



## 간호행정자의

## 역할과 기능



김 영 선  
(고대부속 병원 간호원)

간호행정자를 위한 세미나에 Staff Nurse의 자격으로 참석케 된 것을 감사하게 생각합니다.

제가 이 자리에서 말씀드리고자 하는 내용은 실무적인 면에서 간호행정자들에게 바라는 기대에 관해서입니다.

오늘날 병원은 분업화된 전문적 기능과 합리적인 행정 조직력을 가지고 환자치료 뿐만 아니고 폭 넓은 건강사업의 중추적인 역할을 담당하고 있으며 병원 행정이라함은 병원이 가진 목적, 즉 환자 치료와 건강증진이라는 목표를 일련의 과정을 통하여 효과적으로 수행하려는 노력이라 하겠습니다.

병원은 다른 기관과 달리 사람을 대상으로, 사람을 이용하여 목적을 달성한다는 데에서 그 특

성을 찾을 수 있습니다. 환자가 즉 사람이 그대상이라면 환자와 직접 접촉하는 시간이 가장 많은 것은 간호원이며 그중에서도 행정자 보다는 Staff Nurse가 여기에 해당 되겠습니다.

그러므로 병원이 환자치료를 바라는바 목적으로 삼는다면 행정이란 곧 Staff Nurse로부터 시작된 것이라 해도 과언이 아닙니다.

그러나 대부분의 일반 Staff Nurse가 갖는 의문은 “간호행정자 중 가장 기본적인 위치에 처하고 있으면서도 내가 실제 행정에 참여하고 있는가?”하는 문제입니다.

이는 간호행정자와 Staff Nurse와의 원만한 대화가 이루어지는가? 하는 문제로도 생각될 수 있습니다. 이러한 관점에서 저는 이 문제를 말씀드리고 간호행정자와 또 나아가서 간호협회에 대한 의견도 곁들이겠습니다. 제게 주어진 주제가 다분히 주관적 요소를 포함한 것이므로 이를 바로잡기 위하여 서울의 5개 종합병원에 근무하는 간호원 10명의 진술을 토대로 한 것임을 밝혀드리고 싶습니다.

간호행정자에게 바라는 것으로 첫째, 일부병원에서는 아직도 간호원 체제가 너무 엄격하다 하는 것입니다.

우리나라에 간호교육이 처음 도입된 이래로 우리의 간호교육은 실습을 통한 약간의 도제 교육적 요소를 포함하고 있으므로 실무상의 조정자적 역할은 필요하나 간호 감독이라는 비 단주적 용어가 시사하듯 과도하게 감독기능만을 강조한다면 하루가 다르게 발전하는 간호교육이나 간호학 이론에 비해 임상만이 제자리 걸음에 머물게 될 것입니다.

그리고 간호과장→감독→주간호원→평간호원으로 이어지는 명령하달식의 의사소통법도 재고(再考)되어져야 하며 합리적이고 창의적인 간호행정이 되려면 각 계층의 갭을 극소화시켜 평간호원도 자유로이 정책결정의 참여나 의사발표의 기회를 주신다면 Staff Nurse의 사기진작에 크게 도움이 될 것이며 간호행정은 민주적 행정에 뒷받자욱 더 접근하게 될 것입니다.

둘째로는 인사관리의 문제입니다. 병원이나

혹은 사회의 일각에서 간호과만큼 이동이 잦은 곳도 없을 것입니다. 과도한 업무에 비해 사회적 인식이 낮다든지, order를 받기 때문에 의사결정의 범위가 좁다든지, 결혼과 함께 퇴직해야 한다든지 적절한 보상이 주어지지 않는다든지 하여 간호학이나 간호원에 대한 실망과 스스로의 좌절감에 빠져 우수한 인력이 자연도태되는 경우를 우리는 많이 보아 왔습니다. 이때 한 사람의 간호인력을 만드는데 쓰인 엄청난 투자가 물거품이 되어버리는 것입니다. 게다가 만성적인 간호 인력의 부족은 인사관리의 어려움을 자극하고 있습니다.

그러므로 간호과의 인사 행정은 결원을 보충하는 것이 아닌 이상 2가지를 시정하려는 관점에서 노력되어야 합니다. 그 예로 서울의 모 대학병원에서 시도하려는 part time제 근무는 바람직하다고 생각합니다.

기술과 마음이 준비되어 있으나 일할 기회가 주어지지 않는 유휴 인력을 적절한 보수교육을 받게하여 가장 바쁜 시간에 효율적으로 쓰게 된다면 우수한 인력의 낭비나 만성적 인력 부족의 두 가지를 동시에 해결할 수 있겠습니다.

셋째, 간호원이 믿고 의지하고 업무를 잘 수행하기 위해 간호과 및 간호행정의 힘을 강화시켜 주십시오 하는 문제입니다. 우리의 힘이 약해서 병원에서 여러 다른 부에 소속된 사람과의 트러블이 있을 때 일반적으로 Nurse가 당하게 되는 속상한 일은 없어야 하겠습니다.

병원 직원중 우리 간호과나 간호부는 숫적으로 가장 큰 파트임에도 불구하고 병원에서 가지는 힘은 아직 우리가 기대한 것 만큼은 따라가지 못하고 있습니다.

이 문제는 앞으로 간호행정자의 적극적이고 능동적인 병원 행정에의 참여와 간호원 자신의 의기소침에서 벗어나면 또 두엇보다도 병원행정의 민주적 발전으로 시정될 수 있습니다.

또 한가지 중요한 것이 간호원 업무의 과학적 분석 및 규정을 마련하는 일입니다.

아직 우리는 인습적으로 내려온 것을 답습하는 경우가 적지 않습니다. 업무의 경계를 정확

히 구별하여 어떤 간호행위가 내가 법적으로 보강받은 일인가를 알아야 하겠습니다.

같은 의료 팀의 일원으로서 의사와의 업무구별이 안되어 의무를 다하고도 추궁받는 일이 허다함을 우리는 너무 잘 알고 있습니다.

이상 열거한 3가지—체제가 엄격하다든지 인사관리의 둔제타든지 간호과의 힘이나 업무규정에 관한—은 간호 행정 철학의 수립이라는 한 가지로 집약될 수 있습니다.

각 병원 간호 행정자는 간호 행정 철학을 확고하게 정의하고 서면화하여 이를 각급의 간호원에게 알리고 교육시킬 의무와 권리가 있는 것입니다.

넷째, 보수 교육의 문제입니다.

간호직은 평생직이며 전문직입니다. 의학이나 간호학의 눈부신 발전에 보조를 같이 하려면 계속적인 교육이 주어져야 겠으며 새로운 병원의 시도라든지 입장에서 수시로 부딪히는 지식적인 문제를 해결할 수 있는 열쇠는 바로 보수교육이 되겠습니다. 현재 입장에서 이루어지는 보수교육은 간호행정자가 노력하는 어떤 분야 보다도 내용적으로 가장 충실한 부분임에 틀림없습니다.

제가 단단 간호원의 대기가 간호원 자신의 노력부족으로 시간이 맞지 않는다거나 관심이 부족할 뿐이지 보수교육이 귀찮을 정도로 많은 기회가 주어진다고 말하고 있었습니다.

입상보수교육에서 다루어지는 내용은 주로 응급시간호, 검사에 관한지식, 특수한 사례보고, 심전도등 실제에 매우 필요한 내용이 많았습니다. 예산이 허락한다면 해외연수, 상급학교 진학시 장학금을 급여 한다든지 하는 간호원의 계속교육을 장려하는 것도 간호직의 만족도를 높이고 사기를 높이는 기회가 되겠습니다. 그러나 이것은 병원행정자의 도움없이 불가능하리라 생각됩니다. 만일 각 병원간의 간호행정자를 교환하여 우리의 수준에 맞고 손쉽게 서로의 장점을 배워 이를 적용할 수 있게 된다면 우리의 행정은 조금 더 실제적인 발전을 할 수 있을 것입니다. 이상 4가지는 간호행정자에게 바라는 점들이었습니다. ▣