



일대기업 근로자의 자아존중감, 감성지능, 마음챙김이 스트레스 반응에 미치는 효과

배한주¹ · 김혜진² · 이정숙³

계명문화대학교 간호학과 조교수¹, 경성대학교 간호학과 조교수², 영남이공대학교 간호대학 조교수³

Relationships between Self-Esteem, Emotional Intelligence, and Mindfulness of Employees in Large Corporations

Bea, Hanju¹ · Kim, Hyejin² · Lee, Jung Suk³

¹Assistant Professor School of Nursing, Keimyung College University, Daegu

²Assistant Professor, Department of Nursing Science, Kyungsung University, Busan

³Assistant Professor, College of Nursing, Yeungnam University College, Daegu, Korea

Purpose: This study aimed to identify influencing factors on the stress of employees in large corporations by examining relationships between self-esteem, emotional intelligence, and mindfulness. **Methods:** A hundred and sixty four employees from large corporations completed self-reporting questionnaires during November and December, 2019. The collected data were analyzed with SPSS/WIN 22.0 using descriptive statistics, the t-test, ANOVA, correlation, and multiple regression analysis. **Results:** The scores were 2.96 ± 0.40 for “self-esteem”, 3.56 ± 0.61 for “emotional intelligence”, 4.01 ± 0.04 for “mindfulness”, and 2.21 ± 0.79 for “stress response”. A regression analysis identifying factors affecting the stress response of employees in large corporations showed that “mindfulness” was the most significant factor ($\beta = -.58, p < .001$), followed by “emotional intelligence” ($\beta = -.21, p = .005$) and “self-esteem” ($\beta = -.16, p = .009$). The explanatory power of these variables for the stress response of employees in large corporations was 48%. **Conclusion:** Our findings suggest that self-esteem, emotional intelligence, and mindfulness are significantly related to employees’ stress response in large corporations. Therefore, stress response management programs should be developed to improve self-esteem, emotional intelligence, and mindfulness.

Key Words: Emotional intelligence; Self-esteem; Mindfulness; Stress; Employee

서론

1. 연구의 필요성

4차 혁명시대에 접어들면서 무한 경쟁의 시대가 열리고 기

업의 생존을 위해 창의성, 융복합성, 자기 주도적 문제해결능력과 같은 조직 구성원의 역량이 더욱 절실히 요구되고 있다 (Baek, 2018). 직장은 우리나라 국민이 스트레스를 받는 활동 영역 중 첫 번째이다(Kim & Kang, 2020). 스트레스가 지속되면 사기저하, 동기저하, 생산성 감소, 조직과 부서의 목표 실현

주요어: 감성지능, 자아존중감, 마음챙김, 스트레스, 근로자

Corresponding author: Lee, Jung Suk <https://orcid.org/0000-0001-9378-4171>

College of Nursing, Yeungnam University College, 170 Hyeonchung-ro, Nam-gu, Daegu 42415, Korea.

Tel: +82-53-589-7975, Fax: +82-504-423-0223, E-mail: 2001nurse@naver.com

Received: Aug 12, 2020 | Revised: Oct 8, 2020 | Accepted: Nov 3, 2020

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.

의 어려움, 업무상 관계 형성의 부족 등이 나타난다(Chang et al., 2005). 또한 직장내 스트레스는 삶의 불균형을 초래하여 개인의 건강을 위협하고 가정, 기업, 국가에 부정적 영향을 준다(Kim & Kang, 2020). 대상자에 따라 동일한 스트레스를 경험하더라도 자신이 해석하고 반응하는 과정에 따라 외적 요인을 조절할 수 있어(Elena & Becerro, 2012), 스트레스 경험 자체보다 그에 대한 대처, 조절, 평가가 중요하다고 할 수 있다. 따라서 스트레스로 인한 각종 부정적인 영향이 미치기 전에 기업차원에서 스트레스를 분석, 관리할 필요성이 있다.

자아존중감은 개인이 자신을 수용하거나 거부하는 주관적인 가치 평가로써(Rogenberg, 1965), 일반적으로 자아존중감이 높은 사람은 주변 환경에 대한 조절능력이 높다(Elena & Becerro, 2012). 따라서 자아존중감이 높은 사람은 자신의 단점에 대한 불안과 열등감을 그대로 받아들이며, 자신의 장점에 대해서도 기분 좋게 받아들일 수 있으나(Molero Jurado et al., 2018), 자아존중감이 낮은 사람은 스트레스 상황에서 자신이 대처할 수 없다고 인식한다(Elena & Becerro, 2012). 조직내 자아존중감은 구성원으로써 개인이 능력 있고, 중요하며 가치 있다고 믿는 정도를 말하며(Yom, Yang, & Han, 2017), 스트레스 수준을 낮춰 소진으로 이어지는 것을 감소시키므로(Molero Jurado et al., 2018), 직장내 자아존중감을 증가시킬 수 있는 다양한 방안이 필요하다

감성지능이란 자신과 타인의 감성을 다양한 상황에서 정확하게 인식하고 감성을 효과적으로 조정하고 활용할 수 있는 능력이며(Wong & Law, 2002), 신체적, 정신적 건강에 영향을 미친다(Goleman, 1995). 감성지능이 낮은 사람은 스트레스 상황에서 정서적으로 갈등을 일으키고, 감성지능이 높은 사람은 스트레스 상황이 주어지더라도 바람직한 방향의 대처행동을 나타내는 것으로 알려져 있다(Lopes, Salovey, & Strus, 2004). 또한 높은 감성지능을 지닌 조직은 스트레스를 효과적으로 예방하고 관리할 수 있으며(Kim & Park, 2018), 조직몰입을 이끌어 내는 매개체 역할을 하여 업무성과에도 영향을 미치는 주요한 변수가 되고 있다(Lee, 2018). 따라서 감성지능은 단순한 차원에서 관리되기 보다는 구성원 전체의 감성지능으로 확대하여 다각적으로 살펴볼 필요가 있다.

기업은 스트레스로 인하여 다양하게 발생하는 경쟁력의 저하 요인에 대응할 수 있는 대책으로, 마음챙김(mindfulness)을 활용하고 있다(Hayes & Feldman, 2004). 마음챙김은 지금 이 순간 일어나는 일에 대해 비판단적 주의를 기울이고 알아차리고 있는 상태를 의미한다(Kabat-Zinn, 2005). 마음챙김 상태가 유지되면 특정상황에서 무의식적이고, 습관적인 행동을

하기보다는 객관적으로 상황을 판단하고 평정심을 유지한 채로 행동하는 경향이 높다고 하였다(Good et al., 2016). 그로 인해 자신의 문제를 회피하지 않고 대면하도록 하여 좀 더 건강한 방식으로 대인관계에서 소통할 수 있도록 돕고(Kim & Kang, 2020) 직장에서 창의성, 리더십, 스트레스 완화 및 의사소통에서도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Good et al., 2016).

이처럼 근로자 대상의 선행연구들을 살펴보았을 때, 스트레스에 영향을 미치는 변수로는 다양한 요인들이 관련되어 있었으나, 스트레스와 관련된 개인의 내적 변인중 하나인 자아존중감, 감성지능과 마음챙김 간의 관련성을 동시에 살펴본 연구는 찾기 드문 실정이었다. 이에 본 연구는 일대기업 근로자를 대상으로 자아존중감, 감성지능, 마음챙김, 스트레스 반응 정도를 파악하고 자아존중감, 감성지능과 마음챙김이 스트레스 반응에 미치는 영향을 규명함으로써 향후 스트레스 반응을 감소시킬 수 있는 방안을 마련하고자 프로그램을 개발하는데 기초자료로 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 대상자의 자아존중감, 감성지능, 마음챙김, 스트레스 반응 정도를 파악하여 스트레스를 줄이기 위한 방안을 모색하는 기초자료를 얻고자 한다.

- 대상자의 일반적인 특성을 파악한다.
- 대상자의 자아존중감, 감성지능, 마음챙김, 스트레스 반응 정도를 파악한다.
- 대상자의 자아존중감, 감성지능, 마음챙김, 스트레스 반응 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 스트레스 반응에 영향을 미치는 요인을 규명한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 대기업 근로자의 스트레스 반응에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 P시에 소재하는 대기업에 근무하는 대상으로 20세 이상 60세 미만으로 사업장에 소속된 근로자로서

본 연구참여에 자발적으로 동의한 자를 대상으로 하였다.

연구대상자 수는 G*Power 3.1.9 프로그램을 활용하여 유의 수준(α)=.05, 검정력($1-\beta$)=.90, 효과크기=0.15, 예측변수 10개, 다중회귀분석으로 설정하여 147명이 최소 표본수로 산출되었다. 탈락률 15%을 고려하여 170명을 대상으로 설문을 실시하였으며 누락된 항목이 있는 6부를 제외하고 164부를 최종 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

본 연구에서는 대상자의 일반적인 특성, 자아존중감, 감성지능, 마음챙김, 스트레스 반응 변수를 포함하였다.

1) 일반적인 특성

대상자의 일반적인 특성은 나이, 성별, 결혼 유무, 종교, 학력, 근무경력 등 총 6문항으로 구성되었다.

2) 자아존중감

자아존중감은 Rosenberg (1965)가 개발한 자아존중감 척도 SES (Self Esteem Scale)를 토대로 Jon (1974)이 번안한 측정도구를 사용하였다. 도구는 긍정 문항 5개와 부정 문항 5개로 총 10개 문항으로 구성되어 있으며, '항상 그렇다' 4점에서 '거의 그렇지 않다' 1점의 Likert 4점 척도로 부정 문항 5개는 역으로 환산하였다. 점수가 높을수록 대상자가 지각하는 자아존중감이 높은 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .85였으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .82였다.

3) 감성지능

감성지능은 Wong와 Law (2002)가 개발한 Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) 도구를 Hwang (2011)이 번안한 도구를 사용하여 측정하였다. 자신의 감성 이해 4문항, 타인의 감성 이해 4문항, 감성 조절 4문항, 감성 활용 4문항으로 총 16문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 감성지능이 높음을 의미한다. Hwang (2011)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .87이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .94였다.

4) 마음챙김

마음챙김은 Park (2006)이 위빠싸나 명상이론을 바탕으로

개발한 마음챙김 도구를 사용하여 측정하였다. 탈 중심주의, 비판단적 수용, 현재자각, 주의집중의 4개 요인에 각 문항별 5개 문항의 총 20문항으로 구성되었다. '매우 그렇다' 1점에서 '전혀 그렇지 않다' 5점의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 마음챙김이 높은 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .88이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .94였다.

5) 스트레스 반응

스트레스 반응 도구는 Koh, Park과 Kim (2002)이 개발한 Stress Response Inventory (SRI) 도구를 Choi, Kang과 Woo (2006)가 수정한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 1주일간 대상자가 경험한 스트레스 반응을 평가하는 것으로서 신체적 반응, 우울, 분노의 세 개의 하위요인으로 총 22문항으로 구성되었다. '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 스트레스 반응의 수준이 높은 것을 의미한다. Choi 등(2006)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .93이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .96이었다.

4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구는 Y대학교 윤리심의위원회(No. YNC IRB/20192-3)로부터 승인을 받은 후 2019년 11월~12월에 P시 소재의 일대기업 근로자 170명을 대상으로 하였다. 자료수집을 위해 사업장 보건관리자에게 설문조사의 목적과 방법을 설명한 후, 연구참여에 동의한 근로자에게 설문조사를 실시하였다. 연구대상자의 권리를 보호하기 위해 자료수집 전에 사업장 보건관리자가 참여자를 대상으로 본 연구의 목적과 방법을 설명하고 참여자의 서면동의를 구하였다. 연구참여 도중 언제라도 연구 철회가 가능하며, 이로 인한 불이익이 없음을 설명하였다. 설문지 작성에 약 10분간의 시간이 소요되었으며, 완성된 설문지는 곧바로 회수하였다. 설문지를 작성한 연구참여자에게는 감사의 의미로 소정의 상품을 제공하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였다.
- 대상자의 자아존중감, 감성지능, 마음챙김, 스트레스 반

응 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성에 따른 스트레스 반응은 Independent t-test, ANOVA로, 사후 검정은 Scheffé test로 분석하였다.
- 대상자의 자아존중감, 감성지능, 마음챙김, 스트레스 반응 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 대상자의 스트레스 반응에 미치는 영향 요인을 확인하기 위해 Multiple regression analysis를 이용하여 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자는 남자가 118명(70.7%), 여자가 46명(27.5%)이었고, 평균 연령은 39세였다. 기혼이 112명(67.1%)이었고, 종교가 없는 대상자가 118명(70.7%)으로 가장 많았다. 학력은 전문대 졸업 이하가 108명(64.7%)으로 가장 많았으며, 근무경력 5년 이상 10년 미만과 10년 이상 20년 미만이 116명으로 전체의 69.4%를 차지했다(Table 1).

Table 1. General Characteristics (N=164)

Variables	Categories	n (%) or M±SD
Gender	Male	118 (70.7)
	Female	46 (27.5)
Age (year)		39.1±9.69
	< 30	22 (13.2)
	30~<40	76 (45.5)
	40~<50	41 (24.6)
	≥ 50	25 (15.0)
Marital status	Yes	112 (67.1)
	No	52 (31.1)
Religion	Yes	46 (27.5)
	No	118 (70.7)
Education	College	108 (64.7)
	University	40 (24.0)
	≥ Master	16 (9.6)
Length of career (year)	< 5	28 (8.0)
	5~<10	58 (34.7)
	10~<20	58 (34.7)
	≥ 20	20 (12.0)

2. 대상자의 자아존중감, 감성지능, 마음챙김, 스트레스 반응 정도

본 연구대상자의 자아존중감은 2.96±0.40 (1~4점), 감성지능은 3.56±0.61점(1~5점), 마음챙김은 4.01±0.04점(1~5점), 스트레스 반응 정도는 2.21±0.79점(1~5점)으로 나타났다(Table 2).

Table 2. Levels of Self-esteem, Emotional Intelligence, Mindfulness and Stress Response (N=164)

Variables	M±SD	Min~Max	Range
Self-esteem	2.96±0.40	1.90~3.90	1~4
Emotional intelligence	3.56±0.61	1.00~4.18	1~5
Mindfulness	4.01±0.04	1.75~4.70	1~5
Stress response	2.21±0.79	1.00~4.18	1~5

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 자아존중감, 감성지능, 마음챙김, 스트레스 반응의 차이

대상자의 자아존중감은 연령에서 유의한 차이가 있었으나 사후 분석 결과 유의하지 않았으며, 교육수준에서 전문대 졸업자에 비해 석사 이상이 자아존중감이 유의하게 높은 것으로 나타났다(F=5.03, p=.008). 감성지능은 전문대 졸업자에 비해 석사 이상이 유의하게 높은 것으로 나타났다(F=3.87, p=.023). 스트레스 반응 정도는 남성에 비해 여성이 유의하게 높은 것으로 나타났다(t=-2.62, p=.010)(Table 3).

4. 대상자의 자아존중감, 감성지능, 마음챙김, 스트레스 반응과의 상관관계

대상자의 스트레스 반응은 자아존중감(r=-.42, p<.001), 감성지능(r=-.40, p<.001), 마음챙김(r=-.61, p<.001)으로 모두 부적상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

5. 대상자의 스트레스 반응에 영향을 미치는 요인

대상자의 스트레스 반응에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 자아존중감, 감성지능, 마음챙김을 독립변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 전 잔차의 독립성 검정을 확인하기 위해 Durbin-Watson값을 분석한 결과 1.517, Tolerance .618~.944, VIF 1.569~1.618로 나타나 다중공선성의 문제는 없

Table 3. Differences in Self-esteem, Emotional Intelligence, Mindfulness and Stress Response according to General Characteristics (N=164)

Variable	Categories	Self-esteem		Emotional intelligence		Mindfulness		Stress response	
		M	t or F (p)	M	t or F (p)	M	t or F (p)	M	t or F (p)
Gender	Male	2.98	1.28	3.62	1.71	4.00	-0.31	2.11	-2.62
	Female	2.89	(.201)	3.43	(.089)	4.03	(.734)	2.46	(.010)
Age (year)	< 30	3.15	2.91	3.77	1.89	4.32	.648	2.33	0.81
	30~<40	2.91	(.036)	3.54	(.132)	4.24	(.585)	2.30	(.485)
	40~<50	3.00		3.62		4.40		2.11	
	≥50	2.85		3.36		4.35		2.06	
Marital status	Yes	2.94	-0.78	3.55	-0.49	4.03	0.51	2.15	-1.35
	No	2.99	(.434)	3.60	(.623)	3.98	(.607)	2.33	(.177)
Religion	Yes	2.95	-0.03	3.50	-0.88	4.05	0.62	2.22	0.11
	No	2.96	(.969)	3.59	(.376)	4.00	(.532)	2.20	(.908)
Education	College	2.90 ^a	5.03	3.49 ^a	3.87	4.02	1.00	2.21	1.12
	University	2.99	(.008)	3.64	(.023)	3.95	(.395)	2.29	(.328)
	≥Master	3.23 ^b	a < b	3.91 ^b	a < b	4.12		1.94	
Length of career (year)	< 5	3.09	3.73	3.47	2.00	3.95	0.61	2.18	1.37
	5~< 10	2.91	(.053)	3.46	(.116)	4.00	(.604)	2.37	(.253)
	10~< 20	3.17		3.72		4.08		2.07	
	≥ 20	2.90		3.55		3.95		2.16	

Table 4. Correlations among Variables (N=164)

Variables	Self-esteem	Emotional intelligence	Mindfulness	Stress response
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Self-esteem	1			
Emotional intelligence	.60 (<.001)	1		
Mindfulness	.23 (<.001)	.16 (.112)	1	
Stress response	-.42 (<.001)	-.40 (<.001)	-.61 (<.001)	1

Table 5. Factors Influencing Stress Response (N=164)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	7.507	0.44			
Self-esteem	-0.330	0.14	-.169	-2.34	.009
Emotional intelligence	-0.279	0.09	-.217	-3.06	.005
Mindfulness	-0.827	0.08	-.538	-9.24	<.001

R²=.489, Adj. R²=.480, F=55.10, p<.001
 VIF=1.569~1.618, Tolerance=.618~.944, Durbin-Watson=1.517

는 것으로 나타났다. 다중회귀분석 결과 스트레스 반응에 영향을 미치는 요인으로 마음챙김(β=-.538), 감성지능(β=-.217), 자아존중감(β=-.169) 순으로 나타났다. 이들 변수의 총 설명력은 48.0%로 나타났다(F=55.10, p<.001)(Table 5).

논 의

본 연구는 일대기업 종사자를 대상으로 자아존중감, 감성지능과 마음챙김이 스트레스 반응에 미치는 영향을 규명하여 스

트레스를 감소시키기 위한 방안 및 프로그램을 개발하기 위한 기초자료를 제공하고자 시행한 서술적 조사연구이다.

본 연구대상자의 스트레스 반응은 5점 만점에 2.21점으로 공기업 대상으로 한 Park (2013)의 연구와 간호사 대상의 Bea와 Eun (2019)연구의 2.27점과 유사하다. 사무직 근로자 대상 Park (2012)의 연구에서 스트레스는 소진으로 진행된다고 하였다. 스트레스에 대한 반응은 먼저 불안, 신체화, 우울, 분노 등의 개인적 수준으로 나타난 다음, 업무 태만, 실수, 이직과 같은 조직 수준의 반응으로 이어지게 되므로(Chang et al., 2005), 근로자에게 스트레스 수준을 낮추어서 심리적으로 소진으로 이어지지 않도록 예방하는 중재가 무엇보다 필요하다. 국내에서 2010년 이후 산업안전보건법에 따라 직무 스트레스 예방 프로그램을 근로자 개인의 문제가 아닌 조직차원에서 관리되고 있으나(Lee, Kim, & Lim, 2020), 아직까지 근로자들의 근무상황은 심리상담실을 쉽게 방문해서 상담하기란 쉽지 않다. 또한 심리상담사가 인사팀으로 소속되어 상담에 대한 개인의 비밀 보장 등 근로자의 입장에서 편안하게 접근할 수 없는 여러 가지 상황들도 있다.

근로자의 스트레스완화를 위해 기업이 조직적으로 팀단위 형태로 정기적으로 프로그램을 가지고 운영한다고 하지만 장기적인 프로그램으로 운영하는 부분은 매우 어려운 현실이다. 그러므로 조직적 차원에서의 관리가 과학적으로 검증되고, 저비용으로써 스트레스 상황에서 효과적으로 대처할 수 있는 방안을 적용하려는 노력이 지속적으로 필요하다.

본 연구에서 자아존중감은 4점 만점에 2.96점이었으며 조선업체 근로자 대상의 연구(Choi, Lee, & Kim, 2014)와 간호사 대상의 연구(Bea, Chang, & Eun, 2018) 2.9점과 유사했다. 일반적 특성 중 연령에서 차이가 보였으나 사후 검증 결과 유의한 차이가 없었다. 교육수준에서는 교육수준이 높을수록 자아존중감이 높은 것으로 나타났으며 이는 간호사 대상의 선행연구(Yom, Yang, & Han, 2017)와 유사했다. 또한 마음챙김 수준이 상승되면 자아존중감이 증가하고 스트레스가 감소하므로(Park, 2012) 자아존중감과 마음챙김 수준을 상승시킬 수 있는 중재가 필요하다.

본 연구에서 대상자의 감성지능은 5점 만점에 3.56점으로 중간 이상으로 나타났는데 치위생사를 대상으로 한 Choi와 Min (2020)의 연구에서 3.54점으로 나타나 본 연구결과와 유사했다. 감성지능은 일반적 특성 중 학력이 높을수록 높은 것으로 나타났다. 교육수준 높을수록 자신과 타인의 감성을 잘 이해하고 자신의 감성을 적절하게 통제하며 조절할 수 있음을 주장한 Park, Park과 Moon (2013)의 연구결과와 유사했다. 간호

사 대상의 선행연구(Bea & Eun, 2019)에서 감성지능과 스트레스는 부적상관관계가 있는 것으로 나타났다. 조직차원에서 감성지능은 자신과 타인의 감성정보를 정확하게 인식하여 타인의 감정을 공감하고, 업무환경 속에서 직무맥락과 통합된 감성능력을 조절하여 업무환경에 더욱 능동적으로 대처할 수 있다(Kim & Park, 2018). 또한 감성지능은 학습 되어질 수 있고 개발 가능한 역량이므로(Dulewics & Higgs, 2003), 기업차원에서 감성지능을 향상 시켜줄 방안이 필요하다.

본 연구에서 대상자의 마음챙김은 5점 만점에 4.01점으로 공기업 대상의 Park (2013)의 연구에서 4.05점과 유사하다. 사무직 근로자 대상의 Park (2012)의 연구에서 마음챙김은 스트레스에 부적으로 자아존중감에는 정적으로 유의한 관계를 나타냈으며, 대학생(Cho, 2018) 대상의 마음챙김 중재 연구에서는 마음챙김과 감성지능에서 유의한 효과가 있는 것으로 나타났다. Kabat-zinn (2005)은 우리의 인생에 있어서 스트레스로 마음에 다양한 파도가 일어나지만 마음을 어지럽히는 바람을 막을 수 있는 피난처를 마음챙김을 통해 발견할 수 있다고 하였다. Kabat-Zinn (2005)에 의해 개발된 MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction) 프로그램은 마음챙김을 수련과정 중 가장 핵심적으로 수행하며, 심신 치유적 접근으로 다양한 분야에서 효과를 나타내고 있다(Park, 2013). 이러한 마음챙김 중재는 조직의 환경변화가 불가능하거나 현실적이지 않은 때라도, 스트레스 감소에 효과가 있다(Hayes & Feldman, 2004). 또한 대인관계 개선, 자아존중감, 행복, 공감, 신뢰감 등 긍정심리에 효과를 영향을 미치는 것으로 나타났다(Shapiro et al., 2005). MBSR 프로그램은 작은 공간에서도 가능하며 특별한 도구없이 하루에 짧은 시간이라고 마음챙김을 할 경우 만족도가 증가하는 것으로 나타났다(Kim & Kang, 2020). 이를 통해 볼 때 마음챙김은 스트레스 대응에 긍정적인 효과 미치고, 감성지능과 자아존중감 증진에도 영향을 미칠 것으로 예상된다.

본 연구에서 스트레스 반응에 자아존중감, 감성지능과 마음챙김은 모두 부적 상관관계를 보였으며 스트레스 반응에 대한 다중회중분석결과 마음챙김이 가장 큰 영향 요인이었고 감성지능과 자아존중감 순으로 나타났다. 현대 근로자들은 업무환경의 변화, 끊임없이 이어지는 업무와 긴급을 요하는 업무 처리의 압박감등으로 스트레스에 노출되어 있고 그로 인해 삶의 불균형을 초래하고 있다. 기업현장에서 근로자의 효과적인 스트레스 관리를 위해 대인관계 향상 프로그램, 음악치료, 연극치료, 원예치료 등을 활용하고 있다(Lee, Kim, & Lim, 2020). 하지만 쉽게 접근 할 수 있고, 스트레스를 줄여, 마음을 차분하게 다룰 수 있는 마음챙김 기반한 스트레스 감소 프로그램이 도

움이 될 것이라 사료된다.

본 연구의 결과는 일기업 근로자를 대상으로 스트레스 반응에 미치는 영향 요인을 확인하고 스트레스 감소를 위한 프로그램을 개발하기 위한 기초자료를 제공하는데 그 의의가 있다.

결론 및 제언

본 연구는 대기업 근로자를 대상으로 스트레스 반응과 관련된 요인을 파악함으로써 스트레스 반응을 감소시키는 방안을 제시하고자 수행한 학술적 조사연구이다.

일대기업 근로자들의 스트레스 반응에는 자아존중감, 감성지능과 마음챙김이 영향을 주는 것으로 나타났고 특히 마음챙김은 스트레스 반응에 가장 많은 영향을 주는 것으로 나타났다. 이에 본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구를 토대로 대기업 근로자를 대상으로 스트레스 반응을 감소시키기 위한 조직차원의 예방 프로그램 개발과 효과검증을 위한 연구가 필요하다.

둘째, 중소기업 등 다양한 직종의 반복 연구를 통해 스트레스 반응에 대한 관련요인을 규명할 필요가 있다.

셋째, 마음챙김, 감성지능과 자아존중감이 스트레스 관리에 영향을 미치는지 지속적인 효과검증이 필요하다.

REFERENCES

Baek, Y. M. (2018). The effects of big 5 personality on entrepreneurship of the college student: Focusing on the moderating effects of flow and self-efficacy. *Journal of Convergence for Information Technology*, 8(3), 137-144. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2018.8.3.137>

Bea, H. J., Chang, H. K., & Eun, Y. (2018). The mediating effect of mindfulness in the relationship between self-esteem and burnout among clinical nurses. *Korean Journal of Stress Research*, 26(3), 243-249. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2018.26.3.243>

Bea, H. J., & Eun, Y. (2019). Effects of mindfulness-based stress reduction program for small and medium sized hospital nurses. *Korean Journal of Stress Research*, 27(4), 455-463. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2019.27.4.455>

Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, M. G., Cha, B. S., Park, J. K., Hyun, S. J., et al. (2005). Epidemiology of psychosocial distress in Korean employees. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 38(1), 25-37.

Cho, I. S. (2018). *A study of university students' experience of the mbsr program: Focusing on mindfulness and emotional intelligence.*

Unpublished doctoral dissertation. University of Buddhism, Seoul. <http://www.riss.kr/link?id=T14678310>

Choi, M. H., & Min, H. H. (2020). Emotional intelligence and self-efficacy on innovative behavior of clinical dental hygienists. *Journal of Korean society of Dental Hygiene*, 20(2), 167-174. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20200016>

Choi, S. E., Lee, S. S., & Kim, S. D. (2014). Relationships of self-esteem to job satisfaction and turnover intention among ship-building supply workers. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 23(2), 106-114. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2014.23.2.106>

Choi, S. M., Kang, T. Y., & Woo, J. M. (2006). Development and validation of a modified form of the stress response inventory for workers. *Journal of Korean Neuropsychiatric Association*, 45(6), 541-553.

Dulewicz, V., & Higgs, M. (2004). Can emotional intelligence be developed?. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 95-111.

Elena Losa Iglesias, M., & Becerro de Bengoa Vallejo, R. (2012). Prevalence of bullying at work and its association with self-esteem scores in a Spanish nurse sample. *Contemporary Nurse*, 42(1), 2-10. <https://doi.org/10.5172/conu.2012.42.1.2>

Goleman, D. (1995) *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ.* New York: Bantam

Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., et al. (2016). "Contemplating Mindfulness at Work An Integrative Review." *Journal of Management*, 42(1), 114-142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>

Hayes, A. M., & Feldman, G. (2004). Clarifying the construct of mindfulness in the context of emotion regulation and the process of change in therapy. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11, 255-262. <https://doi.org/10.1093/clipsy/bph080>

Hwang, P. J. (2007). *A study on the effect of emotional intelligence of organizational members on organizational effectiveness.* Unpublished master's thesis. Kangwon University, Chuncheon.

Jon, B. J. (1974). *Self-esteem: A test of its measurability.* Unpublished manuscript, Yonsei University, Seoul.

Kabat-Zinn, J. (2005). *Coming to our senses: Healing ourselves and the world through mindfulness.* Hachette UK.

Kim, J. K., & Park, K. H. (2018). Relations between intrapreneurship and emotional intelligence, supportive leadership and adaptation performance in organization. *Journal of Digital Convergence*, 16(11), 289-301. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.11.289>

Kim, Y. J., & Kang, H. W. (2020) Verification of the relationship among perceived freedom, psychological happiness, and life satisfaction in office workers' participation in mindfulness activities. *The Korea Journal of Sports Science*, 29(2), 199-211. <https://doi.org/10.35159/kjss.2020.04.29.2.199>

Koh, K. B., Park, J. K., & Kim, C. H. (2000). Development of the

- stress response inventory. *Journal of Korean Neuropsychiatric Association*, 39(4), 707-719.
- Lee, E. J. (2018). Effects of emotional intelligence and convergent nurses' work environment on nursing performance among clinical nurses as career-beginners. *Journal of Digital Convergence*, 16(5), 351-359. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.5.351>
- Lee, K. M., Kim, I. G., & Lim, E. S. (2020). The effects of a group art therapy program based on mindfulness meditation on the job stress and interpersonal relationships of office workers. *The Journal of the Korea Contents Association*, 20(5), 410-425. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2020.20.05.410>
- Lopes, P. N., Salovey, P., & Straus, R. (2004). Emotional intelligence, personality, and the perceived quality of social relationships. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 641-658. <https://doi.org/10.1177/0146167204264762>
- Molero Jurado, M. D. M., Pérez-Fuentes, M. D. C., Gázquez Linares, J. J., & Barragán Martín, A. B. (2018). Burnout in health professionals according to their self-esteem, social support and empathy profile. *Frontiers in Psychology*, 9, 424. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00424>
- Park, N. S. (2012). The effects of the mindfulness based stress reduction on mental health of organizational members. *Korean Review of Organizational Studies*, 9(2), 107-144.
- Park, N. S. (2013). Mindfulness mediator effects in stress, burnout, resistance to organizational change and job satisfaction of public enterprise office employees. *Health and Social Science*, 33, 109-134.
- Park, S. H. (2006). *Development of the mindfulness scale*. Unpublished doctoral dissertation. Catholic University, Bucheon.
- Park, S. M., Park, O. I., & Moon, H. (2013). The effect of the emotional intelligence on the relationship between emotional labor and turnover intention of the general hospital nurses. *Health and Social Welfare Review*, 33(3), 540-564.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Shapiro, S. L., Astin, J. A., Bishop, S. R., & Cordova, M. (2005). Mindfulness-based stress reduction for health care professionals: results from a randomized trial. *International Journal of Stress Management*, 12(2), 164. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.2.164>
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)
- Yom, Y. H., Yang, I. S., & Han, J. H. (2017). Effects of workplace bullying, job stress, self-esteem, and burnout on the intention of university hospital nurses to keep nursing job. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(3), 259-269. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.3.259>