

집단 지위와 정당성 및 안정성이 차별지각에 미치는 효과*

안미영[†] · 김혜숙

아주대학교 사회과학연구소 · 아주대학교 심리학과

본 연구에서는 외집단으로부터 거부를 당하여 부적 성과를 얻게 되는 상황결과의 원인을 집단에 대한 차별로 지각하는 데 집단지위와 안정성 및 정당성과 같은 사회구조적 변인들이 어떻게 영향을 미치는 지를 실험 조작을 통해 살펴보고자 하였다. 정당성과 안정성 변인이 결합하여 사회정당성의 지각에 영향을 미치는 것으로 가정하였다. 예언대로고 지위 집단원은 사회정당성이 높은 고정당-안정조건과 저정당-불안정 조건에서 사회정당성이 낮은 고정당-불안정조건과 저정당-안정조건에서보다 차별지각을 더 많이 하였으며 저 지위 집단원의 경우는 이와 반대로 나타났다. 성차가 크게 나타나 여성이 남성보다 성차별 귀인을 더 많이 하였다. 차별로의 귀인에 자신의 능력 평정이나 적합도 평정과 같은 자신의 자격(deservingness)에 대한 지각이 매개로서 작용할 수 있음이 시사되었다. 연구결과와 연구의 의의가 논의되었다.

주요어 : 차별 지각, 집단의 지위, 안정성, 정당성, 사회 정당성, 성차, 자격

한 집단의 구성원이 다른 집단의 구성원에게 부정적인 태도나 행동을 보이는 집단 간 반목은 고정관념, 편견 및 차별의 세 요소로 나타나진다. 그 중, 차별은 행동적인 측면을 지칭하는 것으로서 단순히 그/그녀가 어떤 집단의 구성원이라는 것 때문에 그 개인에게 불리한 행동을 하는 것을 말한다(Taylor, Peplau, & Sears, 2000). 소수 집단이 받는 부적인 대우는 그 원인이 노골적으로 드러나지 않는 한은 원인 파악이 애매할 수 있다(Crocker & Major, 1989). 그런 가운데서 자신이 받는 부정적인 대우나 성과가 차별 때문이라고 지각하는 것은 자존감이나 사회적 안녕감(Crocker, Cornwell, & Major, 1993;

Crocker & Major, 1989; Major, 1994; Ruggiero & Taylor, 1995, 1997)에, 집단 정체감(Branscombe, Schmitt, & Harvey, 1999; Jost & Banaji, 1994)에, 대인 관계(Kaiser & Miller, 2001)에, 그리고 집단 간 갈등(Branscombe 등, 1999)에 중요한 영향을 미친다. 예를 들어, 소수집단 구성원들은 자신이 차별 당하고 있다고 지각한 결과, 자긍심이 저하되고, 자신의 집단에 대한 정체감의 약화를 경험하거나(Jost & Banaji, 1994) 혹은 사회의 부당함에 대한 비판과 불만이 커지게 되고 자신의 집단에 대한 동일시가 오히려 높아지며 따라서 사회의 갈등이 증폭되게 되기도 한다(Crocker & Major, 1989;

* 본 연구는 2002년도 한국학술진흥재단의 기초학문연구지원(KRF-2002-074-HS1508)을 받아 실시된 "다수 집단과 소수 집단의 심리과정" 연구 중 하나입니다. 많은 조언을 주신 심사위원분들께 감사드립니다.

[†] 교신저자 : 안미영(442-749 수원시 팔달구 원천동 산5 아주대학교 사회과학연구소, myahn109@yahoo.co.kr)

Turner & Brown, 1978). 또는 차별로 지각할 수 있는 것이 오히려 소수집단의 자존감을 유지시켜 주기도 한다 (Crocker & Major, 1989; Crocker, Cornwell, & Major, 1993; Crocker, Voelkl, Testa, & Major, 1991). 그러나 한편, 많은 경우 소수집단의 사람들은 자신에게 주어진 부정적 평가나 거부에 대해 자신의 집단 범주에 근거한 차별에 의한 것으로 해석하지 않고 오히려 자신들의 능력 부족이나 노력 부족으로 해석하기도 한다(Ruggiero & Taylor, 1995, 1997). 이와 같이 차별로 지각함에 따른 영향력이 포괄적이며 중요함을 볼 때, 차별 지각이 일어나게 되는 상황이나 그에 영향을 미치는 요인들을 살펴보는 것은 이론적으로뿐만 아니라 실제적으로도 중요한 가치를 지닌다.

차별과 역차별

한 사회의 소수집단 구성원들 스스로가 집단 범주에 의해 다른 집단 구성원들에 의해 차별 당하고 있다고 지각할 때 그 사회 구성원들 간의 갈등은 더 커진다. 우리나라에서 이런 갈등은 이제까지 주로 지역과 성별에 관련해서 발생해 왔다. 이에 대한 심리학적 연구들은 우리나라 사람들이 각 지역 사람들에 대해 가지는 편견적 태도와 그 과정에 개입되어 있는 자아존중, 동기, 편파적 정보처리, 사회정체감 등의 심리적 요인들에 대한 연구들(김범준, 2002; 김진국, 1987; 김혜숙, 1993; 박군석, 한덕용, 2003; 송관재, 이훈구, 1993; 안신희, 2000; 홍영오, 이훈구, 2001)과 성평권에 관한 척도개발, 양성평등신념 및 행동의도의 측정, 실태의 조사 등(김양희, 정경아, 2000; 김금미, 한영석, 2002; 김금미, 한덕용, 한영석, 2003; 정진경, 1990; 김영희, 1995)이 주류를 이루었다. 이러한 기존의 심리학 연구들은 어떠한 사람들이 어떠한 상황에서 소수 집단인 대상을 집단 범주에 근거하여 고정관념화하고 편견을 가지게 되는가에 대한 탐구에 치중되었고, 어떠한 상황에서 편견의 대상이 되는 소수 집단의 사람들이 자신들이 집단 범주 때문에 차별받고 있다고 지각하고 귀인하게 되는가에 대한 탐구는 상대적으로 간과되어 왔다.

한편, 다수 집단의 경우에도 자신에게 부여되는 낮은 평가나 지위를 차별(즉, 역차별)로 지각할 수 있다. 이미 여성이나 소수 인종에 대한 우대정책을 실시해 왔던 미

국의 언론매체들은 근래 들어, 종전의 다수 집단이었던 백인 남성이 새로운 차별의 대상이 될 수 있음을 지적하기도 한다(Kobrynowicz & Branscombe, 1997). 물론 백인 남성 집단이 아직도 여전히 지배 집단이기는 하지만 이전에 누렸던 것만큼의 특권이 주어지지 않음으로써 차별로 지각한다는 것이다. 실제로 현대의 많은 사회에서 소수집단 우대(긍정)정책(affirmative action)등의 정책들을 도입하고 있고, 이에 대한 다수 집단의 역차별지각과 불만 혹은 법적 대응이 커져 가고 있다. 최근 들어 우리 사회에서도 기존의 소수 집단들에 대한 변화가 시도되고 있다. 호남의 정치세력이 여권으로 등장하였고, 공무원 채용에 있어서 여성 할당제가 확대되고 있고, 지방 학생들에 대한 서울대 입학 할당제 등도 거론되고 있다. 기존의 정치적 기득권 층이, 남성들이, 서울의 학생들이 그들이 받아왔던 혜택들이 줄어드는 것을 차별로 지각할 수 있는 것이다. 역차별 현상이 앞으로 우리 사회가 능히 직면하게 될 문제임을 예견해 볼 때, 다수 집단이 보이는 역차별의 정도와 그에 영향을 미치는 요인들을 소수 집단의 경우와 비교하여 살펴보는 것은 큰 의미가 있다.

사회구조적 요인들 : 집단 지위, 정당성 및 안정성

차별지각에 대한 미국 중심의 연구들은 최근에 와서 편견의 대상이 되는 사람들(예를 들어 여성, 흑인, 히스패닉 등)이 어떠한 상황에서 자신들이 차별 받는다고 지각하는지를 다루고 있다. Inman과 Baron(1996)은 사람들이 차별상황에 대한 전형(prototype)을 갖고 있어서 특정 상황을 더욱 차별상황으로 지각하게 된다고 보았다. 즉, 남자 가해자가 여자 희생자에게 편견적 행위로 의심될 만한 행위를 한 경우나 백인 가해자가 흑인 희생자에게 행동한 경우에 그 반대의 경우나 동일 인종끼리 혹은 동일 성끼리 행한 경우에서보다 그 행위를 더욱 편견적 행위라고 지각하였다. 또한 이러한 편견적 행위에 대한 지각은 여성과 흑인 참여자에게서 더욱 강하였다. Quinton과 Major(1997)는 집단 정체감이 부각되는 상황에서 그리고 평가자가 편견이 심한 사람이라는 것을 알게 된 불공정한 상황에서 소수 집단인 여성들이 자신이 차별 받고 있다고 더욱 지각하게 된다고 하였다. 또한 이러한 상황에서 자신에 대한 부적인 평가를 차별에 귀인시킴으로써 자존감이 유지된다는 결과

를 보고하였다. Crocker와 Major(1989), Crocker, Voelkl, Testa 및 Major(1991)도 평가자가 편견이 있는 사람일 경우에, 평가자가 참여자를 볼 수 있어서 흑인 입을 안 경우에, 그렇지 않은 경우보다 여성과 흑인 참여자들이 자신에게 주어진 부정적 평가를 편견에 의한 것이라고 귀인하였고, 그 결과 그들의 자아존중이 보호되었다고 보고하였다. 그러나, 소수 집단의 사람들의 경우, 매우 확실한 경우가 아니면 자신이 차별받았다는 것을 인정하지 않으려는 경향을 보여서(Ruggiero & Taylor, 1995, 1997), 여자, 흑인 혹은 아시아계 미국인은 남자 혹은 백인 평가자로부터 부정적 피드백을 받았을 때 평가자 모두가 여자나 소수인종에 대한 편견이 있다고 생각한 경우에만 자신의 수행을 차별로 귀인하였다. 평가자들의 75% 이하가 편견의 소유자라고 생각한 경우에는 자신이 받은 부정적 평가를 자신의 수행의 실패에 의한 것으로 귀인하였다. 이러한 현상은 소수 집단 사람들이 자신들이 차별받는 대상이라고 지각함으로써 갖게 되는 통제감의 상실이나 사회적 자아존중의 저하, 또는 사회적 소외를 피하기 위해 나타나는 것으로 해석되었다(Kaplan & Branscombe, 2001). 부가적으로 인종이나 민족, 사회집단에 걸쳐서 소수 집단의 사람들은 자신이 차별받고 있다는 것은 인정하지 않으려 하지만 자신의 집단 사람들이 차별받고 있다는 것은 인정한다는 결과도 보고되었다(Crosby, Pufall, Snyder, O'Connell, & Whalen, 1989; Taylor, Wright, & Moghaddam, & Lalonde, 1990; Taylor, Wright, & Porter, 1993).

이러한 미국의 연구들은 한 개인이 집단 범주에 근거한 차별을 지각하는데 중요한 영향을 미치는 인지적 구조, 자아존중감이나 집단정체감, 평가자에 대한 인식 등 개인적인 요인들을 밝히는데 치중되어 있다. 한 집단의 구성원들이 자신에게 주어진 부정적인 성과를 차별로 지각하는데 중요한 영향을 미치는 요인으로는 위에서 소개한 보다 미시적이고 개인적인 요인들뿐 아니라 보다 거시적이고 사회구조적인 측면과 관련된 요인들도 포함될 것이다. 본 연구에서는 외집단으로부터 거부당하는 상황에서 집단의 지위의 고저, 그 지위의 정당성 및 안정성과 같은 사회구조적 요인들이 차별지각에 미치는 영향을 연구하고자 하였다. 이러한 사회구조적 요

인들이 차별지각에 미치는 영향에 대한 연구는 그다지 많지 않다.

비록 사회정체이론(Tajfel, 1982; Tajfel & Turner, 1986; Hogg & Abrams, 1988)이 편견의 대상이 되는 사람들이 자신이 받는 부정적인 성과에 대해 보이는 차별지각을 직접 다루지는 않았으나 이 이론은 사람들에게 자아존중을 높이려는 동기가 있어서 이를 위해 긍정적인 사회정체체를 추구한다고 보며 이 과정에 주관적으로 지각된 집단의 지위와 그 지위의 정당성 및 안정성과 같은 구조적 요인들이 관여된다고 보았다(김금미, 한영석, 2002; 김금미, 한덕웅, 한영석, 2003; 박군석, 한덕웅, 2003; Turner & Brown, 1978; Turner, 1978; Mummendey, Kessler, Klink, & Mielke, 1999; Ellemers, Knippenberg, & Wilke, 1990; Ellemers, Wilke, & Knippenberg, 1993; Ellemers, Doosje, & Knippenberg, 1992). 사회정체이론을 비롯한 기존 연구들에서 사용된 각 요인에 대한 정의를 제시하고 이 요인들이 차별지각과 어떻게 관련될 지에 대한 예상을 하고자 한다.

집단의 지위

Tajfel과 Turner(1986)에 따르면 집단 지위란 학력이나 직업적인 신분, 재산, 말투 등과 같이 가치있게 여겨지는 비교 차원에서 집단이 차지하는 상대적인 위치라고 정의된다. 다수, 소수와 같은 집단의 크기와 집단이 행사할 수 있는 권력이 지위와 반드시 일치되지는 않으나(Sachdev & Bourhis, 1991) 대개의 경우 다수 집단은 고 지위를, 소수 집단은 저 지위를 가지며 그 지위의 차이가 정당하게 여겨지는 한은 저 지위 집단은 고 지위 집단의 우월성을 인정한다(Schmader, Major, Eccleston, & McCoy, 2001).

집단 지위의 정당성

Turner와 Brown(1978)은 지위의 정당성이란 집단의 지위의 차이가 합법적으로 여겨지는 정도로서 집단이 자신들의 지위가 정의나 공정성 및 공평과 같은 상위 가치와 같등된다고 지각할수록 그 지위의 정당성은 낮다고 개념화하였다. Schmader 등(2001)은 지위 정당성이란 개인의 주관적 평가로서 상이한 집단의 상대적 지위를 규정하는 사회적 위계가 공정하다고 생각하는 것이라 보았다.

즉, 사회적 위계가 집단 간의 능력이나 노력의 실제 차이에 기반하고 있다고 보는 것이다. 같은 맥락에서 차별지각을 직접적인 연구 주제로 다룬 Major(1994, Major, Gramzow, McCoy, Levin, Schmader, & Sidanius, 2002)는 자신의 자격(entitlement/ deservingness)에 대한 신념, 보다 넓게는 '정당한 세상'(Just World)에 대한 신념이 지위의 정당성으로 작용한다고 보았다. 위에서 언급된 연구들에서 제시한 정당성은 연구마다 실제 조작은 다르지만 개념적으로 동일한 사회구조적 변인이라고 할 수 있다.

집단 지위의 안정성

지위 정당성과 독립된 개념으로 안정성을 설정할 수 있는지에 대해 다소 문제가 있을 수 있다. 지위가 정당하지 않다고 지각하는 것은 개념적으로 볼 때, 그 지위가 어느 정도 불안정함을 함축하기 때문이다. 그러나 실제적인 안목에서 보면 지위 정당성과 지위의 안정성을 별개의 변인으로 취급할 수 있는 경우들이 많다 (Turner & Brown, 1978). 예를 들어서 정당하지 않은 절차나 기반 위에 높은(또는 낮은) 지위를 차지했으면서도 그 지위가 안정된 경우도 있으며, 스포츠 시즌의 우승팀처럼 정당한 경쟁에 의해 1위를 차지했지만 다음 시즌에는 어찌 될지 모르는 불안정한 경우도 있다. 지위 안정성이란 '집단 전체의 대안적인 지위가 실현될 가능성'(Ellemers 등, 1993)으로 '집단의 지위가 변동되거나 역전될 가능성'(Turner & Brown, 1978)을 말한다. 차별지각에 관한 연구에서는 안정성 변인의 역할이 아직 연구되지 않았다.

사회구조적 요인이 차별 지각에 미치는 효과

Major(1994)는 형평이론이나 상대적-박탈이론과 같은 사회정의에 관한 심리 이론들의 중심 구성개념인 자격(entitlement 또는 deservingness)에 대한 신념이 성과에 대한 사회적 분배에 대해 사람들이 보이는 감정적, 평가적, 및 행동적 반응에 중요한 심리적 매개변인이 된다고 제안하였다. 예를 들어 사람들은 자신이 받을만한 정당한 자격이 있다고 느끼는 가치있는 성과를 받지 못할 때 부당하게 대우 받았다고 느끼게 된다. 자격에 영향을 주는 요인들 중의 하나가 정당성에 대한 평가이다. 만약 어떤 사람이 자신의 성과와 비교기준 되는 사람의

성과가 차이나는 것을 정당하다고 평가하는 한은 그 비교기준과 동일한 성과나 대우를 받을 자격이 있다고 느끼지 않게 되며 동일한 성과를 얻지 못한 것에 대해 화를 내지도 않게 된다.

이런 맥락에서 Major 등(2002)은 세상을 안정되고 안전한 곳으로 믿는 '정당한 세상'에 대한 신념을 차별지각의 주요 개인차 변인으로 다루었다. 그 중에서도 특별히 한 사회 내의 지위의 위계가 개인적인 지위 이동이 허용되는 가운데 이루어진 것이라고 믿음으로써 집단 간 지위의 차이가 정당하다고 보는 정도의 개인차에 주목하였다. 지위 위계가 정당하다고 믿는 것은 고 지위의 집단원과 저 지위의 집단원에게 상이한 의미를 가진다. 고 지위의 집단원은 자신의 고 지위가 정당하다고 믿으므로 자신의 가치와 상대적 우월감, 즉 고 지위를 차지할만한 자격이 있다고 느끼지만 저 지위의 집단원은 자신의 저 지위가 정당하다고 믿으므로 자신의 가치 없음과 상대적 열등감, 즉 저 지위에 있을만하다고 느끼게 만든다. 따라서 정당한 세상에 대한 신념이 클수록 저 지위의 집단원은 고 지위의 집단원으로부터 거부를 당했을 때 그 거부를 차별로 덜 지각하였고 고 지위의 집단원은 정당한 세상에 대한 신념이 클수록 저 지위 집단원으로부터 거부를 당했을 때 그 거부를 차별(즉, 역차별)로 더 지각하였다. Major 등(2002)의 연구는 집단 지위의 안정성 변인을 설정하지 않았다. 그러나, 인종이나 성별과 같이 범주가 고정된 집단을 고, 저 지위의 집단으로 사용하였기 때문에 지위 안정성의 정의에 비추어 볼 때, 집단의 지위가 안정된 경우임을 함축한다고 볼 수 있다.

차별지각의 연구에서 이제까지 집단 지위의 안정성 변인에 대해 연구된 바가 없지만, 본 연구에서는 집단 지위의 안정성 여부가 정당성 변인과 함께 작용하여 사회의 정당성 지각에 영향을 미치게 되며 그에 따라 차별 지각이 달라질 것으로 예견한다. 즉, 사회의 정당성이 크게 지각될수록 고 지위자는 거부 상황을 차별로 더 귀인하게 될 것이며 저 지위자는 거부 상황을 차별로 덜 귀인하게 될 것이다. 구체적으로 보면, 고지위의 경우, 고 지위가 정당하면서 안정되어 있는 것(고정당-안정 조건)은 사회적으로 정당하게 지각되지만 고 지위가 정당함에도 불안정한 것(고정당-불안정 조건)은 사회적으로

약간 부당하게 지각된다. 그러므로 고정당-안정 조건
 의 고 지위자는 고정당-불안정 조건
 의 고 지위자보다 자신이 고 지위인
 것을 더 당연하게 여길 것이며 따
 라서 거부당할 때, 그 원인을 차
 별로 더 지각하게 될 것이다. 한
 편, 고 지위가 정당하지 않으면서도 안정되어 있는 것(저정당-안정 조건)은 사회적으로 부당하게 지각되지만 고 지위가 정당하지 않으며 불안정한 것(저정당-불안정 조건)은 사회적으로 보다 더 정당하게 지각된다. 따라서, 저정당-안정 조건의 고 지위자가 저정당-불안정 조건의 고 지위자보다 자신이 고 지위일 자격이 더 없다고 여길 것이며 따라서 거부당할 때, 그 원인을 차별로 덜 지각하게 될 것이다. 저 지위의 경우, 저 지위가 정당하면서 안정되어 있는 것(고정당-안정 조건)은 사회적으로 정당하게 지각되지만 저 지위가 정당함에도 불안정한 것(고정당-불안정)은 사회적으로 약간 부당하게 지각된다. 그러므로 고정당-안정 조건의 저 지위자는 고정당-불안정 조건의 저 지위자보다 자신이 저 지위인 것을 더 당연하게 여길 것이며 따라서 거부당할 때, 그 원인을 차별로 덜 지각하게 될 것이다. 한편, 저 지위가 정당하지 않으면서도 안정되어 있는 것(저정당-안정)은 사회적으로 보다 더 부당하게 지각되지만 저 지위가 정당하지 않으며 불안정한 것(저정당-불안정)은 사회적으로 정당하게 지각된다. 그러므로 저정당-안정 조건의 저 지위자는 저정당-불안정 조건의 저 지위자보다 자신의 저 지위를 더 부당하게 여길 것이며 따라서 거부당할 때, 그 원인을 차별로 더 지각하게 될 것이다.

종합해 보면, 고 지위자와 저 지위자일 경우에 모두 고정당-안정 조건과 저정당-불안정 조건은 사회의 정당성이 높게 지각되는 조건이 되며 고정당-불안정 조건과 저정당-안정 조건은 사회의 정당성이 낮게 지각되는 조건이 된다. 따라서 사회의 정당성이 높게 지각되는 전자의 두 조건에서 사회의 정당성이 낮게 지각되는 후자의 두 조건에서보다 고 지위자의 경우는 차별귀인이 더 일어날 것이며 저 지위자의 경우는 차별귀인이 덜 일어날 것으로 예상할 수 있다.

성차

본 연구에서는 남성과 여성의 집단 지위와 그 지위의 안정성 그리고 그 지위의 정당성을 조작하여 남성과 여

성 참여자들이 외집단인 이성으로부터 거부당했을 때, 그 원인으로 성차별에 얼마나 귀인할 것인지를 살펴보고자 하였다. 실제 사회에서는 통상적으로 여성이 주로 편견의 대상이며 낮은 지위를 가지지만 본 연구에서는 여성이 고 지위이고 남성은 저 지위인 경우도 설정하였다.

소수집단으로서의 여성 즉, 저 지위인 여성이 남성보다 성차별 지각을 많이 한다는 결과는 국내외 연구들에서 확인되고 있다(김지경, 2002; 김금미, 한영석, 2002; 김혜숙, 1994; 정경아, 2001; Crosby, 1982; Major, 1994). 여성이 지배적인 직업에서조차 여성은 남성보다 성차별을 더 많이 지각한다는 종단적 연구를 통한 조사 보고도 있다(Blau & Tatum, 2000). 이런 결과들을 근거로 하여 본 연구에서는 전반적으로 여성이 남성보다 성차별 지각을 더 많이 할 것이며 비록 여성이 고 지위인 경우일지라도 남성 이상으로 성차별 지각을 많이 할 것으로 예견하였다.

본 연구의 예언을 종합하면 다음과 같다. 외집단으로부터의 거부에 대해 1) 고지위 집단원은 그 지위가 정당하며 안정되어 있을 때 정당하며 불안정할 때보다 차별로 더 귀인할 것이며, 그 지위가 정당하지 않으며 불안정할 때 정당하지 않으며 안정되어 있을 때보다 차별로 더 귀인할 것이다. 2) 저지위 집단원은 그 지위가 정당하며 불안정할 때 정당하며 안정될 때보다 차별로 더 귀인할 것이며, 그 지위가 정당하지 않으며 안정되어 있을 때 정당하지 않으며 불안정할 때보다 차별로 더 귀인할 것이다. 3) 사회의 정당성이 높게 지각되는 조건들(고정당-안정조건과 저정당-불안정 조건)에서 사회의 정당성이 낮게 지각되는 조건들(고정당-불안정 조건과 저정당-안정 조건)에서보다 고 지위 집단원의 경우는 차별귀인이 더 일어날 것이며 저 지위 집단원의 경우는 차별귀인이 덜 일어날 것이다. 4)자신의 자격에 대한 지각이 매개로서 작용하여 차별 귀인이 일어날 것이다. 5)실제 소수집단원인 여성이 남성보다 차별 귀인을 더 많이 할 것이다.

연구 방법

실험 참여자

경북대학교에서 심리학개론을 듣는 학부 학생들로서

남자 99명, 여자 97명이 참여하였다. 실험참여자들은 서로 모르는 사람이라도 각기 다른 반에서 실험 참가 신청을 받았다. 실험에 소요된 시간은 20분 내지 25분 정도였다. 사후 설명 과정에서 2명의 남자와 1명의 여자가 경영자의 실제 여부에 대해 의심을 하거나 역할배정 결과를 믿을 수 없는 것으로 여겨 분석에서 제외시켰다. 분석에 포함된 참여자는 남자 97명, 여자 96명이었다.

실험 설계

2(집단 지위 : 고, 저)×2(집단 지위의 안정성 : 안정, 불안정)×2(집단 지위의 정당성 : 고, 저)×2(참여자의 성별)의 집단간 설계였다.

실험 절차

실험에는 한번에 남자 2명, 여자 2명의 네 명의 참여자가 참가하였다. 판막이가 되어 있는 4대의 컴퓨터가 서로 등을 보도록 배치되어 있으며 모든 실험 과정은 미리 프로그램 된 컴퓨터 화면을 통해 진행되었다. 실험은 “직장 내 작업과정에 관한 연구”로 소개되었으며 연구의 과정은 컴퓨터를 통해 이루어질 것이라고 지시하였다. 2명의 남자와 2명의 여자 참여자가 한 팀을 이루어 작업을 하게 될 것이며 같이 일할 팀원들의 얼굴을 알기 위해 사진을 찍어 화면에 올리도록 하며 각 사람의 식별은 남자 A, 남자B, 여자A, 여자B란 호칭으로 대신하겠다고 지시하였다. 각 참여자의 사진을 찍어 컴퓨터 화면에 나타나게 하였으며 네 사람의 사진이 화면에 모두 올라온 다음 “우리는 직장 내의 작업과정을 경험해 볼 것입니다...”로 시작하여 작업에 대해 네 사람이 한 팀이 되어 주어진 문제들을 해결해 나갈 것이며 각 팀은 경영자, 부경영자, 그리고 두 사람의 사무원으로 구성된다고 설명해 주었다. 아울러 임의로 한 사람을 컴퓨터를 통해 무작위로 경영자로 선정하겠다는 지시가 있었다. 화면이 바뀌면서 10초 후, 네 명 중 한 사람의 사진 위에 경영자의 명칭이 나타나게 하였다. 실제로 경영자로 선정된 참여자는 없으며 모든 참여자에게 자신의 집단 중 자신과 다른 성별인 이성의 한 참여자가 경영자로 무선배정 된 것으로 알려 주었다. 즉, 남성 참여자들에게는 여성 A가, 여성 참여자들에게는 남

성 A가 경영자로 무작위로 선정된 것으로 알려 주었다. “이제 할 일은 경영자가 한 사람의 부경영자와 두 사람의 사무원을 배정하는 일입니다”는 글로 시작하여 선정된 경영자가 역할을 배정하는 일을 할 것을 알게 하였고 부경영자와 사무원의 역할을 소개해 주었다. 부경영자의 역할은 사무원보다 정책 결정의 우선권이 결정권 등이 있는 등 보다 더 바람직한 것으로 기술되었으며 경영자와 부경영자는 과제 수행을 마친 후 1만원에 상당하는 복권을 받을 것이라고 알려 주었다. 복권은 참여자들로 하여금 실험상황에 몰입하게 하고 부경영자로의 선택이 보다 긍정적인 것이 되게 하기 위하여 설정된 것이다. 실험 후의 사후설명 과정에서 경영자나 부경영자로 선택된 사람이 실제로 없었음을 얘기하였고 복권을 설정한 이유를 얘기해 주었다.

독립변인의 조작

경영자의 역할배정을 돕기 위해, 또 배정 받는 사람들도 어떤 상황에서 배정 받는지를 알 수 있도록 정보를 제공하는 것으로 하여 모든 참여자들에게 성별 집단의 지위 고저, 그 지위의 정당성 및 지위의 안정성을 조작한 8 종류의 원고(부록 참조)가 참여자에게 무선적으로 제시되었다. 원고의 내용을 충분히 숙지하도록 지시하고 2분 동안 제시된 원고 내용이 지속되게 하였다. 지위 고저는 과제 수행이 남성 또는 여성 특성(분석력과 논리성/협동과 대인간 민감성)을 요구하는 것으로서 남성/여성이 경영자로 선택된 비율이 더 높았다는 것으로 조작되었다. 지위 안정성은 그러한 남성/여성의 우월한 지위가 지속되거나 변동될 것이란 전망으로 조작하였다. 고 안정 조건은 “남성(여성)이 차지하는 이러한 우월한 지위는 앞으로로도 지속될 것으로 보입니다.경영자를 한쪽 성(性)에 국한시킨 경우들이 오히려 성공할 가능성이 높다는 인식이 지배적입니다.과제의 성질에 적합한 성(性)의 경영자를 세우는 일을 매우 중요하게 여깁니다.한 과제에서는 남성(여성)이 경영자가 될 추세가 앞으로도 지속될 전망입니다”로 제시되었다. 저 안정 조건은 “남성(여성)이 차지하는 이러한 우월한 지위에 대한 변동이 일부 기업가들 내에서 시도되고 있습니다.경영자를 한쪽 성(性)에 국한시킨 경우들이 오히려불리한 것으로 인식되고 있습니다.성별의 벽을 넘어서여성(남성)

경영자를 남성(여성)의 영역이라 생각되는 분야의 경영에 많이 참여시키고 있습니다. 앞으로도 이러한 추세가 계속될 전망입니다”로 제시되었다. 지위 정당성은 그런 특성 차이가 충분한/불충분한 경험적 자료에 근거하여 믿음만한 지/믿을만 하지 않은 지의 여부로 조작되었다. 고 정당 조건은 “남성(여성)이하다는 것은 엄밀한 과학적 실험 결과, 믿을 만한 것으로 드러났습니다. 실험 연구들의 81%이상에서.....나타나 이러한 생각을 지지하는 근거가 되고 있습니다”로 제시되었다. 저 정당 조건은 “남성(여성)이하다는 것은 엄밀한 과학적 실험 결과, 믿을 만하지 않은 것으로 드러났습니다.실험 연구들의 19%이하에서만나타나 이러한 생각이 근거가 없음을 말해 줍니다”고 제시되었다.

경영자(실제로는 존재하지 않음)를 제외한 나머지 참여자는 지원서를 작성하도록 하였고 작성된 지원서는 경영자에게 전송되는 것으로 알려 주었다. 경영자도 자신에게 주어진 과제를 하고 지원서가 들어오는 대로 각 지원서를 살펴보고 역할을 배정해 달라는 지시를 하였다. 모든 참여자의 화면에는 지원서가 뜨게 되며 지원서에는 남자A, 남자B 또는 여자A, 여자B로 자신의 신분과 연령을 적게 하였고 각자의 사진이 부착되었으며 “팀 작업에서 일어나기 쉬운 문제점과 그 개선책에 대한” 개인적인 의견 진술과 간단한 브레인스토밍 과제를 주었다. 지원서가 다 작성되면 경영자에게 전송하게 하였다(실제로는 main 컴퓨터로 들어 온다).

부경영자로서의 역할담당능력 및 적합도 측정

모든 참여자의 지원서가 송부된 후, 경영자의 선택을 기다리는 동안 제시되는 문항들에 응답하게 하였다. 참여자들은 1)자신이 부 경영자/사무원으로서의 역할을 얼마나 잘 해 낼 수 있다고 생각하는지(전혀 못할 것이다-매우 잘할 것이다), 2)부 경영자로 선택될 가능성이 얼마나 있다고 생각하는지(전혀 없을 것-매우 있을 것), 3)부 경영자로서 얼마나 적합하다고 생각하는지(전혀 적합하지 않다-매우 적합하다)를 1점-7점 척도 상에서 평정하게 하였으며 4)어떤 역할을 맡고 싶은 지도 물어 보았다.

부적 성과의 통보

경영자의 역할배정 결과는 화면에 있는 팀 멤버의 사진

상단에 부 경영자와 사무원의 명칭이 나타나는 것으로 알려 주었다. 그 결과는 경영자가 자신과 동성인 팀 멤버를 부 경영자로, 두 명의 이성인 팀 멤버를 사무원으로 역할 배정한 것이었다. 구체적으로 남자 참여자는 경영자인 여자 참여자가 동성인 여자를 부 경영자로 선택하고 자신과 다른 남자 참여자를 거부하여 둘 다 사무원으로 선택한 것을 보게 된다. 여자 참여자의 경우는 경영자인 남자 참여자가 동성인 남자를 부 경영자로 선택하고 자신과 다른 여자 참여자를 거부하여 둘 다 사무원으로 선택한 것을 보게 된다.

종속 변인의 측정

실제 팀 작업을 하기 전에 역할배정에 대한 생각을 듣고 싶다고 하여 배정된 역할이 무엇 때문이라고 생각하는지에 대한 질문들을 제시하였다. 주요 종속변인은 1)자신에게 배정된 역할이 성 차별로 인한 것이라고 생각되는 정도이며, 2)자신의 성별 때문이라고 생각되는 정도를 따로 물어 보았다. 그밖에 3)자신이 지원서를 쓰는데 드린 노력 때문이라고 생각되는 정도, 4)자신의 능력 때문이라고 생각되는 정도, 5)운에 의한 것이었다고 생각되는 정도를 물었다. 모두 1점(전혀 그렇지 않다)-7점(매우 그렇다)의 척도 상에서 응답하였다. 기타 6)현재의 기분(1점 매우 불쾌하다-7점 매우 유쾌하다), 7)경영자에 대한 호감(1점 매우 호감이 가지 않는다-7점 매우 호감이 간다), 8)경영자가 역할배정을 얼마나 잘했다고 생각하는지의 정도(1점 매우 잘못했다-7점 매우 잘했다)를 평정하게 하였다.

자존감과 집단자아존중의 측정

경영자, 부 경영자, 두 사무원과 함께 팀 작업을 해 나가겠다고 하고 먼저 팀 멤버에 대한 기본 자료가 필요하다 고 하여 자존감 척도(Rosenberg, 1979)와 집단자아존중의 문항들(김혜숙, 1994)에 응답하게 하였다. 자존감 척도는 안미영(1995)이 번안한 것으로서 원래 4점 척도이나 본 연구에서는 5점 척도를 사용하였으며 본 연구에서 산출한 신뢰도(α)는 .81이었다. 집단자아존중의 문항들은 Luhtanen과 Crocker(1992)의 집단자아존중 척도를 김혜숙(1994)이 번안한 것 중에서 사적 집단자아존중에 해당되는 4개의 문항들만을 사용하였다. 자존

감척도와 마찬가지로 5점 척도였다. 문항들의 신뢰도(α)는 .60이었다.

실험이 끝났음을 얘기하고 실험에 대해 의심이 들었는지의 여부를 점검하였다. 사후 설명을 하고 당분간 실험에 대해 비밀을 지켜 줄 것을 다짐받았다.

결 과

독립변인 조작의 원고 점검

실험에서 사용된 원고의 독립변인의 조작을 알아보기 위하여 집단 지위의 고저, 안정성 및 정당성을 조작한 8가지의 원고 내용들의 순서를 무선적으로 제시한 질문지를 구성하여 평정하게 하였다. 평정자들은 아주대학교 심리학과와 대학원생인 남자 15명과 여자 15명이었다. 질문지에는 각 조건의 원고 내용이 제시되었고 하단에 이 글로 보면 남성(여성)의 지위가 얼마나 높을 것 같은지, '남성(여성)의 그런 지위가 앞으로 변동될 가능성은 얼마나 클 것 같은지', '남성(여성)이 그런 지위를 갖는데 대한 정당한 근거가 있는지'의 정도를 1점(전혀 그렇지 않다)-5점(매우 그렇다)의 척도 상에서 평정하게 하였다. 남성이 고 지위이도록 설정한 원고 내용에 대해서는 남성의 지위의 고저, 안정성 및 정당성을 먼저 평정하게 하고 여성의 지위의 고저, 안정성 및 정당성을 나중에 평정하도록 문항이 제시되었다. 여성이 고 지위이도록 설정한 원고 내용에 대해서는 문항을 반대로 제시하였다.

응답자의 성별을 피험자 간 변인으로 하고 고 지위자의 성별, 안정성, 정당성의 변인을 피험자 내 변인으로 하여 반복측정의 다변량분석을 하였다. 조작된 각 요인들에 대한 주효과는 여성의 지위의 정당성 평정을 제외하고는 모두 나타났다. 남성의 지위에 대한 평정은 남자가 고 지위로 설정된 원고에서 여자가 고 지위로 설정된 원고에서보다 더 높게 나타났고(3.88대 2.93; $F(1,28)=31.63, p<.001$), 반면에 여성의 지위에 대한 평정은 여자가 고 지위로 설정된 원고에서 남자가 고 지위로 설정된 원고에서보다 더 높았다(3.39 대 2.52; $F(1,28)=20.72, p<.001$). 남성의 지위의 안정성은 안정 조건보다 불안정 조건에서 변동가능성이 더 큰 것으로 평정되었고(2.80 대 3.07; $F(1,28)=6.11, p<.05$), 여

성의 지위의 안정성도 안정 조건보다 불안정 조건에서 변동가능성이 더 큰 것으로 평정되었다(2.74 대 3.03; $F(1,28)=5.16, p<.05$). 남성의 지위의 정당성은 저정당의 조건보다 고정당의 조건에서 남성의 지위가 더 정당한 것으로 평정되었으며(2.73 대 3.28; $F(1,28)=19.11, p<.001$), 여성의 지위의 정당성에 대한 평정은 여자가 고지위로 설정된 원고에 대해서만 정당성 조작의 효과대로 나타났다(저정당 2.65 대 고정당 3.45; $F(1,28)=15.07, p=.001$). 이와 같은 결과는 대체로 본 연구의 조작이 성공적이었음을 보여 준다.

원고평정에 나타난 사회정당성 지각

정당성 변인과 안정성 변인이 함께 작용하여 사회정당성 지각에 영향을 미칠 것으로 가정하였기 때문에 원고에 조작된 정당성과 안정성의 정도를 평정하는데도 사회정당성에 의한 효과가 나타나야 할 것이다. 이것을 알아보기 위하여 사회 정당성이 높게 지각될 것으로 가정한 고정당-안정 조건과 저정당-불안정 조건의 평정을 평균하고 사회정당성이 낮게 지각될 것으로 가정한 고정당-불안정 조건과 저정당-안정 조건의 평정을 평균하여 고 지위자 성별과 사회정당성을 피험자 내 변인으로, 응답자 성별을 피험자 간 변인으로 한 반복측정의 변량분석을 실시하였다. 남성의 지위의 안정성 평정에 대한 분석 결과, 사회정당성 효과만이 유의하게 나타났다($F(1,28)=5.47, p<.05$). 사회정당성이 낮은 조건($M=2.75$)보다 높은 조건($M=3.12$)에서 남성의 지위가 변동될 가능성이 더 큰 것으로 평정하였다. 여성의 지위의 안정성 평정에 대한 분석에서는 고 지위자 성별의 주효과($F(1,28)=9.38, p<.01$)와 사회정당성의 주효과($F(1,28)=3.63, p=.067$)가 나타났다. 원고에 여성이 고 지위자로 설정된 경우($M=3.17$)에 남성이 고 지위자로 설정된 경우($M=2.78$)에서보다 여성의 지위가 변동될 가능성이 더 크다고 보았다. 또한 사회 정당성이 낮게 지각되는 조건($M=3.08$)에서 사회 정당성이 높게 지각되는 조건($M=2.87$)에서보다 여성의 지위가 변동될 가능성이 더 크다고 평정하였다.

남성의 지위의 정당성 평정에 대한 분석 결과에서도 사회정당성의 효과만 나타났다($F(1,28)=3.90, p=.058$). 사회 정당성이 높게 지각되는 조건($M=3.13$)에서 낮게

지각되는 조건($M=2.88$)에서보다 남성의 지위가 더 정당한 것으로 평정되었다. 여성 지위의 정당성에 대한 평정에 대해 분석한 결과에서는 사회정당성의 효과가 나타나지 않았고 고 지위자의 성별과 응답자 성별간의 상호작용($F(1,28)=4.64, p<.05$)만이 나타났다. 남자응답자들은 원고의 고 지위자가 여자이건($M=3.00$) 남자인건($M=2.80$) 상관없이 비슷한 수준으로 여성의 지위의 정당성을 판단했지만, 여성응답자들은 원고의 고 지위자가 여자로 설정되었을 때($M=3.10$), 남자일 때($M=2.43$)보다 여성의 지위가 더 정당하다고 평정했다.

귀인유형들에 대한 평정치들

성차별 귀인은 성별 귀인과 정적이며 의의 있는 상관을 보였다($v=.82, p<.001$). 이와 대조적으로 성차별 귀인은 노력이란 내부 귀인과 부적으로 상관되었으며($v=-.25, p<.001$), 능력과 같은 내부귀인과는 거의 상관이 없고($v=-.05, p>.10$), 운과 같은 외부 귀인과의 의의 있는 상관이 없었다($v=.13, p>.05$). 성차별 귀인 이외의 나머지 4개 귀인들 간에는 성별 귀인과 노력 귀인 간의 부적 상관($v=-.21, p<.01$)과 노력 귀인과 운 귀인 간의 부적 상관($v=-.15, p<.05$)을 제외하고는 모두 의의 있는 상관이 없었다($vs <.13, ps>.05$).

귀인 평정에 대해 2(집단 지위) \times 2(안정성) \times 2(정당성) \times 2(성별) \times 5(귀인유형)의 반복측정의 다변량분석을 한 결과, 귀인유형의 의의있는 주효과($F(4,174)=51.47, p<.001$)가 있었다. 성차별귀인($M=3.89, SD=1.59$)은 성별귀인($M=4.08, SD=1.65$)과 노력귀인($M=4.96, SD=1.29$)보다 낮았으며 능력 귀인($M=3.47, SD=1.57$)과 운 귀인($M=2.97, SD=1.58$)보다 높게 나왔다(모든 $ps<.01$). 성별의 주효과($F(1,177)=12.99, p<.001$)도 있어서 여자($M=4.06$)가 남자($M=3.67$)보다 전반적인 귀인의 양이 컸으나 성차별귀인과 성별귀인에서만 이러한 성차가 나타났다(귀인유형 \times 성별의 상호작용 $F(4,174)=8.86, p<.001$). 성차별귀인($M_{남자}=3.26, M_{여자}=4.52; t(191)=5.99, p<.001$)과 성별귀인($M_{남자}=3.53, M_{여자}=4.64; t(191)=4.94, p<.001$)에서 여자가 남자보다 더 많은 귀인을 하지만 다른 귀인유형들에서는 이런 성차가 나타나지 않았다. 귀인유형 \times 집단지위 \times 안정성 \times 정당성의 4원 상호작용($F(4,174)=2.84, p<.05$)도 나타났는데 이것은 각 귀인유형별로 집단

지위 \times 안정성 \times 정당성의 단일변량분석을 한 결과, 성차별 귀인($F(1,177)=3.58, p=.06$)과 능력귀인($F(1,177)=7.04, p<.01$)에서만 삼원상호작용이 있는 것으로 드러났다. 상세한 것은 이후에 따로 설명하였다.

자존감과 집단자아존중

남자($M=3.75$)가 여자($M=3.61$)보다 자존감이 더 높은 것으로 나타나며($t(191)=2.10, p<.05$), 자존감은 성차별귀인과 상관을 보이지 않았다($v=-.08, p>.10$). 집단자아존중의 점수는 남자($M=3.72$)가 여자($M=3.53$)보다 더 높았으며($t(191)=2.49, p<.05$), 성차별귀인과 부적인 유의한 상관을 보였다($v=-.20, p<.01$). 자존감과 집단자아존중은 유의한 정적 상관을 보였다($v=.30, p<.001$).

집단의 지위, 안정성 및 정당성에 따른 귀인

성차별귀인

집단의 지위, 안정성, 정당성 및 성별에 따른 성차별 귀인의 평균치는 표 1에 제시되어 있다. 2(집단 지위) \times 2(집단 지위의 안정성) \times 2(집단 지위의 정당성) \times 2(참여자 성별)의 단일변량분석의 결과, 성별의 주효과($F(1,177)=34.69, p<.001$)가 의의 있어서 예언한 대로 남성 참여자들($M=3.30$)보다 여성 참여자들($M=4.48$)이 전반적으로 성차별 귀인을 더 많이 하였다. 여성이 고 지위이건 저 지위이건에 상관없이 자신이 거부당했을 때 남성보다 더 높은 수준으로 그 원인이 차별에 있다고 보았다. 또한, 예언한 대로 집단 지위 \times 안정성 \times 정당성의 삼원 상호작용($F(1,177)=3.58, p=.06$)이 유의 수준에 가까운 효과를 보였다(표 2 와 그림 1, 그림 2).

표 1. 집단의 지위, 안정성, 정당성 및 성별에 따른 성차별귀인의 평균(표준편차)

		고 정 당		저 정 당	
		안 정	불안정	안 정	불안정
남 자	고지위	3.54(1.71) n=13	2.54(1.45) n=13	3.09(1.51) n=11	3.55(1.70) n=11
	저지위	3.67(1.78) n=12	3.33(1.88) n=12	3.58(1.51) n=12	2.77(1.59) n=13
여 자	고지위	4.70(1.57) n=10	4.54(1.39) n=13	4.31(1.11) n=13	4.92(1.22) n=11
	저지위	4.42(1.01) n=12	4.67(.99) n=12	4.46(1.61) n=13	4.17(1.40) n=12

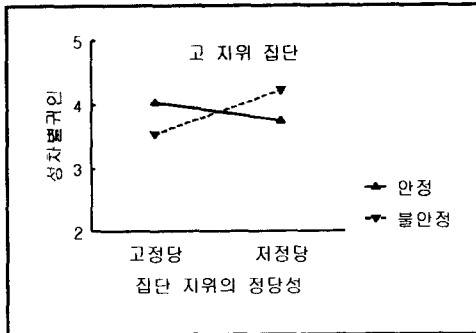


그림 1. 고지위집단에서의 정당성과 안정성에 따른 성차별귀인의 정도

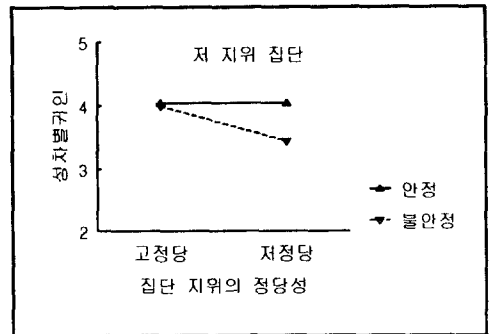


그림 2. 저지위집단에서의 정당성 및 안정성 따른 성차별귀인의 정도

표 2. 집단지위, 안정성 및 정당성에 따른 성차별귀인의 평균(표준편차)

	고 정 당		저 정 당	
	안 정	불안정	안 정	불안정
고지위	4.04(1.72) n=23	3.54(1.42) n=26	3.75(1.42) n=24	4.23(1.60) n=22
저지위	4.04(1.46) n=24	4.00(1.62) n=24	4.04(1.59) n=25	3.44(1.64) n=25

구체적으로 살펴보면, 고 지위 집단원은 그 지위가 정당하고 안정되었을 때($M=4.04$), 정당하고 불안정할 때($M=3.54$)보다 외집단원으로부터의 거부에 대해 성차별 귀인을 더 많이 하며 그 지위 정당성이 낮고 불안정할 때($M=4.23$), 지위 정당성이 낮고 안정되었을 때($M=3.75$)보다 성차별귀인을 더 많이 하는 경향이 있다 (각 정당성의 조건 별로 본 안정성의 단순효과는 유의하지 않았다; $ps>.10$). 저 지위 집단원의 경우는 예언의 방향대로 그 지위 정당성이 낮고 안정되었을 때($M=4.04$)가 지위 정당성이 낮고 불안정할 때($M=3.44$)보다 성차별귀인을 더 많이 하는 경향이 있었다. 그러나, 예언된 바와는 달리 저 지위 집단원의 지위 정당성이 높고 안정되었을 때($M=4.04$)는 지위 정당성이 높고 불안정할 때($M=4.00$)와 동일한 정도의 성차별 귀인을 보였다.

사회적 정당성이란 설명개념을 반영하여, 고정당-안정 조건과 저정당-불안정 조건을 사회적 정당성이 높은 조건으로, 고정당-불안정 조건과 저정당-안정 조건을 사회적 정당성이 낮은 조건으로 설정하여 집단 지위, 사회정당성, 및 성별에 의한 단일변량분석을 하였다. 위에서와 마찬

가지로 성별의 주효과($F(1,185)=36.18, p<.001$)와 집단 지위 \times 사회정당성의 이원 상호작용($F(1,185)=3.86, p=.051$)이 유의하게 나타났다. 집단 지위와 사회 정당성에 따른 성차별 귀인의 평균이 그림 3에 제시되어 있다. 예상했던 대로 고 지위 집단원은 사회정당성이 높게 지각될 때($M=4.13$), 낮게 지각될 때($M=3.64$)보다 성차별 귀인을 더 많이 하는 경향인 반면에 저 지위 집단원은 사회정당성이 높게 지각될 때($M=3.73$), 낮게 지각될 때($M=4.02$)보다 성차별 귀인을 더 적게 하는 경향이 있었다. 집단 지위별, 사회정당성의 단순효과는 없었다($ps>.10$).

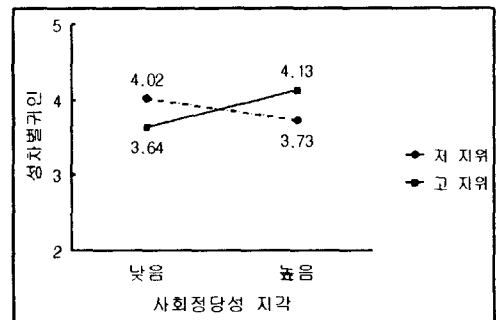


그림 3. 집단 지위와 사회 정당성에 따른 성차별 귀인의 정도

기타 귀인 측정치들

성차별 귀인 이외의 나머지 성별 귀인, 노력 귀인, 능력 귀인, 운 귀인 각각에 대해서도 집단지위, 안정성, 정당성 및 성별 변인을 독립변인으로 한 단일변량분석을 하였다. 능력귀인에서만 성차별 귀인에서 예언하였던 집단 지위와 안정성, 정당성 간의 삼원상호작용이

나타났다($F(1,177)=7.04, p<.01$; 표 3).

표 3. 집단지위, 안정성 및 정당성에 따른 능력 귀인의 평균(표준편차)

	고 정 당		저 정 당	
	안 정	불안정	안 정	불안정
고지위	3.22(1.57) n=23	3.96(1.59) n=26	3.54(1.53) n=24	2.59(1.59) n=22
저지위	3.83(1.44) n=24	3.21(1.59) n=24	3.60(1.44) n=25	3.64(1.63) n=25

능력 귀인의 결과는 성차별귀인의 경우에 예언된 바와 반대의 양상을 보인다. 고정당-안정조건과 저정당-불안정 조건을 사회정당성이 높은 조건으로, 고정당-불안정 조건과 저정당-안정 조건을 사회정당성이 낮은 조건으로 하여 자료를 묶어서 집단 지위와 사회정당성 및 성별의 단일변량분석을 한 결과, 집단 지위×사회정당성의 상호작용효과가 나타났다($F(1,185)=7.07, p<.01$; 그림 4). 구체적으로, 고지위인 경우는 사회 정당성이 낮은 조건($M=3.76$)에서 높은 조건($M=2.91$)에서보다 거부당한 것이 자신의 능력 때문이라고 더 지각하였고(사회정당성의 단순효과 $F(1,189)=7.13, p<.01$), 저지위인 경우는 사회정당성이 높은 조건($M=3.73$)에서 낮은 조건($M=3.41$)에서보다 자신의 능력 때문에 거부당한 것으로 더 크게 지각하는 경향을 보였으나 유의하지는 않았다(사회정당성의 단순효과 $F(1,189)=1.09, p>.10$).

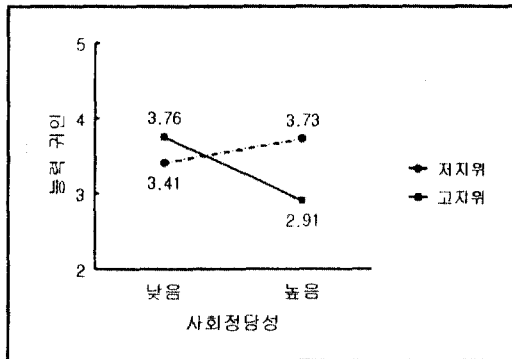


그림 4. 집단 지위와 사회 정당성에 따른 능력 귀인의 정도

안정성과 정당성 변인은 성별과도 상호작용($F(1,177)=$

$4.44, p<.05$)을 보였는데, 사회정당성 조건으로 보면, 남자는 사회정당성이 높게 지각될 때($M=3.57$)와 낮게 지각될 때($M=3.35$) 간에 능력 귀인의 차이가 별로 없었으나, 여자는 사회정당성이 높게 지각될 때($M=3.09$)보다는 낮게 지각될 때($M=3.80$) 자신이 능력 때문에 거부된 것으로 더 많이 귀인하였다(사회정당성×성별의 상호작용효과 $F(1,185)=4.53, p<.05$).

부 경영자로서의 역할담당능력 및 적합도 분석

역할배정 결과에 대한 통보가 있기 전에, 다시 말하면 거부 상황을 경험하기 전에, 실험 참여자들은 자신이 처한 집단의 지위, 그 지위의 안정성 및 그 지위의 정당성의 상황을 숙지한 후 부 경영자로서의 역할담당 능력이나 적합도, 부 경영자로 선택될 가능성 등에 관한 질문들을 받았다. 97명의 남자 참여자의 72.2%(70명)가, 96명의 여자 참여자의 65.6%(63명)가 부 경영자 역할을 맡기를 선호했고 남녀간에 차이는 없었다($\chi^2=.96, p>.10$).

부 경영자로 선택될 가능성, 부 경영자로서의 역할담당 능력에 대한 평가 및 부 경영자로서의 적합도에 대해 집단 지위, 안정성, 정당성 및 성별 변인으로 단일변량 분석을 하였다. 자신이 부 경영자로 선택될 가능성이 얼마나 된다고 생각하는지에 대해서는 저 지위($M=3.95$)일 때보다는 고 지위($M=4.29$)일 때 더 가능성이 높다고 판단하였다($F(1,177)=4.90, p<.05$).

부경영자로서의 역할담당능력의 평정과 부 경영자로서의 적합도 평정에서 모두 집단 지위×안정성×정당성의 삼원 상호작용만이 유의하였고(각각 $F(1,177)= 11.46, 10.72, ps<.01$). 그 결과 패턴은 성차별귀인에 대해 예언된 방향과 매우 일치하게 나타났다(표 4와 표 5).

표 4. 집단 지위, 안정성 및 정당성에 따른 부 경영자역할 담당능력의 평가(표준편차)

	고 정 당		저 정 당	
	안 정	불안정	안 정	불안정
고지위	5.83(1.15) n=23	4.73(1.19) n=26	5.17(1.37) n=24	5.64(1.85) n=22
저지위	4.96(1.08) n=24	5.42(1.93) n=24	5.08(1.26) n=25	4.92(1.15) n=25

표 5. 집단 지위, 안정성 및 정당성에 따른 부 경영자 적합도 평정(표준편차)

	고 정 당		저 정 당	
	안 정	불안정	안 정	불안정
고지위	5.22(1.28) n=23	4.42(1.24) n=26	4.75(1.39) n=24	5.32(.78) n=22
저지위	4.63(1.25) n=24	4.96(1.08) n=24	4.80(1.19) n=25	4.24(1.39) n=25

성차별귀인에서와 마찬가지로 사회정당성 고저의 조건으로 묶어 집단지위, 사회정당성 및 성별의 단일변량 분석을 한 결과, 동일하게 집단 지위와 사회정당성 간의 상호작용효과(각각 $F(1,185)=11.67, 10.99, ps<.01$)가 있었다. 그림 5와 그림 6에 부 경영자로서의 역할담당 능력과 부 경영자로서의 적합도 평정에서의 집단지위와 사회정당성 간의 관계가 제시되어 있다.

성 차별귀인에 대해 예언한 것과 동일하게 고 지위 집단원은 사회정당성이 높게 지각되는 조건($M=5.73$)에서 사회정당성이 낮게 지각되는 조건($M=4.94$)에서보다 자신이 부 경영자로서의 역할을 더 잘 해 낼 수 있다고 평가했으며(사회정당성의 단순효과 $F(1,189)=11.57, p=.001$), 반면에 저 지위 집단원은 사회정당성이 낮게 지각되는 조건($M=5.24$)에서 사회정당성이 높게 지각되는 조건($M=4.94$)에서보다 자신이 부 경영자로서의 역할을 더 잘 해 낼 수 있다고 평가하는 경향을 보였다(사회정당성의 단순효과 $F(1,189)=1.78, p>.10$).

자신이 부 경영자로서 얼마나 적합하다고 생각하는지

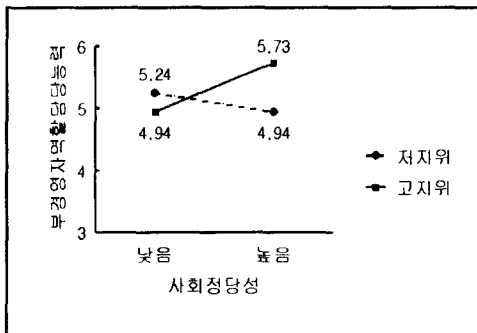


그림 5. 집단지위와 사회 정당성에 따른 부 경영자역할 담당 능력의 평가

에 대한 평가에서도 성차별귀인에 대해 예언한 것과 동일하게 고 지위 집단원은 사회정당성이 높게 지각되는 조건($M=5.27$)에서 사회정당성이 낮게 지각되는 조건($M=4.58$)에서보다 자신이 부 경영자로서 더 적합하다고 평가했으며(사회정당성의 단순효과 $F(1,189)=7.59, p<.01$), 반면에 저 지위 집단원은 사회정당성이 낮게 지각되는 조건($M=4.88$)에서 사회정당성이 높게 지각되는 조건($M=4.43$)에서보다 자신이 부 경영자로서 더 적합하다고 평가하는 경향을 보였다(사회정당성의 단순효과 $F(1,189)=3.36, p=.069$).

부 경영자 역할담당능력에 대한 평가와 부 경영자 적합도의 평정은 모두 성차별귀인을 예측하는데 효과적인 회귀분석의 결과 검증되었다(각각 $\beta=.224, .205, ps<.01$). 자신이 부 경영자 역할을 담당할 능력이 있다고 여길수록, 부 경영자의 역할을 맡기에 적합하다고 판단할수록, 거부를 당할 때 차별로 더 많이 귀인하는 것으로 나타났다.

부 경영자 역할담당능력과 적합도 평정을 다른 귀인 형태들에 회귀시켜 보았을 때, 자신이 부 경영자역할을 담당할 능력이 있다고 판단할수록 거부당했을 때, 그 이유를 노력 쪽으로 덜 귀인시키며($\beta= -.381, p<.01$), 자신이 부 경영자의 역할을 맡기에 적합한 것으로 평가할수록 거부당했을 때, 그 이유를 능력 쪽으로 덜 귀인시키게 됨($\beta= -.302, p<.05$)을 보여 주었다.

기분, 경영자에 대한 호감 및 경영자 배정의 평가

역할배정을 받은 후의 기분 평정에는 독립변인에 따

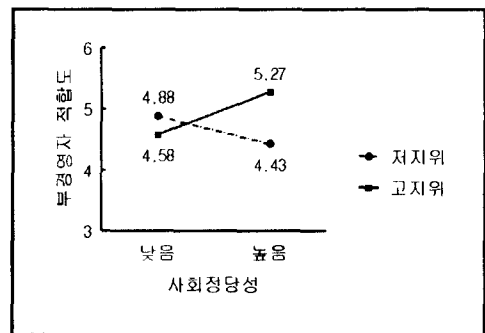


그림 6. 집단지위와 사회 정당성에 따른 부 경영자로서의 적합도 평정

른 주 효과가 나타나지 않았다. 경영자의 역할배정에 대한 평가는 성별의 주효과만 있어서($F(1,177)=4.37, p<.05$), 여자($M=3.59$)보다 남자($M=3.89$)가 더 잘한 것으로 평가해 주었다.

역할배정을 한 경영자에 대한 호감에 대해 집단 지위, 안정성, 정당성 및 성별 요인들의 효과를 단일변량 분석하였을 때, 성별의 주효과가 매우 유의하여 ($F(1,177)= 25.80, p<.001$), 여자들($M=3.26$)보다는 남자들($M=3.97$)이 외집단원인 경영자에게 호감이 더 간다고 평정하였다. 집단 지위와 성별간의 상호작용($F(1,177)=5.17, p<.05$)은 이런 호감을 좀 더 상세히 설명해 준다. 남자는 고 지위($M=4.15$)일 때 저 지위($M=3.80$)일 때보다 자신을 거부한 경영자를 더 호의적으로 보며(단순효과 $F(1,189)= 24.39, p<.001$), 여자는 저 지위($M=3.39$)일 때 고 지위($M=3.09$)일 때보다 자신을 거부한 경영자를 더 호의적으로 보는 것(단순효과 $F(1,189)= 4.04, p=.046$)으로 나타났다. 안정성과 정당성 간의 상호작용도 유의 한계 상에 있었다($F(1,177)=3.77, p=.054$). 구체적으로는 사회정당성 지각이 높은 고정당-안정 조건($M=3.57$)과 저정당-불안정 조건($M=3.43$)에서 사회정당성 지각이 낮은 고정당-불안정조건($M=3.74$)과 저정당-안정 조건($M=3.71$)에서보다 자신을 거부한 경영자를 덜 호의적으로 판단하였다(사회정당성의 주효과 $F(1,189)=3.41, p=.067$; 표 6).

표 6. 정당성과 안정성에 따른 경영자에 대한 호감도(표준편차)

	안 정	불 안 정
고 정당	3.57(1.23) n=47	3.74(.90) n=50
저 정당	3.71(.98) n=49	3.40(1.16) n=47

이 안정성과 정당성 간의 상호작용은 성별과의 삼원 상호작용으로 더 세분화되었다($F(1,177)=3.63, p=.058$). 남자들의 경우는 사회정당성이 높은 조건($M=3.98$)과 사회정당성이 낮은 조건($M=3.96$)에서 경영자에 대한 호감에 거의 차이가 없었으나, 여자들의 경우는 사회정당성이 높은 조건($M=2.98$)에서 사회정당성이 낮은 조건($M=3.51$)에서보다 자신을 거부한 경영자를 덜 호의적으

로 평정하였다(단순효과 $F(1,189)=6.78, p=.01$; 사회정당성×성별의 상호작용효과 $F(1,185)=4.06, p<.05$).

논 의

본 연구에서는 외집단으로부터 거부를 당하여 부적인 성과를 얻게 되는 상황에서 차별 귀인이 어떻게 일어나는지를 살펴보았다. 실험적으로 집단 지위의 고저와 그 안정성 및 정당성을 조작하였는데, 결과적으로 예언한 바대로 집단 지위와 안정성 및 정당성 간의 삼원 상호작용을 얻을 수 있었다. 구체적으로 고 지위 집단원은 그 지위가 정당하고 안정되었을 때 정당하고 불안정할 때보다 성차별귀인을 더 많이 하며 그 지위 정당성이 낮고 불안정할 때 지위 정당성이 낮고 안정되었을 때보다 성차별귀인을 더 많이 하는 경향이 있었다. 저 지위 집단원의 경우는 그 지위 정당성이 낮고 안정되었을 때 지위 정당성이 낮고 불안정할 때보다 성차별귀인을 더 많이 하는 예언된 방향의 결과도 있었으나, 지위 정당성이 높고 안정되었을 때는 예언된 바와는 달리 지위 정당성이 높고 불안정할 때와 같은 정도의 성차별귀인을 보였다.

사회정당성 가정에 따라 실험 조건들을 그 고저로 묶어 분석하였을 때는 좀 더 분명한 결론을 내릴 수 있었다. 고 지위 집단원은 사회정당성이 높은 조건에서 낮은 조건에서보다 거부로 인한 부적 성과를 차별로 더 지각하였으나 이와 반대로 저 지위 집단원은 사회정당성이 낮은 조건에서 높은 조건에서보다 거부로 인한 부적 성과를 차별로 더 지각하였다. 정당성과 안정성의 변인이 지위 체계를 제공하는 사회의 정당성 지각에 영향을 줄 것이란 가정은 본 연구에서 새롭게 제기한 것이다. Major 등(2002)은 개인이 보유하고 있는 '정당한 세상'에 대한 신념을 끌어 내어 차별 지각이란 반응과 연결을 시켰다. 본 연구에서는 조건으로 주어진 상황이 지위체계를 구성하는 사회의 정당성에 대한 판단에 영향을 주게 된다는 것이다. 경험적으로도 이러한 예들은 쉽게 생각할 수 있다. 만약 사람들이 낙하산 인사로 고 지위를 차지하고 있고 그런 지위가 바뀔 가능성도 없다면(고지위-저정당-안정) 그 사회는 정당하지 않은 것으로 지각될 것이다. 자신이 그런 고 지위 집단원이라면 거부를

당하더라도 크게 부당하다고 느끼지 않을 것이다. 마찬가지로 사람들이 낙하산 인사로 고 지위를 차지하는 바람에 자신이 저 지위에 머물 수밖에 없는데 그런 지위가 바뀔 가능성도 없다면(저지위-저정당-안정) 그 사회는 정당하지 않게 지각될 것이다. 자신이 그런 저 지위 집단 원이라며 거부할 때 얼마나 화가 날지는 자명한 일이다. 이와 같은 맥락에서 사회정당성에 대한 예언을 하였고 그 예언이 잘 지지된 결과를 얻을 수 있었다. 그러나 아쉬운 점은 가졌던 사회 정당성의 지각을 측정하지 않았다는 것이다. 추후의 연구에서 집단 지위의 정당성과 집단 지위의 안정성 변인이 함께 제시될 때 그 상황이 사회적 맥락을 시사하며 말하자면 그 사회가 얼마나 정당한 지에 대한 지각에 실제로 영향을 주는 지를 연구해야 할 것이다.

이런 사회정당성이 개인이 자신이 정적인 성과를 얼마나 받을만한 지에 대한 생각에 영향을 주는 것으로 시사된다. 본 연구에서는 자신의 부 경영자로서의 역할 담당능력에 대한 스스로의 평가나 부 경영자로서의 적합도에 대한 평가가 차별 귀인과 매우 유사한 패턴으로 나타났다. 차별귀인을 잘 예측하는 것으로 나타났다. 고 지위자는 사회정당성이 높은 조건에서 사회정당성이 낮은 조건에서보다 자신이 부 경영자로서의 역할을 담당할 능력이나 적합도가 크다고 평가한 반면에 저 지위자는 사회정당성이 높은 조건에서 사회정당성이 낮은 조건에서보다 오히려 그런 역할 담당능력이 적으며 적합하지 않다고 평정한 것이다. 담당능력이나 적합성의 판단은 '자신이 그런 역할을 맡을 만한 자격이 있다' 또는 '그럴 만하다'는 것이다. 이런 결과는 Major(1994)가 제안한 대로 자신의 자격(entitlement 또는 deservingness)에 대한 지각이 차별 귀인에 매개로서 작용함을 시사해 준다. 또한 능력 귀인의 결과도 부 경영자로서의 적합도가 매개 변인이 될 수 있음을 간접적으로 지지해 준다. 능력에 귀인하는 것이 '능력이 모자라서' 거부당했다는 의미일 수도 있고, '능력이 있음에도 불구하고' 거부당했다는 의미일 수도 있다. 그런데 부 경영자로서의 적합도 평정이 능력귀인에 부적인 회귀를 보이는 것으로 볼 때, '능력이 모자라서' 거부당했다는 의미임을 시사해 준다. 능력 귀인이 일어난 양상이 차별 귀인과 반대인데, 말하자면 능력이 모자라서 거부당했다면 차별로 귀인을 덜 하게

되는 것이다. 자신이 능력이 있고, 적합하다고 생각되는데 거부를 당한다면 부당한 원인에 더 귀인하게 될 것은 쉽게 짐작된다.

본 연구에서는 또한 예상대로 성차가 두드러지게 나타났다. 여성들은 남성들보다 거부 상황에서 전반적으로 차별귀인을 더 많이 하였으며 어떤 조건에 있던 남성들보다도 여성의 가장 낮은 차별귀인 점수가 더 높았다. 고 지위인 여성이 보이는 차별지각은 저 지위인 남성이 보이는 차별지각보다도 더 높은 것이다. 자신에게 사무원 역할을 배정한 이성 경영자에 대한 호감이나 그 역할배정에 대한 평가에서는 남성이 여성보다 더 우호적이며 더 호감을 보였다. 이런 결과들은 실제적으로 여성이 낮은 사회적 지위를 경험하고 있기 때문에 나타난 것으로 보인다.

본 연구에서 사용한 사회구조적 변인들은 주로 사회정체이론 쪽에서 많이 연구되어 왔다. 그러나 사회정체이론에서는 주로 내집단편애나 그와 관련된 반응을 종속 변인으로 다루었다. 동일한 사회구조적 변인들을 사용하였지만 차별지각을 다루었다는 점에서 본 연구가 구별된다. 흥미있는 것은 집단 지위, 정당성 및 안정성의 사회구조적 변인을 사용하여 내집단편애를 측정된 Turner와 Brown(1978)의 연구결과(p. 216, 그림 1)가 본 연구 결과와 반대되는 양상으로 거의 일치된다는 점이다. 이들의 연구에서도 집단 지위와 정당성과 안정성 간의 삼원 상호작용이 나타났다. 구체적으로 보면, 고 지위 집단원은 고정당-불안정 조건(2.3)에서 고정당-안정 조건(0.1)에서보다 내집단 편애가 더 크며 저정당-안정 조건(3.8)에서 저정당-불안정 조건(0.9)에서보다 내집단 편애가 더 큰 것으로 나타났다. 반면에 저 지위 집단원은 고정당-안정 조건(-1.2)과 고정당-불안정 조건(-2.1)에서는 내집단 편애의 차이가 유의하지 않으며, 저정당-불안정 조건(1.1)에서 저정당-안정 조건(-0.9)에서보다 내집단편애가 더 크게 나타났다. 본 연구에서 가정한 사회정당성 개념으로 묶어보면, 고 지위 집단원은 사회정당성이 높은 조건보다는 사회정당성이 낮은 조건에서 내집단 편애를 많이 하며, 저 지위 집단원은 저 지위가 정당한 경우에는 차이가 없으나 저 지위의 정당성이 낮은 경우에는 사회정당성이 높은 조건에서 낮은 조건에서보다 내집단편애를 더 많이 하는 것으로 나타났다. 이런 결과는 본 연구

에서 얻어진 성차별귀인의 결과(표 2)와 반대 방향으로 거의 일치되는 것이다.

Turner와 Brown(1978)의 연구가 차별을 하는 참여자의 반응(discriminative response)을 보았다면, 본 연구는 차별로 지각하는 참여자의 반응(perceived discrimination)을 보았다는 점에서 다르다. Major 등(2002)은 저 지위 집단원의 경우, 내집단에 대한 동일시가 그들이 보이는 차별지각을 정적으로 예견하게 함을 보고하였다. 김금미와 한영석(2002)은 여성의 경우 집단몰입이란 사회 정체성의 요소가 차별지각과 부적 상관을 보인다는 결과를 제시하며 Crocker와 Luhtanen (1990)은 높은 집단 자아존중이 내집단편애를 더 많이 일으킴을 보여 주었고 김혜숙(1994)과 본 연구에서는 집단자아존중이 차별지각과 부적 상관을 보임이 제시되었다. 이런 결과들을 종합해 보면 내집단 동일시나 집단자아존중이 내집단 편애와 같은 차별반응과 부적 성과에 대한 차별지각을 모두 예견하는 지표로 작용할 수 있으며 차별 반응과 차별 지각은 반대 방향일 것을 시사받는다. 앞으로 차별 지각에 내집단동일시나 집단자아존중이 어떻게 관련될 것이며, 차별반응과 차별지각은 어떤 관계를 보일 것인지를 탐색해 볼만하다고 하겠다.

집단지위가 안정된 경우, 저 지위 집단원이 그 지위 정당성이 높을수록 거부를 차별로 덜 귀인하게 됨을 보인 Major 등(2002)의 연구 결과는 반복 검증되지 않았다. 본 연구의 결과(표 2)에서 안정 조건의 저 지위 집단원은 지위의 정당성이 높을 때나 지위의 정당성이 낮을 때 같은 정도로 성차별귀인을 보였다($M=4.04$). 본 연구의 예언을 따라 살펴보았을 때 저 지위 집단원은 고 지위 집단원에서처럼 사회 정당성의 고저에 따라 차별 지각이 분명하게 달라지지 않았다. 예컨대, 저 지위 집단원은 그 지위가 정당할 때, 지위가 안정되어 있건 ($M=4.04$), 불안정하건($M=4.00$) 간에 대동소이한 차별 귀인을 하였다. 저 지위 집단원은 네 조건 중에서 유일하게 저정당-불안정 조건에서만 다른 조건에서보다 차별귀인을 덜 하는 것으로 나타났다. 저 지위 집단원이 고 지위 집단원이 보이는 것 만큼의 차별귀인을 한다는 결과(집단 지위의 주효과 없음)는 저 지위 집단원이 차별에 대해 더 민감하게 반응할 것이란 민감화가설(vigilance hypothesis : Feldman Barrett & Swim,

1998)과 저 지위 집단원이 자신이 차별 대상이었던 경험을 되도록 최소화시킬 것이므로 차별 지각을 오히려 덜 하리란 생각(Crosby et. al., 1989; Ruggiero & Taylor, 1997; Taylor et. al., 1990, 1993) 중에서 민감화 가설을 더 지지하는 결과이다.

고 지위 집단원이나 저 지위 집단원이나 동일한 수준의 성차별 귀인을 한다는 결과는 다른 한편으로 고 지위 집단원도 차별 귀인을 한다는 것을 실험적으로 검증한 것이다. 사회구조적인 요인들에 따라 고 지위 집단원이 어떤 상황에서 역차별로 더 지각할 지, 또는 덜 지각할 지를 예상할 수 있다. 고 지위 집단원의 경우 사회정당성이 높을 때 차별지각을 더 많이 하며 사회정당성이 낮을 때 차별지각을 덜 하는 것으로 나타났다. 따라서 평등적인 사회로 나아가기 위한 제도적인 사회 변화들을 시도해 나가려 할 때, 정당성이 낮은 사회임을 주시시키는 게 그들로부터 올 반발을 감소시킬 수 있는 대책이 될 수 있다. 사회정당성이 낮은 두 조건은 고 지위자의 지위가 정당하지만 불안정할 경우와 고 지위자의 지위가 부당하지만 안정되어 있을 경우이다. 그 중에서도 후자의 경우가 더 부당하게 지각되므로 차별지각을 덜 할 것이고, 또한 고 지위가 정당하게 여겨지는 상황에서 그 지위의 혜택이 빼앗길 위협에 임하게 하는 것보다는 고 지위가 부당하게 여겨지는 상황이 좀 더 수월하게 그런 위협을 받아들일 수 있을 것이다. 그러므로 고 지위자가 차지하는 지위가 정당하지 않음을 주시시키고, 그러나 비록 소수 집단인 저 지위 집단을 위한 정책적인 배려를 한다 해도 고 지위자의 지위는 크게 변동되지 않을 것임을 상기시키는 것이 최상의 전략으로 예상된다. 예를 들어 여성우대정책들을 사용할 때, 고 지위 집단인 남성들이 보일 반발(역차별로 지각)을 감소시키려면 그들이 누리는 고 지위의 부당성을 주시시키는 동시에 그런 정책들을 한다고 해도 기존의 누리던 고 지위의 신분이 저 지위로 바뀌거나 하지는 않을 것임을 인식시킬 필요가 있다. 실제로 남녀 간의 평등이 상당히 진행되고 있는 미국에서조차 남자가 여전히 지도자의 위치를 누리고 있는 것이다(Taylor 등, 2000).

본 연구에서는 기존에 연구되었던 집단 지위의 정당성 요인과 함께 집단 지위의 안정성 요인이 차별지각에 미치는 영향과 그 과정을 검토하고자 하였다. 본 연구

는 무엇보다 집단 지위의 안정성이란 요인이 차별지각에 미치는 영향을 살펴 보았다는 점에서 새롭다. 이제까지 시도해 보지 않은 집단 지위의 안정성의 요인을 실험을 통하여 연구함으로써 연구의 지평이 넓어진 것도 하나의 기여가 되겠다. 앞으로 우리 사회가 점점 더 평등 사회로 나아감에 따라 집단 지위의 변동이 예상되는 여러 정책들이나 사회적 변화가 시도될 수 있음을 볼 때, 집단 지위의 안정성에 관한 연구는 앞으로도 많은 시사점들을 제공할 수 있는 연구 주제로 여겨진다.

그러나 본 연구는 몇 가지 한계점을 지닌다. 먼저는 본 연구에서 조작한 집단 지위의 조작이나 집단 지위의 정당성의 조작이 현실 상황과는 동떨어진 것일 수 있다는 점이다. 실제 수행을 근거로 집단 지위를 정하거나 그 정당성을 수행과 관련된 요인들을 통해 조작하기 보다는 팀 작업의 주제를 남성 특성이거나 여성 특성이므로 제시하거나 과학적 연구의 결과를 근거로 하여 조작하였기 때문이다. 아울러, 실험참가자의 반응이 원고에 의한 조작 상황을 인지적으로 판단하여 나타난 것일 수 있다는 점에서 본 실험의 외적 타당도에 한계가 있다. 둘째, 사회정당성의 가정을 직접 측정하지 못했다는 점이다. 추후의 연구과제로 남겨 놓았지만 본 연구의 아쉬움이다.

참 고 문 헌

- 김금미, 한영석 (2002). 여성의 합법성, 안정성 및 성별사회정체성이 양성평등신념과 행동에 미치는 영향: 여대생을 중심으로. *한국심리학회지: 여성*, 7(3), 1-20.
- 김금미, 한영석(2002). 차별지각과 성별사회정체성이 여성의 남녀동등추구에 미치는 영향. *한국심리학회지: 여성*, 7(2), 1-15.
- 김금미, 한덕용, 한영석 (2003). 남성의 성별관계 인식과 성별사회정체성이 양성평등 행동의도에 미치는 영향. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 17(1), 31-47.
- 김범준 (2002). 사회적 범주화가 지역감정 형성에 미치는 영향. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 1-18.
- 김양희, 정경아 (2000). 한국형 남녀 평등의식 검사 개발. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 23-44.
- 김지경 (2002). 차별경험, 정의로운 세상에 대한 믿음과 개인자부심, 집단자부심간의 관계에 대한 연구. *한국심리학회지: 여성*, 7(1), 1-13.
- 김진국 (1987). 영호남 대학생의 상호간 차이지각 연구. *사회심리학 연구*, 5, 113-148.
- 김혜숙 (1993). 지역고정관념이 귀인판단과 인상형성에 미치는 영향. *한국심리학회지: 사회*, 7(1), 53-70.
- 김혜숙 (1994). 한국집단지아존중척도. *한국심리학회지: 사회*, 8(1), 103-116.
- 박군석, 한덕용 (2003). 영호남인의 사회구조 요인 지각과 사회정체성이 상대박탈과 집합전략에 미치는 영향. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 17(2), 59-72.
- 안미영 (1995). 대인관계에서의 오해과정에 관한 사회심리학적 연구. 서울대학교 박사학위논문.
- 안신호 (2000). 투표에서의 연고주의: 집단주의 경향성과의 관계 및 지지 동기. *한국심리학회지: 사회문제*, 6(1), 145-180.
- 정진경 (1990). 한국 성역할 검사(KSRI). *한국심리학회지: 사회*, 5, 82-92.
- 홍영오, 이훈구 (2001). 암묵적 연합 검사에 의한 지역 편견의 측정. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 15(1), 185-204.
- Blau, G., & Tatum, D. (2000). Correlates of perceived gender discrimination for female versus male medical technologist. *Sex Roles*, 43, 105-118.
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African-Americans: Implications for group identification and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 135-149.
- Crocker, J., Cornwell, B., & Major, B. (1993). The stigma of overweight: Affective consequences of attributional ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 60-70.
- Crocker, J., & Luhtanen, R. (1990). Collective self-esteem and ingroup bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 60-67.
- Crocker, J., & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of

- stigma. *Psychological Review*, 96, 608-630.
- Crocker, J., Voelkl, K., Testa, M., & Major, B. (1991). Social stigma : The affective consequences of attributional ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 218-228.
- Crosby, J. J., Pufall, A., Snyder, R. C., O'Connell, M., & Whalen, P. (1989). The denial of personal disadvantage among you, me, and all the other ostriches. In M. Crawford & M. Gentry(Eds.), *Gender's thought : Psychological perspectives* (pp. 79-99). New York : Springer-Verlag.
- Ellemers, N., Doosje, B. J., van Knippenberg, A., Wilke, H. (1992). Status protection in high status minority groups. *European Journal of Social Psychology*, 22, 123-140.
- Ellemers, N., van Knippenberg, A., Wilke, H. (1990). The influence of permeability of group boundaries and stability of group status on strategies of individual mobility and social change. *British Journal of Social Psychology*, 29, 233-246.
- Ellemers, N., Wilke, H., & van Knippenberg, A. (1993). Effects of the legitimacy of low group or individual status on individual and collective status-enhancement strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 766-778.
- Feldman Barrett, L., & Swim, J. K. (1998). Appraisals of prejudice and discrimination. In J. K. Swim & C. Stangor(Eds.), *Prejudice : The target's perspective*(pp.11-36). San Diego, CA : Academic Press.
- Hogg, M. A., & Abrams, D. (1988). *Social identifications*. New York : Routledge, Chapman & Hall.
- Inman, M. L., & Baron, R. S. (1996). Influence of prototypes on perceptions of prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 727-739.
- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33, 1-27.
- Jost, J. T., & Burgess, D. (2000). Attitudinal ambivalence and the conflict between group and system justification motives in low status groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 293-305.
- Kaiser, C. R., & Miller, C. T. (2001). Stop complaining! The social costs of making attributions to discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 254-263.
- Kappen D. M., & Branscombe, N. R. (2001). The effects of reasons given for ineligibility on perceived gender discrimination and feelings of injustice. *British Journal of Social Psychology*, 40, 295-313.
- Kobrynocowicz, D., & Branscombe, N. R. (1997). Who considers themselves victims of discrimination? : Individual difference predictors of perceived gender discrimination in women and men. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 347-363.
- Luhtanen, R., & Crocker, J. (1991). A collective self-esteem scale : Self-evaluation of one's social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 302-318.
- Major, B. (1994). From social inequality to personal entitlement : The role of social comparisons, legitimacy appraisals, and group membership. In M. P. Zanna(Ed.), *Advances in experimental social psychology*(Vol. 26, pp. 293-348). San Diego, C A : Academic Press.
- Major, B., Gramzow, R. H., McCoy, S. K., Levin, S., Schmader, T., & Sidanius, J. (2002). Perceiving personal discrimination : The role of group status and legitimizing ideology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 269-282.
- Mummendey, A., Kessler, T., Klink, A., Mielke, R. (1999). Strategies to cope with negative social identity : Predictions by social identity theory and relative deprivation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 229-245.

- Quinton, W., & Major, B. (1997). Prejudice perception : The effect of group identification and the perception of justice. Paper presented at the colloquium of UCSB.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, N. J. : Princeton University Press.
- Ruggiero, K. M., & Taylor, D. M. (1995). Coping with discrimination : How disadvantaged group members perceive the discrimination that confronts them. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 826-838.
- Ruggiero, K. M., & Taylor, D. M. (1997). Why minority group members perceive or do not perceive the discrimination that confronts them : The role of self-esteem and perceived control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 373-389.
- Sachdev, I., & Bourhis, R. Y. (1991). Power and status differentials in minority and majority group relations. *European Journal of Social Psychology*, 21, 1-24.
- Schmader, T., Major, B., Eccleston, C. P., & McCoy, S. K. (2001). Devaluing domains in response to threatening intergroup comparisons : Perceived legitimacy and the status value asymmetry. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 782-796.
- Tajfel, H. (Ed.) (1982). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge, England : Cambridge University Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin(Eds.), *Psychology of intergroup relations* (2nd ed., pp7-24). Chicago : Nelson-Hall.
- Taylor, D. M., Wright, S. C., Moghaddam, F. M., & Lalonde, R. N. (1990). The personal/group discrimination discrepancy : Perceiving my group, but not myself, to be a target for discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16, 254-262.
- Taylor, D. M., Wright, S. C., & Porter, L. E. (1993). Dimensions of perceived discrimination : The personal/group discrimination discrepancy. In M. Zanna & J. Olson(Eds.), *The psychology of prejudice : The Ontario Symposium* (Vol. 7, pp. 233-255). Hillsdale, NJ : Erlbaum.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2000). *Social Psychology*(10th ed.). N. J. : Prentice Hall.
- Turner, J. (1978). Social comparison, similarity and ingroup favouritism. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups : Studies in the social psychology of intergroup relations*(pp. 235-250). London : Academic Press.
- Turner, J., & Brown, R. (1978). Social status, cognitive alternatives and intergroup relations. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups : Studies in the social psychology of intergroup relations*(pp. 235-250). London : Academic Press.

부록 : 실험에 사용된 원고

〈남성 고 지위-안정-고 정당 : 여성 저 지위-안정-고 정당〉 조건

우리가 해야 할 과제는 **명철한 분석력과 논리성이 요구되는 성질의 것**으로서 이제까지 이런 일에 **남성이 경영자로 선택된 비율이** 여성보다 더 높았습니다.

그리고 남성이 차지하는 이러한 우월한 지위는 **앞으로도 지속될 것으로** 보입니다. 기업가들 내에서는 남녀 간의 성격의 차이에 기반해서 **경영자를 한 쪽 성(性)에 국한시킨** 경우들이 오히려 **성공할 확률이 높다는** 인식이 지배적입니다. 따라서 그들은 기업에 주어진 과제의 성질을 파악하고 남녀 간의 성격의 차이를 적시적소에 활용하여 **과제의 성질에 적합한 성(性)의 경영자를 세우는 일**을 매우 중요하게 여깁니다. 예컨대 분석력과 논리성이 요구되는 과제에서는 **남성이 경영자가 될 추세가 앞으로도 지속될** 전망입니다.

더군다나 남성이 여성보다 분석력이 더 좋으며 논리성이 뛰어나다는 것은 **엄밀한 과학적 실험 결과, 믿을 만한** 것으로 드러났습니다. 남녀 간 성격의 차이에 관한 지금까지의 **실험 연구들의 81% 이상에서** 남성의 분석력과 논리성이 여성보다 뛰어난 것으로 나타나 이러한 생각을 **지지하는** 근거가 되고 있습니다.

〈남성 고 지위-불안정-고 정당 : 여성 저 지위-불안정-고 정당〉 조건

우리가 해야 할 과제는 **명철한 분석력과 논리성이 요구되는 성질의 것**으로서 이제까지 이런 일에 **남성이 경영자로 선택된 비율이** 여성보다 더 높았습니다.

그러나 남성이 차지하는 이러한 우월한 지위에 대한 **변동이** 일부 기업가들 내에서 시도되고 있습니다. 일부 기업가들 내에서는 남녀 간의 성격의 차이에 기반해서 **경영자를 한 쪽 성(性)에 국한시킨** 경우들이 오히려 제한된 시야와 관점에 의해 **불리한 것으로** 인식되고 있습니다. 따라서 그들은 성별의 벽을 넘어서 남성 경영자를 여성의 영역이라 생각되는 분야의 경영에, **여성 경영자를 남성의 영역이라** 생각되는 분야의 경영에 **많이 참여시키고** 있습니다. **앞으로도** 이러한 추세가 **계속될** 전망입니다.

그러나 어찌되었든 남성이 여성보다 분석력이 더 좋으며 논리성이 뛰어나다는 것은 **엄밀한 과학적 실험 결과, 믿을 만한** 것으로 드러났습니다. 남녀 간 성격의 차이에 관한 지금까지의 **실험 연구들의 81% 이상에서** 남성의 분석력과 논리성이 여성보다 뛰어난 것으로 나타나 이러한 생각을 **지지하는** 근거가 되고 있습니다.

〈남성 고 지위-안정-저 정당 : 여성 저 지위-안정-저 정당〉 조건

우리가 해야 할 과제는 **명철한 분석력과 논리성이 요구되는 성질의 것**으로서 이제까지 이런 일에 **남성이 경영자로 선택된 비율이** 여성보다 더 높았습니다.

그리고 남성이 차지하는 이러한 우월한 지위는 **앞으로도 지속될 것으로** 보입니다. 기업가들 내에서는 남녀 간의 성격의 차이에 기반해서 **경영자를 한 쪽 성(性)에 국한시킨** 경우들이 오히려 **성공할 확률이 높다는** 인식이 지배적입니다. 따라서 그들은 기업에 주어진 과제의 성질을 파악하고 남녀 간의 성격의 차이를 적시적소에 활용하여 **과제의 성질에 적합한 성(性)의 경영자를 세우는 일**을 매우 중요하게 여깁니다. 예컨대 분석력과 논리성이 요구되는 과제에서는 **남성이 경영자가 될 추세가 앞으로도 지속될** 전망입니다.

그러나 남성이 여성보다 분석력이 더 좋으며 논리성이 뛰어나다는 것은 **엄밀한 과학적 실험 결과, 믿을 만하지 않은** 것으로 드러났습니다. 남녀 간 성격의 차이에 관한 지금까지의 **실험 연구들의 19% 이하에서만** 남성의 분석력과 논리성이 여성보다 뛰어난 것으로 나타나 이러한 생각이 **근거가 없음**을 말해 줍니다.

〈남성 고 지위-불안정-저 정당 : 여성 저 지위-불안정-저 정당〉 조건

우리가 해야 할 과제는 **명철한 분석력과 논리성이 요구되는 성질의 것**으로서 이제까지 이런 일에 **남성이 경영자로 선택된 비율이** 여성보다 더 높았습니다.

그러나 남성이 차지하는 이러한 우월한 지위에 대한 **변동**이 일부 기업가들 내에서 시도되고 있습니다. 일부 기업가들 내에서는 남녀 간의 성격의 차이에 기반해서 **경영자를 한쪽 성(性)에 국한시킨** 경우들이 오히려 제한된 시야와 관점에 의해 **불리한 것**으로 인식되고 있습니다. 따라서 그들은 성별의 벽을 넘어서 남성 경영자를 여성의 영역이라 생각되는 분야의 경영에, **여성 경영자를 남성의 영역이라 생각되는 분야의 경영에 많이 참여시키고 있습니다. 앞으로도 이러한 추세가 계속될** 전망입니다.

더군다나 남성이 여성보다 분석력이 더 좋으며 논리성이 뛰어나다는 것은 **엄밀한 과학적 실험 결과, 믿을 만하지 않은 것**으로 드러났습니다. 남녀 간 성격의 차이에 관한 지금까지의 실험 연구들의 **19% 이하에서만** 남성의 분석력과 논리성이 여성보다 뛰어난 것으로 나타나 이러한 생각이 근거가 **없음**을 말해 줍니다.

〈여성 고 지위-안정-고 정당 : 남성 저 지위-안정-고 정당〉 조건

우리가 해야 할 과제는 **팀내의 협동과 대인간 민감성이 요구되는 성질의 것**으로서 이제까지 이런 일에 **여성이 경영자로 선택된 비율이** 남성보다 더 높았습니다.

그리고 여성이 차지하는 이러한 우월한 지위는 **앞으로도 지속될 것**으로 보입니다. 기업가들 내에서는 남녀 간의 성격의 차이에 기반해서 **경영자를 한 쪽 성(性)에 국한시킨** 경우들이 오히려 **성공할 확률이 높다는** 인식이 지배적입니다. 따라서 그들은 기업에 주어진 과제의 성질을 파악하고 남녀 간의 성격의 차이를 적시적소에 활용하여 **과제의 성질에 적합한 성(性)의 경영자를 세우는** 일을 매우 중요하게 여깁니다. 예컨대 협동성과 대인간 민감성이 요구되는 과제에서는 **여성이 경영자가 될 추세가 앞으로도 지속될** 전망입니다.

더군다나 여성이 남성보다 더 협동적이고 다른 사람의 감정에 더 민감하다는 것은 **엄밀한 과학적 실험 결과, 믿을 만한 것**으로 드러났습니다. 남녀간 성격의 차이에 관한 지금까지의 실험 연구들의 **81% 이상에서** 여성의 협동성과 대인간 민감성이 남성보다 뛰어난 것으로 나타나 이러한 생각을 **지지하는** 근거가 되고 있습니다.

이하 원고 내용은 위의 형식에 남성을 여성으로 대치한 것임.

Effects of Group Status, Legitimacy, and Stability on the Perception of Discrimination

Miyoung Ahn and Hai-Sook Kim

Social Sciences Research Institute, Ajou University, Department of Psychology, Ajou University

The present experiment was conducted to study the effects of structural variables of group such as group status, legitimacy and stability on the perception of discrimination when one was rejected by the member of an outgroup. It was assumed that the joint effect of legitimacy and stability could influence the perception of legitimacy of the society. As predicted, when the society was perceived as legitimate which could be applied to the conditions of high legitimate-stable and low legitimate-unstable, members of high status group attributed the rejection to the discrimination by the outgroup more than when the society was perceived as illegitimate as in the conditions of high legitimate-unstable and low legitimate-stable. The responses of attribution to discrimination for the members of low status group was reversed. Female participants attributed more to the discrimination than male participants. It was suggested that the perception of 'deservingness' measured by the sense of competence and propriety for a member of high status could mediate the attribution to discrimination. The results and the meaning of the study were discussed.

Key words : attribution to discrimination, group status, legitimacy, stability, sex difference, deservingness

원고접수 : 2003년 10월 21일
심사통과 : 2003년 11월 23일