韓國心理學會誌: 産業 및 組織
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
1998. Vol. 11, No. 2, 53-69.

목표-수행차이와 성취귀인이 과제수행에 미치는 상호작용효과

서 용 원 · 임 대 열

성균관대학교 산업심리학과

본 연구는 Carver와 Scheier(1982, 1990a, 1990b)가 제어이론에서 언급하고 있는 목표-수행차이의 부적 피드백 크기가 이후 노력의 강도에 직접적으로 영향을 주기 보다는, 그러한 차이가 존재할 때 Weiner (1980, 1985, 1986, 1992)가 성취귀인이론에서 제안한 귀인 내용에 따라서 동기와 수행에 서로 다른 영향을 줄 것이라는 가정하에, 목표-수행차이의 크기와 귀인 간의 상호작용 효과를 검증하고자 하였다. 이것을 검증하기 위하여, 156명의 피험자들에게 서로 다른 3수준의 목표-수행 차이를 조작하였으며, 이러한 3 수준의 차이를 노력, 능력, 과제난이도, 운 등의 4가지 원인에 귀인시키도록 조작하였다. 종속변인으로는 성공기대, 예상된 자기불만족, 수행 증가량을 측정하였다. 본 연구의 결과를 보면, 첫째 4가지 귀인조건 중 노력조건에서만 목표-수행 차이크기의 효과가 나타났고, 나머지 능력, 과제난이도, 운 조건에서는 목표-수행 차이크기의 효과가 유의하지 않게 나타남으로써, 가설에서 예언한 것처럼 상호작용 효과를 지지하는 결과를 얻었다. 이러한 결과는 제어이론에서 언급하고 있는 목표-수행간의 차이가 이후의 수행증가량을 결정한다는 주장이 매우 한정된 경우에만 적용될 수 있음을 보여주는 결과로서, 제어이론의 기존 주장을 보완하는 결과라고 하겠다. 또한, 노력 귀인 조건에서 목표-수행간의 차이와 수행증가량 간의 관계가 역U자로 나타남으로써 목표난이도가 중간인 조건에서 수행증가량이 가장 많을 것이라고 주장한 Vroom(1964)의 기대×유인가 이론과 일관되는 결과를 얻었다. 둘째, 자신의 실패를 불안정차원(노력, 운)으로 귀인시키는 경우에는 안정차원(능력, 과제난이도)으로 귀인시킬 때보다 성공기대가 더 높게 나타났으며, 수행증가량도 더 높게 나타났다. 셋째, 노력부족 때문에 자신의 목표달성 실패가 예상되는 경우에는 운 부족 때문에 실패가 예상되는 경우보다 예상된 자기불만족이 더 크게 나타났으며, 수행증가량도 더 크게 나타났다. 마지막으로, 본 연구의 시사점 및 제한점을 제시하였다.

제어이론에 관한 고찰과 그 제한점

제어이론은 인간의 행동을 동질정체적인 심리적 메카니즘에서 이해하려는 이론으로서, 이 이론에 따르면 사람들은 자신의 현재 상태를 지각한 후, 이것을 자신의 목표 또는 준거값(reference value)과 인지적으로 비교평가하여 차이가 있다고 판단이 되면, 행동을 통하여 이러한 차이를 줄이려고 시도하게 된다. 이 이론은 Wiener(1948)의 Cybernetics에 기반을 두고 있으며, 기계장치의 자동조절 원리를 이용하여 인간의 자기조절과정을 이해하고 설명하려는 이론이다(Carver & Scheier, 1982).

제어이론에서 제시하는 제어의 기본 단위는 부적 피드백 루프(negative feedback loop)로서, 여기서 부

적이라는 말을 사용한 이유는 부적 피드백 루프의 기능이 준거값으로부터의 이탈을 줄이는 것이기 때문이다.

이러한 부적 피드백 루프 상에서 행동의 기능은 지각된 차이를 감소시키는 것인데, 이 때 행동이 직접적으로 차이를 감소시키기 보다는 체계(system)의 환경에 영향을 주어, 이러한 영향이 현재 상태의 변화를 초래하게 된다. 그리하여 다시 새로운 현재 상태가 투입기능에 의해서 지각되어, 비교기에서 비교되고, 다시 차이가 있으면 그 차이를 감소시키기 위한 행동이 일어난다. 따라서 부적 피드백 루프의 궁극적인 목적은 행동을 산출하는 것이 아니라, 바람직한 준거 상태를 유지하고 지각하는 것이다(Carver & Scheier, 1982).

그러나 현재 상태와 준거 상태간의 차이지각이 항상 자동적으로 차이감소를 위한 행동을 야기하는 것은 아니며, 경우에 따라 개인은 차이감소 노력을 시도할 수도 있고, 또는 이러한 노력을 포기할 수도 있다. 이를 설명하기 위해 제어이론에서는 피드백루프 과정과는 다른 별도의 기대평가 과정을 상정한다. 기대평가 과정에서는 성과기대(outcome expectancy)를 평가하게 되는데, 여기서 성과기대란 개인이 계속 노력하면 차이감소가 성공적으로 이루어질 수 있다고 보는 주관적 가능성의 정도를 의미한다. 이 성과기대가 충분히 호의적일 때는 차이를 감소시키려는 시도가 나타나지만 이것이 비호의적일 때는 차이를 감소시키려는 시도가 나타나지 않는다고 주장한다. 즉, 기대평가 과정을 통하여 개인은 자신이 차이를 줄일 것인지, 아닌지를 결정하고, 이 기대평가는 이분법적으로 일어나는 과정이라고 한다(Carver & Scheier, 1990a).

기대평가의 결과는 정서적 경험에도 영향을 미치게 되는데, 목표달성의 가능성이 낮아서 성과기대가 낮은 경우에는 좌절, 우울, 불편함 등의 부적 정서를 경험하게 되며, 이와 반대로 목표가 달성될 가능성이 높게 예상되어 성과기대가 높은 경우에는 흥분, 희망, 행복감 등의 정적 정서를 경험하게 된다(Weiner, 1980, 1985, 1986, 1992). 이렇게 경험되는 정서는 부적 피드백 과정과는 별개의 기대평가 과정에서 경험되는 일반적 정서이다. 한편, Carver와 Scheier (1990a, 1990b)는 기대평가 과정에서 경험되는 정서와는 달리 부적 피드백 과정에서 경험되는 정서를 별도로 다루고 있는데, 이것을 다루기 위해서 지금까지 설명한 행위수준에서의 행위점검 루프(action monitoring loop)와는 독립적인 별개의 상위점검 루프(meta-monitoring loop)의 개념을 상정하고 있다. 즉, 개인은 준거상태와 현재 상태간의 차이감소가 이루어지고 있는 속도에 관해 스스로 이상적이라고 생각하는 기준 속도를 갖고 있으며, 이 기준 속도와 현재의 차이감소 속도간의 차이가 정서를 야기시킨다고 주장한다. 구체적으로, 현재 상태와 이상적인 상태간의 차이가 줄어들고 있지만, 차이감소의 속도가 이상적인 기준 속도와 비교했을 때 부적인 차이를 보이면 부정적인 정서가 경험되고, 반면에 현재 상태와 준거 상태간에 차이는 존재하지만, 이 차이감소의 속도가 이상적인 차이감소의 속도보다 더 빠르면, 정적인 정서가 경험된다. 그리고, 현 상태와 준거상태간의 차이가 존재하더라도, 이상적인 차이감소 속도와 현재의 차이감소 속도간의 차이가 존재하지 않으면 특별한 정서가 경험되지 않는다고 주장하고 있다.

기준이 되는 목표와 현재 수행간에 차이가 존재하면, 이 차이를 감소시키려는 노력이 야기된다는 제어이론의 주장에 관하여, Locke(1991)는 부적 피드백과 이것을 줄이려는 행동간의 관계에 있어서 주의, 평가, 그리고 다른 인지적 과정들이 영향을 준다는 것을 주장하며, 제어이론에서 이야기하는 것처럼 이 두 변인간의 관계가 그리 단순하지 않다는 것을 강조하였다. 물론, 제어이론에서도 부적피드백이 자동적으로 차이감소를 가져오려는 노력을 불러일으킨다고 예언하고 있지는 않다. 위에서도 언급하였듯이 차이를 감소시킬 수 있다는 기대가 충분히 호의적일 때만, 차이감소를 위한 노력을 하고, 이런 기대가 충분히 비호의적이면, 차이감소 노력을 하지 않을 것이라고 예언하고 있다(Carver & Scheier, 1990a). 그러나, 이러한 기대평가의 과정도 제어이론에서는 이분법적인 과정으로 기술하고 있어서, 개인이 어느 정도의 노력을 통하여 지각된 차이를 감소시킬 것인지를 결정하는 것은 연속적인 과정이라는 주장(Bandura, 1977; Vroom, 1964)과는 거리가 있다. 또한 이러한 기대가 어떻게 형성되느냐 하는 기대의 출처에 대해서도 제어이론에서는 '이전의 유사한 상황에서의 기억'이 기대평가 과정에 중요한 역할을 한다고만 언급하고 있을 뿐, 구체적으로 어떠한 인지적 평가과정을 통하여 기대가 형성되느냐 하는 것에 관해서는 정교

화된 설명을 제시하고 있지 않다.

한편, 제어이론에서 말하고 있는 부적 피드백 루프는 과거지향적이며 수동적이라는 비판이 제기된 바 있다. Bandura (1990) 와 Locke (1991) 등은 인간의 동기는 차이감소 뿐만 아니라 차이생성에도 기반을 두고 있으며, 이것은 수동적인 피드백 제어 뿐만 아니라 능동적인 제어까지 포함되어야 하므로 제어이론은 인간의 동기적 행동에서 단지 절반만을 다루고 있다고 주장한다. 이러한 차이생성과정은 목표설정이론 (Latham & Locke, 1991)에서 가장 분명하게 드러나는데, 개인이 스스로 설정하는 목표에 의해서 현재상태와 목표상태간에 차이의 크기가 결정되므로 인간의 동기적 행동에서 미래지향적인 차이생성과정이 적극적으로 일어남을 알 수 있다. Vroom (1964)의 기대-가치이론 또한 미래에 얻으리라고 예상되는 성과에 대한 감정적인 지향성과 그 성과를 얻게 될 가능성에 대한 인지적인 평가가 개인의 수행에 영향을 준다고 봄으로써 과거지향적인 과거수행과 과거목표간의 차이에 주목한 제어이론과 다른 관점을 나타내고 있다.

따라서, 이와 같은 제한점들을 기반으로 볼 때, 단지 부적 피드백만을 가지고 인간의 동기적 행동이나 수행을 설명·예측하는 것은 부적절하며, 부적 피드백과 수행 사이에 인지적, 정서적 과정을 상정하는 것이 필요함을 알 수 있다.

이러한 인지적, 정서적 과정과 관련하여 Weiner (1980, 1985, 1986, 1992)의 성취귀인이론을 고려할 필요가 있는데, 그 이유는 이 이론이 동기에 중요한 영향을 주는 두 가지 변인 즉, 기대와 정서적 반응을 고려하고 있음은 물론 기대와 정서적 반응이 귀인패턴에 의하여 설명될 수 있음을 보여주고 있기 때문이다.

성취귀인이론에 관한 고찰과 그 제한점

Weiner(1980, 1985, 1986, 1992)는 귀인이론을 기대-가치 이론의 틀에 접합시켜서, 성취상황에서의 성취동기를 설명하려는 성취귀인이론을 발전시킨 바 있는데(서용원, 1986; 한덕웅, 1989), 이 이론에 따르면 사람들은 자신의 성공이나 실패에 대해서 여러 가지 원인을 탐색하게 되며, 이 때 원인을 어떻게 귀인하느냐에 따라서 성공기대나 정서적 반응이 다르게 나타나고, 그 결과 궁극적으로는 성취행동이 달라지게 된다고 한다. 구체적으로, 사람들은 일반적으로 성취상황에서 자신의 성공 또는 실패를 능력, 노력, 과제의 난이도, 또는 운 등에 귀인시키며, 이러한 귀인요인들은 내외 인과성(locus of causality), 안정성(stability), 및 통제가능성(controllability)등의 세 가지 귀인차원으로 분류될 수 있다고 주장한다.

성취귀인이론에서는 사람들이 자신의 성공이나 실패를 어떤 요인에 귀인시키느냐에 따라서 미래의 성공에 대한 기대가 달라진다고 주장하기때문에, 기대의 출처에 관하여 제어이론과 달리 좀더 세분화된 설명을 제공하고 있다. 구체적으로, 성공이나 실패 이후의 기대의 변화는 세 가지 귀인차원 중에서도 원인의 지각된 안정성과 밀접한 관계가 있다. 즉, 사람들이 자신의 수행 결과를 안정적인 요인들(능력, 과제의 난이도)에 귀인시키면, 기대의 변화량은 작게 나타나는 반면, 불안정적인 요인들(노력, 운)에 귀인시키면, 기대의 변화 폭은 커진다는 것이다(Weiner, 1980, 1992).

성취장면에서 경험하게 되는 정서적 반응을 설명함에 있어서도 성취귀인이론에서는 성공이나 실패경험 자체가 일차적으로 만족이나 불만족과 같은 일반적인 정서 경험을 야기시키지만, 이러한 결과의 원인을 어떻게 귀인하느냐에 따라서 추가적으로 구체적인 정서가 경험된다고 주장한다. 즉, 자신의 성공이나 실패를 내적인 원인에 귀인시키면, 자존심이나 자부심 등이 높아지거나 낮아지는 반면에, 외적인 원인에 귀인시키면 이러한 정서의 변화는 거의 일어나지 않는다고 함으로써 자기와 관련된 정서의 경험을 야기시키는 데 있어 내외 인과성 차원이 중요하다고 주장하였다. 또한 안정성차원은 무기력이나 희망과 같은 정서와 관련되며, 통제가능성차원은 실패의 원인이 자신이 통제가능한 차원에 있을 경우에는 수치심, 죄의식 등의 정서를 경험하게 되며, 타인의 통제하에 있을 경우에는 분노나 감사 또는 연민(pity)과 같은 정서를 느낀다고 설명하고 있다. (Weiner, 1980, 1985, 1986, 1990).

한편, 이처럼 귀인 내용에 따라서 다르게 경험된 성공기대와 정서적 반응은 다시 미래 행동의 강도와 지속성에 다음과 같은 영향을 주게 된다(Weiner, 1980, p. 381).

1. 행동은 성공에 대한 기대와 이러한 결과에 대

한 예상되는 정서적 반응에 의하여 매개된다.

2. 기대는 원인을 안정성차원에 귀인시킴에 의해서 영향을 받는다. 실패를 노력의 부족이나 운과 같은 불안정한 원인에 귀인시키는 것은 과제의 난이도나 능력에 귀인시키는 것보다 기대의 변화 가능성이 크기 때문에 노력의 강도나 지속성을 증가시킬 것이다. 실패를 노력에 귀인시키는 것은 노력이 의지적 통제하에 있으므로 특히 더 노력의 강도나 지속성을 증가시킬 것이다.

3. 정서 또한 지각된 원인에 의해서 영향을 받는다. 성취장면에서 적절성-부적절성(adequacy-inade-quacy) 또는 유능성-무능성(competence-incompet-ence)에 대한 정서는 행동의 매우 중요한 결정요인이다. 그러므로, 실패를 낮은 능력에 귀인시키는 것은 운이나 노력에 귀인 시킬 때보다 특히 더 미래의 수행을 저하시킨다.

Weiner(1985, 1986, 1992)는 이러한 동기적 효과를 갖는 만족/불만족을 단지 결과 의존적 정서라고 말하여, 귀인이 일어나기 이전에 이미 결정되는 것으로 이야기하고 있다. 즉, 성공/실패의 결과에 따라서 일반적인 정적 또는 부적인 정서가 결정되고, 이후의 귀인에 따라서 구체적인 정서가 세분화된다고 주장했지만, 이러한 귀인에 따라서 추가적으로 경험되는 정적이거나 부적인 자기지향적 정서의 강도 및 그에 따른 수행 효과 등에 대해서는 특별히 언급한 내용이 없었다. 반면에, 정서가 수행에 미치는 영향에 관한 이전의 연구들은 주로 자기지향적인 만족/불만족을 다루어 왔다. 예컨데, Bandura(1991)는 그의 사회인지이론에서 자기만족과 자기불만족과 같은 자기반응들이 내적 기준을 통하여 행동을 조절할 수 있는 매커니즘을 제공한다고 주장하고 있다. 즉, 인간의 자기조절적 통제는 스스로 행동에 대해 유인을 만들고 기준과 비교하여 자신의 행동에 대해 정서적 반응을 하게 되는데, 사람들은 정적 정서를 야기시키는 행동을 하려고 하고, 부적 정서를 야기시키는 행동을 피하려고 하므로, 자신이 설정한 기준을 달성하여 정적 정서를 느끼려고 동기화되며, 기준에 미치지 못할 경우 느끼게 되는 부적 정서를 피하려고 자신의 행동을 동기화시킬 것이라고 주장하고 있다. 실증연구(Bandura & Cervone, 1986)에서도 이들은 개인이 추구하는 기준과 수행간의 내적 불일치는 자기-불만족을 야기시키며, 이는 추가적인 노력을 위한 동기인으로 작용한다고 주장하여 자기불만족의 동기적 역할에 관하여 언급하고 있다.

Locke(Latham & Locke, 1991) 또한 '목표는 수용가능한 수행수준을 정의하여 주며, 수행이 목표에 미치지 못하면 이러한 수행은 부적 수행평가를 만들고, 부적 평가는 불만족의 원인을 없애기 위해 개인으로 하여금 문제해결 전략을 수립하거나, 행동전략을 수립하게 하여 궁극적으로 수행이 증가하게 된다' 고 하여 만족/불만족의 동기적 효과를 말하고 있다. Vroom(1964) 또한 성과로부터 얻게 되는 예견되는 만족을 나타내는 개념인 유인가가 동기적 행동에 영향을 준다는 것을 말하여, 만족의 동기적 효과를 주장한 바 있다.

Weiner가 주장한 대로, 개인이 성공을 경험하고 이러한 결과를 자신의 능력이나 노력으로 귀인시키면, 성공에 의한 정적 정서와 더불어 추가적으로 자부심이나 자존심과 같은 자기지향적 정서를 경험하게 되는데, 이렇게 경험하는 정서도 또한 자기만족과 관련되어 있으므로 능력이나 노력귀인에 의해서 자기만족이 증가한다는 것을 추론할 수 있다. 반면에, 성공의 원인을 과제가 쉽다거나 행운으로 돌리면, 우선 성공에 의한 정적 정서를 경험하게 되지만, 이러한 결과가 자신에 의해서 발생한 것이 아니므로 자존심이나 자부심과 같은 자기지향적 정서에는 별로 영향을 미치지 못하여 결과적으로 추가적인 자기만족을 경험하지는 못하게 될 것이다. 이와 유사하게, 실패를 자신의 노력부족이나 능력부족으로 귀인시키면, 실패에 의한 부정적 정서이외에 자기지향적 정서인 자부심이나 자존심이 떨어지게 되어서 추가적인 자기불만족을 경험하게 되고, 반면에 실패를 운이나 과제의 난이도에 귀인시키면, 실패에 의한 부적 정서 이외에 자신에게 관련된 자기불만족은 경험하지 않게 된다는 것을 추론할 수 있다.

이렇게 경험하게 되는 자기만족이나 자기불만족은 직접적으로 동기인으로 작용하기보다는, 앞에서도 언급하였듯이 목표성취와 관련하여 예상되는 만족이나 목표획득 실패에 의한 예상된 불만족을 통해 동기인으로 작용하는 것으로 보인다. 이전의 실패에 의한 자기불만족이 하나의 동기인으로서의 역할을 하는 것은 그러한 자기불만족을 이후에 다시 경험하지 않으려고 개인을 동기화시키기 때문이며, 유사하게 자기만족이 동기인으로 작용하는 것도 만족을 얻었

다는 과거 사실보다는 이후에도 동일한 만족을 얻으려고 개인의 행동을 동기화시키기 때문이다(Bandura & Cervone, 1986). 그러므로 이러한 예상된 만족/불만족이란 동기인이 서로 다른 귀인에 의하여 어떻게 영향을 받는지를 연구하는 것은 Weiner(1985, 1992)가 이야기한 귀인패턴과 수행간의 관계를 매개하는 정서적 반응이 어떤 것인지를 알아내는데 도움이 될 것이다.

연구 가설

본 연구에서는 성취장면에서 인간의 동기적 행동을 설명하는 데에 있어서 제어이론이 갖는 제한점들을 성취귀인이론을 적용시켜 보완하여 보고자 한다. 특히, 목표-수행간에 여러 수준의 부적 차이가 존재할 때, 제어이론에서 예언하듯이 차이의 크기에 따라서 이후 노력의 강도나 지속성이 달라지는지, 아니면 차이가 존재할 때 그 차이에 대한 귀인에 의하여 수행에 미치는 효과가 다르게 나타나는지를 알아보려고 한다. 또한 성취귀인이론에서 말하고 있는 귀인에 의한 정서적 반응을 자기 만족/자기불만족으로 상정하여, 전체적으로 귀인에 의하여 성공기대와 예상된 자기불만족, 그리고 수행이 각 차이조건에서 어떻게 영향을 받는지를 알아보고자 한다.

구체적으로, 본 연구에서는 목표-수행차이를 목표에 조금 못 미치는 조건, 목표에 증간 정도 못 미치는 조건, 목표에 크게 못 미치는 조건 등 3가지 차이조건으로 하고, 또한 목표-수행차이에 대한 귀인을 노력, 능력, 과제난이도, 운 등의 4가지 조건으로 했을 때, 이들이 자기 불만족과 성공기대, 그리고 수행에 어떻게 영향을 주는지를 살펴 보고자 한다.

먼저, 목표-수행차이에 대해 노력 귀인을 하는 경우, 성취귀인이론(Weiner, 1980, 1985, 1986, 1992)에서는 자신의 실패를 어떤 원인에 귀인시키는가에 따라서 성공기대와 정서적 반응이 달라진다고 주장하고 있으므로, 설정한 목표를 자신이 달성할 수 있다는 성공기대는 크게 떨어지지 않는 반면에, 자신의 실패에서 오는 부적 정서와 실패를 내부귀인 시킴으로 해서 오는 추가적인 부적 정서를 없애려고 동기화될 것이다.

이러한 경우에, 부적 차이를 줄이려고 개인이 들이게 되는 노력의 양은 부적 차이의 크기에 의하여 결정되게 된다. 제어이론에서는 차이를 줄일 수 있다는 성공기대가 충분히 호의적일 때, 목표-수행간의 차이 피드백이 이 차이를 줄이려는 행동을 야기시킨다고 주장하고 있으므로(Carver & Scheier, 1982, 1990a), 성공기대가 충분히 호의적일 때는 목표-수행간의 부적 차이가 클수록 이 차이를 줄이려는 노력이 더 크게 나타날 것이라고 추론할 수 있다. Locke(1990, 1991) 또한 그의 목표설정이론에서 개인이 목표-수행간의 부적 차이를 줄이려고 쏟게 되는 노력의 양은 그 부적 차이에 의해서 결정된다고 주장하며, 사람들이 목표-수행간의 차이 피드백을 받고, 이 차이를 줄일 수 있다고 생각하는 노력의 예상된 양에 맞추어서 자신의 노력을 활성화한다는 것을 보여주었다.

그러나, 목표-수행 차이와 동기 수준 간의 관계를 구체적으로 살펴 보면, 목표-수행간의 부적 차이가 너무 큰 경우에는 자신의 실패를 노력귀인시키더라도 이후의 수행에서 자신이 주어진 목표를 달성할 수 있다는 성공기대가 떨어지게 되어 수행증가가 그리 크게 나타나지 않을 것이라고 추론할 수 있다. 반면에, 목표-수행간의 부적 차이가 너무 작은 경우에는 이후의 수행에서 자신이 주어진 목표를 달성한다고 하더라도 그것이 크게 자기만족을 가져올 만한 사건으로 예상되지 않기때문에 수행증가가 역시 크게 나타나지 않을 것이라고 추론할 수 있다. 즉, 목표-수행차이의 크기와 수행증가량간의 관계는 역U자로 나타날 것이라는 것을 추론할 수 있으며, 이러한 추론은 기대×유인가 이론의 주장과 일관된 것이다(Vroom, 1964). 목표설정이론에서도 목표난이도와 수행간의 관계를 직선적인 것으로 가정하고 있으나, 목표가 지나치게 높은 경우에는 이러한 목표에 대한 몰입이 떨어져 수행이 저하될 것이라고 가정하고 있다(Locke, 1990; Latham & Locke, 1991). 이러한 주장은 다른 연구에서도 지지되었는데, 목표-수행차이가 너무 크게 지각되거나 반복해서 일어나는 경우, 이러한 차이가 수행의 증가를 가져오는 경우는 매우 드물었다(Campion & Lord, 1982; Kernan & Lord, 1988).

자신의 실패를 능력귀인하는 경우에 관하여, Weiner (1980, 1985, 1986, 1992)에 의하면 다음 수행에 대한 성공기대가 크게 줄어들게 되어 수행저하가 나타나게 된다고 이야기하고 있다. 이러한 Weiner의

주장은 실패의 크기 즉, 목표-수행차이를 고려하고 있지는 않지만, 목표-수행차이와 관계없이 자신의 실패를 능력으로 귀인시키면, 이후의 시행에서 성공기대가 떨어져 목표-수행차이 크기와 관계없이 수행의 증가는 나타나지 않을 것임을 추론할 수 있다. 물론, 사람들은 실패에 의하여 부적인 정서를 경험하게 되고, 다시 내부귀인에 의하여 추가적인 자기불만족을 경험하게 되지만, 자신이 이러한 부적 차이를 줄여서 부적 정서를 감소시킬 수 있다는 성공기대가 낮기 때문에 그러한 차이를 감소시키기 위한 추가적인 노력을 하지 않을 것으로 예상된다.

실패를 과제난이도로 귀인시키는 경우 즉, 자신이 실패한 것이 과제가 너무 어려웠기 때문이라고 생각하는 경우, 이후에 동일하거나 유사한 과제에 임했을 때 성공할 수 있다는 성공기대는 크게 떨어지게 되고, 이에 따라서 이후의 과제에서 수행저하가 나타나게 된다(Weiner, 1980, 1985, 1986, 1992). 이렇게 실패를 과제난이도에 귀인시키는 경우에도 능력귀인에서와 마찬가지로 목표-수행차이의 크기에 관계없이 수행증가가 나타나지 않을 것이라고 추론할 수 있다. 실패를 과제난이도에 귀인시키는 경우에는 또한 실패한 원인이 외부에 있으므로, 실패에 의한 부적 정서이외에 추가적인 자기불만족을 경험하지는 않을 것이다. 그러므로, 실패에 의해서 성공기대가 떨어지고, 또한 실패에 의한 부적 정서의 양이 작아서 이러한 부적 정서를 줄이려는 노력의 증가는 나타나지 않을 것이다.

실패를 운으로 귀인시키는 경우 사람들은 자신이 운이 나빠서 이번 시행에서 실패를 하였으므로 다음 시행에서는 성공할 수도 있다는 어느 정도의 성공기대를 가지게 되지만(Weiner, 1980, 1985, 1986, 1992), 실패한 것의 원인이 자신에게 있는 것이 아니라 외부에 있으므로, 실패에 의한 부적 정서 이외에 추가적으로 자기불만족을 경험하지는 않을 것이다. 그러므로 실패에 의해서 성공기대가 크게 떨어지지는 않지만, 실패에 의한 부적 정서의 양이 작아서, 이러한 부적 정서를 줄이려는 노력의 증가는 크게 나타나지 않을 것이다. 이러한 결과는 또한 목표-수행차이 크기와 관계없이 나타날 것이라고 추론할 수 있는데, 이는 자신의 실패가 운에 의한 것이므로 차이의 크기가 성공기대에 영향을 주지 못하며, 그러므로 차이의 크기가 추가적으로 들여야 할 노력량에 대한 기준이 되지 못하기 때문이라고 추론할 수 있다.

이상의 논의를 기반으로 하여 다음의 <가설 1-1>과 <가설 1-2>가 설정되었다.

가설 1-1. 자신의 목표달성 실패를 노력으로 귀인하는 경우에는 목표-수행차이가 크거나 작을 때보다 중간 정도일 때 수행증가량이 클 것이다.

가설 1-2. 자신의 목표달성 실패를 다른 세 조건(능력, 과제난이도, 운)으로 귀인하는 경우에는 목표-수행차이의 크기가 수행증가량에 영향을 주지 않을 것이다.

Weiner(1980, 1985, 1986, 1992)가 성취귀인이론에서 이미 언급하였듯이, 사람들이 자신의 성공/실패를 어떤 원인에 귀인시키느냐에 따라서 이후 유사한 시행에서의 성공기대는 변화할 것이다. 이러한 주장은 이미 성취귀인이론을 다룬 연구들(Covington & Omelich, 1984; Graham, 1984; Platt, 1988; Relich, Debus, & Walker, 1986; Thomas & Mathieu, 1994)에서 지지된 바 있다.

성공기대의 변화를 결정하는 귀인차원에 관하여, 성취귀인이론에서는 원인의 안정성차원을 말하고 있는데, 사람들이 자신의 성공이나 실패를 안정적인 원인(능력, 과제난이도 등)에 귀인시키면, 이후 시행에 대한 성공기대의 변화가 크게 일어나고, 불안정적인 원인(노력, 운 등)에 귀인시키면 성공기대의 변화가 적게 일어난다고 말하고 있다.

따라서, 본 연구에서는 성공기대에 관한 선행 연구 결과들을 반복검증하고 이것이 수행을 촉진하는 효과를 살펴 보기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2-1. 자신의 목표달성 실패를 불안정차원으로 귀인하는 경우에는 안정차원으로 귀인할 때보다 성공기대가 더 높게 나타날 것이다.

가설 2-2. 자신의 목표달성 실패를 불안정차원으로 귀인하는 경우에는 안정차원으로 귀인할 때보다 수행증가량이 더 높게 나타날 것이다.

Weiner(1980, 1985, 1986, 1992)는 성취귀인이론

에서 성공이나 실패를 어떤 원인에 귀인시키느가에 따라 성공이나 실패에 따른 결과 의존적(outcome-dependent) 정서인 정적 정서나 부적 정서 이외에 추가로 구체적인 정서들을 경험하게 된다고 주장하였다. 구체적으로 성공/실패를 내부귀인하는 것은 외부귀인하는 것보다 자존심이나 자부심에 더 큰 영향을 주며, 원인의 안정성차원은 희망감이나 무력감에 영향을 주고, 통제가능성차원은 죄의식이나 수치심에 영향을 준다고 말하고 있다. 그리고 이런 정서들이 다시 수행에 영향을 준다고 말하고 있으나, 성취장면에서 성취귀인이론을 검증한 여러 연구들은 주로 귀인에 따른 성공기대의 변화와, 이러한 성공기대의 변화와 수행간의 관계만을 다루고 있을 뿐이다. 더구나 정서적 반응을 다룬 소수의 논문(Covington & Omelich, 1984; Thomas & Mathieu, 1994)에서도 귀인에 따라 정서적 반응이 달리 나타난다거나, 정서가 수행에 미치는 효과를 가설화했으나 결과는 이를 지지하지 않아, 결과적으로 정서가 수행에 미치는 영향을 밝히지는 못하였다.

본 연구에서는 Weiner가 이야기한 정서적 반응 외에 예상된 자기-만족/불만족이라는 개념을 상정하여 이 변인이 수행에 미치는 효과를 연구하고자 한다. 이미 위에서 언급하였듯이, 만족이나 불만족이 동기인으로 작용하여 수행에 영향을 미친다는 것은 여러 연구들에서 주장되었다(Bandura, 1991; Bandura & Cervone, 1986; Latham & Locke, 1991; Vroom, 1964). 특히 사람들은 목표를 성취함에 의해서 자신이 느끼게 되는 예상된 만족을 얻기 위해서 동기화되고, 목표성취에 실패함으로서 느끼게 되는 예상된 불만족을 회피하기 위해서 동기화된다(Bandura, 1991). 그러므로, 목표를 성취하거나 목표에 미치지 못하는 수행에 의하여 만족/불만족을 더 크게 느낄수록 목표를 성취하려는 노력이 더 강하게 나타날 것이라는 것을 추론할 수 있다.

이러한 만족이나 불만족이 귀인에 의해 영향을 받는다는 사실은 Weiner(1980, 1985, 1986, 1992)의 이론에서 간접적으로 추론할 수 있는데, 사람들은 성공이나 실패에 의하여 정적이거나 부적인 정서를 경험하게 되고, 또 이것을 내부귀인시킴에 따라서 추가적으로 자기지향적 정서를 경험하게 되는데, 이렇게 경험하는 정서도 자기만족이나 불만족과 관련되므로, 결과적으로 성공이나 실패를 내부귀인시키게 되면, 외부귀인시킬 때보다 자기만족이나 불만족을 더 크게 경험하게 될 것이다.

따라서, 동일한 불안정조건이라고 하더라도 노력과 같은 내부원인에 의해서 자신의 실패가 예상되는 상황에서는 운 부족과 같은 외부원인에 의해서 실패가 예상되는 경우에 비해 더 큰 자기불만족을 경험하게 될 것이며, 이러한 예상되는 자기불만족 경험을 회피하기 위해서 더 크게 동기화될 것이라고 추론할 수 있다. 이상의 논의에 따라 다음과 같은 가설이 설정되었다.

가설 3-1. 노력부족 때문에 자신의 목표달성 실패가 예상되는 경우에는 운 부족 때문에 실패가 예상되는 경우보다 예상된 자기불만족이 더 크게 나타날 것이다.

가설 3-1. 노력부족 때문에 자신의 목표달성 실패가 예상되는 경우에는 운 부족 때문에 실패가 예상되는 경우보다 수행증가량이 더 크게 나타날 것이다.

연구방법

피험자

성균관대학교에서 교양 심리학 강좌를 수강하는 학부생 중에서 실험참가를 희망하는 165명의 학생들을 대상으로 실험을 실시하였다. 이들 중 조작체크 문항에 대한 반응을 통하여 9명의 자료가 분석에서 제외됨으로써, 최종적으로는 각 조건당 13명씩 총 156명의 자료가 사용되었다.

실험설계

성취귀인 4조건 (능력 귀인, 노력 귀인, 과제난이도 귀인, 운 귀인) 및 목표-수행차이 3조건 (목표에 조금 미치지 못한 수행조건, 목표에 중간 정도 미치지 못한 수행조건, 목표에 크게 미치지 못한 수행조건)의 두 변인 모두가 피험자간 변인인 이원 피험자간 설계가 사용되었다. 여기서 목표-수행차이 조건을 3조건으로 설정한 것은 목표-수행차이의 크기에

따른 수행증가의 추세를 분석해 보기 위함이다.

실험재료

실험에서 사용된 과제는 화면에 제시된 한글 단어들을 일정한 규칙에 따라서 숫자로 변환시켜 표시하는 과제로서, 실험 중 연습을 위해서 제시된 규칙을 예로 들어 설명하면 다음과 같다.

규	ㄱ, ㄴ, ㄷ, ㄹ : 1, ㅁ, ㅂ, ㅅ, ㅇ : 2, ㅈ, ㅊ, ㅋ, ㅌ : 3, ㅍ, ㅎ, ㄲ, ㄸ : 4, ㅃ, ㅆ, ㅉ : 5, ㅏ, ㅑ, ㅓ, ㅕ : 6, ㅗ, ㅛ, ㅜ, ㅠ : 7, ㅡ, ㅣ, ㅐ, ㅒ : 8,
칙	ㅔ, ㅖ, ㅘ, ㅙ : 9, ㅚ, ㅝ, ㅞ, ㅟ : 10, ㅢ : 11

이러한 규칙하에서 두 글자로 이루어진 단어들이 화면의 하단에 제시되면 그 단어를 위의 규칙을 보고 숫자로 바꾸어 표현하는 과제이다. 예를 들어, '하늘'이라는 단어가 제시되었다면, 'ㅎ'은 '4'에 해당하고, 'ㅏ'는 '6'에, 'ㄴ'은 '1'에, 'ㅡ'는 '8'에 해당하며, 마지막으로 'ㄹ'은 '1'에 해당하므로, '하늘'을 전체적으로 '46181'로 표기하여야 한다. 5분간 수행하게 되는 연습시행에서도 이와 유사한 문제들이 제시되었으며, 다만 상단에 표시되는 규칙들이 3개의 화면마다 이전에 제시된 규칙과는 다른 것들이 제시되었다. 연습시행과 <본 시행1,2> 모두에서 한 화면에는 상단에 규칙이 표시되고 4개의 문제들이 순차적으로 제시되었다. <본 시행1,2>는 각 7분동안 진행되었으며 본 시행동안에는 4개의 화면마다 규칙이 변하도록 프로그램되어 있었다. 연습시행 5분과 본 시행 7분이 지나면 자동적으로 다음 화면이 제시되어 더 이상 답을 입력하지 못하도록 하였다.

실험절차

실험은 QBASIC을 이용하여 컴퓨터로 프로그램하였다. 피험자가 컴퓨터앞에 앉으면 실험자는 화면에 제시되는 지시문을 뒤에서 읽어주고, 피험자로 하여금 눈으로 따라 읽도록 하였다. 실험 프로그램에 대한 설명이 제시되고, 숫자를 치는 속도를 측정하는 간단한 과제를 실시하였다. 이 과제는 일련의 숫자들이 나열되어 있고, 이것을 가능한한 빨리 따라치는 것인데, 두 줄로 나열된 숫자들을 모두 치고 나면, 이 과제를 수행하는데 걸린 시간이 제시되었다. 그 후 실험자는 피험자에게 '숫자판 다루는 속도가 다른 사람들과 비슷하네요'라고 말함으로써 <본 시행1>에서 목표에 미치지 못하는 수행을 자신의 숫자판 다루는 능력(속도)에 귀인시키지 못하도록 하였다.

이상과 같은 간단한 과제가 끝나면, 실험에서 실제 사용할 과제에 대한 설명이 제시되고, 4개의 연습문제를 풀어본 후, 5분간의 예비시행이 실시되었다. 예비시행에서 맞춘 정답수를 기반으로 하여 <본 시행1,2>에서 수행할 목표를 할당해 주었는데, <본 시행1,2>의 목표는 동일하며, 예비시행에서의 정답수×(8/5)을 목표로 할당해 주었다. 목표를 할당받고 난 후 7분 동안의 <본 시행1>이 시작되고, <본 시행1>이 끝나고 나면 <본 시행1> 동안 피험자가 맞춘 개수에 대한 피드백을 제시해 주었다.

여기서 제시되는 피드백에 의해서 목표-수행차이를 큰 차이, 중간 차이, 작은 차이의 3수준으로 조작하게 되며, 그 다음에는 이러한 결과가 나오게 된 원인을 분석해 주는 화면이 잠시 제시된 후 원인분석의 결과를 알려주는 화면이 제시되었다.

이 때 4 가지 귀인 조건에 따라서 각기 다른 분석결과를 제시함으로써 성취귀인을 조작하였고, 그 후 피험자들에게 컴퓨터로 조작체크 문항과 종속측정치 문항에 반응토록 하였다. 마지막으로 7분 동안 동일한 과제를 갖고 <본 시행2>를 실시하였으며, 모든 실험절차가 끝난 후 실험에 대한 사후설명(debriefing)을 제공하였다.

독립변인 조작

1) 목표-수행차이에 대한 조작: <본 시행1>이 끝난 후에 각 조건에 따라 서로 다른 피드백을 줌으로써 목표-수행차이를 큰 차이조건, 중간 차이조건, 작은 차이조건의 3조건으로 조작하였다.

① 목표-수행차이가 작은 조건: 작은 차이조건에서는 목표량×(.9)를 해서 나온 숫자의 정수부분을 <본 시행1>에서 피험자가 맞춘 개수라고 피드백을 주었다.

② 목표-수행차이가 중간인 조건: 중간 차이조건에서는 목표량×(.825)를 해서 나온 숫자의 정수부

분을 <본 시행1>에서 피험자가 맞춘 개수라고 피드백을 주었다.

③ 목표-수행차이가 큰 조건: 큰 차이조건에서는 목표량×(.75)를 해서 나온 숫자의 정수부분을 <본 시행1>에서 피험자가 맞춘 개수라고 피드백을 주었다.

2) 귀인에 대한 조작: 귀인에 대한 조작은 <본 시행1>을 한 후에 목표-수행차이 피드백을 주고 나서, '이러한 결과가 나오게 된 가능한 원인은 보통 능력이 모자라거나, 노력을 덜 하였거나, 과제가 목표를 달성하기에는 어렵거나, 또는 운이 없어서 중 하나인데, 이 프로그램은 이런 각각의 원인들에 대하여 자체적으로 분석한 결과를 제시하여 준다'고 한 후, 각 조건마다 서로 다른 귀인 피드백을 줌으로써 조작하였다.

종속변인 측정

종속측정치 중 성공기대와 자신에 대한 예상된 불만족은 질문지로 측정하였으며, 수행증가량은 피험자들이 수행한 수행치를 기반으로 측정하였다.

1) 성공기대 측정에 사용된 문항: 성공기대를 측정하기 위하여 총 8개의 문항을 사용하였는데, 각 문항들은 <본 시행2>에서 제시된 8개의 서로 다른 수행수준을 달성할 자신이 얼마나 있느냐를 묻는 것이었다. 각 문항별로 제시된 수행 수준을 보면, 첫 문항은 <목표-10>개를 <본 시행2>에서 달성할 자신이 얼마나 있느냐 하는 것이고, 다음으로 +2개씩을 더한 수행수준으로 <목표-8>개, <목표-6>개, <목표-4>개, <목표-2>개, <목표>개, <목표+2>개, 마지막으로 <목표+4>개를 <본 시행2>에서 달성할 자신이 얼마나 있느냐는 질문이 제시되었다. 각 문항에 제시된 수행수준에 대해 피험자들로 하여금 7점 척도(1: 전혀 자신없다 ~ 7: 매우 자신있다)상에서 표시하게 하였으며, 이들 8개 문항에 응답한 반응들을 모두 더한 총점을 성공기대에 대한 측정치로 사용하였다.

2) 예상된 자기불만족(이하 '자기불만족'으로 표시함.) 측정에 사용된 문항: "<본 시행2>에서도 <본 시행1>에서와 동일한 점수를 얻게 되고, 그 이유도 <본 시행1>에서와 같은 이유로 실패를 한다면, 자기 자신에 대하여 얼마나 불만족하시겠습니까?"라는 문항에 대하여 7점 척도(1: 전혀 불만족스럽지 않다 ~ 7: 매우 불만족스럽다)상에 표시하도록 하였으며, 여기서 얻어진 반응을 자기불만족 측정치로 사용하였다.

3) 수행증가량에 대한 측정: 수행증가량에 대한 측정치는 <본 시행2>의 수행량에서 <본 시행1>의 수행량을 뺀 값을 사용하였다. 즉, <본 시행1>의 수행량을 기준값으로 했을 때 <본 시행2>에서 수행량이 얼마나 증가하였는지를 측정하였다.

연구결과

독립변인 조작 확인

성취귀인 조건들이 잘 조작되었는지를 체크하기 위하여, <본 시행1>에서 목표를 달성하지 못한 이유가 자신의 능력이 부족해서인지, 노력을 덜 했기때문인지, 과제가 어려운 것이었기때문인지, 또는 운이 없었기때문인지 각각에 대하여 7점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다, 7점: 매우 그렇다)로 표시하게 하였다. 이들 문항에 대한 사전비교의 결과를 보면, 능력조건의 조작체크 문항에 대해서는 능력조건의 피험자들이 다른 조건의 피험자들보다 더 높게 반응하였으며 ($F(1,144)=25.62$, $p<.0001$), 노력조건의 조작체크 문항에 대해서는 노력조건의 피험자들이 다른 조건의 피험자들보다 더 높게 반응하였고($F(1,144)=21.53$, $p<.0001$), 과제난이도 조건에서도 역시 조작은 유의한 결과를 가져왔으며($F(1,144)=5.49$, $p<.05$), 운 조건에서도 역시 같은 결과가 나타남으로써($F(1,144)=106.62$, $p<.0001$) 성취귀인에 대한 조작은 성공적이었다.

목표-수행차이 크기와 성취귀인의 상호작용 효과

목표-수행차이 크기와 성취귀인에 따른 수행증가량의 평균과 표준편차가 **표 1**에 제시되었고, 각각의 귀인조건에서 목표-수행차이 크기가 수행증가량에 미친 효과에 관한 사전비교 결과가 **표 2**에, 노력귀인 조건에서 목표-수행차이 크기가 수행증가량에 미친 효과에 관한 추세분석의 결과가 **표 3**에 제시되었다.

표 1과 표 2에서 볼 수 있듯이, <가설 1-1>에서 예상한 대로 노력귀인 조건에서는 목표-수행차이 크기가 수행증가량에 서로 다른 영향을 주었음을 알 수 있다. 구체적으로, 중간 차이 조건에서 수행증가량이 가장 크게 나타났고, 작은 차이조건에서 수행증가량이 그 다음으로 나타났으며, 큰 차이조건에서 수행증가량이 가장 적게 나타났음을 볼 수 있다. 이에 대한 추세분석의 결과가 표 3에 제시되어 있는데, 가설에서 예측한 대로 1차 추세는 유의하지 않았고, 2차 추세만이 유의하게 나왔음을 볼 수 있다.

표 1. 목표-수행차이 크기와 성취귀인에 따른 수행증가량의 평균과 표준편차

	작은 차이	중간 차이	큰 차이	전 체
능 력	0.08(1.12)	-1.00(2.52)	-0.15(1.41)	-0.36(1.80)
노 력	1.54(1.98)	2.77(2.17)	0.54(2.15)	1.62(2.24)
과제난이도	-0.31(2.10)	-1.31(2.18)	-1.46(2.67)	-1.03(2.32)
운	0.62(1.76)	-0.54(1.33)	0.23(2.05)	0.10(1.76)

표 2. 각 귀인조건에서 목표-수행차이 크기가 수행증가량에 미친 효과

사전비교	자유도	자승합	평균자승합	F	Pr > F
비교 1:능력조건에서의 목표-수행차이크기	2	8.35	4.17	1.04	0.3549
비교 2:노력조건에서의 목표-수행차이크기	2	32.46	16.23	4.05	0.0194
비교 3:과제난이도조건에서 목표-수행차이크기	2	10.20	5.10	1.27	0.2829
비교 4:운 조건에서의 목표-수행차이크기	2	8.90	4.48	1.12	0.3290

표 3. 노력조건에서 목표-수행차이 크기가 수행증가량에 미친 효과에 대한 추세분석결과

직교비교	자유도	자승합	평균자승합	F	Pr > F
1차 추세	1	6.50	6.50	1.62	0.2047
2차 추세	1	25.96	25.96	6.48	0.0120

또한, 표 2을 보면, <가설 1-2>에서 언급한 대로 능력조건, 과제난이도 조건, 그리고 운 조건에서는

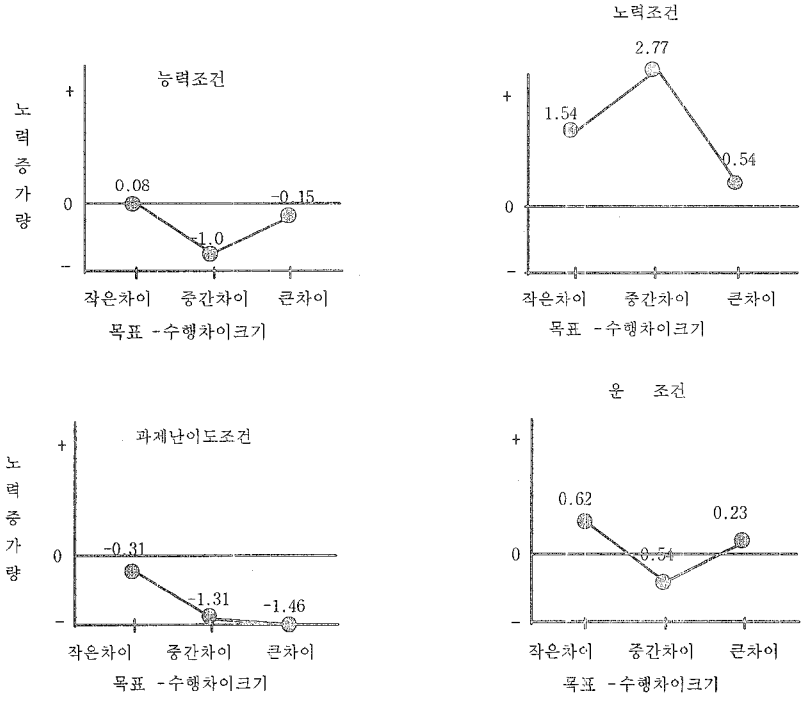


그림 1. 각 귀인조건에서 목표-수행차이 크기에 따른 수행증가량의 변화

목표-수행차이 크기가 수행증가량에 아무런 영향도 주지 않았음을 알 수 있다. 즉, 노력 조건에서만 목표-수행차이가 수행증가량에 영향을 주었고, 다른 세 조건에서는 목표-수행차이의 크기가 수행증가량에 영향을 주지 않음으로써 <가설 1-1>과 <가설 1-2>가 지지되었음을 알 수 있다. 이상의 결과를 그림으로 나타내면 그림 1과 같다.

안정-불안정 귀인에 따른 효과

안정-불안정 귀인에 따른 성공기대의 평균과 표준편차를 표 4에 제시하였으며, 이에 대한 사전비교 분석결과를 표 5에 제시하였다.

표 4. 안정-불안정 귀인에 따른 성공기대의 평균과 표준편차

	안정귀인	불안정귀인
평균(표준편차)	25.81(8.43)	33.67(8.55)

표 5. 안정-불안정 귀인이 성공기대에 미치는 효과

사전비교	자유도	자승합	평균자승합	F	Pr > F
비교: 안정성 vs 불안정성	1	2408.77	2408.77	37.71	0.0001

표 4에서 볼 수 있듯이, 자신의 실패를 불안정한 원인에 귀인시킨 피험자들은 실패를 안정적인 원인에 귀인시킨 피험자들보다 이후의 수행에서 주어진 목표를 달성할 수 있다는 성공기대가 더 높았으며, 이러한 안정성차원이 성공기대에 미치는 효과는 표 5에 제시된 것처럼 매우 유의하게 나와서 <가설 2-1>을 지지하여 주었다.

또한 귀인의 안정-불안정 차원이 수행증가량에 미친 효과를 분석하기 위하여 우선 안정-불안정차원에 따른 수행증가량의 평균과 표준편차를 표 6에 제시하였으며, 이에 대한 사전비교 분석결과를 표 7에 제시하였다.

표 6에서 볼 수 있듯이, 자신의 실패를 불안정한 원인에 귀인시킨 피험자들은 실패를 안정적인 원인에 귀인시킨 피험자들보다 이후의 시행에서 수행증가량이 더 많았으며, 이러한 안정-불안정차원이 수행증가량에 미치는 효과는 표 7에 제시된 것처럼 매우 유의하게 나와서 <가설 2-2>를 지지하여 주었다. <가설 2-1>과 <가설 2-2>의 결과를 종합적으로 볼 때, 자신이 실패한 것을 노력이나 운에 귀인시킨 피험자들은 자신의 실패를 능력이나 과제난이도에 귀인시킨 피험자들에 비해서 이후의 수행에서 주어진 목표를 달성할 수 있다는 성공기대가 유의미하게 높았고, 이에 따라서 수행증가량도 불안정한 원인으로 실패를 귀인시키는 피험자들이 안정적인 원인으로 귀인시키는 피험자들보다 더 높았다는 것을 보여주고 있다.

표 6. 안정-불안정 귀인에 따른 수행증가량의 평균과 표준편차

	안정귀인	불안정귀인
평균(표준편차)	-0.69(2.09)	0.86(2.14)

표 7. 안정-불안정 귀인이 수행증가량에 미치는 효과

사전비교	자유도	자승합	평균자승합	F	Pr > F
비교: 안정성 vs. 불안정성	1	93.85	93.85	23.43	0.0001

노력-운 귀인에 따른 효과

노력-운 귀인이 예상된 자기불만족에 미친 효과를 분석하기 위하여 우선 이에 해당하는 노력-운 귀인에 따른 예상된 자기불만족의 평균과 표준편차를 표 8에 제시하였으며, 이에 대한 사전비교 분석결과를 표 9에 제시하였다.

표 8. 노력-운 귀인에 따른 예상된 자기불만족의 평균과 표준편차

	노력귀인	운 귀인
평균(표준편차)	5.13(1.36)	3.82(1.93)

표 9. 노력-운 귀인이 예상된 자기불만족에 미치는 효과

사전비교	자유도	자승합	평균자승합	F	Pr > F
비교: 노력귀인 vs. 운 귀인	1	33.34	33.34	11.27	0.0010

표 8에서 볼 수 있듯이, 자신의 실패를 노력 부족으로 귀인시키는 피험자들은 운 부족에 귀인시키는 피험자들보다 이후의 수행에서 다시 실패할 경우 스스로에 대하여 느끼게 될 예상된 자기불만족의 수준이 더 높았으며, 이러한 노력-운 귀인이 예상된 불만족에 미치는 효과는 표 9에서 볼 수 있는 것처럼 유의하게 나와 <가설 3-1>에서 예측한 바를 지지하여 주었다.

그리고, 노력-운 귀인이 수행증가량에 미치는 효과를 분석하기 위하여, 노력-운 귀인에 따른 수행증가량의 평균과 표준편차를 표 10에 제시하였으며, 이에 대한 사전비교 분석결과를 표 11에 제시하였다.

표 10. 노력-운 귀인에 따른에 따른 수행증가량의 평균과 표준편차

	노력귀인	운 귀인
평균(표준편차)	1.62(2.24)	0.10(1.76)

표 11. 노력-운 귀인이 수행증가량에 미치는 효과

사전비교	자유도	자승합	평균자승합	F	Pr > F
비교: 노력귀인 vs. 운 귀인	1	44.62	44.62	11.14	0.0011

표 10에 제시되었듯이, <가설 3-2>에서 예측한 대로 자신의 예상된 실패를 노력 부족으로 귀인시키는 피험자들은 예상되는 실패를 운에 귀인시키는 피험자들보다 이후 시행에서의 수행증가량이 더 높았으며, 이러한 노력-운 귀인이 수행증가량에 미치는 효과는 표 11에서 볼 수 있는 것처럼 유의하게 나와 <가설 3-2>를 지지하여 주었다. <가설 3-1>과 <가설 3-2>의 결과를 종합적으로 볼 때, 자신의 실패를 동일하게 불안정한 원인에 귀인시키더라도, 노력 부족으로 귀인시키느냐, 아니면 운으로 실패를 귀인시키느냐에 따라서 개인이 느끼게 되는 예상된 자기불만족에 차이가 있으며, 이러한 예상된 자기불만족에서의 차이는 이후 시행에서의 수행증가량에 영향을 주는 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 Carver와 Scheier(1982, 1990a, 1990b)가 제어이론에서 언급하고 있는 목표-수행차이의 부적 피드백 크기가 이후 노력의 강도에 직접적으로 영향을 주기 보다는 그러한 차이가 존재할 때 그 차이에 대한 귀인 내용에 따라서 동기와 수행이 달리 영향을 받는지를 검토하고자 하였다. 즉, 귀인 내용이 성공기대와 정서에 영향을 주고, 이러한 성공기대와 정서가 이후 수행에 영향을 준다는 Weiner(1980, 1985, 1986, 1992)의 성취귀인이론에 따라서 목표-수행차이의 크기와 귀인의 상호작용 효과를 검증하는데 중요한 목적을 두고 있다.

본 연구의 결과를 보면, 4가지 귀인조건 중 노력 조건에서만 목표-수행 차이크기의 효과가 나타났고, 나머지 능력, 과제난이도, 운 조건에서는 목표-수행 차이크기의 효과가 유의하지 않게 나타남으로써, 가설에서 예언한 것처럼 상호작용 효과를 지지하는 결과를 얻었다. 이러한 결과는 제어이론에서 언급하고 있는 목표-수행간의 차이가 이후의 수행증가량을 결정한다는 주장이 매우 한정된 경우에만 적용될 수 있다는 것을 보여주는 결과이다. 즉, 목표-수행간의 차이를 자신의 노력부족으로 귀인시키는 경우에는 목표-수행차이가 이후 시행에서의 수행증가량을 예측하는데 효과적인 예언인이 될 수 있지만, 목표-수행간의 부적 차이를 능력이나 과제난이도, 운 등에 귀인시키는 경우에는 목표-수행간의 차이가 이후 시행에서의 수행증가량을 예측하는데 효과적이지 못하다는 것을 보여 줌으로써, 본 연구는 제어이론의 기존 주장을 보완할 수 있는 결과를 얻은 것이라고 하겠다.

뿐만 아니라, 귀인을 다룬 기존의 많은 연구들이 대부분 목표를 달성하지 못한 실패조건에서 개인이 그 원인을 어디에 귀인시키느냐에 따라 성공기대나 자기효능감이 어떻게 달라지는지, 또는 귀인에 따른 정서의 분화 등을 주로 연구하였으며(Covington & Omelich, 1984; Graham, 1984; Platt, 1988; Reich, Debus & Walker, 1986; Weiner, 1980, 1986, 1992), 귀인연구에서 드물게 목표-수행차이를 다룬 Thomas와 Mathieu(1994)의 연구에서도 성공이나 실패에 대한 귀인의 안정-불안정 차원이 자기효능감에 미치는 영향을 다룬데 반해, 본 연구에서는 각각의 귀인조건에서 목표-수행간의 차이크기에 대한 귀환정보가 이후 시행에서의 수행에 어떤 영향을 주는지

를 다룸으로써 기존의 귀인연구의 결과 또한 보완하고 있다.

한편, 본 연구에서 나타난 결과에 따르면 노력귀인 조건에서 목표-수행간의 차이와 수행증가량간의 관계는 역U자를 보여주었다. 이러한 결과는 Vroom(1964)이 기대×유인가 이론에서 목표난이도가 중간인 조건에서 수행증가량이 가장 많을 것이라고 주장한 내용과 일치하는 것이다. 목표설정이론(Latham & Locke, 1991; Locke & Latham, 1990)에서도 목표가 높고, 구체적일수록 수행량이 증가한다고 하여 목표난이도와 수행량간의 관계를 직선적인 것으로 가정하고 있지만, 목표가 너무 높을 때는 이러한 목표에 대한 몰입이 떨어져 수행이 저하될 것이라는 것을 또한 가정하고 있어, <가설 1-1>의 결과와 일치되는 주장을 하고 있다.

제어이론에서도 목표-수행차이와 수행량간의 관계를 직선적인 것으로 가정하고 있으나, 이러한 가정이 성립하기 위한 조건으로 차이감소가 성공적으로 이루어질 수 있다고 보는 주관적 가능성의 정도인 성공기대가 충분히 호의적일 때만, 차이감소를 하려는 시도가 나타난다고 하여(Carver & Scheier, 1990a), <가설 1-1>의 결과와 제한적이지만, 일치되는 주장을 하고 있다.

능력·과제난이도·운 조건에서는 목표-수행차이가 수행증가량에 영향을 주지 못하는 것은 자신의 실패를 능력이나 과제난이도에 귀인시키게 되면, 이후 시행에서 주어진 목표를 달성할 수 있다는 성공기대가 낮아지게 되어, 주어진 목표를 달성하려는 노력을 하지 않을 것이라는 Weiner의 주장과 일치하는 것이며, 성공기대가 비교적 높은 운 조건에서 목표-수행차이가 이후의 수행증가량에 영향을 주지 못하는 것은 목표-수행차이가 운 조건에서 성공기대에 영향을 주지 못하므로, 목표-수행차이가 차이감소를 위해서 이후에 들여야 할 노력양의 기준으로서의 기능을 하지 못하기 때문이라고 말할 수 있다. 실제 검증결과 실패를 능력이나 과제난이도와 같은 안정적인 원인에 귀인시킨 경우에는 불안정적인 원인에 귀인시킬 때보다 유의하게 성공기대가 낮았으며(<가설 2-1>), 운 조건에서는 목표-수행차이가 성공기대에 영향을 주지 못하였다($F(2, 144)=0.79$, ns.).

둘째, 자신의 목표달성 실패를 노력이나 운 등의 불안정차원으로 귀인하는 경우에는 능력이나 과제난이도 등 안정차원으로 귀인시킬 때보다 성공기대가 더 높게 나타나며(<가설 2-1>), 수행증가량도 불안정차원으로 실패의 원인을 귀인시키는 경우가 안정차원으로 귀인시키는 경우보다 더 높다(<가설 2-2>)는 결과는 기존의 귀인 연구 결과들과 일치된다. 자신의 실패를 능력이나 과제난이도와 같은 안정적인 원인에 귀인시키게 되면, 이후에 유사하거나 동일한 과제에 처했을 때 주어진 목표를 달성할 수 있다는 성공기대는 크게 떨어지며, 반대로 자신의 실패를 노력부족이나 운과 같은 불안정적인 원인에 귀인시키게 되면, 이후의 시행에서 주어진 목표를 달성할 수 있다는 성공기대는 크게 떨어지지 않는다는 것은 귀인이론을 다룬 연구들과 일치하는 결과이다(Weiner, 1980, 1985, 1986).

그리고 또한 실패를 불안정적인 원인에 귀인시킬 때가 안정적인 원인에 귀인시킬 때보다 이후 시행에서 수행증가량이 더 많이 나타난다는 것도 귀인이론의 기존 주장과 일치하는 결과이다. 즉, 실패를 불안정적인 원인에 귀인시키면, 이후의 시행에서 주어진 목표를 달성할 수 있다는 성공기대가 증가하고, 이러한 성공기대의 증가는 이후의 시행에서 노력증가량에 영향을 주어 수행증가가 나타난다는 것이다. 반면에 자신의 실패를 능력이나 과제난이도 등의 안정적인 원인에 귀인시키면, 이후의 시행에서 노력하여도 주어진 목표를 달성할 수 있다는 성공기대가 낮아져, 노력을 덜 하게 되고, 결국 수행량은 증가하지 못하거나 오히려 감소한다는 것이다.

셋째, 노력부족 때문에 자신의 목표달성 실패가 예상되는 경우에는 운 부족 때문에 실패가 예상되는 경우보다 예상된 자기불만족이 더 크게 나타나며(<가설 3-1>), 수행증가량도 노력부족 때문에 자신의 목표달성 실패가 예상되는 경우에서가 운 부족 때문에 실패가 예상되는 경우보다 더 많이 나타난다는 것(<가설 3-2>)은 비교적 연구되지 않은 새로운 결과이다.

Weiner(1980, 1985, 1986, 1992)는 성취귀인이론에서 자신의 성공이나 실패를 어떤 원인에 귀인시키느냐에 따라서 성공·실패에 의한 정적·부적 정서 이외에 추가적인 정서를 경험하게 된다고 언급하면서, 이렇게 추가적으로 경험하는 정서가 수행이나 노력에 영향을 준다고 주장하였으나, 추가적으로 경험하게 되는 정서 중 어떤 것이 수행에 어떻게 영향을

주는지에 대해서는 개념화를 시도하고 있지 않다. 또한 정서를 다룬 소수의 귀인연구 또한 탐색적인 연구였으며, 정서가 수행에 미치는 영향이 일관되게 나타나지 않았다(Covington & Omelich, 1984; Thomas & Mathieu, 1994).

동기에 영향을 주는 정서로 가장 많이 연구된 것들 중 하나는 만족/불만족인데, 사람들이 목표를 성취함으로서 느끼게 되는 예상된 만족을 얻기 위해서 동기화되고, 목표달성에 실패함으로서 느끼게 되는 예상된 불만족을 회피하기 위하여 동기화된다는 것은 최근의 연구들에서 주장되어져 왔다(Bandura, 1991; Bandura & Cervone, 1986; Latham & Locke, 1991; Vroom, 1964).

이처럼 예상된 성공·실패에 대한 만족·불만족의 개념을 귀인이론에 도입하여 보면, 노력부족에 의해 자신의 목표달성 실패가 예상되는 경우, 개인은 예상되는 실패에 의한 부적 정서이외에 실패의 원인이 내부에 있으므로 추가적인 부적 정서 즉, 자기불만족을 경험하게 될 것이며, 반면에 운 부족에 의해 자신의 목표달성 실패가 예상되는 경우, 개인은 예상되는 실패에 의한 부적 정서만을 경험하게 되고, 운 귀인에 의해서 추가적으로 경험하게 되는 자기불만족이 낮을 것이라는 것을 추론할 수 있다. 또한 이러한 예상된 자기불만족이 위에서 언급한 대로 동기인으로 작용한다면, 자신의 예상된 실패를 운 부족으로 귀인시킬 때보다 노력부족으로 귀인시킬 때가 이후 시행에서의 수행증가량이 많을 것이라는 것을 예측할 수 있다. <가설 3-1>과 <가설 3-2>의 결과는 이러한 주장을 지지하여 주었다.

이러한 결과를 Bandura와 Cervone(1983, 1986)의 연구결과와 비교하여 보면, 이들의 연구에서는 결과의존적 정서인 예상된 만족·불만족이 동기인으로서의 효과가 있다는 결과가 나왔는데, 이러한 예상된 만족·불만족은 자기지향적 정서가 아닌 결과의존적인 정서로서, 귀인이론의 관점에서처럼 노력과 운 조건에서의 수행증가량의 차이를 설명할 수 없는 것이다. 실제로 본 연구에서도 예상된 불만족수준은 예상된 실패를 노력으로 귀인시키느냐, 아니면 운으로 귀인시키느냐에 따라 영향을 받지 않았다($F(1, 144)=1.91$, ns.). 따라서, <가설 3-2>의 결과로 나타난 노력-운 귀인에 따른 수행증가량의 차이를 예상된 불만족수준을 가지고는 설명할 수 없다는 것을 알 수 있다. 그러므로 Bandura와 Cervone의 연구에서 나온 예상된 만족·불만족의 동기적 효과는 그들의 연구에서 예상된 불만족과 예상된 자기불만족을 개념적으로 분리하여 사용하지 않음에서 오는 개념적 혼입의 결과가 아닌가 생각하며, 이에 대한 추가적인 연구가 필요하리라 생각한다.

끝으로, 본 연구는 다음과 같은 제한점을 지니고 있다.

첫째, 본 연구에서 다루었던 제어이론이나 성취귀인이론 등은 자기조절(self-regulation)이론의 틀 내에서 다루어 질 수 있는데, 자기조절과정에서 중요하게 다루어지는 개인적 목표를 본 연구에서는 다루지 못하였다는 점을 들 수 있다.

자기조절과정은 크게 자신의 현재 상태에 주의를 기울이는 자기주의(self-attention) 또는 자기-모니터링(self-monitoring) 과정과 자신의 지각된 현재 상태와 자신이 가지고 있는 내적 기준을 비교하는 판단(judgement) 과정, 그리고 이러한 비교의 결과 차이가 있으면 이러한 차이를 줄이기 위해서 반응을 생성하는 자기반응(self-monitoring) 과정으로 구성되는데(Bandura, 1991), 이중 하나인 판단과정에서 중요한 역할을 하는 것이 개인적 기준 즉, 개인적 목표이다. 자기조절과정에서 개인적 기준(목표)은 자신의 현재 상태를 비교하는 기준으로서의 역할을 하는데, 본 연구에서는 이러한 기준으로서의 역할을 하는 개인적 목표를 다루지 못하고 단지 할당된 목표만을 다루고 있으므로 성공기대와 개인적 목표간의 관계나, 예상된 자기불만족과 개인적 목표간의 관계 등에 대한 좀더 정교한 설명을 제공할 수 없었다. 이러한 부분에 대해서는 이후의 연구에서 추가적인 노력이 필요하리라 생각한다.

둘째, 본 연구는 실험실에서 단지 1번의 7분 시행을 통해서 귀인을 조작하려고 하였으므로, 이러한 귀인조작에 의한 결과를 실생활에서의 귀인에 따른 성과에 일반화하는데는 일정한 한계가 있을 수 있다. 특히, 본 연구의 능력조건에서 유의하지는 않았지만 중간차이조건보다 큰 차이조건에서 수행량이 약간 올라간 것은 아마 너무 큰 차이가 난 것을 피험자 자신의 능력부족으로 귀인시키는데서 오는 저항의 결과라고 생각된다. 즉, 큰 차이조건에서는 이러한 사실을 자신의 능력부족으로 귀인시키지 않으려고 이후의 시행에서 더 노력한 결과라고 추측할 수 있

다. 이러한 결과는 일상생활에서의 능력귀인에 따른 결과로서는 나타나지 않는 결과가 실험실 연구가 가지는 한계점에 의해서 나타났으리라 생각된다.

참 고 문 헌

서용원 (1986). 귀인정보에 따른 감독행동 효과. 성균관대학교 석사학위 청구논문.

한덕웅 (1989). 조직행동의 동기이론(증보판). 서울: 법문사.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191-215.

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist, 37*, 122-147.

Bandura, A. (1989). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Developmental Psychology, 25*(5), 729-735.

Bandura, A. (1990). Reflections on nonability determinants competence. In R. Sternberg & J. Kolligan (Eds.), *Competence considered*. New Haven: Yale University Press.

Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*, 248-287.

Bandura, A., & Cervone, D. (1986). Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 38*, 92-113.

Bandura, A., & Wood, R. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*(5), 805-814.

Campion, M. A., & Lord, R. G. (1982). A control systems conceptualization of the goal-setting and changing process. *Organizational Behavior and Human Performance, 30*, 265-287.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1982). Control theory: A useful conceptual framework for personality -social, clinical, and health psychology. *Psychological Bulletin, 92*(1), 111-135.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990a). Principles of self-regulation: Action and emotion. In E. T. Higgins & R. M. Sorrentino(Eds.), *Handbook of motivation and cognition(Vol. 2*, pp. 2-52. New York: Guilford Press.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990b). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Review, 97*(1), 19-35.

Covington, M. V., & Omelich, C. L. (1984). The trouble with pitfalls: A reply to Weiner's critique of attribution research. *Journal of Educational Psychology, 76*(6), 1199-1213.

Graham, S. (1984). Communicating sympathy and anger to black and white children: The cognitive(attributional) consequences of affective cues. *Journal of Personality and Social Psychology, 47*(1), 40-54.

Hollenbeck, J. R. (1989). Control theory and understanding motivated behavior: A different conclusion. *Motivation and Emotion, 15*(1), 29-44.

Kernan, M. C., & Lord, R. G. (1988). Effects of participative versus assigned goals and feedback in a multi-trial task. *Motivation and Emotion, 12*, 75-86.

Kernan, M. C., & Lord, R. G. (1990). Effects of valence, expectancies, and goal-performance discrepancies in single and multiple goal environments. *Journal of Applied Psychology, 75*(2), 194-203.

Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human*

Decision Processes, 50, 212-247.

Locke, E. A. (1991). Goal theory vs. control theory: Contrasting approaches to understanding work motivation. *Motivation and Emotion, 15*(1), 9-28.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C., & Bobko, P. (1984). Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance. *Journal of Applied Psychology, 69*(2), 241-251.

Meyer, W. U. (1970). Selbstverantwortlichkeit und Leistungsmotivation. (Self-concept and achievement motivation). Unpublished doctoral dissertation, Ruhr Universität, Bochum, Federal Republic of Germany.

Platt, C. W. (1988). Effects of causal attributions for success on first-term college performance: A covariance structure model. *Journal of Educational Psychology, 80,* 569-578.

Powers, W. T. (1973). *Behavior: The control of perception.* Chicago: Aldine.

Relich, J. D., Debus, R. L., & Walker, R. (1986). The mediating role of attribution and self-efficacy variables for treatment effects on achievement outcomes. *Contemporary Educational Psychology, 11,* 195-216.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monograph, 80*(1, Whole No. 609).

Schank, R. C., & Abelson, R. P. (1977). *Scripts, plans, goals, and understanding.* Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Thomas, K. M., & Mathieu, J. E. (1994). Role of causal attributions in cybernetic self-regulation and goal processes. *Journal of Applied Psychology, 79*(6), 812-818.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation.* N.Y.: John Wiley & Sons.

Weiner, B. (1980). *Human Motivation.* New York: Holt, Rinehart & Winston.

Weiner, B. (1985). An attribution theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review, 92,* 548-573.

Weiner, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion.* New York: Springer-Verlag.

Weiner, B. (1992). *Human motivation: Metaphors, theories, and research.* California: Sage.

Wiener, N. (1948). *Cybernetics: Control and communication in the animal and the machine.* Cambridge, Mass: MIT Press.

Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review, 14*(3), 361-348.

Wood, R., Bandura, A., & Bailey, T. (1990). Mechanisms governing organizational performance in complex decision-making environments. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 46,* 181-201.

1차 원고 접수: 1998년 9월 17일
최종 원고 접수: 1998년 11월 10일

The Interaction Effect of Goal-Performance Discrepancy and Achievement Attribution on Task Performance

Yongwon Suh · Daeyeul Lim

Department of Industrial and Organizational Psychology

Sung Kyun Kwan University

The purpose of the present study was to investigate the interaction effect of goal-performance discrepancy and achievement attribution on task performance. A control theory proposed that as the goal-performance discrepancy increases, the amount of performance in the following trial increases. However, a theory of achievement attribution proposed that if the discrepancy is ascribed to stable causes(e.g., ability, task difficulty, etc.), the expectancy of success and the performance thereafter decreases, and if a failure is ascribed to unstable causes(e.g., effort, luck, etc.), the expectancy of success could change and hence the performance in the following trial would be expected to increase. Thus, the present study hypothesized that if the goal-performance discrepancy is attributed to lack of one's effort, performance increase will be maximized in the medium discrepancy condition, compared to the small or large discrepancy condition. But, if the goal-performance discrepancy is attributed to the other three causes, performance will not be influenced by the goal-performance discrepancy. Also, it was tested how the expectancy of success and the anticipated self-dissatisfaction affected performance in the next trial. A 4(ability, effort, task difficulty, and luck attribution) × 3(small, medium, and large goal-performance discrepancy) completely randomized factorial experiment was conducted with 156 subjects. Results showed that the goal-performance discrepancy affected task performance only in effort condition, not in other three conditions, as hypothesized. In addition, when subjects ascribed a failure to unstable causes, the expectancy of success and task performance in the next trial were higher than they were when a failure was scribed to stable causes. Finally, the anticipated self-(dis)satisfaction was higher when subjects anticipated a failure due to lack of effort than when a failure was anticipated due to bad luck, and so was task performance.