

# 분배자, 계산의 복잡성 및 분배자의 투입양이 보상 분배에 미치는 영향

박 세 영

전북대학교 심리학과

본 연구에서는 기여도가 많은 사람에게 더 분배한다는 형평이론의 가설을 검증하고 분배에 영향을 미치는 요인으로 분배자의 유형, 계산의 복잡성, 성, 분배자의 투입양을 조작하여 이것들의 효과를 살펴보았다. 역할수행법으로 실시된 실험 결과를 보면, 형평이론의 기본 명제가 지지되었으나, 감독자는 형평원칙을 더 선호하고 공동수행자는 균등원칙을 더 선호하였다. 계산의 복잡성에 따른 효과는 분명치가 않아 추후 연구가 요망된다. 또한 분배자의 투입양에 따른 남녀 차이도 가설과는 달리 나타났다. 즉, 남성은 자신의 투입이 높을 때에 균등원칙을 선호하고 낮을 때에는 형평원칙을 선호하였다. 이는 본 연구가 실제 상황이 아닌 모의 상황이어서 인상관리를 위해서 상대방에게 후에게 분배하였다고 해석된다. 마지막으로, 본 연구의 제한점과 앞으로의 과제를 논의하였다.

모든 조직은 집단 목표를 달성하고 집단구성원들의 욕구를 충족시키기 위해서 보상이나 자원을 사용한다. 집단 과업에 참가한 구성원들의 기여에 대해서 보상이나 자원을 분배하는 것은 많은 사회 조직들이 직면하고 있는 문제이다. 고용주들, 교사들, 부모들, 동료들, 그리고 작업 감독자들은 한정된 보상을 집단구성원들에게 어떻게 분배해야 할지를 결정해야 한다. 이러한 결정을 하는 데 있어서 핵심은 정의(justice) 또는 공정성(fairness)에 관한 것이다. 형평이론(Adams, 1963, 1965; Cohen & Greenberg, 1982; Walster, Berscheid, & Walster, 1973)에 따르면, 각 집단구성원들은 그들의 투입이나 기여도에 정비례하여 개인의 성과를 받는다. 보상 분배에 대한 많은 연구들이 분배의 성과가 개인의 투입에 비례한다는 형평이론의 주장을 확증하였다(Carrell, 1978; Freedman, 1978; Lane & Messé, 1971; Leventhal & Michaels, 1969; Podsakoff, 1982).

그러나, 최근의 보상 분배에 관한 논의는 형평이론에 의문을 제기하였다. Rusbult, Lowery, Hubbard, Maravankin 및 Neises(1988)는 형평이론의 문제점을 세 가지를 요약하였다. 첫째, 많은 다른 요인들이 분배에 영향을 미칠 수 있음에도, 형평이론은 단일 분배, 즉 형평 규범의 영향만을 다룬

다는 것이다. 여러 연구자들이 균등, 상호성(reciprocity), 욕구, 또는 동등 기회의 규범을 포함하는 대안적 분배 원칙을 논의하였다(Deutsch, 1975; Elliott & Meeker, 1986; Leventhal, 1976). 둘째, 형평 이론은 분배 과정에 대한 규범적 설명이기 때문에 갈등의 최소한, 종업원들의 동기, 집단 생산성의 극대화, 또는 안정된 집단구성원의 유지와 같이 분배 결정에 중요한 도구적 목표를 무시하는 경향이 있다고 한다(Greenberg & Cohen, 1982; Greenberg & Leventhal, 1976; Leventhal, 1976; Rohrbaugh, McClelland, & Quinn, 1980). 셋째, 형평이론은 분배 체계가 불형평에서 형평으로 이동하는 과정을 설명하긴 하나, 분배 체계가 어떻게 해서 먼저 불형평하게 되는지를 설명하지 못하므로 설명력이 일방향적이다(deCarufel, 1981; Greenberg, 1981; Homans, 1976).

이런 이유로 해서, 분배에 관한 최근의 연구는 다원칙론을 채택하는 경향이 있다(Greenberg & Cohen, 1982; Freedman & Montanari, 1980; Leventhal, 1976; 장성수, 1987 참조). 이들은 형평원칙 이외에도, 투입을 무시하고 성과를 동일하게 분배하는 균등원칙과 투입양에 관계없이 개인에게 성과가 필요되는 정도에 따라 분배하는 욕구원칙 등이 존재하는 데, 상황에 따라 특정원칙이 우세하게 적용된다고 주장한다. 이렇게 집단 성과를 분배하는 원칙이 꽤 여러 가지가 있지만 (Reis, 1984), 일상 생활에서 가장 폭넓게 연구되고 가정 빈번하게 사용되는 두 가지는 형평원칙과 균등원칙이다.

이들 두 가지 분배원칙은 상황의 요구나 목표에 따라 달리 적용된다. Leventhal(1976)은 집단의 생산성 극대가 증시될 때에는 형평원칙이 선호되고, 인간 관계가 증시될 때에는 균등원칙이 선호된다고 한다. 또한 Sampson (1975)은 형평원칙이 경제적 교환의 정의를 나타낸 것이고, 균등원칙은 개인의 조화로운 관계와 신분의 일치가 증시될 때에 적용되는 분배원칙이라고 한다. Deutsch (1975)도 경제적으로 지향된 집단에서는 형평원칙이 선호되고, 사회적 관계가 증시되면 균등원칙이 선호된다고 주장한다. 장성수 (1987)는 집단응집성이 강할 때에는 균등원칙이 선호되고 집단응집성이 약할 때에는 형평원칙이 선호된다고 하였다. 한편, Lerner(1975)는 개인이 타인과의 관계를 어떻게 지각하는지 그리고 지각의 대상을 무엇으로 하는지에 따라서 지각되는 정의로운 분배형태가 다르다고 하였다. 전체적으로, 집단응집성과 원만한 대인관계가 목표인 결속집단에서는 균등원칙이 주로 사용되고, 집단구성원들의 개인적 노력이 극대화되어야 하는 경제적 상황에서는 형평원칙이 더 적용되는 것 같다.

그러나, 두 가지 유형의 집단 간의 이러한 구별이 겉으로 보기와는 달리 대부분의 상황에서는 뚜렷하지 못할 수가 있다. 구성원들의 성별, 지위 및 개인의 투입양과 같은 개인차 요인과 형평 계산의 복잡성과 같은 상황적 요인들이 보상 분배에 영향을 미칠 수가 있다. 따라서, 본 연구는 이들 요인들이 보상 분배에 어떠한 영향을 미치는지 알아보려고 하는 것이다.

보상 분배에서 성차를 발견하지 못한 연구들도 있지만 (Austin & McGinn, 1977; Elliott & Meeker, 1984; Greenberg, 1980; Leventhal & Whiteside, 1973), 많은 연구들이 남성들은 보상을 형평하게 나누고 여성들은 균등하게 나누는 경향성을 보고한다(Austin & McGinn, 1977; Benton, 1971; Callahan-Levy & Messé, 1979; Greenberg, 1978; Kahn, 1972; Kidder, Bellettire, & Cohen, 1977; Landau & Leventhal, 1976; Leventhal & Lane, 1970; Major & Adams, 1983; Major & Deaux, 1982; Messé &

Callahan-Levy, 1979; Sampson, 1975; Wahba, 1972). 이러한 차이에 대한 가장 공통적인 설명은 남성은 성취와 생산성의 목표를 강조하기 때문에 형평 분배를 하는 반면에, 여성은 긍정적인 대인관계의 유지에 더 관심이 있기 때문에 균등 분배를 하는 경향이 있다는 것이다(Berman, Berman, Singh, Pachauri, & Kumar, 1984; Kidder, Belletirre, & Cohen, 1977; Sampson, 1975).

보상 분배에서 성차에 관한 연구가 일관되게 나타나지 않는 것은 무엇보다도 연구자들이 사용하는 실험 패라다임이 다르기 때문이다. 분배자가 투입이 다른 타인들에게만 보상을 분배하는 타인—타인 분배(allocations to others only, 예, Leventhal, Michaels, & Sanford, 1972) 패라다임을 사용하는 연구들의 대다수에서, 남성과 여성은 수령자와의 상호작용을 기대하지 않았을 때(Baker, 1974; Greenberg, 1978; Leventhal, Weiss, & Buttrick, 1973; Leventhal & Whiteside, 1973)와 타인의 투입이 상쇄되지 않았을 때(Callahan-Levy & Messé, 1979) 및 수령자와 앞으로의 상호작용이 기대될 때(Austin & McGinn, 1977), 타인에 대한 분배에 아무런 차이를 보이지 않는다. 이렇게 차이가 나타나지 않은 것은 지시문의 특성(Leventhal, 1973), 분배자가 앞으로 수령자와 상호작용할지의 여부에 관한 모호성(Austin & McGinn, 1977), 또는 분배자 성과 수령자 성의 혼입(Austin & McGinn, 1977)에 기인하는 것으로 보인다.

한편, 피험자가 공동과제에서 타인과 함께 작업하여 집단보상을 피험자 자신과 공동작업자의 몫으로 분배하도록 하는 자기—타인 분배(allocations to self and others, 예, Leventhal & Lane, 1970; Shapiro, 1975) 패라다임을 사용하는 실험들은 여성이 남성보다는 자기 자신의 보상이 적도록 분배한다는 것을 일관하게 보여준다. 자신의 수행이 상대방보다 높을 때, 여성은 자신과 공동작업자 간에 보상을 균등하게 나누는 경향이 있으나, 남성은 보상을 형평하게 나눈다(Carles & Carver, 1979; Greenberg, 1978; Leventhal, 1976; Major & Adams, 1983). 자신의 수행이 열등할 때에는 남녀 모두 형평원칙을 따르나 여성이 남성보다는 자기 몫을 덜 갖는다.(Carles & Carver, 1979; Leventhal & Anderson, 1970; Leventhal & Lane, 1970; Mikula, 1974). 그러나 이러한 양상은 공동작업자의 성(Callahan-Levy & Messé, 1979; Kahn, Nelson, & Gaeddert, 1980; Messé & Callahan-Levy, 1979), 성적합 과제(Reis & Jackson, 1981) 및 자기표상 관심의 현저성(Kidder, Belletirre, & Cohen, 1977)과 같은 상황 요인에 따라서 달라질 수 있다.

이와 같이, 사용된 실험 패라다임이 다른 보상 분배 연구들에서 성차에 관한 결과가 일관되지 않은 것은 두 패라다임에서 참가자들의 역할이 다르기 때문이라고 할 수 있다. 즉, 타인—타인 분배는 감독자의 분배형태이고 자기—타인 분배는 공동수령자의 분배형태라고 해석된다.

따라서, 타인—타인 분배 패라다임에서는 피험자들이 자신은 보상을 나누어 갖지 않고 타인에게만 분배하기 때문에 작업자들의 생산성에 관심이 높아서 형평 분배를 할 것이다. 피험자가 감독자 역할(Elliott & Meeker, 1984; Farkas & Anderson, 1979; Greenberg, 1983; Stake, 1983), 자문 역할(Greenberg & Leventhal, 1976) 및 판단자 역할(Anderson, 1976; Tindale & Davis, 1985)을 하는 타인—타인 분배 패라다임을 사용한 연구들에서 수행이 낮은 사람에게보다 높은 사람에게 보상을 더 분배하였다. 그러나, 자기—타인 분배 패라다임에서는 피험자들이 공동보상을 나누어 갖기 때문에 분

배자의 투입양에 따라서 다른 양상을 보일 것이다. 남성을 대상으로 한 Shapiro(1975)의 연구에서, 자신의 투입이 높은 분배자는 앞으로의 상호작용을 기대할 때에는 균등을 선호하였으나 상호작용을 기대하지 않은 때에는 형평을 선호하였으며, 자신의 투입이 낮은 분배자는 앞으로의 상호작용 기대에 관계없이 형평을 선호하였다. Carles와 Carver(1979)도 남성의 경우에는 Shapiro의 결과와 일치하였으나, 여성은 자신의 투입이 높으면 균등을 선호하였고 자신의 투입이 낮을 때에는 형평을 선호하여, 자신의 투입이 높을 때에 성차를 발견하였다.

보상 분배에 영향을 미치는 또다른 요인으로는 형평 계산의 복잡성을 들 수 있다. Harris와 Joyce(1980)의 연구에서, 집단노력의 최종 성과를 가능한 한 공정하게 분배하라고 했을 때 피험자들은 기여도에 관계없이 각 참가자에게 균등한 몫을 할당하였다. 그러나 비용을 가능한 한 공정하게 배분하라고 했을 때에도 비용의 몫을 균등하게 할당함으로써 각자의 최종 성과는 매우 달라지게 되었다. Debusschere와 Avermaet(1984)도 상황의 요구가 분명하지 않다면, 계산이 간단할 때에는 형평 분배의 비율의 크고 복잡할 때에는 균등 분배의 비율이 크다는 것을 발견하였다. 이 결과로부터 피험자들이 공정하게 하려고 균등 분배를 하였는지 아니면 단지 분배 문제에 대한 가장 쉬운 해결책을 사용했는지를 결정하기는 어렵다. 그러나 Harris와 Joyce는 이 결과에 대해 가능한 설명으로 피험자들이 결정에 도달하려는 노력을 최소화하려는 결정 단순화(decision simplification)의 동기를 들었다. 이러한 해석은 형평 분배보다는 균등 분배가 훨씬 더 간단하다는 Walster, Walster 및 Berscheid(1978)의 비용—이득(cost-benefit)분석과 일치한다.

이상에서 언급한 내용을 정리해 보면 본 연구의 목적은 다음과 같다. 성별, 분배 파라다임 및 계산의 복잡성에 따라서 보상 분배가 어떻게 다른지를 밝히려 한다. 또한 자기—타인 분배 파라다임을 사용하여 분배자의 투입양에 따라서 보상 분배가 영향을 받는지를 알아보자고 한다.

본 연구에서는 이상에서 다루어진 각변인들에 관련된 연구 결과들을 기초로하여 다음과 같은 가설을 설정한다.

- 가설1. 전체적으로, 기여가 적은 사람에게보다 기여가 많은 사람에게 더 분배할 것이다.
- 가설2. 실험 파라다임에 따라 선호되는 분배원칙이 다를 것이다. 즉, 감독자는 형평원칙을 더 선호하고, 공동수령자는 균등원칙을 더 선호할 것이다.
- 가설3. 계산의 복잡성이 분배원칙 선호에 영향을 미칠 것이다. 즉, 계산이 간단할 때에는 형평원칙이 더 선호되고, 계산이 복잡할 때에는 균등원칙이 더 선호될 것이다.
- 가설4-1. 자기—타인 분배 파라다임에서 남성은 자신의 투입양에 관계없이 형평하게 분배할 것이다.
- 가설4-2. 자기—타인 분배 파라다임에서 여성은 자신의 투입이 높을 때에는 균등하게, 낮을 때에는 형평하게 분배할 것이다.

## 방 법

### 피험자

전북대학교에서 심리학개론을 수강하는 인문·사회계열 1학년 학생 180명이 실험에 참가하였다. 이들 중 33명이 지시문의 오해나 반응 누락으로 제외되어 남학생 49명, 여학생 98명, 총 147명의 결과가 분석되었다.

### 절차

본 실험은 가상적인 5명의 공동작업 상황을 기술하는 질문지를 통하여 실험변인이 조작되는 역할 수행 실험이었다. 심리학개론 시간을 이용하여, 피험자들을 각 조건에 무선적으로 할당하여 실험조건에 따라서 달리 작성된 질문지에 응답하도록 하였다. 피험자에게는 공동작업에서의 보수 분배에 대한 의견을 알아보기 위한 것이라고 소개한 다음에, 질문지를 배부하여 집단적으로 실시하였다.

질문지는 분배 패라다임이 감독자와 공동수령자의 두 수준인 분배자 요인, 단순과 복잡의 두 수준으로 한 계산의 복잡성 요인 및 공동수령자가 분배하는 경우에 상·하로 조작된 분배자의 투입양을 각기 달리하여 조합한 여섯 종을 마련하였다. 여기에서 피험자의 성이 변인으로 추가되어 실험조건은 모두 12개가 되었다. 질문지를 통하여 제시된 상황기술의 기본 형태는 대학생들이 아르바이트로 의견조사를 하는 작업에 5명이 공동으로 참여하여 면접수가 각기 다른 아르바이트생에게 보수를 나누어주는 내용이었다. 본 연구에서 선정된 독립변인들은 다음과 같은 정보를 제시함으로써 조작되었다.

**분배자 요인의 조작.** 분배자 요인은 감독자와 공동수령자의 두 수준으로 조작되었다. 감독자는 조사 연구소의 연구책임자로서 아르바이트생을 모집하여 자료수집을 시킨 다음에, 면접수가 각기 다른 5명 1조의 대학생들에게 보수를 나누어주는 역할이다. 공동수령자는 아르바이트생으로 선정되어 5명 1조의 조원으로 일한 다음, 집단보수를 수령하여 조원들에게 보수를 나누어주는 역할이다. 여기에서 감독자는 타인—타인 분배 패라다임에 해당하고, 공동수령자는 자기—타인 분배 패라다임에 속한다.

**복잡성 요인의 조작.** 계산의 복잡성은 단순과 복잡의 두 수준이다. 단순 조건은 5명의 면접수가 각기 20, 30, 21, 19, 10의 총 100건으로 공동보수인 100만원을 나누는 계산을 하기 쉬운 경우이고, 복잡 조건은 5명의 면접수가 각기 26, 39, 27, 25, 13의 총 130건으로 100만원을 형평하게 나누는 계산을 하기가 복잡하도록 조작되었다.

**성.** 성은 아르바이트에 참가한 조원들이 모두 피험자와 동성이라고 지시함으로써, 실제 피험자의 성 그대로 남성 또는 여성이 동성에게 분배하는 상황이었다.

**투입양 요인의 조작.** 감독자는 조사에 실제로 참여하지 않았기 때문에, 투입양 요인은 공동수령자 조건에만 존재한다. 면접수가 각기 다른 5명의 조원 중에서 면접수가 가장 많은 사람(B)이 피험자 자신인 투입이 높은 조건과 면접수가 가장 적은 사람(E)이 피험자인 투입이 낮은 조건의 두 수준으

로 조작하였다.

이상과 같이 조작된 실험조건 중에서, 예를 들어 분배자가 공동수령자이고 계산이 단순하며 자신의 투입양이 큰 조건을 기술한 상황은 다음과 같다.

당신(B)은 웹조사연구소에서 아르바이트생을 모집한다는 광고를 보고 지원하여 방학 동안 대학생 아르바이트생으로 선정되었습니다. 당신이 할 일은 청량음료에 대한 소비자의 기호를 조사하는 것인데, 무선 표집된 대상자를 방문하여 당신과 성별이 같은 다섯 명의 대학생이 한 조를 이루어 한 달 동안 각기 개별적으로 조사를 실시하였습니다. 연구소에서 한 조당 한 달 인건비로는 100만원이 책정되었습니다. 한 달 후에 조사가 끝나니까 연구책임자가 당신(면접실적이 가장 좋은)에게 100만원을 주면서 다섯 명이 나누어 가지라고 하였습니다. 그런데 한 조에서 면접원 각자가 수집한 면접 수는 A가 20건, 당신(B)이 30건, C가 21건, D가 19건, E가 10건이었습니다.

당신 마음대로 나누라고 할 때, 당신은 100만원을 어떻게 나누어 갖겠습니까?

면접원	A	B	C	D	E	
면접수	20	30	21	19	10	계:100
지급액	( )	( )	( )	( )	( )	총액:100만원

**종속변인 측정.** 본 연구의 종속변인은 피험자들이 공동보수를 분배할 때 적용한 분배원칙과 총 100만원을 공동작업자 5명에게 개별적으로 나누어준 금액으로 측정하였다.

**독립변인 조작 확인.** 피험자들의 보수분배가 끝나고 나서, 어떤 상황에서 금액을 나누었는지를 질문함으로써 독립변인 조작의 성공 여부를 확인하였다. 피험자가 연구책임자로서 금액을 나누었는지 같은 아르바이트생으로서 나누었는지와 조원의 성별이 어떻게 구성되어 있었는지를 질문하여 응답하도록 하였다. 또한 조원들이 수집한 면접수가 금액을 나누는 계산을 하기에 어떠했는지를 “매우 간단하였다”에서 “매우 복잡하였다”에 이르는 7점 척도 상에 평정하도록 하였다. 한편, 같은 아르바이트생의 역할을 한 사람에게서는 자신의 면접수가 다른 조원에 비해 어떠했는지를 “매우 적었다”에서 “매우 많았다”에 이르는 7점 척도 상에 평정하게 하였다.

## 결 과

### 독립변인 조작 점검

피험자들에게 금액을 나눌 때 연구책임자로서 나누었는지 아니면 같은 아르바이트생으로서 나누었는지를 질문하여, 피험자에게 할당된 조건과 동일한 역할을 수행하였다고 응답한 자료만 처리하였다. 또한 조원의 성별이 어떻게 구성되었는지를 질문하여, 피험자의 성과 동일한 성으로 이루어졌다고 응답한 자료만 결과를 처리하였다. 따라서, 원래 할당된 조건과 달리 응답한 피험자는 분석에게 제외하였다.

분석에 포함된 자료를 대상으로 복잡성 조작을 점검하는 질문에 대한 반응을 분석해 보면, 단순 조

건과 복잡 조건 간에 유의한 차이가 있었다( $z=3.17, p<.01$ ). 또한 같은 아르바이트생의 역할을 한 피험자에게 자신이 수집한 면접수를 다른 조원과 비교하라고 한 질문에서도 투입이 높은 조건과 낮은 조건 간에 유의한 차이가 있었다( $z=15.84, p<.01$ ). 따라서, 실험 조작은 모두 만족스러웠다.

**분배원칙 적용**

기여도가 다른 다섯 명의 조원들에게 분배한 액수가 어떻게 다른지와 분배자를 달리한 두 실험과 라다임의 차이 및 계산 복잡성의 효과를 알아보기 위한 조건별 보상분배의 평균치는 표1과 같다. 이 표는 기여도가 다른 다섯 명에게 분배한 금액으로 정리되었다.

이 자료로 2(분배자)×2(복잡성)×5(수령자의 기여도)의 변량분석을 한 결과, 수령자 기여도의 주효과가 유의하였다[F(1, 715)=164.54,  $p<.01$ ]. 즉 A에게 평균 19.95만원, B에게 24.69만원, C에게 20.35만, D에게 19.44만원, 그리고 E에게 15.65만원을 분배하였다.

또한, 분배자와 수령자 기여도의 상호작용 효과가 나타났다[F(4,715)=16.28,  $p<.01$ ]. 그림1에서 보는 바와 같이, 감독자는 공동수령자에 비해서 기여도가 높은 사람에게는 보다 많이, 기여도가 낮은 사람들에게는 보다 적게 분배하였다.

이와 같은 분배자에 따른 차이를 다시 검증하기 위해서 피험자들이 사용한 분배원칙을 형평분배, 균등분배, 절충분배 및 기타의 네 가지로 범주화하여 각 조건별 빈도를 제시한 것이 표2이다. 여기에서 절충분배란 형평원칙이나 균등원칙 중에서 어느 한 범주에 속하지 않고 이 두 원칙을 절충하여 중간적인 분배를 한 것을 가리키고, 기타에는 형평원칙을 초과하여 보상차이를 심화시킨 피험자들이 포함되어 있다. 이 자료에 대해서 감독자와 공동수령자의 분배원칙 사용빈도를 검증한 결과, 형평원칙의 사용빈도가 공동수령자보다는 감독자에게서 더 많았다[ $\chi^2=16.16, df=3, p<.01$ ].

표 1. 조건별 분배액의 평균치

감독자	단순(n=19)					복잡(n=23)					계(n=42)				
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
투입상	19.74	27.89	21.00	19.00	12.37	19.96	26.17	20.35	10.57	13.96	19.86	26.95	20.64	19.31	13.24
	(1.12)	(4.68)	(1.45)	(1.45)	(4.40)	(0.20)	(3.87)	(0.70)	(0.77)	(3.69)	(0.78)	(4.34)	(1.15)	(1.16)	(4.10)
공동수령자	단순(n=48)					복잡(n=57)					계(n=105)				
투입상	20.00	22.88	20.27	19.73	17.12	20.19	22.78	20.26	19.19	17.96	20.10	22.83	20.26	19.45	17.55
	(0)	(4.42)	(0.44)	(0.44)	(4.42)	(0.94)	(5.83)	(0.97)	(2.23)	(4.79)	(0.68)	(5.19)	(0.76)	(1.64)	(4.63)
투입하	19.55	24.77	19.89	10.20	16.59	20.10	24.73	20.43	19.77	14.97	19.87	24.75	20.20	19.53	15.06
	(2.08)	(4.64)	(2.21)	(2.06)	(6.81)	(0.47)	(3.91)	(0.71)	(0.71)	(3.94)	(1.43)	(4.23)	(1.56)	(1.47)	(5.41)
소계	19.79	23.75	20.10	19.49	16.88	20.14	23.81	20.35	19.49	16.39	19.99	23.78	20.23	19.49	16.61
	(1.43)	(4.62)	(1.54)	(1.46)	(5.65)	(0.73)	(5.01)	(0.85)	(1.64)	(4.61)	(1.12)	(4.86)	(1.22)	(1.56)	(5.12)
계	19.77	24.93	20.36	19.35	15.60	20.09	24.49	20.35	19.51	15.69	19.95	24.69	20.35	19.44	15.65
	(1.35)	(5.00)	(1.57)	(1.47)	(5.70)	(0.76)	(4.83)	(.81)	(1.45)	(4.50)	(1.08)	(4.91)	(1.22)	(1.46)	(5.08)

주: ( )안은 표준편차

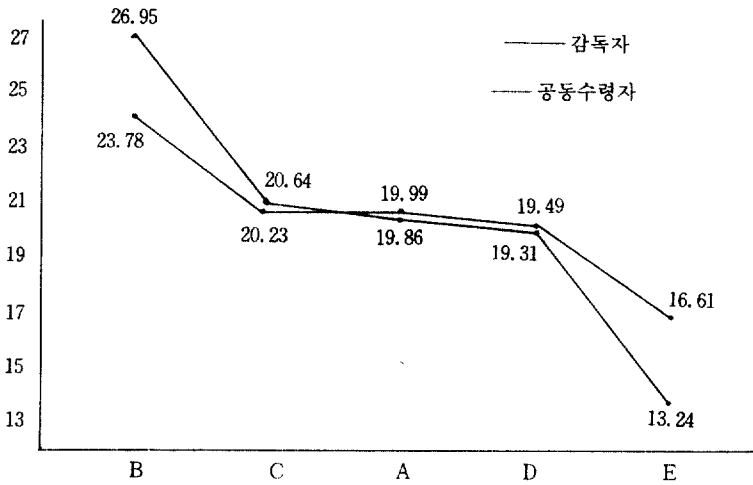


그림 1. 배분자×수령자 기여도의 상호작용

표 2. 조건별 분배원칙 사용빈도

분배원칙	감독자				공동수령자		계
	단순복잡		단순		투입상	투입하	
형평	11(57.9)	8(34.8)	7(26.9)	8(36.4)	2(7.4)	9(30.0)	45(30.6)
균등	4(21.1)	4(17.4)	18(69.2)	10(45.5)	21(77.8)	9(30.0)	66(44.9)
절충	2(10.5)	10(43.5)	1(3.8)	3(13.6)	1(3.7)	12(40.0)	29(19.7)
기타	2(10.5)	1(4.3)	0(0)	1(4.5)	3(11.1)	0(0)	7(4.8)
계	19	23	26	22	27	30	147

주: ( )안은 각 조건 내에서의 %

한편 감독자의 경우에는 자신의 투입양에 관한 정보가 없으므로, 투입양을 제외시켜 2(성)×2(분배자)×2(복잡성)의 변량분석을 하였다. 이 경우에 A, C 및 D의 세 사람에게 분배하였을 때는 형평분배와 균등분배를 구별할 수 없기 때문에 기여도나 높은 B와 기여도가 낮은 E에게 분배한 금액만을 종속측정치로 사용하였다. 그 결과, B[F(1, 139)=12.25,  $p < .01$ ]와 E[F(1, 139)=12.68,  $p < .01$ ]에 대해서 분배자의 주효과가 유의하였다. 감독자 (M=26.95)는 공동수령자(M=23.78)보다 기여도가 높은 B에게 더 지불하였다. 또한 감독자(M=13.24)는 공동수령자(M=16.61)보다 기여도가 낮은 E에게 덜 지불하였다.

성에 대해서는 주효과[F(1, 139)=.60(B), .40(E), n.s.]와 분배자와의 상호작용 효과[F(1, 139)=.11(B), .31(E), n.s.]가 모두 없었다.

계산의 복잡성에 따라서도 보상분배에 유의한 차이를 보이지 않았다[F(1, 139)=.59(B), .03(E), n.s.]. 그러나, 분배원칙 선호의 빈도로 분석한 결과, 계산의 복잡성이 분배원칙 사용빈도와 관계가 있었다( $\chi^2=10.92$ ,  $df=3$ ,  $p < .05$ ). 세부적으로, 계산이 간단했던 감독자는 형평빈도가 많았고( $\chi^2$



표 3. 자신의 투입양에 따른 남여의 분배원칙 사용빈도

분배원칙	남		녀		계
	투입상	투입하	투입상	투입하	
형 평	1( 5.6)	10(47.6)	8(22.9)	7(22.6)	26(24.8)
균 등	15(83.3)	5(23.8)	24(68.6)	14(45.2)	58(55.2)
절 중	1( 5.6)	5(23.8)	1( 2.9)	10(32.3)	17(16.2)
기 타	1( 5.6)	1( 4.8)	2( 5.7)	0( 0)	4(3.8)
계	18	21	35	31	105

주: ( )안은 각 조건 내에서의 %

=11.53, df=3, p<.01), 자신의 투입이 높고 계산이 복잡했던 공동수령자는 균등빈도가 많았다( $\chi^2=40.41$ , df=3, p<.01).

자기—타인 분배 패라다임을 사용한 실험에서 자신의 투입양에 따른 성차가 있는지를 알아보기 위해서, 분배원칙 범주별로 정리한 것이 표3이다. 표3에서 볼 수 있듯이, 남성의 경우에 자신의 투입이 높으면 균등분배가 우세하고 자신의 투입이 낮으면 형평분배가 우세하였다. 여성의 경우에는 모두 균등분배가 우세하였으나 자신의 투입이 낮으면 투입이 높은 사람보다 절충분배를 더 사용한다는 것을 볼 수 있다. 이러한 자신의 투입 수준별 분배원칙의 빈도분포는 남성( $\chi^2=14.88$ , df=3, p<.01)과 여성( $\chi^2=11.86$ , df=3, p<.01) 모두에서 통계적으로 유의하였다.

표3의 자료를 가지고 남여를 묶어서 투입양에 따른 분배원칙의 선호를 보면, 투입이 높은 조건에서는 균등분배가 72.1%로 우세한 반면, 투입이 낮은 조건에서는 형평이 32.7%, 균등이 36.5%, 절충이 28.8%로 고른 분포를 보였는데, 이는 1% 수준에서 유의하였다( $\chi^2=20.29$ , df=3).

## 논 의

기여도가 각기 다른 사람들에게 피험자들이 공동보상을 어떻게 분배하는지를 알아본 변량분석 결과, 형평이론이 지지되었다. 즉, 기여도가 높은 사람에게 평균 24.69만원, 중간인 사람에게 19.95만원, 낮은 사람에게 15.65만원을 분배하여 본 연구의 가설1을 지지하였다.

전체적으로는 이러한 형평분배 경향이 있었으나, 각 실험조건 내에서 개별적으로 형평분배와 균등분배를 직접 비교해 볼 때는 상황이 달라진다. 먼저 분배자를 달리하였을 때, 감독자와 공동수령자의 분배 양상이 달라졌다. 즉, 감독자는 형평원칙을 더 선호하고, 공동수령자는 균등원칙을 더 선호하여 가설2가 지지되었다.

또한, 계산의 복잡성에 따른 분배원칙 선호의 차이를 예언한 가설3이 부분적으로 지지되었다. 세부적으로 살펴보면, 계산이 간단했던 감독자의 경우와 자신의 투입이 높고 계산이 복잡했던 공동수령자의 경우에 가설이 지지되었고 그 밖의 다른 조건에서는 가설이 지지되지 못하였다. 더우기, 분배액의 평균치 차이를 검증한 변량분석 결과, 단순 조건과 복잡 조건 간에 유의한 차이가 없었다. 분석

방법에 따른 이러한 모순되는 결과는 계산의 복잡성 요인이 분배에 영향을 크게 미칠 정도로 강력한 요인이 아닐 수도 있다는 점을 시사한다. 그러나, 조작 점검에서 복잡 조건의 평균치가 단순 조건의 평균치와는 유의한 차이가 있어 조작의 성공으로 간주하였으나, 척도의 중간점에서 유의하게 이탈하지 않았음에 비추어 복잡 조건의 조작이 강력하지 못한데 기인한다고 할 수도 있다. 이에 대해서는 추후 연구가 요망된다.

여기에서, 계산이 복잡한 경우에 28.8%가 절충분배를 하였는데, 계산이 간단한 경우에는 7.5%만이 절충분배를 하였다. 이렇게 계산이 복잡할 때 절충분배의 빈도가 높다는 사실은 특히 주목할 만하다. Leventhal(1976)은 좋은 대인관계를 유지하는 것과 수행의 극대화를 확고히 해야 하는 것 중에서 어느 하나라도 분배자가 무시할 수 없기 때문에 어떻게 해서든지 두 분배원칙을 절충하려 할 것이라는 보다 실용적인 입장을 취한다. Debusschere와 Avermaet(1984)는 분배 계산이 복잡한 상황보다 간단한 상황에서 더 절충한다는 것을 발견하였다. 그러나, 본 연구에서는 복잡 조건에서 절충이 많았는데, 계산이 복잡하게 되면 분배와 관련된 모든 측면을 처리할 시간과 인지적 기술이 부족하기 때문에 절충하지 못한다는 Leventhal(1976)의 설명과 일치하지 않는다. 따라서, 본 연구의 결과는 고민스러운 인지 부조화를 피하기 위해서 두 원칙을 동시에 적용하는 것이 인정받지 못하므로, 분배자는 하나의 원칙만을 사용할 것이라는 Meeker(1971)와 Shapiro(1975)의 주장이 오히려 계산이 단순한 상황에서 더 일어난다는 것을 시사한다. 이들 이론적 명제에 대한 경험적 결과가 드물기 때문에 이에 대해서는 앞으로의 연구가 요구된다.

자신의 투입양에 따라서도 분배원칙의 선호가 달랐다. 즉, 자신의 투입이 높은 사람은 낮은 사람보다 균등원칙을 더 빈번하게 사용하였다( $p < .01$ ). 이는 변량분석 결과, 투입량의 주효과가  $B[F(1, 97) = 6.37, p < .05]$ 와  $E[F(1, 97) = 4.71, p < .05]$ 에 대해 나타난 사실과도 일치한다. 이와 같은 경향은 기여도가 높은 B에게 분배할 때, 성에 따라 달리 나타나 투입량과 성의 상호 작용이 있었다 [ $F(1, 97) = 6.67, p < .01$ ].  $\chi^2$ 검증에서도 볼 수 있듯이, 남성은 자신의 투입이 높을 때에 균등원칙을 선호하고, 낮을 때에는 형평원칙을 선호하였다. 자신의 투입이 높은 남성이 균등분배를 한다는 사실은 선행 연구와 일치하지 않는 결과이다.

자기—타인 분배 파라다임을 이용한 Shapiro(1975)와 Carles와 Carver(1979)의 연구에서, 자신의 투입이 높을 때 남성은 형평분배를 하였고 여성은 균등분배를 하였으며, 자신의 투입이 낮을 때는 남녀 모두 형평분배를 하였다. 본 연구에서 자신의 투입이 높은 남성이 균등분배를 한 것은 실제로 보상을 분배하는 것이 아닌 모의 상황이어서 자아관여가 그렇게 높지 않았기 때문에 인상 관리를 위해 상대방에게 후하게 분배하였다고 해석할 수 있다. 남성은 결정이 공공연할 때 형평분배를 하지만 결정이 익명일 때에는 균등하게 분배한다는 Kidder, Belletirre 및 Cohen(1977)의 연구는 이러한 해석을 가능하게 해준다. 또한 박세영(1985)의 연구에서 남성 공동수령자인 경우에 형평 관계이더라도 상대방보다 성과의 크기가 클수록 죄책감을 느껴 자기 몫의 보상이 작게 재분배하였다. 이는 자기—타인 분배 파라다임을 사용하게 되면 실제 분배 상황에서도 동등한 입장에 있다는 동료의식과 같은 대인관계의 조화에 관심이 높아, 자신의 투입이 높은 사람이 균등분배를 한 것으로 보인다.

한편, 여성의 경우에 자신의 투입이 높으면 균등분배를 하여 가설4-2가 부분적으로 지지되었으나, 자신의 투입이 낮은 조건에서는 형평, 균등 및 절충이 고른 분포를 보였다. 이러한 점은 앞으로의 연구를 통해 좀더 규명해 볼 필요가 있다.

결론적으로, 본 연구는 기여도가 서로 다른 사람들에 대한 보상분배의 차이와 배분자에 의한 차이, 계산 복잡성의 효과 및 배분자의 투입양에 따른 차이를 밝히고자 하였다. 보상문제에는 이외에도 많은 요인들이 개재되었다. 의도성(Garrett & Libby, 1973; 박세영, 1982), 보상의 충분성(Lane & Messé, 1972; Rusbult, Lowery, Hubberd, Maravankin, & Neises, 1988) 및 투입의 중요성(Larwood, Levine, Shaw, & Hruwitz, 1979) 등에 따라 보상분배가 달라진다는 연구 결과를 볼 때, 이들 요인들의 영향도 함께 고려할 필요가 있다. 이들 요인들은 상호작용을 하는 복잡한 방식으로 보상분배에 영향을 미치기 때문에 이를 분명하게 규명하기는 어렵다. 분배원칙에 대해서 적절히 이해하려면 조직마다 보상분배를 지배하는 규범이 서로 다르고 또한 여러 요인별 비중이 서로 다르다는 것을 이해해야 한다(한덕웅, 1985). 한편, 분배원칙에 따라서 직무만족이 달라진다는 연구(Dittrich & Carrell, 1979; Finn & Lee, 1972; Klein, 1973; Pritchard, Dunnette & Jorgenson, 1972; 박세영, 1987; 장성수, 1984, 1985)에서도 볼 수 있듯이, 어느 원칙을 가장 호의적으로 지각하는지를 상황에 따라 밝혀야 할 것이다. 또한, 결과가 선행연구들과 일치하지 않는 요인들의 영향 및 밝혀진 요인들이 또다른 요인들과의 상호작용 가능성 등은 앞으로의 과제로 남는다.

## 참 고 문 헌

- 朴世暎(1982). 不衡平의 出處와 意圖性이 衡平配分에 미치는 影響. 성균관대학교 대학원 석사학위 논문.
- 朴世暎(1985). 衡平 報償에서 投入과 成果의 크기가 遂行과 報償 再配分에 미치는 影響. *社會科學研究*(제12집, pp.215-228). 전주: 전북대학교 사회과학연구소.
- 朴世暎(1986). 衡平理論: 研究傾向과 課題. *社會科學研究*(제13집, pp.81-97). 전주: 전북대학교 사회과학연구소.
- 朴世暎(1987). 衡平과 職務滿足. *社會科學研究*(제14집, pp.269-281). 전주: 전북대학교 사회과학연구소.
- 張聖洙(1984). 분배정의와 절차정의가 보상의 불만족에 미치는 효과. *社會心理學研究*, 2-1, 193-218.
- 張聖洙(1985). 비경제적 보상이 불형평 보수분배의 만족에 미치는 영향. *社會心理學研究*, 2-2, 261-286.
- 張聖洙(1987). 집단응집성이 분배원칙 선호에 미치는 영향. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 韓德雄(1985). *組織行動의 動機理論*, 서울: 法文社.
- Adams, J. S.(1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*,

67, 422-436.

- Adams, J. S.(1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz & E. Walster(Eds.), *Advances in experimental social psychology*(Vol. 2, pp. 267-299). New York : Academic Press.
- Adams, J. S., & Freedman, S.(1976). Equity theory revisited : Comments and annotated bibliography. In L. Berkowitz & E. Walster(Eds.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 9, pp.43-90). New York : Academic Press.
- Anderson, N. H.(1976). Equity judgements as information integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 33, 291-299.
- Austin, W., & McGinn, N. C.(1977). Sex differences in choice of distribution rules. *Journal of Personality*, 45, 379-394.
- Baker, K.(1974). Experimental analysis of third-party justice behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 307-316.
- Benton, A. A.(1971). Productivity, distributive justice, and bargaining among children, *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 68-78.
- Berkowitz, L., & Walster, E.(Eds.)(1976). *Advances in experimental social psychology*, Vol. 9. New York : Academic Press.
- Berman, V.M., Berman, J. J., Singh, P., Pachauri, A., & Kumar, P.(1984). Factors affecting allocation to needy and meritorious recipients : A cross-cultural comparison. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 1267-1272.
- Callahan-Levy, C. M., & Messé L. A. (1979). Sex differences in the allocation of pay. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 433-446.
- Carles, E. M., & Carver, C. S.(1979). Effects of person salience versus role salience on reward allocation in dyad. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 2071-2080.
- Carrell, M.R.(1978). A longitudinal field assessment of employee perceptions of equitable treatment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 21, 108-118.
- Carrell, M. R., & Dittrich, J. E.(1978). Equity theory: The recent literature, methodological considerations, and new directions. *Academy of Management Review*, 3, 202-210.
- Cohen, R. L., & Greenberg, J.(1982). The justice concept in social psychology. In J. Greenberg, & R. L. Cohen(Eds.), *Equity and justice in social behavior*. New York : Academic Press.
- Debuschere, M., & Avermaet, E. V.(1984). compromising between equity and equality : The effects of situational ambiguity and computational complexity. *European Journal of Social Psychology*, 14, 323-333.
- DeCarufel A.(1981). The allocation and acquisition of resources in times of scarcity. In M.J. Lerner & S.C. Lerner(Eds.), *The justice motive in social behavior*(pp.317-341). New York : Plenum Press.

- Deutsch, M. (1975). Equity, equality and need : What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31, 137-149.
- Dittrich, J. E., & Carrell, M.R.(1979). Organizational equity perceptions, employee job satisfaction, and departmental absence and turnover rates. *Organizational Behavior and Human Performance*, 24, 29-40.
- Elliott, G. C., & Meeker, B.F.(1984). Modifiers of the equity effect : Group outcome and causes for individual performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 586-597.
- Elliott, G. C., & Meeker, B.F.(1986). Achieving fairness in the face of competing concerns : The different effects of individual and group characteristics. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 754-760.
- Farkas, A. J., & Anderson, N.H.(1979). Multidimensional input in equity theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 879-896.
- Finn, R. H., & Lee, S.M.(1972). Salary equity : Its determination, analysis, and correlates. *Journal of Applied Psychology*, 56, 283-292.
- Freedman, S.M.(1978). Some determinants of compensation decisions. *Academy of Management Journal*, 21, 397-407.
- Freedman, S.M., & Montanari, J.R.(1980). An integrative model of managerial reward allocation. *Academy of Management Review*, 5, 381-390.
- Garrett, J.B., & Libby, W.L.(1973). Role of intentionality in mediating responses to inequity in the dyad. *Journal of Personality and Social Psychology*, 28, 21-27.
- Greenberg, J.(1978). Effects of reward value and retaliative power on allocation decisions : Justice, generosity, or greed? *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 367-379.
- Greenberg, J.(1980). Attentional focus and locus of performance causality as determinants of equity behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 579-585.
- Greenberg, J.(1981). The justice of distributing scarce and abundant resources. In M. J. Lerner & S.C. Lerner(Eds.), *The justice motive in social behavior*(PP.289-315). New York : Plenum Press.
- Greenberg, J.(1983). Self-image versus impression management in adherence to distributive justice standards : The influence of self-awareness and self-consciousness, *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 5-19.
- Greenberg, J., & Leventhal, G.S.(1976). Equity and the use of overreward to motivate performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34, 179-190.
- Harris, R. J., & Joyce, M. A.(1980). What's fair? It depends on how you phrase the question. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 165-179.
- Homans, G.C.(1976). Commentary, In L. Berkowitz & E.Walster(Eds.), *Advances in experimental social*

- psychology*(Vol. 9, pp.244-321). New York: Academic Press.
- Kahn, A.(1972). Reaction to generosity or stinginess from an intelligent or stupid work partner. A test of equity theory in a direct exchange relationship. *Journal of Personality and Social Psychology, 21*, 116-123.
- Kahn, A., Nelson, R., & Gaeddert, W.(1980). Sex of subject and sex composition of the group as determinants of reward allocation. *Journal of Personality and Social Psychology, 38*, 737-750.
- Kidder, L. H., Belletririe, G., & Cohn, E.S.(1977). Secret ambitions and public performances: The effects of anonymity on reward allocations made by men and women. *Journal of Experimental Social Psychology, 13*, 70-80.
- Landau, S.B., & Leventhal, G.S.(1976). A simulation study of administrators' behavior toward employees who receive job offers. *Journal of Applied Social Psychology, 6*, 291-306.
- Lane, I.M., L Messé. L.A.(1971). Equity and the distribution of rewards. *Journal of Personality and Social Psychology, 20*, 1-17.
- Lane, I.M., & Messé, L.A.(1972). Distribution of insufficient, sufficient, and oversufficient rewards: A clarification of equity theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 21*, 228-233.
- Larwood, L., Levine, R., Shaw, R., & Hurwitz, S.(1979). Relation of objective and subjective inputs to exchange preference for equity or equality reward allocation. *Organizational Behavior and Human Performance, 23*, 60-72.
- Lerner, M.J.(1975). The justice motive in social behavior: An introduction. *Journal of Social Issues, 31*, 1-19.
- Leventhal, G.S.(1973). Reward allocation by males and females. Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, Montreal. August.
- Leventhal, G.S.(1976). Fairness in social relationships. In J. Thibaut, J. Spence, R.C. Carson(Eds.), *Contemporary topics in social psychology*. Morristown, N.J.: General Learning Press.
- Leventhal, G. S., & Lane, D. W.(1970). Sex, age, and equity behavior, *Journal of Personality and Social Psychology, 5*, 312-316.
- Leventhal, G. S., & Michaels, J. W.(1969). Extending the equity model: Perception of input and allocation of rewards as a function of duration and quantity of Performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 12*, 303-309.
- Leventhal G. S., Michaels, J.W., & Sanford, C.(1972). Inequity and interpersonal conflict: Reward allocation and secrecy about reward as methods of preventing conflict. *Journal of Personality and Social Psychology, 23*, 88-102.
- Leventhal, G. S., & Whiteside, H.D.(1973). Equity and the use of reward to elicit high performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 25*, 75-83.

- Leventhal, G. S., Weiss, T., & Buttrick, R.(1973). Attribution of value, equity, and the prevention of waste in reward allocation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 27, 276-286.
- Major, B., & Adams, J.B.(1983). Role of gender, interpersonal orientation, and self-presentation in distributive-justice behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 598-608.
- Major, B., & Deaux, K.(1982). Individual differences in justice behavior. In J. Greenberg & R.L. Cohen(Eds.), *Equity and justice in social behavior*. New York: Academic Press.
- Meeker, B. F.(1971). Decisions and exchange. *American Sociological Review*, 36, 485-495.
- Messé, L.A., & Callahan-Lery, C.(1979). Sex and message effects in reward allocation behavior. *Academic Psychology Bulletin*, 1, 129-133.
- Mikula, G.(1974). Nationality, performance and sex as determinants of reward allocation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, 435-440.
- Podsakoff, P.M.(1982). Determinants of a supervisor's use of rewards and punishments: A Literature review and suggestions for further research. *Organizational Behavior and Human Performance*, 29, 58-83.
- Pritchard, R. D., Dunnette, M. D., & Jorgenson, D.O.(1972). Effects of perceptions of equity and inequity on worker performance and satisfaction. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 56, 75-94.
- Reis, H.T.(1984). The multidimensionality of justice. In R. Folger(Ed.), *The sense of injustice: Social Psychological Perspectives*, New York: Plenum Press.
- Reis, H.T., & Jackson, L.A.(1981). Sex differences in reward allocation: Subjects, partners and tasks. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 456-478.
- Rusbult, C. E., Lowery, D., Hubbard, M.L., Maravankin, O.J., & Neises, M.(1988). Impact of employee mobility and employee performance on the allocation of rewards under conditions of constraint. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 605-615.
- Sampson E.E.(1975). On justice as equality. *Journal of Social Issues*, 31, 45-64.
- Shapiro, E. G.(1975). The effect of expectations of future interaction in reward allocations in dyads: Equity or equality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 873-880.
- Summers, T.P.(1988). Examination of sex differences in expectations of pay and perceptions of equity in pay. *Psychological Reports*, 62, 491-496.
- Tindale, R. S., & Davis, J.H.(1985). Individual and group reward allocation decisions in two situational contexts: Effects of relative need and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1148-1161.
- Wahba, M.A.(1972). Preferences among alternative forms of equity: The apportionment of coalition reward in the males and females. *Journal of Social Psychology*, 87, 107-115.

- Walster, E., Berscheid, E., & Walster, G.W.(1973). New directions in equity research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25, 151-176.
- Walster, E., Walster, G. W., & Berscheid, E.(1978). *Equity: Theory and research*. Boston: Allyn & Bacon.

韓國心理學會誌：産業 및 組織

*Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*

1988. Vol. 1, No. 1. 91-106

## **Effects of Allocator, Computational Complexity, and Allocator's inputs in Reward Allocation Behavior**

Sea-Young Park

Chonbuk National University

In this study, I tested the hypothesis of equity theory that variations in individual contributions led to an equitable allocation of reward, and examined the effects of allocator, computational complexity, sex, and allocator's inputs on reward allocation. The results provided strong support for the equity hypothesis. As predicted by hypothesis 1, those who contributed more received more money than those who contributed less. And consistent with hypothesis 2, supervisors preferred the equity principle and corecipients preferred the equity principle. Effects of computational complexity were not obvious and sex differences according to allocator's inputs were opposed to hypothesis. The implications of this study were discussed, and some further researches were recommended.