

한·일 요양보호사의 직무스트레스에 관한 비교연구*

김경민** · 가복만*** · 장세철****

(e-mail: 01194216401@hanmail.net)

目 次

1. 서론
 2. 개념정의 및 선행연구 검토
 3. 연구방법 및 연구 대상에 대한 인구사회학적 특성분석
 4. 한·일요양보호사의 직무스트레스 현황비교
 5. 제언
-
-

1. 서론

한국과 일본은 현대사회의 급속한 경제성장과 산업화로 인해 핵가족화와 여성의 지위향상 등의 가족구조의 변화를 겪게 되었다. 특히 현대사회의 과학의 발달로 인해 인구구조의 변화를 가지고 왔으며, 또한 노인인구의 증가를 가지고 오게 되었다. 이러한 노인인구 증가로 인해 1970년 일본은 고령화 사회에 진입하게 되었으며, 인구고령화의 문제를 극복하기 위해 1973년 노인의료비 무료화를 시행하였으며, 이후 1980년대 후반에서 1990년대에 자기부담금부여와 시설정비, 재택복지 추진 등의 고령자보건복지추진 10개년전략을 두 차례 추진하였다. 1990년대 후반 고령사회로 진입하면서, 1997년 개호보험법을 제정하게 되었으며, 2000년 4월 1일부터 개호보험이 시행되었다. 한국은 2000년대에 들

* 이 논문은 2010년도 한서대학교 교비 학술연구지원 사업에 의하여 연구되었음

** 日本 龍谷大學 社會學研究科 社會福祉學專攻 博士後期課程, 社會福祉學

*** 한서대학교 노인복지학과 박사과정, 사회복지학

**** 교신저자 : 한서대학교 노인복지학과 교수, 사회복지학

어서면서 고령화 사회에 진입하게 되었으며, 2001년 김대중 대통령의 광복절 기념 경축사에서 노인요양보장제도 도입을 제시한 것을 시작으로 2003년~2005년에 노인요양보장제도 시행 준비체계 구축을 하는 시기를 보낸 후에 2005년 입법예고, 2006년 정부 입법 국회제출, 2007년 국회통과 및 국무회의 의결, 2008년 7월 1일부터 시행하기로 공포하였다. 또한 안정적인 제도 구축을 위해 2005년~2008년까지 3차례의 시범사업을 추진하였다. 한국의 노인장기요양보험과 일본의 개호보험은 첫째, 65세 이상의 노인 또는 65세 미만의 노인성 질환을 가지고 있는 수급대상자와 둘째, 대표적인 시설급여와 재가급여는 수급대상자들이 이용할 수 있는 급여이다. 또한 셋째, 일본의 케어매니지먼트와 한국의 국민건강보험공단의 관리 등의 전달체계와 넷째, 국비와 보험금 및 자기 부담금으로 구성되는 재정으로 구분한다.

본 연구에서는 전달체계에서의 전문직으로 활동을 하고 있는 한국과 일본의 요양보호사의 직무스트레스에 대해 비교 연구를 하고자 한다. 노인장기요양의 전문 인력은 한국의 경우는 노인복지법 제39조의 2항에 의거, 일본의 경우에는 사회복지사 및 개호복지사법에 의거해 만들어진 자격을 소지한 자를 일컫는다. 이러한 요양보호사들의 직무스트레스는 개인적인 신체적·정신적 문제뿐만 아니라 직장 내에서의 서비스 제공에 있어서의 능률과 서비스 질에 큰 영향을 미칠 수 있는 요소 중에 하나이다. 본 연구는 요양보호사의 직무스트레스에 대해 한국의 노인장기요양보험 보다 일찍 개호보험을 시작한 일본을 비교연구함으로써 시사점을 찾고자 하였다.

구체적으로는 한국의 요양보호사와 일본의 홈헬퍼를 비교대상으로 조사연구를 통해 첫째, 한·일 요양보호사의 직무스트레스 요인, 반응, 대처에 대한 일반적 현황에 대해 알아본다. 둘째, 한·일 요양보호사의 직무스트레스 요인, 반응, 대처에 대한 차이에 대해 알아본다. 셋째, 양국의 직무스트레스 요인, 반응, 대처 간의 상관관계와 직무스트레스에 영향을 미치는 인구사회학적 변인에 대해 알아보려고 한다. 이는 한국과 일본의 장기요양보험 전문 인력인 요양보호사의 서비스 질 향상을 위한 기초연구이며, 제도적 실천방안에 대해 논의이기도 하다.

2. 개념 정의 및 선행 연구 검토

2.1 개념 정의

2.1.1 요양보호사(장기요양인력)

한국의 요양보호사는 장기요양기관에 소속되며, 수급자의 신체활동 또는 가

사활동 등의 서비스를 제공하는 인력이다. 요양 보호사는 1급과 2급으로 구분이 되며, 1급은 이론 80시간, 실습 160시간(실기연습 80시간, 현장 실습 80시간) 총 240시간의 교육훈련을 이수 후에 자격시험을 거쳐 시도지사가 자격을 발급해준다. 요양보호사 1급의 교육과목 및 내용은 ㉠ 요양보호개론에 요양보호 관련 제도 및 서비스, 요양보호사의 직업윤리와 자세, 요양보호대상자 이해가 있으며, ㉡ 요양보호관련 기초지식에는 의학, 간호학적 기초지식이 편성되어 있다. ㉢ 요양보호각론에는 기본요양보호기술과 가사 및 일상생활지원, 의사소통 및 여가지원, 서비스 이용지원, 요양보호업무 기록 및 보고가 편성되어 있다. ㉣ 현장실습에는 노인요양시설 실습과 재가요양서비스실습으로 편성되어 있다. 장기요양급여수급자나 그 외 요양이 필요한 노인에게 신체활동 및 일상생활활동 서비스 제공한다.

요양보호사 2급은 이론 40시간 실습 80시간(실기연습 40시간, 현장실습 40시간) 총 120시간의 교육을 수료 후에 자격을 받는다. 요양보호사 2급의 교육과목 및 내용은 ㉤ 요양보호개론에 요양보호 관련 제도 및 서비스, 요양보호사의 직업윤리와 자세, 요양보호대상자 이해가 있으며, ㉥ 요양보호관련 기초지식에는 의학, 간호학적 기초지식이 편성되어 있다. ㉦ 요양보호각론에는 기본요양보호기술과 가사 및 일상생활지원, 의사소통 및 여가지원, 요양보호업무 기록 및 보고가 편성되어 있다. ㉧ 현장실습에는 노인요양시설 실습과 재가요양서비스실습으로 편성되어 있다. 장기요양급여수급자에게는 일상생활활동 서비스만을 제공하며, 그 외 요양이 필요한 노인에게 신체활동 및 일상생활활동 서비스 제공한다.

일본 개호보험의 홈헬퍼는 개호복지사와 홈헬퍼 1,2,3급이다. 1987년 제정되어 1988년 4월부터 시행된 ‘사회복지사 및 개호복지사법’에 의해 만들어진 국가제도이다. 본 법에 의하면 개호복지사는 ‘전문적 지식 및 기술을 가지고 신체 또는 정신상 장애로 인해 일상생활을 영위하는데 어려움이 있는 자에게 심신의 상황에 맞는 개호를 하며, 그 대상자와 수발자에게 개호에 관한 지도를 행하는 업무에 종사하는 자’로 규정하고 있다.

홈헬퍼 자격에는 1,2,3급이 있으나, 2009년 4월부터 3급의 경우에는 개호보험수가 적용자격에서 제외하였다. 홈헬퍼 2급은 가사지원과 신체활동 전반을 다루고, 홈헬퍼 1급은 가사지원과 신체활동 이외 방문개호 서비스 제공-책임자로서의 역할이 부여된다. 교과과정에 대해 알아보면, 홈헬퍼 1급은 총 교육시간 230시간에 강의 84시간과 실습이 146시간으로 편성되어 있다. 강의과목에는 사회복지 관련제도, 개호방법과 기술, 팀접근 방법, 기초지식이며, 실습과목은 실기실습과 실습으로 구분이 된다. 홈헬퍼 2급은 총 교육시간 130시간으로, 강의 58시간과 실습 72시간으로 구분되어 있다. 강의과목은 기본과목으로 복지이

념과 케어서비스, 서비스제공의 기본시점, 노인복지 서비스 등으로 구성되며, 실습은 실기실습과 실습으로 구분이 되어있다(임정기,2010:14~17). 상기 기술한 바와 같이 한국과 일본의 요양보호사와 홈헬퍼는 자격취득 전의 교육시간과 교육내용, 실습에서의 유사점을 가지고 있으며, 자격취득 후에서도 요양이 필요한 노인을 대상으로 하는 서비스제공 측면에서도 유사점을 가지고 있다. 이에 본 연구에서는 한국의 요양보호사와 일본의 홈헬퍼를 연구대상으로 선정하였다.

2.1.2 직무스트레스

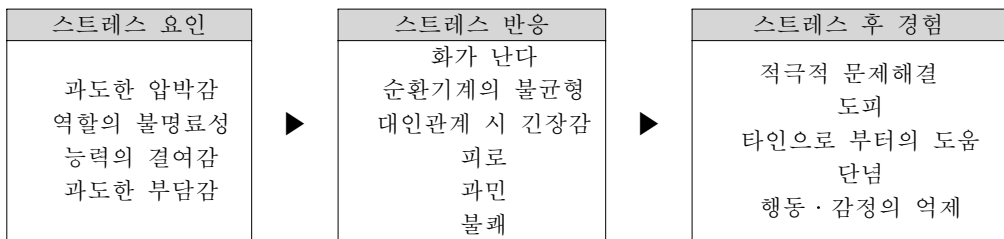
스트레스는 라틴어의 stringer로 ‘바싹 잡아뜰다.’, ‘팽팽하게 죄다.’라는 의미에서 유래된 용어로서, 물체나 인간에게 작용하는 힘, 압력, 강한 영향력을 가리키는 뜻으로 사용되기 시작했다. 이처럼 스트레스란 위협적인 환경 특성에 대한 개인의 반작용을 말하며 이는 지나친 욕구나 주어진 상황을 감당할 수 없는 환경과 개인사이의 부작용을 의미한다. 바꾸어 말하면 스트레스란 환경이 개인의 능력 및 욕구를 해결할 수 있는 자원이상의 것을 요구하거나 또는 개인의 요구가 환경에 의해 충족되지 못함으로써 발생하는 것이다(김기태·서화정,2002) 이처럼 일반적인 스트레스는 개인이 위협을 느끼는 상황에 직면하고, 이 위협에 효과적으로 대처할 수 없다고 느끼는 상황과 관련이 있다. 다양한 정의의 공통분모를 추출하여 보면 스트레스란 위협적인 환경특성에 대한 개인의 반응이라고 볼 수 있다. 즉 환경의 요구가 지나쳐서 개인의 능력 한계를 벗어날 때 발생하는 개인과 환경의 불균형, 부적합 상태를 가리키는 것이다(고종욱·염영희,2003). 이러한 직무스트레스에는 개인과 환경간의 불균형과 부적합으로 인한 부정적인 측면이 나타날 수도 있지만, 이러한 부정적인 것을 문제해결능력의 배양과 직무스트레스를 받은 후에 개인적인 정동적인 감정의 배양 및 휴식을 통해서 긍정적인 부분으로의 전환이 나타날 수도 있다.

이는 유스트레스(eustress)와 디스트레스(distress)로 구분이 될 수 있다. 유스트레스(eustress)는 스트레스의 반응이 건전하고 긍정적이며, 건설적 결과로 나타나게 하는 현상을 의미한다. 여기에서는 성장, 융통성, 적응성 및 높은 성과 수준 등과 관련되는 개인 및 조직의 복지가 포함된다. 디스트레스(distress)는 좋지 않은 일로 인해 발생하는 부정적인 유해스트레스로써 이러한 스트레스는 건강에 해를 준다. 일반적으로 개인의 능력이나 그가 지닌 자원을 초과하였을 때, 개인이 요구하는 것을 환경이 마련해 주지 못할 때, 과도하고 불쾌한 요구에 의해 괴로움을 느낄 때 발생한다(김영자,2009). 본 연구에서는 직무스트레스에 대해 과정적인 측면에서 직무스트레스의 요인과 직무스트레스의 반

응, 직무스트레스를 받은 후의 대처에 대해 알아보도록 하겠다.

요양보호사들이 직장 내에서의 생활을 통해 여러 가지 스트레스를 받게 된다. 특히 직장의 환경, 신체적 및 정신적 스트레스는 스트레스의 요인으로 발전하게 된다. 이러한 요인은 직장 내의 요양보호사들의 심리적, 신체적인 반응으로 나타나게 된다. 이후 스트레스를 경험한 후의 활동이나 대처의 방법이 나타나게 되는 것이다. 이러한 일련의 과정을 島津明人(2000)은 <그림-1>과 같이 정리를 해 놓았다. 첫째, 스트레스 요인은 과도한 압박감과 역할의 불명료성, 능력의 결여감과 과도한 부담감으로 구성을 하였다. 둘째, 스트레스 반응은 화가 난다, 순환기 계통의 불균형, 대인관계 시 긴장감과 피로, 과민, 불쾌를 구분을 하였다. 셋째, 스트레스의 후 경험에는 적극적인 문제해결, 도피, 타인으로 부터의 도움, 단념, 행동·감정의 억제로 구분을 하였다.

<그림-1> 島津明人の 직무스트레스 과정



다음은 스트레스 대처에 대해 알아보면, 島津明人(2000)의 스트레스 연구에서는 셋째의 스트레스 경험 후에 대해 구분 하였으나, 大橋 明외(2006)는 직무스트레스 받은 후에 대해 대처로 구분을 하고, 첫째, 문제중심형 대처는 직무스트레스를 받은 후에 그 문제에 대해 중심점을 두고 해결하거나 상담 등을 하는 것으로 구분하였다. 둘째, 정동중심형 대처는 스트레스를 받았을 때에 요양보호사의 감정적인 기분적인 부분에 중심을 두고 스트레스를 대처하는 것으로 구분하였다. 세부내용으로는 문제중심형은 상사, 동료, 친구에게 상담을 한다. 연수회에 참석한다. 로 구분을 할 수 있다. 그리고 정동중심형은 ‘기분을 좋게 하거나, 상사, 동료, 친구들에게 심정을 듣거나, 푸념, 쉬거나, 참는다.’ 등의 대처로 구분을 하였다. 본 연구에서는 大橋 明외(2006)의 문제중심형 대처와 정동중심형 대처 그리고 휴식형 대처로 구분이 되어 크게 세 가지 대처 방식으로 나타나게 되었다. 그 구분에는 문제중심형 대처에는 상사, 동료, 친구에게 상담, 연수회 참석으로 구분되며, 정동중심형 대처는 ‘기분을 좋게 한다. 상사, 동료, 친구들에게 심정을 듣거나, 푸념, 쉬거나, 참는다.’로 구분이 되며, 휴식형 대처에는 ‘쉬거나, 참는다.’로 구분이 되었다.

2-2 선행연구

요양보호사의 직무스트레스에 대한 선행연구에 대해 알아보면 김혜경(2010)은 요양보호사의 스트레스에 대해서는 환자에 관련 된 것이 가장 높았으며, 다음이 업무에 관련 된 스트레스로 보았다. 특히 20대~30대, 기혼보다는 미혼이, 학력이 높을수록, 정규직이며 경력이 오래될수록 스트레스 정도가 높은 것으로 나타났다. 또한 급여가 높을수록, 서비스 제공시간이 길수록 환자관련 스트레스가 높음을 보였다. 박영희(2010)은 요양보호사의 직무스트레스는 평균 2.75 점으로 보통이상으로 나타났으며, 근무환경이 좋을수록, 자기효능감과 직무만족이 높을수록 직무스트레스가 낮은 것으로 나타났다. 직무스트레스에 영향을 준 변수로는 물리적 환경, 보상체계, 인적환경, 업무전문성 순이었으며 모두 부적인 영향을 미쳤다. 신미숙(2010)은 일반적 특성에 따른 직무 스트레스에 유의미한 차이를 보인 요인은 활동기간, 평균수입, 돌보는 환자 수 등이었으며, 직무 스트레스는 월급제이며 활동기간이 길수록, 평균수입이 많을수록, 돌보는 환자 수가 많을수록 직무 스트레스가 높았다. 島津明人(2000)은 스트레스 요인에서 능력의 결여감이 가장 높게 나타났으며, 과도한 부담감, 역할의 불명료성, 과도한 압박감 순으로 나타났다. 스트레스 반응에서는 불쾌하다가 가장 높게 나타났으며, 대인 관계 시에 긴장감이 든다, 화난다, 피로, 과민, 순환기계의 불균형 순으로 나타났다. 스트레스 경험 후 대처에 대해서는 적극적인 문제해결이 가장 높게 나타났으며, 도피, 행동·감정의 억제, 타인으로부터 원조를 구함, 단념 순으로 나타났다. 직무스트레스 경험 후 대처에 대한 구체적인 연구의 大橋 明외(2006)는 직무스트레스를 경험 후에 문제중심적인 대처와 정동중심적인 대처로 구분을 하여 연구를 하였는데, 島津明人(2000)와 달리 정동중심적인 대처가 높은 수준으로 나타났다. 이는 정동중심형의 대처의 증가는 정신, 신체적인 문제를 나타나게 되며, 이용자의 문제해결은 되지 않는 다고 하여 개선택을 찾아야 된다고 하였다.

선행연구를 검토한 결과 한국의 선행연구에서는 스트레스에 대한 인구사회적인 요소와 직무의 환경적인 부분을 강조하였지만, 본 연구에서도 인구사회학적인 시사점을 뿐만 아니라, 한국과 일본의 요양보호사의 요인, 반응, 특히 스트레스 대처에서 요양보호사가 이용자의 욕구 충족을 위해 어떠한 대처의 차이를 나타내는 가에 대해서도 시사점을 찾고자 한다. 이것이 본 연구가 선행연구와의 차이점이라 할 수 있다.

3. 연구방법 및 연구 대상에 대한 인구사회학적 특성분석

3.1 연구대상 및 자료수집

한·일 요양보호사의 직무스트레스에 관한 비교연구를 위해 한국의 요양보호사와 일본의 홈헬퍼를 연구대상으로 선정을 하였다. 한국 요양보호사를 대상으로 두 가지 형태로 자료수집을 시행하였다. 첫째, 노인장기요양보험 홈페이지(www.longtermcare.or.kr)를 참조하여 노인장기요양서비스를 제공하는 재가 및 시설 서비스 사업자 대상으로 인터넷 설문을 실시하였다. 그리하여 70명의 설문을 완료하였다. 둘째, 면접조사가 가능한 서비스사업자를 대상으로 설문을 실시하여 249명의 설문을 완료하였으며, 한국의 요양보호사는 319명의 설문을 받았다. 또한 일본의 홈헬퍼의 설문조사는 일본 큐슈지역의 면접조사가 가능한 서비스사업자의 홈헬퍼를 대상으로 설문을 실시하였으며, 114명의 설문을 완료하였다. 이에 한국의 요양보호사와 일본의 홈헬퍼를 대상으로 총 433명의 설문 자료를 수집하였다.

3.2 측정도구

본 연구는 한국과 일본의 요양보호사의 직무스트레스를 측정하기 위해서 島津明人(2000)의 직무 스트레스 연구의 스트레스 요인과 스트레스 반응, 스트레스 경험 후에 대한 항목과 大橋 明외(2006)의 스트레스 대처 부분과 박영희(2010)의 한국연구를 참고하여 한국의 요양보호사와 일본의 홈헬퍼의 측면에 맞추어 재구성하였다. 세부적으로는 첫째, 스트레스 요인에는 과도한 압박감, 업무의 불분명성, 수행능력부족, 심리적 부담감으로 구성이 되었으며, 둘째, 스트레스 반응은 화, 순환기관의 이상, 대인관계 긴장감, 피로감, 과민, 억울함의 사항으로 구분하였다. 셋째, 스트레스 대처는 상담, 해결, 연수회, 기분전환, 심정듣기, 푸념, 쉬, 참음으로 구성하였다. 직무스트레스에 대한 측정은 Likert 5점 척도로써 1점은 '전혀 그렇지 않다.', 2점은 '그렇지 않다.', 3점은 '보통이다.', 4점은 '그렇다', 5점은 '매우 그렇다.'로 구분하였다.

3.2.1 직무스트레스 요인

직무스트레스 요인은 총 4문항으로 구성하였다. 구체적으로 알아보면 첫째, '나는 업무 때문에 압박감을 느낀다.', 둘째, '나는 직장에서 업무 역할이 분명하지 않다.', 셋째, '나는 요양보호사 업무 수행 시에 능력이 부족하다고 생각한

다.’, 넷째, ‘나는 업무 때문에 심리적 부담감을 느낀다.’와 같다. 또한 직무스트레스에 대한 문항에 대한 신뢰도 Cronbach's α 값이 .77 로 척도로 사용하기에 충분한 신뢰도를 확보한 것으로 나타났다.

3.2.2 직무스트레스 반응

직무스트레스 반응은 총 6문항으로 구성하였다. 구체적으로 알아보면 첫째, ‘나는 스트레스를 받았을 때 화가 난다.’, 둘째, ‘나는 스트레스를 받았을 때 가슴이 뛰거나, 혈압이 올라가는 것을 느낀다.’, 셋째, ‘나는 스트레스를 받았을 때 다른 사람과 직면 시에 긴장감을 느낀다.’, 넷째, ‘나는 스트레스를 받았을 때 피로감을 느낀다.’, 다섯째, ‘나는 스트레스를 받았을 때 과민해진다.’, 여섯째, ‘나는 스트레스를 받았을 때 억울하다.’와 같다. 또한 직무스트레스 반응에 대한 문항에 대한 신뢰도 Cronbach's α 값이 .88 로 척도로 사용하기에 충분한 신뢰도를 확보한 것으로 나타났다.

3.2.3 직무스트레스 대처

직무스트레스 대처는 총 8문항으로 구성하였다. 첫째, ‘상사, 동료, 친구에게 상담을 한다.’, 둘째, ‘가능한 것부터 해결하려고 한다.’, 셋째, ‘연수회에 참석한다.’, 넷째, ‘기분을 좋게 한다(기분전환).’, 다섯째, ‘상사, 동료, 친구에게 심정을 듣는다.’, 여섯째, ‘푸념을 한다.’, 일곱째, ‘원다(휴가를 간다).’, 여덟째, ‘참는다(포기한다.단념한다).’와 같다. 또한 직무스트레스 대처에 대한 문항에 대한 신뢰도 Cronbach's α 값이 .74 로 척도로 사용하기에 충분한 신뢰도를 확보한 것으로 나타났다.

3.3 분석 방법

한국 요양보호사와 일본 홈헬퍼를 대상으로 직무스트레스를 알아보기 위해 SPSS 17.0 프로그램을 통해 분석할 것이다. SPSS 17.0 프로그램을 이용하여 기술통계, 요인분석, 교차분석과 상관관계분석, 중다회귀분석을 실시하였다. 세부적인 분석내용은 다음과 같다. 첫째, 한국 요양보호사와 일본 홈헬퍼의 직무스트레스 현황을 알아보기 위해 기술통계를 실시하였다. 또한 직무스트레스 대처의 세부항목을 요인분석을 실시하였다. 둘째, 한국 요양보호사와 일본 홈헬퍼의 직무스트레스 요인, 반응, 대처의 차이를 알아보기 위해 t-Test를 실시하였다. 셋째, 한국 요양보호사와 일본 홈헬퍼의 직무스트레스 하위변인간의 상관관계를 알아보기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 넷째, 한국의 요양보호사와 일본의 홈헬퍼의 직무스트레스에 미치는 영향을 알아보기 위해 중다회귀분

석을 실시하였다.

3.4 연구 대상의 인구사회학적 특성

조사대상 전체 433명의 인구사회학적 특성을 살펴보면 ① 성별에 대해 한국은 남성이 15.7%, 여성이 84.3%, 일본은 남성이 25.4%, 여성이 74.6%였고, ② 연령에 대해 20세 이하~30세는 한국 4.4%, 일본 25.4%이었고, 30세~40세는 한국 13.2%, 일본 36.0%이었다. 40세~50세는 한국 36.7%, 일본 14.0%이었고, 50세~60세는 한국 40.1%, 일본 23.7%이었다. 60세 이상은 한국 5.6%, 일본 0.9%이었다. ③ 학력에 대해 초졸 이하는 한국 5.3%, 일본 0%이었고, 중졸, 고졸은 한국 75.5%, 일본 40.4%이었다. 전문학교, 단기대학 졸업은 한국 7.5%, 일본 36.8%이었고, 대학교, 대학원졸업은 한국 11.6%, 일본 22.8%이었다. ④ 결혼 유무에 대해 한국은 유가 89.7%, 무가 10.3%, 일본은 유가 58.8% 무가 41.2%이었다. ⑤ 고용 형태에 대해 한국은 정규직이 48.6%, 비정규직이 51.4%, 일본은 정규직이 91.2%, 비정규직이 8.8%이었다. ⑥ 경력에 대해 1년 미만은 한국 27.3%, 일본 3.5% 이었고, 1년~2년은 한국 55.2%, 일본 15.8% 이었다. 3년~4년을 한국 14.7%, 일본 22.8%이었고, 5년~6년 한국 1.9%, 일본 21.9%이었다. 7년 이상은 한국 0.9%, 일본 36.0%이었다. ⑦ 1일 8시간 기준 평균 일주일 평균 근무일수에 대해 1일~3일은 한국 6.9%, 일본 2.6% 이었고, 4일~5일은 한국 58.9%, 일본 72.8% 이었다. 6일~7일은 한국 25.4%, 일본 22.8% 이었고, 8일 이상은 한국 8.8%, 일본 1.8%이었다. ⑧ 월 평균 급여에 대해 100만원(10만 엔)미만은 한국 47.6%, 일본 2.6%이었고, 100만원(10만 엔)~150만원(15만 엔)은 한국 41.1%, 일본 27.2%이었다. 150만원(15만 엔)~200만원(20만 엔)은 한국 10.3%, 일본 43.9%이었고, 200만원(20만 엔)~250만원(25만 엔)은 한국 0.9%, 일본 19.3%이었다. 250만원(25만 엔)~300만원(30만 엔)은 일본이 3.5%이었고, 300만원(30만 엔)이상도 일본이 3.5%이었다.

4. 한·일 요양보호사의 직무스트레스 현황비교

4.1 한국 요양보호사와 일본 홈헬퍼의 직무스트레스 현황

4.1.1 직무스트레스 요인 현황

한국과 일본의 요양보호사의 직무스트레스 요인을 알아보기 위해 기술 통계를 실시하였다. 그 결과 <표-1>과 같이 나타났다. 직무스트레스 요인에서는 '업무수행 능력 부족'을 제외한 모든 세부항목이 2.5 이상 나타내며 보통 이상

의 결과를 나타냈다. 구체적으로 알아보면 ‘업무 압박감’이 가장 높은 평균값인 2.62이 나타났으며, ‘심리적인 부담감’ 평균값 2.61, ‘업무 역할의 불분명’이 평균 값 2.50이었다. 가장 낮은 변인은 ‘업무 수행 능력 부족’으로 평균값 2.44로 나타났다.

<표-1> 직무스트레스 요인 현황 (n=433)

항목	평균	표준편차
업무 압박감	2.62	.950
업무 역할의 불분명	2.50	.965
업무 수행 능력 부족	2.44	.932
심리적 부담감	2.61	.936

4.1.2 직무스트레스 반응 현황

한국과 일본의 홈헬퍼의 직무스트레스 반응을 알아보기 위해 기술 통계를 실시하였다. 그 결과 <표-2>과 같이 나타났다. 직무스트레스 반응은 모든 세부항목이 2.8 이상을 나타내며 보통 이상의 결과를 나타냈다. 구체적으로 알아보면 ‘피로감’과 ‘과민’이 평균값 3.08로 가장 높게 나타났으며, ‘화가 난다.’가 3.01, ‘순환계통의 이상’이 2.88으로 나타났으며, 가장 낮은 변인은 ‘타인과 대면 시 긴장감’과 ‘억울하다.’로 평균값 2.87로 나타났다.

<표-2> 직무스트레스 반응 현황 (n=433)

항목	평균	표준편차
화가 난다.	3.01	.940
순환계통의 이상	2.88	.993
타인과 대면 시 긴장감	2.87	.898
피로감	3.08	.932
과민	3.08	.951
억울하다.	2.87	.923

4.1.3 직무스트레스 대처 현황

한국과 일본의 홈헬퍼의 직무스트레스 대처를 알아보기 위해 기술 통계를 실시하였다. 그 결과 <표-3>과 같이 나타났다. 직무스트레스 대처는 모든 세부항목이 2.8 이상을 나타내며 보통 이상의 결과를 나타냈다. 구체적으로 알아보면 ‘기분을 좋게 한다.’가 평균값 3.68로 가장 높게 나타났으며, ‘가능한 것부터 해결’이 3.64, ‘심정을 듣는다.’가 3.53, ‘상담을 한다.’가 3.45, ‘포기(단념)한다.’가 3.29, ‘연수회에 참석’이 3.07로 나타났다. 가장 낮은 변인은 ‘쉬거나 휴가를 간다.’로 평균값 2.83으로 나타났다.

<표-3> 직무스트레스 대처 현황 (n=433)

항목	평균	표준편차
심정을 듣는다.	3.53	.852
기분을 좋게 한다.	3.68	.767
상담을 한다.	3.45	.914
쉬거나 휴가를 간다.	2.83	1.182
포기(단념)한다.	3.29	.979
연수회에 참석	3.07	1.005
가능한 것부터 해결	3.64	.793

4.1.4 직무스트레스 대처의 요인분석

요인추출은 주성분분석, 요인회전은 베리맥스 방법을 이용하여 직무스트레스 7문항에 대한 요인분석을 실시하였다. <표-4>와 같이 아이겐 값은 1이상인 요인이 3개로 나타났으며, 제1요인은 정동중심형 직무스트레스로, 제2요인은 휴식형 직무스트레스로, 제3요인은 문제중심형 직무스트레스로 명명하였다. 정동중심형 직무스트레스 대처는 ‘상사, 동료, 친구에게 심정을 듣거나, 상담을 한다.’와 ‘기분을 좋게 한다.’의 문항이었으며, 휴식형 직무스트레스 대처는 ‘쉬다.’, ‘참는다.’의 문항으로 구성되었다. 그리고 문제중심형 직무스트레스 대처는 ‘연수회에 참석한다.’, ‘가능한 것부터 해결하려고 한다.’가 포함되었다.

<표-4> 직무스트레스 대처 요인분석 (n=433)

직무스트레스 대처		요인1	요인2	요인3
정동중심형	심정을 듣는다.	.776	-.022	.058
	기분을 좋게 한다.	.668	.003	.146
	상담을 한다.	.633	.071	.234
휴식형	쉬다.	.057	.798	.235
	참는다.(포기한다.)	-.002	.780	-.117
문제중심형	연수회에 참석	.316	.071	.726
	가능한 것부터 해결	.510	.198	.566

4.2 한국 요양보호사와 일본 홈헬퍼의 직무스트레스 차이

4.2.1 한·일 요양보호사의 직무스트레스 요인 차이

한국과 일본 요양보호사 직무스트레스 요인 차이를 알아보기 위해 t-test를 실시하였다. 그 결과 ‘업무 역할의 불분명’, ‘업무 수행 능력의 부족’, ‘심리적 부담감’에서 <표-5>와 같이 한국과 일본에 따른 유의미한 차이가 나타났다. 자세히 살펴보면 ‘업무 역할의 불분명’은 한국의 평균값 2.36, 일본의 평균값 2.90이었고, ‘업무 수행 능력의 부족’은 한국의 평균값 2.32, 일본의 평균값 2.78이었다. ‘심리적 부담감’은 한국의 평균값 2.51, 일본의 평균값 2.90이었다.

즉, 한국과 일본 요양보호사의 직무스트레스 요인의 차이에 대해서는 대부분의 하위요인에서 일본이 한국 보다 높게 나타나고 있었다. 그러나 ‘업무의 압박감’에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표-5> 한·일 요양보호사의 직무스트레스 요인 차이 (N=433)

구분		N	M(SD)	t 값
업무의 압박감	한국	319	2.59(.947)	-1.084
	일본	114	2.70(.959)	
업무 역할의 불분명	한국	319	2.36(.944)	-5.407***
	일본	114	2.90(.912)	
업무 수행 능력의 부족	한국	319	2.32(.900)	-4.608***
	일본	114	2.78(.938)	
심리적 부담감	한국	319	2.51(.897)	-3.937***
	일본	114	2.90(.986)	

***p<.001

4.2.2 한·일 요양보호사의 직무스트레스 반응 차이

한국과 일본 요양보호사 직무스트레스 반응의 차이를 알아보기 위해 t-test를 실시하였다. 그 결과 ‘순환계통의 이상’, ‘피로감’, ‘억울하다.’에서 <표-6>와 같이 한국과 일본에 따른 유의미한 차이가 나타났다. 자세히 살펴보면 ‘순환계통의 이상’은 한국의 평균값 2.95, 일본의 평균값 2.68이었고, ‘피로감’은 한국의 평균값 3.02, 일본의 평균값 3.25였다. ‘억울하다.’은 한국의 평균값 2.96, 일본의 평균값 2.60이었다.

즉, 한국과 일본 요양보호사의 직무스트레스 반응의 차이에 대해서는 ‘피로감’에 대해서는 일본이 한국보다 높게 나타났으며, ‘순환계통의 이상’, ‘억울하다.’는 한국이 일본 보다 높게 나타났다.

<표-6> 한·일 요양보호사의 직무스트레스 반응 차이 (N=433)

구분		N	M(SD)	t 값
화가 난다.	한국	319	2.99(.915)	-.806
	일본	114	3.07(1.011)	
순환계통의 이상	한국	319	2.95(.970)	2.467**
	일본	114	2.68(1.033)	
타인과 대면 시 긴장감	한국	319	2.86(.866)	-.276
	일본	114	2.89(.984)	
피로감	한국	319	3.02(.878)	-2.164*
	일본	114	3.25(1.054)	
과민	한국	319	3.06(.930)	-.724
	일본	114	3.13(1.009)	

억울하다.	한국	319	2.96(.882)	3.684***
	일본	114	2.60(.984)	

*p<.05, **p<.01,***p<.001

4.2.3 한·일 요양보호사의 직무스트레스 대처 차이

한국과 일본 요양보호사 직무스트레스 대처의 차이를 알아보기 위해 t-test를 실시하였다. 그 결과 ‘기분을 좋게 한다.’, ‘상담을 한다.’, ‘쉬거나 휴가를 간다.’, ‘포기(단념) 한다.’, ‘연수회에 참석한다.’, ‘가능한 것부터 해결’에서 <표-7>와 같이 한국과 일본에 따른 유의미한 차이가 나타났다. 자세히 살펴보면 ‘기분을 좋게 한다.’는 일본의 평균값이 3.89, 한국의 평균값이 3.61이었고, ‘상담을 한다.’는 한국의 평균값 3.50, 일본의 평균값이 3.30이었으며, ‘쉬거나 휴가를 간다.’는 한국의 평균값이 3.18, 일본의 평균값이 1.83이었다. ‘포기(단념) 한다.’는 한국의 평균값이 3.38, 일본의 평균값이 3.04이었고, ‘연수회에 참석한다.’는 한국의 평균값이 3.14, 일본의 평균값이 2.87이었고, ‘가능한 것부터 해결’는 한국의 평균값이 3.69, 일본의 평균값이 3.49 이었다.

즉, 한국과 일본 요양보호사의 직무스트레스 대처 차이에 대해서는 ‘기분을 좋게 한다.’에 대해서는 일본이 한국보다 높게 나타났으며, ‘상담을 한다.’, ‘쉬거나 휴가를 간다.’, ‘포기(단념) 한다.’, ‘연수회에 참석한다.’, ‘가능한 것부터 해결’은 한국이 일본 보다 높게 나타났다.

<표-7> 한·일 요양보호사의 직무스트레스 대처 차이 (N=433)

구분		N	M(SD)	t 값
심정을 듣는다.	한국	319	3.56(.802)	.998
	일본	114	3.46(.979)	
기분을 좋게 한다.	한국	319	3.61(.709)	-3.360***
	일본	114	3.89(.880)	
상담을 한다.	한국	319	3.50(.857)	1.891*
	일본	114	3.30(1.047)	
쉬거나 휴가를 간다.	한국	319	3.18(1.018)	12.077***
	일본	114	1.83(1.038)	
포기(단념)한다.	한국	319	3.38(.907)	2.897**
	일본	114	3.04(1.124)	
연수회에 참석	한국	319	3.14(1.004)	2.529**
	일본	114	2.87(.982)	
가능한 것부터 해결	한국	319	3.69(.773)	2.258*
	일본	114	3.49(.833)	

*p<.05, **p<.01,***p<.001

4.3 한·일 요양보호사 직무스트레스의 하위변인 상관관계 비교

한국 요양보호사와 일본 홈헬퍼의 직무스트레스 하위변인 간의 관계성을 알아보기 위해 스트레스 요인, 스트레스 반응, 스트레스 대처에 대해 상관관계분석을 실시하였다. 그 결과 <표-8>과 같았다. 한국과 일본 직무만족도의 하위변인 상관관계에서는 유의미한 관련이 있는 것으로 나타났다. 자세히 살펴보면 직무스트레스의 하위변인에 대해 한국은 직무 스트레스 요인과 반응, 직무 스트레스 반응과 대처에서는 정적인 상관관계 즉, 하위변인간에 +와 +의 관계이거나 -와 -의 관계를 갖고 있었으나, 직무 스트레스 요인과 대처에서는 부적적인 상관관계 즉, +와 - 관계이거나 -와 +의 관계를 갖고 있었다. 이에 반면 일본의 홈헬퍼는 직무 스트레스 요인과 반응, 직무스트레스 반응과 대처에서 정적인 상관관계를 갖고 있었다.

즉, 한국 요양보호사와 일본 홈헬퍼의 직무스트레스 하위변인 간의 관계성에 대해서 한국 요양보호사와 일본 홈헬퍼는 스트레스 요인과 반응, 스트레스 반응과 대처에서 정적인 상관관계를 갖고 있었으며, 한국의 요양보호사들은 직무 스트레스 요인과 대처에서는 부적적인 상관관계를 갖고 있었다.

<표-8> 한·일 요양보호사 직무스트레스의 하위변인 상관관계 비교

(N=한국:319,일본:114)

구분		스트레스 요인	스트레스 반응	스트레스 대처
스트레스 요인	한국	1		
	일본	1		
스트레스 반응	한국	.476***	1	
	일본	.415***	1	
스트레스 대처	한국	-.193**	.115*	1
	일본	.532	.172*	1

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

4.4 한·일 요양보호사 직무스트레스에 미치는 영향 비교

한국 요양보호사와 일본 홈헬퍼의 직무스트레스에 미치는 영향을 파악하기 위하여 중다회귀분석을 실시하였으며, 그 결과 <표-9>과 같았다. 인구사회학적 변수에 대한 설명력은 한국은 3.4%, 일본은 10.8%였으며, 회귀모형은 적합한 것으로 판명되었다. 한국 요양보호사의 투입된 변수 중 근무시간에 유의성이 있었으며, 일본 홈헬퍼는 결혼, 근무시간에 유의성이 있었다.

즉, 한국 요양보호사와 일본 홈헬퍼의 직무스트레스에 미치는 영향 비교에서는 한국 요양보호사는 근무시간이 많을수록 직무스트레스가 높게 나타났다. 또

한 일본 홈헬퍼는 미혼일수록, 근무시간이 짧을수록 직무스트레스가 높게 나타났다.

<표-9> 한·일 요양보호사의 직무스트레스에 대한 중다회귀분석
(N=한국:319,일본:114)

구분	한국 B(β)	일본 B(β)
성별(남=1)	.096(.082)	-.169(-.168)
연령	-.035(-.076)	.039(.099)
결혼(유=1)	-.049(-.035)	-.207(-.233)*
고용형태(정규직=1)	-.031(-.037)	.232(.150)
경력	.019(.035)	-.029(-.081)
근무시간	.078(.136)*	-.146(-.172)*
월급	-.058(-.096)	.055(.128)
F	1.543	1.830*
R ²	0.34	.108

*p<.05, ***p<.001

5. 제언

본 연구의 결과를 요약해 보면 한국과 일본의 요양보호사의 직무스트레스 요인은 ‘업무수행 능력 부족’을 제외한 모든 세부항목이 2.5 이상 나타내며 보통 이상의 결과를 나타냈다. 직무스트레스 반응에서는 모든 세부항목이 2.8 이상을 나타내며 보통 이상의 결과를 나타냈다. 모든 직무스트레스 대처에서도 세부항목이 2.8 이상을 나타내며 보통 이상의 결과를 나타냈다. 또한 직무스트레스 대처의 요인분석에서는 제1요인은 정동중심형 직무스트레스로, 제2요인은 휴식형 직무스트레스로, 제3요인은 문제중심형 직무스트레스로 명명하였다.

다음은 한국과 일본의 요양보호사의 차이에 대해서 직무스트레스 요인은 대부분의 하위요인에서 일본이 한국 보다 높게 나타나고 있었다. 그러나 ‘업무의 압박감’에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 직무스트레스 반응의 차이에 대해서는 ‘피로감’에 대해서는 일본이 한국보다 높게 나타났으며, ‘순환계통의 이상’, ‘억울하다’는 한국이 일본 보다 높게 나타났다. 직무스트레스 대처 차이에 대해서는 ‘기분을 좋게 한다.’에 대해서는 일본이 한국보다 높게 나타났으며, ‘상담을 한다.’, ‘쉬거나 휴가를 간다.’, ‘포기(단념) 한다.’, ‘연수회에 참석한다.’, ‘가능한 것부터 해결’은 한국이 일본 보다 높게 나타났다. 또한, 한국과 일본의 요양보호사의 직무스트레스 하위변인 간의 관계성에 대해서 스트레스 요

인과 반응, 스트레스 반응과 대처에서 정적인 상관관계를 갖고 있었으며, 한국의 요양보호사는 직무 스트레스 요인과 대처에서는 부적인 상관관계를 갖고 있었다. 한국과 일본의 요양보호사의 직무스트레스에 미치는 영향 비교에서는 한국 요양보호사는 근무시간이 많을수록 직무스트레스가 높게 나타났다. 또한 일본 홈헬퍼는 미혼일수록, 근무시간이 짧을수록 직무스트레스가 높게 나타났다.

본 연구의 결과에서 얻어지는 한국의 요양보호사에 대한 시사점으로는 첫째, 요양보호사 제도의 인구사회학적 노동환경 및 교육의 개선이 필요하다. 본 연구의 인구사회학적 요인의 비교 결과 일본은 30~40대 연령과 7년 이상의 경력, 정규직, 일정정도의 소득자가 다수를 이루고 있으며, 한국은 50~60대 비정규직, 저 소득의 경우가 다수를 이루고 있었다. 또한 영향분석에서 유의미하게 나타나지는 않았지만, 일본은 연령이 높을수록, 정규직일수록, 급여가 많을수록 직무스트레스가 높게 나타났으며, 한국은 연령이 낮을수록, 비정규직일수록, 급여가 낮을수록 직무스트레스가 높게 나타났다. 이는 한국과 일본의 개호노동시장의 차이는 존재 하겠지만, 요양보호사의 인구사회학적 변인에 따라 직무스트레스가 영향을 나타남을 알 수 있다. 이를 위해 요양보호사제도의 인구사회학적인 개선이 필요하다. 또한 특히 스트레스 요인 분석에서 업무관련 변인에서 일본이 한국에 비해 높게 나타남을 볼 수 있었다. 제도가 시행이 거듭할수록 이용자들의 욕구와 서비스제공에 대한 업무의 욕구가 다양화 되고, 복잡화 될 것이다. 이는 요양보호사의 업무에도 무관하지는 않을 것이다. 이를 위해서는 요양보호사에 대한 자격 취득전 교육의 충실성이 필요하며, 현재의 실기 및 실습에 대한 소양교육이 더욱 강화되어야 한다고 본다.

또한 일본의 경우 개호복지사와 홈헬퍼의 경우 자격을 취득을 강화하는 시책이 계속적으로 진행되고 있다. 2007년 사회복지사 및 개호복지사 개정이 이루어지면서 3년 이상의 경력과 6개월 이상의 교육을 받은 후 국가시험 응시자격을 부여하는 것으로 변화하였다. 2006년부터는 홈헬퍼 1급(230시간)보다 2배 이상 교육시간을 늘려 임용자격으로 개호직원기초연수(500시간)를 통하여 전문교육을 장기화하였으며, 2012년부터는 홈헬퍼 1급 양성과정은 개호직원기초연수로 통합할 계획이다. 이는 또한 홈헬퍼의 승급을 가능하게 하고 제도로도 활용되고 있다(임정기, 2010:14~15). 또한 개호지원전문원은 의사, 약제사, 보건사, 간호사, 사회복지사, 개호복지사 등을 비롯한 21종류의 직종, 노인복지시설 등에서 상담원조 업무종사자 및 노인복지시설 등에서 개호업무와 관련하여 사회복지주사 임용자격 또는 홈헬퍼 2급상당의 자격자는 통상 5년 이상, 노인재택 개호사업(방문간호 등) 종사자는 10년 이상 종사하여 도도부현이 시행하는 개호지원전문원 실무연수 수강시험에 합격하여 실무연수를 이수하고, 명부에

등록하여 등록증명서를 교부받은 자가 된다(이철영, 2007). 현재 한국은 2008년 요양보호사 제도가 시행된 이후 2010년 8월부터 자격시험제도로 전환이 되었다. 1급 요양보호사를 취득하기 위해서는 기존의 교육시간에 자격시험을 합격을 해야 한다. 이는 다수의 자격인 배출의 대안적인 측면의 성격이 강하다고 볼 수 있다.

둘째, 본 연구는 직무스트레스에 대한 하위변인을 요인, 반응, 대처의 측면에서 조사를 하였으나, 선행연구 및 행정기관의 보고를 보면 직무스트레스에 대한 인구사회학적 변인과 노동환경적인 조사가 많이 시행되고 있다. 먼저, 본 연구의 결과 한·일 요양보호사의 직무스트레스 요인의 차이에서는 일본의 경우가 직무의 하위변인에서 높은 수치를 볼 수 있었다. 이는 한국의 선행연구의 주된 변인들이 노동환경적인 부분을 보았을 때, 다소의 직무에 대한 중요도가 낮음이 시사되며, 직무와 서비스에 대한 강조가 필요하다. 또한 스트레스 반응의 차이에서 보면 ‘피로감’이 가장 높은 값으로 나타나고 있다. 특히 일본이 높게 나타났다. 그리고 한국은 ‘억울하다.’, ‘순환계통의 이상’이 일본 보다 높게 나타났다. 이것은 직무스트레스의 반응에 대한 심리적 반응뿐만 아니라 신체적 반응의 중요성을 나타내고 있다. 또한 직무스트레스 하위변인간의 상관관계를 보았을 때, 양국은 직무스트레스 요인과 반응 간에 정적인 관계를 가지고 있고, 직무스트레스 반응과 대처 간에도 정적인 관계를 가지고 있다. 그러나 한국의 요양보호사의 경우 직무스트레스 요인과 대처 간에는 부적의 상관관계를 가지고 있다. 이처럼 한국과 일본간에는 직무스트레스의 요인과 반응 및 대처에 대한 차이가 나타나며, 이처럼 스트레스에 대한 심층적인 관점에서의 직무스트레스 접근의 필요성이 나타난다고 할 수 있다.

셋째, 직무스트레스에 대한 부정적인 측면만이 아닌 긍정적인 측면으로의 전환 인식이 필요하다. 이는 건전하고 긍정적이며, 건설적 결과를 나타내는 유스트레스(eustress)를 의미한다고 볼 수 있다. 본 논문에서는 직무스트레스 대처의 결과 한국의 요양보호사는 휴식형과 문제중심형 높게 나타났으며, 일본의 홉헬퍼는 정동중심형이 높게 나타났다. 선행연구 島津明人(2000)에서도 일본의 경우 정동중심형이 높게 나타났다. 이는 스트레스 대처에서 정동중심형이 높게 나타나는 것은 눈앞의 문제해결 측면에서의 해결은 나타나지 않지만, 서비스 제공자는 정동중심형의 문제해결을 함으로써 내면의 스트레스에 대한 대처할 수 있는 힘을 가지게 된다. 이는 스트레스 즉 문제에 대해 단순히 부정적이고, 피해야 하는 것이 아닌 그것에 대해 해결하려는 의식과 해결하려는 힘, 긍정적인 인식을 배양할 수 있는 전환적인 인식이 필요하다.

【参考文献】

- 고종욱·염영의(2003) 『간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입간의 관계에서 사회적 지지의 역할』, 대한간호학회 33(2), p. 265~274
- 김금주(2009) 『노인요양시설 요양보호사 직무스트레스가 서비스질에 미치는 영향』, 지방자치연구 13, p. 79~107
- 김기태·서화정(2002) 『노인복지업무종사들의 직무스트레스에 관한 연구』, 사회과학논단, 통권 29호, 부산대학교
- 김영자(2009) 『요양보호사의 직무스트레스가 서비스 질에 미치는 요인』, 조선대학교 대학원 박사학위논문
- 김혜경(2010) 『노인장기요양보호사의 직무스트레스가 조직효과성에 미치는 영향』, 청주대학교 사회복지·행정대학원 석사학위논문
- 박영희(2010) 『요양보호사의 근무환경이 직무스트레스에 미치는 영향 : 자기효능감과 직무만족을 매개변수로 하여』, 대구한의대학교 대학원 박사학위논문
- 신미숙(2010) 『요양보호사의 직무스트레스가 서비스 질에 미치는 요인』, 대구한의대학교 대학원 석사학위논문
- 이철영(2007) 『수발인력의 전문직업성 제고방안에 관한 연구』, 부산대학교 대학원 박사학위논문
- 임정기(2010) 『한국과 일본의 노인장기요양보험 법·제도 비교, 한일 노인장기요양보험 법·제도 비교 토론회 자료집』 p. 6~55
- 島津明人(2000) 『ストレス調査に基づく職場めんあるへるすメンタル・ヘルス活動』, 産業ストレス研究 7, p. 151~157
- 大橋 明·飛永 高秀·井上 修一·大場 義貴·安藤 寛美·今井 春昭(2006) 『福祉専門職の職務満足・不満足:本學卒業生を對象とした予備的研究』, Chubu Gakuin University Chubu Gakuin College the Journal 7, p. 69~76

要旨

本研究は、韓・日老人福祉施設の従事者を対象に職務ストレスの比較分析を行い、韓国における療養保護士の職務ストレスの影響を明らかにすることを目的とした。調査対象者は、韓国の療養保護士と日本のホームヘルパー(韓国の療養保護士にあたる)433人の調査データを基に分析を行った。調査方法としては、自記式質問紙にて調査を行い、SPSS17プログラムを用いて、韓・日療養保護士の職務ストレス現状を調べるために、記述統計を行った。さらに、職務ストレスに対する差異分析に関しては、平均差分析で得られた結果を考察した。職務業務ストレスに及ぶ影響を調べるために重回帰分析も行った。職務ストレスの要因モデルは、島津明人(2000)の尺度モデルを参考にした。その結果、韓・日療養保護士の職務ストレス(要因、反応、対処)を5点尺度で集計すると、平均2.4点から3.6点までであることが明らかになった。韓・日療養保護士の職務ストレス要因については「役割の不明確さ、能力不足、心理的負担」は日本の方が高くなる傾向が見られた。職務ストレス反応では「循環系の異常、悔しさ」が韓国の方が高く示された。しかし、「疲れ感」は日本の方が高く分析された。職務ストレスの対処方法では「相談、休み、放棄、研修会への参加」が韓国の方が高く、「気分転換を促す」対処方法は日本の方が高く分析された。韓・日療養保護士の職務ストレスに及ぶ影響は、韓国は勤務時間が長いほど職務ストレス反応は高く現れた。

このような分析によって、韓国の療養保護士が働きやすい職場環境をつくるための取り組みとしては、療養保護士制度の労働環境および教育の改善が必要であることが明らかになった。また、職務ストレスに対する要因と反応と対処について、深層的観点からの考察が不可欠であり、職務ストレスに対する否定的側面から肯定的側面への意識の転換が必要と考えられる。

キーワード：療養保護士, ホームヘルパー, 職務ストレス, 韓日比較研究,
老人長期療養保険, 介護保険

투 고 : 2012. 2. 29
1차 심사 : 2012. 3. 17
2차 심사 : 2012. 4. 7

