

집단원 구성 및 개인 기여의 도구성이 집단에서 고정관념 표적의 수행에 미치는 영향*

정극주 최훈석⁺
성균관대학교

집단에서 과제수행과 관련하여 부적으로 고정관념화된 표적 구성원의 수행은 집단원 구성과 개인 기여의 도구성에 따라서 달리 나타나라고 가정하고 이를 실험 연구를 통해서 검증했다. 여성에게 부적 고정관념이 연합된 근력 과제를 이용하여 실험한 결과, 가설과 일관되게 혼성 집단보다 동성 집단에서 고정관념 표적인 여성 구성원의 수행이 우수했다. 또한 가설과 일관되게 개인 기여의 도구성이 낮은 조건보다 높은 조건에서 여성 구성원의 수행이 우수했다. 그러나 두 변인 간의 상호작용은 가설과 달리 개인 기여의 도구성이 높은 조건에서만 집단원 구성에 따른 차이가 발견되었다. 2차 과제로 실시한 인지과제에서도 근력 과제와 유사한 결과가 나타났다. 본 연구의 시사점을 집단원 구성, 고정관념 위협 및 집단에서의 동기 이득과 관련지어 논의하고 장래 연구의 방향을 제시했다.

주제어 : 집단원 구성, 개인 기여의 도구성, 고정관념 위협, 동기 이득

직무의 다변화, 여성들의 직업 활동 증가, 경영환경의 국제화 등으로 인해서 조직 내 다양성이 증가하고 있으며, 이에 따라서 집단의 다양성(group diversity)이 작업 집단의 수행에 미치는 영향에 대해서 많은 연구가 이루어졌다 (참조 : Choi & Thompson, 2006; Moreland & Levine, 2003; Williams & O'Reilly, 1998). 집단 다양성에 관한 사회심리학 연구는 집단원 구성(group composition)의 효과를 중심으로 전개되었다. 이 연구들에서는 집단 구성원들의 능력, 인구 통계적 특성, 신념체계, 성격, 인지 및 행동 유형 등의 차원에서 집단원 구성의 다양성을 조작하거나 측정하여 그에 따른 집단 수행 및 의사결정, 창의성,

갈등의 발현 및 관리 등에서 나타나는 차이를 탐색했다. 이 시도를 통해서 집단원 구성의 다양성은 한편으로는 구성원 간 갈등을 증가시키고 집단의 응집성을 저해하기도 하지만, 다른 한편으로는 집단의 수행 및 창의성에 정적 영향을 미칠 수 있음을 알아냈다(Miliken, Bartel, & Kurtzbert, 2003; Moreland & Levine, 2003; Moreland, Levine, & Wingert, 1996; Neal, Mannix, & Gruenfeld, 1998; Williams & O'Reilly, 1998).

집단원 구성이 집단의 기능에 미치는 영향을 연구할 때 가시성이 높은 차원을 다루는 것이 중요한데, 그 이유는 다른 모든 조건이 동일하다면 가시성이 높은 차원이 낮은

* 본 논문에 보고된 자료는 교신저자의 지도로 수행된 정극주의 석사학위 청구논문의 일부임.

⁺ 교신저자 : 최훈석, (110-745) 서울특별시 중로구 명륜동 3가 53번지 성균관대학교 심리학과, 전화(02) 760-0494,

E-mail : hchoi@skku.edu

차원보다 집단에 미치는 영향이 크고 즉각적이기 때문이다(Moreland & Levine, 1992). 집단의 구성 성분 중 여성이 높은 차원의 전형적인 예로 구성원들의 인구 통계적 특성을 들 수 있다. 이 가운데 본 연구에서는 집단의 성별 구성에 초점을 두고, 과제 수행과 관련된 부적 고정관념이 특출한 상황에서 고정관념 표적 구성원의 수행은 집단의 성별 구성과 구성원 개인 기여의 도구성에 따라서 달라지리라고 가정하고 이를 실험 연구를 통해서 검증했다. 아래에서는 집단의 성별 구성 및 개인 기여의 도구성과 관련하여 본 연구의 가설이 도출된 배경을 제시한다.

집단의 성별 구성

비록 집단 내 고정관념 표적 구성원의 수행에 초점을 두지는 않았지만, 집단의 성별 구성과 집단 수행 간 관계를 다룬 몇 가지 이론적 관점들로부터 집단의 성별 구성에 따른 집단 구성원들의 전반적 수행에 관한 추론이 가능하다. Kerr와 MacCoun(1984)에 따르면 집단의 성별 구성과 집단 수행 간 관계에 관한 다양한 이론적 관점들은 다음과 같이 분류할 수 있다. 첫째, 협업 장면에서 남성과 여성 모두 집단에 대한 자신의 가치와 유능성을 증명하고자 동기화된다. 그런데 이러한 경향은 파트너가 동성일 때보다 이성일 때 강하게 나타난다. 따라서 이성 파트너와 수행 할 때(혼성 조건) 동성 파트너와 수행 할 때(동성 조건)보다 개인의 노력 수준이 높으리라고 예상된다. 둘째, 객관적 자기 인식 모델(참조 : Wicklund, 1980)에 따르면 집단의 성별 구성이 혼성일 때 동성이나 개인으로 수행할 때보다 자기 인식 수준이 높아서 과제에 기울이는 노력 수준이 증가하고 따라서 수행도 우수하리라고 예상된다. 셋째, 추동 모델(참조 : Zajonc, 1980)에 따르면 단순히 이성 파트너와 함께 있는 것만으로도 동성 파트너와 함께 있거나 혼자 있을 때보다 전반적 추동 수준이 높아질 수 있다. 따라서 잘 학습된 과제일 경우, 혼성 조건에서 동성 조건보다 우세반응(즉, 좋은 수행)이 나타날 가능성이 높다. 넷째, 파트너 가치 모델(참조 : Maccoby & Jacklin, 1974)은 집단에서 사람들은 자신의 파트너의 가치를 만족시키려고 노력한다고 주장한다. 이 모델에 따르면 혼성집단에서 여성 구성원들은 남성들이 이기는 것에 높은 가치를 부여 한다는 점을 인식하여, 파트너의 가치를 충족시키기 위해서 노력수준을 높

일 것이기 때문에 동성집단의 여성 구성원들보다 수행이 높으리라고 예상된다.

집단의 성별 구성과 집단 수행 간 관계에 관한 Kerr와 MacCoun(1984)의 분류에 따르면, 전반적으로 동성 집단보다 혼성 집단에서 구성원들의 수행이 우수하리라는 예상이 지배적이다. 그러나 집단의 성별 구성에 관한 실증 연구 결과는 일관되지 못하다(Moreland & Levine, 1992, 2003; Williams & O'Reilly, 1998). 집단 성별 구성이 집단의 수행에 미치는 영향을 알아본 일부 연구에서는, 집단 성별 구성의 다양성이 집단 구성원들의 수행에 정적 영향을 미친다는 결과를 보고했다. 예를 들어, Kerr와 Sullaway(1983)는 개인 수행에 비해서 혼성 2인 집단의 수행이 우수하고, 동성 2인 집단은 개인 수행과 유의한 차이가 없음을 보고했다. Kerr와 MacCoun(1984)의 후속 연구에서는 파트너의 능력이 자신보다 높을 때만 혼성 집단에서의 수행이 개인 수행보다 우수한 것으로 나타나서, 파트너의 능력 수준이 집단 성별 구성의 효과를 조절할 수 있음을 시사하는 결과를 보고했다.

이에 반해서, 다른 연구자들은 집단 성별 구성의 다양성이 집단 구성원들의 수행에 부적 영향을 미친다는 결과를 보고하였다. 예를 들어, Clement와 Schiereck(1973)은 신호 탐지 과제에서 남성으로만 구성된 집단, 여성으로만 구성된 집단, 그리고 남녀 혼성 집단의 수행을 비교했다. 그 결과, 전체 남성과 전체 여성 집단 간에는 수행 차이가 없었지만, 전체 남성 집단과 전체 여성 집단 모두 혼성 집단의 수행보다 우수했다. 이와 유사하게, Kent와 McGrath(1969)의 연구에서는 동성 집단들이 혼성 집단들보다 독창적인 아이디어를 많이 생성한다는 결과를 보고했다. 이는 집단원 구성의 이질성이 아니라 동질성이 구성원들의 수행에 정적 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

한편, 또 다른 연구들에서는 집단의 성별 구성이 집단 수행에 직접적인 영향을 미치지 않는다는 결과도 보고되었다. Herschel(1994)은 집단의 성별 구성이 집단 지원 시스템 환경에서 브레인스토밍 수행에 미치는 영향을 알아 보았는데, 실험 결과 집단 브레인스토밍 생산성에서 동성과 혼성 집단 간에 유의한 차이가 발견되지 않았다. 또한 Myaskovsky, Unikel 및 Dew(2005)의 연구에서는 네 가지 집단원 구성(전체 남성, 전체 여성, 여성 1명과 남성 2명, 여성 2명과 남성 1명)과 두 가지 훈련방식(집단 또는

개인)이 집단 수행 및 상호교섭기억에 미치는 영향을 알아보았다. 그 결과, 집단수행과 상호교섭기억에서 집단의 성별 구성에 따른 차이는 발견되지 않았다.

위에서 살펴본 것처럼, 집단의 성별 구성이 집단 수행에 미치는 영향을 다룬 실증 연구의 결과들은 일관되지 않다. 뿐만 아니라 집단의 성별 구성과 집단 수행을 다룬 연구들에서는 극히 일부 예외(예 : Kerr & MacCoun, 1984; Kerr & Sullaway, 1983)를 제외하고는 대부분 집단의 전체 수행에 초점을 두었다. 따라서 집단에서 성과 연합된 고정관념이 고정관념 표적의 수행에 어떤 영향을 미쳤는지 알기 어렵다. 본 연구에서는 선행연구와 달리 동성 집단 대 혼성 집단의 전체 수행이 아니라 집단의 성별 구성에 따라서 고정관념 표적 구성원의 수행이 어떻게 달라지는지 알아보는데 초점이 있다. 집단의 성별 구성이 집단 구성원의 수행에 미치는 영향을 이해하려면 성과 연합된 고정관념에 주목할 필요가 있다(최훈석, 정극주, 2005). 고정관념 위협(stereotype threat)에 관한 선행 연구에 따르면, 특정 과제와 연합된 고정관념이 고정관념 대상자의 수행에 직접적인 영향을 미쳐서 고정관념 대상자의 수행을 저하시킨다(Spencer, Steele, & Quinn, 1999; Steele & Aronson, 1995). 고정관념 위협은 자신이 부적 고정관념의 대상임을 인식하는 것과 관련된 심리적 위협을 의미한다. 즉, 자신이나 타인 또는 둘 다의 관점에서 자신이 속한 집단에 대한 부적 고정관념을 자기 스스로 확증하는 것에 대한 우려라고 할 수 있다(Aronson, Quinn, & Spencer, 1998; Steele, 1997; Steele & Aronson, 1995). 예를 들어 미국에서 흑인들은 지적 수준이 낮다거나 여성들은 수학 능력이 저조하다는 부적 고정관념이 우세하다. 따라서 흑인들에게 난도 높은 인지 과제를 수행토록 하거나, 여학생들에게 복잡한 수학 문제에 답하도록 하는 상황은 흑인이나 여학생에게 고정관념 위협을 촉발시키는 상황이다.

고정관념 위협을 다룬 선행 연구들에서는 고정관념 위협이 고정관념 표적의 수행에 부적 영향을 미친다는 결과가 일관되게 얻어졌으며(참조 : Steele, Spencer, & Aronson, 2002), 여성에게 수학 능력을 검증하는 시험을 치르게 하는 장면(예 : Inzlicht & Ben-Zeev, 2000), 흑인들에게 표준화된 학업 능력 시험을 치르게 하는 장면(예 : Steele & Aronson, 1995), 백인들을 대상으로 운동

능력을 검사하는 장면(예 : Stone, Lynch, Sjomeling & Darley, 1999) 등과 같이 다양한 수행 장면에서 보고되었다. 또한, 일부 연구들에서는 고정관념 위협이 유발되는 상황, 위협과 수행의 관계, 그리고 고정관념 위협 효과가 경감되는 조건들도 밝혀졌다. 예를 들어, 고정관념 위협 효과는 과제가 고정관념 표적의 능력과 관련성이 높아서 진단가가 높을 때 특히 발생하기 쉽다(참조 : Aronson, Lustina, Good, Keough, Steele, & Brown, 1999; Marx & Stapel, 2006a).

고정관념 위협이 고정관념 표적의 수행에 부적 영향을 미치는 원인에 대해서는 두 가지 설명이 지배적이다. 일부 연구자들(예 : Ambady, Paik, Steele, Owen-Smith, & Mitchell, 2004; Dijksterhuis & Bargh, 2001; Shih, Ambady, & Pittinsky, 1999; Wheeler, Jarvis, & Petty, 2001)은 고정관념 위협을 고정관념의 활성화에 따른 결과라고 주장한다. 이 주장에 따르면 고정관념 위협 상황에서는 수행과 관련된 부적 고정관념이 표적에게 자동으로 활성화되고, 이처럼 활성화된 고정관념과 일관된 방향으로 표적이 행동한 결과로 해석된다. 이처럼 고정관념 활성화에 기초한 설명이 고정관념 활성화와 행동 간의 자동적 연결을 강조하는데 비해서, Steele과 동료 연구자들(Marx, Brown, & Steele, 1999; Steele, 1997; Steele & Aronson, 1995)은 고정관념 위협 상황에서 표적이 자신과 연합된 부적 고정관념을 확증하는 것에 대한 우려와 이에 따른 수행저하 효과를 강조한다. 이 주장에 따르면, 고정관념 위협 상황에 노출된 표적은 이 상황에서 자신이 부적 고정관념을 확증하게 될 것을 염려하고, 그에 따라서 과제 수행에 충분한 주의를 기울이지 못해서 어렵고 복잡한 과제에서 저조한 수행을 보인다. 이 주장과 일관되게 고정관념 위협 상황에서 유발되는 높은 수준의 불안(Green, 1991), 평가 우려(Wigfield & Eccles, 1989), 각성(Ben-Zeev, Fein, & Inzlicht, 2005), 그리고 부적 고정관념의 확증 우려(Marx & Stapel, 2006b) 등이 표적의 수행에 부적 영향을 미친다는 결과가 보고되었다.

이처럼 고정관념 위협을 다룬 선행 연구에 따르면 집단에서 부적 고정관념의 표적 구성원 수행은 고정관념 위협 효과로 인하여 전반적으로 저조하리라 예상된다. 그러나 지금까지 고정관념 위협에 관한 많은 연구가 이루어졌음에도 불구하고, 이 연구들은 대부분 개인 수행을 다루었

다. 따라서 이 연구들로부터 집단 수행 장면에서 고정관념 위협과 고정관념 표적 구성원의 수행 간 관계를 직접 추론하는 데는 제한이 따른다. 본 연구에서는 여성에 대해서 부적 고정관념이 연합된 과제에서, 고정관념의 표적인 여성 구성원의 수행은 집단의 성별 구성에 따라서 달라지리라고 제안한다. 즉, 혼성 집단은 성 범주에 근거한 구성원 간 구분이 특출한 상황이므로, 이 상황에서는 여성의 수행과 연합된 고정관념 위협이 특히 강하게 작용하리라고 예상된다(참조: Inzlicht & Ben-Zeev, 2000; Larwood, O'Carroll, & Logan, 1977). 따라서 이 조건에서 여성 구성원의 수행은 고정관념 위협 효과로 인해서 저조하리라고 예상할 수 있다. 반면에, 여성들로만 구성된 동성 집단에서는 성 범주에 근거한 구성원 간 구분이 존재하지 않기 때문에 성과 연합된 부적 고정관념의 위협 효과도 크지 않으리라 예상된다. 뿐만 아니라 동성 집단에서는 혼성 집단에 비해서 구성원 간 차이보다는 유사성이 강조되고 혼성집단에서 흔히 발견되는 것과 같은 성분극화(sexual polarization) 과정이 발생하지 않는다(참조: Moreland & Levine, 2003). 따라서 여성 동성 집단은 성과 연합된 부적 고정관념의 위협을 감소시키는 일종의 완충지대로 기능할 수도 있다. 이러한 배경에서 본 연구에서는 집단에서 과제와 연합된 부적 고정관념의 표적인 여성 구성원의 수행은 혼성 집단보다 동성 집단에서 높으리라고 예상했다(집단의 성별 구성 주효과).

개인 기여의 도구성

집단 구성원들의 과제 수행 동기에 관한 이론들 가운데 Karau와 Williams(1993)가 제안한 집합적 노력 모델(Collective Effort Model: CEM)은 집단에서 구성원들의 동기에 영향을 미치는 다양한 상황 요인과 개인차 요인을 강조한다. 즉, 집단 구성원들은 집합적 입력이 평가 받는다고 믿을 때, 규모가 큰 집단보다는 소규모 집단에서 일할 때, 자신의 기여가 사소하지 않고 중요하다고 믿을 때, 개인적 관여도가 높고 본원적으로 흥미 있는 과제를 수행할 때, 집단 정체성이나 응집력이 높을 때, 동료의 수행이 저조하리라고 예상될 때, 그리고 집합적 결과에 가치를 두는 성향이 있는 사람일수록 집단 과제에 대한 노력 수준이 높다. 이 모델에서 집단 구성원의 과제 수행 동기에 영향을 미치리라고 가정하는 요소들은 크게 집단

에서 개인 노력의 결과가 지니는 가치와 개인 노력이 지니는 도구성 관련 요소들로 구분할 수 있다. 이 가운데 본 연구에서는 집단에서 개인 기여의 도구성에 초점을 두고, 이 도구성에 따라서 집단에서 부적 고정관념 표적의 수행이 달라지는지 알아보고자 했다. Karau와 Williams(1993, 1997)에 따르면, 집단에서 구성원들은 개인적으로 가치를 두는 목표를 달성하는데 자신의 노력이 도구성(instrumentality)을 지닌다고 지각하는 만큼 노력한다. 이 모델에서 개인 기여의 도구성 지각은 “집단이 가치 있는 결과를 얻는데 자신의 노력이 중요하다고 생각하는 것”(Karau & Williams, 1997, p.157)을 의미하며, 개인 기여의 도구성이 높을수록 집단 과제 수행에서 개인의 노력이 증가하며 그에 따라서 집단 수행에도 정적 영향이 초래되리라 예상된다. 이 때, 개인이 가치를 두는 목표에는 임금이나 보상과 같은 객관적 차원과 개인적 만족, 성장의 느낌, 소속감과 같은 주관적 차원이 모두 포함되며, 집단에서 구성원 개인이 지니는 목표는 개인적 신념, 과제의 의미, 수행과 관련된 보상의 본질, 집합적 결과의 가치에 대한 개인차, 미래 목표와의 관련성 정도 등에 따라서 달라진다고 가정한다.

집합적 노력 모델에서 집단 구성원의 과제 수행 동기에 영향을 미치리라고 가정하는 요인들 가운데 일부는 소위 동기 이득(motivation gain)에 관한 연구들에서 그 효과가 검증되었다. 동기 이득이란 개인으로 수행 할 때보다 집단에서 과제를 수행 할 때 과제에 대한 노력 수준이 높은 현상을 말한다(Karau & Williams, 1997). 집단 수행 상황에서 발생하는 동기 이득 현상은 크게 사회적 보상(social compensation) 효과와 Köhler 효과에 기초하여 이해할 수 있다(Williams, Harkins, & Karau, 2003). 사회적 보상 효과는 가산적 과제에서 수행이 저조할 것으로 예상되는 집단 구성원의 수행을 보상하기 위해서 집단의 나머지 구성원들이 노력 수준을 증가시키기 때문에 발생한다.

집단에서 발생하는 사회적 보상 효과는 Williams와 Karau(1991)의 연구에서 보고되었다. 이 연구에서 참가자들은 아이디어 생성 과제를 공동(coactive) 또는 집합적(collective)으로 수행 했다. 여기서 공동 수행은 집단 구성원들이 함께 수행을 하지만 공동의 목표를 가지지 않는 상황을 말하고, 집합적 수행은 공동의 목표를 가지고 구성원들이 상호 의존되어 함께 수행하는 상황을 말한다.

이 연구에서 파트너에 대한 기대는 대인 신뢰 점수에 의해서 추론되거나 동료들(실체는 실험 협조자)의 노력 또는 능력을 거짓으로 꾸며서 알려줌으로써 조작되었다. 연구 결과 동료가 수행을 잘 하리라고 예상 될 때는 공동 수행 조건에서 집합적 수행 조건보다 참가자들의 노력 수준이 높아서 통상의 사회적 태만이 관찰되었다. 그러나 동료가 수행을 못하리라고 예상 될 때는 공동 수행 조건보다 집합적 수행 조건에서 참가자들의 노력 수준이 높아서 사회적 보상 효과가 나타났다. 이 연구에서 동료가 노력을 하지 않으리라고 예상하거나 능력이 낮다고 믿는 상황은 개인 기여의 도구성이 높은 상황이다. 따라서 이 연구의 결과는 집단에서 개인 기여의 도구성이 높을수록 구성원들의 노력 수준이 높으리라는 주장과 일관된 결과라고 해석할 수 있다. 즉, 이 연구에서 사용된 과제가 가산적 과제이기 때문에 동료의 수행이 저조하더라도 자신이 노력하면 집단이 가치 있는 결과를 얻으리라고 기대되는 상황이기 때문이다. 이 해석과 일관되게, Hart, Bridgett 및 Karau(2001)의 연구에서는 참가자들이 자신의 동료가 능력도 낮고 노력도 하지 않는다고 믿었을 때 사회적 보상 효과가 관찰되었다. 이는 집단에서 동료가 능력도 없고 노력도 하지 않을 때 개인 기여의 도구성을 높게 지각했기 때문에 얻어진 결과라고 해석할 수 있다.

또 다른 연구에서 Karau와 Williams(1997, 실험 1)는 집단 응집력을 조작하여 사회적 보상 효과를 검증했다. 이 연구에서 집단 응집력이 낮을 때는 개인 수행과 집합적 수행 간에 유의한 차이가 없었지만, 집단 응집력이 높을 때는 집합적 수행이 개인 수행보다 우수했다. 이와 유사한 맥락에서 Karau와 Hart(1998)는 집단 응집력과 과제 수행 상황(공동 수행, 집합적 수행)을 조작하여 집단 응집력이 사회적 태만에 미치는 영향을 알아보았다. 실험 결과 공동 수행 조건의 수행이 집합적 수행 조건의 수행보다 높아서, 집합적 수행 조건에서 통상의 사회적 태만이 관찰되었다. 반면에 집합적 수행 조건이지만 집단 응집력이 높을 때는 사회적 태만이 나타나지 않았다. 집단 응집력과 관련된 이러한 결과들 역시 집단 구성원 개인 기여의 도구성에 관한 집합적 노력 모델의 주장과 일관된 것으로 해석할 수 있다. 즉, 집단 응집력이 높을 때는, 낮을 때에 비해서, 구성원들이 집단의 목표 달성을 중요하게 생각하고 집단이 가치있는 결과를 얻는데 자신의 기

여가 중요하다고 믿을 가능성이 크다(참조 : Karau & Williams, 1993). 따라서 Karau와 동료들(Karau & Hart, 1998; Karau & Williams, 1997)의 연구 결과는 응집력이 높은 집단에서는 구성원 개인 기여의 도구성이 높고 그에 따라서 구성원들의 과제 수행 동기가 높기 때문에 얻어진 결과라고 해석할 수 있다.

사회적 보상 효과가 가산적 과제(additive task)를 다룬 연구들에서 보고된 반면, Köhler 효과는 집합적 과제(conjunctive task) 상황에서 전형적으로 발견된다. Köhler 효과란 두 사람이 무거운 막대를 양쪽에서 들어 올려서 가능한 한 오랜 시간동안 수행을 유지하는 것과 같은 집합적 과제에서, 수행이 저조한 구성원이 노력을 증가시켜서 집단의 전체 수행이 향상되는 현상을 말한다(Köhler, 1926, Stroebe, Diehl, & Abakoumkin, 1996에서 개인용). Köhler 효과는 최근 여러 연구들에서 반복 검증되었으며(예 : Hertel, Kerr, & Messé, 2000; Messé, Hertel, Kerr, Lount, & Park, 2002), 집단에서 수행이 저조한 구성원과 우수한 구성원 간 편차가 클 때보다는 중간 정도일 때 발생하기 쉽다(Kerr, 2001). Köhler 효과에서 주목할 점은 이 효과가 집단 구성원들 가운데 수행이 저조한 사람의 수행 증가에 의한 것이라는 것이다. 이는 집단 구성원들 간 능력 차이가 존재할 때 통상 능력이 낮은 사람에게서 동기 이득이 나타남을 의미한다.

앞서 살펴본 사회적 보상 효과와 Köhler 효과는 집단에서 발생하는 동기 이득의 서로 다른 측면을 강조하는 것으로 볼 수 있다. 즉, 사회적 보상 효과는 집단에서 능력 수준이 상대적으로 높은 구성원이 능력이 낮은 구성원을 보상하기 때문에 발생한다. 반면에, Köhler 효과는 집단에서 능력 수준이 상대적으로 낮은 구성원이 자신의 노력 수준을 증가시키기 때문에 발생한다. 이처럼 두 가지 현상이 동기 이득의 서로 다른 측면을 강조하기는 하지만, 집단의 목표달성이 개인에게 중요하고 집단에서 개인 기여의 도구성이 높을 때 구성원들의 과제 수행 동기 및 노력 수준이 높다고 가정하는 점에서는 두 현상이 일관된다(참조 : Williams et al., 2003). 즉, 집단 구성원들이 집단 목표 달성을 중요하게 지각하는 한, 가산적 과제에서는 동료의 능력이나 노력이 낮을 때 개인 기여의 도구성이 크고, 그에 따라서 사회적 보상 효과가 나타난다. 반면에 집합적 과제에서는 열등 구성원이 집단 수행을 결정하

로 능력이 낮은 구성원일수록 개인 기여의 도구성이 크며, 그에 따라서 능력이 낮은 구성원이 노력을 증가시키기 때문에 발생한다.

개인 기여의 도구성에 관한 집합적 노력 모델의 주장과 사회적 보상 및 Köhler 효과에 관한 선행 연구에 근거하면, 집단에서 부적 고정관념의 대상인 표적 구성원의 수행 역시 그 사람이 지각하는 개인 기여의 도구성에 따라서 달라지리라는 추론이 가능하다. 즉, 집단에서 부적 고정관념의 표적이라고 할지라도 집단이 가치 있는 결과를 얻을 가능성이 자신의 기여도에 달려있다고 믿을 때는, 집단 과제에 대한 노력 수준을 높여서 결국 집단 전체의 수행에도 정적 영향이 발생할 수 있다. 이와 같은 배경에서 본 연구에서는 집단에서 부적 고정관념 표적 구성원의 수행은 개인 기여의 도구성이 높을 때 낮을 때보다 우수하리라고 예상했다(개인 기여의 도구성 주효과).

집단 구성원 개인 기여의 도구성에 관한 위와 같은 가설은 집단 성별 구성의 효과와 관련하여 중요한 시사점을 제공한다. 앞에서 제안한 집단 성별 구성의 주효과 가설에서는 혼성 집단에서는 성 범주에 근거한 구성원 간 구분이 현저하고, 따라서 고정관념 표적의 수행은 고정관념 위협 효과로 인해서 동성 집단에 비해서 저조하리라고 예상하였다. 그러나 혼성 집단에서 발생하는 고정관념 위협 효과는 표적 개인 기여의 도구성에 따라서 달라질 수 있다. 왜냐하면 고정관념 위협이 있더라도 표적이 자신의 기여가 집단이 가치 있는 결과를 획득하는데 중요하다고 지각하면, 노력 수준을 높여서 수행에 정적 영향이 초래될 수 있기 때문이다. 이러한 추론에 따르면, 혼성 집단에서 부적 고정관념의 표적이 고정관념 위협을 경험하더라도 자신의 기여가 지니는 도구성이 높으면 과제 수행 동기가 높아져서 개인의 수행이 증진될 수 있다. 그러나 표적의 개인 기여가 지니는 도구성이 낮으면 혼성 집단에서 통상적인 고정관념 위협 효과가 나타나서 고정관념 표적의 수행은 동성 집단보다 저조하리라 예상된다. 이러한 배경에서 본 연구에서는 집단 성별 구성이 고정관념 표적 구성원 수행에 미치는 영향은 구성원 개인 기여의 도구성에 따라서 다르게 나타나리라고 예상했다. 즉, 구성원 개인 기여의 도구성이 높을 때는 고정관념 표적의 수행에서 집단의 성별 구성에 따른 차이가 나타나지 않지만, 개인 기여의 도구성이 낮을 때는 혼성 집단보다 동성 집단에서

표적 구성원의 수행이 높으리라고 가설화했다(집단의 성별 구성과 개인 기여 도구성의 상호작용).

방 법

실험 설계 및 참여자

서울 소재 대규모 사립대학에서 심리학 교양 강좌를 수강하는 여성 학부생 72명을 2(집단원 구성 : 혼성/동성)×2(개인 기여의 도구성 : 고/저) 이원 피험자간 요인설계의 각 조건에 무선 할당하였다. 이 가운데 실험에 관해서 의혹을 표현했거나 실험 협조자와 친분이 있는 4명의 자료를 제외하고 총 68명의 자료가 분석에 사용되었다(n=17).

실험 절차

참가자들에게 실험의 목적이 집단 수행을 알아보는 것이라고 소개하고 집단에서 수행할 과제로 악력기 과제를 소개한 후, 컴퓨터 화면을 통해서 참가자와 함께 팀을 이루어 수행하게 될 파트너가 여성 또는 남성이라고 알려줌으로써 동성 또는 혼성 집단에서 과제를 수행하게 될 것임을 예고했다. 이후 질문지를 통해서 혼성 또는 동성 집단에서 악력기 과제를 수행하는 것에 대한 참가자들의 느낌, 악력기 과제에서 남성과 여성의 수행 예상 등을 측정 한 후, 개인 별로 악력기 과제를 두 차례 수행했다(예비수행). 그런 다음 참가자들에게 함께 집단을 이룬 두 사람의 수행을 합산하여 집단의 전체 수행을 산출한다고 설명함으로써 구성원 간 상호의존성을 유발했다. 구체적으로, 참가자들에게 다양한 작업 집단에서 집단의 산출을 결정할 때 집단 구성원 개개인이 기여하는 비율이 각기 다르다고 꾸며서 설명하고, 본 연구에서는 이와 유사하게 상황을 설정하기 위해서 함께 팀을 이룬 두 사람이 집단의 수행을 결정하는데 있어서 어느 정도의 비율을 차지하게 될지를 무선으로 결정한다고 설명했다. 이후 거짓으로 꾸민 추첨을 통해서 참가자 자신이 집단 수행을 결정하는데 있어서 차지하는 비율을 달리 조작했다. 개인 기여의 도구성이 높은 조건에서는 참가자 본인의 수행이 집단 수행의 70%를 결정할 것이라고 설명했고, 도구성이 낮은 조건에서는 참가자 본인의 수행이 집단 수행의 30%를 결정할 것이라고 제시하였다. 그리고 이 비율에 따라서 가중치를 부여하여 개인별 수행을 계산하고, 집단의 수행은 두 사

람의 점수를 합산하여 산출한다고 설명했다. 이후 참가자들은 여성 혹은 남성 실험협조자와 함께 팀을 이루어 악력기 과제를 5회 수행했다. 집단 수행은 함께 팀을 이룬 두 사람이 서로 마주보고 앉아서 각자 악력기 과제를 수행하는 방식으로 이루어졌다. 남녀 실험 협조자의 악력기는 사전에 가장 약한 강도로 조정하였으며, 실험협조자의 수행은 사전 훈련을 통해서 모든 시행에서 참가자보다 악력기를 10초 간 더 쥐도록 통제했다. 집단 수행 동안 실험협조자들은 실제 참가자와 직접 대화하지 않도록 사전에 훈련받았으며, 얼굴 표정 및 행동 표현도 사전에 마련된 지침에 따랐다. 집단 수행 후 참가자들은 도구성 조작 점검을 포함한 질문지에 응답했으며, 이후 참가자들에게 다른 연구에 사용할 과제 개발을 위한 것이라고 꾸며서 소개하고 개인별로 도형추리 과제를 수행하도록 했다. 실험 직후 구두로 debriefing을 실시하고, 실험에 관한 상세한 debriefing은 실험회기가 모두 종료된 후 전자메일을 통해서 이루어졌다.

실험과제

여성에게 부적으로 고정관념화된 과제를 선정하기 위하여 본 실험의 참가자들과 동일한 모집단에서 표집된 남녀 대학생 40명을 대상으로 사전 조사를 실시했다. 조사 결과 근력/운동 과제의 응답률이 가장 높았다(55%). 이에 근거하여 본 실험의 과제는 ‘악력기 과제’라고 명명한 근력 과제를 사용했다. 이 과제는 예비시행을 통해서 개인별로 2회 실시하여 기저선을 측정하였고, 독립 변인 조작 이후 집단으로 5회 실시하였다. 고정관념 위협을 다룬 선행연구(예, Spencer 등, 1999; Steele & Aronson, 1995)와 일관되게, 본 연구에서는 여성이 근력 과제를 수행하는 상황은 여성의 수행과 관련된 부적 고정관념이 특출한 상황이고, 따라서 이 상황에서 여성 참여자들은 고정관념 위협을 경험하리라고 가정했다. 악력기 과제 이후 참가자들은 20개의 문제로 구성된 도형추리 과제를 추가로 수행했다. 이 과제는 악력기 과제에서의 여성참가자들의 수행이 그와는 성격이 다른 과제에까지 전이되는지를 탐색할 목적으로 실시했다.

종속변인 측정

악력기 과제에서의 수행은 악력기의 손잡이가 완전히

닿은 상태에서 악력기가 처음 상태로 돌아갈 때까지의 시간(초)으로 측정했다. 참가자들에게 더 이상 악력기를 쥘 수 없으면 악력기를 완전히 풀라고 지시했다. 2차 과제인 도형추리과제에서의 수행은 두 가지 방식으로 측정했다. 첫 번째 종속측정치는 20개의 추리 문제 중 오답에 별점을 부과하여 조정한 총 정답수였다. 두 번째 측정치는 난도가 높은 문제일 수록 독립변인의 처치효과에 민감하리라는 가정하에, 20개의 문제 가운데 가장 어려운 10%에 해당하는 2문제의 정답수를 계산하여 산출했다.

결 과

사전 분석

악력기 과제와 연합된 성 고정관념

실험 참가자들이 실제로 악력기 과제를 여성에게 부적으로 고정관념화된 과제라고 지각했는지 점검하기 위해서, 예비수행 직전에 이 과제에서 참가자들이 예상한 남성의 수행과 여성의 수행(1~9점)을 피험자 내 t 검증 하였다. 분석 결과, 예상대로 참가자들은 이 과제에서 여성의 수행($M=5.06$)보다 남성의 수행($M=6.73$)이 우수하리라고 예상했다, $t(66)=10.56, p<.001$. 또한 이 과제에서 보통 대학생들의 수행(초)을 예상하도록 했을 때도 남성($M=42.90$)이 여성($M=23.18$)보다 악력기를 더 오래동안 쥘 것이라고 답했다, $t(67)=8.72, p<.001$. 악력기 과제에서 남성과 여성의 수행에 대한 참가자들의 예상은 실험 조건에 따라서 달리 나타나지 않았다($ps>.43$).

예비 수행 전에 혼성 또는 동성 집단에서 악력기 과제를 수행하는 것에 대한 느낌을 묻은 문항들(1~7점)을 분석한 결과, 불쾌 정서(예 : ‘꺼림직하다’, ‘불안하다’, ‘걱정된다’, $\alpha=.88$)에서는 동성 집단과 혼성 집단 간에 유의한 차이가 없었다, $t<1$. 그러나 심적 여유와 관련된 문항들(‘느긋하다’, ‘자신만만하다’, $r=.43, p<.01$)에서는 혼성 집단($M=3.59$)보다 동성 집단의 참가자들이 높은 수준의 여유로움을 보고했으며($M=3.99$), 이 차이는 경계선에 유의했다, $t(66)=1.89, p<.07$. 이는 불쾌 정서에 대한 응답에서 참가자들의 방어 동기가 작동했을 가능성을 시사한다.

예비수행

기저선 측정을 위해서 실시된 예비수행에서 실험 조건

에 따른 차이가 있었는지 점검하기 위해서 2회에 걸친 개인별 예비수행의 평균을 산출하여 이원 피험자간 변량분석한 결과, 어떤 효과도 유의하지 않았다($ps>.17$).

독립변인 조작효과 점검

개인 기여의 도구성

개인 기여의 도구성은 실험 후 질문지에서 ‘자신의 수행이 팀 수행의 몇%를 결정하는지’와 ‘팀 수행에서 자기 수행의 중요성’을 물어서 점검했다. 이에 대한 이원 피험자간 변량분석 결과, 도구성이 낮은 조건의 참가자들($M=37.79$)보다 도구성이 높은 조건의 참가자들($M=67.35$)이 팀 수행에서 자신의 결정 비율이 높다고 응답했다, $F(1,64)=102.41, p<.001, \eta^2=.62$. 또한 도구성이 낮은 조건의 참가자들($M=6.29$)보다 도구성이 높은 조건의 참가자들($M=7.00$)이 팀에서 자신의 수행이 중요하다고 응답했다, $F(1, 64)=4.77, p<.05, \eta^2=.07$. 그러나 예상과 달리, 개인 기여의 도구성 지각에서 집단 성별 구성에 따른 효과가 나타나서, 동성 집단의 참가자들($M=6.29$)보다 혼성 집단의 참가자들($M=7.00$) 자신이 수행을 중요하다고 지각했다, $F(1, 64)=4.77, p<.05, \eta^2=.07$. 이는 악력기 과제에서 여성의 수행이 저조하리라는 예상 때문에, 동성 집단보다 혼성집단에서 여성 참가자들이 자기 수행의 중요성을 높게 지각한데 기인한 것으로 보인다. 도구성 조작효과를 점검한 두 문항에서 집단의 성별 구성과 개인 기여의 도구성 간 상호작용 효과는 발견되지 않았다. $ps>.20$.

본 실험에서 집단구성 조작은 컴퓨터 화면을 통해서 파트너에 관한 정보를 알려 준 후 실험 협조자와 면대면 상호작용 하는 상황에서 이루어졌기 때문에 집단의 성별 구성에 대한 별도의 조작점검은 실시하지 않았다.

고정관념 표적 구성원의 수행

악력기 과제 수행

5회기에 걸친 집단 수행에서 수행 후반부로 갈수록 피로효과로 인해서 수행이 저하되었을 가능성을 탐색하기 위해서, 집단 수행 5회기를 피험자 내 변인으로 하여 추세분석을 실시했다. 그 결과, 3회기부터 수행이 접근선에 도달한 것으로 나타났다, $F(1, 63)=3.94, p<.06, \eta^2=.09$. 따라서 제 3회기부터 5회기까지의 수행을 제외하고, 여성

참가자들의 집단 수행 1, 2회기 수행 평균에서 예비 수행 평균을 뺀 차이값을 산출하여 이원 피험자간 변량분석했다. 분석 결과, 가설과 일관되게 성별 구성의 주효과($F(1, 64)=5.11, p<.05, \eta^2=.07$)와 개인 기여의 도구성 주효과가 유의했다($F(1,64)=4.16, p<.05, \eta^2=.06$). 즉, 혼성 집단($M=-4.29$)보다 동성 집단($M=8.94$)에서 여성 참가자들이 높은 수준의 수행을 보였다. 또한 개인 기여의 도구성이 낮은 조건($M=-3.65$)보다 도구성이 높은 조건($M=8.29$)에서 여성 참가자들의 수행이 우수했다. 이는 성별 구성 및 개인 기여의 도구성과 관련하여 본 연구의 가설과 일관된 결과이다. 두 독립변인 간 상호작용 효과는 경계선에서 유의했다, $F(1, 64)=3.45, p<.07, \eta^2=.05$. 이에 대한 단순 주효과 분석결과, 개인 기여의 도구성이 낮을 때는 집단의 성별 구성에 따른 차이가 발견되지 않았지만($F<1$), 도구성이 높을 때는 혼성 집단($M=-3.76$)보다 동성 집단($M=20.35$)에서 여성 참가자들이 높은 수준의 수행을 보였다, $F(1, 64)=8.48, p<.01$.¹⁾ 이 결과는 본 연구에서 가정한 바와 달리, 고정관념 위협이 특출한 상황에서 개인 기여의 도구성이 높으면 고정관념 표적의 수행이 증진되기 보다는 오히려 저해됨을 시사한다.

표 1. 집단 시행(1,2회기 평균)과 예비 시행 간 차이값의 조건별 평균(표준편차)

	도구성 고	도구성 저	전 체
동성	20.35(28.18)	-2.47(13.10)	8.94(24.54)
혼성	-3.76(30.76)	-4.82(20.51)	-4.29(25.75)
전체	8.29(31.52)	-3.65(16.99)	2.32(25.84)

2차 과제 수행

악력기 과제에서 나타난 실험 조건 간의 차이가 그와는 성격이 다른 인지 과제에까지 전이될 수 있는지 알아보기 위해서 탐색적 목적으로 도형추리 과제를 실시하고 이 과제에서 여성 참가자들의 수행을 분석했다. 먼저, 오답에 벌점을 부과한 총 정답수에서는 실험 조건 간에 유의한

1) 예비 수행 평균을 공변인으로 하여 이원 피험자간 공변량분석했을 때나 수행 추정치를 log변환하여 분석했을 때도 이와 동일한 결과가 얻어졌다. 또한 5회기의 수행을 모두 사용했을 때에도 실험 조건별 평균의 패턴은 1,2회기 자료만을 사용했을 때와 동일했다(성별 구성 주효과, $p<.02$, 도구성 주효과, $p<.11$, 상호작용, $p<.08$).

표 2. 난도가 가장 높은 도형 추리과제의 수행 평균(표준편차)

	도구성 고	도구성 저	전 체
동성	.59(.51)	.24(.56)	.41(.56)
혼성	.24(.43)	.53(.62)	.38(.55)
전체	.41(.50)	.38(.60)	.40(.55)

(최소값=0, 최대값=2)

차이가 발견되지 않았다, $p>.57$. 그러나 참가자들 가운데 10% 미만이 맞춘 두 문제를 선별하여 참가자들의 수행을 이원 피험자간 변량분석했을 때는, 악력기 과제에서와 일관되게 집단의 성별 구성과 개인 기여의 도구성 간 상호작용 효과가 유의했다, $F(1, 64)=6.17, p<.05$. 이에 대한 단순 주효과 분석 결과, 개인 기여의 도구성이 높을 때 여성 참가자들의 수행은 혼성 집단($M=.24$)보다 동성 집단($M=.59$)에서 우수한 반면($F(1, 64)=3.67, p<.06$), 도구성이 낮을 때는 집단의 성별 구성에 따른 차이가 나타나지 않았다($p>.10$)(표 2 참조).

실험 후 질문지

실험 후 질문지를 통해서 집단 수행 동안 참가자들의 파트너 수행에 대한 지각과 자기 수행에 대한 지각, 집단 동일시 등에 관한 응답을 얻었다(1~9점). 질문지 자료에서 얻어진 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 집단 수행 동안 참가자들이 실험협조자인 파트너의 수행에 대해서 어떻게 평가했는지 알아보기 위해서 ‘파트너의 노력 정도’, ‘파트너가 악력기 과제를 힘들어한 정도’, ‘파트너의 수행 수준’, ‘파트너의 능력 수준’에 대한 참가자들의 응답을 평균하여 이원 피험자간 변량분석했다($\alpha=.67$). 분석 결과, 혼성 집단($M=6.47$)보다 동성 집단($M=6.91$)에서 참가자들은 파트너의 수행을 높게 평가했다, $F(1, 64)=4.38, p<.05, \eta^2=.06$. 그리고 집단의 성별 구성과 개인 기여의 도구성 간 이원 상호작용은 경계선에서 유의했다, $F(1, 64)=3.83, p<.06, \eta^2=.06$. 이에 대한 단순 주효과 분석 결과, 개인 기여의 도구성이 높을 때는 파트너의 수행 평가에서 동성 집단과 혼성 집단 간에 유의한 차이가 없었지만($F<1$), 도구성이 낮을 때는 혼성 집단($M=6.43$)보다 동성 집단($M=7.29$)에서 파트너의 수행을 높게 평가했다, $F(1, 64)=6.52, p<.05$. 이는 동성 집단과 달리 혼성 집단에서는 파트너(남성 실험협조자)가 자신보다 수행을 잘하

리라 예상했기 때문에 파트너의 수행이 특별히 우수하다고 판단하지 않은데 기인한 것일 수 있다.

둘째, 집단 수행 동안 참가자들의 자기 평가는 ‘참가자 자신의 노력 수준’, ‘악력기 과제가 힘들게 느껴진 정도’, 그리고 ‘집단 수행에서 자기 수행에 대한 평가’ 세 문항을 통해서 알아보았다. 분석 결과, 동성 집단($M=7.53$)보다 혼성 집단($M=8.03$)에서 여성 참가자들은 악력기 과제가 더 힘들었다고 느꼈다, $F(1, 64)=2.97, p<.09, \eta^2=.04$. 그리고 참가자 자신의 수행에 대한 평가에서는 개인 기여의 도구성이 높은 조건($M=4.76$)보다 도구성이 낮은 조건($M=5.68$)의 참가자들이 스스로 수행을 잘했다고 느꼈다, $F(1, 64)=5.14, p<.05, \eta^2=.07$. 또한 동성 집단($M=4.85$)보다 혼성 집단에서($M=5.59$) 여성 참가자들은 자신의 수행을 높게 평가하는 경향이 있었다, $F(1, 64)=3.34, p<.08, \eta^2=.05$.

셋째, 집단 수행 동안 참가자들이 느낀 바를 묻는 일련의 문항들을 요인분석한 결과, 집단 동일시(예: ‘파트너에 대해서 친밀감을 느꼈다’, ‘다시 이 과제를 수행해도 지금의 파트너와 함께 하고 싶다’, $\alpha=.84$), 부적 감정(예: ‘유감스러웠다’, ‘화가 났다’, $\alpha=.81$), 그리고 경쟁심(예: ‘파트너보다 열심히 해야겠다고 느꼈다’, ‘파트너에게 경쟁심을 느꼈다’, $\alpha=.76$) 요인이 추출되었다(설명변량=65.21%). 각 요인에 대해서 이원 피험자간 변량분석한 결과, 집단 동일시($F(1, 64)=7.05, p<.01, \eta^2=.099$)와 경쟁심($F(1, 64)=4.73, p<.05, \eta^2=.07$)에서 이원 상호작용이 유의했다. 단순 주효과 분석 결과, 동성 집단에서는 개인 기여의 도구성이 높을 때($M=3.73$)보다 도구성이 낮을 때($M=4.90$) 참가자들의 집단에 대한 동일시 수준이 높았다, $F(1, 64)=7.46, p<.01$. 반면에, 혼성 집단에서는 개인 기여의 도구성에 따른 차이가 유의하지 않았다, $p>.30$. 이와 달리, 동성 집단에서는 개인 기여의 도구성이 낮을 때보다($M=4.38$) 도구성이 높을 때($M=6.09$) 파트너에 대한 경쟁심을 강하게 느꼈다, $F(1, 64)=9.47, p<.01$. 반면에 혼성 집단에서는 도구성에 따른 경쟁심의 차이가 유의하지 않았다, $F<1$.

논 의

본 연구는 집단에서 과제 수행과 관련된 부적 고정관념

이 특출한 상황에서 고정관념 표적 구성원의 수행은 집단의 성별 구성과 구성원 개인 기여의 도구성에 따라서 달라지리라고 가정하고 이를 실험 연구를 통해서 검증했다. 실험 결과, 집단에서 고정관념의 표적인 여성참가자들의 수행은 혼성 집단보다 동성 집단에서 높았다. 이는 고정관념 위협 효과에 근거하여 혼성 집단보다 동성 집단에서 여성 참가자들의 수행이 우수하리라고 예상한 본 연구의 가설과 조화되는 결과이다.

본 연구에서 사용한 악력기 과제가 여성에게 부적으로 고정관념화된 과제라는 점은 몇 가지 방식으로 확인할 수 있다. 우선, 예비 조사를 통해서 여성에게 부적 고정관념이 연합된 과제를 조사했을 때, 본 연구에서 사용한 과제와 유사한 과제들(예 : 근력 과제, 운동 과제)에 대해서 가장 많은 응답(55%)이 얻어졌다. 또한, 과제 소개 후 예비 수행 전에 본 연구의 과제에서 남성과 여성의 수행을 예상하게 한 결과, 예상대로 실험 참가자들은 남성이 여성보다 수행을 잘 하리라고 응답하였다. 그리고 집단 수행 전에 측정된 심적 여유 요인에서 혼성 집단보다 동성 집단의 참가자들이 높은 수준의 여유를 보고했다. 이러한 결과들은 본 연구에서 동성 집단보다 혼성 집단에서 고정관념 위협 효과가 강하게 나타났음을 시사한다. 그러나 기대와 달리, 불쾌 정서에서는 동성 집단과 혼성 집단 간에 차이가 발견되지 않았다. 이 결과는 본 연구의 정서 측정 방식에 기인한 것일 수 있다. 즉, 혼성 집단의 참가자들이 고정관념 위협을 강하게 경험했다고 하더라도, 명시적 정서 측정에서는 정서 방어나 인상관리 등의 동기 때문에 참가자들이 불쾌 정서를 표출하지 않았을 가능성이 있다.

고정관념 위협 효과와 관련하여 한 가지 주목할 점은, 이 현상을 다룬 대다수의 선행 연구들에서 고정관념 위협을 직접 측정하지 않고 참가자들을 단순히 고정관념화된 과제에 노출시키는 절차를 사용한다는 것이다. 다시 말해서, 부적 고정관념의 표적을 특정 과제에 노출시키는 것만으로도 고정관념 위협을 일으키기에 충분하다는 결과가 일관되게 얻어졌다(참조 : Spencer et al, 1999; Steele, et al., 2002). 최근 Marx와 Stapel(2006b)은 고정관념 위협을 측정하는 방식을 바꿈으로써 위협 수준에서의 차이를 발견할 수 있음을 보고했다. 이 연구자들은 참가자들을 고정관념 위협에 노출시킨 후 명시적 정서 측정을 통

해서 위협 효과를 확인하는 대신, 고정관념 확증에 대한 참가자들의 우려(예 : ‘나는 내가 이 시험에서 수행을 못 하면, 실험자가 나의 저조한 수행을 나의 성에 귀인 할까 봐 걱정이다’)를 측정함으로써 고정관념 위협 효과를 점검할 것을 제안한다. 추후 연구에서는 이처럼 부적 고정관념의 확증 우려를 측정하는 방식으로 고정관념 위협 수준을 점검할 필요가 있다. 또한 고정관념 위협 상황에서는 고정관념 표적 구성원들의 집단 소속이 특출해질 수 있으므로, 각 조건에서 여성들의 성적체성이 특출한 정도를 측정하여 고정관념 위협 수준을 간접적으로 추론하는 방안도 모색할 필요가 있다.2)

한편, 본 연구에서 얻어진 집단 성별 구성의 효과는 성 역할 모델에 입각하여 해석할 수도 있다. Kerr와 MacCoun(1984)에 따르면, 사람들은 통상 전통적 성역할 모델에서 묘사하는 성취 순위(즉, ‘남성이 여성보다 수행이 우수하다’)를 보전하기 위해서 자신의 노력을 조절한다. 이 관점에 따르면, 개인 수행에 비해서 혼성 집단에서 남성의 수행은 우수한 반면 여성의 수행은 저조하리라고 예상할 수 있다. 이러한 추론에 따르면, 본 연구에서 혼성 집단보다 동성 집단에서 여성 참가자들의 수행이 높았던 것 역시 여성 참가자들이 성 역할 기대와 일관된 방향으로 자신들의 노력 수준을 조절한 데 기인한 결과로 볼 수도 있다. 현재로서는 이 해석의 타당성을 직접 점검하기 어렵다. 단, 본 연구에서 집단 수행 이전에 참가자들의 과제 수행 동기를 측정했을 때 집단의 성별 구성에 따른 차이가 없었다는 점에 기초해 볼 때, 혼성 집단에서 여성 참가자들이 노력 수준을 조절했다는 대안적 해석 가능성은 설득력이 약하다. 추후 연구에서는 본 연구에서 나타난 집단 성별 구성의 효과가 고정관념 위협으로 인한 수행저하 현상을 반영하는 것인지, 아니면 성 역할 모델의 가정대로 고정관념의 표적이 수행을 포기하거나 조절했기 때문인지 탐색할 필요가 있다.

본 연구에서 관찰된 집단 성별 구성의 효과는 본 연구와 유사한 과제를 사용하여 동성 집단보다 혼성 집단의 수행이 우수함을 보인 일부 연구(Kerr & MacCoun, 1984; Kerr & Sullaway, 1983)와 상반된다는 점에도 주목할 필요가 있다. Kerr와 동료 연구자들은 본 연구와 유

2) 이 점을 제안한 익명의 심사자에게 감사한다.

사하게 여성에 대해서 부적 고정관념이 연합된 신체 과제를 사용하여 동성 또는 혼성 집단 구성원들의 수행을 비교했다. 그러나 이 연구들에서는 본 연구와 달리 혼성 집단에서 여성의 수행이 동성 집단에서보다 높은 것으로 나타났다. Kerr와 동료들의 연구에서 참가자들은 동성 또는 혼성 집단에서 개인별로 과제를 수행했다. 따라서 혼성집단의 경우 신체 과제에서 수행이 저조하리라고 예상되는 여성 구성원들이 경험한 고정관념 위협 수준이 높지 않았을 수 있다. 반면에 본 연구의 혼성조건에서 여성 참가자들은 남성 실험 협조자와 마주 앉은 상태에서 악력기 과제를 수행했다. 따라서 이 경우 과제 수행과 관련된 부적 고정관념이 Kerr와 동료들의 연구에 비해서 특출했을 수 있다.

개인 기여의 도구성과 관련하여 본 연구에서는, 악력기 과제에서 개인 기여의 도구성이 낮을 때보다 높을 때 여성 참가자들의 수행이 높았다. 이는 집합적 노력 모델에 기반한 본 연구의 가설에서 제안한대로, 집단에서 자신의 노력이 중요하고 가치있다고 지각할수록 집단 수행에서 개인의 노력이 증가하며 그에 따라서 개인의 수행에 긍정적 영향이 초래될 수 있음을 시사한다.

본 연구에서는 집단의 성별 구성과 개인 기여의 도구성 간 이원 상호작용 효과가 나타났으나, 본 연구의 가설과는 상반된 결과가 얻어졌다. 이러한 결과는 다음의 세 가지 측면에서 해석이 가능하다. 첫째, 개인 기여의 도구성이 낮은 조건에서는 구성원들의 전반적 수행 동기가 저조해서 집단의 성별 구성에 따른 차이가 나타나기 어렵기 때문일 수 있다. 둘째, 본 연구에서 가정한 바와 달리, 혼성 집단에서 고정관념 표적의 개인 기여가 지니는 도구성이 높으면 표적에게 오히려 위협이 가중되기 때문일 수 있다. 즉, 여성들이 혼성 집단에서 근력 과제를 수행한다는 것 자체가 그들에게 고정관념 위협 효과를 일으킬 가능성이 높다. 이 상황에서 자신의 기여가 집단 수행을 결정하는데 중요하다는 정보는 고정관념 표적의 수행 동기를 높여주기 보다는 오히려 부담감과 위협을 가중시킬 수 있다. 이 해석과 일관되게, 실험 후 질문지에서 악력기 과제가 얼마나 힘들었는지를 묻은 문항에서 여성 참가자들은 동성 집단보다 혼성 집단에서 이 과제가 더 힘들었다고 응답했다.

셋째, 본 연구에서는 동성 집단에서 개인 기여의 도구

성이 높을 때는 동기 이득이 나타난 반면, 이 조건을 제외한 나머지 조건들에서는 모두 사회적 태만이 나타났다는 점에 주목할 필요가 있다. 실험 후 질문지를 통해서 나타난 대로 동성 집단에서 여성 참가자들은 개인 기여의 도구성이 높을 때, 낮을 때에 비해서, 파트너에 대한 경쟁심은 더 느낀 반면 집단에 대한 동일시 수준은 낮았다. 따라서 이 결과는 동성/도구성 고 조건에서 여성 참가자들이 집단보다는 개인 정체성을 강하게 느꼈고, 그에 따라서 이 조건에서 개인의 과제 수행 동기가 특히 높았을 수 있음을 시사한다. 뿐만 아니라 이 결과는 일부 사회적 태만에 관한 연구들(예 : Karau & Hart, 1998; Karau & Williams, 1997)이 제안하는 바와 달리, 동성 집단에서 무조건 높은 수준의 집단 동일시가 유발되고 그에 따라서 구성원들의 노력 수준이 높아지는 것은 아닐 수 있음을 시사한다. 오히려 집단에서 부적 고정관념의 표적인 여성 구성원들끼리 수행할 때는 개인 기여의 도구성을 높이는 것이 구성원 간 경쟁심을 높이고 집단 동일시의 수준을 낮추는 방향으로 작용하여 동기 이득이 나타날 수도 있음을 시사하며, 이러한 가능성은 추후 연구를 통해서 지속적으로 확인할 필요가 있다.

본 연구에서 탐색적 목적으로 실시한 도형추리 과제에서는 난도가 높은 문제들에서 악력기 과제에서와 동일한 방향으로 상호작용 효과가 나타났다. 즉, 개인 기여의 도구성이 높을 때는 혼성 집단보다 동성 집단에서 여성 참가자들의 수행이 높았지만, 도구성이 낮을 때는 집단의 성별 구성에 따른 차이가 발견되지 않았다. 이는 악력기 과제에서의 수행이 최소한 난도가 높은 인지 과제로 전이될 수 있음을 시사한다. 그러나 도형추리 과제는 집합적 수행 장면이 아니라 개인별 수행 상황에서 이루어졌고, 난도가 매우 높은 두 문제에 국한하여 이러한 결과가 나타났다는 점에서 해석에 주의를 요한다. 추후 연구는 이러한 전이효과를 반복검증하고, 과제 간 전이가 일어나는 심리적 과정을 규명하는 방향으로 확장할 필요가 있다. 이와 더불어, 본 연구에서 사용한 것과 같은 근력 과제에서는 수행을 잘 하지 못하더라도 여성 참가자들에게 크게 위협이 되지 않을 수도 있으므로, 추후 연구에서는 자기 자신이나 여성 집단 전체의 자긍심에 위협이 되는 과제를 사용하여 연구 결과를 반복 검증 할 필요가 있다.

현재까지 고정관념 위협을 연구한 대부분 선행연구들

이 지나치게 개인 수행 상황에만 초점을 둔데 비해서, 본 연구는 이를 집합적 과제수행 장면으로 확장하여 연구함으로써 장차 이 분야의 연구를 촉진할 수 있는 계기를 마련했다는 데 의의가 있다. 또한 본 연구는 고정관념 위협 연구들이 대부분 부적 고정관념이 연합된 인지 과제를 사용한 것과 달리, 동기 과제를 사용하여 연구함으로써 고정관념 위협 상황에서 동기 이득이 발생할 수 있는 조건을 탐색했다는 데 의의가 있다. 끝으로 본 연구의 결과는 팀 구성 및 관리와 관련해서도 흥미로운 시사점을 제공한다. 즉, 조직이나 작업집단에서 여성에게 부적 고정관념이 연합된 과제를 할당해야만 하는 경우에는, 가능하면 혼성보다는 동성으로 팀을 구성하고 팀 구성원들 각자 자신의 노력이 팀의 목표 달성에 중요한 기여를 한다는 점을 인식시켜 줌으로써, 팀원 간 경쟁심을 보전하고 무조건적 집단 동일시를 경계할 필요가 있음을 시사한다. 추후 연구에서는 본 연구에서와 같은 단순한 근력과제를 사용하는 데서 벗어나서 작업 집단에서 수행하는 다양한 과제들의 핵심 속성을 충실히 반영하는 과제 상황을 개발하여 고정관념 위협, 집단원 구성, 및 개인 기여의 도구성 간 상호작용을 상세화할 필요가 있다. 아울러, 실험조자가 아닌 실제 피험자들로 구성된 집단을 활용하여 실질적인 상호작용을 수반하는 집단을 연구하는 방향으로 연구를 확장할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 최훈석, 정극주 (2005). 고정관념 위협과 집단에서의 동기 이득. 미발표논문. 성균관대학교.
- Ambady, N., Paik, S. K., Steele, J., Owen-Smith, A., & Mitchell J. P. (2004). Deflecting negative self-relevant stereotype activation: The effects of individualization. *Journal of Experimental Social Psychology, 40*, 401-408.
- Aronson, J., Lustina, M. J., Good, C., Keough, K., Steele, C. M., & Brown, J. (1999). When white men can't do math: Necessary and sufficient factors in stereotype threat. *Journal of Experimental Social Psychology, 35*, 29-46.
- Aronson, J., Quinn, D. M., & Spencer, S. J. (1998). Stereotype threat and the academic underperformance of minorities and women. In J. Swim & C. Stangor (Eds.), *Prejudice: The target's perspective* (pp. 83-103). San Diego, CA: Academic Press.
- Ben-Zeev, T., Fein, S., & Inzlicht, M. (2005). Arousal and stereotype threat. *Journal of Experimental Social Psychology, 41*, 174-181.
- Choi, H-S., & Thompson, L. L. (2006). Membership change in groups: Implications for group creativity. In L. Thompson & H-S. Choi (Eds.), *Creativity and innovation in organizational teams* (pp. 87-108). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Clement, D., & Schierreck, H. (1973). Sex composition and group performance in a signal detection task. *Memory and Cognition, 1*, 251-255.
- Dijksterhuis, A., & Bargh, J. A. (2001). The perception-behavior expressway: Automatic effects of social perception on social behavior. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 33, pp. 1-40). San Diego, CA: Academic Press.
- Green, R. G. (1991). Social motivation. *Annual Review of Psychology, 42*, 377-399.
- Hart, J. W., Bridgett, D. J., & Karau, S. J. (2001). Coworker ability and effort as determinants of individual effort on a collective task. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 5*, 181-190.
- Herschel, R. (1994). The impact of varying gender composition on group brainstorming performance in a GDSS environment. *Computers in Human Behavior, 10*, 209-222.
- Hertel, G., Kerr, N. L., & Messé, L. A. (2000). Motivation gains in performance groups: Paradigmatic and theoretical developments on the Köhler effect. *Journal of Personality and Social Psychology, 79*, 580-601.
- Inzlicht, M., & Ben-Zeev, T. (2000). A threatening intellectual environment: Why females are susceptible to experiencing problem-solving deficits in the presence of males. *Psychological Science, 11*, 365-

- 371.
- Karau, S. J., & Hart, J. W. (1998). Group cohesiveness and social loafing: Effect of a social interaction manipulation on individual motivation within groups. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 2, 185-191.
- Karau S. J., & Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 681-706.
- Karau, S. J., & Williams, K. D. (1997). The effects of group cohesiveness on social loafing and social compensation. *Group Dynamics: Theory, Research, & Practice*, 1, 156-168.
- Kent, R., & McGrath, J. (1969). Task and group characteristics as factors affecting group performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 5, 429-440.
- Kerr, N. L. (2001). Social loafing and social striving: Motivational processes in task performing groups. In J. Forgas, K. Williams, & L. Wheeler (Eds.), *The social mind: Cognitive and motivational aspects of interpersonal behavior*. New York: Cambridge University Press.
- Kerr, N. L., & MacCoun, R. J. (1984). Group sex composition and member task motivation II: Effect of relative task ability. *Basic and Applied Social Psychology*, 5, 255-271.
- Kerr, N. L., & Sullaway, M. E. (1983). Group sex composition and member task motivation. *Sex Roles*, 9, 403-417.
- Larwood, K., & O'Carroll, & M., Logan, J. (1977). Sex role as a mediator of achievement in task performance. *Sex Roles*, 3, 111-116.
- Maccoby, E. E., & Jacklin, C. N. (1974). *The psychology of sex differences*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Marx, D., Brown, J., & Steele, C. M. (1999). Allport's legacy and the situational press of stereotypes. *Journal of Social Issues*, 55, 491-502.
- Marx, D. M., & Stapel, D. A. (2006)a. It depends on your perspective: The role of self-relevance in stereotype-based underperformance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42, 768-775.
- Marx, D. M., & Stapel, D. A. (2006)b. Distinguishing stereotype threat from priming effects: On the role of the social self and threat-based concerns. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 243-254.
- Messé L. A., Hertel, G., Kerr, N. L., Lount, R. B., & Park, E. S. (2002). Knowledge of partner's ability as a moderator of group motivation gains: An exploration of the Köhler discrepancy effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 935-946.
- Miliken, J. Bartel, C. A., & Kurzberg, T. (2003) Diversity and creativity in work groups, A dynamic perspective on the affective and cognitive processes that link diversity and performance. In P. B. Paulus & B. A. Nijstad (Eds.), *Group creativity: Innovation through collaboration* (pp. 32-62). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Moreland, R. L., & Levine, J. M. (1992). The composition of small groups. In E. Lawler, B. Markovsky, C. Ridgeway, & H. Walker (Eds.), *Advances in group processes* (Vol. 9, pp. 237-280). Greenwich, CT: JAI Press.
- Moreland, R. L., & Levine, J. M. (2003). Group composition: Explaining similarities and differences among group members. In M. A. Hogg & J. Cooper (Eds.), *The Sage handbook of social psychology* (pp. 367-380). London: Sage.
- Moreland, R. L., Levine, J. M., & Wingert, M. L. (1996). Creating the ideal group: Composition effects at work. In E. H. Witte & J. H. Davis (Eds.), *Understanding group behavior: Small group processes and interpersonal relations* (Vol. 2, pp. 11- 35) Mahwah, NJ: Erlbaum.

- Myaskovsky L., Unikel E., & Dew M. A. (2005). Effects of gender diversity on performance and interpersonal behavior in small work groups. *Sex roles, 52*, 645-657.
- Neale, M. A., Mannix, E. A., & Gruenfeld, D. H. (Eds). (1998). *Research on managing groups and teams: Composition*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Shih, M., Pittinsky, T. L., & Ambady, N. (1999). Stereotype susceptibility: Identity salience and shifts in quantitative performance. *Psychological Science, 10*, 80-83.
- Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology, 35*, 4-28.
- Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist, 52*, 613-629.
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Contending with a stereotype: African-American intellectual test performance and stereotype threat. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*, 797-811.
- Steele, C. M., Spencer, S. J., & Aronson, J. (2002). Contending with bias: The psychology of stereotype and social identity threat. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 34, pp. 277-341) San Diego: Academic Press.
- Stone, J., Lynch, C. I., Sjomeling, M., & Darley, J. M. (1999). Stereotype threat effects on Black and White athletic performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*, 1213-1227.
- Stroebe, W., Diehl, M., & Abakoumkin, G. (1996). Social compensation and the Köhler effect: Toward a theoretical explanation of motivation gains in group productivity. In E. Witte & J. Davis (Eds), *Understanding group behavior: Consensual action by small groups* (Vol. 2, pp. 37-64). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Wheeler, S. C., Jarvis, W. B., & Petty, R. E. (2001). Think unto others: The self-destructive impact of negative stereotypes. *Journal of Experimental Social Psychology, 37*, 173-180.
- Wicklund, R. A. (1980). Group contact and self focused attention. In P. Paulus (Eds.), *Psychology of group influence* (pp. 198-208). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (1989). Test anxiety in elementary and secondary school students. *Educational Psychologist, 24*, 159-183.
- Williams, K. D., Harkins, S. G., & Karau, S. J. (2003). Social performance. In M. A. Hogg & J. Cooper (Eds.). *The Sage handbook of social psychology* (pp. 328-346). London: Sage Publications.
- Williams, K. D., & Karau, S. J. (1991). Social loafing and social compensation: The effect of expectations of coworker performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 61*, 570-581.
- Williams, K. Y., & O'Reilly, C. A. (1998). Demography and diversity in organizations: A review of 40 years of research. In B. Staw & R. Sutton (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 20, pp. 77-140). Greenwich, CT: JAI Press.
- Zajonc, R. B. (1980). Compresence. In P. Paulus (Ed.), *Psychology of group influence* (pp. 35-60). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Effect of Group Composition and Instrumentality of Individual Contribution on the Performance of Stereotype Targets in Groups

Kuk Joo Jung Hoon-Seok Choi
Sungkyunkwan University

The present study examined how group composition and instrumentality of individual contribution to a group task affect the performance of stereotype targets in groups. The composition of groups was manipulated by assigning female participants to either a same-sex group (with one female confederate) or a mixed-sex group (with one male confederate). Instrumentality of individual contribution was manipulated by leading the female participants to believe that their own performance would determine either 70% or 30% of group performance. Drawing on previous research on stereotype threat, the present study hypothesized that female participants would perform better in the same-sex condition than in the mixed-sex condition. In addition, it was hypothesized that female participants would perform better in the high instrumentality condition than in the low instrumentality condition. Using a handgrip task, the present study found supportive evidence for the two predicted main effect hypotheses. However, unlike the predicted interaction effect, female participants performed better in the same-sex condition than in the mixed-sex condition when the perceived instrumentality of individual contribution was high. In contrast, group composition did not have a significant effect when the perceived instrumentality was low. These findings were interpreted in terms of motivation gain and social loafing among females in a stereotype threat situation. Implications of the study and future directions are discussed.

Keywords: Group composition; Instrumentality; Stereotype threat; Motivation gain

원고접수 : 2007년 4월 13일
심사통과 : 2007년 5월 9일