

## 비인격적 감독에 관한 메타 분석: 국내 실증 연구를 중심으로

이누리\*, 이진\*\*, 이윤수\*\*\*

---

### ■ 요약 ■

---

본 연구의 목적은 국내에서 수행된 비인격적 감독에 관한 실증 연구를 종합하고 이를 중심으로 해외 메타분석 결과와 차이를 논하는 데 있다. 이를 위해 2021년 2월 학술연구 정보서비스(RISS)와 한국학술지인용색인(KCI)에서 '비인격적 감독' 을 키워드로 검색하였고, 최종적으로 132편의 연구가 분석되었다. 메타 분석은 비인격적 감독 지각에 미치는 상사 특성, 부하직원 특성, 조직 특성 변수로 나누어 실시되었다. 상사 특성 변수에서는 권위주의가, 부하직원 특성 변수에서는 부하신경증이, 조직 특성 변수에서는 조직 침묵이 정적으로 가장 큰 효과 크기를 갖는 것으로 나타났다. 반면, 부하직원 및 조직 특성 변수 중 LMX와 상사 신뢰는 부적 관계를 갖는 것으로 나타났다. 연구 결과를 바탕으로 시사점을 논의하였고, 후속 연구를 위한 제언을 제공하였다.

[주제어] 비인격적 감독, 메타분석

---

\* 제1저자, 한양대학교 교육공학과 석사과정. newrill@hanyang.ac.kr

\*\* 공동저자, 가톨릭대학교 경영학과 교수. jinlee.hr@gmail.com

\*\*\* 교신저자, 한양대학교 교육공학과 교수. leoyunsoolee@gmail.com

## I. 서론

조직을 논함에 있어 리더는 필수 불가결한 요소다. 리더가 어떻게 구성원들을 이끌고 관리하는지에 따라 조직의 성과와 목표는 물론 그 존폐까지 달라지기 때문이다. 지난 수십 년간 사회 과학 분야의 리더십에 관한 연구는 리더 성격(Kirkpatrick & Locke, 1991; Lord et al., 1986) 및 행동 특성(Blake & McCauley, 1991; Blake & Mouton, 1985)을 거쳐 리더를 둘러싼 환경 요인과 리더가 구성원 및 조직에 미치는 영향력 등을 다뤄 왔다(Graen & Uhl-Bien, 1995; Hersey et al.; 1979). 리더십 특성 및 효과성에 대한 연구들이 주요한 흐름을 이루는 가운데, 90년대 후반 리더의 부정적 행동 및 그 영향에 관한 연구들이 나타나기 시작하였다. 사회적 교환 이론 관점에서 보면, 부하직원이 상사에게 부당한 취급을 받는 경우, 이를 보복하기 위한 조직 시민 행동과 같은 긍정적인 행동을 줄이거나(이경근, 조용현, 2013; Zellars et al., 2002) 부정적인 행동을 취하게 되기 때문이다(Cropanzano & Mitchell, 2005). 이는 조직 내 해결해야 할 중요한 이슈로 논의되었다(조태준, 이상훈, 2018).

부정적 리더십의 종류로 일탈적 리더(Derailed leaders; Schackleton, 1995), 전체적 횡포(Petty tyranny; Ashforth, 1997), 상사의 음해(Supervisor undermining; Duffy et al., 2002), 비인격적 감독(Abusive supervision) 등을 들 수 있는데, 여러 용어로 불렸지만 리더가 구성원에게 가하는 물리적·비물리적 가해라는 공통점이 있다(Tepper, 2007). 부정적 리더십에 관한 유사 개념들 중 비인격적 감독이 국내외 가장 많은 관심을 받고 있다(이수진, 손승연, 2010). 비인격적 감독은 Tepper(2000)에 의해 처음 소개되는데, 비인격적 감독의 대상인 조직 구성원의 주관적 판단 여부(Subjective assessment)를 고려한 특징이 있다. 다시 말해, 가해자인 상사의 행동 특성 혹은 의도보다 피해자인 부하직원이 어떻게 받아들이는가가 비인격적 감독을 정의하는 데 핵심적인 요소라는 것이다. 이러한 관점에서 Tepper(2000)는 비인격적 감독을 지속적으로 가해지는 상사의 적대적인 언어적·비언어적 표현에 대해 부하직원이 지각하는 정도로 정의했다.

비인격적 감독이 국내보다 활발하게 연구된 해외에서는 메타 분석 연구들이 더러 수행되었다(Mackey et al. 2017; Zhang & Bednall, 2016; Zhang & Liao, 2015). 비인격적 감독이 특정 사회문화적 배경에서 어떻게 발현되고, 구성원들에게 어떻게 지각되는지에 대한 연구 필요성은 꾸준히 제기되어왔는데(백연정, 김문정, 2019; Mackey et al. 2017), 대부분 선행 메타 분석은 서양 맥락에서 수행되어 동양의 문화적 특성(위계적 관계, 사회적 관습 및 집단주의 등)에 대한 관심은 상대적으로 부족했다. 비인격적 감독은 주관적 인식이라는 점에서 문화별 차이가 있을 것으로 예상되는데, 예를 들어, 중국 문화권에서 리더십은 조직적 권위를 대변하여 리더에 대한 부하들의 존중을 바탕으로 한다는 측면에서 서양보다 상사의 태도를 민감하게 받아들

일 수 있을 것이다(Chen & Wang, 2017). 사회문화적 차이는 이처럼 주관성에 상당한 영향을 미칠 수 있기 때문에, 특정 사회적 맥락에서 수행된 연구들을 종합하여 기존의 메타 분석과 그 결과를 비교한다면, 비인격적 감독 현상의 맥락적 차이에 따른 설명과 이를 통한 이론의 일반화에 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

지난 20여년에 걸쳐 많은 연구가 진행된 서구권에 비해, 비인격적 감독에 대한 국내의 연구는 최근 약 10년간 활발히 연구되고 있다(백연정, 김문정, 2019; Martinko et al., 2013). 우리나라의 경우 2009년 처음 비인격적 감독 관련 연구가 수행되었고, 2021년 2월 기준으로 KCI등재 및 후보지를 포함하여 총 236편에 이르는 등 학계의 관심도 높아졌다. 그런데 연구물의 양적 증가는 해당 분야의 전체적인 이해를 오히려 어렵게 만들 수 있는데(현영섭, 김우철, 2017), 산재된 연구결과를 종합하여 일반화된 결과를 도출할 수 있는 메타 분석을 통해(김동일 등, 2002; Schmid & Hunter, 2004; Glass et al., 1981) 비인격적 감독 관련 연구 결과를 종합할 수 있을 것으로 기대된다. 본 연구는 메타 분석 결과를 해외 연구 결과와 비교함으로써 비인격적 감독 연구 동향에 대한 통합적인 논의를 하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 비인격적 감독

본 연구는 한국의 비인격적 감독 관련 연구를 종합하기 위해 메타 분석을 실시하고자 한다. 선행 메타 분석을 살펴보면, Zhang과 Bednall(2016)은 상사 특성(예를 들어, 부정적 정서, 리더십, 상사의 성격 등), 부하직원 특성(예를 들어, 부정적 정서, 권력 거리, 상사지향 헌신, 전통성, 나르시시즘, 신경증 등), 조직 특성(예를 들어, 조직 규범 등)으로 범주화하여 메타 분석을 실시하였는데, 본 연구에서도 동일한 변수 구분 범주를 활용하고자 한다. Mackey 등(2017)의 메타 분석에서는 북미와 아시아권의 문화적 차이를 분석하기 위해 조절변수를 활용하였고, 북미보다 아시아 문화권에서 비인격적 감독을 더 높게 지각하는 것으로 나타났다(Mackey et al., 2017). 이러한 결과는 한국 비인격적 감독 관련 연구에 대한 메타 분석 결과를 해외에서 수행된 메타 분석과 비교할 가치가 있음을 시사한다. 메타 분석에 앞서 국내 비인격적 감독 관련 연구에 사용된 개념 및 측정도구 동향을 정리하면 다음과 같다.

**가. 비인격적 감독 개념**

비인격적 감독은 “신체적 접촉을 제외한 적대적인 언어적, 비언어적 행위를 지속적으로 보여주는 정도에 대한 부하직원의 지각”(Tepper, 2000, p. 178)을 의미한다. 비인격적 감독은 부하직원들의 주관적 인식 또는 평가라는 점, 일시적인 것이 아니라 정기적이고 지속적으로 표현되는 부정적인 감독 행위라는 점, 신체적 접촉이나 물리적인 공격은 포함되지 않는다는 점에서 직장 내 공격(Workplace aggressions) 등과 구분된다(Tepper, 2007). 국내 비인격적 감독 연구들은 대부분 Tepper(2000)의 정의를 인용하여 비인격적 감독을 정의하였고(총 132편 중 129편, 97.7%), 그 중 일부 연구는 연구 맥락에 맞게 약간 변형하여 사용하였다(129편 중 23편). Tepper(2000)의 정의를 사용하지 않은 3편의 연구 중 2편은 Ashforth(1997), Schat과 Kelloway(2005), Mitchell과 Ambrose(2007), Farh와 Chen(2014), Chen과 Wang(2017), Harris 등(2007)의 선행 연구들을 바탕으로 비인격적 감독을 정의했다. 그런데 Mitchell과 Ambrose(2007), Farh와 Chen(2014)의 정의는 Tepper(2000)에 기반을 둔다는 점에서 사실상 국내 대부분의 연구는 Tepper(2000)의 정의를 따른다고 볼 수 있다. 그 밖에 비인격적 감독을 내부 고객 불량 행동으로 바라본 연구가 1편(이인숙, 2021)이 있었다. 국내 문헌에 사용된 비인격적 감독의 정의를 정리하면 다음 <표 1>과 같다.

**<표 1> 비인격적 감독의 정의**

연구자	정의	비고
Ashforth (1997)	권력을 이용하여 상사가 부하직원을 학대하거나 억누르려 하는 행위	전제적 횡포 (Petty tyranny) 사용
Schat & Kelloway (2005)	직장 내 공격은 노동자나 근로자에게 신체적 또는 심리적으로 해를 입히도록 의도되며 업무와 관련 있는 맥락에서 발생하는 조직 내외 또는 개인에 의한 공격	직장 내 공격 (Workplace aggression) 사용
Tepper(2000)	신체적 접촉을 제외한 상사의 언어적·비언어적 공격 및 적대적 행위를 지속적으로 표현하는 것에 대한 부하직원의 지각 정도	-
Mitchell & Ambrose (2007)	상사가 고의적으로 부하직원에게 하는 직접적이고 보복적인 공격의 한 형태	Tepper(2000) 정의에 기초
Farh & Chen(2014), Chen & Wang(2017)	개인 수준의 비인격적 감독은 부하직원에게 언어적, 비언어적 적대 행위를 지속적으로 나타내는 정도	Tepper(2000) 정의에 기초

### 나. 비인격적 감독의 측정도구

비인격적 감독에 대한 연구 132편 중 130편(98.7%)은 Tepper(2000)가 개발한 측정도구를 사용하였다. 나머지 2편은 측정도구 출처에 대한 언급이 누락되거나(김경숙 등, 2019), 유해한 리더십의 하위 요인으로 비인격적 감독을 설정하여 Schmidt(2008)의 측정도구를 사용하였다(김동현, 2020). 그러나 Schmidt(2008)의 측정도구도 Tepper(2000)의 측정도구에 기반을 둔다는 점에서 사실상 국내 대부분의 연구는 Tepper(2000)의 측정도구를 사용한 것으로 볼 수 있다.

그런데, Tepper(2000)의 측정도구를 원문 그대로(15문항) 사용한 연구는 29편(21.7%)에 불과했다. 29편 중 24편은 연구자가 직접 원문항을 번안한 것으로 판단되는데, 구체적인 번역 절차에 대한 설명이 없었다. 번안 과정을 언급한 나머지 5편은 임창현(2012), 허상구(2018), 배성필(2018), 김한나(2017), 홍영옥(2014)이 번안한 도구를 사용하였다고 밝혔는데, 이들 연구에서도 구체적인 번안 과정에 대한 설명이 없었다. 원문항에서 일부 문항을 제거하고 사용한 39편 중 30편은 타당도와 신뢰도를 기준으로 문항을 제거하였다. 그러나 이 중 11편이 주성분 분석과 베리맥스 회전을 적용하여 요인 분석을 제대로 실시하지 않은 것으로 나타났다. 최대우도법 추정과 직접 오블리민 회전과 같이 권장되는 방법을 사용한 연구도 있었으나(김경집, 2018) 축약 과정에 대한 상세한 설명이 없었다. 축약 버전을 사용한 다른 연구들도 그 근거에 대한 언급이 부족했다. 한주원(2009)의 경우는 한국적 상황에 적합하지 않거나 중복되는 항목을 제거하고 8문항을 사용했다고 밝혔으나 그 근거를 명확하게 제시하지 못했다. 총 21편의 논문이 이 축약된 측정도구를 사용했다. Mitchell과 Ambrose(2007)는 Tepper(2000)의 문항을 수동-공격적(Passive-aggressive)과 능동-공격적 비인격적 감독(Active-aggressive abusive supervision)의 2요인 5문항으로 축약했고, 이 축약된 측정도구를 사용한 연구는 총 17편이었다.

한편, 나머지 연구들 중 대부분(23편)은 Tepper(2000)의 연구를 기초로 하였으나, 다른 학자에 의해 번안된 선행연구들을 종합하여 여러 버전의 축소 버전을 혼용하는 양상을 보였다. 이외 1편의 연구에서 Tepper 등(2006)에서 사용한 측정도구를 활용하여 비인격적 감독의 선행요인에 대해 개인적, 상황적 요인으로 나누어 분석한 연구도 있었다(정대성, 2018). 이 측정도구는 Zellars 등(2002)이 개발한 측정도구 14문항을 사용하였는데, Tepper(2000)와 Duffy 등(2002)의 연구에서 각각 8문항과 6문항을 사용하였다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 분석대상

비인격적 감독에 관한 국내 실증 연구를 식별하기 위해 2021년 2월 학술연구정보서비스(RISS)와 한국학술지인용색인(KCI)에서 ‘비인격적 감독’을 키워드로 학위논문(105편) 및 국내 학술지 논문(131편)을 검색하였다. 메타 분석에 포함될 논문을 선정하기 위해 다음 네 가지 기준을 적용하였다(Ju et al., 2021; Moher et al., 2009). 첫째, 실증 연구로 제한하였고(문헌 분석 8편 제외), 학위논문과 학술지 논문이 동일한 데이터를 사용한 경우 학술지 논문만 포함시켰다. 그러나 동일한 데이터를 사용하더라도 내용이 중복되지 않은 24편의 경우 연구 대상에 포함하였다. 예를 들어, 김상수 등(2019)과 김상수(2020)의 연구는 동일한 샘플을 활용한 것으로 보이나 사용된 연구 변수가 다른 경우 대상에 포함시켰다. 둘째, 본 연구의 목적과 범위는 한국의 일터 및 조직에서 일어나는 비인격적 감독을 탐구하는 데 있으므로 외국인 노동자나 학생과 같이 한국인 근로자를 대상으로 하지 않은 연구는 제외하였다(학위논문 21편, 학술지 논문 9편). 셋째, 비인격적 감독 측정도구를 사용하였으나 조직 내 상사가 아니라 고객이나 동료의 비인격적 행동을 측정된 연구(학위논문 2편, 학술지 논문 3편)나 비인격적 감독을 직접 연구하지 않은 연구(학위논문 8편)는 제외되었다. 마지막으로 메타 분석의 효과 크기는 상관관계를 기반으로 분석하기 때문에(Hedges, 1981) 변인 간 상관관계를 보고하지 않았거나 ‘비인격적 감독’을 특정 변인의 하위요소로 보아 직접적으로 상관계수를 알 수 없는 연구들이 제외되었다(학위논문 6편, 학술지 논문 13편). 예를 들어, 이황원(2013)의 연구는 비인격적 감독을 파괴적 리더십의 하위요인으로 측정하여 비인격적 감독과 다른 변인과의 직접적인 상관계수를 보고하지 않아 분석에서 제외되었다. 이 같은 과정을 거쳐 최종적으로 132편(학위논문 52편, 학술지 논문 80편)의 연구가 메타 분석에 사용되었고, 메타 분석을 위해 비인격적 감독의 개념, 측정도구, 관련 변인, 상관계수, 표본 수를 정리하였다. 구체적인 코딩 정보는 후술하였다.

#### 2. 메타 분석

메타 분석이란 한 주제에 대하여 분석된 실증 연구들을 종합하여 각 연구들의 결과로부터 추론을 통해 일반화할 수 있는 지식을 제시하는 방법이다(조영아, 정지은, 2017). 메타 분석에서는 고정 효과 모형(Fixed effect model)과 무선 효과 모형(Random effect model)의 모형이 있는데, 고정 효과 모형은 각 연구의 모집단이 동질적이라고 보고 모수(Parameter)값을 동일하게 가정하는 반면, 무선 효과 모형은 각 연구의 모집단이 이질적인 것이라 가정하고 모수 값이

무작위로 변할 수 있음을 가정한다(김용겸, 2010). 본 연구에서는 포함된 개별 연구의 모집단이 제조업, 서비스업 등 다르므로 무선 효과 모형을 선택하였고, 동질성 가정은 Q값이 통계적으로 유의할 경우 이질적이라는 판단하였다. 또한  $I^2$  값이 25%, 50%, 75%일 때, 각각 이질성이 낮음, 보통, 높음으로 판단하였다(Higgins et al., 2003). 효과 크기는 편향 보정 표준화된 평균 차이인 Hedges' g(Hedges, 1981)를 사용하였는데, 해석은 Cohen(1988)의 지침에 따라, 0.2는 작은, 0.5는 중간, 0.8 이상인 경우 큰 효과 크기로 해석하였다. 마지막으로 Forest plot으로 효과 크기의 정도를 시각적으로 제시하였다. 메타 분석은 Comprehensive Meta-Analysis(CMA) 프로그램을 활용하여 분석되었다.

### 3. 변수 코딩

메타 분석 대상인 132편의 연구에서 보고된 상관관계 결과를 확인한 결과, 총 854개의 변수가 발견되었다. 이 중 비인격적 감독과 상관관계가 보고된 연구가 3편 미만인 경우, 메타 분석이 불가능하기 때문에 해당 변수들은 분석에서 제외되었다. 또한 인구통계학적 변인도 분석결과에서 제외되었는데, 성별의 경우 코딩 정보가 제시되지 않았거나 나이나 경력의 경우 척도가 상이한 경우가 많았기 때문이다. 그 결과 총 331개의 변수가 남았고, 조작적 정의를 기준으로 유목화를 실시하였다. 예를 들어, 스트레스, 직무스트레스, 심리적 디스트레스는 직무 스트레스로 유목화하였다. 총 37개로 유목화된 변수들은 다시 Zhang과 Bednall(2016)의 분류대로 상사 특성, 부하직원 특성, 조직 특성으로 범주화하였고, 그 결과는 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 비인격적 감독 관련 변수의 정의

구분	비교변수	정의
상사 특성	권위주의	권력과 지위의 차이가 조직 내 존재하고, 권력과 지위의 활용이 조직이 효과적으로 기능하는 데 중요하다고 믿는 정도 (Adorno et al., 1950).
	상사 신경증	상사가 불쾌하고 혼란스러운 정서를 경험하는 정도 (Costa & McCrae, 1992)
부하 직원 특성	직무 소진	인간관계-일에서 빈번하게 일어나는 정서적 피로와 냉소 증상의 종류(Maslach & Jackson, 1981)
	조직 몰입	조직에 대한 구성원의 정서적 애착을 갖고 조직에 헌신하는 정도(Meyer & Allen, 1991).
	관계 갈등	조직 내 의견 불일치 및 정서적 역할 갈등(이병학, 2017)
	직무 열의	직무와 관련된 긍정적이고 성취감을 느끼는 마음 상태(Schaufeli et al., 2002).
	부정적 정서성	슬픔, 두려움, 분노와 같은 부정적 정서를 반복하여 경험하는 성향(김주엽, 2009).

구분	비교변수	정의
	심리적 계약 위반	조직과 직원 간 상호 의무에 대한 신념을 적절히 이행하는 데 실패했다는 믿음에서 나타나는 정서적 경험(Morrison & Robinson, 1997)
	직무 만족	직업이나 직업의 경험에 대한 평가에서 비롯되는 긍정적 감정 상태(Locke, 1970)
	자아존중감	자신에 대한 긍정적이거나 부정적인 태도로, 스스로에 대한 생각과 느낌에 대한 평가(Rosenberg, 1965)
	직무 스트레스	개인의 지각된 업무 환경의 결과로 역기능적인 지각이나 감정(Parker & Decotiis, 1983)
	상사신뢰	상사를 믿는 정도(McAllister, 1995)
	심리적 웰빙	개인의 삶의 질을 구성한다고 여겨지는 심리적 측면(신현정, 박진성, 2010)
	긍정 심리 자본	개인의 발전적이고 긍정적인 심리 상태(Luthans & Youssef, 2007)
	주도적 성격	새로운 경험과 활동을 추구하고, 목표 지향적이고 목표에 도달하기 위한 끈기(Bateman & Grant, 1993; Crant, 2000)
	감성 지능	자신에게 동기를 부여하고 좌절을 직면하더라도 동기를 부여하고 지속할 수 있고, 충동과 만족감, 그리고 자신의 기분을 조절하는 능력(Goleman, 1995)
	성실성	근면하고 성취지향적이며 끈기 있는 특성(Barrick & Mount, 1991)
	부하 신경증	부하의 불쾌하고 혼란스러운 정서를 경험하는 정도(Costa & McCrache, 1992)
	조직 냉소주의	조직에 대한 진실성 부족, 조직에 대한 부정적인 영향을 끼치거나 이러한 신념과 영향에 대해 조직에 비판적으로 행동하는 경향(Dean et al., 1998)
	조직 동일시	조직에 대해 성공과 실패의 경험으로 인한 지각된 일체성(Mael & Ashforth, 1992)
	창의성	새롭고 쓸모 있는 아이디어를 만들어 내는 것(Amabile, 1985)
	조직 지원 인식	조직이 구성원의 복지와 직원의 기여도에 대해 인정하는 것을 인식하는 정도 (Eisenberger et al., 1986)
	직무성과	구성원의 조직 목표와 관련된 관찰 가능한 행위(Campbell et al., 1990; Motowild, Borman, & Schmit, 1997).
	조직 시민 행동	공식적인 조직 보상 시스템에 의해 직접적이거나 공식적으로 인식되지 않고, 조직의 효율적이고 효과적인 기능을 촉진하는 자발적 개인의 행동(Organ, 1988).
	부하의 저항 행동	건설적 저항 잘못된 것을 개선하거나 시정하고자 하는 것을 전달하는 것(Tepper et al., 2001) 역기능적 저항 의도적으로 상사를 좌절시키는 방법으로 나타내는 것(Tepper et al., 2001)
	역할 행동	공식적인 보상 제도에 의해 인정되고 직무 기술서에 설명된 요구사항의 일부인 행동에 참여하는 정도(Williams & Anderson, 1991).
	이직 의도	가까운 미래의 추정된 시점에서 조직을 떠날 것이라는 자신의 주관적인 추정 확률을 의미(Vandenberg & Nelson, 1999)
	일탈 행동	주요 조직 규범을 위반하는 자발적인 행동으로 규정되며, 조직 또는 조직 구성원의



구분	비교변수	정의
		안녕감을 위협하는 행동 (Bennett & Robinson, 2000)
	고객 지향성	소비자를 고객으로 생각하며 신뢰를 구축하고 관계를 유지하는 고객과의 태도를 강조하는 고객 지향적 사고(박성수, 변광인 2009)
	조직 공정성	특정한 기준을 만족시키는 분배 절차가 공정하고 적절하다는 개인적인 믿음(Leventhal, 1980)
	LMX	리더와 구성원 간의 상호 관계의 수준(Graen & Uhl-Bien, 1995)
	조직 침묵	조직의 문제에 있어서 개선하려는 노력에 가치를 두지 않고, 자신의 의견을 표현하는 것에 대해 위협하다고 생각하여 침묵하는 것(Morrison & Miliken, 2000),
조직 특성	고객 불량 행동	거래 환경에서 일반적인 행동 규범을 위반하는 행동으로서, 직원을 공격하는 것(Fullerton & Punj, 1993)
	동료 지원	동료로부터 관심과 배려를 받고 있다고 느끼는 조직 구성원의 자각 수준(홍승일, 2009)
	감정 노동	내적 감정보다는 행위 자체에 초점을 두며, 사실상 느끼는 감정보다 사회적으로 요구된 감정을 표현하는 행위(Ashforth & Humphrey, 1993)
	직무 불안정성	조직의 상황으로 인해 직무특성이나 직무 자체를 잠재적으로 상실하게 될지도 모른다는 불안감과 지속적인 직무 유지에 무기력한 상태(Ashforth, 1989).
	권력 거리	권력의 불평등한 분배를 당연시하고 수용하는 정도(Hofstede, 1991)

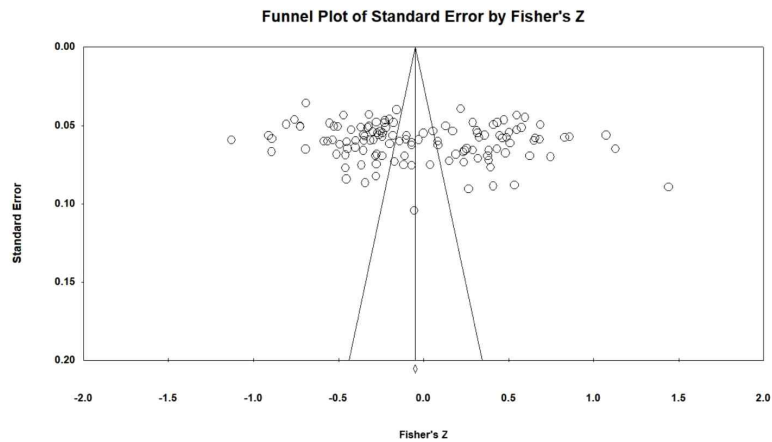
#### 4. 출판 편향 분석

효과 크기가 큰 연구나 사례 수가 큰 연구들이 그렇지 않은 연구들에 비해 출판될 가능성이 높는데, 이를 출판 편향(Publication bias)이라고 한다(홍세희 등, 2016). 출판 편향을 검증하기 위해 Funnel plot을 확인하였는데, 대칭 판정은 주관적이므로(이영호, 2015), 이를 보완하기 위해 가장 빈번하게 활용되는 방법인 Egger의 절편 검증과 Orwin의 안정성 계수(Fail-safe N; Orwin, 1983)를 사용하였다. Egger의 절편 검증은 개별 연구들의 효과 크기와 표준 오차의 관계를 회귀식(표준화된 효과 크기 = bias + slope\*(1/표준 오차))을 분석하여 절편이 유의할 경우 출판 편향이 있는 것으로 해석한다(최명빈 등, 2019; 황성동, 2016). Orwin의 안정성 계수는 얼마나 많은 무의미한 상관관계를 가진 연구물이 추가적으로 발견되어야 메타 분석 결과가 기각되는지 계산해준다(최명빈 등, 2019).

## IV. 분석 결과

### 1. 동질성 및 출판 편향 검증 결과

연구 간 동질성을 검증하기 위해 이질성을 가정하는 Q값과  $I^2$ 값을 확인하였다. Q값 검증 결과, 부하직원 특성에서 역할 행동, 조직 냉소주의, 직무 성과, 조직 특성에서 직무 불안정성을 제외하고 모두 이질성의 가정이 채택되었다.  $I^2$ 값 역시 이 4개의 변수를 제외하고 보통 이상의 이질성을 갖는 것으로 확인되었다. 다음으로 출판편향 검증을 위해 [그림 1]과 같이 Funnel plot을 확인하였다.



[그림 1] Funnel plot

Funnel plot에서 대체적으로 대칭인 결과를 확인할 수 있고, Egger 절편 검증 및 Orwin의 안정성 계수를 추가적으로 확인하였다. Egger 절편 검증에서 직무소진, 조직 몰입, 권력 거리, 심리적 계약 위반, 역할 행동, 상사 신뢰, 이직 의도의 관계가 유의해 출판 편향이 의심되었으나 Orwin의 안정성 계수를 확인한 결과 약 19편에서 271편의 연구들이 추가되어야 하는 것으로 나타났다. 결론적으로 세 가지 출판 편향을 검증하는 방법들 중 두 가지 이상에서 출판 편향이 의심되는 변수는 없었으므로 본 연구에서는 출판 편향이 없는 것으로 판단하였다.

## 2. 비인격적 감독과 상사 특성 간 메타 분석 결과

비인격적 감독과 상사 특성 간 메타 분석 결과, 권위주의( $g = 1.429$ )와 상사 신경증( $g = .930$ )의 관계는 정(+)적으로 유의한 것으로 나타났다(〈표 3〉 참고). 상사 특성 변인의 효과크기를 Forest plot으로 나타내면 [그림 2]와 같다.

〈표 3〉 비인격적 감독과 상사 특성 변수 간 메타 분석 결과

변수	k	N	r	Hedge's g	S.E.	CIL	CIU	Z	Q	$I^2$
권위주의	7	2,147	.563	1.429	.22	.91	1.95	5.37***	145.44***	95.87
상사 신경증	6	1,495	.419	0.930	.18	.58	1.28	5.25***	46.13***	89.67

k = 연구물 수, N = 표본 크기, r = 상관계수, Hedge's g = 효과 크기, S.E. = Standard Error, CIL = Lower 95% Confidence Interval, CIU = Upper 95% Confidence Interval, z = z value와 z값에 대한 p-value, Q = Cochran's Q test,  $I^2$  = Higgins  $I^2$ , \*\*\* $p < .001$



[그림 2] 상사 특성 효과 크기 Forest plot

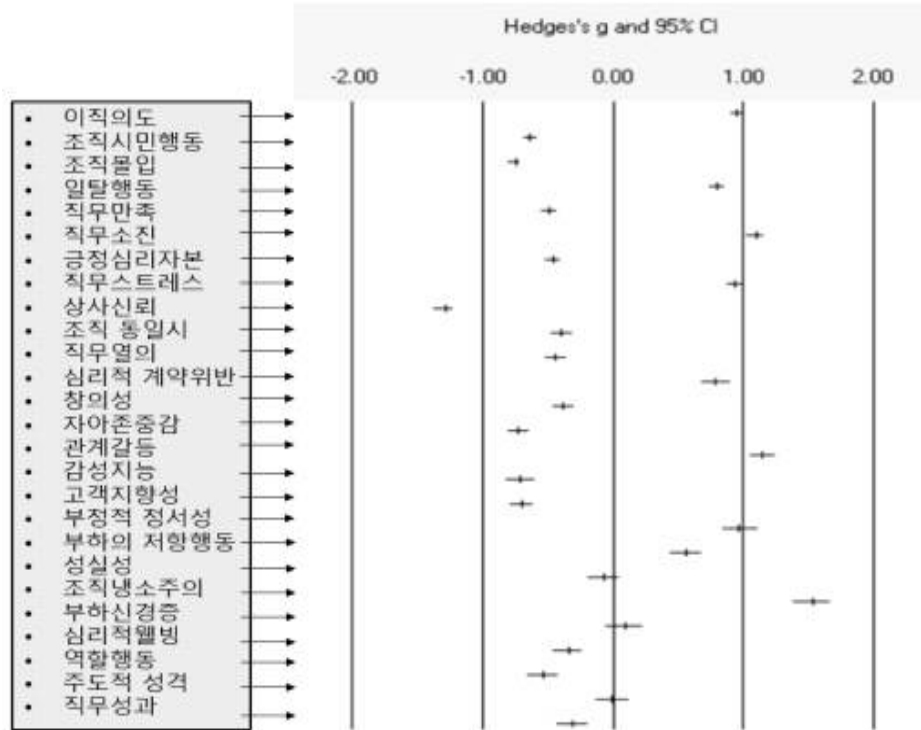
## 3. 비인격적 감독과 부하직원 특성 간 메타 분석 결과

비인격적 감독과 부하직원 특성 간 메타 분석 결과, 조직 냉소주의( $g = 1.532$ ), 관계 갈등( $g = 1.173$ ), 직무소진( $g = 1.133$ ), 부하 신경증( $g = 1.110$ ), 이직 의도( $g = .964$ ), 직무 스트레스( $g = .945$ ), 심리적 계약 위반( $g = .811$ ), 일탈 행동( $g = .809$ ), 부하의 저항 행동( $g = .718$ ) 순으로 효과크기가 정(+)적으로 컸다. 반면, 상사 신뢰( $g = -1.300$ ), 조직 몰입( $g = -.822$ ), 자아존중감( $g = -.723$ ), 감성 지능( $g = -.707$ ), 고객 지향성( $g = -.695$ ), 조직 시민 행동( $g = -.636$ ), 역할 행동( $g = -.533$ ), 직무 만족( $g = -.493$ ), 긍정 심리 자본( $g = -.466$ ), 직무 열의( $g = -.443$ ), 심리적 웰빙( $g = -.406$ ), 조직 동일시( $g = -.395$ ), 창의성( $g = -.384$ ), 직무 성과( $g = -.309$ ) 순으로 효과 크기가 부(-)적으로 컸다. 권력 거리, 부정적 정서성, 정서 노동, 성실성, 주도적 성격은 신뢰 구간에 0을 포함하고 있어 유의하지 않은 것으로 분석되었다(〈표 4〉 참고). 부하직원 특성 변인의 효과크기를 Forest plot으로 나타내면 [그림 3]과 같다.

〈표 4〉 비인격적 감독과 부하직원 특성 변수 간 메타 분석 결과

변수	k	N	r	Hedge's g	S.E.	CLL	CIU	Z	Q	I <sup>2</sup>
이직 의도	26	7,450	.433	.964	.07	.82	1.11	13.34***	190.35***	87.78
조직 시민 행동	20	5,807	-.302	-.636	.08	-.79	-.48	-8.18***	144.60***	87.78
조직 몰입	20	7,531	-.351	-.822	.17	-1.15	-.50	-4.98***	773.61***	97.54
일탈 행동	17	4,964	.372	.809	.12	.57	1.05	6.62***	241.14***	93.37
직무 만족	16	4,685	-.238	-.493	.11	-.70	-.29	-4.66***	174.22***	92.14
직무 소진	13	4,157	.481	1.133	.16	.81	1.45	6.93***	249.24***	96.40
긍정 심리 자본	13	3,979	-.224	-.466	.12	-.69	-.24	-4.01***	144.16***	85.61
직무 스트레스	13	4,022	.426	.945	.09	0.77	1.12	10.43***	77.816***	86.95
상사신포	11	3,487	-.542	-1.300	.13	-1.56	-1.04	-9.72***	108.73***	90.80
조직 동일시	8	2,396	-.193	-.395	.13	-.64	-.15	-3.17**	60.03***	88.34
직무 열의	8	2,541	-.216	-.443	.11	-.67	-.22	-3.90***	51.73***	86.47
심리적 계약 위반	6	1,432	.368	.811	.26	.30	1.32	3.12**	98.36***	94.92
창의성	7	2,405	-.187	-.384	.16	-.70	-.07	-2.40*	85.37***	92.97
자아존중감	7	2,440	-.340	-.790	.10	-.98	-.60	-8.13***	24.798***	75.81
관계 갈등	6	2,190	.498	1.173	.26	.66	1.68	4.50***	128.72***	96.12
감성 지능	5	1,374	-.333	-.707	.13	-.96	-.46	-5.50***	18.54**	78.43
고객 지향성	6	2,254	-.329	-.695	.10	-.895	-.50	-6.84***	24.96***	93.58
부정적 정서성	5	1,097	.438	.996	.32	-.38	1.62	3.145**	51.29***	94.15
부하 저항 행동	4	1,166	.273	.575	.23	.12	1.03	2.49*	41.01***	92.68
성실성	4	1,101	-.034	-.059	.40	-.84	.72	-0.15	97.35***	97.62
조직 냉소주의	4	1,179	.61	1.532	.07	1.39	1.68	20.79***	1.32	0.00
부하 신경증	3	733	.048	1.110	.31	.51	1.71	3.61***	25.72***	92.22
심리적 웰빙	3	1,228	-.169	-.342	.15	-.64	-.05	-2.29**	9.92**	79.84
역할 행동	3	1,097	-.258	-.533	.06	-.66	-.41	-8.39***	0.98	0.00
주도적 성격	3	989	-.005	-.010	.24	-.47	.45	-0.04	25.81***	92.25
직무 성과	3	1,058	-.153	-.309	.11	-.52	-.10	-2.84***	5.01	60.06

k = 연구물 수, N = 표본 크기, r = 상관계수, Hedge's g = 효과 크기, S.E. = Standard Error, CLL = Lower 95% Confidence Interval, CIU = Upper 95% Confidence Interval, z = z value와 z값에 대한 p-value, Q = Cochran's Q test, I<sup>2</sup> = Higgins I<sup>2</sup>, \*p < .05, \*\*p < .01, \*\*\*p < .001



[그림 3] 부하직원 특성 변수 효과 크기 Forest plot

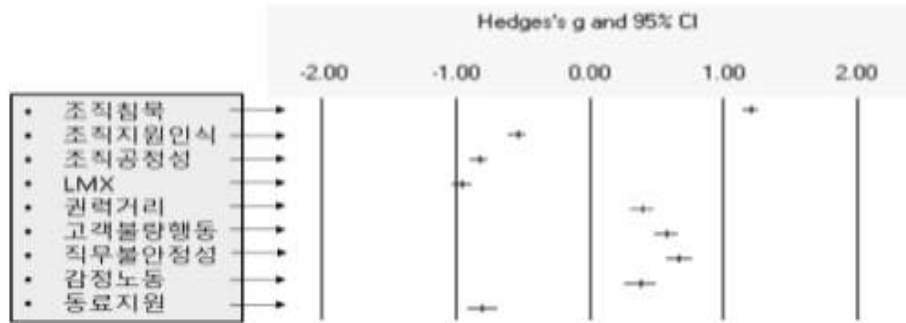
#### 4. 비인격적 감독과 조직 특성 간 메타 분석 결과

비인격적 감독과 조직 특성 간 메타 분석 결과, 조직 침묵( $g = 1.221$ ), 직무 불안정성( $g = 0.664$ ), 고객 불량 행동( $g = .576$ ), 감정 노동( $g = 0.388$ ) 순으로 효과 크기가 정(+)적으로 컸다. 반면, LMX( $g = -1.033$ ), 조직 공정성( $g = -.826$ ), 동료 지원( $g = -.813$ ), 조직 지원 인식( $g = -.537$ ) 순으로 효과 크기가 부(-)적으로 컸다(표 5) 참고). 조직 특성 변인의 효과크기를 Forest plot으로 나타내면 [그림 4]와 같다.

<표 5> 비인격적 감독과 조직 특성 간 메타 분석 결과

변수	k	N	r	Hedge's g	S.E.	CIL	CIU	Z	Q	I <sup>2</sup>
조직 침묵	19	6,021	.516	1.221	.11	1.00	1.45	10.72***	242.89***	93.02
조직 지원 인식	13	3,454	-.257	-.537	.12	-.77	-.30	-4.51***	149.92***	91.12
조직 공정성	11	3,813	-.380	-.826	.11	-1.05	-.61	-7.38***	96.83***	90.83
LMX	10	3,268	-.430	-1.033	.25	-1.53	-.53	-4.06***	329.72***	97.47
권력 거리	8	1,865	.197	.402	.15	.12	.69	2.78**	62.130***	89.83
고객 불량 행동	6	2,043	.280	.576	.14	.29	.86	4.01***	43.42***	88.40
직무 불안정성	6	1,719	.318	.664	.06	.54	.79	10.58***	6.64	34.62
감정 노동	4	1,094	.191	.388	.19	.03	.75	2.10*	24.05***	87.97
동료 지원	4	1,397	-.372	-.813	.28	-1.36	-.27	-2.95**	63.43***	95.19

k = 연구물 수, N = 표본 크기, r = 상관계수, Hedge's g = 효과 크기, S.E. = Standard Error, CIL = Lower 95% Confidence Interval, CIU = Upper 95% Confidence Interval, z = z value와 z값에 대한 p-value, Q = Cochran's Q test 값, I<sup>2</sup> = Higgins I<sup>2</sup>, \*\*\*p < .001



[그림 4] 조직 특성 변수 효과 크기 Forest plot

## V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 국내에서 수행된 비인격적 감독에 관한 실증 연구를 종합하고 이를 중심으로 해외 메타 분석 결과와 차이를 논하는 데 있다. 분석 결과를 바탕으로 해외 메타 분석 결과와 비교 및 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 조직 공정성, 성격, 리더십, 성과 관련 변수 등 비인격적 감독과 함께 연구된 변수들은 국내외 간 대체로 유사한 양상을 보였다. 공정성 이론과 사회 교환 이론에 근거하여 볼 때, 상사가 불공정하다는 인식과 상사와 부하직원 간 불공정한 사회 교환 과정은 시간이 지남에

따라 비인격적 감독을 야기한다고 보기 때문에(Chan & McAllister, 2014; Klausner, 2014), 조직 공정성이나 LMX와 관련된 연구에 많았던 것으로 판단된다. 차이점으로는 해외의 경우 부정적 정서에 관한 연구가 상대적으로 많았으나 국내 연구에서는 두드러지지 않았고, 국내에서는 이직 의도가 많이 연구되었는데, 해외에서는 이직 의도보다는 직무 소진, 직무 만족, 조직 시민 행동, 일-가정 갈등이 더 많이 연구 되었다(Mackey et al., 2017).

또한 국내에서는 조직침묵이 함께 연구되었으나 해외에서는 연구된 바가 없었다. 조직 침묵은 직장의 문제에 있어 개선 노력에 가치를 두지 않고, 자신의 의견을 표현하는 것이 위험하다고 생각하여 침묵하는 것으로(Morrison & Miliken, 2000), 한국의 사회문화적 특징을 집약적으로 드러내는 변수로 판단된다. 한국 조직의 남성 상사는 위계적이고 수직적인 조직문화에서 생존해왔고, 스스로를 희생하고 조직에 충성스러운 면모를 미덕이라고 생각해왔다. 의무적인 군복무를 통해 형성된 ‘순응적 태도(compliance)’는 조직을 위한 개인의 희생을 바람직한 태도로 여겨왔으며, 조직의 남성적, 위계적 질서를 유지시키는 문화적 자본(cultural capital)이 되어왔다(Lee et al., 2019). 이렇듯 제도적으로 이뤄지는 강력한 사회화 과정 속에서 집단주의 정서는 개인의 의식에 내재해왔으며, 이는 비인격적 감독에 관한 국내 연구를 해외, 특히 서구 문화권의 연구와 구분 지을 수 있는 두드러진 특징이라고 할 수 있다. 개인의 의견을 비교적 자유롭게 개진하는 것을 장려하는 서구와는 달리, 국내 비인격적 감독의 피해자들은 순응을 강요받는 사회문화적 기제에 따라 저항보다는 주로 침묵으로 대응해왔을 것이기 때문이다.

특히, 2000년대 후반 들어 밀레니얼 세대의 노동시장 유입은 이러한 경직된 조직 문화 및 기성세대와의 마찰을 빚었고, 소위 ‘꼰대’라는 단어가 유행하면서 그 갈등이 새삼 주목받고 있다. 이러한 세대 간 갈등 심화와 이해 노력은 비인격적 감독에 대한 학계와 현장의 관심 증대를 불러일으키고 있을 뿐 아니라 조직 침묵과 같이 그러한 갈등을 표면화하지 않고 감내하는 행동들에 대한 관심도 더욱 높아지고 있는 것으로 풀이된다. 이 같은 맥락에서, 비인격적 감독과 관련한 세대 간 연구나 비인격적 감독에 대한 저항 이면에 있는 암묵적 동조나 묵인과 같은 행동 및 태도에 대한 추가적인 연구는 한국적 맥락에서 비인격적 감독의 이론화에 중요한 기여를 할 수 있을 것이다.

둘째, 해외에서는 조직 공정성, 상사의 부정적 정서, 리더십, 부하 직원의 정치 기술, 부정적 정서, 권력 거리, 나르시시즘, 성격 등이 선행 변수로 거론되었으나(Zhang & Bednall, 2016), 한국에서는 비인격적 감독의 선행 요인에 대한 실증 연구가 상대적으로 부족했다. 결과 변수와 관련해서는 직무 만족, 직무 몰입, 이직 의도, 웰빙, 조직 공정성, 이탈 행동, 직무 열의, 일-가정 갈등 등 유사한 변수들이 연구되었다. 그러나 일부 변수, 예를 들어, 조직 공정성은 국내 연구에서 비인격적 감독과 직접적인 영향 관계가 설정되지 않았으나, 해외 연구에서는 선행 변수와 결과 변수 모두 연구되었다. 조직 지원 인식도 국내 연구에서는 비인격적 감독과 직접적인 영향 관계가 설정되지 않았으나, 해외 연구에서는 선행 변수로 연구되었다. 이러한

국내외 간 비밀치성은 비인격적 감독이 공정성 이론과 사회 교환 이론에 근거한다고는 하나 이론적으로 성숙하지 못한 점과 국내에서 특정 이론에 근거하기 보다는 선행 실증 연구의 결과를 종합하여 가설을 설정하는 관행이 결합하여 나타난 현상으로 보인다. 후속 연구에서는 비인격적 감독과 다른 변수들 간의 관계를 보다 명확히 설정할 수 있는 이론적이고 논리적인 근거를 제시하려는 노력이 필요하다.

셋째, 후속 연구에서는 한국의 문화적 특성을 반영할 수 있는 연구를 수행할 필요가 있다. 예를 들어, 한국의 수직적·위계적 조직 문화는 비인격적 감독과 관련이 높을 것으로 예상되는데, 이는 상사의 권위주의적 성향을 견고히 하고 구성원의 스트레스를 높여 결과적으로 조직 내 공격성을 대물림할 수 있다(황성주, 전병준, 2020). 그렇게 야기된 비인격적 감독은 다시 조직 문화를 경직시키는 악순환이 되풀이될 수도 있는데, 국내에는 조직 문화나 특성을 고려한 연구는 4편에 불과한 것으로 나타났다.

상술한 시사점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점이 있어 해석에 주의를 요한다. 첫째, 분석 대상 논문 중 중단 연구는 한 편도 없었고, 동일 방법 편의(Common Method Bias)를 점검한 논문은 19편에 불과했다. 메타 분석 결과는 인과관계를 암시하지 않음을 주지할 필요가 있고, 후속 연구에서는 중단 연구를 통해 인과적 관계를 밝히는 노력이 요청된다. 둘째, 리더십이나 상사의 비인격적 행동과 같은 상사 관련 변수는 상사와 팀원 간 내재된 관계를 고려한 다층 분석이 가능하다. 국내 연구 중 다층 모형을 활용한 연구가 없어 이러한 관점에서 논의를 하지 못했으나 후속 연구에서는 개인 수준, 상사 수준, 조직 수준의 변수를 활용하여 비인격적 감독의 선행 변수와 결과 변수를 조직 데이터 구조에 보다 적합한 방식으로 분석하려는 노력이 필요해 보인다.



## 참고문헌

- \*강광석, 박계홍, 최영근 (2012). 조직 내 부정적인 행태들과 구성원의 이직의도 간 관계에서 상사-부하 교환관계의 질과 조직지원인식의 조절효과에 관한 연구. *상업교육연구*, 26(2), 155-181.
- \*강광석 (2013). *조직구성원들이 인식한 조직내 부정적형태가 조직행동에 미치는 영향: LMX, P OS의 조절효과*. 박사학위논문. 대전대학교 대학원.
- \*강민철, 신유형 (2019). 비인격적 감독의 선행요인 고찰: 상사의 업무 과부하, Type A 성격, 번아웃이 비인격적 감독에 미치는 영향. *조직과 인사관리연구*, 43(2), 97-127. <http://doi.org/10.36459/jom.2019.43.2.97>
- \*강상목 (2017). 호텔 조직 내 상사의 비인격적인 감독행위가 종사원의 정서적 고갈과 일탈적 과업행동에 미치는 영향: 정서적 고갈의 매개효과와 감성지능의 조절효과. *Tourism Research*, 42(4), 1-22. <http://doi.org/10.32780/ktidoi.2017.42.4.1>
- \*강상목, 권진희 (2018). 호텔 종사원이 지각하는 비인격적인 감독행위가 조직침묵에 미치는 영향에 있어 자아존중감의 조절효과에 관한 연구. *관광경영연구*, 22(3), 539-560. <http://dx.doi.org/10.18604/tmro.2018.22.3.24>
- \*강연수 (2020). *비인격적 감독이 신입사원의 이직의도에 미치는 영향*. 석사학위논문. 성균관대학교 대학원.
- 강원석, 김지영, 김우철 (2021). 리더십과 업무몰입의 관계에 관한 메타분석 연구: 최근 10년간 국내 연구를 중심으로. *HRD연구*, 23(1), 57-85. <http://doi.org/10.18211/kjhrdq.2021.23.1.003>
- \*강종구, 정경수, 김동현 (2014). 체육조직의 비인격적 감독 심리적 계약위반 및 조직침묵의 구조관계. *한국체육과학회지*, 23(6), 385-398.
- \*권혁기, 한나영 (2019). 상사의 비인격적 감독이 직무스트레스를 매개로 조직동일사와 심리적 웰빙, 조직침묵에 미치는 영향-여행업 종사원을 중심으로-. *동북아관광연구*, 15(3), 71-93. <http://dx.doi.org/10.35173/NATR.15.3.4>
- \*김경숙, 김해욱, 현성협 (2019). 항공사 승무원 조직 내 비인격적 감독의 원인 및 결과에 관한 연구. *호텔경영학연구*, 28(2), 19-33. <http://doi.org/10.24992/KJHT.2019.02.28.02.19>.
- \*김경집 (2018). *상사의 비인격적 감독이 일과 삶의 균형에 미치는 영향: 직무스트레스의 매개효과 및 회복탄력성의 조절효과*. 석사학위논문. 서강대학교 대학원.
- \*김기현 (2021). *비인격적 감독이 긍정심리자본에 미치는 영향에 관한 연구: 일터영성의 조절효과를 중심으로*. 석사학위논문. 한양대학교 대학원.

- \*김다미, 정현선, 박동건 (2016). 상사의 비인격적 감독이 부하의 일-가정 갈등 및 대인 일탈행동에 미치는 영향에서의 매개 및 조절효과 연구. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 22(1), 87-118.
- 김동일, 신을진, 황애경 (2002). 메타분석을 통한 학습전략의 효과연구, *아시아교육연구*, 32, 71-93.
- \*김동현 (2020). *영업 관리자의 유해한 리더십이 영업사원의 직무소진 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구*. 박사학위논문. 경희대학교 대학원.
- \*김보경 (2015). *카지노 관리자의 비인격적 감독이 종사원의 적대감과 고객 지향성에 미치는 영향*. 박사학위논문. 경기대학교 대학원.
- \*김상수 (2020). *조직냉소주의의 선행요인과 결과요인에 관한 연구: 회복탄력성과 주도적 성격의 조절효과*. 박사학위논문. 충남대학교 대학원.
- \*김상수, 박인, 정범구 (2019). 비인격적 감독이 창의성에 미치는 영향: 조직 냉소주의의 매개효과와 회복탄력성의 조절효과를 중심으로. *경영경제연구*, 4(3), 87-116. <https://doi.org/10.22828/meri.2019.41.3.004>
- \*김선주, 이현웅 (2018). 비인격적 감독과 일탈행동 간의 관계: 권력거리성향이 조절하는 상호작용공정성의 매개효과. *한국경영학회 통합학술발표논문집*. 1019-1039.
- \*김선주, 한인수 (2017). 비인격적 감독, 상사에 대한 신뢰, 일탈행동의 관계: 자기통제능력의 조절된 매개효과. *조직과 인사관리연구*, 41(1), 65-94. <https://doi.org/10.36459/jom.2017.41.1.65>
- \*김성은 (2014). *상사의 비인격적 감독이 정서적 소진을 통해 조직 냉소주의에 미치는 영향: 자아탄력성, 상사와 조직의 동일시정도 인식, 동료지원 인식의 조절효과를 중심으로*. 석사학위논문. 고려대학교 대학원.
- \*김세찬 (2021). *게임업계에서의 비인격적 감독행위가 이직의도에 미치는 영향 연구: 직무만족의 매개효과와 비공식적 커뮤니케이션 및 직업소명의식의 조절효과를 중심으로*. 석사학위논문. 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원.
- \*김승희, 이수광 (2017). 카지노 종사원이 지각하는 비인격적 감독이 조직침묵에 미치는 영향에 있어 조직지원인식의 조절효과에 관한 연구. *Tourism Research*, 42(4), 43-68. <https://doi.org/10.32780/ktidoi.2017.42.4.43>
- \*김영수, 최영근, 유태중, 유진호 (2016) 비인격적 감독이 종업원의 보안준수의식에 미치는 영향. *정보보호학회논문지*, 26(5), 1243-1250. <http://dx.doi.org/10.13089/JKIISC.2016.26.5.1243>
- \*김영중, 정윤조 (2016). 고용형태에 따른 조리 종사원이 인지하는 상사의 비인격적 감독이 직무열의, 이직의도에 미치는 영향. *관광학연구*, 4(9), 85-99. <http://dx.doi.org/10.17086/JTS.2016.40.9.85.99>

- \*김예은, 정선욱 (2020). 상사의 비인격적 감독이 부하직원의 직무 열의에 미치는 영향과 심리적 계약 위반의 매개 효과. *Asia-Pacific Journal of Business*, 11(2), 119-132. <https://doi.org/10.32599/apjb.11.2.202006.119>
- 김용겸 (2010). 우리나라의 경영학 관련 주요 학회지에 게재된 메타분석 연구현황. *대한경영학회지*, 23(4), 1833-1858.
- \*김우순 (2019). 비인격적 감독이 정서노동에 미치는 영향: 심리적 안전의 매개효과 및 일터영성의 완충조절효과를 중심으로 석사학위논문. 성균관대학교 대학원.
- \*김장익 (2017). 외식업 분야에서 상사의 비인격적 감독, 사회적 지지, 조직침묵, 이직의도간의 영향관계. *Tourism Research*, 4(4), 69-86. <https://doi.org/10.32780/ktidoi.2017.42.4.69>
- \*김재철 (2020). 비인격적 감독에 따른 심리적 증상이 직무배태성 및 조직경력성장에 미치는 영향: 조직지원인식의 조절된 매개효과. 국내박사학위논문. 인하대학교 대학원.
- \*김재철, 김현정 (2020). 비인격적 감독에 따른 심리적 증상이 조직경력성장에 미치는 영향: 조직지원인식의 조절된 매개효과. *조직과 인사관리연구*, 44(3), 53-82. <https://doi.org/10.36459/jom.2020.44.3.53>
- \*김정진 (2011). 조직 내 상사의 비인격적 감독이 부하의 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. *지식경영연구*, 1(4), 1-15. <http://doi.org/10.15813/kmr.2011.12.4.001>
- 김주엽. (2009). 행복: 조직행동의 새로운 지평. *인적자원개발연구*, 1(1), 123-141.
- \*김주영 (2020). 상사의 비인격적 감독이 감정노동전략에 미치는 영향: 외적귀인성향 및 조직동일시의 조절효과를 중심으로 석사학위논문. 영남대학교 대학원.
- \*김진희, 이수진, 변국도 (2019). 상사의 비인격적 감독이 구성원의 발언행동에 미치는 영향: 자원보존이론의 관점에서. *인사조직연구*, 27(3), 43-71. <http://dx.doi.org/10.26856/kjom.2019.27.3.43>
- \*김판영, 이영림 (2015). 상사의 비인격적 감독과 여행사 종사원의 조직침묵, 조직몰입과의 영향관계. *한국콘텐츠학회논문지*, 15(5), 507-514. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.05.507>
- \*김학주 (2018). 호텔상사의 비인격적 감독이 직무만족, 직무스트레스, 상사신뢰, 심리적웰빙간의 관계성연구. 박사학위논문. 가톨릭관동대학교 대학원.
- \*김한나 (2017). 자기이익 의도에 따른 비인격적 감독의 차별적 효과. 석사학위논문. 성균관대학교 대학원.
- \*김형욱 (2017). 비인격적 감독이 구성원의 반응에 미치는 영향: 통제위치와 상사신뢰의 조절효과. 석사학위논문. 상지대학교 대학원.
- \*나운선, 박상언 (2018). 상사의 비인격적 감독에 대한 인식이 부하직원의 이직의도에 미치는 영향 : 직무소외감의 매개효과를 중심으로. *생산성논집*, 32(2), 97-132. <https://doi.org/10.1>

5843/kpapr.32.2.2018.06.97

- \*남경숙, 유영진 (2016). 공정성이 비인격적 감독과 조직시민행동에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 16(4), 324-334.
- \*남경숙, 유영진, 하동현 (2019). 외식업에서의 비인격적 감독이 상사신뢰, 부하 저항행동 및 조직시민행동에 미치는 영향. *Tourism Research*, 44(1), 101-127. <https://doi.org/10.32780/ktidoi.2019.44.1.101>
- \*남모현 (2015). *호텔 직원이 지각한 상사의 비인격적 감독이 반생산적 과업행동에 미치는 영향* 석사학위논문. 세종대학교 대학원.
- \*남현주 (2019). *외식업에서의 비인격적 감독에 관한 연구: 선행변수로 상사의 성격, 조직공정 성과 결과변수로 상사신뢰, 부하 저항행동 및 조직시민행동을 중심으로* 박사학위논문. 대구가톨릭대학교 대학원.
- \*박경규 (2011). 상사 및 부하의 성격과 비인격적 감독의 상호작용 효과. *서강경영논총*, 22(1), 1-28.
- \*박계홍, 최영근 (2012). 비인격적 감독과 부하의 조직행동 간의 관계에서 조직지원인식의 조절 효과 탐색. *인적자원개발연구*, 15(1), 127-151.
- \*박규석. (2014). *비인격적 감독과 부하의 태도 및 행동의 관계에서 직무스트레스의 매개효과 및 권력거리의 조절효과*. 박사학위논문. 순천대학교 대학원.
- \*박규석, 이경근 (2015). 상사의 비인격적 감독과 부하의 일-가정 영역의 관계에서 직무스트레스와 권력거리의 역할. *인적자원관리연구*, 22(3), 65-88. <http://dx.doi.org/10.14396/jhrmr.2015.22.3.65>
- 박성수, 변광인. (2009). 특급호텔의 외식브랜드 확장에 있어 지배적 외식브랜드가 확장상품평가 및 고객 선택에 미치는 영향. *대한경영학회지*, 22(3), 1603-1627.
- \*박현선, 정현선, 박동건 (2015). 상사의 비인격적 감독과 과업수행 수준의 상호작용이 종업원의 조직 냉소주의에 미치는 영향: 종업원 침묵을 통한 상사의 과업수행 수준의 매개된 조절 효과를 중심으로. *한국심리학회지 산업 및 조직*, 28(2), 225-248. <http://doi.org/10.24230/ksiop.28.2.201505.225>
- \*박혜영. (2020). 상사의 비인격적 감독행동과 자아효능감, 직무스트레스, 심리적 안녕감, 이직 의도 간의 구조적 관계: 자아효능감의 매개효과를 중심으로. *무역연구*, 16(6), 687-704.
- \*박혜영, 김효선 (2020). 고객불량행동과 상사의 비인격적 감독 행동이 직무스트레스, 서비스 지향성, 서비스 제공수준에 미치는 영향. *서비스경영학회지*, 21(4), 191-217. <http://dx.doi.org/10.15706/jksms.2020.21.4.00>
- \*박희만, 문형구, 전영민 (2020). Abusive Supervision and Supervisor Indifference Attribution: The Role of Subordinates' Horizontal Collectivism Orientation. *인사조직연구*, 28(1), 137-

166. <http://doi.org/10.26856/kjom.2020.28.1.137>

- \*배건, 이규만 (2018). 비인격적 감독과 이직의도 간의 관계 및 직무스트레스와 회복탄력성의 조절효과. *기업경영리뷰*, 9(2), 193-207. <https://doi.org/10.20434/KRICM.2018.06.9.2.193>
- \*배건, 이규만 (2018). 비인격적 감독이 구성원의 행동에 미치는 영향: 조직동일시의 매개효과. *경영교육연구*, 33(4), 271-289. <http://dx.doi.org/10.23839/kabe.2018.33.4.271>
- \*배건 (2017). *비인격적 감독이 조직유효성에 미치는 영향: 조직동일시의 매개효과와 직무스트레스 및 회복탄력성의 조절효과를 중심으로* 박사학위논문. 상지대학교 대학원.
- 배성필 (2018). *리더의 비인격적 행동의 적하효과가 조직구성원의 반생산적 과업행동에 미치는 영향에 관한 연구*. 박사학위논문. 공주대학교 대학원.
- \*백수진, 강재완 (2017). 호텔직원의 직급에 따른 상사의 비인격적 감독과 조직침묵의 영향관계에 대한 연구. *관광학연구*, 41(5), 35-51. <http://dx.doi.org/10.17086/JTS.2017.41.5.35.51>
- 백연정, 김문정 (2019). 비인격적 감독행위의 연구동향: 국내 연구를 중심으로. *리더십연구*, 10(4), 57-90. <https://doi.org/10.22243/tklq.2019.10.4.57>
- 신현정, 박진성 (2010). 유아교사의 심리적 안녕감에 영향을 주는 관련변인 탐색연구: 직무스트레스와 조직효과성을 중심으로. *유아교육학논집*, 14(2), 147-170.
- \*심민규, 박종승 (2017). 상사의 비인격적 감독이 경찰조직의 조직침묵에 미치는 영향 -자아존중감의 조절효과를 중심으로-. *한국경찰학회보*, 19(2), 115-140.
- \*안서희, 이희수 (2019). 상사의 비인격적 감독이 직무열의에 미치는 영향과 조직지원인식의 조절효과. *리더십연구*, 11(1), 169-194. <https://doi.org/10.22243/tklq.2019.11.1.169>
- \*양승영 (2019). *비인격적 감독이 정서적 소진에 미치는 영향: 기본적 심리욕구만족의 매개효과와 조직기반자긍심의 조절효과*. 석사학위논문. 숭실대학교 대학원.
- \*양혜선 (2016). *카지노 상사의 비인격적 감독이 상사신뢰와 조직몰입에 미치는 영향: 상호작용 공정성의 조절효과를 중심으로*. 박사학위논문. 경기대학교 관광전문대학원.
- \*엄상용, 김도영, 최민식 (2015). 군 조직에서 상급자의 비인격적 감독이 조직침묵에 미치는 영향: 정서적 고갈의 매개효과를 중심으로. *군사논단*, 84(0), 217-237.
- \*연하, 조운형 (2020). 직업소명 의식에 대한 상사의 비인격적 감독, 조직기반 자긍심의 영향력. *리더십연구*, 11(5), 195-219.
- \*엄정민 (2020). *상사의 비인격적 감독이 카지노 종사원의 고객 지향성에 미치는 영향에 관한 연구: 일의 의미의 매개효과, 자기효능감의 조절효과를 중심으로*. 박사학위논문. 경기대학교 관광전문대학원.
- \*우미영 (2018). *카지노 관리자의 비인격적 감독이 조직충성도에 미치는 영향: 상사신뢰의 매개효과를 중심으로*. 석사학위논문. 경기대학교 관광전문대학원.
- \*유셋별 (2018). *비인격적 감독이 반생산적 과업 활동과 비윤리적 행동에 미치는 영향: 심리적*

*계약위반의 조절효과*. 석사학위논문. 조선대학교 경영대학원.

- \*윤수경, 조태영, 육풍림 (2016). 카지노 직원이 지각하는 언어폭력과 상사의 비인격적 감독이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. *관광경영연구*, 20(4), 131-159. <http://dx.doi.org/10.18604/tmro.2016.20.4.7>
- \*이경근, 조용현 (2010). 상사의 비인격적 감독과 부하의 조직시민행동 차원 간의 관계에서 상사신뢰의 매개효과. *인적자원관리연구*, 17(3), 173-192.
- \*이경근. (2011). The Moderating Effects of Perceived Supervisor's Power and Negative Affectivity on the Relationship between Abusive Supervision and Employees' Workplace Deviance. *인적자원관리연구*, 18(4), 191-214.
- \*이경근 (2012). 상사의 비인격적 감독이 부하의 교환관계지각 및 이직의도에 미치는 영향과 성격특성의 조절효과. *산업경제연구*, 25(4), 2437-2461.
- \*이경근, 조용현 (2013). 상사의 비인격적 감독이 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향. *조직과 인사관리연구*, 37(4), 65-92.
- \*이경근 (2014). 상사의 비인격적 감독이 부하의 가족침해행동에 미치는 영향. *산업경제연구*, 27(3), 1233-1255.
- \*이규만 (2017). 비인격적 감독이 정서적 고갈과 이직의도에 미치는 영향. *경영경제연구*, 39(1), 1-23. <http://doi.org/10.22828/meri.2017.39.1.001>
- \*이모나희정 (2017). *Differential Effect of Ego-Threatening and Non-Ego-Threatening Abusive Supervision*. 석사학위논문. 성균관대학교 대학원.
- 이병학. (2017). *내부고객 및 외부고객의 불량행동이 호텔종사원의 소진 및 서비스 성과에 미치는 영향*. 국내박사학위논문. 경희대학교 대학원.
- \*이병학, 이태희 (2016). 내부고객의 불량행동이 호텔종사원의 감정소진 및 서비스 제공수준에 미치는 영향. *관광연구저널*, 30(8), 153-166. <http://dx.doi.org/10.21298/IJTHR.2016.08.30>
- \*이봉진 (2020). *리더의 유머사용과 사내기업가적 행동과의 관계: LMX의 매개효과와 비인격적 감독의 조절효과*. 석사학위논문, 충남대학교 대학원.
- \*이상호, 김민정, 김형호 (2020). 상사의 비인격적 감독과 동료의 무례함이 조직 냉소주의에 미치는 영향: 증분적 효과와 상호작용 효과. *대한경영학회지*, 33(7), 1221-1245. <https://doi.org/10.18032/kaaba.2020.33.7.1221>
- \*이상훈, 조태준 (2018). The Impacts of Abusive Supervision on Customer Oriented Boundary Spanning Behaviors of Frontline Employees and Mediating by Emotional Labor Strategies. *역량개발학습연구*, 13(3), 109-140. <https://doi.org/10.21329/khrd.2018.13.3.109>
- 이수진, 손승연 (2010). 상사의 모욕적 행동에 관한 실증연구 고찰. *노사관계연구*, 20, 1-33.
- \*이승윤 (2017). *상사의 비인격적 감독이 부하의 정서적 소진에 미치는 영향: 상사를 향한 부하*

의 인상관리의 매개효과 및 내적통제소재의 조절효과를 중심으로 석사학위논문. 고려대학교 대학원.

- 이영호 (2015). “메타분석=Review Article : Meta-analysis.” *대한류마티스학회지*, 22(1), 4-9.
- \*이용욱 (2015). *비인격적 감독행위와 조직행동의 관계 및 조절변수의 영향에 관한 연구*. 석사학위논문. 원광대학교 대학원.
- \*이우석 (2019). *한국 육군에서 상관의 비인격적 감독과 부하의 직무몰입 관계에서 조직침묵의 매개효과 분석*. 석사학위논문. 고려대학교 대학원.
- \*이유나, 전재균 (2020). 상사의 비인격적 감독과 고객의 불량 행동이 카지노 종사원들의 감정 노동을 매개로 직무소진에 미치는 영향. *한국자료분석학회*, 22(5), 1923-1939. <https://doi.org/10.37727/jkdas.2020.22.5.1923>
- \*이인구 (2020). 상사의 개방행동이 비인격적 감독행동, 이직의도, 판매성과에 미치는 영향: 비인격적 감독행동의 매개효과를 중심으로. *경영권선택연구*, 22(1), 307-317.
- \*이인숙 (2021). *호텔 내부고객의 불량행동이 직무스트레스와 직무만족, 이직의도에 미치는 영향*. 박사학위논문. 부경대학교 일반대학원.
- \*이재선 (2016). *비인격적 감독이 직무만족에 미치는 영향: 상사신뢰의 매개역할*. 석사학위논문. 중앙대학교 산업창업경영대학원.
- \*이정훈, 문지영, 허일무, 이종호 (2014). 상사의 비인격적 감독이 부하의 조직동일시와 조직일탈행동에 미치는 영향. *한국산학기술학회논문지*, 15(5), 2806-2820. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.5.2806>
- \*이치우 (2019). *비인격적 감독의 예방요인에 관한 연구: 팔로워 관점에서의 접근*. 박사학위논문. 경북대학교 대학원.
- \*이현기, 이은진, 정인호 (2016). 상사의 비인격적 감독이 부하의 창의성에 미치는 영향과 동료로부터의 지식수혜 및 상사의 지적자극의 조절효과. *역량개발학습연구*, 11(4), 1-23. <http://doi.org/10.21329/khrd.2016.11.4.1>
- \*이현정 (2019). *카지노 상사의 비인격적 감독이 LMX결과 조직몰입에 미치는 영향*. 석사학위논문. 경기대학교 관광전문대학원.
- \*이혜민, 고유진, 김규리, 송영수 (2020). 조직구성원의 내적 동기와 창의적 과정 몰입이 조직 창의성 촉진에 미치는 영향: 조직 내 상사의 비인격적 감독의 조절효과, *기업교육과 인재연구*, 22(3), 231~256. <https://doi.org/10.46260/KSLP.22.3.9>
- 이황원. (2013). *R&D 조직에서 부정적 리더십의 선행요인과 구성원의 창의성 및 직무만족에 관한 연구*. 국내박사학위논문. 충남대학교 대학원.
- \*임명숙 (2020). *비인격적 감독 인식이 부하직원의 태도에 미치는 영향에 관한 연구: 상사신뢰와 직무스트레스 매개효과*. 석사학위논문. 경희대학교 경영대학원.

- \*임지선 (2018). *상사의 비인격적 감독이 조직침묵과 서비스 지향적 조직시민행동에 미치는 영향*. 박사학위논문. 조선대학교 대학원.
- \*임지영 (2020). *비인격적 감독이 직원건강과 이직의도에 미치는 영향: 반추의 매개효과*. 석사학위논문. 중앙대학교 심리서비스대학원.
- \*임창현, 이희수 (2013). *상사의 비인격적 감독 행동이 조직효과성에 미치는 영향: 상사신뢰의 매개효과와 회복탄력성의 조절효과를 중심으로*. *HRD연구*, 15(3), 85-115.
- \*임창현 (2012). *상사의 비인격적 감독 행동이 조직 효과성에 미치는 영향: 부하의 상사신뢰와 회복탄력성 작용을 포함한 분석*. 박사학위논문. 중앙대학교 대학원.
- \*장진호 (2019). *상사의 비인격적 감독이 직무소진에 미치는 영향에 관한 연구: 심리적 분리의 매개효과 및 자아존중감의 조절효과 분석*. 박사학위논문. 호남대학교 대학원.
- \*전기호, 장윤희, 전경미 (2019). Does Leader Humor Promote Employee Organizational Identification?: The Roles of Affect, Power Distance Orientation, and Abusive Supervision. *인사조직연구*, 27(1), 1-29.
- \*전빛나, 김종인 (2018). *상사의 권위주의적 성향과 상사의 조직공정성 인식이 조직몰입에 미치는 영향 - 비인격적 감독을 매개로*. *생산성논집*, 32(4), 159-188. <https://doi.org/10.15843/kpapr.32.4.2018.12.159>
- \*전빛나, 김태환 (2019). *상사의 비인격적 감독이 부하의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 일-생활 균형을 매개로*. *유통경영학회지*, 22(4), 81-91. <https://doi.org/10.17961/jdmr.22.4.201908.81>
- \*전빛나, 오영호, 전묘 (2019). *상사의 특성이 비인격적인 감독과 부하조직몰입에 미치는 영향 연구*. *한국콘텐츠학회논문지*, 19(7), 489-505. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.07.489>
- \*전빛나, 이청림, 박지호 (2019). *상사의 특성이 비인격적 감독과 LMX를 매개로 부하의 조직몰입에 미치는 영향 연구*. *경영과 정보연구*, 38(2), 1-28. <http://dx.doi.org/10.29214/damis.2019.38.2.001>
- \*정금옥 (2016). *상사의 비인격적 감독이 조직변화에 대한 저항에 미치는 영향: 도덕적 정체성의 매개효과*. 석사학위논문. 조선대학교 대학원.
- \*정대성 (2018). *비인격적 감독과 조직침묵, 조직지원의 조절 및 직무소진의 매개효과 검증*. 석사학위논문. 원광대학교 대학원.
- \*정상원, 송은지 (2017). *직무스트레스 원천이 맥락적성과에 미치는 영향*. *한국사회복지행정학*, 19(2), 243-270.
- \*정상원, 송은지 (2018). *고객불량행동 및 비인격적감독행동과 직무소진 간의 관계에서 감정노동의 매개효과 검증*. *한국사회복지행정학*, 20(4), 111-138.
- \*정수진, 이춘길 (2014). *비인격적 감독행위와 조직성과 및 자아존중감, 사회적 지원의 영향력*



- 에 관한 연구. *산업경제연구*, 27(3), 1285-1308.
- \*정인호, 이종연, 이은진 (2014). 비인격적 감독과 부하의 창의성 간의 관계에서 조직지원인식과 심리적 임파워먼트의 조절효과 탐색. *경영교육연구*, 29(6), 112-136.
- \*정재식 (2019). *상사의 완벽주의와 비인격적 감독 간의 매커니즘에 관한 연구: 인지된 상사 및 부하의 직무성과와 부정적 감정의 역할*. 박사학위논문. 상명대학교 대학원.
- \*정지은 (2020). *비인격적 감독 목격에 따른 구성원의 반응: 공감, 샤넌프로이데, 상사와의 유사성효과*. 석사학위논문. 이화여자대학교 대학원.
- \*정호일 (2015). 비인격적 감독행위가 부하의 부정적 조직행위에 미치는 영향에 관한 연구. *산업경제연구*, 28(6), 2767-2788.
- \*조성철 (2020). *대형 건설사 재직자가 인식한 조직몰입과 멘토링의 관계에서 상사의 비인격적 감독의 조절효과*. 석사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 조영아, 정지은 (2017). 대학생 진로준비행동과 진로개발 관련 심리적 변인에 대한 메타분석. *진로교육연구*, 30(3), 129-150.
- \*조용현, 장준호, 정상춘 (2012). 상사의 비인격적 감독이 부하의 태도에 미치는 영향. *인문사회과학연구*, 34(-), 179-213. <http://doi.org/10.17939/hushss.2012..34.006>
- \*조용현, 장준호 (2017). 비인격적 감독이 호텔종사원의 조직몰입에 미치는 영향. *관광연구저널*, 31(5), 169-181. <http://dx.doi.org/10.21298/IJTHR.2017.05.31.5.169>
- \*조유호, 정양운 (2019). 상사의 비인격적 감독과 부하직원의 역할행동, 조직시민행동, 일탈행동 간의 관계에서 스트레스의 매개효과와 동료지원의 조절효과. *경영연구*, 34(3), 147-176. <http://doi.org/10.22903/jbr.2019.34.3.147>
- \*조윤희, 방호진 (2016). 상사의 비인격적 감독이 지식창출과 지식공유에 미치는 영향 : 고용안정성의 조절효과. *생산성논집*, 30(3), 53-80. <http://doi.org/10.15843/kpapr.30.3.201609.53>
- \*조윤희, 정금옥 (2016). 조직구성원들의 조직변화 저항에 미치는 상사의 비인격적 감독의 직접효과와 도덕적 정체성의 매개효과. *서비스경영학회지*, 17(4), 223-246. <http://doi.org/10.15706/jksms.2016.17.4.012>
- \*조태준, 이상훈 (2018). 비인격적 감독이 심리적 소유감을 매개로 역할 내 행동과 혁신행동에 미치는 영향. *HRD연구*, 20(1), 195-223. <http://doi.org/10.18211/kjhrdq.2018.20.1.007>
- \*지진호, 김판영 (2020). 상사의 비인격적 감독이 외식업체 종사원의 조직침묵, 이직의도에 미치는 영향: 동료 지지의 조절효과. *한국의식산업학회지*, 16(3), 57-70. <http://doi.org/10.22509/kfsa.2020.16.3.005>
- \*채희성 (2018). *비자발적 시민행동과 자발적 조직시민행동의 선행요인: 강압적 설득, 비인격적 감독, 인지된 권력격차의 영향*. 석사학위논문. 숭실대학교 대학원.
- \*최다연 (2020). *상사의 비인격적 감독이 부하의 직장-가정 갈등에 미치는 영향: 부하의 회복탄*

- 력성과 감성지능, 조직지원인식의 조절효과. 석사학위논문. 서강대학교 대학원.
- 최명빈, 조대연, 이윤수 (2019). 기업 근로자의 경력성공에 관한 메타 연구. *기업교육과 인재연구*, 21(1), 1-22. <http://doi.org/10.46260/KSLP.21.1.1>
- \*최영진 (2015). *상사의 비인격적 감독 행동이 조직유효성과 창의성에 미치는 영향: 직무소진의 매개효과와 긍정심리자본의 조절효과를 중심으로*. 박사학위논문. 차의과학대학교 대학원.
- \*최철수 (2016). 상사의 비인격적 감독과 여행사 종사원의 직무만족, 조직침묵, 이직의도와의 영향관계. *관광경영연구*, 20(6), 541-560. <http://dx.doi.org/10.18604/tmro.2016.20.6.26>.
- \*최호중 (2016). 상사의 비인격적 감독과 조직공정성 및 조직효과성에 미치는 영향: 특급호텔 조리사를 중심으로. *호텔관광연구*, 18(6), 195-216.
- \*푸견지에 (2013). *상사의 비인격적 감독이 부하의 일탈행동에 미치는 영향: 적극적 성격, 감성지능의 조절효과와 정서적 소진의 매개효과*. 석사학위논문. 호남대학교 대학원.
- \*한수연 (2020). 상사의 비인격적 감독행위에 대한 인식이 객실승무원의 이직의도에 미치는 영향 : 직무스트레스의 매개효과를 중심으로. *관광연구저널*, 34(1), 71-85.
- \*한주원, 박경규 (2009). 상사의 비인격적 감독이 부하의 직장 내 일탈행동에 미치는 영향. *한국심리학회지 산업 및 조직*, 22(2), 233-259. <http://doi.org/10.24230/ksiop.22.2.200905.233>
- \*한주원, 김정진, 박경규 (2011). 비인격적 감독과 부하의 저항행동 관계에 관한 연구: 상호작용 공정성과 심리적 계약위반을 중심으로. *경영학연구*, 40(3), 831-857.
- \*한주원, 박경규 (2010). 비인격적 감독의 선행요인과 부하의 행동에 미치는 영향에 관한 연구. *조직과 인사관리연구*, 34(3), 61-89.
- \*한주원 (2009). *비인격적 감독의 선행요인과 비인격적 감독이 부하의 조직시민행동과 저항에 미치는 영향에 관한 연구*. 박사학위논문. 서강대학교 대학원.
- \*허리양천 (2020). *호텔 기업에서 상사의 비인격적 감독에 관한 연구*. 국내박사학위논문. 동국대학교 호텔관광경영대학원.
- \*허상구 (2018). *상사의 비인격적 감독이 조직구성원의 직무열의, 조직몰입, 조직침묵, 이직의도에 미치는 영향*. 박사학위논문. 인천대학교 대학원.
- 현영섭, 김우철 (2017). 평생교육분야 메타 연구의 동향 : 국내 학술지 게재 논문을 대상으로. *교육종합연구*, 15(4), 145-182.
- 홍세희, 정송, 노연경 (2016). 청소년의 자살생각과 위험요인에 대한 메타분석. *청소년학연구*, 23(5), 153-179.
- 홍영옥. (2014). *호텔기업 상사의 비인격적 감독이 조직침묵에 미치는 영향: 심리적 계약위반의 매개효과를 중심으로*. 국내박사학위논문. 세종대학교 대학원.
- \*홍영옥, 강제완, 이형룡 (2014). 호텔기업 상사의 비인격적 감독이 조직침묵에 미치는 영향-심리적 계약위반의 매개효과를 중심으로-. *관광학연구*, 38(6), 189-207.

- 황성동 (2016). 메타분석에 있어서 출간오류: 의미와 분석. *인간발달연구*, 23(1), 1-19. <http://doi.org/10.15284/kjhd.2016.23.1.1>
- \*황성주, 전병준 (2014). 상사의 비인격적 감독이 직장 내 일탈행동에 미치는 영향. *역량개발학술연구*, 9(3), 1-24.
- \*황성주, 전병준 (2016). 상사의 비인격적 감독과 직장 내 일탈행동의 관계에서 조직동일시의 매개효과 탐색. *경영학연구*, 45(2), 593-614. <http://dx.doi.org/10.17287/kmr.2016.45.2.593>
- \*황성주 (2019). *상사의 비인격적 감독에 대한 부하의 지각과 그 결과 행동에 관한 연구: 부하의 정서적 안정성과 전통에 대한 존중 성향(traditionality)을 중심으로*. 박사학위논문. 중앙대학교 대학원.
- \*황성주, 전병준 (2019). 부하의 정서적 안정성, 상사의 비인격적 감독 지각, 직장 내 일탈행동의 관계: 전통성의 조절된 매개효과를 중심으로. *한국경영학회 통합학술발표논문집*, 1110-1133.
- \*황성주, 전병준 (2019). 상사의 비인격적 감독이 부하의 내부고발의도에 미치는 영향: 정서적 몰입의 매개효과를 중심으로. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 21(4), 1969-1987. <http://doi.org/10.37727/jkdas.2019.21.4.1969>
- \*황성주, 전병준 (2020). 상사의 비인격적 감독과 부하의 대인일탈행동의 관계 : 전통성의 조절효과 검증. *생산성논집*, 34(1), 141-172. <https://doi.org/10.15843/kpapr.34.1.2020.3.141>
- \*황한솔, 김미희, 신유형 (2019). 상사의 심리적 특권의식이 비인격적 감독을 통해 부하의 창의성에 미치는 영향과 부하 주도적 성격의 조절효과. *경영학연구*, 48(6), 1569-1590. <http://dx.doi.org/10.17287/kmr.2019.48.6.156>
- 홍승일. (2010). 사회적 지원인식이 교육훈련 전이에 미치는 영향에 관한 연구. *윤리경영연구*, 12(2), 33-59.
- Adorno, T., Frenkel-Brunswick, E., Levinson, D., & Sanford, R. (1950). *The authoritarian personality*. Harper.
- Amabile, T. M. (1985). Motivation and creativity: Effects of motivational orientation on creative writers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(2), 393-399. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.2.393>
- Ashforth, B. E. (1989). The experience of powerlessness in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43(2), 207-242. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(89\)90051-4](https://doi.org/10.1016/0749-5978(89)90051-4)
- Ashforth, B. E. (1997). Petty tyranny in organizations: A preliminary examination of antecedents and consequences. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne de Sciences de l'Administration*, 14(2), 126-140. <https://doi.org/10.1111/j.1936-4490.1997.tb00>

- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, *18*(1), 88-115. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.3997508>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, *44*(1), 1-26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, *14*(2), 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, *85*(3), 349-360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Blake, R. R., & McCanse, A. (1991). *Leadership Dilemmas - Grid Solutions*. Gulf Publishing.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1985). How to achieve integration on the human side of the merger. *Organizational Dynamics*, *13*(3), 41-56. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(85\)90029-4](https://doi.org/10.1016/0090-2616(85)90029-4)
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.
- Chan, M. E., & McAllister, D. J. (2014). Abusive supervision through the lens of employee state paranoia. *Academy of Management Review*, *39*(1), 44-66. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0419>
- Chen, Z., & Wang, H. (2017). Abusive supervision and employees' job performance: a multiple mediation model. *Social Behavior and Personality*, *45*(5), 845-858. <https://doi.org/10.2224/sbp.5657>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd ed.)*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, *4*(1), 5-13. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.5>
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, *26*(3), 435-462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, *31*(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>

- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45(2), 331-351. <https://doi.org/10.5465/3069350>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Farh, C. I., & Chen, Z. (2014). Beyond the individual victim: Multilevel consequences of abusive supervision in teams. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1074-1095. <https://doi.org/10.1037/a0037636>
- Fullerton, R. A., & Punj, G. (1993). Choosing to misbehave: A structural model of aberrant consumer behavior. *Advances in Consumer Research*, 20(1), 570-574.
- Glass, G., McGaw, B., Smith, M. (1981). *Meta-analysis in social research*. Sage Publications.
- Goleman, D. (1995) *Emotional intelligence*. Bantam books.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Harris, K. J., Kacmar, K. M., & Zivnuska, S. (2007). An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 252-263. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Hedges, L. V. (1981). Distribution theory for Glass' s estimator of effect size and related estimators. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 6(2), 107-128. <https://doi.org/10.2307/1164588>
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Natemeyer, W. E. (1979). Situational leadership, perception, and the impact of power. *Group & Organization Studies*, 4(4), 418-428. <https://doi.org/10.1177/105960117900400404>
- Higgins, J. P., Thompson, S. G., Deeks, J. J., & Altman, D. G. (2003). Measuring inconsistency in meta-analyses. *BMJ*. 327(7414), 557-560. <https://doi.org/10.1136/bmj.327.7414.557>
- Hofstede, G. (1991). Empirical models of cultural differences. In N. Bleichrodt & P. J. D. Drenth(Eds.), *Contemporary issues in cross-cultural psychology* (pp. 4-20). Swets & Zeitlinger.

- Ju, B., Lee, Y., Park, S., Yoon, S. W. (2021). A meta-analytic review of the relationship between learning organization and organizational performance and employee attitudes: Using the dimensions of learning organization questionnaire. *Human Resource Development Review*, 20(2), 207-251.  
<https://doi-org-ssl.access.hanyang.ac.kr/10.1177/1534484320987363>
- Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1991). Leadership: do traits matter?. *Academy of Management Perspectives*, 5(2), 48-60. <https://doi.org/10.5465/ame.1991.4274679>
- Klaussner, S. (2014). Engulfed in the abyss: The emergence of abusive supervision as an escalating process of supervisor-subordinate interaction. *Human Relations*, 67(3), 311-332. <https://doi.org/10.1177/0018726713493027>
- Lee, R., Tuselmann, H., Jayawarna, D., & Rouse, J. (2019). Effects of structural, relational and cognitive social capital on resource acquisition: a study of entrepreneurs residing in multiply deprived areas. *Entrepreneurship & Regional Development*, 31(5), 1-21. <https://doi.org/10.1080/08985626.2018.1545873>
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? In Gerald S. Leventhal (Ed.), *In Social exchange* (pp. 27-55). Springer.
- Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(5), 484-500. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(70\)90036-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(70)90036-X)
- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.402>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Mackey, J. D., Frieder, R. E., Brees, J. R., & Martinko, M. J. (2017). Abusive supervision: A meta-analysis and empirical review. *Journal of Management*, 43(6), 1940-1965. <https://doi.org/10.1177/0149206315573997>
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Martinko, M. J., Harvey, P., Brees, J. R., & Mackey, J. (2013). A review of abusive supervision research. *Journal of organizational behavior*, 34(S1), S120-S137. <https://doi.org/10.1002>

/job.1888

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, *2*(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, *38*(1), 24-59. <https://doi.org/10.5465/256727>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, *1*(1), 61-89. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.710>
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, *92*(4), 1159-1168. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1159>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G.; the PRISMA Group. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Medicine*, *6*(7), e1000097. <https://doi-org.access.hanyang.ac.kr/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, *25*(4), 706-725. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3707697>
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, *22*(1), 226-256. <https://doi.org/10.5465/amr.1997.9707180265>
- Motowildo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human performance*, *10*(2), 71-83. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1)
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Orwin R. G., (1983), A fail-safe N for effect size in meta-analysis. *Journal of Educational Statistics*, *8*(2), 157-159. <https://doi.org/10.3102/10769986008002157>
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, *32*(2), 160-177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale (RSE). Acceptance and commitment therapy. *Measures Package*, *6*(52), 18.

- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 33*(5), 464-481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Schackleton, N. J. (1995). *Business Leadership*. Routledge.
- Schat, A. C., & Kelloway, E. K. (2005). Workplace aggression. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.). *Handbook of work stress*, Sage Publications.
- Schmidt, A. A. (2008). *Development and validation of the toxic leadership scale* (Unpublished doctoral dissertation). University of Maryland Libraries, College Park.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. (2004). General mental ability in the world of work: Occupational attainment and job performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 88*(1), 162-173. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.1.162>
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal, 43*(2), 178-190. <https://doi.org/10.5465/1556375>
- Tepper, B. J., Duffy, M. K., & Shaw, J. D. (2001). Personality moderators of the relationship between abusive supervision and subordinates' resistance. *Journal of applied psychology, 86*(5), 974-983. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.974>
- Tepper, B. J., Duffy, M. K., Henle, C. A., & Lambert, L. S. (2006). Procedural injustice, victim precipitation, and abusive supervision. *Personnel Psychology, 59*(1), 101-123. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00725>
- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management, 33*(3), 261-289. <https://doi.org/10.1177/0149206307300812>
- Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior?. *Human Relations, 52*(10), 1313-1336. <https://doi.org/10.1023/A:1016964515185>
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management, 17*(3), 601-617. <https://doi.org/10.1023/A:1016964515185>
- Zellars, K. L., Tepper, B. J., & Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology, 87*(6), 1068-1076. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.6.1068>
- Zhang, Y., & Bednall, T. C. (2016). Antecedents of abusive supervision: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics, 139*(3), 455-471. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2657-6>



Zhang, Y., & Liao, Z. (2015). Consequences of abusive supervision: A meta-analytic review. *Asia Pacific Journal of Management*, 32(4), 959-987. <https://doi.org/10.1007/s10490-015-9425-0>

\* 메타분석 활용논문

논문접수 2021. 06. 18 / 수정 2021. 09. 30 / 게재확정 2021. 11. 02

- 이누리: 한양대학교 일반대학원 교육공학과 석사과정에 재학 중이며, 주요 연구관심분야는 HRD, 조직심리, 직업교육훈련 등임.
- 이진: 가톨릭대학교 경영학과 교수로 재직 중에 있으며, 주요 연구분야는 조직변화와 혁신, 리더십, 기업가정신 등임.
- 이윤수: Pennsylvania State University에서 HRD/OD 박사학위를 취득하였고, 현재 한양대학교 교육공학과 조교수로 재직중임. 주요 연구 관심분야는 HRD, 경력개발, 조직행동, 심리측정임.

## Abstract

### Meta Analysis on Abusive Supervision: Focusing on Empirical Research in Korea

Lee, Nu Ri (Hanyang University)

Lee, Jin (Catholic University)

Lee, Yun soo (Hanyang University)

The purpose of this study is to synthesize empirical studies on abusive supervision conducted in Korea and to discuss the differences with the results of meta-analyses overseas. We searched 'abusive supervision' as a keyword in the Research Information Sharing Service (RISS) and the Korea Citation Index (KCI) in February 2021, and a total of 132 studies were finally analyzed. The meta-analysis was conducted in terms of supervisor characteristics, subordinate characteristics, and organizational characteristics. The results showed that authoritarianism in the supervisor characteristics, subordinate neuroticism in the subordinate characteristics, and organizational silence in the organizational characteristics had positively largest effect sizes. On the other hand, LMX in the subordinate characteristics and supervisor trust in the organizational characteristics had negatively largest effect sizes. Implications were discussed based on the findings, and suggestions for future studies were provided.

[Keyword] Abusive supervision, Meta analysis