

# 병원 종사자의 조직정치지각과 직무태도 관계에서 조직신뢰의 조절효과

이근환<sup>1</sup> · 장영철<sup>2</sup><sup>1</sup>고려대학교의료원, <sup>2</sup>경희대학교 경영대학 경영학과

## The Moderation Effect of Organization Trust on the Relationship between Perceptions of Organizational Politics and Job Attitudes in Hospital Employees

Keun Hwan Lee<sup>1</sup>, Young Chul Chang<sup>2</sup><sup>1</sup>Korea University Medical Center; <sup>2</sup>Department of Management, Kyung Hee University School of Management, Seoul, Korea

This study investigates the moderation effect that organizational trust had on the relationship between perceptions of organizational politics and organizational commitment, intention to turnover, organizational citizenship behavior by analyzing the empirical data of 716 personnels collected from university hospital in Korea. We hypothesized that perceptions of organizational politics would tended to negatively related to a high level of organizational commitment and intention to turnover, organizational citizenship behaviors, and that organizational trust would moderate the relationship between perceptions of organizational politics and outcomes. These results suggest that organizational politics of perceptions had negative impacts on organizational commitment and organizational citizenship behaviors, while perceptions of organizational politics had positive impact on intention to turnover. Furthermore, the level of organizational trust moderated the relationship between perceptions of organizational politics and outcomes. Based on these findings, implications of the research findings are discussed, and recommendation for future research and practice are provided.

**Keywords:** Perceptions of organizational politics; Organizational trust; Organizational commitment; Intention to turnover; Organizational citizenship behavior

### 서 론

병원조직은 다양한 직종으로 구성되어 있다. 의사를 비롯하여 간호사, 의료기사, 약사, 영양사, 시설, 전산, 행정 등 수많은 직종과 부서가 진료와 연구를 위해 협업해야 한다. 대기업의 병원계 진출이 시작된 1989년 이후 급변하는 보건의료 환경 자체가 병원조직에 관한 연구를 촉발시켰으며[1], 대학병원을 비롯한 종합병원의 규모가 커지고 전문화되면서 기업조직 형태로 진화되고 있다. 일반기업과 다르게 수많은 직종이 진료행위에 직/간접적으로 투입되면서 조직으로서 병원은 직종, 부서, 개인 간 관계가 복잡해졌다. 특히 병원

관리의 중요성이 커지면서 의료진을 중심으로 영역별 갈등이 심화되어가고 있다. 병원조직 내부의 대립적인 이해관계 때문에 직종, 부서, 직급 등에서 단순한 개인 갈등을 넘어선 다양한 형태의 조직 정치행위가 나타나게 되었다.

병원조직도 일반기업처럼 다양한 조직정치가 존재한다. 이러한 조직정치는 Pfeffer 등[2]이 내세우는 하나의 생존스킬로 평가할 수 있는데 의료직을 중심으로 구성원의 정치행위도 매우 다양하게 나타날 수 있다. 병원장 등 경영진의 의사결정과 인력배치 등이 합리적이지 않고, 경영방식에 대한 구성원의 인식이 부정적이면, Mintzberg [3]가 말하는 일반기업조직에서 진행되는 정치게임처럼 모반

Correspondence to: Young Chul Chang

Department of Management, Kyung Hee University School of Management, 26 Kyunghedae-ro, Dongdaemun-gu, Seoul 130-701, Korea

Tel: +82-2-961-9209, Fax: +82-2-961-0515, E-mail: ycchang@khu.ac.kr

Received: March 5, 2013 / Accepted after revision: July 25, 2013

© Korean Academy of Health Policy and Management

과 반 모반이 일어나며 동맹구축과 세력결집을 통해 라이벌캠프가 형성되고 내부 고발자와 젊은 개혁세력 등장 등 병원의 조직정치 분위기가 복잡한 형태로 진행될 수 있다.

이러한 조직정치지각(perceptions of organizational politics)은 병원 종사자의 직무태도와 행동에 영향을 미칠 수 있다. 견제와 세력균형 등 조직정치가 갖는 긍정적 의미도 있겠지만, 일반기업처럼 병원조직에서도 조직정치가 구성원에게 지각되면 직무태도에 부정적인 영향을 줄 수 있다. 이러한 조직정치지각의 영향은 병원 종사자의 직무태도와 행동으로 연결되고 이것은 병원의 조직관리와 조직 분위기에 부정적인 영향을 미치게 된다.

국내 선행연구에서도 일반기업을 대상으로 조직정치지각과 결과변수 관계에서 조절효과에 대한 연구가 있었다. 조직기반 자긍심 [4], leader member exchange와 leader leader exchange [5], 의사결정참여도[6] 등 조직정치지각의 영향을 조절한다는 실증연구를 시도하였다. 그러나 병원조직을 대상으로 하는 조직정치지각에 대한 실증연구가 없었고, 더 나아가 조절효과로서 조직신뢰(organizational trust)를 확인하는 검증이 없었다. 또한 조직신뢰 중 회사신뢰, 경영진신뢰는 조직정치연구에서 매우 중요한 변수인데도 국내 기존 연구에서는 상사·동료신뢰 말고는 조직정치에 대한 검증된 연구는 없었다.

조직정치에 대한 국내 기존연구는 병원조직이 아닌 일반기업을 대상으로 이루어져 있다. 기존 연구에서 볼 수 없었던 병원 종사자의 조직정치지각의 직무태도에 미치는 영향을 확인하고, 조절변수로서 조직신뢰를 회사신뢰, 경영진신뢰, 상사신뢰로 나누어 조절효과를 검증한다. 병원조직구성원의 조직정치지각은 직무태도에 부정적으로 작용한다고 전제하고 조절효과로서 조직신뢰를 실증하고자 한다. 국외 기존연구에서 병원조직을 대상으로 조직정치를 연구한 선행연구가 있지만 특정 직종에 한정되어 있다.

병원은 일반기업과 다르게 환자의 생명을 다루는 특수한 조직이다. 진료부서 간 협업이 잘 이루어지지 않고 지원부서의 협조가 없으면 기대하는 진료시스템 구축과 진료의 질을 확보할 수 없다. 협력적 진료를 병원의 경영목표로 삼는다면 갈등 수준을 넘어선 병원 내 조직정치를 새롭게 보아야 한다. 다양한 이해관계가 존재하는 병원조직에서 조직정치는 밖으로 잘 드러내지 않게 부서와 부서, 개인과 개인의 협업을 깨뜨린다. 이러한 배경에서 조직정치지각은 매우 중요한 의미를 가지며 병원조직연구에서 기존 병원 내 갈등 연구만으로는 설명할 수 없는 이론적 시사점을 제공할 수 있다. 따라서 이번 연구는 한국 병원에서 조직정치지각의 직무태도 즉, 조직몰입(organizational commitment), 이직의도(turnover intention), 조직시민행동에 대한 영향력을 검증하고, 이를 해결하는 방안으로서 병원신뢰, 경영진신뢰, 상사신뢰의 조절효과를 확인하여 병원 종사자의 조직행동 등 병원조직론 연구범위를 넓히는 데 있다.

## 이론적 배경과 가설설정

### 1. 병원조직 특성과 직무태도

1989년 현대와 1994년 삼성 등 대기업(재벌)의 병원계 진출은 대학병원 등 기존 병원경영이 의료직 중심의 사무관리 수준에서 벗어나 기업경영 차원으로 변화되는 계기가 되었다. 현대와 삼성 등 대기업의 의료부문 참여는 이윤동기보다는 기업의 이미지 쇄신 등 부차적 목적을 실현하기 위한 것이다[7-9]. 1980년대 말 이후 대기업이 의료계에 직접 뛰어들어 기업의료가 본격적으로 대두되어 성장하였으며 2000년부터 의료부문이 산업화를 내세우는 시기였다[10]. 한국을 대표하는 대기업의 병원산업 진출은 단순한 병상증가에 그치지 않고 기존 병원경영기법과 조직 분위기에도 영향을 주었다. 병원의 조직 분위기는 대기업의 새로운 병원경영기법 도입 등으로 병상규모가 확대되면서 전과 다르게 치열한 경쟁체제로 변화하였다.

병원 종사자의 직무태도와 행동에 영향을 미치는 요인은 다양하다. 병원경영자인 병원장의 경영자 역할 수행력이 낮고 그것은 종업원들의 낮은 직무만족 및 조직몰입과 상관관계가 있으며[11], 의료기관 종사자의 직무스트레스(역할모호성과 역할갈등, 부족한 조직지원)가 직무만족과 조직에 대한 구성원의 몰입을 낮추며 역할갈등과 부족한 조직지원은 이직의도를 높인다[12]. 병원 종사자의 감정노동 수준이 증가하고 있으며[13], 동료 간 관계관리가 매우 중요한 요소가 되었다. 갈등의 주원인은 역할분담에 따라 의료인력 역할에 따른 지배구조인 의사집단과 관리계층에 의한 지배구조인 의사가 아닌 집단으로 구분되어 달라졌다[14]. 병원 종사자의 조직갈등에 미치는 요인을 분석한 Kim 등[15]의 연구결과를 보면 병원 종사자의 근무기간이 길수록, 위계서열문화와 생산중심문화일수록 조직에서 갈등이 증가하였다.

직무태도는 종합병원 종사자의 성격유형에 따라 직무만족이 다르게 나타난다[16]. 병원 종사자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 요인은 변혁적 리더십이 통계적으로 유의한 차이가 있으며[17], 서번트 리더십도 병원 종사자의 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 유의한 긍정적인 영향을 미치고 있다[18]. 병원 종사자의 조직시민행동에 영향을 미치는 요인은 과업유익성, 피드백 자율성 등 조직문화, 직무특성의 영향을 받으며[19], 최고경영층이 보유한 조직의 비전과 사명에 대한 명확한 언급은 구성원의 만족도에 가장 크게 영향을 미친다[20]. 결국 조직몰입, 이직의도, 조직시민행동 등 병원 종사자의 직무태도는 병원조직에서 볼 수 있는 조직정치를 비롯한 다양한 내부 환경요인으로부터 영향을 받는다.

### 2. 병원조직과 조직정치지각

기업조직에서 일어나는 조직정치는 비공식적이면서 표면적으로 편협하고, 분파적이고 비합법적인 개인이나 집단의 행동이다[21]. 병원의 종사자 즉, 구성원이 지각하는 조직정치와 권력관계는 일반

기업처럼 독특한 조직문화라는 배경 아래 Ferris와 Kacmar [22], Kacmar와 Carlson [23] 등이 말하는 조직정치 구성요인과 접근방향인 미시적/거시적, 순기능/역기능에 따라 다양하게 해석될 수 있다. 일반기업에서 조직정치와 권력에 대한 선행연구는 미시적 역기능에 초점을 맞추어 분석하고 있다. 규모 경쟁을 벌이며 기업화되어 가는 한국 병원조직에서 권력집중화, 제도공식화, 역할모호성 등 조직특성과 직무 관련 특성인 자원희소성, 승진, 경력개발 기회, 조직신뢰 등을 조직정치지각의 선행요인으로 분석할 수 있다. 조직정치가 구성원 간 이해관계와 권력게임의 속성을 가지고 있기 때문에 한국 병원조직에서도 조직 분위기와 개인의 출신배경, 종사자의 개인성격 등이 중요한 요인이 될 수 있다는 것이다.

Ferris와 Kacmar [22]가 제시한 조직정치지각의 내용은 서구 기업조직의 특성을 반영하고 있다. 병원조직도 한 나라의 조직문화를 반영하기 때문에 병원별 특성이 반영된다. Kacmar와 Carlson [23] 등은 조직효과성을 떨어뜨리는 조직 분위기를 설명하고 있다. 학연, 지연 등 파벌, 영향력이 큰 집단 존재, 조직 내 실세에 대한 추종, 정치적으로 이루어지는 인력배치와 성과평가, 개인의 성과보다 특정한 편애로 승진과 경력개발 선정 등을 구체화하고 있다. 합리적으로 조직 내 자원배분이 이루어지지 않아 구성원의 불만과 갈등이 조직정치로 연결된다는 것이다. 병원조직에서도 조직정치지각은 구성원의 직무태도와 행동에 영향을 주어 효과성과 효율성을 떨어뜨리게 된다.

병원의 조직정치는 지배구조와 오너십, 최고경영자 리더십, 연고주의(cronyism) 등 한국 병원의 독특한 조직문화로 설명할 수 있다. 병원조직의 지배구조와 오너십이 분명하게 작동되지 않았다. 병원을 운영하는 법인이사회는 전문직이라 하는 의사 등을 제대로 관리하지 못하였다. 이사장, 병원장 등 최고경영진이 확실하게 조직관리를 하지 못해 지배구조가 불안정하였다. 한국 병원조직을 대표하는 대학병원을 운영하는 이사회는 강력한 힘을 보여주지 못하고 있다는 것이다. 이사회가 상대적으로 강력한 의사결정권을 가지고 있는 대기업 병원과 다르게 대학병원은 최고경영자인 병원장의 리더십도 강하지 않았다.

최고경영자의 리더십에서 임기는 중요한 의미를 갖는다. 한국의 대학병원장의 임기는 보통 사립대병원 2년 연임, 국립대병원 3년 연임이 가능하지만 대부분 대학병원의 최고경영자 임기는 2년이다. 최고의사결정권자인 최고경영자로서 통합적 리더십을 발휘하기에 너무나 짧은 임기다. 또한 한국 대학병원 조직구성은 진료와 경영이 제대로 분리되지 않았다. 조직구성원의 대표로서 경영자가 아닌 명예직으로 남아 있고 실제 병원경영을 주도할 조직의 최고경영자로서 역할은 보이지 않았다. 이러한 환경에서 최고경영자 리더십과 관련된 병원조직 내 의사들의 특성은 의료전문주의로 나타난다. 의료전문주의와 분권적 전문주의는 의사들의 의료 권력을 형성했다[24]. 최고경영자가 제대로 된 권한을 갖고 있지 못한 병원조직 특

히 대기업(재벌)병원과 다르게 대학병원에서 의사들의 의료전문주의와 의료진의 권력게임은 부서이기주의와 결합되어 최고경영자인 병원장의 리더십을 수용하지 않았다.

병원조직도 한국 집단문화 중 하나인 연고주의가 나타난다. 일반기업에서 연고주의가 학연 등을 중심으로 나타나듯[25] 병원조직에서도 학연, 지연, 직연(職緣)이 나타난다. 학연은 출신대학, 출신고교, 수련병원 등에 따라 다양하게 파벌이 형성되어 조직적 행동으로 나타난다. 지연은 출신고교, 향우회 등이 음성적으로 권력과정에 개입할 수 있다. 직연은 신입/경력 등 입사형식, 수련병원 등 상대적으로 공개적인 활동을 통해 조직정치과정에 개입한다. 병원장을 정점으로 경영진과 부서장 등 중간관리자를 축으로 조직구성원의 인력배치, 승진, 자원배분 등 이해관계 속에서 조직정치는 우월적 힘을 목표로 다양한 형태로 형성된다.

### 3. 조직정치지각과 조직몰입

조직몰입은 지속적 몰입, 규범적 몰입, 정서적 몰입(affective commitment)으로 나눌 수 있는데 정서적 몰입은 조직구성원의 조직에 대한 자부심이다[26]. 구성원으로서 회사를 위해 희생과 조직 목표를 위해 최선을 다하겠다는 정서를 말한다. 조직정치를 지각하는 병원구성원의 직무태도와 행동으로 조직몰입은 개인 차원의 정서적 몰입을 통해 확인할 수 있다. 병원 종사자는 일반기업과 다르게 면허증, 공인자격증을 가진 전문인력으로 구성된 집단이다. 자기업무에 자긍심과 자존감을 가진 조직구성원으로 이루어졌기 때문에 조직몰입 중 정서적 몰입은 중요한 의미를 갖는다. 특히 자신의 업무가 전문성을 가진 의료 관련 전문인력이라 생각하기 때문에 업무 외적인 정치적 행동으로 이해관계가 달라진다면 정서적으로 많은 충격을 받을 수 있다. 집단적 조직문화를 반영하는 특정 세력이 조직적 정치행위를 통해 자원배분이 비합리적으로 이루어지고 있다는 것을 지각하게 되면 병원 종사자의 정서적 조직몰입은 부정적 방향으로 흘러버릴 것이다.

조직정치가 조직몰입에 대한 부정적 결과는 Nye와 Witt [27]의 조직정치지각의 조직몰입에 대한 부(-)의 영향을 보여주는 실증결과를 비롯해 분석단위를 워크 그룹과 조직 전체로 나누어 분석한 Maslyn과 Fedor [28], 조직 내 팀 차원의 조직정치지각과 조직몰입을 검증한 Witt 등[29], 조직정치지각을 개인과 집단, 조직 차원에서 조직심리계약(몰입)을 분석한 Fedor 등[30], 조직정치지각과 구성원의 커리어몰입과 훈련참여 동기를 분석한 Kang과 Kim [31] 등에서 조직정치지각과 조직몰입에 대한 부(-)의 결과를 확인할 수 있다. 특히 316명의 헬스서비스회사를 상대로 실증분석한 Maslyn과 Fedor [28] 등 보건의료 관련 조직연구에서도 검증되었다. 이와 같이 조직정치는 타인의 이익을 희생하거나 또는 타인의 이익과 보조를 맞추어 장·단기적으로 자기이익을 극대화하기 위해 사회적 영향력을 미치려는 행동이기 때문에 구성원의 조직정치지각은 조직



몰입에 부정적 영향을 준다고 평가할 수 있다[32]. 조직정치지각이 조직몰입에 부(-)의 관계가 있다고 가정하여 아래와 같이 가설을 설정하였다.

<가설1> 조직구성원의 조직정치지각은 조직몰입에 부(-)의 관계가 있을 것이다.

#### 4. 조직정치지각과 이직의도

구성원이 근무하고 있는 조직에 무한정 남아 있다 해도 얻을 것이 많지 않다고 느끼면 대체 안을 탐색/평가하여 현재 직무와 비교하고 이직을 생각한다[33]. 조직을 떠나는 이직은 매우 신중한 의사결정이기 때문에, 이직의도는 조직, 개인, 노동시장과 구성원의 개인가치를 통한 직무와 노동시장 인식을 통해 이직행동으로 연결되는 매우 복잡한 과정을 거친다[34].

조직정치지각은 이직의도에 정(+)의 영향을 미친다는 실증연구가 대다수지만 일부 연구는 유의하지 않다는 연구도 있다[35]. 조직정치를 지각하는 구성원이 이직의도를 바로 이직으로 행동하는 것이 아니라 오히려 반대의 상황으로 연결될 수도 있다는 것이다. 고용시장이 폐쇄적이고 불안한 경제상황이 계속되어 구직이 어렵다면 비록 조직정치를 지각해도 이직의도가 실제 행동으로 연결될 수 없다는 것이다. 이것은 조직구성원이 상대적으로 직업안정성을 추구하면서 의료 관련 전문성을 내세우는 한국의 병원조직에서 뚜렷하게 나타날 수 있다.

기존 선행연구에서 조직정치를 지각하면 구성원의 이직의도에 정(+)의 영향이 있다[36-39]. 특히 헬스서비스회사를 대상으로 실증적 검증한 Maslyn과 Fedor [28], 의료기관 간호사를 대상으로 검증한 Harrell-Cook과 Ferris [40] 등에서 보건의료조직에서도 구성원의 조직정치지각의 이직의도에 대한 정(+)의 효과를 실증적 검증할 수 있다.

조직정치지각은 구성원들이 정치행위가 존재한다고 지각할 때 자원배분 즉, 임금산정과 인력배치, 보직결정, 경력개발 등에서 자신이 불합리하게 차별받았다고 생각한다. 영향력 집단과 특정 세력에 의한 조직정치가 조직 분위기를 결정한다면 구성원의 이직의도에 정(+)의 관계로 이어진다는 것이다. 특히 보건의료기관의 인력채용에 민감하게 반응하는 병원조직의 종사자들은 조직정치를 지각하면 일반기업과 또 다른 차원에서 자신의 면허증, 자격증을 평가해볼 수 있는 이직의도로 쉽게 이어질 수 있다. 조직정치지각이 이직의도에 정(+)의 관계가 있다고 가정하여 아래와 같이 가설을 설정하였다.

<가설 2> 조직구성원의 조직정치지각은 이직의도에 정(+)의 관계가 있을 것이다.

#### 5. 조직정치지각과 조직시민행동

병원조직은 의료직을 포함한 구성원의 차별화된 사명감과 직업

윤리를 내세운다. 구성원 대다수가 면허증/자격증으로 상징되는 자존감을 보여주지만 관계가 복잡하며, 타 조직에 비해 부서별 이기주의와 개인주의가 나타날 수 있다. 병원조직에서 조직정치지각과 조직시민행동(organizational citizenship behavior)을 보면 구성원이 주관적으로 평가하는 특정 세력이 조직목표와 다른 방향에서 정치적으로 움직인다면, 구성원의 직무태도와 행동에 영향을 미쳐 진료행위를 포함한 조직성과를 떨어뜨릴 수 있다. 특히 상대적으로 구성원의 윤리성과 책무성이 강조되는 병원조직은 대부분 진료를 담당하는 의사가 최고 의사결정권자인 이사장/병원장 보직을 맡기 때문에 의사인 자신만이 아닌 조직구성원들을 향한 내부적 책임이 있는데[41], 병원이 달성하고자 하는 조직목표와 다르게 특정 부서, 특정 직종 등이 조직 내 실세를 중심으로 조직정치를 하게 되면 직무태도와 행동에 부정적 영향을 줄 수 있다.

조직시민행동은 조직에 대한 organizational citizenship behavior for organization (OCBO)와 병원장/부서장 등 개인에 대한 organizational citizenship behavior for individual (OCBI)로 나누어 분석할 수 있고, 조직 전체와 특정 부서 등 업무그룹으로 나누어 조직시민행동을 분석할 수 있다. 병원조직에서 조직시민행동은 일반 기업과 다른 형태로 나타날 수 있지만 진료과 등 부서와 병원과 병원장 등에 대한 성실성/양심, 스포츠맨십, 배려, 이타심, 시민정신/봉사, 충성도 등으로 정의할 수 있다[42].

조직정치지각이 조직시민행동과 유의하지 않다는 실증연구[35]도 있고 오히려 조직정치지각에 정(+)의 영향을 준다는 실증연구[28]도 있지만, 대다수 선행연구에서 구성원의 조직시민행동에 부(-)의 영향을 미친다는 실증결과를 확인할 수 있다[39,43-48]. 병원조직에서 구성원의 조직정치지각은 개인보다 조직을 생각하는 이타적 행동, 조직에 대한 충성, 솔선수범, 자기개발을 주저하게 만든다. 조직정치를 지각하게 되면 직위에 대한 신뢰감 저하, 타인에 대한 부정적 감정, 무능자의 승진 등이 나타나는 역기능[49] 때문에 조직에 대한 충성심과 상사/부하와 동료에 대한 이타심에 부정적 영향을 미친다고 볼 수 있다. 병원조직에서 조직정치지각은 구성원의 조직시민행동에 부(-)의 관계가 있다고 가정하여 아래와 같이 가설을 설정하였다.

<가설 3> 조직구성원의 조직정치지각은 조직시민행동에 부(-)의 관계가 있을 것이다.

#### 6. 조직정치지각과 조직신뢰

조직행동에서 신뢰의 개념은 다섯 개 차원으로 설명할 수 있는데 정직과 진실성의 성실(integrity), 개인의 기술적/대인적 지식과 기술을 포함하는 능력(competence), 일관성(consistency), 충성심(loyalty), 솔직함(openness)이 핵심이다. 조직신뢰는 신뢰와 신뢰성(trustworthiness)에 대한 정의를 비롯한 연구, 신뢰의 대상과 정서 기반신뢰, 인지기반신뢰, 계산기반신뢰, 지식기반신뢰, 제도기반신

뢰 등 다양한 시각에서 진행되는 하위 차원 분류에 따라 다양하게 전개될 수 있다[50]. 신뢰의 대상에 따른 조직신뢰연구는 조직 전체 집단 구성원 등으로 분류할 수 있는데, 설립이념과 전통을 배경으로 종사자의 병원 전체에 대한 신뢰를 비롯하여 병원장 등 최고경영자와 경영진에 대한 신뢰, 특정 부서에 대한 신뢰성, 상사/동료/부하에 대한 개인 간 신뢰 등 연구 초점을 특정 집단과 개인을 대상으로 설정할 수 있다. 조직 전체, 경영진, 상사 등 대상에 대한 신뢰연구는 하위 차원의 신뢰연구보다는 상대적으로 병원조직에서 구체적인 변수로 설정할 수 있다.

조직, 경영진, 동료에 대한 신뢰 관련 기존 연구를 보면 다양한 연구결과를 볼 수 있다. 조직에서 경영자의 영향은 신뢰와 연결시킬 수 있는데 경영진에 대한 신뢰가 높을수록 조직몰입이 높아지고 [51] 심리적 계약위반은 조직몰입 및 경영진에 대한 신뢰에 대한 부(-)의 관계로 나타났다[52]. 리더에 대한 신뢰를 상사와 경영진에 대한 신뢰 그리고 조직신뢰로 나누어 살펴볼 수 있는데 Tan과 Tan [53]은 상사신뢰와 조직신뢰의 결과요인을 구분하여 조직신뢰가 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다는 것을 검증하였다. Costigan 등 [54]은 이직의도와 관련 조직신뢰를 상사신뢰와 최고경영자신뢰의 비교를 미국, 폴란드, 러시아 3국을 통해 검증했는데 최고경영자신뢰가 상사신뢰보다 더욱 더 높게 관련되어 있다고 실증분석을 하였다. 경영진에 대한 신뢰는 이직의도에 영향을 주며[55] 조직구성원의 과업통제자율성과 직업안정성이 높을수록 경영자에 대한 신뢰가 높아지고[56] 윤리적 근무풍토 등이 상사신뢰에 직접 관련되며 상사신뢰는 이직의도에 영향을 준다. Lee [57]는 조직신뢰와 상사신뢰가 종업원의 이직의도를 감소시키며 상사신뢰보다는 조직 전체에 대한 신뢰가 종업원들의 이직의도를 더욱 낮춘다고 검증하였다.

조직신뢰의 결과로써 조직몰입, 이직의도, 조직시민행동은 조직정치지각의 결과요인이기도 하다. 또한 조직정치지각의 선행요인으로서 조직신뢰[58,59]를 들고 있다. 경영진신뢰에 대한 국내 연구는 주로 조직신뢰와 함께 조직공정성과 참여적 의사결정에 집중되어 있다. Lee와 Kwon [56]은 경영진신뢰의 선행요인으로서 과업압력과 과업통제 자율성 그리고 직업안정성을 내세웠다.

신뢰의 선행요인으로는 신뢰대상과 조직과 직무특성에 따라 다양하게 나타나고 있다[50]. 선행요인으로서 리더십, 조직공정성, 조직특성을 들고 있다[60]. Cook과 Wall [26]은 신뢰할 수 있는 의도와 능력을 신뢰의 선행요인으로 보고 있다.

조직신뢰는 구성원의 조직정치지각에 영향을 미친다는 선행연구가 있으며, 신뢰대상에 따라 다양하게 진행되었다. 일반기업을 대상으로 선행연구에서 경영진신뢰[59], 상사와 동료 신뢰관계[61], 조직 내 신뢰 분위기[58], 상사와 동료의 피드백 환경[48] 등을 실증하고 있다.

이와 같이 조직신뢰는 구성원의 직무태도에 영향을 미친다. 상사와 동료신뢰, 회사신뢰와 경영진신뢰는 직무태도로 연결된다. 조직

내 정치행위는 이러한 신뢰를 잃었을 때 생긴다. 회사와 경영진에 대한 믿음과 상사와 동료관계가 정상적으로 작동되지 않을 때 조직정치가 태동할 분위기를 만들어 준다고 볼 수 있다.

<가설 4> 조직신뢰는 조직정치지각과 조직몰입, 이직의도, 조직시민행동 관계를 조절할 것이다.

- 1) 회사신뢰는 조직정치지각과 조직몰입, 이직의도, 조직시민행동 관계를 조절할 것이다.
- 2) 경영진신뢰는 조직정치지각과 조직몰입, 이직의도, 조직시민행동 관계를 조절할 것이다.
- 3) 상사신뢰는 조직정치지각과 조직몰입, 이직의도, 조직시민행동 관계를 조절할 것이다.

## 방 법

### 1. 연구표본 및 분석방법

연구표본은 서울시내 6개 대학병원을 선정하였다. 간호사, 의료기사, 영양사, 약사, 시설관리, 행정직원 등 전 직종을 대상으로 2011년 8월 15일부터 9월 22일까지 설문지 900부를 배포하여 716부를 자료로 활용하였다. 6개 대학병원은 한국 의료기관을 대표하는 대학부속병원으로서 모두 상위등급 병원이다. 신입직원부터 부서장(팀장)에 이르는 모든 직급을 대상으로 설문조사를 하였다. 인구통계학적 특성을 보면 성별은 남자 407명(56.8%), 여자 309명(43.2%), 연령대는 20대 103명(14.4%), 30대 340명(47.5%), 40대 220명(30.7%), 50대 53명(7.4%), 학력은 고졸 48명(6.7%), 전문대졸 164명(22.9%), 대졸 408명(57.0%), 대학원졸 96명(13.4%), 입사형식은 신입 532명(74.3%), 경력 184명(25.7%), 직급은 사원 210명(29.3%), 주임/대리 354명(49.5%), 과장 119명(16.6%), 차장/부장 33명(4.6%), 근속년수는 1년 미만 40명(5.6%), 1-5년 133명(18.6%), 5-10년 207명(28.9%), 10-20년 214명(29.9%), 20년 이상 122명(17.0%), 직종은 일반관리직 264명(36.9%), 영업직 3명(0.4%), 서비스직 143명(20.0%), 연구개발직 13명(1.8%), 의료기술/시설관리 147명(20.5%), 기타 146명(20.4%) 등을 사용하였다.

먼저 요인분석(factor analysis)을 하였다. 각 측정문항 간 타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)과 신뢰도 검증을 위한 내적 일관성 계수인 Cronbach's  $\alpha$ 를 확인하였다. 측정도구의 타당성을 확보하기 위해 측정항목에 대한 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 하였다. 이것은 개별 측정문항이 적절하게 잠재변인을 설명하고 있는지를 파악할 수 있다. 또한 조직정치지각 등 변수 간 상관관계 확인을 위해 상관분석을 실시하였다.

수집된 자료는 SPSS ver. 17.0 (SPSS Inc., Chicago, IL, USA)을 사용하여 실증분석을 위한 기본적인 통계분석을 하였다. 조직정치지각과 결과변수 즉, 직무태도 간 관계에서 조직신뢰의 조절효과를

확인하기 위해 계층적 회귀분석(hierarchical regression analysis)과 상호작용 항(interaction term)을 확인하였다.

## 2. 변수의 조작적 정의 및 측정도구

### 1) 독립변수: 조직정치지각

조직구성원이 자신의 정치적 목적을 위해서 현재 근무하고 있는 병원조직에서 전체보다는 개인의 이익을 얻기 위해 이기적인 행동을 하는 것으로 정의하였다. Kacmar와 Ferris [62]가 개발하고 Ferris와 Kacmar [22], Kacmar와 Carlson [23]이 검증한 항목을 사용하였고, 설문항목은 “우리 회사는 조직의 효과성에 방해가 되는 학연, 지연 등 파벌과 떼 지어 다니는 모임이 있다.” “우리 회사는 어느 누구도 반대할 수 없는 부서에 영향력이 큰 집단이 늘 존재한다.” “경영진은 신입사원을 선발할 때 자기 개인의 이해관계, 단지 자기 자신에 이익을 줄 수 있는 사람을 선발한다.” “상사가 나와 의사소통을 하는 것은 나를 도와주라기보다 본인을 잘 보이기 위해서다.” “동료가 나를 도와주는 것은 언젠가 나의 도움이 필요하기 때문이지 진정으로 나를 도와주기 위해 한 것은 아니다.” “우리 회사는 예스맨(yes-men)이 없으며, 좋은 아이디어는 비록 상사의 의견과 다르다 해도 받아들여진다.” “급여상승(임금인상)과 승진결정이 회사정책과 상관없이 이루어진다.” “우리 회사는 실세와 의견을 맞추는 것이 최상의 대안이다.” “우리 회사는 승진이 정치적으로 결정되기 때문에 커다란 가치가 있지 않다.” “우리 회사는 전체 업무단위·부서가 아닌 단지 소수 몇 사람의 개인적 목적을 위한 정책변화가 있을 뿐이다.” “가끔 조직시스템과 싸우기보다 조용하게 지내는 것이 더 편안하다.” “우리 회사는 훌륭한 실적보다는 편애에 의해 승급·승진이 이루어진다.” “조직 내 다른 사람에게 진실을 말하기보다 그들이 듣기 원하는 것을 말해주는 것이 가끔 더 좋을 때가 있다.” “우리 회사는 일관성 없는 회사정책으로 최고성과를 낸 사람이 일반적으로 승진하지 못한다”로 구성하였다.

### 2) 조절변수: 조직신뢰

신뢰를 심리적 상태 관점에서 상대방에 대한 긍정적 인식을 바탕으로 자신이 취약할 수 있다는 신뢰와 상대방의 속성에 대한 긍정적 인식인 신뢰성을 신뢰로 정의할 수 있다[50]. 조직신뢰는 구성원의 직무태도와 행동에 영향을 미치는데, 조직 내 구성원의 정치행위는 신뢰를 잃었을 때 생길 수 있다. 병원과 경영진에 대한 믿음과 상사/동료관계가 정상적으로 작동되지 않을 때 조직정치가 일어날 조직분위기가 만들어진다. 조직신뢰는 신뢰대상에 따라 상사, 동료, 부하, 경영진, 회사 등으로 나눌 수 있다. 병원조직 전체로서 회사신뢰, 조직의 경영리더 집단인 경영진에 대한 신뢰, 업무관계에서 상사에 대한 신뢰로 나누어 측정하였다. 회사신뢰는 Robinson [63]과 국내에서 개발된 Lee 등[64], 경영진신뢰는 Cook과 Wall [26], 상사신뢰는 Podsakoff 등[65]의 문항을 사용하였다. 회사신뢰(com-

pany trust)는 “나는 우리 회사가 매우 깨끗하다고 믿는다.” “우리 회사는 항상 정직하거나 진실하지는 않다.” “나는 우리 회사의 동기(motive)와 의도(intention)가 훌륭하다고 믿는다.” “나는 우리 회사가 나를 공정하게 대한다고 생각하지 않는다” 등으로 구성하였다. 경영진신뢰(management trust)는 “우리 회사 경영진은 구성원의 입장에서 정성을 다해 업무처리를 시도한다.” “우리 회사 경영진은 회사의 미래를 위해 의사결정을 한다고 신뢰받는다.” “우리 회사 경영진은 효율적으로 업무처리를 하고 있다.” “우리 회사 경영진은 구성원들을 속이는 것으로 이익을 얻으려고 하는 경향이 있다” 등으로 구성하였다. 상사신뢰(supervisor trust)는 “나는 나의 상사가 항상 나를 공정하게 대해주려 노력한다는 것을 확신한다.” “나는 나의 상사에 대해 완전한 믿음을 가지고 있다.” “나는 나의 상사에 대해 강한 충성심을 갖고 있다.” “나는 어떠한 상황에서도 나의 상사를 지지할 것이다.” “나는 완전히 나의 상사를 신뢰하지 않는다” 등으로 구성하였다.

### 3) 종속변수

#### (1) 조직몰입

조직몰입은 정서적 몰입과 규범적 몰입, 지속적 몰입 등 3가지로 나누어 살펴볼 수 있는데, 이 중 정서적 몰입은 구성원의 조직구조와 성격, 개인성격 등을 배경으로 조직과 자신을 동일시하면서 머무르고 싶은 심리적 상황이라 정의할 수 있다. 본 연구는 Cook과 Wall [26]이 개발하고 Allen과 Mayer [66] 등을 통해 검증된 정서적 몰입 항목을 측정하였고, 설문항목은 “나는 우리 회사에 대해 다른 사람에게 이야기할 정도로 자랑스럽다.” “나는 회사의 구성원으로서 나 자신을 생각한다.” “나는 내가 좋아하는 업무에서 나 자신이 아니라 회사를 위해 최선의 노력을 다하고 싶다” 등으로 구성하였다.

#### (2) 이직의도

이직의도는 현재 직무와 대체안을 평가하고 비교하여 조직 내부와 노동시장 등의 상황을 고려하여 조직을 떠나려는 것을 말한다 [34]. 병원구성원들이 현재 근무하고 있는 업무를 떠나 승진, 동기 부여 등 여러 가지 이유로 더 이상 재직하지 않고 다른 기업조직으로 옮기려는 것을 의미한다. Mobley [67] 등 기존 연구에서 개발하여 검증한 설문항목을 참고하였고 Becker [68]와 Poon [58]의 이직의도항목 등을 사용하여 측정하였다. 설문항목은 “나는 우리 회사에 무한정 근무한다 해도 얻을 것이 많지 않다.” “나는 지금 다니고 있는 회사를 떠나려는 것을 심각하게 고려하고 있다” 등으로 구성했다.

#### (3) 조직시민행동

조직시민행동은 이타주의, 스포츠맨십, 조직에 대한 충성 등을 포함하는 조직구성원의 출선수범 등으로 정의할 수 있다[42]. 개인



과 조직에 대한 조직시민행동 즉, 개인에 대한 OCBI와 병원 전체에 대한 OCBO로 나누지 않고 통합된 개념으로서 조직시민행동을 측정하였다. Podsakoff 등[65]이 사용한 문항을 기본으로 Choi 등 [69], Lee와 Doh [70] 문항을 참고하여 측정하였다. 설문항목은 “나는 비록 주위의 다른 사람이 보지 않더라도 회사의 규칙, 규정을 잘 지키는 사람이다;” “나는 업무 외의 일이라 하더라도 회사 이미지를 향상 시킬 수 있는 일이라면 참여한다;” “나는 업무가 과중한 동료 를 도와준다” 등이다.

4) 통제변수

선정한 서울시내 6개 병원은 대학법인이 운영하는 대학부속병원으로 의료법인이 운영하는 일반병원과 비교하여 지배구조, 운영 전략 등이 달라 차별화된 조직 분위기가 형성되어있다. 대기업 병원 등장 등 대학병원 간 경쟁이 심화되고 병원조직관리가 기업식으로 변화되면서 내부 경쟁이 치열해지고 있다. 통제변수로 나이, 직종, 직급 등을 사용하였다.

3. 연구모형

조직정치지각과 조직몰입, 이직의도, 조직시민행동 관계에서 조직신뢰의 조절효과에 대한 가설을 검증하기 위해 연구모형을 설정 하였다. 병원구성원의 조직정치지각을 독립변수, 직무태도인 조직 몰입, 이직의도, 조직시민행동을 종속변수로 설정하여 조직신뢰 즉, 회사신뢰, 경영진신뢰, 상사신뢰를 조절변수로 놓은 연구모형은 Figure 1과 같다.

결 과

1. 요인분석

요인분석은 변수 간 상관관계를 기초로 자료 변동을 설명하여

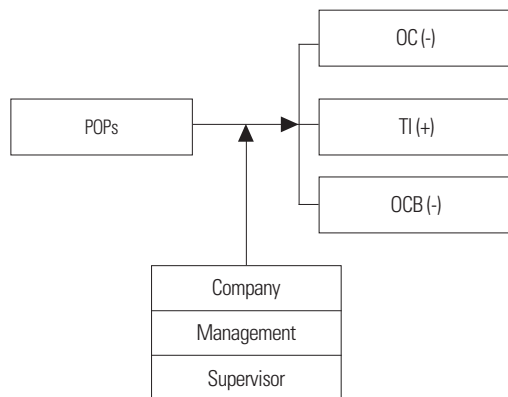


Figure 1. Research model. POPs, perceptions of organizational politics; OC, organization commitment; TI, turnover intention; OCB, organizational citizenship behavior.

내재하고 있는 구조를 발견하고 확인하는 분석방법이다. 설문자료 의 신뢰성과 타당성 검증을 위해 탐색적 요인분석과 확인적 요인분 석 모두 사용하였다. 사용한 설문지의 구성개념 타당성과 신뢰성 등을 검증하기 위해 주성분분석(principal component analysis)과 Varimax 직각회전방법을 이용하여 요인분석을 하였다. 신뢰성 검 증을 위한 Cronbach’s α분석을 하였으며, 요인적재량(factor load- ing), 고유치(eigen value), 개념신뢰도(construct reliability), 분산추 출지수(average variance extracted) 등을 확인하였다. 또한 요인분 석을 보완하는 방법으로 연구모형 적합도(model fit)분석과 판별타 당성(discriminant validity)분석을 하였다.

1) 탐색적 요인분석

병원구성원 716명이 작성한 설문문항들의 타당성과 신뢰성을 확인하기 위해서 탐색적 요인분석과 신뢰도분석을 하였다. 설문지 의 구성개념 타당성 확인을 위해 탐색적 요인분석을 하였으며 측정 하고자 하는 문항들의 신뢰성은 Cronbach’s α를 통해 확인하였다 (Table 1).

탐색적 요인분석은 모든 공통요인들이 상관관계가 있다고 가정 하고 관찰변수들의 상호관계를 설명하는 잠재요인을 평가하거나 주어진 자료의 여러 측면을 탐색하여 자료에 대한 가치 있는 특성 과 정보를 얻어서 요약 기술하여 의미 있는 해석을 하는 방법이다 [71]. 각 구성개념별로 탐색적 요인분석을 시행하여 1개 인자를 갖 도록 문항을 선택하였다. 인자의 수를 결정하는 방법은 “1 이상 고 유치의 수를 인자의 수”로 선택하는 방법을 사용하였다.

구성개념(조직정치지각, 조직신뢰, 조직몰입, 이직의도, 조직시민 행동)에 해당되는 문항 중 하나의 인자로 설명이 가능한 문항들을 선택하기 위해 탐색적 요인분석을 개별 구성개념별로 확인하였다. 선택된 문항들에 한해서 신뢰도를 확인하기 위해 Cronbach’s α를 계산하였다.

탐색적 요인분석결과 대부분 최초 문항을 그대로 사용하였고, 조직정치지각 등 3개를 제거하는 수준에서 문항을 선택할 수 있었 다. 모든 구성개념들은 0.6 이상이면 신뢰도 추정치를 확인할 수 있 고 신뢰성이 양호한 것으로 판단할 수 있다[72]. 선택한 문항들을 토대로 Cronbach’s α를 산출한 결과 모든 변수의 값이 0.7 이상으 로 나와 신뢰도가 높다고 해석할 수 있다.

2) 확인적 요인분석

탐색적 요인분석을 통해 요인의 수와 해석 가능성을 확인하였지 만 연구모형의 타당성을 검증하기 위해 확인적 요인분석을 하였다. 추정된 표준적재치(standardized estimate), 평균분산추출지수와 개념신뢰도를 확인하였다. 개념타당성분석에서 표준적재치는 통 상 0.5 이상이 되어야 개념타당성을 확보할 수 있다. Table 2를 보면 모든 항목에서 표준적재치가 0.5 이상이 되는 것을 확인하였으며,

**Table 1.** The result of exploratory factor analysis

Variable	Items	First items	Choice	Factor loading	Cronbach's $\alpha$	Eigen value	Power						
POPs	POPs 1	14	11	0.749	0.925	6.294	0.572						
	POPs 2			0.754									
	POPs 3			0.796									
	POPs 4			0.792									
	POPs 5			0.723									
	POPs 7			0.652									
	POPs 8			0.729									
	POPs 9			0.797									
	POPs 10			0.766									
	POPs 12			0.799									
	POPs 14			0.750									
	CT			CT1				10	7	0.698	0.809	3.296	0.471
				CT2						0.736			
				CT4						0.669			
CT6		0.663											
CT8		0.699											
CT9		0.695											
CT10		0.640											
MT		MT1	5	3	0.761	0.755	2.028			0.676			
		MT3			0.850								
		MT4			0.852								
ST	ST1	5	5	0.738	0.819	2.940	0.588						
	ST2			0.831									
	ST3			0.833									
	ST4			0.795									
	ST5			0.616									
OC	OC1	7	7	0.745	0.841	3.604	0.515						
	OC2			0.630									
	OC3			0.796									
	OC4			0.724									
	OC5			0.748									
	OC6			0.700									
	OC7			0.666									
TI	TI1	7	6	0.873	0.884	3.918	0.653						
	TI2			0.839									
	TI3			0.689									
	TI5			0.863									
	TI6			0.866									
	TI7			0.697									
	OCB			OCB1				10	9	0.755	0.890	4.732	0.526
OCB2		0.670											
OCB3		0.602											
OCB5		0.691											
OCB6		0.723											
OCB7		0.789											
OCB8		0.820											
OCB9		0.704											
OCB10		0.748											

POPs, perceptions of organizational politics; CT, company trust; MT, management trust; ST, supervisor trust; OC, organization commitment; TI, turnover intention; OCB, organizational citizenship behavior.



**Table 2.** The result of confirmatory factor analysis

Variable	Items	Standardized estimate	Construct reliability	Variance extracted			
POPs	POPs 1	0.718	0.935	0.567			
	POPs 2	0.725					
	POPs 3	0.773					
	POPs 4	0.770					
	POPs 5	0.687					
	POPs 7	0.606					
	POPs 8	0.693					
	POPs 9	0.777					
	POPs 10	0.742					
	POPs 12	0.779					
CT	POPs 14	0.720	0.905	0.578			
	CT 1	0.629					
	CT 2	0.674					
	CT 4	0.596					
	CT 6	0.554					
	CT 8	0.643					
	CT 9	0.644					
	CT 10	0.583					
	MT	MT 1			0.622	0.882	0.715
		MT 3			0.773		
MT 4		0.769					
ST	ST 1	0.654	0.895	0.634			
	ST 2	0.532					
	ST 3	0.783					
	ST 4	0.791					
	ST 5	0.726					
OC	OC 1	0.691	0.897	0.555			
	OC 2	0.579					
	OC 3	0.736					
	OC 4	0.676					
	OC 5	0.680					
	OC 6	0.634					
	OC 7	0.623					
TI	TI 1	0.847	0.917	0.651			
	TI 2	0.788					
	TI 3	0.611					
	TI 5	0.861					
	TI 6	0.846					
	TI 7	0.623					
	OCB	OCB1			0.703	0.939	0.634
OCB2		0.613					
OCB3		0.574					
OCB5		0.650					
OCB6		0.674					
OCB7		0.763					
OCB8		0.805					
OCB9		0.664					
OCB10		0.697					

POPs, perceptions of organizational politics; CT, company trust; MT, management trust; ST, supervisor trust; OC, organization commitment; TI, turnover intention; OCB, organizational citizenship behavior.

**Table 3.** Test result of model fit

Model Index	$\chi^2/df$	GFI	CFI	RFI	IFI	NFI	RMR	RMSEA
	3.717	0.795	0.844	0.785	0.844	0.798	0.046	0.062

GFI, goodness of fit index; CFI, comparative fit index; RFI, relative fit index, IFI, incremental fit index; NFI, normed fit index; RMR, root mean square residual; RMSEA, root mean square error of approximation.

**Table 4.** Discriminant validity

Variable	POPs	CT	MT	ST	OC	TI	OCB
POPs	0.567	0.170	0.070	0.262	0.433	0.170	0.201
CT	-	0.578	0.593	0.349	0.196	0.055	0.010
MT	-	-	0.715	0.204	0.065	0.004	0.001
ST	-	-	-	0.634	0.437	0.205	0.156
OC	-	-	-	-	0.555	0.482	0.498
TI	-	-	-	-	-	0.651	0.260
OCB	-	-	-	-	-	-	0.634

POPs, perceptions of organizational politics; CT, company trust; MT, management trust; ST, supervisor trust; OC, organization commitment; TI, turnover intention; OCB, organizational citizenship behavior.

개념타당성은 충분한 것으로 판단할 수 있다. 개념신뢰도의 경우 0.7 이상이 되면 신뢰성이 있다고 판단할 수 있는데 구성항목들은 모두 0.7 이상이다. 확인된 개념신뢰도 수치는 신뢰성이 있다고 할 수 있다. 또한 검증하고자 하는 척도의 타당성은 분산추출지수가 0.5 이상 되면 충분하다고 판단할 수 있는데, 모두 0.5 이상이 되는 것을 확인할 수 있다.

확인적 요인분석을 통해 연구모형의 타당성을 확인했지만 모형 적합도분석과 판별타당성분석을 추가하였다. 좀 더 정확한 연구모형 적합도분석을 위한 모형적합도분석을 Table 3과 같이 하였고, 제시된 분산추출지수를 활용하여 Table 4와 같이 판별타당성분석을 확인하였다.

3) 모형적합도분석

모형적합도분석에서  $\chi^2/df$ 는 3보다 작아야만 모형이 적합하다는 가설을 채택할 수 있다. 여기서는 3.717로 가설을 기각하게 되어 전반적인 적합도는 양호한 것으로 생각할 수 있다. 그러나  $\chi^2$  통계량은 실제로 표본 수에 민감하다. 표본 수가 많을수록 통계량도 증가하게 되어  $\chi^2/df$  역시 증가하게 된다. 200개 이상의 표본을 갖는 경우에는 적합도 검증에서  $\chi^2/df$ 은 적합한 모형임에도 불구하고 적합하지 않다는 연구결과가 있기 때문에 적합도를 판단하는 다른 통계를 확인해야한다. 본 연구에서 표본 수는 716개이기 때문에 다른 적합도 통계량을 살펴볼 필요가 있어 goodness of fit index (GFI) 등을 확인하였다.

Table 3에서 제시된 연구모형적합도를 판단하는 GFI, comparative fit index, relative fit index, incremental fit index, normed fit index는 1.0에 가까울수록 적합도가 높은 것으로 판단할 수 있다

[71]. GFI를 비롯해 0.8에 가깝기 때문에 통계적 적합도는 양호한 편이라 해석할 수 있다. 또한 root mean square residual은 0.046이고, 평균제곱잔차제곱근(root mean square error of approximation, RMSEA) 역시 0.05보다는 조금 큰 0.062로 비교적 작은 값이다. RMSEA가 0.05보다 작으면 연구모형이 양호하고 0.08 이하인 경우 연구모형은 어느 정도 양호하다고 볼 수 있다[71]. 모형적합도 분석을 통해 연구모형의 적합도는 양호하다고 판단할 수 있다.

4) 판별타당성분석

검증하고자 하는 척도의 타당성을 확인하기 위해 분석한 분산 추출지수를 이용하여 판별타당성을 검증하였다(Table 4). 대각행렬들은 해당되는 잠재변수의 분산추출지수며, 비대각행렬들은 결정계수가 된다. 판별타당성은 잠재변수를 설명할 수 있는 분산의 크기를 나타내는 분산추출지수가 구성개념 간 상관관계의 제곱 즉, 결정계수(R제곱)보다 크면 두 요인 사이에는 판별타당성이 확보되었다고 판단할 수 있다[71]. Table 4를 보면 모든 분산추출지수는 연관되는 결정계수들보다 큰 것을 확인할 수 있어 판별타당성을 확보하였다고 해석할 수 있다. 모든 항목에 대해서 분산추출지수는 결정계수보다 크기 때문에 판별타당성을 확보하여 척도의 타당성을 확인하였다.

2. 상관관계분석

분석에 사용된 변수들은 조직정치지각, 회사신뢰, 경영진신뢰, 상사신뢰, 조직몰입, 이직의도, 조직시민행동이다. 이들 변수는 각각 하부문항들로 구성되어 있는데 이들 변수 간 신뢰성과 타당성은 위에서 충분히 확인하였다. 이들 변수 간 상관관계는 해당되는 하부문항들의 합으로 구성한다.

Table 5는 변수들 간 상관관계를 나타낸다. 종속변수인 조직몰입, 이직의도, 조직시민행동과 비교적 높은 상관관계를 보이는 변수는 조직정치지각과 상사신뢰로 볼 수 있고, 조절변수 역할을 하는 회사신뢰, 경영진신뢰, 상사신뢰가 비교적 상관관계가 높은 편이다. 회귀분석에서 변수 간 상관관계가 너무 높으면 다중공선성

Table 5. Correlations between variables (n = 716)

Variable	Mean	SD	POPs	CT	MT	ST	OC	TI	OCB
POPs	36.66	7.75	1.00	-0.35	-0.25	-0.48	-0.59	0.43	-0.43
CT	19.77	3.21	-	1.00	0.62	0.48	0.38	-0.24	0.10
MT	8.32	1.62	-	-	1.00	0.36	0.25	-0.11	0.00
ST	14.15	2.87	-	-	-	1.00	0.58	-0.46	0.38
OC	19.72	3.97	-	-	-	-	1.00	-0.67	0.63
TI	17.79	4.07	-	-	-	-	-	1.00	-0.52
OCB	28.98	4.55	-	-	-	-	-	-	1.00

SD, standard deviation; POPs, perceptions of organizational politics; CT, company trust; MT, management trust; ST, supervisor trust; OC, organization commitment; TI, turnover intention; OCB, organizational citizenship behavior.

(multicollinearity)을 의심해 볼 필요가 있다.

다중공선성은 일반적으로 분산확대지수(variance inflation factor, VIF)를 통해서 확인할 수 있는데 VIF가 10 이상인 경우 다중공선성이 존재한다고 판단한다[71]. VIF는 독립변수에 상관없이 일정한 값을 갖는다. 분석에 사용될 4종류의 종속변수들은 모두 VIF가 10 미만인 것을 확인할 수 있기 때문에 다중공선성은 없다고 판단한다(Table 6).

3. 가설검증

1) 조직몰입

조절효과(moderation effect)를 확인하기 위해 분산분석에서 볼 수 있는 상호작용 항을 사용하여 조절효과를 검증하는 것으로서, 회귀식 설명력을 의미하는 R제곱 값의 변화와 F검정을 통해 조절효과를 확인한다[71]. 1단계는 통제변수를 투입하고, 2단계는 독립변수인 조직정치지각과 조절변수인 조직신뢰를 투입하며, 3단계는 조직정치지각과 조직신뢰를 상호작용 항으로 만들어 회귀식에 투입하였다.

모형 1은 통제변수뿐만 아니라 추가된 회귀모형이다. 적합도 통계량(F-value)은 13.19로 유의수준 0.05하에 유의미하여 연구모형이 적합하다고 할 수 있다. 이때 회귀선의 설명력은 약 27.5%로 나타났다. 모형 2는 조직정치지각, 회사신뢰, 경영진신뢰, 상사신뢰가 포함된 모형이다. 적합도 통계량은 33.87로 유의미하게 나타났고, 설명력은 약 26.6% 증가한 54.1%로 나타났다. 조직정치지각은 음의 영향(-0.16), 회사신뢰, 상사신뢰는 양의 영향(0.13, 0.48), 경영진신뢰는 유의미하지 않은 것으로 추정되었다. 모형 3은 신뢰와 조직정치지각 간 상호작용까지 포함된 모형이다. 적합도 통계량은 30.57로 유의미하며, 설명력은 54.5%로 나타났다. 모형 2와는 다르게 조직정치지각, 회사신뢰, 경영진신뢰가 유의미하지 않은 것으로 나타났고, 상사신뢰만이 유의미한 것으로 나타났다. 조절효과는 독립변수, 조절변수, 종속변수 관계에 대한 3단계 회귀분석을 통해 판단하였다. Table 7에서 보듯 27.5%, 54.1%, 54.5% R제곱 변화와 F검정 유의성을 볼 때 조직신뢰의 조절효과를 확인할 수 있다. 병원신뢰와 상사신뢰가 조절효과를 보여주고 있다.

2) 이직의도

조직몰입과 마찬가지로 상호작용 항을 사용하여 조직정치지각의 직무태도에 대한 영향과 조직신뢰의 조절효과를 3단계 회귀식 투입과정을 통해 확인할 수 있다. 먼저 모형 1은 통제변수뿐만 아니라 추가된 회귀모형이다. 적합도 통계량(F-value)은 6.34로 유의수준

Table 6. The value of variance inflation factor

Dependent variable	Perceptions of organizational politics	Trust company	Trust management	Trust boss
VIF	1.776	1.950	1.705	1.584

**Table 7.** The effect of moderation organization trust between POPs and OC

OC	Model 1	Model 2	Model 3
Intercept	21.29***	17.91***	17.36***
Control variable			
Gender (male)	-0.28	-0.01	-0.05
Age (yr)			
20	-5.99***	-3.39***	-3.35***
30	-4.14***	-2.21***	-2.22***
40	-1.62**	-0.13	-0.16
Education level			
High school	-0.2	-0.75	-0.77
Junior college	0.63	-0.16	-0.26
University	0.61	-0.15	-0.21
Entrance type (new)	-1.13***	-0.44*	-0.49*
Position			
Mere worker	3.27***	1.71**	1.72**
Deputy	1.79**	0.55	0.6
Section chief	-0.66	-1.54**	-1.58**
Length of service (yr)			
1	5.58***	1.92**	1.82**
5	2.45***	0.71	0.68
10	0.76	0.42	0.37
20	0.83*	0.66*	0.58
Job			
Administrative	-0.44	0.32	0.35
Sales	-1.34	-0.69	-0.72
Service	-1.58***	-0.12	-0.13
Research	-1.83*	-0.61	-0.61
Technical	-0.86*	0.17	0.21
Dependent variable			
POPs	-	-0.16***	-0.13
CT	-	0.13**	-0.25
MT	-	-0.09	0.09
ST	-	0.48***	0.95***
Interaction			
POPs × CT	-	-	0.01*
POPs × MT	-	-	0
POPs × ST	-	-	-0.01**
F-value	13.19***	33.87***	30.57***
R <sup>2</sup>	0.275	0.541	0.545
ΔR <sup>2</sup>	-	0.266	0.004

ΔR<sup>2</sup>: R<sup>2</sup> increment.  
 POPs, perceptions of organizational politics; OC, organization commitment; CT, company trust; MT, management trust; ST, supervisor trust.  
 \*p-value < 0.1. \*\*p-value < 0.05. \*\*\*p-value < 0.001.

0.05하에 유의미하여 연구모형이 적합하다고 할 수 있다. 이때 회귀선의 설명력은 약 15.4%로 나타났다. 모형 2는 조직정치지각, 회사 신뢰, 경영진 신뢰, 상사 신뢰가 포함된 모형이다. 적합도 통계량은 16.09로 유의미하게 나타났고, 설명력은 약 20.5% 증가한 35.9%로 나타났다. 조직정치지각은 양의 영향(0.15), 경영진 신뢰도 양의 영

**Table 8.** The effect of moderation organization trust between POPs and TI

TI	Model 1	Model 2	Model 3
Intercept	17.38***	18.99***	16.61***
Control variable			
Gender (male)	-0.11	-0.33	-0.28
Age (yr)			
20	4.65***	2.29**	2.17**
30	2.55**	0.83	0.82
40	0.61	-0.68	-0.63
Education level			
High school	-1.42**	-0.87	-0.81
Junior college	-0.83	-0.11	0.07
University	-0.48	0.19	0.3
Entrance type (new)	0.94**	0.39	0.48
Position			
Mere worker	-2.61**	-1.31	-1.22
Deputy	-1.34	-0.32	-0.31
Section chief	0.7	1.34*	1.46*
Length of service (yr)			
1	-3.48***	-0.37	-0.22
5	-0.94	0.6	0.68
10	0.04	0.27	0.36
20	-0.48	-0.3	-0.18
Job			
Administrative	-0.05	-0.74*	-0.85**
Sales	-0.44	-1.13	-1.02
Service	0.69	-0.68	-0.68
Research	0.46	-0.67	-0.71
Technical	-0.19	-1.13**	-1.24**
Dependent variable			
POPs	-	0.15***	0.19*
CT	-	-0.07	0.85**
MT	-	0.2**	-0.47
ST	-	-0.47***	-1.22***
Interaction			
POPs × CT	-	-	-0.02***
POPs × MT	-	-	0.02
POPs × ST	-	-	0.02***
F-value	6.34***	16.09***	15.23***
R <sup>2</sup>	0.154	0.359	0.374
ΔR <sup>2</sup>	-	0.205	0.015

ΔR<sup>2</sup>: R<sup>2</sup> increment.  
 POPs, perceptions of organizational politics; TI, turnover intention; CT, company trust; MT, management trust; ST, supervisor trust.  
 \*p-value < 0.1. \*\*p-value < 0.05. \*\*\*p-value < 0.001.

향(0.20), 상사 신뢰는 음의 영향(-0.47)으로 추정되었다. 회사 신뢰는 유의미하지 않은 것으로 추정되었다. 모형 3은 신뢰와 조직정치지각 간 상호작용까지 포함된 모형이다. 적합도 통계량은 15.23으로 유의미하며, 설명력은 37.4%로 나타났다. 모형 2와는 다르게 회사 신뢰가 유의미한 양의 영향을 주며, 경영진 신뢰가 유의미하지 않



**Table 9.** The effect of moderation organization trust between POPs and OCB

OCB	Model 1	Model 2	Model 3
Intercept	34.78***	36.89***	13.35**
Control variable			
Gender (male)	-1.07**	-0.95**	-0.91**
Age (yr)			
20	-6.37***	-4.48***	-4.58***
30	-4.92***	-3.61***	-3.54***
40	-2.42**	-1.49**	-1.43**
Education level			
High school	-1.27*	-1.86**	-1.96**
Junior college	-0.3	-0.88*	-0.85*
University	-0.09	-0.58	-0.57
Entrance type (new)	-0.89**	-0.64*	-0.6*
Position			
Mere worker	1.75*	0.99	1.44
Deputy	1.18	0.58	0.97
Section chief	-1.96**	-2.11**	-1.86**
Length of service (yr)			
1	3.45***	1.44	0.78
5	1.69**	0.54	0.48
10	-0.43	-0.44	-0.53
20	0.66	0.5	0.49
Job			
Administrative	-1.71***	-1.18**	-1.21**
Sales	-1.87	-1.11	-1.03
Service	-3.19***	-2.01***	-2.03***
Research	-3.05**	-2.1*	-2.27**
Technical	-1.65**	-0.88*	-0.97*
Dependent variable			
POPs	-	-0.12***	0.51***
CT	-	-0.07	0.57**
MT	-	-0.42***	0.36
ST	-	0.46***	0.67**
Interaction			
POPs × CT	-	-	-0.02**
POPs × MT	-	-	-0.02*
POPs × ST	-	-	-0.01
F-value	12.10***	17.71***	17.44***
R <sup>2</sup>	0.258	0.381	0.406
ΔR <sup>2</sup>	-	0.123	0.025

ΔR<sup>2</sup>: R<sup>2</sup> increment.  
 POPs, perceptions of organizational politics; OCB, organizational citizenship behavior; CT, company trust; MT, management trust; ST, supervisor trust.  
 \*p-value<0.1. \*\*p-value<0.05. \*\*\*p-value<0.001.

은 것으로 나타났다. Table 8에서 보듯 설명력 R제곱이 단계별로 15.4%, 35.9%, 37.4% 변화와 F검정 유의성을 볼 때 조절효과를 확인할 수 있다. 조직몰입과 같이 병원신뢰와 상사신뢰가 유의미하게 나타났다.

3) 조직시민행동

조직몰입, 이직의도와 같이 상호작용 항을 사용하여 조직정치지각의 직무태도에 대한 영향과 조직신뢰의 조절효과를 확인하였다. 모형 1은 통제변수로만 이루어진 회귀모형이다. 적합도 통계량(F-value)은 12.10으로 유의수준 0.05하에 유의미하여 연구모형이 적합하다고 할 수 있다. 이때 회귀선의 설명력은 약 25.8%로 나타났다. 모형 2는 조직정치지각, 회사신뢰, 경영진신뢰, 상사신뢰가 포함된 모형이다. 적합도 통계량은 17.71로 유의미하게 나타났고, 설명력은 약 12.3% 증가한 38.1%로 나타났다. 조직정치지각은 음의 영향(-0.12), 상사신뢰는 양의 영향(0.46), 경영진신뢰는 음의 영향(-0.42)을 주는 것으로 추정되었다. 회사신뢰는 유의미하지 않은 것으로 추정되었다. 모형 3은 조직신뢰와 조직정치지각 간 상호작용까지 포함된 모형이다. 적합도 통계량은 17.44로 유의미하며, 설명력 R제곱은 40.6%로 나타났다. 모형 2와는 다르게 조직정치지각은 양의 영향을, 회사신뢰도 양의 영향을, 경영진신뢰는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 조절효과는 Table 9에서 보듯 설명력 R제곱이 1단계, 2단계, 3단계를 거치면서 25.8%, 38.1%, 40.6%로 증가하였고, F검정 유의성을 확인하였다. 조직몰입, 이직의도와는 다르게 조직정치지각과 조직시민행동 관계에서는 병원신뢰와 경영진신뢰가 조절효과를 보여주고 있다.

고 찰

본 연구는 병원조직 내 특정 집단과 파벌이 정치세력을 형성하여 승진, 인력배치, 성과평가, 임금결정 등에서 비정상적인 행동을 하는 조직정치, 종사자의 직무태도에 미치는 영향과 조직신뢰의 조절효과를 검증하였다. 병원조직에서 구성원의 조직정치지각이 직무태도 즉, 조직몰입, 이직의도, 조직시민행동에 대한 영향을 검증하고 병원신뢰, 경영진신뢰, 상사신뢰 등 조직신뢰가 이들 관계에서 조절효과가 있는지를 확인하였다. 한국 병원조직 중 영향력이 상대적으로 큰 서울시내 6개 대학병원을 선정하여 간호사, 의료기사, 행정직원 등 716명을 대상으로 설문조사를 하였다. 계층적 회귀분석 등을 통해 검증하였는데 연구결과는 다음과 같다.

1. 이론적 시사점

첫째, 병원조직구성원의 조직정치지각이 직무태도에 미치는 영향을 보면 병원 종사자의 조직몰입, 이직의도, 조직시민행동에 모두 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 병원조직의 구성원이 조직정치를 지각하면 조직몰입에 부(-)의 영향, 이직의도에 정(+)의 영향, 조직시민행동에 부(-)의 영향을 보여주고 있다. Bae와 Kim [73] 등 기존연구에서 보여주는 일반기업을 대상으로 검증한 조직구성원의 조직정치지각의 영향에 대한 연구결과와 일치한다.

둘째, 계층적 회귀분석을 통한 조절효과를 확인하기 위해 조절

변수의 종속변수에 대한 영향을 검증하였다. 조직신뢰 즉, 회사신뢰, 경영진신뢰, 상사신뢰는 조직몰입, 이직의도, 조직시민행동 등 직무태도에 유의미한 영향을 주고 있다. 조직몰입에 대한 영향을 보면 회사신뢰와 상사신뢰가 정(+)의 영향을 주고 있는데 경영진신뢰는 유의미하지 않았다. 이직의도에서는 상사신뢰가 이직의도를 낮춘다는 부(-)의 영향을 보여주었고, 경영진신뢰는 예상과 달리 이직의도를 높여준다고 나왔으며 회사신뢰는 유의미하지 않았다. 조직시민행동에서는 상사신뢰가 조직시민행동에 예상대로 정(+)의 효과를 보여주고 있지만 경영진신뢰는 오히려 조직시민행동을 낮춘다고 나왔으며 조직 전체에 대한 병원신뢰는 유의미하지 않았다.

셋째, 조직정치지각의 직무태도에 대한 관계에서 조직신뢰의 조절효과를 3단계 계층적 회귀분석과 상호작용 항을 통해 확인하였다. 조직정치지각과 직무태도 관계에서 조직신뢰가 병원 종사자의 조직정치지각과 직무태도와의 관계에서 조절효과를 보여주고 있다. 먼저 조직몰입을 보면 회사신뢰와 상사신뢰가 조절효과를 보여주고 있다. 이직의도에서는 회사신뢰와 상사신뢰가 조절효과를 보여주고 있다. 조직시민행동에서는 회사신뢰와 경영진신뢰가 조절효과를 보여준다. 병원 내 조직정치가 직무태도에 부정적 영향을 주고 있지만 병원신뢰, 경영진신뢰, 상사신뢰가 조직몰입, 이직의도, 조직시민행동 등 직무태도를 조절하고 있다는 것을 확인할 수 있다.

이러한 연구결과는 병원의 조직정치와 권력에 대한 다양한 해석을 할 수 있다. 병원조직은 매우 복잡한 진료과정에 다양한 전문직종이 참여하는 기관이다. 의사와 환자라는 단순 관계를 넘어 간호사, 의료기사 등 진료지원인력을 포함하는 다양한 직종이 인간관계를 맺고 있는 조직이다. 진료를 담당하는 의사가 의사결정의 권한과 조직 내 권력을 갖고 있어도 법인이사장을 비롯한 외부 이해관계자들이 의사 중심의 경영진과 권력게임을 할 수 있다. 여기에 간호사, 의료기사 등 일반직원들은 경영진을 비롯한 조직 내부의 이해집단의 조직정치에 휩싸일 수 있다. 이러한 조직 내·외부의 정치적 권력게임은 병원장과 진료부서 등 다양한 갈등과 이해관계 충돌, 견제와 정략을 통해 정치적 행동으로 연결된다는 것을 보여주었다.

이번 연구는 병원조직 내 이해관계자들이 조직적으로 인적/물적 자원배분을 위한 정치적 행동을 하게 되면 구성원들의 직무태도는 부정적으로 나타난다는 것을 한국 대학병원을 대상으로 실증하여 확인하였다. 특히 대학병원은 이러한 조직정치를 순기능적이고 통제할 수 있는 강력한 힘이 부족하기 때문에 법인이사장과 병원장 등 최고경영진이 조직정치를 관리할 수 있는 조직경영이 필요하다는 이론적 배경을 확인하였다. 특히 병원조직문화로서 병원신뢰, 병원장을 비롯한 경영진신뢰, 동료로서 상사신뢰 등 병원의 신뢰 분위기를 나타내는 조직신뢰가 구성원의 조직정치지각에 대한 조절효과를 있다는 것을 본 연구를 통해 실증적으로 확인하였다.

## 2. 실무적 시사점

연구결과는 또한 실무적인 시사점을 확인할 수 있다. 병원조직은 가장 많은 직종과 부서로 구성되어 이해관계 충돌이 끊임없이 일어날 수 있는 조직이기 때문에 조직정치 가능성이 엄존한다. 이 문제를 해결할 수 있는 방법은 조직을 신뢰 분위기로 전환하는 것이다. 종사자의 조직정치지각과 직무태도 관계에서 조직신뢰의 조절효과를 확인하였다.

첫째, 조직몰입과 이직의도에서 병원 종사자의 조직정치지각은 병원의 경영진보다는 전체 조직문화 즉, 병원신뢰와 의료기관 특성상 부서 내 상사/부하 간 신뢰관계가 의미 있다는 것을 보여준다. 병원조직이 의사 등 면허증/자격증을 내세우는 특수성을 고려한다 해도 조직성과를 달성하려면 병원신뢰와 상사신뢰를 해결해야 한다는 것이다. 병원의 조직문화를 구성하는 병원 차원의 신뢰 분위기와 동료 간 신뢰가 조직몰입과 이직의도를 낮춘다는 것은 채용, 교육, 훈련 등에서 차별화된 조직관리의 중요성을 일깨워준다.

둘째, 조직시민행동에서 회사신뢰와 경영진신뢰가 조절효과를 보여주는데 이것은 병원 종사자의 바람직한 업무자세와 태도의 기준을 조직 분위기와 경영진에서 찾고 있음을 보여주고 있다. 병원과 경영진에 대한 신뢰형성이 병원조직 전체 신뢰 분위기 구축에 영향을 주고 있다고 해석할 수 있다. 병원 구성원의 조직시민행동에 영향을 주는 병원장 등 최고경영진(top management team)의 선임의 중요성을 말해준다.

셋째, 병원신뢰, 경영진신뢰, 상사신뢰 등 조직신뢰가 병원조직 내 구성원의 조직정치지각을 감소시킬 수 있다는 것을 실증적으로 보여주고 있다. 일반기업과 다른 차원의 조직정치 가능성이 큰 병원조직은 외부 경영환경 변화로 구성원 간 경쟁심화와 성과배분 등으로 갈등을 넘어선 권력게임의 가능성이 크다. 병원조직 내 권력게임이 조직구성원의 직무태도에 부정적 영향을 준다면 조직성과를 기대할 수 없다. 병원 조직문화에 대한 구성원의 신뢰감, 전략적 인적자원관리로써 상사 등 동료 간 신뢰 분위기 형성, 조직구성원 간 분위기를 결정짓는 병원장을 비롯한 경영진 선임의 중요성이 일반기업과 같이 병원조직에도 적용되고 있음을 확인할 수 있다.

결국 병원조직이 지향하는 비전, 핵심가치, 경영목표를 달성하고 의료기관으로서 설립목적과 경영목표를 구체화시키려면 구성원의 조직성과를 향한 직무태도와 행동에 영향을 미칠 수 있는 부정적 조직정치를 최소화시키는 것이다. 조직정치지각은 조직몰입, 이직의도, 조직시민행동 등 직무태도에 부정적 영향을 미치기 때문에 병원 조직문화 점검, 최고경영진 선임과 엄격한 승진제도, 병원인적자원관리, 전문가 육성 등에 대한 실무적 검토가 필요하겠다.

## 3. 한계점 및 결론

본 연구는 연구방법론에서 한계점을 가지고 있다. 첫째, 서울 시내 주요 6개 대학병원으로 제한하였기 때문에 병원조직 전체로 일

반화하기에는 한계가 있다. 특히 대기업 운영 병원은 조직정치의 부정적 영향 등을 최소화하기 위해 전문경영인을 외부에서 투입하고 있다. 합리적으로 병원의 물적/인적 자원배분이 이루어지는 병원조직에서는 조직정치가 다르게 작용할 수 있다. 법인의 지배구조, 최고경영진 리더십, 조직문화 등에 따라 대학병원과 다른 조직 분위기가 존재할 수 있기 때문에 구성원의 조직정치지각과 직무태도와 행동이 다르게 나타날 수 있다.

둘째, 대학병원 구성원 중 의료직을 제외한 간호사, 의료기사, 행정직원 등 일반직을 대상으로 하였기 때문에 전체 의견으로 보기에 한계가 있다. 조직공정성이 의사들의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는데[74], 병원의 조직정치는 의사들의 공정성지각과 연결되기 때문에 핵심인력인 의료직의 역할이 매우 중요하다. 대학병원은 진료의사가 병원장 등 최고경영진 등 핵심보직을 맡기 때문에 병원 조직 내 정치적 행동과 권력게임에서 의사의 역할은 의미가 크다.

셋째, 2개월 간 설문조사와 인터뷰에 의존한 횡단적 연구로 끝나 병원의 조직 분위기를 시대에 따라 다양하게 정리하지 못했다. 특히 1990년 전후 중단적 효과를 반영하지 못했다.

넷째, 외국 설문지에 의존하여 한국 특유의 조직 분위기를 반영하는 데 한계가 있다. 기업조직과 마찬가지로 한국의 조직문화는 학교동창, 향우회 등 다양한 연고관계가 중흥으로 인과관계를 형성하고 있는데 이러한 조직 분위기를 반영하지 못하였다.

다섯째, 대학병원 조직이 합리적이지 않고 인력배치, 승진 등 민감한 의사결정 등이 조직정치로 흐른다는 전제를 갖고 설문조사가 이루어져 설문서 작성 시 어려움이 있었다. 실제 병원에 근무하는 구성원들이 기본적으로 조직 내부의 정치적 문제에 대한 설문조사에 민감한 반응을 보였고 조직정치라는 단어에 부담감을 가지고 있었다.

이러한 한계점에도 본 연구에서 조직관리 중 가장 복잡하고 구성원의 이해관계가 경영진의 의도대로 잘 관리되지 않는 한국 병원 조직의 조직정치지각과 조직신뢰, 직무태도와 행동을 최초로 실증 분석을 시도하였다. 병원조직에 대한 기존연구에서 구성원 간 갈등과 조직만족도 등을 이야기하면서 부서/직종, 상사/부하 등 조직 분위기를 설명하는 시도는 많았지만 실제 병원조직 특성을 설명할 수 있는 조직정치와 권력게임에 대한 분석은 없었다. 갈등수준으로 설명할 수 없는 한국 병원조직과 조직정치의 특성을 실증적으로 분석한 것이다. 직종 간 갈등수준에서 그쳤던 연구에서 벗어나 대학병원 구성원 간 조직정치를 기존 일반기업의 조직정치지각 연구에서 벗어나 한 단계 발전시켰다고 할 수 있다.

보건의료문제를 풀기 위해선 병원조직을 둘러싼 외부 환경문제 해결도 중요하지만 실제 보건의료를 실행하고 중심역할을 하는 병원 종사자에 대한 건강한 인적자원관리와 조직관리가 선결되어야 한다. 설립 주체와 지배구조, 병원장 등 경영진의 경영관리능력, 의료진 포함 직종/부서 간 파벌형성, 인력채용과 직무배치, 합리적 임

금산정 등 다양한 차원에서 병원의 조직정치 현상에 대한 연구가 나와야 하겠다.

## REFERENCES

1. You MS. An analysis of research on health care organization in Korea. *Korean J Health Policy Admin* 2010;20(1):155-182.
2. Pfeffer J. Understanding power in organizations. *California Manag Rev* 1992;34(2):29-50.
3. Mintzberg H. The organization as political arena. *J Manag Stud* 1985; 22(2):133-154.
4. Lee JW. The moderation effects of organization-based self-esteem on the relationships between perception of organizational politics and employee response. *Korean J Pers Organ* 2006;14(1):89-116.
5. Takako K, Kim HY, Kang DS. The influence of perceived organizational politics on career and organizational commitment: exploring the moderating role of LMX and LLX. *HRD Stud* 2011;13(2):127-148.
6. Shim DS, Cho YH, Kim KS. The influence of decision participation on the relationship between perception of organizational politics and job attitude. *Korean J Hum Resour Dev* 2008;10(3):195-215.
7. Cho BH. A sociological analysis of the conflict structure within the Korean medical care system: market competition among medical institutions. *Bus Manag Rev* 1990;23:357-366.
8. Cho BH. Chaebol's participation in hospital industry. *Korean Soc Anounc Summ* 1996;1(2):111-222.
9. Cho BH. The impact of chaebol's hospitals on the health care system. *Health Soc Sci* 1997;1(1):65-87.
10. Kim S, Kwon S, You M. An institutional and ecological analysis of the healthcare environment in Korea: focus on institutional logics, actors, and governance structures. *Korean J Health Policy Admin* 2011;21(3): 457-492.
11. Ahn SY. A study on the relationship between CEO's role and effectiveness in hospitals. *Korean J Bus Admin* 2007;20(4):1775-1795.
12. Lee JK, Lee JM. The effects of job stressors and burnout on organizational effectiveness in hospitals. *Korean J Bus Admin* 2009;22(6):807-833.
13. Kim HJ, Lee BW, Hwang JH, Lee MS, Na BJ, Lee JY. The level of emotional labor among workers in one university hospitals. *Korean J Health Policy Admin* 2012;22(1):129-144.
14. Jung YM, Lee HC, Lee YC. The care study on conflict causes and solution among the members in a hospital. *Korean J Health Serv Manag* 2009; 3(2):44-53.
15. Kim YH, Kim HJ, Cho WH, Lee HJ, Park CY, Lee SH. A study on the interaction of influential factors in organizational conflict and organizational commitment. *Korean J Hosp Manag* 2002;7(1):41-63.
16. Yang JH, Kim DH, Chang DM. The impact of personality type and job satisfaction on customer oriented behavior of working people in hospitals. *Health Soc Sci* 2010;28:115-138.
17. Kim JI, Jeong HS. The relationships of transformational leadership and transactional leadership on the hospital member's organizational commitment and turnover intention. *Korean J Health Policy Admin* 2009; 19(2):111-126.
18. Rhee JH, Yang YM, Kim CH. A study on the relationship between servant leadership and job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: focused on the moderating effect of hospital employees' belief in public service. *Korean J Hosp Manag* 2011; 16(3):19-40.
19. Choi SH, Cho DY, Hong TH. A study on the relationship between orga-



- nizational culture, job characteristics and organizational citizenship behavior in hospitals. *Korean Acad Hum Resour Manag* 2006;13(4):191-207.
20. Kim YK, Cho CH. A study on organizational loyalty of hospital employees: focusing on overall members at a university medical center in Seoul metropolitan area. *Korean J Health Policy Admin* 2008;18(2):39-66.
  21. Mintzberg H. *Power in and around organizations*. Englewood Cliffs (NJ): Prentice-Hall; 1983.
  22. Ferris GR, Kacmar KM. Perceptions of organizational politics. *J Manag* 1992;18(1):93-116.
  23. Kacmar KM, Carlson DS. Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): a multiple sample investigation. *J Manag* 1997;23(5):627-658.
  24. Cho BH. Conflicts between civil society and medical doctors shown in the doctors' strike. *J Korean Bioeth Assoc* 2000;1(2):201-229.
  25. Park KS, Lee EJ, Ahn DM. *Is cronyism necessary bad?* Seoul: Korean Cooperation Governance Institution Korean Academy of Stocks; 2008.
  26. Cook J, Wall T. New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *J Occup Psychol* 1980;53(1):39-52.
  27. Nye LG, Witt LA. Dimensionality and construct validity of the perceptions of organizational politics scale (POPS). *Educ Psychol Meas* 1993;53(3):821-829.
  28. Maslyn JM, Fedor DB. Perceptions of politics: does measuring different foci matter? *J Appl Psychol* 1998;83(4):645-653.
  29. Witt LA, Hilton TE, Hochwarter WA. Addressing politics in matrix teams. *Group Organ Manag* 2001;26(2):230-247.
  30. Fedor D, Maslyn J, Farmer S, Bettenhausen K. The contribution of positive politics of the prediction of employee reactions. *J Appl Soc Psychol* 2008;38(1):76-96.
  31. Kang DS, Kim HY. The impact of ethical behavior-career success association and organizational politics on employees' career-related motivation. *Organ HRD Stud* 2008;32(4):125-150.
  32. Ferris GR, Russ GS, Fandt PM. Politics in organizations. In: Giacalone RA, Rosenfeld P, editors. *Impression management in the organization*. Hillsdale (NJ): L. Erlbaum Associates; 1989. pp. 143-170.
  33. Mobley WH. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *J Appl Psychol* 1977;62(2):237-240.
  34. Mobley WH, Griffeth RW, Hand HH, Meglino BM. Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychol Bull* 1979;86(3):493-522.
  35. Randall ML, Cropanzano R, Bormann CA, Birjulin A. Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *J Organ Behav* 1999;20:159-174.
  36. Kacmar KM, Bozeman DP, Carlson DS, Anthony WP. An examination of the perceptions of organizational politics model: replication and extension. *Hum Relat* 1999;52(3):383-416.
  37. Vigoda E. Reactions to organizational politics: a cross-cultural examination in Israel and Britain. *Hum Relat* 2001;54(11):1483-1518.
  38. Vigoda-Gadot E, Kapun D. Perceptions of politics and perceived performance in public and private organizations: a test of one model across two sectors. *Policy Polit* 2005;33(2):251-276.
  39. Rosen CC, Harris KJ, Kacmar KM. The emotional implications of organizational politics: a process model. *Hum Relat* 2009;62(1):27-57.
  40. Harrell-Cook G, Ferris GR, Dulebohn JH. Political behaviors as moderators of the perceptions of organizational politics: work outcomes relationships. *J Organ Behav* 1999;20(7):1093-1105.
  41. You MS, Lee GC, Kwon SM, Yoon HJ. Perception of Korean hospital CEO's on organizational accountability: findings from in-depth interviews. *Korean J Health Policy Admin* 2012;22(4):597-627.
  42. Podsakoff PM, MacKenzie SB, Paine JB, Bachrach DG. Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *J Manag* 2000;26(3):513-563.
  43. Vigoda E. Internal politics in public administration systems: an empirical examination of its relationship with job congruence, organizational citizenship behavior, and in-role performance. *Public Pers Manag* 2000;29(2):185-210.
  44. Vigoda E. Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: exploration and implications for the public sector. *J Vocat Behav* 2000;57(3):326-347.
  45. Hochwarter WA, James M, Johnson D, Ferris GR. The interactive effects of politics perceptions and trait cynicism on work outcomes. *J Leadersh Organ Stud* 2004;10(4):44-57.
  46. Treadway DC, Ferris GR, Hochwarter W, Perrewe P, Witt LA, Goodman JM. The role of age in the perceptions of politics: job performance relationship: a three-study constructive replication. *J Appl Psychol* 2005;90(5):872-881.
  47. Ladebo OJ. Perceptions of organizational politics: examination of a situational antecedent and consequences among Nigeria's extension personnel. *Appl Psychol* 2006;55(2):255-281.
  48. Rosen CC, Levy PE, Hall RJ. Placing perceptions of politics in the context of the feedback environment, employee attitudes, and job performance. *J Appl Psychol* 2006;91(1):211-220.
  49. Kumar P, Ghadially R. Organizational politics and its effects on member of organizations. *Hum Relat* 1989;42(4):305-314.
  50. Moon HG, Choi BK, Nae EY. Review of trust research trends and recommendations for future research direction in Korea. *Korean J Bus Admin* 2011;40(1):139-186.
  51. Kwon A. A study on mediating effects of management trust between hotel employee's job insecurity and organizational commitment. *J Tour Manag Res* 2010;14(3):1-24.
  52. Jung YG, Lee KM. Psychological contract violation and employees' attitudes: moderating role of equity sensitivity. *Korean Public Admin Q* 2006;18(2):495-515.
  53. Tan HH, Tan CS. Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genet Soc Gen Psychol Monogr* 2000;126(2):241-260.
  54. Costigan RD, Insinga RC, Berman JJ, Kranas G, Kureshov VA. Revisiting the relationship of supervisor trust and CEO trust to turnover intentions: a three-country comparative study. *J World Bus* 2011;46(1):74-83.
  55. Albrecht S, Travaglione A. Trust in public sector senior management. *Int J Hum Resour Manag* 2003;14(1):76-92.
  56. Lee JM, Kwon IS. Antecedents of employees' trust in management and its effects: roles of job intrinsic and extrinsic rewards under new management practices. *Korean J Manag* 2005;13(2):35-71.
  57. Lee YK. Antecedents and outcomes of employees' trust in the Korean firms doing businesses in China. *Korean Acad Assoc Bus Admin* 2009;22(6):3439-3466.
  58. Poon JM. Situational antecedents and outcomes of organizational politics perceptions. *J Manag Psychol* 2003;18(2):138-155.
  59. Parker CP, Dipboye RL, Jackson SL. Perceptions of organizational politics: an investigation of antecedents and consequences. *J Manag* 1995;21(5):891-912.
  60. Mayer RC, Davis JH, Schoorman FD. An integrative model of organizational trust. *Acad Manag Rev* 1995;20(3):709-734.
  61. Valle M, Perrewe PL. Do politics perceptions relate to political behaviors? tests of an implicit assumption and expanded model. *Hum Relat* 2000;

- 53(3):359-386.
62. Kacmar KM, Ferris GR. Perceptions of organizational politics scale (POPS): development and construct validation. *Educ Psychol Meas* 1991;51(1):193-205.
63. Robinson SL. Trust and breach of the psychological contract. *Admin Sci Q* 1996;41(4):574-599.
64. Lee YS, Oh YS, Suh YW. Determinants of company trust and leader trust. *Korean J Ind Organ Psychol* 2004;17(2):147-186.
65. Podsakoff PM, MacKenzie SB, Moorman RH, Fetter R. Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadersh Q* 1990;1(2):107-142.
66. Allen NJ, Meyer JP. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *J Vocat Behav* 1996;49(3):252-276.
67. Mobley WH. Some Unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Acad Manag Rev* 1982;7(1):111-116.
68. Becker TE. Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making? *Acad Manag J* 1992;35(1):232-244.
69. Choi DJ, Lee MS, Choi YS. Mediators effect of multi-dimensional organizational commitment between organizational trust and organizational citizenship behavior: focused on the food service industry. *Int Stud Admin* 2010;34(2):23-41.
70. Lee KM, Doh KS. The relationship between perceptions of organizational politics and job attitudes: the moderating effect of trust in supervisor. *Korean J Ind Acad Manag Stud* 2005;18(2):61-81.
71. Kim GS. AMOS ver. 18.0. SPSS Academy series. Seoul: Hanarae; 2010.
72. Van de Ven AH, Ferry DL. Measuring and assessing organizations. New York: Wiley; 1980.
73. Bae SH, Kim MS. Mediating effects of the perception of organizational politics on the relationship between organizational justice and supervisory trust, job strain and turnover intention. *Korean Acad Hum Resour Manag* 2009;16(3):123-148.
74. Ko JW, Seo YJ, Seo SH. The effects of organizational justice on job satisfaction, professional commitment and organizational commitment among hospital physicians. *Korean J Health Policy Admin* 2003;13(3):71-90.