

공격성에 대한 조건추론검사(CRT-A)의 예측타당도연구: 외현적 공격성과의 상호작용 효과

전 소 현
휴노

장 재 윤[†]
서강대학교

이 혜 주
한동대학교

본 연구는 조직시민행동의 한 요인인 도움행동을 예측함에 있어서 암묵적 공격성을 측정하는 조건추론검사(Conditional Reasoning Test for Aggression; CRT-A)와 자기보고형 공격성 측정치의 상호작용 효과를 확인하고자 하였다. 대기업 종사자 중 중국과 인도로 파견된 주재원들 101명을 대상으로, 조건추론검사와 자기보고형 설문지로 암묵적 공격성과 외현적 공격성을 측정하고 공통방법 영향을 최소화하기 위해 주재원들의 현지 동료들로부터 주재원의 도움행동 정도를 설문지를 통하여 수집하였다. 연구 결과, 암묵적 공격성이 높은 사람들은 자신의 외현적 공격성을 인식하는 정도에 따라 도움행동을 보이는 정도에서 차이를 보였는데 자신이 ‘공격적이지 않다’고 인식하는 사람일수록 도움행동을 더 적게 보였다. 구체적으로, CRT-A 점수는 높지만 자기보고형 공격성 점수는 낮은 ‘잠재된 공격성(latent aggressives)’ 집단에서 도움행동을 가장 적게 하는 것으로 나타났다. 본 연구결과를 바탕으로 연구의 시사점 및 제한점과 더불어 후속 연구방향에 대해 논의하였다.

주제어 : 공격성, 조건추론검사, 경로화 가설, 암묵적 측정, 도움행동

[†] 교신저자 : 장재윤, 서강대 심리학과, jych@sogang.ac.kr, 02-705-7956

선발과정에서 자기보고(self-report) 방식의 성격검사를 통해 개인의 성격을 파악하고자 하는 시도가 증가하고 있다. 이는 개인의 행동 특성이나 욕구 등을 기술한 문항에 지원자가 응답하는 것으로 적은 비용으로도 짧은 시간 내 다수에게 검사를 실시할 수 있어 경제적이다. 또한 표준화된 매뉴얼이 있기 때문에 결과를 쉽고 빠르게 해석할 수 있다. 그러나 자기보고형 성격 검사는 공격성 또는 불안 같이 성격의 부정적인 측면을 질문하는 경우에는 사회적 선의도(social desirability)의 영향을 받아 인상 관리(impression management)에 의한 왜곡된 반응이나 거짓 응답(faking) 등의 문제가 발생할 수 있다(Barrick & Mount, 1996). 대부분의 사람들은 자기 자신에 대해 호의적으로 평가하고, 타인에게 좋은 인상을 남기고 싶어 하는데, 인사선발 상황에서 지원자들은 경쟁자보다 더 좋은 인상을 보이기 위해 실제 자신의 모습보다 더 호의적이고 유능한 것처럼 보이도록 과장하는 왜곡된 응답을 보일 가능성이 높다(James & Mazerolle, 2002).

최근 조직심리학자들은 자기보고형 성격검사의 문제점을 보완하기 위한 방안으로써, 개인의 성격을 평가하는 데 있어 자기보고형 검사와 같은 외현적 측정치와 더불어 암묵적인(implicit) 측정 방식을 함께 사용하는 것을 제안하였다(Bing, LeBreton, Davison, Migetz, & James, 2007; Lang, Zettler, Ewen & Hülsheger, 2012). 본 연구에서 사용하는 공격성을 측정하는 조건추론검사(CRT-A, Conditional Reasoning Test for Aggression)는 암묵적인 측정 도구들 중 향후 조직에서 사용될 가능성이 가장 높은 도구로 주목받고 있다. CRT-A는 앞서 언급한 자기보고형 검사의 장점을 가지는 동시에 높은 수준의 신뢰도와 준거 관련 타당도를 보인다

(LeBreton, Barksdale, Robin, & James, 2007). 조건추론검사를 개발한 James(1998)는 사람들이 자신의 행동을 정당화하고 싶어 한다는 점에 관심을 가졌다. 그는 대부분의 사람들이 자신들의 암묵적 동기에 따라 행동하고 이의 결과로 나타난 행동을 합리화 하는데 이 과정에서 방어적이고 편향된 논리체계를 지니게 된다고 주장하였다. 또한 그는 자신들의 행동을 합리화 과정에서 사용하는 암묵적 방어기제를 ‘정당화 기제(JM; justification mechanism)’라고 명명하였다.

조건추론검사는 사람들이 동일한 상황에서 발생한 행동을 두고 이를 합리화하는 과정에서 활성화되는 정당화 기제 간의 차이를 통해 개인의 성격을 측정하는 암묵적 측정 도구로서, 공격성을 측정하는 CRT-A는 조직 상황에서 나타날 수 있는 간접적 공격 행동을 예측한다(LeBreton et al., 2007). 조직 상황에서는 일반적인 상황과는 달리 다른 구성원들이 공격 행동을 알아차리면 가해자가 받게 되는 처벌 효과도 매우 크기 때문에 주로 상대방에게 해를 입히려는 의도가 드러나지 않는 간접적이고 수동적인 공격행동이 나타나기 쉽다. 따라서 지각, 루머 퍼뜨리기, 근무 태만 같이 공격 행동으로 쉽게 인식하기 어렵고, 행동 자체가 다른 의미로 해석될 수도 있는 공격행동들이 나타날 수 있다. Bergman, McIntyre, 및 James의 연구(2004)에서는 CRT-A 점수가 높을수록 결근 횟수가 많거나 조기 이직하는 경향을 나타냈다. 이는 CRT-A가 앞에서 언급한 조직 장면에서 나타날 수 있는 간접적인 형태의 공격행동을 예측할 수 있음을 시사한다.

최근 들어 조직심리학자들은 성격의 암묵적 측면과 외현적 측면을 모두 아우르는 포괄적인 관점에서 연구를 진행하여 개인의 행동양

상을 더 풍부하게 이해해야할 필요성을 제기했다(Bing et al., 2007; Brunstein & Maier, 2005). 경로화 가설(channeling hypothesis)은 암묵적 측정과 외현적 측정을 함께 사용하여 두 측정치가 서로 상호작용하여 실제 행동을 예측하는 과정을 설명하는 대표적인 이론이다. 즉, 자기보고형 방식으로 측정되는 외현적 성격 특성은 암묵적인 성격 특성이 실제 행동으로 표현되기까지의 ‘경로’ 역할을 한다고 본다(Winter, John, Stewart, Klohonen, & Duncan, 1998). 현재까지는 경로화 가설을 입증하는 연구는 많지 않으나 몇몇 학자들이 공격성에 관한 경로화 가설을 검증하는 연구들을 시도하였다(Frost, Ko, & James, 2007; Bing, Stewart, Davison, Green, McIntyre & James, 2007). Frost 등(2007)은 공격성에 대한 자신의 인식/믿음이 자신의 내재된 공격동기가 표현되는 경로(또는 공격동기의 표현을 방어하는 정당화 기제)에 영향을 미친다고 보았는데, 아마추어 야구선수들을 대상으로 CRT-A로 측정한 암묵적 공격성이 높은 사람들 중 스스로를 공격적인 사람이라고 인식하는 사람은 잘 드러나는 공격행동을 보이지만, 스스로를 공격적인 사람이라고 인식하지 않는 사람은 수동적인 공격성을 드러낸다고 하였다. Bing 등(2007)은 CRT-A와 자기보고형 척도로 측정한 공격성이 서로 상호작용하여 조직에서의 반생산적 작업행동(CWB), 일탈행동(deviant behavior), 그리고 조직시민행동(OCB)을 예측함을 보여주었는데, 공격성에 대한 암묵적 측정치와 자기보고형 측정치의 정도에 따라 이 과정에서 나타날 수 있는 행동 양상을 4가지 유형으로 나눈 통합적 성격 모형(integrated personality model)을 제시하였다. 본 연구는 Bing 등(2007)의 모형을 적용하여, CRT-A에 의한 암묵적 공격성과 자기보고형

척도에 의한 외현적 공격성이 서로 상호작용하여 실제 조직 내 행동을 예측하는지 살펴보고자 하였다.

조건추론접근과 CRT-A

사람들은 자신의 암묵적인 동기로 인하여 나타나는 행동을 정당화하고자 하기에, 사람들은 자신의 행동이 합리적이고 타당하다고 믿으며 자신의 선택에 대해 방어적으로 합리화시키는 태도를 보이고, 이는 점차 개인이 인지하지는 못하지만 편향된 사고로 발전한다(James & LeBreton, 2011). James(1998)는 사람들이 암묵적으로 자신의 행동을 정당화하는 편향된 사고를 유도하는 주요 인지적 기제를 ‘정당화 기제’라고 하였다. 그런데 개인의 동기나 성격 요인들이 행동의 정당성을 판단하는 인지과정에 영향을 미칠 수 있기 때문에, 특정 행동에 대한 정당화 기제는 사람들마다 다르게 활성화되어 개인차가 나타난다. 따라서 조건추론접근은 어떤 행동의 타당성을 판단하기 위한 인지적 사고과정에서 활성화되는 정당화 기제에 관심을 가지며, 이는 무의식적으로 작동하기 때문에 기존의 자기보고형 검사로는 측정할 수 없다고 본다(Nisbett & Wilson, 1977).

사람들이 다른 사람에게 공격행동을 가하려는 동기와 남들에게 호의적으로 인식되고 싶은 동기를 동시에 가지고 있다. 대부분의 사람들은 자신들의 부정적인 동기나 행동은 들리지 않으면서 타인에게 호의적으로 보이기를 원한다. 따라서 외부 환경으로 인해 충동적으로 남에게 피해를 주려는 생각이 들더라도, 사회화 과정에서 습득한 문화적인 규범이나 사회적 가치에 부합하는 정당화 기제를 활성화

표 1. CRT-A의 정당화 기제 분류

<p>적대 귀인 편파 (Hostile attribution bias)</p>	<p>적대 귀인 편파는 모든 사람들은 암묵적으로 타인을 해치고 싶어한다고 가정하는 것이다. 그래서 어떤 행동에는 악의적으로 남을 해치려는 의도가 내포되어 있다고 귀인한다. 그러므로 적대 귀인 편파가 심한 사람들은 타인의 친절한 행동을 보고도, 자신에게 해를 입히려는 의도를 숨기고 있다고 생각한다. 특히 공격성이 높은 사람들은 이러한 정당화 기제를 통해 자신의 공격행동을 외부의 신체적 혹은 언어적 공격으로부터 자신을 보호하기 위한 방어행동으로 여긴다.</p>
<p>표적 폄하 편파 (Derogation of target bias)</p>	<p>표적 폄하 편파는 무의식적으로 공격행동의 근원이라고 생각되는 상대를 악랄하고, 비도덕적이며, 신뢰할 수 없는 사람이라고 특징짓는 것이다. 특히 공격성이 높은 사람들은 상대방을 앞서 언급한 특징과 연관시켜서 생각하고, 자신이 상대방에게 행한 공격행동을 정당화한다.</p>
<p>보복 편파 (Retribution bias)</p>	<p>보복 편파는 관계를 유지하는 것보다 보복을 통해서 더 나은 결과를 얻을 수 있다는 생각을 바탕으로 한다. 즉, 화합보다는 보복이 더 합리적이라고 생각하는 것이다. 그래서 보복 편파가 심한 사람은 공격행동에 대해서 자신이 부조리하다고 생각한 것에 대한 보상을 받거나, 자신을 무시하는 상대방에게 존중받기 위한 정당한 수단으로 생각한다.</p>
<p>힘 있는 타인에 의한 희생 편파 (Victimization by powerful "others" bias)</p>	<p>힘 있는 타인에 의한 희생 편파는 힘 있는 사람들은 자신보다 약한 사람에게 해를 끼친다고 가정하는 것이다. 그래서 이와 같이 생각하는 사람들은 스스로 불공평이나 착취의 희생양이라 생각하고, 현재 자기는 자신보다 우월한 누군가로 인해서 억압받는다고 여긴다. 따라서 힘 있는 타인에 의한 희생 편파가 심한 사람들은 자신의 공격행동에 대해서 억압에 대항한 시위, 또는 불평등을 개선하기 위한 수단으로 정당화한다.</p>
<p>권력 편파 (Potency bias)</p>	<p>권력 편파는 타인과의 상호작용을 지배 혹은 순종적인 관계를 형성하기 위해 경쟁으로 생각하는 것이다. 권력 편파가 심한 사람들은 무의식적으로 타인의 행동을 다음과 같이 2가지로 구분한다: (1) 힘, 지배, 용감함 (2) 순종, 소심함, 순응, 무기력. 따라서 공격행동은 타인을 지배하기 위해서 자신의 힘, 영향력 등을 증명하는 행동으로 보고, 이를 장려한다. 반면 나약한 모습을 보이는 것은 타인에게 이용당할 여지를 스스로 드러내는 것이라 여긴다.</p>
<p>사회적 절감 편파 (Social discounting bias)</p>	<p>사회적 절감 편파는 사회적 관습이 개인의 자유의지와 욕구충족 기회를 제한한다고 생각하는 것이다. 이는 전통으로 내려오는 이상이나 관습을 무시하여, 공격행동이나 일탈행동에 대해서 표현의 자유를 얻기 위한 행동이자, 사회적 관습의 족쇄를 벗어나 제한적인 사회 관계로 부터 자유를 얻기 위한 행동으로 간주한다.</p>

출처. "A Conditional Reasoning Measure for Aggression", by L. R. James, M. D. McIntyre, C. A. Glisson, P. D. Green, T. W. Patton, J. M. LeBreton, and L. J. Williams, 2005, *Organizational Research Methods*, 8, p. 74. Copyright 2005 by Sage Publications, Inc.

화하여 자신의 공격행동 동기를 조절한다(Kuhn, 1991). 하지만 아이러니하게도 공격적인 성향이 높은 사람들은 자신의 공격적인 성향을 정확히 인식하지 못한다(Baumeister, Dale, & Sommer, 1998). 오히려 그들은 공격행동을 외부로부터 자신을 보호하기 위한 정당한 반응으로 여기며(James & Mazerolle, 2002), 이러한 정당화 기제는 그들의 행동에 정당성을 부여하는 인지적 기반이 된다.

James(1998)는 표 1과 같이 공격성에 대한 여섯 가지 정당화 기제를 제안하였다: 적대적 귀인 편파, 표적 폄하 편파, 보복 편파, 힘 있는 타인에 의한 희생 편파, 권력 편파, 사회적 절감 편파. 이 중 적대 귀인 편파의 경우를 예로 들면(부록 참조), 공격성이 높은 사람들은 암묵적으로 타인을 해치고 싶어 하는 바, 타인의 친절한 행동에 대해서도 자신에게 해를 입히려는 의도가 내재되어 있다고 생각한다. 따라서 공격성이 높은 사람들은 이러한 정당화 기제를 통해 자신의 공격행동을 외부의 공격행동으로부터 자신을 보호하기 위한 방어행동으로 여긴다.

CRT-A는 개인의 공격행동에 대한 정당화 기제가 활성화되는 정도에 주목한다. 이를 확인하기 위해 응답자들에게 일반 추론 문제를 풀듯이, 공격 행동이 반영된 지문을 읽고 그 내용에 따른 '가장 논리적인 결론'을 고르도록 한다(부록 참조). CRT-A는 각 문항마다 지문이 주어지고 이에 따른 네 가지 선택지가 있다. 친사회적인 성향을 반영하는 선택지와 공격적 성향을 반영한 선택지가 각각 한 개씩 포함되고, 나머지 두 개는 지문의 내용과 전혀 관련이 없는 비논리적 선택지이다. 이는 추론 문제를 푸는 과정에서 IQ와 같은 개인의 인지적 능력의 영향을 최소화하고 네 가지 선택지가

주어짐에 따라 일반적인 추론 시험과 같이 보이도록 하여 안면 타당도를 높인다. 응답자들이 고른 선택지에 따라 공격행동 정당화 기제를 활성화하는 지를 추정할 수 있다. 즉, 공격적인 성향이 높은 사람은 지문을 읽고 가장 논리적인 답변으로 공격행동에 대한 정당화 기제가 반영된 보기를 선택할 가능성이 더 높다. CRT-A 점수는 공격적 성향을 반영한 보기를 선택할 경우 1점이 부여되면서 총점이 계산된다. 따라서 CRT-A 점수가 높다는 것은 개인이 공격행동을 합리화하기 위해서 정당화 기제를 더 많이 사용하고, 추후 공격행동을 보일 가능성이 더 높을 것으로 해석할 수 있다(James, 1998). 선행 연구는 CRT-A 점수가 높은 사람이 실제 직장에서 일탈 행동을 더 많이 보였다(James & LeBreton, 2011). 더욱이 검사의 목적이나 형태가 공개되지 않은 상황에서 CRT-A를 실시할 때, 개인의 인상 형성 책략이나 왜곡된 응답의 영향을 받지 않는 것으로 나타났다(LeBreton et al., 2007). 또한 직장 내 공격행동을 정확하게 예측하는 것은 매우 어려운 가운데, CRT-A는 소속된 조직 혹은 업무와 관련된 타인에게 해를 입힐 의도를 가진 공격행동(Schat & Kelloway, 2005)과 같은 직장 내 공격성을 예측할 수 있는 것으로 나타났다(James, McIntyre, Glisson, Bowler & Mitchell, 2004).

암묵적 측정치와 자기보고형 측정치의 상호작용 패턴 연구: 경로화 가설

심리학자들은 개인의 무의식적인 요소들이 실제 행동이나 의사결정에 미치는 영향을 경험적으로 파악하면서, 성격의 암묵적 측면과 외현적 측면이 실제 행동을 예측하는 정도에

관심을 기울여왔다. 이는 성격에 대한 암묵적 측정치와 외현적 측정치가 행동을 예측하는 과정에서 보여주는 상호작용 패턴의 파악으로 관심 영역을 확장시키는 계기가 되었다(Uhlmann et al., 2012). 경로화는 암묵적 측정치와 외현적 측정치가 행동을 예측할 때 보이는 대표적인 상호작용 패턴이다. 즉, 성격의 외현적 요인은 그와 상응하는 암묵적인 요인이 실제 행동으로 표현될 수 있도록 돕는 일종의 ‘경로’ 역할을 한다(McClelland et al., 1989; Winter et al., 1989). 예를 들어, Lang 등(2012)은 세 가지 암묵적 동기(유친동기, 성취동기, 권력동기)와 두 가지 외현적 특성(외향성과 성취동기)이 서로 상호작용하여(즉, 암묵적 동기가 외현적 특성을 통해 표현되는 방식으로) 과업수행과 맥락수행을 유의하게 예측한다는 것을 보여주었다. 본 연구에서는 경로화 가설을 토대로 성격의 외현적인 측면과 암묵적인 측면이 실제 행동에 미치는 영향력을 파악하고, 이것이 개인의 행동에서 드러나는 차이점을 통합적으로 이해하고자 하였다. 구체적으로, 공격성에 관한 경로화 가설을 검증하고, 이것이 실제 직무행동을 예측하는지 확인하고자 하였다. 또한 공격성에 대한 경로화 가설 모형에 더하여 암묵적 공격성과 외현적 공격성의 강도에 따라 네 가지 유형으로 구분되는 Bing 등(2007)의 ‘통합적 성격 모형’을 경험적으로 검증하고자 하였다.

공격성에 대한 통합적 성격 모형

경로화 가설은 암묵적 측정치와 외현적 측정치의 강도(고/저)에 의해서 특정 행동을 4가지 하위 유형으로 분류한 통합 모형의 근거가 된다. 동일한 성격 특성이 반영된 행동일지라

도 암묵적 인지와 외현적 인지가 반영되는 정도에 따라 사람들이 실제로 보여주는 행동 양상은 미묘하게 다를 수 있다는 것이다. Frost, Ko, 및 James(2007)는 공격성에 대한 경로화 가설을 밝히기 위해, 먼저 공격행동을 정당화하려는 암묵적 성향과 자신이 인식하는 공격성이 높을수록, 실제로 공격행동을 보일 가능성이 더 높다고 가정했다. 이들의 가설은 지지되었고, 한발 더 나아가 개인의 암묵적인 정당화 기제와 자신의 공격성향을 인식하는 정도에 따라 다른 유형의 공격행동들도 나타났다(James & Mazerolle, 2002). 구체적으로, 앞서 언급했듯이, 암묵적 공격성이 높은 사람(즉, 공격 행동에 대한 암묵적인 정당화 기제가 발달한 사람)들 중 자신의 공격성향을 인식하는 사람들은 다른 사람들이 공격행동을 인식할 수 있을 정도로 공격성을 많이 드러냈다. 반면, 암묵적인 공격성은 높지만 스스로 공격적이라고 생각하지 않는 사람들은 공격성이 눈에 쉽게 드러나지 않는 방식으로 공격행동을 보였다. 위의 결과를 바탕으로 고안된 공격성에 대한 ‘통합된 성격 모형’은 자기보고형 검사와 조건추론검사로 두 가지 모두 개인의 공격성을 측정하지만, 개별검사는 공격성 내 서로 다른 요소를 측정한다고 가정한다. 자기보고형 검사는 개인이 공격성에 대해서 의식적으로 인식하는 측면을 측정하고, 조건추론검사는 암묵적인 차원의 공격성을 측정한다고 본다. Bing 등(2007)은 Frost 등(2007)의 연구결과와 같은 맥락에서 통합적 성격 모형을 토대로 하여, 암묵적 공격성과 외현적 공격성의 강도에 따라 표 2와 같은 4가지 공격행동 유형으로 분류하였다.

첫 번째는 명시적 공격성(manifest aggressives) 유형이다. 이 유형에 속하는 사람들은 의식적

표 2. 공격성에 대한 통합적 성격 모형

암묵적 공격성	외현적 공격성	
	낮은 공격성	높은 공격성
	잠재된 공격성 (Latent aggressives)	명시적 공격성 (Manifest aggressives)
공격성에 대한 정당화 기제	<ul style="list-style-type: none"> - 자신의 공격성향을 의식하지 못함. - 간접적으로 반생산적 작업행동을 보임. 	<ul style="list-style-type: none"> - 자신의 공격성향을 인식하고 공격행동을 정당하게 여김. - 겉으로 분명하게 드러나는 반생산적 작업행동을 보임.
	친사회성 (Prosocials)	친사회성 과잉보상 (Overcompensating prosocials)
친사회적 가치	<ul style="list-style-type: none"> - 스스로 화합, 협동 등의 가치를 중시함. - 남을 기꺼이 도우려고 함. 	<ul style="list-style-type: none"> - 의식적으로 자신의 공격성향에 대해 자기검열을 함. - 반생산적 작업행동을 보이지 않도록 스스로 조심하고 통제함.

출처. “An Integrative Typology of Personality Assessment for Aggression: Implications for Predicting Counterproductive Workplace Behavior”, by M. N. Bing, S. M. Stewart, H. K. Davison, P. D. Green, M. D. McIntyre and L. R. James, 2007, *Journal of Applied Psychology*, 92(3), p. 725. Copyright 2007 by American Psychological Association.

으로 자신이 공격적이라고 생각하고, 암묵적인 공격성향도 높다. 특히 이들은 공격 행동에 대한 정당화 기제가 발달되었기 때문에 상대방의 공격행동을 악의적으로 여긴다. 그리고 자신의 공격행동은 이에 대처하는 정당한 방어수단이자, 자신의 뜻을 명확하게 드러내는 행동이라고 본다. 따라서 이들은 조직 상황에서 절도, 언어폭력 등의 반생산적 작업행동을 적극적으로 표현할 가능성이 높다. 두 번째는 잠재된 공격성(latent aggressives) 유형이다. 이 유형에 속하는 사람들은 의식적으로 자신의 공격성향을 인지하지 못하지만, 무의식적으로는 공격성에 대한 정당화기제가 발달하여 자신의 공격행동을 타당하다고 여긴다. 그리하여 이들은 상대방이 공격적인 행동을

보이더라도 상대방에 대한 적대감을 생경하게 드러내지 않으면서 간접적인 공격행동을 보일 가능성이 높다. 세 번째는 의식적으로나 무의식적으로 자신이 공격적이지 않다고 생각하는 사람들이 속한 친사회성(prosocials) 유형이다. 이 유형에 속하는 사람들은 화합이나 협동 같은 친사회적 가치를 수호하고, 사회적 규범을 따르는 것을 중시하기 때문에 친사회적인 가치를 기준으로 공격행동을 판단한다. 그래서 이들은 조직 상황에서 칭찬행동이나 조직시민행동과 같은 건설적인 행동을 더 많이 보일 것이다. 마지막으로, 친사회성 과잉 보상(overcompensating prosocials) 유형이 있다. 이들은 스스로에 대해 공격적이라고 의식하고 있으나 실제로 암묵적인 공격성은 낮은 사람들

이다. 오히려 자신의 공격 성향을 과도하게 의식하고 있기 때문에 상대방의 행동에 대해 더 관대하고 자신의 행동에 대해서는 더 엄격하다. 결과적으로 네 번째 유형에 속하는 사람들은 끊임없이 자신의 행동을 검열하기 때문에 조직에서 반생산적 작업 행동을 보이지 않을 가능성이 높다.

Bing 등(2007)은 이와 같은 유형 분류를 토대로 각 유형에 속하는 사람들이 공격성을 적극적으로 드러내는 행동과 간접적으로 드러내는 행동, 조직시민행동을 보이는 경우 각각에 관한 세 가지 가설을 세웠다. 첫째, 암묵적인 공격성이 높을 때, 외현적인 공격성이 증가할수록 겉으로 드러나는 반생산적 작업행동을 보일 가능성이 더 높다. 이때, ‘잠재된 공격성’ 집단은 적극적인 반생산적 작업행동을 가장 적게 보일 것이라 예측했다. 둘째, 암묵적인 공격성이 높으면, 외현적인 공격성이 감소할수록 간접적인 방식으로 반생산적 행동을 보일 가능성이 더 많을 것이다. 즉, ‘잠재된 공격성’ 집단이 이러한 간접적 공격행동을 가장 많이 보일 것이라 예측했다. 셋째, 암묵적인 공격성이 낮으면, 외현적인 공격성이 감소할수록 친사회적 행동을 더 많이 보일 것이다. 즉, ‘친사회성’ 집단이 이러한 행동을 가장 많이 보일 것이라고 예측했다. 반대로 암묵적인 공격성이 높으면 외현적인 공격성이 감소할수록 친사회적인 행동이 더 적게 나타날 것으로 보았다. 특히 ‘잠재된 공격성’ 집단에서 친사회적 행동이 가장 적게 나타날 것이라고 예측했다¹⁾. 그러나 동일한 조건에서 ‘친사회성 과

1) 잠재된 공격성 집단은 암묵적으로 타인이나 조직에 대해 적대시하는 경향이 높기에 외현적인 공격성이 감소하더라도 여전히 다른 집단보다 주변 사람을 돕는데 주저할 것이라고 보았다.

잉보상’ 집단은 ‘명시적 공격성’ 집단 보다 암묵적 공격성 강도가 더 낮기 때문에 도움 행동을 더 많이 보일 것이라고 보았다. Bing 등(2007)은 두 측정치가 서로 상호작용하여 위의 가설대로 반생산적 행동과 일탈행동, 그리고 조직시민행동을 예측한다는 것을 발견했다. 그리하여 암묵적 측정과 외현적 측정을 동시에 사용하여 성격을 측정했을 때, 개인의 행동 특성을 세분화하여 더 정확하게 예측가능하다는 점을 확인할 수 있었다. 본 연구는 Bing 등(2007)의 선행 연구 결과를 바탕으로 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다. 본 연구에서는 조직내 준거 변인으로 조직시민행동의 하위요인인 도움행동을 사용하였다²⁾.

가설 1: 암묵적인 공격성이 낮은 사람들 중에서 외현적 공격성 점수가 낮을수록 타인을 돕는 행동을 더 많이 보일 것이다(구체적으로 CRT-A 점수와 자기보고형 공격성 점수가 모두 낮은 ‘친사회성(prosocials)’ 집단에서 도움행동을 가장 많이 보일 것이다

가설 2: 암묵적인 공격성이 높은 사람들 중에서 외현적 공격성 점수가 낮을수록 타인을 돕는 행동이 더 적게 나타날 것이다(구체적으로 CRT-A 점수가 높지만 자기보고형 공격성 점수는 낮은 ‘잠재된 공격성(latent aggressives)’ 집단에서 도움행동을 가장 적게 보일 것이다

2) OCB의 차원들(helping behavior, civic virtue, sportsmanship, conscientiousness, courtesy) 중 도움행동에 초점을 둔 것은 본 연구의 표본(해외주재원들) 특성상 다른 차원들보다 도움 행동 차원이 현지인들이 가장 쉽게 관찰 가능한 행동이라고 판단하였기 때문이다.

방 법

연구 대상과 절차

본 연구는 ICT 분야에 속하는 국내 A기업의 중국 및 인도 법인으로 파견된 116명의 해외주재원들과 현지인들을 대상으로 실시되었다. 비즈니스의 세계화로 글로벌 기업들이 증가하면서, 본사와 해외법인간의 업무를 조정하는 해외파견 주재원 수가 증가하고 있다. 그러나 주재원들은 해외법인이 속한 국가의 문화나 비즈니스 관행에서의 차이 등을 접하고, 적응하는 과정에서 개인의 행동이나 의사결정이 적절함을 판단할 때 모호함과 불확실함을 느끼고, 좌절감을 느낄 수 있다. 좌절-공격성 가설(frustration-aggression hypothesis)에 따르면, 개인은 목표 달성 과정에서 방해요인들을 만나면 좌절감을 느끼고, 좌절감을 경험한 개인은 이를 유발한 대상에게 공격행동을 보일 수 있다(Dollard, Doob, Miller, Mowrer, & Sears, 1939). 위와 같은 가설로부터, 이문화 환경에 적응하는 과정에서 좌절감을 경험한 주재원들은 좌절감을 유발하는 대상에게 직/간접적으로 공격행동을 보일 것으로 예상해볼 수 있다. 더 나아가 Tett와 Guterman(2000)의 특성 활성화 이론(Trait Activation Theory)은 개인의 성격 특성이 그와 관련된 상황단서가 더 많이 나타날 때 실제 행동으로 표현될 가능성이 더 높다고 하였다. 이문화 상황 자체가 주재원들의 적응 곤란에 따른 좌절감을 유발할 수 있기 때문에, 이는 성격 특성으로서의 공격성이 실제 행동으로 나타나도록 유도하는 상황단서로 작용할 수 있다. 따라서 이문화 맥락은 개인의 암묵적인 공격성이 실제 행동으로 나타나는 점을 관찰할 수 있는 매우 좋

은 조건이다.

총 116명의 피험자 중에서 CRT-A 검사에서 비논리적 응답을 많이 한 3명과 현지인 동료의 평가 결과가 없는 12명을 분석에서 제외한 101명의 데이터를 추후 분석에 사용하였다. 표본의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 먼저 평균 연령은 43.22세(SD=3.94)였다. 직급별로 보면, 부장급(수석)이 40명(39.6%)이고, 과장급(책임)은 34명(33.7%), 차장급은 27명(26.7%)이었다. 남성 98명, 여성 3명이었고, 다수의 참가자가 기혼자였고(96명), 미혼은 5명이었다. 대부분의 참가자들은 이전에 해외파견 근무 경험이 없었다(86명, 85.1%).

CRT-A와 외현적 공격성 척도는 2012년 A기업에서 해외주재원 선발 과정에서 실시한 이문화 적응 검사의 일부로 사용되었다. 2년 후 이문화 적응 검사의 준거 관련 타당도를 확인하기 위해, 해외주재원의 수행과 관련된 준거들이 웹 설문지로 조사되었는데, 그 중에 법인 내 주재원과 업무 관계가 있는 현지인 동료들에게 해당 주재원이 얼마나 도움행동을 많이 보이는 지를 평가하는 문항이 포함되었다. 총 320명의 현지인 동료들이 평가에 참여했는데, 주재원 한 명당 평가에 참여한 현지인 동료들의 수는 1명부터 7명까지 다양했다.

측정 도구

CRT-A

미국에서 개발된 30 문항의 CRT-A(James, 1998)를 재역(back translation) 절차를 통해 번안하였다. 연구자들 간의 토의를 통해 30문항 중 총기난사 등 한국 문화에 적합하지 않은 내용이 반영된 10문항들을 제외하여 20문항이 최종 사용되었다. CRT-A에 대한 자료가 수집

된 후 기초적인 문항 분석 과정을 통해 다시 20문항 중 8문항이 제외되었다. 즉, 모든 피험자들이 공격성에 해당하는 선택지를 고르지 않은 문항, 과반 이상의 참가자가 공격성 선택지를 고른 문항, 문항-총점 간 상관관계를 토대로 총점과 부적 상관을 보인 문항 등을 분석에서 제외했다. KR 20으로 구한 12 문항 CRT-A의 신뢰도는 .64였다. CRT와 같이 이분 변인(정/오답)으로 코딩하는 문항을 사용한 선행 연구들은 이 정도의 신뢰도도 허용될 만하다고 알려져 있다(김민영, 2014; 이해주, 장재윤, 2012).

외현적 공격성

국내 선행 연구에서 외현적 공격성을 측정하기 위해서는 주로 Buss와 Perry(1992)의 공격성 설문지(AQ, Aggression Questionnaire)를 변안한 것을 사용한다(권석만, 서수균, 2002; 이해주, 2014). 그러나 연구목적으로 개발된 이 척도의 일부 문항은 한국 사회와 문화적으로 어울리지 않는 내용을 일부 포함하고 있고, 4개의 하위 요인들 중 신체적 공격성이나 적대감과 관련된 문항들은 조직 맥락에는 적합하지 않다. 따라서 본 연구에서 사용된 외현적 공격성 척도는 Buss와 Perry(1992)의 4가지 하위 요인 중 언어적 공격성과 분노 요인을 바탕으로 조직 상황에 부합하는 내용으로 12문항으로 재구성한 것이다. 문항의 예로는 ‘화가 나면 욕을 하는 편이다’, ‘내 뜻대로 되지 않을 때 짜증이 그대로 드러난다’ 등이다. 응답 방식은 6점 리커트 척도이었다(1: 전혀 아니다 ~ 6: 매우 그렇다). 기존 공격성 척도를 사용하지 않은 결과로 발생할 수 있는 타당도 문제를 보완하기 위해, 본 연구에서 사용한 외현적 공격성 척도 문항들과 Buss와 Perry(1992)

의 공격성 설문지간의 응답반응 일치 정도를 확인하여 문항의 동등성을 파악하였다. 서울 소재 4년제 대학의 심리학 전공과목 수강생들을 대상으로 두 척도를 포함하는 설문을 실시하였다. 130명의 자료를 수집하였고, 불성실 응답을 제외한 128명(남자 35명, 여자 93명)의 자료를 분석하였다. 상관분석을 실시한 결과, 두 척도 간에 $.78(p < .01)$ 의 높은 상관관계가 나타났다. 본 연구의 12문항 외현적 공격성 척도의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .85이었다.

도움행동

일반적으로 반생산적 작업행동(CWB)을 조직에 해를 주기 위한 의도가 담긴 행동으로 정의할 때, 조직시민행동은 반생산적 작업행동과 의미상으로 반대되는 행동임을 알 수 있다. 이와 마찬가지로 Bing 등(2007) 연구도 반생산적 작업행동의 반대 개념으로서 조직시민행동(OCB)을 준거변인으로 설정하였다. 본 연구에서는 OCB 중 이타주의 행동과 관련된 도움행동을 준거변인으로 사용하였는데, Podsakoff, Ahearne, 및 MacKenzie(1997)의 연구에서 사용한 OCB 척도의 하위 요인인 helping에 속하는 4개 문항을 사용하였고, 주재원의 동료들에게 해당 주재원을 평가하도록 하였다. 즉, 조직시민행동의 한 형태로서 주재원이 주변 현지인 동료들을 많이 돕는지를 평가하였고, 문항은 모두 영어로 제시하였다. 문항의 예로, ‘He/she helps out if someone falls behind in work’ 등이 있다. 응답방식에는 7점 리커트 척도를 사용하였으며(1: 전혀 동의하지 않는다 ~ 7: 매우 동의한다), 각 주재원의 도움행동 점수는 현지인 동료들이 평가한 점수들의 평균한 값이다. 도움행동 4문항의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .91이었다. 한 주재원에 대해 1명 이상의 현지인

동료들이 평가하였으므로, 복수의 현지인들의 평가가 서로 일치하는 정도를 확인하기 위해 평정자 신뢰도(intraclass correlation coefficient, ICC)를 구하였다. 주재원마다 평가에 참여한 현지인의 수가 다르기 때문에, Shrout와 Fleiss(1979)가 제안한 방식으로 ICC를 구했다. 즉, 무선적으로 선발된 평가자들이 오직 자신에게 할당된 대상자만을 평가하는 내포모형(nested model)일 때는 ICC(1,k)을 사용한다. 그런데 평균 평가자의 수가 늘어날수록 더 신뢰할만한 ICC 값을 추정할 수 있기 때문에 본 연구는 현지인 동료 1명의 평가를 받은 경우라도 평가에 참여한 평균 현지인 동료의 수로 일반화한 값으로 ICC를 구하였다(Shrout & Fleiss, 1979). 즉, 평균 2.88명의 현지인 동료들이 참여했기 때문에 ICC(1,3)을 구했고, 그 값은 .21이었다. 이 수치는 현지인 동료들이 주재원의 도움 행동에 대해 평가한 결과가 적당히 유사한 것으로 해석할 수 있다.

거 평가에 영향을 미칠 수 있다고 보았다. 더불어 주재 기간은 주재원의 현지 적응과 업무 수행과 정적 관계를 보여준다(Janssens, 1995). 따라서 주재원의 파견기간과 현지적응, 업무 수행간의 정적 관계는 오랜 기간 동안 해당 국가의 문화적 가치에 적합한 행동을 학습할 기회를 더 많이 가짐으로써 나타난 결과이며 적응 및 수행 수준이 높을수록 좌절감에 의한 공격성이 감소할 가능성이 크다. 또한 다른 나라에 주재원으로 파견된 경험이 있는 주재원들은 그렇지 않은 주재원들보다 해외법인 근무에 더 빨리 적응하고, 업무 수행에 있어서도 더 능숙했다(Lee & Sukoco, 2010). 마지막으로 배우자와 가족들이 파견 국가의 문화에 적응하는 모습은 주재원의 전반적인 이문화 적응과정이나 직무 수행과 정적인 관계를 보였기 때문에, 주재원의 결혼 여부를 통제 변인으로 포함하였다(Takeuchi, Yun, & Tesluk, 2002).

통제 변인

직급, 주재 기간과 과거주재경험 유무, 결혼 여부 변인들을 통제변인으로 설정하였으며, 근거는 다음과 같다. 일반적으로 집단주의 문화권내 조직에서는 위계질서를 중시하기 때문에, 주재원의 직급(Stahl & Caligiuri, 2005)은 준

결 과

측정 변인들의 기술 통계 및 상관관계

본 연구에서 측정된 변인들의 평균, 표준편차, 그리고 상관계수는 표 3에 제시되어 있다.

표 3. 측정 변인들의 평균, 표준편차, 및 상관계수

변인	평균	표준편차	1	2
1. 외현적 공격성	2.58	0.58		
2. CRT-A	3.40	1.48	.04	
3. 도움 행동	5.65	0.89	.21*	-.14

* $p < .05$ (양방검증)

먼저, 외현적 공격성과 CRT-A는 .04의 정적 상관계수를 보였다($p=.66$). 이는 선행 연구 나타난 결과와 유사한데, 동일한 성격 변인을 암묵적 측정 방식과 자기보고형 방식으로 측정할 때, 둘은 서로 다른 측면을 측정한다고 보았기 때문에 두 측정치 간의 상관은 아주 낮거나 유의미하지 않은 경우가 많았다 (Greenwald & Banaji, 1995; McClelland et al., 1989). 각 측정치와 준거의 상관관계를 살펴보면, 외현적 공격성과 도움행동은 .21의 유의한 정적 상관관계가 나타났다($p<.05$). 그러나 CRT-A 점수와 도움행동 간에는 유의한 상관관계가 나타나지 않았다($r=-.14, p=.17$).

가설검증

외현적 측정과 암묵적 측정간의 상호작용을

고찰하기 위해 도움행동에 대한 조절된 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 결과가 표 4에 제시되어 있다. 모든 예측 변인과 준거 변인을 표준화하였다. 1단계에 통제변인인 과거주재경험, 직급, 결혼여부, 주재 기간을 투입하였다. 그리고 2단계에서 표준화된 외현적 공격성과 CRT-A를 투입했을 때, 외현적 공격성만 유의한 회귀계수(β)가 나타났다($\beta=.231, p<.05$). 그 다음, 3단계에 상호작용 항을 투입할 때, 유의한 상호작용이 나타났다($\beta=.291, p<.01$). 즉, 외현적 공격성과 CRT-A가 상호작용하여 도움행동을 유의하게 예측했다. 그림 1은 도움 행동에 대한 외현적 공격성과 CRT-A의 상호작용 효과를 보여준다. 상호작용 항이 투입된 3단계 모형에서 R^2 값이 통계적으로 유의하게 증가하면서($\Delta R^2=.088, p<.01$), 전체적으로 도움 행동 준거 변량의 8.8%를 더 설명하

표 4. 도움행동에 대한 위계적 회귀분석 결과

단계	도움행동				
	β	R^2	ΔR^2	F	df
1단계		.021		.503	4, 100
과거주재경험유무	-.033				
직급	-.110				
결혼여부	-.291				
주재기간	.016				
2단계		.090	.069	1.556	6, 100
외현적 공격성	.231*				
CRT-A	-.141				
3단계		.178	.088**	2.867**	7, 100
외현적 공격성 X CRT-A	.327**				
전체R 값				.421	
전체F 값				2.867**	

* $p<.05$, ** $p<.01$, 베타(β) 값은 모두 3단계에서의 값임.

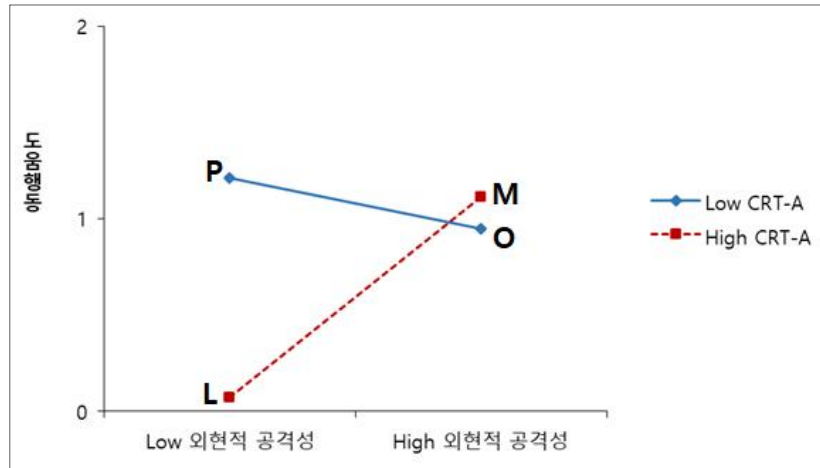


그림 1. 도움 행동에 대한 외현적 공격성과 CRT-A의 상호작용
(M: 명시적 공격성 O: 친사회성 과잉 보상 P: 친사회성 L: 잠재된 공격성)

였다. 더 나아가, 가설 1과 2를 검증하기 위해 단순 기울기 검증(simple slope test)을 실시하였다. CRT-A 점수가 낮은 주재원의 경우(-1 SD)에는 회귀계수의 기울기가 유의하지 않은 것으로 나타났다($\beta=-.133, t=-.936, p=.35$). 따라서 가설 1은 기각되었다. 즉, 암묵적 공격성이 낮은 사람들은 자신의 공격 성향을 인식하는 정도에 따라 도움행동을 보이는 정도에 있어 유의한 차이가 나타나지 않았다. 그렇지만 CRT-A 점수가 높은 주재원의 경우(+1 SD)에는, 회귀계수의 기울기가 양(+)의 방향으로 유의미하였다($\beta=.521, t=3.703, p<.01$). 이로써 가설 2는 지지되었다. 다시 말하면, 암묵적 공격성이 높은 사람들은 자신의 공격성향을 인식하는 정도에 따라 도움 행동을 보이는 정도가 다르게 나타났다. 자신이 덜 공격적이라고 인식할수록 도움 행동을 더 적게 보이는 경향성을 보였다. 구체적으로 CRT-A 점수는 높지만 외현적 공격성 점수는 낮은 ‘잠재된 공격성(latent aggressives)’ 집단에서 이러한 행동성향이 나타났다.

논 의

본 연구는 국내 A기업의 중국과 인도 법인에 파견된 주재원을 대상으로 공격성에 대한 암묵적 측정도구 CRT-A와 자기보고형 공격성 검사를 실시하여, 암묵적 공격성과 외현적 공격성이 상호작용하여 실제 주재원의 도움행동을 예측하는지를 확인하였다. 주요 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, CRT-A와 외현적 공격성은 상호작용하여 실제 주재원의 도움행동을 예측하였는데, 이로써 Bing 등의 연구결과(2007)가 다른 문화권의 구성원들에게도 유사하게 나타나는 점을 확인할 수 있었다. 위의 연구결과를 바탕으로, 공격성의 경우 자기보고형 측정치를 단일 예측변인으로 사용하여 직무 관련 행동을 예측하는 경우보다 암묵적 측정을 함께 사용할 때 구성원들의 조직 내 행동에서의 차이를 더 세분화하여 이해할 수 있었다.

둘째, 암묵적 측정 도구인 CRT-A를 함께 사용하여 공격성을 측정할 때, 외현적 공격성

점수가 낮은 사람일수록 도움 행동과 같은 친 사회적 행동을 더 적게 보이는 경우도 있을 수 있음을 경험적으로 확인하였다. 이러한 결과는 암묵적 성격 측정 검사를 사용함으로써 기존의 자기보고형 검사의 문제점을 보완할 수 있음을 시사한다.

셋째, 암묵적 측정치와 외현적 측정치 간의 상호작용 패턴은 대체로 Bing 등(2007)의 연구 결과와 유사한 형태를 보였다. 다만, Bing 등(2007)의 연구에서는 친사회성 집단이 가장 조직시민행동을 보였지만(그림 6, p. 738), 본 연구에서는 친사회성 집단과 친사회적 과잉보상 및 명시적 공격성 집단 간에 유의한 차이가 나지 않았고, 가설 1은 지지되지 않았다. 본 연구결과가 집단주의 문화권의 특징을 보이는 중국과 인도 현지인 동료들의 평가를 바탕으로 하는 점을 고려하면(Hofstede, 2001), 이들이 ‘명시적 공격성’ 집단에 속한 주재원들이 상대적으로 도움 행동을 많이 보인다고 인식한 점은 주목할 만하다. 공격 행동을 수용하거나 이를 표현하는 메커니즘은 문화마다 다르다(Fry, 2001). 집단주의 문화권과 개인주의 문화권은 사회적 지위에 따라 분노를 표현하는 과정에서도 차이를 보였다(Park, Kitayama, Markus, Coe, Miyamoto, Karasawa, & Ryff, 2013). 일반적으로 개인주의 문화권에서 분노 표현 같은 공격행동은 목표달성을 실패했을 때 경험하는 좌절감을 해소(ventilation)하기 위한 수단으로 사용된다. 그래서 상대적으로 사회적 지위가 낮은 사람들은 일상생활에서 좌절 경험을 느끼는 경우가 더 많고(Markus, Ryff, Curhan, & Palmersheim, 2004), 이 사람들이 분노를 표현하는 경우를 더 자주 볼 수 있다(Henry, 2009). 반대로 집단주의 문화권에서는 개인간 상호의존적인 관계를 중시하기 때문에,

분노 표현 같은 공격행동은 관계를 해치는 행동으로 간주하고, 이를 바람직하지 않게 여긴다(Adam, Shirako, & Maddux, 2010). 그러나 예외적으로, 사회적 지위가 높은 사람들에게는 분노 표현 같은 공격행동을 사회적으로 허용하는 경향을 보였다. 왜냐하면 권력(지위)을 가진 사람들에게서 나타나는 공격적인 행동은 타인을 지배하고, 자신의 권위를 드러내는데 있어 효과적인 의사소통 수단으로 생각했기 때문이다(Taylor & Risman, 2006). 예를 들어, 개인주의 문화권인 미국인에 비해서 집단주의 문화권인 한국인들은 높은 지위에 있는 사람이 분노 표현 행동을 적절하다고 생각하는 경우가 더 많았다(홍승범, 문혜진, 장재운, 2015). 대부분의 주재원들이 해외법인에서 관리자로 근무하는 점을 감안했을 때, 현지인들은 주재원을 사회적 지위가 높은 사람으로 인식할 수 있다. 그래서 ‘명시적 공격성’ 집단에 속한 주재원들이 보이는 공격적 행동은 관리자로서의 업무를 진행하기 위해 필요한 효과적인 의사소통 방식이자, 상황에 따라서 적절한 반응으로 받아들일 가능성이 높다. 이를 바탕으로 했을 때, 중국과 인도의 현지인들은 ‘명시적 공격성’ 집단에 속한 주재원에 대해서 긍정적으로(도움 행동을 상대적으로 많이 한 것으로) 평가한 본 연구 결과의 근거를 추론해볼 수 있다.

시사점

본 연구가 갖는 이론적 함의는 다음 두 가지로 요약된다. 첫째, 성격 변인을 암묵적 측정 방식과 자기보고형 측정 방식을 동시에 사용하여 측정했을 때 행동 준거를 좀 더 정확하게 예측한다는 점을 보여주었다. 이는 ‘이중

성격(dual personality)' 모형에 대한 근거가 된다. 즉, 자기성찰을 통해 주변 환경을 의식적으로 인식할 수 있는 가치들로 구성된 성격의 외현적인 부분과 무의식적인 인지, 정서 체계가 이루는 성격의 암묵적인 부분은 동일한 행동의 서로 다른 부분을 포괄할 수 있기 때문에, 인간의 성격을 규명하기 위해서는 위의 두 가지 측면을 모두 고려해야 한다는 것이다 (McClelland, 1951). 둘째, 본 연구결과를 통해서 사회적 지위에 따른 분노 표현 같은 공격행동을 수용하는 정도가 문화권마다 다르게 나타날 수 있다는 시사점을 얻었다. 특히 이 결과는 집단주의 문화권에서 나타나는 '분노 특권(anger privilege)'에 대한 경험적인 근거가 될 수도 있으며(Taylor & Risman, 2006), 후속 연구에 의한 추가 검증이 필요하다.

본 연구의 현장에 주는 시사점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 암묵적 측정 도구인 조건추론검사를 선발 장면에서 적용할 잠재력이 있음을 경험적으로 보여주었다. 특히 연구의 준거 변인인 도움행동은 주채원 파견 2년 후에 수집된 종단 연구 데이터이자, 동료 평정 방식을 사용했기 때문에 공통 방법에 의한 변량(common method variance)의 영향을 받지 않은 자료이다. 따라서 이는 보다 정교한 방법론과 종단적 준거 측정을 통해 CRT-A가 조직 내 행동을 예측할 수 있다는 사실을 지지하고, 더불어 암묵적 측정 방식을 선발 장면에서 사용할 수 있는 경험적 근거가 된다. 게다가 이 결과는 개인주의 문화권의 특성을 지닌 미국에서 개발된 조건추론검사 결과를 집단주의 문화권에 속하는 한국인 표본에서도 행동 준거에 대한 예측 변인으로 사용할 수 있음을 의미한다.

둘째, 본 연구는 통합된 성격 모형을 조직

내 인사 선발 과정과 작업 팀 구성에 적용할 가능성을 보여준다. 조직의 생산성 관점에서 올바른 채용 결정은 올바른 합격자(true positive)와 올바른 불합격자(true negative)를 구분하는 것이다. 반면, 잘못된 채용 결정은 잘못된 합격자(false positive)와 잘못된 불합격자(false negative)를 선발한 것이다. 따라서 채용 과정에서 자기보고형 성격검사만을 사용하면, 올바른 합격자(true positive)도 선발하지만 왜곡된 응답 같은 문제로 인해 잘못된 합격자(false positive)를 뽑는 경우도 나타날 수 있다. 공격성에 대한 통합된 성격 모형을 적용하면, 조직은 개인-조직 적합성(P-O fit)이 더 높은 사람을 선발할 수 있을 것이며, 팀 단위에서의 팀원 선발에서도 잠재적으로 친사회적 성향이나 공격성향을 보이는 구성원들을 사전에 확인할 수 있을 것이다. LeBlanc와 Kelloway (2002)는 조직에 피해를 주기 위한 반생산적 작업행동은 차후에 직장 내 공격행동으로 이어질 수 있는 행동 지표이며, 이를 사전에 근절하지 않으면 더 심각한 폭력 행동으로 발전할 수 있기에 중요하게 다루어야 한다고 강조하였다. 따라서 조직은 잠재적으로 친사회적 또는 공격행동을 보일 가능성이 있는 사람을 채용과정에서 미리 선별해야 함을 강조하는 측면에서(Bergman et al., 2004), 본 연구의 결과가 주는 시사점은 매우 크다.

연구의 한계점 및 후속 연구 방안

본 연구의 한계점과 이를 보완한 후속 연구에 대한 제안은 다음과 같다. 첫째, 연구에 사용된 CRT-A 문항의 수가 12문항으로 상대적으로 적었고, 신뢰도 계수도 다소 낮게 나왔다. 따라서 후속 연구를 진행하기 이전에 한

국판 CRT-A를 개발하고 타당화하는 과정이 우선적으로 필요하다. 성취동기를 측정하는 조건추론검사인 CRT-RMS 문항의 일반화 가능성을 검증하는 연구(이혜주, 장재윤, 2012)에서도 문화적으로 맞지 않는 내용이 포함되거나, 응답률이 90%이상을 보인 문항들을 제외하여 실제 사용된 문항은 전체 문항보다 적었으며, 그로 인해 기존 영문판 검사보다 낮은 신뢰도 계수를 보였다. 따라서, 추후 타당화 연구에서도 문화적 차이나 높은 응답률 등을 이유로 제외된 문항들로 인해 기존 연구들에서 언급된 신뢰도보다 낮은 추정치가 나올 수 있는 점을 고려해야 하며, 이를 극복할 수 있는 한국형 CRT 검사 개발이 필요하다.

둘째, 본 연구에서 사용한 표본은 주재원이라는 특수 직군에 한정되어 있으므로, 다른 직업군을 대상으로도 동일한 결과가 나타나는지 검증할 필요가 있다. 특히 직장에서 발생하는 공격행동은 서비스 직군(서비스, 의료, 교육 등)에서처럼 고객과 같이 조직 외부 요인으로 인해 나타날 가능성도 있다(LeBlanc & Kelloway, 2002; Peek-Asa & Howard, 1999). 서비스업 종사자들은 조직 외부 요인으로 인해 정서 고갈(emotional exhaustion)이나 소진(burnout) 등을 경험하고, 이는 직장에서 수동적 공격행동 형태인 반생산적인 작업행동에 대한 선행 사건이 된다(Bolton, Harvey, Grawitch, & Barber, 2011). 자원보존이론(conservation of resources theory)에 따르면, 사람들은 자신에게 가치 있는 것을 유지하고, 보호하기 위해 노력한다(Hobfoll & Shirom, 2000). 이 때, 서비스업 종사자에게 정서고갈이나 소진 경험은 자신의 직무 활동에 필요한 자원을 잃은 상태로 볼 수 있다(Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen., 2009). 이러한 맥락에서 수동적인 반생산적 작업행동은

개개인이 직무 요구(job demands)와 거리를 두는 행동으로, 현재 자기 자신이 가지고 있는 나머지 자원들을 효과적으로 보호하기 위한 방안일 수도 있다. 게다가 정서 조절 관련 이론들은 개인이 스트레스 받는 상황에 대처하고, 부정 정서를 덜 경험하기 위한 도구로 반생산적 작업행동을 이용한다고 본다(Penney & Spector, 2007). 결과적으로, 서비스업 종업원들을 대상으로 암묵적 공격성과 외현적 공격성을 측정한다면, 반생산적 작업행동을 보일 가능성이 높은 ‘명시적 공격성’이나 ‘잠재된 공격성’ 집단에 속하는 사람들을 미리 파악할 수 있을 것이다. 그리고 최근 연구 중에는 웰스케어, 사회복지 등의 서비스업을 대상으로 공격성 관리 훈련 프로그램을 실시하기를 권장한다(Beech & Leather, 2006). 조직 현장에서 ‘명시적 공격성’ 집단에 속한 종업원들을 대상으로 공격성 관리 훈련 프로그램을 실시한다면, 현재 그들이 처한 상황에서 더 건설적으로 대처하는 방법을 학습할 기회를 제공하여 반생산적 작업 행동이 발생할 가능성을 최소화하고, 전반적인 근무 사기를 진작시켜 근무 환경을 개선하는 결과를 기대할 수 있다.

참고문헌

- 권석만, 서수균 (2002). 한국판 공격성 질문지의 타당화 연구. 한국심리학회지: 임상, 21, 487-501.
- 김민영 (2014). 수정 보완된 CRT-RMS의 한국 적용성 연구. 한국심리학회지: 일반, 33, 591-610.
- 김민정, 이기학 (2014). 외현적, 암묵적 자존감과 분노 상황에 따른 공격성 차이 연구.

- 상담학연구, 15, 1343-1363.
- 이해주 (2014). 공격성을 측정하는 조건추론 검사와 자기보고형 검사와의 관계 이해를 위한 개관 연구: 분리모델(dissociation approach)을 바탕으로. *한국심리학회지: 일반*, 33, 417-443.
- 이해주, 장재윤 (2012). 성취동기를 측정하는 조건추론검사의 비교문화적 일반화 가능성 연구: 한국 대학생들을 대상으로. *한국심리학회지: 일반*, 31, 1059-1071.
- 홍승범, 문혜진, 장재윤 (2015). Cultural differences in the perception of a leader's anger expression. 2015년도 한국 산업 및 조직심리학회 추계 심포지엄 및 학술대회 발표 논문집, 19-30.
- Adam, H., Shirako, A., & Maddux, W. W. (2010). Cultural variance in the interpersonal effects of anger in negotiations. *Psychological Science*, 21, 882-889.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1996). Effects of impression management and self-deception on the predictive validity of personality constructs. *Journal of Applied Psychology*, 81, 261-272.
- Baumeister, R. F., Dale, K., & Sommer, K. L. (1998). Freudian defense mechanisms and empirical findings in modern social psychology: Reaction formation, projection, displacement, undoing, isolation, sublimation, and denial. *Journal of Personality*, 66, 1081-1124.
- Beech, B., & Leather, P. (2006). Workplace violence in the health care sector: A review of staff training and integration of training evaluation models. *Aggression and Violent Behavior*, 11, 27-43.
- Bergman, S. M., McIntyre, M. D., & James, L. R. (2004). Identifying the aggressive personality. *Journal of Emotional Abuse*, 4, 81-93.
- Bing, M. N., LeBreton, J. M., Davison, H. K., Migetz, D. Z., & James, L. R. (2007). Integrating implicit and explicit social cognitions for enhanced personality assessment: A general framework for choosing measurement and statistical methods. *Organizational Research Methods*, 10, 346-389.
- Bing, M. N., Stewart, S. M., Davison, H. K., Green, P. D., McIntyre, M. D., & James, L. R. (2007). An integrative typology of personality assessment for aggression: implications for predicting counterproductive workplace behavior. *Journal of Applied Psychology*, 92, 722-744.
- Bolton, L. R., Harvey, R. D., Grawitch, M. J., & Barber, L. K. (2012). Counterproductive work behaviours in response to emotional exhaustion: A moderated mediational approach. *Stress and Health*, 28, 222-233.
- Brunstein, J. C., & Maier, G. W. (2005). Implicit and self-attributed motives to achieve: Two separate but interacting needs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 205-222.
- Buss, A. H., & Perry, M. (1992). The aggression questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 452-459.
- Cox, D. L., Bruckner, K. H., & Stabb, S. D. (2003). *The anger advantage: The surprising benefits of anger and how it can change a women's life*. New York: Broadway Books.
- Dollard, J., Miller, N. E., Doob, L. W., Mowrer, O. H., & Sears, R. R. (1939). *Frustration and*

- aggression*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Frost, B. C., Ko, C. H. E., & James, L. R. (2007). Implicit and explicit personality: a test of a channeling hypothesis for aggressive behavior. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1299-1319.
- Fry D. P. (2001). Is violence getting too much attention? Cross-cultural findings on the ways people deal with conflict. In J. M. Ramirez, D. S. Richardson (Eds.), *Cross-cultural approaches to research on aggression and reconciliation* (pp. 123-148). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review, 102*, 4-27.
- Hawley, P. H., & Vaughn, B. E. (2003). Aggression and adaptive functioning: The bright side to bad behavior. *Merrill-Palmer Quarterly, 49*, 239-242.
- Henry, P. J. (2009). Low-status compensation: A theory for understanding the role of status in cultures of honor. *Journal of Personality and Social Psychology, 97*, 451-466.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organization behavior* (2nd ed. pp. 57-81). New York: Dekker.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Janssens, M. (1995). Intercultural interaction: A burden on international managers? *Journal of Organizational Behavior, 16*, 155-167.
- James, L. R. (1998). Measurement of personality via conditional reasoning. *Organizational research methods, 1*, 131-163.
- James, L. R., & LeBreton, J. M. (2011). *Assessing the implicit personality through conditional reasoning*. Washington, DC: American Psychological Association.
- James, L. R., & Mazerolle, M. D. (2002). *Personality in work organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- James, L. R., McIntyre, M. D., Glisson, C. A., Bowler, J. L, Mitchell, T. R. (2004). The conditional reasoning measurement for aggression. *Human Performance, 17*, 271-295.
- James, L. R., McIntyre, M. D., Glisson, C. A., Green, P. D., Patton, T. W., LeBreton, J. M., ... & Williams, L. J. (2005). A conditional reasoning measure for aggression. *Organizational Research Methods, 8*, 69-99.
- Kuhn, D. (1991). *The skills of argument*. New York: Cambridge University Press.
- Lang, J. W., Zettler, I., Ewen, C., & Hülshager, U. R. (2012). Implicit motives, explicit traits, and task and contextual performance at work. *Journal of Applied Psychology, 97*, 1201-1217.
- LeBlanc, M. M., & Kelloway, E. K. (2002). Predictors and outcomes of workplace violence and aggression. *Journal of Applied Psychology, 87*, 444-453.
- LeBreton, J. M., Barksdale, C. D., Robin, J., & James, L. R. (2007). Measurement issues associated with conditional reasoning tests:

- indirect measurement and test faking. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1-16.
- Lee, L. Y., & Sukoco, B. M. (2010). The effects of cultural intelligence on expatriate performance: The moderating effects of international experience. *International Journal of Human Resource Management*, 21, 963-981.
- Markus H. R., Ryff C. D., Curhan K. B., & Palmersheim K. A. (2004). In their own words: Well-being at midlife among high school-educated and college-educated adults. In O. R. Brim, C. D. Ryff, & R. C. Kessler (Eds.), *How healthy are we? A national study of well-being at midlife* (pp. 273-319). Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- McClelland, D. C. (1951). *Personality*. New York: Sloane.
- McClelland, D. C., Koestner, R., & Weinberger, J. (1989). How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review*, 96, 690-702.
- Nisbett, R. E., & Wilson, T. D. (1977). Telling more than we can know: verbal reports on mental processes. *Psychological Review*, 84, 231-259.
- Park, J., Kitayama, S., Markus, H. R., Coe, C. L., Miyamoto, Y., Karasawa, M., & Ryff, C. D. (2013). Social status and anger expression: The cultural moderation hypothesis. *Emotion*, 13, 1122-1131.
- Peek-Asa, C., & Howard, J. (1999). Workplace-violence investigations by the California Division of Occupational Safety and Health, 1993-1996. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 41, 647-653.
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2007). Emotions and counterproductive work behavior. In N. M. Ashkanasy & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to emotion in organizations* (pp. 183-196). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82, 262-270.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917
- Schat, A. C., & Kelloway, E. K. (2005). Workplace aggression. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Ed), *Handbook of work stress* (pp. 189-218). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Shrout, P. E., & Fleiss, J. L. (1979). Intraclass correlations: Uses in assessing rater reliability. *Psychological Bulletin*, 86, 420-428.
- Stahl, G. K., & Caligiuri, P. (2005). The effectiveness of expatriate coping strategies: the moderating role of cultural distance, position level, and time on the international assignment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 603-615.
- Stieger, S., & Burger, C. (2010). Implicit and explicit self-esteem in the context of internet addiction. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 13, 681-688.
- Takeuchi, R., Yun, S., & Tesluk, P. E. (2002). An

- examination of crossover and spillover effects of spousal and expatriate cross-cultural adjustment on expatriate outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 87, 655-666.
- Taylor, T., & Risman, B. J. (2006). Doing deference or speaking up: Deconstructing the experience and expression of anger. *Race, Gender & Class*, 13, 60-80.
- Tett, R. P., & Guterman, H. A. (2000). Situation trait relevance, trait expression, and cross-situational consistency: Testing a principle of trait activation. *Journal of Research in Personality*, 34, 397-423.
- Uhlmann, E. L., Leavitt, K., Menges, J. I., Koopman, J., Howe, M., & Johnson, R. E. (2012). Getting explicit about the implicit: A taxonomy of implicit measures and guide for their use in organizational research. *Organizational Research Methods*, 15, 553-601.
- Winter, D. G., John, O. P., Stewart, A. J., Klohnen, E. C., & Duncan, L. E. (1998). Traits and motives: Toward an integration of two traditions in personality research. *Psychological Review*, 105, 230-250.

1차 원고접수 : 2017. 07. 12

2차 원고접수 : 2017. 10. 12

최종게재결정 : 2017. 11. 13

A Study on the predictive validity of Conditional Reasoning Test for Aggression: Interaction effect with self-reported measures

Sohyun Jeon

Huno

Jae Yoon Chang

Sogang University

Hye Joo Lee

Handong Global University

The purpose of this study was to examine the channeling model to investigate the interaction effect of implicit measure (Conditional Reasoning Test for Aggression: CRT-A) and self-reported measure of aggression to predict helping behavior. Expatriates who were dispatched to China or India (N=101) participated in this study. To reduce the common method bias, their host country co-workers (N=320) evaluated the expatriates' helping behavior as a behavioral criterion. The results showed that there was a significance difference in helping behavior among the expatriates who had high CRT-A scores. Specifically, latent aggressive individuals who consciously perceived themselves as being non-aggressive but implicitly rationalized their aggressive behavior were less likely to show helping behavior. The academic implications of the current study, along with suggestions for the future research, were discussed.

Key words : Conditional Reasoning Test, Aggression, channeling hypothesis, implicit measurement, helping behavior

부록. CRT-A 예시 문항

눈에는 눈, 이에는 이라는 옛 속담은 만일 타인이 당신에게 해를 입히면, 당신도 그 사람에게 똑같이 해를 입혀야 한다는 것을 의미한다. 만약 어떤 사람이 당신을 때렸다면, 당신도 그 사람을 때려야만 하고, 만약 누군가가 당신의 집에 불을 지르면, 당신도 그 사람의 집에 불을 질러야만 한다.

“눈에는 눈, 이에는 이” 속담의 가장 큰 문제점은 다음 중 어느 것인가?

1. “왼쪽 뺨을 맞으면 오른쪽 뺨을 내밀어라” 라고 사람들에게 말해준다.
2. 갈등은 결코 우호적인 수단을 통해 해결될 수 없다고 여기도록 만든다(친사회적 성향)
3. “눈에는 눈, 이에는 이” 방식은 일 년의 어떤 특정한 때에만 사용할 수 있다.
4. 사람들은 타인에게 먼저 피해를 입은 후에만 보복을 할 수 있다(공격성 성향)

출처. “A Conditional Reasoning Measure for Aggression”, by L. R. James, M. D. McIntyre, C. A. Glisson, P. D. Green, T. W. Patton, J. M. LeBreton, and L. J. Williams, 2005, *Organizational Research Methods*, 8, p. 74.
Copyright 2005 by Sage Publications, Inc.