

# 간호조직 내 정치와 갈등이 태움에 미치는 영향에 관한 실증연구

홍아람<sup>1</sup>, 이선영<sup>2</sup>, 정종원<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>가톨릭대학교 행정학과 박사과정, <sup>2</sup>가톨릭대학교 GIPI 책임연구원, <sup>3</sup>가톨릭대학교 행정학과 부교수

## An Empirical Study on the Effects of Organizational Politics and Conflicts on Workplace Bullying among Nurses

Hong, Ah Ram<sup>1</sup>, Lee, Sun Young<sup>2</sup>, Cheong, Jong One<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>Ph.D. Student, Department of Public Administration, The Catholic University of Korea

<sup>2</sup>Research Fellow, Government Innovation & Productivity Institute, The Catholic University of Korea

<sup>3</sup>Associate Professor, Department of Public Administration, The Catholic University of Korea

요 약 본 연구목적은 대형 종합병원의 간호조직 내 정치와 갈등 지각정도를 파악하고, 조직 내 정치와 갈등이 간호조직 내 괴롭힘, 즉 태움에 어떠한 영향을 주고 있는지를 실증분석하는 것이다. 연구방법은 서울 A대학병원에서 근무하는 273명 간호사들을 대상으로 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 조직 내 정치 및 관계갈등은 간호조직 내 태움을 증폭시키고 있음을 확인할 수 있었다. 즉 간호조직 내 파벌이나 하위 집단 간 갈등, 따돌림, 구성원 간 감정적 갈등이 심화되면서, 태움 역시 증가하고 있음을 확인하였다. 본 연구가 탐색적 성격을 가진 만큼 향후 조직 내 정치, 갈등, 그리고 태움에 관한 연구가 본격화되어, 그 관리적 방안에 대한 진지한 고민과 실질적 함의를 모색할 것을 기대해본다.

주제어 : 태움, 간호사, 조직 정치, 갈등, 괴롭힘

Abstract The purpose of this research is to identify the level of perception of conflict with politics within nursing organizations in large general hospitals, and to empirically analyze how politics and conflicts in the organization affect workplace bullying(taeoom) within nursing organizations. The research method conducted multiple regression analysis on 273 nurses working at A University Hospital in Seoul. The analysis shows that political and relationship conflicts within the organization are amplifying the workplace bullying within the nursing system. It was confirmed that taeoom was also increasing as conflicts between factions or subgroups within the nursing system, alienation, and emotional conflicts among members grew. We hope that the future research regarding taeoom will seek serious theoretical insights and practical implications for its management.

Key Words : Workplace Bullying, Nurse, Organizational Politics, Conflict, Hospital

### 1. 문제 제기

최근 시민단체 '직장갑질 119'는 2019년 1월 1일부터

4월 10일까지 제보된 갑질 사례 40건에 대해 발표했다  
[1]. 이중 노동강도가 높은 병원조직에서 S간호사가 병원  
내 태움에 대해 강력하게 항의하다가 결국 강제로 사직

\*This paper is based on the Master's thesis of Hong, Ah Ram, the first author.

\*Corresponding Author : Cheong, Jong One(jongone@catholic.ac.kr)

Received June 7, 2019

Revised July 9, 2019

Accepted August 20, 2019

Published August 28, 2019

서를 쓰게 된 사례도 나타났다. 2018년 2월, 서울아산병원에서 근무하던 고 P간호사는 직장 내 과중한 업무를 수행하다가 피로가 누적되고 우울감을 극복하지 못해 극단적 선택을 하였다[2]. 이에 정부는 고 P간호사의 산업 재해를 인정하여 “태움(재가 될 때까지 태운다)으로 인한 사망”이 산업재해로 인정받을 수 있는 길이 조금이나마 열린 상황이며, 간호사들도 직장 내 괴롭힘을 포함한 태움문제를 바꾸려는 인식변화가 일어나고 있다. 이에 국내외 선행연구들은 간호사들의 직장 내 괴롭힘 문제를 해결하고자 최근 관련 연구들이 등장하고 있다.

직장 내 괴롭힘을 포함한 태움은 구성원 개인의 이익을 위해 원치 않는 타 구성원의 업무 수행을 방해하거나 퇴출시키려는 분위기가 강한 환경에서 잘 발생하는 것으로 보아 경쟁적 전략의 일환이라고 볼 수 있으며 이런 관점에서 볼 때, 조직 내 정치와 밀접한 관계가 있다[3]. 게다가 간호사는 환자의 생명을 다루는 과정에서 간호조직 내 동료나 타 부서 구성원 간에 긴밀한 협조가 이루어져야 한다. 병원 간호조직에 존재하는 ‘조직 내 정치와 갈등’이 부서 혹은 개인 차원의 협조를 은밀하게 저해한다는 점에서 조직관리자는 적극적으로 파악하고 대처해야 할 것이다. 그러나 조직 내 정치와 갈등이 간호조직 내 태움에 영향을 미치고 있음에도 불구하고, 관련된 연구가 본격적으로 이루어지지 않은 상황이다. 이에 본 연구의 목적은 간호조직 내 정치와 갈등 지각정도를 파악하고 간호사들의 직장 내 괴롭힘 즉 태움에 미치는 영향에 대해 실증 분석하고자 한다.

## 2. 이론적 논의 및 선행연구 검토

### 2.1 조직 내 정치와 갈등의 개념 및 간호사들의 태움과의 연계성

일반적으로 조직 내부에는 정치적 의미의 권력이 존재하며 한국사회에서 줄, 갑질, 권력형 성범죄 등이 조직 내 정치 속에서 파생된 부정적인 현상이라고 설명할 수 있다. 일반적으로 조직 내 정치의 개념은 “선택이 불확실하거나 결과에 대해 조직 구성원들이 반대하는 상황에서 특정 집단들이 원하는 결과를 얻기 위해 자원선점, 개발 등을 하는 조직의 활동”이라고 정의할 수 있고[4], “상대 구성원의 선호와 의사에 반하여 자신의 이익을 위해 권력을 행사하는 활동”으로 점차 개념이 확대되고 있다[5-7]. 이에 최근 선행연구들은 특정그룹의 이익을 위하여 권력을 행사하는 과정에서 조직 내 정치가 타 구성원

들의 안녕을 생각지 못하고 자신들의 사적이익만을 추구하는 활동으로 변질됨으로써 결과적으로 조직내소주의와 직무스트레스, 직무불만, 이직의도를 증가시키는 것으로 나타나고 있다[8, 9]. 현재 한국 내 간호조직의 경우에도 조직 내 인력배치 과정에서 특정 그룹이 존재하고 결국 각 그룹의 이익을 위해 권력을 행사하는 조직 내 정치가 발생한다. 특히 이 과정에서 간호조직 이익에 반하거나 함께 뜻을 하지 않는 간호사들에게는 직장 내 괴롭힘과 같은 태움이 발생할 가능성이 크다.

한편 조직 내 갈등은 일반적으로 Jehn(1997)이 제시한 관계갈등과 업무갈등으로 개념을 구분하고 있다[10]. 관계갈등이란 가치관, 성격, 정치성향 등 업무와 상관없는 개인적 영역의 의견차이로 발생하는 갈등으로 이미 다수 선행연구에서 직무불만족, 직무스트레스 증가, 이직의도 증가 등 부정적인 요소를 갖고 있다[10-14]. 반면 업무갈등은 업무상 관련된 영역에서 조직원들의 의견차이로 발생하는 갈등으로서[15], 선행연구에서는 조직의 협력과 융합을 통해 긍정적인 역할을 하는 갈등개념으로 인식하고 있다[10, 11, 13]. 이러한 조직 내 갈등은 앞서 조직 내 정치와 마찬가지로 병원 내 간호사들이 조직생활을 하는데 부정적인 영향을 미치고, 조직 내 괴롭힘과 같은 태움에도 영향을 미칠 것이라는 가정을 해 볼 수 있다.

### 2.2 간호조직 내 태움에 관한 연구

일반적으로 직장 내 괴롭힘의 개념은 “업무상 부정적 행동을 경험하는 것으로서 타 구성원들로부터 언어, 행동의 지속적인 굴욕감, 위협, 업신여김 등을 당하거나 업무상 암묵적인 사직권고 경험을 겪는 상황”등 매우 포괄적인 범위의 개념이다[16]. 최근 이러한 직장 내 괴롭힘 현상을 한국 간호조직 내에서 ‘태움’이라는 용어로 표현되고 있다. 태움은 일부 업무역량이 부족한 간호사들을 교육하는 과정에서 발생하기도 하지만 결국 지속적인 괴롭힘 과정은 의료조직, 간호사, 환자에게 부정적인 결과를 낳게 된다[17, 31]. 구체적으로 간호사를 대상으로 직장 내 괴롭힘에 관한 연구결과, 업무동기 저하, 집중력 감소, 우울증, 낮은 생산성, 환자, 상급자, 동료 등 관계 결여 등의 문제를 유발하게 되며, 피해간호사들의 인지수준과 업무능력의 생산성을 저하해서 결국 간호사들의 이직의도를 증가시킨다고 보고 있다[18-20]. 이러한 선행연구들의 경향을 바탕으로 본 연구에서는 간호조직 내 간호사들이 조직 내 정치와 갈등 상황속에서 태움에 어떠한 변화를 유발하는지에 대해 보다 실증적으로 살펴보고자 한다.

### 3. 조사설계 및 연구분석틀

#### 3.1 조사설계

본 연구는 2018년 8월부터 약 한 달간 A대학병원의 IRB 승인과정을 거쳐 윤리적 고려를 포함하여 익명으로 작성하였다. 설문대상자는 서울시 소재하는 A대학병원에서 근무하는 간호사들로 선정하였다. G-power 3.1.9.2 프로그램[21]으로 효과크기 0.15, 검정력(1-β) 0.95, 유의수준(α) 0.05로 설정하였을 때 다중회귀분석을 위해서는 194명으로 산출되었고 탈락률 20% 이상을 예상할 경우 최소 243부의 설문지가 회수되어야 하는데, 280부를 배포하여 276부를 회수하였으며, 이중 분석에 포함되기에 부적합한 설문지 3부를 제외한 273부를 중심으로 실증분석을 하였다. 모든 설문문항에는 리커트 7점 척도를 사용하였다. 연구방법은 SPSS 23.0을 활용하여 표본의 일반적 특징과 조직 내 정치, 조직 내 갈등 변수들이 직장 내 괴롭힘인 태움에 영향을 미치는지를 확인하고자 다중회귀분석을 시행하였다.

#### 3.2 연구분석틀 및 조사설계

본 연구 분석틀은 간호조직 내 정치와 조직 내 갈등 하위변수인 관계갈등과 업무갈등을 독립변수로 하였으며, 태움을 종속변수로 하였다. 일반적 특성 중 성별과 경력, 직급, 근무형태, 이직형태를 조절변수로 설정하였다. 조직 내 정치의 측정도구로는 Ferris와 Kacmar(1992)가 개발하고 발전시킨 조직 내 정치 인식지표(Perception of Organizational Politics, POPS)[22]를 박지원과 원숙연(2013)이 수정한 측정도구 항목[23] 중 Vigoda(2000), 배수정 등(2016)의 연구[24, 25]에서 적용된 6항목을 선택하여 실시하였다. 한편 조직 내 갈등 측정도구로는 Jehn(1995)이 개발한 측정항목 중 배수정 등(2016)의 연구에서 적용된 관계갈등(RC)과 관련된 5항목, 업무갈등(TC)과 관련된 4항목을 선택하여 적용하였다[25, 26]. 태움 측정도구로는 이윤주와 이미형(2014)이 개발한 간호사의 태움-유형 측정도구(Workplace Bullying in Nursing-Type Inventory, WPBN-TI) 16항목 중 본 연구의 맥락에 적합한 8항목을 선택하여 적용하였다[27].

가설 1: 조직 내 정치는 태움에 정(+ )의 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 관계갈등은 태움에 정(+ )의 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 업무갈등은 태움에 부(- )의 영향을 미칠 것이다.

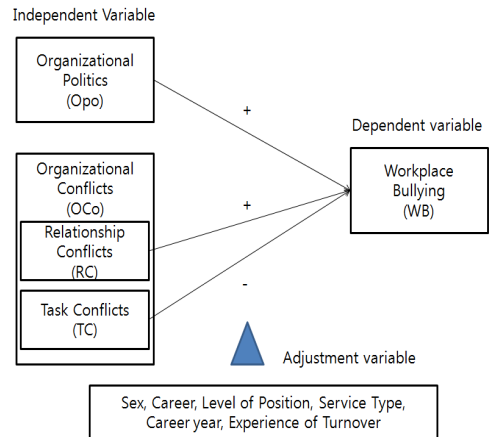


Fig. 1. The Research Framework

### 4. 분석결과

#### 4.1 일반·직무특징 기초분석 결과

Table 1. General & Official Statistics (N = 273)

| division            |                     | n   | %*   |
|---------------------|---------------------|-----|------|
| Sex                 | men                 | 10  | 3.7  |
|                     | women               | 262 | 96.3 |
| Age                 | 20-29               | 114 | 41.8 |
|                     | 30-39               | 80  | 29.4 |
|                     | 40-49               | 60  | 22.1 |
|                     | 50<                 | 18  | 6.6  |
| Marital Status      | single              | 161 | 59.2 |
|                     | a married marriage  | 111 | 40.7 |
| Career Year         | 1-5                 | 115 | 42.3 |
|                     | 6-10                | 56  | 20.6 |
|                     | 11-15               | 25  | 9.2  |
|                     | 16-20               | 31  | 11.4 |
|                     | 21-25               | 26  | 9.6  |
|                     | 26<                 | 19  | 7.0  |
| Level of Education  | a college diploma   | 45  | 16.5 |
|                     | bachelor            | 170 | 62.5 |
|                     | master              | 57  | 21.0 |
| Level of Position   | general nurse       | 259 | 95.2 |
|                     | a middle-care nurse | 13  | 4.8  |
| Service Type        | full-time work      | 97  | 35.7 |
|                     | shift work          | 175 | 64.3 |
| Turnover Experience | yes                 | 57  | 21   |
|                     | no                  | 215 | 75   |

\* Turnover Experience: Non-response rate excluded

본 연구 대상자의 일반적특징은 Table 1과 같다. 성별은 여성 262명(96.3%), 남성 10명(3.7%)이었다. 연령의 경우 20대 114명(41.8%)으로 가장 많았고 30대 80명(29.4%), 40대 60명(22.1%), 50대 이상 18명(6.6%)이었다. 결혼유무는 미혼 161명(59.2%), 기혼 111명(40.7%), 학력은 전문학사 45명(16.5%), 학사 170명(62.5%), 석사 57명(21.0%)으로, 경력은 5년 이하 115명(42.3%), 6-10년 56명(20.6%), 11-15년 25명(9.2%), 16-20년 31명(11.4%), 20-25년 26명(9.6%), 26년 이상 19명(7.0%)으로 나타났다. 직급은 일반 259명(95.2%), 중간관리(unit manager) 13명(4.8%)으로 대부분 일반간호사가 대상이었다. 근무형태별로는 상근 97명(35.7%), 교대근무 175명(64.3%)로 교대근무자가 더 많았다. 215명(79.0%)은 이직경험이 없었으며 57명(21.0%)은 한 번 이상 이직을 경험하였다.

인구통계학적 각 변수들과의 관계성을 확인한 결과 40대 연령이 조직 내 정치와 갈등을 가장 많이 지각하였으며 20대가 가장 적게 지각하였는데, 업무갈등의 경우 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $p=.030$ ). 간호조직에서 40대 연령은 업무 파악이나 수행 능력이 높아져 업무에 대한 관심도가 높아지고 일반 업무에서 관리감독으로 진급하기 시작하는 중요한 시기이므로 본인이 속한 조직 내 정치와 갈등 역동에 매우 민감할 것으로 사료된다. 태움의 경우 연령 통제변수에서 통계적으로 유의하지는 않았지만 연령이 낮을수록 더 많이 지각하였는데 기존 간호사를 대상으로 한 강혜영(2014), 박소영(2016)의 연구에서는 통계적으로 유의한 결과를 보인바 있다[28, 29]. 게다가 기혼이 미혼보다 조직 내 정치와 갈등을 더 많이 지각하였으며, 업무갈등의 경우 통계적으로 유의하였다( $p=.018$ ). 16-20년, 21-25년 경력인 경우 통계적으로 유의하지는 않았지만 조직 내 정치와 갈등을 가장 많이 지각하였는데 이들은 40대 전후로서 앞에서 언급한 연령대 결과와 유사하였다. 일반간호사가 중간관리간호사보다 조직 내 정치와 관계갈등을 더 많이 지각하고 있었으며 업무갈등의 경우 중간관리간호사가 더 많이 지각하였으나 통계적으로 유의하지 않았다.

#### 4.2 측정의 타당도(요인분석), 신뢰도( $\alpha$ ) 분석 결과

인과관계 분석에 앞서 측정의 타당도 및 신뢰도를 분석하기 위하여 요인분석과 Cronbach's  $\alpha$  분석을 실시하였으며, 그 결과는 아래의 Table 2와 같다.

Table 2. Measurement Validity and Reliability

|             |      | factor1     | factor2     | factor3     |
|-------------|------|-------------|-------------|-------------|
| IV          | opo1 | <b>.749</b> | .109        | .388        |
|             | opo2 | <b>.732</b> | .159        | .324        |
|             | opo3 | <b>.731</b> | .128        | .128        |
|             | opo4 | <b>.663</b> | .284        | .051        |
|             | opo5 | <b>.631</b> | .079        | .343        |
|             | opo6 | <b>.625</b> | .219        | .086        |
|             | tc1  | .266        | <b>.667</b> | .453        |
|             | tc2  | .409        | <b>.645</b> | .449        |
|             | tc3  | .095        | <b>.880</b> | .017        |
|             | tc4  | .327        | <b>.633</b> | .742        |
|             | rc1  | .631        | .186        | <b>.571</b> |
|             | rc2  | .481        | .171        | <b>.736</b> |
|             | rc3  | .133        | .068        | <b>.781</b> |
|             | rc4  | .243        | .333        | <b>.743</b> |
|             | rc5  | .352        | .311        | <b>.790</b> |
| eigen value |      | 7.930       | 1.056       | 1.288       |
| DV          | wb1  | <b>.923</b> |             |             |
|             | wb2  | <b>.912</b> |             |             |
|             | wb3  | <b>.905</b> |             |             |
|             | wb4  | <b>.885</b> |             |             |
|             | wb5  | <b>.877</b> |             |             |
|             | wb6  | <b>.779</b> |             |             |
|             | wb7  | <b>.681</b> |             |             |
|             | wb8  | <b>.517</b> |             |             |
| eigen value |      | 5.392       |             |             |

IV KMO = .941 / Bartlett test of sphericity < 0.00

DV KMO = .908 / Bartlett test of sphericity < 0.00

opo: organizational politics / tc: task conflict

rc: relationship conflict / wb: workplace bullying

IV: Independent Variable DV: Dependent Variable

독립변수에 해당하는 KMO 및 Bartlett의 구형성 검정 결과 0.941로 양호하고, 초기고유값 1이상 요인이 3개로 나타났다. Varimax회전을 통한 성분분석 결과, 요인 1의 회전제곱합 적재 분산값은 26.181% 누적 26.181%이고, 요인2의 분산값은 25.652%, 누적 51.833%, 요인3의 분산값 16.664%, 누적 68.497%으로 나타났다. 연구설계와 같이 3개 요인으로 분석되어, 수렴적 타당도와 차별적 타당도가 검증되었다. 종속변수도 KMO 및 Bartlett의 구형성 검정 결과 0.908로 양호하고, 초기고유값 1이상 요인이 1개로 나타났다. Cronbach's  $\alpha$  분석 결과에서도 모든 요인에서 0.8 이상 높게 분석되어, 측정의 신뢰도가 검증되었다.

#### 4.3 다중회귀분석 결과

모든 변수들의 공선선통계량 VIF가 임계점인 4 이하로 나타났으며, 공차한계값도 조직 내 정치(0.428), 관계갈등(0.374), 업무갈등(0.461), 성별(0.921), 직급(0.837), 근무형태(0.604), 경력(0.579), 이직경험(0.911)으로 다중공선성 문제가 존재하지 않았다. 또한 오차들의 독립성 검정을 위한 Durbin-Watson 분석결과 1.888로 관측변수들의 분산 간 독립성문제가 없는 것으로 확인되었다.

Table 3. The Effects of Organizational Politics and Conflicts on Workplace Bullying

| Models                     | Non-standardization |              | Standardization |              |              | multicollinearity<br>VIF |
|----------------------------|---------------------|--------------|-----------------|--------------|--------------|--------------------------|
|                            | B                   | S.E          | $\beta$         | t            | p            |                          |
| (Constant)                 | -0.534              | 0.479        |                 | -1.114       | 0.266        |                          |
| <b>Opo***</b>              | <b>0.348</b>        | <b>0.079</b> | <b>0.323</b>    | <b>4.409</b> | <b>0.000</b> | <b>2.338</b>             |
| <b>RC**</b>                | <b>0.238</b>        | <b>0.075</b> | <b>0.250</b>    | <b>3.189</b> | <b>0.002</b> | <b>2.676</b>             |
| TC                         | 0.106               | 0.083        | 0.090           | 1.277        | 0.203        | 2.168                    |
| Sex                        | 0.015               | 0.318        | 0.002           | 0.047        | 0.962        | 1.086                    |
| <b>Level of Position**</b> | <b>0.770</b>        | <b>0.295</b> | <b>0.137</b>    | <b>2.615</b> | <b>0.009</b> | <b>1.195</b>             |
| Service Type               | 0.221               | 0.155        | 0.088           | 1.426        | 0.155        | 1.655                    |
| Career Year                | -0.012              | 0.008        | -0.090          | -1.439       | 0.151        | 1.726                    |
| Turnover experience        | -0.048              | 0.148        | -0.016          | -0.321       | 0.748        | 1.098                    |

Multiple regression analysis:

Dependent variable : Workplace bullying

 $R^2=0.409$ , Adj  $R^2=0.390$ 

F=22.290(p &lt; 0.001)

\*p &lt; .05, \*\*p &lt; .01, \*\*\*p &lt; .001

Opo: Organizational politics / RC: Relationship conflict

TC: Task conflict

‘가설 1: 조직 내 정치는 태움에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’에 대한 검증 결과 통계적으로 유의하게  $\beta = 0.323$ 으로 나와 채택되었다(p=.00). ‘가설 2: 관계갈등은 태움에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’에 대한 검증 결과 통계적으로 유의하게  $\beta = 0.250$ 으로 나와 채택되었다(p=.00). ‘가설 3: 업무갈등은 태움에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.’에 대한 검증 결과 통계적으로 유의하지 않아 기각되었다. 직급의 영향은 통계적으로 유의하였고( $\beta = 0.137$ , p=.009), 성별, 근무형태, 경력, 이직경험의 영향은 통계적으로 유의하지 않았다.

## 5. 연구의 함의 및 시사점

본 연구는 대형 종합병원 간호사를 대상으로 조직 내 정치와 조직 내 갈등 지각 정도를 파악하고 태움에 미치는 영향에 대하여 알아보았다. 그 결과 간호조직 내 정치와 조직 내 관계갈등은 태움을 증가시키는 것으로 확인할 수 있었다. 본 연구의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 간호조직 내 정치와 갈등, 태움과 인구통계학적 특성사이의 관계정도를 측정하였고, 조직 내 정치와 갈등이 태움의 상당한 원인이 되고 있다는 점을 실증분석하여, 태움 및 간호조직 내 구성원 간 역동성의 인과관계 연구의 외연을 보다 확장했다는 데 의의가 있다.

둘째, 간호조직 내 태움 현상은 간호사 간 감정적 갈등(관계갈등)에 의하여 증폭되며, 나아가 조직 내의 정치적 행태에 의하여 더욱 증폭될 수 있다는 점을 실증 분석하

였다. 즉 간호조직 내에 존재하는 소위 줄(line)이나 뺨(back), 파벌이나 이간질 등이 태움 현상을 증폭시키는 역할을 하고 있다는 것이다. 특히 조직 내 정치가 조직 내 공정성에 부정적 영향을 준다는 연구 보고가 있다는 점에서 태움 현상을 둘러싼 공정성 인식 연구가 지속해서 진행되어야 할 것이다[30].

본 연구의 한계 및 정책적 제언은 다음과 같다. 간호조직을 대상으로 한 조직 내 정치, 갈등, 태움 관련 연구가 본격적이지 않다는 점에서 본 연구는 탐색적 성격이 크며, 한 종합병원의 간호조직만을 대상으로 하였다는 점에서 일반화의 한계가 있다. 향후 다양한 병원 간호조직을 대상으로 한 연구가 확대되어야 하며, 나아가 태움에 관한 현장 중심의 관리적 관점에서의 실증연구가 확대되어야 할 것이다.

## REFERENCES

- [1] K. D. Yoon. (2019. 04. 28.). If you make a mistake, cut your finger. *Yonhap News*.
- [2] W. Y. Choi. (2019. 04. 20.). To get rid of the nurse's burn until it's ash. *Money Today News*.
- [3] D. Salin. (2003). Bullying and organizational politics in competitive and rapidly changing work environments. *International Journal of Management and Decision Making*, 4, 35-46.
- [4] J. Pfeffer. (1981). *Power in organizations*. Marshfield, Massachusetts: Pitman Pub. Inc., Marshfield, Massachusetts.
- [5] J. Gandz & V. V. Murray. (1980). The experience of workplace politics. *Academy of Management Journal*, 23(2), 237-51.  
DOI : 10.5465/255429
- [6] G. R. Ferris, G. S. Russ & P. M. Fandt. (1989). *Politics in organizations*. In: R. A. Giacalone & P. Rosenfeld, editors. *Impression Management in The Organization*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.; p. 143-70.
- [7] A. Drory & T. Romm. (1990). The definition of organizational politics: A review. *Human Relations*, 43(11), 1133-54.  
DOI: 10.1177/001872679004301106
- [8] G. R. Ferris, D. C. Treadway, P. L. Perrewé, R. L. Brouer, C. Douglas & S. Lux. (2007). Political skill in organizations. *Journal of Management*, 33(3), 290-320.  
DOI : 10.1177/0149206307300813
- [9] Kapoutsis, I., Papalexandris, A., Nikolopoulos, A., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2011). Politics perceptions as moderator of the political skill-job

- performance relationship: A two-study, cross-national, constructive replication. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 123-135.  
DOI : 10.1016/j.jvb.2010.09.009
- [10] Amason, A. C. & Schweiger, D. M. (1994). Resolving the paradox of conflict, strategic decision making, and organizational performance. *International Journal of conflict management*, 5, 239-253.  
DOI : 10.1108/eb022745
- [11] K. A. Jehn. (1997). A qualitative analysis of conflict types and dimensions in organizational groups. *Administrative Science Quarterly*, 42, 530-557.  
DOI : 10.2307/2393737
- [12] C. K. De Dreu & L. R. Weingart. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741.  
DOI : 10.1037/0021-9010.88.4.741
- [13] S. Y. Lee & J. O. Cheong. (2013). An exploratory study on organizational conflict types and conflict management. *Korean Public Administration Quarterly*, 25, 743-765.
- [14] B. M. Bang, S. Y. Lee & J. O. Cheong. (2015). Empirical study on the turn-over intention of university hospital nurses. *Journal of Digital Convergence*, 13(2), 205-213.  
DOI : 10.14400/JDC.2015.13.2.205
- [15] H. J. Kim. (2011). The relationship of conflict types and conflict management styles. *The Korean Association for Organizational Studies*, 8(2), 111-40.
- [16] H. Leymann. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.  
DOI : 10.1891/0886-6708.5.2.119
- [17] H. M. Son, M. H. Koh, C. M. Kim & J. H. Moon. (2001). The clinical experiences of adaptation as a new nursing staff. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 31(6), 988-997.
- [18] S. L. Johnson & R. E. Rea. (2009). Workplace bullying: Concerns for nurse leaders. *Journal of Nursing Administration*, 39, 84-90.  
DOI : 10.1097/NNA.0b013e318195a5fc
- [19] D. Yildirim. (2009). Bullying among nurses and its effects. *International Nursing Review*, 56, 504-11.  
DOI : 10.1111/j.1466-7657.2009.00745.x
- [20] P. A. Berry, G. L. Gillespie, D. Gates & J. Schafer. (2012). Novice nurse productivity following workplace bullying. *Journal of Nursing Scholarship*, 44(1), 80-87.  
DOI : 10.1111/j.1547-5069.2011.01436.x
- [21] F. Faul, E. Erdfelder, A.-G. Lang & A. Buchner. (2007). *G\* Power: statistical power analyses for windows and mac* (version 3.1. 9.2)[software].
- [22] G. R. Ferris & K. M. Kacmar. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18(1), 93-116.  
DOI : 10.1177/014920639201800107
- [23] J. W. Park & S. Y. Won. (2013). Perception of organizational politics and factors affecting it. *Korean Public Administration Review*, 47, 93-120.
- [24] E. Vigoda-Gadot. (2000). Internal politics in public administration systems: An empirical examination of its relationship with job congruence, organizational citizenship behavior, and in-role performance. *Public Personnel Management*, 29(2), 185-210.  
DOI : 10.1177/009102600002900203
- [25] S. J. Bae, J. O. Cheong & S. Y. Lee. (2016). A study on effects of organizational justice on organizational politics and conflicts - Focusing on a local government organization in Korea -. *The Journal of Policy Development*, 16, 121-50.
- [26] K. A. Jehn. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40, 256-82.  
DOI: 10.2307/2393638
- [27] Y. J. Lee & M. H. Lee. (2014). Development and validity of workplace bullying in nursing-type inventory (WPBN-TI). *Journal of Korean Academy of Nursing*, 44(2), 209-18.
- [28] H. Y. Kang (2014). *The relationship among nurses' workplace bullying, organizational commitment and turnover intention*. Master's Thesis, Yonsei University, Seoul.
- [29] S. Y. Park (2016). *The relationships among workplace bullying, job stress, and turnover intention in nurses working at hospital*. Master's Thesis, Hanyang University, Seoul.
- [30] J. O. Cheong. (2017). An empirical study on the relationships between organizational politics, conflicts, and justice employing structural equation modeling. *Korean Public Management Review*, 31(4), 243-68.
- [31] S. H. Cheong. (2018). *A Ground Theory on Occurrence and Persistence of Tae-um among Nurses on the Nursing Unit Environment*. Department of Nursing. Doctoral dissertation. Seoul National University, Seoul.

## 홍 아 람(Ah-Ram Hong)

[중요인]



- 2019년 3월 ~ 현재 : 가톨릭대학교 일  
반대학원 행정학과 박사과정 재학
- 2004년 11월 ~ 현재 : 은평성모병원  
간호행정교육팀 간호사
- 관심분야 : 간호조직관리, 의료보건정  
책, 병원행정
- E-Mail : 1122har@naver.com

이 선 영(Sun-Young Lee)

[정회원]



- 2013년 2월 : 가톨릭대학교 일반대학원 행정학과(행정학박사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 가톨릭대 정부혁신생산성연구소 선임연구원
- 관심분야 : 지식재산, 조직 갈등관리, 리더십
- E-Mail : rjqnrtjsud@hanmail.net

정 중 원(Jong-One Cheong)

[정회원]



- 2010년 5월 : 럿거스뉴저지주립대 행정대학원(행정학박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 가톨릭대학교 행정학과 부교수
- 관심분야 : 조직이론, 행정이론, 보건의료행정
- E-Mail : jongone@catholic.ac.kr