

상사의 신경증과 비인격적인 행동 관계에서 갈등의 조절효과 연구

The Study of Moderating Effect on the Relationship Between Supervisor's Neuroticism and Abusive Supervision

박희태
동아대학교 경영학과

Hee-Tae Park(mtrees@dau.ac.kr)

요약

본 연구의 목적은 신경증과 비인격적인 행동 간의 관계에서 갈등의 조절효과를 검증하는 것이다. 기존 연구들을 살펴보면, 성격요인 중 신경증은 비인격적인 행동의 중요한 선행요인으로 간주되었다. 즉 신경증이 높은 상사는 비인격적인 행동을 더 자주 하게 된다는 것이다. 그러나 일부 연구에서는 신경증과 비인격적인 행동 간 유의미한 관계를 보이지 않는 경우도 있었다. 따라서 본 연구는 성격특성활성화 이론을 바탕으로 신경증과 비인격적인 행동 간의 관계에서 상황요인으로 갈등을 변수로 간주하여 연구를 진행하였다. 갈등이 높은 경우에는 신경증과 비인격적인 행동 간 유의미한 정(+)의 관계를 보일 것이라고 예상하였고, 갈등이 낮은 경우에는 신경증과 비인격적인 행동 간 유의미한 관계가 나타나지 않을 것이라고 예상하였다. 이에 본 연구는 상사의 신경증과 비인격적인 행동간의 관계에서 갈등의 조절효과에 대한 가설을 설정하였다. 이를 검증하기 위하여 본 연구는 국내기업 직장인을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 분석결과 갈등의 조절효과 가설은 지지되었다. 연구의 시사점과 한계, 향후연구방향은 결론에 제시하였다.

■ 중심어 : | 신경증 | 상사의 비인격적인 행동 | 갈등 | 성격특성활성화 이론 |

Abstract

The purpose of this study is to examine the moderating effect of conflict in the relationship between neuroticism and abusive supervision. In previous studies, neuroticism was considered to be an important predictor of abusive supervision. According to the research results, supervisors with high neuroticism are more likely to be abusive supervision. However, in some studies, there was no significant relationship between neuroticism and abusive supervision. Therefore, this study considered conflict as an environmental factor in the relationship between neuroticism and abusive supervision based on the Trait Activation Theory. The higher the level of conflict, the more likely it would be that there would be a positive relationship between neuroticism and abusive supervision, and a lower level of conflict would not have a significant relationship between neuroticism and abusive supervision. Therefore, this study hypothesized the moderating effects of conflict in the relationship between neuroticism and abusive supervision. In order to test this hypothesis, this study conducted a questionnaire survey on the employees who work in South Korea. The implications and limitations of the study and the direction of future research are presented in the conclusion.

■ keyword : | Neuroticism | Abusive Supervision | Conflict | Trait Activation Theory |

* 본 연구는 동아대학교 교내연구비 지원에 의하여 연구되었음.

접수일자 : 2019년 07월 03일
수정일자 : 2019년 07월 16일

심사완료일 : 2019년 07월 16일
교신저자 : 박희태, e-mail : mtrees@dau.ac.kr

I. 서론

2019년 취업포털 인크루트에서 직장인 1206명을 대상으로 한 설문조사 결과에 따르면 직장인의 91%가 퇴사 고민을 해봤다고 털어냈으며, 퇴사를 고민하고 있는 가장 결정적인 이유로는 상사와 대표의 갑질(21%)이라고 응답하였다[1].

상사의 갑질은 비단 최근의 문제는 아니다. 그동안 직장 내 상사에 의해 행해진 무시와 폭언 등 비인격적인 행동은 조직의 경제적인 손실뿐만 아니라 구성원들의 이직과 조직행동에 부정적인 영향을 미치고 있음을 여러 연구에서 입증하였다[2][3].

상사의 비인격적인 행동은 구성원들에게 악영향을 미치는 부정적인 행동으로서, 효과적인 인사시스템을 통하여 비인격적인 행동을 하는 상사에 대한 적절한 처벌이나 인사상 불이익을 부여하여 그러한 행동을 근절하는 것이 중요하다. 최근 조직의 직장 내 괴롭힘의 현상은 이러한 문제와 무관하지 않다.

2019년 7월 16일부터 10인 이상 사업장에서는 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’이 시행된다. 법적으로 상사의 비인격적인 행동을 금지하게 된 것이다.

상사의 비인격적인 행동은 직장 내 괴롭힘 행동에 해당되는 것으로 “상사가 신체적 접촉을 제외한 언어적/비언어적 적대행위를 지속적으로 나타내는 정도에 대한 구성원의 인식”[4]으로서 2000년 이후 다양한 조직에서 많은 연구가 이루어졌다.

조직 내에서 비인격적인 행동과 같은 부정적인 행동을 줄이기 위해서는 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’과 같은 제도적인, 법적인 장치도 중요하지만, 이와 함께 그 행동의 원인을 이해하고 그 원인을 해결하려는 노력이 함께 병행되어야 한다.

상사의 비인격적인 행동과 같은 부정적인 행동의 원인은 다양하다. 기존 연구들을 살펴보면, 그 원인은 크게 상사의 개인적인 특성이나 구성원과의 관계적인 특성, 그리고 집단과 조직적인 특성으로 구분해볼 수 있다. 이 중에서도 상사의 개인적인 특성은 상사의 비인격적인 행동의 가장 중요한 원인으로 간주되었다[5].

예를 들어, Kiazad et al.(2010)의 경우, 마키아벨리즘(Machiavellianism)과 같은 특성을 가진 상사가 비

인격적인 행동을 더 강하게 한다고 하였으며[6], Xiaqi et al.(2012)는 정서지능(Emotional Intelligence)이 높은 상사가 비인격적인 행동을 덜 한다고 주장하였다[7]. 또한, 국내연구에서도 김삼영 & 박희태(2017)의 경우 상사의 자기효능감이 상사의 비인격적인 행동에 미치는 영향을 연구하였으며[8], 박희태(2018)는 상사의 나르시즘이 상사의 비인격적인 행동에 정적(+인) 영향을 미친다는 점도 확인하였다[9].

상사의 개인적인 특성 중 성격특성은 기존 리더십 연구에서 중요한 선행변수로 연구되었다[10-12].

성격과 리더십에 대한 연구에서 가장 많이 언급된 성격은 Big Five 유형이다(예, Bono & Judge, 2004; Kalshoven et al., 2011 등). Big Five 성격유형에는 개방성, 성실성, 외향성, 친화성, 신경증이 있다. 신경증을 제외한 4가지 성격유형들은 대부분 리더십과 정적(+인) 관계가 있었고, 신경증은 부적(-인) 관계를 보였다. 예를 들어, Bono & Judge(2004)는 변혁적 리더십과 성격유형 간의 관계에서 신경증만 부적(-인) 관계가 있음을 확인하였고[10], Kalshoven et al.(2011)은 윤리적 리더십과 성격유형 간의 관계에서 동일한 결과를 확인하였다[12].

따라서 상사의 성격특성을 상사의 비인격적인 행동의 선행변수로서도 중요하게 다룰 필요가 있다. 그 중에서도 본 연구는 이론적 배경에서 기존 연구의 고찰을 통해 상사의 부정적인 성격특성 중 신경증 상사의 비인격적인 행동과 어떤 연관성이 있는지를 먼저 살펴보고자 한다. 그리고 성격특성활성화 이론을 통해 신경증을 활성화시키는 상황적인 요소로 갈등을 고려하였으며, 갈등의 조절효과를 검증하는 것이 본 연구의 중요한 목적이다.

이를 통해, 기존 연구에서 혼재된 신경증과 비인격적인 행동 간의 관계를 명확히 하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 상사의 신경증과 비인격적인 행동

신경증은 Big Five 성격유형 중 부정적인 성격유형으로 정서적 불안정, 환경에 대한 민감의 정도, 피로감,

긴장의 정도, 불안감 정도를 나타낸다. 신경증이 높으면 우울한 감정에 쉽게 빠지고, 걱정을 많이 하게 된다. 따라서 신경증이 높은 경우 대체로 화를 잘 내거나 부정적인 행동을 더 강하게 할 수 있다.

Big Five 유형과 상사의 비인격적인 행동 간의 관계에 관한 연구를 보면, Big Five 성격유형 중 개방성, 성실성, 외향성, 친화성은 비인격적인 행동과 주로 부적(-)인 관계를 보였고, 신경증은 주로 정적(+인) 관계를 보였다[13][14].

김정진 & 박경규(2012)의 한국 직장인들을 대상으로 한 연구에서도 신경증과 비인격적인 행동의 정적(+인) 관계를 보고하였다[15]. 김진호, 노명화, & 손승연(2015)의 연구에서도 신경증은 공격성의 행동에 정적(+인) 영향을 미치는 것으로 나타났다[16].

그러나, 일부 연구에서는 신경증과 비인격적인 행동 간의 관계가 유의하게 나타나지 않았다. Camps, Stouten, & Euwema(2016)의 연구에서는 두 변수 간의 관계가 유의하게 나타나지 않았다. 이를 단순히 다른 성격특성의 강한 영향력 때문에 그 관계가 유의하게 나타나지 않았다고 설명하였는데[17], 다른 변수들과 별도로 두 변수를 고려하여 상관관계를 살펴보아도 유의하지 않게 나타났다는 점은 두 변수만으로는 관계를 설명하는 것에는 한계가 있다는 점이다.

또한, Breevaart & de Vries(2017)는 상사의 HEXACO 성격특성과 상사의 비인격적인 행동 간의 관계를 규명하였는데, 이때 신경증과 유사한 정서성(Emotionality)은 상사의 비인격적인 행동과 유의미한 관계가 없다고 주장하였다[18].

신경증과 비인격적인 행동 간의 관계가 이렇듯 일관되지 않은 이유는 다음과 같다.

첫째, 신경증 자체의 특성에서 그 이유를 찾아볼 수 있다. 신경증이 높은 사람은 주로 자신감이 낮고, 타인들과 조화를 이루기 힘들며 다른 사람들과 상호작용의 질이 낮은 사람이다. 즉 신경증이 높은 경우 타인과의 접촉을 가능한 피하고, 나서서 부하를 질책하거나 화를 내는 적극적인 행동을 하기보다 상황을 회피하려는 성격특성을 보일 가능성이 더 높다. 따라서 신경증이 높다고 하여 반드시 비인격적인 행동을 할 것이라고 보는 것은 한계가 있다. 실제 신경증과 일반적인 조직행동

간의 연구에서도 이러한 현상을 발견할 수 있다.

예를 들어, 유태용(2007)의 연구에서 신경증은 긍정적인 행동(과업수행, 맥락수행, 적응수행)뿐만 아니라 부정적인 행동(일탈 행동)과도 통계적으로 유의미한 관계를 보이지 않았다[19]. 이규용 & 송정수(2011)의 연구에서도 신경증과 조직시민행동 간의 관계가 유의미하게 나타나지 않았다[20]. 따라서 신경증과 비인격적인 행동 간의 관계는 확인하기 위해서는 다른 변수와의 관계를 함께 고려해야 한다.

둘째, 기존 연구에서 신경증과 비인격적인 행동 간의 관계가 일관되지 않은 것은 상황적인 요소가 각 연구에서 다르게 내포되어 있을 수 있다는 점이다. 신경증과 비인격적인 행동의 정적(+인) 관계가 나타난 연구들은 두 변수 간의 정적인 관계를 유도한 상황에서 발생하였을 개연성이 있으며, 그렇지 않은 상황에서는 두 변수 간의 관계가 유의미하게 나타나지 않았다고 볼 수 있다. 따라서 두 변수 간의 관계를 정확하게 살펴보기 위해서는 상황 요인을 고려할 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 상황 요인으로 갈등에 주목하였다.

2. 성격특성활성화 이론과 갈등의 조절효과

성격특성활성화 이론은 성격이 행동으로 나타나는 과정에서 특정 상황적 단서가 제공되면 해당 성격특성이 그 상황적 단서에 반응하여 나타난다고 주장한다[21]. 그리고 성격과 조직성과와 같은 조직 행동 간의 관계를 보다 명확하게 이해하기 위해서는 특성과 상황을 함께 고려할 필요가 있다고 하였다[22].

이수진 등(2009)은 성격특성활성화 이론을 활용하여 상사의 성격특성(친화성, 성실성)과 비인격적인 행동 간의 관계에서 차상위 상사의 지원인식의 조절효과를 검증하기도 하였다[13]. 즉, 상사의 친화성과 성실성이 높으면 비인격적인 행동을 덜 하게 되는데, 차상위 상사의 지원이 높은 경우에는 성격이 비인격적인 행동과 관련성이 없었지만, 차상위 상사의 지원이 낮은 경우 더 강한 부적(-)인 관계가 나타났다.

이와 같이 성격과 조직행동 간의 관계에서 성격을 활성화시키는 상황요인을 고려할 필요가 있다. 특히, 신경증이 비인격적인 행동 간의 관계를 설명하기 위해서는 상황요인을 더욱 고려해야 할 것이다.

직장에서 신경증이 높은 사람들은 갈등에 더 민감하게 반응하게 된다[23]. 즉 신경증이 높은 사람은 걱정이 많고 불안의 정도가 높기 때문에 비합리적인 사고로 스트레스 상황에 매우 취약한 성향을 보인다[24]. 따라서 갈등상황은 신경증을 활성화시키는 중요한 상황요인으로 작용할 수 있다.

따라서 이러한 이론적 배경을 바탕으로 본 연구는 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 1 : 상사의 신경증과 비인격적인 행동 간의 관계에서 갈등은 조절효과를 보일 것이다.

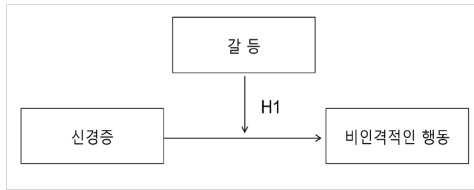


그림 1. 연구모형

III. 연구방법 및 결과

1. 표본의 구성, 변수의 측정 및 분석 방법

1.1 표본의 구성

본 연구는 국내기업에 종사하고 있는 직장인 상사-구성원 193쌍을 대상으로 설문조사를 하였다. 상사에게는 개인의 신경증의 정도와 구성원 간의 갈등인식 정도를 측정하였고, 구성원에게는 상사의 비인격적인 행동을 측정하였다. 상사와 구성원의 설문조사는 개별적으로 이루어졌으며, 상호 간 정확한 설문측정을 위해 개인적으로 설문을 실시하고 설문지를 밀봉하여 연구자에게 제출하는 방식으로 설문지를 회수하였다. 설문지는 총 166쌍을 회수하여 분석에 사용하였다.

1.2 변수의 측정 및 분석방법

신경증은 Goldberg(2001)가 개발한 설문지를 번역한 김인구 & 허창구(2007)의 설문지[25]를 사용하였으며, 걱정 또는 불안감, 욕구 및 충동의 억제, 화 및 좌절감, 의기소침, 자기비하 정도 등 10개 항목을 사용하였

다.

상사의 비인격적인 행동은 Tepper(2000)가 개발한 설문지[4]를 사용하였으며, 자신의 난처함을 감추기 위해 타인을 비난하거나, 과거의 잘못을 들추고, 무례한 행동을 하는 것, 능력을 무시하거나 화풀이를 하는 등의 15개 항목을 사용하였다.

갈등은 Xin & Pelled(2003)가 개발한 설문지[26]를 사용하였으며, 상사와 구성원 간의 갈등상황이 어느 정도인지를 측정하는 11개 항목을 사용하였다.

표 1. 주요변수 측정도구

구 분	측정 도구
신경증	김인구 & 허창구(2007)의 10문항
비인격적인 행동	Tepper(2000)의 15문항
갈등	Xin & Pelled(2003)의 11문항

설문지 분석방법은 통계분석 도구를 활용하여 요인 분석 및 기초통계량 분석을 실시하였고, 다중회귀분석을 통하여 가설을 검증하였다.

2. 가설검증 결과

2.1 요인분석, 기술통계량 및 상관관계 분석 결과

주요변수의 요인분석 결과는 [표 2]와 같다. 요인은 예상했던 대로 비인격적인 행동, 갈등, 신경증으로 요인이 구분되었다. 단, 신경증의 경우 1번 문항과 3번 문항이 역코딩 문항으로 다른 요인으로 구분이 되어 1, 3번 문항은 요인분석에서 제외하고 나머지 8개 문항을 가지고 변수화하였다. 각 요인의 신뢰도 값은 [표 2]의 괄호의 값과 같이 모두 0.9 이상으로 나타나 신뢰도에는 문제가 없는 것으로 확인하였다.

주요변수들 간의 기술통계량 및 상관관계를 살펴보면 [표 3]과 같으며, 신경증은 예상한 대로 비인격적인 행동과 통계적으로 유의미한 관계를 보이지 않았다. 단, 갈등은 기존 연구에서와 같이 비인격적인 행동에 부적(-)인 관계를 보였다.

표 2. 요인분석 결과

구 분	요인 1	요인 2	요인 3
AS1	.804	.109	.036
AS2	.853	.122	.099
AS3	.890	.103	.037
AS4	.909	.074	.069

AS5	.838	.029	-.001
AS6	.809	.092	-.023
AS7	.879	.084	-.015
AS8	.880	.083	.034
AS9	.892	.098	.017
AS10	.811	.064	.095
AS11	.883	.045	-.010
AS12	.909	.100	.043
AS13	.858	.115	.042
AS14	.882	.075	.052
AS15	.884	.045	.091
CON1	.047	.785	-.020
CON2	.073	.804	.056
CON3	.027	.828	.037
CON4	.080	.874	-.005
CON5	.077	.902	.047
CON6	.076	.884	.046
CON7	.112	.881	.009
CON8	.116	.891	-.016
CON9	.163	.879	.000
CON10	.107	.893	-.053
CON11	.113	.909	-.042
NEURO2	.071	.090	.511
NEURO4	.012	.041	.575
NEURO5	-.005	-.058	.795
NEURO6	.026	-.109	.793
NEURO7	.063	-.005	.892
NEURO8	.060	.002	.907
NEURO9	.057	-.034	.914
NEURO10	.034	.060	.802
합계	11.375	8.415	5.008
% 분산	33.456	24.749	14.729
% 누적	33.456	58.205	72.934

표 3. 주요변수들의 기술통계량과 상관관계

구 분	평균	표준 편차	1	2	3
1.신경증	3.30	1.10	(.93)		
2.갈등	3.26	1.16	-.02	(.97)	
3.비인격적인 행동	1.95	0.93	.08	-.20**	(.98)

주1) N=166

주2) **p<.01 양측검증

주3) 괄호안의 숫자는 각 변수의 신뢰도를 의미함.

2.2 회귀분석 결과

가설을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 [표 4]와 같다. 모형1에서 독립변수인 신경증은 비인격적인 행동에 통계적으로 유의한 관계를 보이지 않았다. 그리고 모형 2에서는 기존 연구결과와 같이 갈등은 비인격적인 행동에 유의한 영향을 미쳤다. 조절효과를 확인하는 모형3에서 신경증*갈등의 조절효과는 .12(p<.05)로 통계적으로 유의하게 나타나, 가설은 지

지되었다. 즉, 신경증은 갈등의 정도에 따라 비인격적인 행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 4. 가설검증 결과

구 분	모형 1	모형 2	모형 3
(상수)	1.88(.70)**	1.10(.74)	2.24(.89)**
신경증	.06(.07)	.07(.07)	-.33(.19)
갈등		.19(.08)**	-.19(.18)
신경증 × 갈등			.12(.06)*
R ²	.04	.09	.12
F change	.71	7.95**	5.00*
R ² change	.004	.05	.03

주1) N=166

주2) * p<.05, ** p<.01 양측검증

주3) 통제변수(나이, 결혼유무, 학력 등)은 회귀분석에는 포함하였으나, 분석 표에서는 제외함.

이를 구체적으로 그림으로 그려 살펴보면, [그림 2]와 같다. [그림 2]는 갈등의 평균을 기준으로 표준편차 +1, -1 집단에 대한 조절효과를 그림으로 나타낸 것이다 [27]. [그림 2]를 보면 갈등이 높은 경우에는 신경증과 비인격적인 행동이 정적(+인) 관계를 보이지만, 갈등이 낮은 경우에는 신경증과 비인격적인 행동 관계가 없는 것으로 나타났다.

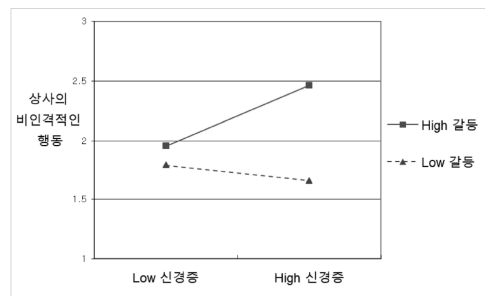


그림 2. 갈등의 조절효과

IV. 결론

1. 연구결과 요약

본 연구의 목적은 신경증과 비인격적인 행동 간의 관계에서 성격특성활성화 이론을 기반으로 갈등의 조절 효과를 검증하는 것이었다. 가설검증 결과 가설은 지지되었다. 즉, 신경증과 비인격적인 행동 간의 관계는 갈

등이 높은 경우에만 정적(+인 관계가 나타났다. 그리고 갈등이 낮은 경우에는 신경증은 비인격적인 행동과 관련이 없는 것으로 나타났다.

2. 연구시사점

본 연구는 상사의 비인격적인 행동의 선행요인 중 성격특성에 초점을 맞추어 연구를 진행하였다. 성격특성 중에서도 부정적인 특성으로 인식되고 있는 신경증이 상사의 비인격적인 행동에 어떤 영향을 미치는지를 선행연구를 통해 살펴본 후에 기존 연구에서 정확하게 밝혀내지 못한 신경증과 비인격적인 행동 간의 관계를 명확하게 밝히기 위하여 갈등의 조절효과를 검증하였으며, 시사점은 다음과 같다.

첫째, 이론적 시사점으로 기존 연구에서 신경증과 비인격적인 행동 간의 관계가 혼재되어 있었는데, 그 이유의 단초를 제시하였다는 점이다.

서론에서 언급한 바와 같이 신경증과 비인격적인 행동 간의 관계는 주로 정적(+인 관계를 보고하고 있으나, 일부 연구에서는 두 변수 간의 유의미한 관계를 발견하지 못한 사례도 있었다. 본 연구는 두 변수 간의 혼재된 결과의 원인은 성격특성활성화 이론을 바탕으로 갈등이라는 변수로 확인하였다는 점에서 시사하는 바가 있다고 하겠다.

따라서 본 연구를 바탕으로 기존 연구의 결과들을 재해석한다면, 신경증과 비인격적인 행동 간의 정적(+인 관계를 보고한 연구들은 그 환경이 주로 갈등이 심한 환경이라고 볼 수 있다. 반대로 신경증과 비인격적인 행동 간의 유의미한 관계를 발견하지 못한 연구는 그 환경이 갈등이 낮은 상황이라고 볼 수 있다.

결과적으로 본 연구는 성격과 비인격적인 행동 간의 관계를 보다 명확하게 이해하기 위해서는 성격을 활성화시키는 환경적인 요소를 고려해야 됨을 시사한다.

둘째, 실무적 시사점으로 본 연구는 개인의 특성으로 인한 비인격적인 행동을 줄이기 위한 방법으로 갈등을 최소화하는 노력이 필요하다는 시사점을 제공한다. 개인의 특성은 쉽게 바꾸지 않지만, 조직관리를 통해 갈등을 줄이는 노력을 통해 상사들의 비인격적인 행동을 줄여나가는 것이 필요하다. 갈등관리에 대한 교육프로그램을 활용하는 것도 하나의 방법이라고 할 수 있다.

3. 연구의 한계점 및 향후연구방향

본 연구는 다음과 같은 한계점이 있으며 이에 따른 각각의 향후연구방향은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 성격을 활성화시키는 환경특성으로 갈등만을 고려하였다. 그러나 갈등 이외에도 개인의 성격을 활성화시킬 수 있는 다양한 상황요인(예, 위기상황, 경쟁제도 인사 시스템 등)이 존재할 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 다양한 상황요인에 따른 성격의 활성화 여부를 확인할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 횡단적 연구로서 각 변수의 측정을 동일한 시기에 함으로써 변수들 간의 상호관계의 값이 더 증폭되어 나타날 수 있는 개인성이 있다. 따라서 추후 연구에서는 각 변수들의 특성에 맞추어 종단적 연구를 할 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 상사의 성격특성으로 신경증만을 고려하였지만, 향후 연구에서는 다른 성격특성들도 동일하게 갈등의 상황에서 어떻게 활성화되는지에 대한 연구가 필요하다. 또한, 본 연구에서는 갈등의 유형(과업, 관계, 과정)이 하나의 요인으로 나타나, 갈등유형별로 구분하여 조절효과를 검증하지 않았지만, 추후 연구에서는 어떤 갈등유형이 가장 강한 활성화 상황요인으로 작용하는지에 대한 검증도 의미 있는 연구가 되리라 판단된다.

이러한 한계점과 향후연구방향에도 불구하고, 본 연구는 성격특성활성화이론을 바탕으로 기존 연구에서 밝히지 못한 신경증과 비인격적인 행동 간의 관계의 변화를 갈등이라는 상황하에서 밝혔다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있다.

참고 문헌

- [1] <http://m.news.zum.com/articles/51404298>
- [2] A. C. H. Schat, M. R. Frone, and E. K. Kelloway, "Prevalence of Workplace Aggression in the U.S. Workforce: Findings from a National Study," In E. K. Kelloway, J. Barling, & J. J. Hurrell (Eds.), *Handbook of Workplace Violence*(pp.47-89), Thousand Oaks, CA: Sage, 2006.

- [3] 원유경, “리더의 비인격적인 행동코스트 높아졌다,” LG Business Insight, pp.26-31, 2015.
- [4] B. J. Tepper, “Consequences of Abusive Supervision,” *The Academy of Management Journal*, Vol.43, No.2, pp.178-190, 2000.
- [5] B. J. Tepper, “Abusive Supervision in Work Organizations: Review, Synthesis, and Research Agenda,” *Journal of Management*, Vol.33, No.3, pp.261-289, 2007.
- [6] K. Kiazad, S. L. D. Restubog, T. J. Zagenczyk, C. Kiewitz, and R. L. Tang, “In Pursuit of Power: The Role of Authoritarian Leadership in The Relationship Between Supervisors’ Machiavellianism and Subordinates’ Perceptions of Abusive Supervisory Behavior,” *Journal of Research in Personality*, Vol.44, No.4, pp.512-519, 2010.
- [7] D. Xiaqi, T. Kun, Y. Chongsen, and G. Sufang, “Abusive Supervision and LMX: Leaders’ Emotional Intelligence as Antecedent Variable and Trust as Consequence Variable,” *Chinese Management Studies*, Vol.6, No.2, pp.257-270, 2012.
- [8] 김삼영, 박희태, “구성원의 나르시즘이 상사의 갈등과 비인격적인 행동에 미치는 영향: 상사의 나르시즘 조절효과,” *인적자원관리연구*, 제24권, 제2호, pp.87-101, 2017.
- [9] 박희태, “상사-구성원 자기효능감과 상사의 비인격적인 행동 간의 관계 연구,” *인적자원관리연구*, 제25권, 제1호, pp.1-15, 2018.
- [10] J. E. Bono and T. A. Judge, “Personality and Transformational and Transactional Leadership A Meta-Analysis,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.89, No.5, pp.901-910, 2004.
- [11] T. A. Judge and D. M. Long, “Individual differences in leadership,” In D. V. Day & J. Antonakis(Eds.), *The Nature of Leadership*, Thousand Oaks. CA: Sage, 2012.
- [12] K. Kalshoven, D. N. Den Hartog, and A. H. B. DeHoogh, “Ethical Leadership at Work Questionnaire (ELW): Development and Validation of a Multidimensional Measure,” *The Leadership Quarterly*, Vol.22, pp.51-69, 2011.
- [13] 이수진, 박희태, 윤석화, 손승연, “상사의 성격 특성과 차 상위 상사의 지원이 상사의 모욕적 행동에 미치는 영향에 관한 연구,” *경영학연구*, 제38권, 제2호, pp.1059-1084, 2009.
- [14] G. Eissa and S. W. Lester, “Supervisor Role Overload and Frustration as Antecedents of Abusive Supervision: The Moderating Role of Supervisor Personality,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.38, No.3, pp.307-326, 2017.
- [15] 김정진, 박경규, “상사의 비인격적 감독과 성격에 관한 연구,” *대한경영학회지*, 제25권, 제1호, pp.461-481, 2012.
- [16] 김진호, 노명화, 손승연, “성격특성이 공격성에 미치는 영향에 관한 연구,” *리더십연구*, 제6권, 제4호, pp.117-150, 2015.
- [17] J. Camps, J. Stouten, and M. Euwema, “The Relation Between Supervisors’ Big Five Personality Traits and Employees’ Experiences of Abusive Supervision,” *Frontiers in psychology*, Vol.7, p.112, 2016.
- [18] K. Breevaart and R. E. de Vries, “Supervisor’s HEXACO Personality Traits and Subordinate Perceptions of Abusive Supervision,” *The Leadership Quarterly*, Vol.28, No.5, pp.691-700, 2017.
- [19] 유태용, “성격의 6요인(HEXACO) 모델에 의한 성격 특성과 조직구성원 직무수행 간의 관계,” *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 제20권, 제3호, pp.283-314, 2007.
- [20] 이규용, 송정수, “상사의 개인특성이 조직구성원의 조직시민행동에 미치는 영향,” *산업경제연구*, 제24권, 제2호, pp.1049-1076, 2011.
- [21] R. P. Tett and H. A. Guterman, “Situation Trait Relevance, Trait Expression, and Crosssituational Consistency: Testing a Principle of Trait Activation,” *Journal of Research in Personality*, Vol.34, No.4, pp.397-423, 2000.
- [22] R. P. Tett and D. D. Burnett, “A Personality Trait-Based Interactionist Model of Job Performance,” *Journal of Applied Psychology*,

- Vol.88, No.3, pp.500-517, 2003.
- [23] N. Bolger and A. Zuckerman, "A Framework for Studying Personality in The Stress Process," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.69, No.5, pp.890-902, 1995.
- [24] J. Brebner, "Personality and Stress Coping," *Personality and Individual Differences*, Vol.31, No.3, pp.317-327, 2001.
- [25] 김인구, 허창구, "심리적 수용이 직무탈진에 미치는 효과: 심리적 수용의 직접효과 및 성격 5요인과의 상호작용효과," *한국심리학회지: 건강*, 제12권, 제3호, pp.547-572, 2007.
- [26] K. R. Xin and L. H. Pelled, "Supervisor-Subordinate Conflict and Perceptions of Leadership Behavior: A Field Study," *The Leadership Quarterly*, Vol.14, No.1, pp.25-40, 2003.
- [27] L. S. Aiken and S. G. West, *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*, Thousand Oaks, CA: Sage, 1991.

저 자 소 개

박 희 태(Hee-Tae Park)

정회원



- 1992년 3월 : 해군사관학교 해양물리학(이학사)
 - 2004년 2월 : 국방대학교 국방관리학(리더십석사)
 - 2012년 8월 : 서울대학교 경영학(인사조직 박사)
 - 2012년 8월 ~ 2016년 2월 : 해군사관학교 리더십 교수
 - 2016년 3월 ~ 현재 : 동아대학교 경영학과 교수
- 〈관심분야〉 : 조직행동, 리더십, 인적자원관리