



# 간호사의 시간압박감, 업무강도 및 임상적 의사결정능력이 간호업무수행에 미치는 영향

천연지<sup>1)</sup> · 황은희<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>원광대학교병원 간호사, <sup>2)</sup>원광대학교 간호학과 교수

## Effects of Time Pressure, Work Intensity, and Clinical Decision-making Ability on Nursing Performance

Chun, Yeonji<sup>1)</sup> · Hwang, Eunhee<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Nurse, Department of Nursing, Wonkwang University Hospital, Iksan, Korea

<sup>2)</sup>Professor, College of Nursing, Wonkwang University, Iksan, Korea

**Purpose:** This study aimed to identify the effects of time pressure, work intensity, and clinical decision-making ability on nursing performance. **Methods:** The study participants were nurses working at general hospitals with at least one year of clinical experience in shift work. Data were collected from July to August in 2024. The collected data were analyzed using SPSS Statistics 25.0, with calculations for mean and standard deviation, t-tests, ANOVA, Pearson's correlation, and multiple regression analysis. **Results:** The participants' mean nursing performance score was  $3.88 \pm 0.45$  out of 5, and a significantly positive correlation was found with clinical decision-making ability ( $r=.46, p<.001$ ). The regression analysis revealed that being age 40 or older ( $\beta=.13, p=.037$ ), working in the intensive care unit ( $\beta=.26, p=.003$ ), describing one's health status as "healthy" ( $\beta=.17, p=.037$ ), and having clinical decision-making ability ( $\beta=.43, p<.001$ ) significantly affected nursing performance. The model explained 28% of the variance in nursing performance ( $F=15.33, p<.001$ ). **Conclusion:** This study underscores the need to develop a program to enhance nurses' clinical decision-making ability, adapt the work environment to accommodate the departmental characteristics of younger nurses, implement specialized clinical nursing education, offer diverse health promotion programs, and establish supportive hospital environments to improve nursing performance.

**Key Words:** Clinical Decision-making; Time pressure; Workload; Nurses

## 서론

### 1. 연구의 필요성

간호사는 병원에서 제공되는 대부분의 의료서비스에 관여하고 환자에게 직접 서비스를 제공하는 핵심 보건의력이다. 최

근 질병의 복잡화와 중증 환자의 증가로 인해 의료현장에서 간호사는 대상자의 문제를 정확히 판단하고, 잠재적 위험을 선제적으로 예측하여 대응할 수 있는 고도의 전문 역량을 요구받고 있다(Kim & Kim, 2021). 또한 간호사는 치료적 업무 수행 뿐 아니라, 환자와의 의사소통, 서비스 개선, 업무 조율 등 다양한 역할을 동시에 수행해야 한다(Hyun & Lee, 2021). 이에 따라

**주요어:** 임상적 의사결정능력, 시간압박감, 업무강도, 간호사

**Corresponding author:** Hwang, Eunhee <https://orcid.org/0000-0002-6229-5946>

College of Nursing, Wonkwang University, 460 Iksandae-ro, Iksan 54538, Korea.

Tel: +82-63-850-6071, Fax: +82-63-850-6060, E-mail: ehh@wku.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 천연지의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is a revision of the first author's master's thesis from Wonkwang University.

Received: Mar 1, 2026 | Revised: Apr 14, 2026 | Accepted: Apr 21, 2026

전문 지식과 기술을 바탕으로 한 종합적 판단력과 결정력이 요구되며, 이를 기반으로 한 간호수행능력이 필요하다.

환자 치료의 과정에서 발생하는 시간압박은 간호사가 환자 간호의 표준을 준수하지 못하는데 영향을 미치는데(Teng, Shyu, Chiou, Fan, & Lam, 2010), 시간압박감이란 간호사가 업무를 완수하는데 필요한 시간이 부족할 때 발생하는 스트레스를 말한다(Demerouti, Mostert, & Bakker, 2010). 시간압박감은 간호현장에서 흔하게 나타나는 현상으로, 간호업무 중 가장 큰 스트레스 요인으로 꼽힌다(Asghari et al., 2019). 간호사는 시간압박감을 느끼면 업무를 빠르게 처리하려고 하며, 이는 간호수행 오류 가능성을 높이고 환자에게 양질의 간호 제공을 어렵게 하여 간호업무수행에 직접적인 영향을 미치며(Scott, Rosers, Hwang, & Zhang, 2006), 궁극적으로 간호의 질을 저하시킬 수 있다.

2023년 전국보건의료산업노동조합이 실시한 실태조사 자료에 의하면 43.2%의 간호사가 ‘열악한 근무조건과 노동강도’를 이직을 고려하는 사유 1순위로 꼽았다. 간호사의 업무량을 증대시키는 주요 요인은 간호업무 외의 일 수행의 과도함이 58.3%, 근무시간 내 수행할 수 없을 정도의 과도한 업무량이 44.9%로 나타났다(Korean Health and Medical Workers' Union, 2023). 업무강도란 자신에게 부과된 업무량이 과중하다고 느끼는 심리적 부담감을 말하며, 간호업무를 누락시키는 중요한 변수이다(Blackman et al., 2015). 선행연구에 따르면, 간호사 1인당 담당 환자 수가 많을수록 업무 부담감이 증가한다(Ko & Park, 2014). 상대적 업무강도가 높아지면 근무시간 내에 많은 업무를 신속히 처리해야 하고, 여러 업무를 동시에 수행하게 된다. 이로 인해 업무 밀도가 높아지고, 간호사가 지각하는 업무강도와 피로가 증가한다(Lee & Hong, 2023). 간호사의 높은 업무강도로 인한 직무 스트레스는 업무수행능력을 저하시키므로(Oh, Kang, Kim, & Min, 2018) 간호사의 업무강도와 간호업무수행 간의 관련성을 유추해 볼 수 있다.

간호사는 시간압박감과 높은 업무강도로 인해 스트레스와 심리적 부담감을 느끼더라도 간호수행시 매 순간 정확한 의사결정과 빠른 임상적 판단을 내려야 한다. 임상적 의사결정 능력은 대상자의 문제를 확인하고 최적의 간호 대안을 선택하는 인지적 과정으로, 전문간호수행에 필수적이다(Lee, Kwon, & Kim, 2018). 간호사의 임상적 의사결정능력은 전문적인 간호의 중요한 역할 중 하나이며, 전문적 능력에는 기술적 능력뿐만 아니라 상황을 관찰하고 즉시 판단하여 수행할 수 있는 임상적 의사결정 능력도 포함된다(Gu, 2002). 선행연구에 따르면 간호사의 임상적 의사결정능력이 높을 때, 자신들이 수행하는

업무의 만족도가 높아지며 환자에게 적정 수준의 간호를 제공할 수 있고 환자와 보호자들이 원하는 간호서비스를 효율적으로 제공함으로써 긍정적인 간호업무수행 결과를 나타내게 된다(Kim & Choi, 2004). 따라서 최적의 간호업무를 수행하기 위해 대상자의 문제를 정확하게 파악하여 최선의 간호행위를 선택하는 임상수행 이전의 임상적 의사결정능력은 간호업무수행 향상에 있어 중요하다.

살펴본 바와 같이 간호사의 업무강도와 시간압박감은 간호업무수행에 영향을 미치는 중요한 요인이며, 임상적 의사결정능력은 간호사의 전문적 수행능력의 주요 요인이다. 그러나 기존 연구들은(Kim & Choi, 2004; Oh et al., 2018; Scott et al., 2006) 개별 요인의 영향에 초점을 맞추었을 뿐, 시간압박감, 업무강도, 임상적 의사결정능력이 간호업무수행에 미치는 통합적 영향을 분석한 연구는 제한적이다. 이에 본 연구는 간호사를 대상으로 시간압박감, 업무강도 및 임상적 의사결정능력을 파악하고 간호업무수행에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 한다. 이를 통해 간호사의 시간압박감과 업무강도를 완화하고, 임상적 의사결정 능력을 향상시켜 간호업무 수행 향상을 위한 전략 마련의 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사가 경험한 시간압박감, 업무강도 및 임상적 의사결정능력이 간호업무수행에 미치는 영향을 규명하는 것이며, 이에 따른 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 시간압박감, 업무강도, 임상적 의사결정능력과 간호업무수행의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무수행의 차이를 파악한다.
- 시간압박감, 업무강도, 임상적 의사결정능력과 간호업무수행 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 간호업무수행에 미치는 영향요인을 파악한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호사가 경험한 시간압박감, 업무강도 및 임상적 의사결정능력이 간호업무수행에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

## 2. 연구대상

본 연구의 대상자는 종합병원 이상의 의료기관에서 근무하는 간호사이다. 대상자 선정기준은 임상경력 1년 이상의 교대근무를 하는 간호사로 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 자이다. 대상자 선정에 있어 환자와 보호자를 직접 대면하지 않는 수술실, 간호부, 진료 지원부서, 행정 부서에 근무하는 자는 제외하였다. 대상자 수는 G\*Power 프로그램을 이용하여 산출하였고 다중회귀분석을 위한 유의수준 .05, 중간효과 크기인 .15, 검정력 .90, 예측변수 16개로 계산하였을 때 필요한 표본수는 175명으로, 탈락률 20%를 고려하여 총 210부를 배부하였다. 배부된 설문지 210부 중 부적절한 응답이 포함된 설문지 14부를 제외한 196부의 설문지를 최종 분석하였다.

## 3. 연구도구

### 1) 시간압박감

시간압박감은 Putrevu와 Ratchford (1997)가 개발하고, Teng 등(2010)이 간호사를 대상으로 수정·보완한 시간압박감 도구(Time Pressure Scale)를 Lee (2021)가 한국어로 번역한 도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 총 5문항의 7점 Likert 척도로 '매우 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 7점으로 측정되며, 점수의 범위는 5점에서 35점이며 점수가 높을수록 간호사가 인지하는 시간압박감이 높음을 의미한다. 본 연구를 수행하기 위해 도구 사용 승인을 받았으며, Teng 등 (2010)의 연구에서 도구의 내적 일관성 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .96, Lee (2021)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95였으며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었다.

### 2) 업무강도

업무강도는 Kim (2007)이 Kang, Shin과 Son (2002)의 연구에서 개발된 27개의 문항을 바탕으로 표준산업분류에 따른 직업군을 대상으로 18문항으로 구성된 설문지를 Kim (2015)이 간호사에 맞게 수정한 도구를 사용하였다. 업무강도의 하위요인은 절대적 업무강도 6문항, 상대적 업무강도 6문항, 유연화 6문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터, '매우 그렇다' 5점으로 측정되며, 점수의 범위는 18점에서 90점이다. 이 중 5문항은 역코딩하여 산출하였고, 점수가 높을수록 업무강도가 높음을 의미한다. 본 연구를 수행하기 위해 도구 사용 승인을 받았으며, 도구의 내적 일관성 신뢰도는 Kim (2007)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .73

이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .77이었다.

### 3) 임상적 의사결정능력

임상적 의사결정능력은 Jenkins (1985)가 개발한 임상적 의사결정능력 도구를 Baek (2005)이 번안한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 40문항으로 이루어져 있으며, 결론에 대한 평가와 재평가, 가치와 목표에 대한 검토, 새로운 정보에 대한 조사와 일치화, 대안과 선택에 대한 조사의 4개 하부 영역으로 나뉘며 각 영역은 10개의 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '매우 그렇다' 5점부터 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 측정되며, 점수가 높을수록 임상적 의사결정능력이 높음을 의미한다. 본 연구를 수행하기 위해 도구 사용 승인을 받았으며, 도구의 내적 일관성 신뢰도는 Jenkins (1985)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .83, Baek (2005)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .77이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .83이었다.

### 4) 간호업무수행

간호업무수행은 Shin (2002)이 개발한 임상간호사 평정 도구를 Jang (2017)이 간호사를 대상으로 수정·보완하여 신뢰도와 타당도를 검증한 것을 사용하여 측정하였다. 도구는 총 32문항이며 환자 간호, 대인관계, 직업윤리, 질 향상, 감염관리, 업무조정 6개의 하부영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '항상 그렇다' 5점으로 측정되며, 점수가 높을수록 간호업무수행이 높음을 의미한다. 본 연구를 수행하기 위해 도구 사용 승인을 받았으며, 개발 당시 도구의 내적 일관성 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .97이었으며, Jang (2017)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .96이었다.

## 4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성, 시간압박감, 업무강도, 임상적 의사결정 능력과 간호업무수행의 정도는 기술통계량을 제시하였다. Shapiro-Wilk 검정 결과 모든 변수에서 정규성이 만족되어 일반적 특성에 따른 간호업무수행의 차이는 Independent t-test, one-way ANOVA로 분석하였고, 사후 검정은 Scheffé test로 분석하였다. 시간압박감, 업무강도, 임상적 의사결정능력 및 간호업무수행 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로, 시간압박감, 업무강도 및 임상적 의사결정능력이

간호업무수행에 미치는 영향은 Multiple Regression을 이용하였다.

### 5. 윤리적 고려 및 자료수집

본 연구는 연구자의 소속기관 생명윤리위원회로부터 IRB 승인(WKUH 2024-06-002)을 받은 후 진행하였다. 자료수집은 J도에 위치한 종합병원 이상의 2개 병원에서 2024년 7월 3일부터 8월 4일까지 진행되었다. 자료수집 전 해당 기관의 부서장에게 연구의 목적과 방법 등에 대해 설명하여 허락을 얻은 후 연구를 진행하였다. 자료수집은 연구참여에 서면으로 동의한 간호사를 대상으로 진행하였으며, 설문지 작성에는 10~15분이 소요되었다. 설문지 회수는 연구참여자가 회수용 봉투에 작성한 설문지를 넣은 후 연구자가 직접 회수하였다.

## 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 평균  $30.3 \pm 6.72$ 세로 20대가 111명(56.6%)으로 가장 많았고, 여성이 185명(94.4%), 미혼이 145명(74.0%)이었다. 최종학력은 학사가 177명(90.3%)으로 가장 많았고, 석사과정 이상 13명(6.6%)이었다. 대상자의 직위는 일반간호사 183명(93.4%), 책임간호사 13명(6.6%)으로 나타났고, 근무부서는 내과계 병동 69명(35.2%), 외과계 병동 66명(33.6%), 중환자실 36명(18.4%), 응급실 25명(12.8%) 순으로 나타났다. 임상경력은 평균  $7.24 \pm 6.78$ 년이며 현 부서 경력은 평균  $3.02 \pm 2.22$ 년이었다. 근무형태는 3교대가 172명(87.8%), 급여수준은 300~400만원이 167명(85.2%), 업무 만족은 보통이 121명(61.8%)으로 가장 많았다. 이직의도가 없는 대상자가 153명(78.1%), 건강상태는 '보통이다'로 응답한 대상자가 106명(54.1%)으로 가장 많았다(Table 1).

### 2. 대상자의 시간압박감, 업무강도, 임상적 의사결정능력, 간호업무수행 정도

대상자의 시간압박감 평균평점은  $4.64 \pm 1.08$ 점(7점 만점), 업무강도의 평균평점은  $3.09 \pm 0.42$ 점(5점 만점)으로 나타났다. 대상자의 임상적 의사결정능력의 평균평점은  $3.09 \pm 0.28$ 점(5점 만점)으로 하위 영역 중 가치와 목표에 대한 검토가  $3.21 \pm 0.36$ 점으로 가장 높았고, 대안과 선택에 대한 조사가  $2.85 \pm$

**Table 1.** General Characteristics of the Participants (N=196)

Variable	Characteristics	n (%) or M±SD
Age (year)	20~<30	111 (56.6)
	30~<40	65 (33.2)
	≥40	20 (10.2)
		30.3±6.72
Gender	Female	185 (94.4)
	Male	11 (5.6)
Marital status	Non-married	145 (74.0)
	Married	51 (26.0)
Education	Associate degree	6 (3.1)
	Bachelor's degree	177 (90.3)
	≥Master's degree	13 (6.6)
Position	Staff nurse	183 (93.4)
	Charge nurse	13 (6.6)
Department	Medical ward	69 (35.2)
	Surgical ward	66 (33.6)
	Intensive care unit	36 (18.4)
	Emergency room	25 (12.8)
Clinical career (year)	1~<3	57 (29.1)
	3~<7	67 (34.2)
	≥7	72 (36.7)
		7.24±6.78
Career in current hospital (year)	<1	21 (10.7)
	1~<3	95 (48.5)
	3~<7	68 (34.7)
	≥7	12 (6.1)
		3.02±2.22
Work type	3-Shift	172 (87.8)
	2-Shift	24 (12.2)
Monthly income (10,000 won)	300~400	167 (85.2)
	>400	29 (14.8)
Job satisfaction	Satisfied	44 (22.4)
	Fair	121 (61.8)
	Dissatisfied	31 (15.8)
Turnover intention	Yes	43 (21.9)
	No	153 (78.1)
Subjective health status	Good	51 (26.0)
	Fair	106 (54.1)
	Bad	39 (19.9)

M=Mean; SD=Standard deviation.

0.39점으로 가장 낮았다. 대상자의 간호업무수행의 평균평점은  $3.88 \pm 0.45$ 점(5점 만점)으로 하위 영역 중 직업윤리와 감염관리가  $4.13 \pm 0.60$ 점으로 가장 높았고, 질향상이  $3.52 \pm 0.65$ 점으로 가장 낮았다(Table 2).

### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무수행의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무수행은 연령, 근무부서, 업무 만족, 이직의도, 건강상태에 따라 유의한 차이가 있었다. 연령에서는 40대 이상 대상자의 간호업무수행 점수가 20대 대상자보다 유의하게 높았다( $F=4.86, p=.009$ ). 근무부서는 중환자실에 근무하는 대상자의 점수가 내과계 병동, 외과계 병동, 응급실에서 근무하는 대상자보다 높았다( $F=3.52, p=.016$ ). 업무 만족에서는 '만족'으로 응답한 대상자의 간호업무수행 점수가 '보통'으로 응답한 대상자보다 높았으며( $F=4.22, p=.016$ ), 이직의도가 없는 대상자의 간호업무수행 점수가 이직의도가 있는 대상자보다 높았다( $t=2.30, p=.022$ ). 건강상태에서는 '건강하다'라고 응답한 대상자의 간호업무수행 점수가 '건강하지 않다'로 응답한 대상자의 간호업무수행 점수보다 높게 나타났다( $F=3.08, p=.048$ )(Table 3).

### 4. 시간압박감, 업무강도, 임상적 의사결정능력과 간호업무수행 간의 상관관계

본 연구의 변수인 시간압박감, 업무강도, 임상적 의사결정능력, 간호업무수행 간의 상관관계를 확인한 결과, 간호업무수행은 임상적 의사결정능력( $r=.46, p<.001$ )과 유의한 정적 상관관계를 보였지만, 시간압박감( $r=-.05, p=.434$ )과 업무강도

( $r=-.05, p<.479$ )에서는 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 업무강도는 시간압박감( $r=.46, p<.001$ ), 임상적 의사결정능력( $r=.15, p=.028$ )과 유의한 정적 상관관계가 있었다(Table 4).

### 5. 대상자의 간호업무수행에 영향을 미치는 요인

대상자의 간호업무수행에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다(Table 5). 대상자의 일반적 특성 중 간호업무수행에서 유의한 차이가 있었던 변수인 연령, 근무부서, 업무 만족, 이직의도, 건강상태 5개 요인을 가변수(dummy) 처리하여 분석하였다. 회귀분석 결과 Durbin-Watson의 검정값이 2.03으로 2에 근접하므로 오차항의 독립성 및 자기상관에 문제가 없는 것으로 나타났다. 독립변수들 간 다중공선성에 문제가 있는지 파악하기 위해 분산팽창계수(Variance Inflation Factors, VIF)를 살펴본 결과 최소 1.09에서 최대 3.02로 기준치 10 미만으로 나타났으며 공차한계(tolerance)값은 .33~.91로 나타나 독립변수 간 다중공선성이 없는 것을 확인하였다.

회귀분석 결과 간호업무수행에 영향력이 있는 요인은 임상적 의사결정능력( $\beta=.43, p<.001$ ), 중환자실에서 근무하는 대상자( $\beta=.26, p=.003$ ), 건강상태가 좋은 대상자( $\beta=.17, p=.037$ ), 40대 연령인 대상자( $\beta=.13, p=.037$ )로 나타났다. 간호업무수행에 대한 이들 변수의 총 설명력은 28%였다( $F=15.33, p<.001$ ).

**Table 2.** Levels of Time Pressure, Work Intensity, Clinical Decision-making Ability and Nursing Performance (N=196)

Variables	Min	Max	M±SD	Range
Time pressure	1.00	7.00	4.64±1.08	1~7
Work intensity	2.22	4.17	3.09±0.42	1~5
Absolute intensity	1.67	4.67	2.96±0.63	1~5
Relative intensity	1.83	4.83	3.17±0.55	1~5
Physical discomfort	2.17	4.33	3.14±0.44	1~5
Clinical decision-making ability	2.35	4.18	3.09±0.28	1~5
Evaluation and reevaluation of consequences	2.20	4.30	3.19±0.36	1~5
Canvassing of objectives & values	2.30	4.30	3.21±0.36	1~5
Search for information	2.10	4.70	3.11±0.34	1~5
Search for alternatives or options	2.00	4.60	2.85±0.39	1~5
Nursing performance	2.91	5.00	3.88±0.45	1~5
Patient care	2.65	5.00	3.86±0.49	1~5
Interpersonal relations	2.50	5.00	3.85±0.53	1~5
Work ethics	2.50	5.00	4.13±0.60	1~5
Improving quality	2.00	5.00	3.52±0.65	1~5
Infection control	3.00	5.00	4.13±0.60	1~5
Work coordination	2.50	5.00	4.04±0.61	1~5

M=Mean; Min=Minimum; Max=Maximum; SD=Standard deviation.

**Table 3.** Nursing Performance according to General Characteristics

(N=196)

Variable	Characteristics	M±SD	t or F Scheffé	p
Age (year)	20~<30 <sup>a</sup>	3.86±0.45	4.86 c > a	.009
	30~<40 <sup>b</sup>	3.80±0.44		
	≥40 <sup>c</sup>	4.16±0.45		
Gender	Female	3.88±0.45	1.40	.161
	Male	3.69±0.48		
Marital status	Non-married	3.85±0.45	-1.25	.211
	Married	3.94±0.45		
Education	Associate degree	3.82±0.47	1.27	.281
	Bachelor's degree	3.86±0.45		
	≥ Master's degree	4.07±0.42		
Position	Staff nurse	3.86±0.45	-1.68	.093
	Charge nurse	4.08±0.46		
Department	Medical ward <sup>a</sup>	3.83±0.45	3.52 c > a, b, d	.016
	Surgical ward <sup>b</sup>	3.84±0.39		
	Intensive care unit <sup>c</sup>	4.09±0.49		
	Emergency room <sup>d</sup>	3.77±0.50		
Clinical career (year)	1~<3	3.87±0.51	0.06	.935
	3~<7	3.86±0.42		
	≥7	3.89±0.44		
Career in current hospital (year)	<1	3.81±0.48	0.30	.820
	1~<3	3.89±0.48		
	3~<7	3.88±0.41		
	≥7	3.79±0.49		
Work type	3-Shift	3.87±0.46	-0.33	.739
	2-Shift	3.90±0.43		
Monthly income (10,000 won)	300~400	3.85±0.44	-1.62	.105
	>400	4.00±0.50		
Job satisfaction	Satisfied <sup>a</sup>	4.05±0.36	4.22 a > b	.016
	Fair <sup>b</sup>	3.82±0.43		
	Dissatisfied <sup>c</sup>	3.85±0.59		
Turnover intention	Yes	3.73±0.47	2.30	.022
	No	3.91±0.44		
Subjective health status	Good <sup>a</sup>	3.95±0.47	3.08 a > c	.048
	Fair <sup>b</sup>	3.89±0.43		
	Bad <sup>c</sup>	3.72±0.48		

M=Mean; SD=Standard deviation.

**Table 4.** Correlation between Variables

(N=196)

Variable	Work intensity	Clinical decision-making ability	Nursing performance
	r (p)	r (p)	r (p)
Time pressure	.46 (< .001)	.10 (.128)	-.05 (.434)
Work intensity		.15 (.028)	-.05 (.479)
Clinical decision-making ability			.46 (< .001)

Table 5. Factors Influencing Nursing Performance

(N=196)

Variables		B	SE	$\beta$	t	p
(Constant)		1.78	0.38		4.66	<.001
Age (year)	20~<30 (ref.)					
	30~<40	-0.01	0.06	-.01	-0.26	.788
	≥40	0.20	0.09	.13	2.10	.037
Department	Emergency room (ref.)					
	Surgical ward	0.13	0.09	.13	1.30	.175
	Medical ward	0.12	0.10	.13	1.20	.215
	Intensive care unit	0.30	0.10	.26	2.90	.003
Job satisfaction	Dissatisfied (ref.)					
	Fair	-0.11	0.08	-.12	-1.30	.187
	Satisfied	-0.01	0.10	-.01	-0.13	.897
Turnover intention	No (ref.)					
	Yes	-0.07	0.07	-.06	-0.98	.328
Subjective health status	Bad (ref.)					
	Fair	0.17	0.09	.17	1.97	.050
	Good	0.15	0.07	.17	2.10	.037
Time pressure		-0.00	0.03	-.01	-0.15	.877
Work intensity		-0.75	0.08	-.07	-0.92	.354
Clinical decision-making ability		0.69	0.10	.43	6.77	<.001
$R^2=.33$ , Adj. $R^2=.28$ , $F=15.33$ , $p<.001$						

ref.=Reference.

## 논 의

본 연구는 간호사를 대상으로 시간압박감, 업무강도, 임상적 의사결정능력이 간호업무수행에 미치는 영향을 파악하여 간호업무수행 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 시행되었다.

본 연구대상자의 간호업무수행 평균 점수는 5점 만점에 3.88점으로 나타났으며, 이는 동일한 측정도구를 사용하여 임상간호사를 대상으로 한 Gong과 Lee (2022) 연구의 3.78점, 중소병원 간호사를 대상으로 한 Jang (2017)의 연구의 3.74점보다 높은 점수이다. 간호업무수행은 근무환경, 환자 중증도, 조직문화, 교육 프로그램 등 다양한 요인의 영향을 받기 때문에 연구대상자의 환경적 특성에 따라 점수 차이가 발생할 수 있다 (Kim & Park, 2022). 2019년 보건복지부는 국공립병원을 대상으로 교육전담간호사 지원사업을 시행하였으며, 대한간호협회는 신규간호사 교육관리체계 가이드라인을 발표하여 신규간호사의 병원 적응, 높은 이직률, 열악한 근무환경 문제를 개선하고자 하였다. 이러한 제도적 노력은 간호사의 역량 강화에 긍정적인 영향을 미쳤을 가능성이 있으며, 본 연구에서 확인된 상대적으로 높은 간호업무수행 수준과 부분적으로 관련이 있을 수 있다.

본 연구에서 간호업무수행 하위 영역별 점수는 직업윤리, 감염관리, 업무조정, 환자간호, 대인관계, 질 향상 순으로 나타나 직업윤리 영역의 점수가 가장 높고 질 향상 영역의 점수가 가장 낮았다. 이러한 결과는 Jang (2017)과 Gong과 Lee (2022)의 연구와 유사한 경향을 보였다. 특히 Yoo (2016)는 임상간호사의 질 향상 활동이 상대적으로 낮게 나타나는 이유로 활동 참여와 성과를 보상할 수 있는 가시적인 평가 체계의 부족을 지적하였다. 따라서 간호사의 질 향상 업무 수행 수준을 높이기 위해서는 질 향상 활동에 대한 참여를 촉진하고 이를 인사 평가, 승진 및 보상 체계와 연계하는 제도적 장치가 필요하다. 또한 간호사가 질 향상 활동에 실제로 참여할 수 있도록 근무시간 내 활동 보장, 사례 기반 교육 프로그램 등의 구체적인 지원 전략이 함께 마련되어야 할 것이다.

본 연구대상자의 일반적 특성 중 연령, 근무부서에 따라 간호업무수행이 유의한 차이가 있었다. 일반적 특성 중 연령이 간호업무수행에 영향을 미치는 요인으로 확인된 것은 Jang (2017), Gong과 Lee (2022)의 연구결과와 유사하며 이는 연령이 증가할수록 간호업무에 대한 경험이 축적되어 지식과 기술이 향상되고, 숙련도가 높아짐에 따라 간호업무수행 수준이 향상되는 것으로 해석할 수 있다. 근무부서별로는 중환자실에

근무하는 대상자의 간호업무수행 점수가 상대적으로 높게 나타났다. 이는 중환자실이 환자의 중증도가 높고, 지속적인 상태 안정과 신속한 임상적 판단 및 중재가 요구되는 특수한 환경이라는 점과 관련이 있을 수 있다(Scott et al., 2006). 반면 일반 병동이나 기타 부서에서는 상대적으로 표준화된 업무 수행이 강조되면서 임상적 의사결정 경험이 제한될 수 있다. 그러나 본 연구에서는 부서 간 업무 특성과 환경 차이를 직접적으로 분석하지 않았으므로, 이러한 결과를 단정적으로 해석하는 데에는 제한이 있다. 따라서 간호사의 간호업무수행 향상을 위해서는 부서 특성에 맞는 맞춤형 교육 프로그램, 임상적 의사결정 역량 강화 훈련, 적정 인력 배치 및 업무 부담 완화와 같은 실질적인 지원 전략이 필요하다.

본 연구에서 임상적 의사결정능력과 간호업무수행 변수 간 정적인 상관관계가 나타났다. 이는 Jang (2017)의 연구결과와 유사하며, 간호업무수행을 향상시키기 위해서 임상적 의사결정능력의 향상이 필요함을 알 수 있다. 업무강도와 임상적 의사결정능력 간 정적 상관관계가 나타났으며, 이는 업무수행 과정에서 다양한 임상 상황을 경험하면서 의사결정 경험이 축적된 결과일 가능성을 시사한다. 반면 업무강도의 증가는 동시에 피로, 스트레스, 인지적 부담을 증가시켜 의사결정능력을 저하시킬 가능성도 존재한다. 따라서 두 변수 간 관계를 보다 심층적으로 검토하는 연구가 필요하다.

본 연구에서 다중회귀분석 결과, 임상적 의사결정능력, 연령, 근무부서, 건강상태가 간호업무수행에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 특히 40대 이상의 대상자가 간호업무수행에서 높은 점수를 나타냈다. 이는 임상 경험의 축적과 숙련도 향상에 따른 결과로 해석할 수 있다. 그러나 실제 임상 현장에서 간호사의 주요 연령층이 20~30대임을 고려할 때, 단순히 40대 미만으로 구분하기보다는 경력 단계에 따른 세분화된 접근이 필요하다. 즉, 신규 및 저연차 간호사에게는 기본 간호술기 및 임상적 의사결정 능력 향상을 위한 교육이 요구되며, 중간 경력 간호사에게는 복합적 상황 판단 및 우선순위 설정 능력을 강화하는 교육이 필요하다. 이러한 경력 단계별 맞춤형 교육 전략은 간호업무수행 향상에 보다 효과적으로 기여할 수 있을 것이다. 또한 근무부서가 중환자실인 대상자의 경우 간호업무수행이 더 높은 것으로 나타났는데 이와 같은 결과는 종합 병원 간호사를 대상으로 한 Hwang (2020)의 간호업무성과 연구결과와 유사하며, 특수파트와 일반병동의 두 부서의 환경과 업무 특성의 차이에 기인한 것으로 해석할 수 있다. 즉, 중환자실 간호사는 일반병동 간호사에 비해 담당 환자 수는 상대적으로 적지만, 환자 1인당 인공호흡기, 지속적 모니터링 장비 등

다양한 의료기기 관리와 소음 및 조명 등의 환경 관리 업무를 수행하며, 고도의 전문적 간호와 집중적 치료 제공이 요구되는 특수한 업무 환경에 놓여 있다(Scott et al., 2006). 이러한 특성으로 인해 중환자실 간호사와 일반병동 간호사 간의 간호업무수행 수준에 차이가 나타난 것으로 판단된다.

본 연구대상자는 자신이 건강하다고 인식할수록 간호업무수행 수준이 높게 나타났다. Kang (2023)의 연구에서도 건강증진 활동을 수행하는 간호사가 간호업무수행을 더 잘 수행하는 것으로 나타나 본 연구결과와 일치하였다. 그러나 간호사는 불규칙한 근무 형태 외에도 다른 의료인들, 환자 및 보호자들과의 관계에서 오는 갈등, 환자와 보호자들의 간호요구, 새로운 지식 습득 등으로 인한 업무 스트레스로 자신의 건강증진행위를 소홀히 하며, 업무강도가 높을수록 건강증진행위 이행 정도가 낮은 것으로 나타났다(An, 2021; Kim & Lee, 2016). 따라서 간호사가 건강한 상태를 유지할 수 있도록, 병원 내 절대적·상대적 업무강도를 완화하고, 간호사의 건강증진을 지원할 수 있는 제도적 정책 마련과 인력 배치, 처우 개선 등이 필요하다.

본 연구에서 간호사의 간호업무수행에 영향력이 가장 큰 요인은 임상적 의사결정능력으로 나타났다. 이러한 결과는 Jang (2017)의 연구결과와 유사하며, 의료현장에서 간호사의 전문성을 제고하고 간호의 질을 향상시키기 위해서는 임상적 의사결정능력의 향상이 필수적임을 시사한다. 다양한 경험을 보유하고 있는 경력 간호사의 지식공유, 멘토링 등과 같은 임상적 의사결정능력을 향상시키는 활동을 통해 간호업무수행 향상의 결과를 기대할 수 있으며, 이는 궁극적으로 환자 간호의 질 향상과 건강증진에 기여할 수 있다. 또한 간호사가 직무수행 시 효과적인 의사결정을 할 수 있는 환경을 조성하는 것이 필요하다. 특히 본 연구에서 임상적 의사결정능력 하위 영역 중 점수가 가장 낮았던 '대안과 선택에 대한 조사' 능력 향상을 위해, 간호사가 체계적으로 대안을 탐색하고 최선의 선택을 내릴 수 있는 환경을 마련해야 할 것이다. 나아가 충분한 시간 제공과 다양한 경험 공유를 포함한 개방적 훈련 및 교육은 임상적 의사결정능력 향상을 촉진하여 효율적인 간호업무수행을 가능하게 할 것이다.

본 연구에서 시간압박감과 업무강도는 간호업무수행의 유의한 영향요인이 아닌 것으로 나타났다. 이는 기존 연구에서 시간압박감과 높은 업무강도가 간호업무수행에 부정적 영향을 미치는 것으로 보고된 바 있어(Oh et al., 2018; Scott et al., 2006) 본 연구결과와 차이가 있다. Teng 등(2010)의 선행연구 결과, 소진 수준이 높은 간호사의 경우 시간압박감이 환자 안전에 부정적인 영향을 미친 반면, 소진 수준이 낮은 간호사는

이러한 영향이 나타나지 않았다. 이를 바탕으로 볼 때, 간호업무수행은 간호사의 개인적 및 심리적 상태에 따라 차이가 나타날 수 있음을 시사한다. 본 연구에서 업무강도는 간호업무수행과 유의한 상관관계를 보였으나, 다변량 분석에서는 유의한 영향요인으로 확인되지 않았다. 이는 업무강도가 간호업무수행과 단순한 관련성은 있으나, 다른 변수들을 함께 고려한 상태에서는 독립적인 설명력을 가지지 못함을 의미한다. 즉, 업무강도가 간호업무수행에 직접적인 영향을 미치기보다는, 시간압박감이나 의사결정능력, 소진, 조직 지원 등 다른 변수와의 상호작용 또는 매개 과정을 통해 간접적으로 영향을 미칠 가능성을 시사한다. 본 연구에서 시간압박감과 업무강도가 독립적인 영향요인으로 확인되지는 않았지만, 간호현장에서 간호업무수행을 이해하는 데 있어 여전히 중요한 맥락적 요인으로 고려되어야 한다. 따라서 향후 연구에서는 시간압박감, 업무강도의 직접 효과뿐 아니라, 매개 및 조절 변수를 포함한 통합적 모형을 통해 간호업무수행에 미치는 영향을 보다 정교하게 검증할 필요가 있다.

본 연구는 간호사의 간호업무수행에 영향을 미치는 요인을 규명하고, 특히 임상적 의사결정능력을 핵심 요인으로 확인함으로써 교육 중재 개발의 근거를 제공하였다는 점에서 의의가 있으나, 몇 가지 제한점이 있다. 첫째, 본 연구는 일부 병원을 대상으로 수행되어 연구결과를 모든 병원이나 간호사 집단에 일반화하는데 한계가 있다. 둘째, 자기보고식 설문조사로 인해 응답 편향이 발생했을 가능성을 배제할 수 없다. 셋째, 연구대상에 종합병원과 상급종합병원이 모두 포함되어, 병원 분류에 따른 환자 중증도, 업무 환경, 인력 구성, 교육체계의 차이가 연구 변수에 영향을 미쳤을 가능성이 있다. 따라서 병원 분류를 통제하지 못한 점은 본 연구결과 해석 시 신중함이 요구된다.

## 결 론

본 연구는 간호사의 시간압박감, 업무강도, 임상적 의사결정능력 및 간호업무수행의 정도를 확인하고 이들 간의 관계를 규명하며, 간호업무수행에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 수행된 서술적 조사연구이다. 연구결과, 간호사의 간호업무수행은 임상적 의사결정능력과 양의 상관관계가 있었으며, 간호업무수행에 영향을 미치는 요인은 연령, 근무부서, 건강상태, 임상적 의사결정능력으로 확인되었다.

본 연구결과를 토대로 다음의 사항을 제언한다. 첫째, 간호사의 임상적 의사결정능력 향상을 위한 교육 및 훈련 프로그램을 개발하여, 신규 및 저연차 간호사가 복합 상황에서도 효과적

으로 의사결정을 할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 둘째, 연령 및 근무부서 특성을 고려한 차별화된 임상간호 교육과 근무환경 개선이 요구되며, 특히 중환자실과 일반병동 간의 업무 환경 차이를 반영한 맞춤형 전략이 필요하다. 셋째, 간호사의 건강 증진을 위한 프로그램 시행과 함께, 건강한 근무환경 조성을 위한 병원 차원의 정책적·제도적 지원이 필수적이다. 넷째, 향후 연구에서는 병원급, 부서 특성, 업무강도와 시간압박감 등 다양한 환경 요인을 통제하여, 간호업무수행에 영향을 미치는 요인을 보다 정밀하게 분석할 필요가 있다.

## CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflicts of interest.

## ORCID

Chun, Yeonji <https://orcid.org/0009-0003-4979-1632>

Hwang, Eunhee <https://orcid.org/0000-0002-6229-5946>

## REFERENCES

- An, Y. E. (2021). The effects of physical symptoms, sleep quality, fatigue, and health promotion behavior on job satisfaction of shift work nurses. *The Korean Journal of Stress Research*, 29(4), 262-270. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2021.29.4.262>
- Asghari, E., Dianat, I., Abdollahzadeh, F., Mohammadi, F., Asghari, P., Jafarabadi, M. A., et al. (2019). Musculoskeletal pain in operating room nurses: Associations with quality of work life, working posture, socio-demographic and job characteristics. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 72(1), 330-337. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2019.06.009>
- Baek, M. K. (2005). *Relationship between level of autonomy and clinical decision-making in nursing scale of E.T nurse*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Blackman, L., Henderson, J., Willis, E., Hamilton, P., Toffoli, L., Verrall, C., et al. (2015). Factors influencing why nursing care is missed. *Journal of Clinical Nursing*, 24(1), 47-56. <https://doi.org/10.1111/jocn.12688>
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the interdependency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209-213. <https://doi.org/10.1037/a0019408>
- Gong, E. J., & Lee, Y. H. (2022). The effect of job stress and resilience on nursing performance of the hospital nurses. *Journal of Convergence for Information Technology*, 12(5), 32-39. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2022.12.05.032>
- Gu, T. H. (2002). *A study on ethical values, participation in decision-making process, and job satisfaction of clinical nurses*. Unpub-

- lished master's thesis, Catholic University, Daegu.
- Hwang, J. B. (2020). *Relationship between patient safety culture awareness, safety nursing activities, and nursing performance*. Unpublished master's thesis, Catholic University of Busan, Busan.
- Hyun, S. I., & Lee, T. H. (2021). Effects of professional autonomy and teamwork on clinical performance of nurses in tertiary hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 27(5), 301-310.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2021.27.5.301>
- Jang, R. Y. (2017). *Influence of self-leadership and clinical decision making ability on clinical nurses' performance in small and medium sized hospitals*. Unpublished master's thesis, Keimyung University, Daegu.
- Jenkins, H. M. (1985). Improving clinical decision-making in nursing. *Journal of Nursing Education*, 24(6), 242-243.  
<https://doi.org/10.3928/0148-4834-19850601-07>
- Kang, D. M., Shin, Y. C., & Son, M. A. (2002). *The relationship between enhancing labor intensity and musculoskeletal diseases in Daewoo Shipbuilding Co. Ltd.* Geoje. Geoje: Daewoo Shipbuilding Labor Union.
- Kang, E. H. (2023). *Effect of health promotion behavior and happiness on nursing performance among shift-working nurses*. Unpublished master's thesis, Changwon National University, Changwon.
- Kim, H. J. (2015). *The relationship among labor intensity, subjective discomfort and job satisfaction of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Eulji University, Daejeon.
- Kim, H. J., & Park, J. S. (2022). The effects of emotional intelligence, job stress and communication ability on nursing performance among nurses caring for cancer patients. *Journal of East-West Nursing Research*, 28(1), 57-66.  
<https://doi.org/10.14370/jewn.2022.28.1.57>
- Kim, I. A. (2007). *The association between perceived labor intensity, job stress and psychosocial well-being*. Unpublished doctoral dissertation, Hanyang University, Seoul.
- Kim, M. H., & Choi, W. H. (2004). An analysis of decision making situations and alternatives of clinical nurses in a university hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 10(4), 449-457.
- Kim, M. H., & Lee, J. S. (2016). The health care experience of the clinical nurses in a university hospital. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(1), 209-218.  
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.1.209>
- Kim, M. J., & Kim, M. O. (2021). Mediating effect of job satisfaction and moderating effect of burnout in the relationship between clinical decision-making ability and nursing performance. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 21(19), 525-538.  
<https://doi.org/10.22251/jlcci.2021.21.19.525>
- Ko, Y. K., & Park, B. H. (2014). The relationship of the nursing work environment and nursing outcome among it's nurses and content analysis of nurses' workload. *Journal of Korea Hospital Management*, 19(1), 54-67.
- Korean Health and Medical Workers' Union. (2023, May 12). 2023 KHMWU regular survey on healthcare workers-Current status of nursing in Korea and key demands. Retrieved from  
[https://bogun.nodong.org/xe/khmwu\\_5\\_4/763769](https://bogun.nodong.org/xe/khmwu_5_4/763769)
- Lee, H. J. (2021). *Factors influencing compliance with safe handling of antineoplastic agents among clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon.
- Lee, J. Y., & Hong, K. J. (2023). Changes in working hours and labor intensity and their effect on sleep difficulties of shift work nurses in hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 29(4), 446-456.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.4.446>
- Lee, S., Kwon, M. K., & Kim, Y. J. (2018). The relationship between post-traumatic growth, trauma experience and cognitive emotion regulation in nurses. *The Korean Journal of Stress Research*, 26(1), 31-37.  
<https://doi.org/10.17547/kjsr.2018.26.1.31>
- Oh, E. Y., Kang, K. H., Kim, K. J., & Min, H. K. (2018). Research trend analysis on job stress of hospital nurses. *Journal of Korea Hospital Management*, 23(1), 16-27.
- Putrevu, S., & Ratchford, B. T. A. (1997). A model of search behavior with an application to grocery shopping. *Journal of Retailing*, 73(4), 463-486.  
[https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(97\)90030-0](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(97)90030-0)
- Scott, L., Rosers, A., Hwang, W., & Zhang, Y. (2006). Effects of critical care nurses' work hours on vigilance and patient' safety. *American Journal of Critical Care*, 15(1), 30-37.  
<https://doi.org/10.4037/ajcc2006.15.1.30>
- Shin, S. C. (2002). *Development of evaluation tool for hospital nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Keimyung University, Daegu.
- Teng, C. I., Shyu, Y. I., Chiou, W. K., Fan, H. C., & Lam, S. M. (2010). Interactive effects of nurse-experienced time pressure and burnout on patient safety: A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47(11), 1442-1450.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.04.005>
- Yoo, J. Y. (2016). *Study on health care quality improvement activities of clinical nurses: Hospital nursing care units-level*. Unpublished master's thesis, The Catholic University of Korea, Seoul.