

부정적 피드백의 완충제, 투지(Grit): 부정적 피드백에 대한 정서 반응에 투지가 미치는 영향

이 슬 비 배 은 희 손 영 우 이 수 란[†]

연세대학교 심리학과

백석대학교 교육대학원

실패나 역경에도 불구하고 장기적 목표를 추구하게 만드는 투지의 특성은 무엇일까? 본 연구는 투지에 따라 부정적 피드백에 대한 정서 반응에 어떠한 차이가 있는지를 살펴봄으로써 투지의 특성을 알아보았다. 투지 수준에 따라 부정적 피드백을 받았을 때의 정서반응이 달라질 것이고, 특히 시간이 흐른 후 투지에 따른 반응의 차이가 커질 것이라 예상하였다. 이를 검증하기 위해 피드백 제공 직후(Time 1)와 회상 시점(Time 2), 두 시점에 걸쳐 정서반응을 측정하였다. 위계적 회귀분석 결과, 이전 시점의 정서와 오염변인들의 영향력을 통제하였을 때, 투지가 회상 시점(T2)의 정서 수준을 유의하게 예측하는 것으로 나타났다. 투지가 높을수록 회상 시점의 부정정서가 줄어들었으며, 긍정정서가 늘어났다. 이는 똑같은 부정적 피드백일지라도 투지에 따라 이에 반응하는 양상이 달라진다는 것을 의미한다. 나아가 투지가 높은 사람들은 부정적 상황에 직면하더라도 시간이 흐르면서 긍정적으로 반응하는 경향이 있다고 볼 수 있다. 본 연구 결과는 투지가 부정적 피드백의 완충제로써 작용한다는 가능성을 제시한다.

주요어 : 투지, 부정적 피드백, 피드백 반응, 피드백 회상, 정서반응, 목표성취

[†] 교신저자: 이수란, 백석대학교 교육대학원, 02-2123-3548, E-mail: suranlee@bu.ac.kr

서론

목표에 이르려면 몇 번씩 실패를 경험해야 한다. 오히려 험난한 환경에 굴복하고 실패를 인정하면, 돌파구가 보이게 마련이다.

- 벤 손더스(Ben Saunders)

실리콘밸리의 정상회담으로 통하는 패일콘(FailCon)이라는 회의가 있다. 2008년부터 개최된 패일콘은 벤처 사업가들이 서로의 실패담을 자랑스레 연설하고 공유하는 회의로 성공담이 아닌 자신의 실패담을 나누는 것이 회의의 규칙이다(루이스, 2015). 실패의 과정과 경험을 공유하면서 서로의 경험으로부터 배우고, 같은 실수를 반복하지 않도록 하며 성공을 위한 도약을 준비하는 자리이다. 패일콘을 통해 실패에 대한 부정적 인식이 전환되었으며 실패의 가치가 전파되고 있다. 이처럼 실패는 때로는 기회처럼 보이지 않는다 하더라도 실패의 경험을 어떻게 받아들이고 극복하느냐에 따라 성공을 향한 디딤판이 될 수 있다. 실패를 통한 발돋움을 결정짓는 것은 바로 누가 실패를 인정하고, 포기하지 않으며 이를 극복하는 힘을 갖느냐이다.

최근 성공을 예측하는 핵심요인으로 장기적 목표에 대한 인내와 열정을 뜻하는 Grit(투지)¹⁾이 새롭게 부상하였다. 투지는 하나의 목표에 재능을 집중적으로 유지시키는 비인지적 특성으로 장기적 목표 성취에 있어 인지적 능력을 넘어선 예측력을 보였다. 더불어 목표의 성취와 관련된 자기통제감, 성실성 등의 성격변인과 구분되는 개념이면서도, 다른 변인들에 비해 도전적인 영역에서의 성취를 잘 예견한다는 것이 밝혀졌다(Duckworth & Gross, 2014; Duckworth et al. 2007). 이처럼 투지는 지능(IQ), 자기통제감(self-control), 성실성(conscientiousness) 등 다른 어떤 요인보다도 도전적이고 장기적인 목표의 성

취를 강력하게 예측한다(Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). 나아가 실패나 역경에도 불구하고, 목표에 대한 노력과 흥미를 유지시킨다는 점에서 실패를 극복하는 힘이라고 예상할 수 있다.

투지와 관련된 기존 연구는 주로 장기적 목표 추구의 마지막 단계라고 볼 수 있는 수행 결과(예, Final round of National Spelling Bee, GPA, Summer Retention 등)에 한정되어 있다(Duckworth et al., 2007; Duckworth & Quinn 2009). 투지가 높을수록 설정한 목표를 더 잘 성취해낸다는 사실은 다양한 표본과 다양한 목표 수행에서 증명되었지만, 투지가 높은 사람들이 어떠한 특성을 가지기에 이러한 결과를 만들어내는가에 대한 연구는 부족한 상황이다. 따라서 본 연구에서는 장기적 목표를 추구하는 과정 안에서 투지가 어떻게 작용하는지를 살펴봄으로써 투지의 특성을 알아보고자 한다.

장기적 목표를 달성하는 과정을 살펴보면, 성공이라는 결과가 있기까지 수많은 실패와 도전이 반복된다. 장기적 목표의 추구하고 달성에 관한 연구들을 살펴보면, 장기적 목표의 추구 과정은 세부적인 단기 목표들의 연속으로 이루어진다. 구체적인 단기 목표를 세우고 이를 실행하며, 실행의 결과에 대해 점검받는 시행(trial)이 반복되는 것이다(Gollwitzer, 1993; Ilgen & Davis, 2000). 이 때, 단기적 수행은 단기 목표에 도달하거나 도달하지 못할 수도 있다. 이처럼 단기 목표의 달성여부에 대한 정보가 바로 피드백이며 단기 수행의 결과에 따라 긍정적이거나 부정적인 피드백이 제공될 수 있다. 피드백은 향후 수행에 대한 동기 및 노력에 영향을 미치기 때문에 장기적 목표를 추구하는 과정에서 중요한 역할을 한다(Kluger & DeNisi, 1996). 하지만 동일한 피드백을 받을지라도 사람의 성향에 따라 다른 반응을 보인다. 실패나 역경에도 불구하고 목표를 추구하는 힘이라는 투지의 특성을 고려해보면 투지에 따른 피드백에 대한 반응차가 나타날 것이라 예상된다. 따라서 본 연구에서는

1) 본 연구에서는 Grit을 투지로 변환하여 사용한 이수란과 손영우(2013)의 연구를 참고하여 용어를 “투지”로 통일하여 사용하였다.

투지 수준에 따라 피드백에 대한 반응이 어떻게 달라지는가를 살펴봄으로써 장기적 목표 추구의 중간 단계에서 나타나는 투지의 효과를 알아보 고자 한다.

투지(Grit)

‘투지(grit)’는 Duckworth, Peterson, Matthews, 및 Kelly(2007)에 의해 제안된 개념으로 목표 성취를 위한 꾸준하고 장기적인 인내와 열정을 의미한다. Duckworth와 동료들(2007)은 성인 2000여명, 아이비리그 대학생들, 미국 육군사관학교 사관 후보생 2500여명, National Spelling Bee 대회 참가자 등 다양한 영역의 대규모 표본을 통해 투지의 성공적인 수행에 대한 예측력을 연구했다. 연구 결과, 나이를 통제하였을 때 투지가 높을 수록 최종교육수준이 높은 것으로 나타났으며 직업전환율이 낮았다. 또한 아이비리그 대학생들의 경우, SAT(미국의 대학입학 자격시험) 점수가 낮을지라도 투지가 높은 경우에 학업성취도(GPA)가 높은 것으로 나타났다. 또한 투지는 지능(IQ)과는 상관이 매우 낮거나 오히려 부적상관을 가지는 것으로 드러났다. 이러한 연구결과는 투지가 인지적 능력(cognitive ability)이 아닌 비인지적 특성(noncognitive quality)임에도 불구하고 성공적인 수행을 예견할 수 있음을 보여준다.

Duckworth와 동료들(2007)의 연구에서 가장 주목할 만한 연구결과는 투지가 미국육군사관학교에서의 극한 여름 훈련, National Spelling Bee 최종라운드 진출 등 극도로 도전적인 영역에서의 목표 달성을 유의하게 예측했다는 점이다. 투지의 예측력은 입학성적이나 지능(IQ)과 같은 인지적 능력뿐만 아니라 투지와 상관이 높았던 자기 통제감(self-control)과 성실성(conscientiousness)보다 뛰어났다(Duckworth et al., 2007; Duckworth & Quinn, 2009). ‘도전적’이고 ‘장기적’인 목표의 달성에 대한 뛰어난 예측력이 바로 투지가 다른 성격적 변인들과 구별되는 점이며 뛰어난 성취의 핵심요인으로 주목받는 이유다.

투지는 장기적인 하나의 목표를 지속적으로 추구한다는 점에서 다른 유사 개념들과 구분된다. 일상 속에서 다양한 목표를 세우고 자신을 조절하는 것이 성실성과 자기통제감이려면, 투지는 장기적으로 하나의 목표를 향해 목표지향적인 행동을 하는 원동력이다(Duckworth & Gross, 2014). 목표를 이뤄내려는 노력을 노력의 강도(intensity), 방향성(direction), 지속성(duration)의 측면에서 구분해보면 투지만의 특성이 보다 명확하게 드러난다. 자기 통제감과 성실성이 노력의 강도와 관련된다면 투지는 노력의 방향성, 지속성과 관련된다. 성실한 사람은 무슨 일이든 시간에 열심히 노력하는 반면, 투지가 높은 사람은 하나의 목표를 정하면 목표를 쉽게 바꾸거나 포기하지 않고 지속적으로 노력한다(Duckworth et al. 2007).

최근 투지와 관련된 연구는 투지와 유사 개념들의 차이를 밝히는 것을 넘어, 투지와 성공적 수행 사이의 메커니즘을 밝히고 있다. Duckworth, Kirby, Tsukayama, Berstein 및 Ericsson (2011)은 National Spelling Bee 대회 참가자들을 대상으로 신중하게 계획된 연습(deliberate practice)이 투지와 최종 수행의 관계를 매개한다고 밝혔다. 신중하게 계획된 연습은 하나의 목표를 위해 단순히 오랜 시간을 쏟는 것이 아니라 자신이 부족한 부분이 무엇인지를 정확하게 인지하고, 부족한 부분의 향상을 위해 계획적으로 일정한 수준 이상의 수행을 반복하고 수정하는 것이다(Ericsson, 2006; Ericsson, Krampe, & Tesch-Romer, 1993). 우리나라 고등학생들을 대상으로 한 이수란(2015)의 연구에서도 투지와 학업 성취의 관계를 신중하게 계획된 연습이 매개하는 것으로 나타났다. 또한 투지가 높을수록 성취목표 중에서도 결과보다 배움의 과정을 중시하는 숙달목표(mastery goal)²⁾를 가진다는 것을

2) 성취목표는 일반적으로 특정 목표를 달성하려는 이윤나 목적을 의미하며, 성취목표지향성은 학습자가 성취 과제에 대해 어떤 가치를 중시하는지를 구분하는 개념이다(Kaplan & Maehr, 2007). Ames와 Archer(1988)는

밝혔으며, 구조방정식 모형검증을 통해 투지가 숙달목표, 신중하게 계획된 연습으로 이어지고 이것이 뛰어난 학업성취로 이어진다는 메커니즘을 제시하였다. 이처럼 투지가 높은 사람들은 장기적 목표를 달성하기 위해 꾸준히 자신을 개발시켜나가는 연습을 추구하며, 그 과정 안에서 새로운 배움과 도전을 즐긴다.

Blalock, Young 및 Kleiman(2015)의 최근 연구에서는 투지가 부정적인 상황에서 어떻게 기능하는지를 밝히고 있다. 부정적인 사건과 자살성 사고(suicidal ideation)의 관계에 있어 투지가 완충작용을 한다는 것이 연구의 골자이다. 투지가 높을수록 부정적인 사건의 충격이 약해질 수 있다는 이 연구 결과는 투지가 높은 사람들이 실패나 어려움에 직면하더라도 쉽게 포기하지 않고 지속적으로 노력한다는 주장을 뒷받침한다.

투지의 특성을 종합적으로 고려해보면, 투지가 높은 사람들은 장기 목표를 달성하는 과정에서 크고 작은 실패를 겪더라도 쉽게 포기하지 않고 꾸준히 신중하게 계획된 연습을 함으로써 성공적인 수행을 이루어낸다. 신중하게 계획된 연습을 위해서는 구체적인 수행에 대한 정보를 담고 있는 피드백(informative feedback)이 요구된다(Ericsson, 2006; Ericsson, Krampe, & Tesch-Romer, 1993). 목표를 추구하는 과정 안에서 피드백의 역할은 신중하게 계획된 연습 혹은 노력의 방향성에 영향을 미친다는 점에서 중요하다. 나아가 투지가 높은 사람들이 신중하게 계획된 연습을

통해 성공적 수행을 이루어낸다는 점을 감안하면 피드백의 수용이나 피드백에 대한 반응에 있어 투지가 낮은 사람들과는 구분되는 점이 있을 것이라 여겨진다. 따라서 본 연구에서는 피드백에 대한 반응을 통해 장기적 목표를 추구하는 과정 안에서 투지가 어떠한 작용을 하는가를 살펴볼 것이다.

부정적 피드백

피드백은 개인의 수행과 관련하여 타인에 의해 전달되는 정보로서 수행의 결과에 대한 외부 점검이라고 볼 수 있다(Hattie & Timperley, 2007). 피드백 간섭 이론(feedback intervention theory)에 따르면, 피드백은 과업 수행에 대한 정보를 제공함으로써 다음 수행을 향상시키거나 저하시킬 수 있다(Kluger & DeNisi, 1996). 피드백이 다음 수행에 대한 동기와 행동 의도에 영향을 미치기 때문이다(VanDijk & Kluger, 2004; Wyer & Frey, 1983; Hattie & Timperley, 2007).

장기적인 목표 성취의 과정에서도 단계에 따라 수시로 제공되는 피드백은 향후 수행에 영향을 미칠 것이다. 수행 결과에 따라 긍정적이거나 부정적인 피드백이 제공될 수 있고 피드백의 종류, 피드백 수용자의 개인차, 피드백 제공 상황 등에 따라 피드백이 미치는 영향은 달라질 수 있다(Hattie & Timperley, 2007). 특히나 부정적인 피드백은 피드백 수용자의 개인차, 피드백 제공 상황 등에 따라 상이한 영향을 미치고는 한다. 부정적인 피드백에 대한 반응이 다양한 상황적·개인적 특성에 따라 달라지기 때문이다(Hattie & Timperley, 2007; Kluger & DeNisi, 1996; VanDijk & Kluger, 2004). 대표적으로 자존감이 높고 낮음에 따라 동일한 부정적 피드백일지라도 상반된 반응을 보일 수 있다(Fedor, Davis, Maslyn, & Mathieson, 2001). 자존감이 낮은 경우, 부정적인 피드백에 의해 자기 효능감(self-efficacy)이 약영향을 받기도 하지만 자존감이 높은 경우에는 자기 효능감에 큰 타격을 받지 않는 것으로

성취목표지향성을 숙달목표와 수행목표로 구분하였다. 숙달목표(mastery goal)는 배우는 과정 자체에 의미를 두며 자신의 능력을 향상시키는데 가치를 두는 것을 의미한다. 따라서 이러한 목표를 가진 사람은 새로운 배움과 도전을 즐기고 지속적인 노력을 통해 자신의 능력을 향상시키는 것에 큰 즐거움을 느낀다. 반면 수행목표(performance goal)는 다른 사람과의 비교 및 경쟁에서 자신이 얼마나 잘하는지를 보여주는 것에 가치를 둔다. 이러한 경우에는 배우는 과정보다는 결과에 관심을 갖고 다른 사람보다 더 좋은 결과를 얻는 것에 집중하는 경향을 보인다(Elliot, 1999; Kaplan, Middleton, Urdan, & Midgley, 2002).

로 나타났다(McFarlin & Blascovich, 1981). 또한 자존감이 높은 경우 부정적 피드백의 내용이 향후 수행을 향상시키기 위한 노력으로 이어지기도 한다(McFarlin, Baumeister, & Blascovich, 1984). 이처럼 부정적 피드백의 영향은 자존감, 자기 효능감 등의 개인차에 의해 상이해질 수 있다.

이처럼 부정적 피드백의 영향 및 부정적 피드백에 대한 반응은 자존감과 같은 개인차에 의해 크게 달라질 수 있다. 따라서 본 연구에서는 투지 외의 다른 개인차 변인에 의한 영향을 최대한 줄이고 투지가 부정적 피드백에 대한 반응에 미치는 영향을 살펴보기 위한 조건을 추가적으로 고려하였다. 부정적이지만 건설적인 피드백(negative but constructive feedback)은 성취 기준에 도달하지 못한 수행에 대한 정보의 제공과 더불어 그 다음 행동, 수행을 바로잡기 위한 정보를 포함한다. 정보적 기능을 강화한 피드백은 피드백 수용자의 주의를 자아(self)보다는 주어진 정보, 수행(task)에 향하게 만든다(Kluger & DeNisi, 1996). 그 결과 향후 행동 수정이나 노력의 방향성에 영향을 미치고, 나아가 목표의 달성여부에도 영향을 미칠 수 있다. 따라서 본 연구에서는 투지 외의 다른 개인차 영향을 줄이기 위해 부정적이지만 건설적인 피드백에 집중하고자 한다.

피드백에 대한 정서적 반응

피드백에 대한 반응은 크게 정서적 반응과 행동적·인지적 반응 등으로 나눌 수 있는데, 특히 정서적 반응에 주목할 필요가 있다. 최근 피드백에 대한 반응과 관련한 연구에서 정서적 반응이 행동적·인지적 반응에 영향을 미치는 중요한 요인임이 밝혀졌기 때문이다. 예를 들어, Belschak과 Hartog(2009)는 직무 환경에서 상사가 제공하는 피드백에 대한 직원들의 정서적 반응이 향후 직원들의 태도 및 업무 관련 행동에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보았다. 연구 결과, 피드백은 다양한 긍정적·부정적 정서를 유발하

고, 피드백에 의해 유발된 정서적 반응은 비생산적 행동, 이직의도, 조직에 대한 정서적 몰입 등을 야기했다. 즉, 피드백과 행동 및 인지적 반응의 관계에 있어 이를 매개하는 연결고리가 바로 정서적 반응임을 알 수 있다. Ilies, Judge, 및 Wagner(2010)의 연구에서도 이전 수행에 대한 피드백과 향후 목표 설정의 관계를 개인의 정서적 반응과 자기 효능감이 매개한다고 밝혔다. 목표와 수행의 차이에 대한 정보인 수행-목표 불일치 피드백(performance-goal discrepancy feedback)이 제공될 때, 피드백에 따라 긍정적 혹은 부정적 정서반응이 유발된다. 유발된 정서적 반응은 피드백 수용자의 자기효능감에 영향을 미치고, 직간접적으로 향후 목표 설정에까지 영향을 미친다는 것이 연구의 결과였다. 긍정적인 피드백을 받은 경우에는 긍정적인 정서가 유발되고 수행에 대한 자기 효능감이 높아져 향후 목표를 높게 설정한다. 반면, 부정적인 피드백을 받은 경우에는 부정적인 정서가 유발되고 수행에 대한 자기 효능감을 낮추기 때문에 다음 수행에 대한 목표를 낮춘다는 것이다. 이처럼 피드백에 대한 정서적 반응은 피드백과 향후 목표 설정, 태도 및 행동 의도 사이의 관계를 매개한다. 때문에 피드백에 대한 정서적 반응차이는 행동적·인지적 반응차이로 이어질 수 있다. 따라서 본 연구에서는 우선적으로 피드백에 대한 정서적 반응을 종속변인으로 하여 투지에 따른 피드백 반응차를 알아볼 것이다.

투지와 부정적 피드백

실패와 역경을 견뎌내는 투지의 특성을 고려해보면 투지 또한 부정적 피드백에 대한 반응차를 야기하는 주요한 개인차 변인이 될 것이라 예상된다. 부정적 피드백을 받은 순간에는 누구나 기분이 상하고, 피드백에 대한 반감이 들 수도 있다. 하지만 일정 시간이 경과한 후의 행동을 살펴보면 누군가는 피드백을 받고 난 후 수행 향상을 위해 좀 더 노력하고자 하는 반면,

누군가는 해당 목표를 포기해버릴 수도 있다 (Bandura & Locke, 2003). 투지가 높은 사람들은 장기 목표를 추구하는 과정에서 경험하게 되는 크고 작은 단기목표들의 성공과 실패를 장기 목표 달성의 중요한 자원으로 활용할 가능성이 높다. 특히 투지 수준이 미국 육군사관학교의 고된 훈련을 얼마나 잘 견뎌내는지 여부를 예측했다는 연구가 이를 뒷받침해준다(Duckworth et al., 2007). 투지가 높은 사도생들은 실패의 경험과 같이 힘들고 어려운 상황에서도 쉽게 좌절하거나 포기하는 것이 아니라 인내하고 자신의 에너지를 집중시켜 이를 극복하였던 것이다. 이를 부정적 피드백에 대한 반응에 적용해보면 투지가 높은 사람은 부정적인 '결과'에 집중하는 것이 아니라, 정보를 담고 있는 피드백을 자신의 장기 목표 달성에 어떻게 활용할 수 있을지를 고민하고 이를 유용하게 받아들일 가능성이 높다. 특히나 부정적이지만 건설적인 피드백일 경우, 시간이 흐름에 따라 부정적 내용에 덜 민감하게 반응하고 건설적인 내용에 더 집중하여 자기 발전에 보탬이 되는 정보로 삼을 것이라 예상된다. 이처럼 투지가 높은 사람들은 실패나 역경에도 불구하고 하나의 목표에 대한 노력과 흥미를 꾸준히 유지시키는 힘을 가지기 때문에 투지가 낮은 사람들에 비해 정서적으로나 인지적으로 피드백에 반응하는 양식이 다를 것이다.

투지와 부정적 피드백에 대한 관계를 정서적 반응에 제한하여 생각해보면 투지가 높은 사람들은 부정적인 정서가 유발될지라도 이를 효과적으로 조절할 것으로 예상된다. 투지가 높은 경우, 피드백을 받은 직후의 반응은 정서적으로 부정적일 수 있지만, 일정 시간이 흐른 후의 반응은 보다 수용적이며 부정적인 정서를 덜 느낄 것이라 예상된다. 즉, 시간이 흐름에 따라 피드백에 대한 부정 정서의 수준이 줄어들 것으로 예상된다. 반면 투지가 낮은 경우에는 시간의 흐름에 상관없이 부정적 정서를 많이 느낄 것으로 예상된다. 즉, 피드백을 받은 직후의 정서적 반응과 일정 시간이 지난 후의 반응이 크게 다

르지 않을 것이라 예상된다. 결론적으로 투지 수준에 따라 피드백에 대한 정서 반응 양식이 다를 것이며, 시간이 흐름에 따라 투지에 따른 피드백 반응 차이는 더욱 커질 것이라 예상된다. 나아가 투지 수준에 따른 피드백에 대한 정서 반응 차이는 향후 수행에 대한 차이로 이어질 것이다.

연구 목적

본 연구에서는 기존 연구에서 주로 다루어진 수행 결과가 아닌 목표 수행의 중간 과정에서 투지가 어떻게 작용하는가를 알아보고자 한다. 어떻게 그리고 왜 투지가 성공적인 수행을 예측하는지를 탐구하기 위해서 수행에 대한 중간 점검이라고 할 수 있는 피드백에 대한 반응을 살펴보고자 한다. 장기간 인내하며 노력한다는 투지의 특성을 고려해보면 한 시점이 아닌 여러 시점에 걸쳐 반응을 살펴보아야 투지의 특성보다 잘 드러날 것으로 예상된다. 따라서 투지에 따라 피드백 직후 반응과 일정 시간이 흐른 후의 반응에 어떠한 변화가 있는지를 알아보기 위해 두 시점에 걸쳐 피드백 반응을 측정하는 연구를 설계하였다. 피드백 제공 직후(T1)와 회상 시점(T2)에 측정한 부정정서를 통해 '투지에 따른 피드백 반응의 변화'를 알아볼 것이다. 구체적인 연구 가설은 다음과 같다.

가설. 투지에 따른 부정적 피드백에 대한 정서 반응은 시간이 흐름에 따라 변화할 것이다. 즉, 부정적 피드백과 정서 반응의 관계를 투지와 시간이 조절할 것이다.

가설1. 피드백 제공 직후(T1)에는 투지에 따른 정서반응 차이는 유의하지 않을 것이다.

가설2. 피드백 회상 시점(T2)에는 투지에 따라 정서반응에 유의한 차이가 나타날 것이다. 투지가 높을수록 회상 시점의 부정정서 수준이 더 낮을 것이며 긍정정서 수준은 더 높을 것이다.

연구

3.48(4.5 만점)이었다.

연구의 목적은 부정적인 피드백을 받았을 때, 투지에 따른 직후 반응 및 회상 시 반응에서의 차이를 알아보는 것이다. 부정적 피드백을 받은 직후 시점의 정서 반응은 투지 수준에 따른 차이가 크지 않지만, 피드백 회상 시점의 정서 반응은 투지에 따른 차이가 클 것이라는 가설 검증을 위해 직후 시점(T1)과 회상시점(T2), 두 시점에 걸쳐 피드백 정서 반응을 측정하였다. 투지가 부정적인 피드백에 대한 반응에 미치는 영향을 보다 효과적으로 알아보기 위해 장기적 목표와 관련된 과제를 제시한 후 이에 대한 피드백을 구체적으로 제공하였다. 대부분의 일반 대학생들이 장기적 목표로 취업을 생각한다는 점에 착안하여 인적성검사와 유사한 형태의 직무역량평가와 평가 결과를 피드백 과제와 내용으로 선택하였다. 가상의 직무역량평가를 실시한 후, 직무역량평가의 결과를 보여줌으로써 부정적이지만 건설적인 피드백을 제공하였다. 피드백을 제공한 직후에 피드백 직후 반응(T1)을 측정하고, 일정 시간이 지난 후에 피드백 회상 시의 반응(T2)을 측정하였다. 이와 같은 실험 절차를 위해 총 3차례의 오프라인 및 온라인 연구가 진행되었다.

연구 대상

4년제 대학 재학생 총 72명이 연구에 참가하였다. 총 일주일이라는 기간 동안 세 시점에 걸쳐 연구가 진행되었으며 모든 과정에 자발적 참여를 강조하였다. 연구가 진행되는 동안 중도 포기자(12명)가 다수 발생하였다. 또한 연구에 참여하는 시간 간격을 통제하기 위해 이메일로 설문에 응답해야 하는 T1 시점에 제 시간에 접속하지 않은 참가자들(4명) 및 불성실응답자(9명)의 인원을 제외한 후, 47명을 대상으로 분석하였다(남 33(70%), 여 14(30%)). 응답자들의 평균 연령은 21.7세였으며, 응답자들의 평균 학점은

방법 및 절차

투지가 부정적 피드백의 정서반응의 변화에 미치는 영향을 알아보는 연구의 주된 목적을 감추기 위해 커버스토리가 사용되었다. ‘성격적 및 인지적 영역에 대한 평가를 통해 일반 대학생들의 직무 역량을 알아보는 직무역량평가 도구를 개발 중’이라는 커버 스토리를 통해 직무역량평가 도구의 타당화를 위한 연구로 가장했다. 또한 피드백 직후와 회상 시에 정서적 반응을 측정하는 본래 목적을 감추기 위해 ‘시간과 날씨에 따라 변화하는 감정 상태를 알아보는 감정 연구’도 함께 진행된다고 설명하였다. 참가자들의 상태 정서는 연구가 진행되는 동안 수시로 측정되었다.

피드백 조작 및 피드백 직후 반응과 회상 반응을 측정하기 위해 연구는 총 세 시점에 걸쳐 진행되었다. 피드백을 조작하기 위한 직무역량평가와 1차 설문지를 진행하고, 피드백을 제공받기 전의 상태 정서 수준을 측정하는 것이 첫 번째 시점(T0)이었다. 직무역량평가에 대한 피드백을 제공하고 참가자의 상태 정서를 측정하여 피드백 직후반응을 알아보는 것이 두 번째 시점(T1)이었다. 마지막으로 피드백 경험을 회상시키고 참가자의 상태 정서를 측정하여 피드백 회상 반응을 알아보는 것이 세 번째 시점(T2)이었다. 이렇게 세 시점에 걸쳐 연구를 진행하였고, 피드백 제공 직후(T1)와 회상 시점(T2)에 측정한 정서반응을 통해 ‘투지에 따른 피드백 반응의 변화’를 알아보았다. 총 세 시점에 걸쳐 연구가 진행되는 동안 시간 간격을 통제하고, 중도 포기자의 수를 줄이기 위해 참가자들에게 다과, 학용품, 기프티콘 등의 보상이 주어졌다.

자세한 연구 방법은 다음과 같다. 가장 먼저 참가자들은 독립변인인 투지와 통제변인, 인구통계학적 변인, 상태 정서 측정 등에 대한 문항이 포함된 1차 설문지에 약 15분 간 응답하였

다. 설문에 응답한 후, 피드백 제공을 위한 가상의 직무역량평가 문제를 25분 동안 풀었다. 사용된 직무역량평가는 언어, 추리, 자료해석, 상황판단 등의 다양한 영역을 포함하며, 일반 기업의 직무적성검사와 공무원 채용 시험 등에서 추출한 문제들로 구성되었다.

2일 후, 참가자들에게 평가 결과를 열람할 수 있는 링크를 포함한 이메일을 발송하였다. '직무역량평가의 결과 열람 및 검사 도구 평가를 위한 2차 설문'이라는 안내를 받은 참가자들은 상태 정서 측정 후, 학번을 입력하여 평가 결과를 제공받았다. 학생 개인의 직무역량평가 결과인 것처럼 가장하기 위해 학번을 입력하게 하지만, 참가자들에게 제공된 피드백은 모두 동일한 내용을 담고 있었다. 실제 직무역량평가의 결과와 유사하게 언어, 추리, 상황판단 등 영역별로 평가하고자 하는 역량에 대한 정보를 제공하고, 학생 개인의 점수를 그래프, 수치 정보 및 해석과 함께 제공하였다. 부정적이지만 건설적인 피드백 조장을 위해 상대적으로 낮은 수준의 평가 결과와 부족한 부분을 보완하기 위한 방법이 함께 제시되었다. 구체적으로 학생 본인의 직무역량평가의 결과가 일반 대학생들의 기준 점수와 비교하여 전체적으로 평균 이하였으며, 두 가지 영역의 점수는 최하위 수준에 속한다는 부정적인 평가 결과를 그래프 및 줄글로 제시하였다. 부정적 결과와 더불어 최하위 영역의 부족한 역량을 개발하기 위해 어떤 노력을 할 수 있는지에 대한 정보를 자세하게 제공하였다. 피드백 제공을 위한 결과 페이지를 모두 열람한 참가자들의 상태정서를 측정(T1: 직후 반응)한 후, 온라인 설문이 종료되었다.

1차 설문을 완료한 지 일주일 후이며, 피드백 결과 열람을 한 지 3-4일 후에 피드백 회상 반응 측정을 위한 3차 설문을 진행하였다. 참가자들은 먼저 직무역량평가 도구의 수정 및 보완을 위해 검사 도구, 검사 결과, 검사에 참여한 소감 등에 대해 자유롭게 서술하였다. 자유 서술을 통해 평가와 피드백 경험에 대한 자유 회상이

일어나도록 유도하였다. 회상 직후, 참가자들은 검사 도구의 유용성, 객관성에 대한 추가적인 질문과 함께 상태 정서 측정 척도에 응답(T2: 회상 반응)하였다. 모든 설문이 완료된 후, 연구에 대한 사후 설명을 마지막으로 연구가 종료되었다. 사후 설명을 통해 제공받은 부정적 피드백은 실험 조장을 위한 장치였음을 강조하였다.

측정 도구

측정 도구의 신뢰도 분석은 cronbach α 값을 통해 척도의 내적 일관성 신뢰도 계수를 살펴보았으며, 신뢰도 수준은 .60~.70 이상일 때 신뢰도가 양호하다고 판단하였다.

투지(Grit)

참가자들의 투지 수준을 측정하기 위해 Duckworth와 동료들(2007)이 개발한 Original Grit Scale(Grit-O)을 이수란과 손영우(2013)가 번안한 척도를 사용하였다. 이 도구는 관심의 지속성(Consistency of Interests) 및 꾸준한 노력(Perseverance of efforts)을 측정하는 2개 요인으로 구성되어 있으며 각 요인에는 각각 6개의 문항이 포함되어 있다. 관심의 지속성을 측정하는 구체적인 문항은 '나는 몇 개월마다 새로운 목표나 관심사에 흥미를 갖게 된다', '나는 달성하는데 몇 개월이 걸리는 일에 꾸준히 집중하기 어렵다' 등이며 모든 문항이 역문항이기 때문에 투지 점수 산출시 역코딩되었다. 꾸준한 노력을 측정하는 문항은 '나는 내가 시작한 것은 뭐든지 끝낸다', '좌절은 나의 의욕을 꺾지 못한다' 등이 있다. 모든 문항들은 전혀 아니다(1점)~매우 그렇다(5점)의 리커트(Likert) 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 장기적 목표를 달성하기 위한 열정과 투지를 갖고 있는 것으로 볼 수 있다. 기존 연구에서 내적 합치도는 .73 ~ .83의 범위로 보고되었다(Duckworth et al., 2007; Duckworth & Quinn, 2009). 한국어로 번안한 척도의 경우, 2 요인 구조가 확인되었으며 척도의

내적합치도는 .79로 나타났다(이수란 & 손영우, 2013). 본 연구의 표본 응답 결과를 바탕으로 분석한 척도 하위요인의 내적 일관성 신뢰도 계수(Cronbach α)는 관심의 지속성 요인이 .70, 꾸준한 노력 요인은 .62였다. 척도 전체의 내적합치도는 .73으로 나타났다.

정서 반응

피드백 반응은 측정 시점(T1: 피드백 제공 직후, T2: 피드백 회상 시) 별 정서 반응으로 측정된다. 정서반응 측정을 위해 MAACL(Gotlib & Meyer, 1986)과 Greenberg 및 Alloy(1989) 등이 사용한 우울 및 불안과 연관된 긍정적 및 부정적 형용사 등을 참고하여 이은영(1991)이 제작한 정서평가 질문지를 척도로 사용하였다. 이 척도는 실망감과 연관된 정서(dejection-related emotion: DRE), 불안감과 연관된 정서(agitation-related emotion: ARE)를 상위차원으로 두고, 각 차원의 긍정적·부정적 정서를 표현하는 형용사로 구성되어 있기 때문에 부정적 피드백에 대한 정서반응의 측정도구로 선택하였다. 실망감과 연관된 부정정서 형용사는 ‘실망스러운, 침울한’ 등 총 5개이며, 긍정정서 형용사는 ‘만족스러운, 뿌듯한’ 등 총 5개이다. 불안감과 연관된 부정정서 형용사는 ‘초조한, 걱정스러운’ 등 총 5개이며, 긍정정서 형용사는 ‘안심되는, 차분한’ 등 총 5개이다. 즉, 실망감과 연관된 긍정·부정 형용사, 불안감과 연관된 긍정·부정 형용사 각 5개씩으로 총 20개의 정서형용사로 구성된 척도이다. 모든 정서 형용사에 대해 현재 느끼는 정도를 전혀 없다(1점)~상당히 많이 있다(7점)의 리커트 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 해당 정서를 많이 느끼는 것으로 볼 수 있다.

본 연구의 종속변인인 피드백 정서반응을 긍정정서와 부정정서로 구분하여 살펴보기 위해 정서형용사의 유인가(valence)에 따라 구별하여 합산한 후, 평균을 낸 점수를 사용하였다. 긍정적 형용사의 합산평균 점수를 긍정정서반응(Positive Emotional Reaction: PER)으로 사용하였고,

부정적 형용사의 합산평균 점수를 부정정서반응(Negative Emotional Reaction: NER)으로 사용하였다(Illies et al., 2010). 세 시점에 걸쳐 피드백을 받기 전의 상태 정서(T0), 피드백을 받은 직후의 정서반응(T1), 피드백 회상 시점의 정서반응(T2)을 측정하였기 때문에 각 시점에 대한 신뢰도 분석을 개별적으로 실시하였다. 긍정정서반응(PER)의 신뢰도 계수는 시점 순서대로 .92(T0), .95(T1), 그리고 .91(T2)였다. 부정정서반응(NER)의 신뢰도 계수의 경우 시점 순서대로 .94(T0), .93(T1), 그리고 .89(T2)였다.

통제변인

피드백 정서반응에 있어 투지의 고유한 효과를 살펴보기 위해 몇 가지 통제 변인들이 추가되었다. Duckworth와 Quinn(2009)의 투지 척도의 타당화 연구에서는 Big 5 및 다른 변인들과 투지와의 관계에 대해 추가적으로 살펴보았다. 이 연구에서 투지와 상관계수가 유의하게 나온 변인들은 성실성(conscientiousness)($r = .73, p < .001$), 신경증(neuroticism)($r = -.37, p < .001$), 친화성(agreeableness)($r = .23, p < .001$), 외향성(extraversion)($r = .19, p < .001$) 순이었다. 한국 고등학생들을 대상으로 한 이수란과 손영우(2013)의 연구에서는 성실성($r = .52, p < .01$)과 신경증($r = -.46, p < .01$), 외향성($r = .25, p < .05$), 개방성($r = .24, p < .05$) 순으로 투지와 유의한 상관계수를 보였으며, 친화성은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 투지와 가장 높은 상관을 보이는 성실성의 경우, 일상의 다양한 목표에 있어서 자신을 조절하는 특성이라는 점에서 투지와 차이가 있다(Duckworth et al., 2007). 하지만 투지의 고유한 특성을 알아보는데 있어 높은 상관으로 인해 오염변인으로 작용할 수 있다고 판단되어 성실성을 통제변인으로 추가하였다. 또한 투지와 부정적 피드백의 관계를 알아본다는 점에서 성실성 다음으로 투지와 상관이 높았던 신경증을 통제변인으로 추가하였다. 신경증이 높은 사람들은 부적 정서성(negative affectivity)

을 가지고, 부정 정서가 유발되는 상황에 더 민감하다고 알려져 있기 때문에 부정적인 피드백을 제공하고 부정 정서를 유발하는 본 연구에서 오염변인으로 작용할 가능성이 크다고 여겨졌다(Larsen & Ketelaar, 1989; Watson & Clark, 1984). 더불어 부정적 피드백에 대한 반응과 수용이 개인의 자존감에 의해 크게 달라진다는 연구를 고려하여 자존감의 오염 효과를 줄이고자 통제변인으로 추가하였다(Fedor et al., 2001).

성실성과 신경성의 경우, 성격의 5요인을 측정하기 위한 검사 중 하나인 Goldberg(1999)의 IPIP(International Personality Item Pool)를 유태용, 이기범, Ashton(2004)이 번안하고, 이영란(2006)의 연구에서 사용된 척도 중, 성실성과 신경증 요인과 관련된 문항만을 추출하여 사용하였다. 참가자들은 각 문항에 5점 리커트 형식으로 응답하게 되며, 성실성과 신경증은 각각 10문항으로 구성된다. 이영란(2006)의 연구에서 IPIP 척도의 각 요인에 대한 내적 합치도는 성실성은 .74 그리고 신경증은 .89로 보고되었다. 본 연구에서는 성실성과 신경증의 내적합치도가 각각 .82로 동일하게 나타났다. 자존감 척도는 Rosenberg(1965)가 개발하고, 전병제(1974)가 번역한 Rosenberg Self-Esteem Scale(RSES)을 사용하였다. 이 도구는 총 10문항이며, 응답점수가 높을수록 자존감이 높은 것을 의미한다. 자존감 척도의 내적 합치도는 .89로 나타났다.

자료 분석

모든 통계분석은 IBM SPSS 21.0을 이용하였다. 먼저 부정적 피드백의 조작점검을 하기 위해 피드백을 받기 전과 후의 부정정서와 긍정정서에 대해 대응표본 t검정을 실시하였다. 다음으로 변인들 간의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다. 마지막으로 투지와 부정적 피드백에 대한 시점 별 정서반응에 대한 가설 검증을 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

결 과

조작 점검

부정적 피드백이 제대로 조작되었는지를 점검하기 위해 피드백 제공 전과 후의 정서 차이를 비교해보고자 한다. 피드백을 받기 전과 후에 참가자들의 정서 상태가 어떻게 변화하였는지 알아보기 위해 대응표본 t검정을 실시하였다. 먼저 부정정서의 경우, 참가자들은 피드백을 제공받기 전(T0: $M = 2.35$, $SD = 1.15$)에 비해 피드백을 받고 난 후(T1: $M = 2.60$, $SD = 1.12$), 부정정서를 더 강하게 느끼는 것으로 나타났다, $t(46) = -2.67$, $p < .01$. 다음으로 긍정정서의 경우, 피드백을 제공받기 전(T0: $M = 4.33$, $SD = 1.06$)에 비해 피드백을 받고 난 후(T1: $M = 3.96$, $SD = 1.33$) 긍정정서를 더 약하게 느끼는 것으로 나타났다, $t(46) = 3.20$, $p < .01$. 참가자들이 피드백을 제공받기 전보다 제공받고 난 후에 부정정서를 더 강하게 느끼고, 긍정정서를 더 약하게 느꼈다는 것으로 보아 부정적 피드백의 조작이 제대로 이루어졌다는 것을 확인할 수 있었다.

변인들간의 상관분석

주요 변인들 간의 상관관계에 대한 분석 결과는 표 1에 제시하였다. 투지는 자존감($r = .60$, $p < .01$), 성실성($r = .78$, $p < .01$)과 유의한 정적 상관을 보인 반면, 신경증($r = -.61$, $p < .01$)과는 유의한 부적 상관을 보였다.

투지와 시점별 부정정서와의 상관을 살펴보면, 회상 시점(T2)의 부정정서($r = -.38$, $p < .01$)와 유의한 부적 상관을 보였고, 피드백 받기 전(T0)과 직후(T1)의 부정정서와는 부적 방향만 확인될 뿐 통계적으로 유의한 수준의 상관을 보이지 않았다. 시점 별 긍정정서와 투지의 상관은 모든 시점에서 통계적으로 유의한 정적 상관을 보였다, T0긍정정서: $r = .39$, $p < .01$, T1긍정정

표 1. 주요 변인들 사이의 상관

변인 (M, SD)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 투지	-										
2. 성별	-.21	-									
3. 자존감	.60**	-.07	-								
4. 성실성	.78**	-.09	.46**	-							
5. 신경증	-.61**	.28	-.66**	-.39**	-						
6. T0부정정서	-.24	-.14	-.48**	-.26	.48**	-					
7. T0긍정정서	.39**	-.24	.47**	.39**	-.52**	-.31*	-				
8. T1부정정서	-.20	.19	-.56**	-.14	.53**	.84**	-.20	-			
9. T1긍정정서	.40**	-.33*	.49**	.32*	-.56**	-.19	.80**	-.27**	-		
10. T2부정정서	-.38**	.28	-.39**	-.21	.47**	.61**	-.07	.65**	-.15	-	
11. T2긍정정서	.39**	-.33*	.35*	.24	-.35*	-.01	.63**	-.11	.78**	-.13	-

주. * $p < .05$, ** $p < .01$, 성실성과 신경증은 Big 5 성격요인의 하위요인이며, T0는 피드백 제공 전, T1은 피드백 제공 직후, T2는 피드백 회상 시점을 나타냄.

서: $r = .40, p < .01$, T2긍정정서: $r = .39, p < .01$.

Duckworth와 Quinn(2009), 이수란과 손영우(2013) 등 이전 연구 결과와 마찬가지로 본 연구에서도 Big 5 하위요인인 성실성, 신경증과 투지와의 상관성이 높게 나타났다. 또한 부정적 피드백에 대한 반응의 오염변인으로 예상되었던 자존감과 투지와의 상관도 높았다. 따라서 가설 검증을 위한 위계적 회귀분석 시, 해당 변인들을 통제 변인으로 추가하였다. 투지와 성별 간의 상관($r = -.21, p = .15$)은 통계적으로 유의한 수준은 아니었지만 여성에 비해 남성 참가자의 비율이 높았던 불균형 표본이었음을 고려할 때, 어느 정도 오염효과가 있을 것이라 판단하여 성별 또한 통제 변인으로 추가하였다.

가설 검증

투지에 따른 피드백 정서 반응의 변화를 살

펴보기 위해 T1부정정서, T1긍정정서, T2부정정서, T2긍정정서 각각을 종속변인으로 하여 위계적 회귀분석을 실시하였다³⁾.

투지의 피드백 직후 정서반응에 대한 영향

피드백 제공 직후 시점에 투지에 따라 부정적 피드백의 정서반응 차이가 있었는지를 알아보기 위해 T1부정정서 및 T1긍정정서를 종속변

3) 추가적으로 투지 수준에 따른 시점별 정서반응의 차이를 독립표본 t검증을 통해 알아보았다. 투지의 평균값을 기준으로 상하 집단을 구분하고, T0~T2의 부정정서, 긍정정서 차이를 살펴보았다. 그 결과, 투지가 낮은 집단에 비해 투지가 높은 집단의 T0, T1, T2 긍정정서가 모두 높게 나타났다, T0: $t(45) = 2.50, p < .05$, T1: $t(45) = 2.41, p < .05$, T2: $t(45) = 2.26, p < .05$. T0, T1 부정정서는 두 집단 간 차이가 없었으나 투지가 높은 집단의 T2부정정서가 투지가 낮은 집단에 비해 낮게 나타났다, T0: $t(45) = -1.34, p = .19$, T1: $t(45) = -1.16, p = .25$, T2: $t(45) = -2.36, p < .05$.

인으로 위계적 회귀분석을 실시하였다. 직후 정서반응에 대한 투지의 순수한 효과를 살펴보기 위해 피드백 제공 전(T0)에 측정된 상태 정서와 성별 및 성격변인들을 통제변인으로 추가하였다.

투지에 따른 T1 부정정서의 차이

1단계에서는 성별, 자존감, 성실성, 신경증, T0부정정서를 투입하였고, 2단계에서는 투지를 투입하여 분석하였다. 표 2에 제시한 바와 같이 1단계에서의 변인들의 R² 값을 보면 직후시점(T1)의 부정정서를 유의하게 예측하는 것으로 나타났다(R² = .81, p < .001). 반면, 2단계에서 투지를 변수로 투입하였을 때, 유의한 설명량의 변화가 없었다(R² = .00, p = .47). 투지의 β를 볼 때, 투지는 직후 시점의 부정정서와 유의하게 관련되지 않았다(β = .10, p = .47).

2 단계에서 유의한 설명량의 변화가 없었던 결과는 투지와 통제변인들이 매우 유사한 속성을 공유하고 있기 때문일 수 있다. 이러한 가능성을 고려하여, 투지를 독립변인으로 투입한 단순회귀분석을 추가로 실시하였다. 분석 결과, 투지는 직후 시점의 부정정서(T1부정정서)와 유의하게 관련되지 않았다, (β = -.20, p = .17). 통

제변인을 추가한 위계적 회귀분석 결과와 마찬가지로 통제변인을 제외한 단순회귀분석 결과에서도 피드백 제공 직후(T1)에는 투지에 따른 부정정서 차이가 유의하지 않은 것으로 나타났다.

투지에 따른 T1 긍정정서의 차이

표 3에서 제시한 바와 같이 T1긍정정서를 종속변수로 하여 동일한 방식으로 분석한 결과, 2 단계에서의 R² 변화량이 유의하지 않았다(R² = .00, p = .97). 투지의 β를 살펴보면, 투지는 직후 시점의 긍정정서와 유의하게 관련되지 않았다(β = -.01, p = .97).

그러나 추가적으로 투지를 독립변인으로 단순회귀분석을 실시했을 때, 투지는 직후 시점의 긍정정서(T1긍정정서)와 유의하게 관련된 것으로 나타났다(β = .40, p < .01). 통제변인을 추가한 위계적 회귀분석 결과와 달리 통제변인을 제외한 단순회귀분석 결과에서는 투지 수준에 따라 피드백 제공 직후(T1)의 긍정정서 차이가 유의한 것으로 나타났다.

T1부정정서와 T1긍정정서에 대한 분석 결과를 종합해보면 가설1은 부분적으로 지지되었다. 부정정서에 대해서는 분석 방법에 상관없이 가

표 2. 투지(Grit)가 피드백 직후 시점의 부정정서(T1부정정서)에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석

단계	T1부정정서		
	β	R ²	ΔR ²
1단계		.773***	
성별	.06		
자존감	-.23*		
성실성	.20*		
신경증	.09		
T0부정정서	.73***		
2단계		.775	.002
투지	.09		

주. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

표 3. 투지(Grit)가 피드백 직후 시점의 긍정정서(T1긍정정서)에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석

단계	T1긍정정서		
	β	R ²	ΔR ²
1단계		.682***	
성별	-.14		
자존감	.10		
성실성	-.13		
신경증	-.05		
T0긍정정서	.67***		
2단계		.682	.000
투지	.04		

주. *** p < .001.

설1이 지지되었으나, 긍정정서에 대해서는 통제 변인의 추가 여부에 따라 가설 1의 지지여부가 달라졌다.

투지의 피드백 회상 시 정서반응에 대한 영향

다음으로 피드백 회상 시점에 투지에 따라 부정적 피드백의 정서반응 차이가 있었는지를 알아보기 위해 T2부정정서 및 T2긍정정서를 종속변인으로 위계적 회귀분석을 실시하였다. 회상 시점의 정서반응에 대한 투지의 순수한 효과를 살펴보기 위해 피드백 제공 전(T0)에 측정한 상태 정서, 피드백 제공 직후(T1)의 상태정서, 성별 및 성격변인들을 통제변인으로 추가하였다.

투지에 따른 T2 부정정서의 차이

1단계에서는 성별, 자존감, 성실성, 신경증, T0 부정정서, T1 부정정서를 투입하였고, 2단계에서는 투지를 투입하였다. 이 때, 2단계에서의 R² 변화량은 이전 시점의 부정정서 수준 및 다른 성격적, 인구통계학적 변인의 효과를 제거한 후에 투지가 회상 시점의 부정정서에 미치는 영

향력을 의미한다.

표 4에 제시한 바와 같이, 1단계에서의 변인들의 R² 값을 보면 회상시점(T2)의 부정정서를 유의하게 예측하는 것으로 나타났다(R² = .57, *p* < .001). 하지만 투입된 변인들의 β을 개별적으로 살펴보면 통계적으로 유의한 예측력을 가지지 않았다.

반면, 2단계에서 투지를 변수로 투입하였을 때, .078의 유의한 설명량의 변화가 있었다(*p* < .01). 투지의 β을 살펴보면, 투지가 회상 시점의 부정정서에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(β = -.56, *p* < .01). 이는 성별, 성격적 변인의 효과 및 이전 시점의 부정정서 수준의 개인별 영향을 제외한다면, 투지가 높을수록 회상 시점의 부정정서 수준이 낮음을 의미한다. 이러한 결과는 투지에 따라 회상시점의 정서반응에 차이가 나타날 것이라는 가설2를 지지하는 결과이다.

추가적인 분석으로 투지를 독립변인으로 단순회귀분석을 실시하였다. 단순회귀분석에서도 투지는 회상 시점의 부정정서(T2부정정서)와 유의하게 관련된 것으로 나타났다, (β = -.38, *p*

표 4. 투지(Grit)가 회상 시점의 부정정서(T2부정정서)에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석

단계	T2부정정서		
	β	R ²	ΔR ²
1단계		.570***	
성별	.16		
자존감	.04		
성실성	.09		
신경증	.20		
T0부정정서	.37		
T1부정정서	.27		
2단계		.648***	.078**
투지	-.56**		

주. ** *p* < .01, *** *p* < .001.

표 5. 투지(Grit)가 회상 시점의 긍정정서(T2긍정정서)에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석

단계	T2긍정정서		
	β	R ²	ΔR ²
1단계		.639***	
성별	-.10		
자존감	.08		
성실성	.03		
신경증	.18		
T0긍정정서	-.03		
T1긍정정서	.84***		
2단계		.687*	.048*
투지	.42*		

주. * *p* < .05, *** *p* < .001.

< .01).

투지에 따른 T2 긍정정서의 차이

T2 긍정정서를 종속변인으로 동일한 방식의 위계적 회귀분석을 실시하였다. 표 5에 제시한 바와 같이, 1단계에서의 변인들의 R^2 값을 보면 회상시점(T2)의 긍정정서를 유의하게 예측하는 것으로 나타났다($R^2 = .64, p < .001$). 투입된 변인들의 β 를 개별적으로 살펴보면 T1 긍정정서($\beta = .84, p < .001$)만이 통계적으로 유의한 예측력을 가졌다.

반면, 2단계에서 투지를 변수로 투입하였을 때, .048의 유의한 설명량의 변화가 있었다($p < .05$). 투지의 β 를 살펴보면, 투지가 회상 시점의 부정정서에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .42, p < .05$). 이는 성별, 성격적 변인의 효과 및 이전 시점의 긍정정서 수준의 개인별 영향을 제외한다면, 투지가 높을수록 회상 시점의 긍정정서 수준이 높음을 의미한다. 이러한 결과는 투지에 따라 회상시점의 정서반응에 차이가 나타날 것이라는 가설2를 지지하는 결과이다.

추가적인 분석으로 투지를 독립변인으로 단순회귀분석을 실시하였다. 단순회귀분석에서도 투지는 회상 시점의 긍정정서(T2 긍정정서)와 유의하게 관련된 것으로 나타났다($\beta = .39, p < .01$).

논 의

본 연구는 부정적 피드백에 대한 정서반응을 시점 별로 측정함으로써 투지에 따라 부정적 피드백에 대한 정서반응이 어떻게 달라지는가를 알아보았다. 연구 결과, 피드백을 제공한 직후에는 투지에 따른 부정 정서 반응에 차이가 없었던 반면, 피드백 회상 시점에는 투지에 따른 부정 정서 반응에 차이가 있었다. 특히나 이전 시점(T0, T1)의 부정정서 및 다른 성격변인이 회상

시점의 정서반응에 미치는 영향을 배제하였을 경우, 투지가 회상 시점(T2)의 부정정서 수준에 미치는 효과는 더욱 커졌다. 투지가 높을수록 회상 시점에서의 부정정서 강도가 상대적으로 약해졌다. 이는 투지가 높을 경우, 피드백을 받은 직후와 비교하여 회상 시에 부정정서를 덜 경험한다는 것을 의미한다. 나아가 부정정서 반응에 대한 연구 결과는 부정적 피드백과 정서반응의 관계를 투지와 시간이 조절한다는 연구 가설을 검증한다고 볼 수 있다.

반면 피드백에 대한 긍정정서 반응의 경우, 분석 방법에 따라 다소 상이한 결과가 나타났다. 먼저 이전 시점의 긍정정서 및 다른 성격변인이 정서반응에 미치는 영향을 배제한 위계적 회귀분석 결과, 직후 시점에는 투지에 따른 피드백 긍정정서 반응에 차이가 없었지만 회상 시점에는 차이가 나타났다. 투지가 높을수록 회상 시점의 긍정정서 강도가 상대적으로 강해졌다. 이는 투지가 높을수록 피드백을 받은 직후와 비교하여 회상 시에 긍정정서를 더 많이 느낀다는 것을 의미한다. 하지만 통계변인을 제외한 단순 회귀분석에서는 직후 시점과 회상 시점 모두에서 투지에 따른 피드백 긍정정서 반응 차이가 나타났다. 단순회귀분석 결과는 부정적 피드백에 대한 반응에 있어 투지의 효과가 시간의 흐름과 상관없이 나타날 수도 있다는 가능성을 제시한다. 따라서 긍정정서 반응에 대한 연구 결과는 부정적 피드백에 대한 반응에 있어 투지의 효과는 검증되었지만 시간의 영향이 분석법에 따라 다르게 나타날 수 있음을 의미한다.

하지만 본 연구는 다른 변인들의 효과를 배제한 투지의 고유한 특성이 어떠한 효과를 가지는가를 살펴보기 위한 연구였으므로 위계적 회귀분석의 결과를 보다 자세하게 논의하려고 한다. 연구 결과를 종합해보면 투지가 높을수록 직후 시점에 비해 회상 시점에 부정정서를 더 약하게 느꼈고, 긍정정서를 더 강하게 느꼈다. 투지에 따른 부정적 피드백에 대한 반응차가 시간이 흐름에 영향을 받았던 것이다. 투지에 따

라 부정적 피드백에 대한 정서적 반응이 달라졌으며, 이 관계를 시간이 조절했다고 볼 수 있다. 결국 시점별 정서 변화는 투지에 따라 피드백에 대한 정서 반응이 어떠한 양상으로 변화하는가를 알려준다.

부정적 피드백의 완충제로써의 투지

왜 투지가 높을수록 부정적 피드백에 대한 부정정서 반응이 시간이 흐름에 따라 줄어드는 것일까? 먼저 투지가 부정적 피드백의 완충제로써 작용했을 가능성이 존재한다. 서론에서 소개한 Blalock과 동료들(2015)의 최근 연구에서는 부정적인 사건과 자살성 사고(suicidal ideation)의 관계에 있어 투지가 완충작용을 한다고 밝히고 있다. 투지가 부정적 사건이 자살성 사고로 이어지는 것을 완화하는 방파제 역할을 했듯이 본 연구에서도 부정적 피드백에 대한 반응으로 부정정서가 늘어나는 것을 완화하는 완충제 역할을 했을 수 있다. 즉, 투지가 높을수록 부정적 사건의 충격이 약해진 것처럼 부정적 피드백의 충격이 시간이 흐름에 따라 약해진 것이다.

투지와 촉진초점 성향

다음으로는 투지가 높을수록 부정적 피드백에 주의를 덜 기울임으로써 영향을 적게 받았을 가능성이 존재한다. 본 연구에서는 1차 설문 시, 투지 외에 다양한 성격변인을 측정하면서 참가자들의 성향 조절초점(regulatory focus)을 측정하였다. 성향 조절초점은 Lockwood, Jordan, 그리고 Kunda(2002)의 조절초점 척도를 양윤과 김은숙(2008)의 연구에서 사용된 번역본을 통해 측정하였다. 투지와 성향 조절초점의 상관관계에 대한 추가적인 분석 결과, 투지와 촉진초점(promotion focus)의 정적 상관이 나타났다($r = .47, p < .01$). 사람들이 지닌 목표의 유형과 그 목표의 달성 방법을 설명하는 조절초점 이론(regulatory focus theory)에 따르면 촉진초점은 획득에 대한 접근과 관련되고, 예방초점(prevention focus)은 손실에 대한 회피와 관련된다(Higgins, 1997). 또한

Higgins, Shah, 그리고 Friedman(1997)의 연구에 따르면 조절초점에 따라 성공과 실패의 과제수행 피드백을 제공했을 경우, 서로 다른 종류의 감정이 유발되며 감정의 강도도 달라질 수 있다. 촉진초점의 경우 과제의 성공여부에 따라 즐거움이나 낙담을 경험하는 반면, 예방초점의 경우 과제의 실패여부에 따라 안정감이나 초조함을 경험하는 것으로 드러났다. 따라서 투지와 촉진초점 성향의 관련성은 투지가 높은 사람들이 실패의 경험보다는 성공의 획득에 집중하는 특성을 가질 수 있다는 것을 의미한다. 투지가 높은 사람들은 상당한 촉진초점 성향을 가지고, 당장의 부정적인 피드백에 연연하기보다는 장기적인 목표의 성공에 더 집중함으로써 부정정서를 더 잘 조절했을 수 있다.

투지와 낙관성

투지가 높을수록 회상 시점의 긍정정서 수준이 높았다는 점과 더불어 매 시점에서 투지와 긍정정서의 상관이 유의하게 나타났다는 결과도 눈여겨볼 점이다. Duckworth, Quinn, 그리고 Seligman(2009)의 연구에서는 투지와 낙관적 귀인 성향(optimistic explanatory style)의 관련성을 제시한다. 이 연구는 투지, 삶 만족도(life satisfaction), 낙관적 귀인 성향, 세 가지의 특성이 교육자의 수행을 얼마나 잘 예측하는지를 살펴본 연구이다. 변인간의 상관 분석 결과, 투지와 낙관적 귀인 성향 간에 정적 상관이 나타났다($r = .32, p < .01$). 이는 투지가 높을수록 낙관적인 귀인을 하는 경향이 있을 수 있음을 의미한다.

본 연구에서는 세 시점 모두에서 투지와 긍정정서 간에 유의한 정적 상관이 나타났고, 투지가 높을수록 회상 시점의 긍정정서 수준이 높았다. Duckworth와 동료들(2009)의 연구 및 본 연구 결과를 종합해보면, 투지의 피드백 정서 반응에 대한 효과는 부정정서를 효과적으로 조절하는 것뿐 아니라 긍정정서를 항상 높게 유지하려는 성향에 의해 나타났을 수 있다. 투지가 높은 사람들은 긍정성 혹은 낙관성을 가지고, 따

라서 부정적 피드백에 직면하더라도 이를 잘 극복할 수 있었을 가능성이 존재한다.

투지와 성취목표지향성

투지에 따른 피드백 정서반응의 변화는 어떤 기제로 나타난 것일까? 투지가 높은 사람들은 학습목표 혹은 숙달목표 성향(learning/mastery goal orientation)을 가진다는 연구 결과가 이를 설명할 수 있을 것이다(이수란, 2015). Diener와 Dweck(1980)의 연구 결과에 따르면, 학습목표(learning goal)를 가진 경우, 실패를 더욱 잘 정당화한다. 실제로 부정적 피드백을 받은 실험 조건에서 학습목표를 가진 아이들의 경우, 80%가 여전히 효과적인 전략을 사용하여 과제에 접근하였으며, 25% 이상이 과제의 수행을 위해 좀 더 효과적인 전략이 무엇일지를 찾아 나섰다. 반면, 수행목표(performance goal)를 가진 아이들의 경우, 부정적 피드백을 받았을 때 상당수가 효과적이지 못한 전략을 사용하는 것으로 드러났다(Diener & Dweck, 1980). 더불어 학습목표는 더 열심히, 더 현명하게 일하는 것과 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 하지만 수행목표의 경우, 단지 열심히 일하는 것과 정적 상관이 있는 것으로 드러났다. 이전의 연구 결과로 비추어볼 때, 투지가 높은 학생들은 부정적 피드백을 받았을 경우에도 시간의 흐름에 따라 이를 더 잘 정당화하여 부정정서를 덜 느끼게 되었을 수 있다. 또한 투지가 높은 학생들은 부정적 피드백의 경험을 수행 향상을 위해 좀 더 효과적인 전략을 찾고, 더 많은 노력을 하는 촉매제로 삼았을 수 있다.

결론적으로 투지가 높은 사람들은 부정적 피드백에 상대적으로 덜 영향을 받거나, 당장에는 영향을 받더라도 시간이 흐름에 따라 이를 더 잘 정당화하였을 수 있다. 이는 투지가 부정적 피드백에 대한 완충제로써 작용했음을 의미한다. 나아가 부정적 피드백에도 불구하고 투지가 높을수록 긍정 정서를 높게 유지하고, 부정정서를 잘 조절했다는 결과는 투지가 높은 사람들은

긍정성, 회복탄력성 및 정서조절 능력과 같은 특성을 가지고 있을 수 있음을 시사한다. 목표 추구의 과정 안에서 투지의 이와 같은 특성은 동기나 향후 목표의 설정에까지 영향을 미치는 것으로 추정된다. 추후 다양한 상황에 대한 정서적·인지적 반응에 있어 투지가 어떠한 작용을 하는지를 추가적으로 살펴본다면 투지의 특성을 더욱 명확하게 밝혀낼 수 있을 것이라 기대된다.

연구의 의의

본 연구는 피드백에 대한 시점별 정서반응이 투지에 따라 어떻게 달라지는지를 알아봄으로써 투지의 고유한 특성의 한 측면을 밝혔다는데 의의가 있다. 이전 연구와는 달리 시점별로 피드백에 대한 정서반응을 측정함으로써 시간의 흐름에 따른 정서 반응의 변화를 살펴볼 수 있었다. 투지와 시간이 부정적 피드백에 대한 정서반응에 영향을 미친다는 연구 결과를 통해 목표 달성의 중간 과정에서 투지의 어떠한 특성이 중요하게 작용하는지를 알아볼 수 있다.

서론에서 제시한 바와 같이 피드백에 대한 정서적 반응은 피드백과 향후 목표 설정, 태도 및 행동 의도 사이의 관계를 매개한다(Illies et al., 2010; Belschak & Hartog, 2009). 때문에 피드백에 대한 정서적 반응차이는 행동적·인지적 반응차이로 이어질 수 있을 것이다. 투지에 따른 정서 반응의 변화처럼 투지가 높은 사람과 낮은 사람은 동일한 부정적 피드백을 받더라도 정서적·인지적·행동적으로 다르게 반응할 것이라 예상된다. 때문에 부정적 피드백에 대한 정서 반응 외에도 투지에 따라 다양한 부정적 상황에서 어떠한 반응 차이가 있는가를 살펴본다면 투지가 높은 사람이 왜 실패나 역경에도 불구하고 끝까지 포기하지 않는가를 알아볼 수 있을 것이다. 나아가 투지의 고유한 특성과 기제를 추가적으로 밝혀낸다면 투지의 뛰어난 성취에 대한 예측력을 보다 잘 설명할 수 있으리라 기대된다.

또한 연구의 결과를 교육이나 훈련의 장에

서 활용할 수도 있을 것이다. 서론에서 기술한 Duckworth 등(2007)의 연구에서 투지는 사관후보생들의 지능(IQ)이나 입학성적(The whole candidate score), 성실성(Conscientiousness) 그리고 자기통제감(Self-control)에 비해 극한 훈련의 잔존율을 더 잘 예측하는 것으로 드러났다. 더불어 투지가 높을수록 부정적 피드백에 대한 반응이 시간이 지남에 따라 덜 부정적 혹은 더 긍정적으로 변했다는 것을 고려해볼 때, 투지가 높은 사람은 부정적인 상황 속에서도 긍정성을 잃지 않는다고 볼 수 있다. 반면 투지가 높지 않을 경우, 부정적 피드백을 받거나 어려움에 직면한다면 정서적으로 더 강하게 영향 받을 수 있다. 따라서 교육이나 훈련 시 특정 수행에 대한 결과를 제공할 경우, 개개인의 특성을 고려하여 성공이나 실패에 초점을 맞추기보다는 충족한 것과 보완해야 할 것에 대한 건설적인 정보를 포함한 피드백을 제공해야 할 것이다.

앞서 투지와 재능의 관계는 상관이 아주 적거나 오히려 부적 상관이 있는 것으로 밝혀졌다(Duckworth et al., 2007; 이수란 & 손영우, 2013). 그러나 이는 재능이 있는 사람이 투지가 없거나 투지 수준이 낮다는 것을 의미하는 것은 아니다. 재능이 있다고 하더라도 투지의 특성을 가지지 못한다면 뛰어난 성취를 이루기 어렵다는 것을 의미한다. 투지 척도의 구조를 살펴보면 관심의 지속성(Consistency of interests)과 꾸준한 노력(Perseverance of efforts)이라는 하위요인으로 구성된다. 결국 투지는 장기적 목표에 대한 흥미와 열정을 잃지 않고, 얼마나 꾸준하게 노력하는가에 대한 지표라고 볼 수 있다. 투지는 보통의 성격변인들처럼 타고나는 특질로 분류되지만 적절한 개입(intervention)과 교육에 의해 어느 정도 기를 수 있다는 것이 최근 Duckworth의 입장이다(Perkins-Gough, 2013). 따라서 학생들에게 투지의 중요성을 가르치고, 실패나 힘든 상황에서도 의지를 잃지 않는 힘을 기르도록 육성하는 것이 교육의 한 방향이 될 수 있을 것이다.

연구의 한계 및 후속연구의 방향

연구의 결과를 보다 폭넓게 활용하기 위해서는 몇 가지 보완점이 필요하다. 여러 시점에 걸쳐 연구가 진행되었기 때문에 실험 도중 포기하거나 탈락하는 인원이 많았고, 상대적으로 적은 수의 표본으로 결과가 도출되었다. 따라서 다양한 집단과 더 많은 참가자들로 연구를 확장한다면, 적용범위를 넓힐 수 있을 것이다. 또한 정서 반응 측정의 경우, 정서 형용사로 구성된 정서 평가질문지를 사용하여 시점 별로 참가자들이 자신의 정서 상태를 응답한 결과에 의존하였다. 때문에 실험 조건 외에 참가자의 개인적 상황 등 다른 오염변인이 작용했을 가능성이 있다. 이러한 측면을 고려하여 참가자들의 순수한 피드백 반응의 변화를 보다 정확하게 측정해낼 수 있는 방안을 고려해봐야 할 것이다.

무엇보다 중요하게 고려해야 할 점은 피드백 과제 및 피드백 내용과 실험 참가자의 장기적 목표와의 관련성이다. 본 연구에서는 참가자들의 장래희망을 조사하여 대부분의 학생들이 취업을 목표로 한다는 것을 확인하였고, 취업에 상당한 영향력을 미치는 과제라고 볼 수 있는 직무역량평가를 사용하여 이러한 한계점을 보완하려고 하였다. 하지만 투지를 가지는 영역이 개인에 따라 다를 수 있다. 따라서 Duckworth와 동료들(2007)의 연구에서 미육군사관학교의 표본을 구했던 것처럼 고시준비생이나 수험준비생과 같이 비교적 매우 유사한 목표를 가지고 있는 표본에 대해 추가 실험을 진행해본다면, 투지의 효과가 더욱 명확하게 드러날 것이다.

마지막으로 투지라는 변인 자체의 한계성이 존재한다. 이전 연구와 마찬가지로 본 연구에서도 투지는 다른 성격변인들과 상당히 높은 상관을 보였다. 특히 성실성의 경우, 투지와 상관이 .78로 매우 높았다. 이처럼 투지는 다른 변인들과 명확하게 구분되는 변인이 아닐 수 있다. 하지만 서론에서 제시한 바와 같이 투지는 다른 성격변인들과 높은 상관을 가짐에도 불구하고 장기적 목표의 성취에 대한 예측력에서 다른 변

인들에 비해 높은 예측력을 가진다(Duckworth et al., 2007; Duckworth & Quinn, 2009). 따라서 본 연구에서는 투지의 특성을 논하기 위해서는 이러한 변인들과 투지의 공통된 속성을 제외한 투지의 고유한 부분을 살펴볼 필요성을 느꼈다. 투지가 다른 성격변인들과 유사해보이지만 다른 특성을 가지기 때문에 어렵고 장기적인 목표에 대한 예측력이 높을 것이라 판단하였기 때문이다. Duckworth와 Gross(2014)의 연구에서 자기통제감과 투지가 어떻게 다른가를 밝힌 것처럼 추후 연구를 통해 투지가 다른 성격변인들과 어떠한 점에서 유사하고 구분되는가를 밝혀낸다면 투지라는 변인을 이해하는데 도움이 될 것이다.

실패는 누군가에게는 좌절과 포기로 이어지기도 하지만 다른 누군가에게는 새로운 도움닫기의 발판이 되기도 한다. 부정적 피드백의 경험을 어떻게 극복하고 어떻게 활용하느냐에 따라 같은 경험일지라도 그 경험의 의미와 가치는 달라질 것이다. 이러한 차이를 만드는 요인 중 하나가 바로 투지일 수 있다. 투지가 높은 사람들은 단기적 수행의 결과에 일희일비하기보다는 장기적 목표에 집중함으로써 뛰어난 성취를 이뤄낸다고 추정된다. 따라서 투지를 갖는 사람들의 특성이 무엇인지를 알아보는 것은 단기적으로는 부정적 상황의 극복부터 장기적으로는 목표 성취의 비결에 대한 실마리가 될 수 있다.

Galton(1892)에 의하면 뛰어난 성취와 단순한 성취 사이에는 질적인 차이가 있으며, 능력이나 재능만으로는 뛰어난 성취를 이룰 수 없다. 동일한 재능을 지니고 있다고 하더라도 누군가는 뛰어난 성취를 이루고 누군가는 이루지 못한다. 이러한 질적인 차이를 야기하는 것 중 하나가 바로 투지일 것이다. 보다 다양한 분야에서 그동안 중시되었던 지능이나 성격적 변인들 외에도 투지의 중요성을 인지하고, 투지의 다양한 특성을 탐구해 볼 필요가 있다. 투지를 이해하고, 투지를 기르는 방안을 알아낸다면 성공의 비결에 조금 더 가까이 다가갈 수 있을 것이다.

참고문헌

- 세라 루이스, 박지훈 역. (2015). 누가 더 끝까지 해내는가: 완벽한 사람들의 여덟가지 행동 법칙. 웅진지식하우스.
- 양 윤, 김은숙 (2008). 성향 및 상황 조절초점과 과제수행 피드백이 소비자 감정에 미치는 영향. 한국심리학회지: 소비자·광고, 9(3), 407-433.
- 유태용, 이기범, Michael C. Ashton (2004). 한국판 HEXACO 성격검사의 구성 타당화 연구. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 18(3), 61-75.
- 이수란 (2015). 투지와 신중하게 계획된 연습, 자존감의 수반성이 학업성취에 미치는 영향. 연세대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 이수란, 손영우 (2013). 무엇이 뛰어난 학업성취를 예측하는가? - 신중하게 계획된 연습과 투지(Grit). 한국심리학회지: 학교, 10(3), 349-366.
- 이영란 (2006). 상담자의 소진과 5요인 성격특성과의 관계. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 이은영 (1991). 자기불일치 인지기제에 따른 우울과 불안의 공존현상. 고려대학교 박사학위 논문.
- 전병제 (1974). 자아개념 측정 가능성에 관한 연구. 연세 논총, 11.
- Ames, C., & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Students' learning strategies and motivation processes. *Journal of Educational Psychology*, 80(3), 260-267.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99.
- Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (2009). Consequences of positive and negative feedback: The impact on emotions and extra role behaviors. *Applied Psychology*, 58(2), 274-303.
- Ben Saunders (2014). *To the South Pole and Back - The Hardest 105 Days of My Life*. TED.
- Blalock, D. V., Young, K. C., & Kleiman, E. M.

- (2015). Stability amidst turmoil: Grit buffers the effects of negative life events on suicidal ideation. *Psychiatry Research*, 228(3), 781-784.
- Diener, C. I., & Dweck, C. S. (1980). An analysis of learned helplessness: II. The processing of success. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(5), 940-952.
- Duckworth, A., & Gross, J. J. (2014). Self-control and grit related but separable determinants of success. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 319-325.
- Duckworth, A. L., Kirby, T. A., Tsukayama, E., Berstein, H., & Ericsson, K. A. (2011). Deliberate practice spells success: Why grittier competitors triumph at the national spelling bee. *Social Psychological and Personality Science*, 2, 174-181.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 1087-1101.
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the short grit scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91, 166-174.
- Duckworth, A. L., Quinn, P. D., & Seligman, M. E. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 540-547.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, 34, 169-189.
- Ericsson, K. A. (2006). The influence of experience and deliberate practice on the development of superior expert performance. In K. A. Ericsson, N. Charness, P. Feltovich, & R. R. Hoffman (Eds.), *Cambridge Handbook of Expertise and Expert Performance* (pp.685-706). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Ericsson, K. A., Krampe, R. T., & Tesch-Romer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*, 100, 363-406.
- Fedor, D. B., Davis, W. D., Maslyn, J. M., & Mathieson, K. (2001). Performance improvement efforts in response to negative feedback: The roles of source power and recipient Self-Esteem. *Journal of Management*, 27(1), 79-97.
- Galton, F. (1892). *Hereditary Genius: An Inquiry into Its Laws and Consequences*. London: Macmillan.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. *Personality Psychology in Europe*, 7, 7-28.
- Gollwitzer, P. M. (1993). Goal achievement: The role of intentions. *European Review of Social Psychology*, 4(1), 141-185.
- Gotlib, I. H., & Meyer, J. P. (1986). Factor analysis of the multiple affect adjective check list: A separation of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(6), 1161-1165.
- Greenberg, M. S., & Alloy, L. B. (1989). Depression versus anxiety: Processing of self-and other-referent information. *Cognition & Emotion*, 3(3), 207-223.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52(12), 1280-1300.
- Higgins, E. T., Shah, J., & Friedman, R. S. (1997). Emotional responses to goal attainment: Strength of regulatory focus as moderator. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(3), 515-525.
- Ilgen, D., & Davis, C. (2000). Bearing bad news: Reactions to negative performance feedback. *Applied Psychology*, 49(3), 550-565.

- Ilies, R., Judge, T. A., & Wagner, D. T. (2010). The influence of cognitive and affective reactions to feedback on subsequent goals. *European Psychologist*, 15(2), 121-131.
- Kaplan, A., & Maehr, M. L. (2007). The contributions and prospects of goal orientation theory. *Educational Psychology Review*, 19, 141-184.
- Kaplan, A., Middleton, M. J., Urdan, T., & Midgley, C. (2002). Achievement goals and goal structures. *Goals, Goal Structures, and Patterns of Adaptive Learning*, 21-53.
- Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119(2), 254-284.
- Larsen, R. J., & Ketelaar, T. (1989). Extraversion, neuroticism and susceptibility to positive and negative mood induction procedures. *Personality and Individual Differences*, 10(12), 1221-1228.
- Lockwood, P., Jordan, C. H., & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(4), 854-864.
- McFarlin, D. B., Baumeister, R. F., & Blascovich, J. (1984). On knowing when to quit: Task failure, self esteem, advice, and nonproductive persistence. *Journal of Personality*, 52(2), 138-155.
- McFarlin, D. B., & Blascovich, J. (1981). Effects of self-esteem and performance feedback on future affective preferences and cognitive expectations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(3), 521-531.
- Perkins-Gough, D. (2013). The significance of grit: A conversation with Angela Lee Duckworth. *Educational Leadership*, 71(1), 14-20.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*, 318-331.
- Van Dijk, D., & Kluger, A. N. (2004). Feedback sign effect on motivation: Is it moderated by regulatory focus?. *Applied Psychology*, 53(1), 113-135.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: the disposition to experience aversive emotional states. *Psychological bulletin*, 96(3), 465.
- Wyer, R. S., & Frey, D. (1983). The effects of feedback about self and others on the recall and judgments of feedback-relevant information. *Journal of Experimental Social Psychology*, 19(6), 540-559.

1 차원고접수 : 2016. 12. 11.

수정원고접수 : 2016. 06. 13.

최종게재결정 : 2016. 07. 11.

Grit as a Buffer against Negative Feedback: The Effect of Grit on Emotional Responses to Negative Feedback

Seulbee Lee* **Eunhee Bae*** **Young Woo Sohn*** **Suran Lee****

*Department of Psychology, Yonsei University

**Graduate School of Education, Baekseok University

What characteristics of grit allow people to pursue long-term goals even in the face of failures and setbacks? This study, by examining changes of negative feedback response on grit, explored the characteristics of grit. We hypothesized that emotional responses to negative feedback would be different as a function of grit and this difference would be greater as time elapses. In order to explore changes of feedback response over time, we measured emotional responses to negative feedback in two different time frames, one immediately after providing the feedback (Time 1) and the other when recalling the feedback (Time 2). When previous emotion level and confounding variables were controlled for, the results of hierarchical analysis showed that grit predicted emotion level at Time 2 with statistical significance. The results showed that people high in grit effectively reduced their negative emotion level and increased positive emotion level when they recalled the negative feedback (T2). Even when given the same negative feedback, people high in grit tend to react more positively to negative feedback than people low in grit as time elapses. This implies that people reacted to negative events differently according to their grit level. The results of this study suggest that grit acts as a buffer against negative feedback.

Keywords : Grit, Negative Feedback, Feedback Response, Feedback Recall, Emotional Response, Goal Achievement