

간호원의 위치에 대한 역사적 고찰: 임상행정부문

전 춘 영 차 장
(연세의료원 간호부)

본 대회의 주제인 「공지」에 대한 정의라든가 「간호원의 위치에 대한 역사적 고찰은 주제강연과 발제강연에서 충분히 논의되었기 때문에 저는 여기에서 병원임상행정(즉 병원간호)에 있어서의 「공지」와 관련되는 몇가지 문제와 그것의 해결방안에 대하여 생각해보고자 합니다.

「공지」란 주지하는 바와 같이 사전적 의미로는 「믿는바가 있어서 스스로 자랑하는 마음」이라 했습니다. 만일 전문인으로서의 간호원의 「공지」가 결여되어 있다면 이것은 곧 우리간호사업의 성장과 발전에 큰 장애거리가 될 것이 분명합니다.

최근 가톨릭의대간호학과 노유자교수팀이 서울 시내 26개 종합병원을 대상으로 간호원의 이직실태를 조사했는데 매년 평균 23%가 직장을 떠났다고 보고하면서 교사가 평균 2.2년에 직장을 떠난다고 했습니다.

이는 의료보험이 실시된 후로 급격히 증가한 환자들로 간호업무 한계는 확대됐지만 필요한 인력을 충분히 보유하지 못한채 과다한 직무에 시달리고 있다는데도 원인이 있지만 기타 보수문제, 법적문제, 사회적체우등 물리적 경제적 사회적 환경의 제반 문제들이 그 요인이 될 것입니다.

오늘날 간호의 발달로 인해 간호의 개념과 환자의 요구변화에 따라 전문적 간호원으로서의 교육수준은 향상되어가고 있는데 실제 임상에서 일하고 있는 간호원들은 간호의 기능과 역할에 대해서도 다 못하고 있는 문제점도 있습니다.

1) 간호이념의 확립—전문성을 살리는 길

오늘의 새시대가 요구하는 간호원상은 과거

우리의 제태적인 인식에서와 같은 주체성을 잃은 피동적이고 소극적인 것이 아니라 오히려 환자간호에 있어서 책임성을 지니고 적극성을 띤 높은 수준의 창조적인 건강관리를 도모하는 전문가라야 한다고 보는 것입니다. 그런데 실제로 오늘날 많은 간호원들이 소극적 피동적인 면에서 많은 어려움을 갖는이가 있다거나 여전히 이직율이 많아서 사기가 저하된 인상을 받는 것은 간호원들 자신이 의사나 다른 의료종사자들보다 건강관리에 있어서 중요한 위치에 있지 못하다고 생각하거나 주위로 부터 간호가 독자적이고 전문적이라는 확실한 인정을 못 받는 데서 오는 현상인 줄로 생각하는 것입니다. 다시 말해서 오늘날의 간호란 무엇인가? 또는 “간호원들만이 가진 고유한 직능은 무엇인가?” 하는 너무나 많이 논의된 간호의 개념에 대한 일반적인 인식이 덜 되었기 때문인 것으로 생각되는 것입니다.

간호의 역사가 시작된 이래 임상에서의 간호의 업무는 언제나 존재해 왔지만 그 목적이나 내용에는 많은 변화를 가져왔던 것입니다. 우리 간호의 80여년의 장구한 역사속에서 초창기에는 선교사들에 의한 간호방향—질병증실적이고 약간전문성을 강조한 구미식 간호와 한일 합방후의 대체로 의사보조중심이었던 일본식 간호방법의 두 이질적인 System에 의하여 전개되었었습니다. 그런데 8.15후에도 그러한 인식에서 완전히 벗어나지 못한채 6.25등란을 거쳐 휴전되면서 서서히 선진국 특히 미국의 새로운 간호이념과 체제를 도입하기 시작하였던 것입니다.

그러면서 의학분야의 발전과 병원의 역할변화 사회경제적 측면의 변화, 간호와 간호교육의 변화등으로 말미암아 병원내에서의 간호원의 위치

는 해를 거듭하면서 많은 변화를 가져왔습니다.

그중에서도 특히 간호의 개념과 간호교육의 변화는 오늘날 우리 임상간호전문가들의 관심을 모으기에 충분하여 간호전문직 요원은 긍지를 갖고 대상자인 환자와 가족의 질적인 간호를 도모하기 위하여 변화추진자로서 역할을 수행해 오고 있습니다.

과거의 간호원들의 임무는 환자들의 질병 또는 의사의 처치에 대해서 매우 적은 지식 이해를 가지고도 할 수 있는 단순한 것으로 질병중심의 간호를 수행하였습니다. 그러나 오늘날의 간호는 변화된 간호과정의 개념을 적용하므로 과학적이고 체계적이며 합리적인 간호를 제공하는 것입니다. 그래서 질적으로 우수한 그리고 대상자들의 만족할 만한 간호를 수행하기 위하여 다양한 변화를 끊임없이 시도하고 있음을 우리는 알고 있습니다. 이러한 변화로서 과거에는(60年代) 기능적 분담방법으로 간호업무를 수행하던 것을 Team Nursing의 방법을 채택하고 실시하는 병원이 늘어나게 되고 2,000년대의 간호의 목표를 Primary Nursing Care에 두고서 현저하게 발전 변화해가고 있는 현실입니다. 그외에도 간호과정과 간호진단을 통한 문제중심기록과 간호계획서 활용체제의 도입, 실무교육의 강화 임상연구를 통한 업무개선, 표준계획서 작성, 감사활동을 통한 간호의 질적평가 병원표준화 사업실시로 인한 간호행정부의 체제변화 및 의료법 개정에 따라 급년도부터 보수교육을 의무적으로 이수하도록 규정한 것등은 오늘날의 간호가 바로 사회에서 인정 받는 전문직으로서의 확고한 위치에 설 수 있음을 말해주는 바람직한 변화라 볼 수 있습니다.

이렇듯 변화된 간호개념의 추세에 따라 우리들은 자기의 소신과 무철한 직업의식을 확고히 지닐줄 아는 적극적이고도 긍정적인 간호상을 보여 주도록 노력하여야 하겠습니다. 이디한 이념과 철학이 다져진 적극적인 간호원들의 생각과 의견이 서로 상통될때 간호업무의 질적 향상도 또한 환자나 다른 의료팀들과의 원만하고 건설적인 대인관계도 잘 이루어지고 자신도 전문

직 간호원으로서의 만족감도 얻게되어 간호원으로서의 긍지를 가질 수 있지않을까? 생각됩니다. “긍정적이고 책임성있는 간호원들이 의료진반에 걸친 개선을 이룩할 수 있다”고 말한 Donnelly의 말이 새삼 회상되는 것입니다.

우리들은 미국의 간호원의 권리와 책임을 기술한 간호원장(Nurse's Bill of Right)을 읽으면서 우리도 머지않아 우리의 토착화된 우리 간호원장의 공포를 끊꾸어 마지않는 것입니다.

2) 간호증진을 위한 부단한 질적평가

㉔ 병원표준화 사업으로서의 간호업무의 향상 병원의 Service 향상을 위한 방안으로 1981년부터 5개년 계획으로 병원표준화를 위한 병원심사를 실시하고 있습니다. 이 병원표준화 심사는 의료에 대한 국민의 신뢰도를 높일뿐 아니라 의료의 질과 공익성을 높이는데 공헌하고 있으며 또한 오래전부터 간호의 질 평가에 관심을 가져왔던 대한간호협회와 임상간호원회는 이 표준화 기준설정과 심사활동에 함께 참여함으로써 병원간호 사업의 획기적인 전환을 보게되었습니다. 병원협회 상임이사이신 김영언이사는 “병원표준화 사업에서 간호부문을 기존부서의 하나로 하고 있다. 간호는 진료와 종속관계에 있는 것이 아니고 전문직업으로서 독자성을 가진 하나의 응용 과학이며 간호가 전문적이고 과학적이며 인도주의적으로 수행될 때 병원표준화는 저절로 실현될 것이다.”라고 말하고 있습니다. 이는 간호부서의 독자성을 인정하는 말로서 우리에게는 고무적인 현상이라 다니할 수 없습니다. 또 계속해서 “병원표준화의 역군은 간호원들이다. 왜냐하면 간호업무는 병원의 기반이고 다른 모든 부서와의 긴밀한 유대를 갖고있기 때문이다”라고도 말하였습니다.

대상자의 건강관리를 보장하기 위하여 실시하기 시작한 이 병원표준화 심사는 급년에 제 3차년도를 맞아 심사중에 있는데 해가 거듭되면서 규정된 표준에 도달하려고 노력한 흔적을 발견할 수 있어 되 다행한 일이라고 생각했습니다.

병원표준화의 간호부문 심사기준에는 간호가

제공된 상황 즉 System에 대한 평가를 하는 것으로 구조적 측면을 평가하도록 구성되어 있습니다. 이 구조적 측면의 평가를 하는 것은 행위나 환자에게 나타난 결과를 얻기 위한 간접적인 방법이라고 볼 수 있으며 이 구조적 측면의 평가가 대한 척도로서 받아들여질 때 만들어진 중요한 가정은 양질의 서비스를 제공할 수 있는 적절한 수의 간호인력과 더 많은 훌륭한 자격있는 직원과 개선된 시설 그리고 견실한 간호행정 정책이 존재할때 더 훌륭한 환자관리가 제공된다는데서입니다. 이 평가 기준에는 물리적 설비, 직원배치 유형, 감독유형, 직원의 자질등을 파악 평가하며 바람직한 간호행위를 수행하는데 필요토 하는 전체적인 예산상의 item을 즉 인력 비품 소모품을 포함해서 그 기관의 간호철학 목표 정책 간호지침 등에 관한 사항이 포함되어 있습니다.

이 사업이 실시된 이래 간호 service의 위치가 독립행동 기구로 또 간호와 관련된 업무는 완전히 위임되고 간호부문영역을 위한 예산책정에 적극적 참여로 간호의 향상을 도모할 수 있게 되었습니다. 그 결과 간호가 의사의 처방에 의해서만 움직이는 의존적 기능만이 아닌 독자적 기능의 중요성을 강조하게 되고 간호과정의 이론을 실제상황에 적용하도록 규정하고 있어서 간호원들이 학교에서 배운지식을 그대로 임상에서 적용할 수 있게 변화되어 가고 있다는 점입니다. 사실 진정한 간호를 제공하기 위한 간호 교육과 간호업무에서의 공통점으로는 간호를 향상시키려는 목적을 갖는 것이라 하겠는데 간호 교육에서는 질적간호를 가능하도록 개체인 간호인을 육성하는 것이고 간호업무부는 교육을 통해서 육성된 간호원으로 하여금 질적인 간호를 실천하도록 하는 개발에 역점을 두는 것이라 하겠습니다.

이 병원표준화 심사들 통하여 간호부에서 설정한 목표에 도달할 수 있는 조직의 구성 및 소요되는 인력 등 기타 여러가지 문제점 등에서도 병원당국과의 협조적인 해결책을 얻을 수 있는 계기가 될것으로 기대되어 밝은 전망을 보여 줄

니다.

㉔ 기관내 감사활동을 통한 간호향상

간호의 기능의 확장에 따라 간호원들의 책임과 신임도를 묻게 되며 따라서 부단한 평가를 요구하게 되었습니다. 간호부를 평가하는 기준에는 “간호의 질과 적합성의 검토와 평가”를 하고 있는가? 하고 있다면 무엇을, 언제, 어떻게 누가하고 있는지를 사정하고 있습니다. 아직 이 부분에 있어서는 대단히 미약한 단계에 있지만 이 기준에 도달하며 또한 간호의 질적보장을 도모하기 위하여는 각 병원마다 감사위원회 혹은 간호의 질 평가 위원회를 구성하고 있는줄 압니다. 이 위원회의 구성은 일반간호원, 수간호원, 간호감독의 대표들로 구성하여 주기적인 보고를 가지고서 어떤 기준을 설정하는바, 주르 퇴원한 환자의 Chart를 선택하여 기준에 맞추어 검토 하므로써 간호업무의 수준을 평가하고 있습니다. 이런 평가활동을 통하여 양질의 간호가 제공되었는지 간호의 결점은 무엇이었던지를 확인하여 잘 못된점은 개선하고 잘 한점은 장려하여 간호의 질을 향상시킬수가 있는것입니다. 또 다른 방법으로는 퇴원한 환자의 Chart 감사의에도 등시평가의 방법으로 입원하고 있는 환자의 상태 간호에 대한 반응을 매일 관찰하여 성공적인 환자간호를 위한 정보를 얻으며 또한 입원하여 간호를 받고 있는 동안의 Chart를 검토합니다. 이는 그 결과를 곧 간호원에게 Feed Back 할 수 있는 이점이 있어 병실 일선 간호행정자들은 매일매일의 일과중에서 빼놓을수 없는 중요한 일부분으로 살고 있습니다.

요사히 간호의 질적 향상을 도모하기 위하여 병원간호 Service에서는 전인적이고 총괄적인 환자간호에 목표를 두고 간호과정에 의한 간호 업무를 기대하고 있으나 아직 대부분의 간호현장에서는 기능중심적 간호에 치우치는 경향이 있고 간호계획에 입각한 간호는 부재한 실정입니다. 그러나 대체로 대학병원 등에서는 문제중심의 간호기록제도와 간호진단을 내리고 계획을 수립하여 간호를 제공하는 제도를 채택하고 있

는 줄입니다.

간호기록체계의 변화—우리나라에서도 환자 문제에 따라 논리적이고 체계적인 접근을 통해 얻어지는 통합적이고 조직적인 환자기록인 POR의 기록방법을 채택하고 있는 병원의 수가 늘어나고 있습니다. 채택식 기록방법에서도 주로 간호원에 의해서 관찰된 사항과 실시한 사항만을 기록하는 경향을 볼 수 있었지만 이 POR 기록 방법에는 간호진단과 간호목표가 나타나 있고 그 문제를 해결해 주기 위하여 어떤 간호중재를 할 것이냐를 정확하게 기록하므로 간호행위를 계획 실시하게 된 과학적인 뒷받침이 되는 것입니다. 이 기록은 간호간사들(즉 평가) 용이하게 하며 간호계획 실행에 대한 평가를 가능케 합니다. 간호업무의 정확한 문서화는 한 간호원의 업무평가를 도모하는 방법도 되지만 법적인 면으로는 간호업무가 바르게 시행되었다는 기록으로 남기는 데도 필요한 것입니다. 이 부분에서 중요한 것이 간호계획서입니다. (Nursing Care Plan-Kardex).

간호계획서 작성 및 활용—조직적인 간호업무를 수행하기 위하여 간호과정을 실제에 적용시키려고 한 이래 환자 간호계획서는 POR과 함께 간호를 하기 위하여 필수적인 부분이 되었고 효과적인 간호정보를 전달하기 위한 매개체가 되었습니다.

간호원은 간호진단이라고 알려진 환자의 문제를 사정하고 체계화하려고 노력하며 공동으로 연구하고 있습니다. 이와같은 노력은 간호의 기능과 책임을 명백하게 하기 위해 계획되고 그러므로 환자는 잘 계획된 높은 질의 간호를 받게 될 것이기 때문입니다.

요사히 대표적인 몇 병원 간호부(과)에서는 간호계획을 위해 사용할 수 있는 모든 체계를 조심스럽게 발전시키고는 있지만 수행상 많은 문제가 있음을 발견하고 있습니다.

그 이유의 몇가지는 계획을 세우기 위해서 소비해야 하는 시간과 인력의 부족, 간호인력이 간호계획이 무엇인지 어떻게 이용하는 것인지 모르는 점 등을 들 수 있습니다.

3) 계속교육 및 연구

질적간호 수행을 위해서 상황변화에 따라 간호수혜자들은 보다 질적인 간호를 요구하게 되며 이들의 요구를 충족시키므로써 보다 바람직한 방향으로서의 임상서비스의 발전을 위하여는 새로운 간호지식과 전문적 기술습득을 위한 꾸준한 연구에 바탕을 둔 계속교육이 요청됩니다.

간호수행에 있어서 연구결과로서 얻어진 좋은 생각과 계획을 임상에서 실행했을 때 얻는 보람이란 전문적 간호원으로서만 느끼는 기쁨일 것입니다.

실무교육을 말할 때 흔히 Orientation이나 기술훈련교육은 의의 있는 것이지만 여기에서 말하는 것은 보다 높은 간호지식의 현대화를 위한 계속교육과 지도자 양성을 위한 발전교육(Staff Development)입니다. 계속교육에서는 배운 것을 음미하도록 자극을 주며 새로운 지식을 습득할 기회를 주어 연구심을 촉진하는 것이 되고 지도자 양성을 위한 교육은 복잡 다양해진 간호업무 타개를 위한 유능한 간부들을 키우는 일입니다.

임상에 있는 간호원들도 식사과정을 취득하고 계속 임상분야에서 지도자로서 임상간호전문가로서 근무하는 간호원들이 점차 많아짐으로써 앞으로의 임상발전은 크게 기대할 수 있으리라고 생각합니다. 그러기 위해서는 행정부는 이를 인식하므로 필요한 예산책정과 장학금 설치에 지원을 아끼지 말아야 할 것입니다.

이같은 연구종트는 간호학의 학문으로서의 면위를 가지게 할 뿐만 아니라 간호전문직에 대한 증거를 가져다 주는 계기도 된다고 봅니다.

덧붙여 말씀드릴 것은 협회, 임상간호원회 그리고 자 기관에서 세미나 혹은 워크숍을 한다든가 저서가 나왔을 경우 피차에 정보전달 교환하는 것은 각 회원의 연구 및 질적인 간호수행을 위해 절대 필요하며 또 좋은 현상이라 생각하여 더욱 빈번한 연락이 있기를 바라는 바입니다.

4) 보수 및 인력자원 문제—근무조건도 관리적 수법으로 해결

간호사업이 아무리 거룩한 정신으로 직업철학의 기저를 삼는다 한지라도 현사회에서 경제적 보장은 필수적인 요구인 것입니다.

간호원은 엄연히 대학과정을 이수하고 국가시험을 거쳐 면허증을 소지한 전문직으로서 병원에 있어서 환자진료를 위해 있는 의료원의 일원인데 같은 팀원피플에 비해 비교적 낮아서 격차를 보이고 있는 것은 근무의 사기를 저하시키고 직업적 발전에 의욕을 상실시킬 우려가 많다고 봅니다.

이렇듯 다른 거의 동등의 능력과 교육을 필요로 하는 직종에 비해 낮은 급여수준은 마땅히 개선되어야만 할 것입니다.

현대사회에 있어서 봉급은 단지 생활의 기준을 결정해 줄 뿐만 아니라 그 직업의 위신에도 영향을 줍니다. 간호원이라는 전문직으로서의 경제적 지위가 개선되지 않는 한 봉급이나 기타 대우가 보다 나은 다른 분야의 직업에 비하여 간호직은 발전이 늦어질 것이며 또한 금지를 가질 수가 없을 것으로 생각합니다.

다음은 간호원의 업무량의 문제를 생각해 볼려고 합니다. “대부분의 병원들이 간호에 필요한 인력을 충분히 보유하지 못하고 때로는 최저한계의 법정인력조차 충당받지 못한채 업무를 수행하느라고 진료의 보조행위 즉 의사의 지시에 의한 간호업무만을 겨우 수행할 뿐 환자의 문제점을 찾아서 독자적인 계획아래 수행되어야 할 영역의 간호가 부재되는 결과를 초래하게 된다”고 박정호, 신경자탐의 “병원간호업무에 관한 조사 연구”에서 보고하고 있습니다.

업무의 폭주로 과로로 사망한 예도 있습니다. (충남 김춘화간호원)

현재의 자원으로 보다 나은 서비스를—이는 물론 하나의 이상입니다. 여기에 유용한 병원관리가 요청됩니다.

관리가 잘 되어지고 있는 조직체에 있어서는 생산고가 높고 노동자의 이등이 없으며 피고용

자의 사기가 높습니다. 이러한 경영진단에 의한다면 앞서 말한 간호원의 너무나 높은 이직율은 무엇을 말해 주는 것이겠습니까? 이는 낮은 봉급과 업무량의 과다에서 오는 것일 것입니다.

미국에 비한 때 우리나라에서는 줄 낮은 값이 있으나 앞에서 말한 병원표준화 사업으로 지금 시행되고 있는 병원관리의 새로운 기준에서 간호원의 정원산정 문제도 규정되어 있기에 여기에 큰 기대를 걸면서 기대와 희망을 걸어 보겠습니다.

병원관리자는 간호원이 책임감을 지니고 잠재력을 충분히 발휘할 수 있도록 이상의 병원환경을 만들어 줌으로서 만족감과 긍지를 가지고 간호를 수행할 수 있도록 충분히 배려해야 할 것으로 생각합니다.

위에서 설명한 바를 다시 간략히 정리하드리서 결론을 삼고져 합니다.

첫째, 오늘의 간호원들은 참된 간호이념으로서 환자간호에 있어서 책임성과 적극성을 지니고 높은 수준의 창조적인 건강관리를 도모하는 전문직 간호원으로서의 긍지를 가져야겠다고 생각합니다.

둘째, 간호증진을 위한 질적 평가는 간호수행에 있어서 필수적인바 병원표준화 사업을 통한 간호업무의 향상과 또 기관내 감사활동을 통한 간호평가—기록체계의 변화와 간호계획서 작성 등으로 간호향상을 기할 수 있는 줄 알니다.

셋째, 질적 간호수행을 위해서는 계속교육 및 계속적 연구가 필수적인바 이는 간호학의 학문으로서의 권위를 높이고 간호전문직에 대한 긍지를 가지게 한다고 봅니다.

네째, 보수 및 인력자원문제로는 낮은 봉급과 업무량의 과다는 간호원의 높은 이직을 가져왔고, 사기를 저하케 한바 이는 마땅히 개선되어야 하며 병원표준화 사업을 통한 일환으로서의 간호감사에서와 병원관리 운영에 기여하는 바입니다.

이상 몇가지 문제점들에 대하여 보다 질적인 향상을 기대하면서 앞으로의 임상간호의 전망을 밝게 내다 보는 바입니다.