

# 유휴간호사를 위한 재취업 교육과정이 간호전문직관과 간호업무 자기효능감에 미치는 효과

한 미 라<sup>1</sup> · 최 스 미<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 서울시간호사회 부장, <sup>2</sup> 서울대학교 간호대학 교수

## **Effects of a Refresher Program for Inactive Nurses on Nursing Professionalism and Nursing Clinical Self-Efficacy**

Han, Mi Ra<sup>1</sup> · Choi-Kwon, Smi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Manager, Seoul Nurses Association

<sup>2</sup> Professor, College of Nursing, Seoul National University

### 주요어

간호사, 재취업 교육과정,  
간호전문직관, 간호업무  
자기효능감

### Key words

Nurses, Refresher program,  
Nursing professionalism,  
Self-efficacy

### Correspondence

Choi-Kwon, Smi  
College of Nursing, Seoul  
National University  
28 Yeongeon-dong, Jongro-gu,  
Seoul 110-744, Korea  
Tel: 82-2-740-8830  
Fax: 82-2-766-1852  
E-mail: smi@snu.ac.kr

투 고 일: 2010년 10월 29일

수 정 일: 2010년 12월 9일

심사완료일: 2010년 12월 9일

### Abstract

**Purpose:** The purpose of this study was to identify effects of a refresher program for inactive nurses on nursing professionalism and nursing clinical self-efficacy. **Method:** A pre-experimental design with one group pretest-posttest was used. The refresher program consisted of 150 hours and was provided to inactive nurses who were recruited from a refresher program at S institute. Eighty inactive nurses participated in the study. Data were collected between June and November 2009. To evaluate the effectiveness of the refresher program, researchers explored participants' nursing professionalism and nursing clinical self-efficacy through self-evaluation questionnaire before and after the refresher program. **Result:** The refresher program was effective in increasing nursing clinical self-efficacy for inactive nurses ( $p < .001$ ). However, no significant increase was found in nursing professionalism after completing the program. **Conclusion:** The refresher program had a positive impact on increasing the nursing clinical self-efficacy for inactive nurses.

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

의료인 중 수가 가장 많은 간호직은 다른 직종과 달리 환자에  
게 직접적인 서비스를 제공한다. 따라서 양질의 의료서비스를

제공하기 위해 자격 있고, 유능한 간호사를 양성하여 효율적으  
로 활용하는 것이 매우 중요하다(Cho, Lee, Kim, Song, &  
Youn, 2005).

최근 대형병원의 병상 증설, 노인병원의 증가, 학교보건법 개  
정에 따른 보건교사 배치 의무화 등으로 국내 간호사 인력 수요  
가 증가하고 있다(Kim, You, Kim, & Kim, 2009). 향후에도 간

호관리차등제의 정착, 인구 노령화로 인한 장기요양보험제도 확대 및 서비스 강화, 가정간호 제도의 활성화, 보건간호사제도 도입 등으로 간호사 수요가 증가할 것으로 예상되며, 2020년까지 가용간호사의 8% 정도가 부족할 것으로 전망된다(Oh, 2008). 특히 근무조건이 열악한 지방과 중소병원에서 간호사 수급 불균형이 심각하여, 간호사 부족은 보건의료공급체계의 효율성은 물론 국민건강을 위협할 수 있는 사회적 문제가 되고 있는 실정이다(Kim et al., 2009).

2006년 기준 우리나라 간호사 면허증 소지자 중 가용간호사 기준 취업률은 63.2%에 불과하다(Chu, 2006). 따라서 간호사 인력의 활용성을 높이고, 특히 지방 및 중소병원의 간호인력 수급을 원활히 하기 위해 유휴간호사 인력을 활성화 할 필요성이 제기되었다(Chu, 2006; Kim et al., 2009; Oh, 2008). 선행 연구 결과 취업을 희망하는 유휴간호사는 68%, 취업을 위해 재교육과정이 필요하다고 응답한 경우는 84.6%에 달해 재취업과 재교육에 대한 요구도가 높은 것으로 조사되었으며(Chu, 2006), 이는 유휴간호사를 위한 재교육과정이 필요함을 시사한다.

오랫동안 의료현장에서 떨어져 있던 유휴간호사는 급격하게 변화하는 의료 환경에서 간호사로서 다시 활동하기 위해 환자의 안전을 위한 지식, 기술의 재 습득과 최신화 및 새로운 환경에 적응을 돕기 위한 재 교육과정이 필요하다(Mark & Gupta, 2002; Oh, 2008). 재교육과정을 통해 유휴간호사들은 전문직업인으로서 활동하기 위해 바람직한 간호전문직관을 재정립하고 임상에서 환자간호업무를 수행하기에 충분한 간호업무에 대한 자기효능감을 증진시키는 것이 요구된다.

선행연구 결과 임상간호사의 간호전문직관이 간호업무수행 및 재직의도와 양의 상관관계가 있으며(Kim, 2008), 업무수행능력, 직무만족, 조직몰입과도 양의 상관관계에 있는 것으로 보고되었다(Han, Kim, & Yun, 2008). 또한 노인병원에 근무하는 간호사의 경우에도 전문직 자아개념이 높을수록 소진정도가 낮은 것으로 보고되었다(Cho, 2006). 이는 간호사로서 전문직업관 형성에 단절이 있었던 유휴간호사들에게 전문직업인으로서 재취업하여 활동하기 위해 바람직한 간호전문직관을 정립하는 것이 중요하며, 이러한 간호전문직관은 이후 간호사로서 근무 시에도 긍정적인 영향을 미치는 요인이 될 수 있음을 시사한다.

간호사의 자기효능감은 조직몰입도(Boo, 2006)에 영향을 미칠 뿐 아니라 업무성과에 긍정적 영향을 미치며(Ahn, 2000), 간호사의 실무능력과 양의 상관관계가 있다(Jung, 2008). 따라서, 재취업 교육과정을 통해 실무능력에 대한 자신감이 저하된 유휴간호사의 간호업무 자기효능감을 증진시킴으로써 유휴간호사들이 병원 조직 안에서 간호실무능력을 갖춘 간호사로서 활동하는데 도움을 줄 수 있을 것이다.

국내에서는 전국의 유휴간호사 재취업 및 재교육 요구도를 조사(Chu, 2006) 이 후 대한간호협회를 중심으로 전국적으로 유휴간호사를 위한 재취업 교육과정을 실시하고 있지만(Byeon & Kim, 2008), 아직까지 유휴간호사의 재취업 교육의 효과를 측정 한 연구는 찾아보기 힘들다. 이에 본 연구에서는 아직 초기 단계인 국내 유휴간호사 재교육과정이 간호전문직관과 간호업무 자기효능감에 미치는 효과를 조사하여, 국내 유휴간호사를 위한 재취업 교육과정을 수정 보완하여 향후 재교육과정의 정착화를 위한 자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구 목적

본 연구는 유휴간호사를 위한 재취업 교육과정이 간호전문직관과 간호업무 자기효능감에 미치는 효과를 검증하기 위함이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 재취업 교육과정에 등록된 유휴간호사의 특성을 파악한다.
- 둘째, 재취업 교육과정 이수 전 유휴간호사의 간호전문직관과 간호업무 자기효능감을 조사한다.
- 셋째, 재취업 교육과정 이수 후 유휴간호사의 간호전문직관과 간호업무 자기효능감의 변화를 조사한다.

## 3. 용어의 정의

### 1) 유휴간호사

간호사 면허증을 소지하고 있지만 현재 간호사로 활동하지 않는 자를 말한다. 본 연구에서는 대한간호협회 산하 S기관의 유휴간호사 재취업을 위한 교육과정에 등록된 간호사를 의미한다.

### 2) 재취업 교육과정

현재 의료현장에서 간호업무 수행에 요구되는 지식과 기술 등의 습득 및 최신화를 통해 자신감을 가지고 간호현장에 성공적으로 복귀할 수 있도록 유휴간호사에게 제공하는 조직적이고 계획적인 교육과정을 말한다. 본 연구에서는 대한간호협회 산하 S기관에서 유휴간호사를 대상으로 총 150시간, 5주 동안 제공된 재취업 교육을 의미한다.

### 3) 간호전문직관

전문직으로서 간호와 간호사에 대한 신념, 관념 및 인상의 총합으로 간호에 대한 체계화된 견해와 간호를 담당하는 자의 상호활동 과정이나 그 직분자체에 대한 직업 의식적 견해를 의미한다(Yeun, Kwon, & Ahn, 2005). 본 연구에서는 Kim, M. H.(2008)의 18개 문항의 도구로 측정된 간호전문직관 점수를 의

미하며, 점수가 높을수록 간호전문직관이 높음을 의미한다.

#### 4) 간호업무 자기효능감

특정과업을 성취하기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행하는 자신의 능력에 대한 개인의 판단을 의미한다(Bandura, 1986). 본 연구에서는 Ahn(2000)의 간호업무 자기효능감 도구로 측정된 점수를 의미하며, 점수가 높을수록 간호업무 자기효능감이 높은 것을 의미한다.

## 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 유휴간호사를 위한 재취업 교육과정이 간호전문직관과 간호업무 자기효능감에 미치는 효과를 측정하는 원시실험 연구로서 단일군 전후설계이다.

### 2. 연구 대상 및 자료 수집 기간

본 연구는 대한간호협회 산하 S기관에서 2009년 6월부터 2009년 11월까지 실시한 유휴간호사 재취업을 위한 교육과정(3차, 4차, 5차)에 등록된 총 93명 중 교육과정을 끝까지 마치지 못한 미 이수자 13명을 제외한 80명의 유휴간호사를 대상으로 하였다. 대상자에게 연구 참여에 대한 사례로 핸드크림을 제공하였다.

### 3. 연구도구

#### 1) 대상자의 특성

재취업을 위한 교육과정에 참여한 유휴간호사의 특성은 연령, 결혼 유무, 자녀 수, 막내자녀의 나이, 최종학력, 취업에 대한 의지, 취업 후 희망근무기간, 희망취업기관, 희망근무형태, 간호업무에 대한 자신감 정도, 근무경력 유 무, 총 근무 년 수, 최종 근무기관, 퇴직당시 직위, 최종 근무 후 미 취업 기간, 총 미취업 기간, 다른 직종에 취직 경험 유 무 등 17문항의 설문지를 이용하여 조사하였다.

#### 2) 간호전문직관

간호전문직관은 Yeun 등(2005)이 개발하여 Jung(2007)이 사용한 도구를 Kim(2008)가 요인분석을 통해 구성타당도를 검증한 총 18문항으로 구성된 도구를 이용해 측정하였으며, 전문직 자아개념(6문항), 사회적 인식(5문항), 간호의 전문성(3문항), 간호

계의 역할(2문항), 간호의 독자성(2문항)의 하위영역으로 구성되었다. '전혀 그렇지 않다/ 별로 그렇지 않다/ 보통이다/ 대체로 그렇다/ 매우 그렇다'로 답하게 되어 있으며, 점수의 범위는 최저 1점에서 최고 5점으로, 평균 점수가 높을수록 간호전문직관이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim(2008)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94 이었고, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88 이었다.

#### 3) 간호업무 자기효능감

자기효능감은 Ahn(2000)의 25문항으로 구성된 간호업무 자기효능감 도구로 측정된 점수를 말한다. 각 문항은 10점-100점으로 간호업무에 대한 자신감 정도를 표기하며, 평균 점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것을 의미한다. 개발 당시 Ahn(2000)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94 이었고, 본 연구에서 신뢰도는 .95 이었다.

#### 4) 재취업 교육과정

본 교육과정은 대한간호협회 산하 S기관 내 'K 센터'의 간호행정 전문가 2인, 간호교육 전문가 1인 및 간호 재취업 상담가 2인에 의해 개발되었다. 교육과정은 기존 교육과정과 문헌고찰을 바탕으로 전문가 회의와 협의과정을 거쳐 개발되었다. 본 교육과정은 크게 취업준비 관련 교육(20시간), 강의 및 랩 실습(50시간), 의료기관 임상실습(80시간)으로 구분되며, 총 150시간, 5주로 구성되었다. 대상자의 임상실습을 위한 의료기관은 종합병원, 병원, 노인요양병원이었으며, 실습기간동안 동일한 임상실습 체크리스트를 사용하였다. 교육과정의 구체적 내용과 시간 배정은 <Table 1>과 같다.

### 4. 자료 수집 절차

본 연구는 S 대학 간호대학의 IRB를 통과하였다. 자료 수집은 본 연구자가 먼저 S기관에 연구의 협조를 얻은 후 유휴간호사 재취업 교육과정 시작일의 등록 시간에 연구 목적을 설명하고, 대상자의 서면 동의와 자필 서명을 받은 후 시행하였다. 대상자에게 설문지의 결과는 익명으로 처리되며, 결과는 연구의 목적으로만 사용하고, 개인의 평가로 사용되지 않을 것임을 설명하였다. 설문지 작성 시간은 10분 정도가 소요되었다. 사후 조사는 연구자가 해당 교육과정을 마치고, 수료식에 참여한 대상자들에게 대상자의 특성 부분을 제외한 동일한 설문지를 배부하고 작성하게 한 후 수료식 종료 시간에 현장에서 회수하였다. 또한, 교육과정을 모두 마쳤으나 수료식에 참석하지 못한 대상자에게는 유선으로 사후조사 설문 작성에 동의를 구한 후 회신봉투를

**<Table 1> Refresher program for inactive nurses**

Days	Contents	Hours	Methods
1	Enneagram	5	Lecture, discussion
2	Field trip to the simulation center for elders	5	Tour, experience
3	Self expression, cooperation and coaching	5	Lecture, discussion
4	Image making, writing resume and interview skill	5	Lecture, practice
5	Special lecture, understanding hospital environment	5	Lecture, discussion
6	Physical examination, communication and crisis management, wound and tube management	5	Lecture, discussion
7	Medication and medication administration I (IM, IV, SC)	5	Lecture, practice
8	Medication and medication administration II, electrical medical record and charting , operative nursing care	5	Lecture
9	Foley catheterization	5	Lecture, practice
10	Diagnostic nursing care, hospital infection control	5	Lecture, practice
11	Basic nursing skills (enema, oxygen therapy, suction)	5	Lecture, practice
12	Emergency nursing care, cardiopulmonary resuscitation	5	Lecture, practice
13	Care for elderly people , safety care, medical terminology	5	Lecture
14	Simulation session	5	Practice, discussion
15~24	Clinical hours	80	Observation, practice
25	Presentation of certificates		

IM=Intramuscular; IV= intravenous; SC=subcutaneous

동봉하여 우편으로 보낸 후 회수하였다.

## 5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 12.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며 통계분석 방법은 다음과 같다. 첫째, 대상자의 특성은 실수와 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술통계를 사용하여 분석하였다. 둘째, 간호전문직관과 간호업무 자기효능감 도구의 신뢰도 분석은 Cronbach's  $\alpha$  값을 산출하였다. 셋째, 재취업 교육과정이 간호전문직관과 간호업무 자기효능감에 미치는 효과를 파악하기 위해 paired t-test로 분석하였다.

## 연구 결과

### 1. 연구 대상자의 특성

대상자의 연령 분포는 40-49세가 47명(58.8%)으로 가장 많았으며, 기혼 75명(93.8%), 미혼 5명(6.2%)이었다. 평균 연령은 만 45.7세였다. 최종 학력은 간호고등학교 졸업자 3명을 포함한 3년제 대학 졸업자가 55명(68.8%), 학사학위 소지자가 23명(28.7%), 석사학위 소지자가 2명(2.5%)이었다. 대상자의 자녀의 수는 평균 2.0명이었고, 막내 자녀의 평균 나이는 만 15.1세였다 (Table 2).

교육 후 취업에 대한 의지는 '꼭 취업하고 싶다'가 49명

(61.2%), '가능하면 취업하고 싶다'가 28명(35.0%), '잘 모르겠다'가 3명(3.8%)이었고, 취업 후 희망 근무 기간은 10년 이상이 26명(32.5%)으로 가장 많았으며, 5년-10년 사이가 23명(28.8%), 5년 미만이 22명(27.5%) 순으로 장기적으로 근무하기를 원하는 것으로 나타났다. 취업 희망 기관은 종합병원 34명(42.5%), 노인요양병원 및 시설 25명(31.3%), 기타 10명(12.5%) 순으로 나타났다. 대상자가 선호하는 희망 근무 형태는 '낮 근무만'하고 싶다가 42명(52.5%)로 가장 많았고, '2교대 또는 3교대' 근무를 원하는 경우는 16명(20%), '파트타임 또는 시간제' 14명(17.5%)으로, 대상자들이 낮 시간대 근무를 선호하는 것으로 나타났다 (Table 2).

간호업무 자신감에 대한 질문에서는 '자신 있다' 45명(56.3%), '자신 없다' 35명(43.7%)이었다. 대상자의 총 근무경력은 5년 미만이 33명(41.3%)으로 가장 많았고, 5년-10년인 경우가 32명(40.0%), 경력이 전혀 없는 경우가 6명(7.5%)이었다. 평균 근무 경력은 5.3년이었다. 최종근무기관은 종합병원이 49명(61.2%)로 가장 많았고, 그 다음은 병원 9명(11.2%)이었다. 퇴직 당시 직위는 일반 간호사 61명(76.3%), 책임 간호사 9명(11.2%), 수간호사 이상 4명(5.0%)이었다. 대상자의 최종 근무 이후 미취업 기간은 10년 이상 20년 미만이 32명(43.25%)으로 가장 많았고, 본 연구에서 유휴간호사의 평균 미취업 기간은 15.1±8.0년으로 나타났다 (Table 2).

### 2. 재취업 교육의 효과 검증

<Table 2> Characteristics of the inactive nurses

(N=80)

Variables	Categories	n(%)	Mean(±SD)
Age in years	20-29	2( 2,5)	45,7(±6,7)
	30-39	9(11,3)	
	40-49	47(58,8)	
	≥50	22(27,5)	
Marital status	Married	75(93,8)	
	Single	5( 6,2)	
Number of children			2,0(±0,7)
Age of the youngest child (years)			15,1(±6,2)
Nursing degree earned	Diploma or below	55(68,8)	
	Bachelor degree	23(28,7)	
	Master degree	2( 2,5)	
Will for employment	Really want to work	49(61,2)	
	If it is possible	28(35,0)	
	Unknown	3( 3,8)	
Years of expected work	<5	22(27,5)	
	≤5 and <10	23(28,8)	
	≥10	26(32,5)	
	Unknown	9(11,2)	
Place of expected employment	General hospital (≥100 beds)	34(42,5)	
	Hospital (≥30 beds)	9(11,2)	
	Local clinic	2( 2,5)	
	Elderly care hospital (facility)	25(31,3)	
	Others	10(12,5)	
Preference regarding working shift	2 or 3 shift	16(20,0)	
	Daytime work only	42(52,5)	
	Part-time / time work	14(17,5)	
	Do not care	8(10,0)	
Confidency in nursing care	Confident	45(56,3)	
	Not confident	35(43,7)	
Previous period of work as a nurse (years)	None	6( 7,5)	5,3(±3,8)
	<5	33(41,3)	
	≤5 and <10	32(40,0)	
	≥10	9(11,2)	
Last place of employment	General hospital(≥100 beds)	49(61,2)	
	Hospital(≥30 beds)	9(11,2)	
	Local clinic	5( 6,3)	
	Public health center	6( 7,5)	
	School / industry health center	5( 6,3)	
	None	6( 7,5)	
Position at last employment	Staff nurse	61(76,3)	
	Charge nurse	9(11,2)	
	≥Head nurse	4( 5,0)	
	None	6( 7,5)	
Work experience other than nursing	Yes	43(53,8)	
	No	37(46,2)	
Years away from last nursing work	<10	20(27,1)	15,1(±8,0)
	≤10 and <20	32(43,2)	
	≥20	20(29,7)	

1) 간호전문직관 대상자의 간호전문직관은 재취업 교육과정 수료 후(3,84±0,57) 교육 전(3,86±0,54)에 비해 유의한 변화가 없었다. 교육 과정 후 유희간호사의 간호전문직관의 변화를 하부영역별로 살

**(Table 3)** Difference in nursing professionalism before and after attending refresher program (N=80)

Domain	Pretest	Posttest	t	p
	Mean(±SD)	Mean(±SD)		
Total	3.86(±0.54)	3.84(±0.57)	0.441	.664
Self-concept of the profession	4.18(±0.42)	4.12(±0.48)	0.849	.435
Social awareness	3.16(±0.24)	3.11(±0.32)	0.724	.509
Professionalism of nursing	3.95(±0.13)	4.03(±0.14)	-3.413	.076
The roles of nursing service	4.01(±0.20)	4.04(±0.17)	-1.500	.374
Originality of nursing	4.39(±0.11)	4.39(±0.05)	0.000	1.000

해보면, 전문직 자아개념(t=0.441, p=.664), 사회적 인식(t=0.849, p=.435), 간호의 역할(t=-1.500, p=.374), 간호의 독자성(t=0.000, p=1.000)은 교육 후 교육 전에 비해 유의한 변화가 없었다 (Table 3). 그러나 간호의 전문성은 교육 후 전에 비해 상승하였으나, 통계적으로 유의하지는 않았으나 유의한 경향을 보였다 (t=-3.41, p=.076).

2) 간호업무 자기효능감

대상자의 교육 전과 후의 간호업무 자기효능감의 변화를 비교한 결과 교육 후 자기효능감은 교육 전에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다(t=-9.89, p<.001)(Table 4). 특히 25개의 항목 중 교육 전 자기효능감이 평균보다 낮은 항목이었던 '대상자의 상태를 사정하여 간호진단을 내릴 수 있다.', '신체사정을 할 수 있다.', '대상자에게 자기간호를 교육할 수 있다.', '배액이 잘 되도록 배액관을 관리하고, 배액의 양과 성상을 관찰할 수 있다.', '기관절개관 내 흡인을 실시할 수 있다.', '산소를 공급할 수 있

**(Table 4)** Difference in nursing clinical self-efficacy scores before and after attending refresher program (N=80)

Variables	Pretest	Posttest	t	p
	Mean(±SD)	Mean(±SD)		
Total	69.2(±13.4)	83.4(±12.2)	-9.890	<.001
Will be able to perform a tracheal suction	48.3(±30.3)	78.0(±25.3)	-7.823	<.001
Will be able to make a nursing diagnosis by assessing the client's data	50.4(±18.0)	65.8(±17.1)	-7.306	<.001
Will be able to conduct a physical examination	54.0(±18.3)	68.8(±16.8)	-7.329	<.001
Will be able to teach self-care to the client	58.8(±21.0)	74.9(±16.4)	-7.246	<.001
Will be able to take care of the client in isolation	59.1(±21.8)	79.1(±18.5)	-8.178	<.001
Will be able to establish and maintain foley catheter	62.1(±25.3)	89.3(±16.1)	-9.985	<.001
Will be able to supply oxygen via various oxygen delivery systems	64.1(±24.3)	89.4(±16.2)	-8.978	<.001
Will be able to maintain drain tubes and identify the drainage in amount and color	64.6(±19.4)	86.4(±15.0)	-10.53	<.001
Will be able to advise a doctor about client's conditions or cooperate with a doctor in an emergency	64.6(±22.3)	85.1(±14.0)	-8.192	<.001
Will be able to teach to the client about disease control	65.3(±21.2)	80.3(±16.6)	-5.948	<.001
Will be able to administer an enema or suppositories	68.6(±23.0)	89.0(±15.3)	-9.099	<.001
Will be able to explain to the client about treatment to be given	69.1(±20.1)	82.4(±16.2)	-5.571	<.001
Will be able to start intravenous therapy and maintain an intravenous drip	70.3(±22.3)	84.5(±18.6)	-6.077	<.001
Will be able to prevent clients from falling	74.0(±18.9)	88.0(±13.7)	-7.288	<.001
Will be able to check blood glucose level	74.0(±24.2)	96.1(±9.3)	-7.748	<.001
Will be able to calculate intake and output	74.1(±19.9)	85.1(±15.1)	-4.251	<.001
Will be able to prevent decubitus ulcers	74.6(±17.7)	83.3(±16.1)	-4.146	<.001
Will be able to administer prescribed drugs at the correct times and supervise drug side effects	75.4(±17.4)	83.9(±15.1)	-4.255	<.001
Will be able to use and maintain medical equipment appropriately	76.8(±18.3)	85.3(±14.3)	-4.205	<.001
Will be able to perform heat and cold applications	77.1(±18.4)	90.0(±14.1)	-6.574	<.001
Will be able to form a positive working relationship with other nursing staff	79.5(±15.4)	85.1(±14.0)	-3.088	.003
Will be able to discuss problems with a client and help find solutions, keeping their disclosures in confidence	79.5(±17.2)	85.3(±16.4)	-2.795	.007
Will be able to form a smooth relationship with supervisors	80.8(±13.7)	86.0(±12.9)	-2.880	.005
Will be able to count equipment and manage cost effectively	85.4(±13.9)	89.0(±12.8)	-2.207	.030

다.', '유치도뇨관을 설치하고 유지할 수 있다.', '관장을 하거나, 좌약을 투여할 수 있다.', '격리대상자를 간호할 수 있다.', '대상자에게 행해진 치료에 대해 설명할 수 있다.', '질병관리에 관한 교육을 할 수 있다.', '대상자의 상태에 대해서 의사와 상의하거나 혹은 응급상황 시에 의사와 협조할 수 있다.'의 12개 항목은 교육 후 교육 전에 비해 각 각 유의하게 상승하였다( $p < .001$ ) (Table 4).

## 논 의

본 연구 결과 연구 대상자의 약 60%가 40대였고, 유휴간호사의 평균 연령은 46세이었다. 이는 외국의 선행 연구결과(Bernardo, Burns, Hoffmann, Dailey, & Hornyak, 2009; Tanaka, Srizawa, & Sakaguchi, 2008)와 유사하였다. 그러나 Chu(2006)의 전국 유휴간호사를 대상으로 시행한 연구 결과 유휴간호사의 연령이 30대가 많았던 결과와는 상이하였다. 이러한 차이는 본 연구 대상자의 막내자녀 평균나이가 15.1세이었고, 재취업을 위한 선행 조건으로 자녀양육문제의 해결로 응답한 경우가 가장 많았던 선행연구 결과(Chu, 2006)로 미루어 볼 때, 전체 유휴간호사 분포에서는 30대가 많지만, 실제 재취업을 위한 교육과정에는 자녀양육문제를 해결한 40대 이상의 유휴간호사가 참여할 가능성이 있음을 시사한다.

또한 유휴간호사의 경력은 평균 5.3년이었으나, 대상자의 미취업기간은 평균 15년으로 경력에 비해 상대적으로 미취업기간이 긴 것으로 나타났다. 이는 경력 3년 이하가 43.3%, 미취업기간이 10년 이상인 경우가 31.2%로 가장 분포가 많았던 우리나라의 Chu(2006)의 결과뿐만 아니라 외국 연구의 결과와도 유사한 결과이다(Bernardo et al., 2009; Tanaka et al., 2008). 따라서 경력 단절 기간이 짧아 지식과 기술을 보유하고 있어 재교육과 재취업이 용이한 30대 유휴간호사들을 의료현장으로 복귀시키 이들을 적극 활용하기 위해서는 육아 및 가사와 직장을 병행할 수 있는 유연한 근무시간, 직장 내 자녀 보육 시설 등 다양한 전략들이 강구되어야 함을 의미한다(Byeon & Kim, 2008; Tanaka et al., 2008).

본 연구 결과 재취업 교육과정 이수 전 유휴간호사의 간호전문직관은 3.86( $\pm 0.54$ )점으로 일반간호사와 간호학생을 대상으로 한 선행 연구(Han et al., 2008; Jung, 2007; Kwon, & Yeun, 2007; Lee, Choi, & Lee, 2008)의 간호전문직관 점수보다 높았다. 이는 유휴간호사들은 근무기간에 비해 상대적으로 긴 경력 단절로 인해 간호전문직관이 낮을 것이라는 예측을 벗어난 결과였다. 이러한 이유는 유휴간호사의 간호전문직관에 대한 선행연구가 없어 비교하기는 어려우나, 아마도 과거 간호직에 대한 긍

정적 생각을 가지고 있어 비교적 간호전문직관이 긍정적이었던 유휴간호사들이 자의로 교육과정에 참여하였고, 다시 일하게 될 간호직에 대한 높은 기대가 영향을 미쳤을 것으로 판단된다. 선행연구에서 간호전문직관이 높을수록 재직의도가 높고(Ji, 2009; Kim, M. R., 2008), 간호업무수행 능력도 높음이 보고되어(Han et al., 2008; Kim, 2008), 유휴간호사들의 높은 간호전문직관은 취업 후에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 기대할 수 있다.

한편 유휴간호사의 재취업 교육과정 이수 후 간호전문직관 점수는 교육 시작과 후를 비교하여 유의한 차이가 없었다. 이러한 결과는 본 연구의 대상자들의 간호전문직관의 점수가 이미 높아 교육의 효과를 보기 어려웠기 때문이거나, 외국의 선행연구 결과 RN to BSN 과정 학생들이 계획된 학습활동으로 졸업 후 현장에서 간호사로서 활동할 때 간호전문직관이 강화됨을 보고(Morris & Faulk, 2007)한 결과와 비교할 때 본 교육과정에서 간호전문직관을 증진시키기 위한 계획된 별도의 강의 및 프로그램이 없었기 때문으로 생각할 수 있다. 또한 전문직업인으로서 직업관은 교육, 훈련, 사회화 과정으로 형성되는데(Hampton & Hampton, 2004), 본 교육과정에서 임상실습시간 80시간을 포함한 5주 동안 실시된 총 150시간의 교육시간이 간호전문직관이 변화되고 형성되기 위한 사회화 과정 시간으로 충분하지 않았을 수 있다. 그러나 본 연구결과 교육 후 간호전문직관의 하부 영역 중 '간호의 전문성'은 증가하는 경향을 보여( $t = -3.41, p = .076$ ), 일반적인 간호실무 관련 지식 및 강의, 실습 경험 등이 간호전문직관에 부분적으로 효과가 있었음을 시사한다고 볼 수 있다. 특히 본 연구결과 유휴간호사의 간호전문직관을 구성하는 하부 영역들의 순위를 다른 선행연구(Han et al., 2008; Jung, 2007; Kwon, & Yeun, 2007; Lee, Choi, & Lee, 2008)와 비교할 때 상대적으로 '간호의 독자성'은 높은 반면 '간호의 전문성'과 '전문직 자아개념'의 순위가 낮은 것으로 나타났다. 이는 본 연구에 참여한 대상자들의 높은 평균 연령이 독자성 영역에는 긍정적 영향을 미쳤으나, 근무경력이 짧고 경력단절 기간이 긴 유휴간호사들이 간호사로서 전문성과 자아개념 영역을 발전시킬 기회가 적었기 때문으로 생각할 수 있다. 따라서 향후 교육과정에서 간호전문직관의 하부영역 중 특히 취약한 영역의 강화를 위해 전략적으로 계획된 강의나 프로그램의 개발과 적용이 필요할 것으로 사료된다.

선행연구 결과 간호업무 자기효능감은 간호사의 실무 능력과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 보고되었다(Jung, 2008). 본 연구에서는 유휴간호사 재취업 교육과정이 간호사의 실무 능력을 향상 시키는지에 대한 직접적인 조사는 하지 않았으나, 간호업무 자기효능감을 조사하여 재취업 교육과정의 실무 능력 향상에 대한 간접적인 효과를 조사하였다.

연구 결과 유휴간호사의 교육 전 간호업무 자기효능감은 평균 69.2점(100점 만점)으로, 동일한 도구를 사용한 선행연구(Ahn, 2000; Jung, 2008)에 비해 10점 이상 낮았다. 이는 유휴간호사들이 긴 경력단절 기간으로 간호업무에 대한 자기효능감이 낮을 것이라는 예상을 뒷받침 하는 결과이다. 또한 대상자들이 상대적으로 기관절개관 내 흡인(48.3점), 신체사정(54.0점), 유치도뇨관 삽입(62.1점) 등 간호실무능력 관련 항목들에 대한 자기효능감이 낮은 것으로 나타나 실무관련간호에 대한 재교육의 필요성을 확인할 수 있었다. 또한, 재취업 교육과정 이수 후 대상자의 간호업무 자기효능감은 이수 전에 비해 유의하게 상승하였다( $t=9.890, p<.001$ ). 이러한 결과는 재취업을 위한 교육과정이 간호사로서 지식과 업무수행에 대한 자신감이 부족한 유휴간호사의 간호업무에 대한 자기효능감을 증진시키는데 효과가 있음을 보여주었다. 특히 본 재취업 교육과정 전 기관절개관 내 흡인, IV, foley 삽입, 관장 등 침습적 간호수행능력의 효능감이 매우 낮았으나, 교육 후 침습적 간호에 대한 효능감이 크게 증진된 것은 다양한 교육 방법에 근거할 수 있다. 본 연구에서는 침습적 간호 수행 능력을 향상시키고 교육의 효과를 극대화하기 위해 강의 외에 술기모형을 이용하고, 심폐소생술 교육에서도 마네킨을 이용한 시뮬레이션 실습교육을 실시하였다. 이러한 결과는 강의 외에 시뮬레이션 실습교육의 효과가 있었음을 시사한다고 할 수 있다. Maran과 Glavin(2003)은 시뮬레이션을 통해 부족한 임상경험에 대한 준비와 강화에 도움이 되어 궁극적으로 환자간호 능력을 향상시킬 수 있다고 하였다. 본 교육과정에서도 시뮬레이션 교육이 미치는 효과를 별도로 측정하지 않아 정확히 알 수 없으나, 본 교육과정에서 제공한 5시간의 환자시뮬레이터를 이용한 모의상황시뮬레이션 교육과 그 외 단순 술기모형을 이용한 시뮬레이션 교육이 효과적이었을 가능성이 있다. 따라서 추 후 시뮬레이션 교육의 효과를 별도로 규명하기 위한 연구를 실시하여 앞으로 시뮬레이션 교육을 이용하여 더욱 실습 내용과 범위를 확장할 필요가 있을 것으로 사료된다.

반면 유휴간호사의 자기효능감을 측정하기 위한 25개 항목 중 간호진단 관련 자기효능감 점수는 50.4점으로 기관절개관 내 흡인 항목 다음으로 낮았다. 교육과정 이수 후 간호진단 관련 자기효능감 점수는 65.8점으로 증가하였으나, 평균 점수에 비해 낮았고, 교육 후의 자기효능감 점수 중 가장 낮게 나타났다. 이는 우리나라의 경우 간호진단의 개념이 비교적 최근에 도입되어 임상에 적용되면서(Choi, Rhee, Kim, Kim, & Park, 1996), 본 연구 대상자 중 50대 이상의 유휴간호사의 경우는 간호진단에 대한 교과과정이 부재하였고, 임상현장에서도 간호진단의 실무 활용 경험이 적거나 혹은 없었을 가능성이 있다. 또한, 교육과정 후에도 '간호진단' 관련 자기효능감 점수가 가장 낮았던 이유로

는 본 교육과정에서 간호진단을 포함한 간호과정에 대한 별도의 강의시간이 없어 학습할 수 없었던 점과 임상 실습기간 동안 실습지에 따라 간호진단과 과정을 사용하지 않는 실습지의 경우 학습할 기회와 경험이 없었을 가능성 또한 배제할 수 없다. 따라서 추 후 교육과정에서 간호진단을 포함한 간호과정에 대한 이해와 활용교육을 추가하여 강화시킬 필요가 있을 것으로 생각된다.

현재 국내 유휴 간호사 재취업 교육 과정은 강의, 랩 실습, 의료기관 임상실습의 세 가지 형태의 내용을 포함하고 있다. 본 연구에서는 각 과정이 자기효능감에 미치는 효과를 측정하지 않았으므로, 각 교육과정이 자기효능감에 미치는 효과를 정확히 알 수 없으나, 본 연구 결과 재취업 교육과정이 자기효능감을 증진시키는데 효과가 있었던 것은 이론 강의와 랩 실습, 그리고 임상실습이 종합적으로 서로 연계되어 유휴간호사의 자기효능감을 증진시켰을 가능성이 있음을 시사한다.

재취업 교육과정에 참여한 유휴간호사는 스스로 학습동기가 부여된 성인학습자(Hammer & Craig, 2008)로서, 구조화되고 상호작용이 가능한 지지적인 교육환경을 기대한다(Hawley & Foley, 2004). 그러나 환자 및 보호자의 권리 신장과 의료분쟁 등에 대한 염려로 학생들의 임상실습이 더욱 어려워진 의료 환경에서 오랜 경력 단절로 지식과 경험이 부족한 유휴간호사들이 강의 및 랩실 교육과정을 마치고 임상실습을 통해 배운 것을 적용하여 임상실무에 필요한 수행능력을 충분히 학습하기에 어려울 수 있다. 따라서 외국의 경우 유휴간호사의 임상실습에 프리셉터제(Alden & Carozza, 1997)를 도입하였고, 교육생이 집중교육을 원하는 분야와 시간 등을 직접 조절할 수 있는 자가 조절 학습과정(Mclean & Anema, 2004)등 교육 만족도를 높여서 교육의 효과를 증진시키기 위한 다양한 방법들이 시도되고 있다. 또한 Hammer와 Craig(2008)의 질적 연구 결과 유휴간호사들은 멘토 및 프리셉터 등 지지와 지도하에 개인이 학습속도를 조절할 수 있는 개별적이고 지지적인 교육환경을 원하는 것으로 보고하였고, 이와 유사하게 국내에서도 신규간호사의 자기효능감 증진을 위해 프리셉터제가 도움이 되는 것으로(Boo, 2006) 보고되었다. 최근 환자를 위협에 노출하지 않고 임상 상황을 재현함으로써 현실감 있는 경험을 가능하게 하는 시뮬레이션 교육방법이 간호교육에서 점차 이용가치를 넓혀가고 있으며, 외국에서는 유휴간호사를 위한 시뮬레이션을 이용한 단기교육과정을 개발하여 적용하여 취업과 연관된 긍정적 결과를 보고한 바 있다(Bernardo et al., 2009).

아직까지 국내의 유휴 간호사 재취업 교육과정은 외국의 경우와 같이 다양한 형태로 제공하지 못하고 있어, 추 후 다양한 교육방법을 도입하고 이를 평가하여 유휴간호사가 재취업 교육과



정 후 전문직 간호사로서 임상 현장에서 양질의 간호를 제공할 수 있는 전략을 개발하는 것이 필요하다고 사료된다.

## 결론 및 제언

본 연구는 재취업 교육과정에 참석한 유휴간호사의 특성을 파악하고, 재교육과정이 간호전문직관과 간호업무 자기효능감에 미치는 효과를 조사하여, 향후 교육과정의 수정 및 보완을 위한 개선점을 알아보고자 시도하였다. 연구대상자는 S기관의 유휴간호사 재취업 교육과정에 등록된 93명 중 80명이었다. 교육과정은 이론 강의, 랩 실습, 의료기관 임상실습 등으로 구성되어 있으며, 총 150시간으로 5주 동안 진행되었다. 자료수집기간은 2009년 6월부터 11월까지였고, 재취업 교육과정의 효과를 확인하기 위해 교육 전과 후의 간호전문직관과 간호업무 자기효능감의 변화를 측정하였다. 자료 분석은 SPSS WIN 12.0 프로그램을 이용하여 대상자의 특성은 기술통계를 구하였고, 간호전문직관과 간호업무 자기효능감에 대한 교육 전 후 차이는 paired t-test를 이용하였다. 본 연구 결과는 다음과 같다. 재취업 교육과정 전 유휴간호사의 간호전문직관은  $3.86(\pm 0.54)$ 점이었고, 간호업무 자기효능감은  $69.2(\pm 13.4)$ 점이었다. 재취업 교육과정의 효과를 측정한 결과 유휴간호사의 간호전문직관은 재취업 교육과정 후 전에 비해 유의한 차이가 없었으나, 유휴간호사의 간호업무 자기효능감은 재취업 교육과정 후 교육 전에 비해 증진되었다.

본 연구결과 유휴간호사를 위한 재취업 교육과정이 대상자의 부족한 간호업무에 대한 자기효능감을 증진시키는데 효과가 있었으나, 간호전문직관의 증진에는 효과가 없는 것으로 나타났다. 따라서 현행 재취업 교육과정을 수정 보완하여 유휴간호사의 간호전문직관을 강화하고 간호업무 자기효능감을 증진 유지시켜, 간호현장으로 복귀하기 전에 전문직간호사로서 환자의 안전과 간호전문직의 발전에 기여할 수 있도록 준비를 효과적으로 돕기 위한 전략이 필요하다.

본 연구는 현재 진행되고 있는 재취업 교육과정이 유휴간호사의 간호업무 자기효능감을 증진시키는데 효과가 있음을 검증하였다는 점과, 추 후 유휴간호사를 위한 교육과정 수정 및 보완을 위한 기초자료를 제공한 점에서 의의가 있다고 할 수 있다. 이상의 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 유휴간호사를 위한 재취업 교육과정의 접근성과 참여 독려를 위해 교육과정 제공 방법의 다양성에 대한 요구도를 조사하고, 그 결과에 따른 다양한 교육과정을 개발하여 교육 효과를 비교할 것을 제언한다.

둘째, 간호전문직관 증진을 위한 프로그램을 개발하고, 그 교육 효과를 측정할 것을 제언한다.

셋째, 교육과정을 이수 한 유휴간호사와 이수하지 않은 유휴간호사의 실무수행능력, 취업유지율, 근무만족도 등을 비교하여 재교육 과정의 효과를 비교 측정하는 연구가 필요하다.

## REFERENCES

- Ahn, E. K. (2000). *(A) model for clinical nurses' self-efficacy and work performance*. Unpublished doctoral dissertation, Chungnam University. Daejeon.
- Alden, K. R., & Carrozza, M. A. (1997). The north carolina AHEC self paced RN refresher program: An evaluation of the first two years. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 28(1), 14-19.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Bernardo, L. M., Burns, H. K., Hoffmann, R., Dailey, J., & Hornyak, T. (2009). The fast track back to registered nurses employment. *Nurse Education Today*, 29(1), 124-127.
- Boo, E. H. (2006). *The Effect of self-efficacy promoting program on the new staff nurse's self-efficacy and organizational socialization outcome*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Byeon, Y. S., & Kim, M. (2008). Re-employment experience of nurses who have left the profession. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 38(5), 768-778.
- Cho, E. J. (2006). *Relationship between professional self-concept and burn-out of nurses in geriatric hospital*. Unpublished doctoral dissertation, Kosin University, Busan.
- Cho, J. K., Lee, S. Y., Kim, E. J., Song, H. J., & Youn, K. J. (2005). *Nurse workforce challenges: System and policy*. Seoul: Korea Institute for Health and Social Affairs.
- Choi, Y. H., Rhee, H. Y., Kim, H. S., Kim, S. S., & Park, K. W. (1996). A survey study of nursing diagnosis use in clinical practice. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 26(4), 930-945.
- Chu, Y. (2006). *Analysis of status in active and inactive nurses according to field*. Seoul: The Korean Research Institute for Nursing Policy, Korean Nurses Association, Retrieved May 10, 2010, from <http://www.koreanurse.or.kr>.
- Han, S. S., Kim, M. H., & Yun, E. K. (2008). Factors affecting nursing professionalism. *Journal of Korean Academy Society of Nursing Education*, 14(1), 73-79.
- Hammer, V. R., & Craig, G. P. (2008). The experiences of inactive nurses returned to nursing after completing a refresher course. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 39(8), 358-367.
- Hampton, G. M., & Hampton, D. L. (2004). Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals: The case of certified nurse-midwives. *Journal of Business Research*, 57(9), 1042-1053.
- Howley, J., & Foley, B. (2004). Being refreshed: Evaluation of a

- nurse refresher course. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 35(2), 84-88.
- Ji, E. O. (2009). *A study on field adaptation of new nurses*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Jung, M. S. (2008). *A study on the correlation among new graduate nurses' OSCE results, self-efficacy and competence*. Unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul.
- Jung, S. H. (2007). *The ethical attitude related to DNR and the views on nursing profession among nurses*. Unpublished master's thesis, Kwandong University, Gangneung.
- Kim, M. A., You, S. J., Kim, M. J., & Kim, E. S. (2009). A survey of nursing activities in small and medium-size hospitals: Reasons for turnover. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 15(1), 149-165.
- Kim, M. H. (2008). *A study on the factors affecting the view of nursing as professionalism*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Kim, M. R. (2008). *Clinical Nurses' professionalism, nursing performance and intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kwon, Y. M., & Yeun, E. J. (2007). A correlation study on nursing professional values, department satisfaction, sociality, self-esteem among nursing students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(3), 285-292.
- Lee, S. Y., Choi, J. A., & Lee, J. H. (2008). A study on military nursing officers' nursing professional values, job satisfaction, and nursing performance. *Journal of Military Nursing and Research*, 26(1), 104-122.
- Maran, N. J., & Glavin, R. J. (2003). Low-to high fidelity simulation-a continuum of medical education? *Medical Education*, 37(1), 22-28.
- Mark, S., & Gupta, J. (2002). Reentry into clinical practice: Challenges and strategies. *The Journal of the American Medical Association*, 288(9), 1091-1096.
- McLean, T. M., & Anema, M. (2004). Reduce the nursing shortage: Help inactive nurses return to work. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 35(5), 211-215.
- Morris, A. H., & Faulk, D. (2007). Perspective transformation: Enhancing the development of professionalism in RN-to-BSN students. *Journal of Nursing Education* 46(10), 445-451.
- Oh, Y. (2008). The demand and supply of registered nurses in Korea and policy recommendations. *Health and Social Affairs Review*, 28(1), 68-86.
- Tanaka, S., Serizawa, T., & Sakaguchi, C. (2008). Career redevelopment programmes for inactive nurses in Japan. *Journal of Clinical Nursing*, 17(24), 3296-3305.
- Yeun, E. J., Kwon, Y. M., & Ahn, O. H. (2005). Development of a nursing professional values scale. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 35(6), 1091-1100.