

한국과 일본 케어워커*의 직무만족도에 관한 비교 연구

장 유 미⁺

(창신대학)

강 가 영⁺

(창신대학)

백 정 원⁺

(부산대학교)

류 기 형⁺⁺

(부산대학교)

[요약]

노인인구의 증가에 따라 사회보험제도가 출현하였고 이에 한국과 일본 양국에서는 전문적인 요양보호사와 간호복지사의 양성이 중요한 이슈로 이야기되었다. 본 연구의 목적은 한국과 일본의 케어워커에 대한 제도인식과 직무만족도를 비교연구 한 것이다. 연구대상으로 한국은 요양시설과 재가시설에서 근무하는 경남지역 요양보호사, 일본은 양로시설과 특별양로원에서 근무하는 오사카지역의 간호복지사로 2009년 12월 20일에서 2010년 1월 5일까지 각각 150부씩 총 300부 설문조사하였다.

본 연구의 결과는 보험제도에 관한 인식은 낮은 편이고 반면 직무만족도는 높게 나타난 편이다. 하지만 업무스트레스는 상당히 높은 것으로 조사되었다. 또한 직무만족도와 직무스트레스는 한국과 일본 케어워커가 유의미한 차이를 보였으며, 다만 직무만족도와 직무스트레스에 개인의 특성과 업무특성에 따라 의미 있게 나타나지 않았다.

주제어 : 한국의 요양보호사, 일본의 간호복지사, 직무스트레스, 직무만족도

* 본 연구에서는 한국의 요양보호사, 일본의 간호복지사를 케어워커로 하였다.

+주저자

++교신저자

1. 서론

한국은 최근 생활환경의 개선과 의료기술의 발달 등으로 노인의 평균수명은 조금씩 늘어나고 있다. 2009년 7월 1일 현재 65세 이상 노인인구는 519만여 명으로 전체 인구의 10.7%에 이르러 이미 본격적인 고령화 사회(aging society)로 진입하였으며, 2018년에는 노인인구비율이 14.3%로 크게 증가하여 고령사회(aged society)가 될 전망이다(통계청, 2009). 일본 또한 2006년 노인인구가 20%를 넘어서면서 초고령사회로 들어갔다. 다행히 2000년부터 실시된 개호보험의 도입으로 많은 요보호 노인들이 사회적 개호서비스를 받으며 활력 있는 고령기를 보내고 있다고 볼 수 있다.

이렇듯 한국과 일본은 고령화에 따른 의료비의 증가, 핵가족화에 의한 가족수발 곤란, 수발의 사회화 등이 급속히 진행되는 가운데 보험과 세금혼합방식의 사회보험체로서 장기요양보험제도와 개호보험제도를 각각 2008년, 2000년에 실시하게 되었다.

우선, 일본의 개호보험은 의료, 보건, 복지의 관련 전문인력이 지역고유의 케어플랜에 기초하여 통합적 서비스를 제공하도록 규정하고 있다. 그 가운데 개호업무의 중심적인 역할을 국가자격증인 개호복지사와 민간자격증인 홈헬퍼가 주로 담당하고 있다. 한국의 장기요양보험에서는 국가자격증을 가진 요양보호사가 방문요양에 관한 업무를 독점적으로 하고 있는 실정이다.

최근 노인요양서비스 시장은 급속히 성장하고 있으며, 서비스를 제공하는 개호인력도 양적으로나 질적으로 크게 성장하고 있다. 한편 노인요양서비스의 확대로 서비스의 질에 대한 문제가 대두되면서 이를 위한 대책의 하나로 두 정부는 케어인력의 자격과 교육과정에 대한 전반적인 검토를 통해 조금씩 개혁해 가고 있는 실정이다. 특히 한국의 경우 요양보호사의 과다배출, 양성과정의 문제, 자질과 전문성, 제도 운영, 보수 수준 등에서 문제점들이 나타나면서 조금씩 직무에 대한 불만족의 요인이 나타나고 있다. 우리나라 보다 10년 이상 앞서 제도를 시행한 일본의 경우에도 유사한 경험 사례가 있었으며 최근까지도 수차례의 개혁을 거듭하고 있다. 이와 같은 문제들은 요양보호사의 사회적 인식 및 직무만족 뿐만 아니라 노인 복지서비스 전체에 영향을 줄 수 있다는 점에서 중요성이 있으며, 제도 정비와 함께 체계적인 모니터링을 위한 정례화의 필요성이 있다. 직무만족은 사회체제 내의 구성원들이 체제 내의 조직참여자로서 가지는 긍정적 지향(Price et al, 1998)이며 안정, 승진, 임금, 직무 등의 본질적 속성과 감독, 직무의 사회적 측면, 의사소통, 직업조건, 부가급부가 결정요인이라는 시각에서 제도 개선의 방법을 찾아야 한다.

이러한 상황에서 국가 간 비교를 통한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 한국요양보호사와 일본개호복지사의 일반적인 특성(개인관련 특성, 직무관련 특성)은 어떠한가?

둘째, 한국요양보호사와 일본개호복지사의 관련제도에 대한 인식은 각각 어떠한가?

셋째, 한국요양보호사와 일본개호복지사의 직무스트레스와 직무만족도는 각각 어떠한가?

넷째, 한국과 일본의 시설유형에 따른 직무스트레스와 직무만족도는 어떠한가?

다섯째, 한국요양보호사와 일본개호복지사의 일반적인 특성(개인관련 특성, 직무관련 특성)과 직무스트레스는 각각 직무만족도에 어떠한 영향력을 가지는가?

따라서 본 연구의 목적은 한국의 요양보호사와 일본의 개호복지사를 대상으로 사회적 인식 정도와 직무만족을 비교 분석하는 것이다. 사회복지서비스에서 가장 중요한 것은 질 높은 서비스의 제공이고 이는 시설종사자의 직무만족과 영향이 있다. 직무만족은 조직몰입, 직무성과를 높이는 주요한 변수이고 조직관리 및 운영을 평가하는 중요한 지표이기도 하며(Russ and McNeilly, 1995; Babin & Boles, 1996; Kreitner and Kinicki, 2001; 김준곤, 1992, 이인재, 1993), 조직구성원 개인의 삶의 질(Iris and Barrett, 1977)에 영향을 미칠 뿐만 아니라 전문직 종사자의 경우 전문가로서의 역할수행이나 서비스의 질에도 영향을 미친다(윤혜미, 1996; 송정옥, 2006: 80). 이에 사회복지시설 종사자의 직무만족에서 케어워커의 직무환경 개선에 대한 방향성을 예측하고 이에 기본적인 자료를 제공하고자 한다. 한국과 일본을 비교한 이유는 일본에서 요양서비스 관련 보험과 인력양성을 먼저 시작하였고, 일본은 몇 번의 개혁과 발전이 있어 왔다. 그러한 시점에서 돌봄서비스를 제공하는 핵심인력인 개호복지사의 직무에 대한 인식은 어떠한지 궁금하였다. 또한 최근 여러 변화를 경험하고 있는 한국 요양보호사의 직업에 대한 조건을 미리 검토하고, 돌봄서비스를 담당하는 케어워커의 직무에 영향을 미치는 요인을 살펴봄으로써 그들의 직무조건을 개선시키고, 직무만족을 높이고자 하는데 의의를 두고 있다.

먼저, 한국과 일본의 관련보험과 케어워커의 전반적인 실태를 살펴보고, 직무만족과 관련된 내용 중 본 연구와 관련된 부분을 이론적 배경으로 살펴보겠다. 다음으로 선행연구 고찰을 통해 연구 모형을 설정한 후 설문자료를 분석하였으며 마지막으로 한국과 일본 케어워커의 관련제도 인식과 직무만족에 관한 연구결과를 정리하고 사회복지에 있어 함의를 도출하고자 한다.

2. 이론적 배경

1) 한국요양보호사와 일본개호복지사

(1) 한국의 요양보호사

요양보호사란 치매, 중풍 등 노인성 질환으로 독립적인 일상생활을 수행하기 어려운 노인들을 위해 노인요양 및 재가 시설에서 신체 및 가사지원 서비스를 지원하는 직종이다. 2008년 7월부터 시행된 노인장기요양보험제도 시행에 대비하여 요양보호사를 국가자격제도로 신설되었다(보건복지부, 2008). 업무에 따라 1급과 2급으로 나뉘며 자격증의 취득은 광역시·도에 설치신고를 한 요양보호사 교육기관에서 연령이나 학력의 제한 없이 누구나 소정의 교육을 받으면 취득이 가능하다. 2007년 8월 개정 노인복지법 제 39조 2항에 의하면 노인복지시설의 설치·운영자는 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 노인 등의 신체활동 또는 가사활동 등의 업무를 수행하는 요양보호사를 두어야 한다고 법적으로 명시되어 있으며 그 직무와 자격증의 교부에 대한 법적근거가 마련되어 그동안 민간자격 수준이었던

간병인, 케어복지사, 노인복지사 등 노인요양에 관련된 직종들이 노인장기요양제도를 계기로 하여 요양보호사라는 국가 제도권으로 들어오게 되었다. 또한 노인요양 및 재가시설에 종사하고 있는 생활지도원이나 가정봉사원, 사회복지사, 간호사의 경우도 2010년 6월 30일 까지 요양보호사 자격증을 취득해야만 한다. 교육시간 또한 경력 및 자격증유무에 따라 차등 적용하고 있다.

요양보호서비스에서 케어의 대상이 되는 노인들을 정의하기로는 신체적, 정신적 장애를 갖고 있어 일상생활을 스스로 영위하기에 어려워 의료적 치료와 간호 및 심리적 안정과 삶을 포기하기 않고 인간답게 살아갈 수 있도록 상담, 집단프로그램 등 심리적·사회적 원조가 절실히 필요한 대상이라고 제시하고 있다. 따라서 이에 대한 지식과 기술을 겸비해야 하며, 기본적으로 사회복지적 가치와 신념을 갖고 행해야 하는 전문적 직업으로 볼 수 있다. 즉 개인에 대한 이해를 바탕으로 한 대인서비스이며, 전문능력을 활용하여 활력 있는 자립지원이란 면에 그 전문성이 있다고 할 수 있으며, 이를 달성하기 위한 훈련과 교육이 필요하다(이해영, 2007).

(2) 일본의 개호복지사

개호복지사는 1988년부터 복지전문직 국가자격으로써 문부과학성의 인가를 받은 대학 및 단기대학과 후생노동성의 인가를 받은 전문학교에서 양성을 담당한다.

업무범위는 재택서비스로 방문개호서비스(홈헬퍼), 방문목욕서비스, 방문간호, 방문재활서비스, 데이서비스·데이케어, 단기입소, 그룹홈(치매대응형 공동생활), 유료노인홈 개호, 복지용구대여·지원 및 주택 개수 서비스가 있다. 시설서비스로는 널싱홈(특별양호노인홈), 개호노인보건의설, 개호요양형 의료시설의 입소 등이 있다.

역할은 전문적인 기술과 지식에서 일상활동지원과 간병행위 지원이며, 주요업무내용으로는 생활전반에 걸친 지원활동으로 식사, 배변, 목욕 등을 수행하며, 재택방문 개호사업은 개호복지사의 업무이다(공적노인요양보장제도 실행위원회, 2005: 297). 특히 개호복지사의 전문성 제고를 위해 전문기술과 더불어 직업윤리를 강조하고 있으며, 케어워커간의 협력이 활발하고 이동이 탄력적인 반면, 업무영역에 대한 정의는 명확하게 설정되어 있어 개호의 전문적 원조와 비전문적 원조를 구분하여 그 역할을 하고 있다. 개호서비스의 일반서비스 업무로 현장에서 필요한 실천능력, 시설과 재택서비스를 포괄적으로 제공하는 능력, 개별케어의 실천능력, 대화와 정확한 문제인식과 처리 및 기록 능력이 요구된다. 이후 신체적인 개호뿐 만 아니라 치매고령자의 다양한 증상 등의 복합적인 필요에 대응할 수 있는 전문성이 필요하며, 이용자의 생활전반을 이해하고 이용자에 대한 정신적·환경적·사회적 케어도 요구되었다.

개호복지사의 노동시간은 개호서비스의 경우 주 40시간이 원칙이며, 초과 근무 시에는 초과 수당이 정해진 총 시간 범위 안에서 지급된다. 또한 근무형태는 일반적으로 상근자, 3교대, 시간제, 변칙 2교대, 숙직제 등으로 다양하다. 일본 홈헬퍼와 개호복지사의 직무만족도는 2007년 社會保障審議會의 조사 결과, 높지 않은 것으로 나타났다. 타 산업분야의 이직률이 16.2%인 반면 케어워커의 이직률은 20.3%로 높게 나타났으며, 평균근속연수도 짧게 나타났다. 특히 근무기관 중 시설의 25.4%, 재가의 12.7%가 이러한 케어워커 이직률로 인해 곤란하다고 답하였다.

2) 직무만족도

(1) 개념

‘직무’의 사전적 의미는 직책이나 직업상에서 책임을 지고 담당하여 맡은 일이다. 직무만족은 한 개인이 직무에 대하여 가지는 일련의 태도이며, 직무 또는 직무수행결과로 충족되어지는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태로 인간의 건강, 안전, 귀속, 성장 등 제반 욕구의 차원에서 설명되어진다(조정상, 1992). 사실 케어워커들이 자신의 일이나 대상자에 대해 호의적인 태도를 갖는 것은 매우 중요한데, 이는 직업 능력과 직결된다. 직무는 개인적으로 볼 때, 생활의 상당부분을 차지하는 것으로 이에 대한 만족 정도는 정신적, 신체적, 사회적, 문화적, 영적으로 긍정적 또는 부정적으로 매우 큰 영향을 미친다. 또한 조직 차원에서도 심적 동기유발을 일으켜 내적으로나 외적으로의 홍보와 효율적인 성과를 기대할 수 있는 것이다. 여기에 직무만족의 중요성이 있다고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서의 직무만족은 케어워커들이 직무를 수행하는 역할과정이나 대상자 케어 근무 환경을 통해서 자신의 욕구를 만족시키는 정도라고 할 수 있겠다.

Locke(1976)는 직무만족이란 개인이 직무를 평가 또는 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 건전한 정서 상태라고 정의하였으며, Tiffin & McCormick(1974)은 직무를 통해 얻거나 경험하는 필요와 욕구만족 차원의 함수를 직무만족이라고 정의하였다. Deborn(1972)는 직무만족을 직무과업, 작업조건, 동료관계 등 여러 측면에 대한 개인의 긍정적 혹은 부정적인 느낌의 정도라고 하였으며, Engel(1978)은 선택된 대체 안이 자신의 신념과의 일치 정도를 의미한다고 하였다.

(2) 특성

모든 직장인들은 일과 생활의 대부분을 직장에서 보내고 있으며, 직무만족은 직장에서 매우 중요한 요소이다. 물론 조직관리 차원에서도 매우 중요하다. 사용자의 입장에서 보면 직장 구성원들의 자발적 동기유발을 통한 직무 성과 향상과 조직구성원의 직무만족을 통한 조직의 효율성 향상이라는 측면에서 직무만족은 매우 비중 있는 의의를 가진다. 신유근(1991)은 직무만족이 갖는 중요성을 구성원측면과 조직측면으로 양분하여 논하였는데 직무만족은 구성원의 가치, 정신건강, 신체건강과 밀접한 관련을 가진다고 하였다.

직무만족의 특성을 살펴보면, 첫째, 구성원의 직무만족은 직무에 대한 개인 구성원의 보이지 않는 내재적이고 상대적인 정서반응이다. 이는 자기관찰을 통해서 이해되는 것으로 구성원의 태도와 행동으로 직무만족을 유추할 수 있는 것이다. 둘째, 구성원의 직무만족은 원하는 것과 실제의 차이로 이해해야 한다. 많은 학자들이 직무만족을 한 개인이 직무에서 원하는 것과 실제 얻는 것과의 비교를 나타내는 개념으로 파악하고 있다. 따라서 구성원의 직무만족은 다분히 주관적인 개념으로 볼 수 있다(배용순, 2002).

이학중(1990)에 의하면 어느 사회, 조직이나 그 구성원들의 직무만족에 대한 정확한 측정은 중요한 의미가 있다고 하였다. 직무동기에 관한 체계적 이론은 1911년 F. W. Taylor의 '과학적 관리'에서도 나타나듯이, 인간 관리를 위한 전통적 동기이론은 경영과정에서 매우 중요한 요소로 강조되어 모든 수단과 방법을 가능한 범위 내에서 객관화하고 정예화하며 이의 측정을 시도한다는 것은 대단히 의미 있는 일이라 할 수 있다. 하지만 1950년대 이후 실증적 타당성에 의문이 제기되어 이후에는 조직구성원의 동기부여 측면, 즉 내용이론과 과정이론으로 구성된 동기부여이론을 중심으로 연구가 활발히 진행되었다.

이처럼 직무만족은 다양하고 복잡한 차원에서 다루어지는 개념으로 개인이 속한 조직원의 주관적인 판단과 밀접하게 관련되어 있을 뿐만 아니라 조직의 성과와 생산적 측면에서도 중요한 변수이므로 다양한 연구가 필요한 개념이다. 이러한 직무만족에 대한 특성을 고려하여 본 연구에서도 직무만족과의 인과관계를 파악하기 위해 개인관련특성, 직무관련특성을 변수로 하였다.

(3) 결정요인

① 보상

보상은 근로자들이 조직에 계속 정착하도록 유도될 수 있는 보상을 말하는 것으로서 조직성과에 영향을 미칠 수 있는 잠재력을 갖고 있으며, 근로자의 행동 결정에 중요한 역할을 하고 있다고 한다. 보상만족을 정의하면서 조직성과 관련해서 받게 되는 임금에 대해서 개인이 느끼게 되는 욕구의 만족 정도 또는 근로자가 임금에 대해서 전반적으로 가지는 긍정적 느낌의 양이라고 한다(Miceli & Lane, 1991). Lawler(1970)는 보상만족을 자신이 마땅히 받을 것이라고 생각하는 것과 실제로 받는 것과의 차이라고 보았다. 이에 안광영(2003)은 조직의 보상 결정기준과 개별보상 격차 등의 문제에 대한 조직 구성원들의 공정성 지각이 보상만족의 중요한 요인으로 보았다.

② 이직의도

의사소통, 급여, 승진기회와 같은 요인들과 함께 윤리경영은 직무만족에 정의 영향을 미치며, 이에 따른 직무만족은 조직에 대한 근속의사에 정의 영향을 주게 된다(Price, 1981). 이직 의도는 근로자가 조직구성원이기를 포기하고 현재의 직장을 떠나려는 의도라 볼 수 있고 이직행위의 선행변수로 볼 수 있다. 일반적으로 조직관리에서 주목하는 것은 자발적 이직으로 비자발적 이직보다 먼저 평가되어야 한다고 보고 있다(Campion, 1991).

③ 갈등

Robbins(1981)는 갈등을 'A가 고의적으로 어떤 형태의 방해로 하여 B의 노력을 상쇄시키려는 것으로서, 그 결과로 B가 그의 목적을 달성하고 그의 이해를 증진시키는데 좌절당하게 되는 과정'으로 정의하였다. 또한 Robbins(2002)는 갈등의 기능을 상호작용주의적 견해를 통하여 나타내었다. 이 견해에서 갈등이란 전적으로 좋은 것도 나쁜 것도 아니라는 생각으로 조직목표의 달성을 지원하거나 업적 향상에 도움이 되는 갈등은 순기능적이고, 수행을 방해하는 갈등은 역기능적이라고 주장하였다(박전교, 2002).

④ 직무스트레스

직무스트레스란 일반적으로 위협적인 환경특성에 대한 개인의 신체적, 감정적 반응으로서 근로자들이 직무수행 방식과 급격하게 변화되는 직업환경에 적응하는 과정에서 나타나는 문제이다(권용만, 2005). 이러한 직무스트레스에 대한 개념은 초기 개인에게 있어 영향을 미치는 외부의 힘, 즉 자극개념으로 이해하였고, 그 이후에는 외부환경에 대한 개인의 심리적-생리적 반응으로 이해하였다. 오늘날에는 개인이 자기 주변의 내·외 환경을 어떻게 지각하고 평가하는가, 즉 환경과 개인의 상호작용개념으로 바뀌어 가고 있다.

직무스트레스 요인들은 상호 밀접하게 관련되어 있으므로 어떤 기준에 의해 완전히 분리된 개별적인 요인으로 분류할 수 없다. 하지만 특히 관심을 가져야 할 부분은 조직 내에서의 역할요인이라고 할 수 있다. 조직의 스트레스 변인에 관한 연구에서 가장 공통적으로 고려되어 온 환경적, 조직적, 역할특성 변인은 역할갈등과 역할모호성이었으며 역할과다는 역할갈등의 하위차원으로 보아 역할갈등에 포함시켰다(임주희, 2007).

직무스트레스와 관련된 연구의 대부분은 직무만족과 관련성인데 역할의 모호성, 역할 갈등과 스트레스와의 상관관계에 관한 연구이다. 역할의 모호성은 개인의 역할, 직무목표 및 직무에 관한 책임관계에 대한 명료성이 불분명할 때 나타난다. 역할갈등을 경험하는 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해서 보다 직무만족이 크고, 직무관련 긴장이 많으며 자기 확신이 낮고 우울경향이 높으며 작업동기 수준이 낮고 이직하려는 의도가 강하다고 하였다(서병선, 2006).

⑤ 조직몰입

박상용(2003)은 조직몰입이 개인과 조직의 관계를 나타내는 말로써 주로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 애착, 조직을 위해 열심히 일하려는 의지, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 의지 등을 나타내는 개념으로 사용된다고 한다.

직무만족과 조직몰입과의 관계를 놓고 어느 변인이 다른 변인의 선행 결정 요인인지는 아직 분명하게 나타나지 않고 있지만 대체로 직무만족이 조직몰입에 영향을 준다고 볼 수 있다(Buchanaa, 1974, Price & Mueller, 1981).

⑥ 기업문화

Sathe(1985)는 행위에 대한 문화의 영향이 일방적으로 이루어지는 것이 아니라 행동이 문화에 영향을 미치면 문화는 사람이 무엇을 하며, 어떻게 의사소통하고, 느끼고, 생각하며, 그들 행동을 정당화시키는지에 대해 영향을 미친다는 견해를 주장하였다.

이렇듯 직무만족에 관한 결정요인은 여러 가지 구성요소가 있으나 본 연구에서는 보상, 이직의도, 갈등, 직무스트레스, 조직몰입, 기업문화를 연구내용과 맞추어 조작적 정의하고 분류하여 분석하였다.

3) 선행연구

한국의 요양보호사에 대한 연구인 이해영(2002)은 다양한 케어인력의 수준별 양성체계로의 조정

필요성을 제기하였고, 직무만족과 관련된 연구로 김윤진(2008)에서는 직무만족을 위해 요양보호사의 처우개선, 교육제도의 강화를 요구하면서 직무에 자부심을 향상시킬 수 있는 방안 마련이 시급하다고 하였다. 보수에 대한 변수가 직무만족에 가장 영향을 미치며 직무스트레스는 케어관련업무로 가장 많다고 하였다. 한국의 사회복지생활시설자의 직무만족을 살펴본 남선이, 남승규, 남미애(2006)의 연구에서도 생활시설의 종사자의 직무만족을 향상시키기 위해서는 종사자들이 본인들의 직무에 대해 어떻게 생각하는지 중요하다는 필요성에 대해 언급하였고 여러요인의 직무만족의 변수들은 전반적인 직무만족에 영향을 미친다고 하였다.

이구화(2002)의 연구에서는 전반적인 직무만족 수준은 보통수준으로 나타났으며, 성별, 학력, 결혼 여부, 근무경력, 현 시설 근무경력, 근무동기가 하위 척도별 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 최연숙(2004)의 연구에서는 간병인의 직업의식과 직무만족과의 관계를 살펴보면, 전체적인 직업의식이 높을수록 전체 직무만족도가 높았으며, 그 세부 영역인 업무수행, 근무조건, 근무환경 등에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 구영숙(2006)의 연구에서는 직무스트레스와 직무만족도 간의 상관관계가 부적인 상관관계를 보였으며, 하위영역별로는 업무관련, 환자관련, 보호자 관련 요인 순으로 직무만족도와 높은 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

최근 돌봄서비스 일자리의 인력수요와 직무 그리고 근로조건을 조사한 김형용 외(2007)의 연구는 돌봄서비스 인력의 문제는 무엇보다 단시간 노동자로서 최저 임금 이하의 불안정한 고용이라는 점, 대인서비스로써 일대일 계약관계에 있는 열악한 근로환경이라는 점이라고 하였다.

일본 내에서의 개호복지사의 직무에 관한 연구로, 일본 社會保障審議會의 2007년 4월 자료에서 홈헬퍼와 개호복지사를 포함한 케어워커의 근로실태를 조사한 결과 개호직원의 평균 급여는 20만 8천 엔¹⁾으로 개호노인복지시설과 개호노인보건시설이 좀 더 높지만 다른 산업체에 비해 낮은 편이었다. 케어워커의 취업률과 이직률이 전체 노동자에 비해 상당히 높게 나타났다고 하였으며, 케어관련 일을 택한 이유로 일의 보람, 자신의 능력 등을 살릴 수 있는 기회라서가 가장 많았고 현재 가장 불만사항은 낮은 수입과 유급휴가 등을 받기 어려운 점이라고 하였다. 이에 본 연구에서는 직무의 스트레스의 발생요인을 중심으로 직무만족에 초점을 두어 한국과 일본의 노인요양기관에서의 케어워커들을 비교·분석하였다.

3. 연구방법

1) 연구대상 및 자료수집

연구대상으로 한국은 요양시설과 재가시설에서 근무하는 경남지역 요양보호사, 일본은 양로시설과 특별양로홈에서 근무하는 오사카지역의 개호복지사로 2009년 12월 20일에서 2010년 1월 5일까지 각각

1) 본 조사연구시점인 2010년 1월기준으로 1,000엔은 한화 1만2천원에 해당한다.

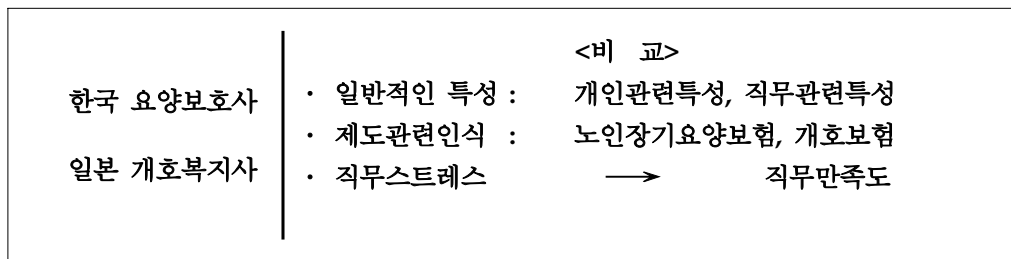
150부씩 총 300부 설문조사하였다. 표본 추출은 임의 표본추출방법으로 한국은 경남지역에 있는 요양 시설과 재가시설을 중심으로 직접면접 설문을 하였고, 일본은 노인시설연합회에 소속된 오사카지역의 기관 중 사전에 공문을 통해 설문요청에 응하는 시설 및 복지센터를 중심으로 하였다. 일본용 설문지는 일본어로 번안하여 현지복지기관에 중사하는 일본인 및 한인교수를 통하여 번안 확인 작업을 마친 후 Pilot Test를 통해 설문지의 내용 및 신뢰도를 재차 확인하는 작업을 거쳤다. 연구자가 직접 오사카 지역의 10개 기관을 방문하여 연구의 목적을 설명한 후 문화적인 차이에서 오는 설문의 내용에 대해 양해를 구한 후 조사하였다.

2) 측정도구

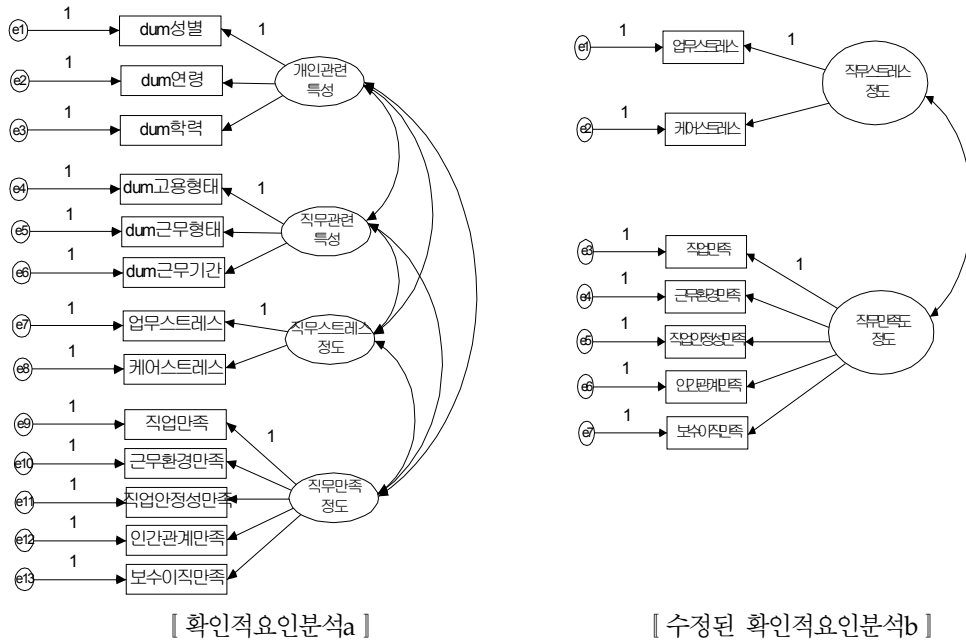
직무스트레스는 House와 Wells(1978)가 스트레스를 측정하기 위해 개발한 척도를 김정인(1997)이 번안한 척도를 사용하였으며 4점 척도로 이루어져 있고, 점수가 높을수록 스트레스가 높다. 본 연구에서의 직무스트레스에 대한 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.668$ 이었다. 직무만족에 대한 측정도구는 해크만과 라울러(Hackman and Lawler, 1971)에 의해 개발되고 김호정(1989)이 수정·보완한 척도와 고려대학교부설행동과학연구소에서 출간한 심리척도핸드북(2001)의 만족과 관련된 질문지 중에서 직무만족 29문항을 재구성하여 사용하였다. 직무만족도에 대한 척도는 4점 척도였으며 Cronbach's $\alpha=.645$ 였다.

3) 연구모형

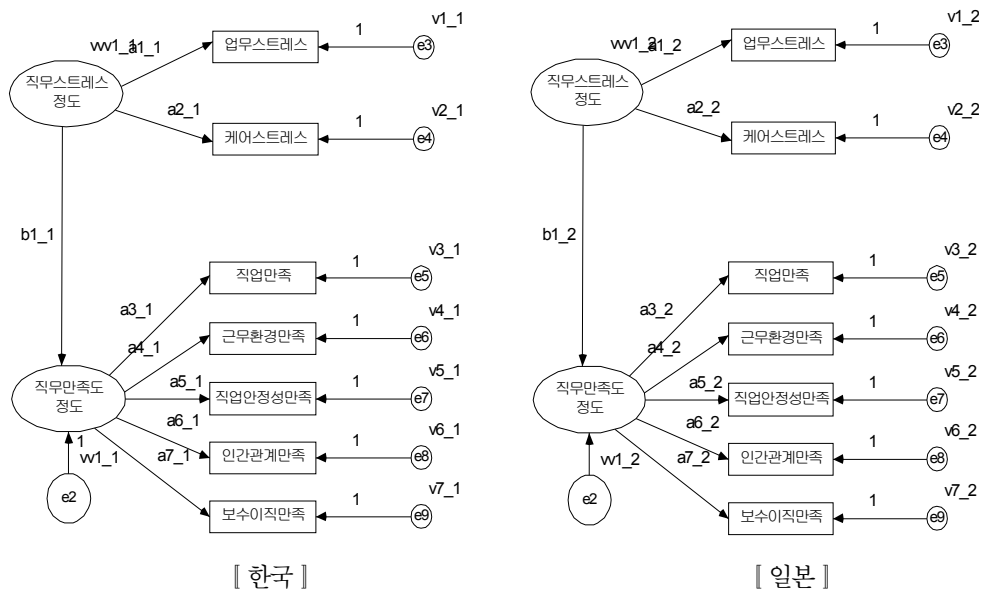
선행연구의 논의를 기반으로 본 연구의 분석모형을 제시하면 다음과 같다.



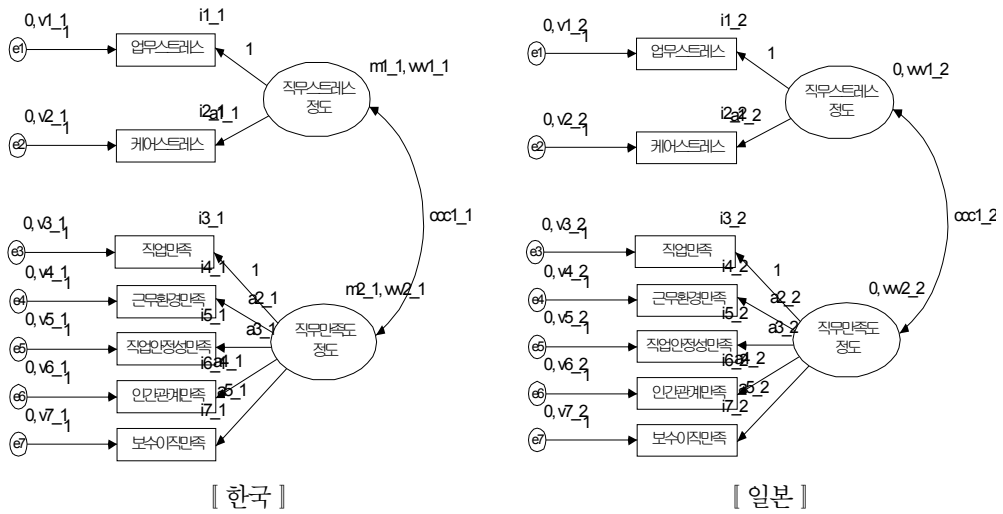
<그림 1> 전체 연구모형



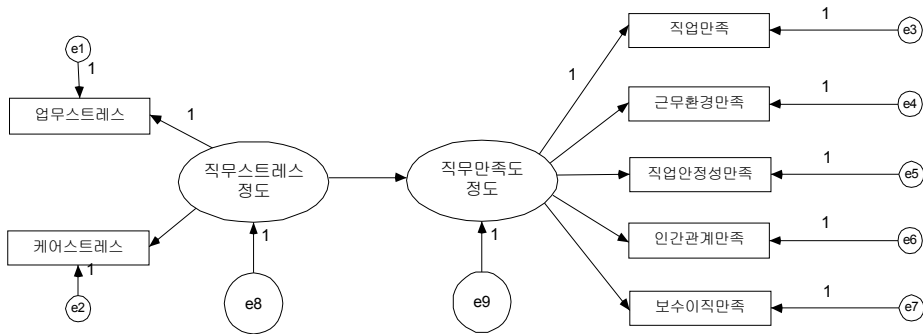
<그림 2> 측정모델



<그림 3> 다중집단 요인분석(측정동일성 검정)



〈그림 4〉 다중집단 평균요인분석(스칼라 동일성 검증)



〈그림 5〉 구조방정식 연구모델

4) 연구가설

앞에서 살펴본 이론적 배경과 선행연구에 의하여 설정된 연구가설을 제시하면 다음과 같다.

- H1 : 한국요양보호사와 일본개호복지사의 관련제도에 대한 인식은 차이가 있을 것이다.
- H2 : 한국요양보호사와 일본개호복지사가 근무하는 시설유형에 따라 직무스트레스와 직무만족도에서 차이가 있을 것이다.

H3 : 케어워커의 개인관련특성은 직무스트레스에 부적인 영향을 미칠 것이다.

H4 : 케어워커의 직무관련특성은 직무스트레스에 부적인 영향을 미칠 것이다.

H5 : 한국요양보호사와 일본개호복지사는 직무스트레스와 직무만족도에 차이가 있을 것이다.
 H6 : 직무스트레스는 직무만족도에 부적인 영향을 미칠 것이다.

5) 변인의 측정방법

본 연구의 분석을 위한 변인 측정 방법은 <표 1>과 같다.

<표 1> 변인의 측정방법

변인명	측정방법
A. 개인관련특성	개인의 일반적 특성과 관련된 변인으로 성별, 연령, 학력의 관찰변수를 더미변수로 설정하여 구성
1. 성별(dum)	남성=1, 여성=0
2. 연령(dum)	40세미만=1, 40세이상=0
3. 학력(dum)	고졸이하=1, 전문대졸이상=0
B. 직무관련특성	개인의 직무와 관련된 변인으로 고용형태, 근무형태, 근무기간의 관찰변수를 더미변수로 설정하여 구성
1. 고용형태(dum)	정규직=1, 비정규직=0
2. 근무형태(dum)	고정근무=1, 교대근무=0
3. 근무기간(dum)	5년 이상=1, 5년 미만=0
C. 직무스트레스	직무에 관한 스트레스 정도를 나타내는 변수로 업무(행정)와 관련된 스트레스와 케어워커의 케어(실천)와 관련된 스트레스를 관찰변수로 구성
1. 업무스트레스	전혀그렇지않다=1점, 그렇지않다=2점, 그렇다=3점, 매우그렇다=4점으로 점수화
2. 케어스트레스	전혀그렇지않다=1점, 그렇지않다=2점, 그렇다=3점, 매우그렇다=4점으로 점수화
D. 직무만족도	직무에 관한 만족 정도를 나타내는 변수로 직업자체, 근무환경, 직업안정성, 인간관계, 보수와 이직의 관찰변수로 구성
1. 직업만족	전혀그렇지않다=1점, 그렇지않다=2점, 그렇다=3점, 매우그렇다=4점으로 점수화
2. 근무환경만족	전혀그렇지않다=1점, 그렇지않다=2점, 그렇다=3점, 매우그렇다=4점으로 점수화
3. 직업안정성만족	전혀그렇지않다=1점, 그렇지않다=2점, 그렇다=3점, 매우그렇다=4점으로 점수화
4. 인간관계만족	전혀그렇지않다=1점, 그렇지않다=2점, 그렇다=3점, 매우그렇다=4점으로 점수화
5. 보수이직만족	전혀그렇지않다=1점, 그렇지않다=2점, 그렇다=3점, 매우그렇다=4점으로 점수화

6) 분석방법

SPSS 12.0 프로그램을 사용하여 조사대상자의 일반적 특성과 관련제도 인식을 파악하기 위해 빈도 분석, 평균 등의 기술적 통계(Descriptive Statistics)를 실시하였다. 시설유형에 따른 한국요양보호사와 일본개호복지사의 직무스트레스와 직무만족도의 차이를 파악하기 위하여 T-검증(t-test)을 실시하였으며, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 회귀분석(Regression)을 실시하였다.

본 연구에서 제시된 구조방정식모형은 Amos 7.0을 이용하여 검증하였다. 구조방정식모형은 측정모델(measurement model)과 이론모델(structural model)을 동시에 고려하고, 측정변수의 측정오차를 포함하기 때문에 좀 더 정확한 결과를 도출해 낼 수 있다(Klein and Moosbrugger, 2000). 그러므로 자료 특성상 확인적 요인분석이 필요하고, 개인관련특성, 직무관련특성, 직무스트레스, 직무만족도의 매커니즘을 파악하고 두 집단간의 요인을 분석(다중집단 요인분석, 다중집단 요인평균비교), 구조방정식모형 분석을 하고자 하기 때문에 측정오차를 고려한 구조방정식모형이 적합하다고 본다.

한편, 구조방정식모형의 모델 적합도는 기본적으로 절대 부합지수인 RMSEA와 산대부합지수인 CFI, TLI(NNFI), AIC를 사용하고자 한다. RMSEA $\leq .05$ 이면 모델 오류의 정도가 아주 양호한 모델로 평가하고, $.05 < \text{RMSEA} < .08$ 이면 그런대로 괜찮은 모델이며, RMSEA $\geq .10$ 이면 부합도에 문제가 있는 모델로 평가한다. 그리고 90% 신뢰구간에 따른 RMSEA의 상한치를 확인한 다음 상한치가 평가기준 .10이하가 될 경우에 모델이 자료에 부합되는 것으로 평가한다(문수백, 2008; 염동문 2009). 또한 NNFI $> .90$ 이면 만족할 만큼의 향상을 가져온 좋은 모델로 평가하고, CFI $> .90$ 이면 부합도가 양호한 것으로 평가한다. AIC의 값은 0에 가까울수록 우수한 모델이며, 모델 간 비교에서 상대적으로 작은 AIC모델이 우수한 모델로 평가한다(김원표, 2008).

4. 조사결과

1) 조사대상자의 일반적 특성

(1) 개인관련 특성

조사대상자의 개인관련 일반적 특성을 살펴본 결과, 일본개호복지사의 남성과 여성의 비율은 35.3%, 64.7%인데 비해 한국요양보호사의 남성과 여성의 비율은 4.0%, 96.0%로 여성이 절대적으로 높은 수를 차지하는 것을 조사되었다.

한국요양보호사의 연령은 51~60세 이하가 가장 많은 수를 차지하는 것으로 나타났는데 비하여 일본개호복지사의 연령은 31~40세이하가 가장 많은 수를 차지하는 것으로 나타났다. 또한 최종학력을 살펴볼 때 일본개호복지사는 대학교 이상이 29.3%를 차지하는데 비하여 한국요양보호사는 대학교 이상이 10.0%에 그쳐 학과 계열에서 해당없음(중, 고등학교)의 비율이 일본개호복지사에 비하여 한국요양보호사가 더 높은 것으로 조사되었다.

〈표 2〉 한국요양보호사와 일본개호복지사의 개인관련 특성

항 목	구 분	한 국	일 본
		빈도(%)	빈도(%)
성별	남	6(4.0)	53(35.3)
	여	144(96.0)	97(64.7)
	소계	150(100.0)	150(100.0)
연령	20세이하	0(0.0)	3(2.0)
	21세~30세이하	18(12.0)	34(22.7)
	31~40세이하	17(11.3)	45(30.0)
	41~50세이하	60(40.0)	42(28.0)
	51~60세이하	54(36.0)	18(12.0)
	61세이상	1(0.7)	8(5.3)
	소계	150(100.0)	150(100.0)
최종학력	중학교이하	15(10.0)	7(4.7)
	고등학교	85(56.7)	61(40.7)
	전문대학	35(23.3)	38(25.3)
	대학교이상	15(10.0)	44(29.3)
	소계	150(100.0)	150(100.0)
학과 계열	사회복지학	40(26.7)	37(24.7)
	보건의료학	3(2.0)	9(6.0)
	기타	7(4.7)	36(24.0)
	해당없음	100(66.7)	68(45.3)
	소계	150(100.0)	150(100.0)
계		300(100.0)	

(2) 직무관련 특성

조사대상자의 직무관련 일반적 특성을 살펴본 결과, 시설유형은 한국과 일본 모두 시설의 비율이 재가에 비하여 높은 것으로 조사되었다. 자격증과 관련하여 요양보호사 또는 개호복지사 자격증 이외의 자격증 소지 여부에 대하여, 한국요양보호사의 경우 자격증이 없는 경우가 43.3%로 가장 높게 나타난 반면 일본개호복지사는 가정봉사원자격증을 가진 경우가 44%로 가장 높게 조사되었으며, '자격증없음'이 4%로 한국에 비하여 매우 낮게 조사되어 일본의 경우 케어워커 이외의 자격증 또한 대부분 보유하고 있는 것으로 조사되었다. 근무기간은 한국과 일본 모두 '1년~5년미만'인 경우가 가장 높은 비율을 차지하였지만 한국요양보호사의 경우 '1년 미만'의 비율이 매우 높는데 비하여 일본개호복지사의 경우 '5년~10년미만'이 매우 높은 것으로 조사되었다.

또한 고용형태를 살펴보면 한국요양보호사의 경우 계약직이 가장 많은 것으로 조사된데 비하여 일본개호복지사는 정규직이 가장 높게 조사되었으며, 근무형태를 살펴보면 한국요양보호사의 경우 고정근무가 가장 높게 조사된데 비하여 일본개호복지사의 경우 2교대가 가장 큰 비율을 차지하는 것으로 나타났다. 야간근무횟수를 살펴보면 한국요양보호사에 비하여 일본개호복지사의 야간근무횟수가 전반적으로 높은 것으로 조사되었지만, 직업동기를 살펴보면 한국요양보호사와 일본개호복지사 모두 '보람있는 일이므로'라고 응답한 비율이 가장 높게 조사되었다. 한국요양보호사의 월평균급여는 '50만

원~100만원미만'이 가장 높은 비율을 차지하였으며, '150만원~200만원미만'이 그 다음을 차지하였고, 일본개호복지사의 월평균급여는 '20만엔~25만엔미만'이 가장 높게 조사되었으며 '15만엔~20만엔미만'이 다음으로 높은 것으로 조사되었다.

<표 3> 한국요양보호사와 일본개호복지사의 직무관련 특성

항 목	구 분	한 국	일 본
		빈도(%)	빈도(%)
시설유형	시설	88(58.7)	91(60.7)
	재가	62(41.3)	59(39.3)
근무기간	1년미만	45(30.0)	8(5.3)
	1년~5년미만	61(40.7)	64(42.7)
	5년~10년미만	31(20.7)	53(35.3)
	10년~15년미만	8(5.3)	14(9.3)
	15년~20년미만	2(1.3)	7(4.7)
	20년이상	3(2.0)	4(2.6)
고용형태	정규직	46(30.7)	96(64.0)
	계약직	73(48.7)	25(16.7)
	파트타임	26(17.3)	27(18.0)
	기타	5(3.3)	2(1.3)
근무형태	고정근무	75(50.0)	22(14.7)
	2교대	17(28.7)	62(41.3)
	3교대	43(11.3)	42(28.0)
	기타	15(10.0)	24(16.0)
야간근무 횟수	월 4회미만	6(4.0)	25(16.7)
	월 4~8회	40(26.7)	62(41.3)
	월 8회이상	15(10.0)	1(0.7)
	야간근무없음	89(59.3)	62(41.3)
직업선택동기	사회복지전공이므로	21(14.0)	12(8.0)
	다른일이없으므로	25(16.7)	12(8.0)
	하고싶은일이므로	37(24.7)	14(31.3)
	편하므로	1(0.7)	1(0.7)
	보람있는일이므로	51(34.0)	52(34.7)
	이유없음	15(10.0)	26(17.3)
월평균급여	50만원미만/ 10만엔미만	12(8.0)	13(8.7)
	50~100만원미만/ 10만엔~15만엔미만	63(42.0)	20(13.3)
	100~150만원미만/ 15만엔~20만엔미만	22(14.7)	47(31.3)
	150~200만원미만/ 20만엔~25만엔미만	50(33.3)	50(33.3)
	200~250만원미만/ 25만엔~30만엔미만	2(1.3)	6(4.0)
	250만원이상/ 30만엔이상	1(0.7)	5(3.3)
	무응답	0(0.0)	9(6.0)

2) 한국요양보호사와 일본개호복지사의 관련제도 인식 비교

(1) 제도에 대한 인식 비교

한국요양보호사의 노인장기요양보험제도에 대한 인식과 일본개호복지사의 개호보험제도에 대한 인식을 살펴본 결과, 일본개호복지사에 비하여 한국요양보호사의 제도에 대한 지식수준이 높은 것으로 조사되었다. 하지만 워커에 대한 사회적 인식에 대하여 한국요양보호사의 경우 '간병인이나 도우미 정도로 인식됨'이 49.3%로 가장 높게 응답되어 '전문국가자격으로 인식됨'이 42.0%로 가장 높게 응답된 일본개호복지사에 비해 워커에 대한 사회적 인식이 낮다고 할 수 있지만, 일본개호복지사 역시 '간병인이나 도우미 정도로 인식됨'이 31.3%를 차지하여 워커에 대한 사회적 인식의 제고가 필요하다고 볼 수 있다. 제도의 혜택에 대한 인식을 살펴보면 한국요양보호사와 일본개호복지사 모두 서비스와 경제적 측면 모두에 혜택이 된다고 응답한 비율이 가장 높은 것으로 나타났다.

〈표 4〉 제도에 대한 인식 비교

항목	구분	한국	일본
		빈도(%)	빈도(%)
제도에 대한 지식	매우 잘 알고 있음	44(29.3)	8(5.3)
	수혜대상에 대해서만 알고 있음	57(38.0)	68(45.3)
	명칭만 알고 있음	42(28.0)	55(36.7)
	잘 모름	7(4.7)	19(12.7)
워커에 대한 사회적 인식	전문 국가자격으로 인식됨	23(15.3)	63(42.0)
	다른 명칭에 비해 잘 알려져 있음	28(18.7)	5(3.3)
	경제적인 면으로만 도움이 된다고 인식됨	6(4.0)	18(12.0)
	명칭으로 인해 직업에 대한 혼란을 줌	19(12.7)	17(11.3)
	간병인이나 도우미 정도로 인식됨	74(49.3)	47(31.3)
제도의 혜택에 대한 인식	서비스와 경제적 측면 모두	58(38.7)	66(44.0)
	서비스 측면	52(34.7)	36(24.0)
	경제적 측면	13(8.7)	11(7.3)
	혜택이 별로 없음	16(10.7)	16(10.7)
	잘 모름	11(7.3)	21(14.0)

(2) 일본의 개호보험제도 개혁과 한국의 노인장기요양보험 시행 전·후 인식 비교

노인장기요양보험제도와 개호보험제도의 시행 전·후 인식을 비교한 결과, 직무변화인식과 직무내용의 차이 면에서는 한국요양보호사와 일본개호복지사 모두 큰 변화가 없는 것으로 인식하고 있으며, 보수의 차이는 한국요양보호사의 경우 '동류직종과 비슷함'이 49.3%를 차지한데 비하여 일본개호

복지사의 경우 '동류직종과 비슷함' 31.3%, '동류직종보다 적음' 29.3%로 보수가 적다고 인식하는 비율이 한국요양보호사에 비해 높은 것으로 나타났다.

〈표 5〉 전·후 인식 비교

항목	구분	한국	일본
		빈도(%)	빈도(%)
직무변화 인식	매우 많음	3(2.0)	4(2.7)
	많음	20(13.3)	14(10.7)
	조금 있음	51(34.0)	36(24.0)
	없음	49(32.7)	12(8.0)
	전혀 없음	27(18.0)	82(54.7)
직무내용의 차이	전문적인 역할수행	21(14.0)	18(12.0)
	사회적 인식 변화	21(14.0)	31(20.7)
	명칭만 변화	60(40.0)	15(10.0)
	업무 역할 모호	30(20.0)	34(22.7)
	차이 없음	18(12.0)	52(34.7)
보수의 차이	동류 직종보다 많음	8(5.3)	10(6.7)
	동류직종과 비슷함	74(49.3)	47(31.3)
	동류직종보다 적음	24(16.0)	44(29.3)
	동류직종보다 훨씬적음	13(8.7)	13(8.7)
	동류직종에비해 일정하지않음	7(4.7)	12(8.0)
	잘모름	24(16.0)	24(16.0)

(3) 양성교육기관에 대한 인식 비교

양성교육기관에 대한 인식에 있어서 한국요양보호사와 달리 일본개호복지사는 양성기관 이외의 정규대학과정을 거친 케어워커가 조사대상자의 26명(17.3%)으로 '해당없음'을 차지하였다. 양성교육기관에 대한 인식을 살펴본 결과, 교육시스템에 있어서 한국요양보호사의 경우 보통 33.3%, 만족 30.7% 일본개호복지사의 경우 만족 35.3%, 보통 28.7%로 일본개호복지사의 만족이 조금 많은 것으로 조사되었으며, 교육내용에 있어서 현장업무와의 일치정도는 한국요양보호사의 경우 '전문성이 요구됨' 44%, '이론과 실체가 다름' 35.3%, 일본개호복지사의 경우 '이론과 실체가 다름' 40.7%, '전문성이 요구됨' 33.3%로 조사되어 한국요양보호사와 일본개호복지사 모두 교육내용과 현장업무와의 일치정도에 차이가 있는 것으로 인식하였다.

교육과정에서의 보완점을 살펴보면, 한국요양보호사는 '케어환경에 적합한 시설보강' 부분이 32.7%로 가장 높게 나타났으며, 일본개호복지사의 경우 '관련단체와의 협력교육'이 28.7%로 가장 높게 나타났다. 한국요양보호사와 일본개호복지사 모두 '인성 및 컴퓨터 교육내용'에 대한 욕구가 높게 나타났으며 이는 현장 업무가 대부분 전산화되어 있는 일본과 이를 지향하고 있는 한국의 현장상황에서 적합한 내용이라고 할 수 있다.

교육기관 운영에서의 보완점에 있어서 한국요양보호사의 경우 '평가제도 도입'이 30%로 가장 높은 것으로 나타났으며 일본개호복지사의 경우 '시설설립 기준강화'가 26%로 가장 높은 것으로 나타났다. 또한 한국요양보호사와 일본개호복지사 모두 '평가제도 도입'에 대하여 중요하게 인식하고 있음을 알 수 있다. 자격시험제도 실시에 대하여 한국요양보호사의 경우 '반드시 필요'하다고 응답한 비율이 44.7%로 가장 높게 나타났고 그 다음이 '필요'하다고 응답한 비율로 41.3%를 차지하여 조사대상자의 대부분이 자격시험제도의 실시가 필요하다고 인식하고 있었다. 한국요양보호사와 일본개호복지사 모두 자격시험제도가 필요하다고 인식하고 있었다.

3) 시설유형(요양시설, 재가시설)에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이 비교

(1) 한국요양보호사의 시설유형에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이

① 한국요양보호사의 시설유형에 따른 직무스트레스의 차이

직무스트레스의 하위요소인 케어관련 스트레스($t=6.058, p<.001$)에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 직무스트레스($t=4.039, p<.001$) 역시 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 업무관련 스트레스에서 요양시설 요양보호사 평균 9.55점, 재가시설 요양보호사 평균 9.46, 케어관련 스트레스에서 요양시설 요양보호사 평균 12.52점, 재가시설 요양보호사 평균 11.12, 직무스트레스에서 요양시설 요양보호사 평균 22.07점, 재가시설 요양보호사 평균 20.59로 모두 재가시설 요양보호사에 비해 요양시설 요양보호사의 직무스트레스가 높은 것으로 조사되었다. 이는 시설은 24시간 교대근무를 하는 곳으로 요양보호사들이 재가시설에 비해 더 많은 업무적인 책임감과 대상자에 대한 관심으로 직무스트레스가 높은 것을 알 수 있다.

〈표 6〉 한국요양보호사의 시설유형에 따른 직무스트레스의 차이

	시설유형	빈도	평균	표준편차	t값
업무관련 스트레스	요양시설	88	9.55	1.363	.395
	재가시설	62	9.46	1.351	
케어관련 스트레스	요양시설	88	12.52	1.203	6.058***
	재가시설	62	11.12	1.614	
직무스트레스	요양시설	88	22.07	2.229	4.039***
	재가시설	62	20.59	2.191	

② 한국요양보호사의 시설유형에 따른 직무만족도의 차이

〈표 7〉 한국요양보호사의 시설유형에 따른 직무만족도의 차이

	시설유형	빈도	평균	표준편차	t값
직업만족	요양시설	88	17.32	1.823	2.008*
	재가시설	62	16.64	2.347	
근무환경만족	요양시설	88	10.73	1.549	5.848***
	재가시설	62	12.06	1.053	
직업안정성만족	요양시설	88	15.17	2.041	3.616***
	재가시설	62	16.54	2.621	
인간관계만족	요양시설	88	14.31	1.369	6.385***
	재가시설	62	16.11	20.73	
보수/이직만족	요양시설	88	20.76	2.581	1.035
	재가시설	62	21.74	8.344	
직무만족도	요양시설	88	78.31	5.871	3.558***
	재가시설	62	83.11	10.541	

직무만족도의 하위요소 중 보수/이직만족을 제외한 직업만족($t=2.008$, $p<.05$), 근무환경만족($t=5.848$, $p<.001$), 직업안정성만족($t=3.616$, $p<.001$), 인간관계만족($t=6.385$, $p<.001$)에서 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈으며, 직무만족도($t=3.558$, $p<.001$) 역시 유의미한 차이를 나타냈다.

요양시설 요양보호사의 직무만족도가 평균 78.31점인데 비하여 재가시설 요양보호사의 직무만족도는 평균 83.11점으로 요양시설 요양보호사에 비하여 높게 조사되었으며, 또한 직무만족도의 하위요소 중 직업만족을 제외한 모든 부분에서 요양시설요양보호사에 비해 재가시설 요양보호사의 직무만족도가 높게 나타났다.

(2) 일본개호복지사의 시설유형에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이

① 일본개호복지사의 시설유형에 따른 직무스트레스의 차이

일본개호복지사의 시설유형에 따른 직무스트레스의 차이는 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았다. 하지만 평균점수를 살펴본 결과, 재가시설 케어워커(평균 23.42점)에 비해 요양시설 케어워커(평균 23.59점)의 직무스트레스가 높은 것으로 조사되었다.

〈표 8〉 일본개호복지사의 시설유형에 따른 직무스트레스의 차이

	시설유형	빈도	평균	표준편차	t값
업무관련 스트레스	요양시설	91	10.48	1.881	.388
	재가시설	59	10.59	1.340	
케어관련 스트레스	요양시설	91	13.10	2.258	.747
	재가시설	59	12.83	2.206	
직무스트레스	요양시설	91	23.59	3.723	.290
	재가시설	59	23.42	3.130	

② 일본개호복지사의 시설유형에 따른 직무만족도의 차이

〈표 9〉 일본개호복지사의 시설유형에 따른 직무만족도의 차이

	시설유형	빈도	평균	표준편차	t값
직업만족	요양시설	91	17.25	2.183	1.417
	재가시설	59	17.76	2.103	
근무환경만족	요양시설	91	10.19	1.796	.615
	재가시설	59	10.01	1.696	
직업안정성만족	요양시설	91	14.82	2.479	2.786**
	재가시설	59	15.84	1.669	
인간관계만족	요양시설	91	13.82	1.853	.022
	재가시설	59	13.83	1.521	
보수/이직만족	요양시설	91	18.14	3.391	2.568**
	재가시설	59	19.52	2.938	
직무만족도	요양시설	91	74.24	7.950	2.253**
	재가시설	59	76.98	6.092	

일본개호복지사의 시설유형에 따른 직무만족도의 차이를 살펴본 결과, 직무만족도의 하위요소인 직업안정성만족($t=2.786, p<.01$), 보수/이직만족($t=2.568, p<.01$)에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, 직무만족도($t=2.253, p<.01$) 역시 요양시설 케어워커와 재가시설 케어워커간의 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다.

요양시설 케어워커의 직무만족도 평균 74.24점, 재가시설 케어워커의 직무만족도 평균 76.98점으로 요양시설 케어워커에 비하여 재가시설 케어워커의 직무만족도가 높은 것으로 조사되었으며, 직무만족도 하위요소 역시 근무환경만족을 제외한 모든 부분에서 요양시설 케어워커에 비해 재가시설 케어워커의 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

4) 직무스트레스와 직무만족도의 인과관계 분석 비교

(1) 개인관련특성, 직무관련특성, 직무스트레스, 직무만족도의 인과관계 검증

여기서는 좀 더 구체적으로 한국과 일본의 케어워커 간의 개인관련특성, 직무관련특성, 직무스트레스, 직무만족 간의 관계를 파악하기 위해 확인적 요인분석을 시행하고, 다중집단 요인분석과 다중집단

요인평균 비교를 하였다.

① 확인적 요인분석

측정변인들이 잠재변인들을 적절하게 반영하고 하였는지를 검토하기 위해 측정모델 분석이 실시된다. 본 연구의 잠재변수인 개인관련특성, 직무관련특성, 직무스트레스, 직무만족도의 측정변인들을 모두 포함하여 확인적 요인분석을 실시하였다.

먼저 <그림 2>에서 제시된 측정모델을 통해 확인적 요인분석을 각각 실시하였다. 분석결과로 측정변수의 적합도 지수가 한국은 χ^2 (Chi-square)=150.441, 자유도가 59, $p=.000$ 이며, CFI=.866, CMIN/DF=2.550, TLI=.641, AIC=214.441, RMSEA=.102로 나타나 모델이 적합하지 않은 것으로 나타났다. 일본은 χ^2 (Chi-square)=101.644, 자유도가 59, $p=.000$ 이며, CFI=.907, CMIN/DF=1.723, TLI=.780, AIC=165.644, RMSEA=.070으로 측정변인들이 잠재변인들을 어느 정도 반영하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 a 모델은 반영하지 않고, 수정된 b 모델로 다시 확인적 요인분석을 각각 실시하였다. 한국은 χ^2 (Chi-square)=82.321, 자유도가 26, $p=.000$ 이며, CFI=.927, CMIN/DF=2.166, TLI=.736, AIC=142.321, RMSEA=.070으로 나타나 모델이 양호한 것으로 나타났다. 일본은 χ^2 (Chi-square)=49.155, 자유도가 13, $p=.000$ 이며, CFI=.912, CMIN/DF=2.781, TLI=.713, AIC=79.155, RMSEA=.037로 측정변인들이 잠재변인들을 적절히 반영하고 있는 것으로 나타났다.

확인적 요인분석으로 인하여 개인관련특성과 직무관련특성은 인과관계를 파악하기에 적절치 않아 제외시키고, 수정된 확인적 요인분석 b 모델을 통해 한국요양보호사와 일본개호복지사의 직무스트레스와 직무만족도의 인과관계를 검증하였다.

② 다중집단 요인분석

여러 집단이 섞여 있는 자료에 대하여 요인분석을 하다보면 실제 결과와 전혀 다른 방향으로 해석할 가능성이 크기 때문에 각 집단별 분석하는 것이 보다 정확한 방법이 될 수 있다(김계수, 2007). 요인분석 과정에서 집단별로 요인분석을 하는 것을 다중집단 요인분석(Multiple Group Factor Analysis)이라고 한다. 다중집단분석은 다중집단 요인분석과 다중집단 구조방정식 분석 등으로 나눌 수 있다.

다중집단분석의 방법으로 Benlter(1980)와 MacCallum 외 2인(1994)은 측정의 동일성(Metric Equivalence) 검정방법을, Steenkamp, Baumgartner(1998)는 스칼라의 동일성(Scalar Invariance) 검정방법을 제안하였다. 측정동일성 검정은 연구모형에서 각 집단 간 반응결과가 동일하지 동일하지 않은지 비교하는 방법이며, 스칼라 동일성 검정은 특정 스칼라량(실수, 측정값)이 두 집단 사이에 같은지를 확인하는 방법이다.

본 연구에서는 연구모형의 인과관계가 한국요양보호사와 일본개호복지사 간에 차이가 있는지를 살펴보기 위해 두 가지 검정 방법을 실시하였다. <그림 3>의 연구모델로 측정동일성 검증을 실시하여 분석한 결과는 Chi-square=82.321, 자유도=26, $p=.000$ 으로 나타나 국가 간 케어워커의 요인부하량 차이가 있는 것으로 나타났다. 이 검증에서는 국가 간의 반응결과가 동일하지 않다고 볼 수 있다.

〈표 10〉 측정동일성검정에서의 제약모델, 제약하지 않은 모델, 독립모형 결과(CMIN)

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Unconstrained	30	82.321	26	.000	3.166
Measurement weights	25	96.069	31	.000	3.099
Structural covariances	22	125.062	34	.000	3.678
Measurement residuals	15	209.974	41	.000	5.121
Saturated model	56	.000	0		
Independence model	14	386.266	42	.000	9.197

〈그림 4〉의 연구모델로 스칼라량 동일성 검증을 실시하였는데, 한국과 일본의 요인평균이 고정되어 있다. 한 집단의 요인평균을 상수값으로 고정하고 회귀가중치와 절편을 제한하여 또 다른 집단에서 의미 있는 요인평균의 추정치를 산출할 수 있다. 한국요양보호사의 제약된 평균을 제거하였다. 〈그림 4〉는 한국요양보호사에서 제거된 요인평균과 일본개호복지사에서 제거되지 않은 요인평균을 나타낸 것이다. 분석한 결과는 포화모형과 비교하여 재생산된 모형에 관한 귀무가설(두 집단의 측정절편이 동일하다)이 $p=.000$ 이므로 기각된 것으로 나타났다. 두 집단의 경로 간에는 유의미한 차이가 있다고 볼 수 있다.

〈표 11〉 스칼라량 검정에서의 포화모형과 재생산된 모형과의 결과(CMIN)

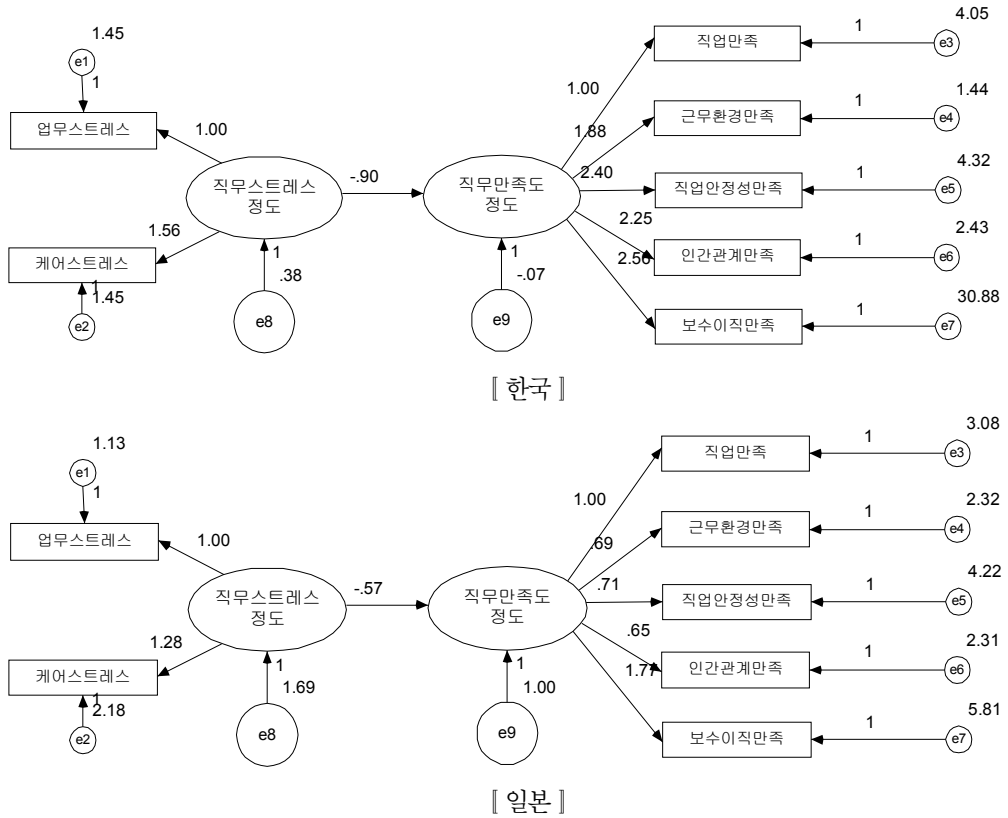
Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Measurement intercepts	34	127.741	36	.000	3.548
Structural means	32	179.887	38	.000	4.734
Structural covariances	29	208.803	41	.000	5.093
Measurement residuals	22	292.088	48	.000	6.085
Saturated model	70	.000	0		
Independence model	28	386.266	42	.000	9.197

③ 구조모델분석

위의 결과에서 나타난 것처럼 한국요양보호사와 일본개호복지사의 인과관계는 차이가 있으므로 각각의 구조모형을 분석하였다. 측정모델의 확인적 요인분석을 통해 본 연구의 잠재변인과 측정변인들의 관계가 적절함을 알 수 있었으며, 이를 바탕으로 구조회귀모델 분석을 실시하여 한국요양보호사와 일본개호복지사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 검증하였다.

구조모델의 적합도 지수는 $CFI=.927$, $CMIN/DF=2.166$, $TLI=.736$, $AIC=142.321$, $RMSEA=.070$ 으로 어느 정도 적절한 편으로 나타났다. 구조회귀분석 결과, 〈그림 6〉과 〈표 12〉과 〈표 13〉를 통해 살펴보면, 잠재변인들 간의 경로와 측정변수와 잠재변수 간의 경로가 일본은 거의 대부분 유의미하게 나타났다. 모든 관찰변수가 잠재변인을 적절히 반영하고 있으며, 오차변수도 신뢰 있게 나타났다. 이

를 통해 직무만족도에 대한 직무스트레스의 영향을 살펴보았다.



〈그림 6〉 구조방정식 모델 분석결과

분석결과, 한국요양보호사의 직무스트레스는 직무만족도에 -.90의 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일본개호복지사의 직무스트레스는 직무만족도에 -.57의 부적인 영향을 미치는 것으로 나타남을 알 수 있었다. 다중상관치(Squared Multiple Correlations)는 회귀분석에서 R^2 (결정계수)와 비슷한 것으로 각 모형에서 측정변수가 요인에 의해서 설명되는 부분이라고 할 수 있다.

〈표 12〉 한국요양보호사의 회귀계수와 다중상관치

			Estimate	S.E.	C.R.	P
직무만족도_정도	←	직무스트레스_정도	-.905	.424	-2.131	.033
직업만족	←	직무만족도_정도	1.000			
근무환경만족	←	직무만족도_정도	1.882	.780	2.414	.016
직업안정성만족	←	직무만족도_정도	2.396	1.029	2.330	.020
인간관계만족	←	직무만족도_정도	2.246	.938	2.395	.017
보수이직만족	←	직무만족도_정도	2.555	1.476	1.731	.083
업무스트레스	←	직무스트레스_정도	1.000			
케어스트레스	←	직무스트레스_정도	1.562	.337	4.636	***
e8			.376	.154	2.443	.015
e9			-.073	.091	-.797	.426
e1			1.447	.188	7.700	***
e2			1.452	.267	5.442	***
e3			4.049	.478	8.468	***
e4			1.437	.211	6.794	***
e5			4.320	.561	7.703	***
e6			2.429	.341	7.119	***
e7			30.881	3.637	8.491	***

Squared Multiple Correlations: (한국 - Default model)

직무스트레스_정도	.000
직무만족도_정도	1.308
케어스트레스	.387
업무스트레스	.206
보수이직만족	.047
인간관계만족	.328
직업안정성만족	.238
근무환경만족	.367
직업만족	.055

<표 13> 일본개호복지사의 회귀계수와 다중상관치

			Estimate	S.E.	C.R.	P
직무만족도_정도	←	직무스트레스_정도	-.569	.143	-3.969	***
직업만족	←	직무만족도_정도	1.000			
근무환경만족	←	직무만족도_정도	.690	.162	4.271	***
직업안정성만족	←	직무만족도_정도	.715	.196	3.652	***
인간관계만족	←	직무만족도_정도	.646	.156	4.126	***
보수이직만족	←	직무만족도_정도	1.775	.353	5.025	***
업무스트레스	←	직무스트레스_정도	1.000			
케어스트레스	←	직무스트레스_정도	1.282	.259	4.958	***
e8			1.690	.434	3.897	***
e9			1.004	.349	2.876	.004
e1			1.133	.340	3.332	***
e2			2.182	.574	3.801	***
e3			3.083	.452	6.813	***
e4			2.319	.309	7.497	***
e5			4.222	.530	7.969	***
e6			2.310	.302	7.637	***
e7			5.807	1.035	5.609	***

Squared Multiple Correlations: (일본 - Default model)

직무스트레스_정도	.000
직무만족도_정도	.353
케어스트레스	.560
업무스트레스	.599
보수이직만족	.457
인간관계만족	.219
직업안정성만족	.158
근무환경만족	.242
직업만족	.335

5) 직무스트레스와 직무만족도의 정도 비교

(1) 직무스트레스 정도 비교

〈표 14〉 한국요양보호사와 일본개호복지사의 직무스트레스 정도

	국가	빈도	평균	표준편차
업무관련 스트레스	한국	150	9.52	1.354
	일본	150	10.52	1.685
케어관련 스트레스	한국	150	11.94	1.544
	일본	150	13.00	2.234
직무스트레스	한국	150	21.46	2.324
	일본	150	23.52	3.492

직무스트레스의 하위요소인 업무관련스트레스와 케어관련스트레스 모두 한국요양보호사에 비하여 일본개호복지사의 스트레스 정도가 높은 것으로 나타났으며, 한국요양보호사의 직무스트레스 평균이 21.46인데 비해 일본개호복지사의 직무스트레스는 평균 23.52로 한국요양보호사에 비하여 높은 것으로 나타났다.

(2) 직무만족도 정도 비교

〈표 15〉 한국요양보호사와 일본개호복지사의 직무만족도 정도의 비교

	국가	빈도	평균	표준편차
직업만족	한국	150	17.04	2.076
	일본	150	17.45	2.160
근무환경만족	한국	150	11.28	1.512
	일본	150	10.12	1.754
직업안정성만족	한국	150	15.74	2.389
	일본	150	15.22	2.246
인간관계만족	한국	150	15.06	1.908
	일본	150	13.82	1.725
보수/이직만족	한국	150	21.16	5.712
	일본	150	18.68	3.281
직무만족도	한국	150	80.30	8.439
	일본	150	75.32	7.377

한국요양보호사의 직무만족도는 평균 80.30점으로 일본개호복지사의 직무만족도가 평균 75.32점인

데 비하여 높은 것으로 조사되었으며, 직무만족도의 하위요소 역시 직업만족을 제외한 근무환경만족, 직업안정성만족, 인간관계만족, 보수/이직만족 모두 일본개호복지사에 비하여 한국요양보호사의 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 위의<표14>와 비교해볼 때 한국요양보호사의 경우 직무스트레스가 일본보다 낮았고, 이는 직무만족도가 더 높은 것으로 나타나 직무스트레스는 직무만족에 정(+)'의 영향을 나타내고 있음을 알 수 있다.

5. 결과

직무에 대한 만족은 사실 보상에 대한 기대치가 높고, 그에 대한 유인가가 높으며, 그것을 지각하였을 때 더 높게 나타날 수 있다. 일본의 대부분 케어워커들은 서비스 제공자로서 타인과 사회에 대한 봉사의 정신을 바탕으로 직장생활을 하는 경우가 많다. 일반 직장인들이 그들의 삶의 질을 위해 좀 더 나은 경제적 이익과 안정된 신분보장을 원할 때 케어워커들은 자신의 내적인 가치기준과 현실 사이에서 갈등할 수도 있다.

다른 선행연구에서는 개인관련 특성(성별, 학력, 연령)과 직무관련특성(고용형태, 근무형태, 근무기간)이 직무스트레스와 직무만족에 영향을 미친다는 연구결과가 많았다. 하지만 본 연구에서는 개인관련특성과 직무관련특성이 직무스트레스와 직무만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 직무스트레스에서 행정관련 업무스트레스와 케어에 대한 스트레스가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 한국과 일본 케어워커의 직무스트레스와 직무만족도를 구조회귀모델을 적용하여 구체적으로 비교 분석하였다.

이러한 결과를 토대로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 개호보험에 대한 인식부분이다. 일본의 개호복지사는 개호보험 제도에 대해 수혜대상에 대해서만 알고 있다고 응답한 비율이 48.1%로 가장 높게 나타났는데, 이는 직접 대상자를 다루는 현장의 인식을 반영한 것으로 볼 수 있다. 케어워커의 사회적 인식은 전문적 국가자격으로 인식되고 있다는 비율 즉, 전문 직종이라는 인식이 43.8%로 높게 나타났다. 하지만 개호보험 제도 개혁 전과 후를 비교하였을 때, 개호보험으로 인한 업무의 여러 부분이 강화되었음에도 불구하고 케어워커의 인식에서 직무변화 내용에서 '전혀없음'이 55.7%로 가장 높았고, 직무내용의 차이도 '차이없음'이 34.8%로 가장 높게 조사되었다. 보수의 차이에 대해서 동류직종에 비해 보수가 적다고 인식하는 비율이 훨씬 높은 것으로 나타났다. 현재 일본 정부에서도 케어워커를 안정된 일자리로 만들고자 노력하고 있는 것으로 알고 있으나, 응답자의 대부분이 임금향상을 가장 원하고 있는 점을 미루어 보아 기반자치단체의 안정적인 예산지원으로 케어워커의 경제적인 측면에서 보수를 현실화하여야 할 필요성이 있다. 한국의 요양보호사는 일본개호복지사에 비해 제도에 대한 이해수준이 높은 것으로 조사되었다. 하지만 워커에 대한 사회적 인식은 '간병인이나 도우미정도로 인식됨'이 49.3%로 가장 높게 나타났다. 따라서 개설1은 채택되었다.

둘째, 시설유형에 따른 직무스트레스와 직무만족도를 비교한 결과, 먼저 직무스트레스에서 한국요

양보호사는 직무스트레스의 하위요소인 케어관련 스트레스($t=6.058, p<.001$)와 직무스트레스($t=4.039, p<.001$)에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 재가시설 요양보호사에 비해 요양시설 요양보호사의 직무스트레스가 높은 것으로 조사되었다. 일본개호복지사의 시설유형에 따른 직무스트레스의 차이는 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았지만 평균비교에서는 요양시설 개호복지사가 조금 높은 것으로 나타났다. 다음으로 직무만족도에서, 한국요양보호사는 직무만족도의 하위요소 중 보수/이직만족을 제외한 직업만족($t=2.008, p<.05$), 근무환경만족($t=5.848, p<.001$), 직업안정성만족($t=3.616, p<.001$), 인간관계만족($t=6.385, p<.001$)에서 유의미한 차이를 나타냈으며, 직무만족도($t=3.558, p<.001$) 역시 유의미한 차이를 나타냈다. 대부분에서 요양시설 요양보호사에 비해 재가시설 요양보호사의 직무만족도가 높게 조사되었다. 일본의 개호복지사는 직무만족도의 하위요소인 직업안정성만족($t=2.786, p<.01$), 보수/이직만족($t=2.568, p<.01$)에서 유의미한 차이가 나타났으며, 요양시설 케어위커와 재가시설 케어위커간에도 유의미한 차이를 나타냈다. 일본도 마찬가지로 요양시설 개호복지사에 비하여 재가시설 개호복지사의 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 따라서 시설유형에 따른 직무스트레스와 직무만족도 비교의 가설2는 채택되어 시설유형에 따라 직무스트레스와 직업만족도는 차이가 있는 것으로 나타났다. 이것은 두 국가 모두 1:1 서비스를 제공하는 재가시설이 아마도 많은 사람들에게 서비스를 제공하는 요양시설보다 서비스 제공에도 충실할 수 있고, 업무량도 조절될 수 있기 때문으로 보인다.

셋째, 개인관련특성, 직무관련특성, 직무스트레스, 직무만족도의 인과관계 검증에서 확인적요인분석의 결과, 개인관련특성과 직무관련특성은 인과관계를 파악하기에 적절치 않아 제외시키고, 수정된 확인적 요인분석^b 모델을 통해 한국요양보호사와 일본개호복지사의 직무스트레스와 직무만족도의 인과관계를 검증하였다. 먼저, 다중집단분석을 통해 두 집단의 동일성 검증에서 요인동일성이 존재하지 않았다. 다음으로 각각을 구조모델 회귀분석을 한 결과, 직업스트레스가 직업만족도에 대해 한국요양보호사는 $-.90$, 일본개호복지사는 $-.57$ 의 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설3와 가설4는 채택되지 않고, 가설5와 가설6은 채택되었다. 즉, 직무만족도에는 직무스트레스가 그 어떤 것보다 가장 영향을 미치는 것으로 보인다. 특히 성별, 학력, 연령, 근무형태, 고용형태, 근무기간보다 케어에 대한 직무강도, 직무갈등 정도에 따라 직무만족 정도가 더 많이 좌우되는 것으로 나타났다. 이는 대상자를 대하는 과정, 케어 하는 과정, 행정업무와 병행하는 것에서 얻는 스트레스가 개인관련특성이나 직무관련특성보다 더 많음을 알 수 있으며, 본 연구에서는 개인관련특성과 직무관련특성은 직무스트레스에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 더욱이 직무만족도를 높이기 위해서는 다른 요소의 규제나 개인적인 특성과 직업에 대한 사회적 인식보다 직무스트레스 요인 즉, 행정업무스트레스, 케어스트레스를 감소시켜야 할 것으로 보인다. 특히 케어 직무강도 조절에서 케어위커와 대상자 사이의 적절한 시간배분과 정부와 기관 사이에서 적당한 보상에 관한 범위규정이 필요하다.

참고문헌

- 공적노인요양보장제도 실행위원회. 2005. p.297.
- 김진애. 2009. 요양보호사 직무만족도에 관한 연구. 동국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김형용 외. 2007. "사회서비스 산업의 인력 및 훈련 수요 연구-사회적 돌봄서비스를 중심으로". 노동부 한국보건사회연구원.
- 노인장기요양보험제도. 2008. 보건복지가족부.
- 박상용. 2003. "벤처기업 CEO의 기업가 정신, 구성원의 임파워먼트, 조직유효성의 관계에 대한 구성적 모형". 호서대학교 벤처 전문대학원 박사학위 논문.
- 박수천. 2005 "일본 개호보험을 통해 본 지속가능한 한국형 노인요양제도의 진제", 한국노인복지학회.
- 박전교. 2002. "리더쉽 유형이 부하의 내재적 동기에 미치는 영향에 관한 연구". 중앙대학교 국제경영대학원 석사학위논문.
- 서병선. 2006. "직무 스트레스와 직무만족, 조직몰입, 및 소진과의 관계". 고려대학교 경영정보대학원 석사학위 논문.
- 안광영. 2003. "조직몰입과 직업몰입간의 갈등과 이직의도와의 관계에 관한 연구. 『직업교육연구』 22(2): 129-145.
- 엄기옥 외. 2005. "일본개호보험제도 시행 4년간의 평가와 시사점". 한국사회복지정책학회.
- 원효숙. 2008. 요양보호사의 교육과 직무만족에 관한 고찰 연구. 삼육대학교 대학원 석사학위논문
- 윤찬중. 2000. "일본개호보험의 기본방향에 대한 소고" 월간복지동향 2월호.
- 윤혜미. 1991. "사회복지전문요원의 직무만족, 이직의도, Burnout에 관한 연구". 『한국사회복지학』 .
- _____. 1996. "사회복지사의 직무만족과 이직의도 예측에 있어서의 직무스트레스, 개인적 특성과 대처행동의 역할". 『한국사회복지학』 28: 251-280.
- 이학중. 1990. 『인적자원관리』 . 서울: 세경사 p.278.
- 임주희. 2007. "보육교사의 직무만족과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 연구", 서울시립대학교 도시과학대학원 석사학위 논문.
- 조정상. 1992. "사회복지관 관장의 리더쉽과 사회복지사의 직무만족에 관한 연구". 연세대학교 석사학위 논문. p.20.
- 황경성·김용택. 2001. 『일본의 고령자 보건복지(개호보험제도)』 . 서울: 학지사 pp. 53-54.
- Buchanam, B. 1974. Building Organizational Commitment: The Socialization of managers in work Organization. Administrative Science Quarterly 19 p. 534.
- Lawler, I. E., & Hall, D. T. 1970. Relationship of Job Characteristics of Job Involvement, Satisfaction, and Instinct Motivation. Journal of Applied Psychology 54 pp. 305-312.
- Locke, E. A., 1976. "The Nature ad Causes of Job Satisfaction," in M. D. dunnette, Handbook of Industrial and Organizational Psychology. p.1300.
- Price, J. L. & W. Mueller. 1981. Absenteeism and Turnover of Hospital Employees. Greenwich, C. T. : JAI
- Tiffin, J & McCormick, E. J., 1974. Industrial Psychology, 6th ed., pp. 298-299.
- 厚生労働省、「社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律案について」、厚生労働省社・援護局、2008.

厚生労働省、厚生労働白書 厚生労働省/監修、2007年版

石橋眞二、「これからの社会福祉士・介護福祉士」、月間福祉、2008年2月号、全社協、2008年.

厚生労働省 2006、介護福祉士のあり方及び養成プロセスの見直し等に関する検討会報告書(2006.7.

5)、「これからの介護を支える人材について

厚生労働省社会・援護局 2007、「社会福祉士及び介護福祉士法等の一部改正する法律案について」

社会保障審議会2006、「介護福祉士制度及び社会福祉士制度の在り方に関する意見(案)」

社会保障審議会2007、「介護・福祉サービス従事者の現象」

**A Study on Care Worker's Job Satisfaction
in the Korea and Japan:**
Focusing on the Gyeongsangnam-do and the Osaka city

Jang, Yu-Mi

(Changshin College)

Kang, Ga-Young

(Changshin College)

Baik, Jeong-Won

(Pusan National University)

Ryu, Ki-Hyung

(Pusan National University)

With execution of the social care insurance for the elderly, it has been an issue of raising professionally trained care workers. The importance of building social care employees has already been emphasized in Korean and Japan. The purpose of this study is to empirically survey the job satisfaction of care workers toward the care insurance system in Korean and Japan. For the purpose, 150 care workers of nursing homes and care institutions in Osaka city of Japan and 150 care worker in Gyeongsangnam-do of Korea were sampled and interviewed to collect informations about the job satisfaction of care workers toward care insurance system for a questionnaire.

The results of this survey as follow; basic recognition of care workers on the care insurance system change seems to be low. And then job satisfaction of care workers is high. But it was found that job stress level was relatively high. There wasn't statistically significant difference in job satisfaction and job stress than personal characteristics and job characteristics. But There was statistically significant difference in job satisfaction and job stress by nation.

Key words : korean care worker, japanese care worker, job stress, job satisfaction

[논문 접수일 : 10. 03. 29, 심사일 : 10. 04. 10, 게재 확정일 : 10. 05. 23]