

자기고양 귀인과 집단고양 귀인이 귀인자에 대한 인상에 미치는 영향*

김혜숙 · 유주란

아주대학교 심리학과

본 연구에서는 자기고양 귀인과 집단고양 귀인이 인상평가에 미치는 영향에 대해 검토하였다. 보다 구체적으로, 연구1과 연구2에서 성공은 자신의 능력으로 귀인하고 실패는 외적 요인으로 귀인하는 형태의 자기고양적 귀인은 부정적 인상평가를 일으킬 것이고, 한편 집단고양적 귀인(혹은 동료고양적 귀인(연구2))은 자기고양적 귀인에 비해 덜 부정적인 인상평가를 자아내리라는 가설을 검토하였다. 예상대로 개인이나 집단의 수행의 성공을 자신의 능력으로 귀인하는 (즉, 자기고양 귀인) 사람은 다르게 귀인하는 경우보다 따뜻하지 못하고 겸손하지 않은 사람으로 지각되어 낮은 호감도 평정을 얻었다(연구1, 2). 또한 실패를 외적으로 귀인하는 사람은 그렇지 않은 경우보다 더 낮은 호감도 평정을 얻었다(연구1). 그러나, 가설대로 성공을 노력으로 귀인하는 사람에 대해서는 능력귀인과 달리 긍정적인 사회적 평가가 주어졌고(연구1), 또한 어떤 상황에서는 유능한 사람이라는 평가가 주어졌다(연구2). 또한, 피험자들은 집단의 성공을 집단능력으로 귀인하는 사람에 대해서 개인수행의 경우와 마찬가지로 부정적으로 평가하였으나 한편 집단실패에 대한 집단능력 부족 귀인도 개인에 대한 능력부족귀인에 대해서보다 부정적으로 평가하여 가설이 일면 지지되었다(연구1).

많은 연구들(Bradley, 1978; Miller, 1976; Miller & Ross, 1975; 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 능력이나 노력 등의 내적 요인에 의한 것으로 귀인하고, 반면에 자신에게 일어난 실패 등의 나쁜 일에 대해서는 운이나 과제의 어려움 혹은 상황적 여건 등의 외적 요인에 귀인을 하는 경향이 있다는 것이다. 이러한 현상이 나타나는 원인에 대해서는 여러가지 논

의(Bradely, 1978; Miller & Ross, 1975; Weary & Arkin, 1981)가 있었으나 자신의 자존심을 높이려는 자아존중 고양 동기와 남에게 자신을 좋게 보이려는 자기제시(self-presentation) 동기가 주요 원인이라는 데에 많은 연구자들이 동의하고 있다(Fiske & Taylor, 1991). 즉, 성공을 자신의 능력덕분으로 해석하고 실패는 상황이나 운이 나쁜 것으로 해석함으로써 자신이 여전히 능력있고 가치있는 사람으로 자신에게나 타인에게 보여질 수 있게 되기 때문이라는 것이다. 이와같은 자기고양 귀인편파는 자기 자신에 대해서 뿐만 아니라 자신이 속한 집단에 대해서도 나타난다(Lau & Russell, 1980). 즉, 자신이 속한 팀이 스포츠 경기에서 승리했을 때는 내적 요인에 의한 것으로

* 이 연구는 1994년 대우재단의 연구비 지원에 의해 이루어 졌음.

귀인하였으나 패배한 경우에는 그러한 경향이 나타나지 않았다. 이를 집단고양 귀인 편파라 한다.

이와같은 자기고양 귀인 편파는 문화에 따라 달리 나타날 수 있다(Markus & Kitayama, 1991). 예를 들어, 일본과 같은 집단주의적 문화권(Triandis, Bondtempo, Villareal & Asai, 1988)에서는 서구의 개인주의 문화권에서와는 달리, 개인의 자존심이 높아지는 데에는 남보다 뛰어난 능력보다는 다른 사람과의 조화로운 관계와 타인의 인정이 더욱 중요하므로 자기고양보다는 겸양귀인이 보다 우세하게 나타난다(Shikanai, 1978 - Markus & Kitayama, 1991에서 재인용). 즉, 일본의 대학생들은 성공은 과제가 쉬웠기 때문이고 실패는 노력 부족으로 귀인하였다. 한편, 우리나라 대학생들을 대상으로 자기고양 귀인편파와 집단고양 귀인편파를 검토한 김혜숙(1995)의 연구에서는 우리나라 대학생들이 개인수행에 대해서는 자기고양 귀인을 나타내었음을 보였다. 김혜숙(1995)의 연구에서는 또한 사람들이 집단수행에 대해서는 집단을 높이는 집단고양 귀인을 나타내 보였음을 밝혔다. 즉, 자기 자신이나 집단의 성공에 대해 실패에 대해서보다 더욱 뚜렷하게 능력이나 노력으로 귀인하였다. 한편, 집단수행의 경우 성공에 대해서는 팀 동료의 능력과 노력의 영향을 자신의 능력이나 노력의 비중보다 더 높이 평가하여 집단수행에 대한 동료고양적 귀인 경향을 나타내었다.

Weary와 Arkin(1981)과 Carlston과 Shovar(1983)는 이와같은 자기고양 귀인편파가 과연 “자기고양적”인지에 대해 의문을 가졌다. 즉, 자기고양 귀인(즉, 성공에 대한 내적귀인과 실패에 대한 외적귀인)을 하는 사람은 자아존중감이 유지되거나 높아질 수 있을지 모르나 타인에게 주는 인상은 오히려 부정적(즉, 겸손하지 못하다 등)이 되어 많은 경우 역효과를 유발시킬 수 있다는 것이다. Carlston과 Shovar(1983)는 이를 검토해 본 결과, 자기고양 귀인이 지각자로 하여금 귀인자의 능력을 좀더 높게 평가하도록 하였으나(실험2) 겸손성과 솔직성의 평가에서는 오히려 부정적인 평가를 일으켰다. 그러나 호감도에 대한 평정에서는 성공이나 실패에 상관없이 내적귀인을 하는 사

람이 외적 귀인을 하는 사람보다 더 좋게 평가되었다(실험2). 즉, Carlston과 Shovar(1983)의 연구는 자기고양 귀인이 능력의 평가에 긍정적인 효과를 일으키고, 성공에 대한 능력 귀인이 호감도를 높이기도 한다는 점에서 “자기고양적”이기도 하나, 한편 사회성 평가에는 부정적으로 작용하여 역효과를 자아내기도 한다는 점을 보여 주었다.

자기고양적 귀인이 귀인자에 대한 인상평가에 부정적으로 작용하는 현상은 우리나라 사람들에 있어 더욱 뚜렷하게 나타날 가능성이 있다. 즉, 우리 사회에 존재하는 “겸양의 미덕”과 같은 사회 규범에 의해 “성공은 내탓, 실패는 조상탓”과 같은 서구 식의 자기고양 귀인은 부정적 인상평가를 유발시켜 오히려 대인평가에 있어 자기파괴적인 영향을 미칠 수 있다. 또한, 우리 사회와 같이 관계지향적인 사회(Cha, 1994)에서는 다른 사람과의 원만하고 조화로운 관계를 이루는 것이 강조되고 따라서 유능성의 개념도 이러한 능력에 근거될 수 있으므로, 능력의 평가에 있어서도 자기고양적 귀인은 귀인자에 대한 부정적 평가를 일으키거나 혹은 아무런 영향을 미치지 못할 수 있다. 우리나라 대학생들을 대상으로 하여 자기고양 귀인이 인상 평가에 미치는 영향을 검토해 본 김진국(1986)의 연구에서 실상 이러한 결과를 일부의 실험(실험2)에서 얻었다. 즉, 탁구시합에서의 승리를 자신의 능력으로 귀인하거나 패배를 운 등의 외적 요인으로 귀인하는 사람은 그 반대의 경우에 비해서 겸손하지 못하고 정직하지 못할 뿐만 아니라 때로는 과제수행 능력도 열등한 사람으로 지각되었다.

본 연구에서는 우리나라 사람들이 자기고양적 귀인을 하는 사람에 대해 어떻게 지각하는 지를 알아보고자 하였다. 우리 사회의 문화 규범에 의하여 자신의 성공을 능력에 귀인하는 것은 겸손성 등의 사회성에 대한 평가에 있어서 뿐만 아니라 능력에 대한 평가에서도 부정적인 영향을 미치리라고 기대되었다. 그러나 본 연구에서는, 내적 귀인으로 능력과 노력을 함께 한 원인으로 제시한(예를 들어, “내가 성공한 것은 나의 능력과 노력 때문이다”) Carlston과 Shovar(1983)의 연구나 능력만을 원인으로 제시한 김

진국(1986)의 연구와는 달리 내적귀인을 능력 귀인과 노력 귀인으로 구분하여 각각의 귀인에 대한 지각을 검토하였다. 이것은 성공에 대한 자기고양적 능력귀인은 부정적인 인상평가를 일으킬 수 있지만 성공을 노력으로 귀인함은 오히려 성실하고 자부심있는 행동으로 지각되어 긍정적인 평가를 일으킬 가능성이 있기 때문이다. 이와같이 성공에 대한 노력귀인이 능력귀인과는 달리 긍정적인 인상을 일으키는 것은 아마도 집단주의 문화권에서 더욱 그러할 수 있다. 즉, 집단주의적 문화권에서는 과제성취의 근원을 주로 개인의 고정불변인 능력에 있다고 보는 서구 문화권과 달리 상황과 관계에 따라 그에 맞추어 개인이 노력하고 조정함으로써 과제성취가 이루어 질 수 있다고 본다(Markus & Kitayama, 1991). 따라서 중국과 같은 집단주의 문화에서는 과제 수행의 성취에 보다 중요한 것은 노력이라고 본다(Lee, Ichikawa & Stevenson, 1987 - Stipek, Weiner & Li, 1989에서 재인용함). 또한 이와같은 노력을 통한 성취를 보다 중요하고 가치롭게 여긴다. 따라서 성취에 대한 노력 귀인은 내적 귀인이지만 능력 귀인과는 달리 수행자(혹은 귀인자)에 대한 평가(즉, 사회성과 능력)를 높여 주는 방향으로 영향을 미칠 수 있다. 그러므로 능력과 노력 귀인이 인상 평가에 미치는 영향을 따로 검토해 볼 필요가 있다.

본 연구의 또 하나의 목적은 집단고양적 귀인이 인상 평가에 어떠한 영향을 미치는 가를 알아보는 데 있다. 앞서서도 언급하였듯이, 우리 사회는 서구에 비해 집단주의적 가치관이 보다 지배적이고 보편적이며 따라서 집단고양 귀인이 보편적으로 나타난다(김혜숙, 1995). 따라서 이와 같은 집단고양 귀인(즉, 집단의 성공은 집단의 능력탓, 실패는 운이나 상황때문으로 귀인함)은 자기고양귀인(자신의 성공은 능력으로 그리고 실패를 운이나 과제특성으로 귀인하는)의 경우와는 달리 그다지 부정적이지 않은 인상평가를 유발할 수 있다. 즉, 집단주의 사회에서는 자신의 집단을 긍정적으로 평가하고 높이는 것이 협동적이고 충실하며 사회적인 행동으로 지각되어 당연한 일로 여겨질 수 있다. 오히려 자신이 속한 집단의

능력을 비하시키거나 깎아내리는 행동은 적합하지 않은 행동으로 간주될 가능성이 있다. 따라서 본 연구에서는 자기고양귀인의 경우와는 달리 집단의 성공에 대한 집단능력귀인이 노력귀인이나 외부귀인에 비해 그다지 부정적이지 않을 것이라는 가설을 검토하고자 하였다. 또한 집단의 실패에 대한 외적 귀인에 대해서도 그다지 부정적인 인상 평가가 일어나지 않을 것이며 오히려 집단비하적 귀인(즉, 실패에 대한 능력부족 귀인)이 더욱 부정적인 인상을 자아내리라는 가설을 검토하고자 하였다.

이와같은 연구문제들을 검토하기 위해 본 연구에서는 두 연구를 수행하였다. 연구1에서는 자기고양 귀인과 집단고양 귀인이 인상평가에 미치는 영향을 비교 검토하였다. 연구2에서는 집단 과제수행의 경우 자기고양적 귀인을 하는 것과 팀동료를 높이는 경우에 나타나는 인상평가를 비교하여 집단수행에 대한 자기고양 귀인과 동료고양적 귀인의 영향을 비교하였다.

연구 1

위에서 언급했듯이, 연구1의 주목적은 자기고양 귀인이 과연 자기고양적인지를 알아보는 데 있다. 특히, 능력 귀인과 노력 귀인을 구분하여 각기 인상평가에 달리 작용하는지를 검토하고자 하였다. 또한, 자기고양 귀인과 집단고양 귀인이 귀인자의 인상 평가에 다르게 영향을 미치는지를 알아 보고자 하였다.

위에서 설명한대로 보다 구체적인 연구1의 가설은 다음과 같다. 첫째, 자신의 성공을 능력으로 귀인하는 것은 운이나 노력으로 귀인하는 것보다 겸손성이나 따뜻함 등의 사회성 평가에 더욱 부정적으로 영향을 미치고 따라서 호감도 평가도 낮추는 결과를 자아낼 것이다. 또한, 실패를 운이나 과제의 쉬움 등의 외적 요인에 귀인하는 행동은 능력부족에 귀인하는 경우에 비해 겸손성이나 따뜻함 혹은 호감도 평가에 부정적으로 영향을 미칠 것이다. 즉, 역자기고양적 귀인이 오히려 더 긍정적인 인상평정을 일으키리라는 것이다. 둘째, 이러한 효과는 사회성 평가뿐

만 아니라 능력의 평가에 까지 일반화될 것이다. 한편, 대상의 솔직성에 대한 평가는 본 연구에서 사용한 과제가 내적 결정과제이므로 능력이나 노력으로 귀인한 경우가 운으로 귀인한 경우보다 더 솔직한 사람으로 평가될 것이다. 셋째, 성공에 대한 노력 귀인은 내적 귀인이기는 하지만 능력귀인과는 달리 인상 평가에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 네째, 이와 같이 자신의 성공을 능력으로 귀인하거나 실패를 외적요인으로 귀인하는 “자기고양적” 귀인에 대한 부정적 평가에 비해 “집단고양적” 귀인(집단의 성공적 수행을 집단의 능력에 귀인하거나 실패를 운이나 상황적 요인에 의한 것으로 귀인함)은 덜 부정적으로 평가될 것이다.

방 법

피험자. 아주대학교에서 심리학 개론을 수강하고 있는 203명의 남녀(남자 147명, 여자 56명) 학생이 실험에 참여하였다. 피험자는 귀인대상(2: 개인 혹은 집단)×수행결과(2: 성공 혹은 실패)×귀인유형(3: 능력, 노력 혹은 운·과제)의 어느 한 조건에 속하는 책자를 배정받았다.

도구. 실험조건의 조작과 종속반응 측정은 작은 책자를 통해 이루어 졌다. 이 책자는 네 쪽으로 이루어 졌는데, 먼저 첫 쪽에는 실험의 목적을 인상형성과정에 대한 것으로 소개하고 피험자가 읽게 될 것은 어떤 과제를 수행한 한 학생에 대한 요약보고서라는 지시문이 포함되었다. 반의 경우에는 그 대상인물이 과제를 단독으로 수행했다고 설명하였고, 다른 반의 경우에는 네 명이 한 팀을 이루어 협력하여 과제를 수행했다고 기술하였다. 그 다음 두 쪽에 실험의 두 변인들이 조작되었는데, 두번째 쪽에는 대상인물의 특성, 과제의 특성 그리고 과제수행 결과가 나타나 있다. 즉, 먼저 대상의 이름(즉, 김영호)과 대학교 2학년 학생이라는 정보가 주어졌다. 다음, 대상 인물(팀)이 수행한 과제 - 낱말만들기 과제 - 의 성격을 설명하였다. 낱말만들기 과제는 어떤 문제의 단어안에 포함된 자모를 이용해서 가능한 많은 새로운 단어를 만들어 내는 과제라고 설명되었다. 집단 수행의 경우

에는 네 명이 한 팀을 이루어 과제를 협력하여 수행하여 한 종이에 팀의 답을 적어 내도록 했다고 설명하였다. 그 다음 김 영호가(혹은 팀이) 과제를 수행한 결과를 알려 주었는데, 이전에 이 과제를 수행한 대학생(팀) 450명(팀)중 상위 10%(혹은 하위 10%)의 점수를 얻었다고 하여 승패를 조작하였다.

그 다음 쪽에, 이러한 결과에 대한 대상의 “반응”이 나타나 있다. 즉, 이러한 결과에 대해 대상에게 어떻게 느끼는지를 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다 7=매우 그렇다)상에 표시하도록 하여 얻은 반응을 그대로 옮겨 놓은 것이라고 하고 대상의 “반응”을 나타내었다. 대상의 반응은 세가지로 표시되었는데, 대상이 수행결과를 얼마나 자신의(혹은 자신의 팀의) 능력때문으로 보았는지, 노력때문으로 평가하였는지, 그리고 운이나 과제의 속성때문으로 보았는지의 세가지 반응이었다. 이것은 즉, 대상의 귀인반응을 보여준 것인데, 능력귀인 조건의 경우에는 피험자는 대상이 능력귀인 평가에는 7점 중 6점에 표시하고 노력이나 운의 평가에는 2점에 표시한 것을 제공받았다. 노력귀인 조건이나 운귀인 조건의 피험자도 마찬가지로 방법으로 표시된 피험자의 반응을 보았다.

마지막 쪽에는 종속측정을 위한 인상평가 질문들로, 5개의 형용사로 대상인물에 대한 인상을 평정하도록 하였다. 이들 형용사는 ‘솔직하다’, ‘따뜻하다’, ‘겸손하다’, ‘유능하다’, 그리고 ‘좋아할 만하다’로써, 피험자는 각각의 형용사에 대해 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다 7=매우 그렇다)로 대상인물을 평정하였다. 그 다음에 피험자는 낱말만들기 과제수행이 일반적으로 얼마나 귀인대상의 능력, 노력 그리고 운에 의해 영향받는다고 보는지를 7점 척도로 각각 평가하였다. 이 질문은 이 실험에서 대상이 수행한 낱말만들기 과제는 능력이나 노력에 의해 결정되는 과제로 볼 수 있는데 피험자가 실제로 그렇게 지각하는지를 알아보고자 포함되었다. 피험자는 성별과 대학계열을 표시하고 실험이 완료되었다.

절차. 피험자들은 대형 강의실에서 집단으로 연구에 참여하였다. 먼저, 피험자들에게 이 연구의 목적이 인상형성에 관한 것이라고 지시하였다. 이 지시문

은 다음과 같다. “이 연구는 인상형성에 관한 연구입니다. 여러분은 다음 쪽에 한 학생(혹은 네 명의 학생)이 어떤 과제를 수행한 것에 대한 요약보고서를 읽으실 것입니다. 즉, 과제의 성격, 과제수행 결과가 얼마나 성공적이었는가, 그리고 그러한 결과에 그 학생이 어떻게 반응하였는가에 대한 것을 알게 되실 것입니다. 이것은 실제로 있었던 일인데, 여러분이 이 연구에서 하실 일은 이 보고서를 읽고 이 학생에 대한 인상을 형성하도록 하시는 일입니다. 그리고 나서 이 학생에 대해 어떻게 느끼시는지를 묻는 질문들에 답변해 주십시오.” 다음 그들은 대상인물의 이름(남자이름), 직업(즉, 대학생) 그리고 학년에 대해 책자를 통해 읽었다. 그리고 나서 대상이 혼자서 과제 수행을 하거나 혹은 네명이 한 팀을 이루어 과제(즉, 낱말만들기 과제)를 협동하여 수행하여 한 종이에 그 결과를 제출하였다는 설명을 읽었다. 또한 그 과제의 성격은 어떠하다는 것을 읽었다. 그리고 나서 대상인물(혹은 대상 팀)의 수행결과가 다른 대학생과의 비교 결과 상위 10%(혹은 하위 10%)에 속함을 알게 되었다. 마지막으로 대상인물이 자신의 혹은 팀의 수행 결과에 대해 얼마나 자신의(혹은 팀의) 능력, 노력 혹은 운이나 과제의 속성에 의한 것으로 보는지에 대한 정보를 받았다. 그리고 나서 피험자들은 대상인물에 대한 인상을 5개의 형용사를 사용하여 7점 척도상에 평가하였고 또한 이 과제 수행이 일반적으로 귀인대상의 능력, 노력 그리고 운에 얼마나 달려 있다고 보는지를 7점 척도로 평가하였다. 그리고 나서 피험자는 실험의 원래 목적과 가설에 대한 사후 설명을 듣고 해산하였다.

결 과

1. 과제의 성격에 대한 지각. 먼저, 피험자들은 이 과제 수행이 운($M=3.31$)에 의해 결정되기 보다는 노력($M=5.13$)이나 능력($M=4.84$)에 의해 결정된다고 보았다. 피험자들이 실험에서 사용된 과제(즉, 낱말만들기 과제) 수행이 얼마나 능력, 노력 혹은 과제의 특성이나 운에 의해 결정된다고 보는지에 대한 평정값을 종속변인으로 삼아 귀인대상, 수행결과 그리고 귀

인유형의 삼원 변량분석을 각각 실시하였다. 먼저 능력에 의해 결정되는 과제라는 평정치에 대한 분석은 귀인대상의 효과가 유의미하였고($F(1,190)=4.05, p<0.05$) 그외에는 의미있는 결과가 나타나지 않았다. 피험자들은 개인수행과제($M=5.06$)의 경우를 집단수행과제의($M=4.69$)의 경우보다 더욱 능력에 의해 결정되는 과제로 지각하였다. 노력에 의한 것이라는 평정에 대한 분석 결과 아무런 유의미한 효과를 얻지 못하였다. 마지막으로 과제수행이 운에 의해 결정된다는 평가에 대한 분석은 수행결과($F(1,189)=9.44, p<0.01$)와 귀인유형($F(1,189)=6.28, p<0.01$)의 유의미한 주효과들을 얻었다. 이러한 결과는 성공($M=3.60$)의 경우 실패($M=3.02$)의 경우보다 과제가 더욱 운에 의해 결정된다고 평가하였고, 또한 과제수행 결과를 노력($M=3.48$)이나 운($M=3.66$)으로 귀인하였을 경우 능력($M=2.84$)으로 귀인하였을 경우보다 더욱 운에 의해 결정된다고 지각하였음을 의미한다. 이상에서 보면, 본 연구에서 사용한 낱말만들기 과제는 보다 능력이나 노력에 의해 결정되는 내적 결정과제로 지각됨을 알 수 있다. 따라서 본 연구에서 나타난 연구결과들은 이러한 내적 결정과제수행의 경우에 국한되어 나타난다고 볼 수 있다.

2. 종속측정치들 간의 상관관계. 각 종속측정치 간의 상관을 구하여 이를 표1에 나타내었다. 상관계수는 각 독립변인의 조합으로 이루어진 각 조건별로 따로따로 구하여 이를 평균하여 얻었다. 표1의 모든 상관 계수들은 유의미하였다($p<0.01$). 그러나 이들 중 특히 ‘따뜻하다’와 ‘좋아할 만하다’($r=0.62$) ‘겸손하다’와 ‘좋아할 만하다’($r=0.56$)가, 또한 ‘따뜻하다’와 ‘겸손하다’($r=0.49$)와 같은 사회성 평정들이 비교적 높은

표 1. 인상 평정간의 상관 계수(연구1)

측정치	솔직함	따뜻함	겸손함	유능함	좋아함
솔직함		0.24	0.23	0.25	0.40
따뜻함			0.49	0.36	0.62
겸손함				0.32	0.56
유능함					0.46

주. 1. $df=200$

2. 모든 상관계수는 $p<0.01$ 에서 유의미함.

상관을 나타내었다. '유능하다'와 '솔직하다'는 다른 측정치들과 비교적 낮은 상관을 나타내었다.

3. 호감도에 대한 각 종속측정치들의 회귀 계수. '좋아할 만하다'의 평정을 기준 변인으로 하고 각 종속 인상 평정치들을 예언 요인들로 하여 단계 중다 회귀 분석을 실시하여 호감도에 각 종속 측정치들이 미치는 영향을 검토하였다. 그 결과, 먼저 전체 대상에 대해서는 따뜻함($\beta=0.38$, $F(1,193)=47.71$, $p<0.01$), 겸손함($\beta=0.31$, $F(1,193)=30.81$, $p<0.01$), 솔직함($\beta=0.19$, $F(1,193)=15.03$, $p<0.01$), 그리고 유능함($\beta=0.19$, $F(1,193)=12.60$, $p<0.01$)의 순서로 예언력이 큰 것으로 나타났다. 그러나 개인대상에 있어서는 각 종속변인의 예언력의 순서가 달라져 겸손성, 따뜻함, 유능성의 순서로 의미있는 효과를 나타내었다. 솔직함은 호감도에 의미있는 영향을 미치지 못하였다. 집단대상의 경우에는 전체의 경우와 마찬가지로 네 변인이 호감도에 영향을 미쳤다. 이러한 결과들은 호감도 평정에 사회적 평정들이 능력 평정보다 더 크게 영향을 미침을 보여 준다.

4. 인상평가. 각각의 종속 측정에 대해 귀인대상(2), 수행결과(2)와 귀인유형(3)의 삼원 변량분석을 실시하였다. 표2에 각 독립변인에 따른 각 종속측정치의 평균이 나타나 있다.

(1) 솔직하다

먼저 '솔직하다'에 대한 평가에서 수행결과의 주효과, $F(1,188)=7.76$, $p<0.01$ 가 유의미하였다. 이것은 성공의 경우($M=4.78$) 실패의 경우보다($M=4.15$) 대상을 더욱 솔직하다고 평가했음을 나타낸다. 또한 귀인유형에 의한 주효과도 유의미한 결과를 나타내었다, $F(2,188)=4.79$, $p<0.01$. 각 두 유형의 귀인 평균에 대한 비교분석 결과, 이는 능력으로 귀인한 경우($M=4.75$)에 운으로 귀인한 경우보다($M=3.92$) 더욱 솔직한 사람으로 평가되었음을 나타내었다($F(1,188)=9.00$, $p<0.01$). 또한, 노력귀인의 경우($M=4.71$)가 운귀인의 경우($M=3.92$)보다 더욱 솔직한 것으로 지각되었다($F(1,188)=8.11$, $p<0.01$).

(2) 겸손하다

삼원 변량분석 결과, 수행결과의 주효과, $F(1,187)=$

표 2. 귀인대상, 수행결과와 귀인유형에 따른 각 인상평정의 평균(연구1)

	수행결과	귀인유형	솔직함 ^{ab}	따뜻함 ^{abd}	겸손함 ^{abcd}	유능함 ^{ab}	좋아함 ^{abcd}
개	성공	능력	4.79	2.14	1.93	4.29	2.64
		노력	4.67	3.80	5.07	4.47	4.40
		운	4.15	3.15	4.77	4.23	3.92
인	실패	능력	4.93	3.23	3.29	3.08	3.71
		노력	3.64	2.57	2.50	2.43	3.00
		운	3.50	2.64	2.29	2.07	2.21
집	성공	능력	4.76	2.38	2.43	4.09	2.95
		노력	5.21	3.21	4.38	4.17	4.08
		운	4.80	2.50	4.43	3.21	3.38
단	실패	능력	4.60	2.20	2.75	2.80	2.40
		노력	4.93	2.87	3.60	3.27	4.00
		운	3.30	2.55	2.15	2.20	2.30

주. 7점 척도(1=전혀, 7=매우) 상의 평정임.

- a. 수행결과 효과가 유의미함($p<0.05$, 이하 생략).
- b. 귀인유형 효과가 유의미함.
- c. 수행결과와 귀인유형의 상호작용이 유의미함.
- d. 귀인대상, 수행결과, 귀인유형의 상호작용이 유의미함.

23.23, $p < 0.01$, 귀인유형의 주효과, $F(2,187)=11.79$, $p < 0.01$, 수행결과와 귀인유형의 상호작용 효과, $F(2, 187)=19.53$, $p < 0.01$ 가 유의미하게 나타났는데, 이러한 효과들은 귀인대상, 수행결과와 귀인유형의 삼원 상호작용효과, $F(2,187)=3.49$, $p < 0.05$ 에 의해 그 의미가 제약되었다(qualified). 수행결과와 귀인유형의 단순 상호작용효과를 개인수행과 집단수행 각각의 경우에 대해 분석해 본 결과, 두 경우 모두 유의미한 단순 상호작용효과를 나타내었다(개인 $F(2,187)=14.91$, $p < 0.01$; 집단 $F(2,187)=6.65$, $p < 0.01$). 따라서 각 수행결과 조건에서 귀인유형의 단순 - 단순 주효과를 구하였다. 그 결과 먼저 개인수행 - 성공결과의 경우($F(2,187)=17.93$, $p < 0.01$), 집단수행 - 성공의 경우($F(1,187)=11.08$), 그리고 집단수행 - 실패의 경우($F(1,187)=3.93$, $p < 0.05$)에 유의미한 결과를 얻었다. 개인수행 - 실패의 경우에는 의미있는 효과가 나타나지 않았다. 유의미한 단순 - 단순 주효과를 얻은 각 조건의 경우 각 두 귀인유형 평균들에 대해 비교분석해 본 결과, 표2에서 볼 수 있듯이, 먼저 개인수행의 경우, 성공에 대한 노력귀인($M=5.07$)이나 운귀인($M=4.77$)을 하는 사람이 능력($M=1.93$)으로 귀인하는 사람보다 더 겸손하게 평가되었다(노력 - 능력 $F(1,187)=30.29$, $p < 0.01$; 운 - 능력 $F(1,187)=23.07$, $p < 0.01$). 개인수행의 실패의 경우에 대해서는 귀인유형이 인상에 미치는 효과에 차이가 나타나지 않았다. 집단수행의 경우, 개인수행의 경우와 비슷하게 성공에 대한 노력귀인($M=4.38$)과 운귀인($M=4.43$)이 각각 능력귀인($M=2.43$)의 경우보다 더 겸손하게 평가되었다(노력 - 능력 $F(1,187)=18.1$, $p < 0.01$; 운 - 능력 $F(1,187)=14.8$, $p < 0.01$). 마지막으로, 집단수행 - 실패의 경우에 있어서는 노력($M=3.60$)으로 귀인함이 운($M=2.14$)으로 귀인할 때보다 더욱 겸손하게 지각되었다($F(1,187)=8.13$, $p < 0.01$). 그외의 효과는 유의미하지 않았다.

요약하면, 과제수행 결과가 성공적이었을 경우에는 개인수행과 집단수행에 대해 노력을 하였기 때문인 것으로 혹은 운이 좋았기 때문인 것으로 귀인했을 때, 능력이 뛰어났기 때문으로 귀인하는 경우에 비해 보다 겸손하다고 평가되었다. 과제수행이 실패한 경

우에는 개인수행에 대해서는 귀인유형에 따른 겸손성 평가에 차이가 없었으나 집단수행의 실패에 대해서는 특히 노력부족으로 귀인할 때 가장 겸손하다고 지각자에 의해 평가되었다.

(3) 유능하다

분석 결과, 수행결과의 주효과, $F(1,187)=56.93$, $p < 0.01$ 와 귀인유형의 주효과, $F(2,187)=5.09$, $p < 0.01$ 가 유의미하였다. 이러한 결과는 피험자들이 성공한 사람($M=4.09$)에 대해 실패한 사람($M=2.61$)에 대해서보다 더욱 유능하다고 지각하였고, 또한 노력귀인을 하는 사람($M=3.68$)과 능력귀인($M=3.57$)을 하는 사람을 각각 운귀인($M=2.81$)을 하는 사람보다 더욱 유능하다고 지각하였음을 보여 준다(노력 - 운 $F(1,187)=9.85$, $p < 0.01$; 능력 - 운 $F(1,187)=12.8$, $p < 0.01$).

(4) 따뜻하다

삼원 변량분석 결과, 귀인유형의 주효과, $F(2,186)=3.83$, $p < 0.03$, 수행결과와 귀인유형의 상호작용 효과, $F(2,186)=3.73$, $p < 0.03$, 그리고 귀인대상, 수행결과와 귀인유형의 삼원 상호작용 효과가 유의미하였다, $F(2,186)=3.34$, $p < 0.05$. 삼원 상호작용 효과가 유의미하였으므로 수행결과와 귀인유형의 단순 이원상호작용 효과를 각 귀인대상 별로 분석 하였다. 그 결과, 개인대상에 대해서만 유의미한 단순 이원상호작용이 나타났다, $F(2,186)=5.83$, $p < 0.01$. 개인 - 성공 조건에서 귀인유형의 단순 - 단순 주효과는 의미있게 나타난 반면, $F(2,186)=6.02$, $p < 0.01$, 개인 - 실패 조건에서 귀인유형의 의미있는 주효과는 나타나지 않았다. 다시 개인 - 성공 조건에서 각 두개의 귀인유형 평균쌍들에 대한 비교분석을 한 결과, 노력($M=3.80$)으로 귀인하는 사람이 능력($M=2.14$)으로 귀인하는 사람보다 더욱 따뜻하다고 지각되었고($F(1,186)=11.96$, $p < 0.01$), 또한 운($M=3.15$)으로 귀인하는 사람이 능력으로 귀인하는 사람보다 더 따뜻하다고 평가되었다($F(1,186)=8.24$, $p < 0.01$). 그외의 효과는 의미있게 나타나지 않았다.

집단대상의 경우에는 귀인유형의 단순 주효과를 검토한 결과 유의미한 효과를 얻었다, $F(2,186)=3.29$, $p < 0.05$. 각 귀인유형 평균쌍들에 대한 비교분석 결과, 노력귀인($M=2.87$)이 능력귀인($M=2.20$)의 경우보다 더

따뜻하다고 평가되었다. 그외의 유의미한 효과는 나타나지 않았다.

요약하면, 개인대상의 성공적 수행에 대해 노력으로 귀인하거나 운으로 귀인하는 사람은 능력으로 귀인하는 사람보다 더 따뜻한 사람이라고 지각되었다. 개인수행의 실패에 대해서는 귀인유형에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 피험자들은 집단대상에 대해서는 수행결과에 상관없이 능력으로 귀인한 사람을 노력으로 귀인한 사람보다 덜 따뜻하다고 평가하였다.

(5) 좋아할 만하다

삼원 변량분석 결과, 수행결과의 주효과, $F(1,187)=7.68, p<0.01$, 귀인유형의 주효과, $F(2,187)=8.09, p<0.01$, 수행결과와 귀인유형의 상호작용효과, $F(2,187)=4.53, p<0.02$, 그리고 귀인대상, 수행결과, 귀인유형의 삼원 상호작용효과가 유의미하였다, $F(1,187)=4.48, p<0.02$. 각 귀인대상 별로 수행결과×귀인유형의 단순 이원상호작용효과를 구해본 결과, 개인대상의 경우에만 유의미하였다, $F(2,187)=7.22, p<0.01$. 개인대상의 경우, 성공에 대한 귀인유형의 단순-단순 주효과는 의미있는 효과를 나타내었고, $F(2,187)=5.26, p<0.01$, 실패에 대한 귀인유형도 의미있는 결과를 얻었다, $F(2,187)=3.52, p<0.05$. 개인대상의 각 수행결과 조건에서 각 두 귀인유형 평균쌍에 대한 비교분석 결과, 개인대상-성공의 경우 노력귀인($M=4.40$)이 능력귀인($M=2.64$)보다 더 높은 호감도평가를 일으켰고 ($F(1,187)=10.03, p<0.01$), 운귀인($M=3.92$)도 능력귀인보다 더 높은 호감도 평정을 일으켰다($F(1,187)=4.93, p<0.02$). 개인대상-실패의 경우, 능력귀인($M=3.71$)이 운귀인($M=2.21$)보다 유의미하게 더 높은 호감도평정을 유발했다, $F(1,187)=7.03, p<0.01$. 노력귀인($M=3.00$)은 다른 귀인유형들과 의미있게 차이있는 호감도평정을 자아내지 않았다.

마지막으로 집단대상에 대해서는 귀인유형의 단순 주효과를 검증해 본 결과, 유의미한 효과가 나타났다, $F(2,187)=9.05, p<0.01$. 비교검증 결과, 노력귀인($M=4.05$)이 능력귀인($M=2.68$)보다 ($F(1,187)=16.76, p<0.01$) 더 높은 호감도 평정을 얻었고, 또한 노력귀인이 운

귀인($M=2.80$)보다 더 높은 평정을 일으켰다($F(1,187)=12.9, p<0.01$).

요약하면, 개인수행의 경우, 성공적 수행결과를 노력으로 혹은 운이 좋아서라고(즉, 역자기고양적으로) 귀인한 사람은 능력이 뛰어났기 때문에 귀인한 사람에 대해서보다 더 좋아할 만하다고 평가되었다. 또한, 실패한 개인수행을 능력부족으로 귀인한 사람에 대해 운이 좋지 않기 때문에 귀인한 사람에 대해서보다 더 좋아할 만하다고 지각하였다. 한편, 집단수행에 있어서는 수행결과에 상관없이 노력으로 귀인하는 사람을 능력이나 운으로 귀인하는 사람보다 더 좋다고 평가하였다.

논 의

본 연구 결과 가설이 부분적으로 지지되었다. 즉, '겸손하다'와 '따뜻하다'의 평정에 있어 예상했던 대로 귀인대상, 수행결과와 귀인유형의 삼원 상호작용이 유의미하게 나타났다. 보다 구체적으로, 개인수행의 경우에는 예상했던 대로 성공을 능력 덕분에 귀인하는 사람(즉, 자기고양 귀인)이 노력이나 운과 계속성으로 귀인하는 사람보다 덜 따뜻하고 덜 겸손한 사람으로 지각되도록 하였고 따라서 호감도도 제일 낮게 평가되었다. 한편, 실패에 대해서는 예상과는 달리 따뜻함과 겸손함의 평가에 있어서 귀인유형간의 차이가 나타나지 않았다. 그러나 호감도 평정에 있어서는 예상대로 피험자들은 자신의 실패를 능력부족으로 귀인(즉, 역자기고양적으로 귀인)하는 사람이 운으로 귀인하는 사람보다 더 좋다고 평가하였다. 따라서 본 연구에서는 성공을 능력으로 귀인하고 실패를 운으로 귀인하는 형태의 "자기고양" 귀인이 적어도 귀인자의 사회성 평가와 호감도 평가에 있어 그다지 자기고양적이지 않다는 선행연구 결과가 그대로 반복되었다.

그러나 본 연구에서는 이전의 연구와는 달리 능력과 노력 귀인을 구분하여 인상평가에 미치는 영향을 비교 검토해 본 결과, 성공을 노력으로 귀인하는 것은 능력이나 운, 과제속성으로 귀인하는 것보다 따뜻

함, 겸손성 지각과 함께 가장 큰 호감도 지각을 자아 내었음을 밝혔다. 이와같이 본 연구에서는 성공에 대한 내적 귀인이 모두 부정적 성격 평정으로 귀결되는 것이 아니라 성공에 대한 능력귀인에만 그러한 결과가 국한되고 노력귀인은 오히려 긍정적으로 평가된다는 것이 밝혀 졌다. 이러한 결과는 서구의 자료가 없어 우리 문화의 독특한 현상인지 아니면 서구의 개인주의 사회에서도 나타나는 현상인지는 단언하기 어렵다. 그러나, 서구 개인주의 문화에서는 어느정도 지속적인 개인의 능력을 인정하고 중시하는 경향이 강하므로, 상황에 따라 가변적인 노력을 과제수행 성취에 있어 가장 중요한 요인으로 귀인하는 집단주의 사회와는 달리 노력귀인이 인상에 중요하게 영향을 미치지 않을 가능성이 있다.

겸손성이나 따뜻함 등과 같은 사회성에 대한 지각과는 달리 유능성에 대한 지각에는 과제수행 결과와 귀인유형 각각의 주요효과만 유의미한 결과를 자아내었고 상호작용은 유의미한 결과를 나타내지 않았다. 성공한 사람에 대해 실패한 사람에 대해서보다 더욱 유능하게 지각하였고, 또한 노력귀인과 능력귀인이 각각 운귀인보다 귀인자를 더 유능한 사람으로 지각하게 하였다. 이러한 결과는 본 연구의 가설-즉, 역자기고양적인 귀인이 사회성 평가에 뿐만아니라 능력 평가에도 보다 유리하게 작용할 것이다-과 완전히 일치하지는 않는 결과이다. 즉, 성공의 경우는 역자기고양적 귀인이 유능성 평가를 높이지 않았다. 또한, 성공에 대한 내적 귀인과 실패에 대한 외적 귀인이 그 반대의 경우보다 귀인자에 대해 더욱 능력있는 것으로 지각하게 하여 “자기고양적”일 수 있다는 Carlston과 Shovar(1983)의 연구 결과(실험2)와도 일치하지 않는다. 본 연구에서는 성공실패에 관계없이 자신의 과제수행 결과를 능력이나 노력으로 귀인하는 사람이 운으로 귀인하는 사람보다 더욱 유능하게 지각된다는 결과를 얻었는데, 표2에서 보면 이러한 결과는 주로 실패에 대한 귀인유형의 효과이고 또한 집단수행의 경우에 대한 평가에 보다 한정된 결과임을 알 수 있다. 개인의 성공에 대한 귀인유형이 유능성 평가에 미친 영향은 차이가 별로 나타나지 않음

을 알 수 있다. 이러한 결과는 적어도 실패의 경우, 역자기고양적인 내적 귀인이 가설대로 오히려 더욱 유능한 사람으로 지각하도록 할 수 있음을 보여 준다. 이와같은 유능성 지각에 대한 평가는 본 연구에서 사용한 과제가 내적으로 결정되는 과제였기 때문에 부분적으로 영향받은 결과일 수 있다. 즉, 과제의 성격이 보다 내적인 요인에 의해 결정되는 과제이었기 때문에, 실패를 솔직히 자신(혹은 집단)의 능력과 노력부족으로 귀인하는 사람을 그러한 책임을 인정하지 않는 사람보다 더 정확하고 자신있고 능력있다고 평가하였을 수 있다. 혹은 이와같이 자신(혹은 집단)의 수행결과를 내적으로 귀인하는 것이 외적으로 귀인하는 경우보다 더욱 유능하게 지각되는 현상은 보다 일반적으로 나타나는 현상일 가능성도 여전히 남아 있다.

솔직함에 대한 평가는 예상했던대로 수행결과를 내적으로 귀인하는 사람을 외적으로 귀인한 사람보다 더 솔직하다고 평가했다. 이것은 피험자들이 본 연구에 사용한 과제를 내적으로 결정되는 과제로 평가했으므로 나타난 결과라고 볼 수 있다. 피험자들은 또한 성공한 사람을 실패한 사람보다 더 솔직하다고 평가했는데 이러한 결과는 주로 실패를 운으로 귀인한 사람이 낮은 평가를 얻었기 때문에 나타난 결과로 볼 수 있다.

본 연구의 결과는 집단수행에 대한 귀인유형이 인상평가에 미치는 효과는 개인수행에 대한 귀인유형의 효과와는 다른 형태로 나타났음을 보여 주어 일면 가설이 지지되었다. 보다 구체적으로, 성공에 대한 귀인유형의 효과는 개인수행의 경우나 집단수행의 경우나 비슷하게 나타나(즉, 성공에 대한 능력귀인이 노력귀인에 비해 보다 부정적인 사회성 평가와 호감도 평가를 일으킴) 가설이 지지되지 못하였으나, 실패에 대한 귀인유형이 인상평가에 미치는 효과는 개인수행의 경우와 집단수행의 경우에 다른 양상으로 나타나 가설이 일면 지지되었다. 즉, 개인수행의 경우에는 실패에 대해 능력부족으로 귀인하는 것이 다른 귀인과 비슷한 사회성 평가를 일으키도록 하거나 혹은 더 긍정적인 호감도 평가를 자아내었지

만, 집단수행의 실패의 경우에는 능력부족으로 귀인하는 사람이 그다지 긍정적으로 평가되지 못하여 노력부족으로 귀인하는 사람보다 낮은 호감도 평가를 일으켰다. 그러나 한편, 집단의 실패에 대한 운귀인은 능력귀인과 비슷한 양상의 효과를 자아내어 결코 “집단고양적”이지 못하였다. 이와같이 볼 때, 집단의 성공을 능력으로 귀인하고 실패를 외적 요인으로 귀인하는 “집단고양적”인 귀인이 그다지 “집단고양적”이지 못하였지만, 그렇다고 해서 집단의 실패를 능력부족으로 귀인하는 역집단고양적인 귀인이 개인수행 실패에 대한 역자기고양적인 귀인만큼 긍정적인 호감도 평가를 자아내지 못하여, 상대적인 의미에서 가설이 지지되었다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 자신이 속한 집단을 비하하는 것을 금기시하는 집단지향적인 규범에 의해 영향받은 결과로 해석해 볼 수 있다.

연구1의 결과는 개인과제 수행의 경우 성공을 능력이나 운으로 귀인하고 실패를 능력부족으로 귀인하는 형태의 역자기고양적 귀인이 오히려 긍정적인 사회성 평가와 호감도 평가를 일으켰으며, 한편 유능성의 평가에는 주로 실패의 경우에 한해서 역자기고양적인 귀인(즉, 실패에 대한 능력귀인)이 긍정적으로 작용함을 보여 주었다. 집단수행의 경우에도 성공적 결과에 대해 노력으로 귀인하는 경우가 능력으로 귀인하는 경우보다 귀인자에 대한 보다 긍정적인 평가를 자아내었다. 그러나 집단수행의 실패에 대한 귀인이 인상에 미치는 효과는 개인의 수행에 대한 귀인의 효과와 다른 형태로 나타났다. 그렇다면, 집단수행의 경우 자신의 수행과 동료수행을 분리하여 귀인하는 경우에 형성되는 인상은 어떠한지를 알아볼 필요가 있다. 즉, 집단수행의 성공·실패에 대해 자신에게 귀인하는 경우와 집단 동료에게 귀인하는 경우를 비교함으로써 공동작업 수행결과에 대한 동료지향적 귀인과 자기고양 귀인의 효과를 분리하여 비교해 볼 수 있다. 연구2에서 이를 검토하였다.

연구 2

연구2에서는 집단과제 수행의 경우 그 성공적 결

과를 자신의 공헌(능력 혹은 노력)으로 돌리고 실패는 팀 동료의 잘못(능력 부족 혹은 노력 부족)으로 돌리는 경우와 성공을 팀 동료의 공헌으로 혹은 실패를 자신의 부족 탓으로 귀인하는 경우에 형성되는 인상을 비교 검토해 보고자 하였다. 서구 연구의 경우 집단작업의 성공에 대해 자신의 공헌으로 간주하고 집단의 실패에 대해서는 팀 동료의 잘못으로 귀인하는 형태의 이기적 귀인이 드물지 않게 보고되었다(Miller & Schlenker, 1985; Streufert & Streufert, 1969; Wolosin, Sherman & Till, 1973). 그러나 우리나라 대학생들은 집단수행의 성공을 자신의 능력으로 보다는 집단 동료의 능력이나 노력으로 귀인한다는 연구 결과(김혜숙, 1995)에서도 시사되듯이, 관계지향적 문화권에서는 집단수행의 성공에 대해 자신의 능력이나 노력 덕분에 귀인하고 실패를 동료의 능력이나 노력 부족으로 귀인하는 것은 그 반대의 경우보다 더욱 부정적인 인상을 자아낼 수 있을 것이다. 이러한 가설을 연구2에서 검토하였다.

방법

피험자. 아주대학교 학생 160명(남자 97명 여자 63명)이 실험에 참여하였다. 피험자들은 수행결과(2: 성공 혹은 실패)×귀인(4: 나의 능력, 나의 노력, 파트너의 능력 혹은 파트너의 노력)의 8조건에 해당하는 책자를 배정받았다.

도구. 실험1과 마찬가지로 독립변인 조작과 종속변인 측정은 모두 책자를 통해 이루어 졌다. 실험2에서 사용된 책자는 집단구성원이 2인으로 기술되었다는 점과 귀인유형의 독립변인 조작만 제외하고는 실험1의 집단수행 조건의 책자와 모두 동일하였다. 귀인유형은 대상 인물이 집단수행 결과의 원인을 내가지적되도록 표기한 반응을 제시함으로써 조작되었다. 즉, 대상인물이 수행결과를 “내 능력때문이다”, “내 노력때문이다”, “파트너의 능력때문이다”, 그리고 “파트너의 노력때문이다”에 대해 각각 배정된 조건에 의해 해당 항목에는 7점 척도의 6점에 표시하고 나머지 세 항목에 대해서는 2점에 표시하였다.

절차. 실험1과 마찬가지로 피험자들은 대형 강의실

에서 집단으로 실험에 참여하였다. 실험2의 모든 절차들은 실험1의 경우와 동일하였다.

결과 및 논의

1. 과제의 성격에 대한 지각. 피험자들이 대상인물이 수행한 과제(즉, 낱말만들기)의 수행 결과가 얼마나 능력, 노력 혹은 운이나 과제의 특성에 의해 결정된다고 보는지에 대한 평정 평균을 알아본 결과, 먼저 실험1에서와 마찬가지로, 피험자는 이 과제가 노력($M=5.11$), 능력($M=4.52$) 그리고 운($M=3.08$)의 순서로 중요하게 영향받는다고 응답하여 이 과제의 수행결과가 운보다는 노력과 능력에 의해 결정된다고 보았다. 다음, 이 평정에 대해 수행결과 (2)와 귀인유형 (4)의 이원 변량분석을 실시하였다. 그 결과, 능력 평정이나 운 평정에 대해서는 아무런 유의미한 효과가 나타나지 않았다. 노력에 의한 것이라는 평정에 대한 분석은 귀인유형의 주효과가 유의미한 결과를 나타내었다, $F(3,150)=3.12, p<0.05$. 과제수행 결과가 노력에 의한 것이라는 평정은 파트너 노력($M=5.53$)으로 귀인한 경우와 내 노력($M=5.45$)으로 귀인한 경우에 내 능력($M=4.77$)이나 파트너 능력($M=4.73$)으로 귀인한 경우에 비해 더 높게 나타났다.

2. 종속측정치들 간의 상관관계. 연구1에서와 마찬가지로 방법으로 각 조건내에서 종속변인간의 상관을 구하여 이를 평균하였다. 그 결과로 얻은 인상 평정치들간의 상관 계수가 표3에 나타나 있다. 연구1에서와 마찬가지로 솔직함과 유능성의 평정은 다른 특성평정들과 별로 상관이 높지 않았다. 따뜻함과 겸손함 그리고 호감도간에는 높은 상관이 나타났다.

3. 호감도 평정에 대한 종속측정치들의 회귀계수. 종속측정치들 중 어느 요인이 호감도에 영향을 주는지를 결정하기 위해 호감도를 기준변인으로 하고 다른 평정치들을 예언변인들로 하여 단계적 중다회귀 분석을 실시하였다. 그 결과, 겸손함($\beta=0.43, F(1,154)=34.74, p<0.01$), 유능함($\beta=0.25, F(1,154)=24.83, p<0.01$), 그리고 따뜻함($\beta=0.31, F(1,154)=18.98, p<0.01$)의 순서로 호감도에 영향을 주었다. 솔직함은 연구1과 마찬가지로 유의미한 영향을 미치지 못하였다.

표 3. 인상 평정간의 상관 계수(연구2)

측정치	솔직함	따뜻함	겸손함	유능함	좋아함
솔직함		0.17 ^a	0.27	0.10 ^{a,s}	0.26
따뜻함			0.68	0.30	0.62
겸손함				0.33	0.69
유능함					0.51

주 1. n.s: $p>0.05, df=159$

2. a: 상관계수는 $p<0.05$ 에서 유의미함.

3. 다른 모든 상관계수는 $p<0.01$ 에서 유의미함.

표 4. 2인 집단에서 수행결과와 귀인유형에 따른 각 인상평정의 평균(연구2)

수행 결과	귀인유형	솔직함	따뜻함 ^{b,c}	겸손함 ^{b,c}	유능함 ^c	좋아함 ^c
성공	자신능력	4.80	1.65	1.55	3.75	1.85
	자신노력	4.95	2.45	2.50	4.20	2.85
	동료능력	4.25	3.15	4.55	2.95	3.10
	동료노력	4.47	3.76	4.59	3.41	3.76
실패	자신능력	3.95	3.74	3.47	2.84	3.32
	자신노력	3.95	2.79	2.70	2.15	2.74
	동료능력	4.30	2.10	2.43	2.48	2.43
	동료노력	4.43	3.24	3.10	2.52	2.86

주. 7점 척도(1=전혀, 7=매우) 상의 평정임.

a. 수행결과 효과가 유의미함.

b. 귀인유형 효과가 유의미함.

c. 수행결과와 귀인유형의 상호작용이 유의미함.

4. 인상평가. 각 종속 평정에 대해 수행결과와 귀인유형의 이원 변량분석을 실시하였다. 상호작용 효과가 유의미하게 나타난 경우에는 각 수행결과에서 귀인유형의 단순 주효과를 검토하였고 그 유의미한 결과에 대해서 각 평균쌍들에 대한 비교분석을 실시하였다. 표4에 각 독립변인에 따른 각 인상평정의 평균이 나타나 있다.

(1) 솔직하다

먼저, 솔직함 평정에 대한 분석 결과, 아무런 유의미한 효과도 나타나지 않았다.

(2) 따뜻하다

변량분석 결과 귀인유형의 주효과, $F(3,149)=3.20, p<0.05$ 와 수행결과와 귀인유형의 상호작용 효과가 유의미하게 나타났다, $F(3,149)=8.49, p<0.01$. 각 수행결

과의 경우에 있어서 귀인유형의 단순 주효과가 모두 유의미하였다(성공 $F(3,149)=7.07, p<0.01$; 실패 $F(3,149)=4.45, p<0.01$). 각 두 귀인유형 평균 쌍들간의 비교분석을 실시한 결과, 표4에 나타난 바와 같이 예상대로, 집단의 성공을 팀 동료의 노력이나 능력으로 귀인한 사람이 자신의 능력으로 귀인한 경우보다 더욱 따뜻한 사람으로 평가되었다. 또한 성공을 팀동료의 노력으로 귀인한 사람이 자신의 노력으로 귀인한 사람보다 더 따뜻하다고 평가되었다. 실패에 대한 귀인유형의 단순 주효과는 실패를 자신의 능력 부족이나 파트너의 노력 부족으로 귀인하였을 때 팀동료의 능력 부족으로 귀인하였을 때보다 더욱 따뜻한 사람으로 지각됨을 의미하였다.

(3) 겸손하다

겸손함의 평정에 대한 분석은 유의미한 귀인유형의 주효과, $F(3,150)=5.70, p<0.01$ 와 수행결과와 귀인유형의 상호작용 효과, $F(3,150)=11.61, p<0.01$ 를 얻었다. 표4에 나타난 대로 겸손성에 대한 평정은 따뜻함에 대한 평정과 비슷한 형태로 나타났다. 즉, 성공을 자신의 능력이나 노력보다는 파트너의 능력이나 노력으로 귀인한 사람이 더욱 겸손하게 지각되었으나(단순 주효과 $F(3,150)=15.83, p<0.01$), 실패에 대해서는 귀인유형이 별다른 차이를 일으키지 않았다(단순 주효과 $F(3,150)=1.49, p>0.05$).

(4) 유능하다

분석 결과 수행결과의 주효과 $F(1,150)=26.51, p<0.01$ 와 수행결과와 귀인유형의 상호작용 효과, $F(3,150)=2.66, p<0.05$ 가 유의미하였다. 이러한 효과는 피험자들이 예상대로 성공한 사람에 대해 실패한 사람에 대해서보다 더욱 유능하게 지각함을 나타낸다. 이원 상호작용 효과는 성공에 대해 자신의 노력으로 귀인하는 것이 특히 동료능력으로 귀인하는 경우보다 능력이 있는 사람으로 평가되고(성공 단순주효과 $F(3,150)=3.21, p<0.05$), 반면 실패에 대해서는 귀인유형이 유능성 평정에 뚜렷한 차이를 일으키지 않는 경향이 있음을 보여 준다($F<1$). 이러한 결과는 유능성에 대한 평가가 사회성에 대한 평가와는 다른 형태로 나타남을 보여 준다. 즉, 유능성의 지각에는 성공

에 대해 파트너를 높이는 귀인보다는 자신의 노력을 중요시하는 귀인을 하는 것이 더 유리하게 나타났다. 이러한 결과는 연구2의 가설과는 일치하지 않는 결과이다. 현재로서는 이러한 예상하지 못했던 결과가 얼마나 일반적이며 안정된 결과일지는 알 수 없다.

(5) 좋아할 만하다

이원 변량분석 결과 수행결과와 귀인유형의 상호작용 효과가 유의미하게 나타났다, $F(3,149)=5.18, p<0.01$. 이러한 상호작용 효과는 성공적 결과에 대한 자신의 노력귀인, 동료의 능력귀인, 그리고 동료의 노력귀인이 각각 자신의 능력으로 귀인하는 경우보다 유의미하게 높은 호감을 자아내었음을 의미한다(단순 주효과 $F(3,149)=5.51, p<0.01$). 실패에 대한 귀인유형의 단순 주효과는 유의미하지 않았다. 이러한 호감도 평정에 대한 결과는 다시 한번 성공적 집단 수행에 대한 자기고양적 귀인이 그다지 “자기고양적”이지 못하고 역효과를 자아냄을 나타내 준다. 한가지 지적할 점은 성공에 대해 자신의 노력으로 귀인함은 동료의 공헌으로 귀인하는 경우보다 덜 겸손하고 덜 따뜻하다고 지각하도록 하였으나 더 유능하다고 지각하도록 하여 결과적으로 호감도 평정에 있어 동료 공헌으로 귀인하는 경우와 비슷한 평정을 자아내었다는 점이다.

이러한 연구2의 결과를 검토해 보면, 집단중시적 규범의 영향을 다시 한번 엿볼 수 있다. 즉, 집단수행의 성공에 대해 자신의 공헌을 낮추고 동시에 팀 동료의 공헌으로 귀인하는 사람이 예상대로 보다 긍정적인 사회성 평가(즉, 따뜻함과 겸손성)를 받았다. 다시 말하자면, 집단수행결과에 대한 자기고양적 능력귀인은 인상평가에 그다지 “고양적”이지 못하였고 오히려 동료고양적 능력귀인과 노력귀인이 높은 사회성 평가를 이끌어 내었다. 또한, 실패를 팀동료의 능력부족으로 해석하는 것은 자신의 능력부족이나 동료의 노력부족으로 해석하는 경우보다 더욱 부정적으로(즉, 따뜻하지 않은 것으로) 지각되었다. 이러한 결과는 연구1의 결과와 유사하다. 즉, 집단수행의 성공을 자신의 능력으로 귀인하는 것이 보다 부정적 인상을 자아내고 한편 집단수행의 실패를 집단(혹은

동료)의 능력부족으로 귀인하는 것이 부정적인 인상을 일으켰다. 이러한 결과는 연구1에서와 마찬가지로 자기점양의 규범과 집단중시 경향 혹은 적어도 집단 비하의 금지의 경향을 나타내 준다.

연구1의 개인수행의 경우와는 달리 성공적 집단수행을 자신의 노력으로 귀인하는 것은 자신의 능력으로 귀인하는 경우와 마찬가지로 부정적인 사회성 평가를 일으켰다. 이러한 결과는 두사람이 협동으로 작업한 집단수행의 성과에 대한 귀인의 경우는 개인수행에 대한 귀인과 달리, 성공을 자신의 노력에 의한 것으로 귀인함은 상대적으로 동료의 공헌을 깎아 내리는 것이 되므로 덜 겸손하고 덜 따뜻한 행동으로 지각될 수 있음을 보여 준다. 그러나 한편 유능성의 평가에 있어서는 집단수행의 성공에 대해 자신의 노력으로 귀인하는 것이 동료의 능력으로 귀인하는 경우보다 오히려 높은 유능성 평가를 일으켜, 사회성 평가와는 차이가 있었다. 이러한 측면은 자기고양적 노력귀인이 적어도 능력평가의 측면에서는 자기고양적일 수도 있다는 점을 보여 주는데, 이 결과가 안정된 결과일지는 후속연구에서 검토해 볼 필요가 있다. 호감도평정에 있어서는 성공에 대한 자신의 능력귀인이 다른 귀인들에 비해 더욱 낮은 평가를 일으켰음을 보여 준다. 실패에 대한 귀인은 따뜻함에 대한 평가를 제외하고는 인상 평가에 유의미한 영향을 미치지 못하였다.

결론적으로 2인 집단의 성공적 수행결과를 자신의 능력으로 귀인하는 사람은 부정적인 사회성 평가와 호감도 평가를 얻었고, 반면 동료고양적으로 귀인하는 사람에 대해서 보다 긍정적인 인상이 형성되었다. 집단의 성공적 수행을 자신의 노력으로 귀인하는 사람은 역시 부정적인 사회성 평가를 얻었으나 한편 다른 귀인의 경우보다 높은 유능성 평가를 얻어 호감도평가는 동료능력 혹은 동료노력 귀인의 경우와 다르지 않았다.

총 합 논 의

본 연구에서 성공을 자신의 능력으로 귀인하는 형

태의 자기고양 귀인은 연구1이나 연구2 모두에서 귀인자에 대한 낮은 사회성 평가를 일으켜 결과적으로 부정적인 호감도 평가를 일으켰다. 그러나 본 연구가 밝힌 하나의 중요한 결과는, 개인 수행에서의 성공을 내적으로 귀인하는 경우라도 노력으로 귀인하는 경우에는 긍정적인 인상 평가가 나타났다는 사실이다(연구1). 실상 가장 긍정적인 사회성 평가와 호감도 평가는 성공을 노력으로 귀인하고 실패를 능력부족으로 귀인하는 경우에 나타났다(연구1). 이것은 보다 관계지향적인 사회에서는 성취를 개인적 능력에 달려 있다고 보는 개인주의 사회에서와는 달리, 성취를 상황에 따라 가변적일 수 있는 개인의 노력에 달려 있다고 보아 노력에 대한 가치와 중요성을 그만큼 높이 보기 때문에 나타나는 현상으로 볼 수 있다. 따라서 개인의 성공을 자신의 노력 덕분으로 귀인하는 사람에 대해서는 오히려 더욱 겸손하고 따뜻하다고 지각하여 좋아할 만한 사람으로 평가하였다. 이러한 현상은 서구 사회에서도 나타날 수 있는 가능성(Weiner와 Kukla, 1970)은 있지만 보다 약한 형태로 나타날 것이라고 예상되는데 현재로서는 직접적 자료가 없어 비교가 어렵다.

유능성의 평가에 있어서는 일관되지 않은 결과가 나타났다. 즉, 예상과는 달리 집단의 성공에 대해 자신의 노력으로 귀인하는 경우가 팀 파트너의 능력으로 귀인하는 경우보다 더욱 유능한 것으로 지각되었다(연구2). 그러나 한편, 연구1의 개인수행의 경우에는 실패에 대한 역자기고양적인 내적귀인이 유능성 평가에 보다 긍정적으로 영향을 미쳤다. 본 연구의 연구2에서 나타난 결과는 Carston과 Shovar(1983, 연구2)에서 얻은 결과 - 즉, 개인과제 수행의 성공에 대한 내적 귀인과 실패에 대한 외적 귀인이 더 큰 능력을 지각하도록 했다는 - 와 적어도 성공의 경우에 있어서는 비슷하다. 이러한 결과는 자기고양 귀인이 적어도 능력 평가에 있어서는 일면 "고양적"일 수도 있음을 말해 준다. 특히 본 연구의 연구2에서 나타난 결과는 김진국(1986)이 복식 탁구시합의 과제를 사용하여 자신과 팀 동료에 관한 귀인에 대한 평가를 하도록 한 결과, 능력 평정에 있어서도 자기고양 귀인

이 부정적 평가를 유발한 결과와는 일치하지 않는다. 이와같은 두 연구 결과의 차이는 여러가지 방법에 있어서의 차이(즉, 과제종류, 글로 쓴 귀인 제시, 성공실패 방식이 점원이었는가 혹은 큰 차이가 나는 경기였는가 등의 정보 제시의 차이 등)에 기인될 수도 있고 혹은 10여년 전의 전남지역 대학생들과 오늘의 경기지역 대학생들과의 차이에서 나타난 것일 수도 있다. 어쨌든 유능성평가에 이러한 흥미로운 연구 결과에 대해서는 후속 연구에서 반복 검토할 필요가 있다.

집단의 수행결과에 대한 귀인은 개인의 수행결과에 대한 귀인과는 다른 양상의 효과를 나타내었다. 즉, 집단수행의 성공에 대해서는 개인의 경우와 비슷하게 노력귀인이 능력귀인보다 더 높은 사회성 평가와 호감평정을 일으켰는데, 집단수행의 실패에 대해서는 개인수행에 대한 귀인효과와는 달리 능력부족귀인이 노력부족귀인보다 더 부정적인 평가를 유발했다(연구1). 이와 비슷하게, 연구2에서도 집단수행의 실패를 동료의 능력부족으로 귀인하는 사람이 가장 부정적으로 평가되었다. 이러한 결과는 집단중시적 경향에 의해 혹은 적어도 집단에 대한 비하를 금하는 집단지향적 규범에 의해 나타난 현상으로 볼 수 있을 것이다. 이러한 해석에 대한 하나의 대안적 해석은 집단수행의 실패에 대해 집단의 능력부족으로 귀인한다는 것은 자신뿐만 아니라 남을 깎아 내리게 되므로 보다 부정적인 인상평가를 유발하였을 수도 있다는 해석이다. 그러나 이러한 후자의 해석은 연구 2에서 집단(2인)의 실패에 대한 귀인을 자신과 동료로 구분하였을 때 귀인유형이 호감도에 미치는 효과가 의미있는 차이를 나타내지 못하였음을 감안할 때 그다지 신빙성이 없는 해석이라고 볼 수 있을 것이다. 그러나 아직도 이러한 해석의 가능성이 남아있는 것은 '따뜻함'의 평가가 실패를 동료능력이나 자신의 노력으로 귀인했을 때 자신의 능력이나 동료노력으로 귀인하였을 때보다 더욱 낮았다는 결과에서 엿볼 수 있다. 집단중시 규범에 의해 집단수행에 대한 귀인유형들이 인상평정에 다른 영향을 미친다는 가설을 보다 정확하게 검토하기 위해서는 그와같은 규범

이 보다 뚜렷해지는 집단(예를들어, 가족이나 친구 등)이나 상황과 그렇지 않은 경우에 대한 비교를 해 볼 필요가 있다. 이러한 점은 후속 연구에서 검토할 필요가 있다. 또한, 외국의 경우와의 비교도 필요하다.

본 연구에서는 내적으로 결정되는 과제를 사용하였는데 다른 유형의 과제에 대해서는 귀인의 효과가 어떠한지를 검토해 볼 필요가 있을 것이다. 또한 본 연구에서는 수행결과와 귀인에 대한 조작을 모두 글로 써서 제시하였으므로 실제 상황에 일반화되지 않을 가능성이 있다. 또한 귀인유형에 대한 조작을 함에 있어 가능한 귀인유형들(예를들어, 능력, 노력, 운)을 모두 제시하고 7점척도상의 표시(수행자가 표시한 것으로 거짓지시한)로 조작하였으므로 실제 귀인상황과는 거리가 있다 하겠다.

본 연구 결과가 일상생활에서의 적용에 시사하는 바는, 자기고양 귀인이나 집단고양 귀인이 자신의 자존심 고양에는 도움이 되고 따라서 통제감을 유지시켜 적용에 도움이 될 수 있을지 모르지만(Schaufeli, 1988; Taylor & Brown, 1988), 타인의 긍정적 평가를 얻는 데에는 역효과를 자아낼 수 있다는 점이다. 특히 우리 사회와 같이 상대적으로 관계지향적인 사회에서는 다른 사람과의 조화와 부드러운 인간관계를 중시하여, 적용에는 타인의 인정과 호감이 더욱 중요해 짐을 고려할 때, 이와같은 자기고양적 귀인이 적용에 오히려 부정적으로 영향을 미칠 수 있다. 이러한 가정은 본 연구에서 나타난 바와 같이, 한 사람에 대한 호감도가 능력보다는 사회성에 보다 의존되어 있다는 결과에 의해 일면 뒷받침되고 있다. 가장 긍정적인 대인 평가를 자아내는 것은 개인적 성공에 대한 노력 귀인과 실패에 대한 능력 부족의 귀인이었는데, 이러한 귀인이 실제 적용과 어떻게 연관되어 있는가에 대해서 검토하는 것은 중요한 후속 연구 과제가 될 것이다.

참고 문헌

김진국(1986). 수행정보 및 귀인정보가 관찰자의 귀인

- 자 평가에 미치는 영향. *사회심리학연구*, 3(1), 217-246.
- 김혜숙(1995). 과제수행 결과와 귀인 상황의 공개성이 자기고양 귀인과 집단고양 귀인에 미치는 영향. *한국심리학회지: 사회*, 출판중.
- 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.
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (1991). *Social cognition*. New York: McGraw Hill.
- Lau, R. R., & Russell, D. (1980). Attributions in sports pages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 29-38.
- 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.
- 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.
- Sicol, 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, NJ: 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.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39.
- Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103, 193-210.
- 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, NJ: Erlbaum.

Weiner, B., & Kukla, A. (1970). An attributional analysis of achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 15, 1-20.

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 self-serving and group-serving attribution on the impression judgments regarding the attributer

Hai-Sook Kim and Joo-Ran Yu

Department of Psychology, Ajou University

The present study examined the effect of self-serving and group-serving attribution on the impression judgments. More specifically, Study1 and Study2 examined the hypotheses that self-serving attribution would elicit negative evaluations while group-serving(or teammate-serving, in Study2) attribution in comparison with self-serving attribution would elicit less negative evaluations. The results of Study1 and Study2 demonstrated that as expected, those who attributed the individual's or group's success to his own ability was judged as less warm and humble, and consequently as less likable, than those who attributed to other factors. However, as expected, those who attributed success to own effort were evaluated positively in terms of social(Study1) as well as ability(Study2) attributes. In the case of the attributions regarding group task performance, unlike the hypothesis, the evaluations toward those who attributed group success to group ability were as negative as those who showed self-serving ability attribution. However, those who attributed group failure to lack of group ability were evaluated more negatively than those who attributed personal failure of themselves to lack of own ability, thus partially supporting the hypothesis.