

전시디자인기업 구성원의 마음챙김이 자기효능감 직무만족을 통해 직무성과에 미치는 영향

정수형* · 황찬규**

The Effect of Mindfulness of Exhibition Design Employees on Job Performance Through Self-Efficacy, Job Satisfaction

Jung Soohyung · Hwang Changyu

〈Abstract〉

The growth of the Exhibition Design Industry has been exponential both internationally and domestically since the composition and fusion of Artistic Culture and information.

Since the introduction of various Display Techniques, such as, augmented reality, Virtual Reality, and 3D interactive applications, the Exhibition Display Industry has seen innovative development. Furthermore, this has transpired a new wave of change and globalization in social network and thru creative Exhibition Design this has become a turning point in the Exhibition Design Industry.

The aim of this research is to find Influencing factors of domestic Exhibition Design Industry members. These factors thru self-efficacy and job satisfaction will study objectively to find what influences duty result and help members of Exhibition Design Industries to work comfortably and to increase productivity we are proposing effective and efficient development methods. To do this, we are suggesting a research model applied on variables of the mindfulness theory which is based on the emphasized unconsciousness which represents the existence of the mind. To objectively verify this research model, we have conducted surveys on Exhibition Design Industry workers and a Material Designer in Seoul.

Key Words : The Organizers of Exhibition Design Companies, Mindfulness, Performance

I. 서론

지식과 예술 문화 기술이 융 복합되어 전시디자인

인산업은 국내 및 해외에서 빠른 성장세에 있으며, 증강현실 가상체험 3D 인터랙티브를 적용한 다양한 전시기법 출현으로 전시디자인은 혁신적인 발전을 하고 있다. 또한 이는 사회 연결 망 속에서 새로운 변화와 세계화속에 창의적인 독창적인 전시디자인

* 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사과정(주저자)

** 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수(교신저자)

을 통해 전시디자인산업 환경에 새로운 전환점이 되고 있다[1]. 이는 전시디자인 기업들이 치열한 시장 경쟁속에서 마음챙김이 기업구성원의 정서적 심리적 안정으로 대인관계 스트레스 완화 직무소진의 위험요소를 감소시키고 기업 안팎에서 정서적 안정을 높이고 기업구성원의 정서적 효과를 높이는데 목적이 있다[2].

교육 문화 역사 예술 첨단 기술이 결합한 융합산업의 하나인 전시디자인기업의 정의는 전시관련 시설을 기획 설계 시공 운영 및 전시회 행사를 기획 개최 운영하며 전시 공간 관련하여 전시공간을 디자인 설계 제작 설치 시공을 하거나 전시회 관련 모든 용역을 수행하는 서비스업의 한 형태이다[3].

전시디자인은 전시의 기획과 디자인을 관람자에게 효과적으로 전달하기 위한 모든 요소를 디자인하는 것이다. 전시물을 시각적 촉각적으로 재해석하고 전시하는 모든 공간이 전시디자인의 영역에 포함된다 뿐 아니라 전시영상 정보영상 그래픽패널디자인 상품 디자인 등 각종 디자인 분야도 연관되어 있다 전시디자인의 영역은 전시 장소에 국한된 것을 넘어 관람자의 전시경험을 위한 모든 점이며 관람객의 정보 인지부터 시작해서 관람 후의 경험까지 확장되고 있다[4].

세계 각국은 삶의 질을 향상 시키는 근본 수단으로 문화에 대한 인식을 새롭게 하고 있다 문화는 국가발전의 핵심요소로 간주하고 문화진흥을 위한 장기적인 계획과 실행에 많은 노력과 투자에 총력을 다 하고 있다 우리나라도 이러한 변화의 흐름에 맞추어 문화적 가치 및 문화적 산업에 대한 정책이 추진되고 있다 최근 휴가 및 여가활동 시간증대로 자녀교육 및 자기개발에 대한 관심증대로 직접체험과 교육위주의 전시형태 전시문화산업이 활성화 되고 전시관련 시장이 꾸준한 성장세에 있다.

전시문화산업은 21세기 문화산업 지식산업 정보화산업 관광오락산업 등 다양하게 표현하는 포괄적인 산업이다 영상 모형 가상체험 인터랙티브 디자인 등 다양한 분야가 융 복합되어 하나의 작품을 어느 한 장소에 표현하는 종합예술뿐 만 아니라 최첨단 시스템과 연계되지 않으면 그 생명력이 유지하지 못하기 때문에 끊임없는 노력과 지식 기술 정보 창의력 없이는 성공하기 어려운 분야로 새로운 신 성장동력으로 지식기반 서비스산업의 하나이며 이다 세계화 시대 지식기반정보를 원천으로 창의력인 디자인은 국가경쟁력 및 기업 간의 경쟁력에 미치는 영향력은 크게 작용 할 것이다 고객의 디자인 기대가치 및 필요와 욕구가치 상승으로 디자인기업의 업무강도 및 업무량이 증가하고 있다 이에 따른 구성원의 스트레스 전시디자인기업 구성원의 마음챙김에 관한 실증연구는 거의 없는 실정이다.

본 연구의 차별화는 이상의 논의를 바탕으로 크게 두 가지로 구분된다. 첫째, 전시디자인기업 구성원 측면에서 전시디자인기업 구성원이 직무성취에 영향을 미치는 주요 요인들을 고찰하고, 국내 전시디자인기업 구성원의 전시디자인 업무를 진행하면서 스스로의 마음을 챙길 수 있도록 도와주는 대안을 제언하고자 한다. 둘째, 전시디자인기업 구성원의 개인의 특성, 경험 그리고 사회적 영향을 고려할 때 행동학적 접근 방법 연구는 필요하다. 셋째, 전시디자인기업의 열악한 근무환경 속에서 마음챙김을 통해 업무 스트레스를 줄이고 심리적 안정감을 찾아 일과 생활이 조화롭게 균형될 수 있도록 도움을 주고자 한다.

본 연구의 목적은 국내 전시디자인기업 구성원 특성은 마음의 존재를 의미하는 무의식을 강조한 마음챙김(Mindfulness) 이론들에 대한 영향요인들을 파악하고 이들 요인이 자기효능감과 직무만족을

통하여 직무성공에 영향을 미치는 요인들에 대한 인과관계를 실증 연구함으로써 디자인 기업에 조직의 생산성을 높이기 위해 효과적이고 효율적인 발전방안을 제시하고자 한다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. 제II장에서는 국내의 전시디자인기업 구성원의 마음챙김, 자기효능감, 직무만족, 직무성공을 정리하였다. 제III장에서는 연구 모형 및 가설을 설정하였고. 제IV장에서는 변수 정의와 연구 대상 및 분석 단위를 기술하였다. 제V장에서는 가설 검증 및 결과 분석을 기술하였고, 마지막으로 제VI장에서는 연구 결과 및 시사점, 향후 연구방향에 대해 논의하였다.

II. 관련연구

2.1 전시디자인 기업

전시디자인 기업은 디자인을 경영자원으로 활용

하여 융복합 산업의 발전과 혁신적인 아이디어를 통해 한차원 높은 디자인을 요구하는 기업이라 정의할 수 있다[5]. 전시디자인 기업은 기존의 아웃소싱에서 벗어나 디자인 개발을 통해 통합적 조형 활동을 거쳐 혁신으로 확대되는 것을 의미한다[6].

전시디자인 수행과정은 <표 1>과 같다. 첫째, 콘셉트 수립이다. 콘셉트 수립은 전시디자인의 전반적인 초기 디자인이라 할 수 있으며, 전시 목록 작업, 전시 주체 설정, 전시 내용 수립, 디자인 전문가 회의, 전시 자문 위원 위촉 및 협의, 과업 내용 숙지하는 것을 의미한다. 둘째, 개념 설계이다. 전시주제, 콘셉트, 타겟에 맞는 기본 설계 디자인이라 할 수 있으며, 콘텐츠 선별 및 방향설정, 전시 공간에 맞는 공간별 콘텐츠 구성, 조닝계획, 전시디자인 계획, 조명, 색채, 전시 매체 선정, 전시 시나리오 작성하는 것을 의미한다. 셋째, 기본설계이다. 기본설계는 디자인을 하기 위한 콘텐츠의 구체화라 할 수 있으며, 평면도 및 동선 입면 계획, 전시물 관련 유물 리스트 작성, 사인그래픽, 영상 모형 소프트웨어·하

<표 1> 전시 디자인 수행 과정

1. 콘셉트 수립	전시디자인의 콘셉트를 수립하고 전반적인 초기 디자인
전시 목록 작업, 전시 주체 설정, 전시 내용 수립, 디자인 전문가 회의, 전시 자문 위원 위촉 및 협의, 과업 내용 숙지	
2. 개념설계	전시주제, 콘셉트, 타겟에 맞는 기본 설계 디자인
콘텐츠 선별 및 방향설정, 전시 공간에 맞는 공간별 콘텐츠 구성, 조닝계획, 전시디자인 계획, 조명, 색채, 전시 매체 선정, 전시 시나리오 작성	
3. 기본설계	디자인을 하기 위한 콘텐츠의 구체화
평면도 및 동선 입면 계획, 전시물 관련 유물 리스트 작성, 사인그래픽, 영상, 멀티미디어, 디지털콘텐츠, 모형, 소프트웨어·하드웨어 등 주요 전시 매체 선정	
4. 실시설계	제작 설치를 위한 구체화 과정
전시 디자인의 최종 마무리 단계, 확정된 전시 매체, 콘텐츠, 각종 체험물 그래픽 디자인 모형·영상 등 도면화 설계 설명서, 설계도서 작성 내역서, 시방서 각종 매체 사양서 작성	
5. 제작설치	실시 설계를 바탕으로 전시관 제작과정
완성된 설계 도서에 의한 시공 과정, 공종별 작업 진행, 사인그래픽, 현장 설치, 모형·영상물 등 각종 전시 매체 현장 설치 완료, 준공도서 완료 시운전 인수 인계	
개 관	

드웨어 등 주요 전시 매체 선정을 의미한다. 넷째, 실시설계이다. 실시설계는 제작 설치를 위한 구체화 과정으로써, 전시디자인의 최종 마무리 단계, 확정된 전시 매체, 디지털콘텐츠, 각종 체험물 그래픽디자인, 모형, 영상, 멀티미디어등 도면화, 설계 설명서, 설계도서작성, 내역서, 시방서 각종 매체 사양서 작성을 의미한다. 다섯째, 제작 설치이다. 제작설치는 실시설계를 바탕으로 전시관 제작과정으로써, 완성된 설계 도서에 의한 시공과정, 공종별 작업 진행, 각종 전시 매체 현장 설치 완료, 준공도서 완료 시운전 인수인계를 의미한다.

전시 디자인 기업은 업무의 특수성으로 인해 개개인의 창의적인 아이디어, 공사 기한 내 제작 설치, 하자 없는 성실 시공 등을 책임지고 수행할 수 있는 구성원이 요구된다. 따라서, 업무를 수행함에 있어 잦은 스트레스가 증가되어 업무 보상이 제대로 되지 않으면 육체적, 심리적 상실감으로 전직 또는 이직의 상황까지 가는 행동 특성을 보여준다. 기업의 CEO의 입장에서는 이러한 행동 특성을 고려하여 구성원들에게 심리적인 안정감을 찾아주고 업무에 대한 적절한 보상체계를 마련하여야 한다.

2.2 마음챙김 이론

마음챙김은 팔리어 '사띠(sati)'의 번역어이다. 사띠는 '기억하다(samsarati)'라는 의미로 영어권에서는 기억(memory), 인식(recognition), 의식(consciousness), 주목(intentness), 주의깊음, 마음챙김(mindfulness), 그리고 이해(comprehension), 주의(attention), 알아차림(awareness)이라는 의미가 있다. '사띠'는 한자 문화권에서는 '염(念)'으로 의역하여 사띠의 의미를 잘 나타내고 있다. 마음챙김의 의미는 불교 수행 전통에서부터 현대 심리치료와 의학 및 사회심리학적 과학에 이르기까지 다양하게 사용되고 있다[7]. 김

용영 외[8]의 연구에 따르면 마음챙김이란 마음놓음(mindlessness)의 반대 개념으로, 특정 상황에서 중요한 측면을 발견하고, 이에 대한 조치를 적시에 그리고 적절하게 취하는 능력과 관련된다고 보았다. 장현갑[9]의 연구에서는 마음챙김을 간단히 정의하면 지금 이 순간 바로 이곳에서 나타나고 있는 경험이 유쾌하거나 불쾌하거나에 상관없이 오직 그 경험에 대한 호기심과 관심을 갖고 열린 마음자세로 깨어서 살펴보는 것이라 할 수 있다.

박성현[10]의 연구에 따르면 마음챙김의 구성요인을 네 가지로 볼 수 있는데 첫째, 현재자각이란 현재 순간에 일어나는 몸과 마음의 경험에 대한 즉각적이고 명료한 알아차림을 의미한다. 둘째, 주의 집중은 현재의 경험이나 과업에 주의를 유지하고 집중하는 것을 말한다. 셋째, 비판단적 수용은 자신의 내적 경험에 대해 사유작용을 통한 평가나 판단을 멈추고, 발생한 경험을 있는 그대로 받아들이고 허용하는 태도이다. 넷째, 탈중심적 주의(decentered attention)는 마음의 현상에 휩싸이지 않고 관찰자의 위치에서 바라보는 것을 의미한다. 김정호[11]의 연구에 따르면 마음챙김명상의 유형은 주어진 상황과 목적에 따라 마음챙김을 적용하는 방식의 차이로 구분되는데 그 유형을 자세히 살펴보면 첫째, 호흡 마음챙김명상은 마음챙김명상의 특수 형태로 마음챙김의 대상을 호흡감각으로 고정시키고 하는 명상이다. 둘째, 우두커니 마음챙김명상은 외부적으로 특별한 행동을 하지 않을 때 할 수 있는 마음챙김명상이지만, 마음챙김의 대상을 별도로 정해놓지 않고 마음챙김을 하는 명상이다. 셋째, 생활 마음챙김명상은 일상생활을 하면서 마음챙김을 유지하는 수행이다.

2.3 자기효능감

Bandura[12]에 따르면 자기효능감은 특정한 상황에서 원하는 결과를 얻는데 요구되는 행동을 조직하고 실행해낼 수 있는 확신이다. 개인이 수행하는 과정은 일상화된 것일지라도 매번 똑같은 상황에서 수행되지 않는다. 따라서 원하는 결과를 얻기 위해서는 소유하고 있는 지식과 기술을 상황에 맞게 새로운 방식으로 조직하여 실행해야 한다. 자기효능감은 이렇게 특정한 상황에서 갖는 상태 자신감을 나타낸다. 또한, 자기효능감이란 자신의 능력에 대한 판단뿐만 아니라 그 행동을 추진해 나가려는 동기가 함께 결합된 개념을 말한다[13]. 권양이[14]의 연구에 따르면 자기효능감은 자기 자신의 역량에 대한 개인의 믿음을 나타내고 과업을 끈기 있게 매달릴 수 있게 하기에 자기효능감은 모든 종류의 성취 행동의 중요한 매개자로 볼 수 있다.

노은미 외[15]의 연구에 따르면 자기효능감을 두 가지로 나눌 수 있는데 일반적 자기효능감이란 전반적인 자기 능력에 대한 일반화된 신념으로 자신감을 나타내며, 사회적 자기효능감은 사회적 기술과 관련하여 필요한 행동을 시작하고, 끝마칠 때까지 필요한 의지를 말한다. 김춘이[16]의 연구에서는 자기효능감에 영향을 미치는 요인을 네 가지로 나누었는데 첫째, 성취경험은 개인의 경험에 기초하기 때문에 자기효능감 판단에 중요한 영향을 끼치는데 우리가 성공하기 위해서 하는 행동들이 성공할 것인지에 대한 가장 신뢰성 있는 증거를 제공하기 때문이다. 둘째, 대리적 경험은 모방을 통한 성취 경험이라고 할 수 있는데 전혀 경험해 보지 못했던 것이라도 간접적인 대리적 경험을 많이 했다면 자기 효능감은 높아질 것이므로 자기효능감 형성에 영향을 미친다. 셋째, 중요한 과제나 역경을 극복해야 할 때 가족, 교사, 동료, 친구 등 주위 사람들의 언어적 설득이나

격려는 자기효능감을 증진시킨다. 넷째, 생리·정서적 상태는 정서적 흥분, 각성과 같은 의미로 이해할 수 있다.

2.4 직무만족

재화와 서비스를 생산하는 모든 근로자는 정신적, 육체적 능력과 시간을 그들의 직무에 투입한다. 직무는 급여 이외의 개인적인 목표를 달성하는 수단으로, 종사원이 자신이 업무에서 기대하고 있는 것을 조직이 실제로 제공해줄 때 긍정적인 감정을 경험하게 된다. 이런 긍정적인 심리적 상태가 직무만족(job satisfaction)이다[17]. 신성원[18]의 연구에 따르면 직무만족이란 조직구성원이 자신이 담당하고 있는 직무를 수행하는 과정에서 직무와 관련하여 갖게 되는 직무에 대한 태도, 신념, 욕구, 가치 등의 수준이나 차원에 따라 자신의 직무경험을 평가하여 얻을 수 있는 긍정적인 정서 상태라고 정의할 수 있다. 윤호연[19]의 연구에 따르면 직무만족은 한 개인이 맡은 직무에서 얻은 욕구충족에 대한 감정적 태도로서, 이는 직무수행 의욕의 원동력이 된다. 따라서 직무만족은 사기를 결정하는 하나의 요소로 파악할 수 있다.

은종환·이재완[20]의 연구에 따르면 직무만족의 구성요소로 내재적 직무만족과 외재적 직무만족이 있다. 내재적 직무만족은 '직무 자체로부터 느끼는 개인의 감정, 신념, 태도와 같은 심리적 만족'이며, 외재적 직무만족은 '직무를 둘러싸고 있는 작업 환경, 직무수행의 결과로 주어지는 보상과 승진 등 보상가치에 대한 만족'을 의미하는 것으로 정의하고자 하였다. 이청춘[21]의 연구에서는 직무만족도의 구성요소를 6가지로 나누었는데 첫째, 직무 자체는 직무 내용으로서 직업과 직책에 의하여 부과되어 계속 수행하는 업무이다. 둘째, 직장에서의 상사와의 관

계는 접촉 빈도수나 공유하는 시간이 많으며, 직무 대부분은 상사의 지원과 상호작용을 통해서 이루어진다. 셋째, 임금은 근로의 대가로 받는 금전적 보상이다. 넷째, 동료는 조직의 수평적 관계로서 서로 협력적으로 상호작용하면서 정서적 지지를 통해 업무를 수행한다. 다섯째, 기관은 명성이 높은 직장이나 직무 자체의 선호도가 높을수록 높은 평가를 받는다. 여섯째, 이직이란 조직에서의 개인이 자의적으로 직장에서 근로자로서 역할을 포기하는 것이고, 소속해 있는 근로자가 그 직장으로부터 이탈하는 행위라고 볼 수 있다.

2.5 직무성과

직무성과는 ‘조직구성원들이 실현시키고자 하는 일의 바람직한 상태나 자신의 목표를 달성할 수 있는 정도’라고 정의하였으며, ‘조직의 역할수행에 있어 실무자의 행동을 나타내는 역동적이고 다면적인 개념’이라고 정의하였다[22]. 조직 구성원의 직무성과는 조직관리의 유효성을 나타내는 지표로 널리 사용되어 왔고, 개인 업무 목표달성에 있어 중요한 기준이 된다. 이광수[23]. 직무성과는 조직구성원의 업

무가 달성된 정도 또는 조직구성원이 주어진 업무를 잘 수행하는 정도 등과 같이 다양하게 정의되고 있다[24-25].

Campbell & Prichard[26]는 직무성과는 능력과 모티베이션 수준으로부터 수반된다는 것이 산업 심리학에서의 기본적 전제이며, 성과는 업무나 목표달성에 지향되는 모든 활동들로 구성된다고 하였다[27]. Borman & Motowidlo[28]는 직무성과를 과업성과와 맥락성과로 나누었다. 직무성과는 종업원에 대해 긍정적 혹은 부정적인 평가를 가능하게 하는 요소를 가지고 있는 행위로서 이러한 행위의 결과로 나타나는 효과성(effectiveness)과는 다르다. 과업성과는 종업원이 공식적으로 자신의 업무범위로 인식하는 활동을 수행하는 능력으로서 핵심적인 직무 책임을 의미한다. 이에 반해 맥락성과는 직무의 주요 기능과 직접적인 관련이 없지만 조직 전체적 맥락에서 볼 때 과업수행에 촉진제 역할을 하는 개인의 노력을 의미 한다[29].

이만표[30]의 연구에서는 중소기업 핵심직무능력 향상교육의 요구조사와 학습동기가 직무성과에 미치는 영향을 분석하였다. 박노근[31]은 개별 근로자 직무성과의 예측자로서의 직무헌신행동의 연구에서

〈표 2〉 변수의 조작적 정의 및 측정항목

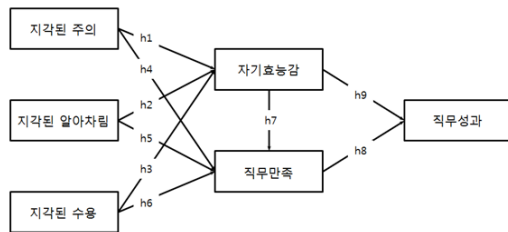
변 수	조작적 정의	선행연구
지각된 주의	전시디자인 기업 구성원은 마음의 현상에 휩싸이지 않고 관찰자의 위치에서 바라보는 것을 의미한다.	박민정[33]
지각된 알아차림	전시디자인 기업 구성원은 현재 순간에 일어나는 몸과 마음의 경험에 대한 즉각적이고 명료한 알아차림을 의미한다.	
지각된 수용	전시디자인 기업 구성원의 현재 순간에 나타나는 사적 경험들과 충분히 접촉하고 경험을 받아들이는 것을 의미한다.	조영세[34]
자기효능감	전시디자인 기업 구성원은 전반적인 자기 능력에 대한 일반화된 신념으로 자신감을 의미한다.	
직무만족	전시디자인 기업 구성원을 전체적으로 지원 할 수 있는 정도를 의미하는 정보를 의미한다.	남상민[35]
직무성과	전시디자인 기업 구성원은 자신의 직무에 대해 전체적으로 느끼는 만족의 정도를 의미하는 정도를 의미한다.	남상민[35]

직무헌신 행동이라는 새로운 개념을 개발하여 그 선행변수와 결과변수를 밝히고, 객관적인 직무성공을 예측하는데 있어서 직무헌신행동의 중요성을 확인하였다. 정순여, 김대훈, 김민성[32]은 전략적성과 측정시스템과 직무성과 간의 관계에서 직무관련정보와 개인흡수역량의 역할을 통해서 SPMS의 중요한 특성인 성과측정정보들의 피드백정보 효과를 포함한 직무관련정보와 개인흡수역량의 효과에 대해 연구하였다.

III. 연구모형 및 가설설정

3.1 연구모형

국내 전시디자인기업 구성원 특성을 마음챙김 영향요인들로 구성하고 이들 요인이 자기효능감과 직무만족을 통하여 직무성공에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하고자 한다. 본 연구의 연구모형을 실증적으로 검증하기 위해 전시 디자인 기업에 재직 중인 서울 소재 디자이너와 일반 직원을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 구체적으로 전시 디자인 기업에 독립변수인 마음챙김 이론의 지각된 주의, 지각된 알아차림, 지각된 수용과 매개변수인 자기효능감과 직무만족이다. 그리고 종속변수인 직무성과 어떠한 영향을 미치는지 알아보하고자 하였다. 본 연구의 연구 모형은 <그림 1>와 같다.



<그림 1> 연구모형

3.2 연구변수의 조작적 정의

본 연구는 선행연구들을 기반으로 도출된 국내 전시디자인 기업의 직무성공에 관한 영향요인의 개념적 정의를 내리고 선행연구들의 측정항목을 수정하여 연구문항을 구성하였다. <표 2>는 변수의 조작적 정의 및 측정항목으로 독립변수인 마음챙김 이론의 지각된 주의, 지각된 알아차림, 지각된 수용과 매개변수인 자기효능감과 직무만족, 종속변수인 직무성과를 정리한 것이다. 마음챙김 이론을 측정하기 위하여 본 연구에 적합하도록 지각된 주의, 지각된 알아차림, 지각된 수용은 각각 6문항으로 구성하였다. 그리고, 자기효능감은 8문항, 직무만족은 6문항으로 구성하였으며, 종속변수인 직무성과는 총 12개의 설문항목으로 측정하였다.

3.3 연구가설의 설정

3.3.1 마음챙김요인과 자기효능감

본 연구에서는 전시디자인기업 구성원에 대한 영향요인으로 마음챙김 이론의 지각된 주의, 지각된 알아차림, 지각된 수용 3가지 요인을 제시하고, 이들 영향요인이 자기효능감에 어떠한 영향을 미치는지 알아보하고자 하였다.

염영란·최금봉[36]의 연구에서는 마음챙김 명상 프로그램이 간호대학생의 스트레스 지각, 우울 및 자아효능감에 대한 인과관계를 실증 검증하였다. 연구결과 마음챙김 명상프로그램 중재가 간호대학생의 스트레스 지각 및 우울을 감소시키고 자기효능감을 향상시키는데 효과가 있었다. 이준영·송영숙[37]의 연구에서는 자기효능감의 매개효과를 중심으로 간호대학생의 마음챙김과 건강증진행위와의 관계를 살펴보았다. 연구결과 마음챙김은 자기효능감을 통

해 건강증진행위가 높아지는 완전 매개의 역할을 하는 것으로 나타났다. 조중현·손정락[38]의 연구에서는 마음챙김 기반 인지치료(MBCT) 프로그램이 마약류 중독자의 우울, 충동성 및 단약 자기효능감에 대한 인과관계를 알아보고자 하였다. 연구결과 마음챙김 기반 인지치료(MBCT) 프로그램이 마약류 중독자의 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가설 1: 전시디자인기업 구성원의 지각된 주의는 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 전시디자인기업 구성원의 지각된 알아차림은 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 전시디자인기업 구성원의 지각된 수용은 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.3.2 마음챙김요인과 직무만족

본 연구에서는 전시디자인기업 구성원에 대한 영향요인으로 마음챙김 이론의 지각된 주의, 지각된 알아차림, 지각된 수용 3가지 요인을 제시하고, 이들 영향요인이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 알아보하고자 하였다.

김은휘[39]의 연구에서는 일 종합병원 간호사의 자기효능감과 마음챙김이 직무만족도에 대해 실증 검증하였다 연구결과 임상간호사의 마음챙김요인은 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 박성현·박세영[40]의 연구에서는 직무스트레스와 마음챙김, 직무만족이 정신건강에 대해 실증검증하였다. 연구결과 마음챙김과 직무만족, 심리적 웰빙은 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이주양·임재문[41]의 연구에서는 직무만족의 매개효과를 중심으로 국내 항공사 객실승무원의 마음챙김이 조직몰입에 대한 인과관계를 살펴보았다. 연구결과 마음챙

김과 조직몰입 간 관계에서 직무만족의 매개효과 검증 결과, 직무만족은 부분매개 역할을 하는 것으로 나타났다.

가설 4: 전시디자인기업 구성원의 지각된 주의는 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 5: 전시디자인기업 구성원의 지각된 알아차림은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 6: 전시디자인기업 구성원의 지각된 수용은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.3.3 자기효능감과 직무만족

본 연구에서는 전시디자인 기업 구성원에 대한 영향요인으로 마음챙김 이론의 지각된 주의, 지각된 알아차림, 지각된 수용 3가지 요인을 제시하고, 이들 영향요인이 자기효능감에 어떠한 영향을 미치는지 알아보하고자 하였다.

김은휘[41]의 연구에서는 일 종합병원 간호사의 자기효능감과 마음챙김이 직무만족도에 대한 실증 검증하였다 연구결과 자기효능감은 임상간호사의 자기효능감은 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 백영애 외[42]의 연구에서는 미용 서비스산업 종사자의 자기효능감, 직업윤리, 직무만족과 고객지향성 간의 관계를 살펴보았다. 연구결과 자기효능감과 직업윤리는 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 박미진[43]의 연구에서는 자기효능감과 직업몰입의 매개효과를 중심으로 상담자의 진로소명과 직무만족의 관계를 살펴보았다. 연구결과는 자기효능감과 직업몰입은 상담자의 진로소명과 직무만족 간에서 유의한 매개효과로 나타났다.

가설 7: 전시디자인기업 구성원의 자기효능감은

직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.3.4 직무만족과 직무성과

본 연구에서는 전시디자인 기업 구성원에 대한 영향요인으로 마음챙김 이론의 지각된 주의, 지각된 알아차림, 지각된 수용 3가지 요인을 제시하고, 이들 영향요인이 자기효능감에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 하였다.

이희태[44]의 연구에서는 지방정부의 성과중심적 인사관리의 공정성이 공무원의 직무만족, 조직몰입, 직무성과에 대한 인과관계를 실증검증하였다. 연구결과 직무만족과 조직몰입은 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 안동현 외[45]의 연구에서는 경찰관의 교육훈련과 직무만족 및 직무성과의 인과관계를 살펴보았다. 연구결과 경찰관의 직무만족은 직무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 신희진·고영희[46]의 연구에서는 제조, 서비스, 금융업 종사자 간 비교 분석 중심으로 GWP 조직문화가 성취욕구, 직무만족, 직무성과에 대한 인과관계를 실증검증하였다. 연구결과 성취욕구는 직무만족과 직무성과에 유의한(+) 영향을 미쳤으며, 직무만족도 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가설 8: 전시디자인기업 구성원의 직무만족은 직무성과에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.3.5 자기효능감과 직무성과

본 연구에서는 전시디자인 기업 구성원에 대한 영향요인으로 마음챙김 이론의 지각된 주의, 지각된 알아차림, 지각된 수용 3가지 요인을 제시하고, 이들 영향요인이 자기효능감에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 하였다.

신은경 외[47]의 연구에서는 호텔 종사원의 자기효능감이 직무성과에 미치는 영향에 있어 긍정적 심리자본의 조절효과를 실증 검증하고자 한다. 연구결과 자기효능감은 하위요인인 자기조절효능감과 과제난이도선호가 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 문소령·우찬복[48]의 연구에서는 자기효능감의 매개역할을 중심으로 외식업체 종사원들이 지각하는 자기주도학습과 직무성과의 영향관계를 살펴보았다. 연구결과 자기주도학습과 직무성과의 관계에서 자기효능감의 매개역할을 검증한 결과 자기효능감은 자기주도학습과 직무성과의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 김세화 외[49]의 연구에서는 자기효능감의 조절된 매개효과를 중심으로 지원적 리더십이 내재적 동기부여 및 직무성과에 대한 인과관계를 살펴보았다. 연구결과 자기효능감은 내재적 동기부여와 직무성과 간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다.

가설 9: 전시디자인기업 구성원의 자기효능감은 직무성과에 유의한 영향을 미칠 것이다.

IV. 표본수집방법

본 연구는 제시된 가설을 검증하기 위한 설문조사를 전시 디자인 기업에 재직 중인 서울 소재 전시관련 기업 디자이너와 일반 직원을 대상으로 설문 조사를 실시하였고, 연구표본은 온·오프라인 설문을 배포, 회수하였다. 설문조사는 2017년 10월 11일부터 11월8일까지 4주간 실시되었다. 이 기간에 총 227부의 설문이 회수 및 자료 분석에 사용하였다.

V. 연구방법

5.1 표본의 기술적 특성

<표 3>는 자료 분석에 사용된 총 227개 표본의 성별 분포, 연령 분포, 결혼, 사회 경험, 월 평균소득에 대한 응답자의 특성을 보여준다. 표본의 성별 분포는 남자 113명(49.8%), 여자 114명(50.2%)이며, 연령 분포는 20~29세 30명(13.2%), 30~39세 80명(35.2%), 40~49세 73명(32.2%), 50~59세 41명(18.1%) 60세 이상이 3명(1.3%) 였다. 학력은 고졸이하 1명(0.4%) 고졸 22명 (9.7%) 전문대졸 45명 (19.8%) 대졸 110명 (48.5%) 대학원이상 49명 (21.6%)이었다. 결혼 유무는 미혼 83명 (36.5%) 기혼 144명(63.%)으로 나타났으며 사회경험에 따른 분포는 3년 미만 30명(13.2%) 5년 미만 24명(10.6%) 10년 미만 51명(22.5%) 15년 미만 44명 (19.4%) 15년 이상 78명(34.4%)이었다. 월평균 소득으로 200만원 미만 34명 (15%) 200~300만원 82명 (36.1%) 300~500만원 73명 (32.2%) 500~700만원 25명 (11.0%) 700~1000만원 7명 (3.1%) 1000만 원 이상 6명 (2.6%)으로 조사되었다.

5.2 측정모형(Measurement Model) 검증

가설 검증에 앞서 본 연구에서 사용된 변수들의 측정도구에 대한 신뢰성과 타당성을 검증하기 위해 확증적 요인 분석 도구인 PLS Graph version 3.0을 사용하였다. 이는 이론적인 구체성 및 표본의 수 그리고 설문자체개발을 통한 연구의 특성들을 고려한 것으로 모형 적합도와 개념의 설명력을 측정하고자 하는 MIS 관련 연구에서 PLS Graph version 3.0 분석도구를 채택하고 있다. 그리고 측정모형의 검증을 통해 각 변수의 신뢰성과 타당성을 먼저 확인하였고

이를 위해 신뢰성, 내적 일관성, 집중타당성, 판별타당성을 분석하였다. 본 연구에서 사용한 측정항목은 연구변수에서의 다른 측정항목과 상관관계가 높기 때문에 반영항목으로 설정하여 분석하였다[50].

<표 3> 인구통계학적 분포 표

		비율(%)	응답자 수(N=227명)
성별	남	49.8	113
	여	50.2	114
연령	20~29세	13.2	30
	30~39세	35.2	80
	40~49세	32.2	73
	50~59세	18.1	41
	60세 이상	1.3	3
학력	중졸이하	0.4	1
	고졸	9.7	22
	전문대졸	19.8	45
	대졸	48.5	110
결혼유무	미혼	36.5	83
	기혼	63.5	144
사회경험	3년 미만	13.2	30
	5년 미만	10.6	24
	10년 미만	22.5	51
	15년 미만	19.4	44
	15년 이상	34.4	78
월평균소득	200만원	15.0	34
	200~300만원	36.0	82
	300~500만원	32.2	73
	500~700만원	11.0	25
	700~1000만원	3.1	7
	1000만원 이상	2.6	6

<표 4> 연구 변수의 내적 일관성 검증

	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
지각된주의	0.844	0.523
지각된알아차림	0.775	0.536
지각된수용	0.889	0.573
직무만족	0.908	0.624
자기효능감	0.898	0.558
직무성과	0.914	0.543

5.3 측정모형(Measurement Model) 검증

신뢰성 검증을 위해 성분(복합)신뢰도(Composite Reliability : CR), 평균분산추출(Average Variance Extracted : AVE)값을 산출하였다. 산출한 값이 0.7 이상이면 변수의 측정이 내적으로 일관성이 있다고 판단되는데[51]. <표 4>에서 알 수 있듯이, 모든 연구 변수의 내적 일관성 검증 값이 0.6이상이므로, 본 연구의 측정항목들은 내적일관성이 있다고 볼 수 있다.

연구모형에 포함되어 있는 각 변수들의 측정항목에 대한 개념 타당성을 알아보기 위해 수렴 타당과 판별 타당성을 조사하였다. 이를 위해 각 측정항목과 관련 변수와의 요인 적재값과 다른 변수와의 교차요인 적재값을 구하여 <표 5>에 정리하였다. <표 5>에서 보듯이 각 측정항목의 해당 변수에 대한 요인 적재값이 모두 0.7이상으로 이는 수렴 타당성이 있음을 보여주고 있다.

판별 타당성 측정을 위해 Fornell & Larcker[51]가 제안한 평균분산추출(Average Variance Extracted, AVE)값을 사용하였다. <표 6>에서 별표(*)로 표시한 값은 AVE 제공근 값이며 나머지 행렬에서의 값은 각 변수의 상관계수 값을 나타낸다. AVE 제공근 값이 0.7이상이고, AVE 제공근 값이 다른 변수의 상관계수 값보다 커야 판별 타당성이 있는 것으로

판단할 수 있는데, 본 연구에 사용된 항목들은 모두 0.7보다 큰 AVE 제공근 값을 보여주고 있고, 나머지 변수간의 상관계수가 AVE 제공근 값보다 작게 나타나 판별 타당성의 조건을 만족시키고 있다. 이상의 결과로 본 연구에서 사용한 측정항목은 개념적으로 타당하다고 할 수 있다.

변수간의 상관계수에서 지각된 수용과 다른 변수와의 값이 음으로 값으로 나타났다. 본 논문 설문항 작성시 연구자가 지각된 수용과 관련된 6개의 설문항을 부의 개념으로 설문을 구성하였기에 다른 변수와 관계에서 음의 값으로 도출되어야 가설이 성립됨을 보여준다.

PLS 모형의 적합도를 위해서 연구변수의 가외성(Redundancy), 공통성(Communality), 설명력(R-Square), 전체 적합도(Good-of-Fit)을 도출하였다. 연구모형의 적합도 검증결과는 <표 7>과 같다. R-Square값은 0.26이상이면 높은 설명력으로 판단할 수 있는데, 지각된유용성, 지각된이용용이성, 수용의도 변수의 R-Square값이 0.26보다 높은 것으로 나타났다. Redundancy값은 한 연구변수가 다른 변수의 분산을 설명하는 평균이 0보다 크면 예측적합도가 있는 것으로 판단하였다. 본 연구모형의 내생 변수의 Redundancy값이 모두 0보다 큰 것으로 분석되어 예측 적합도가 있는 것으로 나타났다. 또한 Good-of-Fit방식도 PLS 모형의 적합도를 판단하는

<표 5> 연구 변수 교차적재량의 탐색적·확인적 요인 분석 : 확인적 요인분석

	지각된주의	지각된알아차림	지각된수용	직무만족	자기효능감	직무성공
AE1	0.784	0.300	-0.379	0.270	0.355	0.316
AE2	0.787	0.299	-0.363	0.290	0.286	0.341
AE3	0.757	0.333	-0.373	0.335	0.359	0.331
AE4	0.582	0.156	-0.247	0.179	0.144	0.210
AE5	0.684	0.217	-0.285	0.264	0.284	0.350
AF2	0.341	0.760	-0.300	0.225	0.420	0.321
AF3	0.202	0.639	-0.190	0.146	0.277	0.275
AF6	0.269	0.789	-0.270	0.339	0.477	0.405
AG1	-0.349	-0.245	0.718	-0.279	-0.277	-0.252
AG2	-0.345	-0.247	0.721	-0.239	-0.255	-0.309
AG3	-0.374	-0.361	0.799	-0.370	-0.413	-0.414
AG5	-0.332	-0.247	0.782	-0.289	-0.341	-0.333
AG6	-0.386	-0.282	0.746	-0.321	-0.402	-0.298
BA1	0.250	0.241	-0.308	0.831	0.343	0.347
BA2	0.310	0.270	-0.310	0.754	0.359	0.381
BA3	0.338	0.299	-0.310	0.827	0.357	0.416
BA4	0.321	0.260	-0.337	0.618	0.322	0.382
BA5	0.271	0.291	-0.353	0.855	0.381	0.510
BA6	0.303	0.256	-0.281	0.830	0.377	0.445
BB1	0.346	0.450	-0.387	0.312	0.748	0.505
BB3	0.301	0.445	-0.399	0.378	0.772	0.482
BB4	0.172	0.331	-0.342	0.307	0.617	0.369
BB5	0.348	0.457	-0.316	0.369	0.786	0.458
BB6	0.304	0.396	-0.292	0.343	0.785	0.501
BB7	0.294	0.428	-0.325	0.285	0.754	0.538
BB8	0.368	0.375	-0.279	0.378	0.754	0.562
C10	0.383	0.300	-0.352	0.406	0.505	0.768
C11	0.276	0.395	-0.239	0.377	0.458	0.768
C3	0.371	0.291	-0.397	0.421	0.418	0.649
C4	0.270	0.323	-0.247	0.375	0.381	0.680
C5	0.271	0.326	-0.277	0.406	0.454	0.683
C6	0.274	0.365	-0.369	0.337	0.597	0.780
C7	0.330	0.376	-0.334	0.377	0.473	0.735
C8	0.365	0.337	-0.307	0.386	0.510	0.792
C9	0.340	0.369	-0.302	0.432	0.524	0.759

<표 6> 연구 변수의 판별타당성 검증

주) * AVE 제곱근 값(Square Root of the AVE)

	지각된주의	지각된알아차림	지각된수용	직무만족	자기효능감	직무성과
지각된주의	0.723*					
지각된알아차림	0.374	0.732*				
지각된수용	-0.463	-0.352	0.757*			
직무만족	0.379	0.343	-0.402	0.790*		
자기효능감	0.413	0.553	-0.446	0.454	0.747*	
직무성과	0.435	0.465	-0.428	0.530	0.657	0.737*

<표 7> 연구모형의 적합도 검증 결과

	가외성 (Redundancy)	공통성 (Communality)	설명력 (R-Square)	전체 적합도 (Good-of-Fit)
지각된주의	·	0.299	·	0.364
지각된알아차림	·	0.132	·	
지각된수용	·	0.397	·	
직무만족	0.133	0.462	0.226	
자기효능감	0.220	0.407	0.419	
직무성과	0.250	0.407	0.495	
평균	·	0.350	0.380	

기준으로 많이 사용되고 있는데, PLS 모형의 전체 적합도 기준(Good-of-Fit)은 연구변수 R-Square값들의 평균값과 공통성(Communality) 평균값을 곱한 값의 제곱근 값을 통해 판단할 수 있다. 그 값이 0.36이상이면 높은 수준의 적합도, 0.25~0.36 미만이면 중간수준의 적합도, 0.1~0.25 미만이면 낮은 적합도라고 판단한다. 이를 통해 본 연구모형의 연구변수 R-Square값들의 평균은 0.350이며, Communality 평균값은 0.380이다. 두 값의 곱은 0.133이며, 0.133의 제곱근 값은 0.364이므로 본 연구모형의 적합도는 높은 수준의 적합도로 판단할 수 있다.

이상의 측정모형 분석 결과를 통해 측정항목의 신뢰성과 타당성이 검증되었다. 이 측정모형 하에서 각 변수간의 경로에 대한 유의성 검증을 실시하여

가설을 검증하였다. 연구모형의 경로분석 결과는 <표 8>과 같다.

먼저, 마음챙김 요인과 관련된 가설 결과를 살펴 보면, 첫째, 지각된 주의가 자기효능감에 영향을 긍정적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타나지만, 직무만족에는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 지각된 알아차림은 자기효능감과 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 지각된 수용은 자기효능감과 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 자기효능감은 직무만족과 조직성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다섯째, 직무만족은 조직성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 연구모형에 대한 간접경로 분석결과 <표9>과 같이 첫째, 지각된 주의가 직무만족과 직무성과

<표 8> 연구모형의 경로분석 결과

***P<0.000, **P<0.001, *P>0.05

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	검증
지각된주의 → 직무만족	0.197	0.065	3.039	0.002**	채택
지각된주의 → 자기효능감	0.109	0.059	1.840	0.066	기각
알아차림 → 직무만족	0.183	0.070	2.603	0.010*	채택
알아차림 → 자기효능감	0.377	0.055	6.834	0.000***	채택
지각된수용 → 직무만족	-0.247	0.066	3.757	0.000***	채택
지각된수용 → 자기효능감	-0.178	0.059	3.014	0.003**	채택
직무만족 → 자기효능감	0.211	0.065	3.260	0.001**	채택
직무만족 → 직무성과	0.292	0.058	5.004	0.000***	채택
자기효능감 → 직무성과	0.525	0.055	9.559	0.000***	채택

간의 간접경로 효과는 지각된 주의 → 직무만족 → 직무성과가 간접효과가 크고, 둘째, 지각된 수용이 직무만족과 직무성과간의 간접경로 효과는 지각된수용 → 자기효능감 → 직무만족이 간접효과가 컸으며, 셋째, 지각된 알아차림이 직무만족과 직무성과간의 간접경로 효과는 지각된알아차림 → 자기효능감 → 직무만족이 간접효과가 가장 큰 것으로 나타났다.

VI. 결론 및 시사점

본 연구는 국내 전시디자인기업 구성원 특성인 마음의 존재를 의미하는 무의식을 강조한 마음챙김 (Mindfulness) 이론들에 대한 영향요인들을 파악하고 이들 요인이 자기효능감과 직무만족을 통하여 조직성과에 영향을 미치는 요인들에 대한 인과관계를 실증 연구하였다. 그리고 위 연구모형을 실증적으로 검증하기 위해 전시 디자인 기업에 재직 중인 서울 소재 디자이너와 일반 직원을 대상으로 설문 조사를 실시하였다.

본 연구의 주요 연구결과와 시사점, 국내 전시 디자인 기업의 활성화 방안에 대한 전략적 대안은 다음과 같다. 첫째, 지각된 주의는 자기효능감에는 긍정적인 영향을 미치지 않았지만, 직무만족에는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 전시디자인 기업에서는 디자인 공모를 통해서 전시과업을 수주 해야 되는 업무와 전시과업을 수주하는 기간이 짧기 때문에 직원들이 야근을 할 수밖에 없는 상황이다. 그리고 전시과업을 수주하기 위해서는 해당 발주업체 임직원들과 협상을 하고 협의하기 때문에 이중업무를 겪게 된다. 하지만 직원들은 디자인 업무에 사

<표 9> 간접경로 분석 결과

간접경로	간접경로 효과
1. 지각된 주의가 직무만족과 직무성과간의 간접경로 효과	
지각된주의→직무만족→직무성과	0.046
지각된주의→자기효능감→직무만족	0.044
지각된주의→자기효능감→직무만족→ 직무성과	0.013
2. 지각된 수용이 직무만족과 직무성과간의 간접경로 효과	
지각된수용→자기효능감→직무만족	0.060
지각된수용→직무만족→직무성과	0.055
지각된수용→자기효능감→직무만족→ 직무성과	0.017
3. 지각된 알아차림이 직무만족과 직무성과간의 간접경로 효과	
지각된알아차림→자기효능감→직무만족	0.109
지각된알아차림→직무만족→직무성과	0.021
지각된알아차림→자기효능감→직무만족 →직무성과	0.032

명을 가지고 업무를 진행하고 있기 때문에 어떤 상황이 오더라도 자신감을 가지고 디자인 업무를 수행하는 역량을 가진다고 할 수 있다. 하지만 이중 업무를 하게 될 때 육체적·정신적으로 피곤에 시달리기 때문에 직무에 대한 만족은 낮아진다고 볼 수 있다. 따라서 전시디자인 업무를 진행하는 직원들에게 프로젝트별 전시 디자인 업무가 끝난 후 그 다음 하루는 회사에 출근하지 않고 직원들에게 휴가를 지급하므로써 육체적·정신적 피로를 벗어날 수 있는 여유와 마음챙김을 제공해야 할 것이다.

둘째, 지각된 알아차림은 자기효능감과 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 현재 전시디자인 기업에 근무하는 직원들은 전시디자인에 대한 자신감과 목표를 달성하겠다는 일념 하에 전시디자인 업무를 수행하고 있기 때문에 자기효능감과 직무만족이 높다고 볼 수 있다. 따라서 전시디자인 기업에서는 자기효능감과 직무만족을 계속 유지할 수 있도록 직원들에게 마음의 여유를 주고 월 2회 4시간 근로제를 시행할 수 있도록 장려해야 할 것이다.

셋째, 지각된 수용은 자기효능감과 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 전시디자인 기업에서의 CEO와 임원들은 직원들에 대해 자신감과 만족도를 유지할 수 있도록 상호간의 서로 끌어줄 수 있는 공감과 대화 그리고 급여에 대한 인센티브를 적용하여 성과를 인센티브가 아닌 기업에 대한 애사심을 끌어올리는 것이 중요하다. 따라서 전시디자인 기업에서는 마음의 평정을 찾아주고 기업과 삶의 현장에 대한 의욕과 기쁨이 넘쳐나도록 도와주며, 직원들이 자율적인 근무를 할 수 있도록 전시디자인 기업 차원에서 최선을 다해야 할 것이다.

넷째, 자기효능감은 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직원들이 전시디자인

에 대한 사명과 자신감을 가지고 업무에 임하기 때문에 조직성과에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 따라서 직원들에게 다양한 여가활동과 역사문화 기행 그리고 해외사례 답사를 통해 직원들이 마음챙김을 할 수 있도록 전시디자인 기업 차원에서 지원을 해주는 방향을 가야할 것이다.

다섯째, 직무만족은 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 CEO와 임원들이 직원들에게 사기를 북돋아주고 경청할 수 있는 마음을 가지고 직원들에게 대할 때, 직원들의 전시디자인 업무 생산성을 가져올 수 있다. 따라서 전시디자인 기업에서의 CEO와 임원들은 직원들의 마음을 편안하게 업무를 수행할 수 있도록 도움을 주고 업무 스트레스에 시달리지 않도록 기업차원에서 지원하고 도와주는 방향으로 가야 된다.

본 연구의 학술적·실무적 시사점은 다음과 같다. 학술적 시사점은 기존 선행연구에서는 전시디자인 기업에 대한 기초 현황, 전시 디자인에 대한 기술적인 내용이 주를 이루어왔다. 하지만 전시디자인에서 근무하는 구성원들의 업무강도와 삶에 대해서는 구체적으로 다루지는 못하고 있다. 따라서 마음의 존재를 의미하는 마음챙김 이론을 적용하여 전시 디자인 업무를 수행하고 있는 직원들을 대상으로 적용했다는 점에서 학술적으로 의미 있다고 볼 수 있다. 그리고 실무적 시사점은 마음을 챙길 수 있는 세미나 및 워크샵보다는 한달에 2번 4시간 근로제를 시행하여 일찍 퇴근 후 자율적으로 마음을 챙길 수 있도록 기업 차원에서 도와주는 것이 중요하다. 그리고 직원들을 상대로 프로그램을 기획한다면 신입 사원이 입사 후 업무에 적용할 수 있도록 업무 매뉴얼을 만들어서 신입사원이 쉽게 업무에 접근할 수 있는 프로그램을 마련해야 될 것이다.

전시디자인기업 구성원의 근무 환경이 주말, 월말, 분기, 연말에 치우쳐 있으며, 또한 예측할 수 없

는 발주처의 요구에 의한 잦은 야간 근무로 업무 피로도가 증가한다. 이에 따라 구성원의 정서적 심리적 안정을 챙겨주고 근무환경 및 처우개선을 우선적으로 실시하여 업무 만족도를 높여주는 CEO와 경영진의 따뜻한 관심과 배려가 필요할 것이다.

그리고 연구의 한계점은 첫째, 전시디자인 기업에 종사하는 직원들을 대상으로 초점을 맞춰서 연구를 진행했다는 점에서 한계점이 있다. 이는 전시디자인 기업을 운영하고 업무에 대한 의사결정을 하는 CEO와 임원들을 대상으로 하는 마음챙김이 여부를 바라보지 못한점이 한계점으로 작용한다. 둘째, 마음챙김 이론과 다른 이론과의 통합모형을 제공하지 못했다는 점이다. 마음챙김 이론을 통해 학계에서 다른 이론과 어떠한 인과관계가 작용하는 확인하지 못한 한계점이 있다. 따라서 향후 연구방향은 첫째, CEO와 임원의 입장에서 기업을 운영하고 의사결정을 한다는 것은 정신적으로 극심한 스트레스에 시달릴 수가 있다. 다음 연구에서는 CEO와 임원들을 대상으로 마음챙김이 어떻게 이루어지를 실증검증하는 연구가 향후에는 진행되어야 할 것이다[52]. 둘째, 전시디자인 기업에 근무하는 직원을 대상으로 마음챙김 이론과 자기결정성 이론에 대한 통합모형을 적용하여 직원들의 내재적 동기를 밝혀내는 연구를 진행되어야 할 것이다. 셋째, CEO 리더십의 관점에서 전시디자인 기업이 조직성공을 달성하고 미래에 생존할 수 있는 전략적인 방안을 연구하는 것도 필요할 것이다[53].

참고문헌

- [1] KECIC, “2016년 전시문화산업 통계조사 보고서,” 한국전시문화산업협동조합, 2017, pp. 1-122.
- [2] 김효숙, “조직구성원의 긍정심리자본이 정서적 몰입에 미치는 영향 : 성격5요인의 조절효과를 중심으로,” 광운대학교 교육대학원, 2012.
- [3] 지환수, “공공 박물관의 전시디자인 대가 산정을 위한 기준모델 연구,” 경기대학교 대학원, 2016.
- [4] 이계오·박신의, “전시문화산업 특수분류 제정 및 한국표준산업분류 연계연구,” 한국전시문화산업협동조합, 2016, pp. 1-206.
- [5] 김선주·최승욱, “디자인기업 구성원의 기업가 정신과 디자인역량이 기업성공에 미치는 영향에 관한 융복합 연구,” 한국과학예술포럼, 제24권, 제0호, 2016, pp. 53-65.
- [6] 전영옥·나건, “서비스 디자인의 차별적 속성 기반 디자인 프로세스 모델 연구,” 산업디자인학연구, 10(1), 2016, pp. 121-132
- [7] 박미옥·고진호, “마음챙김의 치유적 기능이 가지는 교육적 함의 -위빠사나(vipassana) 수행을 중심으로-,” 宗教教育學研究, 제42권, 2013, pp. 97-120.
- [8] 김용영·안중호·오상조, “지속 가능한 대학 경쟁력의 원천: 마음챙김의 대학 정보화,” Information systems review, 제11권, 제2호, 2009, pp. 1-22.
- [9] 장현갑, “마음챙김 명상에 바탕둔 스트레스 완화(Mindfulness Based Stress Reduction; MBSR)란 무엇이며, 어떻게 수행해야하는가?,” 한국명상학회지, 제2권, 제1호, 2011, pp. 71-81.
- [10] 박성현, “마음챙김 척도 개발,” 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문, 2006.
- [11] 김정호, “마음챙김명상의 유형과 인지행동치료적 함의,” 인지행동치료, 제4권, 제2호, 2004, pp. 27-44.

- [12] Bandura, A., "Self-efficacy: Toward unifying theory of behavioral change," *Psychological Review*, 84, 1977, pp. 191-215.
- [13] 이길형 · 김민정, "자기효능감에 의한 크로스미디어의 온라인 구전효과에 대한 연구 : 싸이의 강남스타일을 중심으로," *브랜드디자인학연구*, 제11권, 제1호, 2013, pp. 185-196.
- [14] 권양이, "평생교육사 관련 교과목 이수대학생들의 일반적 자기효능감과 특수적 자기효능감에 관한 연구," *평생교육학연구*, 제17권, 제1호, 2011, pp. 91-118.
- [15] 노은미 · 전은숙 · 고수연, "노인의 구강보건행동과 자기효능감의 관련성," *치위생과학회지*, 제14권, 제2호, 2014, pp. 167-175.
- [16] 김춘이, "장애 청소년의 자기 효능감 증진을 돕는 기독교 상담에 관한 연구," *신학과 실천*, 제42권, 2014, pp. 473-497.
- [17] 이종호, 허희영, 이동명, "서비스 전문직 종사자 직무만족의 "사회적 차원" 에 관한 연구," *商品學研究*, 제29권, 제1호, 2011, pp. 91-105.
- [18] 신성원, "경찰관의 폭력피해경험이 탈진감 및 직무만족에 미치는 영향," *한국경찰학회보*, 제23권, 2010, pp. 117-142.
- [19] 윤호연, "경찰관의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구," *경찰복지연구*, 제2권, 제2호, 2014, pp. 96-127.
- [20] 은중환, 이재완, "일선 소방공무원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 효과: 직무유형의 조절효과를 중심으로," *지방정부연구*, 제19권, 제2호, 2015, pp. 273-297.
- [21] 이칭춘, "직무특성, 개인특성 및 가족지지가 재취업한 퇴직공무원의 직무만족에 미치는 영향 연구," *서울기독교대학교 대학원 박사학위논문*, 2017.
- [22] 최원수 · 진용주, "광고 크리에이터의 사회적 지능과 직무성과의 관계 - 성별, 근속기간별, 직무별 차이를 중심으로," *브랜드디자인학연구*, Vol.12, No.3, 2014, pp.149-162.
- [23] 이광수, "교원성과급이 직무동기를 매개로 직무수행노력과 직무성공에 미치는 영향," *교육행정학연구*, Vol. 31, No.2, 2013, pp.325-346.
- [24] 정영주 · 민 순 · 김혜숙, "노인복지시설 종사자들의 조직성향이 업무성공에 미치는 영향," *대한경영학회 춘계학술대회 발표논문*, 2010.
- [25] 김문성 · 박성철, "공무원의 자기효능감이 업무성공에 미치는 영향," *한국공공관리학보*, Vol.25, No.4, 2011, pp.143-161.
- [26] Campbell, J. P. & Prichard, R. D., *Motivational theory in industrial and organizational psychology in Dunnette, M. D. ed., Hand-book of industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand Nally, 1976.
- [27] 이인성, "호텔 종사원의 근무환경이 직무열의와 직무성공에 미치는 영향에 관한 연구," *한국관광연구학회*, Vol.29, No.6, 2015, pp.233-245.
- [28] Borman, W.C. & Motowidlo, S. J., *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. In N. Schmitt, & W.c. Norman (Eds.), *Personnel selection in organizations*, 71-88. san Francisco: Jossey-Bass, 1993.
- [29] 변찬복 · 조정섭, "직무만족 및 소진이 조직시민행동과 업무성공에 미치는 영향," *동북아관광학회*, Vol.8, No.3, 2012, pp.145-167.
- [30] 이만표, "중소기업 핵심직무능력 향상교육의 요구조사와 학습동기가 직무성공에 미치는 영향," *평생교육HRD연구*, Vol.27, No.2, 2009, pp.1-30.
- [31] 박노근, "개별 근로자 직무성공의 예측자로서의

- 직무헌신행동," 대한경영학회, 27권, 제5호, 2014, pp. 801-816.
- [32] 정순여·김대훈·김민성, "전략적성과측정시스템과 직무성과 간의 관계에서 직무관련정보와 개인흡수역량의 역할," 회계연구, Vol.19, No.1, 2014, pp.103-125.
- [33] 박민정, "보육교사의 마음챙김, 심리적 안녕감, 직무만족도와와의 관계 : 심리적 안녕감을 매개로," 중앙대학교 석사학위논문, 2013.
- [34] 조영세, "군 조직에서의 셀프리더십이 조직몰입과 팀 효과성에 미치는 영향 : 자기효능감의 매개효과를 중심으로," 부산대학교 석사학위논문, 2014.
- [35] 남상민, 황찬규, 권두순, 홍순근 "U-민원 콜센터 상담원 조직 공정성이 조직몰입과 직무만족을 통해 직무성취에 미치는 영향," 디지털산업정보학회 논문지, 제11권, 제3호, 2015, pp. 125-143.
- [36] 염영란·최금봉, "마음챙김 명상프로그램이 간호대학생의 스트레스 지각, 우울 및 자아효능감에 미치는 효과," 동서간호학연구지, Vol. 19, No. 2, 2013, pp. 104-113.
- [37] 이준영·송영숙, "간호대학생의 마음챙김과 건강 증진행위와의 관계: 자기효능감의 매개효과," Journal of the Korean Data Analysis Society, 19(6), 2017, pp. 3391-3402.
- [38] 조중현·손정락, "마음챙김 기반 인지치료(MBCT) 프로그램이 마약류 중독자의 우울, 충동성 및 단약 자기효능감에 미치는 효과," Korean Journal of Clinical Psychology, 32(1), 2013, pp. 13-31.
- [39] 김은희, "일 종합병원 간호사의 자기효능감과 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 융합연구," 한국융합학회논문지, 7(5), 2016, pp. 107-116.
- [40] 박성현·박세영, "직무스트레스와 마음챙김, 직무만족이 정신건강에 미치는 영향," 社會科學研究, 40(1), 2016, pp. 131-154.
- [41] 이주양·임재문, "국내 항공사 객실승무원의 마음챙김이 조직몰입에 미치는 영향 : 직무만족의 매개효과를 중심으로," 한국융합학회논문지, 8(11), 2017, pp. 331-342.
- [42] 백영애·정연·유태순, "미용서비스산업 종사자의 자기효능감, 직업윤리, 직무만족과 고객지향성 간의 관계," 한국디자인포럼, 제49권, 2015, pp. 229-242.
- [43] 박미진, "상담자의 진로소명과 직무만족의 관계: 자기효능감과 직업몰입의 매개효과," 학습자중심교과교육연구, 16(8), 2016, pp. 879-897.
- [44] 이희태, "지방정부의 성과중심적 인사관리의 공정성이 공무원의 직무만족, 조직몰입, 직무성취에 미치는 영향," 지방정부연구, 19(3), 2015, pp. 53-75.
- [45] 안동현·박영만·이종환, "경찰관의 교육훈련과 직무만족 및 직무성취의 관계," 한국콘텐츠학회 논문지, 13(11), 2013, pp. 902-912.
- [46] 신효진·고영희, "GWP 조직문화가 긍정심리자본, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향 - 제조, 서비스, 금융업 종사자 간 비교 분석 -, " 인적자원관리연구, 22(2), 2015, pp. 295-321.
- [47] 신은경·차오위·김진강, "호텔 종사원의 자기효능감이 직무성취에 미치는 영향에 있어 긍정적 심리자본의 조절효과," 동북아관광연구, 11(3), 2015, pp. 83-108.
- [48] 문소령·우찬복, "외식업체 종사원들이 지각하는 자기주도학습과 직무성취의 영향관계: 자기효능감의 매개역할에 관한 연구," Tourism Research, 39(2), 2014, pp. 237-260.
- [49] 김세화·심덕섭·김형진, "지원적 리더십이 내재

적 동기부여 및 직무성공에 미치는 영향 : 자기
효능감의 조절된 매개효과 검증,” 大韓經營學會
誌, 30(9), 2017, pp. 1535-1558.

- [50] Wixom, B. & Watson, H. “An Empirical Investigation of the Factors Affecting Data Warehousing Success,” MIS Quarterly, 25(1), 2001, pp. 17-41.
- [51] Fornell, C. & Larcker, D. F. “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error,” Journal of Marketing Research, 18(1), 1981, pp. 39-50.
- [52] 정기호 “IT기업 경영자의 변혁적 리더십이 임파워먼트, 자기효능감, 직무만족에 미치는 영향,” 디지털산업정보학회 논문지, 제11권, 제2호, 2015, pp. 167-179.
- [53] 최재웅, 한만용 “IT중소기업 리더의 진정성이 직무만족에 미치는 영향 : 자기효능감의 매개효과를 중심으로,” 디지털산업정보학회 논문지, 제10권, 제2호, 2014, pp. 187-201.

■ 저자소개 ■



정수형
(Jung Soohyung)

2018년 02월~현재
서울벤처대학원대학교
융합산업학과 박사과정
2010년 8월 서울벤처대학원대학교
융합산업학과(경영학석사)
2008년 2월 원광대학교 건축공학과
(공학사)
관심분야 : 전시대인, 콘텐츠플래닝
E-mail : art1000@ganplay.com



황찬규
(Hwang Changyu)

2004년 3월~현재
서울벤처대학원대학교
융합산업학과 교수
2016년 2월 서울미디어대학원 미디어경영전공
(미디어학 석사)
1999년 2월 코빌대학교 토목환경공학과
(공학박사)
1990년 2월 서울대학교 토목공학과(공학석사)
1998년 2월 서울대학교 토목공학과(공학사)
관심분야 : 빅데이터, 머신러닝
E-mail : hwang@svu.ac.kr

논문접수일	: 2018년 2월 20일
수정일	: 2018년 3월 05일
게재확정일	: 2018년 3월 12일