

동북아 집단주의 문화권에서 연고(사적 관계망)에 대한 개인의 인식과 심리사회적 영향* — 중국인과 한국인을 대상으로

소원현**

【목 차】

1. 서론
2. 이론적 배경
3. 연구 설계
4. 연구 결과
5. 결론 및 교육적 함의

【초록】

본 연구는 동북아 문화권에서 문화적 자아개념(관계중심적자아·독립적자아)과 귀인양식(내적·외적)이 연고(緣故; 사적 관계망)현상에 대한 개인의 인식에 영향을 끼치는지를 알아보기 위하여 설문조사방법을 사용하여 변인들 간의 관계를 통계적으로 분석하였다. 또한 연구는 문화에 따라 연고의 심리사회적 기능이 다르게 나타나는지를 개방적 질문을 통해 알아보았다. 서울·경기·부산 지역에 거주하는 직업을 갖고 있는 중국인과 한국인 184명을 대상으로, 문화적 자아개념(관계 중심적·독립적), 귀인양식(내적·외적), 공정성 인식(분배·절차·상호작용)에 대하여 설문조사한 결과, 관계중심적 자아개념과 외적귀인양식을 가진 개인들은 독립적 자아개념과 내적귀인양식을 가진 개인들보다 연고에 대한 공정성 인식에서 더 부정적인 것으로 나타났다. 뿐만 아니라, 심리사회적 기능에서도 차이를 보였는데, 관계 중심적 자아 개념을 가진 중국인들과 한국인들은 연고 집단으로부터 도구적·정보적 지지를 기대한 반면에 독립적 자아개념을 가진 중국인과 한국인들은 정서적 지지를 기대하는 것으로 나타났다. 연고 압력과 조직 내 개인의 무기력감을 감소시키기 위한 방안으로 귀인양식 훈련을 비롯한 조직에서 활용할 수 있는 교육프로그램 개발에 대해 논의하였다.

【키워드】 연고(사적 관계망), 자아개념, 귀인양식, 공정성인식, 심리사회적기능

* 이 논문은 2018년 한국학중앙연구원 한국학 기초 및 중점연구 단독논문게재형과제로 수행된 연구임(AKSR2018-R06)

** 한국학중앙연구원 한국학대학원 부교수 (whs@aks.ac.kr)

1. 서론

연고(緣故)주의로 인한 사회적 문제점, 연고주의와 유교적 전통과의 관련성, 학벌주의 및 과잉 교육열과의 연관성 등에 대해서는 많은 연구들이 다루고 있다. 이에 비해, 개인의 심리적 특성(문화적 자아개념과 귀인양식)에 따라 연고에 대한 인식이 어떻게 다르게 인식될 수 있는 지에 대한 연구는 제한적이다. 따라서 본 연구에서는 문화적 자아개념과 귀인양식에 따른 연고에 대한 인식 및 심리사회적 기능에 있어서의 차이를 경험적 연구방법을 통해 검증해봄으로써, 동북아 문화권의 연고주의의 현상을 비교 문화심리적 관점에서 이해하고자 한다. 개인의 정체성, 독특성 및 일관성에 가치를 두는 서구의 개인주의 문화권과는 달리, 개인 자체보다는 개인과 개인 간의 조화로운 관계를 중요시하며, 개체보다는 집단이 사회적 기본단위로 기능하는 동북아 집단주의 문화권에서는 관계의 지속성과 집단의 발전에 중요한 가치를 두고 있다. 이러한 관계 중심적 집단주의 문화 속에서 개인의 이익추구라는 기본적인 심리적 욕구는 집단에 대한 귀속과 집단 내 관계의 안정성 확보를 통해서 충족시키게 되고, 결과적으로 연고주의로 인한 문제점을 야기하게 된다.

서양의 개인주의문화권에서의 관계는 시장경제를 기반으로 한 계약의 이행에서 시작된 개념으로서, 교환행위에서 비롯되었다면, 동북아 집단주의 문화에서의 관계는 가족을 기반으로 한 역할규범의 수행에서 시작된 개념으로서, 당위성을 바탕으로 한 규범적 행위에서 비롯된다. 서열상 높은 위치에 있는 사람은 아랫사람에 대해 아버지와 같은 책임감을 갖고 있고, 아랫사람은 윗사람에게 충성을 다하며, 서로 간에 ‘우리’ 의식을 갖고, 정(情)을 나누는 것 등을 관계의 특징으로 여긴다. 중국인은 오랜 시간을 두고 관계의 경험을 통해 신뢰를 구축해가는 것에 가치를 두고 한국은 신뢰할 수 있는 가족과 같은 연고 집단 안에서 구성원들과 조화로운 관계를 유지하는데 가치를 두는 반면, 서구의 개인주의 문화에서는 관계의 초기부터 신뢰를 가정하고 거래한다.

중국인들에게 신뢰의 기반은 혈연, 사회적 단위(單位), 직장관계 등 공식적 관계에 있기도 하지만, 개인 간 우정 등과 같은 사적인 관계에서 시작되기도 한다는 점에서 개방적이라고 볼 수 있다. 이에 비해, 한국인은 자신의 연고 집단 내에서 신뢰관계를 유지함으로써 상황의 안정성을 확보하고자 한다는 점에서 중국인의 판시(關係)보다 폐쇄적이라고 할 수 있다. 한국적 연고의 특징은 귀속적 기준에 의해 형성된 관계로, 지연이나 혈연과 같이 생득적이거나, 학연, 신연, 직연과 같이 후천적 귀속관계에서 발생하기도 한다. 어떠한 형태의 연고이든, 업무와 무관한 사적 이유로 형성된 관계로서, 업무수행에 있어서 비자발적 또는 규범적으로 영향력을 행사하며, 가입 및 탈퇴가 용이하지 않고, 집단 간 경계가 명확하고, 집단의 이익을 위해 개인의 희생을 요구하는 동시에 이익을 담보한다는 특징을 갖는다. 즉, 중국 판시문화는 새롭게 맺은 개인적 관계에서 시간을 가지고 정(情)과 신뢰를 쌓아가면서 관계를 형성하는 것을 포함하지만, 한국인의 연고 문화는 귀속적으로 결정되어진 관계(혈연, 지연, 등)에 크게 의존한다는 점에서 차이가 있다. 또한 중국의 판시(關係)는 관계의 목적을 바탕으로 하는 반면, 한국의 연고는 관계의 원인적 특성을 바탕으로 한다. 한국의 연고 집단은 집단 간 경계가

분명하여 경쟁과 갈등을 내포하는 경우가 있으나, 중국의 판시(关系)집단은 새로운 관계를 위한 연결적 역할을 하기도 한다. 그러나, 중국인과 한국인 모두 관계의 지속성을 중요시하고, 정이나 의리와 같은 감정적 요소를 내포한다는 점에서 공통점을 찾을 수 있다.

이러한 선천적 또는 후천적으로 맺어진 집단과의 인연은 중국이나 한국 뿐 아니라 어느 국가에 살게 되든지 발생하게 되는 삶의 한 부분으로 자연스런 현상이며, 서구의 개인주의 문화권에서도 쉽게 관찰할 수 있는 사회적 현상이다. 미국과 같은 개인주의 문화권에서는 사회적 연결망 (social network)이 개인과 개인, 개인과 집단의 관계를 파악하는 단위로서 가치 중립적인 개념으로 사회과학 분야에서 활발히 연구되어 지고 있다. 그러나 ‘관계중심’적인 중국과 한국에서 연고는 배타적이고 차별적인 내집단(in-group) 형성의 근간이 되며, 사회적 평등의 실천과 공정성 확보라는 사회 윤리적 측면에서 문제점으로 지적받아왔다. 따라서 본 연구에서는 문화적 자아개념과 귀인양식에 따라 연고주의적 행태에 대한 개인의 인식에 차이가 있는지, 연고 집단의 심리사회적 기능 측면에서 차이가 있는지를 알아보고, 마지막으로 심리학적 관점에서 조직 내 개별 구성원과 중간급 관리자에게 제공할 수 있는 교육프로그램을 제시함으로써 연고주의로 인한 조직 내 생산성 감소문제에 대한 실제적 해결방안과 관련하여 논의하고자 한다.

2. 이론적 배경

1) 문화와 사적 관계

다른 사람과 관계를 맺는 방식은 문화에 따라 차이를 보인다. 사적 관계 또는 타인과의 친밀성은 서구에서는 독립된 자아의 형성과 밀접한 관계를 갖고, 자아의 독특성 확립을 통해 다양한 타인들과 일관성있는 관계를 맺는 것을 강조하며, 관계의 대상과 그 정도는 많은 부분 개인의 선택에 달려있다¹⁾. 이에 반해 집단주의 문화권, 특히 중국이나 한국과 같은 관계 중심적 집단주의 문화에서는 타인과 조화로운 관계를 맺기 위해 자아 검양과 정서표현에 대한 억제 등 자신을 드러내지 않는 행동양식을 학습하게 된다. 즉, 개인은 전체의 일부로서 또는 전체의 속성을 표현하는 기능을 갖는 작은 조각으로서 의미를 갖는다. 또한, 다양한 귀속 집단과 조화로운 관계를 형성하기 위해서 자신의 독특성과 개인의 정체성의 확립은 강조되어 지지 않으며, 오히려 그것을 표현하는 것은 부정적인 효과를 가져온다. 따라서 개인주의 문화권에서는 자아의 독특성과 일관성 및 자아 능력을 표현하는 것을 통해 타인과 관계를 형성한다면, 중국이나 한국에서는 자신을 드러내지 않으면서, 집단규범에 대한 빠른 이해(눈치문화), 집단 분위기에 순응(동조문화), 관계를 원만히 유지하기 위해 나이 또는 지위를 통해 결정하는 순서에 대한 명확한 이해와 존중(서열문화), 소속 집단을 통해 획득하는 개인의 신분과 지

1) Markus HR. · Kitayama S., "Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation", *Psychological Review* Vol.98, 1991, pp.224-253.

위에 따라 지키고 지켜주어야 하는 형식적 행동(체면문화), 맥락적 의사소통에 필요한 애매한 언술 능력 및 공손성 등은 비단 한국 뿐 아니라 동북아 집단주의 문화에서 원만한 관계 유지를 위해, 정도와 특징에서 차이는 있을지라도, 공통적으로 인정되어지는 중요한 가치일 것이다.

개인주의 문화에서는 사적 관계망은 보편주의적 특성을 갖으며, 집단에 대한 가입과 탈퇴가 비교적 자유롭기 때문에 소속여부는 많은 경우 개인의 의지와 선택에 의해 결정된다. 즉, 사적 집단의 경계가 비교적 분명하지 않아 개방적이고, 집단에 대한 소속이 성취적이며, 확장적인 특징을 갖는다고 볼 수 있다. 자신의 독특성과 자아 정체성을 침해받지 않는 상태에서 개인의 자유의지와 개인의 이익에 따라 선택할 수 있다는 의미이다. 따라서 개인주의 문화에서 ‘연고집단’은 개인이 자신의 발전과 안녕을 위해 선택할 수 있는 집단이며, 집단은 구성원의 자유를 존중하며, 신뢰를 담보로 희생을 요구하지도 않는다. 이에 반해 집단주의, 특히 중국이나 한국과 같은 수직적이고 관계중심적인 집단주의 문화에서 연고집단은 강한 결속력을 위해 가입과 탈퇴가 개인의 선택의 문제가 아닌 귀속주의적 특성을 갖고, 집단에 대한 소속은 성취적 특징이 아닌 생득적 특징을 가지며, 집단의 유지와 타집단과의 경쟁을 위해 구성원 간에 공동체 운명(한배문화) 의식을 통해 신뢰관계를 형성하고자 하며 개인의 자유의지 및 개체성의 희생을 요구한다.

또 다른 특징적 차이는, 개인주의 문화에서의 사적 관계는 집단내 당사자 간의 교환 관계(dyadic exchange relationship)라면, 집단주의 문화에서의 사적 관계망은 집단 내 불특정 다수와의 일반화된 교환 관계 (generalized exchange relationship)라는 것이다. 즉, 도움을 준 상대방에게 그 혜택을 되돌려 받는 것이 아니라 집단 내 다른 구성원에게 혜택을 받을 수 있는 것이다. 따라서 집단주의 문화에서의 관계집단은 경계가 분명해야 하고, 개인에게 집단을 위한 희생을 통한 신뢰를 보일 것을 요구함으로써 집단의 이익을 담보하는 특성을 갖게 된다.

2) 문화와 자아 개념

많은 선행연구들이 문화권에 따라 자아의 개념이 다르게 형성된다는 것을 보고하였다¹⁾. 특히, 개인주의-집단주의적 차원에 대한 이론적 설명은 가장 일관된 경험론적 연구 결과를 보이고 있다. 선행 연구에 의하면, 집단주의적 문화권에서 개인은 사회적 맥락과 연결선상에 있으므로, 맥락에 따라 다양한 (심지어 다른) 모습을 가지고 있다. 타인과의 관계 속에서 존재하는 자아에 가치를 두기 때문에, 외적 또는 공적 역할 관계(지위, 신분, 소속 등)에 집중한다. 이러한 특징을 Markus와 Wurf(1987)는 ‘관계중심적’이라고 명명하였다²⁾. 즉, 자신이라는 개체보다는 타인과의 관계 속에서 존재의 의미를 갖기 때문에 자신을 억제함으로써 집단 안에서 순응하는 것을 중요한 덕목으로 간주한다. 개인의 개체성이 희생되더라도, 집단과의 조화를 이루는 것을 통해 관계를 지속적으로 유지하는 것을 중요시하며, 집단의 가치와 목표가 개인의 가치와 목표에 우선시되거나 심지어 집단의 가치가 곧 개인의 가치이기도 하다. 집단

2) Markus HR. · Wurf E., “The dynamic self-concept: A social psychological perspective”, *Annual Review of Psychology*, Vol.38, 1987, pp.299-337.

과 동일시함으로써 소속감을 형성하고자 하며, 집단의 정체성이 곧 개인의 정체성으로서의 역할을 하게 된다. 따라서 어떤 집단에 속하는가, 그리고 그 집단에서 어떻게 조화로운 관계를 형성하고 유지할 것인가는 개인에게 매우 중요한 과제가 된다. 이에 반해, 개인주의적 문화권에서는 개인으로 하여금 타인과 분리되는 개체의 특성을 존중하는 사회문화적 분위기가 조성되어 있다. Markus와 Kitayama(1991)는 이를 두고, 독립적 자아 개념이라고 명명한 바 있다¹⁾. 개인은 사회적 맥락과는 분리되는 독립된 개체로서 존재하며, 개체로서 안정적이고 통합적인 존재이며, 자신의 내적 능력을 깨닫고 개인의 목표를 달성하는 것을 통해, 사회적으로 자신의 개성을 드러내고, 생각과 감정을 표현함으로써 소통하는 것을 중요한 과제로 여긴다. 따라서 개인주의문화권에서 ‘관계’란 개인성의 표현이라는 과업을 수행하는 과정에서 발생하는 개별적 존재간의 선택적 만남이다. 즉, 집단주의 문화에서처럼 집단의 존립을 위해 유지되어야만 하는 가장 우선시되는 목표는 아니다. 그보다 더 중요한 것은 개인의 정체성의 확립, 자율성과 개체의 사회적 성취이며, 독립된 존재로서 독특성을 표현하는 것에 가치를 둔다. 따라서 관계는 개체 존재 이후에 이루어지는 것이고, 선택에 의해 시작과 끝이 나며 가입과 탈퇴가 자유롭다.

3) 귀인양식

귀인은 어떤 일에 대한 결과, 즉 성공 또는 실패에 대하여 행위자가 그 원인을 어디에서 찾는가하는 것을 말한다³⁾. 귀인 방식은 이후 행동에 대한 인지와 정서 및 동기상태에 영향을 줄 수 있기 때문에 중요하게 다루어져왔다. 귀인이론에서는 원인을 무엇으로 하나를 설명하기 위해 크게 세 가지 범주를 사용한다고 보았다⁴⁾. 첫째는 원인의 소재로, 행위의 결과가 자신의 내부 또는 외부 중 어디에 있다고 인식하는 지를 말하며, 둘째는 행위의 결과가 얼마나 안정적인가, 즉 변화하지 않는다고 인식하는 정도를 말하며, 셋째, 통제 가능성, 즉 개인이 통제할 수 있다고 믿는 정도를 말한다. 정리하면, 결과의 원인이 외부(운이나 환경) 보다는 내부(노력이나 능력)에 있으며, 행위의 결과가 불안정하여 변화가 가능하며 스스로 통제가 가능한 요인으로 돌릴 때 이후의 행동에 대해 긍정적 변화를 기대할 수 있다.

4) 공정성인식

공정성인식은 크게 세 가지로 분류된다. 가장 먼저 연구되어진 분배공정성, 분배공정성 인식이 충족되지 않았을 때, 보완 또는 대체의 역할을 할 수 있는 절차공정성, 마지막으로 조직 내 인간관계에 초점을 두는 상호작용 공정성이 있다. Adams(1965)는 수행에 대한 결과에 대해 공평하다고 인식하기 위해서 사람들은 자신이 획득한 결과(임금, 승진 등)와 투입(노력, 교육, 능력)의 비율이 타인의 결과와 투입의 비율을 비교하는 사고과정을 거친다고 제안하였

3) Kelley HH., "The processes of causal attribution", *American Psychologist*, Vol.28, 1973, pp.107-128.

4) Weiner B., *Human Motivation: Metaphors, Theories and Research*, Newbury Park, CA: Sage Publications, 1992.

다⁵⁾. 그러나 이러한 비교과정은 인간의 자아편향적 사고의 오류로 인해 매우 주관적이라고 할 수 있다. 즉, 실제로 비록 분배가 공정하게 이루어졌다고 하더라도, 공평에 대한 인식은 매우 주관적이며 자아편향적 편견으로 인해 개인은 결과물의 분배가 공정하다고 인식하기는 매우 어렵다.

절차공정성은 Thibaut과 Walker(1975)에 의해 법률적인 분쟁을 조정하면서 갈등 당사자들이 결과와는 별도로 조정과정에서 당사자들에게 조정과정을 통제할 수 있는 권한이 주어진 경우, 예를 들면, 자신의 주장을 펼치는데 충분한 시간이 할애된 경우에 조정과정이 공정했다고 평가했음을 보이면서 제기되었다⁶⁾. 이후 많은 연구들이 동일한 연구 결과를 보이면서, 이러한 발언효과(voice effect)는 절차공정성과 동일한 것으로 간주되어져 왔다⁷⁾(Folger and Cropanzano, 1998). 이후, Leventhal (1980)은 이러한 절차과정 중 통제감의 효과를 법률분쟁의 장면에서 일반 조직 장면으로 확대하면서, 절차 공정성에 대한 인식을 위해서 다음의 6가지 원칙이 충족되어야 한다고 제시하였다⁸⁾. 첫째, 절차는 누구에게나 또는 언제 적용되든지 일관성이 있어야 한다, 둘째, 절차는 편파적 이해관계에 영향을 받아서는 안되며, 셋째, 결정하기 전에 정확한 정보가 수집되고 사용되어야 하며, 넷째, 잘못된 결정을 수정할 수 있는 방법이 제시되어야 하며, 다섯째, 통용되는 윤리나 도덕성에 비추어 합당해야 하며, 여섯째, 당사자들의 의견이 충분히 고려되어야 한다⁹⁾.

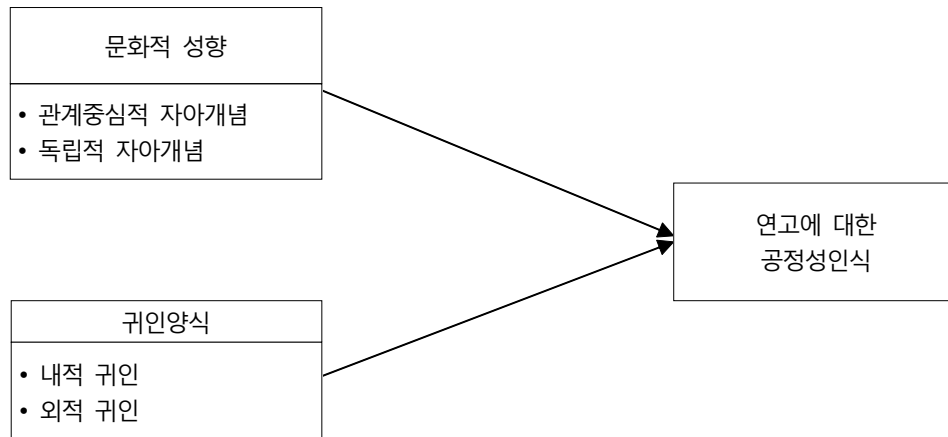
Bies와 Moag (1986)는 절차가 진행될 때 대인간의 교류의 질적인 부분이 공정성 인식에 중요함을 강조하면서 상호작용 공정성을 제시하였다¹⁰⁾. 상호작용 공정성은 대인관계 공정성과 정보공정성으로 구분할 수 있으며, 예의와 존중이 보장되었는지, 또는 분배와 절차과정에 대한 설명이 있었는지를 말한다.

3. 연구 설계

1) 연구의 모형

-
- 5) Adams J., "Inequity in social exchange", In L. Berkowitz (Eds.), *Advances in experimental social psychology*, Vol.2, NY: Academic Press, 1965.
 - 6) Thibaut J. · Walker L., *Procedural justice: A psychological analysis*, Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1975.
 - 7) Folger R. · Cropanzano R., *Organizational justice and human resource management*, Thousand Oaks, CA: sage, 1998.
 - 8) Leventhal GS., "What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships", In K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp.27-55), New York: Plenum, 1980.
 - 9) Leventhal, GS. · Karuza J. · Fry WR., "Beyond fairness: A theory of allocation references". In G. Mikula (Ed.), *Justice and social interaction* (pp.167-218), New York: Springer-Verlag, 1980.
 - 10) Bies RJ. · Moag JF., "Interactional justice: Communication criteria of fairness", In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiations in organizations*, Vol.1 (pp. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press, 1986.

본 연구는 문화적 자아개념, 귀인 양식 및 연고주의에 대한 인식간의 관계를 분석하는데 초점을 둔다. 선행연구 결과에 따르면, 개인이 집단주의적 문화성향을 보이는 정도는 상황에 따라 그 정도에 차이가 있다. 따라서 관계중심적 자아 개념이나 독립적 자아 개념이 상황에 따라 더 두드러지게 나타날 것이며, 연고에 대한 인식에 다르게 영향을 미칠 것으로 예측하였다. 한편, 선행연구들에 의하면, 집단주의 문화권에서는 중심 개체보다는 전체적 맥락, 배경, 타인과의 관계를 개인의 행동에 대한 원인으로 고려하는 경향이 있음을 보였다. 따라서 본 연구에서는 귀인양식을 외부귀인과 내부 귀인양식으로 분류한 후, 귀인양식은 연고에 대한 인식에 다르게 영향을 미칠 것이라고 가정하였다. 선행연구를 바탕으로 연구모형을 도식하면 <그림1>과 같다.



<그림1> 본 연구에 사용된 연구 모형

2) 연구의 가설

(1) 문화적 자아 개념과 연고에 대한 인식

Matumoto(1999)와 Oyserman 등(2008)은 독립적 자아와 관계중심적 자아개념은 선천적이거나 문화권에 따라 부여되는 고정적 특징이라기보다는 상황적으로 요구되는 것에 따라 변할 수 있는 개인의 상태적 특징이라고 주장하였다¹¹⁾¹²⁾. 따라서 본 연구에서는 중국과 한국의 성인들이 관계중심적 자아 개념이나 독립적 자아 개념을 모두 가지고 있고, 상황에 따라 더 두드러지게 나타나는 자아 개념이 있을 것이라고 가정하였다.

가설 H1. 관계중심적 자아 개념과 독립적 자아 개념은 연고에 대한 인식과의 관계에서 차

11) Matumoto D., "Culture and self", *Asian Journal of Social Psychology*, Vol.2, 1999, pp.289-310.

12) Oyserman D. · Spike L., "Does Culture Influence What and How We Think? Effects of Priming Individualism and Collectivism", *Psychological Bulletin*, Vol.134, 2008, pp.311-342.

이를 보일 것이다.

가설 H1-1. 관계중심적 자아 개념은 연고에 대한 인식에 부적(-)인 영향을 미칠 것이다.

(2) 귀인양식과 연고에 대한 인식

본 연구에서는 귀인양식을 외부귀인과 내부 귀인으로 분류하였다. 본 연구는 선행연구를 기반으로 다음의 가설을 설정하고자 한다.

가설 H2. 내부 귀인 양식과 외부 귀인 양식은 연고에 대한 인식과의 관계에서 차이를 보일 것이다.

가설 H2-1. 외부귀인은 연고에 대한 인식에 부적(-)인 영향을 미칠 것이다.

(3) 문화적 자아개념과 연고의 심리사회적 기능인식

본 연구에서는 독립적 자아개념과 관계중심적 자아개념에 따라 연고에 대한 개념과 기능 인식에서 차이가 있는지를 탐색해보고자 한다.

3) 변수의 조작적 정의

선행연구검토를 통하여 추출한 요인들의 조작적 정의와 측정항목의 예시는 <표1>에 제시되어 있다.

<표1> 조작적 정의와 측정문항 예

변수	조작적 정의	설문내용	관련연구
문화적 자아 개념	자기에 대한 해석 경향성으로 관계중심적 또는 독립적으로 인식하고 있는 정도	- 인지, 정서, 행동적 측면에서 자신을 상호의존적으로 인식하는 정도 - 인지, 정서, 행동적 측면에서 자신을 독립적으로 인식하는 정도	박은아, 김주희(2010) Cross 등(2000) Singelis(1994)
귀인양식	행동의 결과에 대한 원인의 소재	- 행위의 결과에 대한 원인을 노력, 능력, 학력, 경험으로 인식하는 정도 - 행위에 대한 결과의 원인을 운, 환경 과제특성으로 인식하는 정도	Kim, SH(2009) Lee HK, Lee HS(1986) Weiner 등(1971)
“연고”에 대한 인식	사적관계 주위에 대해 긍정적 또는 부정적 평가정도	- 연고 현상에 대한 전반적인 평가 (긍정·부정) - 연고주의와 관련하여 분배, 절차, 상호작용 공정성을 인식하는 정도	김민강, 박통희(2008) 김호균(2007) Colquitt(2001)

4) 조사 대상

본 연구에서는 서울, 경기 및 부산지역에 거주하며 직업을 갖고 있는 중국과 한국인 성인 남녀 210명에게 설문지를 배포한 후, 회수된 198부 중 결측치가 많은 응답자의 설문지를 제외한 총 184명의 응답을 대상으로 분석하였다. 조사는 2018년 9월과 10월에 걸쳐 이루어졌다. 최종 분석에 사용된 응답자의 인구통계학적 특징은 다음과 같다(<표2> 참조). 최종 분석에 포함된 자료 중 남성응답자는 78명(42%)이고 여성 응답자는 106명(58%), 중국인 89명(48%), 한국인 95명(52%)이었다.

<표2> 인구통계학적 변수

		빈도	%
성별	남성	78	42.39
	여성	106	57.61
국적	중국	89	48.36
	한국	95	51.63
연령	23~27	56	30.43
	28~32	46	25
	33~37	18	9.78
	38~42	57	30.98
	43~	7	3.80
근무기간	1년 미만	28	15.22
	1~5 년	34	18.48
	6~10 년	37	20.11
	10 년 이상	85	46.19
지역	서울	48	26.09
	경기	37	20.11
	부산	99	53.80
총합		184	100

Note. N=184.

5) 도구 및 절차

설문지의 구성은 문화적 자아개념(관계중심적 자아, 독립적 자아), 귀인양식(내부귀인, 외부귀인), 연고에 대한 인식(분배공정성, 절차적 공정성, 상호작용 공정성 인식 및 전반적 평가), 인구통계학적 특징(성, 연령, 근무연수, 지역)으로 이루어졌다. 자아개념은 Singelis(1994)의 자아 개념척도를 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 총 10문항(각 5문항, 7점 척도)의 척도를 사용하였다¹³⁾. 내적 및 외적 귀인양식은 김종운(2004)이 개발한 귀인양식 척도 질문지를 수정하여 총 4 문항(각 2문항, 7점 척도)을 사용하였다. 연고에 대한 인식은 전반적 평가 문항

(1문항)과 Colquitt(2001)이 개발한 조직 공정성 척도(각 4문항, 7점 척도)를 사용하였다¹⁴⁾. 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 한 개의 척도를 제외하고는 각 하위 척도 별로 0.7 이상이였다(가장 낮은 신뢰도 계수 0.69, 가장 높은 신뢰도 계수값 0.77). 마지막으로 개방형 질문을 통하여 연고의 활용 및 기능에 대한 인식에 차이가 있는지를 탐색하였다.

4. 연구결과

본 자료의 기술적 분석결과에 따르면, 관계중심적 자아 개념은 연고에 대한 인식 하위척도와 유의미한 부적 관계를 갖는 것으로 나타났다. 독립적 자아 개념은 연고에 대한 전반적 인식 척도($r=.518$, $p<.00$)와 상호작용공정성 인식척도($r=.363$, $p<.00$)에 대해서 가장 높은 부적 상관¹⁵⁾을 보였다. 귀인양식 하위척도 중 외적귀인양식은 연고에 대한 공정성 인식 하위 척도와 모두 통계적으로 유의미하게 부(-)적 관계를 갖는 것으로 나타났다. 마지막으로 연령이 연고에 대한 인식과 부적 상관을 보였으며 연령이 낮을수록 연고에 대한 인식은 부정적인 경향이 있음이 나타났다.

연구 가설을 검증하기 위해서 자아개념과 귀인 양식이 연고에 대한 인식에 미치는 영향에 대한 다중 회귀분석을 실시하였다. 단계적 다중 회귀분석 방법을 실시하여 총 두 개의 모형을 분석하여 <표3>에 결과를 제시하였다. 첫 번째 모형에서, 다른 변수들은 모두 통제하고 문화적 자아개념만을 독립변수로 제시한 경우, 중국과 한국 성인은 모두 관계적 자아개념을 가지고 있을수록 연고에 대한 인식과 부적 관계가 있었으나(가설 H1-1), 독립적 자아 개념은 연고에 대한 인식에 유의미한 영향을 끼치지 않았다(가설 H1). 따라서 가설 H1과 H1-1은 모두 지지되었다. 두 번째 모형에서 자아개념과 귀인 양식 두 가지 독립변수를 모두 포함한 모형을 제시하자, 외적 귀인 성향이 높을수록 연고에 대한 부적 인식에 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 H2 와 H2-1 도 지지되었음을 알 수 있다.

<표3> 문화적 자기 개념과 귀인양식에 대한 회귀 분석 결과

	Model 1			Model 2		
	SE	β	t	SE	β	t
(Const)	.171		21.293***	.114		26.073***
1. SC	.226	.518	8.161***	.183	-.029	-.572
2. IE_Att				.184	.863	16.816***
Statistic	$R^2 = .268$			$R^2 = .714$		
	Adj $R^2 = .264$			Adj $R^2 = .711$		
	$F=66.605***$			$F=226.248***$		

13) Singelis T., "The Measurement of Independent and Interdependent Self-Concepts", *Personality and Social Psychology*, Vol.12, 1994, pp.28-52.

14) Colquitt JA., "On the Dimensionality of Organizational Justice", *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, 2001, pp.386-400.

15) 역코딩.

마지막으로, 본 연구에서는 중국과 한국 성인을 대상을 하여, 연고에 대한 인식의 차이의 여부를 탐색해보기 위해 개방형질문을 제시하였다. 중국인과 한국인 모두 독립적 자아 개념을 가진 성인들은 개인의 자존감과 관련하여 동창회 모임에 참여여부를 결정하는 반면, 관계중심적 자아 개념을 가진 성인들이 연고집단에 참여하는 것은 집단 정체성을 통해 자신의 자존감을 고취시키는 방안이 되는 경우, 참여 여부에 긍정적으로 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한, 관계중심적 자아개념을 가진 성인들은 동창생이 자신의 회사에 지원했을 경우, 선발에 영향력을 행사할 것인지와 지원 서류에 더 관심을 가질 것인지에 대한 질문에서는 관계중심적 자아 개념을 가진 성인들이 독립적 자아 개념을 가진 성인들에 비해 그렇다고 대답하는 경향을 보였다. 그러나 이에 반해, 연고 집단 내 관계가 정서적으로 친밀하다고 반응한 정도는 두 집단 간 차이가 없었다. 이를 통해 짐작해 볼 수 있는 것은, 관계중심적 자아개념을 가진 중국인과 한국인들은 연고집단을 도구적, 정보적 역할기능을 하는 집단으로 인식하고 있는 반면, 독립적 자아 개념을 가진 중국과 한국 성인들은 정서적지지 역할을 하는 집단으로 인식하는 경향성을 찾아볼 수 있었다. 중국인과 한국인 간에는 차이가 없었다.

5. 결론 및 교육적 함의

본 연구를 통해, 문화적 자아개념과 귀인 양식이 연고주의에 대한 개인의 인식에 영향을 주고 있음을 알 수 있었다. 구체적으로 독립적 자아개념과 내적 귀인 양식보다는 관계중심적 자아 개념과 외적 귀인 양식을 가진 중국과 한국 성인들이 연고주의에 대해 더 부정적인 인식을 갖고 있음이 나타났다. 이러한 결과에 대한 심리적 기제로는 Nisbett, 등(2001)의 연구에서 밝혀진 것처럼, 집단주의 문화권에서는 중심인물보다는 전체적 맥락, 배경, 타인과의 관계를 개인의 행동에 대한 원인으로 고려하는 경향이 있는 것과 연관 지어 생각해 볼 수 있을 것이다¹⁶⁾. 즉, 관계중심적 자아개념과 외부귀인양식 모두 결과에 대한 내적 원인보다 외적요소에서 원인을 찾음으로서, 연고와 같은 상황적 요소에 부정적 인식을 갖게 된다는 것이다. 따라서 이후 동기와 태도에도 부정적인 영향을 주어 일에 대한 감소된 욕구, 조직에 대한 낮은 신뢰, 전체조직이 아닌 조직 내 사적 집단에 대한 몰입 등의 폐단으로 연결될 수 있음을 시사한다. 둘째, 관계적 자기개념은 연고주의에 대한 부정적인 인식 중 분배공정성이나 절차공정성보다는 상호작용적 공정성과 더 유의미한 관계가 있음을 알 수 있었다. 마지막으로 관계중심적 자아 개념을 가진 중국과 한국 성인들은 연고를 도구적·정보적 지지원으로 활용하고 있으며, 반대로 독립적 자아 개념을 가진 중국과 한국 성인들은 정서적 지지원으로 활용하고 있음을 알 수 있었다.

본 연구는 한국에 거주하는 중국인을 대상으로 연구하였다는 점에서 결과를 일반화시키는

16) Nisbett RE · Peng K · Choi I · Norenzayan A., "Culture and systems of thought: Holistic vs. analytic cognition", *Psychological Review*, Vol.108, 2001, pp.291-310.

데 제한점이 있다. 추후, 중국 거주 중국인의 자아개념과 귀인양식 및 연고와의 관계에 대한 탐색을 통해 중국인들의 연고에 대한 개인적 인식 및 심리사회적 기능을 살펴볼 필요가 있다. 또한 관계적 자아 개념을 가진 사람들의 조직몰입 정도 및 외적 귀인 양식의 매개 효과를 탐색하는 것 또한 추가적인 연구를 통해 탐색해 볼 필요가 있을 것이다. 관계주의적 자아 개념을 가진 사람들이 정보적, 도구적 욕구를 충족시키는 방안으로 관계지향적인 행동경향을 보일 가능성이 높은데도 불구하고, 연고에 대한 인식에서는 더 부정적이라는 점은 표면적으로는 모순되게 보일수도 있지만, 스스로 개인의 행동에 비추어 보았을 때 다른 사람들도 관계중심적으로 행동할 것이라는 가정 하에 연고에 대해 부정적인 인식을 형성하거나, 또 연고를 적극적으로 이용하고 싶지만 아직 기회가 주어지지 않았기 때문에 할 수 없다는 개인적 한계상황 때문에 더 부정적인 인식을 갖는 가정을 배제할 수 없으므로 기회만 주어진다면 연고적 행태를 보일 수 있는 잠재적 집단으로 생각해 볼 수 있다. 본 연구의 결과에 기초하여 조직 내 불신을 개선하고 구성원들의 성취의식을 높이기 위하여 다음과 같은 심리교육 프로그램을 활용해 볼 수 있을 것이다.

1) 합리적·정서적 행동 변화기법을 통한 귀인훈련

성공과 실패에 대한 비합리적이고 왜곡된 인지의 수정을 위해 업무 기술향상 훈련 프로그램과 함께 귀인훈련을 개발해 볼 수 있다. 자신과 타인의 성공과 실패에 대한 귀인 양식을 파악하도록 돕고, 바람직한 귀인양식에는 어떤 것들이 있는지 탐색할 수 있게 하여 합리적인 사고와 긍정적 태도를 체험을 통해 형성하도록 돕는다. 국내의 한 연구에 의하면, 인지·정서·행동 치료(REBT, Rational Emotive Behavior Therapy)를 적용한 귀인훈련 집단 상담을 실시한 결과, 참가자들이 무기력감 감소를 보고하고, 귀인양식이 성취지향적으로 개선되었음을 발표한 바 있다¹⁷⁾.

2) 조직 내 사회적 연결망 집단 간 갈등의 해소 방안

연고주의는 중국과 한국의 관계중심적 집단주의 문화 속에서 개인의 희생을 요구하며 지나친 집단 간 경쟁과 갈등으로 집단 이기주의라는 극단적인 모습을 보임으로써 전체 조직의 목적 달성과 이익 추구에 저해할 가능성을 가지고 있다. 개인 수준에서는 전체구성원들의 업무수행과 성과감소로 이어지게 되는데 그 이유는 갈등이 부정적인 정서 상태를 야기하고, 상대에 대한 부정적 인식을 가져옴으로써, 행동적으로는 보복성 방해, 무관심, 의도적 태만, 회피 등 반생산적 집단행동으로 이어질 수 있기 때문이다. 이러한 개인 수준에서의 부정적 인지·정서·행동은 전체 조직에 긴장감, 부정적 조직 분위기, 무관심과 무기력감을 형성하게 하고, 이후 효율적 업무 처리를 방해하게 한다. 구성원은 집단 행동에 동조하도록 강요받게 됨

17) 김중운, 「REPT를 적용한 귀인훈련 집단상담이 무기력과 귀인에 미치는 효과」, 『상담학연구』, 제5권 3호, pp.597-611, 2004.

으로써 갈등은 순환적 연속성을 갖게 되므로 해결이 어렵다. 무엇보다 내부 집단들이 서로 불필요한 소모적, 극단적 갈등관계에 처하게 되면, 전체 조직의 목표보다는 연고 집단 내부의 이익에 집중하게 되고¹⁸⁾, 다른 집단과의 경쟁자체가 그 집단의 목표가 됨으로써, 전체 조직의 효율적 운영을 어렵게 함은 물론, 그 조직의 존립에도 부정적인 영향을 주게 될 것이다.

심리학자들이 제시한 집단 간 갈등을 감소시키는 방법들 중 몇가지 예를 들면, 집단 구성원을 교환하거나 상호작용에 대한 욕구를 감소시키는 등의 방안이 효과적임은 많은 경험연구들에 의해 지지되어져 왔다. 그러나 갈등 해결을 위해 이미 입증된 몇가지 해결책들은 여기서 논하고 있는 집단간 갈등의 주체가 동북아지역의 연고 집단임을 고려할 때 그 적용이 어렵거나 효과를 기대하기 어려울 것이다. 혈연, 지연과 같이 영구적·태생적 이거나, 또는 학연·신연과 같이 반영구적인 특성을 갖는 집단들은 개인주의 문화권의 사회적 연계망과는 달리, 가입과 탈퇴가 자유롭지 않고, 개인의 의지보다는 집단 내 조화를 이루고 집단의 이익을 위해 개인의 희생이 강요되어지기 때문에 집단주의 문화권에서 연고적 관계망으로 인한 조직 내 집단간 갈등을 해결하는데 직접적 효과를 기대하기에는 어려움이 있다. 따라서 동북아지역의 수직적·관계적 집단주의 문화 및 연고 집단의 특성을 고려하여 조직의 책임자 및 관리자가 시도해 볼 수 있는 다음의 몇 가지 해결책을 제시하고자 한다.

(1) 상위목표 제시

두 집단이 각자의 생존을 위해 함께 해결해야 하는 목표가 생김으로 상위목표의 해결이 두 집단으로 하여금 공동운명체로서 인식할 수 있어야 한다¹⁹⁾. 따라서, 식사를 같이 하거나 함께 시간을 보내게 하는 등의 형식적이고 의도적인 상호작용을 하는 행사는 효과가 없을 것이며, 각 집단의 존립에 영향을 주는 부정적인 사건을 함께 해결하는 것, 즉 전체 조직의 목적을 달성하는 것 또는 공동의 적을 제시하여 성공적으로 대응하기 위해 함께 행동하는 것이 각 집단의 존립에도 영향을 줄 수 있다는 인식은 효과적인 것이다.

(2) 합리적 의사소통과 원칙중심협상

두 집단 간 협상은 의사소통의 기회를 마련한다는 점에서 효과적일 수 있다. 물론, 나의 입장은 무엇이고, 그 입장에서 바뀌지 않을 것임을 주장하기 위한 자리가 된다면 갈등해결을 위한 효과를 마련하지 못할 것이다. 이런 경우를 대비하여, 중재자 또는 관리자가 중재의 역할을 수행함으로써 보다 효과적인 협상의 진행을 촉진할 수 있는데, 이때 Fischer and Ury(1981)은 협상이 효과적이라고 주장하며 증명한 바 있다²⁰⁾. 따라서 관리자에게 문제해결중심의

18) Sherif M., *In common predicament: Social psychology of intergroup conflict and cooperation*, Boston: Houghton Mifflin, 1966.

19) Brown R. · Condor S. · Matthews A. · Wade G. · Williams JA., "Explaining intergroup differentiation in industrial organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol.59, 1986, pp.273-286.

20) Fischer R. · Ury W., "Getting to YES: Negotiating agreement without giving in", Boston: Houghton-Mifflin, 1981.

협상 또는 원칙중심 협상(Principled negotiation) 기법을 교육받을 수 있는 기회를 제공하는 것이 절실히 필요하다.

(3) 집단간 팀 구성 및 개발(Intergroup-team development)

앞에서 언급했듯이 집단 간 갈등은 서로의 목표에 대한 인식의 차이에서 오는 경우도 있다. 이런 경우에 대한 해결책으로, 두 집단에게 두 가지 리스트를 작성하도록 하는데, 첫 번째는 자신의 집단이 상대 집단을 어떻게 인식하는지, 즉 상대에게서 부정적으로 인식하고 있는 점 또는 상대방이 자신이 속한 집단을 불편하게 하고 있는 점을 작성하고, 또 다른 리스트에는 자신이 속한 집단을 상대방이 어떻게 인식할 것이라고 생각하는 지를 예상한 것을 작성한 후 비교해 본다²¹⁾. 각 집단에서 작성한 문제점을 비교한 다음, 상황 개선을 위한 행동 계획을 함께 세우는 것은 갈등을 효과적으로 해결할 수 있으며, 이 과정에서 관리자가 중재자의 역할을 할 수 있도록 훈련의 기회를 제공하는 것이 도움이 될 수 있을 것이다.

이상과 같이, 개인수준에서는 비합리적 귀인 방식을 긍정적인 귀인 양식으로 변화시킬 수 있도록 돕고, 집단수준에서는 내집단(in-group)간 불필요한 갈등을 줄일 수 있도록 구성원들에게 상위목표를 제시하고 갈등관계의 타집단과 원칙 중심 협상을 제시하는 심리교육 프로그램을 개발 및 운영하는 것은 관계적 자아개념을 가진 조직 구성원이 외적귀인양식을 매개로 관계중심적 업무방식을 스스로 추구하면서도(도구적, 정보적 기능) 그로 인해 감소된 업무동기와 조직에 대한 부정적 인식이라는 모순된 인지, 정서, 행동 양식을 보이는 것을 수정하는데 도움이 될 것임을 제안한다.

21) Blake RR. · Shephard HA. · Mouton JS., *Managing intergroup conflict in industry*, Houston, TX: Gulf, 1964.

【참고문헌】

- 김민강·박통희, 「신자유주의적 인사혁신의 맥락에서 인사공정성과 조직시민행동」, 『한국행정학보』, 제42집, 2008.
- 김종운, 「REPT를 적용한 귀인훈련 집단상담이 무기력과 귀인에 미치는 효과」, 『상담학연구』, 제5권 3호, 2004.
- 김호균, 「조직공정성인식, 조직신뢰, 조직시민행동간 영향관계분석」, 『한국행정학보』, 제4집, 2007.
- 박은아·김주희, 「자기해석과 제품혁신성에 따른 구매의도 및 구매마족: 탐색재와 경험재를 대상으로」, 『한국심리학회지: 소비자, 광고』, 제11권(40), 2010.
- Adams J., "Inequity in social exchange". In L. Berkowitz (Eds.), *Advances in experimental social psychology*, Vol.2. NY: Academic Press, 1965.
- Bies RJ. · Moag JF., "Interactional justice: Communication criteria of fairness", In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiations in organizations*, Vol.1, Greenwich, CT: JAI Press, 1986.
- Blake RR. · Sheppard HA. · Mouton JS., *Managing intergroup conflict in industry*, Houston, TX: Gulf, 1964.
- Brown R. · Condor S. · Matthews A. · Wade G. · Williams JA., "Explaining intergroup differentiation in industrial organization". *Journal of Occupational Psychology*, Vol.59, 1986.
- Colquitt JA., "On the Dimensionality of Organizational Justice", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, 2001.
- Cross SE. · Bacon PL. · Morris ML., "The Relational-interdependent self-construal and relationships", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.78(4), 2000.
- Fischer R. · Ury W. *Getting to YES: Negotiating agreement without giving in*, Boston: Houghton-Mifflin, 1981.
- Folger R. · Cropanzano R., *Organizational justice and human resource management*, Thousand Oaks, CA: Sage, 1998.
- Frager R., "Conformity and anti-conformity in Japan", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.15, 1970.
- Han G. · Choe SM., "Effects of family, region, school network ties on interpersonal intentions and the analysis of network activities in Korea", In U. Kim et al.(Eds.), *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications*, Calif, Thousand Oaks: Sage, 1994.
- Hogg MA. · Turner JC., "Social identity and conformity: A theory of referent information influence", In W. Doise & S. Moscovici(Eds.), *Current issues in European social psychology*, Vol.2, 1987.
- Kelley HH., "The processes of causal attribution", *American Psychologist*, Vol.28, 1973.
- Kim SH., "Effort Attribution and Ability Attribution of Sales person to Sales Performance Failure: Goal Orientation and Psychological Responses", *Business Research*, Vol.38, 2009.
- Lee HK. · Lee HS., "The Influence of Liking or Disliking on Causal Attribution of Work Performance", *Studies in Social Psychology*, Vol.3, 1986.
- Leventhal GS., "What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships", In K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis (Eds.), *Social exchange: A*

- dvances in theory and research*, New York: Plenum, 1980.
- Leventha, GS. · Karuza J. · Fry WR., "Beyond fairness: A theory of allocation references", In G. M
ikula (Ed.), *Justice and social interaction*, New York: Springer-Verlag., 1980.
- Maas A. · Clark RD., "Hidden Impact of Minorities, Fifteen years of minority influence research", *Ps
ychological Bulletin*, Vol.95, 1984.
- Markus HR. · Kitayama S., "Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivatio
n" *Psychological Review*, Vol.98, 1991.
- Markus HR. · Wurf E. "The dynamic self-concept: A social psychological perspective", *Annual Revi
ew of Psychology*, Vol.38, 1987.
- Matumoto D, "Culture and self", *Asian Journal of Social Psychology*, Vol.2, 1999.
- Nisbett RE. · Peng K. · Choi · Norenzayan A., "Culture and systems of thought: Holistic vs. analyt
ic cognition", *Psychological Review*, Vol.108, 2001.
- Oyserman D. · Spike L., "Does Culture Influence What and How We Think? Effects of Priming Ind
ividualism and Collectivism", *Psychological Bulletin*, Vol.134, 2008.
- Postmes T. · Spears R. · Cihangir S., "Quality of decision making and group norms", *Journal of Pe
rsonality and Social Psychology*, Vol.80, 2001.
- Sherif M., "A study of some factors in perception", *Archives of Psychology*, Vol.27, 1935.
———, *In common predicament: Social psychology of intergroup conflict and cooperation*, Bosto
n: Houghton Mifflin, 1966.
- Singelis T., "The Measurement of Independent and Interdependent Self-Construals", *Personality and
Social Psychology*, Vol.12, 1994.
- Thibaut J. · Walker L., *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1975
- Weiner B. · Frieze I. · Kukla A. · Reed L. · Rest S. · Rosenbaum R., "Perceiving the cause of suc
cess and failure", In E.E. Jones, et al. (Eds.), *Attribution: Perceiving the causes of behavior*.
Morristown, N.J.: General Learning Press, 1971.
- Weiner B., *Human Motivation: Metaphors, Theories and Research* Newbury Park, CA: Sage Public
ation, 1992.

【논문초록】

키워드 Key Words	중문	缘故, 自我概念, 归因样式, 公平认识, 心理社会机能		
	영문	"Yeongo"(Informal Network), Cultural Construals of the Self, Attributional Styles, Perceptions of Justice, Psycho-social Functions		
<div>Perceptions on "Yeongo"(Informal Network) and Its Psycho-social Functions in North-east Asian Culture : Focusing on Chinese and Korean</div> <div>So, Won-Hyun</div> <p>The purpose of this study is to empirically test whether cultural orientations and attributional styles have influences on individual perceptions of "Yeongo"(informal network) prevailing in North-east Asian culture, and to explore whether its psycho-social functions are different among them. For this research, empirical data from 184 Chinese and Korean adults with full-time job on their cultural construals of the self(independent versus interdependent), attributional styles(internal versus external) and perceptions of justice(distributional, procedural, and interactional) on "Yeongo" are collected in Seoul, Gyeonggi, and Busan areas. This study showed that the interdependent construals of the self and external attributional styles negatively influence on perceptions of fairness related to "Yeongo". Moreover, Chinese and Koreans with interdependent construals of the self tend to expect instrumental and informational supports from their "Yeongo" group, whereas individuals with independent construals of the self tend to expect emotional support from their "Yeongo" group. In order to reduce feelings of helplessness due to "Yeongo" pressures, it is suggested that the change of attributional styles by providing training programs(Rational Emotive Behavior Therapy) would be effective. Educational implications are discussed in this study.</p>				
저 자 인적사항	성 명	소원현 / 蘇原賢 / So, Won-Hyun		
	소 속	한국학중앙연구원 한국학대학원		
	Em@il	whs@aks.ac.kr		
논 문 작성일시	투 고 일	2019년 03월 27일	심 사 일	2019년 03월 29일
	수 정 일	2019년 06월 15일	게재확정일	2019년 06월 18일