

# 도시재생지원센터 근무자의 직무만족 영향요인에 관한 연구\*

## Determinants of Job Satisfaction of Urban Regeneration Center Employees

노진현 Noh Jinhyun\*\*, 연제규 Yeon Jekyu\*\*\*, 이재우 Lee Jaewoo\*\*\*\*

### Abstract

Job satisfaction of workers is a very important factor not only for the growth of the organization but also for achieving the goals of the business. Although Urban Regeneration Center(URC) is a core organization that supports or promotes urban regeneration projects, and its role and importance are rapidly expanding, there are limitations in operation such as the role of the center, authority, operation method, and difficulty in securing professional manpower. This study attempted to suggest improvement measures to improve job satisfaction of workers at URC. As a result of analysis, rewarding (achievement), development potential and the number of full-time workers had a direct and positive effect, and coordinators, urban regeneration related major had a direct and negative effect on job satisfaction. Also as an indirect effect, welfare benefits and relationship with colleagues had a positive effect, and work burden had a negative effect. As the role and function of URC are expanded, securing professionals at the site is very important, so it is necessary to improve the employment stability of workers at URC, reasonable wage system, promotion opportunities, welfare benefits, etc., and even laws related to urban regeneration should provide an institutional basis for the vocational stability of workers at URC.

Keywords: Job Satisfaction, Urban Regeneration, Urban Regeneration Center, Factor Analysis, Structural Equation Analysis

## I. 서론

### 1. 연구의 배경 및 목적

과거 물리적 개발 및 사업성 위주의 대규모 도시재생 사업과 달리 도시재생사업은 지역의 문제를 지역주민

과 함께 고민하고 행정기관, 민간, 시민단체 등 다양한 이해관계자들의 참여와 협력을 기반으로 사업을 추진한다. 사업 추진 시 주민 참여, 공동체 주도에 기반한 도시재생 거버넌스를 구축하고 다양한 이해관계자 간의 소통을 위한 거점으로 각 지자체에서는 도시재생지원센터를 설치 및 운영하여 도시재생사업의 원

\* 본 논문은 2020년 하반기 한국도시재생학술대회 발표 자료 ‘노진현, 연제규, 이재우. 2020. 도시재생지원센터 근무자의 직무만족과 직무만족요인에 관한 연구를 수정·보완하였음.

\*\* 대전 신탄진 도시재생현장지원센터 팀장, 목원대학교 부동산학과 박사과정(제1저자) | Team Leader, Shintanjin Urban Regeneration Field Center, Daejeon City and Ph.D. Candidate, Dept. of Real Estate, Mokwon Univ. | Primary Author | alzzabox@daum.net

\*\*\* 전북 무주군 도시재생지원센터 사무국장 | Director, Urban Regeneration Center, Muju County, Jeollabuk Province | yeonjekyu@naver.com

\*\*\*\* 목원대학교 부동산금융보험융합학과 교수(교신저자) | Prof., Dept. of Real Estate Finance Insurance Convergence, Mokwon Univ. | Corresponding Author | jaewoo\_lee@mokwon.ac.kr

활한 추진을 지원하고 있다.

도시재생지원센터는 도시재생 거버넌스의 핵심적 조직으로 활성화 계획 수립, 도시재생사업 시행·운영 관리, 교육프로그램 등의 업무지원을 통해 도시재생 사업이 원활하게 추진될 수 있도록 행정, 전문가, 주민조직 간의 소통의 가교 역할을 수행하는 조직이다.

초기 도시재생 정책 방향과 비교하여, 최근에는 도시재생사업이 장소 중심으로, 주민 참여 중심으로, 지역수요 맞춤형 중심으로 강조되면서 원활한 사업추진을 위해 도시재생 중간지원조직의 역할이 더욱 부각되고 있다(김영환 2020, 449).

도시재생지원센터는 2014년 7개를 시작으로 2020년 4월 기준 전국에 총 373개가 운영되고 있다. 도시재생 활성화 시책 발굴, 전문가 육성·파견, 사업 관리 모니터링 및 실적평가 관리 지원의 역할 등을 수행하는 광역도시재생지원센터 16개, 현장지원센터 운영 지원, 지역 단위 도시재생 추진협의회 지원, 지역 단위 도시재생 추진협의회 지원 등을 수행하는 기초도시재생지원센터 113개, 도시재생활성화지역의 주민의견 수렴 및 사업추진 지원, 지역·전문가·중간지원조직 간 협업 체계 구축 및 지원 등의 역할을 수행하는 현장지원센터 169개, 기초와 현장지원센터의 기능을 함께 수행하고 있는<sup>1)</sup> 기초·현장지원센터 75개가 운영되고 있다.<sup>2)</sup>

이처럼 도시재생지원센터의 역할이 중요해지고 빠르게 확대되고 있으나, 센터의 역할 및 기능 미확립, 유관 조직과의 차별화 및 연계방안 부족, 센터의 권한, 운영방식의 자율성, 전문인력 확보 부족 등 다양한 문제점이 드러나고 있는 상황이다.

하지만 기존 연구들은 도시재생지원센터의 역할과 운영방안, 법·제도적 개선방안 등 도시재생지원센터에 대한 연구에 초점을 두고 있을 뿐 도시재생지원센터에서 근무하는 중간지원조직 종사자의 규모가 상당함에도 불구하고 직업, 직종의 관점에서 체계적인 진단이나 분석이 미흡한 상태이다. 센터 구성원의 직무만족 여부는 해당 도시재생사업의 원활한 추진뿐만 아니라, 도시재생 분야 종사자의 타 분야 유출을 최소화하는 데 중요한 요소이므로 단일사업 관점은 물론 정책적으로도 중요한 의미를 지닌다. 이에 국내 도시재생지원센터의 양적 성장과 더불어 센터 종사자의 직무만족 여건도 심도 있게 고려될 필요가 있다.

이와 같은 배경에서 본 연구는 도시재생지원센터 근무자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악하고 전반적인 직무만족에 어떤 요인들이 영향을 미치는지를 실증적으로 검증하고 분석하여 이를 바탕으로 도시재생지원센터 근무자들의 직무만족 향상을 위한 개선과 도시재생지원센터 인력 전문성 제고방안을 제시하고자 한다.

## 2. 연구의 범위 및 방법

본 연구를 위해 2020년 4월을 기준으로 광역센터를 제외한<sup>3)</sup> 전국의 373개 기초센터, 기초+현장지원센터, 현장지원센터 중에서 2020년 이전에 개소한 센터를 대상으로 선정하였다. 설문조사 대상은 선정된 센터 근무자 중에서 센터장과 비상근 근무자를 제외한<sup>4)</sup> 도시재생분야 업무경력 6개월 이상인 상근직 사무국

1) 국토교통부 도시재생 사업시행 가이드라인(국토교통부 2020)에 따르면 지자체 내에 활성화지역이 한 곳인 경우에는 기초·현장지원센터 구분 없이 하나의 도시재생지원센터로 운영할 수 있다고 명시되어 있음.

2) LH도시재생지원지구 정보공개 요청자료(LH도시재생지원지구 2020)와 도시재생 뉴딜사업(중심시가지형, 일반근린형) 도시재생활성화 계획 수립 및 사업시행 가이드라인(2020.04.)자료(국토교통부 2020)를 바탕으로 재구성함.

3) 광역 도시재생지원센터는 현재(2020년 4월) 총 16개에 불과하고, 기초·현장지원센터의 지원과 연구를 주요 업무로 하기 때문에 역할에 있어서도 차이가 있기 때문임.

장, 팀장, 코디네이터(연구원)를 대상으로 직무만족도와 직무만족요인을 분석하였다.

연구방법은 문헌조사와 설문조사로 나누어 진행하였으며, 이론적 고찰과 선행연구 검토를 통해 직무만족요인을 도출하여 조사를 설계하고 자기기입방식으로 설문조사를 실시한 후 설문결과를 토대로 직무만족도에 영향을 주는 요인을 분석하여 시사점을 도출하였다.

## II. 이론적 고찰 및 선행연구 검토

### 1. 이론적 고찰

#### 1) 직무만족의 개념

직무만족의 개념은 1960년대부터 많은 연구가 이루어져 왔으며, 그 결과 직무만족은 단일차원이 아닌 다차원적 개념이며 조직의 다양한 성과 요인들과 관련된다는 사실이 밝혀졌다(김승언 2012, 6). 직무만족의 개념에 대해 Locke(1976)는 개인이 직무 또는 직무경험에 대한 결과로 얻게 되는 긍정적인 감정 상태라 하였으며, Hoppock(1977)는 조직원들의 심리적, 생리적, 환경적인 결합상태와 같은 직무경험과 개인적 특성으로 정의하였다. 즉, 직무만족은 직무를 수행하면서 얻는 개인의 감정적 상태로 직무자체와 보상, 승진 기회, 동료와의 관계 등 직무를 둘러싼 환경적 요인에 대한 전반적인 감정상태라고 할 수 있다.

#### 2) 도시재생지원센터의 설치 및 운영 규정

도시재생지원센터의 설치 및 운영에 관한 사항은 「도시재생 활성화 및 지원에 관한 특별법」(이하 「도시재생특별법」), 동법 시행령에서 규정하고 있으며, 도시재생 전략계획, 활성화계획 수립 가이드라인에서 도시재생지원센터의 업무와 운영에 대해 좀 더 구체적으로 제시하고 있다.

「도시재생특별법」 제11조에서는 도시재생 전략계획 및 활성화계획 수립과 관련 사업의 지원, 주민의견 조정, 전문가 육성, 마을기업 창업 지원 등 도시재생지원센터의 업무 범위에 대해 규정하고 있고, 동법 시행령 제14조, 제15조에서는 업무의 범위와 인력 채용 시 전문성 등을 고려하도록 하고 있으며, 센터의 설치방식과 인적 구성 등의 필요한 사항은 지방자치단체 조례에 정하도록 하고 있다. 그러나 각 지방자치단체의 「도시재생 활성화 및 지원에 관한 조례」에서는 도시재생특별법 및 동법 시행령의 내용과 같은 맥락으로서 센터의 업무 범위와 인력의 전문성 정도만 서술하고 있을 뿐, 센터장 이하 인력구성이나 근무자에 대한 급여 수준, 승진, 복리후생 등에 대한 가이드라인은 제시하지 않고 있다.

한편, 도시재생전략계획 수립 가이드라인(국토교통부 2014)에서는 도시재생지원센터의 운영방식을 지방자치단체의 여건, 민간의 협력 수준에 따라 직접 또는 위탁 운영의 형태로 운영될 수 있도록 하며, 도시재생지원센터의 조직구성안, 센터장 및 코디네이터의 역할과 수당 지급기준<sup>5)</sup> 등을 제시하고 있지만, 구체적인 내용은 제시되지 않고 있다.

4) 본 연구는 도시재생지원센터의 피고용자인 상근인력이 체감하는 고용안정, 복리후생, 직무, 업무환경 등을 조사하여 개선 대안을 마련하는 것이 연구목적이므로 마을활동가와 같이 일시적 고용의 형태인 비상근 인력과 조직의 장이자 비상근 겸직의 방식이 현실적으로 주를 이루는 센터장 직급은 조사대상에서 제외하는 것이 연구목적에 부합한다고 판단하였음.

5) 사업총괄코디네이터(센터장)는 「엔지니어링 기술분야별 노임단가(한국엔지니어링협회)」의 건설부문 기술사 노임단가를, 코디네이터는 「엔지니어링 기술분야별 노임단가」 또는 「학술연구·용역 인건비 기준단가(기획재정부)」의 연구보조원 또는 책임연구원 단가를 기준으로 하되 경력에 따라 달리 지급이 가능하도록 명시되어 있음.

도시재생활성화계획 수립 및 사업시행 가이드라인(국토교통부 2020)과 도시재생 뉴딜사업 실현가능성 및 타당성 평가 해설서(국토교통부 2018)의 경우, 효과적인 사업 추진을 위해 반드시 도시재생(현장)지원센터를 설치하도록 규정하고 있으며, 도시재생특별법이나 전략계획보다는 좀 더 구체적인 내용을 제시하고 있다. 인적구성 측면에서 센터장과 코디네이터로 구성하도록 하고, 센터장과 코디네이터의 역할에 대해서도 제시하고 있으며, 근무여건과 관련하여 최소 주 2일(15시간) 이상 근무, 상근 근무, 1년 이상 장기계약 및 4대 보험 가입을 권장하고 있다. 또한, 지자체장은 센터 근무자의 근무조건과 처우 개선에 대해 노력하고 일시적 개선이 어려운 경우 순차적인 전환을 추진해야 한다고 제시하고 있다.

이러한 사업지역별 현장지원센터의 구축·운영에 관한 사항은 도시재생 뉴딜사업 신청 가이드라인<sup>6)</sup>에서 평가항목으로 구성하여 총괄코디네이터(센터장) 위촉 여부, 현장지원센터 운영, 예산, 인력확보, 운영계획 등을 평가하도록 되어 있다. 그러나 현장지원센터의 구축·운영에 대한 평가는 100점 만점에 5점에 불과하고, 필요 인력의 규모, 복리후생, 사업 종료 후 인력에 대한 활용 등 전문 인력에 대한 관리요소는 평가하지 않고 있으며, 실현가능성 및 타당성 평가 항목에서도 현장지원센터 근무인력의 상근여부, 교육이수율, 4대 보험 지원 여부, 활동계획 정도만 평가하고 있다.

## 2. 선행연구 검토

### 1) 도시재생지원센터

도시재생지원센터는 도시재생사업을 추진하는 데 중

심적 역할을 수행하고 있으나 도시재생지원센터 근무자를 대상으로 한 선행연구는 찾아보기 어렵다. 다만 도시재생지원센터의 역할, 운영방안, 현황과 개선과제 등에 관련된 연구가 활발히 진행되고 있다.

박세훈, 임상연(2014)은 도시재생 중간지원조직의 활성화를 위해 중간지원 조직의 독립성과 자율성 제고, 직업적인 전문성과 안정성의 확보, 광역과 기초·현장의 중간지원조직의 명확한 역할 분담과 제도 기반 확충을 위해 노력해야 한다고 하였다.

맹다미, 장남중, 이해숙, 반영관(2019, 1-2)은 서울 전역에서 도시재생사업 추진으로 현장코디네이터의 수요·역할이 증대되고 있으나 불명확한 현장센터의 권한, 현장코디네이터의 불안정한 고용과 낮은 처우 문제, 도시재생사업의 지속가능성에 대한 불확실성 등의 이유로 양성된 인력이 유출되고 있음을 지적하였고, 도시재생 실무전문가로서 현장 코디네이터의 역할의 재정립과 교육시스템 체계화를 위한 제도적 지원방안 마련을 제안하였다.

박일민, 김호철(2019)은 심층면담을 통해 도시재생 지원센터의 운영방식 중 행정 직영의 경우 자율성 측면에서 행정과의 갈등을 보였고 재단법인의 경우 행정으로부터 적절한 거리가 발생되어 센터 구성원의 신분보장, 전문직 고용이 가능하다고 하였다.

김영환(2020)은 충북지역 도시재생지원센터의 전반적인 문제를 광역·기초·현장센터 간의 역할 및 업무 분담이 명확하지 않음과 운영의 자율성과 독립성 미확보, 행정에 비해 낮은 권한과 위상, 전문 인력 확보 부족과 고용의 불안전성으로 규명하였으며, 앞으로 도시재생사업이 체계적이고 효율적으로 추진되기 위해서는 역할 정립과 업무 범위, 운영방식 등의 개선이 반드시 필요함을 강조하였다.

6) 도시재생 뉴딜사업 신청 가이드라인은 뉴딜사업 신청 전에 도시재생종합정보체계를 통해 갱신·배포되고 있으며, 중앙선정방식과 광역선정방식에 따라 신청요건, 방법, 평가기준, 평가방법 등을 제시하고 있음.

## 2) 직무요인 및 직무만족

직무요인 및 직무만족 분석에 대한 연구는 다양한 영역에서 진행되고 있다. 직무요인 및 직무만족에 대한 선행연구는 직무요인과 직무만족을 파악하기 위해 사용한 변수를 중심으로 살펴보았다.

우찬복(1995)은 이요인이론(二要因理論) 모델을 기초로 개발한 직무만족 측정도구를 이용하여 호텔종사자의 직무만족과 직무요인에 대해 실증적으로 분석하였는데 내재적 직무요인으로 성취도, 업무 자체, 책임성, 승진, 인정을, 외재적 직무요인으로는 상사와의 관계, 직무환경, 급여, 안정성으로 구성하여 직무만족 영향요인의 관계가 파악될 수 있도록 변수들을 구성하였다.

전영직(2001)은 호텔종사원의 직무만족에 대한 요인을 상사와의 관계, 업무성취, 임금만족, 근무조건 및 능력, 동료와의 관계, 안정성으로 구분하여 종사자의 개별 특성에 따른 차이를 분석하였다.

박해소, 최훈(2012)은 문화관광해설사의 직무만족 요인을 파악하고 직무만족에 전반적인 영향을 미치는 직무환경 요인을 도출하여 직무만족 요인과의 관계를 검증함으로써 문화해설사의 직무역량 강화방안 모색을 위한 기본방향을 제시했다. 분석을 위해 전반적인 직무만족(6문항)을 종속변수로 하고 조직특성(활동비, 복리후생), 직무환경(동료관계, 공무원관계, 근무관계), 직무내용(업무량, 발전가능성), 자기개발을 독립변수로 구성하여 분석하였다.

김승언(2012, 156)은 공무원의 직무만족 영향요인을 파악하기 위해 직무자체요인(기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백)과 직무외적요인(보상, 교육훈련, 승진, 상사동료관계)으로 구분하여 제시하였고 조절변수로서 감정도동과 직무전문성을 통해 이들 요인이 직무만족에 미치는 영향을 파악하였다.

윤호연(2014)은 경찰관의 직무만족에 영향을 미치

는 요인을 분석하기 위해 직무만족도를 종속변수로, 직무요인(직무스트레스, 근무부담), 인간관계요인(상사 및 동료관계, 리더십), 근무환경요인(승진, 징계, 복지, 보수), 조직문화요인(합리문화, 위계문화, 발전문화, 집단문화), 외부환경요인(신뢰, 존경)을 독립변수로 하는 회귀모형을 사용하여 분석하였다.

김호원, 오성욱, 이재춘(2015)은 패널자료를 이용한 대졸자의 직무만족 요인분석에서 일에 대한 사회의 평판, 자율성 및 권한을 내재적 요인으로, 임금, 고용안정성, 근무환경, 근무시간, 발전가능성, 인간관계, 복리후생, 승진제도를 외재적 요인으로 구분하여 분석하였다.

김동록, 이상훈(2020, 23)은 허즈버그(Herzberg)의 동기요인(motivation factor)이 경찰공무원의 직무만족에 미치는 영향을 분석하였는데, 동기요인 중 성장가능성은 조직에서 자신이 가지고 있는 전문가로서의 위치, 기술 등이 시간이 지남에 따라 향상될 가능성에 대한 느낌이며, 개인의 자기개발로서 자신의 위치와 기술을 한 층 더 발전시킬 수 있는 가능성으로 정의하였다. 이러한 성장가능성이 높을수록 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 분석하였다.

한편, 이영면(2007, 123)은 직무만족은 조직구성원의 직무에 대한 만족도를 측정하는 변수로 중요하게 인정되고 활용되어 왔으나, 국내에서 공식적으로 인정받고 활용되고 있는 측정도구가 없음을 지적하고 해외에서 개발되어 활용되어온 직무만족에 대한 측정도구를 정리하여 제시하였다. 또한 이영면(2008)은 직무만족 구성요인을 직무자체인 내재적 요인과 직무외적 요인인 외재적 요인으로 나누어 각 요인별 직무만족 측정도구를 제시하였고, 기존의 측정도구를 활용하는 경우 그 측정도구에 대해 저작권이 있는지를 확인하고 가능하면 원래의 측정도구를 그대로 사용하는 것이 필요함을 강조했다.

### 3) 직무만족의 측정도구

기업이 조직의 구성원에게 어떻게 동기를 부여할 것인가에 관해서는 오랫동안 연구가 진행됐지만, 동기 부여의 대표적인 요인인 직무만족의 경우 그 수준을 직접 측정할 수 없는 한계로 인해 수많은 측정도구가 개발되고 활용됐음에도 아직까지 통일된 측정도구는 없다고 할 수 있다(이명면 2008, 148). 이에 국내외에서 많이 활용되고 있는 직무만족 측정도구에 대해 살펴보면 다음과 같다.

미네소타만족설문지(MSQ)는 직무만족을 내재적 요인(intrinsic)과 외재적 요인(extrinsic), 전반적 요인(general)으로 구분하였다. 내재적 요인은 성취감, 자율성, 고용 안정성 등을 포함하고 있으며, 외재적 요인은 회사의 정책 시행방식, 상사의 관리방식 직무능력, 임금, 근로조건, 승진, 칭찬이나 격려 등으로 구성되며, 전반적인 요인은 동료와 작업조건 등의 2개 요인으로 구성되어 있다. 미네소타설문지는 직무만족을 측정하는 신뢰성과 타당성을 가진 측정도구로 인정받고 있으나 저작권이 있어 저작권료를 지불하고 사용해야 한다.

Smith, Kendall and Hulin(1969)이 개발한 직무기술 지표(Job Description Index: JDI)는 직무 자체, 급여, 승진 기회, 상사의 감독과 동료 등의 다섯 가지 요인을 72개의 설문문항으로 측정하였는데 직무에 대한

인지적 요소를 측정하기 위해 형용사적 표현이 포함되어 있고 저작권이 있다.

Hackman and Oldham(1975)이 직무특성이론을 검증하기 위해 개발한 직무진단 설문지(Job Diagnostic Survey: JDS)는 주요 직무요인에 영향을 미치는 직무 특성을 과업의 중요성(task significance), 기술의 다양성(skill variety), 과업의 정체성(task identity), 자율성(autonomy) 그리고 피드백(feedback) 등 다섯 가지로 분류하고 이러한 직무특성이 주요한 심리상태를 유발하여 전반적 직무만족 등이 결정된다고 보았다. JDS는 직무와 업무의 특성, 동기부여, 심리적 상태, 직무, 인성에 대한 반응 등의 5개 요인과 직무에 대한 성장, 급여, 고용안정, 사회성, 감독 등 14문항으로 구성된 직무만족 측정도구를 제시하고 있다.

Spector(1985)가 개발한 직무만족설문지(Job Satisfaction Survey: JSS)는 급여, 승진, 복리후생, 성과급, 감독, 회사정책, 동료, 직무자체, 커뮤니케이션 등의 9개의 요인에 대해 36개의 설문문항으로 구성되어 있으며 학술적인 용도로는 무료로 사용할 수 있다. 마지막으로 Quinn and Staines(1979)는 직무만족을 5개 요인으로 측정하는 설문지를 개발하였다.

직무요인 및 직무만족과 직무만족의 측정도구 선행연구를 통해 살펴본 직무만족요인에 대한 변수는 <Table 1>과 같다.

Table 1\_ Job Satisfaction Factors

Factor	Kim Seung Eon (2012)	Park Hae So, Choi Hoon(2012)	Yoon Ho Yeon (2014)	Jeon Young Jik (2001)	MSQ	JDS	JDI	JSS
Wage/Activity cost	○	○	○	○	○	○	○	○
Welfare Benefits	○	○	○	○			○	
Working hours		○		○	○			
Working Environment		○		○	○			
Workload		○	○		○	○		○
Self-improvement		○				○		
Promotion Opportunity	○		○		○	○	○	○
Employment Stabilization					○			

(continued)

Table 1 \_ Job Satisfaction Factors (continued)

Factor	Kim Seung Eon (2012)	Park Hae So, Choi Hoon(2012)	Yoon Ho Yeon (2014)	Jeon Young Jik (2001)	MSQ	JDS	JDI	JSS
Relationship with the Boss	○		○	○	○	○	○	○
Boss's Leadership	○		○	○	○	○	○	○
Relationship with Colleagues	○	○	○	○	○	○	○	○
Trust/Recognition	○		○	○	○			○
Rewarding (a sense of accomplishment)	○			○	○	○		○
Development Potential	○	○						
Autonomy/Authority	○				○		○	

4) 선행연구와의 차별성

선행연구를 종합해 보면 도시재생지원센터의 역할에 대한 연구와 다양한 직종에 대한 직무만족에 대한 연구는 활발하게 진행되고 있으나 도시재생지원센터 근무자를 대상으로 한 직무요인과 직무만족에 대한 연구는 미비한 상태이다. 이에 본 연구는 도시재생지원센터 근무자를 대상으로 전반적인 직무만족을 실증적으로 파악하여 내실 있는 도시재생 사업 추진을 위한 기본 방향을 제시하고자 한다.

원센터, 현장지원센터 중 2020년 이전에 개소한 센터를 대상으로 표본을 추출하였다. 조사대상은 상근직인 사무국장, 팀장, 코디네이터(연구원)를 대상으로 하였으며, 2020년 7월부터 10월까지 설문조사를 실시하였다. 설문지를 직접조사 또는 이메일 전송 후 회수하는 방식으로 97부를 배포하였으며, 이 중에서 도시재생분야에서의 총 근무경력이 (6개월 미만)의 설문은 제외하여 83부의 유효설문을 대상으로 분석하였다. 표본의 기초통계량과 인구학적 특성과 센터 특성의 분포는 <Table 2>, <Table 3>와 같다.

III. 분석의 틀

1. 조사대상

2020년 4월 기준으로 전국의 기초센터, 기초+현장지

응답자의 성별은 남자 44.6%, 여자 55.4%로 나타났다. 최종학력은 대학교 이상 졸업자가 전체의 94%로 대부분을 차지하였으며 그중에서 석·박사의 비중이 31.3%로 높은 비중을 차지했다. 전공 분야는 도시재생 관련 분야가 65.1%로 절반 이상을 차지하였으며, 직전 근무지에서의 업무 분야는 도시재생 분야

Table 2 \_ Descriptive Statistics

Variable	Mean	Stdev.	Min.	Max.
Age(old)	36.5	9.6	21	63
Current Center's Career(months)	21.9	16.4	1	67
Total Career(months)	28.2	21.4	6	139
Number of Full-time Workers(person)	4.5	1.9	1	7
Number of Part-time Workers(person)	1.1	1.2	0	5

7) 도시재생 분야에서의 총 근무경력이 짧은 경우 도시재생의 업무경험이 부족하여 직무특성 및 직무만족의 대표성이 부족하다고 판단하여 분석에서 제외하였음.

Table 3\_Distribution of Demographic and Center Characteristics

Variable		Frequency	%	Variable		Frequency	%
Gender	Male	37	44.6	Operation Type	Foundation Center	26	31.3
	Female	46	55.4		Foundation+Field Center	12	14.5
Final Educational Background	High School	-	-		Field Center	45	54.2
	College	6	7.2	Position	Director	6	7.2
	University	52	62.7		Team Leader	23	27.7
	Master's Degree	20	24.1		Coordinator(Researcher)	54	65.1
	Doctor's Degree	6	7.2	Region	Seoul	7	8.4
Major	Urban Regeneration	54	65.1		Incheon/Gyeonggi	9	10.8
	Unrelated Fields	29	34.9		Daejeon/ChungCheong	21	25.3
The Field of Work at the Last Work Place	Urban Regeneration	42	50.6		Gwangju/Jella	14	16.9
	Unrelated Fields	25	30.1		Busan/Daegu/Gyungsang	20	24.1
	Not Employed or Student	16	19.3		Gangwon	7	8.4
Operation Method	Public Consignment	2	2.4	Jeju	5	6.0	
	Private Consignment	42	50.6	Urban Scale	Special City	7	8.4
	Administrative Direct Management	31	37.3		Metropolitan City	15	18.1
	Foundation Corporation	7	8.4		City	53	63.9
	etc.	1	1.2		County	8	9.6

50.6%, 관련 없는 분야 30.1%, 무직 또는 학생 19.3%로 나타나, 도시재생 중간지원조직이라는 새로운 직군으로서 자리매김하고 있음이 짐작된다.

민간위탁 50.6%, 행정직영 37.3%로 민간위탁과 행정직영 형태가 대부분이었으며, 센터의 유형은 현장센터 54.2%, 기초센터 31.3%, 기초+현장센터 14.5% 순으로 현장업무를 지원하는 센터가 대부분을 차지했다.

상근 근무자의 직급에서는 코디네이터(연구원)가 가장 많은 65.1%를 차지하여 도시재생지원센터에서 많은 업무를 담당하고 있는 직급이라는 것을 알 수 있었으며, 지역적 범위는 약간의 편차는 있었으나 편중되지 않는 분포를 나타냈고, 시 지역(특별자치시 포함)이 63.9%로 대부분을 차지했다.

근무자의 평균 연령은 36.5세이었으며, 현 센터에서의 평균 근무경력은 21.9개월, 도시재생분야에서의 총 근무경력은 평균 28.2개월, 센터 내 상근 근무자는 평균 4.5명, 비상근 근무자는 1.1명으로 나타났다. 상근 근무자 수의 표준편차는 1.9명으로 도시재생지원

센터의 조직규모가 다른 일반 사업체와 달리 크지 않다는 점을 감안할 때 사업의 규모, 센터유형 등에 따라 조직의 규모는 매우 유동적인 점을 알 수 있다.

총 근무경력에 경우 최소 6개월, 최대 139개월로 업무 경력에 큰 차이를 보였으며, 상근 근무자 수 또한 1명이 근무하는 센터가 있는 반면, 7명이 근무하고 있는 경우도 있어, 이는 지역별 사업대상지 규모, 기초센터 또는 현장센터라는 업무의 범위와 내용 등에 따른 차이로 판단된다. 그러나 2020년 4월 기준 광역센터를 제외한 352개의 센터 중 기초센터에서 현장센터의 기능까지 담당하는 센터도 20.7%를 차지하고 있어, 기초센터와 현장센터라는 고유의 특성은 파악하기 어려울 것으로 보인다.

## 2. 설문 구성방법 및 내용

본 연구에서는 도시재생지원센터 근무자들의 직무만족 요인과 직무만족도를 측정하기 위하여 선행연구에서

검토한 해외의 직무만족 측정도구를 통해 직무요인을 내재적 요인과 외재적 요인으로 구분하였으며, 내재적 요인을 측정하기 위한 세부 요인으로 '보람/성취감', '신뢰감/인정', '자율성/권한' 3가지를 설정하고, 외재적 요인으로는 '임금/활동비', '복리후생', '업무량/업무부담', '승진기회', '상사와의 관계', '상사의 리더십', '동료와의 관계', '발전가능성', '근무환경' 9가지로 설정하였다.

각 요인별 측정 문항은 Spector(1985)가 개발한 직무만족 설문지(Job Satisfaction Survey: JSS)의 급여, 승진, 감독, 복리후생, 성과급, 동료, 회사정책, 직무자

체, 의사소통 등 9개의 요인으로 구성된 36개 문항과 Quinn and Staines(1979)가 직무기술지표를 바탕으로 직무만족을 전반적으로 나타내는 요인을 측정하기 위해 개발한 설문지를 번역하여 사용하였다. 자율성/권한과 복리후생을 측정하는 문항은 Smith, Kendall and Hulin(1969)의 직무기술지표(Job Description Index: JDI)를 사용하려고 하였으나 저작권 문제로 국내 연구 중에서 김승연(2012)의 설문 문항을 이용하였다. 각 문항은 리커트 5점 척도를 사용하였으며, 본 연구에서 사용한 측정항목은 <Table 4>와 같다.

Table 4 \_ Measure Item

Variable	Factor	Question(Likert 5 point scale)
Intrinsic Factor	Reward / Achievement	I feel a sense of pride in doing my job.
		My job is enjoyable.
	Trust/Recognition	When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive.
		Autonomy of Work
	My personal judgment is much permitted in carrying out the work.	
	The method of performing the job follows my opinion more than my superior's instructions.	
Extrinsic Factor	Wage / Activity Cost	I feel I am being paid a fair amount for the work I do.
		I feel a satisfied with my chances for salary increases.
		I think my efforts are rewarded the way they should be.
	Welfare Benefits	I am satisfied with the benefits I receive
		The benefits we receive are as good as most other organizations offer
	Work Burden	I have too much to do at work.*
		I have too much paperwork.*
		I'm not asked for an excessive amount of work.
		I think there is enough working time to finish the work.
	Promotion Opportunity	I am satisfied with the opportunity to be promoted.
		Those who do well on the job stand a fair chance of being promoted.
	Relationship with the Boss	My supervisor shows too little interest in the feelings of subordinates.*
		My supervisor is unfair to me.*
		I think my supervisor is a friendly.
	Boss's Leadership	My supervisor is quite competent in doing his/her job.
		I like my supervisor.
		My supervisor shows interest in the welfare of subordinates.
	Relationship with Colleagues	There is too much bickering and fighting at work.*
		I enjoy my coworkers.
		Communications seem good within this organization.

(continued)

Table 4\_ Measure Item (continued)

Variable	Factor	Question(Likert 5 point scale)
Extrinsic Factor	Development Potential	I think I have a chance to develop my own special ability at work.
	Working Environment	I have a convenient commute to work.
		I feel that my workplace has a small space for my workload.*
		I feel my own workspace is small.*
		Our center is well equipped with office furniture and office supplies
		The environment our center is generally good.
General Job Satisfaction	Job Satisfaction	I am very satisfied with this job
		I will do the same thing even if the opportunity comes again.
		I will recommend my job to others.
		I'm generally satisfied with what I do at this job.
Demographic Variable		Age(old), Current Center's Career(months), Total Career(months), Number of Full-time Workers(person), Number of Part-time Workers(person), Gender, Final Educational Background, Major, The Field of Work at the Last Work Place, Operation Method, Operation Type, Position, Region, Urban Scale

Note: \*: Inverse Questions

### 3. 구조방정식 모형

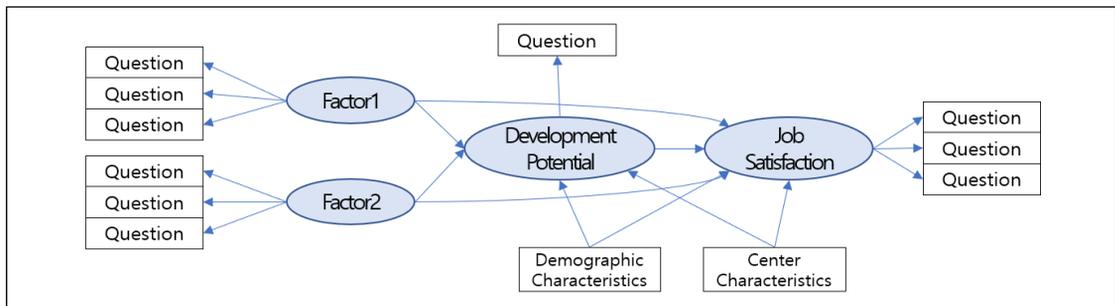
구조방정식 모형은 요인분석과 회귀분석을 결합한 형태로 사회과학 분야에서도 널리 사용되고 있는 다변량 분석기법 중 하나이다. 다중회귀분석의 경우 1개의 종속변수와 여러 개의 독립변수를 이용하지만, 구조방정식 모형은 여러 개의 종속변수를 설정할 수 있으며 어떤 종속변수는 다른 종속변수를 설명하기 위한 독립변수로도 사용된다.

본 연구에서는 구조방정식 모형 분석에 앞서 4개의 문항으로 구성된 직무만족도와 32개 문항으로 구성된 12개 요인을 대상으로 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 통해 설문 문항의 신뢰도, 타당성을 검토

하고 모형 적합도를 분석한 후 구조방정식 분석을 하였다. 특히, '발전가능성'은 시간이 지날수록 자신의 위치와 기술 등을 한 층 더 발전시킬 가능성이므로 직무만족에도 긍정적인 영향을 줄 수 있으나, 단순한 기술향상만으로는 어렵고 조직이라는 내부 구조에서 자신의 위치, 나아가 도시재생 전문가로서의 사회적 위치로 발전하기 위한 도약의 기회도 제공되어야 한다. 도시재생이라는 한시적인 사업 속에서 겪는 여러 요인 중 '발전가능성'에 영향을 주는 요인은 무엇이며 이러한 '발전가능성'은 직무만족에 어떠한 영향을 주는지 구조방정식 모형을 이용하여 파악하였다.

본 연구에 사용된 구조방정식 모형은 <Figure 1>과 같으며, 이를 위한 분석 도구로는 R-studio를 이용하였다.

Figure 1\_ Structural Equation Model



#### IV. 실증분석 결과

##### 1. 요인분석

고윳값(eigenvalue)를 이용하여 고윳값이 1 이상인 경우를 분석한 결과를 토대로 요인 수를 10개로 하여 탐색적 요인분석을 하였다.

설문지 구성은 직무만족도를 포함한 13개의 요인으로 구성되었으나, 탐색적 요인분석을 통해 문항의 제거와 요인통합으로 <Table 5>과 같이 10개의 요인으로 정리되었다.

요인분석의 신뢰도와 타당성을 검토하기 위해 배리맥스(varimax) 회전방식으로 요인분석을 실시하였고, 크론바하 알파(Cronbach's  $\alpha$ )를 분석한 결과 대부분 양호한 것으로 나타났으며, 설문의 타당성 검토를 위한 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 측도<sup>8)</sup>는 0.71, Bartlett의 구형성 검정<sup>9)</sup>에서는  $\chi^2$  통계량 2158.645 ( $p < 0.001$ )로 분석되어 요인분석에 적합한 것으로 분석되었다. 구조방정식 모형 평가를 위한 주요 적합도 지수<sup>10)</sup> 분석결과는 <Table 6>과 같다.

CFI(comparative fit index) 값은 0.820으로 분석되었으며, RMSEA(root mean square error of approximation)

Table 5\_ The Result of Exploratory Factor Analysis

Factor	Cronbach- $\alpha$	Factor	Cronbach- $\alpha$
Reward / Achievement	0.826	Promotion Opportunity	0.838
Autonomy of Work	0.804	Relationship with the Boss	0.901
Wage / Activity Cost	0.864	Relationship with Colleagues	0.774
Welfare Benefits	0.858	Working Environment	0.765
Work Burden	0.791	Job Satisfaction	0.911

Note: Kaiser-Meyer-Olkin=0.71, Bartlett's test of sphericity test:  $\chi^2=2158.645(p<0.001)$

Table 6\_ The Result of Confirmatory Factor Analysis

Factor	CR	AVE	Factor	CR	AVE
Reward / Achievement	0.849	0.659	Promotion Opportunity	0.843	0.730
Autonomy of Work	0.807	0.678	Relationship with the Boss	0.906	0.630
Wage / Activity Cost	0.859	0.670	Relationship with Colleagues	0.812	0.693
Welfare Benefits	0.878	0.787	Working Environment	0.795	0.579
Work Burden	0.802	0.577	Job Satisfaction	0.912	0.721
$\chi^2$	677.065(df=380), $p < 0.001$		$\chi^2/df$	1.782	

Note: CFI: 0.820, RMSEA: 0.097, SRMR: 0.095

8) Kaiser(1974, 35)에 따르면 KMO 측도는 0.9 이상인 경우 매우 훌륭한 수치이며 0.8~0.89는 가치 있는 정도, 0.7에서 0.79는 중급 정도로 분류하고 있음.

9) 강현철(2013b, 590)은 Bartlett의 구형성 검정에서 p값이 유의수준보다 작아야 요인분석을 할 가치가 있음을 나타낸다고 하였음.

10) 강현철(2013a)은 다양한 적합도 지수들이 언제나 가장 좋은 것은 아니며 연구자들이 목적과 상황에 따라 적절히 사용할 필요가 있다고 하였음.  $\chi^2$  통계량은 그 자체보다는 자유도로 나눈 표준카이제곱값이 2 또는 3보다 작으면 좋다고 하였음. 모형의 간명성을 고려하지 않는 CFI의 경우 0.9 이상이면 좋은 적합도를, RMSEA의 경우 좋은 적합도(<0.05), 관찮은 적합도(0.05~0.08), 보통의 적합도(0.08~0.10), 나쁜 적합도(>0.10)라고 하였고, 모형의 부적합도를 나타내는 SRMR의 경우 0.08보다 작을 경우 좋은 적합도로 간주된다고 하였음.

는 0.097, SRMR(standardized root mean square residual) 은 0.0995로 분석되었으며 표준카이제곱은 1.782로 나타났다. CFI와 SRMR의 경우 좋은 적합도를 나타내지는 못하였으나 표준카이제곱이 2보다 작고, 보통의 적합도를 나타낸 RMSEA는 본 연구의 표본이 83개인 점을 감안하면<sup>11)</sup> 그리 나쁘지 않은 결과로 판단된다. 구조방정식 모형의 복합 신뢰도(composite reliability, CR)<sup>12)</sup>는 모두 0.7 이상으로 분석되었으며, 평균분산 추출(average variance extracted, AVE)<sup>13)</sup>의 경우 모두 0.5 이상으로 분석되었다.

## 2. 요인별 기초분석

각 요인으로 분류된 설문 항목의 평균과 표준편차는 <Table 7>와 같다. 평균을 기준으로 상사와의 관계(3.49), 보람/성취감(3.45), 동료와의 관계(3.30), 직무 만족도(3.28), 근무환경(3.22), 발전가능성(3.15) 순으로 긍정적인 결과를 나타냈으며, 부정적인 결과로는

승진기회(2.51), 업무부담(3.42), 복리후생(2.72), 임금(2.86), 업무자율성(2.92) 순으로 나타나, 직무 자체와 주변 여건에 대해서는 대체로 만족하고 있었으나 임금, 복지, 승진과 같은 근무조건에서는 대체로 만족하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

한편, 발전가능성, 복리후생, 근무환경의 표준편차는 각각 1.08, 0.98, 0.93으로 다른 요인에 비해 편차가 큰 것으로 나타났는데, 이는 공공위탁, 민간위탁, 행정직영, 재단법인 등과 같은 센터의 운영형태에 따라 근무방침, 여건들이 다를 수 있고, 기초센터, 기초+현장센터, 현장센터로 나뉘는 센터의 유형에 따른 근무조건, 근무여건, 업무량, 업무 내용 등에 차이가 있을 수 있기 때문에 추측된다. 발전가능성은 최종학력이 전문대학인 경우 평균 2.16, 대학원(박사)인 경우 평균 3.8로 유의한 차이<sup>14)</sup>를 보였으며, 복리후생은 센터운영방식에서 민간위탁이 2.4, 행정직영이 3.05로 유의한 차이<sup>15)</sup>를 나타냈다. 근무환경에 있어서도 직급이 코디네이터(연구원)의 경우 3.09, 사무국장 또는

Table 7 \_ Descriptive Statistics of Factors

Factor	Mean	Median	Stdev.	Factor	Mean	Median	Stdev.
Reward / Achievement	3.45	3.33	0.85	Relationship with the Boss	3.49	3.66	0.86
Autonomy of Work	2.92	3.00	0.83	Relationship with Colleagues	3.30	3.50	0.83
Wage / Activity Cost	2.86	3.00	0.87	Development Potential	3.15	3.00	1.08
Welfare Benefits	2.72	3.00	0.98	Working Environment	3.22	3.33	0.93
Work Burden	3.42	3.33	0.81	Job Satisfaction	3.28	3.50	0.85
Promotion Opportunity	2.51	2.50	0.80				

11) Hu and Bentler(1999, 28)는 표본의 크기가 250 이하일 경우 좋은 적합도가 나타나지 않는다고 하였음.

12) Bagozzi and Yi(1988, 80)는 복합 신뢰도가 0.6 이상일 경우 적합하다고 하였음.

13) Fornell and Lacker(1981, 46)는 0.5 이상일 경우 잠재변수의 신뢰도가 확보되는 것으로 보고 있음.

14) 분산분석결과 F=2.79, p<0.1로 유의한 차이를 나타냈으며, 본페르니(Bonferroni) 사후분석 결과 '전문대학과 '대학원(박사)'에서 유의한 차이(p<0.1)를 나타냈음.

15) 분산분석결과 F=5.64, p<0.05로 유의한 차이를 나타냈으며, 본페르니(Bonferroni) 사후분석 결과 '민간위탁'과 '행정직영'에서 유의한 차이(p<0.1)를 나타냈음.

팀장인 경우 3.48로 유의한 차이<sup>16)</sup>를 나타냈다.

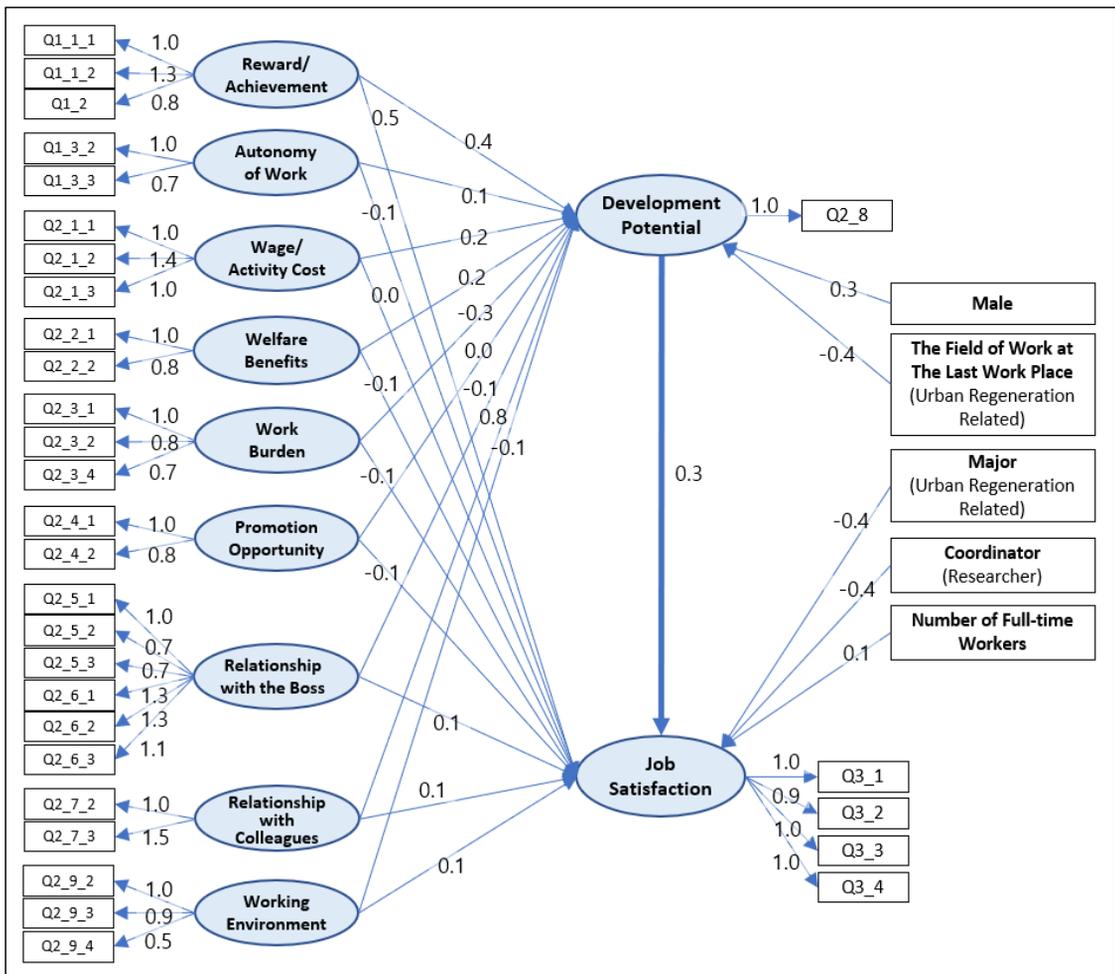
### 3. 구조방정식 모형 분석

도시재생지원센터 근무자의 직무만족요인을 분석하기 위해 요인분석의 결과로 얻어진 9개의 요인을 독립변수로 하고 '발전가능성'을 종속변수로 하는 구조를 설정하고, 다시 '발전가능성'과 9개 요인을 독립변

수로 하고 '직무만족도'를 종속변수로 하는 구조방정식 모형을 설정하여 분석하였다. 인구학적 특성인 개인특성변수와 센터 특성 변수를 모형에 투입하여 '발전가능성'과 '직무만족도'에 미치는 영향도 함께 분석하였다. 연구결과의 경로는 <Figure 2>와 같다.

구조방정식 분석결과, 모형의 적합도 지수는 표준화카이제곱이 1.69, CFI는 0.79, RMSEA는 0.091 수준으로 분석되었으며, 구조방정식 모형의 분석결과는

Figure 2\_ The Result of Structural Equation Model Analysis



16) 직급을 '사무국장 또는 팀장'과 '코디네이터(연구원)' 두 그룹으로 나누어 근무환경 요인의 차이를 분석한 결과  $t=1.844$ ,  $p<0.1$ 에서 유의한 차이를 나타냈음.

<Table 8>과 같다. 발전가능성에 영향을 주는 요인으로는 ‘보람/성취감’, ‘복리후생’, ‘동료와의 관계’, ‘남자가 유의한 양(+)'의 영향을 주는 것으로 나타났다. ‘보람/성취감’은 내재적 요인으로서 도시재생 업무를 통해 얻는 보람과 성취감은 자신의 발전가능성에 긍정적인 영향을 주는 요인으로 분석되었으며, 외재적 요인인 ‘복리후생’이 좋다고 느끼는 경우에도 발전가능성이 높게 나타나, 업무를 통해 느끼는 ‘보람/성취감’뿐만 아니라 환경적 요인도 중요하게 작용하는 것으로 나타났다. 또한, 여자보다는 남자일수록 발전가

능성이 높다고 느끼는 것으로 나타났다.

한편, ‘업무부담’, ‘직전 근무지의 업무분야가 도시재생분야인 경우에는 음(-)의 유의한 영향을 주는 것으로 분석되었다. 많은 서류작업, 잦은 야근과 같은 업무 자체의 스트레스가 도시재생이라는 전문분야를 위한 자기개발에 부정적인 영향을 주는 것으로 해석되며, 직전 근무지에서 도시재생 관련 업무를 한 경우는 현재의 도시재생지원센터의 근무여건들이 도시재생 관련 일반회사 또는 지역마다 다를 수 있는 행정직영, 민간위탁 등과 같은 센터의 운영방식과 현장센터,

Table 8 \_ Basic Statistics of Factors

Dependent Variable	Paths	Std. Coeff.	Coeff.	Std. Error	z-value
Development Potential	Reward / Achievement → Development Potential	0.268	0.402	0.126	3.182***
	Autonomy of Work → Development Potential	0.110	0.139	0.110	1.261
	Wage / Activity Cost → Development Potential	0.172	0.249	0.199	1.251
	Welfare Benefits → Development Potential	0.229	0.260	0.122	2.136**
	Work Burden → Development Potential	-0.231	-0.314	0.110	-2.840***
	Promotion Opportunity → Development Potential	0.010	0.014	0.173	0.079
	Relationship with the Boss → Development Potential	-0.090	-0.134	0.155	-0.868
	Relationship with Colleagues → Development Potential	0.416	0.803	0.239	3.357***
	Working Environment → Development Potential	-0.071	-0.078	0.095	-0.820
	Dummy(Male=1) → Development Potential	0.148	0.335	0.154	2.171**
	Dummy>Last Work related Urban Regeneration=1) → Development Potential	-0.172	-0.388	0.154	-2.527**
Job Satisfaction	Development Potential → Job Satisfaction	0.357	0.251	0.084	2.986***
	Reward / Achievement → Job Satisfaction	0.439	0.463	0.103	4.512***
	Autonomy of Work → Job Satisfaction	-0.017	-0.015	0.071	-0.211
	Wage / Activity Cost → Job Satisfaction	0.040	0.041	0.136	0.299
	Welfare Benefits → Job Satisfaction	-0.066	-0.053	0.083	-0.643
	Work Burden → Job Satisfaction	-0.127	-0.121	0.080	-1.514
	Promotion Opportunity → Job Satisfaction	-0.070	-0.069	0.118	-0.586
	Relationship with the Boss → Job Satisfaction	0.125	0.131	0.104	1.263
	Relationship with Colleagues → Job Satisfaction	0.066	0.090	0.169	0.530
	Working Environment → Job Satisfaction	0.092	0.071	0.066	1.089
	Dummy(Major in Urban Regeneration=1) → Job Satisfaction	-0.211	-0.351	0.117	-3.011***
	Dummy(Coordinator=1) → Job Satisfaction	-0.252	-0.418	0.118	-3.541***
	the Number of Full-Time Workers → Job Satisfaction	0.155	0.064	0.028	2.264*

Note: \*p<0.1, \*\*p<0.05, \*\*\*p<0.01, Std.Coeff.: Standardized Coefficient.

기초센터, 광역센터와 같은 운영형태, 각 지방자치단체의 운영예산 규모 등 직전 근무지와 다를 수 있기 때문에 추측된다.

표준화계수를 통해 발전가능성의 영향력을 살펴보면, 동료와의 관계(0.416), 보람/성취감(0.268), 업무부담(-0.231), 복리후생(0.229), 직전 근무지에서의 업무분야가 도시재생분야인 경우(-0.172), 남자인 경우(0.148) 순으로 나타나 발전가능성은 근무지 내 동료 간의 커뮤니티가 매우 중요한 요인인 것으로 분석되었다.

직무만족도에 영향을 주는 요인으로는 ‘발전가능성’, ‘보람/성취감’, ‘상근 근무자 수가 유의한 양(+)'의 요인을 주는 것으로 나타났으며, ‘도시재생 관련 분야 전공자’는 음(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다. ‘발전가능성’, ‘보람/성취감’과 같이 직무를 통해 얻는 성과와 자기계발, 성장가능성은 직무만족에 긍정적인 영향을 주고 있으며, 상근 근무자 수가 많을수록 직무만족도가 높아진다는 것은 업무 부담으로 인해 업무에 소요되는 시간이 단축되거나 야근근무에 대한 부담의 감소 등의 영향일 것으로 추측된다.

또한, 도시재생 관련 분야 전공자가 비전공자보다 직무만족이 낮아지는 것은 전문지식을 요구하는 직군임에도 건축, 도시, 디자인 등과 같은 분야의 일반회사와 달리 행정절차에 따른 반복적인 서류작업, 주민조직과의 의사소통과 갈등 해결 등 전문성을 요구하는 업무 이외에도 부수적인 업무에 대한 부담으로 느끼는 결과로 추측된다.

한편, 코디네이터(연구원)인 경우 팀장이나 사무국장에 비해 직무만족도가 낮은 것으로 분석되었는데, 코디네이터(연구원)는 도시재생지원센터에서 가장 많은 인력을 차지하고 있으므로 다른 일반 회사들과의 복리후생, 급여 등을 파악하여 업무량과 처우에 대한 면밀한 관찰이 필요할 것으로 예상된다.

표준화계수를 통한 직무만족도의 영향력을 살펴보

면 보람/성취감(0.439), 발전가능성(0.357), 코디네이터(연구원)(-0.252), 도시재생 전공자(-0.211), 상근 근무자 수(0.155) 순으로 나타났다. 보람/성취감과 발전가능성은 도시재생지원센터에서의 직무만족에 가장 중요한 요인이지만, 코디네이터(연구원)와 도시재생관련 전공자들의 낮은 직무만족에 대한 원인도 면밀히 살펴보아야 할 것이며, 사업의 규모에 따른 센터의 적정 인력 확보 부분도 간과해서는 안 될 부분으로 판단된다.

보람/성취감은 발전가능성을 경로하여 간접적으로도 직무만족도에 영향을 주며 직접적으로도 영향을 주는 요인으로 분석되었다. 그에 반해 발전가능성에 영향을 주었던 복리후생과 업무부담, 동료와의 관계는 직무만족도에 직접적인 영향을 주지 못한 것으로 나타나, 복리후생과 업무부담, 동료와의 관계는 직무만족도에 직접적인 영향보다는 간접적인 영향을 주는 요인이라고 할 수 있다. 직무만족도에 영향을 주는 요인을 직접효과와 간접효과로 나타낸 것이 <Table 9>과 같다.

Table 9 \_Direct & Indirect Effect

Paths	Total Effect	Direct Effect	Indirect Effect
Reward / Achievement → Job Satisfaction	0.535	0.439	0.096
Development Potential → Job Satisfaction	0.357	0.357	
Dummy(Coordinator=1) → Job Satisfaction	-0.252	-0.252	
Dummy(Major in Urban Regeneration=1) → Job Satisfaction	-0.211	-0.211	
the Number of Full-Time Workers → Job Satisfaction	0.155	0.155	
Welfare Benefits → Job Satisfaction	0.082		0.082
Work Burden → Job Satisfaction	-0.082		-0.082
Relationship with Colleagues → Job Satisfaction	0.149		0.149

보람/성취감, 발전가능성, 동료와의 관계, 코디네이터(연구원), 도시재생 관련분야 전공자, 상근 근무자 수, 복리후생과 업무부담순으로 직무만족도에 직·간접적으로 영향을 주는 요인으로 분석되었으며 이 중에서 보람/성취감은 직무만족도에 영향을 주는 가장 큰 요인이고 업무부담은 직무만족도에 부정적인 영향을 주는 요인으로 분석되었다. 또한, 발전가능성은 직무만족에도 긍정적인 영향을 줄 뿐만 아니라 다른 요인들도 직무만족에 간접적인 영향을 주도하도록 하는 중요한 역할을 하고 있는 것으로 분석되었다.

한편, 코디네이터(연구원)는 직접적으로 직무만족도에 음(-)의 영향을 주는 것으로 분석되었는데, 직무만족도에 직접적으로 영향을 주는 '보람/성취감'의 경우 평균이 코디네이터(연구원) 3.25, 팀장 또는 사무국장 3.82로 유의한 차이<sup>17)</sup>가 있었고, '복리후생'의 경우 코디네이터(연구원)이 평균 2.57, 팀장 또는 사무국장은 3.00으로 유의한 차이<sup>18)</sup>를 나타낸 점은 눈여겨볼 만한 부분이라고 볼 수 있다.

## V. 결론

본 연구는 도시재생지원센터 근무자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악하고 전반적인 직무만족에 어떤 요인들이 영향을 미치는지를 실증적으로 검증하고 분석하여 이를 바탕으로 도시재생지원센터 근무자들의 직무만족 향상을 위한 방안 모색과 개선방안 제시를 목적으로 하였다.

본 연구의 실증분석 결과 도시재생지원센터 근무자들은 고용안정, 승진기회, 임금, 업무자율성 등에서

업무만족도가 매우 낮은 것으로 나타났다. 이들이 느끼는 보람/성취감, 동료와의 관계, 복리후생 등이 도시재생지원센터 근무자의 발전가능성에 영향을 미치고 있으며, 발전가능성을 포함하여, 보람/성취감, 상근 근무자 수, 동종 근무처 대비 열악한 처우 등이 직무만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

이는 대부분의 도시재생지원센터 근무자들이 사업기간 내 한시적인 계약직으로 고용되기 때문인 것으로 판단된다. 고용의 불안정, 낮은 임금과 승진에 대한 불만족은 도시재생 지원센터 근무자들의 직무만족을 저하시키고 이는 곧 조직의 성장과 발전을 저해하게 된다.

이와 같은 결과는 궁극적으로 재정여건이 어려운 기초지자체가 국비지원 예산에 의존해 마중물사업기간 중 현장지원센터만 한시적으로 운영하는 구조에 기인한 것으로 볼 수 있다. 국토교통부는 2020년 국비지원 도시재생 전문인력양성 거점대학을 선정할 만큼 현장의 전문인력이 부족하나, 현재와 같은 운영구조에서는 마중물사업 종료 이후 현장경험을 축적한 기존 사업지 센터 인력이 유출될 가능성이 높다.

성공적인 도시재생사업의 추진을 위해 도시재생지원센터의 역할과 기능이 점차 확대됨에 따라 현장에서의 전문 인력 확보는 매우 중요하고 이를 위해서는 도시재생지원센터 근무자들의 고용안정과 합리적인 보수체계 및 승진기회 등의 개선을 통해 직업적 안정성이 확보되어야 한다.

따라서 도시재생지원센터 인력의 고용과 인력운용을 사업현장 단위(현장지원센터)가 아니라 기초지자체(기초센터) 또는 광역지자체(광역센터) 중심으로 하

17) 직급 간의 보람/성취감에 대한 분산분석결과  $F=6.982$ ,  $p<0.001$ 로 유의한 차이를 나타냈으며, 본페르니(Bonferroni) 사후분석 결과 '팀장과 '코디네이터(연구원)에서 유의한 차이( $p<0.05$ )를 나타냈음.

18) 직급을 '사무국장 또는 팀장'과 '코디네이터(연구원)' 두 그룹으로 나누어 복리후생 요인의 차이를 분석한 결과  $t=1.901$ ,  $p<0.1$ 에서 유의한 차이를 나타냈음.

되, 사업현장 단위로 인력을 파견, 순환, 운용하는 방식을 검토할 필요가 있다. 이러한 운영구조의 개선은 유사한 예산 및 근무인력을 운용하더라도 부분적으로나마 고용 한시성 극복, 승진기회 부여, 경력에 따른 자율성 확대 여건이 마련될 수 있으리라 판단된다.

또한, 기술력뿐만 아니라 행정·주민 간 소통과 갈등 관리 등 복합적 경험이 요구되는 도시재생 전문인력의 유출을 최소화할 수 있는 여건이 마련되어야 한다. 도시재생 분야 공무원의 직렬 구분, 임기제 공무원 채용 등을 통해 경험이 축적된 전문인력의 안정적인 근무환경, 진로 다변화 여건을 마련하는 것이 필요하다. 이는 결과적으로 도시재생지원센터 근무자의 보람·성취감과 발전가능성을 제고하고, 도시재생 분야의 전문 인적자원 인프라를 강화함으로써 내실있는 국내 도시재생 사업 여건을 조성하는 데 기여할 수 있을 것이다.

다만, 도시재생지원센터들이 겪고 있는 주민과의 갈등, 행정과의 갈등과 같은 외재적 요인이 연구에 포함되지 못한 점은 본 연구의 한계로서 향후 추가적으로 분석되어야 할 요인일 것으로 판단된다.

## 참고문헌 ●●●●●

- 강현철. 2013a. 구조방정식모형에서 적합도지수의 해석과 모형적합 전략에 대한 논의. *Journal of the Korean Data Analysis Society* 15권, 2호: 653-668.  
Kang Hyuncheol. 2013a. Discussions on the suitable interpretation of model fit indices and the strategies to fit model in structural equation modeling. *Journal of the Korean Data Analysis Society* 15, no.2: 653-668.
- \_\_\_\_\_. 2013b. 구성타당도 평가에 있어서 요인분석의 활용. *대한간호학회지* 43권, 5호: 587-594.  
\_\_\_\_\_. 2013b. A guide on the use of factor analysis in the assessment of construct validity. *Journal of Korean Academy of Nursing* 43, no.5: 587-594.
- 국토교통부. 2014. 도시재생전략계획 수립 가이드라인. 세종: 국토교통부.  
Ministry of Land, Infrastructure and Transport. 2014. *Guideline for Establishing Urban Regeneration Strategy Plan*. Sejong: Ministry of Land, Infrastructure and Transport.
- \_\_\_\_\_. 2018. 도시재생 뉴딜사업 실현가능성 및 타당성 평가 해설서. 세종: 국토교통부.  
\_\_\_\_\_. 2018. *Feasibility Evaluation Manual for Urban Regeneration New Deal Projects*. Sejong: Ministry of Land, Infrastructure and Transport.
- \_\_\_\_\_. 2020. 도시재생 뉴딜사업(중심시가지형·일반근린형) 도시재생활성화계획 수립 및 사업시행 가이드라인. 세종: 국토교통부.  
\_\_\_\_\_. 2020. *Guideline for Establishing Urban Regeneration Activation Plan and Project Implementation*. Sejong: Ministry of Land, Infrastructure and Transport.
- 김동록, 이상훈. 2020. Herzberg의 동기요인이 경찰공무원의 직무만족에 미치는 영향. *한국치안행정논집* 17권 2호: 17-31.  
Kim dongrok and Lee sanghun. 2020. The Effect of Herzberg's motivation factors on the job satisfaction of police officials. *Journal of Korean Public Police and Security Studies* 17, no.2: 17-31.
- 김승언. 2012. 공무원의 직무만족 영향요인에 관한 연구: 감정노동과 직무전문성의 조절효과를 중심으로. 박사학위논문, 건국대학교.  
Kim Seunguhn. 2012. *A Study on the Factors that affecting Job Satisfaction: Focused on Moderating Effect of Emotional Labor & Job Experties*. Ph.D. diss., Konkuk University.
- 김영환. 2020. 중간지원조직으로서 도시재생지원센터의 역할과 운영 방안: 충청북도 사례를 중심으로. *한국산학기술학회논문지* 21권, 2호: 448-459.  
Kim Younghwan. 2020. A study on the roles and efficient operations of urban regeneration support center as intermediary organization: Focused on the Chungcheong buk-do. *Journal of Korea Academia-Industrial Cooperation Society* 21, no.2: 448-459.
- 김호원, 오성욱, 이재춘. 2015. 직무만족 요인분석에 관한 연구. *한국고용정보원 고용패널 데이터 활용을 중심으로*. 취업진로연구 5권, 2호: 75-98.  
Kim Howon, Oh Seonguk and Lee Jaechoon. 2015. A study on job satisfaction factor analysis. *Journal of Employment and*

- Career* 5, no.2: 75-98.
10. 노진현, 연제규, 이재우. 2020. 도시재생지원센터 근무자의 직무만족과 직무만족요인에 관한 연구. 하반기 한국도시재생학회 학술대회, 11월 14일. 서울: 고려대학교.  
Noh Jinhyun, Yeon Jekyu and Lee Jaewoo. 2020. A Study on job satisfaction and satisfaction factors of workers at Urban Regeneration Support Center. In *Proceedings of the Second Half Year Conference of Korea Urban Regeneration Association*, November 14. Seoul: Korea University.
  11. 박세훈, 임상연. 2014. 도시재생 중간지원조직 연구: 정부-시민사회 관계의 관점에서. 세종: 국토연구원.  
Park Sehoon and Lim Sangyoun. 2014. *Rebuilding Intermediary Organizations for Urban Regeneration in Korea: A government-civil society relation perspective*. Sejong: Korea Research Institute for Human Settlements.
  12. 맹다미, 장남중, 이혜숙, 반영권. 2019. 서울형 도시재생사업의 현장코디네이터 역할 재정립과 역량강화 방안. 서울: 서울연구원.  
Maeng Da-Mi, Jang Nam-Jong, Lee Hyesook and Ban Young-Kwoun. 2019. *A Study on the Field Coordinator's Role Establishment and Capability Enhancement in the Seoul's Urban Regeneration Project*. Seoul: The Seoul Institute.
  13. 박일민, 김호철. 2019. 도시재생지원센터의 유형별 역할 정립 방향. 도시재생 5권, 1호: 19-46.  
Park Ilmin and Kim Hocheol. 2019. Directions for the roles of urban regeneration supporting centers by types. *Journal of Urban Regeneration* 5, no.1: 19-46.
  14. 박해소, 최훈. 2012. 문화관광해설사의 직무요인과 직무만족의 관계. 관광연구저널 26권, 1호: 421-438.  
Park Haeso and Choi Hoon. 2012. Cultural Interpreter's Perception and Job Satisfaction. *International Journal of Tourism and Hospitality Research* 26, no.1: 421-438.
  15. 우찬복. 1995. 호텔종사원 직무만족과 직무요인에 관한 실증적 분석. 관광학연구 19권, 2호: 3-28.  
Woo Chanbok. 1995. Determinants of Job Satisfaction of Hotel Employee. *International Journal of Tourism Sciences* 19, no.2: 3-28.
  16. 윤호연. 2014. 경찰관의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 경찰복지연구 2권, 2호: 96-127.  
Yoon Hoyoun. 2014. Factors affecting job satisfaction among police officers. *Police Welfare Studies* 2, no.2: 96-127.
  17. 이영면. 2007. 직무만족의 측정도구에 대한 개요와 활용방안. 인사조직연구 15권, 3호: 123-186.  
Lee Youngmyon. 2007. Job satisfaction measures and developing new measures in Korea. *Korean Journal of Management* 15, no.3: 123-186.
  18. \_\_\_\_\_. 2008. 요인별 직무만족 측정도구에 대한 개요와 활용방안. 인적자원관리연구 15권, 4호: 147-185.  
\_\_\_\_\_. 2008. Facet-based and facet-only job satisfaction measures in Korea. *Journal of Human Resource Management Research* 15, no.4: 147-185.
  19. 전영직. 2001. 호텔종사원의 직업의식과 직무만족에 관한 연구. Tourism Research 15권: 203-230.  
Jeon Youngjick. 2001. The Effects of Occupational Self-Confidence on job satisfaction of the hotel employees. *Tourism Research* 15: 203-230.
  20. Bagozzi, R. P., and Yi, Y. 1988. On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science* 16, no.1: 74-94.
  21. Hackman, J. R. and Oldman, G. R. 1975. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology* 60: 159-170.
  22. Hoppock, R. 1977. *Job Satisfaction*. New York: Arno Press.
  23. Hu, L. T. and Bentler, P. M. 1999. Cutoff criteria for indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling* 6: 1-55.
  24. Kaiser, H. F. 1974. An index of factorial simplicity. *Psychometrika* 39, no.1: 31-36.
  25. LH 도시재생지원기구. 2020. 도시재생지원센터 현황\_2020.04.17.). 내부자료.  
LH Urban Regeneration Support Organization. 2020. Current Status of Urban Regeneration Support Center (2020.04.17.). Unpublished.
  26. Locke, E. A. 1976. The nature and causes of job satisfaction. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, ed. Dunnett, M. D. Chicago: RandMcNally.
  27. Quinn, R. P. and Staines, G. L. 1979. The 1977 *Quality of Employment Survey*. Ann Arbor, MI: Survey Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan.
  28. Smith, P. C., Kendall, L. M. and Hulin, C. L. 1969. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago, IL: Rand McNally Co.
  29. Spector, P. E. 1985. Measurement of human service staff

satisfaction: Development of the job satisfaction survey.  
*American Journal of Community Psychology* 13: 693-713.

- 논문 접수일: 2021. 1. 20.
- 심사 시작일: 2021. 2. 3.
- 심사 완료일: 2021. 3. 22.

---

## 요약

주제어: 직무만족, 도시재생, 도시재생지원센터, 요인분석, 구조방정식

직무만족은 조직의 성장뿐만 아니라 사업의 원활한 목표달성을 위해 매우 중요한 요소이다. 도시재생지원센터는 도시재생사업을 지원하거나 추진하는 핵심적인 조직이며, 그 역할과 중요성은 빠르게 확대되고 있음에도 불구하고 센터의 역할, 권한, 운영 방법, 전문인력 확보 부족 등 운영의 한계가 드러나고 있는 상황이다. 이러한 배경에서 본 연구는 도시재생지원센터의 근무자를 대상으로 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악하여 도시재생지원센터 근무자들의 직무만족 향상을 위한 개선방안을 제시하고자 하였다. 분석결과 보람/성취감, 발전가능성, 상급 근무자

수는 직무만족에 직접적으로 긍정적인 영향을 미쳤으며, 코디네이터(연구원), 도시재생관련 전공자는 직무만족에 직접적으로 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 또한 간접적인 효과로서 복리후생과 동료와의 관계는 긍정적인 영향을 미쳤으며 업무 부담은 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 도시재생지원센터의 역할과 기능이 확대됨에 따라 현장의 전문인력 확보가 매우 중요하므로, 근무자의 고용 안정성, 합리적인 임금제도, 승진기회, 복리후생 등 관련 법과 제도상 근거를 마련하는 것이 필요하다.

