

간호업무에 있어서의 미래상

〈세브란스병원 간호원장〉 이 성 덕

I. 서 론

간호 업무의 영역은 너무 광범위하여 한정된 시간 안에 다 논하기는 곤란하므로 여기 세가지로 크게 나누어 그 미래상을 예측해 보고, 그 문제점을 규정하고자 한다.

첫째는 개념적인 문제와 그 미래상이요, 둘째는 행정적인 문제와 그 미래상이요, 셋째는 간호 활동의 실제적인 문제이다.

위에 제시한 바와 같이 세가지의 접근상의 제약을 감안하여 발표하는 본 논제의 한계를 다음과 같이 규정코자 한다.

즉 미래를 1970년대로 국한하였으며, 미래상을 두가지로 나누어 생각하였다. 하나는 우리 앞에 이루어지기를 원하는 즉, 낙관적인 미래상이요, 또 하나는 우리가 원하는 원하지 않은 것에 “있게 될지도 모를 미래상” 즉 미래의 존재상으로 나누어서 생각하였다.

II. 간호 업무상의 문제와 그 미래상

1. 간호의 개념적 문제

간호의 개념을 역사적으로 두 시기로 나누어 생각하여 보았다.

즉 이것의 전기는 의사에 예속된 질병 중심의 간호를 수동적으로 하는 개념이요, 후기는 간호학이 독립된 학문으로 질병중심이 아니라 인간 중심 즉 환자중심의 간호를 하되 완전간호(comprehensive nursing care)를 한다는 것이 간호의 개념의 주류이다.

이 두 시기적 구분은 간호대학 과정의 발족을

시점으로 전기를 그 이전으로, 후기를 그 이후로 필자는 나누어 본 것이며, 이것을 논하는데 한계점이 되겠기에 여기 못박아 두는 바이다.

간호의 개념이란 간호의 목적도 철학도 될 수 있으며 나아가서는 간호 업무의 핵심이 되는 것이라고 생각한다. 이 개념 여하에 따라 간호의 행위에도 변화가 오고 진보나 후퇴도 오는 것이라고 하여도 과언이 아닐 것이다. 그러므로 간호 업무의 미래상은 현 시대의 간호 사업에 종사하는 각 사람이 가지고 있는 간호의 개념과 그 경향을 보고 예측할 수 있지 않을까 생각한다.

오늘날 일반적으로 전문직 간호원이 가지고 있는 간호의 개념이 무엇일까요?

올바른 개념관을 가졌다고 하는 이는 이렇게 대답하겠지요.

“환자(인간)를 이해하고 환자의 요구에 기초를 둔 환자중심의 전인간호를 하여야 할 것이며 이에 따르는 간호 계획은 단지 당면한 문제점에 단 국한될 것이 아니라 장기 계획의 궁극적인 목적을 두고 간호하는 것이어야 하며, 전문직 간호원은 독립된 기능자로서 간호의 진단을 내리고 간호문제를 규정하는 능력과 과학적 지식에 근거를 두고 간호계획을 세우고 이에 합리성 있는 간호법을 선택하여 실시할 줄 알아야 하며 항상 새로운 지식면에서 보다 향상된 간호 원리를 간호에 적용할 수 있는 능력을 갖추어야 한다.”라고 하겠다.

간호 교육자가 이러한 개념을 가지고 가르치고 실무에 종사하는 간호원이 이렇게 간호한다면 앞으로 바라보이는 미래상은 밝을 것이다.

그러나 현하 우리 간호 업무상에 나타나는 실

정을 관찰할 때 이러한 개념과 너무나 동떨어진 위치에 있는 것을 증명할만한 일들이 부지기수임을 볼 수 있다.

1. “독립된 직업인으로서 인간을 간호한다.” 라는 것과는 거리가 먼, 극히 수동적이고 비독립적이며 자아판단이나 판단성 없이 다른 직업인의 명령에 의해서만 움직이는 점이다.

2. 환자중심 보다는 질병중심의 치료를 보좌하는 일로서 최대의 임무를 완성하는 것으로 생각하고 일하는 경향이다.

3. 문제 발견을 위한 환자와의 의사소통(communication)이나 관찰(observation)이 없이 환자는 환자대로 내버려진 상태에 있어서 환자와 가장 가까운 위치에 있으면서도 너무나 동향히 움직이고 있는 간호원의 모습을 자주 보게 되는 것이다. 이런 것들을 미루어 보아 문제점을 발견하게 된다.

즉 간호의 개념과 간호의 행위가 부합되지 않는 모순성이다. 이것은 무엇보다도 근본적인 문제라 아니할 수 없겠다.

우리 주위의 모든 전문직업 및 그의 지식이 눈부신 발전을 하고 있는 것을 볼 수 있다. 의학이든, 공학이든, 교육이든 모두 내적, 외적, 조건이 구비되어 자란 것을 인정하기에 힘들지 않다.

한편, 우리의 간호 사업도 변화가 크다. 그러나 이 영복 선생이 대한 간호 7권 6호의 권두사에서 말한 바와 같이 “현 시점에서 생각할 때에는 불만과 부족과 애로 투성이 같으나 얼마나 많은 학문적인 성장, 물질의 혜택, 제도의 비약, 대중의 인식이 변모했습니까?”

“분명히 간호 사업은 성장하고 비대해졌습니다. 이런 큰 수확이 어떤 것은 꾸준한 노력의 결정으로 거둔 것이 있으나, 어떤 것은 비교적 쉽사리 얻은 것도 많습니다.

그러나 좀 더 깊이 생각해 볼 때 우리에게 이와같은 유형적인 변화와 소득이 이루어진 반면에 잃은 것과 놓친 것도 많이 있을 듯합니다.

비싼 것을 얻었으나 반값을 주고도 바꿀 수 없는 것은 잃지 않았을까요?

잃고도 잃었다는, 놓치고도 놓쳤다는 사실조차 모르고 있지 않을까요?”^{주1)}라고 하였다.

물론 여기에서 잃은 것이란 간호의 정의로운 정열을 말한 것이다. 그러나 여기 필자는 놓친 것이 무엇인가? 생각할 때 바로 올바른 우리의 개념을 놓쳐버린 오늘날의 발전상을 의미하는 것이라고 해도 과언이 아니라고 생각했다.

그렇다면 우리가 전문직업(profession)으로 타 분야와 어깨를 겨누어 나아가려고 할 때 후자의 위치에 처해 있다면 도저히 다른 직업과 자격조차도 비교하기 힘든 위치가 아닌가 하여 알담하고 비관적인 미래상을 생각하지 않을 수 없다.

우리의 높은 개념과 부합되는 profession을 우리가 갈망하는, 이루어지기를 원하는, 낙관적인 미래상인 것 같다.

이 낙관적인 미래상이 이루어질 때 우리 간호 사업은 다른 profession 까지도 lead 하는 전문적이 될 가능성까지도 내포하는 것이다.

2. 행정적인 문제

이 문제를 앞에 놓고 현실적인 간호원의 행정적 위치를 생각하지 않을 수 없다.

행정적 위치란 그 위치에서 주어질 권한, 경제적 대우, 사업적인 계획 및 그 시행 사항 모두 그 권한 내에 들어가는 것이 사실이다.

이러한 중요한 위치가 간호 업무 분야에서는 대단히 모호하고 또 어느 경우에도 타 직업의 행정자 밑에서 지도를 받아야만 하게 되어 있는 것이 현황이며 발전하지 못하는 큰 이유의 하나도 이것이다.

심지어는 같은 위치에 놓여 있으면서도 주어진 권한을 타 분야에게 빼앗긴 채 일하게 되는 경우도 허다했다.

그러기 때문에 여기 야기되는 문제점도 허다하다.

주1) 이영복 “권두언” 대한간호 7권 6호 pp. 8-9

- 1) 인원 확보 문제
- 2) 승진, 승급 문제
- 3) 봉급 및 수당 문제
- 4) 사업의 계획 및 시행 문제 등이다.

먼저 인원 확보 문제만 하더라도 간호원의 행정적 위치가 그 기관의 행정적 위치에서 낮고, 따라서 권한이 적기 때문에 어떤 문제는 해결이 가능하면서도 해결하기 어려운 일이 많다.

요사이 간호 인원이 전과 같이 변함아 없는데도 간호원은 더 바쁘기만 하여 짜증이 난다. 환자나 그 가족들은 간호원이 불친절하다고 몰아세우고, 의사는 의사대로 order가 잘 시행되지 않는다고 야단하면서도 order의 분량은 늘어만 간다.

이러한 가운데서는 도저히 간호원이 일하기 어려운 입장에 놓여 있다.

Abdellah의 better patient care through nursing research에 보면 미국에서는 1922년에 다음과 같은 research를 시도한 것을 볼 수 있다. Time study of institutional nursing이 New York Academy of Medicine에 의하여 이루어졌는데 그 결과 충분한 간호원에 의해서 효과적으로 수행될 수 있다고 하는 중요한 관점을 도의시킨 복잡한 처방을 의사들이 하고 있다고 하는 실제적인 상이점을 발견한 것이다.^{주2)}

지금 우리가 당면하는 심각한 문제가 미국에서는 이미 46년전에 부딪친 문제에서 의학이 발달하면서 의사의 order가 복잡해지면 질 수록 간호원의 수도 충분하게 늘어야 한다는 것으로 해결을 본 문제이다. 그뿐 아니라 1965년 3월부터 1969년 2월까지의 (세브란스 병원) 이동된 간호원의 수는 전체의 약 50%를 차지하고 있다.

제 3자의 말은 간호원이 외국으로 가기 때문에 간호원 부족이라 하지만 우리가 낸 data에 밝혀진 바에 의하면 그동안 약 27%는 국내에서의 이동인데 이 내용을 알아보면 봉급 및 대우가 더 좋고, 좀 더 편하고, 나은 곳으로 옮긴 수이고, 44%가 해외로 진출하였고, 29%가 결

간호원 이동에 관한 이유

1965. 3~1969. 2

사직이유	연도	1965	1966	1967	1968	합계	%
해 외 의	미 국	7	17	휴 ³ 29	29	82	44
	서 독	25	24	1		50	
	영 국	1		휴 ¹ 1		2	
	카 나 다		5	4	4	13	
	스 웨 덴			1		1	
	일 본	1				1	
	월 남				3	3	
	스 위 스				1	1	
전 직	타 병 원	23	19	31	22	95	27
	학 교						
	가족제택 가정분할						
정년퇴직		1			1	29	
휴 직	2	1	1	3	7		
가 사	16	20	19	27	82		
면 직	2	2	5	1	10		
사 망	1				1		
계		78	89	92	90	349	100%

혼, 가사, 기타 이유로 사직하였으며 서울대학 병원에서는 처우불만으로의 사직자가 70%라고 한다. (병원관리학회 이영부 발표, 표 참조)

이러한 간호원 부족의 문제도 행정적인 문제와 깊이 관련된 것으로 보아 틀림이 없다는 것을 우리의 경우 인정하게 되었다.

또 한가지 앞으로 간호원 부족 문제는 아무리 각 간호학교에서 정원을 늘였다 할지라도 미래상을 볼 때 더 심각해 질 것을 의심치 않는다.

기왕에 부족한 간호원의 수에다가 인구 증가율을 가산해 본다면 지극히 많은 수가 산출되리라 생각된다. 이것을 미루어 보아 앞으로 이에 대한 깊은 연구가 있어야 하리라 생각한다.

여기 역시 미국에서 1950~60년 사이에 연구한 것을 미루어 본다면 그들은 간호원의 막대한 부족의 원인을 규명했고, 그것의 중요 요소가 무엇인지? 또한 앞으로 내다 보는 10년 동안에

주2) Abdellah, F.G. & Others. Better Patient Care through Nursing Research, Macmillan Co. New York, 1965, pp. 4

부담될 간호원 부족의 격화를 예견했고, 이 진단에 대비하여 해결책을 강구하였는데 이것이 곧 간호원의 보조 역할에 대한 문제에 착안을 둔 것이다. 이것에 대한 중요 제안으로는 “두가지 group을 나누어 즉 전문직 간호원의 영역과 준 간호원의 영역으로 분류한 것이다.”^{주3)}

앞으로 간호의 기능에 대하여 더 연구하여 순수한 전문직의 숙련과 판단을 필요로 하는 복잡한 기능을 위해서만 간호원이 있고 기타 일은 기술이나 현장에서 훈련된 간호보조원이 담당할 수 있도록 연구하고 시행할 필요성을 느낀다. (이것은 어디까지나 추천 (recomendation) 하는 말이고 증언은 아니다.)

그 다음 행정자나 관리자의 관리의 철학이 행정 문제와 직결되는 것을 논하고자 한다. 그리하여 여기 McGroggor의 관리의 철학으로서의 “Theory Y”를 소개하고자 한다. Theory Y의 관리철학이란 조직을 구성하는 개인의 동기 부여가 잘 되어 있다는 사실이다. 그 결과는 각 개인이 자기의 직무를 효과적으로 이행하며 또한 그 조직의 목적을 달성하기 위하여 충성을 다하게 하는 것이다.

그러므로 조직 관리자로서 가장 중요한 문제는 그 조직의 구성원의 동기를 자극하고 사기를 높인다는 것이며, 즉 인간은 제일차적으로 생존 욕구를 가지며 그 욕망이 충족되기를 바란다. 그 다음에는 그 욕망이 계속되기를 바라는 안전과 보장에 대한 욕망을 또 다시 느끼며, 또 그 다음에는 친구와 사랑의 욕망, 그 다음 단계에 이르러는 자기 자신에 대한 가치의 존중을 요구하게 되며, 최종에는 자아실현 (self-actualization)의 욕망을 가지게 된다. 따라서 조직 구성원의 요구에 성격을 고려하지 않고는 그들의 사기를 높이거나 동기를 자극하지 못할 것이며, 요구에 적합하지 않는 관리자는 성공하지 못할 것이다.

그러니까 구성원 각자에 알맞는 동기를 부여함으로써 그의 잠재력을 발휘시킬 수 있는 방법이 연구되고 있으며, 한편 조직의 구성원이 게을

러서 일을 하지 않고 책임을 회피한다든지, 비협조적이어서 창의성을 발휘하지 못하여 인간능력의 활용에 목적을 달성하지 못하는 것 등은 인간성의 결함에만 있는 것이 아니고, 관리의 방법에 책임이 더 큰 비중을 가진다고 본다.^{주4)}

이것이 병원 행정자는 들뜬 간호 행정자, 나아가서 감독간호원, 수간호원, charge nurse에 계까지 참작되어 자기 행정에 참작되면 이상의 행정적 문제도 자연 해결되며 간호 업무의 행정적인 미래상은 다소 낙관적이라고 전망할 수 있다. 만약 병원 행정자는 제외하고라도 간호 행정자가 이러한 행정의 참작이 없는 행정을 하는 경우, 간호 업무의 미래상은 어두운 것을 내다 볼 수 밖에 없는 것이다.

3. 끝으로 간호 업무의 실제 문제를 논하고자 한다.

1) 간호 업무에도 전공 분야를 가지자는 것이다. 이것은 그 분야의 지식과 기능의 향상을 도모하는 임상적 실제 문제로서 의학과 간호학이 발달하면서 필수적인 문제가 되게 되었다.

지금까지 간호원은 수술실을 제외하고는 별로 전공이라고 할 뚜렷한 것이 없었다고 하여도 과언은 아니다.

그리고 자기 전공 분야에서 inservice education을 받아 지식과 기능을 향상, 새롭게 하며 게다가 환자 간호 연구로 보다 나은 환자 간호의 길을 모색하면서 자기 분야에서 경험을 쌓아 올린다면 실제 문제는 가장 낙관적인 가능성이 큰 미래상을 내다 볼 수 있으리라고 생각된다.

III. 결 론

이상을 요약하면 그 범위가 넓어가고 발전하는 간호 업무의 앞날을 내다 보고 간호 업무가 전전히 발전하려면 환자를 간호하는 간호업무의 세가지 면 즉 간호의 개념, 행정적인 문제와 관리의 철학과 환자 연구 등으로 간호의 질적이고 내부적인 근본 문제가 해결되어야 참 밝은 발전상을 내다 볼 수 있다는 점을 강조한 것이다.

주3) 전산조 “변천하는 사회와 현대간호의 경향” 대한간호 7권 6호 pp. 15-16

4) 이성덕 “간호원 근무성적 평정에 관한 일 연구” 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문. pp. 80-82