

# 지역사회간호와 체계론적 조직이론

윤 순 념

(서울대학교 의과대학 간호학과·조교수)

## 목 차

서론  
 체계론적 조직이론  
 상황이론  
 체계론적 관점과 지역사회간호

## 서 론

우리나라 공중보건간호사업(public health nursing, 이하 보건간호사업)이 1923년 경성태화여자관에서 시작(싸크와 스트웰, 1933; 이영복, 1986) 이후 1946년 미군정시 중앙행정보건조직인 보건후생부 간호사업국 보건간호과를 시작으로 공중보건조직으로의 면모를 갖추게 되었다. 보건소법제정(1956)이후 1959년 보건소가 처음 설치되면서 지방행정조직내에 보건간호사로써의 역할을 수행하여 오고 있다. 사회경제여건, 인구구조, 도시인구집중화, 의료보장실시, 건강문제 및 건강상태의 변화에 따라 보건소뿐아니라 산업장, 학교, 농촌지역 등의 활동영역이 확대되었다.

보건간호란 명칭도 시대적 개념적인 변화와 역할확대에 따라 1970년대 중반부터 지역사회(보건)간호라 변경되었다. 이러한 변화와 함께 앞으로의 전국민의료보험실시, 보건의료전달체계를 위한 진료연계도 등의 보건정책과 지방자치체실시 등의 환경적인 변화에 따라 공중보건조직으로써 보건소의 기능과 역할변화가 불가피할 것으로 보인다. 이에 보건간호사의 역할, 기능변화에도 능동적으로 대처해야 할 것이다. 지

방자치제 실시에 따라 보건소제도를 개혁할 때의 원칙으로 첫째, 중앙정부와 지방정부의 역할분담, 둘째, 장기적으로 다원조직제를 추구, 셋째, 공중보건의료조직의 주민에 대한 의존도를 높이는 것을 준거로 삼아야 한다(오석홍, 1989).

이상의 준거는 보건소조직은 보건소가 속한 지역사회의 환경, 즉 상황요인에 적합해야하며 조직의 활동에 가능한 한 시장성의 원리를 도입해야 한다는 의미이다. 그러므로 보건소는 보건소가 속한 지역사회환경, 즉 상황요인에 적합한 조직일때에 존속, 유지할 수 있을 것이다. 조직의 가치란 사회의 가치와 조화되어야만 조직의 목표를 정당화시켜 준다. 즉 조직이 사회의 기능적 요구에 기여하는 점을 강조한다(Parsons, 1965).

이에 지역사회간호사가 속한 조직의 이해를 돕기 위해 체계론적 조직론과 체계개념에 입각하여 체계이론을 조직연구의 접근법으로 구체화한 상황이론을 소개코저 한다.

### 1. 체계론적 조직론

종합과학적 접근법을 채택하고 있는 조직론은 구조중심의 이론, 관리중심의 이론, 인간중심의 이론, 환경중심의 이론과 같이 어느정도 개별적으로 전개되어 왔으므로 조직을 이해하는 관점이 매우 다양하고 산만할 수 밖에 없다. 조직연구에 있어서 개별적인 부분요소들——구조, 관리, 인간, 환경——을 통합하여 함께 취급하고 분석할 수 있는 개념적인 틀을 모색함으로써 조직이론의 보편화를 기하고자 부각된 것이 조직에 대한 체계론적 관점이다. 체계론적 조직론은

일반체계이론(Bertalanffy, 1950)을 조직연구에 적용함으로써 성립된 것이다.

체계론적 조직론은 체계개념을 기초로 하여 3 가지 점을 강조한다.

첫째, 조직을 하나의 전체 시스템으로 보고 그것을 분석가능한 몇가지 하위체계로 구성체계를 마련하는데 초점을 두고 있다.

둘째, 조직을 목표를 효율적으로 달성하기 위해 조직을 분석, 관리하는데 강조점을 두고 있다.

셋째, 환경과 하위체계 또는 하위체계간의 관계를 구체적이고 실증적으로 분석하는데 초점을 맞추게 된다.

#### 1) 체계의 정의와 속성

체계란 “복잡한 환경내에서 전체적인 목표를 달성하기 위해 독립적으로 또는 공동으로 작용하는 상호관련된 부분의 집합”으로 정의한다. 이러한 정의로부터 체계의 속성으로는 목표(目標), 전체성(全體性, holism), 개방성(開放性, openness), 상호관련성, 통제메카니즘을 추출할 수 있다.

#### 2) 폐쇄체계와 개방체계

체계를 외부환경과 관련하여 분류하여 외부환경과의 상호작용여하에 따라 Bertalanffy는 폐쇄체계와 개방체계로 나눈다.

폐쇄체계적 모델은 조직을 명확히 규정된 목표를 달성하기 위해 설계된 도구로 본다(Hall, 1972). 그런데 실제의 경우 폐쇄체계란 단순한 가정에 불과하며 완전한 폐쇄체계란 현실적으로는 존재하지 않는다. 체계의 구성요소는 항상 어느정도 외부의 영향을 받는 것이다. 과학적 관리법, 고전적 관리론, 관료제론, 또는 인간관계론 등에 대한 가장 큰 비판의 하나는 이들 이론들이 폐쇄체계라는 비현실적인 가정을 조직이론에서 세우고 있었다는 데 가해지고 있는 것이다. 폐쇄체계는 내적인 면과 외적인 면에서 그 효용성이 감소된다(신유근, 1984).

개방체계는 폐쇄체계에 비해서 체계의 경계를 넘어서 체계의 구성성분이 외부환경과 상호작용하는 것을 허용한다. 개방체계는 자원, 에너지,

정보를 받아들이고 이를 전환(변형)시켜 재화와 서비스의 형태로 산출을 한다. 이때 계속적으로 피드백이 이루어져서 환경과의 균형상태를 유지하게 된다. 개방체계의 일반적인 속성으로는 에너지의 유입, 변형, 산출, 순환과정, 부정적 엔트로피, 정보의 투입, 항상성(homeostasis), 동태적 균형(dynamic equilibrium), 분화와 이인동과성(異因同果性, equifinality)을 들고 있다(Katz & Kahn, 1966).

이러한 속성들은 개방체계의 일방적인 모델에 비추어 살펴 볼 때 조직은 에너지와 정보를 받아들이고 이를 변형과정을 거쳐 산출물을 환경에 내보내게 된다. 이때 조직의 존속, 유지를 위하여 부정적 피드백과 부정적 엔트로피라는 통제행위를 하게 되고 이러한 과정은 계속해서 일어나게 된다. 이러한 결과로 조직은 항상성 또는 동태적 균형을 유지하게 되며 이때 분화와 이인동과성은 체계의 내적 속성으로 생각할 수 있다.

#### 3) 하위체계의 분류

개방체계적인 관점과 폐쇄체계적인 관점이 조직체계의 기본적인 속성을 이해케 해주나 하위체계간의 유기적인 상호관련성을 설명하는데 미흡하므로 전체 체계를 이루는 상호관련된 하위체계를 살펴보고자 한다.

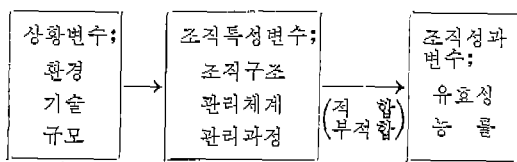
Parsons(1960)는 조직을 3원적 분류체계 즉, 실제 재화나 서비스생산에 관련된 기술적 하위체계이며 환경에 대해 고려함이 없이 능률을 올리는 것이 목표이고 그 기법으로는 주로 Operations Research를 이용한다. 다음은 기술적 하위체계를 통제하고 지원하는 조직적 하위체계이며 기술적하위체계와 제도적하위체계간의 행동을 조정한다. 세번째분류로는 조직과 환경과의 관계를 다루는 제도적 하위체계를 낱한다. 이 체계는 조직을 생존을 위해 그 후원을 필요로 하는 노동조합, 일반 공증, 정부등과 지속적으로 접촉하며 이 하위체계의 관리자는 개방체계적 관점을 가져야 하고 적응, 안전목표에 중점을 두고 조직의 존속과 성장을 위해 필요한 행동을 취해야 한다.

그 이외에 Kast와 Rosenzweig(1979)는 조직은 환경과 부단히 상호작용하면서 상호관련성이 높은 5개의 하위체계 즉, 관리적 하위체계, 목표가치적 하위체계, 기술적 하위체계, 사회심리적 하위체계와 구조적 하위체계로 본다. 이들의 견해에 따르면 조직의 구조론적 이론, 관료제도, 과학적 관리법은 구조적 하위체계 또는 관리적 하위체계를 강조하였고 인간관계론, 행동과학은 사회, 심리적 하위체계를 강조하였으며 관리과학은 기술적 하위체계에 초점을 두고 발전하였다는 것이다. 즉 조직체계의 한 하위체계만을 중심으로 발전해 온 과거의 조직이론을 체계이론의 관점에서 통합하고 있는 것이다.

## 2. 상황이론

체계개념에 입각하여 체계이론을 조직연구의 접근법으로 구체화한 이론이다. 특정조직은 환경과 어떤 관련성을 맺고 있으며 그 관련성이 조직에 어떠한 영향을 미치는가 하는 문제에 초점을 두고 있다. 이러한 체계적인 관점에서 조직 외부의 어떤 환경이 조직체계와 그 하위체계에 어떠한 영향을 미치며 조직체계와 그 하위체계가 어떠한 관계를 이룰때 조직의 유효성이 높아질 수 있는가, 그리고 각 변수간의 적합한 관계는 환경요인과 조직 또는 각 하위체계간에 어떤 관계를 말하는 것인가 하는 문제에 해명을 가하려고 하는 것이 바로 상황이론이다. 즉, 상황이론이 아직 완전히 확립된 개념은 아니다. 그러나 상황이론의 기본개념이 조직과 환경의 적합성에 따른 조직유효성의 창출이라고 할 수 있다.

### 1) 상황이론에 고유한 변수와 기본모형(그림 1)



〈그림 1〉 상황이론의 고유변수와 기본모형

상황변수 : 조직을 둘러싼 상황의 특성을 나타내는 일반적인 환경, 기술, 규모등의 변수를 말한다.

조직특성변수 : 조직의 내부특성을 나타내는 조직구조, 관리체계, 관리과정등의 변수를 말한다.

조직 성과변수 : 유효성, 능률등을 나타내는 변수를 말한다.

이와같은 상황변수, 조직특성변수, 조직성과변수와 그 관계에 있어서 상황과 조직특성의 적합이 조직의 유효성을 결정한다는 기본적인 사고를 갖고 상황과 조직특성간의 적합적 관계를 다루려는 관점을 상황이론이라 부른다. 조직의 유효성이란 일반적으로 조직목표라는 추상적인 개념대신에 비교적 구체적인 개념에 입각하여 조직평가를 시도하며 조직문제에 대한 실증적 연구에서 주로 종속변수로 쓰이고 있다. 조직유효성의 초점을 어디에 두느냐 하는 것과 조직적 상황을 어떻게 이해하느냐에 따라 즉 조직구조적 접근법, 조직기능적 접근법, 인적자원적 접근법 그리고 생태학적 접근법에 따라 조직유효성의 범위와 측정기준이 달라진다.

### 2) 상황이론의 특징

① 객관적인 결과의 증시 : 상황이론은 일정 조직특성이 어떠한 의도에서 만들어 졌는가하는 원인이 아닌 그 의도와는 독립된 객관적인 결과를 증시한다. 객관적인 결과로서의 조직성과에 주목하면서 상황과 조직특성과의 적합적 관계를 해명한다. 그 결과 여러 환경에 직면한 조직이 어떠한 특성을 가져야만 하는가를 시사해 줄 수 있는 것이다.

② 조직의 환경적응의 증시 : 상황이론은 조직과 환경 또는 기술과의 관계를 증시한다. 환경, 기술등의 상황요인과 조직특성의 적합이 성과를 결정한다는 상황이론의 기본적사고는 당연한 결과로써 보다 많은 성과를 지향하는 한 조직은 조직특성을 환경이나 기술에 적응시켜야만 한다는 인식을 포함한다.

③ 조직을 분석단위로 한 분석 : 상황이론은 행위주체로서의 조직 그 자체를 분석단위로 한

다. 조직간의 개인, 또는 집단의 행위나 동기가 아닌 조직의 구조적 특성과 그 기능에 주목하고 거기에 존재하는 객관법칙을 지향하는 것이다.

④ 중범위이론의 지향: 조직에 대한 실증분석, 특히 조직의 비교분석을 통한 경험적인 이론구축을 지향한다.

중범위 이론은 검증가능한 명제와 그것을 통합하는 개념적 구조로 구성된다.

### 3. 체계론적 관점과 지역사회간호

대한간호지면을 통해 소개된 조직이론은 1977년(16권 3호)에 개괄적으로 소개된 바 있고 주로 병원행정세미나 또는 병원간호행정훈련과정 보고서와 간호관리학회의 지면보수교육으로 이루어져 있다. 내용상으로는 간호직계층별 역할, 지도성, 동기부여, 직업만족, 의사소통등의 구조중심론적, 인간중심론적 또는 관리과학론적 조직이론에 입각하여 주로 병원조직을 중심으로 다루어져 왔다. 지역사회간호에서는 기획, 조직화, 지휘, 통제등의 구조론적 관리요소에 대한 지면보수교육을 실시한 바 있다(대한간호 17권 3호, 1978). 그러나 체계론적 조직이론은 병원조직뿐 아니라 보건조직 특히 보건소와 학교, 산업장, 지역사회등에서 일하는 지역사회간호사들에게 조직에 대한 부분 즉 구조, 관리, 인간, 환경을 통합하여 파악할 수 있는 거시적인 관점을 제공한다는 측면에서 유용하다고 볼 수 있다. 즉 조직을 전체로써 파악할 수 있는 개념들로서 지역사회간호사에게 유용한 도구라는 점이다.

체계론적 관점에 근거한 연구는 간호학에서는 초보단계로써 지역사회 간호분야와 관련된 연구로는 양로원의 환경과, 조직구조와 업무수행의 관계에 관한 연구(Smith, Shortell & Saxberg, 1979), 지역사회보건사업의 구조(집권화, 분권화된)와 보건간호사업의 효과에 관한 연구(Moran & Sussman, 1983), 보건소의 간호성과에 대한

사회심리학적 연구(Hernandez, et al., 1988) 등이 있다.

### 참 고 문 헌

- 신유근(1984), 조직론, 서울: 다산출판사 37-123.  
 이영복(1986), 간호사, 서울: 수문사, 176-178.  
 오석홍(1989), 지방자치실시와 보건의료행정체계의 진로, 지방자치제와 보건의료 행정체계세미나보고서, (한국보건행정학회주최).  
 락크, 라빈니아와 스트웰, 이세벨(1933), 간호사, 경성: 조선간호부회판, 290-293.  
 Bertalanffy, L.(1950). General system theory: A new approach to unity of science, *Human Biology*, Dec. 1951, 302~361.  
 Hall, R.H.(1972), *Organization: Structure and Process*, Englewood Cliffs, N.Y.: Prentice-Hall. 15.  
 Hernandez, S.R., Kaluzny, A.D., Parker, B., Moon, C.Y., & Brewington, J.R.(1988). Enhancing nursing productivity: A social psychologic perspective, *Public Health Nursing*, 5(1): 52~63.  
 Kast, F.E. & Rosenzweig, J.E.(1979) *Organization and management* New York: McGraw-Hill. 19.  
 Katz, D., & Kahn, R.(1966). *The Social psychology of organization*. New York: John Wiley & Sons 19~26.  
 Moran, N.V., & Sussman, G.E.(1983). The effects of change in organizational structure on services in a public health nursing agency. *Journal of Health and Human Resource Administration*. 5(4): 454~467.  
 Parsons, T.(1965) *Structure and process in modern societies*. New York: The Free Press.  
 Smith, H.L., Shortell, S.M., & Saxberg, B.O.(1979) An empirical test of the configurational theory of organizations. *Tavistock Institute of Human Relations*.