

집합주의-개인주의 성향에 따른 분배규범의 선호차이*

고재홍
경남대 사회과학부

본 연구는 문화에 따른 보상분배 규범의 선호차이를 알아보기 위해 수행되었다. 단 문화차이를 실제의 문화 간 차이나 민족 간의 차이가 아닌 개인차 변인으로 알아보기로 하였다. 연구 1에서는 피험자들을 집합주의적 성향인과 개인주의적 성향인으로 구분하기 위해 Triandis와 Gelfand(1998)가 개발한 척도를 본 연구자가 번안하여 사용하였다. 이런 맥락에서 본 연구에서는 개인의 투입(심리적) 요인으로 두 공동작업자의 상대적 노력크기를 조작하였고, 개인차 변인으로는 피험자들 그들의 집합주의 및 개인주의 점수에 따라 분류하여 각 조건에서 분배형태가 어떻게 다른지를 알아보았다. 그 결과 개인주의적 성향을 지닌 사람들이 집합주의적 성향을 지닌 사람에 비해 형평규범에 가까운 분배를 하는 것으로 나타났다.

연구 2에서는 우리나라의 경우 기성세대에 비해 신세대는 더 개인주의적이라고 볼 수 있기 때문에 신세대는 구세대보다 형평규범을 선호할 가능성을 검증하기 위한 것이었다. 또한 투입의 종류를 능력과 노력으로 구분하여 어떤 투입에서 어떤 분배규범이 적용되는지를 살펴보고자 하였다. 연구 2의 주요 결과는 첫째, 능력보다는 노력에서 형평분배규범이 잘 적용되고 있었다. 이런 경향성은 신세대인 대학생에게서 두드러졌다. 둘째, 노력의 경우 대학생과 직장인 모두에서 형평규범을 잘 준수하는 것으로 나타났으나, 직장인에게서는 능력의 경우도 형평규범을 따르고 있었다. 예상과 달리 두 집단 모두에서 대체로 형평과 균등규범의 중간 형태의 분배를 하고 있었다. 마지막으로 본 연구의 함의와 제한점을 논의하였다.

주제어: 보상분배, 집합주의-개인주의, 분배규범, 형평규범, 균등규범

사회적 교환관계에서 그 관계가 공정한 관계인지의 여부에 대한 당사자들의 지각은 그들의 감정이나 후속 행동에 큰 영향을 준다. 그러나 우리가 어떤 경우에 공정함을 느끼며, 또한 어떤 경우에 불공정을 느끼는가에 관련된 문제는 상당히 복잡하다. Mikula, Petri, 및 Tanzer(1990)는 사람들이 일상적 생활에서 느끼는 공정-불공정의 원천을 3가지 유형으로 구분하였다. 첫째는 자

원의 분배와 관련된 공정성이다. 둘째는 절차의 공정성이다. 이는 주로 집단의 의사결정에서 자신의 권리와 의견이 반영되는지에 관련된 공정성 지각이다. 마지막으로 대인관계(즉 교류)에서의 공정성이다. 즉 상대방의 행동 방식이나 자신을 취급하는 방식(매너)이 얼마나 공정한가에 관련된 지각이다. 이중 사회심리학자들이 가장 많이 다루는 분야는 자원의 분배와 관련된 공정성, 혹은

* 이 연구는 1999년도 경남대 교내연구비의 지원으로 작성되었음. 교신저자는 경남대 고재홍(kopsy@kyungnam.ac.kr)임.

분배의 정의(justice)와 관련된 분야이다. 실제 생활에서는 물론이고 이론적 측면에서도 보상이나 손실의 분배에서 당사자들에게 “공정함”을 느끼게 하는 기준에 관한 탐색은 매우 중요하다(Deutch, 1985).

여러 사회집단은 자기 집단이 생산한 보상을 구성원들에게 할당하는데 있어 각기 다른 분배규범¹⁾을 사용하고 있다. 많은 이론가들은 여러 보상 규범들 중에서도 형평규범(norm of equity)과 균등규범(norm of equality)을 중요하게 다루고 있다(장성수, 1987; Leventhal & Michaels, 1969; Walster, & Berscheid, 1978). 형평규범이란 집단의 성과나 보상(output)을 구성원 개인의 투입(input) 크기에 맞추어 구성원에게 분배하는 규범을 말하고, 균등규범이란 구성원 개인들의 투입크기에 관계없이 집단의 보상을 구성원 모두에게 균등하게 분배하는 경우를 말한다.

대체로 많은 집단에서는 보상의 분배에서 균등규범을 선호하는 경향이 있다(Messick & Schell, 1992). Messick 등(Messick, 1993; Messick & Schell, 1992; Messick & Sentis, 1993). 그 이유를 첫째, 이 규범이 이해가 쉽고, 둘째, 어떤 구성원에게 편파적으로 유리한 규범이 아니고, 셋째, 실천하기 간편하기 때문이라고 제안하였다. 특히 경제적 투입의 크기(예: 투자액)보다는 심리적 투입의 크기(예: 노력)는 명확히 확인되지도 않을 뿐만 아니라, 확인되어도 각 개인은 자신의 보상 몫을 받기 위해 자신의 투입크기를 과대하게 혹은 과소하여 주장할 수 있다. 따라서 이런 불확실한 상황에서 분배자가 선택할 수 있는 가장 편리한 분배규범은 균등규범이다. 그러나 모든 상황에서 집단의 보상을 구성원들에게 분배할 때 균등규범을 선호하는 것은 아니다(고재홍, 1999; 장성수, 1987; Kameda, 1998 & Ohtsubo). 즉, 구성원들이 집단 보상을 동료들에게 ‘공정하게’ 분배하기 위해 사용하는 규범의 선택에 영향을 주는 요인들이 매우 많을 것이다(장성수, 1997 참조).

보상분배 규범의 선택에 영향을 주는 요인들

실험연구들의 경우 집단성원간의 인간관계가 중시되는 상황과 협동이 요구되는 조건에서는 구성원들이 균

1) 여기서는 규범(norm)보다는 오히려 규칙(rule)으로 이해하는 것이 좋을 듯 하다.

등규범을 선호하는 반면, 개인의 성과가 중시되는 상황과 경쟁이 요구되는 조건에서는 형평규범을 선호하는 경향이 있다(예: Leventhal, 1976). 고재홍(1999)은 투입이 큰 사람은 보상분배에서 형평규범을 선호하고 투입이 작은 사람은 균등규범을 선호하는 것은 통상 분배자 자신의 이기적 동기를 충족시키기 위함으로 보았다. 그러나, 분배자가 상황을 해석하여 이기적 동기보다 더 중요하다고 판단되는 동기를 지닌 경우(예: 분배자가 체면을 차려야 하는 경우)에는 이런 경향성이 나타나지 않는다는 사실을 보여주었다.

이전의 연구결과들에서 나타난 바와 같이 보상분배 장면에서 자신의 투입이 상대방보다 큰 사람은 주로 투입에 비례한 형평규범을 선호하는 경향이 있고 자신의 투입이 작은 사람은 균등규범을 선호한다. 이것은 자신의 이득추구를 드러내지 않고 자신은 “공정한 사람”임을 강조하기 위해 선택한 규범을 정당화 혹은 합리화하는 것으로 보인다. 즉 보상분배규범의 선호가 개인마다 다르게 나타나는 것은 분배자들의 특성이 서로 다르고 그들이 중요하게 여기는 가치에 차이가 있기 때문일 수도 있다.

또한 분배할 자원이 보상인 경우와 부담(cost)인 경우에 선호하는 분배 규범이 다르다. 고재홍(1999)의 연구에서는 전체적으로 보상분배에서는 형평규범이 선호되고, 부담(예: 피해)의 분배에서는 균등규범이 선호되는 경향성이 있었다. 분배는 분배자가 중요시 여기는 가치에 따라 다른 규범이 선호될 가능성이 있다는 것이다.

이처럼 보상분배의 사용할 규범의 선택은 구성원들이 처한 상황(Austin, 1980; Deutch, 1975; Shapiro, 1975)에 따라 다를 수도 있고, 자원의 유형이나 주어진 상황에서 부과된 구성원들의 동기(고재홍, 1999)에 따라 다를 수도 있으며, 문화권에 따라 다를 가능성도 있다. 또한 가치관이나 성격과 같은 분배자의 개인적 특징 때문일 수도 있다. 그러므로 경우마다 사람마다 어떤 규범을 분배정의의 기준으로 삼는지는 충분히 다를 수 있다.

또한 우리나라 사람들이 서양 사람들(예: 미국인)보다 균등규범의 선호가 강하다면(예: 박세영 & Harrison, 1998), 이는 우리나라 사람들이 서양인보다 더 ‘예의를 중시하기 때문’일 수도 있고, 개인주의 문화가 강한 미국인보다는 우리나라와 같은 집합주의 문화권에 사는

사람들이 인간관계의 결속을 더 중시하기 때문일 수도 있다. 즉, 보상분배는 분배자가 자신이 속한 집단에서 중요시 여기는 가치관(예: 타인과의 인간관계를 중시하느냐 혹은 집단을 통한 이익추구를 중시하느냐)에 따라 다를 가능성이 있다. 예를 들어 개인적 가치를 중시하는 개인주의적 문화권의 사람들은 형평분배를 정의로운 것으로 생각하는 반면, 개인보다는 자신이 속한 집단의 가치와 조화를 중시하는 집합주의적 문화권의 사람들은 균등분배를 더 정의로운 것으로 생각할 수 있다. Sampson(1975)은 이미 오래 전에 서구 사회의 보편적 분배규범인 형평규범은 개인주의가 팽배한 문화에서, 그리고 이익추구가 강조되는 자본주의 사회에 잘 적용되는 반면, 조화로운 인간관계가 중시되는 사회에서는 잘 적용되지 않을 것임을 시사하였다.

집합주의-개인주의 문화

사회과학에서 문화에 대한 정의와 입장은 다양하다(Triandis, 1995 참조). 그러나 문화는 역사적, 언어적, 및 지리적 조건을 공유한 사람들간의 지각, 신념, 평가, 및 커뮤니케이션 등의 기준이 된다는 점에서는 대부분의 학자들이 동의한다(예: Shweder & LeVine, 1984). 이런 문화로 인해 같은 문화권내의 사람들은 태도, 신념, 규범, 및 가치관을 공유하게 된다(Triandis, 1994, 1995).

문화를 구분하는 기준도 학자마다 다양하지만, 많은 심리학자들은 문화를 크게 집합주의적(collectivist) 문화와 개인주의적(individualistic) 문화로 구분한다(예: Hofstede, 1980; Triandis, 1990). 집합주의-개인주의 문화를 구별하는 Triandis(1995)에 따르면, 두 문화는 다음의 네 가지 측면에서 구분된다. 첫째 자기(self)의 의미이다. 집합주의적 문화에서는 '자기'의 정의가 상호의존인 반면(Markus & Kitayama, 1991), 개인주의적 문화에서는 '자기'의 정의가 자율적이고 집단과는 독립적이다(Reykowski, 1994). 둘째 목표의 우선순위이다. 집합주의적 성향인은 내집단의 목표와 양립할 수 있는 목표를 설정한다. 만약 두 목표간에 괴리가 생기면 내집단의 목표를 개인의 목표보다 우선시 한다. 반면 개인주의적 성향인은 개인의 목표를 더 우선시 한다. 셋째 집단규범과 개인의 태도 중 어떤 것이 개인의 행동에 대한 영향력이 더 큰가의 차이이다. 집합주의적 성향인

은 개인이 지닌 태도보다는 집단규범을 고려하여 행동하는 경향이 있는 반면, 개인주의적 성향인은 개인의 태도를 더 중시한다. 마지막으로 인간관계에 대한 입장의 차이이다. 집합주의적 성향인은 인간관계를 공공관계(communal relationships)로 보는 반면, 개인주의적 성향인은 인간관계를 교환관계(exchange relationships)로 본다. 즉 전자는 특정인간관계가 바람직한 관계로 판단되면 자신에게 부담(costs)이 크더라도 그 관계를 유지하는 반면, 후자는 특정 인간관계의 부담이 이익보다 큰 경우 그 관계를 종료한다.

그 이외에도 개인주의 문화를 소유한 사람은 '나(I)'를 강조하는 반면, 집합주의 문화를 소유한 사람은 '우리(We)'를 강조하는 것으로 나타났다(예: 차재호 · 고재홍, 1997). 학자들에 따르면 '우리'는 대인관계가 정서적으로 뿐만 아니라 인지적으로 상호의존되어 있는 경우에 주로 사용하게 된다는 것이다(Agnew, Van Lange, Rusbult, & Langston, 1998). 이런 관계(예: 친밀한 관계)에서는 자신 속에 상대방(예: 친한 동료)을 포함시키기 때문에 양자간에 형평관계가 지켜지지 않는 경우라도 크게 불만스러워 하지 않는다(Medvene, Teal, & Slavich, 2000). '나'를 강조 강조하는 개인주의 문화에 비해 '우리'를 강조하는 집합주의 문화에서 사람들은 공동의 이익을 분배할 때, 정의로운 분배를 추구하려는 욕구와 좋은 인간관계를 유지하려는 욕구간에 갈등을 경험할 가능성이 크다. 이런 경우 형평분배보다는 균등분배를 선택함으로써 그 갈등을 해소하려 할 것이다.

만약 개인들이 중시하는 가치에 따라 보상분배에서 사용되는 분배규범이 달라질 수 있다면, 집단의 조화를 중시하는 사람과 개인의 이익을 중시하는 사람 각각은 선호하는 분배규범도 다를 가능성이 있다. 즉 개인적 가치를 중시하는 개인주의적 가치관을 지닌 사람들은 보상의 분배에서 형평분배를 정의로운 것으로 생각하는 반면, 개인보다는 자신이 속한 집단의 가치와 조화를 중시하는 집합주의적 가치관을 지닌 사람은 보상의 분배에서 균등분배를 채택할 가능성이 있다.

연구 1

연구 1에서는 보상분배 규범의 선호에 대한 이런 문

화차이의 효과를 입증하기 위해 계획되었다. 심리학 분야에서 문화차이를 비교하는 방법은 크게 두 가지이다. 가장 많이 사용되는 첫 번째 방법은 경제기반이 다른 인종이나 국가를 선정하여 그들의 행동을 비교하는 방법이다. 이는 Berry(1967)가 주도한 방법으로 주로 농업에 기반을 둔 사회는 집합주의 성향을 지닌 반면, 수렵이나 어업에 기반을 둔 사회는 개인주의 특징을 지닌 것으로 보는 방법이다. 다른 하나는 한 사회내의 하위 집단을 비교하는 방법이다. 예를 들면 미국 내에서 흑인집단과 백인집단의 어떤 행동 측면(예: 동조율)을 비교하는 것이다(예: Iscoe, Williams, & Harvey, 1964).

본 연구에서는 후자의 방법에 따라 문화차이를 실제의 인종이나 민족 간의 차이가 아닌 우리나라 사람들내의 개인차 변인으로 알아보기로 하였다. 피험자들을 집합주의적 성향인과 개인주의적 성향인으로 구분하기 위해 Triandis와 Gelfand(1998)가 개발한 척도를 본 연구자가 번안하여 사용하였다. 이 척도는 어떤 개인이 얼마나 집합주의의 성향을 지니고 있는지 그리고 개인주의의 성향을 지니고 있는지를 알아볼 수 있는 척도이다. 집합주의의 성향의 크기를 측정하기 위한 문항들은 주로 자신과 타인 혹은 자신과 가족과의 관계를 묻는 문항(예: 나는 진심으로 동료가 행복하길 바란다)이고, 개인주의의 성향을 측정하기 위한 문항들은 주로 타인과의 경쟁심이나 독립심을 묻는 문항(예: 경쟁에서는 반드시 이겨야 한다)으로 구성되어있다. 본래 이 척도는 집합주의-개인주의와 수평주의-수직주의 등 2개의 독립적인 차원으로 구성되어 있으며, 집합주의를 측정하는 문항이 9개이고 개인주의를 측정하는 문항이 8개로서 총 17개 문항으로 구성되어 있다.

본 연구자가 60명의 대학생에게 실시한 예비조사에서 개인주의 척도(9문항)의 신뢰도(내적 합치도; Chronbach's α)는 .74이었으며, 집합주의 척도(8문항)의 신뢰도는 .58이었다. 두 척도간의 상관계수는 .17(*ns*)이었다²⁾. 그러므로 측정치는 독립적이라 할 수 있다. 또한 예비조사에 참여한 피험자의 집합주의 척도 평균은 6.73이었으

며, 개인주의 척도 평균은 6.74로 비슷하였다.

본 연구에서는 두 하위척도의 점수를 근거로 집합주의 성향을 지닌 사람(집합주의 척도 점수가 개인주의 척도 점수보다 큰 사람)과 개인주의 성향을 지닌 사람(개인주의 척도 점수가 집합주의 척도 점수보다 큰 사람)의 보상분배 형태가 다를 것으로 예상하였다. 즉, 집합주의 성향을 지닌 사람은 자신의 투입크기와 관계없이 균등규범을 선호하고, 개인주의 성향을 지닌 사람은 보상분배에서 형평분배를 선호할 것으로 예상하였다.

또한 분배에 영향을 미치는 요인으로 투입을 들 수 있다. 투입이란 개인이 교환에 기여한 것들을 말하며 성과(예: 보수)는 교환으로부터 초래된 것들이다. 교환 관계를 평가할 때 고려되기 위해서는 먼저 투입이나 성과의 존재가 교환관계를 형성하고 일방이나 양방에게 인정되어야 하고 교환과 관련된 것으로 지각되어야 한다. 그렇지 않다면 교환관계는 성립될 수 없다(한덕용, 1987; Mowday, 1996). 이런 맥락에서 본 연구에서는 개인의 투입(심리적) 요인으로 두 공동작업자의 상대적 노력크기를 조작하였고, 개인차 변인으로는 피험자들 그들의 집합주의 및 개인주의 점수에 따라 분류하여 각 조건에서 분배형태가 어떻게 다른지를 알아보고자 하였다.

방법 및 절차

피험자

본 연구는 경남대학교 재학생인 남학생 89명을 대상으로 하였다.

독립변인

연구 1의 독립변인은 모두 두 가지로 (1) 개인의 투입량과 (2) 개인차 변인(집합주의-개인주의)이었다.

투입크기의 조작

먼저 투입요인은 2인 공동작업에서의 자신이 노력한 크기이었다. 노력의 크기는 자신이 일한 날이 동료의 두 배라고 알려준 조건(이하 노력 큰 조건)과 자신이 일한 날이 동료의 반이라고 알려준 조건(이하 노력 작은 조건)으로 구분하였다. 즉 투입이 큰 조건은 자신의 투입

2) Triandis와 Gelfand(1998) 자료의 신뢰도(α)는 수직적 개인주의 척도(5문항)는 .82, 수평적 개인주의 척도(4문항)는 .81이었고, 수직적 집합주의 척도(4문항)는 .73, 수평적 집합주의 척도(4문항)는 .80이었다.

이 전체의 2/3가 되도록 하였고, 작은 조건에서는 자신의 투입이 전체의 1/3이 되도록 조작하였다. 2인 공동작업 상황을 묘사한 시나리오를 박세영과 Harrison(1998)의 연구에서 사용한 시나리오를 본 연구에 알맞게 수정하여 사용하였다. 다음은 자신의 투입이 작은 조건에 해당하는 시나리오의 예이다.

자신의 투입이 작은 조건인 경우

당신은 지난 여름방학에 2학기 등록금을 마련하기 위하여 당신 친구와 함께 아르바이트를 하였습니다. 당신과 당신친구는 시내 중심 가에서 포장마차를 하기로 결정하고, 방학기간 중 두 달 동안 저녁 7시부터 다음날 새벽 1시까지 하루에 6시간 동안 장사를 하였습니다. 포장마차 장사는 음식재료를 구입하는 일에서부터 포장마차를 매일 설치하고 철수하는 일, 또 주위를 청소하는 일에 이르기까지 생각과는 달리 많은 노력을 필요로 하는 힘든 일이었습니다.

또한 손님을 끌어 모으는 재주와 음식을 만드는 솜씨, 포장마차 자리를 잡는 능력 등 경험이 없는 사람은 하기 어려운 여러 가지 능력이 필요한 일이었습니다. 장사를 시작하고 나서 당신 친구는 두 달 동안 하루도 빠짐없이 궂은 일을 다하는 노력을 하였지만 당신은 중간에 약속이 있거나 집안에 일이 생겨서 일을 하지 못한 날이 한 달이나 되어 당신은 당신 친구가 쏟은 노력의 반만큼만 노력을 하였습니다. 이제 여름 방학이 끝나서 포장마차를 그만두게 되었습니다. 그래서 그 동안의 수입을 들어서 나누어 가지려고 합니다. 그 동안에 들인 원가와 비용을 제외하고 나니 두 달 동안의 순이익이 300만원이 되었습니다.

투입이 큰 조건인 경우에서는 위의 시나리오 중 밑줄 친 부분을 “당신은 두 달 동안 하루도 빠짐없이 궂은 일을 다하는 노력을 하였지만, 당신친구는 중간에 약속이 있거나 집안에 문제가 생겨서 일을 하지 못한 날이 한 달이나 되어 당신이 쏟은 노력의 반만큼만 노력을 하였습니다”로 대체하였다.

개인주의-집합주의 성향의 측정

개인차 변인(집합주의-개인주의)은 본 연구자가 변인한 Triandis와 Gelfand(1998)의 집합주의-개인주의 척도

에서 집합주의 점수가 개인주의 점수보다 큰 사람을 집합주의 성향을 지닌 사람으로, 그 반대인 경우를 개인주의적 성향을 지닌 사람으로 분류하였다³⁾. 그 결과 집합주의 성향을 지닌 것으로 분류된 사람이 43명이었고, 개인주의의 성향을 지닌 것으로 분류된 사람이 46명이었다.

종속변인 측정

피험자들은 조건에 따라 달리 제시된 시나리오를 읽고, 시나리오 속의 총수입 300만원(성과)을 자신의 몫과 상대방의 몫으로 구분하도록 하였다. 구체적으로는 “당신은 위의 300만원 수입을 당신과 당신 친구에게 어떻게 나누시겠습니까?”라는 물음에 당신 ()만원, 당신 친구 ()만원의 괄호 속을 채우도록 하였다. 그 중 자신의 몫에 해당하는 액수(단위 만원)가 본 연구의 종속변인이다.

절차

먼저 두 사람의 투입크기가 두 가지로 다르게 조작된 2인 공동작업 시나리오 중 한가지를 자세히 읽도록 하였다. 그런 다음 총수입 300만원을 자신과 동료 두 사람의 몫으로 각각 분배하도록 하였다. 분배가 끝난 다음 집합주의-개인주의 척도에 응답하게 하였다.

결 과

먼저 집합주의 성향인 사람과 개인주의 성향인 사람이 자신의 상대적 투입크기에 따라 집단의 전체 보상액 300만원 중 자신에게 분배한 액수의 평균이 표 1에 나와 있다. 자신의 상대적 투입크기가 큰 조건은 전체 투입 중 자신이 2/3, 상대방 동료가 1/3을 투입한 경우이고, 자신의 투입크기가 작은 경우는 그 반대로 자신은 1/3, 상대방은 2/3를 투입한 경우이다. 실험조건에 따라 이를 변량분석하였다.

변량분석한 결과, (당연하게도) 투입크기의 주 효과가

- 3) 집합주의 성향을 지닌 사람과 개인주의 성향을 지닌 사람의 구분 기준이 애매한 것이 사실이다. 그러나 Triandis 자신도 여러 연구에서 임의적 기준(예: median)을 사용하고 있다. 또한 본 연구에서는 수직-수평 차원으로 구분하지는 않았다.

유의하였다, $F(1, 85)=87.28, p<.01$. 이는 자신의 투입이 전체의 2/3로 큰 조건($M=172.83$ 만원)이 작은 조건($M=115.70$ 만원)보다 자신에게 보상을 더 많이 분배했다는 결과이다. 또한 개인차 변인(집합-개인)과 투입크기간의 상호작용 효과도 유의하였다, $F(1, 85)=12.90, p<.01$. 이 상호작용 효과를 그림으로 나타낸 것이 그림 1이다.

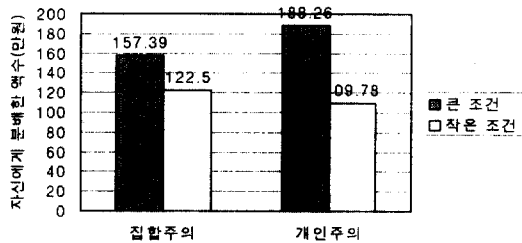


그림 1. 투입크기와 피험자 성향에 따른 자신 몫의 분배액

다음으로는 각 조건에서 피험자들이 자신에게 분배한 몫이 형평규범에 따른 예상액과 균등규범에 따른 예상액에 어느 정도 부합되는지를 알아보았다. 먼저 표 1은 조건별 형평규범에 근거한 예상액수와 실제 분배액수의 비교이다.

표 1. 투입크기와 피험자 성향에 따른 자신에게 분배한 액수와 형평규범의 예언액수간 차이

조 건	투입크기	예상 분배액	실제 분배액	차액
집합주의	많음	200	157.39	-42.61**
	적음	100	122.50	22.50**
개인주의	많음	200	188.26	-11.74
	적음	100	109.78	9.78

** $p<.01$

표 1에서 보듯이, 집합주의적 성향을 지닌 피험자의 경우 자신의 투입 크기가 많을 때, 자신에게 실제 분배한 금액은 평균 157만원으로 이는 형평규범의 예상금액인 200만원보다 유의하게 적었고, $t(22)=13.24, p<.01$, 자신의 투입 크기가 적을 때는 자신에게 실제 분배한 금액은 평균 122만원으로 이는 형평규범의 예상금액인 100만원보다 유의하게 많았다, $t(19)= 4.01, p<.01$. 이 결과로 볼 때, 집합주의적 성향을 지닌 사람들은 자신의 투입이 많은 경우와 적은 경우 모두에서 정확한 형

평규범에 따라 분배하지 않는 것으로 볼 수 있다.

그러나 개인주의적 성향을 지닌 피험자의 경우 자신의 투입 크기가 많을 때, 자신에게 실제 분배한 금액은 평균 188만원으로 이는 형평규범의 예상금액인 200만원보다 유의하게 적지 않았으며, $t(22)=1.37, ns$, 자신의 투입 크기가 적을 때는 자신에게 실제 분배한 금액은 평균 109만원으로 이는 역시 형평규범의 예상금액인 100만원과 유의하게 다르지 않았다, $t(22)=1.78, ns$. 이상의 결과로 볼 때, 개인주의적 성향을 지닌 사람들은 자신의 투입이 많은 경우와 적은 경우 모두에서 대체로 형평규범에 따라 분배하는 경향성을 볼 수 있다. 다음의 표 2는 조건별 균등규범에 근거한 예상액과 실제 분배액의 비교이다.

표 2. 투입크기와 피험자 성향에 따른 자신에게 분배한 액수와 균등규범의 예언액수간 차이

조 건	투입크기	예상 분배액	실제 분배액	차액
집합주의	많음	150	157.39	7.39*
	적음	150	122.50	-27.50**
개인주의	많음	150	188.26	38.26**
	적음	150	109.78	-40.22**

* $p<.05$, ** $p<.01$

위의 표 2에서 보듯이, 집합주의적 성향을 지닌 피험자의 경우 자신의 투입 크기가 많을 때, 자신에게 실제 분배한 금액은 평균 157만원으로 이는 균등규범의 예상금액인 150만원보다 약간 많았고, $t(22)=2.30, p<.05$, 자신의 투입 크기가 적을 때는 자신에게 실제 분배한 금액은 평균 122만원으로 이는 균등규범의 예상금액인 150만원에서 유의하게 적었다, $t(19)=4.90, p<.01$. 이 결과로 볼 때, 집합주의적 성향을 지닌 사람들은 자신의 투입이 많은 경우와 적은 경우 모두에서 정확한 균등규범에 따라 분배하지 않는 것으로 볼 수 있다.

개인주의적 성향을 지닌 피험자의 경우에서도 자신의 투입 크기가 많을 때는 균등규범보다 많은 액수를 자신에게 분배하였으며, $t(22)=4.48, p<.01$, 투입크기가 적은 경우는 균등규범의 예상액수보다 적게 분배하였다, $t(22)=7.33, p<.01$.

전체적으로 본 연구 1의 보상분배에서는 정확한 균등규범에 따른 분배가 나타나지 않았음을 볼 수 있다. 특

히 개인주의적 성향을 지닌 사람들의 분배양상은 균등 규범의 예상액수와 상당히 다름을 볼 수 있다.

연구 2

연구 1에서 상대적으로 집합주의 성향이 강한 사람들은 공동 이득의 분배에서 균등규범을 선호하고, 개인주의 성향이 큰 사람은 형평규범을 선호하는 경향을 보여 주었다. 같은 문화권 사람(예: 한국사람)이라도 세대별로 가치관이 다를 가능성이 크다. 실제로 여러 연구들에 의하면 우리나라 사람들 중 기성 세대는 젊은 세대에 비해 가족이나 직장과 같은 집단을 더 중시하는 등의 집단의 가치와 조화를 중시하는 집합주의적 성향을 지니고 있는 반면, 신세대는 개인의 태도와 가치를 중시하는 개인주의적 성향을 지니고 있는 것으로 나타났다(예: 차재호·정지원, 1993; 최상진·한규석, 1998; 한규석·신수진, 1999). 실제로 한규석 등(1999)의 연구에서는 40대 이상인 사람 중 집합주의적 성향을 지닌 사람이 59.3%이고 개인주의적 성향을 지닌 사람이 40.7%였고, 30대 이하인 사람 중 집합주의적 성향을 지닌 사람은 43%인 반면 개인주의적 성향을 지닌 사람은 57%로 나타났다⁴⁾.

만약 사람들간의 보상분배 규범의 선호차이를 설명해주는 원인 중 하나가 개인주의-집합주의 성향이라면, 우리나라의 경우 기성세대에 비해 신세대는 더 개인주의적이라고 볼 수 있기 때문에 신세대는 구세대 보다 형평규범을 선호할 가능성이 있다. 연구 1에서 대체로 집합주의적 성향을 지닌 사람은 보상분배에서 균등규범을 선호하는 반면, 개인주의 성향이 큰 사람들은 형평규범을 선호하는 것으로 나타난 결과로 볼 때 다음과 같은 유추가 가능하다. 즉 만약 신세대인 대학생과 달리 기성세대가 집합주의 성향이 큰 집단이라면, 그들은 보상의 분배에서 (상대적으로) 균등규범을 따르는 경향이 크게 나타날 것이지만, 상대적으로 개인주의 성향이 큰 신세대는 형평규범을 따르는 경향이 클 것이다. 연구 2는 위의 가능성을 검증하기 위한 것이다.

4) 집합주의 수치는 한규석 등(1999)의 연구에서는 수직적 집합주의, 수평적 집합주의 수치를 합한 것이고, 개인주의 수치도 수직적 개인주의와 수평적 개인주의 수치를 합한 것이다. 또한 집합주의-개인주의를 측정하는 도구도 본 연구와는 달리 Triandis(1995)의 측정방식을 사용하였다.

또한 연구 1에서는 투입의 크기를 노력으로 국한하여 실험하였으나, 연구 2에서는 투입의 크기를 두 종류(노력과 능력)로 확대하였다. 투입과 성과의 관련성은 형평이론을 구성하는 중추적 개념이지만, 사람들이 여러 투입과 성과요인 중에서 어떤 종류의 투입과 성과를 중요하게 여기는지 아직 분명하지 않다(박세영 등, 1998).

투입에 해당하는 여러 가지 요인들 중에서 노력과 능력은 두 가지 중요한 내부 요인이다(Weiner, Frieze, Kukla, Reed, Rest, & Rosenbaum, 1972). 이들 두 요인은 수행에 영향을 미치는 주요 투입요인이므로, 분배 결정에서 노력차이가 능력차이보다 더 고려되는지를 검토해 볼 필요가 있다. Lamm과 Kayser(1978)는 노력과 능력의 두 차원에서 투입의 상대적 크기를 달리하여 피험자들로 하여금 가상적인 인물 쌍에게 금전적 보수를 분배하도록 한 결과, 노력의 가치치가 능력보다 더 많았다. 노력은 개인이 통제 가능하지만, 능력은 개인의 통제를 벗어난 성향이기 때문에 성과분배에서 노력을 중시하는 결과가 나타났다고 볼 수 있다(박세영 등, 1998).

방법 및 절차

피험자

경남대 재학생 60명(남자 26명, 여자 34명)과 한국 중공업에 근무하는 사원 60명(남자 33명, 여자 27명)이 참여하였다. 대학생의 평균연령은 20.51세였으며, 직장인의 평균연령은 39.67세였다.

독립변인의 조작

본 연구의 독립변인은 세 가지이다. 첫 번째 독립변인은 피험자의 세대이며, 두 번째 독립변인은 투입종류이고, 세 번째 독립변인은 투입크기이다. 피험자의 세대 수준을 신세대(대학생)와 기성세대(직장인)로 나누었으며, 투입종류를 노력과 능력으로 구분하고, 투입크기는 자신의 투입이 큰 조건(전체의 2/3)과 작은 조건(전체의 1/3)으로 구분하였다. 결국 본 실험의 실험설계는 세대(2)×투입종류(2)×투입크기(2)의 요인 설계이다.

실험절차

연구 2에서 사용한 시나리오도 2인 공동작업으로 얻

은 성과(수입금)를 자신과 상대방으로 분배해야하는 연구 1의 시나리오와 대체로 동일하였다. 각 시나리오에는 두 사람의 투입종류(노력/능력)와 투입크기(큰 조건/작은 조건)가 조작되어 있었다. 피험자들은 두 독립변인이 조작된 네 가지 시나리오 중 하나를 읽고, 시나리오에서 제시된 총 수입(성과)을 자신의 몫과 동료의 몫으로 분배하게 하였다. 절차는 대체로 연구 1과 동일하였다. 즉 피험자들이 시나리오를 읽고 성과분배를 마치면, 집합주의-개인주의 척도에 응답하게 하였다.

단, 세대별(직장인/대학생)로 시나리오의 현실감을 높이기 위해 신세대용 시나리오와 기성세대용 시나리오를 약간 다르게 구성하였다. 예를 들어 대학생에게 제시한 시나리오 중 투입종류가 노력이며, 투입크기가 큰 조건을 기술한 상황은 다음과 같다.

(1) 당신은 지난 여름방학 때 2학기 등록금을 마련하기 위하여 당신의 친구와 함께 아르바이트를 하였습니다. 당신과 당신 친구는 시내 중심 가에서 포장마차를 하기로 결정하고, 방학기간 중 두 달 동안 저녁 7시부터 다음날 새벽 1시까지 6시간동안 장사를 하였습니다.

포장마차 장사는 음식재료를 구입하는 일에서부터 포장마차를 매일 설치하고 철수하는 일, 또 주위를 청소하는 일에 이르기까지 생각과는 달리 많은 노력을 필요로 하는 힘든 일이었습니다. 장사를 시작하고 나서 (2) 달 신은 두 달 동안 하루도 빠짐없이 곳은 일을 다하는 노력을 하였지만, 당신 친구는 중간에 약속이 있거나 집안에 문제가 생겨서 일을 같이 한날과 노력이 당신의 반밖에 되지 않았습니다.

이제 포장마차 장사를 시작한지 두 달이 되어 그 동안의 수입을 들어서 나누어 가지려고 합니다. 그 동안 들인 원가와 비용을 제하고 나니 한 달 동안의 순 이익이 300만원이 되었습니다.

직장인에게 제시한 같은 조건의 시나리오는 위의 내용 중 밑줄 친 (1)부분을 “당신은 지난 여름 IMF로 인해 실직하여, 같은 처지의 친구와 함께 동업을 하기로 하였습니다. … (방학기간 중) … 장사를 하였습니다”로 대체하여 제시하였다.

상대적 투입크기가 작은 조건에서는 위의 시나리오에서 밑줄 친 (2)부분을 “당신 친구는 두 달 동안 하루도 빠짐없이 곳은 일을 다하는 노력을 하였지만, 당신은

중간에 약속이 있거나 집안에 문제가 생겨서 일을 같이 한날과 노력이 당신의 반밖에 되지 않았습니다.”로 바꾸어 제시하였다.

한편 투입종류가 능력인 경우에는 위의 시나리오 중 밑줄 친 (2) 부분을 다음과 같이 대체하였다. 다음은 자신의 투입(능력)이 큰 조건의 시나리오이다.

당신은 지난 여름 방학 때 2학기 등록금을 마련하기 위하여, 당신 친구와 함께 아르바이트를 하였습니다. 당신과 당신 친구는 시내 중심 가에서 포장마차를 하기로 결정하고, 방학기간 중 두 달 동안 저녁 7시부터 다음날 새벽 1시까지 6시간 동안 장사를 하였습니다.

포장마차 장사는 손님을 끌어 모으는 재주와 음식을 만드는 솜씨, 포장마차 자리를 잡는 능력 등 경험이 없는 사람은 하기 어려운 여러 가지 능력이 필요한 일이었습니다. (2) 당신은 전에도 포장마차를 해 본 경험이 여러 번 있었기 때문에 손님을 끌어 모으거나 음식을 만드는 솜씨를 비롯한 여러 가지에서 당신이 지닌 능력은 매우 탁월하였지만, 전에 한번도 포장마차를 해 본 경험이 없는 당신 친구는 능력과 경험 수준이 당신의 반 밖에 따라가지 못하였습니다.

이제 포장마차 장사를 한 지 두 달이 되어 그 동안의 수입을 들어서 나누어 가지려고 합니다. 그 동안 들인 원가와 비용을 제하고 나니 두 달 동안의 순 이익이 300만원이 되었습니다.

상대적으로 자신의 투입이 작은 조건에서는 밑줄 친 (2)의 부분을 “당신 친구는 전에도 포장마차를 해 본 경험이 여러 번 있었기 때문에 손님을 끌어 모으거나 음식을 만드는 솜씨를 비롯한 여러 가지에서 당신 친구가 지닌 능력은 매우 탁월하였지만, 전에 한번도 포장마차를 해 본 경험이 없는 당신은 능력과 경험 수준이 당신 친구의 반밖에 따라가지 못하였습니다.”로 바꾸어 제시하였다.

개인주의-집합주의 성향의 측정

개인차 변인인 집합주의-개인주의 성향의 측정은 연구 1과 동일하였다.

종속변인의 측정

피험자들에게 조건에 따라 다르게 제시된 2인 공동작

업상황 기술문을 읽게 하고, 시나리오 상의 총 수입 300만원(성과)을 자신의 몫과 상대방의 몫으로 분배하도록 하였다. 종속변인은 총 수입금 300만원 중 자신에게 분배한 몫의 크기였다.

결과 및 논의

연구 2에서 가정한 것처럼, 신세대인 대학생은 개인주의적 성향이 높은 반면, 상대적으로 구세대인 직장인은 집단주의적 성향이 높은지를 확인하기 위해 피험자의 세대와 성별에 따른 집단주의-개인주의 점수차원을 변량분석하였다.

변량분석의 주요 결과를 살펴보면, 먼저 세대와 차원의 상호작용 효과가 유의하였다, $F(1, 116)=4.16, p < .05$. 이를 그림으로 나타낸 것이 다음의 그림 2이다.

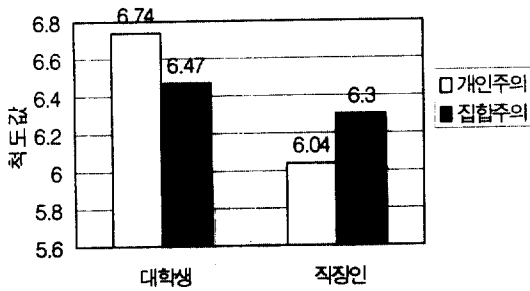


그림 2. 두 피험자 집단의 집합주의-개인주의 척도 값의 평균

그림 2에서 보듯, 대학생은 상대적으로 개인주의적 성향($M=6.74$)이 집합주의적 성향($M=6.47$)보다 높았고, 반대로 직장인은 집합주의적 성향($M=6.30$)이 개인주의적 성향($M=6.04$)보다 높았다. 이는 본 연구에서 가정한 것처럼 신세대인 대학생은 구 세대인 직장인에 비해 상대적으로 개인주의적 성향을 지니고 있으며, 반대로 구 세대인 직장인은 집합주의적 성향을 지니고 있다는 사실을 보여준다.

한편 성별과 차원의 상호작용 효과도 유의하였다, $F(1, 116)=3.55, p < .05$. 즉 남성들은 집합주의적 성향($M=6.46$)이 개인주의적 성향($M=6.18$)에 비해 약간 높았으나, 반대로 여성들은 개인주의적 성향($M=6.59$)이 집합주의적 성향($M=6.28$)에 비해 높았다. 이상의 결과

로 볼 때, 본 연구 2에 참여한 피험자들 중 대학생은 개인주의적 성향을, 직장인은 집합주의적 성향을 더 많이 지니고 있었으며, (예상과 달리) 남성은 집합주의적 성향을, 여성은 개인주의적 성향을 더 지니고 있었다.

다음으로 본 연구의 종속변인인 분배행동을 각 조건별로 알아보았다. 각 조건별로 시나리오의 공동 수익금 (300만원) 중에서 자신에게 분배한 금액의 평균은 표 3과 같다.

표 3. 피험자 세대, 투입종류, 및 투입크기에 따라 자신에게 분배한 액수의 평균치

투입종류	투입크기	세 대		전 체
		대학생	직장인	
노 력	큰 조건	194.00(12.98)	174.67(24.46)	184.33(21.61)
	작은 조건	121.00(29.65)	114.67(18.85)	117.83(24.62)
능 력	큰 조건	156.67(17.59)	164.67(17.67)	160.67(17.80)
	작은 조건	144.00(9.86)	114.33(16.35)	129.17(20.10)
전 체		153.92(32.50)	142.08(33.92)	148.00(33.60)

* 수치는 수입금 300만원 중 자신에게 분배한 액수(단위: 만 원)이고 ()는 표준편차임.

위의 자료를 피험자 세대와 투입종류와 투입크기에 따라 보상분배에 미치는 영향을 알아보기 위하여 변량 분석하였다. 변량분석 결과, 표 7에서 보는 바와 같이 피험자 세대의 주효과가 유의하였다, $F(1, 112)= 11.25, p < .05$. 이는 기성세대인 직장인($M=142.08$)보다 신세대인 대학생($M=153.92$)이 자신에게 더 많은 보상을 분배한다는 것을 보여준다. 투입종류의 주효과도 유의하였다, $F(1, 112)=4.03, p < .05$. 이는 투입종류가 능력일 때 ($M=144.92$)보다는 노력일 때($M=151.08$) 자신에게 더 많은 보상을 분배한다는 것을 보여준다. 그리고, 당연하게도 투입크기의 주효과도 유의하였다, $F(1, 112)= 192.88, p < .05$. 이는 자신의 투입이 큰 경우($M=172.50$)가 작은 경우($M=123.50$)보다 자신에게 더 많은 보상을 분배한다는 것을 보여준다.

그러나 피험자 세대와 투입종류와의 상호작용효과와 피험자 세대와 투입크기의 상호작용효과는 유의하지 않았다, $F(1, 112)=3.06, ns$. 한편 투입종류와 투입크기의 상호작용효과가 유의하였다, $F(1, 112)=24.60, p < .05$. 이를 그림으로 나타낸 것이 그림 3이다.

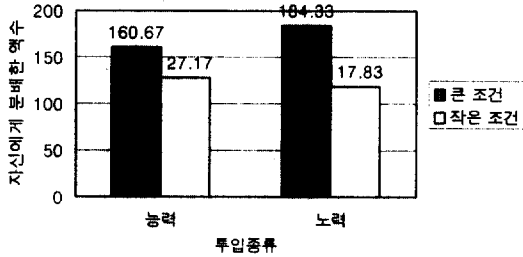


그림 3. 투입의 종류와 크기에 따라 자신에게 분배한 액수

위의 그림 3에서 보듯, 전체적으로 투입의 크기가 큰 경우가 작은 경우보다 피험자들은 자신에게 많은 몫을 분배하였다. 그러나, 능력의 경우 투입이 큰 경우 ($M=160.67$)와 작은 경우($M=127.17$)의 차이가 33.50인데 반해, 노력의 경우는 투입이 큰 경우($M=184.33$)와 작은 경우($M=117.83$)의 차이는 65.46으로서 약 두 배의 차이를 보이고 있다. 이는 자신의 투입크기가 작을 때에는 노력보다 능력이 더 많은 가중치를 두어 분배하는 반면, 투입크기가 클 때에는 능력보다 노력에 더 많은 가중치를 두어 분배한다는 것을 보여준다.

마지막으로 집단유형, 투입종류와 투입크기의 3원 상호작용효과가 유의하였다, $F(1, 112)= 14.98, p<.05$. 이를 그림으로 나타낸 것이 그림 4이다.

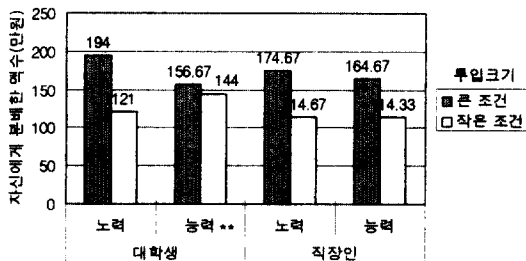


그림 4. 피험자 세대와 투입크기에 따라 자신에게 분배한 액수

위의 그림 4에서 보듯이 대학생의 경우 노력에서 투입크기가 작은 조건($M=121.00$)보다 투입크기가 큰 조건($M=194.00$)에서 자신에게 더 많은 보상을 분배하였으나, 능력에서는 두 조건간에 별 차이가 없었다. 기성세대인 직장인의 경우 노력에서 투입크기가 작은 조건($M=114.67$)보다 투입크기가 큰 조건($M=174.67$)에서 자신에게 더 많은 보상을 분배하였고, 능력에서도 투입크

기가 작은 조건($M=114.33$)보다 투입크기가 큰 조건($M=164.67$)에서 자신에게 더 많은 보상을 분배하였다. 즉, 신세대인 대학생의 경우 능력의 차이보다는 노력의 차이를 중시한 반면, 기성세대인 직장인의 경우는 능력과 노력의 차이를 비슷하게 중시하는 것으로 나타났다.

다음의 그림 5는 투입의 크기에 따른 피험자 집단의 분배액과 두 규범의 예상액수간의 차이를 보여 준다. 각 조건별 전체적으로 대학생 집단이나 직장인 집단 모두가 보상의 분배에서 형평규범이나 균등규범을 잘 지키고 있지 않았다(모든 조건 $ps<.01$). 특히 대학생 집단은 전체적으로 직장인 집단에 비해 자신에게 더 많은 액수를 배정하여 '이기적' 경향성을 보여주고 있으며, 자신의 투입이 큰 조건과 작은 조건 모두에서 형평규범과 균등규범의 '중간 형태'를 띄고 있다. 직장인 집단도 대학생 집단과 비슷한 결과를 보여 주고 있으나, 자신의 투입크기가 작은 조건에서는 자신의 분배액(114.5만원)이 균등규범의 예상치(150만원)보다는 형평규범의 예상치(100만원) 쪽에 가까웠다.

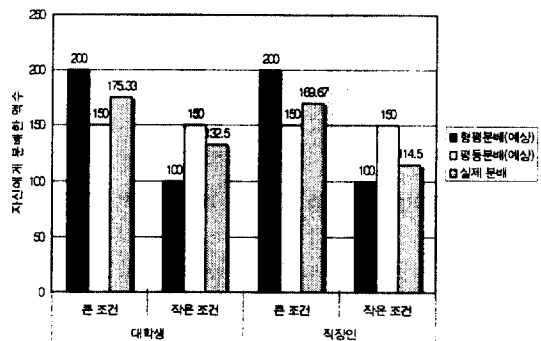


그림 5. 세대별과 투입크기에 따른 분배 예언액수와 실제 분배액의 차이

이 결과는 보상분배에서 대학생은 능력보다 노력의 차이를 중시하며, 자신이 상대방보다 노력을 많이 투입했을 때 자신에게 더 많은 몫을 분배함을 알 수 있었다. 그러나, 직장인은 노력과 능력의 차이를 모두 중시하며 투입이 많을수록 자신에게 더 많은 보상을 분배함을 알 수 있었다.

이 결과는 기존의 많은 연구들(예: 박세영 등 1998; Lamm et al., 1978)에서 투입의 종류 중 노력이 가장

중시된다는 결과가 나온 이유가 그들의 연구에서 사용된 피험자가 주로 대학생이었기 때문에 나온 것일지 모른다는 사실을 암시해 준다. 즉 투입요인들의 중요도는 대상에 따라 다를 수 있음을 보여주는 결과이다. 이 결과에 대한 또 다른 해석은 대학생의 경우 친구와 우정을 교환하는 관계에 있고, 자발적으로 통제할 수 없다고 생각되는 능력보다, 자발적으로 통제 가능한 노력요인에 더 많은 가중치를 두어 분배하였다고 볼 수 있다. 반면 직장인의 경우 경쟁적인 인사선발을 거친 비친밀 관계에 있으며, 경제적 보상을 추구하고, 경쟁상황에서 성공을 결정짓는 요인으로서의 능력에서도 중요도를 두어 분배한 것 같다. 또한, 자신의 투입이 작을 때에는 능력에 더 많은 가중치를 두어 분배하고, 자신의 투입이 클 때에는 노력에 더 많은 가중치를 두어 분배하는 것은 자신의 이기적 동기를 충족시키기 위한 것이라고 해석된다.

표 4와 5는 노력의 투입크기와 피험자 세대에 따른 분배양상과 능력의 투입크기와 피험자 세대에 따른 분배양상을 나타내고 있다.

표 4와 5에서 볼 때, 두드러진 몇 가지 특징이 나타난다. 첫째, 직장인은 투입의 종류에 따른 분배 양상이 크게 다르지 않은 반면, 대학생은 두 종류의 투입에 따른 분배양상이 상당히 다르다. 즉 투입이 노력인 경우(특히 자신의 노력이 큰 경우) 형평분배의 양상이 두드러진 반면, 투입이 능력인 경우 균등분배 양상이 강하게 나타나고 있다.

둘째, 직장인은 전체적으로 형평분배와 균등분배의 중간 형태를 보여 주었다. 특히 자신의 투입이 큰 조건에서는 형평분배 예상액수인 200만원과 균등분배 액수인 150만원의 중간 액수인 약 170만원을 보여 주고 있다. 그러나 자신의 투입이 작은 조건에서는 오히려 같은 조건의 대학생보다 자신에게 더 적은 액수를 분배함으로써 곁양의 분배형태를 보여 주고 있다. 이는 상대방에게 대한 배려이거나 자신의 인상관리를 위한 분배양상(고재홍, 1999)이라고 해석할 수 있다. 고재홍(1999)은 분배자가 자신의 인상관리를 필요로 하는 경우, 자신의 투입이 클 때는 균등규범을, 자신의 투입이 작을 때는 형평규범을 채택할 것으로 예상하였었다. 본 연구의 직장인 조건이 대체로 그런 분배양상을 보여 주고 있다.

표 4. 노력의 투입크기와 피험자 세대에 따른 자신에게 분배한 액수와 두 규범의 예연액수간 차이

조 건	투입크기	예상 분배액	실제 분배액	차액
형평규범 신세대	많음	200	194.00	-6.00
	적음	100	121.00	21.00*
직장인	많음	200	174.67	-25.33**
	적음	100	114.67	14.67**
균등규범 신세대	많음	150	194.00	44.00**
	적음	150	121.00	-29.00**
직장인	많음	150	174.67	24.67**
	적음	150	114.67	-35.33**

* $p < .05$, ** $p < .01$

표 5. 능력의 투입크기와 피험자 유형에 따른 자신에게 분배한 액수와 두 규범의 예연액수간 차이

조 건	투입크기	예상 분배액	실제 분배액	차액
형평규범 신세대	많음	200	156.67	-43.33**
	적음	100	144.00	44.00**
직장인	많음	200	164.67	-35.33**
	적음	100	114.33	14.33**
균등규범 신세대	많음	150	156.67	6.67
	적음	150	144.00	-6.00*
직장인	많음	150	164.67	14.67**
	적음	150	114.33	-35.67**

* $p < .05$, ** $p < .01$

요약 및 전체 논의

본 연구는 Triandis와 Gelfand(1998)의 집합주의-개인주의 척도를 근거로 집합주의적 성향을 지닌 사람과 개인주의적 성향을 지닌 사람간의 보상분배 양상의 차이를 알아보기 위한 것이었다. 집합주의적 성향을 지닌 사람은 개인주의적 성향을 지닌 사람에 비해 개인의 투입량에 따른 '형평적' 분배를 선호할 가능성이 크고, 개인주의적 성향을 지닌 사람은 집합주의적 성향을 지닌 사람에 비해 '균등적' 규범을 선호할 가능성이 크다고 예언하였다.

이를 위해 두 개의 관련된 연구를 수행하였다. 먼저 연구 1에서는 대학생 피험자를 Triandis 등의 개인주의-집합주의 척도 점수에 따라 집합주의 성향이 큰 집단과

개인주의 성향이 더 큰 집단으로 구분한 다음, 개인의 투입량을 두 수준으로 조작하여 제시하였다. 개인의 투입량은 동업자에 비해 자신의 노력크기가 2배인 경우(노력이 큰 조건)와 1/2인 경우(노력이 작은 경우)로 제시하였다. 연구 1의 종속변인은 동업자와 함께 번 수입금 300만원을 자신과 상대방(동업자)에게 분배하도록 했을 때, 자신에게 배정한 금액이었다. 그 결과 개인주의적 성향을 지닌 사람은 대체로 자신의 투입크기에 걸맞은 액수를 자신에게 배정하였다. 즉 형평규범의 예상 방향으로 보상을 분배하였다. 반면 집합주의적 성향을 지닌 사람은 자신의 투입크기를 고려하는 동시에 균등규범을 고려하는 중간형태의 분배양상을 보여 주고 있었다. 즉 이들은 형평규범도 아닌 균등규범도 아닌, 둘 간의 절충적 분배를 하고 있었다.

연구 2에서는 집합주의-개인주의 성향이 신세대와 구세대간에 차이를 보인다는 점에 착안하여, 두 세대의 피험자를 대상으로 연구하였다. 또한 개인의 투입크기를 질적으로 다른 두 가지(능력과 노력)를 사용하여 조작하였다. 종속변인은 연구 1의 것과 동일하였다.

연구 2의 주요결과는 다음과 같다. 첫째 상대적으로 개인주의적 성향을 많이 지니고 있는 신세대(대학생)는 집합주의적 성향을 많이 지니고 있는 구세대(직장인)에 비해 형평규범에 가까운 형태의 분배 양상을 보여 주었다. 둘째, 신세대는 투입이 노력인 경우 보상분배에서 형평규범을 지키려는 경향이 강하게 나타나는 반면, 투입이 능력인 경우는 보상분배에서 오히려 균등규범을 준수하는 것으로 나타났다. 그러나 구세대는 투입의 종류와 관계없이 대체로 형평규범과 균등규범의 중간형태를 따르고 있었다. 즉 투입의 종류는 신세대의 분배형태에 영향을 주었으나 구세대의 분배형태에는 영향을 주지 않았다.

본 연구는 구성원들의 보상분배 형태에 영향을 주는 요인들 중 자원의 유형(고재홍, 1999), 구성원이 처한 상황(예: Austin, 1980) 이외에도 구성원의 문화나 가치관의 차이가 중요한 조정변인(moderator variable)이 될 수 있음을 보여 주었다. 문화는 그것을 공유한 사람들간의 지각, 가치관, 및 신념을 유사하게 만들기 때문(Triandis, 1995), 문화의 차이는 다양한 분야의 행동차이를 유발할 수 있다. 특히 집합주의 문화권의 사람들은

인간관계를 공공관계로 인식하는 반면, 개인주의 문화권에서는 인간관계를 교환관계로 인식하기 때문에 보상분배에서 중요한 형평규범은 후자의 경우에 더 적절할 가능성이 있다. 예를 들어 이미 Sampson(1975)이 시사한 것처럼, 우리나라 사람들이 미국인과 같은 서양 사람들에 비해 균등규범이 우세한 이유 중의 하나가 인간관계를 중시하는 문화적 특징 때문일 가능성을 실증적으로 보여 주었다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째 '문화' 변인은 역사적, 언어적 및 지리적으로 유사한 사람들이 공유하는 태도, 신념, 규범 및 가치관이다(Triandis, 1995). 그러나 본 연구에서는 같은 문화권 내의 사람들을 Triandis와 Gelfand(1998)의 척도를 이용하여 두 집단으로 분류하였다. 즉 본 연구에서는 집합주의-개인주의 문화를 단순한 '개인차' 변인으로 사용하였다. Hofstede(1980)가 지적한 것처럼, 우리나라 사람들은 전체적으로는 집합주의적 성향을 지니고 있기 때문에 상대적으로 본 연구의 피험자 구분간에는 그 차이가 작을 것이다. 그러므로 진정한 의미에서의 개인주의 집단이 포함되지 않았을 가능성이 있다. 기존 학자들은 우리나라가 집합주의에서 개인주의로 변화되는 과정이라고 주장한다. 이들의 주장에 일치하듯, 본 연구의 전체적 분배양상은 형평규범의 예상치와 균등규범의 예상치의 중간정도 이었다.

둘째, 본 연구에서는 보상분배 상황을 가상적인 시나리오를 사용하여 조작하였다. 또한 분배하게 될 보상 자체가 실제의 보상이 아니라 가상적 보상이었다. 이런 경우 실제 보상인 경우보다 상대적으로 관대해 질 가능성이 있다(고재홍, 1999 참조). 실제로 그림 4에서 보듯 자신의 투입이 큰 경우, 4조건 모두에서 자신에게 분배한 액수가 형평규범 예상치(200만원)를 넘지 않았다.

셋째, 본 연구 1에서 개인주의적 성향을 지닌 사람은 대체로 자신의 투입크기에 걸맞은 액수를 자신에게 배정함으로써 형평규범을 선호하는 것으로 나타났다. 그러나 그들의 분배액 평균이 형평규범의 예상치에 근접하는 것일 뿐, 개인별로 분석하면 다른 분배양상을 보여 줄 가능성이 있다⁵⁾. 이를 살펴보기 위해 연구 1의 각

5) 이는 심사위원께서 지적한 사항을 밝혀 둔다. 지적에 감사드리며, 충분한 수정이 이뤄지지 못한 점을 밝혀둔다.

조건별 분배액 평균치보다는 개인별 분배양상을 살펴 보았다. 그 결과, 개인주의 성향인 사람들은 자신의 투입 크기가 큰 조건에서 정확히 형평규범의 예상치(200만원)를 자신에게 분배한 사람은 39%(23명 중 9명)이었고, 자신의 투입크기가 작은 조건에서 정확히 형평규범의 예상치(100만원)를 자신에게 분배한 사람은 70%(23명 중 16명)이었다. 전체적으로 형평규범의 예상치와 정확히 부합되는 사람은 54%이었다. 이는 개인주의 성향인 사람들 대다수가 형평규범에 근거하여 분배하고 있음을 보여준다. 한편 집합주의적 성향을 지닌 사람은 자신의 투입크기가 큰 조건에서 정확히 균등규범의 예상치(150만원)를 자신에게 분배한 사람은 74%(23명 중 17명)이었고, 자신의 투입크기가 작은 조건에서는 균등규범의 예상치(100만원)를 자신에게 분배한 사람은 40% (20명 중 8명)이었다. 전체적으로 균등규범의 예상치와 정확히 부합되는 사람은 58%이었다. 이는 개인주의 성향인 사람들과 집합주의 성향인 사람들의 과반수 이상이 각각 형평규범과 균등규범을 따르고 있음을 보여주는 것이다.

마지막으로 연구 2에서 신세대는 구세대에 비해 더 개인주의적 성향을 지녔을 것이라는 가정에 따라 대학생 집단(평균연령 20.51세)과 직장인 집단(평균연령 39.67세)을 선정하였다. 예상대로 대학생 집단은 직장인 집단보다 개인주의적 성향을 더 많이 지닌 것으로 나타났다. 그러나 집합주의적 성향의 경우 직장인 집단이 더 많은 것은 아니었다. 즉 대학생과 직장인을 단순히 집합주의-개인주의 차원에서 구분하는 것은 무리가 있을 수 있었다. 이들 집단 간에는 그 이외에도 사회생활의 경험이나 그들이 처한 생활환경 등 다양한 측면에서 차이가 있을 것이다. 두 집단 간의 예상치 못한 이러한 차이가 보상분배양상의 차이를 초래했을 가능성이 남아 있다. 이러한 가외요인들의 효과를 확인하기 위해서는 세대별 집합주의-개인주의 성향차이가 분배양상이 차이를 초래했는지를 보다 직접적으로 확인할 수 있는 추가적인 연구와 분석이 필요할 것이다.

참 고 문 헌

- 고재홍(1999). 이익의 배당과 손실의 분담에서 나타난 분배규범의 선호양상. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 13권 2호, 15-36.
- 박세영·W. Harrison.(1998). 형평이론에서 투입과 성과 요인의 가중치와 분배원칙 선호. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 11, 155-177.
- 장성수(1987). 집단 응집성이 분배원칙 선호에 미치는 영향. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 장성수(1997). 기업문화에서의 두 가치: 공정성과 안정성. 김명언과 박영석(편), 한국기업문화의 이해 (pp. 86-138). 서울: 으뜸시스템.
- 차재호·고재홍(1997). “우리”연구. 사회심리학회 월례 발표회 발표초록(미출간).
- 차재호·정지원(1993). 현대 한국사회에서의 집합주의. 한국심리학회지: 사회, 7권 1호, 150-163.
- 최상진·한규석(1998). 교류행위를 통해서 본 한국인의 사회심리. 국제한국학회(편), 한국문화와 한국인. 서울: 사계절.
- 한규석·신수진(1999). 한국인의 선호가치 변화수직적 집단주의에서 수평적 개인주의로. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 13권 2호, 293-310.
- 한덕웅(1987). 조직행동의 동기이론. 서울: 법문사.
- Angnew, C. R., Van Lange, P. A. M., Rusbult, C. E., & Langston, S. A.(1998). Cognitive interdependent: Commitment and the mental representation of close relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 939-954.
- Austin, W.(1980). Friendship and fairness: Effects of type of relationship and task performance on choice of distribution rules. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 6, 402-408.
- Austin, W., McGinn, N. C., & Susmilch, C.(1980). Internal standards revisited: Effects of social comparisons and expectations on judgements of fairness and satisfaction. *Journal of Experimental and Social Psychology*, 16, 426-441.
- Berry, J. W.(1967). Independence and conformity in subsistence-level societies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 7, 415-418.
- Deutch, M.(1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis

- of distributive justice. *Journal of Social Issues*, 31, 137-149.
- Deutch, M.(1985). *Distributive justice*. New Heaven, CT: Yale University Press.
- Hofstede, G.(1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage Publication.
- Iscoe, I., Williams, M., & Harvey, J.(1964). Age, intelligence, and sex as variables in conformity behavior of Negro and White children. *Child Development*, 35, 451-460.
- Lamm, H., & Kayser, E.(1978). The allocation of monetary gain and loss following dyadic performance: The weight given to effort and ability under condition of low and high intra-dyadic attraction. *European Journal of Social Psychology*, 8, 275-278.
- Leventhal, G, S.(1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz and E. Walster(Eds.), *Advances in experimental social psychology*. NY: Academic Press.
- Leventhal, G. S., & Michaels, J. W.(1969). Extending the equity model: Perception of inputs and allocation of reward as a function of duration and quantity of performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 12, 303-309.
- Markus, H. R., & Kitayama, S.(1991). Culture and self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.
- Medene, L. J., Teal, C. R., & Slavich, S.(2000). Including the other in self: Implications for judgments of equity and satisfaction in close relationships. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 396-419.
- Messick, D. M., & Schell, T.(1992). Evidence for an equality heuristic in social decision making. *Acta Psychologica*, 80, 311-323.
- Mikula, G., Petri, B., & Tanzer, N.(1990). What people regard as unjust: Types and structure of everyday experiences of injustice. *European Journal of Social Psychology*, 20, 133-149.
- Mills, J., & Clark, M. S.(1982). Exchange and communal relationships. In L. Wheeler(Ed.), *Review of personality and social psychology*(Vol. 3, pp. 121-144). Beverly Hills, CA: Sage.
- Mowday, R. T.(1996). Equity theory predictions of behavior in organizations. In R. M. Steers, L. W. Porter, & G. A. Bigley(Eds.). *Motivation and leadership at work*(6th Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ohtsubo, Y., & Kameda, T.(1998). The function of equality heuristic in distributive bargaining: Negotiated allocation of costs and benefits in a demand revelation context. *Journal of Experimental Social Psychology*, 34, 90-108.
- Reykowski, J.(1994). Collectivism and individualism as a dimension of social change. In U, Kim, H. Triandis, C. Kagitcibasi, S. Choi, and G. Yoon (Eds.). *Individualism and collectivism: Theory, method, and application*(pp. 276-292). Beverly Hills, CA: Sage.
- Sampson, E. E.(1975). On justice as equality. *Journal of Social Issues*, 31, 45-64.
- Shapiro, E. G.(1975). Effects of expectations of future interaction on reward allocations in dyads: equity or equality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 873-880.
- Shweder, R., & LeVine, R. A.(1984). *Culture theory: Essays on mind, self, and emotion*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Triandis, H. C.(1990). Cross-cultural studies of individualism and collectivism. In J. J. Berman (Ed.), *Nebraska symposium on motivation*(Vol. 36), pp. 41-133.
- Triandis, H. C.(1994). *Culture and social behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Triandis, H. C.(1995). *Individualism and collectivism*.

Boulder, CO: Westview Press.

Triandis, H. C.(1996). The psychological measurement of cultural syndromes. *American Psychologist*, 51, 407-415.

Triandis, H. C., & Gelfand, M. J.(1998). Converging measurement and horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 118-128.

Walster, E., Walster, G. W., & Berscheid, E.(1978).

Equity: Theory and research. Boston: Allyn & Bacon.

Weiner, B., Frieze, I., Kukla, A., Reed, L., Rest, S., & Rosenbaum, R. M.(1972). Perceiving the causes of success and failure. In E. E. Jones, D. Kanouse, H. H. Kelley, R. E. Nisbett, S. Valins, & B. Weiner(Eds.), *Attribution: Perceiving the causes of behavior*. NJ: General Learning Press.

Cultural Differences in Preferred Reward Distributive Norm

Jae Hong, Ko

Department of Social Science, Kyungnam University

The present research investigated the subjects' preference pattern of the outcome allocation according to their culture. In study 1, college students were classified to individualistic culture group and collectivistic culture group with Individualism-Collectivism Scale(Triandis & Gelfand, 1998). Individualistic subjects allocated their common reward in hypothetical scenario to themselves and their partner with equity norm approximately. But collectivistic subjects allocated their reward with both of equity and equality norm equally. In study 2, the preferred reward allocation norms were compared to college students (individualistic group) and workers(collectivistic group). And there was another IV was added to study 1. It was two input types(ability and effort), and equity norm was preferred when input was effort and distributor was college students. Compared to worker group, college student prefer equity norm to equality norm. These results implied that culture takes important role in reward allocation situation and differences in allocation pattern of Korean and Western people could be understood with cultural difference. But contrary to my expectations, general reward allocation pattern was at the middle of equity and equality norm in both group. Finally above results were discussed in the theoretical and practical contexts of cultural difference.

Keywords: allocation of reward, collectivism-individualism, distributive norm, norm of equity, norm of equality

원고 접수 : 2001년 9월 28일

심사 통과 : 2001년 11월 14일