도 개발 시 구체적인 행동과 관련한 변화동기를 측정하는 형식으로 척도를 개발할 수는 없다는 차이가 있다.

SOCRATES 척도의 하위 요소 중 ‘인식’은 본 연구에서 개발하고자 하는 성장 및 발전을 위한 변화동기 척도의 예상 구성개념 중의 하나인 자기 인식과 같은 맥락이므로 개념과 문항들을 예비문항 포함하고자 한다.

기대-가치이론: STPQ척도

기대-가치이론은(Wigfield & Eccles, 2000, 2002) 기대와 가치가 모두 존재할 때 수행이 생길 수 있으며, 성공에 대한 기대의 정도와 과제에 대한 가치 부여의 정도에 따라 동기가 달라질 수 있다고 본다(Atkinson, 1964; Eccles, 1983; Wigfield & Eccles, 2000, 2002). 성공 기대는 과제를 잘 수행할 수 있는가와 관련한 개인의 믿음이며, 과제 가치는 과제가 나에게 가치가 있는가에 대한 지각으로 과제 수행 활동의 즐거움(내적 가치), 현재와 장래 목표 달

성과 관련한 과제의 유용성(유용성 가치), 과제를 잘 수행했을 때의 중요성(달성 가치)로 이루어져 있다(Eccles, 1983).

기대-가치이론을 기반으로 개발된 STPQ (Eccles & Wigfield, 1995)는 5학년에서 12학년의 학생을 대상으로 수학 과제에 대한 기대-가치를 측정하기 위해 개발한 것으로 과제 가치에 대한 지각과 성공에 대한 기대, 과제의 난이도를 통해 변화동기를 측정하고 있다. STPQ 척도가 변화동기를 직접 측정한다는 측면에서 본 연구에서 개발하고자 하는 척도와 유사점을 가지고 있으나, 기대와 과제 가치라는 측면으로만 변화동기를 이해하려고 했다는 점과 특정 과제(e.g., 수학과제)에 대한 동기를 측정하기 위해 개발되었다는 점에서 한계를 가진다.

하지만 성장과 발전을 위한 변화동기도 성공에 대한 기대의 정도와 과제에 대한 가치부여의 정도에 따라 동기가 달라질 수 있기 때문에 결과에 대한 기대, 성공에 대한 기대, 가치 있는 목표 등은 변화동기의 매우 중요한 요소로 예상되므로, STPQ 척도의 하위요인의 개념과 일부 문항은 예비문항 개발 과정에서 참고하고자 한다.

자기결정성: 상태동기척도, 기본심리욕구 척도

자기결정성이론(SDT, Self-Determination theory)은 자기결정 정도에 따라 동기의 유형을 내재적 동기, 외재적 동기, 무동기로 분류하고 있으며, 자율성, 유능감, 관계성의 기본심리욕구 충족이 자기결정성을 통해 내재적 동기를 강화한다고 본다(Deci & Ryan, 1985). 내재적 동기에 가까운 자신의 성장과 발전을 목적으로 하는 변화동기가 강화되기 위해서는 기본심리

욕구인 자율성과 유능감이 충족되어야 한다. 환경이나 역할의 변화, 새로운 행동이나 행동의 개선 요구 등 외부로부터의 변화 압력이 발생할 때는 관계성의 충족이 중요한 변화동기로 작용할 수 있다.

상태동기척도는 자기결정 정도에 따른 동기의 유형을 측정하는 척도로, 현재의 동기 유형을 측정함으로써 변화동기를 간접적으로 이해할 수 있다. 본 연구에서는 변화동기를 직접 측정하고자 한다는 점에서 차이가 있지만, 개인이 자신의 성장과 발전을 위해 변화하고자 하는 과정에서 중요하게 영향을 미칠 것으로 기대하는 가치 있는 목표 및 성장과 발전을 통한 만족감, 환경 및 외부의 변화 압력 등을 이해하기 위해 상태동기척도의 문항을 활용할 수 있을 것이다.

기본심리욕구척도는 자기결정성에 영향을 미치는 기본 심리 욕구인 자율성, 유능성, 관계성을 측정함으로써 변화의 강도와 지속성에 영향을 미치는 변화동기의 상태를 간접적으로 판단할 수는 있지만, 변화동기를 직접적으로 측정하는 척도는 아니다. 하지만 자율성과 유능감은 변화동기의 중요한 구성개념이라고 할 수 있다.

본 연구는 일반 성인의 성장과 발전을 위한 변화동기의 구성개념을 추출하고, 측정을 위한 척도 개발을 목적으로 한다. 기존 척도와 차별점에 비추어볼 때, 새로운 변화동기척도의 개발은 필요하다고 할 수 있다.

자기인식, 결과기대, 성공기대, 과제에 대한 가치, 변화효능감, 성장 및 발전에 대한 만족감, 환경 변화 및 주변의 압력, 전념할 수 있는 목표(가치에 부합하는 목표)설정 등이 성장과 발전을 위한 변화동기의 예상되는 구성개념이라고 할 수 있다.

타 변인과의 관계

준거관련타당도 검증을 위한 변인과의 관계

변화동기가 높을 때, 개인은 자신이 삶의 목표를 설정하고 그 목표를 향해 잘 가고 있다고(또는 잘 갈 수 있다고) 느낄 것이며, 그 과정에서 자신이 사회의 구성원으로서 잘 기능하고 있다고(또는 잘 기능할 것이라고) 느낄 것이다. 목표 달성을 위한 행동을 하거나 그 행동을 하기 위해 기꺼이 노력하고자 하는 마음도 갖게 될 것이다. 이러한 특징과 관련한 변인에는 심리적 안녕감, 자기성찰지능적도 중 자기설계, 행동의도 등이 있다.

심리적 안녕감은 사회의 구성원으로서 한 개인이 얼마나 잘 기능하고 있는가를 삶의 질이 높다는 것의 기준으로 삼아야 한다고 주장하며 제안된 개념이다(Ryff et al., 1989; Ryff & Keyes, 1995; Schmutte & Ryff, 1997). Ryff(1989)는 기존 심리학 이론들을 기초로 삶의 질을 측정할 수 있는 6개의 차원(자아수용성, 긍정적 대인관계, 개인적 성장, 삶의 목적, 환경에 대한 지배력, 자율성)으로 이루어진 심리적 안녕감(psychological well-being) 척도를 개발하였다. 심리적 안녕감이 높은 사람은 삶에 대한 확고한 신념을 바탕으로 자신의 특성을 편견 없이 수용하고, 타인과 긍정적인 태도로 적극적으로 관계를 맺으며, 독립적인 판단력으로 자신의 환경을 조절하고, 잠재력을 개발함으로써 스스로를 성장시키려는 태도를 갖는다(김진, 2017). 김주호와 이병기(2016)의 한국형 스포츠동기척도를 기반으로 한 연구에서 내적 조절, 통합된 조절, 확인된 조절, 내사된 조절과 심리적 안녕감 및 심리적 안녕감의 하위요인이 정적으로 유의하게 관련된 것으로 나타났다. 노인 자원봉사자를 대상으로 한 광미정

(2014)의 연구에서도 자원봉사활동의 참여동기는 심리적 안녕감과 정적으로 유의하게 관련된 것으로 나타났으며, 평생학습 참여 노인들을 대상으로 평생학습 참여 동기는 심리적 안녕감과 정적으로 유의하게(김기승, 2019), 직장인의 자기계발 동기도 심리적 안녕감과 정적으로 유의하게 관련된 것으로 나타났다(김혜영, 이동귀, 2009). 지금까지의 선행연구에서 나타난 것처럼 심리적 안녕감 중 특히 성장과 발전을 위한 변화동기의 목적에 부합하는 ‘개인적 성장’, ‘삶의 목적’, ‘자율성’, ‘환경에 대한 지배력’ 요인은 변화동기와 유의하게 관련될 것으로 기대할 수 있다.

Locke와 Latham(1990, 2002)는 목표가 행동을 촉발한다고 보았으며, Grant(2002)는 특정 목표를 향해 의도적인 진전을 지속하기 위해서는 자신의 행동을 관찰하고, 평가하고, 관찰과 평가의 결과를 자신의 목표지향적인 행동에 다시 반영하는 자기조절과정(self-regulation)이 필요하다고 하였다. 삶의 목적인 자아실현을 이루기 위해서는 특정한 지능의 영역들이 갖는 특성을 개발하는 것도 중요하지만, 이들 특성을 통합하고 통찰하며 삶의 목적에 맞게 조절하고 미래를 설계하는데 실행적인 역할을 하는 자기성찰지능도(안채윤, 오미경, 2013) 매우 중요하다고 볼 수 있다. 자기조절과정은 목표지향적인 행동을 지속하는데 필요하며, 그 과정에서 자기성찰은 목적에 맞게 행동을 조절하고 실행하는 것을 돕기 때문에 자기성찰과 성장 및 발전을 위한 변화동기는 관련이 있을 것으로 기대한다. 안채윤과 오미경(2013)이 개발한 성인용 자기성찰지능은 자기이해, 자기설계, 자기조절 및 정서활용, 자기반성의 4가지 요인으로 구성되어 있는데, 이중 삶의 의미와 목적 그리고 목표설정을 의미하는 ‘자기

설계'가 변화동기와 관련이 있을 것으로 기대한다. 자기성찰지능과 변화동기의 관계를 직접 연구한 사례를 찾기는 어렵지만, 변화동기가 높은 사람은 자신의 성장과 개발을 위해 목표를 세우고, 노력을 기울일 것으로 기대할 수 있다. 210명의 유치원 교사를 대상으로 한 최상희(2018)의 연구에서 자기설계를 포함하는 자아성찰지능 전체가 전문성 발달과 정적으로 유의하게 관련된 것으로 나타났으며, 중년 여성 451명을 대상으로 한 이강진과 김영희(2018)의 연구에서는 중년여성의 가족스트레스와 삶의 의미와의 관계에 있어서 삶의 의미는 자기성찰지능과 정적으로 유의하게 관련된 것으로 나타났다. 따라서 자기설계를 포함하는 자아성찰지능 전체와 전문성 발달 및 삶의 의미가 관련되었다는 결과를 통해 성장 및 발전을 위한 변화동기가 자기설계와 정적으로 유의하게 관련될 것이라고 기대할 수 있다.

태도와 행동의 연구에 있어서 Ajzen(1985)은 Fishbein과 Ajzen(1975)이 인간의 사고과정은 매우 합리적이라는 가정하에 제시한 합리적 행동이론(TRA, Theory of Reasoned Action)을 발전시켜 계획행동이론(TPB, Theory of Planned Behavior)을 제시하였다. 계획행동이론은 태도, 주관적 규범, 지각된 행동통제가 행동의도에 직접 영향을 미치며, 지각된 행동통제와 행동의도가 행동에 직접적인 영향을 미친다고 본다(허운주, 2015). 동기와 행동의도의 관계에 대한 선행연구는 소비자 행동과 관광분야에서 활발하게 이루어지고 있다. Lam과 Hsu(2006)가 홍콩으로 갈 가능성이 있는 299명의 대만 여행객을 대상으로 한 연구에서 태도와 행동의도간의 관련성이 나타났으며, 해외여행을 갔다가 돌아오는 중국인 단체 관광객 996명을 대상으로 한 Li와 Cai(2012)의 연구에서도 여행

동기는 행동의도와 직접적으로 관련된 것으로 나타났다. 황수영과 김성혁(2018)의 대구치맥 페스티벌이 열리는 기간 동안 방문객 중 설문지에 응답한 322명을 대상으로 한 연구에서도 관광동기는 사후행동의도인 재방문의도 및 추천의도와 정적으로 유의하게 관련된 것으로 나타났다. 따라서 성장 및 발전을 위한 변화동기는 변화를 위한 적극적인 행동이나 행동을 할 의도인 '행동의도'와 정적으로 유의하게 관련될 것이라고 기대할 수 있다.

수렴타당도 검증을 위한 변인과의 관계

성장 및 발전을 위한 변화동기척도와 그 하위요인들이 실제로 변화동기를 측정하는지를 확인하기 위하여 변화동기와 유사한 내용을 측정하고 있는 변화단계, 코칭준비도 중 동기와 관련된 변화자신감, 변화중요성, 변화준비도의 3요인을 활용하여 변화동기척도의 수렴타당도를 검증하였다.

단계적변화모형은 행동 변화에 이르는 과정을 무관심단계(precontemplation), 관심단계(contemplation), 준비단계(preparation), 실행단계(action), 유지단계(maintenance), 종료단계(termination)의 6단계로 구분하며(Prochaska et al., 1994), 변화단계가 높아질수록 변화동기도 높아진다. 장성옥 등(2002)의 연구를 보면, 변화동기가 부족한 사람들이 양가감정을 해결하는 과정을 반영하여 관심단계 및 준비단계 사람들은 변화행동에 대한 긍정적 요소와 부정적 요소가 거의 비슷하게 나타났다. 전영민(2005)은 대학생을 대상으로 한 Curtin et al.(1992) 연구를 인용하며, SOCRATES 4.0 척도가 URICA 척도의 무관심 단계 점수와는 부적적으로 유의하게 관련되었으며, 관심 단계 점수와는 정적으로 보통 정도로 관련되었고, 실행

행 및 유지 단계 점수와는 정적으로 높게 관련된 것으로 나타났다고 하였다. 송수진(2003)도 알코올중독 입원환자를 대상으로 실시한 변화동기강화 프로그램의 효과성 연구를 통해 자신의 음주 문제에 대해 진지하게 고민하고, 변화에 대해 생각해 보게 되면서 사전 대비 사후에 무관심단계와 관심단계에 해당하는 점수들에서 유의미한 차이들이 나타났다고 보고 하였다. 선행연구 결과를 볼 때, 무관심단계의 사람들은 성장 및 발전을 위한 변화동기와 부적으로 관련될 것으로 예상되며, 관심단계와 준비 및 실행단계의 사람들은 정적으로 관련될 것으로 기대됨에 따라 변화단계를 활용하여 수렴타당도를 검증하였다.

코칭준비도(coaching readiness)는 피코치가 코칭을 얼마나 효과적으로 사용할 준비가 되었는지에 관한 정도를 의미한다. 김태은 등(2016)이 코칭에 대한 태도, 정서, 동기 면에서 피코치의 준비 상태를 확인하기 위해 코칭준비도를 개발하면서 코칭준비도가 높으면 코칭 과정에 집중하고, 자신의 변화를 위해 적극적으로 노력할 것이라고 기대하였다. 코칭준비도와 관련한 연구는 사례를 찾기가 어려우나 상담분야에서의 상담준비도와 관련한 선행연구를 살펴보면, Heilbrun과 Sullivan(1962)은 상담에 준비된 사람은 변화에 개방적인 태도를 지니고 있다고 보았으며, Howard 등(1987)은 상담준비도를 상담동기, 능력, 자기확신 등의 구성요소로 보고, 상담준비도가 높은 내담자가 상담에 더 잘 참여하고 높은 상담 성과를 얻는데 기여할 수 있다고 하였다(김인규, 2004). 코칭준비도가 높은 피코치도 코칭에 몰입하며, 코칭이라는 도구를 효과적으로 활용(김태은 등, 2016)하여 원하는 성과를 얻을 수 있을 것이다. 본 연구에서도 성장 및 발전을 위한 변

화동기가 높으면 변화를 위한 노력을 기꺼이 할 것으로 기대하고 있으므로, 변화동기척도와 그 하위요인들이 실제로 성장 및 발전을 위한 변화동기를 제대로 측정하는지를 확인하기 위해 코칭준비도 척도 중 동기요인을 활용하여 수렴타당도를 검증 하였다.

연구 1. 예비문항 개발

연구 1은 성장 및 발전을 위한 변화동기 척도 예비문항을 개발하기 위한 것으로, 과거 문헌 검토, 코칭 전문가 및 코칭 유경험자 인터뷰, 개방형 설문을 실시하여 예비문항을 구성하였다.

방 법

조사 대상 및 연구 절차

본 연구의 다양한 자료 수집을 위해 코칭 전문가 7명을 대상으로 인터뷰를 하였다. 인터뷰 대상자는 연구자가 직접 섭외하였으며, 인터뷰의 목적과 내용을 사전에 설명하고, 구두로 자발적인 연구 참여에 대한 동의를 구한 후 인터뷰를 진행하였다. 코칭이 진행되는 과정에서 피코치가 변화가 필요하다, 변화를 위한 노력을 해야겠다고 이야기하는 상황을 중심으로 이러한 전환이 일어난 계기나 이유가 무엇인지에 대한 현장 사례를 수집하였다. 인터뷰 대상자는 5년 이상의 현장 코칭 경험을 보유한 전문가들로, 성별은 모두 여성이었으며, 연령도 모두 40~50대였다. 활동 분야는 5명 모두 비즈니스 코칭이었으며, 전문 코치로

활동한 기간은 5~10년이 2명, 10년 이상이 5명이었다. 학력은 석사 2명, 박사 5명이며, 전공은 심리학 3명, 교육학 2명, 커뮤니케이션학과 경영학이 각 1명 등이었다.

두 번째 자료 수집은 변화동기를 보다 구체적으로 파악하기 위해 코칭 유경험자 9명을 대상으로 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰 대상자는 연구자가 직접 섭외하였으며, 인터뷰의 목적과 내용을 사전에 설명하고, 구두로 자발적인 연구 참여에 대한 동의를 구한 후 인터뷰를 진행하였다. 코칭 과정을 통해 변화한 행동을 중심으로 그 행동이 무엇인지, 코칭 과정에서 변화가 필요하다고 생각하게 된 이유가 무엇인지에 대한 자료를 수집하였다. 인구통계학 특성을 살펴보면, 성별은 여성이 1명, 남성이 8명이었으며, 연령은 모두 40~50대, 학력은 대학원졸 1명, 대졸 8명이었다. 코칭의 형태는 9명 모두 그룹코칭과 개인코칭이 혼합된 형태였고, 기간은 6개월 이상, 총 12회기(그룹코칭 10회기, 개인코칭 2회기)를 경험하였다.

세 번째 자료 수집을 위해 일반 성인 55명을 대상으로 개방형 설문을 실시하였다. 대상자는 연구자가 직접 또는 지인의 소개를 통해 섭외하였으며, SNS로 연구 참여에 대한 동의를 구한 후 설문을 진행하였다. 설문은 ‘최근 몇 년 동안 변화가 필요하다고 생각한 경험이 있습니까?, 그 변화를 위해 구체적으로 시도한 행동(노력)은 무엇입니까?, 그 행동 변화가 필요하다고 생각한 이유는 무엇입니까? 이유는 구체적으로 3가지 이상 적어주시기를 바랍니다’ 등의 지시문을 주고 응답하도록 하였다. 응답은 구글 설문지의 링크를 SNS로 보낸 후, 의견을 취합하는 방식으로 진행하였다. 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 성별은

남성이 20명(36.4%), 여성은 35명(63.4%)이었으며, 연령은 20대가 10명(18.2%), 30대가 11명(20.0%), 40대가 19명(34.5%), 50대 이상이 15명(27.3%)이었다. 학력은 대졸이 29명(52.7%)으로 가장 많았으며, 고졸이 6명(10.9%), 전문대졸이 3명(5.5%), 대학원졸 이상이 17명(30.9%)이었고, 거주 지역은 전라권 1명을 제외한 54명(98.2%)이 서울/경기/인천의 수도권에 거주하고 있었다. 직업은 회사원이 24명(43.6%)으로 가장 많았으며, 자영업이 6명(10.9%), 학생이 7명(12.7%), 무직이 3명(5.5%), 프리랜서를 포함하는 기타가 15명(27.3%) 등이었다. 최근 몇 년 동안 변화가 필요하다고 생각한 경험이 있는지에 대한 질문에 55명 모두 ‘있다’고 응답하였다.

결 과

코칭 전문가 인터뷰, 코칭 유경험자 인터뷰, 개방형 설문조사 결과를 통해 수집된 변화가 필요하다고 생각하게 된 이유를 토대로 250개의 변화동기 문항을 추출하였다. 추출된 개별 문항 중 술, 운동 등처럼 특정 행동이 포함된 문항은 특정 행동을 제거하여 수정한 후, 4회의 문항 분류 작업을 통해 7개 요인, 113개 문항이 도출하였다.

도출한 113개 문항을 대상으로 성인 5명에게 안면타당도 검사와 파일럿 검사를 실시하였다. 평균 4.0 이상인 문항은 동일 요인의 다른 문항과 비교하였으며, 유사 문항은 평균 점수가 높은 문항을 제거하는 방식으로 정리하였다. 그 결과 83개 문항을 선정하였다.

83개 문항의 내용타당도 검증을 위해 변화동기에 대해 충분히 알고 있는 심리학박사 및

5년 이상 경력의 코칭 전문가 11명에게 문항의 중요도와 관련성 정도를 Likert 7점 척도로 평가하고, 필요시 문항 내용의 수정을 요청하였다. 83개 문항의 중요도와 관련성이 모두 평균 5.0 이상으로 확인됨에 따라 83개 문항을 모두 활용하여 예비조사를 실시하기로 하였다.

최종 7개 요인 83개 문항이 도출되었으며, 연구자가 명명한 각 요인명과 요인별 문항수는 변화규범 9개, 변화중요성 12개, 변화자신감 6개, 성과기대 13개, 성장및발전 14개, 자기성찰 15개, 자기통찰 15개 문항이다.

연구 2. 예비조사

연구 1에서 개발한 변화동기 척도 7개 요인, 83개 예비문항이 적합하게 개발되었는지를 알아보기 위해 일반 성인 321명을 대상으로 예비조사를 실시하였다.

방 법

조사 대상 및 절차

예비조사의 자료 수집을 위해 전문 조사기관에 설문을 의뢰하였다. 조사는 전국에 있는 일반 성인 321명을 대상으로 하였으며, 성별이나 연령이 변화동기에 미칠 수 있는 영향을 고려하여 표집 단계에서부터 비슷한 비율로 수집하였다. 이들의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 성별은 남성이 159명(49.5%)이며, 여성이 162명(50.5%)로 비슷하며, 응답자의 평균 연령은 39.6세(표준편차 10.91)이었다. 20대가

79명(24.7%), 30대가 80명(24.9%), 40대가 81명(25.2%), 50대 이상이 81명(25.2%)이었다. 학력은 대졸이 178명(55.5%)으로 가장 많았고, 고졸이하가 60명(18.7%), 전문대졸이 55명(17.1%), 대학원졸이 28명(8.7%)이었으며, 거주 지역은 경기도 98명(30.5%), 서울 95명(29.6%), 인천 27명(8.4%)으로 수도권이 전체의 68.8%(220명)였다. 직업은 회사원이 197명(61.4%)으로 가장 많았고, 자영업 31명(9.7%), 학생 27명(8.4%), 무직 28명(8.7%), 프리랜서 등 기타가 38명(11.8%) 등이었다.

측정 도구

변화동기 척도

연구 1에서 도출한 83개의 문항을 사용하여 개별 문항에 대해 느끼는 점을 Likert 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)로 평정하게 하였으며, 점수가 높을수록 변화동기가 높은 것으로 해석된다.

응답하기에 전에 ‘자신의 성장과 발전을 위해 변화를 계획하거나 노력하고 있는 것이 있습니까?’를 먼저 질문한 후, ‘예’라고 응답한 사람들만을 대상으로 예비조사를 실시하였으며, ‘아니오’로 응답한 경우는 설문을 중단하도록 하였다. ‘예’로 응답한 경우, 자신의 변화를 위해 계획하거나 노력하고 있는 것을 간단하게 기술하도록 하였다.

분석 방법

예비문항들의 문항분석을 위해 평균, 표준편차, 문항-전체 상관을 SPSS 23.0을 활용하여 계산하였으며, 요인의 신뢰도를 위해 Cronbach's alpha값을 계산하였다. 또한 척도의 구성개념

타당도를 분석하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다.

요인분석 과정에서 문항 제거 시 적용한 기준은 첫 번째, 문항의 평균이 Likert 5점 척도에서 평균이 지나치게 작거나 큰 값을 가지고 있는 경우와 표준편차가 지나치게 작은 경우는 그 문항에서 점수들의 분산이 작다는 것을 의미하므로 바람직한 문항이라고 볼 수 없기 때문에(탁진국, 2007) 문항의 평균이 2.0 미만 또는 4.5 이상인 경우가 있는지, 문항의 표준편차가 0.5 미만인 경우가 있는지를 확인하고 제거하였다. 두 번째는 여러 요인에 걸쳐 요인부하량이 나타나거나 요인부하량이 작은 문항을 제거하였다. 요인분석에서 요인부하량은 측정 변수와 요인간의 관련성을 나타내는 수치로 요인부하량이 클수록 측정변수와 요인간의 관련성이 크다는 것을 의미하는데(탁진국, 2007), 요인부하량이 작다는 것은 관련성이 낮다는 것을 의미하기 때문이다. 여러 요인에 중복해서 나타나는 것도 문항들이 공통적으로 가지고 있는 의미있는 구조를 추출하지 못했다고 해석할 수 있다. 이런 문항을 제거하지 않으면 요인구조를 해석하기 어려워진다. 세 번째는 문항 전체 상관과 문항 제거 시 검사의 신뢰도를 고려하여 검사의 신뢰도를 높일 수 있는 방향으로 문항을 제거하였다. 네 번째는 한 요인 안에서 다른 측정 변수들과 맞지 않는 의미는 해당 문항을 제거하였고, 중복되는 의미일 경우는 의미가 모호한 문항을 제거하였다.

결 과

내용분석을 통해 나타난 7개의 요인구조가

동일하게 나타나는지를 분석하기 위하여 요인수를 7로 지정하고 사각회전인 직접 오블리민 기법을 통해 주축요인분석을 실시하였다. 하지만 요인구조가 추출되지 않아 요인수를 1개씩 줄이면서 탐색적 요인분석을 반복하여 실시한 결과, 요인수를 5개로 지정하였을 때 요인구조가 추출되었다. 요인간 상관계수를 확인한 결과, 10개의 계수 값 중 8개의 값이 .30미만으로 확인됨에 따라 요인들이 서로 독립적이라고 판단하여(탁진국, 2007) 직각회전(베리맥스)를 통해 주축요인분석을 실시하여 요인구조를 다시 추출하였다.

직각회전인 베리맥스 기법을 통해 주축요인분석을 실시함에 있어, 요인수는 예비문항 개발 시 연구자가 가정한 구성개념을 고려하여 7개로 지정하였다. 그 결과 7요인으로 구분된 2문항은 7요인의 요인부하량은 .42와 .32인 반면, 중복된 다른 요인의 부하량은 .56과 .71로 더 크게 나타남에 따라 7요인은 의미가 없다고 판단하였다. 스크리도표에서도 5~6개의 요인구조가 보다 명확한 것으로 확인됨에 따라 6요인부터 요인수를 하나씩 줄이면서 탐색적 요인분석을 반복적으로 실시하였다. 탐색적 요인분석 과정에서 요인부하량이 .40 이하이면, 여러 요인에 걸쳐 중복으로 요인부하량이 확인되는 문항을 하나씩 제거하면서 요인구조를 파악하였다. 요인부하량이 .40 이상이라 하더라도 중복으로 확인된 다른 요인의 부하량이 마찬가지로 .40 이상인 경우, 요인 구조 해석을 어렵게 만든다고 판단하여 문항을 제거하였다. 한 개씩의 문항을 제거하면서 요인구조를 확인하고, 분석 결과를 참고하여 요인수도 함께 조정하였다.

요인분석을 반복 실시하여 추출한 4개요인, 65개 문항을 대상으로 문항 전체 상관과 문항

제거 시 검사의 신뢰도를 고려하여 추가로 2 문항을 제거하였다. 63개 문항을 대상으로 동일 요인으로 묶인 문항들이 다른 측정 변수들과 맞지 않는 내용이 있는지를 검토하였다. 4요인에 묶인 4문항이 동일 개념인지에 대해 재검토하고, ‘변화자신감’으로 명명한 문항이 제거되거나 다른 요인으로 분산된 것이 확인됨에 따라 ‘변화자신감’의 6문항을 중심으로 탐색적 요인분석을 반복 실시하였다. 그 결과 단일 요인으로 묶이지 않고 의미있는 요인구조가 추출되지 않는 등 해석이 어려워지는 것을 확인하고 모두 제거하였다. 마지막으로 문항의 신뢰도에 영향을 주지 않는 범위 내에서 현장에서의 검사 사용 용이성을 고려하여 40개 정도의 문항이 도출될 때까지 반복적으로 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 최종적으로 4개 요인 38개 문항을 선정하였다.

각 요인의 신뢰도는, 1요인(성장기대) 14문항은 Cronbach’s alpha값이 .94, 2요인(현실적 자기인식) 14문항은 Cronbach’s alpha값이 .94, 3요인(변화효능감) 5문항은 Cronbach’s alpha값이 .81, 4요인(긍정적 기대) 5문항은 Cronbach’s alpha값이 .82이었다.

1요인, 2요인 문항수를 고려하여 3요인과 4요인에 각 2개 문항을 추가로 개발하고, 의미를 명확하게 하기 위해 일부 문항을 수정하였다. 이로써 예비조사의 최종 결과는 4개요인, 42개 문항이 되었다.

연구 3. 타당도 분석

연구2를 통해 도출한 4개요인 42문항으로 구성된 성장 및 발전을 위한 변화동기척도의 구성개념타당도, 준거관련타당도, 수렴타당도

를 검증하기 위해 본조사를 실시하였다.

방 법

조사 대상 및 절차

타당도 분석을 위해 전문 조사기관에 의뢰하여 설문을 실시하였다. 조사는 전국에 있는 일반 성인 631명을 대상으로 하였으며, 성별이나 연령이 변화동기에 미칠 수 있는 영향을 고려하여 표집 단계에서부터 비슷한 비율로 수집하였다. 이들의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 성별이 남성 310명(49.1%)이며, 여성 321명(50.9%)이었다. 응답자의 평균 연령은 39.7세(표준편차 10.77)였으며, 20대가 155명(24.6%), 30대가 156명(24.6%), 40대가 160명(25.4%), 50대 이상이 160명(25.4%)이었다. 학력은 대졸이 389명(61.6%)으로 가장 많았고, 고졸이하가 95명(15.1%), 전문대졸이 83명(13.2%), 대학원졸이 64명(10.1%)이었다. 거주지역은 서울 180명(28.5%), 경기도 170명(26.9%), 인천 36명(5.7%)으로 수도권이 전체의 61.1%(36명)였으며, 직업은 회사원이 395명(62.6%)으로 가장 많았고, 자영업 60명(9.5%), 학생 44명(7.0%), 무직 62명(9.8%), 프리랜서 등 기타가 70명(11.1%) 등이었다.

측정 도구

변화동기

연구 1과 연구 2를 거쳐 개발된 총 4개요인 42개 문항의 변화동기 척도를 사용하여, 개별 문항에 대해 느끼는 점을 Likert 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)로 평정

하게 하였으며, 점수가 높을수록 변화동기가 높은 것으로 해석된다.

응답하기에 전에 ‘자신의 성장과 발전을 위해 변화를 계획하거나 노력하고 있는 것이 있습니까?’를 먼저 질문한 후, ‘예’라고 응답한 사람들만을 대상으로 예비조사를 실시하였으며, ‘아니오’로 응답한 경우는 설문을 중단하도록 하였다. ‘예’로 응답한 경우, 자신의 변화를 위해 계획하거나 노력하고 있는 것을 간단하게 기술하도록 하였다.

준거관련타당도 척도

본 연구에서는 준거관련타당도 분석을 위해 심리적 안녕감 척도 중 개인적 성장, 삶의 목적, 자율성, 환경에 대한 지배력 요인과 자기성찰지능 척도 중 자기설계 요인, 행동의도 척도를 사용하였다.

심리적 안녕감. 개인이 중요한 목표를 점진적으로 달성해 가는 과정에서 발생하는 심리적 안녕감을 측정하기 위해 Ryff와 Keyes (1995)가 개발한 심리적 안녕감 척도를 김명소 등(2001)가 한국 성인을 대상으로 타당화한 척도를 사용하였다. 6개의 하위요인으로 구성된 척도에서 개인의 성장, 삶의 목적, 자율성, 환경에 대한 지배력의 4개 요인, 30문항을 사용하였으며, 각 문항은 자신의 생각이나 모습과의 부합정도를 Likert 5점으로 평정하였다. 응답 점수가 높을수록 해당 요인에 대해 긍정적으로 인식한다고 해석된다. 본 연구에서의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .88이었다.

자기성찰지능. 자기성찰지능 척도(안체윤, 오미경, 2013)는 자기이해, 자기설계, 자기조절 및 정서활용, 자기반성의 5개 요인, 36문항으

로 구성되어 있다. 이중 자신의 삶의 의미와 목적을 찾고, 미래를 위한 목표설정 능력을 의미하는 자기설계 요인의 8문항을 준거변인으로 사용하였다. 각 문항에 대한 자신의 생각이나 모습과의 부합정도를 Likert 5점으로 평정하게 하였으며, 점수가 높을수록 해당 요인에 대해 긍정적으로 인식한다고 해석된다. 본 연구에서의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .92였다.

행동의도. 행동의도 척도는 허윤주(2015)가 기존 연구를 바탕으로 자신의 연구 목적에 맞게 수정한 5문항의 척도를 참고하여 여행 자체에 대한 1개 문항을 제외하고, 4개의 문항을 본 연구의 목적에 맞게 변화행동에 대한 의도를 측정하는 문항으로 수정하여 사용하였다. 각 문항에 대한 자신의 변화 노력 및 계획에 대한 행동의도에 부합하는 정도를 Likert 5점으로 평정하게 하였으며, 점수가 높을수록 행동의도가 높다고 해석된다. 본 연구에서의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .83이었다.

수렴타당도 척도

수렴타당도 분석을 위해 김태은, 김윤나, 정희정, 탁진국(2016)이 개발한 코칭준비도 척도와 변화단계척도 중의 하나인 URICA척도를 (McConaughy, 1983) 사용하였다.

코칭준비도. 코칭에 참여하는 피코치의 코칭에 대한 태도, 정서, 동기 면에서의 준비 상태를 사전에 확인하기 위한 목적으로 개발된 코칭준비도 척도의(김태은 등, 2016) 동기 요인 11문항 중 변화자신감 3문항과 변화중요도 5문항을 사용하였다. 각 문항에 대해 자신의 변화 노력 및 계획에 대한 준비도에 부합하는

정도를 Likert 5점으로 평정하게 하였으며, 점수가 높을수록 변화에 대한 자신감과 변화 자체의 중요도를 높게 인식한다고 해석된다. 본 연구에서의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .86이었다.

변화단계. 변화단계인 무관심단계, 관심단계, 행동단계, 유지단계를 측정하기 위해 McConaughy 등(1983)이 개발한 URICA척도를 사용하였다. 본 연구에서는 총 32문항으로 구성된 송수진(2003)이 변안한 척도를 알코올에 대한 내용 일부를 수정하고, 재발을 포함하는 유지단계 8문항을 제외하고, 24문항을 사용하였다. 각 소척도의 점수를 합산하여 변화의 단계를 알아볼 수 있도록 구성되어 있으며, 변화단계를 나타내는 4개의 소척도 가운데 가장 높은 점수를 차지하는 것이 응답자의 변화단계가 된다. 본 연구에서의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .72이며, 이중 무관심단계는 .84, 관심단계는 .81, 행동단계는 .74였다.

분석 방법

변화동기 척도의 타당도를 검증하기 위해 SPSS 23.0을 사용하여 모든 변인들의 기술통계, 상관분석, 신뢰도 분석, 요인분석을 실시하였다. 변화동기 척도의 교차타당도 분석을 위해 조사대상을 두 그룹으로 구분하여 그룹 1은 SPSS 23.0을 사용하여 탐색적 요인분석을 실시하였고, 그룹 2는 AMOS 23.0을 활용하여 구조방정식 모형을 이용한 확인적 요인분석을 실시하였다. 변화동기 척도의 수렴타당도와 준거관련타당도 검증을 위해 요인간의 상관관계 분석을 실시하였다.

결 과

탐색적 요인분석 결과

요인분석 결과의 안정성을 검증하기 위하여 본검사 실시인원 631명을 홀수와 짝수 번 호로 구분하여 그룹1(G1, N=315)과 그룹2(G2, N=316)로 나누고, 교차타당도 분석을 실시하였다. 교차타당도 분석을 실시하기 전에 이 두 그룹이 동일한 모집단에서 추출된 표본인지를 확인하기 위해 두 그룹의 성별과 연령에 대한 인구통계학적 특성의 비교와 변화동기척도의 요인 값으로 독립표본 t-test를 실시하여 두 그룹간 차이를 검정하였다. 독립표본 t-test를 실시한 결과, 변화동기의 측정요인 모두 $p > .05$ 로 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않음에 따라 두 집단이 동일한 모집단에서 추출 되었다를 확인하였다.

변화동기 척도의 구성개념타당도 분석을 위해 그룹 1을 대상으로 탐색적 요인분석을 실시하고, 그룹2(G2)는 확인적 요인분석을 실시하여 변화동기의 구성개념을 검증하였다. 탐색적 요인분석의 회전방법을 결정하기 위하여 사각회전인 직접 오블리민 기법을 통해 주축 요인분석을 실시하였다. 요인간 상관계수를 확인한 결과 예비조사 때와 동일하게 .03 미만으로 확인됨에 따라 직각회전인 베리맥스 기법을 통해 주축요인분석을 실시하기로 결정하였다. 예비조사 결과에서 추출된 4개의 요인구조가 도출되는지를 확인하기 위하여 요인수를 4개로 지정하여 실시하였다. 분석결과 4개의 요인이 도출되기는 하였지만 예비조사 결과에서 추출된 요인 중 4요인에 해당하는 '긍정적기대'의 문항이 단일 요인으로 구성되지 않고, 성장기대의 문항과 같은 요인으로

표 1. 변화동기 척도에 대한 탐색적 요인분석 결과(N=315)

문항	자기인식	성장기대	변화 효능감
현재 나의 행동이 부정적인 결과를 가져올 것 같아 불안하다	.81		
나는 내가 얼마나 성장하고 있는지에 대해 회의감이 든다	.80		
현재 나의 모습은 다른 사람들 보기에 부끄럽다	.79		
현재 내 행동이 만든 결과가 만족스럽지 않다	.78		
나는 나에게 주어진 역할을 제대로 못하고 있다는 생각이 든다	.77		
미래의 내 모습을 떠올리면 현재 나의 행동이나 모습이 걱정이 된다	.76		
현재 나의 행동에는 문제가 있다	.74		
현재 나의 행동은 내가 중요하게 생각하는 가치에 부합하지 않는다	.73		
나는 현재 행동에 대해 위기감을 느낀다	.73		
내 행동에 대한 부정적인 피드백이 반복된다	.73		
나는 현재 내 모습이 마음에 들지 않는다	.74		
나는 현재 행동에 대해 불안감을 느낀다	.71		
몇 년 전의 모습과 비교할 때 나는 달라진 것이 없는 것 같다	.61		
현재 나의 행동은 내 의도와 다른 결과를 만들고 있다	.61		
변화된 행동을 하는 것이 내가 하고 싶은 일이나 목표를 달성하는데 도움이 된다.		.73	
나는 변화를 통해 효율적인 삶을 살 수 있다		.73	
변화된 행동을 하기 위해 투자하는 노력이 나에게 가치가 있다고 생각한다		.71	
나는 나를 위해 무엇인가를 해야 한다는 생각이 든다		.71	
나는 변화를 통해 스스로에 대한 만족감을 높이고 싶다		.69	
나는 변화를 통해 새로운 환경에 도전하려고 한다		.64	
변화의 다양한 이점에 대해 생각해 보게 되었다		.62	
변화를 통해 나는 가치 있는 목표를 이룰 수 있다		.62	
변화에 성공한 내 모습이 기대가 된다		.61	
변화를 위해 노력하는 것이 지금보다 더 좋은 방향이다		.61	
나는 변화를 통해 내 삶에 책임을 지려고 한다		.58	
원하는 결과를 얻을 수 있는 구체적인 방법을 알게 되었다			.76
변화를 위한 구체적인 방법을 파악하고 있다			.64
변화과정에서 생기는 어려움을 극복할 수 있는 방법을 알게 되었다			.57
내가 할 수 있는 다양한 행동 양식을 알게 되었다			.51
내가 변화를 시도 할 수 있는 환경이 만들어졌다			.49
나는 주변으로부터 변화노력에 대한 긍정적인 피드백을 받았다			.43
고유값	7.74	5.16	2.51
설명변량	24.98	16.65	8.09
누적변량	24.98	41.63	49.72
내적일치 신뢰도(alpha)	.94	.90	.77

통합되는 결과가 나왔다. 예비조사 결과 분석 과정에서도 1요인인 ‘성장기대’와 4요인인 ‘긍정적기대’가 명확하게 구분되지 않는다는 한계가 있어서 4요인이 독립적인 요인인지를 확인하기 위해 여러 차례 분석을 실시한 바 있다. 긍정적기대의 문항이 ‘변화자체에 대한 긍정적인 기대’를 잘 표현하고, 성장기대와 조금 더 구분되도록 하기 위해 일부 문항은 수정하였고, 2개의 문항을 추가로 개발하였기 때문에 요인 수를 줄이지 않고, 반복적으로 분석하였다. 하지만 요인의 구조가 명확하지 않고, 의미의 해석이 어려워짐에 따라 요인 수를 줄이고 분석을 진행하였다. 최종적으로 3요인 31개 문항이 변화동기를 측정하는 요인구조와 문항으로 추출되었다. 본조사에서 추출된 결과는 표 1과 같다.

표 1에서 요인1은 14문항으로 자신의 현재 행동 및 미래에 대해 느끼는 부정적인 감정과 생각을 의미하는 문항들로 구성되어 있기에 ‘현실적 자기인식’으로 명명하였으며, Cronbach’ alpha 값은 .94였다. 요인 2는 11문항으로 성장과 발전에 대한 기대감, 변화를 통한 긍정적인 결과에 대한 기대를 의미하는 문항들로 구성되어 있어서 ‘성장기대’로 명명하였으며, Cronbach’ alpha 값은 .90이었다. 요인 3은 6문항으로 변화 행동을 실천하고 성공할 수 있겠다는 기대와 믿음을 의미하는 문항들로 구성되어 있어서 ‘변화효능감’으로 명명하였고, Cronbach’ alpha 값은 .77이었다.

확인적 요인분석 결과

그룹1 데이터의 탐색적 요인분석을 통해 추출된 결과가 일반적으로 적용 가능한지를 알아보기 위하여 교차타당화 분석을 실시하였다.

교차타당화 분석을 위해 변화동기척도 3요인 31문항을 탐색적 요인분석에 사용하지 않은 그룹2(G2)에 그대로 적용하고, 구조방정식 모형을 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였다.

AMOS 23.0을 사용하여 변화동기척도의 3개 요인간 상관을 가정한 연구 모형으로 확인적 요인분석을 실시한 결과 χ^2 가 1141.49, 자유도 431로 영가설을 기각하여($p < .001$) 적합하지 않은 것으로 나타났다. 하지만 χ^2 값은 표본 크기에 매우 민감하고, 너무 엄격하여 영가설이 쉽게 기각되는 경향이 있으며(Browne & Cudeck 1993), χ^2 값이 절대적인 기준은 아니기 때문에 여러 적합지수가 기준치에 부합하는지를 함께 확인하여 부합하는 결과가 나올 때 연구모형을 수용할 수 있으므로(배병렬, 2011) 모형이 적합한지를 확인하기 위하여 RMSEA, CFI, TLI를 확인하였다. 본 모형의 RMSEA값은 .07로 양호하다고 볼 수 있었지만, .90이상이어야 적합도를 수용할 수 있는 CFI와 TLI가 .90 이하의 숫자를 보임에 따라 수정 모형을 반영한 결과를 추가로 확인하였다. 문항간 관련성이 높은 상위문항 3개의 오차 변수를 연결하여 수정모형을 확인한 결과 χ^2 는 851.40, 자유도 4428로 영가설이 기각($p < .001$) 되었지만, RMSEA값은 .06, CFI는 .92, TLI는 .91로 모두 양호한 적합도를 보이는 것이 확인됨에 따라 3개 요인으로 구성된 변화동기 척도의 요인구조가 지지됨을 확인하였다. 본 검사의 구성개념타당도를 입증하는 것으로 해석할 수 있으며, 변화동기 모형의 적합도는 표 2와 같다. 그림 1은 변화동기척도의 확인적 요인분석을 실시한 모형이다. 그룹2에서 변화동기척도의 하위요인 간의 상관관계를 분석한 결과를 나타낸 것이며, 전체적으로 요인 간 관련성은

표 2. 변화동기 척도 3요인 모형의 적합도 지수

구분	χ^2	df	TLI	CFI	RMSEA
초기모형	1141.49***	431	.85	.86	.07
수정모형	851.40***	428	.91	.92	.06
수용기준	> .05		> .90	> .90	< .05 or < .10
결과	no		yes	yes	yes

주. *** $p < .001$

매우 낮은 것으로 나타났다.

수렴타당도 분석 결과

본 검사의 수렴타당도를 검증하기 위해 코칭준비도 척도의 변화중요도와 변화자신감 요인 및 변화단계척도의 무관심단계, 관심단계, 행동단계 요인과의 상관분석을 실시하였다. 표 3에서 보듯이 변화동기의 3개 요인과 대부분의 수렴타당도 변인과의 관계는 예측했던 방향과 일관되며, 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 검사의 수렴타당도를 입증하는 것으로 해석할 수 있다. 변화동기의 모든 요인은 코칭준비도 변인과는 유의미한 정적 상관을 보였지만 변화단계와는 요인별로 다른 결과를 보였다. 현실적 자기인식은 무관심단계 및 행동단계와는 유의미한 부적 상관을 보였으나, 관심단계와는 통계적으로 유의미하지 않았다. 성장기대는 무관심단계와는 유의미한 부적 상관을 보였으며, 관심단계 및 행동단계와는 유의미한 정적 상관을 보였다. 변화효능감은 무관심단계와는 통계적으로 유의미한 관련성을 보이지 않았으나 관심단계 및 행동단계와는 유의미한 정적 상관을 보였다.

준거관련타당도 분석 결과

본 검사의 준거관련타당도를 검증하기 위해 심리적 안녕감, 자기설계, 행동의도 등의 변인과의 상관 분석을 실시하였다. 표 4에서 보듯이 변화동기의 3개 요인과 대부분의 준거 변인과의 관계는 예측했던 방향과 일관되며, 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 검사의 준거관련타당도를 입증하는 것으로 해석할 수 있다. 변화동기 척도는 심리적 안녕감과 유의미한 부적 상관을 보였으나, 하위요인 중 현실적 자기인식만 유의미한 부적 상관을, 성장기대와 변화효능감은 유의미한 정적 상관을 보였다. 자기설계 및 행동의도와도 유의미한 정적 상관을 보였으며, 하위요인 중 현실적 자기인식만 자기설계와는 유의미한 부적 상관을, 행동의도와는 통계적으로 유의미하지 않은 결과를 보였다. 즉, 변화동기가 형성되는 과정에서 자신의 현재 행동 및 미래에 대해 느끼는 부정적인 감정과 생각인 현실적 자기인식이 높을수록 심리적 안녕감, 자기설계가 낮은 경향을 보이지만 성장기대와 변화효능감이 높을수록 심리적 안녕감, 자기설계, 행동의도 수준이 높은 것으로 이해할 수 있다.

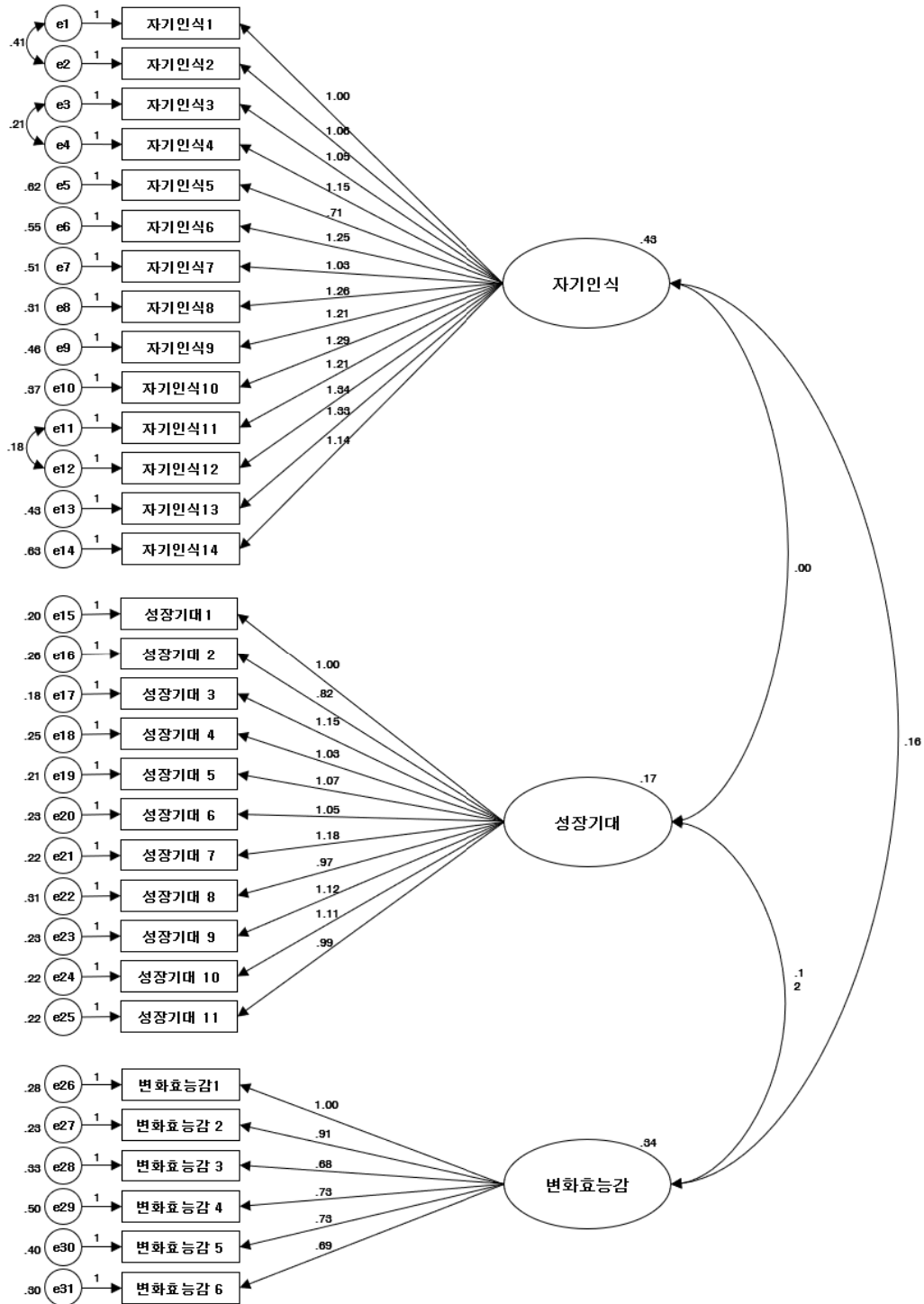


그림 1. 확인적 요인분석을 위한 변화동기척도의 모형도 결과

표 3. 수렴타당도 검증을 위한 변화동기 요인별 수렴타당도 변인들간의 상관 분석 결과 (N=631)

	코칭준비도	무관심단계	관심단계	행동단계
변화동기 전체	.55**	-.22**	.39**	.28**
현실적 자기인식	.17**	-.10*	.04	-.09*
성장기대	.74**	-.37**	.66**	.53**
변화효능감	.36**	.06	.29**	.49**
평균(Mean)	3.91	2.20	3.76	3.52
표준편차(SD)	.502	.628	.571	.487

주. ** $p < .01$, * $p < .05$

표 4. 준거관련타당도 검증을 위한 변화동기 요인별 준거 변인들간의 상관 분석 결과 (N=631)

	심리적 안녕감	자기설계	행동의도
변화동기 전체	-.10**	.24**	.38**
현실적 자기인식	-.57**	-.19**	.00
성장기대	.49**	.57**	.67**
변화효능감	.53**	.58**	.36**
평균(Mean)	3.27	3.58	4.09
표준편차(SD)	.338	.638	.479

주. ** $p < .01$, * $p < .05$

논 의

본 연구의 목적은 병리적인 문제가 없는 일반 성인들의 성장과 발전을 목적으로 하는 변화동기를 ‘자신의 현재 행동에 대한 현실적인 인식을 바탕으로 자신이 중요하게 생각하는 목표 달성을 위해 기꺼이 행동하도록 하는 힘’으로 정의하고, 측정하기 위한 척도 개발 및 타당도를 검증하는 것이었다.

코칭은 성장과 발전을 목적으로 변화를 촉진하는 과정이기 때문에 피코치의 행동 변화를 위해서는 변화동기에 대한 이해가 매우 중

요하다. 하지만 변화동기와 관련한 선행연구를 살펴보면, 대부분의 연구가 성장이나 발전에 우선적인 목표를 두기보다 알코올 중독을 포함한 음주 관련 문제, 게임 및 인터넷, 스마트폰 과다사용 문제, 폭력 행동 관련 문제, 도박이나 약물 중독 문제 등 현재 겪고 있는 문제의 해결에 우선적인 목표를 두고 있다. 이는 목표의 차이뿐 아니라 변화동기의 차이를 의미하는 것이기 때문에 성장과 발전을 목적으로 하는 변화동기를 이해하고 측정하는데 적합한 척도의 개발이 필요하였다.

연구 1은 문헌 검토, 코칭 전문가 인터뷰,

코칭 유경험자 심층 인터뷰, 개방형 설문, 3차에 걸친 내용 분석과 비전문가의 안면타당도 검증 및 파일럿 검사, 전문가의 내용타당도 검증 등의 문항개발과정을 통해 7요인(변화규범 9문항, 변화중요성 12문항, 변화자신감 6문항, 성장기대 13문항, 성장 및 발전 14문항, 자기성찰 14문항, 자기통찰 14문항), 83문항을 선별하였다. 문헌검토, 코칭 전문가 인터뷰 및 심층 인터뷰 결과에서 도출된 요인과 일반성인을 대상으로 한 개방형 설문 결과에서 모르던 자신의 모습이나 환경에 대한 인식 부분에서는 다소 차이를 보였다. 일반 성인이 응답한 개방형 설문에서는 현재 행동으로 인한 문제 발생, 문제에 대한 위기감, 현재 모습에 대한 불만 등 자기조절과정에서의 일어나는 자기인식에 대한 정보가 주로 수집된 반면, 코칭 전문가 인터뷰와 코칭 유경험자 심층 인터뷰에서는 자신의 문제에 대한 인식, 환경이나 상황 변화에 대한 인식, 자신이 모르고 있었던 문제 발견, 자신의 행동과 역할에 대한 새로운 인식, 인식의 전환을 경험 등 의식의 고양을 수반하는 자기재평가와 통찰 등의 경험이 주로 수집되었다. 이는 Grant(2012)가 코칭 과정에서 무관심 단계의 피코치가 행동으로 옮기기 위해서는 다중 평가자 피드백, 정성적 피드백, 판매 또는 성과 데이터, 기타 관련 정보를 포함하는 정보의 양을 늘려서 자신에 대한 인식을 높이는 것이 필요하다고 제안한 것 맥락으로 이해할 수 있다. 따라서 문항개발 시 공통적으로 선정된 내용뿐 아니라 문헌 검토 및 인터뷰 내용 중 특징적인 부분을 반영하여 변화동기를 모두 7요인으로 가정하고, 83문항을 선정하였다.

연구 2는 예비조사를 위해 전국에 있는 일반성인 321명을 대상으로 온라인 설문조사를

실시하고, 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석은 요인간 상관계수 값이 전체 10개 중 8개가 .30보다 작은 것으로 확인되었기 때문에 직각회전(베리맥스)기법을 통해 주축요인분석을 실시하였으며, 최종 도출된 결과는 4개 요인, 42문항이었다. 최종 4개 요인은 1요인(14문항) 성장기대, 2요인(14문항) 자기인식, 3요인(7문항) 변화효능감, 4요인(7문항) 긍정적기대이다. 예비문항 개발 시 만들었던 7개의 요인 중 최종 문항에 포함되지 않고, 제거된 요인은 변화자신감과 변화규범이다. 동기강화상담에서 변화의 자신감(능력)을 변화동기로 보았으며(Miller & Rollnick, 2002), 기대-가치이론에서도 자신이 목표 달성에 필요한 능력을 가지고 있을 때(자기효능감) 변화동기를 높일 수 있다고 하였다(Wigfield & Eccles, 2000, 2002). 자기결정성이론에서도 기본 심리욕구인 유능감이 충족되어야 내재적 동기가 강화된다고 하였기 때문에(Deci & Ryan, 2000) 변화자신감에 대한 문항은 변화동기 형성에 중요한 요소라고 판단하고 탐색적 요인분석을 반복해서 실시하였지만 요인구조가 추출되지 않음에 따라 변화자신감의 6문항을 모두 제거하였다. 변화자신감과 관련한 문항은 제거되었지만, 변화효능감 문항이 남아있는 이유는 변화동기가 성공했을 때 얻어지는 자신감보다 준비와 실행과정에서 얻어지는 효능감이 더 중요하게 영향을 미치기 때문으로 이해할 수 있다. 제거된 요인 중 변화규범은 개방형 설문에서는 수집되지 않고, 심층 인터뷰를 통해 수집된 문항이다. 예비조사 시에 코칭이나 상담경험 유무를 구분하지 않고 표집하였기 때문에 응답자의 특성이 반영되어 자기조절과정에서의 자기인식은 의미있게 해석되었지만 외부의 도움에 의한 자기인식은 개방형 설문 때와 마찬가지로

가지로 의미있게 해석되지 못했을 가능성이 있다.

연구 3은 본조사를 위해 전국의 일반성인 631명을 대상으로 온라인 설문을 실시하고, 두 그룹으로 나누어 교차타당화 분석을 실시하였다. 구성타당도 검증을 위해 그룹1(G1, N=315)은 직각회전(베리맥스) 기법을 통한 주축요인분석으로 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인분석 결과 예비조사에서 4요인으로 구분되었던 ‘긍정적 기대’가 별도의 요인으로 분리되지 못하고, 1요인의 ‘성장기대’에 통합되는 결과가 나왔다. 최종 추출된 변화동기척도는 3요인 31문항이다. 1요인(14문항)은 ‘현실적 자기인식’으로 예비조사결과와 동일하였으며, 2요인(11문항)은 ‘성장기대’로 예비조사결과와 성장기대 9문항과 긍정적 기대 2문항이 묶여서 구성되었다. 3요인(6문항)은 ‘변화효능감’으로 예비조사결과 7문항에서 1문항이 제거된 것이었다. 그룹2(G2, N=316)를 대상으로 그룹1의 탐색적 요인분석을 통해 추출된 결과의 교차타당화 분석을 위해 구조방정식 모형을 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석을 실시한 결과, χ^2 는 1141.49, 자유도는 431로 영가설이 기각($p < .001$) 되었지만, χ^2 값이 절대적인 기준이 아니기 때문에 RMSEA, CFI, TLI를 통해 모형의 적합도를 확인하였다. RMSEA값은 .07로 적합도가 양호하였지만, TLI와 CFI는 .90 이하의 숫자를 보임에 따라 문항간 관련성이 높은 상위문항 3개의 오차변수를 연결한 결과를 반영하여 수정모형을 확인하였다. 수정모형을 확인한 결과 χ^2 는 851.40, 자유도는 428로 영가설이 기각($p < .001$) 되었지만, RMSEA는 .06, CFI는 .92, TLI는 .91로 모두 양호한 적합도를 보였다. 요인부하량도 모두 유의하게 관련된 것으로 나

타났고, 표준화된 요인부하량도 모두 .5이상 되었기 때문에 확인적 요인분석 결과에 나타난 변화동기척도의 3요인을 그대로 수용하기로 하였다.

변화동기의 수렴타당도를 검증하기 위해 코칭준비도 및 변화단계를 활용하여 상관을 분석한 결과, 3개요인과 대부분의 수렴타당도 변인과의 관계는 예측했던 방향과 일관되며, 유의한 것으로 나타남에 따라 변화동기척도의 수렴타당도를 입증하는 것으로 해석할 수 있었다. 변화동기의 준거관련타당도 검증을 위해 다양한 준거변인들과의 상관을 분석한 결과, 3개 요인 모두 준거와 유의하게 관련됨에 따라 변화동기척도가 준거관련타당도를 입증하는 결과로 해석할 수 있었다.

단계적변화모형의 변화단계의 특징에 비추어 보면, 변화동기가 형성되는 순서나 단계와의 관련성 정도에 차이가 있었다. 변화단계별로 변화동기를 살펴보면, 무관심단계(N=25)는 변화동기($M = 3.20$, $SD = .33$), 현실적 자기인식($M = 2.99$, $SD = .55$), 성장기대($M = 3.51$, $SD = .36$), 변화효능감($M = 3.11$, $SD = .47$)로 무관심단계에서 자기인식 평균점수가 낮게 나타났다. 관심단계(N=21)는 변화동기($M = 3.21$, $SD = .36$), 현실적 자기인식($M = 3.05$, $SD = .64$), 성장기대($M = 3.66$, $SD = .49$), 변화효능감($M = 3.10$, $SD = .43$), 준비단계(N=66)는 변화동기($M = 3.55$, $SD = .43$), 현실적 자기인식($M = 3.45$, $SD = .79$), 성장기대($M = 3.91$, $SD = .41$), 변화효능감($M = 3.13$, $SD = .46$)로 준비단계로 진행되면서 현실적 자기인식 점수와 성장기대 점수의 증가 폭이 늘어나는 것으로 나타났다. 실행단계(N=157)는 변화동기($M = 3.43$, $SD = .39$), 현실적 자기인식($M = 3.13$, $SD = .76$), 성장기대($M =$

3.91, SD = .47), 변화효능감(M = 3.24 SD = .51), 유지단계는 변화동기(M = 3.45, SD = .41), 현실적 자기인식(M = 2.99, SD = .77), 성장기대(M = 4.00, SD = .47), 변화효능감(M = 3.58 SD = .48)으로 실행과 유지단계를 거치면서 현실적 자기인식 점수는 감소하고, 성장기대와 변화효능감 점수는 증가하는 것으로 나타났다. 현실적 자기인식의 평균이 무관심 단계에서 가장 낮은 것은 자신에 대한 객관적인 인식이 이루어지지 않았음 보여주는 것으로 이해할 수 있으며, 현실적 자기인식의 평균 점수가 관심단계, 준비단계까지 높아지다가 실행단계에 접어들면서 다시 낮아지기 시작해서 유지단계에 낮아진 것은 변화행동 실행하고 유지하는 과정에서 자신의 현재 행동과 미래에 대한 부정적인 생각이나 감정이 줄어든 때문으로 해석할 수 있다. 성장에 대한 기대는 무관심단계에서부터 관심, 준비단계까지 지속적으로 증가하다가 실행, 유지단계에서는 유지되는데 이는 자신의 행동과 미래에 대한 부정적인 감정이나 평가가 변화행동으로 이어지기 위해서는 성장에 대한 기대가 함께 증가하여야 함을 의미한다고 해석할 수 있다. 따라서 성장에 대한 기대가 없이 현실적 자기인식만 증가한다면 무관심단계에서 나타나는 저항이나 관심단계에서 나타나는 만성적인 숙고 등으로 인해 변화 행동으로 이어지지 못할 가능성이 있을 것으로 이해할 수 있다. 또 현실적 자기인식은 증가하지 않고, 성장에 대한 기대만 높아진다면, 변화단계에서 성급한 실행으로 인해 실패하고 이전의 단계로 되돌아가는 경험을 하게 될 가능성 또한 높다고 이해할 수 있다. 변화효능감은 무관심단계에서부터 실행단계까지는 비슷한 점수를 보이다가 유지단계에서 증가하는 것으로 나타났다. 이

는 자신의 변화에 대한 확신이 부족하고, 이전의 모습으로 돌아갈 것에 대해 염려하는 단계에서는 효능감이 부족하다가 6개월 이상 변화행동이 지속(유지단계)될 때 자신의 행동과 방법 등에 대한 효능감이 높아진다는 의미로 해석할 수 있다. 즉, 변화동기는 자신에게 의미있는 목표로 향해 가는 과정에서 자신의 행동과 미래에 대한 부정적인 감정과 생각인 현실적 자기인식으로부터 시작된다. 하지만 성장에 대한 기대가 함께 형성되지 않으면 실행으로 옮겨지지 못한다. 부정적인 자신에 대한 인식은 실행단계에 들어와서 감소하기 시작하며, 변화단계가 진전됨에 따라 자신에 대한 변화효능감은 증가한다고 볼 수 있다.

본 연구가 가지는 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 ‘병리학적인 문제를 가지고 있지 않은 일반 성인이 성장과 발전을 위해 변화 노력을 기꺼이 하게 만드는 동기는 무엇인가?’에 대한 질문을 가지고, 성장과 발전을 목적으로 하는 변화동기의 개념을 재정의하고 구성요소를 새롭게 추출하였다는 점에서 의의를 가진다.

둘째, 성장과 발전을 목적으로 하는 변화동기 자체를 측정하기 위한 시도를 하였다는 점에서 의의가 있다. 지금까지의 변화동기척도는 변화동기 자체를 측정하기보다 기반이 되는 변화이론의 관점에 변화동기를 유추하거나 간접적으로 설명하는 것이 대부분이었다. 하지만 본 연구에서는 성장과 발전을 위해 변화 노력을 기꺼이 하게 만드는 동기가 무엇인지를 이해하고, 이를 측정하기 위한 문항을 개발하였다.

셋째, 특정 행동이 포함되지 않고 자신이 목표로 하는 변화동기를 측정할 수 있는 유연한 척도를 개발하였다는데 의의가 있다. 기존

변화동기척도가 중독이나 건강관련 문제 행동의 개선을 우선적인 목표로 하기 때문에 척도에 대상 행동이 포함된 경우가 대부분 있었다. 본 변화동기척도에서는 개별 문항에 응답하기 전에 ‘자신의 성장과 발전을 위해 변화를 계획하거나 노력하고 있는 것이 있습니까?’라는 질문에 먼저 응답을 하고, 자신의 변화를 위해 계획하거나 노력하고 있는 것은 무엇입니까? 간단하게 기술하여 주세요라는 질문을 통해 기술하도록 한 후, 개별 문항에 응답하게 하도록 함으로써 자신이 목표로 하는 변화행동을 중심으로 동기를 평정하는 시도를 하였다.

넷째, 변화단계와 변화동기의 관련성을 검증함으로써 변화단계의 진전에 따른 변화동기의 변화를 확인하였다는 것에 의의가 있다. 변화단계와 변화동기의 상관을 분석한 결과, 자신의 행동과 미래에 대한 부정적인 감정과 생각인 현실적 자기인식으로부터 시작된 변화동기가 성장에 대한 기대가 함께 형성되지 않으면 실행으로 옮겨지지 못한다는 것을 확인하였으며, 부정적인 자신에 대한 인식은 실행단계에 들어와서 감소하기 시작하며, 변화행동이 유지될 때, 변화에 대한 효능감을 느낄 수 있다는 것을 확인하였다.

본 연구가 가지는 실무적인 의의는 다음과 같다. 첫째, 코칭 장면에서 피코치의 변화동기를 측정하고, 변화단계에 따라 변화동기가 형성되는 과정을 활용함으로써 효과적으로 변화를 촉진하기 위한 코칭 전략을 수립하는데 활용할 수 있으며, 이를 통해 코칭의 성과를 높일 수 있을 것으로 기대한다.

둘째, 성장과 발전을 목적으로 하는 변화동기와 변화과정에 따른 동기 형성에 대한 이해는 코칭 과정과 코치의 전문성을 확보하

고, 실무 역량의 증진에 도움이 될 것으로 기대한다.

셋째, 코치 육성을 위한 교육과정에 활용할 수 있을 것이다. 지금까지의 많은 코칭 교육은 EMCC(European Mentoring and Coaching Council, 2005)에서 정의한 코치의 역량 프레임워크에 초점을 맞춘 Process of Coaching, Communication Skill, Facilitating 등과 관련한 기법 중심의 교육이 대부분이었다. 변화동기는 효과적으로 행동변화를 촉진하기 위한 교육 내용으로 활용할 수 있으며, 특히 현실적 자기인식, 성장기대, 변화효능감과의 관계를 통해 변화동기가 행동 변화로 연결될 수 있도록 다회기 코칭 프로그램 설계에 활용할 수 있을 것이다.

넷째, 본 연구에서 개발한 변화동기척도는 일반성인의 성장과 발전을 목적으로 하는 변화동기를 측정하기 위해 개발되었기 때문에 코칭 장면 뿐 아니라 교육, 상담 등의 성장과 발전을 목적으로 하는 다양한 장면에서 활용할 수 있다는 점에서도 실무적인 의의가 있다고 할 수 있다.

이러한 학문적인 의의와 실무적인 의의에도 불구하고, 본 연구가 가지는 제한점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 예비조사와 본조사 표집 시 성별과 연령에 대한 비율을 맞추기 위해 노력하였지만, 나머지 인구통계학적 특성까지 완전하게 균형을 유지하는 데는 어려움이 있었다. 본조사(N=631)를 기준으로 볼 때, 학력은 대졸이 61.6%였으며, 거주 지역은 서울이 28.5%, 경기도가 26.9%였고, 직업은 회사원이 62.6% 등으로 균형을 이루지 못함에 따라 국내성인 모두를 대표한다고 하기에는 제한점이 있다.

둘째, 변화동기의 가장 확실한 준거변인은

변화행동의 지속 여부임에도 불구하고, 이를 반영하지 못하고 모든 준거변인을 자기보고식 검사로 측정하였다는 점에서 한계를 가진다. 추후 연구에서 준거변인 가운데 일부는 실제 변화 행동을 실행하고, 변화에 성공했는지를 관찰하거나 타인 평가 등의 방법을 통해 객관성을 확보하는 방법을 고려할 필요가 있을 것이다.

셋째, 변화동기 척도 개발과정의 대상이 ‘자신의 변화를 위해 계획을 수립하거나 노력한 경험이 있는 사람’이라는 점이 한계가 될 수 있다. 현재 자신의 변화단계를 묻는 질문에 50%이상인 유지단계라고 응답하였으며, 준비단계 이상이라고 응답한 사람도 90%이상이었다. 하지만 실제 실무 장면에서 만나게 되는 대상자의 경우, 조직이나 부모 등 외부의 요구에 의해 참석한 사람들도 포함될 수 있기 때문에 그들의 변화동기를 충분히 반영한다고 하기에는 제한점이 있다.

넷째, 최종 개발된 변화동기척도가 전체 변량이 50%정도만 설명하는 점도 본 연구의 제한점이라 할 수 있다. 코칭 전문가와 코칭 유경험자에게서 추출된 변화규범과 관련한 문항이 개방형 설문에서는 추출되지 않았으며, 예비조사 결과 분석과정에서 제거됨으로써 무관심단계 또는 무동기나 외재적 동기 유형의 피코치에게서 관찰되는 변화동기 형성 초기에 영향을 미치는 요인에 대해 충분히 설명할 수 없다는 점이다. 무동기와 외재적 동기 상태에서 변화동기가 형성되는 과정에 대해서는 질적 연구 등을 고려할 필요가 있다. 이를 통해 성장과 발전에 대한 기대감이 증가하는 무관심단계나 관심단계의 특성을 고려할 때 성장과 발전에 대한 하위 요인의 추가 가능성에 대해서도 검토할 수 있을 것으로 기대한다.

또 유지단계에 있는 사람들이 재발을 극복하고, 성공적으로 행동을 지속하는데 영향을 미친 변화동기에 대한 부분도 이후 연구를 통해 보완이 필요할 것이다.

다섯째, 변화동기에 영향을 미치는 개인적 특성이나 환경적인 특성 등에 대한 고려는 이루어지지 않았다는 점에서 제한점이 있다. 변화동기를 입체적으로 이해하기 위해서는 신념, 사회적 지지, 자기효능감 등이 동기에 어떤 영향을 끼치는지와 관련한 Kelly 등(1991)의 연구와 같이 개인의 기본적인 성격이나 경향성이 변화동기에 어떤 영향을 미치는지, 부모의 지지처럼 영향을 미치는 환경적인 변인은 무엇인지를 규명하기 위한 연구들도 필요할 것이다.

참고문헌

- 경일수, 서은영, 김혜균, 탁진국 (2018). 성장지향성 척도개발 및 타당화. *한국심리학회지: 일반*, 37(1), 1-31.
- 곽미정 (2014). 노인의 자원봉사활동의 참여동기가 자기효능감 및 심리적 안녕감에 미치는 영향: 제천시 노인복지관의 남성 및 여성 노인자원봉사자를 중심으로. *한국공공관리학보*, 28(3), 85-107.
- 김기년, 탁진국 (2018). 청소년의 삶의 만족증진을 위한 강점코칭프로그램의 효과. *한국심리학회지: 학교*, 15(3), 331-360.
- 김기승 (2019). 고령자의 평생학습 참여동기가 심리적 안녕감에 미치는 영향. *한국산학기술학회논문지*, 20(10), 92-99.
- 김명소, 김혜원, 차경호 (2001). 심리적 안녕감의 구성개념분석: 한국 성인 남녀를 대상

- 으로. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 15(2), 19-39.
- 김은정 (2016). 코칭의 심리학. 서울: 학지사.
- 김인규 (2004). 대학생의 상담준비도 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 16(2), 243-259.
- 김주호, 이병기 (2016). 자결성 이론에 근거한 생활체육 참여 동기가 생활만족도 및 심리적 안녕감에 미치는 영향. 한국스포츠학회지, 14(4), 103-118.
- 김진 (2017). 중년기 여성의 심리적 안녕감에 영향을 미치는 요인. 영남대학교 대학원 박사학위논문.
- 김창대 (2009). 인간변화를 촉진하는 다섯 가지 조건에 관한 가설. 인간이해, 30(2), 21-43.
- 김태은, 김윤나, 정희정, 탁진국 (2016). 코칭준비도 척도개발 및 타당화. HRD연구, 18(3), 1-29.
- 김혜영, 이동귀 (2009). 직장인의 자기개발 동기와 심리적 안녕감의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(2), 261-293.
- 배병렬 (2011). Amos 19 구조방정식 모델링 원리와 실제. 서울: 청람
- 선혜영, 김수연, 이미애, 탁진국 (2017). 강점코칭프로그램이 직장인의 강점자기효능감, 긍정정서, 자기효능감, 직무열의와 조직몰입에 미치는 영향. 한국심리학회지 산업 및 조직, 30(2), 221-246.
- 송수진 (2003). 알코올중독 입원환자에 대한 변화동기강화 프로그램의 효과 연구. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 신성만, 김병진, 이도형, 박명준 (2015). 청소년용 인터넷 중독 변화동기척도(SOCRATES-I) 개발을 위한 예비연구. 한국심리학회지: 건강, 20(4), 803-819.
- 안체윤, 오미경 (2013). 성인용 자기성찰지능 척도 개발 연구. 인간발달연구, 20(1), 51-78.
- 이강진, 김영희 (2018). 중년여성의 가족스트레스와 삶의 의미와의 관계에서 자기성찰지능의 매개효과. 학습자중심교과교육연구, 8(7), 695-715.
- 이규미 (2010). 내담자의 변화동기 관련 상담경험: 대상상담자 포커스그룹 인터뷰 분석. 인간이해, 31(2), 39-61.
- 이규미 (2010). 상담장면에서의 변화동기. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 22(2), 245-264.
- 이연희, 탁진국 (2017). 진로코칭프로그램이 잠재적 학업중단 위기청소년의 진로결정수준과 학교적응에 미치는 영향. 한국심리학회지: 코칭, 1(2), 69-87.
- 이정아, 탁진국 (2018). 성장마인드셋 코칭프로그램이 성장마인드셋, 학습목표지향성, 직무스트레스에 미치는 효과. 한국심리학회지: 코칭, 2(1), 1-27.
- 이희경 (2017). 코칭심리학의 연구동향. 한국심리학회지: 코칭, 1(1), 1-26.
- 장미화, 탁진국 (2017). 프랜차이즈 가맹점사업자의 경영성과, 코칭행동, 자기결정성 향상을 위한 코칭 프로그램의 효과. 한국심리학회지: 코칭, 1(2), 45-68.
- 장성옥, 이평숙, 박은영 (2002). 노인의 운동실천단계와 관련변인과의 관계연구. 한국간호과학지, 32(5), 609-623.
- 전영민 (2005). 알코올 의존자의 변화동기 평가: 변화단계척도(SOCRATES) 개발연구. 한국심리학회지: 임상, 24(1), 207-223.
- 전영민 (2018). 도박중독 변화동기척도

- (SOCRATES-G)의 개발과 타당화 연구. 한국심리학회지: 건강, 23(2), 447-474.
- 정재희, 탁진국 (2018). 중학생 대상 단계적 변화모형 기반 학업지연행동극복 그룹코칭 프로그램 효과성 연구. 한국심리학회지: 학교, 15(3), 559-587.
- 조진숙, 탁진국 (2018). 긍정심리기반 의사소통 향상 코칭프로그램이 청소년의 의사소통 능력과 자기존중, 배려, 소통, 자기조절에 미치는 영향. 한국심리학회지: 코칭, 2(2), 45-62.
- 최경화, 탁진국 (2017). 경력단절여성 대상 강점 중심 그룹코칭 프로그램이 자존감, 구직효능감, 회복탄력성에 미치는 영향. 한국심리학회지: 코칭, 1(1), 73-97.
- 최상희 (2018). 유치원 교사의 자기성찰지능 및 전문성발달의 경향 및 관계. 영유아교육: 이론과 실천, 3(1), 55-71.
- 최영임, 임정섭, 김교현 (2013). 코칭프로그램이 대학생들의 역기능적 진로사고와 진로성숙도 및 진로결정자기효능감에 미치는 영향. 한국심리학회지: 일반, 32(2), 429-454.
- 탁진국 (2007). 심리검사 개발과 평가방법의 이해. 서울: 학지사.
- 탁진국, 임그린, 정재희 (2014). 행복증진을 위한 긍정심리기반 코칭프로그램 개발 및 효과성 검증. 한국심리학회지: 일반, 33(1), 139-166.
- 탁진국 (2019). 코칭심리학. 학지사.
- 허윤주 (2015). 확장된 계획행동이론(ETPB)을 적용한 문화자본이 문화예술관광 행동의도에 미치는 영향 연구: 내국인 해외관광객 중심으로. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 황수영, 김성혁 (2018). 지역축제 관광동기에 따른 행동의도 및 만족도에 관한 연구: 대구치맥페스티벌 방문객을 중심으로. 관광연구, 33(7), 39-39.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. *Action control: From Cognition to Behavior*, 11-39.
- Atkinson, J. W. (1964). *An introduction to motivation*. New York: D. Van Nostrand.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 136-162.
- Cunningham, J. A., Sobell, L. C., Gavin, D. R., Sobell, M. B., & Bresline, F. C. (1997). Assessing Motivation for Change: Preliminary Development and Evaluation of a Scale Measuring the Costs and Benefits of Changing Alcohol or Drug Use. *Psychology of Addictive Behaviors*, 11(2), 107-114.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Plenum Press.
- Eccles, J. (1983). *Expectancies, values, and academic behavior*. In J. Spence (Ed.), *Achievement and achievement motivation*. W. H. Freeman and Company.
- Eccles, J. S. & Wigfield A. (1995) In the mind of actor: The structure of adolescent's achievement task values and expectancy-related beliefs. *The Society for Personality and Social Psychology*, 21(3), 215-225.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Franken, R. E. (2009). 인간의 동기 제6판. (강갑

- 원, 김정희 역). 시그마프레스.
 Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc.
- Grant, A. M. (2000). Coaching psychology comes of age. *PsychNews*, 4(4), 12-14.
- Grant, A. M. (2001). Towards a Psychology of Coaching. *Coaching Psychology Unit School of Psychology, University of Sydney*, 1-55.
- Grant, A. M. (2002). The self-reflection and insight scale: A new measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality*, 30(8), 821-836.
- Heckhausen, J. (2007). The Motivation-Volition Divide and Its Resolution in Action-Phase Models of Developmental Regulation. *Research in Human Development*, 4(3-4), 163-180.
- Heilbrun, A. B. & Sullivan, D. J. (1962). The prediction of counseling readiness. *Personnel guidance Journal*, 41(2), 112-117.
- Howard, Nance, & Myers (1987). Adaptive counseling and therapy: A systemic approach to selecting effective treatments. *SF: Jossey-Bass*.
- Kelly, R. B., Zyzanski, S. J., & Alemagno, S. A. (1991). Prediction of motivation and behavior change following health promotion: Role of health beliefs, social support, and self-efficacy. *Social Science & Medicine*, 32(3), 311-320.
- Lam, T., & Hsu, Cathy H. C. (2006). Predicting behavioral intention of choosing a travel destination. *Tourism Management*, 27(4), 589-599.
- Li, M., & Cai, L. A. (2012). The effects of personal values on travel motivation and behavioral intention. *Journal of Travel Research*, 51(4), 473-487.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). A theory of goal setting & task performance. *Englewood*
- McConaughy, E. A., Prochaska, J. O., & Velicer, W. F. (1983). Stages of change in psychotherapy: Measurement and sample profiles. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 20(3), 368-375.
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2002). 동기강화상담: 변화 준비시키기. (신성만, 권정옥, 손명자 역). 시그마프레스.
- Miller, W. R., & Tonigan, J. S. (1997). Assessing drinkers' motivation for change: the Stages of Change Readiness and Treatment Eagerness Scale (SOCRATES). *American Psychological Association*.
- Passmore, J, Stopforth, M, & Yi-Ling Lai. (2018), Defining coaching psychology: Debating coaching and coaching psychology definitions. *The Coaching Psychologist*, 14(2), 120-123.
- Prochaska, J. O., DiClemente, C. C., & Norcross, J. C. (1992). In search of how people change: applications to addictive behaviors. *American Psychologist*, 47(9), 1102-1114.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Saunders, B., & Wilkinson, C. (1990). Motivation and addiction behaviour: A psychological perspective. *Drug and Alcohol Review*, 9(2), 133-142.
- Schmutte, P. S. & Ryff, D. C. (1997). Personality

한국심리학회지: 코칭

- and well-being: Reexamining method and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549-559.
- Wigfield A. & Eccles, J. S. (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 68-81.
- Wigfield A. & Eccles, J. S. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual review of psychology*, 53(1), 109-132.
- European Mentoring and Coaching Council.
www.emccouncil.org
- 1차 원고접수 : 2023. 03. 20.
2차 원고접수 : 2023. 04. 25.
최종 게재결정 : 2023. 04. 25.

Development and Validation of Change Motivation Scale for Growth and Development

Lee Eun Joo

Tak Jin kook

Department of Industrial Psychology, Kwangwoon University

In this study, change motivation for growth and development is defined as ‘the power to set a specific action direction for change based on the perception of one’s current behavior in order to achieve a goal that one considers important, and to be willing to act’. In addition, the purpose of this study was to develop and validate a scale to measure the motivation for change for growth and development of general adults. To develop preliminary questions, interviews were conducted with 7 coaching experts and 9 experienced coaches, and an open-ended questionnaire was conducted with 55 adults. Afterwards, 7 factors and 83 questions were selected through three rounds of item classification and content validity verification, and a preliminary survey was conducted targeting 321 general adults, and 42 items, 4 factors, were derived through exploratory factor analysis. Finally, the main survey was conducted with 631 adults in order to verify the validity of the construct concept of the change motivation scale and the validity of the criterion. Divided into two groups, 315 people in group 1 conducted exploratory factor analysis and 316 people in group 2 conducted confirmatory factor analysis to verify the concept of change motivation scale. As a result of the factor analysis of Group 1, it was found that the 3 factor structure consisting of 31 items was appropriate, and as a result of the confirmatory factor analysis of Group 2, the goodness of fit of the modified model of the 3 factor structure was confirmed, which motivated change. The construct validity of the scale was demonstrated. As a result of analyzing the correlations with various variables for the analysis of convergent validity and criterion-related validity of the Motivation for Change scale, each of the three factors was found to be significantly related to most variables. Finally, the significance, implications and limitations of this study, and future research were discussed.

Key words : change motivation, transtheoretical model, change motivation scale, development scale, validation