

## 사회지배지향성과 맥락수행 간 관계: 웅대성과 지배성의 매개역할을 중심으로\*

이 현 준

유 태 용†

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 직장에 근무하고 있거나 직장 경험이 있는 411명을 대상으로 자료를 수집하여 사회지배지향성의 요인구조를 확인하고, 고유한 개인차 변인으로서 사회지배지향성의 하위요인이 일터에서 조직구성원의 맥락수행에 미치는 효과를 검증하고, 나르시시즘 특성에 기반한 자아개념(웅대성)과 대인적 동기(지배성)가 이들 간의 관계를 매개하는지 밝히는 데 있다. 분석 결과, 사회지배지향성의 2요인 구조를 확인하였고, 사회지배지향성의 SDO-E 요인은 대인적 촉진과 부적 관계를 갖지만, SDO-D 요인은 대인적 촉진이나 직무헌신과 무관하였다. 웅대성과 지배성은 SDO-D 요인과 대인적 촉진, 그리고 직무헌신 간 관계를 정적으로 완전 매개하였다. 이러한 결과를 바탕으로 본 연구의 의의, 이론적 및 실무적 시사점과 한계점, 그리고 후속 연구를 위한 제언을 논의하였다.

주요어 : 사회지배지향성, 맥락수행, 나르시시즘, 웅대성, 지배성

\* 보다 나은 논문이 되도록 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 유태용, 광운대학교 산업심리학과, 02-940-5422, tyoo@kw.ac.kr

오랜 인류 역사에서 사회집단 간의 차별과 갈등은 가장 보편적인 사회 현상 중 하나이며 동시에 가장 해결하기 힘든 과제로 꼽힌다. 일례로, 미국은 1964년 시민권법을 제정하며 인종이나 피부색, 종교나 성별, 국적으로 인한 차별적 고용을 금지하였고, 더 나아가 일터에서의 차별과 편견을 줄이기 위해 지속적으로 노력해왔다(Muchinsky & Culbertson, 2015). 하지만 무려 반세기에 달하는 노력에도 불구하고 일터에서 차별과 편견이 여전히 만연해 있음을 알 수 있는데, 미국 동등고용기회위원회(EEOC)는 2017년 한 해에만 일터에서 차별로 인해 무려 8만 4천여건에 달하는 소송을 처리했다고 발표하였다(U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2017).

지금까지 많은 연구자들이 사회집단 간의 차별과 불평등이 형성되는 기제나 원인을 효과적으로 설명하기 위해 다양한 이론을 제시하였다. 예를 들어, Tajfel(1981)은 사회정체이론을 통해 내집단에 대한 우호적 태도 혹은 내집단 중심성(ethnocentrism)이 개인의 긍정적 자아상을 형성하는 데 기여하는 사회 인지적 과정을 밝혔다. 사회집단 간 차별과 불평등이 형성되는 원인을 고유한 개인차 특성으로 설명하는 권위주의 성격이론에 기반한 연구(예, Adorno, Frenkel-Brunswick, Levinson, & Sanford, 1950)도 있다. 반면 본 연구에서 주요하게 다룬 사회지배이론(social dominance theory)은 사회적 규범과 제도를 둘러싼 여러 환경요인과 고유한 개인차 변인 간의 상호작용에 의해 사회집단 간의 차별과 불평등이 나타나게 된다고 주장한다(Pratto, Sidanius, & Levin, 2006; Sidanius & Pratto, 1993).

사회지배이론가들은 사회집단 간의 사회적 차별과 불평등을 결정짓는 주요한 개인차 변

인으로 사회지배지향성(social dominance orientation)을 소개하였다(Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994). 사회지배지향성은 다양한 사회집단 간에 차별적 위계를 선호하며, 우월집단의 지배를 지지하는 보편적 지향성으로 정의되며, 사회 및 성격심리, 정치심리 등 여러 연구분야에서 다른 어떠한 개인차 변인보다 다양한 형태의 차별적 태도(예, 동성애, 여성인권, 혼혈아 출산, 복지제도에 대한 반대)와 사회정치적 행동(예, 경제적 보수주의, 성과주의에 대한 지지)을 강력하게 예측한다(Altemeyer, 2004a, 2004b; McFarland & Adelson, 1996; Pratto et al., 1994).

최근에는 사회지배지향성에 관한 학문적 관심이 크게 확대되고 있으며 산업 및 조직심리학 분야에서도 사회지배지향성을 다룬 연구가 늘어나고 있다. 개인의 진로 선택과 관련하여 사회지배지향성은 대학생 집단의 전공분야 선택은 물론 직업에 대한 흥미와 선호를 예측하며(Sidanius, Pratto, Sinclair, & van Laar, 1996), 선발장면에서 채용담당자의 차별적 의사결정에까지 영향을 준다(Umphress, Simmons, Boswell, & Triana, 2008). 또한 일터에서 사회지배지향성이 가진 반사회적 속성(예, 적대감)을 다룬 연구도 늘어나고 있다. 예를 들어, 사회지배지향성은 직장동료 간 괴롭힘(bullying)을 예측하며(Parkins, Fishbein, & Ritchey, 2006), 상사가 부하에게 영향력을 발휘하기 위한 방법 선택(Aiello, Pratto, & Pierro, 2013), 부하의 뛰어난 과업수행을 견제하려는 상사의 비인격적 행동에 영향을 준다(Kahn, Moss, Quratulain, & Hameed, 2016).

이처럼 일터에서 사회지배지향성의 다양한 영향을 다룬 연구는 증가하고 있으나 놀랍게도 사회지배지향성과 조직구성원의 다양한 수

행 차원이나 수행 관련 동기를 다룬 연구는 현재까지 전무하다. 지금까지의 선행연구는 사회지배지향성이 성취 욕구(Duriez & Van Hiel, 2002), 과도한 경쟁 몰두(Duckitt, 2001; Pratto et al., 1994), 사람이나 자원에 대한 통제감 확립(Altemeyer, 2004a; De Cremer, Cornelis, & Van Hiel, 2008), 사회경제적 지위 추구(Pratto et al., 2006), 외재적 보상(예, 금전, 물질적 성공) 추구(Duriez, Vansteenkiste, Soenens, & De Witte, 2007) 등과 깊이 관련됨을 보여준다. 이러한 결과로부터 사회지배지향성이 일터에서의 다양한 수행이나 수행 관련 동기에 유의한 영향을 줄 것이라고 예상할 수 있다.

사회지배지향성과 어두운 성격 3요인(dark triad) 간에 일관되게 정적 관계가 밝혀졌고(Ho et al., 2015; Hodson, Hogg, & MacInnis, 2009) 최근에는 사회지배지향성과 나르시시즘 간의 일관된 정적 관계를 다룬 연구도 크게 늘어나는 추세이다. 하지만 많은 연구가 특성적 관점에서 두 변인 간의 공통된 혹은 고유한 속성을 밝히는 요인분석적 시도에 머무르고 있으며(예, Jones & Figueredo, 2013), 두 변인 간의 관계에 대해 여전히 불분명한 결과를 보여준다(Furnham, Richards, & Paulhus, 2013). 무엇보다 나르시시즘 문헌에서는 나르시시즘의 형성과정과 결과물을 논하며 나르시시즘을 하나의 고정된 특성으로 보기보다는 웅대한 자아관을 구축하고 보완하기 위한 자기조절 체계로 정의한다(Morf, Horvath, & Torchetti, 2011). 그리고 이러한 자기조절 체계는 크게 두 가지 핵심 구성요소를 갖는데, 하나는 외부와의 편향된 상호작용 경험으로 형성되는 비현실적으로 과도하게 우월한 자아개념, 즉 웅대성(grandiosity)이며 다른 하나는 비현실적으로 우월하지만 동시에 불안정한 자아감을 안정화하

기 위한 개인 간 수준의 기제(예, 대인전략)이다.

이러한 나르시시즘적 자기조절 체계의 핵심 요소와 관련하여, 안정적인 개인차 변인으로서 높은 사회지배지향성은 과도한 자기초점(self-focus)과 관련이 있고(Halali, Dorfman, Jun, & Halevy, 2018), 자신은 물론 타인, 심지어 객관적 사건(예, 가상의 집단 간 대립)에 대한 편향된 지각과 판단은 물론 부정적 정서 반응(예, 분노)을 수반한다(Kreily, Sidanius, & Levin, 2011; Saeri, Iyer, & Louis, 2015). 따라서 사회지배지향성이 수반하는 편향된 인지적 해석과 부정적 정서 반응이 과도하게 우월한 자아감을 갖도록 어느 정도 기여할 것이라 유추해볼 수 있다. 다른 한편으로 높은 사회지배지향성은 낮은 융화성(communion)은 물론 사회적 지위나 명망을 획득하려는 욕구와 일관된 정적 관계를 가지며(Duriez & Van Hiel, 2002; Pratto et al., 1994), 확고한 사회적 통제감과 영향력을 가지려는 대인적 동기와 유의한 관계를 갖는다(Altemeyer, 2004a). 이러한 관련성을 통해 높은 사회지배지향성을 가진 사람이 타인과의 융화(get along) 보다 타인과의 경쟁(get ahead)에 근거한 대인전략을 선택할 것이라 예상할 수 있다.

무엇보다 안정적인 개인차 특성과 수행 간의 관계를 기술하는 이론적 기반과 관련하여, McCrae와 Costa(1996)는 개인의 특성을 크게 기초적 경향성(basic tendency)과 자아개념(self-concept), 그리고 특성적 적응(characteristic adaptation)으로 분류하였다. 그리고 이들은 생물학적 유전과 발달경험에 기반한 기초적 경향성(예, 개인차 특성)이 사회적 정보를 처리하는 과정이나 정서적 반응 같은 다양한 경로를 통해 구체화된 자아개념(예, 긍정적 혹은 부정적 자아상)이나

특성에 기반한 적응(예, 대인전략)을 형성하도록 방향을 제시하며, 자아개념이나 특성적 적응을 통해 수행(예, 구체화된 행동)을 예측한다고 주장했다. 따라서 본 연구는 McCrae와 Costa(1996)가 제안한 특성이론 모형을 이론적 틀로 삼아 안정적인 개인차 특성(사회지배지향성)이 일터에서의 수행(택락수행)에 미치는 직·간접적 효과를 밝히고자 한다. 특히 사회지배지향성이 나르시시즘적 자기조절 체계의 구성요소, 즉 웅대한 자아개념(웅대성)을 구축하거나, 또는 불안정한 자아개념의 유지, 보완을 위해 사회적 통제감과 영향력을 확립하려는 대인적 동기(지배성)에 미치는 잠재적 효과를 탐색할 것이며, 사회지배지향성이 나르시시즘적 구성요소를 통해 조직구성원의 수행(택락수행)에 미치는 간접 효과까지 함께 검토할 것이다.

마지막으로 사회지배이론 문헌에서 오랫동안 논의되는 주제 중 하나로 사회지배지향성의 요인구조를 꼽을 수 있다. 사회지배지향성은 차별적 위계를 선호하며, 우월집단의 지배를 옹호하는 지배(dominance, 이하 SDO-D) 요인과 집단 간 평등을 거부하는 반·평등주의(anti-egalitarianism, 이하 SDO-E) 요인으로 구성되지만, 많은 연구자들이 개념적 정의를 충실히 반영하거나 혹은 낮은 준거예측력을 보완하기 위해 사회지배지향성을 단일요인으로 취급하고 있다. 반면 최근의 여러 연구(예, Hindriks, Verkuyten, & Coenders, 2014; Ho et al., 2012)는 다양한 언어와 문화권 속에서 사회지배지향성의 다차원 구조를 실증하였다. 따라서 본 연구는 앞서 기술한 여러 학문적 요구에 착안하여 국내 직장인 성인남녀 집단을 사용하여 사회지배지향성의 내적 구조를 확인하고, 사회지배지향성의 하위요인이 택락수행에

미치는 서로 다른 효과를 검증하며, 이러한 관계 속에서 나르시시즘에 기반한 자아개념과 대인적 동기가 가진 잠재적 역할을 밝히고자 한다.

#### 사회지배이론과 사회지배지향성, 사회지배지향성의 하위요인

다양한 사회집단 간에 차별과 불평등이 끊임없이 발생하며 심지어 이를 지지하게 되는 사회적 현상을 설명하기 위해 Sidanius와 Pratto (1993)는 사회지배이론(social dominance theory)을 제안하였다. 사회지배이론은 사회 속에 사회집단 간 차별과 불평등을 강화하는 이념(예, 정치·경제적 보수주의, 능력주의)과 약화시키는 이념(예, 박애주의)이 공존하며, 사회 전반의 차별과 불평등 수준은 사회구성원이 이러한 이념을 어느 정도 수용하는가에 따라 결정된다고 주장했다. 그리고 Pratto 등(1994)은 사회의 일원으로서 이러한 정당화 신화를 수용하려는 수준을 보여주는 고유한 개인차 변인으로 사회지배지향성(social dominance orientation)을 제안했다. 사회지배지향성은 사회집단 간에 차별적 위계가 존재한다고 여기며, 이러한 차별적 위계를 얼마나 지지하고 선호하는지를 보여준다.

사회지배지향성의 개념적 정의와 관련하여 연구자마다 사회지배지향성을 마치 보편적인 사회적 태도나 이념(ideology) 같은 다양한 개념으로 정의하는 경향이 있다(예, Duckitt, 2001). 하지만 초기 사회지배지향성 연구자들은 사회지배지향성이 마치 성격요인처럼 성장과정을 통해 형성되며, 안정적인 개인차 특성으로 자리잡게 된다고 주장했고(Sidanius & Pratto, 1999), 이러한 주장을 뒷받침하는 다수

의 연구가 존재한다. 구체적으로, Pratto 등(1994)은 사회지배지향성의 3개월 시점 간 검사-재검사 신뢰도가 .81~.84 수준이라 보고한 바 있고, 노르웨이 청소년 집단(N=453; 2년; 연구1)과 미국 대학생 집단(N=748; 5년; 연구2)을 사용한 Bratt, Sidanius 및 Sheehy-Skeffington(2016)의 종단연구는 사회지배지향성 수준이 안정적으로 유지되며, 외집단을 향한 정서적 반응 변화를 유의하게 예측하는 결과를 보고했다. 특히 사회지배지향성의 근원과 관련하여, Altemeyer(2004a)는 부모의 양육 방식에 따라 자녀의 사회지배지향성 수준이 결정된다고 주장하였는데, 쌍둥이 집단(N=1,437; 481개의 가구)을 사용한 Kandler, Bell 및 Riemann(2016)의 최근 연구는 생물학적 유전에 의해 그리고 양육자의 영향을 포함한 외부의 환경요소(예, 또래집단)에 의해 사회지배지향성 수준이 결정되는 것을 밝혔다.

한편 사회지배지향성은 유의한 상호상관을 가진 2개의 하위요인, 즉 차별적 위계를 선호하며 동시에 우월집단의 지배를 옹호하는 SDO-D 요인과 다양한 사회집단 간의 평등을 반대하는 SDO-E 요인으로 구성된다. 연구자들은 SDO-D 요인의 개념을 차별적인 사회적 위계를 선호하며, 하위집단을 향한 노골적 억압과 강압적 지배를 지지하는 경향성으로 정의하였고(Ho et al., 2012), Jost와 Thompson(2000)은 SDO-D 요인이 일부 집단이 다른 집단에 비해 우월하다는 신념에 기반하기 때문에 높은 SDO-D 성향을 가진 사람이 상대적 권력 차이를 유지하거나 강화하는 데 몰두한다고 주장했다. 그리고 연구자들은 SDO-E 요인을 사회집단 간의 위계적 구조를 약화시키는 사회정책이나 이념적 주장을 부정 혹은 거부하거나, 기피하는 경향성으로 정의한다(Ho et

al., 2012; Jost & Thompson, 2000). Ho 등(2012)은 SDO-E 요인을 집단 간 배타성(exclusivity)으로 특징했는데, 이들은 높은 SDO-E 성향을 가진 사람이 모든 형태의 사회적 재분배가 사회 집단 간의 경계를 낮추며, 집단 간 평등을 증진하는 데 기여하기 때문에 결과적으로 자신에게 불리하게 작용할 것이라 예견한다고 주장하였다.

이처럼 사회지배지향성의 하위요인이 명확하게 개념적으로 변별됨에도 불구하고 Pratto 등(1994)은 사회지배지향성을 소개하며 사회지배지향성의 이론적 근거와 개념적 충실성, 준거예측력의 극대화를 위해 사회지배지향성을 단일요인으로 다루어야 한다고 주장하였다. 그리고 지금까지 대부분의 연구에서 사회지배지향성을 단일요인으로 취급해오고 있다. 하지만 Jost와 Thompson(2000)을 비롯한 여러 연구자들은 다양한 언어와 문화권 속에서 사회지배지향성의 2요인 구조를 실증하였고, 각각의 하위요인이 개념적으로 변별되며 서로 상이한 관련변인을 갖는다는 것을 밝혔다(Hindriks et al., 2014; Ho et al., 2012, 2015; Kuglar, Cooper, & Nosek, 2010).

#### 사회지배지향성과 맥락수행

일터 장면에서 직무수행 영역은 크게 과업수행과 맥락수행으로 나뉜다. 과업수행이 효율적인 조직운영에 필요한 핵심적 기능을 직접적으로 지원하는 행동을 다룬 개념이며, 맥락수행은 직무 범위를 벗어난 과업에 대한 자발적 지원, 직무 완수를 위한 추가적 노력, 동료 간의 배려와 협력, 조직 규정 준수 같은 행동을 아우르는 개념이다(Borman & Motowidlo, 1993). 그리고 구성원의 맥락수행은 동료나 관

리자의 효과성을 증진하거나 구성원 간의 불필요한 마찰을 줄여 조직 전반의 효과성을 개선하는 데 기여할 수 있다(Podsakoff & MacKenzie, 1997).

일반적으로 연구자들은 맥락수행을 포함한 일터에서의 대인지향적 행동을 다룬 구성개념(예, 조직시민행동, 친사회적 조직행동, 역할의 행동, 조직적 자발성)을 시민수행(citizenship performance)으로 통칭하며, 상호 대체할 수 있는 변인으로 취급한다(Borman, Penner, Allen, & Motowidlo, 2001; Coleman & Borman, 2000). 다만 맥락수행의 개념적 정의는 행위자의 의도나 자율재량 여부, 또는 보상의 개입 여부 같은 요소를 배제하기 때문에 연구자들은 맥락수행을 대체로 단순명료한 행위적 개념으로 취급하며(Jahangir, Akbar, & Haq, 2004), 다양한 관점에서 맥락수행의 선행변인을 밝히는 데 주력하는 경향이 있다.

Van Scotter와 Motowidlo(1996)는 전반적 직무수행 평정에 미치는 맥락수행의 영향을 실증하며 맥락수행을 대인적 촉진(interpersonal facilitation)과 직무헌신(job dedication)으로 구분했다. 대인적 촉진은 조직의 목표 달성에 기여하기 위한 대인-지향적 행동을 반영한 개념이며, 이는 동료 간의 협력이나 배려와 격려, 동료의 과업 활동을 기꺼이 도우려는 행동으로 구성된다. 반면 직무헌신은 자신의 직무나 과업과 관련된 노력과 주도성, 자기-훈육(self-discipline)이 반영된 행동을 아우르는 개념으로 정의되며, 과업 완수를 위한 추가적 노력, 장애요인 극복, 어려운 과업에 대한 도전 같은 다양한 과업-지향적 행동으로 구성된다.

맥락수행의 하위요인 중 대인적 촉진과 관련하여, 지금까지 여러 사회지배지향성 연구는 사회지배지향성과 대인적 촉진 같은 이타

적 행동 간에 일관된 부적 관계를 밝혔다. 무엇보다 특성적 관점에서 성격 5요인 중 원만성은 대인적 촉진을 정적으로 예측하지만(Van Scotter & Motowidlo, 1996), 사회지배지향성은 공통적으로 원만성이나 이타주의, 공감적 배려 같은 친사회적 성향과 일관된 부적 관계를 갖는다(Ho et al., 2015). 하지만 여러 선행 연구는 사회지배지향성과 이타적 행동 간의 일관된 부적 관계가 대체로 사회지배지향성의 SDO-E 요인에 기인함을 보여준다. 특히 Ho 등(2015)의 연구에서 SDO-E 요인은 사회적 자원의 재분배에 대한 강한 반대, 불평등한 사회체제에 대한 지지, 다양한 차별에 대한 수정조치 거부 등과 깊이 관련되어 있으나, 대부분의 경우 SDO-E 요인의 효과를 통제된 경우에 SDO-D 요인의 준거설명력은 유의하지 않았다.

SDO-D 요인의 고유한 속성과 관련하여, Kuglar 등(2010)과 Ho 등(2015)은 공통적으로 SDO-D 성향이 높은 대인적 적대감과 관련이 있다고 주장하였고, 이와 유사하게 Kteily, Bruneau, Waytz 및 Cotterill(2015)은 높은 SDO-D 성향을 가진 사람이 다른 사람을 마치 인간 이하의 존재로 지각한다고 기술하였다. 특성적 관점에서 어두운 성격 3요인과 사회지배지향성의 관계를 다룬 Jones와 Figuerado(2013)의 요인분석 연구 또한 이러한 선행연구의 결과를 지지하는데, 연구자들은 사회지배지향성, 특히 SDO-D 요인을 특징하는 주요한 대인적 경향성으로 대인적 조종(interpersonal manipulation)을 제시하였다. 또한 이타적 행동(예, 시민수행)의 주요 동기 중 하나로 인상관리를 꼽을 수 있고(Rioux & Penner, 2001), SDO-D 요인은 인상관리 동기와 강한 부적 관계를 갖는다(Kuglar et al., 2010). 이러한 일련의 결과를 통해 높은

SDO-D 성향을 가진 사람이 다른 사람을 동등한 인격체로 존중하기보다 오히려 자신의 성공과 안위를 위해 쉽게 점유하고 가용할 수 있는 일종의 사회적 자원처럼 인지하며, 더 나아가 대인관계 속에 제시된 사회적 단서에 순응하기보다 점유하고 획득하기 위해 적극적으로 나서는 방향으로 행동할 것이라 유추해 볼 수 있다.

대인적 조종의 개념적 정의와 구체적 행동 전략을 다룬 Buss, Gomes, Higgins 및 Lauterbach (1987)의 연구를 통해 SDO-D 요인이 대인적 촉진과 유의한 직접적 관계를 가질 것이라 예상할 수 있다. Buss 등(1987)은 사람들이 타인을 조종하기 위한 주요 행동전략 중 하나로 먼저 상대방을 칭찬하거나, 먼저 작은 선물을 제공하여 호의를 전달하는 등 선제적으로 친절과 선의를 베푸는 것을 실증하였고, 대인적 적대감과 관련이 있는 Eysenck의 정신병적 경향(psychoticism)이 이러한 행동전략을 일관되게 정적으로 예측하는 것을 밝혔다(Eysenck & Eysenck, 1976). 다른 한편으로 Chow, Lowery 및 Hogan(2013)은 하위집단 구성원이 현존하는 차별적 위계에 불만을 드러내는 조건(연구 1)에서 높은 사회지배지향성을 가진 사람이 현존하는 차별적 위계를 보호하기 위해 너그럽게 양보하는 전략(예, 차별수정 조치에 대한 지지 표명)을 선택하는 결과를 밝힌 바 있다. 따라서 앞서 기술한 내용을 모두 고려하면 사회지배지향성을 구성하는 SDO-D 요인과 SDO-E 요인이 맥락수행을 구성하는 대인적 촉진과 서로 다른 관계를 가질 것이라 예상해 볼 수 있기 때문에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 1a.** 사회지배지향성의 SDO-D 요인은

대인적 촉진과 정적으로 관련되어 있을 것이다.

**가설 1b.** 사회지배지향성의 SDO-E 요인은 대인적 촉진과 부적적으로 관련되어 있을 것이다.

대인적 촉진과 달리 사회지배지향성의 하위 요인과 직무헌신 간의 관계는 다소 명확하지 않다. 가령 특성적 관점에서 성실성은 대체로 시민수행을 신뢰롭게 예측하지만(Borman et al., 2001), 사회지배지향성의 SDO-D 요인이나 SDO-E 요인은 성실성과 유의한 직접적 관계를 갖지 않는다(Ho et al., 2015). 하지만 사회지배지향성에 내포된 동기적 요인을 다룬 연구를 통해 단일요인 사회지배지향성과 직무헌신이 유의한 정(+)의 관계를 가질 것이라 예상해 볼 수 있다. 예를 들어, Duriez와 Van Hiel(2002)은 사회지배지향성이 보편적인 사회적 가치 중 개인적 성취 추구하고 정적 관계를 가지며, 높은 사회지배지향성을 가진 사람이 사회적 요구나 기준에 부합하는 행동양식을 통해 자신의 유능함을 드러내며, 자신의 성공을 과시하는 경향을 보인다고 주장했다. 특히 조직과 조직구성원 간의 관계에서 조직구성원이라면 누구나 일정 수준의 직무헌신을 보여줘야 할 책무를 갖는 것을 감안하면, 높은 사회지배지향성을 가진 사람이 개인적 성공을 위해 직무에 보다 더 헌신할 것이라 예상할 수 있다.

또한 직무헌신의 가능한 기능이나 고유한 속성을 통해 사회지배지향성의 SDO-D 요인이 직무헌신과 정적 관계를 가질 것이라 추론해 볼 수 있다. 일터 장면에서 직무헌신은 일정한 필요 이상의 자발성과 선제적 주도를 요구하며(Van Scotter & Motowidlo, 1996), 이로 인해 직무헌신은 현재 자신이 맡은 직무에서 드러나지 않는 자신의 역량(예, 전문성)을 과시할 수 있는 도전적 기회로 작용할 수 있다. 사회

지배지향성의 SDO-D 요인이 과도한 경쟁 몰두와 정적으로 관련됨을 감안하면(Ho et al., 2012, 2015; Kuglar et al., 2010), 높은 SDO-D 성향을 가진 사람이 일터에서 과도하게 경쟁에 몰두함으로써 전락적으로 직무에 더욱 헌신할 가능성이 있다. 또한 직무헌신은 여타의 시민수행처럼 제한된 개인적 자원(예, 시간, 노력)의 조정과 분배를 요구한다(Bergeron, 2007). 하지만 직무헌신 행동은 대체로 개인의 직무나 과업의 범위를 크게 벗어나지 않으며, 높은 직무헌신으로 인한 잠재적 손해(예, 조직의 인정, 보상)는 대체로 행위자 자신에게 돌아오며, 상사 혹은 동료는 이차적 혹은 간접적 수혜를 누리게 되는 이점을 갖는다. 따라서 직무헌신에 대한 보편적 요구와 잠재적 기회, 그리고 직무헌신이 수반하는 낮은 불확실성을 모두 고려하면 일터에서 높은 SDO-D 성향을 가진 사람이 직무에 더욱 헌신할 것이라 예상할 수 있다.

반면 SDO-D 요인과 달리 사회지배지향성의 SDO-E 요인은 직무헌신과 유의한 직접적 관계를 갖지 않을 것이라 예상할 수 있다. Hindriks 등(2014)은 SDO-E 요인을 측정하는 문항의 내용(예, '사회적 평등이 늘어나면 사회에 도움이 될 것이다')에 주목하며, SDO-E 요인의 효과가 대체로 집단 간 수준에서 차별적 관계를 유지, 강화하려는 맥락에 구체화되어 있음을 강조했다. 반면 직무헌신은 자신이 맡은 직무나 과업을 완수하려는 개인 수준의 의지와 동기가 반영된 행동적 개념이며, 이러한 개념적 정의는 개인이 맡은 직무에 대한 태도(예, 열의)를 주요하게 다룬다. 따라서 사회지배지향성의 SDO-E 요인과 직무헌신이 다루고자 하는 맥락의 내용 차이로 인해 SDO-E 요인은 직무헌신과 무관할 것이라 예상할 수 있

다. 또한 SDO-E 요인은 본 연구의 후반부에서 다룰 나르시시즘 특성과 관련된 자아개념이나 대인적 동기와의 대체로 무관할 것이라 예상해 볼 수 있다. 앞서 기술한 내용을 모두 고려하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 2.** 사회지배지향성의 SDO-D 요인은 직무헌신과 정적으로 관련되어 있을 것이다.

### 사회지배지향성과 웅대성

미 정신의학회는 병리적 나르시시즘적 성향을 가진 사람을 극단적 자기몰두와 자기중심성, 과도한 자기중요성의 과시, 자신이 가진 능력이나 권력, 재력이나 아름다움에 대한 환상을 가진 사람으로 정의한다(American Psychiatric Association, 1987). 어떠한 특성을 정상, 혹은 비정상의 범주로 명확하게 구분하기가 쉽지 않지만, 나르시시즘을 보편적 특성으로 취급하는 준임상적 나르시시즘 연구는 40개 문항 NPI(narcissism personality inventory) 척도(Raskin & Hall, 1979)를 가장 널리 사용하며, NPI 척도 상 극단값을 병리적 나르시시즘으로, 그보다 낮은 수준의 측정치는 보편적 성격특성으로 규정한다(Furnham et al., 2013). 그리고 병리적 나르시시즘에서 관찰되는 주요한 결과물은 준임상적 나르시시즘과 대체로 일치한다(Raskin & Terry, 1988; Morf & Rhodewalt, 2001).

준임상적 나르시시즘을 다루는 사회 및 성격심리 연구자들은 나르시시즘에 내포된 자기 고양적 속성, 즉 우월한 자아를 구축하려는 경향성에 주목하며, 나르시시즘을 하나의 고정된 특성보다 높은 자아존중감을 조절하기 위한 하나의 정교한 자기조절 모형으로 정의하는 경향이 있다(Morf et al., 2011). 이러한 이



론적 접근은 사람들이 자아목표, 즉 자신이 바라는 이상적 자아에 대한 열망과 자신의 모습이 다른 사람에게 어떻게 비춰지기를 바라는 바에 따라 행동한다고 가정한다. 그리고 연구자들마다 나르시시즘의 근원에 대해 상이한 견해를 갖지만, 그럼에도 웅대한 자아개념(*grandiose self-concept*), 즉 웅대성(*grandiosity*)을 나르시시즘을 특징하는 핵심 요소로 정의하는데 동의한다(Kernberg, 1992; Morf & Rhodewalt, 1993, 2001).

나르시시즘 문헌은 웅대성을 비현실적인 우월감(*unrealistic sense of superiority*)으로 정의하며(Ronningstram, 2005), 높은 웅대성을 가진 사람은 현실 속 자아와 이상적 자아 간의 높은 일치감을 경험하며, 과도하게 자기중요감과 자기가치감에 몰두하는 경향을 보인다(Raskin, Novacek, & Hogan, 1991). 웅대성은 자아존중감과 유사하지만, 명확하게 상호 변별되는 개념이다. 자아존중감은 현실 속 경험과 사실에 기반하며, 자아와 관련된 긍정적 유인가가 투영된 우호적인 자기평가라 할 수 있다. 반면 연구자들은 웅대성을 자기지식(*self-knowledge*), 혹은 자기지각적 상태로 정의하며, 자아가 개입되는 사회적 상황(예, 대인관계)에 대한 편향된 지각과 해석이 웅대한 자아를 구축하는 토대가 되는 것을 밝혔다(Morf et al., 2011; Ronningstram, Gunderson, & Lyons, 1995).

일반적으로 개인의 특성은 타인에 대한 지각을 형성하며 구조화하는 데 영향을 준다(Mischel, 1973). 그리고 사회지배지향성은 사회적 상황이나 타인에 대한 편향된 지각과 판단을 수반하기 때문에 이러한 인지적 편향이 웅대성, 즉 우월한 자아감을 형성하도록 유도할 것이라 예상할 수 있다. 예를 들어, 중독환자 집단에 대한 사회적 태도를 다룬 Halkejevsk와

Rise(2014)의 연구는 높은 사회지배지향성이 중독문제의 원인에 대한 내적 귀인과 정적 상관을 갖는 것을 밝혔고, 사회적 상황에 대한 지각과 반응을 다룬 Saeri 등(2015)의 연구에서 높은 사회지배지향성을 가진 사람은 객관적 사건(가상의 집단 간 갈등) 속에 등장하는 사람들을 우월집단과 열등집단으로 구분하고, 열등집단이 무능하다고 지각하며, 열등집단과 낮은 정체감을 형성하며, 열등집단에 대해 분노감을 표출하였다. 이러한 결과는 높은 사회지배지향성이 타인에 대한 부정적 지각과 해석은 물론 부정적인 정서 반응까지 수반할 수 있음을 보여준다.

무엇보다 높은 사회지배지향성은 자아와 관련된 인지적 편향(예, 자기고양)과 밀접하기 때문에 웅대성을 정적으로 예측할 것이라 예상할 수 있다. 특히 단일요인 사회지배지향성이나 SDO-D 요인은 인지적 종결 욕구(*need for cognitive closure*; Webster & Kruglanski, 1994)와 정적 관계를 가지며(Kuglar et al., 2010; Roet & Van Hiel, 2006; Van Hiel, Pandelaere, & Duriez, 2004), Taris(2000)는 높은 인지적 종결 욕구가 우호적인 자기평가와 깊이 관련되어 있음을 보고하였다. 또한 정보처리적 관점에서 높은 인지적 종결 욕구는 인지적 일관성을 유지하기 위해 자신의 판단을 지지하는 정보만 선별하여 처리하는 경향성을 갖는다(Hart, Adams, Burton, Shreves, & Hamilton, 2012). 따라서 이러한 관련성을 두루 고려하면, 높은 사회지배지향성, 특히 높은 SDO-D 성향을 가진 사람은 상황적 맥락과 무관하게 자신의 능력이나 행동에 대해 더 우호적으로 판단하며, 우호적인 자기평가를 지지하는 정보만 선별적으로 탐색, 처리하기 때문에 비현실적인 우월감을 갖게 될 가능성이 있다. 따라서 지금까

지 기술한 사회지배지향성의 SDO-D 요인과 웅대성 간의 관계를 다룬 여러 선행연구와 이론적 설명을 고려하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

**가설 3.** 사회지배지향성의 SDO-D 요인은 웅대성과 정적으로 관련되어 있을 것이다.

### 웅대성과 지배성

일반적으로 심리학에서 다루는 지배성 개념은 사람들이 다양한 사회적 혹은 물리적 대립과 저항을 빈번하게 직면하게 된다고 가정하며, 이를 극복하며 주도하려는 의지를 가진 사람을 높은 지배성을 가진 사람으로 정의한다(Burgoon, Johnson, & Koch, 1998). 그럼에도 연구자들마다 지배성 개념을 조금씩 다르게 정의하는 경향이 있는데, 가령 Murray(1938)는 지배성을 보편적 욕구(need)로 정의하며, 높은 지배성을 가진 사람은 주변 환경이나 타인의 행동에 영향을 주거나 통제하기 원한다고 기술했다. 지배성을 일관된 행동경향성에 기반한 특성으로 정의하는 경우, 지배성은 성격 5요인 중 외향성의 하위차원으로 분류되며 (Trapnell & Wiggins, 1990), 높은 지배성은 자기주장을 내세우며, 강압적이며, 자기확신적으로 행동하는 성격특성을 의미한다(Buss & Craik, 1980; Wiggins, 1979). 그리고 이러한 개념적 정의는 상황과 무관하게 과도하게 통제하려 하거나 강제하려는 경향성, 즉 고압성(domineering)의 개념까지 포함한다.

반면 Gough와 Heilbrun(1983)이나 Jackson(1994)은 지배성을 대인 장면에서 지위를 획득하려는 대인적 동기로 특정하였고, 동기적 개념의 지배성이 지위 추구(status striving)와 밀

접하게 관련되어 있음을 강조하였다. 연구자들은 높은 지배성을 가진 사람을 집단 장면에서 높은 지위(예, 리더 지위)를 갖기 원하며, 높은 지위를 유지하려는 친사회적 의지와 열의를 가진 사람으로 기술했다. 물론 여기에서 지위(status)는 사회경제적 지위보다 대인관계에서의 확고한 사회적 통제감과 영향력을 뜻하며(Anderson, Hildreth, & Howland, 2015), 지배성은 집단 장면에서 지위나 영향력 획득을 강력하게 예측한다(Lord, De Vader, & Alliger, 1986).

일반적으로 개인의 대인적 경향성(예, 대인적 동기, 행동경향성)은 자아의 상태와 밀접한 관계를 갖는다. 자아는 개인 내, 개인 간 심리적 과정을 아우르며, 주관하는 핵심 주체가 될 수 있는데, Rogers(1964)는 마치 배고픔을 느끼게 되면 음식을 갈구하는 것처럼 자아의 고유한 상태가 구체화된 행동의도를 형성하는 주요한 출처가 된다고 주장하였다. 나르시시즘 문헌에서도 이러한 주장을 지지하는 견해를 쉽게 발견할 수 있다. 대표적으로 Morf와 Rhodewalt(1993, 2001)는 웅대한 자아감이 안정적인 특성이라기보다 인지적 왜곡에 기반한 일시적인 자기인지적 상태에 불과하며, 이러한 자아감을 유지, 보완하기 위한 근본적인 대책을 모색하게 된다고 주장하였다.

나르시시즘의 고유한 대인적 경향성과 관련하여, 여러 선행 연구에서 웅대성과 지배성 간의 일관된 정적 관계를 관찰할 수 있다. NPI 척도의 내적 구조와 상관변인을 다룬 초기 연구(예, Emmons, 1984; Raskin & Terry, 1988)는 웅대성 개념을 주요하게 측정하는 단일요인 NPI 척도 측정치가 지배성 욕구나 동기적 개념의 지배성과 높은 정적 관계를 갖는 것을 보고했다. 또한 Raskin 등(1991)은 발달이

론적 관점에서 동기적 개념의 지배성이 웅대한 자아개념을 보완하는 주요한 방어기제가 되며, 일상 속에서 웅대한 자아감을 강화하기 위해 타인의 수용보다 타인의 추앙과 선망을 추구하게 된다고 기술하였다. 더 나아가 연구자들은 복수의 유사한 척도와 표본집단을 사용하여 웅대성이 동기적 개념의 지배성을 정적으로 예측하며, 웅대한 자아감이 확고한 사회적 통제감과 영향력을 통해 자아존중감을 정적으로 예측하는 간접효과도 함께 실증했다.

무엇보다 Raskin 등(1991)의 연구결과에서 나타난 자아존중감에 미치는 웅대성과 지배성의 간접효과는 동기적 개념의 지배성이 나르시시즘적 자아가 추구하는 궁극적 목표(높은 자아존중감)와 적절하게 부합하는 대인전략임을 보여준다. 자기평가적 관점에서 사람들은 대체로 자신에 대해 긍정적으로 평가하며, 그러한 평가를 유지하는 방향으로 행동하며, 특히 타인과의 관계는 긍정적 자기평가를 지지하거나 혹은 위협할 수 있는 주요한 영향요인이 될 수 있다(Tesser, 1988). 그리고 대인적 상황에서 높은 사회적 통제감과 영향력은 예기치 못한 자아 위협(예, 타인의 부정적 피드백)을 최소화할 수 있고(Farwell & Wohlwend-Lloyd, 1998), 다른 사람에게서 웅대한 자아감을 지지하는 사회적 반응(예, 추앙, 선망)을 이끌어 내는 데 매우 유용하기 때문이다(Raskin et al., 1991). 따라서 지금까지 기술한 웅대성과 지배성 간의 관계를 다룬 여러 선행연구와 이론적 설명을 모두 고려하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

**가설 4.** 웅대성은 지배성과 정적으로 관련되어 있을 것이다.

사회지배지향성과 지배성, 그리고 웅대성의 매개효과

Pratto 등(1994)은 단일요인 사회지배지향성이 대인장면에서 사회적 통제감과 영향력을 획득하려는 동기와 상호 변별되는 개념이라고 주장하였고, 연구결과에서도 사회지배지향성과 여러 지배성 척도 간의 평균 상관값은 대체로 .00 수준에 근접했다. 하지만 Altemeyer(2004a)의 연구에서는 단일요인 사회지배지향성이 동기적 개념을 다루는 지배성 척도와 높은 정적 관계를 갖는 것을 나타냈다. 이러한 결과에 대해 연구자는 높은 사회지배지향성을 가진 사람이 불평등한 위계를 통해 더 많은 혜택을 누릴 기대감을 가지며, 이로 인해 사회적 위계를 위협할 잠재적 요인을 제거하기 위해 높은 사회적 통제감과 영향력을 확립하려는 동기를 갖게 된다고 주장하였다. 그리고 Duriez와 Van Hiel(2002)은 사회지배지향성과 보편적인 사회적 가치 중 자기증진적 가치(예, 권력, 성취) 추구 간의 정적 관계를 밝혔으며, 높은 사회지배지향성을 가진 사람이 사회적 지위나 명망(prestige)을 추구하며, 사람이나 자원(예, 권위, 부)에 대한 통제감을 획득, 유지하려는 동기를 갖는다고 기술하였다. 이러한 결과에 기반하여 단일요인 수준에서 사회지배지향성이 동기적 개념의 지배성과 유의한 정적 관계를 가질 것이라 예상해 볼 수 있다.

하지만 사회지배지향성과 지배성 간의 잠재적 관계는 하위요인 수준에서 조금 다를 수 있다. 특히 측정문항의 내용 측면에서 사회지배지향성의 SDO-D 요인은 대인적 맥락을 다루지만, SDO-E 요인은 집단 간의 불평등한 관계에 초점이 맞춰져 있고, 불평등한 사회적 양상을 유지하기 위해 배타적 환경을 조성

하려는 경향성을 다루기 때문이다(Ho et al., 2012). 그리고 여러 선행 연구는 사회지배지향성의 SDO-E 요인이 집단 내 개인보다 집단 간 관계나 집단을 둘러싼 환경적 맥락에 초점이 맞춰져 있음을 보여준다. 예를 들어, Jost와 Thompson(2000)의 연구에서 높은 SDO-E 요인은 차별적인 사회체제를 합리화하는 신념과 관련된 정적 관계를 갖는 것으로 나타났고, Hindriks 등(2014)은 SDO-E 요인이 집단 간 수준의 신념과 태도, 예를 들면, 외집단(예, 이민자 집단)에게 동화(assimilation)를 강요하거나, 자신이 속한 문화의 우월성을 지지하는 태도와 깊이 관련되어 있음을 밝혔다.

반면 지배성은 대인관계를 둘러싼 환경적 맥락(예, 제도, 정책)보다 대인적 맥락에 구체화되어 있고, 집단 간 관계보다 개인 간 관계에서 사회적 통제감과 영향력을 확립하려는 의지와 열망이 반영된 동기적 개념으로 정의된다. 따라서 사회지배지향성의 하위요인과 지배성 간의 관계에서 SDO-D 요인은 지배성과 유의한 정적 관계를 갖지만, SDO-E 요인은 맥락 수준이나 내용 차이로 인해 지배성이 유의한 관계를 갖지 않을 것이라 예상할 수 있다. 따라서 이러한 근거와 주장을 토대로 아래와 같은 가설을 설정하였다.

**가설 5a.** 사회지배지향성의 SDO-D 요인은 지배성과 정적으로 관련되어 있을 것이다.

사회지배지향성과 응대성, 그리고 지배성 간의 관계를 논함에 있어, 사회지배지향성을 다룬 최근 연구는 개인 수준에서 높은 사회지배지향성이 자기중심성과 깊이 관련이 있음을 보여준다. 집단 내, 그리고 집단 간에 제한된 자원(예, 금전)을 분배하는 의사결정을 다룬

Halali 등(2018)의 연구에서 높은 사회지배지향성을 가진 사람은 내집단이나 외집단에게 자원을 분배하지 않았고, 오직 자신에게만 자원을 분배하는 행동을 일관되게 보였다. 이러한 결과는 차별적인 사회적 위계를 지지, 선호하는 경향성이 집단 간 상호작용에 영향을 주며, 특히 개인 수준에서 자아는 사회적 정보에 대한 판단과 행동을 결정하는 중요한 주체가 되는 것을 보여준다.

그리고 개인의 특성은 타인에 대한 지각과 판단, 그리고 정서적 반응을 통해 자아개념을 형성하는 데 영향을 줄 수 있다. 예를 들어, 사회지배지향성에 내포된 주요한 대인적 속성과 관련하여 Kuglar 등(2010)은 SDO-D 요인이 높은 대인적 적대감을 내포한다고 기술하였고, Smith(1992)는 적대감 개념이 타인에 대한 부정적 인지(예, 낮은 가치감, 냉소, 적대적 귀인)와 정서(예, 분노, 경멸)를 모두 아우른다고 주장하였다. 따라서 적대감으로 인하여 편향된 타인에 대한 판단과 정서적 경험이 상대적으로 응대한 자아감을 형성하게 만드는 주요한 단서가 될 수 있다. 그리고 Raskin 등(1991)은 발달이론에 기반하여 높은 대인적 적대감을 가진 사람이 응대한 자아감을 형성하며, 응대한 자아감을 지지하며 강화하기 위한 주요한 대인전략으로 높은 사회적 통제감과 영향력을 획득하려는 동기를 갖게 되는 결과를 밝혔다. 따라서 이러한 이론적 배경과 선행연구에 근거하여 아래와 같은 매개가설을 설정하였다.

**가설 5b.** 응대성은 사회지배지향성의 SDO-D 요인과 지배성 간의 관계를 매개할 것이다.

### 지배성과 맥락수행

일반적으로 사람들은 지배성을 사회적으로 바람직하지 못한 특성으로 구분하는 경향이 있으며(Kalma, Visser, & Peeters, 1993), 또한 지배성은 집단 내 높은 지위를 획득하는 데 필요한 역량(예, 인지능력)과 대체로 무관하지만 지배성은 집단 내 높은 지위(예, 리더 지위)나 영향력 획득을 주요하게 예측한다(Lord et al., 1986). 그리고 이와 같은 결과에 대해 많은 연구자들이 기능주의적 관점에서 집단 내 지위 위계가 형성되거나, 개인이 비공식적 지위나 영향력을 획득하는 과정을 설명하였다(예, Berger, Cohen, & Zelditch, 1972). 연구결과에 따르면, 집단 장면, 특히 개인 간 접촉이 빈번한 작업집단의 경우, 집단 구성원들은 사회적 상호작용을 통해 개별 구성원이 가진 고유하며 가치로운 특성(예, 전문성, 사회적 기술)을 탐색하며, 개인의 특성이 집단이 당면한 목표나 과업을 성취하는 데 얼마나 기여할 것인지 기대감을 갖게 된다. 그리고 개인의 특성에 대한 암묵적 가치 판단과 합의를 통해 개별 구성원에게 사회적 지위나 영향력을 분배하게 된다. 이를 요약하면, 집단 내 개인의 지위나 영향력은 개인의 특성에 대한 집합적 지각과 판단의 결과물이라 할 수 있고(Anderson et al., 2015), 개별 구성원의 행동적 단서는 개인의 특성을 유추하거나, 집합적으로 지각하고 판단하는 데 필요한 주요한 근거가 된다.

지배성과 맥락수행의 하위요인 간 관계에서 지배성이 대인적 촉진과 정(+)의 관계를 가질 것이라 예상할 수 있는데, 대인적 촉진은 집단 내 지위나 영향력을 분배하는 의사결정 과정에 영향을 줄 수 있는 주요한 행동적 단서가 되기 때문이다. 대인적 촉진은 동료들과

우호적인 작업관계를 형성하고 유지하거나 동료의 수행을 촉진하는 이타적 행동으로 구성되며(Van Scotter & Motowidlo, 1996), 일반적으로 사람들은 다른 사람에게 너그럽고, 동료를 기꺼이 도우려하며, 자신보다 집단의 안위를 중요하게 여기는 것처럼 행동하는 사람에게 자발적으로 지위와 영향력을 부여한다(Willer, 2009). 예를 들어, 집단 내 한정된 자원을 분배하는 의사결정 조건을 다룬 Hardy와 Van Vugt(2006)의 연구에서 실험참가자들은 집단의 이익을 위해 자신의 이익을 포기한 실험참가자를 집단의 안위를 우선시하며 공동체를 지향하는 사람으로 지각했고, 그들을 집단의 리더로 추천하거나 그들에게 더 큰 영향력을 부여했다. 다른 한편으로 집단은 사회적 지위나 영향력을 분배하는 과정에서 공격적 방식(예, 협박, 강압)으로 높은 지위를 획득하려는 구성원에게 더 낮은 지위를 부여하거나, 혹은 사회적으로 고립시키는 방식으로 처벌하기도 한다(Anderson, Srivastava, Beer, Spataro, & Chatman, 2006). 따라서 집단 내 지위나 영향력 분배가 가진 보상과 처벌의 기능을 모두 고려하면, 높은 지배성이 대체로 맥락수행의 대인적 촉진 요인과 정(+)의 관계를 가질 것이라 예상할 수 있다. 구체적으로 설명하면, 높은 지배성을 가진 사람은 집단 내 지위나 영향력 획득하기 위해 동료를 위협하거나, 강압적으로 대하기보다 오히려 동료들을 격려하며 배려하고, 동료의 성공을 칭찬하며, 먼저 돕는 행동을 더 빈번하게 드러낼 것이다.

집단 내 지위나 영향력의 분배와 관련하여, 직무헌신 또한 집단 내 지위나 영향력 획득을 보장하는 주요한 행동적 단서가 되기 때문에 지배성이 직무헌신과 정(+)의 관계를 가질 것이라 예상할 수 있다. 대부분의 작업집단 맥

락에서 사람들은 집단의 목표나 과업의 성공적 수행과 관련하여 뛰어난 역량을 갖춘 것 같은 사람에게 지위와 영향력을 부여하기 때문이다(Driskell & Mullen, 1990; Ridgeway, 1987). 특히 과업 상호의존성이 높은 작업집단 장면에서 집단구성원은 개인의 사회적 역량보다 과업에 기여할 가능성을 우선적으로 고려하며(Lord, Phillips, Rush, 1980), 이로 인해 집단 내 리더를 선정하는 과정에서 낮은 과업 역량을 가진 사람을 가장 먼저 고려대상에서 배제하기도 한다(Palmer, 1962). 그리고 가상의 집단과제 수행을 다룬 Anderson과 Kilduff(2009a)의 연구결과는 지배성과 직무헌신 간의 잠재적 관계를 지지한다. 연구자들은 높은 지배성을 가진 사람이 자신의 과업 역량을 적극적으로 표출하는 행동을 통해 집단 내 지위와 영향력을 획득하며, 이러한 행동 패턴의 영향을 역능감 신호 효과(competence-signaling effect)라 명명하였다. 연구자들은 높은 지배성을 가진 사람이 실제로 더 나은 과업 관련 역량을 갖지 않았음에도 가장 먼저 대안을 제시하거나, 동료보다 더 많은 대안을 제시하거나, 과제수행과 관련된 정보를 더 많이 제공하는 행동을 빈번하게 드러냈음을 관찰했다. 그리고 이러한 행동을 통해 집단동료(연구 1)는 물론 외부의 관찰자집단(연구 2)까지 높은 지배성을 가진 사람이 뛰어난 과업 역량을 갖었다고 지각하였고, 그들이 집단의 의사결정에 더 큰 영향을 줬다고 응답했다.

따라서 앞서 기술한 것처럼 과업 역량이 집단 내 지위나 영향력 획득에 미치는 영향을 고려하면, 지배성과 직무헌신이 정적 관계를 가질 것이라 예상할 수 있다. 구체적으로 설명하면, 작업집단의 맥락에서 높은 지배성을 가진 사람은 지위와 영향력을 획득하기 위해

과업활동에 더욱 열성적으로 참여하며, 주도적으로 문제를 해결하려 하며, 추가적으로 노력하는 행동을 통해 과업과 관련된 자신의 역량을 적극적으로 드러내려 할 것이다. 이러한 주장과 근거에 기반하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

**가설 6a.** 지배성은 맥락수행의 하위요인 중 대인적 촉진과 정적으로 관련되어 있을 것이다.

**가설 6b.** 지배성은 맥락수행의 하위요인 중 직무헌신과 정적으로 관련되어 있을 것이다.

사회지배지향성과 맥락수행의 관계에서 웅대성과 지배성의 매개효과

사회지배지향성과 웅대성, 지배성, 그리고 맥락수행 간의 관계를 논함에 있어, Morf와 Rhodewalt(1993, 2001)는 자아개념을 자기지식 또는 자기인지적 상태로 정의하였다. 여기에서 전자의 개념은 인지적 자아라 할 수 있고, 후자는 일시적인 자아평가가 반영된 보편적인 자기가치감을 뜻한다. 그리고 자아를 둘러싼 사회적 체계와의 상호작용이 궁극적으로 자아개념을 형성하는 데 기여한다고 설명하였다. 그러한 관점에서 사회지배지향성, 특히 사회지배지향성의 SDO-D 요인은 타인이나 객관적 사건에 대한 부정적 지각과 판단이나 정서적 반응에 영향을 주며, 다른 한편으로 우호적으로 편향된 자기평가 경향성까지 수반하기 때문에 상대적으로 우월한 자아감을 형성하는 중요한 단서를 제공할 것이다.

한편 자아의 고유한 상태는 구체적인 행동의도를 형성하는 토대가 될 수 있다. 무엇보다 나르시시즘적 자아, 즉 웅대한 자아감은 앞서 기술한 것처럼 현실의 경험이나 사실보

다 자기기만적 인지편향에 기반하며, 그로 인해 웅대한 자아감을 지지하며 보완할 수 있는 대인전략, 즉 높은 사회적 통제감이나 영향력을 확립하려는 동기를 갖게 된다고 유추해 볼 수 있다. 일상 속 행동을 녹음한 Holtzman, Vazire 및 Mehl(2010)의 연구에서 나르시시즘 성향을 가진 사람은 집단의 일원이 되려 하거나, 보다 더 넓은 대인관계를 만들려 하거나, 친밀한 관계를 형성하려는 행동을 더 빈번하게 드러냈고, 다른 한편으로 지배적인 사회적 위치를 암시하는 행동, 예를 들면, 다른 사람과 논쟁하거나, 크게 고함을 치거나, 상대방에게 분노를 표출하는 등의 행동을 더 빈번하게 표현했다. 이러한 결과는 웅대한 자아감을 가진 사람이 자기자아감을 증진하거나 확증하는데 필요한 사회적 기반(예, 대인관계)을 구축하려 하며, 동시에 자신이 만든 사회적 기반에 대한 높은 통제감이나 영향력을 확립하기 위해 노력한다는 것을 보여준다.

무엇보다 집단 맥락에서 개인의 사회적 지위나 영향력은 강압이나 위협보다 타인에 대한 존경과 자발적 순응에 기반하기 때문에 높은 지배성 즉, 높은 사회적 지위나 영향력을

획득하려는 동기를 가진 사람이 보다 더 사회적으로 바람직하게 행동할 것이라 기대할 수 있다. 특히 과업 상호의존성이 높은 작업집단에서는 조직구성원들은 개인이 가진 과업 관련 역량 수준에 대한 사회적 합의를 통해 지위나 영향력을 분배하게 된다. 따라서 높은 사회적 지위나 영향력을 획득하려는 동기를 가진 사람이 자신의 과업 관련 역량(예, 전문성)을 드러내기 위해 어려운 과업에 도전하거나 선제적으로 주도하는 행동을 더 빈번하게 보이게 될 것이다. 이러한 이론적 배경과 선행연구에 근거하여 아래와 같은 매개가설을 설정하였다.

**가설 7a.** 응대성과 지배성은 사회지배지향성의 SDO-D 요인과 대인적 축진 간의 관계를 매개할 것이다.

**가설 7b.** 응대성과 지배성은 사회지배지향성의 SDO-D 요인과 직무현신 간의 관계를 매개할 것이다.

본 연구에서 설정한 가설을 도식적으로 표현하면 그림 1과 같다.

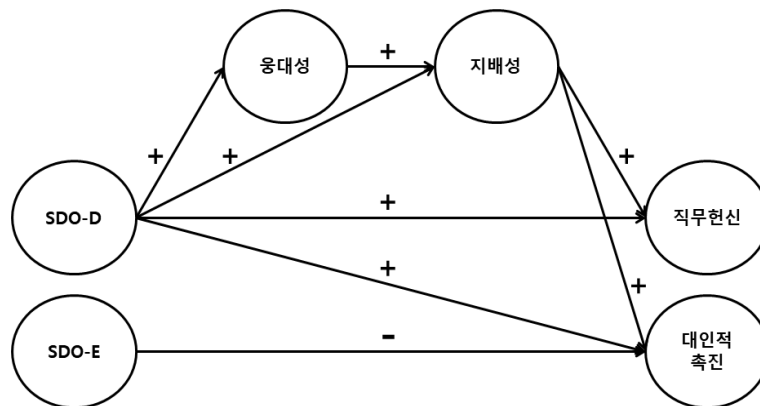


그림 1. 연구모형

## 방 법

### 조사대상자 및 자료수집 절차

자료를 수집하기 위해 설문지를 작성하고, 유명 인터넷 커뮤니티와 SNS 매체를 통해 설문 링크를 배포하여 자료를 수집하였다. 설문 상단에 '보편적인 사회적 태도와 일터 행동'이라는 제목을 제시하였고, 첫 화면에서 현재 다양한 직종에 근무하고 있거나 또는 과거 직장에 속했던 경험을 가진 사람들만 설문에 참여할 수 있음을 강조하였다. 최종적으로 수집된 총 411개의 설문응답을 분석에 사용하였다. 연구에 참여한 조사대상자의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 전체 411명의 대상자 중 남성이 266명(64.7%), 여성이 145명(35.3%)으로 남성의 비율이 더 높았다. 전체 조사대상자의 평균 연령은 31.9세(표준편차 6.2세)였으며 최종학력의 경우, 고졸 및 전문대 졸업이 52명(12.7%), 대졸이 267명(65.0%), 대학원졸 이상은 92명(22.4%)이었다. 전체 조사대상자 중 현재 직장에 속한 사람은 308명(74.9%)이었으며, 과거 직장 경력이 있으나 현재 자신의 신분이 학생이라 답한 사람은 103명(25.1%)이었다. 현재 직장에 속한 조사대상자의 경우, 직급은 사원급이 119명(23.6%), 대리급이 67명(13.3%), 과장급은 30명(6.0%), 차장급은 36명(7.1%), 부장 및 임원급은 56명(11.1%)이었다. 평균 경력 기간은 약 7년 11개월(표준편차 약 6년)로, 최소 4개월부터 최대 32년까지의 분포를 보였다.

### 측정도구

#### 사회지배지향성

사회지배지향성을 측정하는 16개 문항 SDO

척도(Pratto et al., 1994)의 한글 번안을 위해 Brislin(1986)의 방식을 참고하였다. 먼저 영어에 능한 산업 및 조직심리학 전공 석사과정 재학생 1명이 16개 문항 SDO 척도를 초벌 번역하였다. 이를 또 다른 산업 및 조직심리학 전공 석사 과정 재학생 1명과 박사과정 재학생 1명이 원문의 뜻을 충분히 반영하도록 문항을 수정하였고, 마지막으로 원어민 수준의 이중언어(bilingual) 능력을 갖춘 산업 및 조직심리학 박사과정 재학생 1명이 한글로 번역된 문항을 영어로 재번역하고, 이를 다시 원문과 대조하여 원문에 내포된 의미를 근접하게 표현하는지 확인하는 과정을 거쳤다. 이후 본 연구와 별개로 진행된 사전 연구(N=345)를 통해 한글로 번역한 16개 문항 SDO 척도의 수렴 및 변별타당도를 확인하였고, 요인부하량이 .4 수준에 못 미치거나, 혹은 원문의 고유한 맥락을 충분히 반영하지 못하는 것처럼 판별된 일부 문항을 추가 수정하여 16개 문항 SDO 척도를 완성하였다. 또한 16개 문항 SDO 척도 외에도 본 연구에 사용된 모든 척도에 대해 앞서 기술한 번역-역번역 방식을 동일하게 적용하여 문항을 번안한 후 연구에 사용하였다.

16개 문항 SDO 척도는 사회집단 간 차별을 지지하는 SDO-D 요인을 측정하는 8개 정문항, 그리고 사회집단 간의 평등을 거부하는 SDO-E 요인을 측정하는 8개 역문항으로 구성되어 있고, SDO-E 문항의 응답은 모두 역코딩하여 분석에 투입하였다. SDO-D 예시 문항은 '인생에서 앞서 가려면 때로는 다른 사람을 짓밟아야 한다', '열등한 사람들은 따로 분리되어야 할 것이다' 등이며, SDO-E의 예시 문항은 '모든 사람들이 평등한 조건을 누리도록 노력해야 할 것이다', '어느 누구도 사회를



지배해서는 안된다' 등이다. 문항에 대한 응답은 Likert식 5점 척도를 사용하여 각 문항에 대해 동의하는 수준(1점은 매우 동의하지 않는다, 5점은 매우 동의한다)을 측정하였다. 본 연구에 사용한 SDO-D와 SDO-E의 내적일관성 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 각각 .76과 .87이었다.

### 웅대성

웅대성을 측정하기 위해 Goldberg 등(2006)이 개발한 IPIP 웅대성(grandiosity) 척도를 사용하였고, 총 7개의 측정문항 중 내용이 중복되는 2개 문항을 제외한 5개 문항을 분석에 사용하였다. 예시 문항은 '나는 내가 다른 사람들보다 뛰어나다고 생각한다', '나는 다른 사람들이 나보다 열등하게 느껴진다' 등이다. 문항에 대한 응답은 Likert식 5점 척도(1점은 매우 그렇지 않다, 5점은 매우 그렇다)를 사용하여 측정했다. 본 연구에 사용한 5개 문항의 내적일관성 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .76이었다.

### 지배성

지배성을 측정하기 위해 정범모(1971)가 개발한 사회성 척도 중 지배성을 측정하는 5개 문항을 분석에 사용하였다. 지배성 척도는 대인 장면에서 자기주장을 내세우며, 과감하게 행동하며, 집단 속에서 리더 지위나 역할을 차지하기 원하는 경향성을 측정한다. 지배성 척도 예시 문항은 '나는 나와 다른 의견을 가진 사람들을 설득하여 내 편으로 만드는 편이다', '나는 남을 리드할 수 있는 지도자가 될 자신이 있다', '큰 조직의 평사원보다 작은 조직의 간부가 되고 싶다' 등이다. 문항에 대한 응답은 Likert식 5점 척도(1점은 매우 그렇지

않다, 5점은 매우 그렇다)를 사용하여 측정했다. 본 연구에 사용한 5개 문항의 내적일관성 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .76이었다.

### 맥락수행

맥락수행 측정을 위해 Van Scotter와 Motowidlo (1996)의 맥락수행 척도를 번안하여 분석에 사용했다. 맥락수행은 대인적 축진을 측정하는 7개 문항과 직무헌신을 측정하는 8개 문항으로 구성된다. 대인적 축진의 예시 문항은 '나는 동료가 성공했을 때 칭찬한다', '나는 동료가 부탁하지 않아도 도와준다' 등이며, 직무헌신의 예시 문항은 '나는 필요 이상으로 더 열심히 일한다', '나는 어려운 업무에 도전한다', '나는 앞장서서 문제를 해결하려 한다' 등이다. 문항에 대한 응답은 Likert식 5점 척도(1점은 매우 그렇지 않다, 5점은 매우 그렇다)를 사용하여 측정했다. 본 연구에 사용한 대인적 축진과 직무헌신의 내적일관성 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 각각 .76과 .86이었다.

### 분석방법

주요 가설에 대한 검증에 앞서 본 연구에 참여한 조사대상자는 크게 현재 직장에 속한 집단과 직장 경력을 가졌으나 현재 자신의 신분이 학생이라 응답한 집단으로 나뉜다. 따라서 먼저 두 집단 간의 동질성을 확인하기 위해 본 연구에 사용한 주요 변인(SDO-D, SDO-E, 웅대성, 지배성, 대인적 축진, 직무헌신)에 대한 집단 간 평균차를 검증했다. 분석한 결과, 본 연구의 모든 주요 변인에 대한 집단 간 평균차는 유의하지 않았다. 따라서 전체 조사응답자 411명의 자료를 사용하여 본 연구의 주요 가설을 검증하였다.

본 연구의 주요 가설을 검증하기 위해 Mplus 7.0을 사용하여 구조방정식 모형분석을 실시하였다. 확인적 요인분석을 통해 연구모형과 대안모형을 비교하여 데이터에 가장 잘 부합하는 모형을 최종적으로 선택하는 경쟁모형 전략을 사용하였다. 모수추정 방법은 최대우도법을 사용하였고, 모형적합도를 평가하기 위해 절대적 모형적합도 지수인  $\chi^2$ 검증, RMSEA와 SRMR, 그리고 증분적 적합도 지수인 CFI와 TLI를 함께 사용하였다.  $\chi^2$ 검증은  $p$  값이 .05 이상인 경우에 모형이 적합하다고 판단한다. 하지만  $\chi^2$ 검증은 표본 크기, 추정하려는 모수의 개수, 관찰변수 간의 상관크기 등에 의해 크게 영향을 받기 때문에(Kline, 2011) 다른 적합도 지수도 함께 참고하였다. RMSEA는 일반적으로 .05 미만인 경우에 높은 적합도, .05와 .08 미만 사이에 속하면 양호한 적합도, .10을 넘는 경우에는 적합도가 좋지 않다고 평가한다(Browne & Cudeck, 1993). SRMR은 .08 이하를 양호한 적합도 기준으로 사용하며(Hu & Bentler, 1999), CFI와 TLI는 일반적으로 .90 이상인 경우에 모형적합도가 양호하다고 평가한다(Kline, 2011). 최종 확정된 연구모형의 모든 간접효과는 Bias-corrected bootstrap을 10,000번 반복하여 검증하였다.

## 결 과

### 측정변인들의 기술통계치와 상호상관

본 연구에 포함된 주요 변인들 간의 관계성을 살펴보기 위해 이변량 상관분석을 실시하였고 측정변인의 평균, 표준편차, 신뢰도, 상호상관을 표 1에 제시하였다. 분석 결과에 따

르면, 단일요인 사회지배지향성은 SDO-D( $r=.74, p<.01$ )와 SDO-E( $r=.76, p<.01$ ), 웅대성( $r=.26, p<.01$ )이나 지배성( $r=.10, p<.05$ )과 유의한 정적 상관을 가지며, 대인적 촉진( $r=-.14, p<.01$ )과는 유의한 부적 관계를 갖는 것으로 나타났다. SDO-D는 SDO-E 요인과 유의한 정적 상관( $r=.12, p<.05$ )을 가지며, 웅대성( $r=.29, p<.01$ )과 지배성( $r=.17, p<.01$ ), 직무헌신( $r=.11, p<.05$ )과 유의한 정적 상관이 갖는 것으로 나타났다. 대인적 촉진과의 상관관계( $r=.10, n.s.$ )는 유의하지 않았다. SDO-E는 웅대성과 유의한 정적 상관( $r=.10, p<.05$ )을 가지며 대인적 촉진과 유의한 부적 상관( $r=-.30, p<.01$ )을 갖는 것으로 나타났으나, 지배성( $r=-.02, n.s.$ )이나 직무헌신( $r=-.06, n.s.$ )과의 상관값은 유의하지 않았다. 웅대성의 경우, 지배성( $r=.31, p<.01$ )이나 직무헌신( $r=.21, p<.01$ )과 유의한 정적 상관을 갖지만, 대인적 촉진과의 상관값( $r=.09, n.s.$ )은 유의하지 않았다. 지배성의 경우, 직무헌신( $r=.41, p<.01$ )이나 대인적 촉진( $r=.41, p<.01$ )과 유의한 정적 상관을 갖는 것으로 나타났다.

### 측정모형 검증 및 경쟁모형 비교

측정 도구의 타당성을 검증하며 동시에 연구모형과 대안모형 간의 비교를 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 먼저 연구에 사용된 6개의 잠재변인(SDO-D, SDO-E, 웅대성, 지배성, 대인적 촉진, 직무헌신)에 대한 측정문항의 부하량과 모형 적합도를 추정하였다. 6요인 모형에 사용된 모든 측정문항의 표준 요인부하량이 최소 .408부터 최대 .918 사이의 값을 갖는 것으로 나타났으며, 이러한 결과는 Stevens (1992)가 제시한 기준에 부합하기 때문에 모든 측정문항을 사용하여 모형적합도를 추정하였

표 1. 측정변인의 평균, 표준편차, 상호상관 및 신뢰도

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 성별	-											
2. 나이	-.08	-										
3. 학력	-.27**	.21**	-									
4. 소속	.11*	-.49**	.01	-								
5. 직급	.10	.57**	.02	.00	-							
6. SDO	.04	.01	.03	-.01	.11	(.80)						
7. SDO-D	.11*	.07	.00	-.06	.12*	.74**	(.76)					
8. SDO-E	-.04	-.05	.05	.04	.04	.76**	.12*	(.87)				
9. 응대성	-.04	.05	.07	-.01	.06	.26**	.29**	.10*	(.76)			
10. 지배성	.11*	-.05	.03	.04	.08	.10*	.17**	-.02	.31**	(.76)		
11. 직무혁신	-.19**	.07	.13**	.02	.10	.03	.11*	-.06	.21**	.41**	(.86)	
12. 대인적 촉진	-.04	.00	.10*	-.02	.04	-.14**	.10	-.30**	.09	.41**	.49**	(.76)
평균(M)	.65	31.94	1.13	.25	.99	2.44	2.82	2.06	2.55	2.98	3.40	3.67
표준편차(SD)	.48	6.25	.66	.43	1.39	.50	.65	.69	.68	.72	.61	.50

주 1. 대각선의 ( )값은 변인의 내적 일치도 계수임.

주 2. 성별은 여자=0, 남자=1; 학력은 고졸 및 전문대졸 이하=0, 대졸=1, 석사 졸=2, 박사 졸=3; 소속은 직장인=0, 학생=1; 직급은 사원급=0, 대리급=1, 과장급=2, 차장급=3, 부장 및 임원 이상=4로 코딩.

N=411, \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

다. 그리고 6요인 모형 외에도 사회지배지향성을 단일요인으로 추정하는 5요인 모형, 응대성과 지배성을 단일요인으로 추정하는 5요인 모형, 맥락수행을 단일요인으로 추정하는 5요인 모형, 그리고 응대성과 지배성, 맥락수행의 하위요인을 각각의 단일요인으로 추정한 4요인 모형을 주요 대안모형으로 설정하여 확인적 요인분석을 실시하였다.

분석 결과에 따르면(표 2 참조), 모형적합도 측면에서 6요인 모형은 다른 대안모형에 비해 상대적으로 더 나은 모형적합도를 보였으며, 특히 6요인 모형은 사회지배지향성을 단일요

인으로 묶은 5요인(A) 모형에 비해 상대적으로 더 나은 모형적합도를 보였다. 하지만 6요인 모형의 절대적 모형적합도 지수만 양호하였고 측정문항 간 평균적 상호상관에 기반한 증분적 적합도지수인 CFI와 TLI는 낮은 적합도를 보였다. 따라서 CFI와 TLI 지수를 개선하기 위해 탐색적 요인분석 결과와 수정지수 결과를 검토하였고, 동일요인 내 일부 문항 간의 높은 상호상관을 발견하였다. SDO-D의 경우, 문항 5번과 문항 8번 간에 반복 사용된 단어(‘격리’)로 인해 높은 상호상관이 나타났고, 문항 6번과 문항 7번 간에 유사 어휘(‘구분’과 ‘분

표 2. 확인적 요인분석 결과

모형	$\chi^2(df)$	RMSEA	SRMR	CFI	TLI	AIC	BIC
6요인	1915.29(764)	.061	.070	.810	.796	40191.92	40746.49
6요인(공분산 추가)	1362.87(757)	.044	.065	.900	.892	39653.50	40236.20
5요인(A)	2371.57(769)	.071	.086	.735	.718	40638.20	41172.68
5요인(B)	2327.16(769)	.070	.078	.742	.725	40593.78	41128.26
5요인(C)	2240.86(769)	.068	.079	.757	.741	40507.49	41041.96
4요인	2644.21(773)	.077	.086	.691	.672	40902.84	41421.24

주. 5요인(A)는 SDO-D와 SDO-E를 단일요인으로 추정하는 경우, 5요인(B)는 응대성과 지배성을 단일요인으로 추정하는 경우, 5요인(C)는 직무현신과 대인적 축진을 단일요인으로 추정하는 경우, 4요인은 응대성과 지배성, 직무현신과 대인적 축진을 각각 단일요인으로 추정하는 경우임.

리)로 인하여 높은 상호상관이 나타난 것으로 판단하여 문항 간 공분산 경로를 하나씩 추가하였다. SDO-E의 경우에도 문항 1번과 문항 2번 간에 반복 사용된 단어(‘평등’)로 인해 높은 상호상관이 나타났고, 문항 5번과 6번 간에도 유사 어휘(‘사회적 평등’과 ‘공평’)로 인해 높은 상호상관이 나타났기 때문에 문항 간 공분산 경로를 하나씩 추가하였다. 응대성의 경우, 잠재적 특권인식과 관련된 문항 1번과 문항 2번 간에 유사 어휘(‘특별하게 대우받을 자격’과 ‘특권을 누릴 자격’)로 인해 강한 상호상관이 나타났기 때문에 공분산 경로를 허용했다. 지배성의 경우, 문항 1번과 문항 2번 간에 유사 어휘(‘설득’과 ‘의견 채택’)로 인해 높은 상호상관이 관찰되어 공분산 경로를 허용했다. 대인적 축진의 경우에는 문항 4번과 문항 5번 간에 유사한 문항 구조와 유사 내용(‘기분이 좋아지는 말을 한다’와 ‘격려한다’)으로 인해 높은 상호상관이 관찰되어 공분산 경로를 추가했다.

이처럼 동일요인 내 문항 간 공분산 경로를 허용한 6요인 모형에 대하여 모형적합도를 추

정했고(표 2 참조), 이를 기존의 6요인 모형과 비교하기 위해  $\chi^2$  차이 검증을 실시했다. 분석 결과( $\Delta\chi^2 = 552.42$ ,  $\Delta df = 7$ ,  $p < .001$ )는  $\alpha = .05$  수준에서 유의했기 때문에 공분산이 추가된 6요인 모형을 최종 연구모형으로 확정하였다. 아울러 6요인 모형에서 동일요인 내 문항 간 공분산을 허용하더라도 증분적 모형적합도 지수만 소폭 개선되었을 뿐, 후속적인 구조모형 검증 과정에서 변인 간 직-간접 경로계수 추정치에 유의한 영향을 주지 않는 것까지 함께 확인하였다.

사회지배지향성, 응대성, 지배성, 그리고 맥락 수행 간 관계

연구모형의 변인 간 경로를 추정하기 위해 구조모형 검증을 실시하였고, 결과를 그림 2에 제시하였다. 분석 결과, 모형적합도( $\chi^2(762) = 1373.00$ ,  $p < .001$ , RMSEA = .044 [.040-.048], SRMR = .067, CFI = .899, TLI = .891)는 대체로 양호하였고, 사회지배지향성의 하위요인은 유의한 상호상관( $\beta = .224$ ,  $p < .01$ )을 갖는 것으

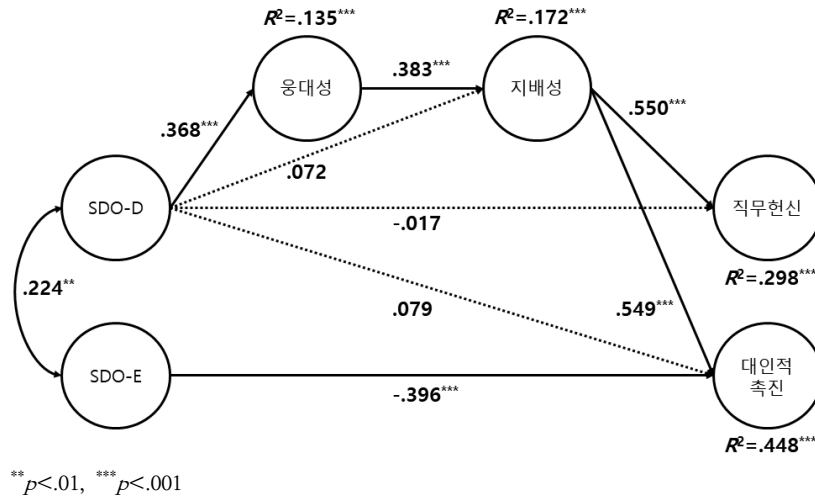


그림 2. 연구모형 분석 결과

로 나타났다. 사회지배지향성의 SDO-E 요인과 대인적 축진 간의 경로계수( $\beta = -.396$ ,  $p < .001$ )는 부적으로 유의했으나, SDO-D 요인과 대인적 축진 간의 경로계수( $\beta = .079$ ,  $n.s.$ )는 유의하지 않았다. 따라서 가설 1a는 지지되지 않았으나 가설 1b는 지지되었다. 한편 SDO-D 요인과 직무헌신 간의 관계에서는 부정 억제 효과(negative suppression effect; Darlington, 1968)가 관찰되었다. SDO-D 요인과 직무헌신은 작지만 유의한 정적 상관관계( $r = .11$ ,  $p < .05$ )를 갖지만, 응대성과 지배성이 투입되면서 두 변인 간의 경로계수는 음수 값을 가지며( $\beta = -.017$ ,  $n.s.$ ) 통계적으로 유의하지 않게 되었다. 따라서 가설 2는 지지되지 않았다.

사회지배지향성의 SDO-D 요인과 응대성 간의 경로계수( $\beta = .368$ ,  $p < .001$ )는 정적으로 유의하였고, 응대성과 지배성 간의 경로계수( $\beta = .383$ ,  $p < .001$ ) 또한 정적으로 유의하였다. 따라서 가설 3과 가설 4는 지지되었다. 한편 본 연구의 가설과 무관하게 사회지배지향성의 SDO-E 요인과 응대성, 그리고 지배성 간의 관

계를 추정한 결과, SDO-E 요인은 응대성( $\beta = .038$ ,  $p = .556$ )이나 지배성( $\beta = -.050$ ,  $p = .449$ )과 무관하였다. 지배성과 맥락수행의 하위요인 간의 관계에서 지배성과 직무헌신 간의 경로계수( $\beta = .550$ ,  $p < .001$ )는 정적으로 유의하였고, 지배성과 대인적 축진 간의 경로계수( $\beta = .549$ ,  $p < .001$ ) 역시 정적으로 유의하게 나타나서 가설 6a와 가설 6b 모두 지지되었다.

#### 응대성과 지배성의 매개효과

사회지배지향성의 SDO-D 요인과 지배성 간의 관계에서 응대성의 매개효과, 그리고 SDO-D 요인과 맥락수행의 하위요인(직무헌신, 대인적 축진) 간의 관계에서 응대성과 지배성의 매개효과를 검증하기 위해 Bias-corrected bootstrap을 10,000번 반복 실시하였고 분석결과를 표 3에 제시하였다.

일반적으로 간접효과 추정치의 95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않는 경우에 간접효과가 통계적으로 유의하다고 판단한다. 먼저 사회

표 3. 간접효과에 대한 Bootstrap 검증 결과

독립변수	매개변수		종속변수	Beta	SE	p	95% 신뢰구간	
	매개1	매개2					하한값	상한값
SDO-D	응대성		지배성	.141	.049	.004	.045	.236
	응대성	지배성	직무헌신	.077	.029	.007	.021	.134
	지배성			.039	.044	.370	-.047	.125
	응대성	지배성	대인적 촉진	.077	.028	.007	.022	.133
	지배성			.039	.044	.375	-.048	.126

지배지향성의 SDO-D 요인과 지배성의 관계에서 응대성의 매개효과( $\beta=.141, p<.01, [.045 .236]$ )는 통계적으로 유의했다. 하지만 SDO-D와 지배성 간의 직접효과( $\beta=.072, n.s.$ )는 유의하지 않았기 때문에 가설 5a는 지지되지 않았고, 응대성은 SDO-D 요인과 지배성의 관계를 완전 매개하는 것으로 나타났다. 따라서 가설 5b는 지지되었다.

사회지배지향성의 SDO-D 요인과 직무헌신 간에 응대성과 지배성의 간접효과는 유의하였다( $\beta=.077, p<.01, [.021 .134]$ ). 하지만 SDO-D 요인과 직무헌신 간의 직접효과( $\beta=-.017, n.s.$ )는 유의하지 않았기 때문에 SDO-D 요인과 직무헌신 간의 관계를 응대성과 지배성이 완전 매개하였다. 아울러 SDO-D 요인과 대인적 촉진 간의 관계에서도 응대성과 지배성의 간접효과는 유의하게 나타났다( $\beta=.077, p<.01, [.022 .133]$ ). 하지만 SDO-D 요인과 대인적 촉진 간의 직접효과( $\beta=.079, n.s.$ )는 유의하지 않았기 때문에 SDO-D 요인과 대인적 촉진 간의 관계를 응대성과 지배성이 완전 매개하는 것으로 나타났다. 따라서 가설 7a와 가설 7b는 모두 지지되었다. 또한 SDO-D 요인과 맥락수행의 하위요인 간의 간접효과는 응대성과 지배성이 모두 모형에 투입된 경우에만 통계적

으로 유의하였다.

### 논 의

본 연구의 목적은 국내 직장인을 대상으로 자료를 수집하여 사회지배지향성의 요인구조를 확인하고, 고유한 개인차 변인으로서 사회지배지향성과 맥락수행 간의 관계를 각 개념의 하위요인 수준에서 밝히며, 두 변인 간의 관계에서 나르시시즘적 성향에 기반한 자아개념(응대성)과 대인적 동기(지배성)의 잠재적 역할을 밝히는 것이었다. 연구 결과, 사회지배지향성의 두 가지 하위요인이 유의한 상호상관을 가지며, SDO-E 요인은 맥락수행의 대인적 촉진 요인과 부적 관계를 갖지만, SDO-D 요인은 대인적 촉진이나 직무헌신과 유의한 직접적 관계를 갖지 않았다. 그리고 응대성은 사회지배지향성의 SDO-D 요인과 지배성 간의 관계를 완전 매개하였고, 아울러 응대성과 지배성은 SDO-D 요인과 맥락수행의 하위요인 간의 관계를 완전 매개하였다. 연구 결과에 대한 자세한 내용은 다음과 같다.

첫째, 사회지배지향성의 하위요인은 유의한 상호상관( $\beta=.224, p<.01$ )을 갖는 것으로 나타

났고, 맥락수행의 하위요인과의 관계에서 SDO-E 요인은 대인적 촉진과 부적 관계를 갖지만, SDO-D 요인은 대인적 촉진이나 직무헌신과 무관하였다. 이러한 결과는 높은 SDO-E 성향을 가진 사람이 동료와의 우호적 작업관계를 유지하거나, 동료의 수행을 촉진하는 이타적 행동을 의도적으로 기피하거나, 교묘하게 이타적으로 행동할 기회를 줄이려 하지만, 높은 SDO-D 성향은 직무에 대한 헌신이나 이타적 행동과 무관함을 보여준다. 이러한 결과가 다소 의외일 수 있으나, 이는 사회지배지향성의 하위요인이 상호 변별되는 개념이라 주장한 기존 연구결과와 부합한다. 예를 들어, Kuglar 등(2010)은 사회지배지향성의 하위요인 간에 유의한 상호상관이 존재함에도 SDO-E 요인은 낮은 이타성과 더욱 밀접하며, 반면 SDO-D 요인은 높은 적대감과 깊이 관련된다고 기술하였다. 본 연구에서 나타난 SDO-D 요인과 대인적 촉진이나 직무헌신 간의 유의하지 않은 관계는 이러한 선행연구가 보여준 사회지배지향성의 다차원성을 어느 정도 지지하는 결과라 할 수 있다.

둘째, 사회지배지향성의 SDO-D 요인과 직무헌신 간의 관계에서 부적 억제효과가 관찰되었다. SDO-D 요인은 직무헌신과 낮지만 유의한 정적 상관( $r=.11, p<.05$ )을 갖지만, 나르시시즘적 자아개념(웅대성)과 대인적 동기(지배성)를 모형에 투입한 결과, SDO-D 요인과 직무헌신 간 경로 추정치는 음수(-) 값을 가지며( $\beta=-.017, n.s.$ ) 유의하지 않게 되었다. Ho 등(2012)은 사회지배지향성의 하위요인과 관련한 낮은 준거예측력 문제가 발생하는 주요 원인으로 임의로 축약된 측정도구를 사용하거나, 탄탄한 이론적 기반을 갖추지 못한 준거변인을 선택하거나, 공변인 효과를 통제된 부분

상관계수나 준부분 상관계수만 사용하였기 때문이라 주장하였다. 그리고 이러한 주장과 더불어 본 연구에서 나타난 SDO-D 요인과 직무헌신 간의 부적 억제효과는 나르시시즘적 자아개념(웅대성)과 대인적 동기(지배성)가 SDO-D 요인의 고유한 설명력을 약화시키는 또 다른 출처가 될 수 있다는 가능성을 시사한다.

셋째, 사회지배지향성의 SDO-D 요인과 웅대성은 유의한 정적 관계를 갖는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 높은 SDO-D 성향을 가진 사람이 비현실적이리만큼 과도하게 우월한 자아감을 갖는 것을 보여준다. 이는 해외 및 국내 선행연구(예, Jost & Thompson, 2000; 라만엠티아니술, 2017)에서 SDO-D 요인이 개인의 자아존중감 수준과 무관하게 나타났음을 고려하면 다소 흥미로운 결과라고 할 수 있다. 하지만 다른 한편으로 이러한 결과는 Raskin 등(1991)의 연구결과와 일치한다. Kuglar 등(2010)은 사회지배지향성의 SDO-D 요인이 높은 적대감을 내포하며, Raskin 등(1991)은 다양한 척도와 복수의 표본집단을 사용하여 높은 적대감이 웅대한 자아감을 구축하기 위한 주요 기반이 되는 것을 실증하였다. 또한 사회지배지향성의 SDO-D 요인과 편향된 인지 관여를 다루는 여러 척도 간의 유의한 관계까지 함께 고려하면, SDO-D 요인과 웅대한 자아감 간의 유의한 관계는 충분히 예측 가능하며, 어쩌면 당위적인 결과물이라 할 수 있다.

한편 본 연구의 가설로 다루지는 않았으나, 사회지배지향성의 SDO-E 요인과 웅대성 간의 유의하지 않은 관계는 낮은 자아존중감의 효과를 다룬 여러 선행연구의 결과와 부분적으로 일치한다. Campbell(1990)은 자기평가적 측면에서 낮은 자아존중감을 가진 사람이 자신을 평가함에 있어 양가적 입장을 견지하며,

Baumgardner(1990)은 자아와 관련된 지식 측면에서 낮은 자존감을 가진 사람이 자신의 특성을 기술함에 있어 모호하거나 불확실한 표현을 선택한다고 기술하였다. 따라서 사회지배지향성의 SDO-E 요인과 자아존중감 간의 강한 부적 관계(Pratto et al., 1994; 라만앤디아니술, 2017)를 고려하면, 높은 SDO-E 성향을 가진 사람이 불분명한 자기지식으로 인해 과도하게 부풀어진 우월한 자아감(웅대성)을 갖지 않으며, 더 나아가 웅대한 자아감을 지지, 보완하기 위한 대인적 동기(지배성)와도 대체로 무관할 것이라 유추해 볼 수 있다.

넷째, 웅대성은 사회지배지향성의 SDO-D 요인과 지배성 간의 관계를 완전 매개하였다. 이러한 유의한 간접효과는 높은 SDO-D 성향을 가진 사람이 웅대한 자아감을 가지며, 이러한 자아개념을 유지, 보완하기 위해 사회적 통제감과 영향력을 확립하려는 대인적 동기를 갖는 것을 보여준다. 이러한 결과와 관련하여 Morf와 Rhodewalt(2001)는 웅대성과 지배성 간의 밀접한 관계를 사회적 지능에 빗대어 설명하였다. 사회적 지능의 관점에서 모든 사회적 행동은 일상에서 흔히 직면하는 중대하며 시급한 문제에 대한 효과적인 해법을 제시하는데 맞춰진다고 가정하며(Farwell & Wohlwend-Lloyd, 1998), 그로 인해 나르시시즘적 체계에서 가장 시급한 목표, 즉 웅대한 자아감을 안정적으로 유지, 보완하기에 적합한 환경을 조성하기 위해 자연스럽게 지배성을 택하게 된다고 기술했다. 이러한 주장은 자기평가 유지 이론(Tesser, 1988)이나 사회-인지적 역동 이론(예, Swann, 1985)의 주장과도 일치한다. 전자의 경우에는 사람들이 우호적인 자기평가를 유지하는 방향으로 행동하며, 우호적인 자기평가를 유지하기 위한 방향으로 타인과의 관

계를 조절해 나아간다고 기술하며, 후자의 경우에는 사람들이 환경에 수동적으로 대처하기보다 자신의 목표를 달성하기 위해 적극적으로 환경을 바꾸려고 노력한다고 말한다.

다섯째, 웅대성과 지배성은 사회지배지향성의 SDO-D 요인과 맥락수행의 하위요인(직무헌신, 대인적 촉진) 간의 관계를 완전 매개하였고, 이로 인해 SDO-D 요인은 대인적 촉진이나 직무헌신과 유의한 정적 관계를 갖는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 높은 SDO-D 성향을 가진 사람이 웅대한 자아감과 대인적 영향력을 획득하려는 동기를 통해 일터 장면에서 동료들과 협력하거나, 그들을 배려하고 격려하며, 자발적으로 도우려 하는 등 대인-지향적으로 행동하며, 또한 과업의 성공적 완수를 위해 추가적으로 노력하며, 어려운 문제를 앞장서서 해결하는 등 과업-지향적으로 행동하는 것을 보여준다. 무엇보다 SDO-D 요인이 반사회적 요소(예, 높은 적대감, 낮은 사회적 바람직성)와 관련되어 있음을 고려하면, 나르시시즘적 성향이 반영된 자아개념(웅대성)과 대인적 동기(지배성)가 사회지배지향성의 SDO-D 요인과 맥락수행 하위요인 간의 관계에서 어느 정도 적응적 역할을 갖는다고 평가할 수 있다. 그리고 이러한 맥락수행이 조직 전반의 수행을 증진하거나, 조직의 가치를 높이는 데 기여할 것이라 기대해 볼 수도 있다.

그럼에도 불구하고 웅대성과 지배성이 가진 적응적 역할은 다분히 제한적이며, 여전히 부적응적 요소를 포함하고 있음에 유념할 필요가 있다. 연구결과에서(표 3 참조) SDO-D 요인과 맥락수행의 하위요인 간의 간접 효과는 웅대성과 지배성이 모두 모형에 포함된 경우에만 유의하였다. 이러한 결과는 높은 SDO-D 성향을 가진 사람이 기꺼이 대인-지향적으로,



그리고 과업-지향적으로 행동하지만, 이러한 행동은 과도하게 비현실적으로 우월한 자아감을 유지, 보완하는 데 필요한 사회적 통제감과 영향력을 획득하기 위한 도구적 기능으로 제한될 수 있음을 시사한다. 그리고 이러한 응대성과 지배성의 역할은 높은 SDO-D 성향을 가진 사람이 다른 사람을 마치 사회적 통제와 영향력의 대상으로, 그리고 응대한 자아감을 유지, 보완하기 위한 사회적 자원 정도로만 인식할 가능성도 함께 내포한다. 특히 응대한 자아감은 높은 특권의식과 낮은 공감을 수반하기 때문에(Raskin & Hall, 1979) 높은 SDO-D 성향을 가진 사람이 장기적인 사회적 교감 과정 가운데 타인의 요구나 필요를 충분히 숙고하지 않으며, 고압적으로 대응하거나 또는 자기위주로 편향된 방식으로 대처하여 부정적 상호작용을 촉발할 것이라 예상해 볼 수 있다.

#### 학문적 의의 및 실무적 시사점

본 연구가 갖는 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, Pratto 등(1994)은 사회지배지향성의 개념을 소개하며 사회지배지향성을 단일요인으로 다뤄야 한다고 주장하였고, 이러한 학문적 접근은 오늘날까지 이어져오고 있다. 하지만 최근 여러 연구는 사회지배지향성의 다차원성에 초점을 맞추고 있으며, 언어와 문화권을 비롯한 다양한 환경 속에서 사회지배지향성 척도의 내적 구조와 고유한 설명력을 검증할 필요가 대두되고 있다. 특히 산업 및 조직심리학에서 사회지배지향성 연구는 많이 이루어지지 않은 실정이며, 이에 대해 Aiello 등(2013)은 일터에서 사회지배지향성이 가진 다양한 효과를 면밀하게 다룬 연구가 절실하다고 강조하였다. 그러한 측면에서 본 연구는

다양한 국내 직장인 표본을 사용하여 사회지배지향성의 내적 구조를 확인하였고, 각각의 하위요인이 일터 장면에서 조직구성원의 수행에 직·간접적으로 서로 다르게 영향을 주는 것을 밝혔다는 데 의의를 갖는다. 무엇보다 국내는 물론 해외에서 조직구성원의 수행에 미치는 사회지배지향성의 효과를 다룬 연구는 현재까지 전무하며, 지금까지 이뤄진 대부분의 연구는 사회집단 간의 차별적 태도나 편견을 다루었다. 따라서 본 연구는 일터를 중심으로 사회지배지향성이 가진 다차원성과 그에 대한 개념적 이해, 그리고 잠재적 증거설명영역을 확장하였다는 데 의의가 있다.

둘째, 나르시시즘 문헌을 대표하는 여러 연구(예, Raskin et al., 1991; Morf & Rhodewalt, 1993, 2001)는 나르시시즘을 하나의 정교한 자기조절 체계로 정의하였다. 본 연구는 나르시시즘 문헌에 기반하여 안정적인 개인차 변인으로서 사회지배지향성이 나르시시즘적 자아개념(응대성)이나 대인적 동기(지배성)와 유의하게 관련되며, 사회지배지향성과 맥락수행 간 관계에서 나르시시즘적 구성요소가 갖는 역할을 밝혔다는 데 의의가 있다. 사회지배지향성과 나르시시즘의 관계를 다룬 많은 연구는 여전히 고유한 특성을 추출하기 위한 요인 분석적 접근에 초점을 맞추거나, 혹은 동기화된 사회적 인지적 관점에서 응대한 자아감을 가진 사람이 심리적 욕구(예, 자기고양)를 충족하기 위해 차별적 위계를 지지한다고 주장한다(예, Cichocka, Dhont, & Makwana, 2017). 하지만 후자의 경우, 이러한 접근은 대체로 일관되지 않거나 경우에 따라(예, 높은 지위 획득 가능성) 혼재된 결과를 보였다(Zitek & Jordan, 2016). 무엇보다 사회지배지향성과 나르시시즘의 관계와 관련된 학문적 논의가 여

전히 풍부하게 진행되고 있음을 감안하면, 본 연구는 사회지배지향성과 나르시시즘의 관계를 설명하는 또 다른 가능한 이론적 대안을 제시했다고 할 수 있다.

아울러 실무적 관점에서도 본 연구는 몇 가지 시사점을 갖는다. 첫째, 본 연구의 결과는 조직의 관리자가 조직구성원의 사회지배지향성 수준에 관심을 가질 필요가 있음을 보여준다. 고유한 개인차 특성으로서 사회지배지향성은 사회적 장면에서 차별적 태도나 편견을 주요하게 예측하며, 낮은 대인적 공감이나 높은 착취적 경향성 같은 반사회적 속성을 내포한다. 그로 인해 일부 연구자는 선발 장면에서 높은 사회지배지향성을 가진 사람을 걸러내는 방안을 고려할 필요가 있다고 주장했다(Kahn et al., 2016). 물론 실무자 입장에서 사회지배지향성이 선발도구로 흔히 고려되는 기존의 성격특성(예, 성격 5요인)과 대체로 무관하거나, 제한된 상관관계를 갖기 때문에 사회지배지향성을 증분적 선발도구로 활용하는 방안도 충분히 고려해 볼 수 있다. 하지만 본 연구의 결과는 높은 사회지배지향성, 특히 높은 SDO-D 성향을 가진 사람이 비현실적으로 과도한 우월감(웅대성)과 사회적 통제감과 영향력을 확립하려는 동기(지배성)를 통해 직무에 더욱 헌신하며, 동료를 배려하거나 협력하는 것을 보여준다. 따라서 사회지배지향성을 선발도구로 고려하기에 앞서 사회지배지향성이 조직구성원의 다양한 수행 차원과 수행 관련 동기에 미치는 영향을 면밀하게 파악하는 연구가 선행되어야 함을 시사한다.

둘째, 본 연구는 조직의 관리자가 사회지배지향성의 잠재적인 부정적 효과를 억제하기 위해 조직구성원의 시민수행 동기에 보다 더 세심한 관심을 가져야 할 필요가 있음을 시사

한다. 조직의 관리자는 구성원의 맥락수행이 조직 전반의 가치에 기여하기 때문에 구성원의 맥락수행에 관심을 가지며, 직·간접적으로 보상하려 한다. 하지만 조직이나 작업집단에 미치는 맥락수행의 효과는 행위자의 동기(예, 자기이익 vs 타인이익)와 그러한 동기에 대한 주변 사람들의 지각에 따라 달라질 수 있다(Bolino, 1999). 가령 자기위주로 편향된 동기에 기반한 맥락수행에 대한 보상은 조직구성원으로 하여금 조직 내 정치를 지각하게 되거나(Kacmar & Ferris, 1991), 조직 내 불확실성이나 스트레스를 증가시켜 오히려 구성원의 자발적 활동을 저해할 수 있다. 따라서 조직의 관리자는 구성원의 맥락수행에 대한 보상을 고려하는 과정 가운데 하나의 행동적 일화에 의존하기보다 다양한 환경 아래 드러나는 일정한 행동 패턴을 수집하여 개인의 맥락수행에 담긴 구체화된 목표와 동기를 파악하기 위해 노력할 필요가 있다(Batson & Shaw, 1991).

#### 연구의 제한점 및 향후 연구과제

본 연구의 제한점과 향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 측정적 관점에서 제한점을 갖는다. 본 연구는 변인 간 관계를 추정하는 과정에서 동일요인 내 측정오차 간 공분산 경로를 허용하였다. 이 연구에서 공분산 경로를 허용하더라도 구조모형을 검증하는 과정에서 경로 추정치에 유의한 영향을 주지 않는다는 것을 확인하였지만 향후 연구에서는 보다 더 간명하며 다양한 척도를 사용하여 본 연구의 결과를 재검증할 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서 사용한 모든 변인은 설문지를 사용하여 단일 시점에서 자기보고 방

식으로 측정하였기 때문에 동일방법 편향(common method bias)이 연구 결과에 어느 정도 영향을 줬을 것이라 예상할 볼 수 있다. 하지만 잠재요인을 추가하여 동일방법 요인을 추정한 결과(Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003), 추가된 잠재요인은 전체 모형의 설명변량 중 1%에 못 미치는 변량을 설명하였다. 그럼에도 이러한 결과와 무관하게 향후 연구에서는 사회지배지향성이 맥락수행에 미치는 효과를 검증함에 있어 다중 시점으로 측정하거나, 타인평정 값이나 객관적 수치를 사용하여 준거변인을 측정하는 방안을 고려할 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 사회지배지향성을 고유한 개인차 변인으로 정의하였고, 사회지배지향성의 하위요인이 나르시시즘에 기반한 자아개념과 대인적 동기를 통해 맥락수행에 미치는 영향을 밝히고자 하였기 때문에 다른 개인차 특성이나 집단 혹은 조직 수준의 영향요인은 고려하지 않았다. 특히 본 연구에서는 자아와 관련된 인지적 편향 효과를 직접적으로 다루지 않았기 때문에 가능하다면 향후 연구에서는 인지에 관여하는 다양한 개인 및 환경 변인의 효과를 검증할 필요가 있다. 예를 들어, Ronningstam 등(1995)은 일상 속 성취나 실패 경험이 현실적 자기평가를 통해 응대성 수준에 영향을 준다고 주장하였는데, 향후 연구에서는 사회지배지향성과 다양한 수행차원 간 관계, 그리고 사회지배지향성과 응대한 자아감의 관계에 개입할 수 있는 다양한 개인차 특성(예, 자기감사)이나 환경 변인(예, 상사 및 동료의 피드백)의 조절효과를 함께 검토할 필요가 있다.

넷째, 조직구성원의 수행은 다양한 차원으로 구성되지만 본 연구는 사회지배지향성이

맥락수행에 미치는 직·간접적 효과만을 다루었다. 특히 본 연구는 기능주의적 관점에서 지배성과 맥락수행 간 관계를 설명하고 있으며, 사회적 통제감 획득을 시도하는 행위자는 항상 자신의 긍정적 특성이나 우호적 행동이 주목받지 못하는 익명성(anonymity) 문제에 봉착할 수 있다(Anderson & Kilduff, 2009b; Bergeron, 2007). 이러한 한계를 고려하면 높은 지배성을 가진 사람이 맥락수행 외에도 상사나 동료가 쉽게 관찰할 수 있거나, 혹은 상사나 동료의 이목을 더 집중케 하는 행동을 택할 가능성도 있다. 따라서 후속 연구는 직무수행은 물론 발언행동이나 혁신행동처럼 다양한 조직구성원의 수행차원을 다룰 필요가 있으며, 지배성과 여러 수행차원 간 관계를 조절할 수 있는 환경 요인, 예를 들면, 작업집단 크기, 과업 상호의존성, 과업 중요성처럼 행위자의 가시성(visibility)에 영향을 줄 수 있는 요인의 효과를 검증할 필요가 있다.

## 참고문헌

- 라만앤디아니술 (2017). 사회지배 지향성, 자존감 및 양가적 성차별 태도 간의 관계. 전북대학교 석사학위논문.
- 정범모 (1971). 인성검사 요강. 서울: 코리아테스팅센터.
- Adorno, T. W., Frenkel-Brunswick, E., Levinson, D. J., & Sanford, R. N. (1950). *The authoritarian personality*. New York: Harper.
- Aiello, A., Pratto, F., & Pierro, A. (2013). Framing social dominance orientation and power in organizational context. *Basic and Applied Social Psychology*, 35(5), 487-495.

- Altemeyer, B. (2004a). Highly dominating, highly authoritarian personalities. *The Journal of Social Psychology, 144*(4), 421-448.
- Altemeyer, B. (2004b). The other "authoritarian personality" In J. T. Jost & J. Sidanius (Eds.), *Political psychology: key readings* (pp. 85-107). New York, NY, US: Psychology Press.
- American Psychiatric Association. (1987). *Diagnostic and statistical manual of mental disorder (3rd ed. rev.)*. Washington, DC: Author.
- Anderson, C., Hildreth, J. A. D., & Howland, L. (2015). Is the desire for status a fundamental human motive? A review of the empirical literature. *Psychological Bulletin, 141*(3), 574-601.
- Anderson, C., & Kilduff, G. J. (2009a). Why do dominant personalities attain influence in face-to-face groups? The competence-signaling effects of trait dominance. *Journal of Personality and Social Psychology, 96*(2), 491-503.
- Anderson, C., & Kilduff, G. J. (2009b). The pursuit of status in social groups. *Current Directions in Psychological Science, 18*(5), 295-298.
- Anderson, C., Srivastava, S., Beer, J. S., Spataro, S. E., & Chatman, J. A. (2006). Knowing your place: Self-perceptions of status in face-to-face groups. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*(6), 1094-1110.
- Batson, C. D., & Shaw, L. L. (1991). Evidence for altruism: Toward a pluralism of prosocial motives. *Psychological Inquiry, 2*(2), 107-122.
- Baumgardner, A. H. (1990). To know oneself is to like oneself: Self-certainty and self-affect. *Journal of Personality and Social Psychology, 58*(6), 1062-1072.
- Berger, J., Cohen, B. P., & Zelditch Jr, M. (1972). Status characteristics and social interaction. *American Sociological Review, 37*(3), 241-255.
- Bergeron, D. M. (2007). The potential paradox of organizational citizenship behavior: Good citizens at what cost?. *Academy of Management Review, 32*(4), 1078-1095.
- Bolino, M. C. (1999). Citizenship and impression management: Good soldiers or good actors?. *Academy of Management Review, 24*(1), 82-98.
- Borman, W. C., Motowidlo, S. J. (1993) Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment, 9*(1-2), 52-69.
- Bratt, C., Sidanius, J., & Sheehy-Skeffington, J. (2016). Shaping the development of prejudice: Latent growth modeling of the influence of social dominance orientation on outgroup affect in youth. *Personality and Social Psychology Bulletin, 42*(12), 1617-1634.
- Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. In W. Lonner & J. Berry (Eds.), *Field methods in cross-cultural research* (pp. 137-164). Beverly Hills, CA: Sage.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods*

- & *Research*, 21(2), 230-258.
- Burgoon, J. K., Johnson, M. L., & Koch, P. T. (1998). The nature and measurement of interpersonal dominance. *Communications Monographs*, 65(4), 308-335.
- Buss, D. M., & Craik, K. H. (1980). The frequency concept of disposition: Dominance and prototypically dominant acts. *Journal of Personality*, 48(3), 379-392.
- Buss, D. M., Gomes, M., Higgins, D. S., & Lauterbach, K. (1987). Tactics of manipulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1219-1229.
- Campbell, J. D. (1990). Self-esteem and clarity of the self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(3), 538-549.
- Chow, R. M., Lowery, B. S., & Hogan, C. M. (2013). Appeasement: Whites' strategic support for affirmative action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(3), 332-345.
- Cichocka, A., Dhont, K., & Makwana, A. P. (2017). On self-love and outgroup-hate: Opposite effects of narcissism on prejudice via social dominance orientation and right wing authoritarianism. *European Journal of Personality*, 31(4), 366-384.
- Coleman, V. I., & Borman, W. C. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human Resource Management Review*, 10(1), 25-44.
- Darlington, R. B. (1968). Multiple regression in psychological research and practice. *Psychological Bulletin*, 69(3), 161-182.
- De Cremer, D., Cornelis, I., & Van Hiel, A. (2008). To whom does voice in groups matter? Effects of voice on affect and procedural fairness judgments as a function of social dominance orientation. *Journal of Social Psychology*, 148(1), 61-76.
- Driskell, J. E., & Mullen, B. (1990). Status, expectations, and behavior: A meta-analytic review and test of the theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16(3), 541-553.
- Duckitt, J. (2001). A dual-process cognitive-motivational theory of ideology and prejudice. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 33, pp. 41-113). Academic Press.
- Duriez, B., & Van Hiel, A. (2002). The march of modern fascism. A comparison of social dominance orientation and authoritarianism. *Personality and Individual Differences*, 32(7), 1199-1213.
- Duriez, B., Vansteenkiste, M., Soenens, B., & De Witte, H. (2007). The social costs of extrinsic relative to intrinsic goal pursuits: Their relation with social dominance and racial and ethnic prejudice. *Journal of Personality*, 75(4), 757-782.
- Emmons, R. A. (1984). Factor analysis and construct validity of the narcissistic personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 48(3), 291-300.
- Eysenck, H. J. & Eysenck, S. B. G. (1976). *Psychoticism as a dimension of personality*. London: Hodder & Stoughton.
- Farwell, L., & Wohlwend-Lloyd, R. (1998). Narcissistic processes: Optimistic expectations, favorable self evaluations, and self enhancing attributions. *Journal of Personality*, 66(1), 65-83.
- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L.

- (2013). The Dark Triad of personality: A 10 year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199-216.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. C. (2006). The International Personality Item Pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality*, 40(1), 84-96.
- Gough, H. G., & Heilbrun, A. B. (1983). *The adjective check list manual*. Consulting Psychologists Press.
- Halali, E., Dorfman, A., Jun, S., & Halevy, N. (2018). More for us or more for me? Social dominance as parochial egoism. *Social Psychological and Personality Science*, 9(2), 254-262.
- Halkjelsvik, T., & Rise, J. (2014). Social dominance orientation, right-wing authoritarianism, and willingness to help addicted individuals: The role of responsibility judgments. *Europe's Journal of Psychology*, 10(1), 27-40.
- Hardy, C. L., & Van Vugt, M. (2006). Nice guys finish first: The competitive altruism hypothesis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(10), 1402-1413.
- Hart, W., Adams, J. M., Burton, K. A., Shreves, W., & Hamilton, J. C. (2012). Shaping reality vs. hiding from reality: Reconsidering the effects of trait need for closure on information search. *Journal of Research in Personality*, 46(5), 489-496.
- Hindriks, P., Verkuyten, M., & Coenders, M. (2014). Dimensions of social dominance orientation: The roles of legitimizing myths and national identification. *European Journal of Personality*, 28(6), 538-549.
- Ho, A. K., Sidanius, J., Kteily, N., Sheehy-Skeffington, J., Pratto, F., Henkel, K. E., Foels, R. & Stewart, A. L. (2015). The nature of social dominance orientation: Theorizing and measuring preferences for intergroup inequality using the new SDO7 scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(6), 1003-1028.
- Ho, A. K., Sidanius, J., Pratto, F., Levin, S., Thomsen, L., Kteily, N., & Sheehy-Skeffington, J. (2012). Social dominance orientation: Revisiting the structure and function of a variable predicting social and political attitudes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(5), 583-606.
- Hodson, G., Hogg, S. M., & MacInnis, C. C. (2009). The role of "dark personalities" (narcissism, machiavellianism, psychopathy), big five personality factors, and ideology in explaining prejudice. *Journal of Research in Personality*, 43(4), 686-690.
- Holtzman, N. S., Vazire, S., & Mehl, M. R. (2010). Sounds like a narcissist: Behavioral manifestations of narcissism in everyday life. *Journal of Research in Personality*, 44(4), 478-484.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Jackson, D. N. (1994). *Jackson personality inventory-revised manual*. Port Huron, MI: Sigma Assessment Systems.

- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *BRAC University Journal*, 1(2), 75-85.
- Jones, D. N., & Figueredo, A. J. (2013). The core of darkness: Uncovering the heart of the dark triad. *European Journal of Personality*, 27(6), 521-531.
- Jost, J. T., & Thompson, E. P. (2000). Group-based dominance and opposition to equality as independent predictors of self-esteem, ethnocentrism, and social policy attitudes among african americans and european americans. *Journal of Experimental Social Psychology*, 36(3), 209-232.
- Kacmar, K. M., & Ferris, G. R. (1991). Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51(1), 193-205.
- Kalma, A. P., Visser, L., & Peeters, A. (1993). Sociable and aggressive dominance: Personality differences in leadership style?. *The Leadership Quarterly*, 4(1), 45-64.
- Kandler, C., Bell, E., & Riemann, R. (2016). The structure and sources of right wing authoritarianism and social dominance orientation. *European Journal of Personality*, 30(4), 406-420.
- Kernberg, O. (1975). *Borderline conditions and pathological narcissism*. New York: Jason Aronson.
- Khan, A. K., Moss, S., Quratulain, S., & Hameed, I. (2016). When and how subordinate performance leads to abusive supervision: A social dominance perspective. *Journal of Management*, DOI: 10.1177/0149206316653930
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed.)*. New York, NY, US: Guilford Press.
- Kteily, N., Bruneau, E., Waytz, A., & Cotterill, S. (2015). The ascent of man: Theoretical and empirical evidence for blatant dehumanization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(5), 901-931.
- Kteily, N. S., Sidanius, J., & Levin, S. (2011). Social dominance orientation: cause or 'mere effect'? Evidence for SDO as a causal predictor of prejudice and discrimination against ethnic and racial outgroups. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(1), 208-214.
- Kugler, M. B., Cooper, J., & Nosek, B. A. (2010). Group-based dominance and opposition to equality correspond to different psychological motives. *Social Justice Research*, 23(2-3), 117-155.
- Lord, R. G., De Vader, C. L., & Alliger, G. M. (1986). A meta-analysis of the relation between personality traits and leadership perceptions: An application of validity generalization procedures. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 402-410.
- Lord, R. G., Phillips, J. S., & Rush, M. C. (1980). Effects of sex and personality on perceptions of emergent leadership, influence, and social power. *Journal of Applied Psychology*, 65(2), 176-182.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model.

- In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: theoretical perspectives* (pp. 51-87). New York, NY, US: Guilford Press.
- McFarland, K. S. G., & Adelson, S. (1996). An omnibus study of personality, values, and prejudice. Paper presented at the annual meeting of the International Society for Political Psychology. Vancouver. British Columbia.
- Mischel, W. (1973). Toward a cognitive social learning reconceptualization of personality. *Psychological Review*, 80(4), 252-283.
- Morf, C. C., Horvath, S., & Torchetti, L. (2011). Narcissistic self-enhancement: Tales of (successful?) self-portrayal. In M. D. Alicke & C. Sedikides (Eds.), *Handbook of self-enhancement and self-protection* (pp. 399-424). New York, NY: Guilford Press.
- Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (1993). Narcissism and self-evaluation maintenance: Explorations in object relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19(6), 668-676.
- Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological Inquiry*, 12(4), 177-196.
- Muchinsky, P. M., & Culbertson, S. S. (2015). *Psychology applied to work (11th ed.)*. Summerfield, NC: Hypergraphic Press.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Palmer, G. J. (1962). Task ability and effective leadership. *Psychological Reports*, 10(3), 863-866.
- Parkins, I. S., Fishbein, H. D., & Ritchey, P. N. (2006). The influence of personality on workplace bullying and discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(10), 2554-2577.
- Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward. *European Review of Social Psychology*, 17(1), 271-320.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 741-763.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human Performance*, 10(2), 133-151.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Raskin, R., & Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological Reports*, 45(2), 590.
- Raskin, R., Novacek, J., & Hogan, R. (1991). Narcissistic self-esteem management. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(6), 911-918.
- 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.
- Ridgeway, C. L. (1987). Nonverbal behavior, dominance, and the basis of status in task



- groups. *American Sociological Review*, 52(5), 683-694.
- Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2001). The Causes of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1306-1314.
- Roets, A., & Van Hiel, A. (2006). Need for closure relations with authoritarianism, conservative beliefs and racism: The impact of urgency and permanence tendencies. *Psychologica Belgica*, 46(3), 235-252.
- Rogers, C. R. (1964). Toward a modern approach to values: The valuing process in the mature person. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 68(2), 160-167.
- Ronningstam, E. (2005). *Identifying and understanding the narcissistic personality*. Oxford University Press.
- Ronningstam, E., Gunderson, J., & Lyons, M. (1995). Changes in pathological narcissism. *The American Journal of Psychiatry*, 152(2), 253-257.
- Saeri, A. K., Iyer, A., & Louis, W. R. (2015). Right-wing authoritarianism and social dominance orientation predict outsiders' responses to an external group conflict: Implications for identification, anger, and collective action. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 15(1), 303-332.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1993). The inevitability of oppression and the dynamics of social dominance. In P. Sniderman & P. Tetlock (Eds.), *Prejudice, politics, and the American dilemma* (pp. 173-211). Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. New York, NY, US: Cambridge University Press.
- Sidanius, J., Pratto, F., Sinclair, S., & van Laar, C. (1996). Mother Teresa meets Genghis Khan: The dialectics of hierarchy-enhancing and hierarchy-attenuating career choices. *Social Justice Research*, 9(2), 145-170.
- Smith, T. W. (1992). Hostility and health: Current status of a psychosomatic hypothesis. *Health Psychology*, 11(3), 139-151.
- Stevens, J. P. (1992). *Applied multivariate statistics for the social sciences (2nd ed.)*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Swann, W. B. (1985). The self as architect of social reality. In B. R. Schlenker (Ed.), *The self and social life* (pp. 100-125). New York: Academic.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Taris, T. W. (2000). Dispositional need for cognitive closure and self-enhancing beliefs. *The Journal of Social Psychology*, 140(1), 35-50.
- Tesser, A. (1988). Toward a self-evaluation maintenance model of social behavior. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 21, pp. 181-227). Academic Press.
- Trapnell, P. D., & Wiggins, J. S. (1990). Extension of the Interpersonal Adjective Scales to include the big five dimensions of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(4), 781-790.
- Umphress, E. E., Simmons, A. L., Boswell, W. R., & Triana, M. D. C. (2008). Managing discrimination in selection: The influence of

- directives from an authority and social dominance orientation. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 982-993.
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (2017). *Performance and Accountability Report*.
- Van Hiel, A., Pandelaere, M., & Duriez, B. (2004). The impact of need for closure on conservative beliefs and racism: Differential mediation by authoritarian submission and authoritarian dominance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(7), 824-837.
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525-531.
- Webster, D. M., & Kruglanski, A. W. (1994). Individual differences in need for cognitive closure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1049-1062.
- Wiggins, J. S. (1979). A psychological taxonomy of trait-descriptive terms: The interpersonal domain. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(3), 395-412.
- Willer, R. (2009). Groups reward individual sacrifice: The status solution to the collective action problem. *American Sociological Review*, 74(1), 23-43.
- Zitek, E. M., & Jordan, A. H. (2016). Narcissism predicts support for hierarchy (at least when narcissists think they can rise to the top). *Social Psychological and Personality Science*, 7(7), 707-716.

1차 원고접수 : 2018. 07. 07

2차 원고접수 : 2018. 10. 24

최종게재결정 : 2018. 11. 15

## The Relationship between Social Dominance Orientation and Contextual Performance: The Mediating Role of Grandiosity and Dominance

Hyun-Jun Lee

Tae-Yong Yoo

Kwangwoon University

The purposes of this study were, first, to confirm the internal structure of social dominance orientation by using Korean working adult sample. Second is to investigate the effect of social dominance orientation on the employee's contextual performance at the facet level, along with exploring the possible role of narcissistic self-concept (grandiosity) and interpersonal motive (dominance). Using the survey research method, data were collected from 411 employees who were working in a variety of organizations in Korea. The results of study showed that subdimensions of social dominance orientation (SDO-D, SDO-E) were significantly correlated with each other and SDO-E factor was negatively related with interpersonal facilitation. SDO-D factor was not significantly related with neither interpersonal facilitation nor job dedication. However, grandiosity and dominance fully mediated the relationship between SDO-D factor and both subdimensions of contextual performance. Based on these results, we discussed the implications of study, limitations, and the suggestions for future research.

*Key words* : social dominance orientation, contextual performance, narcissism, grandiosity, dominance