

귀인상황의 공개성과 (집단)자아존중이 자기고양 귀인과 집단고양 귀인에 미치는 영향*

김 혜 숙

아주대학교 심리학과

본 연구에서는 자기고양 귀인(연구1)과 집단고양 귀인(연구2-연구3)이 귀인상황의 공개성과 개인차에 의해 어떻게 영향받는지를 검토하였다. 연구1에서는 개인 과제 수행 결과에 대한 자기고양 귀인이 익명의 상황에서만 나타나고 공개적 귀인 상황에서는 나타나지 않을 것이고, 이러한 경향은 자아존중감이 높은 사람들에서 더욱 뚜렷하게 보일 것이라는 가설을 검토하였다. 연구1의 결과는 그러나 가설을 부분적으로 지지하여 자신의 성공을 실패에 비해 내적으로 귀인하는 경향이 나타났는데 이러한 경향은 익명의 귀인상황에서 보다는 공개적 상황에서 더욱 뚜렷하였다. 또한, 자아존중이 높은 사람들은 귀인상황에 상관없이 자기고양적 과제 평가를 보이지만 자아존중이 낮은 사람들에 있어서는 특히 공개적 귀인 상황에서 많이 이러한 경향이 뚜렷이 나타남을 보였다. 연구2에서는 우리나라 사람들의 집단고양귀인이 보편적이어서 귀인상황의 공개성 여부에 상관없이 나타나리라는 가설을 검토하였다. 또한, 집단고양귀인은 집단자아존중이 높을수록 더욱 뚜렷하게 나타나리라고 예상하였다. 그 결과, 실험실의 집단작업 상황에서 집단고양 귀인이 뚜렷하게 나타났음을 밝혔는데, 또한 외적 귀인에 있어서는 이러한 집단고양이 공개적 귀인상황에서 익명의 귀인상황에서보다 더욱 약하게 나타나게 된다는 결과를 얻었다. 연구2에서는 또한 집단작업에 대한 동료고양적 귀인이 나타났고 이러한 경향은 공개적 상황에서 더욱 뚜렷하게 나타났음을 밝혔다. 그러나, 집단자아존중은 아무런 효과를 자아내지 못하였다. 이와같은 집단고양적 귀인은 연구3의 실생활의 상황에서도 반복되어 신뢰로운 결과임이 밝혀졌다. 이와같은 연구 결과들의 이론적·현실적 의미에 대해 논의하였다.

많은 연구들 (Bradley, 1978; Fiske & Taylor, 1991; Miller, 1976; Miller & Ross, 1975; Schlenker, Weigold & Hallam, 1990; Sicoly & Ross, 1977; Snyder, Stephan & Rosenfield, 1978)이 자기고양 귀인편파 (self-serving attribution bias)가 다양한 과제 수행 상황에서 보편적으로 나타나는 현상임을 밝혔다. 즉, 사람들은 자신에게 일어난 좋은 일이나 성공은 자기 자신의 능

력이나 노력 등의 내적 요인에 의한 것으로 귀인하고, 반면에 자신에게 일어난 실패 등의 나쁜 일에 대해서는 운이나 과제의 어려움 혹은 상황적 여건의 외적 요인으로 귀인을 하는 경향이 있다는 것이다. 이러한 현상이 나타나는 원인에 대해서는 여러가지 논의가 있어와 인지적 설명 (Miller & Ross, 1975; Ross & Sicoly, 1979)과 동기적 설명 (Bradely, 1978; Snyder 등, 1978)들이 모두 지지 증거들을 제시해 왔다. 자기고양 귀인 편파에 대한 동기적 설명들 중 가

* 본 연구는 1993년도 한국학술진흥재단의 공모과제 연구비에 의하여 연구되었음.

장 중요한 요인으로 자아존중 고양 동기를 들 수 있다 (Snyder 등, 1978). 즉, 성공을 자신의 능력덕분으로 해석하고 실패는 상황이나 운이 나쁜 것으로 해석함으로써 자신이 여전히 능력있고 가치있는 사람으로 스스로에게 간주되도록 하여 자신의 자존심을 유지시키거나 고양시킬 수 있게 된다는 것이다. 이러한 입장을 뒷받침해 주는 연구결과들은 다양하다. 예를 들어, Miller (1976)는 과제의 중요성 혹은 관여도가 커질 때 이러한 자기고양 귀인이 더 커짐을 보고하였고, Fitch (1970)는 자아존중이 높은 사람들은 낮은 사람들에 비해 실패를 더욱 외적인 원인으로 귀인하였고 반면 성공은 약간 더 내적인 요인에 의한 것으로 귀인하였음을 보였다. 또한, Greenberg, Pyszczynski와 Solomon (1982)은 이러한 자기고양 귀인이 타인이 자신의 귀인을 알 수 없는 상황에서도 나타남을 보고하였다. 즉, 자기고양 귀인이 자기 자신에게 자신을 능력있고 가치있는 사람으로 존중할 수 있도록 하기 위한 동기에서 나타난다는 것이다.

자기고양 귀인을 설명하는 또하나의 중요한 동기 요인은 자기제시 (self-presentation) 동기이다 (Bradely, 1978; Weary & Arkin, 1981). 즉, 성공을 자신의 능력이나 노력때문으로 해석하고 실패를 외적 요인에 의한 것으로 귀인함으로써 타인에게 자신을 좋게 보이게 하자는 것이다. 그러나 이러한 자기제시 동기는 귀인이 일어나는 사회적 맥락에 따라 역자기고양적인 형태로 귀인이 나타나게 하기도 한다 (Weary & Arkin, 1981). 즉, 앞으로의 과제수행이 더 있는 것이어서 관찰자가 자신의 귀인의 타당성을 검토할 수 있게 된 상황이나 사회적 규범에 의해 겸양이 요구되는 상황 등에서는 자기고양 귀인이 나타나지 않거나 역자기고양적인 귀인이 나타난다. 또한 Schlenker 등 (1990)은 자기고양 귀인이 자아존중도와 사회적 압력에 의해 달라지는 지를 검토한 결과, 높은 자존심을 가진 사람들은 사회적 압력이 큰 상황 (즉, 타인에게 좋은 인상을 남기려는 동기가 높고, 공개적인 귀인상황일 때)에서 그렇지 않은 상황에서보다 더욱 높은 자기고양 귀인을 나타내 보였으나, 자존심이 낮은 사람은 사회적 압력이 큰 상황에서 가장 낮은 자

기고양 귀인을 나타내었다. 이는 이러한 사람들이 자신감이 결여되어 있고 앞으로의 비슷한 과제수행에 대해 성공하리라는 기대가 낮기 때문에, 남에게 자신을 적극적으로 주장하기 보다는 자신을 보호하려는 자기제시 방식을 쓰기 때문이라고 연구자들은 해석하였다. 즉, 자아존중의 개인차에 따라 사회적 상황의 압력이 다른 형태의 자기제시 방식을 사용하도록 작용한다는 것이다. 마찬가지로, Schrauger (1972)의 연구에서도 자아존중이 낮은 사람들은 높은 사람들에 비해 공개적 상황에서 더욱 자기비하적 설명을 하였음을 밝혔다.

이와 같은 자기고양 귀인편파는 자기 자신에 대해서 뿐만 아니라 자신이 속한 집단에 대해서도 나타난다 (Lau & Russell, 1980; Taylor & Doria, 1981). 예를 들어, 자신이 속한 팀이 스포츠 경기에서 승리했을 때 패배했을 때보다 더욱 내적 요인에 의한 것으로 귀인하였다. 이를 집단고양 귀인이라 한다. 이러한 집단고양 귀인은 내집단 (즉, 같은 종족) 성원들의 긍정적 행동에 대해 내적 귀인을 하고 바람직하지 않은 행동에 대해서는 외적 귀인을 하는 반면, 외집단 성원의 행동에 대해서는 그러한 효과가 일어나지 않는 형태로도 나타난다 (Hewstone & Jaspars, 1982).

몇몇 연구들 (Miller & Schlenker, 1985; Streufert & Streufert, 1969; Wolosin, Sherman & Till, 1973)에서는 집단 작업의 결과에 대해 얼마나 자기 자신의 공헌 (혹은 잘못)으로 돌리는 지 혹은 팀 동료의 공헌 (혹은 잘못)으로 귀인하는 지를 비교하였다. 결과는 일관되지 않게 나타났으나 응집력이 비교적 강하지 않은 집단에서는 집단의 성공을 동료의 공헌으로보다는 자신의 공헌으로 귀인하는 한편, 실패에 대해서는 동료의 책임에 비해 자신의 책임이 적은 것으로 귀인하였다. 집단 작업에 대한 이와같은 이기적 귀인은 그러나 자신의 귀인에 대해 동료가 알게 되는 공개적 귀인 상황에서는 나타나지 않았다 (Miller & Schlenker, 1985). 사적 귀인 상황에서는 예의 자기고양 귀인이 나타났는데, 이러한 결과는 아마도 공개적 상황에서 팀동료가 듣고 있을 때 팀의 성공을 자신의 공헌으로 돌리는 것은 부정적 평가를 일으킬 수 있

기 때문일 것으로 연구자들은 해석하였다. 또한 스포츠 팀과 같이 응집력이 강한 실제 집단에서는 자기고양 귀인보다는 집단 (혹은 동료) 지향적 귀인이 나타 났다 (Taylor & Doria, 1981).

이와같은 자기고양 귀인이나 집단고양 귀인은 문화에 따라 달리 나타날 수 있다 (Markus & Kitayama, 1991). 개인의 능력을 성취에 있어서 제일 중요한 요인으로 간주하는 서구에서는 위에서 살펴본 바와 같이 자기고양 귀인이 상당히 보편적으로 나타나는 현상이다. 즉, 개인 수행에 대해서 뿐만 아니라 집단 작업에 대해서도 자기 자신의 공헌을 높이려는 방향으로 귀인하는 것이 보다 보편적으로 나타난다. 그러나 일본과 같은 집단주의적 문화권 (Triandis, Bontempo, Villareal & Asai, 1988)에서는 자기고양보다는 겸양귀인이 보다 우세하게 나타나 (Shikanai, 1978; Markus & Kitayama, 1991에서 재인용), 일본의 대학생들은 성공은 과제가 쉬웠기 때문이고 실패는 노력 부족으로 귀인하였다. 이러한 현상은 관계지향적 사회에서는 서구의 개인주의 문화권에서와는 달리, 남보다 뛰어난 능력으로 인해 자존심이 높아지기 보다는, 다른 사람과의 조화로운 관계와 타인의 인정과 그를 얻기 위한 자기통제 능력이 자존심의 근원이 되므로 나타나는 현상으로 해석되었다 (Markus & Kitayama, 1991).

본 연구에서는 우리 사회에서 자기고양 귀인과 집단고양 귀인이 어떠한 형태로 나타나는 지를 알아보고자 하였다. 보다 구체적으로, 서구 사회에 비해 보다 관계지향적 (한규석, 1991; Cha, 1994)인 우리 사회에서 자기고양 귀인과 집단고양 귀인이 나타나는 지를 검토하고 또한 이러한 귀인이 개인차 (즉, 자아존중감과 집단자아존중감)와 귀인의 공개 여부에 의해 어떻게 영향받는 지를 검토하였다. 이러한 연구 주제를 검토하기 위해 세 연구를 실시하였다. 먼저 연구1에서는 개인 과제 수행결과에 대한 귀인이 자아존중과 귀인 상황의 공개성에 의해 어떻게 영향받는지를 검토하였다. 연구2에서는 집단 과제 수행에 대한 지각에 있어서 집단자아존중과 귀인 상황의 공개성이 집단전체, 자기자신 그리고 팀동료에 대한 책

임 귀인에 어떻게 영향을 주는 지를 알아 보았다. 연구3에서는 집단고양 귀인에 대한 현장 반복 연구를 실시하였다.

연구 1

연구1에서는 개인 과제수행에 대한 자기고양 귀인이 자아존중과 귀인상황의 공개성에 의해 어떻게 영향받는지를 검토하였다. 우리 사회에서는 개인적 능력도 중시되지만 한편 서구 사회에 비해 남과의 조화로운 인간관계와 타인의 인정이 중시되며 또한 “겸양의 미덕”이 강조되어 집단주의적 가치가 존재해 와, 개인주의적 지향과 집단주의적 지향이 공존하고 있다. 우리 사회에서 특히 고등교육을 받은 젊은 사람들 사이에서는 개인주의적 가치와 집단주의적 가치가 혼재해 있는데 (차재호·정지원, 1993), 연구1에서는 우리나라 대학생들에 있어서 개인적 과제수행에 대한 귀인이 어떻게 나타날 지를 알아봄으로써 서구의 경우와는 다른 귀인 양상이 나타나는 지를 검토하였다. 연구1에서는 먼저, 자기고양 귀인은 익명의 귀인 상황에서 나타나는데, 자아존중이 높은 사람들은 낮은 사람들에 비해 자기고양 귀인을 보다 강하게 나타낼 것이라고 기대되었다. 이것은 자기의 성공을 높이고 실패의 의미를 축소하는 것은 자아존중을 유지·고양시켜 줄 수 있는데, 자아존중이 높은 사람들은 자아존중 유지와 고양에 더욱 관심을 가지고 그에 대한 동기가 높을 것이기 때문이다. 그러나 공개적 귀인 상황에서는 “겸양미덕”이나 “버는 익을수록 고개를 숙인다” 등의 사회규범에 의해 타인에게 겸손하게 자기를 제시해야 타인과의 원만한 관계와 조화를 이룰 수 있다는 사회적 압력이 커지는 상황이므로 자기고양 귀인이 별로 나타나지 않을 것이다. 즉, 공개적 귀인 상황은 자기고양적으로 귀인하여 자기를 높이고자 하는 동기와, 사회규범과 타인의 인정을 의식하여 자기제시를 함으로써 자신의 자존심을 높이려는 동기가 공존하는 상황이다. 그런데 특히 관계지향적 사회에서는 사회적 상황에 맞추어 적절히 자신을 조정·통제할 수 있는 능력과 타인의 인정이 자존심 고양의

중요한 근원이 되므로, 자아존중이 높은 사람들도 낮은 자아존중의 사람들과 마찬가지로 겸손하게 자기를 제시하려는 자기제시 방식을 쓸 것이다. 따라서 공개적 귀인상황에서는 익명의 귀인 상황에 비해, 자아존중에 따른 귀인의 차이가 나타나지 않고, 두 집단의 사람들 모두 자기고양적 귀인을 나타내지 않을 것이다. 이러한 가설들을 연구1에서 검토하였다.

방 법

피험자. 아주대학교에서 심리학개론을 수강하는 87명이 피험자로 참가하였다. 이 중 남자는 45명, 여자는 42명 이었는데 이들은 각 실험회기 당 4명 (불참자가 있는 경우로 인해 3명이 참가한 경우도 있음) 씩 참가하도록 하고 동성으로 이루어 지도록 하였다. 각 회기에서는 각 피험자가 2 (수행결과: 성공 혹은 실패)×2 (귀인상황: 공개 혹은 익명)의 어느 한 조건에 무선으로 배정되었다.

도 구

(1) 사회적 민감성 검사

이 실험에서 피험자들이 수행한 과제는 “사회적 민감성 검사”라고 소개되었다. 이 검사는 한국 심리학회에서 개발한 척도로서, 다른 사람에 대한 이해력, 사회적 상황에 대한 정확한 정확한 지각과 판단능력, 그리고 지적 능력 등을 측정한다고 설명하였다. 이 검사는 실상은 연구자가 실험을 위해 만든 것으로서, 두 유형의 과제들로 이루어 졌다. 첫번째 유형은 6개의 질문들로 이루어 졌는데, 여러 다른 상황에서 어떤 집단의 사람들이 가장 많이 응답한 보편적인 답변을 추측하는 과제이다. 예를 들어 “60세 이상 노인 100명에게 “가장 외로움을 느낄 때는 언제입니까?”라고 물었을 때 가장 많은 답변은?” 과 같은 질문이었다. 두번째 유형의 과제는 피험자들에게 3개의 가상적인 문제 상황들을 주고 각 상황에서 딜레마에 봉착한 인물에게 상담원으로서 조언을 해 주도록 한 과제이었다. 예를 들어, “S씨는 Y씨와 오랜 친구사이로, S씨는 자신이 경영하는 중소기업에 Y씨를 전무로 고용했다. 그러나 Y씨는 경영기술 부족, 대인관계 기술 부족으로 회사에 손실을 가져오고 있다. 같

등을 겪는 S씨에게 해줄 수 있는 조언은 무엇입니까?” 등이다.

(2) 과제수행 결과 피드백 용지

과제수행 결과에 대한 성공실패 조작을 위해 한국 심리학회에서 마련한 표준포에 의거했다는 채점표를 피험자에게 제시하였다. 즉, 한국심리학회에서 이전에 얻은 학생들과 상담원들의 답변 자료를 광범위하게 수집하여 마련한 기준에 의거해서 점수화한 것이라고 설명하였다. 이 피드백 용지에는 미리 무선으로 배정된 조건에 의거하여 성공조건에 피험자에게는 정상분포곡선의 상위 10%, 실패조건에는 하위 10%에 속하는 그림과 그에 대한 설명이 포함되어 있다.

(3) 귀인상황 지시문

귀인상황에 대한 지시는 별도로 한 쪽에 크게 적어 제시하였다. 익명의 귀인 상황 조건에 배정된 피험자들은 “당신이 다음 쪽에 적힌, 실험과제와 그 결과에 대해 어떻게 느끼는 지를 묻는 여러 질문들에 응답하기 전에 먼저 알려 드릴 것은, 당신의 응답은 익명으로 비밀이 보장되며, 통계처리의 자료로만 사용될 것입니다” 라는 지시를 읽었다. 공개 조건의 피험자들은 “...먼저 알려 드릴 것은 네 사람이 응답 후 하나씩 자신의 답변을 제시하고 이에 대해 논의할 것입니다”라는 지시를 읽었다.

(4) 종속변인 질문지

피험자가 수행결과에 대해 어떤 요인에 의한 것으로 지각하는 지를 묻는 4개의 귀인 질문들이 포함되었다. 즉, 수행결과가 어느 정도로 능력, 노력, 운 그리고 과제의 난이도에 의한 것으로 귀인하는 지를 각각 7점 척도로 (1=전혀 7=매우) 평정하도록 하였다. 또한, 사회적 민감성 검사가 얼마나 흥미로웠는가, 얼마나 정확하게 사회적 민감성을 측정하는지, 또한 얼마나 지적 능력을 반영하는 지를 각각 7점 척도로 평가하도록 하는 문항들이 포함되었다. 이러한 평가들은 직접적인 귀인평정은 아니지만 피험자들의 자기고양이나 자아방어의 또다른 표현으로 간주될 수 있다.

(5) 자아존중감 척도

Rosenberg (1965)에 의해 개발된 self-esteem scale을

이주일 (1988)이 한국 실정에 맞도록 번안한 10문항으로 이루어진 자아존중감 척도를 사용하였다. 각 문항에 대한 응답은 4점 척도 (1=전혀, 4=매우)를 사용하도록 하였다.

절 차. 피험자들은 4명씩 집단으로 실험에 참여하였다. 먼저 피험자들에게 실험의 목적이 대학생들의 사회적 민감성을 비교 측정하는 것이라고 지시하였다. 사회적 민감성 척도는 한국심리학회에서 개발한 타당도가 높은 척도로서 다른 사람에 대한 이해력, 사회적 상황에 대한 정확한 지각과 판단능력, 그리고 지적 능력 등을 측정한다고 설명하였다. 이러한 지시는 과제에 대한 피험자의 관심을 높이기 위해서 포함되었다. 그런 다음 피험자들은 사회적 민감성 검사를 약 15분 동안 수행하였다. 검사후 실험보조자가 규준표를 넘기며 채점하는 듯한 제스처를 쓰고 있는 동안 (약 10분) 피험자들은 낱말만들기 과제를 수행하였다. 그리고 나서 실험자가 채점 결과를 적은 종이를 피험자에게 전달하였다. 앞에서 기술한 바와 같이 성공조건인 피험자에게는 이전의 답변자들의 결과에 의거한 규준과 비교할 때 상위 10%안에 드는 좋은 성적을 얻었음을 알려 주었고, 반면 실패조건인 피험자들에게는 하위 10%에 속하는 결과라고 하였다. 그 후 피험자들은 종속질문지에 응답하였는데, 그러기 전에 각 승패조건에 속한 피험자들 중 반의 피험자들은 자신들의 응답을 다른 피험자들 앞에서 하나씩 공개하고 그에 대해 토론하게 될 것이라는 지시가 적힌 종이를 받았고, 나머지 반의 피험자들은 자신들의 응답이 통계처리의 자료로만 사용되어 비밀이 보장된다는 지시를 읽었다. 그리고 나서 피험자들은 4개의 귀인 질문들과 사회적 민감성 검사에 대한 지각을 묻는 3문항들이 적힌 종속질문지에 응답하였다. 마지막으로 피험자들은 자아존중감사 문항들에 응답하였고, 또한 실험에 대해 어떻게 느끼는 지를 기술하였다.

결과 및 논의

자아존중감사 점수 평균을 기준으로 하여 피험자 집단을 낮은 자아존중 ($M \leq 2.9$) 집단과 높은 자아

존중 ($M > 2.9$) 집단으로 구분하였다. 종속변인 문항들에 대한 분석은 2 (수행결과: 성공 혹은 실패)×2 (귀인상황: 공개 혹은 익명)×2 (자아존중:저 혹은 고)의 삼원 변량분석을 실시하였다.

(1) 귀인평정

먼저 표 1에 수행결과에 따른 능력·노력·운·과제난이도의 귀인평정 평균이 나타나 있다. 이에서 볼 수 있듯이, 성공한 결과나 실패한 결과 모두에 있어 노력귀인 점수가 가장 높게 나타나 Lee, Ichikawa & Stevenson (1987, Stipek, Weiner & Kitayama, 1989에서 재인용함)이 얻은 중국의 경우와 비슷하게 우리나라 대학생들도 수행결과에 있어 가장 중요한 요인은 노력이라고 본다는 것을 알 수 있다. 자신의 수행결과를 능력, 노력, 운, 그리고 과제의 어려운 정도에 귀인하는 정도에 대해 삼원 변량분석을 실시한 결과, 수행 결과를 능력에 의한 것으로 귀인하는 경향은 예상대로 성공했을 때 ($M=3.95$) 실패한 경우 ($M=3.16$) 보다 더욱 뚜렷하게 나타나 ($F(1,79)=5.40, p<0.05$) 피험자들이 자기고양 귀인을 하였음을 알 수 있다. 그러나 이 경우, 평균점수는 7점 척도의 중간점수 이하였다. 운에 대한 귀인의 경우에는 자아존중의 주효과만 나타나 ($F(1,79)=7.86, p<0.01$), 예상대로 자아존중이 낮을 때 ($M=2.52$) 높을 때 ($M=3.43$)보다 더욱 수행결과를 운에 의한 것으로 귀인하였다. 그 외에는 유의미한 결과가 나타나지 않았다.

다음, 능력과 노력에 대한 귀인 평정을 합하여 내적 귀인 점수로 삼고, 운과 과제난이도 귀인 평정점수를 합하여 외적 귀인 점수로 삼아 각각에 대한 삼

표 1. 수행결과에 따른 능력·노력·운·과제난이도 귀인 평정 평균 (연구1)

수행 결과 (n)	능력 ^a	노력	운	과제난이도
성 공 (44)	3.96	6.02	2.93	3.89
실 패 (43)	3.16	5.65	2.95	3.77

주 1. 모든 평정은 7점 (1=전혀, 7=매우) 척도 평정 평균임. 이하 모든 주를 생략함.

2. ^a: 수행결과 주효과

원변량분석을 실시하였다. 그 결과, 내적 귀인 평정에 대해서 수행결과의 주효과 ($F(1,79)=7.95, p<0.01$), 자아존중 요인의 주효과 ($F(1,79)=4.88, p<0.05$) 그리고 수행결과×귀인상황의 상호작용 효과가 유의미하였다 ($F(1,79)=4.00, p<0.05$). 표 2에 세 독립 변인에 따른 내적·외적 귀인 점수와 과제평가 점수들이 나타나 있다. 표2에 나타나 있는 바와 같이 우선, 성공했을 때 ($M=4.99$) 실패한 경우 ($M=4.41$)보다 더욱 내적인 요인에 의한 것으로 귀인하는 자기고양적 귀인이 나타났다. 또한, 이러한 귀인 경향은 익명의 귀인 상황 (성공 $M=4.81$, 실패 $M=4.59$)에서보다 공개적으로 (성공 $M=5.15$, 실패 $M=4.21$) 귀인할 때 더욱 뚜렷이 나타났다 (단순주효과 익명, $F(1,79)<1$; 공개 $F(1,79)=11.14, p<0.01$). 이러한 결과는 서구인과 마찬가지로 우리나라 사람들도 자기고양 귀인을 나타내는데, 이러한 경향은 남이 듣는 상황에서 더욱 뚜렷하여 남에게 자신의 능력을 높게 제시하려는 형태로 나타나 가설과는 일치하지 않는 결과임을 알 수 있다. 즉, 남이 듣고 있을 때는 사회적 민감성 검사에서의 성공적 수행을 실패의 경우보다 더욱 내적 요인에 의한 것으로 귀인하여 자신을 좋게 보이려는 경향이 나타났다. 마지막으로, 자아존중이 높은 사람들은

($M=4.93$) 낮은 사람들 ($M=4.44$)보다 더욱 내적 귀인을 하였다.

외적 요인에 대한 귀인의 경우에는 자아존중의 주효과 ($F(1,79)=7.06, p<0.01$)와 수행결과×자아존중의 상호작용효과 ($F(1,79)=4.22, p<0.05$)가 유의미하였다. 표 2에 나타나 있는대로, 자아존중점수가 낮은 사람들이 높은 사람들보다 수행결과를 더욱 외적 요인에 의한 것으로 귀인하였는데, 이러한 경향은 실패상황 ($F(1,79)<1$; 낮은 자아존중 $M=3.43$, 높은 자아존중 $M=3.29$)에서 보다 성공상황 ($F(1,79)=11.21, p<0.01$; 낮은 자아존중 $M=4.0$, 높은 자아존중 $M=3.0$)에서 더욱 그러하였다. 즉, 자아존중이 낮은 사람들은 높은 사람에 비해 자신의 성공을 외적 요인에 의해 나타난 것으로 보는 경향이 강하다.

(2) 과제 평가

과제의 사회적 민감성 측정의 정확성, 과제 흥미성, 그리고 지적 능력 측정 정도의 평가에 대해 삼원 변량분석을 실시하였다. 먼저 얼마나 실험의 과제가 사람들의 사회적 민감성을 정확히 측정하는 지에 대한 평가를 분석한 결과, 자아존중의 주효과, $F(1,79)=6.76, p<0.01$, 수행결과와 귀인상황의 상호작용 효과, $F(1,79)=5.14, p<0.05$, 그리고 수행결과, 귀인상황과 자

표 2. 수행결과, 귀인상황과 자아존중감 수준에 따른 내적·외적 귀인평정 평균과 과제의 정확성·흥미성 평가 평균 (연구1)

자아존중		귀인상황	수행결과 (n)	내적귀인 ^{ad}	외적귀인 ^e	정확성 ^{adf}	흥미성 ^{af}
상	익명	성공	12	5.0	3.04	4.67	5.42
		실패	10	4.85	3.45	4.10	4.20
	공개	성공	14	5.11	2.96	4.64	4.29
		실패	11	4.68	3.13	3.91	5.00
하	익명	성공	9	4.56	3.89	3.00	3.67
		실패	12	4.38	3.54	3.83	4.00
	공개	성공	9	5.22	4.11	4.56	4.67
		실패	10	3.70	3.30	3.00	2.90

주. ^a: 수행결과 주효과

^b: 귀인상황 주효과

^c: 자아존중 주효과

^d: 수행결과 × 귀인상황

^e: 수행결과 × 자아존중

^f: 수행결과 × 귀인상황 × 자아존중

자아존중의 삼원 상호작용효과, $F(1,79)=3.89, p<0.05$ 가 유의미하게 나타났다. 표 2에 세 독립변인에 따른 정확성 평가의 평균이 나타나 있다. 이에서 보면, 자아존중감이 낮은 사람들은 익명의 상황에서는 실패했을 때 성공했을 때보다 이 과제가 더 정확하다고 평가하여 역자기고양적 평가를 하는 경향이 있었는데, 공개적 귀인의 상황에서는 반대로 실패의 경우 성공의 경우보다 과제가 덜 정확하다고 깎아내렸다(단순 상호작용효과 $F(1,79)=8.33, p<0.01$). 자아존중감이 높은 사람들은 귀인상황에 상관없이 성공의 경우 실패했을 때보다 과제가 더 정확히 사회적 민감성을 측정한다고 평가하였다(단순 상호작용 $F<1$). 이러한 결과는 자아존중감이 높은 사람들은 평가상황에 상관없이 자신의 성공을 실패보다 더욱 정확하게 결과로 평가하였으며, 반면 자아존중감이 낮은 사람들은 익명 평가에서는 역자기고양적으로 평가하고 반대로 공개 평가의 상황에서는 성공적 결과는 더욱 정확하고 실패의 결과는 덜 정확하다고 평가하여 자기고양적 평가를 하였음을 알 수 있다.

과제의 흥미성에 대한 평가를 분석한 결과, 유의미한 삼원 상호작용 효과가 나타났다. $F(1,79)=12.92, p<0.01$. 표 2에 평정 평균이 나타나 있듯이, 낮은 자아존중감을 가진 사람들은, 정확성의 평가와 비슷하게, 익명의 경우에는 성공했을 때보다는 실패했을 때 과제가 더 흥미롭다고 하는 경향이 있었으나 공개적 평가의 경우에는 성공했을 때 실패했을 때보다 과제가 더욱 흥미롭다고 평가하였다(단순 상호작용 $F(1,79)=6.45, p<0.05$). 자아존중감이 높은 사람들은 낮은 자아존중감의 사람들의 평가와 반대의 형태의 평가를 나타 내었다. 즉, 익명 평가의 경우에는 성공했을 때 실패했을 때보다 과제가 더욱 흥미롭다고 평가하였으나 공개 평가의 경우에는 그 반대로 실패했을 때 더욱 흥미롭다고 평가하는 경향이 있었다(단순 상호작용 $F(1,79)=6.51, p<0.05$). 과제수행이 지적 능력을 반영하는 정도의 평가에 대한 분석은 아무런 유의미한 효과를 얻지 못하였다.

요약하면, 이러한 결과는 우리나라 대학생들도 서구 사람들과 마찬가지로 성공에 대해 실패에 대해서

보다 더욱 능력 요인에 의한 것으로 해석하는 자기고양 귀인을 나타내었다. 이와같은 자기고양귀인 경향은 익명의 귀인 상황에서도 공개적 귀인 상황에서 더욱 뚜렷이 나타났다. 이와같은 귀인경향은 가설과는 달리, 우리나라 사람들도 타인앞에서 자신의 성공에 대해 실패에 대해서보다 더욱 내적인 요인에 의한 것으로 귀인함을 나타낸다. 이것은 우리나라 젊은이들이 적어도 개인과제수행에 대한 해석을 함에 있어서는 개인주의적 경향을 나타냄을 보여준다. 또한, 일반적으로 자아존중이 낮은 사람이 높은 사람에 비해 자신의 성공을 실패보다 더욱 외적 요인에 의한 것으로 귀인해 자기고양적 귀인을 덜 나타내었다. 한편, 간접적인 형태의 자기고양을 알아보는 과제평가의 결과는 보다 세분화된 정보를 제공해 주었다. 즉, 익명의 평가 상황에서는, 과제의 흥미도에 대한 평가나 과제의 정확성 평가에 있어서 자기고양 경향은 자아존중이 높은 사람들에서 낮은 사람들에 있어서보다 더욱 강하게 나타났다. 이러한 경향도 서구의 연구 결과와 유사하다. 그러나, 공개적 귀인 상황에서는 자아존중이 높은 사람들은 익명의 귀인 상황과 비슷한 형태의 과제 정확성 평가와 흥미성 평가를 보였는데 반해, 자아존중이 낮은 사람들은 익명의 상황에 비해 오히려 더욱 자기고양적으로 되었다. 이와같은 과제평가 경향은 실상, 비록 유의미한 삼원 상호작용은 나타나지 않았지만, 내적귀인 점수(표 2 참조)에서도 나타나는 경향이 있었다. 즉, 자아존중이 높은 사람들은 귀인 상황에 관계없이 성공을 실패보다 더 내적으로 귀인하는 경향성을 나타냈지만, 자아존중이 낮은 사람들은 공개 상황에서 특히 성공은 더욱 내적 요인에 의한 것으로 보고 반면 실패에는 내적 요인의 영향을 덜 인정하는 경향성을 그 평균의 방향에서 엿볼 수 있다. 즉, 피험자들 중 낮은 자아존중을 가진 사람들은 과제 수행결과에 대한 내적귀인에 있어서나 과제의 정확성과 흥미도 평가에 있어서 익명의 귀인상황에서도 공개적 상황에서 성공을 더욱 유리하게 해석하고 실패에 대해서는 더욱 방어적으로 반응하였다. 낮은 자아존중감을 가진 사람들이 나타내는 이러한 결과는 Schlenker 등 (1990)

연구 2

의 연구에서 보고된, 특히 과제 수행 실패의 경우에, 공개적 귀인상황이고 다른 사람에게 잘 보이려는 동기가 높을수록 (즉, 사회적 상황의 압력이 커질수록) 자아존중이 높은 사람들은 그 결과를 더욱 자기고양적으로 평가하는 데 반해 자아존중이 낮은 사람들은 오히려 덜 자기고양적 혹은 덜 방어적 귀인을 보인 결과와는 상반된다.

이러한 결과는 우리나라 사람들 중 자아존중이 낮은 사람들은 성공에 대해 실패에 대해서보다 자기 자신의 능력과 가치를 높이는 방향으로 스스로 생각하지는 않지만, 타인에게 자신의 수행결과를 설명할 때는 성공에 대해 자신을 높이고 실패에 대해서는 방어적으로 되는 자기체제적 귀인을 함을 보여 준다. 이것은 자아존중이 낮은 사람들은 자신에 대한 자신감이 없는 사람들인데, 남들앞에서는 오히려 더욱 자신을 과시하고 방어하는 행동으로 자신감의 결여를 감추려고 함을 시사한다. 즉, 특히 공개 설명의 상황에서 자아존중감이 낮은 사람들이 뚜렷한 자기고양적 과제평가를 보이는데 이러한 평가는 사회적 상황에서의 자존감의 고양으로 연결되지는 않는 걸로의 과시나 허세의 자아방어 (박영숙, 1993)의 형태로 볼 수 있다. 따라서 자기고양적 귀인이 후일의 성공에 대한 기대를 높여 주고 통제감을 갖도록 하여 적응에 도움이 될 수 있는 것은 (Schaufeli, 1988; Taylor & Brown, 1988), 우리의 경우에도 여전히 자아존중감이 높은 사람들에 한정된 것일 수 있다. 자아존중감이 낮은 사람들이 타인앞에서 이러한 자기고양적 귀인을 하고 싶을 때 실제로 그러한 귀인이 적응과 자존심의 고양·유지에 얼마나 도움이 될지 의심스럽다. 그러나 이러한 추론은 후속 연구에서 검토해 보아야 할 중요한 과제이다.

요약하면, 연구1의 결과는 우리 대학생들은 적어도 개인 과제수행에 있어서는 수행 결과에 대한 자기고양적 설명을 하고, 타인이 듣는 상황에서도 “겸양덕” 등의 사회규범에 의해 이러한 경향을 통제하고 절제하기 보다는 더욱 뚜렷이 자기를 긍정적으로 제시하고자 하여 개인주의적 지향을 나타내었음을 보여 준다.

연구2에서는 집단고양 귀인-집단 작업의 성공을 실패에 비해 더욱 집단의 능력과 노력으로 귀인함이 나타나는 지를 알아 보았다. 또한 집단 작업에 대해 자신의 영향과 팀 동료의 영향 중 어느 쪽이 그 영향력이 컸다고 느끼는 지를 검토해 집단 작업에 대한 자기고양 귀인과 집단 (동료) 지향적 귀인의 경향을 비교해 보고자 하였다. 이와같은 비교는 집단작업에서 귀인자의 공헌 (혹은 책임)을 따로 분리하여 비교하도록 하는 것이므로 보다 뚜렷이 집단작업에 대한 자기고양 경향과 집단지향적 귀인 경향을 비교 검토하도록 해 준다. 또한, 연구1에서와 마찬가지로 이러한 집단고양 귀인이 개인차 (즉, 집단자아존중)와 귀인 상황의 익명성에 의해 어떻게 영향받는 지를 알아 보았다. 집단자아존중 (Crocker와 Luhtanen, 1990)은 일반적으로 자신이 속한 집단에 대해 얼마나 만족하며 가치를 부여하는가에 있어서의 개인차를 의미한다. 즉, 한 개인이 일반적으로 집단 성원으로서 가지는 자부심과 만족감 및 존중감을 말한다. 집단자아존중이 높은 사람들은 따라서 집단지향적 귀인을 더욱 강하게 보이리라고 기대되었다. 이러한 연구 주제를 검토하기 위해 연구2에서는 다른 집단과 경쟁하기 위해 팀 성원들이 협동하여 작업한 다음 그 결과를 각 집단의 성원들이 어떻게 귀인하는 지를 알아 보았다. 연구2에서 연구1과 달리 경쟁 상황을 도입한 것은 집단에 대한 개입을 높이기 위해서였다. 서구에 비해 상대적으로 집단주의적 경향이 강한 우리나라 사람들에 있어 집단고양적 귀인 (즉, 성공에 대해 실패에 대해서보다 더욱 내적 귀인을 함)은 보다 보편적으로 나타날 것인데, 이러한 경향은 집단자아존중이 높은 사람이 그렇지 않은 사람보다 더 강하게 나타내 보일 것이라고 예상되었다. 또한, 이러한 집단고양적 귀인은 자기고양 귀인과 달리 자신을 직접 높이는 것이 아니고 자신이 속한 집단을 높이는 것이므로, 또한 우리사회와 같이 집단주의적 사회에서는 자신이 속한 집단에 가치를 부여하는 행동이

오히려 당연하고 성실한 행동으로 간주될 수 있으므로 공개적 집단고양을 규제하는 사회적 압력이 그다지 크지 않을 수 있다. 따라서 귀인 상황의 공개성이 집단고양 귀인에 그다지 영향을 미치지 않으리라고 예상된다.

집단 작업에 대해 자신과 팀 동료의 영향력을 평가함에 있어서도, 집단자아존중이 높을수록 자기고양적 귀인보다는 동료지향적 귀인을 하게 될 것이다. 또한, 익명의 귀인상황에서보다는 공개적 상황에서 이러한 집단지향적 귀인 (즉, 역자기고양적 귀인)이 더욱 강하게 나타날 것이다. 이것은 공동작업에 대한 이기적 귀인은 “겸양지덕” 혹은 관계지향적 사회규범에 더욱 어긋나기 때문에 공개적 귀인상황에서는 그만큼 더욱 큰 사회 압력이 지각될 것이기 때문이다.

방 법

피험자. 아주대학교에서 심리학 개론을 수강하는 학생 80명 (남자 40명, 여자 40명)이 실험에 참여하였다. 이들은 각 실험 session마다 4명의 동성의 집단으로 실험에 참여하였고 서로 모르는 사이였다. 이들은 두명씩 짝을 지워 각각 집단을 이루어 서로 경쟁하도록 되었다. 이들 중 한 집단은 성공적 수행 집단으로 나머지 팀은 실패 집단으로 무선 배정되었으며 각 팀에서 한 명은 공개적 귀인 상황으로 다른 한 명은 익명의 귀인 상황으로 배정되었다.

도 구. 피험자들은 작은 책자를 통해 실험의 지시문과 과제의 성격 그리고 귀인상황에 대한 정보를 얻었고 또한 종속질문에 반응하였다.

(1) 지시문

먼저 첫 쪽에는 실험의 목적을 집단의 문제해결 과정에 영향을 미치는 요인들에 대한 것으로 소개하고 두 사람이 한 집단을 이루어 두 집단이 서로 경쟁적으로 어떤 과제를 수행할 것이라고 설명하였다. 또한 어느 팀이 이기고 졌는 지에 대한 과제수행 결과는 과제 수행을 마친 후에 알려줄 것이라고 지시하였다.

(2) 과제의 성격: 낱말만들기 과제

그 다음 쪽에는 과제의 성격을 소개하였는데 어떤

단어에 포함된 자음과 모음을 결합하여 가능한 한 많은 단어를 만들어 내는 과제로 설명하였다. 두 사람이 협동해서 낱말을 만들어 내어 한 종이에 팀의 답변을 같이 적어 내도록 지시하고, 두 팀이 경쟁하여 특이한 단어를 많이 만들어 내는 팀이 이기게 된다고 지시하였다. 특이한 단어의 기준은 이전의 팀들의 답변 중에서 25%의 팀들에서만 나왔던 단어들로 삼는데 이에 대한 기준표는 한국 심리학회에서 만들어진 것이라고 설명하였다.

(3) 과제수행 결과에 대한 정보 쪽지

과제수행 결과에 대해서는 실험보조자가 실험자에게 결과에 대한 정보를 정상분포 곡선 상에 그려서 쪽지로 전달하였다. 이것은 실제로는 아무런 의미가 없는 것으로, 피험자들에게 수행결과가 실제로 채점된 것으로 보이기 위한 것이었다.

(4) 귀인 상황 지시

연구1에서와 같이 피험자들의 받은 과제수행 결과에 대해 그들이 어떻게 느끼는 지에 대한 그들의 응답은 익명으로 비밀이 보장되어 아무도 알지 못하며 통계처리용으로만 사용된다고 적힌 지시를 읽었고, 나머지 받은 네명이 서로 자신의 응답을 공개하고 토의할 것이라는 지시를 읽었다.

(5) 종속 질문지

종속 질문들은 크게 세가지로 구분될 수 있다. 먼저, 과제의 성격에 대한 지각을 묻는 질문들로, 과제의 흥미성과 언어 능력 반영 정도에 대해 평가하도록 한 문항들이다. 그다음, 집단의 수행결과가 어느 정도로 집단의 능력, 노력, 운, 과제난이도 혹은 상대 팀의 실력때문으로 귀인하는지에 대한 질문들이다. 또한, 수행결과에 대한 안정성에 대한 질문이 포함되었는데, 다시 한번 과제를 수행한다면 어느 정도로 자신의 팀이 승리할 것이라고 생각하는 지를 묻는 문항이었다. 세번째 유형의 질문들은 네 문항으로 이루어 졌는데 수행결과가 어느 정도로 자신의 능력, 노력, 팀파트너의 능력 혹은 노력에 의해 결정되었고 보는 지를 평가하도록 한 문항들이었다. 모든 질문들에 대한 답변은 7점 척도 (1=전혀, 7=매우)를 사용하도록 하였다.

(6) 집단자아존중 척도

Luhtanen과 Crocker (1990)가 개발하고 김혜숙 (1994)이 한국형으로 만든 한국집단자아존중 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 14문항으로 이루어졌고, 네개의 하위척도 (즉, 공격 집단자아존중 하위척도, 사적 집단자아존중 하위척도, 멤버십 하위척도 및 정체적 집단자아존중 하위척도)들로 이루어져 있다.

절 차. 피험자들이 실험실에 도착하면 한 책상에 각각 두명씩 마주보며 앉도록 하였다. 실험자는 무선으로 어느 한 집단에 승리 조건을 배정하고 다른 집단에는 패배 조건을 배정하였다. 또한 각 집단의 각 성원에 임명의 귀인 상황이나 공개적 귀인 조건을 무선으로 배정하였다. 각 배정된 조건에 따라 피험자들은 해당 실험척자를 받았다. 피험자들은 우선, 실험의 목적에 대해 “집단의 문제해결과정에 대한 연구로 집단 수행의 여러 결정 요인들에 대해 알아보고자 하는 것”이라는 설명을 들었다. 또한, 피험자들이 이 실험에서 할 일은 어떤 과제를 팀으로 수행하는 것인데, 두 팀이 서로 경쟁하여 어느 한 팀이 이기면 다른 팀이 지게 된다고 하였다. 과제를 수행한 다음에 피험자들은 그에 대한 결과를 듣게 될 것이고, 그리고 나서 그 과제에 대해 또 실험에 대해 어떻게 느끼는 지를 묻는 여러 질문들에 응답하는 것이 그들이 이 연구에서 할 일이라고 지시하였다.

그리고 나서 피험자들은 과제의 성격과 채점 방식에 대한 설명을 들었다. 그들이 수행할 과제는 낱말 만들기 과제로 낱말의 자음과 모음을 조합하여 가능한 한 창의적인 말을 많이 만들어 내는 것이라고 지시하였다. 그 다음에 피험자들은 낱말만들기 과제를 한 낱말 당 약 7분씩 두 낱말에 대해 수행하였고, 실험보조자가 이에 대해 한국심리학회에서 마련했다는 규준표를 들추면서 채점하는 흉내를 내었다. 그리고 나서 실험보조자는 그 결과를 쪽지에 적어 실험자에게 건네어 주었다. 실제로 채점된 것처럼 하기위해 이 쪽지에는 정상분포 곡선에 각 집단의 수행 성적을 표시하였고, 실험자는 피험자가 이를 볼 수 있도록 책상위에 놓고 그 결과에 대해 “A집단이 이기고

B집단이 졌습니다”와 같이 발표하였다. 그리고 나서 피험자들은 과제와 실험에 대해 그들이 어떻게 느끼는 지를 묻는 질문들에 응답해 달라고 요청되었는데, 그러기 전에 배정된 조건에 따라 실험 책자에서 그들의 응답이 공개될 것이라고 읽거나 혹은 익명으로 비밀이 보장될 것이라는 것을 읽었다. 그리고 나서 그들은 종속 질문들에 응답하였고, 마지막으로 자아존중 척도와 집단자아존중 척도에 응답하였다.

결과 및 논의

종속 측정들을 크게 세 부분으로 분류하여 검토해보았다: 집단 수행에 대한 귀인판단, 자신과 팀동료의 수행에 대한 귀인판단, 그리고 과제에 대한 평가. 각각의 종속측정치에 대해 수행결과 (2), 귀인상황 (2)과 집단자아존중 (2)의 삼원 변량분석을 실시하였다. 집단자아존중 점수는 중앙치 (median=5.25)보다 작은 점수를 가진 집단을 낮은 집단자아존중 집단으로 하고 중앙치보다 큰 점수를 가진 집단을 높은 집단자아존중 집단으로 삼았다.

(1) 집단 수행에 대한 귀인 판단

집단의 수행 결과가 얼마나 집단의 능력, 노력, 운 그리고 과제의 난이도 때문으로 생각하는 지를 분석해 본 결과, 먼저 능력과 노력 귀인평정에 있어 수행 결과의 주효과가 나타 났다 (능력 귀인 $F(1,72)=3.97$, $p<0.05$; 노력 귀인 $F(1,72)=14.47$, $p<0.01$). 또한 운에 대한 귀인에 있어서도 수행결과와 주효과가 유의미한 경향을 나타내었다, $F(1,72)=3.70$, $p<0.06$. 표 3에 각 귀인판단의 평균이 수행결과와 귀인상황에 따라 나타나 있다. 표 3에 나타나 있는 대로, 집단고양 귀인이 뚜렷이 나타났다. 즉, 사람들은 집단의 승리에 대해서 실패에 대해서보다 더욱 자신의 집단의 능력 ($M=4.88$ 대 4.08)과 노력 ($M=5.48$ 대 4.23)이 뛰어나기 때문이라고 귀인했고, 반면 집단이 승리한 경우보다 실패한 경우에 그 결과가 더욱 운에 의해 나타난 결과로 책임을 돌렸다 ($M=3.6$ 대 4.15). 과제난이도에 대한 귀인판단에 있어서는 수행결과와 귀인상황의 상호작용이 유의미한 효과를 나타내었고 ($F(1,72)=4.16$, $p<0.05$), 또한, 귀인상황과 집단자아존중의 상호

표 3. 집단과제수행 결과와 귀인상황에 따른 능력·노력·운·과제난이도·내적·외적 귀인 평정 평균(연구2)

귀인상황	수행결과	(n)	능력 ^a	노력 ^a	운 ^a	과제 ^d	내적 ^a	외적 ^d
익명	승리	20	4.90	5.60	3.40	3.75	5.25	3.55
	패배	20	3.80	4.45	4.50	3.60	4.13	4.00
공개	승리	20	4.85	5.35	3.80	3.95	5.10	3.68
	패배	20	4.35	4.00	3.80	2.65	4.18	3.31

주^a : 수행결과 주효과

^d : 수행결과 × 귀인상황

작용이 유의미하였다 ($F(1,72)=5.09, p<0.05$). 표 3에서 보면, 익명의 상황에서는 승패에 따라 과제특성으로의 귀인평정이 다르지 않았는데 ($F(1,72)<1$), 공개적 귀인상황에서는 성공에 대해 실패에 대해서보다 더욱 과제난이도에 의한 것으로 귀인하여 역집단고양적 (혹은 겸양) 귀인이 나타났다 ($F(1,72)=8.04, p<0.01$). 귀인상황과 집단자아존중과의 상호작용 효과는 낮은 집단자아존중의 사람에게 있어서는 귀인상황에 상관없이 비슷한 정도로 과제난이도 귀인평정 (익명 $M=3.28$, 공개 $M=3.36$)을 하였으나 ($F(1,72)<1$), 높은 집단자아존중의 사람들은 익명의 상황에서 공개 상황에서도 다 더욱 높은 과제 귀인의 경향을 보였음을 나타내었다 (익명 $M=4.00$, 공개 $M=3.22$; $F(1,72)=2.89, p>0.05$).

다음, 능력귀인 평정과 노력귀인 평정 점수를 합하여 내적 귀인 점수로 삼고, 운귀인과 과제난이도 귀인 점수를 합하여 외적 귀인 점수로 삼아 각각에 대해 삼원 변량분석을 실시하였다. 그 결과, 내적 귀인 평정에 대한 수행결과의 주효과가 유의미하였다, $F(1,72)=15.54, p<0.01$. 이러한 결과는 가설대로 승리 ($M=5.18$)한 집단이 패배 ($M=4.15$)한 집단에 비해 수행결과가 더욱 자신들의 능력과 노력에 의해 얻어진 것으로 귀인하여 집단고양 귀인 평가를 했다는 것을 보여 준다. 외적 귀인 평정에 대한 분석 결과, 유의미한 수행결과와 귀인상황의 상호작용이 나타났다, $F(1,72)=3.97, p<0.05$. 이러한 결과는 표 3에서 볼 수 있는 바와 같이, 승리한 경우에는 귀인상황의 효과가

외적 귀인에 별로 영향을 미치지 않았는데 ($F(1,72)<1$) 패배한 경우에는 익명의 귀인상황에서 공개 상황에서서보다 이 패배를 더욱 외적으로 귀인하는 집단고양 귀인을 나타내었음 ($F(1,72)=5.2, p<0.05$)을 보여 준다. (2) 자신과 팀 동료의 수행결과에 미친 영향에 대한 귀인

수행 결과가 어느 정도로 자신의 능력이나 노력 혹은 팀 동료의 능력이나 노력으로 귀인될 수 있는지에 대한 평정에 대해 각각 분석하였다. 표 4에 그 평정 평균이 수행결과와 귀인상황에 따라 나타나 있다. 먼저, 수행결과를 자신의 노력으로 귀인하는 것에 대해 수행결과 ($F(1,72)=5.68, p<0.05$)와 귀인상황 ($F(1,72)=4.66, p<0.05$)의 주효과가 유의미하였다. 이러한 결과는 승리한 경우 ($M=4.75$) 패배한 경우 ($M=4.20$)보다 더욱 자신이 노력했기 때문에 나타난 결과라고 평가했고, 또한 익명의 귀인 상황 ($M=4.75$)에서 공개 상황 ($M=4.20$)에서보다 수행결과가 더욱 자신의 노력에 의한 것이라고 귀인하였음을 보여 준다. 팀동료의 능력에 의한 결과라는 평정에 대해서는 수행결과의 주효과 ($F(1,72)=25.10, p<0.01$), 귀인상황의 주효과, $F(1,72)=3.96, p<0.05$ 가 유의미하였는데, 이러한 주효과는 두 변인의 상호작용에 의해 한정되었다, $F(1,72)=5.46, p<0.05$. 이 상호작용 효과는 귀인상황에 상관없이 성공에 대해 실패에 대해서보다 더욱 팀동료의 능력 덕분으로 해석하였는데, 이러한 집단 (동료) 지향적 귀인 경향은 익명의 상황 ($F(1,72)=3.98, p<0.05$)

표 4. 집단과제수행 결과와 귀인상황에 따른 자신의 능력·노력 귀인, 팀파트너의 능력·노력 귀인 그리고 차이점수 평균 (연구2)

귀인상황	수행결과	(n)	자신능력	자신노력 ^{ab}	동료능력 ^{abc}	동료노력 ^a	능력차이 ^a	노력차이
익명	승리	20	4.60	4.95	5.20	5.25	-0.60	-0.30
	패배	20	4.45	4.55	4.50	4.60	-0.05	-0.05
공개	승리	20	4.40	4.55	5.25	5.10	-0.85	-0.55
	패배	20	4.25	3.85	3.55	3.95	0.70	-0.10

주 1. 능력차이 점수=자신능력-동료능력
노력차이 점수=자신노력-동료노력

2. ^a: 수행결과 주효과
^b: 귀인상황 주효과
^c: 수행결과 x 귀인상황

에서보다 공개적 귀인 상황 ($F(1,72)=23.5, p<0.01$)에서 더욱 뚜렷이 나타났음을 보여준다. 팀동료의 노력에 대한 평정에 있어서도 수행결과의 주효과가 의미 있게 나타나 ($F(1,72)=12.12, p<0.01$), 승리 ($M=5.18$)했을 때 패배 ($M=4.28$)했을 때보다 더욱 팀동료가 노력한 덕분에 귀인하였다. 마지막으로, 자신의 능력과 노력에 비해 팀동료의 능력과 노력의 상대적 영향에 대한 지각을 알아보기 위해 자신의 능력 (혹은 노력)에 대한 귀인점수에서 팀동료의 능력 (혹은 노력)에 대한 귀인점수를 빼서 이에 대한 삼원 변량분석을 실시하였다. 그 결과, 상대적 능력귀인 점수에 대한 수행결과의 주효과가 유의미하였다, $F(1,72)=12.13, p<0.01$. 표 4에 나타나 있듯이, 승리했을 때 ($M=-0.73$) 패배했을 때 ($M=0.33$)보다 그 결과를 더욱 팀동료의 공헌에 의한 것으로 귀인함을 알 수 있다.

(3) 과제의 특성에 대한 평가

과제의 중요성과 정확성에 대한 평가를 분석한 결과, 먼저, 과제의 중요성 지각에 대한 수행결과의 주효과가 유의미하게 나타났다, $F(1,72)=7.71, p<0.01$. 이것은 예상대로 승리한 경우에 패배한 경우보다 과제를 더욱 중요하다고 지각하였음 ($M=4.43$ 대 3.58)을 알려 준다. 수행결과 정보의 정확성에 대한 지각에 있어서도 수행결과의 주효과가 나타나, $F(1,72)=14.53, p<0.01$, 승리의 경우에 패배의 경우보다 더욱 그 결과가 정확한 결과라고 ($M=4.90$ 대 3.98) 지각하여 집단고양적 판단을 보였다. 또한 정확성 지각에 있어

서 집단자아존중의 주효과가 유의미하였는데 ($F(1,72)=5.86, p<0.05$), 이는 집단자아존중이 낮은 사람이 높은 사람보다 수행결과 정보가 더욱 정확하다고 지각하였음 (낮은 집단자아존중 $M=4.73$, 높은 집단자아존중 $M=4.15$)을 나타낸다.

이상의 결과를 요약해 보면, 우선 가설대로 자신이 속한 집단의 승리를 패배에 대해서보다 더욱 집단의 능력과 노력의 공헌으로 돌리고, 반면 패배에 대해서는 승리에 대해서보다 더욱 운으로 귀인하는 경향을 보여 집단고양귀인이 뚜렷이 나타났다. 그러나 집단의 패배에 대해서 승리에 대해서보다 더욱 외적 요인으로 귀인하는 경향은 익명의 귀인 상황에서만 그러하고, 공개적 귀인상황에서는 그러한 경향이 덜 나타나 실패에 대한 집단방어적 귀인을 덜 나타내 보였다. 따라서 우리 사회에서는 집단고양 귀인은 자기 고양 귀인과는 달리 그다지 사회적 규범에 의해 제약받지 않을 것이고 따라서 귀인 상황의 공개성에 의해 영향받지 않을 것이라는 가설은 일면 지지받지 못하였다. 이러한 결과는 청중의 특성에 대한 고려를 할 때 이해될 수 있다. 즉, 연구2에서 공개적 귀인 상황은 경쟁집단 성원들이 듣고 있는 상황이었으므로, 집단고양적 귀인이 위축되었을 수 있다. 그러나 이러한 현상이 연구2에서 처럼 경쟁집단이 듣고 있는 상황이 아닌, 중립적인 타인이 듣고 있는 상황에서도 그러할 지는 본 연구만으로는 알 수 없다.

이와같은 집단작업에 대한 귀인판단은 그러나, 귀

인자 자신의 수행을 포함한 집단 과제 수행에 대한 귀인판단이었으므로, 이러한 판단의 어디까지가 자신을 높이는 동기에 근거된 것이고 어느 정도가 집단 지향적인지가 명확하지 않다. 따라서 집단작업에 대한 귀인에 있어서 자신의 공헌(혹은 책임)과 팀동료의 공헌(혹은 책임)을 분리하여 그에 대한 귀인판단을 분석해 보았다. 그 결과, 승리한 경우 패배한 경우보다 더욱 자신의 노력, 동료의 능력 그리고 동료의 노력으로 귀인하였다. 그러나 집단의 승리를 실패와 비교해 자신의 노력으로 귀인하는 정도보다는 동료의 능력과 노력으로 귀인하는 경향이 더 강하게 나타나, 집단작업에 대해서는 자기고양적 귀인보다는 집단지향적 귀인이 더 뚜렷함을 알 수 있다. 한편, 이러한 집단(동료) 지향적 귀인양상은 익명의 경우보다는 공개적 상황에서 더 뚜렷이 나타났다. 이러한 결과들은, 우리 대학생들은 보다 뚜렷한 집단고양 귀인 양상을 드러내지만, 특히 본 연구의 경우와 같이 경쟁 집단 성원들이 듣고 있는 공개적 상황에서는 덜 집단고양적인 판단을 보였으며 동시에 동료를 높이는 귀인을 보다 뚜렷이 나타내 타인에게 자신을 좋게 보이려는 자기 제시의 동기가 집단수행에 관한 공개적 원인 설명에 중요하게 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 집단자아존중의 개인차는 본 연구에서 나타난 바로는 집단고양적 귀인판단에 별로 영향을 주지 않았다.

이러한 결과는 우리 사회에서 적어도 집단작업의 결과에 대한 집단고양적 설명은 보다 보편적으로 나타나는 현상인데, 이와같은 집단지향적 귀인 경향은 집단작업에서 수행결과에 대한(자신의 영향에 비한) 상대적 집단지향적 귀인이 성공에 대해서 실패에 대해서보다 더욱 뚜렷하게 나타난 데에서 더욱 확실히 엿볼 수 있다. 더구나 성공에 대한 팀동료의 상대적 공헌을 높이는 이와같은 집단지향적 귀인은 서구 연구의 경우 익명 귀인상황에서는 나타나지 않고 공개적 귀인상황에서만 나타났거나 (Miller & Schlenker, 1985) 혹은 공개적 상황에서도 자기고양적 귀인 경향만이 나타남을 흔히 보고한 (Streufer & Streufert, 1969; Wolosin, Sherman & Till, 1973) 것으로 볼 때, 우리

사회의 보다 강한 집단주의적 측면을 말해 준다고 볼 수 있다.

연구2에서 가설과는 달리 집단자아존중에 있어서의 개인차이가 귀인 성향에 아무런 영향을 미치지 못하였다. 이것은 본 연구의 피험자 수가 충분하지 못하여 집단자아점수의 중앙치를 기준으로 하여 개인차이를 상·하로 구분하였으므로 충분히 차이가 나는 구분이 되지 못하였을 수 있다. 또한 본 연구의 피험자들의 집단자아존중의 평균은 5.11/7점으로 상당히 높으며, 따라서 피험자들이 일반적으로 집단주의적 귀인 경향을 상당한 정도로 나타내었으나, 그럼에도 불구하고 본 연구의 실험 상황과 집단이 인위적이고 짧은 시간의 경험밖에 되지 못하여 집단의식에 있어서의 개인차이가 영향을 미칠만큼 충분히 개입적이지 못하였을 가능성이 있다.

연구 3

연구3에서는 연구2의 인위적 실험 상황에서 나타난 집단고양적 귀인이, 실제의 현장에서도 나타나는 보편적 현상인지를 자연의 사건을 이용한 현장 실험을 통해 알아 보고자 하였다. 보다 구체적으로, 스포츠 팀의 지지자들이 팀의 승리와 패배후 그 원인을 어디에 있다고 지각하는지를 알아 보아 일상생활의 집단의식이 집단의 성공과 실패의 원인을 다르게 지각하도록 하는 지를 알아 보았다.

방 법

피험자. 1994년 4월 부터 5월에 걸쳐 있었던 축구 경기 한 경기, 농구 두 경기와 야구 한 경기의 모두 네 경기의 관중들 57명을 대상으로 삼았다. 이들 중 남자는 47명 여자는 10명이었다. 또한 이긴 팀 응원자 26명, 진 팀 응원자 31명이었다.

면접질문지. 간단한 면접질문지를 만들어 (1)응답자의 성별, 어느 팀을 응원했는지, 경기의 종류 (2)경기에 이긴(혹은 진) 원인이 어디에 있다고 보는지 (3)앞으로 같은 팀과 경기를 한번 더 한다면 같은 결과가 나오리라고 기대하는지에 대해 면접자들이 문

고 기록할 수 있도록 하였다.

절 차. 5-6명의 대학생 면접자들이 경기가 끝난 직후 각 팀의 응원석에 있는 피험자에게 접근하여 면접에 응해 달라고 요청하였다. 먼저, 어느 팀을 응원했는지를 확인하고, 경기 결과의 원인이 어디에 있다고 보는지를 물어 응답을 적은 다음, 다시한번 같은 팀과 경기를 한다면 같은 결과가 나오리라고 보는지에 대해 물어 보았다. 그런 다음, 협조해 주어 감사하다고 말하고 면접을 끝냈다.

응답 분류. 응답자들이 경기 결과에 대해 자유 응답한 내용을 크게 네 가지로 분류하였다. 즉, 우리 실력, 상대 실력, 운컨디션·심판공정성, 그리고 노력·패기의 네 분류들이다. 예를 들어, “의욕이 부족했다” 라든지, “연습량이 부족했다” 등은 노력·패기 부족으로, “기량이 부족하다” 등은 실력 부족으로 분류하였다.

결과 및 논의

귀인 응답에 대한 분류가 어려운 한 명의 응답을 제외하고 나머지 56명의 응답을 네 분류별로 구분하여 정리하였다. 이를 다시 내적·외적 귀인과 안정적·비안정적 귀인으로 구분하여 각각에 대해 분석을 실시하였다. 내적 귀인은 우리 실력으로 귀인한 경우와 우리 노력으로 귀인한 경우를 합하였고, 외적 귀인은 상대 실력과 운컨디션 귀인의 경우를 합하였다. 안정적 귀인은 우리 실력 귀인과 그들 실력 귀인을 합하였고, 비안정적 귀인은 노력 귀인과 운 귀인의 경우를 합하였다.

먼저, 승패에 따른 내적·외적 귀인을 한 사람의

수가 다른가를 검토해 본 결과 $\chi^2=3.17, p<0.08$ 로 나타나, 유의미한 결과는 아니었지만 승리한 경우보다 패배한 경우에 그 결과를 더욱 외적으로 귀인하는 경향이 나타났다(표 5 참조). 또한, 승패에 따른 안정성 귀인의 차이를 검토해 본 결과, $\chi^2=6.17, p<0.02$ 로, 승리한 경우에 있어서보다 패배한 경우에 그 결과를 더욱 비안정적 요인으로 귀인하였다(표 5 참조). 마지막으로, 현재의 경기 결과가 앞으로의 경기에서도 똑같이 나타날지에 대한 응답도 현재의 결과가 얼마나 지속적인 요인에 의한다고 지각하는지를 알아 볼 수 있도록 하는데, 표 5에 나타나 있는 바와 같이 성공에 대해서는 실패에 대해서보다 훨씬 뚜렷이 앞으로도 똑같은 결과가 나타나리라고 예측하였다, $\chi^2=39.2, p<0.01$.

이와 같은 결과들은 일상생활에서 일어나는 집단 작업 결과에 대해서도 연구2에서와 같이 성공은 실패보다 지속적 요인에 의해 나타나며 또한 내적 요인에 의한 것으로 귀인되어 앞으로도 같은 결과가 나타나리라고 지각하는 경향이 반복 확인되었음을 보여 준다. 즉, 연구2의 실험실 상황에서 나타난 집단고양적 귀인이 실제 집단 상황에서도 나타나는 보편적인 현상임을 보여 준다. 연구3에서는 또한 이러한 경향이 자신이 직접 작업하지 않고 단지 응원자였을 때에도 나타남을 보여준다. 이와같은 집단고양적 귀인이 연구3에서와 같은 공개적 귀인 상황에서도 나타난 것은 연구2의 결과와 다소 차이가 나는데, 이러한 차이는 연구3의 경우 실제 팀끼리의 격렬한 경쟁이 개입된 운동시합이 막 끝난 상태에서 귀인한 것이므로 실험실에서의 냉정한 경쟁 상황과는 달리

표 5. 집단수행결과에 따른 내적·외적 귀인자, 안정적·불안정적 귀인자 그리고 미래 결과 기대의 사례수(연구3)

수행결과	내적귀인자	외적귀인자	안정귀인자	불안정귀인자	같은결과	다른결과
승리	22 ^a	3	18 ^a	7	25	1
패배	21	10	12	19	4	27

주. ^a 피험자 57명중 1명은 명확한 귀인 분류가 어려워 제외되었음.

집단에서의 동일시와 개입이 커졌기 때문일 수 있다. 또는 연구2에서 시사한대로 귀인자가 제3자에게 설명하는 상황에서는 상대 팀이 있는 상황에서 귀인할 때보다 더욱 솔직히 답변하였기 때문일 수도 있다.

종합 논의

본 연구에서는 자기고양 귀인과 집단고양 귀인이 우리 사회에서 어떠한 형태로 나타나는 지에 대한 기초 자료를 제공하고자 하였다. 연구 결과, 우리 대학생들은 개인 과제수행 상황에서는 성공을 실패보다 자신의 능력에 의한 것으로 귀인하여 자기고양 귀인을 나타내 보였다 (연구1). 한편, 집단 과제수행 결과에 대해서는 보다 뚜렷이 집단고양적 귀인을 하였으며 또한 집단작업의 성공적 결과를 실패보다 더욱 팀동료의 공헌으로 귀인하는 경향을 나타내었다 (연구2). 이와같은 집단고양적 귀인은 실생활의 상황에서도 반복되어 보다 일반적인 현상임을 보였다 (연구3).

연구1에서 나타난 자기고양적 내적 귀인은 예상과는 달리 익명의 귀인 상황에서보다 공개적 상황에서 더욱 뚜렷이 나타났다. 즉, 연구1의 피험자들은 자신과 같은 과제를 수행한 타인들이 듣는 상황에서 더욱 자기고양적으로 귀인했다. 이러한 결과는 가설과는 일치하지 않는 결과이다. 그러나 과제의 정확성에 대한 평가나 흥미도에 대한 평가의 분석결과가 이와같은 예상하지 못했던 결과에 대한 설명을 일말 제공해 준다. 과제의 정확성 (즉, 과제가 얼마나 정확히 사회적 민감성을 측정하는가의 정도)이나 흥미도 평가는 직접적인 귀인은 아니지만, 수행결과를 중요하지 않고 정확하지 않거나 흥미롭지 않은 것 등으로 평가함은 수행결과에 대한 자기고양적이거나 방어적인 해석의 또다른 형태라고 볼 수 있다. 연구1에서는 이러한 과제의 평가에 있어서 삼원 상호작용이 유의미하게 나타나, 자아존중감에 있어서의 개인차이가 서로 다른 귀인상황에서 성공·실패의 수행결과와 타당성을 다르게 평가하도록 하였음을 보여 주었다. 즉,

자아존중감이 높은 사람들은 익명의 귀인상황에서나 공개적 귀인상황에서나 자신들이 성공한 과제를 실패한 과제보다 더욱 타당한 과제로 평가한 반면 (즉, 자기고양적 평가), 낮은 자아존중감의 사람들은 귀인 상황에 따라 다른 형태의 평가를 보였다. 이 후자의 사람들은 익명의 경우에는 자기고양적 평가를 보이지 않았으나, 공개적 평가 상황에서는 가장 뚜렷한 자기고양적 평가 (즉, 성공했을 때는 과제를 보다 정확한 것으로 평가하고, 실패에 대해서는 보다 덜 정확하다고 평가함)를 나타내었다. 과제흥미성의 평가에 대해서도 비슷한 결과가 나타났고, 내적 귀인평정에 대한 보다 세분화된 평균 비교도 이와 비슷한 형태를 보여, 위에서 언급한, 내적 귀인에 있어서 공개적 귀인이 더욱 자기고양적으로 되게 한다는 결과는 주로 자아존중이 낮은 사람들이 나타내는 경향에 의한 것이라고 추론할 수 있다.

이와같이 자아존중감이 낮은 사람들이 사적으로는 자기를 높이는 방식으로 귀인하지 않는데 남이 있는 상황에서는 보다 뚜렷이 자기를 능력있는 사람으로 제시하려 하는 경향은, 이러한 사람들이 스스로는 자신의 가치를 인정하지 못하고 자신감이 결여되어 있는데, 남의 존재하에서는 그러한 자신감의 결여를 은폐하고 과시 포장하려 하는 것으로 볼 수 있다. 그 구체적 기제가 무엇이든 간에 연구1의 결과는 우리 대학생들이 개인적으로 과제수행을 한 경우에, 또한 공개적으로 이 수행결과를 설명할 때, “겸양지덕”이라든지의 집단주의적 사회규범보다는 자신의 능력을 타인에게 높게 제시하고자 하는 데에 더 관심을 기울인다는 것을 말해 준다. 이러한 경향은 특히 자존감이 낮은 사람들에서 나타났다. 이와 같은 기대하지 않았던 결과가 안정된 결과일지는 후속 연구에서 좀더 다양한 과제와 청중의 성격과 상황적 변인 (예를 들어, 경쟁적 과제수행 상황에서의와 같이 자아개입이 더 커지는 상황)을 변화시켜 반복 검토해 볼 필요가 있다.

연구2에서는 집단과제수행 결과에 대한 귀인을 검토해 본 결과, 연구1에서 나타난 자기고양 귀인 경향보다 더욱 뚜렷이 집단고양 귀인과 동료고양 귀인이

나타났다. 즉, 능력, 노력 그리고 운에 대한 귀인이 있어서 모두 집단고양 귀인이 나타났다. 물론 연구1과 연구2의 상황은 여러 면에서 달랐으므로 (과제, 경쟁적 과제수행, 청중의 성격 등) 직접 비교는 불가능하나, 연구1에서는 능력귀인과 내적귀인 만에서 자기고양적 귀인성향 결과가 나타났는데 반해 연구2에서는 더욱 강한 형태의 집단고양 평가가 나타났다. 더구나 연구2의 인위적으로 만들어진 집단상황에서 뿐만 아니라 실제 집단 상황에서도 이와같은 집단고양 귀인이 나타났으므로 (연구3) 이러한 경향의 일반성을 확인할 수 있다. 또한 서구의 연구에서 흔히 보고된, 자신과 팀동료에 대한 상대적 귀인에 있어 적어도 사적 귀인 상황에서는 자신의 공헌을 동료의 공헌보다 높이 귀인한다는 경향과는 달리 (Miller & Schlenker, 1985), 본 연구의 피험자들은 익명의 귀인 상황에서도 성공을 동료의 능력과 노력으로 귀인하는 동료고양적 귀인을 나타내었다. 한가지 흥미로운 사실은 이와같은 집단작업에 대한 귀인에 있어서 피험자들은 승리에 대해 패배에 대해서보다 더욱 자신의 노력에 의한 것으로 귀인하는 경향이 또한 나타나 일면 자기고양적이기도 하다는 사실이다. 그러나 이러한 것은 자신의 능력으로의 귀인에서는 나타나지 않았는데, 이는 다시 한번 관계지향적 사회에서는 노력귀인이 보다 보편적이며 중요하게 생각됨을 보여 준다.

한편, 이러한 집단고양 귀인과 상대적 동료지향적 귀인 경향은 “경양의 미덕”이나 타인의 기분과 원망을 고려할 줄 알아야 된다는 등의 우리 사회의 사회적 압력에 의해 보다 영향을 받았다. 즉, 공개적 귀인 상황에서는 집단고양 귀인 경향은 감소하였으며 반면 능력귀인에 있어 동료고양적 귀인 경향은 더욱 증가하였다. 이러한 결과는 연구1의 상황에서는 달리 연구2에서는 경쟁 집단의 성원들과 팀동료가 들고 있는 상황이어서 사회적 압력이 보다 직접적이고 강한 상황이었기 때문일 가능성이 있다. 따라서 일반적으로 집단고양적 귀인에 대해서는 자기고양적 귀인에 비해 사회규범의 제약을 덜 받을 것이고 이에 따라 사람들은 공개적 귀인 상황에서도 익명의 귀인

상황에서만큼 집단고양적 귀인을 나타낼 것이라고 추론한 연구2의 가설은 아직도 추후의 검증을 요한다. 즉, 중립적인 제 삼자가 듣는 상황에서는 어떠한 지를 검토해 볼 필요가 있다. 실제로 집단의식과 개입이 컸던 연구3의 상황에서는 공개적 귀인 상황이 있음에도 사람들은 운동 경기의 결과에 대해 집단고양적 귀인을 나타내었다는 사실도 이러한 가설의 타당성을 지지해 준다.

연구1과 연구2의 결과는 일면 상반된다. 즉, 우리나라 대학생들은 자신의 성공적 수행결과를 실패에 비해 내적 요인으로 귀인하며 이러한 경향은 공개적 귀인상황에서 더욱 뚜렷이 나타났다. 그러나 한편, 2인 집단과제수행의 성공적 결과에 대해서는 자신보다는 동료의 공헌으로 귀인하는데 이러한 경향은 익명의 상황에서보다는 공개적 상황에서 더욱 뚜렷하였다. 이러한 모순된 결과에 대한 설명은 앞에서 여러모로 제시하였으나, 한편 이러한 결과는 우리 젊은 이들에게서 집단주의적 가치관과 개인주의적 가치관이 혼재해 있음을 보이는 것으로 해석할 수 있다. 즉, 개인의 단독 과제수행에 대해서는 집단주의적 규범(예를들어, “경양지덕”)을 그다지 의식하지 않아 실패보다 성공을 더욱 자신의 책임으로 (특히, 노력으로) 돌리는데, 집단으로 협력하여 과제수행을 한 경우에는 집단주의적 규범이 보다 강하게 인식되어 자신을 낮추고 동료를 높이는 행동을 하게 된다는 것이다.

이와 같은 자기고양 귀인편파와 집단고양 귀인편파는 적응에 중요한 영향을 미칠 수 있다 (Schaufeli, 1988; Taylor & Brown, 1988). 즉, 성공을 자신의 능력에 귀인하고 실패는 상황으로 귀인함으로써 앞으로의 성공에 대한 기대를 잃지 않고 통제감을 잃지 않을 수 있어, 정신건강에 있어서나 미래의 과제 성취에 있어서나 적응에 도움을 준다는 것이다. 그러나 한편, 이와 같은 자기고양 귀인이나 집단고양 귀인은 귀인자에 대한 부정적 인상 평가를 일으켜 역자기고양적일 수 있다는 것이 연구 결과 밝혀졌다 (김혜숙, 1995; Carlston & Shovar, 1983). 예를 들어, 우리나라 대학생들이 자기고양 귀인과 집단고양 귀인을 하는 사람에게 대해 어떠한 인상을 형성하게 되는가를 검토

한 김혜숙 (1995)의 연구에서는 집단고양적 귀인 (즉, 2인 집단작업의 성공을 실패에 비해 집단의 능력으로 귀인함)은 자기고양적 귀인만큼이나 귀인자에 대한 부정적 사회적 평가를 일으켜 호감도 평가에 부정적으로 작용하는 “역자기고양적”일 수 있음을 밝혔다. 이 연구에서는 또한 성공에 대한 노력 귀인은 오히려 긍정적인 인상 평가를 일으킨다는 것을 지적해 능력귀인과 구분되며, 이러한 현상은 과제 성취에 있어 불변 고정적인 능력보다는 가변적인 노력을 중시하고 가치롭게 여기는 우리사회의 독특한 현상일 수 있음을 지적하였다. 이렇게 볼 때, 우리 사회에서 자기고양 귀인이나 집단고양적 귀인이 적응에 미치는 영향은 서구와는 다른 형태로 나타날 가능성이 있다. 예를 들어, 우리사회와 같이 상대적으로 보다 관계지향적인 사회에서는 한 개인의 적응에는 다른 사람의 인정이나 호감이 자신의 성취능력에 대한 자신감이나 긍정적 지각보다 더욱 중요해 질 수 있고, 따라서 자기고양적 귀인이나 집단고양적 귀인은 적응에 오히려 부정적으로 작용할 수 있다. 과연 이러한 형태의 귀인이 미래의 성취에 대한 기대와 자신감, 혹은 자존심 고양에 얼마나 기여하며 또한 실제의 성취와 적응과 어떠한 관계를 가지는 지에 대해서는 앞으로 연구되어야 할 중요한 과제이다.

참 고 문 헌

- 김혜숙 (1994). 한국 집단자아존중 척도. *한국심리학회지 : 사회*, 8 (1), 103-116.
- 김혜숙 (1995). 자기고양 귀인과 집단고양 귀인이 인상평가에 미치는 영향.
- 박영숙 (1993). 한국인의 자기방어기제. *한국심리학회지 심포지움 발표 논문*.
- 이주일 (1988). 이분 척도와 Likert형 7점 척도의 신뢰도, 타당도, 반응양식의 비교: 자기검색척도와 자기의식척도를 대상으로. 서울대학교 석사학위논문.
- 차재호·정지원 (1993). 현대 한국 사회에서의 집합주의. *한국심리학회지 : 사회*, 7 (1), 150-163.
- 한규석 (1991). 사회심리학 이론의 문화특수성 : 한국인의 사회심리학 연구를 위한 고찰. *한국심리학회지 : 사회*, 6 (1), 132-155.
- Bradely, G. W. (1978). Self-serving biases in attribution process: A reexamination of fact or fiction question. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 56-71.
- Carlston, D. E., & Shovar, N. (1983). Effects of performance attributions on others' perceptions of the attributer. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 515-525.
- Cha, J. H. (1994). Aspects of individualism and collectivism in Korea. In U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitcibasis, S. C. Choi & G. Yoon (Eds.), *Individualism and collectivism: Theory, method and applications (Vol. 18)*. Thousand Oaks, CA.: Sage Publications.
- Crocker, J. & Luhtanen, R. (1990). Self-esteem and intergroup comparisons: Toward a theory of collective self-esteem. In J. Suls and T. A. Wills (Eds.), *Social comparison: Contemporary theory and research*. Hillsdale, N. J.: Earlbaum.
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (1991). *Social cognition*. New York: McGraw Hill.
- Fitch, G. (1970). Effects of self esteem, perceived performance and choice on causal attributions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16, 311-315.
- Greenberg, J., Pyszczynski, T., & Solomon, S. (1982). The self-serving attribution bias: Beyond self-presentation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 18, 56-67.
- Hewstone, M., & Jaspars, J. M. F. (1982). Explanation for racial discrimination: the effect of group discussion on intergroup attributions. *European Journal of Social Psychology*, 12, 1-16.
- Lau, R. R., & Russell, D. (1980). Attributions in sports pages. *Journal of Personality and Social Psychology*

ogy, 39, 29-38.

- Luhtanen, R., & Crocker, J. (1990). A collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity. Unpublished paper.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.
- Miller, D. T. (1976). Ego involvement and attributions for success and failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34, 901-906.
- Miller, D. T., & Ross, M. (1975). Self-serving biases in the attribution of causality. Fact or fiction? *Psychological Bulletin*, 82, 213-225.
- Miller, R. S. & Schlenker, B. R. (1985). Egotism in group members: Public and private attributions for group performance. *Social Psychology Quarterly*, 48, 85-89.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, N. J.: Princeton University Press.
- Ross, M., & Sicoly, F. (1979). Egocentric biases in availability and attribution. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 322-336.
- Schaufeli, W. B. (1988). Perceiving the causality of unemployment: An evaluation of the Causal Dimensions Scale in a real-life situation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 347-356.
- Schlenker, B. R., Weigold, M. F., & Hallam, J. R. (1990). Self-serving attribution in social context: Effects of self-esteem and social pressure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 855-863.
- Shrauger, J. S. (1972). Self-esteem and reactions to being observed by others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 23, 192-200.
- Sicoly, F., & Ross, M. (1977). Facilitation of ego-biased attributions by means of self-serving observer feedback. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 734-741.
- Snyder, M. L., Stephan, W. G., & Rosenfield, D. (1978). Attributional egotism. In J. Harvey, W. Ickes & R. Kidd (Eds.), *New directions in attribution research* (Vol.2, pp.91-117). Hillsdale, N. J.: Erlbaum.
- Stipek, D., Weiner, B., & Li, K. (1989). Testing some attribution-emotion relations in the People's Republic of China. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 109-116.
- Streufert, S., & Streufert, S. C. (1969). Effects of conceptual structure, failure and success on attribution of causality and interpersonal attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 11, 138-147.
- Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and wellbeing: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103, 193-210.
- Taylor, D. M., & Doria, J. R. (1981). Self-serving and group-serving bias in attribution. *The Journal of Social Psychology*, 113, 201-211.
- Triandis, H. C., Bontempo, R., Villareal, M. J., Asai, M., & Lucca, M. (1988). Individualism and collectivism: Cross-cultural perspectives on self-ingroup relationship. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 323-338.
- Weary, G., & Arkin, R. M. (1981). Attributional self-presentation. In J. H. Harvey, W. Ickes, & R. Kidd (Eds.), *New directions in attribution research* (Vol. 3). Hillsdale, N. J.: Erlbaum.
- Wolosin, R. J., Sherman, S. J., & Till, A. (1973). Effects of cooperation and competition on responsibility attribution after success and failure. *Journal of Experimental Social Psychology*, 9, 220-235.

The effect of the publicity of the attribution and (collective) self-esteem on self-serving and group-serving attribution bias.

Hai-Sook Kim

Department of Psychology, Ajou University

The present experiment examined the effect of the private-public nature of the attribution situation and individual differences in (collective) self-esteem on the self-serving and the group-serving attribution bias. Study 1 examined the hypothesis that the self-serving attribution regarding the performance in an individual task would be obtained only in the private attribution situation but not in the public situation, and that this tendency would be especially shown for the subjects high in self-esteem. The results of Study 1 however, only partially supported the hypothesis: whereas those high in self-esteem demonstrated the self-serving attribution and task evaluation regardless of the nature of the attribution situation, low self-esteem people showed such tendency only in the public attribution situation. The results of Study 2 demonstrated a strong tendency of group-serving attribution regarding the results of group task performance. The results of Study 2 also showed that the group-serving external attribution was weakened in the public situation. The results also demonstrated teammate-serving attributions on the results of group task performance, which was intensified in the public situation. The results of Study 3 further supported the reliability and validity of the findings in Study 2, obtaining similar group-serving attribution in real-life situation. The theoretical and practical implications of these results were discussed.