

## 다수의 비교대상자가 임금 지각에 미치는 영향: 세 인지모델의 비교

안 서 원<sup>†</sup>   김 범 준   홍 영 오   윤 소 연

성균관대학교 심리학과

연세대학교 심리학과

본 연구에서는 사람들이 자신의 임금을 평가할 때 비교대상자의 임금정보를 사용한다는 전제 하에 2명과 3명의 비교대상자가 있을 때 그 비교대상자 정보가 본인의 임금 지각에 어떻게 영향을 미치는지 살펴보았다. 이를 위해 준거 형성과 관련된 세 인지 모델, 적용수준이론, 범위이론, 범위-빈도이론을 비교, 검증하였다. 연구 1A와 1B에서는 2명의 비교대상자를 제시하고 적용수준이론과 범위이론의 타당성을 검증하였는데 결과는 범위이론을 지지하였다. 연구 2에서는 3명의 비교대상자를 제시하고 세 이론을 검증하였는데 범위-빈도이론이 나타난 결과를 잘 설명하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 비교대상자의 정보가 하나의 대표 값(예, 평균)으로 통합되어 본인의 임금과 비교되기 보다는 각 비교대상자의 임금정보가 하나의 사례로(특히, 여러 임금의 범위와 빈도 정도) 자신의 임금 평가에 사용됨을 보여준다. 범위-빈도이론은 본 연구에서 제시된 상황 외에서도 일반화가 가능하다.

주요어 : 비교대상자, 임금 지각, 인지모델, 준거점

---

<sup>†</sup> 교신저자 : 안서원, 성균관대학교 심리학과, sahn@skku.edu

첫 월급으로 130만원을 받은 김 군은 기분이 좋다. 그는 취직을 하기 전 아르바이트로 한달에 70만원 정도를 벌었고 이와 비교한 자신의 월급이 만족스러웠다. 반면 이 군은 김 군과 마찬가지로 130만원을 받았으나 그리 기분이 좋지 않다. 같은 과 친구인 박 군이 180만원을 받는다는 소리를 들었기 때문이다.

위의 예에서처럼 사람들은 보통 자신의 임금을 상대적으로 평가하게 된다. 자신이 기대했던 것보다 더 많거나 좋은 결과가 나오면 만족을 느끼는 반면 그 결과가 기대했던 것에 미치지 못하는 경우 실망하게 된다. 이때의 기준이나 기대 수준은 자신이 세운 목표이거나 자신의 과거 임금, 또는 주위 다른 사람의 임금일 수 있는데 의사결정 분야에서는 이러한 기준을 준거점(reference point)이라고 부른다. 위의 예에서처럼 준거 정보가 하나인 경우 사람들의 반응은 쉽게 예상할 수 있다. 즉 준거보다 임금이 많으면 만족스럽겠지만 임금이 낮으면 그 반대일 것이다. 그러나 준거 정보가 두 개 이상인 경우 사람들의 반응은 어떻게 나타날까? 특히 한 준거는 자신의 임금보다 낮고 다른 준거는 자신의 임금보다 높을 때 사람들은 자신의 임금을 어떻게 생각하겠는가? 또 그 차이가 많고 적은 경우 반응은 어떻게 달라질까? 본 연구에서는 준거 정보로 2명 이상의 타인(비교대상자)의 임금을 제시했을 때, 그 정보가 사람들의 임금 지각에 어떻게 영향을 미치는지 살펴보았다.

사람들이 자신의 임금수준을 결정하는 데에는 여러 가지 요인이 영향을 미칠 수 있는데, 그 중 비교대상자의 임금이 큰 역할을 하는 것으로 밝혀져 왔다(Goodman, 1974; Blau, 1994). 예로, Adams (1965)의 공정성 이론(equity theory)에서는 한 개인(비교 당사자)이 자신의 투입 대 산출 비율을 타인(비교 대상자)의 투입 대 산출 비율과 비교를

하게 되며, 이 비교 결과에 의해 비교 당사자의 동기 수준이나 임금에 대한 만족도가 결정된다고 보았다(오세진 외, 1999). 이처럼 조직에서 임금을 관리할 때 사용되는 중요한 원리는 공정성인데(Brown, 2001), 근로자가 자신이 받는 임금 수준이 적정한가를 결정하는 공정성의 문제는 일종의 비교과정(comparison process)이며(Deckop, 1992), 이 비교과정에서 주요한 영향을 미치는 것이 바로 비교대상자라고 볼 수 있다. 공정성 이론 이외에 임금의 비교대상자와 관련된 기존 연구들로는 구성원들이 느끼는 공정성(fairness)에 대한 지각(Mowday, 1991), 이직(Dittrich & Carrell, 1979), 수행성과(Oldham, Kulik, Ambrose, Stepina, & Brand, 1986)에 대한 것이 있으며 어떤 사람(또는 집단)이 비교대상자로 선택되는지에 대한 연구들이 있다(Kulik & Ambrose, 1992; Brown, 2001).

임금에 대한 만족도 지각에 Adams의 공정성 이론이 많이 적용되어 왔지만 이 이론은 하나의 비교대상자(개인이든 집단이든)만을 가정한다. 그렇다면 두 명 이상의 비교대상자가 있는 상황에서는 자신의 임금에 대한 지각이 어떻게 달라질까? 두 명의 비교대상자 임금이 임금 평가에 어떻게 영향을 미치는가에 대한 연구는 Ordonez, Connolly, 그리고 Coughlan(2000)의 연구를 제외하고는 거의 없는 실정이다. Ordonez 등(2000)은 대개의 준거점 연구가 단일 준거를 가지고 이루어졌음을 지적하고 두 개의 준거점이 있을 때 이것이 어떻게 평가되는지에 대해 연구했다.

이들의 연구에서는 MBA를 졸업한 목표 대상의 임금과 두 명의 다른 MBA 졸업생(MBA1, MBA2)의 임금 정보를 제시하고 응답자들에게 목표 대상이 자신의 임금에 대한 만족도(satisfaction)와 공정성(fairness)을 어떻게 느끼겠는지 평가하도

록 했다. 이들은 통합모델(integrated reference point model)과 분리모델(separated reference point model)을 비교하였다. 통합모델은 두 MBA 졸업생의 임금의 평균이 목표대상의 임금과 비교된다고 보는 것이고 분리모델은 각 MBA 졸업생의 임금이 목표대상의 임금과 직접 비교된다고 보는 것이다.<sup>1)</sup> 이 두 모델은 목표대상과 두 MBA가 모두 같은 임금을 받는 경우(예, 모두 200만원)와 목표대상이 한 MBA보다는 더 높은 임금을 받고 다른 MBA보다는 더 낮은 임금을 받는 경우(예, 목표대상은 200만원, MBA1은 180만원, MBA2는 220만원)에 대해 다른 예측을 한다. 통합모델은 두 경우 모두 평균이 같기 때문에 목표대상의 만족도에 차이가 없을 것이라고 보지만 분리모델의 경우 모두 같은 임금을 받는 경우에 그렇지 않은 경우보다 만족도가 더 높을 것이라고 예측한다. 이러한 예측은 20만원을 더 받는 것에서 오는 이득감보다는 20만원을 덜 받는 것에서 오는 손실감이 더 크게 느껴지기 때문이다. 이는 Kahneman과 Tversky(1979)의 유망이론(prospect theory)에서 제시된 ‘손실 회피(loss aversion)’ 현상으로 절대 값이 같은 경우 손실이 이득보다 더 크게 느껴지는 것을 가리킨다. 이는 손실 영역에서 객관적 가치의 변화에 대한 주관적 지각(가치 곡선)이 이득의 영역에서보다 더 가파르게 변화하기 때문이다.

연구 결과는 분리모델의 예측과 유사했다. 즉 두 비교대상자의 임금이 통합되어 단일의 준거점으로 형성되기 보다는 각각의 임금이 목표 대

상의 임금과 비교되어 만족도와 공정성이 평가 되는 것으로 나타났다. 즉 두 비교대상자의 임금이 통합되기보다는 하나의 사례로 목표대상과 직접 비교된다는 것이다.

본 연구에서는 사람들이 자신의 임금을 판단할 때 비교대상자가 두 명일 때와 세 명일 때 어떻게 준거 형성을 하는지 보고자 했는데, Ordonez 등(2000)의 연구 방법과는 달리 Niedrich, Sharma, 그리고 Wedell(2001)의 연구에서 제시된 세 인지모델을 비교하였다. 이는 Ordonez 등이 제시한 분리모델과 통합모델을 검증하기 위해서는 비교대상자가 목표대상보다 임금을 더 많이 받거나 똑같은 정도로 적게 받는 경우, 아니면 모두 똑같이 받는 경우로만 상황을 제시해야 하는 제약이 있으며, 3명 이상의 비교대상자가 있는 경우에도 분리모델이 일반화되어 적용될 수 있느냐의 문제가 있기 때문이다.<sup>2)</sup> 따라서 준거 가격에 대한 Niedrich 등(2001)의 연구에서와 같이 준거 형성과 관련된 기존의 세 인지모델을 비교, 검증하는 방법을 사용하였다. 이들이 비교한 세 이론은 적응수준이론(adaptation level theory), 범위이론(range theory), 범위-빈도이론(range-frequency theory)으로 분리모델보다 일반화의 가능성이 더 크다고 볼 수 있다.

이 세 이론은 어떤 맥락에서 한 자극을 판단할 때 맥락이 어떻게 판단에 영향을 미치는지에 대한 이론들이다. 여기에서 말하는 판단이란 추의 무게에 대한 판단(예, 가볍다, 무겁다)에서 근래에 본 영화에 대한 판단(예, 유쾌하다, 슬프다)까지 그 대상이 다양할 수 있는데, 여기서는 숫자의 주관적 크기에 대한 판단을 예로 들어 각

1) 통합모델: 평가 = a(목표대상의 임금 - (MBA1의 임금 + MBA2의 임금)/2)

분리모델: 평가 = a'(목표대상의 임금 - MBA1의 임금) + b'(목표대상의 임금 - MBA2의 임금)

두 모델 다 모델의 상수(a, a', b')에 임금 차이가 양수일 때는 1, 음수일 때는 3을 넣어 손실의 경우 가중치를 두어 손실회피 현상을 반영했다.

2) 분리모델의 경우 각 비교대상자와 목표대상의 임금 차이를 구한다고 보는데 이것은 3명 이상의 비교대상자가 있을 경우 다른 대안 모델들보다 인지적 비용이 크다.

이론을 설명하고자 한다(Parducci, 1995).

지금 10개의 숫자, 10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90, 100을 적은 목록이 있고 실험에 참가한 응답자는 각 숫자를 5점 척도(매우 작다, 작다, 중간, 크다, 매우 크다)를 사용해서 주관적 크기에 대한 판단을 내려야 한다고 가정하자. 10의 크기에 대한 판단( $J_i$ )을 내릴 때 10은 판단의 대상이 되는 자극( $S_i$ )이 되고 10부터 100까지의 10개의 숫자는 맥락(context)을 이루게 된다.

먼저 적응수준이론은 맥락에서 제시된 자극들의 평균으로 적응수준(adaptation level,  $S_{ad}$ )이 형성되고 이 적응수준과의 비교를 통해서 판단을 내리게 된다고 본다(Helson, 1964). 앞서 Ordonez 등(2000)의 연구에서 제시한 통합모델도 이 적응수준이론에 근거한 것이다. 이 이론을 모델화하면 수식 1로 나타내어진다(a와 b는 상수로 각각 절편과 기울기를 나타낸다). 위의 예를 적용하면, 10에 대한 판단을 내릴 때 주어진 맥락의 평균 55와 비교를 해서 그 차이의 정도로 10에 대한 판단을 내리는 것이다.<sup>3)</sup>

$$J_i = a + b(S_i - S_{ad}) \quad (1)$$

범위이론은 어떤 자극에 대한 판단이 자극들이 걸쳐 있는 범위에 비례해서 결정된다고 본다(Volkmann, 1951). 즉 범위이론에서 한 자극에 대한 판단은 그 자극이 범위를 이루는 하한값( $S_{min}$ ) 및 상한값( $S_{max}$ )과 어떤 관계를 갖느냐에 달려 있

3) 원래 Helson(1964)의 적응수준은 자극을 로그 값으로 변환한 후 평균을 취했는데 이는 그가 Fechner의 법칙을 받아들였기 때문이다. 물리적 자극(physical value)이 어떻게 심리적으로 지각되느냐(psychological value) 자체는 본 연구의 관심이 아니므로 본 연구에서는 논의의 단순성을 위해 모든 모델에 나오는 자극의 값을 심리적으로 지각된 주관적 값(subjective value)으로 보고자 한다.

다. 이를 모델화하면 수식 2와 같다.

$$J_i = (S_i - S_{min}) / (S_{max} - S_{min}) \quad (2)$$

숫자의 크기 판단 예에서처럼 판단을 내리는 척도가 주어진 경우, 범위원칙(range principle)은 자극들이 걸쳐 있는 범위를 척도와 같은 수의 하위 범주로 나누는 것이다. 예에 적용하면, 100에서 10을 뺀 90을 척도 범주의 개수인 5로 나누면 18이 된다. 그러면 10부터 28은 '매우 작다', 28부터 46은 '작다'가 되며 이에 따라 자극을 판단하게 된다.

범위-빈도이론은 범위에 덧붙여 '빈도원칙(frequency principle)'을 적용한다(Parducci, 1965). 빈도원칙에 의하면 목표 자극에 대한 판단은 맥락에서 목표 자극이 어디에 위치해 있는지, 그 서열(rank)에 의해 결정된다. 이를 모델화하면 수식 3과 같다(여기서 N은 한 맥락 내에 제시된 자극들의 총수이고 Rank<sub>i</sub>는 자극 i의 맥락 내 서열이다).

$$J_i = (Rank_i - 1) / (N - 1) \quad (3)$$

위의 예에서처럼 판단을 내리는 척도가 주어진 경우, 10개의 숫자를 5로 나누어 2개씩을 각 척도 범주에 할당하는 것이다. 즉 처음 2개는 '매우 작다'의 범주에, 다음 2개는 '작다'의 범주에 할당해서 판단을 내린다.

범위-빈도이론은 앞서 설명한 범위원칙과 빈도원칙을 동시에 고려하는 것이고 이를 모델화하면 수식 4와 같다(여기서 R<sub>i</sub>와 F<sub>i</sub>는 각각 범위원칙, 빈도원칙으로 내린 판단을 가리키며 w는 각 판단의 상대적 가중치를 나타낸다).

$$J_i = (w)R_i + (1-w)F_i \quad (4)$$

이 세 이론의 타당성은 준거가격의 형성과 관련하여 Niedrich 등(2001)의 연구를 통하여 비교되었다. 이들은 한 여행상품에 대하여 25개의 다른 가격을 제시하고 그 중 5개 가격에 대한 매력도를 측정하여 사람들이 주어진 맥락에서 어떻게 준거를 형성하여 자극을 판단하는지 검증하였다. 이들의 연구 결과, 적용수준이론, 빈도이론, 범위-빈도이론 순으로 설명력이 높아짐을 볼 수 있었다. 즉 맥락을 이루는 자극들이 하나의 대표 값으로 통합되기보다 각 자극이 하나의 사례(exemplar)로 목표 자극에 대한 판단에 영향을 미친다는 것이다.

Niedrich 등(2001)의 연구는 25개의 가격을 제시하고 준거가격이 어떻게 형성되는지를 보았는데 이들이 제시한 자극의 수 자체가 상당히 많아서 하나의 대표 값으로 통합되기보다 제시된 가격의 범위나 목표 가격의 상대적 위치(서열)가 더 가중치를 받아 처리되었을 가능성이 있다. Ordonez 등(2000)의 연구는 비교대상자가 2명인 경우만 다루었고 3명인 경우 2명과 마찬가지로 분리모델이 맞는지, 맞는다면 범위정보만 사용이 되는지, 아니면 빈도정보도 사용이 되는지에 대해서는 연구하지 않았다. 따라서 본 연구는 비교적 통합이 쉬울 수 있는 2명, 3명의 비교대상자 정보가 있는 상황에서도 기존의 연구 결과처럼 적용수준이론보다 범위이론이나 범위-빈도이론이 더 설명력이 큰지를 검증하고자 하였다. 연구 1에서는 비교대상자가 2명인 경우, 연구 2에서는 비교대상자가 3명인 경우를 다루었다.

본 연구가 임금 지각에 대한 연구이기는 하지만, 2명 이상의 비교대상자의 임금 정보가 있을 때 그 정보가 어떻게 사용되는지에 대한 인지모델을 비교하는 데에 주목적이 있고, 인지모델의 경우 대학생과 직장인들 간에 유의한 차이가 없을 것으로 가정하여 대학생들을 대상으

로 응답을 얻었다.

## 연구 1 A

본 연구에서는 2개의 준거가 어떻게 평가되는지, 평균으로 통합되어 평가되는지 아니면 각 사례, 즉 범위정보가 평가에 영향을 미치는지 보고자 하였다. 비교대상자가 2명이어서 범위정보 외에 추가되는 빈도정보가 없기 때문에 적용수준이론과 범위이론을 비교하였다. 두 이론을 비교하기 위해 평균은 고정시켜놓고 범위를 달리한 경우 사람들의 임금 평가가 달라지는지를 살펴 보았다. 만약 적용수준이론이 맞는다면, 두 조건의 평균이 같기 때문에 임금에 대한 평가가 달라지지 않겠지만 범위이론이 맞는다면, 두 조건의 범위가 다르기 때문에 임금에 대한 평가가 달라져야 한다. 범위를 달리한 것에 덧붙여 계산의 용이성을 달리하여 평균의 계산이 용이한 경우와 그렇지 않은 경우로 나누었다. 만약 적용수준이론이 맞는다면 평균의 계산이 용이하지 않은 경우보다 용이한 경우 적용수준이론에 따른 결과가 나타날 것으로 보았다.

## 방 법

### 연구 참가자

서울에 소재한 대학교의 학생들 120명이 참가했다. 2학년이 8명(7%), 3학년이 66명(57.4%), 4학년이 39명(33.9%)으로 고학년들이 주로 참가했다. 2명(1.7%)은 학년 표시를 하지 않았다. 남학생이 68명(59.1%), 여학생이 46명(40.0%)이었다. 1명은 성별을 표시하지 않았다. 91.3%가 아르바

이트로 돈을 벌어본 경험이 있었으며 1명을 제외한 모든 학생이 졸업 후 직업을 갖기를 희망하였다. 120명 중 불성실한 응답자를 제외한 115명의 응답이 분석에 사용되었다.

## 절차

가상의 시나리오를 통해 비교대상자 2명의 임금에 관한 정보를 제시했다. 시나리오에서는 같은 과 친구가 취업을 했고 임금으로 얼마를 받는지를 제시했다.<sup>4)</sup> 제시된 임금은 실험 조건에 따라 4가지로 구분되었다; 계산이 용이한 경우(좁은 범위: 1,400,000원과 1,800,000원, 넓은 범위: 1,200,000원과 2,000,000원), 계산이 용이하지 않은 경우(좁은 범위: 1,433,000원과 1,767,000원, 넓은 범위: 1,233,000원과 1,967,000원). 친구가 앞의 임금을 받는다고 가정하고 자신이 각각 110만원, 130만원, 150만원, 170만원, 190만원, 210만원을 받을 경우 그 월급의 매력도를 평가하도록 하였다. 실제로 받은 임금에 대한 평가가 아니기 때문에 만족도 대신 매력도를 측정하였다. 매력도는 9점 척도로 측정하였고 (1점: 전혀 매력적이지 않다, 5점: 보통이다, 9점: 매우 매력적이다) 6개의 임금수준은 무선으로 제시되었다.

## 결 과

결과분석은 반복측정에 의한 변량분석을 실시했으며 피험자간 변인으로는 범위, 계산의 용이

성, 피험자내 변인으로는 6개의 임금수준을 넣었다. 범위로 구분되는 두 조건은 평균은 같고 범위가 다르기 때문에 적응수준이론이 맞다면 6개의 임금수준을 평가하는 데 있어 범위에 따른 차이가 나타나지 않아야 하는 반면, 범위이론이 맞다면 임금수준과 범위 사이의 상호작용이 나타나야 한다.

결과를 보면 집단간 변인인 범위(좁은 경우: 4.42(표준편차=1.40) 넓은 경우: 4.34(1.56)), 계산의 용이성(쉬운 경우: 4.35(1.47) 어려운 경우: 4.41(1.42))은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 임금수준에 따른 매력도의 변화는 통계적으로 유의하였는데 임금이 낮은 경우부터 1.91(1.38), 2.67(1.25), 4.23(1.44), 4.84(1.56), 5.67(1.68), 6.97(1.83)로 매력도가 점차 증가하였다,  $F(5, 555)=307.07, p<.01, \eta^2=.734$ . 범위×임금수준은 통계적으로 유의하지는 않았으나 경향성은 나타났다,  $F(5, 555)=2.08, p=.066, \eta^2=.018$ . 이 상호작용의 양상은 그림 1에 나타나있듯이 대략 평균점(160만원)을 중심으로 두 집단의 매력도 평가가 교차되는 것을 볼 수 있다. 즉 좁은 범위 집단은 넓은 범위 집단보다 평균점 아래의 임금수준을 덜 매력적으로 평가했지만 평균점보다 위의 임금수준은 넓은 범위집단보다 더 매력적으로 평가했다. 이러한 상호작용과 계산의 용이성이 아무런 영향을 미치지 못한 결과는 적응수준이론보다는 범위이론을 지지한다고 볼 수 있지만 그 지지정도는 다소 약하다. 이것은 제시된 두 수준의 범위 조건이 연구자가 의도했던 것과는 달리 별로 차이가 나지 않아서일 수 있다. 이러한 가능성을 검토하기 위해 연구 1B를 실시하였고 여기서는 넓은 범위를 800,000원과 2,400,000원으로 연구 1A에서보다 더 넓게 제시하였다.

4) 사전조사를 통해 대학교 고학년의 경우 어떤 집단을 임금 비교대상자로 삼는지 먼저 보았다. 가족, 선배, 친구, 유명인 등의 집단이 언급되었고 그중 친구가 비율이 가장 높았다.

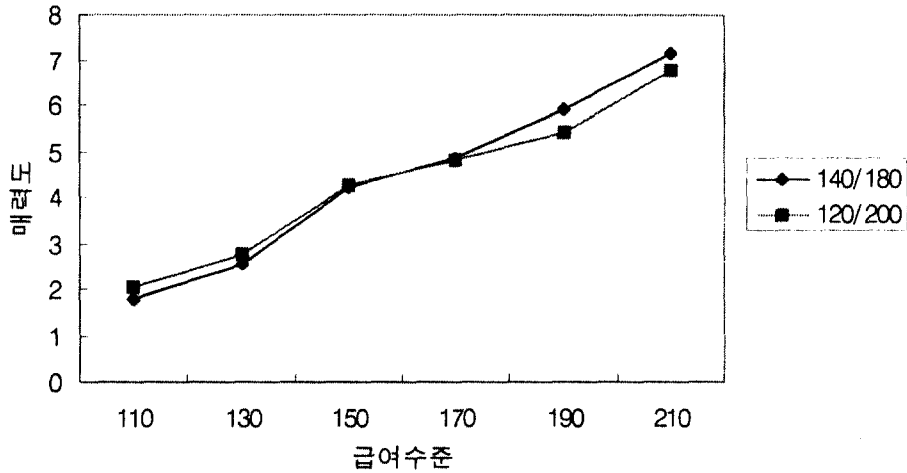


그림 1. 범위에 따른 임금수준의 매력도 평가 (연구 1A)

### 연구 1 B

### 결 과

연구 1A에서 계산의 용이성이 아무런 영향을 미치지 못했는데, 이는 연구자의 의도와는 달리 계산의 용이성이 제대로 조작되지 않았기 때문일 수도 있다. 그러나 연구 1A의 결과가 지지정도는 약하지만 적용수준이론보다는 범وى이론을 지지하는 쪽으로 나왔기 때문에 더 이상 계산의 용이성을 변인으로 고려하지 않고 범وى만을 조작했다. 연구 1A에서와 마찬가지로 시나리오로 같은 과 친구 2명의 임금 정보를 제시했는데 범وى조건에 따라 제시된 임금이 달랐다; 좁은 범وى (1,400,000원과 1,800,000원), 넓은 범وى(800,000원과 2,400,000원). 친구가 앞의 임금을 받는다고 가정하고 자신이 각각 110만원, 130만원, 150만원, 170만원, 190만원, 210만원을 받을 경우 각 월급의 매력도를 9점 척도로 평가하게 했다. 6개의 임금수준은 무선으로 제시되었다.

결과분석은 반복측정에 의한 변량분석을 했으며 피험자간 변인으로는 범وى, 피험자내 변인으로는 6개의 임금수준을 넣었다. 여기에서도 제시된 두 명의 임금이 평균은 같고 범وى만 다르게 조작되었으므로 적용수준이론이 맞다면 자신의 임금을 평가하는 데에 있어 범وى조건에 따른 차이가 나타나지 않아야 하는 반면, 범وى이론이 맞다면 범위에 따른 차이가 나타나야 한다. 즉 범위와 임금수준의 상호작용이 나타나야 한다.

결과를 보면 범위에 따른 차이는 통계적으로 유의하지 않았다(좁은 경우: 4.37(표준편차=1.38), 넓은 경우: 4.52(1.33)). 임금수준에 따른 매력도의 차이가 통계적으로 유의하였고 임금이 낮은 경우부터 2.18(1.28), 2.84(1.28), 4.13(1.28), 4.88(1.28), 5.70(1.50), 6.95(1.59)로 점차 증가하였다,  $F(5, 270)=168.23, p<.01, \eta^2=.757$ . 범위×임금수준도 통계적으로 유의하였다,  $F(5, 270)=2.62$ ,

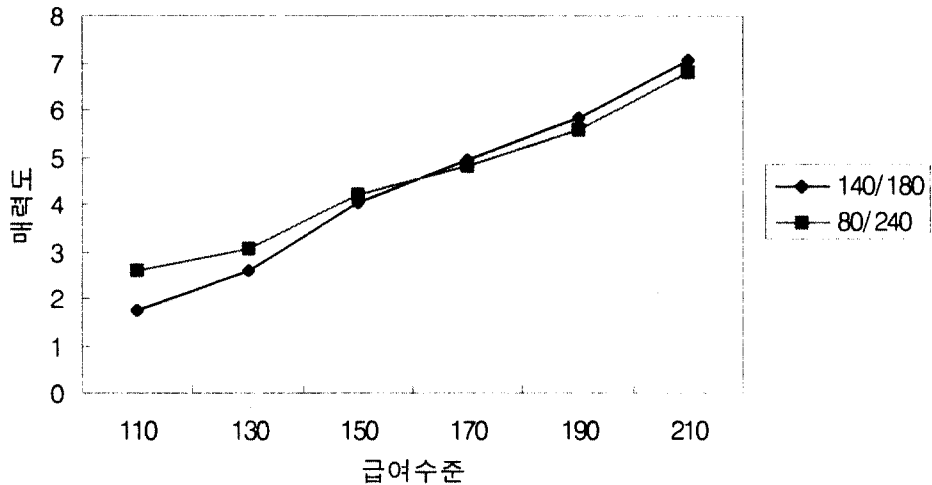


그림 2. 범위에 따른 임금수준의 매력도 평가 (연구 1B)

$p < .05$ ,  $\eta^2 = .046$ . 이러한 결과는 범위가 달라짐에 따라 임금에 대한 평가가 달라지는 것을 보여주므로 범위이론을 지지하는 것으로 해석할 수 있다.

범위와 임금수준의 상호작용 양상은 그림 2에 잘 나타나있는데 그림 1과 비슷하다. 그림 2에서 보면 110만원에 대한 평가에 있어 집단간 차이가 더 크게 나타나는데 이 차이는 통계적으로도 유의하다,  $p < .05$  (LSD). 이것은 비교대상자의 80만원과 140만원이 110만원과 비교가 되고 친구가 80만원을 받는 경우 자신의 110만원의 임금수준이 훨씬 더 매력적으로 보이기 때문인 것으로 보인다. 그러나 이러한 차이가 본인이 210만원을 받는 경우에는 나타나지 않았다. 이것은 본인이 어느 정도 만족할 만한 임금을 받으면 다른 사람의 임금이 자신의 임금 평가에 크게 영향을 미치지 않을 수도 있다는 가능성을 제기한다.

## 연구 2

연구 2에서는 비교대상자를 3명으로 두었고 범위 뿐 아니라 빈도를 달리하였다. 즉 범위를 이루는 상한값과 하한값 외에 세 번째 비교대상자의 임금도 자신의 임금 평가에 영향을 미치는지 보고자 하였다. 따라서 적용수준이론, 범위이론, 범위-빈도이론 중 어느 이론이 임금에 대한 매력도 평가 결과를 설명하는지 비교할 수 있었다.

## 방법

### 연구 참가자

90명의 서울에 소재한 대학교의 고학년 학생들이 주로 참가했다. 1학년이 2명(2.3%), 2학년이 11명(12.6%), 3학년이 34명(39.1%), 4학년이 38명(43.7%), 대학원 2명(2.3%)이었으며, 1명은 학년을



적지 않았다. 남학생이 50명(56.8%), 여학생이 38명(43.2%)이었다. 90.9%가 아르바이트로 돈을 벌 어본 경험이 있었으며 모든 학생이 졸업 후 직 업을 갖기를 희망하였다. 90명 중 불성실한 응답 자를 제외한 88명의 응답이 분석에 사용되었다.

절차

가상의 시나리오를 통해 비교대상자 3명의 임 금에 관한 정보를 제시했다. 시나리오에서는 같 은 과 친구가 취업을 했고 임금으로 얼마를 받 는지를 제시했다. 제시된 임금은 실험 조건에 따라 3가지로 구분되었다; 조건 1: 1,000,000원, 1,200,000원, 2,000,000원(평균 140만원), 조건 2: 800,000원, 1,300,000원, 2,700,000원(평균 160만원), 조건 3: 1,000,000원, 1,800,000원, 2,000,000원(평균 160만원). 조건 1과 조건 3은 평균과 빈도는 다 르지만 범위가 같은 경우이고, 조건 2와 조건 3 은 평균은 같고 범위, 빈도가 다른 경우이다. 결 과의 분석은 두 조건씩 비교를 했다. Test 1은 조 건 1과 조건 3을 비교하였고 Test 2는 조건 2와

조건 3을 비교하였다. 친구가 앞의 임금을 받는 다고 가정하고 자신이 각각 110만원, 130만원, 150 만원, 170만원, 190만원, 210만원을 받을 경우 그 월급의 매력도를 9점 척도로 평가하도록 하였다. 6개의 임금수준은 역시 무선으로 제시되었다.

결 과

Test 1

Test 1에서는 평균과 빈도는 다르지만 범위가 같은 조건 1(100만원, 120만원, 200만원)과 조건 3(100만원, 180만원, 200만원)을 비교하였다. 만약 적용수준이론과 범위-빈도이론이 맞다면 임금 수준과 조건간의 상호작용이 나타나야 하며, 범 위이론이 맞다면 임금수준과 조건간의 상호작 용이 나타나지 않아야 한다.

결과를 보면, 우선 임금수준에 따른 주효과가 통계적으로 유의하였다,  $F(5,275)=236.61, p<.01, \eta^2=.811$ . 임금이 낮은 경우부터 2.06(표준편차 =1.03), 2.98(1.05), 4.03(1.47), 4.88(1.44), 5.58(1.61),

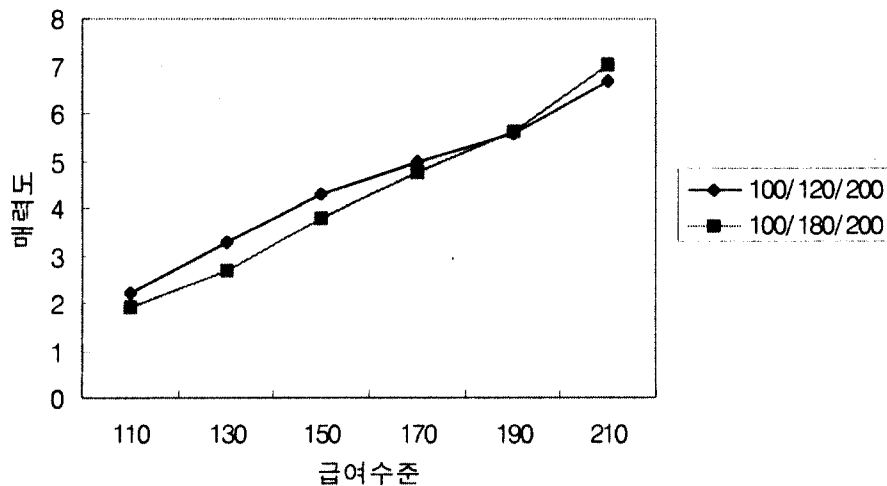


그림 3. 조건에 따른 임금수준의 매력도 평가(연구 2, Test 1)

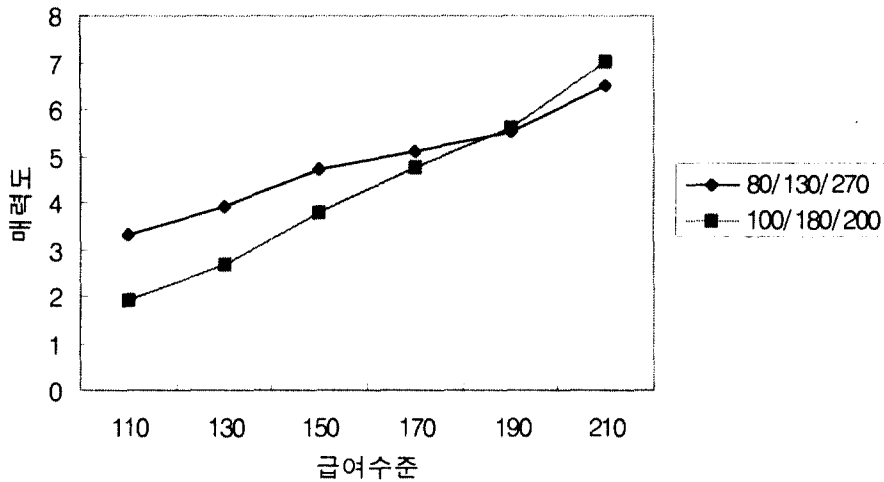


그림 4. 조건에 따른 임금수준의 매력도 평가(연구 2, Test 2)

6.85(1.52)로 매력도가 점차 증가하였다. 조건간의 차이는 통계적으로 유의하지 않았지만(조건 1: 4.51(1.55), 조건 3: 4.29(1.15)) 임금수준과 조건간의 상호작용은 유의하였다,  $F(5, 275)=2.671, p<.05, \eta^2=.046$ . 이러한 결과는 적용수준이론과 범위-빈도이론을 지지하는 것으로 이 상호작용의 양상은 그림 3에 나타나 있다. 그림 3에서 나타난 두 조건간의 매력도 평가 차이는 임금수준이 130만원일 때만 유의한 것으로 나타났다,  $p<.05$ . 이것은 조건 1의 120만원과 조건 3의 180만원의 차이에 기인한 것으로 보인다.

**Test 2**

Test 2는 평균은 같지만 범위와 빈도가 다른 조건 2(80만원, 130만원, 270만원)와 조건 3(100만원, 180만원, 200만원)을 비교하는 것이다. 만약 적용수준이론이 맞다면 임금수준과 조건간의 상호작용이 나타나지 않아야 하며, 반면 범위이론과 범위-빈도이론이 맞다면 임금수준과 조건간의 상호작용이 나타나야 한다.

결과를 보면, 우선 임금수준에 따른 차이가 유의하였으며,  $F(5, 295)=229.56, p<.01, \eta^2=.796$ , 임금이 낮은 경우부터 2.61(표준편차=0.96), 3.29(0.95), 4.25(1.31), 4.93(1.30), 5.56(1.39), 6.78(1.23)로 매력도가 점차 증가하였다. 임금수준과 조건간의 상호작용도 유의하였다,  $F(5, 295)=14.91, p<.01, \eta^2=.202$ . 이 상호작용의 양상은 그림 4에 나타나 있는데, 이러한 결과는 범위이론과 범위-빈도이론을 지지하는 것이다. 또한 조건에 따른 차이도 유의하였는데,  $F(1, 59)=5.04, p<.05, \eta^2=.079$ , 조건 2의 평균은 4.85(1.23), 조건 3의 평균은 4.29(1.15)로 조건 2에서 임금이 전반적으로 보다 매력적인 것으로 평가되었다. 특히 110만원, 130만원, 150만원에서 두 조건간의 차이는 통계적으로 유의하였다,  $p<.05$ . 이는 비교대상자의 임금이 조건 2에서는 80만원과 130만원으로 조건 3의 100만원, 180만원과 비교하여 낮았기 때문에 자신의 임금이 상대적으로 조건 2에서 더 매력적으로 평가된 것으로 보인다.

Test 1의 결과는 적용수준이론과 범위-빈도이

론을, Test 2의 결과는 범위이론과 범위-빈도이론을 지지하는 것으로 나타났다. 이 두 Test의 결과를 종합하면 범위-빈도이론이 나타난 결과의 양상을 가장 잘 설명한다고 볼 수 있다.<sup>5)</sup> 즉 사람들은 자신의 임금을 평가할 때 비교대상자의 임금정보를 하나의 대표 값으로 통합하기 보다는 각각의 사례와 비교한다는 것이다. 비교대상자가 3명일 때는 범위 정보뿐 아니라 빈도 정보도 영향을 미치게 된다. 이러한 결과는 Niedrich 등(2001)의 연구결과와 일치하는 것이다.

### 종합논의

본 연구에서는 제시되는 2명 이상의 비교대상자 정보가 본인의 임금 지각에 어떻게 영향을 미치는지 보고자 하였다. 세 번에 걸친 연구 결과는 비교대상자가 2명일 때는 적용수준이론보다는 범위가론, 비교대상자가 3명일 때는 범위-빈도이론이 나타난 결과의 양상을 잘 설명하는 것으로 나타났다. 즉 사람들은 자신의 임금을 평가할 때 비교대상자의 정보를 하나의 대표 값으로 통합하여 이것과 자신의 임금을 비교하기 보다는 각각의 사례와 자신의 임금을 비교하는 것으로 보인다. 비교대상자들의 임금이 어느 범위에 걸쳐 있느냐와 자신의 임금이 비교대상자들의 임금과 비교해서 어디에 위치하는지의 서열

(빈도) 정보가 사용되는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 2명과 3명의 경우에 한해서 모델을 검증했지만 범위-빈도이론은 4명 이상의 비교대상자가 있을 때에도 일반화가 가능하다. 그러나 실제로 임금을 받는 직장인을 대상으로 하지 않았다는 점, 그리고 비교되는 임금 외의 여러 요인(예, 비교대상자의 능력, 직종, 해당 직종의 평균 임금 등)을 고려하지 않았다는 점에서 일반화의 한계를 갖는다.

연구 1B와 연구 2의 Test 2의 결과에서 나타난 흥미로운 사실은 임금이 낮은 수준에서는(대략 제시된 비교대상자들의 평균점보다 낮은 임금수준) 자신의 임금이 비교대상자들의 임금보다 높거나 낮은 경우 매력도에 유의한 차이를 보이지 않, 평균 이상의 높은 임금수준에 대해서는 비교대상자들의 임금보다 높거나 낮은 것이 평가에 유의한 차이를 가져오지 않았다는 것이다. 즉 연구 1B에서 본인이 210만원을 받고 비교대상자가 각각 240만원과 180만원을 받는 경우, 210만원에 대한 매력도 평가에서는 집단간 차이가 유의하지 않았다. 반면 본인이 110만원을 받고 비교대상자가 각각 80만원, 140만원을 받는 경우, 110만원에 대한 매력도 평가는 유의한 차이를 보였다. 연구 2의 Test 2에서도 보면 본인이 210만원을 받으면서 비교대상자가 각각 200만원, 270만원을 받는 경우, 210만원에 대한 매력도 평가가 두 집단간에 유의한 차이를 보이지 않았다. 이는 낮은 임금수준(110만원, 130만원, 150만원)에 대한 매력도 평가와는 좋은 대조를 이룬다.

이러한 결과는 Ordonez 등(2000)의 연구결과와는 다르다. 이들의 연구에서는 목표대상이 비교대상자보다 적게 받는 경우에 많이 받는 경우보다 더 민감하게 반응하는 것으로 나타났고 이러한 경향은 목표대상의 임금수준에 따라 일관성 있게 나타났다. 즉 다른 사람보다 더 적게 받는

5) 각 모델의 설명력을 보기 위해 수식 (1), (2), (4)를 비선형 회귀모델로 추정하였다(본문에 제시된 수식에서는 S를 주관적으로 지각된 값으로 보았는데, 모델 추정에서는 S'을 대신 넣고 r을 추정했다. 자세한 방법은 Niedrich 등(2001)의 연구 부록 참조). 결과를 보면 적용수준이론의 R<sup>2</sup>는 .85, 범위가론과 빈도-범위가론의 R<sup>2</sup>는 .99로 적용수준이론보다는 다른 두 이론이 설명력이 큰 것으로 나타났다.

것에 대한 고통이 같은 정도로 더 많이 받는 경우의 즐거움보다 더 큰 것으로 나타났고 이것은 '손실 회피(loss aversion)'로 설명되었다.

이런 결과의 차이는 관점의 차이로 설명될 수 있다. 본 연구에서는 본인의 임금을 비교대상자와 비교하여 평가하는 것이었고 Ordonez 등(2000)의 연구에서는 본인이 아닌 제 3자, 목표대상의 임금을 주어진 비교대상자와 비교하여 평가하는 것이었다. 제 3자의 입장에서는 다른 사람보다 적게 또는 많이 받는 것이 목표대상의 임금 수준과는 관계없이 동일하게 평가에 영향을 미치는 반면, 본인의 입장에서는 본인이 이미 평균 이상의 임금을 받는 경우 다른 사람의 임금이 본인의 임금에 대한 매력도 지각에 별다른 영향을 미치지 않을 수 있다. 또는 자신과 타인의 비교에서 나타나는 우리나라와 미국사람들의 차이로도 설명이 가능하다. 우리나라 사람들의 경우 본인이 어느 정도 만족할 만한 임금(예, 평균 이상)을 받으면 다른 사람과의 임금 차이가 자신의 임금 평가에 크게 영향을 미치지 않지만, 미국 사람들의 경우 자신의 임금 수준과는 상관없이 다른 사람과의 임금 차이가 동일하게 자신의 임금 평가에 영향을 미치는 것으로 볼 수도 있다.

이러한 결과에 대한 또 다른 가능성은 유망이론의 가치곡선에서 보여주는 것처럼 이득의 영역에서 가치곡선이 감소함수의 모양을 갖고 따라서 금액의 절대 값이 커질수록 금액에 대한 가치의 차이를 느끼기 위해서는 그 차이가 커져야 한다는 것에 기인할 수 있다. 100만원과 110만원에서의 10만원의 차이가 200만원과 210만원에서의 10만원의 차이보다 더 크게 지각된다는 것이다. 그래서 금액이 커질수록 차이가 더 커져야 그 차이가 평가에 유의미한 차이를 가져올 수 있다는 것이다. 어떤 설명이 더 타당한지에 대해서는 추후 연구가 필요하겠지만 만약 본인

이 평균 이상의 임금을 받는 경우 비교대상자의 임금이 본인의 임금 평가에 별다른 영향을 미치지 못한다는 설명이 타당하다면 비교대상자 임金的 평균도 간접적으로 본인의 임금 평가에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

본 연구는 사람들이 자신의 임금을 평가할 때 비교대상자의 임금정보를 사용한다는 전제 하에 사용된다면 어떻게 사용될 것인가에 대한 인지 모델을 제시한다. 즉 2개 이상의 임금정보가 제시될 때 그것이 하나의 대표 값으로 통합되기 보다는 각각의 사례가 자신의 임금과 비교된다는 것이다. 본 연구에서는 비교대상자를 친구로 정하고 그 임금정보를 제시했지만 일상생활에서는 사람들이 누구를 비교대상자로 떠올리느냐에 따라 자신의 임금에 대한 평가가 달라질 수 있을 것이다. 또한 Adams(1965)의 공평성 이론에서 처럼 성과에 대한 투입의 문제도 성과 지각에 큰 영향을 미칠 수 있지만 본 연구에서는 투입에 대한 지각을 고려하지 않았다. 본 연구에서 제시한 가상의 시나리오에서는 투입에 대한 언급이 전혀 없기 때문에, 응답자들이 투입은 비슷한 것으로 지각했을 것으로 가정하고, 2명 이상의 비교대상자의 임금 정보가 있을 때 그것이 통합되느냐, 개개 사례 정보가 사용되느냐에 비교의 초점을 두었다. 본 연구에서 비교한 인지모델로 투입 대 성과의 비교 문제를 포함시킬 수 있는지, 있다면 어떻게 포함시킬지의 문제는 계속 연구되어야 할 문제이다. 이외에도 비교대상자의 정보를 다른 정보와 비교해서 어느 정도로 사용하느냐, 자신과 타인의 임금을 평가하는 과정에 차이가 있느냐 등에 대해서는 추후 연구가 필요하겠다.

참고문헌

- 오세진 외 (1999). 인간 행동과 심리학. 학지사
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2) (pp. 267-299). NY: Academic Press.
- Blau, G. (1994). Testing the effect of level and importance of pay referents on pay level satisfaction. *Human Relations*, 47, 1251-1268.
- Brown, M(2001). Unequal pay, unequal responses? Pay referents and their implications for pay level satisfaction. *Journal of Management Studies*, 38, 879-896.
- Deckop, J. R.(1992). Organizational and career pay satisfaction. *Human resource management Review*, 2, 115-129.
- 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.
- Goodman, P. (1974). An examination of referents used in the evaluation of pay. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12, 170-195.
- Helson, H. (1964). *Adaptation Level Theory*, New York: Harper & Row.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: an analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47, 263-291.
- Kulik, C. T. & Ambrose, M. L. (1992). Personal and situational determinants of referent choice, *Academy of Management Review*, 17(2), 212-237.
- Mowday, R. T. (1991). Equity theory predictions of behavior in organizations. In R. Steers & L. Porter(Eds.) *Motivation and work behavior* (5th ed.) (pp. 111-131). New York: McGraw-Hill.
- Niedrich, R. W., Sharma, S., & Wedell, D. H. (2001). Reference price and price perceptions: a comparison of alternative models. *Journal of Consumer Research*, 28, 339-354.
- Oldham, G. R., Kulik, C. T., Ambrose, M. L., Stepina, L. P., & Brand, J. F. (1986). Relations between job facet comparisons and employee reactions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 38, 28-47.
- Ordonez, L. D., Connolly, T., & Coughlan, R. (2000). Multiple reference points in satisfaction and fairness assessment. *Journal of Behavioral Decision Making*, 13, 329-344.
- Parducci, A. (1965). Category judgment: a range-frequency model. *Psychological Review*, 72, 407-418.
- Parducci, A. (1995). *Happiness, pleasure, and judgment: the contextual theory and its applications*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Volkman, J. (1951). Scales of judgment and their implications for social psychology. In John H. Rohrer and Muzafer Sherif (eds.) *Social Psychology at the Crossroads* (pp. 273-294). New York: Harper & Row.

1 차원고접수 : 2003. 2. 27  
 수정원고접수 : 2003. 4. 18  
 최종게재결정 : 2003. 5. 22

## The effects of multiple referents on pay perception: the comparison of three cognitive models

Sowon Ahn      Beomjun Kim      Young-Oh Hong      So Yeon Yoon

Sungkyunkwan University

Yonsei University

In the present study, the authors investigated how the information from multiple pay referents were used when people evaluate the attractiveness of their own pay under the assumption that they refer to others' pay level. For this purpose, three cognitive models were compared; adaptation level model, range model, range-frequency model. In Experiment 1A and 1B, we presented two pay referents and compared the validity of the adaptation level model and the range model. The data supported the range model. In Experiment 2, we presented three pay referents and compared the validity of the three models. The data supported the range-frequency model. These results suggest that multiple referents were not combined into one representative value (e.g., average) for comparison, but the information from each pay referent (esp. the range and its frequency) was used separately. The range-frequency model can be generalized to other situations (i.e., when there are more than four referents) not tested empirically in the present study.

*key words* : referent, pay perception, cognitive models, reference point