

# 지방의원의 조직지원 인식이 직무열의에 미치는 영향

## The Impact of Local Council Members' Perception of Organizational Support on Job Engagement

최 미 경 (가천대학교 대학원 행정학과 박사과정 - 제1저자)  
이 영 균 (가천대학교 대학원 행정학과 교수 - 교신저자)

### *Abstract*

Mikyung Choi / Younggyun Lee

In order to improve the job engagement of local councillors, this study raised the need to establish various strategies to ensure that the work of local councilors proceeds smoothly among the many support policies. Considering the role of local councilors, who are elected public officials, the performance of legislative activities varies depending on their attitudes and behaviors. Policy measures were sought through empirical research on the impact of organizational support perceived by local council members on job engagement.

The results of a survey of 202 current local government council members across the country are as follows.

First, among the perceptions of organizational support, smooth cooperation had a significant positive (+) effect on the vitality, dedication, and absorption of job engagement, and work expertise also had a significant positive (+) effect on vitality.

Through these analysis results, it was verified that the organizational support perceived by local council members plays a significant positive role in their job engagement.

Second, It was found that the proper human composition of perceived organizational support had a significant positive (+) effect on smooth cooperation and a significant negative (-) effect on commitment. The results of this analysis confirmed the specificity of the organization that only local councils have, which are different from general corporate and civil service organizations. Based on this, implications and future research directions were discussed.

Keywords: local council members, organizational support, job engagement

## I. 서론

선출직 공무원인 지방의원의 역할을 고려할 때, 그들이 어떠한 태도와 행동을 가지는가에 따라 의정활동에 따른 성과가 달라진다는 점에서 직무열의가 중요한 연구과제가 될 수 있다. 직무열의는 ‘자신의 업무에 대해 긍정적, 정력적으로 헌신적이며 성취 지향적 심리상태’로 정의되고 있으며 (Schaufeli & Bakker, 2004), 일반적인 조직에서 이를 제고하기 위한 원인 모색의 선행연구들은 조직지원의 중요성을 강조한다. 즉, 다양한 직종의 종사자 495명의 자료를 분석한 권동균, 김명소, 한영석(2015)의 연구나 사무직 근로자 389명의 자료를 분석한 안서희, 이희수(2019) 호텔종사자들을 분석한 최해수(2018)의 연구에서 조직지원은 직무열의에 긍정적인 영향을 미친다는 결과가 나왔다. 그리고 울산광역시 소재 공공기관 248명을 대상으로 한 연구에서 혁신 지원적 조직문화가 직무열의와 혁신 행동에 긍정적인 영향을 파악한 박순환, 이병철(2017)의 연구에서도 검증되었다.

지방의원의 측면에서 보면 ‘다른 시도의회의 사례 조사와 상위법 조사, 5분 발언 준비, 시정 질문 등’의 업무를 혼자서 수행하기 때문에 시간 부족이나 의견 교류와 정보의 부족으로 많은 어려움을 겪어 왔다(머니투데이, 23.09.01). 하지만 이러한 제도가 현재는 시행착오를 겪는 단계라는 의견이 많으며, 구체적으로는 정책지원관을 상임위 소속으로 배정함으로 인해 불필요한 경쟁이 유발되거나, 현재 그 수가 지방의원 정수의 절반까지로 정해져 있어 정책지원관에게 업무가 과중하게 지워지고 있어 시스템 개선의 요구가 많은 상황이다(머니투데이, 2023.09.01). 그리고 이러한 조직지원이 지방의원의 직무 열의에 어떠한 영향을 미치는지를 파악해 볼 필요성이 제기될 수 있음에도 불구하고, 대다수의 선행연구는 선출직 지방의원을 연구대상으로 하여 인과관계를 파악하는 연구의 한계가 있다.

따라서 이상의 선행연구 동향과 지방의원에 관한 연구의 한계를 종합해 보면, 지방의원인 선출직 공무원에 대해서도 정책지원관 제도의 도입과 관련 다양한 협조와 같은 전문성 향상을 위한 조직지원이 원인으로 제시될 수 있다는 점에서 본 연구는 지방의원의 조직지원 인식이 직무 열의에 미치는 영향에 관한 연구 필요성을 제기하고자 한다. 지방의원을 통한 실증적 분석결과를 토대로 지방의원의 직무열의를 높일 수 있는 조직지원 전략방안 모색의 기초자료 제공에 연구의 목적을 둔다.

## II. 이론적 배경과 가설설정

### 1. 조직지원 인식

조직지원인식은 Eisenberger et al.(1986)에 의해서 처음으로 제시된 개념으로 조직지원인식은

조직구성원들의 개인 내면적 인식으로, 개인의 만족도, 결속력과 행복감 등과 관련이 있다. 또한, 조직구성원들의 마음에 형성된 인성적 특징의 구현으로 조직이 그들의 기여를 중요시하고 그들의 행복감에 가치를 두는 정도에 따라 형성되는 특성을 갖는다. 조직지원인식은 조직의 번영과 목표 달성을 위해 구성원들에게 의무감을 부여하는 것이 중요하다(유 이, 2023). 또한, 사회교환이론에 따르면, Blau(2017)는 조직구성원과 조직 사이가 공평하면서도 상호 이익을 가져오는 관계라고 설명했다. 조직구성원들은 더 많은 보상을 얻기 위해 업무를 완수하며, 조직은 구성원에게 충분한 관심과 격려를 보여야만 목표를 더욱 높게 달성할 수 있다.

강인주(2015)는 조직지원 인식은 구성원이 조직의 지원을 어떻게 인식하는지에 초점을 두고 있고, 구성원의 해석이 행위의 효과보다 큰 영향을 미친다고 주장한다. 따라서, 조직의 지원에 대한 구성원의 인식은 정서적 몰입과 밀접한 관련을 하므로, 조직이 구성원들에게 어떻게 지원하는가보다 구성원이 어떻게 인지하는지가 더 중요하고, 지원하는 조직 환경에서는 구성원들이 신뢰적인 인간관계를 형성하며, 위험을 감수하고 도전적인 태도를 보인다. 이러한 조직 환경은 실험 정신을 장려하고, 새로운 시도에서 실패에 대한 두려움 없이 받아들인다(Kahn, 1990). 조직지원 인식이 높은 구성원들이 조직을 대신하여 위험을 감수할 수 있다고 믿음으로서, 조직에 대한 신뢰를 나타낸다(Rousseau et al. (1998).

McMillin (1997)은 조직의 지원을 정서적인 지원(구성원들의 공헌을 인정하고 존중하고 있음 인식)과 수단적인 지원(직무수행을 도와주는 물질적, 비물질적 지원)으로 분류하였다. 수단적 지원은 직무수행에 도움을 주는 것으로, 물질적, 비물질적 지원을 포함한다. 정서적 지원은 조직에 대한 헌신과 성과를 인정해주고 존중받고 있다는 감정을 느끼도록 돕는 무형의 지원을 의미한다 (김은광, 2012).

조직구성원은 조직의 긍정적인 지원을 받을 때 직무수행 능력, 직무 만족, 조직몰입 및 혁신적인 아이디어 제안과 같은 요소들과의 관계에 긍정적인 영향을 받는다.

조직지원에 대한 학술적 개념을 의회 관련 연구에서 사용한 최병대(2009)는 지방의원 개개인의 전문성 강화를 위한 지원의 목적으로 보좌관제도 도입의 필요성과 의정 인터넷 도입과 정책연구실 및 전문위원실의 강화를 주장하기도 하였다. 김경희(2021)는 이들의 견해와 김용배(2012) 및 박판도(2008)의 연구를 참고하여 의회 사무처 직원과 전문위원들의 행정 능력과 전문성 및 협조, 인적 구성의 적절성으로 지방의원의 인식하는 조직지원의 개념과 측정요인을 구성하였다.

## 2. 직무열의

직무열의에 대한 개념 정립은 Kahn(1990)에 의해 처음 시도 되었다(Rich, Lepine & Crawford, 2010). 직무열의와 관련하여, Kahn(1990)은 직무열의가 높은 구성원들이 자신의 역할에 모든 것을 투입하고 자신을 인지적, 감정적, 육체적으로 고용하고 표현하며, 열의가 낮은 구성원들은 자신을 역할과 분리하고 표현하며 방어적 태도를 보인다고 개념화하였다.

Maslach(2001)는 직무열의를 다음과 같이 정의했다. 선택과 조정, 적당한 업무 부하, 적절한 보상, 공정성 인식, 조직과 동료의 지원, 가치 있는 일이다. 그리고 May et al.(2004)에 따르면, 직무열의는 육체적, 감정적, 인지적 요소로 분류되며, 업무수행에 많은 에너지를 소비하는 것을 육체적 요소, 자신의 열정과 마음을 업무 진행에만 투자하는 것을 정서적 요소, 일에 몰두하여서 일 외에 여타 것들은 망각할 정도로 자기의 일에 완전히 몰입하는 것이라 하였다. 또한, Schaufeli & Bakker(2004)는 업무에 대한 긍정적이고 정력적이며 성취 지향적인 심리상태를 직무열의로 정의하였다.

직무열의의 구성요인에 대하여 Maslach(2001)는 높은 에너지 수준, 몰두, 효능의 세 가지로 구성 개념을 말하고 있다. Schaufeli et al.(2002)와 Schaufeli et al.(2004)는 직무열의 세 가지 구성요인으로 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰입(absorption) 등을 선정하였다. 활력이란 일하는 동안에 높은 에너지 수준 유지, 정신적 회복력을 내포하여 자진하여 자기 일에 투자하고 어려운 상황에서도 참을성을 의미한다. 헌신은 일을 대함에 있어 의미성 부여, 열정, 자부심과 도전을 말하며, 몰입은 일에 완전히 몰두하여 시간의 흐름을 인지하지 못할 정도로 완전히 업무에 집중하는 상태를 의미한다.

본 연구에서 직무열의를 측정하기 위한 변인으로는 Schaufeli et al.(2002)와 Schaufeli et al.(2004)의 연구결과에서 구성요인으로 제시된 활력, 헌신, 몰입 등 세 가지 하위요인을 측정변수로 하여 연구를 진행하였다.

### 3. 선행연구 분석과 가설설정

조직구성원이 인식하는 조직지원은 일반적으로 직무만족(이주형, 이영면, 2015)과 같은 긍정적 변인이나 직무 스트레스(강윤진, 손영우, 2020) 등의 부정적 변인의 원인으로 인식되고 있으며 많은 연구자는 직무열의와의 관계에서도 중요한 원인 변수로 간주하고 있다. 선행연구들 역시 대부분이 민간조직을 대상으로 파악하고 있으며, 이 내용을 공적조직인 지방의원의 의정활동에 유추하여 보면, 지방의원이 인식하는 조직지원이 그들의 직무열의에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 이론적 근거로 삼을 수 있을 것이다. 특히 지방의원의 경우 지역과 지역주민에 대한 헌신적인 역할을 기대해야 하는 공적 조직구성원의 특성상 ‘자신의 업무에 대해 긍정적, 정력적으로 헌신적이며 성취 지향적 심리상태’(Schaufeli & Bakker, 2004)를 반영할 수 있는 직무열의가 나타날 수 있어야 할 것이다. 본 연구에서 직무열의는 공공행정부문 구성원에게 성과를 제공하고 공공의 이익을 더욱더 크게 높이는 중요한 선행요인임을 확인할 수 있다. 특히 다양한 현장에서 시민들과 지속적인 접촉을 통해 갈등을 해소하고 여론을 수렴을 통해 정책의 완성도를 높이기 위해 시민의 대리인으로 주민 대표기능을 수행해야 하는 지방 의원에게는 더욱 필요한 성과변수라 할 것이다.

관련 선행연구를 살펴보면, 권동균 외(2015)은 다양한 직종의 종사자를 대상으로 한 분석 결과에서 조직지원인식의 조절효과는 내면 행동과 직무열의 간의 정적인 관계를 강화한다고 하였으며, 안

서희, 이희수(2019)는 사무직 근로자를 대상으로 한 연구에서 상사의 비인격적 감독이 부하 직원의 직무열의에 미치는 영향과 이러한 리더십의 영향력을 조절하는 변수로서 조직지원 인식의 역할을 규명하였다. 또한, 최해수(2018)는 호텔종사자들을 분석한 결과 조직 차원에서의 지원이 조직 시민 행동에 긍정적인 영향을 미치고, 다시 직무열의에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 그리고 선우예인 외(2020)는 간접고용 비정규직 근로자에 관한 연구에서 조직공정성과 조직지원인식이 직무열의와 유의미한 관계가 있다고 하였으며, 박선아, 전주성(2020)은 비서직 종사자를 대상으로 한 연구를 통해 그들이 지각하는 조직지원인식과 조직시민행동의 관계에서 직무열의가 부분 매개효과가 있음을 검증하였다. 오창택(2020)은 서울 소재 노인종합복지관 사회복지사를 대상으로 한 연구에서 조직지원인식이 직무열의와 자기주도행동에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인하였다.

〈표 1〉 조직지원 인식과 직무열의 간의 연구가설 제시

연구자	연구대상	연구결과
권동균 외(2015)	다양한 직종의 종사자	내면행동→직무열의 간의 관계에서 조직지원 인식의 조절효과
최해수(2018)	호텔종사자	조직지원인식→조직시민행동→직무열의 (부분매개)
안서희·이희수 (2019)	사무직 근로자	상사의 비인격적 감독→직무열의 간의 관계에서 조직지원인식의 조절효과
안혜신 외 (2019)	공공 및 민간기관 사무직	조직지원인식→직무열의, 조직몰입
선우예인 외(2020)	간접고용 비정규직 근로자	조직 공정성, 조직지원인식→직무열의
박선아·전주성 (2020)	비서직 종사자	조직지원인식→직무열의→조직시민행동 (부분매개)
오창택(2020)	사회복지사	조직지원인식→직무열의, 자기주도행동

자료: 선행연구 조사내용을 바탕으로 연구자가 재정리함

이상의 선행연구 분석에서 지방의원이 인식하는 조직지원과 직무열의 간의 관계와 관련하여 다음과 같이 연구가설을 설정하고자 한다.

연구가설 1. 지방의원의 조직지원 인식은 직무열의에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

- 1-1. 지방의원의 조직지원 인식은 의정활동에 대한 활력에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
- 1-2. 지방의원의 조직지원 인식은 의정활동에 대한 헌신에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
- 1-3. 지방의원의 조직지원 인식은 의정활동에 대한 몰두에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

### Ⅲ. 연구설계

#### 1. 변수의 조작적 정의와 측정변수의 타당도와 신뢰도 분석

##### 1) 조직지원 인식

본 연구의 지방의원이 인식하는 조직지원은 그들이 ‘의정활동을 하면서 인식하는 조직의 지원 사항으로서 의회 사무처 직원과 전문위원 및 정책지원관이 적절하게 역할을 하고 있는지, 행정 능력을 충분히 발휘하는지에 대한 생각과 업무에 대한 전문성을 가지고 원활한 협조가 이루어지는 지, 적절하게 인적구성이 되어 있는지에 대한 인식’으로 정의한다.

이러한 지방의원의 조직지원 인식을 측정하기 위하여 김용배(2012), 박판도(2008), 김경희(2021) 등의 선행연구를 분석 후 구성한 도구에 지난 2022년 1월 지방자치법 전면개정 후 시행된 정책지원관 제도를 추가하여 재구성하였으며, <표 2>와 같이 15문항으로 5점 리커트 척도를 사용하여 결과를 측정하였다.

이들 문항에 대한 요인분석을 Varimax에 의한 직각 회전으로 분석한 결과, 모형의 KMO 측도값은 0.825, 구형성 검정에 의한  $\chi^2$ 값은 1260.627( $p=.000$ )로 고유값(eigen value)이 1.0 이상인 5개의 성분이 도출되었고, 누적분산은 87.974로 나타났다. 첫 번째 성분은 4, 5, 6번 문항이 0.4 이상의 요인적재량을 확보하여 ‘적절한 인적구성’을 구성하였고, 두 번째 성분은 2, 3번 문항이 0.4 이상의 요인적재량을 확보하여 ‘행정 능력 발휘’를 구성하였으며, 세 번째 성분은 3번 문항만이 0.4 이상의 요인적재량을 확보하여 ‘업무의 전문성’을 구성하였다. 그리고 네 번째 성분도 7번 문항만이 0.4 이상의 요인적재량을 확인하여 ‘적절한 역할’을 구성하였고, 다섯 번째 성분은 8, 9, 10번 문항이 0.4 이상의 요인적재량을 확보하여 ‘원활한 협조’를 구성하였다. 각 성분을 구성하는 문항으로 내적 합치도를 위한 신뢰도 분석결과 모두 Cronbach's  $\alpha$ 값이 0.6 이상으로 높은 신뢰도를 보여주었다.

〈표 2〉 조직지원 인식의 타당도와 신뢰도 검증결과

문항	적절한 인적구성	행정 능력 발휘	업무의 전문성	적절한 역할	원활한 협조
1. 귀하는 의정활동에 있어 의회 사무처의 의정 보좌를 위한 역할은 적절하다고 생각하십니까?	.157	.172	.231	.891	.126
2. 귀하는 의회 전문위원들의 의정 보좌를 위한 역할은 적절하다고 생각하십니까?	.143	.823	.335	.300	.007
3. 귀하는 의회 전문위원들은 검토 및 보고를 적절히 한다고 생각하십니까?	.129	.873	.246	.258	.094
4. 귀하는 의회 사무처 직원들의 의원조직지원을 위한 인적구성은 적절하다고 생각하십니까?	.820	.173	.034	.389	.039

5. 귀하는 의회 전문위원들의 의원조직지원을 위한 인적구성은 적절하다고 생각하십니까?	.751	.556	.126	.023	.095
6. 귀하는 의회 정책보좌관의 의원조직지원을 위한 인적구성은 적절하다고 생각하십니까?	.784	.062	.405	.043	.214
7. 귀하는 의회 정책보좌관은 의정활동을 위해 잘 지원하고 있다고 생각하십니까?	.333	.284	.664	.008	.289
8. 귀하는 의회 사무처 직원들은 행정 능력을 잘 발휘하고 있다고 생각하십니까?	.250	.299	.001	.386	.639
9. 귀하는 의회 사무처 직원들은 업무의 전문성을 가지고 있다고 생각하십니까?	.283	.372	.176	.115	.801
10. 귀하는 의회 전문위원들은 의정 보좌를 위한 전문성을 가지고 있다고 생각하십니까?	.109	.139	.558	.115	.724
eigen value	2.254	1.941	1.893	1.474	1.236
% 분산	22.543	19.407	18.927	14.736	12.360
% 누적	22.543	41.951	60.878	75.614	87.974
Cronbach's $\alpha$	0.844	0.719	1	1	0.769
모형적합도	Kaiser-Meyer-Olein 측도 (KMO)=.825 $\chi^2=1260.627, p=.000$				

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

## 2) 직무열의

본 연구에서 직무열의는 지방의원의 의정활동에 대한 긍정적이고 열정적이며 헌신하고 몰입하는 마음가짐으로 주민 대표기능을 수행하는 성취적인 마음상태로 정의하였다.

측정 도구는 Schaufeli & Bakker(2003), Schaufeli et al.(2006)가 개발하고 김선희 외(2018)가 활용하였으며, 이재진(2021)이 수정 사용한 측정 도구를 활용하였으며, <표 3>과 같이 9문항으로 5점 리커트 척도를 사용하여 결과를 측정하였다. 이들 문항에 대한 요인분석을 Varimax에 의한 직각회전으로 시행한 결과, 모형의 KMO 측도값은 0.918 구형성 검정에 의한  $\chi^2$ 값 1030.684( $p=.000$ )로서 고유값(eigen value) 1.0 이상인 3개의 성분이 도출되었으며, 누적분산은 80.103으로 나타났다. 첫 번째 성분은 6, 7, 8번 문항이 0.4 이상의 요인적재량 값으로 '몰두'를 구성하였고, 두 번째 성분은 1, 2, 3번 문항이 0.4 이상의 요인적재량 값으로 '활력'을 구성하였으며, 세 번째 성분은 4, 5번 문항이 0.4 이상의 요인적재량 값으로 '헌신'을 구성하였다. 각 성분으로 구성된 문항들의 내적 합치도를 위한 신뢰도 분석결과 모두 Cronbach's  $\alpha$  값이 0.6 이상으로 높은 신뢰도를 보여주었다.

<표 3> 직무열의의 타당도와 신뢰도 검증결과

문항	몰두	활력	헌신
1. 나는 아침에 일어나면 의정활동을 위한 일하고 싶어진다.	0.234	0.802	0.302
2. 나는 의정활동에 임할 때 활발한 기운이 나온다.	0.372	0.777	0.207
3. 나는 업무를 하는 의회에서 에너지가 넘친다.	0.329	0.723	0.271

4. 나는 내 일이 자랑스럽다.	0.396	0.305	0.681
5. 나는 의정활동에 열정을 가지고 있다.	0.158	0.233	0.884
6. 나는 의정활동을 위한 업무에 푹 빠져있다.	0.655	0.428	0.392
7. 나는 의정활동을 열심히 할 때 행복하다.	0.788	0.431	0.219
8. 나는 일할 때 깊게 몰두하여 시간 가는 줄 모른다.	0.864	0.261	0.211
eigen value	2.356	2.354	1.698
% 분산	29.453	29.424	21.227
% 누적	29.453	58.876	80.103
Cronbach's $\alpha$	0.887	0.855	0.706
모형적합도	Kaiser-Meyer-Olein 측도 (KMO)=.918, $\chi^2=1030.684$ , $p=.000$		

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

## 2. 조사방법과 표본의 특성

본 연구는 2023년 9월1일부터 동월 30일까지 총 30일 동안 전국의 현직 지방자치단체 의원을 대상으로 온라인과 오프라인 방식을 병행하여 설문 조사를 진행하였다. 유효하게 수집된 202명의 응답자에 대한 인구 사회학적 현황은 다음과 같이 나타났다.

전체 응답자 중 성별은 여성이 104명(51.5%), 남성이 98명(48.5%)으로 나타났고, 연령대는 20대가 2명(1%), 30대가 8명(4%), 40대가 39명(19.3%), 50대가 116명(57.4%), 60대 이상이 37명(18.3%)으로 나타났다. 최종학력의 경우는 고졸 이하가 21명(10.4%), 전문대 졸업 20명(9.9%), 4년제 대졸이 79명(39.1%), 대학원 졸업 65명(32.2%), 박사과정 재학 이상이 17명(8.4%)으로 나타났으며, 소속정당은 국민의 힘이 56명(27.7%), 더불어민주당이 142명(70.3%), 정의당이 2명(1%), 무소속이 2명(1%)으로 나타났다. 또한, 의정활동 선수는 초선이 103명(51%), 재선이 63명(31.2%), 3선이 25명(12.4%), 4선이 9명(4.5%), 5선 이상이 2명(1%)으로 나타났으며, 단체장과의 동일정당 여부는 그렇다가 77명(38.1%), 아니다가 125명(61.9%)으로 조사되었다.

## IV. 분석결과

### 1. 측정변수의 기술통계 및 상관관계 분석

#### 1) 측정변수의 기술통계 분석결과

독립변수와 종속변수의 기술통계 현황을 살펴보기 위하여 실시한 기술통계분석의 결과는 다음의 <표 4>와 같이 나타났다.





조직 지원 인식	단체장 동일정당	-.156*	.015	-.116	.630**	-.005	1										
	적절한 역할	-.007	-.094	-.070	-.028	-.189**	.062	1									
직무 열의	행정능력 발휘	-.126	.113	-.184**	-.011	-.071	.004	.524**	1								
	적절한 인적구성	.031	.034	-.110	-.021	-.072	.013	.407**	.546**	1							
	업무의 전문성	-.012	-.025	-.173*	.027	-.103	.009	.346**	.644**	.622**	1						
	원활한 협조	.042	-.016	-.239**	.045	-.090	.013	.559**	.699**	.604**	.641**	1					
	활력	.072	-.104	-.013	-.039	-.276**	-.014	.248**	.172*	.117	.221**	.272**	1				
	헌신	-.054	-.073	.030	.012	-.249**	-.002	.302**	.194**	.163*	.192**	.348**	.654**	1			
몰두	.056	-.187**	.139*	-.024	-.377**	-.007	.227**	.072	-.023	.079	.171*	.776**	.649**	1			

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

## 2. 가설검증

### 1) 인구 사회학적 특성에 따른 차이 분석

본 연구에서 사용한 변수들에 대한 인구 사회학적 특성에 따른 차이 분석하기 위하여 독립표본 T-test와 일원배치분산분석(One way ANOVA)을 실시하였고, 분석결과는 다음의 <표 6>과 같다. 이를 통해, 조직지원인식과 직무열의는 지방의원의 성별이나 단체장과 동일정당 여부에 따른 차이는 나타나지 않았으며, 조직지원 인식 중 적절한 역할은 선수(조선) > 4선) 따른 차이가 있었고, 업무의 전문성 역시 선수(조선) > 재선)에 따른 차이가 나타났으며, 원활한 협조는 교육수준(고졸 이하) > 4년대졸 이상)에 따른 차이가 나타났다. 직무열의의 활력은 선수(조선, 재선) > 4선)에 따른 차이가 있었고, 헌신은 나이(50대) > 60대 이상)과 교육수준 및 선수(조선, 재선, 3선, 5선 이상) > 4선)에 따른 차이가 있었다. 그리고 몰두는 교육수준(대학원 졸) > 전문대졸, 4년대졸)과 선수(조선, 재선) > 3선, 4선)에 따른 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 6> 인구사회학적 특성에 따른 차이

구분	성별 (t)	연령 (F)	교육수준 (F)	선수 (F)	소속 정당 (F)	단체장과 동일정당 여부(t)
조직 지원 인식	적절한 역할	-.097	1.115	0.407	4.362** 조선)4선	0.179 .875
	행정능력 발휘	-1.801	1.494	2.088	2.158	0.09 .053
	적절한 인적구성	.433	1.288	1.367	0.502	0.498 .181
	업무의 전문성	-.167	1.305	2.353	3.752** 조선)재선	0.289 .125
	원활한 협조	.592	0.295	4.217** 고졸 이하) > 4년대졸이상	1.435	0.202 .184

직무 열의	활력	1.027	1.697	4.054**	5.952*** 초선, 재선>4선	1.744	-.195
	헌신	-.758	2.985* 50대>60대이상	2.608*	7.273*** 초선, 재선, 3선, 5선 이상>4선	0.066	-.023
	몰두	.790	2.611	5.009** 대학원졸>전문대졸, 4년대졸	12.088*** 초선, 재선>3, 4선	0.406	-.093

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

## 2) 조직지원인식과 직무열의의 관계분석

### (1) 조직지원 인식이 활력에 미치는 영향

조직지원 인식이 직무열의의 하위요인 중 활력에 미치는 영향을 파악하기 위해 실시한 다중 회귀분석의 결과는 다음의 <표 7>과 같이 나타났다.

모형의 R<sup>2</sup>값은 0.165로 모형을 16.5% 설명하고 있으며, 분산의 F=값은 3.106(p<.001)로써 유의미하게 나타났다. 그리고 독립변수 간 다중공선성을 파악하기 위해 도출하나 공선성 통계량 값 중 공차 한계(Tolerance)는 0.1 이상, 분산팽창지수(VIF)는 10.0 미만으로 나타나 공선성의 문제는 나타나지 않았다.

활력에 유의미한 영향을 미치는 통제변수로는 의정활동 선수의  $\beta = -.246(p=.001)$ 으로서 유의미한 부(-)의 효과를 나타내었고, 조직지원에서는 업무의 전문성의  $\beta = .156(p=.014)$ , 원활한 협조의  $\beta = .223(p=.003)$ 으로써 유의미한 정(+)의 효과를 나타내었다. 즉, 의정활동 선수가 낮을수록, 업무의 전문성과 원활한 협조가 높을수록 활력이 높은 것을 알 수 있다.

**<표 7> 조직지원 인식이 활력에 미치는 영향 분석결과**

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량		
	B	표준오차	베타			공차	VIF	
상수	3.282	.398		8.255	.000			
통제 변수	여성	.070	.087	.057	.810	.419	.899	1.112
	연령대	.015	.062	.020	.248	.805	.710	1.408
	최종학력	.020	.042	.034	.467	.641	.848	1.180
	소속정당(여당)	-.008	.124	-.006	-.063	.950	.550	1.819
	의정활동 선수	-.167	.051	-.246	-3.258	.001**	.776	1.289
단체장 동일정당	-.013	.112	-.010	-.116	.908	.568	1.760	
조직 지원 인식	적절한 역할	.082	.057	.124	1.445	.150	.600	1.668
	행정능력 발휘	-.059	.084	-.078	-.709	.479	.363	2.758
	적절한 인적구성	-.103	.068	-.140	-1.516	.131	.521	1.920
	업무의 전문성	.123	.060	.156	2.05*	.014*	.434	2.306
원활한 협조	.184	.065	.223	2.831**	.003**	.338	2.963	
모형요약	R <sup>2</sup> = .165, adj.R <sup>2</sup> = .112, F=3.106, p=.000							

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

(2) 조직지원 인식이 헌신에 미치는 영향

조직지원 인식이 직무열의의 하위요인 중 헌신에 미치는 영향을 파악하기 위해 실시한 다중 회귀분석의 결과는 다음의 <표 8>과 같이 나타났다.

모형의 R<sup>2</sup>값은 0.213으로 모형을 21.3% 설명하고 있으며, 분산의 F=값은 3.106(p<.001)로써 유의미하게 나타났다. 그리고 독립변수 간 다중공선성을 파악하기 위해 도출하나 공선성 통계량 값 중 공차 한계(Tolerance)는 0.1 이상, 분산팽창지수(VIF)는 10.0 미만으로 나타나 공선성의 문제는 나타나지 않았다.

헌신에 유의미한 영향을 미치는 통제변수로는 의정활동 선수의 β=-.233(p=.002)으로서 유의미한 부(-)의 효과를 나타내었고, 조직지원인식에서는 원활한 협조의 β=.413(p=.000)으로서 유의미한 정(+)의 효과를 나타내었다. 즉, 의정활동 선수가 낮을수록, 원활한 협조가 잘 될수록 헌신이 높은 것을 알 수 있다.

<표 8> 조직지원 인식이 헌신에 미치는 영향 분석결과

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
		B	표준오차	베타			공차	VIF
(상수)		3.015	.410		7.351	.000		
통제 변수	여성	-.119	.089	-.090	-1.328	.186	.899	1.112
	연령대	.054	.064	.064	.837	.404	.710	1.408
	최종학력	.067	.043	.108	1.545	.124	.848	1.180
	소속정당(여당)	.087	.128	.059	.680	.497	.550	1.819
	의정활동 선수	-.168	.053	-.233	-3.177	.002**	.776	1.289
조직 지원 인식	단체장과 동일정당	-.077	.116	-.057	-.665	.507	.568	1.760
	적절한 역할	.107	.059	.152	1.829	.069	.600	1.668
	행정능력 발휘	-.129	.087	-.160	-1.491	.138	.363	2.758
	적절한 인적구성	-.061	.070	-.078	-.875	.383	.521	1.920
	업무의 전문성	.014	.062	.022	.224	.823	.434	2.306
	원활한 협조	.363	.098	.413	3.717	.000***	.338	2.963
모형 요약		R <sup>2</sup> =.213,adj.R <sup>2</sup> =.163, F=3.106,p=.000						

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

(3) 조직지원 인식이 몰두에 미치는 영향

조직지원 인식이 직무열의의 하위요인 중 몰두에 미치는 영향을 파악하기 위해 실시한 다중 회귀분석의 결과는 다음의 <표 9>와 같이 나타났다.

모형의 R<sup>2</sup>값은 0.233으로 모형을 23.3% 설명하고 있으며, 분산의 F=값은 3.106(p<.001)로써 유의미하게 나타났다. 그리고 독립변수 간 다중공선성을 파악하기 위해 도출하나 공선성 통계량 값 중 공차 한계(Tolerance)는 0.1 이상, 분산팽창지수(VIF)는 10.0 미만으로 나타나 공선성의 문제는 나타나지 않았다.

몰두에 유의미한 영향을 미치는 통제변수로는 최종학력의  $\beta=.160(p=.022)$ 의로서 유의미한 정(+)  
의 효과를, 의정활동 선수의  $\beta=-.349(p=.000)$ 로써 유의미한 부(-)의 효과를 나타내었고, 조직지  
원인식에서는 적절한 인적구성의  $\beta=-.234(p=.009)$ 로써 유의미한 부(-)의 효과를, 원활한 협조의  $\beta$   
 $=.243(p=.028)$ 으로써 유의미한 정(+)  
의 효과를 나타내었다. 즉, 최종학력이 높고, 의정활동 선수가  
낮을수록, 적절한 인적구성이 되지 않고, 원활한 협조가 잘 될수록 몰두가 높은 것을 알 수 있다.

〈표 9〉 조직지원 인식이 몰두에 미치는 영향 분석 결과

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량		
	B	표준오차	베타			공차	VIF	
(상수)	3.595	.412		8.727	.000			
통제 변수	여성	.055	.090	.041	.611	.542	.899	1.112
	연령대	.003	.065	.004	.049	.961	.710	1.408
	최종학력	.100	.043	.160	2.307	.022*	.848	1.180
	소속정당(여당)	.091	.128	.061	.710	.479	.550	1.819
	의정활동 선수	-.256	.053	-.349	-4.825	.000***	.776	1.289
조직 지원 인식	단체장 동일정당	-.045	.116	-.033	-.389	.697	.568	1.760
	적절한 역할	.111	.059	.155	1.889	.060	.600	1.668
	행정능력 발휘	-.063	.087	-.077	-.727	.468	.363	2.758
	적절한 인적구성	-.186	.070	-.234	-2.650	.009**	.521	1.920
	업무의 전문성	.036	.062	.056	.584	.560	.434	2.306
원활한 협조	.218	.098	.243	2.216	.028*	.338	2.963	
모형 요약	R <sup>2</sup> =.233,adj. R <sup>2</sup> =.185, F=3.106, p=.000							

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

## V. 결론

본 연구는 지방자치를 실현하기 위해 끊임없이 노력하는 지방의원이 인식한 조직지원이 의정활동  
을 수행하면서 직무열의에 어떠한 영향을 미치는지에 실증적으로 분석하기 위해 설문 조사하였  
다. 본 연구는 설문 분석결과를 기초하여 다음과 같이 연구결과를 정리할 수 있다.

조직지원 인식과 직무열의에 대한 개인적 배경의 속성 간 차이를 분석한 결과, 조직지원 인식에  
대해서는 적절한 역할의 경우 초선이 4선보다 높게 인식하였고, 업무의 전문성은 초선이 재선보다  
높게 인식하였으며, 원활한 협조는 고졸 이하가 4년제 대졸 이상보다 높게 인식하는 것으로 나타났  
다. 그리고 직무열의에서 활력은 초, 재선이 4선보다 높았고, 헌신의 경우는 50대가 60대 이상보다  
높았고, 초, 재선, 3선, 5선 이상이 4선보다 높았다. 몰두의 경우는 대학원 졸업이 전문대 졸업, 4년제대  
졸보다 높았으며, 초, 재선이 3, 4선보다 높은 것으로 나타났다.

첫째, 가설의 검증결과 조직지원 인식 중 원활한 협조는 직무열의의 활력과 헌신 및 몰두에 유의  
미한 정(+)  
의 영향을 미치며, 업무의 전문성은 활력에 유의미한 정(+)  
의 영향을 미치는 것으로 나타  
났다. 이러한 결과는 일반적으로 대다수 조직에서 조직의 구성원이 인식하는 조직지원이 그들의

직무열의를 긍정적으로 개선한다는 권동균 외(2015), 안서희, 이희수(2019) 및 최해수(2018), 선우예인 외(2020), 박선아, 전주성(2020), 오창택(2020) 등과 같은 선행연구와 동일한 연구결과를 도출하였다. 이처럼, 일반 민간기업을 중심으로 정규직, 비정규직 종사자 모두 그들이 인식하는 조직지원이 긍정적일수록 직무 열의가 높아지는 관계를 알 수 있었으며, 본 연구의 분석결과를 통해 선출직 공무원인 지방의원도 지방의원이 인식하는 직무 열의의 관계에서 유의미한 긍정적 역할을 한다는 것이 검증되었다.

둘째, 조직지원인식에서 적절한 인적구성은 원활한 협조 부분에서 유의미한 정(+)의 영향을 미치며, 몰두에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타난 분석결과는 일반적인 기업이나 공무원조직과는 다른 지방의회 조직의 특수성을 보여준다. 지방의회의 조직지원을 하는 의회 사무처의 지원체계를 보면 의회 사무처, 전문위원은 순환보직의 인사로 인해 전문성 부족과 강시장 약의회형의 집행기관의 장에게 인사권과 권한이 집중되어 있어 지방의회의 감시·견제 기능을 수행하기 어려운 적절한 인적구성이 이루어져 의정활동의 업무에 몰두하는 영향 관계에 있다고 보기에 유의미한 부(-)의 영향을 미쳤다고 할 것이다. 이 분석결과를 통해 지방의회와 지방의원의 조직지원 특수성을 확인하였다.

본 연구의 분석결과에서도 살펴볼 수 있듯이 지방의원이 인식하는 조직지원 중 지방의원의 직무 열의를 개선하기 위하여 많은 지원정책 중 의정활동의 원활한 협조의 중요성을 인지하고, 적절한 인적구성과 지방의원들의 헌신과 몰두를 높일 수 있는 가장 중요한 방안이 될 수 있을 것이다. 현재 많은 논의 속에서 지방자치법 전면개정으로 시행된 정책 전문인력인 정책지원관 제도는 본 연구의 분석결과에 매우 적합한 지원전략이며, 이를 위한 다양한 전략의 수립과 제도적 토대 마련의 필요성이 요구된다.

하지만 본 연구는 지방의원의 직무 열의의 개선 문제를 조직의 측면에서 접근하여 조직지원을 가장 본질적인 원인으로 삼고 연구모형을 설정한 한계와 지방의원의 지역이나 기초-광역 구분 조사가 이루어지지 않은 한계가 있다. 따라서 지방의원의 직무 열의 개선에 대한 근본적인 원인을 다양한 학문적 접근과 원인에 대한 구조적 관계를 파악함으로써 지방의원들의 직무 열의를 향상할 수 있는 종합적인 분석을 시행할 필요가 있을 것이다. 특히, 정책지원관 제도의 도입이 2022년 1월 지방자치법 전면개정 후 시행되어 조직지원과 관련된 성과나 필요성에 대한 인식이 어느 수준까지 도달하기에는 기간적 한계가 존재할 것이다. 따라서 의회의 조직지원 제도의 시간적 경과에 따라서 추후 유사한 연구가 진행된다면 새로운 연구성과가 도출될 것으로 기대된다.

### 〈참고문헌〉

강인주. (2015). 「대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력동기, 조직지원인식, 조직몰

- 입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계». 박사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 강윤진·손연우. (2020). 임파워링 리더십이 구성원의 직무스트레스에 미치는 양면적 영향: 자아효능감과 책임감의 매개효과와 조직지원인식의 조절된 매개효과. 「한국산업및조직심리학회」. 33(4): 373-407
- 권동균·김명소·한영석. (2015). 상사에 대한 정서노동이 직무탈진과 직무열의에 미치는 영향: 조직지원인식의 조절효과. 「한국심리학회지 산업 및 조직」. 28 (3): 457-480.
- 김경희. (2021). 「지방의회의 의정활동성과에 미치는 영향요인에 대한 구조적 관계 연구: 창원시 민과 공무원의 인식을 중심으로」. 박사학위논문, 창원대학교 대학원.
- 김선희·심동철·박현희. (2018). 섬김의 리더십, 레드테이프, 공공봉사 동기가 업무열의에 미치는 영향. 「한국조직학회보」. 15(3): 29-61.
- 김용배. (2012). 「지방의회 입법지원기능 강화방안 연구:광역시의회를 중심으로」. 박사학위논문, 배재대학교 대학원.
- 김은광. (2012). 「사이버대학 교직원의 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향: 성취욕구의 매개효과를 중심으로」. 박사학위논문, 한성대학교 대학원.
- 박선아·전주성. (2020). 비서직 종사자가 지각하는 조직지원인식과 조직시민행동 간의 관계에서 직무열의의 매개효과 검증. 「한국성인교육학회」. 23(2): 57-78.
- 박순환·이병철. (2017). 공공봉사동기의 영향요인과 효과에 관한 연구. 「지방정부연구」. 21(2): 181-207.
- 박판도. (2008). 「지방의회의 의정활동 성과에 대한 만족도 연구:광역의회를 중심으로」. 박사학위 논문, 창원대학교 대학원.
- 선우예인·손병기·이희수. (2020). 간접고용 비정규직 근로자가 인식하는 조직공정성 및 조직지원 인식과 직무열의의 관계에서 경력성장기회의 매개효과. 「산업관계연구」. 30(1): 41-73.
- 안서희·이희수. (2019). 상사의 비인격적 감독이 직무열의에 미치는 영향과 조직지원인식의 조절 효과. 「리더십연구」. 11(1): 169-194.
- 오창택. (2020). 사회복지사의 조직지원인식, 직무열의, 자기주도행동, 조직착근도 간의 관계에서 직무열의의 단순매개효과와 조직착근도의 단순조절효과 및 조절된 매개효과. 「한국사회복지행정학」. 22(1): 45-71.
- 유이. (2023). 「조직지원인식이 구성원 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구」. 박사학위논문, 전주대학교 대학원.
- 이재진. (2021). 「지방의원의 동기요인에 대한 인식이 업무열의에 미치는 영향에 관한 연구」. 박사학위 논문, 국민대학교 대학원.
- 이주영·이영면. (2015). Nonstandard Worker's Job Satisfaction. 「한국인사관리학회」. 39(20): 35-61

- 최해수. (2018). 호텔기업의 조직지원이 조직시민행동과 직무열의에 미치는 영향: 집단주의의 조절된 매개효과. 「관광연구」. 33(1): 1-20.
- Blau, P. M. (2017). Exchange and power in social life. Routledge. *gement Journal*. 40(1): 82-111.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D.(1986). Perceived Organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. 33(4): 692-724
- Maslach, C., Schaufelli, W. B., and Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 52: 397-422
- May, DR., Gilson, RL. & Harter, LM. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of human spirit at work. *Journal of occupation and organizational psychology*. 77: 11-37.
- McMillan, R. C. (1997). Customer satisfaction and organizational support for service providers. University of Florida.
- Rich, B.L., Lepine, J.A., & Crawford, E.R. (2010). Job engagement : Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*. 53(3): 617-635.
- Rousseau, D. M. Sitkin, S. B. Burt, R. S. & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of management review*. 23(3): 393-404.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3: 71-92.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). UWES - Utrecht work engagement scale: Test manual. Utrecht, The Netherlands : Department of Psychology. Utrecht University.
- Schaufeli, WB. & Bakker, AB. (2004). Job demand, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *journal of organizational behavior*. 25(3): 293-315.
- 머니투데이(2023.09.1.). 지방의회 의원에게 물었다 “정책지원관, 2인당 1명 배정방식 개선돼야”, 검색일: 2023.12.04. <https://news.mt.co.kr/mtview.ph>

접수일(2023년 10월 15일)

수정일(2023년 11월 29일)

게재확정일(2023년 12월 19일)



## 〈국문초록〉

## 지방의원의 조직지원 인식이 직무열의에 미치는 영향

본 연구는 지방의원의 직무열의를 개선하기 위하여 많은 지원정책 중 지방의원의 업무가 원활히 진행될 수 있는 다양한 전략을 수립의 필요성을 제기하였다. 선출직 공무원인 지방의원의 역할을 고려할 때, 그들이 어떠한 태도와 행동을 가지는가에 따라 의정활동에 따른 성과가 달라진다. 지방의원이 인식하는 조직지원이 직무열의에 미치는 영향을 실증적 연구를 통해 정책방안을 모색하였다. 전국의 현직 지방자치단체 의원 202명을 대상으로 설문조사를 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 조직지원 인식 중 원활한 협조는 직무열의의 활력과 헌신 및 몰두에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤고, 업무의 전문성도 활력에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다. 이러한 분석결과를 통해 지방의원이 인식하는 조직지원은 그들의 직무열의에 대해 유의미한 긍정적 역할을 한다는 것이 검증되었다.

둘째, 조직지원인식에서 적절한 인적구성은 원활한 협조 부분에 유의미한 정(+)의 영향을 미치며, 몰두에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타난 분석결과는 일반적인 기업이나 공무원 조직과는 다른 지방의회만이 가지는 조직의 특수성을 확인할 수 있었다. 이를 바탕으로 시사점과 추후 연구 방향을 논하였다.

주제어: 지방의원, 조직지원, 직무열의

---

**최미경**(崔美京: 제1저자) 성남시의회 제8대 시의회 의원으로 역임했으며, 가천대학교 대학원에서 행정학 박사 과정 재학중이다. 주요 관심분야는 의정활동, 지방의회, 지방의원, 조직지원, 직무열의, 공공봉사등기 등이다 (cmk1118@hanmail.net).

**이영균**(李永均: 교신저자) 미국 Temple University 정치학박사(1993)를 취득하고, 감사원 감사교육원 교수를 거쳐, 현재 가천대학교 법과대학 학장 역임하고 교수로 재직 중이다. 주요 관심 분야는 조직관리론, 정부혁신, 공공감사 등이며, 저서로는 조직론(2019, 박영사), 조직행태론(2019, 박영사), 행정학개론(공저, 2019, 박영사) 등이 있고, 주요논문은 한국행정학회보, 한국공공관리학회보, 한국정책과학학회보, 한국행정연구 등에 게재되어 있다(yglee@gachon.ac.kr).