

경력단절 간호사의 재취업교육 프로그램 개발과 운영

정정숙¹⁾ · 차영남²⁾ · 김근곤³⁾ · 박선영⁴⁾

서 론

연구의 필요성

최근 우리나라 국민의 의료수요가 급속히 증가하면서 의료현장의 간호인력 부족이 심화되고 있으며, 특히 간호인력의 대형병원 선호 현상으로 중소 병원의 간호인력 부족은 더욱 심각한 것으로 나타났다. 한국보건산업진흥원(2007)이 239개 병원급 이상 의료기관을 대상으로 조사한 결과 92%가 간호사 인력난을 호소하고, 46%는 인력난에 따라 병동을 축소할 경험이 있으며, 24%는 병동폐쇄조치를 한 적이 있을 정도로 간호사 부족 현상은 심각하다. 이러한 간호인력 부족은 간호관리료 차등 제도 및 맞물려 인력 미확보로 인한 의료기관의 경영난을 가중시키고 있을 뿐 아니라, 의료서비스 수준과 질을 저하시키는 문제를 야기 시키고 있다. 그리고 향후 우리나라 간호사의 인력수급 전망은 간호관리료 차등제의 정착, 법정정원 충족률 증가, 장기요양제도 확대, 보건간호사제도 도입, 보건의료시장 개방에 따른 간호사 해외진출 확대 등으로 인해 간호수요가 더욱 증가할 것으로 예측되고 있어(오영호, 2008), 간호사 부족은 더욱 심화될 것으로 예상된다.

간호인력 부족에 대한 대책으로 대한간호협회는 간호대학 입학정원 증원이 근본적인 것이지만, 졸업자가 배출되기까지 즉각적인 효과를 낼 수 있는 대책으로 경력단절 간호인력을 간호현장으로 이끌어내는 방안을 추진하고 있다. 대한간호정책연구소가 간호사 활동 현황에 대해 분석한 연구에 의하면

전체 국내 간호사 204,785명 중 129,423명(63.2%)이 활동 간호사이고, 직장에 다니지 않는 유희간호사는 75,362명(36.8%)으로 1/3정도가 실무현장을 떠나있는 것으로 나타나 유희간호사의 재교육과 재취업을 통한 인력 활용이 필요함을 제시하였다. 그리고 재취업과 재교육을 위한 유희간호사의 요구도를 조사한 결과 재취업을 희망하는 유희간호사는 68%로 나타났고, 대상자의 84.6%가 재취업 시 재교육이 필요하다고 응답하였다(주영희, 2006). 이와 같은 결과는 유희간호사 활용을 위해서 간호직무와 관련된 재교육사업이 시급한 과제를 시사하고 있다.

경력단절이란 용어는 최근 고학력 경력단절여성의 경제활동 참여 촉진과 관련되어 자주 사용되고 있다. ‘경력단절여성 등의 경제활동 촉진법’에 명시된 “경력단절여성”의 정의는 ‘임신, 출산, 육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말한다’로 설명하고 있다(법제처 종합법령정보센터, 2008). 이는 경력단절이란 용어가 경제활동의 중단과 취업희망이란 두 가지 의미를 내포하고 있음을 의미한다. 이를 근거로 경력단절 간호사란 간호활동을 중단한 미취업자로 취업을 희망하는 간호사를 의미한다고 볼 수 있다. 경력단절 간호사는 흔히 보건의료분야에서 유희간호사란 용어와 혼용하여 사용하고 있다.

한편 고학력 경력단절여성의 재취업 교육프로그램 개발의 경우 지역산업의 인력수요 고려, 여성의 직업경력 및 장점 활용, 취업 알선 및 사후관리 등에 중점을 두어야 하고, 예비

주요어 : 경력단절 간호사, 재취업교육, 프로그램 개발, 프로그램 평가

- 1) 예수대학교 간호학부 부교수, 2) 예수대학교 간호학부 교수
- 3) 예수대학교 간호학부(교육학) 조교수
- 4) 예수대학교 간호학부 전임강사(교신저자 E-mail: psy0645@hanmail.net)

투고일: 2008년 11월 1일 심사완료일: 2008년 11월 21일 게재확정일: 2008년 11월 30일

기초과정, 본 과정, 사후관리에 이르기까지 과정 전반에 걸쳐 체계적으로 이루어져야 하며(김영경, 2007), 허영준과 정철영(1999)은 실업자 재취업교육과정의 효율적 운영을 위해서는 먼저 실업자의 직종, 실업자의 특성 및 요구, 산업체의 요구 등을 반영하여 교육과정을 개발하고, 이를 어떻게 운영하고, 어떤 방식으로 평가하며, 평가결과를 어떻게 활용할 것인가에 대한 대책이 확립되어야 함을 주장하였다. 이와 같은 연구결과는 경력단절 간호사의 재취업 동기를 유발하고 간호지식과 기술의 재교육을 통하여 이들의 사회 재진입을 촉진하기 위해서는 무엇보다도 체계적인 교육프로그램의 개발이 선행되어야 함을 시사하고 있다.

교육프로그램 개발을 위해서는 다양한 교수체제개발 모형이 제시되고 있다. 그러나 프로그램의 체계성과 효율성 및 개발과정에서의 다양한 이점(변영계, 김영환, 손미, 2007)을 고려할 때 경력단절 간호사 재교육프로그램의 개발에서는 ADDIE 모형이 적절할 것으로 판단된다. ADDIE 모형은 교수체제개발의 일반모형으로서 체계적이고 체계적인 분석(Analysis), 설계(Design), 개발(Development), 실행(Implementation), 평가(Evaluation)의 과정을 통하여 프로그램을 개발하는 것이다(박숙희, 염명숙, 2007; 정재삼, 1998, Posavac & Carey, 1997; Royse & Thyer, 1996).

지금까지 타 분야에서는 경력단절 여성의 경력개발과 재취업 프로그램에 대한 연구가 지속적으로 이루어지고 있으나(김영경, 2007; 황수경, 2006; 김인선, 2005; 허영준, 정철영, 1999), 간호 분야에서는 대한간호협회와 지부별로 경력단절 간호사 재취업 교육 프로그램의 운영이 시작되고 있는 실정으로 국외에서는 연구가 시도되고 있으나(Elwin, 2007; Jang & Merriam, 2004; Johnes, 1999; Morrison, Stone, & Wilson, 2005) 아직까지 국내에서는 연구로 발표된 바는 없었다. 따라서 향후 간호인력 수급을 위해 유휴간호사를 대상으로 한 체계적인 재교육 프로그램 개발을 시도하고 이를 검증하여 정착시킬 필요가 있다고 본다. 이에 본 연구는 경력단절 간호사의 재취업 교육프로그램을 개발하고 운영함으로써 경력단절 간호사의 교육프로그램을 표준화할 수 있는 하나의 방안을 제시하고, 다양한 원인으로 경력이 단절된 간호사의 사회 재진입을 촉진시킬 수 있는 계기를 제공하고자 한다.

연구 목적

본 연구는 ADDIE 모형에 따라 경력 단절 간호사의 재취업을 위한 교육프로그램을 개발·운영하고 그 효과를 평가하는데 목적이 있으며, 이를 구체적으로 보면 다음과 같다.

첫째, 재취업 교육프로그램의 근거를 분석하기 위하여 교육 참여자의 일반적 특성과 취업요구, 그리고 교육 및 보건의료

환경을 종합적으로 분석한다.

둘째, 간호학의 최근의 학문적·사회적 흐름을 고찰함으로써 교육프로그램을 설계한다. 여기서는 학습목표를 진술하고 학습목표 달성을 위한 주개념 및 내용을 도출한다.

셋째, 분석과 설계 결과를 토대로 교수·학습 과정에 적용할 교수자료 및 교재를 개발한다. 여기서는 교수·활동의 주제와 세부내용을 계열화하고 구조화한다.

넷째, 이상에서 개발된 교육프로그램을 운영한다. 교육프로그램의 운영은 기초소양교육, 간호지식 및 기술을 포함하는 전공교육, 그리고 임상 현장실습을 포함한다.

다섯째, 교육프로그램의 운영 결과를 평가한다. 이를 위해 프로그램에 대한 만족도, 간호수행자신감, 프로그램 운영에 대한 평가를 실시한다.

연구 방법

연구 설계

재취업 교육 프로그램은 최근 건강관리구조의 변화와 간호 서비스에 대한 사회적 요구, 그리고 간호사의 직무를 분석하여 이를 근거로 프로그램 목적과 목표를 도출한 후 관련 연구 및 문헌과 전문가의 집단도의 방법을 통하여 개발되었다. 교육프로그램 효과는 프로그램 종료 후 교육 참여자의 반응을 통하여 프로그램 및 그 운영에 대한 만족도와 간호수행자신감을 평가하였다. 따라서 이 연구는 경력단절 간호사의 재취업교육 프로그램을 개발·운영하고 그 효과를 평가하는 탐색적 서술연구이다.

연구 대상

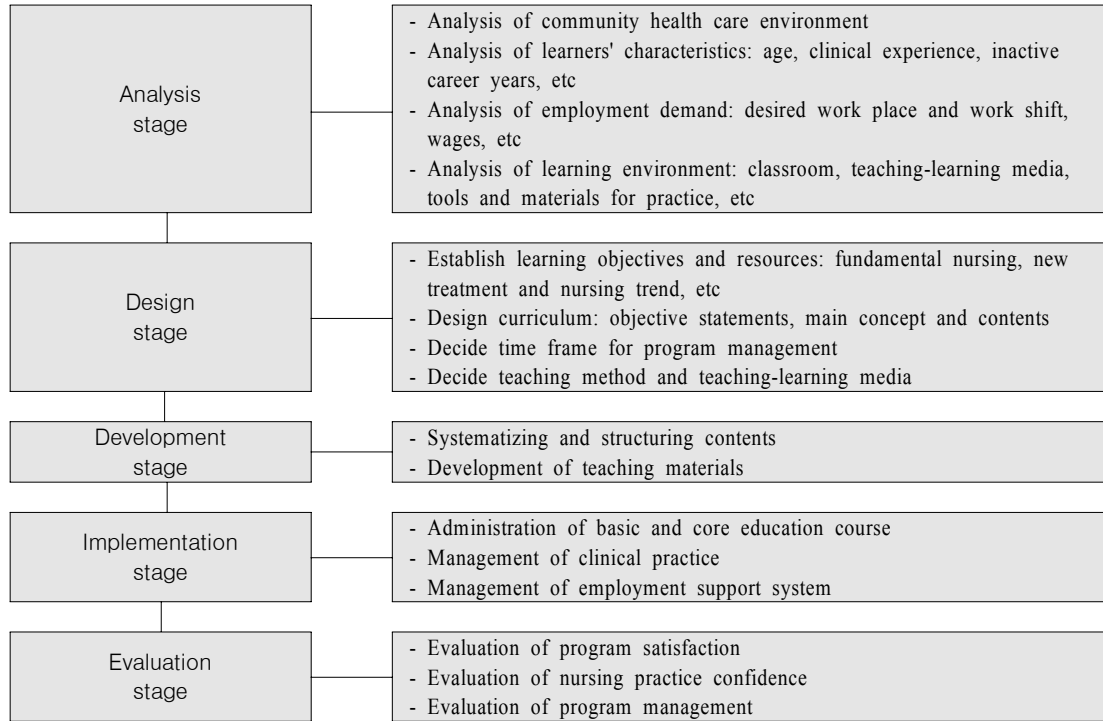
이 연구는 전라북도 내에 거주하고 있는 경력단절 간호사로 본 연구의 목적과 방법을 설명받고 연구에 참여하기를 서면으로 동의한 71명을 대상으로 하였다.

프로그램 개발

교육프로그램 개발은 교수체제개발의 일반모형인 ADDIE 모형을 바탕으로 수행되었다. ADDIE 모형에 따른 본 프로그램 개발의 구체적인 절차는 <Figure 1>와 같다.

연구 도구 및 자료 수집 방법

학습자 분석을 위하여 「재취업 요구도 조사」를 시행하였고 교육프로그램의 효과를 평가하기 위해서는 「교육프로그램



<Figure 1> Development process of re-entry program for inactive registered nurse

만족도」, 「간호수행자신감에 대한 질문지」를 시행하였다.

재취업 요구도 조사와 교육프로그램 만족도는 재취업교육의 목적과 의의를 고려하여 연구자들의 논의를 거쳐 문항을 제작한 후 평가관련 전문가와 간호실무 전문가의 자문을 통해 최종적인 문항을 선정하였다. 재취업 요구도(학습자특성, 취업 요구도)는 선택형 문항으로 조사하였으며, 교육프로그램에 대한 만족도(교육운영 만족도, 임상실습만족도, 재취업유용도)는 5점 척도(매우 만족 5점~매우 불만 1점)로 측정하였다.

간호수행자신감에 대한 질문지는 유문숙(2004)의 도구를 사용하였다. 이 질문지는 8개영역에 걸쳐 총 40 문항으로 구성되었으며 4점 척도로 측정되었고 점수가 높을수록 간호수행자신감이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 문항 내적일치도에 의한 영역별 신뢰도 계수는 $\alpha=.90\sim.98$ 의 범위에 있으며, 전체 문항의 신뢰도 계수는 $\alpha=.98$ 로서 매우 높은 신뢰도를 보였다.

재취업 요구도 조사는 2007년 8~9월 본 교육프로그램 참여자의 모집과정을 통해 진행되었으며, 교육프로그램에 대한 만족도와 간호수행자신감에 대한 질문지는 2007년 12월 프로그램 종료와 함께 이루어졌다.

자료 분석 방법

교육 참여자의 특성을 비롯하여 측정도구를 통해 수집된 모든 자료는 SPSS 12.0K를 이용하여 분석하였다.

교육 참여자의 일반적 특성과 재취업 요구도는 각 문항별로 사례수와 백분율을 산출하였으며, 교육프로그램에 대한 만족도는 각 문항별로 사례수와 백분율, 그리고 평균과 표준편차를 산출하였다. 또한 간호수행자신감은 각 문항 및 영역별로 평균과 표준편차를 산출하였다.

연구 결과

분석단계(Analysis)

● 학습자 분석

참여자의 평균연령은 45세(범위 30~57세)로 40대가 50.7%로 가장 많았고 최종학력은 3년제 간호대학 졸업이 64명(90.2%)으로 대부분을 차지하였다. 임상경력은 평균 6.3년이었으며 5년 이하가 54.9%이었고 5년 이상 10년 이하가 26.8%이었다. 경력단절기간은 평균 14.1년으로 단절기간이 1년인 경우에서부터 32년에 이르기 까지 매우 큰 편차를 보였다. 단절기간 분포를 보면 11년 이상이 67.5%로 가장 많았다. 최종 근무지는 의료기관이 77.5%이었다. 재취업을 장애요인으로서는 3교대의 어려움(31.0%)을 가장 많이 응답하였다<Table 1>.

<Table 1> Characteristics of learners (N=71)

Characteristics	Classification	n	%
Age (years)	39 or less	13	18.3
	40 - 49	36	50.7
	50 or more	22	31.0
Education level	College	64	90.2
	University	4	5.6
	Graduate University	2	2.8
	No answer	1	1.4
Clinical experiences (years)	5 or less	39	54.9
	6 - 10	19	26.8
	11 or more	8	11.3
	No answer	5	7.0
Inactive career years	5 or less	8	11.3
	6 - 10	9	12.7
	11 or more	48	67.5
	No answer	6	8.5
Last work place	Hospital	55	77.5
	Public health center	2	2.8
	Industrial field	4	5.6
	School	3	4.2
	Other	6	8.5
	No answer	1	1.4
Barrier to re-employment	Childcare/household	8	11.3
	Objection of family member	2	2.8
	Fear	2	2.8
	Difficulties in 3 shifts	22	31.0
	Other	9	12.7
No answer	28	39.4	

<Table 2> Demand of employment (N=71)

Characteristics	Classification	n	%
Purpose of program participation	Re-employment	53	74.6
	Interest	15	21.1
	Other	1	1.4
	No answer	2	2.8
Work place desired	Hospital	51	71.9
	Public health center	7	9.9
	Industrial field	1	1.4
	Nursing home	5	7.0
	Other	4	5.6
	No answer	3	4.2
Department in hospital desired	Ward	25	35.2
	Outpatient clinic	28	39.5
	Special clinic	8	11.3
	Other	5	7.0
	No answer	5	7.0
Work shift desired	3 shift	12	16.9
	Day shift	51	71.8
	Evening shift	0	0.0
	Night shift	0	0.0
	Don't care	6	8.5
	Other	1	1.4
	No answer	1	1.4
	Wage desired (won)	1,000,000~1,490,000	4
1,500,000~1,990,000	38	53.5	
2,000,000 and more	11	15.5	
No answer	18	25.4	

● 취업 요구 분석

교육 참여자의 취업 요구도를 보면 응답자의 74.6%인 53명이 재취업을 위하여 본 교육에 참여하고자 하였으며, 교육 후 취업 희망기관으로는 의료기관이 71.9%로 가장 선호되었으며 근무부서로는 외래(39.5%)와 병동(35.2%)을 희망하였다. 근무형태는 낮 근무(71.8%)를 희망하였고 3교대는 16.9%로 낮게 나타났다. 희망 월급여는 평균 169만원으로 150만원~199만원이 53.5%로 가장 많이 나타났다<Table 2>.

● 환경 분석

교육프로그램을 진행하기 위한 제반 교육시설을 보면 전용 강의실 1개실과 실습실 1개실을 확보하였다. 전용강의실은 60명을 수용할 수 있는 규모이며 전자칠판을 비롯하여 프로젝터, 컴퓨터, OHP 등 다양한 교수방법을 적용할 수 있도록 충분한 교육기자재를 배치하였다. 실습은 최신 실험실습 기자재로 구성된 통합실습실에서 진행하도록 하였으며, 임상실습을 위하여 전주 시내외의 6개 의료기관과의 산학협약을 체결하여 내실 있는 임상실습이 이루어지도록 하였다.

<Table 3> Learning objectives

Course	Learning objectives
Basic course	1) Make specific career plan for myself through self exploration activities.
	2) Discuss hospital environmental changes in terms of customer satisfaction and nursing service.
	3) Implement self management and right communication as a nursing professional.
	4) Discuss the importance of nursing professional and nursing ethics.
Core course	1) Understand hospital environmental changes and elderly welfare policies, and apply them to clinical practice.
	2) Apply theories of aging process into clinical practice.
	3) Understand systemic health problems and implement nursing care based on nursing process.
	4) Understand new care trends for elderly mental health and apply them to clinical practice.
	5) Understand new care trends of fundamental nursing and apply them to clinical practice.
	6) Understand new care trends of hospice care and apply them to clinical practice.

설계단계(Design)

설계단계에서는 학습목표를 명세화하고, 평가도구를 설계하며, 프로그램의 구조화와 계열화를 완성하였으며 교수전략 수립과 교수매체 선정에 관해 결정하였다. 연구팀은 새로운 병원 등급평가실시에 따른 도내 중소병원의 간호 인력난, 노인 인구증가와 2008년 7월부터 시행된 노인요양보험제도에 따른 준비된 간호인력 부족 등의 전북도내 보건의료와 관련한 중요 이슈를 근간으로 기본간호술과 간호대상자의 신체 계통별 최신 치료와 간호 및 최신 간호이슈를 중심으로 교육과정을 개발하였다.

교육과정은 기초교육과정과 전공교육과정으로 구성하였으며 기초교육과정은 유희간호사들의 간호전문직 기초능력을 함양하기 위하여 개발하였다. 이 과정을 통하여 병원에 취업하기를 원하는 간호사들의 현장적응을 돕고 재취업에 대한 자신감과 동기부여를 강화함으로써 전문직 간호사로 새롭게 일할 수 있도록 하여 병원의 재취업을 촉진하고자 하였다. 전공교

육과정은 병원에 취업하기를 원하는 간호사들의 현장적응을 강화하기 위한 과정으로 본 프로그램을 이수한 간호사에게는 전문직 간호사로 병원의 재취업을 도와주고 중소병원의 간호 인력난을 완화하려는 목적이 있다. 각 교육과정의 수업목표는 <Table 3>과 같다.

교육과정은 기초교육과정을 매주 6시간씩 4주간 운영한 후 전공교육과정을 매주 6시간씩 12주 동안 이론과 실습실 실습을 마친 후 현장실습을 경험하도록 구조화 하였다.

개발단계(Development)

개발단계에서는 설계단계에서 결정된 설계명세서에 따라서 실제 수업에서 사용할 교수자료를 제작하였다. 연구팀은 개발한 교육과정의 각 과정별로 강의주제, 주제, 학습목표, 세부 내용을 기술하고<Table 4>, 관련전문가의 자문을 통해 교재를 개발하였다.

<Table 4> Curriculum

	Week	Topic	Contents
Basic course (4weeks, 24hours)	1	Career coaching for inactive nurses	Career coaching for inactive nurses
	2	Change of hospital environment and customer satisfaction management	Change of hospital environment, customer satisfaction management of hospital
		Marketing and nursing service	Marketing process, characteristics of nursing service
	3	Hospital service manner	Image making, service communication
Core course (12weeks, 72hours)	3	Nursing professional and ethics	Development of Nursing professional, nursing practice and ethical decision making
	4	Self understanding and career plan making	Activities of self understanding and exploration, making career plan
	1	Elderly welfare policy and long term care insurance	Elderly welfare policy, overview of long term care insurance /contents of long term care insurance
		Aging process and successful aging	Normal aging process, functional/structural change by aging, biological aging theory, psychosocial aging theory
	2	Elderly patients and communication	Supporting relationship with elders, overview of communication, therapeutic communication
		Health assessment I	Overview of nursing process, health history, general health status, basic skill for health assessment
	3	Health assessment II	Systemic health assessment skill, finding and record of health assessment
		Urination and defecation care	Catheterization and supporting for urination, enema and supporting for defecation
	4	Principle of respiration and airway management	Physiology of respiration, oxygenation and suction, nursing practice
		Medication effect for elder patient and care	Understanding of elderly pharmacological action, 5 rights of medication, medication practice
	5	Hospital acquired infection management and aseptic technic, bed sore care	Understanding and control of hospital acquired infection, aseptic technic practice, bed sore care
		Elderly health care for dementia	Definition, cause, characteristics, treatment, and management of dementia
	6	Elderly mental health care	Elderly mental health, Elderly mental disease, Elderly mental health care
Elderly sleep and activity		Sleep and sleep disorder, elderly sleep, sleep management, activity therapy	
7	Elderly care and complementary alternative therapy	Understanding of complementary alternative therapy, relaxation therapy and meditation, foot massage, aroma therapy	
	Nursing home open and management	Concept and need of nursing home, facility open and management, service program management	

<Table 4> Curriculum(continued)

Week	Topic	Contents	
Core course (12weeks, 72hours)	8 Elderly care for cardiovascular disorder	Overview, patho-physiology, new trend of treatment and nursing	
	8 Elderly care for endocrine disorder	Overview, patho-physiology, medication, diet therapy, physical therapy, complication care	
	9 Elderly care for musculoskeletal disorder	Overview, patho-physiology, new trend of treatment and nursing	
	9 Elderly care for respiratory disorder	Overview, patho-physiology, new trend of treatment and nursing	
	10 Elderly care for kidney and urinary disorder	Overview, patho-physiology, new trend of treatment and nursing	
	10 Elderly care for neurologic disorder and rehabilitation	Overview, patho-physiology, Clinical Course and the Prognosis of stroke, rehabilitation care.	
	11 Elderly care for digestive disorder	Overview, patho-physiology, new trend of treatment and nursing	
	11 Elderly care for cancer	Risk factors of cancer, process, immunological response of human body, diagnostic test of cancer	
	12 Hospice care I & II	Understanding of hospice, hospice care	
	Clinical practice (24hours)	Clinical practice	

실행단계(Implementation)

실행은 개발단계에서 완성된 최종산출물인 교수자료나 교육 훈련프로그램을 실제현장에 적용하는 것이다. 교육프로그램의 실행을 위하여 2007년 7~8월에 리플릿제작 및 발송, 인터넷카페 개설 지역방송 방송광고 등의 홍보를 통해 교육생을 모집하고, 개발한 교육과정에 따라 전문강사를 섭외하고, 현장실습지 및 preceptor를 확보하였다. 기초교육과정은 1개월(2007년 9월), 전공교육과정 및 현장실습은 3개월(2007년 10월 ~12월) 동안 운영하였다.

교육프로그램의 운영과 함께 교육프로그램의 궁극적 목적인 경력단절 간호사의 재취업을 위하여 교육과정 시작과 동시에 전주종합고용지원센터에 구직 등록을 하여 각종 지원금 등의 수혜를 받고 구직정보를 얻을 수 있도록 지원하고, 도내 병의원 취업홍보 및 취업의뢰서를 발송하여 취업정보 수집, 교

육생 홍보를 통해 취업기관으로 지원할 수 있도록 지원하였다. 또한 교육프로그램 수료 시에 취업설명회를 개최하여 현장에서 취업이 이루어 질 수 있도록 지원하였다.

평가단계(Evaluation)

교육프로그램의 평가를 위해서 프로그램 전반에 대한 만족도와 실습만족도, 교육운영 만족도, 프로그램의 효과를 평가하였다.

● 교육프로그램 만족도

교육프로그램에 대한 만족도는 교육운영과 임상실습에 대한 만족도, 그리고 재취업에의 유용도로 구분하여 분석하였다 <Table 5>.

교육운영에 대한 만족도는 교육기간, 시간, 장소, 내용, 방

<Table 5> Program satisfaction

Variables	Frequency (%)					n	Mean	
	Very satisfied	Satisfied	Ordinary	Dissatisfied	Very dissatisfied			
Education management	Period	9(13.6)	37(56.1)	17(25.8)	2(3.0)	1(1.5)	66	3.77
	Time	6(9.4)	39(60.9)	17(26.6)	1(1.6)	1(1.6)	64	3.75
	Classroom environment	7(10.9)	42(65.6)	13(20.3)	0(0.0)	2(3.1)	64	3.81
	Contents	7(9.9)	39(54.9)	20(30.3)	0(0.0)	0(0.0)	66	3.80
	Method	6(8.5)	36(50.7)	24(33.8)	0(0.0)	0(0.0)	66	3.73
	Lecturer	10(15.2)	36(54.5)	20(30.3)	0(0.0)	0(0.0)	66	3.85
	Materials	3(4.5)	33(50.0)	22(33.3)	7(10.6)	1(1.5)	66	3.45
Clinical practice	Course progress	3(4.5)	41(62.1)	22(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	66	3.71
	Time	3(4.7)	22(34.4)	33(51.6)	6(9.4)	0(0.0)	64	3.34
	Field	5(8.1)	35(56.5)	20(32.3)	2(3.2)	0(0.0)	62	3.69
	Contents	4(6.3)	25(39.1)	30(46.9)	4(6.3)	1(1.6)	64	3.42
	Method	3(4.7)	20(31.3)	36(56.3)	4(6.3)	1(1.6)	64	3.31
Usefulness for employment	Instructor	6(10.0)	30(50.0)	23(36.3)	1(1.7)	0(0.0)	60	3.67
		7(9.9)	50(70.4)	13(18.3)	1(1.4)	0(0.0)	71	3.89

법, 강사, 교재, 진행 등 8개 항목에 대한 응답 결과를 분석하였다. 위의 표에서 보면 교육운영 만족도(‘만족’ 혹은 ‘매우 만족’)에서 교육장소가 76.5%로 가장 높았으며, 이어서 교육시간(70.3%), 교육기간과 교육강사(69.7%), 교육진행(66.6%) 등의 순으로 나타났다. 평균치를 기준으로 보면 교육강사가 3.85로 가장 높고 교육장소(3.81), 교육내용(3.80)의 순으로 나타났다. 그러나 불만과 매우 불만은 모든 항목에서 매우 낮게 나타났다.

실습에 대한 만족도는 실습시간, 장소, 내용, 방법, 강사에 대한 만족도를 분석하였다. 매우 만족과 만족을 합한 만족의

경우 실습장소가 64.6%로 가장 높게 나타났고 실습방법은 36.0%로서 비교적 낮게 나타났다. 실습에 대한 만족도에서 ‘보통’으로 응답한 경우가 비교적 많았지만, 불만을 보인 경우는 1.7%(실습강사)~9.4%(실습시간)로서 상당히 적게 나타났다. 이를 평균치를 기준으로 보면 실습강사(3.69)와 실습장소(3.67)가 비교적 높았고 실습방법(3.31)은 비교적 낮은 점수를 보였다.

교육프로그램의 재취업 유용도에 대한 만족도는 만족이 70.4%, 매우 만족이 9.9%로서 전체적으로 80.3%가 교육프로그램의 유용도에 대해 만족하고 있었다. 평균치를 보면 3.89로서 역시 높은 수준을 보였다.

<Table 6> Confidence of nursing skill

Characteristics	Classification	N	By classification		By characteristics	
			Mean	SD	Mean	SD
Vital sign	Vital sign check	70	3.61	.546	3.63	.524
	Vital sign record	70	3.66	.535		
	Blood pressure check	70	3.63	.543		
Safety and comfort	Position change	68	3.46	.584	3.17	.558
	Bed making	68	3.50	.586		
	Operation bed making	68	2.91	.973		
	Special mouth care	68	3.24	.694		
	Bed shampoo	68	2.99	.702		
	Bed bathing	68	2.90	.775		
	Back massage	68	3.22	.688		
	Clove hitch	70	2.96	.669		
	Medication	Intradermal injection	70	3.34		
Subcutaneous injection		69	3.32	.653		
Intramuscular injection		70	3.43	.579		
Preparation of intravenous injection		70	3.44	.629		
Intravenous injection		70	3.03	.868		
Preparation of blood transfusion		70	2.80	.809		
Transfusion reaction monitoring		68	3.01	.702		
Eye dropping		70	3.34	.587		
Applying ointment		70	3.39	.572		
Inhalation drug		70	3.11	.713		
Nasal and ear dropping		70	3.10	.745		
Calculation of medication dose		70	2.84	.715		
Sterilization		Aseptic technic	68	3.35	.593	3.38
	Gloving	70	3.49	.503		
	Gowning	70	3.33	.631		
	simple dressing	46	3.30	.465		
Thermoregulation	Ice bag	69	3.39	.647	3.41	.620
	Hot bag	69	3.42	.604		
Nutrition	L-tube feeding	69	3.23	.731	3.18	.617
	Glycerine enema	71	3.13	.735		
	Saline enema	69	3.06	.765		
	Intake & Output	71	3.32	.580		
Elimination	Nelaton catheterization	71	3.25	.670	3.23	.670
	Foley catheterization	71	3.21	.773		
	Urine bag	71	3.24	.665		
Oxygenation	Oral suction	71	3.21	.583	3.11	.583
	Endo-tracheal suction	69	3.10	.645		
	Oxygen catheter/mask	71	3.20	.624		
	Tracheal tube clean up	70	2.87	.700		

● 간호수행자신감

교육프로그램 종료 후 자기응답에 의해 간호수행자신감을 평가하였다. 간호수행자신감은 측정과 기록, 안전·안위간호, 투약법, 멸균법, 체온조절, 배설간호, 산소유지에 대해 분석하였다. <Table 6>은 영역별 간호수행자신감에 관한 응답 결과이다.

교육 참여자가 가장 자신감을 보인 영역은 측정과 기록으로 평균 3.63이었으며 다음으로 체온조절(3.41), 멸균법(3.38) 순이었다. 가장 낮은 자신감을 보인 영역은 산소유지(3.11)이었다. 각 영역의 항목별 수행자신감을 살펴보면 측정과 기록에서는 모든 항목에서 평균 3.6 이상으로 자신감을 보이고 있다. 안전·안위간호의 각 항목별 수행자신감을 보면 체위변경이 3.5점으로 가장 높았고, 침상목욕(2.90)과 수술침상 만들기(2.91)에서는 비교적 낮은 자신감을 보였다. 투약법의 연고 바르기(3.39), 근육주사(3.43), 안약 넣기(3.34)에서는 매우 높은 자신감을 보이고 있으며, 약 용량 계산(2.84), 수혈준비(2.80), 정맥주사(3.03)에서는 상대적으로 낮은 자신감을 보이고 있다. 멸균법에서는 소독장갑끼기(3.49), 영양간호는 I&O 측정 및 기록(3.32%)에서 가장 높은 자신감을 보였다. 배설간호의 Nelaton catheterization(3.25)와 산소유지에서 Oral suction(3.21) 항목의 점수가 가장 높았다.

논 의

유휴간호사에 대한 관심은 요즘 우리나라 중소병원의 간호인력 부족과(이윤태, 김정덕, 이여호, 강대옥, 박종애, 2008), 향후 간호사 수요의 증가로 인해 우선적인 대책으로 유휴간호인력 활용방안이 제시되면서 시작되었다(오영호, 2008). 유휴간호사의 재취업교육 시 고려해야 할 사항은 40~50대의 조기 퇴직한 유휴간호사들을 건강증진분야나 노인시설, 그리고 요양시설 등에서 활용할 수 있도록 훈련 프로그램을 개발하는데 관심을 두어야 하고(오영호, 2008), 유휴간호사들이 가장 우선적으로 요구하는 임상 실무교육과 노인 간호교육(주영희, 2006)과 투철한 전문직업관과 근무환경 적응훈련을 포함하여 단기간 실사가 가능하도록 해야 한다는 것이다(김수지, 1997). 이에 따라 본 연구는 노인간호에 대한 기초교육과정과 전공교육과정으로 구성된 경력단절 간호사의 재취업 교육프로그램을 개발하고 운영하여 통해 경력단절 간호사의 교육프로그램 표준화와 유휴간호사의 사회 재진입을 촉진을 시도하였다. 본 교육프로그램의 개발단계별 논의는 다음과 같다.

분석단계

학습자의 특성을 분석한 결과 교육 참여자의 평균연령은 45세(범위 30~57세)이고 임상경력은 평균 6.3년이었으며, 최종

근무지는 의료기관이 77.5%이었다. 재취업의 장애요인으로서는 3교대의 어려움(31.0%)을 가장 많이 응답하였다. 교육 참여자의 취업요구도 분석 결과 응답자의 74.6%인 53명이 재취업을 위하여 본 교육에 참여하였다. 주영희(2006)의 연구에 의하면 유휴간호사의 68%가 재취업을 원하고 있으며, 재취업을 원하지 않는 경우의 가장 큰 이유로 자녀양육을 들어 본 연구의 결과인 3교대의 근무조건과는 차이를 보였다. 이는 주영희(2006)의 연구대상자 평균연령대가 자녀양육을 주로 해야 하는 30대에 비해 본 연구는 참여자의 평균연령대가 40대로 높았기 때문으로 생각된다. 그러나 자녀양육과 3교대 근무는 간호직 유지에 있어 가장 큰 영향을 주는 환경적 요인이므로 이에 대한 대안책 마련이 무엇보다도 필요하다.

설계, 개발, 실행 단계

교육프로그램의 설계와 개발 및 실행에 대한 논의는 프로그램의 목적과 내용의 적절성, 교수활동의 적절성, 교육지원 시설 및 자원의 적절성, 취업연계활동의 적절성의 측면에서 진행하고자 한다.

첫째, 본 프로그램은 경력단절 간호사의 경제활동을 유도하고 질적으로 우수한 보건의료서비스 인력을 공급하기 위한 목적으로 개발되었다. 보건의료서비스에 대한 사회적 요구의 변화와 지역사회에서 간호사 부족 현상이 심화되고, 고학력 전문직 여성의 취업률이 상대적으로 낮다는 점을 고려할 때 이 목적은 이러한 변화와 요구에 능동적으로 대처하고 있다고 판단된다. 또한 전문직 간호사로서의 직업의식과 현장적응을 위한 기초교육프로그램, 지역사회 중소병원과 노인병원 및 노인요양시설 간호수행을 위한 전공교육프로그램, 그리고 현장실습 프로그램의 교육목적과 교육목표도 구체적이고 명료하게 제시된 것으로 사료된다.

프로그램의 내용은 실무현장에 대한 적응력과 직업의식을 고취시킬 수 있도록 기초교육과정과 전공교육과정으로 구성되었다. 기초교육과정에서는 간호전문직으로서의 기본 소양을 강화시키는 것에 초점을 두면서 서비스 매너, 간호윤리 등 보건의료계의 중요 이슈 등을 강조하고 있다. 전공교육과정은 이론 및 Lab 실습과 임상실습으로 구성되어 기본간호에 대한 이론과 실습을 바탕으로 고령화 사회의 진입에 따라 신체 계통별로 노인기 대상자의 전인간호에 대한 내용과 함께 노인 복지정책과 장기요양보험 제도, 노인요양시설 개설과 운영 등 노인 간호 영역에 있어서의 시대의 새로운 변화에 대한 최신 정보를 제공하였다. 재취업교육의 성공요건 중의 하나로 프로그램의 질적 수준이 중요하고 기술교육 뿐 아니라 실전에 대비한 소양교육이 결합될 때 교육생의 취업의지고 높아지고 수료 후 취업성가로 이어질 가능성이 높다는 연구(황수경,

2006)와 유희간호사 현황 분석 연구에서 임상실무교육과 노인 간호 교육에 대한 요구도가 높다는 연구(주영희, 2006)에 비취볼 때 본 프로그램 내용의 적절성과 참신성을 확인할 수 있다.

본 교육프로그램은 4개월(120시간)에 걸쳐 간호교육의 핵심 내용을 중심으로 간호실무 현장의 가장 기본이 되는 간호 지식과 기술을 인체 계통별로 학습하고 실무현장에서의 실습을 통하여 수료 후 즉시 실무현장에 나갈 자신감이 갖추어지도록 설계됨으로써 과정 개설의 목표에 부합한다고 판단된다. 또한 이론 뿐 아니라 지역의 병원/노인전문병원으로 견학과 임상 실습을 병행함으로써 이론 강의와 실무실습을 지역사회와 체계적으로 연계하여 프로그램을 운영한 것으로 판단된다.

둘째, 교수활동의 적절성은 강의계획서와 교·강사, 그리고 수강생 수의 관점에서 논의하고자 한다. 강의계획서는 프로그램 목표에 근거해서 학습목표, 강의주제, 주개념, 세부내용으로 체계적으로 구성되었고, 오리엔테이션에서 강의계획을 수강생에게 자세히 설명하고 관련 자료를 배부하여 전반적인 프로그램 진행에 참고하도록 하였다. 이론 강의와 함께 Lab 실습, 현장실습 역시 강의계획서에 따라 충실하게 진행되었다. 교·강사는 각각의 교육내용에 적절한 전공교수는 물론 이론과 실무에서 자격을 갖추고 풍부한 경험을 소유한 현장전문가를 적절하게 배정하였고, 다양한 교수·학습방법을 적용한 적절한 교수활동이 이루어진 것으로 판단된다. 특히 지역사회와의 연계성을 확보하기 위해 지역사회 보건의료기관 관계자를 주 강사로 초빙하여 지역 특성에 맞는 교수활동이 전개되도록 한 점은 본 프로그램 목적과의 연계성 있는 교수활동을 전개한 것으로 생각된다.

셋째, 교육프로그램이 원활하게 진행되고 설정된 목표를 효과적으로 달성하기 위하여 필요한 인적·물적 자원의 적절성의 관점에서 보면, 교수·학습활동이 원활하게 진행될 수 있도록 충분한 학습공간을 제공하였고, OHP, 전자칠판, Projector, 컴퓨터, 각종 음향시설이 설치되어 다양한 교수방법을 적용할 수 있도록 하였다. Lab 실습은 최신의 실험실습 기자재로 구성된 통합실습실에서 이루어졌으며 실습물품 역시 풍부하게 제공되었다. 교육이 진행되는 도중에 수강생의 불편함을 최소화하기 위하여 보조 인력을 상시 배치하였으며, 휴게실과 교내 식당, 그리고 도서관 및 각종 시청각 자료를 편리하게 이용할 수 있도록 하여 교육생의 편의와 자율학습을 최대한 보장하였다.

넷째, 교육 프로그램의 진행과 함께 취업 연계 활동을 병행한 점은 본 프로그램의 목적을 달성하는데 많은 도움이 된 것으로 판단된다. 취업연계를 위하여 취업의뢰서 발송, 취업기관과의 연계구축, 취업관련 정보수집 및 개별 상담, 취업수요가 있는 병원 방문, 취업설명회 개최, 취업을 희망하는 병

원 견학, 취업자 추수교육을 위한 현장방문, 병원의 인사담당자 및 간호부장 면담 등을 적절하게 진행하였다. 재취업 교육훈련의 효율적인 운영을 위하여 교육훈련과 취업알선을 연계해야함을 제안한 여러 연구(김수지, 1997; 허영준, 전철영, 1999; 김영경, 2007; 황수경, 2006)에서 보듯이 본 연구의 취업연계활동은 매우 적절한 활동으로 여겨진다. 취업기관과의 연계망 구축은 실습교육과 취업지원에는 효과적이었으며 보다 많은 기관과의 협조체계를 구축하고 상호 긴밀한 정보 교환이 필요하다고 생각된다. 또한 개별 취업희망조사와 개인 취업상담을 통해 교육생들에게 적절한 정보를 제공할 수 있었으나, 교육생들이 학교 측에서 제공하는 정보에만 의존하는 수동적인 태도를 보여 좀 더 적극적인 취업탐색을 유도할 수 있는 방안이 요구된다. 더 나아가 취업수요는 많았으나 3교대, 직장 내 상하관계의 문제, 병원 문화에 대한 적응문제, 열악한 처우 및 근무환경 등으로 교육생의 취업의지가 꺾이는 현상은 향후 해결해야할 문제로 판단된다. 취업자의 추수지도에 대한 현장방문은 기관장과의 네트워크 구축에는 효과적이었으나 취업자 자신의 문제를 중재하는 데는 다소 미흡하였으며, 특히 급여문제 혹은 업무 및 대인관계의 적응력 증진을 위한 중재는 한계가 있는 것으로 평가된다. 수료생에 대한 사후관리 시스템의 작동 여부는 경력단절 여성의 취업의지의 지속과 정보교류, 취업준비에 영향을 미친다(황수경, 2006)는 점을 고려할 때 취업자에 대한 추수지도와 사후 관리시스템은 본 프로그램 목적을 달성하는데 있어서 매우 중요한 사안의 하나로 여겨진다.

평가단계

평가단계는 교육프로그램을 개발하기 위하여 적용한 ADDIE 모형의 마지막 단계로 교육프로그램에 대한 만족도와 간호수행 자신감을 측정하였다.

교육운영에 대한 만족도는 교육장소(76.5%), 교육시간(70.3%), 교육기간과 교육강사(69.7%), 교육진행(66.6%) 등의 순으로 나타났고 모든 항목에서 높은 만족정도를 나타냈다(각 항목 평균 3.71이상). 단 교육교재에 있어서는 만족도가 54.5% (평균 3.45)로 비교적 낮았는데 이는 실제 강의에서 교재의 활용도가 낮았던 것이 그 요인인 것으로 사료된다.

실습에 대한 만족도는 실습장소(64.6%), 실습강사 (60.0%) 순이었고 실습내용(45.4%), 실습시간(39.1%), 실습방법(36.0%)은 비교적 만족도가 낮았다. 이는 현장실습이 간호실무현장의 적응력과 자신감을 높이기에는 시간이 부족하며 단기간 실습으로 직접 간호를 수행해 볼 수 있는 기회가 적음으로 인해서 오는 불만족 요인으로 분석할 수 있는바 차후 교육프로그램에서는 현장실습의 시간을 확대하고 조기현장노출, 시뮬레

이선 실습, 프리셉터의 활용 강화 등 참여적이고 체계적인 실습계획을 수립하는 것이 필요하다고 사료된다.

교육프로그램의 재취업 유용도에 대해서는 80.3%가 만족하고 있는 것으로 나타나 교육생들은 본 교육 프로그램이 재취업을 준비하는데 유용하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 본 연구는 경력단절간호사의 재교육 프로그램평가에서는 처음 시도되는 연구여서 비교할 수 있는 다른 연구결과를 찾기는 어려우나 이상의 결과로 볼 때 교육운영과 실습, 재취업유용도에서 높은 만족정도를 나타냈으므로 재교육을 통해 경력단절간호사의 재취업에 대한 동기를 유발하고 재취업에 대한 자신감을 강화하고자하는 본 교육프로그램의 목적을 달성한 것으로 해석할 수 있으며 차후 현장실습을 강화하여 현장적응력을 높일 수 있는 교육프로그램으로 재구성하는 것이 필요하다.

영역별 간호수행자신감 수준은 최저 3.11에서 최고 3.63을 나타내 전체적으로 기본적인 간호수기에 대해 자신이 있는 것으로 나타났다. 유휴간호사 교육 후 간호수행의 자신감을 조사한 선행연구가 없어 비교할 수 없지만, 조미혜(2005)가 간호대학 졸업예정자를 대상으로 신규간호사의 표준간호활동에 대한 자신감 조사결과 평균 3.07을 나타내 본 연구의 유휴간호사 자신감 수준이 조금 더 높음을 알 수 있다. 영역별 간호수행자신감 총 40개 항목 중 33개 항목이 평균 3.0 이상으로 자신감이 있다고 응답하였는데, 이 항목들은 유경희 등(2000)과 송정희와 문명자(2008)가 조사한 신규간호사의 간호수행 빈도가 높은 간호수기 항목들과 대부분 일치하였다. 이는 교육을 받은 유휴간호사는 신규간호사로서 흔히 행하는 간호행위들에 대해 자신이 있는 것으로 판단되어 기본적인 간호수행능력은 갖추어졌다고 사료된다. 그러나 수술침상 만들기, 침상세발, 침상 목욕, 8자 억제법, 수혈준비, 기관절개관의 청결 등 7개 항목은 자신이 없는 것으로 나타났는데 이는 주로 안위 및 안전 영역의 비교적 쉽고 간단한 수기들로서 직접 수행을 하지 않고 비디오 시청만으로 교육하여 자신이 없는 것으로 판단된다.

일반적으로 간호수행능력은 모든 임상간호 수행에 필요한 지식, 기술, 태도를 포함하는 것으로서(송경자 등, 2006), 비판적사고, 리더쉽, 숙련된 간호기술, 교육, 의사소통과 대인관계, 전문직 발전, 간호과정, 기록과 보고 등의 간호행위를 포함한다(정정숙, 공은숙, 양복순, 전영신, 2006). 그런데 본 연구의 평가항목은 대한간호협회가 제시하는 신규간호사의 간호표준활동과 비교할 때 상담, 지지, 교육, 정보 및 물품 관리 등의 간호행위가 제외되어 있고, 그리고 경력간호사가 가장 흔히 행하는 간호행위(안금희, 김은숙, 김인자, 윤호순, 2003)와 비교할 때 심폐소생술, 체세동 실기, 중심정맥관 관리 등의 중증관리 간호행위가 제외되어 있다. 이는 본 교육프로그램이

단기간에 핵심적인 기본간호 기술을 선택·집중하여 교육한데서 차이가 있는 것으로 본다.

결론적으로 본 연구의 재취업 교육프로그램을 이수한 경력단절 간호사는 신규간호사로서 기본적인 간호수행자능력이 있다고 사료된다. 그러나 본 연구의 간호수행자신감 평가항목이 기본간호수기에 선택·집중되어 있어 향후 교육과정을 분리하여 기본간호교육과정과 중증 혹은 전문간호교육과정으로 세분화하여 교육과 평가가 이루어지는 것이 바람직하다고 본다.

결론 및 제언

본 연구는 최근 간호인력 부족현상이 심화와 함께 경력단절 간호사의 재교육을 통한 재취업의 필요가 절실해짐에 따라 경력단절 간호사의 재취업을 위한 교육프로그램을 개발하고 그 효과를 평가하여 경력단절간호사의 재교육프로그램의 모델을 제시하고 표준화를 위한 기초자료를 제시하기위해 시도되었다.

본 연구는 연구에 참여하기를 동의하고 본 교육과정을 이수한 71명의 경력단절 간호사를 대상으로 하였으며 교육프로그램 개발과 평가는 교수체제개발의 일반모형인 ADDIE 모형을 바탕으로 수행되었다. 자가보고형 설문조사를 통하여 자료수집을 하였으며 프로그램 개발을 위해 일반적 특성과 재취업 요구도를 조사하였고 교육프로그램의 효과를 평가하기 위해 교육프로그램 운영에 대한 만족도와 간호수행자신감을 측정하였으며 수집된 모든 자료는 SPSS WIN 12.0K를 이용하여 분석하였다. 연구의 주요결과는 다음과 같다.

- 참여자의 평균연령은 45세(범위 30~57세)로 40대가 50.7%로 가장 많았고 최종학력은 3년제 간호대학 졸업이 64명(90.2%)으로 대부분을 차지하였다. 임상경력은 평균 6.3년이었으며 경력단절기간은 평균 14.1년이었다. 최종 근무지는 의료기관이 77.5%이었으며 재취업 장애요인으로는 3교대의 어려움(31.0%)을 가장 많이 응답하였다. 취업요구도에서는 응답자의 74.6%가 재취업을 위하여 본 교육에 참여하였으며 교육 후 취업 희망기관으로는 의료기관이 71.9%로 가장 높았고 근무형태는 낮근무(71.8%)를 희망하였고 희망 월급어는 평균 169만원이었다.
- 교육과정은 설계와 개발단계를 거쳐 기초교육과정을 매주 6시간씩 4주간 운영한 후 전공공교육과정을 매주 6시간씩 12주 동안 이론과 실습실 실습을 마친 후 현장실습을 경험하도록 실행하였다.
- 교육프로그램에 대한 평가는 프로그램에 대한 만족도와 간호수행자신감으로 평가하였다. 교육운영에 대한 만족도는 교육장소가 76.5%, 교육시간(70.3%), 교육기간과 교육강사(69.7%), 교육진행(66.6%) 등의 순으로 나타났고 모든 항목

에서 높은 만족정도를 나타냈다. 실습에 대한 만족도는 실습장소(64.6%), 실습강사(60.0%) 순이었고 실습내용(45.4%), 실습시간(39.1%), 실습방법(36.0%)은 비교적 만족도가 낮았다. 교육프로그램의 재취업 유용도에 대해서는 80.3%가 본 교육 프로그램이 재취업을 준비하는데 유용하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 간호수행 자신감에 대한 평가에서는 전체영역에서 자신감이 높은 것으로 나타났으며 대상자가 가장 자신감을 보인 영역은 측정과 기록으로 평균 3.63이었으며 체온조절(3.41), 멸균법(3.38)순이었다. 가장 낮은 자신감을 보인 영역은 산소유지(3.11)이었다.

최근 대한간호협회 주도로 중소병원 간호사 부족현상을 해소하고 경력 단절된 미취업 간호사가 새롭게 일할 수 있는 기회를 제공하기 위해 경력단절 간호사를 위한 재교육과정의 운영이 시작되었다. 그러나 아직까지 경력단절간호사 재교육 프로그램에 대한 표준화된 교육과정이 확립되지 않은 실정으로 본 연구는 이에 대한 기초자료제공에 의의가 있다고 판단된다. 또한 본 연구를 통해 교육프로그램을 통해 경력단절간호사의 재취업에 대한 동기를 유발하고 재취업에 대한 능력을 강화하고자하는 본 교육프로그램의 목적을 달성한 것으로 볼 수 있겠다. 앞으로 경력단절 간호사의 재교육 프로그램은 실습시간과 현장실습을 강화하여 현장적응력을 높일 수 있는 교육프로그램으로 수정·보완하는 것이 필요할 것이다. 이를 위해서는 기본 간호교육과정과 중증 혹은 전문 간호교육과정으로 교육과정의 수준을 단계화하여 운영하는 것이 효율적인 것으로 생각된다. 아울러 향후 경력단절간호사 재교육 프로그램의 효과를 측정할 수 있는 평가지표와 평가도구를 개발하고 교육효과를 검증하는 실험연구를 시행하여 교육과정을 표준화하는 것이 필요하다고 본다.

참고문헌

- 김수지 (1997). 유휴간호인력 활용방안에 관한 연구. *대한간호학회지*, 27(4), 880-891.
- 김영경 (2007). 고학력 경력단절여성의 경력개발계획과 재취업교육 요구분석 연구. *여성연구*, 73(2), 85-118.
- 김인신 (2005). 경력단절 여성 경력지원 프로그램의 효과연구: 서울 지역14개 여성인력개발 센터를 중심으로. *산업과 경영*, 12(1), 89-112.
- 박숙희, 염명숙 (2007). *교수 학습과 교육공학*. 서울: 학지사.
- 법제처 종합법령정보센터 (2008). *남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률*. Retrieved October 31, 2008, from Ministry of Government Legislation Web site: <http://www.klaw.go.kr/>
- 변영계, 김영환, 손미 (2007). *교육방법 및 교육공학*. 서울: 학지사.
- 송경자 등 (2006). 일개 대학병원 간호사의 업무수행능력에 관한 연구. *임상간호연구*, 12(1), 97-108.
- 송정희, 문명자 (2008). 신규간호사와 간호학생 간호직무수행도 및 중요도의 비교. *기본간호학회지*, 15(1), 22-33.
- 안금희, 김은숙, 김인자, 윤호순 (2003). 실무교육 프로그램의 효과평가: Kirkpatrick의 4단계평가모형을 중심으로. *임상간호연구*, 9(1), 17-28.
- 오영호 (2008). 우리나라 간호사 인력수급 전망에 관한 연구. *보건사회연구*, 28(1), 68-86.
- 유경희, 엄영란, 서연옥, 송라운, 전경자, 조남옥 (2000). 간호학생과 신규간호사의 실무수행 능력 비교. *한국간호교육학회지*, 6(1), 147-159.
- 유문숙 (2004). 4년제 간호대학생의 자기효능감과 간호수행능력과의 관계. *기본간호학회지*, 13(3), 343-350.
- 이운태, 김정덕, 이어호, 강대옥, 박종애 (2008). *간호인력 수급 및 간호관리료 차등제에 대한 실태 조사*. 서울: 대한중소병원협의회, 한국보건산업진흥원.
- 정재삼 (1998). 교육 프로그램 개발 모형의 분석: 프로그램 평가를 위한 시사점 논의. *교과교육학 연구*, 2(2), 80-97.
- 정정숙, 공은숙, 양복순, 전영신 (2006). 간호대학 간호교육 목표와 간호대학생 실무수행능력 평가요소의 연계성에 관한 조사연구. *예수간호논집*, 4(1), 7-22.
- 조미혜 (2005). *간호학생의 간호활동 경험과 수행자신감에 관한 연구*. 경상대학교 대학원 석사학위 논문, 진주.
- 주영희 (2006). *분야별 활동간호사 및 유휴간호사 현황 분석 연구*. 서울: 대한간호정책연구소.
- 한국보건산업진흥원 (2007). *중소병원 경영지원센터 운영사업 동향보고서*. 서울: 한국보건산업진흥원
- 허영준, 정철영 (1999). 실업자 재취업 교육훈련의 효율적인 운영방안. *직업교육연구*, 18(1), 185-197.
- 황수경 (2006). *고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련 지원연구*. 서울: 한국노동연구원.
- Elwin, C. (2007). Returning to nursing practice: A learning journey. *Contemp Nurse*, 24(2), 203-211.
- Jang, S. Y., & Merriam, S. (2004). Korean culture and the reentry motivations of university-graduated women. *Adult Edu Q*, 54(4), 273-290.
- Johnes, G. (1999). Schooling, fertility and the labour market experience of married women. *Applied Economics*, 31, 585-592.
- Morrison, R. S., Stone, G. L., & Wilson, M. (2005). RN refresher courses: Hospital-based versus university-based. *J*

Nurses Staff Dev, 21(4), 177-183.

Prentice-Hall.

Posavac, E., & Carey, R. (1997). *Program evaluation methods and case studies*(5th ed.). Upper Saddle River, NY:

Royse, D., & Thyer, B. (1996). *Program evaluation (2nd ed.)*. Chicago: Nelson-Hall.

The Development and Management of a Re-entry Program for Inactive Registered Nurses

Chung, Jung Sook¹⁾ · Cha, Young Nam²⁾ · Kim, Keun Kon³⁾ · Park, Sun Young⁴⁾

1) Associate Professor, Department of Nursing, Jesus University

2) Professor, Department of Nursing, Jesus University

3) Assistant Professor, Department of Nursing, Jesus University

4) Full-time Lecturer, Department of Nursing, Jesus University

Purpose: The study was aimed to suggest a model re-entry program into the job market for inactive registered nurses, based on the development and management of a program and the evaluation of its efficiency. **Method:** The participants in the program were 82 inactive nurses and the development and evaluation of the program followed ADDIE. To develop the program, general characteristics and demand on re-entry into the job market were investigated. Satisfaction level of the program and confidence in nursing practice were measured to evaluate it. **Result:** Participants were 45 years old, had 6 years' clinical experience, and had 14 inactive career years on average. The program included basic and core education courses, and a clinical course. The participants were satisfied with its management, and 80.3 percent of them agreed with the need for the program. Also, clinical sites and instructors in the clinical course were satisfactory. Participants gained high confidence in nursing practice skills. **Conclusion:** The study showed the goal of the program was accomplished by motivating inactive nurses for re-entry to the work force and enhancing capability in duty. The program needs standardizing, and field adaptability should be strengthened through clinical practice. An evaluation tool for the program has to be developed.

Key words : Unemployment, Nurses, Education, Program development, Program evaluation

• Address reprint requests to : Park, Sun Young

Department of Nursing, Jesus university

168-1 Junghwasandong, Jeonju, Jeonbuk 560-714, Korea

Tel: 82-63-230-7763 Fax: 82-63-231-7790 E-mail: psy0645@hanmail.net