



재가방문 치매 요양보호사의 근무환경이 인간중심돌봄에 미치는 영향

장두남¹ · 유정옥²

동아대학교 대학원 · BHS좋은 요양보호사 교육원 강사¹, 동아대학교 간호학과 부교수²

The Influence of Working Environment on Person-centered Care in Home Care Visiting Dementia Caregivers

Jang, Doo-Nam¹ · Yu, Jungok²

¹Instructor, BHS Good Caregivers Training Institute, Graduate School, Dong-A University, Busan, Korea

²Associate Professor, Department of Nursing, Dong-A University, Busan, Korea

Purpose: The purpose of this study was to examine the impact of the working environment on person-centered care for home visiting dementia caregivers. **Methods:** Participants in this study were 146 caregivers, with the least 6 months of experience working at visiting care centers in Busan, and used a total of 133 questionnaires suitable for analysis. Data were collected from June 9 to July 20, 2023, and were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple linear regression using IBM/SPSS 27.0. **Results:** As a result of multiple linear regression analysis, organizational factors ($\beta = -.37, p < .001$), job-related factors ($\beta = -.27, p = .001$), and religion ($\beta = .18, p < .013$) were factors affecting person-centered care of home visiting dementia caregivers, and working environment explained 37% ($F = 10.63, p < .001$) of person-centered care. **Conclusion:** Based on the results of this study, the exploration of strategies to improve the working environment will be necessary in order to increase person-centered care for home visiting dementia caregivers.

Key Words: Dementia; Caregivers; Environment; Patient-centered care; Insurance; Long-term care

서론

1. 연구의 필요성

우리나라의 65세 이상 노인인구는 총인구수 대비 17.5%로 이미 고령사회로 진입하였으며(Korean Statistical Information Service [KOSIS], 2022), 이와 같은 노인인구의 증가만큼

나 치매 등 노인성 질환 환자 수도 급증하고 있다. 2015년에는 62만 5,259명이던 65세 이상 치매 환자의 수는 꾸준히 증가하여 2022년 현재 93만 5,086명으로 65세 이상 노인인구 대비 10.38%의 유병률을 나타내고 있다(Central Dementia Center, 2023b). 치매는 노화 또는 다양한 원인으로 인해 뇌에 병변을 초래하는 질환으로, 기억력, 지남력 저하와 같은 인지기능 증상과 정서 변화, 그리고 환각, 초조, 공격성 등의 정신행동 증상

주요어: 치매, 요양보호사, 환경, 인간중심돌봄, 노인장기요양보험

Corresponding author: Yu, Jungok <https://orcid.org/0000-0001-8062-0207>
Department of Nursing, Dong-A University, 32 Daesingongwon-ro, Seogu, Busan 49201, Korea.
Tel: +82-51-240-2783, Fax: +82-51-240-2920, E-mail: joyu@dau.ac.kr

- 본 연구는 동아대학교 교내 연구비 지원에 의해 수행되었음.
- This study was supported by Dong-A university research grant.

Received: Aug 28, 2023 | Revised: Sep 25, 2023 | Accepted: Oct 30, 2023

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

과 같은 진행성 변화가 주요 증상이다. 이로 인해 치매 환자는 병증이 진행될수록 일상생활 수행능력(Activities of Daily Living, ADL)이 저하되고, 신경학적 증상 및 기타 신체적 합병증이 동반되면서 점차 다른 사람에게 의존하게 된다(Central Dementia Center, 2023a). 치매 환자의 최대 90%에서 초조, 공격성, 반복 행동, 수면 장애, 배회 및 무관심과 같은 치매의 행동 심리증상(Behavioral and Psychological Symptoms of Dementia, BPSD)이 동반되기 때문에(Feast et al., 2016), 가정 내 치매 노인이 발생하는 경우 가족 부양자들의 경제적, 사회적, 심리적 돌봄 부담감이 증가한다(World Health Organization [WHO], 2023).

이러한 치매 노인 돌봄을 지원하고자 2008년도에 노인장기요양보험 제도가 도입되었다. 도입 초기에는 중증 치매 노인을 대상으로만 제공되던 서비스가 이후 2014년에는 경증 치매 환자 중 일상생활 수행에 어려움을 겪는 노인 지원을 위해 치매특별등급(5등급)이 신설되었고, 2017년에는 치매 진단을 받은 경우, 신체기능과 관계없이 등급을 받을 수 있도록 하는 인지지원등급이 신설되며 지원 범위가 확대되었다(National Health Insurance Service [NHIS], 2023). 노인장기요양 수급자 중 장기요양 등급이 1등급 또는 2등급인 자는 재가급여 또는 시설급여를 이용할 수 있고, 3등급부터 5등급까지인 자는 재가급여만을 이용할 수 있다. 방문요양 급여는 재가복지센터에 소속된 요양보호사가 신체활동지원, 정서지원, 가사 및 일상생활지원 등을 제공한다. 의사 소견서에 치매 상병이 있거나 최근 2년 이내 치매 진료내역이 있는 1등급부터 5등급까지 수급자에게는 인지기능 악화 방지 및 잔존능력 유지를 위한 인지활동형 방문요양 급여를 인지활동형 프로그램 관리자가 수립한 프로그램 계획에 따라 치매전문교육을 이수한 요양보호사가 제공한다. 인지활동형 프로그램 관리자는 치매전문교육을 이수한 시설장(관리책임자), 사회복지사, 간호사, 간호조무사, 물리(작업)치료사 등이 해당된다. 인지활동형 프로그램 관리자는 프로그램 계획 수립, 요양보호사의 급여 제공을 모니터링하고 적절한 급여 제공을 지도하며 월 1회 이상 인지활동형 방문요양 급여 제공 시간 중 수급자의 가정을 방문하여 업무를 수행하고 수급자의 가족을 대상으로 상담을 진행한다(National Statutory Information Center [NSIC], 2023). 이에 따라 치매 증상이 있는 장기요양 수급자에게 방문요양서비스 제공이 가능한 재가복지센터는 2017년 1만 1,662개 소에서 2021년 1만 6,850개 소로 꾸준히 증가하고 있다. 이에 따라 요양보호사 또한 그 수요가 계속 증가하여, 현재 재가 장기요양기관에 종사 중인 요양보호사 수는 2022년 기준 약 48만 명에 이른다(NHIS, 2023).

그러나 장기요양기관과 장기요양인력의 양적 증가가 곧 질적 증가를 의미하지는 않는다. 국민건강보험공단이 실시한 2019년도 재가 서비스 정기 평가 결과를 보면 전체 평균 점수는 16년 80.1점에 대비하여 19년에는 83.4점으로 3.3점이 향상되었다(NHIS, 2020). 그러나 이용자 관점에서 방문요양 서비스 기관 평가의 효과성을 확인해 본 결과, 기관 운영 등의 형식적인 평가 지표보다는 이용자에게 권리의식을 갖게 하고, 이용자를 존중하는지에 대한 영역이 서비스의 질과 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 파악되었다(Cho, 2022). 이러한 서비스의 질적 수준 확보를 위해 최근 주목받고 있는 개념이 바로 인간중심돌봄(Person-centered care)이다(Kim & Jang, 2021). 1940년대 미국의 심리학자 칼 로저스(Carl Rogers)의 인간 중심 치료(Person-centered therapy)에서 유래된 인간중심돌봄은, 1988년 영국의 심리학자 톰 키트우드(Tom Kitwood)가 치매 치료에 대한 보다 많은 의학적, 행동적 접근법을 구별하기 위해 처음으로 이 용어를 사용하였다(Fazio, Pace, Flinner, & Kallmyer, 2018). 인간중심돌봄이란 대상자의 존엄성을 유지하고 자율성, 선택권, 통제권을 제공하며 대상자의 의사결정을 존중하는 등 윤리적 요구를 강화한 돌봄을 의미한다(Edvardsson, 2015). 여기서 자율성은 자신의 돌봄 과정에서 스스로 선택할 수 있는 권한이 부여되는 것을 의미하는데(White, Newton-Curtis, & Lyons, 2008), 판단력, 지남력 저하로 의사결정 장애가 나타나는 치매가 있는 사람은 육체적, 심리적으로 다른 사람에게 의존적인 경향이 있다(Fazio et al., 2018). 따라서 치매 노인에게 직접적으로 돌봄 행위를 수행해야 하는 요양보호사의 인간중심돌봄의 인식과 수행 정도는 특히 중요하게 고려되어야 할 필요가 있다.

인간중심돌봄에 돌봄 제공자의 공감력, 일터 영성, 총 근무기간, 직업 만족도 및 이직 의도 등의 개인적 요인과 시설 규모, 기관 평가등급, 고용 형태, 조직문화, 경영진, 근무환경 등의 조직적 요인이 영향을 미치는 것으로 보고된다(Kim, 2017; Kim & Jang, 2021; Kim & Park, 2019; Dys, Tunalilar, Hasworth, Winfree, & White, 2022), 그중에서도 특히 근무환경은 인간중심돌봄에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Kim & Park, 2019). 이러한 경영진의 지원적 리더십, 돌봄 제공자에 대한 존중 등의 지원적 근무 환경을 조성하는 것은 인간중심돌봄 실천을 촉진할 뿐만 아니라, 돌봄 제공자의 직무만족도와 업무능률을 높이고 이직 의도를 줄이는 데 매우 중요하다(Dys et al., 2022). 그러나 대다수 연구는 간호사, 간호조무사, 시설요양보호사를 대상으로 한 연구이고 재가 치매 요양보호사를 대상으로 한 연구는 매우 부족한 실정이다. 재가 장기요양기관

소속 요양보호사를 대상으로 근무환경을 재조명하고 근무환경의 영향을 확인한 선행연구는 근무환경이 영향을 미치는 요인, 즉 이직의도 및 직무 스트레스(Kim, 2020), 소진(Jung, 2020), 행복감(Lee, 2021) 등이 있다. 그러나 재가방문 치매 요양보호사가 서비스 대상자와의 관계에서 치매 문제행동으로 인해 느끼는 요양부담감에 관한 연구는 진행되었으나(Kim, 2019), 재가방문 치매 요양보호사의 구체적인 근무환경에 관한 연구는 매우 부족하다. 더욱이 치매 전문 요양보호사가 제공하는 인지활동형 방문요양 급여를 이용할 수 있는 치매 수급자가, 기존 5등급에서 2016년 9월부터는 인지기원등급을 제외한 치매가 있는 전체 등급으로 확대되어, 3~4등급의 수급 대상자가 늘어나면서 인지활동형 방문요양 급여 이용자는 2017년에 1만여 명에서 2019년에는 4만여 명으로 큰 폭 상승하였다(Ministry of Health and Welfare [MOHW], 2020b). 그럼에도 불구하고 재가방문 치매요양보호사의 근무환경에 관한 연구는 미흡한 실정이다.

근무환경은 인간중심돌봄의 가장 중요한 측면으로, 긍정적이고 지지적인 조직문화와 업무 스트레스는 인간중심돌봄 수행과 밀접하게 연결되어있다(Sjogren, Lindkvist, Sandman, Zingmark, & Edvardsson, 2014). 보건복지부에서 2019년도에 시행한 장기요양실태조사 결과에 따르면, 재가 장기요양기관은 계약직 비율이 74.7%로 대부분이며 장기요양요원에 대한 낮은 사회적 인식 개선이 시급한 것으로 나타났다. 또한 수급자나 가족으로부터 ‘언어적 폭력’을 당한 비율이 25.2%, ‘신체적 폭력이나 위협’을 경험한 사람은 16.0%, ‘성희롱, 성폭력’을 겪은 경우가 9.1%로 나타나 장기요양요원의 처우 개선 및 보호 강화가 강력히 요구된다(MOHWH, 2020a).

치매 대상자의 인권과 삶의 질을 보장하고 질병 및 행동 특성을 고려한 인간중심돌봄 서비스를 제공할 수 있도록 요양보호사의 근무환경을 살펴보는 것은 무엇보다 중요하다. 이에 본 연구에서는 재가방문 치매 요양보호사를 대상으로 근무환경에 대해 파악하고 이러한 근무환경의 특징이 이들의 인간중심돌봄에 미치는 영향을 파악함으로써 재가방문 치매 요양보호사의 인간중심돌봄 의 인식과 실천을 제고할 수 있는 방안을 마련하기 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 재가방문 치매 요양보호사의 근무환경이 인간중심돌봄에 미치는 영향을 파악하기 위함이며, 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 재가방문 치매 요양보호사의 일반적 특성을 파악한다.
- 재가방문 치매 요양보호사의 근무환경과 인간중심돌봄의 정도를 파악한다.
- 재가방문 치매 요양보호사의 일반적 특성에 따른 인간중심돌봄의 차이를 파악한다.
- 재가방문 치매 요양보호사의 근무환경과 인간중심돌봄간의 상관관계를 파악한다.
- 재가방문 치매 요양보호사의 근무환경이 인간중심돌봄에 미치는 영향을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 재가방문 치매 요양보호사의 근무환경이 인간중심돌봄에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

연구 모집단은 B 광역시 소재 노인장기요양보험과 연계된 재가복지센터에서 치매 노인 돌봄을 하고 있는 요양보호사이다. 표본은 다음의 선정기준 및 제외 기준에 만족하는 자 146명이다.

1) 대상자 선정기준

- 치매 전문 교육을 이수한 자
- 치매 노인을 돌본 경험이 6개월 이상인 자
- 본 연구의 목적을 충분히 이해하고, 질문에 대답할 수 있는 자
- 본 연구의 참여를 자발적으로 동의한 후 서면 동의한 자

2) 대상자 제외 기준

- 가족인 요양보호사가 치매 노인을 돌보는 경우
- 표본크기는 G*Power 3.1.9.7 프로그램을 이용하여 효과 크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .80, 예측 요인 13개를 기준으로 했을 때, 최소로 필요한 표본 수가 131명으로 산출되었다. 탈락률 10%를 고려하여 설문지 146부를 배부하였으며, 이 중 응답이 불충분한 설문지 13부를 제외한 133부가 최종 분석에 사용되었다.

3. 연구도구

본 연구의 도구로 구조화된 설문지를 사용하였으며 근무환

경 21문항, 인간중심돌봄 30문항, 일반적 특성에 관한 10문항, 총 61문항으로 구성되어 있다.

1) 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 나이, 학력, 종교, 돌봄 치매 대상자 수, 보수, 고용 형태, 총 근무 경력, 현 근무지 경력, 최근 1년간 인권 교육 시간, 가족인 치매 노인을 돌본 경험 등을 포함하여 총 10문항을 조사하였다.

2) 근무환경

본 연구에서 근무환경은 Choi (2010)가 노인시설 종사자의 근무여건에 관한 조사에서 사용한 척도를 Jung (2020)과 Lee (2021)가 방문요양기관 요양보호사에 맞게 수정·보완 후 구성 개념 타당도를 분석한 도구를 사용하였다. 근무환경의 하위 변수는 업무 관련 요인, 대인관계 요인, 조직 관련 요인의 3개 차원, 총 21문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도 ('전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점)이며 점수가 높을수록 지각된 각 근무환경이 좋지 않은 것을 의미한다. Lee (2021)의 연구에서 전체 근무환경에 대한 Cronbach's α 는 .83로 나타났다. 본 연구에서 하위 차원 각각의 Cronbach's α 는 업무 관련 .88, 대인관계 .84, 조직 관련 .86으로 나타났고, 전체 근무환경에 대한 Cronbach's α 는 .87로 나타났다.

3) 인간중심돌봄

White 등(2008)이 개발한 Measure of Person-Directed Care 도구를 Choi와 Lee (2014)가 수정 및 변안한 Korean Measure of Person-Directed Care를 사용하였다. 이 도구는 인간중심돌봄과 관련된 5가지 영역인 자율성, 개인적 특성, 개별 노인에 대한 이해, 지지 관계 형성, 안위와 인간중심돌봄을 위한 환경과 관련된 2가지 영역인 거주 노인과의 업무 공유, 경영 구조의 총 7개 항목으로 구성되어 있으며 총 30문항이다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 총합의 범위는 30에서 150점이며 점수가 높을수록 인간중심 돌봄 정도가 높음을 의미한다. Choi와 Lee (2014)의 연구에서 Cronbach's α 는 .93으로 측정되었으며 본 연구에서 Cronbach's α 는 .92로 나타났다.

4. 자료수집

본 연구는 D대학교의 생명윤리위원회로부터 승인(2-1040709-AB-N-01-202305-HR-014-02)을 얻은 후 2023년 6월 9일부터

7월 20일까지 자료수집이 이루어졌다. 연구의 조사대상자를 선정하기 위하여 노인장기요양보험 홈페이지에서 장기요양기관 검색을 통해 재가 장기요양시설 21곳을 임의 표집하였다. 설문지 배부를 위해 표본으로 선정된 장기요양시설의 기관장 또는 시설장에게 연구자가 미리 방문 전에 전화를 걸어 연구의 목적과 방법을 설명한 후 자료수집에 대한 허가 및 협조를 구하였다. 연구자가 장기요양시설에 직접 방문하여 기관장 또는 시설장에게 모집 홍보 허락을 받은 후, 연구대상자 모집공고문을 해당 장기요양시설 사무실 내 게시판에 게재하였다. 해당 공고문을 확인 후 기관장 또는 시설장에게 연구참여 의사를 밝힌 요양보호사에게 연구자가 직접 전화로 연구의 목적과 방법 및 비밀 보장과 개인 의사에 따라 언제든지 철회 가능함을 설명하였다. 연구 설명문과 동의서 봉투, 설문지 봉투는 기관장 또는 시설장이 나누어 주게 하였고, 연구참여에 대한 보답으로 소정의 사은품을 제공하였다. 연구대상자가 직원의 등을 위해 재가 센터에 방문했을 때 서류를 작성한 후 설명문과 동의서 봉투, 설문지 봉투를 밀봉한 상태로 기관장 또는 시설장에게 제출하여 밀봉된 회수함에 보관하게 한 후, 본 연구자가 해당 장기요양시설에 재방문하여 자료를 직접 수거하였다. 수집된 자료는 지정된 장소에서 코딩하였으며 완료된 코딩 자료는 보안 파일에 저장하였다. 설문지 및 동의서는 잠금장치가 되어있는 서랍장에 3년간 보관 후 폐기 예정이다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 27.0 프로그램을 사용하여 처리하였으며, 분석방법은 다음과 같다.

- 재가방문 치매 요양보호사의 일반적 특성을 파악하기 위하여 실수와 백분율로 분석하였다.
- 재가방문 치매 요양보호사의 근무환경, 인간중심돌봄 정도는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.
- 재가방문 치매 요양보호사의 일반적 특성에 따른 인간중심돌봄의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였고, 사후검증은 Scheffé test를 이용하였다.
- 재가방문 치매 요양보호사의 근무환경, 인간중심돌봄 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 재가방문 치매 요양보호사의 인간중심돌봄에 영향을 미치는 요인은 multiple linear regression analysis를 실시하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 대상자 133명의 평균연령은 59.94 ± 8.43 세로, 61~70세가 45.9%로 가장 많았으며, 학력은 고졸이 61.7%였다. 종교가 있는 사람이 71.4%로 높은 비중을 차지하였으며, 요양보호사 월급의 평균은 96.30 ± 40.59 만 원으로 50~100만원 미만이 63.9%였으며, 고용 형태는 비정규직이 78.2%로 대

다수였다. 총 근무 경력의 평균은 35.39 ± 26.93 개월이었으며 24~60개월 미만이 40.6%로 나타났으며, 현 근무지 경력의 평균은 20.82 ± 17.02 개월로 12~24개월 미만이 35.3%로 나타났다. 돌보고 있는 치매 어르신 수는 68.4%가 1명으로 나타났으며, 최근 1년간 받은 인권 교육 시간은 5시간 이상이 67.7%로 가장 많았다. 현재 치매 전문 요양보호사로서 치매 대상자를 돌보기 이전에 '가족 중 치매 진단을 받은 노인을 돌봤던 경험'이 없다고 응답한 경우가 87.2%로 대다수를 차지하였다(Table 1).

Table 1. Differences in Person-centered Care by General Characteristics of Participants

(N=133)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Person-centered care	
			M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	40~50	13 (9.8)	3.63±0.51	0.64 (589)
	51~60	51 (38.3)	3.79±0.51	
	61~70	61 (45.9)	3.71±0.41	
	>70	8 (6.0)	3.64±0.63	
		59.94±8.43		
Educational level	≤ Middle school	15 (11.3)	3.74±0.47	0.05 (.951)
	High school	82 (61.7)	3.74±0.47	
	≥ College	36 (27.1)	3.71±0.48	
Religion	Yes	95 (71.4)	3.80±0.43	2.91 (.004)
	No	38 (28.6)	3.55±0.52	
Monthly income (10,000 won)	< 50	6 (4.5)	3.92±0.77	0.45 (.718)
	50~99	85 (63.9)	3.70±0.50	
	100~199	37 (27.8)	3.76±0.35	
	≥ 200	5 (3.8)	3.73±0.11	
		96.30±40.59		
Type of employment	Permanent	29 (21.8)	3.56±0.45	-2.30 (.023)
	Temporary	104 (78.2)	3.78±0.47	
Total working career (month)	< 12 ^a	12 (9.0)	3.67±0.21	3.08 (.030) d > b
	12~23 ^b	42 (31.6)	3.58±0.48	
	24~59 ^c	54 (40.6)	3.78±0.53	
	≥ 60 ^d	25 (18.8)	3.90±0.32	
		35.39±26.93		
Working career workplace (month)	< 12	41 (30.8)	3.75±0.33	0.36 (.780)
	12~23	47 (35.3)	3.68±0.57	
	24~59	40 (30.1)	3.78±0.49	
	≥ 60	5 (3.8)	3.67±0.06	
		20.82±17.02		
Number of assignments	1	91 (68.4)	3.72±0.52	-0.42 (.676)
	2	42 (31.6)	3.75±0.33	
Human rights education hours (for the past year)	0	5 (3.8)	3.49±0.25	5.02±2.86
	1~4	38 (28.6)	3.75±0.43	
	≥ 5	90 (67.7)	3.73±0.49	
		5.02±2.86		
Experience caring for the elderly with dementia in the family	Yes	17 (12.8)	3.87±0.37	1.31 (.192)
	No	116 (87.2)	3.71±0.48	

M=mean; SD=standard deviation.

2. 근무환경과 인간중심돌봄의 정도

근무환경의 전체 평균은 5점 만점에 2.38 ± 0.51 점이고, 근무환경의 하위 영역 별로는 대인관계가 2.71 ± 0.71 점으로 가장 높게 나타났고 다음으로 업무 관련 2.69 ± 0.77 점, 조직 관련 1.87 ± 0.62 점 순이었다. 점수가 높을수록 지각된 각 근무환경이 좋지 않은 것을 의미한다. 인간중심돌봄의 전체 평균은 5점 만점에 3.73 ± 0.47 점이고, 인간중심돌봄의 하위 영역 별로는 노인에 대한 이해가 3.99 ± 0.73 점으로 가장 높게 나타났고 다음으로 안위 3.84 ± 0.60 점, 경영 구조 3.81 ± 0.64 점, 개인적 특성 3.78 ± 0.63 점, 거주 노인과 업무 공유 3.74 ± 0.59 점, 자율성 3.48 ± 0.83 점, 지지 관계 형성 3.45 ± 0.71 점 순이었다. 점수가 높을수록 인간중심 돌봄 정도가 높음을 의미한다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 인간중심돌봄의 차이

대상자의 일반적 특성에 따라 인간중심돌봄에 유의한 평균 차이가 있는 것은 종교($t=2.91, p=.004$), 고용 형태($t=-2.30,$

$p=.023$), 총 근무 경력($F=3.08, p=.030$)이었다. 총 근무 경력의 사후 검정에서 60개월 이상이 12~24개월 이상보다 인간중심 돌봄 정도가 높게 나타났다. 하지만 연령, 학력, 요양보호사 월급, 현 근무지 경력, 돌봄 치매 어르신 수, 최근 1년간 인권 교육 시간, 가족인 치매 노인을 돌본 경험은 평균 차이가 없었다 (Table 1).

4. 근무환경과 인간중심돌봄 간의 상관관계

대상자의 전체 근무환경은 인간중심돌봄 정도와 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=-.54, p<.001$). 근무환경의 하위 영역인 대인관계($r=-.21, p=.018$), 업무 관련($r=-.44, p<.001$), 조직 관련($r=-.47, p<.001$)은 인간중심돌봄 정도와 음의 상관관계가 있었다. 이는 근무환경의 하위 영역인 대인관계, 업무 관련, 조직 관련이 좋지 않을수록 인간중심돌봄이 낮아짐을 의미한다(Table 3).

5. 인간중심돌봄에 영향을 미치는 요인

다중회귀분석을 시행하기 전 다중공선성 여부를 확인한 결과, 공차한계(tolerance)는 0.30~0.95로 0.1 이상이였으며 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF) 값은 1.05~3.37로 10보다 크므로, 독립변수 간 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 또한 Durbin-Watson 값은 1.93으로 2에 가까운 것으로 나타나 종속변수의 자기상관이 존재하지 않았다. 통제변수는 일반적 특성에서 통계적으로 유의한 평균 차이가 있었던 종교, 고용 상태, 총 근무 경력이며, 총 근무 경력은 12개월 미만을 참조집단으로 하여 가변수(dummy variable)로 처리하여 분석하였다.

인간중심돌봄에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, $F=10.63, p<.001$ 로 유의수준 5%에서 유의하므로 모형에는

Table 2. Working Environment and Person-centered Care Level of the Subjects (N=133)

Variables	M±SD	Range (Min~Max)
Working environment	2.38±0.51	3 (1.33~4.14)
Interpersonal factors	2.71±0.71	4 (1.40~5.00)
Job-related factors	2.69±0.77	4 (1.13~5.00)
Organizational factors	1.87±0.62	3 (1.00~4.00)
Person-centered care	3.73±0.47	2 (2.30~4.77)
Autonomy	3.48±0.83	4 (1.00~5.00)
Personhood	3.78±0.63	3 (2.00~5.00)
Knowing the person	3.99±0.73	4 (1.00~5.00)
Support relationship	3.45±0.71	3 (1.75~5.00)
Comfort care	3.84±0.60	3 (2.50~5.00)
Work with residents	3.74±0.59	3 (2.00~5.00)
Management structure	3.81±0.64	3 (2.20~5.00)

M=mean; SD=standard deviation.

Table 3. Correlation among Working Environment and Person-centered Care

(N=133)

Variables	Working environment			Person-centered care
	Interpersonal factors	Job-related factors	Organizational factors	
	r (p)	r (p)	r (p)	
Interpersonal factors	1			
Job-related factors	.31 (<.001)	1		
Organizational factors	.27 (.002)	.26 (.003)	1	
Person-centered care	-.21 (.018)	-.44 (<.001)	-.47 (<.001)	1

Table 4. Factors Influencing Person-centered Care

(N=133)

Variables	Categories	B	SE	β	t	p
(Constant)		4.72	0.27		17.68	< .001
Interpersonal factors		-0.02	0.05	-.03	-0.36	.723
Job-related factors		-0.17	0.05	-.27	-3.52	.001
Organizational factors		-0.28	0.06	-.37	-4.95	< .001
Religion	Yes No (ref.)	0.19	0.07	.18	2.53	.013
Type of employment	Permament (ref.) Temporary	0.10	0.08	.09	1.30	.198
Total working career	< 12 (ref.) 12~23 24~59 ≥ 60	0.01 0.13 0.13 0.22	0.13 0.12 0.13	.01 .13 .18	0.08 1.05 1.65	.934 .296 .102
$R^2=.41$, Adj. $R^2=.37$, $F=10.63$, $p<.001$						

SE=stand error; ref.=Reference.

문제가 없으며, 추정된 모델이 인간중심돌봄에 대한 37%의 설명력이 있음이 확인되었다. 인간중심돌봄에 영향을 미치는 주요 설명변수는 조직 관련($\beta=-.37$, $p<.001$), 업무 관련($\beta=-.27$, $p=.001$), 종교($\beta=.18$, $p<.013$) 순이었다. 근무환경은 점수가 높을수록 지각된 각 근무환경이 좋지 않은 것을 의미한다. 그러므로 조직 관련, 업무 관련 근무환경이 좋지 않을수록 인간중심돌봄이 낮고, 종교가 있는 경우에 인간중심돌봄이 높은 것으로 나타났다(Table 4).

논 의

본 연구대상자의 재가방문 치매 요양보호사의 근무환경 평균 평점은 5점 만점에 2.38 ± 0.51 점이었다. 점수가 높을수록 지각된 근무환경이 좋지 않은 것을 의미하므로 보통 수준 정도로 근무환경을 인식하고 있음을 알 수 있다. 근무환경의 하위 영역별로 대인관계(2.71 ± 0.71), 업무 관련(2.69 ± 0.77), 조직 관련(1.87 ± 0.62) 순으로 높게 나타났는데, 이는 재가방문 요양보호사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 Lee (2021)의 연구결과에서와 같이 대인관계 요인을 가장 부정적으로 인식하고 있음을 의미한다. 수급자의 가정을 방문하여 현장 관리책임자의 감독 없이 직접적인 서비스를 제공하는 재가방문 요양보호사는 대상자와의 관계 속에서의 심리적 스트레스를 높게 인식하고 있음을 알 수 있다(Jung, 2020). 대인관계의 문항 중 “어르신의 죽음을 직면하게 되면 심리적으로 고통스럽다.”의 점수(2.99

± 0.87)가 가장 높았는데, 이는 노인요양병원의 요양보호사가 처음 환자의 죽음을 직면했을 때 슬픔, 안타까움과 더불어 너무 놀라서 직업적 회의감을 느껴 사표를 쓰기도 했다고 보고된 질적연구결과에서도 찾아볼 수 있다(Lee, 2020). 죽음 준비에 대한 내용을 요양보호사의 보수교육 과정에 포함함으로써 현장에서 돌보던 대상자의 죽음에 대한 두려움과 불안을 감소시켜 긍정적인 방향으로 받아들일 수 있는 효과적인 교육방안이 마련되어야 할 것으로 보인다. 업무 관련 문항 중에는 “내 생각과는 달리 일을 해야 하는 경우가 있다.”의 점수(3.34 ± 0.98)가 가장 높았다. 재가 장기요양기관은 기관 급증으로 인한 경쟁이 심화되면서 기관의 안정적인 운영을 위한 수급자 확보의 어려움을 호소하고 있으며(MOH, 2020a), 대상자와 보호자에게 요양보호사의 업무 범위를 설명하고 업무 외의 부당한 근로 행위의 요구에 대하여 거절하는 것은 어려운 현실이다. 요양보호사는 대상자와 그 가족이 업무 외의 일, 즉, 가족의 개인적인 가사 활동을 요구하여도 실직의 불안으로 이러한 요구에 대하여 거부하기 어렵다(Park, 2018). 그러므로 국민건강보험공단에서 장기요양급여 이용 설명회 시 수급자와 가족에게 요양보호사의 업무 범위와 요구해서 안 되는 사항 등을 더욱 명확히 하고, 기관 차원에서 요양보호사 업무와 관련된 실질적인 문제해결을 위한 사례 관리, 교육 등 적극적인 방안이 제시되어야 할 것이다. 조직 관련 문항 중에는 “내가 근무하는 시설은 업무수행의 원활함을 위하여 부서 또는 상하 간의 의사소통이 잘 안된다.”의 점수(2.08 ± 0.93)가 가장 높았는데 점수가 높을수록 지

각된 근무환경이 좋지 않은 것으로 미루어 볼 때 본 연구대상자들은 기관 또는 상하간 의사소통을 중간 수준보다 긍정적으로 인식하고 있음을 확인할 수 있다.

재가방문 치매 요양보호사의 인간중심돌봄 전체 평균 평점은 5점 만점에 3.73 ± 0.47 점으로 시설 요양보호사를 대상으로 동일한 도구를 사용하여 측정한 Kim과 Jang (2021)의 연구에서 보고된 3.67 ± 0.41 점에 비해 높게 측정되었다. 그러나 노인 요양시설 간호인력을 대상으로 한 연구 중에서 요양보호사 비중이 82.5%를 차지한 Kim (2017)의 연구(3.76 ± 0.42)에서는 본 연구결과와 유사하게 나타났지만, 요양보호사 비중이 37.8%인 Kim과 Shin (2020)의 연구결과(4.02 ± 0.51)보다는 낮게 나타나, 간호사의 비중이 높은 경우 전체적인 인간중심돌봄 정도가 높아짐을 확인할 수 있다. 더욱이 요양원에서의 인간중심돌봄을 촉진하기 위해 간호사의 역할을 파악한 Mueller, Burger, Rader와 Carter (2013)의 연구결과, 간호사는 대상자를 지원하는 결정을 하기 위해 요양보호사와의 효과적인 팀워크를 육성하여 문제를 해결할 뿐만 아니라, 긍정적인 근무환경 및 거주 환경을 조성할 수 있는 역량이 있음이 파악되었다. 그러므로 간호사가 주체가 되어 재가방문 치매 요양보호사의 인간중심돌봄을 제고하기 위한 효율적인 프로그램 관리자 및 교육자 역할을 담당해야 할 필요가 있겠다. 하위 영역의 각 항목에서 노인에 대한 이해(3.99 ± 0.73 점)와 안위(3.84 ± 0.60 점) 순으로 높게 확인되었다. 동일한 도구로 측정된 국외 연구(Dys et al., 2022)에서 요양원에서 근무하는 요양보호사와 간호사 간의 인간중심돌봄 점수는 크게 다르지 않았지만, 요양보호사는 ‘노인에 대한 이해’가 가장 높은 인식이 있는 것으로 보고되었으며, 간호사는 ‘안위’에 대해 가장 높은 인식이 있는 것으로 보고되어 본 연구결과와 유사하였다. ‘노인에 대한 이해’란 대상자의 삶, 경험, 욕구 등을 인지하고 연속적인 돌봄을 지원하는 것을 의미한다(White et al., 2008). 그러므로 위와 같은 결과는 재가방문 치매 요양보호사들이 대상자의 기록 등 공식적인 정보뿐만 아니라 가족으로부터의 비공식적인 정보에도 관심을 가지고 대상자의 살아온 삶을 적극적으로 이해하고 있다고 해석할 수 있다(Kim & Chang, 2022). 또한 이러한 ‘노인에 대한 이해’는 치매나 기타 인지장애가 있는 개인의 행동 증상의 의미를 이해하는 데 매우 중요하다(White et al., 2008). 치매 대상자의 직업 이력은 물론 관심사 및 가정생활에 대한 자세한 정보는 불안, 우울증, 편집증, 무관심과 같은 일반적인 치매의 행동심리증상(BPSD)이 있을 경우에 관심 주제에 관한 대화에 참여함으로써 증상을 완화하는 데 효과가 있다(Boafo, David, Wu, Brody, & Sadarangani, 2023). 이처럼 ‘노인에 대

한 이해’는 재가방문 치매 요양보호사에게 요구되는 필수 역량 이므로 이를 재확인할 수 있는 반복적인 연구가 필요하겠다. 하위 영역의 각 항목에서 지지 관계 형성(3.45 ± 0.71), 자율성(3.48 ± 0.83) 순으로 낮게 확인되었다. ‘지지 관계 형성’은 돌봄 제공자와 대상자 간의 의사소통과 애착을 촉진하고 갈등을 최소화하는 기능을 한다(White et al., 2008). 인지활동형 방문요양 급여는 수급자당 1일 1회 120분 이상 180분 이하로 제공하며 그 중 60분은 반드시 인지자극활동을, 나머지 시간은 일상 생활 함께하기 훈련을 제공하여야 한다. 또한 5등급 수급자에게는 인지활동형 방문요양 급여가 아닌 방문요양 급여를 제공할 수 없다(NSIC, 2023). 보건복지부에서 재가급여 이용자의 만족도를 조사한 결과, 불충분한 이용시간에 대한 불만이 47.4%로 가장 높게 나타난 것으로 미루어 보아(MOH, 2020a), 급여 제공 시 대상자와의 정서적 유대감을 형성할 시간이 부족해 ‘지지 관계 형성’이 가장 낮은 점수가 나온 것으로 사료된다. 특히 치매 대상자의 주요 행동심리증상(BPSD)을 완화하기 위해 우호적인 지지 관계 형성은 필수적인 요소이므로(Boafo et al., 2023), 재가방문 치매 요양보호사의 지지 관계 형성을 높일 수 있는 방안이 더욱 절실하게 요구된다. ‘자율성’은 최근 선행 연구(Kim, 2017; Kim & Jang, 2021; Kim & Shin, 2020)에서도 낮게 보고되었다. 재가방문 치매 요양보호사의 지시적 돌봄이 아닌 대상자의 가치관을 반영하고 선택권을 지원하는 비지시적 돌봄의 역할을 할 수 있도록 개인적 차원의 노력뿐만 아니라 관리적 차원의 체계적인 방안이 요구된다.

일반적 특성에 따른 인간중심돌봄 정도를 분석한 결과, 종교, 고용 형태, 총 근무 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 종교가 있는 경우 인간중심이 더 높았는데, 이는 기존 선행연구(Kim & Shin, 2020)의 결과와 일치한다. 고용 형태의 경우 비정규직일 경우 인간중심돌봄이 더 높게 나타나, 추후 연구에서 본 연구결과와 비교 분석해 볼 필요가 있다. 총 근무 경력은 사후검정에서 총 근무 경력이 많을수록 인간중심 돌봄 정도가 높게 나타났는데, 이는 선행연구인 Kim과 Jang (2021)의 결과와 같다. 그러나 총 근무 경력이 많을수록 인간중심돌봄이 낮게 나타난 Kim과 Park (2019)의 결과와 상반되므로 총 근무 경력과 인간중심돌봄의 연관성을 확인하는 반복적인 연구가 필요하겠다.

인간중심돌봄 정도에 근무환경의 하위 영역인 조직 관련, 업무 관련, 대인관계 모두 유의한 음의 상관관계를 보였으며, 이는 근무환경이 좋지 않을수록 인간중심돌봄이 낮아짐을 의미한다. 근무환경의 하위 영역 중 조직 관련 요인이 가장 높은 상관관계($r = -.47$)를 보였는데, 이는 동일한 측정도구는 아니지만

요양병원 간호사를 대상으로 한 Park과 Park (2018)의 연구결과에서 관리자의 능력과 리더십, 지지 등의 근무환경이 인간중심돌봄과 양의 상관관계를 나타낸 결과와 유사하다. 그러므로 인간중심돌봄을 활성화하기 위해서 지원적 리더십을 갖추고, 직원과의 적극적인 소통을 하는 등의 인간중심돌봄을 잘할 수 있는 근무환경을 조성할 필요가 있겠다.

본 연구의 일반적 특성에서 통계적으로 유의한 평균 차이가 나타난 종교, 고용 상태, 총 근무 경력과 근무환경의 하위요인인 대인관계, 조직 관련, 업무 관련 요인을 변수로 투입하여 인간중심돌봄에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 회귀분석 결과, 인간중심돌봄에 영향을 미치는 주요 변수는 조직 관련, 업무 관련, 종교 순으로 나타나 조직적 수준의 변수와 개인적 수준의 변수 모두 인간중심돌봄 정도에 영향을 미치는 것을 통계적으로 확인할 수 있었다. 근무환경의 하위요인 중 인간중심돌봄과 상관관계가 있었던 대인관계 요인을 제외한 조직 관련, 업무 관련 요인이 인간중심돌봄에 유의한 영향을 주었고, 일반적 특성 중 종교 유무가 인간중심돌봄에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 인간중심돌봄에 조직적 수준인 근무환경이 가장 크게 영향을 미친다고 나타난 선행연구 (Kim & Park, 2019; Kim & Jang, 2021; Dys et al., 2022; Sjogren et al., 2014)의 결과와 일치하였다. 본 연구결과 근무환경의 하위요인 중 인간중심돌봄에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 조직 관련 요인이었다. Dys 등(2022)의 연구결과, 업무 간 상호 작용 및 공유를 촉진하는 리더십의 관리책임자가 인간중심돌봄에 긍정적으로 기여하는 것을 확인할 수 있다. 이는 본 연구의 조직 관련 요인의 항목에서 내포하는 동료 또는 상하간의 의사소통, 관리책임자의 리더십 등이 좋을수록 인간중심돌봄에 긍정적인 영향을 미치는 결과와 맥락을 같이 한다. 따라서 재가방문 치매 요양보호사의 인간중심돌봄 인식 및 수행을 제고하기 위한 기관 차원에서의 적극적인 업무 소통뿐만 아니라, 제도 차원에서의 구체적인 근무환경 개선 노력이 필요할 것으로 보인다. 근무환경의 하위요인 중 두 번째로 업무 관련 요인이 인간중심돌봄에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 Sjogren 등(2014)의 연구에서 업무부담이 줄어들면 인간중심돌봄 수행이 촉진될 수 있다고 나타나 본 연구결과를 뒷받침해 준다. 또한 Kim (2020)의 연구결과에 따르면 업무 범위의 명확성 및 업무량의 적절성 등 업무 관련 근무환경이 긍정적일수록 요양보호사의 직무만족은 높아지고, 이직 의도는 낮아질 수 있다. 근무환경의 하위요인 중 인간중심돌봄과 상관관계가 있었던 대인관계 요인은 인간중심돌봄에 통계적으로 유의한 영향을 나타내지 않았다. 본 연구에서 대인관계 요인은 치매 대상자

와의 관계, 다른 동료와의 관계, 관리책임자와의 관계에 해당하는 영역을 의미한다. 본 연구에서 치매 대상자와의 관계에 관한 항목은 ‘어르신이 중증이거나 문제행동이 있어서 눈을 땔 수가 없다.’, ‘나는 어르신의 문제행동(폭력, 괴성, 거부, 배회) 때문에 특별히 힘이 많이 든다.’ 등이다. 방문요양 5등급 대상자의 치매 문제행동에 따른 요양보호사의 요양부담감을 측정 한 Kim (2019)의 연구결과에 따르면 하위 항목 중 간호에 저항, 즉 옷을 갈아입히려 하고 할 때 저항하거나, 용변을 도울 때 기저귀를 뜯거나 때리려고 하는 등의 문제행동에 요양부담감이 가장 높았고, 그다음으로 환각, 의심, 망상 등의 정신과적 증상에 대한 요양부담감이 높게 나타났다. 반면에 과격한 행동으로 신체적인 해를 끼치거나, 괴성을 지르거나 하는 등의 공격성에 대한 요양부담감이 가장 낮게 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 이는 시설에 입소한 치매 대상자의 중증 정도에 비해 재가에서 머무르는 치매 대상자의 경증 정도가 요양부담감에 차이가 준 것으로 사료된다. 그러나 인지활동형 방문요양서비스를 이용할 수 있는 치매 수급자가, 기존 5등급에서 2016년 9월부터는 인지지원등급을 제외한 치매가 있는 전체 등급으로 확대되었다 (MOHW, 2020b). 본 연구에서는 치매 대상자의 등급을 고려하지 못한 제한점이 있으므로, 후속 연구에서 대상자의 등급을 고려하여 근무환경과 인간중심돌봄의 정도를 파악해 볼 필요가 있겠다. 또한 동료와의 관계에서 재가 요양보호사들은 시설장의 관리하에 현장에서 단독으로 업무에 임하므로 동료와 많은 시간을 보내는 시설 요양보호사들에 비해 스트레스를 덜 받은 것으로 보인다. 다만 재가 서비스 제공 중 대상자와 가족과의 관계에 어려움을 느끼거나 갈등이 생길 경우, 좌절할 수 있으므로 고충 상담을 위한 장기요양원지원센터의 확충 및 기관과의 업무 소통이 매우 중요할 것으로 사료된다. 또한 Kim과 Shin (2020)의 연구에서는 변수 중 유일하게 종교가 있을 경우, 인간중심돌봄에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났는데, 이는 본 연구에서 일반적 특성 중 종교 유무가 인간중심돌봄의 영향요인으로 나타난 결과와 유사하다. 이처럼 인간중심돌봄은 개인적 수준뿐만 아니라 조직적 수준에 이르는 다차원적인 영향을 받을 수 있음을 고려하여 추후 다양한 변수를 고려하여 재가 방문 치매요양보호사의 인간중심돌봄에 영향을 미치는 요인을 확인하는 반복적인 연구가 필요하겠다.

본 연구는 기존에 간호사, 간호조무사, 시설 요양보호사를 대상으로 그쳤던 연구를 재가방문 치매 요양보호사로 확대하여 인간중심돌봄에 영향을 미치는 조직적 및 개인적 요인을 확인함으로써 향후 인간중심돌봄의 인식 및 실천을 증진시킬 수 있는 방안을 마련하기 위해 시도된 연구로써의 의미가 있다.

결론 및 제언

본 연구결과 조직 관련, 업무 관련, 종교가 인간중심돌봄에 유의한 영향을 미치는 주요 변수로 나타났으며, 전체 근무환경의 인간중심돌봄에 대한 설명력은 37%로 나타났다. 본 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구의 대상자는 B 광역시 일부 재가방문 치매 요양보호사로, 연구결과를 재가방문 치매 요양보호사 전체로 일반화하기에 제한점이 있다. 그러므로 연구대상자를 확대한 후속 연구가 필요하겠다. 또한 자료수집 시 국민건강보험공단 사이트에서 연구자의 지적 편의성을 고려하여 21곳의 재가 장기요양기관 검색을 통한 재가방문 치매 요양보호사 146명을 대상으로 조사하였다. 이러한 대상자 표집 과정에서 편의추출법을 사용하였기 때문에 연구결과를 해석하는 데에 주의가 필요하다. 더욱이 기관 평가등급, 운영형태, 수급자 수 등의 조직적 수준 및 대상자 등급을 고려한 다양한 변수들을 고려하여 재가방문 치매 요양보호사의 인간중심돌봄에 영향을 미치는 요인에 대한 반복적인 후속 연구를 제안한다. 둘째, 본 연구는 자가기입식 설문지를 사용하여 재가방문 치매 요양보호사를 대상으로 실시한 서술적 조사연구이다. 추후 이용자 중심의 인간중심돌봄 정도를 파악하기 위해 돌봄 받는 재가 치매 대상자의 입장에서 이를 파악해 볼 필요가 있다. 물론, 치매 대상자의 인지기능 정도를 고려해야 하겠다. 또한, Fazio 등(2018)이 제안한 인간중심돌봄 모델의 실천 방법에 따라, 기관이 적극적으로 협조하여 인간중심돌봄 실천을 정기적으로 평가하고, 급여 제공 계획 시에 이를 반영할 필요가 있다. 기관이 정기적으로 요양보호사, 대상자와 인간중심돌봄 실천 결과를 공유하고 필요에 따라 프로그램 및 실천 방법을 변화시킬 수 있어야 하겠다. 셋째, 본 연구에서 사용된 인간중심돌봄 측정도구는, 이를 파악하기 위해 국내 시설 요양보호사를 대상으로 수정 및 보완된 인간중심돌봄 척도이다. 향후 초고령화에 따른 치매 상병자 수와 노인장기요양수급자 수의 증가를 고려할 때, 재가 요양보호사의 속성에 더욱 적합한 연구도구 개발 및 보완을 한다면 더욱 총체적으로 인간중심돌봄의 정도를 파악할 수 있을 것이다.

이상의 연구결과를 통해 재가방문 치매 요양보호사의 근무환경 개선과 인간중심돌봄 인식 및 수행을 제고하기 위해서 개인뿐만 아니라 기관, 정부 차원의 더욱 실천적인 노력이 필요함을 시사함으로써, 노인장기요양 서비스의 장기적인 질적 향상에 기여하고 궁극적으로 대상자와 가족의 삶의 질을 도모할 수 있는 정책을 마련하기 위한 기초자료로 활용할 수 있을 것으로 기대한다.

REFERENCES

- Boafo, J., David, D., Wu, B., Brody, A. A., & Sadarangani, T. (2023). "The sun came up because you got here...": A qualitative exploration of person-centered care strategies used by adult day care centers to manage behavioral and psychological symptoms of dementia. *Journal of Applied Gerontology*, 42(2), 147-159. <https://doi.org/10.1177/07334648221128283>
- Central Dementia Center. (2023, January 27a). 2023 Dementia Guidebook to help me. Retrieved August 23, 2023, from https://www.nid.or.kr/info/dataroom_view.aspx?bid=251
- Central Dementia Center. (2023, January 31b). Dementia observatory. Retrieved August 23, 2023, from https://www.nid.or.kr/info/today_list_2022.aspx#a
- Cho, H. R. (2022). Effectiveness of evaluation for visiting care service institution: From the user's point of view. *Journal of Convergence for Information Technology*, 12(5), 150-158. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2022.12.05.150>
- Choi, J., Kim, D. E., & Yoon, J. Y. (2020). Person-centered care environment associated with care staff outcomes in long-term care facilities. *Journal of Nursing Research*, 29(1). <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000412>
- Choi, H. K. (2010). *Survey on the Working Conditions of Personnel at Facilities for the Elderly, 2006* [Data set]. Korea Social Science Data Archive. Retrieved August 25, 2023, from <https://doi.org/10.22687/KOSSDA-A1-2006-0124-V1.0>
- Choi, J. S., & Lee, M. H. (2014). Psychometric properties of a Korean measure of person-directed care in nursing homes. *Research on Social Work Practice*, 24(6), 676-684. <https://doi.org/10.1177/1049731513509897>
- Dys, S., Tunalilar, O., Hasworth, S., Winfree, J., & White, D. L. (2022). Person-centered care practices in nursing homes: Staff perceptions and the organizational environment. *Geriatric Nursing*, 43, 188-196. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2021.11.018>
- Edvardsson, D. (2015). Notes on person-centred care: What it is and what it is not. *Nordic Journal of Nursing Research*, 35(2), 65-66. <https://doi.org/10.1177/0107408315582296>
- Fazio, S., Pace, D., Flinner, J., & Kallmyer, B. (2018). The fundamentals of person-centered care for individuals with dementia. *The Gerontologist*, 58(suppl_1). <https://doi.org/10.1093/geront/gnx122>
- Feast, A., Orrell, M., Charlesworth, G., Melunsky, N., Poland, F., & Moniz-Cook, E. (2016). Behavioural and psychological symptoms in dementia and the challenges for family carers: systematic review. *The British Journal of Psychiatry*, 208(5), 429-434. <https://doi.org/10.1192/bjp.bp.114.153684>
- Jung, H. H. (2020). *The effects of job environments of care workers attached to home visiting care institutions on burnout- verification of mediated effects of job stress*. Unpublished doctoral dissertation,

- Hyupsung University, Hwaseong.
- Kim, E. M., & Shin, J. H. (2020). Factors influencing patient-centered care by nursing staff in nursing homes. *Journal of Korean Gerontological Nursing*, 22(1), 10-21. <https://doi.org/10.17079/jkgn.2020.22.1.10>
- Kim, E. Y., & Chang, S. O. (2022). Person-centered care experience of nursing home workers: a qualitative meta-synthesis study. *Journal of Korean Gerontological Nursing*, 24(1), 33-46. <https://doi.org/10.17079/jkgn.2022.24.1.33>
- Kim, G. Y., & Jang, H. Y. (2021). Factors associated with person-centered care among care workers at long-term care facilities. *Journal of Korean Gerontological Nursing*, 23(1), 13-23. <https://doi.org/10.17079/jkgn.2021.23.1.13>
- Kim, M. K. (2020). *A study on the impact of working environment of home care center worker to job stress and turnover intention-focused on mediating effect of job satisfaction*. Unpublished doctoral dissertation, Sehan University, Yeongam.
- Kim, S. (2017). A study on the factors associated with nursing home staff's person centered care. *Health & Nursing*, 29(2), 59-71.
- Kim, S. B., & Park, Y. R. (2019). Factors associated with Person-centered Care for Elderly in Long-term Care Hospital Nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 31(6), 618-627. <https://doi.org/10.7475/kjan.2019.31.6.618>
- Kim, Y. S. (2019). *A study of the burden of dementia knowledge and dementia behavior problem of home visiting care helper for long-term care 5th-grade person*. Unpublished master's thesis. Inje University, Gimhae.
- Korean Statistical Information Service. (2022, May 31). *Major population indicators (ratio, population growth rate, population structure, dependency ratio, etc)*. Retrieved August 23, 2023, from https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1BPA002&vw_cd=&list_id=&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=K1
- Lee, J. S. (2021). *The effect of job environment on happiness of care-givers in visiting care centers*. Unpublished doctoral dissertation, Hyupsung University, Hwaseong.
- Lee, S. H. (2020). Meaning and perception of death experienced by the caregivers in geriatric hospital. *Journal of Ethics*, 131(1). <https://doi.org/10.15801/je.1.131.202012.155>
- Ministry of Health and Welfare. (2020, June 3b). *Conducting a field survey of cognitive activity-type visiting care services for the elderly with dementia*. Retrieved August 24, 2023, from <https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503010200&bid=0027>
- Ministry of Health and Welfare. (2020, March 30a). *2019 Announcement of the results of the survey on long-term care survey*. Retrieved August 24, 2023, from <https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503010200&bid=0027>
- Mueller, C., Burger, S., Rader, J., & Carter, D. (2013). Nurse competencies for person-directed care in nursing homes. *Geriatric Nursing*, 34(2), 101-104. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2012.09.009>
- National Health Insurance Service. (2020, April 28). *2019 Disclosure of the evaluation results of long-term care institutions for home care benefits*. Retrieved August 24, 2023, from <https://www.nhis.or.kr/nhis/together/wbhaea01600m01.do?mode=view&articleNo=136934>
- National Health Insurance Service. (2023, July 31). *2022 Long Term Care Insurance Statistical Yearbook*. Retrieved August 24, 2023, from <https://www.nhis.or.kr/nhis/together/wbhaec07200m01.do?mode=view&articleNo=10836438>
- National Statutory Information Center. (2023, January 1). *Notice on long-term care benefit provision standards and benefit cost calculation methods*. Retrieved September 25, 2023, from <https://www.law.go.kr/admRulLsInfoP.do?admRulSeq=2100000217378>
- Park, E. M., & Park, J. H. (2018). Influence of moral sensitivity and nursing practice environment in person-centered care in long-term care hospital nurses. *J Korean Gerontol Nurs*, 20(2), 109-118. <https://doi.org/10.17079/jkgn.2018.20.2.109>
- Park, J. K. (2018). *A study on the effective factors of care givers' working environment to their turnover intention*. Unpublished doctoral dissertation, Yemyung University, Seoul.
- Sjögren, K., Lindkvist, M., Sandman, P.-O., Zingmark, K., & Edvardsson, D. (2014). To what extent is the work environment of staff related to person-centred care? A cross-sectional study of residential aged care. *Journal of Clinical Nursing*, 24(9-10), 1310-1319. <https://doi.org/10.1111/jocn.12734>
- White, D. L., Newton-Curtis, L., & Lyons, K. S. (2008). Development and initial testing of a measure of person-directed care. *The Gerontologist*, 48(suppl 1), 114-123. https://doi.org/10.1093/geront/48.supplement_1.114
- World Health Organization. (2023, March 15). *Dementia*. Retrieved August 23, 2023, from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/dementia>.