

고정관념, 편견과 차별

사회적 동물로서의 인간

- 인간은 집단을 이루어 생활을 함. 인종, 성, 국가, 언어, 종교 등의 어떠한 집단범주의 근거를 통해서이건 인간은 집단에 속함으로써 다른 집단 구성원과 상호작용하며, 자신의 정체감을 형성함.
- 따라서 자신의 집단을 타집단과 구분해서 다르다고 지각하거나, 더 호의적으로 지각하고 행동하는 성향은 인간의 자연스러운 속성임.

편견과 고정관념

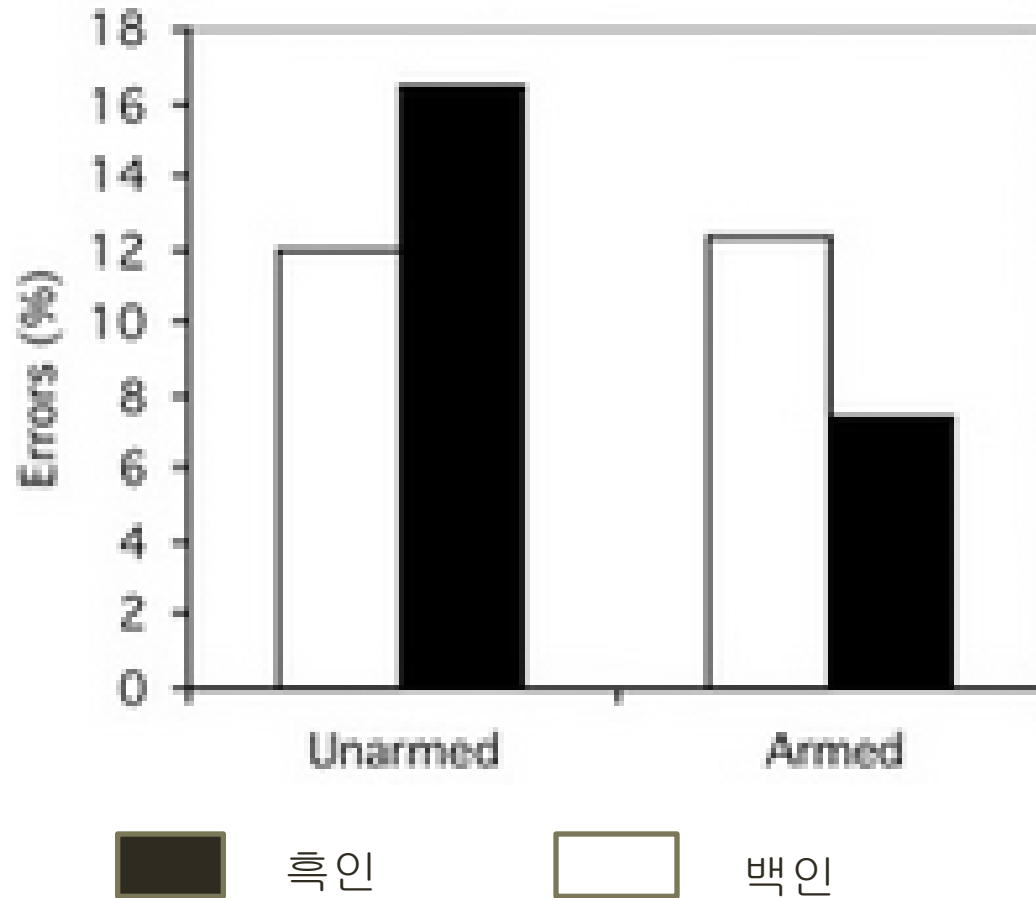
- 편견(prejudice)은 사회적으로 규정된 집단에 대한 부정적인 태도
- 고정관념(stereotype)은 사회적으로 규정된 집단에 귀속된 특성의 체계를 구성
- 고정관념은 인지적인 내용 자체를 지칭하는 데 반해, 편견은 호-오의 정서를 갖고 있는 평가의 측면이 강한 것으로 구별될 수 있음

Correll et al.'s Police Officer's Dilemma

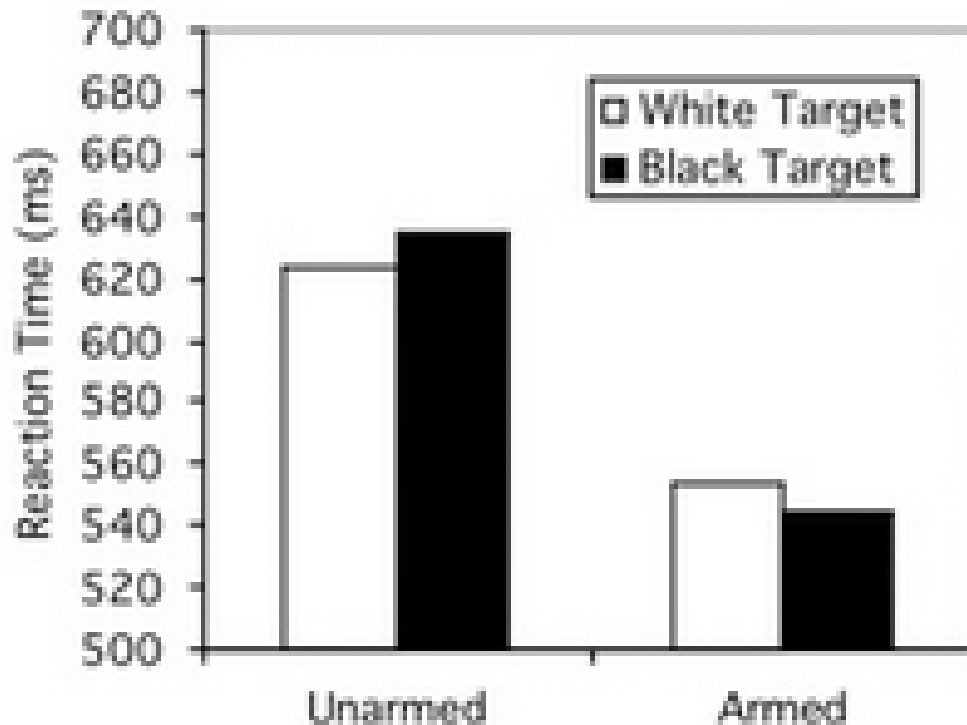


- Correll과 그의 동료들은 백인 대학생들을 대상으로 비디오 게임에서 표적인물이 총을 들었으면(무장) 쏘고, 총이 아닌 다른 물체를 들었으면(비무장) 쏘지 않도록 함.
- 표적인물은 흑인과 백인이 무작위적인 순서로 제시되었고, 점수를 올리기 위해서는 표적이 뜨면 1초 이내로 반응을 해야 함.

흑인과 백인 표적 시 오반응 수



흑인과 백인 표적 시 반응시간



- 비무장 흑인 표적일 때 반응시간이 비무장 백인 표적 보다 오래 걸림
- 무장 흑인 표적일 때 반응시간이 무장 백인보다 짧게 걸림

편견과 고정관념을 낳는 인지적 과정

- 범주화
- 인지적 동화와 대조
- 최소노력의 원리
- 근본귀인오류

범주화(Categorization)

- 복잡한 세계의 혼란스러움에, 어떠한 기준에 의해 질서를 부여해주는 기능을 수행
- 소속 성원들에 대한 배경과 특성에 관한 정보를 제공해 주기 때문에, 범주화는 타인과의 상호작용을 할 때 도움을 제공

집단의 독특한 특성

- 타인을 범주화할 때, 우리는 집단 멤버십을 규정하는 기준을 사용
- 사람들을 하나의 범주에 위치시킬 때 필요한 정보를 범주의 한정적 특성(defining feature)라 칭함
- 이러한 한정된 특성과 관련된 부가적 특성이 있는데, 이것들은 대부분 인성적 특성(personality trait)으로 구성
- 이러한 특성들을 독특한 특성(characteristic feature)라 칭하고, 이들은 고정관념의 기반을 형성

인지적 동화와 대조

- 인지된 유사성에 기반하여 사람들을 범주화하는 과정은 일반적으로 범주화한 집단 구성원 사이에 실제로 존재하는 유사성을 더 과대평가하게 만드는데 이러한 경향을 인지적 동화(perceptual assimilation)라고 함
- 집단 간 존재하는 차이를 과대평가하는 대조효과(contrast effect)가 있음
- 인지적 동화와 대조는 집단 구성원 사이에 실제로 존재하는 유사성과 차이를 바라보는 우리의 인지능력을 왜곡

최소노력의 원리

- Gordon Allport의 The Nature of Prejudice: 인간이 직면하는 현실은 너무 복잡하기 때문에 인간이 이에 직접 반응하기보다는, 일반화를 통해 현실에 대한 지각과 인지를 단순화시키는 가상적 환경을 구성하여 반응
- 최소 노력의 원리는 이전에 형성된 조악한 일반화를 유지하고 그것들을 우리의 목적에 사용하고자 하는, 인지과정의 경제적 특성을 설명

최소노력의 원리

- 최소 노력의 원리는 사람들이 사회적 실체에 대해 이미 성립된 인지를 조정하려는 시도를 거부하게끔 하며, 왜 사람들이 그들의 관점과 일치하는 정보를 선호하는 이유에 대한 답을 제시

근본귀인오류

- 사람들은 내집단 구성원의 긍정적인 행위에 대해 내적 특성(높은 능력)에 대하여 설명하려고 하지만, 외집단 구성원의 긍정적 행위에 대해서는 외적 요인(상황적 요인)에 의해 설명하려고 함
- 또한 부정적인 행위에 대해서, 내집단 구성원은 외적 요인에 의해서 설명하려고 하지만, 외집단 구성원에 있어서는 내적 요인으로 설명하고자 함

근본귀인오류

	내 집단	외 집단
긍정적 행위	내 귀인	외 귀인
부정적 행위	외 귀인	내 귀인

편견과 고정관념의 유지 및 증폭기제

- 가설확인적 검증 전략
- 집단규범에의 동조

가설확인적 검증 전략

- 자료 수집의 편향성: 가설을 부정하는 자료보다 지지하는 자료를 찾는 경향이 있음.
- 자료 해석의 편향성: 애매모호한 정보를 접했을 때 이를 기대에 걸맞은 것으로 해석
- 기억의 용이성에서 나타나는 편향성: 기대와 부응하는 사건의 발생 빈도를 과다하게 평가하고 그러한 사례가 보다 쉽게 떠오름

집단 규범에의 동조

- 공유된 태도에 동조하는 행동은 심리적 강화를 받게 되고 그에 어긋나는 행동은 집단에서 따돌림 받기 쉬움.

편견과 고정관념에 관한 이론

- 현실갈등이론
- 사회정체성 이론

현실갈등이론

- 편견과 고정관념은 집단 간 갈등들이 한정된 자원에 대한 경쟁으로 인해 발생함.

사회정체성 이론

- 개인의 자기는 개인정체성과 사회정체성으로 구성.
- 사회정체성은 자신이 사회집단의 성원이라는 인식과 그 집단의 성원이라는 점에 대해서 부여한 가치 및 정서적 의미로부터 나온 자기 개념의 일부.
- 사회정체성 이론의 기본 가정
 1. 인간은 자존심을 유지하고 높이고자 함
 2. 사회집단이나 범주의 일원이 된다는 사실은 본인에게 긍정적이거나 부정적 가치를 지님.
 3. 자기가 속한 집단에 대한 평가는 다른 집단과의 비교를 통해서 결정됨. 내집단이 외집단보다 긍정적 방향으로 차이가 나는 비교가 이뤄지면 자존심이 높아지지만 반대의 경우에는 자존심이 낮아짐.

사회범주화의 결과

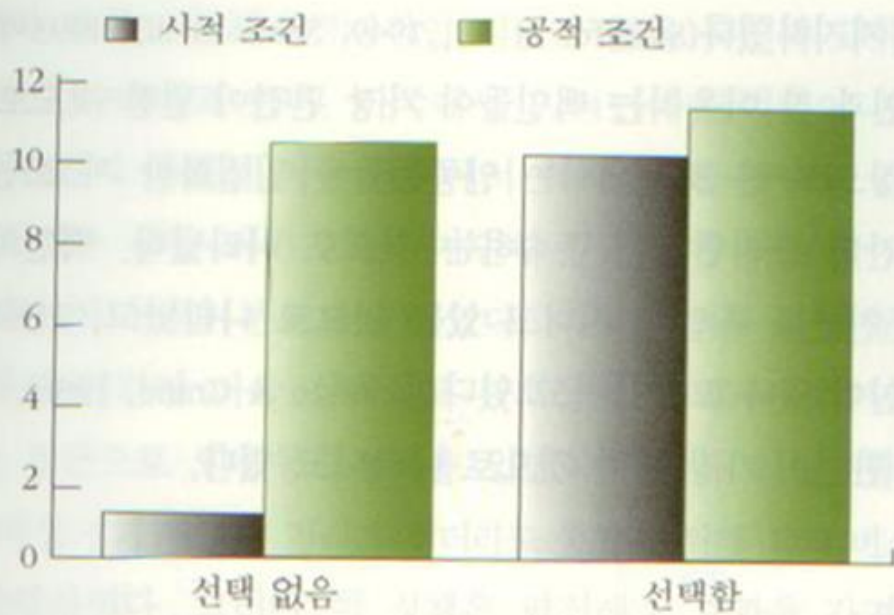
- 내집단 편애(ingroup favoritism)
- 외집단동질성편향(outgroup homogeneity bias)
- 내집단분화편향(ingroup differentiation bias)
- 내집단동질성편향(ingroup homogeneity bias): 내집단이 위협에 처한 경우, 내집단이 소수라고 판단하면 상대적 다수집단의 위협이 있을 때 내집단의 정체성이 더 강하게 느껴짐.

편견과 고정관념의 감소방안

- 인지부조화: 편견과 반대되는 행동을 하게 되면 부조화를 경험하게 되고 부조화를 해소하기 위해 편견이 감소된다는 주장
- 접촉가설: 집단 간의 접촉이 편견과 고정관념을 감소시킬 것이라는 주장
- 재범주화, 교차범주화, 탈범주화
- 문화적 동일자(cultural assimilator): 무지와 공포가 편견과 고정관념의 주요인이기 때문에 편견타파의 학습을 통하여 이것을 감소시켜야 한다는 주장

인지부조화를 이용한 편견의 감소

- 백인 학생들에게 학교의 장학금 배정에서 흑인학생들에게 가는 몫을 두 배로 하자는 글을 쓰도록 함.
- 낮은 선택 조건에서 글을 쓰게 하고(비자발적 조건), 높은 선택 조건에서 글을 쓰게 함(자발적 조건)
- 공적 조건에서는 그 글을 쓰고 서명하도록 하고 연락처를 적도록 하고, 사적 조건에서는 글을 아무도 보지 않도록 하고 이름과 연락처를 남기지 않도록 함.
- 높은 선택-공적 조건에서 글을 쓴 사람이 가장 큰 부조화를 느낄 것으로 예상



[그림 10-18]
 흑인 우호적인 글을 작성한 후 흑인에
 대하여 갖게 되는 태도의 차이
 출처: Leippe & Eisenstadt, 1994.

접촉가설

- 접촉은 그들 간의 유사성의 인식을 높이는 결과를 초래
- 고정관념은 잘 변하지 않지만 그 고정관념과 불일치하는 정보를 충분히 접하면 변경될 수 있음
- 접촉의 증가는 외집단 동질성의 환상을 깨뜨리는 데 도움을 줄 수 있음

접촉가설 성공의 조건

1. 장기적인 긴밀한 접촉
2. 동등한 지위
3. 상위목표: 공동목표를 지니고 이를 달성하기 위해 협조해야 함
4. 사회적 규범과 조정자 및 감독자: 편견이 잘못된 것이며 집단성원간의 평등성을 당연시하는 사회적 규범이 존재하고 분쟁의 조정, 감독역할을 하는 사람들 간의 합의가 존재해야 함

접촉의 종류

- 직접 접촉 : 면대면 접촉
- 간접 접촉:
 - (1) 확장 접촉(extended contact)
 - (2) 대리 접촉(vicarious contact)
 - (3) 상상 접촉(imagined contact)
 - (4) 의사사회적 접촉(parasocial contact)

확장 접촉

- 내집단 성원이 외집단 성원과 친밀하고 긍정적인 관계를 맺고 있다는 단순한 지식이 집단 간 편견을 감소할 수 있다는 이론
- 즉 '나의 친구의 친구는 내 친구다'라는 논리가 확대되어 '내가 속한 집단의 친구의 집단은 내 친구이다'라는 논리가 성립됨
- 이렇게 되면, 자아가 외집단 성원들을 자아의 일부로 포함시켜 외집단에 대한 부정적인 태도가 감소함

대리 접촉

- 대리 접촉 이론은 자신이 동일시하고 있는 특정인의 행동을 관찰하는 것은 자신의 개인적 지식을 지각·확장하는 방식 및 행동 방식에 영향을 줄 수 있다는 사실에서 출발
 - (1) 기존에 제작된 영화나 다큐멘터리와 같은 미디어 매체를 이용하여 두 집단 간의 접촉 상황을 제시함
 - (2) 특정한 목적을 달성하기 위한 집단 간 접촉을 제작하거나 기록함
 - (3) 외집단 구성원들과 상호작용을 하고 있는 다른 사람들의 모습을 보여줌
- 이와 같은 방식으로 이루어지는 대리 접촉은 기존의 경향을 억제·탈억제하거나 새로운 지식 획득을 도와줌

상상 접촉

- 상상 접촉 이론은 자기를 직접적으로 포함하고 있는 간접적인 접촉 방식임.
- 외집단 범주에 속하는 성원들과의 사회적 상호작용에 대한 정신적 시뮬레이션임
- 실제적인 접촉이 일어나지 않는다는 점에서 간접적이지만, 자기와 외집단 간에서 일어나는 상호작용을 포함한다는 점에서 확장 접촉에 비해 실제적 접촉과 유사함
- 상상 접촉의 효과를 극대화되기 위해서는 참가자들이 접촉 경험의 정신적 시뮬레이션에 능동적으로 참여해야만 하고, 상상된 접촉이 긍정적인 것이어야만 함

의사사회적 접촉

- 매체 속에 나타난 외집단 구성원과 접촉하는 것으로 매체 소비자와 매체 속 외집단 인물이 매체로 매개된 접촉을 함
- 사람들이 실생활에서 접촉하는 타인에게 긍정-부정적 태도를 갖는 것처럼, 사람들은 매체를 통해 접촉하는 매체 속 인물에 대한 태도를 형성함
- 의사사회적 접촉 경험은 다수 집단 성원들이 소수 집단 성원들과의 개인 간 접촉 기회가 제한되어 있을 경우, 집단 간 관계 개선에 기여할 수 있음

짜맞추기 교실(Zigsaw Classroom)

- 인종이 혼합된, 여섯 명으로 구성된 집단들이 한 구체적인 학습과제를 공동으로 작업함
- 집단의 각 구성원들은 그 과제의 한 독립된 부분을 완전히 학습하고 그것을 다른 구성원에게 발표하기로 되어 있음
- 각 구성원이 각자 맡은 바를 잘 해야만 그 집단은 성공할 수 있어서 각 구성원들이 공유한 집단 목표를 달성하기 위해 협동하지 않으면 안 되었음
- 이 방법을 사용한 결과 학급 내에서 인종이 다른 성원들 사이에 서로 호감이 생기고, 소수 민족 아동들의 자존심이 향상되는 것으로 나타남

재범주화

- 갈등관계에 있는 집단들을 하나의 집단으로 다시 묶는 방법
- 집단성원들의 사회정체성의 범주를 현재 범주보다 더 상위 위계에 두게 하는 인지적인 변화 방법으로, 상위집단의 소속감을 공유하도록 함. (예: 남북단일팀의 형성)

교차범주화

- 현재 내외집단 간에 긴장을 일으키는 집단의 정체성에 관련 없는 다른 집단이나 범주에 대하여 사회정체성을 지니도록 하는 방법
- 예: 성희롱을 남성의 여성에 대한 혹은 여성의 남성에 대한 범죄라기보다 세력이나 힘이 강한 사람의 약한 사람에 대한 횡포로 보도록 관점을 변화시키는 방법

탈범주화

- 외집단 성원들을 전형적인 집단성원이 아닌 개인으로 보게 하여 집단 간 갈등을 줄이는 방법
- 예: 두 집단이 함께 문제를 해결하게 함으로써 과제에 주목하게 되고 서로 친숙하게 만들 수 있음.
- 연구결과: 집단관계에서 자신을 개인정체성으로 정의할 때 외집단 차별이 감소되고, 자신을 사회정체성으로 정의할 때 외집단을 차별한 것으로 보고됨.

문화적 동화자

- 과잉 일반화된 고정관념, 외집단 구성원은 다르다는 가정, 인지적 동화와 대조 효과들은 모두 외집단 대한 무지에 의해 촉진되어 짐.
- 외집단에 대한 정보가 부재하고 복잡한 사회세계에 직면할 때, 사람들은 고정관념에 근거하여 외집단에 대한 불확실성과 두려움을 감소시키고자 함.
- 따라서 외집단에 대한 무지를 극복한다면, 고정관념을 극복할 수 있을 것임.
- 문화적 동화자는 이러한 가정에 입각해 학생들에게 외집단에 대한 정보를 제공해 줌으로써, 외집단 구성원과 상호작용 시 두려움을 감소시키고자 하는 기법임.

Origin of Cultural Assimilator

- **Culture Assimilators** are culture training programs first developed at the [University of Illinois](#) in the 1960s.
- A team from the psychology department of that university was asked by the [Office of Naval Research](#) to develop a training method that would “make every sailor an ambassador of the United States.”
- The team consisted of Fred Fiedler, whose major research was the study of leadership, [Charles Osgood](#), whose major research was on interpersonal communication, [Larry Stolurow](#), whose major research was on the use of computers for training, and [Harry Triandis](#), whose major research was the study of the relationship between culture and social behavior.

- The team developed methods for the study of culture and social behavior (Triandis, 1972), and the information was formatted in such a way that computers could be used in the training.
- The procedure started with interviews with people who had experience in two cultures, e.g., A and B. The questions asked for “episodes” or “critical incidents” that surprised and confused members of culture B when they interacted with people from culture A. Student samples from the two cultures were asked to explain why the problem or confusion occurs. When the explanations given by the students from culture A were different from the explanations given by members from culture B, there was something to teach.
- Example: eye contact

Format of assimilator

- An episode is described (page 1) followed by 4 or 5 explanations of why there is a problem or difficulty. For example, why do people from culture A behave that way? The trainee selects the explanation that s/he thinks is best. The explanations are selected such that when people from culture B are learning about culture A most of the explanations are frequently given by people in culture B and one explanation comes from culture A. After the trainee selects an explanation s/he is asked to turn to a page (pages 2, 3, 4, 5) that gives feedback about each explanation. If the explanation selected by the trainee is incorrect, the trainee is told that this is not the best explanation, and to try another explanation. When the trainee picks the correct explanation, the feedback is extensive, describing cultural similarities and differences between cultures A and B.

- Assimilators that use feedback that includes culture theory, such as the differences between collectivist and individualist cultures, are especially effective. Gradually, the trainee from culture B starts thinking like the people from culture A. In a way, s/he learns to get “into the shoes” of the people from the other culture.

Effect of cultural assimilator

- The result is a training program that makes people more comfortable in working in the other culture. This was tested by assigning trainees randomly to two groups. One group gets the assimilator training, and the other gets geography training, such as what are the physical features of culture A. After the training the trainees go to the other culture and the effectiveness of their interactions in that culture and the comfort they experience while they live in the other culture is measured. The results show that the assimilator training is helpful. Training does not make the trainee an ambassador, that was too much to hope, but the trained individuals have a better experience in the other culture than those who did not receive the culture assimilator training.