

한일 노인복지시설 종사자의 업무저해요인과 안전문화인식 비교

변도화¹, 최화영^{1*}, 백종욱², 카즈토시 후루카와³

¹가톨릭상지대학교 간호학과, ²가톨릭상지대학교 사회복지과

³성례크리스토퍼대학 사회복지학부

A Study on the Comparative Study on the Work Obstacles and Safety Culture Perceptions of Elderly Welfare Facility Employees in Korea and Japan

DO-Hwa Byeon¹, Hwa-Yeong Choi^{1*}, Jong-Uk Back², Kazutoshi Furukawa³

¹Department of Nursing, Catholic Sangji College

²Department of Social Welfare, Catholic Sangji College

³Seirei Christopher University Japan Department of Social-Care Work

요약 본 연구는 한국과 일본의 노인복지시설종사자들의 업무저해요인 및 안전문화인식을 비교하기 위하여 실시한 비교서술연구이다. 연구대상은 일본 'N'시 지역 노인복지시설 근무 종사자 460명과 한국의 K도의 'A'시, 'S'시에 소재하는 노인복지시설 근무 종사자 220명으로 총 680명 이었다. 연구기간은 2018년 4월 1일부터 8월 30일까지 이었으며, 자료는 χ^2 -test, t-test, ANOVA로 분석하였다. 연구결과 업무저해요인은 한국과 일본 두 집단 간의 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 안전문화 인식에서는 한국 노인복지시설 종사자들이 일본 노인복지시설 종사자들 보다 안전문화인식의 수준이 유의하게 높게 나타났다. 또한 양국 모두 업무저해요인이 적을수록 안전문화인식을 잘 하는 것으로 나타났으며, 업무저해요인이 안전문화인식에 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 이에 본 연구결과는 안전문화인식을 높이고 업무저해요인을 감소시키기 위한 근무환경개선과 인적자원관리 전략수립의 기초자료로 활용될 수 있을 것이라고 기대된다.

Abstract This is a comparative descriptive research conducted to compare work obstacles and safety culture perceptions of elderly welfare facility employees in Korea and Japan. The number of subjects are total 680 including 460 Japanese employees, working at elderly welfare facility in city 'N', and 220 Korean employees in city 'A' and 'S' of province 'K'. This study had been conducted from April 1, 2018 to August 30, 2018 and the data was analyzed by χ^2 -test, t-test, ANOVA. As a result, work obstacles were Korea and Japan, there were no statistically significant differences between two groups. In the safety culture perceptions, employees of elderly welfare facility in Korea showed significantly higher level of safety culture perception than employees of that in Japan. Furthermore, it is revealed in both countries that the less work obstacles they have, the higher safety culture perceptions they get. And it is a work obstacles that affects safety culture perceptions. Lastly, it is expected that the result of this study can be used as basic data for the improvement of working environment and for the strategy development in human resource management to enhance the safety culture perceptions and to reduce work obstacles.

Keywords : Korea, Japan, Work obstacle, Safety culture perception, Elderly welfare facility

본 논문은 가톨릭상지 대학교 연구과제로 수행되었음.

*Corresponding Author : Hwa-Yeong Choi(Catholic Sangji College)

Tel: +82-54-851-3268 email: black8481@hanmail.net

Received November 7, 2018

Revised (1st December 20, 2018, 2nd January 28, 2019)

Accepted February 1, 2019

Published February 28, 2019

1. 서론

1.1 연구 필요성

해를 거듭할수록 노인인구 증가와 치매 등 만성질환을 가진 노인인구의 급증으로 인하여 이들의 관리를 가정의 책임이 아닌 범국가적 의무로 간주하여 정부차원에서 2008년 노인장기요양보험제도를 도입하였다[1]. 이러한 제도 시행 후 재가 및 요양시설 내에서 근무하는 종사자들은 각종 만성질환과 노인적 특성을 복합적으로 가지고 있는 대상자들로 인하여 신체적 돌봄의 어려움 뿐 만 아니라 정신적 소진요인 즉 환자와의 힘든 의사소통, 정서적지지, 보호자 응대 등의 업무에 어려움을 느끼고 이는 또한 업무저해요인으로 작용한다. 종사자들의 사기를 저하시키는 이러한 업무저해 요인들은 장기적으로 직무와 직업에 대한 만족을 떨어뜨려 무력감을 갖게 하고 환자안전에 대한 무감각으로 인해 안전사고 인지능력저하로 이어진다. 따라서 노인복지시설에 근무하는 종사자들의 업무저해요인을 구체적으로 파악해 보는 연구가 필요하다[2].

노인인구 중 가장 취약한 집단에 해당되는 시설 거주 노인들은 치매, 망상, 우울, 분노, 공격과 같은 정신적, 행동적 증상을 보이는 것으로 나타나[3] 노인요양시설의 환자안전에 대한 집중적인 관리가 필요하다[4].

제도 도입과 더불어 노인복지시설 및 요양시설 또한 동반 증가됨에 따라 시설 내 화재 등 안전사고가 빈번하게 발생되면서 요양시설의 안전문제가 사회적 화두로 확산되는 추세에 있다[5]. 일본에서도 요양시설에서 발생하는 이용자의 사고가 사회문제로 대두됨에 따라 2006년 개호보험법 개정을 통해 사고예방을 도모하고자 요양시설에서 RMS(Risk Management System) 마련을 의무화하였으나 RMS 구축만으로는 이용자의 사고예방에 한계가 있음을 지적하였다. 이처럼 사고예방 시스템이 있음에도 불구하고 시스템이 기능하지 못하는 것은 안전문화인식의 결여에서 오는 것이라고 볼 수 있다[6]. 노인요양시설에서 안전문화는 조직의 안전관리를 위하여 조직구성원의 헌신과 개인 및 조직의 능력을 결정짓는 태도, 지각, 능력, 행동양식의 산물이다[7]. 노인에게 제공되는 서비스의 전 과정에서 노인에게 발생하는 손상 가능성을 발견하여 위험을 예방하거나 감소시키기 위한 조치를 취하고 안전하고 질 높은 돌봄서비스와 환경을 만들기 위해서는[8] 노인복지시설에 근무하는 종사자들의 안전문

화인식을 증진시켜야 한다. 그러기 위해서는 요양시설의 실무종사자들이 인식하는 환자안전문화를 측정하고 이를 환자 안전문화를 개선하기 위한 출발점[7]으로 삼아야 하며, 무엇보다 안전문화 정착을 위한 안전문화 인식의 개선이 우선이다[8]. 긍정적인 환자안전문화는 실수에 대한 비처벌적인 반응과 개방된 의사소통, 피드백, 학습하는 조직문화를 의미하며[9], [10]입소대상자의 안전도 중요하나 종사자들에 대한 인적, 물리적으로 안정된 근무환경 제공의 배려가 선행되어야 한다. 안전문화에 대한 인식수준이 높아지면 시설 내 안전 환경에 대한 분위기 조성 및 환경개선이 실현되며 이러한 결과의 수혜자는 입소중인 대상자도 해당이 되지만 시설 내 근무자들에게도 긍정적인 영향을 미치게 된다. 결국 안전하고 좋은 환경은 근무자들의 업무에 대한 만족도가 높아지고, 역으로 근무환경의 열악함이 가미가 되면 근무만족도는 떨어지고 간접적으로 업무과중에 영향을 미쳐 업무저해요인이 상대적으로 높아지는 역효과가 예상된다.

노인요양시설에서의 안전문화는 거주자 안전문제를 나타내는 전조이기 때문에 노인요양시설에서 환자안전문화를 측정하는 것은 매우 중요함에도 불구하고[11] 지금까지 안전문화인식과 관련된 연구는 대부분 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구[12], 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[13], 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[14], 치과병원 종사자를 대상으로 한 연구[15], 중소 정형외과병원의 간호사를 대상으로 한 연구[16] 만 있을 뿐이고 요양시설 안전문화인식에 관한 연구[17]에서도 간호사를 대상으로 연구가 진행되고 있으나 요양시설의 전반적인 종사자를 대상으로 한 연구는 미비한 실정이다. 따라서 노인 장기요양 보험제도를 선 경험한 일본은 우리나라의 노인복지제도 및 사회문화적 유사성이 존재하는 나라로서 개호복지 서비스라는 명실상부한 제도의 시행으로 이미 정착되어 순항을 이어오고 있다. 한국 또한 후발주자로 2008년 노인장기요양보험제도를 시행하여 이제 10여년이 지나고 있는 이 시점에서 한국과 일본의 요양시설에 근무하는 종사자들의 안전문화인식과 업무저해요인을 조사, 비교해 볼 만하다. 또한 안전사고 인지능력저하로 이어지는 업무저해요인을 고려하여 [18], 업무저해요인을 낮추고 안전문화인식을 높일 수 있는 영향요인을 파악하는 연구가 필요하다.

따라서 본 연구는 일본의 노인복지시설에 근무하는 종사자와 한국의 노인복지시설에 근무하는 종사자들의

일반적 특성과 장기요양 업무관련특성을 알아보고 특성에 따른 업무저해요인과 안전문화인식에 대한 차이를 파악하고자 한다. 또한 조사된 일반적 특성, 장기요양업무 관련특성들과 업무저해요인, 안전문화인식과의 상관관계 파악 및 업무저해요인이 안전문화인식에 미치는 영향을 확인함으로써 노인복지시설 종사자들의 업무저해요인을 감소시키고 안전문화인식 증진을 위한 교육프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구 목적

본 연구는 한국과 일본의 노인복지시설종사자들이 인식하는 업무저해요인과 안전문화를 비교, 분석하여 노인복지시설 종사자들의 업무저해요인을 감소시키고 안전문화인식 증진을 위한 교육 및 관련프로그램 개발을 위한 기초자료로 제공하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 한국과 일본의 노인복지시설종사자들의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 한국과 일본의 노인복지시설종사자들의 장기요양 업무 관련 특성을 파악한다.
- 3) 한국과 일본의 노인복지시설종사자들의 업무저해요인, 안전문화인식을 파악한다.
- 4) 한국과 일본의 노인복지시설종사자들의 일반적 특성 및 장기요양업무 관련 특성에 따른 업무저해요인과 안전문화인식을 파악한다.
- 5) 한국과 일본의 노인복지시설종사자들의 일반적 특성, 장기요양업무관련 특성, 업무저해요인, 안전문화인식 간의 상관관계를 파악한다.
- 6) 한국과 일본의 노인복지시설종사자들의 업무저해요인이 안전문화인식에 미치는 영향요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 일본과 한국의 노인복지시설 종사자들의 업무저해요인과 안전문화인식을 파악하여 자료분석 방법을 활용하는 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집방법

본 연구는 일본 N시 지역의 개호노인복지시설, 개호

노인보건시설, 개호 요양형 의료시설 등 노인복지시설에 근무하는 종사자와 한국의 K도의 A시, S시에 소재하는 노인주거복지시설과 노인요양시설 등 노인복지시설에 근무하는 종사자를 대상으로 본 연구의 목적을 설명하고 연구에 참여를 동의하는 종사자들을 편의표집 하였다. 표본수는 G-Power 3.1프로그램(t-test)을 이용하여 효과의 크기 0.3, 유의수준 0.05, 검정력 0.95을 충족하기 위하여 580명으로 산출되었으나 일본에서 우편으로 설문 조사를 하였기 때문에 회수율을 감안하여 30%의 대상자 탈락률을 고려하여 일본 노인복지시설 근무자 500명과 한국 노인복지시설 근무자 254명으로 총 754명을 연구대상으로 하였다. 자료수집 기간은 2018년 4월 1일부터 8월 30일까지이었으며, 회수된 설문지 중 답변이 부적절하다고 판단되는 설문지를 제외하고 일본 460부, 한국 220부, 총 680부로 최종분석 하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 업무저해요인

업무저해요인은 Kim과 Lee[19], Kim [20], Kim[2]이 사용한 설문지를 수정하여 사용하였다. Kim[2]의 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 모두 .80 이상이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α .79이었다. 문항구성은 직무탈진감과 업무과부하와 관련된 내용을 8문항으로 구성하여 Likert 4점 척도로 하였다.

2.3.2 안전문화인식

안전문화인식의 측정도구는 Yoon등[21]이 개발한 5점 Likert 척도의 총 27개 문항을 본 연구의 목적에 맞게 4점 Likert 척도로 총 12개의 문항으로 구성하였다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's α .95이었고 본 연구에서는 Cronbach's α .90이었다.

2.4 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS 21.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적인 특성 및 장기요양 업무관련 특성은 서술통계를 이용하여 빈도 백분율로 분석하였다.
- 2) 대상자의 업무저해요인과 안전문화인식은 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성 및 장기요양 업무관련 특성

에 따른 업무저해요인과 안전문화인식은 t-test, ANOVA로 분석하였다.

- 4) 대상자의 일반적 특성, 장기요양업무관련 특성, 업무저해요인과 안전문화인식간의 상관관계는 Pearson Correlation Coefficient로 분석하였다.
- 5) 대상자의 안전문화인식에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석 Multiple Regression Analysis 로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 한국에서 여자는 204명(92.7%)으로 나타났으며, 일본은 286명(62.2%)으로 양국 모두 여자가 많은 비중으로 나타났다. 연령은 한국에서 60대가 85명(38.6%), 일본은 30대가 140명(30.4%)로 나타났다 [Table 1].

3.2 대상자의 장기요양 업무관련 특성

한국은 노인요양시설 근무가 195명(88.6%)으로 나타났고, 일본도 노인요양시설 근무가 437명(95%)으로 나타났으며, 근무 직종에서는 한국은 케어업무 187명(85%), 일본 378명(82.2%)으로 나타났다. 자격증은 중복 대답을 하였으며 한국에서는 요양보호사 197명(90%), 사회복지사 25명(11.4%)로 순으로 나타났고, 일본에서는 케어복지사가 377 (82%), 요양보호사 2급 144명(31.3%)로 순으로 나타났다.

의료복지 경력에서 5년 이상~10년 미만의 경력이 한국은 89명(40.5%), 일본은 129명(28%)로 나타났으며,

근무시설 경력에서 한국은 1년 이상 ~ 5년 미만 경력이 100명(45.5%), 일본은 5년 이상~10년 미만의 경력이 146명(31.7%)로 나타났다. 고용형태에서 정규직이 한국은 111명(50.5%), 일본은 436명(94.8%)로 나타났다 [Table 2].

3.3 대상자의 업무저해요인 및 안전문화인식의 차이

한국 대상자의 업무저해요인은 하부의 직무탈진감이 1.85점, 업무과부하가 1.81점으로 나타났는데 총 4만점에 1.84점이었으며, 일본의 대상자는 직무탈진감이 1.91점, 업무과부하가 1.86점으로 총 1.89점으로 나타나 두 집단 간 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다($t=1.481, p=.139$). 한국 대상자의 안전문화 인식은 총 4점 만점에 3.28점으로 나타났고, 일본은 2.89점으로 나타나 두 집단 간 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=-11.613, p=.000$)[Table 3].

3.4 대상자의 일반적 특성 및 장기요양 업무 관련 특성에 따른 업무저해요인과 안전문화인식

한국 대상자의 일반적 특성 및 장기요양업무관련 특성에 따른 업무저해요인과 안전문화인식은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났고, 일본 대상자는 일반적 특성 및 장기요양업무관련 특성에 따른 업무저해요인에서는 근무직종($F=5.104, p=.000$)이 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 안전문화인식에서는 의료복지경력($F=2.066, p=.046$)이 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다[Table 4].

Table 1. General Characteristics of the participants (N=680)

Variables	Categories / Range	n(%) M±SD			$\chi^2(p)$
		Total	Korea	Japan	
Gender	Male	302(44.4)	16(7.3)	174(37.8)	181.700(.000)
	Female	378(55.6)	204(92.7)	286(62.2)	
Age (years)	< 10	1(.1)	-	1(0.2)	172.232(.000)
	20-29	89(13.1)	2(0.9)	87(18.9)	
	30-39	159(23.4)	19(8.6)	140(30.4)	
	40-49	148(21.8)	47(21.4)	101(22)	
	50-59	173(25.4)	67(30.5)	106(23)	
	60≤	110(16.2)	85(38.6)	25(5.4)	

Table 2. Characteristics related to Long term Care Services of the participants (N=680)

Variables	Categories / Range	n(%) M±SD			x ² (p)
		Total	Korea	Japan	
Working facility	Elderly Care Facility	632(92.9)	195(88.6)	437(95)	17.794(.001)
	Elderly Health Facility	3(4)	2(0.9)	1(0.2)	
	Day Care Center	28(4.1)	18(8.2)	10(2.2)	
	Elderly Welfare Facility	16(2.4)	4(1.8)	12(2.6)	
	Elderly Care Center	1(1)	1(0.5)	-	
Occupation	Care related Workers	565(83.1)	187(85)	378(82.2)	13.761(.088)
	Life counselor	45(6.6)	12(5.5)	33(7.2)	
	Facility manager	17(2.5)	3(1.4)	14(3.0)	
	Nurse	15(2.2)	1(0.5)	14(3.0)	
	Functional Training Instructor	2(3)	-	2(0.4)	
	Physical therapist	2(3)	1(0.5)	1(0.2)	
	Occupational therapist	2(3)	1(0.5)	1(0.2)	
	Nutritionist	2(3)	-	2(0.4)	
	Nursing assistant	30(4.4)	15(6.8)	15(3.3)	
	Care Workers	379(55.7)	2(0.9)	377(82)	
Certificate	Social welfare Worker	53(7.8)	25(11.4)	28(6.1)	5.766(.016)
	Nurse	15(2.2)	-	15(3.3)	7.336(.000)
	Nursing assistant	18(2.6)	12(5.5)	6(1.3)	9.947(.003)
	Caregiver 1st grade	210(30.9)	197(90)	13(2.8)	524.33(.000)
	Caregiver 2st grade	145(21.3)	-	144(31.3)	84.425(.000)
	Health worker	44(6.5)	-	44(9.6)	22.499(.000)
	Completion of initial teacher training	29(4.3)	-	29(6.3)	14.487(.000)
	Helper	20(2.9)	-	20(4.3)	9.855(.002)
	Mental Health and Social Welfare	2(3)	-	2(0.4)	.959(.327)
	Nursing Support Specialist	90(213.2)	-	90(19.6)	49.609(.000)
Occupational therapist	59(8.7)	5(11.7)	54(11.7)	16.831(.000)	
Medical welfare career (years)	< 1	20(2.9)	18(8.2)	2(0.4)	141.216(.000)
	1 ≤ - 5 <	134(19.7)	75(34.1)	59(12.8)	
	5 ≤ - 10 <	218(32.1)	89(40.5)	129(28)	
	10 ≤ - 15 <	153(23.2)	34(15.5)	124(27)	
	15 ≤ - 20 <	94(13.8)	1(0.5)	93(20.2)	
	20 ≤ - 25 <	37(5.4)	3(1.4)	34(7.4)	
	25 ≤ - 30 <	8(1.2)	-	8(1.7)	
30 ≤	11(1.6)	-	11(2.4)		
Working Facility career (years)	< 1	51(7.5)	29(13.2)	22(4.8)	66.325(.000)
	1 ≤ - 5 <	236(34.7)	100(45.5)	136(29.6)	
	5 ≤ - 10 <	219(32.2)	73(33.2)	146(31.7)	
	10 ≤ - 15 <	117(17.2)	17(7.7)	100(21.7)	
	15 ≤ - 20 <	39(5.7)	1(0.5)	38(8.3)	
	20 ≤ - 25 <	13(1.9)	-	13(2.8)	
	25 ≤ - 30 <	1(1)	-	1(0.2)	
30 ≤	4(6)	-	4(0.9)		
Employment type	permanent employee	547(80.4)	111(50.5)	436(94.8)	193.556(.000)
	Non-regular workers	125(18.4)	106(48.2)	19(4.1)	
	part-time work	8(1.2)	3(1.4)	5(1.1)	

Table 3. Differences in work obstacles of the participants and safety culture perceptions (N=680)

Variables		Korea	Japan	t	p
		M(SD)	M(SD)		
Work Obstacles	Job exhaustion	1.85(.39)	1.91(.39)	1.781	.075
	Work overload	1.81(.42)	1.86(.46)	1.454	.146
	Total	1.84(.34)	1.89(.38)	1.481	.139
Safety Culture Perceptions		3.28(.44)	2.89(.40)	-11.613	.000**

**p < 0.01

Table 4. General characteristics of the participants and work obstacles and safety culture perception based on the characteristics related to long term care work (N=680)

Variables	Categories / Range	Korea					Japan				
		n(%) M(SD)	Work Obstacles	t or F (p)	S C P	t or F (p)	n(%) M(SD)	Work Obstacles	t or F (p)	S C P	t or F (p)
Gender	Male	16(7.3)	1.91(32)	.841 (.401)	3.29(.57)	.141 (.888)	174(37.7)	1.88(.39)	.150 (.881)	2.909(.41)	-.643 (.521)
	Female	204(92.7)	1.83(.34)				3.28(.43)	286(62)			
Age (years)	< 10	-	-	1.089 (.363)	-	1.965 (.101)	1(2)	1.63(.)	1.021 (.404)	3.50(.)	1.317 (.256)
	20-29	2(9)	2.00(.00)		3.33(.11)		87(18.9)	1.91(.39)		2.92(.38)	
	30-39	19(8.6)	1.94(.29)		3.53(.56)		140(30.4)	1.91(.41)		2.87(.42)	
	40-49	47(21.4)	1.88(.25)		3.28(.47)		101(21.9)	1.90(.43)		2.83(.41)	
	50-59	67(30.5)	1.84(.31)		3.28(.39)		106(23)	1.82(.30)		2.93(.38)	
	60≤	85(38.6)	1.79(.41)		3.22(.42)		25(5.4)	1.94(.18)		2.83(.40)	
Working facility	Elderly Care Facility	195(88.6)	1.84(.34)	1.142 (.338)	3.27(.44)	.545 (.703)	437(94.8)	1.89(.38)	.584 (.626)	2.89(.40)	1.432 (.233)
	Elderly Health Facility	2(9)	1.35(.07)		3.50(.11)		1(2)	2.13(.)		2.08(.)	
	Day Care Center	18(8.2)	1.80(.35)		3.38(.44)		10(2.2)	1.75(.34)		2.94(.41)	
	Elderly Welfare Facility	4(1.8)	1.87(.09)		3.35(.51)		-	-		2.85(.29)	
	Elderly Care Center	1(5)	2.00(.)		3.00(.)		12(2.6)	1.92(.38)		-	
Occupation	Care related Workers	187(85)	1.58(.34)	1.326 (.247)	3.27(.44)	1.275 (.270)	378(82)	1.90(.37)	5.104 (.000)*	2.87(.40)	.733 (.662)
	Life counselor	12(5.5)	1.72(.39)		3.25(.41)		33(7.2)	1.77(.36)		2.98(.41)	
	Facility manager	3(1.4)	1.43(.51)		3.69(.25)		14(3)	1.76(.39)		2.98(.35)	
	Nurse	1(5)	2.30(.)		2.91(.)		14(3)	1.83(.29)		2.90(.40)	
	Functional Training Instructor	-	-		-		2(4)	1.88(.17)		2.83(.23)	
	Physical therapist	1(5)	1.90(.)		4.00(.)		1(2)	4.00(.)		2.25(.)	
	Occupational therapist	1(5)	2.00(.)		3.83(.)		1(2)	1.50(.)		2.83(.)	
	Nutritionist	-	-		-		2(4)	2.13(.17)		2.75(.11)	
Medical welfare career (years)	< 1	18(8.2)	1.82(.33)	1.181 (.319)	3.38(.48)	1.054 (.387)	2(4)	1.94(.08)	.331 (.940)	2.58(.000)	2.066 (.046)*
	1≤ - 5<	75(34.1)	1.84(.36)		3.33(.46)		59(12.8)	1.89(.45)		3.03(.37)	
	5≤ - 10<	89(40.5)	1.80(.35)		3.26(.41)		129(28)	1.90(.41)		2.87(.39)	
	10≤ - 15<	34(15.5)	1.93(.29)		3.19(.44)		124(27)	1.90(.28)		2.81(.39)	
	15≤ - 20<	1(5)	2.30(.)		2.91(.)		93(20.2)	1.88(.45)		2.89(.44)	
	20≤ - 25<	3(1.4)	2.00(.)		2.97(.04)		34(7.4)	1.87(.26)		2.92(.37)	
	25≤ - 30<	-	-		-		8(1.7)	1.74(.37)		2.98(.40)	
	30≤	-	-		-		11(2.4)	1.80(.35)		2.97(.35)	
Working Facility career (years)	< 1	29(13.2)	1.76(.35)	1.901 (.111)	3.37(.47)	2.397 (.051)	22(4.8)	1.84(.27)	.578 (.774)	2.85(.41)	.312 (.948)
	1≤ - 5<	100(45.5)	1.83(.35)		3.35(.44)		136(29.5)	1.91(.47)		2.89(.44)	
	5≤ - 10<	73(33.2)	1.83(.33)		3.19(.42)		146(31.7)	1.86(.31)		2.90(.38)	
	10≤ - 15<	17(7.7)	2.01(.24)		3.11(.34)		100(21.7)	1.90(.25)		2.88(.37)	
	15≤ - 20<	1(5)	2.30(.)		2.91(.)		38(8.3)	1.95(.55)		2.85(.36)	
	20≤ - 25<	-	-		-		13(2.8)	1.84(.30)		2.89(.51)	
	25≤ - 30<	-	-		-		1(2)	2.00(.)		2.83(.)	
	30≤	-	-		-		4(9)	1.72(.48)		3.13(.33)	
Employ- ment type	permanent employee	111(50.5)	1.85(.32)	1.619 (.200)	3.31(.47)	1.296 (.276)	436(94.6)	1.88(.37)	1.719 (.180)	2.89(.40)	.706 (.494)
	Non-regular workers	106(48.2)	1.82(.36)		3.25(.40)		19(4.1)	2.05(.53)		2.79(.35)	
	part-time work	3(1.4)	2.16(.28)		2.94(.44)		5(1.1)	1.90(.51)		3.00(.36)	

*p < 0.05, S C P = Safety Culture Perceptions

Table 5. Correlation between general characteristics of the participants, characteristics related to long-term care work, work obstacles, safety culture perception (N=680)

Variables	Safety Culture Perceptions	
	Korea	Japan
	<i>r</i>	
Gender	-.010	.030
Age	-.156 [*]	-.021
Working facility	.051	-.012
Occupation	.026	.019
Medical welfare career	-.149 [*]	-.024
Working Facility career	-.195 ^{**}	.010
Employment type	-.088	-.012
Job exhaustion	-.277 ^{**}	-.462 ^{**}
Work overload	-.391 ^{**}	-.349 ^{**}

Table 6. Analysis of variables affecting safety culture perception of Korea participants (N=220)

Variables	Korea						
	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>p</i>
Work overload	-.339	-5.089	.000	.391	.153	39.356	.000
Age	-.210	-3.443	.001	.435	.189	25.313	.000
Job exhaustion	-.167	-2.487	.014	.460	.212	19.341	.000

Table 7. Analysis of variables affecting safety culture perception of Japan participants (N=460)

Variables	Japan						
	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>p</i>
Job exhaustion	-.392	-7.673	.000	.462	.213	123.95	.000
Work overload	-.118	-2.316	.021	.471	.222	65.248	.000

3.5 대상자의 일반적 특성, 장기요양 업무관련 특성, 업무저해요인, 안전문화인식 간의 상관관계

한국 대상자의 일반적 특성, 장기요양업무관련 특성, 업무저해요인과 안전문화인식간의 상관관계를 살펴보면 연령($r=-.156, p=.020$), 의료복지경력($r=-.149, p=.027$), 근무시설경력($r=-.195, p=.004$), 직무탈진감($r=-.277, p=.000$), 업무과부하($r=-.391, p=.000$)에서 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 일본 대상자는 직무탈진감($r=-.462, p=.000$), 업무과부하($r=-.349, p=.000$)에서 상관관계로 있는 것으로 나타났다[Table 5].

3.6 안전문화인식에 영향을 미치는 주요변인

한국 대상자의 안전문화인식에 영향을 미치는 변인을 확인하기 위해 상관관계가 있는 것으로 나타난 연령, 의

료복지경력, 근무시설경력, 직무탈진감, 업무과부하를 독립변수로 하여 다중회귀로 분석한 결과 가장 강력한 변수는 업무과부하로 15.3%의 설명력으로 나타났고, 연령이 추가되어 18.9%, 직무탈진감이 추가되어 21.2%의 설명력으로 나타났다[Table 6].

일본 대상자의 안전문화인식에 영향을 미치는 변인을 확인하기 위해 상관관계가 있는 것으로 나타난 직무탈진감, 업무과부하를 독립변수로 하여 다중회귀로 분석한 결과 가장 강력한 변수는 직무탈진감으로 21.3%의 설명력을 나타냈고 업무과부하가 추가되어 22.2%의 설명력으로 나타났다[Table 7].

4. 논의

본 연구는 한국과 일본의 노인복지시설에 근무하는

종사자들이 인식하는 업무저해요인과 안전문화인식을 비교, 분석하기 위하여 시도 되었다.

연구대상표집 부분에서 일본대상자가 한국의 대상자에 비해 거의 2배가 많은 것은 대상자의 일반적 특성에서 나타나듯이 한국대상자들의 연령 또한 일본 대상자의 연령에 비해 월등히 많으므로 자료수집과정에서 동의 및 협조의 어려움으로 인하여 일본 대상자의 표집 대상수가 많은 것으로 사료된다.

본 연구 대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 한국 여성 종사자들이 월등히 많은 것으로 나타났다. 이는 요양보호사의 연령 및 학력의 제한이 없어 진입 단계에서 저학력과 고 연령의 여성들이 진입하기 용이한 구조로 자격 취득 및 취업이 이루어지고 있기 때문[22] 이라고 여겨진다.

대상자의 연령에 있어서는 60대 이상 종사자의 비중이 높은 한국에 비해 일본은 30대의 비중이 높게 나타났다. 이는 요양보호사의 직무만족도에 관한 한일비교 연구[23]에서 일본 홈헬퍼들의 연령이 30대가 많게 나타난 결과와 일치하는 결과로서 일본은 복지시설에서 근무하는 종사자의 연령대가 상대적으로 낮아지고 있는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 한국의 경우 민간이 시도지사의 지정을 받아 운영하는 요양보호사 교육기관에서 240시간 훈련을 받고 국가자격증을 취득한 50세 이상의 여성들이 주로 시설에 근무하고 있는 것에 비하면 일본은 1956년 가정 양호부(요모)에서부터 가정봉사원(홈헬퍼), 방문개호원, 개호복지사라는 명칭으로 제도가 바뀌었고[24] 2009년에 홈헬퍼제도가 폐지되었지만, 현재 홈헬퍼 경험이 있는 자가 450시간의 연수를 받으면 개호복지사 국가자격시험에 응시할 수 있는 자격이 부여된다. 개호복지사 양성기관은 대학교, 고등학교, 전문학교로 1,855시간의 교육과정을 통해 개호복지사를 양성하고 있다[24]. 특히 대학교육과정을 마치고 개호복지사가 된 경우 시설로 파견되어[24] 활동하고 있는 상황으로 인해 일본의 노인복지시설의 종사자의 연령대가 상대적으로 낮아진 것으로 여겨진다.

대상자의 장기요양업무관련 특성을 살펴보면, 근무시설과 근무직종은 한국과 일본 모두 노인요양시설에서 케어업무직종으로 대부분 근무하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 한국과 일본의 노령화 사회현상을 반영한 결과라고 볼 수 있다.

대상자의 의료복지경력 및 근무시설경력을 살펴보면,

한국이 1년 이상 5년 미만이 가장 많았고, 일본은 5년 이상 10년 미만이 가장 많았다. 이는 요양보호사의 직무만족도에 관한 한일비교 연구[23]에서 한국의 요양보호사들은 1-2년 경력이 가장 많았고, 일본은 7년 이상이 많은 것으로 나타난 현상과 유사한 결과로 볼 수 있다. 이는 일본 개호보험의 개호서비스가 우리나라에 비해 일찍 이루어진 결과로 해석할 수 있다.

대상자의 고용형태를 살펴보면, 일본에 비해 한국의 노인복지시설 종사자들이 더 많은 비율로 비정규직 고용형태로 근무하고 있는 것으로 나타났다. 이는 비정규직 고용형태에서 정규직 고용형태로 전환될 수 있는 고용정책의 개혁이 필요함을 시사한다고 볼 수 있으므로 고용안정을 위한 방안모색 및 제도마련이 필요하다고 사료된다.

본 연구 대상자가 인식하는 업무저해요인은 한국과 일본 두 집단 간 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 이는 한일 양국 모두 비슷한 수준의 업무저해요인이 작용하여 나타난 결과라고 여겨진다.

대상자의 안전문화 인식에서는 한국의 노인복지시설 종사자들이 일본의 종사자들 보다 인식정도가 높은 것으로 나타났다. 이는 최근 언론에 빈번하게 보도되고 있는 요양시설의 화재 및 돌봄자들의 안전 불감증으로 인한 사고 등으로 안전문화 정착에 대한 고뇌의 흔적과 안전문화 정착에 대한 갈망으로 이러한 의식이 더 높아진 결과로 해석된다.

일반적 특성 및 장기요양 업무관련 특성에 따른 업무저해요인은 일본 종사자에서만 “근무직종”에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나 집단 간 유의한 차이는 나타나지 않았다. 이는 물리치료사 표본의 수가 1명으로 집단 간의 평균차이를 보기에는 어려움이 있어서 나타난 결과라고 여겨진다. 따라서 향후에는 직종 별 적절한 표본을 확보하여 검증하는 후속연구가 필요하다. 2015년 케어종사자 노동실태조사에 의하면 “인력이 부족하다”가 50.6%, 일의 내용에 비해 임금이 낮다 42.3%로 나타나 노동조건, 업무의 부담에 대한 고민, 불안, 불만 등을 해결해야 할 과제로 제시한 것에서[25] 나타나듯이 케어관련 근무직종 종사자들은 어려운 노동환경과 업무의 부담감을 안고 근무하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 케어종사자들의 근무 환경 개선이 될 수 있도록 제도적인 지원이 필요하다고 여겨진다.

일반적 특성 및 장기요양업무관련 특성에 따른 안전

문화인식은 일본 종사자의 “의료복지경력”에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 의료 및 복지 시설 근무경력에서 1년 이상 5년 미만의 경력을 가진 종사자들이 1년 미만이나 5년 이상의 장기근속 종사자들보다 안전문화인식 수준이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 1년 미만의 짧은 경력에서는 아직 안전문화에 대한 개념이나 상황과악 수준이 미비하여 나타난 결과라고 여겨지며, 5년 이상의 장기근속 종사자들은 안전에 대한 불감증으로 인해 나타난 결과라고 여겨진다. 따라서 주기적으로 안전문화인식에 대한 교육을 실시하여 노인복지시설 종사자들의 안전문화인식을 높여야 할 필요가 있다고 여겨진다.

연구 변수들 간의 상관관계를 살펴보면, 안전문화인식은 한국 노인복지시설 종사자들에서 연령, 의료복지경력, 근무시설 경력, 직무탈진감, 업무과부하에서 부(-)의 상관관계로 나타났다. 이는 연령이 적을수록, 의료복지경력이 낮을수록, 근무시설경력이 낮을수록, 직무탈진감이 적을수록, 업무과부하가 적을수록 안전문화인식이 높음을 나타내는 결과이다. 이러한 결과는 연령이 적을수록 경력이 낮을수록 안전문화인식이 높다고 보고한 선행연구[26]와 유사한 결과로서 연령이 적고 경력이 낮은 종사자들은 실수를 줄이기 위해 원칙에 의거하여 주의를 기울이면서 요양보호서비스 업무를 제공한 결과라고 생각된다. 또한 한국과 일본 노인복지시설 종사자들 모두 직무탈진감과 업무과부하가 적을수록 안전문화인식을 잘하는 것으로 나타난 본 연구 결과는 업무의 소진이 낮을수록 안전관리활동이 높다고 보고한 연구[27] 결과와 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다. 따라서 직무탈진감과 업무과부하를 줄이기 위해서는 기관차원에서의 인력보충이나 근무시간 조정 등 근무환경의 개선이 필요하다고 여겨진다.

연구 대상자의 안전문화인식에 영향을 미치는 변인은 한국 노인복지시설 종사자들에서 업무과부하, 연령, 직무탈진감으로 나타났으며, 일본 노인복지시설 종사자들은 직무탈진감과 업무과부하로 나타났다. 이러한 결과는 업무저해요인의 하부영역인 업무과부하와 직무탈진감이 안전문화인식에 미치는 영향이 크다는 것을 보여주는 결과이다. 따라서 안전문화인식을 높여서 안전문화가 형성되기 위해서는 우선적으로 과중업무 해소방안 마련이 필요하다.

결론적으로 한국과 일본 노인복지시설 종사자들의 업

무저해요인의 하부영역인 직무탈진감과 업무과부하가 안전문화인식에 영향을 주므로 업무저해요인을 감소시키는 근무환경조성 및 처우개선 대책이 필요하다.

5. 결론 및 제언

본 연구를 통해 한국과 일본 노인복지시설 종사자들이 인식하는 업무저해요인과 안전문화인식의 차이를 분석하고, 안전문화인식에 영향을 미치는 요인이 업무저해요인임을 확인할 수 있었다. 어느 일터나 비슷하겠지만 일하고 싶은 직장, 보람을 느끼는 직장이라는 마인드 고취가 우선적으로 필요하다고 하겠다. 이러한 환경 조성을 위해서 경영자의 적절한 리더십발휘와 종사자들의 처우개선에 관심을 가지고 인간으로서 배려하며 환자안전에 우선시하면서도 실수에 대하여 개방적으로 의사소통할 수 있도록 분위기를 조성하는 노력들이 수반될 때 노인복지시설종사자들의 안전에 대한 인식수준 또한 긍정적으로 높아지리라 사료된다. 또한 안전문화인식을 높이기 위해 기관차원에서 표준화된 매뉴얼이나 지침의 마련이 필요하며, 다양한 프로그램 개발과 지속적인 교육이 필요하다고 여겨진다.

끝으로 본 연구 결과를 토대로 노인복지시설 종사자들의 업무저해요인 및 안전문화인식에 대한 질적 연구의 수행으로 양적연구로 드러나지 않은 업무저해요인 파악 및 안전문화인식에 대한 심층적 연구를 제언한다.

Reference

- [1] J. M. Lee, "Impact factors affecting employees job satisfaction by working environment of the long-term care facilities for the elder!", unpublished master's thesis, Hansung University, Seoul, 2008.
- [2] J. H. Kim, "Effects of Care givers' Competency and Work Obstacles on Job Satisfaction According to Types of Long-term Care Benefits for the Elderly." unpublished doctoral dissertation, Inha University, Incheon, 2018.
- [3] J. S. Kim, H. Y. Oh., "Perceptions and attitude on use of physical restraints among caregivers in long term care facilities", *Journal of the Korean Gerontological Society*, vol. 26, no. 2, pp. 347-360, 2006.
- [4] S. H. Yoon, S. Y. Kim, X. L. Wu, "Perception of Workers on Patient Safety Culture and Degree of Patient Safety in Nursing Homes in Korea", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 20, no. 3, pp. 247-256, 2014.

- DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.247>
- [5] N. K. KO, "The Effect on the Perception of Safety Culture of Employees in Elderly Care Facilities", Unpublished Master's Thesis, Daegu Haany University, Daegu, 2017.
- [6] C. H. Joo, "The Effect of Risk Management System and Safety Culture on the Safety Behavior of Care Workers in Long-term Care Facilities", *Health and Social Welfare Review*, vol. 37 no. 1, pp. 367-398, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.15709/hswr.2017.37.1.367>
- [7] S. M. Handler, N. G. Castle, S. A. Studenski, S. Perera, D. B. Fridsma, D. A. Nace, & J. T. Hanlon, "Patient safety culture assessment in the nursing home". *Quality & Safety in Health Care*. vol. 15, pp. 400-404, 2006.
DOI: <https://doi.org/10.1136/qshc.2006.018408>
- [8] C. Y. Cho, "A Study on the Effect of Fall Prevention Activities in Nursing Home Employees in Kkottongnae on Safety Awareness - Focusing on the Mediating Effect of Attitude about Falls", *Social Work Practice & Research*, vol. 13, no. 1, pp. 253-284, 2016.
- [9] N. G. Castle, K. E. Sonon, "A culture of patient safety in nursing home". *Quality & Safety in Health Care*, vol. 15, no. 6, pp. 405-408, 2006.
DOI: <https://doi.org/10.1136/qshc.2006.018424>
- [10] S. H. Yoon, B. S. Kim, S. Y. Kim, "Development and Validation of the Korean Patient Safety Culture Scale for Nursing Homes". *Journal of Korean Academy of Nursing*, vol. 43, no. 3, pp. 379-388, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2013.43.3.379>
- [11] N. G. Castle, "Nurse Aides' ratings of the resident safety culture in nursing homes", *International Journal for Quality in Health Care*, vol. 18, no. 5, pp. 370-376, 2006.
DOI: <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzl038>
- [12] H. J. Hwang, Y. M. Lee, "Effects of Professional Autonomy, Organizational Commitment, and Perceived Patient Safety Culture on Patient Safety Management Activities of Nurses in Medium and Small-Sized Hospitals", *Journal of Korean critical care nursing*, vol. 10 no. 1, pp. 63-74, 2017.
- [13] J. H. Kwon, U. H. Kang, Y. M. Lee, "Effect of Nurses' Organizational Commitment in Relationship between Perception on Safety Culture and Patient Safety Management Activities in Tertiary Hospitals", *Journal of the Korean Data Analysis Society*, vol. 18, no. 4, pp. 2231-2244, 2016.
- [14] Y. L. Kim, M. I. Lee, E. Y. Chin, "Convergence Effects of Nurse's Perception of Patient Safety Culture and Safety Control on Safety Performance in General Hospital", *Journal of Digital Convergence*, vol. 14, no. 7, pp. 201-211, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.14400/jdc.2016.14.7.201>
- [15] S. K. Kim, J. W. Choi, S. G. Lee, Y. D. Cho, E. A. Han, T. H. Kim, "The association between patient safety culture perceptions and patient safety management activities in dental hospital workers", *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, vol. 16, no. 6, pp. 1033-1045, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.06.1033>
- [16] M. Y. Kim, E. Y. "Perceptions of Patient Safety Culture, Safety Care Knowledge and Activity among Nurses at an Orthopedic Hospital", *Korean Society of Muscle and Joint Health*, vol. 24, no. 1, pp. 14-23, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.5953/JMJH.2017.24.1.14>
- [17] Y. S. Seo, E. S. Do, "Influence of Safety Culture Perception, Safety Control and Safety Management Activities as Perceived for Nurses in Nursing Home", *Journal of Digital Convergence*, vol. 13, no. 9, pp. 303-311, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.14400/jdc.2015.13.9.303>
- [18] M. H. Oh, "Comparative Study of after effect of the Act on Long-term Care Insurance for Aged between Korea and Japan", *The Journal of Long Term Care*, vol. 2, no. 1, pp. 54-85, 2014.
- [19] S. P. Kim, J. Y. Lee, "A Study of the fluence of Glass Ceiling Conceived by Airline Workers on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention", *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, vol. 22, no. 3, pp. 65-87, 2007.
- [20] S. H. Kim, "A Study on Relationship of Salesperson's Emotional Intelligence, Burnout, and Customer-Oriented Selling Behavior", *Korean Management Review*, vol. 35, no. 1, pp. 183-225, 2006.
- [21] S. H. Yoon, B. S. Kim, S. Y. Kim, "Development and Validation of the Korean Patient Safety Culture Scale for Nursing Homes", *Korean Academy of Nursing*, vol. 43, no. 3, pp. 379-388, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2013.43.3.379>
- [22] D. M. Seo, "Labor reality of the caregivers and Elderly long term care Insurance", *Ewha Woman's University a joint academic conference to mark the 130th anniversary of the foundation*. pp. 19-50, 2016.
- [23] Y. M. Moon, "A Comparative Study on Role Satisfaction of the Care Protect Workers Between Korea and Japan", unpublished master's thesis, Hanseo University, Chung nam, 2011.
- [24] D. H. Han, Yokoyama. Masako, J. H. Park, "A Study of Caregivers Policies and Training Programs on the Promoting Professionalism of Certified Caregivers Between Korea and Japan", *Humanities and Social Sciences Research*, vol. 19, no. 3, pp. 459-485, 2018.
- [25] Ministry of health, labour and welfare, 2017, "A Survey on the Actual Condition of care worker 2015"
https://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/hakusho/
- [26] Y. Kim, E. S. Lee, E. Y. Choi, "Perception of Patient Safety Culture of Hospital Nurses", *Korean journal of hospital management*, vol. 18, no. 3, pp. 27-42, 2013.
- [27] H. M. Jang, J. Y. Park, Y. J. Choi, S. W. Park, H. N. Lim, "Effect of General Hospital Nurses' Perception of Patient Safety Culture and Burnout on Safety Management Activities", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, vol. 22, no. 3, pp. 239-250, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.239>

변 도 화(DO-Hwa Byeon)

[정회원]



- 2009년 2월 : 강원대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2012년 2월 : 강원대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 가톨릭상지대학교 간호학과 교수

<관심분야>

지역사회간호, 간호마케팅

카즈토시 후루카와(Kazutoshi Furukawa) [정회원]



- 2008년 3월 : 일본국제의료복지대학교일반대학원(보건의료학석사)
- 2011년 3월 : 일본국제의료복지대학교일반대학원(의료복지학박사)
- 2014년 4월 ~ 현재 : 성레크리스토퍼대학 사회복지학부 교수

<관심분야>

사회복지, 개호복지

최 화 영(Hwa-Yeong Choi)

[정회원]



- 2012년 2월 : 경북대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2014년 2월 : 경북대학교 일반대학원 간호학과 (수료)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 가톨릭상지대학교 간호학과 교수

<관심분야>

성인간호학, 생명윤리

백 종 욱(Jong-Uk Back)

[정회원]



- 2005년 4월 : 일본오비린 대학교일반대학원 (노년학석사)
- 2013년 4월 : 일본국제의료복지대학교일반대학원(의료복지학박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 가톨릭상지대학교 사회복지학과 교수

<관심분야>

사회복지, 개호복지