creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

[UCI]I804:21031-200000606807

디자인학박사학위논문

환경디자인의 치유효과에 따른 개인차와 선호도에 관한 연구

– 환경조형물의 만족도 중심으로 –

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY
부경대학교

2022년 2월

부경대학교 대학원
산업디자인학과

박 지 송

디자인학박사학위논문

환경디자인의 치유효과에 따른 개인차와 선호도에 관한 연구

– 환경조형물의 만족도 중심으로 –

지도교수 김 명 수

이 논문을 디자인학박사 학위논문으로 제출함

2022년 2월

부경대학교 대학원

산업디자인학전공

박 지 송

박지송의 디자인학박사 학위논문을 인준함

2022년 2월 25일

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

위원장 김 철 수 (인)

위 원 조 정 형 (인)

위 원 김 명 수 (인)

위 원 김 기 수 (인)

위 원 정 원 준 (인)

목 차

Ⅰ. 서론 ····· 1

1. 연구 배경과 연구목적 ····· 1
1) 연구 배경 ····· 1
2) 연구목적 ····· 2
2. 연구 범위와 연구 방법 ····· 6
1) 연구 범위 ····· 6
2) 연구 방법 ····· 10

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 14

1. 환경디자인 ····· 14
1) 치유환경 디자인 ····· 14
2) 환경조형물 ····· 19
(1) 환경조형물의 개념 및 역사 ····· 21
(2) 도시의 환경과 조각 ····· 27
가. 환경조형물의 특성과 기능 ····· 27
나. 도시환경과 조형적 요건 ····· 28
다. 건축과 환경조형물의 관계 ····· 29
라. 도시환경과 환경조형물의 역할 ····· 30
마. 환경조형물의 유형 ····· 30
(3) 제도적 배경 ····· 36
(4) 환경조형물의 평가 요소 ····· 43
가. 환경조형물의 예술성 ····· 45

나. 환경과의 조화성 ····· 47
다. 공공성 · 안정성 · 보존성 ····· 48

2. 성격특성의 개인차 ····· 56
1) 통제소재 ····· 62
2) 자아존중감의 특성 ····· 64
3) 개인수준의 욕구 ····· 71
4) A · B 유형 성격 ····· 73

3. 만족도 ····· 74
1) 조직몰입 ····· 75
2) 직무스트레스 ····· 77

4. 개인차와 환경디자인의 조화 ····· 83
1) 조화의 의미 ····· 83
2) 개인차와 환경디자인의 조화 ····· 88

5. 만족도 · 선호도 관련 선행연구 검토 ····· 90
1) 개인차와 만족도 간의 연구경향 ····· 90
2) 환경디자인과 선호도 간의 연구경향 ····· 95

Ⅲ. 연구방법 ····· 97

1. 연구모형 정립 및 조사설계 ····· 97
1) 연구모형의 정립 ····· 97
2) 가설설정 ····· 99
(1) 개인차와 만족도 ····· 99

가. 통제소재와 만족도 ····· 99
나. A형 · B형 유형 성격과 만족도 ····· 102
다. 개인차와 치유환경 디자인의 조화 ····· 103
2. 조사설계 ····· 104
1) 자료수집 ····· 104
2) 연구변수의 측정 ····· 105
3) 자료분석 방법 ····· 110

Ⅳ. 실증분석 ····· 113

1. 표본자료의 특성 분석 ····· 113
1) 설문자료의 특성 ····· 113
2) 신뢰성 및 타당성 분석 ····· 114
(1) 신뢰성 분석 ····· 114
(2) 탐색적 요인분석 ····· 116
가. 개인차에 대한 요인분석 ····· 117
나. 만족도 · 선호도에 대한 요인분석 ····· 120
다. 환경조형물에 대한 요인분석 ····· 122
3) 상관관계 분석 ····· 124

2. 개인차가 만족도에 미치는 영향 ····· 125
1) <가설 1-1>의 검증 ····· 125
2) <가설 1-2>의 검증 ····· 127
3) <가설 1-3>의 검증 ····· 127
4) <가설 1-4>의 검증 ····· 127
5) <가설 1-5>의 검증 ····· 128
6) <가설 1-6>의 검증 ····· 129

7) <가설 1-7>의 검증 ····· 129
8) <가설 1-8>의 검증 ····· 130

3. 개인차와 선호도에 관한 환경조형물의 조절효과 ····· 131
1) <가설 2-1>의 검증 ····· 131
2) <가설 2-2>의 검증 ····· 133
3) <가설 2-3>의 검증 ····· 135
4) <가설 2-4>의 검증 ····· 136
5) <가설 2-5>의 검증 ····· 137
6) <가설 2-6>의 검증 ····· 138

4. 가설검증 결과 ····· 140

5. 만족도 · 선호도 비교 결과 ····· 142
1) 직종별 개인차 ····· 142
2) 직종별 만족도 ····· 144
3) 성별에 따른 색채 · 자연이미지의 선호도 ····· 145
4) 연령에 따른 색채의 선호도 ····· 148
5) 직종에 따른 색채의 선호도 ····· 149
6) A · B 유형 성격에 따른 색채 · 자연 이미지의 선호도 ····· 150

Ⅴ. 결론 ····· 153

1. 연구결과 요약 ····· 153

2. 연구한계와 후속연구 과제 ····· 156

영문요약(Abstract) ····· 158
참고문헌 ····· 162
부록(설문지 및 회귀분석 통계치) ····· 174

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY
부경대학교

표 목 차

<표 Ⅰ-1> 연구의 방법 ····· 9
<표 Ⅱ-1> 건축물 미술품 제도의 시대구분 ····· 38
<표 Ⅱ-2> 부산시 환경조형물의 심의내용 ····· 40
<표 Ⅱ-3> 공공조형물과 미술작품의 관리실태 비교 ····· 41
<표 Ⅱ-4> 공공조형물과 유사한 물품 ····· 41
<표 Ⅱ-5> 정부미술품 · 건축물 미술작품 · 공공조형물의 비교 ····· 42
<표 Ⅱ-6> 환경조형물의 설치환경 ····· 47

<표 Ⅲ-1> 변수별 출처와 문항 번호 ····· 110
<표 Ⅳ-1> 표본자료의 특성 ····· 114
<표 Ⅳ-2> 요인별 신뢰도 분석 결과 ····· 116
<표 Ⅳ-3> 개인차의 탐색적 요인분석 결과 ····· 119
<표 Ⅳ-4> 조직몰입에 대한 탐색적 요인분석 결과 ····· 120
<표 Ⅳ-5> 직무스트레스에 대한 탐색적 요인분석 결과 ····· 121
<표 Ⅳ-6> 환경조형물의 탐색적 요인분석 결과 ····· 123
<표 Ⅳ-7> 변수별 상관관계 분석 ····· 125
<표 Ⅳ-8> 개인차가 만족도에 미치는 영향 ····· 128
<표 Ⅳ-9> 친화욕구와 조직몰입 간 환경조화성의 조절효과 ····· 132
<표 Ⅳ-10> 친화욕구와 조직몰입 간 공공성의 조절효과 ····· 133
<표 Ⅳ-11> 친화욕구와 역할모호성 간 공공성의 조절효과 ····· 134
<표 Ⅳ-12> 친화욕구와 역할과중 간 공공성의 조절효과 ····· 134
<표 Ⅳ-13> 친화욕구와 역할과중 간 예술성의 조절효과 ····· 136
<표 Ⅳ-14> 자아존중감과 조직몰입 간 환경조화성의 조절효과 ····· 137
<표 Ⅳ-15> 자아존중감과 조직몰입 간 공공성의 조절효과 ····· 138
<표 Ⅳ-16> A형 성격과 역할모호성 간 환경조화성의 조절효과 ····· 139

<표 Ⅳ-17> 가설검증 결과 채택 여부 ····· 141
<표 Ⅳ-18> 직종별 개인차의 차이분석 ····· 143
<표 Ⅳ-19> 직종별 만족도 차이분석 ····· 145
<표 Ⅳ-20> 성별과 색채의 교차분석 ····· 146
<표 Ⅳ-21> 성별과 자연 이미지의 교차분석 ····· 148
<표 Ⅳ-22> 연령과 색채의 교차분석 ····· 149
<표 Ⅳ-23> 직종과 색채의 교차분석 ····· 150
<표 Ⅳ-24> A · B 유형과 색채의 교차분석 ····· 151
<표 Ⅳ-25> A · B 유형과 자연 이미지의 교차분석 ····· 152

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

그림목차

[그림 Ⅱ-1] 크림전쟁 당시 병동을 시찰하는 나이팅게일 ····· 17
[그림 Ⅱ-2] 말년의 플로렌스 나이팅게일 ····· 17
[그림 Ⅱ-3] 환경디자인의 영역 ····· 22
[그림 Ⅱ-4] 스톤헨지 ····· 23
[그림 Ⅱ-5] 다비드상 ····· 24
[그림 Ⅱ-6] 트레비 분수 ····· 24
[그림 Ⅱ-7] 지옥의 문 ····· 26
[그림 Ⅱ-8] 이순신 장군상 ····· 26
[그림 Ⅱ-9] 환경조형물의 특성과 기능 ····· 27
[그림 Ⅱ-10] 환경조형물의 공간 창출 ····· 28
[그림 Ⅱ-11] 환경조형물의 유형 ····· 35
[그림 Ⅱ-12] 환경조형물 구성요소 ····· 45
[그림 Ⅱ-13] 환경과의 조화성 ····· 48
[그림 Ⅱ-14] 리처드 세라(Richard Serra)의 기울어진 호 ····· 51
[그림 Ⅱ-15] 기울어진 호의 길이를 보여주는 연방청사의 모습 ····· 53
[그림 Ⅱ-16] 측면에서 바라본 기울어진 호의 연방청사 전망 ····· 53
[그림 Ⅱ-17] 조직과 연관되는 성격 특성 ····· 61
[그림 Ⅱ-18] 직무스트레스 모형 ····· 79
[그림 Ⅱ-19] 직무스트레스 결과 ····· 80
[그림 Ⅲ-1] 연구모형 ····· 98

환경디자인의 치유효과에 따른 개인차와 선호도에 관한 연구
- 환경조형물의 만족도 중심으로 -

박 지 송

부경대학교 대학원 산업디자인학과

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

요 약

코로나19 이후 환경 변화에 따른 현대인들의 스트레스는 공간에 대한 새로운 치유환경 디자인의 필요성이 절실히 요구되고 있다. 치유환경이 사람들의 스트레스를 완화시키고 심리상태를 안정되게 함으로써 심리적 · 정서적 치유에 긍정적인 효과가 있다는 사실이 증명되고 있지만, 공공미술 사업 관련 등 환경디자인의 치유환경을 조성하기 위한 환경조형물 설치에 근거기반 디자인(evidence-based design)연구는 부족한 실정이다.

이 연구는 부산지역 공공기관 종사자 354명을 대상으로 환경디자인과 성격에 따른 개인차가 조화를 이루면 더 높은 만족도 · 선호도를 이룰 수 있다는 것을 실증분석을 통해 밝혀내는 것이다. 만족도 · 선호도의 대용 변수(proxy variables)로는 조직몰입과 직무스트레스로 설정하였다. 순기능적 변수에 속하는 조직몰입과 역기능적 변수에 속하는 직무스트레스를 종속변수의 관점에서 살펴보고, 개인차, 환경디자인, 만족도 · 선호도, 이들 변수간의 관련성을 파악하려는 것이다. 이 연구에서 다룰 내용은 개인 수준과 조직 수준으로 나누어진다. 개인 수준의 측정은 개인차인 성격 그리고 조직수준의 측정은 환경디자인의 물리적 환경변수인 환경조형물의 예술성, 환경과의 조화, 공공성 · 안정성 · 보존성, 색채, 자연 이미지, 5가지 변수이다. 조직전체 수준의 만족도 · 선호도를 탐색하기 위해 자기 기입식 설문지(self-administered questionnaire method)를 이용하였다. '개인차에 따라 만족도 수준이 다르게 나타날 것이다' 라는

<가설 1>을 검증하기 위하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였고, ‘개인차에 따라 선호하는 환경조형물이 있을 것이다’ <가설 2>에 대하여 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 사용하였다. 환경디자인의 하위변수인 환경조형물의 예술성, 환경과의 조화, 공공성 · 안정성 · 보존성, 색채와 자연 이미지를 통해 조직몰입도의 상승효과와 역할모호성·역할과중에 대한 스트레스 치유효과가 있을 것이라는 전제하에 이 연구를 통해 얻을 수 있었던 주요 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 내재론자는 조직몰입(r=.299, p<.01)에 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타나, 내재론자일수록 조직몰입도는 높은 것으로 확인되었다. 내재론자는 역할과중(r=.141, p<.01)에 정(+)의 관계, 역할모호성(r=−.092, p<0.1)과는 부(−)의 상관관계를 보여 내재론자일수록 역할과중에 취약했지만, 역할모호성에 대한 스트레스 수용력이 강하게 작용하였다. 둘째, 자아존중감은 조직몰입(r=323, p<.01), 역할모호성(r=−.240, p<.01), 역할 과중(r=.034, p>0.1)의 관계로 나타나 자아존중감이 강한 사람일수록 조직몰입도는 높았고, 역할모호성에 대한 스트레스 치유 효과는 강하게 작용하였다. 셋째, 친화욕구(r=.238, p<.01) · 권력욕구(r=.271, p<.01)가 강한 사람일수록 조직몰입도는 높았지만, 역할모호성(r=.118, p<.05 · r=.088, p<0.1), 역할과중(r=.243, p<.01 · r=.264, p<.01)에 대한 스트레스는 취약했다. 넷째, A형 성격에서 조직몰입(r=−.049, p>0.1)은 통계적 유의성은 없었지만, A형 성격이 강할수록 역할모호성(r=.399, p<.01), 역할과중(r=.220, p<.01)에 대한 스트레스 수용력에 취약했다. 또한, 조직몰입도는 역할과중(r=.022, p>0.1)에는 통계적 유의성을 확보하지 못했지만, 역할모호성(r=−.250, p<.01)에 부(−)의 상관관계를 보여 조직몰입도가 높은 종사자일수록 역할모호성에 대한 스트레스 치유 효과가 강하다고 할 수 있다. 따라서, 성격의 개인차에 따른 만족도 수준이 다르게 나타났다.

친화욕구와 조직몰입 · 직무스트레스 간 환경조형물 변수의 조절효과 검증에서는 첫째, 친화욕구가 조직몰입에 미치는 영향에서 환경 조화성의 조절효과는 유의미한 것으로 나타났다. 즉 친화욕구와 환경 조화성의 상호작용이 조직몰입의 영향력을 증폭시켜(β=.163***→β=1.183***), 친화욕구는 환경 조화성에서 조직몰입도를 상승시키는 것으로 나타나, 친화욕구가 강한 사람은 환경 조화성에서 조화를 이룬다고 할 수 있다. 둘째, 친화욕구와 조직몰입 간 공공성의 조절효과 분석에서 친화욕구가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 공공성의 조절효과는 유의미한 것으로 나타나(β=.163*** →β=1.031**), 친화욕구가 강한 종사자는 환경조형물에 대한 공공성의 상호작용 효과로 조직몰입의 영향력을 증폭시켰다. 셋째, 친화욕구와 역할모호성 역할과중 간 공공성의 조절효과에서 친화욕구가 높은 사람은 역할모호성(β=.101* →β=−.945**), 역할과

중(β=.181*** →β=−.913*)에 대한 스트레스 치유효과가 더욱 높아진 것으로 확인되었다. 넷째, 친화욕구가 역할과중에 관한 예술성의 조절효과 분석에서도 친화욕구가 역할과중에 미치는 영향에 대한 예술성의 조절효과(β=.181****→β=−.755*)는 유의미하게 조절하는 효과가 있는 것으로 나타났다. 환경조형물의 예술성을 선호하는 친화욕구가 강한 종사자는 역할과중에 대한 스트레스 치유를 돕는 효과가 탁월했다고 해석할 수 있다. 개인차에 따라 선호하는 환경조형물의 물리적 환경변수가 다르다는 것을 모색하기 위한 연구에서 친화욕구가 강한 종사자는 환경조형물의 예술성, 환경과의 조화성, 공공성 · 안정성 · 보존성에서 선호도 · 만족도를 보여주었다. 이와 같은 결과에서 환경디자인의 치유환경을 조성하기 위한 환경조형물 설치에 근거기반 디자인(evidence−based design)의 필요성을 강조했다.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

연구 흐름도

환경디자인의 치유 효과에 따른 개인차와 선호도에 관한 연구
서 론
제1장
이론적 고찰
환경디자인에 대한 이해
성격특성의 개인차와 만족도
개인차와 환경디자인간의 연관성
제2장
평가 지표체계 구축
제3장
개인별 선호
환경디자인의 영향요인 추출
만족도 · 선호도 관련 선행연구
직종별 설문조사
영향 요인 확인
본 론
평가방법의 구축
표본자료의 특성분석
설문자료의 특성
신뢰성 및 타당성 분석
상관관계 분석
연구 모형
조사 방법
가설 설정
분석자료를 통한 가설검증
평가방안 수립
가설 검증결과
만족도 · 선호도 비교결과
조사결과 통계적 분석
제4장
결 론
제5장

Ⅰ. 서 론

1. 연구 배경과 연구목적

1) 연구 배경

코로나19 이후 환경 변화에 따른 현대인들의 스트레스는 공간에 대한 새로운 치유환경 디자인의 필요성이 절실히 요구되고 있다.

치유환경이 사람들의 스트레스를 완화 시키고 심리상태를 안정되게 함으로써 심리적 · 정서적 치유에 긍정적인 효과가 있다는 사실이 증명되고 있지만, 공공미술 사업 관련 등 환경디자인 중심의 연구는 부족한 실정이다.

치유환경으로서 자연 경관에 대한 연구는 의료행위의 주체인 의사와 간호사, 관리자뿐 아니라 환자와 보호자, 이용자 등 다양한 주체들의 공간인 의료환경 분야에서 활발히 이루어지고 있다. 최근 의료환경 분야의 경우, 실내공간을 중심으로 치유환경 요소인 소음, 환기, 온도, 프라이버시, 빛, 자연경관, 색상 외 사회적 지원(social support) 등의 계획적 요소를 공간에 적용하는 다양한 접근을 시도하고 있다. 의료기관 시설은 심리적 · 정신적 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 환경이 조성되어야 한다. 의료기관의 경우, 의료환경 이용자 중심 공간으로서의 과학적 근거를 바탕으로 시설을 계획하고 치유 효과와 관련한 '근거 기반설계(evidence-based design)' 가 강조되고 있다.

Ulrich(1991)[1]의 연구에서 자연경관을 가진 장소에 머무르는 환자들은 진통제를 덜 복용하였으며 조기 치유되어 간호사들로부터 긍정적인 평가를 받았다는 것을 보여주었다. 의료시설 이용자의 회복에 대한 의료보건 시설 설계에 지대한 영향을 미친 Ulrich(1991)의 연구는 의료기관이 이용자에게 '탁트인 창구' 시야를 제공하여 개방성을 느낄 수 있도록 마련한 시설제도 개선은 신규 병원 인가 기준에도 영향을 미쳤다. 또한 자연경관이 있는 편안한 공간과 병실 제공으로 건강관리 시설에 대한 투자가 장기적으로는 의료비용을 절감한다는 것을 경험적으로 입증하였다.

치유환경의 최대 장애물은 스트레스이다. 치유환경은 의료시설 이용자의 스트레스를 경감시켜 치유 효과를 높여 회복과정을 촉진 시키지만, 그렇지 않은 환경은 그 자체가 스트레스 부담 인자(stressor)가 되어 질병 부담을 가중시킨다(Ulrich 1991, 97)[2]고 한다. 이처럼 한정되어진 의료시설에서 뿐만 아니라 확장된 환경공간에 대한 스트레스를 완화시킬 수 있는 치유 효과의 환경디자인에 대한 만족도 분석이 필요하다. 그러므로 이 연구를 통해, 치유환경에 대한 근거 기반 설계(Evidence Based Design)가 이루어질 수 있도록 물리적 치유환경요인과 만족도 · 선호도 사이의 관련성을 탐색하고자 한다.

2) 연구목적

이 연구의 목적은 디자인 분야 전문가가 아닌 일반인을 대상으로 환경디자인의 치유 효과에 따른 개인차(individual difference)와 환경조형

---

1) Ulrich, R.S. "Effects of interior design on wellness: theory and recent scientific research," *Journal of Health Care Interior Design* 3(1991): 97-109.
2) Ibid.

물이 조화 · 적합 · 일치(fit)를 이루면 보다 높은 만족도를 이룰 수 있으며 동시에 스트레스의 치유 효과 또한 있다는 것을 실증분석을 통해 밝히는 것이다. 또한 개인의 선호도에 따라 환경디자인의 하위변수인 물리적 환경변수(환경조형물의 예술성, 환경과의 조화, 공공성 및 안정·보존성, 색채, 자연 이미지)의 선호도 · 만족도에 미치는 영향 관계를 실증분석을 통해 밝히는 것이다. 이를 위해 환경조형물에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 상황적합이론(contingency theory)[3] 관점에 따라, 환경디자인과 성격에 따른 개인차가 조화 · 적합 · 일치 관계를 이룰 때, 조직몰입도는 상승될 것이고 직무스트레스는 경감될 것이다.

이 연구 <환경디자인의 치유 효과에 따른 개인차와 선호도에 관한 연구 -환경조형물의 만족도 중심으로>에서 만족도의 주관적 지표인 조직몰입과 스트레스에 초점을 두어 제3의 변수인 환경디자인의 물리적 환경변수를 조절변수로 투입하여 상호조절효과 검증에 따라, 변수 간 차이가 있음을 제시하고자 한다. 조화 · 적합 · 일치에 대한 연구는 구조적 상황적합이론 분야에서 이루어졌으며, 만족도는 환경의 특성, 개인차 등 각각 단일 기능의 결과가 아니라, 이들 변수 간의 상호작용의 결과이다.

개인차, 환경디자인의 하위변수(환경조형물의 예술성, 환경과의 조화, 공공성 및 안정 · 보존성, 색채, 자연 이미지)가 독립적으로 각각 선호도 · 만족도에 일방적으로 영향을 미치는 것이 아니라 개인차와 환경디자인의 하위변수가 서로 영향을 주고받는 상호작용의 관계에 있다. 상호작용의 관계에서 의료기관 종사자, 사회복지사, 행정직 공무원 등 다양한 직업 종사자의 개인차에 따른 성격특성과 선호하는 환경디자인의 변수 간의 조화 · 적합 · 일치 개념은 각 종사자들의 개인차인 자신의 성격

3) 구조적 상황이론은 환경 · 기술 · 규모 등의 상황변수, 조직구조 · 관리체계 · 관리과정 등의 조직환경변수, 그리고 성과의 세 변수 간의 관계가 적합하게 설계되어야 성과가 제고된다는 점을 강조한다.

특성에 좀 더 어울리는 환경디자인이 존재하며 그러한 환경에서 일할 때, 그렇지 않은 환경에서 일할 때보다 만족도 · 선호도가 더 상승한다는 의미를 함축하고 있다. 이러한 만족도 · 선호도는 종사자의 직무스트레스와 충성심 등을 의미하는 조직몰입으로 나타난다.

이 연구에서 치유환경 디자인의 물리적 환경변수로 설정한 환경조형물의 예술성, 환경과의 조화성, 공공성 및 안정 · 보존성[4], 색채와 자연이미지가 디자인 분야 전문가가 아닌 일반인의 시각에서 어떤 변수가 만족도 · 선호도를 충족하고 있는지, 또한 변수에 따른 우선순위는 어떻게 차이가 나타나는지 변수별 차별성을 제시함으로써, 더 나은 환경과 시민 삶의 질 향상을 위해 환경조형물 구축방안 모색과 함께 '미술작품설치계획심의표' 에 명시된 미술 장식 평가 기준 적합도 및 평가 기준 제고에 기초자료로 제시하고자 한다.

이를 위해 구체적으로 첫째, Julian B. Rotter(1990)[5]의 통제소재(locus of control), Meyer Friedman & Ray H. Rosenman(1974)[6]이 개념화한 A·B 유형의 성격 차원을 이용하여 어떤 성격의 개인차가 만족도 · 선호도 향상에 영향을 미치는가에 대해서, 만족도의 주관적 지표인 조직몰입(organizational commit ment)과 직무스트레스 부담 인자(job stressor)를 만족도의 변수로 이용하여 조직몰입도와 스트레스 부담 인자의 지각 정도와의 영향 관계를 살펴본다. 둘째, 개인차와 환경디자인 유형 간의 조화 · 적합 · 일치 정도를 도출하여 이를 경험적으로 입증하고자 한다. 이 연구모형에 따르면, 상황적합이론의 관점에 따라,

---

4) 문화예술진흥법 및 동법시행령 제14조에서 위임한 사항 및 그 시행에 필요한 사항을 규정한 서울특별시문화예술진흥에관한조례 제21조, 서울특별시 공공미술의설치및관리에관한조례 제18조(미술작품심의위원회의 기능), 부산광역시 문화예술진흥조례시행규칙에 제시된 부산광역시 미술작품설치계획심의표(개정 2021. 2. 17)의 미술작품 평가기준 및 배점 항목.

5) Rotter, J. B, "Internal versus External Control of Reinforcement: A Case History of a Variable," *American Psychologist* April(1990): 489-93.

6) Friedman, Meyer & Rosenman, Ray H. *Type A behavior and your heart*(CT: Fawcett Publications,1974).

개인 행태에 지배적 영향을 미치는 개인차인 성격과 환경디자인이 서로 부적합할 때보다도 조화 · 적합 · 일치 관계를 이룰 때, 종사자에게 부정적 긍정적 영향을 주는 직무스트레스와 조직몰입도는 순 기능적 역할을 할 것이다.

이것은 환경디자인이 개인차와 상호작용하여 만족도 · 선호도에 영향을 미친다고 할 수 있으며, 개인차와 환경디자인이 조화 · 적합 · 일치 관계를 이루면 더 나은 만족도를 이루어낼 수 있을 것이 연구의 기본 전제이다. 개인차에 따른 조직몰입과 스트레스 부담 인자와의 수준을 파악하고, 특히 만족도 · 선호도에 초점을 두어 개인차와 환경디자인 간의 조화 · 적합 · 일치 관계를 검증한 연구는 거의 찾아볼 수 없다는 점에서 기존연구와 차별성이 부각 된다. 다시 말해, 개인차와 관련하여 역할과중(role overload) · 역할모호성(role ambiguity) · 역할갈등(role conflict)이 개인 수준[7]에서의 스트레스 부담 인자이고, 조직몰입이 만족도 · 성과에도 일반화되어있는 기존연구에 대한 타당도 · 신뢰도를 더 높이는 동시에, 환경디자인 유형을 조절변수로 투입하여 상호조절효과 검증에 따라 만족도 · 선호도에 차별성이 있음을 제시하려는 것이다. 따라서 이들 변수 간의 관계를 실증방법으로 규명하는 연구는 기존의 개인차와 스트레스 관련 연구를 넘어, 치유환경의 근거기반디자인과 관련된 연구인 건축공간 변수만을 고려한 연구에서 제3의 변수인 치유환경 디자인의 물리적 환경변수를 투입한 연구영역의 확장은 사회적 · 심리적 요인에 관한 연구가 보완된 사회과학을 기반으로 한 새로운 융 · 복합연구라고 할 수 있다.

7) 이 연구에서 수준은 연구의 분석수준(level of analysis)을 의미한다.

2. 연구 범위와 연구 방법

1) 연구 범위

이 연구는 개인차와 환경디자인의 조화가 만족도 · 선호도에 미치는 영향을 실증분석을 통해 검증하려는 것이다. 만족도 · 선호도의 대용 변수(proxy variables)로는 조직몰입과 직무스트레스로 설정하였다. 순기능적 변수에 속하는 조직몰입과 역기능적 변수에 속하는 직무스트레스를 종속변수의 관점에서 살펴보고, 개인차, 환경디자인, 만족도 · 선호도, 이들 변수 간의 관련성을 파악하려는 것이다.

이 연구에서 다룰 내용은 개인 수준과 조직 수준으로 나누어진다. 개인 수준의 측정은 개인차인 성격 그리고 조직 수준의 측정은 환경조형물의 물리적 환경변수이다. 조직 전체 수준의 만족도 · 선호도를 탐색하기 위한 측정방식은 설문지에 제시된 문항에 응답자가 스스로 기입 하도록 하는 자기 기입식 설문지(self- administered questionnaire method)를 이용하였다. 개인 수준에서의 측정내용인 개인차인 성격은 선천적 · 환경적 요인으로 형성된 Julian B. Rotter(1990)의 통제소재, 자아존중감, 개인욕구, 그리고 Meyer Friedman & Ray H. Rosenman(1974)의 A · B 유형의 성격 차원을 이용하였다. 조직 수준에서의 측정내용은 환경조형물의 물리적 환경변수인 환경조형물의 예술성, 환경과의 조화, 공공성 및 안정·보존성, 색채, 자연 이미지, 5가지 변수이다. 그리고 만족도와 관련된 순기능적 변수인 조직몰입과 역기능적인 변수인 직무스트레스의 측정은 선행연구에서 밝혀진 정의를 기초로 이루어진다.

개인차가 만족도에 미치는 영향관계를 알아보기 위해 개인차인 성격을 독립변수, 조직몰입과 직무스트레스 하위변수인 역할과중 · 역할모호

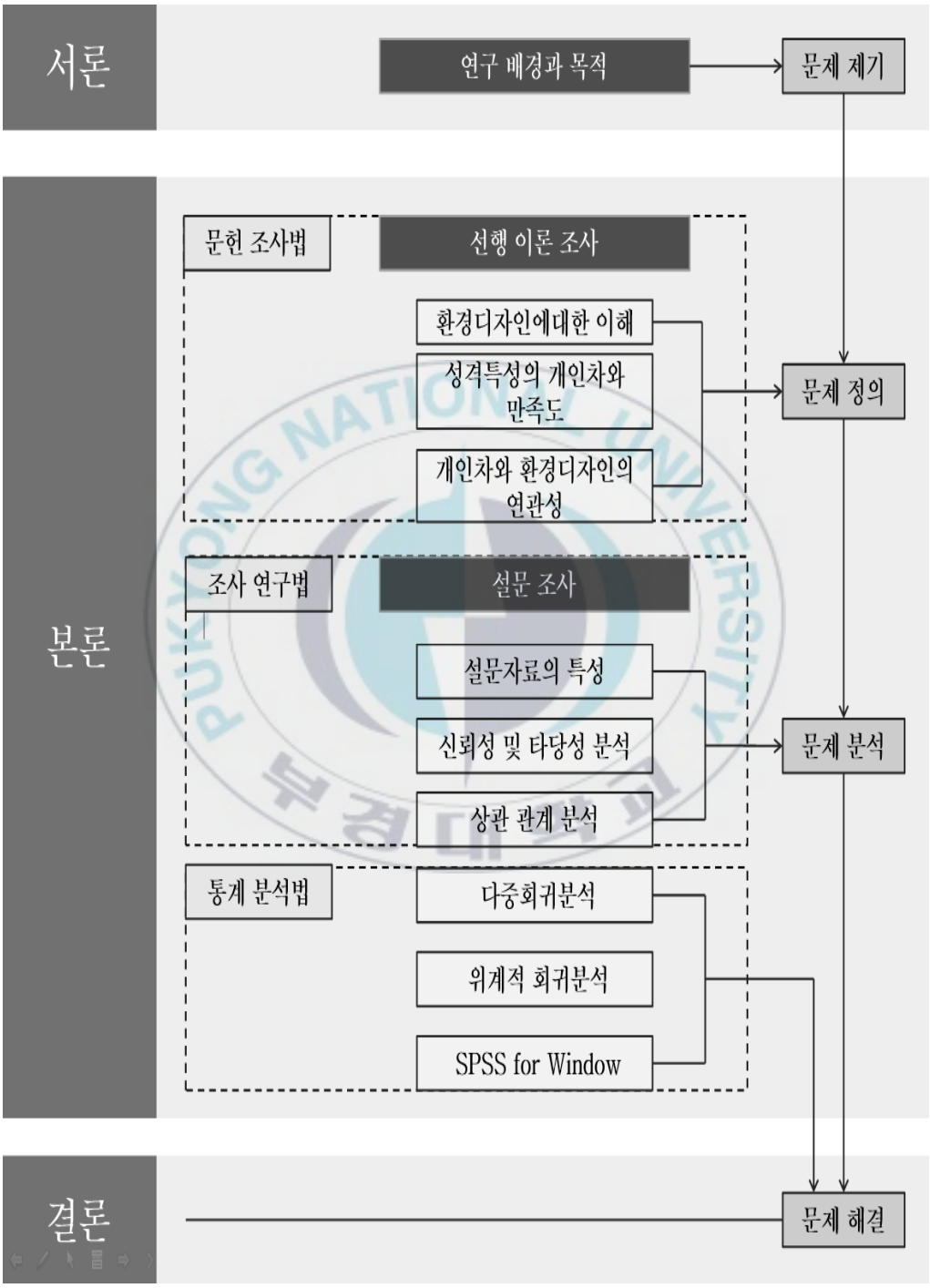
성 · 역할갈등을 종속변수로 설정, ‘개인차에 따라 만족도 수준이 다르게 나타날 것이다’ 라는 <가설 1>과 개인차와 선호도에 관한 환경조형물의 조절효과를 알아보기 위해 개인차를 독립변수, 조직몰입 · 직무스트레스를 종속변수, 환경조형물의 하위변수(환경조형물의 예술성, 환경과의 조화, 공공성 · 안정성 · 보존성, 색채, 자연 이미지)를 조절변수로 설정하여 ‘개인차에 따라 선호하는 환경조형물이 있을 것이다’ 라는 <가설 2>로 설정하였다. 이 연구에서 제시한 연구목적을 달성하기 위하여 핵심어인 개인차, 환경조형물, 만족도 · 선호도와 관련된 이론들을 검토 · 정리한 문헌조사를 바탕으로 연구모형과 가설을 정립하여, 설정된 가설을 실증적으로 검증하고자 한다.

이상의 연구 범위 내에서 개괄적인 연구의 전개는 전체 5장으로 구성되어있다. 제1장 서론에서는 이 연구 수행의 기초를 제공하는 부문으로 문제의 제기와 함께 이러한 문제를 해결하기 위한 연구목적 및 연구범위와 방법을 서술하였다. 제2장에서 제시된 이론적 배경은 연구목적을 달성하기 위해 환경조형물을 통한 타인과의 상호작용에서 뚜렷이 드러나고, 보편적 인간 본성을 반영하는 개인차에 따른 만족도 · 선호도에 대한 이론적 측면을 검토하였다. 성과(performance)와 유사 개념인 만족도 · 선호도는 종사자들의 태도 조사를 통해 얻어질 수 있는 개인 수준의 조직몰입과 직무스트레스 부담 인자, 이 두 변수를 만족도의 변수로 선정하여 조직몰입에 역기능적인 영향을 미치는 개인 수준의 직무스트레스를 규명하였다. 특히 ‘개인차와 환경조형물 간의 조화’ 의 내용은 제4장의 실증분석에서 다룰 ‘개인차와 선호도 · 만족도에 관한 환경조형물 조절효과 검증’ 을 위한 이론적 배경으로서 이 연구의 핵심 부분이다. 이러한 이론적 배경을 바탕으로 제3장에서는 연구모형을 정립하고 설정된 가설을 검증하기 위하여 자료 분석 방법을 설명하였다. 제4장의

실증분석에서는 실증분석을 위한 측정 도구의 내용을 요약 기술하고 개인차가 만족도 · 선호도에 미치는 영향, 그리고 개인차와 만족도 · 선호도에 관한 환경디자인의 조절효과 검증 등에 대한 가설검증과 분석 결과를 제시하였다. 마지막 제5장에서는 '환경디자인의 치유 효과에 따른 개인차와 선호도에 관한 연구 - 환경조형물의 만족도 중심으로'의 분석 결과를 요약 · 정리하면서 더 나은 환경과 시민 삶의 질 향상을 위한 환경조형물의 치유환경요인으로서 친근한 환경조성을 위한 시사점과 향후 연구 방법 <표 Ⅰ-1> 을 제시하였다.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

<표 Ⅰ-1> 연구의 방법


서론
연구 배경과 목적
문제 제기
본론
문헌 조사법
선행 이론 조사
환경디자인에대한 이해
성격특성의 개인차와 만족도
개인차와 환경디자인의 연관성
문제 정의
조사 연구법
설문 조사
설문자료의 특성
신뢰성 및 타당성 분석
상관 관계 분석
문제 분석
통계 분석법
다중회귀분석
위계적 회귀분석
SPSS for Window
결론
문제 해결

2) 연구 방법

이 연구는 환경디자인과 성격에 따른 개인차를 분석 대상으로 하여 개인차인 성격 및 환경디자인 유형에 따라 선호도 · 만족도의 정도가 어떻게 차이가 나는지를 밝히는 것이다. 이를 위해 선행연구를 바탕으로 실증 조사를 수행하기 위한 자료는 설문조사로 수집하였다. 설문지에 의한 조사대상 기관으로 부산지역 소재 공공기관 중에서 쾌적한 환경에 노력하고 국민 보건의료 향상에 기여하고 있는 환경이 비교적 안정적이고 시민 만족도에도 기여할 수 있는 의료기관으로서 종합병원을 선정하였다. 조직환경이 비교적 안정적이고 조직몰입에 기여할 수 있는 행정조직인 부산광역시청 산하 기관인 자치구를 선정하였으며, 다양한 변수값을 적용하고 직무 특성상의 동질성을 피하기 위해서 대학교육 기관도 조사에 포함시켰다.

이 연구는 공공기관 종사자를 대상으로 환경디자인과 성격이 다른 개인차가 조화를 이루면 보다 높은 만족도 · 성과를 이룰 수 있다는 것을 실증분석을 통해 밝혀내는 것이다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해서 복잡한 인간 행동의 이해와 예측을 위하여 사회학습이론을 기반으로 접근한 Julian B. Rotter(1966)[8]의 통제소재와 Meyer Friedman & Ray H. Rosenman(1974)의 A · B 유형 성격, 그리고 만족도 · 성과와도 관련 있는 조직몰입 · 직무스트레스 변수의 측정은 선행연구를 바탕으로 이루어졌다. 즉 개인차인 통제소재 문항은 Rotter(1966, 11-12)[9], Rotter(1971, 42)[10]가 개발한 척도를 Moorhead and Griffin(2001,

8) Julian B. Rotter, "Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement," *Psychological Monographs:General and Applied* 80(1)(1966): 1-27.
9) Ibid.
10) J. B.Rotter, "External control and internal control, *Psychology Today* June(1971): 37-42; 58-59.

111-112)[11]의 설문 내용을 재인용 하였으며, A · B 유형 성격 문항들은 Mowday et al.(1979, 288)[12]의 척도가 반영된 김성국(2005, 489)의 설문 문항을 재인용 하였다.

오지영 · 박혜경(2019b, 221)[13]등 기존연구에서 환경조형물의 물리적 환경 하위변수에는 환경적응성, 쾌적성, 안전성, 자연 친화성, 접근성, 개방성, 심미성, 거주성이 포함되어 자연 친화성, 심미성, 개방성 순서로 가장 많아 언급되고 있다. 이 연구에서는 환경조형물의 물리적 환경 하위변수의 범주화 및 세분화를 위해 공공 환경적응성에 초점을 두어, 환경조형물의 예술성, 환경과의 조화, 공공성 및 안정 · 보존성, 그리고 색채, 자연 이미지 요인은 서울시공공미술사업실태분석(2019, 45)[14]에 제시된 항목에서 문희숙(2013)[15], 신윤진(2014a)[16]의 설문 문항을 참고하여 재작성하였다. 그리고 만족도 · 선호도를 나타내는 변수 중 조직몰입 문항은 정갑두(2019, 14)[17]의 구성척도를 재인용 하였으며, 개인 수준에서의 직무스트레스 부담 인자인 역할과중 · 역할모호성 문항은 Ivancevich & Matterson (1980, 118-120)[18]의 척도와 김성국(2005, 512-514)[19]의 내용을 참고하였다.

---

11) Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. *Organizational Behavior Managing People and Organizations*,6th ed.(Boston: Houghton Mifflin Co, 2001).

12) Mowday, R. T. Steers, R. M. & Porter, L. W, "The measurement of organizational commitment," *Journal of vocational behavior*14.2(1979): 224- 247.

13) 오지영 · 박혜경, "환경 스트레스 관점의 치유환경 디자인요소의 치유효과 연구." 한국과학예술융합학회 37, no.5(2019b): 215-226.

14) 서울특별시의회사무처, "서울시공공미술사업 실태분석," 서울시예산 · 재정분석 32(2019).

15) 문희숙, "공공 공간의 환경조형물 설치에 관한 기본지침 연구: 서울시 중심으로"(서울과학기술대학교 박사학위논문, 2013).

16) 신윤진, "노인복지관의 치유디자인 요소에 관한 연구-색채와 자연이미지가 편안함에 미치는 영향을 중심으로"(전북대학교 박사학위논문, 2014a).

17) 정갑두, "성취욕구와 조직문화의 적합관계에 관한 실증연구," 동북아관광연구15, no.3 (2019): 1-28.

18) Ivancevich, J. M. & Matterson, M.T. *Stress and Work: A Managerial Perspective* (Glenview: Scott-Foresman, 1980).

19) 김성국, 조직과 인간행동(서울: 명경사, 2005).

이 연구에 사용된 설문지는 응답자가 직접 기입 하는 자기기입식 설문지(self-administered questionnaire method)를 이용하였다. 설문지에 수록된, 사회통계학적(social statistics) 속성을 제외한 각 변수의 모든 문항 들은 구조화된 설문지법으로 Likert 5점 척도(매우 부정은 1, 비교적 부정 2, 보통 3, 비교적 긍정 4, 매우 긍정 5)로 구성하였다. 설문구성은 응답자의 특성, 개인차, 환경조형물의 물리적 환경 하위변수 그리고 만족도에 대한 연구모형과 선행연구에서 제시된 정의를 기초로 이루어졌으며, 응답자의 특성은 성별, 연령, 경력기간, 직업종류로 작성되었다. 선행연구결과에 의해 제안된 연구모형을 검증하기 위하여 수집된 자료는 SPSS Window 25.0 프로그램을 이용하여 인구통계학적 속성, 개인차, 환경조형물의 물리적 환경, 조직몰입, 직무스트레스에 대한 전반적인 수준을 파악하기 위해 빈도분석(frequency analysis)과 기술통계분석(descriptiv e statistic analysis)을 사용하였다. 그리고 측정도구의 신뢰도와 타당도를 검증하기 위해 Cronbach' α의 내적일관성과 동일개념을 측정하는 변수들이 동일 요인으로 묶어졌는지를 확인하기 위한 요인분석(factor analysis)과 회귀분석(regression analysis)을 실시하였다. 구체적으로 첫째, 개인차가 만족도에 미치는 영향 관계를 알아보기 위해 개인차를 독립변수, 조직몰입과 개인 수준에서의 직무스트레스 부담 인자(역할과중 · 역할모호성)를 종속변수로 설정하여, '개인차에 따라 만족도 수준이 다르게 나타날 것이다' 라는 <가설 1>을 검증하기 위하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였고 둘째, 개인차와 선호도 · 만족도에 관한 환경조형물의 조절효과를 알아보기 위해 개인 성격을 독립변수, 조직몰입과 직무스트레스 부담 인자를 종속변수, 환경조형물의 물리적 환경변수를 조절변수로 설정하여 개인차에 따라 선호하는 환경조형물이 있을 것이다 <가설 2>에 대

하여 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 사용하였다.

상황적합이론의 중심개념은 조화 · 적합 · 일치(fit)이다. 상황적합이론에서 적합의 다중항목을 측정하여 단일항목의 측정보다는 신뢰성을 높여줄 뿐만 아니라, 많은 실증연구에 의해 조화 · 적합 · 일치가 만족도 · 성과에 정(+)의 영향을 미친다는 사실이 입증되고 있다(Evans, 1991)[20]. 따라서 위계적 회귀분석은 독립변수의 특성이 다를 때 특성별로 구분하여 회귀분석을 실시하면 변화량(설명력)을 측정할 수 있음으로 서로 다른 유형의 조절변수를 조화시킬 수 있고 변수들의 복합적인 관계를 반영할 수 있기 때문에 Evans(1991)의 위계적 회귀분석을 이용하고자 한다. 아울러 심층적 자료 분석을 위해 두 집단 간 평균 차이 검증으로 통계적 유의성을 검증하는 방법인 T-검증(t-test)과 3개 이상 집단들의 평균을 비교하는 통계분석 기법인 일원 배치 분산분석(one way ANOVA: analysis of variance)을 추가적으로 실행하였다.

20) Evans, Martin G, "The program of analyzing multiplicative composites: Interactions revisited," *American Psychologist* 46.1(1991): 6-15.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 환경디자인

환경디자인(environmental design)이란 인간의 주변을 둘러싸고 있는 환경 전반에 관한 디자인을 의미한다. 환경디자인이라는 용어는 1960년대 이후 미디어의 발달로 정보전달 시스템이 확장됨에 따라 환경문제가 널리 알려지게 되면서 일반화되었으며, 건축의 영역과 실내환경의 조성과 그 디자인을 지칭하는 경우, 그리고 이와 관련된 부속 설비인 자연환경과 잘 어우러지는 정원 · 공원, 인공적 환경인 도로 · 광장 등과 연계되는 외부 환경디자인을 총칭한다(박나리 2016, 8)[21].

1) 치유환경 디자인

치유환경 디자인은 이용자의 관점에서 치유환경과 소통하는 매개체이다. 자신의 본질로 되돌아가는 '치유' 란 인간의 정신적 · 육체적인 면에서 전반적으로 회복하는 것을 의미한다[22]. 즉 치료는 의학적 수단을 통하여 질병 상태를 건강한 상태로 회복시켜주는 반면, 치유는 환경적 · 심리적 · 사회적 지원을 통해 질병의 회복뿐만 아니라 질병예방 관리와 건강증

21) 박나리, "공공 · 환경디자인의 도시환경 색채에 관한 연구"(한양대학교 석사학위논문, 2016)
22) 담정 · 신윤진, "치유환경디자인 연구 경향 : 국내 선행 연구 분석을 중심으로," 기초조형학연구, 22, no. 4(2021): 116.

진에까지 이르기 위해 그 범위를 확대 해석할 수 있다(김용우, 2003: 77)[23]. 최근 치유의 개념은 신체적 · 직접적 처치인 치료의 개념을 포함하여 심리적 · 감성적 측면에 치중한 개념으로보다 포괄적이고 복합적인 의미로 사용되고 있다[24]. 오지영 · 박혜경(2019a)[25]은 치유환경의 개념을 사용자를 건강한 상태로 회복되도록 물리적 · 심리적으로 긍정적 영향을 주는 환경, 그리고 심리적으로 편안함, 안정감 등을 유도하여 심신을 건강하게 하여 각종 질병에 대한 예방역할을 할 수 있는 환경을 제시한, 신윤진(2016, 126)[26]에서 '치유디자인' 이란 인간의 심신을 건강하게 유지하기 위해 심리적 · 육체적 · 사회적 유기적 결합을 통해 조화로운 상태에 도달하도록 돕는 디자인이라고 정의한 바 있다.

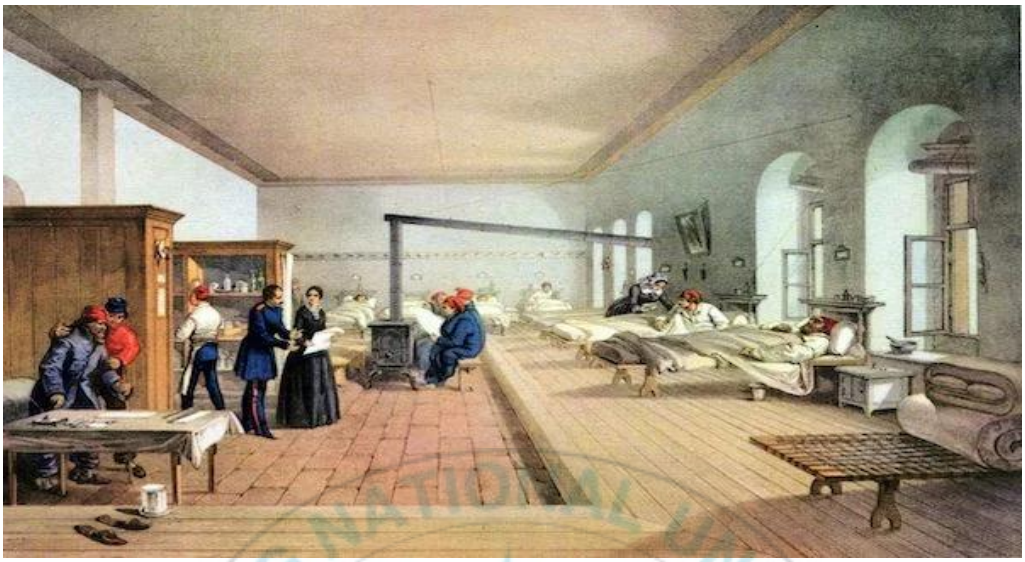
19세기 간호사와 공중보건연구원은 질병 예방에 빛의 중요성을 강조했다. 19세기 후반, 나이팅게일(Florence Nightingale)은 나이팅게일 병동으로 알려진 병원설계에 혁명을 일으켰다. 이 병동의 대표적인 혁신은 교차 통풍과 풍부한 자연광을 허용하는 큰 창문이었다. 나이팅게일은 병원 환경의 빛과 공기의 질이 환자의 조기 극복과 일상 회복에 중요한 역할을 한다는 사실을 보여주었다. 햇빛은 인간의 건강에 중요한 결정요소이다. 일광과 야외가 보이는 병실의 환자들은 회복 기간이 빨라지고 진통제가 덜 필요하다. 햇빛은 해로운 박테리아와 바이러스도 줄일 수 있다. 빛에 민감한 '비 시각 광수용체(nonvisual photoreceptors)' 라고 불리는 이 세포들은 수면과 전반적인 건강을 유지하는 데 중요한

23) 김용우 · 양내원, "종합병원 다인병실의 치유환경 개선을 위한 건축 계획적 연구," 한국실내디자인학회 논문집 36(2003): 76-83.
24) 임종훈, "치유환경 기반 공공디자인 평가체계에 관한 연구"(상명대학교 박사학위논문, 2016), 8.
25) 오지영 · 박혜경, "문헌고찰을 통한 치유환경 디자인 요소의 치유효과 연구," 한국디자인학회 학술발표대회 논문집(2019a): 121-122.
26) 신윤진, "노인복지관의 공간기능에 따른 치유디자인 요소적용방안에 관한 기초 연구-색채와 자연이미지가 편안함에 미치는 영향을 중심으로," Journal of Integrated Design Research, 15, no.2(2016): 123-136.

역할을 한다. 이 세포들은 햇빛에서 발견되는 최고 파장에 가까운 짧은 파장의 푸른 빛에 특히 민감하다. 이 짧은 파장의 빛에 노출이 학습과 다양한 다른 인지기능을 향상시킨다. 빛, 특히 짧은 파장의 빛은 기분을 상승시키며, 임상 환자의 경우 우울장애와 피로를 치유하는 데 사용될 수 있다. 또한 비 시각 세포(nonvisual cells)의 생체주기 시스템(circadian system)은 호르몬 수치, 체온, 신진대사를 포함한 많은 신체기능을 조절한다. 그러나 많은 인공 광원은 실내에서 햇빛의 장점을 약화시킬 수 있는 더 긴 파장의 빛을 더 많이 방출한다. 자연광은 항우울제(antidepressants)보다 심박수를 낮추고 혈압을 낮추며 심지어 우울증을 더 빨리 치유하는 것으로 나타났다. 국립보건원의 지원을 받은 최근 연구는 1/3의 미국인들이 하루 6시간 이하의 수면을 취한다는 것을 발견했다. 미국 질병 통제 예방센터(Centers for Disease Control and Prevention)에 따르면, 미국에서 수면장애는 매우 흔해서, 현재 공중보건 전염병이 되고 있다. 수면 부족은 심장병, 당뇨병, 우울증, 심지어 암을 포함한 많은 만성적인 건강 상태와 관련이 있다. 수면 부족으로 인한 생산성 손실은 경제에 매년 수십억 달러의 손실을 입힌다. 일광에 대한 접근성을 개선하고 건강을 증진 시킬 수 있는 많은 방법들이 있다. 창가나 밖에서 일함으로써 개인의 수면의 질과 생산성을 높일 수 있다. 밝은 낮과 어두운 밤은 신체의 일주기 기능을 지원하고, 경각심을 강화하며 생산성을 향상시킨다. 다시 말해, 햇빛에 더 많이 접근하는 것은 더 나은 건강을 위한 첫 번째 간단한 단계이다. 나이팅게일은 한 세기 전에 이것을 파악했다. 그녀의 충고를 실천에 옮겨야 할 때이다.[27]

---

27) Steven Lockley, “What Florence Nightingale Can Teach Us about Architecture,”*Scientific American Newsletters,* March 18, 2021, https://www.scientificamerican.com



[그림 Ⅱ-1] 크림전쟁(1853~1856) 당시 병동을 시찰하는 나이팅게일

Credit: Getty Images 이미지출처 www.springernature.com/us

[그림 Ⅱ- 2] 말년의 플로렌스 나이팅게일(1820~1910)

Credit: Getty Images 이미지출처 www.springernature.com/us

나이팅게일(Florence Nightingale)은 간호 노트(Notes on nursing, 1861)에서 환경을 통제하여 환자의 기본적 욕구를 충족시키면서 자연적 치유과정이 이루어지도록 돕는 것이 간호의 목적이라고 하면서 치유를 물리적 · 심리적 · 사회적 환경으로 접근하여 건강한 환경 요소로 적절한 환기, 채광, 충분한 온기, 신선한 음식물, 소음통제 및 청결 등을 제시하였다.

치유환경은 신체적 · 심리적 · 사회적 요소를 포함한다. 환경디자인의 물리적 요인을 통해 치유 효과를 높이는 것이다. 텍사스 A&M 대학의 울리히(Roger S. Ulrich) 교수는 1984년, 벽돌 건물의 창문이 아닌 자연환경의 창문이 미치는 영향을 조사하여 과학학술지 사이언스(Science)에 발표했다. 의료기관의 조경 시설 및 내부 디자인에 관한 그의 연구 기사가 발표된 후, 많은 의료기관에서는 더 나은 환경개선으로 의료사고를 줄였으며 장기적으로는 의료비용 절감 효과를 가져올 수 있었다. 2003년 6월 25일 영국 런던에서 열린 영국왕립학회(the Royal Society, the United Kingdom's national academy of science)에서, 환자 회복을 위한 의료보건 시설 설계의 영향에 대한 Ulrich의 연구가 미국의 건축 · 보건 산업에 혁명을 일으켰다고 밝혔다[28]. Ulrich(1991)는 치유를 촉진 시키기 위해서는 자연 요소나 관점이 환자 등 의료시설 이용자의 스트레스에 대처하고 주의 산만함 등, 통제에 효과적일 수 있다고 밝히고, 의료기관은 시설 사용자의 갈등과 스트레스의 잠재적 원천과 같은 서로 상반된 요구 또는 지향성을 가지고 있다는 것을 인식하고 선별적 지원할 것을 제안하였다.[29]

---

28) College of Architecture Newsletter, Texas A&M University www.archcomm.arch.tamu.edu news winter 2004 Ulrich-Royal Society.
29) Ulrich(1991), op. cit.

2) 환경조형물

환경과 조형물의 합성어인 환경조형물(environmental sculpture)의 사전적 의미는 주변환경을 아름답고 쾌적하게 하기 위하여 모든 사람이 공유하는 공공 공간에 설치하는 조형물을 지칭한다. 순수미술의 한 분야로서 물체의 형태미를 추구하는 환경조형은 환경조형물, 환경조각, 공공조각, 공공미술, 야외조형물, 야외조각 등으로 사용되고 있다. 이 연구에서 환경이란 인간의 생활공간·주변적 배경이란 점에서 건축물이나 그 밖의 도시환경 · 자연환경을 아우르는 용어라 할 수 있으며, 환경조형물은 건축물이나 도시공간의 활성화를 위한 상징적 조형물을 포함하여 자연과 인간의 관계를 표출하려는 다양한 형태의 작품들로 나타낸다. 열린 공간에서의 작업을 지향하고 이러한 미술작품이 도시환경이나 자연환경속에 위치하여 그 환경적 요소들을 작품의 구성요소로 끌어들이는 등의 방식을 취하고 있다(박일호 2002, 84)[30]. 건축물에 대한 미술작품은 공공미술의 범주로 분류되는 환경조형물, 환경미술 등과 더불어 다양하게 불리우고 있으며, 공공미술이 도시공간을 활성화시키기 위한 도시계획의 수단으로 등장하면서 공공미술의 개념이 도시 공공공간에 대한 환경조형으로 그 의미가 확장되었다. 건축물에 대한 미술작품과 공공공간에 대한 환경조형은 개념상 변화를 가져와 환경조형은 미술작품에 비해 조형수단을 보다 광범위하게 설정할 수 있다. 건물중심의 개별적 접근방식에서 도시 공간중심의 종합적 접근방식으로 사고방식의 전환은 미술가 중심에서 건축 · 조경 · 환경디자인 전문가와의 공동작업 중심으로 전환되어 공공미술이 건축물에 대한 미술작품 개념을 넘어 도시활성화와 도시재개발의 수단으로(김영규 2005, 156)[31]확산되어, 정부나 지방

30) 박일호, “환경미술의 의미와 전망: 생태학과 미술,” 현대미술학논문집 6(2002).
31) 김영규, “건축물 미술장식제도의 개선방안 연구,” 역사와 사회 34(2005): 151-165.

자치단체의 참여없이 미술작품만으로는 도시문화 환경개선이라는 취지를 달성하기 어렵게 되었다. 도시문화 환경개선의 효율성을 제고하기 위해 건축물의 미술작품 개념을 공공장소에 대한 환경조형으로 변경, 미술작품의 종류를 확대하여 문화시설, 가로시설물, 공원과 광장 등을 포함한다. 도시문화 환경조성과 관련된 사업으로 환경조형 사업, 조각공원 조성등과의 연계를 통한 효율성을 제고하고 건축물 미술작품 제도에 대한 사회적 공감대를 얻기 위한 공공미술제도는 자치단체 산하 공공시설에 대한 적용이 우선시되어야 함에도 불구하고, 시민의 일상생활 공간과 밀접한 주거형 설치환경이 우선 선택되고 있다(김영규, 2005: 160)[32]. 도시문화 환경을 전면적으로 개선할 수 있는 공원, 광장, 도로, 공공시설 조성사업, 신도시 건설과 도시재개발 · 재건축 사업에 정부와 지방자치단체가 의지를 보여야 한다. 공공성의 선호도 비중에서 장소성과 상관없이 일률적으로 적용하는 환경조형물의 항목별 심사배점 기준에 문제가 있음을 시사하는 것이다.

환경조형물의 유사용어로 사용되는 공공미술(Public Art)은 1967년 영국의 미술행정가 존 윌렛(John Willett)의 저서 '도시 속의 미술(Art in a City)'에서 사용된 용어로, '사적인 경험 혹은 취향의 대상'으로서의 미술과 달리 공공의 이익을 위해, 공공의 장소에 설치 · 전시되는 조각이나 벽화 등과 같은 미술을 말한다. 미술을 공공 공간에 설치한 것만으로도 도시환경을 정비하고 인간화한다고 여겼다(홍경한 2017, 11)[33]. 우리나라의 경우, 공공미술의 한 갈래로서 건축물 미술작품이라는 제도가 있는데, 이는 연면적 1만 m^2 이상의 건축물은 건축 비용의 일정 비율(1% 이하의 범위)에 해당하는 금액을 회화, 조각, 공예 등 미술작품 설치에 사용해야 한다는 문화예술진흥법 및 각 지자체별 조례에 근

32) Ibid.
33) 홍경한, 공공미술 도시를 그리다(서울: 재승출판, 2017).

거를 두고 있다. 또한 특정 장소에 영구적으로 설치하는 기존 공공 조형물에 대한 대안적인 성격으로 작가 수잔 레이시(Suzanne Lacy)는 자신의 저서 '새 장르 공공미술: 지형 그리기(Mapping the Terrain: New Genre Public Art, 1995)'를 통해, 공공미술은 폭넓고 다양한 관객과 함께, 그들의 삶과 직접 관계가 있는 쟁점에 관하여 대화하고 소통하기 위하여 전통적 · 비전통적인 매체를 사용하는 모든 시각예술이자 '사회적 개입'이라고 정의하면서, '새로운 장르 공공미술(New Genre Public Art)'이라는 개념을 제시하였다. 즉, 전통적 공공미술이 공공의 개념을 장소와 관련시켜 작품을 만들고 설치하는 데 반해, '새로운 공공미술'은 이를 물리적 장소로만 보지 않고, 사회적 · 문화적 · 정치적 소통의 공간으로 파악하며, 그런 의미에서 지역공동체 및 주민들의 직접 참여와 개입을 강조한다.[34]

(1) 환경조형물의 개념 및 역사

현대에서 환경조형물(environmental sculpture)의 개념은 건축물의 장식품으로, 제작과 설치의 주된 문제는 공공성으로서 대중과 밀접한 관계를 맺고 있다. 이러한 환경조형물의 논쟁은 공공성과 장소적 특수성, 사회성과 정치성의 문제로 집약된다.[35]

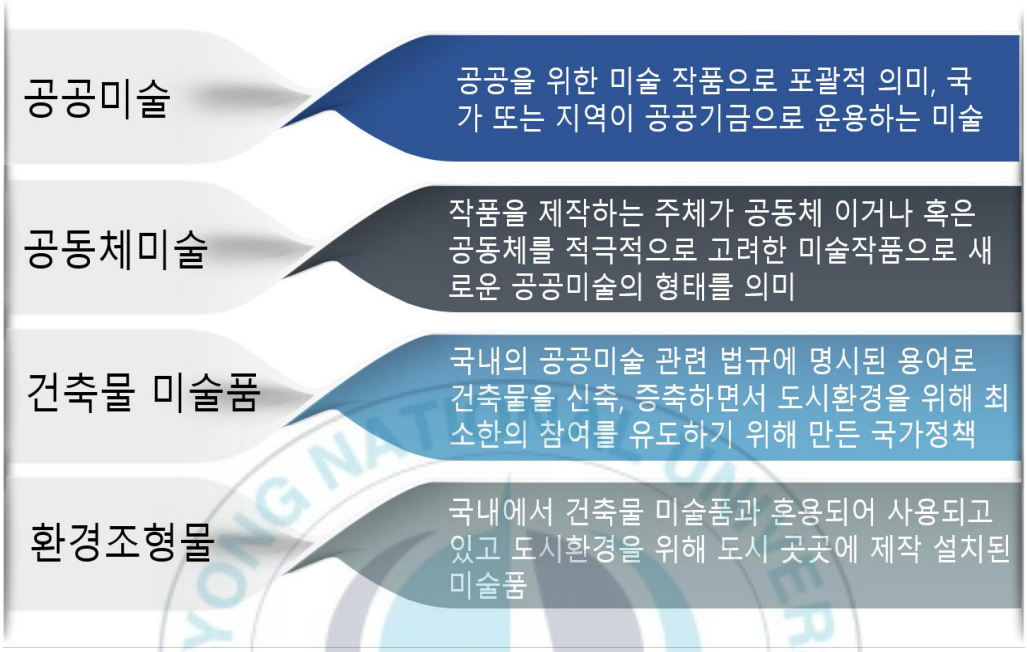
현대의 환경공간을 쾌적하게 만들고 자연과 인간의 연결 매개체로서 공공성을 띤 조형을 환경조형물이라고 한다. 환경조형물은 도시공간을 구성하는 여러 요소 들과 함께 대중들의 미적 감성을 회복시키고 정서적

---

34) 최근 들어, 국내에서 창작 · 전시 · 교육, 등 기계장치를 통해 움직이는 인형이나 조형물을 말하는 오토마타(automata)의 활동 영역이 지자체 미술관 및 도서관 등 다양한 공공영역으로 확대되고 있다. 이는 과학과 예술을 양자 간의 통합을 통한 과학융합예술 오토마타로서 인간 경험의 영역을 확장해나가는 도정에서 매우 긍정적인 현상이라고 할 수 있다. 사이언스타임즈, 2019.07.09 공공미술로 진화하는 오토마타(automata)－전승일의 과학융합예술.

35) 이재복 · 양호일, "환경조형물의 논쟁," 한국디자인문화학회지 5, no.2(1999): 201－212.

으로 활력소를 제공하기 위한 환경디자인의 한 형태이다.



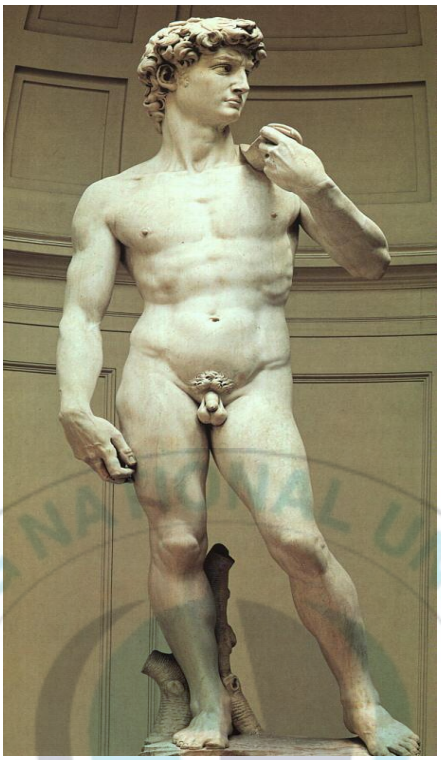
[그림 Ⅱ-3] 환경디자인의 영역

인류의 탄생 이후 대 자연 속에 조성하고 있는 조형 예술은 기원전 2000년경 고대의 조형물 스톤헨지(Stonehenge)[그림 Ⅱ-4], 돌멘(Dolmen)등의 원초적 형태로부터 시작되어 현대의 환경조형물(Environmental Sculpture)에 이르기까지 자연과 인간 생활에 있어서 언제나 중요한 구실을 해왔다. 인류의 시작부터 함께했던 자연환경이 현대에 와서 주변 환경의 요소로서 대체된 인위적 환경으로서의 환경조형물이 나타나게 되었다.

[그림 Ⅱ-4] 스톤헨지 영국(약 B.C. 3000~2500년경)

서구의 르네상스 시대에는 환경조형물이 건축과 독립된 장르로 분류되는 시기로 환경조형물의 단순성에서 탈피한 스토리가 있도록 배치되었다. 특히 르네상스를 대표하는 작가 미켈란젤로(Michelangelo Buonarroti;1475~1564)의 다비드상[그림 Ⅱ-5]을 1501년 이탈리아 피렌체 공화국 시민의 애국적 상징으로서 시민들은 공청회를 열어 다윗을 시청사 광장 앞에 놓도록 했다.

이러한 절차는 작품의 성격과 주변 환경 그리고 피렌체 시민의 교육적 기능까지의 조화를 고려한 현상이었을 것이다. 또한 바로크 시대에는 로마에서 가장 아름다운 광장의 하나인 나보다 광장 중심부에 있는 베르니니(Lorenzo Bernini;1598~ 1680)의 4대 '강의 분수' 와 '트레비 분수' [그림 Ⅱ-6] 등은 환경과 조화를 이루는 대표되는 조형물로써 분수 환경조형물의 전성기를 이루었다. 트레비 분수는 교황 클레멘스 12세의 명을 받아 살비(1639~1751)의 설계로 1732년에 착수하여 1762년의 긴시간 끝에 완성한 이탈리아를 대표하는 분수 환경조형물이기도 하다.



[그림 Ⅱ-5] 미켈란젤로 다비드 상 피렌체(1501~1504년)

이미지출처 :https://blog.naver.com/gosiwon2/100017547937

[그림 Ⅱ-6] 니콜라 살비 트레비 분수 로마(1732~1762년)

이미지출처 : https://blog.daum.net/jiyoung6833/9870633?category=580979

19세기에 들어 로댕(Auguste Rodin;1840~1917)의 '지옥의 문' [그림 Ⅱ-7]은 1880년 프랑스 정부가 새로 건립하기로 한 장식미술관의 출입문으로 의뢰받은 작품이다. 이 작품은 1917년 로댕이 죽을 때까지 제자리에 세워지지 못했다. 장식 미술관 부지에 오르세 미술관이 들어서고 장식미술관은 루브르로 자리를 옮기면서 본래의 계획이 취소되었기 때문이다. 이 작품은 로댕의 전 생애에 걸친 집약적인 작품으로 원초 공간에 대한 의식과 미적 안목이 가장 잘 조화된 작품으로 평가받으며 근대의 환경조형물은 건축에서 독립된 새로운 위치가 확립되었다.

현대의 환경조형물은 1948년 영국의 헨리 무어(Henry moore ;1898~19 86)가 3인의 입상을 바테르시아 공원에 설치한 것을 시작으로 환경조형물들의 발표장을 야외로 확장 시키는 계기가 되었다. 그의 작품에 공통된 것은 재료의 성질을 존중하면서 유기적이고 단순한 원초적 형체로써 대상의 내적 생명을 표출한 점이다. 그의 공공 기념비 제작의 공헌은 환경조형물이 공공장소에 설치되어 환경조형물과 대중과의 유기적인 관계가 이루어지는 결과가 되었다. 이러한 역사를 거쳐 오늘날 서구의 환경조형물은 건축과 조화로운 형태, 다양한 재료의 사용, 심지어 빛과 그 움직임까지 고려됨으로써 환경의 일부로 존재하게 되었다.

우리나라의 환경조형물은 1960~1970년대에 기념 동상 건립 운동이 이루어지면서 서울 시내의 큰 거리와 공원 기타 공공건물 주변에 이순신 장군[그림 Ⅱ-8], 세종대왕, 사명대사, 원효대사, 이율곡, 을지문덕 상 등의 기념 환경조형물들이 설치되었다. 1984년 7월 19일부터 시행된 예술 작품 설치에 대한 의무화는 현재까지 여러 가지 국제 행사 및 올림픽 환경조형물공원, 환경조형물 심포지움을 통하여 다양한 유형의 환경조형물로 변화하고 발전해 왔다.

[그림 Ⅱ-7] 오귀스트 로댕 지옥의 문 프랑스(1880~1888년)

이미지출처 : https://blog.naver.com/danggan0912/222063512615

[그림 Ⅱ-8] 김세중 이순신 장군상 서울 광화문(1968년)

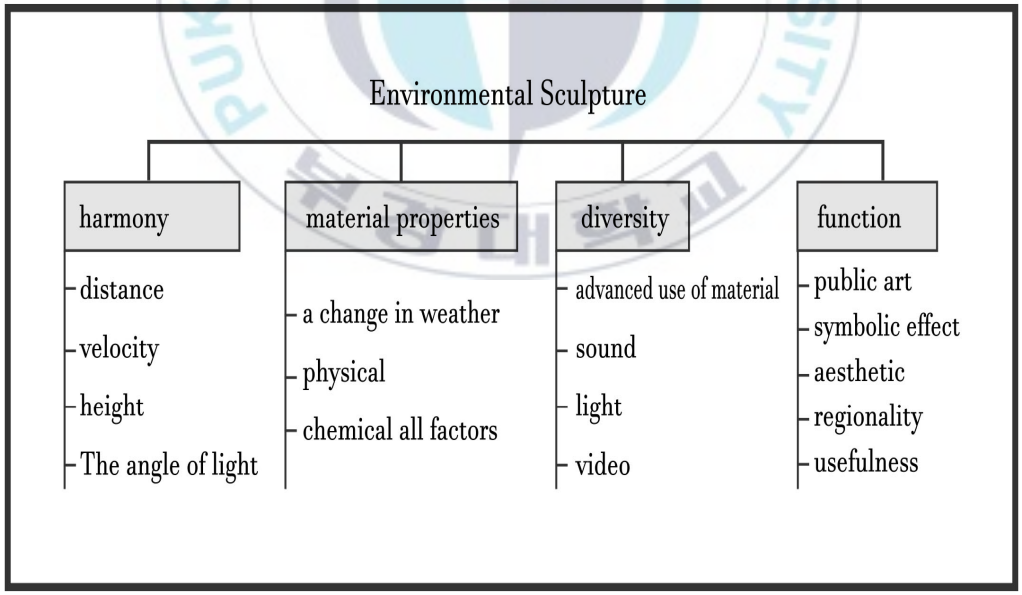
이미지출처 : http://www.kimsechoong.com

환경조형물의 개념에 대한 논의는 시대적, 장소적 상황에 따라 그 의미가 변천되어왔으며 오늘날 산업사회의 변모로 인해 다양해진 산업구조만큼이나 수많은 형태와 용어로 칭해진다. 일반적으로 환경조형물, 환경미술(Environmentel Art), 공공미술(Public Art), 공공환경조형물(Public Sculpture), 야외환경조형물(Outdoor Sculpture)등과 함께 이들을 공식적으로 지칭하는 법률 어로는 '건축물 미술작품' 이라고 하여 건축과 미술의 관계에 있어서 미술을 건축에 종속되는 관계로 보는 시각에 이르기까지 다양한 의미를 지닌다.

(2) 도시의 환경과 조각

가. 환경조형물의 특성과 기능

환경조형물은 도시환경의 한 요소로서 존재하는 것이 가장 큰 특성이다. 그러므로 환경조형물은 첫째, 작품을 주변 환경과 어울리는 곳에 배치하고 방향을 설정할 때에는 감상자의 움직이는 거리, 속도, 높이, 빛의 방향각도 등이 면밀하게 검토되어야 할 것이다. 둘째, 재료가 가지고 있는 특성으로 지역에 따라 기상의 변화와 물리적, 화학적인 제반 요인을 고려한 상태에서 재료의 선택이 이루어지는 것이 좋을 것이다. 셋째, 내용의 다양성과 함께 새로운 기술의 개발과 형태의 다양성이다. 과학 기술 발달은 다양한 재료의 사용으로 첨단화되고, 소리, 빛, 영상을 이용한 조형 방법으로 표현 영역의 한계를 극복하고 있다.



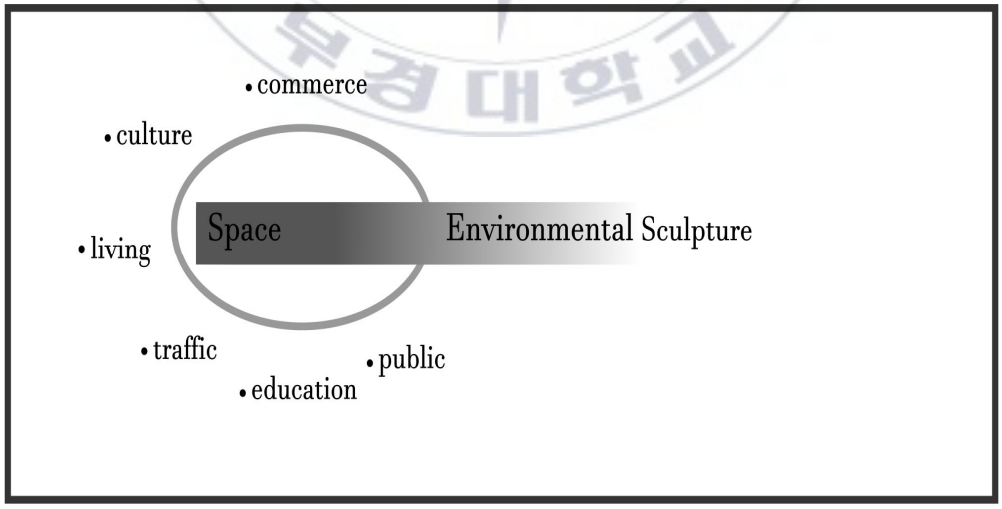
[그림 Ⅱ-9] 환경조형물의 특성과 기능

넷째, 기능적인 면을 들 수 있다. 도시 공간에서 환경조형물이 갖는

기능은 공공미술의 기능과 상징적 효과의 기능, 심미적 기능, 지역 특수성에 맞는 개성적인 도시의 기능과 유용적 기능 등이 있다.

나. 도시환경과 조형적 요건

환경조형물은 예술가의 절대적인 작품 세계를 반영하기보다는 도시환경에서 필요로 하는 공공적인 주제의 공간을 창출하는데 그 목적이 있다. 그러므로 작품이 설치되는 장소의 주변 환경과 서로 밀접한 관계를 맺고 있으며 설치되는 위치와 공간의 성격에 따라 그 의미, 기능, 형태 등이 달라진다. 다양한 상황 속에 환경조형물의 기능을 충분히 발휘하기 위해서는 공간과 도시의 조형적 환경에 대한 지식이 필요하게 되고, 도시의 조형적인 입지 조건과 생김새, 그 지역의 성격과 역사는 물론 시민들의 반응을 조사한 다양한 접근이 이루어져야 할 것이다. 환경조형물과 관계하는 여러 가지 성격의 공간은 상업적 공간, 주거공간, 문화적 공간, 교육 공간, 교통적 공간, 공공적 공간 등으로 구분할 수 있으며 조형적 요건도 함께 달라진다.



[그림 Ⅱ-10] 환경조형물의 공간 창출

다. 건축과 환경조형물의 관계

환경조형물은 현대에 들어와서 건축과 긴밀한 관계를 가지게 되었다. 건축과 환경조형물의 관계에서 건축은 새로운 공간을 만들어내는 공간 창조의 미술이며 삼차원의 주체적 표현 양식을 갖는다. 과거의 경우 환경조형물과 건축을 동일하게 보았으나 근래에 와서 환경조형물과 건축은 독립된 별개의 것으로 구분된다. 건축의 기원은 순수한 주거 용도에서 점차 기능이 확대되면서 인간의 미의식과 함께 또 다른 기능 공간이 요구되었다. 또 하나의 흐름은 표지석의 환경조형물적인 구조물에서 출발하여 탑이나 분묘 형태로 발전하였고 그 안에 신상을 안치려는 필요성과 요구에 따라 환경조형물 공간을 형성하게 되었다.

환경조형물의 경우 건축을 장식하기 위한 장식 환경조형물의 기능을 갖기도 하였지만 근래에 이르러서 환경조형물은 순수한 작품으로서 독립적인 영역을 구축하게 되었다.

건축과 환경조형물의 문제에 있어서 헐버트 리드(Herbert Read)는 “우리가 모뉴멘트(Monument)에서 볼 수 있듯이 초기 단계의 건축과 환경조형물은 미분화된 하나의 형태로 존재한다. 건축과 환경조형물은 원래 단일한 것에서 출발하여 각기 다른 길로 발전하여 온 것으로 이와 같이 합일되어있는 상태를 가지고 건축적이라든가 환경조형물 적이라고 이야기하는 것은 불가능하다” 고 언급하면서 건축과 환경조형물의 조화로운 결합에 대하여 “환경조형물은 신전의 외부구조를 비롯하여 모든 건물의 적재적소에 훌륭한 역할을 담당하고 있다” 고 말하였다. 도시를 구성하고 있는 여러 가지 조형 요소들 중에서 건축과 환경조형물은 환경예술에 큰 비중을 차지하는 조형 요소이므로 조화로운 결합이 요구되고 있다.

라. 도시환경과 환경조형물의 역할

도시의 환경에서 환경조형물의 역할은 그 구성 요소로 볼 때 건물이나 거리의 가로수 등의 장치물들과 같이 도시를 구성하는 한 요소로 존재한다.

인간은 미와 기능의 형태에 둘러싸인 인공적이며 자연적이고 인위적인 환경 속에 살고 있다. 그러므로 생활 속에 인간의 의식 및 행동은 모든 인공적인 조형물에서 영향을 받고 있다. 환경조형물과 환경의 관계에 있어 미술가의 인식은 환경조형물을 환경 안에 설치함으로써 나타나는 의미를 생각하여야 하며 시민 사회를 위한 그 역할을 자각해야 한다. 도시환경 속의 환경조형물은 일정한 공간을 차지하는 구체적인 공간 존재적 작품으로 주어진 환경공간을 어떻게 형성하느냐가 중요하다. 조형에 나타난 시각적 형태는 나름대로 사회의 의식전달 매개체 역할을 하기도 한다. 이러한 역할의 원리는 인간 생활에 가치 상실을 되찾게 하며, 구조면에서 물리적 형태를 하고 있으나 그것이 지니는 공간은 특별한 의미를 전달하거나 선택된 특별한 주제를 강조하고 있다. 환경조형물은 현대 도시에서 환경 창조의 주체적 역할을 하고 있다. 그러므로 환경조형물의 질적 향상은 필연적인 과제일 것이다. 도시환경을 창출함에 있어 조형물의 공간 구성은 앞서 전문적인 위원회 또는 관계되는 건물의 건축가와 환경조형물작가 등이 충분히 협의 하여 공간을 창출하고 환경에 설치함으로써 도시환경 속에 가장 이상적인 환경 환경조형물의 역할을 수행할 수 있을 것이다.

마. 환경조형물의 유형

① 기념조각

기념조각은 어떠한 사건이나 관념을 영속화 시키고 싶어 하는 인간의

본능에 의해 창조되었다. 고대 이집트의 오벨리스크, 그리스의 기념탑, 로마의 인물 조각, 르네상스 이후 근대에 이르기까지 무수한 기념 조형물이 있으며, 우리나라의 여러 곳에서도 수많은 석비와 명승지 암벽에 조각한 기념물들이 현대에 와서 새롭게 재창조되거나 모방하는 경우를 찾아볼 수 있다. 현대의 기념조각은 사회성과 예술성을 고루 갖추며 환경에 융화될 때 시대정신의 승화 물로 존재하여지는 것이며, 현대적인 성향이 단순, 명 쾌, 무 장식이라는 조형적 표현을 빌어서 현대 시대 감각을 후세에 옮겨 주어야 할 것이다. 기념조각은 과거의 틀에 박힌 형식에서 벗어나 그 시대에 맞게 재해석되어 조화를 이룰 때, 생명력을 갖고 대중으로부터 공감대를 형성할 수 있다.

② 분수 조각

고대 광장에 설치된 많은 분수 환경조각들은 환경에 풍요로움을 주었으며, 그 속에서 생활하는 많은 시민들에게 여유로움을 주었다. 르네상스를 맞이한 이탈리아에서는 광장 디자인의 한 요소로서 분수에 큰 비중을 두었으며 조각이 분수의 구성 요소로서 부상하게 되어 분수 그 자체도 장식적인 것으로 변모해 갔다. 그 대표적인 작품으로 로마의 트레비 분수를 들 수 있다. 분수는 물의 역동적인 역할의 원리를 이용하여 다양한 형태를 갖도록 해야 한다. 조각과 물을 유희시킨 분수 조각은 물의 표현 범위를 넓혀 주며 또한 빛, 소리를 사용하여 물의 연출에 더욱 효과를 갖는다.

파리 퐁피두센터 앞 광장에 설치되어있는 ‘스트라빈스키 분수’ 는 물과 조각이 조화를 이룬 환경 키네틱 아트의 좋은 예라고 할 수 있다.

오늘날의 분수 조각의 형태는 조각과 물의 병합을 이용하여 다양한 물의 분수 조각은 메마른 도시 공간에 물을 공급함으로써 시각과 촉각의 쾌적함을 조성하며, 활발한 동적 효과를 갖게 해준다. 이러한 시도는 사

람들에게 감동을 주고 상상력을 자극하였다. 물과 조각이 조화를 이룸으로써 보이는 조화로움은 사람들에게 정서적으로 많은 영향을 준다. 분수조각은 메마른 도시 공간에 물을 공급함으로써 시각과 촉각의 쾌적함을 조성하며, 활발한 동적 효과를 갖게 해주었다.

③ 건축물 부설 조각

건축물부설 조각은 도시적인 이미지나, 특정 용도의 건물의 상징성을 주제로 표현된다. '건축물 부설 예술장식품 심의 규정' 이 실시된 이후, 옥외 장소라는 공공장소의 환경 조건상, 예술품 중에서도 주로 조각품들이 적합한 설치물이 되고, 이들 조각품 들은 시민 생활의 문화적, 행정적, 상업적, 산업적 구심점이 된다고 보이는 단위 지역 중에서도 공동체로서의 공감대가 자연스럽게 확보될 수 있는 광장과 같은 기능을 하는 장소를 중심으로 놓이게 된다. 작품은 공동주택과 대형 건축물의 종류인 호텔, 회관, 마트, 학교, 회사, 미술관 등의 다양한 건축물과 조화된 공간속에 설치된다.

최근 들어서 도시 경관에 대한 관심이 높아지면서 도시 경관 또는 환경의 질적인 차원에서 도시의 인상(Image), 도시의 개성을 창출해 내기 위한 여러 가지 방법이 연구되고 있다. 그러한 측면에서 도시의 상징을 만들어 다른 도시와 구별되는 경관 연출의 랜드마크를 만들어 가는 데는 환경조형물의 역할이 매우 중요할 것이다.

④ 조각공원

조각공원이 조성된 역사는 그리 오래되지 않았다. 조각공원은 조경적 측면과 조각이 결합한 장소이며, '인간적 공간화' 의 가능성 문제가 실현되는 장소이기도 하다. 또한, 조각공원은 대중을 위한 '열린 공간' 으로 시민의 삶의 질을 높이는 한편 휴식공간이 될 수 있다. 우리나라에서 건축물 부설 조각이 예술의 대중화를 위해 법적으로 의무화하였다면, 조

각공원은 정부나 민간단체의 주도하에 자발적으로 이루어졌다고 볼 수 있다. 이미 외국에서는 우리보다 앞서 정부와 민간단체의 주도하에 이상적인 환경 공간 조성계획이 꾸준히 실행되어왔다.

세계 최대의 규모인 뉴욕의 '스톰킹 아트센터' (Stom King Art Center)는 1960년 랄프 오그덴(Ralph Eogden)에 의해 세워진 조각공원이다. 자연과 예술이 조화를 이루는 스톰킹 아트센터는 데이빗 스미스, 알렉산더 캘더, 이사무 노구치, 핸리 무어, 백남준 씨 등 20세기를 대표하는 거장들의 현대 조각들이 자연 속에서 숨 쉬고 있다. 이 조각공원은 26만평의 야외 공간에 1백여 점 이상의 작품이 설치되어 시민과 함께 하는 환경조형물 공원이다. 우리나라에서도 1988년 서울올림픽을 계기로 설립된 '올림픽 조각공원' 조성을 기점으로 수도권뿐만 아니라 지방에서도 수준 높은 조각공원의 설립이 활성화되고 있다. 특히 부산의 조각공원으로서는 유엔 조각공원, 올림픽 조각공원, 사직 조각공원, 을숙도 조각공원, 나루 야외 조각공원 등이 있다.

⑤ 스트리트 퍼니처

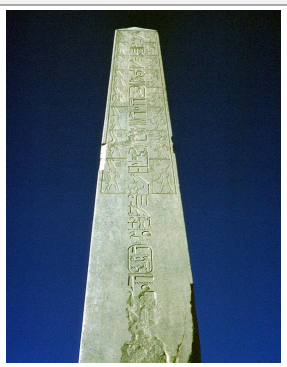
기능을 가진 거리시설물 즉 '스트리트 퍼니처(Street Furniture)'는 공공게시판, 버스정류장, 공중화장실, 공중전화 부스, 우체통, 신문 가판대, 식수대부터 보도블록, 차량 진입로, 맨홀 뚜껑에 이르기까지 광범위하다.

세계적인 건축 · 조각가 가우디(Antoni Gaudi;1852~1926)의 고향 스페인의 바르셀로나 거리는 기능을 가진 시설물들의 작품 전시장이다. 가우디의 트레이드 마크인 나선형으로 된 벤치와 가로등, 고풍스러운 건물에 어울리는 간판 등이 아름다운 도시환경을 연출하여 지역의 시민들과 관광객들에게 걷고 싶고 다시 보고 싶은 거리의 가치를 창출한다.

가우디의 작품은 거리시설물에 기능을 가진 환경조각의 개념을 도입해

도시의 삭막한 표정을 바꾸어 이를 그 도시의 관광자원으로 부각시킨 스트리트 퍼니처의 이상적인 모델이다. 독일의 하노버 또한 이렇다 할만한 관광자원과 특산품이 부족했다. 하노버는 1990년대 초반 '버스정류장 프로젝트 ' 를 통해 시내 9곳의 버스정류장도 공공장소에 세워지는 예술품이라는 개념을 도입하여 새로운 도시의 명소를 창출해 내었다. 이처럼 최근 들어 쓰레기통, 가로등처럼 사소해 보이는 거리시설물과 공원의 의자 휴식공간 등에서의 기능을 가진 편의 시설물 등에서 도시의 아름다움을 결정하는 주요 요소라는 인식이 확산되고 있다. 그러나 도시의 거리시설물에 실용성만 강조할 뿐 주변 건물이나 거리와의 조화 등을 고려하지 않은 환경들이 대부분이다. 그러므로 현대 도시에서 기능을 가진 조각으로서의 스트리트 퍼니처의 환경디자인에 대한 가능성은 확산되어 가고 있다. 이처럼 환경조형물은 공공미술에 포함되는 개념이다. 김종근(2009)은 환경조형물, 미술 장식품, 환경미술 등의 단어가 여러 가지 의미로 표현되고 있지만, 유사한 의미로 통용되고 있다. 대중적으로 공개된 장소에 설치되는 예술 작품을 환경조형물이라고 한다. 현재 그 개념이 확장되어 도시환경과 인간과의 소통 매개체로서의 기능을 가진 조형이 '환경조형물' 이라 할 수 있다[36]. 관습적으로 사용되고 있는 환경조형물이라는 용어는 상징성과 함께 도시의 공적공간에 위치하고, 환경을 고려한 공공조각으로(홍선진 2005, 5)[37], 환경조형물은 시민을 위한 풍요로운 삶의 환경을 조성하는데 기여하여야 한다.

36) 김종근, "새로운 매체를 활용한 환경조형물의 특성연구" (숭실대학교 박사학위논문, 2009).
37) 홍선진, "환경조형물의 유형별특성에 따른 접근방법 연구" (성균관대학교 석사학위논문, 2005).

구분	유형	이미지	
환경조형물	기념조각		
	분수조각		
	건축물 부설 조각		
	조각공원		
	스트리트 퍼니처		

[그림 Ⅱ-11] 환경 조형물의 유형

(3) 제도적 배경

우리나라에서 환경조각의 개념이 도입된 것은 84년 서울시에서 처음으로 시작하여 관내 11층 이상의 건물이나 연건평 3천 3백 평 이상의 신축건물에 대해 건축비의 1%를 미술품 설치에 쓰도록 규정한 조례를 제정해 미술품 설치를 의무화하면서 부터이다. 이에 따라 지방에서도 건축조례 법에 따른 미술 장식품 설치를 의무화했으며 부산시는 단순히 문예진흥법이 정하고 있는 자치단체에 대한 위임사항을 규정하는 것에 그치지 않고 현재 현행 건축물 미술 장식제도의 문제점과 미비점을 보완하기 위한 다양한 조항들을 신설하고 있다. 부산광역시 개정안의 가장 큰 특징은 문예 진흥기금 안에 공공미술 계좌를 설치하여, 건축주가 직접 미술 장식품을 설치하는 대신 기금에 예치할 수 있도록 하는 조항을 신설한 것이다. 다음으로 작가선정의 문제를 해결하기 위해, 작품의 공개모집을 지역 미술 단체에 의뢰할 수 있게 하는 보완된 조항들은 다음과 같다.

① 시장은 필요하다고 인정할 때에는 제25조 제1항의 규정에 의한 통보 시에 미술 장식품의 공개모집을 위하여 건축주가 미술 장식품 해당 금액을 시장에게 예치하게 하거나 건축주가 직접 또는 관계 법령에 의하여 등록 또는 지정된 지역 미술 단체 등에 의뢰하여 작품을 공개 모집할 것을 권장할 수 있다. 행정절차에 관하여는 더욱 상세하고 분명한 절차를 규정해 놓고 있다. 우선 건축주에게 설치 의무를 통보하는 것 외에 건축주에게 미술 작품에 대한 안내를 하도록 규정하고 있다.

심의 제도를 개선하기 위해 심의 결과를 공개할 수 있도록 하였으며, 심의위원회를 서울특별시와 같이 50인 이내의 위원 중 회의 때마다 11인 이내의 위원으로 구성하도록 하는 윤번제를 2020년까지는 시행하였고, 2021년부터는 14기 부산광역시 건축물미술작품 심의위원회 위원

모집공고를 통해 모집하며, 선정위원회의 심사를 통해 선정하고 위촉한다. 위원장을 포함한 16명의 고정된 심의위원들이 윤번제가 아닌 월평균 1~2회 미술작품계획심의와 설치확인심의에 참여하고 있다. 2022년 15기 심의위원 모집공고에서는 구성인원 20명(당연직 2명, 위촉직 18명)으로 증원되었다. 현재 심의위원의 임기는 1년이며, 2회에 한하여 연임이 가능하다. 심의위원의 자격에 대해서는 '전문작가뿐 아니라 공정한 심의에 필요하다고 인정되는 사람들중에서 다양하게' 정하도록 참여자격을 확대하고 있다. 미술작품 금액의 적정성을 심의하는데 있어서, 기준을 명시하고 작품가 액이 부적절할 경우 시정을 요구할 수 있도록 하였다. 설치 여부 확인 절차를 강화하여 심의위원을 설치 여부 확인에 참가하도록 명시하였다. 자치단체의 사후관리 사항만이 아니라 건축주와 관리자의 관리의무도 조례에서 명시하고 있다. 마지막으로 미술작품 설치과정에서 건축주의 협조를 강조하는 조항을 신설하였다. 광역자치단체에서 조례를 제정하고 있는 경우, 간단한 행정업무를 기초자치 단체에 위임한다. 위임사항은 설치 의무 통보, 심의신청서 접수, 설치 확인, 가격 통보, 사후관리 등이다.

이에 따라 지방에서도 건축 조례 법에 따른 미술 장식품 설치를 의무화했으며 부산시는 현재 미술품 설치를 의무화한 문화예술진흥에 관한 조례를 개정하여 제도 개선계획을 수립 · 시행하고 있다.

현행 건축물에 대한 미술작품의 설치에 대한 법적근거는 '문화예술진흥법' 제9조 및 동법 시행령 제12조에 건축물에 대한 미술작품의 설치 근거 조항과 제13조 제4항에 따라 미술작품의 설치 절차 등에 필요한 그 밖의 사항은 시·도의 조례로 정한다고 명시되어 있다. 지방자치단체들의 환경조 형물의 심의내용 <표 Ⅱ-2> 는 작가의 창작지원과 도시환경에 대한 기여 도 작품의 예술성 작품과 건축물의 조화 등을 심의한다.

〈표 Ⅱ-1〉 건축물 미술품 제도의 시대구분

구분	연도	비고
권장시기	1972 ~1994	문화예술진흥법 근거 조항 마련, 건축비 1%설치 권장
의무화시기	1995~현재	대통령 공약사항으로 전국 설치 의무화
규제화시기	2000~현재	규제완화 차원에서 설치비용을 건축비 1%이상에서 1%이하로 하향 조정 *현재 0.7%이하로 적용중
공공미술 지원사업	2004~현재	문화관광체육부 공공미술추진위원회, 마을미술프로젝트 등 추진
개정시기	2010~현재	문화예술진흥법 개정

부산광역시 미술작품심의위원회의 미술작품설치계획심의표(부산광역시 문화예술진흥조례시행규칙 -별지 제6호 서식)에는 미술작품의 예술성, 가격, 건축물 및 환경과의 조화, 접근성, 안정성, 유지 보존, 6개 항목이 평가기준으로 구성되어있다. 이러한 제도의 보완은 도시 환경공간에 관한 환경조형물의 사회적 기능과 질적 향상에 대한 의지로 볼 수 있으나, 진정한 의미의 환경공간에 대한 시민 중심의 제도보완 또한 고려되어야 할 사항이다.

국민권익위는「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」제27조 규정에 따라, 지난 2014년 9월 15일, 전국 지자체에서 공공 조형물 건립을 둘러싼 갈등과 문제점에 따른 예산 낭비를 방지하기 위해 시민대표가 참여하는 심의위원회 구성과 안전 점검 등의 내용을 담은 '지자체 공공조형물 건립 및 관리체계 개선권고안' 을 전국 광역 및 기초 자치단체(244개 기관)에 권고한 바 있다[38]. 그럼에도 불구하고 일부 지방자치단체에서는 여전히 기존 '미

38) 국민권익위원회 제도개선총괄과-2054(2014.09.22.)호와 관련, 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제27조 규정에 따라「지방자치단체 공공조형물 건립 및 관리체계 개선」권고안을 별지와 같이 각 지방자치단체의 장에게 권고한다. ○공공조형물 건립 및 관리 규정 부재, 전시성 건립으로 인한 예산낭비, 관리 부실에 따른 흉물 전

술작품설치계획심의표’ 의 미술작품 평가기준을 적용하고 있다. 도시 이미지 개선과 시민들의 삶의 질 향상을 도모하기 위한 국민권익위원회(2014.9.15.)에서 “지방자치단체 공공조형물 건립 및 관리체계 개선 의결” 사항의 핵심내용은 예산낭비, 건립 절차의 불투명성, 훼손 · 방치 사례 등이다.

국민권익위에서 발표한 공공조형물이란 공공시설에 건립된 동상, 기념탑, 환경조형물, 상징조형물, 기념조형물 등을 말하는 것으로, 각 지역별로 상징적인 공공조형물을 건립하여 도시 이미지 개선과 시민들의 삶의 질 향상을 도모한다. 공공조형물 건립 및 관리를 규율하는 별도의 독립된 법률은 없으며, 건립방법· 건립 장소에 따라 관계법령 적용 및 조례로 규정하고 있다. 또한 ‘공공조형물의 건립 및 관리 등에 관한 조례(조례표준안)’ 에서 “공공조형물이라 함은 공유재산인 공공시설 안에 회화 · 조각 · 공예 · 사진 · 서예 등 조형시설물과 벽화·분수대·폭포 등 환경시설물 그리고 상징탑 · 기념비 · 상징물 등 상징조형물 등을 말한다.” 고 명시되어 있다.

<표 Ⅱ-3> 공공조형물과 미술작품의 관리실태 비교[39] 에서는 공공조형물에 대한 관리주체가 지자체라는 것만 명확할 뿐, 법령과 조례 미비, 사후관리 시스템 부재 등으로 부실 방치 사례가 빈발하고 있다. 공공조형물의 공공성에 관한 인식이 부족하고, 특정인의 청탁에 의해 조형물을 건립하여 공정성을 저해하는 등 민원이 속출하고 있다.

락 등 전반적인 문제점 대두(공공조형물에 대한 건립·관리 규정이 없거나 미흡하여 무분별하게 건립되고, 사후관리 부실로 예산낭비 사례 등 빈발, 조형물의 선정과 건립과정에 일부에서는 시민 의견수렴 미흡으로 건립에 따른 불만야기)따라서 공공조형물 건립 및 관리시스템을 개선하여 지자체의 예산낭비 사례를 방지하기 위하여 제도개선 추진 권고.

39) 국민권익위 “지방자치단체 공공조형물 건립 및 관리체계 개선 의결” 사항(2014. 9.15.)p.9.

<표 Ⅱ-2> 부산시 환경조형물의 심의내용

■ 부산광역시 문화예술 진흥 조례 시행규칙 [별지 제6호서식]

미술작품설치계획심의표

작품명:	심의위원: 서명 또는 인

평가기준 및 배점			점수	의견제시
예 술 성	30	- 해당 미술작품의 조형미가 인정되는가? - 해당 미술작품의 형식미가 인정되는가? - 해당 미술작품의 내용미가 인정되는가? - 해당 미술작품의 독창성이 인정되는가?		
가 격	20	- 작가경력에 비추어 해당 미술작품의 가격이 적정한가? - 미술작품 설치금액 사용계획서상 비용내역에 비추어 해당 미술작품의 가격이 적정한가? - 작가 · 건축주 간 미술작품 제작 및 설치계약이 합리적인가?		
건축물및 환경과의 조 화	15	- 해당 미술작품이 도시미관에 기여하는가? - 해당 미술작품이 환경과 친화적인가?		
접 근 성	15	- 해당 미술작품의 설치 위치가 적절한가? - 해당 미술작품에 대한 일반시민의 접근이 가능하여 공공미술로서의 기능성이 있는가?		
안 정 성	10	- 해당 미술작품이 구조적으로 안전한가? - 해당 미술작품이 일반시민의 안전을 위협하지 않는가?		
유 지 보 존	10	- 미술작품의 유지 · 보존계획서상 계획이 적절한가? 해당		
소 계	100			
가 점	10	- 공모절차가 적정한가? ※공모를 통해 제작 · 설치된 작품으로 한정함		
	5	- 부산지역 작가일 경우		
감 점	5	- 미술작품설치계획심의신청 기한 미준수		
합 계				

※ 가점은 높은 점수를 받은 1건만 적용

<표 Ⅱ-3> 공공조형물과 미술작품의 관리실태 비교

구분	관리주체	중앙관리시스템	사후관리	기본법령
공공조형물	지방자치단체	없음	없음 (점검 · 보수)	없음
미술작품	건축주(1만㎡)	DB 구축	이전 · 변경 (폐기 가능)	문화예술 진흥법

건축물 미술작품과 국가기관 소유 미술품의 개념과 근거를 제시한 <표 Ⅱ-4> 공공조형물과 유사한 물품[40] 은 다음과 같다.

<표 Ⅱ-4> 공공조형물과 유사한 물품

구분	건축물 미술작품	국가기관 소유 미술품
개념	도시환경 개선과 문예진흥을 위해 일정 규모(연면적 1만㎡) 이상의 건축물(공동주택, 근린생활시설 등)을 신축 또는 증축하는 경우 건축 비용의 일정비율 (1% 이하) 금액을 회화 · 조각 등 미술장식에 사용토록 하는 제도	국가가 소유하고 있는 각종 미술품의 보관·관리와 도난·망실·훼손을 방지하고 국가기관 소유 미술품을 효율적으로 관리
근거	문화예술진흥법 제9조에 연면적 1만㎡ 이상의 건축물을 신 · 증축할 때 건축주 는 건축비용의 0.7%이하를 회화 · 조각 · 공예 등 미술작품 건립 · 관리(1972 년 권장사항 도입, 1995년 의무화)	국가기관 소유 미술품 보관관리규정 (조달청 고시) 제3조에 따른 한국화, 서양화, 판화, 서예, 조각, 도자기, 사진, 공예품 등의 미술품으로 취득가격이 50만 원 이상
개선 권고	「예술행정분야 청렴성 제고를 위한 제도개선 방안」 (2006. 5, 청렴위)	「공공기관 미술품 취득·관리의 투명성 제고를 위한 제도개선」 (2011. 6, 권익위)

40) Ibid., p.3.

아래 <표 Ⅱ-5>[41]는 정부미술품·건축물 미술작품·공공조형물의 내용과 근거규정, 보유현황을 일목요연하게 정리한 것이다.

<표 Ⅱ-5> 정부미술품·건축물 미술작품·공공조형물의 비교

구분	정부 미술품	건축물 미술작품	공공 조형물
내 용	취득(평가)가격이 50만원 이상인 중앙관서 소유 미술품	건축물 연면적 1만㎡ 이상 신축 또는 증축 할 때 ①건축비용의 1%이하를 미술작품의 건립에 사용하거나 ②건립비용의 70%를 기금으로 출연	자치단체에서 지역의 정체성을 확립하기 위해 공공시설에 건립한 동상, 기념비 및 조형물 등
근거규정	•물품관리법 시행령 •국가기관 소유 미술품 보관관리 규정(조달청) •정부미술품운영규정 (문화체육관광부) •정부미술은행운영규정 (국립현대미술관)	•문화예술진흥법 제9조 •문화예술진흥법시행령 (제12~15조) •자치단체 조례 ※세종특별시(2013 제정	•근거법령 없음 •자치단체 조례, 규칙, 예규, 지침 등 ※조례 10, 규칙 4
대 상	•한국화, 서양화, 판화, 서예, 조각, 도자기, 사진, 공예품 ※박물관, 미술관에 소장되어 별도 관리 규정에 따라 관리하는 미술품은 제외	•회화, 조각, 공예, 사진, 서예, 벽화, 미디어아트 등 조형예술품 •분수대, 상징탑 등 미술작품으로 인정할 만한 공공조형물	•동상, 기념탑, 기념비, 환경조형물, 상징조형물, 기념조형물 등
소 유	중앙관서	건축주 ※ 저작권 : 작가	자치단체장
취득/건립	•정부미술은행 •중앙관서	건축주 ※지자체 심의	•자치단체장 •건립주체

41) Ibid.,p.25.

			(개인 · 법인 · 단체) ※지자체 심의
관 리	•중앙관서 •미술품관리시스템 (사이버갤러리, 조달청)	•기초(광역)자치단체장 •공공미술포털 (한국문화예술위원회)	•자치단체장 •건립주체 (개인 · 법인 · 단체)
점 검	•관리실태 •연 2회(1, 7월)	•상태점검 •연 2회	•상태점검 •연 1회
사후관리 (망실 · 훼손)	•물품관리법령 •회계 관계 직원 등의 책임에 관한 법률	•건축주 귀책사유 지자체: 원상회복 명령 건축주: 원상회복 의무 ※ 의무불이행에 대한 강제규정 없음	–
보유현황	•45개 중앙관서 •16,749점 •55,430백만원	•199개 기초자치단체 •14,017점 •985,168백만원	•224개 지방자치단체 •3,534점 •433,065백만원 *1,123점 미확인
작품변경 · 위치이동	•조달청(문광부)	•심의위원회 심의	–

(4) 환경조형물의 평가 요소

환경조형물의 평가요인으로 예술성 항목의 형식미는 비례, 균형, 크기, 색채이미지, 재질감, 시각이미지 등의 인간적 스케일, 내용미로는 대중예술적 가치, 상징성, 시대적 표현의 적절성 그리고 독창성으로는 심미성, 독창성, 창의성이 요구된다. 환경성 요인으로 환경과의 친화성은 도시미관에의 기여도, 설치환경과의 적절성으로 환경과의 조화가 요구된다. 환경 조화성으로 도시미관 기여도는 도시환경과의 조화, 주변 환경 및 건축물과의 조화는 공간감, 조화대비 등의 장소성의 요소를 나열하고 있다. 이나영 · 오찬옥 · 백진경(2013)[42]은 치유환경 요소로 자연경관을 들

42) 이나영 · 오찬옥 · 백진경, "종합병원 로비의 실내정원 형태별 현황 및 사용자 선호도 조사," 한국과학예술융합학회13(2013): 233-244.

었고, 오지영 · 박혜경(2019b)[43]환경조형물 요소의 치유 효과를 고찰한 이론적 근거에서 자연 친화성, 심미성과 관련된 선행연구에서 시각적 요소가 스트레스에 영향을 미칠 수 있음을 알 수 있다.

환경디자인에서 치유 효과를 기반으로 한 공공디자인과 관련하여, 기존연구에서 대부분의 연구자들은 치유환경의 유형에서 물리적 환경과 심리적 측면에서 많은 논문 인용 빈도수를 차지하고 있다. 환경 지각적 측면에서 물리적 환경과 심리적 환경으로 분류할 수 있는데, 환경 지각적 측면의 요인 중 색채, 재료, 자연, 예술품 등의 시각적 요소들은 물리적 환경으로 분류할 수 있다.

따라서 치유환경의 구성을 위해서는 물리적 환경이 기반이 되어야 한다.

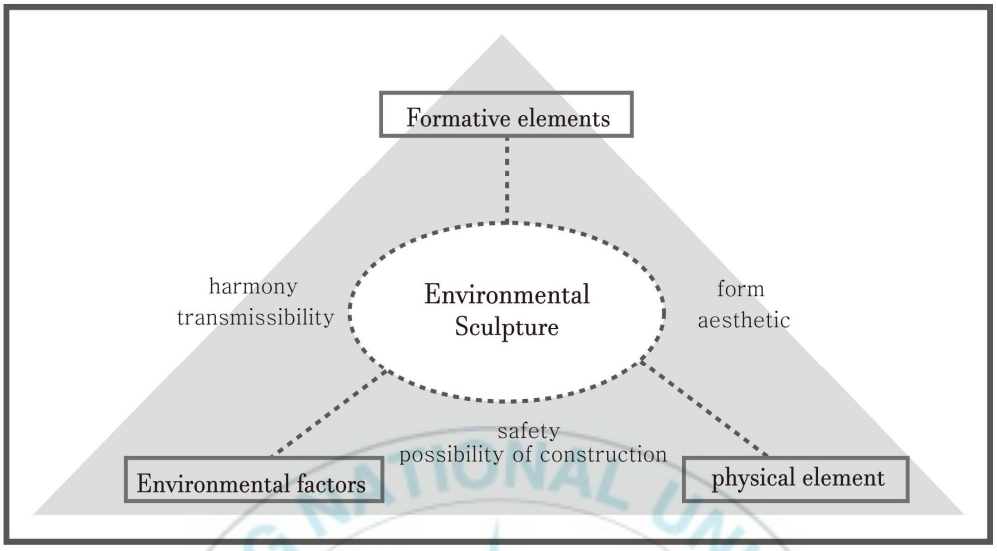
환경조형물에서 치유환경 디자인을 가미한 예술성, 조화성, 공공성 요인의 전반적인 관점에서 평가되어야 하며 색채 자연미에 대한 심미적인 효과 등이 세밀하게 반영되어야 한다. 이 연구에서는 환경 과의 관계를 고려한 환경조형물의 물리적 환경인 환경조형물의 예술성, 환경과의 조화, 공공성 · 안정성 · 보존성 요인은 문화예술진흥법 및 문화예술진흥법 시행령 제14조(미술작품심의위원회)에서 위임한 사항, 그 시행에 필요한 사항을 규정한 부산광역시문화예술진흥조례에 명시된 미술작품심 의위원회 심의항목의 일부이기도 하다[44].

부산시 심의 기준 평가구성 항목에 명시된 예술성은 형식미, 내용미, 독창성, 환경조화성에는 도시미관 기여도와 주변 환경 및 건축물과의 조화, 공공성 및 안정 보존성에는 공공성, 시민 접근성 및 보존유지로 구성되어있다.

---

43) 오지영 · 박혜경(2019b), op. cit.

44) 우리나라는 1972년 8월 14일 문화예술의 진흥사업을 지원하기 위한 '문화예술진흥법' 제정 이후, 2011년 개정된 이 법은 '미술장식' 이란 용어 대신 건축물에 대한 '미술작품' 으로 개정되어, 미술작품을 설치하는 대신 문화예술진흥기금으로 출연할 수 있도록 선택적 기금제를 도입했다. 부산의 경우, '부산시 공공조형물 건립 및 관리 등에 관한 조례' 일부가 개정됐지만 건축물 미술작품 제도 전반에 대한 진단과 대안 모색이 필요하다.



[그림 Ⅱ-12] 환경조형물 구성 요소

가. 환경조형물의 예술성

예술 작품이 지닌 예술적인 특성으로 미술사의 변천과정을 통해 환경조형물은 건축장식물의 일부로써만 기능하는 것이 아니라, 인간의 내면적인 의식을 탐구하고 표현해내는 상징적인 예술 작품으로서 제작되었다. 따라서, 환경조형물의 개념은 예술의 개념과 일치한다고 할 수 있다(이재복 · 양호일 1999, 203)[45].

지방자치단체에서는 환경조형물의 설치에 앞서 다음을 심의하고 있다. 즉, 지방자치단체들은 환경조형물 설치의 취지가 작가의 창작지원과 도시미관에 대한 기여도에서 출발하였으므로 이 부분을 심도 있게 심사하고 작품의 예술성, 작품과 건축물의 조화, 시민의 향수에의 기여를 심의한다. 환경조형물이 공공성 외에도 예술성, 건축물과의 조화, 도시미관과 깊은 연관성을 지니고 있다는 것이다.

45) 이재복 · 양호일(1999), op. cit.

환경조형물의 사전적 정의는 생활 주변의 환경을 쾌적하고 아름답게 하기 위하여 모든 사람이 공유하는 공공 공간에 만드는 조형물이다. 넓은 의미로는 옥외 공간에 설치하는 모든 환경조형물과 구조물을 통틀어 이르는 말이다. 환경조형물은 건축과 미술의 관계에 있어서 미술은 건축에 종속되는 관계로,[46] 공공미술(public art)이라는 넓은 범위 안에 포함되는 개념이다. 현대 도시환경과 인간과의 소통 매개체로 서의 기능을 가진 조형을 '환경 조형' 이라 할 수 있고 대중적으로 공개된 장소에 설치되는 예술작품인 환경조형물은 미술 장식품, 환경미술 등 유사한 의미로 통용되고 있다[47]. 이러한 환경조형물의 의미는 무엇보다도 공공성과 장소 특수성보다는 인간의 내적 정신을 조명하는 것이 중요하며, 도시의 환경적 요인에 기인한 공공미술은 환경조형물이라고 불리기도 하고 문화예술진흥법에 따라 미술작품이라고도 한다[48].

광장, 공원, 가로, 공동주택 단지 등 공공장소에 조성되는 공공미술은 공공장소에 놓여지는 미술, 공공장소에서 이루어지는 미술, 공공장소를 조성하는 미술이라고 할 수 있다[49].공공미술의 환경조형물은 집합적 형태로서의 도시환경, 도시 공간에 존재하는 자연적 요소와 인간에 의해 형성된 시설 등이 어우러져 조성된 도시 경관에 이르기까지 그 설치환경 <표 Ⅱ-6> 영역이 확장되고 있다.

---

46) 이재복, "환경조형물의 변천과 비평에 관한 연구" (한양대학교 박사학위논문, 2000), 5.
47) 김종근(2009), op. cit., p. 6.
48) 문희숙(2013), op. cit., p. 42-43에서 재인용.
49) 강태희, 건축물 미술장식 및 개선방안 연구(한국문화정책개발원, 1998), 7.

〈표 Ⅱ-6〉 환경조형물의 설치환경

구분		주요내용
설치환경[50] (Margaret A. Robinette의 분류)	상업형 (Commercial)	은행, 백화점, 호텔, 쇼핑센터 등의 이미지 중심의 상징 조형물
	공업형 (Industrial)	연구소나 단지, 공단 내 산업화를 표현
	행정형 (Governmental)	시청, 정부기관 및 관청 등의 상징적 의미부여
	시설형 (Institutional)	병원, 보험회사, 특정회사 등 한정 개방공간의 조형
	교육형 (Education)	각종 교육기관(초,중,고,대학 등)의 교육목표 및 이상을 상징
	문화형 (Cultural)	아트센터, 도서관, 시민회관, 박물관, 공원시설 등의 모두에게 오픈된 공간
	주거형 (Residential)	아파트, 마을, 주택단지 등 광장 공간의 주거환경 조형물
	운수관령형 (Transportation)	공항, 항만, 철도역, 버스정류장 등 시설과 관련된 조형
	전람회형 (Exposition)	전람회, 박람회 등 옥외공간의 고유영역을 위한 조형

나. 환경과의 조화성

치유환경 디자인 요소에 대해 오지영 · 박혜경(2019b, 221)[51]의 연구에서 물리적 환경 범위에서는 자연 친화성, 심미성, 개방성 순서로 가장 많은 언급이 되었으며, 자연 친화성은 거의 모든 연구자에게서 공통 적으로 언급되는 치유환경 요소로서 면역력 향상, 공간 이미지 및 분위기

50) M.A Robinette, Sculpture and Architecture(New York: Pergaman Press, 1971), 32-39.
51) 오지영 · 박혜경(2019b), op. cit.

형성에 긍정적인 요소로서 자연에 대한 접근 노출이 용이할수록 치유에 도움을 준다고 한다[52].

환경미술(Environmental Art)은 미술작품과 환경과의 관계 속에 이루어지는 표현형식이다. 환경조형물이 환경과 조화를 이루고 환경의 열려진 형태와 긴밀한 관계를 가지며, 새로운 조형 요소의 공간적 대상이 된다.

[그림 Ⅱ-13] 환경과의 조화성

다. 공공성 · 안정성 · 보존성

공공성은 불특정 다수 모두가 함께 공평하다고 공공의 구성원들이 느끼며, 삶이 보다 행복하고 풍부하게 향유될 수 있도록 국가가 추구하는 다양한 가치의 일부이다. 이러한 공공성은 우리 사회가 지향해야 할 다

52) Ibid.

양한 실천 목표 가운데 하나로 자리 잡고 있으며 '공공성' 이란 용어가 어떤 의미를 내포하는지에 대한 예술 영역에서도 논의가 꾸준히 이루어져 왔다. 공공성이 예술 영역과 어떤 관련을 맺는지에 대해서는 명쾌한 해석과 함께 학문적 합의는 이루지 못하고 있다. '예술과 공공성' 에 대한 논의는 주로 국가 차원에서 이루어지는 예술에 대한 공적 지원 영역에 한정되었다. 공적 지원이 공공성의 기준을 충족시켜야 된다든지 공적 지원을 받은 대상들은 그 활동이 공공성을 가져야 한다는 논의들이었다. 예술과 공공성의 관계는 우선적으로 공공성 개념에 대한 검토가 필요하다. 공공성은 일반적으로 공공의 이익이나 공공의 가치, 공공 영역, 공공재(public goods) 등과 같이 다른 용어나 개념에 내재하는 속성으로 논의된다. 사회학 · 정치학 · 경제학 · 미학 · 행정학 · 법학, 6개의 학문 영역에서 쓰이고 있는 공공성이라는 개념을 통해, 예술과 공공행정의 시각은 공동체 전체의 이익을 의미하는 것, 또는 예술 영역에 대한 공공성은 공공 영역과 밀접한 관련이 있는 것으로 간주 되고 있다. 양현미(2008, 87-89)[53]는 예술 영역에서 공공성이라는 용어와 관련하여, 미학의 입장에서는 공공성 개념을 공공미술이라는 개념을 통하여 '공공 공간으로서의 미술' 과 '공공 영역으로서의 미술' 을 구분하여 공공성에 접근하고 있으며 공공미술에서의 공공성은 기존의 공동공간에 대한 개념에서 미술과 대중 사이의 소통 개념으로 변화하고 있다고 하며, 이는 미국의 사례를 통해 예술계에서의 공공성이라는 개념은 사회적 과정(social process)을 통해 '공공적인 것' 으로 형성되는 과정의 관점으로 바라보았다. 서구 공공미술의 전개 과정을 기능 확장으로 이해하고 공공미술 개념과 제도적 변화 속에서 '미술가를 위한 공공사업', '건축 속의 미술', '공공장소 속의 미술', '도시재생으로서의 미술', '새로운 장르의 공공미술' 로

53) 양현미, "예술에서 '퍼블릭(Public)' 개념의 변화에 관한 고찰: 공공미술을 중심으로," 문화 · 미디어 · 엔터테인먼트법(구 문화산업과 법)2, no.1(2008): 83-91.

의 단계적 이행이라는 개념적 확장을 통해 공공장소가 보다 친근하고 사회적인 장소로 기능할 수 있다고 한다.

공공성을 구성하는 내용도 언제나 동일하지 않다. 국가 지원 차원에서 공공성을 기대하는 것은, 가치중립적 개념으로 알려져 있지만 공적인 영역에서 그 해결법을 아직 찾지 못하고 있다. 공공성은 개방성을 특징으로 한다. 공공미술은 일반적으로 대중에게 공개된 장소에 설치 · 전시되는 작품을 일컫는다. 어떤 장소를 전제하는 공공미술은 '특정한 장소를 요하는 작품(site specific work)', 동일한 작품이 여러 곳에 설치되는 경우에 '장소일반 미술(site-general art)'이라고 할 수 있다. 미술과 공공장소의 경합은 지방자치단체가 도시활성화와 도시재개발 정책의 주요한 수단으로 공공미술을 채택하면서 확산되었다. 공공미술이 도시 내 시민들의 주거 · 각종 활동과 관련하여 공간배치에 대한 계획적 활동인 도시계획의 중요한 요소로 도입되었지만, 공공미술은 공공성과 예술성을 동시에 만족시키는 경우는 그리 흔하지 않다고 한다[54].

예술가의 표현의 자유와 공공의 권리가 대립한 사례인 리처드 세라(Richard Serra)의 작품 '기울어진 호(Tilted Arc; 높이 3m 65㎝, 길이 36m 50㎝; 1981-1989)' [그림 Ⅱ-14]의 오목한 강철판이 설치되었다. '기울어진 호'는 뉴욕 맨해튼의 연방 청사 광장(Foley Federal Plaza)에 설치된 리처드 세라에 의해 논란이 된 공공미술 설치물이다. 일상적 공간을 대담하게 가로지르는, 이 녹슨 대형 철판에 대해 "보행을 방해하는 폭력적 점거", "정부청사로 대변되는 국가권력을 향한 정치적 투쟁" 등 존폐를 놓고 의견이 분분했다. 공공미술이 주변 환경과의 조화에 대한 시민들의 거부감이 문제로 작용한 것이다. '기울어진 호' [그림 Ⅱ-15]는 예술가가 갖는 창작의 자율성과 시민이 요구

54) 정재동, "공공성에 대한 갈등과 정책 정당성의 진화 -건축물 미술장식제도 사례," 한국정책학회 동계학술발표논문집(2005): 273-274.

하는 공익성의 대립이다. 실제로 공공성이 예술 영역과 어떤 관련을 맺는지에 대해서는 여전히 명쾌한 해석을 내리지 못하고 있다. 공공성과 장소의 특수성이라는 논쟁에 국한하여 일반 대중의 의견을 따르는 관점은 미술이 지향하는 관점과는 서로 상충 될 수밖에 없다. 이재복 · 양호일(1999: 208-209)[55]은 세라(Richard Serra)의 장소에 따른 환경조형물에 대하여 광장이 상징하는 개방된 공간은 광장을 에워싸고 있는 구조물이 없다는 의미에서 개방된 공간이고, 이러한 광장은 개방성의 상징이며 이동에 대한 자유의 상징으로 보는 관점에 무게를 두고 있다. 세라의 환경조형물이 미술작품의 성격보다는 대중의 합의에 의한 공공설치물의 성격에 가까운 환경조형물이라고 보는 것이다.

[그림 Ⅱ-14] 리처드 세라(Richard Serra)의 기울어진 호[56], 1981

이미지출처 Wikipediahttps://en.wikipedia.org›wiki›Tilted_Arc

시민들의 쾌적한 삶이 “이 장소에만 적합한(site specipic) 작품이었다” 는 작가의 자율성과 작품 의도보다는 중요하다는 취지로, 결국 이 작품은 8년간 논쟁 끝에 법적 소송과 공청회 등의 과정을 거쳐 철거되었

55) 이재복 · 양호일(1999), op. cit.

56) 길이 120피트, 높이 12피트의 녹으로 뒤덮인 이 판은 광장을 가로질러 일상적인 노동자들의 움직임을 변화시키고 파열시킬 정도로 강한 존재감을 가지고 있다. 기울어진 호는 월가의 자본주의와 관련되어 설계되었고, 연방직원들과 지역주민들로부터 4,500건의 항의로 1989년 제거되어 세 환경조형물으로 분리되었다. 그 구역들은 메릴랜드의 한 저장 공간에 보관되어 있다

다. 리처드 세라는 법정에서 “작품을 설치된 장소에서 제거하는 것은 그것을 파괴하는 행위” 라는 말을 남긴다. 리처드 세라가 각인시킨 ‘장소 특정성’ 은 외부와 상호작용하는 미술실천 영역으로 부각 되었다. 권미원(2013)은 그의 저서 ‘장소 특정적 미술(One place after another: site-specific art and locational identity)’ 에서 미술의 장소는 단순히 물리적인 장이 아니라, 사회 · 정치 · 역사적인 핵심 맥락(master narrative)이 생산되는 곳이라고 말한다[57]. ‘장소 특정적 미술(site-specific arts)’[58]이란 작품의 구성 요소가 자연적 배경을 보충하거나 특정 장소와 조화를 이루기 위하여, 의도적으로 계획되고 배치된 미술작품을 의미하며 이러한 미술작품이 총체적 · 완전한 의미를 가지기 위해서 함께 표현되어야만 하는 2개 이상의 대상 작품이 이루어지는 통합미술(integrated art)의 형태로 보는 것이다. 이러한 통합된 대상의 하나가 작품의 물리적 위치를 구성할 경우, 실내외에서 발견될 수 있는 ‘장소 특정적 미술’ 이 존재하게 된다(이동기 · 박경신 2011, 76-77)[59]. 작품의 위치, 그 자체를 작품을 구성하는 요소로 활용하는 환경조형물, 공공미술이 대표적인 장소 특정적 미술이며, 빌딩의 전면부에 양식화된 환경조형물 · 벽화 · 기념물 또는 환경조형물 적 증축 부분도 장소 특정적 미술이라 할 수 있다. 장소 특정적 미술가들의 주된 목적은 작품과 주변 환경, 그리고 관객 간의 조화가 잘 이루어지도록 조직화(organizing)하

57) 전남일보, 2020년 11월 1일자. 조사라의 현대미술 산책-장소 특정적 미술

58) 장소 특정적 예술에서의 사이트(site)는 현장, 장소 등으로 번역될 수 있다. 특정 목적에 의해 구획된 장소(place)를 지역(region)이라고 한다. 상대적으로, 장소(place)는 로컬리티(locality), 지역 정체성(locational identity)과 관련되어 사용된다. 사이트(site)는 현장(in situ)작업의 의미가 강조되는 경향이 있지만, 예술에서 ‘장소 특정적 작업’ 이라고 할 때 site, place 모두를 포괄하는 뜻으로 사용되고 있다. 장소 특정적 미술에서의 장소는 site로 표기되지만, 지리학이나 철학에서의 place의 개념 확장 및 변화와 밀접한 관계를 갖고 있으므로 site-specific을 “장소 특정적” 으로 옮기는 것은 혼동의 여지는 있음에도 불구하고, 합리적 번역이라고 볼 수 있다(이수정 2018, 184).

59) 이동기 · 박경신, “장소특정적 미술에 대한 동일성 유지권,” 원광법학27,no.1 (2011):73-100.

는 것이다. 주변 환경과 분리된 전통적 회화 · 환경조형물을 창작하는 미술가들과 달리, 장소 특정적 미술가는 자신들의 독창적인 창조물을 주변 장소에 통합시켜 하나의 완성된 작품을 창조한다(이동기 · 박경신 2011, 75에서 재인용)[60].

[그림 Ⅱ-15] 기울어진 호의 길이를 보여주는 연방청사의 모습

Photo: James Ackerman Courtesy Richard Serra
이미지출처 Wikipediahttps://en.wikipedia.org›wiki›Tilted_Arc

[그림 Ⅱ-16] 측면에서 바라본 기울어진 호의 연방청사 전망

60) Ibid.

Photograph by Susan Swider, Courtesy of Richard Serra
이미지출처 Wikipediahttps://en.wikipedia.org›wiki›Tilted_Arc

공공성과 공간의 상징적 가치측면에서 장소의 부적합이 인정되어 철거된 '기울어진 호' [그림 Ⅱ-16]는 공공예술의 접근방식에 대해 많은 시사점을 주고 있다. 작품 설치 전에 자연 친화와 소통, 역사성과 장소성, 인지성, 규모의 적절성, 주변 환경과의 조화 및 위치 등에 대한 검토가 이루어져야 한다. 그 외에도 작업 방향을 위한 시민 의견 수렴 및 자문위원회를 통한 작업수행의 방법론과 작품 내용 검토, 또한 필요충분조건이다. 공공성과 관련하여, 문화체육관광부는 개인의 창의성과 예술성이 강조되는 미술 장식의 경우, 건축물 미술장식 제도가 미술창작 활동 진흥과 도시문화 환경 개선에 실질적으로 기여하도록 장식개념에 갇혀 있는 '미술장식' 을 '공공미술' 로 그 영역을 확대하여 제도 운영·관리면 에서도 투명성과 공공성을 강화하여야 한다. 문화체육관광부는 공공미술이 미술장식을 포함하는 개념이므로, 기존의 미술장식이 중앙정부의 입장에서는 공공성이 저해될 수 있다는 판단하에 '공공미술' 로 그 용어를 변경하여 지역별·장르별 공공성을 구현하겠다는 것이 문화체육관광부 문화예술의 핵심정책이다[61].

공공미술은 그 목적에 따라 개념과 정책 제도가 변해왔다고 할 수 있다. 1930년대 경제 공황기의 미국의 공공미술 정책은 실직한 예술가들에게 일자리를 제공하는 공공사업관리청(Works Progress Administration: WPA)의 연방 예술 프로젝트(Federal Arts Project)와 재무부 산하 순수예술부서(Section on Fine Arts)에서 공공건물의 미적 향상을 위해

61) 예술성에 대한 수준 높은 예술작품 설치유도를 위해 기존 미술장식심의위원회 심의의 객관적이고 공정한 사후심의의 한계, 작품 설치의 관행화, 미술품 가격에 대한 형식적 심의, 그리고 예술성에 대한 심의의 경우에도 수정보완 이상의 강제하기 어려운 현실 등 제도 운영상 나타난 미비점을 지적하였다(정재동 2005, 280).

이루어진 공공미술 프로젝트이다. 1960년대 미국적 삶의 질을 구현하고자 건축 속의 미술(Art in Architecture Program, 1963), 공공장소 속의 미술(Art in Public Places Program, 1967)은 미국 연방 총무청(U.S. G ener al Services Administration: GSA)의 연방프로그램의 일환이었다.

이러한 건축물에 부수된 장식으로서 공공미술 제도는 공공미술 개념에 근거하고 있다. 미술이 공공장소와 결합하는 변화를 초래한 계기는 도시 활성화와 도시재개발 정책의 주요 수단으로 공공미술을 채택하였다(강태희 1998, 7-8).

공공미술의 주된 관심은 공공미술을 통한 도시 시각 환경 개선, 문화관광 환경조성, 도시 재활, 공동체 활성화 등으로 문화적 · 경제적 관심이 어우러져 있는 점이 특징이다(문희숙 2013, 43)[62]. 조형물은 대중과 예술을 연결시키는 문화적 촉매제로서 역할을 하는 것으로 공공예술로서의 공공성을 갖기 위해 환경조형물의 기능으로서, 다음과 같은 조건을 제시하였다(문희숙 2013, 49에서 재인용)[63]. 첫째, 종교적 존재 이유나 메시지를 가지고 있지 않고 추상적 개념을 상징화시키지도 않았으며 둘째, 개인을 기념하든가 찬사 하기 위한 것이 아니다. 그리고 추상적이고 그 환경에 용해된 것으로 주위의 건물이 만들어낸 공간을 강조하고 있다.

공공 공간 속의 환경조형물이 장소를 형성하고 이미지를 형성하기 위해서는 환경조형물과 환경 사이의 안정성이 요구되고 시각적 즐거움과 형태적 기능이 이루어질 수 있도록 하는 쾌적성, 주변과 조화를 이루는 일관성, 도시 전체를 하나의 흐름을 이루는 연속성, 다른 곳과 구분될 수 있는 독자적 장소 형성으로 도시경관을 조직화하는 역할을 해야 한다(문희숙 2013, 55)[64]고 한다. 공공성 및 안정 · 보존성에서 공공성은 문

62) op. cit.
63) Ibid.

화적 공간이 정체성, 지역성, 시민 접근성 및 즐거운 디자인 적용에는 접근성 및 사용성, 새로운 장식성, 심리적 친밀성, 그리고 안정· 보존성에는 안정 및 사후관리가 요구된다. 공공성 요인으로 외부에서 힘이 가해지는 등 환경의 변화가 있으면 상태가 변하지만, 영향이 사라지고 나면 원래 상태를 그대로 유지하려는 성질인 안정성(stability)은 안전과 사후관리, 그리고 접근성 및 사용성, 문화적 공간, 공간의 정체성과 지역성, 새로운 장식성, 심리적 친밀성이 요구된다. 환경조형물 자체가 공간을 한정하는 가장 중요한 요소가 되기도 하므로, 공공미술 속에 포함되어진 환경조형물은 예술성뿐만 아니라, 환경과의 조화성과 공공성이 중요한 설치조건이라고 할 수 있다. 이러한 의미에서 환경조형물은 주변을 둘러싼 제반 요인과 예술성, 환경과의 조화, 공공성 및 안정·보존성 요인의 전반적인 관점에서 평가되고 반영되어야 한다.

공공성이란 대중적 접근이라고 할 수 없는 사회적·정치적 의미를 함축하고 있다. 공공미술로 추정되는 작품들은 공공장소, 공공이익, 공공영역이라는 측면에서 정당성이 요구되지만, 이 모든 차원을 만족시키고 작품화되는 미술작품은 거의 없다. 지역사회에 기여하는 공공자산으로서 환경조형물은 도시공간에 쾌적한 환경을 조성하여 시민에게 인간다운 삶을 영위시키고 문화예술적 향수권을 확대하여 삶의 질을 높일 수 있는 매개물을 의미한다. 따라서 예술적 안목보다는 도시환경과의 조화를 위한 작품의 설치가 더욱 중요하다.

2. 성격특성의 개인차

개인차의 개념은 개개인의 성격(personality)을 말한다. 성격이란 특

64) Ibid.

정 상황에서 개인이 어떻게 행동할 것인가를 예측할 수 있게 해주는 것으로, 인간의 모든 행동과 관련되어있다. 개인차(individual difference)[65]를 규명하고자 하는 성격심리학의 기본적 목표는 사람들 간의 개인차를 과학적으로 규명하여 개인의 삶의 질을 개선하고자 하는 것이다. 환경에 대한 개인의 독특한 특질을 결정하는, 개인의 정신적 체계인 욕구· 감정· 가치관· 태도 등의 역동적인 관계로 형성되는 조직[66]으로 타인과 구별되는 독특한 속성을 가지는 것이다. 성격에 대한 과학적 정의에서 나타나는 공통점은 개인차라고 할 수 있다. 성격심리학에서 성격의 특징은 개인이 지니고 있는 긍정적·부정적인 특성 모두 포함해서 한 개인이 타인과 구별되는 독특한 속성을 지니는 것을 지칭하는 것이다.

인간의 행태와 같이 개인차에 대한 연구도 다양하게 진행되어왔다. 개인을 특징짓는 지속적이며 일관된 행동양식을 통해 인간 본성에 관한 성격 이론가들의 인간관을 나타내었다. 성격 연구의 주제는 인간 본질이며 전인적 기능 및 인간의 다양성과 복잡성을 연구하는 데 있다. 인간 행동을 완전하게 이해한다면 성격 이론은 그 가치가 없어진다. 이러한 성격 이론은 심리학에서 기술적(descriptive)·예언적(predictive) 기능을 모두 지니고 있다. 성격이란 한 개인이 타인에게 드러내 보이는 전체적인 인상이라고 할 수 있다(이훈구 2005, 19)[67].

성격에 대한 이론으로 성격의 동태적 측면을 강조한 Sigmund Freud의 정신분석이론인 정신역동이론(Psychodynamics), 성격의 긍정적 측면을 강조하는 A. Maslow와 C. Rogers 등의 인본주의적 성격 이론 그

65) 개인의 정신적·신체적 능력이나 특성의 차이를 일컫는 개인차(individual difference)는 구성원들 사이에서 나타나는 지속적인 차이를 말하는 것으로 개인차는 유전적 소질, 환경적 자극, 이외에도 개인의 성장발달에 영향을 미치는 교육·사회 환경들과 개인이 형성한 가치화 등에 의해 발생한다.

66) 어떤 기능을 수행하도록 협동해나가는 체계로 개개의 요소가 일정한 질서를 유지하면서 결합하여 일체적인 것을 이루고 있는 형태를 말한다. 그런 의미에서 모든 사회현상이 조직을 가지고 있다고 할 수 있다.[네이버 지식백과] 조직(organization)

67) 이훈구, 성격심리학(서울: 법문사, 2005).

리고 성격은 16개의 기본 차원으로 구성된다는 R. B. Cattell 의 주장에서 성격은 독특한 특질로 구성되고 그 구조가 개인 행태를 결정한다는 특질이론(trait theory), 이 세 가지로 구분할 수 있다.

성격을 이해하는 정신역동이론은 개인의 특성을 통합하고 성격 발달의 동태적 특성을 설명하고 있다. 인본주의 성격 이론은 자기실현의 중요성을, 특질이론은 개인을 설명하는 목록을 제시하고 있다. 특질이론은 가정된 특정 차원에서 양적 측정이 가능하기 때문에 개인 간의 비교가 가능하다. 성격의 양적 측정이 가능하다는 것은 실증적 연구를 통하여 현실적 시사점을 제공하는 연구결과를 제시해 주는 것이다. 이들 성격 이론은 인간이 여러 차원에서 상이하고 이런 차이가 인간 행위에 영향을 주고 있지만, 성격 이론들의 공통된 결점, 특히 특질이론은 각 개인의 특정한 행동과 사고를 결정하는 데 특질의 중요성을 강조하여 상황적 요인이 지나치게 무시되고 있다는 것이다.

인간 행동을 이해하는 가장 적합한 방법중의 하나가 개인의 성격을 이해하는 것이다. 인간의 성격은 개인의 행동을 이해하고 예측하며 설명하는데 있어서 한 개인의 전반적인 모습을 파악할 수 있게 해준다. 인간에 대한 관심은 인간의 성격을 어떻게 파악할 것인가에 대한 문제로 귀결되기 때문에 개인차에 대한 이해는 곧 인간에 대한 이해라고 할 수 있다.

인간의 성격 형성은 생리적, 신체적인 것에서 직접적인 영향을 받을 뿐 아니라, 환경과의 관계에서 형성되는 것이다. 개인의 성격은 사회문화적 맥락 속에서 형성되고 기능하는 사회문화적 산물이다. 개인의 자아는 사회 속에서 형성되어 개인이 생활하는 문화의 특성을 반영할 수밖에 없다. 성격의 가장 핵심이 되는 부분으로, 자아는 개인이 사고하고 행동하는 것을 포함 하며, ‘나’ 라고 부를 수 있는 모든 것을 포함한다(김보균

외 2000, 141) [68]고 한다. 개인차에 대하여 관심을 갖는 이유 중 한 가지는 개인차를 관리하여 만족도 · 선호도 향상에 기여할 수 있기 때문이며, 만족도 · 선호도 향상을 위해서는 우선적으로 개인에 대한 이해가 선행되어야 한다.

성격의 사전적 정의는 “각 개인이 가지고 있는 특유한 성질” 또는 “각 개인을 특징짓는 지속적이며 일관된 행동양식” 을 뜻한다. 거시적 의미로는 성격을 인격의 요소로 간주한다. 인격의 의미에는 가치관이 포함되어 있지만 성격에는 가치관이 없다. 가치관이 포함된 인간의 모습이 인격(character)이라면 성격(personality)에는 가치관이 배재된 인간의 모습을 지칭하는 것이다(박아청 2001, 35-36). 이 연구에서도 가치관이 배제된 성격이란 용어를 사용하기로 한다. 성격에 대한 구체적 개념으로 Pervin and John(1997, 4)[69]은 “감정 · 사고 · 행동의 일관된 패턴을 설명해 주는 그 사람의 특징” 이라고 표현하였다. 사람이 어떠한 성향을 나타내는지를 설명해 주는 포괄적인 개념인 성격 개념의 초점은 개인차라고 할 수 있다. 타인과 구별되는 그 사람만의 독특함과 특정 상황 조건에 쉽게 영향을 받지 않는 장기간 지속되는 일관성, 독특함과 일관성, 이 두 가지 심리적 특질을 의미한다(신유근 1997, 71)[70]. 한 개인의 독특한 심리적 자질의 총체인 성격 결정은 유전과 환경적 요인으로 구성되고 여기에 상황 조건이 개입하는 것이다. 인간의 성격은 생리적 · 신체적으로 직접 영향을 받을 뿐 아니라, 선천적 유전요인과 후천적인 환경요인, 즉 문화적 · 사회적 · 상황적 요인에 의해서 형성된다(박내회 2002, 79)[71] 고 한다.

---

68) 김보균 외, “핫병인식과 자아존중감의 관계에 관한 연구,” 동의신경정신과학회지11, no.2(2000): 141-148.

69) Pervin, L. A. & John, O. P. *Personality, Theory and Research.*(7th ed.(New York: John Wiley & Sons, 1997).

70) 신유근, 인간존중의 경영: 조직행위론적 접근(서울: 다산출판사,1997).

71) 박내회, 조직행동론(서울: 박영사, 2002).

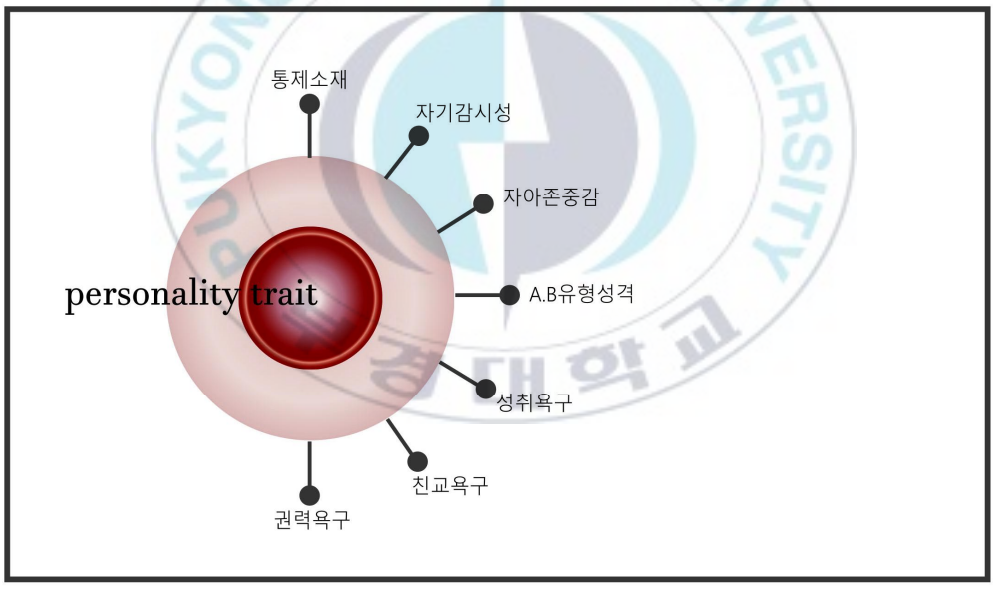
개인의 행동을 결정짓는 요인으로서 관심을 가져온 주제 중의 하나가 개인 특유의 성격이다. 성격의 차원에는 많은 유형이 있으나, 이 연구에서는 비교적 명쾌하게 구성된 학습이론을 기반으로 접근한 Julian B. Rotter (1966)의 통제소재, 자아존중감, 개인수준의 욕구, 그리고 Meyer Friedman & Ray H. Rosenman의 A · B 유형 성격, 이 4가지 성격 유형을 개인차의 변수로 제시하고자 한다.

인간의 행동은 각 개인이 지니고 있는 성격과 사물을 인식하는 지각에 따라 개인 간의 차이를 보이는데 개인은 가치관, 태도 등의 개념을 통해서도 개인차를 이해할 수 있지만(박내회 2002, 64)[72], 개인차 중에서 성격특성(personality traits)이 개인의 지각수준과 행동에 미치는 영향 정도가 높다고 인식하여 성격의 특성을 개인차의 변수로 다루어 성격특성과 직무를 결합시키려는 연구가 성격-직무적합이론(personality- job fit theory)이다. 성격은 구성원들이 그들의 직업과 조직에 대해 좋아하고 싫어하는 태도를 가지는지를 설명할 때 하나의 중요한 요인으로서 이러한 성격은 직업 선택, 직무만족, 스트레스, 리더십, 그리고 직무성과에도 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 통제소재, 자아존중감, 성취 · 권력 · 친화욕구, A · B 성격유형은 성격과 관련 있는 개인 특성이다(George & Jones, 2002: 53)[73].

성격에 대한 평가에서 대부분의 심리학 연구는 인간의 공통적인 특성과 과정을 다룬다. 지각 · 기억 · 사고 등 마음에 작용하는 인과관계를 설정하는 것이다. 마음의 작용은 한 구체적인 개개인에게서 일어나는 것인데, 하나로 묶어 처리해도 되는가 또는 개인마다 다르지 않겠는가라는 의문을 가질 수 있다. 이에 대하여 George & Jones (2002)가 제시한

72) Ibid.
73) Jennifer M. George & Gareth R. Jones, *Organizational Behavior,* 3rd ed.(New Jersey: Prentice Hall, 2002).

몇 가지 다른 특정한 개인 성격 특성들은 조직 내에서의 행동을 이해하고 관리하는 것과 관련이 있다[74]. 성격은 개개인이 생각하고 행동하는 상대적으로 영속하는 방식들의 양식이다. 개인 성격은 왜 구성원들이 조직에서 그들의 방식으로 행동하는가, 구성원들이 그들의 직업과 조직에 대해 좋아하고 싫어하는 태도를 가지는 지를 설명할 때, 구성원들의 행태를 이해하기 위해 관리자들과 다른 조직 구성원들이 고려할 필요가 있는 하나의 중요한 요인으로 작용하는 것이 개인차이다. 개인차로서 성격은 직업선택, 직무만족, 스트레스, 및 직무성과에 영향을 미치는 것으로 밝혔다(George & Jones, 2002: 43).



[그림 Ⅱ-17] 조직과 연관되는 성격 특성

74) Ibid., p.53.

1) 통제소재

성격 변수들과의 관계를 검증한 연구에서 통제소재(locus of control)는 여러 성격 변수들과 상관성이 있으므로(Rotter 1966; 신유근 1985, 103)[75] 성격의 일반 특성을 구성한다. 내재론자는 통제소재가 자신에 있다고 믿는 사람을 의미하며, 외재론자는 통제소재가 기회 또는 운수에 원인이 있다고 믿는 사람이다. J.B. Rotter(1966)의 신념체계를 중심으로 통제소재가 어디에 있는지 믿는 정도에 따라 외재론자(externals)와 내재론자(internals)로 구분할 수 있는데, 내재론자는 운명이 정해지는 데 있어서 자신들의 행동이 결정적 역할을 한다고 믿는다. 자신을 자율적인 인간으로 생각하고 자신의 운명과 자신에게 닥치는 상황을 스스로 관리 통제할 수 있다고 믿기 때문에 통제소재가 자기자신에게 있다고 믿는다. 이에 반해, 외재론자는 자신이 운명의 노예라고 생각하고 자신의 운명과 삶은 본인의 의사와 관계없이 외부의 여러 가지 요인에 의해 결정된다고 믿기 때문에 통제소재가 자신의 노력과 능력에 관계없이 외부에 있다고 믿는다(Rotter 1990, 489-492)[76].

Rotter는 개인이 자신의 성패를 어떻게 해석하느냐에 따라 통제소재를 구분할 수 있다고 보았다. 성패는 행운의 여신이 아니라 본인의 선택에 달려있는 것처럼, 성패가 개인의 노력에 따른 결과라고 하는 사람은 내적통제 신념을 가진 사람이고, 성패가 운에 달려있다고 간주하면, 외적통제 신념을 가진 사람이다. 간추려 말하면, 내재론자는 자신의 능력 · 기술 · 노력이 자신의 성과에 영향을 미칠 수 있다고 믿으며, 외재론자는 자신의 능력 · 기술 · 노력보다는 외부의 힘에 좌우된다고 믿는다(Luthans 1981, 199)[77].

---

75) Rotter(1966), op. cit.; 신유근, 조직행위론(서울: 다산출판사, 1985).
76) Julian B. Rotter(1990), op. cit.

특정 상황에서 개인행동을 예언하는 사회학습이론(social learning theory)에 근거한 Rotter의 통제소재 이론은 자기효능감과 혼용되어 사용되지만, 자기효능감은 능력의 인식에, 통제소재는 통제의 인식에 초점을 맞춘다(Strauser et al. 2002, 21)[78]고 한다. 통제소재는 내적 · 외적 통제가 그 중심을 이루고 있다.

Rotter(1990)의 내적 통제형 · 외적 통제형은 심리적 기능에 차이를 나타내기 때문에 성격 차원으로 취급된다. Collins(1974)[79]의 지적대로, Rotter(1966)[80]의 내재론자는 자신에 대하여 예측할 수 있는 세상에 산다고 믿는 사람이며, 외재론자는 운이 지배하는 세상에 살고 있다고 믿는 사람이다. 이러한 내재론자는 자신의 환경을 변화시켜 동기를 높일 수 있으며, 자신의 포부를 조정할 줄 아는 사람이다. 이와는 대조적으로 외재론자는 운명주의와도 같이 모든 일들이 운에 의해서 결정된다고 믿는 사람이다. 이러한 운명주의적 인간일수록 비관적이라고 한다. 내재론자는 자신의 삶에 영향을 주는 사건을 스스로 통제하고, 외재론자는 자신의 통제범위를 벗어나 환경의 산물이라고 믿는다. 일반적으로 내향적인 내재론자들은 대인관계에 있어 아이디어와 같은 것에 대해 더 많은 관심을 보이고, 외향적인 외재론자들은 대인관계에 있어 그와 관련된 사물들에 대해 많은 관심을 보이는 경향이 있다(Schermerhorn et al. 1995, 55)[81]고 한다. 조직사회에서 내재론자는 주도적인 업무를 비교

---

77) Luthans, Fred. *Contemporary Readings in Organizational Behavior*(New York: McGraw-Hill,1981).

78) Strauser, David R., Ketz, Kristi, & Keim, Jeanmarie, "The Relationship Between Self-Efficacy, Locus of Control and Work Personality," *Journal of Rehabilitation* 68.1(2002): 20-26.

79) Collins, B. E, "Four components of the Rotter internal external scale: Belief in a difficult world, a just world, and a politically responsive world," *Journal of Personality and Social Psychology*(1974): 381-391.

80) Rotter(1966), op. cit.

81) Schermerhorn Jr., J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. *Basic Organizational Behavior*(New York: John Wiley & Sons, 1995).

적 꾸준히 수행하는 반면, 외재론자는 일상적 업무를 꾸준히 수행해 내는 경향이 있다(Johns 1996, 77)[82]고 한다.

2) 자아존중감의 특성

자아존중감이란 '자신이 스스로 가치 있다고 인식하는 것' 으로, 한 개인의 자신에 대한 평가적인 태도로서의 사회적 행동의 역할을 결정하는 중심 특성이며, 자아존중감 수준에 따라 신체적 · 정신적 건강에 영향을 미친다(김보균 외 2000, 141)[83]. 자아존중감이 강한 사람은 직업 선택에 있어 높은 지위를 보장해 주는 직업을 선택하는 경향이 있고, 개인 간의 관계가 호의적이어서 타인과 잘 어울리지만, 타인의 의견에 쉽게 영향을 받지 않는다(신유근 1997, 74-75 재인용)[84]. 강한 자아존중감을 지닌 사람은 스스로를 가치 있고 유능한 존재로 생각하며, 그러한 자신에 대하여 만족한다. 반면, 약한 자아존중감을 지닌 사람은 스스로를 무가치하고 능력도 없는 존재라고 생각하며, 그러한 자신에 대하여 만족하지 못한다. 성과 면에서 자아존중감이 강한 사람이 약한 사람보다 직무만족도가 더 높았다(Robbins 2005a, 107)[85]. 자아존중감의 수준은 유년기에 형성되지 않는다. 자아존중감은 인간의 삶 전체를 통해서 성장하거나 퇴보할 수 있다.

새로운 수준의 자아존중감의 발달은 약한 자아존중감을 극복하려는 욕망과 함께 시작된다(Reece & Brandt 1999, 104)[86]. 자아존중감이

---

82) Johns Gary, *Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at work,* 4th ed.(New York: Harper Collins College Publishers, 1996).
83) op. cit.
84) 신유근(1997), op. cit.
85) Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior,*11th ed.(N.J.: Prentice-Hall, 2005a.)
86) Reece, Barry L. & Brandt, Rhonda, *Effective Human relations in Organizations,* 7th ed.(Boston: Houghton Mifflin, 1999).

건강할수록 타인들을 존경, 자비, 호의 및 공정함을 가지고 대하려는 경향이 더 강하다.

자아존중감은 자기효능감과 유사하지만, 자아존중감(self-esteem)은 자신의 가치에 대한 평가인 반면, 자기효능감(self-efficacy)은 개인 능력의 판단에 관한 것이다(Moorhead & Griffin 2001, 93)[87]. 자아존중감이 강한 사람은 자신에 대한 부정적 감정을 감소시켜 긍정적인 감정을 극대화시키기 때문에 자기효능감을 증진 시킬 수 있는 바탕이 된다고 할 수 있다. 여기에는 단기 일정과 높은 확실성의 선호, 독립과 성취의 욕구가 있다. 목적지향성을 추구하는 자아존중감이 강한 사람들은 목표에 초점을 맞추는 대단히 기능적이거나 도구적인 사고방식을 지닌 사람들로서, 단일한 목적이나 초점을 가지는 경향이 강하여 신속한 의사결정을 내리고 이러한 결정은 성취 지향적이고 논리적 방향과 행동의 주도를 강조하는 경향이 있다(Quinn & McGrath 1985, 319)[88].

자아존중감은 자기효능감(self-efficacy)과 자존심(self-respect)의 결합으로(Reece & Brandt 1999, 95-96)[89], 이 두 가지 구성 요소는 상호연관된다, 자아존중감의 첫 번째 구성 요소인 자기효능감은 자기 자신이 계획한 일을 성취할 수 있다는 신념이다. 자기효능감이 높으면 역량을 가지고 있다고 믿으며, 자기효능감이 낮으면 과업을 수행할 능력이 없을 뿐만 아니라 한계를 넘어서는 것으로 믿고 있다. 이러한 자기효능감의 인식은 어떤 직무를 취하고 피할 것인지에 영향을 미친다. 자기효능감의 주요 원천은 한 분야의 성공이 다른 분야에서도 성공할 수 있는 확신을 구축해주는 숙련 경험이라고 할 수 있다. Bandura(1986)[90]는

87) Moorhead & Griffin(2001), op. cit.
88) Quinn, R. E. and McGrath, M. R. "The Transformation of Organizational Culture: A Competing Values Perspective", In Frost, P.J. et al.(eds.), *Organizational Culture*, (315-334). Beverly Hills, Cal. : Sage, 1985).
89) Reece & Brandt(1999), op. cit.
90) Bandura, A. & Cervone, D. "Differential Engagement of Self-Reactive Influences in

이 자아존중감의 구성 요소를 우리 자신의 능력에 대한 탄력성 있는 신념이라고 간주한다. 자아존중감의 두 번째 구성 요소인 자존심(self-respect)은 자신에 대해 느끼고 생각하는 것이다. 자존심은 외부로 드러나지 아니하는 자신의 가치에 대한 정신적·심리적 감정이다. 자신의 가치에 대한 확신이 생애의 성공을 성취하는 제1의 요인으로 볼 때, 자기 자신을 중요시하는 사람들은 이러한 품위를 확인하고 강화하는 방식으로 행동하는 경향이 있다. 자존심이 결여된 사람들은 자신들이 칭찬받을 만한 가치가 없고 오히려 비난 받을 것이라고 생각하기 때문에 타인들로부터 비난과 학대를 감내할 것이다. 자존심을 지키는 하나의 요체는 현실적인 기준을 설정하는 것이다. 자아존중감이 약한 사람들은 종종 비현실적인 높은 성과기준을 설정하고 이를 달성하려고 애쓰는 사람들이다. 종종 자아존중감은 신체적 특징, 그리고 능력과 기술에서 형성된다. 또한 자아존중감은 정직, 창의력, 적극성, 융통성 그리고 다른 특성과 같이 우리 자신이 지니고 있다고 믿는 성격특성을 포함한다.

진정한 자아존중감은 자신의 품격을 지키기 위해서라도 타인을 비하하지 않는다. 타인을 폄하하는 자기 미화, 거만, 자화자찬 등, 자기 능력의 과장은 지나친 자아존중감이라기 보다는 오히려 불충분한 자아존중감을 반영한다. Reece & Brandt(1999, 101-102)[91]는 자아존중감이 약한 사람들의 특성을 다음과 같이 정의하고 있다.

첫째, 약한 자아존중감을 지닌 사람**들**은 자신들의 행동이 환경에 의해 통제된다고 믿으며, 이러한 외재적 통제소재를 유지하려는 경향이 있다. 심지어 그들이 성공했을 때에도 성공의 원인을 자신의 노력보다는 오히려 행운으로 돌리는 경향이 있다. 이것은 종종 타인들의 의견을 쉽게 받

Cognitive Motivation," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*38.1(1986): 92-113.

91) Reece & Brandt(1999), op. cit.

아들이는 결과를 낳는다. 외부의 원인 등의 영향으로부터 너무 지나치게 의존할 때, 자신의 삶에 대한 통제력을 잃을 수 있다. 둘째, 자아존중감이 약한 사람들은 자기 파괴적 행동에 참여하는 경향이 있다. 만약 자신을 좋아하지 않으면, 자신을 돌볼 이유가 없으므로 자아존중감이 약한 사람들은 지나친 흡연, 과음, 과식하는 경향이 있다. 일부는 종종 파멸적인 결과를 수반하는 과식증이나 거식증과 같은 식생활 이상을 초래할 수도 있다. 셋째, 약한 자아존중감을 지닌 사람들은 빈약한 인간관계 기술을 드러낸다. 자아존중감이 약한 개개인들은 자신이 곤경에 처한 상황에서는 자기 체면을 내세우기 위해 타인에 대한 적개심으로 타인들에게 앙갚음하기 쉽다. 그들은 잘못되는 모든 일에 대해 타인들을 비난하는 경향이 있다. 자아존중감이 약한 사람들은 조직의 효율성과 생산성을 저해할 수 있다. 즉 그들은 덜 주도적으로 행동하고 책임을 지거나 자주적 결정을 내리는 것을 주저하며, 타인들이 무능하다고 생각할 것을 염려하여 도움을 요청하는 것을 거부하는 경향이 있다. 또한 그들은 실수를 인정하지 않고 그 결과를 은폐하려고 거짓말을 한다. 그들은 다시 실패할 것을 예상하므로 새로운 행동을 취하는 것을 두려워한다. 넷째, 자아존중감이 약한 사람들은 실패 증후군(failure syndrome)[92]을 겪는다.

사람들은 아주 어린 시절에 자신의 내면적 모습을 형성한다. 잠재의식에 제공된 정보는 어떠한 것이라도 그 이전에 저장되었던 정보와 연결되어 있어서 부정적 · 긍정적 평판(comment)에 의해, 과거 프로그램은 새로운 프로그램에 의해서 수정되어지고 대체될 수도 있다. 또한 잠재의식은 현실과 가상현실을 구분하지 않는다. 만약 자신의 잠재의식이 과거의

92) 『현실요법 · *Reality Therapy*』의 저자 Willaim Glasser(1925-2013)는 실패증후군을 지닌 사람들은 "나는 언제나 실패한다."라고 실패할 것을 예상하기 때문에 행동을 취하는 것을 두려워한다. 같은 이유로, 만약 당신이 자아존중감이 약하고 사고능력에 대해 자신이 없다면, 당신도 결정 내리기를 두려워하고, 협상과 대인관계 기술이 부족하다는 이유로 변화를 꺼리거나 변화할 수 없을 가능성이 있다(Luthans 2002, 217).

실패에 대한 생각들로 가득 차게 되면, 이러한 생각들이 목표를 성취하려는 자신의 노력을 계속 약화시킬 것이다. 자신을 실패자로 간주하면 대개 실패할 길을 찾게 된다.

자아존중감이 강한 사람들의 특성은 다음과 같다(Reece & Brandt 1999, 102-104)[93]. 첫째, 자아존중감이 강한 사람들은 미래지향적이며 과거의 실수나 실패를 크게 걱정하지 않는다. 왜냐하면 그들은 자신들의 실수를 경험을 통해 배우지만 그것으로 인해 무력해지지 않기 때문이다. 그들은 경험을 통하여 얻을 것이 있다고 생각한다. 실수는 이루어지지 않는 일, 해서는 안 되는 일을 가르쳐 줄 수 있다. 같은 원칙이 그들 자신의 향상에도 적용된다는 것을 알고 있다. 즉 넘어지는 것이 실패를 의미하지는 않는다. 쓰러진 채 그대로 있는 것이 실패를 의미하는 것이다. 둘째, 강한 자아존중감을 지닌 사람들은 인생의 문제점들에 대하여 대처할 수 있다. 성공한 사람들은 인생의 문제점들이 자신들을 우울하게 하거나 근심거리에 대해 걱정할 필요가 없다고 인식되어왔다. 왜냐하면 성공한 사람들의 공통적인 특징은 실망스런 일들을 극복하고 목표를 향해 밀고 나가는 것이야말로 그들의 능력임을 잘 알고 있기 때문이다. 셋째, 자아존중감이 강한 사람들은 모든 차원의 감정들이 자신들의 행동에 부정적인 방식으로 영향을 미치도록 하지 않는다. 이러한 특성은 자아존중감이 강한 사람들이 주변 사람들과 원만한 인간관계를 형성하고 유지할 수 있는 주요한 여러 이유 중의 하나이다. 비록 분노, 시기, 질투 등의 감정 표현을 억누를 수는 없지만, 이러한 강력한 감정의 영향을 받았을 때, 그들의 사고와 행동을 통제할 수는 있다. 이것은 감정으로 채워진 상황을 통제하는 데 도움을 줄 것이다. 넷째, 강한 자아존중감을 지닌 사람들은 타인들에게 도움을 주고받을 수 있다. 확실한 자아존중감

93) Reece & Brandt(1999), op. cit.

을 지닌 사람들은 타인들이 성공할 수 있도록 도와줌으로써 자신들 또한 혜택을 받는다는 것을 알고 있다. 다섯째, 자아존중감이 강한 사람들은 타인들을 고유하고 재능있는 개개인으로서 수용할 수 있다. 자아존중감이 강한 사람들은 각 개인의 고유함에 토대를 둔 상호신뢰를 구축한다. 이러한 신뢰 관계는 피부색, 종교, 성별, 생활양식, 혹은 성적지향(sexual orientation)과 같은 조직의 속성들로 인해 어떤 사람도 제한하거나 한정하지 않는다. 타인들을 수용한다는 것은 자신을 받아들이는 좋은 징조이다. 여섯째, 강한 자아존중감을 지닌 사람들은 자신감 있는 행동을 드러낸다. 그들은 외롭거나 고립된 느낌 없이 혼자서도 즐겁게 지낼 수 있고 동료나 부모의 의견과 다른 경우라도 자신의 견해를 마음껏 표현할 수 있으며, 호언장담의 허세를 부리지 않아도 타인들에게 자신에 관해 이야기할 수 있다. 가장 중요한 것은, 그들이 내재적 통제소재(internal locus of control)를 유지할 수 있다는 점이다. 즉, 그들은 옳고 그름에 대한 판단을 자신의 기준으로 결정할 수 있고, 타인들의 부적절한 요구에는 부응하지 않을 가능성이 높다.

자아존중감은 개인이 사회적 행동의 역할을 결정하는 중심 특성이며 사회 환경과의 상호작용으로 획득되는 것이다. 전반적인 자기 평가에 기초한 자신의 가치에 대한 신념인 자아존중감은 타인으로부터 존중과 관심에 지대한 영향을 미치며 이러한 자아존중감은 스트레스에 의해 부정적인 영향을 받을 수 있고 조직몰입과 같은 지지체계에 의해 긍정적인 영향을 받을 수 있다. 자아존중감이 중요하게 취급되는 이유는 직무수행과 관련하여 도전적인 과업에 대한 노력과 인내를 증가시키고 과업 달성의 가능성을 높여 조직성과를 제고하는 요인으로 작용하기 때문이다. 높은 자아존중감은 개인적 삶의 성공이며 직장생활의 토대이다. 자아존중감이 강한 사람들은 그 자신을 유능하고 가치 있는 존재로 느낄 가능성

이 높으며, 자아존중감이 약한 사람들은 무능하고 무가치하여 불안정하게 느낄 가능성이 높다. 이러한 자아존중감은 역할, 성격 특성, 신체적 모습, 기술 그리고 능력에 대한 적합성의 감정을 반영한다. 성격 유형 · 특성과 자아존중감과의 관계를 다룬 선행연구 이외에도 자아존중감이 개인차와 관련이 있는 것으로 보기 때문에, 그 근본적인 특성을 밝히기 위한 노력이 현재까지 진행되어왔다.

자아존중감의 욕구는 자기 성취, 신뢰, 역량, 유능감, 인정, 존경과 관련된 욕구이다. 자신이 일하는 분야에서 성공하면 자존의 욕구가 충족되며 실패로 인해, 이 욕구가 충족되지 않으면 열등감이나 무기력을 경험한다. 자존의 욕구는 능력 및 지배력과 연관되어 있다. 대부분의 종사자들은 그들의 직장에서 자존의 욕구를 충족시킨다. 자기 자신에 대한 칭찬의 가장 밑바닥에는 자아존중감이 있다. 인생의 고비에서 우리는 때로 실패하고 절망하고 의기소침해진다. 그러나 자아존중감은 자신에게 언제든지 다시 일어설 수 있는 힘과 용기를 준다.

이러한 자아존중감은 자신의 존재가치를 스스로 인정하는 데서 생긴다. 자신의 가치는 이 세상이 결정하는 것이 아니라 내가 선택하고 결정한다는 당당함에서 나온다. 그런 의미에서 자아존중감은 자기 스스로에게 해줄 수 있는 최고의 칭찬인 것이다.

자아존중감은 자기 성취와 관련된 욕구이다. 자신이 일하는 분야에서 성공하면 자아존중감의 욕구가 충족되며 실패로 인해, 이 욕구가 충족되지 않으면 열등감이나 무기력을 경험한다. 자아존중감은 능력 · 지배력과 연관되어 있다. 대부분의 종사자들은 그들의 직장에서 자아존중감의 욕구를 충족시킨다.

3) 개인 수준의 욕구

개인 수준에서의 욕구는 행동을 설명해 주는 중요한 요소이다. 욕구는 개인의 행동을 불러일으키고 힘을 일정한 방향으로 조정하며 유지 시키는 내적 요소이다. 이러한 욕구들은 빈도, 지속 기간, 강도에 있어서 모두 동일하지 않으며, 그 행동하는 방법은 욕구의 상대적 강도와 상황에 의해 제시된 기회에 의존하게 된다. 따라서 개인차에 따른 욕구의 인식이 필요하며 환경적 차이를 고려해야 한다. 인간의 욕구는 그들의 문화에서 경험한 사상의 종류에 의해 학습되거나 습득되므로 학습된 욕구에 의해 상황을 지각하며 동기 부여되어 특정 목표를 추구하므로 행동보다는 사고방식에 치중하여 성취동기를 규정하고 과학적으로 측정하였다. 나아가 사람들은 서로 다른 수준의 동기를 가지고 있으므로, 특별한 욕구를 충족한 사람과 그렇지 못한 사람의 행동은 상이할 것이다. 인간의 무한한 성취욕구는 단지 경제적 요인에 국한되는 것이 아니라 사회문화적 요인에 의해 영향을 받고 있기 때문에 성취욕구에 미치는 영향을 연구할 필요성이 있는 것이다. Murray는 심리 욕구 이론을 제시하여 다양한 방식으로 분류했다. 27가지 욕구들중에 성취, 친화, 자율, 지배, 위험회피 및 이해 욕구는 특히 조직행동(Organizational Behavior)과 연관되어 있다(Miner, 2005: 47)[94].

McClelland(1973)[95]의 욕구 이론의 초점은 욕구가 개인의 내면에 그 영향력의 크기에 따라 서로 위계의 배열로 내재하고 있는 성취(achievement)·권력(power)·친화(affiliation) 이 3가지 욕구에 있다. 성취욕구(need for achievement)란 탁월성의 추구, 표준 이상의 성취, 성

94) John B. Miner, *Organizational behavior 1: Essential theories of motivation and leadership* (New York: M.E. Sharpe, 2005).
95) David C. McClelland, "Testing for competency rather than for Intelligence," *American Psychologist* 28(1973):1-14.

공을 위한 노력 등과 관련된 욕구이고 권력욕구(need for power)란 타인에게 영향력을 행사하여 타인들을 통제하고 싶은 욕망이며 친화욕구(need for affiliation)란 우호적이고 친밀한 대인관계를 갖고 싶어 하는 욕구이다. 권력욕구는 조직 내 부적절한 영향력을 행사하는 부작용도 있을 수 있다. 또한, 타인과 긍정적 인간관계를 확보하고 유지하려는 친화욕구는 장기적 집단구조를 형성하고 조직 분위기(organizational climate)를 발전시키는 긍정적인 역할을 하지만, 친화욕구가 높은 사람은 구성원들을 보다 높은 성과 수준으로 인도하려고 노력하기보다는 그들의 관심을 얻기 위해 노력할 것이므로 관리자로서의 좋은 자질은 아니다.

조직에서 개인의 성취 행동이 중요시됨에 따라 성취동기 이론에 대한 관심도 점차 증가되어 왔다. 성취동기와 성과 간에는 연구결과에 다소 차이가 있지만, 대체로 하위관리층에서는 성취동기가 성과에 크게 작용하고 상위계층으로 올라갈수록 권력동기가 중요한 것으로 나타나고 있다(Robbins 2005a, 178)[96]. Murray, McClelland(1973) 등이 주장하는 성취동기는 성격을 바탕으로 이루어지며 환경과의 상호작용에 성취욕구, 권력욕구, 친화욕구이 세 가지 욕구 중 어느 하나가 개인에게 지배적인 경향이 있으며 이것에 의해 동기부여된다(김귀현 1997, 217)[97]고 한다.

David C. McClelland(1973)가 분류한 이 세 가지 욕구는 다음과 같다(김남현 1997, 58-61)[98]. 첫째, 성취욕구가 강한 사람들은 우연한 행운에 의해 성공하는 것을 싫어한다. 둘째, 권력욕구는 타인에게 영향력을 행사하여 타인들을 통제하고 싶은 욕망으로 효과적인 성과보다는 타

96) op. cit.
97) 김귀현, "성취욕구에 관한 이론적 고찰," 인사관리연구20, no.2(1997): 215-47.
98) McClelland(1973), op. cit.; 김남현, 조직행동론(서울: 경문사, 1997).

인에 대한 영향력이나 명성을 얻는데, 더 많은 관심을 나타내 보이는 경향이 있다. 셋째, 친화욕구는 수동적인 Dale Carnegie 형의 욕구로서 친화욕구가 강한 사람들은 우정을 얻으려고 노력하며 경쟁적인 상황보다는 협동적 상황을 더 선호하여 상호이해에 바탕을 둔 관계를 열망한다.

4) A · B 유형 성격

A형 행동양식(Type A Behavior Pattern)은 본격적인 욕구 이론이 아니지만 A형과 B형 행동양식의 차이는 그들이 지닌 욕구와 동기의 차이라는 점이다. A형 행동유형과 전통적인 위험요인을 함께 관찰한 결과, 다른 위험요인 이상으로 A형 행동유형이 관상동맥질환을 예언해 주었다(안범희 2001, 177-178).[99] 연구결과는 대체로 A형 성격이 B형에 비하여 일을 더 많이 하는 것으로 나타나(이학종 2002, 113에서 재인용)[100], A 또는 B형의 성격 소유자는 인간관계, 조직성과[101], 질병 관계 등에 있어 각각 다른 형태를 보이는 경향이 있다(Friedman & Rosenman 1974; 양진환 1994: 64에서 재인용)[102].

---

99) A 패턴은 두 명의 심장병 의사에 의해 검증된 행동적 특성이다. Freidman과 Rosenman(1974)은 관상동맥 질환(심장병)문제로 치료받고 있는 환자들이 일반인과는 현저히 다른 행동 특성을 보이는 것을 관찰했다. Friedman과 Rosenman이 A형 행동유형을 연구하게 된 배경은 전통적인 관상동맥질환의 위험 요인(흡연, 고혈압, 콜레스테롤의 과다, 음식, 운동부족, 당뇨, 나이, 가족력)만으로는 관상동맥질환의 발생을 충분히 설명하지 못하였기 때문이었다.

100) 이학종, 조직행동론: 이론과 사례연구(서울: 세경사, 2002).

101) 조직성과(organizational performance)란 주로 생산성과 관련된 업무상의 가시적 결과나 업무 수행상의 효율성으로 이해되고 있지만, 이러한 가시적이고 직접적인 결과 이외에도 심리적·간접적인 효과도 포함하는 것으로 만족도·생산성·성장의 이 3가지 요인을 포함하고 있다Carnevale, Trustworthy Government: Leadership and Management Strategies for Building Trust and High Performance(San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1995), 7.

102) Friedman & Rosenman(1974), op. cit.

3. 만족도

만족도란 조직구성원의 개인과 조직목표를 포괄한 개념으로 개인 목표 측면에서 직무만족(job satisfaction)의 증대, 조직몰입의 제고, 개인성과의 향상, 그리고 조직목표 측면에서 생산성, 근로 생활의 질 향상 등(신유근 2008, 67)[103] 폭넓은 의미를 담고 있다. 이러한 만족도를 평가하는 다양한 척도 중 초기에는 환경에 대처할 수 있는 적응력 · 직무만족 · 긴장감 부재(absence of strain)와 같은 지표가 제시되었다(Steers 1975, 549)[104]. 이 연구에서 만족도는 개인 목표 측면에서 조직몰입도의 제고, 개인성과의 향상, 그리고 근로 생활의 질 향상 등 설정 목표를 달성할 수 있는 능력으로 정의하여 만족도를 성과(performance)와 유사개념(Donaldson 2001, 6)[105]으로 사용하였다. 만족도 수준을 측정하기 위해 만족도에 관한 실증적 연구의 다양한 지표 중, 종사자들의 태도 조사를 통하여 얻어질 수 있는 개인 수준에서 조직몰입도와 직무스트레스 부담 인자, 이 두 변수를 만족도의 대용 변수로 선정하였다. 집단 · 조직 수준의 스트레스 부담 인자는 이 연구의 범위를 한정시키기 위해서 분석에서 제외시켰다. 개인 수준의 역할과중 · 역할갈등 · 역할모호성, 이 3가지 변수들은 직무스트레스 부담 인자의 하위변수이다. 역할과중이 개인에게 부여된 업무량이 한정된 시간에 비추어 너무 많은 경우에 비롯되는 것이라면, 양립될 수 없는 두 가지 이상의 기대가 동시에 주어질 때 발생하는 역할갈등은 개인에게 많은 역할이 요구됨으로써 갈등을 겪는 것이라고 할 수 있다. 또 역할모호성이란 개인의 역할에 대한 기대가 불명확하거나 역할수행의 결과가 불확실한 것을 가리킨다.

---

103) 신유근, 인간존중의 경영: 조직행위론적 접근(서울: 다산출판사, 2008).
104) Richard M. Steers, "Problems in the Measurement of Organizational Effectiveness," *Administrative Science Quarterly* 20(4)(1975): 546-68.
105) Lex. Donaldson, *The Contingency theory of Organizations(*CA: Sage, 2001).

만족도에 대한 행태론적 관점은 인간의 행태가 만족도를 결정하는 중요한 요인이라는 시각에서, 이 연구에서도 종사자들의 조직몰입도와 직무스트레스가 행태적 차원임을 강조, 이에 대한 측정을 통해 만족도의 대용 변수로 이용하고자 한다.

1) 조직몰입

개인이 조직에 대한 목표와 가치를 반영하고 있는 조직몰입은 다의적인 개념이다. 개인이 조직의 목표와 가치에 대하여 동일시할 때 몰입이 발생하므로 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 노력하려는 의지, 조직 구성원으로 잔류하고자 하는 강한 욕구로 정의되고 있다(poter et al. 1974, 603). 이러한 조직몰입은 조직에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신과 조직을 동일시하고 조직 문제에 적극적으로 관여하고자 하는 정도를 의미한다(Greenberg & Baron 1995, 182). 이것은 구성원이 조직에 대해 얼마나 애착심을 가지고 헌신하려는 의사가 있는가를 보여주는 개념으로 조직몰입도가 높을수록 조직 구성원들의 만족도는 증대될 수 있다. 조직에 대하여 개인이 갖는 일체성의 정도를 말하는 조직몰입이 중요시되는 이유는 자신의 행태를 자율적으로 통제하고 책임지는 구성원들은 만족도를 결정하는 여러 가지 요인에 긍정적 영향을 미치기 때문이다.

전통적 조직에서는 최소한의 몰입을 얻기 위해 규칙과 표준 운영 절차 등에 대한 복종과 동조성을 강조하였다. 그러나 오늘날 조직은 조직환경의 변동에 따라 신축적으로 반응할 필요가 있기 때문에 자신의 행태를 자율적으로 통제하고 책임지는 구성원들의 조직몰입을 요구하고 있다. 조직몰입은 외부의 제재와 압력에 의한 통제보다는 자율규제적인 개인

의 행태를 의미한다. 또한 조직몰입은 조직성공에 관심을 나타내는 지속적인 과정이다. 개인이 조직에 대하여 갖는 심리적 특성을 설명하는 개념으로 사용되고 있는 조직몰입이 비교적 지속적이고 안정적인 특성을 가지고 구성원들의 행태를 잘 나타내기 때문에 조직성과, 만족도의 유용한 지표로 활용되고 있다(Angel & Perry 1981, 2)[106]. 행위 예측변수로서 조직몰입이 직무몰입(job involvement)이나 직무만족(job satisfaction)보다 더 유용한 것은 조직전체에 대한 개인의 전반적인 반응을 잘 나타내는 신뢰할만한 지표로 사용되기 때문이다.

조직몰입(organizational commitment)은 조직의 구성원으로 남아서 조직의 목표를 받아들이며 조직을 위해 열심히 노력하겠다는 행태까지 포함한 개념이다. 조직몰입은 조직의 목표와 가치를 수용하려는 강한 신념과 조직에 남으려는 강한 욕구 등이 조직몰입의 정도를 말해준다(Greenberg & Baron 1995, 181)[107]. 이러한 개념 속에는 다음의 3가지 요소가 내포되어 있다. 첫째, 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용이며, 둘째, 조직을 위하여 애쓰려는 의사, 그리고 셋째, 구성원으로서 남아 있으려는 강한 의욕 등이다. 이것은 종사자 자신이 몸담은 조직에 대해 애착심을 가지고 헌신하려는 의사를 보여주는 개념으로 조직몰입도가 높을수록 구성원들의 만족도는 상승될 수 있다. 조직몰입도가 낮은 종사자에게 효과적인 업무수행을 기대하기는 곤란하다. 이러한 조직몰입도는 근속연수와 같이 개인적 요인과 의사결정의 참여 정도 그리고 안정성과 같은 조직요인에 의해 영향을 받는다. 개인차와 직무 · 직종 간의 조화가 개인의 태도 및 만족도에 미치는 결과에 대한 함축적 의미를 파

106) Angel, H. L. & Perry, J. L. “An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness,”*Administrative Science Quarterly* 26.1(1981):1-14.

107) Greenberg, J. & Baron, R. A. *Behavior in Organizations,* 5th ed.(Englwood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1995).

악하기 위한 O'Reilly III (1977)[108]의 연구에서는 종속변수로 직업 그 자체에 대한 만족도, 조직몰입, 개인의 성과에 대한 감독자 측정을 이용했다. 이와 같은 연구를 통해서 조직몰입은 만족도 · 선호도의 중요한 척도로 측정될 수 있다.

2) 직무스트레스

스트레스의 개념은 매우 포괄적이지만, 일반적으로 스트레스를 환경의 자극으로 보는 견해, 환경 특성에 대한 개인의 반응(성격)으로 보는 견해, 그리고 환경의 자극과 개인의 반응 사이의 상호작용으로 파악하는 견해, 이 3가지 관점으로 파악할 수 있다(신유근, 1985: 289 재인용)[109]. 이 3가지 관점에서 환경에 의한 주관적 스트레스는 인간과 환경과의 상호작용에서 인간에 의한 해석일 뿐이다. 조직환경은 인간에게 잠재적인 스트레스 원천이다. 그러나 사회학적 환경에서 스트레스는 인간에 대하여 직접적인 것이 아니고 인지과정에 의해 매개된다. 또한 조직적 측면에서는 거의 모든 측면이 직무스트레스가 되므로(서인덕 외, 1990: 183)[110], 이 연구에서는 가장 보편적인 의미로서 스트레스를 환경의 자극으로 보는 관점에서는 스트레스 유발요인을 인지하더라도 스트레스 반응의 성질에 대한 예측이 불가능하다는 단점이 있지만, 환경 특성의 자극에 대한 개인의 반응이라고 정의하고자 한다. 스트레스가 역기능적 측면을 유발하는 환경 특성에 대한 개인의 반응이라는 관점은 환경이라는 잠재적인 스트레스 유발요인에 직면하면 개인은 범적응증후군

108) O'Reilly, Charles. A., Ⅲ. "Personality-Job Fit: Implications for Individual Attitudes and Performance," *Organizational Behavior and Human Performance* 18(1977): 36-46.
109) 신유근(1985), op. cit.
110) 서인덕·배성현·이규원, "조직문화 및 조직몰입과 직장스트레스의 관련성 연구," 영남대학교 지역발전연구소11(1990): 179-218.

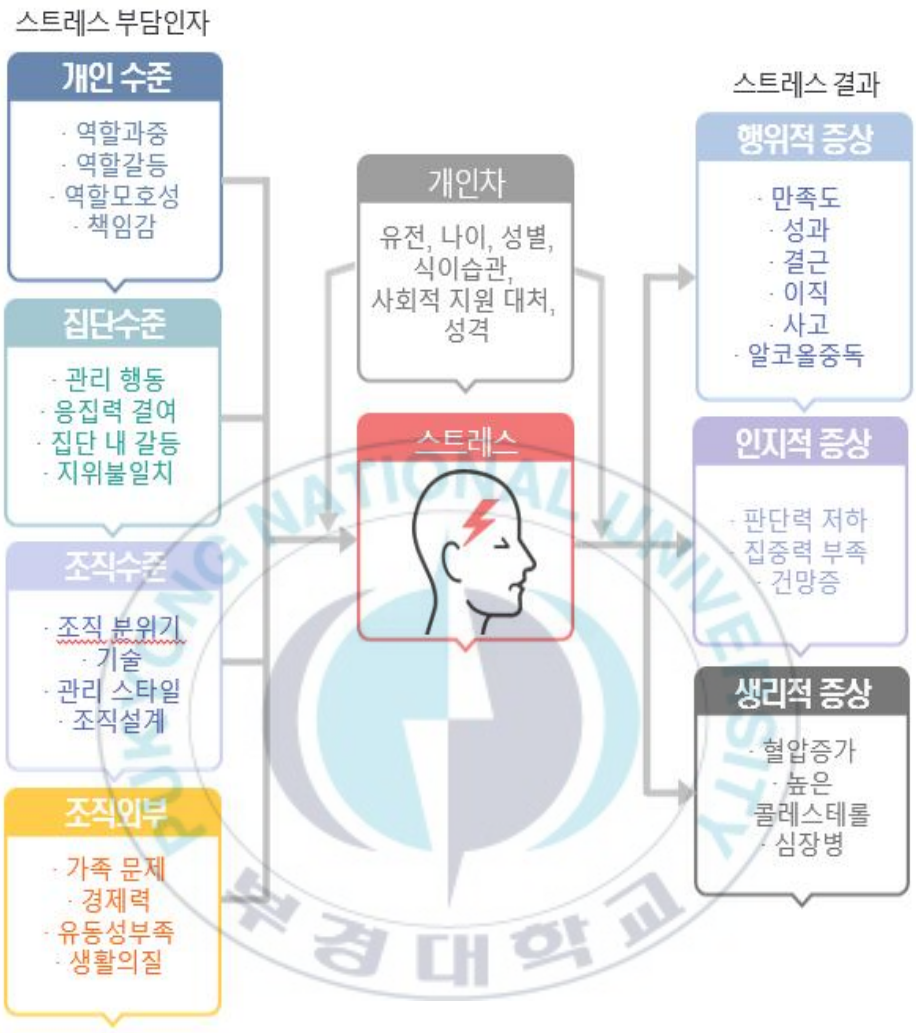
(general adaptation syndrome)의 반응을 보인다는 내분비학자인 한스 셀리에(Hans Selye, 1907-1982)의 관점이기도 하다[111].

직무스트레스(job stress)란 직무 등 개인을 둘러싼 주위 환경의 요구가 지나쳐서 개인의 능력한계를 벗어날 때 발생하는 개인과 환경의 불균형상태를 말한다(신유근 1997, 53)[112]. 치유환경의 최대 장애물은 스트레스이다. 치유환경은 환자의 스트레스를 경감시키고 치유 효과를 높여 회복과정을 단축시키지만, 그렇지 않은 환경은 그 자체가 스트레스 원(stressor)이 되어 질병의 부담을 가중 시킨다고 한다[113]. 심리적 특성의 집합이라고 할 수 있는 개인차를 관리하여 만족도 · 선호도 향상에 기여할 수 있기 때문이다. 만족도 촉진을 위해서는 개인에 대한 이해가 선행되어야 한다. 직장에서의 스트레스 부담 인자가 조직 내외 요인에서부터 스트레스에 따른 단기적 생리적·행위적 반응 및 장기적 질병에 이르기까지 다양한 결과를 가져온다.

직무스트레스와 조직행동의 관계에 대한 [그림 Ⅱ-18]에 제시된 직무스트레스 모형(Matteson & Ivancevich 1979, 350; Kreitner & Kinicki 2004, 693)[114]은 직무스트레스에 관한 실증연구들을 요약하는 과정에서 개발되었다. 이 모형의 특징은 스트레스 부담 인자를 개인, 집단, 그리고 조직수준으로 구분지어 설명하고 있다.

---

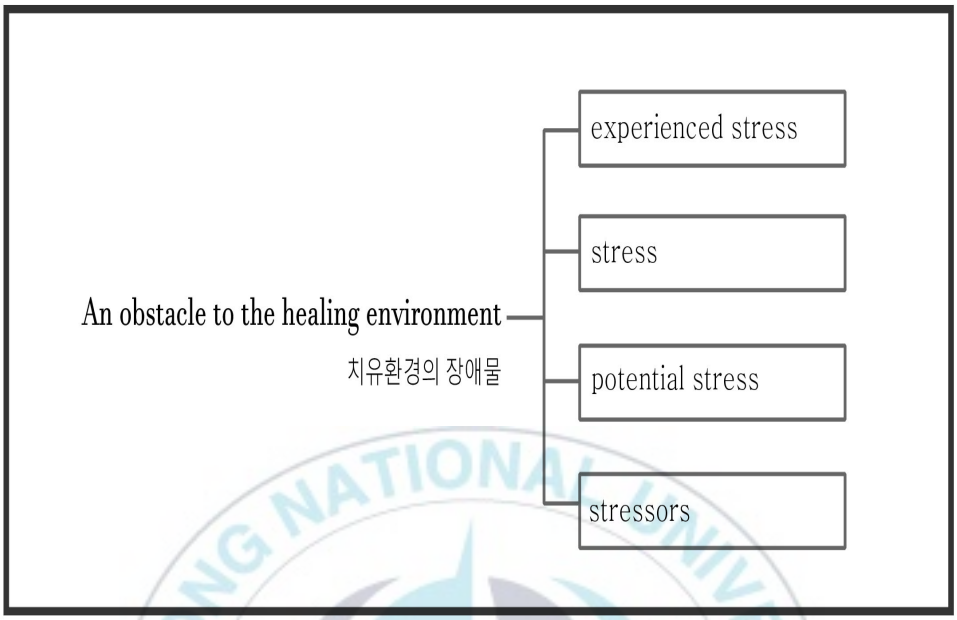
111) 신유근(1985), op. cit., p. 290
112) 신유근(1997), op. cit.
113) Ulrich(1991), op. cit., p. 97.
114) Matteson & Ivancevich, "Organizational Stressors and Heart Disease: A Research Model," *Academy of Management Review*4.3(1979): 347-357; Kreitner, R. & Kinicki, A. O*rganizational Behavior*,6th ed.(New York: McGraw-Hill / Irwin, 2004).



[그림 Ⅱ-18] 직무스트레스 모형[115]

[그림 Ⅱ-19]에서 '스트레스 부담 인자→ 잠재적 스트레스→ 스트레스→ 경험한 스트레스(나이 · 성별 · 성격 등의 상황변수의 역할)→ 스트레스 결과' 의 관계를 조절하여 직무스트레스를 관리할 수 있는 대처전략에 관한 잠재적 조절변수로서의 개인차인 성격을 명시하고 있다.

115) Matteson & Ivancevich 1979, 350; Kreitner & Kinicki 2004, 693에서 변형함.



[그림 Ⅱ-19] 직무스트레스 결과

(1) 잠재적 스트레스

스트레스를 불러오는 환경요인인 스트레스 부담 인자(stressor)는 스트레스 반응의 선행요건으로 잠재적 원인이 된다. 그 원인은 개인수준 · 집단수준 · 조직수준 · 조직외부, 4가지 수준이 스트레스를 가져오는 환경요인으로 스트레스 반응의 전제조건이다.

(2) 경험한 스트레스

스트레스는 여러 가지 방식으로 나타날 수 있다. [그림 Ⅱ-18]에서 조직 내외 스트레스 부담 인자가 개인에게 스트레스를 불러일으키게 하여 행위적 · 인지적 · 생리적 증상, 이 3가지 범주로 나누고 있다. 행위적 증상은 만족도, 성과, 결근, 이직, 사고 등의 결과의 증상으로 나타난다.

인지적 증상은 판단력 저하, 집중력 부족, 건망증 결과의 증상으로 나타난다. 생리적 증상은 혈압증가, 높은 콜레스테롤, 심장병 결과의 증상으로 나타난다.

(3) 개인차

[그림 Ⅱ-18]에서 스트레스의 지각과 반응은 개인의 대처행위와 개인차인 성격에 따라 다르게 나타난다. 스트레스 관련 다른 학자들의 연구 모형과는 달리 직무스트레스를 환경적 자극과 개인 반응 간의 상호작용으로 파악하여 자극·반응 중 어느 하나만을 스트레스로 다루지 않고 개인의 지각이 중요한 역할을 하는 개인차를 부각시키고 있다는 점에서 이 모형의 차별성이 부각된다. 일반적으로 스트레스는 부정적으로 개념화되고 있다. 하지만 셀예(Hans Selye)는 스트레스의 원천이 긍정적으로 작용할 수도 있고 부정적으로 작용할 수 있음을 지적하였다. 스트레스에 노출되는 외부자극이나 상황이 유쾌하게 될지 아니면 불쾌하게 될지는 대수롭지 않다. 결국 중요한 점은 적응과 순응에 대한 요구의 강도이다. 이러한 시각에서 볼 때, 스트레스 자체보다는 스트레스에 대한 대처가 매우 중요한 주제로 부각되고 있다.

(4) 개인수준의 직무스트레스 부담 인자

업무와 관련하여 상반된 지식과 정확한 정보의 결여 때문에 발생하는 역할모호성이 조직에 부정적인 결과를 유발한다는 것을 예상할 수 있다.

이러한 역할모호성과 역할갈등이 지속될 경우, 집단구성원의 직무에 대한 불만족이 증가하고 역할모호성의 정도에 따라 스트레스의 강도는 다르게 나타나, 역할모호성에 대한 수용력이 낮은 사람일수록 역할모호성, 역할과중, 역할갈등을 더 많이 경험하게 되며 이는 곧 스트레스로 이어

진다. 이러한 스트레스가 지속되면 개인에게 좌절감과 불안감을 주고 직무불만족과 함께 조직몰입의 감소는 결근, 이직 등의 성과저하를 가져오며 이것이 과다하게 장시간에 걸쳐서 지속되는 경우에는 고혈압 심장질환 등 개인의 건강까지 위협하게 된다.

개인 수준의 직무스트레스 부담 인자인 역할과중(role overload)·역할갈등(role conflict)·역할모호성(role ambiguity)이 조직몰입, 직무만족 등 조직성과에 직접적인 영향을 미친다는 주장은 불특정 다수의 사람들이 이러한 역할의 특성에서 오는 부정적인 영향을 일정하게 받아들인다는 가정에 기초하고 있다.

그러나 개인수준의 역할과중·역할모호성·역할갈등이 가져오는 부정적 영향력은 개개인의 인식 정도에 따라 다르게 느낄 수 있다. 직무스트레스 모형 [그림 Ⅱ-18]에서 제시된 개인수준의 스트레스 부담 인자인 역할과중·역할모호성·역할갈등은 종사자의 직무와 직접 연관된 것으로, 스트레스 결과 이직률(rate of turnover)은 일정 시점에서 전체 구성원 수 가운데 퇴사자가 차지하는 비율을 말한다.

이러한 이직률은 조직구성원들의 이직 성향이 클수록 높아진다. 이직성향은 조직구성원이 현재의 조직으로부터 이탈하려는 의사나 의도가 얼마나 큰가를 말하는 것으로 특히 직무스트레스가 과도한 경우에 촉진된다.

종사자의 직무와 직접 연관된 부정적 환경요인으로서 직무스트레스 유발요인(job stressor)인 역할과중, 역할갈등, 역할모호성(Bowditch & Buono, 2005: 343), 이 3가지 변수를 만족도의 대용변수로 제시하고자 한다.

4. 개인차와 환경디자인간의 조화

1) 조화의 의미

구조적 상황적합이론(structural contingency theory) 분야에서 이루어 진 조화 · 적합 · 일치(fit)에 대한 연구에서 조직의 성과는 집단이나 조직의 특성, 개인차 등 각각의 단일 기능의 결과가 아니라 이들 변수간의 상호작용의 결과이다. 개인차, 조직의 특성인 환경이 독립적으로 조직의 성과에 영향을 미치는 것이 아니라 개인차인 성격과 조직환경 · 전략적 특성에 대한 상호작용의 관계에 있다. 상호작용의 관계에서 조직구성원의 성격 특성과 그 조직에서 일하는 종사자의 환경간의 조화 · 적합 · 일치의 개념은 각 구성원들이 자신의 개인차에 어울리는 환경의 특성이 존재하며 그러한 환경에서 일할 때 그렇지 않은 환경에서 일할 때보다 만족도, 성과가 상승된다는 의미를 내포하고 있다. Drazin and Van de Ven(1985)[116]에 의하면, 조직구조와 환경 간의 상황 이론에 있어서 상황론적 연구는 조직이 높은 성과를 위해서는 상황과 구조가 적합해야 한다고 한다.

적합에 대한 검증 방법으로 선택적 접근법(selection approach), 상호작용접근법(interaction approach), 시스템 접근법(system approach) 이 3가지 접근법을 제시하고 있다. 이 접근법 중에서 연구자가 어떤 접근법을 선택하느냐에 따라 상황적 관계가 다르게 설정 되어질 수 있으며, 통계분석 방법 및 실증분석 결과도 달라질 수 있음을 지적하였다. 적합에 대한 3가지 검증 방법은 다음과 같다.

---

116) Drazin, Robert. & Van de Ven, Andrew H. "Alternative Forms of Fit in Contingency Theory," *Administrative Science Quarterly*30.4(1985): 514-540.

(1) 선택적 접근법

선택적 접근법은 적합성 측정을 위한 초기 연구들에서 채택된 방법으로 주로 상황변수와 구조변수 간의 일치관계를 규명하는데 초점이 있다. 이 접근법에서는 적합을 상황변수와 구조변수 간의 일치정도로 정의하였고 이를 분석하기 위해 상관관계(correlation), 회귀분석(regression analysis)기법을 사용하였다.

(2) 상호작용 접근법

상호작용접근법은 상황변수와 구조변수가 상호작용으로 성과에 미치는 상황적 관계를 규명하기 위한 방법이다. 이 방법에서는 선택적 접근방법과는 달리, 적합을 구조변수가 상황변수에 어느 정도 부합되고 있는가를 정의하고 있다. 이 접근방법에서는 초기에는 분산분석, 회귀분석기법이 사용되었으나 최근에는 편차점수법(deviation score approach)을 사용하고 있다.

(3) 시스템 접근법

선택적 접근법이나 상호작용접근법은 단일한 상황변수가 단일한 구조적 특징에 어떠한 영향을 주는가 하는 측면에 중점을 두어 각개별 요소로부터 얻은 지식을 종합함으로써 전체 조직시스템을 이해할 수 있다는 환원주의에 그 바탕을 두고 있다. 이에 반해서 시스템 접근법은 상황변수, 구조변수, 성과변수를 총체적으로 고려하는 방법으로서 적합을 복수의 상황과 복수의 구조적 특징 간의 내적일관성으로 정의하고 있다. 이 방법에서는 적합을 측정하기 위한 분석 방법으로 다변량 분석기법(multivariate analysis), LISREL(Linear Structural Relations)이 사용되며 이론적으로 이 방법이 가장 이상적인 방법이지만, 적합에 대한

개념적 구분과 이에 대한 실증적 연구를 연결시키기가 어렵다는 단점을 가지고 있다. 선택적 접근법은 적합을 자연적 선발력의 결과로 보고, 상황변수와 조직구조 간의 상황적 관계만을 분석하고 조직성과를 분석에 포함시키지 않았다. 상호작용접근법은 적합을 성과에 대한 상황변수와 구조변수들간의, 상호작용의 결과로 해석하며, 선택적 접근법과는 달리 조직구조와 성과 간의 상호작용으로 조직성과의 차이를 설명하는데, 중점을 둔다. 한편 시스템 접근법은 상황 요소와 구조변수들의 조합이 성과를 설명하기 위해 어떻게 상호작용하는가를 설명하는데 초점을 둔다. 이러한 시각에서 조직은 독립적으로 분석 가능한 요소로 보며, 이러한 개별 요소의 분석으로부터 얻은 지식을 종합함으로써 전체 조직시스템을 이해할 수 있다고 보는 시각이다.

(4) 조화 · 적합 · 일치 모형의 검증

조화 · 적합 · 일치에 대한 개념적인 틀을 완성하여 제시한 Venkatraman (1989)[117]이 제안한 적합성 개념 중 조절변수로서의 적합(fit as moderati on) 개념을 적용하고자 한다. Venkatraman(1989: 424)의 검증 방법으로 변수들 사이의 이론적 관계에 대한 구체성의 정도, 특정한 기준변수인 성과에 대한 적합성의 연계 여부, 적합에 포함되는 변수의 유무, 이 3가지 기준에 따라 다음 6가지 관점의 적합성[118]으로 구분하여 제시하고 있다. 조절변수로서의 적합(fit as moderation), 매개변수로서의 적합(fit as mediation), 일치정도로서의 적합(fit as matching), 형태로서의 적합(fit as gestalts), 전체적 편차로서의 적합

117) Venkatraman, N. "The Concept of Fit in Strategy Research: Toward Verval and Statistical Correspondence,"*Academy of Management Review*14(3)(1989): 423-44.

118) 선행연구에서는 특정한 적합성의 개념과 검증 수단 간의 일치된 대응 관계를 고려하지 않고 실증 분석함으로써 연구결과가 일관성이 없을 뿐만 아니라 결과적으로 이론과 검증 간의 연관성을 약화시켰다(Venkatraman 1989, 424).

(fit as profile deviation), 공변량으로서의 적합(fit as covariation)의 개념은 이론적 의미에서뿐만 아니라, 각 개념에 적합한 분석 수단에 있어서도 차이가 있다.

첫째, 매개변수로서의 적합 관점은 독립변수와 종속변수 간의 관계를 연결하는 매개변수의 존재를 구체화하고 있으며 주로 경로분석(path analysis)과 같은 방법을 사용하여 간접적인 영향을 파악하여 적합관계를 파악한다. 둘째, 일치 정도로서의 적합 관점은 어떤 기준변수, 즉 종속변수에 의하지 않고 독립변수 간의 적합 관계를 파악하는 것으로 분산분석, 편차 점수(deviation score), 잔차분석(residual analysisi)등의 방법이 사용된다. 셋째, 형태로서의 적합 관점은 일련의 이론적 속성 간의 내적일관성에 의해 통일적인 형태를 규명하는데 초점을 두고 있으며 적합성 검증은 수치적 유형분류 방법인 군집분석(cluster analysis)이나 요인분석(factor analysis)을 사용한다. 넷째, 전체적 편차로서의 적합 관점은 적합성이 구체화된 전체적인 윤곽에 집중된 정도를 의미하는 것으로 어떤 이상적인 윤곽이 구체화 된 후 변수들간의 적합이 성과에 미치는 영향을 검증한다.

이 관점에서는 다차원공간에서 유클리디안 거리(euclidean distance)로서 편차를 계산한다. 다섯째, 공변량으로서의 적합 관점은 이론적으로 관련된 변수들간의 공변량 정도 혹은 내적인 일관성에 초점을 맞추어 구성 변수들간의 공변량의 정도에 의해 일관성을 파악하며 적합의 검증 방법은 2차 요인분석(second order factor analysis)방법을 주로 사용한다. 그리고 각 관점을 검증하는데 필요한 구체적인 검증방법을 제시하고 있다. 위계적 회귀분석은 서로 다른 유형의 조절변수를 조화시킬 수 있을 뿐만 아니라, 변수들의 복합적인 관계를 잘 반영할 수 있기 때문에 개인차인 성격과 만족도 · 선호도 간의 관계에 대한 물리적 환경변수인

환경디자인의 하위변수(환경조형물의 예술성, 환경과의 조화, 공공성 · 안정성 · 보존성)의 조절효과를 검증하기 위하여 Evans(1991)가 제시한 위계적 회귀분석을 이용하고자 한다. 여러 학자들의 논의를 토대로 적합에 대한 개념적인 틀을 완성하여 제시한 Venkatraman(1989)의 조절변수로서의 적합 관점은 독립변수가 종속변수인 성과에 미치는 영향으로 조절변수의 수준에 따라 달라지며 독립변수와 조절변수 간의 적합이 종속변수인 만족도 · 선호도의 결정요인이 된다.

적합성 검증 방법으로는 평균 사이의 차이가 두 가지 유형으로 나누어진 관측값의 타당성이 통계적으로 의미가 있는가를 검증하는 방법인 분산분석(analysis of variance), 조절회귀분석(moderated regression analysis), 메타분석의 한 기법인 하위집단분석(subgroup analysis) 등을 주로 사용한다(Venkatraman 1989, 424-425)[119]. 이 연구에서의 적합은 물리적 환경 요소와 개인차의 조화 · 적합 · 일치 정도를 의미함으로 Venkatraman (1989)이 주장하는 조절변수로서의 조화 · 적합 · 일치(fit as moderation)관점에 초점을 두고자 한다. 조절변수로서의 적합은 선행 적합성에 관한 연구에서 설명되고 있는 조절기능으로서의 적합성 관점에 관한 내용이다.

즉 종속변수에 대한 독립변수의 효과는 조절변수에 따라 좌우되며 독립변수와 조절변수의 적합이 종속변수의 일차적인 결정요소일 뿐만 아니라, Venkatraman(1989)이 제시하는 적합의 내용과 일치하는 관점이기 때문이다. 조절변수로서의 적합성 검증방법으로는 분산분석(analysis of variance · F검증), 회귀분석(regression), 하위집단분석(subgroup analysis) 그리고 편차분석(deviation analysis)을 주로 사용한다(Donaldson 2001).[120] Tziner & Falbe(1990: 159-167

119) Ibid.
120) Lex. Donaldson, op. cit., p. 204

)[121], O'Reilly III et al.(1991: 487-516)[122]등의 연구에서 개인차와 환경간의 관련성, 그리고 적합이 직무만족과 조직몰입에 밀접한 관련성이 있음을 증명하였다. 선행연구에 의하면 개인차와 환경이 적합할수록 조직몰입도는 높았고 직무스트레스와 같은 부정적 요인은 낮았다. 이러한 근거로는 개인차와 환경 특성이 일치할수록 구성원이 긍정적 태도를 지닐 가능성이 크므로 조직몰입도는 높고 직무스트레스는 경감 할 것이라고 추론할 수 있다.

2) 개인차와 환경디자인의 조화

조화 · 적합 · 일치의 정의는 아주 불명확하지만, 적합은 평정, 질서, 최소한의 모순 상태를 암시하는 경향이 있다. 이것은 또한 향상과 성과와 동일시되는 경향이 있다. 따라서 조화 · 적합 · 일치를 성과와 동일시하는 경향이 있다(Quinn & McGrath 1985, 329-331)[123].

만족도 · 선호도는 조직의 특성, 집단의 특성, 개인의 성격 각각의 단일 기능에 의한 결과라기보다는 이들 변수 간의 상호작용 기능의 결과이다. 개인차, 조직의 특성이 독립변수로서 각각 개인의 성과에 일방적으로 영향을 미치는 것이 아니라, 개인차인 성격과 그 조직의 환경 특성은 상호작용의 관계에 있다. 종사자 개인의 성격특성과 그 개인이 선호 · 만족하는 환경디자인의 유형인 하위변수(환경조형물의 예술성, 환경과의 조

121) Tziner, A. & Falbe. C. M. "Actual and Preferred Climates of achievement orientation and their congruency: An investigation of their relationships to work attitudes and performance in two occupational strata," *Journal of Organizational Behavior* 11(2)(1990): 159-67.

122) O' Reilly, Charles A., Ⅲ, Chatman, Jennifer & Caldwell, David F. "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit," *Academy of Management Journal*34(3)(1991): 487-516.

123) Quinn, R. E. and McGrath(1985), op. cit.

화, 공공성 · 안정성 · 보존성)간의 조화란 종사자들 자신의 성격특성에 어울리는 환경디자인이 존재하며 그러한 환경에서 종사할 때, 그렇지 않은 환경에서 일할 때보다 만족도가 더 높다는 것이다. 각 개인에게는 개인의 성격에 어울리는 환경디자인이 존재한다. 자신의 환경과 일치하는 개인들은 그렇지 않은 개인들보다 만족도를 더 높이 올릴 수 있다 (Downey et al. 1975, 149; Brousseau & Prince 1981, 59)[124].

Lewicki et al.(1998)[125]의 연구는 개인과 환경 유형 간 일치가 조직에 대한 불신을 감소시킬 수는 있지만, 성격 유형이 일치할수록 반드시 조직에 대한 신뢰가 증가되는 것은 아니라고 한다.

그럼에도 불구하고 개인과 환경 유형이 유사할수록 조직에 대한 몰입과 직무만족이 높고 이직 의도가 낮다는 것을 밝힌 유태용(1999, 126)[126]의 연구와 같은 맥락에서, 개인차인 성격과 치유환경 디자인 간의 조화 · 적합 · 일치할수록 자신이 몸담은 조직에 대하여 긍정적, 호의적으로 지각하고 행동하고자 하는 의도를 가지고 조직에 기여하는 행동을 할 가능성이 더 높다고 할 수 있다.

---

124) Downey, H. Kirk, Hellriegel, Don, & Slocum, John W. Jr. "Congruence Between Individual Needs, Organizational Climate, Job Satisfaction and Performance," *Academy of Management Journal* 18.1(1975): 149-155.; Brousseau, Kenneth R. & Prince, J. Bruce, "Job-Person Dynamics: An Extension of Longitudinal Research," *Journal of Applied Psychology* 66.1(1981): 59-62.

125) Lewicki, R. J., McAllister, D. J., & Bies, R. J, "Trust and distrust: New relationships and realities," *Academy of Management Review*23.3(1998): 438-458.

126) 유태용. "조직의 성격유형을 측정하기 위한 척도개발 연구." 한국심리학회지:산업 및 조직12.1:(1999): 113-139.

5. 만족도 · 선호도 관련 선행연구 검토

1) 개인차와 만족도간의 연구경향

스트레스에 관하여 다양한 요인들이 제시되고 있지만, 스트레스와 관련된 개인차 중에서도 성격특성인 통제소재, 자아존중감, 개인욕구, A·B 성격 유형 등이 지속적 관심의 대상이 되어왔다. 국내외 학자들의 다양한 연구결과를 정리하면 A형 성격은 B형 성격에 비해 경쟁심과 성취욕구가 강하고 시간에 대한 조급함이 많은 성격으로 스트레스에 민감한 것으로 조사되었다. 심장질환자들의 행동을 관찰하여 심장질환에 걸릴 위험성을 높이는 요인인 A형의 존재를 최초로 확인한 Friedman & Rosenman(1974)[127]의 A · B 유형의 성격을 구분하여 스트레스에 미치는 영향을 다룬 연구가 있고, 국내연구로는 유태용(1999)[128]이 OPTI(Organizational Personality Type Indicator)를 사용하여 측정한 조직성격 유형과 MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)를 이용한 개인성격 유형이 유사할수록 조직몰입도는 높고 이직 의도는 낮다는 것을 밝혔다. A형 성격과 개인성과간의 정적인 상관관계를 보고하는 연구 이외에도, A형 성격과 개인성과간의 관계를 매개하는 변수에 따라 산업현장에서 이루어진 연구에서는 A형 성격과 성과가 아무런 관계를 갖지 않거나 관계를 갖더라도 성과의 수준에 있어 B형보다 오히려 성과가 낮다는 상반된 연구결과도 있다(박동수 외, 1994: 282)[129]. 선행연구는 개인과 조직의 성향이 적합할수록 조직몰입과 만족도는 높았고 스트레

127) Friedman & Rosenman(1974), op. cit.
128) 유태용(1999), op. cit.
129) 박동수 · 이희영, "조직성원의 성격유형과 성과의 관련성," 영남대학교 산업경영연구소산업연구2(1994): 279-288.

스와 같은 부정적 요인은 낮았다. 이러한 이유로는 성격이 스트레스를 완충하는 요인으로 작용한다는 기존연구(정갑두 2009, 176)[130]와 같이, 구성원 개인의 성격이 긍정적 행태를 지닐 가능성이 크므로 조직몰입도는 높고 직무스트레스는 낮을 것이라고 추론할 수 있다. 국내연구에서 박동수 외(1994)는 자아존중감, 통제소재, A · B 유형 성격 등의 개인차와 성과 간의 관련성을 시도하였으며, 개인차에 따라 직무스트레스를 수용하는 차이와 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계를 알아보기 위한 박애선(1997)[131]의 연구에서 통제소재와 대인관계 특성 차이를 관찰하기 위한 시도가 있었으며, 이종목(1991), 이상미(1995), 김주탁(1998)의 연구에서[132] 역할갈등 · 역할과중 · 역할모호성이 직무스트레스에 부정적 변수로 작용하고 직무만족에도 부정적 변수로 작용한다는 것을 증명하였다. 김주탁(1998)은 Rotter(1966)의 통제소재 척도를 이용한 개인 성격과 직무스트레스 하위변수인 역할갈등, 역할모호성 간의 상관관계 조사에서 공기업 종사자의 외재론자가 내재론자 보다 역할갈등과 역할모호성에 대한 스트레스가 높게 나타났으며, 직무만족도는 내재론자가 외재론자 보다 더 높은 것으로 조사되어 직무스트레스와 직무만족 간의 부적인 상관관계를 가지고 있음을 밝혔다. 개인성격이 직무스트레스에 미치는 영향조사에서 김선영 외(2004)[133]은 유치원 교사의 성격 유형과 직무스트레스와의 관계 조사에서 내향성

130) 정갑두, “개인욕구와 자아존중감이 직무스트레스에 미치는 영향,” 한국조직학회보6,no.1 (2009): 163-194.

131) 박애선, “성격유형과 통제소재 및 대인관계 특성에 관한 연구-4가지 기질을 중심으로,” 교육심리연구11, no.2(1997): 45-69.

132) 이종목, “생산직 근로자들의 직무스트레스와 그 결과와의 관계,” 성곡논총 22(1991): 559-597; 이상미, “간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향,” 대한간호학회지25, no.4(1995): 790-806; 김주탁, “공기업 사원들의 직무특성 및 내외향적 성격과 스트레스와의 상관관계,” 아동교육 7, no.1(1998): 97-108.

133) 김선영·이지영, “유치원 교사의 MBTI 성격유형과 직무 스트레스와의 관계.” 미래유아교육학회지11, no.3(2004): 305-330.

(introversion)이 외향성(extraversion)보다 역할과중에 대한 스트레스를 더 많이 경험하는 것으로 조사되었고, 임숙빈 외(2005)[134]의 연구에서도 성격 유형 검사인 MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)와 직무스트레스 증상 척도를 이용하여 외향성인 간호사가 내향성인 간호사보다 적극적인 행동 대처를 통해 직무스트레스에 대한 수용력이 강한 것으로 밝힌 바 있다.

개인 성격이 직무스트레스에 유의한 상관관계가 있음을 밝힌 박량희 외(2007)[135]의 연구에서도 개인차 변수인 성격 5요인(Big Five Model) 중, 외향성(extraversion)과 성실성(conscientiousness)은 직무스트레스와 유의미한 부적인 상관을 보였고, 신경증(neuroticism)은 정적인 상관관계를 나타내어 외향성과 성실성이 높을수록 직무스트레스에 대한 수용력이 강하다는 선행연구결과들과 일치하였다. 신경증이 높은 사람들은 스트레스에 노출될 가능성이 크고 상황을 부정적으로 평가하기 때문에 스트레스에 대한 수용력이 취약할 것이다. 또한 외향적인 사람은 스트레스 상황을 도전적인 기회로 간주하는 경향이 높아 외향성이 높은 사람은 다양한 사회적 지원을 제공받을 수 있다고 인식하기 때문에 적극적 대처전략(Response Strategy)을 사용할 가능성이 높다. 반면 외향성이 낮은 사람은 자신에게 주어진 직무를 오히려 직무스트레스로 여길 가능성이 비교적 높다고 할 수 있으므로(박량희 외, 2007: 8)[136], 외향성이 높은 사람의 성향은 내재론자와 같고 외향성이 낮은 사람은 외재론자와 유사하다고 추론할 수 있다. 한편, A형 성격도 관상동맥성 심장질환의 위험요인으로 간주 되면서 스트레스 연구에 관심이

134) 임숙빈·김경의, "간호사의 성격 유형에 따른 직무 스트레스와 대처 방식," 아동간호학회지14, no.4(2005): 390-399.
135) 박량희·유태용, "개인의 성격, 직무 요구, 직무 통제가 직무 스트레스에 미치는 영향," 한국심리학회지: 산업 및 조직20, no.1(2007): 1-20.
136) Ibid.

증폭되고 있다. 최정명 외(1999)의 연구에서는 역할갈등· 역할모호성· 역할과중의 스트레스 상관관계에서 높은 정적 상관을 보였으며 성격 유형에 따른 직무스트레스는 ANOVA 분석에서 A형이 B형보다 더 높은 직무스트레스를 경험하였고 남성이 여성보다 높은 스트레스를 호소하였다고 한다.

자아존중감 수준이 직무스트레스에 미치는 영향 관계에서 자아존중감은 역할과중과 역할모호성에 대해서 직접적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다만, 자아존중감과 관련한 스트레스 연구(김광웅, 2007)[137]에서는 자아존중감을 자신의 가치에 대한 평가적 태도로 일관하고 있을 뿐만 아니라, 스트레스와 우울의 관계에서 자아존중감이 매개 작용을 하게 된다는 연구(최미례 외, 2003; 김현순 외, 2007; 김미례, 2007)[138]에서 우울이 스트레스와 정적 상관을 자아존중감과 부적 상관을 보였다. 자아존중감은 스트레스와 우울 사이에 매개효과가 있음이 확인되어 자아존중감이 스트레스와 우울 사이를 조절할 수 있음이 입증되었다. 이외에도 정갑두(2009)[139]의 상관관계 분석에서 자아존중감이 높은 구성원일수록 역할모호성에 대한 스트레스 수용력이 강한 것으로 나타났다.

성취욕구가 높은 사람은 문제해결을 위해 주도적으로 나서려 하고 목표를 제시하여 그 목표 달성을 위해 열정적으로 노력하는 성향이 있기 때문에, 이순철 외(2008: 65)[140]은 이러한 행동을 목표 달성에 대한

137) 김광웅, "자아존중감 및 자기수용과 스트레스 대처행동과의 관계," 한국심리학회지: 상담 및 심리치료19, no.4(2007): 983-999.

138) 최미례·이인혜, "스트레스와 우울의 관계에 대한 자아존중감의 중재효과와 매개효과," 한국심리학회지: 임상22, no.2(2003):363-383.; 김현순·김병석. "자아존중감이 노인이 스트레스와 우울의 관계에 미치는 매개효과," 한국노년학27,no.1(2007): 23-37.; 김미례, "기혼여성의 생활스트레스와 우울의 관계에서 자아존중감의 매개효과 및 조절효과 검증," 한국심리학회지: 건강12, no.4(2007): 761-777.

139) 정갑두(2009), op. cit.

140) 이순철·박선진, "서두름 행동의 심리적 구조 및 특성 파악: 서두름 행동, 확인생략행동,

욕구로 표현하였다.

A형 행동 패턴이 긍정적인 결과와 연결될 가능성이 있는 동시에 건강에 대한 위험성도 갖고 있다. 성급함과 동시에 성취 추구 수준이 높은 사원들이 만족도가 높은 모습을 보였다. 심리적으로 불편한 상태인 성급함은 수면 습관을, 성취 추구는 집중력과 같은 수행을 예언하는 것으로 나타났다. 과업을 수행할 때 도전적인 과제로 받아들여 경쟁적으로 성취를 추구하고 시간에 대한 조급함에 대한 인내심 부족, 일에 대한 몰두, 통제할 수 없는 상황에서의 공격성과 적대감은 A형 성격특성과 유사하여 성취욕구는 A형 행동패턴과 관련이 있는 것으로 조사되었다. 따라서 어떤 특정한 욕구의 강도는 개인의 행동을 뚜렷한 방향으로 기울게 하고 조직몰입에 영향을 줄 것이다. 과업이 적당한 위험부담을 요구하고 달성한 목표에 보상을 줄 수 있다면 성취욕구를 강조할 필요가 있으며 대인관계 유지나 행동을 요구한다면 친화욕구의 강조를 그리고 설득 등 타인에게 영향력을 가할 필요성이 요구된다면 권력욕구를 강조해야 할 것이다.

실증연구를 통해 인간 행위를 유발할 수 있는 잠재력을 가진 요인인 성취욕구가 높은 사람은 문제해결 능력에 도전감을 주는 과업에 관심이 많으므로 성취동기가 높은 사람이 성과도 높았다(김광철, 2002: 188)[141]. 김희선 외(2005)[142]은 높은 성취욕구와 경쟁심은 직무만족과 과업에 대한 동기부여, 직무성과와 긍정적인 관계가 있다고 한다. 초·중등 교원 개인의 욕구와 성격도 다양한 변수들간의 관계에서 조절효과를 갖는 것으로 입증되어(안관영 외, 1999)[143], 성취욕구가 높은 사람은

성취욕구 간의 관계 이해," 한국심리학회지: 사회문제14,no.2(2008): 63-81.

141) 김광철, "호텔종사원의 직무특성과 직무스트레스에 대한 성취욕구와 연령의 조절효과에 관한 연구," 경영교육논총27(2002): 183-206.

142) 김희선·백정숙, "개인의 성격이 심리적 계약과 조직성과에 미치는 영향," 생산성논집 19, no.4(2005): 57-78.

143) 안관영·김민환, "직무특성과 조직시민행동간의 관계에 대한 재직기간과 성취욕구의 조

직무만족과 같은 성과변수가 호전되는 것으로 나타났다. 김광철(2002)[144]의 연구에 의하면, 개인 특성(성취욕구, 성별, 연령, 재직기간)의 조절효과에서 성취욕구가 강한 사람이 직무스트레스에 대한 수용력도 강한 것으로 드러났다. 이러한 성격과 스트레스 관계에 관한 선행연구들에서 일관된 결과를 보여주지 못하지만, 성격이 스트레스에 미치는 주요한 변수로 고려되고 있다.

개인과 환경과의 상호작용의 결과로 발생하는 조직 내 스트레스에 관한 연구 경향은 직무스트레스를 규명하는 것에서 출발하여 직무스트레스와 성과간의 관계를 경험적으로 검증하는데 주력하였다. 나아가 스트레스와 성과 간의 관계에 영향을 주는 조절변수에 대한 연구로 전개되어 왔다. 그러나 그동안 축적된 연구에도 불구하고 조직환경의 복잡성과 조사연구의 방법론적 한계로 인하여 조직 내 스트레스에 대해 충분한 이해를 제공하지 못하고 있다. 조직 내 스트레스에 대한 실제적인 시사점을 얻기 위해서는 조절변수·매개변수를 개발하고 세분하여 시간 변화에 따른 종단적 연구가 필요하다.

2) 환경디자인과 선호도간의 연구경향

치유환경에 대한 선행연구들의 연구 동향을 살펴보면 다음과 같다.

최광석 외(2002)[145], 김용우 외(2003)[146] 이들 연구들의 공통점은 스트레스와 관련하여 심리적 치유환경의 중요성을 강조하고 있다. 한편, 환자의 치유를 위해서는 사회적·심리적 측면을 강조한 연구(정미렴,

---

절효과에 관한 연구, ” 산학경영연구12(1999): 161-187.

144) 김광철(2002), op. cit.

145) 최광석·김길채, “한국병원의 스트레스에 대응한 치유환경조건에 관한 연구,” 한국의료복지건축학회 8, no.1(2002): 61-67

146) 김용우·양내원(2003), op. cit.

2012)[147]에서 물리적 측면에 대한 충족뿐만 아니라 욕구 충족을 위한 정신적 측면의 균형을 이루어야 한다고 한다. 이처럼 사용자들은 기능적인 측면의 만족감과 함께 사회적 · 심리적 안정감을 추구하려는 욕구를 가지고 있다. 신체적, 심리적, 정신적 측면의 요구를 반영한 건축 및 도시환경에 대한 요구가 증가하고 있음을 보여준 최영미(2007)[148]연구와 같이, 노인과 치매 환자를 중심으로 한 요양시설에 관한, 고령화 사회에서 고려해야 할 복지정책에 영향을 받은 것으로 판단된다. 치유적 환경을 위한 공간디자인 연구 동향에 관한 박수경 외(2011, 27)[149]연구는 치유환경에 대한 연구 분야가 의료공간, 주거공간, 복지 공간 등 사용자를 중심으로 한 공간이 중심임을 의미하는 것이다. 치유환경 디자인 연구는 건축물의 공간 분석에 집중되어 있었다. 그러나 치유환경 디자인은 물리적, 심리적, 사회적 요소를 포함하여 색채, 형태, 질감과 같은 조형 요소와 심리적 요소, 사회적 요소에 관한 연구는 상대적으로 부족하다. 치유환경 디자인 관련 연구가 다양한 행위자의 욕구를 이해하고 해결하려는 방향으로 확장되고 있음에도 불구하고, 담정 · 신윤진(2021)[150]의 국내문헌 연구경향 분석에서 연구 주제별 건수는 공공디자인 관련 주제 1편, 연구내용으로 건축공간 디자인 요소 분석이 가장 많았고 환경평가가 그 뒤를 이어 미흡하다는 분석이 나왔다.

147) 정미렴, “매슬로우의 욕구단계이론에 의거한 노인요양시설 치유한경요소의 위계에 관한 연구,” 한국실내디자인학회논문집21, no.1(2012): 240-241.
148) 최영미, “다감각자극을 고려한 치매시설의 치유환경 조성에 관한 건축계획적 연구,” 한양대학교 박사논문, 2007.
149) 박수경 외, “치유적 환경을 위한 공간디자인 연구경향에 관한 연구,” 한국실내디자인학회논문집20, no. 4(2011).
150) 담정 · 신윤진(2021), op. cit.,113-27.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형 정립 및 조사설계

1) 연구모형의 정립

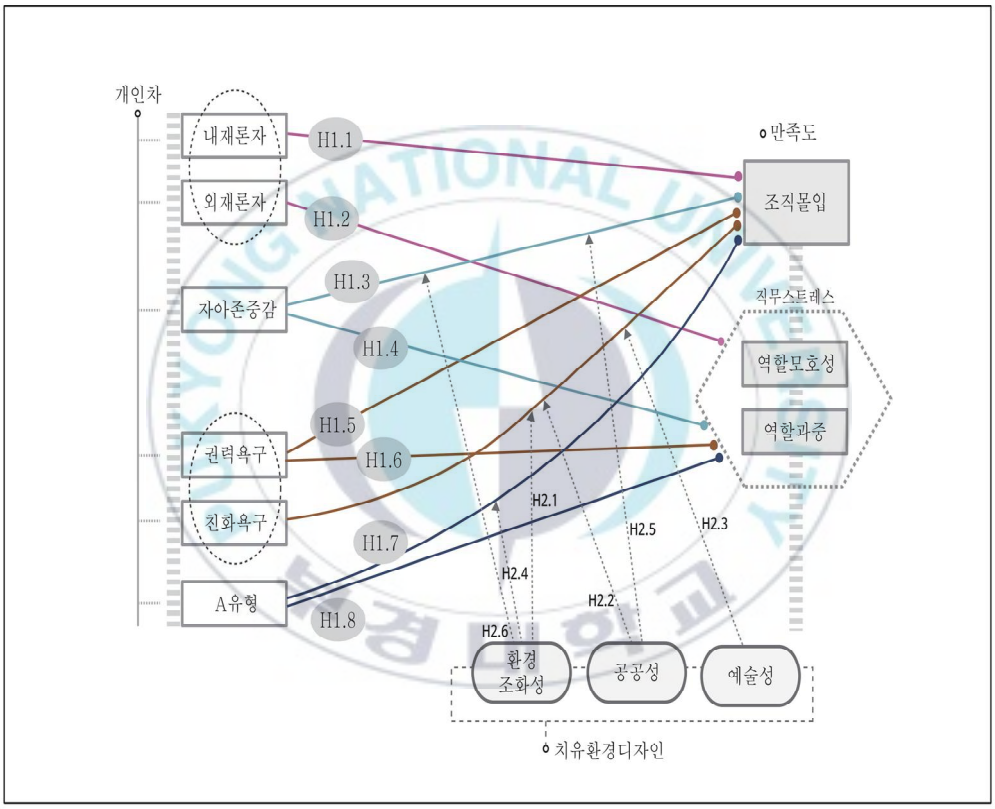
연구모형의 정립에서는 연구 목적에서 밝힌 바와 같이, 개인차인 성격과 환경조형물 유형(환경조형물의 예술성, 환경과의 조화, 공공성 · 안정성 · 보존성, 색채, 자연 이미지)인 하위변수에 따라 만족도 · 선호도 정도가 어떻게 차이가 나는지를 알아보기 위해 개인차인 성격과 환경조형물, 만족도 · 선호도와의 관계를 검증하고자 하는 것이다.

이러한 연구를 진행하기 위해 [그림 Ⅲ-1] 연구모형에서 제시된 바와 같이, 개인차인 성격은 독립변수이고 환경조형물 하위변수는 조절변수이며 만족도 · 선호도는 종속변수이다. 독립변수로는 Rotter(1990)의 통제소재에서 제기된 개인의 상반된 성격 변수인 내재론자와 외재론자, 자아존중감, 친화 · 권력욕구, 그리고 Friedman and Rosenman(1974)이 개념화한 A형 성격이며, 조절변수로는 문희숙(2013) ·

신윤진(2014a)이 제시한 물리적 환경변수인 환경디자인 하위변수(환경조형물의 예술성, 환경과의 조화, 공공성 · 안정성 · 보존성, 색채, 자연 이미지)이다. 그리고 종속변수로는 만족도의 하위변수, 즉 긍정적 변수에 속하는 조직몰입과 부정적 변수에 속하는 직무스트레스 부담 인자,

이 두 가지 변수를 선정하여 도식화하였다.

이것은 환경디자인이 개인차와 상호작용하여 만족도 · 선호도에 영향을 미친다고 할 수 있으며, 개인차와 환경디자인이 조화 · 적합 · 일치 관계를 이루면 더 나은 만족도를 이루어낼 수 있을 것이 연구의 기본 전제이다.



[그림 Ⅲ-1] 연구모형

2) 가설설정

이론적 배경에 의한 [그림 Ⅲ-1] 연구모형을 실증분석하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

(1) 개인차와 만족도

가. 통제소재와 만족도

Rotter(1966)[151]의 통제소재란 개인의 성격 변수인 통제소재가 어디에 있다고 믿느냐에 따라 내재론자 또는 외재론자라는 상반된 행동양식이 나타나며 개인이 자신의 성공과 실패를 어떻게 해석하느냐에 따라 통제소재를 구분할 수 있다고 보았다. 따라서 내재론자란 자신의 운명은 자신의 행동에 의해 결정되어 일상생활에서 당면하는 상황을 통제할 수 있고 자신의 행동에 의한 영향이 삶의 결과와 직접적으로 연결되어 있다고 믿는 사람이다. 반면 외재론자란 자신의 운명은 자신의 행동에 의해 결정하지 못하여 일상생활에서 당면하는 상황을 통제할 수 없고 자신의 행동에 의한 영향보다는 우연한 기회나 운, 또는 강력한 외부의 영향에 의하여 삶의 결과가 결정된다고 믿는 사람이다.

이러한 Julian B. Rotter(1966)[152]의 통제소재는 조직 관련 변수인 동기부여, 직무성과, 직무만족 등의 성과 평가 기준과 밀접한 관련성을 가지고 있을 뿐만 아니라(Spector 1982)[153], 조직환경 · 조직구조와도 관련이 있음을 제시하고 있다(Miller et al. 1982, 242)[154]. 한 개인의

151) Rotter(1966), op. cit.
152) Ibid.
153) Spector, Paul E, "Behavior in Organizations as a Function of Employee's of Locus of Control," *Psychological Bulletin*91.3(1982): 482-497.
154) Miller, Danny, Kets De Vries, Manfred F. R., & Toulouse, "Top Executive Locus of Control and Its Relationship to Strategy-Making, Structure, and Environment," *Academy of Management Journal*, 25.2(1982):237-253.

통제소재 근원에 대한 문제는 다른 성격 차원과 마찬가지로 환경과의 상호작용의 산물인가에 대한 논란은 아직도 명료하지 않지만, 통제의 근원에 대하여는 후천적인 학습에 의해 결정되며, 통제소재의 결정요인은 환경의 제약이나 부모의 영향력이다(신유근 1985, 102)[155]. 통제소재는 후천적인 학습에 의하여 결정될 수 있다고 보기 때문에, 다른 개인차인 성격 차원과 마찬가지로 변화의 가 능성이 높다. 이러한 통제소재의 변화 특성 때문에 조직환경을 조성하여 구성원의 만족도를 높이는 동시에 만족도를 증진 시킬 수 있는 것이다. 통제소재와 관련하여 내재론자(internals)가 직무만족, 직무성과와 정(+)의 상관관계가 있었으며(Judge & Bono 2001; Meyer et al. 2002)[156], Spector(1982)[157]의 연구에서 내재론자는 외재론자보다 직무만족과 조직몰입이 더 높은 것으로 드러났다. 국내연구에서 박동수 외(1994)는 자아존중감, 통제소재, A·B 유형 등의 성격과 성과 간의 관련성을 시도하였으며, 유태용 외(2002)[158]은 개인 성격 유형의 측정 도구인 MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)와 조직 성격 유형 척도(OPTI: Organizational Persona lity Type Indicator)를 이용하여 개인과 조직 성격이 일치할수록 조직시민행동(organizational citizenship behavior)을 증가시킨다는 결론을 얻어냈다. 이와 같은 연구결과에서 내재론자가 외재론자보다 직무만족이 높으면 조직몰입도 높을 것이

155) 신유근(1985), op. cit.
156) Judge, Timothy A., and Joyce E. Bono, "Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis," *Journal of applied Psychology* 86.1(2001): 80-92 ; Meyer, John P., et al. "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences," Journal of vocational behavior 61.1(2002): 20-52.
157) Spector(1982), op. cit.
158) 유태용 · 김도영 · 현희정, "개인성격과 조직성격 유형간의 일치정도가 조직에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향," 한국심리학회지:산업및조직15, no.1(2002): 65-87.

고, 조직몰입이 성과변수라면 직무스트레스 부담 인자도 성과변수로 될 수 있을 것이다.

개인 성격과 직무 간의 적합이 개인의 태도 및 성과에 미치는 결과에 대한 함축적 의미를 파악하기 위한 O'Reilly III(1977)[159]의 연구에서도 종속변수로 조직몰입을 이용했다. 조직의 목표나 가치를 적극적으로 받아들이는 조직몰입이 높은 종사자일수록 조직을 위해 상당한 노력을 기울이게 된다. 이러한 노력이 곧 성과로 이어지는 것은 아니지만, 기존 연구결과에서 조직몰입이 높으면 성과도 높은 것으로 나타나고 있다. 이와 같은 연구 들을 통해서 조직몰입은 만족도의 중요한 척도로 측정될 수 있다. 한편, 직무스트레스가 조직몰입을 저하시키는 주요인으로서 이재창 외(1997)의 연구는 조직몰입이 높은 사원들이 그렇지 않은 사원들보다 스트레스에 잘 대처하는 것으로 나타났으며, 공기업 구성원의 직무스트레스 부담 인자(역할갈등 · 역할모호성 · 역할과중)가 조직몰입에 부정적인 영향력을 보여준 원구환 외(2008)의 연구에서도 이를 증명하고 있다. 이러한 선행연구를 통해 다음과 같은 가설의 설정이 가능하다.

<가설 1> 개인차에 따라 만족도 수준이 다르게 나타날 것이다.

<가설 1-1> 내재론자는 조직몰입도가 높고 외재론자는 낮을 것이다.

<가설 1-2> 내재론자는 직무스트레스(역할과중 · 역할모호성)가 낮고 외재론자는 높을 것이다.

<가설 1-3> 자아존중감이 강할수록 조직몰입도가 높을 것이다.

<가설 1-4> 자아존중감이 강할수록 직무스트레스(역할모호성 · 역할과중)는 낮을 것이다

<가설 1-5> 친화욕구 · 권력욕구가 강할수록 조직몰입도는 높을 것이다.

159) O'Reilly III(1977), op. cit

<가설 1-6> 친화욕구 · 권력욕구가 강할수록 직무스트레스(역할과중 · 역할모호성)도 높을 것이다.

<가설 1-7> A형 성격이 강할수록 조직몰입도는 낮을 것이다.

<가설 1-8> A형 성격이 강할수록 직무스트레스(역할과중 · 역할모호성)는 높을 것이다.

나. A형 · B형 유형 성격과 만족도

A형 성격은 짧은 시간에 더 많은 것을 성취하기 위해 습관적이고 끊임없이 적극적으로 몰두하는 사람에게서 관찰되며 A형 성격인 사람의 특징으로 활동적이고 경쟁적인 생활방식, 지나친 시간적 긴박감, 그리고 쉽게 야기되는 적의(hostility)로 표현되고, 반면 B형 성격의 사람은 A형 성격의 사람이 가지고 있는 특성을 상대적으로 결여하고 있는 사람들, 즉 여유 있고 태평한 사람들을 말한다.

개인 성격 유형 특성에 따른 A · B 유형과의 상관관계 연구, 직무만족도, 성취동기 등 국내외 학자들의 다양한 연구결과를 정리하면, A형 성격은 B형 성격과 달리 경쟁심과 성취욕구가 강하고 시간에 대한 조급함이 많은 탓으로 스트레스에 민감한 것으로 조사되었다. 그뿐만 아니라, A 또는 B형의 성격 소유자는 만족도에 있어 각각 다른 형태를 보이는 경향이 있었다(Friedman & Rosenman 1974; 양진환 1994, 64 재인용)[160]. 만족도와 관련하여, A형은 B형보다 과업 수행의 속도가 빠르고 어려운 일에 불평도 없이 덜 지친 것으로 자신을 묘사하고 있으며, 동시에 여러 가지를 요구하는 과업도 B형보다 잘 처리해낸다. 그렇지만 A형은 반응이 지연되는 과업에서는 실적이 떨어지는 것으로 나타났다(신유근 1985, 104에서 재인용)[161].

160) Friedman & Rosenman(1974), op. cit.
161) 신유근(1985), op. cit.

A형 성격과 만족도 간의 정(+)의 상관관계를 보여주는 연구 이외에도, A형 성격과 만족도 간의 관계를 매개하는 변수에 따라 산업현장에서 이루어진 연구에서는 A형 성격과 만족도 간에 차이가 없거나 차이가 있더라도 성과의 질적인 수준에서는 B형 성격보다 오히려 성과가 낮다는 상반된 결과도 있다(Friedman & Rosenman 1974, 83-85; 박동수 외 1994, 282에서 재인용)[162]. 이들의 행동 특성에 대한 경험적 연구에 따르면(신유근 1985, 295-296; 양창삼 1999, 174에서 재인용)[163], A형은 B형의 학생들보다 더 많이 성취하는 것으로 알려져 있고 맹렬사원 가운데는 A형이 보다 많았으며, A형이 조직에서 비교적 출세를 보장해 주는 것으로 나타났다. 한편, 만족도에 부정적 변수로 작용하는 직무스트레스 부담 인자가 개인의 성격에 미치는 영향을 다룬 이종목(1991), 이종목 외(1991)의 연구에서 직무스트레스 부담 인자는 외재론자와 A형 성격에 정(+)의상관 관계를 나타내어 스트레스가 비교적 높았으며, 특히 역할갈등, 역할모호성에 대한 스트레스와 높은 상관을 보여주었다. 이 외에도 최정명 외(1999)은 서울 · 경기지역에 재직하는 사무직 근로자 111명을 대상으로 성격 유형에 따른 직무스트레스 경험적 조사에서, A형이 B형보다 더 높은 직무스트레스를 경험한다는 사실을 밝혀, 기존의 연구결과를 뒷받침하였다.

다. 개인차와 치유환경 디자인의 조화

이와 같은 선행연구결과를 토대로 개인차와 치유환경 디자인이 조화를 이루면 종사자의 조직몰입도는 높고 직무스트레스는 경감되어 선호도가 더욱 향상될 것이라는 논리가 성립될 수 있을 것이다.

<가설 2> 개인차에 따라 선호하는 환경조형물이 있을 것이다.

---

162) 박동수·이희영(1994), op. cit.
163) 신유근(1985), op. cit.; 양창삼, 조직행동의 이해(서울: 법문사, 1999).

<가설 2-1> 친화욕구는 환경과의 조화성에서 선호도가 높을 것이다.
<가설 2-2> 친화욕구는 공공 · 안정 · 보존성에서 선호도가 높을 것이다.
<가설 2-3> 친화욕구는 환경조형물의 예술성에서 선호도가 높을 것이다.
<가설 2-4> 자아존중감은 환경과의 조화성에서 선호도가 높을 것이다.
<가설 2-5> 자아존중감은 공공 · 안정 · 보존성에서 선호도가 높을 것이다.
<가설 2-6> A형 성격은 환경과의 조화성에서 선호도가 높을 것이다.

2. 조사설계

1) 자료수집

이 연구는 선행연구를 토대로 경험적 조사를 수행하기 위하여 조사대상 기관으로 치유환경 디자인을 탐색하기 위해 공공기관 중에서도 국민보건의료 향상에 기여하고 있는 환경이 비교적 안정적이고 시민 만족도에도 기여할 수 있는 의료기관을 우선 선정하였다.

다양한 직종의 변수값을 얻기 위해 부산지역 종합병원과 부산광역시청 산하 자치구를 포함하여 360부의 설문지를 배포하여 분석자료에 유용한 조사표본 수 354부를 활용하였다.

본 조사에 앞서서 대학 재학생 30명을 대상으로 예비조사를 실시하였으며, 예비조사 결과 부적합하다고 판정된 일부 설문 문항을 수정하여 2021년 5월 24일 부터 6월 30일까지 본조사를 실시하였다. 이 조사에

사용된 모집단을 대표할 수 있는 표본추출 방법은 연구 목적과 관련하여 연구자 주관적 판단인 판단추출과 응답자의 성별, 연령대별, 직종별로 가급적 고른 분포가 되도록 2단계 집락추출(two-stage cluster sampling)과 층화추출(stratified sampling)을 병행하였다. 직무 특성상의 동질성을 피하기 위해 부산광역시청 산하 공무원과 부산지역 종합병원 의료기관종사자, 사립종합대학 교직원의 3개 집단을 조사대상으로 선정하였다.

2) 연구변수의 측정

개인차인 통제소재(내재론자 · 외재론자), 자아존중감, 개인욕구(권력 · 친화 · 성취욕구), A · B 유형 성격, 치유환경 디자인의 물리적 환경변수 그리고 만족도 · 선호도와 관련이 있는 조직몰입과 직무스트레스 부담인자 변수의 측정은 선행연구를 바탕으로 이루어진다.

치유환경 기반 공공디자인과 관련하여, 기존연구에서 대부분의 연구자들은 치유환경의 유형에서 물리적 환경과 심리적 측면에서 많은 논문 인용 빈도수를 차지하고 있다. 환경 지각적 측면에서 물리적 환경과 심리적 환경으로 분류할 수 있는데, 환경 지각적 측면의 요인 중 색채, 재료, 자연, 예술품 등의 시각적 요소들은 물리적 환경으로 분류할 수 있다. 따라서 치유환경의 구성을 위해서는 물리적 환경이 기반이 되어야 한다.

오지영 · 박혜경(2019b, 221)[164]등 기존연구에서 환경조형물의 물리적 환경 하위변수에는 환경적응성, 쾌적성, 안전성, 자연 친화성, 접근성, 개방성, 심미성, 거주성이 포함되어 자연 친화성, 심미성, 개방성 순서로 가장 많아 언급되고 있다. 이 연구에서는 치유환경 디자인의 물리적 환

164) op. cit.

경변수의 범주화 및 세분화를 위해 공공 환경적응성에 초점을 두어, ‘환경조형물의 예술성’, ‘환경과의 조화성’, ‘공공성 및 안정·보존성’, 그리고 색채와 자연 이미지 하부요인은 서울시공공미술사업실태분석(2019, 45)에 제시된 항목에서 문희숙(2013), 신윤진(2014a)의 설문문항을 참고하여 재작성하였다.

환경조형물 요인의 측정변수로는 문화예술진흥법에서 위임한 미술작품심의위원회의 미술작품설치계획심의 평가기준 항목에 제시되고, 문희숙(2013), 신윤진(2014a) 등의 선행연구에서 객관적 지표로 활용 가능한, 물리적 환경변수인 자연 친화성 그리고 심미성과 관련된 색채와 자연 이미지로 구성된다. 환경조형물요인의 물리적 환경변수(환경조형물의 예술성, 환경과의 조화, 공공성 및 안정·보존성, 색채, 자연 이미지) 문항을 설정하기 위해 문화예술진흥법 및 동법 시행령 제14조에서 위임한 사항 및 그 시행에 필요한 사항을 규정한 서울특별시 문화예술진흥에관한조례 제21조, 부산광역시 문화예술진흥조례시행규칙, 서울시공공미술사업 실태분석(2019, 45)에 나타난 미술장식 항목, 그리고 변수별 상호작용 요인으로 언급된 문희숙(2013), 신윤진(2014a)의 물리적 환경변수인 색채와 자연 이미지 설문 문항을 참고하여 재작성하였다. 환경조형물의 예술성, 환경과의 조화, 공공성 및 안정·보존성, 이 3가지 변수의 세부 항목과 색채, 자연 이미지 문항으로 작성하였다. 설문지에 인용된 문항 내용은 다음과 같다.

환경조형물의 예술성 설문 문항

15. 주거 · 공동생활공간에서 환경조형물의 대중 예술성 판단기준으로 형식미(크기, 재질, 색채 · 시각이미지)가 중요하다

16. 주거 · 공동생활공간에서 환경조형물의 예술성 판단기준으로 내용미(상징성, 표현의 적절성)가 중요하다
17. 주거 · 공동생활공간에서 환경조형물의 예술성 판단기준으로 독창성 · 창의성이 중요하다

환경조형물의 환경과의 조화성

18. 주거 · 공동생활공간의 환경조형물은 도시미관(도시환경과의 조화)에 대한 기여도가 중요하다
19. 주거 · 공동생활공간의 환경조형물은 건축물과의 조화(설치 위치의 적절성)가 중요하다
20. 주거 · 공동생활공간의 환경조형물은 주변 환경과의 조화(자연환경과의 친화)가 중요하다

환경조형물의 공공성 및 안정 · 보존성

21. 주거 · 공동생활공간에서 환경조형물의 공공성(문화적 공간, 공간의 정체성, 지역성)이 중요하다
22. 주거 · 공동생활공간에서 환경조형물은 시민 접근성(심리적 친밀성)이 중요하다
23. 주거 · 공동생활공간에서 환경조형물은 일정한 상태를 유지하는 안정 · 보존성(사후관리)이 중요하다

물리적 환경변수 중 색채, 자연 이미지 2개 영역이 치유환경을 위한 하위변수로 구성되어있다. 한국표준협회발간 산업통상자원부 국가기술표준원(2020)의 물체색의 색이름(KS A 0011)에서 발췌한 10가지 기본색

(빨강· 주황· 노란· 연두· 초록· 청록· 파랑· 남색· 보라·자주색)에서 편안함을 느끼는 색채 선호도(표면색의 색이름)를 활용하였다. 편안함을 느끼는 자연 이미지로는 숲·나무 이미지, 바다·해변 이미지, 하늘·구름 이미지, 산 이미지, 꽃 이미지, 강·호수 이미지, 평야 이미지로 표현하였다. 색채심리 반응은 색채의 치료적 역할에 관한 연구로 발전하여, 특히 색채 기능론 분야의 연구를 통하여 색채가 시각과 청각의 과정, 호흡의 리듬, 순환기 내분비계통과 다른 신체적 기능에 영향을 미친다는 것이 입증됨으로서 현대의학계에서는 색채를 치료의 한 방법으로 사용하고 있다고 한다[165].

복잡한 인간 행동의 이해와 예측을 위하여 사회학습이론을 기반으로 접근한 개인차인 Julian B. Rotter(1966)[166]의 통제소재 문항 출처는 Rotter(1966, 11-12), Rotter(1971, 42)[167]가 개발한 척도를 Reiss & Mitra(1998, 1581-1593)[168], Gibson et al.(2000, 123)[169], Moorhead & Griffin(2001, 111-112)[170]의 설문 문항을 재인용 하였다. Meyer Friedman & Ray H. Rosenman(1974)의 A·B 유형 성격 문항들은 Mowday et al.(1979, 288)[171]에 의해 개발된 척도를 기초로 작성한 김성국(2005, 489), 정갑두(2019, 16)[172]의 자기 평가 설문 문항을 반영하였다. 만족도를 나타내는 변수 중 조직몰입과 직무스트

165) 최윤진·김젤나, "복지시설의 공간과 색채 적용에 관한 연구," 상품문화디자인학연구 34(2013): 9.
166) Rotter(1966) op. cit.
167) Rotter(1971), op. cit.
168) Reiss, M. C. & Mitra, K, "The Effects of Individual Difference Factors on the Acceptability of Ethical and Unethical Workplace Behaviors," *Journal of Business Ethics* 17(1998): 1581-1593.
169) Gibson, James L. Ivancevich, John M. and Donnelly, James H. Jr., *Organizations: behavior, structure, processes,*10th ed.(New York: McGraw-Hill, 2000).
170) Moorhead & Griffin(2001), op. cit.
171) Mowday et al.(1979) op. cit.
172) 정갑두(2019), op. cit.

레스 문항은 Mowday et al.(1979, 224-247)[173], Ivancevich & Matterson(1980, 118-120)[174]이 제시한 문항을 참고하여, 정갑두(2019, 16)[175]의 척도를 재구성하였다. 설문지작성에 변수별 문항은 선행연구에서 사용한 문항을 이용하였다.

이 연구에 사용된 설문지는 응답자가 직접 응답을 기입하는 자기기입식 설문지를 이용하였으며 각 변수의 문항들은 인구통계학적 속성을 제외한 모든 문항은 구조화된 설문지법으로 각 문항별 점수를 Likert 5점 척도로 세분화하였다.

응답은 '전혀 그렇지 않다=1', '그렇지 않은 편이다=2', '반반이다=3', '그런 편이다=4', '정말 그렇다=5'로 부여하였다.

설문지를 이용한 응답자의 특성은 성별, 연령, 직장 경력 기간, 직업 종류로 구성되었다. 설문 문항 수는 치유환경 디자인의 물리적 환경변수인 환경조형물의 예술성, 환경과의 조화, 공공성 및 안정·보존성, 각 3문항 색채, 자연 이미지 각 1문항으로 내재론자 4문항, 외재론자 4문항, A형 성격 5 문항, 자아존중감 4문항, 개인욕구 11문항, 만족도를 나타내는 조직몰입 5문항과 직무스트레스 하위변수인 역할갈등, 역할과중, 역할모호성 각 3문항, 그리고 사회적 배경변수를 포함하여 총 57문항으로 이루어졌다. 설문 문항은 <부록>에 제시되어 있으며 변수별 출처와 문항 번호는 <표 Ⅲ-1>과 같다.

173) Mowday et al.(1979) op. cit.
174) op. cit.
175) op. cit.

<표 Ⅲ-1> 변수별 출처와 문항 번호

변 수		문항수	출 처	문항 번호
물리적환경 (치유환경 디자인)	환경조형물의 예술성	3	서울시공공미술사업실태분석 (2019, 45); 문희숙(2013)	15, 16, 17
	환경과의 조화성	3	〃	18, 19, 20
	공공성 · 안정성 · 보존성	3	〃	21, 22, 23
	색채 · 자연이미지	2	신윤진(2014a)	24, 25
개인차	내재론자	4	Reiss & Mitra(1998)	1, 3, 5, 7
	외재론자	4	〃	2, 4, 6, 8
	자아존중감	4	Rosenberg(1965)	9, 10, 11, 12
	성취욕구	3	Steers & Braunstein(1976)	14, 19, 22
	권력욕구	4	〃	15, 17, 20, 23
	친화욕구	4	〃	13, 16, 18, 21
	A · B유형	5	Mowday et al.(1979)	24, 25, 26, 27, 28
선호도 (만족도)	조직몰입	5	Mowday et al.(1979)	1, 2, 3, 4, 5
	역할과중	3	Ivancevich & Matterson(1980)	6, 9, 12
	역할갈등	3	〃	7, 10, 13
	역할모호성	3	〃	8, 11, 14

3) 자료 분석 방법

이 연구에서 제안된 연구모형을 검증하기 위하여 수집된 자료는 SPSS for Window 25.0과 AMOS 25.0을 사용하여 통계 처리하였다. 인구통계학적 속성, 개인차, 치유환경 디자인, 조직몰입, 직무스트레스에 대한 전반적 수준을 파악하고 연구결과를 일반화하기 위해 빈도분석(frequency analysis)과 표본 자체의 속성을 파악하기 위해 기술통계분석(descriptive statistics)을 사용하였다. 측정 도구의 신뢰도와 타당도를 검증하기 위해 Cronbach ' α 값을 통해 문항의 내적일관성 확인과 측정변수들이

동일 요인으로 묶이는지를 확인하기 위한 요인분석(factor analysis)을 시행하였다. 이 연구에서 제시된 연구가설을 검증하기 위하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)과 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였다.

구체적으로 첫째, 개인차가 만족도에 미치는 영향 관계를 알아보기 위해 개인차를 독립변수, 조직몰입과 개인 수준의 스트레스 부담 인자를 종속변수로 설정하여, '개인차에 따라 만족도·선호도 수준이 다르게 나타날 것이다' 라는 <가설 1>을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 둘째, 개인차와 만족도에 관한 치유환경 디자인의 조절효과를 알아보기 위해 개인차를 독립변수, 조직몰입과 직무스트레스를 종속변수, 치유환경 디자인을 조절변수로 설정하여 '개인차에 따라 선호하는 환경조형물이 있을 것이다' 라는 <가설 2>에 대하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 아울러 심층적으로 조사 자료를 파악하기 위한 집단 간 유의한 차이를 검증하기 위해 교차분석(cross-tabulation analysis)과 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 추가적으로 실행하였다.

이 연구에서 개인차(통제소재, 자아존중감, 개인욕구, A·B 유형 성격)와 환경조형물(환경조형물의 예술성, 환경과의 조화, 공공성·안정성·보존성, 색채, 자연 이미지)간의 조합의 수는 9가지이다. 이 9가지 조합 중 조화의 정도가 가장 높은 조합은 2가지이다. 따라서 이 2가지 조합이 다른 7가지 조합에 비해 선호도·만족도를 향상 시킬 것이라고 가정할 수 있다. 이 2가지 조합, 즉 조화·적합·일치에 관한 설명이 이 연구의 가설 토대가 된다. 위계적 회귀분석은 서로 다른 유형의 조절변수를 조화시킬 수 있을 뿐만 아니라, 변수들의 복합적인 관계를 잘 반영할 수 있기 때문에 Evans (1991)의 위계적 회귀분석을 이용하였다.

이 연구를 진행하기 위한 [그림 Ⅲ-1] 연구모형에서 제시된 바와 같

이, 개인차는 독립변수이고 치유환경 디자인은 조절변수이며 만족도·선호도는 종속변수이다. 독립변수로는 Rotter(1990)의 통제소재에서 제기된 개인의 상반된 성격 변수인 내재론자· 외재론자, 그리고 Friedman and Rosenman (1974)의 A·B 유형 성격이며, 조절변수로는 치유환경 디자인의 물리적 환경변수이다. 그리고 종속변수로는 만족도·성과와도 관련 있는 순기능적인 변수에 속하는 조직몰입과 역기능적인 변수에 속하는 직무스트레스, 이 2가지 변수를 설정하여 도식화하였다.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

Ⅳ. 실증분석

1. 표본자료의 특성 분석

1) 설문자료의 특성

이번 조사에 응답한 표본에 대한 인구통계학적 특성을 빈도분석을 통하여 살펴본 결과 <표 Ⅳ-1>과 같이 나타났다. 표본자료의 특성을 파악하기 위하여 배경적 변수별로 분류한 표본자료의 특성<표 Ⅳ-1> 분포를 살펴보면, 전체표본 수 354명으로 성별 분포는 남성이 115명(32.5%), 여성은 239명(67.5%)으로 여성이 과반 이상을 차지했다. 연령대별로는 39세 이하가 전체의 49.4%(175명)로 가장 많았고, 그다음은 50대 24.3%(86명), 40대 22.9%(81명), 60대 이상 3.4%(12명)로 전체 응답자 중 50대와 40대의 비중이 가장 높았다. 재직기간은 5년 이하가 34.7%로서 가장 많았고, 21년 이상이 21.2%, 6～10년 20.1%, 11～15년 13.8%, 16～20년 10.2%로 나타났다.

전체 응답자 중, 의료기관 종사자 153명, 사회복지사 25명, 부산소재 종합대학 교직원 62명, 부산광역시 산하 자치구 행정직 공무원 114명으로 50.3%가 의료기관 종사자이었다.

<표 Ⅳ-1> 표본자료의 특성

변수	범주	빈도(명)	백분율(%)	변수	범주	빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	115	32.5	직종	의료기관 종사자	153	43.2
	여성	239	67.5		사회복지사	25	7.1
					대학교직원	62	17.5
					행정직 공무원	114	32.2
	계	354	100		계	354	100
연령	39세 이하	175	49.4	재직 기간	5년 이하	123	34.7
	40대	81	22.9		6~10년	71	20.1
	50대	86	24.3		11~15년	49	13.8
	60대 이상	12	3.4		16~20년	36	10.2
					21년 이상	75	21.2
	계	354	100		계	354	100

2) 신뢰성 및 타당성 분석

(1) 신뢰성 분석

통계학에서 신뢰도의 정의는 안정성, 일관성, 정확성, 예측 가능성 등의 의미를 함축하고 있다. 신뢰성 추정은 일관성, 안정성을 지녀야 함과 동시에 예측 가능성을 지녀야 하기 때문에 이를 위해 다양한 방법을 통해 신뢰계수를 추정한다. 동일한 개념에 대해서 동등한 복수의 측정 도구를 사용하여 반복 측정할 경우 동일하거나 비슷한 결과를 얻을 수 있는 정도의 신뢰성을 실증적으로 평가하기 위한 방법으로는 평행 검증법, 검증-재검증법, 내부 일치법, 크론바하 알파(Cronbach’s alpha)등이 있다(노형진 2011)[176].

변수별로 측정 도구에 대한 신뢰성의 정도를 알아보기 위하여 신뢰도 분석을 내적일관성의 정도에 의하여 살펴보았다. 즉, 문항간 측정의 일관성을

176) 노형진, SPSS를 활용한 조사방법 및 통계분석(파주: 학현사, 2011).

추정하는 방법을 문항 내적일관성 신뢰도(internal consistency reliability)라 한다. 문항 내적일관성 신뢰도에는 K-R20, K-R21, Hoyt 신뢰도, Cronbac h’s α 등이 있다. 내적일관성의 정도는 크론바하 알파 계수 값으로 평가하게 되는데, 그 값은 0에서 1 사이의 값을 지니게 되며, 그 정도가 0.7 이상이라면 신뢰도가 양호한 것으로 평가를 하고 있으며(여운승 1997, Nunnally 1978,김대업 2009, Kim, Kang & Dinwoodie 2016)[177], Cronbach's α계수를 이용하여 신뢰도를 검증하는 경우, 탐색적 연구에서 분석단위가 조직인 경우 α 계수가 0.6이상이면 만족할 만한 측정 수준으로 제시하고 있다(채서일 2016; 정갑두 2019, 14)[178].

이 연구에서는 측정의 일관성을 유지하고 비체계적 오류의 정도를 평가하기 위해 사용하고자 하는 측정 도구의 신뢰도는 신뢰계수(Cronbach's α)로 검증하고자 한다. 검증 결과는 <표 Ⅳ-2>에 제시된 바와 같이, 개인차인 독립변수의 하위변수를 모두 반영하여 요인 분석을 실시한 결과는 고유값 1 이상의 6개 요인으로 구성되었다. 독립변수인 개인차의 하위변수별 신뢰계수(Cronbach's α)는 외래론자 .718, 내재론자, .636, 자아존중감 .885, 친화욕구 .799, 권력욕구 .860, A형 성격 .936으로 나타났으며, 종속변수인 조직 몰입은 .859, 역할모호성 .780, 역할과중 .646으로 확인되었다. 조절변수인 환경과의 조화성 .879, 공공·안정·보존성 .823, 환경조형물의 예술성 .777로 나타났다. Cronbach's α 계수를 통한 12개 요인명이 .636 ~ .936에 이르는 내적일관성을 가지고 있

177) 여운승, 마케팅조사방법(서울: 민영사, 1997); Nunally, J. C. *Psychometric Theory*, 2nd ed.(New York: McGraw-Hill, 1978); 김대업, AMOS A to Z 논문작성절차에 따른 구조방정식 모형분석(파주: 학현사, 2009); Kim, S., Kang, D. & Dinwoodie, J. “Competitiveness in a multipolar port system striving for regional gateway status in Northest Asia,” *The Asian Journal of Shipping and Logistics* 32(2)(2016): 119-125.

178) 채서일·김주영, 사회과학조사방법론(서울: 비앤엠북스, 2016); 정갑두(2019), op. cit.

는 것으로 나타나 이 연구 목적에 비춰 볼 때, 수용할만한 수준이라고 할 수 있다.

<표 Ⅳ-2> 요인별 신뢰도 분석 결과

구분		구성차원	문항수		신뢰도
			최초	최종	
독립변수	통제소재	외재론자	4	3	.718
		내재론자	4	3	.636
	자아존중감	자아존중감	4	4	.885
	개인욕구	친화욕구	4	4	.799
		권력욕구	4	3	.860
	A · B유형	A형 성격	5	5	.936
종속변수	조직몰입	조직몰입	5	4	.859
	직무스트레스	역할모호성	3	3	.780
		역할과중	3	2	.646
조절변수	치유환경 디자인	환경과의 조화성	3	3	.879
		공공 · 안정 · 보존성	3	3	.823
		환경조형물의 예술성	3	2	.777

(2) 탐색적 요인분석

연구자가 측정하고자 하는 개념을 얼마나 정확하게 측정했는가를 말하는 타당성 검증은 요인분석을 통해 검증이 가능하다. 이를 탐색적 요인분석이라고 하며 하나의 요인을 측정하기 위해 사용한 문항들끼리 잘 묶여지는 지를 확인하는 것으로, 둘 이상의 변수 간의 관계에서 공통적인 성분을 추출하여 공통성과 상호 관련성의 정도를 구조행렬에 따라서 직각 회전에 의하여 구조행렬별로 그 적재량(부하량)을 동일한 요인별로 제시하고 있는 분석을 말한다(노형진, 2011)[179]. 즉 이것은 상관성이

강한 변수들끼리 적재되도록 하여 구성인자별로 제시하는 통계분석 방법이다(Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2006)[180]. 일반적으로 요인 구분은 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 통하여 도출이 가능한 것으로 알려지고 있다. 요인 분석을 실시하는 목적은 자료감축(data reduction)과 실체 해석(substantive interpretation) 등으로서 변수들간의 '상호의존성'을 분석하는 기법으로 요인적재량의 값이 .4보다 클 경우에 유의한 것으로 판단하고 있다(여운승 1997)[181].

가. 개인차에 대한 요인분석

개인차인 내·외재론자, 자아존중감, 개인욕구, A·B 유형 성격에 대하여 주성분 분석과 배리맥스(varimax) 직각 회전법에 의하여 탐색적 요인분석<표 Ⅳ-3>을 실시하였다. 개인차에 해당되는 내·외재론자 8문항, 자아존중감 4문항, 권력욕구 4문항, 친화욕구 4문항, A·B 유형 5문항에 대하여 탐색적 요인 분석을 실시하였다. 요인분석 과정에서 요인구성을 저해하는 성취욕구 3문항 전체를 제외한 고유값 1이상은 모두 6개로 구성이 되어졌기에 요인 명은 외재론자, 내재론자, 자아존중감, 권력욕구, 친화욕구, A·B 유형 성격으로 명명하였다. 각 하위차원의 요인 고유값은 모두1 이상으로 나타나 각 문항별 요인 적재량 모두 .5 이상으로 타당성을 확보한 것으로 나타났다. 자아존중감의 고유값(아이겐값) 3.070, 분산(설명량) 15.361, 권력욕구 고유값 2.147, 분산 10.735, 외래론자 고유값 1.983, 분산 9.343, A·B 유형 고유값 1.869, 분산 9.343, 내재론자 고유값 1.820, 분산 9.098, 친화욕구 고유값 1.624, 분산 8.119로 전체 누적 설

179) 노형진, op. cit.
180) Hair, Jr. J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. *Multivariate Data Analysis(*Upper Saddle Ricer, NJ: Pearson Education, 2006).
181) op. cit.

명량 62.562(62.5%)를 보여주고 있다. 또한 KMO= .756, 요인분석 모형의 적합성 여부를 나타내 주는 Bartlett 구형성 검정통계량 χ^2 = 2002.116 (df=190, p<.001)로 확인되어 요인분석 모형이 적합한 것으로 나타났다.

KMO 수치는 1에 가까울수록 표본의 상관행렬이 요인분석하기에 적합함을 나타내는 것이다. 이것은 문항들 간의 상관계수가 다른 문항들에 의해 얼마나 잘 설명되는지 정도를 나타내는 것이므로 Kaiser-Meyer-Oklin 값이 .7이상이면 (KMO 범위 해석; 0.9 이상은 상당히 높은 편, 0.8~0.89는 꽤 높은 편, 0.7~0.79는 적당한 편, 0.6~0.69는 평범한 편, 0.5~0.59는 낮은 편, 0.5 미만은 받아들일 수 없음) 적당한 편이라고 할 수 있는데, 여기에서 .756로 충분하게 설명되고 있다고 할 수 있다. Bartlett의 구형성 검정은 요인분석 모형의 적합성 여부를 나타내는 것으로 구형성 검정결과 자유도 근사카이제곱 2002.116으로 유의확률 .001 수준에서 유의미하므로 상관행렬이 요인분석하기에 적합하다고 볼 수 있다. 각 차원의 요인 고유값(아이겐값)은 모두 1이상으로 문항별 요인적재량도 모두 .5이상으로 타당성을 확보한 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-3> 개인차의 탐색적 요인분석 결과

측정문항	자아 존중감	권력 욕구	외재 론자	A·B 유형	내재 론자	친화 욕구	공통성
내 자신에 대하여 긍정적인 태도를 가지고 있음	.844	.082	.005	-.147	.095	.049	.752
다른 사람들처럼 가치 있는 사람이라고 생각됨	.806	-.038	.117	.068	.187	-.083	.712
내 자신에 대하여 대체로 만족함.	.789	.209	-.023	-.069	.093	.081	.688
좋은 성품을 가졌다고 생각됨.	.770	-.073	.117	-.056	.173	.172	.675
다른 사람의 활동을 지시하는 편임.	-.019	.809	.053	-.018	.014	.025	.660
주위 사람들이 내 뜻에 따르도록 영향력을 행사함	.264	.707	-.047	.022	.136	.080	.598
직장에서 일할 때 명령하는 위치가 되기 위해 노력함	.003	.658	.023	.281	.092	.136	.539
대부분의 직장에서 성공하기 위해서는 운이 필요함	.070	-.016	.816	.064	-.026	.041	.678
승진을 위해서는 일반적으로 운이 따라야 함	.087	.057	.806	.013	.084	-.009	.668
돈을 벌기 위해서는 기본적으로 행운이 따라야 함	-.001	-.015	.753	.047	.018	.012	.570
줄서서 기다리는 시간을 싫어함	.096	-.088	.069	.726	.000	-.214	.594
성급히 서두르고 시간에 쫓기는 편임	-.017	.017	.140	.688	-.050	.272	.571
동료들은 내가 쓸데없이 화를 잘 낸다고 생각함	-.234	.382	-.114	.623	-.087	.083	.617
동료들은 내가 경쟁적 상황에서 나쁜 성향을 나타냄	-.336	.350	.025	.572	-.001	.133	.580
마음만 먹으면 큰 성과를 올릴 수 있음	.222	-.044	.058	.038	.768	-.096	.655
대부분의 사람들은 노력만 하면 일을 잘 해낼 수 있음	.244	.037	.018	-.040	.723	.134	.603
이 세상 모든 일은 자기 노력하기에 달려 있음	.019	.348	-.006	-.118	.660	.032	.573
혼자보다는 여럿이 함께 일하고 싶음	.345	.116	-.062	-.014	.020	.733	.675
직장에서 일할 때 다른 사람의 기분에 신경을 많이 씀	-.017	-.072	.140	.086	.299	.650	.544
내 일과 타인의 일이 구분되어 나 홀로 일하는 것을 싫어함	-.056	.279	-.029	.084	-.229	.648	.561
고유값(Eigen value)	3.070	2.147	1.983	1.869	1.820	1.624	
분산(%)	15.361	10.735	9.915	9.343	9.098	8.119	
누적분산(%)	15.351	26.086	36.001	45.346	54.443	62.562	
KMO=.756, Bartlett 구형성 =2002.116, df=190, p=.000							

나. 만족도 · 선호도에 대한 요인분석

만족도 · 선호도에 대한 요인분석에서는 만족도 · 선호도의 긍정적 변수인 조직몰입과 부정적 변수인 직무스트레스 부담 인자를 하위변수로 측정하였다. 이 변수에 대하여 주성분 분석과 배리 맥스(varimax) 직각 회전법에 의한 탐색적 요인분석을 실시하였다.

조직몰입 5문항에 대하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과 <표 Ⅳ-4>, 요인구성을 저해하는 1개 문항이 제외된 후에 고유값 1이상은 단일차원으로 나타났기에 요인명은 조직몰입으로 명명하였다.

<표 Ⅳ-4> 조직몰입에 대한 탐색적 요인분석 결과

요인 명	측정 문항	요인 적재량	공통성
조직몰입	우리 조직의 일원임을 남들에게 말하는 것이 자랑스럽다.	.869	.759
	우리 조직은 내가 일할 수 있는 최선의 일터이다.	.854	.729
	친구들에게 우리 조직이 일하기에 좋은 곳이라고 말한다.	.827	.684
	우리 조직의 성공을 위해서라면 기대 이상으로 노력할 것이다.	.804	.646
고유값(Eigen value) 분산(%)		2.815 70.372	

KMO=.806, Bartlett 구형성=639.406, df=6, p=.000

각 항목의 요인 적재량은 .804~.869로 나타났으며, 요인의 신뢰도 값은 .859, 고유값 2.815, 총분산 설명력은 70.3%로 나타났다. KMO값은 .806, Bartlett 구형성 검정 근사 카이제곱=639.406, 자유도 6(p=.000)으로서 요인으로 채택하여도 문제가 없는 것으로 판단하였다. 직무스트레스는 구

성하고 있는 9문항에 대하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과<표 Ⅳ-5>, 요인구성을 저해하는 역할갈등 3문항 전체와 역할과중 1개 문항이 제외되었으며, 고유값 1이상은 2개로 나타났기에 요인명은 역할모호성과 역할과중으로 명명하였다. 항목의 요인적재량은 .772~.831이며, 요인의 신뢰도 값은 .646과 .780이고, 고유값은 2.104와 1.491로서 총분산 설명력은 약 72%로 나타났다. KMO값은 .759, Bartlett 구형성 검정 근사 카이제곱 =469.330, 자유도 10(p=.000)으로서 요인으로서 문제가 없는 것으로 판단이 되었다.

<표 Ⅳ-5> 직무스트레스에 대한 탐색적 요인분석 결과

요인 명	측정 문항	요인 적재량		공통성
		역할모호성	역할과중	
역할모호성	누구에게 보고를 받아야 하고 보고를 해야 하는지 불분명하다.	.831	.171	.719
	우리조직의 목표에 내 업무가 기여하는 부분을 잘 모르겠다.	.812	.179	.692
	나의 업무책임과 작업목표는 불분명하다.	.801	.168	.670
역할과중	나는 집으로 일거리를 가지고 가거나 휴일에도 일에 붙잡혀 있다.	.076	.897	.811
	나는 평상시에 할 수 있는 것보다 더 많은 일을 해야 한다.	.328	.772	.703
고유값(Eigen value) 분산(%)		2.104 42.089	1.491 29.814	

KMO=.759, Bartlett 구형성=469.330, df=10, p=.000

다. 환경조형물에 대한 요인분석

선행연구에 근거하여 도출된 환경조형물 9개 문항에 대하여 주성분 분석과 배리 맥스 직각 회전법에 의하여 탐색적 요인분석을 실시하였다<표 Ⅳ-6>. 요인분석을 실시하는 과정에서 요인구성을 저해하는 1개 문항이 제외되었으며, 고유값 1.0 이상인 요인은 3개로 도출되어 요인명을 환경과의 조화성, 공공 · 안정 · 보존성, 예술성으로 명명하였다. 환경 조화성의 요인 적재량은 .563~.876이며, 고유값은 2.504, 분산은 31.296이며, 공공 · 안정 · 보존성의 요인 적재량은 .593~.903이고, 고유값은 2.028, 분산은 25.353, 예술성의 요인 적재량은 .795와 .897, 분산은 23.732로서 총분산 설명력은 약80%로 나타났다. 다음으로 요인의 신뢰도 값은 환경조화성 .879, 공공 · 안정 · 보존성 .823, 환경조형물의 예술성 .777로 확인되었으며, KMO값은 .861, Bartlett 구형성 검정 근사 카이제곱=1794.144, 자유도 28(p=.000)로 분석되었다. 따라서 환경 조화성, 공공 · 안정 · 보존성, 환경조형물의 예술성은 요인으로서 문제가 없는 것으로 판단된다.

<표 Ⅳ-6> 환경조형물의 탐색적 요인분석 결과

요인명	측정문항	요인 적재량			공통성
		1	2	3	
환경 조화성	주거 · 공동생활공간의 환경조형물은 건축물과의 조화(설치위치의 적절성)가 중요하다.	.876	.239	.267	.897
	주거 · 공동생활공간의 환경조형물은 주변환경과의 조화(자연환경과의 친화)가 중요하다.	.776	.425	.206	.826
	주거 · 공동생활공간의 환경조형물은 주변환경과의 도시미관(도시환경과의 조화)에 대한 기여도가 중요하다.	.563	.424	.443	.692
공공 · 안정 · 보존성	주거 · 공동생활 공간에서 환경조형물은 시민접근성(심리적 친밀성)이 중요하다.	.235	.903	.180	.902
	주거 · 공동생활 공간에서 환경조형물은 공공성(문화적 공간, 공간의 정체성, 지역성)이 중요하다.	.482	.617	.369	.749
	주거 · 공동생활 공간에서 환경조형물은 일정한 상태를 유지하는 안정 · 보존성(사후관리)이 중요하다.	.564	.593	.054	.673
환경 조형물의 예술성	주거 · 공동생활 공간에서 환경조형물의 예술성 판단기준으로 독창성 · 창의성이 중요하다.	.069	.247	.912	.897
	주거 · 공동생활 공간에서 환경조형물의 예술성 판단기준으로 내용미(상징성, 표현의 적절성)가 중요하다.	.454	.050	.766	.795
고유값(Eigen value) 분산(%) 누적분산(%)		2.504 31.296 31.296	2.028 25.353 56.649	1.899 23.732 80.381	
KMO=.861, Bartlett 구형성=1794.144, df=28, p=.000					

3) 상관관계 분석

직접적으로 영향 관계를 검증하고 있는 요인 간의 상관관계를 살펴보기 위하여 피어슨 상관분석(Pearson correlation)을 실시한 결과, 외재론자는 다수의 요인과 통계적 유의성은 보이지 않았으며, 다른 요인들은 부분적으로 유의한 상관관계를 유지하고 있음을 확인하였다. 이 연구에 사용된 변수간의 상관관계분석을 통해서 다음과 같은 결과를 도출하였다. <표 Ⅳ-7>에서 변수 간의 상관관계 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 내재론자는 조직몰입(r=.299, p<.01)에 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타나, 내재론자일수록 조직몰입도는 높은 것으로 확인되었다. 내재론자는 역할과중(r=.141, p<.01)에 정(+)의 관계, 역할모호성(r=-.092, p<0.1)과는 부(-)의 상관관계를 보여 내재론자일수록 역할과중에 수용력이 취약했지만, 역할모호성에 대한 수용력이 강했다.

둘째, 자아존중감은 조직몰입(r=323, p<.01), 역할모호성(r=-.240, p<.01), 역할과중(r=.034, p>0.1)의 관계로 나타나 자아존중감이 강한 사람일수록 조직몰입도는 높았고 역할과중에 수용력이 취약했지만, 역할모호성에 대한 수용력이 강했다. 셋째, 친화욕구·권력욕구가 강한 사람일수록 조직몰입도(r=.238, p<.01 · r=.271, p<.01)는 높았지만, 역할모호성(r=.118, p<.05 · r=.088, p<0.1), 역할과중(r=.243, p<.01 · r=.264, p<.01)에 대한 스트레스는 취약했다. 넷째, A형 성격에서 조직몰입(r=-.049, p>0.1)은 통계적 유의성은 없었지만, A형 성격이 강할수록 역할모호성(r=.399, p<.01), 역할과중(r=.220, p<.01)에 대한 스트레스 수용력에 취약했다. 또한, 조직몰입은 역할 과중(r=.022, p>0.1)에는 통계적 유의성을 확보하지 못했지만 역할모호성(r=-.250, p<.01)에 부(-)의 상관관계를 보여 조직몰입도가 높은 종

사자일수록 역할모호성에 대한 스트레스 수용력이 강하다고 할 수 있다.

<표 Ⅳ-7> 변수별 상관관계 분석

변수	외재 론자	내재 론자	자아 존중감	친화 욕구	권력 욕구	A형 성격	조직 몰입	역할 모호성	역할 과중
외래론자	1								
내재론자	.084a	1							
자아존중감	.127c	.368d	1						
친화욕구	.093b	.122c	.165d	1					
권력욕구	.020a	.221d	.139d	.186d	1				
A형성격	.097b	-.056a	-.235d	.133c	.281d	1			
조직몰입	-.033a	.299d	.323d	.238d	.271d	-.049a	1		
역할모호성	.054a	-.092b	-.240d	.118c	.088b	.399d	-.250d	1	
역할과중	.086a	.141d	.034a	.243d	.264d	.220d	.022a	.325d	1
ME	3.57	3.41	3.74	3.15	2.81	2.63	3.23	2.26	2.63
SD	.628	.643	.643	.519	.666	.611	.746	.656	.868

주) a=유의하지 않음, b: p<.1, c: p<.05, d: p<.01

2. 개인차가 만족도에 미치는 영향

개인차인 성격이 만족도에 미치는 영향 관계를 알아보기 위해 개인차를 독립변수, 조직몰입과 직무스트레스 부담 인자(역할과중, 역할모호성)를 종속변수로 설정하여, 개인차에 따라 만족도 수준이 다르게 나타날 것이라는 <가설 1>에 대한 다중회귀분석(multiple regression analysis) 결과는 <표 Ⅳ-8>과 같다.

1) <가설 1-1>의 검증

<가설 1-1> 내재론자는 조직몰입도가 높고 외재론자는 낮을 것이다.

개인차가 조직몰입에 미치는 직접적인 영향 관계에서 내재론자(β=.165, p<.01)는 조직몰입에 대하여 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 드러나 내재론자일수록 조직몰입도가 높은 것으로 확인되었다. 그렇지만 외재론자(β=-.086, p>.05)는 조직몰입에 대하여 유의미한 영향을 미치지 못했다. 따라서 내재론자는 조직몰입도가 높고 외재론자는 조직몰입도가 낮을 것이라는 <가설 1-1>과 일부 부합된 결과를 보임으로써 <가설 1-1>은 부분 채택된다.

내재론자가 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 이유는 직무에 대한 명예와 자부심, 도전성, 책임성, 성취 기회의 창출 등을 조직몰입의 전제조건으로 여기는 건전한 직장풍토가 있기 때문인 것으로 해석된다. 이러한 분석은 종사자의 직무스트레스가 가중될수록 조직몰입도는 떨어지는 것을 의미한다.

조직에서 내재론자나 외재론자 중 누가 더 나은 만족도·성과를 산출한다고 말하기는 어렵지만, 내재론자는 주도적이고 혁신을 요구하는 업무를 더 잘 수행하는 경향이 있기 때문에 조직몰입도를 증가시킨다고 해석된다. 따라서 일상화된 역할을 더 잘 수행해 내는 경향이 있는 외재론자와 달리 내재론자는 성취감 등 다양한 동기유발을 통해, 목표지향적인 행동을 자발적으로 일으키기 때문에 조직몰입도가 높다고 판단된다. 창조적 혁신을 주도하고 성취 지향적인 행동을 취하는 내재론자의 가장 중요한 보상은 자아실현의 욕구 충족이며, 이것이 조직목표에 대한 노력을 집중시켜 효율적인 조직을 창조할 수 있다. 다시 말해, 환경 변화에 적극

적으로 대처해 나가는 내재론자는 자신의 역량이 만족도 향상에 영향을 미칠 수 있다고 믿기 때문에 스트레스 수용력이 강하고, 환경 변화에 대한 적응에 비교적 소극적인 경향을 보이는 외재론자는 취약할 것이다.

2) <가설 1-2>의 검증

<가설 1-2> 내재론자는 직무스트레스(역할과중 · 역할모호성)가 낮고 외재론자는 높을 것이다.

내재론자는 역할과중(β=.095, p>.05), 역할모호성(β=-.025, p>.05)에 대하여 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못했다. 외재론자도 역할과중(β=.048, p>.05), 역할모호성(β=.036, p>0.05)에 대하여 통계적으로 유의미한 영향을 발견하지 못했다. 이에 따라 <가설 1-2>는 기각되었다.

3) <가설 1-3>의 검증

<가설 1-3> 자아존중감이 강할수록 조직몰입도가 높을 것이다.

자아존중감이 조직몰입에 미치는 직접적인 영향 관계는 자아존중감(β=.205, p<.001)이 조직몰입에 대하여 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 드러나 자아존중감이 강한 종사자일수록 조직몰입도가 높다고 할 수 있다.

자아존중감이 강할수록 조직몰입도가 높을 것이라는<가설 1-3> 과 부합된 결과를 나타냄으로써 <가설 1-3>은 채택된다.

4) <가설 1-4>의 검증

<가설 1-4> 자아존중감이 강할수록 직무스트레스(역할모호성 · 역할과중)는 낮을 것이다.

자아존중감은 역할모호성(β=-.173, p<.001)에 대하여 통계적으로 유의미한 부(-) 영향을 보였지만, 역할과중(β=-.028, p>.05)과는 통계적으로 유의미하지 않았다. 자아존중감이 강한 종사자들은 역할모호성에 대한 스트레스 수용력이 강했다. 따라서, <가설 1-4>와 일부 부합된 결과를 보여 <가설 1-4>는 부분 채택된다.

<표 Ⅳ-8> 개인차가 만족도에 미치는 영향

개인차 \ 만족도	조직몰입		역할과중		역할모호성	
	β	t	β	t	β	t
외재론자	-.086	-1.772	.048	.944	.036	.727
내재론자	.165	3.153**	.095	1.726	-.025	-.477
자아존중감	.205	3.778***	-.028	-.489	-.173	-3.137***
친화욕구	.163	3.295***	.181	3.480***	.101	2.006*
권력욕구	.193	3.702***	.173	3.162**	.003	.054
A형성격	-.059	-1.112	.142	2.562*	.340	6.348***
수정 R^2	.199		.122		.179	

* p<.05, ** p<.01, ***p<.001

5) <가설 1-5>의 검증

<가설 1-5> 친화욕구 · 권력욕구가 강할수록 조직몰입도는 높을 것이다.

친화욕구(β=.163, p<.001), 권력욕구(β=.193, p<.001)는 조직몰입

에 대해 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 친화욕구 · 권력욕구가 강한 종사자일수록 조직몰입도가 높다고 할 수 있다. 따라서 <가설 1-5>는 채택된다.

6) <가설 1-6>의 검증

<가설 1-6> 친화욕구 · 권력욕구가 강할수록 직무스트레스(역할과중 · 역할모호성)도 높을 것이다.

친화욕구는 역할과중(β=.181, p<.001) 과 역할모호성(β=.101, p<.05)에 대하여 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 친화욕구가 강한 종사자들은 역할과중 · 역할모호성에 대한 스트레스에 취약했다.

권력욕구는 역할과중(β=.173, p<.01)에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤지만 역할모호성(β=.003, p>.05)에는 통계적으로 유의미하지 않은 결과를 가져와, 권력욕구는 역할과중에 대한 스트레스에 취약했다. 친화욕구가 강한 종사자들은 역할과중 · 역할모호성에 대한 스트레스도 높았지만, 권력욕구가 강한 종사자들은 역할과중에 대한 스트레스만 높았다. 따라서, <가설 1-6>과 일부 부합된 결과를 보여 <가설 1-6>은 부분 채택된다.

7) <가설 1-7>의 검증

<가설 1-7> A형 성격이 강할수록 조직몰입도는 낮을 것이다.

A형 성격이 조직몰입도가 저하되는 이유는 시간에 대한 강박관념과 성과가 지연되는 과업에서 오히려 조직몰입도가 저하되는 것으로 해석되었다. 그렇지만, A형 성격(β=-.059, p>.05)은 조직몰입에 대해서

통계적으로 유의미한 영향을 발견하지 못했다. 이에 따라 <가설 1-7>은 기각되었다.

8) <가설 1-8>의 검증

<가설 1-8> A형 성격이 강할수록 직무스트레스(역할과중 · 역할모호성)는 높을 것이다.

A형 성격은 역할과중(β=.142, p<.05), 역할모호성(β=.340, p<.001)에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳐 A형 성격의 종사자들은 역할과중 · 역할모호성에 대한 스트레스에 취약했다. A형 성격이 강할수록 직무스트레스(역할과중 · 역할모호성)는 높을 것이라는 <가설 1-8>과 부합된 결과를 나타냄으로서 <가설 1-8>은 채택된다.

심장병 환자들에게서 보였던 특성에서 비롯된 A형 성격 행동양식은 제대로 격식을 갖춘 성격 이론이 아니지만, 연구변수의 측정에 응답자 자신의 인지 척도에 의존하였기에 응답 상의 오류를 배제하더라도, A형 성격 특성상 직무성과에는 부정적 영향을 미칠 것이므로 조직몰입도가 낮을 것이라 기대되었다. 이러한 기대는 A형 성격과 개인성과 간에 차이가 없거나, 성과의 질적인 측면에서는 B형 성격보다 못하다는 연구결과(Friedman & Rosenman, 1974; Matteson et al., 1984; 박동수 외, 1994: 282)[182]에서 찾을 수 있다. 오히려, A형이 B형 성격에 비하여 과업을 성취하려는 열망이 강하여 성과 · 조직몰입도가 높다는 연구(Tayor et al. 1984; 이순철 외, 2008: 67)[183]도 있다. 이는 남성에게 흔한

182) Friedman & Rosenman, 1974; Matteson et al., "Relation of type A behavior to performance and satisfaction among sales personnel," *Journal of Vocational Behavior*25(1984): 203-214; 박동수 외(1994), op. cit.

183) Tayor, M. Susan, Locke, Edwin A., Lee, Cynthia & Gist, Marilyn E. "Type A Behavior and Faculty Research Productivity: What are the Mechanisms?" *Organizational Behavior and Human Performance*34.3(1984): 402-418.; 이순철 외

A형 성격이 과도하게 높은 수행기준을 갖고 직무에 임하므로써, B형 성격에 비해 경쟁심과 성취욕구가 강하고 시간에 대한 조급함이 강박성·자기도취성·히스테리성 스트레스에 민감한 것으로 설명될 수 있다. 이 분석에서도 A형 성격은 기존의 연구결과와는 일관성이 없지만, A형 성격은 B형 성격보다 심리적으로 불편한 상태의 성급함이 역할과중·역할모호성에 대한 직무스트레스로 이어지고 이러한 스트레스로 인하여 조직몰입도 낮은 것으로 판단된다.

3. 개인차와 선호도에 관한 환경조형물의 조절효과

개인차와 선호도에 관한 환경조형물의 조절효과를 알아보기 위해 Venkatraman(1989)의 조절변수로서의 적합 관점에 초점을 두어 개인차를 독립변수, 조직몰입과 직무스트레스 부담 인자(역할과중, 역할모호성)를 종속변수, 환경조형물의 하위변수를 조절변수로 설정하여 개인차에 따라 선호하는 환경조형물이 있을 것이다. <가설 2>의 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis) 결과를 제시하면 다음과 같다.

<가설 2> 개인차에 따라 선호하는 환경조형물이 있을 것이다.
<가설 2-1> 친화욕구는 환경과의 조화성에서 선호도가 높을 것이다.
<가설 2-2> 친화욕구는 공공·안정·보존성에서 선호도가 높을 것이다.
<가설 2-3> 친화욕구는 환경조형물의 예술성에서 선호도가 높을 것이다.

1) <가설 2-1>의 검증

<가설 2-1> 친화욕구는 환경과의 조화성에서 선호도가 높을것이다.

(2008), op. cit.

친화욕구와 조직몰입 간 환경조화성의 조절효과를 검증한 분석

<표 Ⅳ-9>에서 친화욕구가 조직몰입에 미치는 영향에서 환경 조화성의 조절효과는 유의미한 것으로 나타났다. 친화욕구가 조직몰입에 미치는 영향은 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향(β=.163, p<.001)을 미쳤다. 친화욕구와 환경조형물이 투입된 2단 계에서 환경 조화성(β=-.001, p>.05)은 조직몰입에 대하여 통계적으 로 유의미하지 않는 것으로 나타났지만, 3단계에서 환경 조화성은 친화 욕구와 조직몰입 간의 관계를 유의미하게 조절하는 효과 (β=.163***→ β=1.183***)가 있는 것으로 밝혀져, 그 관계를 강화시켰 다. 즉 친화욕 구와 환경 조화성의 상호작용으로 조직몰입의 영향력을 증폭시켜 (β= .163***→β= 1.183***), 친화욕구가 강한 종사자들은 환경 조화성에서 조직몰입도를 제고시켜, 친화욕구는 환경 조화성에서 조화를 이룬다고 할 수 있다.

이에 따라, 친화욕구는 환경과의 조화성에서 선호도가 높을 것이라는 <가설 2-1>과 부합된 결과를 나타냄으로서 <가설 2-1>은 채택된다. 그럼에도 불구하고, 친화욕구는 역할과중·역할모호 성에 대하 여는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 따라서, <가설 2-1>은 부분 채택된다.

<표 Ⅳ-9> 친화욕구와 조직몰입 간 환경조화성의 조절효과

변수	전체(n=354)		
	모형1	모형2	모형3
친화욕구	.163***	.163***	1.183***
환경조화성		-.001	.429
친화욕구×환경조화성			1.183***
R^2	.213	.213	.262
F	15.565***	13.303***	9.255***
df	1	2	3
ΔR^2		.000	.049

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001, 표 속의 숫자는 β값을 의미함.

2) <가설 2-2>의 검증

<가설 2-2> 친화욕구는 공공·안정·보존성에서 선호도가 높을 것이다.

친화욕구와 조직몰입간 공공성의 조절효과분석<표 Ⅳ-10>에서 친화욕구(β=.163***)가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 공공성의 조절효과(β=.163*** → β=1.031**)는 유의미한 것으로 나타났다. 친화욕구와 공공성의 상호작용으로 조직몰입도를 증폭시켰다.

<표 Ⅳ-10> 친화욕구와 조직몰입 간 공공성의 조절효과

변수	전체(n=354)		
	모형1	모형2	모형3
친화욕구	.163***	.164***	-.540*
공공성		.040	.511
친화욕구×공공성			1.031**
R2	.213	.214	.250
F	15.565***	13.420***	8.706***
df	1	2	3
⊿R2		.001	.036

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001, 표 속의 숫자는 β값을 의미함.

친화욕구와 역할모호성 간 공공성의 조절효과<표 Ⅳ-11>에서, 친화욕구는 역할모호성에 미치는 영향에 대한 공공성의 조절효과(β=.101* → β=-.945**)는 유의미한 것으로 나타나, 역할모호성에 대한 스트레스 수용력이 더욱 강화된 것으로 확인되었다.

<표 Ⅳ-11> 친화욕구와 역할모호성 간 공공성의 조절효과

변수	전체(n=354)		
	모형1	모형2	모형3
친화욕구	.101*	.100*	.724**
공공성		-.086	.668
친화욕구×공공성			-.945**
R2	.193	.200	.261
F	13.826***	12.351***	9.216***
df	1	2	3
⊿R2		.007	.061

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001, 표 속의 숫자는 β 값을 의미함

친화욕구와 역할과중 간 공공성의 조절효과<표 Ⅳ-12>에서, 친화욕구는 역할과중에 미치는 영향에 대한 공공성의 조절효과(β=.181*** → β=-.913*)에서 유의미한 것으로 나타나, 역할과중에 대한 스트레스 수용력도 더욱 강화된 것으로 확인되었다.

<표 Ⅳ-12> 친화욕구와 역할과중 간 공공성의 조절효과

변수	전체(n=354)		
	모형1	모형2	모형3
친화욕구	.181***	.181***	.812**
공공성		.023	-.519
친화욕구×공공성			-.913*
R2	.137	.138	.164
F	9.182***	7.879***	5.112***
df	1	2	3
⊿R2		.000	.026

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001, 표 속의 숫자는 β 값을 의미함

친화욕구가 강한 종사자들은 공공·안정·보존성에서 조직몰입도를 높이고, 역할모호성·역할과중에 대한 스트레스를 경감시켜 공공·안정·보존성에서 높은 선호도를 보였다. 따라서, 친화욕구는 공공·안정·보존성에서 선호도가 높을 것이라는 <가설 2-2>와 부합된 결과를 나타냄으로써 <가설 2-2>는 채택된다.

3) <가설 2-3>의 검증

<가설 2-3> 친화욕구는 환경조형물의 예술성에서 선호도가 높을 것이다.

친화욕구와 역할과중에 대한 예술성의 조절효과분석은 <표 Ⅳ-13>과 같다. 친화욕구가 역할과중에 미치는 영향에 대한 예술성의 조절효과(β = .181****→β=-.755*)로 인하여, 친화욕구가 강한 종사자는 역할과중에 대한 스트레스를 완화 시켜 이에 대한 수용력이 더욱 강화되었다. 예술성은 친화욕구와 역할과중의 관계를 유의미하게 조절하는 효과가 있는 것으로 나타났다. 친화욕구가 강한 종사자들은 역할과중에 대한 스트레스 수용력이 강화됨에 따라 환경조형물의 예술성에서 선호도가 높다고 할 수 있다.

이에 따라 친화욕구는 환경조형물의 예술성에서 선호도가 높을 것이라는 <가설 2-3>과 부합된 결과를 보임으로써 <가설 2-3>은 채택된다.

그렇지만, 친화욕구가 조직몰입, 역할모호성에 미치는 환경조형물의 예술성에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되어 <가설 2-3>은 부분 채택된다.

<표 Ⅳ-13> 친화욕구와 역할과중 간 예술성의 조절효과

변수	전체(n=354)		
	모형1	모형2	모형3
친화욕구	.181***	.181***	.627**
예술성		-.011	-.518
친화욕구×예술성			-.755*
R2	.137	.137	.164
F	9.182***	7.855***	5.117***
df	1	2	3
⊿R2		.000	.027

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001, 표 속의 숫자는 β값을 의미함

4) <가설 2-4>의 검증

<가설 2-4> 자아존중감은 환경과의 조화성에서 선호도가 높을 것이다.

자아존중감과 조직몰입에 관한 환경조화성의 조절효과분석 <표 Ⅳ-14>에서, 자아존중감이 조직몰입에 미치는 직접적인 영향은 1단계에서 알 수 있듯이, 자아존중감은 조직몰입에 대하여 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향(β=.205, p<0.001)을 보였다. 환경 조화성(β=-.001, p>.05)이 투입된 2단계에서 조직몰입에 대해서 통계적으로 유의미하지 않았지만, 3단계에서 자아존중감이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 환경 조화성의 조절효과(β=.205***→β=-1.118**)는 유의미하였지만, 상호작용 효과로 인해 환경 조화성의 영향력은 없는 것으로 확인되었다.

자아존중감은 환경 조화성과의 상호작용으로 인하여 조직몰입도를 크게 떨어뜨리는 결과를 가져왔다. 즉, 자아존중감이 강한 사람은 환경 조

화성에서는 조직몰입도가 떨어지므로 환경 조화성과는 부적합하다고 할 수 있다. 따라서, 자아존중감은 환경과의 조화성에서 선호도가 높을 것이라는 <가설 2-4>는 기각되었다.

<표 Ⅳ-14> 자아존중감과 조직몰입 간 환경조화성의 조절효과

변수	전체(n=354)		
	모형1	모형2	모형3
자아존중감	.205***	.205***	.885***
환경 조화성		-.001	.429
자아존중감×환경 조화성			-1.118**
R2	.213	.213	.262
F	15.565***	13.303***	9.255***
df	1	2	3
⊿R2		.000	.049

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001, 표 속의 숫자는 β 값을 의미함.

5) <가설 2-5>의 검증

<가설 2-5> 자아존중감은 공공·안정·보존성에서 선호도가 높을 것이다.

자아존중감이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 공공성의 조절효과분석 <표 Ⅳ-15>에서 자아존중감은 공공성과 상호작용에 의해 조직몰입도(β=.205***→β=.623*)를 상승시켰다. 자아존중감이 강한 종사자는 공공·안정·보존성에서 조직몰입도를 상승시킴으로써 공공·안정·보존성에서 높은 선호도를 보였다. 따라서, 자아존중감은 공공·안정·보존성에서 선호도가 높을 것이라는 <가설 2-5>와 부합된 결과를 나타냄으로써 <가설 2-5>는 채택된다. 그렇지만 자아존중감이 역할과중·역할

모호성에 미치는 공공 · 안정 · 보존성에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 따라서 <가설 2-5>는 부분 채택된다.

<표 Ⅳ-15> 자아존중감과 조직몰입 간 공공성의 조절효과

변수	전체(n=354)		
	모형1	모형2	모형3
자아존중감	.205***	.199***	.920**
공공성		-.048	.487
자아존중감×공공성			.623*
R2	.213	.214	.250
F	15.565***	13.420***	8.706***
df	1	2	3
⊿R2		.001	.036

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001, 표 속의 숫자는 β 값을 의미함.

6) <가설 2-6>의 검증

<가설 2-6> A형 성격은 환경과의 조화성에서 선호도가 높을 것이다.

A형 성격이 역할모호성에 미치는 영향에 대한 환경과의 조화성에 대한 조절효과는 <표 Ⅳ-16>과 같다. A형 성격(β=.340***)이 강할수록 역할모호성에 대한 스트레스 수용력이 취약했다. A형 성격과 환경 조화성의 상호작용 효과를 검증한 3단계에서, A형 성격은 환경 조화성에서 역할모호성에 대한 스트레스를 증폭시켜(β=.340*** → β=.623*) 환경 조화성에서 조화롭지 못했다. 따라서, A형 성격은 환경 조화성에서 선호도가 높을 것이라는 <가설 2-6>은 기각된다. 일반적으로 스트레스를 잘 받는 성격을 A형이라고 하는데, 이들은 과도한 경쟁 속에서 우월성을 추구하고자 하는 욕구가 변화와 스트레스에 대처하는 것이 어려울 수밖에 없다. 그럼에도 불구하고, 조급한 성격의 열의는 도전적 · 혁신적 형으로서, 외부환경에 적응하기 위해 변화와 혁신을 중시하기도 한다.

이러한 A형 성격의 특성은 환경 조화성의 조절효과에도 역할모호성에 대한 스트레스에 취약했다. A형 성격이 강한 종사자일수록 환경 조화성에서 역할모호성에 대한 스트레스를 상승시킴으로써 환경 조화성과는 부적합하다고 할 수 있다. 따라서 A형 성격은 환경과의 조화성에서 선호도가 높을 것이라는 <가설 2-6>은 기각되었다. 또한, 환경 조화성에서 A형 성격과 조직몰입, 역할과중의 관계에 대한 상호조절효과도 찾아볼 수 없었다. 이러한 결과를 감안하면, 경쟁적 성취욕구를 보이는 A형의 종사자들은 통제력 획득·유지에 과도하게 집착하므로, 그 반대의 여유 있는 성격인 B형 성격보다 역할과중, 역할모호성에 대한 극심한 스트레스에 노출된다고 해석할 수 있다. 자아존중감은 환경과의 조화성에서 선호도가 높을 것이라는 <가설 2-4>와 A형 성격은 환경과의 조화성에서 선호도가 높을 것이라는 <가설 2-6>은 통계적으로 유의하였지만 상호조절효과는 찾아볼 수 없었다. 개인차에 따라 선호하는 환경조형물은 친화욕구를 제외한 다른 어떤 개인차에서 통계적으로 만족할만한 환경조형물의 유형은 찾아볼 수 없었다.

<표 Ⅳ-16> A형 성격과 역할모호성 간 환경조화성의 조절효과

변수	전체(n=354)		
	모형1	모형2	모형3
A형 성격	.340***	.332***	-.155
환경조화성		-.048	.487
A형 성격×환경조화성			.623*
R2	.193	.193	.243
F	13.826***	11.984***	8.359***
df	1	2	3
⊿R2		.002	.047

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001, 표 속의 숫자는 β값을 의미함.

4. 가설검증 결과

이 연구는 연구모형에 대한 가설을 검증하기 위하여 다중회귀분석과 위계적 회귀분석을 실시하였다. 대체로 다수의 독립변수가 하나의 종속변수에 대하여 미치는 영향을 분석하는데, 주로 사용하고 있는 회귀식의 R^2과 표준화된 회귀계수 값의 유의성을 통하여 회귀모형의 적합성 여부를 평가하게 된다(김계수, 2004). 다음으로 회귀분석에서 독립 변수들 간에 강한 상관관계가 나타나는 다중공선성(multicollinearity)[184]이 있는 것으로 평가하며, 다중회귀에 의해 추정된 추정치에 대한 표준오차가 큼(t값은 작음)에도 불구하고 결정계수(R^2)는 상당히 높게 나타나는 경우에도 다중공선성의 문제가 있는 것으로 판단한다(최종성, 2000)[185]. 다중공선성의 정도를 평가하기 위해서는 분산 팽창요인(VIF: variance inflation factor)을 측정을 통하여 다중공선성을 확인하게 되며, 분산 팽창요인(VIF)은 $1/(1-R_i^2)$로

도출하게 된다. 즉, 이 값은 회귀계수의 변량의 증가분을 뜻하기 때문에 다중공선성에 대한 지수가 된다. VIF가 1에 가까우면서 최대 10보다 작을 경우에 다중공선성이 없는 것으로 판단하며 10을 초과할 경우에는 다중공선성이 있는 것으로 판단한다. 이외에도 다중공선성을 판단하

184) 독립변수들끼리 밀접한 관련성이 있는 성질로 회귀분석에서 사용된 모형의 일부 예측변수가 다른 예측변수와 상관정도가 높아, 데이터 분석 시 부정적인 영향을 미치는 현상을 말한다. 다중공선성을 확인하는 절대적인 방법과 그 해결책은 없다. 다만, (1) 결정계수(R^2)와 유의확률(p-value)을 활용한 다중공선성 확인 (2) 상관계수 및 산점도를 통한 다중공선성 확인 (3) VIF를 통한 다중공선성 확인하는 방법을 통해 다중공선성을 진단할 수 있다. VIF(variance inflation factor: 분산팽창요인)는 흔히 다중공선성을 확인할 때 쓰는 지표로써, 일반적으로 VIF가 10보다 크면 다중공선성이 있다고 판단하며, 다중공선성이 발생하는 것이 반드시 모델의 예측성능을 떨어뜨린다고 절대적인 판단을 내릴 수는 없다. 다중공선성이 발생하는 요인을 명확하게 파악하고 제거하여 원하는 이상적인 분석을 하는 것은 분석 케이스마다 다를 수 있고, 데이터에 대한 전반적인 이해가 필요하다. 분석을 수행하면서 도출되는 수치들의 의미를 제대로 고찰하고 해석하는 역량이 더욱 중요하다.

185) 최종성, SPSS Ver 10을 이용한 현대통계분석(서울: 복두출판사, 2000).

기 위해서는 공차 한계(Tolerance)를 살펴보게 된다. 즉, 상관성의 정도가 .9로 도출되었다면, 공차 한계는 1에서 .9를 뺀(-) 값인 '.1' 이다. 따라서 공차 한계는 '.1' 보다 크면서, VIF는 10 이하가 되어야 다중공선성에 문제가 없는 것으로 판단(강병서, 2002)[186]하게 된다.

연구의 대가설1(H_1)과 대가설2(H_2)에 대하여 다중회귀분석, 위계적 회귀분석 결과, 하위 H_{1-3}, H_{1-5}, H_{1-8}, H_{2-2}, 는 채택되었으며, 다른 가설들은 모두 '부분 채택', 또는 '기각' 되었다. <표 Ⅳ-17>은 가설 검증 결과를 정리한 것이다.

<표 Ⅳ-17> 가설검증 결과채택 여부

	가설 내용 1	결과
H1	개인차에 따라 만족도 수준이 다르게 나타날 것이다.	-
H1-1	내재론자는 조직몰입도가 높고 외재론자는 낮을 것이다.	부분채택
H1-2	내재론자는 직무스트레스(역할과중 · 역할모호성)가 낮고 외재론자는 높을 것이다.	기각
H1-3	자아존중감이 강할수록 조직몰입도가 높을 것이다.	채택
H1-4	자아존중감이 강할수록 직무스트레스 (역할모호성 · 역할과중)는 낮을 것이다	부분채택
H1-5	친화욕구 · 권력욕구가 강할수록 조직몰입도는 높을 것이다.	채택
H1-6	친화욕구 · 권력욕구가 강할수록 직무스트레스(역할과중 · 역할모호성)도 높을 것이다.	부분채택
H1-7	A형 성격이 강할수록 조직몰입도는 낮을 것이다.	기각
H1-8	A형 성격이 강할수록 직무스트레스 (역할과중 · 역할모호성)는 높을 것이다.	채택

186) 강병서, 인과분석을 위한 연구방법론(서울: 무역경영사, 2002).

	가설 내용 2	결과
H2	개인차에 따라 선호하는 환경조형물이 있을 것이다.	-
H2-1	친화욕구는 환경과의 조화성에서 선호도가 높을 것이다.	부분채택
H2-2	친화욕구는 공공 · 안정 · 보존성에서 선호도가 높을 것이다.	채택
H2-3	친화욕구는 환경조형물의 예술성에서 선호도가 높을 것이다.	부분채택
H2-4	자아존중감은 환경과의 조화성에서 선호도가 높을 것이다.	기각
H2-5	자아존중감은 공공 · 안정 · 보존성에서 선호도가 높을 것이다.	부분채택
H2-6	A형 성격은 환경과의 조화성에서 선호도가 높을 것이다..	기각

5. 만족도 · 선호도 비교 결과

1) 직종별 개인차

직종별 개인차의 차이 분석을 위해 일원배치분산분석(Oneway ANOVA)을 실시한 결과, 자아존중감과 A · B 유형 성격에 대해서만 95% 수준에서 유의한 차이가 나타났다. 이에 Duncan 사후 검증 실시 결과, 자아존중감에 대해서만 유의한 차이를 보였다. 사회복지사는 의료기관 종사자, 행정직 공무원, 대학 교직원에 비하여 자아존중감이 강한 것으로 확인되었다.

<표 Ⅳ-18> 직종별 개인차의 차이분석

변수		소속기관				F	사후 검증 결과
		① 의료기관 (n=153)	② 사회복지사 (n=25)	③ 교육기관 (n=62)	④ 공무원 (n=113)	유의도	
외재론자	평균	3.5556	3.5067	3.6183	3.5782	0.238	
	SD	0.6567	0.7645	0.6524	0.5438	.870	
내재론자	평균	3.3529	3.6267	3.4839	3.3982	1.639	
	SD	0.6239	0.7657	0.6952	0.6056	.180	
자아존중감	평균	3.6340 l	4.0200 h	3.8065 l	3.7920 l	3.496	①,④,③< ②
	SD	0.6043	0.5991	0.6296	0.6903	.016*	
권력욕구	평균	2.8584	3.0267	2.7688	2.7080	1.489	
	SD	0.6326	0.7693	0.6871	0.6639	.217	
친화욕구	평균	3.1748	3.3200	3.1210	3.0959	2.133	
	SD	0.5147	0.5568	0.5408	0.5018	.096	
A·B 유형	평균	2.7412	2.5040	2.5290	2.5770	2.927	
	SD	0.6261	0.7575	0.5754	0.5560	.034*	

*p<.05, h: high, l: low

2) 직종별 만족도

일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 실시한 결과<표 Ⅳ-19>, 조직몰입에 대해서는 99% 수준에서 유의한 차이가 나타났으며, 역할모호성 및 역할과중에 대해서는 95% 수준에서 유의한 차이가 확인되었다. 따라서 Duncan 사후 검증을 실시한 결과, 사회복지사는 의료기관 종사자, 대학 교직원, 행정직 공무원보다도 조직몰입이 강한 것으로 검증되었으며, 역할모호성은 의료기관 종사자가 사회복지사, 행정직 공무원, 대학 교직원보다도 높게 나타났다. 역할과중은 사회복지사가 대학 교직원, 행정직 공무원, 의료기관 종사자보다도 역할과중이 높게 나타났다. 의료기관 종사자는 역할모호성·역할과중에 대한 스트레스에 취약했다. 사회복지사가 조직몰입도가 높은 이유로는 타 직종에 비하여 연령이 높고, 장기근속일수록 그리고 구조적 특성이 분권화되었기 때문이라고 해석된다. 기존연구결과에서도 남성보다 여성이 조직몰입도가 높았다. 의료기관 종사자와 사회복지사의 스트레스가 가중되는 이유로 사회복지사들의 갈등 원인들을 조사한 연구결과에 의하면, 인력 부족과 다른 방법에 의한 업무수행 및 처리, 물적 자원의 불충분이 가장 높았다.

직종별 만족도 관련 변수들의 차이 분석을 통해 만족도 변수에 미치는 영향력의 정도가 어떻게 달라지는지를 확인하면서 만족도와 관련된 예측이 가능할 것이란 시각에서 차이 분석을 시도하였다. 한편, 연령별 만족도에 대한 차이 검증에서는 통계적으로 유의미한 차이를 발견할 수 없었다.

<표 Ⅳ-19> 직종별 만족도 차이분석

변수		소속기관				F	사후 검증 결과
		① 의료기관 (n=153)	② 사회 복지사 (n=25)	③ 교육기관 (n=62)	④ 공무원 (n=113)	유의도	
조직몰입	평균	3.1601 l	3.7500 h	3.1694 l	3.24234 l	4.793	①, ③, ④ < ②
	SD	0.7258	0.8292	0.7585	0.7106	.003**	
역할모호성	평균	2.3725 h	2.0800 l	2.2366 l	2.1711 l	2.887	②, ④, ③ < ①
	SD	0.6775	0.6257	0.7644	0.5439	.036*	
역할과중	평균	2.6699 h	2.8800 h	2.3306 l	2.6303 h	3.488	③, ④, ① < ②
	SD	0.8663	1.0235	0.7572	0.8614	.016*	

*p<.05, ** p<.01, h: high, l: low

3) 성별에 따른 색채·자연이미지의 선호도

성별과 색채에 대한 교차분석은 <표 Ⅳ-20>과 같다. 피어슨 카이스퀘어 검정(Pearson's chi-square test) 결과는 95% 수준에서 통계적 유의성을 확보했다. 남성(37.4%)과 여성(38.7%) 모두 초록색을 가장 선호하며[187] 그 다음으로 연두·녹두색(남성 33.0%, 여성 35.7%)을 선택했다. 남녀 전체 선호도는 초록, 연두·녹두, 파랑, 노랑, 빨강색 순으로 선호도를 보였다. 남성은 여성보다 빨강, 파랑색에 대한 선호도가 높았으며 여성은 남성에 비해 초록(38.7%) 연두·녹두(35.7%) 노랑색(8.8%) 순으로 더 높은 선호도를 보였다.

187) 박혜경·최인영(2016)의 사용자 중심 보건의료시설 환경 색채선호도 조사에서, 스트레스완화와 관련된 색으로는 '초록'이 높게 나타났으며 연령이 높을수록 선명한 색을 선호하는 것으로 조사되었다.

연두색은 노랑과 초록의 중간색으로 연한 콩의 색인 녹두색을 말한다. 연두의 색체 이미지는 휴식, 편안함, 신선함이다. 그뿐만 아니라, 위안과 피로회복, 스트레스 해소에 도움을 주는 색 중의 색이라 할 수 있다. 봄 햇살의 연두 빛 자연과 함께 심신의 안정을 되찾고, 스트레스 해소에 조금이나마 도움을 얻을 수 있었다면 연두색의 이미지 때문일 것이다. 연두색을 선호하는 사람들은 겸손하고 차분하며 끈질긴 개성의 표현으로 남성(33.0%)보다는 여성(35.7%)이 더 선호하는 색깔이다. 청포도를 연상하는 연두색의 이미지는 싱그러움을 담은 청순한 새싹의 이미지를 연상케 하는 봄 또는 초여름을 상징하는 것이다. 신윤진(2016, 135)[188]의 연구에서, 노인들이 선호하는 색채와 심리적 편안함을 느끼는 색채는 다르게 나타났다. 노인들의 색채 선호도는 빨강을 가장 좋아했고, 그 다음으로 파랑·노랑· 초록과 보라· 분홍 순으로 선택하였다. 노인들이 편안함을 느끼는 색채 선호도는 파랑 계열을 가장 좋아했으며 초록· 연두· 청록·노랑 계열의 순으로 그 뒤를 이었다[189].

<표 Ⅳ-20> 성별과 색채의 교차분석

변수	빨강	연두·녹두	노랑	초록	파랑	전체	χ^2검정
남성	3 (2.6%)	38 (33.0%)	3 (2.6%)	43 (37.4%)	28 (24.4%)	115 (100%)	Pearson χ^2=8.687 p=.049*
여성	3 (1.3%)	85 (35.7%)	21 (8.8%)	92 (38.7%)	37 (15.5%)	238 (100%)	
계	6 (1.7%)	123 (34.9%)	24 (6.8%)	135 (38.2%)	65 (18.4%)	353 (100%)	

* p<.05

188) 신윤진(2016), op. cit.
189) Ibid.

성별과 자연 이미지의 교차분석<표 Ⅳ-21>에서 피어슨 카이스퀘어 검정 결과는 95% 수준에서 유의성을 보였다. 여성(55.5%)과 남성(40.9%) 모두는 숲 · 나무 이미지를 가장 선호하였으며, 그 다음으로 남성은 바다 · 해변, 하늘 · 구름, 꽃 · 산, 강 · 호수 이미지 순으로, 여성은 하늘 · 구름, 바다 · 해변, 꽃 · 산, 강 · 호수 이미지 순으로 선호하였다. 자연 이미지 선호도 우선순위에 대한 성별 차이는 크게 다르지 않았다. 자연은 인간이 살아가는 삶의 터전이자 근원이다. 인간은 자연을 삶의 터전으로 자연을 통해 자아의 존재와 생명력을 확인하고 자연의 질서 속에서 생성 · 소멸되는 생명체로서 근본적으로 자연과 분리될 수 없는 존재이다(백기수 1978, 8)[190].

치유 디자인을 의료환경 분야에서 노인복지관 분야로 확대하여 노인복지관의 치유환경을 조성하기 위한 신윤진(2016)[191]의 공간기능별 색채와 자연 이미지 상관성 연구에서도 편안함에 대한 치료 공간 선호도는 초록 계열의 숲 · 나무 이미지가 가장 높은 평균을 보였다. 공간기능에 따라 치유 디자인 요소를 적용하여 70대 이상 고령층은 초록 계열의 색채와 숲 · 나무 이미지를 적용하는 것이, 치유를 위해 효과적이라고 한다[192]. 이러한 이유로는 숲, 나무 등 자연을 닮은 녹색은 다른 모든 색깔에 에너지 균형을 맞추고 집중력과 상상력을 높여 긴장과 스트레스 해소에 유용하기 때문이며, 심리적으로 안정을 찾고 눈의 피로와 통증을 가라앉히는 효과도 있기 때문이기도 하다.

치유 디자인 조형 요소로서 색채는 조화로운 환경 기반구축을 위한 방향성을 제시하여 준다. 색채 고유의 에너지는 내분비계통(endocrine system)과 다른 신체적 기능에 영향을 미쳐 빨강은 혈액순환, 노랑은

190) 백기수, 미학(서울:서울대학교출판부, 1978).
191) 신윤진(2016), op. cit.
192) Ibid.

소화 기능 촉진, 보라색에서 불안감 해소 등의 치유 효과를 얻을 수 있다. 또한 자연의 다채로운 색깔 변화를 통하여 편안한 정서를 경험할 수 있다. 즉 색채가 가진 순간적인 포착을 통해 일정한 물리적 파동과 시각적 자극을 통해 물리적인 신체 활동이나 질병의 예후에도 많은 변화를 가져온다(류효진 2013, 32)[193]. 색채와 자연 이미지 같이, 디자인적 요소들이 인간의 정신적·신체적 건강에 긍정적인 영향을 미치는 것은 디자인적 요소들이 심리적으로 편안함을 가져다주기 때문에 신체적 재활과 정신적 치유효과를 가져올 수 있다(신윤진 2014b, 119)[194].

<표 Ⅳ-21> 성별과 자연 이미지의 교차분석

변수	강·호수 이미지	꽃·산 이미지	하늘·구름 이미지	숲·나무 이미지	바다·해변 이미지	전체	χ^2검정
남성	11 (9.6%)	12 (10.4%)	22 (19.1%)	47 (40.9%)	23 (20%)	115 (100%)	Pearson χ^2=10.818 p=.029*
여성	9 (3.8%)	29 (12.2%)	35 (14.7%)	132 (55.5%)	33 (13.9%)	238 (100%)	
계	20 (5.7%)	41 (11.6%)	57 (16.1%)	179 (50.7%)	56 (15.9%)	353 (100%)	

* p<.05

4) 연령에 따른 색채의 선호도

연령에 따른 색채의 교차분석<표 Ⅳ-22>에서, 피어슨 카이스퀘어 검정 결과는 99.9% 수준에서 유의성을 찾아볼 수 있었다. 연령에 따른 색

193) 류효진, "치유 디자인 개념에 의한 테마파크 공간 분석,"(조선대학교 석사학위논문, 2013).
194) 신윤진, “치유 디자인 이론 연구(환경 및 노인 건강 상관 이론),” 한국디자인학회 가을국제학술발표대회논문집(2014b): 118-119.

체 선호도에서 전체 비율은 초록(38.2%), 연두 · 녹두(34.9%), 파랑(18.4%), 노랑(6.8%), 빨강(1.7%) 순으로 선호도가 높았다. 선호도가 가장 높고 가장 편안하다고 느끼는 초록색의 연령대별 선호도는 40대(41.2%), 50대(39.5%), 40세 미만(36.6%), 60대(33.3%) 순으로 나타났다. 연두 · 녹두색은 50대가 (41.9%), 40대 (35%), 40세 미만이(32.6%) 순으로 뒤를 이었다. 계절의 감정은 색채를 통해 전달된다. 청포도를 연상하는 연두색의 이미지는 치유나 싱그러움을 느끼게 하며 계절로는 청순한 자연을 담은 새싹의 이미지를 물씬 풍기는 봄이나 초여름을 상징하는 것이다.

<표 Ⅳ-22> 연령과 색채의 교차분석

변수	빨강	연두 · 녹두	노랑	초록	파랑	전체	χ^2검정
40세 미만	2 (1.1%)	57 (32.6%)	20 (11.4%)	64 (36.6%)	32 (18.3%)	175 (100%)	Pearson χ^2=32.533 p=.001***
40-49세	1 (1.2%)	28 (35%)	3 (3.8%)	33 (41.2%)	15 (18.8%)	80 (100%)	
50-59세	1 (1.2%)	36 (41.9%)	1 (1.2%)	34 (39.5%)	14 (16.2%)	86 (100%)	
60-69세	2 (16.7%)	2 (16.7%)	0 (0.0%)	4 (33.3%)	4 (33.3%)	12 (100%)	
계	6 (1.7%)	123 (34.9%)	24 (6.8%)	135 (38.2%)	65 (18.4%)	353 (100%)	

*** p<.001

5) 직종에 따른 색채의 선호도

직종과 색체에 대한 교차분석<표 Ⅳ-23>에서, 피어슨 카이스퀘어 검정 결과는 95% 수준에서 유의한 차이를 보였다. 직종에 따라 색채에 대

한 선호도의 차이는 전체적으로 초록을 선두로, 연두 · 녹두, 파랑, 노랑, 빨강 색 순으로 그 뒤를 이었다. 의료기관 종사자는 초록, 연두 · 녹두, 파랑, 노랑, 빨강 색 순으로, 행정직 공무원은 연구 · 녹두, 초록, 파랑, 노랑색 순으로 선호하였다. 직종 간 공통적으로 연두 · 녹두(34.8%)와 초록색(38.3%)을 압도적으로 선호하였고, 사회복지사(40%)를 포함한 의료기관 종사자(41.2%) 역시 초록을 가장 편하다고 느꼈다.

<표 Ⅳ-23> 직종과 색채의 교차분석

변수	빨강	연두 · 녹두	노랑	초록	파랑	전체	χ^2검정
의료기관 종사자	2 (1.3%)	49 (32.0%)	12 (7.8%)	63 (41.2%)	27 (17.7%)	153 (100%)	Pearson χ^2=23.492 p=.024*
사회 복지사	3 (12%)	7 (28%)	1 (4%)	10 (40%)	4 (16%)	25 (100%)	
대학 교직원	1 (1.6%)	23 (37.1%)	6 (9.7%)	23 (37.1%)	9 (14.5%)	62 (100%)	
행정직 공무원	0 (0.0%)	44 (39%)	5 (4.4%)	39 (34.5%)	25 (22.1%)	113 (100%)	
계	6 (1.7%)	123 (34.8%)	24 (6.8%)	135 (38.3%)	65 (18.4%)	353 (100%)	

* p<.05

6) A · B 유형 성격에 따른 색채 · 자연 이미지의 선호도

A · B 유형 성격에 대하여 A형 성격(5점에 3점 이상)을 '1'로 설정하고 그렇지 않은 응답(B형 성격)을 '0'으로 설정하여 교차분석을 실시하였다. A · B 유형 성격에 따른 색채의 교차분석 결과는 <표 Ⅳ-24>와 같이 피어슨의 카이스퀘어 검정 결과는 99% 수준에서 유의한 차이를 보였다. A · B 유형 성격과 색채이미지 전체 선호도에서 초록

(38.2%), 연두 · 녹두(34.9%), 파랑(18.4%), 노랑(6.8%), 빨강색(1.7%) 순으로 나타나, 초록을 선호하는 비율은 43.7: 35.5로 A형이 B형 성격보다 높았다. 초록색은 B형보다는 A형 성격이 더 선호하는 것으로 나타났다. A형 성격은 초록(43.7%), 연두 · 녹두(26.9%), 파랑(16%), 노랑(9.2%), 빨강(4.2%) 순으로 B형 성격은 연두 · 녹두(38.9), 초록(35.5%), 파랑(19.6%), 노랑(5.6%), 빨강(0.4) 순으로 선호도를 보임으로써 초록색(38.2%)과 연두 · 녹두색(34.9%)이 다른 어떤 색채보다 선호도가 뚜렷하게 나타났다. 완두콩의 빛깔과 같이 연한 초록색은 기쁨과 행복을 상징한다. 연두색을 좋아하는 삶들은 타인으로부터 칭찬받기를 원하며 대인관계를 꺼리는 내성적인 성격이다. 인생에 좋아하는 색상도 마음도 변하며 살아가지만, 변하지 않고 살아가는 희망은 건강이다.

<표 Ⅳ-24> A · B 유형과 색채의 교차분석

변수	빨강	연두 · 녹두	노랑	초록	파랑	전체	χ^2검정
A형	5 (4.2%)	32 (26.9%)	11 (9.2%)	52 (43.7%)	19 (16%)	119 (100%)	Pearson χ^2=13.429 p=.009**
B형	1 (0.4)	91 (38.9)	13 (5.6%)	83 (35.5%)	46 (19.6%)	234 (100%)	
계	6 (1.7%)	123 (34.9%)	24 (6.8%)	135 (38.2%)	65 (18.4%)	353 (100%)	

** p<.01

A · B 유형과 자연 이미지의 교차분석<표 Ⅳ-25>에서 피어슨 카이스퀘어 검정 결과(p>.145)는 유의한 차이를 찾아볼 수 없었다. 이에 따라 A · B 유형 성격과 자연 이미지 간에는 연관성이 없다고 판단된다.

<표 Ⅳ-25> A · B 유형과 자연 이미지의 교차분석

변수	강 · 호수 이미지	꽃 · 산 이미지	하늘 · 구름 이미지	숲 · 나무 이미지	바다 · 해변 이미지	전체	χ^2검정
A형	8	14	14	57	26	119	Pearson χ^2=6.825 p=.145
B형	12	27	43	122	30	234	
계	20	41	57	179	56	353	

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

Ⅴ. 결 론

1. 연구결과 요약

환경디자인을 통한 치유환경의 적용은 최초로 병원의 환자나 노인들을 위한 공간에서 출발하였지만, 현재 전 세계가 위드 코로나19의 현실 앞에 극심한 스트레스를 받고 있고, 또한 산업사회 이후 인간의 조직문화와 사회생활에서 계속적으로 이어져 왔던 직무관련 스트레스는 사회의 심각한 문제로 대두되고 있다. 그러므로, 현재 다양한 공간에서 치유환경 디자인의 적용이 절실히 요구되고 있다.

이 연구는 부산지역 공공기관 종사자 354명을 대상으로 개인차와 환경조형물이 조화를 이루면 더 높은 만족도 · 선호도를 이루어 스트레스가 치유 될 수 있다는 것을 실증분석을 통해 밝혀내는 것이다. 즉 환경조형물의 하 위변수인 환경조형물의 예술성, 환경과의 조화, 공공성 · 안정성 · 보존성, 색채와 자연 이미지를 통해 조직몰입도가 높아지고, 역할모호성 · 역할과중에 대한 스트레스 수용력이 강할 것이라는 전제하에 이 연구를 통해 얻을 수 있었던 주요 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 내재론자는 조직몰입(r=.299, p<.01)에 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타나, 내재론자일수록 조직몰입도는 높은 것으로 확인되었다. 내재론자는 역할과중(r=.141, p<.01)에 정(+)의 관계, 역할모호성(r=− .092, p<0.1)과는 부(−)의 상관관계를 보여 내재론자일수록 역할과중에 취약했지만, 역할모호성에 대한 스트레스 수용력이 강했다.

맥그리거(Douglas Murray McGregor, 1906～1964)가 인간의 본질에 관한 긍정적인 관점을 제시한 Y이론에서 제시한, 스스로의 의지에 따라서 자율적으로 자기통제를 할 수 있는 Y형 인간관과 흡사한 내재론자의 적합관계가 역할모호성에 대한 스트레스 수용력을 강화시켜 만족도 향상에 기여할 것으로 이해된다.

둘째, 자아존중감은 조직몰입(r=323, p<.01), 역할모호성(r=－.240, p<.01), 역할과중(r=.034, p>0.1)의 관계로 나타나 자아존중감이 강한 사람일수록 조직몰입도는 높았고 역할모호성에 대한 스트레스 수용력이 강했다.

셋째, 친화욕구(r=.238, p<.01)· 권력욕구(r=.271, p<.01)가 강한 사람일수록 조직몰입도는 높았지만, 역할모호성(r=.118, p<.05; r=.088, p<0.1), 역할과중(r=.243, p<.01; r=.264, p<.01)에 대한 스트레스는 취약했다.

넷째, A형 성격에서 조직 몰입(r=－.049, p>0.1)은 통계적 유의성은 없었지만 A형 성격이 강할수록 역할모호성(r=.399, p<.01), 역할과중(r=.220, p<.01)에 대한 스트레스 수용력에 취약했다. 또한, 조직몰입도는 역할과중(r=.022, p>0.1)에는 통계적 유의성을 확보하지 못했지만, 역할모호성(r=－.250, p<.01)에 부(－)의 상관관계를 보여 조직몰입도가 높은 종사자일수록 역할모호성에 대한 스트레스 수용력이 강하다고 할 수 있다. 따라서, 개인차인 성격에 따라 만족도 수준이 다르게 나타났다.

친화욕구와 조직몰입 · 직무스트레스 간 환경조형물의 조절효과 검증에서는 첫째, 친화욕구가 조직몰입에 미치는 영향에서 환경 조화성의 조절효과는 유의미한 것으로 나타났다. 즉 친화욕구와 환경 조화성의 상호작용이 조직몰입의 영향력을 증폭시켜(β=.163***→β=1.183***), 친화욕

구는 환경 조화성에서 조직몰입도를 제고시키는 것으로 나타나, 친화욕구는 환경 조화성에서 조화를 이룬다고 할 수 있다.

둘째, 친화욕구와 조직몰입 간 공공성의 조절효과분석에서 친화욕구가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 공공성의 조절효과는 유의미한 것으로 나타나(β=.163*** → β=1.031**), 친화욕구와 공공성의 상호작용 효과가 조직몰입의 영향력을 증폭시켰다.

셋째, 친화욕구와 역할모호성 역할과중 간 공공성의 조절효과에서 친화욕구는 역할모호성(β=.101* → β=−.945**), 역할과중(β=.181*** → β=−.913*)에 미치는 영향에 대한 공공성의 조절효과에서 유의미한 것으로 나타나, 역할모호성, 역할과중에 대한 스트레스 수용력이 더욱 강한 것으로 확인되었다.

넷째, 친화욕구가 역할과중에 관한 예술성의 조절효과분석에서도 친화욕구가 역할과중에 미치는 영향에 대한 예술성의 조절효과(β=.181**** → β=−.755*)는 유의미하게 조절하는 효과가 있는 것으로 나타났다. 예술성은 친화욕구와 역할과중의 관계를 유의미하게 조절하는 효과가 있는 것으로 나타나, 예술성을 선호하는 친화욕구가 강한 종사자는 역할과중에 대한 스트레스 수용력이 강했다고 해석할 수 있다.

개인차에 따라 선호하는 환경조형물을 모색하기 위한 연구에서 친화욕구가 강한 종사자는 환경조형물의 예술성, 환경과의 조화, 공공성 · 안정성 · 보존성에서 높은 선호도 · 만족도를 보여주었다. 이와 같은 결과는 환경디자인의 치유 효과에 따른 환경조형물의 접근 가능성을 보여주고 있다.

국가는 문화예술의 진흥을 위한 사업과 활동을 지원함으로써 전통문화예술을 계승하고 새로운 문화를 창조하여 민족문화 창달에 이바지함을 목적으로 하는 문화예술진흥법[195]에 따라, 미술작품 감정평가 및 서울

시채점표에 적시된 예술성의 평가 기준은 해당 미술작품의 조형미, 형식미, 내용미, 독창성으로 구성되어 있다. 이러한 본질적인 법안을 통하여 환경조형물의 조화성에는 도시미관의 기여도와 주변 환경 및 건축물과의 조화를 지향하고 있고, 설치 위치의 적절성과 시민이 접근 가능하여 공공미술로서의 기능성 여부는 건축물 및 환경과의 최상의 조화를 추구하고 있다. 또한 공공성 및 안정성과 보존성은 공공성의 시민접근성과 즐거운 디자인 적용에서 안전하고 보존성 있는 치유환경 공간의 확산과 치유 효과를 고려하는 다양한 환경디자인의 구축방안이 절실히 필요하다. 그러므로 이 연구는 개개인의 성격을 고려한 심리학적 · 사회과학적 접근이 치유환경 조형물의 선호도에 대한 근거기반의 구축으로 활용되어 환경조형물을 통한, 시민들의 건강하고 행복한 삶을 영위할 수 있기를 기대한다.

2. 연구한계와 후속연구 과제

도시환경 속에 환경조형물은 예술성뿐만 아니라, 환경과의 조화성과 공공성이 중요한 설치조건이라고 할 수 있다. 공공미술의 특징은 공공디자인을 통한 도시 시각, 환경 개선, 문화관광 환경조성, 도시 재활, 공동체 활성화 등의 문화적 · 경제적 관심이 어우러져 있다. 그러므로 무엇보다 공간의 정체성과 시민의 마음을 얻을 수 있는 심리적 친밀성이 요구된다. 이 연구는 환경조형물의 예술성 · 조화성 · 공공성에 대한 공공 미술작품 평가체계에 일부 적용할 수 있는 가능성을 제시했다는 점에서 그

195) 문화예술진흥법 제9조에서 “미술작품”이란 시행령 제13조에 따라 감정 또는 평가를 거친 다음 각 호의 것을 말한다. <개정 2011. 11. 25.> 1. 회화, 환경조형물, 공예, 사진, 서예, 벽화, 미디어아트 등 조형예술물 2. 분수대 등 미술작품으로 인정할 만한 공공조형물.

가치를 가지고 있다. 하지만, 다음과 같은 연구의 한계를 가지고 있다.

첫째, 환경조형물 관련 선행연구에서 공공 미술작품 평가에 적용한 사례가 부족하여 다양한 선행연구를 바탕으로 적용 가능성을 제시함에 객관적 근거가 부족한 한계를 지니고 있다. 그럼에도 불구하고 지방자치단체에서 시행하고 있는 '미술작품설치계획심의표' 의 미술작품 평가기준 적용 가능성에 대한 근거기반 연구를 통해서, 이 연구의 타당성을 입증할 수 있는 자료로 제시하였다.

둘째, 이 연구의 원인변수인 통제소재, 자아존중감, 개인욕구, A·B 유형 성격에 따른 다수 항목별 변수 투입에도 불구하고 오직 친화욕구 한 가지 변수에서 결과를 얻을 수 있었다. 이러한 이유로는 실증분석에서 제시된 바와 같이, 환경조형물의 선호도 하위변수로 선정한 예술성, 조화성, 공공성에 대한 용어가 디자인 분야에서는 실증적 기반에 따른 이론화가 확립되지 않았다는 점이다. 환경조형물 만족도 하위변수의 항목별 이론화에 따른 평가척도의 객관성이 부족한 한계 때문이라고 판단된다. 환경조형물 평가기준에 대한 만족도, 적합도 모색과 함께 '미술작품설치계획심의표' 에 명시된 평가기준 재고를 위한 최근 환경조형물 평가기준 연구동향에서는 일반시민의 요구 및 심리적 측면에 대한 관심과 더불어 심의표 평가기준에 나타난 심의항목의 문제점을 지적하면서도 이와 관련된 연구는 부족한 실정이다.

후속 연구에서는 이러한 연구의 한계에 대한 보완작업을 통해, 보다 객관적이고 체계적인 환경조형물의 평가체계와 평가요인에 대한 연구와 함께 시민들에 대한 시각적 치유효과를 고려한 환경디자인이 연구되어야 할 것이다.

A Study on Individual Differences and Preferences in Accordance with the Healing Effect of Environment Designs

– With a Focus on the Satisfaction Level of Environmental Sculptures –

Ji Song Park

Department of Industrial Design, The Graduate School,
Pukyong National University

Abstract

New healing envrironment designs for space are urgently needed as modern people suffer from stress due to environmental changes after the COVID-19 pandemic. While healing environment is proven to have positive effect on people' s psychological and emotional health by relieving them from stress and maintaining their mental stability, researches on evidence-based designs for installing environmental sculptures in order to establish healing environment of environment designs including Public Art Project are insufficient.

This research aims at finding out through an empirical study of 354 workers in public institutions around Busan Metropolitan City area that higher satisfaction(preference) can be achieved when individual difference-environmental design fit is constructed.

Organizational commitment and job stress are set as proxy variables for satisfaction(preference). Considering organizational commitment in pure functional variables and job stress in dysfunctional variables as dependent variables, interrelation of such variables as individual difference, environment design and satisfaction(preference) will be examined.

What this study investigates will be divided into individual level and organizational level. The measurement of individual level is personality of individual differences, and that of organizational level includes 5 physical environment variables of environment design, the artistry of environmental sculptures, harmony of environment, publicness, color and image of nature.

To explore satisfaction(preference) of organization in the overall level, self-administered questionnaire method is used.

Under the premise of synergy effect of organizational commitment and a stress healing effect of role ambiguity and role overload through sub-variables of environment designs such as the 'artistry of environmental sculptures,' 'harmony of environment,' 'publicness,' 'color and image of nature,' major analytic findings of this study are as follows:

First, as internals show a positive correlation with organizational commitment($r=.299$, $p<.01$), internals are high in organizational commitment. Internals exhibit a positive relation to role overload($r=.141$, $p<.01$) but a negative relation to role ambiguity($r=-.092$, $p<0.1$), so internals are weak in role overload but accept stressors of role ambiguity substantially.

Second, as self-esteem is related to organizational commitment($r=323$, $p<.01$), role ambiguity($r=-.240$, $p<.01$), and role overload($r=.034$, $p>0.1$), those with strong self-esteem show high organizational commitment and intense healing effect against role ambiguity.

Third, those who have strong need for affiliation: nAff($r=.238$, $p<.01$) and need for power($r=.271$, $p<.01$) show high organizational commitment but are weak against stress from role ambiguity($r=.118$, $p<.05$ · $r=.088$, $p<0.1$) and role overload($r=.243$, $p<.01$ · $r=.264$, $p<.01$).

Fourth, while organizational commitment($r=-.049$, $p>0.1$) of Type A behavior does not show any statistical significance, the stronger Type A behavior is, the weaker in stress resistance capacity against role ambiguity($r=.399$, $p<.01$) and role overload($r=.220$, $p<.01$) is. And as organizational commitment does not secure statistical significance in role

overload(r=.022, p>0.1) but exhibits a negative correlation to role ambiguity(r=−.250, p<.01), workers with high organizational commitment level have an intense stress healing effect on role ambiguity.

Thus, satisfaction levels can be distinguished in accordance with personality differences.

In moderating effect assessment of environmental sculptures variables between nAff, organizational commitment and job stress,

(1) The moderating effect of harmony of environment concerning the effect of nAff on organizational commitment is significant. That is, as the interaction between harmony of environment and nAff augments the influence of organizational commitment(β=.163***→β=1.183***), nAff raises organizational commitment in harmony of environment. So those with strong nAff can be assessed as fit in harmony of environment.

(2) In moderating effect assessment of publicness between nAff and organizational commitment, the moderating effect of publicness concerning the effect of nAff on organizational commitment turns out significant(β=.163*** → β=1.031**), workers with strong nAff amplifies the influence of organizational commitment as an interactive effect of 'publicness about environmental sculptures'.

(3) In moderating effects of publicness concerning nAff and role ambiguity, and concerning nAff and role overload, those with high nAff show intense stress healing effect against role ambiguity(β=.101* →β=−.945**) and role overload(β=.181*** →β=−.913*).

(4) In moderating effect assessment of 'the artistry of environmental sculptures' concerning nAff and role overload, the moderating effect of artistry of nAff on role overload is proven significant(β=.181****→β=−.755*). workers with strong nAff in preference for 'the artistry of environmental sculptures' are interpreted as excellent in healing effect against stress from role overload. In a research to explore physical environment variables of preferred environmental sculptures are different in accordance with individual differences, workers with strong nAff show their preference for 'the artistry

of environmental sculptures', 'harmony of environment', and 'publicness'.

As a result, in installing environmental sculptures to set up healing environment of environment designs, the need for evidence-based designs is emphasized.

key words : environment design, individual difference(internals, Type A behavior, need for affiliation, self-esteem), organizational commitment, job stressor, environmental sculptures

참 고 문 헌

Ⅰ. 국내문헌

1. 단행본

강병서. 인과분석을 위한 연구방법론. 서울: 무역경영사, 2002.

강태희. 건축물 미술장식 실태 및 개선방안 연구. 서울: 한국문화관광연구원, 1998.

김계수. AMOS를 이용한 구조방정식 모형과 경로분석. 서울: 데이터솔루션, 2004.

김남현. 조직행동론. 서울: 경문사, 1997.

김대업. AMOS A to Z 논문작성절차에 따른 구조방정식 모형분석. 파주: 학현사, 2009.

김성국. 조직과 인간행동. 서울: 명경사, 2005.

노형진. SPSS를 활용한 조사방법 및 통계분석. 파주: 학현사, 2011.

문정민. 문화감성과 치유환경 디자인. 조선대학교출판부, 2013.

박내회. 조직행동론. 서울: 박영사, 2002.

박아청. 성격심리학의 이해. 서울: 교육과학사, 2001.

백기수. 미학. 서울: 서울대학교출판부, 1978.

신유근. 조직행위론. 서울: 다산출판사, 1985.

신유근. 인간존중의 경영: 조직행위론적 접근. 서울: 다산출판사, 1997.

신유근. 인간존중의 경영: 조직행위론적 접근. 서울: 다산출판사, 2008.

안범희. 성격심리학. 서울: 도서출판 하우, 2001.

양창삼. 조직행동의 이해. 서울: 법문사, 1999.

여운승. 마케팅조사방법. 서울: 민영사, 1997.

이학종. 조직행동론: 이론과 사례연구. 서울: 세경사, 2002.

이훈구. 성격심리학. 서울: 법문사, 2005.
채서일 · 김주영. 사회과학조사방법론. 서울: 비앤엠북스, 2016.
최종성. SPSS Ver 10을 이용한 현대통계분석. 서울: 복두출판사, 2000.
홍경한. 공공미술 도시를 그리다. 서울: 재승출판, 2017.

2. 학술논문

김광웅. “자아존중감 및 자기수용과 스트레스 대처행동과의 관계.” 한국심리학회지:상담 및 심리치료 19, no.4(2007): 983-999.
김광철. “호텔종사원의 직무특성과 직무스트레스에 대한 성취욕구와 연령의 조절효과에 관한 연구.” 경영교육논총 27(2002): 183-206.
김귀현. “성취욕구에 관한 이론적 고찰.” 인사관리연구 20, no.2(1997): 215-247.
김미례 . “기혼여성의 생활스트레스와 우울의 관계에서 자아존중감의 매개효과 및 조절효과 검증.” 한국심리학회지: 건강 12, no.4(2007): 761-777.
김보균·김종우·지상은·임재환·김광호·황의완. “홧병인식과 자아존중감의 관계에 관한 연구.” 동의신경정신과학회지 11, no.2(2000): 141-148.
김선영·이지영. “유치원 교사의 MBTI 성격유형과 직무 스트레스와의 관계.” 미래유아교육학회지 11, no.3(2004): 305-330.
김용우 · 양내원. "종합병원 다인병실의 치유환경 개선을 위한 건축 계획적 연구." 한국실내디자인학회 논문집 36(2003): 76-83.
김종근. “새로운 매체를 활용한 환경조형물의 특성연구.” 숭실대학교 박사학위논문, 2009.
김주탁. “공기업 사원들의 직무특성 및 내외향적 성격과 스트레스와의 상관관계.” 아동교육 7, no.1(1998): 97-108.
김현순·김병석. “자아존중감이 노인이 스트레스와 우울의 관계에 미치는 매개

효과.” 한국노년학 27, no.1(2007): 23-37.
김희선·백정숙. “개인의 성격이 심리적 계약과 조직성과에 미치는 영향.” 생산성논집 19, no.4(2005): 57-78.
담정 · 신윤진. “치유환경디자인 연구 경향 : 국내 선행 연구 분석을 중심으로.” 기초조형학연구 22, no.4(2021): 113-127.
문희숙. “공공 공간의 환경조형물 설치에 관한 기본지침 연구: 서울시 중심으로.” 서울과학기술대학교 박사학위논문, 2013.
박나리. "공공 · 환경디자인의 도시환경 색채에 관한 연구." 한양대학교 석사학위논문, 2016.
박동수·이희영. “조직성원의 성격유형과 성과의 관련성.” 영남대학교 산업경영연구소산업연구2(1994): 279-288.
박량희·유태용. “개인의 성격, 직무 요구, 직무 통제가 직무 스트레스에 미치는 영향.” 한국심리학회지: 산업 및 조직 20, no.1(2007): 1-20.
박일호. "환경미술의 의미와 전망 : 생태학과 미술." 현대미술학 논문집 6(2002):67-93.
박애선. “성격유형과 통제소재 및 대인관계 특성에 관한 연구-4가지 기질을 중심으로.” 교육심리연구 11, no.2(1997): 45-69.
박혜경 · 최인영. “보건의료 색채환경을 위한 색채 의식 및 선호 경향.” 한국실내디자인학회논문집 25, no.2(2016): 83-91.
서인덕·배성현·이규원. “조직문화 및 조직몰입과 직장스트레스의 관련성 연구.” 영남대학교 지역발전연구소11(1990): 179-218.
신윤진. “노인복지관의 치유디자인 요소에 관한 연구-색채와 자연이미지가 편안함에 미치는 영향을 중심으로.” 전북대학교 박사학위논문, 2014a.
신윤진. “치유디자인 이론 연구(환경 및 노인건강 상관이론).” 한국디자인학회 가을 국제학술발표대회 논문집(2014b): 118-119.
신윤진. “노인복지관의 공간기능에 따른 치유디자인 요소적용방안에 관한 기초 연구-색채와 자연이미지가 편안함에 미치는 영향을 중심으로.” Journal of Integrated Design Research 15, no.2(2016):

123-136.
서울특별시의회사무처. “서울시공공미술사업 실태분석.” 서울시예산·재정분석통권 제32호, 2019.
안관영·김민환. “직무특성과 조직시민행동간의 관계에 대한 재직기간과 성취욕구의 조절효과에 관한 연구. ” 산학경영연구12(1999): 161-187.
이동기·박경신. “장소특정적 미술에 대한 동일성 유지권.” 원광법학 27, no.1(2011):73-100.
이상미. “간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향.” 대한간호학회지 25, no.4(1995): 790-806.
이수정. “장소 특정적 미술의 여성주의적 실천의 가능성: 2000년대 한국여성미술가들의 몇몇 사례들을 중심으로.” 한국여성철학, 30(2018): 183-214.
이순철·박선진. “서두름 행동의 심리적 구조 및 특성 파악: 서두름 행동, 확인생략행동, 성취욕구 간의 관계 이해.” 한국심리학회지:사회문제 14, no.2(2008):63-81.
이재복·양호일. 환경조형물의 논쟁. 한국디자인문화학회지 5, no.2(1999): 201 -212.
이재복. “환경조형물의 변천과 비평에 관한 연구.” 한양대학교 박사학위논문, 2000.
이종목. “생산직 근로자들의 직무스트레스와 그 결과와의 관계.” 성곡논총 22(1991): 559-597.
임숙빈·김경의. “간호사의 성격 유형에 따른 직무 스트레스와 대처 방식.” 아동간호학회지 14, no.4(2005): 390-399.
임종훈. “치유환경 기반 공공디자인 평가체계에 관한 연구.” 상명대학교 박사학위논문, 2016.
오지영·박혜경. “문헌고찰을 통한 치유환경 디자인 요소의 치유효과 연구.” 한국디자인학회 학술발표대회 논문집(2019a): 121-122.
오지영·박혜경. “환경 스트레스 관점의 치유환경 디자인요소의 치유효과 연

구.” 한국과학예술융합학회 37, no.5(2019b): 215-226.
유태용. “조직의 성격유형을 측정하기 위한 척도개발 연구.” 한국심리학회지: 산업 및 조직12.1:(1999): 113-139.
유태용·김도영·현희정. “개인성격과 조직성격 유형간의 일치정도가 조직에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향.” 한국심리학회지:산업및조직 15, no.1(2002): 65-87.
정갑두. “개인욕구와 자아존중감이 직무스트레스에 미치는 영향.” 한국조직학회보 6, no.1(2009): 163-194.
정갑두. “성취욕구와 조직문화의 적합관계에 관한 실증연구.” 동북아관광연구 15, no.3(2019): 1-28.
정미렴. “매슬로우의 욕구단계이론에 의거한 노인요양시설 치유한경요소의 위계에 관한 연구.” 한국실내디자인학회논문집 21, no.1(2012): 240-241.
정재동. “공공성에 대한 갈등과 정책 정당성의 진화 -건축물 미술장식제도 사례.” 한국정책학회 동계학술발표논문집(2005): 269-287.
조정형. “공공디자인의 효율적 적용을 위한 공공시설물 평가TOOL 개발에 관한 연구.” 한양대학교 박사학위논문, 2010.
최광석 · 김길채. “한국병원의 스트레스에 대응한 치유환경조건에 관한 연구.” 한국의료복지건축학회8no.1(2002): 61-67.
최미례·이인혜. “스트레스와 우울의 관계에 대한 자아존중감의 중재효과와 매개효과.” 한국심리학회지: 임상 22, no.2(2003):363-383.
최영미. “다감각자극을 고려한 치매시설의 치유환경 조성에 관한 건축계획적 연구.” 한양대학교 박사논문, 2007
최윤진 · 김젤나. “복지시설의 공간과 색채 적용에 관한 연구.” 상품문화디자인학연구 34(2013): 1-10.

Ⅱ. 외국문헌

1. 단행본

Bandura, A. *Social foundations for thought and action: A social cognitive th eory.* Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1986.

Branden, N. *The Self-esteem at work.* San Francisco: Jossey-Bass Publis hers, 1998.

Carnevale, David G. *Trustworthy Government:Leadership and Management Strategies for Building Trust and High Performance.* San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1995.

Coopersmith, S. Coopersmith, *Self-Esteem. Inventory, technical manual.* C A: Consulting Psychologists Press, 1975.

Donaldson, Lex. *The Contingency theory of Organizations*, CA: Sage, 2001.

Friedman, Meyer & Rosenman, Ray H. *Type A behavior and your heart.* CT: Fawcett Publications,1974.

Gibson, James L. Ivancevich, John M. and Donnelly, James H. Jr., *Organiza tions: behavior, structure, processes*(10th ed.). New York: McGraw -Hill, 2000.

Greenberg, J. & Baron, R. A. *Behavior in Organizations*(5th ed.). NJ: Pren tice Hall, 1995.

Hair, Jr. J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. *Multiv ariate Data Analysis.* Upper Saddle Ricer, NJ: Pearson Education, 2006.

Ivancevich, J. M. & Matterson, M.T. *Stress and Work: A Managerial Persp ective,* Glenview: Scott-Foresman, 1980.

Jennifer M. George and Gareth R. Jones. *Understanding and Managing Org*

anizational Behavior(3rd ed.). N.J.: Prentice Hall, 2002.

Johns, Gary. *Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at work*(4th ed.). New York: Harper Collins College Publishers,1996.

Kreitner, R. & Kinicki, A. O*rganizational Behavior*(6th ed.). New York: Mc Graw-Hill / Irwin, 2004.

Luthans, Fred. *Contemporary Readings in Organizational Behavior.* New Yor k: McGraw-Hill,1981.

Luthans, Fred *Organizational Behavior*(9th ed.). New York: Irwin/ McGraw - Hill, 2002.

Miner, John B. *Organizational behavior 1: Essential theories of motivation and leadership.* New York: M.E. Sharpe, 2005.

Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. *Organizational Behavior Managing People and Organizations*(6th ed.). Boston: Houghton Mifflin Co, 20 01.

Nunally, J. C. *Psychometric Theory*(2nd ed.). New York: McGraw-Hill, 19 78.

Pervin, L. A. & John, O. P. *Personality. Theory and Research*(7th ed.). Ne w York: John Wiley & Sons, 1997.

Quinn, R. E. & Kimberly, J. R. "Paradox, Planning, and Perseverance: Guidel ines for Managerial Practice," In Kimberly, J. R. and Quinn, R. E.(e ds.), *New Futures: The Challenge of Managing Corporate Transition s.* New York: Dow Jones-Irwin, 1984.

Quinn, R. E. and McGrath, M. R. "The Transformation of Organizational Cu ure: A Competing Values Perspective" In Frost, P.J. et al. (eds.), *Organizatio al Culture*(315-334). Beverly Hills, Cal. : Sage, 1985.

Reece, Barry L. & Brandt, Rhonda. *Effective Human relations in Organizati ons*(7th ed.). Boston: Houghton Mifflin, 1999.

Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*(11th ed.)N.J.: Prentice-Hall,

2005a.

Robbins, Stephen P. *Essentials of organizational behavior*(8th ed.)N.J.: Prentice-Hall, 2005b.

Rosenberg, M. *Society and adolescent self-image.* NJ: Princeton University Press, 1965.

Schermerhorn Jr., J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. *Basic Organizational Behavior.* New York: John Wiley & Sons, 1995.

Vroom, V. H. *Work and Motivation.* New York: Wiley, 1964.

2. 학술논문

Bandura, Albert. "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change," *Psychological Review*84.2(1977): 191-215.

Bandura, A. "Self-efficacy: Mechanism in human agency." *American Psychologist*37(1982): 122-147.

Bandura, A. & Cervone, D. "Differential Engagement of Self-Reactive Influences in Cognitive Motivation." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*38.1(1986): 92-113.

Brousseau, Kenneth R. & Prince, J. Bruce "Job-Person Dynamics: An Extension of Longitudinal Research." *Journal of Applied Psychology* 66.1(1981): 59-62.

Collins, B. E. "Four components of the Rotter internal- external scale: Belief in a difficult world, a just world, and a politically responsive world." *Journal of Personality and Social Psychology* 29.3(1974): 381-391.

Downey, H. Kirk, Hellriegel, Don, & Slocum, John W. Jr. "Congruence Between Individual Needs, Organizational Climate, Job Satisfaction and

Performance." *Academy of Management Journal* 18.1(1975): 149-155.

Drazin, Robert. & Van de Ven, Andrew H. "Alternative Forms of Fit in Contingency Theory." *Administrative Science Quarterly*30.4 (1985): 514-540.

Evans, Martin G. "The program of analyzing multiplicative composites: Interactions revisited." *American Psychologist* 46.1(1991): 6-15.

Gardner, Donald G. & Pierce, Jon L. "Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination." *Group & Organization Management*23.1(1998): 48-70.

Judge, T. A., Bono, J. A., & Locke, E. A. "Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics." *Journal of Applied Psychology*85.2(2000): 237-249.

Judge, Timothy A., and Joyce E. Bono. "Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis." *Journal of applied Psychology* 86.1(2001): 80-92.

Kim, S., Kang, D. & Dinwoodie, J. "Competitiveness in a multipolar port system striving for regional gateway status in Northest Asia." *The Asian Journal of Shipping and Logistics* 32.2(2016): 119-125.

Lewicki, R. J., McAllister, D. J., & Bies, R. J. "Trust and distrust: New relationships and realities." *Academy of Management Review*23.3(1998): 438-458.

Matteson, M. T., Ivancevich, J. M., & Smith, S. V. "Relation of type A behavior to performance and satisfaction among sales personnel." *Journal of Vocational Behavior*25(1984): 203-214.

Matteson, Michael T. & Ivancevich, John M. "Organizational Stressors and Heart Disease: A Research Model." *Academy of Management Review*4.3(1979): 347-357.

McClelland, David C. "Testing for competency rather than for Intelligence." *American Psychologist*28(1973): 1-14.

Meyer, John P., et al. "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences." *Journal of vocational behavior* 61.1 (2002): 20-52.

Miller, Danny, Kets De Vries, Manfred F. R., & Toulouse. "Top Executive Locus of Control and Its Relationship to Strategy-Making, Structure, and Environment." *Academy of Management Journal*, 25.2(1982): 237-253.

Mowday, R. T. Steers, R. M. & Porter, L. W. "The measurement of organizational commitment." *Journal of vocational behavior*14.2(1979): 224 - 247.

O'Reilly, Charles. A., Ⅲ. "Personality-Job Fit: Implications for Individual Attitudes and Performance." *Organizational Behavior and Human Performance* 18(1977): 36-46.

O' Reilly, Charles A., Ⅲ, Chatman, Jennifer & Caldwell, David F. "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit." *Academy of Management Journal*34.3(1991): 487-516.

Quinn, R. E. and McGrath, M. R. "The Transformation of Organizational Culture: A Competing Values Perspective." In Frost, P.J. et al. (eds.)*Organizational Culture*, (315-334). Beverly Hills, Cal.: Sage, 1985.

Reiss, M. C. & Mitra, K. "The Effects of Individual Difference Factors on the Acceptability of Ethical and Unethical Workplace Behaviors." *Journal of Business Ethics* 17(1998): 1581-1593.

Rotter, Julian B. "Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement." *Psychological Monographs: General and Applied* 80.1(1966): 1-27.

Rotter, J. B. "External control and internal control." *Psychology Today* June(1971): 37-42; 58-59.

Rotter, J. B. "Internal versus External Control of Reinforcement: A Case History of a Variable." *American Psychologist* April(1990): 489-93.

Spector, Paul E. "Behavior in Organizations as a Function of Employee's of Locus of Control." *Psychological Bulletin* 91.3(1982): 482-497.

Steers, Richard M. & Braunstein, Daniel N. "A Behaviorally-Based Measure of Manifest Needs in work settings." *Journal of Vocational Behavior* 9.2(1976): 251-266.

Steers, Richard M. "Problems in the Measurement of Organizational Effectiveness." *Administrative Science Quarterly*20.4(1975): 546-568.

Strauser, David R., Ketz, Kristi, & Keim, Jeanmarie. "The Relationship Between Self-Efficacy, Locus of Control and Work Personality." *Journal of Rehabilitation* 68.1(2002): 20-26.

Tayor, M. Susan, Locke, Edwin A., Lee, Cynthia & Gist, Marilyn E. "Type A Behavior and Faculty Research Productivity: What are the Mechanisms?" *Organizational Behavior and Human Performance*34.3(1984): 402-418.

Ulrich, Roger S. "View through a window may influence recovery from surgery." Science 224.4647 (1984): 420-421.

Ulrich R. S. "Effects of interior design on wellness: theory and recent scien

tific research." *Journal of Health Care Interior Design* 3(1991): 97-109.

Ulrich, R. S. How design impacts wellness. *Healthcare Forum Journal* 20 (1992): 20-25.

Ulrich, Roger S., et al. "A conceptual framework for the domain of evidenc e-based design." HERD: *Health Environments Research & Design J ournal* 4.1(2010): 95-114.

Venkatraman, N. "The Concept of Fit in Strategy Research: Toward Verval and Statistical Correspondence." *Academy of Management Review*1 4.3(1989): 423-44.

3. 기타

Steven Lockley. "What Florence Nightingale Can Teach Us about Architecture."
Scientific American Newsletters, March 18, 2021.
https://www.scientificamerican.com

`

<부록 Ⅰ>

설 문 지

바쁘신 가운데 귀중한 시간을 할애해 주신데 대하여 감사드립니다.

이 설문지는 '개인차에 따른 환경조형물 선호도에 관한 연구' 로서 시민 만족도를 조사하는데 연구의 목적이 있습니다. 이 연구는 한국사회의 발전적 관리방안을 모색해 보려는 순수한 학술조사로서 더 나은 환경과 시민 삶의 질 향상을 위한 중요한 자료로 활용될 것입니다. 귀하의 평소 생각을 응답해 주시면 본 조사연구에 많은 도움이 되겠습니다.

응답시간은 10분 정도 소요될 것입니다.

귀하의 적극적인 협조에 감사드립니다.

2021년 5월 일

연구자 : 부경대학교 대학원 산업디자인학과 박사과정수료 박 지송

지도교수 : 부경대학교 산업디자인학과 교수 김 명수

※ 귀하의 생각은 어떠십니까? 가장 가까운 번호에 √ 표해 주십시오.

		정말 그렇다	그런 편이다	반반이다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다
1	이 세상 모든 일은 자기 노력하기에 달려있다	5	4	3	2	1
2	원하는 직장을 얻는 것은 대부분 운수소관이다	5	4	3	2	1
3	마음만 먹으면 큰 성과를 올릴 수 있다	5	4	3	2	1
4	돈을 벌기 위해서는 기본적으로 행운이 따라야 한다	5	4	3	2	1
5	대부분의 사람들은 노력만 하면 일을 잘 해낼 수 있다	5	4	3	2	1
6	승진을 위해서는 일반적으로 운이 따라야 한다	5	4	3	2	1
7	직무를 잘 수행하는 사람들은 통상적으로 보상을 받는다	5	4	3	2	1
8	대부분의 직장에서 성공하기 위해서는 운이 필요하다	5	4	3	2	1
9	나는 다른 사람들처럼 가치있는 사람이라고 생각한다	5	4	3	2	1
10	나는 좋은 성품을 가졌다고 생각한다	5	4	3	2	1
11	나는 내 자신에 대하여 긍정적인 태도를 가지고 있다	5	4	3	2	1
12	나는 내 자신에 대하여 대체로 만족한다	5	4	3	2	1
13	나는 나 혼자보다는 여럿이 함께 일하고 싶다	5	4	3	2	1
14	나는 업무를 이전보다 더 향상시키려고 노력한다	5	4	3	2	1
15	나는 주위 사람들이 내 뜻에 따르도록 영향력을 행사한다	5	4	3	2	1
16	나는 직장에서 일할 때 다른 사람의 기분에 신경을 많이 쓴다	5	4	3	2	1
17	나는 다른 사람의 활동을 지시하는 편이다	5	4	3	2	1
18	내 일과 타인의 일이 구분되어 나홀로 일하는 것을 싫어한다	5	4	3	2	1
19	현재 업무 이외의 또 다른 일이 주어져도 회피하지 않는다	5	4	3	2	1
20	나의 업무영역에 대한 권한행사를 자제하기 위해 노력한다	5	4	3	2	1
21	의견이 맞지 않을 때 내 의사를 공개적으로 표시하지 않는다	5	4	3	2	1
22	나는 내 동료들보다 업무를 더 잘 수행하려고 한다	5	4	3	2	1
23	나는 직장에서 일할 때 명령하는 위치가 되기 위해 노력한다	5	4	3	2	1
24	나는 줄서서 기다리는 시간을 싫어한다	5	4	3	2	1
25	나는 성급히 서두르고 시간에 쫓기는 편이다	5	4	3	2	1
26	동료들은 내가 쓸데없이 화를 잘 낸다고 생각한다	5	4	3	2	1
27	동료들은 내가 경쟁적 상황에서 나쁜성향을 나타낸다고 한다	5	4	3	2	1
28	일의 절차도 이해하기 전에 서둘러 착수하는 경향이 있다	5	4	3	2	1

※ 귀하의 생각은 어떠십니까?
가장 가까운 번호에 √ 표해 주십시오.

		정말 그렇다	그런 편이다	반반이다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다
1	친구들에게 우리 조직이 일하기에 좋은 곳이라고 말한다	5	4	3	2	1
2	우리 조직의 일원임을 남들에게 말하는 것이 자랑스럽다	5	4	3	2	1
3	우리 조직은 내가 일할 수 있는 최선의 일터이다	5	4	3	2	1
4	우리 조직의 성공을 위해서라면 기대이상으로 노력하겠다	5	4	3	2	1
5	나의 가치와 우리 조직의 가치가 매우 유사하다고 생각한다	5	4	3	2	1
6	나는 집으로 일거리를 가지고 가거나 휴일에도 일에 붙잡혀 있다	5	4	3	2	1
7	나의 상사와 부하 사이에서 갈등을 겪는다	5	4	3	2	1
8	나의 업무책임과 작업목표는 불분명하다	5	4	3	2	1
9	나는 평상시에 할 수 있는 것보다 더 많은 일을 해야 한다	5	4	3	2	1
10	우리 조직은 공식적인 명령 · 지시체계가 분명하지 않다	5	4	3	2	1
11	누구에게 보고를 받아야 하고 보고를 해야 하는지 불분명하다	5	4	3	2	1
12	우리 조직은 나의 기술과 능력보다 더 많은 것을 요구한다	5	4	3	2	1
13	나는 둘 이상의 사람들로부터 상충되는 요구를 받는다	5	4	3	2	1
14	우리조직의 목표에 내 업무가 기여하는 부분을 잘 모르겠다	5	4	3	2	1
15	주거 · 공동생활공간에서 환경조형물의 예술성 판단기준으로 형식미(크기, 재질, 색채 · 시각이미지)가 중요하다	5	4	3	2	1
16	주거 · 공동생활공간에서 환경조형물의 예술성 판단기준으로 내용미(상징성, 표현의 적절성)가 중요하다	5	4	3	2	1
17	주거 · 공동생활공간에서 환경조형물의 예술성 판단기준으로 독창성 · 창의성이 중요하다	5	4	3	2	1
18	주거 · 공동생활공간의 환경조형물은 도시미관(도시환경과의 조화)에 대한 기여도가 중요하다	5	4	3	2	1
19	주거 · 공동생활공간의 환경조형물은 건축물과의 조화(설치 위치의 적절성)가 중요하다	5	4	3	2	1
20	주거 · 공동생활공간의 환경조형물은 주변환경과의 조화(자연환경과의 친화)가 중요하다	5	4	3	2	1
21	주거 · 공동생활공간에서 환경조형물의 공공성(문화적 공간, 공간의 정체성, 지역성)이 중요하다	5	4	3	2	1
22	주거 · 공동생활공간에서 환경조형물은 시민접근성(심리적 친밀성)이 중요하다	5	4	3	2	1
23	주거 · 공동생활공간에서 환경조형물은 일정한 상태를 유지하는 안정 · 보존성(사후관리)이 중요하다	5	4	3	2	1

※ 제시된 색채와 자연이미지에서 가장 편안하다고 느끼는 번호에 √ 표해 주십시오.

		5	4	3	2	1
24	색채	파랑	초록	노랑	연두 · 녹두	빨강
		5	4	3	2	1
25	자연 이미지	바다 · 해변 이미지	숲 · 나무 이미지	하늘 · 구름 이미지	꽃 · 산 이미지	강 · 호수 이미지

1. 성별

① 남 ② 여

2. 연령

① 40세 미만 ② 40~49세 ③ 50~59세 ④ 60~69세 ⑤ 70세 이상

3. 직장 경력기간

① 5년 이하 ② 6~10년 ③ 11~15년 ④ 16~20년 ⑤ 21년 이상

4. 소속

①의료기관 ②사회복지사 ③직장인(사무직 · 생산직 · 판매직 · 서비스직)

④부산광역시 본청 · 산하 공무원 ⑤재학생 ⑥자영업

⑦전문직(변호사 · 교수 · 연구원 · 과학자 · 예술가 · 작가 · 회계세무사 등) · 전문기술직(교사 · 강사 · 체육인) ⑧기타

<부록Ⅱ> 회귀분석 통계치

<부표 Ⅱ-1> 개인차가 조직몰입에 미치는 영향 분석

종속 변수	독립 변수	B	표준 오차	β	t	P	공차	VIF
조직 몰입	외재론자	-.102	.058	-.086	-1.772	.077	.960	1.042
	내재론자	.191	.061	.165	3.153	.002**	.831	1.203
	자아존중감	.238	.063	.205	3.778	.000***	.770	1.298
	친화욕구	.235	.071	.163	3.295	.001***	.924	1.082
	권력욕구	.217	.059	.193	3.702	.000***	.835	1.198
	A형성격	-.072	.065	-.059	-1.112	.267	.815	1.228
	R^2=.213, 수정R^2=.199, DW=1.739, F=15.565, p=.000***							

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<부표 Ⅱ-2> 개인차가 역할모호성에 미치는 영향 분석

종속 변수	독립 변수	B	표준 오차	β	t	P	공차	VIF
역할 모호성	외재론자	.037	.051	.036	.727	.467	.960	1.042
	내재론자	-.026	.054	-.025	-.477	.634	.831	1.203
	자아존중감	-.176	.056	-.173	-3.137	.002***	.770	1.298
	친화욕구	.127	.063	.101	2.006	.046*	.924	1.082
	권력욕구	.003	.052	.003	.054	.957	.835	1.198
	AB유형	.364	.057	.340	6.348	.000***	.815	1.228
	R^2=.193, 수정R^2=.179, DW=1.788, F=13.826, p=.000***							

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<부표 Ⅱ-3> 개인차가 역할과중에 미치는 영향 분석

종속 변수	독립 변수	B	표준 오차	β	t	P	공차	VIF
역할 과중	외재론자	.066	.070	.048	.944	.346	.960	1.042
	내재론자	.127	.074	.095	1.726	.085	.831	1.203
	자아존중감	-.038	.077	-.028.	-.489	.625	.770	1.298
	친화욕구	.302	.087	.181	3.480	.001***	.924	1.082
	권력욕구	.225	.071	.173	3.162	.002**	.835	1.198
	AB유형	.201	.079	.142	2.562	.011*	.815	1.228
	R^2=.137, 수정R^2=.122, DW=1.825, F=9.182, p=.000***							

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<부표 Ⅱ-4> 개인차와 조직몰입간 환경조화성의 조절효과 검증

단계	독립변수	*B*	*S.E*	*β*	*t*	*P*
1	외재론자	-.102	.058	-.086	-1.772	.077
	내재론자	.191	.061	.165	3.153	.002**
	자아존중감	.238	.063	.205	3.778	.000***
	친화욕구	.235	.071	.163	3.295	.001***
	권력욕구	.217	.059	.193	3.702	.000***
	AB유형	-.072	.065	-.059	-1.112	.267
F=15.565 (p<.001), R^2=.213, 수정R^2=.199						
2	외재론자	-.102	.058	-.086	-1.763	.079
	내재론자	.191	.061	.165	3.145	.002**
	자아존중감	.238	.063	.205	3.750	.000***
	친화욕구	.235	.071	.163	3.289	.001***
	권력욕구	.217	.059	.193	3.697	.000***
	AB유형	-.072	.065	-.059	-1.101	.272
	환경조화성: EH	-.001	.050	-.001	-.015	.988
F=13.303 (p<.001), R^2=.213, 수정R^2=.197, △R^2=.000						
3	외재론자	-.255	.269	-.215	-.947	.344
	내재론자	.203	.285	.175	.712	.477
	자아존중감	1.026	.303	.885	3.389	.001***
	친화욕구	-.907	.361	.632	-2.515	.012*
	권력욕구	.325	.314	.290	1.033	.302
	AB유형	.707	.268	.579	2.642	.009**
	환경조화성: EH	.436	.392	.429	1.111	.267
	외재론자*EH	.041	.070	.204	.587	.557
	내재론자*EH	-.008	.075	-.037	-.104	.917
	자아존중감*EH	-.209	.078	-1.118	-2.682	.008**
	친화욕구*EH	.300	.092	1.183	3.269	.001***
	권력욕구*EH	-.022	.081	-.097	-.277	.782
	AB유형*EH	-.214	.071	-.800	-2.998	.003**
F=9.255 (p<.001), R^2=.262, 수정R^2=.234, △R^2=.049						
종속변수: 조직몰입, D-W=1.719, (p< .001)						

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<부표 Ⅱ-5> 개인차와 역할모호성간 환경조화성의 조절효과 검증

단계	독립변수	*B*	*S.E*	*β*	*t*	*P*
1	외재론자	.037	.051	.036	.727	.467
	내재론자	-.026	.054	-.025	-.477	.634
	자아존중감	-.176	.056	-.173	-3.137	.002**
	친화욕구	.127	.063	.101	2.006	.046*
	권력욕구	.003	.052	.003	.054	.957
	AB유형	.364	.057	.340	6.348	.000***
F=13.826 (p<.001), R^2=.193, 수정R^2=.179						
2	외재론자	.041	.052	.040	.800	.424
	내재론자	-.028	.054	-.027	-.514	.608
	자아존중감	-.170	.056	-.166	-3.006	.003**
	친화욕구	.126	.063	.100	1.989	.048*
	권력욕구	.003	.052	.004	.067	.947
	AB유형	.356	.058	.332	6.135	.000***
	환경조화성: EH	-.043	.044	-.048	-.972	.332
F=11.984 (p<.001), R^2=193, 수정R^2=.179, △R^2=.002						
3	외재론자	.826	.240	.791	3.445	.001***
	내재론자	-.290	.254	-.285	-1.143	.254
	자아존중감	-.497	.270	-.487	-1.842	.066
	친화욕구	.625	.321	.494	1.943	.053
	권력욕구	.417	.280	.423	1.490	.137
	AB유형	-.166	.238	-.155	-.697	.486
	환경조화성: EH	.435	.350	.487	1.246	.214
	외재론자*EH	-.211	.062	-1.191	-3.379	.001***
	내재론자*EH	.071	.067	.388	1.062	.289
	자아존중감*EH	.089	.069	.539	1.276	.203
	친화욕구*EH	-.135	.082	-.604	-1.647	.101
	권력욕구*EH	-.113	.072	.560	-1.580	.115
	AB유형*EH	.147	.064	.623	2.304	.022*
F=8.359 (p<.001), R^2=.243, 수정R^2=.214, △R^2=.047						
종속변수: 역할모호성, D-W=1.838, (p<.001)						

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<부표 Ⅱ-6> 개인차와 역할과중간 환경조화성의 조절효과 검증

단계	독립변수	*B*	*S.E*	*β*	*t*	*P*
1	외재론자	.068	.070	.048	.944	.346
	내재론자	.127	.074	.095	1.726	.085
	자아존중감	-.038	.077	-.028	-.489	.625
	친화욕구	.302	.087	.181	3.480	.001***
	권력욕구	.225	.071	.173	3.162	.002**
	AB유형	.201	.079	.142	2.562	.011*
F=9.182 (p<.001), R^2=.137, 수정R^2=.122						
2	외재론자	.063	.071	.046	.891	.374
	내재론자	.129	.074	.098	1.748	.081
	자아존중감	-.043	.077	-.032	-.560	.576
	친화욕구	.303	.087	.181	3.488	.001***
	권력욕구	.225	.071	.172	3.151	.002**
	AB유형	.209	.079	.147	2.628	.009**
	환경조화성: EH	.040	.061	.033	.652	.515
F=7.918 (p<.001), R^2=138, 수정R^2=.121, △R^2=.001						
3	외재론자	-.311	.334	-.225	-.933	.351
	내재론자	-.277	.354	-.205	-.783	.434
	자아존중감	-.201	.375	-.149	-.536	.592
	친화욕구	.822	.447	.492	1.837	.067
	권력욕구	.324	.390	.248	.830	.407
	AB유형	-.169	.332	-.119	-.508	.612
	환경조화성: EH	-.694	.486	-.588	-1.427	.155
	외재론자*EH	.100	.087	.426	1.148	.252
	내재론자*EH	.111	.093	.463	1.203	.230
	자아존중감*EH	.044	.097	.203	.457	.648
	친화욕구*EH	-.130	.114	-.461	-1.196	.233
	권력욕구*EH	-.027	.100	-.099	-.266	.790
	AB유형*EH	.104	.089	.333	1.170	.243
F=4.997 (p<.001), R^2=.161, 수정R^2=.129, △R^2=.022						
종속변수: 역할과중, D-W=1.838, (p<.001)						

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<부표 Ⅱ-7> 개인차와 조직몰입간 공공·안정·보존성의 조절효과 검증

단계	독립변수	*B*	*S.E*	*β*	*t*	*P*
1	외재론자	-.102	.058	-.086	-1.772	.077
	내재론자	.191	.061	.165	3.153	.002**
	자아존중감	.238	.063	.205	3.778	.000***
	친화욕구	.235	.071	.163	3.295	.001***
	권력욕구	.217	.059	.193	3.702	.000***
	AB유형	-.072	.065	-.059	-1.112	.267
F=15.565 (p<.001), R^2=.213, 수정R^2=.199						
2	외재론자	-.107	.058	-.090	-1.839	.067
	내재론자	.192	.061	.166	3.166	.002**
	자아존중감	.231	.064	.199	3.630	.000***
	친화욕구	.235	.071	.164	3.301	.001***
	권력욕구	.215	.059	.192	3.664	.000***
	AB유형	-.065	.065	-.054	-1.005	.315
	공공·안정·보존성: P	.042	.052	.040	.803	.422
F=13.420 (p<.001), R^2=.214, 수정R^2=.198, △R^2=.001						
3	외재론자	-.364	.289	-.307	-1.259	.209
	내재론자	.269	.299	.232	.901	.368
	자아존중감	1.066	.357	.920	2.988	.003**
	친화욕구	-.776	.364	-.540	-2.131	.034*
	권력욕구	.299	.330	.267	.908	.365
	AB유형	.796	.317	.652	2.509	.013*
	공공·안정·보존성: P	.542	.449	.511	1.207	.228
	외재론자*P	.068	.075	.337	.916	.361
	내재론자*P	-.021	.077	-.103	-.279	.781
	자아존중감*P	-.215	.091	-1.138	-2.365	.019*
	친화욕구*P	.262	.092	1.031	2.846	.005**
	권력욕구*P	-.017	.085	-.074	-.199	.842
	AB유형*P	-.228	.082	-.866	-2.781	.006**
F=8.706 (p<.001), R^2=.250, 수정R^2=.222, △R^2=.036						
종속변수: 조직몰입, D-W=1.699, (p< .001)						

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<부표 Ⅱ-8> 개인차와 역할모호성간 공공성의 조절효과 검증

단계	독립변수	*B*	*S.E*	*β*	*t*	*P*
1	외재론자	.037	.051	.036	.727	.467
	내재론자	-.026	.054	-.025	-.477	.634
	자아존중감	-.176	.056	-.173	-3.137	.002**
	친화욕구	.127	.063	.101	2.006	.046*
	권력욕구	.003	.052	.003	.054	.957
	AB유형	.364	.057	.340	6.348	.000***
F=13.826 (p<.001), R^2=.193, 수정R^2=.179						
2	외재론자	.046	.052	.044	.891	.374
	내재론자	-.028	.054	-.027	-.511	.610
	자아존중감	-.162	.056	-.159	-2.876	.004**
	친화욕구	.126	.063	.100	1.993	.047*
	권력욕구	.007	.052	.007	.127	.899
	AB유형	.352	.058	.328	6.107	.000***
	공공·안정·보존성: P	-.080	.046	-.086	-1.738	.083
F=12.351 (p<.001), R^2=.200, 수정R^2=.184, △R^2=.007						
3	외재론자	.991	.253	.948	3.923	.000***
	내재론자	-.625	.261	-.613	-2.393	.017*
	자아존중감	-.239	.312	-.234	-.767	.444
	친화욕구	.914	.318	.724	2.877	.004**
	권력욕구	.127	.288	.129	.440-.	.660
	AB유형	-.094	.277	-.088	340	.734
	공공·안정·보존성: P	.622	.392	.668	1.588	.113
	외재론자*P	-.251	.065	-1.406	-3.851	.000***
	내재론자*P	.153	.067	.840	2.286	.023*
	자아존중감*P	.020	.079	.119	.249	.803
	친화욕구*P	-.211	.080	-.945	-2.627	.009**
	권력욕구*P	-.034	.074	-.171	-.465	.642
	AB유형*P	.120	.072	.516	1.667	.096
F=9.216 (p<.001), R^2=.261, 수정R^2=.233, △R^2=.061						
종속변수: 역할모호성, D-W=1.819, (p<.001)						

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<부표 Ⅱ-9> 개인차와 역할과중간 공공성의 조절효과 검증

단계	독립변수	*B*	*S.E*	*β*	*t*	*P*
1	외재론자	.066	.070	.048	.944	.346
	내재론자	.127	.074	.095	1.726	.085
	자아존중감	-.038	.077	-.028	-.489	.625
	친화욕구	.302	.087	.181	3.480	.001***
	권력욕구	.225	.071	.173	3.162	.002**
	AB유형	.201	.079	.142	2.562	.011*
F=9.182 (p<.001), R^2=.137, 수정R^2=.122						
2	외재론자	.064	.071	.046	.897	.370
	내재론자	.128	.074	.095	1.732	.084
	자아존중감	-.042	.078	-.031	-.545	.586
	친화욕구	.302	.087	.181	3.480	.001***
	권력욕구	.224	.071	.172	3.137	.002**
	AB유형	.205	.079	.145	2.593	.010*
	공공·안정·보존성: P	.028	.063	.023	.438	.662
F=7.879 (p<.001), R^2=138, 수정R^2=.120, △R^2=.000						
3	외재론자	.037	.355	.026	.103	.918
	내재론자	-.308	.367	-.229	-.839	.402
	자아존중감	-.533	.438	-.395	-1.217	.225
	친화욕구	1.357	.447	.812	3.035	.003**
	권력욕구	-.047	.405	-.036	-.115	.909
	AB유형	-.335	.390	-.236	-.859	.391
	공공·안정·보존성: P	-.639	.551	-.519	-1.161	.247
	외재론자*P	.009	.092	.036	.094	.925
	내재론자*P	.117	.094	.485	1.242	.215
	자아존중감*P	.125	.112	.568	1.119	.264
	친화욕구*P	-.270	.113	-.913	-2.387	.018*
	권력욕구*P	.068	.104	.255	.651	.515
	AB유형*P	.143	.101	.468	1.423	.156
F=5.112 (p<.001), R^2=.164, 수정R^2=.132, △R^2=.026						
종속변수: 역할과중, D-W=1.874, (p<.001)						

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<부표 Ⅱ－10> 개인차와 조직몰입간 예술성의 조절효과 검증

단계	독립변수	*B*	*S.E*	*β*	*t*	*P*
1	외재론자	-.102	.058	-.086	-1.772	.077
	내재론자	.191	.061	.165	.3.153	.002**
	자아존중감	.238	.063	.205	3.778	.000***
	친화욕구	.235	.071	.163	3.295	.001***
	권력욕구	.217	.059	.193	3.702	.000***
	AB유형	-.072	.065	-.059	-1.112	.267
F=15.565 (p<.001), R^2=.213, 수정R^2=.199						
2	외재론자	-.102	.058	-.086	-1.763	.079
	내재론자	.190	.061	.164	3.126	.002**
	자아존중감	.236	.064	.204	3.713	.000**
	친화욕구	.234	.071	.163	3.273	.001***
	권력욕구	.217	.059	.193	3.700	.000***
	AB유형	-.072	.065	-.059	-1.116	.265
	예술성: A	.010	.048	.011	.219	.827
F=13.311 (p<.001), R^2=.213, 수정R^2=.197, △R^2=.000						
3	외재론자	-.425	.237	-.358	-1.790	.074
	내재론자	.417	.233	.360	1.791	.074
	자아존중감	.457	.288	.394	1.587	.113
	친화욕구	-.270	.310	-.188	-.871	.385
	권력욕구	.220	.261	.197	.845	.398
	AB유형	.342	.251	.281	1.365	.173
	예술성: A	.009	.408	.010	.022	.982
	외재론자*A	.097	.067	.472	1.442	.150
	내재론자*A	-.068	.067	-.342	-1.022	.308
	자아존중감*A	-.062	.081	-.335	-.766	.444
	친화욕구*A	.146	.087	.612	1.677	.094
	권력욕구*A	.003	.075	.011	.034	.973
	AB유형*A	-.125	.073	-.490	-1.713	.088
F=7.753 (p<.001), R^2=.229, 수정R^2=.200, △R^2=.017						
종속변수: 조직몰입, D-W=1.720, (p< .001)						

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<부표 Ⅱ-11> 개인차와 역할모호성간 예술성의 조절효과 검증

단계	독립변수	*B*	*S.E*	*β*	*t*	*P*
1	외재론자	.037	.051	.036	.727	.467
	내재론자	-.026	.054	-.025	-.477	.634
	자아존중감	-.176	.056	-.173	-3.137	.002**
	친화욕구	.127	.063	.101	2.006	.046
	권력욕구	.003	.052	.003	.054	.957
	AB유형	.364	.057	.340.	6.348	.000***
F=13.826 (p<.001), R^2=.193, 수정R^2=.179						
2	외재론자	.037	052	.036	.720	.472
	내재론자	-.025	.054	-.024	-.459	.646
	자아존중감	-.174	.057	-.171	-3.076	.002**
	친화욕구	.128	.064	.101	2.012	.045
	권력욕구	.003	.052	.003	.052	.959
	AB유형	.365	.058	.340	6.343	.000***
	예술성: A	-.009	.041	-.011	-.230	.818
F=11.826 (p<.001), R^2=.194, 수정R^2=.177, △R^2=.000						
3	외재론자	.544	.208	.521	2.619	.009**
	내재론자	-.092	.204	-.090	-.450	.653
	자아존중감	.055	.252	.054	.218	.828
	친화욕구	.533	.271	.422	1.965	.050*
	권력욕구	-.264	.228	-.268	-1.159	.247
	AB유형	-.011	.220	-.010	-.051	.959
	예술성: A	.595	.357	.714	1.667	.096
	외재론자*A	-.151	.059	-.838	-2.575	.010*
	내재론자*A	.019	.059	.106	.319	.750
	자아존중감*A	-.071	.071	-.440	-1.010	.313
	친화욕구*A	-.121	.076	-.579	-1.596	.111
	권력욕구*A	.077	.065	.387	1.176	.241
	AB유형*A	.117	.064	.520	1.828	.069
F=8.052 (p<.001), R^2=.236, 수정R^2=.207, △R^2=.042						
종속변수: 역할모호성, D-W=1.815, (p<.001)						

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<부표 Ⅱ-12> 개인차와 역할과중간 예술성의 조절효과 검증

단계	독립변수	*B*	*S.E*	*β*	*t*	*P*
1	외재론자	.066	.070	.048	.944	.346
	내재론자	.127	.074	.095	1.726	.085
	자아존중감	-.038	.077	-.028	-.489	.625
	친화욕구	.302	.087	.181	3.480	.001***
	권력욕구	.225	.071	.173	3.162	.002**
	AB유형	.201	.079	.142	2.562	.011*
F=9.182 (p<.001), R^2=.137, 수정R^2=.122						
2	외재론자	.066	.070	.048	.937	.349
	내재론자	.128	.074	.095	1.734	.084
	자아존중감	-.035	.077	-.026	-.457	.648
	친화욕구	.303	.087	.181	3.482	.001***
	권력욕구	.225	.071	.173	3.155	.002**
	AB유형	.202	.079	.142	2.563	.011*
	예술성: A	-.012	.056	-.011	-.213	.831
F=7.855 (p<.001), R^2=137, 수정R^2=.120, △R^2=.000						
3	외재론자	-.220	.287	-.159	-.766	.444
	내재론자	-.353	.282	-.262	-1.252	.211
	자아존중감	-.213	.348	-.158	-.611	.542
	친화욕구	1.047	.375	.627	2.793	006**
	권력욕구	.294	.316	.226	.933	.352
	AB유형	-.135	.304	-.095	-.445	.656
	예술성: A	-.570	.494	-.518	-1.156	.249
	외재론자*A	.080	.081	.334	.981	.327
	내재론자*A	.143	.081	.612	1.757	.080
	자아존중감*A	.054	.098	.252	.553	.580
	친화욕구*A	-.209	.105	-.755	-.1988	.048*
	권력욕구*A	-.023	.090	-.089	-.258	.797
	AB유형*A	.101	.088	.341	1.144	.253
F=5.117 (p<.001), R^2=.164, 수정R^2=.132, △R^2=.027						
종속변수: 역할과중, D-W=1.815, (p<.001)						

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

수학 및 통계 기호

약호	정의
MANOVA	Multivariate analysis of variance · 다변량분산분석
ANOVA	Analysis of variance · 분산분석
df	Degree of freedom · 자유도
f	Frequency · 빈도
F	Fisher's ratio/Fisher's F비율
H_o	Null hypothesis under test · 영가설
H_1	Alternative hypothesis · 대립가설
M	Mean · 산술평균
Mdn	Median · 중앙치
MS	Mean square · 평균자승
n	Number of subsample · 하위집단 사례수
N	Total number in a sample · 전체표본 사례수
ns	Nonsignificant · 통계적으로 유의하지 않음
p	Probability · 확률
P	Percentage, percentile · 백분위
r	Pearson product-moment correlation · 상관계수
R^2	Multiple correlation squared · 결정계수
SD	Standard deviation · 표준편차
SE	Standard error (of measurement) · 표준오차
SEM	Structural equation model · 구조방정식 모형
SS	Sum of square · 자승합
α	Alpha · 일종오류 확률, Cronbach's 내적일관성 지수
β	Beta · 이종오류 확률, 표준화 다중회귀계수
χ^2	Computed value of a chi-squaretest · 카이자승통계치