

병원조직 구성원의 조직정치지각과 조직유효성과의 관계: 조직신뢰의 조절효과

이경희*, 윤혜정*, 유명순**[†], 이왕준***

*서울대학교 보건대학원 보건학과, **서울대학교 보건대학원 보건학과, 보건환경연구소, ***명지병원

〈Abstract〉

An Empirical Analysis of The Relationship between Hospital Employees' Perception of Organizational Politics, Organizational Effectiveness, and The Moderating Role of Organizational Trust

Kyunghee Yi*, Hyejeong Yoon*, Myoungsoon You**[†], Wang-Jun Lee***

Department of Public Health Science, Graduate School of Public Health, Seoul National University, **Department of Public Health Science, Graduate School of Public Health, and Institute of Health and Environment, Seoul National University, *Myongji Hospital*

The purpose of this study was to empirically investigate the relationship between hospital employees' perceptions of organizational politics, organizational effectiveness such as job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. We also evaluated the moderating effect of organizational trust on the relationships between POPs and organizational effectiveness. By analyzing 726 employees' data including physicians, nurses, medical technicians, and administrators from one private hospital, POPs was found to have had a highly negative relationship with job satisfaction and organizational commitment while a highly positive relationship with turnover intention. Furthermore, organizational trust moderated the relationship between POPs and job satisfaction, and also POPs and turnover intention, while no moderating effect appeared between POPs and organizational commitment. Within the organization, employees who are in a group with high organizational trust have low job satisfaction and high turnover intention when they have high POPs rather than a group with low organizational trust. Further the implications of these results and future directions of the study have been discussed.

Keywords: Perceptions of Organizational Politics, Organizational Effectiveness, Organizational Trust, Hospital

I. 서 론

조직에서 인사, 승진이나 자원 배분과 같은 결정 사항은 끊임없이 발생한다. 이러한 결정 과정에 영향력을 행

사하여 자신이나 자신이 속한 집단에 좀 더 유리한 결과를 가져오려는 행위 역시 흔히 경험하게 되는데 이를 조직정치의 관점에서 본다면 좀 더 쉽게 이해할 수 있다. 조직 생활에서의 정치적 행위는 어찌 보면 당연하고 일상적

* 투고일자 : 2017년 03월 08일, 수정일자 : 2017년 04월 03일, 게재확정일자 : 2017년 04월 18일

[†] 교신저자 : 유명순, 서울대학교 보건대학원 보건학과, 보건환경연구소, 전화: 02-880-2880, E-mail: msyou@snu.ac.kr

이며, 경우에 따라서는 조직 목표 달성에 도움이 되는 수단이 되기도 한다[1]. 그러나 조직 내에서의 정치적 행위는 필연적으로 불확실성과 의견 불일치라는 긴박한 상황에서 발생하기 쉽기 때문에 조직 내 갈등을 수반하고 조직 전체의 통합을 추구하고 목표를 달성하는데 장애가 되는 것으로 받아들여지고 있다[2]. 그럼에도 불구하고 이러한 정치 행위는 일반적인 사회적 행동으로 어느 조직에나 발생하고 있다. 이런 특성을 반영하듯 인적자원관리를 중시하는 경영학, 심리학은 물론 공공부문에서의 인적자원을 대상으로 하는 행정학 분야 등에서 조직정치와 조직성과와의 관계에 대한 관심과 연구가 증가하고 있다[3].

의료 서비스를 제공하는 장으로서의 병원 조직은 의사, 간호사, 의료기사 등 보건직으로 전문직뿐만 아니라 다양한 직종이 한 조직의 구성원으로 이루어진 매우 복잡한 조직이다[4]. 동시에 조직의 목표인 환자 치료와 회복을 위해 고도의 기술과 많은 자원이 투입되며 서비스 제공 체계와 절차가 매우 긴밀히 연결되어 있어 조직의 목표를 달성하고 성과를 높이기 위해서는 전체 구성원들 간 유기적인 협력은 필수적이며 매우 중요하다.

그러나 병원은 복잡한 진료 과정만큼이나 의료진을 중심으로 한 직종, 부서, 개인 간 여러 이해관계가 존재하고 갈등이 발생하는 곳이며 따라서 다양한 정치적 행위가 일어나는 '정치적 장'이기도 하다[5]. 특히 인구 고령화를 포함하여 계속해서 질병의 양상이 바뀌고 소비자의 의료 질 향상에 대한 기대 증가 및 병원 간 경쟁의 심화는 병원 경영에 있어 그 어느 때보다도 불확실성의 요소가 더욱 커졌음을 의미한다. 이러한 외부 환경의 불확실성 증가는 병원 내부적으로 비용에 대한 압박 및 효율성을 강조하는 관리 전략으로 이어지게 되었다. 이는 곧 한정된 자원을 얻기 위해서 다양한 이해관계를 가지고 있는 직종 간, 부서 간 경쟁이 심화될 것이고 이러한 경쟁에서 우위를 점하려는 시도는 병원 조직 내 협력을 방해하고 갈등을 야기하여 점차 조직 내 정치적 행위가 보다 적극적으로 이루어질 수 있음을 시사한다. 또한 병원 내 근무환경이 보다 정치적으로 흐른다는 것은 결국 공식적, 비공식적 병원의 조직의 성과에도 부정적인 영향을 초래하게 될 것이다[6].

우리나라 병원조직 내에서도 조직 정치가 활발히 일어나고 있음은 자명하나 이러한 조직정치를 구성원들이 어

떻게 인식하고 있는지, 그리고 이러한 인식은 조직 유효성에는 어떤 영향을 미치고 있는지를 밝힌 실증연구들은 지금까지 많이 이루어지지 못했다. 병원 조직을 대상으로 한 연구는 Lee & Chang[6]의 연구가 거의 유일한데 병원 조직의 핵심 인력인 의사가 연구 대상에서 제외되어 있어 한 조직 내에서 전 직종을 아우르는 조직정치와 조직 유효성 간 관계를 파악하는데 한계가 있다. 따라서 본 연구는 의사, 간호사 등의 의료인 등을 포함한 병원 구성원 전체를 대상으로 구성원 개인의 조직정치지각이 직무 만족, 조직몰입, 이직의도 등 조직 유효성과 어떤 관계에 있는지를 실증적으로 분석하고자 한다. 또한 조직정치지각과 조직 유효성 간 관계에서 이를 조절할 수 있는 요소로서 조직신뢰의 역할과 함의를 논하고자 한다.

II. 이론적 고찰

1. 조직정치와 조직정치지각

조직 정치(Organizational Politics)란 자원의 배분이나 의사결정과 같은 조직 내 상황 하에서 자신의 이해관계를 추구하기 위해 타인 혹은 타 집단에 영향력을 행사하려는 비공식적인 행위[2]라고 정의한다. 특히 주어진 상황의 불확실성이 높거나 선택의 불일치가 존재할 때 자신이 보다 선호하는 결과를 얻기 위해 권력과 기타 자원을 획득하려는 조직 내 의도적인 활동[1]을 의미한다. 조직정치는 조직문화의 중요한 요소로서 조직의 성과 및 제반 조직의 결과에 중요하게 영향을 미치는 것으로 연구되었다[7]. 그럼에도 불구하고 이러한 조직정치 행위는 음성적으로 진행되어 비가시적이고 비정형적이 때문에 객관적인 관찰이 쉽지 않은 특성을 가지고 있고, 조직정치를 둘러싼 많은 인과관계를 가지고 있기 때문에 계량화하기 힘든 방법론적 한계를 가지고 있다[8].

일반적으로 조직 구성원 개개인들은 비슷한 정치적 행위에 대해 주관적으로 다르게 지각한다. 왜냐하면 개인은 객관적인 현실 보다는 그 현실에 대한 지각을 바탕으로 행동하기 때문이다[9]. 즉 개인은 타인의 행동이나 사건을 목격하거나 경험함으로써 이를 지각하는데, 이렇게 지각된 실재(perceived reality)는 당사자의 태도와 행동을

결정하는 가장 중요한 요인이라고 할 수 있다[10]. 따라서 조직 내 정치행위가 득이 되는지 실이 되는지는 정치행위 그 자체보다는 그 정치행위가 구성원들에게 어떻게 지각되는가에 따라서 결정되는 것이다[11]. 이러한 이유로 조직 정치의 수준은 구성원 개개인이 조직 내 정치를 지각하는 수준을 측정함으로써 평가하는데 이를 조직정치 지각(Perceptions of Organizational Politics: POPs)이라고 한다. 조직정치지각을 측정하는 도구 중 가장 흔히 사용되는 도구는 Kacmar & Ferris[12]에 의해 개발된 POPS(Perceptions of Organizational Politics Scale)이다.

조직정치지각은 조직 환경을 정치적으로 여기는 정도에 대한 주관적인 판단을 의미한다[13]. 구성원 개인이 조직정치지각을 강하게 느끼고 있다면 그 조직은 조직의 목표를 추구하기 보다는 사적인 이해관계자들에 의해서 움직이고 있다고 받아들여지는 것이다[14-15]. 그리고 구성원의 조직정치지각이 높으면 조직 내에서 공정함(justice)이나 공평함(fairness)의 수준을 낮게 보게 되고 이것은 조직 성과에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 평가되었다[12]. 또한 조직정치지각 수준이 높을수록 조직 구성원들은 조직정치에 참여하는 경향이 높아지고 있으며, 이는 다시 조직 구성원들의 조직정치지각을 더욱 강화시키는 원인으로 작용하기도 한다[9]. 이처럼 조직 정치를 이해하는 것이 중요한 이유는, 조직정치가 조직 내에서 일어나는 갈등이나 협력에 대한 비공식적인 절차나 이들 사이의 관계, 그리고 이러한 관계가 성과에 미치는 영향 등을 이해하고 문제를 해결하는데 도움을 줄 수 있기 때문이다[16]. 그러나 많은 연구자들이 조직 정치를 조직행동 연구에서 고려해야 할 매우 중요한 요소라는 점에 대해서는 대부분 동의하고 있으나 이를 뒷받침할만한 실증적인 연구는 아직까지 부족한 실정이다[17-19].

2. 조직정치와 조직 유효성

이제까지 조직정치에 관한 연구는 조직정치에 영향을 미치는 선행변수 및 조직정치로 인해 변화하는 결과변수들 간의 관계에 대해서 주되게 연구가 진행되어 왔다[11, 20-21]. 특히 조직이 만들어내고자 하는 목표나 결과에 대한 달성 정도를 평가하는 조직의 유효성 차원에서 봤을

때, 조직정치는 조직의 유효성에 잠재적으로 영향을 미칠 수 있는 중요한 요소로 고려되고 있다[19].

구성원 개인적인 차원에서, 조직정치의 존재를 인식한 구성원은 이로 인해 스트레스를 느끼고 직무 불안이나 소진 등의 부정적인 영향을 받게 된다. 이와 같은 심리적인 영향은 물론, 조직정치지각으로 인해 직무 만족과 신뢰, 조직 몰입과 같은 종업원의 태도 역시 나빠지게 된다[16]. 조직 내에서의 정치적 행위는 시간을 낭비하고 구성원들 간 정보 공유를 방해하며 의사소통을 차단하기 때문에[22], 조직정치는 일반적으로 조직의 효율성 또는 유효성에 역기능적인 것으로 평가받고 있다[23]. 더 나아가 근무 환경이 정치적이면 근무자에게는 이러한 환경 자체가 스트레스가 될 수밖에 없고 긍정적인 직무 태도를 갖기 어렵기 때문에 높은 이직의도를 드러내게 된다[14]. 그 외에도 분배공정성을 훼손시키고 구성원의 조직 냉소주의를 높일 수 있는 연구결과도 있다[24]. 결국 조직정치지각은 구성원의 조직 생활의 질(Quality of Life in Organization)에 부정적으로 작용한다고 볼 수 있다.

구체적으로 조직 유효성 요소인 직무 만족과의 관계에서, 조직 구성원의 조직정치지각이 높아지면 구성원의 스트레스가 높아지고 심리적 긴장이 발생하여 결국 이들의 낮은 직무 만족으로 이어진다[25-26]. 이는 조직정치지각을 구성원의 직무 관련 스트레스의 원천으로 보는 것이다. 그리고 조직 내 정치행위가 만연해 있으면 이를 지각한 구성원들은 직무 이탈의 가능성이 커지면서 조직에 대한 애착이나 열정이 줄어들 수밖에 없다[14]. 더 나아가 조직정치가 활발해지면 이를 지각한 구성원의 조직몰입을 방해하고 결국 결근이나 이직의도 등과 같은 부정적인 결과를 초래할 가능성이 높아지게 된다[21]. Ferris et al.[9][14]은 조직정치가 확산되면 개인이 조직에서 기대하는 보상을 얻는 과정에 불확실성과 모호성이 증가하게 되어 개인으로 하여금 결국 그 조직을 떠나려는 의도를 갖게 된다고 하였다. 이상의 고찰을 바탕으로 본 연구 모델의 가설을 제시하면 다음과 같다.

가설 1: 조직 구성원의 조직정치지각이 높을수록 이들의 직무만족은 낮아질 것이다.

가설 2: 조직 구성원의 조직정치지각이 높을수록 이들의 조직몰입은 낮아질 것이다.

가설 3: 조직 구성원의 조직정치지각이 높을수록 이들의 이직의도가 높아질 것이다.

3. 조직신뢰의 조절작용

앞서 여러 선행 연구를 통해, 조직 구성원의 조직정치지각은 여러 조직 결과변수에 부정적인 영향을 미치는 것으로 연구되어 왔다. 따라서 구성원의 조직정치지각을 완화시켜주거나 조절할 수 있는 조절 변수에 대한 연구 역시 주요 관심 주제로 다뤄져왔다. 이제까지 결과에 부정적인 영향을 미치는 조직정치지각을 조절할 수 있는 요소로서 조직에 대한 연명[27], 개인의 정서성향[19], 공정성 인식[27-29], 의사결정 참여도[31], 신뢰[6, 18, 32-33] 등 다양하게 제시된 바 있다.

그 중 신뢰는 타인의 의도나 행동에 대한 긍정적인 기대에 근거해서 위험이나 취약성(vulnerability)을 기꺼이 감수하려는 의향을 나타내는 주관적인 심리적 상태를 나타내는 개념으로[34], 조직신뢰는 조직 구성원의 자신의 조직에 대한 확신과 지지의 감정이고[35], 조직에 대한 의존을 지각하는 정도를 나타낸다[36]. 개념적으로 조직신뢰는 조직 구성원과 조직 혹은 최고 관리자와의 신뢰를 의미하지만 이는 실제 상호작용에 근거한 감정이라기보다는 조직 내 수직적 신뢰에 가까운 것이다[38]. 신뢰는 조직에 대한 축적된 경험과 지식을 바탕으로 형성된 것이기 때문에 개인이 그 조직과의 관계를 이해하는 방식[37]이어서 조직에 대한 충분한 신뢰가 쌓여 있다면 조직에 닥친 위기의 순간이나 변화의 순간에 이를 기꺼이 감내하고 동참할 수 있도록 만드는 원동력으로 작동하기도 한다. 이처럼 조직신뢰는 조직에 다양한 이득을 가져다주고, 조직의 장기 지속 가능성이나 안녕(well-being)과도 직결되는 중요한 요소이다[39].

신뢰는 근무 환경에서의 조직정치지각에 영향을 미치는 주요한 선행요인이고[20] 조직몰입과 같은 조직의 결과에도 직접적으로 영향을 미친다는 연구결과도 있다[17]. 뿐만 아니라 간접적으로는 자신의 조직에 대한 축적된 경험과 지식을 바탕으로, 즉 조직의 과거와 현재의 행위를 해석, 평가한 것을 바탕으로 조직의 미래의 행위를 예측하는 과정을 통해 조직의 행위로부터 수반되는 불확실성과 모호성을 줄이려는 기능을 한다[37]. 즉 조직정

치로 인해 발생 가능한 결과에 대해 이를 조절하려는 기능을 갖고 있다. 구체적으로 Parker et al.[11]은 신뢰가 조직정치지각과 직무 태도 간 관계를 조절한다고 보았다. 즉 조직 및 경영진에 대해 높은 신뢰감을 가지고 있는 구성원은 낮은 신뢰감을 가지고 있는 구성원에 비해 조직정치를 덜 위협적인 것으로 받아들일 수 있고, 정치적 행동에 대한 필요성을 느끼지 않아 상대적으로 조직정치에 덜 관여하게 된다. 더 나아가 신뢰가 높은 구성원이 조직정치에 참여하게 되면 보다 정당하고 건설적인 행위를 취하게 될 가능성이 높다[40]. 따라서 조직정치로 인해 직무 태도에 미칠 부정적인 영향은 신뢰를 통해 조절될 수 있는 것이다.

불확실성이 높은 조직 환경에서 조직 구성원은 보다 정치적인 조직 환경에 노출될 가능성이 높는데[2], 이때 조직 내 신뢰가 형성되어 있지 않으면 조직 정치는 더욱 활성화될 수 있다[17]. 조직 내에서 구성원들이 조직정치를 지각하는 순간, 이들은 조직정치를 관리자의 리더십 또는 조직의 경영에 문제가 있는 것으로 해석한다. 또한 이들은 조직의 리더와 종업원들 사이에서의 어떤 심리적 계약의 위반(psychological contract breach)이 일어났음을 느끼게 되는데[16] 이는 다시금 상사와 정치적 행위자를 향한 불신을 더욱 키우는 계기가 되기도 한다. 또한 자신의 근무 환경이 정치적이라고 지각하게 되면 다른 사람들을 돕는 등의 자발적인 행동을 자제하는데 자칫 이러한 순수한 의도가 정치적인 행위로 받아들여질 것을 우려하기 때문이다. 더 나아가 이러한 정치적인 근무 환경에 있는 사람은 그저 주어진 일에만 집중하거나 조직 내에서 최소한의 사회적 관계만을 유지하려고 한다[41]. 결국 조직 내 정치적 행위는 조직 내 구성원들 간 사회적 관계를 해치는 경향이 있어 정치적으로 형성된 근무 환경 하에서 구성원의 조직에 대한 신뢰는 더더욱 필수적인 요소라 하겠다[42]. 이상의 고찰을 바탕으로, 본 연구에서 구성원의 조직에 대한 신뢰는 조직 정치 지각이 조직 유효성에 미치는 영향을 조절할 것이라고 가정할 수 있다.

가설 4: 조직신뢰는 조직정치지각이 조직 유효성에 미치는 영향을 조절할 것이다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상 및 자료 수집

본 연구는 수도권 내에 위치한 526병상 규모의 한 민간 종합병원에 근무하고 있는 구성원 전수를 대상으로 하였다. 개별적으로 설문지를 배포하여 구성원의 조직 인식에 관한 문항에 관한 설문지를 작성한 뒤 우편을 통하여 회수하였다. 그 결과 총 766부를 수거하였고(응답률 72%), 이 중 결측치가 있거나 본 분석에 부적합한 표본을 제외한 726명의 표본이 최종 분석에 이용되었다.

2. 연구의 분석 틀

본 연구를 위한 분석 틀은 다음의 <그림 1>과 같다. 병원 직원의 조직정치지각은 구성원의 직무만족, 조직몰입, 이직의도와 같은 조직 유효성에 영향을 미치는 것으로 보았다. 또한 조직정치지각-조직 유효성 간 관계에서 조직 신뢰가 조절 작용을 할 것으로 가정하였다. 즉 조직에 대한 구성원들의 조직정치지각은 조직에 대한 신뢰 수준에 의해 조절되어 이러한 조직 유효성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 가정하였다. 독립변수로서의 조직정치지각 외에 병원 구성원의 성별, 나이, 학력, 직종, 직위, 근속 연수 등은 통제변수로 모델에 포함시켰다.

3. 자료수집

1) 변수의 정의 및 측정

본 연구를 위한 설문 조사 도구의 구성 및 출처는 다음의 <표 1>과 같다. 우선 조직정치지각 문항은 구성원 개개인이 조직의 전반적인 수준에서의 조직정치지각을 측정하는 것으로, “우리 병원은 조직의 효과성에 방해가 되는 학연, 지연 등 파벌과 떼를 지어 다니는 모임이 있다”, “상사가 나와 의사소통을 하는 것은 자기 나를 도와주기 위해서 라기 보다 본인을 잘 보이기 위해서이다”, “우리 병원은 실세와 의견을 맞추는 것이 최상의 대안이다” 등 총 14문항으로 구성되었다.

조직 신뢰는 구성원 개인의 조직 전체 혹은 조직 최고

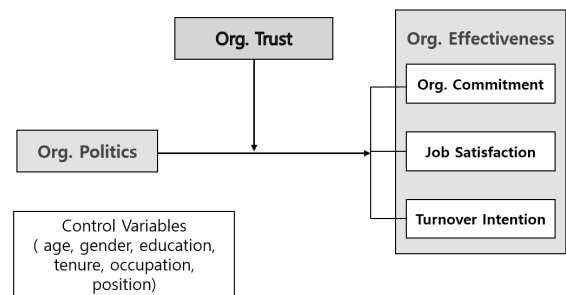
관리자에 대한 신뢰 정도를 의미하는 것으로, “우리병원은 병원의 장래를 위해 현명한 결정을 할 것으로 나는 믿는다”, “우리병원의 인사, 재무, 조직 관리는 능률적으로 이루어지는 편이다”, “우리병원은 부서간의 협력을 촉진하려고 애쓴다” 등 총 8문항으로 이루어져있다.

종속변수로서 직무만족은 조직 구성원들의 직무에 대한 태도로서, 업무 자체에 대한 보람, 일을 통한 충족감을 의미하는데 조직유효성의 대표적인 지표로 활용되고 있다 [43]. 본 연구에서는 “나는 나의 일에 매우 만족한다”, “나는 내가 하고 있는 업무에 대해 전반적으로 만족한다”, “나는 이 일을 계속 하고 싶다는 생각을 자주 한다” 등 총 3문항으로 구성되었다.

조직 유효성의 다른 요소인 조직 몰입은 조직에 대한 개인의 일체감과 관여의 정도를 의미한다[44]. 이 개념은 조직에 남아 있으려는 구성원의 성향과 조직의 이익을 위해 노력을 아끼지 않는 의지와 신뢰, 그리고 조직의 가치와 목표 달성이라는 다차원적인 의미를 내포한다[45]. 본 연구에서는 “○○병원은 나에게 매우 중요한 개인적인 의미를 가진다”, “나는 진정으로 ○○병원의 문제들이 곧 나의 문제인 것처럼 느낀다” 등 총 6문항으로 구성되었다.

마지막으로 이직의도는 현재의 직장에서 다른 직장으로, 또는 다른 직종으로 전환하고자 하는 성향[46]을 의미하는데, 본 연구에서는 “나는 현재 이 직업을 그만 두는 생각을 자주 한다”, “나는 현재 직업 이외의 다른 직업을 가질 기회를 탐색해 보고 싶다”, “나는 내년 중으로 현재 직업을 그만두고 싶은 마음이다” 등 총 3문항으로 구성되었다.

모든 설문 도구는 인구 통계적 문항 등을 제외하고는 모두 7점 척도(1점: 전혀 동의하지 않는다 ~ 7점: 전적으로 동의한다)로 측정하였다.



<그림 1> 연구의 분석 틀(Research Model)

<표 1> 조사 도구의 출처 및 신뢰도(Sources of Measurement)

Variables	Sources	# of items	Cronbach's α
POPS	Kacmar & Ferris(1991), Kacmar & Carlson(1997)	14	0.91
Organizational Trust	Cook & Wall(1980), Daley & Vasu(1998)	8	0.93
Job Satisfaction	Hackman & Oldham (1975)	6	0.94
Organizational Commitment	Allen & Meyer (1993)	6	0.96
Turnover Intention	Meyer, Allen, & Smith (1993)	3	0.93
Demographic factors	-	8	-

이상의 측정도구는 선행연구를 통해 신뢰도와 타당도가 확인된 문항을 사용하였으나, 확인적 요인분석과 Cronbach's α 값을 통해 타당도와 신뢰도를 다시 한 번 확인하였다. 확인적 요인분석 결과, 조직정치지각 문항에서 요인 적재량이 0.5 이하로 나타난 3개 문항을 제외하고 총 11문항을 최종 조직정치지각 문항으로 선택하였다. 모든 문항들의 요인적재량은 0.5 이상이었고, 개념 신뢰도(Construct Reliability: C.R.)의 경우 0.8 이상으로 기준치인 0.7을 충족하였다[47]. 조직정치지각을 제외한 모든 개념에서 평균분산추출(Average Variance Extracted, AVE) 값은 기준치인 0.5 이상을 충족하였고[47], 조직정치지각의 경우 AVE 값은 0.5 미만이었으나, Mak & Sockel[48]이 제안한 Normed Fit Index (NFI)를 기준으로 하는 경우 기준치인 0.9에 근접한 0.8 수준이었다. 따라서 조사도구의 수렴 타당도는 확보된 것으로 판단하였다. 서로 다른 잠재변수 간 차이를 나타내는 판별타당성은 Fornell & Larcker[49]가 제안한 방법에 따라 두 잠재변수 간 상관계수의 제곱값과 개별 AVE 값을 비교하여 확인하였다. 변수 간 상관계수가 가장 높은 직무만족과 이직의도의 상관계수의 제곱과 AVE 값을 비교한 결과, 두 구성개념의 AVE 값이 상관계수의 제곱보다 컸고, 조직정치지각과 조직신뢰 역시 구성개념의 AVE 값이 상관계수의 제곱보다 크게 나타나 판별타당도가 있는 것으로 판단하였다. 마지막으로 측정도구의 Cronbach's α 값은 모두 0.9 이상으로 높게 나타났다(표 1).

2) 분석 방법

응답자의 기본적인 인구통계 정보에 대한 기술 통계 및 주요 변수들 간 상관 분석을 수행한 후, 조직정치지각이

직무만족, 조직몰입, 이직의도 등 조직유효성과의 관계 및 이들 관계에서의 조직신뢰의 조절효과를 검증하기 위하여 계층적 회귀분석을 실시하였다. 즉 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등을 종속변수로 한 각각의 회귀식에서 모델 1에는 예측변수인 조직정치지각을, 두 번째 모델에는 조절변수인 조직신뢰를, 그리고 마지막 모델에는 조직정치지각과 조직신뢰의 상호작용 항을 순차적으로 추가하여 마지막 모델에서의 상호작용 항이 종속변수와 유의미한 상관관계를 나타내는지를 검증하는 것이다[50]. 또한 조절효과 검증의 엄밀성을 높이기 위해서 모델 2와 모델 3의 설명력의 증가분(ΔR^2)에 대한 위계적 F 검증(F test for ΔR^2)을 통하여 유의성을 판단하였다[51]. 이상의 분석은 SPSS Ver.20 통계 프로그램을 이용하였다.

IV. 연구 결과

1. 응답자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 병원 구성원의 인구 통계학적 특성을 보면, 응답자의 대다수가 여성이고(79.8%), 연령별로는 20~30 대의 연령군이 가장 많았으며(76.8%), 응답자의 대부분은 전문대학 이상의 학력을 소유하였다(96.8%). 직종별로는 간호직이 가장 많이 응답하였고(59.2%), 보건직(19.3%), 행정직(10.1%), 의사직(5.4%) 순서로 응답하였다. 구성원의 근속연수별로는 1~4년이 36.1%, 5~12년이 29.1%, 1년 미만 근무자가 19.6%, 13~20년 12.3%, 21년 이상 2.9%의 순이었다. 직급별로는 일반직이 가장 많았고(80.7%), 중간관리자급(11.2%), 팀장급 이상(8.0%)의 순서로 본 연구를 위한 조사에 응답하였다.

<표 2> 직종별 주요변수 결과 비교(Results of Main Variables by Occupations)

	Physicians	Nurses	Administrator	Medical Technicians	Other	F value	p
	(n=34)	(n=440)	(n=90)	(n=145)	(n=17)		
	M±S.D	M±S.D	M±S.D	M±S.D	M±S.D		
POPs	3.70±1.10	3.83±0.84	3.90±0.97	3.88±1.01	3.81±0.99	0.42	0.80
Org. Trust	4.31±0.89	3.76±0.83	4.26±1.03	3.98±0.97	4.28±1.06	8.38	<.001
Job Satisfaction	5.10±0.91	3.83±1.28	4.74±1.16	4.79±1.17	4.71±1.44	28.04	<.001
Org. Commitment	5.30±0.88	4.51±1.16	5.27±1.23	4.97±1.16	4.90±0.97	12.53	<.001
Turnover Intention	2.61±1.34	4.79±1.48	3.60±1.51	3.71±1.48	3.31±1.37	37.08	<.001

<표 3> 주요 변수들 간 상관관계(Correlations among Main Variables)

	Mean	S.D	1	2	3	4	5
1. POPs	3.84	0.91	1				
2. Organizational Trust	3.90	0.91	-0.530***	1			
3. Job Satisfaction	4.21	1.32	-0.121**	0.382***	1		
4. Organizational Commitment	4.75	1.19	-0.235***	0.463***	0.472***	1	
5. Turnover Intention	4.29	1.61	0.240***	-0.412***	-0.687***	-0.463***	1

** p <.01 *** p <.001

2. 직종별 조직정치지각, 조직신뢰 및 조직 유효성 비교

연구 대상 병원의 직종을 크게 의사직, 간호직, 행정직, 보건직, 기타 등으로 구분하여 주요 변수인 조직정치지각, 조직신뢰 및 조직 유효성 결과에 대해 집단별 비교를 수행하였다. 그 결과 <표 2>에 나와 있듯이, 직종 간 조직정치지각 수준의 차이는 크지 않았다. 그에 반해 연구대상 병원의 조직신뢰는 간호직의 조직신뢰 수준(M=3.76, S.D=0.83)이 타 직종에서의 매우 낮았고 이러한 직종별 차이는 통계적으로도 유의하였다. 종속변수 중 직무만족은 의사직이 가장 높았고(M=5.10, S.D=0.91), 보건직 및 행정직에서도 비교적 높았으며 간호직의 직무만족이 가장 낮았다(M=3.83, S.D=1.28). 또한 직종별 직무만족도의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F value=28.04, p<.001). 구성원의 조직 몰입은 의사직, 행정직, 보건직 등에서 모두 비교적 높은 것으로 나타났으나 간호직에서는 상대적으로 낮은 조직 몰입을 나타냈다

(F value=12.53, p<.001). 마지막으로 이직의도 역시 타 직종과 비교했을 때 간호직에서 가장 높은 이직의도를 나타냈는데(M=4.79, S.D=1.48) 이러한 차이는 통계적으로도 유의한 것으로 나타났다(F value=37.08, p<.001).

3. 주요 변수들 간 상관관계

주요 변수들 간 유의성 검증을 위해 상관분석을 수행하였는데 그 결과는 다음의 <표 3>와 같다. 조직정치지각은 직무만족 및 조직몰입과는 부(-)의 상관관계를 보였고, 이직의도와는 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 또한 조직정치지각과 조직신뢰 간 높은 부(-)의 상관관계(r=-0.53, p<.001)가 있음을 확인하였다. 조직신뢰는 직무만족 및 조직몰입과는 정(+)의 상관관계를, 이직의도와는 부(-)의 상관관계를 나타냈다. 측정 도구 별 상관분석은 모두 통계적으로 유의한 결과를 나타냈다.

<표 4> 조직정치지각과 직무만족 간 관계(Relationship between POPs and Job Satisfaction)

	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	S.E	B	S.E	B	S.E
Intercept	3.56***	0.12	3.57***	0.12	3.53***	0.12
Gender (Female)	0.26*	0.13	0.17	0.12	0.15	0.12
Age (20s)						
30s	0.35**	0.13	0.38**	0.12	0.37**	0.12
40s	0.83***	0.18	0.75***	0.18	0.73***	0.17
50s+	1.39***	0.28	1.19***	0.27	1.20***	0.27
Education(under College)						
College	0.19*	0.10	0.20*	0.09	0.20*	0.09
Graduate school	0.37*	0.18	0.43*	0.17	0.37*	0.17
Job (Nurse)						
Physician	0.47 †	0.24	0.30	0.23	0.31	0.23
Administrator	0.45**	0.15	0.27 †	0.15	0.25 †	0.15
Medical Technician	0.80***	0.12	0.70***	0.12	0.67***	0.12
Other	0.68*	0.29	0.64*	0.28	0.64*	0.28
Tenure (< 1 yr.)						
1-4 yrs.	-0.08	0.13	0.03	0.12	0.05	0.12
5-12 yrs.	-0.07	0.15	-0.03	0.14	-0.01	0.14
13-20 yrs.	-0.29	0.21	-0.25	0.20	-0.22	0.20
21 yrs. & over	0.05	0.34	0.08	0.33	0.11	0.32
Position (Staff)						
Middle Manager	-0.29 †	0.17	-0.23	0.16	-0.21	0.16
Team Leader & over	0.20	0.20	0.19	0.19	0.16	0.19
POPs	-0.20***	0.05	0.05	0.06	0.07	0.06
Org. Trust			0.48***	0.06	0.50***	0.06
POPs × Org. Trust					-0.12**	0.03
R ²	0.245		0.316		0.327	
F	13.5***		18.12***		18.02***	
Δ R ²			0.07		0.01	
F for Δ R ²			72.63***		11.49**	

(): Reference,

POP 및 Org. Trust는 평균 중심화한 값임.

† p < 0.1, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

4. 조직정치지각과 조직 유효성과의 관계

1) 조직정치지각과 직무만족과의 관계

조직정치지각과 직무 만족과의 관계에서, 구성원의 조직정치지각의 수준이 높아지면 이들의 직무 만족도는 낮

아지는 것으로 나타났다(B=-0.20, p<.001). 따라서 본 연구의 가설 1은 채택되었다. 그 외 연구 대상 병원 구성원의 직무 만족도는 연령과 학력수준이 높을수록 높았고, 간호직에 비해서 의사직, 행정직, 보건직 등의 직무 만족도가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 그러나 병원 구성원의 직급과 근무경력에 개인의 직무 만족도에 주는

영향은 통계적으로 유의하지 않았다.

2) 조직정치지각과 조직몰입과의 관계

병원 구성원의 조직정치지각과 조직몰입 간 관계에서, 조직정치지각 수준이 높아지면 조직몰입이 낮아지는 것으

로 나타났다(B=-0.32, p<.001). 따라서 본 연구의 가설 2 역시 채택되었다. 그리고 연구 대상 병원 구성원의 조직몰입은 20대에 비해서 40대 이상의 연령군에서 더 높았고, 직종별로는 간호직에 비해서 보건직과 행정직이 조직몰입도가 높았으며 일반직에 비해서 팀장급 이상의 고위직에서 조직몰입도가 더 높은 것을 확인할 수 있었다.

<표 5> 조직정치지각과 조직몰입 간 관계(Relationship between POPs and Organizational Commitment)

	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	S.E	B	S.E	B	S.E
Intercept	4.34***	0.11	4.36***	0.10	4.36***	0.11
Gender (Female)	0.12	0.12	0.02	0.11	0.02	0.11
Age (20s)						
30s	0.05	0.12	0.08	0.11	0.08	0.11
40s	0.47**	0.17	0.38*	0.16	0.38*	0.16
50s & over	0.67**	0.26	0.47 †	0.24	0.47 †	0.24
Education(under College)						
College	0.24**	0.09	0.24**	0.08	0.24**	0.08
Graduate school	0.18	0.16	0.23	0.15	0.23	0.15
Job (Nurse)						
Physician	0.33	0.22	0.15	0.21	0.16	0.21
Administrator	0.41**	0.14	0.23 †	0.13	0.23 †	0.13
Medical Technician	0.39**	0.11	0.29**	0.11	0.29**	0.11
Other	0.27	0.26	0.23	0.25	0.23	0.25
Tenure (< 1 yr.)						
1-4 yrs.	-0.27*	0.12	-0.16	0.11	-0.16	0.11
5-12 yrs.	-0.00	0.14	0.04	0.13	0.04	0.13
13-20 yrs.	0.16	0.19	0.20	0.18	0.20	0.18
21 yrs. & over	0.05	0.31	0.09	0.29	0.09	0.29
Position (Staff)						
Middle Manager	-0.01	0.15	0.07	0.14	0.07	0.14
Team Leader & over	0.43*	0.19	0.42*	0.17	0.42*	0.18
POPs	-0.32***	0.05	-0.06	0.05	-0.06	0.05
Org. Trust			0.49***	0.05	0.49***	0.05
POPs × Org. Trust					-0.01	0.03
R ²	0.229		0.322		0.322	
F	12.38***		18.63***		17.63***	
Δ R ²			0.093		0.000	
F for Δ R ²			96.54***		0.05	

(): Reference.

POP 및 Org. Trust는 평균 중심화한 값임.

† p < 0.1, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

3) 조직정치지각과 이직의도와의 관계

조직정치지각이 이직의도 간 관계를 살펴보면, 구성원의 조직정치지각 수준이 높아지면 이들의 이직의도가 높아지는 것으로 나타났다(B=0.42, p<.001). 따라서 본 연구의 가설 3은 채택되었다. 또한 구성원의 이직의도는

연령이 높아질수록 낮아졌고, 교육 수준이 높을수록 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 직종별로 의사직, 행정직, 보건직 등 타 직종에 비해 간호직에서 이직의도가 두드러지게 높은 것으로 나타났다. 그리고 구성원의 경력이 올라갈수록 이직의도 역시 높아지는 것으로 나타났다.

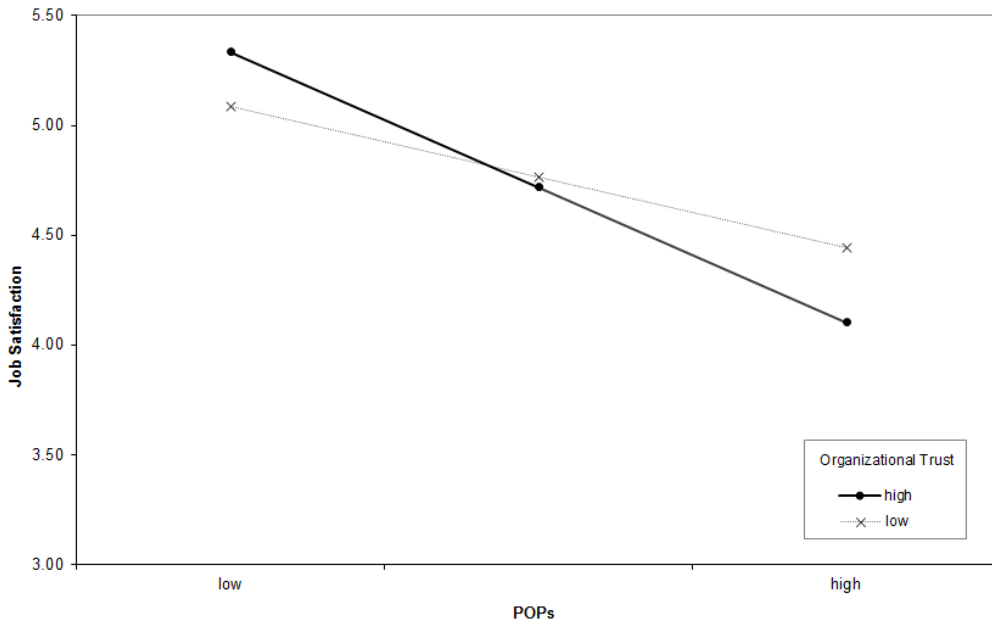
<표 6> 조직정치지각과 이직의도 간 관계(Relationship between POPs and Turnover Intention)

	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	S.E	B	S.E	B	S.E
Intercept	4.73***	0.14	4.72***	0.14	4.75***	0.14
Gender (Female)	-0.26 †	0.15	-0.17	0.14	-0.15	0.14
Age (20s)						
30s	-0.55***	0.15	-0.58***	0.14	-0.57***	0.14
40s	-1.29***	0.21	-1.20***	0.20	-1.19***	0.20
50s & over	-1.81***	0.33	-1.63***	0.32	-1.63***	0.32
Education(under College)						
College	-0.25*	0.11	-0.25*	0.11	-0.25*	0.11
Graduate school	-0.49*	0.20	-0.54**	0.20	-0.50*	0.20
Job (Nurse)						
Physician	-1.28***	0.28	-1.11***	0.27	-1.12***	0.27
Administrator	-0.63***	0.18	-0.46**	0.17	-0.45*	0.17
Medical Technician	-0.88***	0.14	-0.79***	0.14	-0.77***	0.14
Other	-1.14**	0.33	-1.11**	0.32	-1.10**	0.32
Tenure (< 1 yr.)						
1-4 yrs.	0.64***	0.15	0.53***	0.14	0.52***	0.14
5-12 yrs.	0.68***	0.17	0.64***	0.17	0.63***	0.17
13-20 yrs.	0.79**	0.24	0.76**	0.23	0.74**	0.23
21 yrs. & over	0.50	0.39	0.47	0.38	0.45	0.38
Position (Staff)						
Middle Manager	0.40*	0.19	0.34 †	0.18	0.33 †	0.18
Team Leader & over	0.18	0.24	0.18	0.23	0.20	0.23
POPs	0.42***	0.06	0.19**	0.07	0.18**	0.07
Org. Trust			-0.46***	0.07	-0.47***	0.07
POPs × Org. Trust					0.08*	0.04
R ²	0.329		0.372		0.376	
F	20.41***		23.28***		22.41***	
Δ R ²			0.043		0.004	
F for Δ R ²			48.64***		4.65*	

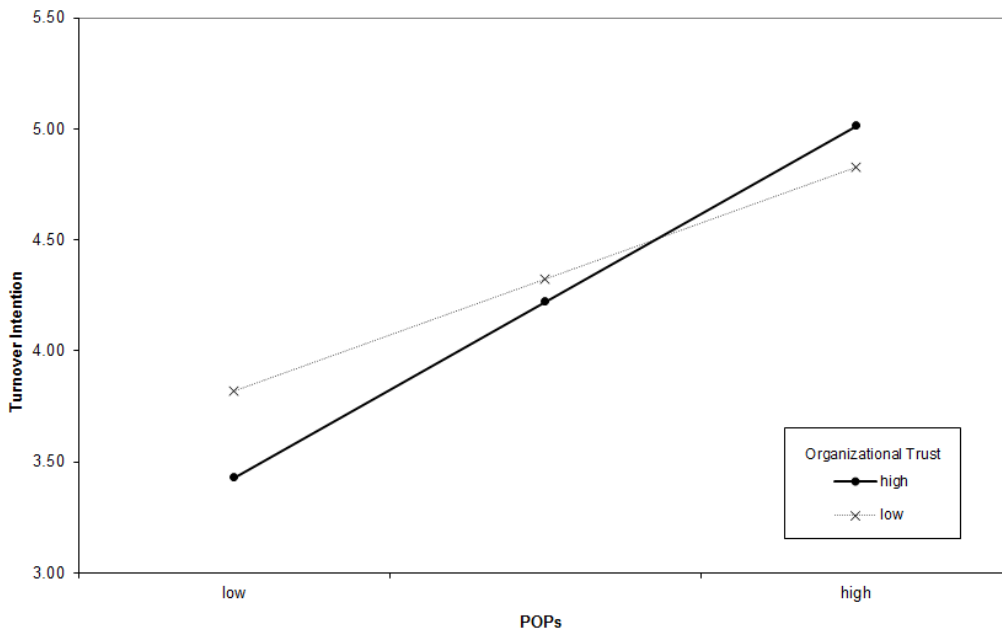
(): Reference.

POP 및 Org. Trust는 평균 중심화한 값임.

† p < 0.1, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001



<그림 2> 조직정치지각과 직무만족 간 관계에서 조직신뢰의 조절효과(Moderating Effect of Organizational Trust on the Relationship between POPs and Job Satisfaction)



<그림 3> 조직정치지각과 이직의도 간 관계에서 조직신뢰의 조절효과(Moderating Effect of Organizational Trust on the Relationship between POPs and Turnover Intention)

5. 조직신뢰의 조절 효과

조직정치지각과 조직 유효성 간 관계에서 조직신뢰가 이를 조절하고 있는지를 분석한 결과는 각 <표 4>, <표

5>, <표 6>에 제시되어 있다. 우선 조직정치지각과 직무 만족 간 관계를 제시한 <표 4>에서, 예측변수와 조절변수의 상호작용 항이 포함된 모델 3에서 조직정치지각과 조직신뢰의 상호작용 항은 직무 만족에 유의하게 영향을 미

치고 있는 것으로 확인하였다($B=-0.12$, $p=0.001$). 그리고 모델의 설명력을 나타내는 R^2 값은 증가하였고(24.5% → 31.6% → 32.7%), 상호작용 항을 추가한 후 설명력 증가분(ΔR^2)에 대한 적합도 통계량인 F값도 통계적으로 유의하였다($F=11.49$, $p=0.001$). 따라서 조직신뢰는 조직정치지각과 직무만족 간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다.

조직정치지각과 조직몰입 간 관계에서(표 5), 모델 3에서의 조직정치지각과 조직신뢰의 상호작용 항이 조직몰입에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않았다. 또한 모델 설명력은 증가하지 않았고($\Delta R^2=0$) 이 증가분에 대한 F값 역시 통계적으로 유의하지 않아 조직정치지각과 조직몰입 간 관계에서 조직신뢰는 조절효과를 갖지 못하는 것으로 나타났다.

마지막으로 조직정치지각과 이직의도 간 관계에서(표 6), 모델 3에서의 조직정치지각과 조직신뢰의 상호작용 항은 이직의도에 유의하게 영향을 미치고 있고($B=0.08$, $p=0.03$), 모델 설명력의 증가분(ΔR^2)에 대한 적합도 통계량 역시 모두 유의하였다($F=4.65$, $p=0.031$). 따라서 조직신뢰는 조직정치지각과 이직의도 간 관계를 조절하고 있음을 확인하였다. 이상의 분석 결과를 토대로, 본 연구에서 조직신뢰는 조직정치지각과 직무만족, 조직정치지각과 이직의도 간 관계를 조절하고 있어 가설 4는 부분적으로 채택되었다.

조직정치지각과 조직 유효성 변수 중 직무만족 그리고 이직의도와 조직정치지각과의 관계에서 조직신뢰의 조절효과를 보다 구체적으로 확인하기 위하여 조직신뢰의 평균을 중심으로 조직 신뢰 수준이 높은 집단과 낮은 집단으로 나누어 그래프로 도식화하였다. 그 결과는 <그림 2>와 <그림 3>과 같이, 구성원의 조직신뢰가 높으면 조직정치지각이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향이 조직신뢰가 낮은 집단에 비해 더 큰 것으로 나타났다. 즉 조직 신뢰가 더 높은 구성원은 조직정치지각이 커질수록 조직신뢰가 낮은 집단의 구성원에 비해서 직무 만족도는 더 크게 낮아지고(그림 2), 이직의도는 더욱 커지고 있는 것으로 나타났다(그림 3).

V. 결론 및 논의

본 연구는 수도권 내 위치한 한 민간 종합병원의 전 구성원을 대상으로 하여 이들의 조직정치지각이 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등 조직 유효성과의 관계를 검증하고자 하였다. 또한 병원에서 구성원 개개인의 조직신뢰가 조직정치지각과 조직 유효성 간 관계를 조절하고 있는지를 실증적으로 확인하는데 목적을 두고 수행되었다.

본 연구 결과, 병원조직 구성원의 조직정치지각이 높아지면 그들의 직무 만족과 조직몰입을 떨어뜨리고 이직 의도를 높이는 등 조직 유효성에 부정적인 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 이는 앞서 조직정치지각이 직무태도 및 조직 결과에 부정적 영향을 준다는 다수의 선행 연구와도 일치하는 결과이다. 특히 병원 조직 구성원을 대상으로 이들의 조직정치지각과 조직몰입, 이직의도 간 부(-)의 관계가 있음을 밝힌 Lee & Chang[6]의 연구결과와도 일치하였다. 이는 병원 관리자로서 하위급 구성원들의 직무 태도를 관리하여 이들의 성과를 향상시키기 위해서는 직무태도에 영향을 미치는 구성원의 개별적인 특성뿐만 아니라 조직 전체의 근무 환경을 점검하여 조직 정치가 발생, 확산되고 있는지를 확인하고 조직 정치로 인해 구성원들이 느낄 수 있는 스트레스나 부당함 등의 부정적인 감정이 발생하지 않도록 지속적으로 모니터링하고 관리해야 할 것이다. 그리고 조직정치가 미칠 수 있는 부정적인 영향을 최소화할 수 있는 조직 내 구체적인 방안을 마련하는데 노력을 기울여야 할 것이다.

특히 병원과 같이 급박하게 의사결정이 요구되는 상황이 다빈도로 발생하고 있는 조직 환경에서는 구성원에게 주어진 정보가 충분하지 않거나 분명하지 않을 때 효율적인 의사결정이 이루어질 수 없고 이는 자칫 다른 구성원으로 하여금 그 결정이 부당하거나 비합리적이라고 받아들여지고 의사결정과정 자체가 정치적으로 비취질 수 있다[52]. 특히 조직 내 구성원의 행동을 지배하는 규정이나 규칙이 마련되지 않을 경우 조직정치 행위가 증가하는 특성을 감안하여[2, 14], 조직 내 투명하고 합리적인 의사결정 체계를 마련하고 업무와 관련된 규정 및 절차를 명문화, 표준화하는 등 구성원의 조직정치지각을 감소시키고 이로 인한 부정적인 영향을 최소화해야 할 것이다. 또한 보직인사나 자원배분과 같이 조직정치 행위가 발생할

수 있는 사안에 대해서는 의사결정과 정책집행 시 투명성과 공정성이 보장해야 할 것이다.

또한 조직정치지각이 조직 유효성이 미치는 부정적인 영향을 최소화하기 위해서는 구성원의 조직정치지각을 적절하게 완충시킬 수 있는 조절변수의 역할이 무엇보다 중요하다. 본 연구에서는 구성원의 조직신뢰가 조절작용을 할 것이라는 가설을 세웠다. 본 연구에서의 조직신뢰는 조직 구성원 개인의 입장에서 조직 전체 및 최고 관리자에 대한 신뢰를 나타내는 것으로, 결과적으로 구성원의 조직신뢰는 조직정치지각과 직무만족, 조직정치지각과 이직의도 간 관계에서 조절 작용을 하고 있으나 조직정치지각과 조직몰입 간 관계에서 조절효과는 나타나지 않았다. 이는 앞서 병원조직 구성원을 대상으로 조직신뢰의 조절효과를 검증한 Lee & Chang[6]의 연구에서 조직몰입과 이직의도에 경영진신뢰를 제외한 회사신뢰 및 상사신뢰가 조절효과를 보인다는 연구결과와는 다소 차이가 있다. 여러 병원을 대상으로 한 선행연구와는 달리, 본 연구는 단지 1개 병원의 전체 구성원을 대상으로 한 결과이기 때문에 연구대상 병원의 내외적 상황이나 개별 조직의 특성이 반영된 결과일 수 있으므로 본 연구결과를 일반화하기에는 무리가 있다. 또한 조직신뢰에 관한 메타연구 결과 조직몰입은 조직 리더십에서 신뢰의 핵심적인 결과물이고 [37] 조직신뢰는 조직몰입에 직접적인 영향을 주는 요소로 제시하고 있어[39] 조직신뢰가 조절효과로서가 아니라 주효과로서 조직몰입에 영향을 미쳤을 가능성도 고려해볼 수 있다.

마지막으로 본 연구에서 조직정치지각과 직무만족 및 이직의도 간 관계에서 조직신뢰의 조절효과는 조직정치지각이 부정적 영향을 완화한다는 선행연구[18, 32, 54]와는 달리, 부정적인 영향을 더욱 강화하고 있는 것으로 나타났다. 즉 조직에 대한 신뢰도가 높은 구성원은 조직 신뢰도가 낮은 구성원에 비해서 조직정치지각의 부정적이 영향이 더욱 증폭되어 나타난다고 볼 수 있다. 이와 같은 연구결과는 다수의 전문직종으로 구성된 병원조직 구성원에 대해 심리적 계약 위반 이론을 적용하여 설명할 수 있을 것이다. 해당 이론에 따르면, 개인-조직 간 관계에서 개인은 조직이 자신을 공정하게 대우할 것이라는 기대와 소망, 믿음을 갖고 관계를 지속할 뿐 아니라 정체성 확립과 동일시(identification)로까지 이어진다[55-56]. 그러

나 만일 조직이 모든 구성원을 위해 공정하게 행동할 것이라는 믿음이 깨지는, 즉 심리적 계약 위반 상황이 발생하는 경우, 이로 인한 부작용은 조직을 신뢰하고, 헌신하며, 몰입하고 있던 개인에게서 더 크게 나타날 수 있다 [55]. 특히 병원 조직의 경우, 구성원이 조직에 대한 신뢰를 형성하기 위해서는 조직의 공정성, 도덕성, 사회적 책무성이 주요 결정 요인인 것으로 연구되었다[57]. 공정하고 도덕적이며, 사회에 대한 책무를 다하는 조직이라고 믿고 있던 개인에게, 자신의 믿음과는 달리, 조직에서 정치적 행위가 일어나고 있고 조직이 이를 묵인하고 있다고 지각한다면, 이는 곧 개인에게는 심리적 계약위반으로 연결되고, 결국 조직정치지각의 부정적 효과가 더 강화되는 역효과가 나타나게 될 것이다. 따라서 조직정치가 쉽게 나타날 수 있는 병원의 조직 환경 속에서 구성원의 조직신뢰의 형성은 매우 중요하다고 할 것이다.

본 연구는 다음과 같은 연구의 한계점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구에서는 우리나라 민간병원 1곳만을 대상으로 연구를 수행하였기 때문에 도출된 연구결과를 일반화하는데 한계가 있다. 또한 표본 집단의 분포가 직종별로 균형있게 분포되어 있지 않은 한계를 가지고 있다. 일반적으로 병원 조직에서 간호직이 차지하는 수적 비중은 매우 크기 때문에 본 연구의 결과도 이를 반영한 측면이 없지 않을 것이다. 그럼에도 불구하고 이제까지 의사직, 간호직 등을 포함한 병원 전체 직종을 대상으로 전수조사를 실시한 경우는 시도된 바 없었기에 병원의 전체 구성원이 인식하는 조직정치의 수준과 이를 둘러싼 인과관계를 밝히고자 한 본 연구가 갖는 의의는 매우 크다고 판단된다. 향후 연구에서는 보다 많은 병원들에서 전 직종이 고르게 연구에 참여하여 우리나라의 병원의 조직 행동을 좀 더 깊이 이해할 수 있기를 기대한다.

둘째, 본 연구에서 주요변수인 조직정치지각과 조직신뢰 모두 병원 구성원 개인이 인식 하는 조직 전체의 정치수준, 조직과 최고 경영진을 모두 포함한 신뢰의 수준을 측정하였다. 그러나 조직 전체 수준뿐만 아니라 직종 간 또는 부서 간 조직정치의 수준의 측정 및 비교는 본 연구의 결과와는 다른 함의를 가질 수 있으리라 예상된다. 특히 다수의 전문직으로 구성된 병원 조직은 직종 간, 직무 간 자율성과 독립성의 보장이 우선적으로 이루어지는 곳이기 때문에 타 직종에 대한 혹은 타 진료과 및 부서에 대

한 정치 인식 수준은 조직 전체에 대한 정치지각 수준과는 다른 결과를 가져올 것이라고 예상할 수 있다. 마찬가지로 조직신뢰 역시 조직 내에서 어떤 관계와 경험을 가지고 있는냐에 따라 매우 다르기 때문에[58], 조직신뢰 역시 조직 전체에 대한 신뢰뿐만 아니라 상사에 대한 신뢰, 동료에 대한 신뢰의 수준에 따라 직무태도 등에 다른 영향을 미칠 것이다. 조직에 대한 일반적인 수준의 신뢰는 있어도 상사와 부서는 신뢰하지 못하는 것처럼 신뢰의 다계층성이 존재하므로[35], 추후 연구에서는 이를 보다 세분화하여 체계적으로 분석할 필요가 있겠다.

마지막으로 본 연구는 일회성 단면 조사에 의한 결과로서 동일방법편의(Common Method Bias)의 문제를 배제할 수 없다. 이 문제 역시 향후 병원조직을 대상으로 종단적 연구를 수행하여 어느 정도는 극복할 수 있을 것으로 기대한다.

<참고문헌>

1. Pfeffer J, Pfeffer J. Power in organizations. Marshfield, MA: Pitman; 1981 Jan.
2. Drory A, Romm T. The definition of organizational politics: A review. Human relations. 1990 Nov; 43(11):1133-54.
3. Drory A, Vigoda-Gadot E. Organizational politics and human resource management: A typology and the Israeli experience. Human Resource Management Review. 2010 Sep 30;20(3):194-202.
4. Begun JW, Zimmerman B, Dooley K. Health care organizations as complex adaptive systems. Advances in health care organization theory. 2003 Jul;253:288.
5. Cho B. Sociology of the Illness and Health Care. Jipmundang. 2006
6. Lee K, Chang Y. The Moderation Effect of Organization Trust on the Relationship between Perceptions of Organizational Politics and Job Attitudes in Hospital Employees. Health Policy and Management 2013 Sep;23(3):244-59.
7. Vigoda E. Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: Exploration and implications for the public sector. Journal of vocational Behavior. 2000 Dec 1;57(3):326-47.
8. Lee K, Do K. The Relationship Between Perceptions of Organizational Politics and Job Attitudes: The Moderating Effect of Trust in Supervisor. Korean Business Review. 2005;18(2):61-81. Cited from Hicks HG, Gullett CR, Phillips SM, Slaughter WS. Organizations: theory and behavior. McGraw-Hill Companies; 1975.
9. Ferris GR, Adams G, Kolodinsky RW, Hochwarter WA, Ammeter AP. Perceptions of organizational politics: Theory and research directions. In The many faces of multi-level issues 2002 Dec 12 (pp. 179-254). Emerald Group Publishing Limited.
10. Breaux DM, Munyon TP, Hochwarter WA, Ferris GR. Politics as a moderator of the accountability-job satisfaction relationship: Evidence across three studies. Journal of Management. 2009 Mar;35(2):307-26.
11. Parker CP, Dipboye RL, Jackson SL. Perceptions of organizational politics: An investigation of antecedents and consequences. Journal of Management. 1995 Jan 1;21(5):891-912.
12. Kacmar KM, Ferris GR. Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation. Educational and Psychological measurement. 1991 Mar;51(1):193-205.
13. Ferris GR, Harrell-Cook G, Dulebohn JH. Organizational politics: The nature of the relationship between politics perceptions and political behavior. In Research in the Sociology of Organizations 2000 Jan 31 (pp. 89-130). Emerald Group Publishing Limited.
14. Ferris GR, Russ GS, Fandt PM. Politics in organizations. Impression management in the organization. 1989;143(170):79-100.
15. Vigoda-Gadot E, Vigoda E. Developments in organizational politics: How political dynamics affect employee performance in modern work sites. Edward Elgar Publishing; 2003.
16. Vigoda-Gadot E, Dryzin-Amit Y. Organizational

- politics, leadership and performance in modern public worksites: A theoretical framework, *Handbook of organizational politics*, 2006;1:3-15.
17. Poon JM, Situational antecedents and outcomes of organizational politics perceptions, *Journal of managerial psychology*, 2003 Mar 1;18(2):138-55.
 18. Lee K, Do K, The Relationship Between Perceptions of Organizational Politics and Job Attitudes: The Moderating Effect of Trust in Supervisor, *Korean Business Review*, 2005;18(2): 61-81.
 19. Kim Y, Han I, The Impact of Perceptions of Organizational Politics on Job Attitudes : Moderating roles of Positive Affectivity and Negative Affectivity, *CNU Journal of Management & Economics*, 2014 Aug;37(1):65-90.
 20. Atinc G, Darrat M, Fuller B, Parker BW, Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of theoretical antecedents, *Journal of Managerial Issues*, 2010 Dec 1:494-513.
 21. Lee K, Chang Y, Antecedents of Perceptions of Organizational Politics, *Korean Journal of Business Administration*, 2012 Jul;25(4):1991-2019.
 22. Eisenhardt KM, Bourgeois LJ, Politics of strategic decision making in high-velocity environments: Toward a midrange theory, *Academy of management journal*, 1988 Dec 1;31(4):737-70.
 23. Kacmar KM, Bozeman DP, Carlson DS, Anthony WP, An examination of the perceptions of organizational politics model: Replication and extension, *Human relations*, 1999 Mar 1;52(3): 383-416.
 24. Kim J, Hong A, The Influence of Organizational Politics Perception on Innovative Behavior: Mediating Effect of Organizational Cynicism and Distributive Justice, *The Korean Journal of Human Resource Development*, 2013;15(2):111-34.
 25. Ferris GR, Kacmar KM, Perceptions of organizational politics, *Journal of management*, 1992 Mar;18(1): 93-116.
 26. Ferris GR, Frink DD, Galang MC, Zhou J, Kacmar KM, Howard JL, Perceptions of organizational politics: Prediction, stress-related implications, and outcomes, *Human relations*, 1996 Feb 1;49(2):233-66.
 27. Lee K, The Impacts of the Perception of Organizational Politics on the Job Satisfaction and Organizational Commitment, *Korean Corporation Management Review*, 2006;22:97-110
 28. Byrne ZS, Fairness reduces the negative effects of organizational politics on turnover intentions, citizenship behavior and job performance, *Journal of Business and Psychology*, 2005 Dec 4;20(2): 175-200.
 29. Lee K, Chang Y, The Influence of Organization Justice on the Relationship between Perceptions of Organizational Politics and Outcomes, *Korean Corporation Management Review* 2012;45:133-57.
 30. Park J, Lee K, Hwang H, The Moderating Roles of Organizational Justice on the Relationship between Organizational Politics and Organizational Effectiveness : Focus on After-school Teachers, *Journal of Korean Industrial Economics* 2014 Oct;27(5):2223-45.
 31. Shim D, Cho Y, Kim K, The Influence of Decision Participation on the Relationship between Perception of Organizational Politics and Job Attitude, *The Korean Journal for Human Resource Development* 2008;10(3):195-215.
 32. Vigoda-Gadot E, Talmud I, Organizational politics and job outcomes: The moderating effect of trust and social support, *Journal of Applied Social Psychology*, 2010 Nov 1;40(11):2829-61.
 33. Khalid J, Ahmed J, Perceived organizational politics and employee silence: supervisor trust as a moderator, *Journal of the Asia Pacific Economy*, 2016 Apr 2;21(2):174-95.
 34. Rousseau DM, Sitkin SB, Burt RS, Camerer C, Not so different after all: A cross-discipline view of trust, *Academy of management review*, 1998 Jul 1;23(3):393-404.
 35. Kim H, A Study on the Causal Relationships

- among Organizational Justice, Organizational Trust, and Organizational Citizenship Behavior, *Korean Public Administration Review*, 2007 Jun;41(2):69-94.
36. Spencer DG, Steers RM. The influence of personal factors and perceived work experiences on employee turnover and absenteeism. *Academy of Management Journal*, 1980 Sep 1;23(3):567-72.
37. Dirks KT, Ferrin DL. The role of trust in organizational settings. *Organization science*, 2001 Aug;12(4):450-67.
38. Daley DM, Vasu ML. Fostering organizational trust in North Carolina: The pivotal role of administrators and political leaders. *Administration & Society*, 1998 Mar;30(1):62-84.
39. Cook J, Wall T. New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of occupational psychology*. 1980 Mar 1;53(1):39-52.
40. Farrell D, Petersen JC. Patterns of political behavior in organization. *Academy of Management Review*, 1982 Jul 1;7(3):403-12.
41. Bartunek JM. Changing interpretive schemes and organizational restructuring: The example of a religious order. *Administrative science quarterly*, 1984 Sep 1:355-72.
42. Albrecht S. 7 The direct and indirect influence of organizational politics on organizational support, trust and commitment. *Handbook of organizational politics*, 2006:107.
43. Jo H, Lee S, Cho W, Chun K, Moon O. The Relationship of Organizational Culture and Organizational Effectiveness at the General Hospital. *Korean J Prev Med*, 1999;32(3):374-82.
44. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 1979 Apr 30;14(2):224-47.
45. Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 1993 Aug;78(4):538.
46. Lawler EE. Satisfaction and behavior. *Motivation and work behavior*, 1983;332:345.
47. Hair, Jr., J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. *Multivariate data Analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, New Jersey : Prentice Hall, 2006
48. Mak BL, Sockel H. A confirmatory factor analysis of IS employee motivation and retention. *Information & management*, 2001 Apr 30;38(5):265-76.
49. Fornell C, Larcker DF. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 1981 Feb 1:39-50.
50. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 1986 Dec;51(6):1173.
51. Cohen J, Cohen P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 81. Cited from Yang O, Park J, *Improving Methodological Rigor of Verifying the Moderating Effects in Business Studies*, *Korean Business Education Review* 2014 Aug;29:249-91.
52. Bae S, Kim M. The Relationships between Organizational Politics and Organizational Citizenship Behaviors, Job Strains, and Turnover Intentions, and the Mediating Effect of Perceived Organizational Support *The Korean Journal of Human Resource Management*, 2010 May;34:1-30.
53. Heo K. A Study on The Relationships Between Job Characteristics and Organizational Commitment of Hospital Organization. *Journal of Human Resource Management Research*, 2005 Mar 30;12(1):21-45.
54. Son K, Lee K. The Relationship among Perception of Organizational Politics, Organizational Commitment, and Emotional Exhaustion: the Moderating Effect of Social Context Factor. *National Association of Korean Local Government*, 2015;16(4):87-110.
55. Brockner J, Tyler TR, Cooper-Schneider R. The

- influence of prior commitment to an institution on reactions to perceived unfairness: The higher they are, the harder they fall. *Administrative Science Quarterly*. 1992 Jun 1:241-61.
56. Robinson SL. Trust and breach of the psychological contract. *Administrative science quarterly*. 1996 Dec 1:574-99.
57. Hwang SK, Ahn KM, Jeong HJ. The Study of Determinants of Hospital Organization Trust Leading to Trust in Hospital Worker's Organization Trust. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2013 Jun;7(2):113-24.
58. Shockley-Zalabak P, Ellis K, Winograd G. Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*. 2000 Dec 1;18(4):35.