

일부 지역대학 간호졸업생의 지역병원 선택 실태 및 영향요인

김은영¹ · 조헌하²

동아대학교 간호학과¹, 고신대학교 간호대학²

Factors Associated with the Choices of Local Hospitals among New Graduate Nurses

Kim, Eun-Young¹ · Cho, Hun Ha²

¹Department of Nursing, Dong-A University

²College of Nursing, Kosin University

Purpose: The aim of this study was to identify factors associated with new graduate nurses' choices of local hospitals. **Methods:** Participants were 526 new graduate nurses from one of five universities located in Busan, Ulsan or Gyeongnam. The new graduates completed a self-report questionnaire survey during February and March, 2016. The questionnaire included questions about choices of local hospitals, satisfaction with nursing major, nursing professionalism and anticipated nursing practice environment. Multiple logistic regression analysis was conducted to identify factors associated with the new graduate nurses' choices of local hospitals. **Results:** Of the participants, 86.3% had their first jobs in their nursing school region (local hospitals). The choice of local hospitals among new graduate nurses was related to region of origin, type of nursing school, grade point average, and anticipated nursing practice environment. **Conclusion:** Local hospitals need to enhance the nurse practice environment and provide institutional benefits to new graduate nurses who choose local hospitals. For quality nursing care, reducing the geographical gap and improving policy is necessary.

Key Words: Career choice, Hospitals, Nurses

서론

1. 연구의 필요성

최근 간호사의 부족현상은 우리나라뿐만 아니라 전세계적인 이슈이며, 이러한 현상은 지역별 편차에 의해 더 심각해지고 있다[1]. 현재 우리나라에서 나타나고 있는 간호사 부족 현상도 지방병원, 특히 중소병원에서 심각한데, 이 또한 지역적

불균형의 결과라고 볼 수 있다. 즉 수도권과 지방의 불균형 및 대형병원과 중소병원의 불균형이 보다 심각해지고 있다. 최근 통계청 자료를 활용하여 건강보험 입원 환자의 내원일수(입원 일수) 1,000일당 간호사수를 계산한 결과, 서울이 가장 높고 전북과 경남 지역이 가장 낮은 것으로 나타났다[1]. 이러한 불균형 문제는 단순히 간호사 공급을 늘리는 정책만으로는 해결되기 어렵고 원인을 파악하여 다양한 관점에서 해결책을 접근할 필요가 있다.

주요어: 진로선택, 병원, 간호사

Corresponding author: Cho, Hun Ha

College of Nursing, Kosin University, 262 Gamcheon-ro, Seo-gu, Busan 49104, Korea.

Tel: +82-51-990-2212, Fax: +82-51-990-3970, E-mail: hhuna@kosin.ac.kr

- 이 논문은 동아대학교 연구년 지원에 의하여 연구되었음.

- This work was supported by the Dong-A University research fund.

Received: Jan 28, 2018 | **Revised:** Mar 8, 2018 | **Accepted:** Apr 5, 2018

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

일반적으로 졸업생들은 자신이 학위를 받은 지역에 남아 있
으려고 하지만, 학력수준이 높은 졸업생들은 지역간 이동이 많
은 것으로 나타났다[2]. 간호학은 의학이나 치의학 보다 교육
연수가 적기 때문에, 간호사들의 지역적 이동이 이들보다 적으
며 집에서 가까운 곳에 고용되기를 원하는 경향이 있다. 영국
에서 이루어진 조사에 따르면 의사의 38%가 집이 있는 지역에
서 교육을 받고 같은 지역에서 일을 하는 것으로 나타났다[3].
간호사의 경우 영국에서 이루어진 조사에서는 64%의 간호사
가 교육을 받았던 지역에 남아 있는 것으로 나타났고[4] 미국에
서도 신규면허를 받은 간호사를 대상으로 조사한 결과에서 자
신이 졸업한 고등학교 100마일 이내의 지역병원에 취업한 경
우가 66.8%로 나타났다[5].

우리나라의 경우 대졸자 직업이동에 대한 한국고용정보원
의 자료를 분석한 결과에서 서울소재 간호학과 졸업생의 86%
가 서울소재 병원에 취업한 반면, 시도 지역(서울과 6개 광역시
를 제외한) 간호학과 졸업생은 58%만이 시도 지역 병원에 취
업하고 나머지 졸업생은 서울과 광역시로 이동하여 취업한 것
으로 나타났다[6]. 또한 병원의 소재지를 6개 권역, 즉 수도권,
강원도, 충청권, 전라권, 경상권, 제주도로 구분하여 분석한 결
과, 대학 소재지와 동일한 지역병원에 취업한 졸업생의 비율이
수도권 99.4%, 경상권 72.1%, 제주도 54.6%, 전라권 55.4%, 충
청권 39.5%, 강원도 27.7% 등으로 지역간의 큰 차이를 나타내
었다[7]. 즉 우리나라의 경우 지역별로 간호사의 이동이 다른
양상을 보여주고 있으며, 이는 서울 및 대도시에서 간호사가 집중
되는 현상과 일치하는 것이다.

간호사의 취업이 서울과 같은 대도시에서 집중되는 이유는 직
업에 대한 미래가 보장되어 있고, 경력개발의 기회가 더 크기
때문이다[8]. 반대로 간호사들이 지방병원, 특히 중소병원을
기피하는 이유는 높은 노동 강도, 상대적으로 낮은 임금, 근무
형태와 열악한 근무여건 등의 문제가 있기 때문이다[9]. 근무
여건을 보여주는 변수의 하나로 많이 사용되는 간호사 임금을
분석한 연구결과에 따르면[10], 서울소재 대형의료기관과 서
울소재가 아닌 중소병원의 간호사 임금차이의 격차가 지속적
으로 벌어지는 것으로 나타났다. 또한 서울과 수도권에 집중되
어 있는 대형병원들은 신증축을 통해 서울과 수도권에 간호사
수요를 증가시켜서 지속적으로 간호사들이 서울과 수도권으로
집중되고 있다[1]. 이러한 간호사의 지역간 이동은 결국 지방, 특
히 중소병원의 간호사 부족 현상을 가중시키는 원인이 되고 있
다. 즉 간호사의 지역 간 이동으로 인해 지방 의료기관에서는 간
호사 구인난으로 병상을 폐쇄하거나 병상을 확대하지 못하는 경
우가 발생할 수 있으며, 이는 결과적으로 지방에 거주하는 주민

들이 양질의 의료와 간호서비스를 받을 권리를 위협하게 된다.

우리나라에서 간호사의 지역 간 이동에 대한 실증적 연구는
최근 한국고용정보원의 대졸자 자료를 이용한 2차 분석연구가
이루어졌을 뿐[6,7] 매우 부족한 실정이다. 그러나 서울 및 수
도권에 간호사가 집중되어 지방병원에 간호사가 부족한 문제
를 해결하기 위해서는 이러한 지역 간 이동의 실태 및 원인에
대한 실증적인 자료를 바탕으로 한 연구가 필요하다. 지금까지
파악된 간호졸업생의 지역병원 선택에 대한 영향요인은 연령,
성별, 교육수준, 학업성취도, 지역소재지의 고등학교 졸업 등
이었다. 미국의 간호졸업생을 대상으로 한 연구에서는 간호학
사(bachelor's degree)보다 전문학사(Diploma or Associate's
degree)인 경우에 졸업한 고등학교 소재지의 지역병원에 더 남
고자 하는 경향이 있었다[5]. 우리나라의 간호졸업생을 대상으
로 한 연구에서는 남성보다 여성인 경우, 연령이 많은 경우, 전
문대학 졸업자, 학업성취도가 낮은 경우, 소재 지역 고등학교
졸업자인 경우, 기대 임금이 낮은 경우에 대학소재지인 지역병
원을 선택하는 경우가 많은 것으로 나타났다[7].

본 연구에서는 지역병원 선택의 영향요인을 파악하기 위하
여, 기존연구에서 밝혀진 요인 이외에 간호전문직관과 학과만
족도를 주요변수로 포함시켰다. 학과만족도는 개인이 설정한
진로나 직업에 대한 기준과 비교하여 소속한 학과를 평가하는
판단과정의 산물이며[11]. 학과만족도가 높으면 진로에 대한
자기 생각이 분명하고 진로에 대한 태도가 성숙해지는 것으로
나타났다[12]. 따라서 본 연구에서 지역병원 선택도 진로결정
과정의 결과이므로 학과만족도를 이에 영향을 미치는 요인으
로 고려하였다. 간호전문직관은 전문직으로서 간호와 간호사
에 대한 신념, 관념, 및 인상의 총합[13]으로 간호전문직관이
높을수록 진로에 대하여 긍정적으로 인식하며 더 오래 간호사
로 남아 있기를 희망하는 것으로 나타났다[14,15]. 간호전문직
관도 진로결정에 영향을 주므로, 지역병원 선택에도 영향을 줄
것이라 생각하여 이를 함께 고려하였다. 또한 간호졸업생이 기
대하는 간호근무환경을 포함시켰는데, 좋은 간호근무환경은
병원이 간호사를 유치하고 유지하는데 결정적인 역할을 하기
때문이다[16]. 즉 간호학생들이 기대하는 간호근무환경에 따
라서 선택하는 병원도 달라질 수 있으므로 이를 영향요인으로
고려하였다. 따라서 본 연구에서는 일부 지역 간호졸업생을 대
상으로 간호전문직관, 학과만족도, 기대하는 간호근무환경 등
을 포함하여 지역병원 선택에 영향을 미치는 요인을 파악하였
다. 향후 본 연구를 통하여 파악된 지역병원 선택의 영향요인
은 지역의 간호사 인력 수급 및 확보 정책에 기초자료를 제공하
는데 도움이 될 것이라 생각한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 지역대학 간호졸업생의 지역병원 선택 여부 및 이와 관련된 요인을 파악하는 것이다. 본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 지역대학 간호졸업생의 일반적 특성에 따른 지역병원 선택의 차이를 확인한다.
- 지역대학 간호졸업생의 학과만족도, 간호전문직관과 기대하는 간호근무환경에 따른 지역병원 선택의 차이를 확인한다.
- 지역대학 간호졸업생의 지역병원 선택을 결정하는 요인을 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 지역대학 간호졸업생의 지역병원 선택여부 및 이에 영향을 주는 요인을 확인하기 위한 단면적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상 기관은 부산, 울산, 경남 지역에 소재한 4년제 간호교과과정을 운영하는 전문대학 1곳과 대학교 4곳을 편의 추출하였다. 연구대상자는 이들 대학의 간호학과를 2016년 2월 졸업한 자로 자료수집 당시 의료기관에 취업이 결정된 자만을 대상으로 하였다. 즉 본인이 취업을 원하지 않거나 결정되지 않은 자, 의료기관이 아닌 직장에 취업한 자는 연구대상에서 제외하였다. 이들을 제외한 이유는 본 연구에서 주된 관심 변수가 졸업생의 첫 직장인 의료기관 소재지의 지역 여부이기 때문이다.

본 연구의 대상자수는 G*Power 3.1.9 프로그램을 이용하여 산출하였다. 로지스틱 회귀분석의 대상자수 산정을 위해 교차비(odds ratio)는 지역적 이동에 영향요인을 분석한 연구를 토대로[7] 가장 낮은 교차비 값 1.44로 설정하였다. 로지스틱 회귀분석 시 타 지역 의료기관을 선택한 비율도 선행연구[7]를 근거로 대조군분율 probability $H_0=0.3$ 로 설정하였다. 설명변수의 정규분포, $\mu=0$, $\sigma=1$, 양측검정, 유의수준 .05, 검정력 .95로 가정할 때 최소 482명이 요구되었다. 연구대상기관의 간호졸업생 중 설문에 참여하여 분석에 이용한 대상자는 526명이었는데, 이를 가지고 실제 검정력을 산정한 결과는 .96으로 산출

되었다.

3. 연구도구

본 연구의 종속변수는 지역병원 선택여부로, 지역병원이란 연구대상자가 졸업한 간호대학이 소재한 지역에 위치한 병원을 말한다. 본 연구의 경우 부산, 울산, 경남 지역 소재의 간호대학 졸업자만을 대상으로 하였으므로, 졸업생이 첫 직장인 의료기관의 소재지가 부산, 울산, 경남 지역병원인 경우는 1, 기타 다른 지역인 경우는 0으로 처리하였다. 부산과 울산은 지리적으로 경상남도에 위치하기 때문에 이를 하나의 권역으로 보았다. 예를 들어 부산 소재 간호대학 졸업자가 울산이나 경남 지역소재 의료기관을 선택해도 지역병원을 선택한 것으로 간주하였다. 지역병원 선택에 미치는 영향을 파악하기 위하여, 연구대상자의 일반적 특성, 학과만족도, 간호전문직관, 기대하는 간호근무환경 등을 조사하였다.

1) 학과만족도

학과만족도를 측정하기 위하여 Braskamp, Wise과 Hengstle [17]의 Program Evaluation Survey를 Kim과 Ha [11]가 수정·보완한 총 27문항 중 학교만족 문항을 제외한 18문항을 사용하였다. 본 도구는 전공학과 학문에 대한 일반적 관심에 따른 일반만족 7문항, 전공에 대한 사회적 인식에 대한 인식만족 5문항, 전공하고 있는 교과 내용에 대한 교과만족 3문항, 교수-학생 간의 관계만족 3문항의 4개의 하위요인으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 학과만족도가 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Kim과 Ha [11]의 연구에서 Cronbach's α 는 .92였고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .91이었다.

2) 간호전문직관

간호전문직관을 측정하기 위하여 Yeun, Kwon과 Ahn [13]이 개발하고 Han, Kim과 Yun [18]이 요인분석을 통한 구성타당도 검증을 통해 18문항으로 축소한 도구를 사용하였다. 본 도구는 전문직 자아개념 6문항, 사회적 인식 5문항, 간호의 전문성 3문항, 간호의 역할 2문항, 간호의 독자성 2문항 등 5개의 하위영역으로 구성되어 있다. 전문직 자아개념은 간호사가 갖추어야 할 인격, 태도, 자세 등 기본적인 자질을 의미하며, 사회적 인식은 간호와 간호사에 대한 사회적 인식, 간호의 전문성은 전문직으로서 간호의 특성에 대한 견해, 간호의 역할은 간호사 역할에 대한 지각, 간호의 독자성은 의료체계 내에서의

간호의 주체성을 의미한다.

본 도구는 개발당시 간호사를 대상으로 하였기 때문에, 탐색적 요인분석을 통하여 간호학생에게 적용해도 타당도에 문제가 없는지 살펴보았다. 그 결과 원도구의 6개 하위영역 중 전문직 자아개념, 간호의 전문성, 간호의 역할 등이 하나의 영역으로 수렴되었다. 즉 요인분석 결과 하위영역이 3개로 축소되었으나 18개 문항이 3개 하위영역으로 모두 수렴되었다. 축소된 하위영역의 문항은 1개 영역으로 보아도 내용상 문제가 없다는 간호학 교수 2인과 통계학 박사 1인의 자문을 받아서 전체 문항을 그대로 사용하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 전문직관이 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Han 등[18]의 연구에서 Cronbach's α 는 .91이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .91이었다.

3) 기대하는 간호근무환경

기대하는 간호근무환경을 측정하기 위하여 Lake [19]가 개발하고 Cho, Choi, Kim, Yoo과 Lee [20]가 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 간호근무환경측정(Korean version of Practice Environment Scale of Nursing Work Index, K-PES-NWI) 도구를 사용하였다. 본 도구는 병원운영에 간호사 참여 9문항, 양질의 간호를 위한 기반 8문항, 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지 5문항, 충분한 인력과 물리적 지원 4문항, 간호사와 의사의 협력관계 3문항, 5개의 하위영역의 총 29문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 4점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 자신의 간호근무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. 그러나 본 연구에서는 연구대상자가 근무하기 전이기 때문에 전반적으로 바라는 간호근무환경 수준을 측정하기 위하여 각 문항별로 “매우 그럴 것이다”, “약간 그럴 것이다”, “그렇지 않을 것이다”, “전혀 그렇지 않을 것이다”로 응답하도록 하였다. 전체 문항을 합산하여 점수가 높을수록 간호근무환경에 대한 기대가 높은 것으로 간주하였다. 수정한 도구에 대하여 요인분석을 실시한 결과, 원도구의 5개 하위영역 중 병원운영에 간호사 참여와 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지 등 2개 영역이 1개의 동일한 영역으로 수렴되었고, 전체 29문항은 4개 하위영역으로 모두 수렴되었다. 전체 문항 중 4개 문항이 원도구와 다른 영역으로 수렴되었으나 내용상 문제가 없다는 간호학 교수 2인과 통계학 박사 1인의 자문을 통하여 요인분석 결과대로 분류하여 점수화하였다. 본 도구의 신뢰도는 Cho 등[20]이 개발한 당시 Cronbach's α 는 .93이었고 본 연구에서 Cronbach's α 는 .94였다.

4. 자료수집

간호학생은 졸업과 동시에 취업하는 경우가 많으므로, 졸업직전 시점인 2015년 12월 1일부터 2016년 2월 28일까지 자료수집을 실시하였다. 자료수집을 위하여, 부산, 울산, 경남 지역에서 편의추출한 간호학과 학과장에게 대상자의 모집 조건, 연구목적 및 취지에 대해 설명하고 승낙을 받았다. 본 연구를 승낙한 간호대학의 간호학생이 많이 다니는 강의실, 학과사무실, 엘리베이터 등에 모집공고를 통하여 연구대상자를 모집하였다. 모집광고를 보고 연구참여에 자발적으로 참여하기를 동의한 자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 자료수집은 자기기입식으로 작성하도록 하였으며, 연구참여율을 높이기 위하여 소정의 답례품을 제공하였다. 연구대상기관의 2016년 2월 간호졸업생은 총 716명이었으며, 이 중에서 566명이 설문에 자발적으로 참여하였다(참여율 79.1%). 이 중에서 불성실한 응답 40부를 제외하고 최종 526부의 설문지가 자료분석에 이용되었다.

5. 윤리적 고려

본 연구에서 대상자의 윤리적 고려를 위하여 연구자가 소속된 대학교의 기관윤리심의위원회에 연구목적과 진행에 대한 연구계획서를 제출하여 승인받았다(2-104709-AB-N-01-201711-HR-049-02). 자료수집 전 편의추출한 간호학과 학과장에게 대상자의 모집 조건, 연구목적 및 취지에 대해 설명하고 승낙을 받았다. 본 연구의 모집광고를 보고 연구참여에 자발적으로 참여하기를 동의한 자에게 연구의 목적, 연구절차, 비밀유지 등에 대한 설명과 철회 가능성에 대한 설명문을 배부하고 연구동의서를 받았다. 설문조사는 연구대상자가 자기기입식으로 작성하도록 하였으며, 설문완료 후 개인별로 제공된 봉투에 담아서 학과사무실에 비치된 수거함에 직접 넣도록 하였다.

6. 자료분석

수집된 자료는 코드화한 후 SPSS/WIN 24.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성 및 학과만족도, 간호전문직관과 기대하는 간호근무환경은 기술통계를 이용하여 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성 및 학과만족도, 간호전문직관과 기대하는 간호근무환경에 따른 지역병원 선택여부 정도를

비교하기 위하여 카이제곱검정 및 t-test를 이용하였다.

- 대상자의 지역병원 선택에 미치는 영향요인을 확인하기 위하여 다변량 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

연구 결과

1. 연구대상자의 일반적 특성 및 학과만족도, 간호전문직관과 기대하는 간호근무환경

연구대상 간호졸업생의 일반적인 특성은 Table 1과 같다. 연구대상자는 대부분 여성(90.7%)이었고, 평균연령은 22.85세이었다. 연구대상자의 62.5%가 부모님과 거주하였으며, 가족의 경제수준은 중상위라고 응답한 경우가 87.6%로 나타났다. 연구대상자의 출신 지역은 졸업한 고등학교 소재지로 파악하였는데, 부산, 울산, 경남 지역인 경우가 대부분(96.4%)이었

다. 졸업한 학교유형이 대학인 경우는 57.6%이고, 전문대학인 경우는 42.4%였으며, 성적은 4.5점 만점에 평균 3.5점 이상이 39.8%였다. 간호학과를 선택한 동기는 적성에 따른 경우가 33.8%로 가장 많았고, 취업 33.0%, 부모님이나 타인권유 21.2% 순으로 나타났다. 학과만족도는 5점 만점에 평균 4.04±0.49점이었고, 간호전문직관은 5점 만점에 평균 3.77±0.56점이었으며, 기대하는 간호근무환경은 4점 만점에 평균 2.98±0.43점이었다. 간호대학 졸업 후 첫 직장의 소재가 부산, 울산, 경남 지역 병원인 경우가 454명(86.3%)으로 가장 많았으며, 서울, 인천, 경기 등 수도권 지역이 62명(11.8%)이었고, 나머지 대구, 대전, 광주 등 기타 지역이 10명(1.9%)으로 나타났다(Table 1). 따라서 본 연구의 주요변수인 “지역병원 선택”에서 “예”인 경우는 부산, 울산, 경남 소재지의 병원을 선택한 경우로(86.3%), 나머지 지역을 선택한 경우는 모두 “아니오”인 경우로(13.7%) 간주하였다.

Table 1. General Characteristics of the Participants, Satisfaction with Major, Professional Nursing Values, and Anticipated Nursing Practice Environment (N=526)

Variables	Categories	n (%)	M±SD
Age (year)			22.85±2.07
Gender	Male	49 (9.3)	
	Female	477 (90.7)	
Living arrangement	With parents	329 (62.5)	
	Others	197 (37.5)	
Family economic status	Middle and high	459 (87.6)	
	Low	65 (12.4)	
Region of origin	Busan/Ulsan/Gyungnam	507 (96.4)	
	Seoul/Incheon/Gyeonggi	7 (1.3)	
	Others	12 (2.3)	
Nursing school	University	303 (57.6)	
	College	223 (42.4)	
Grade point average	≥ 3.5	208 (39.8)	
	< 3.5	315 (60.2)	
Motivation on choice of nursing	Thinking of aptitude	177 (33.8)	
	Corresponded to SAT scores	44 (8.4)	
	Employment guarantee	173 (33.0)	
	Recommendation of family or others	111 (21.2)	
	Others	19 (3.6)	
Location of hospital	Busan/Ulsan/Gyungnam	454 (86.3)	
	Seoul/Incheon/Gyeonggi	62 (11.8)	
	Others	10 (1.9)	
Satisfaction with major			4.04±0.49
Nursing professionalism			3.49±0.47
Anticipated nursing practice environment			2.98±0.43

2. 일반적 특성 및 학과만족도, 간호전문직관과 기대하는 간호근무환경에 따른 지역병원 선택의 차이

간호졸업생의 일반적 특성에 따른 지역병원 선택의 차이를 파악한 결과, 부모님과 함께 살고 있는 경우($\chi^2=4.43, p=.035$), 부산, 울산, 경남 지역소재지의 고등학교를 졸업한 경우($\chi^2=25.23, p<.001$), 학교유형이 전문대학인 경우($\chi^2=10.33, p<.001$), 성적이 3.5점 미만인 경우($\chi^2=33.63, p<.001$), 기대하는 간호근무환경 점수가 낮은 경우($t=-2.62, p=.009$) 지역병원을 많이 선택한 것으로 나타났다(Table 2).

3. 지역병원 선택에 영향을 미치는 요인

지역병원 선택에 영향을 미친 요인을 파악하기 위하여, 단변량 분석시 지역병원 선택여부에 유의한 차이를 나타낸 동거가족, 출신 지역, 학교유형, 성적 및 간호근무환경을 독립변수로 하여 다중 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 지역병원 선택에 영향을 준 요인은 출신 지역, 학교유형, 성적, 간호근

Table 2. Choice of Local Hospitals according to General Characteristics of Participants

(N=526)

Variables	Categories	Regional hospital		χ^2 or t	p
		Yes (n=454)	No (n=72)		
		n (%) or M \pm SD	n (%) or M \pm SD		
Age (year)		22.84 \pm 2.09	22.92 \pm 1.97	-0.29	.768
Gender	Male	44 (89.8)	5 (10.2)	0.55	.456
	Female	410 (86.0)	67 (14.0)		
Living arrangement	With parents	292 (88.8)	37 (11.2)	4.43	.035
	Others	162 (82.2)	35 (17.8)		
Regions of origin	Busan/Ulsan/Gyungnam	444 (87.7)	62 (12.3)	25.23	<.001
	Others	9 (47.4)	10 (52.6)		
Family economic status	Middle and high	394 (85.8)	65 (14.2)	1.18	.336
	Low	59 (90.8)	6 (9.2)		
Nursing school	University	249 (82.2)	54 (17.8)	10.33	<.001
	College	205 (91.9)	18 (8.1)		
Grade point average	≥ 3.5	157 (75.5)	51 (24.5)	33.63	<.001
	< 3.5	294 (93.3)	21 (6.7)		
Motivation to choose nursing	Thinking of aptitude	155 (87.6)	22 (12.4)	0.38	.534
	Others	297 (85.6)	50 (14.4)		
Satisfaction with major		4.06 \pm 0.48	3.96 \pm 0.51	1.51	.130
Nursing professionalism		3.78 \pm 0.58	3.70 \pm 0.43	1.46	.145
Anticipated nursing practice environment		2.96 \pm 0.43	3.11 \pm 0.42	-2.62	.009

Table 3. Factors Influencing Choice of Local Hospitals among Nursing Students

(N=526)

Variables	Categories	β	SE	Odds Ratio	95% CI	p
Living arrangement	With parents	0.20	0.29	1.21	0.68~2.48	.504
	Others			1		
Regions of origin	Busan/Ulsan/Gyungnam	1.84	0.58	6.28	1.99~19.76	.002
	Others			1		
Nursing school	College	1.07	0.34	2.92	1.49~5.71	.002
	University			1		
Grade point average	< 3.5	1.51	0.30	4.51	2.51~8.10	<.001
	≥ 3.5			1		
Anticipated nursing practice environment		-1.35	0.35	0.26	0.13~0.52	<.001

무환경이었다(Table 3). 교차비(odds ratio)를 통하여 각 변수가 지역병원 선택에 미친 영향력을 살펴보면, 출신 지역은 부산, 울산, 경남 지역인 경우가 타 지역인 경우에 비하여 지역병원 선택이 6.28배 많은 것으로 나타났다($OR=6.28, p=.002$). 학교유형은 전문대학인 경우가 대학인 경우에 비하여 2.92배 지역병원 선택이 많은 것으로 나타났다($OR=2.92, p=.002$). 성적은 3.5점 이상인 경우에 비하여 그 미만인 경우 지역병원 선택이 4.51배 많은 것으로 나타났다($OR=4.51, p<.001$). 기대하는 간호근무환경이 1점 증가할 때 0.26배씩 지역병원 선택을 덜하는 것으로 나타났다($OR=0.26, p<.001$).

논 의

본 연구는 간호졸업생들의 지역병원 선택에 영향을 미치는 요인을 규명하고자 시도되었다. 본 연구결과 지역대학 간호졸업생이 동일한 지역병원을 선택한 경우는 86.3%였다. 이는 한국고용정보원 자료를 2차 분석한 결과에서, 대학과 동일한 지역병원에 취업한 간호졸업생이 2005년과 2007년 자료에서는 64.9%[6], 2010년부터 2014년 자료에서는 69.2%[7]로 나타난 것 보다 높은 수치였다. 본 연구는 부산, 울산, 경남 지역 일부 대학의 졸업생만을 대상으로 하였으므로, 선행연구에서 경상권 지역 자료와 비교하였다. 경상권은 서울 다음으로 지역대학 간호졸업생이 동일한 지역병원을 선택하는 비율이 높으므로, 2005년과 2007년 자료에서는 71%[6], 2010년에서 2014년 자료에서는 72.1%[7]로 본 연구결과 보다는 다소 낮았다. 이는 본 연구대상기관이 부산, 울산, 경남 지역의 대학 중 특히 지역에 대학부속병원을 모두 가지고 있는 곳이기 때문에, 간호졸업생의 지역병원 선택 비율이 더 높았을 것이라 사료된다. 간호사를 포함한 보건의료인력은 경제수준이 높은 지역으로 이동하는 경향이 있는데 경상권 지역은 다른 지역에 비하여 경제적 수준이 높고 지역별 병상수도 많아서[6], 경상 지역 간호졸업생이 타 지역으로 이동하지 않고 지역병원을 선택하는 경우가 높은 것으로 보인다. 본 연구는 경상권 일부 지역만 대상으로 하였으나, 전국적으로 보면 수도권이 가장 많이 간호졸업생이 집중되는 곳이므로[7], 다른 지역의 간호졸업생을 포함한 실증적인 자료를 바탕으로 한 추가 연구가 필요하겠다.

본 연구에서 간호졸업생의 지역병원 선택에 대한 영향요인을 파악하기 위하여 단변량 분석과 다변량 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과, 출신 지역, 간호대학 유형, 성적, 간호근무환경이 지역병원 선택에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 본 연구에서 출신 지역은 졸업한 고등학교 소재지를 의미하는데,

부산, 울산, 경남 지역소재의 고등학교를 졸업한 경우 다른 지역소재 고등학교 졸업자보다 동일한 지역병원을 선택할 가능성이 약 6배 정도 높았다. 이는 지역소재 고등학교 졸업이 동일한 지역병원을 선택할 가능성에 가장 큰 영향요인으로 나타난 기존 연구결과와 일치하는 것이다[7]. 따라서 지역병원 간호사를 확보하기 위한 방안으로, 지역대학 간호학과 신입생 선발시에 지역소재의 고등학교 졸업생을 지역인재로 선발하는 방안을 고려해보는 것이 필요하겠다. 현재 지방대학을 육성하기 위한 목적으로 그 지역출신자를 일정비율 이상 선발하도록 하는 법률이 있으나, 이는 의무 사항이 아니라 권고 사항이며, 의학, 약학, 한의학, 치의학 등 일부 학과에만 적용되고 있다[21]. 간호사의 지역 간 분포의 격차를 해소하기 위해서는 지역대학 간호학과 신입생 선발시 의무 사항으로 지역인재를 선발하는 방안이 국가적 차원에서 고려되어야 하겠다.

본 연구결과, 전문대학 졸업자인 경우 대학 졸업자에 비하여 약 3배 정도 지역병원 선택의 가능성이 높았는데, 이는 기존 연구에서 교육연수가 낮거나 전문학사 소지자인 경우 지역병원 취업이 더 많다는 결과[5, 7]와 일치하였다. 또한 본 연구에서 성적이 3.5점 미만인 경우 그 이상인 경우에 비하여 지역병원 선택의 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이는 학업성취도가 낮은 경우 지역병원을 선택할 확률이 높게 나타난 기존연구와 일치하는 것이다[7]. 따라서 학업성취도가 낮은 졸업생들이 지역병원에 남아 있을 확률이 높기 때문에, 이들이 지역병원에서 간호사로서 업무수행을 하는데 문제가 없도록 학교와 병원간의 협력을 통해 이들의 임상현장 적응을 돕고 업무수행능력을 향상시키기 위한 노력이 필요하겠다.

마지막으로 지역병원 선택의 영향요인은 기대하는 간호근무환경이었는데, 간호근무환경에 대한 기대가 높을수록 지역병원 선택은 낮아지는 것으로 나타났다. 즉 지역병원을 선택하지 않은 졸업생은 수도권 등 타 지역의 간호근무환경이 더 좋을 것이라 기대하는 병원을 선택한 것으로 보인다. 특히 간호대학을 졸업한 직후의 신규간호사들은 출신학교와 상관없이 서울 지역의 병원으로 쏠리는 현상이 일어나는데[6], 이는 급여, 복리후생, 직업안전성에 대한 만족도가 서울 지역이 가장 높기 때문인 것과 관련이 있을 것이다[22]. 본 연구에서도 지역병원을 선택하지 않은 72명 중에서 62명(86.1%)이 서울, 경기, 인천 등 수도권 지역의 병원을 선택하였고, 이들이 기대하는 간호근무환경 점수가 지역병원을 선택하는 경우 보다 유의하게 높았다. 이는 좋은 간호근무환경을 갖춘 병원은 간호사를 유치하고 유지하기 쉬우며, 반대로 열악한 간호근무환경을 가진 병원은 간호사의 불만족과 소진을 가져오고 결국 간호사들이 병원에서

결론

본 연구는 간호졸업생을 대상으로 지역병원을 선택한 요인을 파악하여 간호인력의 효율적인 관리가 이루어지는데 기여하고자 시도되었다. 본 연구결과 간호졸업생이 지역병원을 선택하는 것에 출신 지역, 학교유형, 성적, 기대하는 간호근무환경이 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 그러므로 우수한 성적의 간호졸업생의 이동을 예방하고 간호졸업생의 지역병원 선택을 증진시키기 위하여 지역 간 근무환경의 차이를 줄이고 출신 지역 병원 취업시 다양한 복지혜택을 제공하기 위한 정책적 노력이 필요하다는 것을 확인하였다. 본 연구는 일부 지역의 간호졸업생을 대상으로 시행되었으므로 다른 지역 대상자를 확대하여 간호졸업생의 지역병원선택의 영향요인 규명을 위한 반복연구를 제언하며 지역병원선택과 영향요인과의 인과관계를 확인하기 위한 종단적 연구를 실시할 것을 제언한다.

REFERENCES

1. Lee TW, Kang KH, Ko YK, Cho SH, Kim EY. Issues and challenges of nurse workforce policy: a critical review and implication. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2014;20(1):106-116.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.1.106>
2. Groen JA. The effect of college location on migration of college educated labor. *Journal of Econometrics*. 2004;121(1-2):125-142.
<https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2003.10.002>
3. Parkhouse J, Lambert TW. Home, training, and work: mobility of British doctors. *Medical Education*. 1997;31(6):399-407.
<https://doi.org/10.1046/j.1365-2923.1997.00681.x>
4. Robinson S, Murrells T, Griffiths P. Investigating the dynamics of nurse migration in early career: a longitudinal questionnaire survey of variation in regional retention of diploma qualifiers in England. *The International Journal of Nursing Studies*. 2008; 45(7):1064-1080. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.07.001>
5. Kovner CT, Corcoran SP, Brewer CS. The relative geographic immobility of new registered nurses calls for new strategies to augment that workforce. *Health Affair*. 2011;30(12):2293-2300.
<https://doi.org/10.1377/hlthaff.2011.0108>
6. Cho SH, Lee JY, Mark BA, Lee HY. Geographical imbalances: Migration patterns of new graduate nurses and factors related to working in non-metropolitan hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2012;42:1019-1026.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2012.42.7.1019>
7. Yoon HJ, Cho SH. Geographic mobility and related factors among newly graduated nurses. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2017;23(3):353-362. Korean.

떠나고 싶게 만드는 것[16]과 관련이 있을 것이라 생각된다. 따라서 지역대학 간호졸업생의 지역병원 선택을 높이기 위해서는 간호졸업생의 기대에 부응하도록 지역병원의 간호근무환경을 개선하는 것이 필요하겠다. 특히 지역소재 중소병원의 경우 간호근무환경이 매우 열악한 것으로 나타나고 있어서[23], 간호졸업생의 취업을 유인하고 유지하기 어려운 실정이다. 수도권 소재 병원을 희망하는 간호학생들이 지역소재 병원을 희망하는 학생들에 비하여 평균 이상의 임금과 평균 이상의 근무연수를 더 기대하는 것으로 나타났는데[24], 이 또한 지역 간의 근무조건과 근무환경의 차이를 반영한 결과라 할 수 있다. 이러한 지역 간 차이를 해소하기 위해서는 지역대학 간호졸업생이 지역병원을 선택하고 오랫동안 잔류할 수 있도록 지역병원의 간호근무환경을 개선하기 위한 노력이 우선되어야겠다. 또한 WHO [25]에서도 권고한 바와 같이, 국가에서 정책적으로 간호사를 포함한 보건의료전문인이 지역병원 선택에 영향을 미치는 요인을 분석하고 이를 바탕으로 정책을 마련하는 것이 필요하겠다.

본 연구결과, 학과만족도와 간호전문직관은 지역병원 선택에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 간호학생을 대상으로 한 기존연구에서 학과만족도와 간호전문직관은 진로를 선택하고 결정하는데 중요한 요인이었으나[12,14,15], 지역병원 선택에는 영향을 주지 않는 것으로 나타나서 추후 반복연구를 통하여 이를 확인하는 것이 필요하겠다. 그러나 본 연구결과를 토대로 볼 때 지역병원 선택은 일반적인 진로선택과정과는 다르게, 학과만족도와 간호전문직관을 높이는 것으로 충분하지 않음을 알 수 있다. 따라서 지역대학 간호졸업생이 지역병원 선택을 높이기 위해서는 개인적인 차원에서 학과만족도와 간호전문직관을 높이려는 노력보다 앞서 기술한 바와 같이 조직적 차원에서 정책적인 방안을 고려하는 것이 필요하겠다.

본 연구는 일부 지역의 간호졸업생만을 대상으로 하였기 때문에, 연구결과를 해석하는데 신중해야 하며 연구결과를 일반화하는데도 제한점이 있다. 또한 본 연구는 단면적 조사연구이기 때문에 인과관계를 파악하는데도 제한이 있다. 그러나 국내에서 이루어진 간호졸업생의 지역병원 선택에 대한 연구가 미흡한 실정이고, 대부분의 선행연구가 2차 자료를 이용한 분석이라서 연구변수 선정에 제한적이었던 반면, 본 연구는 간호졸업생을 대상으로 직접 조사를 통하여 지역병원 선택의 다양한 영향요인을 포함하여 분석하였다는데 의의가 있다. 본 연구결과 지역병원 간호사 수급 불균형이 해결되지 않고 지속되는 국내 상황에서 지역의 간호사 인력 수급 및 확보 정책에 기초자료를 제공하는데 도움이 될 것이라 생각된다.

- <https://doi.org/10.5977/jkasne.2017.23.3.353>
8. Buchan J, O'May F, Dussault G. Nursing workforce policy and the economic crisis: A global overview. *Journal of Nursing Scholarship*. 2013;45:298-307.
<https://doi.org/10.1111/jnu.12028>
9. Kim SM, Roh YJ, Kim JI, Park JS. A study on creating health-care jobs and improving the quality of work. Family Harmony Strategic Institute. Seoul; 2010. p. 70.
10. Lee JY, Cho SH. Trends in salaries for registered nurses compared with elementary school teachers and salary differences by workplace size and geographic location. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19:108-117.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.1.108>
11. Kim KH, Ha HS. A study of department satisfaction factors of undergraduate students. *Korean Journal of Counselling and Psychotherapy*. 2000;1(1):7-20.
12. Han SJ. The influence of academic self-efficacy and major satisfaction on career attitude maturity in nursing students. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2013;25(5):559-566.
13. Yeun EJ, Kwon YM, Ahn OH. Development of a nursing professional value scale. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2005;35(6):1091-1100.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2005.35.6.1091>
14. Bang KS, Jun MH, Kim HS, Son HM, Kang JH, Yu SJ, et al. Nursing students' awareness of nursing and future career. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2009;15(1):22-31.
<https://doi.org/10.5977/JKASNE.2009.15.1.022>
15. Chu SK, Jun EM. Process of the nursing students decision-making for their course and job. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 1998;4(2):280-295.
16. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Lake ET, Cheney T. Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes. *Journal of Nursing Administration*. 2008;38:223-229.
<https://doi.org/10.1097/01.NNA.0000312773.42352.d7>
17. Braskamp LA, Wise SL, Hengstler DD. Student satisfaction as a measure of departmental quality. *Journal of Educational Psychology*. 1979;71(4):494-498.
<https://doi.org/10.1037/0022-0663.71.4.494>
18. Han SS, Kim MH, Yun EK. Factors affecting nursing professionalism. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2008;14(1):73-79.
<https://doi.org/10.5977/JKASNE.2008.14.1.073>
19. Lake ET. Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*. 2002;25(3):176-88. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
20. Cho EH, Choi MN, Kim EY, Yoo IY, Lee NJ. Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011;14(3):325-332.
21. Lee BH. Legal issues and improvement of act on fostering of regional human resources. *Kyungpook National University Law Journal*. 2015;52:1-22.
22. Cho SH, Lee JY, Mark BA, Yun SC. Turnover of new graduate nurses in their first job using survival analysis. *Journal of Nursing Scholarship*. 2012;44(1):63-70.
<https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2011.01428.x>
23. Kwon JO, Kim EY. Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention in the small and medium sized hospitals. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2012;18(4):414-423.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.4.414>
24. Park SK, Cho KM. Clinical career preferences and associated factors of nursing students in Korea. *The Korean Journal of Health Economics & Policy*. 2016;22(1):107-122.
25. Siyam A, Dal Poz MR. Migration of health workers: the WHO code of practice and the global economic crisis. Geneva: World Health Organization; 2014.