

논문

이직의사 영향요인 분석을 통한 도시재생지원센터 운영여건 개선방안

Improvement Measures of the Operating Conditions for Urban Regeneration Center by the Analysis of the Turnover Intention Determinants

연제규* · 노진현** · 이재우***

Yeon, Je-Kyu · Noh, Jin-Hyun · Lee, Jae-Woo

Abstract

The Urban Regeneration Center is the most closely active with the principal agents of urban regeneration projects from the establishment of urban regeneration project plans to the implementation of the project. The purpose of this study is to present improvement measures for the stable and efficient operation of the Urban Regeneration Center by empirically analyzing the factors of turnover intention for employees at the Urban Regeneration Center. As a result of the empirical analysis, it was confirmed that job satisfaction, promotion opportunity, autonomy of work, organizational relationship, working environment, workload, reward and achievement influenced turnover intention in the order. The following is an improvement plan for the efficient operation of urban regeneration projects and the continuous growth of urban regeneration employees as professional workers. In the short term, incentives such as project selection support should be considered to places with appropriate manpower placement and urban regeneration professional recruitment and treatment systems suitable for the role of the Urban Regeneration Center and the size of the urban regeneration revitalization area. In the long term, guidelines for efficient and stable operation of urban regeneration support centers and preparation of countermeasures should be presented in urban regeneration-related policies and laws. For a successful urban regeneration project, securing the expertise and efficient and stable operation of the Urban Regeneration Center is essential and is a preemptive task.

주 제/어: 도시재생, 도시재생지원센터, 도시재생지원센터 근무자, 이직의사, 로짓분석

Keyword: Urban Regeneration, Urban Regeneration Center, Urban Regeneration Center Employees, Turnover Intention, Logistic Regression

* 충남 금산군 도시재생지원센터 사무국장(주저자: yeonjekyu@naver.com)

** 목원대학교 부동산학과 박사과정(공동저자: alzabox@daum.net)

*** 목원대학교 부동산금융보험융합학과 교수(교신저자: jaewoo_lee@mokwon.ac.kr)

I. 서론

도시재생사업은 2014년 도시재생 선도지역 13곳을 시작으로 2020년 기준 447곳이 지정되어 사업을 추진하고 있으며, 도시재생사업이 증가함에 따라 전국적으로 도시재생지원센터에서 근무하는 중간지원조직 근무자의 규모도 급격하게 증가하고 있다. 도시재생지원센터는 지역 내 주민 기업, 시민단체, 전문가, 행정 등 다양한 도시재생사업 주체 간 파트너십을 구축하고, 지역의 리더 발굴·육성과 지역자원의 활용 등을 통해 도시재생사업을 지원하고 추진하는 중간지원조직으로서 도시재생 거버넌스의 중심에 서 있다. 이처럼 도시재생지원센터는 도시재생사업을 추진하는 데 있어서 계획수립부터 사업시행까지의 모든 과정에서 도시재생사업 주체들과 가장 밀접하게 활동하고 있지만, 고용의 불안정, 열악한 처우, 도시재생사업의 지속가능성에 대한 불확실 등으로 양성된 인력이 다른 직종이나 다른 지역으로 유출되고 있다.

도시재생지원센터 근무자의 이직으로 인한 업무의 공백은 새로운 도시재생사업을 발굴하거나 이미 추진 중인 사업의 지연을 초래할 수 있으며, 실제로 지방 중소도시의 경우 전문인력 확보가 어려워 센터의 자체 사업기획과 주민대응 업무 수행에 어려움을 겪고 있다. 도시재생지원센터의 업무 특성상 고도의 전문성과 많은 경험을 갖춘 전문인력이 요구되지만 불안정한 고용여건은 경험과 전문성을 갖춘 박사급, 석사급 인력과 경력직 인력이 이직하는 요인으로 작용하고 있고, 잦은 인력 교체는 사업추진에 부정적인 영향을 미치고 있다(김예성, 2017).

최근 언론에 따르면 어느 지역 도시재생지원센터의 모든 인력이 6개월도 되지 않아 모두 사직하여 센터운영이 중단되었으며 인력의 자격요건 수준이 높음에도 불구하고 급여 등과 같은 대우가 낮아 이에 대한 적정 인건비를 책정하고 센터의 권한과 위상에 대한 제고의 필요성이 제기되었다. 또한 조직 내 갈등으로 센터 직원 사이에 소송까지 진행되는 사태가 발생하여 전문인력 수급의 어려움을 겪고 있는 지역의 도시재생 관계자 이야기가 보도되기도 하였다.¹⁾

이처럼 잦은 이직은 센터운영의 효율성을 떨어뜨리고 전문인력 수급이 어려운 상황에서 자격요건을 낮춘 채용기준으로 인력을 확보하게 되며, 결국 도시재생지원센터의 전문성이 떨어지는 결과로 이어지게 된다. 이에 본 연구는 도시재생지원센터 근무자를 대상으로 이직 의사 요인을 실증분석하여 도시재생지원센터의 안정적이고 효율적인 운영에 대한 개선방안을 제시하고자 한다.

1) 디트뉴스24(2020년 6월 12일자), 마을신문 금천in(2020년 6월 26일자)

II. 이론적 고찰 및 선행연구 검토

1. 이직과 이직 의사

이직에 대한 학자들의 정의는 다양하나 넓은 의미의 이직은 조직 내부와 외부로의 이동을 포괄하는 개념이며 좁은 의미의 이직은 조직 외부로의 이동으로 제한하는 개념이라고 할 수 있다. 또한, 이직은 자발적 이직과 비자발적 이직으로 나눌 수 있는데 자발적 이직은 임금, 근무조건, 감독, 부양가족, 임신 등의 이유로 이직에 대한 의사결정의 주체가 조직구성원 자신일 경우를 의미하여, 비자발적 이직은 해고, 강제은퇴, 일시해고, 질병, 사망 등의 이유로 이직에 대한 의사결정의 주체가 조직이나 기타 환경요인 등에 의해 영향을 받는 경우를 뜻한다(이환범·이수창, 2006). 본 연구의 목적이 도시재생지원센터 근무자의 이직 의사 요인을 파악하여 도시재생지원센터의 운영여건 개선방안에 대한 시사점 제시이기 때문에 조직 내부와 외부로의 이동을 포괄하는 넓은 의미의 이직은 적합하지 않으므로 이직을 ‘조직 외부로의 이동’ 과 ‘자발적 이직’ 으로 정의하였다.

이직 의사란 이직 이전의 행위로 조직구성원이 자발적으로 조직을 떠나려고 하는 의도로서 이직과 이직 의도가 일치하는 개념은 아니다. 그러나 이직하려는 의도가 실제 이직이라는 결과를 낳을 가능성이 크기 때문에 이직 의도는 이직을 가장 잘 예측할 수 있게 해 주는 개념이라고 할 수 있다(이병록·이광연, 2012).

이처럼 조직구성원의 이직 의사는 자신들에게 주어진 업무에 대한 성취감을 떨어뜨리고, 최종적으로 조직발전에 부정적 결과를 가져다주는 요인이지만, 조직의 긍정적 효과성에 영향을 미치는 부정적 요인을 최소화시키기 위한 주요 예측도구로 활용될 수 있다는 측면에서 많은 주목을 받고 있다(홍기봉, 2012).

2. 선행연구 검토

이직 의사와 관련된 연구는 다양하며 연구자마다 학문적 배경에 따라 각자의 관점에서 연구되고 있으나 도시재생지원센터와 관련된 연구에서는 도시재생지원센터의 역할, 불안정한 고용과 낮은 처우 문제 등을 다루고 있을 뿐 이직 의사를 직접적으로 다룬 연구는 매우 제한적이다.

1) 도시재생지원센터 근무여건

김예성(2017)은 불안정한 고용여건이 경험과 전문성을 갖춘 석·박사급 인력과 경력직 인력이

이직하는 요인으로 작용하고 있다고 보았으며, 잦은 인력 교체는 사업추진에 부정적 영향을 미친다고 지적하였다. 전문 인력 확보를 위해 고용 안정성 강화 방안으로 계약기간 장기화 방안, 필수 인력의 경우 도시재생사업비 중 지방비 매칭 비용에 센터 예산을 포함하는 방안, 보수체계의 합리화를 위한 경력직과 직급에 따른 별도의 보수기준을 마련 등의 방안을 제시하였다.

맹다마·장남중이혜숙반영권(2019)은 서울시 도시재생사업의 현장코디네이터의 이직원인을 현장 센터의 불명확한 권한과 불안정한 고용, 그리고 도시재생사업의 지속가능성에 대한 불확실성으로 보았다. 이에 현장 코디네이터를 대상으로 다양한 교육프로그램을 운영하여 역량강화를 유도하고 교육과 연계한 인증시스템을 운영하여 전문가로서의 자격을 부여함으로써 지속가능한 전문직업으로서 현장코디네이터의 비전을 강화해야 한다고 제언하였다.

김영환(2020)은 충북지역 도시재생지원센터를 중심으로 관련 관계자의 의식조사 및 인터뷰를 통해 조사한 결과 복리후생, 센터권한의 명확성, 직원급여수준, 업무범위의 명확성, 고용의 불안정성, 적정근무인력 부문에서 가장 중점적으로 개선되어야 할 부분으로 나타났다. 성공적인 도시재생사업 추진을 위해서는 각 지역마다 실제 여건이 반영된 안정적인 도시재생센터 운영 시스템 체계 구축이 필요함을 강조했다.

노진현·연제규·이재우(2021)는 도시재생지원센터 근무자의 직무만족 요인을 실증적으로 분석한 결과 고용안정, 승진기회, 임금, 업무자율성 등에서 업무만족도가 매우 낮은 것으로 나타났다. 성공적인 도시재생사업을 추진하기 위해서 현장에서의 전문 인력 확보가 매우 중요하며 이를 위해서 도시재생지원센터 근무자의 고용안정과 합리적인 보수체계, 승진기회 등의 개선을 통해 직업적 안전성을 확보하여 근무환경, 진로 다변화 여건 마련이 필요하다고 하였다.

2) 이직의사 영향요인

이직의사에 영향을 주는 요인은 매우 다양하고 그에 관한 연구는 다양한 직종을 대상으로 연구되고 있다. 김상욱·유홍준(2002)은 2018년부터 한국노동연구원에서 전국의 근로자를 대상으로 매년 실시하는 자료를 활용하여 직무만족과 이직 의사의 행태학적 결정요인을 분석하였다. 분석결과 직무만족이 이직 의사에 가장 강력한 결정요인이며 임금, 승진 등의 외재적 조직보상 보다는 이직을 제어하기 위해서는 근로자가 소속된 직장의 근무부분전환, 노조의 설치, 고용형태의 조정 등의 고용관행을 개선할 필요가 있다고 주장하였다.

양진향·권연주·백연산·이은선(2005)은 간호사의 이직원인에 관련된 변수로 보수, 업무부담, 가정에 대한 책임, 근무시간, 자기발전의 기회, 직장 내 인간관계, 간호업무의 자율성, 승진기회 8가지로 구성하여 지방 중소병원에 종사한 간호사의 이직 의사를 파악하였다. 분석결과 보수, 근무시간, 간호업무의 자율성, 업무부담, 승진기회, 자기발전성, 가정에 대한 책임, 직장 내 인간관계 순으로

이직 의사에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

강계상·김광구·고대유(2011)는 사회복지사의 이직 의사에 영향을 미치는 요인을 소진, 직무만족, 직무특성, 역할특성으로 나누었다. 소진에 대한 변수로 비인간화, 업무보람과 성취감, 직무만족 변수를 복리후생과 같은 외재적요인(복리후생, 근무여건, 교육훈련)으로, 인과관계 만족과 같은 내재적 요인(직장동료 및 상사와의 관계, 동료의 지원, 지도와 조언)으로 구분하여 측정하였다. 연구결과 소진, 직무만족이 유의한 변수로 밝혀졌고, 복리후생의 인식도가 보통 이하로 낮아 사회복지사의 이직을 줄이기 위해서는 복리후생에 대한 지원이 개선되어야 한다고 하였다.

이외승(2014)은 지역아동센터 종사자(급여시설장과 생활복지사)의 직무만족도(업무량, 직업의 안전성, 동료와의 관계, 성취감, 상사와의 관계, 급여수준, 승진기회, 근무환경) 매개효과가 이직 의사에 미치는 영향요인에 대해 각 변수에 따라 이직 의사의 관계성을 도출하였다. 동료와의 관계, 임금(보상), 승진기회, 업무량이 이직 의사에 영향을 주는 것으로 분석되었다.

이주영·고재욱(2015)은 영아보육교사의 직무환경(물리적 환경, 보수 및 연수, 동료와의 관계, 원장과의 관계, 의사결정참여)과 직무만족도(직무의 다양성, 중요성, 자율성, 모호성, 갈등, 직무의 과중)가 이직 의사에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 연구결과 직무환경 하위변수 중 물리적 환경, 보수 및 연수, 동료와 원장과의 관계, 의사결정참여와 직무만족도 하위변수 중 자율성, 갈등, 직무의 과중 변수가 이직 의도에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 연구결과를 바탕으로 보육교사의 근무시간 단축과 급여인상, 복리후생을 위한 정책이 실시되어야 함을 강조하였다.

김정은·강경주·이영면(2017)은 한국노동패널 17년 자료를 활용해 연령대별로 직무만족과 이직 의사와의 관계, 요인별 직무만족과 이직 의사의 관계에 차이가 있는지 파악하였다. 요인별 직무만족(임금보수, 취업안정, 직무내용, 근무환경, 근로시간, 발전가능성, 소통 및 관계, 공정한 인사고과, 복리후생)을 통해 직무만족의 하위요인들이 이직 의사에 미치는 영향의 차이와 연령대별로 이직 의사에 영향을 미치는 직무만족 요인을 파악한 결과 임금보수, 근로시간, 소통 및 관계, 공정한 인사고과에 대한 만족은 이직 의사와 통계적으로 유의미한 영향력을 보이지 않았고, 연령별 직무만족은 임금보수의 경우 청년기에, 근무환경은 청년기와, 중년, 그리고 소통 및 관계, 공정한 인사고과는 장년기에 이직 의사에 영향을 미치는 것으로 나타나 시기별 영향요인을 고려한 인적자원관리가 중요함을 강조했다.

표 1. 선행연구의 이직 의사 영향 요인

영향요인	김상욱 외 (2002)	양진항 외 2005)	강제상 외 (2011)	이외승 (2014)	이주영 외 (2015)	김정은 외 (2017)
임금(보수)*	○	○		○	○	○
상사와의 관계*		○	○	○	○	○
동료와의 관계*		○	○	○	○	○
의사결정 참여					○	
승진기회*	○	○		○		○
근무환경(여건)*			○	○	○	○
업무 다양성					○	
업무 중요성					○	
업무 자율성*		○			○	
직업의 안정성				○		
복리후생*	○		○		○	○
보람과 성취감*			○	○		
업무량*	○	○		○	○	
직무만족도*	○					○

* : 2개 이상의 선행연구에서 사용된 이직 의사 영향 요인으로 본 연구에서 독립변수로 사용됨

3) 연구의 차별성

도시재생지원센터의 근무여건에 관한 선행연구들을 검토한 결과, 근무자들의 처우개선 문제에 대해서는 공통적으로 인식하고 있으나, 타 직군에서의 선행연구들과 같이 이직 의사 영향요인에 대한 폭넓은 실증적 분석의 시도는 매우 제한적이다.

따라서 본 연구는 <표 1>과 같이 선행연구에서 공통으로 사용된 이직 의사 영향요인을 토대로 도시재생지원센터 근무자들의 이직 의사 영향 요인을 실증적으로 분석하여 도시재생지원센터의 안정적이고 효율적인 운영을 위한 법·제도적 개선방안을 제시하고자 하였다.

Ⅲ. 분석의 틀

1. 연구모형

본 연구는 도시재생지원센터 근무자의 이직 의사에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 선행연구에서 검토한 이직 의사 영향요인 중 공통적으로 사용된 5점 척도 설문지 직무 관련 요인과 개인 특성, 센터 특성을 독립변수로 사용하였으며, 종속변수로 사용된 이직 의사는 <표 2>와 같이 측정하여 이항 로지스틱 회귀분석을 통해 도시재생지원센터 근무자의 이직 의사 요인을 좀 더 세밀하게 파악하고자 하였다.

표 2. 이직 의사 측정 문항

종 속 변 수	설문 응답
지금보다 더 좋은 조건을 제시하는 직장이 있다면 도시재생분야가 아니더라도 이직할 생각이 있다.	예=1, 아니오=0

2. 조사대상과 자료 수집 방법

2020년 설문지 배포일 기준으로 광역센터를 제외한 전국 기초지원센터와 현장지원센터의 상근직 사무국장, 팀장, 코디네이터를 대상으로²⁾ 설문지 직접조사 또는 설문지를 이메일로 전송한 후 회신 받는 방식으로 2020년 7월부터 10월까지 1차 97부를 배포, 2020년 11월부터 12월까지 2차 37부를 배포하였다. 그중에서 도시재생분야 경력이 짧은 6개월 미만의 설문을 제외하여³⁾ 1차 83부, 2차 25부의 총 108부의 유효설문으로⁴⁾ 분석하였으며 조사대상자의 인구학적 특성과 근무하고 있는 센터의 특성을 <표 3>, <표 4>와 같이 정리하였다.

- 2) 본 연구의 목적이 도시재생지원센터 근무자의 이직 의사 요인을 파악하기 위함으므로, 비상근직 형태인 센터장과 지역활동가는 조사대상에서 제외하였다.
- 3) 도시재생분야의 경력이 짧은 경우 업무경험 부족으로 인해 도시재생 직무와 관련된 이직 요인의 대표성이 부족하다고 판단하였다.
- 4) 2020년 12월말 기준으로 전국의 도시재생사업 선정현황은 대도시(서울, 수도권, 광역시)와 지방도시(시·군) 각각 197건, 258건으로 지방의 사업선정 건수가 더 많았다. 그러나, 도시재생 전문인력양성을 위한 교육의 기회나 도시재생과 직·간접적으로 관련된 일자리 등 도시재생 영역에서의 교육 및 취업의 기회가 대도시에 비해 매우 적을 것으로 예상되어, 지방도시를 대상으로 추가로 설문을 배포·회수하여 지방도시 근무자들의 근무여건 및 이직 의사에 대해 면밀히 관찰하고자 하였다.

표 3. 인구학적 특성

변 수	평균값	표준편차	최솟값	최댓값
나이(세)	34.95	8.51	21	63
현재 센터에서의 경력(개월)	19.08	15.02	2.5	67
총 도시재생 경력(개월)	25.09	21.29	6	139
센터의 상근 근무자 수	4.37	1.87	1	7
센터의 비상근 근무자 수	1.04	1.25	0	5

현재 근무하고 있는 센터에서의 평균 근무기간은 19.08개월이며 도시재생 관련 총 근무경력은 평균 25.09개월로 나타났으나 최솟값과 최댓값 간의 다소 큰 차이를 나타냈다. 상근 근무자 수의 경우 평균이 4.37명으로 조사되었으나 최솟값이 1명, 최댓값이 7명, 비상근 근무자 수의 경우 아예 없거나 최대 5명으로 도시재생지원센터라고 하는 조직의 규모가 일반회사에 비해 크지 않은 점을 고려할 때, 도시재생사업의 규모나 지역 여건 등에 따라 매우 유동적으로 운영되고 있음을 알 수 있다.

응답자 중 남자와 여자가 각각 43.5%, 56.5%의 비율을 나타냈고, 최종학력은 89.6%가 대학교 이상 졸업자였으며 그중에서 석·박사의 비율이 27.6%로 높은 비중을 차지했다. 전공 분야의 경우 도시재생과 관련 없는 분야의 비율이 36.1%를 차지하였고, 직전 근무지에서도 도시재생과 관련 없는 분야에 종사한 경우도 54.5%에 달해, 도시재생지원센터라는 새로운 중간지원조직으로서의 직군이 형성되고 있음이 짐작된다.

도시재생지원센터의 운영방식은 공공위탁, 재단법인 등의 방식보다는 대부분 민간위탁(43.5%)과 행정직영(45.4%)으로 운영되고 있는 것으로 나타났으며, 센터 유형의 경우 기초센터 34.3%, 기초+현장센터 13.9%, 현장센터 51.9%이었으며, 기초와 현장의 업무를 겸하고 있는 센터도 의미 있는 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 상근 근무자의 직급은 중간관리자급인 사무국장/팀장이 29.7%, 코디네이터 70.3%로 코디네이터가 도시재생지원센터에서 주요 업무를 담당하고 있는 직급이라고 판단된다.

도시재생사업의 규모와 그에 따른 지역의 인구 및 경제기반 등을 고려한 도시 규모별 도시재생지원센터의 현황에서 특별시와 광역시를 포함한 대도시에서 운영 중인 센터는 25.9%, 그 외 시·군 지역에서 운영 중인 센터는 74.1%로 전국 기초자치단체 수를⁵⁾ 고려하면 표본의 균형에 큰 무리가 없을 것으로 판단된다.

5) 2020년 말 기준 특별시와 광역시의 기초자치구는 69개, 나머지 광역단체에 포함된 기초자치단체는 157개로 각각 30.5%, 69.5%를 차지하고 있다.

표 4. 인구학적 특성과 센터 특성의 분포

변 수		빈도수	%
성별	남자	47	43.5
	여자	61	56.5
최종학력	고등학교	-	-
	전문대학	11	10.2
	대학교	67	62.0
	대학원(석사)	25	23.1
	대학원(박사)	5	4.5
전공 분야	도시재생 관련 분야	69	63.9
	관련 없는 분야	39	36.1
직전 근무지에서의 업무 분야	도시재생 분야	49	45.4
	관련 없는 분야	59	54.6
센터 운영 방식	공공위탁	4	3.7
	민간위탁	47	43.5
	행정직영	49	45.4
	재단 및 기타	8	7.4
센터 유형	기초센터	37	34.3
	기초+현장센터	15	13.9
	현장센터	56	51.9
직급	사무국장/팀장	32	29.7
	코디네이터	76	70.3
도시규모별	대도시(특별·광역시)	28	25.9
	중소도시(시·군)	80	74.1

3. 설문지의 신뢰도와 타당성 검토

기존의 선행연구를 토대로 도출된 이직 의사에 영향을 미치는 10가지 직무 관련 요인에 대해 설문지의 신뢰도와 타당성을 검토하기 위하여 <표 5>와 같이 탐색적 요인분석을 실시하였다. ‘상사와의 관계’, ‘상사의 리더십’, ‘동료와의 관계’ 는 하나의 요인으로 통합되어 ‘조직관계’ 라는 요인으로 명칭을 통합하였다. <표 6>과 같이 크론바하 알파계수(cronbach’s α)를 통한 설문지의 신뢰도를 분석한 결과, 요인 모두 양호한 값을 나타내어 설문지의 신뢰도는 확보되었으며, Barlett의 구형성 검정에서도 유의수준 1%에서 유의한 것으로 나타나 타당성도 확보된 것으로 분석되었다.

표 5. 요인분석 결과

구분	측정항목	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7	요인8	요인9
보람/ 성취감	일에 대한 지부심	0.073	0.367	-0.062	0.110	0.042	0.120	0.043	0.693	0.059
	일의 즐거움	0.133	0.456	0.164	0.021	0.178	0.021	0.003	0.786	0.018
	타인으로부터의 인정	0.279	0.263	0.415	-0.081	0.231	0.079	0.180	0.448	0.060
업무 자율성	직무재량권	0.325	0.254	0.074	0.079	0.677	0.152	0.073	0.153	-0.015
	개인적 판단 허용	0.129	0.145	0.044	0.029	0.843	0.066	0.033	0.079	0.096
	나의 의견 존중	0.190	0.102	0.182	-0.047	0.757	0.067	0.073	0.023	-0.004
임금	보수의 공평성	0.221	0.175	0.715	-0.081	-0.001	0.155	0.221	-0.023	0.178
	급여인상 가능성	0.070	0.239	0.765	-0.094	0.059	0.111	0.162	0.083	0.245
	보상에 대한 적절성	0.155	0.080	0.780	-0.097	0.164	0.150	0.153	0.071	0.022
복지 후생	복지혜택 만족도	0.111	0.105	0.296	-0.173	0.120	0.102	0.792	0.123	0.100
	타 회사와의 비교	0.192	0.012	0.307	-0.069	0.066	0.164	0.742	-0.010	0.057
업무량	과도한 업무량	0.011	-0.043	-0.070	0.935	0.103	0.051	0.029	0.026	-0.159
	과도한 서류작업	0.011	-0.100	-0.117	0.706	0.019	-0.177	-0.084	-0.078	-0.050
	과도한 업무 요구	-0.116	-0.164	-0.505	0.428	-0.138	-0.062	-0.132	0.011	0.015
	충분한 근무시간	-0.178	-0.169	-0.095	0.688	-0.059	-0.047	-0.144	0.172	0.164
승진 기회	승진기회 만족도	0.181	0.183	0.341	-0.169	0.080	0.068	0.200	0.160	0.668
	승진의 공정성	0.416	0.178	0.171	0.043	0.032	0.016	0.007	-0.025	0.809
상사와 의 관계	직원에 대한 애착심	0.739	-0.055	0.136	-0.013	0.076	0.065	0.071	0.208	0.064
	불공정한 대우	0.669	-0.019	0.118	-0.051	0.036	0.014	0.138	0.071	0.050
	직원에 대한 관심도	0.656	0.222	-0.114	-0.200	0.089	-0.101	-0.015	0.050	0.059
상사의 리더십	상사의 업무능력	0.877	0.096	0.043	-0.075	0.105	0.117	0.069	0.038	0.007
	상사에 대한 존경심	0.849	0.216	0.087	-0.020	0.131	0.119	0.111	-0.029	0.022
	복지에 대한 걱정	0.758	0.133	0.018	0.045	0.135	0.031	0.176	-0.038	0.146
동료와 의 관계	동료와의 다툼	0.505	-0.080	0.317	-0.040	0.101	-0.051	-0.019	-0.004	0.113
	동료와의 우호관계	0.418	0.227	0.182	0.083	0.083	-0.128	-0.210	0.106	0.085
	조직의 의사소통	0.528	0.297	0.257	0.023	0.185	-0.041	-0.087	-0.001	0.207
근무 환경	센터의 업무공간	-0.123	0.076	0.186	0.076	0.062	0.720	-0.146	0.056	0.057
	자신만의 업무공간	0.078	-0.112	-0.019	-0.130	0.051	0.775	0.014	0.087	0.057
	집기/부대시설 상태	0.068	0.170	0.043	-0.010	0.054	0.641	0.288	-0.042	-0.021
	센터 주변 환경	0.038	0.123	0.140	-0.112	0.070	0.535	0.157	0.031	-0.031
직무 만족도	업무 만족도	0.131	0.823	0.059	-0.066	0.172	0.057	0.054	0.189	0.110
	업무 지속가능성	0.118	0.695	0.156	-0.139	0.174	0.054	0.008	0.196	0.081
	도시재생직무 추천의향	0.240	0.632	0.130	-0.255	0.122	0.119	0.160	0.184	0.180
	전반적인 만족도	0.094	0.875	0.244	-0.097	0.066	0.100	0.003	0.151	0.007

Barlett의 구형성 검정: $\chi^2=2490.211$ ($p<0.001$)

표 6. 설문지의 신뢰도와 타당성 분석

요 인	크론바하- α	요 인	크론바하- α
보람과 성취감	0.81	승진기회	0.83
업무자율성	0.86	조직관계	0.90
복리후생	0.85	근무환경	0.77
임금	0.87	직무만족도	0.90
업무량	0.81		

IV. 실증분석 결과

1. 기초분석

요인분석을 통해 도출된 도시재생지원센터 근무자들의 직무 관련 요인에 대한 기초분석 결과는 <표 7>과 같다. ‘조직관계(3.54)’, ‘보람과 성취감(3.45)’, ‘직무만족도(3.32)’ 순으로 양호한 결과를 나타냈고, ‘승진기회(2.51)’, ‘복리후생(2.72)’, ‘업무량(3.42)’, ‘임금(2.87)’ 순으로 부정적인 응답을 나타냈다. 특히 ‘승진기회’가 가장 낮은 수준을 나타낸 것은 도시재생지원센터 근무자들이 한시적으로 고용된 계약직이라는 점이 반영된 결과로 판단된다. ‘업무량’의 경우는 도시재생지원센터 특성상 각종 행정절차에 수반되는 많은 서류작업, 주민역량교육 등과 같은 행사를 위한 사전 홍보부터 진행까지의 주민소통업무 등에 야근을 비롯하여 많은 시간을 소비하고 있음이 짐작된다. 업무량에 비해 낮은 임금 수준은 같은 맥락으로 판단되며, 복리후생 요인이 부정적인 응답을 나타낸 점도 좀 더 세밀하게 살펴보아야 할 요인으로 판단된다.

한편, ‘복리후생’ 요인의 표준편차가 다른 요인에 비해 높게 나타났는데, 행정직영, 민간위탁, 기타 형태 등과 같이 운영기관마다 다른 내부규정의 차이, 지방자치단체의 재정 여건 등에 그 원인이 있을 것으로 판단된다.

<표 8>과 같이 센터 형태별, 운영방식별 이직 의사 응답비율을 보면, 이직 의사가 있는 경우와 없는 경우 모두 50%씩으로 나타났으며, 센터의 유형과 센터의 운영방식에서도 응답자의 절반 정도는 타 직군으로의 이직 의사가 있는 것으로 나타났다. 이는 도시재생지원센터 근무자의 이직 의사가 센터의 유형이나 운영방식과는 상관없이 나타나고 있는 현상으로서 이직 의사 요인에 대한 면밀한

관찰이 요구되는 부분으로 판단된다.

표 7. 기초분석 결과

요 인	평균값	중위수	표준편차	요 인	평균값	중위수	표준편차
보람과 성취감	3.45	3.33	0.86	승진기회	2.51	2.50	0.81
업무자율성	2.93	3.00	0.84	조직관계	3.54	3.61	0.76
복리후생	2.72	3.00	0.99	근무환경	3.18	3.25	0.84
임금	2.87	3.00	0.87	직무만족	3.32	3.50	0.84
*업무량	3.42	3.33	0.82				

*업무량은 역설문으로 측정되어, 높을수록 업무량이 많은 것으로 해석함.

표 8. 센터 유형 및 운영방식별 센터 근무자의 이직의사 비율

(단위: 명, %)

전 체		기초센터		기초+현장센터	
이직의사 ○	이직의사 ×	이직의사 ○	이직의사 ×	이직의사 ○	이직의사 ×
54 (50)	54 (50)	17 (45.9)	20 (54.1)	7 (46.7)	8 (53.5)
현장센터		민간위탁		행정직영	
이직의사 ○	이직의사 ×	이직의사 ○	이직의사 ×	이직의사 ○	이직의사 ×
30 (53.6)	26 (46.4)	24 (51.1)	23 (48.9)	25 (51)	24 (49)

2. 개인특성 및 센터 특성별 직무관련 요인 차이분석

요인분석으로 도출된 직무 관련 요인들이 도시재생지원센터 근무자들의 인구학적 특성이나 근무하고 있는 센터의 특성에 따라 차이가 나는지를 알아보기 위해 <표 9>와 같이 분산분석과 t-검정을 실시하였다. 분산분석의 경우 사후검정은 본페르니(bonferroni) 방법을 사용하였다.

표 9. 직무요인별 차이분석 결과

요인	특성 변수	차이 비교			통계량
보람과 성취감	직급		사무국장/팀장	코디네이터	t=3.133***
		표본수	32	76	
		평균값	3.82	3.26	
업무자율성	직급		사무국장/팀장	코디네이터	t=2.689***
		표본수	32	76	
		평균값	3.22	2.77	
복리후생	운영방식		민간위탁	행정직영	F=5.649**
		표본수	47	49	
		평균값	2.40	3.04	
	직급		사무국장/팀장	코디네이터	t=1.845*
		표본수	32	76	
		평균값	3.00	2.57	
승진기회	직급		사무국장/팀장	코디네이터	t=1.753*
		표본수	32	76	
		평균값	2.72	2.40	
임금	직급		사무국장/팀장	코디네이터	t=2.324***
		표본수	32	76	
		평균값	3.16	2.71	
근무환경	직급		사무국장/팀장	코디네이터	t=2.791**
		표본수	32	76	
		평균값	3.50	3.01	
직무만족도	직급		사무국장/팀장	코디네이터	t=4.064***
		표본수	32	76	
		평균값	3.75	3.13	

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

특성변수 중에서 ‘운영방식’ 과 ‘직급’ 에 따라 직무 관련 요인에 차이가 있는 것으로 분석되었으며, ‘직급’ 의 경우 7개 요인에서 모두 유의한 차이를 나타냈다. 코디네이터가 사무국장이나 팀장의 경우보다 부정적인 응답을 나타냈고, ‘업무자율성’, ‘복리후생’, ‘임금’ 의 경우는 사무국장/팀장

이 긍정적인 응답을 나타낸 반면, 코디네이터는 부정적인 응답을 나타냈다. ‘업무자율성’의 경우 코디네이터는 사무국장/팀장에 비해 자율적인 업무 계획수립, 수행이 제한적임을 알 수 있으며, ‘임금’의 경우 코디네이터(2.71)가 사무국장/팀장(3.16)과 달리 부정적인 결과를 나타낸 점은 석·박사 등과 같은 학력 기준⁶⁾도 어느 정도 필요할 수 있으나 경력인정범위 등과 같은 현실적인 부분에서 좀 더 면밀한 검토가 필요한 부분으로 판단된다. ‘승진기회’의 경우는 직급에 따라 유의한 차이를 나타냈지만, 직급에 상관없이 모두 부정적인 응답을 나타냈다.

‘운영방식’에 따라 차이를 나타낸 요인은 ‘복리후생’이며, 행정직영으로 운영되는 도시재생지원센터 근무자들의 경우 평균 3.04로 다소 중립적인 응답을 나타냈지만, 민간위탁의 경우 2.40으로 대부분 부정적인 것으로 나타났다. 행정직영의 경우 월 급여 이외에 초과근무수당, 직급수당, 주휴수당, 기타 수당, 명절 휴가비 등과 같은 각종 수당이 어느 정도 보편화 되어 있으나 민간위탁의 경우 수탁기관의 내부규정이 기관마다 달라하고 있어 큰 차이가 있을 것으로 짐작된다.

‘업무량’의 경우 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 못하였는데, 직급이나 운영방식 등 기타 여건과 상관없이 도시재생지원센터 근무자들이 모두 부정적으로 생각하고 있는 것으로 해석된다.

‘직무만족도’의 경우에는 코디네이터(3.13)보다는 사무국장/팀장(3.75)이 직무에 만족감을 나타내었는데, 사무국장/팀장의 경우 대부분의 직무 관련 요인에서 코디네이터에 비해 긍정적인 응답을 보인 결과로 판단된다.

3. 이직 의사 영향 요인

이직 의사를 이분형 종속변수로 설정한 로지스틱 회귀분석의 결과는 <표 10>과 같다. 모형 1은 요인분석을 토대로 한 직무 관련 요인만을 독립변수로 투입한 모형이며, 모형 2는 응답자 개인의 특성과 근무하고 있는 도시재생지원센터의 특성까지 투입한 모형이다.

‘보람과 성취감’에서 ‘직무만족도’에 이르기까지 직무관련 요인들의 경우 모형 1과 모형 2에서 통계적 유의성에 약간의 차이를 나타냈지만, 회귀계수의 부호가 일관적인 방향을 나타내고 있어 통계모형의 안정성은 확보된 것으로 판단된다. 개인적 특성과 근무하고 있는 센터의 특성까지 투입된 모형 2를 기준으로 통계적 유의성이 확보된 독립변수를 살펴보면 다음과 같다.

표준화 회귀계수를 기준으로, 직무 관련 요인에서는 ‘직무만족도(-2.326)’, ‘승진기회(-2.085)’, ‘업무자율성(-1.560)’, ‘근무환경(-1.464)’, ‘조직관계(-1.404)’, ‘보람과 성취감(-1.089)’, ‘업무량(1.057)’ 순으로 이직 의사에 영향을 주는 것으로 나타났다. 기초분석 결과에서 도시재생과 관련 없는 전공자가 36.1%, 직전 근무지에서 도시재생과 관련 없는 분야에서 일한 경험자가 54.6%인 점을

6) 직급별 석·박사 비율: 사무국장(33.3%), 팀장(53.8%), 코디네이터(18.4%)

고려하면, ‘도시재생’이라는 전문적인 직군을 선택했음에도 현장에서 겪는 지역 주민과의 소통 및 갈등, 전담조직과의 갈등, 복잡한 행정절차에 따른 반복적인 서류작업 등과 같은 비전문적인 부분에서 얻는 부담은 결국, 직무에 대한 불만족과 함께 타 직군으로의 이직 가능성을 높이는 것으로 추측된다. ‘승진기회’의 경우 한시적인 사업으로 인한 불안정한 고용형태에 따른 인식의 결과로 풀이된다.

‘업무자율성’은 직급에 따라 또는 업무 부서에 따라 업무의 범위, 권한 등이 있기 마련이지만, 도시재생지원센터의 경우 행정의 간섭, 행정의 하위조직이라는 인식 등으로 원활한 의사결정과 추진력 확보에 어려움을 겪고 있는 경우도 발생하고 있어서, 센터 근무자 개인의 직무요인이라기보다는 도시재생지원센터라는 조직의 직무특성으로 볼 수 있다. 따라서, 도시재생지원센터가 ‘업무자율성’을 확보할 경우 근무자들의 타 직군으로의 이직확률은 낮아지는 것으로 해석된다.

표 10. 이직 의사에 대한 로지스틱 회귀분석 결과

	모형 1				모형 2			
	β	Coef	exp	VIF	β	Coef	exp	VIF
(상수)		.093	1.097			-1.678 *	.186	
보람과 성취감	-1.218	-.661 *	.516	1.118	-1.089	-.590 *	.553	1.110
업무자율성	-1.357	-.753 **	.470	1.128	-1.560	-.866 **	.420	1.202
복리후생	-.167	-.092	.911	1.080	-.038	-.021	.979	1.070
임금	-.039	-.021	.978	1.037	-.053	-.029	.971	1.066
업무량	.729	.380	1.462	1.075	1.057	.551 *	1.735	1.218
승진기회	-1.747	-.941 ***	.390	1.163	-2.085	-1.123 ***	.325	1.304
조직관계	-1.555	-.812 ***	.443	1.146	-1.404	-.733 **	.480	1.120
근무환경	-1.462	-.798 **	.449	1.179	-1.464	-.799 **	.449	1.168
직무만족도	-2.361	-1.252 ***	.285	1.200	-2.326	-1.233 ***	.291	1.343
더미(코디네이터=1)					.777	.851	2.343	1.317
더미(지방 중소도시=1)					1.310	1.494 **	4.458	1.393

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01, β : 표준화 회귀계수

‘근무환경’의 경우 일반회사와 달리 도시재생사업 특성상 노후 주거지 또는 원도심 쇠퇴상권 주변에 현장지원센터를 두는 경우가 대부분이어서 주차, 대중교통, 편의시설 등에 대한 불편함도

다른 직군으로의 이직 의사에 영향을 주는 것으로 분석되었다.

‘조직관계’의 경우 동료와의 친밀한 관계나 상사의 능력, 부하직원에 대한 배려 등도 이직 요인으로 작용될 수 있는 것으로 나타났으며, 특히 도시재생지원센터는 업무 특성상 도시재생을 전담하는 행정조직과 긴밀한 관계를 유지하고 있으므로 센터 내부와 전담조직을 모두 포괄하는 넓은 의미의 조직관계라고 볼 수 있으므로, 행정과 부딪히는 업무의 범위, 권한 등과 같은 행정조직과의 갈등은 도시재생지원센터의 특성이면서 타 직군으로의 이직 요인으로도 작용하고 있는 것으로 판단된다.

‘업무량’의 경우 주민대응과 그에 따른 서류작업의 반복적 프로세스, 도시재생대학, 주민역량교육 등과 같이 초과근로가 동반되는 경우 등 도시재생지원센터의 업무 특성 또한 이직 의사에 영향을 주는 것으로 분석되었고, ‘보람과 성취감’도 타 직군으로의 이직 의사에 영향을 주는 요인인 것으로 분석되었다.

한편, 경력이나 학력, 직급, 센터의 운영방식과 형태 등 개인적 특성과 센터의 특성 변수에서 대부분 통계적 유의성을 나타내지 못하였으나 특별시·광역시를 제외한 나머지 시·군 단위인 지방 중소도시에 설치된 도시재생지원센터 근무자의 경우 타 직군으로의 이직 의사에 통계적으로 유의한 결과를 나타냈다. 특히 지방 중소도시 근무자의 승산비가 4.458로 나타나 대도시 근무자에 비해 이직 확률이 약 4.5배 높다는 것으로 해석된다. 도시재생 관련 산업 분야의 폭이 넓고 많은 관련 기업이 존재하고 있는 대도시와 달리, 지방 중소도시의 경우에는 매우 제한적이어서 도시재생지원센터 인력 고용에 있어서 지방 중소도시가 대도시에 비해 불리할 것으로 예상된다. 인력 고용의 어려움으로 인해 현장지원센터의 개소가 늦어지는 경우도 발생하고 있으며, 결원에 대한 인력 보충이 늦어져 사업 지연으로 이어지는 경우도 발생하고 있어, 지방 중소도시의 경우 근무 인력에 대한 채용기준이 상당히 완화된 경우도 쉽게 찾아볼 수 있다. 각 지방자치단체가 사업의 추진속도와 추진성과라는 두 가지 측면에서 겪고 있는 깊은 고민을 해소할 방안에 대한 논의가 필요한 시점이다.

V. 결론

도시재생 선도지역과 일반지역 그리고 뉴딜사업으로 이어진 우리나라의 도시재생사업은 영국, 미국, 일본과 같은 도시재생 선진국과 비교하면 그 역사가 상당히 짧지만, 인구 고령화와 인구감소의 우려 속에서도 계속되고 있는 도시의 확산에 따른 원도심 공동화 문제, 철거 재개발 방식의 문제점을 인식하고 구도심 활성화와 원주민 재정착 그리고 이를 뒷받침할 제도적 기반조성을 위해 중앙정부와 지방정부 모두 큰 노력을 해 왔다는 점은 공통된 인식이다. 3~5년간 국비와 지방비가 투입되는

도시재생사업은 사업 기간 내에 구도심의 활성화를 목표로 하는 것이 아니라, 시범사업의 성격으로서 도시재생 전략계획에서 제시된 활성화지역의 재생사업을 통해 습득한 학습효과로 지속적인 도시재생의 확산을 유도하는 마중물로서의 역할이 매우 크다고 할 수 있다.

이와 같은 도시재생사업을 성공적으로 추진해 나가기 위해서는 광역-기초-현장으로 이어지는 각 도시재생지원센터의 역할이 매우 중요하며, 도시재생의 지속성을 위해 마을관리협동조합, 도시재생회사 등의 역할과 필요성이 인식되고 있는 시점에서 이를 운영할 수 있는 도시재생 전문직종에 대한 긍정적인 사회적 인식이 정착될 수 있도록 제도적 개선과 이를 위한 중앙·지방 정부의 노력이 필요하다.

도시재생사업의 원활한 운영과 도시재생이라는 전문직종 종사자로서 도시재생지원센터 근무자들이 지속적으로 성장할 수 있는 법·제도적 개선방안을 다음과 같이 제시하고자 한다.

단기적으로는, 도시재생 전략계획 가이드라인, 활성화계획 가이드라인에서 제시하고 있는 현장지원센터 운영방안 수준에서 확장하여, 광역-기초-현장에 맞는 도시재생지원센터의 역할과 그에 따른 운영방안 그리고 활성화지역의 인구, 경제, 환경과 같은 지역의 특성과 규모에 맞는 적정인력 배치와 도시재생 전문인력 채용 및 처우체계를 갖춘 곳에 선정과 지원 등과 같은 인센티브를 부여하는 방안이 검토되어야 한다.

장기적으로는, 도시재생 관련 정책 및 법 테두리에서 도시재생지원센터의 효율적 운영에 대한 방침과 시책마련 등의 지침이 제시되어야 한다. 현재 국가도시재생기본방침에서는 도시재생의 기본 목표와 국가, 지자체, 중간지원조직의 역할 및 주민 일자리 창출만 강조되고 있을 뿐 도시재생의 핵심 조직인 도시재생지원센터의 효율적·안정적 운영방침은 제시되지 않고 있는 상황이다. 이를 위해 정책적 차원에서 엔지니어링 기술등급과 같이 인력에 대한 도시재생 경험과 전문성 수준을 객관화하여 등급화 한 도시재생 전문자격 인증제도 도입을 마련하고, 이를 바탕으로 마중물 공모사업의 계획수립 및 실행 가이드라인에 적정인력 확보방안을 제시함으로써, 전문성과 경력에 준하는 전문인력의 처우 개선 및 도시재생지원센터의 전문성 향상과 사업성과를 높이도록 해야 한다.

도시재생 전문인력 양성을 위해 전국에서 6개의 대학이 양성기관으로 선정되어 많은 도시재생 전문인력이 배출될 것으로 예상되지만, 도시재생 전문가로서의 안정적인 활동과 도시재생지원센터의 전문성 확보 및 효율적 운영을 위해 제도적 뒷받침이 필수적으로 요구되는 시점이다.

다만, 도시재생지원센터 근무여건에 관한 선행연구들에서 언급되었던 한시적 고용이라는 고용의 불안정, 조직관계에 있어서 센터와 행정과의 갈등과 같은 도시재생지원센터의 특성이 반영되지 못한 점은 연구의 한계이며, 근무자들을 대상으로 한 심층 인터뷰와 같은 다양한 연구방법을 통한 지속적인 후속 연구의 필요성을 갖는다.

인용문헌

- 김상욱·유홍준, 2002. “직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인, 전국 패널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정”, 「한국사회학」 36(1): 51-81.
- 김정은·강경주·이영면, 2017. “연령별 이직의사 결정요인에 대한 연구:요인별 직무만족, 요인별 생활만족을 중심으로”, 「노동정책연구」 17(1): 55-84.
- 강제상·김광구·고대유, 2011. “사회복지사의 이직의사에 관한 연구”, 「한국인사행정학회보」 10(2): 85-117.
- 김영환, 2020. “중간지원조직으로서 도시재생지원센터의 역할과 운영 방안”, 「한국산학기술학회」 21(2): 448-459.
- 김예성, 2017. 도시재생지원센터 현황과 개선과제, 국회입법조사처 현장조사보고서.
- 노진현·연제규·이재우, 2021. “도시재생지원센터 근무자의 직무만족 영향요인에 관한 연구”, 「국토연구」 108: 115-133.
- 맹다미·장남중·이혜숙·반영권, 2019. 서울형 도시재생사업의 현장코디네이터 역할 제정립과 역량강화 방안, 서울연구원.
- 이병록·이광연, 2012. “보육교사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향”, 「한국영유아보육학」 71: 53-72.
- 이외승, 2014. “지역아동센터 종사자의 이직의사에 미치는 영향요인의 관한 연구: 직무 만족도의 매개효과를 중심으로”, 중앙신학대학원대학교 박사학위논문.
- 이주영·고재욱, 2015. “영아보육교사의 직무환경과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향: 경기도 북부 지역을 중심으로”, 「한국보육지원학회지」 11(1): 63-82.
- 이환범·이수창, 2006. “경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도간의 상호관계에 관한 연구”, 「한국조직학회보」 3(2): 83-101.
- 양진향·권연주·백연선·이은선, 2005. “간호사의 이직의사에 관한 연구”, 「인제논총」 20(1): 609-628.
- 홍기봉, 2012. “이직의사의 영향요인에 관한 연구: 한국 공기업을 중심으로”, 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- <http://www.dtnews24.com/news/articleView.html?idxno=580476>, 디트뉴스24(2020년 6월 12일자).
- <http://www.gcinnews.com/news/articleView.html?idxno=6502>, 마을신문 금천in(2020년 6월 26일자).

< 투고 2021.11.24., 심사 2021.12.13., 게재확정 2021.12.22.>