

집단상담 작업동맹 척도 개발 및 타당화*

양 정 연†

권 경 인

광운대학교 상담복지정책대학원

겸임교수

교수

본 연구는 집단상담 과정 및 성과를 측정할 수 있는 집단상담 작업동맹 척도를 개발하여 척도의 신뢰도와 타당도를 검증하는데 목적이 있다. 이를 위해 문헌연구와 기존의 관련 척도를 고찰하였다. 개별면담과 포커스면담을 추가로 실시하여, 집단상담 작업동맹에 대한 구성개념을 정리하고 60개의 예비문항을 개발하였다. 개발 후 집단상담전문가와 집단상담에 참여했던 집단원을 대상으로 5번의 내용타당도와 안면타당도 평정을 거쳐 49개의 최종예비문항을 선정하였다. 이후 집단상담에 참여해 본 집단원을 대상으로 예비연구(N=203)를 실시하여 집단상담 작업동맹의 구성요인을 3개, 21문항 구조의 측정 모형을 도출하였다. 또 다른 표집으로 본 연구(N=241)를 실시하여 척도의 모형을 검증하고 타당화분석을 하였다. 그 결과, 3요인, 21문항이 적합함을 재확인하였으며, 집단상담 작업동맹의 내적 합치도는 .92로 신뢰도는 양호하였다. 집단상담 작업동맹 척도의 3요인은 ‘정서적 유대’, ‘목표에 대한 합의’, ‘집단 과정적 참여’로 명명하였다. 관련 척도 상관분석을 통해 준거타당도, 예언타당도가 검증되었다. 마지막으로 본 연구의 의의와 제한점 및 추후 연구를 위한 제언을 논의하였다.

주요어 : 집단상담, 작업동맹, 척도개발, 집단상담 과정연구

* 본 연구는 양정연(2019)의 광운대학교 박사학위논문 ‘집단상담 작업동맹 척도 개발 및 타당화’ 중 일부를 발췌, 수정한 내용임.

† 교신저자 : 양정연, 광운대학교 상담복지정책대학원 상담심리치료학과, 서울시 노원구 광운길 20
Tel : 02-940-5743, E-mail : jungyeon1016@hanmail.net

집단상담은 일정한 노력과 시간으로 개인상담 보다 많은 사람을 도울 수 있다는 측면에서 상담의 중요한 형태로 활용되고 있다. 임상집단에 대한 치료적인 접근뿐 아니라 대인관계능력이나 행동능력 개발과 같은 실제적인 성장 기회를 제공한다는 측면에서도 활용될 수 있기 때문에(권경인, 김지연, 계은경, 2016) 활성화되고 있는 상담의 한 영역이다. 집단상담의 효과성은 여러 차례 증명되었고(김계현, 이운주, 왕은자, 2002; 강민철, 2014; Stinchfield, Owens, & Winters, 1994), 집단상담의 성과적 요소를 촉진하는 치료적 요인에 대해서도 여러 학자들을 통해 고찰되고 규명되었다(권경인, 2001; 이운주, 2015; 천성문, 김명권, 1996; Bloch, & Crouch, 1985; Yalom, 1975). 개인상담의 경우 다양한 방식으로 성과를 측정하고, 성과를 촉진하는 과정을 탐색하는 연구(유성경, 손난희, 2010; 윤정숙, 유성경, 홍세희, 2012; 이정화, 연문희, 2009; Flückiger et al., 2012; Dinger, Strack, Leichsenring, Wilmers & Schauenburg, 2008)가 수행된 것에 비해 국내에서 발간된 집단상담 영역의 연구는 집단프로그램 개발 및 효과성을 입증하는 것이 대부분이다. 권경인, 조수연(2010)이 국내에서 2001년부터 2010년까지 10년 동안의 집단상담 학술 연구 433편을 분석한 결과 423편(97.6%)이 집단상담 프로그램 개발과 효과를 검증하는 연구라고 설명하였다. 이운주(2015)도 집단상담의 성과를 촉진하는 치료적 요인에 관한 국내·외 학술논문 비교를 통해 국내에서 치료적 요인 연구의 상당 부분이 효과 검증의 일환으로만 머물러있다고 하였다. 효과 검증이나 치료적 요인을 확인하는 방식으로는 복잡한 상호작용을 토대로 이루어지는 집단과정의 변화 내용을 구체적으로 밝히는 데 한계가 있다(권

경인, 2003; 천미숙, 이운주, 2011; Bednar & Kaul, 1994).

이제는 집단상담의 성과를 촉진하는 요인에 대한 자세한 탐색이 필요한 시기이다. 집단과정에서 중요한 변화 기제로 관심을 받는 것은 치료적 관계(therapeutic alliance)이다(Barrow, Fuhriman, & Burlingame, 2004; Burlingame, Fuhriman, & Johnson, 2002; Johnson, Burlingame, Olsen, Davies, & Gleave, 2005). 성과를 촉진하기에 치료적 관계는 중요한 요소임을 집단상담 연구자, 실무자 모두 동의하지만, 어떤 방식을 치료적 관계로 규명할지에 대해서는 집단상담 영역에서는 의견이 명료하지 않다. 그 중 중요한 성과 예측치로 응집력이라는 개념이 치료적 관계를 대표하는 것으로 주목받았다(강순화, 1994; 성윤희, 2003; Budman et al., 1993; Marziali, Munroe-Blum, & McCleary 1997; Yalom & Leszcz, 2005). 응집력은 다른 치료적 요인들이 기능하는데 필수적인 선행조건(강순화, 1993; 성윤희, 2003; 이형득, 1989; Corey & Corey, 2000; Yalom, 2001)으로 관심을 받고, 다른 하나는 응집력 자체로 치료적인 측면이 있으며, 집단상담의 성과를 예측하는 중요한 과정 변인이라고도 주목받았다(Budman et al., 1989; Stokes, 1983; Yalom, 2001). 응집력이란 개념에 대해 Gross(1957)는 ‘집단원들이 집단에 갖는 매력’이라고 정의하였으며, Bloch와 Crouch(1985)는 ‘지지, 수용, 그리고 집단에 대한 정체감’으로 설명하였다. MacKenzie와 Tschuschke(1993)는 응집력을 ‘관여’와 같은 개념으로 이해하기도 하였다. Dion(2000)은 ‘구성원들이 소속감과 헌신을 경험하는 긍정적인 집단 내 분위기’로 정의된다고 하였다. 이형득, 김성희, 설기문, 김창대, 김정희(2002)는 응집력은 ‘집단원들이 하나의 통합된 전체로 묶

여져 있는 유대관계 정도'를 말하며, '집단의 사기, 집단정신, 집단원들이 참여하고 있는 집단활동에 대한 관심도'를 말한다고 한다.

응집력의 중요성이 강조되고 개념화되면서 그에 따른 척도개발도 활발하게 이루어졌다. 그중 가장 처음 등장한 척도는 Group Cohesiveness Scale(GCS)이며, Gross(1957)가 응집력을 매력으로 정의내리고 개발하였다. '집단원들이 집단에 남아 있게 하는 집단의 전체적인 힘이다', '집단이 집단원들에게 도움이 되었다', '집단원은 위험을 무릅쓰고 자기개방을 한다' 등의 문항이 포함되어 있다. 이 척도는 집단원들에게 갖는 호감, 수용, 소속감을 주로 측정하였다. 응집력 척도 중에 가장 빈번하게 사용되는 척도는 MacKenzie(1983)가 개발한 GCQ(Group Climate Questionnaire)척도이다. 집단분위기를 '목표를 달성하려는 집단원들의 노력을 촉진 혹은 방해하는 집단 환경'으로 개념화하였다. 구성요소로는 연대감(engagement), 회피(avoidance), 갈등(conflict) 3차원으로 구분하고, 연대감은 집단의 응집력 및 집단에 참여하는 정도를 나타낸다. 회피는 변화에 대한 스스로의 책임을 집단원이 받아들이지 않고, 다른 집단원이나 리더에 의존하는 정도를 말한다. 갈등은 집단 내 대인관계의 갈등과 불신을 의미한다. 국내에서는 조미경, 장재홍(2012)이 번안하여 사용하였으며, 집단원이 집단분위기를 관찰할 수 있는 형태로 기술된 것이 특징이다. 국내에서 응집력을 측정하기 위해 자주 사용된 척도는 강순화(1994)가 개발한 '집단응집력척도'이다. 집단응집력척도는 개인상담의 작업동맹에서 나온 개념으로 개인상담에서의 작업동맹에 관한 Hovarth와 Greenberg(1989)가 제작한 36문항 중에서 유대 차원의 12문항 중 11문항과 이형득(1979)의 집단 활

동 체크목록의 12문항 중에서 7문항을 선택하여 제작하였다. 집단구성원 간의 수용성, 집단분위기, 집단관여의 하위요인으로 구성되어 있다.

여러 연구자들은 응집력에 대한 개념에 합의가 이루어지지 않았다는 것을 지적하고 있다. Burlingame, McClendon와 Yang(2018)은 응집력을 측정하는 도구들이 경쟁적으로 만들어졌지만 합의된 정의가 없어서 일관된 연구결과를 예측하는 것에 어려움이 있다고 하였다. Hornsey, Dwyer와 Oei(2007)도 기존의 응집력을 측정하는 도구들이 응집력을 어떻게 개념화할 것인가에 대한 합의가 부족하고, 응집력의 일관성 없는 측정, 응집력과 집단상담 성과 사이에 중재하는 변인에 관심 부족을 지적하였다. Bednar와 Kaul(1994)은 응집력이라는 개념을 없애고 그것을 나타내는 구체적인 요소들로 대체하는 것이 나올 것이라는 제안도 하였다. 성윤희(2003)는 응집력을 정의할 때 집단상담의 치료적 변화과정과 관련된 좋은 표현을 모두 가져오는 것은 문제의 소지가 있으며, 응집력의 핵심을 밝혀내는 것이 필요하다 하였다. 개념의 애매모호함과 추상성은 타당한 심리측정 도구의 개발을 어렵게 하며(Lopez & Rice, 2006; Sheldon & Elliot, 1999), 이를 경험적 연구로 확장을 더디게 하는 원인이기도 하다. Hornsey 등(2007)은 응집력은 단일구조로서 유용하지 않을 정도로 모호하기 때문에 보다 치료적 관계를 식별할 수 있는 더 구체적인 요인이 필요하다고 하였다.

집단상담의 치료적 관계를 설명할 때, 빠지지 않는 부분은 '동맹'이라는 개념이다. Bakali, Wilberg, Hagtvet, Lorentzen(2010)의 연구에 따르면, 집단상담 과정을 측정하기에 응집력보다는 작업동맹이 비교적 안정적인 결과를 도출

한다고 하였다. 일관된 결과를 도출한다는 점에서 작업동맹은 집단상담 과정을 촉진하는 치료적 관계를 설명하기에 주목해야 할 변인이라고 볼 수 있다. 하지만 선행연구에서는 집단상담에서의 동맹을 개인상담에서 가져온 ‘작업동맹’, ‘동맹’ 용어를 혼용하여 사용하고 있다. 응집력과 동맹에 대해서 같은 현상 (Budman et al., 1989; Fuhriman & Burlingame, 1990)이라는 의견도 있고, Bakali 등(2010)은 기존의 연구들을 분석하여 분명히 별개의 구성이라고 주장하기도 한다. 개인상담에서도 치료적 관계를 ‘전이-역전이(transference - countertransference configuration), ‘실제관계(real relationship)’, ‘작업동맹’으로 구분하는 만큼, 집단상담에서의 치료적 관계도 응집력 개념과 별개로 집단상담의 작업동맹이라는 개념을 구분하는 것이 필요한 실정이다.

작업동맹(working alliance)은 개인상담에서 Freud(1958)가 상담자와 내담자 간 관계의 중요성을 이야기하며, 내담자가 상담자에게 느끼는 긍정적인 관계로 지금의 작업동맹과 비슷한 개념을 설명하면서 시작되었다. 상호적인 측면보다는 내담자가 상담자에게 보이는 전이 탐색을 상담에서 중요하다고 보았기 때문에 지금의 작업동맹과는 차이가 있다. 그 뒤로 여러 학자의 치료적 관계(therapeutic relationship), 치료적 동맹(therapeutic alliance), 조력 동맹(helping alliance), 동맹(alliance) 등의 개념적 변화와 발달이 이루어져 왔다. Zetzel (1956)은 치료적 동맹이라는 용어를 사용하였는데, 내담자가 상담자와 함께 자신의 건강한 자아를 사용할 수 있는 능력으로 개념화했으며, 상담자는 중립적인 위치에서 내담자에게 지지적인 개입을 제공하면서 동맹을 수립해야 한다고 보았다. Greenson(1965)은 작업동맹

(working alliance)이라는 용어를 사용하면서 작업동맹, 전이, 현실적 관계로 치료적 관계를 구분하면서 작업동맹이라는 개념을 설명하였다. 작업동맹이란 ‘상담자에 대한 내담자의 유대를 의미하며, 내담자의 건강한 자아와 상담자의 분석적이고 치료적인 자아 간의 결합이나 협력’이라고 제안하였다. 작업동맹에 대한 Greenson의 정의는 내담자가 상담자에게 일방적으로 느끼는 긍정적 전이 상태가 아닌 공동의 노력이라는 ‘작업(working)’이라는 개념에서 비롯되었으며(Gelso & Samstag, 2008), 쌍방의 관계 상태를 의미한다는 점에서 그 이전의 견해보다 더욱 발전된 것이라 할 수 있다. Luborsky(1976)는 동맹이 역동적이라는 견해를 내놓으면서 조력 동맹이라는 개념을 정의 내렸다. 동맹을 두 유형으로 범주화하고 1유형은 내담자가 치료자에게 자신을 돕는 사람이라고 인식하는 단계이며, 초기 단계에 형성된다고 하였다. 2유형의 경우 내담자와 상담자가 우리라는 느낌으로 서로를 도와 공동의 목표를 가지고 내담자의 문제를 작업하는 것으로 후기에 많이 나타난다고 설명했다. 작업동맹은 Bordin(1976)이 범-이론적인(pan-theoretical) 관점에서 작업동맹을 정의하고 정교화하면서 더욱 주목받았다. Bordin(1976)은 작업동맹을 ‘상담의 목표와 과제 동의 및 유대관계의 발달을 토대로 한 상담자와 내담자 사이의 협력’으로 정의하였다. 그는 제 3자 모델을 제안하였는데 첫째, 상담자와 내담자가 상담목표를 이해하고 합의하는 것 둘째, 서로 합의한 상담목표를 이루기 위한 과제를 이해하고 이에 동의하는 것 셋째, 상담자와 내담자가 서로 신뢰하고 애착을 느끼는 등 정서적 유대를 갖는 것이다. 상담 과정에서 상담자와 내담자 사이의 협력(collaboration)과 합의(agreement)

의 양방향을 중시하며, 상담자와 내담자의 역할과 상호협력을 강조하였다. 특히, Bordin은 변화를 추구하는 사람은 변화과정에서 능동적인 역할을 한다고 설명하였다. 이러한 관계 중심적 이론은 정신 역동적 상담이나 내담자 중심이론의 관점과는 다르다고 할 수 있다(Gaston, 1990; Horvath & Symonds, 1991; Mallinckrodt & Nelson, 1991).

집단상담에서도 긍정적인 리더와 집단원 관계는 집단원이 긍정적으로 변화하는데 중요한 요소로 인식되고 있다(Toren & Shechtman, 2010). 특히 집단상담은 집단원이 자신의 가장 드러내기 어려운 부분을 다수 앞에서 드러내야 한다는 과제를 지니고 있다. 위협을 감수하고 자신의 연약한 지점을 보여야 한다는 점에서 무엇보다 동맹이 중요하다(Earley, 2004). 즉, 동맹은 집단원의 자기개방과 작업의지를 증진시키는 기본전제인 것이다. 집단상담에서 동맹의 중요성은 강조했지만 지금까지 연구들에서는 집단원-리더 이자관계에만 중점을 두었다는 제한점이 있다(Bakali et al., 2010). 개인상담에서 상담자가 주는 영향만 있지만 집단상담에서는 상담자(리더)의 영향을 비롯하여 집단이 그 자체로 영향을 주기 때문이다(MacKenzie, 1983; Yalom & Leszcz, 2005). 따라서 집단상담의 치료적 관계를 설명하기에 집단원-리더와의 동맹으로 한정 짓기에는 부족함이 있다. 기존의 집단상담 연구에서 동맹을 리더와 집단원의 관계로만 국한시켰던 것은 집단원들이 헌신, 소속감을 경험하는 긍정적인 집단 내 분위기를 응집력이 대표하였기 때문이다(Dion, 2000). 집단상담에서 치료적 관계를 응집력과 작업동맹이 주된 변인이라고 보는 연구자들이 많다. 하지만 용어가 혼용되고, 합의되지 않은 채, 연구자들마다 다양한 방식

으로 사용하고 있다. 암묵적으로는 비슷한 개념으로 사용되지만 용어의 혼재는 개념을 선명하게 하는데 방해가 된다. 응집력과 별개의 개념으로 동맹을 보기보다 응집력과 공통적 요소가 존재하고 또 다른 차별성이 있는 집단상담만의 작업동맹 개념은 확인할 필요는 있다. 이런 필요성으로 집단상담 치료적 관계에 대한 명료한 구분을 위해 연구들이 시도되었다. 시작은 Johnson 등(2005)이 기존의 집단분위기, 집단응집력, 작업동맹, 공감 총 12개의 하위척도를 측정 변인으로 하여 다층구조방식으로 요인을 분석하였다. 그 결과, 긍정적 유대(Positive Bonding), 긍정적 작업(Positive Working), 부정적 관계(negative relationship)의 세 가지 구조를 확인하였다. 이에 Krogel(2009)은 ‘Johnson Model’에 근거하여 집단상담 치료적 관계에 대한 자기보고 검사지 CQ(Group Questionnaire)를 제작하였다. 긍정적인 유대, 긍정적인 작업, 부정적 관계라는 세 요인을 놓고 문항을 개발하고 타당화 분석을 실시하였다. 하지만 기존의 척도들을 재분류하여 제작하였기 때문에 상호보완적인 측면의 문항은 부재하였다. ‘리더(혹은 집단원)와 나는 상담에서 해야 할 일들에 대해 동의한다’, ‘리더(혹은 집단원)는 서로 합의한 목표를 향해 노력하고 있다.’ 등 몇 개의 문항을 제외하고는 거의 집단분위기를 관찰하는 문항, 예를 들면 ‘집단원들 사이에 긴장과 불안이 있었다.’ ‘집단원들 사이에 마찰과 분노가 있었다.’가 대부분이다. 요약하면, 기존의 응집력은 포괄적인 개념을 설명하기도 하며, 소속감, 연대감 등 집단의 분위기가 더 중심이다. 작업동맹은 개인상담에서 가져온 개념이다 보니, 리더와의 동맹 차원에서만 주목하였다는 단점이 있다. 개인상담에서도 치료적 관계 개념을 통일하기보다

는 3개의 요소(전이-역전이, 작업동맹, 실제관계)로 구분하였다. 집단상담에서도 기존의 응집력의 개념에서 작업동맹과 공통된 요소와 차별적 요소가 무엇인지 구분하려면 개인상담의 작업동맹의 개념 정의를 기반으로 집단상담 작업동맹의 개념을 정돈할 필요가 있다. 작업동맹과 응집력이 어떻게 다른 양상이 있는지 구분하기 위해서라도 꼭 필요할 시도이다.

개념이 정리되고 나면 이를 측정할 수 있는 도구 개발도 요구된다. 국내에서 집단상담의 과정 및 성과 연구가 부진한 중요한 이유는 측정할 수 있는 도구가 빈약하다는 것이다. 국내에서는 집단상담 과정 및 성과를 측정하기 위한 도구를 개발하고 타당화한 연구는 윤소민(2015)의 집단상담 치료적 요인 척도 1편에 불과하다. 지금까지 국내 연구에서 집단상담의 과정을 측정하고 확인하기 위해 주로 사용되는 척도는 응집력 척도(강순화, 1994)이다. 이 척도를 활용하여 집단상담의 과정 탐색을 실시하였고, 응집력이 집단성공에 미치는 영향들을 확인하였다(강순화, 1994; 고미나 2002; 노이경, 2000; 박성주, 박재황, 2004; 최윤미, 유지연, 2017). 하지만 집단상담의 특수성을 고려하고, 척도개발 목적의 절차를 따라 개발된 측정도구는 아니었다. 상담 과정에서 보여지는 기본적인 부분은 개인상담과 유사할 수 있지만 상호작용과 복잡성에서 나타나는 세부적인 부분에서는 차이가 나타날 수 있기 때문에(DeLucia-Waack, 2002; Stockton, 1996), 개인상담과 구별되는 집단상담의 핵심요소를 밝히는 것이 중요하다.

정리해보면, 집단상담 성과를 예측하는 것에 주요한 요인이 치료적 관계라는 것은 일치된 견해를 가지고 있다. 하지만 치료적 관계

가 무엇이며, 어떻게 구분할 수 있는지에 대해서는 합의된 의견이 없다. 따라서 집단상담 치료적 관계에서 작업동맹이라는 개념을 정돈할 필요가 있다. 기존 문헌들과 수행된 연구들에서 치료적 관계로 주목받은 응집력은 광의적 개념이라는 지적이 있고, 기존의 동맹이라는 개념은 집단상담의 특수성이 고려된 개념으로 정리되지 못하고 있기 때문이다. 그 후 정의 내려진 개념을 측정할 수 있는 척도 개발이 이루어지는 것이 집단상담 과정 및 연구를 활성화시키는 초석이 될 것이며, 궁극적으로는 집단상담의 성과를 높이기 위한 요소에 대한 탐색을 규명하는데 시사점을 제시할 것으로 기대된다.

연구 1. 예비 연구

방 법

연구 대상

집단상담 작업동맹 척도개발을 위한 예비조사는 집단상담에 참여해 본 적이 있는 203명의 집단원을 대상으로 실시하였다. 목적적 표집 방식으로 집단상담을 운영하는 기관의 담당자와 접촉하여 설문 참여 홍보를 부탁하여 집단에 최근 참여하였던 대상들에게 참여 의사가 있으면, 온라인설문에 참여할 수 있도록 안내 문자 및 메일을 보냈다. 또한 상담심리 전문가 자격증 취득준비 중인 수련생들이 볼 수 있는 곳에 설문 참여 홍보를 실시하였다. 연속성 있게 10시간 이상 구성되고 10시간 이상 참여하였을 때만 설문에 임할 수 있도록 제한하였으며, 집단상담이 끝나고 1년 이상

지나지 않았을 경우에 참여할 것을 사전안내에 제시하였다. 이를 통해 모집된 참여자들의 특성을 살펴보면 남자 27명(13.3%), 여자 176명(86.7%)이었고, 연령은 19세 이상 24세 미만 이 8명(13.9%), 25세에서 30세 미만이 40명(19.7%), 31세에서 40세 미만은 74명(36.5%), 41세에서 50세 미만은 65명(32%), 51세 이상은 16명(7.9%)이었다. 최종학력의 경우, 고졸 17명(18.4%), 대졸 40명(19.7%), 석사 116명(57.1%), 박사 재학 이상이 27명(13.3%)이었다. 또한 집단상담 참여방식 유형은 구조화 집단상담에 참여한 경우가 80명(39.4%), 비구조화 집단상담에 참여한 경우가 123명(60.6%)이었으며, 참여한 집단에서 그룹원이 5명 미만인 경우는 7명(3.4%), 5명에서 8명 사이는 67명(33%), 9명에서 12명 사이는 107명(52.7%), 13명 이상의 경우가 22명(10.9%)이었다. 참여한 집단의 시간은 16시간 이하가 126명(62.1%), 17시간에서 30시간 이상이 40명(19.7%), 31시간 이상 이상이 13명(6.4%)으로 나타났다.

연구 절차

구성요인 도출

집단상담 작업동맹 척도의 구성요인 도출과 예비문항 개발을 목적으로 기존 문헌들을 1차로 정리했다. 이를 토대로 집단상담 작업동맹에 주요요소에 대해서 잠정적으로 하위요인을 2가지 요인(긍정적인 유대감, 작업의지), 그리고 3개의 차원(집단원과 리더, 집단원과 집단원, 집단원과 집단전체)으로 가정하였다. 구성요소 중 연대감, 수용, 애정 등과 같은 '긍정적인 유대감'과 공동의 목표를 가지고 자발적으로 변화를 위해 참여하는 '작업의지'로 범주를 나누어 볼 수 있었다. 문헌고찰 후 경험적

자료 수집을 목적에 두고 집단상담전문가와 집단원(연구대상)과 인터뷰를 통해 이론에 포함되지 않은 정보를 수집하였다. 현장에서 경험하는 구인의 구성요소에 대한 자료조사 및 집단상담 작업동맹 수준을 담을 수 있는 내용에 대한 탐색을 주로 하였다.

면담은 두 차원에서 진행되었다. 현장에서 집단상담을 실시하는 집단상담전문가들이 느끼는 집단상담의 작업동맹요소 및 작업동맹이 맺어졌을 때 드러나는 현상을 찾고자 실시하였다. 전문가 패널 선정의 기준은 첫째, 집단상담 전공 박사 이상의 학력을 가지고 있으며 둘째, 집단상담 경력이 20년 이상이며, 지금도 꾸준히 집단상담을 진행하는 자 셋째, 집단상담 과목을 강의한 적 있거나 집단상담 수퍼비전을 실시하는 자 이 중 2가지 이상에 부합하는 자였다. 전문가 패널의 인구통계학적 정보는 모두 여성이었으며, 40대 2명, 50대 2명, 60대 1명이었다. 학력은 모두 박사학위자였으며, 소속기관은 사설기관 2명, 대학에 3명의 비중이었다. 인터뷰 질문은 문헌 고찰을 근거로 세밀한 경험을 탐색하고자 제작하였으며, 다음과 같다. '선생님이 생각하시는 집단상담에서 작업동맹의 주요 요소가 무엇이라 생각하십니까?', '집단상담 과정 중에 작업동맹이 잘 맺어졌다고 느껴지셨던 의미 깊은 사건을 이야기 해주시겠습니까?', '작업동맹을 잘 맺기 위해 어떤 개입을 사용하시나요?', '집단원-리더의 동맹이 잘 맺어졌다고 판단할 때 집단에서는 언어적, 비언어적으로 관찰되는 현상은 어떤 것인가요?', '동맹이 어렵거나 깨졌던 경험에 대해서 이야기 해주시겠습니까?' 등의 질문 등을 하였다.

이어 집단상담에 참여한 집단원을 대상으로 면담을 진행하였다. 집단원 면담은 집단상담

을 최근 집단원으로 참여해본 경험이 있고, 다수의 집단을 참여해본 적이 있는 상담 전공생 5명을 패널로 선정하였다. 그들은 일반 참여자들보다 자신의 내적인 상태와 외적인 현상을 세밀하게 관찰하고 풍부하게 기술할 수 있을 것이라 판단하였다. 5명의 패널은 모두 한국상담심리학회 1급 자격을 최근 취득하였고, 집단상담에 다양한 경험을 가지고 있다. 다양한 경험이란, 다수의 집단상담 참여로 집단마다 구성원, 리더가 다르고 집단상담 진행방식도 상이한 집단을 여러 차례 참여해본 것을 말한다. 집단원패널들에게는 ‘집단에 신뢰감이 생겨 나를 개방하게 되었던 경험을 이야기 해주시겠습니까?’, ‘집단상담 과정 중에서 내가 주도성을 발휘하거나 가지게 된 경험에 대해서 이야기 해주시겠습니까?’, ‘리더에게 작업에 대한 신뢰감이 생긴 경험에 대해서 이야기 해주시겠습니까?’, ‘집단 안에서 리더 혹은 집단원에게 느껴졌던 것을 표현해본 적이 있습니까? 혹은 표현하지 못했던 적이 있습니까? 그 경험에 대해서 이야기해 주세요.’ 등의 질문을 통해 정보를 수집하였다.

전사자료는 줄 분석하고, 줄 분석한 개념에서 유사한 개념을 묶어 자료로 범주를 추출하여 상위개념을 도출하였다(Patton, 1990). 전문가 패널이 보는 집단상담 작업동맹의 중요요소로는 ‘자발성’과 ‘치료적 분위기 형성’이었다. 이들은 리더로서 리더가 주도하지 않으려고 초기 개입을 최소화하거나 리더가 어떤 색깔을 가진 사람인지를 덜 보이려고 신경 쓴다고 보고하였다. 집단이 안전하다는 것을 형성하여 집단원들이 위험을 감수하고 깊이 있는 내면의 이야기를 꺼낼 수 있도록 촉진한다고 설명하였다. 집단원 패널은 초기에는 리더의 전문적, 인간적인 자질에 대한 신뢰가 집

단이 안전하다는 것을 확인할 수 있고, 이를 기반으로 자기 개방, 자기 노출을 한다고 설명하였다. 또한 다른 집단원의 작업을 유심히 관찰하거나 집단원들끼리 서로를 어떻게 대하는지 살피면서 안전한 곳인지 점검한다고 보고하였다. 결국 집단의 환경이 자신을 비난하지 않거나 공격하지 않는지 평가가 된 다음 개인의 자발성과 집단에 대한 자발성을 촉진된다는 것을 알 수 있었다. 구성요소와 개념에 대한 규명이기 때문에 문헌고찰을 통해 도출된 구성요소와 지속적으로 비교하면서 진행하였다. 분석된 결과는 질적연구를 수행한 경험이 있는 상담전공 교수 1인에게 자문을 받아 분석 결과의 객관성을 확보하였다.

문헌고찰과 면담을 통해 도출된 자료를 가지고 조작적 정의, 잠정적 하위요인을 정의 내리기 위해 집단상담 연구 및 집단상담 실무 전문가로 이루어진 전문가팀을 구성하였다. 전문가팀은 본 연구자와 상담심리전공 교수 2인, 집단상담전공 박사 1인, 척도개발 경험이 있는 상담심리박사 수료이자 상담심리전문가 1인으로 구성되어있다. 1차 문헌고찰을 통해 집단원-집단원, 집단원-집단전체, 집단원-리더 3개의 차원이 있다고 구분하였다. 경험적으로는 집단원-집단원, 집단원-집단전체는 명료하게 구분이 어렵다는 의견이 모아졌다. 차원으로 분류하는 과정에서도 내용적으로는 리더와 집단전체와의 경험이 구분될 수는 있으나 측정에 있어서는 중복되어 나타날 가능성이 높다는 의견이 나왔다. 논의 결과로 나타난 4개의 요인(리더와의 관계, 집단과의 관계, 자발성, 참여)으로 정의를 정돈하였다. 그 후 전문가 집단에게 집단상담 영역에서 작업동맹 개념을 재구성하는 것이 본 연구의 주요 관점이기 때문에 작업동맹의 작업동맹 개념의 적합

도와 작업동맹 하위요인 개념의 적합도에 대해 평가를 받았다. 1차 타당도 검증과정에서 받은 피드백으로 구성요소에 대한 점검이 필요하다고 판단되었다. 집단상담에서 작업동맹이라는 개념이 생소하기 때문에 응집력과 차별성을 가질 수 있는 요인이 부각 될 필요성이 있었으며, 기존의 조작적 정의에서 키워드는 여러 전문가들이 동의하나 작업동맹이라는 개념에 맞게 문제해결, 증상감소 등 목표와 관련된 단어가 들어가는 것이 적절하겠다는 평가와 기존의 자발성, 참여의 영역이 명료하게 구분되는 것이 어렵다는 피드백이 있었다. 또한 작업동맹이라는 개념은 집단상담자, 집단원 모두에게 포괄할 수 있는 것이 필요하겠다는 의견도 있었다. 이와 같은 결과로 본 연구자, 상담심리 교수 1명, 집단상담 전공 박사 1명과 함께 다시 논의하였다.

집단상담 작업동맹은 ‘집단상담에서 서로(리더-집단원, 집단원-집단원, 집단원-집단전체)에게 안전감과 신뢰감을 느끼고, 집단상담 목표 추구, 집단 과정적 행동을 위한 적극적 참여와 자기개방을 촉진시키는 상호협력적 관계’라고 재정의하였다. 여기서 집단 과정적 행동이란 집단원이 긍정적 변화(목표 달성)를 위해 집단 안에서의 과정적 목표를 추구하기 위한 행동이라고 명명하였다. 그 후 유대에서 리더와의 관계, 집단과의 관계를 구분하지 않고 정서적 유대라는 하위요인으로 묶어서 제시하였고, 기존의 자발적 참여라는 영역은 목표를 인식하는 차원에서 과제지향적 협력, 인식된 목표를 위해 자발적으로 자신을 투입하는 행동적 수준을 측정할 수 있는 목표를 위한 참여 부분으로 정리하였다. 기존의 개인상담 작업동맹에서는 작업(working)의 개념을 ‘내담자와 상담자의 목적을 위한 협력’이라고 보았다.

Greenson(1965)은 개인상담 작업동맹에 대해 기존의 내담자가 상담자에게 품는 긍정적 전이 상태가 아닌 공동의 노력이라는 작업을 구분하여 설명하였으며, Gelso와 Samstag(2008)도, 작업이란 내담자와 상담자의 목적에 대한 협동적 효과의 중요성을 강조하였다. 집단상담 작업동맹에서도 기존의 응집력과 차별성을 가지려면, 집단에서 작업이 이루어지기 위한 치료적 분위기를 기반으로 작업을 위한 집단전체의 협력이 필요하다고 판단되었다. 집단상담에서 작업동맹은 목표를 이루기 위해 집단 과정 중에 해야 할 과업에 대한 인식, 합의라는 측면은 개인상담과 동일하나, 합의되는 과정을 집단에서는 개인의 작업, 타인의 작업을 적극적으로 참여하고 몰입하는 행동이 필요하다는 것이다.

따라서 예비연구 결과 및 선행 이론을 토대로 종합하여 나타나는 핵심 구성개념인 ‘정서적 유대’, ‘과제지향적 협력’, ‘목표를 위한 참여’로 집단상담 작업동맹의 하위요인으로 가정하고, 집단상담 작업동맹 척도를 재구성하였다.

예비문항 작성

문헌분석결과와 면접조사에 근거하여 집단상담 작업동맹의 하위 요인을 ‘정서적 유대’, ‘과제지향적 협력’, ‘목표를 위한 참여’ 3요인으로 가정하고, 총 60문항의 기초 예비문항을 개발하였다. 예비문항은 첫째, 응집력 및 작업동맹관련 기존 척도의 문항내용을 발췌하였다. 둘째, 면접조사를 통해 도출된 주요 내용을 측정할 수 있는 문항형식으로 수정하였다. 셋째, 선행 연구 및 서적에서 집단상담의 과정변인에 해당되는 구성요소, 집단상담 발달단계상의 작업단계 수준에서 나타나는 특성을

바탕으로 구성하였다. 1차로 작성된 예비문항에 대해서 추후 연구팀(상담심리전공 교수 2인, 집단상담전공 박사 1인, 척도개발 경험이 있는 상담심리박사 수료이자 상담심리전문가 1인)으로 구성 문항을 검토하였다. 논문, 기존 척도, 개별 면담 분석 등의 내용을 토대로 잠정적으로 나눈 하위요인별로 문항을 작성했다. 하위요인별 문항의 수는 3~15개가 적당하고(탁진국, 2007), 예비문항은 그 1~3배가 적절하다(엄명용, 조성우, 2005)는 점을 참고로 각 하위요인별 15문항씩 총 60문항의 1차 예비척도를 제작하였다.

내용타당도 검증

예비문항이 적절한지 5차례의 내용타당도와 안면타당도 검증을 거쳤다. 1차 예비문항제작에서 만들어진 60문항 척도에 대해 전문가 집단에게 검토 요청서를 보내 타당도 검증을 실시하였다. 집단상담 전문가 집단은 다음과 같은 선정기준을 정하였다. 첫째, 집단상담 전공 박사 이상의 학력을 가지고 있으며 둘째, 집단상담 경력이 10년 이상인 자. 셋째, 집단상담 과목을 강의한 적 있거나 집단상담 수퍼비전을 실시하는 자. 넷째, 작업동맹 혹은 집단상담 관련 연구를 진행해 본 적이 있는 자. 다섯째, 척도개발 연구를 수행한 적이 있는 자. 이 중 2가지 이상을 부합하는 전문가들로 구성하였다. 평정 결과를 취합하여 내용타당도는 Lawshe(1975)가 개발한 내적타당도 산출 공식을 적용하여 각 항목별 CVR(Content Validity Ratio)을 산출하였다. 도출한 결과 .60 이하인 문항은 삭제하거나 전문가의 수정사항에 맞추어 수정하였다. 예를 들어 ‘리더와 가까워진 느낌이 들었다.’의 경우 CVR 점수가 .40로 나타났으며, ‘집단과정의 지루함을 리더

가 정리해주지 않아 불편했다.’, ‘집단원과의 갈등이 성장에 필요한 일이라고 느꼈다.’, ‘집단에서 느껴진 갈등이 해소된 것은 아니었지만 솔직하게 표현하지 못했다.’ 등은 .20으로 낮게 평가되었다. 이와 같은 문항은 삭제하였다. 하지만 ‘집단에서 어떻게 표현할까 생각하는 시간이 줄었다.’의 경우는 .40로 낮게 나타났으나 명료한 표현으로 수정하는 것이 좋겠다는 다수의 의견에 따라 삭제보다는 ‘나는 집단에서 느껴지는 나의 감정을 어떻게 표현할까 고민하는 시간이 줄었다’로 수정하였다. 내용 타당도 지수가 높은 문항들은 다시 재배치하고, 핵심적 요인에 적절하지 않다고 판단되는 문항들을 탈락시켰다. 이와 같은 과정을 통해서 48개의 문항으로 정리되었다.

1차 내용타당도 이후 수정되고 개선되면서 선정된 48문항에 대해 2차 내용타당도 평정을 실시하였다. 2차 내용타당도 평정에는 상담심리 교수 2인, 집단상담전공 박사 1인, 국문학 학사전공이면서 상담심리로 석사학위를 받은 1인이 참여하였다. 수정된 집단상담 작업동맹 개념에 대한 정의를 설명하고, 48문항을 제시하고 적절성 여부를 평가받았다. 평가된 후 부적절하다고 평가된 문항은 삭제, 선정된 문항의 내용도 일부 수정하였다.

안면타당도 검증

안면타당도를 위해서는 2가지 방법으로 표집하였다. 1차로는 개념적 정의와 개발된 문항의 조작적 정의가 일치하는지를 확인하기 위해 문항 검토 질문지를 만들었다. 48문항을 무선적으로 나열하여 각 문항이 어느 요인에 포함된다고 생각하는지를 표시하고 그 생각에 대한 확신 정도를 평가할 수 있게 구성되었다. 집단원으로서 집단상담에 참여해 본 상담전공

생 15명을 선발하였다. 15명에게 수합된 자료로 빈도분석을 통해 각 요인에 대해 선명하게 구분되는 문항을 확인하고, 참여자들마다 의견이 나누어지는 문항을 체크하였다. 대부분 '정서적 유대' 하위요인에 해당되는 문항들은 일치하였으나 '과제지향적 협력'과 '목표를 위한 참여'에서는 몇 개의 문항들이 참여자에 따라 의견이 불일치하였다. 이런 경우, 하위요인에 대한 문항이 일치하다고 보기 어려워 수정하였다. 예를 들어 '우리는 서로 좋은 이야기만 하고 불편한 피드백은 피한다(역문항)'은 참여자들마다 하위요인을 다르게 평가하고 문항이 하위요인에 배치된다고 평가하는 확신 정도가 낮게 나타났다. 이를 하위요인에 명료하게 드러낼 수 있도록 '집단에서 받은 피드백으로 내가 집단을 통해 얻고 싶은 것을 알게 되었다.' 라고 수정하였다. '우리는 서로에게 진솔한 피드백을 준다.'의 문항은 과제지향적 협력이라는 하위요인에 해당하지만 참여자들은 질문의 의도가 선명하지 않다는 의견을 주었다. 이를 '집단원의 솔직한 피드백으로 내 행동의 영향을 알게 되었다.'라고 수정하였다. 2차 안면타당도는 상담전공생이 아닌 집단참여자들에게 재차 검토 받았다. 본 설문지는 집단상담을 참여하는 대상자들에게 사용할 목적이 있기 때문에 기존의 제작과정에서는 상담전공생이자 집단상담 참여자(집단원)들에게 의견을 받았다. 이는 집단상담 과정에 대한 풍부하고 세밀한 이해가 있을 것이라 판단했기 때문이다. 하지만 추후에는 전공생과 비전공생 구분 없이 집단상담에 참여한 대상자들에게 배포될 설문지이기 때문에 문항 이해도를 점검받는 과정을 거쳤다. 이 과정에서는 집단상담에 참여해본 비 상담전공생들의 도움을 받았다. 상담전공생들은 집단상담에 이론

적 지식이 있기 때문에 이론적인 표현의 문항들이 익숙할 수 있다는 가능성이 있기 때문이다. 3명의 집단원에게 점검을 받고, 이해가 쉽게 안 되는 문항들에 대한 의견을 요청하였다. 또한 1차 안면타당도와 같이 무선적으로 나열하여 각 문항이 어느 요인에 포함된다고 생각하는지를 표시하고 그 생각에 대한 확신 정도를 평가해달라고 요청하였다. '집단에서 받은 피드백으로 내가 집단을 통해 얻고 싶은 것을 알게 되었다'라는 말보다는 집단에서의 목표라는 말이 이해가 쉽다는 의견이 있었다. 또한 구조화 집단상담에서 집단원 경험을 했던 대상자들이기 때문에 적극적으로 질문하고 자신의 상태를 표현하라고 주문받지만 쉽게 행동이 나타나지 않는다는 경험들을 말했다. 의견을 종합하여, 수정, 보완하고 추가하여 최종적으로 49문항으로 확정하였다. 예를 들면 '리더가 나에게 대해(집단원에 대해) 정확한 시각으로 본다고 생각한다'에서 '리더는 나의(집단원의) 정확한 목표를 이해하고 있다.' 고 수정하였다. 그리고 자신의 상태를 드러내고 적극적인 참여를 하진 않지만 집단 안에서 해야 할 과제를 인식하는 수준을 측정하는 문항(다른 집단원의 변화를 보고 집단 안에서 내가 해야 할 과제가 무엇인지 알았다)을 추가하였다.

자료분석

첫째, 문항분석을 통해 문항의 변별도, 문항 간의 상관 정도, 신뢰도를 해치는 문항이 있는지 검토하였다. 이를 목적으로 평균과 표준 편차를 근거로 변별도를 고려하였으며, 문항-총점 간 상관 계수와 각 문항 제거 시 신뢰도 점수를 통해 불필요한 문항이 있는지

확인하였다. 집단상담 작업동맹 예비척도의 요인 구조를 확인하기 위해 SPSS 22.0을 사용하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인추출 방법으로는 최대우도법(maximum likelihood)을 실시하였다. 하위요인들이 서로 유의미한 상관성이 있을 것이라고 가정되어 사각회전 방법을 사용하고자 한다. 사용의 편리성과 자료처리 반복 가능성 등을 고려하여 Promax 방법을 사용하고 Kappa는 SPSS 기본 설정값으로 사용하였다. 추출된 요인들에 대해 KMO(Kaiser-Mayer-Olkin) 표본 적합성 지수와 Barlett의 구형성 검증을 실시하여 자료가 요인 분석에 적합한지의 여부를 확인하였다.

결 과

49개의 문항으로 구성된 예비척도의 문항 변별도를 검토하기 위해 평균과 표준편차, 왜도, 첨도, 문항-전체 상관, 문항 제거 시 내적 일치도를 확인하였다. 문항의 평균값이 극단적이거나 표준편차가 매우 작을 경우 점수들의 분산이 너무 작은 경우로서 점수의 변별력을 떨어뜨리기 때문에 문항을 제거할 필요성이 있다(탁진국, 2007). 송보라, 이기학(2010)은 문항의 평균이 1.7 미만, 4.3 초과하는 문항을 제거하는 것이 필요하다고 하였다. Meir와 Gati(1981)는 표준편차가 .75이상의 수준을 만족할 때 수용 가능하다고 하였다. 배병렬(2009)은 문항의 정상분포는 왜도와 첨도를 통해 확인할 수 있다고 하였으며, 왜도의 값이 2 이상일 때, 첨도가 7보다 큰 경우 자료가 정상분포에서 어긋난다고 볼 수 있다(West & Field, 1995). 이와 같은 기준에 따라 본 연구에서 평균값이 1.7보다 작거나 4.3을 초과하는

문항, 표준편차가 0.75 이상, 왜도의 절대값이 2이상, 첨도의 절대값이 7이상인 문항들이 있는지 검토하였다. 이와 같은 기준으로 9개의 문항들은 제외하고 40문항으로 요인분석을 실시하였다. 신뢰할 만한 분석을 위해 충분한 표본 수는 참가자 대 측정변수의 비율이 5:1 이상일 것을 권유한다(Hanson & Roberts, 2006; Tabachnick & Fidell, 2007; Widanman, 2012). 문항 변별도 검증과정을 거쳐 최종 정리된 문항은 40문항이다. 본 연구의 참여자는 203명으로 적절한 표본의 기준을 넘는 숫자라고 판단된다.

수집된 자료가 요인분석에 적합한지를 확인하기 위해 KMO와 Barlett의 구형성 검증을 실시하였다. KMO는 변수들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는가 하는 정도를 나타낸 것으로 1에 가까울수록 표본의 상관행렬이 요인분석 실시에 적합함을 의미한다(김계수, 2010). 또한 Bartlett의 구형성 검증 결과는 변수들 간의 상관이 0인지를 검정하는 것으로 유의확률이 작을수록, 요인분석하기에 적합하다고 본다(성태제, 2014). 요인분석을 위한 자료의 적합을 성을 보여주는 KMO값은 .934으로 나타났다. 이는 일반적 기준치인 .80 이상이며, Barlett의 구형성 검증 결과는 $\chi^2 = 4679.771$, $p < .000$ 로 요인구조가 없다는 영가설을 기각할 수 있으므로 본 자료가 요인분석하기에 적합하다라는 것을 알 수 있다. 요인수의 결정 방법으로, 이순목(1994)은 하나의 방법만을 사용하는 것보다 다양한 방법을 함께 사용하기를 제안하였다.

고유치 1을 기준으로 요인 수를 결정하는 카이저 규칙은 보편적인 방법이지만 요인수가 과대 혹은 과소 추출될 수 있음에 최근 많은 비판을 받고 있다(김주환, 김민규, 홍세

표 1. 집단상담 작업동맹 척도의 요인부하량과 상관 및 신뢰도

해당 요인	요인			문항 하위 요인	문항 척도간	내적 합치도
	1	2	3			
목표에 대한 합의	리더는 집단을 통해 내가 얻어야 하는 것이 무엇인지 찾을 수 있도록 도움을 준다.	.825		.750	.614	.83
	리더가 나의(혹은 집단원의) 작업 목표를 정확하게 이해하고 있다.	.825		.785	.652	
	리더는 변화를 위해 집단에서 내가 시도해야하는 목표가 무엇인지 알고 있다.	.813		.789	.653	
	나는 집단에서 받은 피드백을 통해 집단에서 무엇을 얻어야 할지(혹은 집단에서의 목표를) 알았다.	.593		.700	.577	
	집단에서 우리가 하고 있는 일이 별로 효율적이지 않다.	.488		.673	.594	
	나는 집단원들의 피드백을 통해 내가 개선하고 싶은 문제를 확인했다.	.447		.658	.519	
나는 효과적인 집단을 위해 해야 하는 일을 알고 있다.	.417		.631	.532		
집단 과정적 참여	나는 다른 집단원의 상담과정(작업)에 적극적으로 참여한다.		.736	.732	.640	.83
	나는 집단에 몰입하여 다른 집단원에게 적극적으로 질문하고 피드백 한다.		.730	.655	.580	
	나는 틀려 말하지 않고, 나의 참모습을 이야기한다.		.689	.736	.634	
	나는 나에게 대해 더 깊이 알고 싶어서 보다 진솔한 이야기를 꺼낸다.		.577	.747	.701	
	나는 집단에서 내 생각과 느낌이 다수와 다른 경우에도 솔직하게 표현한다.		.569	.694	.617	
	나는 집단원의 행동이 내게 어떤 영향을 주었는지 솔직하게 피드백 한다.		.544	.720	.637	
나는 새롭게 알게 된 내 모습에 대해 말하지 않고 혼자 생각한다.		.395	.652	.582		
정서적 유대	나는 우리가 서로를 포용한다고 느낀다.		.904	.782	.638	.85
	우리는 서로(집단에 있는 모든 구성원)에게 관심이 있다.		.684	.679	.574	
	나는 우리(집단에 있는 모든 구성원)가 서로 신뢰한다고 느낀다.		.675	.798	.687	
	우리는 서로를 존중한다.		.544	.665	.569	
	집단원들과 리더는 나를 진심으로 이해한다.		.475	.749	.719	
	나는 집단에서 무슨 말을 해도 비난하지 않을 것이라는 믿음이 있다.		.438	.681	.552	
집단이 나를 도와 줄 수 있다는 확신이 있다.		.370	.728	.712		
고유치	8.802	1.549	1.134			
설명 변량	41.914	7.378	5.401			

회, 2009) 따라서 본 연구에서는 1차적으로 유효 요인 수를 결정하기 위해 스크리 검정 (scree test)을 확인하였다. 스크리 도표 결과 적절한 요인의 수는 3~5개로 나타났다. 탐색적 요인분석에서 최대우도법을 사용하였을 경우 RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation) 적합도 지수를 산출할 수 있다. 김주환 등 (2009)은 요인의 수가 증가할 때마다 적합도 지수의 차이가 .01이상이어야 요인 수가 증가한 의미가 있다고 하였다. 모형의 적합도 차이가 .01이하면 거의 변화가 없다고 볼 수 있다(홍정순, 2015). 적합도 지수의 변화량 확인하였을 때, 3요인부터 변화량이 0.09로 .01이하로 떨어졌다. 요인 수를 결정할 때는 해석 가능성도 중요하다(이순목, 1994)는 의견에 따라 3요인과 4요인으로 고정시켜놓고 분류되는 문항들을 살펴보았다. 각 요인에 적재된 문항들이 3요인으로 분류하였을 때, 연구모형을 설명하기에 적절하다고 평가하였다. 또한 요인 수 증가에 따른 통계적 변화가 없다면 동일한 현상을 가장 간단하게 설명할 수 있는 것을 선택하는 것이 좋다(김석우, 2015)는 의견을 참고하여 간명한 모형은 3요인이기 때문에 요인의 수를 3개로 최종 결정하였다.

각 요인에 해당하는 문항을 선정하기에 각 문항의 요인 부하량을 확인하였다. .30이상이면서, 교차요인의 부하량이 .10이상 차이 나는 문항을 추출하였다. 요인 내에서는 비슷한 요소를 측정한다고 판단되는 문항 중 해석이 용이한 문항을 선택하였고. 문항-하위요인 총점 간 상관, 문항-진정성 총점 간 상관 등을 고려하여, 총 21문항의 집단상담 작업동맹 척도를 구성하였다. 최종 선정된 문항의 문항별 요인 부하량, 고유치, 설명 변량 등은 표 1에 제시하였다. 각 요인에 속해있는 문항들이 단일

차원을 평가하고 있는지 여부를 파악하기 위한 방법으로 문항-요인 총점간 상관, 모든 문항들이 '집단상담 작업동맹'이라는 단일 개념을 평가하고 있는지를 파악하기 위한 방법으로 문항-전체 총점 간 상관을 분석하여 함께 제시하였다.

문항-요인 총점 간 상관은 .631~.789로 나타나, 요인 내의 문항들이 매우 동질적이고 해당 요인이 측정하는 집단상담 작업동맹의 요소를 잘 반영하고 있음을 확인하였다. 문항-전체 총점 간 상관 역시 .519~.719로 확인되었다. 이는 집단상담 작업동맹을 적절하게 반영하고 있는 것을 알 수 있다.

다음으로 각 요인 별 문항들을 살펴보면 요인 1은 리더, 집단원과의 상호작용을 통해 집단에서 목표를 위해 해야 할 일을 합의하고 인식하는 내용들로 이루어져 있어 '목표에 대한 합의'로 명명하였다. 문항개발단계에서 과제지향적 협력에 대한 조작적 정의는 리더와 집단원들간의 상호작용을 통해 집단상담 목표 명료화 및 목표달성을 위해 필요한 집단 과정적 행동에 대한 인식이었다. 하지만 최종 추출된 문항들은 과업과 목표에 대한 합의가 선명하게 드러남으로 '리더와 집단원간의 상호작용을 통해 성과를 위한 목표, 과정적 목표 달성을 위한 과업에 대한 합의 및 인식 수준'으로 수정하였다.

요인 2는 변화를 추구하기 위해 자기 노출, 지금-여기에서 자기개방, 타인의 작업에 주인의식을 가지고 참여하는 등의 내용들로 이루어져 있어서 '집단 과정적 참여'라고 명명하였다. 요인 1은 목표를 위해서 해야 하는 과업에 대한 내부에서의 인식을 평가한다면 요인 2는 목표를 위해서 해야 하는 과업을 위한 행동수준을 측정한다고 볼 수 있다. 집단에서는

성과를 위해 집단과정 내의 목표(process goal)가 존재하기 때문에 집단과정에 적극적인 참여를 통해 성과목표(outcome goal)에 도달한다고 볼 수 있다. 성과목표를 위해 과정에 참여하는 행동수준을 측정하였다. 추출된 문항의 내용에 따라 조작적 정의를 집단에서 변화를 추구하기 위해 자신의 상태를 오픈하고(개인을 위해) 집단의 작업에 주인의식을 느끼고, 적극적 상호작용에 자신을 투입하는(타인을 위해) 목표지향적 행동수준이라고 수정하였다.

요인 3의 문항들은 집단 안에서 서로에게 느끼는 신뢰, 존중, 수용, 관심 등으로 이루어져 있어 정서적 유대로 명명하였다.

연구 2. 본 연구

방 법

연구대상

교차분석을 목적으로 연구 2에서 표집된 피험자와 다른 표집을 하기 위해 기존 자료 수집과 다른 경로로 온라인설문을 배포하였다. 목적적 표집 방식으로 온라인설문을 전문가 자격증취득 준비 중인 피험자들이 볼 수 있는 곳에 설문 참여 홍보를 실시하였다. 집단상담을 운영하는 곳의 담당자와 접촉하여 설문 참여 홍보를 부탁하였다. 설문 실시과정에서 표본 확인을 위하여 전화번호 혹은 이메일 주소를 수집하였다. 다른 경로로 표집을 실시하였지만 2명의 동일 참여자가 있어서 2명의 응답 자료를 뺀 241명의 자료를 분석에 사용하였다. 이를 통해 모집된 참여자들의 특성을 살펴보면 남자가 36명(14.9%), 여자가 205명(85.1%)이

었고, 연령은 19세 이상 24세 미만이 12명(5%), 25세에서 30세 미만은 40명(16.6%), 31세에서 40세 미만은 112명(46.5%), 41세에서 50세 미만은 57명(23.7%), 51세 이상은 20명(8.3%)이었다. 최종학력의 경우, 대학교 재학 16명(6.6%), 대졸 36명(14.9.7%), 석사 157명(65.1%), 박사 재학 이상이 30명(12.4%)이었다. 또한 집단상담 참여방식 유형은 구조화 집단상담에 참여한 경우가 82명(34.0%), 비구조화 집단상담이 159명(66%)이었으며, 참여한 집단원에서 그룹원이 5명 미만인 경우는 4명(1.8%), 5명에서 8명 사이는 63명(29%), 9명에서 12명 사이는 117명(53.9%), 13명 이상의 경우가 33명(15.2%)이었다. 참여한 집단의 시간은 16시간 이하가 143명(59.4%), 17시간에서 30시간 이상이 80명(33.1%), 31시간 이상이 18명(7.5%)으로 나타났다.

자료 분석

AMOS 22.0을 이용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 최대우도법을 사용하였으며 모형의 적합도를 평가하기 위해 종합적으로 고려하였다. SPSS 22.0을 사용하여 수렴 및 준거타당도 검증을 위해 상관분석을 실시하였다. 개발된 집단상담 작업동맹척도와 기존의 응집력척도가 상담만족도와 성과에 어떠한 영향을 미치고, 얼마나 잘 예측해 주는가를 살펴보기 위하여 중다회귀분석을 수행하였다. 집단상담 작업동맹 설문을 실시한 피험자들이 참여한 집단은 동일한 집단은 아니다. 이에 연구결과 분석에 타당성을 확보하기 위해, 참여한 집단의 형태에 따라 동질성 검증을 실시하고 집단 간 차이가 있는지 확인하였다.

측정도구

집단상담의 치료적 요인 척도

집단상담 과정변인이자, 성과변인으로 알려진 치료적 요인척도 중 MacNair-Semands, Ogrodniczuk와Joyce(2010)에 의하여 개발된 치료적 요인 척도-단축형(Therapeutic Factors Inventory-short form: TFI-S)을 강민철(2014)의 연구에서 번안하여 사용한 척도를 선택하였다. 치료적 요인척도 중에 가장 많이 쓰인 척도이면서 19문항 단축형이 용이하다고 판단하였다.

하위요인은 희망고취(instillation of hope), 안전한 정서 표현(secure emotional expression), 대인관계 영향력에 대한 인식(awareness of relation), 사회적 학습(social learning)의 총 4개로 구성되었다. 희망고취는 6문항으로 이루어져 있다. 집단상담을 통해 보편성을 경험하고 나도 극복할 수 있다는 자신감을 얻는 정도를 측정한다(나는 집단은 나에게 미래에 대한 희망을 북돋아 주었다). 안전한 정서 표현은 집단에서의 안전감과 편안함을 얼마나 느꼈는지와 솔직하게 자신을 개방할 수 있는 정도를 측정한다(나는 집단에서 나의 감정을 있는 그대로 표출할 수 있었다). 대인관계 영향력에 대한 인식을 6문항으로 구성되어있으며, 깊은 통찰을 얻기 위하여 대인관계 경험과 인지 및 정서적 요인들을 연결한 정도를 측정한다(집단은 내 인생에서 있어 타인의 중요성을 알게 해주었다). 사회적 학습은 4문항으로 이루어져 있고, 정서와 사고를 적극적인 의사소통을 통한 행동 과정에 옮겨 얻게 되는 사회적 기술 정도를 측정한다(나는 때때로 집단에서 관찰한 바를 나중에 따라해 봄으로 무언가를 배울 수 있었다). TFI-S 척도는 7점 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 치료적 요인 수준을

높게 지각했음을 의미한다. 본 연구에서는 다른 척도들과 균형을 맞추기 위해 5점 리커트 척도로 수정하여 사용하였다.

응집력 척도

집단상담 과정 내에 응집력을 측정하기 위해서 강순화(1994)가 Hoverth와Greenberg(1989)가 제작한 작업동맹척도와 이형득(1979)의 집단 활동 체크목록의 일부 문항을 수정 및 보완하여 개발한 도구이다. 5점 리커트 형식으로 총 17문항으로 구성되어있으며 집단원간의 상호수용 정도를 나타낸 '수용', 집단분위기에 대한 느낌을 나타내는 '집단분위기', 집단 활동에 대한 관여 정도를 나타내는 '관여' 3개의 요인을 포함하고 있다. '수용'의 대표문항은 '집단원들과 나는 서로 이해한다고 생각했다' 이며, 집단분위기는 '집단 분위기가 다소 적대적이고 약간의 불신과 불안이 감돌며 피상적이었다고 느꼈다'였다. '관여'의 대표문항은 '나는 집단원들에게 내 자신의 생각과 감정을 솔직하게 나타냈다고 생각한다' 였다. 타당화 작업이 되지 않았지만 국내 연구에서 집단상담 응집력 측정을 목적으로 다수 사용되었고, 내적 일치도가 .88~.89수준으로 일관되게 나타나서 선정하였다. 본 연구에서도 내적일치도는 .76~.89수준으로 나타났다.

상담만족도

상담만족도 질문지(Client Satisfaction Questionnaire: CSQ)는 Larsen, Attkison, Hargreaves와 Nquyen(1979)이 개발한 것을 김원중(1993)이 번안한 것이다. 상담에 대한 정서적인 만족도를 측정하는 도구이며, 상담의 전반적인 과정에 대한 느낌을 묻는 문항으로 구성되어있다 (예시 '상담을 통해 나의 기대를 충족되었다').

윤소민(2015)이 집단상담의 만족도를 측정하기 위해 수정하여 사용한 버전으로 사용하였다. 본 연구에서는 신뢰도 지수가 .96으로 나타났다.

상담성과

상담성과 질문지는 정남운(1998)이 개발한 상담성과 질문지(Qutcome Questionnaire-45: OQ)를 활용하였다. 주로 상담을 통한 자기 이해적인 측면과 문제해결에 관한 성과를 알아보는 질문으로 구성되었다(예시 ‘상담을 통해 다른 사람들의 행동이 나에게 어떤 영향을 주고 있는지 이해하게 되었다’). 윤소민(2015)이 집단상담의 결과적인 성과를 측정하기 위해 수정한 버전으로 사용하였다. 본 연구에서 신뢰도 지수는 .90로 나타났다.

결 과

확인적 요인분석

모형의 적합도를 평가하기 위해 종합적으로 고려하였다. 모형의 설명력 및 간명성을 확인하기 위한 적합도 지수는 한 가지 방법으로는 사용하는 것은 위험하다(홍세희, 2000). 여러 연구자들이 많이 사용되는 지수는 다음과 같다. RMSEA의 경우 절대적 적합도 지수(Absolute Fit Index)로써 연구 모형이 자료와 얼마나 잘 합치하는지 보여준다. .05보다 작으면 좋은 적합도이며 .08보다 작으면 괜찮은 적합도, .10보다 작으면 보통, 적합도 .10보다 크면 나쁜 적합도로 간주된다. TLI와 CFI는 상대적 적합도 지수(Relative Fit Index)로, 연구 모형이 기초 모형에 비해 자료를 얼마나 잘 설명하는

지 보여준다. 표본 크기에 영향을 덜 받으며 모형의 간명성까지 고려한다는 장점이 있다. TLI와 CFI의 적합도가 .90이상이면 좋은 적합도로 간주한다(김계수, 2010; 홍세희, 2000; Hu, Bentler, 1999).

분석한 결과 3요인 모형의 적합도 지수는 $X^2=409.485$, $df=186$, $TLI=.879$, $CFI=.892$, $RMSEA=.075$ 로 나타났다. 모형의 적합도는 X^2 대신 적합도 지수를 고려하였다. X^2 검증의 영가설은 지나치게 엄격하여 모형이 조금만 틀려도 쉽게 기각되며 표본의 크기에 민감하게 영향을 받는 문제가 있기 때문이다(홍세희, 2000).

경쟁모형인 1모형보다는 상대적으로 좋은 적합도 지수라고 평가할 수 있겠지만 선행 연구들이 제시하는 수치에는 미치지 못했다(표 2). 하지만 선행 연구들에서 제안하는 수치는 적합도의 절대적인 기준은 아니며, 연구자들의 경험적 법칙(rules of thumb)을 고려해야 한다(홍민성, 정예슬, 손영우, 2016). 또한 CFI 값이 .80이상이라면 최적의 수치는 아니지만 양호한 수치라는 기준이라는 의견도 있다(Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2006). 여러 선행 연구에서 적합도 지수가 일반적으로 수용되는 기준이 아닐 때, 수정지수(Modification index)를 사용하였다(문정순, 2014; 조아라, 윤성근, 양은주, 2013). 수정지수를 사용할 때는 이론적 근거로 신중하게 사용해야 한다. 홍세희와 조용래(2006)에 따르면 두 개의 측정변수가 매우 유사하거나 부정문 등 문항의 진술 방식이 유사한 경우 수정지수를 사용하여 미지수를 추정할 수 있다고 하였다.

이를 목적으로 1차 오차항 간 공분산의 수정지수를 살펴보았다. 그 후 공분산의 수정지수가 높은 순대로 측정변수가 유사하거나 진

표 2. 집단상담 작업동맹 모형의 적합도 비교 (N=241)

모형	X^2	df	TLI	CFI	RMSEA
3요인 모형 (수정지수적용안함)	444.279	186	.877	.891	.076 (90% ;.67~85)
3요인 모형 (수정지수적용)	418.742	184	.887	.901	.073 (90% ;.64~82)
3요인 모형 (문항 삭제 후)	394.188	149	.874	.890	.083 (90% ;.73~93)
1요인 모형 경쟁모형	579.600	189	.791	.812	.098 (90% ;.89~107)

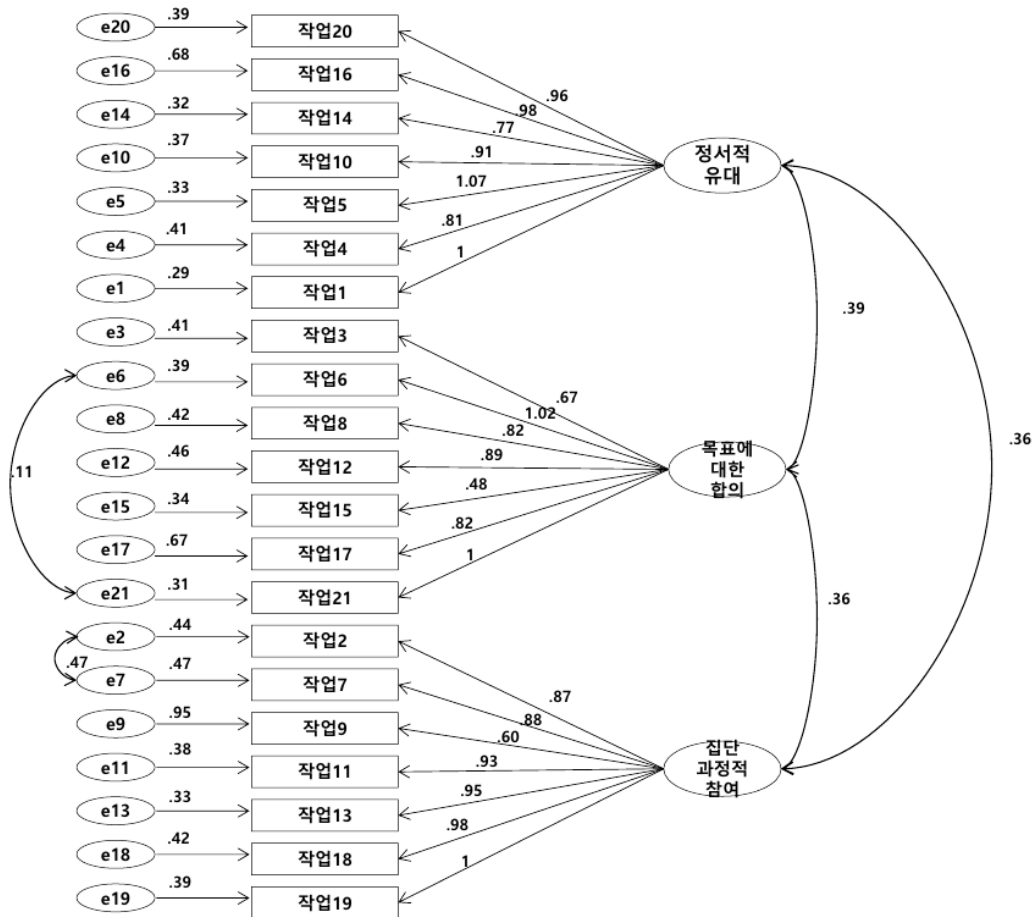


그림 1. 집단상담 작업동맹 척도의 3요인 모형

표 3. 집단상담 직업동맹 척도와 변인들 간의 상관관계 (N=241)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. 유대															
2. 과제	.75**														
3. 목표	.69**	.65**													
4. 작업	.91**	.89**	.87**												
5. 수용	.86**	.70**	.68**	.84**											
6. 분위기	.67**	.59**	.67**	.72**	.65**										
7. 관여	.66**	.65**	.77**	.78**	.71**	.66**									
8. 응집력	.84**	.73**	.79**	.88**	.91**	.86**	.87**								
9. 희망고취	.73**	.66**	.65**	.76**	.76**	.56**	.56**	.72**							
10. 정서표현	.79**	.65**	.75**	.82**	.83**	.67**	.67**	.83**	.86**						
11. 대인관계	.64**	.66**	.63**	.72**	.69**	.50**	.57**	.67**	.79**	.74**					
12. 학습	.57**	.63**	.57**	.66**	.58**	.43**	.48**	.57**	.79**	.70**	.78**				
13. 치료적요인	.77**	.71**	.72**	.82**	.80**	.61**	.64**	.78**	.95**	.93**	.89**	.86**			
14. 만족도	.75**	.75**	.67**	.81**	.79**	.67**	.66**	.81**	.79**	.80**	.72**	.64**	.82**		
15. 성과	.68**	.71**	.66**	.76**	.74**	.56**	.62**	.75**	.81**	.79**	.75**	.71**	.84**	.82**	
M	25.23	26.31	25.05	76.59	24.63	18.16	19.43	62.22	21.09	23.99	21.78	14.29	81.15	28.92	25.03
SD	4.53	4.26	4.66	12.03	4.51	3.73	3.24	10.19	4.55	5.49	3.75	2.64	15.11	6.91	5.08
왜도	-.520	-.602	-.751	-.612	-.429	-.590	-.866	-.612	-.636	-.577	-.509	-.413	-.553	-.625	-.737
첨도	.204	.847	.326	.507	.000	.143	.964	.324	.409	.214	.806	.681	.659	.013	1.002

***p<.01

술 방식이 비슷한지를 고려하였다. 그중 2번 문항(나는 집단원의 행동이 내게 어떤 영향을 주었는지 솔직하게 피드백 한다), 7번(나는 집단에서 내 생각과 느낌이 다수와 다른 경우에도 솔직하게 표현한다)은 공분산의 수정지수가 크게 나타났고, 이는 두 문항이 솔직하게 자신의 상태를 드러낸다는 맥락에서 유사한 문항으로 판단되어 두 문항의 오차항을 연결하였다. 그 후 6번(리더는 집단을 통해 내가 얻어야 하는 것이 무엇인지 찾을 수 있도록 도움을 준다)과 21번(리더가 나의(혹은 집단원의) 작업 목표를 정확하게 이해하고 있다)문항이 리더가 집단원(자신에)이 목표와 과업을 찾을 수 있도록 도움을 준다는 방식에서 비슷하다고 판단되어 공분산 연결을 추가하였다. 재분석한 결과 CFI값이 .901으로 상승하였다.

모형의 적합도를 높이기 위해 또 다른 방법은 표준화계수 추정치를 확인하였다. 표준적 재치가 최소 .50이상 되는 것이 바람직하다(이학식, 임지훈, 2009)는 의견에 따라 문항 15(.46), 문항 9번(.39)을 삭제 후 재분석을 실시하였다. CFI 수치가 .890으로 더 떨어지고, RMSEA도 .083으로 더 올라갔다. 문항을 삭제한 것이 모형을 평가하는 것으로 더 적합하지 않았다. 따라서 적합한 모형을 평가하는 것으로 수정지수를 적용한 모형을 선택하였다. 수정지수를 사용한 3요인 모형의 표준화된 계수 추정치는 그림 1에 제시하였다.

타당도검증

수렴타당도검증

수렴 타당도(convergent validity)는 관찰 변수인 문항들의 일치 정도를 검증하는 것으로 서로 다른 방법으로 측정된 값 사이에 높은 상

관관계가 있어야 한다. 수렴타당도는 개념 신뢰도(construct reliability: CR)를 통해 해당하는 요인에 대한 측정문항들의 내적일치도를 확인한다. 표준화 추정값과 측정오차를 활용하여 구하는 것으로, 개념신뢰도는 .70이상이면 타당성을 인정할 수 있다(Hair et al., 2006). 본 연구에서는 정서적 유대는 .86, 목표에 대한 합의를 .84, 집단 과정적 참여 .84로 나타났다. .70의 기준에 충족하였다. 본 척도의 수렴 타당도가 있음을 확인하였다.

준거타당도검증

집단상담 응집력 척도의 전체는 집단상담 작업동맹척도 $r=.88$ 로 $p<.01$ 수준에서 통계적으로 유의한 정적 상관이 있었다. 구체적으로 응집력 전체와 집단상담 작업동맹의 각 하위 요인인 정서적 유대($r=.84$), 목표에 대한 합의($r=.73$), 집단 과정적 참여($r=.79$)는 $p<.01$ 수준에서 유의미한 상관이 나타났다. 따라서 집단상담 작업동맹척도의 점수가 높으면 응집력 점수도 높다는 것을 알 수 있다. 집단상담 작업동맹척도와 치료적 요인척도는 $r=.82$ 으로 $p<.01$ 수준에서 통계적으로 유의미한 정적 상관을 보여주고 있다. 구체적으로 각 하위요인과 치료적 요인 전체와는 $r=.71\sim.77$ 사이로 모두 $p<.01$ 수준으로 유의미한 정적 상관이 나타났다. 집단상담 작업동맹 수준이 높으면 치료적 요인의 점수도 높다는 것을 알 수 있다.

전체적인 하위요인들 간의 상관관계 결과는 표 3과 같다.

집단동질성검증

연구결과 분석에 타당성을 확보하기 위해, 참여한 집단의 형태에 따라 동질성 검증을 실

시하고 집단 간 차이가 있는지 탐색하였다. 참여한 시간에 따른 집단 간 차이분석, 참여한 형태에 따른 집단 간 차이분석, 참여한 집단구성원의 인원수에 따른 차이분석을 실시한 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 따라서 참여자들이 집단에 참여한 형태, 시간, 구성되어있던 구성원의 인원수에 따른 차이는 미비한 것으로 판단된다.

예언타당도검증

본 연구에서 개발된 집단상담 작업동맹척도가 상담만족도와 상담성과를 얼마나 잘 예측할 수 있는지를 살펴보기 위해 작업동맹척도와 만족도, 성과의 상관분석을 실시한 결과는 작업동맹 전체의 상관은 만족도 전체와 $r=.81$ 으로 $p<.01$ 수준에서 높은 정적 상관이 있었으며, 만족도와 집단상담 작업동맹 척도의 각 하위요인들과도 $r=.67\sim.75$ 사이로 모두 $p<.01$ 수준에서 통계적으로 정적 상관이 있는 것으로 확인되었다. 따라서 집단상담 작업동맹 수준이 높으면 집단상담의 만족도도 올라간다는 것을 확인할 수 있다.

또한 개발된 집단상담 작업동맹척도와 기존의 응집력척도가 상담만족도에 어떠한 영향을 미치고, 얼마나 잘 예측해 주는가를 살펴보기 위하여 중다회귀분석을 실시하였다. 작업동맹, 응집력 두 변수가 모두 투입된 최종 모형의 F

통계값은 275.972이며, 유의확률은 .000으로 회귀모형이 통계적으로 유의하다고 볼 수 있다. 또한 다중공선성이 존재하는지 살펴보기 위해 VIF(Variance Influence Factor)값을 확인하였으나 4.65로 나타나, 다중공선성 문제가 없는 것으로 판단하였다.

표 4와 같이 상담만족도에 작업동맹과 응집력 모두 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 1단계 작업동맹이 투입되었을 때, 예측력은 66%, 2단계 응집력이 추가로 투입되었을 때는 69%로 나타났다. 두 변인 모두 상담만족도에 예측력이 높다고 할 수 있다. 각 독립변인의 상대적 기여도를 보기 위해 표준화된 베타값을 비교해 보면, 작업동맹이 .44 응집력이 .41 순으로 나타났다. 두 변인 모두 종속변인을 예측하기에 적절한 변인이지만 본 연구에서 개발한 작업동맹이 상담만족도에 기여도가 높음을 알 수 있었다.

또한 두 척도가 상담성과에 어떠한 영향을 미치고, 얼마나 잘 예측해 주는가를 살펴보았다. 작업동맹, 응집력 두 변수가 모두 투입된 최종 모형의 F 통계값은 179.769이며, 유의확률은 .000으로 회귀모형이 통계적으로 유의하였다. 또한 다중공선성이 존재하는지 살펴보기 위해 VIF(Variance Influence Factor)값을 확인하였으나 4.65로 나타나, 다중공선성이 우려할 만한 수준이 아닌 것으로 판단하고 분석을 실

표 4. 집단상담 작업동맹과 응집력이 상담만족도에 미치는 영향

단계	독립변수	B	S.E	β	t	R ²	ΔR^2
1단계	작업동맹	.467	.02	.81	21.58***	.660	
	응집력	.284	.05	.41	5.46***	.699	.038***

*** $p<.001$

표 5. 집단상담 작업동맹과 응집력이 상담성가에 미치는 영향

단계	독립변수	B	S.E	β	t	R ²	ΔR^2
1단계	작업동맹	.323	.01	.76	18.41***	.586	
2단계	작업동맹	.224	.03	.53	6.00***	.602	.015**
	응집력	.133	.04	.26	3.01**		

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

시하였다. 표 5와 같이 상담성가에 작업동맹과 응집력 모두 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 1단계 작업동맹이 투입되었을 때, 예측력은 58%, 2단계 응집력이 추가로 투입되었을 때는 59%로 나타났다. 두 변인 모두 상담성가에 예측력이 높다고 할 수 있다. 각 독립변인의 상대적 기여도를 보기 위해 표준화된 베타값을 비교해 보면, 작업동맹이 .53 응집력이 .26 순으로 나타났다. 두 변인 모두 종속변인을 예측하기에 적절한 변인이지만 본 연구에서 개발한 작업동맹이 상담성가에 기여도가 높음을 알 수 있다. 이와 같은 결과로 집단상담 작업동맹척도를 통해 측정된 작업동맹 수준은 집단상담의 만족도, 성과와 관련해 예언타당성이 입증되었다. 또한 집단상담 작업동맹 척도는 만족도, 성과에 미치는 영향력으로 기존의 응집력 척도보다 상대적 기여도가 높았다. 즉, 집단상담 작업동맹 척도는 상담만족도, 상담성가를 잘 예측하는 변인임을 알 수 있다.

논 의

본 연구에서는 집단상담 작업동맹 수준을 측정할 수 있는 집단상담 작업동맹척도를 개발하고 타당화하였다. 이를 위해 선행연구와 기초조사를 토대로 4요인 60문항의 예비문항

을 개발하였고 내용타당도 검증과 안면타당도 검증을 통해 3요인 49문항으로 수정하였다. 탐색적 요인분석을 통해 3요인 21문항으로 예비 집단상담 작업동맹척도를 도출하였다. 마지막으로 확인적 요인분석을 통해 21문항, 3요인(정서적 유대, 목표에 대한 합의, 집단 과정적 참여)이 적합함을 확인하였다. 요인 구분 근거와 문항 특성을 바탕으로 결과를 논의하면 다음과 같다.

첫째, 집단상담 작업동맹 개념을 반영한 척도에서 최종적으로 ‘정서적 유대’, ‘목표에 대한 합의’, ‘집단 과정적 참여’ 3요인으로 나타났다. ‘정서적 유대’ 요인은 리더와 집단원들이 서로에게 느끼는 수용, 공감 등의 안전감, 신뢰감을 측정한다. 기존의 응집력, 동맹 등을 측정하는 도구들에서 강조되었던 측면들이다. 이는 치료적 관계 중 작업동맹의 구성요소와 응집력 구성요소의 공통적인 부분이라고 설명할 수 있다. MacKenzie(1983)가 개발한 집단분위기 척도(Group Climate Questionnaire, GCQ)의 하위요인(연대감, 회피, 갈등), 집단응집력 척도의 세 개의 하위요인(수용성, 분위기, 관여)과 유사하다. 집단상담 성과를 촉진하기 위해서는 집단원이 집단 내에서 수용되고, 집단에 대한 신뢰감이 쌓임으로써 집단에서의 안전감을 느낀다는 연구들과 맥을 같이 한다(구승영, 김영근, 2019; 김창대, 권경인, 2000; 이윤주, 2015; Gross, 1957; Yalom & Leszcz 2005). 두 번

제 요인은 ‘목표에 대한 합의’이다. 성과를 위한 목표, 과정적 목표달성을 위해 집단원과 집단이 상호작용을 하여 과업에 대한 합의 및 인식 수준을 평가하는 것이다. 이는 Bordin(1994)이 말하는 개인상담 작업동맹에서 작업을 하기 위한 협력인 과제, 목표요인과 맥을 같이 한다. Bordin(1994)은 과제는 상담회기 내에서 무엇을 해야 할 것인지 상담자와 협력을 통해 동의하며, 목표는 무엇을 향해 상담해 나갈 것인가 하는 상담 성과적 목표에 대한 합의를 하는 것이라 설명하였다. 또한 Greenson(1965)은 작업동맹을 내담자가 상담자에 대한 합리적인 라포를 형성하는 것이라고 보았다. 목적적으로 작업하는 내담자의 능력, 자신의 문제를 극복하려는 내담자의 동기, 상담자와 협력하려는 내담자의 의식적이고 합리적인 의지 등이 상담자와 상호작용 된다는 것이다. 즉, 작업동맹은 친밀감만 형성하는 것으로 멈추는 것이 아니라는 것이다. 따라서 집단상담에서 작업동맹이라는 개념은 치료적 분위기에만 국한하지 않는다. 집단상담에서 무엇을 하는 것(집단 과정적 참여)이 자신에게 도움이 되며, 자신에게 어떤 과제와 성과를 위한 목표가 있는지 협력을 통해 합의해가는 과정을 통해서 작업동맹을 쌓아간다. 목표에 대한 합의는 이와 같은 과정을 인식, 합의된 수준을 평가한 요인이라고 볼 수 있다. 종합적으로 개인상담의 작업동맹과 유사한 요인이지만 집단상담에서의 특수성인 상호작용적인 측면이 강조되었다. 집단상담에서의 치료적 관계 중 응집력에서는 강조되지 않았던 요인이다. 세 번째 요인은 ‘집단 과정적 참여’이다. 집단에서 변화를 추구하기 위해 자신의 상태를 개방하며 집단의 작업에 주인의식을 느끼고, 적극적 상호작용에 자신을 투입하는 목표

지향적 행동수준이다. 이는 개인상담 작업동맹 개념에서는 도출되지 않았던 부분이며, 집단상담의 특수성이 고려되었다고 볼 수 있다. 개인상담 작업동맹에서는 내담자의 역할을 중시하였는데, 효과적인 집단상담을 위해 집단원도 ‘역할’을 하고 그 역할이 집단에서 행동수준으로 드러나는 것이 작업을 위한 집단원과 집단의 동맹이라고 볼 수 있다. 특히 집단상담에는 성과목표(outcome goal)를 달성하기 위해 선행되어야 할 과정목표(process goal)가 중시된다. 과정목표는 진솔성과 자발성을 가진 자기개방, 피드백이라고 볼 수 있다. 집단원들은 리더와의 관계보다 집단원들과의 관계 안에서 훈습의 기회를 더욱 가질 수 있다는 것(Crouch, Bloch, & Wanlass, 1994)이 집단상담의 특수성이며, Stockton, Morran와 Clark(2004)도 상호 피드백 교환과정을 통해 집단원들은 다른 새로운 관점을 볼 기회를 갖고, 행동에 대해 의미 있는 변화를 할 수 있다고 보았다. 집단원이 자신과 타인을 위해서 적극적으로 집단에 참여하는 것은 다른 집단원과 자신에게 좋은 성과를 가지고 올 수 있다. 집단상담에서 보여지는 고유한 특성이며, 작업동맹 수준이 높아지면 집단 과정적 참여는 증가한다고 볼 수 있다.

둘째, 본 척도와 기존의 집단상담 측정도구의 차이점은 유대(혹은 치료적 분위기 형성)를 측정하는 수준에서 머무르지 않고, 작업적 요소도 강조되어 두 가지가 균형을 이루었다는 것이다. 이는 치료적 관계에서 응집력과 작업동맹의 개념의 차별성을 강조한다. Budman 등(1989)은 유대와 작업이라는 두 가지 하위차원이 균형 있게 구성되는 것이 집단과정 차원을 잘 평가하는 것이라 하였다. 이형득(1998)도 분위기는 좋는데 작업이 이루어지지 않는 유

대는 가짜 응집력이라고 말하면서 집단상담에서 진짜 응집력은 유대와 작업 두 가지 모두가 포함되어야 한다고 주장했다. Hornsey, Dwyer와 Oei(2007)는 응집력이 집단 발달에 방해될 수도 있음을 이야기하였다. 집단이 주는 안전함과 편안함에 만족을 느낀다면 집단 순응의 압력으로 인해 개인의 표현을 억제시킬 수 있다고 보았다. 개인상담에서 작업동맹의 수준을 역동적으로 구분해야 한다고 주장하며, 관계의 긍정적인 유대감에 균열(tear)이 생기고 회복(repair)을 하는 것이 상담 과정의 핵심이라고 보고하였다(Bordin, 1994). 집단상담에서 유대감에 균열이 생기더라도 작업이 되고 있다는 확인이 되면, 집단원들은 그 과정을 견디고 한 단계 나아갈 수 있다는 것에 희망을 가지게 된다고 볼 수 있다. Luborsky(1976)도 동맹을 두 유형으로 범주화하였다. 유형 1동맹은 내담자가 치료자를 돕는 사람이라고 인식하는 단계라고 설명하며 주로 초기에 형성된다고 하였으며, 유형 2는 치료자와 내담자가 우리라는 느낌으로 서로를 도와 공동의 목표로 설정한다고 하였다. 정서적 유대는 Luborsky(1976)의 유형 1동맹과 맥을 같이 한다. 작업동맹이 형성되기 위해 집단이 나를 돕고, 수용해주는 안전하고 믿을만한 곳이라는 인식을 측정하는 것으로 볼 수 있다. 추후 다른 요인들과 상호작용되며, 유형 2동맹으로 연결된다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서 개발된 작업동맹 척도는 3개의 하위요인의 개별성이 강조되기보다는 순환적 구조로 이루어져 있었다. 정서적 유대를 기반으로 작업을 이어나가고, 그 과정에 신뢰와 안전감을 느끼고 더 깊은 작업으로 연결된다는 것이다. 이처럼 집단상담 작업동맹 척도는 유대와 작업이 적절하게 안배되고, 동적인 형태로 관계가

발전되어가는 과정을 측정할 수 있을 것이라 생각된다. 또한 집단의 구성요소인 세 가지 개별단위(집단원-집단원, 집단원-리더, 집단원-집단전체)가 선명하게 구분된다기보다 순환적 구조로 서로에게 영향을 준다. 즉, 집단에게 영향을 받아서 집단원(개인)이 집단에 다시 영향을 준다는 가정으로, 본 연구에서는 선행연구들에서 제안하였던 차원(집단원-집단원, 집단원-리더, 집단원-집단전체)을 구분하지 않았다. 모든 관계의 핵심은 상호작용이며, 상호작용할 때, 각자의 행동들은 서로의 행동에 영향을 미친다는 상호의존이론과 맥을 같이한다(Kelly & Thibaut 1978). 따라서 문항에서는 대상의 주체(집단원-집단원, 집단원-리더, 집단원-집단전체)가 들어가지만 하위구성요인은 대상의 주체로 차원을 나누기보다는 '집단상담 작업동맹 수준이 높아졌을 때' 라는 현상에서 측정 가능한 집단원들이 인식하는 목표, 목표 추구 행동에 대한 자각수준으로 분류하는 것이 필요하다고 판단하였다. 이는 이론적 개념과 측정할 수 있는 도구제작에는 차이가 있기 때문이다. 집단과정연구를 분류하여, 다차원적인 모델을 제시한 연구에서(Drescher, Burlingame, Fuhriman, 1985), 집단원을 관찰단위로 하고, 집단전체를 분석단위로 해야 한다고 설명하였다. Kivlighan, Gelso, Ain, Hummel와 Markin(2015)도 집단과정에 대한 정확한 요소를 측정하길 원한다면 집단에서 집단원의 개인에 대한 인식을 확인하는 것이 정확하다는 관점들을 반영하였다고 할 수 있다.

셋째, 집단과정에 참여한 행동수준을 측정하는 부분이 기존의 척도들과의 차별성을 가진다. '나는 집단원의 행동이 내게 어떤 영향을 주었는지 솔직하게 피드백 한다.', '나는 나에게 대해 더 깊이 알고 싶어서 보다 진솔한 이

야기를 꺼낸다' 등처럼 동맹이든, 응집력이 생기면 집단원이 집단에서 자신을 투입하는 수준을 측정한다는 점에서 기존의 척도들과 차별성이 있다. 개념적인 측면에서는 개인상담에서 작업동맹은 관계만 중요한 것이 아니라 상담의 전 과정에서 공유된 목표를 향해 서로가 상호작용을 통해 협력해 나가는 것을 강조한다(Gelso와 Carter, 1994). 집단상담에서 작업동맹은 목표를 향해 협력하고 합의해나가는 과정에서 자신 및 타인의 작업에 주인의식을 갖게 되고 참여하게 된다고 정리하였다. 개인상담에서는 상호이해를 통해 최종적인 목표를 합의해나가는 '목표(goal)'와 목표의 달성을 위해 필요한 과제에 대한 이해인 '과제(task)'를 구분한다면 집단상담에서 작업동맹은 협력을 통해 인식하고 협의하는 '목표를 위한 합의' 그것을 기반으로 목표를 이루기 위해 집단과정에 자신을 투입하는 행동수준을 평가하는 것(집단과정적 참여)이 집단상담에서 보여지는 작업동맹의 차별성이라고 할 수 있다. 내용적인 측면에서는 Budman 등(1987)이 개발한 Group Cohesiveness Scale-Version에서도 '집단원들은 집단과정에 언어적, 비언어적 흥미를 보인다' 라고 문항을 제시했으며, Krogel(2009)이 제작한 집단 치료적 관계 척도(CQ)에서도 '우리는 함께 협력하고 작업했다'로 문항을 제작했다. 기존의 척도들에 비해 직접적인 행동이 기술되어있어서, 집단원의 참여 수준을 평가하기에 적절하다고 볼 수 있다.

넷째, 집단상담 작업동맹 관련 변인과의 상관 분석과 개념신뢰도를 분석하여 수렴 및 준거타당도를 확인하였다. 집단상담 작업동맹 척도는 준거타당도인 응집력 척도, 치료적 요인 척도와 정적상관을 보였다. 예언타당도 변인인 상담만족도, 상담성과 척도와도 정적상

관이 나타났다. 또한 예언타당도를 개발된 척도와 기존의 척도가 얼마나 잘 예측해주는가를 살펴보기 위해서 중다회귀분석을 실시하였다. 상담만족도에 대해 작업동맹과 응집력이 69%의 설명력과 상담성과에 대한 작업동맹과 응집력이 59%의 설명력이 있었다. 이는 작업동맹과 응집력이 과정변인이기도 하지만 성과와 연결된다는 것을 알 수 있었다. 메타분석을 통해 응집력과 집단상담성과 관계를 살펴본 연구에서 강력한 관계가 있다는 결과(Burlingame et, al 2018)와 개인상담 작업동맹이 상담성과에 중요한 영향을 미친다는 결과(Horvath & Bedi, 2002; Lambert & Barley, 2002)를 지지하는 결과이다. 특히 응집력(26%)보다 작업동맹(53%)이 상담성과에 미치는 기여도가 큰 것으로 밝혀졌다. 집단상담 작업동맹 척도가 타당한 도구임을 확인되며, 집단상담의 만족도, 성과에 중요한 변인임을 알 수 있었다. 조미경과 장재홍(2012)이 상담만족도와 집단분위기(응집력) 간의 관계를 살펴본 연구에서도 상담만족도를 예측하는 변인은 물론만 유의미하였다는 것과 맥을 같이 한다. 응집력을 측정하기에 가장 많이 쓰이는 집단분위기척도이지만 상담성과를 예측하기에는 다소 아쉬운 결과가 나온다는 점에서 집단상담 작업동맹이 기존의 척도보다 성과를 예측하기에 적절하다고 볼 수 있다.

연구의 의의는 다음과 같다.

첫째, 집단상담 작업동맹 개념에 대한 정의를 내리고 구성개념을 정리하는 것에 기초자료를 제공하였다. 그동안 집단상담에서 작업동맹은 개인상담 맥락에서 일부 수정하여 제시되는 편이었다. 개인상담과 공통적인 요소도 있었지만 문헌, 경험적 자료 수집 등을 통해 집단상담에서의 특수성이 반영된 작업동맹

개념을 정의하였다. 또한 집단상담의 치료적 관계에서 응집력과 동맹의 개념이 혼재되어 사용되었다. 집단상담 작업동맹의 정의를 내림으로써 응집력과 작업동맹의 공통적 요소와 차별적 요소를 구분하여 제하고 개인상담과 집단상담에서 작업동맹을 구분했다는데 본 연구의 의의가 있다.

둘째, 집단상담에서 치료적 관계를 측정할 수 있는 새로운 도구를 개발 및 타당화한 점이다. 기존에 국내에서 집단상담 과정 및 성과를 예측하기 위한 척도개발 및 타당화 연구는 1편에 불과했다. 현장에서는 집단상담이 활발하게 이루어지지만 연구 방법의 어려움과 측정도구의 부재로 집단상담에 경험적 연구는 매우 제한적이었다. 다양한 연구가 부진했던 집단상담 영역에서 체계적인 개발 절차에 따라 척도가 개발되고 타당화하여 후속연구를 촉진할 수 있다는 함의가 있다.

셋째, 상담만족도, 성과와 집단상담 작업동맹, 응집력의 관계를 살펴봄으로써 기존의 응집력 척도 보다 작업동맹 척도가 집단상담 만족도 및 성과를 잘 예측할 수 있다고 드러났다. 이는 효과적인 집단상담을 예측하기 위해 유용한 척도를 개발했다는 점에 의의가 있다.

본 연구의 제한점과 후속 연구에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 자료를 수집하는데, 집단상담에 참여한 상담자 집단과 일반인 집단을 균형 있게 하고자 노력하였으나 성인이면서 10시간 이상 집단을 참여해 본 일반인 집단원 자료를 수집하는 것이 용이치 않았다. 개인상담과 달리 집단상담은 상시적이고 주기적으로 이루어지기보다는 단기로 한시적인 기간에 이루어진다. 이러한 부분이 자료를 풍부하게 표집하기 어려운 이유였다. 자료가 편중되어 있어서 연구

의 자료를 일반화시키기에는 한계가 있고, 상담자 집단과 일반인 집단의 차이를 살펴보는 후속연구가 필요하다고 생각된다.

둘째, 본 연구에서는 집단원이 지각한 작업동맹수준을 측정하는 것에 초점을 두었다. 작업동맹은 상호협력이 중요하기 때문에 평가할 수 있는 주체는 집단원외에 리더도 존재한다. 개인상담에서는 상담자와 내담자가 ‘작업동맹 수준’을 참여자인 모두 평가할 수 있도록 상담자버전, 내담자버전, 또한 관찰할 수 있는 대상이 측정할 수 있는 관찰자버전이 있다. 집단상담과정을 다양한 측면에서 평가하고 살펴보려면, 집단원의 지각만으로는 불충분하다. 따라서 이 도구를 기반으로 리더버전에 대해 추가 타당화가 필요하다. 집단원과 리더의 지각을 각각 측정하여 집단상담 과정을 검증하는 연구가 시도될 필요성이 있다.

셋째, 집단상담 작업동맹 척도는 유대적인 차원과 작업적인 요소가 강조된 차원이 적절하게 안배되고 이는 동적인 형태로 관계가 발전되어가는 과정을 측정할 수 있을 것이라 예측하였으나 실제 경험적인 연구를 토대로 확인된 바는 아니다. 본 연구에서는 예언타당도 검증을 통해, 집단상담 작업동맹수준이 높아지면, 집단상담만족도와 성과에도 좋은 영향을 준다는 것을 확인하였다. 하지만 집단상담의 특성이 고려되어 개발된 성과척도가 아닌 것이 제한점이기도 하다. 따라서 집단상담의 성과를 무엇으로 규명할지에 대한 합의도 필요한 실정이다. 그 후, 집단상담 작업동맹을 촉진하는 집단원변인, 리더변인을 확인하고, 작업동맹이 집단상담 성과에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 규명하는 것이 필요하다. 집단상담 작업동맹 척도를 활용하여 집단상담 과정에서 변화추이를 경험적으로 확인해보는

연구를 시도한다면 과정과 성과를 촉진할 수 있는 적절한 개입에 대한 실제적인 정보를 확인할 수 있을 것이며, 작업동맹이 어떻게 발달하고 강화되는지에 대한 경험적 정보가 확보될 것이다.

넷째, 참여자 표집이 동일한 구조 및 형태의 집단에서 모집되지 않았다. 참여한 시간과 참여 후 지난 시간, 집단상담 형태(구조화, 비구조화), 참석인원 등 다양한 형태였다. 집단 동질성검증을 통해, 통계적으로 유의미한 차이가 없다는 것을 확인하였으나, 집단 간 차이가 전혀 없었던 것은 아니다. 이는 결과를 일반화하는데 아쉬움이 남는다. 추후 연구에서는 많은 피험자 수로 집단동질성 검증(집단 간 차이가 없다)이 아닌, 집단 간 구인동등성 검증을 실시 할 필요성이 있다. 동일하지 않은 집단상담 형태에서도 최적의 모형이 동일하게 나타나는지 확인하는 것이 필요할 것으로 보인다.

다섯째, 본 연구에서 개발한 척도는 자기보고 형식이다. 간편하고 손쉽게 측정할 수 있기에 후속연구를 활성화시키고 확장하는 것에 도움이 된다. 하지만 응답자가 반응을 왜곡할 수 있다는 단점이 있으며, 개인의 특성에 따라 경험한 것과 평가하는 것에 대한 차이를 나타낼 수도 있다. 따라서 후속 연구에서는 관찰자 버전이나 실험연구, 사례연구 등 집단상담 과정을 측정할 수 있는 방법을 찾는 것도 필요할 것으로 보인다.

참고문헌

장민철 (2014). 집단상담에서의 대인관계 지각 왜곡이 치료적 요인의 인식에 미치는 영향:

사회관계모형 분석. 서울대학교 박사학위 논문.

강순화 (1994). 집단상담에서의 언어반응 유형과 관련변인과의 관계 및 효과에 관한 연구. 이화여자대학교 박사학위논문.

고미나 (2002). 자기성장 집단상담 초기에 집단원이 지각한 집단지도자의 특성과 응집력과 관계. 계명대학교 석사학위논문.

구승영, 김영근 (2019). 집단상담의 치료적 요인에 관한 집단원의 지각 차원. *상담학연구*, 20(1), 165-190.

권경인 (2001). 집단상담 활동의 유형화 연구: 치료적 요인을 중심으로. 서울대학교 석사학위논문.

권경인 (2003). 집단상담 치료적 요인의 연구 경향 및 과제. *상담학연구*, 4(4), 727-754.

권경인, 김지연, 계은경 (2016). 집단상담 강의 운영에 대한 교수자의 인식 탐색. *상담학연구*, 17(4), 159-184.

권경인, 조수연 (2010). 국내 집단상담 연구의 최근경향과 과제. *인간이해*, 31(2), 63-84.

김계수 (2010). (Amos 18.0) 구조방정식모형 분석. 서울: 한나레아카데미.

김계현, 이윤주, 왕은자 (2002). 국내 집단상담 성과연구에 대한 메타분석. *상담학연구*, 3(1), 47-62.

김석우 (2015). (사회과학 연구를 위한) SPSS AMOS 활용의 실제. 서울: 학지사.

김원중 (1993). 상담자 자기 개방이 관찰자의 상담평가에 미치는 영향. 서울대학교 박사학위논문.

김주환, 김민규, 홍세희 (2009). 구조방정식모형으로 논문쓰기. 서울: 커뮤니케이션북스.

김창대, 권경인 (2000). 집단상담활동의 유형화 연구. *상담학연구*, 1(1), 53-73.

- 노이경 (2000). 집단상담에서 집단원의 대상관계 수준과 응집력이 교정적 피드백 수용에 미치는 영향. 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 문정순 (2014). 대학생들의 심리사회적 성숙성 척도의 개발 및 타당화. 한국심리학회지 사회 및 성격, 28(4), 91-107.
- 박성주, 박재황 (2004). 자기성장 집단상담 진행단계에 따른 수료자집단과 미수료자집단간의 비교분석-집단응집력, 상담회기평가, 상담자평가를 중심으로-. 상담학연구, 5(2), 367-382.
- 배병렬 (2009). (Amos 17.0) 구조방정식 모델링: 원리와 실제. 서울: 청람출판사.
- 성윤희 (2003). 집단상담 응집력의 구성요소 분류. 서울대학교 석사학위논문.
- 성태제 (2014). 연구방법론. 서울: 학지사.
- 송보라, 이기학 (2010). 한국형 진로신념척도 (K-CBI) 개발과 타당화 연구. 진로교육연구, 23(2), 1-22.
- 엄명용, 조성우 (2005). 사회복지실천과 척도개발: 표준화된 척도를 중심으로. 학지사
- 유성경, 손난희 (2010). 내담자의 상담 기대와 실제 상담 성과와의 관계에서 치료동맹의 매개효과. 한국심리학회지 상담 및 심리치료, 22(4), 931-947.
- 윤소민 (2015). 집단상담의 치료적 요인 탐색 및 척도개발. 경희대학교 박사학위논문.
- 윤정숙, 유성경, 홍세희 (2012). 상담 초기 작업동맹과 상담성과 사이의 자기회귀 교차지연 효과 검증. 상담학연구, 13(4), 1903-1919.
- 이순목 (1994). 요인분석의 관행과 문제점. 한국심리학회지 산업 및 조직, 7(1), 1-27.
- 이윤주 (2015). 집단상담의 치료적 요인에 관한 연구 동향: 1994-2013년 국내, 국제 학술지 논문 비교. 상담학연구, 16(1), 51-71.
- 이정화, 연문희 (2009). 치료 동맹의 발달 유형과 상담. 한국심리학회지 상담 및 심리치료, 21(4), 1-21.
- 이학식, 임지훈 (2009). 구조방정식 모형분석과 AMOS 16.0. 파주: 범문사.
- 이형득 (1979). 집단상담의 실제. 서울: 중앙적성출판사.
- 이형득 (1998). 자기성장 집단상담의 단계별 발달과정. 집단상담연구, 1, 35-61.
- 이형득, 김성희, 설기문, 김창대, 김정희 (2002). 집단상담. 서울: 중앙적성출판사.
- 정남운 (1998). 상담과정에서의 대인관계적 상호성과 상담성과. 서울대학교 박사학위논문.
- 조미경, 장재홍 (2012). 집단리더의 행동과 집단상담 성과간의 관계에서 집단분위기의 매개효과. 청소년학연구, 19(5), 237-263.
- 조아라, 윤성근, 양은주 (2013). 청소년이 지각한 부모 진로관련 행동척도. 한국심리학회지 학교, 10(3), 389-408.
- 천미숙, 이윤주 (2011). 대학생 진로집단상담의 효과요인 분석. 상담학연구, 12(4), 151-1171.
- 천성문, 김명권 (1996). 비행청소년 집단상담의 치료적 요인에 관한 연구. 인간이해, 17, 35-42. 서강대학교 생활상담실.
- 최윤미, 유지언 (2017). 심리극을 활용한 단회기 집단상담에서의 보편성, 응집력, 그리고 상담만족도 간의 관계. 인문과학연구, 54, 109-129.
- 탁진국 (2007). 심리검사: 개발과 평가방법의 이해. 서울: 학지사.
- 홍민성, 정예슬, 손영우 (2016). 한국판 열정척도의 타당화 연구. 한국심리학회지 사회 및 성격, 30(2), 1-26.

- 홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. *한국심리학회*, 19(1), 161-177.
- 홍세희, 조용래 (2006). 역기능적 신념검사 단축판의 구성. *한국심리학회 임상*, 25(3), 865-880.
- 홍정순 (2015). 진정성 척도 개발 및 상담자의 진정성과 작업동맹간의 관계 모형 검증. 가톨릭대학교 박사학위논문.
- Bakali, J. V., Wilberg, T., Hagtvet, K. A., & Lorentzen, S. (2010). Sources accounting for alliance and cohesion at three stages in group psychotherapy: Variance component analyses. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 14(4), 368-383.
- Barlow, S. H., Fuhrihan, A. J., & Burlingame, G. M. (2004). The History of Group Counseling and Psychotherapy. In J. L. DeLucia-Waack, D. A. Gerrity, C. R. Kalodner, & M. T. Riva (Eds.), *Handbook of group counseling and psychotherapy* (p.3-22). California: Sage Publications Ltd.
- Bednar, R. L., & Kaul, T. J. (1994). *Experiential group research: Can the canon fire?* In A. E. Bergin & S. L. Garfield (Eds.), *Handbook of psychotherapy and behavior change* (4 th ed., pp. 631-663). New York: Wiley & Sons.
- Bloch, S., & Crouch, E. (1985). *Therapeutic factors in group psychotherapy*. Oxford: Oxford University Press.
- Bordin, E. S. (1976). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory Research and Practice*, 16, 252-260.
- Bordin, E. S. (1994). Theory and research of the therapeutic working alliance: New directions. In A. O. Horvath & L. S. Greenberg(Eds.), *The working alliance: Theory, research, and practice*. New York: Wiley.
- Budman S., Soldz, S. Bernstein, E., Rothberg, P., Demby, A., Feldstein, M., & Springer, T., (1987) *Harvard Community Health Plan, Group Cohesiveness Scale-Version II manual*.
- Budman, S. H., Soldz, S., Demby, A., Feldstein, M., Springer, T., & Davis, M. S. (1989) Cohesion, alliance and outcome in group psychotherapy. *Psychiatry*, 52(3), 339-350.
- Budman, S., Soldz, S., Demby, A., Feldstein, M., springerm T., & Davis, M. S. (1993). What is cohesiveness? An Empirical examination. *Small Group Behavior*, 24, 199-216
- Burlingame, G. M., McClendon, D. T., & Yang, C., (2018). Cohesion in Group Therapy: A Meta-Analysis, *Psychotherapy*, 55(4), 384-398
- Burlingame, G. M., Fuhrihan, A., & Johnson, J. E. (2002). Cohesion in group psychotherapy. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 38(4), 373.
- Corey, M. S., & Corey, G. (2000). 집단상담: 과정과 실제[Groups: Process and practice. 5th ed.]. (김명권, 김창대, 박애선, 전종국, 천성문 역). 서울: 시그마프레스(원전은 1997에 출판).
- Crouch, E. C., Bloch, S., & Wanlass, J. (1994). *Handbook of Group Psychotherapy: An Empirical and Clinical Synthesis*.
- DeLucia-Waack, J. L. (2002). A written guide for planning and processing group sessions in anticipation of supervision. *Journal for specialists in group work*, 27(4), 341-357.

- Dinger, U., Strack, M., Leichsenring, F., Wilmers, F., & Schauenburg. (2008). Therapist effects on outcome and alliance in inpatient psychotherapy. *Journal of clinical psychology, 64*(3), 344-354.
- Dion, K. L. (2000). Group cohesion: From “field of forces” to multidimensional construct. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 4*, 7-26.
- Drescher, S., Burlingame, G., & Fuhrman, A. (1985). Cohesion: An odyssey in empirical understanding. *Small Group Behavior, 16*, 3-30.
- Earley, J. (2004). 상호작용중심의 집단상담: 대인관계적, 행동지향적, 정신역동적 접근의 통합[Interactive group therapy: Integrating, interpersonal, action-oriented, and psychodynamic approaches]. (김창대, 신희천, 민경화, 강지현, 김수임, 성윤희, 최은실, 황애경, 김태신 역). 서울: 시그마프레스 (원전은 2000에 출판).
- Flückiger, Christoph, Del Re, A. C., Wampold, Bruce E., Symonds, Dianne, Horvath, Adam O. (2012). How Central Is the Alliance in Psychotherapy? A Multilevel Longitudinal Meta-Analysis. *Journal of counseling psychology, 59*(1), 10-17.
- Freud, S. (1958). *The dynamics of transference*. In The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud, Volume XII (1911-1913): The case of Schreber, papers on technique and other works (pp. 97-108).
- Fuhrman, A., & Burlingame, G. M. (1990). Consistency of matter: A comparative analysis of individual and group process variables. *The Counseling Psychologist, 18*(1), 6-63.
- Gaston, L. (1990). The concept of the alliance and its role in psychotherapy: *Theoretical and empirical considerations. Psychotherapy, 27*, 143-153.
- Gelso, C. J., & Carter, J. A. (1994). Components of the psychotherapy relationship: Their interaction and unfolding during treatment. *Journal of Consulting Psychology, 41*(3), 296-306.
- Gelso, C. J., & Samstag, L. W. (2008). A tripartite model of the therapeutic relationship. *Handbook of counseling psychology, 4*, 267-283.
- Greenson, R. R. (1965). The working alliance and the transference neuroses. *Psychoanalysis Quarterly, 34*, 155-181.
- Gross E. F. (1957). *An empirical study of the concepts of cohesiveness and compatibility. Unpublished honor thesis*, Harvard University, Cambridge, MA.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis (6th ed.)*. Upper Saddle River, NJ, NJ: Prentice Hill.
- Henson, R. K., & Roberts, J. K. (2006). Use of exploratory factor analysis in published research: Common errors and some comment on improved practice. *Educational and Psychological Measurement, 6*, 393-416.
- Hornsey, M. J., Dwyer, L., & Oei, T. P. S. (2007). Beyond cohesiveness: Reconceptualizing the link between group processes and outcomes in group psychotherapy. *Small Group Research, 38*, 567-592.
- Horvath, A. O., & Bedi, R. P. (2002). *Psychotherapy relationships that work: Therapist contributions and responsiveness to patients*. In J.

- C. Norcross (Ed.), *The alliance* (pp. 37-69). New York: Oxford University Press.
- Horvath, A. O., & Symonds, B. D. (1991). Relation between working alliance and outcome in psychotherapy: A meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology, 38*(2), 139-149.
- Horvath, A. O., & Greenberg, L. S. (1989). Development and validation of the Working Alliance Inventory. *Journal of Counseling Psychology, 36*(2), 223-233.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*, 1-55.
- Johnson, J. E., Burlingame, G. M., Olsen, J. A., Davies, R., & Gleave, R. L. (2005). Group climate, cohesion, alliance, and empathy in group psychotherapy: Multilevel structural equation models. *Journal of Counseling Psychology, 52*(3), 310-321.
- Kelley, H. H., & Thibaut, J. W. (1978). *Interpersonal relations: A theory of interdependence*. New York: Wiley.
- Kivlighan Jr, D. M., Gelso, C. J., Ain, S., Hummel, A. M., & Markin, R. D. (2015). The therapist, the client, and the real relationship: An actor-partner interdependence analysis of treatment outcome. *Journal of Counseling Psychology, 62*(2), 314.
- Krogel, J. (2009). *The Group Questionnaire: A new measure of the group relationship*. Unpublished doctoral dissertation. Brigham Young University.
- Lambert, M. J., & Barley, D. E. (2002). *Research summary on the therapeutic relationship and psychotherapy outcome*. In J. C. Norcross (Ed.). *Psychotherapy relationships that work: Therapist contributions and responsiveness to patients*(pp. 17-36). New York: Oxford University Press.
- Larsen, D. L., Attkisson, C. C., Hargreaves, W. A., & Nguyen, T. D. (1979). Assessment of client/patient satisfaction: *development of a general scale. Evaluation and program planning, 2*(3), 197-207.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology, 28*(4), 563-575.
- Lopez, F. G., & Rice, K. G. (2006). Preliminary development and validation of a measure of relationship authenticity. *Journal of Counseling Psychology, 53*(3), 362.
- Luborsky, L. (1976). Helping alliances in psychotherapy. In J. L. Cleghorn (Eds), *Successful psychotherapy* (pp. 92-116). New York: Brunner/Mazel.
- MacKenzie, K. R. (1983). *The clinical application of a group climate measure*. In R. R. Dies & K. R. MacKenzie (Eds.), *Advances in group psychotherapy: Integrating research and practice* (pp. 159-170). New York, NY: International Universities Press.
- MacKenzie, K. R., & Tschuschke, V. (1993). Relatedness, group work, and outcome in long-term inpatient psychotherapy groups. *Journal of Psychotherapy Practice and Research, 2*, 147-56.
- MacNair-Semands, R. R., Ogrodniczuk, J. S., & Joyce, A. S. (2010). Structure and initial

- validation of a short form of the therapeutic factors inventory. *International Journal of Group Psychotherapy*, 60(2), 245-281.
- Mallinckrodt, B., & Nelson, M. L. (1991). Counselor training level and formation of the psychotherapeutic working alliance. *Journal of Counseling Psychology*, 38, 133-138.
- Marziali, E., Munroe-Blum, H., & McCleary, L. (1997). The contribution of group cohesion and group alliance to the outcome of group psychotherapy. *International journal of group psychotherapy*, 47(4), 475-497.
- Meir, E. I., & Gati, I. (1981). Guidelines for item selection in inventories yielding score profiles. *Educational and Psychological Measurement*, 41, 1011-1016.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: the self-concordance model. *Journal of personality and social psychology*, 76(3), 482.
- Stinchfield, R., Owens, P. L., & Winters, K. C. (1994). *Group treatment for eating disorders*. In A. Fuhriman & G. M. Burlingame(Eds.), *Handbook of group psychotherapy: An empirical and clinical synthesis* (pp.458-488). New-York: Wiley.
- Stockton, R. (1996). *Developmental aspects of group work* (Motion picture). Alexandria, VA: Association for Specialists in GroupWork.
- Stockton, R., Morran, D. K., & Clark, M. B. (2004). An Investigation of Group Leaders' Intentions. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 8(3), 196-206.
- Stokes, J. P. (1983). Toward an understanding of cohesion in personal change groups. *Interpersonal Journal of Group Psychotherapy*, 33, 449-467.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*(2nd ed.). Newbury Park, CA: Sage.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S., (2007). *Using multivariate statistics*. (Vol. 5). Boston, MA: Pearson.
- Toren, Z., & Shechtman, Z. (2010). Association of personal, process, and outcome variables in group counseling: testing an exploratory model. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 14(4), 292-303.
- West, M., & Field, R. (1995). Teamwork in primary health care. 1. Perspectives from organisational psychology. *Journal of Interprofessional Care*, 9(2), 117-122.
- Yalom, I. D. (1975). *The theory and practice of group psychotherapy*. New York: Basic Books.
- Yalom, I. D. (2005). *치료의 선물*[The gift of therapy]. 최응용, 천성문, 김창대, 최한나 역. 서울: 시그마프레스 (원전은 2001년도에 출판).
- Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy* (5th ed.). New York, NY: Basic Books.
- Zetel, E. R (1956). Current concepts of transference. *International Journal of Psychoanalysis*, 37, 369-375.

원고접수일 : 2020. 02. 24
수정원고접수일 : 2020. 04. 27
게재결정일 : 2020. 05. 07

The Development and Validation of Working Alliance Scale for Group Counseling

Yang, Jung-Yeon

Kwon, Kyoung-In

Kwangwoon University

Graduate school of Counseling, Welfare and Policy

Adjunct Professor

Professor

The purpose of this study was to develop a working alliance scale for the group counseling context, and to assess its reliability and validity. First, a general probe of previous literature on scales was conducted. Next, focused individual interviews were conducted, and the basic concepts of group counseling related to working alliance were determined. This was followed by the development of a preliminary questionnaire. Then, after a five-time verification of validity, a 3-factor, 49-item solution was found. Next, 49 pilot items were chosen using content experts. An exploratory factor analysis was conducted with a sample of 203 group counseling participants. This resulted in a 3-factor (emotional bond, task-oriented agreement, and participation for a goal), 21-item solution. Confirmatory factor analysis using a separate sample of 241 group counseling participants reconfirmed this model. Based on these findings, implications, limitations, and directions for future research are discussed.

Key words : group counseling, working alliance, scale development, group counseling process research

부 록

1. 집단상담 작업동맹 척도

NO	문항
1	나는 우리(집단에 있는 모든 구성원)가 서로 신뢰한다고 느낀다.
2	나는 집단원의 행동이 내게 어떤 영향을 주었는지 솔직하게 피드백 한다.
3	나는 집단에서 받은 피드백을 통해 집단과정(회기 내)에서 무엇을 해야 할지 분명해진다.
4	우리는 서로(집단에 있는 모든 구성원)에게 관심이 있다.
5	집단원들과 리더는 나를 진심으로 이해한다.
6	리더는 집단을 통해 내가 얻어야 하는 것이 무엇인지 찾을 수 있도록 도움을 준다.
7	나는 집단에서 내 생각과 느낌이 다수와 다른 경우에도 솔직하게 표현한다.
8	리더는 변화를 위해 집단에서 내가 시도해야하는 목표가 무엇인지 알고 있다.
9*	나는 새롭게 알게 된 내 모습에 대해 말하지 않고 혼자 생각한다.
10	나는 우리가 서로를 포용한다고 느낀다.
11	나는 돌려 말하지 않고, 나의 참모습을 이야기한다.
12	나는 집단원들의 피드백을 통해 내가 개선하고 싶은 문제를 확인했다.
13	나는 다른 집단원의 상담과정(작업)에 적극적으로 참여한다.
14	우리는 서로를 존중한다.
15	나는 효과적인 집단참여를 위해 해야 하는 일을 알고 있다.
16	나는 집단에서 무슨 말을 해도 비난하지 않을 것이라는 믿음이 있다.
17*	집단에서 우리가 하고 있는 일이 별로 효율적이지 않다.
18	나는 나에 대해 더 깊이 알고 싶어서 보다 진솔한 이야기를 꺼낸다.
19	나는 집단에 몰입하여 다른 집단원에게 적극적으로 질문하고 피드백 한다.
20	집단이 나를 도와 줄 수 있다는 확신이 있다.
21	리더가 나의(혹은 집단원의) 작업 목표를 정확하게 이해하고 있다.

* 역문항

2. 하위요인별 문항

하위요인	문항번호
정서적 유대	1, 4, 5, 10, 14, 16, 20
목표에 대한 합의	3, 6, 8, 12, 15, 17, 21
집단 과정적 참여	2, 7, 9, 11, 13, 18, 19