

병원 간호 사업의 당면문제

대한간호협회 총무 윤 수 복

대한간호협회 총무 윤 수 복

대한간호협회 총무 윤 수 복

환자를 위하여 존재하는 병원사회에서, 일의 성격으로나, 수의 비례로 보나, 병원운영에 높은 비중을 차지하고 있는 간호업무를 중시하여 많은 문제들이 발생하게 된다.

특히 전문적 간호 자체의 성장과 급변하는 사회 환경의 영향에 따라서 간호 사업에 대한 사회의 요구도 현저함에 따라 더 많은 문제들이 발생하고 있다. 나는 오늘 병원협회 주최 전국 병원장 세미나에서 병원 간호 사업을 중심으로 산재되어 있는 문제들을 숨김없이 제시하여 여기 계신 병원장님들의 동의를 얻어 시정되어서, 사회가 바라는 기대에 어긋남이 없는 또한 병원의 목적과 운영이 효과적으로 달성되어, 종사하는 각자가 만족한 분위기속에서 일하여 명량한 병원 행정이 이루어지기를 바라는 마음에서 이 문제들을 다루어본 것이다.

문제를 제시하기 전 이미 다 알고 있는 것이지만 병원에 있어서의 간호원의 기능부터 생각해보고자 한다.

간호원의 기능

병원에 있어서의 간호원의 기능은 전문 과목별(내과 간호원, 소아과 간호원등) 간호행정상의 직위별(간호과장, 감독간호원등)로 각각 다르지만 먼저

일반간호원의 기본적 기능을 들면

1. 환자의 상태를 정확히 관찰하고 기록 혹은

보고하여 진료와 간호에 자료로 삼는다.

2. 환자의 고통을 덜어주고 정신적 육체적 안위를 주며 조속한 회복을 위하여 간호계획을 세우고 이를 실천한다.

3. 의사의 처방에 의한 투약, 검사관제등 진료업무에 협조한다.

4. 병원 여러 기구와 밀접한 협조를 하며 소속된 보조역(간호학생, 보조원, 청소부등)의 직원을 통솔 지휘 감독한다.

5. 환자와 그의 가족에게 보건교육을 준다.

6. 병실의 환경관리와 모든 물자를 경제적으로 운영하기에 노력한다.

7. 교육병원인 경우 교육지도하는 책임과 연구 및 학술활동을 지원한다.

간호조직상 직위별 기능을 들면

간호과장의 기능과 직책

1. 환자들에게 충분하고 만족스러운 간호를 하기 위해 간호업무를 계획하고 지시하고 감독한다.

2. 시행한 간호업무를 계속 분석하고 평가한다.

3. 간호과의 모든 활동과 환자간호와 관련있는 모든 문제들을 병원장에게 보고한다.

4. 간호과 직원들을 선택하고 그 임명을 병원장에게 추천하며, 간호과 직원들의 직무를 규정하고 위임할 책임과 권한의 한계를 규정한다.

5. 간호업무에 필요한 비품, 공급품, 시설등

을 청구한다.

6. 방침을 제정하거나 문제 해결을 위한 간호과 직원들의 회의를 계획하고 실천한다.

7. 간호업무를 위한 예산 신청을 작성한다.

8. 간호과 직원들의 사기를 앙양시켜 업무의 능률을 올리는 데 도움이 되는 인사방침 제정에 협조한다.

9. 병원에서 제정한 인사방침에 의하여 인사 행정을 한다.

10. 기숙사에 거주하는 간호원들을 위해 아름답고 위생적인 주거와 생활환경을 마련한다.

11. 병원의 방침에 따라서 간호과 직원들에게 보건진료통을 받도록 한다.

12. 간호과 직원들의 예비훈련과 실무교육을 계획하고 실시한다.

13. 간호과 직원들에게 직업적 성장의 기회를 부여하며 전문적으로 발전하도록 격려하고 협조한다.

14. 간호과 직원들을 위한 인사기록을 작성 보존한다. (자격, 경험, 업적).

15. 병원 내의各科, 행정직원들, 의사들, 간호학교, 기타 관련있는 기관들과의 효과적인 업무관계를 조장하고 유지하도록 한다.

16. 환자, 그의 가족들과 친지, 그리고 지역사회와의 관계 인사들과의 좋은 관계를 유지하도록 한다.

17. 지역사회 회의의 참석, 혹은 보고나 접촉을 통해 간호과의 목적을 지역사회에 설명한다.

18. 간호과의 대표로서 직업적 회의에 참석한다.

19. 간호업무가 간호교육이나 의학의 발전에 뒤떨어지지 않도록 보조를 맞추어 필요한 변경이나 방법의 채택을 신속히 계획하고 실천한다.

부 간호과장의 기능과 직책

1. 병원 간호업무 행정을 보좌하며 간호과장 부재시에 직무대리 책임을 담당한다.

감독의 기능과 직책

1. 병동 내의 모든 간호업무와 환자에게 시행한 간호를 감독한다.

2. 병동에서 요구되는 간호업무의 종류와 양을 분석 평가하고 수간호원과 협조하여 효과적인 병동관리를 위한 계획을 한다.

3. 의사들과 같이 환자진료에 관련된 일을 계획한다.

4. 수간호원들에게 병동관리의 원칙을 설명하고 그 원칙을 일과에 응용하도록 격려한다.

5. 환자들에게 편안하고 깨끗하고 안전한 환경을 마련하도록 협조한다.

6. 신속하고도 능률적으로 업무를 수행할 수 있게 업무분담과 근무시간 계획을 작성하도록 수간호원을 협조한다.

7. 수간호원의 근무성적을 평가 기록하고 수간호원이 소속된 직원들의 근무성적을 평가하는 것을 협조해 준다.

8. 환자간호의 방법 및 간호업무에 대한 연구를 하는 것을 도와 준다.

9. 새 직원을 위한 예비훈련 및 실무 교육과정을 계획하고 교육을 담당한다.

10. 환자의 교육에 협조한다.

11. 병동 내에서의 간호원들과 다른 전문직원들과의 업무를 조정한다.

12. 병동에서 요구되는 것과 특수한 문제들을 간호과장에게 보고한다.

13. 비품과 공급품을 확보하고 그 사용과 보관을 감독한다.

수간호원의 기능과 직책

1. 자기 병동 환자의 간호를 위한 충분한 준비를 하며 간호의 감독을 한다.

2. 환자나 그들의 친지, 친척들 그리고 의사들과의 좋은 상호관계를 유지하도록 한다.

3. 의사나 기타 전문업자들이 요구하는 협조를 할 수 있도록 준비하고, 환자의 전체적 요구에 응할 수 있도록 그들과 협조한다.

4. 의사들이 지시한 치료나 투약이 실시되도록 준비하고 감독한다.

5. 환자를 위해 편안하고 깨끗하고 정돈된, 그리고 안전한 환경을 유지하도록 한다.

6. 간호원들이 시행한 치료나 투약, 그리고 간호가 정확히 기록되도록 한다.

7. 간호원들을 위해 구체적인 업무분담을 하고 그들의 업무들 조정하며 감독한다.
8. 소속된 간호원이나 보조원들의 근무성적을 평가하고 그 성적에 입각하여 그들과 상담한다.
9. 연구를 요하는 간호업무의 문제점을 알아내고 그 문제의 해결을 위해 협조한다.
10. 간호원들의 임상경험을 풍부하게 하기 위해 모든 기회를 이용토록 한다.
11. 자기 병동에 온 새 직원들의 예비교육(orientation)을 실시한다.
12. 간호원들을 가르치고 지도한다.
13. 가정관리업무(house keeping activities)를 지시한다.
14. 공급품과 기구의 신청, 보관, 분배를 하며 그것들을 관리하고 경제적으로 사용토록 한다.
15. 병원의 행정방침에 따라서 모든 병동행정을 실천한다.

일반간호원의 기능과 직책

1. 환자들의 개인적 요구에 따라서 좋은 간호를 한다.
2. 간호업무의 전반적인 활동에 참여한다.
3. 간호학생이나 간호보조원이 시행한 간호를 감독한다.
4. 수간호원으로부터 위임받았을 때에 수간호원의 직무를 대행한다.

* 일반간호원의 간호업무는 다섯 가지 주요한 부분으로 나눌 수 있다.

1. 환자의 개인위생이나 육체적 간호에 관련된 업무.
2. 간호원의 의사들 협조하여 시행하든지 또는 의사의 지시하에 간호원 자신이 시행하는 진단적 검사나 치료방법에 관련된 업무.
3. 환자의 환경을 좋은 상태로 유지하기 위한 업무.
4. 환자의 정신적 평안과 마음의 평안을 주는 일.
5. 환자의 재활을 위한 업무.

이상은 전문직 간호원에서 해야할 기능과 직

책이다. (이승희저 병원간호 행정에서 발취)

병원에서의 간호원의 역할

간호원의 역할

병원 기능과 조직이 환자를 위해 있고 간호원의 기능과 직책을 가지고 일하는 간호업무는 한 가정의 주부와 같은 역할을 하고 있다.

훌륭한 가정 주부는 가정의 적당한 위치에서 남편을 도와 그가 사회적으로 가진 직책을 잘 감당할 수 있게 보좌하며 경제적 생활을 영위하여 윤택한 가정생활, 명랑한 가정을 이루도록 노력하며 자녀를 훌륭히 양육하고, 전 가족의 건강과 행복된 생활로 이끄는 총 책임이 있다. 나는 가정에서 주부의 역할을 퍼센티지로 따질 때 70 퍼센트 이상이 된다고 생각한다. 병원에 있어서의 간호원의 역할도 마찬가지다. 환자치료에 있어 의사는 진단하고 처방과 특수치료를 한다던 간호원은 환자 입원에서부터 퇴원에 이르기까지 24시간 환자와 더불어 있으면서 환자를 보살피며 필요한 제반 간호업무를 실천하며 환자들을 만족한 환경 속에서 정신적, 육체적 안위를 주고, 고통을 덜어주며, 조속한 회복을 위해 간호계획을 세우며 병원계획의 살림을 경제적으로 하여 수입면에서도 공헌하는 것이다. 훌륭한 주부가 있는 가정과 같이 좋은 간호원이 있는 병원의 소득은 논할 필요조차 없다고 생각한다. 이런 중한 역할을 맡고 있는 간호원들이 자기의 기능과 역할을 병원에서 다 하고 있는가? 간호원의 기능과 역할을 다 하지 못하고 있다는 실정을 우리 자신들과 사회 주변에서 많이 듣고 있다.

간호의 개념과 사회의 요구성의 변화에 따라 전문직 간호원으로서의 교육수준은 향상되고 있는데 왜 간호원의 기능과 역할을 제대로 하지 못하고 있는지를 그 문제점들을 들고자 한다.

물론, 제대로 하지 못하는 원인은 여러가지가 있다고 보겠다.

1. 간호원 부족

그 첫째로 나는 간호원 부족을 들고 싶으며, 간

호원 부족상태를 다음 몇가지로 나누어 보고자 한다.

1) 정원부족

의학의 발달로 인해 환자진료에 많은 변화들 가져왔고 따라서 다양해진 간호업무의 양도 날로 증가해 가고 있다. 그런데 우리나라 많은 병원에서 오래전에 제정한 법정간호원 수의 최저 기준(입원환자 5:2, 외래환자 30:1)에도 달하지 못하는 정원을 가지고 있는 실태라 간호원의 업무량은 가일층 증가되고 있다. (별표 참조)

그러기 때문에 주어진 업무를 수행하기 위해서 온갖 안간힘을 쓰고 있으나 배운 바 전인간호를 베풀기 위한 충분한 기능을 발휘하지 못하고 있는 셈이다.

2) 간호원부족

정원은 제대로 책정되었거나 또는 부족하게 책정된 정원 중에서도 그 정원을 채우지 못하는 진정한 의미의 간호원 부족상태를 들겠다. 별표 1에 나타나 있는것과 같이 정원은 있어도 간호원을 확보하지 못하고 있는 병원도 많으며 또 겨우 정원 수는 차 있으나(년 이동 상태에 나와 있는대로 심한데는 약 22퍼센트 이상 평균 50퍼센트) 심한 이등으로 인해 간호원 수는 차 있어도 능숙한 간호업무를 수행하지 못하고 있는 형편이다.

이런 실정은 간호업무에만 애로가 있는 것이 아니고 진료업무에도 큰 지장이 있고 사무부서의 업무량도 있을 것이다.

2. 시설 및 기구 부족

간호원의 기능을 제대로 발휘하지 못하는 원인 중에는 시설의 불비기구의 부족으로 오는 예가 허다하다.

간호업무와 진료업무에 필요한 시설이 잘 되어 있지 않거나 불편하게 시설되어 있거나 하여 노력과 시간의 낭비가 많다.

우리나라 병원 중에는 매일 같이 쓰여지는 옷기불, 주사기, 주사바늘 등이 부족하여 간호원

들이 필요 이상의 신경을 쓰고 환자간호에 지장을 주며, 불친절한 간호원이 되는 예는 너무도 흔한 실정이다. 식사가 나쁜것도 병실이 불결한 것도 간호원의 책임으로 돌려진다.

3. 처우불만

다음 간호원의 기능과 역할을 제대로 하지 못하고 있는 원인으로 처우 불만을 들고 싶다.

별표 2에서 보는바와 같이 대우가 좋은 병원과 나쁘다고 생각되는 병원에서의 이동율에 차이가 있고 후자에 속하는 병원에서는 대우 불만으로 나와 있다. 대우라 하면 흔히 물질적 대우만을 논하는 줄 알고 분에 넘치는 대우를 요구한다고 비웃는 분도 간혹 있는데, 강조하고 싶은 것은 우리가 말하는 대우는 물질적 대우만을 말하는 것은 아니다. 정신적 대우를 더 중요시하고 있다. 간호원의 역할에서 말한대로 우리는 병원에서 가장 중요한 위치에 처해 있고, 우리들의 업무는 병원 운영에 불가결한 전문직이라고 자타가 인정하고 있으면서, 병원 당국에서는 간호원의 역할이 중요하다고 말로는 하면서도 간호원들에 대한 대접은 소홀하다.

1) 직 급

국, 공립 병원의 간호원 직급은 대부분 5급의 낮은 직급에 있고, 5급 보다는 낮은 임시직도 상당수가 있다. 또한 임용절차가 복잡하여 정식 T.O.가 비어 있어도 임시직, 그대로 머물러 있어야 할 경우가 많다. 큰 병원에서도 3, 4급의 직제의 정원이 적어서 승진할 기회가 거의 없다. 10년 20년 있어도 5급 4급에 그냥 있어야 하는 실정이다.

2) 정신적 대우

간호직은 엄연히 전문직으로서 병원에 있어서 환자 진료를 위해 있는 Health Team의 Team Member인데 흔히 의사 자신들이나 사회에서 환자를 위한 간호원을, 의사 보조력으로만 인하고, 인격적 차별 대우를 하는 예가 많다.

order라 하는 것은 환자 진료업무 수행을 하

기 위한 정확한 표시방법으로 order sheet를 사용하여 정확히 하고자 하는 것이지, 영문 뜻 그대로 명령이라고 생각하고, 의사의 명령에 무엇이나 순종해야 한다는 사고상식이 아직도 많이 있어서 이런 문제를 중심으로 불미스런 일이 발생되는데 이럴 때마다 젊고 이상적인 간호원들의 사기를 저하시키는 요인이 되고 있다.

또한 의사와의 관계에 있어서도 같은 전문직업인으로서 의사, 간호원은 가장 환자 가까이에서 상호 이해하고 협조해서 환자 진료를 위해 최선의 방법으로 최대의 효과를 거두도록 해야 할 일장인데 의사, 간호원 사이에 불미스런 문제가 발생하는 일이 빈번하며 이런 때 병원 당국의 처사가 불공평한 곳이 많다. 퇴교의 교육을 받고 인간의 생명을 좌우하는 존귀한 직업을 택한 의사가 동료적 여성 간호원에게 자기의 비위에 거슬린다고 폭력으로써 구타하는 일까지 있는데 이런 사건은 내용의 옳고 그름을 판가름하기에 앞서 의사로서의 인격상 허용될 수 없는 행동이라고 나는 단정하고 싶다. 그런데 이런 일이 발생되면 병원당국은 간호원에게는 주저없이 처벌하면서 의사 처벌하는 데는 주저하고 두렵워하고 있는 사실을 많이 보게 된다. 이런 상태를 보는 젊은 간호원들이 신이 아닌 이상 어떻게 자기 직업에 만족한 상태에서 그 많은 어려운 업무를 잘 수행하려고 노력할 수 있겠는가?

간호원들이 잘못하면 나이팅게일 선서문을 들고 비웃으면서 히포크라테스 선서문에는 약자에 게 폭력행위를 해도 무방하다는 문구가 있는가? 이런 불미한 사건의 예는 얼마든지 들 수 있고 현재도 시내 보 의과대학 부속병원에서 이런 문제로 간호원과 인턴들이 팽팽히 맞서고 좋은 해결을 보지 못하고 있다. 이 자리를 빌어 강조하고 싶은 것은 이런 구타 사건만은 의사들의 인격을 존중하는 의미에서 엄하게 다스려져야 하고 더구나 훈련중에 있는 의사들에게 이런 불미한 미개국 국민에게나 있을 폭력사건이 발생하지 않도록 교육할 때부터 간호원이 하는 일에 대해서 반영시켜 주기를 바란다.

3) 식 사

간호원, 인턴, 레지덴트는 다 병원에서 필요해서 기숙하고 있는데 상당한 수의 병원이 식사에 있어 차별 대우를 하고 있다고 한다. 식사를 차별 대우한다는 것은 인건에 있어 차별대우를 받는 것으로 해석되니 사기가 저하될 것은 물론이고 잘 해 보고자 하는 의욕이 어떻게 날 수 있겠는가. 한 기관에서 일하는 전문직 요원들에게 이렇게 차별대우를 한다는 것은 사회문제화 될 만한 큰 문제라고 생각한다.

마침 오늘은 제22회 세계 인권선언 기념일이다. 인권은 만인 앞에 평등함을 이룬에 그치지 말고 실천했으면 한다.

4) 보 수

직급에서 언급한 바와 같이 대부분의 간호원의 직제가 5급이기 때문에 받는 보수는 썩다. 간호원의 보수가 낮으니 울터 달라고 하면 병원 당국자들은 그만하면 되자 하는 실정에서 인지 분수없이 많이 달라고 하는 줄 알고, 시끄러워 하고 성의있는 태도로 임하지 않는다. 그러나 간호원들이 분수도 없이 지나치게 보수를 많이 원하도록 미련하지는 않다는 것을 밝히고 싶다.

다만 지금까지는 너무 낮은 대접을 받고 있었으니 우리에게 알맞는 적당한 보수를 달라는 것이 병원장이나 의사들보다 더 잘 해 달라는 것은 아니다.

현표 3에서 보는 것과 같이 교육대학을 나오면 초봉이 24,900원인데 간호원은 교육대학보다 1년 내지 2년을 더 교육을 받고도 즉, 공립인 경우 14,100원, 대우가 좋다는 사립병원의 경우 20,000원 내외를 받고 있다. 간호원은 24시간 교대 근무한다. 미국에서는 저녁과 밤에 근무하는 사람에게는 수당이 최저 봉급의 20퍼센트가 가산되고 있다고 한다. 우리나라 병원에서 말릴수 없을 만큼 많이 책정하고 있는 병원이 한 둘 있기는 하나 초저녁빈도 고쳐되어야 한다. 간호원이 대우 개선을 요구하면 나이팅게일을 내세우고, 희생봉사의 문구로 막아 버티려고 하는데 그는 부호의 딸도 보수를 받지 않았을 뿐 아니라 자기 재산을 투입해서 국가를 위해 일을 한 특수 인물이

다. 오늘날 경제문제를 무시하고 생활할 수 없는 현실사회에서 간호원에게만 그것을 적용시켜서 좌절시키려는 생각은 시대를 잘못 파악한 오산이라고 생각한다. 지난 번 서울대학병원과 국립의료원에서 있었던 간호원 파업으로 간호원 보수가 사회에 공개되자 사회 여론은 한결같이 너무도 낮은 대우를 받고 있는 데 놀랐다고 하였다. 지난 10월 16일 서울대학교 의과대학 간호학과 주최 심포지움에서 연사로 나오신 모교수는 간호원이 그런 낮은 대우를 받고, 그런 낮은 대우를 받는 간호원의 간호를 받는 환자가 불쌍하여 분노를 금치 못했다고 말하는 것을 들었다. 이 말을 빌리더라도 간호원이 얼마나 낮은 대우를 받고 있다는 것이 증명된다고 보겠다.

보수의 결정은 그 직종 및 그 개인이 하는 일의 중요성과 그 일을 맡기 위한 자격, 그 자격을 얻기 위한 투자(노력과 시일과 금전)등이 근거가 되며 그렇기 때문에 보수는 그 사람의 값어치와 책임을 표시하는 것이 되는 것이다.

일부 병원 행정을 맡고 있는 이들이 의료분야는 많은 발전과 변화가 있다는 것을 주장하면서 간호분야는 수 십년 전 상태를 그대로 적용하려는 태도를 가끔 본다. 그러한 분들이 과연 오늘날 간호업무의 중요성과 간호교육의 특성을 알고도 그러는지, 몰라서 그러는지가 의문이다. 만일 몰라서 그런다면 좀 알아 보기를 바라고, 알고도 그런다면 시급히 시정되어야겠다.

극, 국립병원에서 독립 체산제를 채택하려는 움직임이 있는데 병원 수입을 올리는 데 있어서 간호원의 역할이 없이 이루어질 수 있다고 생각한다던 그릇된 생각이다. 근사안적으로 생각하여 저출면만 생각하고 값싼 보조원을 채용하려고 하는 병원도 있는데 장기적인 안목으로 보아서 현명한 대증들이 그런 병원을 이용하지 않을 것이다. 요사이 개인 병원에서도 좋은 대우로 우수한 전직 간호원을 많이 채용하여 병원이 활발하게 잘 운영되고 있는 곳이 많은 것을 보면 입증하고도 남는 사실이다. 흔히 좋은 간호원, 능력있는 간호원을 좋은 대우로써 채용했을 때 병원이 얻는 소득에는 어두운 것 같은 인상을 받는데 그러나 현명한 병원 행정가 중에는 최고의

대우를 해 주고 최고의 간호원을 원하는 병원도 있어서 아주 실망하지는 않는다.

4. 기구조직상의 결함

간호업무의 성격과 양에 따르는 행정력이 필요함에도 간호행정 부서가 확립되어 있지 않은 곳이 많다. 다시 말해서 병원 자체 기구속에 의료, 간호, 사무 3부서가 같은 위치에서 상호관계를 가지고 체제있게 일해 나가야 할 터인데, 간호행정 부서는 대개 한결 낮은 기구와 직급에서 일하게 되므로 계 기능을 발휘하지 못하고 있다. 그러기 때문에 병원의 정책 결정, 예산편성, 사업계획등 중요한 일에 참여하지 못하게 되니 간호행정 부서의 의견이나 제안이 반영될 수 없고 병원 방침에도 어둡게 되고 간호원을 대변할 수 있는 제도적인 기회가 없으니 아무 권한이 없이 일만 해야 하는 형편이다. 참여의 보탈과 인정감의 결핍으로 창의적인 의욕이나 발전하고자 하는 노력이 상실되고 있는 상태에 있다. 이러한 상태는 병원 운영과 환자들을 위하여 크나큰 손실을 가져오는 것이다. 현 체제는 권한은 주지 않고 의무만 강조하는 실정이며 간호과장이라는 명칭은 부여되어 있지만 간호행정을 할 수 있는 행정 기구상의 차원이 제대로 되어 있지 않아서 항상 당면 문제에 허덕이고 건설적인 계획이 활발하게 수행되지 못하고 있는데 이것은 큰 문제중에 문제라고 생각한다.

5. 간호정신 결여

다음으로 들고 싶은 것이 간호정신면의 결여라고 생각한다. 물론 위에서 말한 여건들이 나빠서 간호원이 소신껏 일할 수 없다고는 하지만 profession을 자처하는 간호적에 있어서 정신면은 대단히 중요하다. 현대 전문 간호의 경향이 날로 변화되고 발전되고 있는데 간호원 자신들도 여러가지 여건 때문에 정신면이 결핍된 결과를 가져오고 있음을 시인한다.

환자를 이해하고 환자의 요구에 기초를 둔 환자 중심의 전인 간호를 하려면 더욱 정신면이 강조 되어야겠는데 이 점이 결여되어 가고 있는 실정은 간호원 자신들이 깊이 반성해야 할 문제라고 생각한다.

이상으로 나는 병원에서 우리들이 원하는 바람직한 간호업무를 수행하지 못하는 문제들을 간호정신 결여등에 있다고 지적하였다.

간호정신 결여에 관한 문제들은 간호원 자신들이 연구하고 반성하여 시정해야 할 문제이고

1. 간호원 부족
2. 시설 및 기구부족
3. 처우 불만

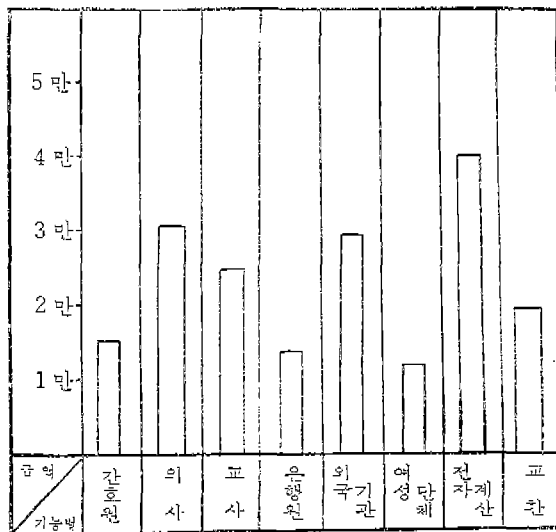
4. 기구 조직상의 결함

등 문제들은 병원협회를 중심으로 연구를 거듭하여 병원에서의 간호원의 역할이 증한데 비례하여 조속한 시일 내에 시정되어 병원 사회속에서 간호원들이 자기 직업에 만족감을 느끼며 변천하는 사회여건에 호응하면서 또한 간호업무 분야에 지속적인 연구, 개선하는 태도를 입할 수 있는 의욕을 불어 넣어 주어야 할 것이다.

병원에 있어서 간호원 위치는 매우 중요한데 우리나라의 병원을 운영하는 분들은 진료의 보조역으로 오인하여 대수롭지 않게 다루는 경향이 허다하며 간호원 자신들도 자기들의 중요한 위치를 소홀하게 생각하는 일이 많다.

특히 1970년도를 맞이하여 변천하는 사회 속에서 간호원들에게도 많은 문제들이 발생하였다. 그 중에서도 서울대학병원과 국립의료원에서 일어났던 간호원 파업 문제들이 그 대표적인 사건들이다. 이 사건은 사회에 크게 물의를 일으켰고 이를 매우 유감으로 생각하는 바이다.

12월 11일 병원협회 주최 전국 병원장 세미나에서 본회 윤 수복 총무는 병원에서 환자를 중심으로 간호원들이 해야 할 간호업무 중 제대로 수행되지 못하는 점들을 지적, 병원장들의 적극적인 뒷받침으로 병원에서 보다 발전된 간호사업이 이루어질 수 있게 되기를 호소했다.



<별표 1>

간 호 원 현 황

(69년 1월~12월 까지)

명	원	명	Bed수	입원수	N의 TO	임 시	현원수	임 시	부족수	연이동수	간수
카톨릭	의대	성모병원	420	—	160	—	160	—	0	—	76
카톨릭	의대	성모병원	60	26	19	—	18	—	1	—	13
강원도	립	춘천	50	30	14	5	9	1	9	6~7	—
강원도	립	삼척	60	9	8	3	8	3	0	—	13
경북도	립	김천	80	5	9	—	7	—	2	—	10
경북도	립	포항	100	20	10	3	7	2	3	—	6
국립	공	주	300	13	27	4	20	3	7	—	9
국립	의	토포	450	393	180	50	222	—	8	—	104
대구	시	립	114	66	7	—	7	—	0	—	—
대구	동	산기	340	250	130	—	100	2	28	—	29
대구	포	아동	70	67	24	—	20	—	4	—	12
마산	철	도	290	102	14	—	13	—	1	—	8
부산	음	성	89	68	23	—	21	—	2	—	15
부산	산	성	85	70	39	—	39	—	0	—	15
부산	산	대	230	140	41	34	40	9	35	—	23
부산	산	아	60	50	24	—	5	—	19	—	10
부산	산	메	120	70	65	—	58	2	7	—	24
일신	부	인	85	—	45	40	33	33	12	—	12
일신	부	인	90	—	45	40	33	33	12	—	12
원천	기	복	180	95	60	—	55	—	5	—	15
원천	주	연	140	131	65	—	53	—	12	—	24
안수	동	성	60	40	—	—	18	—	—	—	2
안수	동	성	93	55	—	—	22	11	—	—	10
성서	림	영	145	12	25	20	28	25	+3	—	5
성서	림	영	100	60	23	16	21	16	2	—	32
성서	림	영	457	421	138	56	123	43	28	—	90
성서	림	영	105	67	39	0	39	0	0	—	32
성서	림	영	90	72	14	7	10	3	4	—	35
성서	림	영	90	70	18	13	16	10	2	—	44
성서	림	영	190	138	10	10	8	5	7	—	9
성서	림	영	450	452	24	6	17	3	7	—	16
성서	림	영	300	74	40	17	28	12	17	—	45
성서	림	영	120	10	47	—	47	—	0	—	19
성서	림	영	200	159	62	—	60	—	2	—	21
진주	부	도	64	7	8	1	5	3	—	—	3
진주	부	도	79	20	1	2	1	2	0	—	3
진주	부	도	80	50	20	10	20	10	0	—	10
제천	주	도	54	28	10	5	8	5	2	—	4
충북	도	립	118	89	66	3	62	1	6	—	40
충북	도	립	70	23	12	—	10	—	2	—	5
파리	마	병	95	92	57	—	57	—	0	—	17

대한간호협회조사

(1969년 1월~12월까지)

연월일	이직사유	관	순	외	구	보수불만	가정적사유	분위기불만	기	타	년	간	이	동	계		
카	관	의	과	상	보	관	관	관	관	관	6	33	—	24	—	13	76
카	관	관	상	보	관	관	관	관	관	관	1	7	—	5	—	—	13
강	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	—	3	3	—	—	—	6~7
강	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	—	3	10	—	—	—	13
경	부	관	관	관	관	관	관	관	관	관	—	7	2	1	—	—	10
경	부	관	관	관	관	관	관	관	관	관	—	—	6	—	—	—	6
국	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	—	—	—	—	—	—	9
국	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	7	60	2	28	—	4	101
대	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	—	—	—	—	—	—	—
대	부	관	관	관	관	관	관	관	관	관	5	14	6	2	2	—	29
부	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	2	6	1	3	—	—	—
마	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	1	4	1	1	—	1	8
부	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	2	4	—	2	3	4	15
부	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	3	6	—	3	—	3	15
국	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	4	5	10	3	—	1	23
부	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	1	6	1	—	—	2	10
부	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	6	4	—	4	—	10	24
일	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	1	6	—	3	—	2	12
인	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	8	3	—	—	1	3	15
원	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	4	11	1	5	—	3	24
안	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	—	1	—	—	1	—	2
수	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	—	1	4	4	1	—	10
성	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	—	3	—	—	1	1	5
시	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	—	28	4	—	—	—	—
시	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	22	25	43	—	—	—	90
시	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	6	18	—	—	—	8	32
시	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	1	4	—	4	—	26	35
시	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	4	10	30	—	—	—	44
시	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	—	5	3	1	—	—	9
시	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	—	5	6	—	—	5	16
시	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	2	16	15	3	2	7	45
성	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	5	3	—	7	2	2	19
성	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	7	7	1	3	1	2	21
전	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	—	1	1	—	—	1	3
전	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	—	1	—	2	—	—	3
전	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	3	5	—	2	—	—	10
제	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	2	—	1	1	—	—	4
충	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	10	15	9	1	5	—	40
충	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	1	—	3	1	—	—	5
파	관	관	관	관	관	관	관	관	관	관	8	5	—	2	—	2	17

대한간호협회조사