

## 요양병원 간호사의 공감만족 관련요인-환자안전문화 중심으로\*

정 선 영\*\* · 이 은 경\*\*\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

초고령사회인 한국에서 노인인구 비율이 지속적으로 높아지면서(Korean Statistical Informations Service, 2018; Health Insurance Review & Assessment Service, 2014) 노인의 건강관리에 대한 개인 및 정부 차원의 관심이 높아지고 있다(Kim & Kim, 2017). 노인이 경험하는 각종 노인성 만성질환은 신체 및 인지 기능의 저하를 가져와 독립적인 일상생활에 어려움을 초래하기 때문에 장기적 간호요구가 증가하면서 요양병원이 지속적으로 늘어나고 있는 상황이다(Sung, 2012). 요양병원 간호사는 돌봄제공자 역할 뿐만 아니라 대상자와 가족에게 신뢰감을 줄 수 있는 안정적인 간호를 제공해야 하는데(Seo & Sung, 2011), 요양병원에서 간호사가 부족하여 요양병원의 간호사는 종합병원 간호사보다 높은 감정노동에 호소하고 있고(Sung, 2012), 정서적 소진도 많이 경험하게 된다(Kim et al., 2014). 또한 간호사 부족으로 요양병원에서의 간

호업무를 간호조무사나 요양보호사가 보조하는 현상이 증가하고 있는 상황이다(Kim, Jeong, Kim, & Kim, 2014).

요양병원 간호사처럼 타인을 돕는 전문직업인이 경험하는 전문직 삶의 질에 대한 관심이 증가하고 있다(Stamm, 2009). 전문직 삶의 질에는 전문가로서 업무를 수행할 때 경험할 수 있는 스트레스나 소진에 대한 부정적인 경험에 대한 개념도 있으나 긍정적 경험으로 분류되는 만족감을 의미하는 공감만족도 포함하고 있다(Stamm, 2009). 공감만족은 공감피로를 느끼는 돌봄 제공자들에게 나타나는 극복력이고, 타인을 돕는 데서 오는 즐거움이며(Kim & Yom, 2014; Stamm, 2002), 자신의 직무나 직무 능력이 조직 또는 사회에 기여할 때 경험하는 긍정적인 감정을 의미한다(Kim & Choi, 2012; Stamm, 2009). 즉, 타인을 도울 수 있다는 것에 기쁨을 느끼는 이타심을 기본으로 도움을 필요로 하는 사람에게 도움을 제공했을 때 느끼는 만족감을 의미한다(Kim et al., 2010; Stamm, 2002) 공감만족이 높은 사람은 근무현장이나 대상자와의 관계에서 스트레스 수준이 높더라도 지속적으로 일을 할 수

\* 이 성과는 2018년도 정부(과학기술정보통신부) 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(No. 2018R1C1B5086420)

\*\* 대구가톨릭대학교 간호대학, 간호과학연구소, 부교수(<http://orcid.org/0000-0002-4681-2536>)

\*\*\* 대구가톨릭대학교 간호대학, 간호과학연구소, 부교수(교신저자 E-mail: [leeek@cu.ac.kr](mailto:leeek@cu.ac.kr)) (<http://orcid.org/0000-0003-4299-1415>)

• Received: 19 November 2019 • Revised: 6 December 2019 • Accepted: 16 December 2019

• Address reprint requests to: Lee Eun Kyung

Daegu Catholic University

33, Duryugongwon-ro 17 gil, Nam-gu, Daegu, South Korea, 42472

Tel: 82-53-650-4976 Fax: 82-53-650-4392 E-mail: [leeek@cu.ac.kr](mailto:leeek@cu.ac.kr)

있게 하는 힘의 원천이며, 정서적·신체적 소진을 감소시킬 수 있다(Stamm, 2009). 따라서 상급종합병원 보다 감정노동과 소진이 많은 요양병원 간호사(Kim, et al., 2014; Sung, 2012)의 공감만족에 대한 연구가 구체적으로 이루어져야 한다.

간호사의 공감만족 관련 국내 연구 동향을 분석한 결과 공감만족 관련요인으로 일반적 특성은 연령, 직위, 경력, 교육상태가 있었고, 주요변수로는 소진, 공감피로, 직무만족, 극복력 등이 있었다(Lee & Kim, 2019). 또한 공감만족-공감피로 모델에 근거한 임상간호사 소진 구조모형 연구에서(Kim & Yom, 2014) 간호근무환경과 환자안전문화가 공감만족의 직간접 효과가 있는 것으로 확인되었다. 특히 요양병원 간호사의 공감만족에 대한 연구는 감정노동, 직무스트레스 등 개인적 요인에 대한 부분에 대한 접근만 있었고(Kim & Kim, 2017), 병원의 환자안전문화에 대한 구체적인 관련성에 대한 접근은 없었다.

최근 들어 국내에서도 종합병원을 중심으로 의료의 질적 향상과 관련된 환자안전에 관심이 증가하고 있으며(Kim, 2010), 이러한 환자안전문화에 대한 접근의 중요성은 중소병원이나 요양병원에서도 관심을 가지고 접근해야 한다. 특히 요양병원의 경우, 신체적, 정신적으로 취약한 노인을 대상으로 장기 간호를 제공하기 때문에 환자안전 개념은 정해진 입원기간 동안 다양한 연령의 환자에게 고도 기술의 의료서비스를 집중적으로 제공하는 종합병원의 환자안전 개념과 다르기 때문에(Castle & Sonon, 2006; Yoon, Kim, & Kim, 2013) 이를 고려한 연구가 필요하다. 특히 환자안전문화가 공감만족의 직간접효과가 있다는 연구결과(Kim & Yom, 2014)를 토대로 본다면 요양병원 간호사의 경우 긍정적인 환자안전문화가 전문직 삶의 질인 공감만족에 영향을 줄 것으로 판단된다.

따라서 노인에 대한 간호요구도가 지속적으로 증가하는 반면, 상대적인 전문직 간호사 인력이 부족하고, 전문직 간호사의 이직률도 높은 요양병원의 특성을 고려하여 본 연구에서는 요양병원 간호사의 공감만족 관련요인을 파악하며, 요양병원 특성을 고려한 환자안전문화가 공감만족에 영향을 미치는 정도를 구체적으로 파악하고자 한다. 이를 통해 요양병원 간호사의 공감만족 향상을 위한 구체적인 프로그램 개발의 기초자료를

제공하고, 간호인력 관리 방안을 제시하고자 한다.

## 2. 연구 목적

본 연구는 요양병원 간호사의 공감만족 관련요인을 파악하고자 함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 요양병원 간호사의 일반적 특성을 파악한다.
- 요양병원 간호사의 공감만족과 환자안전문화 정도를 파악한다.
- 요양병원 간호사의 일반적 특성에 따른 공감만족의 차이를 파악한다.
- 요양병원 간호사의 공감만족과 환자안전문화의 상관관계를 파악한다.
- 요양병원 간호사의 공감만족 관련요인을 파악한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 요양병원 간호사의 공감만족 관련요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구 대상

본 연구는 노인요양병원 근무 간호사를 대상으로 하였다. 1개 광역시와 2개의 중소도시에 재직 중인 요양병원 간호사를 임의표집 하였다. G-Power 3.1.9.2 프로그램을 사용하여 대상자수를 산출하였다. 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 예측요인 15개로 산출한 결과 최소 대상자 수가 152명이므로, 탈락률 10%을 고려하여 총 170부를 목표인원으로 하였다.

### 3. 연구 도구

#### 1) 공감만족

공감만족은 Stamm (2009)이 개발한 Professional Quality of Life Scale (ProQoL)의 공감만족 도구로 측정하였다. 총 10문항의 5점 Likert로 측정하며, 점수가 높을수록 공감만족이 높음을 의미한다. 본 도구의 개발당시 신뢰도 Cronabach'  $\alpha$  = .88이었으며, 본 연

구에서의 신뢰도 Cronbach'  $\alpha = .87$ 이었다.

## 2) 환자안전문화

환자안전문화는 Yoon 등(2013)이 개발한 한국형 노인요양시설 환자안전문화 측정도구로 측정하였다. 본 도구는 관리자의 리더십, 근무태도, 조직체계, 관리활동의 4개의 하부요인 총 27문항으로 구성되었으며, '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert 척도로 측정하며, 점수가 높을수록 환자안전문화를 긍정적으로 인식하고 있음을 의미한다.

본 도구의 개발당시 신뢰도 Cronbach'  $\alpha = .95$ 였고, 하부요인의 신뢰도 Cronbach'  $\alpha$ 는 관리자 리더십 .93, 근무태도 .88, 조직체계 .87, 관리활동 .86이었다. 본 연구의 신뢰도 Cronbach'  $\alpha = .95$ 였으며, 하부요인의 신뢰도 Cronbach'  $\alpha$ 는 관리자 리더십 .92, 근무태도 .90, 조직체계 .88, 관리활동 .85였다.

## 3) 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 연령, 결혼상태, 성별, 학력, 월 수입, 총 임상경력, 현 병원 경력, 직위, 병원의 병상 수, 담당 환자수, 직업만족도를 확인하였다.

## 4. 자료 수집 방법

본 연구의 자료수집은 2018년 10월 8일부터 26일까지 이루어졌다. 자료를 수집하기 위해 연구대상 병원을 방문하여 부서의 책임자에게 연구 목적과 절차를 설명하고 협조를 구한 후, 연구자와 연구보조원이 각 병동을 직접 방문하여 자료를 수집하였다. 설문 작성에는 약 10-15분이 소요되었다. 본 연구에서는 총 170부를 배부하였으며, 그 중 168부가 회수되었다. 회수된 설문지 중 불성실한 응답이 있거나 응답이 누락되어 있는 4부를 제외한 총 164부를 자료 분석으로 사용하였다.

## 5. 윤리적 고려

본 연구에서는 헬싱키선언에 입각하여 대상자에게 본 연구의 목적과 내용, 소요시간, 연구참여의 익명성 보장, 자발적인 연구참여, 연구에 참여함으로써 얻을 수 있는 이점과 문제, 중도에 포기가 가능하다는 점, 연구

동의를 철회한 뒤에도 어떠한 불이익이 없다는 점, 연구대상자의 정보는 비밀이 보장된다는 점 등의 내용이 포함된 설명문과 동의서를 제공한 후 자발적으로 참여에 동의한 참여자로부터 서면동의를 받아 진행되었다. 설문지를 배부할 때 소정의 답례품을 함께 제공하였으며 설문지는 대상자가 스스로 기입하도록 하였다.

## 6. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS Win 25.0 program을 활용하여 분석하였고, 구체적 방법은 다음과 같다.

- 요양병원 간호사의 일반적 특성은 기술통계로 분석하였다.
- 요양병원 간호사의 공감만족과 환자안전문화 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 요양병원 간호사의 일반적 특성에 따른 공감만족의 차이는 t-test와 one-way ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 Scheffe test를 실시하였다.
- 요양병원 간호사의 공감만족과 환자안전문화의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 요양병원 간호사의 공감만족 관련요인 규명을 위해 Stepwise multiple regression을 실시하였다.

## Ⅲ. 연구 결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 연령은 평균  $45.40 \pm 11.08$ 세였고, 30세 미만이 가장 많았다. 미혼이 71.3%였고, 여성이 96.3%였다. 학력은 전문대졸이 57.3%였고, 대졸이 36.0%, 대학원졸이 6.7%순이었다. 경제상태는 200만원 이상 300만원 미만이 65.9%로 가장 많았다.

대상자의 총 임상경력은 평균  $13.39 \pm 8.39$ 년이며, 현재 병원 경력은  $4.86 \pm 4.53$ 년이었으며 직위는 일반간호사가 78.8%였다. 대상자 병원의 병상 수는 200이상 300미만인 병원이 82.9%로 가장 많았고, 담당환자 수는 평균  $4.69 \pm 4.46$ 명으로 5명 미만이 92.0%였다. 대상자의 직업만족도는 만족한다 44.5%, 보통이다 45.2%, 불만족한다 10.3%였다(Table 1).

2. 대상자의 공감만족과 환자안전문화 정도

대상자의 공감만족의 평균평점은 3.44±0.71점이었고, 대상자의 환자안전문화는 평균평점 3.67±0.50점이였다. 대상자의 환자안전문화 하부요인은 근무태도가 4.02±0.55로 가장 높았고, 조직체계 3.82±0.57점, 관리자의 리더십 3.70±0.59점, 관리활동 2.97±0.75점 순으로 나타났다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 공감만족의 차이

대상자의 일반적 특성에 따라 공감만족은 연령(F=2.93, p=.048), 학력(F=3.21, p=.043), 총임상경력(t=4.83, p=.010), 직위(t=2.13, p=.034), 직업 만족도(F=18.64, p<.001)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 연령, 학력은 사후검정 결과 유의한 차이를 확인할 수 없었다. 직업만족도는 사후검정 결과, 만족한다는 군이 보통이라는 군보다, 보통이라는 군이

Table 1. Differences of General Characteristics according to Compassion Satisfaction (N=164)

Variables	Categories	n (%)	Compassion satisfaction	
			M±SD	t/F (p) Scheffe
Age (yr)	M±SD	45.40±11.08	-	-
	< 30	87 (53.0)	34.51±4.83	2.93 (.048)
	30 ≤ ~ < 40	28 (17.1)	34.34±4.93	
	≥ 40	49 (29.9)	37.93±5.93	
Marital status	Unmarried	117 (71.3)	34.84±6.66	1.37 (.174)
	Married	47 (28.7)	33.17±7.99	
Gender	F	158 (96.3)	33.37±7.01	0.13 (.900)
	M	6 (3.7)	34.00±9.53	
Educational level	College	94 (57.3)	33.50±6.68	3.21 (.043)
	University	59 (36.0)	34.88±7.57	
	Graduate school	11 (6.7)	38.91±7.08	
Monthly income (10,000 won)	< 200	21 (12.8)	35.14±4.03	1.11 (.462)
	200 ≤ ~ < 300	108 (65.9)	35.00±5.32	
	300 ≤ ~ < 400	28 (17.1)	35.57±5.98	
	≥ 400	7 (4.3)	36.23±4.83	
Total clinical career (yr)	M±SD	13.39±8.39	-	-
	< 10	102 (62.2)	31.04±6.08	4.83 (.010)
	10 ≤	62 (37.8)	37.04±4.37	
Clinical career in current hospital (yr)	M±SD	4.86±4.53	-	-
	< 5	121 (73.8)	34.39±5.38	1.83 (.052)
	5 ≤	43 (26.2)	35.99±4.59	
Position	staff	129 (78.7)	33.75±7.08	2.13 (.034)
	≥ Charge	35 (21.3)	36.60±6.75	
Numbers of bed in hospitals	< 200	21 (12.8)	35.00±6.51	1.07 (.364)
	200 ≤ ~ < 300	136 (82.9)	35.17±7.19	
	≥ 300	7 (4.3)	35.57±8.99	
Numbers of my patient	M±SD	4.69±4.46	-	-
	< 5	13 (8.0)	35.14±7.19	1.92 (.428)
	5 ≤	151 (92.0)	35.03±5.38	
Job satisfaction	Satisfaction <sup>a</sup>	73 (44.5)	42.00±5.71	18.64 (<.001)
	Moderate <sup>b</sup>	74 (45.2)	32.08±5.41	a>b>c
	Unsatisfaction <sup>c</sup>	17 (10.3)	28.00±5.14	

불만족한다는 군보다 공감만족이 유의하게 높았다 (Table 1).

#### 4. 대상자의 공감만족과 환자안전문화의 관계

대상자의 공감만족과 환자안전문화는 양의 상관관계가 있었다( $r=.42, p<.001$ ). 공감만족과 환자안전문화의 하부요인간의 관계를 각각 파악한 결과, 관리자의 리더십( $r=.23, p<.001$ ), 근무태도( $r=.43, p<.001$ ), 조직체계( $r=.35, p<.001$ ), 관리활동( $r=.41, p<.001$ ) 모두에서 양의 상관관계가 있었다(Table 3).

#### 5. 대상자의 공감만족 관련요인

대상자의 공감만족 관련 요인 파악을 위해 연령과 학력, 총 임상경력, 직위, 직업 만족도를 가변수(dummy variable) 처리한 후 예측변수로 투입하였으며, 공감만족과 상관관계가 있었던 환자안전문화 하부요인 또한 예측변수로 투입하였다. 회귀분석을 하기 전 독립성과 다중공정성, 등분산성, 정규성 조건을 검정하였다. 다중

공정성을 검정한 결과 공차한계가 .70~.97이었고, 분산팽창 요인도 1.02~1.44의 값으로 나타나 10이하였으므로 다중공정성 문제는 없었다. 또한 오차의 자기상관을 검정한 결과 Durbin-Watson 값이 1.49로 자기상관이 없었으며, 표준화된 잔차의 범위가 -2.27~2.31로 잔차분석 결과에서 등분산성을 만족하였고, 정규성도 확인되었다.

단계적 회귀분석 결과, 대상자의 공감만족 관련 요인은 직업만족도 만족( $\beta=.61, p<.001$ ), 근무태도( $\beta=.41, p<.001$ ), 관리자의 리더십( $\beta=.22, p=.007$ ), 관리활동( $\beta=.21, p=.004$ ), 총 임상경력 10년이상( $\beta=.17, p=.005$ ) 순이었으며, 이들 요인은 공감만족을 49.3% 설명하였다(Table 4).

### IV. 논 의

본 연구는 요양병원 간호사의 공감만족과 환자안전문화와의 관계를 확인하고, 공감만족 관련요인을 파악하며, 특히 환자안전문화를 중심으로 분석하여 병원의 인력 및 조직관리 향상을 위한 방안을 기초자료를 마련

Table 2. Degree of Compassion Satisfaction and Patient Safety Culture (N=164)

Variable	M/Item±SD	Min	Max
Compassion satisfaction (CS)	3.44±0.71	1.00	5.00
Patient safety culture (PSC)	3.67±0.50	2.00	5.00
Leadership of manager (LM)	3.70±0.59	1.00	5.00
Work attitude (WA)	4.02±0.55	2.00	5.00
Organization system (OS)	3.82±0.57	2.00	5.00
Management practice (MP)	2.97±0.75	1.00	5.00

Table 3. Correlation of Patient Safety Culture and Compassion Satisfaction (N=164)

Variables	PSC <sup>*</sup>	LM <sup>†</sup>	WA <sup>‡</sup>	OS <sup>§</sup>	MP <sup>  </sup>
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
PSC <sup>*</sup>	1				
LM <sup>†</sup>	.88 (<.001)	1			
WA <sup>‡</sup>	.82 (<.001)	.60 (<.001)	1		
OS <sup>§</sup>	.85 (<.001)	.58 (<.001)	.75 (<.001)	1	
MP <sup>  </sup>	.73 (<.001)	.51 (<.001)	.49 (<.001)	.49 (<.001)	1
CS <sup>¶</sup>	.42 (<.001)	.23 (<.001)	.43 (<.001)	.35 (<.001)	.41 (<.001)

<sup>\*</sup>Patient safety culture, <sup>†</sup>Leadership of manager, <sup>‡</sup>Work attitude, <sup>§</sup>Organization system, <sup>||</sup>Management practice, <sup>¶</sup>Compassion satisfaction.

하고자 시도되었다.

대상자의 공감만족은 5점 만점에 평균평점 3.44점이었다. 이는 종합병원 간호사의 공감만족 평균평점(Lauvrud, Nonstad, & Palmstierna, 2009; Lee & Yom, 2013)과 응급실 간호사의 평균평점(Hooper, Craig, Janvrin, Wetsel, & Reimels, 2010; Kim & Choi, 2012) 보다 다소 높았다. 공감만족은 급성 질환 혹은 외상을 당한 사람들을 돌봄으로서 부정적인 요소와 서로 균형을 돕는 긍정적인 면이라는 점을 고려한다면(Lee & Yom, 2013), 본 연구대상자인 요양병원 간호사의 경우 만성 질환 및 노인환자를 돌보면서 나타나는 연민의 감정이 항상 공감피로나 소진처럼 소모적인 것이 아니라 긍정적인 정서를 이끌어낸 결과라 판단된다. 이는 공감만족 자체가 공감피로의 보호요인으로 다른 사람을 돕는 과정에서 생겨난 정서적 보상이므로(Robertson & Gow, 2011). 환자나 그의 가족들의 상태를 긍정적으로 변화시키는 주체로서의 역할을 하는 요양병원 간호사의 경우(Boyle, 2011) 급성기 병원 상급종합병원의 간호사에 비해 상대적인 정서적인 만족감이 높은 것으로 사료된다. 그러나 감정노동이 지속적으로 발생할 수 있는 요양병원 근무환경의 특수성을 고려한다면 공감만족을 보다 높일 수 있도록 관리하여야 하며(Bang & Yun, 2010), 추후 소진으로 가지 않고, 환자와 가족을 위한 간호의 질을 보다 향상시키고 간호의 지속성을 강화하도록 할 필요가 있겠다.

본 연구에서 요양병원 간호사의 공감만족 관련요인 중 환자안전문화를 중심으로 분석하면 근무태도, 관리자의 리더십, 관리활동 순으로 나타났다. 요양병원 간호사의 공감만족 관련요인 중 '근무태도'는 간호를 주로 제공하는 서비스 제공자가 업무를 수행하는 과정 또는

업무에 대한 태도에서 대상자의 안전을 지키기 위해 주의하고 노력하는 정도를 말한다(Yoon et al., 2013). 요양병원의 노인환자들은 주로 낙상의 위험, 약물 부작용을 위험을 가장 많이 가지고 있고, 이에 따른 낙상사고 및 투약오류 등 안전사고 발생건수가 많아(Bonner, Castle, Perera, & Heandler, 2008) 환자안전문화가 강조되어야하기 때문에 본 연구에서 안전에 대한 근무태도가 공감만족 요인으로 나타난 것으로 보인다. 본 연구에서 환자안전문화 하부요인 중 근무태도가 가장 높은 수준으로 나타났다. 이는 자신이 담당한 대상자의 사고에 대해 책임감을 가지고 자신의 도리를 다하고자 노력하는 국내 요양병원 실무종사자들의 인식을 반영하는 독특한 특성이라는 Yoon 등(2013)의 의견을 토대로 볼 때 안전에 대한 명확하고 긍정적인 근무태도가 업무스트레스로 전환되기 보다는 공감만족을 이끌어낸 것으로 판단된다. 그러나 환자안전문화 중 요양병원 간호사의 공감만족에 가장 긍정적인 영향을 주는 요인이므로 이에 대한 근무태도를 긍정적으로 강화할 수 있는 사정자료 개발과 가이드라인이 최신의 근거로 구체적으로 제시되어 간호사들이 표준을 준수하도록 지원할 필요가 있겠다.

대상자의 공감만족 관련요인으로 환자안전문화의 두 번째 설명요인은 관리자의 리더십이었다. '관리자의 리더십'은 조직의 안전문화를 포함하여 직원들 간의 협력과 의사소통을 이끄는 관리자의 리더십을 의미한다(Yoon et al., 2013). 관리자의 리더십은 관리자가 환자안전 개선방안에 대해 의견을 수용하고, 평가하며, 의사소통과 팀워크를 이야기 하며 도구개발 당시 환자안전문화를 가장 많이 설명하는 요인이었다(Yoon et al., 2013). 그러나 본 연구에서는 대상자가 인지한 '관리자

Table 4. Factors associated Compassion Satisfaction (N=164)

Factors	B	SE	$\beta$	p	
Job satisfaction d2*	8.55	1.50	.61	<.001	
Total clinical career d1*	0.10	0.01	.17	.005	
Patient Safety Culture	Work attitude	0.88	0.16	.41	<.001
	Management practice	0.39	0.13	.21	.004
	Leadership manager	0.29	0.11	.22	.007

R<sup>2</sup>=.493, F=21.66 (p<.001)

\* Dummy variables: Job satisfaction (Unsatisfaction=0, Moderate=d1, Satisfaction=d2)  
Total clinical career (<10=0, 10≤=d1)

의 리더십' 수준보다 '근무태도'의 평균평점이 높았고 공감만족에 대한 영향력도 높았다. 이는 관리자 태도가 요양병원 간호사의 환자안전문화 인식 중 가장 높게 나타난 Byun (2014)의 연구결과와 다른 결과이다. 이러한 이유는 요양병원에도 의료기관 인증제가 도입되어 환자안전에 대한 부분이 갈수록 강화되면서 관리자의 리더십과 태도는 일관되게 유지되어 기준 이상으로 유지되고 있어(Moon & Lee, 2019; Seo, Kim, & Kim, 2018) 간호사 개인이 생각하는 안전을 의미하는 근무태도가 보다 큰 영향을 주었을 것이라 생각된다. 그러나 관리자의 리더십 역시 요양병원 간호사의 공감만족 관련요인이므로 관리자의 리더십을 긍정적으로 유지하고 안전사고를 예방하고 개선할 수 있는 소통 환경을 조성할 필요가 있겠다.

대상자의 공감만족 관련요인으로 환자안전문화의 마지막 관련요인은 관리활동이었다. '관리활동'은 노인요양시설이 직원들의 근무시간이나 환경, 급여, 휴가 등을 고려하고 있는지를 평가하고 직원들의 업무량과 피로정도를 관리함으로써 환자의 안전에 문제가 없도록 생각하고 배려하는 정도를 의미한다(Yoon et al., 2013). 이는 요양병원의 경우 상급종합병원에 비해 간호인력이 부족하여(Sung, 2012) 직원 개인의 근무시간 준수 및 직원복지 등을 고려할 수 없었을 것으로 사료된다. 그러나 간호사의 직무만족이 높고 업무환경을 긍정적으로 인지할수록 환자의 결과가 좋고 위해사건 발생은 감소하는 것으로 나타났으며(Craig & Sprang, 2010), 초과근무시간 중 사고의 발생률이 높고 적절한 간호사 인력배치가 환자결과에 긍정적인 영향을 주기 때문에(Yoon et al., 2013) 이에 대한 개선을 필수적이라 할 수 있다. 이는 본 연구대상자의 환자안전문화 하부요인의 정도를 분석한 결과 관리활동이 가장 낮았으며, 이 관리활동이 공감만족에 가장 큰 영향을 주는 직업만족도에 영향을 주는 주요 요인이므로(Kim & Kim, 2017; Kim, Kim, Han, & Shim, 2012; Yang & Kim, 2013) 요양병원 간호사의 근무환경 및 복지를 고려하는 관리활동을 강화할 필요가 있겠다.

마지막으로 직업만족도와 총 임상경력 또한 요양병원 간호사의 공감만족에 영향을 주는 주요 요인으로 확인되었다. 이는 직업만족도가 높게 되면 재직의도가 높고, 직업에 대한 충성도가 높아(Yang & Kim, 2013)

임상경력이 증가하게 되고, 이렇게 임상경력이 높을수록 직무만족이 높아져(Lee, Hwang, & Lim, 2015) 요양병원 간호사의 공감만족이 증가하는 것으로 사료된다. 이에 요양병원 간호사의 직업만족도를 높여줄 수 있는 구체적인 간호인력 관리방안에 대해 재연구하고, 기존의 연구결과에 따라 관리활동을 증진 한다면 이에 대한 지표가 올라갈 것으로 사료된다.

급변하는 제4차 산업시대에 대응하기 위해 간호조직은 간호의 인적자원을 효율적으로 관리하기 위해 요양병원 간호사의 직업만족도와 근무기간 연장을 위한(Kim, Lee, & Choi, 2013) 다양한 대책을 강구해야 할 것이다. 이를 위해 간호사 개인도 간호전문직관을 갖추고 간호이미지 향상을 위해 노력해야 하고, 병원차원에서도 긍정적인 환자안전문화를 형성하여 간호사의 공감만족을 향상시켜 간호의 질 향상에 도움이 될 수 있도록 지원하는 것이 바람직할 것이다.

## V. 결 론

본 연구는 요양병원 간호사를 대상으로 공감만족 관련 요인을 환자안전문화 중심으로 파악하였다. 그 결과 요양병원 간호사의 공감만족 관련요인은 파악하고자 하였다. 그 결과 공감만족 관련 요인은 직업만족도의 만족, 업무 태도, 관리자의 리더십, 관리 실무, 총 임상경력 10년 이상 순으로 나타났다. 본 연구 결과, 요양병원 간호사의 공감만족을 향상시키기 위해서는 환자안전문화에 대한 긍정적 개선이 필요하여 특히, 업무 태도, 관리자의 리더십, 관리 실무에 대한 구체적인 개선방안이 우선 마련되어야 한다. 또한 간호사의 직업만족도를 향상시킬 수 있는 프로그램 개발이 우선되어야 하며, 이를 통한 장기근속을 할 수 있도록 관리할 필요가 있겠다. 본 연구결과를 기초로 요양병원 간호사의 공감만족을 향상시킬 수 있는 간호관리 방안 마련과 직업만족도 향상을 위한 소규모 병원 중심의 프로그램을 개발한 후 효과를 검증하는 연구를 제언한다. 또한 요양병원 간호사와 대형병원 간호사의 공감만족 관련요인의 차이를 파악하는 비교연구를 제언한다.

## References

- Bang, E. J., & Yun, S. Y. (2010). Health needs of the elderly in long-term care facilities: Using RAI-MDS-FC. *Journal of Korean Academy Community Health Nurse, 21*(2), 263-272.  
<https://doi.org/10.12799/jkachn.2010.21.2.263>
- Bonner, A. F., Castle, N. G., Perera, S., & Handler, S. M. (2008). Patient safety culture: A review of the nursing home literature and recommendations for practice. *The Annals of Long-term Care, 16*(3), 18-22.
- Boyle, D. A. (2011). Countering compassion fatigue: A requisite nursing agenda. *The Online Journal of Issues in Nursing, 16*(1), Manuscript 2.
- Byun, E. Y. (2014). *Geriatric hospital nurses' perception of patient safety culture and safety care activity*. Unpublished master's thesis Catholic, University of Pusan. Pusan
- Castle, N. G., & Sonon, K. E. (2006). A culture of patient safety in nursing homes. *Quality & Safety in Health Care, 15*(6), 405-408.  
<http://dx.doi.org/10.1136/qshc.2006.018424>
- Craig, C. D., & Sprang, G. (2010). Compassion satisfaction, compassion fatigue, and burnout in a national sample of trauma treatment therapists. *Anxiety Stress and Coping, 23*(3), 319-339.  
<https://doi.org/10.1080/10615800903085818>
- Health Insurance Review & Assessment Service. (2014). *Medical institution open-closed situation (2009-2013)*. Gangwon-do: Health Insurance Review & Assessment.
- Hooper, C., Craig, J., Janvrin, D. R., Wetsel, M. A., & Reimels, E. (2010). Compassion satisfaction, burnout, and compassion fatigue among emergency nurses compared with nurses in other selected inpatient specialties. *Journal of Emergency Nursing, 36*(5), 420-427.  
<https://doi.org/10.1016/j.jen.2009.11.027>
- Kim, H. J., & Choi, H. J. (2012). Emergency nurses' professional quality of life: Compassion satisfaction, burnout, and secondary traumatic stress. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 18*(3), 320-328.
- Kim, H. J., & Kim, H. Y. (2017). Emotional labor, job stress and professional quality of life among nurses in long-term care hospital. *Korean Journal of Adult Nursing, 29*(3), 290-301.  
<https://doi.org/10.7475/kjan.2017.29.3.290>
- Kim, H. J., Lee, H. R., & Choi, S. O. (2013). Resilience to burnout, self-esteem and turnover intention of nurses in long-term care hospitals. *Journal of Korean Gerontological Nursing, 15*(3), 218-226.
- Kim, H. J., & Yom, Y. H. (2014). Structural equation modeling on burnout in clinical nurses based on CS-CF Model. *Korean Journal of Adult Nursing, 44*(3), 269-269.
- Kim, J. S., Jeong, S. Y., Kim, S. H., & Kim, J. O. (2014). Predictors of emotional labor and job stress on burnout of nurses in long-term care hospitals. *Journal of Korean Gerontological Nursing, 16*(2), 130-140.
- Kim, J. S., Kim, J. K., Han, W. S., & Shim, M. S. (2012). Effect of national evaluation of long-term care hospitals on hospital workers' work environment, job satisfaction, and quality of services. *Journal of Korean Public Health Nursing, 26*(1), 137-146.  
<http://dx.doi.org/10.5932/JKPHN.2012.26.1.137>
- Kim, M. (2010). The effectiveness of error reporting promoting strategy on nurse's attitude, patient safety culture, intention to



- report and reporting rate. *Journal of the Korean Academy of Nursing*, 40(2), 172-181.  
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2010.40.2.172>
- Kim, S., Kim, J. H., Park, J. Y., Suh, E. Y., Yang, H. J., & Lee, S. Y., et al. (2010). Oncology nurses' professional quality of life in a tertiary hospital. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(3), 145-155.
- Korean Statistical Informations Service. (2018, April). Subject statistics: Medical institution situation. Daejeon: Statistic Korea.
- Lauvrud, C., Nonstad, K., & Palmstierna, T. (2009). Occurrence of post traumatic stress symptoms and their relationship to professional quality of life (ProQoL) in nursing staff at a forensic psychiatric security unit: a cross-sectional study. *Health and Quality of Life Outcomes*, 7(31).  
<https://doi.org/10.1186/1477-7525-7-31>
- Lee, J. M., & Yom, Y. H. (2013). Effects of work stress, compassion fatigue, and compassion satisfaction on burnout in clinical nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 19(5), 689-697.  
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.5.689>
- Lee, J. S., Hwang, R. I., & Lim, M. K. (2015). A study on working conditions and factors related to job satisfaction of nurses in the long-term care facilities for the elderly. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 29(3), 551-564.  
<http://dx.doi.org/10.5932/JKPHN.2015.29.3.551>
- Lee, S. N., & Kim, J. A. (2016). Analysis of Research on Compassion Satisfaction among Nurses. *Journal of The Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(9), 599-609.
- Moon, M. J., & Lee, S. H. (2019). Influencing factors on patient safety behaviors of care workers in long term care facilities. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 33(1), 98-108.  
<http://dx.doi.org/10.5932/JKPHN.2019.33.1.98>
- Robertson, S., & Gow, K. M. (2011). *How burned out employees perceive work stress and organizational burnout*. In Gow, Kathryn M. & Celinski, Marek. J(Eds.), *Way finding through life's challenges: Coping and survival*(pp. 385-402). New York, NY: Nova Science Publishers.
- Stamm, B. H. (2002). *Measuring compassion satisfaction as well as fatigue: Developmental history of the compassion fatigue and satisfaction test*. In Figley C. R(Eds.), *Treating compassion fatigue*(pp. 107-119). New York, NY: Bruner-Routledge.
- Stamm, B. H. (2009). The concise ProQOL manual Retrieved from ProQOL.org database Available from  
[http://proqol.org/ProQOL\\_Test\\_Manuals.html](http://proqol.org/ProQOL_Test_Manuals.html)
- Seo, Y. H., Kim, K. Y., & Kim, M. S. (2018). Change in patient safety, quality of medical care, organization culture and hospital management performance after healthcare accreditation system for convalescent hospital. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 19(9), 391-401.
- Seo, Y. S., & Sung, K. W. (2011). Relation of emotional labor, job involvement, and job satisfaction for nurses in long-term care facilities. *Journal of Korean Gerontological Nursing*, 13(3), 196-203.
- Sung, K. W. (2012). Comparison between nursing home nurses and hospital nurses for emotional labor and job satisfaction. *Journal of*

*Korean Gerontological Nursing*, 14(1), 40-49.  
Yang, Y. S., & Kim, D. H. (2013). Nurses' professionalism and job satisfaction on the level of delegation of nursing activities in long-term care hospitals. *Journal of Korean Gerontological Nursing*, 15(2), 175-184.

Yoon, S. H., Kim, B. S., & Kim, S. Y. (2013). Development and validation of the Korean patient safety culture scale for nursing homes. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 43(3), 379-388. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2013.43.3.379>

## Factors Associated with Compassion Satisfaction of Nurses in Long-term Care Hospitals: Focused on Patient Safety Culture\*

**Jung, Sun Young** (Associate Professor, College of Nursing, Daegu Catholic University,  
The research Institute of Nursing Science)

**Lee, Eun Kyung** (Associate Professor, College of Nursing, Daegu Catholic University,  
The research Institute of Nursing Science)

**Purpose:** The study investigated the factors associated with compassion satisfaction of nurses in long-term care hospitals with a focus on the culture of patient safety. **Methods:** This study was conducted using a descriptive survey. The participants were nurses in 1 metropolitan city and 2 other cities (N=164). The data was collected in October, 2018 and analyzed using the SPSS Win 25.0 program. **Results:** The factors associated with compassion satisfaction were job satisfaction, work attitude, management practice, leadership of the managers of patient safety culture, and clinical career ( $F=21.66$ ,  $p<.001$ ). These variables explained 49.3% of the variance in compassion satisfaction of long-term care hospital nurses. **Conclusion:** These results highlight the importance of long-term care hospital nurses' compassion satisfaction and can be used as meaningful data for intervention to promote a culture of patient safety, and nurses' job satisfaction.

**Key words :** Patient Safety, Safety, Culture

\* This work was supported by the National Research Foundation of Korea (NRF) grant funded by the Korea government(MSIT) (No. 2018R1C1B5086420)