

# 나는 이렇게 일했다 —

## —美國 Coronary Care Unit에서—

—김 순 용

<고대의대 간호학과·전장>

나는 美國에서 1972년부터 약 5년간 Coronary Care Unit(C.C.U)에서 근무하면서 느낀점을 기초로 하여 이 글을 적으려고 한다. 美國 system에서는 C.C.U. nurse가 중요한 Nursing function중의 하나이기는 하나 이것이 간호업무전체를 대변하는 것은 못되니 만큼, 내가 극소적인 C.C.U. 간호원의 기능을 일반화해서 소개하는 것이나 아닌지 걱정스러워진다.

그곳 병원에서는 환자가 완전히 중심이 되어 모든 병원의 업무가 수행되는 것을 느꼈던 만큼 Patient care를 中心으로 한 C.C.U. 간호원의 기능, 간호원 개개인의 발전에 대한 병원당국의 관심도, Staff nurse와 수간호원, 간호감독과의 관계, 간호원과 환자와의 관계, 간호원과 Physician과의 관계를 中心으로, 또 西歐社會에 적용하는 과정에서 있었던 문제점들을 간략하게나마 적어보려고 한다.

Coronary Care Unit 간호원의 기능이 일반 병실 간호원에 비해서 다양하고 독자적인 것을 보았다. 渡美前에 간호원의 독자적 기능운운... 등을 서적을 통해, 또 학교에서 많이 들었지만 실제 임상에서 피부로 절감할 수 있었다. 모든 Arrhythmia를 Cardiac monitor를 통해 Interpret하고, 應急時에는 거기에 맞는 적절한 투약을 Physician의 Order없이도 행하며, Primary bed side nurse로써 담당 Physician에게 Consultation하는 것, 주치의들과 일주일에

한번씩 갖는 Ward conference등등으로 공지를 갖고 일할 수 있었다. 바쁜 生活의 연속이라 그동안 잊고 지냈던 “training기간”을 이 글을 쓰노라 다시 회상할 기회가 되었다. 언어 문제로 인해서 自國 간호원보다 몇 배의 노력이 필요했었고 training을 주었던 C.C.U head nurse도 外國人에게 세심한 배려를 해주었다. C.C.U.에서 근무하다보면 Cardiopulmonary Resuscitation(C.P.R)을 하루도 걸르는 일이 없는데 이러한 C.P.R.을 앞으로는 우리나라 일부 병원에서도 간호원에게 교육시킨다고 들었다. 내가 졸업해서 미국갈 당시에는 그러한 course가 없었는데, 만약 내가 그때 이러한 course를 받고 갔더라면, “training”기간이 훨씬 수월하지 않았을까하는 생각도 든다. 언어장애가 있는 외국간호원을 위해서 “training”을 어떻게 계획했는지도 말해야 될 것 같다. 물론 내가 interview를 거쳐서 병원에 취직이 되었지만 그 정도만으로는 내 어학실력을 평가치 못하니 나를 Medical conference에 참석시켰다. 그러더니 그 내용을 요약해 보라고 했지만 하나도 알아듣지를 못했다. 이것을 참고로 하여 수간호원이 나에게 맞는 C.C.U. training program을 세심하게 계획하였다. 美國가서 얼마되지 않아서의 일이라 근무가 끝나면 주로 병원 기숙사에서 지내곤 했는데, 언어문제를 해소하려던 많은 사람들과 만나야 한다고 수간호원이 일부러 파티에 데리고 가던 일도 있었다. Staff

한사람 한사람을 얼마만큼 중요하게 생각하는지 추측할 수 있겠다.

한국에서는 생소한 Nursing role만을 소개하므로써 혹시나 허황된 상상만을 하게 될 것 같은 염려스러움으로 Nursing의 본질을 어떻게 실제에서 행하였는지도 강조해서 말해야 될 것 같다. 환자에게 매일 매일의 Routine care로 Sheet change, Complete bed bath를 시켜주며 무겁고 뚱뚱한 환자를(물론 그중에서는 작고 날씬한 분도 계시지요) Out of bed 시켜야하는 일등은 처음 해보는 일이다(이곳에서 일년 이상의 임상 경험이 있었던 사람으로서 부끄러운 말이다) 아주 힘들었다. 꼼짝하지 못하고 누워있는 200 lbs. 이상의 환자에서 Bed pan을 대주고 빼내는 일은 제일 힘든 일이었던 것 중의 하나이다. 또 당뇨병이 의심되거나 당뇨병이 있는 환자는 매 4~6시간 간격으로 Urine test를 하며, 그 결과에 따라서 인슐린을 투여한다. 새로운 환자가 입원하면 그 환자에게 C.C.U.에 대한 전반적인 Orientation을 주고, 이것이 끝나면 환자가족을 따로모아져 Orientation을 줌과 동시에 그들의 궁금증을 풀어주므로써 환자뿐만 아니라 가족에게도 Psychological care를 동시에 해주고 있다.

C.C.U.와 他 ward와의 관계로는, 他 ward에서 Emergency가 생기면(cardiac arrest를 뜻함) 즉시 그 병동으로 달려가서 일반병실 간호원들은 Special training이 되어 있지 않아 할 수 없는, E.C.G reading, defibrillation등의 일을 도와주곤 한다. 또 환자가 전실을 간 경우에는 주치의와 정기적으로 ward를 방문하여 Follow up care를 한다.

내가 근무하였던 Unit에는 bed가 5개 있었는데 full bed가 아닌bed가 합병증이 없는 환자들만 있는 경우에는 勤務中이라도 시간적 여유가 있어 C.C.U에 붙어있는 Nurses lounge에서 Profession과 관계된 slide나 film을 볼 수 있다. 설령 C.C.U에 환자가 한 명도 없더라도 다른 일반병실로 pulling되는 일이 없다. 언제 응급환자가 들어올지 몰라 Unit에서 대기하며 그 시간을 위와같이 적절히 이용한다. 또 C.C.U

nurse들은 일반병실 간호원들에게 정기적으로 C.P.R을 training시키고 있다.

Bed side care를 잘 해 주는 것은 물론 Medical knowledge가 많이 요구되므로 Attending physician, Intern, Resident들과 일주일에 한번씩 Conference를 갖는데, 이 시간에는 간호원 자신이 Care한 환자를 대상으로 Case study를 발표하고, Problem-solving centered discussion을 한다. 이러한 Conference는 보통 2시간이상 계속되는 진지한 분위기였다고 생각된다.

또 C.C.U.에는 Telemetry system이 있어 꼭 병원에 입원해 있는 환자뿐만 아니라 院外에 있는 심장질환 환자의 Arrhythmia를 record할 수 있다(이것은 수천마일 떨어진 곳에서도 가능하다). 환자의 E.C.G.는 receiver의 시설이 되어있는 C.C.U의 전화기를 통해서 전달이 되는(transmitt) 최신 시설이다. E.C.G.에 나타난 환자의 Heart rhythm을 Interpret하고 간호원이 전화로 환자에게 지시를 하곤 한다. 즉 "아무런 이상이 없으니 걱정하지 마시고 좀더 관찰해 보고 또 다른 증상이 나타나면 다시 연락해 주십시오." "평소와는 다른 Heart rhythm이 나타나니 가까운 병원으로 가서서 진찰을 받으세요. 그렇지만 크게 걱정할 것은 되지 못하니 염려않으셔도 되나 꼭 진찰은 받도록 하세요." 혹은 "E.C.G.에는 아무런 이상이 없는데 현재 맥의 기분은 어떤지지요?" 등등의 얘기를 해주며 E.C.G. record를 Physician에게 Consult한다.

Staff들의 발전을 끊임없이 격려해 New York Heart Association 혹은 American Heart Association에서 주최하는 National seminar에 참가할 수 있는 참가비가, 근무하고 있는 병원당국에서 지출되고 있어 기회있을때 마다 세미나를 결한 여행을 같이 근무하는 Staff nurse들과 할 수도 있었고, 또 Advanced education을 위해서는 tuition의 일부를 병원당국에서 부담해 주고 또 근무시간도 적절히 조절해 주는 배려가 있어 근무하면서 full-time으로 대학원 과정을

마칠 수 있었다. 이러한 여러가지 혜택으로 많은 간호원들이 학교에 소속되어 있음을 흔히 본다. 이러한 처우는 각각의 Staff가 발전해야 병원 전체가 발전되고 더 나아가서 Health Care Delivery System에도 발전이 온다는大意가 있는 것으로 생각된다.

처음에 美國에서 근무하면서 인상깊었던 것은 Nursing supervisor들의 일하는 자세 및 Under staff들과의 대인관계였다. 무언가 내 머리속에는 "간호감독"하면 경찰관이나 권위의식에 싸여 있는 상관으로써의 인상 뿐이었는데, 그들을 접해보니 내가 잘 못 생각하고 있음을 알았다. Nursing supervisor들은 매 Shift마다 각 Ward를 정기적으로 순회하면서 Staff nurse들이 파병되거나 혹은 Emergency situation이 있을때 직접 환자옆에서 Care를 해주면서 Staff들을 돕고 있다. 또 Ward의 담당 간호원이 너무 바빠서 검사실, 중앙부나 약국을 다녀올 수 없을때는(물론 각 ward마다 messenger가 있지만 때로는 간호원이 직접 가야할 경우도 생기곤 한다) Supervisor가 손수 다녀오는등 내가 생각하고 있던 監督像은 아니었다는 것이었다. 지위가 높아지면 높아질수록 환자 Care에 대한 책임감을 더 느낀다고 할까. 또 복잡한 Advanced medical facility를 다룰줄 몰라 간호감독을 paging해서 도움을 청하면, 항상 상냥한 미소를 띄우며 친절히 달려오곤 하던 그분들의 모습이 지금도 가끔 떠오르곤 한다.

Nursing job 뿐만 아니라 다른 직장에서도 흔히 볼 수 있는 일인데 봉급이 적다든지, 시설이 불편하다든지 등 꼭 Physical environment가 나빠서 일하기가 어려운 경우보다는 상관이 업무수행에 대해서 지나치게 간섭한다든지, 편파적인 인간관계, Nursing content가 아닌 다른 사항들을 가지고 평가하는 등등으로 인해서 제한된 psychological energy를 불필요하게 소모하게 되므로써 좌절감을 갖게 되거나, 일의 능률이 오르지 않는 등등이 있고, 또 인간이기 때문에 근무평가에 있어 주관적이 되기 쉬운데 이러한 난점을 피하기 위해서 Evaluation tool,

Printed form으로 되어 있어 먼저 Head nurse가 이것을 가지고 평가를 하고 난후 그것을 기초로 Nursing supervisor, Head nurse(평가자), 평가받는 사람이 같이 앉아서 discussion을 하고, 평가받는 사람이 자신에 대한 평가가 타당하다고 생각되면 sign을 하고, 그러고 나서 Nursing supervisor가 sign을 한다. 성적이 나쁘게 나오면 기분이 언짢을 것 같지만 위의 분들이(상관들) 객관적인 tool로 평가를 해 준 것이니 Negative response보다는 Positive response가 더 많게 된다.

환자들에 대해서 인상깊었던 것은, 간호원의 얘기를 무조건 신임한다는 것이다. Patient teaching을 하고 나면 그것을 시행하고 있는지 아닌지를 다시 확인해 볼 필요가 거의 없음을 알았다. 담당 간호원이 ~이러 이러한 이유가 있어 ~은 하지 마십시오 하면 절대 하지 않는다는 것이다. 간호원들이 환자들에게 이렇게 신임을 얻게된때에는 여러가지 요소가 있지 않을까하는 생각이 든다. 과학적인 지식을 바탕으로 좋은 인간관계가 수립되었다는 것, 간호원들이 각자 맡은바 일에 임하는 자세, 책임감 등등에서 연유된다고 본다. 餘談으로, 5% D/W I.V. fluid를 I.V. pole에 매달지 못해 의자를 찾고 있었는데, 침대에 누워있던 환자가 갑자기 벌떡 일어나더니 자신이 5% D/W병을 pole에 걸어주더군요. 西歐人は 평균신장이 크기 때문에 침대높이도 높고, I.V. pole도 높아 키가 작은 저로서는 꼭 의자위에 올라서야만 I.V. fluid를 매달 수 있었거든요.

물론 타인의 인정만을 받기 위해서 열심히 일하는 것은 아니지만, 환자 간호하면서 다음과 같은 일로도 보람을 느끼곤 했다. 나는 그저 내 job에 충실하다보니 환자들을 열심히 Care 했는데, 그 환자들이 퇴원하고 나서는 병원장에게나 Nursing office로 제 이름을 지적하면서 좋은 간호원을 두어서 費下의 병원은 반드시 발전할 것이라는 서신을 보내온다는 것이다. 물론 내 자랑을 하려고 이런 말을 하는 것은 아니고, 이러한 조그만 일이 내가 열심히 내 job에

입할 수 있었던 한가지 원동력이 될 것이 사실 이어서 말하는 것이다. 우리나라에서 환자가 퇴원할 때 의례적인 인사치레인 stocking이나 값비싼 cake, 금일봉과 같은 물질적인 것과는 비교도 할 수 없는 정신적인 support가 아닐까? 근무에 대한 훌륭한 feedback이 되었으니 이것보다 더 좋은 댓가는 없다는 생각이 든다.

Staff간의 Relationship에도 많은 노력을 한다고 느꼈다(특히 nurse와 physician간에). 물론 병원당국에서도 Christmas와 년초에는 Staff party를 열어주지만 Staff 자신들은 自體內에서 Interpersonal relationship을 향상시키려고 무척 노력하고 있음을 느꼈다. Intern이나 Resident들이 주최하는 party에는 간호원이 초대손님이고, 간호원이 주최하는 party에는 Physician이 초대손님이 되는등이 그렇다. 여자는 여자끼리, 남자는 남자끼리만 모이는 생활에 익숙해 있던 나로서는, 또 西歐式 party 분위기에 어울리지 못했던 나는 party에 자주 가야 하는 것도 힘들었지만, 이러한 모임을 통해서 서로를 파악할 수 있어, 그래서 환자간호에 도움이 되기 때문에 열심히 참석하곤 했다. 역시 험악한(?) 분위기에서 일하는 것 보다는 사랑하며(?) 화목한 분위기에서 일하는 것이 환자간호에 도움이 많이 되는 것을 보았다. 그렇지 못할 경우에는 반대의 현상이 나타나므로 공동노력이 중요하다는 생각이 든다.

어려웠던 것은, 심한 Language problem으로 인한 문제들이었다. 흔히들 “언어장애” “언어장애” 쉽게 얘기하지만 여기에는 이루 다 형언할 수 없는 깊은 문제가 내포되고 있다. 言語는 그 民族의 文化를 나타내는데, Culture shock은 엄청난 것이었다. Language problem에다가 그곳 R.N.들의 독자적 기능, 合理的인 思考 등에 생소한 나로서는 처음에는 긴장의 연속이었는데, 끊임없이 격려해 주는 동료, 수간호원, 감독간호원의 배려로 잘 지낼 수 있었다는 생각이 들어 그들의 友情에 늘 감사하는 마음이다.

또 근무하면서 부족된다고 느꼈던 것은 내가

기초 지식을 실제에 적용하는 능력이 부족하다는 것이었다. 즉 미생물학, 생화학, 해부, 생리, 병리학 등의 지식을 말한다. 저는 학창시절에 항상 중간 정도의 성적밖에 유지하지는 못했지만, 그러나 내외과간호학, 소아과간호학등 임상과목들에서 내 지식이 뒤 떨어졌다는 생각을 근무하면서는 느끼지 못했습니다.

美國生活이 지옥같은 긴장의 연속이었다면 내가 내 친구나 후배들에게 美國行을 권하지 않을 텐데, 일한 뒤에 갖는 만족감은 노동을 해보지 않은 사람은 느낄 수 없는 것이라 호기심과 의욕에 찬 분들에게는 적극 권하고 싶다. 물론 근무를 열심히 하고 난 후에도 무언가 개운치 않은 마음이 때때로 있기도 하지만, 대부분 큰 만족감에 젖어있는 fulfillment은 美國生活에서만 가질 수 있었던 것이 아니었나하는 생각이 들곤 한다. 또 간호원들에게 개방되어 있는 폭 넓은 기회를 가능하면 이용해 보라는 것이다.

개구리가 올챙이적 시절은 모른다는 속담이 나를 두고 하는 얘기인줄 알고 있지만 마지막으로 한 마디 더 하고 글을 맺으려고 한다. 우리 한국간호원들이 굉장히 상냥하고 친절하지만 하나의 社會人으로서의 마음가짐이 西歐간호원들과는 현저한 차이가 있음을 본다. 물론 이러한 것은 하루 아침에 이루어 질 수 없는 그동안 자라온 가정환경, 교육환경, 사회적 배경등이 작용하겠다. 예를 들어서, 자신의 의사표시를 확실히 하는 것, 직장에서의 책임감, 근무에 임하는 태도, 대인관계등이 그렇다고 하겠다. 이러한 일들이 “언어장애”로 인해서 수반될 수도 있겠지만 의사소통이란 꼭 청산유수여야만 되는 것은 아니라는 것이다. 그 사람의 몸가짐, 전체 인상에서 풍기는 Non-verbal communication이 Verbal communication보다 더 많은, 값진 communication이라는 생각이 든다.

세 장님이 코끼리를 만져보고 각각 다른 견해를 주장했다는 逸話가 생각난다. 폭 넓은 미국 생활이 아니었던 단편적인 경험이라 내가 그 입장이 되거나 않았는지 염려스러워진다.