



外紙에서

불안방어에 대한 단계적 지침*

(Coping with Anxiety: A Step-by-Step Guide)

* Lucile Cohn, RN, Ph.D.

〈본회 출판위원 김윤희 역〉

이 글은 Wisconsin주 Milwaukee General Hospital의 정신간호학과 과장으로 있는 Lucile Cohn박사가 자신의 경험에 의해 터득한 불안에 대한 방어기술을 언급한 것으로 임상에 있는 간호원으로 하여금 불안을 제거하고 이를 건설적으로 처리할 수 있게 하는데 지침이 될 수 있다고 생각되어 소개한다.

중요한 일 치고 불안을 자아내지 않는 순간이 없듯이 간호에 있어서도 마찬가지이다. 그러나 이러한 순간들은 자주 극복이 된다. 불안이란 환자, 그 가족, 의사, 동료들과의 관계에서 또는 자기자신의 내부에서부터 파생된다. 원인이야 어떻든간에 당신은 다음의 조직적 단계적 방법에 의해 불안을 극복하고 감소시키는 법을 배울 수 있다.

당신은 불안이 자신의 업무, 동료, 자기자신에게 매일 어떻게 영향을 미치고 있는 지 알고 있을 것이다. 예를 든다면, 당신은 아주 침착하고 경험이 풍부한 수술실간호원이 수술시 출혈이 심할 때 어떻게 긴장이 되는지 보았을 것이며 정신질환자가 직원을 구타했을 때 발생한 혼란도 보았을 것이다. 그리고 동료들과의 사이에

말이 오고 갈때 발생하는 분노도 느껴 보았을 것이다.

이와 같이 불안은 언제 어디에서고 생길 수 있는 것이나 그것이 좀 더 구체적으로 어느 때 발생이 되며 또 우리는 어떻게 방어를 해야할 것인지에 대해서는 생각해 볼 문제이다.

나는 응급실, 정신과 등에서 근무하면서 그리고 고문 및 선생으로 재직하면서 수년동안 불안을 극복하는 방법을 손수 체험해 보았고, 타 의료직원이 불안을 극복하도록 도울 때도 열중해왔다. 지금까지 체험해 온 방법 중 어떤 것들은 실패를 하였고 어떤 것들은 이용 가치가 있기 때문에 계속 발전시켜 오고 있다.

나는 각계 각층의 직업분야와 병원 의료업에 종사하는 모든 사람들이 불안에 대해 자기나름대로의 극복방법이 있음을 알고 있다. 그러므로 내가 터득해 온 여러가지 방법도 당신과 우리 동료들이 불안을 극복하는 데 많은 도움이 되리라 믿으며 동시에 당신도 이러한 지침을 통해 당신스스로도 불안을 감소시킬 수 있는 자기나름대로의 새로운 방법을 모색할 수도 있다고 본다.

* Lucile Cohn, "Coping with Anxiety: A Step-by-Step Guide", Nursing, Dec. 1979, pp. 34~37, 1979, pp. 34~37

〈편집자註〉 간호창달을 위한 본회의 한 노력으로 1979년 3월에 출법한「간호문고」가 여러가지 사정으로 6호로 중단하게 될 때 대하여 구독 회원 여러분께 심심한 사과의 말씀드립니다. 아울러 본지에「外紙에서」라는란을 신설하고 외국 전국전문잡지의 좋은 기사를 번역, 게재하고자 하오니 회원 여러분의 많은 참여있으시기 바랍니다.

1. 불안해소는 자기내부에서부터 시작할 것

불안에 대한 극복은 자기내부에서 부터 시작 되어야 하는 데, 우선 불안을 처리하기 위해서는 그 불안을 받아들여야 한다. 건강치료전문인 으로서 우리는 우리스스로가 이를 받아들임에 있어 마지 못해 하고 있으며 이는 사실상 환자의 생명이 우리의 손에 달려 있음을 생각할 때 막중한 책임을 받아들여야 하는 것이므로 더욱 어려운 것이다.

그러기 위해 당신은 자신이 전문적인 지식을 갖추고자 하는 것인가 아닌가를 우선 분별해야 한다. 만일 그러한 불안을 받아들일 경우, 당신은 불안을 처리하는 데 도움이 될 뿐만 아니라 업무를 수행하는 데도 발전이 됨을 알게 될 것이다.

만일 당신자신의 내부에 불안이 있을 경우 모두 자백하시오. 불안에 대해 자백한다는 것이 자신의 단점을 나타내는 것은 아니며 이는 환자간호를 증진시키게 되는 전문적 기술인 것이다.

내 경험을 비추어 볼 때 “나는 이전엔 피덩이가 있는 것처럼 가슴이 뭉클하였지만 그렇다고 한번도 당황한 적은 없었다”라고 마음이 확고하게 선 것 같이 이야기하는 간호원이 매우 많음을 알고 있다. 나는 이러한 사람의 태도는 자기의 직업적 전문성을 증진시키지 못할 뿐 아니라 오히려 자기의 환자간호와 직업에 대한 민감성을 저해시키는 요소밖에 되지 않는다고 생각한다.

또한 자기자신의 불안을 인정할 때에 타인의 불안을 잘 이해할 수 있고 간호행위수행시 저지른 실수나 건강치료요원의 잘못이 있을시 이를 아량있게 받아들여 줄 수 있게 된다. 사람은 어느 누구도 불안에 대해 “초인적인 의사(super doctor)”나 “초인적인 간호원(supernurse)”으로서의 역할은 물론 순교자로서의 역할을 해내기가 어렵다.

2. 불안을 극복하기 위해 해야 할 일

불안을 감소시키는 데 가장 유용한 방법 몇가지를 소개한다.

1) 당신자신의 불안을 표현할 줄 알 것

불안을 깊이 억누르는 것은 흔히 부정적인 결과를 초래하므로 부모나 동료들에게 표시하는 것이 좋다. 우리는 불안을 느끼게 될때 환자들에게 화를 내고 환자곁에 같이 있으려고도 하지 않으며 그들의 요구가 무엇인가 파악하려 하지도 않고 또한 다른 직원들과의 관계에서도 참아야 될 인내심을 상실하거나 심지어는 오히려 그 네들이 우리에게 저항하는 것처럼 느끼게 될 경우도 있다. 그러나 자신의 이러한 감정이 자기내부로 투사될 때에는 우울하게 되며 자신이 무엇인가 잘못되었음을 느끼게 된다.

당신은 어떤 감정의 형태이건 그것을 생산적인 방향으로 전이시킬 길을 모색할 필요가 있는데, 그러기 위해 우선 그 상황에 대하여 잘 파악하여 불안의 원인이 무엇이며 그 요인을 해결키 위해 할 수 있는 일이 무엇인가를 알아야 한다. 만일 최선을 다했음에도 실패를 하였을 경우에는 이를 잘 받아들여야 하며 다른 직원들과 그 실패한 것에 대해 이야기를 나누고 그들의 지지를 얻어 다시 최선을 다할 필요가 있다.

아마 당신은 어떤 동료가 당신을 화나게 만들었을 경우, 그것에 대해 공손한 태도로 특 털어 놓고 이야기하였을 때 많은 불안이 제거될 수 있었음을 경험했으리라 생각한다.

1) 동료들을 도와 줄 것

나는 막 응급실로 들어가자마자 한 간호원이 오토바이 사고로 부상을 입은 10대소년을 구하려고 2시간 동안이나 땀을 흘리며 열심히 응급처치를 해 주었으나 노력의 효과도 없이 성공을 거두지 못하는 것을 보았다. 방안은 조용해지고 슬퍼하는 가족도, 이를 도와주려는 간호원이 아무도 없었으며, 또한 그 간호원도 패배감, 불안감 및 분노를 느꼈으나 이에 대해 말을 하려고도, 그러한 자신의 감정을 환기시키려고도 하지 않음을 보았다. 그녀의 모든 분노는 자기의 내부로 향하게 되었다. 이때 나는 그녀에게 자신의 좌절감을 받아들이고 자신의 불안을 밖으로

나타내도록 하고 동료들로 하여금 그녀를 도와주도록 격려해 주었다. 곧 그녀의 긴장감은 대기 밖으로 끌어낼 수 있음을 느끼게 되었다.

3) 직원-환자간의 관계 이외에 생기는 불안의 요소를 줄일 것

아마 당신은 사무적인 일(paper work)을 줄일 수도, 일상적인 업무(routine work)는 보조원을 시킬 수도, 그리고 좌절감을 지닌 환자와 서로 의사소통을 하는 기타 직원에게 의사소통에 대한 어떤 방법을 제공해 줄 수도 있을 것이다.

“행동하기보다 말하기는 훨씬 쉽다”는 말은 있으나 그래도 거의 모든 병원이 아무런 관습에만 젖어있다 해도 그들 나름대로의 행정적 변화를 가져올 수 있는 몇가지 통모는 가지고 있으므로 이들 방법이 무엇인가를 알고 행정자들과 당신의 제안을 이행해 본다면 생각보다 불안은 훨씬 극복하기가 쉽다는 사실을 배우게 될 것이다. 분명히 좌절을 일으키는 체제에 대하여 변화시키고자 노력을 하는 것은 그것에 관해 안달하고 조바심하며 자신의 감정을 억압하는 것보다 훨씬 더 건강한 것임을 깨달아야 한다.

4) 불안해소의 분출구를 찾기 위해 직업적 업무 이외의 개인활동을 계속 유지할 것

당신은 아마도 심리학과 상담에 대한 강의도 받았을 것이며 많은 경험도 했을 것이다. 그러나 우리들 대부분이 그렇듯이 때로는 어떤 것이나를 돕는 방법인줄 몰라 우울과 좌절, 자존심의 저하 및 불안정감 등을 경험도 했다. 그러므로 나는 가끔 간호원에게 “당신은 치료자이면서 또한 자신도 치료를 한다”라고 인식시켜 주고 상담을 해 주며, 그들에게 요가, 긴장이완운동, 밥일, dance, 교회다니는 일 등의 취미활동을 적극적으로 가져보라고 권한다. 정말 그렇게 노력을 한다면 당신은 당신의 직업으로 인해 야기되는 불안의 정서적 에너지를 환자나 동료들에게 향하기보다 좀더 창조적인 방향으로 바꿀 수 있는 분출구를 찾을 수 있다고 본다.

3. 불안을 극복하기 위해 환자에 대한 태도에 변화를 가져올 것

환자들의 행동은 불안을 자아내는 주요요소이다. 그러므로 많은 주의 건강치료전문가들은 머리를 저으면서 말하기를 “이건 우리가 감당해야 할 십자가야. 환자들을 어떻게 변화시킬 방법이 없잖아.”라고 한다. 그러나 당신은 반드시 할 수 있다. 또한 그렇게 하는 것이 완전 투결한 의료팀을 구성하는 손쉬운 길이 될 수 있기에 여기 몇가지 암시적 방법을 제시한다.

1) 환자에게 실수하지 않도록 노력할 것

당신은 환자와 즐거운 대화를 나누었다든가, 적게적인 환자에게 즐겁게 인사를 나누었을 경우, 그들 환자를 노여움에서 가라 앉힐 수 있었음을 많이 경험했을 것이며 그때 환자는 마음속에 가지고 있었던 불만감을 잊거나, 불안감이 감소되면서 적개적인 감정을 좀 더 건설적인 방법으로 해결하려 함을 보았을 것이다.

만일 환자가 싸울듯이 빗발치는 말을 계속 퍼붓거든 그와 싸우지 말고 솔직히 당신이 그들도와 줄 것이 무엇인지 물어 보시오.

2) 환자에게 치료과정을 설명해 줄 것

환자가 이해할 수 있는 말로 간단하게 설명을 해 주는 것이 환자의 불안을 감소시키고 또한 당신의 불안을 감소시키는 길이 되므로 이는 반드시 필요한 것이다. 그렇게 하므로써 환자는 위협감을 덜 느끼고 불안정감이 줄어들어 당신과 당신의 동료들에게 더 더욱 협조를 잘하게 된다.

3) 환자의 문제에 절대 무관심한 태도를 취하지 말 것

몇번이고 똑같은 상황이 반복되고 또 별로 중요치 않다고 생각되더라도 절대 환자에게 무관심을 나타내지 말아야 한다.

당신은 병록지를 기록하는 것같은 사무적인 일이 제일 중요하다고 생각하겠지만 환자들은

外紙에서

그렇지 않다. 환자들은 자기들보다 병록지를 정리하는 것에 당신이 더욱 관심이 많다고 생각한다. 이러한 것은 특히 응급실에서 아주 절실하게 느끼게 되는 때, 항상 어떤 일이든 환자와 함께 하는 것이 가장 일차적 방법임을 명심해야 된다. 종이조각보다 환자의 상처를 더 깨끗이 해주고 vital sign을 check하는 것과 같이 환자와 관계되는 어떤 일을 하고 그리고나서 필요한 사무적인 기록을 함이 좋다.

4) 당신자신을 “무장각한 사람”으로 소개하지 말 것

네가 환자와의 면담(interview)을 통해 얻은 것으로 그들이 가장 흔히 나타내는 불평 중의 하나가 “간호원들은 진정으로 간호는 하지 않아. 이견 어디까지나 형식적이고 틀에 박힌 의료행위일 뿐이야. 환자들의 문제를 내 것으로 느낄 때에 정말 간호를 해 줄 수 있을텐데...”라는 것이다. 각각의 환자를 “침대에 놓여 있는 부러진 다리”로 보지 말고 하나의 인간으로 느낀다면 적어도 위와 같은 반응은 피해야 할 것이다.

5) 위엄을 나타내는 규칙을 지키도록 강요하지 말 것

만약에 환자방의 방문객이들로 제한이 되어 있음에도 셋이나 들어와 있을 경우 어떻게 해야 하는가? 이젠 그 규칙이 어느 누구의 권리나 요구에 방해만 되지 않는다면 허용해 주는 것이 환자나 가족과 맞서는 것보다 오히려 더 낫다.

4. 환자의 가족을 무시하지 말 것

최책감, 분노, 슬픈 감정을 지니고 있는 환자의 가족을 도우시오. 왜냐하면 위의 감정들은 충분히 불안을 자아내는 요소가 되며, 또한 가족들이 이런 불안감정을 직원을 향해 투사시키기 때문이다.

당신은 그들의 긴장감을 충분히 감소시켜 줄 수 있다. 예를 들면, 어느 한 직원이 가족과 직원간의 사이에 중개자로서의 역할을 하게 된다면 가족과 직원간의 관계는 매우 인간적이 될 수 있다.

가족은 환자의 입원에 대해 책임감과 죄책감을 느끼기도 한다. (실제로 난처한 환경을 제공해 주었을 지도 모르지만) 그러므로 그 미심쩍은 마음을 가족에게 유리하도록 해석해 줌이 좋다. 그렇게 하므로써 “병원에 입원하지 않고도 충분히 예방할 수 있었을 텐데...”라는 생각에 대해 안심을 시켜주고 죄책감을 덜어 줄 수 있다. 또한 가족에게 환자와의 사랑하는 감정을 상기시켜 주는 것 역시 그들을 안심시켜주는 데 도움이 되며, 그리고 그 가족의 불운에 대해 좀 안되었다고 이야기해 주는 것도 그들에게 대단한 도움이 된다.

또한 가족은 그들의 곤경한 처지에 대해 “왜 하필이면 우리집 안에...”라는 당연한 분노의 감정을 느끼기도 하는 데 당신은 이와 같은 사람들에게 말할 기회를 주어 이런 잠재적인 감정을 폭발하도록 해 주어야 한다. 솔직히 말해 누군가가 그들에게 귀를 기울여 열심히 들어 주므로써 그들로 하여금 분노의 감정에서 벗어나게 할 수 있으며, 이런 경우 만약에 어떤 직원이 조그만 실패를 한다 해도 그들은 다시 이야기를 제 공해 주게 된다.

애도(grief)는 가족불안의 큰 요인이 되는 때, 특히 환자가 입원의 효과도 없이 죽게 될 경우 더 하다. 그러므로 환자가 사망할 경우, 가족이 병원을 떠나기 전에 그들만이 있을 수 있는 기회를 반드시 만들어 주어야 한다. “이 방으로 들어가서 잠시동안 계셔도 됩니다.”라고 기회를 마련해 주게 되면 가족들은 당신의 그 암시가 그들을 존재로 불편감을 느껴 그런다기보다 그들에게 깊은 배려를 해준다는 고마움을 갖게 된다. 그렇다고 긴시간 동안 홀로 남아 있게 하는 것은 좋지 않다.

5. 의사와의 관계

진장의료분야에서 불안의 요소가 되는 것 중 가장 난처한 것은 간호원 의사와의 관계일 것이다. 이 관계는 의사에게 책임이 있는 것인지 아니면 간호원에게 책임이 있는 것인지 여하간에 쫓점이 되는 문제임에는 틀림이 없다.

근본문제는 우선 영원불멸의 성(性)의 투쟁이라고 볼 수 있다. 즉, 모든 의사들은 거의 대개가 남자이고 간호원들의 거의는 여자이다. 최근 몇년동안 여권운동은 전문직업인을 비롯하여 모든 남성 대 여성의 관계에서 여성들에게 능동적인 역할을 하도록 만들어 놓았다. 간호원의 역할 역시 능동적인 방향으로 흐르나 보니 병원과 기타의료기관영역에서 많은 불안울 자아내게 된다.

이러한 갈등을 어떻게 처리할 수 있는 지 우리 함께 생각해 보자. “그 간호원은 나의 가장 좋은 고문이야. 나는 그녀의 충고를 참 좋게 받아들이고 있어” 이와 같이 의사들이 의료필요원으로서의 우리 나름대로의 특수한 기여가치를 인식해 주지만 한다면 그 많은 의사들이 왜 우리에게 하수인과 같은 역할을 기대하겠는가? 이 많은 갈등은 의사가 간호원을 지독하게 필요로 하면서도 그들은 잘 훈련되고 자기네들의 구미에 맞게 역할을 해주기 바라기 때문에 오는 결과이다.

인턴 중의 많은 수가 나에게 말하기를 “간호원들은 우리를 마치 보이스카아웃에서 응급처치과정이나 배우고 있는 것처럼 취급을 한다.”는 것이다. 그러나 실제로 그들이 모든걸 다 아는 체하고 우리의 말에 귀기울여 주지 않는 경우 우리는 그들에게 잘해 줄 수 없다는 사실이 그들이 안다면 하나도 놀랄 이유가 없을 것이다.

그렇다면 어떻게 해야 될까? 나는 의사와 간호원들이 진정한 의미의 “의사—간호원의 역할놀이(game)”를 배울 필요가 있다고 생각한다. 그 방법은 간단한 데, 즉 의사는 선입견을 갖지 않고 간호원을 진심으로 도와줄 수 있는 방법을 배우고, 간호원 역시 선입견없이 의사를 도와줄 수 있는 방법을 배우는 것이다. 이러한 연기를 통해 각자의 역할에 대해 잘 인식하게 되면 양쪽 연기자 모두는 자아에 상처를 받지 않으면서 그들의 업무를 잘 수행해 나아갈 수 있게 된다.

만일 의사에게 당신이 합법적인 불평을 가지고 있으면 그것을 말로 나타내는 것이 좋다고

생각한다. 예를 들면, 어떤 의사가 환자를 억제(restraints)하라는 처방만 하고는 사라져 버려 남아 있는 당신이 혼자 그 일을 감당하게 되었을 경우, 그가 한 행동에 대하여 마음에 걸려 화가 났노라고 말하시오. 만약에 당신이 그에게 말하지 않는다면 당신은 자신의 직업적 자존심을 지탱하기가 어려워지게 되기 때문이다.

이제는 많은 의사와 간호원들이 전통적인 그들의 역할에서 매우 변화해 가고 있다. 그들은 서로 서로 도움을 청하도록 마음을 열고 있으며 또한 상대방의 독자적인 제안을 받아주기 위해서도 마음의 문을 활짝 열어 놓고 있다.

의사—간호원과의 관계를 처리하는 또 하나의 방법이 있다. 그것은 전문직업적 상담이다. 현재 많은 큰 병원에는 직원들의 상담에 응하기 위해 훈련이 되어 있는 심리학 및 정신의학전문가들이 있어 마음을 열어놓고 직접 의사소통할 수 있는 분위기 조성에 많은 도움을 주고 있다.

6. 활동을 통한 불안방어

나는 병원에는 불안을 자아내게 하는 요인이 많이 있지만 그것은 변화시킬 수 있다고 확신한다. Inservice Training Program이라든가, 직원—환자—가족의 연속회의, 직원모임, 팀 conference, 개인상담 및 각종 seminar 등이 불안을 감소시키거나 변화시키기 위해 모두 이용될 수 있는 것들이다.

나는 이들 전문적 모임때마다 이러한 모임의 필요성을 강조하는 데, 이때마다 “하지만 우리는 시간이 없어요.”라는 말을 흔히 듣는다. 그러나 그것은 별 반을 일이라고 생각한다. 언제 어디서든 변화는 필요한 것이며, 무엇을 한다는 것은 전연 아무 것도 하지 않는 것보다 훨씬 나은 것이다. 마지막으로 당신이 내가 서술한 위의 방법 중 어느 것이라도 취하여 행동에 옮기기만 한다면 반드시 당신은 불안한 순간 순간을 잘 극복할 수 있으며 불안을 감소시킬 수 있음을 확신한다. ■