

# 교대근무 간호사의 직무스트레스와 그릿이 건강증진행위에 미치는 영향

양혜정\*, 문원희\*\*†

\*충남대학교 대학원 간호학과 대학원생, \*\*배재대학교 간호학과 교수

## Impact of job stress and grit on health-promoting behaviors among shift-working nurses

Hyejeong Yang\*, Weon-Hee Moon\*\*†

\* Graduate Student, College of Nursing, Graduate School, Chungnam National University,

\*\* Professor, Department of Nursing Science, Pai Chai University

**Objectives:** This study aimed to examine the effects of job stress and grit on health-promoting behaviors among shift-working nurses. **Methods:** This study was a descriptive survey, conducted with 151 nurses working in shifts at university hospitals. Data were collected using a self-reported questionnaire and analyzed using IBM SPSS Statistics 26, employing descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation, and multiple regression analysis. **Results:** Health-promoting behaviors were positively correlated with job stress ( $r=.18, p=.029$ ) and grit ( $r=.36, p<.001$ ). Multiple regression analysis indicated that grit ( $\beta=.32, p<.001$ ) and job stress ( $\beta=.16, p=.029$ ) were significant predictors of health-promoting behaviors, explaining 22.4% of the variance ( $F=7.184, p<.001$ ). **Conclusion:** Job stress and grit are key factors influencing health-promoting behaviors among shift-working nurses. Therefore, strategies aimed at managing job stress and enhancing grit are necessary to promote such behaviors in this population.

**Key words:** shift-working nurses, job stress, grit, health-promoting behaviors

### I. 서론

최근 대한민국의 기대수명은 10년 전 대비 3.2년, 전년 대비 0.2년 증가하여, 한국인의 기대수명은 OECD 평균보다 여성 3.3년, 남성 2.6년 높은 것으로 나타났다(Statistics Korea, 2021). 이러한 수명 연장과 건강에 대한 관심 증가는 국민 개인의 건강관리 중요성을 강조하며, 특히 병원에서 환자 돌봄을 수행하는 간호사의 건강관리 필요성을 부각시킨다. 그러나 간호사는 직무의 특성상 교대근무, 과중한 업무량, 심리

적 부담 등으로 인해 높은 직무스트레스와 소진을 경험하며, 건강관리에 어려움을 겪고 있다(S. Kim & Ahn, 2019).

건강증진행위는 개인이 자신의 건강을 유지·증진하고 자아실현을 이루기 위해 적극적으로 수행하는 행동으로, 건강한 생활방식의 핵심 구성요소이다(Pender, 1982). 실제로 표준화 사망률은 규칙적인 신체활동, 금연, 만성질환의 사전단 경험 등 건강증진행위를 더 많이 실천할수록 낮은 것으로 보고되어(Han et al., 2015), 이러한 구체적인 건강증진행위 수준을 높이는 것은 지역사회 건강증진정책의 주

Corresponding author: Weon-Hee Moon

Department of Nursing Science, Pai Chai University, 155-40 Baejae-ro, Seo-gu, Daejeon, 35345, Republic of Korea

주소: (35345) 대전광역시 서구 배재로 155-40 배재대학교 간호학과

Tel: +82-42-520-5721, Fax: +82-70-4362-6291, E-mail: whmoon@pcu.ac.kr

※ 이 논문은 배재대학교 2025학년도 교내학술연구비의 지원을 받아 수행되었으며, 양혜정(2022)의 석사학위논문 「교대근무 간호사의 직무스트레스와 그릿에 따른 건강증진행위」를 기반으로 내용을 수정·보완하여 작성하였음

• Received: October 21, 2025

• Revised: December 11, 2025

• Accepted: December 21, 2025

요 목표로 강조되고 있다.

한편, 의학의 발전으로 건강증진이 강조되는 현시점에서 간호사의 건강관리는 종종 간과되어왔으나, 열악한 근무환경으로 인한 간호사의 건강상태는 환자에게 영향을 미칠 수 있어 건강증진행위의 역할 모델로서 더욱 각별한 주의가 요구된다(Bark & Kim, 2019). 간호사의 건강증진행위는 다른 직종에 비해 상대적으로 낮게 나타났는데, 이는 교대근무제, 과도한 업무량, 다양한 스트레스 요인 등으로 인해 건강한 생활방식을 유지하기 어려운 환경적 요인 때문으로 추정된다(Jang & Park, 2018). 구체적으로 교대근무 간호사는 비교대근무 간호사보다 건강증진행위 수준이 낮고(M.-A. Kim & Seo, 2020), 직무스트레스가 높은 것으로 보고되었다(Erçelik et al., 2025).

직무스트레스는 간호사가 업무 수행 과정에서 신체적, 심리적, 사회적 부담을 경험하는 상태를 의미하며(M. J. Kim & Gu, 1984), 임상간호사의 정신건강 및 이직 의도에 직접적인 영향을 미친다(I.-S. Kim & Lee, 2022; Shin & Kim, 2020). 교대근무 간호사의 경우 24시간 지속적 돌봄 제공이라는 업무 특성으로 인해 직무스트레스가 불가피하며, 따라서 간호업무의 질 향상을 위해서는 체계적인 직무스트레스 관리가 필요하다(Erçelik et al., 2025; I.-S. Kim & Lee, 2022).

최근 긴장도가 높은 병원 업무환경에서 간호사가 효과적으로 업무를 수행하고 건강을 유지하기 위해서는 다양한 개인적 역량이 요구되며, 그릿(Grit)은 이러한 역량 중 하나로 주목받고 있다(I.-S. Kim & Lee, 2022; J.-H. Park & Kim, 2020). 그릿은 장기적인 목표 달성을 위해 열정과 끈기를 유지하며 역경과 슬럼프에도 지속적으로 노력할 수 있는 능력을 의미한다(Duckworth et al., 2007). 특히 교대근무 간호사는 업무 강도가 높고 시간 압박, 감정노동 등으로 인해 피로와 건강 위협에 노출되므로, 높은 수준의 그릿 함량이 요구된다(J.-H. Park & Kim, 2020). 그릿에 관한 간호학 연구는 초기 단계로, 국내에서 연구가 도입된 지 10년 미만이며, 기존 연구에서 그릿이 건강증진행위에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다(An et al., 2020; J.-H. Park & Kim, 2020). 그러나 이러한 연구는 주로 대학생을 대상으로 수행되었으며, J.-H. Park과 Kim (2020)의 연구만 간호사 대상이었다. J.-H. Park과 Kim (2020)의 연구에서 상근직과 교대근무 간호사를 포괄하여 연구를 진행했기 때문에

비정기적인 근무로 특수한 직무환경에 처한 교대근무 간호사 집단만을 대상으로 연구의 필요성이 제기된다.

이처럼 직무스트레스, 그릿, 건강증진행위 간의 관계는 독립적으로는 탐색되었으나, 특수 환경에 놓인 교대근무 간호사를 대상으로 이 세 변수를 통합적으로 파악하고 관계를 규명한 연구는 미흡한 실정이다. 무엇보다 간호사의 업무 관련 요인인 직무스트레스와 개인 내적 자원인 그릿이 건강증진행위 실천에 미치는 영향을 실증적으로 분석하는 것은 교대근무 간호사의 소진을 예방하고 건강을 증진하기 위한 맞춤형 전략을 수립하는 데 있어 중요한 학문적, 실무적 근거가 될 것이다.

이에 본 연구는 교대근무 간호사를 대상으로 직무스트레스, 그릿, 건강증진행위 간의 관계를 규명하고, 간호사의 건강증진행위에 영향을 미치는 요인을 확인함으로써, 향후 간호사의 건강 증진을 위한 맞춤형 프로그램 개발 및 정책 마련을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 교대근무를 수행하는 간호사의 직무스트레스와 그릿이 건강증진행위에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계조사연구이다. 본 연구는 간호사의 개인적 역량 특성(그릿)과 직무 관련 요인(직무스트레스)이 건강증진행위에 미치는 관계를 탐색함으로써, 교대근무 간호사의 건강증진을 위한 기초자료를 제공하고자 하였다.

### 2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 D시에 소재한 600병상 이상의 대학병원 2개 기관에 근무하는 간호사로, 임상근무 경력이 12개월 이상인 교대근무 간호사를 대상으로 하였다. 간호관리자는 상근직으로 환자에게 직접 간호제공을 하지 않아 근무환경이 일반 간호사와 상이하므로 연구대상에서 제외하였다.

표본의 크기는 G\*Power 3.1.9.7 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에 필요한 최소 표본 수를 산출하였다. 유의수준( $\alpha$ ) .05, 검정력( $1-\beta$ ) .80, 효과크기( $f^2$ ) .15, 예측변수 16개를 기준으로 하였을 때, 필요한 최소 표본 수는 143명

으로 산출되었다. 탈락률 약 10%를 고려하여 총 157명을 대상으로 설문을 실시하였다. 이 중 응답 누락 및 불충분한 응답을 보인 6명을 제외하고, 최종적으로 151명의 자료를 분석에 포함하였다.

### 3. 연구 도구

#### 1) 직무스트레스

직무스트레스를 측정하기 위하여 M. J. Kim과 Gu (1984)가 개발한 간호사용 직무스트레스 도구를 원저자에게 사용 승인을 받았다. M. J. Kim과 Gu (1984)의 도구는 간호업무 특성을 반영하여 개발되었고 국내 임상간호사 대상 연구에서 반복적으로 사용되어 왔으나 시대적으로 변화된 환경에서 근무 중인 간호사들의 특성을 반영하기 위해, 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 원 도구는 총 63문항, 15개 요인으로 구성되었으며, 각 문항은 '전혀 스트레스를 느끼지 않는다'(1점)에서 '아주 심하게 스트레스를 느낀다'(6점)까지의 6점 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무스트레스 수준이 높은 것을 의미한다.

본 연구에서는 관련 선행연구를 바탕으로 간호학과 교수 1인, 임상경력 간호학석사 1인, 간호학대학원생 1인으로 구성된 전문가 집단의 내용타당도 검증을 거쳐 문항을 수정·보완하였다. 이후 파일럿 조사(N=30)를 통해 요인분석을 실시한 결과, 총 30문항 8개 요인이 추출되었다. 요인은 업무량 과중(2문항), 역할갈등(5문항), 전문지식·기술부족(5문항), 한계에 대한 심리적 부담(5문항), 환자·보호자와의 갈등(3문항), 대인관계 갈등(4문항), 부적절한 대우·보상(5문항), 밤 근무(1문항)로 구성되었다(Appendix 1). 각 문항은 원 도구의 6점 Likert 척도를 5점으로 수정하여 '전혀 느끼지 않는다'(1점), '약간 느낀다'(2점), '보통 느낀다'(3점), '심하게 느낀다'(4점), '아주 심하게 느낀다'(5점)로 측정하였다. 분석 시에는 8개 하위요인을 포괄하는 전체 30문항의 평균 평점을 사용하였으며, 점수가 높을수록 직무스트레스 수준이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ =.95였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ =.93이었다.

#### 2) 그릿

그릿을 측정하기 위하여 H. Park 등 (2020)이 임상간호

사를 대상으로 개발한 도구를 원저자의 사용 승인을 받아 사용하였다. 본 도구는 총 14문항, 3개 요인으로 구성되며, 장기적인 목표달성을 위한 끈기(5문항), 간호전문가로 성장하기 위한 열정(5문항), 환자지향성 내적 동기(4문항)로 구성되었다. 각 하위요인은 임상간호사의 장기적 목표 추구, 전문성 향상 의지, 환자 돌봄에 기반한 내적 동기를 반영하며, 각 문항은 '항상 그렇지 않다'(1점)에서 '항상 그렇다'(4점)의 4점 Likert 척도로 측정하였다. 분석 시에는 3개 하위요인을 포괄하는 전체 14문항의 평균 평점을 사용하였으며, 점수가 높을수록 그릿 수준이 높음을 의미한다. H. Park 등 (2020)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ =.91이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ =.85로 나타났다.

#### 3) 건강증진행위

건강증진행위를 측정하기 위하여 Walker 등 (1987)이 개발하고 1996년에 개정한 HPLP-II (Health Promoting Lifestyle Profile-II)를 Yoon과 Kim (1999)이 번역·수정한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 52문항, 6개 하위요인으로 구성되며, 각 하위요인은 특정 건강증진행위 영역을 반영한다. 영적 성장(9문항)은 개인의 삶의 의미, 자기성찰 및 성장 경험을 측정한다. 대인관계(9문항)는 가족·동료와의 관계 형성, 의사소통, 타협·공감능력을 평가한다. 영양(9문항)은 균형 잡힌 식습관, 영양소 섭취, 식사 규칙성 등을 측정하고 신체활동(8문항)은 규칙적 운동, 활동량, 운동습관을 측정한다. 건강책임(9문항)은 자기건강관리, 의료정보 탐색, 증상 인지 및 건강 관련 행동을 평가하며, 스트레스 관리(8문항)는 휴식, 이완, 스트레스 조절기전 등을 평가하는 것으로 이루어져 있다. 각 문항은 '전혀 하지 않는다'(1점)에서 '항상 한다'(4점)의 4점 Likert 척도로 측정하였다. 분석 시에는 6개 하위요인을 포괄하는 전체 52문항의 평균 평점을 사용하였으며, 점수가 높을수록 건강증진행위 수행 수준이 높음을 의미한다. Yoon과 Kim (1999)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ =.91이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ =.95로 확인되었다.

### 4. 자료수집

본 연구에서 자료수집은 2022년 8월 17일부터 8월 27일 까지 시행하였다. 연구의 목적과 내용을 간호부 및 부서 관

리자에게 설명한 후 자료수집에 대한 협조를 얻었으며, D 시 소재 2개 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 연구 참여자는 병원 내 게시판에 게시된 연구 참여자 모집공고를 통해 모집하였으며, 연구 참여를 자발적으로 희망하는 간호사를 대상으로 온라인 설문(구글폼 링크)을 제공하였다.

온라인 설문은 연구 목적, 방법, 개인정보 이용 및 보호 등에 관한 설명문을 충분히 읽은 후 연구 참여에 동의한 대상자에 한해 진행되도록 구성하였다. 참여 동의 확인 후 설문 문항으로 자동 연결되며, 모든 문항은 자기기입식으로 응답하였다.

## 5. 윤리적 고려

본 연구는 배재대학교 기관생명윤리위원회의 승인(승인 번호: PCU IRB No.2-1040766-AB-N-01-R-2022-04)을 받아 수행된 석사학위논문 「교대근무 간호사의 직무스트레스와 그릿에 따른 건강증진행위」(Yang, 2022)의 자료를 활용하여, 추가 자료 수집 없이 내용을 보완·정리한 연구이다. 연구대상자의 개인정보는 모두 익명화되어 처리되었으며, 연구윤리 및 생명윤리 지침을 준수하였다.

## 6. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 26 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다. 대상자의 직무스트레스, 그릿 및 건강증진행위의 정도는 평균 및 표준편차를 이용하여 산출하였다. 일반적 특성에 따른 건강증진행위의 차이는 t-test와 one-way ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 등분산이 가정된 경우 Scheffé 검정을, 등분산이 가정되지 않은 경우 Dunnett's T3 검정을 실시하였다. 직무스트레스, 그릿 및 건강증진행위 간의 상관관계는 Pearson의 상관계수(Pearson's correlation coefficient)로 분석하였으며, 직무스트레스와 그릿이 건강증진행위에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 수행하였다.

## Ⅲ. 연구결과

### 1. 일반적 특성 및 일반적 특성에 따른 건강증진행위의 차이

대상자의 일반적 특성은 다음과 같다. 성별은 여성(92.7%)이 다수를 차지하였으며, 연령은 25세 이상~30세

〈Table 1〉 General characteristics of participants

N=151

Variable	Category	N (%)
Gender	Male	11 ( 7.3)
	Female	140 (92.7)
Age (year)	< 25	18 (11.9)
	25-29	79 (52.3)
	≥ 30	54 (35.8)
Marital status	Unmarried	123 (81.5)
	Married	28 (18.5)
Cohabitation with family	None	86 (57.0)
	Yes	65 (43.0)
Religion	None	101 (66.9)
	Yes	50 (33.1)
Education level	College	23 (15.2)
	Bachelor's degree	114 (75.5)
	Graduate school or higher	14 ( 9.3)
Position	Staff nurse	143 (94.7)
	Charge nurse	8 ( 5.3)
Work shift type	3-shift	139 (92.1)
	2-shift	12 ( 7.9)
Work department	Internal medicine	47 (31.1)
	Surgery	40 (26.5)
	Intensive care unit	34 (22.5)
	Operating room	12 ( 8.0)
	Emergency reoom	13 ( 8.6)
	Others	5 ( 3.3)
Total clinical experience (years)	< 1	17 (11.3)
	≥ 1	134 (88.7)
Shift-work experience (years)	1-4	81 (53.6)
	5-9	46 (30.5)
	≥ 10	24 (15.9)
Perceived economic status	High	4 ( 2.6)
	Middle	125 (82.8)
	Low	22 (14.6)
Perceived health status	Good	22 (14.6)
	Fair	102 (67.5)
	Poor	27 (17.9)
Chronic disease	None	141 (93.4)
	Yes	10 ( 6.6)

〈Table 2〉 Differences in health promotion behavior according to general characteristics of participants

N=151

Variable	Category	Mean±SD	t or F (p) Scheffé
Gender	Male	2.56±0.59	-2.01 (.047)
	Female	2.28±0.43	
Marital status	Unmarried	2.30±0.44	-0.05 (.964)
	Married	2.31±0.45	
Cohabitation with family	None	2.31±0.45	0.19 (.851)
	Yes	2.29±0.43	
Religion	None	2.29±0.46	-0.38 (.702)
	Yes	2.32±0.41	
Education level	College <sup>a</sup>	2.09±0.38	3.64 (.029) c>a
	Bachelor's degree <sup>b</sup>	2.33±0.44	
	Graduate school or higher <sup>c</sup>	2.43±0.44	
Position	Staff nurse	2.31±0.43	0.64 (.523)
	Charge nurse	2.20±0.62	
Work shift type	3-shift	2.29±0.45	-0.80 (.423)
	2-shift	2.40±0.43	
Work department	Internal medicine	2.23±0.40	0.50 (.776)
	Surgery	2.34±0.50	
	Intensive care unit	2.31±0.43	
	Operating room	2.40±0.43	
	Emergency reoom	2.37±0.47	
	Others	2.25±0.49	
Perceived economic status	High	2.32±0.44	0.02 (.980)
	Middle	2.30±0.44	
	Low	2.29±0.46	
Perceived health status	Good <sup>a</sup>	2.55±0.53	4.43 (.014) a>b, c
	Fair <sup>b</sup>	2.27±0.39	
	Poor <sup>c</sup>	2.22±0.51	
Chronic disease	None	2.30±0.45	0.00 (.998)
	Yes	2.30±0.42	

**Note.** Equal variances were assumed ( $p>.05$ ), and Scheffé test was conducted for post hoc comparisons.

미만(52.3%)이 가장 많았다. 결혼 상태는 미혼(81.5%), 동거 가족이 없는 경우(57.0%), 종교는 무교(66.9%)가 많았다. 최종학력은 학사(75.5%), 직위는 일반간호사(94.7%)가 대부분이었으며, 근무형태는 3교대(92.1%), 근무부서는 내과계 병동(31.1%)이 가장 많았다. 현 부서 근무경력은 1년 이상(88.7%), 총 임상경력은 1년 이상~5년 미만(53.6%)이었다. 주관적 경제상태는 '중'(82.8%), 주관적 건강상태는 '보통'(67.5%), 현재 질병이 없는 경우(93.4%)가 가장 높게 나타났다〈Table 1〉.

대상자의 일반적 특성에 따른 건강증진행위를 분석한 결과, 성별( $t=-2.01$ ,  $p=.047$ ), 최종학력( $F=3.64$ ,  $p=.029$ ),

주관적 건강상태( $F=4.43$ ,  $p=.014$ )에서 유의한 차이가 있었다. 남성이 여성보다 건강증진행위 점수가 높았으며, 최종학력에서는 석사 재학 이상인 경우가 전문학사보다 유의하게 높았다. 또한 주관적 건강상태가 '건강함'으로 응답한 대상자는 '보통'이나 '건강하지 않음'으로 응답한 대상자보다 건강증진행위 점수가 유의하게 높았다〈Table 2〉.

## 2. 직무스트레스, 그림 및 건강증진행위 정도

대상자의 직무스트레스, 그림, 건강증진행위의 평균과 표준편차는 〈Table 3〉과 같다. 직무스트레스의 평균은 5

〈Table 3〉 Job stress, grit, and health promotion behavior of participants

N=151

Variable	Mean±SD	Min	Max
<b>Job stress</b>	3.58±0.57	1	5
Work overload	3.84±0.81	1	5
Role conflict	3.96±0.65	1	5
Lack of professional knowledge and skills	3.63±0.68	1	5
Psychological distress arising from professional and situational constraints	3.30±0.77	1	5
Conflict with patients and caregivers	3.63±0.93	1	5
Interpersonal conflict	3.51±0.83	1	5
Inadequate reward and recognition	3.43±0.85	1	5
Night shift	3.15±1.26	1	5
<b>Grit</b>	2.85±0.39	1	4
Persistence to achieve long term goals	2.53±0.52	1	4
The passion to become a nursing professional	3.04±0.43	1	4
Patient oriented intrinsic motivation	3.00±0.54	1	4
<b>Health promotion behavior</b>	2.30±0.44	1	4
Spiritual growth	2.37±0.54	1	4
Interpersonal relations	2.80±0.48	1	4
Nutrition	1.96±0.49	1	4
Physical activity	2.12±0.81	1	4
Health responsibility	2.27±0.51	1	4
Stress management	2.27±0.50	1	4

〈Table 4〉 Correlations among job stress, grit, and health promotion behavior

N=151

Variable	Job stress	Grit	Health promotion behavior
	r (p)		
Job stress	1		
Grit	.07 (.391)	1	
Health promotion behavior	.18* (.029)	.36** (<.001)	1

Note. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .001$ 

점 만점에 3.58±0.57점, 그릿은 4점 만점에 2.85±0.39점, 건강증진행위는 4점 만점에 2.30±0.44점으로 나타났다.

### 3. 직무스트레스, 그릿, 건강증진행위 간의 상관관계

직무스트레스, 그릿 및 건강증진행위 간의 상관관계를 분석한 결과는 〈Table 4〉와 같다. 건강증진행위는 직무스트레스( $r=.18$ ,  $p=.029$ )와 그릿( $r=.36$ ,  $p<.001$ ) 모두와 유의한 정적 상관관계를 보였다.

### 4. 건강증진행위에 영향을 미치는 요인

건강증진행위에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 일반적 특성 중 건강증진행위에 유의한 차이를 보인 성별, 최종학력, 주관적 건강상태와 건강증진행위와 유의한 상관관계를 보인 직무스트레스 및 그릿을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다.

Durbin-Watson 통계량은 1.560으로 잔차의 독립성 가정을 충족하였고, 공차한계(tolerance)는 0.1 이상, 분산팽창지수(VIF)는 1.036~2.446으로 다중공선성의 문제가 없었다. 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며( $F=7.184$ ,

〈Table 5〉 Factors influencing health promotion behavior

N=151

Variable		B	SE	$\beta$	t (p)
(constant)		0.72	.343		2.10 (.037)
Gender (ref. Female)*	Male	0.26	.125	.15	2.07 (.041)
Education level	College	-0.20	.138	-.16	-1.45 (.149)
(ref. Graduate school or higher)*	Bachelor's degree	0.05	.116	.05	0.47 (.643)
Perceived health status (ref. Poor)*	Good	0.29	.116	.23	2.51 (.013)
	Fair	0.03	.086	.03	0.35 (.725)
Job stress		0.12	.056	.16	2.20 (.029)
Grit		0.37	.086	.32	4.29 (<.001)

$F(p)=7.184 (<.001)$ ,  $R^2=.260$ , Adjusted  $R^2=.224$

Note. \* Reference of dummy variables

$p<.001$ ), 교대근무 간호사의 건강증진행위에 가장 큰 영향을 미치는 독립변수는 그릿( $\beta=.32$ ,  $p<.001$ ), 직무스트레스( $\beta=.16$ ,  $p=.029$ ) 순으로 나타났다. 또한 주관적 건강상태가 '건강함'( $\beta=.23$ ,  $p=.013$ )인 경우 건강증진행위 수준이 높았다. 본 회귀모형의 설명력은 22.4%였다〈Table 5〉.

#### IV. 논의

본 연구는 교대근무 간호사의 직무스트레스와 그릿이 건강증진행위에 미치는 영향을 파악함으로써, 교대근무 간호사의 건강증진행위 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 수행되었다.

대상자의 일반적 특성에 따른 건강증진행위는 성별, 최종학력, 주관적 건강상태에서 유의한 차이가 있었다. 남성이 여성보다 건강증진행위 수준이 높게 나타났는데, 이는 남성이 여성보다 건강증진행위가 높다고 보고한 Cho (2021)의 연구결과와 일치한다. 그러나 간호사의 성별 분포에서 여성이 압도적으로 높은 점을 고려할 때, 향후 성별에 따른 건강증진행위 차이에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 반복 연구가 필요하다.

최종학력의 경우 석사 이상인 간호사가 전문학사보다 건강증진행위 수준이 높게 나타났다. 이는 대학원 이상 학력자가 암 예방 건강증진행위 수준이 더 높다고 보고한 S. H. Kim과 Park (2018)의 연구결과를 지지한다. 간호사는 환자의 건강증진을 지원하는 전문직으로서 교육자적 역할을 수행하므로, 학력이 높을수록 건강증진행위에 대한 인식과 실천 수준이 향상되는 것으로 보인다.

또한 주관적 건강 상태가 '건강함'으로 응답한 간호사가 '보통'이나 '건강하지 않음'으로 응답한 간호사보다 건강증진행위 수준이 높게 나타났다. 이는 An 등 (2020)의 연구에서 건강하다고 인식할수록 건강증진행위가 높게 나타난 결과와 일치하는 결과이다. 그러나 단면연구의 특성상, 건강증진행위를 활발히 실천하는 개인이 규칙적 신체활동과 자기관리 행동을 통해 자신의 건강상태를 더 긍정적으로 인식할 가능성(J.-H. Park & Kim, 2020) 또한 존재하므로, 이러한 해석에는 주의가 필요하다.

본 연구에서 교대근무 간호사의 직무스트레스 평균 점수는 5점 만점에 3.58점으로, 중간 이상 수준이었다. 이는 노인요양병원 간호사를 대상으로 한 M.-A. Kim과 Seo (2020)의 연구와 임상간호사를 대상으로 한 I.-S. Kim과 Lee (2022)의 연구결과와 유사하며, 임상간호사들이 일반적으로 중간 이상의 직무스트레스를 경험하고 있음을 보여준다. 본 연구에서 사용된 직무스트레스 도구는 간호사 대상 측정도구이므로 타 직종과의 직접적인 수치 비교에는 한계가 있지만, 선행연구(M. Kim & Choi, 2025)에 따르면 같은 도구를 사용하여 측정한 연구를 비교했을 때 간호사의 직무스트레스는 물리치료사, 작업치료사 등 타 직종보다 상대적으로 높게 보고되었다. 이는 국내 간호사가 일반적으로 중간 수준 이상의 직무스트레스를 경험하고 있다는 기존 연구 결과(M. Kim & Choi, 2025)와 함께, 교대근무 간호사들이 가중된 업무량, 의료진 및 환자-보호자와의 복잡한 관계로 인한 심리적 부담을 받고 있음을 보고한 Shim 등 (2019)의 결과를 뒷받침한다.

그릿 평균은 4점 만점에 2.85점으로 중간 이상 수준이었으며, 이는 대학병원 수술실 간호사 대상 연구(Lee & Lee,

2023), 종합병원 간호사 대상 연구(M. K. Park & Kim, 2023)와 유사한 수준이었다. 그러나 중소병원 간호사 대상 연구(Yang, 2024)와 상급종합병원 간호사 대상 연구(Kwak et al., 2023)에서 보고된 3.14~3.20점보다는 다소 낮게 나타났다. 이는 기관별 업무 특성이나 근무환경 차이에 따라 간호사의 그릇 수준이 달라질 수 있음을 시사한다(Kwak et al., 2023).

건강증진행위 평균은 4점 만점에 2.30점으로 중간 수준으로 나타났으며, 임상간호사를 대상으로 한 연구(Koo & Kim, 2018)의 건강증진행위 수준은 본 연구결과와 유사하였다. 또한 산업장 근로자를 대상으로 건강증진행위를 측정 한 Lim과 Shim (2021)의 연구에서도 평균 2.32점으로 본 연구와 비슷한 수준을 보였으나, 일반 성인을 대상으로 한 S. Park과 Lee (2016)의 연구에서 보고된 평균 2.47점보다는 낮은 수준이었다. 이러한 결과는 교대근무 간호사의 근무환경 특성이 건강증진행위 수행에 영향을 미쳤을 가능성을 시사하나, 해석에 있어서는 주의가 필요하다. 먼저 Koo와 Kim (2018)의 연구에서 대상자가 모두 3교대 근무자인지에 대한 명확한 정보가 제시되지 않았으며, Lim과 Shim (2021)의 산업장 근로자 연구 또한 야간근무자의 포함 여부 및 그 비율에 따라 건강증진행위 수준이 달라질 수 있다. 아울러 S. Park과 Lee (2016)의 일반 성인 대상 연구는 연령대와 직업군 분포가 상대적으로 다양하여, 근무형태로 인한 제약이 비교적 적었을 가능성도 고려해야 한다. 본 연구에서 나타난 낮은 건강증진행위 점수를 교대근무 간호사의 불규칙한 근무시간과 야간근무로 인한 신체활동 및 자기관리 시간 부족으로 해석하는 데에는 일정 부분 타당성이 있으나, 이는 각 연구대상자의 근무형태와 인구사회학적 특성을 종합적으로 고려한 제한적인 해석으로 이해되어야 할 것이다. 이는 교대근무 간호사가 산업장 근로자들의 근무형태 특성과 유사하게 불규칙적인 근무 및 야간 근무 등으로 인해 신체활동이나 자기관리 시간이 부족하기 때문으로 보인다. 따라서 병원 내 운동시설의 확충, 교대근무자 대상 건강증진 프로그램 운영 등 조직적 차원의 지원이 필요하다.

상관관계 및 회귀분석 결과, 그릇이 높을수록 건강증진행위 수준이 높게 나타났으며, 이는 그릇이 건강증진행위에 유의한 영향을 미친다고 보고한 J.-H. Park과 Kim (2020)의 연구결과를 지지한다. 직무스트레스 또한 건강증진행위에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이는 직무스트레스가 건강증진행위를 저해하는 요인으로 보고된 선행연구(Jang & Park, 2018; M.-A. Kim & Seo, 2020)나, 서론에서 제시한 직무스트레스의 속성과는 상반되는 현상이다.

그러나 이러한 결과는 Selye (1950)가 제시한 일반적 적응증후군(General Adaptation Syndrome, GAS) 중 '저항 단계(Stage of Resistance)' 개념으로 설명할 수 있다. 본 연구 대상자인 교대근무 간호사들은 3.58점(5점 만점)이라는 중간 이상의 높은 직무스트레스 수준을 경험하고 있으며, 이는 신체·심리적 항상성을 위협하는 스트레스원(Stressor)으로 작용할 수 있다. Selye (1950)의 이론에 따르면, 유기체는 강력한 스트레스원에 노출되었을 때, 소진단계로의 이행을 막고 정상 상태를 유지하기 위해 생리적, 심리적 자원을 최대한 동원하여 스트레스에 대항하게 되는데, 이때 나타나는 것이 '저항' 반응이다. 즉, 본 연구의 교대근무 간호사들은 불규칙한 근무와 과도한 업무의 스트레스 상황 속에서 건강관리와 효율적인 업무수행을 위한 방어 기제의 하나로 건강증진행위를 더욱 적극적으로 수행했을 가능성을 예상해 볼 수 있다. 이들에게 건강증진행위는 단순히 개인의 안녕을 위한 선택이 아니라, 전문직으로서 과중한 직무 요구도를 감당하기 위한 전략적 자원 역할을 한 것으로 해석할 수 있다. 이는 높은 직무스트레스를 극복하기 위해 대처 노력을 증가시킨다는 선행연구(Oh et al., 2014)의 결과와도 맥락을 같이 한다. 따라서 본 연구의 결과는 직무스트레스가 간호사의 건강증진행위에 미치는 영향을 단순히 부정적인 관계로만 볼 것이 아니라, 간호사 집단의 능동적인 대처 방식이라는 측면에서 다각적으로 접근할 필요성을 시사한다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 특정 지역의 대학병원에 근무하는 교대근무 간호사를 대상으로 하였으므로 연구결과의 일반화에 제한이 있다. 둘째, 연구대상자의 성별이 여성에 편중되어 있어 성별 간 비교 분석에는 제한이 있었다. 셋째, 건강증진행위에 대한 설명력이 22.4%로 나타나, 향후 교대근무 간호사의 건강증진행위에 영향을 미칠 수 있는 조직문화, 직무만족도, 회복탄력성 등의 변수를 포함한 확장 연구가 필요하다. 넷째, 본 연구는 단면조사 연구이므로 변수 간의 선후 관계나 명확한 인과관계를 규명하는 데 한계가 있다. 특히 본 연구에서 주관적 건강상태가 좋을수록 건강증진행위 실천이 높은 것으로 나타났으나, 반대로 건강증진행위를 활발히 수행하는 대상자가 자

신의 건강상태를 긍정적으로 평가했을 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 향후 종단적 연구 설계를 통해 변수 간의 인과 경로를 명확히 검증하는 연구를 제안한다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 교대근무 간호사의 건강증진행위에 영향을 미치는 요인으로 그릿, 직무스트레스, 주관적 건강상태, 성별을 규명함으로써 간호사의 건강증진을 위한 실질적 중재 방향을 제시했다는 점에서 의의가 있다. 특히 그릿을 강화하고 직무스트레스를 효과적으로 조절할 수 있는 중재 프로그램을 개발·적용함으로써, 교대근무 간호사의 건강증진행위를 향상시킬 수 있을 것으로 기대된다.

## V. 결론

본 연구는 교대근무 간호사의 직무스트레스와 그릿이 건강증진행위에 미치는 영향을 규명하여, 교대근무 간호사의 건강증진행위 증진을 위한 기초자료를 제공하고자 수행되었다. 연구 결과, 교대근무 간호사의 건강증진행위에는 그릿, 직무스트레스, 주관적 건강상태, 성별이 유의한 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 특히 그릿 수준이 높을수록, 주관적 건강상태가 양호할수록 건강증진행위 수행 정도가 높은 것으로 나타났으며, 적정 수준의 직무스트레스는 건강증진행위에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

이러한 결과는 교대근무 간호사의 건강증진행위 실천을 높이기 위해 개인 내적 요인인 그릿을 함양하고, 직무스트레스를 효율적으로 조절할 수 있는 조직적·교육적 지원체계의 구축이 필요함을 시사한다. 보건교육적 관점에서 볼 때, 교대근무 간호사 대상 건강증진 프로그램은 단순한 건강지식 전달을 넘어, 개인의 심리적 자원을 강화하고 자기조절력과 목표 지속성을 높이는 행동 변화 중심의 교육전략을 포함해야 한다. 또한 조직적 측면에서 병원 내 산업보건간호사는 직무스트레스 관리를 위한 정기적인 보건교육 및 상담 프로그램을 운영함으로써, 간호사의 건강증진행위를 실질적으로 확대시킬 수 있을 것이다. 나아가 다양한 임상환경과 근무형태를 반영한 반복연구를 통해 교대근무 간호사의 건강증진행위를 지속적으로 촉진시킬 수 있는 실증적 근거를 축적할 필요가 있다.

## References

- An, H.-J., Yun, K.-S., & Lee, G.-H. (2020). Influence of grit on health-promoting behaviors in university students with smokers in their families. *The Korean Journal of Health Service Management, 14*(3), 217-229. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2020.14.3.217>
- Bark, J.-H., & Kim, H. J. (2019). Factors affecting nurses' health promoting behaviours: Focus on ego-resilience and subjective well-being. *Asia-Pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology, 9*(3), 459-470. <http://dx.doi.org/10.35873/ajmahs.2019.9.3.043>
- Cho, J.-Y. (2021). Relationship between verbal abuse experience, emotional labor and health-promoting behavior of nurses in small and medium-sized hospitals. *Journal of Convergence for Information Technology, 11*(4), 211-219. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2021.11.04.211>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology, 92*(6), 1087-1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Erçelik, H. C., Çamlıca, T., & Özkan, A. (2025). Understanding the night shift stress of nurses: A point prevalence study. *Medical Journal of Süleyman Demirel University, 32*(2), 129-138. <https://doi.org/10.17343/sdufd.1585179>
- Han, J. A., Kim, S., Kim, S. R., Chun, K. H., Lee, Y., & Lee, S. (2015). Health behavior affecting on the regional variation of standardized mortality. *Korean Journal of Health Education and Promotion, 32*(3), 23-31. <https://doi.org/10.14367/kjhep.2015.32.3.23>
- Jang, Y. M., & Park, J. Y. (2018). The effect of job stress on health promotion behaviors of nurses in a regional general hospital: The mediating effects of positive psychological capital and nursing work environment. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 27*(3), 160-170. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.3.160>
- Kim, I.-S., & Lee, M.-S. (2022). The effects of job stress, job satisfaction, and mental health on grit of clinical nurses. *The Journal of the Korean Contents Association, 22*(8), 570-578. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2022.22.08.570>
- Kim, M., & Choi, H. (2025). Occupational stress, coping, and outcomes among Korean nurses: An integrative review based on the transactional model of stress and coping. *Korean Journal of Stress Research, 33*(3), 127-135. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2025.33.3.127>
- Kim, M.-A., & Seo, N.-S. (2020). Influence of job stress and perceived health on health promotion behaviors of geriatric hospital nurses. *Journal of Wellness, 15*(4), 729-740. <https://doi.org/10.21097/ksw.2020.11.15.4.729>

- Kim, M. J., & Gu, M. O. (1984). The development of the stress measurement tool for staff nurses working in the hospital. *The Journal of Nurses Academy Society*, 14(2), 28-37. <https://doi.org/10.4040/jnas.1984.14.2.28>
- Kim, S., & Ahn, D. (2019). Divergent associations of the job stress, job satisfaction and burnout subtypes. *Korean Journal of Stress Research*, 27(1), 9-16. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2019.27.1.9>
- Kim, S., & Park, E. Y. (2018). Influence of knowledge and attitude of cancer on cancer prevention health promoting behavior in general hospital nurses. *Asian Oncology Nursing*, 18(3), 163-172. <https://doi.org/10.5388/aon.2018.18.3.163>
- Koo, J. S., & Kim, S. (2018). The effects of emotional labor and health promotion behavior on premenstrual syndrome in clinical nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 19(5), 225-235. <https://doi.org/10.5762/kais.2018.19.5.225>
- Kwak, Y. H., Jang, I. S., Lee, W., Baek, S. J., Hyun, S. K., & Kim, S. M. (2023). The effects of grit and nursing work environment of nurses in tertiary hospitals on nursing performance and retention intention: Mediating effect of compassionate rationalism leadership. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 29(2), 163-174. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2023.29.2.163>
- Lee, J., & Lee, H. (2023). Influence of nurses' general and job-related characteristics, nursing practice environment, and grit on the intent to stay among operating room nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 29(3), 203-212. <https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.3.203>
- Lim, Y., & Shim, M. S. (2021). Influence of health promotion behavior and perceived health status on the health-related quality of life of industrial employees. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 35(1), 165-178. <https://doi.org/10.5932/JKPHN.2021.35.1.165>
- Oh, S. J., Shin, S. H., Go, G. Y., & Bhandari, P. (2014). The effect of job stress on health promoting behaviors among nurses: Mediating selection, optimization and compensation strategy. *Korean Journal of Adult Nursing*, 28(2), 149-158. <https://doi.org/10.7475/kjan.2014.26.2.149>
- Park, H., Lee, K., & Shin, N. (2020). Development and validation of the clinical nurses grit scale (CN-GRIT). *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(1), 55-64. <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.1.55>
- Park, J.-H., & Kim, N.-Y. (2020). The effect of nurse's grit, health perception on health promotion behaviors: The mediating effect of self-efficacy. *Journal of Digital Convergence*, 18(12), 325-333. <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.12.325>
- Park, M. K., & Kim, W. H. (2023). The effect of grit on the work engagement of nurses: The mediating effects of positive psychological capital and burnout. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 29(2), 161-169. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2023.29.2.161>
- Park, S., & Lee, Y.-H. (2016). Effects of perceived health status, health attitude, and health concern on health promoting behavior in adults. *Journal of the Korea Contents Association*, 16(12), 192-202. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.12.192>
- Pender, N. J. (1982). *Health promotion in nursing practice*. Appleton-Century-Crofts.
- Selye, H. (1950). Stress and the general adaptation syndrome. *British Medical Journal*, 1(4667), 1383-1392. <https://doi.org/10.1136/bmj.1.4667.1383>
- Shim, J. Y., Seo, N. S., Kim, M. A., & Park, J. S. (2019). Influence of job stress, sleep quality and fatigue on work engagement in shift nurses. *Korean Journal of Stress Research*, 27(4), 344-352. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2019.27.4.344>
- Shin, S. H., & Kim, H. J. (2020). Influence of clinical nurses' job stress on mental health problems: Mediating effect of appreciation moderated by health-promoting lifestyle. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(4), 378-387. <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.4.378>
- Statistics Korea. (2021, December 1). *2020 life tables press release*. [https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301010000&bid=208&act=view&list\\_no=415300](https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301010000&bid=208&act=view&list_no=415300)
- Yang, H.-J. (2022). *Health promotion behavior according to job stress and grit of shift-working nurses* (Master's thesis). Graduate School of Paichai University, Daejeon, Republic of Korea.
- Yang, S. H. (2024). The effect of grit and communication competence on organizational commitment among nurses in small and medium-sized hospitals. *The Society of Convergence Knowledge Transactions*, 13(3), 1-17. <https://doi.org/10.22716/sckt.2024.12.3.001>
- Yoon, S. N., & Kim, J. H. (1999). Health-promoting behaviors of women workers in the manufacturing industry: Based on Pender's health promotion model. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 8(2), 130-140.

■ Hyejeong Yang <https://orcid.org/0009-0006-3977-7820>  
 ■ Weon-Hee Moon <https://orcid.org/0000-0002-8442-4155>

## Appendix

〈Appendix 1〉 Job stress measurement tool for nurses

N=151

Factor (item count)	No	Item	<i>Mean±SD</i>		Cronbach's <i>α</i>
Work overload (2 items)	1	When there are many admissions and discharges	3.85±0.90	3.84±0.81	.813
	2	When additional orders are frequently given	3.83±0.85		
Role conflict (5 items)	4	When working with staff shortages	4.15±0.86	3.96±0.65	.760
	6	When workload increases due to a coworker's poor performance	3.75±0.94		
	9	When non-nursing tasks increase	3.94±0.95		
	20	When physicians do not listen to nurses' reports	3.77±0.89		
	21	When physicians shift their responsibilities to nurses	4.17±0.86		
Lack of professional knowledge and skills (5 items)	8	When other departments are uncooperative or unreasonable	3.72±0.96	3.63±0.68	.812
	10	When lacking knowledge about patient care (disease, treatment, tests, etc.)	3.58±0.81		
	11	When lacking nursing skills	3.49±0.84		
	12	When having difficulty operating medical equipment	3.25±0.99		
	13	When finding mistakes or omissions in nursing tasks (e.g., medication, treatment)	4.09±0.92		
Psychological distress arising from professional and situational constraints (5 items)	3	When caring for a critically ill patient	4.09±0.78	3.30±0.77	.813
	5	When caring for a dying patient	3.20±1.09		
	7	When there is a gap between theory and practice	3.07±1.00		
	22	When caring for a patient with no hope of recovery	3.00±1.13		
	23	When a patient's condition worsens despite best efforts	3.14±1.03		
Conflict with patients and caregivers (3 items)	14	When having a poor relationship with a patient	3.45±1.14	3.63±0.93	.832
	15	When having a poor relationship with a caregiver	3.43±1.17		
	16	When caregivers interfere with nursing work	4.00±0.89		
Interpersonal conflict (4 items)	17	When having a poor relationship with coworkers	3.54±1.01	3.51±0.83	.812
	18	When having a poor relationship with a supervisor	3.66±1.01		
	19	When having a poor relationship with a physician	3.56±1.01		
	29	When being held responsible for damaged or lost items during work	3.28±1.13		
Inadequate reward and recognition (5 items)	24	When promotion order among coworkers differs	2.71±1.07	3.43±0.85	.864
	25	When promotion opportunities seem unfair or limited	2.81±1.11		
	26	When work schedules are unfair	3.35±1.16		
	27	When pay seems lower than other professions	4.07±1.00		
	28	When feeling under-rewarded for the amount of work	4.19±0.95		
Night shift (1 item)	30	When working night shifts	3.15±1.26	3.15±1.26	n/a
Total (30 items)			3.58±0.57		.931