

차별경험이 내외집단과 그 성원에 대한 평가에 미치는 영향

김 범 준
경기대학교 · 연세대학교

본 연구에서는 차별경험이 내외집단에 대한 평가와 내외집단 성원에 대한 평가에 미치는 영향을 살펴보았다. 이를 위해 실험 1에서는 내외집단의 바람직한 성원이나 바람직하지 않은 성원에 대한 정보를 제시하고 이들에 대한 전반적인 인상을 평가하도록 하였다. 그 결과 차별경험으로 외집단의 바람직한 인물은 더 긍정적으로 바람직하지 않은 인물은 더 부정적으로 평가됨을 볼 수 있었다. 반면 내집단 성원에 대한 평가에는 영향을 미치지 않았다. 실험 2에서는 차별경험에 따라 내외집단에 대한 평가와 그 성원에 대한 평가가 다른 방향으로 이루어진다는 것을 보다 직접적으로 알아보았다. 이를 위해 실험 1의 절차에 앞서 집단에 대한 평가를 실시하였다. 그 결과, 차별 경험에 외집단에 대한 평가를 더 부정적으로 함을 볼 수 있었다. 이에 반해 그 성원에 대한 평가는 실험 1과 같이 외집단의 바람직한 인물은 더 긍정적으로 바람직하지 않은 인물은 더 부정적으로 평가되었다. 이 같은 결과는 차별경험에 따라 내외 집단에 대한 평가와 그 성원에 대한 평가가 이중적으로 이루어진다는 것을 나타낸다. 마지막으로 연구의 시사점과 제한점에 대해 논의하였다.

주제어 : 사회정체감, 내외집단, 집단 평가, 집단 성원 평가, 차별경험, 김은 양 효과

세계문학의 거장인 셰익스피어의 불후 명작인 로미오와 줄리엣은 많은 사람들이 즐겨 읽는 이야기이다. 누구나 잘 알고 있는 것처럼 이야기는 매우 적대적인 두 가문에 속해 있는 두 사람의 사랑 이야기이다. 과연 이런 일은 왜 가능한 것일까? 집단과 개인의 관계 속에서 우리는 한 개인이 속해 있는 집단을 배제하고 그 개인을 평가할 수 있을까? 예를 들어, 흔히 우리는 일본을 싫어한다고 말한다. 그렇지만, 우리는 일본 전자제품, 자동차, 그리고 만화영화들을 좋아한다. 어떤 사람들은 일본 사람을 좋아하기도

한다. 가끔 일본 사람들도 우리 한국을 좋아하지 않는다는 이야기를 들곤 한다. 그중 한 이야기는 한국이라는 집단은 좋지 않지만, 한국사람 개인은 좋아한다는 웃지 못할 이야기이다. 로미오와 줄리엣이나 한국과 일본과 같은 이야기들은 왜 가능한 것일까? 그것은 아마도 우리의 심리적 기제가 그것을 용인하기 때문일 것이다. 본 연구는 이 같은 의문을 해결하고자 한다. 특히 일본이 우리를 지배한 역사가 있음에도 이 같은 일이 일어날 수 있는가하는 것에 대한 해답을 차별경험이라는 실험적 상황을 통해

익명의 세분의 심사위원님의 고견에 감사드립니다.

김범준은 경기대학교 교양학부, 연세대학교 인간행동연구소에 재직하고 있음

교신저자 : 김범준, (120-749) 서울특별시 서대문구 신촌동 134번지 연세대학교 인간행동연구소, 전화 :

E-mail : kimbj@yonsei.ac.kr

풀어보고자 한다.

차별과 사회정체감이론

집단 간 관계 속에서 집단 간의 편파된 행동 즉, 차별은 오랫동안 사회심리학이나 다른 사회과학의 중요한 연구 주제가 되어왔다. 사회심리학자들은 차별의 원인을 다양하게 고찰하였다. 즉, 현실적인 갈등이라거나 고정관념 혹은 편견과 착각적 상관(illusory correlation) 등과 같은 것들이다(Brown & Gaertner, 2001; Gilovich, Keltner, & Nisbett, 2006; Hamilton, 1981; Stangor & Ford, 1992). 사회심리학의 흐름에서 보면, 이 같은 내용들은 보다 개인에 초점을 맞춘 접근들이다. 이와는 대조적으로 인지적 접근에서 출발했지만, 보다 집단에 초점을 맞추고 있는 것이 Tajfel과 그의 동료들이 보여주었던 내외집단 범주화와 관련된 사회정체감이론이다(Tajfel, 1982).

사회정체감이론(social identity theory)은 Tajfel(1970)의 연구에서 비롯된다. 그는 점 추정 과제를 통해 집단을 구분하였다. 그는 내외집단의 구성원이 누구인지 모르며 서로 얼굴을 마주보면서 상호작용하지 않고, 집단범주화의 근거가 반응추정과 아무런 연계성이 없으며, 그리고 피험자의 선택이 피험자 개인의 이익손실과 무관한 조건을 만들고, 어떤 현상이 발생하는가를 보고자 하였다. 그 결과 피험자들이 내외집단성원에게 보상을 나누어 줄 때, 외집단에 비해 내집단에 대하여 편파된 차별반응을 나타냈다. 즉, 범주화 자체만으로 내집단을 선호하는 방향으로 집단간 차별을 일으키기에 충분하다고 할 수 있다(한덕웅, 1996).

Tajfel(1982)은 이러한 내외집단에 대한 차별은 개인이 자신을 어떤 구체적인 사회집단과 동일시하여 자존감을 고양시키려고 하기 때문이라고 주장하였다. 즉, 우리는 범주정보에 근거해 집단을 형성하고 이 집단에 소속됨으로써 자신의 정체감의 일부를 형성한다. 따라서 자신의 집단을 타집단과 구분해서 타집단과 다르다고 지각하거나 더 호의적으로 지각한다. 이것은 자신에 대한 호의적 정체감을 추구하려는 인간의 자연스러운 동기에 의한 것이라 할 수 있다(Tajfel, 1982; 김혜숙, 1988).

사회정체감이론의 가장 기본적인 가정은 개인들이 긍정적 자아정체감을 획득하거나 유지하기 위해 동기화된다는 것이다. 그런데 이 이론에서는 이러한 개인적 자아

정체감의 한 부분은 개인이 어떤 집단에 속하느냐에 따라 결정되기 때문에 개인은 집단적 맥락에서 지위가 높은 집단에 속하려는 동기가 있음을 가정한다. 또한 사회정체감이론에서는 사람들은 그들 자신이 속한 집단이 그들에게 뚜렷하고 긍정적인 사회적 정체감을 제공하는 정도를 알아보기 위해 자신의 집단과 다른 집단간의 사회적 비교를 실시하는데, 이러한 과정을 통해서 부정적인 사회적 정체감을 얻게 되면 불만족이 생기게 된다고 가정한다.

사회정체감이론이 가정하고 있는 긍정적 자아정체감의 획득은 외집단과의 긍정적 사회비교와 외집단으로부터의 긍정적인 심리적 독특성 확보를 통해 가능하다. 심리적 우위를 차지하려는 활동은 내외집단에 대한 평가와 차별 그리고 정보에 대한 판단 등 다양한 차원에서 발생한다. 예를 들면, 내집단을 더 긍정적으로 평가한다거나 더 많은 양을 분배하려한다는 것이 그것이다. 또한 이 같은 활동은 정보에 대한 판단 즉, 귀인성향에서도 나타나고 있다. 즉, 긍정적인 행동과 성공적인 결과들은 외집단성원에 비해 내집단성원의 경우에 내적, 안정적인 특성으로 귀인시키려는 경향이 크다(Hewstone, Jaspers, & Lalljee, 1982; McGarty, Yzerbyt, & Spears, 2002; Taylor & Jaggi, 1974). 그리고 사고나 부정적인 결과에 대한 책임은 내집단성원에서 보다는 외집단성원인 경우에 더 성격적인 속성으로 귀인시키는 경향이 있다(Hewstone, Bond, & Wan, 1983; Wang & McKillop, 1978). 더 나아가 집단 규범의 영향을 크게 받으며(성한기, 1996), 내집단 구성원이 국회의원 후보자로 출마했을 때 더 큰 지지를 보내기도 한다(안신호, 2000)

차별경험의 영향

일반적인 차별과 고정관념에 관한 연구를 보면 그 연구의 대부분이 고정관념에 의해 집단에 대한 차별이 발생한다는 것을 가정하고 있다. Allport(1954)의 고전적인 논문을 제외하면, 편견에 관한 지금까지의 사회심리학자들의 연구는 어떻게 소수집단 혹은 하급집단성원이 지각된 차별에 반응하고 어떻게 차별을 방어하는가를 무시하고, 다수집단 성원들이 소수집단성원들을 왜 싫어하고 차별하며 그 결정요인은 무엇인가 하는 것에 관심을 가져왔다(Stephan, 1985).

편견의 현상을 이해하기 위해서 박해자 뿐만 아니라 박

해를 받는 사람의 반응을 이해해야 한다. 즉 집단간의 갈등은 고정관념의 영향 뿐만 아니라 한 집단이 다른 집단에 어떤 행동을 하고 타집단이 그 행동에 대해 반응하고 재반응하는 이러한 즉, 두 집단간의 상호작용에 의해 갈등이 심화된다고 말할 수 있다. 차별이 바로 한 집단에서 다른 집단에게 주는 반응이므로 이후에 차별을 받은 집단의 반응을 알아보는 것은 집단간 문제를 해결하는데 좀 더 현실적인 방식이 된다.

차별을 받은 피해자의 정서적, 사회적, 심리적 결과는 무엇일까? 일반적으로 실패의 경험은 자존감을 고양시키려는 개인의 요구를 증가시키고 그 결과, 사람들의 사회범주화에 대한 경향성을 증가시킨다(Tajfel, 1982). Meindl과 Lerner(1985)는 이를 실험적으로 검증하였다. 그들은 금방 실패를 경험한 사람은 실패를 경험하지 않은 사람에 비해 외집단 구성원을 더 극단적으로 평가할 것이라고 예측했다. 이 가설을 검증하기 위해 영어를 구사하는 캐나다 사람들을 그들의 자존감을 위협하도록 고안된 조건에 노출시키거나 또는 노출시키지 않았다. 즉 하향된 자존감 조건에서는 피험자들에게 의자를 하나 가져오라고 요청했다. 이 의자는 조금만 움직여도 카드뮴치가 마루에 떨어지도록 미리 장치해둔 것으로 그들이 의자를 가지고 올려고 하면 의자 위에 있던 컴퓨터 카드들이 마루에 떨어지도록 하였다. 그리고 나서 피험자들에게 불어를 사용하는 캐나다 사람에 관한 자신의 의견을 나타내라고 요청했다. 그 결과 사고를 일으켰던 피험자들은 사고를 경험하지 않았던 사람에 비해 외집단의 구성원을 더 극단적으로 평정했다.

일반적으로 내집단에 대한 차별이 발생하면 자존감을 보호하려는 심리적 작용이 발생한다(Crocker & Major, 1989, 김지경, 2002). 내집단에 대한 차별을 받은 성원이 자존감을 보호할 수 있는 한가지 기제는 아마 선택적으로 정보를 평가하는 것이다. 즉, 자신의 집단성원에 대한 부정적인 피드백을 외적 귀인시키거나 피드백정보에 대한 타당성을 부정하는 것이다. 또한 차별을 당한 영역이 자신에게 중요하지 않다고 평가절하하는 것이다. 예를 들어 흑인이 직업을 구하는데 실패했다면 그는 인사담당자가 인종적 차별을 했기 때문이라고 평가하거나 차별행동을 차별을 받은 개인의 문제로 평가한다. 또는 그 직업은 자신에게 그렇게 중요하지 않다고 평가절하를 한다(Crocker

& Major, 1989).

또한 Dion(1975)은 성차별을 받은 경우 어떤 반응을 보이는가를 살펴보았다. 그 결과, 차별을 당한 피험자들은 자신의 자존감 혹은 자아상을 보호하려는 방향으로 반응을 나타내었다. 남성들로부터 차별을 받은 여성은 여성에 대한 고정관념 특징 중 긍정적인 특질이 더 자신을 잘 나타낸다고 평가하였다. 즉, 차별을 받지 않거나 내집단으로부터 차별을 받은(여성으로 부터 차별을 받은 여성의 경우) 여성들에 비해 남성들로부터 차별을 받은 여성들은 여성에 대한 고정관념 중 '따뜻함(warmth)'과 '감정이 풍부한(혹은 표현력이 좋은 : expressive)' 같은 긍정적인 특질이 자신을 더 잘 나타낸다고 평가했고 이러한 특질에 더 호의적인 반응을 보였다. 결국, 외집단의 위협은 내집단에 대한 자각(ingroup identification)을 높여주는데(Dion, 1979), 그 결과, 차별을 받은 집단은 자신의 집단에 관한 고정관념 중 긍정적인 특질들이 자신들을 더 잘 나타낸다고 평가한다(Dion, 1986).

개인평가와 집단평가 : 정보처리적 관점

우리가 어떤 대상에 대해 정보를 처리할 때 우리는 표적대상에 어떤 가정과 기대를 하게 되고 그러한 가정과 기대가 대상에 대한 정보를 처리하는데 영향을 미친다. 표적대상이 달라지게 되면 표적에 대한 가정과 기대도 달라지게 된다. 집단을 지각하는 경우 우리는 집단구성원들이 각기 다른 성격들을 갖고 있을 수 있다고 가정하며, 집단의 가장 핵심이 되는 내재적인 본질이 무엇인가를 파악하려고 노력하지 않는다. 그러나 개인의 경우 우리는 개인이 항상 같은 성격을 갖고 있으며 이는 개인의 타고난 본질과 성격의 주된 측면들이 반영되기 때문이라고 가정한다. 따라서 우리가 개인을 지각할 때 특정한 행동이 주어지면 그 개인이 그와 일치하는 다른 행동들도 할 것이라고 가정하며 개인의 가장 핵심이 되는 기질적인 특성이 무엇인가를 찾으려고 한다. 즉 우리가 집단을 지각할 때에는 집단구성원들에 대해 단일성이나 일관성, 응집성을 가정하지 않는 반면 개인을 지각할 때에는 단일성이나 일관성, 응집성을 가정한다(Hamilton & Sherman, 1996; Stern, Marris, Millar, & Cole, 1984)).

Susskind와 Hamilton(1994)은 표적이 개인일 때와 집단일 때 정보에 대한 처리속도와 평가가 어떻게 달라지는

가를 비교해 보았다. 피험자들에게는 24개의 행동기술문이 제시되었는데 한 조건에서는 행동기술문에 나타난 행동이 같은 집단에 속한 집단구성원들이 한 것이라고 묘사되었고(집단조건) 다른 조건에서는 같은 개인이 그 행동들을 하였다고 묘사하였다(개인조건). 행동기술문은 컴퓨터 스크린을 통해 제시되었고 자극제시후 표적에 대한 특질상의 평가와 그러한 평가를 하는 시간을 측정하였다. 결과를 보면 피험자들은 집단조건에서 보다는 개인조건에서 더 극단적인 특질평가를 하였고 그러한 평가를 집단조건에서보다 더 빨리 하였다. 이는 피험자들이 표적이 개인일 때 더 강한 특질추론을 하며 개인에 대해서는 자발적인 인상형성 및 평가가 이루어진다는 것을 의미한다.

Susskind와 Hamilton은 그들의 두 번째 실험에서 피험자들에게 표적에 대해 어떤 기대를 갖게 하고 그 기대와 일치하거나 불일치하는 정보를 제시해 주었다. 두 번째 실험에서의 종속변인은 이전실험에서와 같은 것이었다. 결과를 보면 개인조건의 경우 기대와 일치하는 정보가 주어졌을 때 개인의 속성에 대해 더 강한 특질추론을 하였으며, 일치정보와 불일치정보가 모두 제시되었을 때는 강한 특질추론이 많이 약화되었다. 이 같은 결과는 두가지 사실을 암시한다. 그 하나는 개인과 집단에 대한 정보처리과정이 다르다는 것이다. 다른 하나는 개인에 대한 평가의 경우에는 그 평가가 극화되는데 개인에 대한 평가가 기대와 일치할 때 더 그렇다는 것이다.

Lambert와 Wyer(1990)는 개인에 대한 극단적인 평가가 평가자와 표적대상과의 관여정도에 따라 달라질 수 있다는 것을 실험적으로 보여주었다. 이들은 여학생클럽(sorority)에 대한 우호성 정도에 따라 피험자를 친여학생클럽집단과 반여학생클럽집단으로 나누었다. 그리고 이들에게 여학생클럽소속이거나 여학생클럽소속이 아닌 대상에 관한 정보를 한 장 정도의 문장으로 구성하여 제시하였다. 이정보들은 두 종류로 제시되었는데 여학생클럽에 대한 고정관념과 일치하면서 우호적이거나 비우호적(바람직하거나 바람직하지 않은)인 형태(사회성 있음 혹은 의존적인)와 불일치하면서 우호적이거나 비우호적인 형태(독립적이거나 매사에 무관심하거나)로 제시되었다. 그리고 나서 피험자들에게 표적인물에 대한 평가를 호오도차원(likableness)에서 하도록 하였다.

그 결과 친여학생클럽집단은 표적인물이 여학생클럽에

소속되어 있는 경우, 고정관념과 일치하는 우호적 행동을 한 인물을 가장 좋게 평가했지만 표적인물이 여학생클럽에 소속되어 있지 않고 고정관념과 불일치하는 비우호적 행동을 한 경우 가장 좋지 않게 평가했다. 그러나 반여학생클럽집단은 표적인물이 여학생클럽에 소속되어 있으면서 여학생클럽에 관한 고정관념과 불일치하는 우호적 특성을 가질 때 가장 좋게 평가했다. 또한 반여학생클럽집단은 고정관념과 일치하는 비우호적 특성은 그 특성을 여학생클럽성원이 아닌 경우보다 여학생클럽에 소속된 인물이 갖고 있다고 묘사될 때 그 인물을 더 좋지않게 평가했다. 이러한 결과는 대상인물에 대한 판단을 하는 경우, 대상인물이 고정관념을 갖고 있는 집단에 소속하는가에 따라 대상인물의 행동이 자신이 가지고 있는 고정관념과 일치하거나 불일치하는 행동에 대한 평가가 달라진다는 것을 보여준다. 이와 같은 결과는 대상인물에 대한 평가에 있어서 지각자의 대상인물에 대한 내외집단지각이 영향을 미친다는 것을 암시한다. 그러므로 이 연구와 같이 피험자의 소속과 무관한 경우가 아닌 자신이 대상인물과 같은 집단이거나 다른 집단인 경우에 사람들이 가지고 있는 집단성원의 표본인물에 대한 평가가 어떻게 달라지는가 하는 것을 살펴볼 필요가 있다.

개인평가와 집단평가: 검은 양 효과(black sheep effect)

사회정체감(social identity theory) 이론에서 내외집단에 대한 차별적 지각이나 편파된 평가는 집단에 대한 긍정적 정체감을 유지하고하는 것에 기인한다고 가정하고 있다. 그렇다면, 내외집단이 아닌 그 집단에 속하는 성원들에 대한 평가는 어떻게 될까? 이 같은 상황에 대해 사회정체감이론에서는 또 다른 메커니즘을 통해 내집단에 대한 긍정적인 정체성을 유지하도록 기제를 제시하고 있는데 이것이 바로 검은 양 효과(black sheep effect)이다(Marques, Yzerbyt, & Leyens, 1988).

검은 양 효과(black sheep effect)란 우리가 집단을 평가할 때는 외집단에 비해 내집단을 더 좋게 평가하지만, 그 집단에 속한 구성원을 평가할 때는 집단평가와는 다른 양상을 나타낼 수 있다는 것이다. 즉, 일반적으로 구성원의 경우에도 집단에 대한 평가와 마찬가지로 외집단 성원에 비해 내집단 성원을 더 좋게 평가한다. 그러나 그 집단 구성원이 좋은 행동을 한 경우와 나쁜 행동을 한 경우에

는 그 구성원에 대한 평가는 달라지게 된다. 바꾸어 말하면, 내집단 성원에 대한 평가가 좋게 이루어진다고 볼 때 내집단 성원의 좋은 행동을 보고 좋게 평가하는 것은 당연한 귀결이다. 그러나 그가 만약 나쁜 행동을 했다고 하면 두 가지 가설이 가능하다. 그 하나는 내집단 성원이 나쁜 행동을 했다고 하더라도 그를 좋게 평가할 수 있을 것이다. 이와는 반대로 아무리 내집단 성원이라고 하더라도 그 구성원의 나쁜 행동을 보고 그 구성원을 나쁘게 평가할 수 있다. 외집단 성원에 대한 평가 역시 이와 같은 맥락에서 예측해 볼 수 있다.

그렇다면, 내집단 성원의 나쁜 행동과 외집단 성원의 나쁜 행동을 본 경우, 누구를 더 나쁘다고 평가해야 할까? 이 같은 경우 우리가 내집단의 좋지 않은 행동을 한 구성원을 외집단의 좋지 않은 행동을 한 구성원보다 더 나쁘게 평가한다는 것이다. Marques등(1988)은 이 같은 현상을 검은 양 효과(black sheep effect)라고 명명하였다. 예를 들어, Marques등(1988, 실험1)은 벨기에 대학생들을 대상으로 벨기에 사람과 북아프리카 사람(벨기에에서 북아프리카 사람은 현존한 외집단 구성원에 해당함)을 대상으로 평가하도록 하였다. 그 결과, 북아프리카 사람(외집단 성원)에 비해 벨기에 사람(내집단 성원)이 좋게 묘사되었을 때, 벨기에 사람을 더 긍정적으로 평가하였다. 그러나, 묘사된 인물이 나쁘게 묘사되었을 때는 북아프리카 사람(외집단 성원)보다는 벨기에 사람(내집단 성원)을 더 부정적으로 평가하였다. 그리고 이 같은 경향은 집단정체감과 밀접한 관계가 있는 것으로 보고되고 있다(Branscombe, Wann, Noel, & Coleman, 1993; Marques 등, 1988 연구2; Marques, 1990).

검은 양 효과와 관련된 연구에 따르면 (Marques & Paez, 1994), 좋지 않은 내집단 구성원에 대한 혹독한 평가는 집단을 보호하려고 하는 동기적 전략의 결과로 나타난다고 보고 있다. 즉, 이 같은 이탈자에 대한 차별적인 평가를 통해 집단에 대한 전반적인 긍정적 상을 유지할 수 있다는 것이다. 바꾸어 말하면, 좋지 않은 내집단 구성원에 대한 차별적인 부정적 평가는 내외집단 편파 동기와 맥을 같이하는 것이다. 평가를 하는 개인은 내집단내 식별과 집단간 식별(differentiation)을 동시에 하는 것이라고 할 수 있다.

검은 양 효과(black sheep effect)가 내외집단 편파동기

근간을 두고 내집단을 보호하려는 양상이라고 한다면, 집단의 긍정적 상이 위협 받는 상황에서는 그 양상이 어떻게 변화될 수 있을까? 이 같은 상황에 대해서 두 가지 방향의 추론이 가능하다. 하나는 집단 정체성이 위협받는 상황이 되면 검은 양 효과(black sheep effect)가 더 커질 수 있다. 즉, 내집단의 바람직하지 않은 성원에 대한 평가가 외집단의 바람직하지 않은 성원에 대한 평가보다 더욱 더 부정적으로 이루어질 것이다. 그러나 이와는 반대의 추론 역시 가능하다. 즉, 검은 양 효과(black sheep effect)가 집단의 정체성을 보호하는 것이라면, 내집단 정체성 혹은 긍정적 상이 위협받는 상황에서는 앞에서의 예언과 달리 오히려 집단을 보호하려는 동기의 힘의 방향이 이탈된 내집단 성원을 같이 포용하려는 방향으로 나타나거나 오히려 외집단 성원을 폄하하는 방향으로 나타날 수도 있을 것이다. 이 같은 과정을 따른다면, 내집단의 바람직하지 않은 성원에 대한 평가는 좀 더 호의적인 방향으로 이루어지거나 외집단의 바람직하지 않은 성원에 대한 평가가 더 비호의적인 방향으로 이루어질 것이다.

본 연구에서 다루고 있는 차별의 문제는 바로 이 같은 집단의 정체성 혹은 긍정적 상을 위협하는 전형적인 형태라고 할 수 있다. 그러므로 본 연구를 통해 이 같은 예언을 직접적으로 검증해 보고자 한다. 또한 초기에 언급한 로미오와 줄리엣의 경우나 일본과 일본인에 대한 평가처럼, 집단과 그 성원 개인에 대한 평가가 다르다는 것을 보다 명확하게 설명할 수 있을 것이다.

실험 1

실험 1에서는 차별경험에 따라 내외집단 성원에 대한 평가가 어떻게 달라지는가를 살펴보았다.

피험자

Y대학교에서 심리학 교양과목을 수강하는 학부생 210명이 실험에 참가하였다. 이중 차별을 경험하지 않은 조건에 배당된 피험자가 110명(남자 : 63명, 여자 : 47명)이었고, 차별을 경험하는 조건에 배당된 피험자가 100명(남 : 64명, 여자 : 36명)이었다. 이중 차별을 경험하지 않은 조건에서 응답이 불성실한 피험자 1명, 차별을 경험한 조건에서 실험이 진행되는 동안 PC작동 불량과 차별조작

실패 등으로 인해 7명의 피험자 결과가 제외되어 총 202명(남자 : 125명, 여자 : 77명)의 자료만이 결과처리에 사용되었다.

집단범주 : 내외집단

본 실험의 피험자들이 소속된 대학교명과 이 대학교와 전통적으로 경쟁관계에 있는 다른 대학교명을 사용하여 내외집단을 구분하였다.

자극재료

김범준(1997)의 연구에서 사용되었던 인물에 대한 묘사를 사용하였다. 주된 표적 인물의 묘사는 2가지였는데 그 중 하나는 아주 바람직한 인물이었고, 다른 하나는 바람직하지 않은 인물에 관한 것이었다. 바람직한 인물을 묘사하는 기술문은 9점 척도 상에서 7점이상인 것으로 나타났다. 바람직하지 않은 인물에 대한 기술문은 역시 9점 척도상에서 2 이하인 것이었다(구체적인 내용은 부록 참조).

실험 장치

지시문과 자극은 PC를 통해 제시되었다. 진행을 위한 프로그램은 C++언어를 사용했다.

절 차

실험은 4-6명씩 집단으로 실시했으나 피험자가 불참하는 경우 1-2명씩 실시되었다(집단적으로 이루어지지만 피험자들은 자신만의 PC 모니터를 보고 개별적으로 반응한다). 피험자를 모집하는 과정에서 피험자들에게 “본 연구는 집단의사결정과 관련된 모두 3개의 실험으로 구성되어 있으며, 대학간 전산망을 통해 다른 대학교 학생들과 경쟁을 하는 것이라고 하였다. 그리고 첫 번째 실험을 통해 후속 연구에 참가할 사람들을 선정하는데 이에 선정되면 세 번째 실험이 끝난 후 일정한 보상이 지급되지만, 선발이 되지 않으면, 두 번째 실험까지만 참여하고 보상이 주어지지 않는다”고 공시하였다.

차별을 받지 않는 조건

피험자들이 실험실에 도착하면 다른 학교학생들이 미리 준비가 되지 않아 이미 알고 있던 3개의 실험 중 두

번째 실험을 먼저 하고 첫 번째 실험에 도전할 기회를 제공하겠다고 양해를 구한 후 실험을 실시하였다. 실험을 시작하기에 앞서 실험의 목적을 다음과 같이 알려주었다.

“본 연구는 인사선발의 정확성을 알아보기 위한 것입니다. 이제 여러분에게 어떤 인물들에 대한 개인적인 정보를 나누어 드리겠습니다. 상단에 제시된 인물에 대한 평을 잘 읽고 그(녀)가 어떤 성격 혹은 특질의 소유자인가를 판단하십시오.”

각자가 인물에 대한 판단을 마치고 나면, 실험의 목적을 짐작했는가와 같은 조작검증과 사후설명을 실시한 후 실험을 끝냈다. 이때 조작검증에서 특별히 문제가 되는 사항은 발견되지 않았다.

차별을 받은 조건

피험자가 도착하면 공지했던 것처럼 본 연구에서 3가지의 실험이 일련적으로 이루어진다고 소개했다. 첫 번째 실험은 세 번째 실험(집단간 짝을 이루어 경쟁을 하는 실험)에 참여할 사람을 선발하기 위한 것으로 3인이 1조가 되어(1명은 이미 선정되어 평가자의 역할을 하며 이 사람이 다른 2명(피험자와 다른 1명) 중 한 사람을 첫 번째 실험 결과에 의해 선발한다고 알려줌; 이때 평가자의 성별에 대한 정보는 화면상에 제공되지 않으며, 이후에도 평가자가 피평가자의 성별과 관련된 정보는 전혀 제공되지 않았다) 과제를 수행한다고 하였다. 첫 번째 과제에서 선정되면, 3만원 상당의 상품권이 주어지고 세 번째 실험의 경쟁에서 점수 차이가 500점 이상 벌어지면, 추가로 2만원의 경품이 제공된다고 하였다. 그렇지만 첫 번째 실험에서 선발되지 못하면, 두 번째 실험까지만(인사선발과 관련된 연구라고 소개함) 참가하고 실험이 끝나며 보상은 주어지지 않는다고 확인하여 주었다.

첫 번째 실험인 차별경험을 하게하기 위한 과제는 화면에 제시되는 “+”나 “-”자극을 보고 오른쪽(+) 혹은 왼쪽(-) shift key를 누르는 반응을 가능한 빠르게 하는 것이었다. 예비시행 10회를 하고 본 시행을 하였으며, 총 30회의 시행 중 6회마다 평가자로부터 피드백(점수와 언어적 피드백)을 받았다. 점수는 피드백을 받을 때 마다 화면 상에 자신과 상대방의 수행결과가 제시되었다. 100점을 두 사람에게 할당하도록 된 평가는 결과적으로는 큰 차이가 나지 않도록 하여 누구를 선택해도 좋을 상황을 만들었다.

구체적으로 외집단 성원에 의한 차별이라는 것을 경험하도록 하기 위해 다음과 같이 조작하였다.

첫 번째, 과제를 수행하기 위해 인적 사항을 입력할 때 자신의 소속대학을 입력하도록 하고, 사전에 선정된 평가자와 경쟁자가 모두 자신과 경쟁 상대인 대학교의 소속이라는 것을 느낄 수 있는 정보를 제공하였다(예 : 학교 교정에 대한 추억을 피드백으로 제공하거나 두 대학교의 체육제에 대한 추억을 화면상에 제공함). 둘째, 자신과 다른 경쟁자의 실제 수행결과가 차이가 없도록 피드백을 제공하고, 최종선택에서 둘 간의 차이가 별로 발생하지 않아 평가자의 결정이 선택에 결정적으로 영향을 미치도록 만들었다. 평가자의 최종선택에 대한 언어적 피드백(모니터 상에 제공)을 통해 평가자의 선택이 다분히 소속 대학 때문이라는 것을 느끼도록 하여, 집단 간 차별을 느끼도록 하였다. 또한, 선발되지 못함으로써 경제적 이익을 얻지 못하도록 하여 차별의 영향이 크도록 하였다.

차별조건에 대한 조작 상황이 끝나면 앞에서 언급했던 차별이 없는 조건에서와 같은 내용의 실험을 진행한 후 실험을 끝냈다.

두 조건 모두에서 실시되었던 인물에 대한 판단은 다음과 같이 실시되었다. 개별 피험자는 모두 6개의 인물정보가 들어있는 파일을 제공 받았다. 한사람에 대한 정보를 읽고 난 후 그 인물에 대한 호오도를 평정하고 인사선발에 적합성 정도를 성격특질을 통해 하도록 하였다. 이 중 종속변수인 호오도 평정만을 연구결과치리에 사용하였다.

6개의 인물 정보는 4개의 무의미인물 정보와 2개의 표적인물 정보로 구성되어 있었다. 4개의 인물 정보는 소속 대학이 제 3의 대학이거나 대학정보가 제공되지 않았다. 2개의 표적인물은 바람직한 특성을 가진 인물로 기술된 정보와 바람직하지 않은 인물 특성을 가진 정보를 받았다. 피험자의 절반에게는 두 정보 모두 내집단 소속의 대학재학생으로 나머지 반에게는 외집단 소속(평가자와 같은 대학 소속)으로 묘사되었다. 먼저 표적인물에 대한 정보가 제시되고 나서 필러 인물에 대한 정보가 제시되었다. 표적인물에 대한 정보는 두 인물정보의 순서를 무선적으로 제시하였으며 필러 인물의 정보제시 순서는 모두 동일하게 했다.

종속측정

표적인물에 대한 호오도 평정을 실시하였다. 제시된 인물에 대한 전반적인 인상을 '전혀 바람직하지 않다(0)'에서 '매우 바람직하다(10)'의 11점 척도 상에서 판단하도록 하였다.

차별조작 검증

차별경험이 피험자들에게 유효했는가를 알아보기 위해 실험이 끝난 후 조작검증에 대한 질문을 했다 : '경기의 결과에 만족하는가?', 실험에서 탈락한 이유는 무엇이라고 생각하는가? 이 같은 조작검증 질문에서 '결과에 불만족'하며 '평가자의 편파적 판정 때문'이라고 응답한 피험자들의 자료만을 결과치리에 사용하였다(차별경험 조건의 피험자 100명 중 7명만이 제외됨). 차별을 경험하지 못한 이유를 물어본 결과, 그 이유로는 PC의 오작동(차별경험 조건의 피험자 중 6명) 혹은 정말로 자신이 과제수행을 잘못하여 차별을 느끼지 못한 경우(차별경험 조건의 피험자 중 1명)였다.

결과 및 논의

바람직한 인물에 대한 평가

먼저 성별에 따른 영향이 있는가를 살펴보기 위해 성에 따른 효과를 검증하였다. 그 결과, 모든 검증에서 성의 효과가 없는 것으로 나타나 본 분석에서 성을 제외하였다(성 주효과 : $F(1, 194)=1.14, p>.10$; 성×차별경험 : $F(1, 194)=1.70, p>.10$; 성×집단범주 : $F(1, 194)=.26, p>.10$; 성×차별경험×집단범주 : $F(1, 194)=1.60, p>.10$).

바람직한 내외집단 성원에 대한 평가에 차별경험과 집단범주가 미치는 영향을 살펴보기 위해 차별경험(유/무)×집단범주(내/외)의 2요인 변량분석을 실시하였다. 그 결과, 차별경험($F(1, 198)=18.77, p<.001$)과 집단범주($F(1, 198)=15.30, p<.001$)의 주효과가 통계적으로 유의미하였다. 즉, 차별을 경험하지 않은 경우(6.35)에 비해 차별을 경험한 경우(7.75)에 집단성원에 대한 평가가 더 좋은 것으로 나타났으며, 외집단 성원(6.35)에 비해 내집단 성원(7.69)을 더 바람직한 것으로 평가하였다.

그리고 차별경험과 집단범주간의 상호작용효과가 통계적으로 유의미하였다, $F(1, 198)=19.31, p<.001$). 그 차이

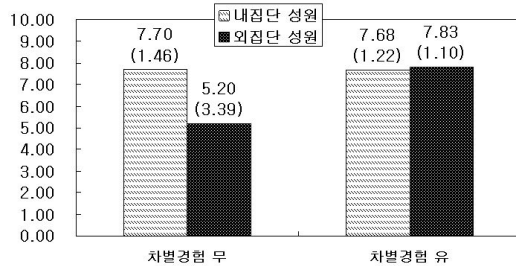


그림 1. 차별경험 유무에 따른 바람직한 내외집단성원에 대한 평가

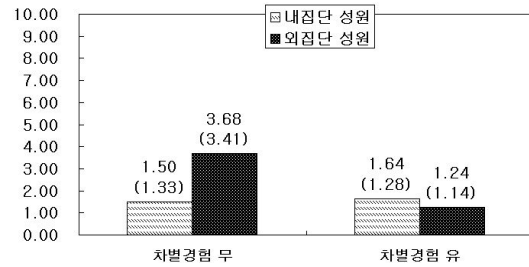


그림 2. 차별경험 유무에 따른 바람직하지 않은 내외집단성원에 대한 평가

를 보다 구체적으로 살펴보기 위해 사후분석을 실시하였다(그림 1 참조¹⁾). 그 결과, 차별경험을 경험하지 않은 조건에서 외집단 성원(5.20)에 비해 내집단 성원(7.70)을 더 바람직한 인물로 평가하였다, $t(198)=6.11, p<.001$. 그렇지만, 차별을 경험하게 되면, 내집단 성원(7.68)과 외집단 성원(7.83)간의 평가에 차이가 사라졌다, $t(198)=-.33, p>.10$. 또한 차별 경험을 하지 않은 집단과 차별을 경험한 집단간에 내집단 성원에 대한 평가는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다, $t(198)=.04, p>.10$. 그러나 외집단 성원에 대한 평가는 차별경험을 하지 않은 집단(5.20)에 비해 차별을 경험한 집단(7.83)이 더 좋게 평가하였다, $t(198)=-6.27, p<.001$.

바람직하지 않은 인물에 대한 평가

바람직하지 않은 인물에 대한 평가 역시 성별에 따른 영향이 있는가를 살펴보기 위한 검증을 실시하였다. 그 결과, 모든 검증에서 성의 효과가 없는 것으로 나타나 본 분석에서 성을 제외하였다(성 주효과: $F(1, 194)=.13, p>.10$; 성×차별경험: $F(1, 194)=1.80, p>.10$; 성×집단범주: $F(1, 194)=1.28, p>.10$; 성×차별경험×집단범주: $F(1, 194)=1.87, p>.10$).

차별경험과 집단범주가 바람직하지 않은 내외집단 성원에 대한 평가에 미치는 영향을 살펴보기 위해 차별경험(유/무)×집단범주(내/외)의 2 요인 변량분석을 실시하였다. 그 결과, 차별경험($F(1, 198)=14.68, p<.001$)과 집단범주($F(1, 198)=8.78, p<.01$)의 주효과가 통계적으로 유의미

하였다. 즉, 차별을 경험하지 않은 경우(2.68)에 비해 차별을 경험한 경우(1.44)에 집단성원에 대한 평가가 더 좋지 않은 것으로 나타났으며, 외집단 성원(2.61)에 비해 내집단 성원(1.57)을 더 바람직하지 않은 것으로 평가하였다.

그리고 차별경험과 집단범주간의 상호작용효과가 통계적으로 유의미하였다, $F(1, 198)=18.42, p<.001$. 그 차이를 보다 구체적으로 살펴보기 위해 사후분석을 실시하였다(그림 2 참조). 그 결과, 차별경험을 경험하지 않은 조건에서 외집단 성원(3.68)에 비해 내집단 성원(1.50)을 더 바람직하지 않은 인물로 평가하여, $t(198)=-5.34, p<.001$, 검은 양 효과(black sheep effect) 현상을 보였다.

그렇지만, 차별을 경험하게 되면, 바람직한 인물에 대한 평가에서와 같이 내집단 성원(1.64)과 외집단 성원(1.24)간의 평가에 차이가 사라졌다, $t(198)=.91, p>.10$. 또한 차별 경험을 하지 않은 집단과 차별을 경험한 집단간에 내집단 성원에 대한 평가는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다, $t(198)=-.32, p>.10$. 그러나 외집단 성원에 대한 평가는 차별경험을 하지 않은 집단(3.68)에 비해 차별을 경험한 집단(1.24)이 더 좋지 않게 평가하였다, $t(198)=5.84, p<.001$.

이 같은 결과는 기존의 차별경험이 집단평가에 미치는 영향에 관한 연구(김범준, 1997)나 사회정체감이론에서 예언하고 있는 집단평가의 경향과는 달리, 검은 양 효과(black sheep effect)에서 예언하는 것과 같은 결과를 보였다. 즉, 집단평가 연구와 맥을 같이하는 차원에서 본다면 차별경험은 내집단에 대한 평가를 높이거나 외집단에 대한 평가는 낮추는 방향 혹은 내외집단평가의 차이가 커지는 방향으로 나타나는 것이 일반적인 결과이다. 이 같은 예언에 따른다면, 내외집단 성원에 대한 평가 역시, 차별

1) 2원변량분석의 경우, SPSS 프로그램 상에 사후분석 방식이 제시되지 않아 일원변량분석으로 자료를 변환하여 사전대비를 통해 원하는 집단간의 차이검증을 실시하였다.

경험으로 내집단 성원(바람직하지 않은 성원이나 바람직한 성원)에 대한 평가가 더 좋아지거나 외집단 성원(바람직한 성원이나 바람직하지 않은 성원)에 대한 평가가 나빠지는 경향을 보여야 한다.

그러나 실험 1의 결과에 따르면, 차별경험은 오히려 외집단 성원에 대한 평가가 이중적으로 이루어지는 것으로 나타났다. 즉, 검은 양 효과(black sheep effect)에서 예언하는 것처럼, 차별을 경험하면, 집단평가와 달리 개인평가의 방향은 기존의 검은 양 효과(black sheep effect)를 극대화하는 방향이 아니라 오히려 집단의 정체성을 위협받는 상황에서 외집단의 바람직하지 않은 성원에 대한 평가를 더 부정적인 방향으로 변화시킴으로써, 외집단에 대한 부정적인 평가와 보복의 성향을 보여주고 있다. 또한 이것은 다른 효과를 더불어 보여주고 있다. 즉, 차별을 당한 자신은 외집단의 바람직한 성원에 대한 평가를 좋게 변화시킴으로써 차별한 외집단과는 달리 공평한 처리를 한다는 것을 보여주는 전략을 더불어 구사하고 있다고 할 수 있다.

실험 1의 결과가 차별경험이 내외집단 성원에 대한 평가에 어떻게 다르게 영향을 미치는가를(집단에 대한 평가와는 달리) 보여주는 것은 하였지만, 실제로 실험에 참가한 피험자들이 집단에 대한 평가를 하지 않아 집단에 대한 평가와 그 성원에 대한 평가가 다르다는 것을 직접적으로 보여주지 못했다. 즉, 실제로 본 실험과 같은 경험을 하는 경우 외집단에 대한 집단평가가 예상과 달리 더 좋아지는 경향을 보일 수도 있다고 하겠다. 이 같은 문제를 보완하기 위하여 실험 2를 실시하였다

실험 2

실험 2는 내외집단 성원에 대한 평가와 내외집단에 대한 평가가 다르다는 것을 보다 직접적으로 살펴보기 위한 것이다. 이를 위해 본 실험 2에서는 집단성원에 대한 평가를 하기 전에 집단에 대한 평가를 하도록 하였다. 이와 더불어 실험 1과는 달리 통제조건 즉, 대상들이 두 집단 어디에도 속하지 않는 조건을 제시하고 이들의 평가와 실험 조건의 집단성원에 대한 평가와의 직접적인 비교를 통해 집단성원에 대한 평가를 양상을 좀 다른 각도에서 비교해 보고자 하였다.

피험자

Y 대학교에서 심리학 교양과목을 수강하는 학부생 250명이 실험에 참가하였다. 이중 차별을 경험하지 않은 조건에 배당된 피험자가 75명(남자 : 52명, 여자 : 23명), 차별을 경험하는 조건에 배당된 피험자가 92명(남 : 57명, 여자 : 35명), 그리고 통제조건에 배당된 피험자는 83명(남자 : 40명, 여자 43명)이었다. 이중 실험이 진행되는 동안 PC작동 불량(7명)과 차별조작 실패(3명) 등으로 인해 10명의 피험자의 결과가 제외되어 총 240명(남자 : 145명, 여자 : 95명)의 자료만이 결과처리에 사용되었다.

집단범주 / 자극재료 / 실험장치

실험 1과 같다

절차

실험 2는 전반적인 실험절차는 실험 1과 같았으나 실험 1의 개인인물 정보에 대한 평가 전에 집단에 대한 평가를 하는 실험절차를 추가하였다.

차별을 받지 않는 조건

피험자들이 실험실에 도착하면, 실험 1과 같은 설명을 하고, 집단평가를 위한 실험절차를 실시하였다. 먼저, 피험자들에게 이번 실험이 “집단에 대한 인상형성과정을 알아보는 실험”이라고 소개하였다. 그리고 화면에 임의의 두 집단(지역, 학교, 인종 등 사회집단) 성원들에 대한 정보가 제공될 것이며, 이를 보면서 이들 집단에 대한 인상을 형성하면 된다고 알려주었다. 이때 제공된 정보는 “00 대학 출신인 A가 지나가는 개를 발로 찼다”와 같은 형태의 행동기술문으로 Y대학생으로 기술된 인물에 대한 바람직한 정보와 바람직하지 않은 정보 각각 10개 그리고 K대학생에 대한 정보가 각각 10개, 모두 40개의 정보를 보도록 되어 있었다. 이것은 제시된 정보에 근거해서 인상형성을 한 경우, 내외집단에 대한 동일한 인상을 형성하도록 하기 위해 이루어진 것이다. 이 같은 정보가 제공되고 나면, 방해과제를 실시하고 나서 두 집단에 대한 인상을 평가하고, 제공된 정보를 기억하도록 하였다. 이 같은 절차를 모든 피험자가 마치고 나면, 실험 1과 같은 내용의 집단성원

에 대한 평가를 위한 실험이 진행되었다.

결과 및 논의

차별을 받은 조건

실험 1과 같은 차별을 경험하게 하기 위한 절차가 끝나고 나면 위에서 설명한 집단에 대한 평가를 위한 절차가 실시되었고, 마지막으로 집단성원을 평가하기 위한 절차가 실시되었다.

통제집단

각 인물 정보에 대한 판단이 내외집단 편파 동기의 영향이라는 것을 좀 더 잘 보여주기 위해 통제집단을 사용하였다. 통제집단은 위에서 제시한 두 실험 집단과 달리 각 인물이 소속된 학교 정보를 제 3집단 명칭으로 사용하였다(예 : A 대학교 출신인 00 혹은 B 대학교 출신인 00; 절반의 피험자들은 A대학교 출신으로 나머지 절반은 B대학교 출신으로 기술하였다). 그 외의 절차는 차별을 받지 않는 조건과 같게 하였다. 이 조건에서는 집단에 대한 평가절차는 생략되었다.

종속측정

내외집단에 대한 평가

내집단과 외집단에 대한 평가는 한 문항으로 측정하였다. 0점에서 100점까지의 점수 중 자신이 좋아하면 할수록 높은 점수를 주도록 하였다.

집단성원에 대한 평가

실험 1과 같았다

차별조작 검증

조작검증을 위한 질문은 실험 1과 같았다. 조작검증 질문에서 '결과에 불만족'하며 '평가자의 편파적 판정 때문'이라고 응답한 피험자들의 자료만을 결과처리에 사용하였다(차별경험 조건의 피험자 92명 중 10명만이 제외됨). 차별을 경험하지 못한 이유를 물어본 결과, 그 이유로는 PC의 오작동(차별경험 조건의 피험자 중 7명) 혹은 정말로 자신이 과제수행을 잘못하여 차별을 느끼지 못한 경우(차별경험 조건의 피험자 중 3명)였다.

집단에 대한 평가

먼저 성별에 따른 영향이 있는가를 살펴보았다. 그 결과, 모든 검증에서 성의 효과가 없는 것으로 나타나 본 분석에서 성을 제외하였다(성 주효과 : $F(1, 153)=1.26, p>.10$; 성×차별경험 : $F(1, 153)=.24, p>.10$; 성×집단범주 : $F(1, 153)=.14, p>.10$; 성×차별경험×집단범주 : $F(1, 153)=.07, p>.10$).

먼저, 차별경험과 집단범주가 바람직하지 않은 내외집단 평가에 미치는 영향을 살펴보기 위해 차별경험(유/무 : 집단간 변수)×집단범주(내/외 : 집단내 변수)의 반복측정 변량분석을 실시하였다. 그 결과, 차별경험($F(1, 155)=3.93, p<.05$)과 집단범주($F(1, 155)=77.27, p<.001$)의 주효과가 통계적으로 유의미하였다. 즉, 차별을 경험하지 않은 경우(65.50)에 비해 차별을 경험한 경우(62.08)에 집단에 대한 평가가 더 좋지 않은 것으로 나타났다으며, 외집단(57.88)에 비해 내집단(69.41)을 더 좋게 평가하였다.

또한 차별경험과 집단범주간의 상호작용 효과가 통계적으로 유의미하였다, $F(1, 155)=10.56, p<.001$. 그 차이를 보다 구체적으로 살펴보기 위해 사후분석을 실시하였다(표 1 참조²⁾). 그 결과 차별경험을 경험하지 않은 조건과 차별을 경험한 조건 모두에서 외집단(차별경험무 : 61.97; 차별경험유 : 54.41)에 비해 내집단(차별경험무 : 69.03; 차별경험유 : 69.74)을 더 좋게 평가했다, 차별경험무 : $t(310)=3.16, p<.001$; 차별경험유 : $t(310)=7.46, p<.001$. 차별 경험은 내외집단에 대한 평가편파를 더 크게 했다. 이 같은 차별경험의 영향은 내집단에 대한 평가를 더 좋게 하는데 영향을 미치지 않아 차별경험을 하지 않은 조건(69.03)과 차별을 경험한 조건(69.74) 간에 내집단에 대한 평가 차이는 나타나지 않았다, $t(310)=3.16, p<.001$. 그러나 외집단에 대한 평가는 더욱 부정적으로 나타나, 차별을 경험하지 않은 조건(61.97)에 비해 차별을 경험한 조건(54.41)이 외집단을 더 좋지 않은 것으로 평가하였다, $t(310)=3.52, p<.001$.

2) 반복측정을 이용한 경우 SPSS프로그램 상에 사후분석 방식이 제시되지 않아 일원변량분석으로 자료를 변환하여 사전대비를 통해 원하는 집단간의 차이검증을 실시하였다.

표 1. 차별경험 여부에 따른 내외집단에 대한 평가

	차별경험 무		차별경험 유	
	내집단	외집단	내집단	외집단
평가 점수	69.03 ^a (12.57)	61.97 ^b (11.70)	69.74 ^a (13.65)	54.41 ^c (15.07)

()의 수자는 표준편차임.

위첨자가 다른 경우 평균치의 차이가 유의미함.

바람직한 인물에 대한 평가

바람직한 인물에 대한 평가에 있어서 성의 영향이 있는가를 살펴보았다. 그 결과, 모든 검증에서 성의 효과가 없는 것으로 나타나 본 분석에서 성을 제외하였다(성 주효과 : $F(1, 149)=1.82, p>.10$; 성×차별경험 : $F(1, 149)=1.19, p>.10$; 성×집단범주 : $F(1, 149)=1.35, p>.10$; 성×차별경험×집단범주 : $F(1, 149)=1.98, p>.10$).

차별경험과 집단범주가 바람직한 내외집단 성원에 대한 평가에 미치는 영향을 살펴보기 위해 차별경험(유/무)×집단범주(내/외)의 2요인 변량분석을 실시하였다. 그 결과, 차별경험($F(1, 153)=19.90, p<.001$)과 집단범주($F(1, 153)=26.92, p<.001$)의 주효과가 통계적으로 유의미하였다. 즉, 차별을 경험하지 않은 집단(6.22)에 비해 차별을 경험한 집단의 경우(7.41)에 집단성원에 대한 평가가 더 좋은 것으로 나타났으며, 외집단 성원(6.01)에 비해 내집단 성원(7.52)을 더 바람직한 것으로 평가하였다. 이 같은 결과는 실험 1과 같은 경향이였다.

그리고 차별경험과 집단범주간의 상호작용효과가 통계적으로 유의미하였다, $F(1, 153)=20.27, p<.001$. 그 차이를 보다 구체적으로 살펴보기 위해 사후분석을 실시하였다(그림 3 참조). 그 결과 차별경험을 경험하지 않은 조건에서 외집단 성원(4.40)에 비해 내집단 성원(7.52)을 더 바람직한 인물로 평가하였다, $t(153)=6.56, p<.001$. 그렇지만, 차별을 경험하게 되면, 내집단 성원(7.51)과 외집단 성원(7.29)간의 평가에 차이가 사라졌다, $t(153)=.51, p>.10$. 또한 차별 경험을 하지 않은 집단과 차별을 경험한 집단간에 내집단 성원에 대한 평가는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다, $t(153)=.03, p>.10$. 그러나 외집단 성원에 대한 평가는 차별경험을 하지 않은 집단(4.40)에 비해 차별을 경험한 집단(7.29)이 더 좋게 평가하였다, $t(153)=-5.93, p<.001$.

그림 3. 차별경험 유무에 따른 바람직한 내외집단성원에 대한 평가

바람직하지 않은 인물에 대한 평가

바람직하지 않은 인물에 대한 평가 역시 성의 영향이 있는가를 살펴보았다. 그 결과, 모든 검증에서 성의 효과가 없는 것으로 나타나 본 분석에서 성을 제외하였다(성 주효과 : $F(1, 149)=.01, p>.10$; 성×차별경험 : $F(1, 149)=1.91, p>.10$; 성×집단범주 : $F(1, 149)=1.47, p>.10$; 성×차별경험×집단범주 : $F(1, 149)=1.88, p>.10$).

바람직하지 않은 내외집단 성원에 대한 평가에 차별경험과 집단범주가 미치는 영향을 살펴보기 위해 차별경험(유/무)×집단범주(내/외)의 2요인 변량분석을 실시하였다. 그 결과, 차별경험($F(1, 153)=11.13, p<.001$)과 집단범주($F(1, 153)=10.99, p<.001$)의 주효과가 통계적으로 유의미하였다. 즉, 차별을 경험하지 않은 경우(2.53)에 비해 차별을 경험한 경우(1.67)에 집단성원에 대한 평가가 더 좋지 않은 것으로 나타났으며, 외집단 성원(2.57)에 비해 내집단 성원(1.67)을 더 좋지 않게 평가하였다.

그리고 차별경험과 집단범주간의 상호작용효과가 통계적으로 유의미하였다, $F(1, 153)=10.46, p<.001$. 그 차이를 보다 구체적으로 살펴보기 위해 사후분석을 실시하였다(그림 4 참조). 그 결과 차별경험을 경험하지 않은 조건에서 외집단 성원(3.70)에 비해 내집단 성원(1.69)을 더 바람직하지 않은 인물로 평가하였다, $t(153)=-4.43, p<.001$. 그렇지만, 차별을 경험하게 되면, 바람직한 인물에 대한 평가에서와 같이 내집단 성원(1.66)과 외집단 성원(1.68)간의 평가에 차이가 사라졌다, $t(153)=.51, p>.10$. 또한 차별 경험을 하지 않은 집단과 차별을 경험한 집단간에 내집단 성원에 대한 평가는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다, $t(153)=.08, p>.10$. 그러나 외집단 성원에 대한 평가는 차별경험을 하지 않은 집단(3.70)에 비해 차별을 경험한 집단(1.68)이 더 좋지 않게 평가하였다,

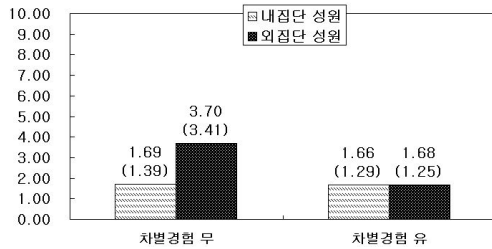


그림 4. 차별경험 유무에 따른 바람직하지 않은 내외집단성원에 대한 평가

$t(153)=4.35, p<.001$. 이 같은 결과는 실험 1과 동일한 것이었다.

앞에서 살펴본 차별경험이 내외집단 성원의 평가에 미치는 영향을 다른 각도에서 살펴보기 위해 통제집단의 평균과의 비교를 실시하였다. 이를 위해 바람직한 인물과 바람직하지 않은 인물에 대해 4개의 실험집단평균과 통제집단의 평균을 이용하여 일원변량분석을 실시하였다. 그 결과, 평균 간의 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 바람직한 인물정보 : $F(4, 234)=17.07, p<.001$; 바람직하지 않은 인물정보 : $F(4, 234)=9.63, p<.001$. 그 차이를 보다 구체적으로 살펴보기 위해 Tukey 방식을 이용한 사후분석을 실시하였다. 그 결과, 바람직한 인물정보의 경우, 차별을 경험하지 않은 외집단의 성원에 대한 평가(4.40)가 통제집단의 같은 인물에 대한 평가(7.41) 보다 더 좋지 않은 것으로 나타났으며, 다른 조건들과는 유의미한 차이를 보이지 않았다(표 2참조).

또한 바람직하지 않은 인물정보의 경우, 차별을 경험하

지 않은 외집단의 성원에 대한 평가(3.70)가 통제집단의 같은 인물에 대한 평가(1.54)보다 더 좋은 것으로 나타났고, 다른 조건들과 통제집단과는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이상의 결과는 우리가 차별을 경험하고 나면, 집단에 대한 평가와 그 성원에 대한 평가를 변화시켜 내집단에 대한 긍정적인 정체감을 유지하나 그 방향은 서로 다르다는 것을 보여준다고 하겠다. 즉, 외집단으로부터의 차별을 경험하면, 집단평가에서는 주로 외집단에 대한 평가가 부정적인 방향으로 이루어지는 것에 반해 내외집단 성원에 대한 평가는 보다 복잡한 양상을 보인다고 할 수 있다. 집단에 대한 평가와 달리 집단성원에 대한 평가는 집단에 대한 평가와 같이 주로 외집단에 대해 이루어진다. 좀 더 구체적으로 말하면, 외집단의 바람직한 성원에 대한 평가는 차별을 경험하기 이전보다 더 좋게 평가 되는 것에 반해서 바람직하지 않은 성원에 대한 평가는 더 좋지 않게 이루어진다고 할 수 있다.

이 같은 결과는 외집단의 바람직하지 않은 성원에 대한 평가는 사회정체감이론에서 예언한대로 내집단과 관련된 자신의 긍정적인 자아상을 유지할 수 있는 방향으로 이루어진다고 할 수 있다. 그러나 외집단의 바람직한 성원에 대한 평가는 그 예언과는 달리 오히려 그 성원을 더 좋게 평가함으로써 자신은 부당하게 차별하는 외집단 성원들과는 달리 매우 공평한 인물이라는 것을 보여줌으로써 자신의 긍정적 자아상을 유지하려고 하는 전략에서 나온 것이라고 해석할 수 있다.

표 2. 통제조건과 실험조건들의 평균과 표준편차³⁾

	통제 집단	차별무		차별유	
		내집단	외집단	내집단	외집단
바람직	7.41 ^a (1.67)	7.52 ^a (1.44)	4.40 ^b (3.54)	7.51 ^a (1.55)	7.29 ^a (1.16)
비바람직	1.54 ^a (1.34)	1.69 ^a (1.39)	3.70 ^b (3.41)	1.66 ^a (1.29)	1.68 ^a (1.25)

()의 수자는 표준편차임.
위첨자가 다른 경우 평균치의 차이가 유의미함.

3) 실험 1의 결과 역시 실험 2의 통제집단을 가지고 같은 분석을 시도한 결과 같은 결과를 보였다.

종합논의

본 연구에서는 차별경험이 내외집단 성원에 대한 평가에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 이를 위해 내집단과 외집단의 바람직한 성원과 바람직하지 않은 성원에 대한 정보를 제공하고 그 인물들에 대한 평가를 하도록 하였다. 바람직하고 바람직하지 않은 인물정보를 제공한 것은 내외집단 범주화가 발생하면 내외집단이나 성원에 대해 차별적 지각이나 평가가 발생하는데 이를 보다 극명하게 밝히기 위한 것이었다. 그 결과, 내집단 성원과 외집단 성원에 대한 평가가 차별적으로 이루어진다는 것을 밝혔다. 즉, 바람직한 인물에 대한 정보의

경우, 차별을 경험하기 전에는 외집단 성원에 비해 내집단 성원을 더 좋게 평가하였다. 그렇지만, 바람직하지 않은 인물에 대해서는 외집단 성원에 비해 내집단 성원을 더 좋지 않게 평가하였다. 이것은 Marques 등(1988)의 검은 양 효과(Black sheep effect)를 보여주는 것이다.

그렇지만, 이 같은 평가는 차별을 경험하고 난 후에는 다른 양상을 보였다. 즉, 바람직한 인물의 경우, 내집단 성원에 대한 평가는 외집단 성원으로부터 차별을 경험하지 않았거나 경험한 경우에 차이가 없었다. 그러나 외집단 성원에 대한 평가는 외집단 성원으로부터 차별을 경험하고 나면 오히려 차별을 경험하기 전보다 더 좋게 평가되었다. 이 같은 결과는 아마도, 자신을 외집단 성원로부터 부당하게 차별을 당했지만, 자신은 매우 공평하다는 것을 보여주기 위한 것으로 보인다.

그러나 차별경험은 오히려 악영향을 미치기도 하는데 이는 주로 바람직하지 않은 인물에 대한 평가에서 살펴볼 수 있다. 차별을 경험하기 전에 내집단의 바람직한 인물보다 더 좋게 평가되었던 경향이 차별을 경험하고 나면, 좋지 않게 평가되었다. 이것은 앞에서 제안하였던 집단 정체성 혹은 긍정적 상을 위협하는 차별경험은 검은 양 효과(Black sheep effect)를 극대화하기 보다는 사라지게 하는데, 그 방향은 그나마 호의적으로 평가해 주었던 바람직하지 않은 외집단 성원에 대한 평가 부정적인 방향으로 변한다는 것을 보여준다. 그리고 이것은 전반적인 외집단 평가의 부정성을 증가시키는데 기여하는 것으로 보인다.

이러한 결과는 차별 경험은 외집단 성원에 대한 보복의 경향을 증가시키지만, 그것은 상대가 바람직한 인물인가 아니면 바람직하지 않은 인물인가에 따라 다르게 나타난다는 것을 보여준다. 즉, 차별경험은 외집단에 대한 평가에 영향을 미치는데, 바람직한 인물에 경우에는 오히려 차별을 경험하지 않은 경우보다 더 좋게 평가하도록 만들지만, 바람직하지 않은 인물에 대해서는 오히려 더 좋지 않게 평가하게 만든다는 것을 알 수 있다.

이 같은 평가경향은 집단에 대한 평가에서는 다른 양상을 보였다. 즉, 내집단과 외집단 성원에 대한 행동정보를 제공하고(두 집단의 바람직한 행동정보와 바람직한 행동정보가 50 : 50으로 같았음), 내외집단에 대한 평가를 실시하였다. 그 결과, 외집단에 대한 평가만이 차별을 경험

한 조건과 차별을 경험하지 않은 조건 간에 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 차별을 경험하지 않은 집단에 비해 차별을 경험하게 되면 외집단에 대한 평가가 나빠진다는 것을 알 수 있었다. 이 같은 결과는 집단에 대한 평가와 그 성원에 대한 평가의 차원 혹은 과정이 서로 다른 것을 직접적으로 보여주었다.

차별을 경험하고 나면, 외집단에 대한 평가와 외집단의 바람직하지 않은 성원에 대한 평가는 더 좋지 않게 하는 것은 사회정체감이론에서 예언하는 것과 같은 방향에서 긍정적인 자아상을 유지하는 것이라고 할 수 있다. 이에 반해 외집단의 바람직한 성원을 더 좋게 평가하는 것은 그 예언과 다르다고 할 수도 있겠지만, 다른 각도에서 보면 이 같은 이중적 태도를 같은 맥락에서 이해할 수도 있다. 왜냐하면, 외집단의 바람직한 성원을 더 좋게 평가하는 것은 자신의 긍정적 이미지를 고양시킬 수 있는 다른 측면의 전략이 될 수 있기 때문이다. 비록 외집단 성원으로부터 자신을 부당한 차별을 받았지만, 그럼에도 불구하고 외집단 성원에 대한 평가는 공평하게 한다는 점을 부여하여 자신의 긍정적 자아상을 고양시킬 수 있는 효과적 전략의 하나가 될 수 있다고 하겠다.

그렇지만, 다른 측면에서 보면, 이 같은 결과에 대해 다른 해석도 가능하다. 즉, 실험 2의 통제집단과 실험집단간의 비교(표 2) 결과만을 보면, 통제 집단과 평가와 다른 집단들의 평균간에 차이가 없고, 다만 통제집단의 평균과 차별경험이 없는 경우의 외집단에 대한 평가만이 차이가 있었다. 즉, 바람직한 인물에 대한 평가는 통제조건과 내집단-차별무 조건, 내집단-차별유 조건, 그리고 외집단 차별유 조건간에는 차이가 없고, 오직 통제조건과 외집단-차별무 조건에서만 더 바람직하지 않은 평가를 보였으며, 바람직하지 않은 인물의 경우에도 역시 오직 통제집단과 외집단 차별무 조건에서만 더 바람직한 인물로 평가되었다. 이 같은 결과는 변화가 나타난 것은 단순히 차별 경험을 하지 않은 경우 외집단에 대한 평가에서이지 차별 경험 후 외집단에 대한 평가가 달라진 것이 아니라는 해석도 가능하다. 그러므로 추후 연구에서 차별경험 전후의 집단과 인물에 대한 평가를 실시하는 것과 같은 방식으로 보다 명확한 과정을 알아보는 연구가 필요할 것이다.

본 실험에서는 차별상황을 도입하였다. 본 실험에서 차별상황을 설정한 것은 차별이 내외집단 갈등상황에서 자

주 발생하는 사회현상일 뿐만 아니라 차별은 집단들의 상호작용을 격화시키거나 단절시키는 효과를 가지고 있기 때문이다. 차별의 문제를 집단간 갈등 해소측면에서 본다면, 우리가 차별을 하지 않는 것이 좋다. 그러나 차별이란 집단 행동에서 나타날 수 있는 일반적인 행동이라 할 때, 우리가 차별을 단순히 없앤다는 것은 어렵다. 그러므로 우리가 차별경험이 우리의 후속행동과 인지과정에 미치는 영향을 최소화하는 가능한 하나의 방법은 차별을 받는 사람들이 자신들에게 주어지는 어떤 평가 혹은 대우가 집단에 대한 편견이나 차별 때문이 아니라 평가를 받는 자신들의 요인 즉, 그의 자질, 행동, 그리고 능력 등 때문에 이루어진 결과라는 객관적이고 타당한 증거들을 함께 받을 수 있도록 하는 것이 필요하다.

본 연구에서는 차별경험이 내외집단편파동기에 미치는 영향을 살펴봄에 있어 차별을 당하는 경우만을 도입하였다. 차별을 당하는 경우를 사용한 것은 이 상황이 내집단 정체감을 손상시키는 즉, 집단 자존감을 위협하는 상황이 되기 때문이었다. 그러나 현실에서는 부당하게 차별을 당하는 경우도 있지만 단지 내집단에 속한다는 이유만으로 성공을 하거나, 선택되거나, 선발되는 경우들이 많다. 우리는 이 같은 상황에서 성공하게 된 사람들은 어떤 내집단 정체감 혹은 집단 자존감의 위기를 경험하게 되어 다른 편파 현상이 발생할 수 있다. 그러므로 후속연구에서는 부당하게 성공하게 되는 경우에 내외집단 편파현상이 어떻게 변하는가를 살펴볼 필요가 있다.

본 연구에서는 기존의 두 집단을 사용하였다. 그런데 기존 집단을 이용하는 경우 피험자들은 사전에 자신의 인지구조에 그 집단과 관련된 어떤 형태의 정보를 가지고 있을 수 있다. 즉, 내외집단에 대한 정보량의 차이 혹은 고정관념의 차이 등과 같은 인지적인 것이다. 정보에 대한 판단을 하는 과정에는 개인이 가지고 있는 그 집단에 대한 인지적 요인이 영향을 미칠 수 있다. 그러므로 후속 연구에서는 개인의 인지적 요인의 수준, 예를 들면 고정관념의 정도와 같은 변인을 첨가하여 인지적 요소와 동기적 요소간의 관계를 살펴볼 필요가 있다.

마지막으로 본 연구는 한정된 두 집단만을 사용하여 실험을 수행하였다. 앞으로 연구 결과를 일반화하기 위해 좀 더 다양한 집단들을 대상으로 연구가 이루어져야 할 것이다. 또한 우리는 실제로 단 두 집단만이 관계를 설정

하는 경우는 드물다. 오히려 자신이 속한 집단 이외에 여러 집단들로 구성되어 있다. 그러므로 앞으로의 연구에서는 하나의 내집단에 외집단 여럿인 경우를 대상으로 내외집단 편파현상을 연구할 필요가 있다.

본 연구는 우리가 로미오와 줄리엣 처럼, 원수지간인 집단의 그 누군가에 대한 평가를 달리할 수 있을가에 대해 의문을 제기했다. 혹은 어떻게 일본은 싫어하면서 일본사람은 좋아할 수 있을가에 대해 고민했다. 이 같은 질문에 대해 본 연구는 하나의 해답을 주었다고 생각한다. 그것은 우리가 그 집단을 평가하는 것과 그 성원을 평가하는 것은 다를 수 있기 때문이라는 것이다. 이 같은 문제는 우리가 앞으로 예상되는 많은 집단간 문제, 예를 들면 남한과 북한간의 갈등 속에서 우리가 왜 북한은 경원시하면서도 북한 주민에 대해서는 안타까운 마음을 계속 보내는가를 또 다른 각도에서 이해하는 실마리를 제공했다고 생각한다.

참 고 문 헌

- 김범준 (1997). 내집단 자존감과 차별경험이 내외집단에 대한 정보처리와 평가에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김지경 (2002). 성차별 경험이 여성의 사회적 정체감에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김혜숙 (1988). 지역간 고정관념과 편견의 실상- 세대간 전이가 존재하는가? -. 한국심리학회 편, 심리학에서 본 지역감정, 123-169. 서울: 성원사
- 성한기 (1996). 집단 구성원의 태도에 대한 사회적 가치와 내집단규범: 집단국화의 동기적 기제의 탐색. 한국심리학회지:사회, 10(1), 99-113.
- 안신호 (2000). 투표에서의 연고주의: 집단주의 경향성과의 관계 및 기저 동기. 한국심리학회지:사회문제, 6(1), 145-180.
- 한덕웅 (1996). 집단행동의 비판적 개관(II): 집단간 관계 이론을 중심으로. 한국 심리학회지:사회, 10(1), 39-84.
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley.
- Branscombe, N. R., Wann, D. L., Noel, J. G., & Coleman,

- J. (1993). In-group or out-group extremity : Importance of the threatened social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19, 381-388.
- Brown R., & Gaertner, S. L.(Eds.) (2001). *Blackwell handbook of social psychology : Intergroup process*. MA : Blackwell.
- Crocker, J., & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem : The self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, 96, 608-630.
- Dion, K. L. (1975). Women's reaction to discrimination from members of the same or opposite sex. *Journal of Research in Personality*, 9, 294-306.
- Dion, K. L. (1979). Intergroup conflict and intragroup cohesiveness. In W. G. Austin, & S. Worchel (Eds.). *The social psychology of intergroup relation* (pp.211-224). Monterey, CA : Brooks/Cole.
- Dion, K. L. (1986). Responses to perceived discrimination and relative deprivation. In J. M. Olson, C. P. Herman, & M. P. Zanna(Eds.), *Relative deprivation and social comparison : Ontario symposium* (vol.4, pp.159-179). Hillsdale, NJ : Erlbaum.
- Gilovich, T., Keltner, D., & Nisbett, R. E. (2006). *Social psychology*. NY : Norton & Company, Inc.
- Hamilton, D. L. (1981). *Cognitive process in stereotyping and intergroup behavior*. Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum.
- Hamilton, D. L., & Sherman, S. J. (1989). Illusory correlations : Implications for stereotypic theory and research. In D. Bar-tal, C. F. Graumann, A. W. Kruglanski, & W. Stroebe(Eds.), *Stereotypes and prejudice : Changing conceptions* (pp.59-82). New York : Springer-Verlag.
- Hamilton, D. L., & Sherman, S. T. (1996). Perceiving person and groups. *Psychological Review*, 103, 336-355.
- Hewstone, M. Bond, M. H., & Wan, K. (1983). Social facts and social attributions : The explanation of intergroup differences in Hong Kong. *Social Cognition*, 2, 142-157.
- Hewstone, M., Jaspers, J., & Lalljee, M. (1982). Social representation, social attribution, and social identity : The intergroup images of "public" and "comprehensive" schoolboys. *European Journal of Social Psychology*, 12, 241-269.
- Lambert, A. J., & Wyer, R. S., Jr. (1990). Stereotypes and social judgment : The effects of typicality and group heterogeneity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 676-691.
- Marques, J. M., & Paez, D. (1994). The 'black sheep effect' : Social categorization, rejection of ingroup deviates, and perception of group variability. In W. Strobe, & M. Hewstone(Eds.), *European review of social psychology*(Vol.5, pp.37-68). Chichester, UK : Wiley.
- Marques, J. M., Yzerbyt, V. Y., & Leyens, J. P. (1988). The black sheep effect : Judgemental extremity toward ingroup members as a function of group identification. *European Journal of Social Psychology*, 18, 1-16.
- McGartey, C., Yzerbyt, V. Y., & Spears, R.(Eds.) (2002). *Stereotypes as explanations : The formation of meaningful beliefs about social groups*. NY : Cambridge University Press.
- Meindl, J. R., & Lerner, M. J. (1985). Exacerbation of extreme responses to an out-group. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 71-84.
- Stangor, C., & Ford, T. E. (1992). Accuracy and expectancy-confirming processing orientations and the development of stereotypes and prejudice. Stroebe, W., & Hewstone, M.(Eds). *European Review of Social Psychology*, 3, 57-89.
- Stephan, W. G. (1985). Intergroup relation. In G. Lindzey & E. Aronson(Eds.). *Handbook of social psychology* (Vol,2, pp.599-658). New York : Random House.
- Stern, L. D., Marrs, S., Millar, M. G., & Cole, E. (1984). Processing time and the recall of inconsistent and consistent behaviors of individuals and groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47,

- 253-262.
- Susskind, J., & Hamilton, D. L. (1994). *The effects of perceived target unity on trait judgments*. . Paper presented at the meeting of the American Psychological Society, Washington, DC.
- Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination. *Scientific American*, 223, 96-102.
- Tajfel H.(Ed.) (1982). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Taylor, D. M., & Jaggi, V. (1974). Ethnocentrism and causal attribution in a South Indian context. *Journal of Corss-Cultural Psychology*, 5, 162-171.

K C I

The Influence of Discrimination Experience on Evaluation of In-group/Out-group and Those Members

Beom Jun Kim

Kyonggi · Yonsei National University

The present study examined the influence of discrimination experience on evaluation of in-group/out-group and its member. For this aim, two experiments were conducted. In experiment 1, participants received information that described either a favorable or unfavorable in-group/out-group member and then evaluated the person whom they read about. The results showed that the participants who experienced discrimination evaluated the unfavorable out-group member more negatively and the favorable out-group member more positively than those in the non-discrimination condition. The evaluation of in-group member was not influenced by the discrimination experience. The procedure of Experiment 2 was the same as that of Experiment 1 except for adding evaluation of in-group/out group before its member. The result showed that participants who experienced discrimination evaluated the out-group more unfavorably than those in the non-discrimination condition. The evaluation of its member was the same with Experiment 1. This result suggests that information processing and evaluation of group and its member can differ. Implications and limits of the study are discussed.

Key words : social identity theory, in-group/out-group categorization, evaluation of group and its members, discrimination experience, black sheep effect

원고접수 : 2006년 10월 16일
심사통과 : 2006년 11월 8일

부록 : 집단 성원에 대한 정보

바람직한 성원정보

J은 21세로 00대학생으로 처음 만나는 어떤 사람과도 스스럼없이 이야기를 하고 편하게 대해 쉽게 친해진다. 여가를 혼자서 즐기기도 여러 사람들과 함께 보내는 것을 좋아하고 주위의 모든 사람들과 원만하게 지낸다. 다양한 계층의 사람과 알고 지내며 아는 친구들도 많아 친구들에게 미팅도 자주 주선하고 모임을 주도하여 열기도 한다. 재치와 유머로 모임에서는 분위기를 잘 유도하여 모인 사람들이 즐겁게 보내도록 배려한다.

바람직하지 않은 성원정보

H는 21세의 00대학생으로 자신보다 강한 사람에게는 비굴하게 굴면서 약한 사람에게는 자기 힘을 과시하고 함부로 대한다. 자신의 잘못을 솔직하게 시인하지 못하며 무슨 일을 하든지 달아날 구실을 만든다. 힘들고 어려운 일은 앞에 나서서 하지 않으려고 하고 그 성과만을 자신의 것으로 과장되게 떠벌리고 다닌다. 책임지기를 싫어하고 잘못된 것은 남의 탓으로 돌리며 자신에게 이익이 될 수 있는 사람의 비위를 맞추려고 지나치게 아부한다.