

## 집단 내 공감 구조의 효과\*

이 하 연 최 훈 석†

성균관대학교 심리학과

두 편의 연구를 통해서 집단에서 구성원들 간의 공감 구조(공감균형/공감불균형/비공감균형)에 따른 집단과제 몰입, 집단 실체성 지각 및 응집성을 알아보았다. 연구 1에서는 시나리오를 통해 세 명의 집단 구성원들 간에 공감균형, 공감불균형, 비공감균형이 존재하는 상황을 제시하여 집단 내 공감 구조를 조작했다. 연구 결과, 집단 실체성 지각과 응집성은 공감균형 조건에서 가장 높고 공감불균형 조건과 비공감균형 조건 순으로 낮았다. 구성원들의 집단과제 몰입 수준에서는 연구 가설과 일관된 결과가 발견되지 않았다. 연구 2에서는 대학생들로 구성된 현장집단을 대상으로 다양한 집단 상호공감 구조를 확인했으며, 집단 실체성 지각과 응집성 경험에서 연구 1의 결과가 반복검증 되었다. 또한 집단과제 몰입은 비공감균형 조건이 가장 높고 공감불균형과 공감균형 조건 순으로 낮게 나타났다. 집단의 핵심 기능에 대해 집단 상호공감 구조가 미치는 영향과 공감의 사회적 역동을 중심으로 본 연구의 시사점과 장래 연구 방향을 논의했다.

주요어 : 공감, 집단 내 공감 구조, 집단과제 몰입, 집단 실체성 지각, 응집성

\* 본 논문은 교신저자의 지도로 수행된 이하연의 석사학위청구논문 일부를 수정, 보완하여 작성되었다.

† 교신저자: 최훈석, 서울특별시 종로구 성균관로 25-2 성균관대학교 심리학과, E-mail: hchoi@skku.edu

넓은 의미에서 공감(empathy)이란 자신을 타인에게 투사하여 그 사람의 심리 상태를 이해함으로써 유발되는 인지 및 정서적 결과를 의미한다(Davis, 1996). 공감에 관한 사회심리학 연구에서는 주로 타인에 대한 공감이 공감자의 인지, 정서 및 행동에 미치는 영향을 다루었다. 이 연구들에 따르면 공감은 자기-개념과 타인 표상 간의 인지적 중첩을 유발하고(Davis, Conklin, Smith, & Luce, 1996; Davis et al., 2004; Laurent & Myers, 2011), 곤경에 처한 대상에 대해 연민, 동정심, 측은함 등의 정서를 불러일으키고(Batson, Early, & Salvarani, 1997; Batson, Eklund, Chermok, Hoyt, & Ortiz, 2007; Batson, Fultz, & Schoenrade, 1987; Batson, Turk, Shaw, & Klein, 1995), 대상에 대한 우호적 태도와 친사회적 행동을 유발하며(Batson, Chang, Orr, & Rowland, 2002; Batson, Polycarpou et al., 1997; Galinsky, Ku, & Wang, 2005; Stürmer, Snyder, Kropp, & Siem, 2006; Stürmer, Snyder, & Omoto, 2005), 연인이나 부부 사이의 관계 만족에도 긍정적 영향을 미친다(Davis & Oathout, 1987; Long & Andrew, 1990).

이처럼 공감에 관한 선행 연구들이 주로 공감자의 심리 경험 및 공감자가 공감대상에게 미치는 영향에 초점을 둔 것과는 달리, 현실에서 발생하는 공감은 공감자와 공감대상자 간의 상호작용을 통해서 발현되고 전개되기도 한다. 이러한 맥락에서 최근 공감자와 공감대상자 간의 상호작용과 양방향적 영향과정에 관한 연구가 필요함을 시사하는 연구들이 보고되었다. 예를 들어, 대인 관계에서 공감이 잘 이루어지기 위해서는 공감자의 기질적 공감 성향이 높고 공감대상자 역시 자신의 생각과 감정을 상대방에게 노출해야만 한다(Zaki, Bolger & Ochsner., 2008). 또한 사람들이 공감자일 때나 공감대상자일 때 경험하는 심리가 매우 유사하기 때문에(Håkansson & Montgomery, 2003), 관계 당사자들 간에 상호작용이 있을 경우 전반적으로 공감이 촉진될 수 있다.

공감자와 공감대상자 간의 상호작용과 관련

하여 특히 주목할 점은, 관계 당사자 간에 상호작용이 이루어질 때는 서로에 대해서 공감하는 양방향적 공감도 발생할 수 있다는 점이다. 그리고 이러한 양방향적 공감은 대인관계뿐만 아니라 집단에서도 흔히 발생한다. 이러한 가능성에도 불구하고, 공감에 관한 선행 연구에서는 공감자와 공감 대상의 상호작용이 존재하는 장면과 그에 따른 결과를 충분히 탐색하지 못했다. 이 점에 착안하여 본 연구에서는 집단에서 구성원들 간에 발생하는 공감 현상에 초점을 두고, 집단 구조의 관점에서 다양한 공감 구조에 따른 차이를 탐색하였다.

본 연구에서 집단 내 공감 현상을 집단 구조의 측면에서 접근하는 배경은 다음과 같다. 집단 역동에 관한 관계망 관점(network perspective)에 따르면, 집단 구성원들의 행동은 그들이 속해있는 사회적 관계망을 통하여 효과적으로 예측할 수 있다. 즉, 구성원들의 관계망을 기반으로 하는 집단 구조가 구성원들의 집단에 대한 태도와 정서 경험, 구성원으로서의 행동 경향성에 중요한 영향을 미친다(Katz, Lazer, Arrow & Contractor, 2004). 만약 집단이 경험하는 다양한 사건들에 대해서 구성원들 간에 공감이 이루어진다면, 이러한 공감의 발생을 중심으로 집단의 구조를 규정할 수 있을 것이다. 그리고 이러한 구성원 간 공감 구조는 집단의 역동과 기능에 중요한 영향을 미칠 수 있다.

본 연구에서는 집단 구성원들 간에 존재하는 양자 관계에서 양방향적으로 공감이 이루어지는 경우를 ‘상호공감’이라고 정의하고, 집단에서 발생할 수 있는 상호공감의 구조에 따른 차이를 조망하고자 한다.

#### 구성원 간 상호공감에 따른 집단 공감 구조

집단에서 구성원들 간에 발생하는 공감의 형태는 크게 다음과 같이 구분할 수 있다. 우선, 집단에서 양자 관계를 이루는 두 명의 구성원 간에 상호 이해 및 공감 정서가 발현되었을 경우 두 사람 간에 ‘상호공감’이 이루어진 것으로

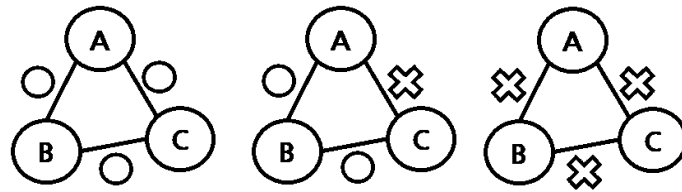


그림 1. 3인 집단의 집단 내 공감 구조

규정할 수 있다. 이 관점에서 보면, 양자 관계에서 일방향적으로만 발생하는 공감이나 두 사람 사이에 공감이 전혀 발생하지 않는 경우는 모두 상호공감이 발생하지 않은 것으로 규정된다. 이를 3인 집단에 적용하여, 구성원들 간의 상호공감 발생 여부를 바탕으로 집단 내 공감 구조를 정의하면 다음과 같다.

한 집단에 A, B, C 세 명의 구성원이 있을 경우, A-B, B-C, A-C의 세 쌍에서 각각 상호공감이 발생할 수 있다. 이 때 세 개의 쌍 중 몇 개의 쌍에서 상호공감이 발생하느냐에 따라서 공감이 세 쌍에서 모두 발생한 집단, 공감이 두 쌍에서 발생한 집단, 공감이 아무 쌍에서도 발생하지 않은 집단의 경우로 대분할 수 있다.<sup>1)</sup> 이 상황에서 상호공감의 발생 여부를 O, X로 표시하여 각 사례에 해당하는 집단을 도식화 하면 그림 1과 같다.

그림 1에 제시된 세 가지 유형의 상호공감 구조는 부분적으로는 균형이론(Heider, 1946)의 관점에서 분석이 가능하다. 균형이론에 따르면, 두 명의 관계 당사자와 하나의 태도 대상으로 구성된 관계에서 개인이 다른 두 대상(혹은 인물)에 대해 지니는 태도와 다른 한 인물이 대상에 대해 지니는 태도를 바탕으로 관계 구조의 균형과 불균형 상태를 규정할 수 있다. 구체적으로, 세 쌍 중에서 정적 태도 쌍이 3개일 경우 전체 구

조는 균형 상태를 이루고, 부적 태도의 쌍이 1개 존재할 경우 전체 구조는 불균형 상태를 이룬다. 세 쌍이 모두 부적 태도의 쌍으로 구성되는 구조 역시 불균형 상태에 해당한다. 불균형 상태에서 개인은 세 쌍 중 가장 변화하기 쉬운 관계 혹은 태도를 변화시켜 전체 구조를 균형 상태로 복구하고자 노력하고, 만약 변화가 불가능하다면 심리적 긴장을 경험하게 된다(Heider, 1946).

본 연구에서도 집단 내 3자 관계를 다룬다는 점에서 균형이론을 적용하여 집단 내 공감 구조의 특징을 규정할 수 있다. 그림 1에서 가장 왼쪽 집단의 경우, 세 쌍의 관계에서 모두 상호공감이 발생했기 때문에 집단 내 공감균형이 이루어진 것으로 볼 수 있다. 이를 균형이론에 입각하여 ‘공감균형 구조’로 정의할 수 있다. 가운데 집단의 경우 두 개 쌍에서는 상호공감이 발생했지만 한 개의 쌍에서는 발생하지 않았기 때문에 집단 내 공감불균형이 발생한 경우에 해당하고, 이 역시 균형이론에 입각해서 ‘공감불균형 구조’로 정의할 수 있다. 그러나 가장 오른쪽 집단의 경우에는 균형이론과는 다른 정의가 필요하다. 즉, 이 경우 균형이론의 관점에서 보면 구성원 간 부적 관계 쌍이 총 세 개인 불균형 상태에 해당한다. 그러나 집단에서 구성원 간 관계를 상호공감의 측면에서 정의하면, 구성원들 간의 관계쌍 중 어디에서도 공감이 발현되지 않고 관계 특성에서 차이가 존재하지 않기 때문에 이 집단에는 일종의 균형상태에 해당하는 ‘비공감균형 구조’가 존재한다고 볼 수 있다.

다음 절에서는 본 연구에서 가정된 이 세 가

1) 상호공감이 세 쌍 중 한 쌍에서만 발생하는 경우도 존재하지만, 이 집단은 상호공감 하는 2인파, 다른 구성원들과 전혀 상호공감 하지 않는 1인으로 하위집단이 발생한다. 이 경우에는 다수-소수 하위집단 구분에 따른 고유한 역동이 발생할 수 있으므로 본 연구 대상에서 제외하였다.

지 유형의 집단 상호공감 구조에 따른 차이를 집단의 유지 및 기능에 필수적인 핵심 변수들을 중심으로 논의하고, 본 연구의 가설 및 가설 설정 근거를 제시한다.

#### 집단 내 공감 구조에 따른 집단과제 몰입, 집단 실체성 지각 및 응집성

집단이 수행하는 다양한 기능들은 집단과업의 완수와 구성원들의 사회-정서적 욕구 충족으로 대별되며, 이러한 두 가지 기능은 대다수 과업집단의 유지 및 발전에 필수적이다(Bales, 1950; Hackman, 1990). 그리고 집단의 성공은 이 두 가지 기능이 모두 충족될 때 가능하기 때문에, 집단 구성원들은 두 가지 기능 사이에서 평형상태(equilibrium)를 유지하고자 한다(Bales, 1950; Forsyth, 2009). 본 연구에서는 이러한 집단의 두 가지 핵심 기능에 초점을 두고, 집단과업 차원에 해당하는 집단과제에 대한 구성원들의 몰입 수준과 사회-정서적 차원에 해당하는 집단 실체성 지각 및 응집성을 중심으로 집단 내 상호공감 구조에 따른 차이를 탐색하고자 하였다.

첫째, 본 연구에서는 상호공감 차원에서 균형 상태에 해당하는 ‘공감균형 구조’ 및 ‘비공감균형 구조’, 불균형 상태에 해당하는 ‘공감불균형 구조’ 간에 구성원들의 집단과제 몰입 수준에서 차이가 있을 것으로 예상하였다. 균형이론에 근거하면, 집단 내 공감 구조에서 불균형 상태가 존재할 경우 균형 상태에 비해서 구성원들이 경험하는 심리적 긴장 수준이 높을 것으로 예상된다. 따라서 집단 내 공감 구조가 불균형 상태일 때는 구성원들이 심리적 긴장감과 불편감을 해소하기 위해 집단 상호공감 구조를 균형 상태로 복구하고자 노력할 것이고, 이러한 노력은 집단과업의 완수보다는 구성원들의 사회-정서적 욕구 충족을 위한 방향으로 전개될 가능성이 높다. 따라서 상대적으로 집단의 과제에는 몰입하기 어려울 것으로 예상된다. 반면에 공감균형이건 비공감균형이건 집단 내 공감 구조가 균형 상태인 집단은 불균형 상태로 인한 심리적 긴장

감을 경험하지 않을 것이고, 따라서 집단 상호공감 구조에 균형을 이루려는 노력도 상대적으로 덜 일어날 것으로 예상된다. 따라서 공감불균형 구조의 집단 구성원들에 비해서 공감균형 및 비공감균형 구조의 집단 구성원들의 집단과제 몰입 수준이 높을 것으로 예상된다.

둘째, 본 연구에서 다루는 세 가지 상호공감 구조는 구성원들 간의 공감 경험을 중심으로 구축된 일종의 관계망이라고 볼 수 있다. 이 관점에서 보면, 집단 구성원들의 상호공감 경험은 구성원들의 지각과 인식에도 영향을 미칠 수 있다. 집단 내 상호공감 구조가 구성원들의 인식과 태도에 미치는 영향을 조명하기 위해서, 본 연구에서는 집단의 유지와 기능에 필수적인 집단 실체성 지각 및 응집성에 초점을 둔다.

집단 실체성 지각이란 “집단이 하나의 실체로 존재한다고 지각되는 정도(Campbell, 1958, p.17)”를 의미한다. 집단 실체성 지각은 구성원 간 상호작용 역사와 빈도 및 직접성, 공동의 목표 및 공동의 결과, 구성원들 간의 유사성, 집단의 심리적 유의미성 등에 의해서 영향 받는다(Meneses, Ortega, Navarro, & de Quijano, 2008; 참조: Hamilton & Sherman, 1996; Lickel et al., 2000). 집단이 성공적으로 유지되고 기능하기 위해서는 구성원들이 자신이 속한 집단을 하나의 실체로 지각하고, 이러한 집단의 실체적 속성에 대한 인식을 바탕으로 집단에 대한 동일시와 공동운명에 대한 지각이 필수적이다. 본 연구에서는 집단 내 상호공감 구조에 따라서 다음과 같이 집단 실체성 지각이 달리 나타날 것으로 예상하였다.

먼저, 구성원 간 상호공감이 모두 이루어진 공감균형 구조 집단에서는 구성원 상호 간에 존재하는 긍정적 태도를 바탕으로 활발한 상호작용이 이루어질 것으로 예상된다. 또한 상호공감으로 인해 자기-타인 간 인지적 중첩이 강하게 유발되어 구성원 간에 지각된 유사성 수준도 높을 것이며, 집단의 공동 목표와 결과에 대한 인식의 공유 수준도 높을 것으로 기대된다. 반면

에, 구성원 간 상호공감이 전혀 이루어지지 않는 비공감균형 구조 집단에서는 공감균형 구조 집단에 비해서 구성원 간 상호작용이 활발하지 않고, 구성원 간 지각된 유사성도 높지 않을 것이며, 집단의 공동 목표와 결과에 대한 인식의 공유 수준도 상대적으로 낮을 것으로 예상된다. 따라서 공감균형 구조 집단에서 구성원들의 집단 실체성 지각 수준이 가장 높고, 비공감균형 구조 집단에서 구성원들의 집단 실체성 지각 수준이 가장 낮을 것으로 예상된다. 그리고 공감불균형 구조 집단에서는 구성원 간 상호공감이 부분적으로 이루어진 상태이므로, 집단 실체성 지각 수준은 공감균형 구조 집단과 비공감균형 구조 집단 사이에 위치할 것으로 예상된다.

집단 실체성 지각에서의 차이와 더불어, 본 연구에서는 집단 응집성 수준도 집단 내 상호공감 구조에 따라서 달라질 것으로 예상하였다. 먼저, 집단이 공감균형 구조를 이룬 경우에는, 집단 내 관계망 구조가 안정적이고 집단과제에 대한 몰입 수준도 높으며, 구성원들의 관계 만족도 높을 것으로 예상된다. 따라서 이러한 집단에서는 구성원들이 집단에 대해서 느끼는 전반적 애착 수준 및 구성원 간 매력과 호감 수준도 높을 것으로 기대된다. 집단에 대한 애착과 구성원들 간의 매력 및 호감은 집단의 응집성을 구성하는 핵심 요소들에 해당한다(Festinger, 1950). 따라서 공감균형 구조의 집단에서는 구성원들이 경험하는 응집성 수준도 높을 것으로 예상된다.

이러한 추론을 공감불균형 구조 집단에 적용하면 다음과 같은 예상이 가능하다. 즉, 집단 내 상호공감 구조가 불균형 상태일 때는 균형 상태일 때에 비해서 구성원들 간의 관계망이 불안정하고 구성원들의 집단에 대한 애착 및 구성원 간 매력과 호감도 낮으며, 그에 따라서 관계 만족 수준도 상대적으로 낮을 것으로 기대된다. 따라서 이 집단에서는 구성원들이 응집성을 경험하는데 필수적인 요소들이 강하게 발현되기 어려울 것이므로, 전반적인 응집성 수준도 낮을 것

으로 예상된다. 이와 동일한 논리에서 보면, 구성원 간 상호공감이 전혀 일어나지 않는 비공감균형 구조 집단에서는 구성원들의 사회-정서적 욕구 충족 수준이 매우 낮고 집단에 대한 애착과 구성원 간 매력 수준도 매우 낮을 것으로 기대된다. 따라서 이 경우에는 구성원들의 응집성 수준은 가장 낮을 것으로 기대된다.

본 연구에서는 이러한 가설을 검증하기 위해서 총 두 편의 연구를 진행하였다. 연구 1에서는 시나리오를 이용하여 집단의 상호공감 구조를 조작하였다. 연구 2에서는 시나리오 연구로써 연구 1이 지니는 한계를 보완하고, 구성원 간에 직접적 상호작용이 존재하는 실제 집단을 대상으로 본 연구의 가설을 검증하기 위해 조사 연구를 실시하였다. 이를 통해 실제 과업집단에서 본 연구에서 다루는 세 가지 유형의 상호공감 구조가 발현되는지 확인하고, 이러한 상호공감 구조에 따라서 집단과제에 대한 몰입 수준, 집단 실체성 지각, 그리고 응집성이 달리 나타나는지 알아보았다.

## 연구 1

연구 1에서는 실험실에서 시나리오를 통하여 집단 내 공감균형, 공감불균형, 비공감균형 구조를 조작하고, 집단과제 몰입, 집단 실체성 지각 및 응집성에서 집단 상호공감 구조에 따른 차이를 분석하였다.

## 방 법

### 연구 대상

심리학 교양 강좌를 수강하는 4년제 대학교 학부생 66명(남자 33명, 여자 33명)이 실험 참가 점수를 받는 조건으로 실험에 참여하였다. 한 회기 당 최대 4명이 동시에 실험에 참여했다.

### 실험설계 및 절차

과업집단에서 구성원들 간에 이루어지는 공감 상황을 시나리오에 제시하여, 시나리오에 등장하는 ‘행위자’의 입장에서 해당 내용을 읽고 종속측정치가 포함된 질문지에 답하도록 하였다. 실험은 1원 참가자간 설계로써, 시나리오에 제시된 집단 내 상호공감 구조에서 행위자로 묘사된 개인의 위치에 따라서 총 네 가지 조건을 구성하여 각 조건에 참가자들을 무선 배정하였다: 공감균형 구조/공감불균형 구조-2인 연결/공감불균형 구조-1인 연결/비공감균형 구조.

첫째, ‘공감균형 구조’는 3인 집단에서 세 쌍의 양자 관계 모두에서 상호공감이 이루어지도록 구성(그림 1에서 왼쪽 집단)하였다. 둘째, ‘비공감균형 구조’는 3인 집단에서 세 쌍의 양자 관계 어디에서도 상호공감이 발생하지 않는 것으로 구성(그림 1의 오른쪽 집단)하였다. 다른 두 조건은 공감불균형 구조에 해당한다. 그 중 하나는 행위자가 다른 두 구성원과 모두 상호공감을 경험하는 위치(그림 1에서 가운데 집단의 구성원 B)의 조건(‘공감불균형 구조-2인 연결’)이고, 다른 하나는 행위자가 다른 두 구성원 중 한 명과는 상호공감을 경험하지만 다른 한 명과는 상호공감을 경험하지 않는 위치(그림 1에서 가운데 집단의 A, C)의 조건(‘공감불균형 구조-1인 연결’)이다. 즉 공감불균형 구조의 집단에서는 다른 구성원들과의 상호공감 여부에 따라 행위자 개인의 위치를 두 경우로 구분할 수 있기 때문에 이를 나누어 실험을 실시하고, 이후 분석 시 두 개 조건은 통합하여 다른 조건들과 비교하였다.

실험이 시작되면 참가자들에게 본 연구는 ‘다양한 팀 생활에 대한 대학생들의 인식을 알아보는 연구’라고 소개하였다. 이후 책상에 놓여있는 컴퓨터를 통해서 집단의 상호공감 구조가 묘사된 시나리오를 제시하였다. 시나리오에 묘사된 팀은 기업 공모전에 참여하는 대학생 팀으로, 행위자인 ‘나’(참가자 자신)를 포함한 구성원들이 모두 공모전에 처음 참여하여 과제 진행에

어려움을 겪고 있을 뿐만 아니라 각자 경제적 문제, 건강 문제, 학업 문제로 곤경에 처해있는 상황으로 제시하였다. 그리고 해당 상황에서 집단의 상호공감 구조를 조작하기 위해서 구성원들의 상호공감 여부를 명시적으로 제시하였다. 예를 들어, 팀원들 간 상호공감이 일어났음을 표현하기 위해 “서로의 어려운 처지를 공감한다”, “상대방의 마음을 이해할 수 있다”는 진술문이 제시되었다. 반면에, 상호공감이 일어나지 않았음을 표현하기 위해 “상대방의 마음을 이해할 수 없다”, “상대방의 입장에 대해 공감하지 못한다”는 진술문을 제시하였다.

시나리오를 모두 읽은 후, 참가자들이 시나리오에 제시된 집단 상호공감 구조를 정확하게 이해했는지 확인하기 위해서 조작점검을 실시하였다. 조작점검은 “시나리오에 등장했던 상황 속 팀을 그림으로 표현”하도록 하여 집단의 상호공감 구조를 정확히 표현하는지 여부를 확인하였다. 구체적으로, 주어진 공간에 참가자들이 직접 팀 구성원 세 사람을 원형으로 표시한 후, 상호공감이 이루어진 인물들 사이에 굵은 실선을 그리도록 지시하였다.

조작점검을 마친 후 참가자들은 종속변수를 측정하기 위한 질문지에 응답하였다. 이 때 참가자들에게 본인이 앞에서 읽은 팀 상황에 실제로 처해있다고 상상하면서 주어진 문항들에 응답하도록 지시하였다. 모든 응답을 마치면 연구자가 참가자들에게 본 연구의 목적에 대해 설명한 후, 실험을 종료하였다.

### 측정 도구

#### 집단과제 몰입

시나리오 상황에서 경험할 것으로 예상하는 집단과제 몰입 수준에 대해, “우리 팀은 공모전에 흥미를 느낄 것 같다”, “우리 팀은 공모전 준비를 잘 하기 위해서 열심히 노력할 것 같다”의 두 문항을 사용하여 측정하였다. 참가자들은 각 문항에 동의하는 정도를 1점(‘전혀 아니다’)에서

9점(‘매우 그렇다’) 사이에 응답하였다.

### 집단 실체성 지각

시나리오 속 팀 상황에서 지각되는 집단 실체성 수준을 측정하기 위해, Lickel과 그의 동료들(2000)의 연구에서 사용된 집단 실체성 측정 문항 중 시나리오 상황에 적합한 4개 문항(예: “집단이 하나의 단위(unit)로 인식되는 정도”)을 사용하였다. 참가자들은 각 문항에 동의하는 정도를 1점에서 9점(높은 점수일수록 집단 실체성 지각 수준이 높음) 사이에 응답하였다.

### 집단 응집성

시나리오 상황에서 경험할 것으로 예상하는 집단 응집성을 측정하기 위해 Carless와 De Paola(2000)의 과업집단 응집성 측정 문항 중 4개 문항(예: “팀원들은 목표를 달성하기 위해 단결할 것 같다”)을 사용하였다. 참가자들은 각 문항에 동의하는 정도를 1점(‘전혀 아니다’)에서 9점(‘매우 그렇다’) 사이에 응답하였다.

## 결 과

시나리오 속 팀의 상호공감 구조를 나타내는 그림을 그리도록 하여 정확성을 점검했을 때 이를 부정확하게 그린 참가자는 5명(공감균형 구조 조건 2명, 비공감균형 구조 조건 3명)이었다. 이들을 제외한 총 61명(남자 30명, 여자 31명)의 자료를 결과 분석에 사용하였다.<sup>2)</sup>

먼저 연구 가설을 바탕으로 균형 상태의 집단과 불균형 상태의 집단 간에 집단과제 몰입 수준에 차이가 있는지 확인하였다. 이를 위해 집단과제 몰입을 측정한 2개 문항의 평균( $a=.848$ )에 대하여 균형 상태인 공감균형 구조 및

2) 조작적검에서 오답을 낸 참가자 5명을 포함하여 총 66명을 대상으로 분석을 실시했을 때도 결과는 동일했다.

비공감균형 구조와, 불균형 상태인 공감불균형 구조 간 계획 비교를 실시하였다. 분석 결과, 집단과제 몰입 수준에서 공감균형 및 비공감균형 구조와 공감불균형 구조의 집단 간 차이는 유의하지 않았다,  $F(1,57)=1.24, p=.270$ .

탐색적으로 공감균형 구조 집단과 비공감균형 구조 집단 간 차이를 분석한 결과, 공감균형 구조 집단의 집단과제 몰입 수준( $M=6.70$ )이 비공감균형 구조 집단의 집단과제 몰입 수준( $M=4.63$ )보다 높았다,  $F(1,57)=11.71, p=.001$ . 공감불균형 구조 집단의 집단과제 몰입 수준( $M=6.14$ )은 공감균형 구조 집단과는 차이가 없었지만,  $F(1,57)=1.16, p=.285$ , 비공감균형 구조 집단보다는 높은 것으로 나타났다,  $F(1,57)=8.37, p=.005$ .

다음으로, 집단 내 공감 구조에 따른 집단 실체성 지각 수준에 차이가 있는지 알아보기 위하여 이를 측정한 4개 문항의 평균( $a=.756$ )에 대한 분석을 실시하였다. 먼저 공감균형 구조 집단과 공감불균형 구조 집단 간 계획 비교를 실시한 결과 집단 실체성 지각 수준에서 조건 간 차이가 발견되지 않았다,  $F(1,57)=2.85, p=.097$ . 그러나 공감균형 구조 조건의 참가자들( $M=6.15$ )이 비공감균형 구조 조건의 참가자( $M=3.95$ )보다 높은 수준의 집단 실체성 지각을 보였다,  $F(1,57)=20.35, p<.001$ . 그리고 공감불균형 구조 조건에서 참가자들이 지각한 집단 실체성 수준( $M=5.44$ )이 비공감균형 구조 집단의 참가자들보다 높았다,  $F(1,57)=12.60, p=.001$ . 즉, 공감균형 구조와 공감불균형 구조 집단에 비해서 비공감균형 구조 집단의 집단 실체성 지각 수준이 낮았다.

끝으로, 집단 응집성을 측정한 4개 문항의 평균( $a=.856$ )에 대하여 연구 가설을 바탕으로 계획 비교를 실시하였다. 그 결과 공감균형 구조 집단의 응집성 수준( $M=6.00$ )이 공감불균형 구조 집단의 응집성 수준( $M=5.02$ )보다 높았고,  $F(1,57)=5.76, p=.020$ , 공감불균형 구조 집단의 응집성 수준이 비공감균형 구조 집단의 응집성 수준

( $M=4.00$ )보다 높았다,  $F(1,57)=6.12, p=.016$ .

## 논 의

연구 1에서는 시나리오 상황을 통해 제시된 집단 상호공감 구조에 따라 집단과업 차원에 해당하는 집단과제 몰입, 사회-정서적 차원에 해당하는 집단 실제성 지각과 응집성에서 차이가 존재하는지 확인하였다. 제시된 상황에서 팀원들은 팀 과제 진행에 대한 공통된 어려움뿐만 아니라 개인적 곤경 상황(금전, 건강, 학업)도 겪고 있는 것으로 묘사되었다. 연구 결과, 대부분의 참가자들이(66명 중 61명) 본인이 읽은 집단의 상호공감 구조를 정확히 이해하였으며, 집단에 대한 인식과 태도 차원에서 가설과 일관되는 차이를 발견하였다. 구체적으로, 공감균형 구조 집단에서 공감불균형 구조 집단이나 비공감균형 구조 집단보다 지각된 집단 실제성과 응집성 수준이 높았다. 즉 참가자들은 집단 구성원들 간 상호공감이 많은 쌍에서 발생하고 집단 내 상호공감 구조가 균형을 이루어 안정적일 때, 집단을 하나의 통합된 실체로써 인식하고 응집성도 높다고 보고하였다.

한편 균형 상태의 집단과 불균형 상태의 집단 간 집단과제 몰입 수준에서의 차이에 관한 가설은 지지되지 않았다. 본 연구에서는 균형 상태인 공감균형 구조 및 비공감균형 구조 집단이, 불균형 상태인 공감불균형 구조 집단보다 구성원들의 집단과제 몰입 수준이 높을 것으로 예상하였다. 그러나 실험 결과 비공감균형 구조 집단의 집단과제 몰입 수준이 공감균형 구조나 공감불균형 구조 집단의 집단과제 몰입 수준보다 낮았다. 이는 연구 1에서 집단과제 몰입을 측정하는 방법의 한계로 인한 것일 수 있다. 즉, 본 연구에서는 상호공감 불균형 상태에서는 구성원들이 심리적 긴장감과 불편감을 해소하기 위해 집단 구조를 균형 상태로 복구하고자 동기화되고, 이러한 노력은 사회-정서적 욕구 충족을

위한 방향으로 전개될 가능성이 높기 때문에 상대적으로 집단의 과업측면에 몰입하기 어려울 것으로 예상하였다. 따라서 연구 1에서 집단과제에 대한 몰입을 단순히 과제 흥미나 열심히 하고자 하는 동기로 측정된 것이 집단 내 공감 구조의 균형과 불균형으로 인해 발생하는 차이를 민감하게 반영하지 못했을 가능성이 있다. 이러한 한계점을 보완하기 위하여, 연구 2에서는 구성원들의 집단의 과업측면 몰입과 관계측면 몰입을 각각 측정하여 집단 내 공감 구조 간 차이를 확인하고자 하였다.

## 연구 2

연구 2는 연구 1에서 시나리오를 통해 떠올렸던 집단 상호공감 구조가 현장 집단에 발견되는지와, 집단 상호공감 구조에 따른 집단의 과업측면 몰입, 집단 실제성 지각, 응집성의 차이를 살펴보고자 하였다. 이를 위해 현장의 과업집단을 대상으로 조사 연구를 실시하였다. 또한, 연구 1에서 집단과제 몰입을 측정하는 방식을 보완하고자 하였다. 그리고 개인 자료를 분석한 연구 1과 달리, 연구 2에서는 집단 구성원들의 응답을 통합하여 팀 단위 분석을 실시하였다.

## 방 법

### 연구 대상

4년제 대학에서 개설된 심리학 교양 강좌 수강생들을 대상으로 현장 연구를 실시하였다. 학생들은 해당 강좌에서 부여된 팀 과제를 수행하는 동안, 현재 진행 중인 과제와 본인이 소속된 팀에 대해 묻는 온라인 설문조사에 참여하였다. 전체 과제 팀은 3인씩 총 125개 팀이었고, 이중 팀원 3명이 모두 수업 과제 및 설문조사에 참여한 팀은 23팀(69명)이었다.



**절차**

교양 강좌에서 부여된 팀 과제는 ‘일상 속의 심리학 현상 관찰하기’였다. 과제는 총 3주 동안 진행되었고, 팀원들 간 의사소통 및 논의, 최종 과제물 제출은 온라인을 통하여 이루어졌다.<sup>3)</sup> 그리고 팀원들이 팀 과제를 진행하는 동안 경험하는 공동의 어려움이나 개인적 곤경 상황을 공유하고 서로 공감할 수 있도록, ‘자신이 지난 한 주 간 과제를 진행하면서 경험했던 어려움 혹은 문제점’에 대해 온라인 게시판을 통해 이야기하도록 안내하였다. 해당 게시판에 팀원들이 각자 본인이 경험했던 어려움이나 문제점에 대한 글을 게시하면, 다른 팀원들이 게시물에 답글을 달는 방식으로 의사소통이 진행되었다.

팀원들이 과제를 진행하면서 경험한 팀원 간 상호공감 발생 수준과 팀의 집단과제 몰입, 집단 실체성 지각 및 응집성을 묻는 조사는 온라인을 통해 이루어졌다. 3주의 과제 기간 동안 총 2회(과제 진행 2주차/과제 종료 직후)의 온라인 조사가 실시되었다.

**측정 도구**

과제 기간 중 실시된 2회의 조사는 동일한 문항으로 구성되었고, 응답 시 요구특성을 최소화하기 위해 각 주차 문항 순서는 무선화 하였다.

**집단 내 상호공감 발생 수준**

본 연구에서는 집단 상호공감 구조를 집단 내 상호공감 발생 수준의 양적 차원으로 환원하여 규정하였다. 그리고 이를 산출하기 위해 팀원들 간 상호공감 발생 수준을 측정하였다.

우선 응답자들에게 ‘상호공감’이라는 개념을 다음과 같이 설명하였다.

일상생활에서 사람들은 상대방이 처한 어려운 상황에 대해 관심을 가지고 내가 그 사람의 입장이라면 어떻게 떠올려보면서, 상대방의 생각을 이해하고 정서적으로 공감하는 경우가 흔히 있습니다. 특히 내가 상대방에게 공감하면서 동시에 그 사람도 내가 처한 어려움에 공감해 줄 때, 두 사람 사이에 ‘상호공감’이 이루어집니다.

이후 응답자들에게 자신이 속한 팀에서 세 명의 팀원 간 이루어진 상호공감 수준을 묻는 문항들(예: “팀 과제와 토론을 진행하면서, 본인과 팀원1 서로 간에 공감이 어느 정도 이루어졌다고 생각합니까?”; “....., 팀원1과 팀원2 서로 간에 공감이 어느 정도 이루어졌다고 생각합니까?”)을 제시하였다. 응답자들은 각 문항에 동의하는 정도를 0점(‘서로 전혀 공감하지 않았다’)에서 10점(‘서로 매우 공감하였다’) 사이의 점수에 응답하였다.

**집단 과업측면 몰입, 관계측면 몰입**

응답자들이 집단 내 상호공감 발생 수준을 묻는 질문들에 응답한 이후, 준거변수들을 측정하는 문항을 제시하였다.

먼저 팀 과제를 진행하면서 팀원들이 팀의 과업측면(‘팀 과제 완수’)과 관계측면(‘팀원들 간 긍정적 관계 형성’)에 각각 몰입한 정도를 묻는 문항을 제시하였다. 측정 문항은 부등호(<) 형태로, 꼭짓점이 0점으로 연결돼있는 두 개 척도 상에서 각 측면에 집중한 정도(%)를 0~100점 사이에 응답하도록 구성하였다. 이후 과업측면과 관계측면에 각각 몰입한 상대적 비율을 산출하기 위해, 집단 과업측면과 관계측면 몰입 정도에 응답한 전체 점수(최대 200%)에 대한 과업측면, 관계측면 점수의 비율 값을 구하고 이를 arcsin 변환하여 각각 종속측정치로 사용하였다(예: 집단 과업측면에 대한 몰입 비율

$$= \frac{\text{과업측면몰입수준}}{\text{과업측면몰입수준} + \text{관계측면몰입수준}}(\%).$$

3) 해당 강의는 사전에 저장된 강의 동영상을 통해 100% 온라인으로 진행됐고, 수업 과제 역시 강의가 진행되는 웹사이트 상에서 온라인을 통해 진행되었다.

### 집단 실체성 지각

응답자들에게 본인이 소속됐던 팀에 대한 집단 실체성 지각 수준을 물었다. 실체성 지각 측정 문항은 연구 1에서 사용했던 4개 문항과, Lickle 등(2000)의 원문에 포함되어 있던 2개 문항(“구성원들이 유사한 목표를 지닌 정도”, “구성원들의 성격, 가치관, 행동의 유사성 정도”)을 추가하여 총 6개 문항으로 구성하였다. 팀원들은 각 문항에 동의하는 정도를 0점에서 10점(높은 점수일수록 집단 실체성 지각 수준이 높음) 사이에 응답하였다.

### 집단 응집성

본인이 소속됐던 팀에 대한 응집성 경험 수준을 묻기 위해, 연구 1에서 사용했던 문항과 동일한 4개 문항을 현장 연구에 적합한 형태로 수정하여 사용하였다. 팀원들은 각 문항에 동의하는 정도를 0점(‘전혀 아니다’)에서 10점(‘매우 그렇다’) 사이의 점수에 응답하였다.

## 결 과

연구 2에서는 집단 내 상호공감 발생 수준이 준거변수들을 예측하는지 확인하기 위해 총 23개 팀을 대상으로 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석에 사용된 준거변수들은 팀원들 개인 점수를 팀 점수로 통합(평균화)하여 사용되었다.

### 집단 내 상호공감 발생 수준

팀원들이 응답한 팀원 간 상호공감 발생 수준을 바탕으로 집단 내 상호공감 발생 점수를 산출하였다.

먼저 팀원들 사이에서 발생한 상호공감 수준에 대해 구성원들의 응답이 일관되는지 확인하기 위해 급내상관(Intra-Class Correlation;  $ICC(1)$ ,  $ICC(2)$ )값을 확인하였다. 3명의 팀원들이 응답한 세 쌍의 상호공감 발생 점수(총 9개 문항 점수)

에 대한 급내상관 값을 계산한 결과, 2주차 조사의 집단 내 상호공감 점수에 대해서는  $ICC(1)=.199$ ,  $ICC(2)=.699$ , 3주차 조사의 집단 내 상호공감 점수에 대해서는  $ICC(1)=.370$ ,  $ICC(2)=.841$ 로 산출되었다. 일반적으로  $.10 \leq ICC(1) \leq .25$ ,  $ICC(2) \geq .70$ 일 때 집단 내 평정자들의 응답에 높은 수준의 상관이 존재한다고 해석한다(참조: LeBreton & Senter, 2008). 즉 본 연구에서도 집단에서 발생한 팀원 간 상호공감 수준을 구성원들이 일관되게 지각한 것으로 나타났다.

이후 팀원들의 점수를 통합(평균화)하여 세 쌍에서의 팀원 간 상호공감 점수를 산출하고, 세 개 쌍의 상호공감 점수를 합산하여 ‘집단 상호공감 점수(범위=0~30점)’를 구성하였다.<sup>4)</sup>

한편 독립변수로 지정한 3주차 집단 상호공감 점수의 분포를 살펴본 결과, 23개 집단의 상호공감 발생 수준이 평균이 19.70( $SD=4.51$ )인 정규분포의 형태를 보였다(Kolmogorov-Smirnov 검정 시  $p=.200$ , Shapiro-Wilk 검정 시  $p=.703$ ). 즉 본 연구에서 가정한 집단 내 상호공감 구조가 현장의 과업집단에도 고르게 존재하였다. 이후 가설을 검증하기 위한 회귀 분석에서는 팀원들의 대학 입학 년도 구성(팀 내 표준편차)과 2주차 집단 상호공감 점수를 통제변수로 투입하고<sup>5)</sup>, 독립변수로 3주차 집단 상호공감 점수의 1차항(1

4) 집단 상호공감 점수를 산출할 시, 팀원 간 상호공감 수준이 전반적으로 낮을 때와, 두 쌍에서는 비교적 높은 수준의 상호공감이 발생했지만 한 쌍에서는 상호공감이 발생하지 않았을 때 비슷한 수준의 집단 상호공감 점수가 산출될 수 있다. 이러한 변산을 통제하기 위해 각 팀에서 팀원 간 상호공감 점수의 범위(최대값)-(최소값)를 통제한 후 준거변수들에 대한 위계적 회귀분석을 실시하였다. 이 때, 상호공감 점수의 범위 값을 통제하지 않았을 때와 독립변수의 예측효과는 동일하였다.  
5) 팀 구성 관련 변인 중 성별구성(동성/혼성)의 효과도 존재한다. 그러나 23개 팀 중 동성 집단이 3개 팀(남성 집단 1팀, 여성 집단 2팀)이었기 때문에 해당 변수의 효과는 분석에서 제외하였다.

표 1. 연구 2 측정 변수들 간 상관 및 평균(표준편차)

변수	1	2	3	4	5	6
1 2주차 집단 상호공감점수						
2 3주차 집단 상호공감점수	.676**					
3 집단 실체성 지각	.623**	.925**				
4 집단 과제 몰입	0.026	.506*	.550**			
5 집단 관계 측면 몰입	-0.045	-.532**	-.569**	-.994**		
6 집단 응집성	.443*	.831**	.848**	.616**	-.624**	
평균	21.93	19.70	6.62	.35	.66	5.96
(표준편차)	(3.13)	(4.51)	(1.33)	(.11)	(.11)	(1.63)

주. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

차 선형 추세)과 2차항(2차 선형 추세)을 투입하여 팀원들이 3주차 조사에서 응답한 준거변수에 대한 예측효과가 유의한지 확인하였다<sup>6)</sup>. 그리고 독립변수의 예측효과에 대해, 집단 상호공감 점수가 높은 집단은 공감균형 구조 집단으로, 집단 상호공감 점수가 낮은 집단은 비공감균형 구조 집단으로, 집단 상호공감 점수가 중간 수준인 집단은 공감불균형 구조 집단에 상응하는 것으로 결과를 해석하였다. 분석에 사용된 측정 변인들의 평균과 표준편차, 상관은 표 1에 제시하였다.

#### 집단 과제측면 몰입, 관계측면 몰입

‘팀 과제 완수’와 ‘팀원들 간 긍정적 관계 형성’에 대한 몰입 수준의 분석 결과는 표 2, 표 3에 제시하였다. 분석 결과 두 준거변수에 대한 3주차 집단 상호공감 점수의 증분설명변량이 각각 유의하였다. 각 준거변수에 대한 3주차 상호공감 점수(1차항)의 표준화 회귀계수는 집단 과제측면 몰입에 대해서는  $\beta = -.818(p = .003)$ , 관계측면 몰입에 대해서는  $\beta = .822(p = .004)$ 로 나타났다.

6) 2주차 집단 상호공감 점수, 3주차 집단 상호공감 점수의 1차항과 2차항은 각각 원점수를 평균중심화(centering)한 값으로 산출하여 분석에 사용하였다.

즉 팀의 집단 상호공감 점수가 낮을 때 집단 과제 몰입 수준이 높고, 집단 상호공감 점수가 높을 때 관계측면에 대한 몰입 수준이 높았다. 이는 팀원들이 서로 공감을 많이 할수록 팀이 과제측면 보단 관계측면에 몰입한 반면, 팀원들이 서로 공감을 적게 할수록 팀이 관계측면보다 과제측면에 몰입한다는 것이다. 이러한 결과는 연구 가설에서 비공감균형 집단의 집단과제 몰입 수준이 높을 것이라고 예상했던 것과 부분적으로 일치하는 결과이다.

#### 집단 실체성 지각

집단 실체성 지각 수준을 측정한 6개 문항( $\alpha = .923$ )의 팀 점수에 대한 분석 결과는 표 4와 같다. 분석 결과 집단 실체성 지각 수준에 대한 3주차 상호공감 점수의 증분설명변량이 유의하였고, 3주차 상호공감 점수(1차항)의 표준화 회귀계수가  $\beta = .885(p < .001)$ 로 나타났다. 즉 팀 내 상호공감 발생 수준이 높을수록 집단 실체성 지각 수준도 높았다.

#### 집단 응집성

집단 응집성을 측정한 4개 문항( $\alpha = .804$ )의 팀 점수에 대한 분석 결과는 표 5와 같다. 분석 결과 집단 응집성에 대한 3주차 상호공감 점수의

표 2. 집단 과제 몰입에 대한 위계적 회귀분석

종속변수	단계 및 변수	$\beta$	$t$	$R^2$	$\Delta R^2$	$F$
집단 과제 몰입 수준	1 학번 구성	.028	.124	.003		.027
	2주차 상호공감점수	-.044	-.198			
2	학번 구성	.036	.218	.518	.515	4.828**
	2주차 상호공감점수	.508	2.220*			
	3주차 상호공감점수 1차항	-.818	-3.462**			
	3주차 상호공감점수 2차항	.236	1.354			

주. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

표 3. 집단 관계 측면 몰입 위계적 회귀분석

종속변수	단계 및 변수	$\beta$	$t$	$R^2$	$\Delta R^2$	$F$
집단 관계 측면 몰입 수준	1 학번 구성	-.010	-.048	.001		.008
	2주차 상호공감점수	.026	.114			
2	학번 구성	-.020	-.116	.467	.467	3.947*
	2주차 상호공감점수	-.530	-2.203*			
	3주차 상호공감점수 1차항	.822	3.311**			
	3주차 상호공감점수 2차항	-.171	-.937			

주. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

표 4. 집단 실체성 지각에 대한 위계적 회귀분석

종속변수	단계 및 변수	$\beta$	$t$	$R^2$	$\Delta R^2$	$F$
집단 실체성 지각	1 학번 구성	.028	.160	.388		6.348**
	2주차 상호공감점수	.623	3.560**			
2	학번 구성	.015	.174	.863	.474	28.256***
	2주차 상호공감점수	.024	.200			
	3주차 상호공감점수 1차항	.885	7.017***			
	3주차 상호공감점수 2차항	-.093	-.999			

주. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

증분설명변량이 유의하였고, 3주차 상호공감점수(1차항)의 표준화 회귀계수가  $\beta = .944(p < .001)$ 로 나타났다. 즉 팀 내 상호공감 발생 수준이 증가할수록 집단 응집성 수준도 증가하였다.

표 5. 집단 응집성에 대한 위계적 회귀분석

종속변수	단계 및 변수	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F	
집단 응집성	1	학번 구성	.253	1.318	.260	3.518*	
		2주차 상호공감점수	.444	2.308*			
	2	학번 구성	.239	2.141*	.776	.516	15.601***
		2주차 상호공감점수	-.194	-1.245			
		3주차 상호공감점수 1차항	.944	5.862***			
		3주차 상호공감점수 2차항	-.062	-.519			

주. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

### 논 의

연구 2에서는 집단 상호공감 구조가 현장의 과업집단에서 발현되는지 확인하고, 상호공감 구조를 양적 차원으로 환원한 집단 상호공감 점수와 구성원들의 집단과제 몰입, 집단 실체성 지각 및 응집성과의 관계를 살펴보았다.

첫째, 집단 내 상호공감 구조가 과업집단에서 발현되는지 확인해본 결과, 같은 팀 구성원들 간 팀 내 상호공감 발생 수준에 대해 일관된 인식을 보유하고 있었다. 또한 본 연구에서 집단 상호공감 점수가 정규분포를 보인 점은 집단 내 공감 구조가 실제 집단에서 다양한 형태로 존재함을 시사한다. 둘째, 집단 내 상호공감 구조에 따라 집단과업 차원과 사회-정서적 차원에 해당하는 단면에서 차이가 존재하였다. 먼저 연구 1과 일관되게 팀원들 간 상호공감을 많이 할수록 팀의 집단 실체성 지각 수준과 응집성 경험이 증가하였다. 또한 연구 2에서는 집단 내 상호공감 점수가 증가할수록 구성원들이 관계측면에 몰입하는 반면, 집단 내 상호공감 점수가 감소할수록 집단의 과업측면에 몰입하는 것으로 나타났다. 즉 구성원들이 서로 공감하지 않는 비공감균형 구조의 집단에서도 집단의 사회-정서적 측면보다 과업측면에 더 몰입하였다. 이 결과는 팀의 과제몰입 수준과 관련하여 흥미로운 시사점을 제공한다. 비공감균형 구조 집단은 집

단의 관계측면에 비해 과업측면에 몰입하기는 하지만, 과제에 흥미와 애착을 가지고 열심히 하기보다는 “차라리 과제라도 열심히 하자”는 생각으로 팀 과제를 수행할 가능성이 있다.

한편, 3인으로 구성된 팀에서 한 명이라도 과제에 참여하지 않은 경우 본 연구에서 가정한 집단 상호공감 구조를 규정할 수 없기 때문에 해당 강좌에서 구성된 팀들 가운데 일부만을 대상으로 분석이 이루어졌다. 연구 목적 상 불가피한 절차이기는 하지만, 팀 과제나 수업 참여 동기가 낮은 학생들이 포함된 팀들이 탈락했을 가능성을 배제하기 어렵다. 그러나 다른 한 편으로는 분석에 사용된 팀들은 구성원들의 과제 참여 측면에서 향상된 것으로 추론할 수도 있다. 추후 연구에서는 구성원들의 과제 이탈을 보다 정교하게 통제하여 집단 내 공감 구조의 효과를 탐색할 필요가 있다.

### 종합논의

본 연구에서는 집단 내 공감 구조에 따라, 집단과업 차원에 해당하는 집단과제 몰입과 사회-정서적 차원에 해당하는 집단 실체성 지각 및 응집성에서 차이가 존재하는지 살펴보았다. 이를 위해 연구 1에서는 시나리오 실험을 통해 집단의 상호공감 구조를 조작하여 구성원들이 경

협하는 심리적 기제가 달라지는지 검증하였다. 연구 2에서는 집단 상호공감 구조를 양적 차원으로 환원하여, 현장 집단을 대상으로 집단 내 상호공감의 발생 수준과 종속변수와의 관계를 검증하였다.

연구 1에서는 곤경 상황에 처해있는 팀의 상호공감 구조를 시나리오를 통해 조작하였다. 그 결과, 집단 실체성 지각 수준과 응집성이 공감 균형 구조의 집단에서 가장 높고 비공감균형 구조의 집단에서 가장 낮았다. 즉 구성원들 간 상호공감을 많이 하고 집단이 안정적 상태일 때 구성원들이 집단을 하나의 통합된 실체로 인식하고, 집단에 대한 애착과 구성원들 간의 매력 및 호감을 강하게 느끼는 것으로 나타났다. 반면 균형 상태의 집단인 공감균형 구조 및 비공감균형 구조의 집단이 불균형 상태인 공감불균형 구조의 집단에 비해 집단과제 몰입 수준이 높을 것이라는 가설은 지지되지 않았다. 이는 연구 1에서 집단과제 몰입에 대한 측정 방식의 한계로 인한 것으로 해석하였다.

연구 2에서는 현장의 과업집단을 대상으로 조사 연구를 실시하였다. 집단의 상호공감 구조를 양적 차원으로 환원하여 측정된 결과, 집단 내에서 발생하는 상호공감 수준에 대해 구성원들이 일관된 인식을 보였다. 그리고 집단 상호공감 발생 수준이 증가할수록 집단 실체성 지각 수준과 응집성이 증가함을 확인하였다. 또한 집단 상호공감 발생 수준이 낮은 집단이 집단의 관계측면보다 과업측면에 상대적으로 더 몰입한다는 결과는, 비공감균형 구조 집단에서도 높은 수준의 집단과제 몰입이 발생할 수 있음을 시사한다. 전반적으로 본 연구의 결과는 공감균형, 공감불균형, 비공감균형 구조의 집단에서 각각 집단 기능에 대한 차별적인 효과가 발생할 수 있음을 보여준다.

먼저, 공감균형 구조 집단에서는 구성원들의 집단 실체성 지각과 응집성 수준이 높고 집단과제에 대한 흥미도 느끼기 때문에, 실제 집단의 과제 수행 과정에서 구성원 간 협업과 같은 공

정적 집단 역동이 발생할 수 있다. 그러나 다른 한편으로는, 구성원들이 긍정적 관계를 유지하는 데 지나치게 집중하여 집단과업을 완수하는 것에는 상대적으로 소홀해 질 수도 있음을 시사한다. 또한, 본 연구에서는 공감불균형 구조의 집단에서는 구성원들이 심리적 긴장감과 불편감을 해소하기 위해 집단 구조를 균형 상태로 복구하고자 하고, 상대적으로 집단과제에 몰입하지 못할 것으로 예상하였다. 그러나 공감불균형 구조가 공감균형 구조로 변화하느냐 비공감균형 구조로 변화하느냐에 따라 집단 핵심 기능의 충족 여부가 서로 다른 방향으로 달라질 수 있다. 끝으로, 비공감균형 구조의 집단은 집단이 통합된 개체로 인식되지 않고 집단에 대한 구성원들의 애착 수준도 낮기 때문에 전반적으로 팀에 부정적 결과를 초래할 것이라는 단순한 예상이 가능하다. 그러나 본 연구의 결과는 비공감균형 조건에서 다른 집단들보다 오히려 효율적 업무 수행이 가능할 수도 있음을 시사한다. 추후 연구에서는 이처럼 각 상호공감 구조에서 발생하는 집단 역동과 집단이 처해있는 환경, 과제 특성, 집단 발달 과정 등을 종합적으로 고려하는 방향으로 연구를 확장할 필요가 있다.

한편 본 연구에서는 집단 내 공감 현상을 곤경 상황에 대한 상호공감으로 한정하여 다루었다. 그러나 실제 집단에서는 구성원들이 긍정적 사건을 함께 경험하고 공감하는 경우도 존재할 수 있다. 또한 구성원들이 서로의 상태를 잘못 추측하거나 관계 당사자 상호 간에 전혀 관심이 없는 비공감 상태 등 다양한 측면에서 공감 현상을 규정하고 연구하는 것이 가능하다. 추후 연구에서는 집단에서 발생할 수 있는 다양한 공감 형태와 구성원들이 공유하는 정서나 사건의 내용에 따른 효과를 탐색할 필요가 있다.

이러한 한계와 미해결 과제에도 불구하고 본 연구는 선행 연구에서 부족했던 공감의 사회적 역동을 탐색했다는 데 의의가 있다. 그리고 이를 통해 공감이라는 현상은 타인에 대한 동정심이나 이타적 행동을 야기할 뿐만 아니라, 양자

관계에서 양방향적으로 발생하고 나아가 구성원들 간 상호공감이 그들이 속한 집단의 기능에도 중요한 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

### 참고문헌

- Bales, R. F. (1950). *Interaction process analysis; a method for the study of small groups*. Oxford England: Addison-Wesley.
- Batson, C. D., Chang, J., Orr, R., & Rowland, J. (2002). Empathy, attitudes and action: Can feeling for a member of a stigmatized group motivate one to help the group. *Personality And Social Psychology Bulletin*, 28, 1656-1666.
- Batson, C. D., Early, S., & Salvarani, G. (1997). Perspective taking: Imagining how another feels versus imagining how you would feel. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 751-758.
- Batson, C. D., Eklund, J., Chermok, V. L., Hoyt, J. L., & Ortiz, B. G. (2007). An additional antecedent of empathic concern: Valuing the welfare of the person in need. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 93, 65-74.
- Batson, C. D., Fultz, J., & Schoenrade, P. A. (1987). Distress and empathy: Two qualitatively distinct vicarious emotions with different motivational consequences. *Journal Of Personality*, 55, 19-39.
- Batson, C. D., Polycarpou, M. P., Harmon-Jones, E., Imhoff, H. J., Mitchener, E. C., Bednar, L. L., & Highberger, L. (1997). Empathy and attitudes: Can feeling for a member of a stigmatized group improve feelings toward the group?. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 72, 105-118.
- Batson, C. D., Turk, C. L., Shaw, L. L., & Klein, T. R. (1995). Information function of empathic emotion: Learning that we value the other's welfare. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 68, 300-313.
- Campbell, D. T. (1958). Common fate, similarity, and other indices of the status of aggregates of persons as social entities. *Behavioral Science*, 3, 14-25.
- Carless, S. A., & De Paola, C. (2000). The measurement of cohesion in work teams. *Small Group Research*, 31, 71-88.
- Davis, M. H. (1996). *Empathy: A social psychological approach*. Boulder, CO, US: Westview Press.
- Davis, M. H., Conklin, L., Smith, A., & Luce, C. (1996). Effect of perspective taking on the cognitive representation of persons: A merging of self and other. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 713-726.
- Davis, M. H., & Oathout, H. (1987). Maintenance of satisfaction in romantic relationships: Empathy and relational competence. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 53, 397-410.
- Davis, M. H., Soderlund, T., Cole, J., Gadol, E., Kute, M., Myers, M., & Weihing, J. (2004). Cognitions associated with attempts to empathize: How do we imagine the perspective of another? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 12, 1625-1635.
- Festinger, L. (1950). Informal social communication. *Psychological Review*, 57, 271-282.
- Forsyth, D. R. (2009). *Group Dynamics (5th ed)*. Belmont, CA, US: Cengage Learning.
- Galinsky, A. D., Ku, G., & Wang, C. S. (2005). Perspective taking and self-other overlap: Fostering social bonds and facilitating social coordination. *Group Process and Intergroup Relations*, 8, 109-124.
- Hackman, J. R. (Ed.). (1990) *Groups that work (and those that don't)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hamilton, D. L., & Sherman, S. J. (1996). Perceiving persons and groups. *Psychological Review*, 103, 336-355.

- Håkansson, J., & Montgomery, H. (2002). The role of action in empathy from the perspectives of the empathizer and the target. *Current Research in Social Psychology*, 8, 50-62.
- Heider, F. (1946). Attitudes and cognitive organization. *Journal of Psychology*, 21, 107-112
- Katz, N., Lazer, D., Arrow, H., & Contractor, N. (2004). *Network theory and small groups*. *Small Group Research*, 35, 307-332.
- Laurent, S. M., & Myers, M. W. (2011). I know you're me, but who am I? Perspective taking and seeing the other in the self. *Journal Of Experimental Social Psychology*, 47, 1316-1319.
- Lickel, B., Hamilton, D. L., Wierzchowska, G., Lewis, A., Sherman, S. J., & Uhles, A. (2000). Varieties of groups and the perception of group entitativity. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 78, 223-246.
- Long, E. C., & Andrews, D. W. (1990). Perspective taking as a predictor of marital adjustment. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 59, 126-131.
- Meneses, R., Ortega, R., Navarro, J., & de Quijano, S. D. (2008). Criteria for assessing the level of group development (LGD) of work groups: Groupness, entitativity, and groupality as theoretical perspectives. *Small Group Research*, 39, 492-514.
- Spoor, J. R., & Kelly, J. R. (2004). The Evolutionary Significance of Affect in Groups: Communication and Group Bonding. *Group Processes & Intergroup Relations*, 7, 398-412.7
- Stürmer, S., Snyder, M., Kropp, A., & Siem, B. (2006). Empathy-Motivated Helping: The Moderating Role of Group Membership. *Personality And Social Psychology Bulletin*, 32, 943-956.
- Stürmer, S., Snyder, M., & Omoto, A. M. (2005). Prosocial Emotions and Helping: The Moderating Role of Group Membership. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 88, 532-546.
- Zaki, J., Bolger, N., & Ochsner, K. (2008). It takes two: The interpersonal nature of empathic accuracy. *Psychological Science*, 19, 399-404.

1 차원고접수 : 2014. 07. 11.

수정원고접수 : 2014. 08. 20.

최종게재결정 : 2014. 08. 22.



## Impact of Empathy Structure in Groups

**Ha-yeon Lee**

**Hoon-Seok Choi**

Sungkyunkwan University

The present research investigated how empathy structures in task groups affect group members' task-focus, perceived entitativity and cohesion. Empathy structures in task groups were defined at the dyadic level, and three forms of empathy structures were investigated: empathy-balanced, empathy-imbalanced, non-empathy-balanced. It was hypothesized that in the two balanced structures, groups would experience higher levels of task-focus than in the imbalanced structure. In addition, empathy-balanced groups were expected to perceive higher levels of group entitativity and experience higher cohesion than other groups. In Study 1, we used a scenario method and manipulated three types of empathy structure. Results showed that the perceived entitativity was high in the empathy-balance condition, empathy-imbalance condition, and non-empathy-balance condition, in order. We found the same pattern of result on cohesion. We conducted Study 2 using bona-fide groups consists of Korean college students and replicated the findings of Study 2. In addition, groups with a structure of non-empathy-balance reported higher levels of task-focus than did groups with other types of empathy structures. Limitations and implications of these findings and directions for future research are discussed.

*Key words* : *empathy, empathy structure in group, task-focus, group entitativity, cohesion*