한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2013. Vol. 26, No. 3, 413-436

조직 내 정치적 행동 지각과 이직의도 간의 관계: 스트레스, 조직몰입의 매개효과와 정직성의 조절효과*

장 진 혁 유 태 용†

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 첫째, 조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고, 둘째, 스트레스와 조직몰입이 조직 내 정치적 행동 지각과 이직의도 간의 관계를 매개하는지 살펴보고, 셋째, 조직 내 정치적 행동 지각이 스트레스에 미치는 영향에 있어서 정직성의 조절효과를 검증하는 데 있었다. 이를 위하여 국내 기업에서 근무하는 종업원들에게 설문조사를 실시하여 총 203명의 응답 자료를 분석에 사용하였다. 자료를 분석한 결과, 조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스는 이직의도와 정적으로, 관련이 있었다. 스트레스와 조직몰입은 조직 내 정치적 행동 지각과 이직의도 간의 관계에서 순차적인 매개역할을 하였다. 또한 정직성이 낮을 때 보다 높을 때 조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스 간의 정적 관계가 더 강하게 나타났기 때문에 정직성이 조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스 간의 관계를 조절한다는 것이 밝혀졌다. 이러한 연구 결과를 토대로 본 연구의 시사점, 제한점 및 추후 연구과제에 대해 논의하였다.

주요어 : 조직 내 정치적 행동 지각, 스트레스, 조직몰입, 이직의도, 정직성

---

* 보다 나은 논문이 되도록 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.
†교신저자 : 유태용, 광운대학교 산업심리학과, 02-940-5422, tyyoo@kw.ac.kr

www.kci.go.kr

현대 사회에서 인간은 대부분 조직에 속해 있으며, 조직의 규범과 가치관을 수용하면서 조직목표에 공헌하고, 조직으로부터 도움을 얻는 수혜자가 되기도 한다(이규만, 도광섭, 2006). 인간은 개인의 능력과 자원의 한계로 인하여 자신이 얻고자 하는 것들 중에서 극히 일부만을 제한적으로 획득하게 되므로 보다 효과적으로 원하는 것을 얻기 위해 조직에 참여하게 되며, 조직 내 희소 자원을 획득하기 위한 경쟁, 대립, 갈등 상황은 조직구성원들에게 권력을 쟁취하기 위한 동기를 부여하고, 개인의 이익을 보호하고 확대하기 위한 정치적 행동을 하도록 만든다(이규만, 도광섭, 2006). 대부분의 조직구성원은 자신의 이익을 보호하기 위해 여러 가지 방법을 동원하여 의사결정에 영향력을 미치길 원하는데, 이러한 현상은 조직 내에서 일상적으로 일어나는 조직 생활의 한 부분이며(Ferris & Kacmar, 1992), 불확실한 조직 환경과 한정된 자원, 그리고 신뢰 분위기가 조성되지 않을 때 많이 나타난다(Poon, 2003; 이규만, 도광섭, 2006에서 재인용).

그렇다면 이러한 정치적 행동은 조직구성원들에게 어떤 영향을 미칠까? 국내의 한 인터넷 업체에서 직장인들을 대상으로 회사 내 정치 실태에 대해 조사한 결과에 따르면, 응답자의 82%가 직장에 사내정치 라인이 존재하며, 76%는 사내정치로 인한 불이익을 받은 경험이 있다고 응답하였다. 불이익의 유형으로 업무 외의 불필요한 긴장감 가중, 라인에 들지 못했을 때의 소외감, 인사고과 불이익, 승진 기회 박탈, 불필요한 적대구조 성립 등의 의견이 있었다(김정선, 2012). 그러므로 조직 내 정치적 행동은 시간을 낭비하고, 정보의 공유를 제한하고, 의사소통의 감소를 야기할 뿐만 아니라 조직구성원의 태도 및 행동에 부정적인 영향을 미치고(Eisenhardt & Bourgeois, 1988), 조직의 능률과 효율성을 저하시킬 수 있다는 점에서 부정적 측면이 강하다(Kacmar, Bozeman, Carlson, & Anthony, 1999).

기존의 합리적 조직관에서는 조직을 합법적인 권력을 가진 경영자에 의해 공정하고 효율적으로 움직이는 목표지향적 실체로 보았기 때문에 조직 내 정치적 행동이나 개인과 집단의 이해관계를 둘러싼 갈등, 조직 내 권력에 대한 개인 욕구 등이 유발하는 문제를 간과하였다. 그 결과 많은 기업들은 조직에 대한 이론과 실제 간의 상당한 차이를 통해 조직 실체의 비합리성을 경험하였다. 따라서 빠르게 변화하는 조직 환경 속에서 기업이 원하는 목표를 달성하기 위해서는 조직과 조직구성원에 대한 명확한 이해가 전제되어야 하며, 조직의 실체를 파악하는 데 있어 기존의 합리적 관점을 보완할 수 있는 대안적 관점이 요구된다(전수진, 2011). 즉, 조직의 목표달성보다는 개인의 생존을 중시하고, 조직 내에서의 비공식성, 비합리성에 초점을 두어 합리적 관점으로는 설명할 수 없는 조직의 동기적 측면을 강조하는 정치적 관점에 대한 필요성이 제기되었다(최선영, 2004). 많은 연구자들은 이러한 맥락에서 조직 내 정치적 행동 이해의 중요성을 강조하고 있지만, 아직 이에 대한 연구는 부족한 실정이다. 이는 정치적 행동이 주로 음성적으로 진행되는 경우가 많아 객관적인 관찰이 어렵고, 이러한 행동 안에 많은 인과관계를 내포하고 있어 행동에 대한 이해와 실증적인 계량화가 쉽지 않기 때문이다(전수진, 2011).

조직 내 정치적 행동은 주로 해외에서 조직 내 정치적 행동 지각의 선행변인과 결과변인

www.kci.go.kr

에 대한 연구(Ferris & Kacmar, 1992; Parker, Dipboye, & Jackson, 1995; Ferris, Frink, Galang, Zhou, Kacmar, & Howard, 1996; Maslyn & Fedor, 1998)가 진행되었지만, 국내에서는 조직 내 정치적 행동에 대한 연구가 아직은 부족한 실정이다. 기존 연구에서는 조직몰입이 이직의도의 선행변인이 될 수 있음에도 불구하고 단순히 조직 내 정치적 행동 지각이 결과변인에 병렬적으로 미치는 영향만을 다루었다. 따라서 구성원의 스트레스 요인으로서 조직 내 정치적 행동 지각이 여러 변인들에 연속적으로 영향을 미치는 인과적 관계와 이러한 영향을 조절할 수 있는 개인의 성격을 다룬 실증적 연구는 없는 실정이다. 본 연구에서는 조직 내 정치적 행동 지각이 이직의도에 미치는 영향에 대한 구체적인 경로를 검증하고 조직 내 정치적 행동 지각이 스트레스에 미치는 영향에 있어서 개인의 성격특성 중 정직성의 조절효과를 검증하고자 한다.

본 연구에서 조직 내 정치적 행동 지각이 이직의도에 미치는 영향에 있어서 매개역할을 할 것으로 가정하는 변인은 스트레스와 조직몰입이며, 조직 내 정치적 행동 지각으로부터 스트레스가 발생하고 조직몰입 저하를 거쳐 이직의도가 높아지는 경로를 가정하였다. Ferris, Frink, Gilmore 및 Kacmar(1994)는 조직 내 정치적 행동 지각이 스트레스 요인(Stressor)으로서 조직구성원의 스트레스에 정적인 영향을 미친다는 것을 밝혔고, Parker와 Decottis (1983)는 직무 스트레스 요인이 1차적으로 스트레스를 발생시키고, 2차적으로 직무만족, 조직몰입 등에 영향을 미친다는 모형을 제시하였으며, 국내외 메타분석 연구는 조직몰입이 이직의도에 부적으로 영향을 미침을 보고하였다(오인수, 김광현, Darnold, 황종오, 유태용, 박영아, 박랑희, 2007; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Mathieu & Zajac, 1990; Tett & Meyer, 1993). 이러한 선행연구들로 미루어 볼 때, 조직 내 정치적 행동 지각은 스트레스, 조직몰입을 거쳐 이직의도에 영향을 미칠 수 있음을 가정해 볼 수 있다.

또한 본 연구에서는 조직 내 정치적 행동 지각이 스트레스에 미치는 영향에 있어 정직성의 조절효과를 검증하고자 한다. 구성원들이 조직 내에서 정치적 행동을 지각하더라도 불의를 얼마나 감내할 수 있는지에 대한 개인의 정직성에 따라 스트레스를 느끼게 되는 정도가 달라질 수 있을 것이다. 지금까지 조직 내 정치적 행동 지각과 개인의 정직성 간의 상호작용효과를 살펴본 연구가 없기 때문에 조직 내 정치적 행동 지각이 스트레스에 미치는 영향을 조절하는 성격변인을 밝히는 것은 학문적으로 의의가 있을 것이다. 이처럼 조직 내 정치적 행동에 대한 개인의 반응 및 태도, 행동의도로 이어지는 인과적 관계를 살펴보는 것은 조직에서 잘 드러나지 않는 현상을 스트레스 요인으로 지각하는 구성원의 관점에서 조직의 실체와 문제점을 좀 더 분명하게 파악할 수 있으며, 정직성의 조절효과를 검증함으로써 조직 내 정치적 행동 지각이 스트레스에 미치는 영향에 있어 그 영향력을 더 강하게 하는 개인 특성을 확인할 수 있을 것이다.

이상의 내용을 정리하면 본 연구의 목적은 첫째, 조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 알아보는 것이다. 조직 내 정치적 행동 지각은 Ferris, Russ 및 Fandt(1989)가 조직 내 정치적 행동 지각의 개념적 모델을 처음으로 제시한 이후로 해외에서는 오랫동안 연구가 진행되어 왔지만 국내 기업 장면에서의 연구는 아직 부족한 실정

www.kci.go.kr

이다. 따라서 본 연구에서는 조직 내 정치적 행동에 대한 구성원의 지각이 이직의도에 영향을 미치는지를 검증하고, 이와 더불어 조직 내 정치적 행동 지각으로 발생한 스트레스가 이직의도에 영향을 미치는지에 대해서도 살펴보고자 한다.

둘째, 조직 내 정치적 행동 지각이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 스트레스와 조직몰입의 매개효과를 알아보는 것이다. 조직 내 정치적 행동이라는 스트레스 요인에 의해 스트레스가 발생하고, 조직몰입에 영향을 미쳐 이직을 하려는 심리적 상태에 이르게 되는 과정을 살펴본 연구는 아직까지 없었다. 따라서 본 연구에서는 조직 내 정치적 행동 지각이 이직의도에 미치는 영향에 있어 스트레스와 조직몰입의 순차적 매개효과를 구조방정식 모형을 통해 검증하고자 한다.

셋째, 조직 내 정치적 행동 지각이 스트레스에 영향을 미치는 과정에서 정직성의 조절효과를 알아보는 것이다. 앞서 기술한 바와 같이 조직 내 정치적 행동 지각과 정직성의 상호작용효과를 살펴본 연구가 아직 없기 때문에 조직 내 정치적 행동 지각이 스트레스에 미치는 영향은 개인의 정직성에 따라 달라질 것이라고 가정하여 정직성의 조절효과를 검증하고자 한다.

조직 내 정치적 행동 지각과 이직의도

조직 내 정치적 행동(organizational politics)은 조직에 의해 허가되지 않은 이기적인(self-serving) 행동과 관련된 현상이며(Ferris et al., 1994), 조직 구성원들이 자신과 자기 집단의 목표를 얻기 위하여 조직에 의해 허가되지 않은 수단을 통해 직·간접적으로 다른 사람들에게 영향력을 미치려고 시도하는 현상이다(Witt, Andrews, & Kacmar, 2000). 따라서 조직 내 정치적 행동은 개인 혹은 집단들을 서로 경쟁하게 하거나 혹은 조직의 공식적 권위구조에 반하게 함으로써 갈등이나 불화를 초래할 수 있다(Ferris et al., 1994). 조직 내 정치적 행동 연구에서 파생된 조직 내 정치적 행동 지각(perception of organizational politics)은 자신을 제외한 타인의 정치적 행동에 대한 의식 정도를 나타내며, 구성원이 조직 내 직무 환경에 대해 정치적으로 여기는 정도를 의미한다(Kacmar & Ferris, 1991).

Ferris 등(1989)이 제시한 조직 내 정치적 행동 지각의 개념적 모델에서는 조직 내 정치적 행동 지각에 영향을 미치는 선행변인을 크게 조직, 직무/작업 환경, 개인 차원의 세 가지 요소로 나누어 설명하였고, 조직 내 정치적 행동 지각을 통해 나타날 결과변인으로 직무몰입, 직무만족, 직무불안, 조직일탈(이직, 결근)을 제시하였으며(Ferris & Kacmar, 1992), 조직 내 정치적 행동 지각은 이러한 결과변인들에 부정적인 영향을 미친다고 주장하였다. 즉, 개인이 조직 내 정치적 행동을 높게 지각했을 때 환멸을 동반한 높은 이직의도를 야기할 가능성이 있다고 제안하였다(Miller, Rutherford, & Kolodinsky, 2008). Valle와 Perrewe(2000)는 조직 내 정치적 행동이 조직 구성원에게 위협적이고 해악이 되므로 여러 가지 부정적 영향을 미치며, 직무긴장과 스트레스를 증가시키고 이직의도를 높여준다고 보았다. 조직 내 정치적 행동 지각이 높아지면 개인은 조직을 자기 이익적 행동과 이기심이 만연하는 환경으로 보는 경향이 있으며, 이러한 유형의 이기심과 개인주의 만연은 직장에서 스트레스 요인이 되고 이로 인하여 긴장에 대처하는 능력을 소

www.kci.go.kr

진시키며(Ferris, Adams, Kolodinsky, Hochwarter, & Ammeter, 2002), 바람직하지 않은 상황을 도피하려는 욕구가 증가하여 조직을 떠나려고 한다(배성현, 김미선, 2010).

Harris, Harris 및 Harvey(2007)는 자원보존이론(conservation of resources theory)으로 조직 내 정치적 행동 지각과 직무긴장 및 이직의도와의 정적 관계를 설명하고 있다(배성현, 김미선, 2009에서 재인용). 자원보존이론은 Hobfoll (1989)이 제시한 이론으로 조직 구성원은 자신이 소중하게 생각하는 자원을 획득하고, 보호하고, 유지하기 위해 노력하며, 구성원이 보유한 자원 수준은 스트레스 요인(stressor)에 대처하는 능력의 결정 요인이 된다고 하였다(배성현, 김미선, 2009). 자원보존이론에 따르면 구성원의 자원이 위협받거나 상실되고, 투자한 자원의 보상이 기대에 못 미칠 때 부정적인 결과가 발생하므로 조직 내 정치적 행동 지각은 구성원이 소중하게 생각하는 자원을 위협하거나 상실시킬 수 있다. 예를 들어 구성원이 열심히 일했지만 누군가의 정치적 행동으로 인해 열심히 일한 공로를 빼앗긴다면 상사의 인정, 임금 인상, 승진 등의 기대했던 결과를 얻지 못할 수 있다. 결과적으로 구성원은 기대했던 자원을 얻지 못하고 부정적인 결과가 초래된다(Hobfoll, 1989). 이를 바탕으로 Harris 등(2007)은 조직 내 정치적 행동 지각이 직무긴장, 역할갈등, 이직의도와 같은 부정적인 결과에 영향을 줄 수 있다고 예측하였고, 연구결과 이들 간의 정적 상관이 있음을 발견하였다(배성현, 김미선, 2009).

Miller 등(2008)은 조직 내 정치적 행동 지각과 핵심 결과들 간의 관계를 더욱 잘 이해하기 위하여 조직 내 정치적 행동 지각에 대한 메타분석을 실시한 결과, 조직 내 정치적 행동 지각은 직무만족과 조직몰입과는 부적 관계가 나타났으며, 직무 스트레스와 이직의도와는 정적 관계가 나타났다. 또한 Chang, Rosen 및 Levy(2009)의 메타분석 연구에서도 조직 내 정치적 행동 지각과 이직의도는 정적 관계가 있음을 보고하였다.

이상의 선행연구들을 종합해보면, 조직 내 정치적 행동 지각이 높은 구성원은 조직에 대하여 강한 부적 반응을 형성하며(Ferris et al., 2002), 조직 내 정치적 행동 지각이 확산되면 개인이 조직에서 목표를 수행하고 보상을 얻는 과정에서 불확실성과 모호성으로 인해 자신에게 결코 이로울 것이 없다는 불안감이 증가하여 결국 조직을 떠나려는 행동의도를 강하게 지닐 것이라고 예상할 수 있다. 이러한 추론을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 조직 내 정치적 행동 지각은 이직의도와 정적인 관계가 있을 것이다.

조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스

Ferris 등(1996)은 조직 내 정치적 행동에 대한 구성원의 지각을 업무 환경 내의 스트레스 원천(source)으로 고려하는 것이 이론적으로 유용함을 주장하였다. 이는 업무 환경이 본질적으로 정치적이라고 생각하는 구성원은 조직에 대하여 부정적이고, 불안과 스트레스를 야기하는 결과를 가져오기 때문에 조직 내 정치적 행동은 사실상 업무 관련 스트레스 요인을 나타낸다고 보는 것이 논리적이라는 견해이다.

스트레스는 업무 환경 내에서 발생하는 불확실성으로부터 야기되는 것으로(Schuler & Jackson, 1986), 구성원들이 조직 내에서 정치적

www.kci.go.kr

행동을 높게 지각하면 과정과 결과에 대한 불확실성, 모호성을 느낌으로써 스트레스를 받게 된다((Ferris et al., 1994). 즉, 정치적인 조직 환경에서 구성원들의 행동은 조직을 위한 것이 아닌 개인의 이익과 성공을 위한 이기적인 것으로 인식되고, 공정성에 대한 불확실성이 증가하여 스트레스를 유발한다. 선행연구에 따르면, Ferris 등(1994)은 다양한 직종의 종업원을 대상으로 조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스 간의 관계에 대한 연구를 실시한 결과 조직 내 정치적 행동 지각이 스트레스와 정적인 관계에 있음을 발견하였다. Gilmore, Ferris, Dulebohn 및 Harrell-Cook(1996)은 조직 내 정치적 행동을 스트레스를 주는 업무 환경으로 정의하고, 감독자와 함께 근무한 기간이 긴 종업원보다 짧은 종업원의 경우 조직 내 정치적 행동 지각이 상대적으로 높아 스트레스를 더 많이 받아서 조직에서의 이탈현상, 즉 결근이나 이직이 증가함을 보여주었다. Cropanzano와 Li(2006)는 조직 내 정치적 행동과 스트레스가 정적으로 관련되어 있다는 것을 발견하였고, 이들 변인들은 모두 모호성, 예측불가능성, 전반적 불편함이라는 특징을 지니고 있다고 주장하였다.

이상의 선행연구들을 종합해보면, 구성원들이 자신이 속한 조직 환경이 정치적이라고 지각할수록 조직에서 자신의 욕구를 충족할 가능성이 낮아지고, 시간이 지날수록 자신의 위치도 위협받을 것이라는 불안함과 앞으로의 미래에 대해 예측할 수 없다는 긴장감으로 인해 심리적, 육체적으로 많은 스트레스를 받게 될 것이다. 따라서 구성원의 조직 내 정치적 행동 지각이 높을수록 스트레스를 많이 받을 것이다. 이러한 추론을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 조직 내 정치적 행동 지각은 스트레스와 정적인 관계가 있을 것이다.

스트레스와 조직몰입 및 이직의도

스트레스에 대해서는 학자들의 연구 분야 및 목적에 따라 다양한 접근 방법을 취하고 있으며, 여러 가지 개념적 정의가 이루어지고 있다. 조직 내에서 발생하는 직무 스트레스 개념 역시 아직까지는 합의되지 않았지만 주로 자극, 반응, 자극과 반응의 상호작용이라는 세 가지 관점에서 정의하고 있다(Ivancevich & Matteson, 1980).

자극으로서의 직무 스트레스는 개인에게 영향을 미치는 외부환경 및 요인으로, Schuler (1980)는 개인에게 위협을 가하는 모든 직무환경의 특성을, Cooper와 Marshall(1976)은 특정 직무와 연관된 부정적인 환경요인이나 스트레스 요인을 직무 스트레스로 보았다. 반응으로서의 직무 스트레스는 적응을 요구하는 모든 자극에 대한 반응으로, 환경적 요인에 의해 나타나는 개인의 생리적, 심리적 반응을 의미한다(Selye, 1974). 상호작용으로서의 스트레스는 환경(자극)과 개인(반응)의 상호작용 결과를 스트레스로 파악하는 것으로, Beehr와 Newman (1978)은 직무 관련 요소들이 개인과 상호작용하여 개인의 생리적, 심리적 상태를 비정상적으로 변화시키는 상황으로 직무 스트레스를 정의하고 있다. 본 연구에서는 조직 내 정치적 환경이라는 조직풍토에 따른 개인의 생리적, 심리적, 행동적 반응으로서 스트레스를 알아보고자 한다.

조직생활에서 조직구성원이 느끼는 스트레스는 정신적, 육체적으로 조직 구성원의 건강을 해칠 뿐만 아니라 직무만족과 조직 생산성

www.kci.go.kr

의 저하 등 조직 자체에도 손실을 초래할 수 있다(Hobfoll & Shirom, 1993). 선행연구에 따르면, Vakola와 Nikolasu(2005)는 조직 구성원의 스트레스, 조직몰입 그리고 조직 변화에 대한 태도 간의 관계를 알아본 연구에서 높은 수준의 스트레스를 지각하는 구성원은 몰입이 감소하며, 조직 변화의 수용을 꺼려하는 태도를 보인다는 것을 확인하였다. Siu(2003)는 직무 스트레스와 직무수행 간의 관계에서 낮은 수준의 조직몰입은 직무 스트레스와 직무수행 간의 부적 관계를 더 강하게 한다는 것을 보여주었다. Parker와 Decottis(1983)는 직무 스트레스 요인이 1차적으로 스트레스 반응을 발생시키고, 2차적으로 직무만족, 조직몰입, 회피행동, 직무수행에 영향을 미친다는 직무 스트레스 모형을 제시하였다. 연구자들이 제시한 모형에 따르면 직무 스트레스 요인에 의해 조직 구성원은 1차적으로 불안감과 시간에 대한 압박감을 느끼며, 2차적으로 직무만족, 조직몰입, 직무수행 등의 감소로 이어진다.

스트레스는 대부분의 구성원들에게 부정적인 영향을 미치게 되어 심리적, 신체적으로 회피반응을 하게 된다. Gupta와 Beehr(1979)는 직무 스트레스가 대부분의 조직구성원에게 유해하고, 좋지 않은 직무환경을 유발하기 때문에 이를 회피하기 위해 결근, 이직 등으로 대응한다고 주장하였다. 결근과 이직은 조직구성원들의 사기를 저하시키고, 이탈자의 직무를 메우기 위한 비용이 발생하여 경제적인 손실을 가져올 수 있으므로 조직에서는 이탈행동의 원인이 되는 직무 스트레스의 관리가 필요하다(박성수, 2002). 이와 같이 기존의 선행연구에서는 조직성과를 파악할 수 있는 이직의도가 스트레스의 직접적인 결과로 나타나고 있음을 밝혔다(김영철, 2002; 박성수, 2002; Gupta & Beehr, 1979; Spector, Dwyer, & Jex, 1988). 이상의 선행연구 결과들을 종합해보면, 조직에서 발생하는 다양한 스트레스 요인에 의해 유발되는 스트레스는 부정적인 심리상태를 형성하여 조직에 대한 몰입을 낮추며, 이직의도를 높일 것이라고 예상할 수 있다. 이와 같은 추론을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 스트레스는 조직몰입과 부적인 관계가 있을 것이다.

가설 4. 스트레스는 이직의도와 정적인 관계가 있을 것이다.

조직몰입과 이직의도

조직몰입은 구성원이 자신이 속한 조직에 대하여 충성심을 느끼는 정도를 의미하며(유태용 역, 2012), 이는 사람들이 조직과의 관계에 초점을 두고, 개인의 가치와 목표가 조직과 얼마나 일치하는지를 고려하는 심리적 상태로서 정서적 애착, 동일시, 관여와 관련이 있다. 조직몰입은 직무만족과 더불어 오랫동안 대표적인 직무에 관한 태도변인으로서 연구가 진행되었으며, 자발적 이직의 원인을 이해하려는 시도에서부터 출발하였다(Scheleicher, Hansen, & Fox, 2011: 박형인, 남숙경, 양은주, 2011에서 재인용). 현직자의 이직은 신규 직원 채용과 훈련에 따른 비용을 초래하므로 조직의 입장에서는 큰 문제이다. 특히 이직은 직무 자체의 문제가 아니라 조직의 문제일 수 있기 때문에 조직의 입장에서는 더욱 민감한 이슈이다. 그렇기 때문에 이직의 원인을 밝히기 위해 연구된 개념이 조직몰입이었고, 많은

www.kci.go.kr

연구들이 조직몰입의 감소가 이직이나 이직의도로 연결된다는 것을 규명하였다(Scheleicher et al., 2011: 박형인, 남숙경, 양은주, 2011에서 재인용).

선행연구에서는 조직몰입이 조직의 성과 향상과 이직 및 결근율 감소에 영향을 미친다는 사실을 밝혔으며(Blau, 1986), 국내외 메타분석 연구에서 조직몰입과 이직의도 간의 관계는 부적 상관이 있음이 지속적으로 보고되었다(오인수 등, 2007; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Mathieu & Zajac, 1990; Tett & Meyer, 1993). 또한 Mowday, Porter 및 Steers(1982)는 개인의 조직에 대한 태도는 직업에 대한 태도보다 조직에 남아있는 것을 결정하는 데 더 중요한 요소임을 밝혔으며, 조직몰입은 이직의도에 부적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

조직에 몰입된 사람은 조직의 목표와 가치를 굳게 믿고 받아들이며, 조직을 위해 기꺼이 노력하고, 조직의 구성원 자격을 유지하려는 강한 욕구를 가지고 있으며(Mowday et al., 1982), 조직구성원의 높은 조직몰입은 개인의 성과에 대한 보수, 수당, 승진 등 외적 보상과 더불어 동료 간의 원만한 관계, 직무만족 등의 내적 보상을 받을 때 성취될 수 있다. 따라서 조직몰입은 조직에서 구성원들이 보다 높은 성과를 낼 수 있도록 하는 조직효과성과 결근, 이직 등을 예측하는 데 있어 중요한 지표로 사용될 수 있다(Mathieu & Zajac, 1990). 이러한 선행연구들을 종합해보면, 구성원들의 높은 조직몰입은 개인의 성과에 대한 내적, 외적 보상 등을 통해 긍정적인 심리적 상태를 가지게 되어 조직을 떠나려는 행동의도를 감소시킬 수 있지만, 구성원들의 낮은 조직몰입은 조직에 대한 심리적 애착을 감소시켜서 갈등이나 문제가 발생했을 때 부정적인 심리를 유발하여 조직을 떠나려는 행동의도가 증가할 것임을 예상할 수 있다. 이를 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5. 조직몰입은 이직의도와 부적인 관계가 있을 것이다.

스트레스와 조직몰입의 매개효과

가설 1의 도출 과정에서 기술하였듯이, 조직 내 정치적 행동 지각은 이직의도와 정적으로 관련되어 있을 가능성이 크다. 그러나 지금까지의 연구들은 조직 내 정치적 행동과 이직의도 또는 조직효과성과의 직접적인 관련성을 주로 다루었기 때문에 조직 내 정치적 행동 지각이 어떤 과정이나 변인을 거쳐 이직의도에 영향을 미치는지에 대한 연구가 이루어지지 않았으며, 조직 내 정치적 행동과 다른 결과변인에 대한 연구에서도 매개변인에 대한 연구는 많지 않다. 가설 2, 3, 5의 도출과정에서 기술한 조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스 간의 관계, 스트레스와 조직몰입 간의 관계, 조직몰입과 이직의도 간의 관계를 종합적으로 고려해볼 때, 조직 내 정치적 행동 지각은 이직의도에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라 스트레스와 조직몰입을 거쳐 이직의도에 간접적인 영향을 미칠 가능성이 있다. 즉, 조직에서 다른 사람들의 정치적인 행동을 높게 지각한 구성원은 자기 이익을 위해 다른 사람의 이익을 희생하고 이기적인 행동을 하는 조직 환경에서 자신이 해를 입는 것은 아닌지, 그리고 조직에서 살아남기 위해 앞으로 어떻게 해야 할 것인지 등 자신의 위치에 대한 위협과 자신의 미래를 장담할 수 없는 불

www.kci.go.kr

확실성 등으로 인해 스트레스 반응이 증가하여 조직에 대한 애착과 충성심이 낮아지며, 결국은 조직을 떠나려는 태도를 가질 가능성이 높아질 것이라고 추론할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 조직 내 정치적 행동 지각과 이직의도 간의 관계에서 스트레스와 조직몰입을 순차적 매개변인으로 가정하여, 스트레스 요인(조직 내 정치적 행동 지각)이 구성원의 반응(스트레스)을 유발하고, 이러한 반응이 조직에 대한 태도(조직몰입)에 부정적인 영향을 미쳐 결국 조직을 이탈하려는 행동의도(이직의도)가 형성될 것이라고 예상하였다. 이러한 추론을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 6. 조직 내 정치적 행동 지각과 이직의도 간의 관계를 스트레스와 조직몰입이 순차적으로 매개할 것이다.

정직성의 조절효과

인간의 성격은 5요인으로 구성되어 있다는 것이 지배적이었으나(Goldberg, 1993; Saucier & Goldberg, 1996) 최근의 연구들은 5요인이 다양한 인간의 성격을 이해하는 데 가장 포괄적이고 간결한 모델인지에 대해 의문을 제기하였다(Ashton & Lee, 2001, 2002). 다양한 언어로 실시한 성격어휘연구에 따르면 인간의 성격구조는 5요인이 아닌 6요인으로 나타난다는 결과가 반복적으로 보고되었으며(Ashton, Lee, Perugini, Szarota, De Vries, Di Blas, Boies, & De Raad, 2004), Lee와 Ashton(2004)은 이와 같은 국제적 성격어휘 연구에서 공통적으로 발견되는 6요인에 근거하여 HEXACO 모델을 제안하였다. 이는 기존의 5요인 이외에 정직성 요인이 추가된 것이다.

국제적 성격어휘 연구에서 '진실한, 솔직한, 정직한, 겸손한' 등의 형용사와 '욕심 많은, 거만한, 가식적인' 등의 형용사는 정직성 요인에 대한 높은 설명력을 보여주고 있다(유태용, 2007). 즉, 정직성이 높은 사람은 '진실한, 솔직한, 정직한, 겸손한' 특성을, 정직성이 낮은 사람은 '욕심 많은, 거만한, 가식적인' 특성을 가지고 있다고 설명할 수 있다.

정직성에 관한 선행연구에서는 정직성이 다른 사람들을 속이고, 조종하며, 이용하려는 경향이 있는 마키아벨리아니즘(Machiavellianism), 자기중심주의(Narcissism)와 같은 성격과 강한 부적 상관관계가 있음을 밝혔으며(Lee, Ashton, Wiltshire, Bourdage, Visser, & Gallucci, 2012), 직장 내 일탈행동(Lee, Ashton, & De Vries, 2005; 유태용, 2007)과 같은 부정적 행동과 맥락수행(유태용, 2007)과 같은 자발적 행동의 예측변인으로 다루어졌다. 하지만, 정직성이 다른 변인들과의 관계에서 조절변인으로 작용하여 어떤 영향을 미치는지를 알아본 연구는 없었다.

조직 내 정치적 행동은 앞서 기술한대로 조직에 의해 허가되지 않은 이기적인 행동이며(Ferris et al., 1994), 조직 구성원들이 자신과 자기 집단의 목표를 얻기 위하여 조직에서 허가하지 않은 수단을 통해 직·간접적으로 다른 사람들에게 영향력을 미치려고 하는 현상(Witt, Andrews, & Kacmar, 2000)이다. 이처럼 조직 내 정치적 행동은 '조직에서 허가하지 않은 행동'이기 때문에 비공식적인 특성을 지니고 있고, '이기적이고 타인에게 영향력을 미치려는 행동'이기 때문에 목적지향적인 특성을 지니고 있다. 조직 내 정치적 행동의 비공식적이고 목적지향적인 특성으로 인하여 어떤 사람들은 조직 내 생존이라는 미명 하에 개인

www.kci.go.kr

적인 감정을 속이고, 부정한 방법을 정당화시키려고 한다. 이는 주변 상황에 상관없이 도덕적으로 거짓과 꾸밈없이 바르고 곧은 특성을 추구하려는 정직한 성격과 본질적으로 상반되는 내용이다. 이러한 점으로 미루어볼 때, 정직성이 높은 구성원은 정치적인 조직 환경에 대해 민감하게 반응하여 조직 내 정치적 행동을 더욱 부정적이고 바람직하지 못한 것으로 간주할 가능성이 크다.

인간의 행동은 개인이 처한 환경과 개인 특질의 상호작용에 의해 결정된다. 즉, 개인이 처한 환경이 자신의 생각과 다르게 지각되면 개인변인에 따라 환경에 대한 반응이 달라질 수 있다(Cullen & Sackett, 2003). Beehr(1995)는 개인변인과 환경변인은 스트레스 요인과 긴장과의 관계를 조절한다고 제안하였는데, 이러한 개인적 조절변인은 성격, 유전과 같은 개인의 비교적 안정적인 특성으로 스트레스 요인의 평가에 영향을 미친다. 이상의 내용을 토대로, 개인의 성격은 스트레스 요인인 조직 내 정치적 환경과 상호작용하여 스트레스 반응에 영향을 미칠 것이라고 추론할 수 있다. 즉, 정직성이 높은 구성원들은 조직에서 사람들의 아부, 아첨과 같은 정치적 행동을 지각했을 때 정직성이 낮은 구성원들보다 조직 환경을 더욱 더 정치적이고, 불안정한 상황으로 인식하며, 이러한 상황에 대한 거부감 때문에 스트레스를 더 많이 받을 수 있다. 하지만 정직성이 낮은 사람들은 정직하고, 솔직한 것보다는 주어진 상황에 따라 탐욕적이고, 기회주의적 성향을 보일 가능성이 크고, 정직성이 높은 사람에 비해 조직의 정치적 환경에 대한 거부감이 크지 않으므로 상대적으로 스트레스를 덜 받을 것이다. 이러한 추론을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 7. 정직성은 조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스 간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 개인의 정직성이 높을수록 조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스 간의 정적 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

본 연구에서 설정한 연구모형을 도식적으로 표현하면 그림 1과 같다.

방 법

조사대상 및 자료수집 절차

국내 기업의 다양한 직종에서 1년 이상 근무하고 있는 직장인을 대상으로 설문조사를

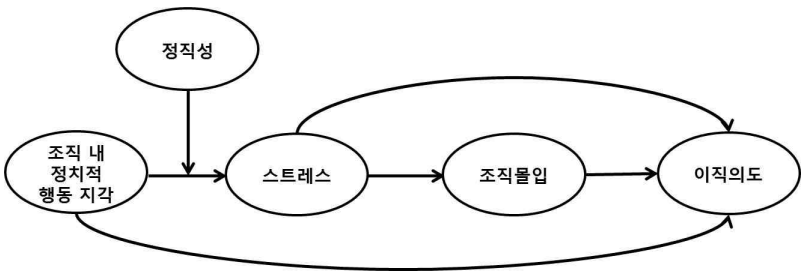


그림 1. 연구모형

www.kci.go.kr

실시하였다. 총 257부의 설문지를 수집하였으며, 수집된 설문지 가운데 불성실하게 응답하거나 미응답한 설문지 54부를 제외한 203부를 최종 분석에 사용하였다.

분석에 포함된 조사대상의 인구통계학적 특성을 살펴보면 전체 203명 중에서 남성이 103명(50.7%), 여성이 100명(49.3%)이었으며, 연령은 20대가 42명(20.7%), 30대가 60명(29.6%), 40대가 56명(27.5%), 50대가 45명(22.2%)으로 비교적 고른 분포를 나타내었다. 근무기간은 1년부터 약 33년까지의 분포를 보였으며, 평균 근무기간은 약 8년, 표준편차는 약 6년 9개월이었다. 직급은 사원급이 64명(31.5%)으로 가장 많았고, 대리급 49명(24.2%), 과장급 51명(25.1%), 차장급 26명(12.8%), 부장급 이상 13명(6.4%)이었다. 직종은 관리 및 지원 분야가 109명(53.7%)으로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 영업 13명(6.4%), 연구/개발 17명(8.4%), 생산/기술 27명(13.3%), 서비스 30명(14.8%), 기타 7명(3.4%)이었다.

측정도구

조직 내 정치적 행동 지각

조직 내 정치적 행동 지각은 Kacmar와 Carlson(1997)이 개발한 조직 내 정치적 행동 지각 척도를 이재원(2006)이 번안한 15개 문항을 사용하였으며, 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였다. 이 척도는 일반적 정치행동, 이익을 얻기 위해 가만히 있는 것, 임금과 승진 정책의 3개 차원으로 구성되어 있다. 본 연구에서 사용한 15개 문항의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .84이었으며, 예시 문항은 "나의 회사는 잘 확립되어 뿌리내려진 사항도 비판할 여지가 있다면, 솔직히 이야기할 수 있는 분위기가 조성되어 있다.", "이 회사에서는 힘 있는 사람들 쪽에 줄을 서서 그들의 의견에 따르는 것이 최선의 방책이다." 등이다.

스트레스

스트레스는 유화숙과 박광희(2005)의 연구에서 사용한 12개 문항을 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였으며, 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 사용한 12개 문항의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .94이었으며, 예시 문항은 "내가 다니는 회사를 생각하면 쉽게 흥분하고 짜증이 난다.", "내가 다니는 회사를 생각하면 근심걱정으로 마음이 우울하다." 등이다.

조직몰입

조직몰입은 Mowday, Steers 및 Porter(1979)에 의해 개발된 조직몰입척도(OCQ) 중 유태용과 현희정(2003)의 연구에서 사용한 7개 문항을 사용하였으며, 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 사용한 7개 문항의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .90이었으며, 예시 문항은 "이 조직의 성장과 발전이 곧 나의 성장과 발전이라고 느낀다.", "나는 이 회사를 위해서 어떠한 일이라도 기꺼이 하겠다." 등이다.

이직의도

이직의도는 최명옥과 유태용(2005)의 연구에서 사용한 5개 문항을 사용하였으며, 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 사용한 5개 문항의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .84이었으며, 예시 문항은 "조만간 다른 직장으로 이직하기 위해 기회를 찾으려 한다.", "현재의 직업이 아닌 다른 직업에 종사하고

www.kci.go.kr

싶다." 등이다.

정직성

정직성은 유태용, 이기범 및 Ashton(2004)이 개발한 한국판 HEXACO 성격검사 문항에서 정직/겸손성의 하위요인 가운데 대인관계에서 꾸밈없고 거짓없는 정도를 측정하는 진실성 척도 3개 문항을 사용하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 사용한 3개 문항의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .64이었으며, 예시 문항은 "승진이나 월급 인상에 도움이 된다 하더라도 상사에게 아부를 하지 않을 것이다.", "무언가를 청탁하기 위해 어떤 사람을 좋아하는 척 하지는 않을 것이다." 등이다.

분석방법

본 연구에 사용된 변인들 간의 관계를 알아보기 위해 SPSS 18.0을 사용하여 상관분석을 실시하였다. 또한 연구에 사용된 척도의 신뢰도 계수(Cronbach's α)를 알아보기 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 조직 내 정치적 행동 지각과 이직의도 간의 관계에서 스트레스와 조직몰입의 매개역할을 알아보기 위해 AMOS 18.0을 사용하여 구조방정식모형 검증을 실시하였다. 모형의 적합도 평가는 χ^2값을 비롯한 다양한 적합도 지수를 통해 검토하였다. 상대적 적합도 지수는 Marsh, Balla 및 Hau(1996)의 제안에 따라 CFI, NFI, TLI를 사용하였으며, 이들의 값은 0.90 이상이면 좋은 적합도로 평가할 수 있다(Hoyle, 1995). 절대적 적합도 지수로는 RMSEA를 사용하였는데, 값이 .08 미만이면 좋은 적합도, .08 이상 .10 미만이면 보통 수준, .10 이상이면 나쁜 적합도를 나타낸다(Browne & Cudeck, 1993). 마지막으로 연구모형에서 매개변인에 의한 간접효과의 유의성을 확인하기 위해 Bootstrap 검증을 실시하였으며, 정직성의 조절효과를 검증하기 위해 SPSS 18.0을 사용하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

결 과

측정변인들의 기술통계치와 상호상관

본 연구에 포함된 변인들 간의 관련성을 살펴보기 위해 먼저 상관분석을 실시하였으며, 측정 변인들의 평균, 표준편차, 상호상관을 표 1에 제시하였다. 분석결과, 조직 내 정치적 행동 지각은 이직의도(r=.30, p<.01), 스트레스(r=.39, p<.01)와 통계적으로 유의한 정적 상관을 나타내었다, 따라서 조직 내 정치적 행동 지각이 이직의도와 정적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 1과 조직 내 정치적 행동 지각이 스트레스와 정적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 2가 지지되었다. 또한 스트레스와 조직몰입(r=-.31, p<.01), 스트레스와 이직의도(r=.52, p<.01), 조직몰입과 이직의도(r=-.44, p<.01)와의 관계에서도 각각 통계적으로 유의한 상관관계가 나타났다. 따라서 스트레스가 조직몰입과 부적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 3과 스트레스가 이직의도와 정적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 4, 조직몰입이 이직의도와 부적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 5가 지지되었다. 이러한 결과를 종합적으로 고려해 볼 때, 스트레스와 조직몰입은 조직 내 정치적 행동 지각과 이직의도 간의 관계를 순차적으로 매개할 가능성이 있다고 추론해 볼 수 있다.

www.kci.go.kr

표 1. 측정변인들의 평균, 표준편차 및 상호상관

	변 인	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	성별	-								
2	나이	.07	-							
3	근무기간	-.13	.51**	-						
4	직급	-.36**	.47**	.34**	-					
5	조직 내 정치적 행동 지각	-.02	-.09	.06	-.12	(.84)				
6	스트레스	.07	-.16*	-.04	-.05	.39**	(.94)			
7	조직몰입	.01	-.35**	.30**	.28**	-.30**	-.31**	(.90)		
8	이직의도	-.13	-.22	-.20**	-.07	.30**	.52**	-.44**	(.84)	
9	정직성	.03	.12	.05	.06	-.04	.06	.02	-.07	(.64)
	평균(*M*)	1.51	41.29	102.40	2.45	3.01	2.86	3.23	3.16	3.30
	표준편차(*SD*)	.50	9.67	81.93	1.34	.44	.68	.60	.72	.52

N=203, *p<.05, **p<.01, 대각선의 괄호 값은 변인의 신뢰도 계수를 나타내고 근무기간은 개월임.

스트레스와 조직몰입의 매개효과

본 연구에서 가정한 연구모형의 적합성을 검증하기 위해 구조방정식모형을 사용하여 분석을 실시하였다. 조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스가 이직의도에 직접적으로 영향을 미치는 경로를 포함하는 연구모형(부분매개)과 이러한 경로를 포함하지 않는 경쟁모형(완전매개)의 적합도를 각각 알아보았으며, 그 결과를 표 2에 제시하였다. 표 2에 제시된 두 모형의 적합도를 비교해보면 자유도에 따른 χ^2 차이가 각각 유의하였으며($\Delta\chi^2(2)=33.46$, p<.05), 부합도 지수는 전반적으로 부분매개모형이 더 높게 나타났다. 따라서 본 연구에서 제시한 연구모형이 더 적합한 것으로 판단하였다. 연구모형의 경로계수는 그림 2에 제시하였다. 그림 2에서 보듯이, 이직의도에 대한 조직 내 정치적 행동 지각의 경로계수(β=.20, p<.001)가 유의하게 나타났으므로 조직 내 정치적 행동 지각이 이직의도와 정적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 1이 지지되었음을 구조방정식모형을 통해 다시 한 번 확인할 수 있었다. 또한 스트레스에 대한 조직 내 정치적 행동 지각의 경로계수(β=.38, p<.001)와 조직몰입에 대한 스트레스의 경로계수(β=-.34, p<.001), 이직의도에 대한 스트레스의 경로계수(β=.43, p<.001)와 조직몰입의 경로계수(β=-.35, p<.001) 역시 유의하게 나타나서 조직 내 정치적 행동 지각이 스트레스와 정적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 2, 스트레스가 조직몰입과 부적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 3, 스트레스가 이직의도와 정적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 4, 조직몰입이 이직의도와 부적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 5가 각각 지지되었음을 구조방정식모형을 통해 다시 한 번 확인할 수 있었다.

부분매개모형에서 매개변인에 의한 간접효과의 유의성을 확인하기 위해 bootstrap 검증을

www.kci.go.kr

표 2. 완전매개모형과 부분매개모형의 적합도

모형	부합도 지수					
	χ^2	*df*	*RMSEA*	*CFI*	*NFI*	*TLI*
경쟁모형(완전매개)	171.129	51	.096	.945	.924	.929
연구모형(부분매개)	137.670	49	.074	,969	.948	.958

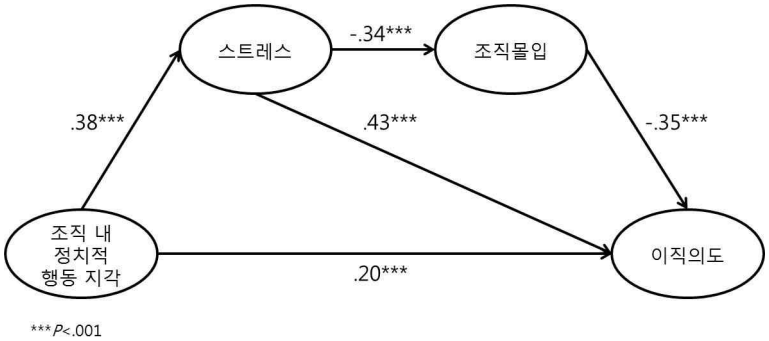


그림 2. 조직 내 정치적 행동 지각과 이직의도 간의 관계에서 스트레스와 조직몰입의 매개효과

실시하였다. Bootstrap 검증을 실시한 것은 각 변인들의 표본이 정규분포를 나타내고 있다는 가정에 기초한 Sobel 검증의 제약을 보완함과 동시에 간접효과의 유의성을 판단하는 기준으로 더 바람직하기 때문이다(Cheung & Lau, 2008). 표 3에서 보듯이, 스트레스의 간접효과 값은 -.13, 조직몰입의 간접효과값은 .12로 .05 수준에서 모두 유의한 것으로 나타났다. 이와 같이 부분매개모형의 적합도와 경로계수, Bootstrap 검증 결과를 종합적으로 고려해 볼 때, 스트레스와 조직몰입이 조직 내 정치적 행동 지각과 이직의도 간의 관계를 순차적으로 매개할 것이라는 가설 6이 지지되었다.

조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스 간의 관계에서 정직성의 조절효과

조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스 간의 관계에서 정직성의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서는 스트레스에 영향을 미칠 가능성이 있는 인구통계학적 변인(성별, 나이, 근무기간, 직급)들

표 3. Bootstrap에 의한 간접효과 검증 결과

	추정계수	표준오차	95% 신뢰구간
스트레스의 간접효과	-.13	.05	(-.25, -.06)
조직몰입의 간접효과	.12	.04	(.07, .26)

www.kci.go.kr

을 투입하여 그 영향을 통제하였다. 2단계에서는 예측변인인 조직 내 정치적 행동 지각과 조절변인인 정직성을 투입하였으며, 마지막 3단계에서는 조직 내 정치적 행동 지각과 정직성의 상호작용항을 투입하였다. 조직 내 정치적 행동 지각과 정직성 점수에서 각각 조직 내 정치적 행동 지각과 정직성의 평균값을 뺀 센터링 값을 사용하여 상호작용항을 산출하였다. 정직성의 조절효과 여부는 3단계에서 R^2 값 변화량의 유의성으로 판단하였으며, 분석 결과는 표 4에 제시하였다.

표 4에서 보듯이, 2단계에서 스트레스에 대한 조직 내 정치적 행동 지각의 회귀계수(β =.39, p<.001)가 유의하여 가설 2가 지지되었음을 다시 한 번 확인할 수 있었다. 3단계에서 조직 내 정치적 행동 지각과 정직성의 상

표 4. 조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스 간의 관계에서 정직성의 조절효과

단계	변 인	스트레스		
		β	R^2	$\triangle R^2$
1	인구통계변인		.04	
2	조직 내 정치적 행동 지각	.39***	.19***	.15***
	정직성	.09		
3	조직 내 정치적 행동 지각	.37***	.21***	.02*
	정직성	.09		
	조직 내 정치적 행동 지각×정직성	.14*		

N=203, *p<.05, ***p<.001

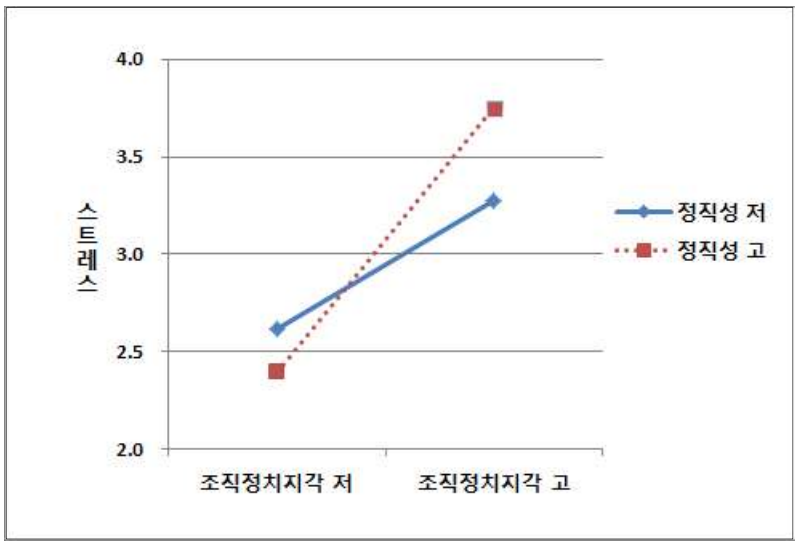


그림 3. 조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스 간의 관계에서 정직성의 조절효과

www.kci.go.kr

호작용항이 유의한 회귀계수(β=.14, p<.05)를 나타냈으며, 상호작용항이 투입된 3단계의 설명량($\triangle R^2$=.02, p<.05)이 유의하게 증가하였다. 이는 정직성이 조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스 간의 관계를 조절한다는 것을 의미한다. 분석결과가 가설에서 예측한 방향과 일치하는지를 확인하기 위해 정직성 값을 평균 ±1*SD*를 기준으로 높은 수준과 낮은 수준으로 구분하여 그림 3과 같은 상호작용 그래프를 작성하였다. 그림 3에서 보듯이, 개인의 정직성이 낮을 때보다 높을 때 조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스 간의 정적 관계가 더 강하게 나타났다. 따라서 개인의 정직성이 높을수록 조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스 간의 정적 관계가 더 강할 것이라는 가설 7이 지지되었다.

논 의

본 연구의 목적은 개인의 조직 내 정치적 행동 지각이 이직의도에 미치는 영향을 밝히고, 이 관계에서 스트레스, 조직몰입의 매개효과와 정직성의 조절효과를 검증하는 데 있었다. 본 연구에서 밝혀진 결과들은 다음과 같다. 첫째, 조직 내 정치적 행동 지각은 이직의도와 정적 상관을 보이는 것으로 나타났다. 즉, 개인이 조직 내 정치적 행동을 높게 지각할수록 이직의도가 높다는 것을 알 수 있다. 이는 조직에서 정치적인 행동이 많이 발생한다고 지각하는 구성원들은 인사평가나 승진결정이 불공정하다고 느낌으로써 조직을 떠날 가능성이 크다는 것을 의미한다.

둘째, 조직 내 정치적 행동 지각은 스트레스와 정적 상관을 보이는 것으로 나타났다. 즉, 개인이 조직 내 정치적 행동을 높게 지각하면 스트레스를 많이 받는다는 것이다. 이는 조직의 정치적인 환경이 조직구성원에게 예측불가능하고 모호한 상황으로 지각됨으로 인해 조직 내 정치적 행동 지각이 스트레스 요인으로 작용하여 스트레스 반응을 유발한다고 해석할 수 있다.

셋째, 스트레스는 조직몰입과 부적 상관을 보이는 것으로 나타났다. 즉, 조직구성원의 스트레스가 높을수록 조직몰입은 낮아진다는 것이다. 이는 기존의 선행연구 결과(Parker & Decottis, 1983; Vakola & Nikolasu, 2005)와 일치하는 것으로, 조직요인에 의한 스트레스는 조직몰입에 부적인 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다.

넷째, 스트레스는 이직의도와 정적 상관을 보이는 것으로 나타났다. 즉, 조직구성원의 스트레스가 높을수록 이직의도가 높아진다는 것이다. 이는 기존의 선행연구 결과(김영철, 2002; 박성수, 2002; Gupta & Beehr, 1979; Spector, Dwyer, & Jex, 1988)와 일치하는 것으로, 조직요인에 의한 스트레스는 이직의도에 정적인 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다.

다섯째, 조직몰입은 이직의도와 부적 상관을 보이는 것으로 나타났다. 즉, 조직몰입이 낮아지면 이직의도가 높아진다는 것이다. 이는 기존의 선행연구 결과(오인수 등, 2007; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Mathieu & Zajac, 1990; Tett & Meyer, 1993)와 일치하는 것으로, 구성원의 조직몰입은 이직의도에 부적인 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다.

여섯째, 스트레스와 조직몰입은 조직 내 정치적 행동 지각과 이직의도 간의 관계에서 순

www.kci.go.kr

차적으로 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 조직 내 정치적 행동 지각이 이직의도에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 스트레스와 조직몰입을 매개로 간접적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다. 이는 조직 내 정치적 행동을 높게 지각한 구성원은 높은 스트레스가 발생하여 조직몰입이 낮아지고 결국 이직의도 증가로 이어진다는 것을 의미한다.

마지막으로, 정직성은 조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스 간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 즉, 조직구성원의 정직성이 높을수록 조직 내 정치적 행동 지각이 스트레스에 미치는 정적 영향을 더 강화시켰다. 이는 정치적 행동이 조직 내 생존이라는 미명하에 부정한 방법도 정당화하여 행해질 수 있기 때문에 정직성이 높은 조직구성원은 조직 내 정치적 행동을 더 부정적으로 지각하여 더 많은 스트레스를 경험한다고 해석할 수 있다.

본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 조직 내 정치적 행동 지각과 이직의도 간의 관계에서 스트레스와 조직몰입이 순차적으로 매개역할을 한다는 것을 처음으로 밝혔다는 데 의의가 있다. 기존의 선행연구에서는 단순히 조직 내 정치적 행동의 선행변인을 다루거나 조직 내 정치적 행동과 결과변인 간의 병렬적 관계에 대한 연구가 주로 진행되었을 뿐이고, 조직 내 정치적 행동 지각이 어떤 경로를 거쳐 결과변인에 연속적으로 영향을 미치는지에 대한 실증적 연구는 없는 실정이다. 본 연구에서는 조직 내 정치적 행동 지각이 직접적으로 이직의도에 영향을 미칠 뿐만 아니라 조직구성원의 스트레스 요인으로 작용하여 스트레스가 증가하고, 조직몰입을 낮추며, 이직의도가 높아지는 일련의 과정을 확인하였다. 즉, 구성원의 지각, 반응, 태도, 행동의도로 이어지는 인과관계로 조직 내 정치적 행동 지각이 이직의도까지 미치는 영향을 설명함으로써 조직구성원들이 조직 내 정치적 행동에 대하여 어떻게 반응하고, 연속적으로 어떠한 태도와 행동을 취하는지를 실증적으로 확인한 것에 의의가 있다.

둘째, 조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스 간의 관계에서 정직성의 조절효과를 처음으로 밝혔다는 데 의의가 있다. 기존 연구에서 정직성은 직장 내 일탈행동, 잠재적 성희롱과 같은 부정적 행동을 예측하는 데 효과적인 성격특성임을 확인하였지만(유태용, 2007), 정직성과 조직 내 정치적 행동 지각의 상호작용 효과를 알아본 연구는 없었다. 본 연구에서 정직성이 높은 사람일수록 조직 내 정치적 행동 지각과 스트레스 간의 정적 관계가 더 강하게 나타난다는 것을 처음으로 밝혔다는 데 의의가 있다.

셋째, 조직 내 정치적 행동에 관한 주제를 산업 및 조직심리학 분야에서 다루었다는 점에서 의의가 있다. 조직 내 정치적 행동에 관한 주제는 산업 및 조직심리학 분야에서 비교적 새로운 개념이며, 조직 내에서 의사결정이 어떻게 그리고 왜 이루어지는지를 설명한다(유태용 역, 2012). 산업 및 조직심리학에서 조직 내 정치적 행동을 다루는 것은 일의 세계에서 발생하는 문제들을 해결하기 위하여 많은 연구로부터 얻은 지식을 실제로 적용하는 과학자-실천가 모델에 기반하여 현실적인 문제에 대한 해결책을 제시한다는 점에서 의의가 있다. 또한 조직에서 나타나는 중요한 현상이지만 논의가 잘 되지 않았던 정치적 행동을 표면화하여 이에 대한 문제점을 파악하고자 한 점에서도 의의가 있다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다.

www.kci.go.kr

첫째, 조직구성원이 조직 내 정치적 행동을 잠재적인 스트레스 요인으로 지각하여 부정적인 반응과 태도, 행동의도를 유발하므로 인적자원관리 측면에서 조직성과에 영향을 미칠 수 있는 조직 내 정치적 행동을 낮추기 위한 노력이 필요하다는 시사점을 제공한다. 또한 조직 내 정치적 행동을 줄이기 위해서는 장기적으로 기존의 조직풍토에서 조직 내 정치적 행동에 대한 가치관의 개선이 필요하며, 결국 이러한 개선 과정은 조직의 최고경영자와 각 부서의 힘있는 리더들에게 더욱 중요할 것이라는 시사점을 제공한다. 정치적 행동은 결국 권력이 있는 사람에게 잘 보여 자신의 개인적인 이익을 취하고자 하는 것이므로 리더는 스스로 자신의 리더십을 점검하고, 구성원의 입장에서 그들을 존중하고 이해하여 정치적 행동과 같은 업무 외적인 부분에 신경 쓰지 않고, 그들이 가진 잠재 능력을 발현하여 조직성과에 기여할 수 있도록 분위기를 조성할 필요가 있다. 구체적으로, 조직 내 의사결정 과정에서 상사의 의견에 비판없이 맹목적으로 따르고 복종하는 예스맨 조직이 아닌 구성원 모두가 자유롭게 의견을 제시하고, 논의할 수 있는 조직 분위기를 만들어 개인보다는 조직의 목표달성을 우선시하는 조직구성원의 능동적인 태도를 유발할 필요가 있다.

둘째, 조직은 인적자원관리의 측면에서 구성원 개개인의 특성에 주목할 필요가 있다. 본 연구에서 정직성이 높은 구성원일수록 조직 내 정치적 행동에 대하여 더욱 민감하게 반응함으로써 스트레스가 높게 나타나는 부정적인 결과를 확인할 수 있었다. 앞서 기술한 대로 조직 내 정치적 행동을 약화시키기 위한 노력과 더불어 업무, 대인관계, 복리후생, 급여 등 표면적인 스트레스 요인뿐만 아니라 정치적 행동과 같은 음성적인 스트레스 요인에 대하여 정직성이라는 개인 특성에 따라 어떠한 태도나 행동이 나타나는지를 예측함으로써 그들의 조직이탈을 예방하는 데 도움이 될 것이다.

본 연구의 제한점 및 추후 연구과제는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 사기업에서 근무하고 있는 직장인들을 대상으로만 설문조사를 실시하였다. 제한된 유형의 표본에서 나오는 연구결과는 결과의 일반화 가능성과 조직 특성에 따른 비교를 어렵게 할 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 공공기관을 포함하여 다양한 형태의 조직에서 자료를 수집하여 조직 내 정치적 행동과 다른 변인들 간의 관계에 대한 연구가 이루어질 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 주로 개인 수준에서 변인들 간의 관계를 살펴보았다. 그러나 개인 수준에서 나타나는 정치적 행동은 그들의 상사나 팀, 조직풍토 등 조직의 상위 수준으로부터 영향을 받을 수 있고, 정치적 행동의 의도 및 강도가 다를 수 있다(Ferris & Hochwarter, 2011). 따라서 앞으로의 연구에서는 다수준 접근방법(multi-level approach)을 통해 조직에서 각기 다른 수준을 고려하여 조직 내 정치적 행동에 대한 연구가 진행될 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 모든 측정치를 단일 시점에서 얻는 횡단 연구설계를 사용하였기 때문에 인과관계를 해석하는 데 한계를 지닌다. 따라서 후속 연구에서는 어떤 현상의 진행과정이나 변화에 대한 설명이 가능한 종단연구를 통해 조직 내 정치적 행동 인식이 구성원의 태도와 행동에 순차적으로 미치는 영향을 보다 체계적으로 연구할 필요가 있다.

www.kci.go.kr

참고문헌

김영철 (2002). 직무스트레스와 이직의도의 인과관계. 관광경영학연구, 6, 217-241.

김정선 (2012). [김정선의 직장인 생존법] 당신은 누군가의 사람입니까? 스포츠경향, 12면. 5월 20일자.

박성수 (2002). 경찰공무원의 스트레스가 이직에 미치는 영향에 관한 연구. 한국공안행정학회보, 13, 99-135.

박형인, 남숙경, 양은주 (2011). 직무소진과 직무태도 및 이직의도와의 관계: 메타분석적 문헌 고찰. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24, 457-491.

배성현, 김미선 (2009). 조직공정성과 상사신뢰, 직무긴장, 이직의도와의 관계 및 조직정치 지각의 매개효과. 인적자원관리연구, 16, 123-148.

배성현, 김미선 (2010). 조직정치와 조직시민행동, 직무긴장, 이직의도와 관계 및 조직지원 인식의 매개효과. 조직과 인사관리연구, 34, 1-30.

오인수, 김광현, Darnold, T. C., 황종오, 유태용, 박영아, 박량희 (2007). 직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성: 문헌고찰 및 메타분석. 인사·조직연구, 15, 43-86.

유태용 (2007). 성격의 6요인(HEXACO) 모델에 의한 성격특성과 조직구성원 직무수행 간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20, 283-314.

유태용 역 (2012). 산업 및 조직심리학(제10판). 시그마프레스.

유태용, 이기범, Ashton, M. C. (2004). 한국판 HEXACO 성격검사의 구성타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18, 61-75.

유태용, 현희정 (2003). 개인과 조직성격간 부합, 개인과 직무특성간 부합이 조직과 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16, 201-222.

유화숙, 박광희 (2005). 섬유패션산업 종사자의 직무스트레스 요인, 직무스트레스 징후 및 직무성과. 대학가정학회지, 41, 93-106.

이규만, 도광섭 (2006). 군조직에서의 조직정치지각이 구성원의 태도 및 행동에 미치는 영향. 경영교육연구, 41, 51-67.

이재원 (2006). 조직정치 인식과 조직원 반응 사이에서의 조직기반 자긍심의 조절효과에 관한 연구. 인사·조직연구, 14, 89-116.

전수진 (2011). 조직정치지각이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 정치적 행동, 경력개발지원의 매개효과. 부산대학교 대학원 석사학위논문.

최명옥, 유태용 (2005). 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향: 부합들간의 상호작용 효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18, 139-162.

최선영 (2004). 조직정치지각이 직무스트레스와 조직유효성에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

Ashton, M. C., & Lee, K. (2001). A theoretical basis of major personality. *European Journal of Personality, 15,* 327-353.

Ashton, M. C., & Lee, K. (2002). Six independent factors of personality description: A response to Saucier. *European Journal of Personality, 16,* 63-75.

www.kci.go.kr

Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., De Vries, R. E., Di Blas, L., Boies, K., & De Raad, B. (2004). A six-factor sturcture of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of Personality and Social Psychology, 86,* 356-366.

Beehr, T. A. (1995). *Psychology stress in the workplace.* London: Routledge.

Beehr, T. A., Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology, 31,* 665-699.

Blau, G. J. (1986). Job involvement and organizational commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism. *Journal of Management, 12,* 577-584.

Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation model*(pp.136-162). Newsbury Park, CA: Sage.

Chang, C. H., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2009). The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain, and behavior: A meta-analytic examination. *Academy of Management Journal, 52,* 779-801.

Cheung, G. W., & Lau, R. S. (2008). Testing mediation and suppression effects of latent variables: bootstrapping with structural equation models. *Organizational Research Methods, 11,* 296-325.

Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Organizational source of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental health. *Journal of Occupational Psychology, 49,* 11-28.

Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin, 131,* 241-259.

Cropanzano, R., & Li, A. (2006). Organizational politics and workplace stress. In E. Vigoda-Gadot & A. Drury (Eds.), *Handbook of organizational politics*(pp.139-160). Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2003). Personality and counter productive workplace behavior. In M. R. Barrick & A. M. Ryan (Eds.), *Personality and work*(pp.150-182). San Francisco: Jossey-Bass.

Eisenhardt, K. M., & Bourgeois, L. J. (1988). Politics of strategic decision making in high-velocity environments: toward a midrange theory. *Academy of Management Journal, 31,* 737-770.

Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., & Ammeter, A. P. (2002). Perceptions of organizational politics: Theory and research directions. In F. J. Yammarino & F. Dansereau (Eds.), *Research in multi-level issues*(pp.179-254). Oxford, England: JAI Press.

Ferris, G, R., Frink, D. D., Galang, M. C., Zhou, J., Kacmar, K. M., & Howard, J. L. (1996). Perceptions of organizational politics: prediction, stress-related implication and outcomes. *Human Relations, 49,* 233-266.

Ferris, G. R., Frink, D. D., Gilmore, D. C., &

www.kci.go.kr

Kacmar, K. M. (1994). Understanding as an antidote for the dysfunctional consequences of organizational politics as stressor. *Journal of Applied Social Psychology, 24,* 1204-1220.

Ferris, G. R., & Hochwarter, W. A. (2011). Organizational politics. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*(pp.435-459). Washington, DC: APA.

Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992). Perception of organizational politics. *Journal of Management, 18,* 93-116.

Ferris, G. R., Russ, G. S., & Fandt, P. M. (1989). Politics in organizations. In R. A. Giacalone & P. Rosenfeld (Eds.), *Impression management in organizations*(pp.143-170). Newbury park, CA: Sage.

Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist, 48,* 26-34.

Gilmore, D. C., Ferris, G. R., Dulebohn, J. H., & Harrell-Cook, G. (1996). Organizational politics and employee attendance. *Group and Organization Management, 21,* 481-494.

Gupta, N. & Beehr, T. A. (1979). Job stress and employee behaviors. *Organizational Behavior and Human Performance, 23,* 373-387.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44,* 513-524.

Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (1993). Stress and burnout in the workplace: conservation of resources. In R. T. Golembiewski(Ed.), *Handbook of Organizational Behavior*(Vol. 2, pp.41-60).

Hoyle, R. H. (1995). The structural equation modeling approach: Basic concepts and fundamental issues. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and application.* Thousand Oaks, CA: Sage

Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). *Stress and work: A managerial perspective.* Glenview, IL: Scott Foresman.

Kacmar, K. M., Bozeman, D. P., Carlson, D. S., & Anthony, W. P. (1999). An examination of the perceptions of organizational politics model: Replication and extension. *Human Relations, 52,* 383-416.

Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of political scale(POPS): A multiple sample investigation. *Journal of Management, 23,* 627-658.

Kacmar, K. M, & Ferris, G. R., (1991). Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation. *Educational and Psychological Management, 51,* 193-205.

Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO personality inventory. *Multivariate Behavioral Research, 39,* 329-358.

Lee, K., Ashton, M. C., & De Vries, R. (2005). Predicting workplace delinquency and integrity with the HEXACO and Five-Factor Models of personality structure. *Human Performance, 18,* 179-197.

Lee, K., Ashton, M. C., Wiltshire. J., Bourdage, J. S., Visser, B. A., & Gallucci, A. (2012). Sex, power, and money: Prediction from the dark triad and honesty-humility. *European Journal of Personality, Early view,* DOI:10.1002/per.1860.

www.kci.go.kr

Marsh, H. W., Balla, J. R., & Hau, K. T. (1996). An evaluation of incremental fit indices: A clarification of mathematical and empirical properties. In G. A. Marcoulides & R. E. Schumacker (Eds.). *Advanced structural equation modeling: Issues and techniques.* Mahwah, NJ: Erlbaum.

Maslyn, J. M., & Fedor, D. B. (1998). Perception of politics: Does measuring different foci matter? *Journal of Applied Psychology, 84,* 645-653.

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin, 108,* 171-194.

Miller, B. K., Rutherford, M. A., & Kolodinsky, R. W. (2008). Perceptions of organizational politics: A meta analysis of outcomes. *Journal of Business and Psychology, 22,* 209-222.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organizations linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover.* New York: Academic Press.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14,* 224-247.

Parker, D. F., & Decottis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and Human performance, 32,* 160-177.

Parker, C. P., Dipboye, R. L., & Jackson, S. L. (1995). Perceptions of organizational politics: An investigation of antecedents and consequences. *Journal of Management, 21,* 891-912.

Saucier, G., & Goldberg, L. R. (1996). Evidence for Big Five in analysis of familiar english personality adjectives. *European Journal of Personality, 10,* 61-77.

Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stree in organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, *25*, 184-215.

Schuler, R. S., & Jackson, S. E., (1986). Meaning stress though PHRM practices: An uncertainly interpretation. In Rowland, K. M. & Ferris, G. R. (Eds.), *Research in personnel and human resources management*(Vol. 4). Greenwich, CT: JAI Press.

Siu, O. (2003). Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The role of chinese work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology, 38,* 337-347.

Selye, H. (1974). *Stress without distress.* Philadelphia: J. B. Lippincott Co.

Spector, P. E., Dwyer, D. J. & Jex, S. M. (1988). Relation of job stress to effective, health and performance outcomes: A comparison of multiple data source. *Journal of Applied Psychology, 73,* 11-19.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46,* 259-293.

Vakola, M., & Nikolasu, I. (2005). Attitudes towards organizational change: What is the

www.kci.go.kr

role of employees stress and commitment? *Employee Relations, 27,* 160-174.

Valle, M., & Perrewe, P. L. (2000). Do politics perceptions relate to political behaviors? Tests of an implicit assumption and expanded model. *Human Relations, 53,* 359-386.

Witt, L. A., Andrews, M. C., & Kacmar, K. M. (2000). The role of participation in decision-making in the organizational politics-job satisfaction relationship. *Human Relations, 53,* 341-358.

1차 원고접수 : 2013. 1. 7
2차 원고접수 : 2013. 7. 3
최종게재결정 : 2013. 8. 7

www.kci.go.kr

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2013. Vol. 26, No. 3, 413-436

The Effect of Perception of Organizational Politics on Turnover Intention: The Mediating Effect of Stress and Organizational Commitment and Moderating Effect of Honesty

Jin-Hyeok Jang Tae-Yong Yoo

Kwangwoon University

The first purpose of this study was to examine the effect of perception of organizational politics and stress on turnover intention. The second was to examine the mediating effect of stress and organizational commitment in the relationship between perception of organizational politics and turnover intention. The third was to examine the moderating effect of honesty in the relationship between perception of organizational politics and stress. Data were gathered from 203 employees who were working in various organizations in Korea. As results, perception of organizational politics and stress had positive relationship with turnover intention. Stress and organizational commitment sequentially mediated in the relationship between perception of organizational politics and turnover intention. Also, honesty had moderating effect in the relationship between perception of organizational politics and stress because the relationship was more positive when honesty was high than low. Finally, implication of results and limitations and future research tasks were discussed.

Key words : perception of organizational politics, turnover intention, stress, organizational commitment, honesty

www.kci.go.kr