

집단에서 신입 성원의 변화 시도: 신입 성원의 상호작용 지향성 및 집단구성 변화 특성의 효과*

최훈석† 이지현
성균관대학교

집단에서 신입 성원의 상호작용 지향성과 집단구성 변화의 특성에 따라서 신입 성원이 집단에서 새로운 과제수행 전략을 제안하는 행동이 달리 나타나리라고 가정하고 이를 실험 연구를 통해서 검증했다. 신입 성원의 상호작용 지향성은 새로 가입한 집단에서 협동과 조화를 추구하도록 유도함으로써 협동을 점화하거나, 경쟁과 차별화를 추구하도록 유도함으로써 경쟁을 점화하여 조작했다. 집단구성 변화 특성은 특정 구성원이 영구적으로 집단 소속을 바꾸어 새로운 집단에 가입하거나 또는 일시적으로 다른 집단에 소속되도록 집단의 인적 구성에 변화를 유발하여 조작했다. 실험 결과, 가설과 일관되게 영구적 집단구성 변화 조건에서는 신입 성원의 과제수행 전략 제안에 있어서 신입 성원의 상호작용 지향성에 따른 차이가 없었다. 반면에, 집단구성 변화가 일시적으로 발생했을 때는 경쟁이 점화된 신입 성원들이 협동이 점화된 신입 성원들보다 새로운 과제수행 전략을 제안하는 빈도가 높았다. 본 연구의 시사점과 제한점, 및 장래 연구 방향을 논의했다.

주요어: 집단구성 변화, 상호작용 지향성, 신입 성원에 의한 혁신

현대 조직은 다양한 형태의 집단과 팀을 근간으로 구
조화되어 있으며, 대부분의 조직에서 조직의 중요한 과
업이 집단을 단위로 수행된다. 따라서 집단의 효과성은
전체 조직의 효과성에 중요한 영향을 미친다(Hackman,
1998; Ilgen, 1999; Levine & Moreland, 1998; Sundstrom,
1999). 현대 조직에서 집단의 중요성을 반영하듯, 사회

심리학 및 유관 학문 분야에서 집단의 효과성에 영향
을 미치는 요인들에 관한 많은 연구가 축적되었다(참조
Cohen & Bailey, 1997; Guzzo, 1996; Hogg & Tindale, 2001;
Levine & Moreland, 1998; McGrath, Arrow, & Berthal, 2000;
Poole & Hollingshead, 2005).

집단 효과성에 관한 심리학 연구에서는 주로 집단 수

* 이 논문은 2007년도 정부재원(교육과학기술부 인문사회연구역량강화사업비)으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되
었음(NRF - 2007 - 332 - H00019.)

† 교신저자: 최훈석, 서울특별시 중로구 명륜3가 53, 성균관대학교, hchoi@skku.edu

행이나 집단 의사결정의 질과 같은 결과 변수에 영향을 미치리라고 가정되는 투입 요인들(예: 집단 구성원 개인 요인, 집단 구조 요인, 집단의 외적 환경요인)을 확인하거나, 이러한 투입 요인들의 작동으로 발전되는 집단 과정 요인들(예: 의사소통, 갈등, 사회적 영향, 리더십)을 연구했다. 이러한 선행 연구들이 집단의 효과성에 영향을 미치는 다양한 요인들을 확인하고, 이에 대한 과학적 이해 및 실무적 응용에 기여했음은 부인하기 어렵다. 그럼에도 불구하고, 집단 발달이나 집단 사회화에 관한 일부 연구를 제외한 대부분의 선행 연구들은 집단을 하나의 고정된 실체로 취급하는 일종의 정태적(static) 접근을 취하고 있다는 점에서 아직까지 집단에 관한 충분한 이해에 도달했다고는 보기 어렵다.

집단에 관한 사회심리학 분야의 연구에서는 주로 집단의 구성 경계가 고정되어 있고 집단의 인적 구성에 변화가 없는 소위 '닫힌 집단'(closed group)을 연구한다. 이와 달리 본 연구는 역동적 실체로서 집단이 경험하는 변화의 제 측면(예: 인적 구성, 과업 요건, 물리적 환경, 과업관련 기술, 성과평가 기준, 조직맥락 등)에 초점을 두고, 그 가운데 특히 신입 성원의 유입으로 인한 집단의 인적 구성변화와 관련된 현상을 다룬다. 이처럼 집단의 인적 구성변화 관련 현상을 연구하는 것은 다음과 같은 점에서 집단심리 이론 발굴 및 실무적 응용에 기여할 수 있다.

첫째, 닫힌 집단을 대상으로 하는 기존 연구의 관행과 달리 대부분의 현장 집단들은 시간 경과에 따라서 인위적 혹은 자연적으로 집단의 인적 구성에 변화를 경험한다. 이러한 집단의 인적 구성변화는 집단의 지식 기반은 물론 집단 내 사회 관계에도 중요한 영향을 미치며, 그에 따라서 집단 과정 및 집단 성과에도 필연적으로 영향을 미친다(Arrow, Henry, Poole, Wheelan, & Moreland, 2005; Arrow & McGrath, 1995; Choi & Thompson, 2005, 2006; Levine & Choi, 2004, 2010). 따라서 '열린 집단'(open group)에서 발견되는 집단 역동의 특성을 규명하고 이에 관한 이론을 정립하는 작업이 필수적으로 요망된다.

둘째, 집단의 인적 구성 변화는 기존 구성원들과 신입 성원 간에 다양한 형태의 사회적 영향과정을 수반하며, 이러한 사회적 영향과정은 흔히 양방향적 성격을 띤

다. 따라서 기존 구성원과 신입 성원 모두 영향원이자 영향의 표적이 된다(Choi & Levine, 2004; Levine & Choi, 2004; Gruenfeld et al, 2000; Moreland & Levine, 1982). 이와 같이 집단 구성원들과 신입 성원 간의 상호작용을 양방향적 영향 관점에서 조명하면, 집단에서 신입 성원의 유입과 관련하여 발생하는 흥미로운 현상들을 연구할 수 있는 계기가 마련된다.

본 연구는 집단에서 신입 성원의 유입이 초래하는 다양한 결과들 가운데, 신입 성원이 유발하는 변화와 혁신(Choi & Levine, 2004; Choi & Thompson, 2006; Levine, Choi, & Moreland, 2003) 현상에 초점을 둔다. 주지하다시피, 하나의 역동적 실체로서 집단은 생애주기 동안 신입 성원의 등장 및 존재와 관련하여 다양한 변화를 경험하게 된다. 따라서 집단에서 신입 성원이 유발하는 변화의 성질을 규명하고 그러한 변화가 발생하는 조건을 탐색하는 작업은 집단의 역동성을 이해하는데 기여할 수 있다. 또한, 집단에서 신입 성원이 유발하는 변화에 관한 연구는 소수 영향에 관한 사회심리학 연구를 확장하는 데에도 기여할 수 있다. 통상 집단에서 신입 성원은 수적으로 소수에 해당한다. 따라서 집단에서 신입 성원에 의한 변화와 혁신 현상은 소수 영향의 한 형태로 간주할 수 있다(Choi & Levine, 2004; Levine & Moreland, 1985; Gruenfeld & Fan, 1999).

집단에서 신입 성원에 의한 변화

집단에서 신입 성원들은 새로운 집단 환경에 적응하는 과정에서 발생하는 정보 과부하, 역할 모호성, 수행 불안 등으로 높은 수준의 스트레스를 경험한다. 이러한 요인들은 집단에서 흔히 발견되는 신입 성원들의 피동성에 영향을 미치는 주요 요인이기도 한다. 이러한 피동성에 더해 신입 성원들은 집단에서 고립되거나 배척되지 않기 위해서 기존 구성원들로부터의 사회적 영향에 민감하고, 집단에 동화하려는 욕구가 강하다(Levine & Moreland, 1994; Moreland & Levine, 1989). 따라서 이 관점에서 보면 집단에서 신입 성원이 변화를 시도하거나 혁신을 주도할 가능성은 높지 않을 수 있다.

그러나 다른 한편으로, 집단에서 신입 성원들이 항상 피동적인 존재로만 남아있는 것은 아니다. 소위 전향적

사회화(proactive socialization)에 관한 선행 연구에 따르면 신입 성원들이 종종 사회화 과정에 적극 개입하여 영향력을 행사한다. 그에 따라서 조직 내 정보의 공유, 사회적 연결망 등에 변화가 초래되고 (Ashford & Black, 1996; Bauer, Morrison, & Callister, 1998), 때로는 이러한 변화가 조직 내 혁신으로 이어지기도 한다(Feij, Whitley, Peiro, & Taris, 1995). 이와 마찬가지로, 다양한 과업 집단에서 신입 성원이 집단의 과제수행 전략, 자원의 배분, 역할 및 책임구조 등에 직접 또는 간접적으로 변화를 유발하는 경우도 흔히 발생한다.

집단에서 신입 성원들이 유발하는 변화는 크게 간접적 변화와 직접적 변화로 나누어 볼 수 있다. 먼저, 집단에서 신입 성원이 유발하는 간접적 변화는 신입 성원이 집단의 구조나 과정에 변화를 유발하려는 직접적 의도나 목표없이 집단내 신입 성원의 존재 자체로 유발되는 자연발생적 변화를 포함한다. 예를 들어, 신입 성원의 존재 그 자체는 새로운 역할 체계, 과업관련 절차 및 자원배분 체계를 요구한다. 이는 기존 구성원들로 하여금 집단의 구조와 과정을 재평가하고, 필요할 경우 이를 수정하도록 함으로써 집단 내에 변화를 유발할 수 있다. 또한 신입 성원의 유입은 집단 내에 새로운 과제관련 지식 및 경험을 유입시키고, 그에 따라서 집단의 지식 기반을 다양화하는데 기여한다. 이러한 과제관련 지식기반의 다양화는 종종 집단과제 수행 방식의 변화나 과제관련 자원의 활용, 구성원들의 역할 재구조화 등을 유발한다(Choi & Thompson, 2006; Feldman, 1994; Levine & Choi, 2004, 2010; Levine et al., 2003).

집단에서 신입 성원에 의해서 유발되는 직접적 변화는 신입 성원이 집단의 구조나 과정에 변화와 혁신을 도모하려는 의도와 목표를 지니고, 그러한 변화를 시도하여 집단 내에 실제로 구현하였을 때 발생한다. 집단에서 신입 성원에 의해 유발되는 혁신 현상을 다룬 Levine과 Choi(2004, 2010)의 분석에 따르면, 집단에서 신입 성원이 유발하는 직접적 변화는 집단 내에 변화를 시도하려는 신입 성원과 집단의 기존 구성원들 간의 협상과 합의의 매개로 한다. 이때 신입 성원이 집단에 변화를 일으킬 수 있을지 없을지는 이러한 협상과 합의 과정에 영향을 미치는 신입 성원 개인특성(예: 과거 경험, 창의적 사고능력, 변화관련 효능감, 집단에 대한 몰

입 수준)과 집단 특성(예: 구성변화 이전 수행 수준, 응집성, 집단 규모, 발달 단계) 간의 상호작용에 의해서 영향받는다.

심리학 분야에서 신입 성원이 집단에서 유발하는 변화와 혁신 현상을 직접 다룬 연구는 아직까지 매우 부족하다. 그러나 일부 선행 연구를 통해서 신입 성원의 변화시도가 기존 구성원들에 의해서 수용되는 조건을 제한적으로나마 추론할 수는 있다. 이 방면의 연구에서 Choi와 Levine(2004)은 대학생 참가자들로 팀을 구성하여 모의 항공감시과제의 전반부를 수행하도록 했다. 이때 한 조건에서는 팀 스스로 과제수행 전략을 선택하도록 함으로써 팀 전략에 대한 높은 수준의 몰입을 유도했다. 반면에, 다른 한 조건에서는 연구자가 특정 수행 전략을 할당함으로써 팀 전략에 대한 낮은 수준의 몰입을 유도했다. 또한 참가자들은 전반부 과제 종료 시점에서 팀 수행이 성공 혹은 실패했다는 환류를 제공받았다. 이후 팀 구성원 중 한 명을 신입 성원(실험협조자)으로 대체하여 팀 과제의 후반부를 수행하도록 했다. 이때 실험협조자인 신입 성원으로 하여금 새로운 과제수행 전략을 제안하도록 하여 기존 구성원들이 이 변화 시도를 수용하는지 알아보았다. 연구 결과, 팀의 구성변화 이전 수행이 우수했을 때보다 저조했을 때, 그리고 기존 과제수행 전략에 대한 구성원들의 몰입 수준이 높았을 때보다 낮았을 때 신입 성원의 변화시도가 팀에서 수용되는 빈도가 높았다.

이와 유사한 맥락에서 Hansen과 Levine(2009)은 장래 팀 수행에 대한 기대와 신입 성원의 행동양식에 따라서 팀에서 신입 성원의 변화 제안이 수용되는 정도를 알아보았다. 이 연구에서 팀의 장래 수행 기대는 모의항공감시 과제의 전반부 수행 수준을 거것으로 환류하여 팀의 후반부 과제수행이 저조하거나, 중간이거나, 또는 우수하리라는 기대를 유발함으로써 조작하였다. 그리고 신입 성원의 행동양식은 실험협조자인 신입 성원이 변화를 제안하면서 확신있고 단호한 행동양식을 표출하는지, 아니면 확신이 없고 유보적으로 행동하는지를 통해서 조작하였다. 연구 결과, 팀의 장래 수행이 저조하거나 우수하리라고 기대되었을 때는 신입 성원의 행동양식에 따른 차이가 발견되지 않았다. 반면에, 팀의 장래 수행이 중간 수준으로 기대된 조건에서는 신입 성원이

확신 있고 단호한 행동 양식을 표출했을 때, 확신이 없고 유보적 행동 양식을 보였을 때보다, 신입 성원의 변화 시도를 팀이 수용하는 빈도가 높았다.

비록 신입 성원에 의해서 유발되는 변화와 혁신 현상을 직접 다룬 것은 아니지만, 집단 수행이나 창의성에서 열린 집단과 닫힌 집단을 비교한 일부 연구들을 통해서도 신입 성원의 영향력이 상대적으로 우세한 조건을 추론할 수 있는 결과가 보고되었다. 일부 선행연구들에 따르면 신입 성원이 집단의 과제와 관련된 지식과 능력을 보유하고 있지 못할 때보다 보유하고 있을 때(Choi & Thompson, 2005), 기존 구성원들이 신입 성원을 외집단으로 인식했을 때보다 내집단으로 인식했을 때(Kane, Argote, Levine, 2005), 그리고 과제수행 중기보다 초기나 후기 단계에(Choi, 2007) 신입 성원이 집단에 미치는 영향력이 발휘될 가능성이 상대적으로 높았다.

위에서 소개한 연구들은 어떤 조건에서 집단이 신입 성원의 변화시도를 수용하는지, 그리고 그에 따라서 집단 수행이나 창의성에 어떤 효과가 초래되는지에 초점을 두었다. 본 연구에서는 과업 집단에서 신입 성원이 유발하는 변화와 혁신에 관한 연구를 확장하기 위한 시도로서, 위에서 소개한 연구들과 달리 '과업 집단에서 신입 성원이 변화를 시도하는 조건'을 탐색하는데 목적이 있다. 구체적으로 본 연구에서는 신입 성원이 집단의 과제수행 전략에 변화를 시도하는 현상에 초점을 두고, 신입 성원의 상호작용 지향성과 집단구성 변화의 성질에 따라서 신입 성원의 변화 시도가 달리 나타날 것으로 가정한다. 아래에서는 본 연구의 연구 문제 및 가설 도출배경을 제시한다.

신입 성원의 상호작용 지향성

신입 성원들은 새로 가입하는 집단에서 어떤 목표를 지니고 어떻게 적응하며 기능할 것인지에 관한 전반적 지향성을 지니고 있다(Levine & Moreland, 1994; Moreland & Levine, 1982). 이러한 신입 성원의 전반적 지향성 가운데, 특히 신입 성원이 집단의 기존 구성원들과의 상호작용과 관련하여 협동을 지배적으로 고려하는지 아니면 경쟁을 지배적으로 고려하는지에 따라서 집단 가입 이후 변화와 혁신을 시도하는 행동도 달리 나

타날 수 있다.

집단에서 구성원들이 지니는 협동이나 경쟁 지향성이 구성원 간 상호작용 방식이나 과정, 및 결과에 중요한 영향을 미친다는 점은 여러 연구자들에 의해서 보고되었다(참조: Deutsch, 1949; De Dreu et al., 2000; Deutsch & Coleman, 2000; Johnson & Johnson, 1989; Kerr & Park, 2001; Levine & Moreland, 1998; Levine & Thompson, 1996). 본 연구의 초점인 집단구성 변화 상황에서 신입 성원이 지니는 협동 또는 경쟁 지향성 역시, 집단에서 구성원들이 협동 또는 경쟁에 기반하여 상호작용할 때 통상적으로 발현되는 심리 및 행동과 유사한 특징을 지닐 것으로 기대된다.

집단에서 협동 또는 경쟁 지향성에 따라 발현되거나 조형되는 상호작용의 특성은, 집단에서 발현되는 사회적 동기와 관련지어 이해할 수 있다. 집단에서 발현되는 사회적 동기란 집단에서 자기 자신과 타인 간의 성과 분배에 관한 선호를 의미한다(De Dreu, Nijstad & van Knippenberg, 2008; Messick & McClintock, 1968). 이 분야의 연구들에서는 사회적 동기를 구분하기 위해서 이타적 동기-이기적 동기, 협동 동기-경쟁 동기, 집단의 지향-개인의 지향 등과 같은 다양한 용어를 사용한다. 또한 사회적 동기를 사회적 가치지향성, 친화 욕구, 성격 5요인 가운데 동의성(agreeableness) 등과 같은 개인의 기질 성향을 통해서 측정하기도 하고, 보상을 개인별로 지급하는지 아니면 집단별로 지급하는지, 다른 구성원을 경쟁자로 지칭하는지 동료로 지칭하는지, '나'를 점화시키는지 아니면 '우리'를 점화시키는지, 외 집단 또는 내집단 인식을 점화시키는 등의 조작을 통해서 일시적으로 조작하기도 한다(참조: Bechtoldt, De Dreu, Nijstad, & Choi, in press; Beersma & De Dreu, 2003; De Dreu et al., 2008).

이처럼 집단에서 사회적 동기의 효과를 다룬 연구들에서 다양한 기준을 사용하여 사회적 동기를 구분하고 있는데, 이 기준들은 크게 친사회적 동기(pro-social motivation)와 이기적 동기(pro-self motivation)으로 구분할 수 있다(De Dreu et al., 2008). 친사회적 동기는 개인의 이익보다 집단의 이익을 중요시하는 동기적 지향성으로, 집단에서 협동적으로 행동하고 합의를 추구하며 공동의 안녕을 강조하는 특징을 지닌다. 반면에 이기

적 동기는 집단의 이익보다 개인의 이익을 중요시하는 동기적 지향성으로, 집단에서 자신의 이익을 극대화하려고 노력하고 개인주의적으로 행동하며 개인의 세력과 성공을 추구하고 다른 구성원들을 경쟁의 대상으로 지각하는 특징을 지닌다(Bechtoldt et al., in press; Beersma & De Dreu, 2003; De Dreu et al., 2008; De Dreu, Weingart, & Kwon, 2000).

이러한 배경에서, 본 연구에서 신입 성원의 협동 지향성은 새로 가입하는 집단에서 협력과 조화를 추구하고 자신의 요구보다는 기존 구성원들의 요구를 우선시하며 집단의 규범에 동조하려는 경향성으로 정의한다. 반면에, 경쟁 지향성은 신입 성원이 집단에서 경쟁을 추구하고 기존 구성원들의 요구보다 자신의 요구를 우선시하며 집단에서 개인의 독특성을 추구하려는 경향성으로 정의한다.

지금까지 사회적 동기의 효과에 관한 연구는 주로 갈등, 사회적 공지, 협상 등의 분야에서 이루어졌으며, 집단구성 변화 상황에서 신입 성원이 지니는 협동이나 경쟁 지향성을 다룬 연구는 보고된 바 없다. 본 연구에서는, 집단구성 변화 상황에서 신입 성원이 지니는 전반적 상호작용 지향성 가운데 협동 지향성은 기존의 사회적 동기에 관한 연구에서 보고된 친사회적 동기과, 그리고 경쟁 지향성은 이기적 동기과 유사한 효과를 지닐 것으로 가정한다.¹⁾

만약 신입 성원이 새로 가입한 집단에서 협동 지향성을 우세하게 지님으로써 기존 구성원들과 협력하고 조화를 추구하며 집단에 동화되는 방향으로 동기화된다면, 최소한 일정 기간 동안은 집단의 행동 규범에 동조하고 기존의 절차를 인정하고 수용할 가능성이 크다. 반면에, 신입 성원이 경쟁 지향성을 우세하게 지님으로써 기존 구성원들과 경쟁하고 개인의 요구를 우선시 하며 자신의 독특성을 추구하는 방향으로 동기화된다면, 집단 규범에 순응하기 보다는 자신의 생각이나 요구에 맞추

어 집단을 변화시키는 방향으로 행동할 가능성이 크다.

집단구성 변화 특성

지금까지 집단구성 변화의 효과를 다룬 연구들은 두 가지 서로 다른 접근법을 사용해왔다. 먼저, 일시적 구성변화를 다루는 접근법(예: Gruenfeld & Fan, 1999; Gruenfeld et al., 2000)에서는 집단 간 구성원 순환체계의 경우처럼 특정 구성원이 다른 집단을 방문하거나 그 집단에 일시적으로 소속되었다가 다시 원래의 집단으로 되돌아오는 집단 간 순회 상황을 연구한다. 반면에, 영구적 구성변화를 다루는 접근법(예 Choi & Levine, 2004; Choi & Thompson, 2005; Kane et al., 2005; Levine & Choi, 2004)에서는 집단 재구조화의 경우처럼 신입 성원이 새로 가입한 집단에서 집단의 존속 기간동안 구성원으로 계속 남아있는 상황을 다룬다.

본 연구에서는 신입 성원이 새로 가입하는 집단에서 변화를 시도할지의 여부는 집단구성 변화의 성질에 의해서도 영향을 받을 것으로 가정한다. 이와 관련된 한 연구에서 Gruenfeld 등(2000)은 기업 조직에서 흔히 발견되는 집단 간 순회 체계(member rotation system)를 모사하여 대학생들을 대상으로 일시적 구성변화 상황을 다루었다. 이 연구에서는 두 집단을 순회하는 구성원이 순회 기간 동안 일시적으로 속했던 집단에서 발휘한 영향과 다시 원래 집단으로 돌아와서 발휘한 영향 정도를 비교했다. 연구 결과, 일시적 집단구성 변화 상황에서 순회 구성원들은 방문하는 집단에 직접적이거나 즉각적인 영향을 미치지 못함을 시사하는 결과를 얻었다. 반면에, 순회 구성원들이 원래 속했던 집단으로 돌아간 후에는 순회 기간 동안에 비해서 아이디어 제안 빈도 및 집단과제에 대한 몰입이 높았다. 이 결과는 일시적 집단구성 변화 상황에서 신입 성원의 영향이 제한적이며, 따라서 이 상황에서 신입성원이 주도적으로 변화를 시도할 가능성도 높지 않음을 시사한다.

한편, 영구적 구성변화 상황을 다룬 일부 연구에 따르면, 최소한 몇몇 조건에서는 신입 성원이 새로 가입한 집단에서 영향을 발휘하여 집단과정이나 창의적 수행에 변화를 유발할 수 있다. 예를 들어 Choi와 Thompson(2005)는 집단구성 변화를 경험하는 열린 집단과 그렇지 않은

1) 관련 문헌에서 사회적 동기는 집단에서 성과분배에 관한 선호를 의미하는 용어로 사용한다(De Dreu et al., 2008; Messick & McClintock, 1968). 본 연구에서는 신입 성원과 기존 구성원 간의 성과 분배에 초점이 있지 않고 신입 성원의 전반적 상호작용 지향성을 다룬다. 따라서 혼돈을 피하기 위해 '사회적 동기' 대신 '상호작용 지향성'이라는 용어를 사용한다.

단한 집단의 창의성을 비교했다. 이 연구자들은 집단구성 변화가 집단 창의성에 긍정적 영향을 미치며, 이는 열린 집단에서 발생하는 신입 성원과 기존 구성원들 간의 상호작용에 기인함을 시사하는 결과를 보고했다. 또 다른 연구에서 Levine과 Choi(2004)는 구성변화를 경험한 집단과 구성변화를 전혀 경험하지 않은 집단의 과제수행을 비교했다. 연구 결과, 구성변화를 경험한 집단에서는 그렇지 않은 집단에 비해서 집단 과제수행 절차에 관한 구성원들의 공유 인지(shared cognition)를 점검하는 행동이 빈번하게 나타났다. 또한 높은 지위의 신입 성원은 낮은 지위의 신입 성원에 비해서 집단 수행에 상대적으로 큰 영향을 미쳤다. 영구적 구성변화 상황을 다룬 Kane 등(2005)의 연구에서도 기존 구성원들이 신입 성원을 내집단으로 인식할 때, 외집단으로 인식할 때보다, 신입 성원이 집단의 습관화된 행동을 변화시키고 새로운 작업 절차를 고려하도록 유도함을 시사하는 결과를 보고했다.

영구적 구성변화 상황을 다룬 선행 연구 결과에서 알 수 있듯이, 영구적 구성변화 상황에서는 일시적 구성변화에 비해서 신입 성원이 집단과정이나 수행에 직접적 영향을 미칠 가능성이 크다. 이는 영구적 구성변화 상황에서 신입 성원이 집단에 기여하기 위해 적극 노력하고, 집단 과정을 개선하거나 창의적 수행에 도움이 되는 방향의 변화를 유발하는 것에 일부 기인한다(Choi & Thompson, 2005, 2006; Kane et al, 2005). 또한 영구적 구성변화 상황에서는 일시적 변화 상황에 비해서, 기존 구성원들이 신입 성원을 내집단으로 지각할 가능성이 높고, 그에 따라서 신입 성원이 영향을 발휘할 수 있는 가능성이 상대적으로 높다(Kane et al, 2005).

집단에서 신입 성원의 변화 시도

앞에서는 협동 또는 경쟁을 수반하는 신입 성원의 전반적 상호작용 지향성과 집단구성 변화의 성질이 신입 성원의 변화 시도에 영향을 미칠 수 있는 배경을 살펴보았다. 본 연구에서는 구성 변화 이전 집단의 수행 수준이 우수한 경우에 초점을 두고 그러한 집단에서 새로 가입하는 신입 성원이 집단의 과제수행 전략에 변화를 시도하는 상황을 다룬다. 본 연구에서 구성변화 이전의 집단 수행이 우수한 경우에 초점을 둔 이유는 다음과 같다.

한편으로, 집단구성 변화 이전 집단 수행 수준이 낮을 때는 수행 개선을 위한 변화의 필요성이 전반적으로 높기 때문에 신입 성원들이 변화를 시도할 가능성도 높고 기존 구성원들이 이를 수용할 가능성도 높다(참조: Choi & Levine, 2004, Ziller & Behringer, 1960). 따라서 이 경우 집단구성 변화 특성이나 신입 성원의 상호작용 지향성이 특히 중요한 영향을 미칠 가능성이 적으리라고 쉽게 예측할 수 있다.

다른 한 편으로, 과제 수행 수준이 우수한 집단에서 초점을 맞추면 신입 성원의 상호작용 지향성 및 집단구성 변화 특성에 따른 흥미로운 차이를 조명해볼 수 있다. 본 연구에서는 집단구성 변화 이전 수행이 우수한 집단에서 새로 가입한 신입 성원이 집단의 과제수행 전략에 변화를 시도할지의 여부는 집단구성 변화 특성에 따라서 달라질 것으로 예상하고 다음과 같은 상호작용효과를 가정했다.

먼저, 영구적 집단구성 변화 조건에서는 신입 성원의 상호작용 지향성에 관계없이 신입 성원이 새로 가입한 집단에 동화되려고 노력할 가능성이 크다. 이 조건에서 신입 성원은 집단과제 완수 시점까지 새로 가입한 집단에 영구적으로 소속되어 기존 구성원들과 함께 과제를 수행해야 하므로, 새로 소속된 집단을 내집단으로 지각하여 집단에 동화되는 방향으로 행동할 가능성이 크다. 따라서, 신입 성원이 경쟁 지향성을 우세하게 지니고 있다고 하더라도 최소한 일정 기간 동안은 집단 규범에 동조하고 기존의 과제수행 절차에 순응할 가능성이 높다.

이에 반해서 일시적 집단구성 변화 조건에서는 신입 성원들의 상호작용 지향성에 따라서 다른 결과가 예상된다. 즉, 신입 성원의 협동 지향성이 우세할 때는 일시적 구성변화 상황이라고 하더라도 새로 가입하는 집단을 내집단으로 인식하고, 그에 따라서 새로운 집단에 동화되려고 노력할 가능성이 크다. 특히 새로 가입할 집단의 과거 수행이 성공적이었으므로, 신입 성원이 기존 구성원들과는 다른 아이디어를 지니고 있거나 새로운 전략을 알고 있더라도 집단에서 변화 시도를 적극적으로 억제할 가능성이 있다.

반면에, 일시적 구성변화 상황에서 신입 성원이 경쟁 지향성을 우세하게 지니고 있을 때는 새로 가입하는 집단을 외집단으로 인식하고, 그에 따라서 집단에 동화되

려고 노력할 가능성이 적다. 또한 경쟁 지향성을 우세하게 지닌 신입 성원은 비록 집단의 과거 수행이 성공적이었다고 하더라도 집단에서 경쟁하고 개인의 독특성을 추구하려고 시도할 것이므로, 자신이 지닌 아이디어가 유용하다고 믿는 한 적극적으로 집단에서 변화를 시도할 가능성이 있다. 이러한 본 연구의 가설을 정리하면 다음과 같다.

[가설] 과제 수행에 성공적인 집단에서 신입 성원이 집단 과제수행 전략에 변화를 시도할지의 여부는 신입 성원의 상호작용 지향성과 집단구성 변화 특성에 따라 달라진다. 즉, 집단구성 변화가 영구적일 때 신입 성원이 지닌 상호작용 지향성에 따른 변화시도에는 차이가 없다. 반면에, 집단구성 변화가 일시적일 때는 경쟁 지향성을 지닌 신입 성원이 협동 지향성을 지닌 신입 성원보다 자주 변화를 시도한다.

방 법

참가자 및 실험설계

서울소재 대규모 사립대학에서 심리학 교양 강좌를 수강하는 186명의 남녀 대학생들이 3명씩 동성으로 총 62개 집단을 이루어 실험에 참가했다. 참가자들은 2(신입 성원의 상호작용 지향성: 협동/경쟁) X 2(집단구성 변화 특성: 영구적/일시적) 피험자 간 완전 무선 요인 설계의 각 조건에 할당되었다. 실험이 끝난 후 실시된 의혹 점검과 녹화자료에서 실험의 목적과 관련하여 의혹을 지닌 것으로 판명된 9집단이 모든 분석에서 제외되어 총 53집단의 자료가 최종 분석에 사용되었다(남자 26집단, 여자 27집단).²⁾

절차

동성의 실험 참가자 6명이 실험실에 도착하면 무선으로 3인씩 두 개의 집단을 구성하여 두 개의 실험실에서 동시에 실험을 진행했다. 참가자들에게는 본 연구가 팀

수행에 관한 연구라고 소개하고, 현실 조직의 작업 팀들과 유사하게 실험 상황을 구성할 목적으로 팀이 과제를 수행하는 과정에서 팀을 재구조화 할 예정이라고 설명함으로써 구성변화를 예견토록 했다(참조: Chi & Levine, 2004; Chi & Thompson, 2005).

이후 참가자들은 동영상으로 제시된 과제 설명문을 시청했다. 집단 과제는 선행연구(Kane et al., 2005)를 참조하여 제작한 공작과제로서, 참가자들은 사전에 제작한 동영상을 통해서 과제 수행 절차를 학습했다. 참가자들은 조직에서 협업 과제를 수행할 때 팀 구성원들이 각자 과제의 일부를 제작하여 부품을 모은 다음, 이 부품들을 취합하여 완성품을 만드는 '부분 전략'을 많이 사용하므로 본 연구에서도 이 방법을 사용한다고 꾸며서 소개했다. 이처럼 집단 구성변화 이전에 모든 집단이 사용하는 과제수행 전략을 통일한 이유는, 이후 신입 성원에게 새로운 과제수행 전략을 훈련하여 신입 성원이 새로 가입하는 집단에서 그 전략을 제안하는지 알아보기 위한 것이었다. 이후 참가자들은 훈련받은 절차에 따라서 집단과제의 전반부를 15분간 수행했다.

전반부 과제가 끝난 후 후반부 과제에서 집단 소속을 변경할 두 사람을 각 집단에서 한 명씩 무선으로 선정하여 별도의 실험실로 안내했다. 이 두 명의 참가자들은 서로 집단을 바꾸어 후반부 집단과제를 수행한다는 설명을 들었다. 이후 조직 현장에서는 구성원들이 팀을 옮기기 전에 새로운 팀에서 잘 적응하고 기능할 수 있도록 안내하고 훈련하는 프로그램을 실시한다고 설명하고, 본 실험에서도 이 절차를 모사한다고 설명했다. 이때 사전에 마련한 사진 자극과 제시문을 이용하여 집단구성 변화 직전에 신입 성원의 상호작용 지향성을 점화하였다. 구체적으로, 신입 성원의 협동 지향성은 협동, 팀의 성공, 조화와 팀워크를 강조하는 내용이 담긴 8장의 사진과 제시문을 통해서 점화했다(예: '팀워크는 자신을 존중하는 만큼 타인을 존중하는 데서부터 시작된다'). 반면에 경쟁 지향성은 경쟁, 개인의 성공, 독특성과 개성을 강조하는 내용이 담긴 8장의 사진과 제시문을 통해서 점화했다(예: '개성은 존중되어야 한다'). 이후 집단 소속을 바꾸기 전에 참가자들의 현재 느낌을 알아보고자 한다고 꾸며서 설명하고 조작점검 질문지에 답하도록 했다.

²⁾ 분석에서 탈락한 집단들은 실험의 네 조건에 고루 분포하였으며, 조건에 따른 차이는 없었다($p > .44$).

이후 신입 구성원 역할을 맡게 될 두 명의 참가자들에게 집단 과제를 수행할 때 적용할 수 있는 대안적 방법이라고 소개하고, 전반부 과제수행 때와 다른 수행 전략을 알려주었다(참조: Choi & Levine, 2004; Kane et al., 2005). 즉, 현장 조직에서는 전반부에서 사용했던 것과 같은 ‘부분 전략’과 달리, 때에 따라서는 팀 구성원들이 분업하여 각자 독립적으로 완성을 제작하는 ‘전체 전략’을 사용하기도 한다고 알려주었다. 이후 두 명의 구성원들은 새로 가입할 집단의 전반부 수행이 이 실험에 참가한 다른 집단들에 비해서 우수하다는 설명을 듣고 서로 집단을 바꾸어 새로운 집단으로 안내되었다.

신입 성원이 소속을 바꾸어 새로운 집단에 들어간 이후, 실험 조건에 따라서 집단구성 변화의 영구성/일시성을 조작했다(참조: Gruenfeld et al., 2000; Rink & Ellemers, 2009). 영구적 변화 조건에서는 더 이상의 구성변화 없이 새로 구성된 집단에서 나머지 모든 과제를 수행한다고 설명했다. 반면에, 일시적 변화 조건에서는 후반부 집단과제 이후 구성변화 이전의 원래 상태로 팀을 재구조화한다고 알려주었다.

이후, 후반부 집단과제를 실시하기 전에 새로 구성된 팀에서 어떻게 집단 과제를 수행할 것인지에 관하여 잠시 생각해 보는 시간을 갖겠다고 꾸며서 설명하고 3분간 토론을 실시했다. 토론이 끝나고 참가자들은 전반부 과제와 동일한 과제를 한 차례 더 수행하고 질문지에 답했다. 질문지에서는 집단구성 변화의 일시성과 영구성 조작점검을 위해 ‘팀 재구조화 이후 새로 들어간 팀에 얼마나 오래 머무르리라고 생각했는지’를 물었다(1=‘매우 짧은 시간’, 9=‘매우 긴 시간’). 또한 집단구성 변화이후 새로 가입한 팀에서 신입 성원이 ‘팀 구성원들과 협력하려고 노력한 정도’와 ‘팀 목표달성을 위해서 노력한 정도’(1=‘전혀 아니다’, 9=‘매우 그렇다’)를 물었다. 이때 일시적 구성변화 조건에서는 집단을 원래 상태로 재구조화하여 질문지를 실시해야 하지만, 시간 관계상 팀 재구조화 없이 곧바로 질문지를 실시한다고 꾸며서 설명했다. 이후 의혹 점검 및 실험 해명을 실시하고 실험을 종료했다. 실험의 전 과정은 참가자들의 동의를 얻어 녹화했다.

중속 측정치

신입 성원의 과제수행 전략 제안

녹화된 집단 토론 자료를 전사하여 2명의 독립적인 평정자가 토론의 내용을 분류했다. 신입 성원이 구성변화 직전 소개 받은 대안적 수행 전략(‘전체전략’)을 집단에 제안한 경우를 1, 제안하지 않은 경우 0 으로 코딩하였다. 첫 번째 평정자는 53개의 집단을 모두 분류하였고, 두 번째 평정자는 무선적으로 15개 집단(28%)을 선정하여 분류했다. 두 평정자의 분류가 완전히 일치했으므로 첫 번째 평정자의 분류 결과를 중속측정치로 사용했다. 집단구성 변화 이전 실시된 전반부 과제에서 모든 집단들이 ‘부분 전략’을 사용하였으므로, 신입 성원이 새로 가입한 집단에서 ‘전체 전략’을 제안한 경우 이를 집단 과제수행 전략에 변화를 시도한 것으로 해석하였다.³⁾

집단 토론 분석

집단구성 변화 이후 신입 성원과 함께 한 집단 토론의 내용을 분석하기 위하여 실험 조건을 모르는 2명의 독립적인 평정자들이 녹화 자료를 전사했다. 이 자료로부터 신입 성원이 ‘얼마나 편안하게 토론에 임했는지’, 그리고 토론 동안 ‘기존 구성원들은 신입 성원을 어느 정도나 수용했는지’ 평정하였다. 평정은 5점 척도(1=‘전혀 아니다’, 5=‘매우 그렇다’)를 사용했으며, 평정자 간 신뢰도는 $r=.60(p<.02)$ 부터 $.90(p<.001)$ 으로 높았다.

위와 같은 평정자료 이외에, 집단 토론 동안 신입 성원과 기존 구성원의 행동을 탐색할 목적으로 신입 성원 및 기존 구성원 각각에 대하여 총 발언 빈도(speech turn), 과제관련 발언, 의견요청 빈도 등을 산출했다. 이 가운데 과제관련 발언, 의견요청 빈도는 해당 값을 전체 발언 빈도로 나누어 비율로 산출했다. 기존 구성원들의 자료는 각 집단에서 두 명의 기존 구성원 자료를 평균하여 분석했다. 이 측정치들에 대한 두 명의 평정자 간 일치도는 $r=.58(p<.02)$ 부터 $r=.90(p<.001)$ 으로 높았다.

3) 실험자가 소개해준 ‘전체전략’ 이외의 다른 전략을 제안한 경우는 2개 집단에 불과했으며, 이 집단들은 ‘0’으로 코딩하였다. 이 집단을 ‘변화 시도’의 경우에 포함시켰을 때도 결과의 양상은 본문에 보고된 바와 동일하다.

결 과

독립변인 조작 효과

신입 성원의 상호작용 지향성 조작 효과를 점검하기 위해 성원들이 새로운 집단으로 옮겨가기 전 생각과 느낌을 묻은 질문지에 포함된 세 문항에서의 응답을 표준화(Z)하여 그 평균($M=86$)을 분석했다. 질문지에서는 “개인이 살아야 집단도 산다 - 집단이 살아야 개인도 산다”, “경쟁 없이 성공하는 집단은 없다 - 집단에서 협력만이 살길이다”, “내가 없으면 집단도 없다 - 집단이 없으면 나도 없다”는 세 개의 문장을 각각 14cm의 가로선에 양극축도 형태로 제시하고, 각 문장에서 상대적으로 타당하다고 생각되는 방향으로 동의 정도를 표하도록 했다.

이 측정치에 대한 이원 변량분석 결과, 상호작용 지향성 점화효과가 유의했다, $F(1,49)=60.33, p<.001, \eta^2=.55$. 즉, 경쟁이 점화되었을 때보다($M=-.61$) 협동이 점화되었을 때($M=.83$) 신입 성원들이 집단의 성공을 중요시하고 협동을 강조하는 방향으로 강한 동의를 보였다. 이에 더해, 집단구성 변화 특성의 주효과도 나타났다, $F(1,49)=4.45, p<.04, \eta^2=.83$. 즉, 영구적 구성변화 조건($M=.36$)에서 일시적 구성변화 조건($M=-.10$)보다 신입 성원들이 집단의 성공과 협동의 중요성을 강조하는 방향으로 강한 동의를 보였다. 이는 영구적 구성변화 조건에서 신입 성원들이 새로 가입하는 집단에 동화하려는 경향이 강하리라는 본 연구의 가정과도 일관된다. 신입 성원의 상호작용 지향성과 집단구성 변화 특성 간 상호작용효과는 유의하지 않았다, $F(1,49)=2.16, p<.15$.

질문지에서는 또한 사회적 동기 연구에서 주로 사용되어온 보상 분배에 대한 선호를 알아보는 방식으로 신입 성원들의 상호작용 지향성 점화 효과를 간접적으로 알아보았다. 신입 성원들은 ‘앞으로 새로 가입하게 될 집단에서 만약 보상이 주어진다면 개인 단위 보상을 선호하는지 아니면 집단 단위 보상을 선호하는지’ 선택하여 답했다. 이에 대한 분석 결과, 협동이 점화된 신입 성원들은 85.20%가 집단 단위 보상을 선호한다고 답했고 개인 단위 보상을 선호한다고 답한 참가자들은 14.80%였다. 반면에, 경쟁이 점화된 신입 성원들은 집단 단위 보상과 개인 단위 보상을 선호하는 비율이 각각 50%였

다, $\chi^2(1)=7.53, p<.01$. 따라서 전반적으로 볼 때, 신입 성원의 상호작용 지향성 조작은 성공적이었다.

집단구성 변화 특성의 조작효과는 실험 후 질문지를 통해서 후반부 집단과제 이후 신입 성원이 원래의 집단으로 돌아가리라고 생각했는지의 여부를 묻은 문항으로 점검했다. 분석 결과, 일시적 구성변화 조건 참가자들의 83.50%가 ‘그렇다’고 답했으며, 영구적 변화 조건 참가자들의 81.30%는 신입 성원이 후반부 집단 과제 이후에도 계속 팀에 머무를 것으로 생각했다고 답했다, $\chi^2(1)=66.77, p<.001$. 따라서 집단구성 변화 특성의 조작 역시 성공적이었다.

신입 성원의 변화 시도

신입 성원이 집단 소속을 바꾸기 직전 실험자로부터 설명들은 대안적 과제수행 전략을 새로운 집단에서 집단 토론 동안 제안했는지의 여부를 위계적 로그선형분석했다. 분석 결과, 신입 성원의 상호작용 지향성과 집단구성 변화 특성 간 상호작용 효과가 유의했다, $G^2(1)=4.72, p=.03$. 이에 대한 Fisher의 정확검증 결과, 영구적 집단구성 변화 조건에서는 신입 성원의 상호작용 지향성에 따라서 새로운 과제수행 전략을 제안한 빈도에서 차이가 없었다(협동 지향성 42.90%, 경쟁 지향성 25.00%), $p>.44$. 반면에, 일시적 구성변화 조건에서는 경쟁 지향성이 점화된 조건의 신입 성원들이(71.40%) 협동 지향성이 점화된 조건의 신입 성원들(30.8%)보다 새로운 과제수행 전략을 빈번하게 제안했다, $p<.06$ (그림1). 이 결과는 경쟁 지향성이 점화된 신입 성원들은 일시적 구성변화 조건에서 적극적으로 변화 시도를 하리라는 본 연구의 가설과 일관된다. 또한, 협동 지향성이 점화된 신입 성원들은 영구적 구성변화 조건(42.9%)보다 일시적 구성변화 조건(33.8%)에서 변화 시도를 덜하는 경향이 있었으나, 이 차이는 통계적 유의수준에는 도달하지 못했다($p<.41$).

신입 성원의 변화 시도에서 나타난 결과의 배경을 탐색하기 위하여, 실험 후 질문지에서 신입 성원들이 ‘후반부 과제동안 집단 목표달성을 위해서 노력한 정도’와 ‘기존 구성원들과 협력하려고 노력한 정도’에 관한 자

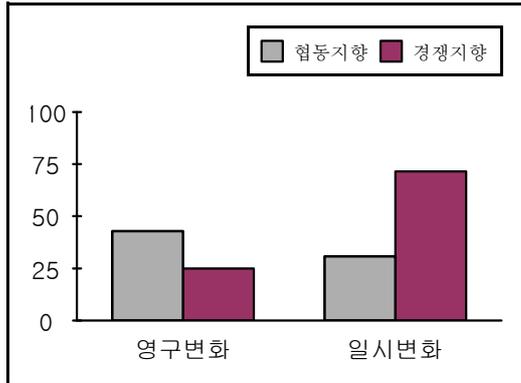


그림 1 신입 성원의 과제수행 전략 제안(%)

가-보고 측정치의 평균($t=68, p<.001$)을 산출했다. 이 측정치를 이용하여 신입 성원이 새로 가입한 집단을 내집단 인식한 정도를 추론해볼 수 있다. 분석 결과, 두 독립변수 간 상호작용효과 추세가 관찰되었다, $F(1,49)=3.48, p<.07, \eta^2=.07$. 이에 대한 단순 주효과 분석 결과, 영구적 구성변화 조건에서는 신입 성원의 상호작용 지향성에 따른 차이가 없었다, $p>.45$. 반면에, 일시적 구성변화 상황에서는 경쟁이 점화된 조건($M=7.64$)보다 협동이 점화된 조건($M=8.31$)에서 신입 원이 새로 가입한 집단을 내집단으로 인식하는 수준이 높은 추세가 있었다, $F(1,49)=3.58, p<.06$.

끝으로, 신입 성원이 집단과제 수행 전략에 변화를 제안한 경우, 이를 기존 구성원들이 얼마나 자주 수용하여 후반부 과제수행에 반영했는지 분석한 결과, 영구적 구성변화 조건(3.85%)보다 일시적 구성변화 조건(22.22%)에서 신입 성원의 변화제안을 빈번하게 수용한 것으로 나타났다, $\chi^2(1)=4.21, p<.05$. 그 외에 다른 효과는 유의하지 않았다($ps>.38$). 집단이 실제로 완성한 공작과제의 개수에서도 유의한 차이는 없었다($F_s<1$).

집단 토론 분석

집단구성 변화 직후 실시한 집단토론에 대하여 두 명의 평정자들이 평정한 결과를 분석했다. 분석 결과, 집단 토론 동안 신입 성원이 편안하게 토론에 참여한 정도에서 상호작용효과가 나타났다, $F(1,49)=6.84, p<.05, \eta^2=.10$. 이에 대한 단순주효과 분석 결과, 영구적 구성

변화 조건에서는 협동이 점화되었을 때($M=3.39$) 경쟁이 점화되었을 때보다($M=2.50$) 신입 성원이 편안하게 토론에 임하는 추세가 관찰되었다, $F(1,49)=3.03, p<.10$. 반면에 일시적 구성변화 조건에서는 협동이 점화되었을 때($M=2.85$)보다 경쟁이 점화되었을 때($M=3.50$)에서 신입 성원들이 편안하게 토론에 임하는 추세가 있었다, $F(1,49)=2.39, p<.11$.

한편, 집단 토론 동안 기존 구성원들이 신입 성원에게 얼마나 수용적 태도를 보였는지를 분석한 결과, 상호작용효과가 관찰되었다, $F(1,49)=4.33, p<.05, \eta^2=.08$. 단순주효과 분석 결과, 영구적 구성변화 조건에서는 신입 성원의 상호작용 지향성에 따른 차이가 없었다, $F<1$. 반면에, 일시적 구성변화 조건에서는 협동 지향성이 점화된 신입 성원($M=2.69$)보다 경쟁 지향성이 점화된 신입 성원($M=3.67$)에게 기존 구성원들이 수용적 태도를 보이는 추세가 있었다, $F(1,49)=3.79, p<.06$.

그 외에 집단 토론 내용으로부터 산출한 총 발언빈도, 과제관련 발언 빈도, 의견요청 빈도 등을 비율로 환산하여 분석한 결과 유의한 차이는 발견되지 않았다(신입 성원, $ps>.23$, 기존 구성원 $ps>.27$).

논 의

본 연구에서는 집단구성 변화 이전 집단의 수행이 성공적인 상황에 초점을 두고, 집단에서 신입 성원이 변화를 유발하는 조건을 탐색할 목적으로 신입 성원의 협동 또는 경쟁 지향성과 일시적 또는 영구적 구성변화에 따른 효과를 알아보았다.

연구 결과, 가설과 일관되게 영구적 구성변화 조건에서는 신입 성원의 상호작용 지향성에 따라 과제수행 전략 제안이 달리 나타나지 않았다. 반면에, 일시적 구성변화 조건에서는 경쟁이 점화되었을 때 협동이 점화되었을 때보다 신입 성원이 새로운 과제수행 전략을 빈번하게 제안했다.

본 연구의 영구적 구성변화 조건에서 신입 성원의 상호작용 지향성에 따라서 과제수행 전략 제안이 달리 나타나지 않은 결과로부터 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다. 즉, 이 조건에서는 신입 성원이 어떤 상호작용 지향성을 지니는지에 관계없이 새로 가입한 집단에 동

화되려고 노력하고, 기존 구성원들의 성공적 과제 수행 전략에 동조하는 경향이 강하게 발현됨을 시사한다. 이 해석과 일관되게, 집단구성 변화 이후 신입 성원이 새로 가입한 집단을 내집단으로 지각한 정도에서 신입 성원의 상호작용 지향성에 따른 차이가 없었다.

반면에, 일시적 집단구성 변화 상황에서 경쟁 지향성을 우세하게 지니면 신입 성원은 본 연구에서 가정하대로 새로 가입한 집단을 내집단으로 인식하는 수준이 낮고, 그에 따라서 자신이 지니고 있는 새로운 과제수행 전략을 적극적으로 제안함으로써 집단에 변화를 시도했을 가능성이 크다. 이에 비해서 협동 지향성을 우세하게 지닌 신입 성원은 기존의 성공적 과제수행 전략에 방해를 초래하지 않기 위해서 자신이 지니고 있는 새로운 전략의 제안을 적극적으로 억제했을 가능성이 크다. 질문지 분석결과에서 보듯이, 일시적 구성변화 조건에서는 협동이 점화되었을 때보다 경쟁이 점화되었을 때 신입 성원들이 새로 가입한 집단을 내집단으로 인식하는 정도가 낮았다.

한편, 집단 구성변화 이후 실시한 집단 토론 동안 기존 구성원들과 신입 성원 간의 상호작용 내용을 분석한 결과, 기존 구성원들의 발언 빈도, 의견 요청 횟수, 과제 관련 대화 등에서 실험 조건에 따른 차이가 없었다. 이는 집단구성 변화 이후 신입 성원들이 새로운 과제수행 전략을 제안하는 데 있어서, 기존 구성원들의 행동이 차별적으로 영향을 미친 것은 아님을 시사한다.

이에 비해서, 집단토론 동안 신입 성원이 편안하게 토론에 참여한 정도에서는 흥미로운 결과가 관찰되었다. 즉, 영구적 구성변화 상황에서는 협동이 점화되었을 때 경쟁이 점화되었을 때보다 신입 성원이 편안하게 토론에 임하는 추세가 있었다. 반면에, 일시적 구성변화 상황에서는 그 반대의 추세가 나타났다.

한편으로 이 결과는 집단구성 변화 상황에서 신입 성원의 상호작용 지향성과 구성변화 특성 간 상대적 부합도가 다를 수 있음을 시사한다. 즉, 신입 성원이 협동 지향성을 우세하게 지녔을 때는 일시적 변화보다 영구적 변화의 상대적 부합도가 높은 반면, 신입 성원이 경쟁 지향성을 우세하게 지녔을 때는 영구적 변화보다 일시적 변화의 상대적 부합도가 높을 수 있음을 시사한다.

다른 한편으로 위 결과는 기존 구성원들의 신입 성원

에 대한 수용적 태도와도 일부 관련된 것으로 보인다. 즉, 영구적 구성변화 상황에서는 신입 성원의 상호작용 지향성에 따라 기존 구성원들이 신입 성원에 대해서 수용적 태도를 보인 정도에서 차이가 없었다. 반면에, 일시적 구성변화 상황에서는 협동 지향성이 점화된 신입 성원보다 경쟁 지향성이 점화된 신입 성원에게 기존 구성원들이 높은 수준의 수용적 태도를 보였다. 본 연구의 결과에서 보듯이, 일시적 구성변화 조건에서 경쟁 지향성이 점화된 경우 신입 성원의 과제수행 전략 제안이 가장 빈번했다. 따라서, 이 조건에서 신입 성원의 변화 제안에 대해서 기존 구성원들이 수용적으로 반응했고, 그에 따라서 이 조건에서 신입 성원이 편안하게 집단 토론에 임할 수 있었으리라고 추론해 볼 수 있다.

본 연구의 일시적 구성변화 조건에서 나타난 기존 구성원들의 신입 성원에 대한 수용적 태도가 진정한 태도 표출인지, 아니면 일시적 구성변화 상황에서 발생하는 신입 성원에 대한 일종의 무관심이나 방치에 기인한 것인지의 현재로서는 알기 어렵다. 추후 연구에서는 일시적 구성변화 상황에서 기존 구성원들이 신입 성원에 대해서 보이는 높은 수준의 수용성이 나타나는 배경을 추가로 탐색할 필요가 있다.

이에 더해, 본 연구에서 다룬 구성변화 상황의 한계에 대해서도 주의할 필요가 있다. 집단에서 발생하는 인적 구성변화는 집단 규모의 증가(upsizing)나 감소(downsizing), 그리고 집단 간 구성원 교환이나 정기적 및 비정기적 순환 등 다양한 형태를 띤다. 이 가운데 집단 규모의 증가나 감소에 따른 집단 구성변화는 필연적으로 집단의 인적 구성변화에 따른 역동과 집단 규모의 변화에 따른 역동이 혼재한다(Choi & Thompson, 2006). 따라서 집단의 인적 구성변화에 따른 순수 효과를 연구하기 어렵다.

반면에, 유사한 과제 경험 및 전문성을 지닌 집단들 간에 구성원 교환이나 순환이 일어나는 경우에는 집단 규모는 변하지 않으면서 구성원 변화에 따른 역동을 연구할 수 있다는 장점이 있다. 이러한 이유로 집단의 인적 구성변화에 따른 효과를 다루는 연구들(예 Choi & Levine, 2004; Choi & Thompson, 2005; Gruenfeld et al., 2000; Hansen & Levine, 2003; Kare et al., 2005)에서는 집단 규모는 고정하고 집단 간 구성원을 교환하거나 순환시키는 패러다임을 주

로 사용한다. 이러한 배경에서 본 연구는 집단 구성원들이 집단 소속을 바꾸어 가며 집단을 순환하는 상황을 다루었다. 그러나 집단 규모의 변화를 수반하는 구성변화 상황도 조직 현장에서 빈번히 발생하며, 이러한 상황에서 고유하게 나타나는 집단 역동 역시 흥미로운 연구주제가 될 수 있다(참조: Rink & Ellemers, 2009).

본 연구의 결과는 일시적 구성변화 상황에서 집단구성 변화 이전의 수행이 우수한 집단에서는, 경쟁 지향성이 높은 신입 성원이 협동 지향성이 높은 신입 성원보다 집단 내 변화를 유발하고 혁신을 도모하는데 촉진적 역할을 할 수 있음을 시사한다. 바꾸어 말하면 이러한 상황에서는 협동 지향성이 높은 신입 성원이 오히려 집단의 변화와 혁신에 억제적 영향을 미칠 가능성이 있음을 의미한다.

장래 연구에서는 집단구성 변화가 얼마나 자주 발생하는지, 구성 변화가 누구에 의해서 주도되는지, 구성변화 이전의 집단 상호작용 역사, 구성변화 이후에 예견되는 상호작용의 시간과 성질, 집단구성 변화의 규모 등 집단에서 신입 성원의 변화 시도에 영향을 미칠 수 있는 변수들을 추가로 발굴하여 그 효과를 검증할 필요가 있다. 아울러 점화 기법을 이용한 본 연구와는 다른 방법으로 신입 성원의 상호작용 지향성을 측정하거나 조작하여 수렴적 증거를 확보할 필요가 있다.

결론적으로, 현장 조직의 대다수 작업 집단들은 형성에서부터 해체에 이르는 생애 과정에서 다양한 구성변화를 경험하며, 이러한 구성변화에 따라서 집단 과정 및 수행에 직접적으로나 간접적으로 영향받을 수밖에 없다. 따라서 집단에서 신입 성원이 유발하는 변화와 혁신을 체계적으로 조명하는 작업은 이론적으로나 실용적으로 중요한 의의를 지닌다.

참 고 문 헌

- Arrow, H., Henry, K. B., Poole, M. S., Wheelan, S., & Moreland, R. (2005). Traces, trajectories, and timing: The temporal perspective on groups. In M. S. Poole & A. B. Hollingshead (Eds.), *Theories of small groups: Interdisciplinary perspectives*(pp. 313-368). Thousand Oakes, CA: Sage.
- Arrow, H., & McGrath, J. E. (1995). Membership dynamics in groups at work: A theoretical framework. In D. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 17, pp. 373-411). Greenwich, CT: JAI Press.
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology, 81*, 199-214.
- Bauer, T. N., Morrison, E. W., & Callister, R. R. (1998). Organizational socialization: A review and directions for future research. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 16, pp. 149-214). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bechtoldt, M. N., De Dreu, C. K. W., Nijstad, B. A., Choi, H-S. (in press). Motivated information processing, social tuning, and group creativity. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Beersma, B., & De Dreu, C. K. W. (2003). Social motives in integrative negotiation: The mediating influence of procedural fairness. *Social Justice Research, 16*, 217-239.
- Choi, H-S. (2007). *Impact of membership change on group creativity*. Paper presented at the Interdisciplinary Network for Group Research. Lansing, Michigan.
- Choi, H-S., & Levine, J. M. (2004). Minority influence in work teams: The impact of newcomers. *Journal of Experimental Social Psychology, 40*, 273-280.
- Choi, H-S., & Thompson, L. (2005). Old wine in a new bottle: Impact of membership change on group creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 98*, 121-132.
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management, 23*, 239-290.
- De Dreu, C. K. W., Nijstad, B. A., & Van

- Knippenberg, D. (2008). Motivated information processing in group judgment and decision making. *Personality and Social Psychology Review*, 12, 22-49.
- De Dreu, C. K. W., Weingart, L. R., & Kwan, S. (2000). Influence of social motives on integrative negotiation: A meta-analytic review and test of two theories. *Interpersonal Relations and Group Processes*, 78, 889-905.
- Deutsch, M. (1949). A theory of cooperation and competition. *Human Relations*, 2, 129-152.
- Deutsch, M. (2000). Cooperation and competition. In M. Deutsch & P. Coleman (Eds.), *The handbook of conflict resolution: Theory and practice* (pp. 21-40). San Francisco, : Josssey-Bass.
- Feij, J. A., Whiteley, W. T., Peiró, J. M., & Tais, T. W. (1995). The development of career-enhancing strategies and content innovation: A longitudinal study of new workers. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 231-256.
- Feldman, D. C. (1994). Who's socializing whom? The impact of socializing newcomers on insiders, work groups, and organizations. *Human Resource Management Review*, 4, 213-233.
- Gruenfeld, D. H., & Fan, E. T. (1999). What newcomers see and what oldtimers say: Discontinuities in knowledge exchange. In L. Thompson, J. M. Levine, & D. M. Messick (Eds.), *Shared cognition in organizations: The management of knowledge* (pp. 245-266). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Gruenfeld, D. H., & Martorana, P. V., & Fan, E. (2000). What do groups learn from their worldliest members: Direct and indirect influence in dynamic teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82, 45-49.
- Guzzo, R. A. (1996). Fundamental consideration about work groups. In M. A. West (Ed.), *Handbook of work group psychology* (pp.3-21). Chichester, England: Wiley.
- Hackman, J. R. (1998). Why teams don't work. In R. S. Tindale, L. Heath, J. Edwards, E. Posavac, F. B. Bryant, Y. Suarez-Balcazar, E. Henderson-King, & J. Myers (Eds.), *Theory and research on small groups* (pp. 245-267). New York: Plenum.
- Hansen, T., & Levine, J. M. (2009). Newcomers as change agents: Effects of newcomers' behavioral style and teams' performance optimism. *Social Influence*, 4, 46-61.
- Hogg, M., & Tindale, S. (2001). *Blackwell handbook of social psychology: Group processes*. Malden, MA: Blackwell Publishers Inc.
- Ilgen, D. R. (1999). Teams embedded in organizations: Some implications. *American Psychologist*, 54, 129-139.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1989). *Cooperation and competition: Theory and research*. Edina, MN: Interaction.
- Kane, A. A., Argote, L., & Levine, J. M. (2005). Knowledge transfer between groups via personnel rotation: Effects of social identity and knowledge quality. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 96, 56-71.
- Kerr, N. L. & Park, E. (2001). Group performance in collaborative and social dilemma tasks: Progress and prospects. In M. Hogg & S. Tindale (Eds.), *Blackwell Handbook of Social Psychology: Group Process* (pp. 107-138). Malden, MA: Blackwell.
- Levine, J. M., & Choi, H-S. (2004). Impact of personnel turnover on team performance and cognition. In E. Salas & S. M. Fiore. (Eds). *Team Cognition: Understanding the factors that drive process and performance*. Washington D. C: American Psychology Association.
- Levine, J. M., & Choi, H-S. (2010). Minority influence in small groups: The impact of newcomers. In R. Martin & M. Hewstone (Eds.), *Minority influence and innovation: Antecedents, processes, and consequences* (pp. 229-262). New York: Psychology Press.
- Levine, J. M., Choi, H-S., & Moreland, R. L. (2003). Newcomer innovation in work teams. In P. Paulus & B. Nijstad (Eds.), *Group creativity: Innovation through*

- collaboration*. New York: Oxford University Press.
- Levine, J. M., & Moreland, R. L. (1985). Innovation and socialization in small groups. In S. Moscovici, G. Mugny, & E. Van Avermaet (Eds.), *Perspectives on minority influence*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Levine, J. M., & Moreland, R. L. (1994). Group socialization: Theory and research. *European Review of social psychology*, 305-336.
- Levine, J. M., & Moreland, R. L. (1998). Small groups. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed., pp. 415-469). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Levine, J. M., & Thompson, L. (1996). Conflict in groups. In E. T. Higgins & A. W. Kruglanski (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (pp. 745-776). New York: Guilford.
- McGrath, J. E., Arrow, H., & Berdahl, J. L. (2000). The study of groups: Past, present, and future. *Personality and Social Psychology Review*, 4, 95-105.
- Messick, D. M., & McClintock, C. G. (1988). Motivational basis of choice in experimental games. *Journal of Experimental Social Psychology*, 4, 1-25.
- Moreland, R. L., & Levine, J. M. (1982). Socialization in small group: Temporal changes in individual-group relations. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 15, pp. 137-192). New York: Academic press.
- Moreland, R. L., & Levine, J. M. (1989). Newcomers and oldtimers in small groups. In E. Lawer, B. Markovsky, C. Ridgeway, & H. Walker (Eds.), *Advances in group processes* (Vol. 9, pp. 237-280). Greenwich, CT: JAL.
- Poole, M. S., & Hollingshead, A. B. (Eds.). (2005). *Theories of small groups: Interdisciplinary perspectives*. Thousand Oakes, CA: Sage.
- Rink, F. A., & Ellemers, N. (2009). Temporary versus permanent group membership: How the future prospects of newcomers affect newcomer acceptance and newcomer influence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35, 764-775.
- Sundstrom, E. (1999). *Supporting work team effectiveness: Best management practices for fostering high performance*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Ten Velden, F. S., Beersma, B., & De Dreu, C. K. W. (2007). Majority and minority influence in group negotiation: The moderating effects of social motivation and decision rules. *Journal of Applied Psychology*, 92, 259-268.
- Ziller, R. C., & Behringer, R. D. (1980). R. D. (1980). Assimilation of the knowledgeable newcomer under conditions of group success and failure. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 60, 288-291.

When Do Newcomers Introduce Changes in Groups?: Effects of Newcomers' Interaction Orientation and the Nature of Membership Change

Hoon-Seok Choi Ji Hyun Lee
Sungkyunkwan University

The present study investigated a joint impact of a newcomer's interaction orientation and the nature of membership change upon the likelihood that the newcomer introduces changes in group task strategy. Participants were randomly assembled into 3-person teams and performed a construction task as a team. Newcomers' interaction orientation was manipulated by priming either cooperation or competition prior to joining a new team. The nature of membership change was varied by introducing either a temporary or a permanent change in team composition. It was predicted that, regardless of their interaction orientation, newcomers would be less likely to propose a new task strategy in the permanent change condition due to a high need for assimilation to the group. In contrast, it was predicted that when membership change is temporary, newcomers would be more likely to propose a new task strategy when competition is primed than when cooperation is primed. The study found supportive evidence for the hypothesized interaction effect. Implications of the findings and suggestions for future studies are discussed.

Keywords: composition change in groups, interaction orientation, innovation by newcomers

1차원고 접수일 : 2010년 6월 10일
수정원고 접수일 : 2010년 7월 23일
게재 확정일 : 2010년 7월 26일