



저작자표시-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2024년 2월
석사학위 논문

중소병원 간호사의
그릿과 임상적 의사결정이
간호업무성과에 미치는 영향

조선대학교 대학원

간 호 학 과

이 경 윤

중소병원 간호사의
그릿과 임상적 의사결정이
간호업무성과에 미치는 영향

The Impact of Grit and Clinical Decision Making
on Nursing Performance of Nurses in Small and Medium Hospitals

2024년 2월 23일

조선대학교 대학원

간 호 학 과

이 경 윤

중소병원 간호사의
그릿과 임상적 의사결정이
간호업무성과에 미치는 영향

지도교수 강희영

이 논문을 간호학 석사학위 신청 논문으로 제출함

2023년 10월

조선대학교 대학원

간호학과

이 경 윤

이경윤의 석사학위논문을 인준함

위원장 김진선(인)

위원 김현례(인)

위원 강희영(인)

2023년 12월

조선대학교 대학원

목 차

ABSTRACT	v
I . 서론	1
A. 연구의 필요성	1
B. 연구의 목적	4
C. 용어 정의	4
II . 연구방법	6
A. 연구 설계	6
B. 연구 대상	6
C. 연구 도구	7
D. 자료 수집 방법	9
E. 자료 분석 방법	9
F. 윤리적 고려	10
III . 연구결과	11
A. 대상자의 일반적 및 직무 관련 특성	11
B. 대상자의 그릿, 임상적의사결정 및 간호업무성과 정도	13

C. 대상자의 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 그릿, 임상적 의사결정 및 간호업무성과 차이	15
D. 대상자의 그릿, 임상적의사결정 및 간호업무성과 간의 상관관계	17
E. 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인	18
V. 논의	20
VI. 결론 및 제언	24
참고문헌	25
부록	29

표 목 차

표 1. 대상자의 일반적 및 직무 관련 특성	12
표 2. 대상자의 그릿, 임상적 의사결정 및 간호 업무성과 정도	14
표 3. 대상자의 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 그릿, 임상적 의사결정 및 간호업무 성과 차이	16
표 4. 대상자의 그릿, 임상적 의사결정 및 간호 업무성과 간의 관계	17
표 5. 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인	19

부 록 목 차

부록 1. 연구참여기관 승인서	29
부록 2. 연구대상자 동의서	30
부록 3. 연구설문지	31

The Impact of Grit and Clinical Decision Making on Nursing Performance of Nurses in Small and Medium Hospitals

Lee, Kyung Yoon

Advisor : Prof Kang. Hee-Young, Ph. D

Department of Nursing,

Graduate School of Chosun University

Objective: This research aimed to examine the correlations between grit, clinical decision-making, and nursing performance perceived by nurses in small and medium sized hospitals. Additionally, the study investigated the influence of grit and clinical decision-making on nursing performance among these nurses, providing data to enhance nursing performance.

Methods: This descriptive correlational research investigated the relationships between grit, clinical decision-making, and nursing performance perceived by nurses working in small and medium sized hospitals. Data were collected from June 1 to July 31, 2023, from 140 nurses who were conveniently sampled and over six months of experience in four small and medium sized hospitals (100 to less than 300 beds) located in G city. Data analysis employed SPSS 26.0, including frequency analysis, percentages, means, standard deviations, independent t-tests, one-way ANOVA, Scheffé post hoc tests, Pearson's correlation, and multiple linear regression.

Results: The participants' level of grit averaged 2.87 ± 0.32 out of 4 points, the degree of clinical decision-making averaged 3.28 ± 0.23 out of 5 points, Nursing performance had an average score of 3.66 ± 0.50 out of 5 points,

Nursing performance levels were influenced by marital status ($t = -2.77, p = .006$), position ($F = 7.27, p = .008$), current department experience ($t = -2.47, p = .015$), and job satisfaction ($t = 2.08, p = 0.39$). There were significant positive correlations between nursing pe

rformance and grit($r=.48$ $p<.001$) as well as clinical decision-making($r=.33$, $p<.001$). Grit was identified as a significant predictor of nursing performance($\beta=.36$), explaining 25% of the variance.

Conclusion: This study confirmed that grit is a variable influencing nursing performance in small and medium sized hospitals, providing an evidence for developing strategies to enhance nursing performance. Therefore, proposing the development of intervention programs encompassing nursing performance elements such as task performance ability, task performance attitude, performance level enhancement, and application of nursing process is recommended. Subsequent research should focus on verifying the effectiveness of such programs.

Key words: Nurse, Grit, Clinical decision making, Work performance

1. 서론

A. 연구의 필요성

최근 국민들의 건강에 대한 관심이 높아지고, 의료서비스 질에 대한 기대 또한 높아지고 있어, 의료환경은 환자 중심의 고객 만족 중심으로 변화하고 의료기관은 의료서비스의 질 및 업무 효율성 향상을 위해 노력하고 있다(이슬기 등, 2020; 유승연, 유정희, 2017).

간호조직에서 간호업무 수행능력은 간호업무성으로 이어지는데 간호에 대한 전문지식과 임상적 판단 능력 및 능숙한 기술은 간호의 질적 향상을 가져오고 조직의 성공적인 목적달성을 가져온다(고유경 등, 2007; Rice, 2015). 간호업무성과는 간호사가 간호업무의 전문성을 기초를 바탕으로 간호의 질 향상과 간호조직의 목표 달성을 위해 능동적으로 수행하는 정도인데(강지숙, 김순자, 김원정, 2015), 중소병원 간호사는 간호업무성도와 간호업무의 질 향상에 대한 관심이 낮은 것으로 나타나, 간호의 질적 향상을 위한 간호업무성도에 대한 관심을 높이는 방안이 필요하다(오은희, 정복례, 2011; 임미영, 2016).

간호업무성도를 성공적으로 이끌 수 있는 중요한 개념으로 그것이 주목받고 있다(최윤경, 2020). 그것은 장기적인 목표에 대한 인내와 열정으로 정의되며, 목표달성을 하는 과정에 실패와 좌절에도 장기적으로 극복해 나가려는 힘의 원동력이다(Duckworth et al., 2007). 간호사는 예측하기 어려운 바쁜 병원 환경에서 좌절하지 않고 포기하지 않도록 인내와 끈기를 가지고 자신이 목표한 바를 위해 그것을 향상시켜야 한다고 하였다(김인하, 2021). 그것이 높은 간호사는 열악한 근무환경 속에서도 자신의 일과 삶에서 통제력을 갖고 균형을 이루었고(이슬, 신윤희, 2020), 자신의 업무과업을 스스로 의미 있게 변화시키는 잡크래프팅 활동을 더 활발하게 하였다(현미숙, 2020). 또한 그것이 높은 간호사는 직무몰입과 직무만족이 높았고(이선경 등, 2012; 정지영 등, 2019), 그것이 높은 신규간호사는 임상수행능력과 재직의도가 유의하게 높게 나타났으며(고진희, 구미옥, 2020), 그것과 간호업무성도는 양의 상관관계를 나타내었다(강주연, 2023; 김인하, 2021; 조현국, 2021; 최윤경, 2020). 간호사는 간호업무성도를 내기 위해 좌절하

지 않고 끊임없이 목표를 향해 나아갈 수 있는 열정과 노력이 필요하다. 그러나 간호 업무성과와 관련해서 열정과 끈기와 관련된 그릿과 관련된 연구는 미비한 실정이다.

또한 간호사는 환자의 문제를 확인하고 적절한 대안을 선택하는 인지적 과정을 거쳐 적절한 간호중재를 선택할 수 있는 임상적 의사결정능력(최희정, 1997)을 발휘함으로써 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 임상간호사는 환자의 건강상태의 급격한 변화를 가장 먼저 관찰하고, 상황을 판단하여(김세영, 2010), 실무에서 중요한 임상적 의사결정을 내리고, 이러한 결정은 다른 의료인에게까지 영향을 미치게 된다(최성미 등, 2014). 이러한 임상적 의사결정능력은 간호사가 환자에게 필요한 중재를 결정하는 과정으로, 근거기반의 간호를 수행하기 위해 정보를 수집하여 해석하고 평가하는 과정을 포함한다(Tiffen et al., 2014). 또한 의사결정능력은 제한된 정보로부터 합리적인 판단을 하여 적절한 간호중재를 선택하는 간호사들의 능력으로(Wang et al., 2012), 간호업무의 중점이 되는 문제해결능력의 일부로 설명되고 있다(Hoffman et al., 2009). 간호사는 의료환경에서 환자들의 다양한 문제를 해결하고 가장 적절한 간호과정을 선택하는데 임상적 의사결정능력이 반드시 필요하고(백미경, 2005), 의료계에서는 간호사의 주요 핵심역량인 임상적 의사결정능력에 대한 요구도가 점점 증가하고 있다(박민경, 김숙영, 2019).

간호사를 대상으로 한 임상적 의사결정능력에 관한 선행연구를 살펴보면, 상급종합병원 또는 대학병원 간호사 대상의 연구가 대부분을 차지하였다(장수진, 2021; 조규영, 김연아, 2021; 장인실, 이경숙, 2019; 서미란, 정경희, 2018; 신경숙, 김혜영, 2018). 그러나 중소병원 간호사 대상으로 한 연구는 찾아볼 수 없었다. 임상적 의사결정능력은 간호업무성과와 양의 상관관계를 나타내었다(김영희 등, 2015; 김영순, 박정숙, 2013).

또한 간호업무성과에 영향을 미치는 임상적 의사결정과 그릿과의 관계를 함께 다룬 연구는 찾아볼 수 없었다. 간호업무성과에 대한 선행연구를 살펴보면, 대학병원 간호사(최은정, 2022; 이다경, 2022; 김누리, 2021; 조현국, 2021; 정혜민, 2021; 한지언 등, 2020; 문현숙, 신성희, 2020; 김신희 등, 2019)를 대상으로 한 연구가 대부분이었고, 중소병원 간호사(김순옥, 2022; 강윤지, 2019; 천인선, 2018)를 대상으로 한 연구는 거의 없어 중소병원에서의 간호업무성과에 미치는 영향요인을 확인할 필요가 있다.

중소병원은 우리나라 보건의료 전달체계 상 1차 의료기관과 3차 의료기관을 연결해주는 2차 의료기관으로, 우리나라 의료의 중요한 허리 역할을 담당하며, 전문적인 진료, 수술, 입원 서비스 등을 제공하고 있다(보건복지부, 2017). 의료기관의 연평균 증감률을 보면, 상급종합병원은 감소 추세인 반면 중소병원에 해당되는 100~299병상, 300

~499병상 종합병원은 0.6~2.2%의 증가율을 보이고 있어(이은하, 권성복, 2019), 중소병원의 의료서비스의 질 관리는 중요해지고 있다. 상급종합병원에서 활동하는 간호사 수는 (년 기준) 45,763명인 반면 100~500병상 의료기관에서 일하는 중소병원 간호사는 71,909명으로 더 많은 비율을 나타내고 있어 중소병원 간호사의 간호역량은 중요하다고 하겠다. 이와 같이 중소병원에서 근무하는 간호사는 간호업무를 수행하면서 병원의 경쟁력과 생산성에 큰 영향을 미치고 있어 간호업무성과와 질 향상은 중요하다(홍민주, 전민경, 2021). 따라서 중소병원에서의 간호의 질적 향상을 위해 간호업무성과를 향상시킬 수 있는 전략마련이 필요하다.

이에 중소병원 간호사가 지각한 그릿, 임상적 의사결정능력, 간호업무성과 간의 관계를 파악하여, 간호업무성과에 미치는 영향요인을 살펴봄으로써, 간호업무성과 향상을 위한 구체적인 방안을 모색하는 데 기초자료를 제공하고자 한다.

B. 연구의 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 및 직무 관련 특성을 파악한다.

둘째, 대상자의 그릿, 임상적 의사결정능력, 간호업무성과 정도를 파악한다.

셋째, 대상자의 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 그릿, 임상적 의사결정, 간호업무성과 정도의 차이를 파악한다.

넷째, 대상자의 그릿, 임상적 의사결정능력, 간호업무성과 간의 상관관계를 파악한다.

다섯째, 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

C. 용어 정의

1. 중소병원

이론적 정의: 중소병원이란 의료기관평가인증원에 의거 병상수 300병상 미만의 병원 및 종합병원을 말한다(의료기관 평가인증원, 2013).

조작적 정의: 본 연구에서는 100병상 이상 300병상 미만의 병원을 의미한다.

2. 그릿

이론적 정의: 그릿은 목표를 달성하기 위한 장기적인 열정과 인내를 의미하며 (Duckworth et al., 2007), 간호사에게 그릿이란 노력을 지속하여 전문성 함양을 갖추기 위한 행위를 하며, 흥미를 가지고 장기적인 목표를 달성해나가는 힘이다(이지연 등, 2019).

조작적 정의: 본 연구에서는 Duckworth (2007)가 개발한 그릿 도구를 토대로 한국 문화와 임상간호환경을 반영하여 박효선 등(2020)이 개발한 임상간호사의 그릿 도구(CN-GRIT)로 측정된 점수를 의미한다.

3. 임상적 의사결정능력

이론적 정의: 임상적 의사결정능력은 임상 실무에서 환자 간호 수행을 위해 문제를 확인하고 적절한 대안을 선택하는 것으로 환자에게 가치를 두고 필요한 정보를 수집하여 대안을 찾고 예측되는 결과의 위험과 이익을 평가하여 의사결정을 시행하는 인지적 과정을 의미한다(Jenkins, 1985).

조작적 정의: 본 연구에서는 Jenkins (1985)가 개발한 임상적 의사결정능력 척도(The Clinical Decision Making in Nursing Scale [CDMNS])를 백미경(2005)이 번안, 수정한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

4. 간호업무성과

이론적 정의: 간호업무성과는 간호사가 전문성을 바탕으로 간호의 질적 향상을 위한 역할을 합리적으로 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도이다(고유경 등, 2007).

조작적 정의: 본 연구에서는 Van de Ven과 Ferry (1980)의 개인성과의 구성요소를 바탕으로 고유경 등(2007)이 개발한 도구를 사용하여 측정된 점수를 의미한다.

II. 연구 방법

A. 연구설계

본 연구는 중소병원에 근무하는 간호사가 지각하는 그릿과 임상적 의사결정능력 및 간호업무성과 간의 관계를 알아보고, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 상관관계 조사연구이다.

B. 연구대상

본 연구는 2023년 6월 1일부터 7월 31일까지 G광역시 소재의 100병상 이상 300병상 미만의 4개 중소병원에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 편의 추출하였으며 구체적인 선정기준은 다음과 같다.

- 1) 근무경력 6개월 이상의 간호사
- 2) 본 연구에 참여할 것을 서면 동의한 간호사
- 3) 본 연구의 목적을 이해하고 의사소통이 가능한 자
- 4) 임상현장에서 환자에게 직접 간호서비스를 제공하는 자

제외기준은 다음과 같다.

- 1) 행정부서, 진료지원부서 등 실무 현장에서 직접 간호서비스를 제공하지 않는 간호사

G*Power 3.1.9.4 프로그램을 이용하여 유의수준(α) .05, 중간효과크기 0.15, 검정력은 0.90, 다중회귀분석에 이용한 독립변수 6개를 기준으로 했을 때 표집수가 123명 이상이 되면 예측 검정력을 유지할 수 있다. 탈락률을 고려하여 총 147부의 설문지가 배부되었으며, 이중 응답이 누락되거나 미비한 7부를 제외한 총 140부를 최종 분석에 이용하였다.

C. 연구도구

1. 그릿

그릿(grit)은 목표를 달성하기 위한 장기적인 인내와 열정으로(Duckworth et al., 2007), 간호사에게 그릿은 노력을 지속하여 전문성 함양을 갖기 위한 행위를 하며, 흥미를 가지고 장기적인 목표를 달성해나가는 힘을 의미한다(이지연 등, 2019). 본 연구에서는 Duckworth (2007)가 개발한 그릿 도구를 토대로 한국문화와 임상간호환경을 반영하여 박효선 등(2020)이 개발한 임상간호사의 그릿 도구(Clinical Nurses Grit Scale [CN-GRIT])를 사용하였다. 이 도구는 3개의 하위영역으로 장기적인 목표달성을 위한 끈기 5문항, 간호전문가가 되기 위한 열정 5문항, 환자지향적 내적동기 4문항의 총 14개 문항으로 구성되었다. Likert 4점 척도로 ‘항상 그렇지 않다’ 1점, ‘대체로 그렇지 않다’ 2점, ‘대체로 그렇다’ 3점, ‘항상 그렇다’ 4점으로, 각 문항의 점수를 합산한 후 문항수로 나누어 평량 평균을 구한 값을 사용하였으며, 점수가 높을수록 간호사의 그릿이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 박효선 등(2020)의 연구에서 Cronbach’s $\alpha = .91$ 이었고, 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach’s $\alpha = .87$ 이었다.

2. 임상적 의사결정능력

임상적 의사결정은 임상 실무에서 환자 간호 수행을 위한 문제를 확인하여 적절한 대안을 선택하는 것으로 환자에게 가치를 두고 필요한 정보를 수집하여 대안들을 찾고 예측되는 결과의 위험과 이익을 평가하여 의사결정을 시행하는 인지적 과정이다(Jenkins, 1985). 본 연구에서는 Jenkins (1985)가 개발한 임상적 의사결정능력 척도(The Clinical Decision Making in Nursing Scale [CDMNS])를 백미경(2004)이 번안, 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 4개의 하위영역으로 결론에 대한 평가와 재평가, 가치와 목표에 대한 검토, 정보에 대한 조사와 새로운 정보에 대한 일치화, 대안과 선택에 대한 조사의 총 40문항으로 구성되었다. Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘거의 그렇지 않다’ 2점, ‘가끔 그렇다’ 3점, ‘자주 그렇다’ 4점, ‘항상 그렇다’ 5점으로, 부정적

인 문항은 역환산하였다. 각 문항의 점수를 합산한 후 문항수로 나누어 평량 평균을 구한 값을 사용하였으며, 점수가 높을수록 임상적 의사결정능력이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Jenkins (1985)가 개발한 당시 Cronbach's $\alpha = .83$ 이었고, 백미경(2004)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .77$ 이었으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .71$ 이었다.

3. 간호업무성과

간호업무성과는 간호사가 전문성을 바탕으로 간호의 질적 향상을 위한 역할을 합리적으로 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도이다(고유경 등, 2007). 본 연구에서는 고유경 등(2007)이 개발한 간호업무성과 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 4개의 하위영역으로 업무수행능력 7문항, 업무수행태도 4문항, 업무수준향상 3문항, 간호과정적용 3문항의 총 17개의 문항으로 구성되었다. Likert 5점 척도로 '전혀 아니다' 1점, '아니다' 2점, '보통이다' 3점, '그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로, 각 문항의 점수를 합산한 후 문항수로 나누어 평량 평균을 구한 값을 사용하였으며, 점수가 높을수록 간호업무성과가 높은 것을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 고유경 등(2007)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .92$ 이었고, 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .95$ 이었다.

D. 자료 수집 방법

본 연구의 자료 수집은 2023년 6월 1일부터 7월 31일까지 이루어졌다. 설문조사를 위해 연구자는 G광역시 소재의 100병상 이상 300병상 미만의 4개 중소병원을 편의 추출하여 해당 간호부서장에게 연구의 목적을 직접 설명하였고, 연구자가 직접 연구참여자에게 본 연구의 목적과 필요성, 연구참여자의 권리와 자료 관리에 대한 설명이 기록된 설명서 및 동의서를 배포하였으며 연구 참여에 동의한 대상자에게 서면으로 동의를 받았다. 작성이 완료된 설문지는 타인이 볼 수 없도록 함께 배포한 밀봉 가능한 봉투에 봉한 상태로 부서별로 배치된 상자에 넣도록 하여 연구자가 직접 회수하였다. 본 연구의 설문지 작성 소요시간은 15~20분이었으며, 설문에 참여한 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다.

E. 자료 분석 방법

본 연구의 수집된 자료는 SPSS 26.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

첫째, 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성은 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차를 이용한 기술통계를 사용하여 분석하였다.

둘째, 대상자의 그림, 임상적 의사결정능력 및 간호업무성과 정도는 평균과 표준편차를 구하였다.

셋째, 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 그림, 임상적 의사결정능력, 간호업무성과 정도의 차이는 Independent t-test, one-way ANOVA, Scheffe 사후검정으로 분석하였다.

넷째, 대상자의 그림, 임상적 의사결정능력 및 간호업무성과 간의 상관관계는 Pearson's correlation을 이용하여 분석하였다.

다섯째, 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 입력(enter) 방식을 이용하여 다중회귀분석(multiple linear regression)으로 분석하였다.

F. 윤리적 고려

본 연구는 C대학 기관윤리생명위원회의 심의를 거쳐 연구 승인(IRB No. 2-10410 55-AB-N-01-2023-08)을 받았으며, 각 병원의 간호부서장에게 연구의 목적과 연구 진행 절차에 대한 설명을 하고, 자료수집에 대한 협조를 구한 후 동의를 받았다. 설문지 작성 전에 본 연구자가 대상자에게 연구의 목적과 절차, 연구대상자의 익명성과 비밀 유지, 연구에 참여함으로써 예견되는 위험성 및 불편사항에 대한 설명을 하였으며, 수집된 자료는 본인이 원할 경우 언제든지 철회가 가능하고, 연구목적으로만 사용할 것임을 설명한 후 연구 참여에 자발적으로 서면동의를 받은 후 설문지를 작성하도록 하였다. 또한 대상자들의 개인정보가 드러나지 않도록 컴퓨터 파일에는 대상자 고유의 번호를 부여하고 대상자의 개인정보와 관련된 정보에 대한 내용은 모두 삭제하였다.

Ⅲ. 연구결과

A. 대상자의 일반적 및 직무 관련 특성

연구대상자는 여성이 133명(95%)으로 대부분을 차지하였으며, 연령은 20-29세가 65명(46.4%)으로 가장 많았으며, 평균 연령은 32.34 ± 7.12 세이었다. 결혼상태는 미혼이 90명(64.3%)으로 기혼 50명(35.7%)보다 많았고, 교육정도는 학사가 90명(64.3%)으로 가장 많았고, 종교는 없는 경우가 95명(67.9%)으로 가장 많았다.

직무 관련 특성으로 현재 근무 부서는 일반 병동이 119명(85%)로 가장 많았고, 직위는 일반간호사가 113명(80.7%)으로 대부분을 차지하였다. 임상 경력은 7년 이상이 61명(43.6%)으로 가장 많았고, 현재부서 근무경력은 3년 미만 군이 76명(54.3%)으로 3년 이상 64명(45.7)보다 많았으며, 근무 형태는 3교대 근무가 102명(72.9%)으로 대부분을 차지하였다. 직무만족도에서는 불만족을 포함한 보통 이하 군이 90명(64.3%)으로 만족이라고 응답한 군 50명(35.7)보다 많았고, 급여는 250만원에서 300만원 미만이 100명(71.4%), 300만원 이상이 25명(17.9%), 200만원에서 250만원 미만이 15명(10.7%) 순으로 나타났다(Table 1).

Table 1. General and Work-related to Characteristics of Participants (N=140)

Variables	Categories	N(%)	M±SD
Gender	Male	7(5.0)	
	Female	133(95.0)	
Age (yr)	20~29	65(46.4)	32.34±7.12
	30~39	45(32.2)	
	Over 40	30(21.4)	
Marital status	Single	90(64.3)	
	Married	50(35.7)	
Education	Associate degree	45(32.1)	
	Bachelor's degree	90(64.3)	
	Master degree	5(3.6)	
Religion	None	95(67.9)	
	Christianity	29(20.7)	
	Buddhist	8(5.7)	
	Catholic	7(5.0)	
	Others	1(0.7)	
Current work unit	General ward	119(85.0)	
	Intensive care unit	7(5.0)	
	Operation room	3(2.1)	
	Out patient department	4(2.9)	
	Others	7(5.0)	
Job position	Staff nurse	113(80.7)	
	Charge nurse	15(10.7)	
	Head nurse	12(8.6)	
Clinical career (mth)	6~47	49(35.0)	
	48~83	30(21.4)	
	Over 84	61(43.6)	
Current unit experience (mth)	1~35	76(54.3)	
	Over 36	64(45.7)	
Work duty type	Three shifts	102(72.9)	
	Night shifts	1(0.7)	
	Two shifts	1(0.7)	
	Day or evening fixed	20(14.3)	
	Fixed shift	16(11.4)	
Job satisfaction	Satisfied	50(35.7)	
	Below average	90(64.3)	
Wage (10,000won)	200~249	15(10.7)	
	250~299	100(71.4)	
	Over 300	25(17.9)	

M=means; SD=standard deviation.

B. 대상자의 그릿, 임상적 의사결정능력 및 간호업무성과 정도

대상자의 그릿 정도는 4점 만점에 평균 2.87 ± 0.32 점이었고, 하위영역별로 살펴보면, 그릿 정도가 가장 높았던 영역은 간호전문가가 되기 위한 열정 3.02 ± 0.36 점이었고, 다음은 환자 지향성 내적동기 2.97 ± 0.44 점이었으며, 장기적인 목표달성을 위한 끈기 영역이 2.63 ± 0.39 점으로 가장 낮았다.

임상적 의사결정능력 정도는 5점 만점에 평균 3.28 ± 0.23 점이었으며, 하위영역별로 살펴보면, 임상적 의사결정 정도가 가장 높았던 영역은 대안과 선택조사와 가치와 목표에 대한 검토로 3.41 ± 0.36 점이었으며, 다음은 결론에 대한 평가와 재평가는 3.22 ± 0.34 점이었고, 정보에 대한 조사와 새로운 정보에 대한 일치화 영역이 3.02 ± 0.22 점으로 가장 낮았다.

간호업무성과 정도는 5점 만점에 평균 3.66 ± 0.50 점이었으며, 하위영역별로 살펴보면, 간호업무성과 정도가 가장 높았던 영역은 업무수행능력으로 3.74 ± 0.52 점이었으며, 다음은 업무수행태도 3.66 ± 0.57 점, 간호과정적용 3.61 ± 0.61 점, 업무수준향상 3.54 ± 0.63 점 순이었다(Table 2).

Table 2. Level of Grit, Clinical Decision and Nursing Performance (N=140)

Variables	M±SD	Min-max	Range
Grit	2.87±0.32	1.79~3.71	1.00~4.00
Persistence to achieve long term goals	2.63±0.39	1.40~3.40	
The passion to become a nursing professional	3.02±0.36	1.60~4.00	
Patient oriented intrinsic motivation	2.97±0.44	1.75~4.00	
Clinical decision	3.28±0.23	2.85~4.03	1.00~5.00
Search for alternatives or options	3.41±0.36	2.60~4.60	
Canvassing of objectives and values	3.41±0.36	2.60~4.60	
Evaluation and re-evaluation of consequences	3.22±0.34	2.50~4.50	
Search for information and unbiased assimilation of new information	3.02±0.22	2.40~3.70	
Nursing performance	3.66±0.50	2.53~5.00	1.00~5.00
Competency	3.74±0.52	2.14~5.00	
Attitude	3.66±0.57	2.50~5.00	
Willingness to improve	3.54±0.63	1.67~5.00	
Application of nursing process	3.61±0.61	1.67~5.00	

M=means; SD=standard deviation.

C. 대상자의 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 그릿, 임상적 의사결정 및 간호업무성과의 차이

대상자의 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 그릿 정도를 살펴보면, 결혼상태($t = -3.00$, $p = .003$), 교육정도($F = 4.41$, $p = .014$), 직위($t = -2.02$, $p = .045$), 직무만족도($t = 2.83$, $p = .005$)에서 유의한 차이가 있었다. 결혼상태에서는 기혼이 미혼보다, 직위에서는 책임간호사와 수간호사가 일반간호사보다, 직무만족에서는 만족한 군이 보통이하 군보다, 그릿 정도가 더 높게 나타났다. 교육정도에서 학사학위에서 그릿 정도가 가장 높았으나 사후검정결과 차이를 볼 수 없었다.

대상자의 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 임상적 의사결정 정도를 살펴보면, 연령($F = 3.52$, $p = .032$), 결혼상태($t = -2.69$, $p = .008$), 교육정도($F = 3.63$, $p = .029$), 직위($t = -2.14$, $p = .034$)에서 유의한 차이가 있었다. 결혼상태에서는 기혼이 미혼보다, 직위에서는 책임간호사와 수간호사가 일반간호사보다 임상적 의사결정 정도가 더 높게 나타났다. 연령에서는 30대에서, 교육정도에서도 학사학위에서 임상적 의사결정 정도가 가장 높았으나 사후검정결과 차이를 볼 수 없었다.

대상자의 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 간호업무성과 정도를 살펴보면, 결혼상태($t = -2.77$, $p = .006$), 직위($F = 7.27$, $p = .008$), 현부서경력($t = -2.47$, $p = .015$), 직무만족도($t = 2.08$, $p = .039$)에서 차이가 있었다. 결혼상태에서는 기혼이 미혼보다, 직위에서는 책임간호사와 수간호사가 일반간호사보다, 현부서 경력에서는 3년 이상인 군이 3년 미만인 군보다, 직무만족에서는 만족한 군이 보통이하 군보다 간호업무성과 정도가 더 높게 나타났다(Table 3).

Table 3. Differences in Grit, Clinical Decision and Nursing Performance by General and Work-related to Characteristics (N=140)

Variables	Categories	N(%)	Grit			Clinical decision			Nursing performance		
			M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p
Gender	Male	7(5.0)	3.01±0.23	1.23	.220	3.28±0.21	1.09	.276	3.66±0.65	-0.04	.936
	Female	133(95.0)	2.86±0.32			3.18±0.24			3.66±0.49		
Age (yr)	20~29	65(46.4)	2.86±0.25	1.58	.210	3.13±0.20	3.52	.032	3.59±0.49	2.43	.032
	30~39	45(32.2)	2.82±0.36			3.25±0.27			3.66±0.45		
	Over 40	30(21.4)	2.95±0.37			3.21±0.25			3.83±0.56		
Marital status	Single	90(64.3)	2.81±0.28	-3.00	.003	3.15±0.22	-2.69	.008	3.58±0.50	-2.77	.006
	Married	50(35.7)	2.97±0.35			3.26±0.25			3.82±0.46		
Education	Associate degree	45(32.1)	2.76±0.34	4.41	.014	3.11±0.21	3.63	.029	3.65±0.57	0.11	.900
	bachelor's degree	90(64.3)	2.92±0.30			3.23±0.24			3.67±0.47		
	Master degree	5(3.6)	2.83±0.23			3.19±0.24			3.58±0.43		
Religion	No	95(67.9)	2.87±0.35	0.05	.964	3.20±0.24	0.98	.331	3.63±0.52	-1.12	.265
	Yes	45(32.1)	2.87±0.24			3.16±0.23			3.73±0.44		
Current work unit	General ward	119(85.0)	2.86±0.33	-1.02	.308	3.17±0.24	-1.48	.141	3.68±0.51	0.94	.347
	Others	21(15.0)	2.93±0.25			3.26±0.18			3.57±0.44		
Job position	Staff nurse	113(80.7)	2.84±0.29	-2.02	.045	3.17±0.23	-2.14	.034	3.61±0.48	7.27	.008
	Head or charge nurse	27(19.3)	2.98±0.39			3.27±0.25			3.89±0.52		
Clinical career (mth)	6~47	49(35.0)	2.91±0.27	1.28	.283	3.16±0.23	0.63	.535	3.57±0.43	1.29	.279
	48~83	30(21.4)	2.79±0.25			3.20±0.20			3.68±0.59		
	Over 84	61(43.6)	2.87±0.37			3.20±0.26			3.73±0.50		
Current unit experience (mth)	1~35	76(54.3)	2.84±0.28	-1.24	.217	3.17±0.22	-1.03	.306	3.57±0.46	-2.47	.015
	Over 36	64(45.7)	2.90±0.35			3.21±0.26			3.77±0.53		
Work duty type	Three shifts	102(72.9)	2.85±0.30	-1.02	.308	3.16±0.23	-1.90	.059	3.62±0.50	-1.84	.068
	Others	38(27.1)	2.91±0.36			3.25±0.24			3.79±0.49		
Job satisfaction	Satisfied	50(35.7)	2.97±0.24	2.83	.005	3.20±0.23	0.39	.700	3.78±0.48	2.08	.039
	Below average	90(64.3)	2.81±0.34			3.18±0.24			3.60±0.50		
Wage (10,000won)	200~249	15(10.7)	2.87±0.45	1.75	.178	3.23±0.17	0.99	.375	3.66±0.54	2.15	.121
	250~299	100(71.4)	2.84±0.28			3.17±0.23			3.62±0.47		
	Over 300	25(17.9)	2.97±0.36			3.23±0.28			3.85±0.55		

M=means; SD=standard deviation.

D. 대상자의 그릿, 임상적 의사결정능력 및 간호업무성과 간의 관계

대상자의 간호업무성과는 그릿($r=.48$, $p<.001$), 임상적 의사결정능력($r=.33$, $p<.001$)과 유의한 정적 상관관계가 있었다(Table 4). 따라서 그릿이 높고 임상적 의사결정을 잘 할수록 간호업무성과는 높았다.

Table 4. Correlation between Study Variables (N=140)

Variables	Grit	Clinical decision	Nursing performance
	r(p)		
Grit	1		
Clinical decision	.46 ($<.001$)	1	
Nursing performance	.48 ($<.001$)	.33 ($<.001$)	1

E. 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인

대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 유의한 차이가 있었던 일반적 및 직무 관련 특성(결혼상태, 직위, 현부서 경력, 직무만족도)과 간호업무성과와 유의한 상관관계를 나타낸 그릿과 임상적 의사결정능력을 독립변수로하고, 불연속 변수는 가변수(dummy variable)로 처리하였으며, 입력(enter)방법에 의한 다중회귀 분석을 실시하였다. 공차한계는 0.68~0.90으로 0과 1사이의 값을 가지고 있었으며, 분산팽창요인(VIF)는 1.11~1.47로 10미만의 값을 나타내어 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났다. 또한 오차의 자기상관성 검증을 위해 Durbin-Watson 지수를 이용하였으며 지수는 1.95로 2에 가까운 값이 나와 잔차의 상호독립성을 만족하였으며, 표준화 예측값과 표준화 잔차의 산점도상에서 정규분포와 등분산 가정을 만족하였으므로 모든 변수를 분석에 이용하였다. 회귀분석 결과, 산출된 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며($F=8.65$, $p<.001$), 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 그릿($\beta=.36$)이 확인되었다. 이 변수의 간호업무성과에 대한 설명력은 25%였다(Table 5).

Table 5. Influencing Factors on Nursing Performance

(N=140)

Variables	B	SE	β	t	<i>p</i>
Constant	1.02	.53		1.93	.055
Grit	0.57	.14	.36	4.14	.000
Clinical decision	0.28	.18	.13	1.59	.115
Marital status(/single*)					
Married	0.03	.09	.03	0.37	.709
Job position(/staff nurse*)					
Head and charge nurse	0.09	.11	.07	0.82	.413
Current unit experience (mth)					
(/1~35*)					
Over 36	0.13	.08	.13	1.53	.128
Job satisfaction					
(/below average*)					
Satisfied	0.10	0.08	.09	1.20	.234

Adjusted R²=0.25, F=8.65, *p*<.001

(/ *) Reference Group

IV. 논의

본 연구는 중소병원 간호사가 지각한 그릿, 임상적 의사결정, 간호업무성과 간의 상관관계를 확인하고, 중소병원 간호사들의 그릿, 임상적 의사결정이 간호업무성과에 미치는 영향을 규명하여 간호업무성과 향상에 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

본 연구에서 중소병원 간호사의 그릿 평균 점수는 4점 만점에 2.87점으로 나타났다. 이는 보통의 수준으로 같은 도구를 사용하여 임상간호사의 그릿을 조사한 선행 연구(김인하, 2021; 배유리, 2021; 양승희, 2023)와 유사한 결과를 보였다. 하위요인별 결과를 보면, 간호전문가가 되기 위한 열정이 평균 3.02점으로 가장 높았고, 환자 지향적 내적동기 2.97점, 장기적인 목표달성을 위한 끈기 2.63점 순으로 나타나, 간호에 대한 전문적 열정과 환자중심의 태도가 간호사의 그릿에 중요한 요인임을 시사한다. 하위영역 중 장기적인 목표달성을 위한 끈기가 가장 낮은 이유는 중소병원에서 인력대비 간호사 개인이 담당하는 간호업무의 부담이 많고, 임상현장에서 주로 단기업무를 해결하는데 많은 시간이 소요되기 때문이라고 생각된다. 그러므로 간호사가 업무 수행을 하기 위한 적절한 인력수급과 배치 및 간호업무환경 개선을 위한 방안 마련이 필요하다고 사료된다. 간호사가 지닌 그릿은 간호업무에 대한 열정과 헌신을 갖고 일에 최선을 다하며, 어려운 상황에서도 꾸준히 노력하고 포기하지 않는 능력으로 간호문제에 직면했을 때 창의적인 해결책을 찾아내는 능력이다(박효선, 이경미, 신나연, 2020). 따라서 그릿이 높은 간호사는 지속적으로 자신의 역량을 향상시키기 위해 노력하고 더 나은 환자간호를 위해 최선을 다하게 되므로, 그릿이 높을수록 간호업무성과도 높았다(김인하, 2021). 이와 같이 그릿을 향상시키면 간호업무성과가 높아져서, 최종적으로는 병원조직의 성과에도 영향이 미쳐질 것으로 생각되며, 이를 위해 병원조직에서 간호사의 그릿을 향상 시킬수 있는 교육의 기회를 제공하는 방안이 필요하다고 생각된다. 또한 업무의 과부담과 개선되지 않는 업무환경으로 인하여 중소병원 간호사의 그릿이 저하되지 않도록 병원조직의 노력과 간호사들에 대한 적절한 보상체계도 필요하다고 사료된다.

본 연구에서 간호사의 임상적 의사결정능력 평균 점수는 5점 만점에 3.28점으로 나타났다. 이는 보통의 수준으로, 같은 도구를 사용하여 임상간호사의 임상적 의사결정능력을 조사한 선행연구(신경숙, 김혜영, 2018; 장인실, 이경숙, 2019; 조규영, 김연아, 20

21; 노지영, 2022)보다는 낮은 결과를 보였다. 임상적 의사결정의 하위요인별로는 대안과 선택에 대한 조사와 가치와 목표에 대한 검토 영역 점수가 3.41점으로 같았고, 결론에 대한 평가와 재평가 점수 3.22점, 정보에 대한 조사와 새로운 정보에 대한 일치화 점수 3.02점 순으로 나타났다. 이는 상급종합병원과 종합병원 간호사를 대상으로 조사한 연구가 대부분으로 중소병원의 특성상 부족한 인력과 업무체계가 상급종합병원과는 다르므로 나타난 결과라고 사료된다. 중소병원 간호사들은 간호문제해결을 위해 주어진 여건에서 의사결정을 위해 대안을 찾아보는 능력은 보통 이상이었고, 의사결정함에 있어서 결과를 예측해보고 위험과 이익을 다시 평가하는 능력은 보통수준, 새로운 정보에 대한 탐색 영역은 조금 낮은 것은 중소병원의 특성상 정보탐색의 기회가 부족하였기 때문인 것으로 생각된다. 그러므로 새로운 정보에 대한 탐색을 할 수 있는 체계적인 교육을 실시할 필요가 있으며, 간호업무 시스템 개선이 필요하다고 생각된다.

본 연구에서 대상자의 간호업무성과는 5점 만점에 3.66점으로 나타났다. 이는 보통의 수준으로, 같은 도구를 사용하여 임상간호사의 간호업무성과를 조사한 선행연구(천인선, 2018; 전지현, 2019)와 유사한 결과이다. 하위요인별로는 간호업무수행능력이 3.74점으로 가장 높았고, 간호업무 수행태도가 3.66점, 간호과정적용이 3.61점, 간호업무 수준향상이 3.54점 순으로 나타났다. 이러한 결과는 간호업무성과는 의료기관의 근무조건, 조직의 문화, 간호사 개인의 업무숙련도, 입원환자 중등도 등 여러 가지 문제로 영향받을 수 있다는 점을 시사하며, 중소병원 간호사들이 지각한 간호업무성과가 보통 정도로, 간호업무성과 향상을 위해서 간호사 역량을 강화시킬 필요가 있으며, 간호사 역량 강화를 위한 간호역량강화 프로그램이 필요할 것으로 사료되며, 간호사 개개인도 자발적으로 참여하려는 노력이 선행되어야 할 것이다.

본 연구대상자의 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 그릿 정도에서는 중소병원 간호사의 그릿은 기혼이 미혼보다, 책임간호사와 수간호사가 일반간호사보다, 자신의 직무에 대해 만족한 간호사가 보통이하 간호사보다 그릿 정도가 더 높게 나타났다. 중소병원 간호사의 그릿을 다룬 연구가 미비하므로 추후 연구를 시도할 필요가 있다고 생각한다.

본 연구대상자의 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 임상적 의사결정 정도에서는 기혼자의 임상 의사결정능력 점수가 미혼자에 비해 유의하게 높았고, 책임간호사와 수간호사의 임상적 의사결정능력 점수가 일반간호사보다 더 높게 나타났는데, 이는 임상경력이 많은 간호사들이 기혼인 경우가 많고, 직위에서도 책임간호사 이상이 임상적 의사결정을 더 책임감있게 한 결과라고 사료된다. 그러므로, 중소병원에서도 갈수록 복잡

해지는 의료환경에서 간호사의 효과적인 임상적 의사결정을 할 수 있도록 그에 따른 책임과 제도적 뒷받침이 필요하다.

본 연구대상자의 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 간호업무성과 정도에서는 기혼이 미혼보다, 책임간호사와 수간호사가 일반간호사보다, 3년 이상의 현부서 경력을 가진 간호사가 3년 미만인 간호사보다, 자신의 직무에 대해 만족한 간호사가 보통이하라고 생각한 간호사보다 간호업무성과 정도가 더 높게 나타났다. 중소병원들은 업무효율성과 서비스 질의 향상을 동시에 충족시켜 병원경영을 해야 하는 상황에서, 성과의 선행요인으로는 개인수준과 집단수준 및 환경수준의 요인의 측면에서 접근할 수 있다(고유경, 2007). 개인수준의 성과요인으로는 성별, 연령, 학력, 결혼상태, 근무경력, 직위, 근무부서 등으로, 집단 수준의 성과요인으로는 리더의 특성, 조직의 특성, 직무특성, 구조적 특성 등으로 보고하였다(고유경, 2007). 그러나 의료기관의 특성에 따른 간호업무성과의 차이를 다룬 연구는 부족한 실정으로 추후연구에서는 의료기관별 간호업무성과의 차이를 확인해볼 필요가 있겠다.

본 연구에서 대상자의 간호업무성과와 그릿, 임상적 의사결정의 상관관계를 보면, 그릿이 높고 임상적 의사결정을 잘 할수록 간호업무성과는 높았는데, 종합병원 간호사를 대상으로 조사한 선행연구(최윤경, 2020; 강주연, 2023)에서 그릿이 간호업무성과와 양의 상관관계를 나타내었는데 본 연구와 유사한 결과이다. 그러나 중소병원 간호사를 대상으로 그릿과 간호업무성과 간의 상관관계를 본 연구는 없었고, 그릿과 임상적 의사결정 및 간호업무성과 간의 상관관계를 함께 본 선행연구 또한 찾아보기 어려웠다. 그러므로 중소병원을 대상으로 같은 변수를 확인하는 반복연구가 필요하다.

본 연구에서 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로 그릿이 의미있는 영향요인이라는 것을 확인하였다. 그러므로 그릿의 하위요인인 장기적인 목표달성을 위한 끈기, 간호전문가가 되기 위한 열정, 환자지향적 내적동기를 높일 수 있는 프로그램을 제공한다면 간호업무성과를 높일 수 있을 것이다. 이는 중소병원의 특성상 간호인력의 부족, 간호사들의 업무시간의 부족, 병원의 특성으로 인한 간호의 전문직 활동이 우선적으로 수행되지 못하였기 때문인 것으로 여겨진다. 일반적 및 직무 관련 특성에서 간호업무성과와의 차이를 보였던 결혼상태, 직위, 현부서경력, 직무만족도에서는 간호업무성과에 유의한 영향요인으로 나타나지 않았다. 또한 간호업무성과를 높이기 위해서는 그릿이외에도 효율적 근무시간 배정, 부서별 적정한 인력배치 등을 지원해주고, 간호역량 강화를 위한 교육이 선행되어야 할 것이다. 이러한 결과를 통해 중소병원에 근무하는 간호사의 실무에서의 숙련도를 높일 수 있도록 하며 간호사의 지속적인 교육

에 대한 지원이 필요하다고 사료된다. 그러나 중소병원마다 병원환경 및 제도가 다르기 때문에 각 병원의 규모나 지역의 특성 등이 고려된 전략이 필요하며, 이에 간호업무성과에 영향을 미치는 요인에 다양한 변수들의 차이를 추후연구에서 분석할 필요가 있다. 간호사의 간호업무성과를 높이기 위해서 다양하게 접근할 수 있는 방안을 모색함으로써 중소병원에서의 질 높은 간호서비스를 제공하는데 기초자료로 활용할 수 있는 전략이 마련되었으면 한다.

그렇든 개인이 어떤 역경이나 위기에도 포기하지 않고 목표를 향하여 끝까지 나아갈 수 있도록 함으로써 전문적인 간호업무환경 속에서 간호사에게 중요한 특성이라고 할 수 있다. 본 연구에서 중소병원 간호사의 그릇이 간호업무성과에 영향을 미치는 변수임을 확인함으로써 중소병원 간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위한 방안을 마련하는 근거를 제시했다는 점에서 연구의 의의가 있다. 그러나 G광역시 소재 100~300병상의 중소병원에 재직 중인 간호사들을 대상으로 하여 지역적인 한계점이 있으므로, 본 연구결과를 일반화하거나 확대하여 적용하는 데는 신중을 기해야 한다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 중소병원에 근무하는 간호사가 지각한 그릿, 임상적 의사결정, 간호업무성과 간의 관계를 파악하고, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 시도되었다. 본 연구 결과 그릿, 임상적 의사결정, 간호업무성과는 유의한 상관관계가 있었고, 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로는 그릿으로 확인되었다. 즉 그릿이 높으면 간호업무성과를 높이는 것으로 나타났다. 그러므로 그릿의 하위 영역인 장기적인 목표달성을 위한 끈기, 간호전문가가 되기 위한 열정, 환자지향적 내적동기를 높일 수 있는 프로그램을 제공한다면 간호업무성과를 높일 수 있을 것이다. 본 연구를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 의료기관별 그릿을 연구할 필요가 있다. 첫째, 간호사의 업무수행능력, 업무수행태도, 업무수준향상, 간호과정적용 등의 내용이 포함된 간호업무성과를 향상시킬 수 있는 중재 프로그램을 개발하여 그 효과를 확인해 볼 필요가 있다. 둘째, 대형병원에 비해 부족한 간호인력 및 환경으로 인한 중소병원의 특성상 한계가 있으므로 반복연구가 필요하다. 셋째, 의료기관의 규모, 특성에 따른 반복연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- 강지숙, 김순자, 김원정(2015). 간호사의 전자의무기록(EMR) 인식도와 만족도에 따른 자율성 및 간호업무성과. *한국산학기술학회지*, 16(9), 6061-6070.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.9.6061>
- 강운지(2019). 중소병원에서 암환자를 돌보는 간호사의 감성지능, 간호근무환경이 간호업무성과에 미치는 영향.(국내석사학위논문), 고신대학교 대학원, 부산.
- 강주연(2023). 종합병원간호사의 그릿, 간호조직문화가 간호업무성과에 미치는 영향.(국내석사학위논문), 창원대학교 대학원, 창원,
- 고유경, 이태화, 임지영(2007). 임상 간호사의 간호업무성과 측정도구 개발. *대한간호학회지*, 37(3), 286-294.
- 고진희, 구미옥(2020). 신규간호사의 그릿과 재직의도의 관계에서 임상수행능력의 매개효과에 대한 융복합적 연구. *한국융합학회논문지*, 11(4), 369-380.
- 김누리(2021). 중환자실 간호사의 의사소통능력, 직무만족도, 조직몰입이 간호업무성과에 미치는 영향.(국내석사학위논문), 인제대학교 일반 대학원, 김해.
- 김신희, 박숙경, 이명하(2019). 종합병원 간호사의 간호근무환경이 간호업무성과 및 조직몰입에 미치는 영향: 직무배태성의 매개효과 중심으로. *간호행정학회지*, 25(3), 208-219.
- 김순옥(2022). 중소병원간호사의 업무 스트레스와 회복탄력성이 간호업무성과에 미치는 영향. *한국응용과학기술학회지*, 39(6), 839-852.
- 김세영(2010). 가정전문간호사의 임상적 의사결정에 관한 연구.(국내박사학위논문), 서울대학교 대학원, 서울.
- 김영순, 박정숙(2013). 전문간호사의 전문직업성, 임상적 의사결정능력 및 간호업무성과의 관계. *간호행정학회지*, 19(5), 613-621.
- 김인하(2021). 병원간호사의 간호근무환경, 그릿, 직무착근도가 간호업무성과에 미치는 영향.(국내석사학위논문), 차의과학대학원, 포천.
- 노지영(2022). 요양병원 간호사의 임상적 의사결정능력에 미치는 영향요인. *한국디지털정책학회*, 20(4), 769-777.
- 문현숙, 신성희(2020). 수술실 간호사의 셀프리더십, 전문직 자아개념, 긍정심리자본이

- 간호업무성과에 미치는 영향. 동서간호학연구지, 26(2), 139-148.
- 박민경, 김숙영(2019). 간호사의 임상 의사결정능력 구조모형. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 49(5), 601-612.
- 박효선, 이경미, 신나연(2020). 임상간호사의 그릿(Grit) 측정도구 개발 및 타당도 검증. *간호행정학회지*, 26(1), 55-64.
- 보건복지부(2017). 국민보건의료실태조사. 한국보건산업진흥원 연구보고서.
- 배유리(2021). 자기효능감, 지각된 사회적 지지가 임상간호사의 그릿에 미치는 영향.(국내석사학위논문), 중앙대학교 대학원, 서울.
- 백미경(2005). 장루간호사의 자율성 정도와 임상적 의사결정 능력과의 관계.(국내석사학위논문), 연세대학교 보건대학원, 서울.
- 서미란, 정경희(2018). 혈액투석실 간호사의 비판적 사고성향과 임상적 의사결정능력이 환자안전역량에 미치는 영향. *인문사회과학기술융학회*, 8(8), 51-61.
- 신경숙, 김혜영(2018). 아동병동 간호사의 임상적 의사결정 능력이 직무만족도에 미치는 효과: 아동병동 간호사-환아 부모 간 파트너십 매개효과를 중심으로. *한국아동간호학회*, 24(1), 9-17.
- 양승희(2023). 간호사의 그릿, 셀프리더십이 간호업무성과에 미치는 영향. *융복합지식학회논문지*, 11(2), 93-108.
- 오은희, 정복례(2011). 병원 간호사의 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 17(4), 391-401.
- 유승연, 유정희(2017). 임상간호사의 포커싱적 태도와 감정노동이 간호업무성과에 미치는 영향. *임상간호연구*, 23(3), 341-349.
- 이다경(2022). 중환자실 간호사의 셀프리더십과 간호업무성과의 관계.(국내석사학위논문), 인제대학교 간호대학원, 김해.
- 이은하, 권성복(2019). 중소병원 간호사가 지각하는 간호관리자의 리더십과 간호사의 회복탄력성, 내재적 동기 및 간호업무성과의 관계. *한국웰니스학회지*, 14(2), 111-121.
<http://dx.doi.org/10.21097/ksw.2019.05.14.2.111>
- 이선경, 박선남, 정석희(2012). 간호실무현장에서 요구하는 간호대학 졸업생들의 간호핵심역량. *간호행정학회지* 18(4), 460-473.
- 이슬, 신윤희(2020). 간호사의 사회적 지지, 건강 상태, 그릿과 일과 삶의 균형. *Korean Journal of Health Promotion*, 20(4), 194-202.
- 이슬기, 이상현(2020). 의료서비스 경험요인이 만족도와 행동의도에 미치는 영향 : 환자

경험평가를 중심으로. *서비스경영학회지*, 21(2), 1-21.

이지연, 허유진, 이원진, 오정은(2019). 간호사의 그릿에 대한 개념분석. *Crisisonomy*, 15(5), 35-48.

임미영(2016). 중소병원 간호사의 임파워먼트, 의사소통 능력, 직무스트레스가 간호 업무성과에 미치는 영향.(국내석사학위논문), 공주대학교 대학원, 공주.

의료기관평가인증원 (2013). 급성기 인증기준(중소병원용) 공지

장수진(2021). 간호사의 윤리적 딜레마와 도덕적 민감성, 윤리적 의사결정 자신감이 임상적 의사결정 능력에 미치는 영향.(국내석사학위논문), 충남대학교 대학원, 대전.

장인실, 이경숙(2019). 비판적 사고와 간호근무환경이 간호사의 임상적 의사결정에 미치는 영향. *한국디지털정책학회*, 17(2), 255-264.

전지현(2019). 중소병원 간호사의 셀프리더십과 직무만족도가 간호업무성과에 미치는 영향.(국내석사학위논문), 남부대학교 보건경영대학원, 광주.

정지영, 서연숙, 최정훈, 김성희, 이민숙, 홍성화, 최정숙, 박다운(2019). 대학병원 간호사의 그릿이 이직의도에 미치는 영향 : 직무몰입의 매개효과. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 49(2), 181-190. <https://doi.org/10.4040/jkan.2019.49.2.181>

정혜민(2021). 수술실간호사의 안전통제감, 환자안전관리활동 및 간호업무성과의 관계.(국내석사학위논문), 부산가톨릭대학교 대학원, 부산.

조규영, 김연아(2021). 상급 종합병원 중환자실 간호사의 진정요법 지식, 임상 의사결정 능력 및 진정간호 실무역량의 관계. *수산해양교육연구*, 33(1), 204-217.

<https://doi.org/10.13000/JFMSE.2021.2.33.1.204>

조현국(2021). 간호사의 그릿이 간호업무성과에 미치는 영향 : 직무만족과 조직몰입의 매개효과.(국내석사학위논문), 경상국립대학교 대학원, 진주.

천인선(2018). 중소병원 간호사의 의사소통능력과 직무배태성이 간호업무성과에 미치는 영향.(국내석사학위논문), 연세대학교 대학원, 서울.

최윤경(2020). 간호사의 그릿(Grit)과 감성지능, 간호업무성과, 이직의도 간의 관계.(국내석사학위논문), 한국성서대학교 일반대학원, 서울.

최은정(2022). 간호단위관리자의 진성리더십과 동료의 공유리더십이 간호업무성과에 미치는 영향: 조직몰입과 직무몰입의 매개효과.(국내석사학위논문), 전남대학교 대학원, 광주.

최성미, 이미경(2014). 가정전문간호사의 비판적 사고성향과 임상 의사결정능력과의 관계. *가정간호학회지*, 21(2), 147-155.

- 최희정(1997). 환자 간호에 대한 간호사의 의사결정과정 및 관련요인에 관한 연구.(박사학위논문), 서울대학교 대학원, 서울.
- 한지언, 박남희, 조정현(2020). 임상간호사의 성역할갈등, 회복탄력성, 간호조직문화가 간호업무성과에 미치는 영향. *한국간호교육학회지*, 26(3), 248-258.
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2020.26.3.248>
- 현미숙(2020). 구성원의 그릿(GRIT)과 잡 크래프팅, 조직효과성의 구조적 관계 : 대학 병원 종사자를 대상으로. *융합정보논문지*, 10(10), 259-267.
<https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2020.10.10.259>
- 홍민주, 전민경(2021). 중소병원 간호사의 간호근무환경, 직무배태성, 전문직간 핵심역량이 간호업무성과에 미치는 영향. *보건의료산업학회지*, 15(4), 43-55.
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2021.15.4.043>
- 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>
- Hoffman, K. A., Aitken, L. M., & Duffield, C. (2009). A comparison of novice and expert nurses' cue collection during clinical decision-making: Verbal protocol analysis, *International Journal of Nursing Studies*, 46(10), 1335-1344.
- Jenkins, H. M. (1985). A research tool for measuring perceptions of clinical decision making. *Journal of Professional Nursing*, 1(4), 221-229.
- Rice, E. (2015). Predictors of successful clinical performance in associate degree nursing students. *Nurse Educator*, 40(4), 207 - 211.
<https://doi.org/10.1097/NNE.0000000000000136>
- Tiffen, J., Corbridge, S. J. & Slimmer, L. (2014). Enhancing clinical decision making: development of a contiguous definition and conceptual framework. *Journal of Professional Nursing*, 30(5), 399-405.
- Van de Ven, A. H. & Ferry, D. L. (1980). *Measuring and assessing organizations*. New York: John Wiley and Sons.
- Wang, Y., Chien, W. T., Twinn, S. (2012) An exploratory study on baccalaureate-prepared nurses' perceptions regarding clinical decision-making in mainland China, *Journal of Clinical Nursing*, 21(11-12), 1706-1715.

연구참여기관 승인서

수신자 : 조선대학교 IRB 귀하

1. 연구 과제명(국문): 중소병원 간호사의 그릿, 임상적 의사결정이 간호업무성과에 미치는 영향

2. 연구 책임자 소속(직위) 및 이름: 조선대학교 대학원 간호학과 석사과정 이경윤
[참여기관 참여자 소속 및 이름:]

3. 참여기관의 연구설계 및 방법: 본 연구는 100~300병상의 중소병원에 근무하는 간호사가 지각하는 그릿, 임상적 의사결정과 간호업무성과 간의 관계를 알아보고, 간호업무성과에 그릿과 임상적 의사결정이 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 조사연구이다. 연구 참여 간호사들에게 연구의 목적을 설명하고 참여의사가 있는 대상자로부터 서면동의를 받은 후 자가보고식으로 구조화된 설문지를 이용하여 자료수집 할 예정입니다.

4. 본 기관의 협조사항:

본 의료기관의 참여대상자는 연구기간 동안 1회의 설문지를 작성하게 됩니다. 받으신 설문지를 빠짐없이 작성하여 주시면 작성된 설문지를 토대로 연구를 진행할 것입니다. 본 연구의 설문지는 일반적 특성 12문항, 그릿 14문항, 임상적 의사결정 40문항, 간호업무성과 17문항으로 구성되어있으며 작성 시 약 15분 소요될 것으로 예상됩니다. 설문 시작 전 참여 동의서에는 연구 목적, 중도에 거부 및 포기 및 중단할 수 있음과 연구 목적 이외의 다른 목적으로 사용되지 않을 것에 관한 내용을 설문지에 포함하였습니다.

5. 총연구기간: 2023년 3월 15일부터 2024년 3월 14일까지

본 기관(병원)은 위 연구에 협조함을 알려드립니다.

2023. .

부서장 (인)

기관장 (직인)

연구대상자 동의서

연구 과제명(국문): 중소병원 간호사의 그릿, 임상적 의사결정이 간호업무성과에 미치는 영향

1. 본인은 위 연구에 대해 구두로 설명을 받고, 연구대상자 설명문을 읽었으며 이 연구를 충분히 이해하였습니다.
2. 본인은 이 연구 참여로 인해 발생할 수 있는 위험(불이익)과 이득(혜택)에 관하여 들었으며, 충분히 이해하였습니다.
3. 본인은 이 연구에 참여하는 것에 대하여 자발적으로 동의합니다.
4. 본인은 언제든지 연구의 참여를 거부하거나 연구의 참여를 중도에 철회할 수 있고 이러한 결정이 나에게 어떠한 해가 되지 않을 것이라는 것을 알고 있습니다.
5. 본인은 이 동의서에 서명함으로써 나의 개인정보가 현행 법률과 규정이 허용하는 범위 내에서 연구자가 수집하고 처리하는데 동의합니다.
6. 본인은 이 동의서 사본을 받을 것을 알고 있습니다.

연구대상자:	(성명)	(서명)	(서명일)	년	월	일
법정 대리인(필요시)	(성명)	(서명)	(서명일)	년	월	일
동의서 설명자(필요시):	(성명)	(서명)	(서명일)	년	월	일
증인(필요시):	(성명)	(서명)	(서명일)	년	월	일
연구책임자:	(성명)	(서명)	(서명일)	년	월	일

※ 일반적 특성에 대한 질문입니다. 해당되는 곳에 V표 또는 직접 기입하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별을 표시해주세요.

- ① 남 ② 여

2. 귀하의 연령은 몇 세입니까? 만()세

3. 귀하의 결혼 상태를 표시해주세요.

- ① 미혼 ② 기혼 ③ 기타()

4. 귀하의 학력을 표시해주세요.

- ① 전문대 졸업 ② 학사 졸업
③ 석사과정 및 졸업 ④ 박사과정 및 졸업

5. 귀하의 종교를 표시해주세요.

- ① 없다 ② 기독교 ③ 불교 ④ 천주교 ⑤ 기타()

6. 귀하께서 현재 근무중인 부서에 표시해주세요.

- ① 병동 ② 중환자실 ③ 응급실 ④ 수술실 ⑤ 외래 ⑥ 기타()

7. 귀하의 현재 직위에 표시해주세요.

- ① 일반간호사 ② 책임 간호사 ③ 수간호사 이상

8. 귀하의 간호사로서의 총 임상경력은 얼마입니까? 만()년 ()개월

9. 귀하의 간호사로서의 현 부서 근무경력은 얼마입니까? 만()년 ()개월

10. 귀하의 근무형태는 어떠합니까?

- ① 3교대 근무 ② 나이트 전담 ③ 2교대 근무(데이,이브)
④ 데이 혹은 이브 고정근무 ⑤ 상근직 ⑥ 기타()

11. 귀하가 병원에 근무하면서 느끼는 만족 정도는 어떠합니까?

- ① 매우 만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만족 ⑤ 매우 불만족

12. 귀하의 급여 수준은 어떠합니까?

- ① 150만원미만 ② 150만원~200만원미만 ③ 200만원~250만원미만 ④ 250만원~300만원미만
⑤ 300만원이상

다음은 임상간호사의 그릿을 측정하는 문항으로, 본인의 평소 생각과 가장 근접하는 곳에 V표를 해주세요.

※ 그릿(Grit)이란 장기 목표를 달성하기 위한 끈기(인내와 노력)와 열정으로 진행 중인 일에 대한 역경과 좌절에도 불구하고 도전하며 꾸준히 노력하는 것을 의미합니다.

내용		항상 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	대체로 그렇다	항상 그렇다	
		1	2	3	4	
장기적인 목표달성 을 위한 끈기	1	나는 간호전문가가 되기 위한 목표가 뚜렷하다.				
	2	나는 간호전문가가 되기 위한 목표를 달성하는 중에 부딪치게 되는 장애물을 과감히 버릴 수 있다.				
	3	나는 미래의 숙련된 간호전문가를 꿈꾸며 열심히 노력하고 있다.				
	4	나는 때때로 힘들지만 그만두려고 생각하지는 않는다.				
	5	나는 간호사라는 직업을 결정한 이상 끝까지 최선을 다해보려고 한다.				
간호 전문가가 되기 위한 열정	6	나는 간호사 생활을 하며 겪게 되는 문제를 해결하기 위해 노력한다.				
	7	나는 임상 환경에서 어렵고 힘든 일이 생겼을 때 극복하기 위해 노력한다.				
	8	나는 간호 실무자로서 급변하는 임상 환경에 적응하기 위해 노력한다.				
	9	나는 간호 업무 능력을 향상시키기 위해 지속적으로 노력한다.				
	10	나는 환자를 간호하면서 모르는 것이 있으면 알아내기 위해 노력한다.				
환자 지향성 내적동기	11	나는 환자가 회복되어가는 모습을 볼 때 기쁘다.				
	12	나는 환자를 돌보는 일에 나도 모르게 몰입한다.				
	13	나는 환자에 대한 관심을 가지고 간호업무에 임한다.				
	14	나는 환자를 돌볼 때 힘이 난다.				

다음의 문항들은 간호사의 임상적 의사결정을 내릴 때 어떻게 사용하고 행동하는지 보는 항목입니다. 가장 잘 나타낸 항목에 V표를 해주십시오.

내용		전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	가끔 그렇다	자주 그렇다	항상 그렇다
		1	2	3	4	5
1	만약 결정할 사안이 중요하고, 시간이 있다면 나는 모든 대안들을 충분히 조사하고 수행한다.					
2	치료는 환자가 가진 가치와 믿음보다 더 우선적이다.					
3	의사결정을 내릴 시간이 촉박하다면 나는 다른 여러 대안들을 고려하지 않는다.					
4	의사결정을 할 때 새로운 정보를 찾는 것이 내가 들이는 노력에 비해서는 가치가 없다.					
5	나는 잘 모르는 것이 있으면 책이나 전문적인 서적을 찾아본다.					
6	의사결정과 관련된 대안을 모색할 때 나는 이것저것 되는대로 찾아보는 것을 좋아한다.					
7	Brainstorming은 내가 여러 대안에 대한 아이디어를 찾을 때 사용하는 방법이다.					
8	의사결정에 필요한 많은 정보를 얻기 위해 나는 노력한다.					
9	나는 환자가 치료과정에 있어서 자신의 권리를 행사하도록 도와준다.					
10	치료에 대한 환자의 생각과 내 생각이 다를 때, 나는 그 상황에 맞는 의사결정을 객관적으로 내리도록 노력한다.					
11	의사결정에서 내가 선택한 내용이 아니더라도, 나는 전문가의 충고나 판단을 신중하게 듣거나 생각해 본다.					
12	나는 내가 이용할 수 있는 정보가 있으면 다른 사람의 도움 없이도 문제를 해결하거나 의사결정을 한다.					
13	나는 내가 내린 의사결정의 결과에 대한 평가 시간을 갖지 않는다.					
14	나는 임상적 의사결정을 할 때, 환자 개인뿐 아니라 그 가족의 행복에 대해서도 고려를 한다.					
15	나는 정보를 찾는데 사용할 시간이나 열정이 없다.					
16	나는 의사결정을 하기 전에 마음속으로 대안들을 생각해본다.					
17	내가 선택할 수 있는 대안들에 대한 결론을 점검할 때, 나는 일반적으로 “만일 내가 이것을 하게 된다면 ...” 하는 생각을 한다.					
18	나는 의사결정을 하기 전에 가장 관계가 없는 결론들에 대해서도 생각해 본다.					
19	의사결정을 할 때, 동료 간호사와의 의견 일치가 나에게서 중요하다.					
20	나는 정보 자원으로써 환자를 포함시킨다.					

내용		전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	가끔 그렇다	자주 그렇다	항상 그렇다
		1	2	3	4	5
21	나는 내가 결정한 사안에 대해 동료들이 뭐라고 얘기할지 생각해 본다.					
22	의사결정을 할 때, 교수가 어떤 선택을 언급한다면, 내 선택보다는 교수의 선택을 따른다.					
23	만약 이익(benefit)이 크다면, 관련된 모든 위험에 대한 고려 없이 그것을 선택할 것이다.					
24	나는 새로운 정보를 닥치는 대로 탐색한다.					
25	나의 과거 경험으로 볼 때, 나는 의사결정을 할 때 위험과 이익을 따져보지 않는다.					
26	나는 대안들에 대한 결과를 평가함으로써 환자에게 나타날 긍정적 결과들을 알고 있다.					
27	나는 과거 비슷한 상황에서 결과가 좋았던 대안들을 선택한다.					
28	만약 위험이 야기될 수 있을 정도로 문제가 심각하면, 그 대안은 기각한다.					
29	중요한 임상적 사안을 평가할 때, 나는 긍정적이고 부정적인 결과들의 목록을 상세히 기술한다.					
30	나는 의사결정을 내릴 때 나의 동료들에게 대안을 물어보지 않는다.					
31	내가 일하면서 중요하게 생각하는 나의 전문적인 가치는 내 일상생활의 개인적 가치와 일치하지 않는다.					
32	나는 우연하게도 좋은 임상적 대안들을 잘 발견하는 것 같다.					
33	나는 임상에서의 그날 그날 해야 할 일들의 목적을 마음에 새기고 있다.					
34	나는 의사결정을 할 때, 그 위험과 이익은 영두에 두지 않는다.					
35	나는 임상적 의사결정을 할 때, 우리 병원의 제도화된 우선순위와 표준을 고려한다.					
36	나는 의사결정에 있어, 오직 상황이 요구할 때만 다른 사람들을 포함시킨다.					
37	대안들을 조사할 때, 나는 심지어 극단적이거나 현실성이 없는 것까지도 포함시킨다.					
38	환자의 치료 목적을 아는 것도 나의 임상적 의사결정의 한 부분이다.					
39	나는 심각한 상황에 대해서만 위험과 이익을 점검한다.					
40	좋은 의사결정을 하기 위해서는 환자의 의견과 내 의견이 일치해 있어야 한다.					

다음은 귀하의 간호업무성과에 관한 항목입니다. 각 항목을 읽고 귀하의 생각과 가장 일치한다고 생각되는 곳에 빠짐없이 V로 표시해 주십시오.

	문항	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
		1	2	3	4	5
1	나는 처방내용을 잘 이해하고 주어진 시간 내에 계획하여 오류, 누락 없이 정확하게 업무를 수행한다.					
2	나는 내가 수행하는 업무를 제한된 기간 내에 많이 처리한다.					
3	나는 투약 관리지침에 따라 정확하게 수행한다.					
4	나는 업무수행에 필요한 지식과 기술을 갖추고 있다.					
5	나는 업무교대 시간 시 환자와 관련된 정보를 정확하게 인수인계한다.					
6	나는 간호기록지침에 따른 정확한 기록을 한다.					
7	나는 간호업무를 정확하고 완벽하게 수행한다.					
8	환자와 보호자에게 관심과 수용적인 태도를 보인다.					
9	부서 내 직원과 화합하여 타 부서 직원들과 상호신뢰와 존경의 분위기를 조성하려고 노력한다.					
10	나는 간호사로서 다른 사람에게 신뢰감을 준다.					
11	나는 부가적인 부서 업무에 솔선수범한다.					
12	기구, 시설 수리, 파손, 분실을 점검하고 보고한다.					
13	보수교육 및 특강에 참여하여 전문직 간호사로서 능력개발을 위해 노력한다.					
14	나는 문제 원인을 규명하고 해결을 위한 방법을 모색한다.					
15	간호 정보조사 도구를 이용하여 간호 사정을 정확히 수행한다.					
16	환자를 사정한 후 간호를 계획하여 우선순위별 간호를 수행한다.					
17	환자와 보호자에게 자가 간호를 한 기술을 시범하고 교육한다.					