한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2026. Vol. 39, No. 1, 35-52
https://doi.org/10.24230/kjiop.v39i1.35-52

자기애와 작업조건이 과제 수행과 사회적 태만에 미치는 영향*

장 민 영[1)] 김 경 란[2)] 석 동 헌[†]

대구대학교 심리학과

본 연구에서는 자기애의 수준과 작업조건에 따른 과제 수행의 변화를 알아보고자 실험을 실시하였다. 실험설계는 2(자기애: 저/고) × 3(작업조건: 개별공동수행/집합적 수행/경쟁수행) 피험자 간 설계였고, 자기애적 성격 검사(NPI)의 점수를 사용하여 참가자들을 자기애 수준이 높은 집단과 낮은 집단으로 나누었다. 작업조건은 세 조건별로 수행에 대한 지시를 다르게 주어 조작하였다. 과제 수행은 수행 동기를 측정하기 위해 단순화시킨 다트던지기 과제를 10분 동안 실시한 후 획득한 점수로 측정하였다. 실험 결과는 다음과 같다. 첫째, 높은 자기애를 가진 참가자들은 개별공동수행 조건보다 집합적 수행조건에서의 수행이 유의하게 낮아 자신의 수행 결과가 개별적으로 확인 가능하지 않을 경우에 사회적 태만에 취약할 수 있다는 것을 보여준다. 둘째, 낮은 자기애를 가진 참가자들은 개별공동수행 조건과 집합적 수행 조건 간의 수행 차이를 보이지 않아 사회적 태만에 취약하지 않다는 것을 보여주었다. 셋째, 명시적인 경쟁이 유도되었을 때는 자기애가 낮거나 높은 사람들 모두 유사하게 높은 수준의 수행을 보여주었다. 본 연구의 이론적 및 실용적 시사점, 제한점 및 후속 연구에 대한 제언이 논의에 제시되었다.

주제어 : 자기애, 개별공동수행, 집합적 수행, 경쟁수행, 사회적 태만

---

* 이 논문은 장민영(2021)의 대구대 일반대학원 심리학과 석사학위 논문을 요약・수정한 것임.

1) 대구대학교 심리학과 석사졸업, E-mail: jmysjs@naver.com

2) 대구대학교 심리학과 박사졸업, E-mail: rank@daegu.ac.kr

† 교신저자 : 대구대학교 심리학과 교수, E-mail: sdh@daegu.ac.kr

Copyright ⓒ 2026, The Korean Society for Industrial and Organizational Psychology. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution –NonCommercial Licenses (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

서 론

자기애(narcissism)가 높은 사람들은 자신이 남들보다 특별하다고 믿는다. 그들은 자신이 다른 사람들보다 우월하다고 생각하고, 타인의 인정과 관심을 요구하며, 다양한 영역에서 높은 자신감을 보인다(Campbell, Goodie, & Foster, 2004; John & Robins, 1994; Krizan & Herlache, 2018). 그러나 그들의 믿음과 달리 자기애가 높은 사람들은 자기애가 높지 않은 사람들과 여러 측면에서 크게 다르지는 않다. 그들은 자기애가 높지 않은 사람들과 비슷한 수행을 보이고, 그들이 자신의 수행에 대해 내리는 평가는 실제보다 과장되어 있다(Ames & Kammrath, 2004; Gabriel, Critelli, & Ee, 1994; Guedes, 2017; John & Robins, 1994).

개인의 자기애 수준이 수행과 무관하다는 연구들은 자기애가 높은 개인을 자신에 대한 근거 없는 믿음을 가진 사람으로 보이게 하지만, 최근 연구들은 자기애가 높은 사람들의 수행이 과제를 수행하는 조건에 따라 달라질 수 있음을 시사한다. 연구들에 따르면, 자기애가 높은 사람들은 자신의 우월함을 타인에게 보여주고 타인으로부터 인정받기 위해 동기화되기 때문에 자신의 수행이 타인에 의해 관찰되거나 평가될 때 높은 수행 수준을 보인다(Gorgulu, Gokcek, & Eyler, 2021; Roberts et al., 2019; Wallace & Baumeister, 2002; Woodman, Roberts, Hardy, Callow, & Rogers, 2011). 예를 들어, Gorgulu 등(2021)은 참가자들이 자신을 포함한 여섯 명의 동성 참가자들과 함께 20미터 왕복 오래달리기 과제를 각기 다른 두 조건에서 한 번씩 총 두 번 수행하게 했다. 첫 번째 조건은 개인 조건으로 이 조건에서 연구자는 참가자에게 다른 참가자들과 함께 있는 공간에서 각자의 과제를 수행하게 했으며, 수행 결과 역시 개별로 측정하여 알려주었다. 두 번째 조건은 팀 조건으로 이 조건에서 연구자는 참가자에게 다른 참가자들과 한 팀이 되어 과제를 수행하게 했으며, 수행 결과 역시 팀으로 측정하여 알려주고 개별 수행 결과는 알려주지 않았다. 연구 결과, 자기애가 높은 참가자들은 개별 수행 결과를 알 수 없는 팀 조건에 비해 개별 수행 결과의 확인 가능성이 높은 개인 조건에서 20미터를 더 오랫동안 왕복해서 달림으로써 유의하게 높은 수행을 보여주었다(Gorgulu et al., 2021). 이러한 결과는 창의적 아이디어 산출과제(idea generation task)와 자전거 타기 과제를 사용한 연구에서도 반복 검증되었다(Wallace & Baumeister, 2002; Woodman et al., 2011). 위의 연구들로부터 시사되는 바는, 자기애가 높은 사람들이 자신의 수행이 타인에 의해 확인되는 상황에서 더 높은 수행을 보이는 이유가 그들이 타인에게 자신의 우수함을 보임으로써 자신을 고양하기 위해 더 열심히 과제를 수행했기 때문일 수 있다는 것이다(Gorgulu et al., 2021; Roberts et al., 2019).

수행의 확인 가능성에 따라 자기애가 수행에 미치는 영향이 달라지는지를 검증한 여러 선행 연구에서 자기애가 높은 사람들은 자신의 수행 결과가 확인되지 않는 팀 조건에서 수행이 감소했다(Gorgulu et al., 2021; Wallace & Baumeister, 2002; Woodman et al., 2011). 이처럼 자기애가 높은 사람들이 개인 수행조건일 때보다 팀 수행조건일 때 저조한 수행을 보여 사회적 태만(social loafing)을 보여주고 있는데, 이러한 사회적 태만은 사람들이 개인으로 일할 때보다 집단으로 일할 때 개인당 노력이 줄어드는 현상을 말한다(Latané, Williams,

& Harkins, 1979). 사회적 태만은 Ringelmann (1913)의 줄다리기 실험에서 처음으로 언급되었는데, 이 실험에서 참가자들은 혼자 줄을 당길 때보다 여러 사람과 함께 줄을 당길 때 줄 당기기에 더 적은 힘을 투입했다. 이후 집단 수행 연구자들은 Ringelmann(1913)의 실험에서 여러 사람과 함께 줄을 당기는 조건처럼 수행자들이 집단을 이루어 함께 과제를 수행하고 집단 구성원의 개별 수행이 동료 구성원의 수행과 합산되어 확인 가능하지 않은 작업조건을 집합적 수행(collective performance)이라고 지칭했다. 집단 수행 연구자들은 사회적 태만 등과 같은 집단 수행 현상에 대한 연구에서 집합적 수행의 결과와 비교하기 위한 개인 수행조건으로 개별공동수행(coaction) 조건을 사용하는데, 이 개별공동수행은 집합적 수행과 달리 수행자들이 각자 동일한 과제를 수행하고 각 수행자의 수행은 다른 수행자의 수행과 독립적으로 확인되고 평가되는 작업조건이다. 예를 들면, 여러 명이 함께 작업하는 작업장에서 각자 자신의 작업을 개인적으로 수행하고 보상도 자신이 수행한 수행량에 기초해서 산정되는 작업이 이에 해당될 수 있다. 개별공동수행 조건에 대해 특기할 만한 점은 각 수행자가 서로 경쟁하는 것이 아니라 본인의 성과를 위해 각자 자신의 수행을 한다는 점이다. 전통적인 사회적 태만 연구들에서는 4인 집단을 비교할 경우에 개별공동수행 조건에서 네 명이 각자 수행한 수행을 합산한 결과와 네 명이 집합적으로 함께 수행한 결과를 비교하는 방식을 주로 사용하여, 네 명이 함께 수행한 집합적 수행의 결과가 네 명 각자의 수행을 총합한 개별공동수행 조건보다 낮을 경우 사회적 태만이 발생했다고 보고한다(예, Williams & Karau, 1991).

본 연구에서는 개별공동수행과 집합적 수행 조건과 함께 개인의 수행이 개별공동수행처럼 개별적으로 측정될 뿐만 아니라 수행자의 수행을 다른 수행자의 수행과 비교하여 우수 수행자를 가리는 작업 조건인 경쟁수행 조건을 추가하여 자기애가 높거나 낮은 수행자가 이 세 작업조건별로 어떠한 수행을 보이는지를 살펴보고자 했다.

앞서 설명한 바와 같이, 수행확인가능성에 따라 자기애가 수행에 미치는 영향이 달라지는 것을 고찰했던 여러 선행 연구들(예, Gorgulu et al., 2021; Woodman et al., 2011)은 참가자들의 작업 조건을 개별 평가가 이루어지는 조건과 개별 평가가 이루어지지 않는 조건으로 조작했다. 예를 들어, 앞서 살펴보았던 Gorgulu 등(2021)의 연구는 모든 참가자가 참가자 자신을 포함한 총 여섯 명의 동성 참가자들과 함께 같은 공간에서 동일한 과제를 각자 수행하고 수행을 개별로 평가받는 개인 조건과 여섯 명의 참가자가 한 팀이 되어 과제를 수행하고 팀의 수행 결과만이 타인에게 공개되는 집합적 수행조건에서 과제를 수행하게 했다. 그러나 Gorgulu 등(2021)과 Woodman 등(2011)의 연구의 작업 조건들은 집합적 수행 시에도 누가 어느 정도를 수행했는지를 어렴풋이 알 수 있는 등 엄밀한 의미에서의 집합적 수행 조건을 사용했다고 보기는 힘들다. 즉, 자기애가 높은 사람들의 수행이 자신의 우월함을 보일 수 있는 기회에 크게 의존한다는 연구 결과를 정확히 검증하기 위해서는 개별 수행 결과의 비교가능성이 없는 집합적 수행과 개인의 수행 결과를 타인과 비교할 수 있는 개별공동수행이 엄밀히 구분되어 비교되어야 하지만 대부분의 선행 연구는 다소 혼재된 작업 조건을 사용했다는 문제점을 가진다.

이에 따라, 본 연구에서는 작업 조건을 엄격히 구분하여 자기애 수준이 수행에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 또한, 대부분의 선행 연구에서 개별공동수행과 집합적 수행만을 다루고 있어 자기애가 높거나 낮은 사람들에게 질적으로 다른 수행 동기를 불러일으킬 가능성이 있는 경쟁수행 조건을 포함시켜 개별공동수행, 집합적 수행, 경쟁수행의 세 작업조건에서 자기애가 수행에 미치는 효과를 실험으로 검증하고 비교하고자 했다.

높은 자기애를 가진 사람들이 수행확인가능성이 낮은 조건보다 수행확인가능성이 높은 조건에서 더 높은 수행 수준을 보인다는 것은 여러 선행 연구를 통해 밝혀진 사실이다(Gorgulu et al., 2021; Roberts et al., 2019; Wallace & Baumeister, 2002; Woodman et al., 2011). 전술한 바와 같이, 개별공동수행과 경쟁수행은 수행자들이 동일한 과제를 수행하면서 각자의 수행을 확인할 수 있는 작업조건이고, 집합적 수행은 개별공동수행과 경쟁수행처럼 수행자들이 동일한 과제를 수행하기는 하지만 각 수행자의 개별 수행 결과는 확인할 수 없는 작업조건이다. 이에 따라 본 연구에서는 높은 자기애를 가진 사람들이 집합적 수행을 할 때보다 개별공동수행을 할 때 더 높은 수행을 보일 것으로 예상하였고, 개별공동수행과 마찬가지로 수행자의 개별 수행을 확인할 수 있는 경쟁수행에서도 집합적 수행을 할 때보다 더 높은 수행을 보일 것으로 예상했다.

한편, 개별공동수행과 경쟁수행도 자기애가 높은 사람들에게는 서로 다른 작업 조건으로 지각될 수 있다. 경쟁수행은 개별공동수행과 달리 비교를 통해 우수 수행자를 선정하는 작업 조건인데, 경쟁수행에서 우수 수행자로 선정된다는 것은 우수 수행자가 다른 경쟁자에게 모두 승리했음을 의미한다. 사람들은 경쟁자를 이기고, 최고 기록을 경신하고, 다른 사람들 앞에서 성공을 경험할 때 자신이 우월하다고 지각하고 타인이 자신을 존경한다고 지각한다(Elliot & Trash, 2001). 이처럼 다른 경쟁자를 이길 때 느낄 수 있는 타인의 감탄과 자신의 우수함에 관한 지각은 자기애가 높은 사람들이 더 높은 수행을 보이도록 동기 부여할 가능성이 있다.

자기애자들의 수행에 관한 연구들은 개별공동수행 조건에서의 수행확인가능성이 주는 영향보다 경쟁수행이 훨씬 더 큰 수행 동기 증가를 일으킬 수 있다는 점을 시사하는데, 그 이유는 두 가지로 요약될 수 있다. 첫째, 경쟁상황은 자기애자들에게 크게 작동하고 있는 자신의 우월성을 입증하려는 욕구가 충족될 수 있는 매우 좋은 기회이다. 단순히 내가 잘 수행하고 있다는 정보보다는 남들보다 내가 더 잘 수행하고 있다는 사회비교 정보는 자기애자들에게 더 큰 동기요인으로 작동할 수 있을 것이다(Roberts, Woodman, & Sedikides, 2018). 둘째, 경쟁상황은 외부 인정욕구를 충족시킬 수 있는 좋은 기회이다. 경쟁상황은 자신의 우월성을 입증하려는 욕구뿐만 아니라, 이를 통해 타인의 찬사를 받고 영광을 누리며 사회적 지위를 확보하는 것과 같은 보상을 획득할 수 있는 좋은 기회가 될 수 있을 것이다(Grapsas, Brummelman, Dufner, & Denissen, 2022; Wallace & Baumeister, 2002). 이에 따라, 수행자들은 그들 간의 경쟁이 최소화되어 있는 개별공동수행 상황보다 경쟁수행 상황이 자신을 더 돋보이게 만들 수 있는 좋은 기회가 될 것으로 생각하여 최대한의 노력을 투입하려 할 것이다. 이러한 예상에 근거하여 본 연구에서

는 자기애가 높은 사람들이 경쟁수행 조건에서 가장 높은 수행을 보이고 개별공동수행 조건, 집합적 수행조건 순으로 수행이 유의하게 낮아질 것으로 예상한 가설 1을 설정하였다.

가설 1. 자기애가 높은 사람들은 경쟁수행 조건에서 가장 높은 수행을 보이고 개별공동수행 조건, 집합적 수행조건 순으로 수행이 유의하게 낮아질 것이다.

수행확인가능성을 조작하여 자기애와 수행 간의 관계를 살펴본 Gorgulu 등(2021)의 연구에서 주목할 점은, 자신의 수행이 타인에 의해 확인되는 개인 조건과 확인되지 않는 팀 조건 간의 수행상의 유의한 차이가 자기애가 낮은 사람들에게는 나타나지 않았다는 점이다. 각 조건별 상황을 고려해 본다면 첫째, 개인 조건에서 자기애가 낮은 사람들은 자신의 우월성을 입증하려는 욕구와 외부로부터 인정받으려는 욕구가 크지 않기 때문에 이 조건에서의 수행확인가능성은 높은 수행을 일으키는 동기요인이 되지 못했을 가능성이 있고, 이에 따라 자기애가 높은 사람들만큼 높은 수행을 이끌어내지는 못했을 것이다. 둘째, 팀 조건에서 자기애가 낮은 사람들은 개별적인 수행결과가 확인가능하지 않은 상황에서도 집단의 성공을 위해 일정 정도의 노력을 투입했을 가능성이 있다. 이에 대한 근거로, 본 연구와 같이 비임상적인 일반 전집(nonclinical general population)의 자기애를 탐구한 다수의 연구들은 자기애가 낮은 사람들의 겸손성(humility)이 높고(Exline & Hill, 2012), 타인에 대한 공감도 높을 수 있다(Hepper, Hart, & Sedikides, 2014)는 긍정적인 결과를 보여주고 있으며, 조직 업무 성과에 대한 연구에서도 자기애가 낮은 사람들의 협력행동과 팀워크가 증가하여 결과적으로 조직성과를 높일 수 있다는 점을 시사하고 있다(Judge, LePine, & Rich, 2006). 이러한 영향이 본 연구의 작업조건에서도 유사하게 적용된다면, Gorgulu 등(2021)의 개인조건과 유사한 본 연구의 개별공동수행 조건의 수행이 크게 높아지지는 않을 것이라 예상할 수 있고, Gorgulu 등(2021)의 팀 조건과 유사한 본 연구의 집합적 수행 조건의 수행은 크게 낮아지지는 않으리라 예상되어, 결국 두 조건 간의 유의한 수행 차이가 나타나지 않을 것으로 예상된다.

한편, 개별공동수행이나 집합적 수행 상황과 달리 경쟁수행 상황은 명시적으로 경쟁을 유발하는 작업 조건으로, 경쟁수행 상황에서 경쟁자의 존재는 수행자의 노력을 증가시켜 수행에 영향을 미칠 수 있다(Le Bouc & Pessiglione, 2013; Kilduff, 2014). 자기애가 낮은 사람들 역시 명시적으로 경쟁이 유발된 상황에서 다른 경쟁자와 함께 과제를 수행하는 경쟁수행 조건에 놓인다면 수행에 들이는 노력을 증가시킬 가능성이 있으며 더 높은 수행을 보이게 될 수 있다. 이에 따라 본 연구에서는 자기애가 낮은 사람들이 개별공동수행과 집합적 수행조건에서 수행할 때보다 경쟁수행조건에서 수행할 때 더 높은 수행을 보일 것이지만 개별공동수행 조건과 집합적 수행조건 간에는 유의한 수행 차이를 보이지 않을 것이라 예상하여 가설 2를 설정하고 연구를 실시하였다.

가설 2. 자기애가 낮은 사람들은 개별공동수행 조건이나 집합적 수행조건보다 경쟁수행 조건에서 유의하게 높은 수행을 보이지만, 개별공동수행 조건과 집합적 수행조건 간에는

유의미한 수행 차이가 나타나지 않을 것이다.

연구 방법

연구 대상

4년제 대학교 재학생과 일반인 128명(남성 42명, 여성 86명)을 세 개의 작업조건에 무선 할당하였다. 128명의 참가자 중 20대는 98명, 30대는 21명, 40대는 다섯 명, 50대와 60대는 각 한 명씩으로 최연소 참가자는 20세였고 최고령 참가자는 65세였다. 128명 중 체력적 한계로 인해 자신의 수행 동기를 수행점수에 적절히 반영할 수 없었다고 자기 보고한 두 명(50대 한 명과 60대 한 명), 본인이 속한 작업조건을 제대로 이해하지 못한 다섯 명, 실험 중 부주의한 모습이 관찰된 다섯 명이 제외되어 총 116명의 자료가 분석에 사용되었다.

실험 설계

2(자기애: 저/고) × 3(작업 조건: 개별공동수행/집합적 수행/경쟁수행) 피험자 간 설계를 사용하였다.

측정 도구

자기애적 성격 검사

자기애의 측정을 위해 모든 참가자는 무선 할당된 작업조건에서 과제를 수행한 후, 자기애적 성격 검사(Narcissistic Personality Inventory; NPI; Raskin & Hall, 1979; Raskin & Terry, 1988)를 자기 보고식으로 실시했다. 이 검사는 1979년에 Raskin과 Hall(1979)에 의해 54문항으로 개발되었고, 1988년에 Raskin과 Terry(1988)에 의해 40문항으로 축소되었다. 한국에서는 한수정(1999)이 번안한 40문항의 검사가 여러 연구에서 사용되어 왔고, 본 연구도 이 40문항을 사용하여 자기애를 측정했다. 문항의 예로, 참가자는 'A. 나는 자기주장을 잘한다. B. 나는 내가 자기주장을 좀 더 잘했으면 좋겠다.' 중에서 선택했고, 'A. 나는 비범한 사람이다. B. 나는 다른 여느 사람과 비슷하다.' 중에서 선택했다.

NPI점수는 최하 0점부터 최고 40점까지 가능했고, 최종 분석에 사용된 116명의 참가자 중 최하 점수는 1점이었으며, 최고 점수는 34점이었다. 참가자들(N=116)의 NPI 점수의 중앙값(median)은 14.5였고, 이에 따라 14점 이하를 받은 사람은 자기애 저집단으로 15점 이상을 받은 사람은 자기애 고집단으로 분류되었다.

실험 과제

실험 과제로는 변형된 '다트 던지기' 과제가 사용되었다. 전통적인 사회적 태만 연구들(Karau & Williams, 1993, 1997; Williams & Karau, 1991)에서는 실험 과제로 주어진 시간 내에 어떤 물건(예, 칼)의 사용법을 최대한 많이 생각해 내는 창의적인 아이디어 산출과제, 줄다리기 과제 등을 주로 사용하지만, 본 연구에서는 경쟁수행조건의 조작이 가능한 과제를 사용해야 했기 때문에 게임의 형태를 취하면서도 개인의 능력보다는 수행 동기가 측정되기 쉬운 과제를 개발하기 위해 다트 던지기 과제를 선정했다. 통상적인 다트 게임에서는 다트를 던져 다트판의 작은 영역에 적중시키면 넓은 영역에 적중시키는 경우보다 점수가 두 배나 세 배로 가산되는 형식이지만, 본 연

구에서는 참가자들의 능력보다 수행 동기를 측정하기 위해 다트판을 변형시켜서 각 영역 간의 점수 차이를 최소화하였다. 즉, 참가자가 일곱 개의 다트 화살을 신속히 던지고 각 다트 화살의 점수를 기록한 후, 다트 화살을 다트판에서 회수하여 다시 던지는 회기 또는 횟수를 많이 가질수록 즉, 빠르고 부지런히 수행할수록 자연스럽게 높은 점수를 얻게 되어, 다트를 던지는 능력보다는 열심히 수행하려는 동기가 높은 사람이 높은 점수를 얻게 되는 과제였다. 실제로, 과제를 소개할 때, 제한 시간 내에 최대한 많은 점수를 획득할 수 있도록 수행하라고 지시했다.

종속측정치

종속측정치는 10분간의 다트 던지기 수행에서 참가자가 획득한 점수였는데, 이 점수는 참가자들이 제한 시간 내에 얼마나 열심히 과제를 수행하려 했는지를 보여주는 수행 동기의 지표였다.

실험 절차

각 실험 회기에 두 명의 참가자가 함께 참여하였다. 두 명의 참가자가 실험실에 도착하면 실험자는 무선적인 방법으로 각 참가자가 실험실 왼쪽 혹은 오른쪽 중 어디에 위치하게 될지를 정하게 하였다. 실험실은 서로 볼 수 없게 칸막이로 가려져 왼편 공간과 오른편 공간으로 나뉘어 있었다. 각 참가자의 위치가 정해지면 실험자는 실험의 목적이 심리학적인 레크리에이션 과제의 개발에 있다고 거짓으로 알려주고, 실험 시 주의사항에 대해 설명했다. 그런 다음, '다트 던지기' 과제의 수행 방법, 점수판 규칙, 점수기재 표의 작성 방법 등을 설명했다.

그 후, 실험자는 두 참가자 각자에게 30초 동안 다트를 던지고 점수를 기재하는 연습을 실시하게 했다. 연습 시행 후에, 실험자는 작업 조건을 조작하기 위해 각 작업조건별로 참가자들에게 다음과 같은 각기 다른 안내 사항을 제공했다.

개별공동수행 조건: 두 분의 점수는 각각 따로 측정되며, 서로 비교되는 것은 아닙니다. 단지 각자가 개인적으로 얼마나 수행했는지를 보는 개인 점수만을 측정합니다.

집합적 수행 조건: 두 분은 같은 팀에 소속된 팀 파트너입니다. 두 분의 점수는 합산되어 팀의 총점으로 산출됩니다. 점수기재 표는 공동 박스 안에 익명으로 제출하므로 각자의 다트 점수는 본인 외에 아무도 알지 못하도록 관리되고 있습니다.

경쟁수행 조건: 다트 던지기를 통해 두 분 중 누가 더 높은 점수를 기록할지 경쟁할 것입니다. 다트 던지기가 끝나면 두 분 각자의 점수를 비교하여 누가 더 높은 점수를 기록했는지를 확인할 것입니다. 두 분간의 경쟁에서 이기기 위해 최대한 열심히 하시기 바랍니다.

작업 조건 조작 후에, 실험자는 던지기 횟수에 상관없이 최대한 많은 점수를 획득할 수 있도록 수행하라고 당부한 후, 서로 간의 수행이 방해받지 않도록 각자 귀마개를 착용하고 10분간의 본 수행을 실시하게 했다. 본 시행 동안에는 백색 소음(white noise)을 크게 틀어 참가자들이 다트를 던질 때 나는 소리를

최대한 줄이고자 했다.

10분간의 본 시행 후에 실험자는 개별공동수행 조건과 경쟁수행 조건의 참가자들에게는 책상 위에 점수기재 표를 그대로 두도록 요청했고, 집합적 수행 조건의 참가자들에게는 참가자들이 자신의 점수가 다른 참가자의 점수와 합산된다는 것을 인식하도록 만들기 위해 점수기재 표를 접어 상자에 넣어달라고 하여 익명성이 보장된다고 느끼게 했다. 그러나 실제로 집합적 수행 조건의 점수기재 표에는 실험자가 미리 참가자가 모르게 각 참가자의 위치를 기준으로 한 기호를 적어놓아 실험자는 누구의 점수기재표인지를 확인하고 통계처리할 수 있었다. 그 후, 참가자들은 자기애적 성격 검사(NPI)와 조작점검 질문지를 작성했고, 사후 설명을 제공받았으며, 실험 참여에 대한 보상(현금 5000원)을 받은 후, 실험을 마쳤다.

결 과

독립변인 조작효과

작업조건의 조작효과는 참가자가 9점 척도로 반응한 네 개의 조작점검 문항(1=전혀 그렇지 않다, 9=매우 그렇다)을 통해 확인되었다. 먼저 네 개의 문항 중 '나는 수행할 때 옆 사람을 팀 파트너로 생각했다.'라는 문항에 대해 개별공동수행 조건(M=3.31, SD=2.70)과 경쟁수행 조건(M=3.22, SD=2.45)의 참가자들보다 집합적 수행 조건의 참가자들(M=6.49, SD=2.48)이 유의하게 높은 평균값을 보였다($F_{(2,110)}$=20.06, p<.001). 이는 개별공동수행 조건과 경쟁수행 조건 참가자들보다 집합적 수행 조건의 참가자들이 함께 실험에 참여한 다른 참가자를 자신의 팀 파트너로 더 많이 인식했다는 것을 보여준 것이며, 집합적 수행조건이 개별공동수행 및 경쟁수행조건과 차별화될 수 있다는 것을 보여준다. 둘째, '나는 수행할 때 옆 사람을 신경 쓰지 않았다.'라는 문항에 대해 경쟁수행 조건(M=5.41, SD=2.79)의 참가자들보다 개별공동수행 조건(M=6.79, SD=2.45)의 참가자들이 유의하게 더 높은 점수를 보였다($F_{(2,113)}$=3.28, p<.05). 이는 경쟁수행 조건보다 개별공동수행 조건의 참가자들이 함께 수행한 참가자를 덜 신경 쓰고 자신의 과제에 집중했다는 것을 보여준 것이며, 본 실험의 조작에 의해 두 조건이 차별화될 수 있다는 것을 나타내 준다. 셋째, '나는 수행할 때 옆 사람을 경쟁자로 생각했다.'라는 문항에 대해 개별공동수행 조건(M=2.86, SD=2.50)과 집합적 수행 조건(M=2.84, SD=2.34)의 참가자들보다 경쟁수행 조건(M=6.54, SD=2.47)의 참가자들이 유의하게 높은 점수를 보였다($F_{(2,113)}$=28.91, p<.001). 이는 개별공동수행 조건과 집합적 수행 조건의 참가자들보다 경쟁수행 조건의 참가자들이 과제 수행 상황을 더욱 경쟁적인 상황으로 지각했다는 것을 보여준다. 마지막으로 '옆 사람의 존재는 나에게 영향을 주었다.'라는 문항에 대해 개별공동수행 조건(M=3.45, SD=2.26)보다 경쟁수행 조건(M=5.24, SD=2.75)의 참가자들이 유의하게 더 높은 점수를 보였다($F_{(2,113)}$=5.23, p<.01). 이는 개별공동수행 조건의 참가자들보다 경쟁수행 조건의 참가자들이 실험에 참여한 다른 참가자의 존재를 더 의식했고 수행 시에 더 많은 영향을 받았다는 것을 보여준 것이며, 앞의 분석과 더불어 개별공동수행이 경쟁수행과 차별화될 수 있다는 것을 보여준다. 위의 조작효과 분석을 종합하면, 본 실험의 세 작업조

건에 대한 차별적인 조작이 성공적이었음을 보여준다.

자기애와 작업조건에 따른 수행의 분석

제안된 가설을 검증하기 위해 종속변인인 다트 점수에 대해 2(자기애: 저/고) × 3(작업조건: 개별공동수행/집합적 수행/경쟁수행) 이원변량분석을 실시했다. 각 조건별 평균과 표준편차를 표 1에, 이원변량분석 결과를 표 2에 제시하였다. 표 2의 이원변량분석 결과에서 볼 수 있듯이, 자기애($F_{(1,110)}$=2.14, p=.1468)와 작업조건($F_{(2,110)}$=2.61, p=.0784) 각각의 주효과는 유의하지 않았으나, 자기애와 작업조건 간의 이원 상호작용효과($F_{(2,110)}$=4.86, p<.01)가 유의하였다. 이에 상호작용 효과에 대한 단순 주효과 분석 결과를 표 3에 제시하였고, 이 상호작용 효과를 그림 1에 제시하였다. 분석 결과를 가설별로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 표 3과 그림 1에서 볼 수 있듯이 자기애가 높은 참가자들은 집합적 수행 조건보다 개별공동수행 조건($F_{(1,110)}$=11.17, p<.01)과 경쟁수행 조건($F_{(1,110)}$=5.69, p<.05)에서 더 높은 수행을 보였고, 개별공동수행 조건과 경쟁수

표 1. 자기애와 작업 조건에 따른 과제 수행(다트 점수)의 평균 및 표준 편차

		작업 조건						
		개별공동수행		집합적 수행		경쟁수행		전체
		M (*SD*)	*n*	*M* (*SD*)	*n*	*M* (*SD*)	*n*	
자기애	낮음	464.29 (209.13)	21	547.00 (173.71)	13	604.67 (197.91)	24	540.91 (203.44)
	높음	672.62 (201.83)	21	473.75 (214.27)	24	637.38 (171.99)	13	582.43 (278.42)
전체		568.54 (228.74)	42	499.49 (201.61)	37	616.16 (187.44)	37	561.67 (211.17)

표 2. 2-way ANOVA 결과

변량원	*df*	Sum of Squares (SS)	Mean Squares (MS)	*F*	*p*
자기애 (A)	1	84704.52	84704.52	2.14	.1468
작업조건 (B)	2	206682.10	103341.05	2.61	.0784
A×B	2	385509.93	192754.97	4.86**	.0095
집단 내 오차	110	4363312.15	39666.47		
전체	115	5128183.55			

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

표 3. 단순주효과분석 결과

변량원	df	Sum of Squares (SS)	Mean Squares (MS)	F	p
B1 vs B2 at A1(낮음)	1	54934.45	54934.45	1.38	.2420
B1 vs B3 at A1(낮음)	1	220716.29	220716.29	5.56*	.0201
B2 vs B3 at A1(낮음)	1	28041.59	28041.59	0.71	.4026
B1 vs B2 at A2(높음)	1	442947.66	442947.66	11.17**	.0011
B1 vs B3 at A2(높음)	1	9968.24	9968.24	0.25	.6174
B2 vs B3 at A2(높음)	1	225789.23	225789.23	5.69*	.0188
A at B1(개별공동수행)	1	455729.17	455729.17	11.49**	.0010
A at B2(집합적 수행)	1	45244.74	45244.74	1.14	.2880
A at B3(경쟁수행)	1	9026.62	9026.62	0.23	.6347

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

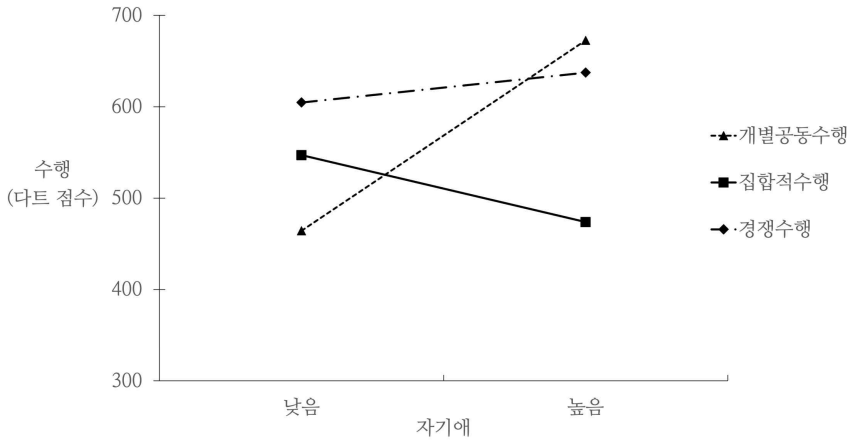


그림 1. 자기애와 작업 조건의 상호작용 효과

행 조건 간에는 수행 차이를 보이지 않았다 ($F_{(1,110)}$=.25, p=.6174). 이는 본 연구의 가설 1을 부분적으로 지지하는 결과로, 높은 자기애를 가진 사람들이 수행확인가능성이 낮은 집합적 수행 조건보다 수행확인가능성이 상대적으로 높은 개별공동수행과 경쟁수행조건에서 더 높은 수행을 보이며, 자신의 수행이 타인에 의해 확인되거나 평가되지 않는 조건에서는 수행이 저하되어 사회적 태만을 보인다는 선행 연구 결과와 일치하는 결과를 보여주었다(Gorgulu et al., 2021; Wallace & Baumeister, 2002; Woodman et al., 2011). 다만, 예상과 달리 자기애가 높은 사람들이 개별공동수행 조건과 경쟁수행 조건에서 수행 차이를 보이지

않았는데, 이는 높은 자기애를 가진 사람들이 개별공동수행 조건에서 자신의 수행이 타인에게 관찰될 수 있다는 사실만으로도, 명시적인 경쟁이 유도되는 경쟁수행 조건만큼 충분히 동기 부여되었을 가능성을 보여준다. 아울러, 또 다른 가능성으로, 본 연구에서 사용한 다트던지기 과제의 난이도가 매우 낮다는 것을 고려할 때, 두 조건 모두에서 이미 매우 높은 수행 수준에 이르러서 추가적인 수행 동기가 더 있더라도 실제 수행에서의 차이로 반영되기 힘들어지는 천장효과(ceiling effect)에 의한 것일 가능성도 배제할 수는 없다.

둘째, 표 3과 그림 1에서 볼 수 있듯이 자기애가 낮은 참가자들은 개별공동수행 조건보다 경쟁수행 조건에서 더 높은 수행을 보였지만($F_{(1,110)}$=5.56, p<.05), 개별공동수행 조건과 집합적 수행 조건 간($F_{(1,110)}$=1.38, p=.2420) 그리고 집합적 수행 조건과 경쟁수행 조건 간($F_{(1,110)}$=.71, p=.4026)의 수행 차이는 유의하지 않았다. 이는 경쟁수행 조건의 참가자들이 개별공동수행 조건과 집합적 수행 조건의 참가자들보다 유의하게 높은 수행을 보일 것이라 예상했던 가설 2를 부분적으로 지지하는 결과이다. 즉, 자기애가 낮은 사람들에게 개인별로 결과가 단순히 확인되는 조건보다 타인과 경쟁하는 조건에서 훨씬 더 큰 수행동기의 향상이 있었다는 점은 가설 2에서 예상했던 결과이다. 그러나 가설 2의 예상과 달리, 자기애가 낮은 사람들의 집합적 수행이 경쟁수행보다 유의하게 낮은 수준을 보이지 않았는데, 이는 낮은 자기애를 가진 사람들의 집단 또는 공동체에 대한 이타적인 동기가 작동하여 집단에 이롭게 하기 위해 열심히 수행했을 가능성을 보여준다.

셋째, 각 작업 조건별로 자기애가 낮은 참가자들과 높은 참가자들의 비교도 의미가 있는데, 표 3과 그림 1에서 볼 수 있듯이 개별공동수행 조건에서는 자기애가 낮은 참가자들보다 자기애가 높은 참가자들이 유의하게 높은 수행을 보였지만($F_{(1,110)}$=11.49, p<.01), 이러한 차이는 집합적 수행 조건($F_{(1,110)}$=.1.14, p=.2880)과 경쟁수행 조건($F_{(1,110)}$=.23, p=.6343)에서는 유의하지 않았다. 이는 자기애가 높은 사람들과 낮은 사람들의 작업조건에 대한 인식이 다를 수 있다는 점을 시사하고, 이에 대해서는 논의에서 살펴보고자 한다.

논 의

본 연구에서는 실험을 통해 자기애 수준이 높고 낮음에 따라 개별공동수행, 집합적 수행, 및 경쟁수행 상황에서 과제 수행의 차이가 있는지를 살펴보았다. 참가자들을 세 과제 상황에 무선할당하여 과제를 수행하게 했고, 그들의 자기애 수준을 측정하여 자기애 수준에 따른 수행결과를 분석하였다. 본 연구의 주요 결과와 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 자기애가 높은 사람들은 경쟁수행 시에 가장 높은 수행을 보이고 개별공동수행 조건과 집합적 수행 조건 순으로 유의하게 수행이 낮아질 것이라 예상했던 가설 1은 부분적으로 지지되었다. 즉, 가설 1의 예상과 일치되게, 자기애가 높은 사람들은 자신의 수행 결과를 타인들에게 보여주고 자신의 우수함이나 웅대함을 보이도록 동기화되기 때문에 이러한 기회가 있었던 개별공동수행 조건보다는 이 기회가 박탈되었던 집합적 수행 조건에서 유의미한 수행 저하를 보여 사회적 태만 현상을

보여주었다. 그러나 가설 1의 예상과 달리 개별공동수행 조건과 경쟁수행 조건의 수행은 유의하게 다르지 않았는데, 이 결과는 본 연구에서 사용한 과제의 특징에 기인할 수 있다. 즉, 본 연구에서는 수행자의 수행동기와 이에 따른 과제수행에 집중하여 연구를 설계했고, 수행 동기를 충실히 측정할 수 있는 과제로서 영역별로 점수 차이를 크게 만들지 않은 단순화된 다트던지기 과제를 사용했다. 이 과제는 수행자 본인이 열심히 그리고 신속하게 수행하려고만 한다면 자연스럽게 더 많은 회기를 반복할 수 있고 이에 따라 자연스럽게 높은 점수를 받을 수 있게 설계되어 있었다. 이러한 과제의 단점은 수행난이도가 매우 낮기 때문에 이미 상한선에 가까운 수행 수준에 이른 수행자는 본인이 더 열심히 수행하려 노력하더라도 더 높은 수행을 보이기 힘들다는 천장효과에 취약할 수 있다는 것이다. 추후의 연구에서는 수행자 능력의 영향을 최소화하고 수행 동기를 측정하면서도 천장효과의 가능성을 줄일 수 있는 과제의 사용이 필요할 것으로 판단된다.

둘째, 자기애가 낮은 사람들은 개별공동수행 조건과 집합적 수행 조건보다 경쟁수행 조건에서 더 높은 수행을 보일 것이지만 개별공동수행과 집합적 수행 조건 간에는 수행 차이를 보이지 않을 것이라고 예상했던 가설 2도 부분적으로 지지되었다. 즉, 자기애가 낮은 사람들이 개별공동수행 조건보다 명시적인 경쟁이 유도된 경쟁수행 조건에서 수행이 더 높을 것이라는 점과 개별공동수행 조건과 집합적 수행 조건 간에는 수행 차이가 나타나지 않을 것이라는 점은 지지되었지만, 집합적 수행에서 다소의 수행 증가를 보여, 가설 2의 예상과 달리 경쟁수행과 유의미한 차이가 나타나지는 않았다. 이러한 결과에 대해서는 여러 해석이 가능할 수 있겠지만, 자기애가 낮은 사람들이 집합적 수행에서 집단 전체의 수행 수준을 고려하여 지속적으로 노력하는 행동을 보여 수행 시에 사회적 태만을 덜 보였을 가능성(예, Gorgulu et al., 2021; Wallace & Baumeister, 2002)이 시사된다.

셋째, 작업 조건별로 자기애가 높은 사람들과 자기애가 낮은 사람들의 수행 수준을 비교했을 때, 개별공동수행 조건에서는 자기애가 낮은 사람보다 자기애가 높은 사람들의 수행이 유의하게 높았지만, 이러한 유의한 차이는 집합적 수행 조건과 경쟁수행 조건에서는 발견되지 못했다. 집단별 수행점수를 살펴볼 때, 집합적 수행 조건에서는 자기애가 높은 사람들의 사회적 태만 경향과 자기애가 낮은 사람들의 집단에 대한 기여 노력이 충분히 발휘되지 못하여 유의한 차이에는 미치지 못했다는 것을 보여준다. 또한, 경쟁수행 조건에서는 자기애가 높거나 낮은 사람들 모두가 명시적인 경쟁이 유도될 경우 매우 높은 수행을 보여주었다. 그러나 개별공동수행 조건은 자기애가 높거나 낮은 사람들에게 수행 상황을 차별적으로 인식하게 해주는 것으로 보인다. 즉, 개별공동수행 상황이 자기애가 높은 사람들에게는 자신의 우수성을 보일 수 있는 기회로 작용하여 높은 수행동기를 이끈 반면, 자기애가 낮은 사람들에게는 열심히 수행해야 할 동기를 제공하지 못하여 개별공동수행이 자기애가 낮은 사람들과 높은 사람들에게 달리 해석된다는 것을 보여준다.

이러한 유의한 연구 결과에도 불구하고, 본 연구는 몇 가지 제한점을 가질 수 있다. 첫째, 앞서 본 실험의 과제가 천장효과에 취약할 수 있다는 점을 지적했는데, 이에 추가적으로 다

트던지기 과제가 사람들에게 충분히 중요한 과제로 인식될 수 있었는지도 함께 고려할 필요가 있다. 즉, 과제에서의 성공적인 수행이 참가자들에게 매우 중요했다면 개별공동수행이나 경쟁수행에서 이번 실험의 결과보다 훨씬 더 높은 수행 수준을 보였을 가능성도 배제할 수 없을 것이다. 사회적 태만 연구에서 과제 중요성 효과를 처음으로 고려했던 Harkins와 Petty(1982)는 아이디어 산출과제를 사용하여 수행자가 과제를 중요하게 인식할수록 사회적 태만이 감소한다는 것을 입증했고, Bricker, Harkins, & Ostrom(1986)도 개인이 과제 수행의 결과가 자신에게 중요하다고 느끼면 사회적 태만이 줄어든다는 결과를 보고했다. 이후에, Williams와 Karau(1991)의 연구에서도 단순 과제를 사용하면서도 과제가 지능과 관련되어 있다고 언급해 주는 조작을 통해 참가자들에게 과제의 중요성을 충분히 인식시킨 상태에서 수행하게 했을 때, 사회적 태만의 감소뿐만 아니라 집단의 다른 구성원의 노력을 벌충하기 위해 본인이 더 노력을 많이 들이는 사회적 보상(social compensation)까지 나타날 수 있다는 것을 보여주었다. 과제 중요성이 사회적 태만에 미치는 이러한 영향을 감안하고 높거나 낮은 자기애를 가진 사람들이 과제 중요성에 달리 반응할 가능성을 고려하여, 추후의 연구에서는 과제의 중요성을 높거나 낮게 지각하게 만든 상태에서 자기애의 높고 낮은 수준이 작업 조건별로 어떠한 차별화된 영향을 주는지를 살펴보는 것도 미래의 연구 과제라 할 수 있겠다.

둘째, 조건별 사례수의 불균형이 컸다. 비록 조작되는 세 작업 조건별로 43명 내외의 참가자를 무선할당했음에도 불구하고, 자기애의 수준을 미리 측정하여 동수로 할당하는 절차를 사용하지 못했고, 불성실 또는 부주의로 실험에서 제거된 참가자들이 특정조건에 집중되어 결과 해석에 다소의 주의가 필요하다. 추후의 연구에서는 자기애의 수준을 실험실시 한 달 정도 전 시점에 측정하고, 구획 내에서 무선화를 실시한다면 조건별 사례수의 불균형을 다소는 예방할 수 있으리라 판단된다.

위와 같은 제한점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 이론적 및 실용적 함의를 가질 수 있는데, 이와 함께 후속 연구 방향에 대한 제언도 함께 제시하였다.

첫째, 본 연구의 결과를 집단 수행 연구 분야에서 잘 알려진 현상인 사회적 태만(노재영, 석동헌, 2018; Latané, Williams, & Harkins, 1979)과 집단 동기 향상(석동헌, 2013; Hertel, Kerr, & Messé, 2000)의 관점에서 고려해 볼 필요가 있다. 먼저, Roberts 등(2019)이 영국에서 그리고 Gorgulu 등(2021)이 튀르키예에서 개인 조건과 팀 조건의 수행을 비교하여, 자기애가 높은 사람들이 개인 조건보다 팀 조건에서 열심히 수행하지 않는다는 사회적 태만 현상을 발견한 바 있는데, 본 연구는 자기애가 높은 사람이 팀 조건에서 사회적 태만을 보인다는 것을 보여주었던 문화(즉, 영국과 튀르키예)와는 다른 문화인 한국의 표본을 사용해서도 이 사회적 태만이 발견된다는 점을 입증했다는 점에서 의의가 있다. Roberts 등(2019)이 자신들의 연구에 대한 논의에서 개인적인 성취에 가치를 적게 두는 상호의존적인 문화(interdependent culture; Markus & Kitayama, 1991)에서도 이러한 현상이 반복 검증될 수 있을지를 궁금해하며 다른 문화권에서의 추후 연구를 기대했었는데, 본 연구의 결과는 이에 대한 답이 될 수 있을 것이다. 이와는 상대적으로, 자기애가 낮은 사람들은 개별공동수행과

집합적 수행 조건 간에서 유의한 수행차이를 보이지 않아 사회적 태만이 나타나지 않았고, 유의하지는 않았지만 집합적 수행 조건에서 오히려 동기 향상의 추세를 보여 주었다. 이러한 결과는 자기애가 낮은 사람들이 개인조건과 팀 조건 모두에서 지속적으로 최선을 다하는 수행을 보여 주었던 Gorgulu 등(2021)의 연구 결과와도 유사했는데, 자기애가 낮은 사람들이 팀 조건 즉 집합적 수행 조건에서 다소의 수행 향상을 보인 이유에 대해서는 추후의 연구에서 면밀히 고찰해 볼 연구 문제라 할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구의 결과에 따르면 자기애가 낮은 사람들은 자신의 결과를 개별로 측정한다는 사실만으로는 높은 수행을 이끌어내지는 못하고 명시적인 경쟁이 유도되었을 때 높은 수행을 보이지만, 자기애가 높은 사람들은 자신의 결과를 개별로 측정한다는 사실만으로도 경쟁수행과 유사한 정도의 높은 수행을 보였다. 이러한 결과가 산업조직 현장에 시사하는 바로, 조직에서 팀을 구성하여 함께 일하는 경우에 자신의 성과를 타인이 확인할 수 있을 때 더 열심히 수행하는 자기애자들의 특성을 감안하면, 조직은 개인의 자기애 수준에 따라 더 성과가 높거나 낮게 나올 수 있는 직무를 확인할 필요가 있고 또 개인의 자기애 수준에 따라 직무 설계를 달리하거나 특정 직무에 자기애가 낮거나 높은 사람을 전략적으로 배치할 수도 있을 것이다. 이렇듯 본 연구의 결과가 개인 특성(예, 자기애), 직무 설계, 생산성 향상 또는 감소 예방(예, 사회적 태만 예방) 간의 연결성을 이해하고 궁극적인 조직 생산성 향상에 일조할 수 있기를 기대한다.

참고문헌

노재영, 석동헌 (2018). 집단 응집성, 동료노력 지각 및 작업조건이 사회적 태만과 사회적 보상에 미치는 영향. 지역과 세계, 42(1), 127-151. https://doi.org/10.33071/ssricb.42.1.201804.127

석동헌 (2013). 팀 수행에서 콜러동기향상효과에 대한 비교문화연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 26(2), 371-411. https://doi.org/10.24230/ksiop.26.2.201305.371

한수정 (1999). 자기애적 성격지향자의 외현적·내현적 자기관련 인지특성. 박사학위 논문, 서울대학교 대학원.

Ames, D. R., & Kammrath, L. K. (2004). Mind-reading and metacognition: Narcissism, not actual competence, predicts self-estimated ability. *Journal of Nonverbal Behavior, 28*(3), 187-209. https://doi.org/10.1023/B:JONB.0000039649.20015.0e

Brickner, M. A., Harkins, S. G., & Ostrom, T. M. (1986). Effects of personal involvement: Thought-provoking implications for social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(4), 763-769. https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.4.763

Campbell, W. K., Goodie, A. S., & Foster, J. D. (2004). Narcissism, confidence, and risk attitude. *Journal of Behavioral Decision Making, 17*(4), 297-311. https://doi.org/10.1002/bdm.475

Charbonnier, E., Huguet, P., Brauer, M., & Monteil, J. M. (1998). Social loafing and self-beliefs: People's collective effort depends

on the extent to which they distinguish themselves as better than others. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 26*(4), 329-340. https://doi.org/10.2224/sbp.1998.26.4.329

Elliot, A. J., & Thrash, T. M. (2001). Narcissism and motivation. *Psychological Inquiry, 12*(4), 216-219.

Exline, J. J., & Hill, P. C. (2012). Humility: A consistent and robust predictor of generosity. *The Journal of Positive Psychology, 7*(3), 208-218. https://doi.org/10.1080/17439760.2012.671348

Gabriel, M. T., Critelli, J. W., & Ee, J. S. (1994). Narcissistic illusions in self evaluations of intelligence and attractiveness. *Journal of Personality, 62*(1), 143-155. https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1994.tb00798.x

Gorgulu, R., Gokcek, E., & Eyler, B. (2021). The moderating role of narcissism on the reciprocal relationship between social loafing and endurance performance. *International Journal of Sport Psychology, 52*, 134-148. https://doi.org/10.7352/IJSP.2022.53.134

Grapsas, S., Brummelman, E., Dufner, M., & Denissen, J. J. A. (2022). Affective contingencies of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology, 123*(2), 444-462. https://doi.org/10.1037/pspp0000406

Guedes, M. J. C. (2017). Mirror, mirror on the wall, am I the greatest performer of all? Narcissism and self-reported and objective performance. *Personality and Individual Differences, 108*, 182-185. https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.12.030

Harkins, S. G., & Petty, R. E. (1982). Effects of task difficulty and task uniqueness on social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology, 43*(6), 1214-1229. https://doi.org/10.1037/0022-3514.43.6.1214

Hepper, E. G., Hart, C. M., & Sedikides, C. (2014). Moving narcissus: Can narcissists be empathic? *Personality and Social Psychology Bulletin, 40*(9), 1079-1091. https://doi.org/10.1177/0146167214535812

Hertel, G., Kerr, N. L., & Messé, L. A. (2000). Motivation gains in performance groups: Paradigmatic and theoretical developments on the Köhler effect. *Journal of Personality and Social Psychology, 79*(4), 580-601. https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.4.580

Huguet, P., Charbonnier, E., & Monteil, J. M. (1999). Productivity loss in performance groups: People who see themselves as average do not engage in social loafing. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 3*(2), 118-131. https://doi.org/10.1037/1089-2699.3.2.118

John, O. P., & Robins, R. W. (1994). Accuracy and bias in self-perception: individual differences in self-enhancement and the role of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology, 66*(1), 206-219. https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.1.206

Judge, T. A., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: Relationship of the narcissistic personality to self- and other perceptions of workplace deviance, leadership,

and task and contextual performance. *Journal of Applied Psychology, 91*(4), 762-776. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.762

Karau, S. J., & Wilhau, A. J. (2020). Social loafing and motivation gains in groups: An integrative review. In S. J. Karau (Ed.), *Individual motivation within groups: Social loafing and motivation gains in work, academic, and sports teams,* (pp. 3-51). Elsevier Academic Press.

Karau, S. J. & Williams, K. D (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*(4), 681-706. https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.4.681

Karau, S. J. & Williams, K. D (1997). The effect of group cohesiveness on social loafing and social compensation. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 1*(2), 156-168. https://doi.org/10.1037/1089-2699.1.2.156

Kilduff, G. J. (2014). Driven to win: Rivalry, motivation, and performance. *Social Psychological and Personality Science, 5*(8), 944-952. https://doi.org/10.1177/1948550614539770

Krizan, Z., & Herlache, A. D. (2018). The narcissism spectrum model: A synthetic view of narcissistic personality. *Personality and social psychology review, 22*(1), 3-31. https://doi.org/10.1177/1088868316685018

Latané, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology, 37*(6), 822-832. https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.6.822

Le Bouc, R., & Pessiglione, M. (2013). Imaging social motivation: distinct brain mechanisms drive effort production during collaboration versus competition. *Journal of Neuroscience, 33*(40), 15894-15902. https://doi.org/10.1523/JNEUROSCI.0143-13.2013

Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review, 98*(2), 224-253. https://doi.org/10.1037/0033-295X.98.2.224

Raskin, R. N., & Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological Reports, 45*(2), 590-590. https://doi.org/10.2466/pr0.1979.45.2.590

Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(5), 890-902. https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.5.890

Ringelmann, M. (1913). Research on animate sources of power: The work of man. *Annales de l'Institut National Agronomique, 12*(2), 1-40.

Roberts, R., Cooke, A., Woodman, T., Hupfeld, H., Barwood, C., & Manley, H. (2019). When the going gets tough, who gets going? An examination of the relationship between narcissism, effort, and performance. *Sport, Exercise, and Performance Psychology, 8*(1), 93- 105. http://dx.doi.org/10.1037/spy0000124

Roberts, R., Woodman, T., Lofthouse, S., & Williams, L. (2015). Not all players are

equally motivated: The role of narcissism. *European Journal of Sport Science, 15*(6), 536-542. https://doi.org/10.1080/17461391.2014.987324

Roberts, R., Woodman, T., & Sedikides, C. (2018). Pass me the ball: Narcissism in performance settings. *International Review of Sport and Exercise Psychology, 11*(1), 190-213. https://doi.org/10.1080/1750984X.2017.1290815

Wallace, H. M., & Baumeister, R. F. (2002). The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(5), 819-834. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.82.5.819

Williams, K. D & Karau, S. J. (1991). Social loafing and social compensation: The effects of expectations of co-worker performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 61*(4), 570-581. https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.4.570

Woodman, T., Roberts, R., Hardy, L., Callow, N., & Rogers, C. H. (2011). There is an "I" in TEAM: Narcissism and social loafing. *Research Quarterly for Exercise and Sport, 82*(2), 285-290. https://doi.org/10.1080/02701367.2011.10599756

투고일자: 2025-10-15
수정일자: 2025-11-24
게재일자: 2026-02-09

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2026. Vol. 39, No. 1, 35-52
https://doi.org/10.24230/kjiop.v39i1.35-52

Effects of narcissism and work condition on task performance and social loafing*

Min-young Jang **Gyeongran Kim** **Dong-Heon Seok†**

Department of Psychology, Daegu University

This study conducted an experiment to investigate the changes in task performance based on the level of narcissism and work conditions. The experimental design was a 2 (Narcissism: Low/High) × 3 (Work Condition: Coaction / Collective / Competition) between-subjects design. Participants were categorized into high and low narcissism groups based on their scores from the Narcissistic Personality Inventory (NPI). The work conditions were manipulated by providing different performance instructions for each of the three conditions. Task performance was assessed by the scores obtained from a simplified dart-throwing task performed for 10 minutes. The results are as follows: First, participants with high narcissism showed significantly lower performance in the collective condition compared to the coaction condition, suggesting that they may be vulnerable to social loafing when their individual performance is not identifiable. Second, participants with low narcissism showed no significant difference in performance between the coaction and collective conditions. Third, when explicit competition was induced, both low and high narcissism groups exhibited similarly high levels of performance. The theoretical and practical implications, limitations, and suggestions for future research are presented in the discussion.

Key words : Narcissism, Coaction, Collective performance, Competition, social loafing

---

* This paper is based on the first author's M.A. thesis.

† Corresponding author: Dong-Heon Seok, E-mail: sdh@daegu.ac.kr