

# Influence of perception of organization politics of social welfare facility employee to job attitudes - Focusing on mediator effect of leader trust-

Seong-Ok Kweon\*

## Abstract

This study conducted empirical analysis on the influence of perception of organization politics of social welfare facility employee to job attitude, and based on the analysis result, it aims to suggest theoretic and political implications. For this, the study conducted survey targeting social workers working at social welfare facilities in Gwangju. 350 copies of survey were distributed, 197 copies were retrieved and 176 copies were used in analysis after excluding 21 copies with insincere responses.

The collected data was processed through SPSS 20.0 for reliability analysis, frequency analysis, T-test, and hierarchical regression analysis. The study results are as below.

This study analyzed the job exhaustion, turn over intention and causal relationship as the result variables and perception of organization politics of social workers, and analyzed the leader trust as mediating effect among the previous researches related to perception of organization politics. As for the analysis result, the perception of organization politics of social workers improve job exhaustion and turn over intention, and leader trust was confirmed to have mediating effect on relationship among the variables.

▶ Keyword: Perceptions of Organizational Politics, Job Attitudes, Job Burnout, Turnover Intention, Trust in Supervisor

## I . Introduction

사람은 태어나면서 조직에 소속하고, 사회생활을 시작하면서 부터는 다양한 사회조직과 관계를 맺고 조직구성원으로서 생활을 하게 된다.

조직은 조직구성원들에게 부여할 수 있는 자원은 한정되어 있으며, 조직구성원들은 개개인의 능력과 자원에 대한 정보의 한정으로 인하여 얻고자 하는 많은 것들 중에서 일부만을 확보하게 됨으로 인해 자신 스스로가 개인의 이익을 확보하고 증대하기 위해서 조직정치행위가 발생할 수 있다[1]. 조직에서의 조직정치행위는 공사조직과 모든 조직에서 발생하는 현상이므로 조직생활을 하면서 자연스럽게 경험하게 된다.

미국과 유럽에서부터 조직정치 연구가 시작되었으며, 현재는 조직연구와 관련된 연구가 중요하게 다루어지고 있는 추세지만

우리나라에서의 조직정치에 대한 연구는 많지 않은 편이며, 조직정치지각에 대한 연구도 대부분 조직정치지각과 조직정치지각의 결과변수를 중심으로 진행되어 왔다.

그동안 선행연구를 살펴보면 조직정치지각의 결과변수로는 직무태도의 하위변수인 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동, 이직의도 등에 대한 연구들이 대부분이었다.

본 연구에서는 사회복지관 조직의 가장 중요한 인적자원은 사회복지사 이므로 종사자들의 업무의 특수성을 반영하는 차원에서 조직정치지각에 따른 부정적인 결과로서 직무소진과 이직의도를 선정하고자 한다. 그러한 이유는 부하 직원들은 상사와 관계 및 상사에 대한 기대나 신뢰에 의해서 많은 영향을 받게 된다. 따라서 조직생활의 유지에 있어서 부하 직원들이 인지하

\* First Author: Seong-Ok Kweon, Corresponding Author: Seong-Ok Kweon

\* Seong-Ok Kweon (Kso1255@hanmail.net), Dept. of Social Welfare, Songwon University.

• Received: 2018. 01. 04, Revised: 2018. 01. 16, Accepted: 2018. 01. 23.

는 상사에 대한 신뢰는 조직정치지각은 물론이고 그들의 직무 소진과 이직의도와도 밀접한 관련이 있다.

이에 본 연구에서는 조직정치지각과 직무소진 및 이직의도와 인과관계를 분석하고, 상사의 신뢰가 조직정치지각과 직무소진 및 이직의도와 관계에서 매개역할을 하는지를 분석하는데 연구목적 설정하였다. 이러한 연구목적 달성을 위해 조직정치지각과 직무소진 및 이직의도와 관계에 대한 분석을 통해 시사점을 도출하였다.

## II. Theoretical Background

### 2.1 Perceptions of Organizational Politics

조직정치에 대한 개념은 정확하지 않고 매우 다의적이어서 공통된 개념은 없다. 하지만 조직정치에 대한 일반적인 개념은 Harris와 그의 동료들(2007)이 제시한 개념을 살펴보면, 조직정치란 “조직의 이익이나 다른 조직구성원들과는 상관없이 자기 자신의 정치적인 목적과 사익만을 추구하는 이기적인 개인 행동”이라고 정의하고 있다[2]. 따라서 자기가 소속한 조직은 각각의 개별적인 가치관과 개성을 지닌 구성원들로 구성되어 있기 때문에 조직생활에 있어서 구성원들 간에 다양한 형태의 갈등들이 지속적으로 발생하게 된다. 특히 구성원들의 조직정치행위들은 다른 구성원들에게 스트레스를 주게 되고 조직의 발전을 저해하는 원인이 되게 된다.

이러한 특성을 갖는 조직정치행위는 다음과 같이 세 가지 요인으로 구성되어 있다[3]. 첫째, 불확실성과 관련해 조직구성원들의 일반적인 정치행위로써 조직구성원들이 개인들의 이익만을 위해서 행동하는 사람을 의미하는 것이다. 즉 소속 조직 내에서 개인의 사익 추구행위에 대해서 다른 구성원들의 인식이 조직구성원들의 일반적인 정치행위라고 할 수 있다. 둘째, 스스로의 개인적인 이익을 확보하기 위해서 스스로가 정치적인 행동을 하지 않는 것처럼 보이기 위해서 성공을 위해 노력하는 행동이 있는데 이를 갈등회피분위기이다. 셋째, 조직에서 만들어 놓은 규정과 규범 같은 제도를 통해서 정치적으로 행동하는 승진보상정책에 따라서 순응하는 행동 등이 있다. 이러한 조직정치의 구성요소에 따른 조직정치의 기능은 다음과 같이 순기능적인 측면과 역기능적인 측면으로 구분하여 제시할 수 있다[4]. 먼저 조직에서의 조직정치행위에 따른 순기능적인 측면은 조직정치행위를 하게 되면 개인이 설정한 목표의 달성, 높아진 권력과 향상된 직위, 자신에 대한 통제, 스스로의 경력향상, 담당업무의 완수, 성공에 따른 성취감 등을 제시할 수 있으며, 역기능적인 측면은 자신에 대한 죄책감, 무능한 구성원의 우선 승진과 그에 따른 직위에 대한 신뢰감 저하, 다른 구성원에 대한 부정적인 감정, 스트레스에 따른 낮은 직무성과 초래, 구성원들이 갖게 되는 조직과 타인에 대한 상실감, 구성원 간의 갈등 등을 초래한다고 하였다. 따라서 조직에서의 구성원들의 조직정

치 행위가 많게 되면 조직의 성과 저하와 구성원들의 사기 저하 등의 문제점을 초래할 수 있기 때문에 관리자들의 공정한 관리와 규정에 근거한 관리의 중요성을 강조하였다. 이러한 조직정치에 대한 특성과 기능들을 종합해서 본 연구에서는 조직정치지각을 사회복지관에서 나타나는 구성원들의 정치행위에 대한 주관적인 지각으로 정의하고자 한다.

### 2.2 Advanced research

지금까지 조직정치지각에 대한 선행연구들 중에서 독립변수로서의 조직정치지각과 종속변수로서의 직무태도와 관련해 연구되어진 선행연구들을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

도광섭(2005)은 육군부대에 근무하고 있는 하사 이상의 간부들을 대상으로 하여, 그들이 인식하는 조직정치지각과 직무태도 간의 관계에 대한 연구에서 독립변수로는 조직정치지각을, 종속변수로는 직무태도의 하위변수로서 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동을 선정하고 조절변수로는 상사에 대한 신뢰를 선정하였다. 연구결과를 살펴보면 조직정치지각의 수준이 높을수록 조직몰입과 직무만족, 조직시민행동의 수준은 낮게 나타났으며[5]. 김미선(2009)은 공기업과 사기업(자동차 및 중공업 분야, 전기전자분야)등의 24개 기업의 종사자들을 대상으로 조직정치지각과 조직시민행동, 직무긴장, 이직의도 간의 관계에 대한 연구결과를 살펴보면 조직정치지각은 조직시민행동에는 부(-)의 영향을, 이직의도에는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다[6].

차명진(2011)은 기업구조가 복잡하고 중간관리자가 많은 대규모 기업의 과장급 이상의 중간관리 계층을 대상으로 구성원의 조직정치지각과 직무만족과의 관계, 그리고 최고관리층과 중간관리자 간의 LMX 질에 따른 조절효과를 분석하였다. 연구결과는 부서 내 중간관리자들이 조직정치를 지각할수록, 직무만족도는 낮아지는 것으로 나타났다[7].

김진주(2012)는 충북 지역의 공기업과 사기업 종사자들을 연구 대상으로 조직정치지각과 직무태도와의 관계에 대한 분석결과를 살펴보면 조직정치지각은 직무태도의 하위변수인 조직몰입에는 부정적 영향을 이직의도에는 긍정적 영향이 나타났으며[8]. 박지원(2012)은 중앙정부 공무원을 대상으로 중앙정부에서 조직정치 지각 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구결과를 살펴보면 조직정치지각의 하위변수인 일반정치행위, 갈등회피분위기, 승진보상정책은 조직몰입에는 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다[9].

엄은주(2012)는 서울의 특급호텔 종사원을 연구대상으로 하여 호텔종사원의 조직정치지각과 조직시민행동과의 관계에 대한 연구 결과는 조직정치에 대해서 높게 지각할수록 호텔종사원의 조직시민행동의 수준은 낮아지는 것으로 나타났다[10].

이근환(2012)은 공공기관과 민간기업에 소속된 임직원들을 대상으로 조직정치지각의 선행요인과 결과변수에 대한 연구에서 조직정치지각의 결과변수로 조직몰입, 이직의도, 조직시민행동을 선정하여 실증분석 결과, 조직정치지각은 조직몰입에는 부정(-)으로, 이직의도에는 정적(+)으로, 조직시민행동에는 부정적 영향이 나타났다[11].

코바야시 타카코(2012)는 대기업에 근무하는 과장급 이상의 중간관리자급 직원들을 대상으로 하여, 중간관리자급 직원들의 조직정치와 조직몰입 및 커리어몰입과의 관계에 대해서 분석한 결과 조직정치지각은 조직몰입 및 커리어몰입에 부정적인 영향을 미쳤다[12].

유상국(2013)은 기업 및 정부출연단지 등에 근무하고 있는 구성원들을 대상으로 하여, 조직정치지각과 직무소진과의 관계에 대한 분석결과, 조직정치지각의 하위변수 중 임금과 승진은 조직구성원들의 직무소진의 하위변수인 정서적 고갈의 수준은 높여주지만 조직구성원들의 성취감의 수준은 낮아지는 것으로 나타났다[13].

김용권·한인수(2014)는 이공계 정부출연연구기관의 종사자를 대상으로 하여, 조직정치지각이 직무태도에 미치는 영향에 대한 연구결과, 조직정치지각은 직무태도의 하위변수인 조직몰입과 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[14].

이근환·장영철(2013)은 대학병원의 근무자 등을 대상으로 하여, 병원근무자의 조직정치지각과 직무태도와의 관계에 대한 연구결과, 조직정치지각은 직무태도의 하위변수인 조직몰입에는 부적(-)으로, 이직의도에는 정적(+)으로, 조직시민행동에는 부적(-)인 영향을 미치는 것으로 나타났다[15].

김하얀(2014)은 서울과 인천의 특급호텔 종사자들을 대상으로 하여, 조직정치지각이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구결과, 조직정치지각은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다[16].

박정일·이강수·황호영(2014)은 비정규직인 방과 후 교사를 대상으로 하여, 조직정치지각이 조직유효성에 미치는 영향에 대한 연구결과, 조직정치지각은 조직유효성의 하위변수인 직무만족에는 부정적, 이직의도에는 긍정적 영향이 나타났다[17].

정희윤(2014)은 충북 보은 지역 공무원들을 대상으로 하여, 조직정치지각과 LMX가 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 연구결과, 조직정치지각의 변수인 일반적 이익지향 정치행위와 승진정책은 조직시민행동에 부정적인 영향이 나타났다[18].

나하경(2015)은 서울과 인천 소재의 특1급 호텔에 근무하고 있는 호텔직원들을 대상으로 하여, 조직정치와 조직몰입과의 관계에 대한 연구결과, 조직정치의 하위변수인 방임 및 아부행위와 불공정 인사정책 모두는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다[19].

박정일(2015)은 조직정치지각의 요인들과 이직의도와의 관계에서 매개변수인 직무소진의 역할에 대한 연구결과, 조직정치지각의 하위변수 중에서 승진보상정책과 이직의도 간의 관계에서 정서적 고갈이 매개역할을 하는 것으로 나타났다[20].

김종국(2016)은 최고관리층이 바뀐 기업의 근무자를 대상으로 하여 회사에서 최고관리층의 교체 이후 종업원의 조직정치지각이 변화저항을 통하여 직무태도에 미치는 영향에 관한 실증분석결과, 조직정치지각의 변수인 상사정치와 동료정치의 변수는 변화저항을 통하여 구성원들의 이직의도를 증가시키고 조직몰입과 조직정체성 등을 낮춰 주는 것으로 나타났다[21].

한규호(2016)는 공기업 근무자들을 대상으로 하여, 조직정치지

각과 결과변수로서의 조직몰입, 직무스트레스, 이직의도와의 관계를 분석한 결과, 조직몰입에는 부적(-)으로, 직무스트레스와 이직의도에는 정적(+)으로 영향을 미치는 것으로 나타났다[22].

배상은(2017)은 공기업, 금융기업, 제조업에 근무하는 종업원을 대상으로 하여, 조직정치지각과 조직몰입과의 관계에 대한 실증분석 결과 조직정치지각은 조직몰입의 하위변수에 대해서 의미 있는 영향을 주었다[23].

이금호(2017)는 외식기업 종사자들을 대상으로 하여, 조직정치지각과 조직몰입과의 관계에 대한 연구결과, 조직정치지각의 하위변수인 조직척신 행위와 일반정치 행위는 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않지만 정치적 보상 정책은 조직몰입에 부적(-)인 관계가 있는 것으로 나타났다[24].

### III. Study Design

#### 3.1 Establishing the Analysis Model and Setting the Hypothesis

연구모형의 설정을 위해서 본 연구에서는 먼저 사회복지관 종사자들이 인식하고 있는 조직정치의 지각과 직무태도와의 관계를 분석하기 위해서, 독립변수로는 조직정치지각을 선정하고 종속변수로는 직무태도로서 직무소진과 이직의도를 선정하였다. 그리고 조직정치지각과 직무태도 간의 인과관계에 있어서의 매개역할의 변수로서 상사의 신뢰를 선정하여 연구모형을 설정하였다. 본 연구의 대상인 사회복지관 종사자들의 인구통계학적 특성에 대해서는 성별, 연령, 학력, 근무기간 등을 선정하여 실증분석을 위한 연구모형을 설정하였다. 그리고 조직정치지각은 직무태도에 영향을 미치고 상사에 대한 신뢰가 매개역할을 한다는 선행연구들을 토대로 하여 다음과 같은 연구가설을 정립하였다.

[가설 1] 사회복지관 종사자의 높은 조직정치지각은 직무소진에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.

[가설 2] 사회복지관 종사자의 높은 조직정치지각은 이직의도에 정적(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 3] 상사의 신뢰는 조직정치지각과 직무소진 간의 관계를 매개할 것이다.

[가설 4] 상사의 신뢰는 조직정치지각과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.

#### 3.2. Measuring the Variables

##### 3.2.1. Perceptions of Organizational Politics

조직정치지각에 대한 설문문항들은 김미선(2009)[25]의 연구에서 사용한 설문문항들을 인용하여 본 연구에 맞게 사용하였다. ① 상사들은 자신의 사익(私益)보다는 조직의 이익을 우

선시 함, ② 직무상의 권한을 사용하여 동료들은 사적 이익을 종종 얻으려 함, ③ 동료들은 이기적인 편임, ④ 상사의 환심을 얻어 이익을 보려는 동료들이 있음, ⑤ 상사에 대한 건설적인 조언 등도 조직을 위한다면 인정됨, ⑥ 상사는 인사문제에 사적인 감정을 나타내는 경향이 있음 등을 포함하여 12개의 문항을 선정하였다. 이들 문항에 대해서는 5점 척도로 구성하여, 응답자들이 평가하도록 하였는데 측정점수의 합계가 높을수록 사회 복지관 종사자들의 조직정치지각은 높음을 의미한다. 조직정치지각의 신뢰성은 Cronbach's  $\alpha=.785$ 로 조직정치지각의 변수는 신뢰할 만 하다.

**3.2.2. Job Burnout**

직무소진에 대한 설문문항들은 유상국(2013)[26]의 연구에서 사용한 설문문항들을 인용하여 본 연구에 맞게 사용하였다.

① 담당 직무를 처리하는 데 있어서 많이 지쳐 있는 상태임, ② 담당 직무를 처리할 때 야기되는 문제들을 해결할 수 있음, ③ 지금의 조직에 대해서 긍정적인 기여를 하고 있다고 생각함, ④ 현재 담당 직무를 잘 처리한다고 생각함 등을 포함하여 4개의 문항을 선정하여 모두 역변수 처리하였다. 이들 문항에 대해서는 5점 척도로 구성하여, 응답자들이 평가하도록 하였는데 측정점수의 합계가 높을수록 사회복지관 종사자들의 직무소진은 높음을 의미한다. 직무소진의 신뢰성은 Cronbach's  $\alpha=.801$ 로 직무소진의 변수는 신뢰할 만 하다고 할 수 있다.

**3.2.3. Turnover Intention**

이직의도에 대한 설문문항들은 박정일(2015)[27]의 연구에서 사용한 설문문항들을 인용하여 본 연구에 맞게 사용하였다.

① 조만간 이직하려는 생각을 가지고 있음, ② 이직에 대해서 종종 생각함, ③ 지금의 조직에서 계속 근무한다 해도 도움이 많이 될 것 같지 않음, ④ 직장을 옮기려는 계획이 있음, ⑤ 현재 직장을 떠나겠다는 점을 생각하고 있음 등을 포함하여 7개의 문항을 선정하였다. 이들 문항에 대해서는 5점 척도로 구성하여, 응답자들이 평가하도록 하였는데 측정점수의 합계가 높을수록 사회복지관 종사자들의 이직의도는 높음을 의미한다. 이직의도의 신뢰성은 Cronbach's  $\alpha=.757$ 로 이직의도의 변수는 신뢰할만 하다고 할 수 있다.

**3.2.4. Trust in Supervisor**

상사의 신뢰에 대한 설문문항들은 도광섭 (2005)[28]의 연구에서 사용한 설문문항들을 인용하여 본 연구에 맞게 사용하였다. ① 상사는 부하들의 의견에 귀 기울여 주기 위해서 노력함, ② 상사의 결정은 대부분 조직을 위해 도움이 됨, ③ 상사는 부하들에 대해서 공정하게 관리하기 위해서 노력함, ④ 상사는 인간관리 자질이 뛰어난 편임 등을 포함하여 4개의 문항을 선정하였다. 이들 문항에 대해서는 5점 척도로 구성하여, 응답자들이 평가하도록 하였는데 측정점수의 합계가 높을수록 사회복지관 종사자들의 상사에 대한 신뢰의 수준은 높음을 의미한다.

상사의 신뢰의 신뢰성은 Cronbach's  $\alpha=.727$ 로 상사의 신뢰 변수는 신뢰할 만 하다고 할 수 있다.

**IV. Empirical Analysis**

**4.1. Selection and Feature of Sample**

본 연구대상은 광주광역시 소재의 사회복지관에서 근무하고 있는 사회복지사들이다. 따라서 사회복지관 소속 사회복지사들을 표본으로 선정하여 설문조사를 하였다. 설문조사 시기는 2017년 7월 5일부터 7월 28일까지 실시하였으며, 총 250부의 설문지를 배포하여 197부가 회수되었고, 회수된 설문지 중 응답이 적절하지 않은 21부를 제외한 176부를 유효표본으로 실증분석에 사용하였다.

표본의 인구통계학적 특성에 대해서는 성별, 연령, 학력, 근무기간 등에 대한 설문문항을 구성하였고, 표본의 특성에 있어서 성별은 남성이 71명으로 40.3%, 여성이 105명으로 59.7%로 나타났다. 연령은 30세 이하가 65명으로 36.9%, 31세에서 35세가 55명으로 31.2%, 36세에서 40세가 32명으로 18.2%, 41세 이상은 24명으로 13.7%의 순으로 나타났다. 학력은 전문대졸이 15명으로 8.5%, 대졸 이상은 161명으로 91.5%로 나타났다. 근무기간에 있어서는 4년에서 10년 이하가 107명으로 60.8%, 3년 이하가 44명으로 25.0%, 10년 이상이 25명으로 14.2%의 순으로 나타났다.

**4.2 Verifying the Hypothesis**

**4.2.1. Perceptions of Organizational Politics and Job burnout**

“사회복지관 종사자의 높은 조직정치지각은 직무소진에 정적 (+) 영향을 미칠 것이다.”라는[가설 1]에 대한 분석결과, F값이 7.326,  $\Delta R^2$  값은 .501로 약 50%의 설명력을 나타냈다. 그리고 독립변수의 t값이 4.259이고  $\beta$ 값이 .428로 유의수준  $p<0.001$ 에서 조직정치지각은 직무소진에 유의미한 정적(+) 영향이 나타났다. 이러한 결과는 조직정치지각의 수준이 높을수록 사회복지관 종사자의 직무소진의 수준도 높아진다는 것이다.

Table 1. Test of hypothesis

independent variable	dependent variable	$\beta$	t	p
Perceptions of Organizational Politics	Job burnout	.428	4.259	.000***
$\Delta R^2$ : .501		F: 7.326		

\*:  $p<.05$  \*\*:  $p<.01$  \*\*\*:  $p<.001$

**4.2.2. Perceptions of Organizational Politics and Turnover Intention**

“사회복지관 종사자의 높은 조직정치지각은 이직의도에 정적 (+) 영향을 미칠 것이다.”라는 [가설 2]에 대한 분석결과, F값이 18.817,  $\Delta R^2$  값은 .611로 약 61%의 설명력을 나타냈다. 그리고

독립변수의 t값이 4.637이고  $\beta$ 값이 .445로 유의수준  $p < 0.001$ 에서 조직정치지각은 이직의도에 유의미한 정적(+) 영향이 나타났다. 이러한 결과는 조직정치지각의 수준이 높을수록 사회복지관 종사자의 이직의도의 수준도 높아진다는 것이다.

Table 2. Test of hypothesis

independent variable	dependent variable	$\beta$	t	p
Perceptions of Organizational Politics	Turnover Intention	.445	4.637	.000***
$\Delta R^2$ : .611 F: 18.817				

\*\*\*:  $p < 0.001$

### 4.3. Mediated effect of Trust in Supervisor

#### 4.3.1. Perceptions of Organizational Politics and Job burnout

“상사의 신뢰는 조직정치지각과 직무소진 간의 관계를 매개할 것이다.”라는 [가설 3]을 검증하기 위하여 독립변수는 조직정치지각을, 종속변수는 직무소진을, 매개변수는 상사의 신뢰를 선정하여 계층적 회귀분석을 실시하였다. 분석결과에 의하면, 단계1에서 매개변수인 상사의 신뢰에 대해서 독립변수인 조직정치지각을 회귀분석을 한 결과, 회귀계수의 값이  $p < 0.001$ 에서  $\beta = .503$ , 단계2에서 종속변수인 직무소진에 대해서 독립변수인 조직정치지각을 회귀분석 한 결과, 회귀계수의 값이  $p < 0.001$ 에서  $\beta = .529$ , 단계3에서는 조직정치지각과 상사의 신뢰를 독립변수로 하고 직무소진을 종속변수로 하여 회귀분석을 한 결과, 회귀계수의 값이  $p < 0.001$ 에서  $\beta = .317$ 로 유의미한 영향이 나타났다. 그리고 단계2의 독립변수의  $\beta$ 값이 단계3의  $\beta$ 값보다 크기 때문에 조직정치지각과 직무소진 간의 관계에 대해서 상사의 신뢰의 매개효과가 나타났다. 따라서 [가설 3]은 채택되어 진다.

Table 3. Test of hypothesis

independent variable	stage	$\beta$	F	$\Delta R^2$
Perceptions of Organizational Politics	stage 1	.503***	32.725	.361
	stage 2	.529***	20.523	.227
	stage3(independent)	.317***	44.321	.301
	stage 3(mediation)	.431***		

\*\*\*:  $p < 0.001$

#### 4.3.2. Perceptions of Organizational Politics and Turnover Intention

“상사의 신뢰는 조직정치지각과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.”라는 [가설 4]를 검증하기 위하여 독립변수는 조직정치지각을, 종속변수는 이직의도를, 매개변수는 상사의 신뢰를 선정하여 계층적 회귀분석을 실시하였다. 분석결과에 의하면, 단계1에서 매개변수인 상사의 신뢰에 대해서 독립변수인 조직정치지각을 회귀분석을 한 결과, 회귀계수의 값이  $p < 0.001$

에서  $\beta = .323$ , 단계2에서 종속변수인 이직의도에 대해서 독립변수인 조직정치지각을 회귀분석 한 결과, 회귀계수의 값이  $p < 0.001$ 에서  $\beta = .271$ , 단계3에서는 독립변수로 조직정치지각과 상사의 신뢰를, 종속변수로 이직의도를 하여 분석 한 결과, 회귀계수의 값이  $p < 0.001$ 에서  $\beta = .204$ 로 유의미한 영향이 나타났다. 그리고 단계2의 독립변수의  $\beta$ 값이 단계3의  $\beta$ 값보다 크기 때문에 조직정치지각과 이직의도 간의 관계에 대해서 상사의 신뢰의 매개효과가 나타났다. 따라서 [가설 4]는 채택되어 진다.

Table 4. Test of hypothesis

independent variable	stage	$\beta$	F	$\Delta R^2$
Perceptions of Organizational Politics	stage 1	.323***	17.558	.275
	stage 2	.271***	33.211	.335
	stage 3(independent)	.204***	20.539	.297
	stage 3(mediation)	.264***		

\*\*\*:  $p < 0.001$

## V. Conclusion

본 연구에서는 사회복지사들의 조직정치지각과 직무소진 및 이직의도와와의 인과관계를 분석하고, 조직정치지각과 관련한 선행 연구 중에서 상사에 대한 신뢰를 매개효과로 사용한 연구는 찾아보기가 어려워서 본 연구에서는 조직정치지각과 직무소진 및 이직의도 간의 관계에서 상사의 신뢰의 매개효과를 분석해 보았다. 변수들 간의 관계에 대한 실증분석결과에 기초한 시사점을 제시한다.

첫째, 본 연구의 이론적인 의의는 그동안 사회복지분야에서는 연구되지 않은 조직정치지각에 대해서 선행적으로 연구를 하였는데 그 의의가 있다. 또한 연구의 방법에 있어서도 조직정치지각과 관련하여 조직정치지각의 결과변수는 물론이고, 조직정치지각과 결과변수들 간의 관계에서 상사의 신뢰에 대한 매개역할을 분석해 보았다는데 의의가 있다. 그리고 선행연구 결과들을 뒷받침하는 연구결과들을 도출하였다. 즉 조직정치지각의 수준이 높을수록 사회복지관 종사자의 직무소진의 수준도 높아진다는 것이다. 따라서 조직정치지각은 직무소진의 수준을 높인다는 유상국(2013)의 연구결과와 일치한다. 또한 조직정치지각의 수준이 높을수록 사회복지관 종사자의 이직의도의 수준도 높아진다는 것이다. 이러한 결과는 김미선(2009), 김진주(2012), 이근환(2012), 이근환·장영철(2013), 박정일·이강수·황호영(2014), 김중국(2016), 한규호(2016) 등의 연구결과와 본 연구의 결과와 일치한다.

본 연구를 통해 시사점으로는 첫째, 조직정치지각을 인식한 사회복지사들은 직무소진은 물론이고 이직의도의 수준도 높아진다는 것을 알 수 있었다. 조직구성원으로서 직무소진을 겪게 되고 조직을 떠나고자 하는 마음을 갖게 된다면 조직의 발전에는 전혀 도움이 될 수가 없다. 따라서 조직구성원들의 조직정치지각을 감소시킬 수 있는 조직분위기와 제도적인 정착이 고려되어야 할 것이다.

둘째, 조직정치는 한마디로 자기 자신의 이익만을 생각하는 행태를 의미하기 때문에 직무소진과 이직의도의 수준을 낮춰 주기 위해서는 사회복지사들의 이기적인 부분 보다는 이타성의 수준을 높여 줄 수 있는 교육훈련의 필요성이 있다. 셋째, 상사에 대한 신뢰가 매개역할을 하고 있다는 것은 사회복지사들이 조직정치지각의 수준을 낮춰 주고 심리적 안정감을 확보하기 위해서는 상사와의 원활한 인간관계는 물론이고 의사소통의 활성화가 필요하다고 생각된다. 이러한 시사점에도 불구하고 본 연구의 연구대상의 한정성과 지역선정의 한정성에 따른 연구결과의 일반화에 문제가 있다. 따라서 향후 연구에서는 보다 광범하고 많은 수의 표본을 대상으로 선정하여 연구가 이루어지기를 기대한다.

## REFERENCES

- [1] Park, Jeong Il. "The Mediating Role of Job burnout and turnover on the degree of the antecedents of perceived organizational politics", Graduate School of Chonbuk University, 2015.
- [2] Harris, R. A., Harris, K. J., & Harvey, P. "A test of competing models of the relationships among perceptions of organizational politics, perceived organizational support, and individual outcomes", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 147, pp.631-655, 2007.
- [3] Kacmar, K. M., & Ferris, G. R. "Perceptions of organizational politics scale(POPS): Development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*", Vol. 51, pp.193-205, 1991.
- [4] Kumar, P. & R. Ghadially. "Organizational politics and its effects on member of organizations, *Human Relations*", Vol. 42, No. 4, pp.305-314, 1989.
- [5] Do, Kwang Seob. "The Influence of Perceptions of Organizational Politics on Organizational Members' Job Attitudes-The case of R.O.K. Army Organization-", Graduate School of Sang Ji University, 2015.
- [6] Kim, Mi Sun. "The effects of perceptions of organizational politics and organizational justice on organizational citizenship behaviors, job strains, and turn over intentions, and the mediating effect of perceived organizational support", Graduate School of Yeungnam University, 2009.
- [7] Cha, Myung Jin. "Middle managers' perceptions of organizational politics and job satisfaction : Moderating effect of LMX between executives and department heads", Graduate School of Inha University, 2011.
- [8] Kim, Jin Ju.. "An Empirical Study on the Influences of Perception of Organizational Citizenship Behavior and Organizational Politics on Job Attitudes", Graduate School of Korea National Transformation University, 2012.
- [9] Park, Ji Won. "The relationship between organizational politics and organizational commitment in the Korean government: Focusing on the Perceptions of organizational politics and political skill", Graduate School of Ewha Womans University, 2012.
- [10] Eum, Eun Joo. "The Impact of Hotel Employee's Perceptions of Organizational Politics on Organizational Citizenship Behavior-The Moderating Effect of the Person-Organization Fit-", Graduate School of Kyonggi University, 2016.
- [11] Lee, Keun-Hwan. "A study on the antecedents and outcomes of the perceptions of organizational politics", Graduate School of Kyung Hee University, 2012.
- [12] Kobayashi Takako. "The Influence of Perceived Organizational Politics on Career and Organizational Commitment: Exploring the Moderating Role of LMX and LLX", Graduate School of Inha University, 2012.
- [13] You, Sang Kook. "The Effects of Perceived Organizational Politics on Job Burnout: Perceived Social Support as A Moderator", Graduate School of Chosun University, 2013.
- [14] Kim, Yong kwon-Han, In soo. "The Impact of Perceptions of Organizational Politics on Job Attitudes : Moderating roles of Positive Affectivity and Negative Affectivity", *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 37, No. 1, pp.65-90, 2014.
- [15] Lee1, Keun Hwan-Chang, Young Chul. "The Moderation Effect of Organization Trust on the Relationship between Perceptions of Organizational Politics and Job Attitudes in Hospital Employees", *Health Policy and Management*, Vol. 23 No. 3, pp.244-259, 2013.
- [16] Kim, Ha-Yan. "The Effect of Perceived Organizational Politics on Organizational Commitment- The Mediating Effect of Organizational Cynicism-", *Tourism Research*, Vol. 39, No. 3, pp.219-240, 2014.
- [17] Park, Jeong Il·Lee, Kang-Su·Hwang, Ho-Young. "The Moderating Roles of Organizational Justice on the Relationship between Organizational Politics and Organizational Effectiveness : Focus on After-school Teachers", *Journal of Industrial Economics and Business*, Vol. 27, No. 5, pp.2223-2245, 2014.
- [18] Jung, Hoe Yoon. "The Effect of Perception of Organizational Politics and LMX on Organizational Citizens' Behaviour With an emphasis on officials of Boeun Area, Chungbuk Province", Graduate School of KOREA University, 2014.
- [19] Na, Ha kyung. "The Effects of Hotel employees' perception of Organizational politics on Organizational

- commitment-Focusing on moderating effect of LMX” ,  
Graduate School of Sejong University, 2015.
- [20] Park, Jeong Il. *op. cit.*, 2015.
- [21] Kim, Jong-Kook. “A Study on the Effects of Employee’s Perception of Organizational Politics and Perceived Organizational Justice in the Influence of Resistance to Change and Attitude.” , Graduate School of Kyungshu University, 2016.
- [22] Han, Kyu Ho. “A Study on the Perception of Organizational Politics and Response Behavior in Public Enterprises” , Graduate School of Technology and Education University, 2016.
- [23] Bae, Sang Eun. “Study on the effects of perception of organizational politics and perceived performance appraisal justice on the organizational commitment” , Graduate School of Gongju University, 2017.
- [24] Lee, Kum Ho. “Effects of Employees’ Organizational Politics Perception in Food Service Enterprises on Knowledge Sharing and Organizational Commitment” , Graduate School of Technology and Education University, 2017.
- [25] Kim, Mi Sun. *op. cit.*, 2009.
- [26] You, Sang Kook. *op. cit.*, 2013.
- [27] Park, Jeong Il. *op. cit.*, 2015.
- [28] Do, Kwang Seob. *op. cit.*, 2015.

### Authors



Seong-Ok Kweon received the PH.D in Social Welfare from Chosun University in 2005, Seong-Ok Kweonis a professor of Dept of Social Welfare Songwon University. He is interested in Social Welfare Administration, Community Social Welfare,

and Social Welfare Practiceetc.