

SYMLOG SYSTEM: 理論的 側面과 應用的 側面

박 재 호

영남대학교 심리학과

I. 서 론

대인관계 과정과 집단과정을 다루는 유용한 개념과 방법론의 획득은 인간관계 분야에 관심을 갖는 학자, 훈련담당자 그리고 실무자의 공통적인 관심사이다. 특히 다양한 유형의 집단을 대상으로 하는 집단치료자와 산업훈련담당자들은 그 관심을 빈번히 참가자들의 개인성장과 개인변화를 촉진시켜주고자 하는 희망에서 대인관계에 근본적 바탕을 두는 집단역동을 인지시켜주고자 노력해 왔다. 그러나 자기향상(self-enhancement)보다 과업수행효율성에 일차적인 목표를 두는 작업집단 또는 근무집단, 위원회 또는 부서들을 대상으로 활동하는 산업훈련담당자들은 집단에 대한 개입방안으로 관찰기법과 집단과정역동법(group process dynamics)을 주로 활용하고 있다. 이처럼 소집단활용이 아카데미한 목적이든 또는 현장적용을 위한 응용적 목적이든간에 집단역학에 대한 이해와 평가는 오늘날 광범위하게 활용되고 있다.

소집단역학의 가장 핵심이 되는 것은 사회상호작용과정(Social interaction process)이다. 따라서 많은 이론가들은 사회상호작용을 집단에 대한 정의의 초점으로 두고 있다(Bales, 1950; Cartwright & Zander 1968; Hare, 1976; Homans, 1950; Shaw, 1981). 집단의 성원들 간에 일어나는 사회적 상호작용에 대한 유형을 검정하는 것은 집단구조가 가지는 중요한 측면인 역할, 규범, 연합 그리고 하위집단화 등과 같은 현상들을 파악가능하게 한다. 현장에서 적용이 가능하도록 관리가능한 틀내에서 개인들 사이에 일어나는 대인관계의 복잡성을 파악하고, 집단구조의 출현을 파악하는 것은 상당히 어려운 과업이다. 따라서 훈련담당자와 실무자는 공히 교육적 및 진단적 목적의 이같은 도구를 획득하는 것이야 말로 소집단을 대상으로 일을 하는 데는 무한히 가치있는 일이다.

본고는 SYMLOG이라는 개념으로 축약된 새로운 방법론이 가지는 기본적인 체계를 제시한다. SYMLOG; SYSTEMATIC MULTIPLE-LEVEL OBSER-

VATION OF GROUPS. SYMLOG이란 집단역학을 연구하는 이론이고 또 일련의 방법론이다(Bales & Cohen, 1979). 또 SYMOG은 자기 분석집단을 대상으로 집단에서 일어나는 사회적 상호작용을 40년 이상에 걸쳐 관찰하고 분석한 Bales 이론체계의 산물이다.

SYMLOG이 갖는 특성은 이것이 대단히 규모가 크고 복잡한 시스템이기는 하지만 이와 동시에 장점으로 융통성(flexibility)를 가지고 있다는 사실이다. 그 예로 가장 기본적인 평정양식만 활용하는 경우에도 SYMLOG은 적용가능성을 가지고 있다. 또 획득되는 자료는 수작업에 의하여 계산 및 분석이 가능하고, 그럼에도 불구하고 이것은 연구가 추구하는 목적에 의미있는 자료로 간주될 수 있다. SYMLOG이 가지는 추가적인 장점으로서는 “일반성” 즉 “보편성(generality)이다. 즉 SYMLOG은 다차원 수준에서 분석을 실시하는 데 유익하게 활용될 수 있다. 즉 SYMLOG은 개인, 2인집단, 집단 및 조직 등을 대상으로 하여 관찰되는 행동, 대화를 통한 상상적 가치 그리고 표현된 가치 등 다양한 수준에 걸쳐 적절하게 활용될 수 있다.

본고는 SYMLOG에 대해 친숙하지 않거나 제한된 접근로만 가졌던 사람들을 위해 저술되었다. 그러나 SYMLOG에 친근한 사람들에게도 도움을 주기 위해 최근에 국제적인 발전동향과 연구경향 그리고 특히 현장에서의 응용상황등을 보완하였다.

II. 역사적 및 이론적 개관

Robert Freed Bales가 추구한 탁월한 학문적 연구의 대중을 이루는 관심은 “사회적 상호작용에 대한 측정”이라고 요약된다(Bales, 1984, p.98). Bales는 전체적인 복잡성때문에 대단히 어려운 주제인 “사회적 상호작용”의 핵심을 종합화하고 측정하고자 하는 난제를 오랫동안 연구해 왔다. 바로 이 근본적인 대상을 중심으로 실시된 수십년에 걸친 다수의 사회심리학 연구들은 단편적인 이론과 미시적 수준의 이론들만 대두시켰을 뿐이다. 따라서 연구의 맥락은 이들 모두를 통합할 수 있는 준거들을 제공하는 데는 성공적이지 못했다. 이같은 사회심리학 분야에서의 단편화 현상은 이 분야의 위기를 초래하기에까지 달했다.(Boutiller, Roed, & Svendsen, 1980; House, 1977; McMahan, 1984). 그러나 Bales의 연구는 대인관계에 관계되는 요인들(그리고 집단역학)을 의미있는 준거들로 확정시키는 이론체계와 측정체계를 마침내 통합하였다.

Bales의 초기연구의 시도는 소집단상황에서 나타나는 대인행동에 대한 직접적인 관찰이 중심이 되었다. 그의 초기연구의 결과는 소집단연구를 위한 관

찰방법을 다루는 INTERACTION PROCESS ANALYSIS(IPA)이다(Bales, 1950). 본서는 관찰자가 관찰하는 대인관계 행동을 분류할 수 있도록 일련의 질서정연한 카테고리를 제시한다. IPA가 광범위하게 활용되고, 높은 평가를 받았지만, Bales는 여기에 만족하지 않았다. 그대신 Bales는 사회적 상호작용과 집단역학의 연구에서 실증적으로도 일반화와 이해가능한 이론과 적절한 공식을 만드는 것이 반드시 필요하다고 인식하였다. 여기에는 관찰을 받는 개인의 지각과 특성도 반드시 포함되어야 하는 것으로 이는 집단성원 자신에 관한 연구이다.

관찰자로부터 참가-관찰자로의 강조가 이동된 사실은 Bales의 두번째 저서인 Personality and Interpersonal Behavior (Bales, 1979)에서 다루고 있다. 1950년에서 1970년에 걸쳐 실시된 연구에서 Bales는 변량분석적 방법을 통하여 후일 SYMLOG의 근간을 형성하는 3차원구조를 발견하였다. 대인관계행동에서 나타나는 개인의 성격유형을 3차원 공간모델상의 해당되는 위치로 제시하는데 중점을 두었다. 본 연구에서 성격에 대한 일반적인 본질을 다루는 개념에 대한 가정설정에 Bales는 Freud의 정신분석학이론에서 많은 영향을 받았다. 또 사회학의 영향으로는 Mead(1934)를 들 수 있다. 그의 상징적 상호작용주의(symbolic interaction theory)는 Bales가 강조하는 상호작용과정, 자기-이미지, 사회적 상황에 대한 개인적 정의 등을 살펴보면 알 수 있다. 이처럼 그의 두번째 저서인 Personality and Interpersonal Behavior는 광범위한 연구프로그램상의 주요한 단계이고, 이것이 후일 SYMLOG(1979)으로 그 최고봉에 달한다.

요약하면, Bales의 초기연구는 소집단에서 일어나는 상호작용과정을 주로 관찰법을 이용하여 다루었다. 그러나 1970년에는 성격을 소집단연구에 중요한 변인으로 통합시켰다. 그러나 SYMLOG이란 저서의 출현은 상호작용과정과 성격변인 그리고 소집단역동을 연구의 새로운 관점에서 완벽하게 통합시킨 것이다. 집단역동을 부활시킨 장다이어그램을 통한 도형적 제시(graphic representation)이야말로 그의 큰 업적으로 간주될 수 있다(Bales, 1985). 여기에 대해 Hare(1985a)는 최근의 SYMLOG체계는 집단역동과 사회심리학의 기존연구들이 요청하는 일관성있는 준거들의 제시요구에 그 방안으로 활용가능하다고 주장하고 있다.

이제 SYMLOG이론과 방법론의 핵심에 해당되는 기본적인 SYMLOG체계에 대하여 살펴보자.

III. SYMLOG 시스템

3.1 SYMLOG 3차원 공간

SYMLOG 공간모델은 인간행동의 자질(quality of behavior)과 대인관계 행동(interpersonal behavior)을 3차원에 입각하여 기술할 수 있다는 가정에서 출발한다. 이 3차원이야말로 SYMLOG 공간의 기본이 되는 개념적 구조를 형성한다. Bales의 이같은 바탕이 되는 구조들의 창조는 복잡하고도 범우주적인 대인관계역동과 집단역동을 질서정연하고 관리가능한 틀로 파악, 이해할 수 있는 수단을 제공한 것이다(Bales, 1984).

집단역학에 대한 최근의 논문은 SYMLOG 공간모델을 “상당히 인상적”(Forsyth, 1983, p.116)이라고 간주하고 또 실제 많은 사람들에게도 그렇게 보이고 있다. 이 모델은 우리가 통상 보아 오던 개념적 구조와 다르기 때문에 그 구조가 복잡함에도 불구하고 이해가 용이하다. 몇몇 학자들은 3차원 모델은 평균적인 사람(average person)에 대하여 개념화되어야 한다는 주장한다. 그 이유는 물리적 실체로서 대상을 지각하는 방식과 일치해야 하기 때문이다.

3.2 SYMLOG 공간의 개념화

공간모델의 근간과 기본을 형성하는 이 3차원은 성격검사자료, 가치관 기술자료, 자기지각과 타인지각에 대한 평정, 그리고 집단을 대상으로 실시된 수천 이상에 걸친 관찰 등 많은 유형의 측정실시와 다차원적으로 반복실시된 변량분석의 결과에서 나왔다(Bales, 1970). Bales(1985)는 이들 차원들이 갖는 현저성이 무엇인가 새로운 것이라고는 주장하지 않았다. 그대신 그는 “이같은 현상은 거듭 반복하여 발견되었고, 그렇다고 해서 완전히 일반성(generality)이 있다고는 보여지지 않았다”(p.2)라고 주장한다.

이처럼 Bales는 자신의 연구를 통하여 대인관계에서 일어나는 행동에 대한 지각을 파악할 수 있는 “공간(space)”을 밝히려고 시도하고 이것이 기하학적 관계를 형성하며 나아가 상호관계를 가지는 3차원으로 구성한다고 주장하였다.

그는 양극차원을 물리적 공간으로 명명하고 이것은 U-D, P-N, 그리고 F-B차원으로 구분하였다.

첫번째 차원인 upward-downward는 지배성(U)과 종속성(D)을 상대적으로 나타내는 것으로, 지배적인 성향을 가진 사람을 “상향적(up)”으로 종속적인 성향을 가지는 사람을 “하향적(down)”과 연결시키고 있다.

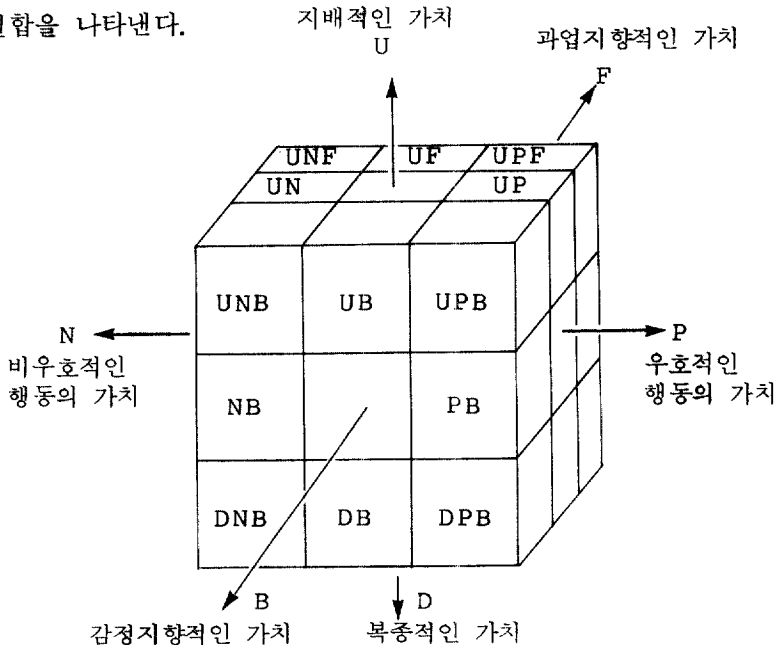
두번째 차원인 positive-negative는 대인관계 차원을 제시하는 것

으로 “긍정적 (n)”는 친절한 행동을 “부정적 (p)”은 불친절한 행동을 각각 표시한다.

세번째 차원인 “전진적” - “후퇴적” (forward-backward)은 과업 지향적이고 도구적인 행동 (F)을 한쪽 극으로 하고 이와 반대되는 감정표현적인 행동 (B)은 다른 쪽 극으로 나타내고 있다.

그러나 개념공간상의 차원들은 상호 독립되어 있기 때문에, 한 차원을 따라 이동하는 사실이 다른 차원상의 해당되는 이동을 반드시 필요로 하지는 않는다.

<그림 1>에 제시된 SYMLOG 공간은 작은 입방체들로 구성된 큰 입방체를 보여준다. 작은 입방체는 공간상에 다양한 위치를 제시하고 있으며, 여기에 각각의 이미지와 사람을 위치시킨다. 입방체 모델은 공간상에 기본적으로 3 차원을 나타내는 3분법 (trichotomization)을 이용하고 있으며 두 개의 양극과 중립에 해당되는 중간영역으로 구성되었다. 예를 들면 어떤 사람은 U-D 차원에서 지배적, 종속적 또는 그 어디에도 해당되지 않는 행동을 보여준다고 지각될 수 있다. 그 질차는 $3 \times 3 \times 3 = 27$ 에서 나타나는 것으로, 3분화된 차원의 상이한 결합에 의해 이루어지고 있다. SYMLOG 유형은 공간의 중립에 해당되는 중심으로부터 퍼지는 26가지의 가능성을 가진 방향으로 이루어졌다. 따라서 공간상의 중심위치는 각차원의 3가지 중립적인 위치의 결합을 나타낸다.



<그림 1> SYMLOG 3차원 공간 모델

〈그림 1〉에 제시된 각차원의 기둥에는 물리적 방향(예 : upward, downward, positive, negative, forward, backward)에 해당되는 설명이 나타나고 이것은 행동의 의미를 제시하는 것으로 인정된다. 다이아그램의 하부에는 26 가지 방향의 각각에 해당되는(위치) 행동을 기술하는 형용사가 제시되어 있다. 이들 방향은 주방향을 나타내는 여러가지 결합에 의하여 이루어진 것으로, 이것은 예컨대 U, P, D, N, F 그리고 B와 같다. 또 이것은 작은 입방체에 해당되는 UP, UPB 그리고 DNB 등으로 나타난다. 각 형용사세트는 각 위치와 연결된 행동을 SYMLOG 공간상에 기술하고 있다. 〈그림1〉은 도형을 이용하여 사람들이 위치할 수 있는 포괄적인 범주의 틀을 제시하고 이는 행동, 가치관 그리고 이미지 등을 근거로 하여 분류된 것이다 (Bales, 1970; Bales & Cohen, 1979). 이제 다음에서 몇 가지 가설적인 설명을 이용하면, 공간이 가지는 이론을 좀더 명확하게 파악할 것이다. 이제 새로 채용된 사무직 신입사원이 전체적인 부서장과 최초 대면상호작용을 하게 되었다고 가정해 보자. 이 부서장은 최초의 상봉에서 신입사원에게 미소를 띠기는 커녕 얼굴도 쳐다보지 않으며, 강압적으로 일장훈시를 하였다. 이 경우 이 부서장은 자신이 사교적이거나 수용적으로 보이는 아무런 시도도 하지 않았고, 단지 사무적으로 지시를 주고, 과업을 설명하고 나아가 사무실운영방침을 말했다. 이 부서장이 보여준 언어적 및 비언어적 행동은 일관적이어서 신입사원 입장에서 본다면, 그가 권위주의적 유형의 성격을 가지고 있는 사람이라는 이미지를 갖게 된다. 이것을 SYMLOG 언어로 설명한다면, 이 상급자는 지배적(U)이고, 불친절하고(N) 그리고 과업지향적(F) 이어서 SYMLOG 공간에 있어서는 UNP에 위치하게 된다.

이제 이 전체적인 부서장을 친절하고, 협조적이며 배려깊은 다른 동료 부서장과 비교해 보자. 이 경우 후자는 지배적이지도 않고, 수동적이지도 않아서 함께 일하기가 기분좋은 사람으로 지각된다. 우리는 후자의 경우를 SYMLOG 언어로는 PF라고 말한다. 세번째 사례로는 자기가 근무하는 직자의 근무환경에 환멸을 느끼고, 즐겁게 생각하지도 않고, 화를 잘내며 동료로부터 소외된 직원을 들 수 있다. 이때 이 사람은 화만 내고 홀로 떨어져 있으며, 권위에 대하여 피동적이지만 그러나 가끔 공격적으로 반응한다. 이때 우리는 이 사람은 SYMLOG 공간에서는 DNB에 위치한다고 지각된다.

앞의 예들은 각 개인들이 SYMLOG 구조상 어디에 위치할 것인가에 대한 구체적인 사례를 보여준다. 이처럼 전체적으로 보면 26개 유형 또는 위치가 SYMLOG 모델상에 존재한다.

성격기술, 행동, 가치 그리고 내용이미지(content image) 등에 대한 구체적인 SYMLOG 유형상의 정의는 Personality and Interperso-

nal Behavior(Bales,1970)와 SYMLOG 의 부록A에 제시되어 있다. 소집단인 경우 일단 집단의 각성원들이 SYMLOG 공간상에 위치하게 되면 “집단사진”이나 집단구조에 대한 공간적 제시가 만들어진다.

SYMLOG 3차원 공간에 대한 설명을 마치기 전에 공간이 가지는 본질에 대해 몇 가지를 더 언급하자.

첫째 공간에 위치하는 사람은 3개의 기본차원 각각의 연속선상의 상대적인 위치에 따라 평정되었다는 사실을 반드시 알아야 한다. 그러나 사람들간에는 약간의 차이가 나타난다. 이것은 공간에서 보면 동일한 일반적인 위치를 보여주는 사람들의 경우에도 해당된다. SYMLOG의 범주적인 준거들은 해석의 명료화를 위해서 도입되었고, 여기에 비하여 실제 측정은 차원을 계속되는 변인으로 취급하여 좀더 정확한 평정을 가능토록 해준다.

둘째 집단에서 사람들이 가지는 이미지의 특정구조는 지각자만이 갖는 독특한 것이다(Bales & Cohen,1979). 즉, 특정 집단성원이 가지는 개인적 장이나 집단의 지각은 집단에서 다른 성원이 갖는 견해나 집단전체를 종합한 견해와 서로 다를 수가 있다. 여기서 SYMLOG체계는 대상을 “바라보는 사람의 눈”이 가지는 관점을 통한 개인차를 설명한다.

셋째 Ennis(1982)는 SYMLOG공간상의 근접성은 두사람 사이에 존재할 수도 또 존재하지 않을 수도 있는 가까운 관계보다는 차라리 두사람 사이의 공통이 되는 행동스타일을 반영한다고 지적하고 있다. 따라서 이것은 관계적 공간이라기 보다는 속성적 공간이라고 보는 것이 타당하다.

이상의 주장은 Parke와 Houben(1985)에 의해서도 입증되었다. 이와 비슷하게 Polley와 Bales(1985)도 공간의 비획일적(nonuniform)인 본질을 강조하였다. 이상이 의미하는 바는 갈등적 관계나 보완적 관계는 SYMLOG공간에 나타나는 사람들 간의 거리나 근접성만 단순히 고려하는 것으로는 충분하지 못하고, 여기에 추가하여 상호간의 상대적인 위치도 반드시 고려되어야 한다는 것이다.

네째 Bales가 주장한 SYMLOG공간이 어디에나 존재하고 또 개인에 관계없이 일반화가 가능하다는 사실은 상당한 실증적 지지를 받고 있다(Breiger & Ennis,1979; Isenberg & Ennis,1981).

본장에서는 SYMLOG공간에 대한 기본적인 이해를 도와주기 위한 설명이 제시되었다. 그러나 집단역학에 관한 진단 및 평가(assessment)는 이같은 중심이 되는 기본틀로부터 출발하여 SYMLOG장 다이어그램에 대한 분석을 통하여 이루어진다. 이것은 SYMLOG공간에 대한 2차원적 제시에 해당된다. 다음 장에서는 장다이어그램을 구성하는 자료획득방법에 대해 언급하고자 한다.

3.3 자료획득 방법

SYMLOG시스템은 자료획득기법으로 다음과 같은 두가지 주요 방법을 활용하고 있다. 그중 하나는 상호작용 측정법이고 다른 하나는 형용사 평정법이다.

둘중 어느 한 방법을 선택할지 또는 두개 모두를 동시에 활용할지 여부는 연구자가 가지는 자료수집목적에 따라 결정될 수 있으며, 여기에는 시간 및 비용요인이 함께 고려되어야 한다(朴, 1983).

(1) SYMLOG 상호작용측정법

SYMLOG 상호작용측정법은 구체적이고 어떤 의미에서 보면 “가장 순수한” 기법이기 때문에, 분석단위로 개인의 개별행동을 분석한다. 또 상호작용 측정법은 관찰기법으로 각각의 활동에 대한 구체적인 기술이 실시되며, 활동이 일어나는 지점인 실제 상호작용과정에서 이루어진다. 따라서 이것은 집단의 성원들이 상호작용하는 것을 관찰하고 경청하는 과정에서 관찰된 내용을 기록할 것을 요구한다. 이 방법은 관찰자가 훈련을 받을 것을 전제로 하고, 획득되는 자료가 구체적이고 풍부하다는 장점을 가지고 있지만, 평정법과 비교하여 시간과 노력이 많이 든다. 경우에 따라서는 이 방법이 평정법에 비교하여 좀더 우격다짐식이라고도 볼수 있고 나아가 이것은 외부 관찰자 관점(external-observer focus)이라는 제한점을 가지고 있다. 따라서 기업이나 조직에서 원하는 응용목적에서 본다면 형용사 평정법이 훨씬 더 적절하다. 물론 이상적으로는 양방법을 동시에 활용하여, 한가지 방법이 가지는 제한점을 보완하는 것이 좋다. 그러나 이상의 두가지 방법은 공히 획득된 결과를 SYMLOG공간에 위치시키는 데 활용할 수 있다.

(2) SYMLOG 형용사 평정법

Bales와 그의 동료들은 SYMLOG텍스트의 부록A에 실린 여러가지 행동과 행동수준을 나타내는 복잡한 기술(description)에 비교하면 활용이 훨씬 더 간편하고 완벽한 형용사 평정방법을 개발하고 계속하여 이를 수정하였다. 특히 이같이 간편한 평정법의 장점은 집단성원이 SYMLOG에 대하여 전혀 친숙하지 않을 때도 활용가능하다는 점이다. 그 이유는 산업체에서 SYMLOG을 활용하는 경우 대부분의 사람들이 여기에 친숙하지 못하고 있다는 사실을 유념해야 하기 때문이다. 실제 Bales가 만든 형용사 평정표는 15년 이상이나 걸쳐 수정작업을 실시해 온 결과이다. 형용사 평정법이 어떻게 발전되어 왔는가에 대한 연구방법, 요인구조 및 신뢰도 등에 관한 상세한 내용은 SYMLOG텍스트에서 구체적으로 다루고 있다.

SYMLOG 평정법은 개인들로 구성된 집단에서 각성원들이 다른 성원들과의 상호 작용에서 보여주는 특징적 행동에 대해 회상적 평정을 실시할 수 있도록

〈개인 및 조직 가치들〉

1. U	물질적 성공, 권력	드물게	때때로	빈번히
2. UP	인기, 사회적 성공, 존경	드물게	때때로	빈번히
3. UPF	공동목표, 단합, 진보	드물게	때때로	빈번히
4. UF	효율성, 공정성	드물게	때때로	빈번히
5. UNF	권위주의, 통제, 규정준수	드물게	때때로	빈번히
6. UN	완고함, 자기중심적	드물게	때때로	빈번히
7. UNB	엄격함, 자기주장적	드물게	때때로	빈번히
8. UB	낙천적, 긴장 및 통제 완화	드물게	때때로	빈번히
9. UPB	능력이 부족한 동료를 보호하고 필요할 때는 도와주는	드물게	때때로	빈번히
10. P	평등, 의사결정에 민주적 참여	드물게	때때로	빈번히
11. PF	책임감, 협동	드물게	때때로	빈번히
12. F	보수성, 규정중심, 정확성	드물게	때때로	빈번히
13. NF	조직목표를 위해 개인적인 욕구를 억제하는	드물게	때때로	빈번히
14. N	자기방어, 개인적 이익추구, 자기육구 충족	드물게	때때로	빈번히
15. NB	기존절차의 거부, 비협조	드물게	때때로	빈번히
16. B	창의성, 변화추구, 새로운 가치관	드물게	때때로	빈번히
17. PB	우애가 있고, 다른 사람과 잘 어울리는	드물게	때때로	빈번히
18. DP	남의 장점을 믿음	드물게	때때로	빈번히
19. DPF	헌신, 성실, 조직에 대한 충성	드물게	때때로	빈번히
20. DF	명령과 규정에 복종	드물게	때때로	빈번히
21. DNF	조직목표를 달성하는데 필요한 경우는 스스로를 희생하는	드물게	때때로	빈번히
22. DN	무관심, 비사교적, 소극적	드물게	때때로	빈번히
23. DNB	실패를 당연한 것처럼 여기고 더 이상 노력하지 않는	드물게	때때로	빈번히
24. DB	피동적, 비협조적	드물게	때때로	빈번히
25. DPB	매사에 만족함, 태평스러운	드물게	때때로	빈번히
26. D	자신의 욕구포기, 피동성	드물게	때때로	빈번히

〈그림 2〉 가치관에 대한 형용사 평정표

도와주는 도구로 사용된다. 나아가 이같은 평정은 집단성원들이 다른 성원들에 대하여 가지는 전체적 지각(global perception)을 기억으로 부터 재생시키는 것을 의미한다. 또 평정법은 실제 집단상호작용을 하는 장면이 종료된 후에 이루어지기 때문에 완전히 비강요적이다. 이것은 관찰자나 또한 참가-관찰자(participant-observer)가 가지는 관점(perspective)으로 부터 자료를 획득할 수 있다. 참가-관찰자 즉 “바라보는 사람의 눈(eye-of-the beholder)”이란 관점은 집단을 구성하는 실제 성원들의 주관적 견해를 고려한다. 여기에서는 각 성원들이 가지는 독자적인 “상황에 대한 정의”를 강조한다. 평정법은 연구대상이 되는 집단이 역사가 길고 나아가 여러가지 변화를 공동으로 체험한 경우 집단의 상호작용에 대하여 관찰을 실시하는 측정법보다 해당집단에 대한 훨씬 더 큰 대표성을 획득할 수 있다 (Bales & Cohen).

국내에서는 SYMLOG 측정법과 SYMLOG 평정법을 체계적으로 다룬 연구가 있고(朴, 1984), 이를 사회심리학 연구방법으로 소개하고 있다(車, 1987).

SYMLOG 형용사 평정법의 한국표준화 연구는 이미 실시되었으며(Park & Jeon, 1987), 그 결과 한국문화맥락에서도 3차원의 양극성이 문화차이에 관계없이 존재한다는 사실이 입증되었다.

〈그림 2〉는 가치관에 대한 형용사평정표를 제시하고 있다. 행동 평정표를 후자에 비교하여 철저한 연구와 수많은 타당성검정연구가 실시된 결과이다. 그러나 가치관평정표도 신뢰로운 척도들로 구성되었기 때문에 목적에 따라서는 유용하게 사용될 수 있다.

가치관평정표와 행동평정표는 평행 내지는 같은 종류라고 간주된다(Bales 1979). 그 이유는 가치관평정표는 행동평정표를 이용하여 달성되는 원래의 평정을 구체적이고도 일반적으로 확장시킨 것이기 때문이다. SYMLOG시스템에서 나타나는 행동과 가치의 동종의 관계야 말로 SYMLOG구조들이 갖는 “다차원 수준상의 두가지 수준”을 예시하는 것이다. 행동평정유형과 가치관평정유형이 평행적이라는 사실은 이같은 두가지 서로 다른 수준에서 평정결과가 반드시 동일하다는 것을 의미하는 것은 아니다. 그러나 이 두가지 유형의 평정을 획득하는 것은 아주 유익한 비교가능한 자료를 획득하는 것을 의미한다. Bales(1980)는 집단에 대한 자기분석의 경우에는 이처럼 행동과 가치에 관한 두가지 평정을 모두 실시할 것을 권하고 있다. 그 이유는 이상의 자료를 이용하면, 각자가 신봉하는 가치관과 실제하는 행동 간에 차이점을 파악할 수 있기 때문이다. 또 사람들은 자기 자신이 가진 가치관이 오해되고 있다고 믿는다. 따라서 이들은 자신이 고백하는 가치관과 일치하지 않는 방향으로 빈번히 행동하는 경우가 허다하다.

최근에 개발된 SYMLOG 평정양식은 조직맥락에서 활용하기 위하여 개발되었다. 개인 및 조직가치관양식(Individual and Organizational Values Form)은 행동과 가치간의 중간단계 수준에서 활용하고자 개발되었다(Bales, 1983). 이 양식은 적용에 있어서 행동평정과 가치평정이 상호분리되어 야기되는 복잡성을 감소시킨다. Polley(1987) 역시 이 양식에 대한 광범위한 타당화작업을 완성시켰다.

〈그림 2〉에 제시되어 있는 평정양식을 자세히 살펴보면 각 형용사문항들은 3가지요인(U-D, P-N, F-B)이 보여줄 수 있는 가능한 결합을 제시하고 있으며 여기에 각문항 좌측에는 “차원표시”가 영문으로 나타나 있다. 이 차원표시는 SYMLOG공간에서 해당위치를 나타내는 것이다. 이 평정양식의 구조는 다음과 같다: 6개문항은 1차원만 측정하고, 12문항은 2개 차원을 일시에 측정하며, 8개문항은 일시에 3개 차원을 측정하여, 결과적으로 26개문항을 측정하게 된다. 따라서 몇 개의 문항은 일시에 1개차원 이상을 측정하게 되기 때문에 문항에 따라서는 상호일치되지 않는 형용사들로 구성되어 있다.

(3) 평정양식 관리방법

SYMLOG 평정법은 대단히 융통성이 있는 방법이다. 그러나 자료수집에 있어서는 연구자 자신의 욕구와 목표집단이 갖는 욕구가 반드시 상호일치 하고 적절해야 한다. 가장 바람직한 결과는 집단을 형성하는 모든 성원들로 부터 SYMLOG 평정 결과를 얻고, 이와 동시에 외부관찰자(예컨대 consultant)나 집단치료자로부터 이들에 대한 평정결과를 얻는 것이다. 그러나 실제 많은 사례에 있어서 이같은 이중적인 자료획득은 용이하지 않다. 예를 들어 팀편성(team building)이나 조직개발을 위하여 근무집단을 대상으로 평가를 할 때 이 방법은 너무 강요적이고, 시간이 오래 걸리고, 나아가 개인평정을 획득하기에는 집단성원에게 위협적인 상황이 대두하기도 한다. 여기에 추가하면 대부분의 현장적용에 있어서 해당 집단은 SYMLOG 체계에 대해 아무런 지식을 가지고 있지 않기 때문에 여기에 대한 오리엔테이션과 교육실시를 위한 시간이 요청된다. 또한 SYMLOG 평정은 집단내에 긴장을 야기시키고 갈등을 경험할 가능성도 갖는다.

이같은 문제점을 보완하기 위하여 SYMLOG 체계는 유효한 평정자료를 획득하는 다른 방법의 대안을 가지고 있다. 즉 어떤 일정 기간동안 집단을 관찰하고 이것을 외부컨설턴트가 가지는 관점에서 평정하는 방법이다. 이 방법이야말로 비강제적이면서 집단에 대한 평가에 의미있는 자료를 제공할 수 있다. 협조적인 집단리더가 실시하는 평정도 상당히 유용하다. 그 이유는 이같은 리

이더는 집단에 대해 상당한 경험을 가지고 있기 때문에 좀더 대표성을 가지는 평정결과를 제공할 수 있기 때문이다. 다른 경우에는 집단성원들간에 평정을 실시할 수도 있다.

집단을 대상으로 단지 짧은 기간의 경험만 가진 컨설턴트가 하는 단일평정이야 말로 가장 바람직하지 않다. 그대신 만일 컨설턴트가 몇 차례에 걸친 집단모임을 통하여 상당한 경험을 가진 경우에는 “상상을 통한 타인평정(imagined other rating)”이 유용할 것이다(Bales & Cohen, 1979). 이같은 대안을 가지고 컨설턴트는 각각의 집단성원이 어떻게 평정할까를 상상함으로써, 각 성원들이 가지는 관점에서 평정을 실시하게 된다. 이 기법은 개인장다이어그램과 집단평균장다이어그램을 제공하고, 이것은 비교가능한 유익한 자료를 제공한다.

앞에서 언급한 모든 사례도 집단평정이란 측면에서 풍부한 자료를 제공할 수 있다.

SYMLOG 평정법은 다음과 같은 행동과 개념들을 중심으로 실시된다(Bales, 1980) :

- (1) 자기자신을 포함한 집단 각성원들의 행동평정
- (2) 자신의 집단에서 보이기를 희망하는 행동평정
- (3) 의식적으로 회피하기를 원하는 행동평정
- (4) 당연히 지키고자 생각하는 종류의 가치에 대한 가치관평정
- (5) 자신이 행동에서 실제 보여준다고 생각하는 가치에 대한 가치관 평정
- (6) 자신이 의식적으로 거절하고자 하는 종류의 가치관에 대한 평정

이상의 평정은 모두 전체집단성원들의 협조하에서만 실시가능하다. 그러나 여기에 제시된 여러가지 평정유형들은 집단역동에 대한 사정(assessment)을 실시할 때 모두가 요구되는 것은 아니다. 사정목적에는 단지 행동평정만 도입할 수도 있고, 또 우리가 설정한 목적에 부합되는 평정유형을 취사선택할 수도 있다. 대단히 흥미있는 자료를 제시하는 추가적인 평정유형으로는 사람이 당신을 어떻게 평정할 것인가를 다루는 기대평정이 있다. 당신이 자신을 어떻게 보는가(자기상), 다른 사람들이 당신을 어떻게 본다고 생각하는가(기대타인상), 그리고 다른 사람들이 당신을 실제로 어떻게 보는가(타인상)사이의 상대적인 차이를 분석하는 방법은 여러가지 풍부한 자료를 제공한다. 최근 Fassheber와 Terjung(1985)은 “기대상”이야 말로 집단상황외부에서 행동의 특징을 결정지움에 “자기상”과 “실제상” 그리고 그밖의 다른 상들보다 훨씬 더 높은 예언력을 가진다는 사실을 발견하였다. 여하간 자기자신에 대한 평정, 다른 성원에 대한 평정, 그리고 “희망”에 대한 평정 등은 집단분석을 실시함에 최소한도로 요구된다. 이상의 3가지상을 중심

으로 경영자팀을 대상으로 실시된 연구에는 조직개발을 위한 팀진단 연구가 있다(朴, 1986).

SYMLOG 평정자료를 획득할 때 고려하여야 하는 가장 중요한 것은 평정하는 사람에게 주는 지시와 구체적인 방향에 대한 언급이다. 부적절한 문장으로 구성된 지시문은 평정자에 따라 불일치하는 자료를 결과로 가지고 올 뿐만 아니라 요망되는 관점으로 부터도 비대표성을 가진 결과를 얻을 따름이다. 구체적인 예를 들면 평정이 집단에서 일어나는 상호작용에만 제한되어 있는가, 또는 집단외부에서 일어나는 상호작용까지도 포함하는가를 결정하는 것은 대단히 중요하다. 나아가 평정이 일반적인 행동을 고려하는 것인지 아니면 특정한 개인에 대한 구체적인 행동특성을 고려하는 것인지도 중요하다. 이처럼 지시가 가지는 상황적인 맥락을 고려하는 것은 일관성이 있고 대표성을 가진 평정을 획득하는 데는 결정적이다.

상황적 맥락에 추가하여 시간변인도 반드시 고려되어야 한다. 그 예로 평정이 1회로 끝나는 집단모임, 수주일에 걸치는 집단모임, 또는 수개월에 걸치는 집단모임 등 어디에서 실시되는지는 주요한 차이를 낼 수 있다. Bales와 Cohen(1979)은 평정은 집단이 시간의 경과에 따라 어떻게 변화하는가를 추적하기 위하여 몇 차례에 걸쳐 실시되는 것이 바람직하다고 말하고 있다. 제 1회 평정이 실시된 이후에 제 2회 평정은 제 1회와 제 2회 평정간의 기간을 의미하고, 제 3회 평정은 제 2회와 제 3회간의 기간을 의미한다. 여기서 특히 유념하여야 할 것은 집단성원들에게 주는 지시문에 평정기간을 분명하게 밝혀야 한다는 사실이다.

이제 마지막으로 지시문에서 반드시 언급해야 하는 내용은 각 문항내에 있는 다차원기술형용사이다. 사람들은 빈번히 특정문항을 평정함에 어려움을 갖는다. 왜냐하면, 어떤 문항의 형용사들은 평정대상에 대해 기술하기에 적절하지 않기 때문이다. 따라서 이같은 어려움을 피하기 위해서는 지시문에 다음과 같은 사실을 밝혀주는 것이 도움이 된다. 즉 대부분의 문항들이 두개나 또는 3개의 형용사로 구성되어 있기 때문에 하나나 또는 두개의 형용사는 대상평정에 적절하지만, 나머지 하나나 또는 2개는 적절하지 않는 경우도 있다. 이같은 경우에 평정자는 적절하다고 판단되는 형용사를 중심으로 평정시 기준으로 사용하는 것이 바람직하다.

마지막으로 추가하면 평정실시에는 평정양식으로 부터 직접 획득하든지(원하는 선택에 원을 그리는 것) 또는 방향프로파일양식(Directional Profile Form) 상에 선택한 숫자를 기재하는 방법이 있다. 방향프로파일 양식은 26개의 평정문항에 해당되는 각 칸으로 구성되어 있다. 이것은 장다이아그램을 그리기 위해 평정자료를 수작업으로 처리할 때 활용하는 방식이다.

방향프로파일양식과 여기에 해당되는 지시문은 Bales(1979)의 SYMLOG 텍스트와 Case Study Kit(1980)를 참고할 수 있다. 본고에서는 평정 데이터를 계산하는 방식과 절차에 대한 언급은 회피한다. 왜냐하면, 여기에는 간단한 수학적 계산만이 포함되어 있으며, 나아가 여기에 대해서는 이미 충분히 설명이 되었기 때문이다.

3.4 SYMLOG 장다이어그램

(1) 장에 대한 개념

SYMLOG 장다이어그램 구조를 다루기 이전에 그 바탕을 이루는 개념에 관하여 간략히 논의해 보자. 앞에서 이미 언급한 것처럼, 밖으로 나타난 행동과 표현된 가치관은 둘이나 또는 그 이상의 사람들이 서로 상호작용할 때 나타나는 다차원과정이란 전체적인 관점에서 보면 단지 두개의 개념적 수준만을 나타낸다. 그러나 개인의 행동은 모든 대인관계상황에서 그가 가진 생각, 감정, 태도, 가치, 신념 그리고 환상적 욕망 등 다차원적 맥락에서 나타난다. 나타난 사회적 활동도 이와 비슷한 다차원으로 다른 사람이 지각하고, 처리하고 반응하는 비언어적, 외현적 그리고 언어적 행동으로 구성되어 있다. 개인들간에 주고받는 내적 과정과 외적 활동이란 지속적인 상호작용은 빠르고도 역동적인 체계를 창출한다. 이같은 대인관계 및 심리적 과정이 가지는 상호작용체가 사회-심리적 “장”이라 정의된다(Bales, 1985).

Bales는 다음과 같은 두가지 유형의 장을 구별하고 있다.

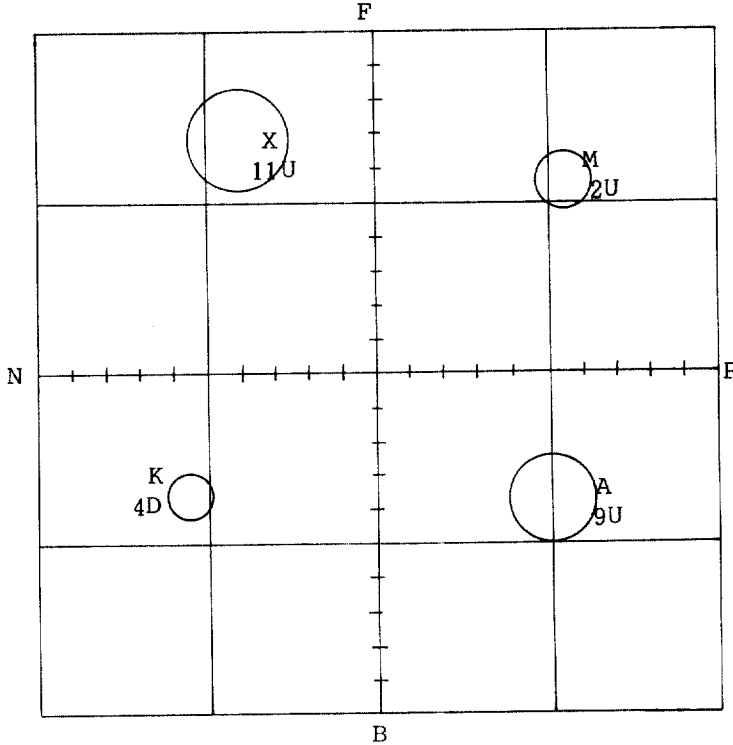
- ① 개인장; 여기에는 개별 집단성원이 마음속에 가지는 일련의 이미지를 포함한다. 이것은 개별성원이 보는 사회적 상호작용장이라 볼 수 있지만, 그러나 실제에 있어서는 좀더 포괄적인 사회적 상호작용장의 단지 일부분일 따름이다.
- ② “사회적 상호작용장”은 집단내에 있는 모든 개인적 장을 포함할 뿐만 아니라 여기에 추가하여 상호작용을 하는 성원들이 관찰하는 성원간에 주고받는 모든 활동을 포함한다고 가정한다.

따라서 SYMLOG 방법론은 개인장다이어그램과 집단평균장다이어그램을 통하여 이 두가지 유형의 장을 공간적으로 제시하고 있다(Bales & Cohen, 1979).

(2) 장다이어그램

SYMLOG 장다이어그램(Bales & Cohen, 1979)은 “개별 평정자나 또는 몇몇 평정자들의 평정결과를 합산하고 평균하여 여기서 나타난 관점을 중심으로 집단성원 개인 및 단체가 보여주는 위치에 대한 정보를 도표를 이용하

여 요약한 것이다” (p.31). <그림3>은 4 개의 상에 대한 장다이하그램으로 상이한 원의 크기의 각각 다른 위치를 나타내고 있다. 이것을 자세히 살펴보면, 장이 SYMLOG 입방체모델과 공간적으로 유사한 사실을 알 수 있다.



<그림 3> 장다이하그램 (4 명의 성원)

3 차원 공간모델에서 부터 2 차원다이하그램 <그림 3>을 볼때 SYMLOG 입방체모델 <그림 1>의 꼭대기에서 아래로 내려다 보는 기분으로 지각하면 된다. 이같은 관점에서 모델을 U-D차원에 따라 보면 U축이 가장 가깝고 D 축은 가장 멀게된다. 그밖의 두가지 직교하는 차원인 P-N과 F-B는 장다이하그램의 평면을 형성하며, 이것은 다이하그램의 해당되는 양극방향을 글자로 나타내고 있다. 또 이것은 위에서 내려다 보는 경우의 장다이하그램을 보여준다.

장다이하그램은 중앙에서 부터 시작하여 양극방향으로 (P-N과 F-B)가 는 벡터에 따라 각각 18개 단위로 나누어져 있다. 이는 각 차원에서 개인이 평정결과를 요약하여 그 위치를 어떻게 보이는가를 측정하는 단위에 해당된다. 평정으로 부터 획득된 이미지들은 상이한 크기의 원으로 제시된다. 원의 크기는 U-D차원을 나타내는 것으로 이것도 18 단위로 나누어져 제시된다.

SYMLOG Case Study Kit(Bales, 1980)는 “U-D원의 척도” 기준을 제시하고 있다. 이것은 가장 작은 원을 나타내는 18 D에서 시작하여 00 (중간), 그리고 가장 큰 원을 나타내는 18 U로 구성된다. 00을 나타내는 원보다 더 작은 원들은 복종적인 행동인 D - 차원을 나타내고, D점수가 클수록 원의 크기는 적어진다. 00보다 큰 원은 지배적 행동인 U - 차원을 나타낸다. 따라서 00보다 더 큰 원은 좀더 지배적인 행동을 나타내는 것으로 이해해야 한다. 여기서 반드시 유념해야 할 것은 U-D차원을 나타내는 구조상에 차이가 나는 서로 다른 원의 지름이 이용되어 이것이 P-N과 F-B 차원의 직선적인 기준과 서로 다르기는 하지만 이것 역시 위에서 내려다보는 관점에 입각하면 공간적으로 일치하도록 만들어 놓았다는 사실이다. 다시 말하면, 입방체의 꼭대기에서 내려다 보면, 관찰자에게 이미지가 가까울수록 이것은 더 크게 나타난다. 따라서 10U를 가진 사람의 이미지는 5D를 가진 사람의 이미지보다 더 큰 원으로 나타난다. 그 예로 10U원은 입방체의 꼭대기 (U방향)에 가장 가깝다.

최종적으로 획득하게 되는 요약된 SYMLOG평정결과는 U-D, P-N 그리고 F-B 3 차원의 점수로 나타난다. 나아가 이것은 장다이아그램상에 결과로 나타나는 이미지를 그리는 데 이용된다. <그림 3>에서는 그 사례로 SYMLOG 형용사평정에서 획득된 4개의 이미지가 제시되어 있다. 여기에 추가하여 <표 1>에는 결과로 나타나는 차원에 대한 점수가 제시되어 있다.

<표 1> 그림 3에 나타난 각 차원에 대한 점수 요약

차 원 점 수				
성 원	U-D	P-N	F-B	
A	9U	9P	7B	
X	11U	8N	12F	
M	2U	10P	10F	
K	4D	10N	6B	

예를 들면 A의 이미지는 P-N에서는 9P 그리고 F-B에서는 7B에 해당되는 위치를 가지고 있다. 이것은 다이아그램에서 중립인 중간점에 해당되는 00에서 부터 시작되고 이 중간점이 “핵심”에 해당되는 위치이다(Bales, 1980). 따라서 A의 이미지는 다이아그램상의 PB사분원에 위치하는 셈이다. 이제 핵심원을 중심으로 U-D 측정기준을 이용하여 해당되는 원의 크

기를 그리고, 이 성원을 나타내는 A라는 표시를 완성하면, 최종결과로 U-D 차원상에 9U를 가지는 해당위치가 나타난다. 이와 동일한 절차가 그림 3에 제시된 장다이하그램상의 X, M 그리고 K에게도 해당된다. 이상의 4명이 가지는 이미지는 장다이하그램에서 서로 상이한 위치를 보여준다. 또 이것은 이들이 서로 다른 행동유형과 성격특성을 보여준다고 가설적으로 전제된다. 이처럼 SYMLOG 장다이하그램에서는 “이미지”가 “희망”이나 “회피”와 같은 특정한 평정대상 내지는 평정되는 사람이 실제 보여주는 관찰된 행동도 제시한다는 사실을 파악할 수 있다. 행동평정에 추가하여 가치평정으로 획득된 이미지도 앞에서 기술한 동일한 절차를 활용하면 장다이하그램에 제시할 수 있다.

각 장다이하그램은 < 그림 3 >의 앞부분에서 요구하는 해당되는 식별 용정보를 반드시 포함시켜야만 한다. 개념적 맥락에서의 구별, 시간 그리고 평정 방법 등은 장다이하그램을 분석할 때 반드시 고려되어야 한다. 추가하면 < 그림 3 >의 상부에는 “확장계수”가 나타나 있다. 이것은 우리가 개인들의 결과를 평균화하는 과정에서 흔히 나타나는 수학적 회기(mathematical regression)때문에 집단평균다이하그램이 제한되어 나타나는 까닭에 개인장다이하그램과 상호비교 또는 분석하는 과정을 용이하게 만들고자 하는 목적에서 확장을 시키는 것이다(Bales & Cohen, 1979). 확장계수는 다이하그램을 확장시키는데 이용되는 공식이고 이는 가장 “멀리 떨어진” 이미지(다이하그램의 중립적인 중앙으로 부터 가장 거리가 멀리 떨어진 이미지)를 다이하그램의 제일 가장자리에 위치시키는 방법이다. 확장 계수에 대한 설명과 공식은 SYMLOG 텍스트의 부록K에서 찾을 수 있다.

3.5 장다이하그램에 대한 해석

지금까지 우리가 논의한 내용에 근거하여 그림 3에 제시된 4개의 이미지에 대하여 몇가지 요약된 관찰을 할 수 있다. 우선 X라는 성원은 다이하그램에 제시된 다른 성원들과 비교하여 가장 지배적이고(11U), 과업지향적이며(12F), 대인관계차원에서는 약간 부정적(8N)이라고 보여진다. 이 경우 X는 SYMLOG 공간상에 UNF 방향을 나타내고 있다. 이 사람은 권위, 규정 그리고 규칙을 적극적으로 준수하는 가치관을 가지며 여기에 추가하여 집단이 반드시 옳거나 또는 그르다고 생각하는 것을 통제하려고 시도하는 사람이라고 볼 수 있다. 따라서 X는 명령을 발하고, 엄격하고, 독단적이며 나아가 도덕적인 우월성이란 입장에서 자기정당화적인 입장을 취하는 권위주의적인 이미지를 나타낸다고 볼 수 있다. 이와 비교하면 A성원은 상대적인 지배성(9U)을 보이고, 친절하며(9P), 감정표현적(7B)인 입장인 SYMLOG 다이하그

램의 UPB 방향을 나타낸다. 이 경우 A는 사고성과 감정적 지지를 높이 사는 가치관을 가지는 사람으로 기술될 수 있다.

A가 보여주는 이미지는 능력이 부족한 성원을 보호하고 과업수행을 잘하는 지 여부에 관계없이 성원에게 지지와 격려를 주는 양육적인 성격을 가진다. 성원 X와 성원 A에 대한 기술은 SYMLOG 텍스트의 부록A에서 발견되는 SYMLOG 방향정의에 그 근거를 두고 있다. 또 K라는 성원은 DNB를 나타낸다. 그는 후퇴적이고, 소외되어 있으며, 풀이 죽은 행동을 한다. 여기에 비교하면 성원 M(PF)은 협조적, 낙천적, 책임감이 있고, 그리고 이상 추구적인 사람이다.

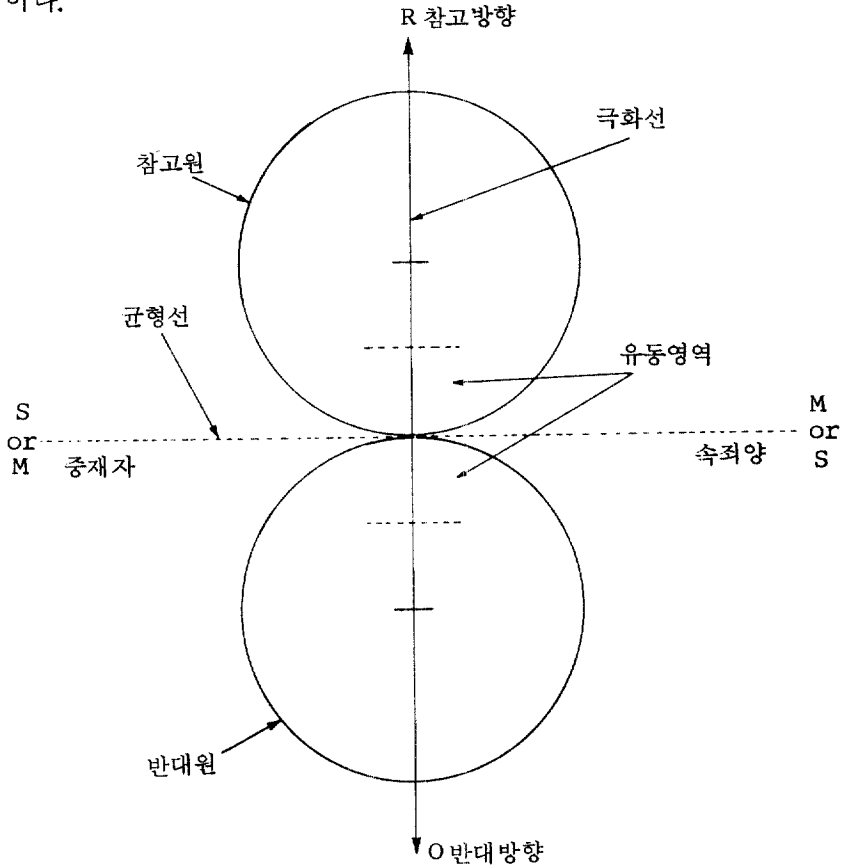
여기에서 다른 간략한 내용이 개인수준에서 각자가 가지는 특성에 대하여 흥미있는 자료를 제공하고 있지만, 이 자료는 개인들간에 나타나는 대인 관계 역동에 대해서는 별다른 정보를 제공하고 있지 못하다. 이처럼 각 성원의 성격차이만 이해하는 것은 집단수준에서 적절한 분석실시를 하는 데는 필요조건이지만 그러나 충분하지는 못하다. 집단역동사정(group dynamics assessment)은 집단에서 개인의 성격특성, 특정집단상황 그리고 특정집단 맥락 등에서 야기되는 상호작용을 반드시 포함시켜야 하며, 나아가 집단이 가지는 목표, 집단사 그리고 집단문화맥락까지도 반드시 고려해야 한다. 장다이아그램은 연합형성, 극화하부집단구조, 집단역할, 그리고 규범 등과 같은 집단수준에서 일어나는 현상을 분석하는 기본적인 구조틀을 제공한다. 하부집단형성에 대한 중요한 모델은 Bales와 Cohen(1979)에 의하여 제시되었다.

3.6 극화-단일화 오버레이

집단내에서 일어나는 기능에 대한 가장 중요한 측면의 하나는 집단성원들 사이에 나타나는 연합과 갈등의 상대적인 정도이다. 극화-단일화에 대한 오버레이는 장에서 제공되는 이미지유형을 분석하고 기술하는 데 편리한 방법을 제공한다 (Bales와 Cohen, 1979). 극화-단일화기본구조는 <그림4>에 제시되어 있다. 이것은 장다이아그램 위에 위치시킬 수 있으며, 분석을 위해서는 수작업도 활용할 수 있다. 집단분석을 위해 개발된 오버레이는 직경이 18 장다이아그램단위로 된 서로 인접하는 2개의 원으로 이루어져 있다.

원의 중앙점을 통과하는 선은 “극화선”(Line of polarization)이다. 이 극화선의 양끝에는 R과 O라는 글자가 표시되어 있다. 이 R(Reference direction)은 참고방향을, O(Opposite direction)는 반대방향을 나타내며, 이것은 참고원을 이용하여 개인장다이아그램상에 오버레이를 위치시킬 때 사용된다. 또 이것은 개인이 요망하는 행동과 이에 동반되는 가치관과 일치하는 이미지를 파악하는 데도 이용된다. 반대원에서 발견

되는 이미지는 반대되는 하위집단을 구성한다. 양원 사이를 가로지르는 긴 점선은 “균형선”(Line of balance)이라 부른다. 균형선의 양쪽 끝에 M과 S란 표시가 있다. 이때 M(Mediator direction)은 조정자방향을, 그리고 S(Scapegoat direction)는 속죄양 방향을 각각 나타낸다. 각 원내에 짧은 점선으로 표시된 중간영역은 “유동영역”(Swing area)이다.



< 그림 4 > 집단분석을 위한 극화-단일화 오버레이

최근 Polley(1985a)는 SYMLOG 극화-단일화 오버레이야 말로 몇 가지 간단한 가정에 근거를 둔 하위집단형성의 모델이라고 주장하였다. 우선 첫 번째 가정으로 장다이아그램의 한 사분원이 차지하는 영역(18단위 시각형)은 응집력(결합력)이 있는 하위집단에 허용되는 일반적인 다양성의 한계라고 간주한다. 따라서 만일 집단의 모든 성원들이 오버레이의 한 원(직경이 18단위)내에 들어간다면 이 집단은 단일화되었다고 가정된다. 그러나 만일

집단의 모든 성원들이 한 원내에 들어가지 않는다면, 오버레이는 모든 성원들을 포함시키기 위하여 두 개의 원을 활용해야 한다. 이처럼 오버레이의 두 개 원을 이용하여 집단의 전 성원을 포함시키는 경우, 양 집단은 극화되었다고 말할 수 있다. 어떤 성원이 균형선 가까이나 또는 그 선상에 있으면서 N방향 쪽으로 위치하고 있다면 이 사람은 집단에서 속죄양이 될 잠재력을 가진 사람이라고 인정된다. 이와 반대로 어떤 성원이 균형선 가까이나 또는 그 위에 있으면서 P쪽으로 있다면, 이 사람은 잠재적인 조정자가 될 수 있다고 설명할 수 있다.

이제 가설적인 작업집단에 대한 장다이아그램을 이같은 해석적 모델을 이용하여 적용한 사례를 살펴보자.

3.7 장에 대한 분석

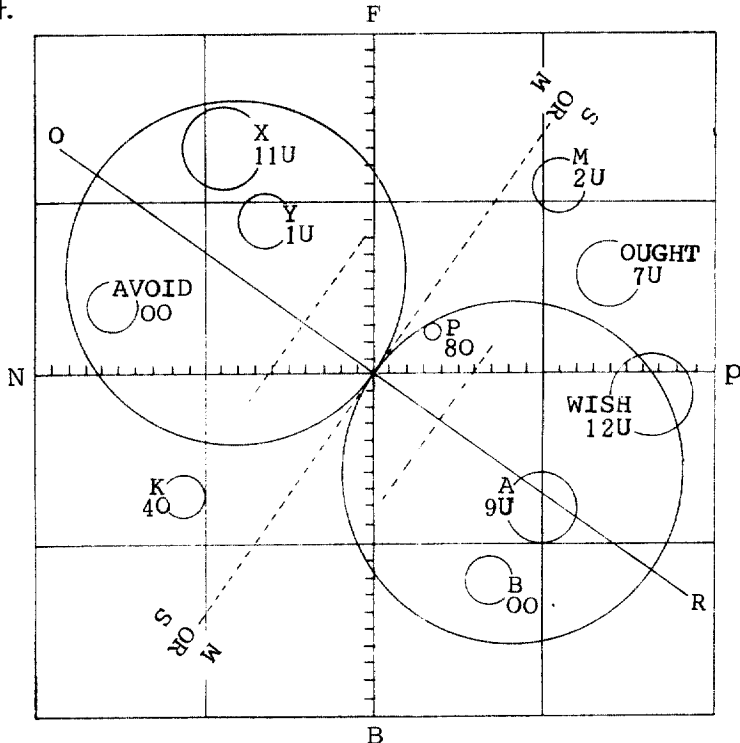
지금부터 논의하는 내용을 간략하고도 명료하게 제시하기 위하여 단 한 사람의 집단성원이 보여주는 개인장다이아그램에만 제한하기로 하자. 우선 <그림 5>는 성원 A의 평정에서 만들어진 개인장다이아그램이다. 성원 A가 가지는 관점에 의하면, 이 집단은 둘로 쪼개져 있고 공간상에 NF와 PB방향으로 가로지르는 두 개의 상호갈등을 가지는 하위집단으로 극화되어 있다. 여기에서 A는 자기 자신이 성원 B와 연합을 형성하고, 이 하위집단의 리더라고 인식하고 있다. 이 경우 B는 A와 유사한 가치관을 공유하면서 집단에 대한 적극성은 크게 떨어지는 사실을 보여준다. 이것은 그가 보여주는 U-D차원상의 00이라는 점수가 제시하고 있다. B 자신도 A가 보여주는 파스함과 남을 지지하는 성향은 동일화하고 있지만, 그러나 집단에서 스스로 리더역할을 맡을 만큼 적극적이지는 못하다. 이같은 측면에서 본다면 B는 집단에서의 갈등이나 극화를 감소시키기에는 적절하지 못한 입장에 처한 셈이다.

A와 B 성원의 연합으로 이루어진 PB하위집단의 방향과는 반대편에 X와 Y로 구성된 NF하위집단이 있다. A는 X를 Y와 연합을 형성하는 지배적이고 권위주의적인 사람이 갖는 유형인 UNF라고 보고 있다. 그러나 집단에서 Y가 X보다는 덜 활동적이기는 하지만 이들이 나타내는 가치관은 상호 유사한 것으로 보인다. 나아가 Y는 권위적인 X의 심부름꾼처럼 보인다.

본다이아그램에서 가장 고통을 받는 성원은 아마도 P인 것 같다. P는 유도선내에 위치하고 하위집단 그 어느 쪽에도 참여하지 않으면서, NF 및 PB하위집단 사이에 나타나는 가치갈등의 중앙에 꼭 끼어있는 양상을 보여주고 있다. U-D 평정에서 보여주는 P의 8D라는 복종성은 그가 집단에서 상당한 갈등을 체험하는 사실을 보여주고, 또 여러가지 활동이 금지 당하고 있고 나아가 위축되어 있는 사실을 보여준다. 이 경우 P야 말로 여건만 허용한다

면 끝 이 집단을 떠날 가능성을 가지고 있다.

이제 A가 보여주는 “희망상”(WISH)이 PB 하위집단 원내에 있다는 사실에 주목하자. A는 분명히 외향적, 사교적, 진취적 그리고 확대지향적인 방식(UP)으로 행동하고자 희망한다. 그럼에도 불구하고 그는 권위적인 성원 X로부터 받는 지각된 위협에 대처하여 집단을 보호할 필요를 느끼고 있다. 실제 A의 “회피상”(AVOID)이 X와 Y가 있는 반대하위원에 자리잡고 있는 사실이 나타나 있다. A는 의식적으로 불친절하고, 의견을 달리하고 나아가 감시를 받는 행동은 피하고자 노력한다. “당연상”(OUGHT)은 A의 “자기상”(SELF)으로부터 PF방향에 있는 A의 하위집단의 외곽에 위치하고 있다. 행동으로 나타나는 A의 자기이미지인 UPB와 A가 느끼거나 또는 반드시 가져야 한다고 생각하는 가치관 UPF 사이의 불일치는 행동과 가치관 사이의 차이를 보여주는 사례에 해당된다. A가 과업중심적으로 주의를 집중하고자 분명한 노력을 하는 행동상의 강조는 집단의 감정적인 일체감(UPB)에 대한 보호라고 볼 수 있다. 그 이유는 아마도 A는 권위적인 X가 존재한다는 사실이 이 집단의 존속에 명백하고도 뚜렷한 위협이라고 지각하고 있기 때문이다.



〈그림 5〉 A가 지각하는 개인장다이아그램

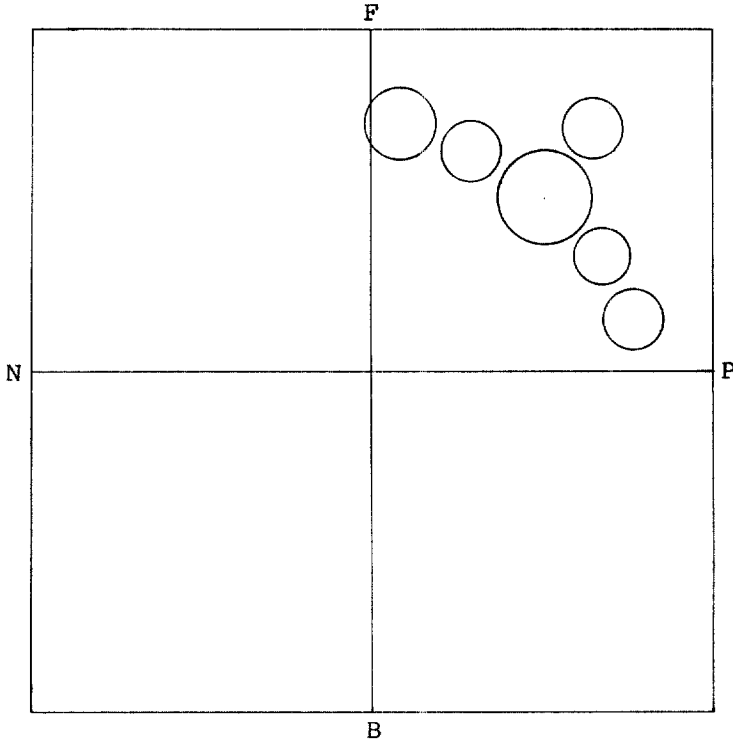
이 집단을 지배하는 집단규범은 권위적이고 과업지향적인 리더쉽 (NF 하위집단) 과 사회감정적 안정성을 유지하고자 하는 리더쉽 (PB 하위집단) 이란 두 가지 가치관이고 이 두 가치관은 뚜렷한 간격을 가진 것으로 나타난다. 또 이 집단은 쪼개져 있을 뿐만 아니라 상당한 가치관상의 갈등을 가지고 있으며, 근무집단으로는 그 기능이 실통하지 못한 집단이라 볼 수 있다. 그러면 이 집단의 경우 갈등과 극화를 어떻게 하면 감소시킬 수 있을까? 집단에서 갈등과 극화를 효율적으로 감소시키는 방안은 무엇인가?

여기에 대하여서는 Bales(1983)는 중재자위치에 있는 성원이 갖는 가치관을 활성화시키는 것이 가장 바람직하다고 제안한다. 앞에서 언급한 것처럼 중재자 위치란 균형선의 정적인 위치(Positive)에 자리잡고 있다(극화선을 따른 오른쪽 각도의 점선). 이제 <그림 5>를 살펴보면 M이란 성원이 중재자의 위치를 차지하고 있는 사실을 알 수 있다. 그 이유로는 M은 우선 어느 하위집단에도 소속되어 있지않을 뿐만 아니라, X가 가지는 과업지향적인 가치관과 A가 가지는 우호적인 가치관을 동시에 가지고 있다. 중재자위치를 차지하는 성원이 만일 적극적으로 활동을 한다면, 극화를 중립화하고 나아가 감소시키는데 도움을 줄 수 있다(Bales & Cohen, 1979). 예를 들면, M은 갈등을 가지는 성원들을 타협과 협조적인 행동을 보이도록 고무시킴으로써 양 하위집단간의 갈등을 감소시키는데 도움을 줄 수 있다. 현재 상황에서 M은 자신의 활동수준과 참여 정도를 증가시켜서, 집단으로 하여금 건설적인 방향으로 움직이도록 자극을 줄 수 있다.

균형선의 반대쪽 또는 부적위치에는 속죄양이 차지하는 성원 K의 위치가 있다. 이 사람은 집단에서 잠재적인 속죄양이 될 가능성을 가진 위험한 존재로 판명된다. 속죄양은 양하위집단에게 공통의 거부대상이 되고, 나아가 갈등을 가지는 두 하위집단의 적대감을 대치시키는 대상이 된다는 의미에서 보면 잠정적으로 극화를 감소시키는 데는 도움을 줄 수도 있다. 그러나 이것은 극화를 중립화시키는 이상적인 방안을 절대로 될 수 없다. 그 이유는 이것은 불안정하고 기껏해야 일시적인 해결방안만 제공하고 있기 때문이다(Bales, 1980). K는 양하위집단으로 부터 동시에 거부를 당하는 잠정적인 위험을 안고 있다. 이같은 현상은 집단으로 부터 K가 직면하는 소외감을 증가시키고, 결과적으로는 이 사람으로 하여금 집단을 떠나게 하는 방안 외에는 다른 방안이 없다.

우리가 사례로 든 장다이아그램에 대한 분석에서 보면, <그림 5>가 제시하는 가설적 극화는 성취도가 대단히 낮은 문제근무집단의 사례이다(Bales, 1983). Polley(1979)는 NF-PB 극화는 공간상에 시계반대방향으로 회전하면서 극화정도를 감소시키는 가장 큰 결속력을 갖는 극화라고 설명하고

있다. 따라서 “이상적”인 근무집단인 경우는 <그림 6>이 제시하는 장다이아그램을 보여준다.



<그림 6> 이상적인 근무집단의 장다이아그램

이 “이상적” 집단은 표현된 가치관과 나타난 행동이 비교적 단일화되어 있을 뿐만 아니라 대부분의 성원들이 PF사분원에 들어가고 있다. 여기에서 주목할 점은 성원들간의 지배성정도가 똑 같지는 않지만 그렇다고 해서 큰 차이를 보이고 있지도 않다는 사실이다. 여기서 추가로 강조해야 할 사실은 집단이 상당히 단일화되어 있음에도 불구하고 소집단내에서는 건강한 다양성을 보여주고 있다는 사실이다. 그러나 전체적으로 보아 일체감을 가진 하부집단은 예상하지 못한 사태가 나타나는 경우에는 여기에 대처하는 데 필요한 유동성을 가지지 않는 수가 많다. Kelly와 Duran(1985)은 “이상적” 근무집단이 보여주는 구조를 지지하는 실증적 연구결과를 발표하였다.

우리가 여기에서 살펴본 SYMLOG 장다이아그램에 대한 개략적인 분석을 통해서도 집단역동에 대해 인상적인 많은 정보를 획득할 수 있다. 그 예로 집단성원의 성격특성, 행동스타일, 표현된 가치관 등을 모두 포함하는 집단성원들

에 대한 자료가 제공된다. 집단수준에서 실시된 본분석은 하위집단구조를 보여주고 성원의 역할(리더, 중재자, 속죄양 등), 연합형성 그리고 집단규범 등도 보여준다. 나아가 이 분석은 갈등을 가지거나 연합을 형성하는 성원들을 식별하게 해주고, 집단에서 스트레스와 소외감을 경험하는 사람들이 누구인가도 명확히 해준다.

IV. SYMLOG의 최근발전추세

4.1 연구

SYMLOG은 정제된 시스템이 아니다. 그 대표적인 이유로는 SYMLOG 텍스트가 최초로 발간된 이래 상당한 수의 이론과 연구가 발표되었고, 또 많은 발전이 이룩되었다. Bales의 이 분야에 대한 공헌을 인정해서 미국사회학회(American Sociological Association)는 Cooley-Mead 상을 1983년도에 수여하였다. Bales는 수상연설에서 사회심리학의 통합문제를 논의하였다(Bales, 1984). 또 Bales는 1984년에 미국심리학회(American Psychological Association)에 초대되어 초청강연을 한 내용에 근거한 후속되는 이론논문(Bales, 1985)에서 사회심리학을 통합시키는 주제를 좀더 구체화시켰으며, 나아가 신장이론의 고유한 구조틀로 3차원 모델을 제안하였고 그는 이것이야말로 사회심리학의 통합을 위한 잠재력을 가진 기본바탕이라고 강조하였다. Polley & Bales(1985)는 Lewin(1963)의 “장이론”을 발전시킨 신장이론을 구축하고, SYMLOG공간이 가지는 비균일적(nonuniform)인 속성을 기술하면서, 이것이 사회심리학의 수많은 개념들 및 이론들과 어떻게 연결되는가를 구체적으로 설명하고 있다.

SYMLOG이론의 주요한 발전은 Polley(1985a)가 한 이론 및 방법론의 세련화에 힘입었다. 그는 극화와 단일화에 대한 일반이론을 제기하고 나아가 하부집단구조와 극화의 심각도를 결정하는 컴퓨터에 바탕을 둔 모델을 개발하였다. 이같은 객관적이고 수학에 근거를 둔 모델의 출현은 주관적이고 기계적인 방법의 극화-단일화 오버레이가 가졌던 제한점을 결정적으로 개선시켰다(Bales & Cohen, 1979). 일반모델에 대한 후속 검토는 경영자집단(Polley, 인쇄중) 및 작업집단(Polley, 1985b)을 대상으로 착수되었다.

Isenberg와 Ennis(1981)가 실시한 방법론 연구는 SYMLOG을 통한 소집단구조에 대한 가정 및 추론결과를 비교하였고, 나아가 다차원측정기법(Multidimensional scaling technique)을 활용하였다. 두개

의 방법을 적용하여 밝혀진 실제적인 결과의 중복은 SYMLOG 모델이 가지는 심리학적인 타당성을 지지하고 있다. 나아가 SYMLOG 방법론과 “Blockmodeling” 기법은 성격과 사회적 역할 사이에 존재하는 가능한 연결관계를 제시하고, 이들이 상호 보완관계에 있다는 사실을 발견하였다(Breiger & Ennis, 1979; Ennis, 1982).

SYMLOG 연구의 추가적인 발전은 리더쉽이론과 Assessment를 포함한다(Bales & Isenberg, 1982; Jesuino, 1985). 나아가 아동을 대상으로 한 SYMLOG 형용사 평정양식에 대한 개발이 있었고(Parke, 1985), 또 공유하는 신화와 환상에 근거를 둔 컨설팅탄생개입에 대한 Proactive model에 대한 사례가 있다(Polley, 1984).

Hare(1985b)는 국제갈등이 유발된 경우 당사국간에 진행된 협상기록에 그 근거를 두고, SYMLOG 범주를 이용하여, 아랍과 이스라엘 사이에 있었던 제 3자 협상에서 나타나는 창의적행동과 동조행동을 평정하였다. 국민학교와 중학교 학급집단을 대상으로 분석된 연구에서 Parke와 Houben(1985)은 다음과 같은 3가지 주요집단유형을 발견하였다; 단일화된 집단, 극화된 집단, 그리고 단편화된 집단. 이들은 여기에 추가하여 4개의 중간집단유형도 발견하였다. 이상의 연구발표를 종합하면서 Hare(1985a)는 소집단역학을 연구하는 데는 SYMLOG이 보편적인 유의미성을 가진다고 주장하였다.

국내에서는 박재호(1983, 1984)의 SYMLOG 방법론에 대한 최초의 논문이 발표된 이래 차재호(1987)가 SYMLOG이 사회심리학 연구의 중요한 방법론의 하나라고 언급하였다. SYMLOG을 이용한 연구에는 박재호(1987)의 “가족성원간의 사회적 지각과 의존성에 관한 연구”, “기업조직개발을 위한 경영팀진단에 관한 연구”(1986), 그리고 팀스포츠인 “축구팀의 팀웍 분석에 관한 연구”(1985) 등이 있다. 특히 SYMLOG 표준화를 형용사평정표가 한 국문화에서도 적용가능한가를 체계적으로 다룬 “한국판 SYMLOG 형용사평정표의 신뢰성과 타당성에 관한 연구”(박재호 & 전종국, 1988)이 있다.

소집단연구자들의 국제적 네트워크축은 International Journal of Small Group Research(본 잡지의 편집인은 현재 Polley와 Schneider임)를 발간함으로써 활성화되고 있다. 본 전문잡지는 SYMLOG을 활용하여 실시된 연구논문과 소집단에 대한 체계적인 연구를 다루는 이론과 방법론에 대한 연구들을 주로 실고 있다. 최근에 개최된 제 3회 SYMLOG 및 집단상호작용 국제학술대회(Goettingen, 1987)에서 다룬 주제를 Fisch(1985)가 요약하였다. 또 SYMLOG 연구논문과 응용분야에 대한 강조를 주로 다루는 저서인 “SYMLOG Practitioner”가 곧 출간될 예정이다(Polley, Hare & Stone, 인쇄중).

4.2 응용 분야

SYMLOG 연구의 발전을 촉진시킨 것은 응용분야에서 SYMLOG 적용이 활성화되면서 부터이다. Robert J. Koenigs와 Margaret Cowen이 California, Woodland Hills에 주소를 둔 SYMLOG CONSULTING GROUP을 주관하고 있다. 이들은 조직개발, Assessment 그리고 팀편성 등과 같은 다양한 맥락에서 소집단을 대상으로 활동하는 실무자들을 위해 컨설팅서비스를 개발하여 왔다. 여기에는 컴퓨터를 이용한 분석과 특정 욕구에 맞는 해석 등이 포함되어 있다. 이들은 집단행동의 분석에 있어서도 과학기술발달이란 증가되는 요구가 있다는 사실을 강조한다. SYMLOG CONSULTING GROUP의 성공은 유럽을 비롯한 세계 25개 국가와 특약관계를 설정함으로써 부터 나왔다. SYMLOG Consulting Group의 Affiliate는 SYMLOG 연구를 10년 이상 계속해 오고 이 분야에 국제적으로 공인되는 논문발표 업적을 가졌으며 여기에 추가하여 NTL이 인정한 SYMLOG Certification Workshop에서 합격한 학자들로 구성되어 있다. Affiliate로 SYMLOG 활성화 국제네트웍에 관계하는 학자들은 미국의 Robert Freed Bales(Havard), 독일의 Fisch(Konstang), 블란서의 Marc Poumadere(SYMLOG Institute), 노르웨이의 Skarvol(Oslo), 이스라엘의 Paul Hare(Ben Gurion), 포르투갈의 Jesuino 등이 있고 태평양국가로서는 일본의 Jamada(Meiji), 한국의 박재호(영남대), 그리고 중공의 Robert Chcin(Boston) 등이 있다. 추가하면, SYMLOG Workshop은 미국내 및 미국외에서 꾸준히 실시되고 있다. 즉 NTL Institute와 SYMLOG CONSULTING GROUP은 Maine 주의 Bethel에서 제1회 SYMLOG CERTIFICATION WORKSHOP을 공동주관 하였고 제2회 및 제3회는 LA에서 개최되었다. 또 UA에서 발간한 1988 Annual(William Pfeitter)에서는 SYMLOG을 “인적 자원 개발”에 중요한 방법론을 소개하고 있다. 이상의 움직임은 응용분야에서 SYMLOG에 대한 공인이며, SYMLOG 성장을 공식적으로 인정하는 행사로 볼 수 있다.

국내에서는 1987년도 노사분류사태이래 “조직활성화”, “조직진단”, “기업문화연구” 그리고 “조직개발” 등에 대한 욕구가 점증하고 있다.

이같은 증가되는 욕구에 부응하여 1987년 8월 서울대에서 2일에 걸친 SYMLOG Workshop(정량은 주관)이 있었고, 1987년 11월에 영남대에서 2일에 걸친 SYMLOG Workshop이 실시되었다(박재호 주관).

SYMLOG에 대한 관심의 증가는 그간 3회에 걸쳐 실시된 SYMLOG Certification Workshop이 입증하고 있다. 여기에는 재벌그룹회사가

3박4일에 걸쳐 2회를, 국내최대의 제철회사가 같은 기간에 걸친 1회 Workshop을 가지면서 SYMLOG의 체계적인 도입을 서두르고 있다.

참 고 문 헌

- 박재호 (1983). “소집단연구의 방법론—Bales의 SYMLOG에 대한 고찰”, *인문연구*, 제 4호, 325-342.
- 박재호 (1984). “소집단연구의 방법론—Bales의 상호교섭측정법”, *인문연구*, 제 5호, 509-531.
- 박재호 (1986). “기업조직개발을 위한 경영팀 진단을 위한 연구—소집단연구의 방법론 SYMLOG을 중심으로—”, *성곡논총*, 189-227.
- 박재호 (역) (1987). Kurt Lewin의 “사회과학에서의 장이론”, 민음사, 서울.
- 차재호 (1987). “SYMLOG 상호작용 관찰법”, *사회심리학 실험실습*, 법문사, 서울, 262-276.
- Bales, R. F.(1950). *Interaction process analysis*. Cambridge, MA: Addison-Wesley.
- Bales, R. F.(1970). *Personality and interpersonal behavior*. New York: Holt, Rinehard & Winston.
- Bales, R. F.(1980). *SYMLOG case study kit*. New York: The Free Press.
- Bales, R. F.(1983). *Hints for building teamwork*. Weston, MA: SYMLOG Consultants.
- Bales, R. F.(1984). The Integration of social psychology. *Social Psychology Quarterly*, 47(1), 95-101.
- Bales, R. F.(1985). The new field theory in social psychology. *International Journal of Small Group Research*, 1(1), 1-18.
- Bales, R. F., & Cohen, S. P.(1979). *SYMLOG: A system for the multiple level observation of groups*. New York: The Free Press.
- Bales, R. F., & Isenberg, D. J.(1982). SYMLOG and leadership theory. In J. G. Hunt, U. Sekaran, & C. A. Schriesheim(Eds.), *Leadership: Beyond establishment views*. Carbondale, IL: Southern Illiversity Press.
- Boutilier, R. G., Roed, J. D., & Svendsen, A. C.(1980). Crises in the two social psychologies: A critical comparison. *Social Psychology Quarterly*, 43(1), 5-17.
- Breiger, R. L. & Ennis, J. G.(1979). Personal and social roles: The network structure of personality types in small groups. *Social Psychology Quarterly*, 42(3), 262-270.

- Cartwright, D., & Zander, A.(1968). *Group dynamics : Research and theory*(3rd ed.). New York : Harper & Row.
- Ennis, J. G.(1982). Blockmodels and spatial representations of group structure : Some comparisons. In H. C. Hudson(Ed.), *Classifying social data*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Fassheber, P., & Terjung, B.(1985). SYMLOG rating data and their relationship to performance and behavior beyond the group situation. *International Journal of Small Group Research*, 1(2), 97-108.
- Fisch, R.(1985). Report on the second European workshop "SYMLOG and Interaction n Groups," July 16-20, 1984, at the University of Konstanz (West Germany). *International Journal of Small Group Research*, 1(2), 173-175.
- Forsyth, D. R.(1983). *An introduction to group dynamics*. Monterey, CA : Brooks/Cole.
- Hare, A. P.(1976). *Handbook of small group research*(2nd ed.). New York : The Free Press.
- Hare, A. P.(1985a). The significance of SYMLOG in the study of group dynamics. *International Journal of Small Group Research*, 1(1), 38-50.
- Hare, A. P.(1985b). Creativity and conformity during Egypt-Israel negotiations. *International Journal of Small Group Research*, 1(2), 122-130.
- Homans, G. C.(1950). *The human group*. New York : Harcourt, Brace, & World.
- House, J. S.(1977). The three faces of social psychology. *Sociometry*, 40(2), 161-177.
- Isenberg, D. J., & Ennis, J. G.(1981). perceiving group members : A comparison of derived and imposed dimensions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(2), 293-305.
- Jesuino, J. C.(1985). The assessment of leaders by SYMLOG, *International Journal of Small Group Research*, 1(1), 87-88.
- Kelly, L., & Duran, R. L.(1985). Interaction and performance in small groups : A descriptive report. *International Journal of Small Group Research*, 1(2), 182-192.
- Lewin, K.(1951). *Field theory in social science*. New York : Harper.
- McMahon, A. M.(1984). The two social psychologies : Postcrises directions. *Annul Review of Sociology*, 10, 121-140.
- Mead, G. H.(1934). *Mind, self, and society*. Chicago : University of Chicago Press.

- Park, J. H.(1985). 'SYMLOG' as a method of team diagnosis of Soccer teams, Presented at the IVth ISSP Annual Meeting, Copenhagen, Denmark.
- Park, J. H.(1987). A study on the Social Perception on of Dependency between Generation in Korean Families, *International Journal of Small Group Research*, 3(2), 237-238.
- Park, J. H. & Jeon, J. K., A study on the reliability and validity of the Korean version of the SYMLOG rating form. *International Journal of Small Group Research*. 1989(will be published).
- Parke, B. K.(1985). A field adaptation of the SYMLOG adjective rating form suitable for children. *International Journal of Small Group Research*, 1(1), 89-95.
- Parke, B. k., & Houben. H. C.(1985). An objective analysis of group types. *International Journal of Small Group Research*, 1(2), 131-149.
- Polley, R. B.(1979). Both sides of the mirror: Suvjectivity in small groups. Unpublished doctoral dissertation, Havard University.
- Polley, R. B.(1984). The consultant and shaper of legend. *Proceedings of the Academy of Management*, 157-161.
- Polley, R. B.(1985a). A general theory of polarization and unification. *International Journal of Small Group Research*, 1(2), 150-161.
- Polley, R. B.(1985b). *The diagnosis of intact work groups*. Paper presented at the Academy of Management(Div. 7), 44th Annual National Meeting.
- Polley, R. B.(1987). The dimensions of social interaction: A method for improving ratings scales. *Social Psychology Quarterly*, 50(1), 72-82.
- Polley, R. B.(In press). Exploring polariztional groups. *Group & Organizational Studies*.
- Polley, R. B., & Bales, R. F.(1985). The topology of social psychological space. Unpublished manuscript.
- Polley, R. B., Hare, A. P., & Stone, P. J.(in press). *The SYMLOG practitioner: Applications for small group research*. New York: Preger.
- Shaw, M. E.(1981). *Group dynamics: The psychology of small group behavior*(3rd ed.). New York: McGraw-Hill.