

20, 30대의 직장 내 괴롭힘 피해경험과 전위된 공격성 간의 관계: 지각된 조직불공정성과 상태분노의 이중매개효과*

윤 정 민

이 승 연†

이화여자대학교 심리학과

본 연구는 국내 20, 30대 직장인을 대상으로 직장 내 괴롭힘 피해 현황을 살펴보고, 괴롭힘 피해경험과 전위된 공격성의 관계에서 지각된 조직불공정성과 상태분노의 이중매개효과를 검증하였다. 이를 위해 국내 대기업 및 중소기업 종사자 347명의 자기보고식 설문자료를 분석하였다. 최소 6개월 동안, 주 1회 이상, 한 가지 이상의 부정적 경험이 있는 경우를 피해자 집단으로 규정할 경우, 77.2%에 해당하는 268명이 괴롭힘 피해자로 분류되었다. 매개모형 검증 결과, 직장 내 괴롭힘 피해경험이 전위된 공격성의 증가를 직접 설명하지는 않았지만, 직장 내 괴롭힘 피해경험이 많을수록 조직불공정성 수준을 높게 지각하고 상태분노 수준도 높아지는 것으로 나타났다. 또한, 직장 내 괴롭힘 피해경험으로 유발된 지각된 조직불공정성은 상태분노의 상승으로 이어져, 전위된 공격성을 정적으로 예측하였다. 본 연구는 국내 20, 30대 직장인들의 직장 내 괴롭힘 피해 현황을 면밀하게 살펴보고 직장 내 괴롭힘 피해경험과 전위된 공격성 간의 관계에 대한 이해를 도모하였다는 의의가 있다. 연구 결과를 토대로 전위된 공격성에 대한 개입 방안을 제안하였다.

주요어 : 직장 내 괴롭힘, 전위된 공격성, 지각된 조직불공정성, 상태분노

* 본 논문은 윤정민의 2020년도 석사학위 논문을 수정 보완한 것임.

† 교신저자: 이승연, 이화여자대학교 심리학과, (03760) 서울시 서대문구 이화여대길 52

E-mail: slee1@ewha.ac.kr

통계청의 2019년 9월 경제활동인구조사에 따르면 청년 고용률은 43.7%로, 10년째 40% 초반대에 머물러 있다. 취업이라는 바늘구멍을 뚫기만 하면 핑크빛 미래가 열릴 것이라고 기대하지만, 취업에 성공한 이들이 마주한 현실은 예상과는 다르다. 20대 직장인의 경우, 동료, 상사, 부하직원 등으로부터 언어폭력을 당한 비율은 34.6%, 모욕은 29.1%였으며, 30대의 경우 각각 33.3%, 33.1%이었다(한국산업안전보건공단, 2018). 이 수치는 20, 30대가 직장 내 괴롭힘을 당하기 쉬운 취약집단임을 보여준다.

그러나 괴롭힘은 흔히 아동·청소년기에 국한된 발달과정 상의 문제로 여겨질 뿐, 성인이 겪는 직장 내 괴롭힘에 대한 관심은 높지 않기 때문에 충분한 연구나 개입이 이루어지지 않고 있다(Misawa & Rowland, 2015). 소수의 국내 연구들은 대부분 간호사 직군을 중심으로 이루어져(이윤주, 이미형, 2013; 한은혜, 하영미, 2016; 정가연, 장현정, 2019) 국내 일반 사무직 직장인들이 경험하는 괴롭힘 피해 실태에 대한 정보는 부족한 상태이다. 또한, 직장 내 괴롭힘은 흔히 상사와 부하직원이란 수직적 관계에서만 나타날 것으로 여겨지는 경향이 있어서 상사의 비인격적 행동만을 중심으로 직장 내 괴롭힘 연구가 진행되어왔다(조선경, 김민경, 신제구, 2018). 그러나 직장 내 괴롭힘의 경우, 직급과 같은 공식적인 권력 차이뿐만 아니라 인맥 수준이나 업무 능력 등과 같은 비공식적인 권력 차로 인한 힘의 불균형도 존재하기에(Chirila & Constantin, 2013; Karatuna & Gok, 2014), 동료 심지어는 부하직원이 가해자가 되는 경우도 상당하다(Hoel & Cooper, 2000). 직장 내 괴롭힘의 현황을 파악하기 위해서는 수직적 관계뿐 아니라 수평적

관계에서 일어나는 모든 부적응적 행위를 포괄할 필요가 있다.

직장 내 괴롭힘 피해자들은 흔히 우울, 불안, 자아존중감 저하 및 사회적 위축, 낮은 직무 만족도와 삶의 만족도를 보고하는 것으로 알려졌지만(Bartlett & Bartlett, 2011; Hauge, Skogstad, & Einarsen, 2010; Hinduja, 2007), 일부는 강한 분노와 적대적 태도를 보이고, 가해자를 향한 보복 동기를 가지며, 실질적인 공격을 가하기도 한다(Björkqvist, Österman, & Hjelt-Bäck, 1994; Dupré, Inness, Connelly, Barling, & Hopton, 2006; Hinduja, 2007). 이러한 양상은 아동·청소년 집단에서 괴롭힘 피해자가 다시 가해자가 되는 악순환과 유사하다(Dulmus, Sowers, & Theriot, 2006; Solberg, Olweus, & Endresen, 2007). 이때 괴롭힘 피해자들이 보이는 공격성은 때때로 가해자가 아닌, 사건과 관련 없는 대상에게 표출되기도 한다. 구체적으로, 상사로부터 지나친 통제 및 감시를 당한 이후, 상사를 향한 일탈 행위뿐 아니라 괴롭힘과 관계없는 다른 직원들을 향한 언어적 공격 행동도 유의하게 증가하는 것으로 나타났다(Mitchell & Ambrose, 2007). 이 같은 결과는 직장 내 괴롭힘 피해경험이 무고한 제3자를 향한 전위된 공격성으로 발전할 수 있음을 보여준다.

더 나아가, Reijntjes 등(2013)의 실험연구에서 참가자들은 최초의 도발 사건과 무관한 대상 중에서도 특히 자신보다 열세로 인식되는 대상에게 전위된 공격성을 더 많이 표출하였다. 직장에서 가장 열세한 위치에 있는 20, 30대 직장인의 경우, 개인의 생계와 직접 맞닿아 있는 직장 생활의 특성상 보복이나 처벌이 두려워서 괴롭힘 가해자에게 직접 반격하기란 쉽지 않을 뿐만 아니라(Hoobler & Brass, 2006),

직장 내에서 자신보다 약한 대상을 찾는 것 역시 현실적으로 어렵다. 따라서 이들은 이 경우 직장 밖에 존재하는 약한 대상에게 전위된 공격성을 표출할 수도 있을 것이다.

직장 내 괴롭힘 피해자가 보이는 이러한 공격적 반응은 사회정보처리 모델로 일부 설명 가능하다. 즉, 직장 내에서 반복적으로 괴롭힘 피해를 경험할 경우 대인관계에 대한 부정적 도식이 형성되면서 일상생활 속에서도 모호하거나 중립적인 사회적 상황을 적대적이거나 의도적인 것으로 잘못 해석할 가능성이 높아지고, 이로 인해 무고한 제3자를 향한 공격적 행동이 증가하게 될 것이다(Dodge, Pettit, McClaskey, Brown, & Gottman, 1986; Huesmann, 1998).

본 연구는 직장 내 괴롭힘 피해자가 전위된 공격성을 보이게 되는 구체적 기제를 설명하고자 특히 일반긴장이론에 주목하였다. 이 이론은 개인이 경험하는 부정적 사건과 그로 인해 발생하는 긴장(strain)에 주목하여 인간이 경험하는 다양한 부적응 행동을 설명한다(Agnew, 1992). 긴장은 범죄나 학대와 같은 심각한 수준의 피해뿐만 아니라 학교, 직장, 가정 내에서 일상적으로 경험하는 대인관계 내 부적응으로도 유발된다(Mazerolle, Piquero, & Capowich, 2003). 부정적 사건으로 인해 유발된 긴장은 분노나 좌절과 같은 부정정서를 불러일으키고, 그 결과 이를 해소하기 위한 교정 행위(corrective action)가 나타난다(Agnew, 2001). 즉, 범법 행위와 같은 부정행위에 가담하는 것은 개인이 선택한 일종의 교정 행동으로서, 스트레스 사건으로 인해 유발된 긴장과 부정정서에서 벗어나기 위한 대처 방식이라 할 수 있다.

일반긴장이론을 적용하여 전위된 공격성을

설명하고자 한 시도는 아직 이루어진 바 없으나, 직장 내 괴롭힘 피해경험은 만성적인 긴장을 유발하는 생활 사건으로 볼 수 있고, 가해자에게 책임을 묻는 것이 어려운 20, 30대 직장 내 괴롭힘 피해자들은 자신보다 약해 보이는 무고한 타인이나 대상에게 전위된 공격성을 표출함으로써 긴장을 해소할 것이라 예상하였다. 이에 따라 본 연구는 일반긴장이론에 기반하여 직장 내 괴롭힘 피해경험이 전위된 공격성으로 이어지는 구조적 관계를 탐색하고자 한다.

긴장의 여러 속성 중에서도 부적응적 대처 행동과 특히 관련이 높은 것은 불공정성이다(Agnew, 2001). 즉 공정한 절차를 따랐을 경우 예상되는 합리적인 결과와 개인이 실제로 받게 되는 결과 간의 차이가 존재할 때 부적응적 대처 행동으로 이어질 가능성이 커진다. 따라서 개인이 경험하는 부정적 생활사건, 그리고 이후 나타나는 부적응적 행동 간의 관계에서 지각된 불공정성에 주목할 필요가 있다. 한편, 근무환경과 관련하여 근로자들이 지각하는 공정성 수준은 조직심리학에서 조직공정성(organizational justice)이란 개념으로 구체화되었다(Colquitt, 2012). 본 연구는 직장 내에서 일어나는 부정적 사건과 이후 나타나는 부정적 결과를 살펴보기 위함으므로, 개인이 지각한 조직불공정성을 통해 직장 내 괴롭힘 피해 경험과 전위된 공격성 간의 관계를 살펴보고자 한다.

Baron, Neuman과 Geddes(1999)의 연구에서는 직장 내에서 공격적이고 적대적 대우를 받거나 자신의 의사결정이 고의로 방해받은 경험이 많으면 지각된 불공정 수준도 높은 것으로 나타나, 두 변인이 정적 상관관계에 있음을 확인하였다. 또한, Dupré와 Barling(2006)의 연

구 결과, 직장 상사의 지나친 통제가 지각된 대인관계불공정성을 정적으로 예측하였다. 직장 상사의 통제적 행위는 직장 내 괴롭힘 피해경험의 대표적 사례이고, 대인관계불공정성은 조직공정성의 하위 유형이라는 점에서 이러한 결과는 직장 내 괴롭힘 피해경험이 지각된 조직불공정성으로 이어질 가능성을 보여준다.

한편, 개인이 겪은 부정적 사건을 불공정하다고 여기는 데에는 가해자의 개인적 특징과 가해 행동이 지닌 특성들이 영향을 미치는데(Miller, 2001), 특히 가해자의 행동에 자발성과 의도성이 있을수록 피해자들의 지각된 불공정성 수준은 높아진다(Agnew, 2001). 괴롭힘 가해자들은 자신의 지위를 공고히 하거나 자신의 우월성을 입증하기 위해 괴롭힘에 가담한다는 점에서(Juvonen & Graham, 2014) 자발성과 의도성이 내포되어 있고, 그 결과 괴롭힘 피해자들이 지각하는 불공정성 수준은 높을 것으로 예상된다.

공정성과 전위된 공격성 간의 관계를 살펴본 경험적 연구는 미미하나, 가해자를 향한 직접적 공격성을 비롯하여 각종 부적응 행위와의 관계를 살펴본 연구는 다수 존재한다. 개인이 지각한 불공정성 수준이 증가할수록 비행, 일탈, 약물 사용, 범죄 등의 각종 부적응 행동에 가담할 가능성이 증가하며(Eitle, 2002), 불공정한 상황을 초래한 가해자를 향한 적대적 태도 및 공격행동이 증가하는 것으로 나타났다(Mazerolle et al., 2003). 또한, Baron 등(1999)의 연구 결과, 직장 상사에 대한 지각된 불공정성 수준은 상사를 향한 직접적 공격성뿐만 아니라 조직 전체를 향한 공격성과도 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 물론 두 변인 간 상관을 살펴본 것에 그쳤으나, 이러한

결과는 불공정성을 유발한 직접적인 대상뿐만 아니라 무고한 타인을 향한 전위된 공격성 역시 나타날 수 있음을 보여준다. 게다가, 조직공정성 수준을 낮게 지각할수록 공격성에 대한 허용적 태도가 증가하므로(Kennedy, Homant, & Homant, 2004) 전위된 공격성 또한 증가할 것으로 예상할 수 있다.

일반긴장이론에 따르면, 부정적 생활 사건으로 인해 유발된 긴장은 부적응 행동을 직접 예측할 뿐만 아니라, 긴장 이후 뒤따르는 부정정서를 통해서도 부적응 행위를 예측할 수 있다(Agnew, 1992). 부정정서 중 분노는 개인으로 하여금 문제 상황을 해결하기 위한 유용한 정보를 무시하도록 하고, 적절한 방식으로 불만을 표현하는 것을 방해한다(Agnew, 2001). 합법적 절차를 통해 대처하는 능력이 감소한 상태에서 복수, 보복에 대한 동기는 강해짐에 따라 일탈 및 비행에 가담할 확률이 높아지는 것이다(Agnew, 2001; Ganem, 2010). 이에 따라 선행연구들에서는 지각된 불공정성과 부적응적 행동 간의 관계에서 분노의 매개효과를 살펴봐왔으나, 예상과는 달리 그 결과는 비일관적이었다(Rebellion, Manasse, Van Gundy, & Cohn, 2012; Khattak, Khan, Fatima, & Shah, 2019).

일반긴장이론에서 주장한 부정정서의 역할이 경험적 연구에서는 지지 되지 않은 것과 관련하여, 분노의 두 유형 중 특성분노(trait anger)를 중심으로 연구되었기 때문이라는 주장이 제기되었다(Capowich, Mazerolle, & Piquero, 2001; Ganem, 2010; Mazerolle et al., 2003). 일반긴장이론에서의 분노는 긴장으로 인해 유발된 것이며, 긴장의 유형에 따라 유발되는 분노 수준이 다르므로 상황 특수적인 상태분노(state anger)와 더 가까운 개념이다(Capowich et al. 2001). 그러나 이제까지 대부분의 연구에서는

분노의 두 유형이 구분된 척도를 사용하지 않았을 뿐더러, 실제 사용된 척도의 내용을 살펴보면 개인의 안정적인 성향, 즉, 특성분노로 접근하는 경우가 대다수였다(Mazerolle & Piquero, 1998; Walls, Chapple, & Johnson, 2007). 따라서 본 연구는 상태분노에 주목하였으며, 직장 내 괴롭힘 피해경험으로 상승한 지각된 조직불공정성 수준이 상태분노를 유발하여 전위된 공격성으로 이어지는 기제를 살펴보고자 한다.

괴롭힘 피해경험처럼 만성화된 긴장을 경험할 경우, 피해자들은 이에 대처하는 데 필요한 적절한 심리적, 정서적, 사회적 자원이 고갈된 상태에 이르게 된다. 이들은 자신이 처해있는 부정적 상황에 대한 통제감을 상실하고 자신이 할 수 있는 것이 아무것도 없음을 깨닫는다. 그 결과 분노, 짜증, 두려움 등 각종 부정정서를 만성적으로 경험하게 되는데, 이로 인해 상태분노를 경험하는 경향성 또한 전반적으로 상승하게 된다(Agnew, 2001). 즉, 직장 내 괴롭힘 피해경험과 같이 만성적인 긴장은 상태분노에 대한 취약성으로 작용할 것이며, 피해 수준이 증가할수록 상태분노 또한 더 많이 경험할 것으로 예상할 수 있다. 실제로, 임금 인상을 거절당하거나 상대방으로부터 무시당하는 등의 직장 내 부정적 사건을 경험한 이후 분노 수준이 증가하였다(Hinduja, 2007). 또한, 사이버불링 피해자들의 경우 피해경험이 없는 집단에 비해 더 높은 수준의 상태분노를 경험하고, 이를 더 많이 표출하는 것으로 나타난 바 있다(Lonigro et al., 2015).

한편, 사회초년생, 여성, 흑인, 미혼, 그리고 사회경제적 지위가 낮은 이들을 가리켜 ‘객관적 무력감(objective powerlessness)’을 경험하는 계층으로 지칭하는데(Mirowsky & Ross, 2003),

이들은 자신이 사회적으로 열세한 위치에 있음을 자각하고 있고 이로 인한 무력감을 경험한다. 또한, 자신에게 일어나는 많은 일이 운, 운명, 또는 힘 있는 자들의 손에 달려있다고 믿으며, 자신들이 겪는 불합리한 일들에 대한 정서 반응을 크게 경험한다(Ganem, 2010). 현재 한국 사회의 20, 30대들은 사회초년생이라는 점에서 객관적 무력감을 경험하는 계층으로 볼 수 있으며, 괴롭힘 피해경험과 같은 불합리한 사건 후 상태분노와 같은 정서 반응을 크게 경험할 것으로 예상할 수 있다.

분노를 경험한 후 나타나는 반응은 다양하나, 분노는 궁극적으로 잘못된 현재 상황을 바로잡고자 하는 교정 행동에 대한 강한 동기를 불러일으키기에 보복이나 공격성을 비롯한 여러 바람직하지 못한 행동을 낳게 된다(Agnew, 2001; Averill, 1983; Ganem, 2010). 분노 수준이 증가할수록 부적절한 행동에 뒤따르는 부정적 결과를 과소평가하기 때문에(Ganem, 2010), 이러한 행동을 하는 것은 더 쉬워진다. 분노 경험은 흔히 공격성을 수반하며, 이러한 공격성은 때로는 전환(transform) 혹은 전위(displace) 되기도 한다(Averill, 1983). 실제로, Averill(1983)의 실험 연구 결과, 분노를 경험할 때 전체 연구 참가자 중 24%는 무고한 대상을 향한 공격 충동을 느끼고, 25%는 무고한 대상을 향해 실질적인 공격을 가한 것으로 나타나 괴롭힘 피해경험으로 유발된 상태분노가 전위된 공격성으로 이어질 가능성을 뒷받침하였다.

정리하면, 본 연구는 먼저 국내 20, 30대 직장인들의 직장 내 괴롭힘 피해 현황을 살펴보고, 직장 내 괴롭힘 피해경험이 전위된 공격성으로 이어지는 구조적 관계를 확인하고자 한다. 이때, 직장 내 괴롭힘 피해경험이 지각된 조직불공정성과 상태분노를 경유하여 전위

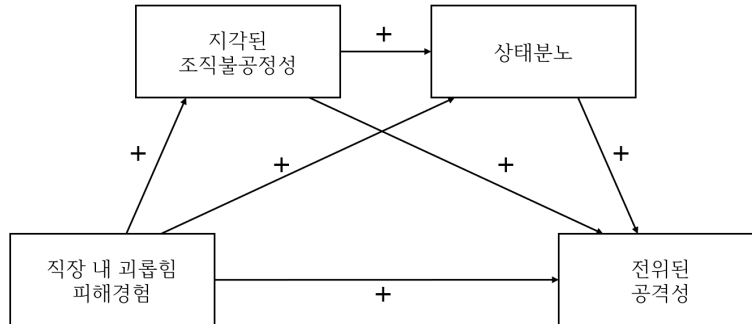


그림 1. 연구모형

된 공격성을 정적으로 예측할 것이라 예상하였다(그림 1). 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 국내 20, 30대 직장인의 직장 내 괴롭힘 피해경험 현황은 어떠한가?

연구문제 2. 국내 20, 30대 직장인의 직장 내 괴롭힘 피해경험과 전위된 공격성 간의 관계에서 지각된 조직불공정성, 상태분노가 매개하는가?

방 법

연구대상 및 연구절차

2020년 3월 국내 대기업 및 중소기업 직장인을 대상으로 온라인 설문을 실시하였다. 수집된 400명의 자료 중 불성실하게 응답하거나 척도별 극단치($M \pm 3SD$ 이상)를 보고한 53명을 제외하고, 347명의 자료에서 직장 내 괴롭힘 피해자 집단을 추려내었다. 이를 위해, 직장 내 괴롭힘 연구의 선구자인 Leymann(1996)이 제시하였으며 현재 가장 보편적으로 사용되고 있는 기준을 적용하였다. 즉, 지난 6개월 동안, 22개의 부정적 행위 중 한 종류 이상을 ‘일주

일에 한 번(4)’ 또는 ‘거의 매일(5)’ 경험하는 경우를 기준으로 삼았을 때, 268명(77.2%)이 피해자 집단으로 분류되었고 이를 최종 분석에 사용하였다. 응답자의 평균 연령은 만 31.87세 ($SD=4.10$)였으며, 남자는 130명(48.5%), 여자는 138명이었다.

연구 도구

직장 내 괴롭힘 피해경험

Einarsen과 Ranes(1997)가 개발한 후, Einarsen과 Hoel(2001)이 수정한 부정적 행동경험 설문지 개정판(The Negative Acts Questionnaire-Revised, NAQ-R)을 남웅, 김지원, 김용규, 구정완과 박정일(2010)이 한국판으로 타당화한 직장 내 약자 괴롭힘 설문도구를 사용하였다. 개인 관련 괴롭힘 12문항(예, 누군가 일하는 동안 나를 무시하거나 소외시킨 적이 있다), 업무 관련 괴롭힘 5문항(예, 누군가 나의 업무에 영향을 주는 정보를 주지 않은 적이 있다), 위협 관련 괴롭힘 5문항(예, 폭력 또는 물리적 학대에 대한 위협을 느낀 적이 있다)의 세 하위요인, 총 22문항이며, 지난 6개월 동안 직장 동료 또는 상사와의 관계에서 해당 행위가 발생한 빈도를 묻는다. 5점 척도로 평정하며(1

점: 전혀 없음, 2점: 6개월 동안 1~2번, 3점: 한 달에 한 번 정도, 4점: 한 주에 한 번 정도, 5점: 거의 매일), 점수가 높을수록 직장 내 괴롭힘 피해경험이 심각함을 뜻한다. 대기업 및 중소기업 사무직을 대상으로 한 최소영, 전희선, 이승연(2017)의 연구에서 전체 척도에 대한 내적합치도(Cronbach's α)는 .92, 본 연구에서는 .94였다.

전위된 공격성

Denson, Pedersen과 Miller(2006)의 전위된 공격성 척도를 이하나(2009)가 한국판으로 타당화한 전위 공격성 척도(Displaced Aggression Questionnaire-Korean Version: DAQ-K)를 사용하였다. 분노반추 10문항(예, 나는 화가 나면 한 동안 그 생각에 빠져 있곤 한다), 보복계획 8문항(예, 누군가가 내 비위를 건드리면 언젠고 반드시 보복한다), 전위된 공격행동 9문항(예, 나는 기분이 나쁘면 다른 사람에게 화풀이를 한다)의 세 하위요인으로 구성되어 있다. 전체 27문항으로 7점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 7점: 매우 그렇다)로 평정하고, 점수가 높을수록 전위된 공격성 수준이 높음을 의미한다. 이하나(2009)의 대학생 연구에서 각 하위요인별 내적합치도(Cronbach's α)는 분노반추 .93, 보복계획 .91, 전위된 공격행동 .92였으며, 전체 척도는 .95였다. 본 연구에서 전체 척도의 내적합치도는 .96로 나타났다.

지각된 조직불공정성

Colquitt(2001)의 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성 척도를 김현경(2015)이 한국판으로 타당화한 척도를 사용하였다. 분배공정성 4문항(예, 우리 회사에서 내가 받는 보상은 나의 노력을 반영한다), 절차공정성 7문항(예, 우

리 회사의 보상 결정 절차는 일관되게 적용된다), 상호작용공정성 9문항, 총 20문항이다. 이때 상호작용공정성에 해당하는 9개 문항 중 4개는 대인관계공정성(예, 나의 상사는 직원들을 존중한다), 5개는 정보공정성(예, 나의 상사는 적시적기에 상세하게 의사소통을 한다)을 측정한다. 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 5점: 매우 그렇다)로, 점수가 높을수록 지각된 조직공정성 수준이 높음을 의미한다.

한편, 공정성과 불공정성은 동일 선상에 있는 양극단의 개념들로서(Jasso, 1978), 다수의 연구에서 조직공정성 척도를 역채점하는 방식으로 조직불공정성을 측정하는 바 있다(Baron et al., 1999; Dupré & Barling, 2006; Khattak et al., 2019). 본 연구에서도 조직공정성의 척도값을 역채점하여, 점수가 높을수록 지각된 조직불공정성 수준이 높음을 뜻하도록 변경하였다. 대기업 및 중소기업 종사자들을 대상으로 한 김현경(2015)의 연구에서 내적합치도(Cronbach's α)는 분배공정성 .91, 절차공정성 .88, 상호작용공정성 .94였다. 본 연구에서 전체 척도의 내적합치도는 .90이었다.

상태분노

전경구, 한덕웅, 이장호와 Spielberger(1997)가 한국판으로 타당화한 Spielberger 등(1988)의 상태-특성 분노표현 척도(State-Trait Anger Expression Inventory: STAXI-K)를 사용하였다. 상태분노 10문항, 특성분노 10문항과 분노표현의 세 유형인 분노억제, 분노표출, 분노통제 각각 8문항으로, 총 44문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 상태분노 10문항(예, 요즘 나는 미칠 듯이 화가 나 있다)만을 사용하였다. 4점 척도(1점: 전혀 아니다 ~ 4점: 매우 그렇다)로 점수가 높을수록 상태분노 수준이 높음을 의

미한다. 전검구 등(1997)의 성인 연구에서 내적합치도(Cronbach's α)는 .89, 본 연구에서는 .91로 확인되었다.

자료 분석

SPSS 22.0으로 연구변인들의 기술통계, 내적합치도, Pearson 상관계수를 구하였다. 연구문제 검증에 앞서, 국내 20, 30대 직장인들의 직장 내 괴롭힘 피해경험 현황을 피해 유형률, 심각도, 그리고 구체적 양상을 중심으로 살펴 보았으며, 유형률은 Leymann(1996)의 기준을 적용하였다. 다음으로, 직장 내 괴롭힘 피해 수준이 지각된 조직불공정성과 상태분노를 매개하여 전위된 공격성으로 이어지는지 확인하고자 Hayes(2017)의 Process macro에서 model 6을 적용하였다. 매개효과의 통계적 유의성은 부스트래핑(bootstrapping) 방식으로 검증하였다 (Preacher & Hayes, 2008).

결 과

기술통계 및 상관분석

주요변인들의 평균, 표준편차, 왜도 및 첨도 그리고 변인 간 상관계수는 표 1에 제시하였다. 상관분석 결과, 직장 내 괴롭힘 피해경험은 지각된 조직불공정성($r=.36, p<.01$), 상태분노($r=.64, p<.01$), 전위된 공격성($r=.45, p<.01$)과 정적으로 유의한 상관을 나타냈다. 또한, 지각된 조직불공정성은 상태분노($r=.33, p<.01$), 전위된 공격성($r=.31, p<.01$)과 정적 상관을 보였다. 그리고 상태분노와 전위된 공격성($r=.57, p<.01$)도 정적 상관관계에 있는 것으로 나타났다.

직장 내 괴롭힘 피해 현황

Leymann(1996)이 제안한 기준대로, 최소 6개월 동안, 주 1회 이상, 한 가지 이상의 부정적 경험이 있는 경우를 피해자 집단으로 규정할 경우, 347명 중 268명(77.2%)이 피해자로 분류되었다. 이들 피해자 중 185명(69.0%)은 한 가지의 부정적 행위를 '일주일에 한 번(4)' 또는

표 1. 주요변인들의 기술통계치 및 상관 (N=268)

	1	2	3	4
1	-			
2	.36**	-		
3	.64**	.33**	-	
4	.45**	.31**	.57**	-
M(SD)	43.93(13.29)	62.45(11.08)	17.60(5.95)	103.90(31.00)
왜도	.59	.14	.48	-.52
첨도	-.58	.35	-.72	-.38

주. 1 직장 내 괴롭힘 피해경험 2 지각된 조직불공정성 3 상태분노 4 전위된 공격성

** $p<.01$

‘거의 매일(5)’ 경험한 것으로 나타났으며, 두 가지 31명(11.6%), 세 가지 12명(4.5%), 네 가지 8명(3.0%) 순이었다. 전체 268명 중 약 90%는 주 1회 이상 경험한 부정적 행위의 종류가 다섯 가지 미만이었다. 또한, 부정적 행위 영역 별로 4점(주 1회) 이상으로 응답한 피해자 비율을 구한 결과, 업무 관련, 개인 관련, 위협 관련 각각은 15.4%, 9.0%, 4.8%로 나타나, ‘책임져야 할 부분이 없어지거나 사소하거나 불쾌한 일로 대체된 적이 있다’ 등의 업무 관련 부정적 행위가 가장 빈번히 발생하는 피해 유형인 것으로 확인되었다.

매개효과 분석

각 경로의 통계적 유의성 검정 결과를 표 2에 제시하였다. 직장 내 괴롭힘 피해경험이 전위된 공격성에 미치는 직접효과는 통계적으로 유의하지 않았다($B=.264, t=1.753, p>.05$).

반면, 매개변인인 지각된 조직불공정성에 대한 직접효과($B=.299, t=6.336, p<.001$)와 상태분노에 대한 직접효과($B=.258, t=11.505, p<.001$) 모두 통계적으로 유의하였다. 즉, 직장 내 괴롭힘 피해경험이 많을수록 조직불공정성은 높이 지각하고 상태분노는 증가하지만, 지각된 조직불공정성과 상태분노의 영향이 통제된 상태에서는 직장 내 괴롭힘 피해경험이 많더라도 전위된 공격성의 증가로 이어지지 않았다. 한편, 지각된 조직불공정이 상태분노에 미치는 직접효과($B=.080, t=2.916, p<.01$)와 전위된 공격성에 미치는 직접효과가 유의했고($B=.398, t=2.619, p<.01$), 상태분노 또한 전위된 공격성 증가를 유의하게 설명하였다($B=2.207, t=6.516, p<.001$). 이를 통해 조직의 불공정성을 강하게 지각하는 것은 더 높은 수준의 상태분노 및 전위된 공격성과 연합되고, 상태분노를 많이 경험하는 것이 전위된 공격성 증가에 기여함을 알 수 있다.

표 2. 직접 효과

경로		B	SE	t	95% CI	
					lower	upper
피해	→ 불공정성	.299***	.047	6.336	.206	.391
불공정성의 설명량		$R^2=.175, F(4, 263)=13.970^{***}$				
피해	→ 상태분노	.258***	.022	11.505	.214	.302
불공정성	→ 상태분노	.080**	.027	2.916	.026	.133
상태분노의 설명량		$R^2=.441, F(5, 262)=41.348^{***}$				
피해	→ 공격성	.264	.151	1.753	-.033	.561
불공정성	→ 공격성	.398**	.152	2.619	.099	.698
상태분노	→ 공격성	2.207***	.339	6.516	1.540	2.874
공격성의 설명량		$R^2=.384, F(6, 261)=27.076^{***}$				

주. 피해=직장 내 괴롭힘 피해경험, 불공정성=지각된 조직불공정성, 공격성=전위된 공격성.

*** $p<.001$, ** $p<.01$

다음으로 매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위해, 추출하는 표본의 수를 10,000개로 설정하고 신뢰구간 95% 수준에서 부스트래핑을 실시하였다(표 3). 부스트래핑 검정 결과 하한값과 상한값 사이에 0이 포함되지 않을 경우, 매개효과가 통계적으로 유의하다고 볼 수 있다(Preacher & Hayes, 2008).

분석 결과, 지각된 조직불공정성(95% CI, .024~.231)과 상태분노(95% CI, .396~.773) 각각의 단순매개효과가 통계적으로 유의하였다. 또한, 직장 내 괴롭힘 피해경험이 지각된 조직불공정성과 상태분노를 순차적으로 경유하여 전위된 공격성의 증가로 이어지는 이중매개효과도 유의하였다(95% CI, .013~.102).

한편, 본 연구모형에서 지각된 조직불공정성에 대한 직장 내 괴롭힘 피해경험과 통제변수들의 설명량은 17.5%로 나타났다. 상태분노는 직장 내 괴롭힘 피해경험, 지각된 조직 불공정성, 그리고 통제변수들에 의해 44.1% 설명되고, 전위된 공격성은 나머지 변인들에 의해 38.4% 설명되는 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 국내 20, 30대 대기업 및 중소기업 직장인을 대상으로 직장 내 괴롭힘 피해경험 현황을 살펴보고, 피해경험이 구체적으로 어떤 기제를 통해 전위된 공격성으로 이어지는지 살펴보고자 실시되었다. 이를 위해 본 연구는 직장 내 괴롭힘 피해경험이 전위된 공격성으로 이어지는 과정에서 지각된 조직불공정성과 상태분노를 매개변인으로 설정하게 되었다.

먼저, 본 연구에서 직장 내 괴롭힘 피해 유병률은 77.2%(268명/347명)로 나타났다. 2017년도 국가인권위원회 조사에서 20~64세 직장인 중 25.2%가 주 1회 이상 피해를 당했다고 보고한 것에 비해 본 연구에서의 유병률은 세 배나 높다. 그러나 인권위 조사에서도 20대의 경우 최근 1년간 한 번이라도 직장 내 괴롭힘 피해경험이 있는 응답자가 75.7%인 데 비해, 연령대가 높아질수록 그 비율이 낮아지며(60대 58.5%), 어린 연령대일수록 직장 내 괴롭힘에 취약하다는 것을 알 수 있다. 이러한 이유에서 20, 30대의 사회초년생만을 대상으로 한 본 연구에서 직장 내 괴롭힘 피해 유병률이

표 3. 부스트래핑을 통한 간접효과의 유의성 검정 결과

				B	SE	95% CI	
						lower	upper
피해	→	불공정	→ 공격성	.119	.053	.024	.231
피해	→	분노	→ 공격성	.569	.096	.396	.773
피해	→	불공정	→ 분노	.052	.023	.013	.102
총 간접효과				.740	.113	.531	.978

주. 피해=직장 내 괴롭힘 피해경험, 불공정=지각된 조직불공정성, 분노=상태분노, 공격성=전위된 공격성.

높게 나타난 것으로 볼 수 있다. 특히 본 연구가 진행되던 때는 직장 등에서의 갑질 문제가 사회적 이슈로 대두되어 직장 내 괴롭힘 금지법이 막 시행된 시점과 일치한다. 이전에는 직장 내 괴롭힘 피해에 해당하는 부정적 행위를 경험하더라도 괴롭힘으로 미처 인식하지 못했던 피해자들이 본 연구에서는 적극적으로 자신의 피해경험을 보고했을 가능성이 있다.

매개효과분석 결과, 먼저, 직장 내 괴롭힘 피해경험이 지각된 조직불공정성으로 이어지는 직접 경로가 정적으로 유의한 것으로 나타났다. 이는 Dupré와 Barling(2006)의 연구에서 직장 상사의 통제적 행위가 지각된 대인관계 불공정성을 정적으로 예측한 결과와 일맥상통한다. 또한, 가해자가 의도적으로 부정적 행위를 저지르수록 피해자들의 지각된 불공정성 수준이 높아진다는 것에 근거할 때(Agnew, 2001), 의도성이 내포된 괴롭힘 가해 행위(Juvonen & Graham, 2014)의 결과, 괴롭힘 피해자들의 지각된 불공정성 수준이 상승한 것으로 이해할 수 있다.

다음으로, 지각된 조직불공정성이 전위된 공격성으로 이어지는 직접 경로도 정적으로 유의하였다. 이처럼 불공정성을 강하게 지각할수록 전위된 공격성이 증가한다는 결과는 자신이 겪은 부정적 행위가 불공정하다고 여길수록 공격성 등 부적절한 대처 행동을 취할 가능성이 커진다는 Agnew(1992)의 견해를 부분적으로 뒷받침하는 결과다. 더불어, 지각된 조직불공정성은 상태분노의 증가도 직접적으로 설명하는 것으로 나타나, 비합리적인 보상을 받거나 보상 분배 과정에서 불합리한 경험을 한 경우, 분노를 비롯한 부정정서가 유발된다는 견해를 뒷받침하였다(Ganem, 2010). 이

러한 결과는 불공정한 대우를 받은 경험과 그 당시 느꼈던 분노 수준 간의 관계를 살펴본 선행연구 결과와 부합하였다(Mazerolle et al., 2003; Rebellon et al., 2012).

직장 내 괴롭힘 피해경험이 상태분노로 이어지는 직접 경로 역시 정적으로 유의한 것으로 나타나, 부정적 생활 사건과 분노 간의 관계를 살펴본 선행연구 결과와 부합하였다(Hinduja, 2007). 이 같은 결과는 괴롭힘 피해자들처럼 만성적인 피해를 겪을 경우, 상황에 대한 통제감을 상실하고 무력감을 경험함에 따라 분노를 비롯한 각종 부정정서를 만성적으로 경험하게 된다는 것으로 설명된다(Agnew, 2001).

또한, 상태분노는 전위된 공격성의 증가를 직접적으로 설명하는 것으로 나타나, 분노했을 때 무고한 대상을 향한 공격 충동을 느낄 뿐 아니라 실질적 공격 행동으로까지 이어질 수 있다는 선행연구 결과와 부합하였다(Averill, 1983). 분노하는 순간 합리적인 판단이나 정상적인 사고 과정을 거치는 것이 어려우므로(Agnew, 2001) 공격성과 같은 바람직하지 못한 행동에 쉽게 매료되는 것으로 이해할 수 있다.

반면, 직장 내 괴롭힘 피해경험은 전위된 공격성의 증가를 직접적으로 설명하지 못하였다. 직장 상사로부터 지나친 통제 및 감시를 많이 당했을수록 해당 사건과 무관하면서 자신보다 약자로 판단되는 동료 혹은 가족들을 향해 공격성을 더 많이 표출하는 것으로 나타난 선행연구와 일치하지 않는 결과다(Hoobler & Brass, 2006; Mitchell & Ambrose, 2007). 이러한 차이는 기존 연구들이 단순 회귀분석을 통해 상사의 부적응 행동과 제3자를 향한 공격성 간의 관계만을 살펴보았던 것과 관련이 있을 것이다. 이와 달리, 본 연구는 직장 내 괴

롭힘 피해경험이 전위된 공격성으로 이어지는 기제에 지각된 조직불공정성 및 상태분노라는 매개변수를 추가하여 그 영향력을 살펴보고, 그 결과 괴롭힘 피해경험에 따른 전위된 공격성의 상승이 매개변수들에 의해 더 많이 설명되면서 직접 경로는 유의하지 않게 나타났을 것이다.

결과적으로 직장 내 괴롭힘 피해경험은 지각된 조직불공정성과 상태분노를 각각 거쳐 전위된 공격성으로 이어지는 것으로 나타났다. 또한, 직장 내 괴롭힘 피해경험이 많은 것은 지각된 조직불공정성의 더 높은 수준을 예측하고, 이는 다시 더 높은 수준의 상태분노로 이어지면서 결과적으로 증가한 전위된 공격성을 설명하였다.

이러한 결과를 고려했을 때, 직장 내 괴롭힘 피해경험이 전위된 공격성으로 이어지지 않기 위해서는 지각된 조직불공정성 수준을 낮추기 위한 개입이 우선적으로 필요할 것이다. 그러나 지각된 불공정성 수준을 완화하는 데 효과적인 치료 기법에 대해서는 아직 알려진 바가 없다. Sullivan 등(2008)의 연구에서는 만성 질환자를 대상으로 지각된 불공정성 수준을 낮추기 위한 개입 프로그램을 실시하였으나, 그 효과는 미미한 것으로 나타났다. 이 같은 결과가 시사하는 바는 불공정성을 덜 지각하기 위한 개인적 노력만으로는 본질적인 문제를 해결하지 못한다는 점이다. 실재하는 불공정성을 타파하는 것이 근본적인 문제해결 방안이며, 공평한 조직문화를 구축하기 위한 사회적 차원의 변화가 요구된다. 직원들 간 활발한 소통을 보장함으로써 상호작용공정성을 증진하고, 조직 내에서 일어나는 모든 일에 대한 불확실성(ambiguity)을 최소화하여 조직 내 보상 체계 및 분배 과정에서의 투명성을 확보

해야 한다(Litzky, Eddleston, & Kidder, 2006; Yang & Diefendorff, 2009). 그러나 조직적, 사회적 차원의 변화를 단기간 내에 기대하기란 현실적으로 어려우므로, 불공정한 상황에서 개인의 적응을 돕기 위한 개입이 차선책으로서 고려될 수 있다. Brown-Iannuzzi, Adair, Payne, Richman과 Fredrickson(2014)은 통제 불가능하다고 생각되는 상황에 효과적으로 대처하기 위한 수단으로서 마음챙김 명상을 제안하였다. 실제로, 마음챙김 기질이 높은 집단에서는 인종 차별 경험이 우울 증상에 미치는 부정적 영향이 완화되었다(Brown-Iannuzzi et al., 2014). 또한, 마음챙김을 통해 부정정서 조절 능력이 향상되는 것으로 나타난 바(Coffey, Hartman, & Fredrickson, 2010), 지각된 불공정성으로 인해 증가한 상태분노 수준을 완화하는 데도 효과적인 것으로 기대한다.

직장 내 괴롭힘 피해경험으로 인한 높은 수준의 상태분노가 전위된 공격성으로 이어지지 않도록 상태분노를 낮추기 위한 개입 방안도 마련할 필요가 있다. 분노 상태에서 경험되는 생리적 증상들을 자각하도록 돕고, 이를 완화하는 기법을 훈련함으로써 분노 수준을 낮추고 사회적으로 용인되는 방식으로 분노를 표출하도록 돕는 인지행동 치료 기법이 고려될 수 있다(Robinson, Smith, & Miller, 2002). 이와 더불어, 직원들을 상대로 부정정서를 효과적으로 다루기 위한 훈련을 조직적 차원에서 실시하는 방법도 시도해볼 수 있다. 실제로, Yang과 Diefendorff(2009)의 연구에서는 직원들을 상대로 부정정서를 해소하고 부정적 상황에 대한 효과적 대처 방안에 대한 훈련을 시행함으로써 조직 내에서 발생하는 부적응 행위를 감소시킬 수 있었다. 이와 같은 개인적, 조직적 차원의 다각적인 개입을 통해 직장 내

괴롭힘 피해경험으로 인한 상태분노가 전위된 공격성이 아닌, 더 적응적인 방식으로 표출되리라 기대한다.

본 연구는 그동안 국내 직장 내 괴롭힘 연구가 간호사 직군을 중심으로 주로 행해져 왔던 것에서 탈피하여, 대기업 및 중소기업에 다니는 일반 직장인들을 대상으로 연구를 실시했다는 차별성을 지닌다. 특히 직장 내 괴롭힘에 가장 취약한 것으로 나타난 20, 30대에 초점을 맞추어 이들의 피해 현황과 전위된 공격성으로 이어지는 구체적 기제를 살펴봄으로써, 이들의 피해경험에 대해 보다 효과적으로 개입할 수 있는 방안 마련에 기여했다는 의의를 지닌다. 또한 직장 내 괴롭힘 피해 집단 정의 시 가장 널리 사용되는 Leymann(1996)의 기준을 적용하여 피해 유형률을 확인함으로써 국내외적 비교를 가능토록 했다는 의의가 있다.

또한, 본 연구 결과는 직장 내에서 시작된 갈등이 자신보다 약해 보이는 모든 대상을 향한 공격성으로 확대될 가능성을 보여주었다는 의의를 지닌다. 최초의 부정적 생활 사건이 새로운 피해자들을 양산해내는 기제를 확인했고, 이에 대한 사회적 관심의 필요성을 제기했다. 더불어, 일반긴장이론에 기초하여 조직 내 불공정성에 대한 지각과 이로 인한 상태분노에 주목했던 것 역시 선행연구들과 차별화되는 점이다. 특히, 지각된 불공정성을 통해 역울한 괴롭힘 피해경험이 무고하고 약한 대상을 향한 공격성으로 이어진다는 본 연구 결과는 안전한 사회를 형성하는 데 공정성이 기여하는 바를 보여준다.

그러나 본 연구는 자기보고식 설문만으로 자료를 수집하였기에 전위된 공격성과 같이 사회적으로 용인되지 않는 행동을 측정할 때

사회적 바람직성의 문제를 배제할 수 없다. 또한 더욱 타당한 전위된 공격성 측정치를 얻기 위해, 추후 연구에서는 실험적 방식으로 전위된 공격성을 직접적으로 측정할 필요가 있을 것이다. 구체적으로, 실험 참가자들이 부정적 경험을 하도록 조작을 가한 후, 그 사건과 무관한 제3자에게 가하는 전기충격의 강도, 소음의 강도 및 지속 시간 등을 통해 전위된 공격성 수준을 측정할 수 있을 것이다 (Martinez, Zeichner, Reidy & Miller, 2008). 한편, 연구 참가자들이 보고한 상태분노의 상승이 직장 내 괴롭힘 피해경험으로 인한 것인지 단언하기에 무리가 있다. 괴롭힘 피해가 발생했던 당시를 회상하며 적도에 응답할 것을 요구하지 않았기 때문에 미처 고려하지 못한 가외의 요소가 상태분노를 유발했을 가능성이 있다. 마지막으로, 본 연구는 구조방정식 모형 적용 시 오류 발생으로 측정오류를 배제한 더 정확한 분석방법을 적용하지 못했다는 한계가 있다. 따라서 본 연구결과의 신중한 적용과 함께 추후 구조방정식 모형분석을 통한 재검증을 권하는 바이다.

참고문헌

- 김현경 (2015). 조직 공정성 및 커뮤니케이션 기
풍 인식이 지식공유 의도에 미치는 영향.
석사학위논문, 고려대학교.
- 김호준 (2019. 10. 14). 대졸 신입사원 지원자
연령대 점점 높아진다. 이데일리.
<https://www.edaily.co.kr/news/read?newsId=01567846622652920&mediaCodeNo=257&OutLnkChk=Y>
- 남웅, 김지원, 김용규, 구정완, 박정일 (2010).

- 간호사의 직장 내 약자 괴롭힘 설문도구의 신뢰도와 타당도. *대한산업의학회지*, 22(2), 129-139.
- 이윤주, 이미형 (2013). 병원간호사의 직장 내 괴롭힘과 직무 스트레스가 이직의도에 미치는 영향. *정신간호학회지*, 22(2), 77-87.
- 이하나 (2009). 전위된 공격성 집단의 특성에 관한 탐색 연구. 석사학위논문, 부산대학교.
- 정가연, 장현정 (2019). 간호조직문화, 업무수행능력, 직장 내 괴롭힘 유형이 간호사의 직장 내 괴롭힘 결과에 미치는 영향. *한국간호교육학회지*, 25(4), 424-435.
- 전경구, 한덕웅, 이상호, Spielberger, C. D. (1997). 한국판 STAXI 척도 개발: 분노와 혈압. *한국심리학회지: 건강*, 2(1), 60-78.
- 조선경, 김민경, 신제구 (2018). 상사의 비인격적 행동이 조직구성원의 전위공격성에 미치는 영향: 심리적 계약위반과 직무스트레스의 직렬다중매개효과. *대한경영학회 학술발표대회 발표논문집*, 66-67.
- 최소영, 전희선, 이승연 (2017). 남녀 사무직 직장인의 특성분노, 사회적 회피, 직장 내 괴롭힘 피해 간 관계: 조직 분위기의 조절효과를 중심으로. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 23(1), 53-74.
- 통계청 (2019). *2019 경제활동인구조사*. Retrieved from http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7002S&checkFlag=N
- 한국산업안전보건공단 (2018). *근로환경조사*. Retrieved from http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01#SelectStatsBoxDiv
- 한은혜, 하영미 (2016). 병원간호사의 자아존중감, 사회적 지지, 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘 행위와 직장 내 괴롭힘 결과의 관계. *간호행정학회지*, 22(3), 303-312.
- Agnew, R. (1992). Foundation for a general strain theory of crime and delinquency. *Criminology*, 30(1), 47-88.
- Agnew, R. (2001). Building on the foundation of general strain theory: Specifying the types of strain most likely to lead to crime and delinquency. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 38(4), 319-361.
- Averill, J. R. (1983). Studies on anger and aggression: implications for theories of emotion. *American Psychologist*, 38(11), 1145-1160.
- Baron, R. A., Neuman, J. H., & Geddes, D. (1999). Social and personal determinants of workplace aggression: Evidence for the impact of perceived injustice and the Type A behavior pattern. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 25(4), 281-296.
- Bartlett, J. E., & Bartlett, M. E. (2011). Workplace bullying: An integrative literature review. *Advances in Developing Human Resources*, 13(1), 69-84.
- Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20(3), 173-184.
- Brown-Iannuzzi, J. L., Adair, K. C., Payne, B. K., Richman, L. S., & Fredrickson, B. L. (2014). Discrimination hurts, but mindfulness may help: Trait mindfulness moderates the relationship between perceived discrimination and depressive symptoms. *Personality and*

- Individual Differences*, 56, 201-205.
- Capowich, G. E., Mazerolle, P., & Piquero, A. (2001). General strain theory, situational anger, and social networks: An assessment of conditioning influences. *Journal of Criminal Justice*, 29(5), 445-461.
- Chirilă, T., & Constantin, T. (2013). Understanding workplace bullying phenomenon through its concepts: A literature review. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1175-1179.
- Coffey, K. A., Hartman, M., & Fredrickson, B. L. (2010). Deconstructing mindfulness and constructing mental health: Understanding mindfulness and its mechanisms of action. *Mindfulness*, 1(4), 235-253.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Colquitt, J. A. (2012). Organizational justice. In S. W. J. Kozlowski (Eds.), *The Oxford handbook of organizational psychology*, Vol.1, New York: Oxford University Press.
- Denson, T. F., Pedersen, W. C., & Miller, N. (2006). The displaced aggression questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(6), 1032-1051.
- Dodge, K. A., Pettit, G. S., McClaskey, C. L., Brown, M. M., & Gottman, J. M. (1986). Social competence in children. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 51(2), 1-84.
- Dulmus, C. N., Sowers, K. M., & Theriot, M. T. (2006). Prevalence and bullying experiences of victims and victims who become bullies (bully-victims) at rural schools. *Victims and Offenders*, 1(1), 15-31.
- Dupré, K. E., & Barling, J. (2006). Predicting and preventing supervisory workplace aggression. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 13-26.
- Dupré, K. E., Inness, M., Connelly, C. E., Barling, J., & Hopton, C. (2006). Workplace aggression in teenage part-time employees. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 987-997.
- Einarsen, S., & Hoel, H. (2001). The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work. Oral presentation at the 10th European Congress on Work and Organisational Psychology, Prague.
- Eitle, D. J. (2002). Exploring a source of deviance-producing strain for females: Perceived discrimination and general strain theory. *Journal of Criminal Justice*, 30(5), 429-442.
- Ganem, N. M. (2010). The role of negative emotion in general strain theory. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 26(2), 167-185.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(5), 426-433.
- Hinduja, S. (2007). Work place violence and negative affective responses: A test of Agnew's general strain theory. *Journal of Criminal Justice*,

- 35(6), 657-666.
- Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). Destructive conflict and bullying at work. Manchester: Manchester School of Management, UMIST.
- Hoobler, J. M., & Brass, D. J. (2006). Abusive supervision and family undermining as displaced aggression. *Journal of Applied Psychology, 91*(5), 1125-1133.
- Huesmann, L. R. (1998). The role of social information processing and cognitive schema in the acquisition and maintenance of habitual aggressive behavior. In R. G. Geen & E. Donnerstein (Eds.), *Human aggression: Theories, research, and implications for social policy* (pp. 73-109). New York: Academic Press.
- Jasso, G. (1978). On the justice of earnings: A new specification of the justice evaluation function. *American Journal of Sociology, 83*(6), 1398-1419.
- Juvonen, J., & Graham, S. (2014). Bullying in schools: The power of bullies and the plight of victims. *Annual Review of Psychology, 65*, 159-185.
- Karatuna, I., & Gök, S. (2014). A study analyzing the association between post-traumatic embitterment disorder and workplace bullying. *Journal of Workplace Behavioral Health, 29*(2), 127-142.
- Kennedy, D. B., Homant, R. J., & Homant, M. R. (2004). Perception of injustice as a predictor of support for workplace aggression. *Journal of Business and Psychology, 18*(3), 323-336.
- Khattak, M. N., Khan, M. B., Fatima, T., & Shah, S. Z. A. (2019). The underlying mechanism between perceived organizational injustice and deviant workplace behaviors: Moderating role of personality traits. *Asia Pacific Management Review, 24*(3), 201-211.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 165-184.
- Litzky, B. E., Eddleston, K. A., & Kidder, D. L. (2006). The good, the bad, and the misguided: How managers inadvertently encourage deviant behaviors. *Academy of Management Perspectives, 20*(1), 91-103.
- Lonigro, A., Schneider, B. H., Laghi, F., Baiocco, R., Pallini, S., & Brunner, T. (2015). Is cyberbullying related to trait or state anger?. *Child Psychiatry & Human Development, 46*(3), 445-454.
- Marcus-Newhall, A., Pedersen, W. C., Carlson, M., & Miller, N. (2000). Displaced aggression is alive and well: a meta-analytic review. *Journal of Personality and Social Psychology, 78*(4), 670-689.
- Martinez, M. A., Zeichner, A., Reidy, D. E., & Miller, J. D. (2008). Narcissism and displaced aggression: Effects of positive, negative, and delayed feedback. *Personality and Individual Differences, 44*(1), 140-149.
- Mazerolle, P., & Piquero, A. (1998). Linking exposure to strain with anger: An investigation of deviant adaptations. *Journal of Criminal Justice, 26*(3), 195-211.
- Mazerolle, P., Piquero, A. R., & Capowich, G. E. (2003). Examining the links between strain, situational and dispositional anger, and crime: Further specifying and testing general strain

- theory. *Youth & Society*, 35(2), 131-157.
- Miller, D. T. (2001). Disrespect and the experience of injustice. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 527-553.
- Mirowsky, J., & Ross, C. E. (2003). *Social causes of psychological distress*. New York: Routledge.
- Misawa, M., & Rowland, M. L. (2015). Academic bullying and incivility in adult, higher, continuing, and professional education. *Adult Learning*, 26(1), 3-5.
- 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.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Rebellon, C. J., Manasse, M. E., Van Gundy, K. T., & Cohn, E. S. (2012). Perceived injustice and delinquency: A test of general strain theory. *Journal of Criminal Justice*, 40(3), 230-237.
- Reijntjes, A., Thomaes, S., Kamphuis, J. H., Bushman, B. J., Reitz, E., & Telch, M. J. (2013). Youths' displaced aggression against in-and out-group peers: An experimental examination. *Journal of Experimental Child Psychology*, 115(1), 180-187.
- Robinson, T. R., Smith, S. W., & Miller, M. D. (2002). Effect of a cognitive-behavioral intervention on responses to anger by middle school students with chronic behavior problems. *Behavioral Disorders*, 256-271.
- Solberg, M. E., Olweus, D., & Endresen, I. M. (2007). Bullies and victims at school: Are they the same pupils?. *British Journal of Educational Psychology*, 77(2), 441-464.
- Spielberger, C. D., Krasner, S. S., & Solomon, E. P. (1988). The experience, expression, and control of anger. In M. P. Janisse (Eds.), *Health psychology: Individual differences and stress*. (pp. 89-108). New York: Springer.
- Sullivan, M. J., Adams, H., Horan, S., Maher, D., Boland, D., & Gross, R. (2008). The role of perceived injustice in the experience of chronic pain and disability: Scale development and validation. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18(3), 249-261.
- Walls, M. L., Chapple, C. L., & Johnson, K. D. (2007). Strain, emotion, and suicide among American Indian youth. *Deviant Behavior*, 28(3), 219-246.
- Yang, J., & Diefendorff, J. M. (2009). The relations of daily counterproductive workplace behavior with emotions, situational antecedents, and personality moderators: A diary study in Hong Kong. *Personnel Psychology*, 62(2), 259-295.

논문 투고일 : 2020. 09. 14
1차 심사일 : 2020. 09. 21
게재 확정일 : 2020. 11. 10

The Relationship between Workplace Bullying Victimization and Displaced Aggression: The Mediating Effects of Perceived Organizational Injustice and State Anger

Jung-min Yun

Seung-yeon Lee

Department of Psychology, Ewha Womans University

The purpose of this study was to examine the relationship between workplace bullying victimization and displaced aggression, along with the mediating effects of perceived organizational injustice and state anger. Self-reported data of 268 employees were analyzed using SPSS 22.0 and Process macro. When applying the standard suggested by Leymann(1996), which defines workplace bullying victims as those who experience at least one negative act, on a weekly basis, for more than 6 months, the bullying victimization prevalence rate was 77.2%. Furthermore, although workplace bullying victimization did not directly predict displaced aggression, it significantly predicted perceived organizational injustice and state anger. Both mediators significantly predicted displaced aggression. The mediating effect of bullying victimization on displaced aggression through perceived organizational injustice and state anger subsequently was also significant. This study has its significance in that it thoroughly investigated the current state of workplace bullying victimization among people in their 20s and 30s, and helps better understand the relationship between workplace bullying victimization and displaced aggression.

Key words : Workplace Bullying Victimization, Displaced Aggression, Perceived Organizational Injustice, State Anger