

# 지역사회간호에 있어서의 변화와 그 계획



서 여 수 박사

<연세대학교 의과대학>

오늘 오후 계획된 변화의 원리들을 지역사회의 간호영역 적용 내지 관련시킬리는데 있어서 맞추어맞추어야 할 측면 때문에 전개할려는 제한점을 느낍니다. 계획된 변화와 지역사회 간호를 논하는 것은 특별히 어려운 점이 있다고 하겠읍니다. 왜냐하면 간호의 다른 영역에 있어서 변화에 대한 고전을 더 많이 겪고 있고 그중에 많은 부분들이 비 계획적이라는 사실들을 의민할 수 없기 때문입니다.

아주 짧은해 동안에 병원 밖에서의 간호사업은 가정간호만을 제공하도록 되어있는 간호사업서 부터 시작하여 예방에 중점을 둔 공중보건간호 사업으로, 이론상으로는 제일차적인 목표는 건강증진에 중점을 둔 지역사회 간호사업으로 발달되어 왔읍니다.

이러한 짧은해 동안에 우리는 병원밖에서의 간호의 책임에 대한 개념이 개인, 단체, 개인을, 그 다음이 가족, 오늘날에 와서는 지역사회

회를 포함한 범위까지 간호의 책임이 펼쳐 있다는 개념에까지 도달하게 된 것입니다. 세계의 여러나라들은 간호의 이러한 이행속에 여러가지 단계에 놓여 있다고 하겠읍니다. 만일 지금 당장에 여러분 각자에게 한국 간호는 지역사회 간호의 발달에 관하여 지금 어떤 단계에 놓여 있는가를 여쭙어 본다면 아마 각양각색의 답변이 나올 것입니다. 그러나 옳은 대답이라고 할 수 있겠지요. 왜냐하면 발전이라는 뜻은 여러 방면에 있어서 굉장히 다른 각도로 생각 할 수 있기 때문입니다. 급격히 변화하는 기강 속에서의 계획된 변화에 대한 논리를 펴고져 시도하는 것은 몹시 곤란하다는 점을 부가하여 말씀 드립니다. 지역사회 간호사업영역의 활동범위의 폭이 넓기 때문에 포괄적인 역할을 불가능하게 만들 수도 있을 것입니다. 예를 들면, 지역사회 간호에 있어서의 계획된 변화의 개념들을 간호사업을 필요로 하는 개인

과 간호원과의 상호작용에 적용될 수도 있을 것입니다. 또한 이러한 개념들은 간호학교에 있어서 교수간의 상호작용에 적용될 수도 있을 것이며, 지역사회 간호사업을 운영 하는 기관에 적용 될 수도 있을 것이며 또한 지역사회안에서의 어떤 특별한 상황에 적용될 수도 있을 것입니다.

어쨌든 한사람이 어떤자를 질병 때문에 새로운 생활방식에 적응하도록 조력해 주는 일을 맡아 있거나, 학생들로 하여금 독립적으로 생각하도록 준비시킬 수 있는 교과 과정을 고안해 내는 일을 하거나, 또는 지역사회 주민들에게 염원의 문제점을 알도록 도와주는 일을 하거나간에 변화의 원리들은 각각의 상황에 적용될 수 있을뿐만 아니라 이런 원리들은 시행 중에 있다 하겠읍니다.

이런 원리들에 대한 우리들의 인식과 원리들을 적용시키는데 어려움은 야기시키는 특별한 영역에 대

한 우리들의 이해가 얼마나 크냐에 따라 확연하건데 우리가 행하는 일의 성공과 실패의 차이를 이룬다고 하겠읍니다.

오늘날 한국에 있어서의 지역사회간호와 계획된 변화에 대하여 얘기하고자 하는 체계로써 세가지의 주된 영역을 논하고자 합니다.

논평의 어떤 점은 질문식으로 해볼려고 합니다. 왜냐하면 논의의 많은면에 있어서 내자신 답변이나 해결방안을 가지고 있지 않기 때문 일니다. 논평의 어떤면은 내가 믿고있는 단순한 진술일 수도 있습니다. 이점에 있어서 여러분과 나의 의견이 일치하지 않을 수도 있을 것입니다. 어떤 논평은 우리 간호원으로써 계획된 변화를 무엇을 위하여 활용할 수 있어야 한다는 나의 희망을 반영시킨다고도 할 수 있겠읍니다.

오늘 논하고자 택한 제목은 분위기, 재력차 시간과 위임된 업무에 관하여서 일니다. 우선 먼저 분위기에 관하여 논하기로 합니다. 변화의 시작과 변화에 영향을 주는 방법은 그것이 일어나고 있는 속의 속도 또는 특정한 분위기에 많은 부분이 의존되어 있다고 하겠읍니다.

어떤 학자들은 이것을 풍조 또는 사조(climate)라 칭하고 그속에서 변화는 일어난다고 합니다. 행동과 학자들에 의하면 변화 특히 변화의 시작은 융통성이 있고 비관권주의이며 능동적인 용기를 불어 넣어줄 수 있는 것으로 묘사되는 분위기로 가장 좋은 것은 불이라고 합니다. 여러분 자신들의 위치를 잠깐동안 생각해 보십시오.

여러분은 여러분이 권한을 쓸 수 있는 사람으로써 일을 하고 있는 분위기를 묘사할 수 있겠읍니까? 당신의 직속상관에 대하여 어떻게

생각하십니까? 이 상관은 융통성이 있읍니까 또는 명령이 내려졌을때 아무 논리없이 받아 드릴 수 있읍니까? 당신의 상관은 새로운 이념에 개방적입니까? 이러한 사고를 자유롭게 나타낼 수 있겠읍니까? 당신이 어떤자의 직속상관이라고 하고 잠깐 생각해 보기로 합시다. 당신의 간호원들이나 학생들, 보조원들, 당신은 그들에 대하여 융통성이 있는 사람이라고 생각하십니까? 또 당신의 밑에 사람들이 자유롭게 자기들이 가지고 있는 생각을 표현할 수 있다고 생각하십니까? 당신을 대하는 태도는 어떻습니까? 적극적으로 용기를 북돋아 준다고 느끼십니까? 오늘날 한국에 건강사업에 있어서 특별히 지역사회 보건간호사업에 있어서 일반적인 행정적 분위기는 어떻다고 얘기 할 수 있겠읍니까? 우리들의 변화는 어떤 특별한 제급조직 속에서 일어납니까? 건강사업에 있어서의 제급조직은 의사가 가장 중요한 위치에 있는 것입니까? 간호대학장은 가장 상위에 있는 사람입니까? 관건이 절대적인 것입니까?

어떤날 나는 이런 얘기를 들었습니다. 간호원이 의사가 낸 지시에 대하여 질문을 했더니 의사가 몹시 화를 냈다는 상황에 대하여 들은 적이 있습니다. 이런 좋지 않은 경우에 결국은 간호원이 의사에게 잘못했다고 빌어야 했다는 것입니다. 그러나 세계의 어느 곳에서나 안전한 의료 실행의 측면에서 생각할 때 간호원은 하나도 잘못이 없었습니다. 그러나 절대적인 한국의 제급주의적인 사회에 있어서는 간호원은 잘못했다고 하지 않으면 안되었던 것입니다. 이런점에서 우리의 가치관은 혼돈을 가져왔습니다. 어떤 것이 정말 더 중요하냐 하는 것에 있어서 다시

말하던 환자의 안전이나 아니면 의사의 안전을 살려 주는 것이냐에 대한 가치판단에 혼돈을 가져왔습니다. 간호원들은 이런 종류의 분위기 속에서 환자의 안녕을 위하여 어떤 종류의 변화를 시작하려고 시도를 할 것입니까?

절단간의 '장'의적인 변화는 이와 같은 분위기속에서는 발전될 수가 없읍니다. 특히 변화를 가져오기 위한 계획된 시도에 있어서 분위기의 영향에 대하여 또다른 세련을 엮어봅시다. 우리들은 여러해동안 건강사업제공에 있어서 팀 개념에 대하여 들어왔습니다. 이것은 굉장히 호평받는 개념이며 여기 한국에서도 여러번 건강사업 제공을 팀을 이루어 해볼려고 시도도 해보았습니다. 내가 알고 있는 한사업에 있어서 팀 개념을 위하여 계획했던 것을 생각해 보기도 합시다. 목적은 세워졌고, 이 목적은 환자간호를 개선하는 것이며 프괄적인 환자간호라고 교과서에서 바로 나온 것 같은 것들이었습니다. 그러나 아마 우리는 교과서에서 얻는 지식 말고 더 절가하여 최근 작지를 잊지 않으면 안될 것입니다. 나라고고 있는 최선의 입증은 이런 팀 개념은 아직도 환자 간호가 개선된 것을 보여 주지도 않았고, 아마 더 비효율이 많이 드는 것으로 나타나 버렸습니다. 그러나 비교적 명확하게 보여준 것 중에 하나는 팀의 일원으로써의 일을 하는 가운데 일하는 일원들의 기쁨이 증가한다는 것이 현저하다 하는 것입니다. 팀 일원들은 이런 개념에 가장 직접적인 혜택을 받고있는 자들일니다. 왜냐하면 수평적인 결정될 수립관계를 가지고 있기 때문일니다. 즉 팀의 각 일원들은 환자를 어떻게 하면 가장 잘 조력해줄 수 있는냐에 대한 결정에 모두 공헌 참여할 수 있

기 때문입니다. 이와같은 담간호나 계획의 개념이 명령체통이 확고한 건강사업 체제로 옮겨질때, 그리고 남자와 여자, 소년과 노년의 상호관계, 더심한 엄연한 계급을 가진 사회체제로 옮겨질 때, 어떤 것이 일어나겠습니까? 아마 많은 변화가 일어날 것입니다.

여러가지가 야기될 것이라고 확신합니다. 그들 중에 많은 부분은 좋은 것일 수도 있을 것입니다. 그러나 그렇지 않은 것입니다. 왜냐하면 계획이기 때문입니다. 그리고 변화는 아마 계획의 근본 목적을 생취시키지는 못한 것입니다. 사업 제공에 있어서의 팀 개념은 사업을 행하는 위치에 있어서의 현재의 분위기를 변화하는 방법의 하나로서 한국에서는 사용되어질 것이라고 생각합니다.

그러나 분위기는 변화 할려는 뜻에서 팀 개념을 사용하려고 계획을 세운다는 것은 혼자 간호를 개선하는 것이 궁극의 목적으로 세웠다 해도 그것이 뜻하는 것보다는 위에 있을 목적으로 했을 때와는 어떤 점에서든지 다른 것입니다. 또 하나의 마지막 예를 들기로 합시다. 반 농촌 병원밖에서 행해질 새로운 지역사회 간호사업을 계획하는데 있어서 우리들의 주된 관심은 이 사업을 시작하는 마당에 있어서 직원계급체제를 어떻게 접근하느냐 하는 것입니다. 우리는 우리들의 계획이 현재 분위기를 변화하는데 있어서 어떻게 진행시켜야 하느냐에 따라 성공 또는 실패한다는 것을 잘 알고 있습니다. 이 사업은 결과적으로 학생들을 위한 지역사회 간호사업, 임상경험을 얻기 위하여 사용될 것입니다. 우리는 우리들의 임상 경험을 만일 우리가 결정 수립과 정을 서로 분담해서 행해야 한다고 교유를 시킨 학생들

로 하석금 지시만을 따라야 할 것을 기대하는 분위기로 그들을 데리고 간다면 그들이 갖는 임상 경험은 소용이 없을 것입니다. 우리들의 궁극적인 목적은 지역사회간호와 임상경험을 발전시키는 것입니다. 그러나 우리가 지금 행하고 있는 계획이 대부분 이것이 일어날 수 있는 분위기를 발전시키는 것에만 관심을 가지고 있습니다.

#### 재력

분위기에 관하여 얘기할때 저는 지역사회간호 사업상황안에 있어서의 변화의 시초를 이끄는 변화의 분위기에 관하여서만 언급하였습니다. 지금은 간호 상황밖에서 부터 시작될 수 있는 변화의 다른면에서 초점을 두고져 합니다.

지역사회 간호에 있어서 일어나는 많은 변화는 밖으로부터 시작된 것이고 그것은 아니 그것자체는 나쁘지 않은 것입니다만 어쨌든 오늘 여기 한 사건을 돌아볼 때 내가 항상 좋게 않게 느끼는 변화를 일으키는 주된 영향은 금전이라는 것을 인식합니다.

대부분의 여러분은 "대부"라는 영화를 보셨으리라 믿습니다. 대부분에서의 두목 「마피아」는 사람들에게 무슨 일손 시킬때 그들이 거절하지 못하도록 돈으로 그들을 매수하는 것을 보았습니다.

한국에 있어서 오늘날 건강사업에 있어서 우리가 거절할 수 없는 것은 돈인 것입니다. 내가 일하고 있는 파에 예를 들면 보건학 석사 과정에 있어서 학생들의 연구사업은 반드시 가족계획 영역에 한하여야 한다는 것입니다. 왜냐하면 바로 거기서 돈이 나오기 때문입니다. 다행히 우리는 가족계획이라는 어휘속에서 관대한 해석을 해왔습니다. 그러나 우리가 개가 꼬리를 흔들게 한것이 아니고 꼬리로 개를

흔들게 하지 않았나 하는 의문에 봉착하게 됩니다. '내 생각에는 특수영역을 위한 돈이 전반적으로 고안된 계획의 목표와 목적을 전부시킬 수는 없다는 것은 절대적입니다. 돈이 있기 때문에 현재 수행되고 있는 교수들의 연구가 이미 시작되어 있다고 생각할 수가 있습니다.

이런 연구는 장기적인 계획을 세워 졌지도 않았고, 아직도 시작될 수 없다는 것을 잘 압니다. 많은 시간과 정력이 이 연구에 할당되어져야만 합니다. 그러나 이미 행해지고 있다는 사실은 연구자금을 가지고 있기 때문입니다. 우리들의 계획된 변화의 우선 순위는 변화의 영향을 줄 우리들에 의하여 설정되는 것이고, 관심을 끄는 자금을 가지기 위하여 생기는 단체에 의하여 설정되는 것은 아닙니다. 또한 이런 연구자금은 단체들의 목적은 성취시킬 수 있는 것이나 우리의 목적은 아니라는 것을 제외하고 싶습니다.

#### 시간과 업무

계획을 하는 것과 계획에 따른 일을 수행하는 것은 시간을 요하는 것입니다. 계획된 변화는 하나의 피정이지 하나나 또는 물의 잠작스러운 노력의 역주만 가지고는 성취시킬 수 있는 것은 아닙니다. 계획은 분석과 반사적인 사고를 요하는 계속적인 과정입니다. 분석과 반사적인 사고는 들다 시간을 요합니다. 요즘을 내 자신 한국에서 경험한 가장 어려운 일의 하나는 특별히 전문인들 가운데서 느끼는 어딘은 점은 완전히 시간에 대한 비현실적인 개념을 가지고 있다는 것입니다. Korean time으로 농담적으로 통하는 문화적인 개념에 대하여 이야기 할려는 것은 아닙니다. 오히려 나는 "코티안 타임"에 이미 익

속해져 있으며 이런점으로 친구들을 놀라게 합니다.

어떤 특정한 일을 잘 이행하는데에 소요되는 시간의 양에 대한 실질적인 면에 대하여 언급하고자 합니다. 많은 영역에서 시간에 대한 비현실적인 개념이 있다는 것을 보아 왔읍니다. 교수들의 교육 업무량을 생각해 보십시오. 교수들의 연구 업무량, 위원회 업무량을 생각해 보십시오. 이런 모든 업무들이 교수각자에게 지어질 수 없을 정도로 많이 쌓여져 있습니다. 내가 말하고자 하는 비현실주의는 연구계획서에서부터 평가계획서에서까지 보여주고 있는 것입니다. 그러나 시간에 대한 비현실적인 개념이 가장 치명적인 것은 과중한 업무분 지닌 사람이 형편때문에 일이란 일은 투자지하고 있다는 것입니다. 그 영향으로 그가 행하고 있는 많은 부분의, 전면적인 방향의 중심을 상실하는 것입니다. 많은 사업에 참여한 나의 경험에 의하면 항상 첫번 모임은 가집니다. 그러나 계획을 하기에는 제한된 시간을 가진 장소에서 항상 급하게 소집되어 집니다. 그러나 우리가 행한 것은 아무것도 없거나 적은 것만을 행할 뿐입니다. 그런 후에 사업은 옆으로 밀어 놓거나, 다른 사람이 다시 요구하거나, 또는 시간이 다 될때까지 옆에 밀어 놓아 둡니다. 그런 후에 일을 끝마치노라고 서두릅니다. 이와같은 종류의 일의 상황은 효과적인 계획된 변화를 위한 것은 행할 수 없게 할 것입니다. 계획된 변화는 재평가의 변경된 전략을 위하여 소모되는 시간순 가진 계속성과 긴밀성을 요하는 과정인 것입니다. 나의 경험에 의하면 이것은 우리가 항상 비참하게 실패하는 가능성의 양자택일에 놓이는 것입니다. 우리는 문제를 확인하기 위하여 과

도한 량의 시간을 소비할 것 같이 보입니다. 지난해동안에 행한 간호 연구론 보면 이들 중의 대부분이 문제 확인 영역에 있는 것입니다. 그러나 우리가 이미 발견한 것을 이용할 수, 있기 위한 양자택일을 심각하게 찾을 수 있는 다음 단계로 옮겨 놓아야 하겠는가 지난해 동안 여러분이 관여한 연구사업에 대하여 잠깐 생각해 보십시오. 당신이 발견한 것 중에서 적용되어졌던 아니던 적용될 것이 기대되는 특별한 구체적인 예 하나만 생각해 보십시오. 너무나 많은 연구가 전반적인 계획속에 통합되지 않은, 제개개인의 목적이나 연구차체의 목적을 위하여 행해진 것을 볼 수 있습니다.

시간에 대한 비현실적인 관점의 문제는 부분적으로 행정적인 면에 있다는 것을 제외하고 싶습니다. 그러나 이는 또한 개개인의 책임인 것입니다. 우리는 목적을 선택하기 위하여 소요되는 시간에 대한 현실적인 관점을 발전시키는 데에 관한 계획된 변화가 필요로 되는 것입니다. 업무량은 우리가 우리의 시간을 어떻게 사용하느냐는 방법에 의하여 좌우되는 것입니다. 우리가 우리의 시간을 사용하는 방법은 우리가 위탁받을 수 있는 업무량이 얼마나 되겠는가 하는 것을 보여 줍니다. 우리는 우리가 끝도없는 수의 업무를 수행하기 위한 시간을 가진 것 보다 더 수도 될 수 없는 업무를 위탁받을 수는 없는 것입니다. 지금 여러분들은 얼마나 많은 사업에 가담하고 계십니까? 주어진 기회에 즐거이 그만 둘 수 있는 것들입니까? 업무의 결여는 올 수 있는 것입니다. 왜냐하면 목적은 값어치가 없이 보이고, 이해되어졌거나 명확하지 않기 때문이거나 다른 업무공약이나 충성이 우선 순위

를 띠기 때문입니다.

한국의 충성가치불 이해하는적 하는 것은 아닙니다. 그러나 충성은 변화라는 글제목에서 만들어진 매사의 결정안에서 한 부분의 역할을 담당하고 있다는 것은 이해합니다. 내가 알고 있기에는 이것이 목적을 가장 크게 전복하는 것입니다. 충성가치는 개개인에게서 면파면, 조직체와 지역사회 위치에서 적용하는 것입니다. 그리고 변화를 위한 계획을 하는자는 특별히 충성의 가치를 알고 있어야만 합니다. 지역사회간호에 있어서 일차적인 업무공약은 무엇이겠습니까? 환자를 위한것, 가유을 위한 것, 아니면 지역사회를 위한 것입니까? 만일 그렇다면 우리는 우리의 시간을 어떻게 사용해야 하는지를 나타내 보일 것입니다. 계획된 목적을 충분히 고려한 확고한 업무공약 없이는 이것 저것을 행해야 한다는 압력에 대한 우리의 반응이 난잡해 질 것입니다. 그것은 우리를 만족할 수 없기 때문에 많은 수고를 행하도록 할 것이며 그렇기 때문에 우리는 제삼자에 의하여 계획된 삶을 살 수 밖에 없을 것입니다.

요약하여 말한다면 계획된 변화를 성공적으로 이끄는데 가장 위협을 주는 것은 아래와 같은 상황일 때입니다.

- 1) 분위기가 변화를 가져오는데 도움을 안 주는 상황일 때
- 2) 돈같은 외부의 영향이 필요한 정정을 가져오지 못하게 하는 직접적인 영향을 가져올 때
- 3) 업무공약이 확고한 목적을 결여하고 있을 때 계획된 변화는 일어나지 못할 것입니다.