



임상간호사의 직무 스트레스와 행복감의 관계에서 마음챙김과 성장마인드셋의 매개효과

박혜지¹ · 최현경²

경북대학교 간호대학 대학원생¹, 경북대학교 간호대학 · 간호과학연구소 부교수²

The Mediating Effects of Mindfulness and Growth Mindset on the Relationship between Occupational Stress and Happiness among Clinical Nurses

Park, Hyeji¹ · Choi, Hyunkyung²

¹Graduate Student, College of Nursing, Kyungpook National University, Daegu

²Associate Professor, College of Nursing · Research Institute of Nursing Science, Kyungpook National University, Daegu, Korea

Purpose: This study was conducted to investigate the mediating effects of mindfulness and growth mindset on the relationship between occupational stress and happiness among clinical nurses. **Methods:** The participants were 220 clinical nurses working in two hospitals in D city. Self-report questionnaires were used to collect the data, which were analyzed using t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficients, hierarchical multiple regression, and Sobel test. **Results:** Occupational stress had significant negative correlations with happiness, mindfulness, and growth mindset. On the other hand, mindfulness and growth mindset had significant positive correlations with happiness. Meanwhile, partial mediating effects of mindfulness and growth mindset were found on the relationship between occupational stress and happiness. **Conclusion:** Mindfulness and growth mindset can play an important role in buffering the negative influence of occupational stress on the happiness of clinical nurses. Therefore, interventions that ease occupational stress and encourage mindfulness and growth mindset are recommended to increase happiness among clinical nurses.

Key Words: Happiness; Mindfulness; Nurse; Occupational stress

서 론

1. 연구의 필요성

인간은 누구나 행복한 삶을 추구한다. 행복감이란 삶의 만

족, 높은 빈도의 긍정정서와 낮은 빈도의 부정정서를 포함하는 주관적 안녕감을 의미한다(Diener, 1994). 행복한 사람은 그렇지 않은 사람보다 일에 대해 높은 동기를 가지고 업무에 헌신적이며 이는 업무의 생산성 증대로 이어져 조직에도 긍정적인 영향을 미치게 된다(Achor, 2011). 따라서 행복감을 증진시키는

주요어: 행복, 마음챙김, 임상간호사, 직무 스트레스

Corresponding author: Choi, Hyunkyung <https://orcid.org/0000-0002-2146-5910>

College of Nursing, Kyungpook National University, 680 Gukchabosangro, Jung-gu, Daegu 41944, Korea.
Tel: +82-53-200-4791, Fax: +82-53-421-2758, E-mail: hchoi@knu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 박혜지의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This manuscript is a revision of the first author's master's thesis from Kyungpook National University.

Received: Feb 24, 2021 | Revised: Apr 21, 2021 | Accepted: Apr 23, 2021

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

것은 개인만의 문제가 아니라 조직적 차원에서도 중요하다.

임상간호사는 환자와 직접적으로 상호작용하며, 간호를 제공하는 동안 환자에게 안정감을 주기 위하여 감정적 교류를 해야 하는 직종이다(Ju, Kwon, & Nam, 2015). 즉, 임상간호사 스스로가 행복감을 느낄 때 양질의 간호를 제공할 수 있게 되어 간호 대상자의 삶의 질 또한 향상시킬 수 있다는 점에서 임상간호사의 행복감은 중요하게 다루어져야 한다(Kim, 2013). 또한 간호사의 행복감이 높을수록 직무만족도는 증가하고 이직의도는 감소하는 것으로 나타나(Nam & Kwon, 2013), 임상간호사의 행복감을 증진시키는 것이 오늘날 간호계의 고질적인 문제인 높은 이직률을 해결하는데 도움이 될 것으로 기대된다. 그러나 선행연구에 따르면 임상간호사의 행복감은 한국 성인의 평균 행복감 점수보다 낮은 것으로 보고되어(Kim & Choi, 2017) 임상간호사의 행복감 증진을 위한 노력이 요구된다.

한편, 직무 스트레스는 개인의 행복과 밀접한 관계가 있는데, 선행연구에 따르면 직장인이 업무 중 과도한 직무 스트레스를 경험할 경우 개인의 행복감이 저하될 뿐만 아니라 그가 속한 조직에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Yang & Moon, 2014). 특히, 임상간호사는 환자 및 보호자와 많은 시간을 직접적으로 대면하고, 병원 내 다양한 직종 및 부서와 상호작용하며 환자의 회복을 위해 다학제적 접근을 돕는 등의 다양한 역할을 수행하기에 직무 스트레스 정도가 높은 것으로 알려져 있다(Kim, 2014; Kim & Kang, 2015; Kim & Kim, 2016). 직무 스트레스에 장기간 노출된 임상간호사는 갈등 상황에 대처하는 능력과 의욕이 저하되고, 이는 우울이나 불안과 같은 정신건강의 문제로 이어질 수 있어 결과적으로 환자가 받을 수 있는 간호의 질을 떨어뜨리고 조직에도 부정적인 영향을 미치게 된다(Cho & Kim, 2010; Kim & Kang, 2015). 그러나 직무 스트레스가 적절하게 관리된 경우, 직장생활의 질이 향상되고 스트레스 수준이 감소함으로써 직무소진이 감소할 뿐만 아니라 직무만족이 증가하여 간호의 질을 향상시키고, 이는 결국 환자의 건강증진에 기여하게 되므로(Cho & Kim, 2010) 임상간호사의 직무 스트레스를 감소시키기 위한 노력이 요구된다. 또한 취약한 대상자와 상호작용을 한다는 점에서 임상간호사와 유사한 특성을 가진 교정공무원(Yang & Moon, 2014)과 사회복지사(Joo & Moon, 2014)를 대상으로 직무 스트레스와 행복감의 관계를 규명한 선행연구에서 공통적으로 직무 스트레스가 행복감에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 이러한 결과는 임상간호사의 행복감 증진을 위해서 직무 스트레스의 적절한 관리가 도움이 될 수 있음을 보여준다.

임상간호사의 직무 스트레스는 오랫동안 연구되어 온 주제

로 주로 소진, 이직의도(Cho & Kim, 2010), 감정노동(Kim, 2014) 등과 같은 부정적인 변수들과 관련하여 연구가 진행되어 왔다. 이에 본 연구에서는 최근 사회적으로 개인의 행복감에 대한 관심이 증가하고 있는 만큼, 직무 스트레스가 행복감이라는 긍정적인 변수에 미치는 영향을 파악하고 직무 스트레스 상황에서도 행복감을 증진시킬 수 있는 방안을 살펴보고자 한다.

오늘날 스트레스에 관한 연구는 스트레스를 유발하는 외적 요인을 변화시키는 노력과 동시에 스스로 극복할 수 있도록 돕는 개인의 긍정적인 역량의 강화에 주목하고 있는데, 최근에는 마음챙김과 성장마인드셋에 대한 관심이 증가하고 있다(Kang, Kim, & Chung, 2019; Suh & Lee, 2010). 마음챙김이란 현재 자신의 경험에 집중하여, 판단하지 않고 있는 그대로를 알아차리고 허용하는 태도이다(Park, 2003). 즉, 마음챙김을 통해 자신의 생각과 감정을 명료하게 알아차리게 됨으로써 부정적인 감정에 자동적이고 습관적으로 반응하는 대신 현명하게 대응할 수 있고, 이러한 과정에서 스트레스로부터 자유롭게 되므로 스트레스의 외부 요인을 제거하는 것이 어려울 때에도 마음챙김을 통해 개인이 인지하는 스트레스 수준을 낮출 수 있다(Kabat-Zinn, 1990). 마음챙김은 명상에서만 나타나는 특성이 아니라 일상에서 나타나는 심리적 상태로(Park, 2003), 임상간호사가 간호업무 중 직무 스트레스를 경험하는 순간에도 마음챙김을 통해 직무 스트레스의 부정적 영향을 줄일 수 있을 것으로 기대된다. 또한, 마음챙김은 변수 간의 관계에서 매개 역할을 하는 것으로 보고되고 있는데, 교사를 대상으로 한 Kim (2018)의 연구에서 마음챙김이 직무 스트레스와 소진의 관계를 부분적으로 매개하는 것으로 나타났다. 즉, 직무 스트레스가 소진에 미치는 영향력을 마음챙김이 완화시켜 과도한 직무 스트레스를 경험하는 것이 소진으로 심화되는 현상을 낮추도록 도왔다. 이는 직무 스트레스가 마음챙김에 부정적 영향을 미치지 않지만, 동시에 마음챙김이 매개역할을 함으로써 직무 스트레스가 다른 변수에 미치는 부정적인 영향력을 낮출 수 있음을 보여준다. 또한 개인의 마음챙김 수준이 높을수록 높은 행복감을 경험하는 것으로 나타나(Lee & Park, 2015), 마음챙김이 임상간호사의 직무 스트레스와 행복감의 관계에서도 중요한 매개변수로 작용할 것으로 추측된다.

마인드셋이란 자신의 능력과 지능의 변화가능성에 대한 개인의 신념으로, 자신의 능력이 노력에 의해 지속적으로 향상될 수 있다고 믿는 성장마인드셋과 노력해도 자신의 능력은 변화될 수 없다고 믿는 고착마인드셋으로 구분된다(Dweck, 2006). 높은 수준의 성장마인드셋을 가진 사람은 실패나 역경과 같은

스트레스 상황에서도 자신이 노력하면 극복할 수 있다고 여겨 이를 성장과 발전의 기회로 삼는다(Dweck, 2006). 개인이 어떤 마인드셋을 가지는지가 우리의 성격 가운데 중요한 부분을 차지하지만 이는 스스로도 얼마든지 바꿀 수 있는 특성으로 고착마인드셋인 사람이 성장마인드셋으로 변화함으로써 스트레스를 대하는 태도도 변화할 수 있을 것으로 추측된다(Dweck, 2006; Lee & Tak, 2018). 같은 맥락에서 성장마인드셋인 사람은 행복이 변화할 수 있다고 믿으며 자신의 행복을 증진시키기 위한 행동을 시작할 가능성이 높은 반면, 고착마인드셋인 사람은 자신의 행복이 변하지 않는다고 믿기 때문에 행복을 높이기 위한 행동에 참여하려는 동기가 적다고 하였다(Van Tongeren, 2018). 이처럼 성장마인드셋이 높은 사람은 직무 스트레스가 유발되는 상황을 배움의 기회로 삼고, 스스로 행복감을 높이기 위한 노력을 할 것으로 추측된다. 또한, 대학생을 대상으로 한 Lee와 Hwang (2018)의 연구에서 취업 스트레스가 행복감에 부정적인 영향을 미치고, 그 관계에서 성장마인드셋의 부분적인 매개효과가 검증되었다. 즉, 스트레스가 성장마인드셋에 영향을 미치고, 성장마인드셋이 행복감에 영향을 미치며, 동시에 스트레스가 행복감에 미치는 부정적인 영향력을 성장마인드셋이 완화시키는 것으로 나타났다. 따라서 성장마인드셋이 임상간호사의 직무 스트레스와 행복감의 관계에서도 중요한 매개변수의 역할을 할 것으로 추측되나, 현재 임상간호사의 성장마인드셋을 살펴본 연구는 찾아보기 어려운 실정이다.

임상간호사의 행복감을 높이는 것은 개인뿐만 아니라 간호조직의 지속적인 발전을 위한 중요한 과제이다. 따라서 본 연구를 통해 임상간호사가 불가피하게 경험하는 직무 스트레스가 행복감에 미치는 부정적인 영향을 완화하고, 궁극적으로 임상간호사의 행복감 증진이라는 긍정적인 결과로 이어질 수 있도록 행복감 증진 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 한다. 이에 본 연구는 임상간호사의 직무 스트레스와 행복감의 관계에서 마음챙김과 성장마인드셋의 매개효과를 검증하고자 시행되었다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 임상간호사의 직무 스트레스와 행복감의 관계에서 마음챙김과 성장마인드셋의 매개효과를 검증하는 것이다. 연구의 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성, 직무 스트레스, 행복감, 마음챙김, 성장마인드셋의 수준을 파악한다.

- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 행복감, 마음챙김, 성장마인드셋의 차이를 파악한다.
- 대상자의 직무 스트레스, 행복감, 마음챙김, 성장마인드셋의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 직무 스트레스와 행복감의 관계에서 마음챙김과 성장마인드셋의 매개효과를 검증한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 임상간호사의 직무 스트레스와 행복감의 관계에서 마음챙김과 성장마인드셋의 매개효과를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 D시 소재의 2개 상급종합병원에 근무 중인 임상간호사를 대상으로 하였다. 구체적인 대상자 선정기준은 임상경력이 1년 이상인 간호사, 연구의 목적을 이해하고 연구참여에 동의한 간호사이다. 수간호사 이상의 관리자와 1개월 내 가족이나 가까운 지인의 죽음 혹은 상실을 경험한 간호사는 제외하였다. 본 연구의 대상자 수는 G*Power 3.1.9.4 프로그램을 사용하여 산출하였다. 다중회귀분석에 필요한 중간정도의 효과크기 .15, 유의수준 .05, 통계적 검정력 .95, 독립변수 12개(일반적 특성 10개, 독립변수 1개, 매개변수 1개)를 기준으로 최소 184명이 필요한 것으로 나타났으며, 약 30%의 탈락의 가능성을 고려하여 총 240명을 편의표집 하였다. 회수된 설문지 중 불성실하게 답변한 20부를 제외한 총 220부를 본 연구의 자료분석에 이용하였다.

3. 연구도구

1) 직무 스트레스

직무 스트레스는 Chang 등(2005)이 개발한 한국인 직무 스트레스 측정도구 단축형(Korean Occupational Stress Scale-Short Form)을 사용하여 측정하였다. 본 도구는 직무요구 4문항, 직무자율성 결여 4문항, 직무불안정 2문항, 관계갈등 3문항, 조직체계 4문항, 보상부적절 3문항, 직장문화 4문항의 총 7개 하위영역 24문항으로 구성된다. 문항은 4점 Likert 척도로, 점수가 높을수록 직무 스트레스 수준이 높음을 의미한다. 점수

산출은 도구 개발자가 제시한 영역별 100점 환산 방법을 이용하였다. 도구의 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .79였고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .80이었다.

2) 행복감

행복감은 Suh와 Koo (2011)가 개발한 단축형 행복 척도 (Concise Measure of Subjective Well-Being)를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 삶의 만족 3문항, 긍정정서 3문항, 부정정서 3문항의 총 3개의 하위영역 9개 문항으로 구성된다. 문항은 7점 Likert 척도로 점수가 높을수록 행복감이 높은 것을 의미한다. 점수 산출은 도구 개발자가 제시한 대로 삶의 만족 점수와 긍정정서 점수의 합에서 부정정서 점수를 빼는 방법을 이용하였다. 도구의 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .81이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .95였다.

3) 마음챙김

마음챙김은 Park (2003)이 개발한 마음챙김척도를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 현재자각 5문항, 주의집중 5문항, 비판단적수용 5문항, 탈중심적주의 5문항의 총 4개의 하위영역 20문항으로 구성된다. 문항은 5점 Likert 척도로 모두 부정문으로 구성되어 있으며, 도구 개발자가 제시한 대로 역채점하였다. 따라서 점수가 높을수록 마음챙김의 수준이 높은 것을 의미한다. 도구의 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .72였고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .95였다.

4) 성장마인드셋

성장마인드셋은 Dweck (2006)이 개발한 척도를 Jeon (2018)이 번안하여 성장마인드셋에 관한 4개의 문항으로 재구성한 성장마인드셋척도를 사용하였다. 문항은 5점 Likert 척도로, 점수가 높을수록 성장마인드셋의 수준이 높음을 의미한다. Jeon (2018)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .86이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .97이었다.

4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구는 K대학교병원 임상시험심의위원회의 승인 후 진행되었다(KNUH2020-07-030-001). 본 연구의 자료수집은 2020년 8월부터 9월까지 실시되었다. 먼저 해당 병원 간호부서에 연구 진행에 대한 협조를 구한 뒤, 해당 부서에 연구자가 직접 방문하여 본 연구의 목적과 방법에 대하여 설명을 하였다. 본 연구의 참여 여부 결정은 자발적으로 이루어지며, 자유롭게 연

구참여를 거절할 수 있고, 연구참여 중이라도 어떠한 이유에 의해서든 어떠한 불이익 없이 본 연구의 참여를 철회할 수 있음을 고지하였다. 또한 연구를 통해 알게 된 개인정보는 연구목적으로만 사용될 것이며 익명성이 보장됨을 설명문 및 동의서에 명시하였다. 설문지는 연구의 목적을 이해하고 자발적인 참여 의사를 표명한 후 서면으로 동의한 임상간호사에게 배부하였으며 자가 보고식으로 응답하게 하였다. 완성된 설문지는 밀봉된 상태로 회수하였고, 연구참여에 대한 감사의 표시로 소정의 답례품을 지급하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 25.0 프로그램으로 분석하였으며, 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성 및 직무 스트레스, 행복감, 마음챙김과 성장마인드셋의 수준은 기술통계를 이용하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 행복감, 마음챙김, 성장마인드셋의 차이는 independent t-test, one-way ANOVA를 통해 분석하였고, 사후 검정으로는 Scheffé test를 사용하였다.
- 대상자의 직무 스트레스, 행복감, 마음챙김, 성장마인드셋의 상관관계를 파악하기 위하여 Pearson's correlation coefficients를 사용하였다.
- 대상자의 직무 스트레스와 행복감의 관계에서 마음챙김과 성장마인드셋의 매개효과를 검증하기 위하여, 먼저 대상자의 일반적 특성에 따른 행복감의 차이 분석에서 유의미한 결과를 보인 변수를 통제변수로 포함하고 Baron과 Kenny (1986)가 제시한 3단계 절차에 따라 위계적 회귀 분석을 시행하였다. 매개효과의 통계적 유의성은 Sobel test를 사용하여 검증하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 직무 스트레스, 마음챙김, 성장마인드셋과 행복감 정도

본 연구대상자의 95.9%가 여성으로 대부분을 차지하였고, 평균 연령은 30.4세로 20대가 62.3%로 가장 많았다. 결혼 상태는 미혼이 67.3%로 기혼보다 많았고, 자녀가 없다고 응답한 비율이 73.2%를 차지하였다. 종교는 무교가 65.5%, 학력은 4년제 이사가 93.6%로 대부분이었다. 임상경력 평균 7.23년으

Table 1. Differences of Occupational Stress, Mindfulness, Growth Mindset and Happiness according to General Characteristics (N=220)

Characteristics	Categories	n (%)	Occupational stress		Mindfulness		Growth mindset		Happiness	
			M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Gender	Female	211 (95.9)	47.00±9.13	-0.03	82.66±12.86	-1.50	14.30±3.54	-0.06	15.28±10.57	0.11
	Male	9 (4.1)	46.91±8.40	(.978)	76.00±16.78	(.134)	14.22±2.99	(.949)	15.67±9.06	(.915)
Age (year)	≤29	137 (62.3)	45.82±8.90	3.73	83.15±13.10	1.48	14.84±3.50	4.66	16.15±10.44	1.37
	30~39	60 (27.3)	49.62±9.23	(.026)	79.97±13.24	(.230)	13.27±3.43	(.010)	13.47±10.46	(.256)
	≥40	23 (10.4)	47.15±8.76		84.17±12.09		13.73±3.26		15.04±10.70	
Marital status	No	148 (67.3)	46.82±9.55	0.39	82.04±13.25	0.55	14.41±3.57	-0.75	14.85±10.67	0.89
	Yes	72 (32.7)	47.34±8.09	(.694)	83.10±12.73	(.585)	14.04±3.40	(.456)	16.21±10.12	(.372)
Having children	No	161 (73.2)	47.90±8.48	0.89	81.61±12.42	-0.54	13.81±3.14	-1.23	15.37±9.73	0.06
	Yes	59 (26.8)	46.67±9.30	(.372)	82.68±13.32	(.593)	14.47±3.63	(.219)	15.27±10.79	(.950)
Religion	No	144 (65.5)	47.96±9.43	2.18	82.64±12.70	0.39	13.97±3.48	-1.89	14.40±10.40	-1.75
	Yes	76 (34.5)	45.17±8.14	(.030)	81.90±13.82	(.694)	14.90±3.50	(.060)	17.00±10.52	(.081)
Education level	≤ Bachelor	206 (93.6)	47.18±9.09	1.16	82.32±13.16	-0.29	14.26±3.49	-0.54	15.15±10.59	-0.78
	≥ Master	14 (6.4)	44.27±8.81	(.248)	93.35±12.06	(.775)	14.78±3.86	(.591)	17.42±8.94	(.434)
Clinical experience (year)	≤3	70 (31.8)	46.54±10.21	1.67	82.16±13.35	0.26	15.73±3.50	2.16	16.16±9.91	0.37
	4~6	67 (30.5)	45.53±7.19	(.174)	82.54±12.99	(.851)	14.09±3.68	(.094)	14.34±11.09	(.775)
	7~15	54 (24.5)	49.12±9.14		81.54±13.75		13.61±3.32		15.09±10.71	
	>15	29 (13.2)	47.54±9.70		84.17±11.70		14.03±3.25		15.83±10.33	
Working pattern	3 shifts	204 (92.7)	47.28±9.25	1.66	81.93±13.31	-3.01	14.26±3.58	-0.54	15.12±10.59	-0.89
	Day shift	16 (7.3)	43.38±5.75	(.098)	88.25±7.53	(.006)	14.75±2.52	(.592)	17.56±9.12	(.372)
Work unit	General ward ^a	167 (75.9)	45.73±8.50	7.17	84.01±12.15	7.97	14.60±3.51	5.75	16.66±10.34	22.04
	Emergency room ^b	35 (15.9)	50.63±10.72	(.001)	80.00±15.04	(<.001)	14.14±3.27	(.004)	13.60±10.59	(<.001)
	Intensive care unit ^c	18 (8.2)	51.65±7.92	a<c	72.06±12.40	c<a, b	11.72±6.03	c<a, b	6.00±5.85	c<a, b
Monthly income (10,000 won)	<250	105 (47.7)	45.32±7.96	3.76	83.54±11.71	0.79	14.63±3.68	3.28	15.34±10.52	1.01
	250~299	54 (24.5)	47.84±11.05	(.025)	81.22±15.52	(.456)	14.72±3.18	(.040)	16.74±10.82	(.364)
	≥300	61 (27.7)	49.12±8.57		81.43±12.98		13.33±3.35		13.95±10.14	

로 3년 이하가 31.8%, 4년 이상 6년 이하가 30.5%, 7년 이상 15년 이하가 24.5%, 그리고 15년 초과가 13.2% 순으로 각각 나타났다. 근무형태는 3교대가 92.7%로 대부분을 차지하였고, 근무부서는 병동이 75.9%, 월 급여는 250만원 미만이 47.7%로 가장 많았다(Table 1).

직무 스트레스는 평균 47.00±9.09점으로, 하위영역별로 살펴보면 직무요구가 69.09±15.31점으로 가장 높았고, 보상부적절이 53.69±15.69점, 조직체계가 52.58±15.16점, 직무자율이 48.60±12.70점, 직장문화가 43.71±15.39점, 직무불안정이 31.06±19.76점, 관계갈등이 30.25±13.39점 순으로 나타났다. 마음챙김은 평균 82.39±13.07점이었고 성장마인드셋의 평균은 14.30±3.51점이었다. 행복감은 평균 15.30±10.49점으로, 하위영역별로 살펴보면 삶의 만족이 14.24±3.57점, 긍정정서가 14.00±3.78점, 부정정서가 12.94±4.42점이었다(Table 2).

Table 2. Levels of Occupational Stress, Mindfulness, Growth Mindset and Happiness (N=220)

Variables	M±SD	Range
Occupational stress	47.00±9.09	0~100
Job demand	69.09±15.31	0~100
Insufficient job control	48.60±12.70	0~100
Interpersonal conflict	30.25±13.39	0~100
Job insecurity	31.06±19.76	0~100
Occupational system	52.58±15.16	0~100
Lack of reward	53.69±15.69	0~100
Organizational climate	43.71±15.39	0~100
Mindfulness	82.39±13.07	20~100
Growth mindset	14.30±3.51	4~20
Happiness	15.30±10.49	-15~39
Life satisfaction	14.24±3.57	3~21
Positive emotion	14.00±3.78	3~21
Negative emotion	12.94±4.42	3~21

Table 3. Correlations among Occupational Stress, Mindfulness, Growth Mindset and Happiness

(N=220)

Variables	Occupational stress	Mindfulness	Growth mindset
	r (p)	r (p)	r (p)
Mindfulness	-.38 (< .001)		
Growth mindset	-.47 (< .001)	.58 (< .001)	
Happiness	-.51 (< .001)	.66 (< .001)	.82 (< .001)

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 마음챙김, 성장마인드셋, 행복감의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 변수의 차이를 조사한 결과, 직무 스트레스는 연령(F=3.73, p=.026), 종교(t=2.18, p=.030), 근무부서(F=7.17, p=.001), 월 급여(F=3.76, p=.025)에 따라 유의한 차이가 있었다. 연령은 30대의 평균이 20대의 평균보다 높게 나타났으나 사후 검정에서는 유의하지 않았고, 종교가 있는 경우에 직무 스트레스가 유의하게 낮았다. 근무부서는 사후 분석 결과 병동이 중환자실보다 직무 스트레스가 낮은 것으로 나타났고, 월 급여는 250만원 미만일 때 평균 45.32점으로 300만원 이상의 평균 49.12점보다 낮았으나 사후 검정에서는 유의하지 않았다. 행복감은 근무부서(F=22.04, p<.001)에 따라 유의한 차이가 있었는데, 근무부서에 따른 사후 검정 결과 병동과 응급실에 비해 중환자실의 행복감이 낮은 것으로 나타났다. 마음챙김은 근무형태(t=-3.01, p=.006), 근무부서(F=7.97, p<.001)에 따라 유의한 차이를 나타냈다. 근무형태에 따른 마음챙김 수준은 3교대 근무자보다 고정근무자가 더 높았다. 근무부서에서는 사후 검정 결과 병동과 응급실의 마음챙김 수준이 중환자실보다 높게 나타났다. 성장마인드셋은 연령(F=4.66, p=.010), 근무부서(F=5.75, p=.004), 월 급여(F=3.28, p=.040)에 따라 차이가 있었다. 연령은 20대에서 30대와 40대의 평균보다 높게 나타났으나 사후 검정에서는 유의하지 않았다. 근무부서는 사후 검정 결과 병동과 응급실의 성장마인드셋 수준이 중환자실에 비해 높았다. 월 급여는 300만원 이상일 때 250만원 미만보다 낮게 나타났으나 사후 검정에서는 유의하지 않았다(Table 1).

3. 직무 스트레스, 마음챙김, 성장마인드셋, 행복감 간의 상관관계

직무 스트레스는 행복감(r=-.51, p<.001), 마음챙김(r=-.38, p<.001), 성장마인드셋(r=-.47, p<.001)과 유의한 음의 상관관계를 보였다. 반면 행복감은 마음챙김(r=.66, p<.001), 성장

마인드셋(r=.82, p<.001)과 유의한 양의 상관관계를 나타냈다 (Table 3).

4. 직무 스트레스와 행복감의 관계에서 마음챙김과 성장마인드셋의 매개효과

마음챙김의 매개효과를 검증하고자 먼저 회귀분석을 위한 기본 가정의 충족 여부를 확인하였다. QQ도표를 통해 등분산성을 확인하였고, Durbin-Watson 지수가 2.09로 2에 가까운 것으로 나타나 자기상관성 없이 독립적임을 확인하였다. 또한 공차한계는 0.83으로 0.1 이상이었고, 분산팽창지수는 1.20으로 10 미만으로 나타나 다중공선성이 존재하지 않음을 확인하였다. 다음으로 대상자의 일반적 특성에 따른 행복감의 차이 검정에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 근무부서를 통제변인으로 포함하고, Baron과 Kenny (1986)가 제시한 3단계 절차에 따라 회귀분석을 시행하였다. 1단계에서 직무 스트레스를 독립변수로 마음챙김을 종속변수로 단순회귀분석을 시행한 결과 직무 스트레스가 증가할수록 마음챙김이 감소하였고(β=-.38, p<.001), 2단계에서 직무 스트레스를 독립변수로 행복감을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 시행한 결과 직무 스트레스가 증가할수록 행복감이 감소하였다(β=-.47, p<.001). 3단계에서 직무 스트레스와 마음챙김을 독립변수로 행복감을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 시행한 결과 마음챙김이 행복감에 미치는 영향이 여전히 유의하면서(β=.54, p<.001) 동시에 직무 스트레스가 행복감에 미치는 영향력은 감소하였다(β=-.29, p<.001). 따라서 직무 스트레스와 행복감의 관계에서 마음챙김이 부분 매개역할을 한다고 볼 수 있다. 본 연구의 표본수는 220명으로 대표본이므로 점근적 정규분포를 따른다. 따라서 Sobel test의 가정인 a와 b의 정규분포를 만족하여 Sobel test를 통해 부분 매개효과의 통계적 유의성을 검정하였다. Sobel test의 결과값은 +1.96보다 크거나 -1.96보다 작을 때 유의하다고 할 수 있는데, 분석 결과 Z값이 -5.24 (p<.001)로 나타나 직무 스트레스와 행복감의 관계에서 마음

챙김이 유의한 부분 매개효과가 있음을 확인하였다.

성장마인드셋의 매개효과를 검증하기 위하여 회귀분석을 위한 기본 가정의 충족여부를 확인하였다. QQ도표를 통해 등분산성을 확인하였고, Durbin-Watson 지수가 2.09로 2에 가까워 자기상관성 없이 독립적임을 확인하였다. 또한, 공차한계는 0.76으로 0.1 이상이었고, 분산팽창지수는 1.32로 10 미만으로 나타나 다중공선성이 존재하지 않음을 확인하였다. 다음으로 근무부서를 통제변인으로 포함하고, 3단계 절차에 따라 회귀분석을 시행하였다. 1단계에서 직무 스트레스를 독립변수로 성장마인드셋을 종속변수로 단순회귀분석을 시행한 결과 직무 스트레스가 증가할수록 성장마인드셋이 감소하였고 ($\beta = -.47, p < .001$), 2단계에서 직무 스트레스를 독립변수로 행복감을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시한 결과 직무 스트레스가 증가할수록 행복감이 감소하였다 ($\beta = -.47, p < .001$). 3단계에서 직무 스트레스와 성장마인드셋을 독립변수로 행복감을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시한 결과 성장마인드셋이 행복감에 미치는 영향이 여전히 유의하면서 ($\beta = .74, p < .001$) 동시에 직무 스트레스가 행복감에 미치는 영향력은 감소하였다 ($\beta = -.14, p < .001$). 따라서 직무 스트레스와 행복감의 관계에서 성장마인드셋이 부분 매개역할을 한다고 볼 수 있다. 통계적 유의성 검증을 위해 Sobel test를 시행한 결과 Z값이 -7.21 ($p < .001$)로 나타나 직무 스트레스와 행복감의 관계에서 성장마인드셋이 유의한 부분 매개효과가 있음을 확인하였다. 또한 3단계에서 통제변수인 근무부서를 함께 투입할 결과, 근무부서 ($\beta = -.09, p = .018$)가 행복감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다 (Table 4).

논 의

본 연구는 임상간호사의 직무 스트레스와 행복감의 관계에서 마음챙김과 성장마인드셋의 매개효과를 검증하기 위해 실시되었다. 본 연구에서 대상자의 직무 스트레스는 총점 100점 만점에 47.00점이었고, 특히 하위요인 중 직무요구의 점수가 69.09점으로 가장 높게 나타났다. 이는 본 연구대상자의 95.9%가 여성임을 감안할 때, 도구의 개발 당시 제시된 여성 직장인 참고치의 상위 25%에 속하는 수준으로 임상간호사의 업무 부담으로 인한 직무 스트레스 수준이 과도함을 나타낸다. 이는 동일한 도구를 이용하여 임상간호사의 직무 스트레스를 측정된 Kim과 Kim (2016)의 연구에서 총점이 51.41점으로 나타났고, 하위요인 중 직무요구의 점수가 70.64점으로 가장 높게 나타나 본 연구의 결과와 유사하였다. 직무요구란 직무에 대하여 부담감을 느끼는 정도로 업무가 많아 시간적으로 압박을 느끼는 것, 업무량이 매우 증가하거나 여러 가지 일을 한꺼번에 해결해야 하는 상황으로 인해 발생하는 직무 스트레스를 의미한다 (Chang et al., 2005). 이는 임상간호사의 간호 업무가 환자에게 직접간호를 제공하는 것에 그치는 것이 아니라 의사, 약사, 방사선사 등 여러 직종과 협력하여 환자의 회복을 위한 중재를 제공하는 등 여러 가지 역할을 동시에 하도록 요구되기 때문으로 보인다 (Kim, 2014; Kim & Kang, 2015; Kim & Kim, 2016). 이러한 간호업무의 특성상 직무 스트레스의 완전한 제거에는 어려움이 있으며, 본 연구에서 나타난 바와 같이 높은 직무요구로 인한 스트레스가 심각한 만큼, 임상간호사의 직무 스트레스를 적절하게 관리하기 위한 지속적인 관심이 필요하다. 보건복

Table 4. Mediating Effects of Mindfulness and Growth Mindset in the Relationship between Occupational Stress and Happiness (N=220)

Variables	Categories	B	β	p	R ²	F	p	Sobel test Z (p)
Mindfulness	1. Occupational stress → Mindfulness	-0.54	-.38	<.001	.14	36.47	<.001	-5.24 (<.001)
	2. Occupational stress → Happiness	-0.55	-.47	<.001	.29	44.09	<.001	
	Work unit [†] → Happiness	-2.77	-.16	.006				
	3. Occupational stress → Happiness	-0.34	-.29	<.001	.53	80.21	<.001	
	Mindfulness → Happiness	0.43	.54	<.001				
	Work unit [†] → Happiness	-1.16	-.07	.163				
Growth mindset	1. Occupational stress → Growth mindset	-0.18	-.47	<.001	.22	62.26	<.001	-7.21 (<.001)
	2. Occupational stress → Happiness	-0.55	-.47	<.001	.29	44.09	<.001	
	Work unit [†] → Happiness	-2.77	-.16	.006				
	3. Occupational stress → Happiness	-0.17	-.14	<.001	.71	172.79	<.001	
	Growth mindset → Happiness	2.20	.74	<.001				
	Work unit [†] → Happiness	-1.54	-.09	.018				

[†] Control variable.

지부(2018)는 안정적 간호서비스 제공을 통한 환자안전 제고와 의로서비스의 질 향상을 위하여 간호사 근무환경 및 처우 대책을 발표하였다. 그중 하나로 간호인력 취업교육센터를 간호인력 지원센터로 개편하고 간호사의 감정노동 및 직무 스트레스와 관련된 상담 업무를 진행하도록 하여 임상간호사의 직무 스트레스 관리에 도움이 될 것으로 기대된다. 이러한 국가적 차원의 노력과 더불어 병원 차원에서도 임상간호사가 경험하는 직무 스트레스의 적절한 관리 방안을 마련하고, 개인의 대처역량을 강화하기 위한 교육을 시행하는 등의 노력이 필요할 것으로 보인다.

본 연구대상자의 행복감은 39점 만점에 15.30점으로 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용하여 임상간호사의 행복감을 측정 한 Kim과 Choi (2017)의 연구에서 14.90점으로 나타난 결과와 유사하였다. 그러나 본 결과를 100점 만점으로 환산하면 도구 개발당시 한국 성인의 행복감 점수인 63.22점보다 낮은 56.05점으로 임상간호사의 행복감은 비교적 낮은 수준임을 알 수 있다(Suh, Koo, Lee, Jung, & Choi, 2010). 본 연구와 측정 도구는 다르지만 Ju, Kwon과 Nam (2015)의 연구와 Nam과 Kwon (2013)의 연구 모두에서 임상간호사의 행복감은 OECD 평균보다 낮은 수준으로 보고되었다. 따라서, 임상간호사의 행복감에 영향을 미치는 요인들을 탐색하고 이를 반영한 행복감 증진 프로그램의 개발 및 적용의 노력이 필요하다.

본 연구에서는 근무부서에 따라 직무 스트레스, 행복감, 마음챙김, 성장마인드셋에 유의한 차이가 있었는데, 사후 분석 결과 중환자실 간호사의 직무 스트레스가 병동 간호사에 비해 유의하게 높았고, 이들의 행복감, 마음챙김, 성장마인드셋은 병동과 응급실 간호사에 비해 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 중환자실 간호사는 업무 특성상 중증도가 높은 환자를 가장 가까이에서 간호하므로 급변하는 환자의 상태를 빠르고 정확하게 발견하고 대처해야 하는 상황에 놓여있을 뿐만 아니라, 업무의 원활한 수행을 위해 높은 지식과 기술이 요구된다(Hong & Sohn, 2019). 이는 간호사의 직무부담을 가중시켜 직무 스트레스를 높이는 요인이 되는데, 본 연구에서 타 근무부서에 비해 중환자실에 근무하는 간호사의 직무 스트레스 점수가 높게 나타난 것은 이러한 중환자실의 고유한 업무 특성이 영향을 미친 결과로 사료된다.

본 연구에서 임상간호사의 직무 스트레스는 행복감, 마음챙김, 성장마인드셋과 유의한 부적 상관관계가 있었다. 먼저 임상간호사의 직무 스트레스와 행복감 사이에 유의한 부적 상관관계가 나타났는데, 교정공무원(Yang & Moon, 2014)과 사회복지사(Joo & Moon, 2014)를 대상으로 한 연구에서도 직무 스

트레스가 높을수록 행복감이 낮아지는 것으로 나타나 본 연구의 결과와 일치하였다. 따라서 조직적, 개인적 차원에서 임상간호사의 직무 스트레스가 적절히 관리된다면 임상간호사의 행복감 증진에 도움이 될 것으로 사료된다. 다음으로 임상간호사의 직무 스트레스와 마음챙김 간에 유의한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 이는 교사를 대상으로 한 Kim (2018)의 연구에서 직무 스트레스와 마음챙김 간에 부적 상관관계를 보고한 것과 일치한다. 또한 직무 스트레스는 성장마인드셋과도 유의한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 임상간호사를 대상으로 직무 스트레스와 성장마인드셋의 관계를 살펴본 선행연구가 없어 직접적인 비교는 어려우나, 대학생의 취업 스트레스와 성장마인드셋의 관계를 조사한 선행연구에서 스트레스와 성장마인드셋 간에 유의한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타나 본 연구의 결과와 맥락을 같이한다(Lee & Hwang, 2018). 반면, 마음챙김과 성장마인드셋은 각각 행복감과 유의한 정적 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 이는 보육교사를 대상으로 한 Lee와 Park (2015)의 연구에서 마음챙김 수준이 높을수록 행복감이 높은 것으로 나타난 결과, 대학생을 대상으로 한 Lee와 Hwang (2018)의 연구에서 성장마인드셋이 높을수록 행복감도 높아지는 것으로 나타난 결과와 일치한다. 따라서 임상간호사의 행복감 증진을 위한 방안으로 개인의 마음챙김과 성장마인드셋을 증진시키도록 돕는 중재 프로그램 개발이 고려되어야 하겠다. 마지막으로 본 연구에서는 직무 스트레스와 행복감의 관계에서 마음챙김과 성장마인드셋의 유의한 부분 매개효과가 검증되었다. 즉, 임상간호사의 직무 스트레스가 행복감에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라 마음챙김과 성장마인드셋을 매개로 하여 간접적으로도 영향을 미친다는 것을 의미한다. 이는 교사를 대상으로 한 연구(Kim, 2018)에서 직무 스트레스와 소진의 관계에서 마음챙김이 부분적인 매개효과를 나타낸 결과, 대학생을 대상으로 한 연구(Lee & Hwang, 2018)에서 취업 스트레스와 행복감의 관계에서 성장마인드셋이 부분적인 매개효과를 나타낸 결과와 맥락을 같이한다. 마음챙김은 명상 뿐만 아니라 일상에서도 경험할 수 있는 심리적 상태로(Park, 2003), 스트레스의 외부요인을 제거하는 것이 어려운 상황에서 개인은 마음챙김을 통해 스스로가 인지하는 스트레스의 수준을 낮출 수 있다고 하였다(Kabat-Zinn, 1990). 또한, 성장마인드셋을 가진 사람은 스트레스 상황에 직면하더라도 스스로 극복할 수 없다고 여겨 좌절하는 것이 아니라 개인의 성장과 발전의 기회로 삼으며(Dweck, 2006), 자신의 행복에 대한 변화가능성을 믿고 행복을 증진시키려는 동기가 높다고 하였다(Van Tongeren, 2018). 즉, 높은 직무 스트레스를

경험하더라도 성장마인드셋을 통해 스스로의 행복감 증진을 위해 노력할 것으로 추측할 수 있다. 예를 들어, 중환자실 간호사를 대상으로 마음챙김 훈련 프로그램을 시행한 연구에서 중재 후 마음챙김 수준이 유의하게 높아진 것으로 나타났고(Lan, Subramanjan, Rahmnat, & Kar, 2014), 직장인을 대상으로 성장마인드셋 코칭 프로그램을 적용한 연구에서는 교육 및 훈련을 통한 성장마인드셋의 변화 가능성이 나타났다(Lee & Tak, 2018). 이처럼 마음챙김과 성장마인드셋은 교육과 훈련을 통해 변화될 수 있는 특성을 지닌다. 따라서 다양한 형태의 프로그램을 통해 업무의 특성상 직무 스트레스의 완전한 제거에 어려움이 있는 임상간호사의 마음챙김과 성장마인드셋을 증진시킴으로써 직무 스트레스가 이들의 행복감에 미치는 부정적인 영향력을 완화시킬 수 있을 것이다.

본 연구를 통해 높은 직무 스트레스는 임상간호사의 행복감을 감소시키지만, 마음챙김과 성장마인드셋은 직무 스트레스와 행복감의 관계를 부분적으로 매개함으로써 행복감에 대한 직무 스트레스의 부정적인 영향력을 완화시켜주는 것을 확인하였다. 따라서 직무 스트레스의 다양한 요인들을 제거하기 위해 노력할 뿐만 아니라 업무 중 불가피하게 경험하는 높은 직무 스트레스 상황에서도 마음챙김과 성장마인드셋 수준을 향상시키기 위해 노력하는 것이 임상간호사의 행복감을 높이는 데 효과적일 것으로 사료된다. 한편, 직무 스트레스와 행복감의 관계에서 성장마인드셋의 매개효과를 검증하는 과정에서 통제변수인 근무부서를 함께 투입한 결과, 근무부서가 행복감에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 따라서 임상간호사의 성장마인드셋을 통한 행복감 증진 방안의 일환으로 각 부서별 업무 특성을 반영한 특화된 프로그램을 개발 및 적용하는 것이 고려되어야 하겠다.

본 연구는 일부 지역의 임상간호사를 편의표집하여 시행하였으므로 결과의 일반화에는 신중을 기해야 한다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 임상간호사의 마음챙김과 성장마인드셋이 행복감 증진에 긍정적 요인임을 파악하였고, 비록 마음챙김과 성장마인드셋이 직무 스트레스와 행복감의 관계를 완전히 매개하지는 못하지만, 직무 스트레스에 노출된 임상간호사의 행복감을 높일 수 있는 중재 프로그램 개발의 방향을 제시했다는 것에 그 의의가 있다.

결론 및 제언

본 연구를 통해 임상간호사의 직무 스트레스는 행복감을 감소시키고, 직무 스트레스와 행복감의 관계에서 마음챙김과 성

장마인드셋이 부분적인 매개효과가 있음을 확인하였다. 이는 임상간호사의 행복감 증진 프로그램 개발의 기초자료로 이용될 수 있을 것이다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구는 일부 지역의 임상간호사를 편의표집 하였으므로 다양한 지역의 임상간호사를 대상으로 한 후속 연구의 시행을 제언한다. 둘째, 임상간호사의 성장마인드셋에 관한 선행연구가 미흡하므로 이와 관련된 추가적인 연구의 시행을 제언한다. 셋째, 임상간호사의 마음챙김과 성장마인드셋을 통한 행복감 증진 프로그램의 개발과 함께 프로그램의 효과를 검증하는 중재연구를 제언한다.

REFERENCES

- Achor, S. (2011). *The happiness advantage: the seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work*. New York: Random House.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, D. M., Kim, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., et al. (2005). Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 17(4), 297-317.
- Cho, C. H., & Kim, M. S. (2010, November). *An effect of nurses' job stress and job burnout, job satisfaction and turnover intention: Focusing on largesized hospital in daegu gyeongbuk area*. Paper presented at the Korean Academic Association of Business Administration, Seoul.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103-157.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: the new psychology of success*. New York: Random house.
- Hong, J. Y., & Sohn, S. K. (2019). Effect of professional quality of life on the professional self-concept of intensive care unit nurses in tertiary hospital. *Journal of Korean Critical Care Nursing*, 12(2), 13-25.
- Jeon, H. S. (2018). *The relationship among university students' growth mindset, grit, intrinsic future-oriented goals and academic adjustment*. Unpublished doctoral dissertation, Mokpo University, Mokpo.
- Joo, O. N., & Moon, S. Y. (2014). The mediation effect of mental health on the relationship between job stress and happiness of social workers in mental health facilities. *Mental Health and Social Work*, 42(1), 114-143.
- Ju, E. J., Kwon, Y. C., & Nam, M. H. (2015). Influence of clinical

- nurses' work environment and emotional labor on happiness index. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 21(2), 212-222.
- Kang, S. K., Kim, H. M., & Chung, M. R. (2019). Mediating effect of ego-resiliency in the relationship between growth mindset and pregnancy stress. *Journal of Korean Society of Maternal and Child Health*, 23(2), 126-135.
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain and illness*. New York: Delacorte.
- Kim, E. J. (2018). The effect of teacher mindfulness on job stress and burnout. *Korean Journal of Stress Research*, 26(3), 208-214.
- Kim, H. J., & Choi, H. K. (2017). The mediating effects of resilience on the relationship between emotional labor and happiness of clinical nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 26(1), 40-46.
- Kim, J. S., & Kim, C. J. (2016). Association of job stress with health-promoting behavior and health status in clinical nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 25(4), 311-319.
- Kim, K. R. (2013). *Influence of self-esteem, flow and depression of the psychiatric nurses' upon their happiness*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Kim, M. J., & Kang, G. Y. (2015). The convergence study on the relationship between the job stress and mental health of nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 6(5), 39-47.
- Kim, Y. J. (2014). The influence of a general hospital nurse's emotional labor, emotional intelligence on job stress. *Journal of Digital Convergence*, 12(9), 245-253.
- Lan, H. K., Subramanjan, P., Rahmnat, N., & Kar, P. C. (2014). The effects of mindfulness training program on reducing stress and promoting well-being among nurses in critical care units. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 31(3), 22-31.
- Lee, C. S., & Hwang, Y. K. (2018). Mediating effects of growth mindset in the relationship between employment stress and happiness of university student in Korea. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 118(24).
- Lee, J. A., & Tak, J. K. (2018). The effects of growth mindset coaching program on growth mindset, learning goal orientation and job stress. *Korean Journal of Coaching Psychology*, 1(1), 1-27.
- Lee, K. Y., & Park, Y. S. (2015). The relationship among mindfulness, happiness, and care-giving for infants and children's right in child-care teacher's perception. *Korean Society of Children's Literature & Education*, 16(4), 487-506.
- Ministry of Health and Welfare. (2018, March 20). *A study on the nurses' working environment and improvement*. Retrieved December 01, 2020, from: https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MN_EU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=344262
- Nam, M. H., & Kwon, Y. C. (2013). Factors influencing happiness index of hospital nurses. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 19(3), 329-339.
- Park, S. H. (2003). *Development of the mindfulness scale*. Unpublished doctoral dissertation, The Catholic University of Korea, Seoul.
- Suh, E. K., & Koo, J. S. (2011). A concise measure of subjective well-being (COMOSWB): Scale development and validation. *The Korean Journal of Social and Personality Psychology*, 25(1), 95-113.
- Suh, E. K., Koo, J. S., Lee, D. G., Jung, T. Y., & Choi, I. C. (2010). Subjective well-being index and meaning of Koreans. *The Korean Psychological Association*, 2010(1), 213-232.
- Suh, S. M., & Lee, J. W. (2010). The influence of sales associate's happiness on burnout: Mediating roles of mindfulness and emotional intelligence. *Korea Management Review*, 39(3), 707-737.
- Van Tongeren, D. R., & Burnette, J. L. (2018). Do you believe happiness can change? an investigation of the relationship between happiness mindsets, well-being, and satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 13(2), 101-109.
- Yang, J. M., & Moon, S. Y. (2014). The effect of job stress on happiness among correctional officials: with focus on mediating effects of mental health. *Journal of Welfare for the Correction*, 33, 89-116.