

## 간호대학생의 취업 지역 선택 영향 요인

유선주<sup>1</sup>, 김종경<sup>2</sup>, 정면숙<sup>3</sup>, 김세영<sup>4</sup>, 김은경<sup>5</sup>

<sup>1</sup>목포대학교 간호학과, <sup>2</sup>단국대학교 간호대학, <sup>3</sup>경상대학교 간호대학 건강과학연구원, <sup>4</sup>창원대학교 간호학과, <sup>5</sup>충북대학교 간호학과

## Factors Influencing Nursing Students' Choices of a Place of Employment

Sun Ju You<sup>1</sup>, Jong Kyung Kim<sup>2</sup>, Myun Sook Jung<sup>3</sup>, Se Young Kim<sup>4</sup>, Eun Kyung Kim<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Mokpo National University, Muan, Korea

<sup>2</sup>College of Nursing, Dankook University, Cheonan, Korea

<sup>3</sup>College of Nursing, Institute of Health Science, Gyeongsang National University, Jinju, Korea

<sup>4</sup>Department of Nursing, Changwon National University, Changwon, Korea

<sup>5</sup>Department of Nursing Science, Chungbuk National University, Cheongju, Korea

**Background:** Despite increasing the number of newly licensed nurses across Korea, shortages caused by geographical imbalances remains a significant concern. Therefore, understanding nursing students' attitudes to working and living, factors influencing where they first choose to work after graduation is useful in formulating appropriate interventions to retain nurses in regional areas.

**Methods:** A total of 329 senior nursing students from areas outside Metropolitan Seoul completed self-report questionnaires. Data were analyzed using *t*-test, chi-square test and multiple logistic regression analysis.

**Results:** Of the respondents, 57.8% reported that they planned to work in the region in which their school was located. The three factors ranked as having the greatest influence on their decision to work in non-metropolitan regions were: the cost of living, housing costs, and the proximity to family. Enjoyable aspects of rural life contributed positively to students' intentions to work in non-metropolitan regions, whereas isolation and socialization problems negatively affected their intentions to work in such areas.

**Conclusions:** Greater consideration should be given to improving working conditions and housing environments in non-metropolitan regions.

**Korean J Health Promot 2018;18(4):184-193**

**Keywords:** Nursing students, Rural hospitals, Employment

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

양질의 보건의료서비스 제공을 위해서는 훈련된 보건의료인력의 확보가 중요하며, 국가와 지방자치 단체는 보건의료자원의 공급이 균형있게 이루어지도록 노력해야 하는 법적 책무를 가지고 있다. 우리나라는 간호사 공급에 관하여 정부 주도적 성향이 강한 국가로 간호학과 입학정원을 정부가 통제하고 결정한다.<sup>1)</sup> 정부는 지방 중소병원 간호사 부족을 이유로 2008년에 11,775명에서 2017년에는 18,837명으

■ Received: Aug. 8, 2018 ■ Revised: Sep. 30, 2018 ■ Accepted: Oct. 4, 2018  
■ Corresponding author : **Jong Kyung Kim, PhD, RN**  
College of Nursing, Dankook University, 119 Dandae-ro, Dongnam-gu, Cheonan 31116, Korea  
Tel: +82-41-550-3893, Fax: +82-41-559-7902  
E-mail: jongkimk@dankook.ac.kr  
■ This Research was supported (in part) by Research Funds of Mokpo National University in 2016.

로 6,562명, 약 1.6배로 간호학과 입학정원을 증원하였으며, 정원 외 특별전형 등을 포함한 2017년 1학년 학생 수는 25,110명으로 당해 연도 입학정원의 1.3배였다.<sup>2)</sup> 입학정원 증원은 서울, 경기, 인천 등 수도권을 제외한 지역을 중심으로 이루어져, 수도권 소재 간호교육기관의 입학정원 비율은 2011년 21.2%에서 2016년 19.2%로 감소하였으나,<sup>3)</sup> 동 기간 중 수도권 지역에서 활동 중인 간호사는 46.1%에서 48.4%로 소폭 증가하였다.<sup>4)</sup> 2016년 졸업자는 수도권 외의 지역에서 79.9%가 배출되었으나, 이 지역에 취업한 신규 간호사 수는 전국 신규 취업자의 43.9%에 불과하였다.<sup>3)</sup> 비수도권 입학정원 증원이 간호사 확보 수준 향상으로 이어지지 못한 것은 지방의 간호학과 졸업생이 대학 소재지에서 취업하지 않고 수도권으로 이동하여,<sup>3,5)</sup> 해당 지역 의료기관의 간호사 확보 수준 향상에 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 비수도권 중심의 입학정원 증원 정책이 실패하였음을 의미한다고 보았다.<sup>1)</sup>

우리나라에서 나타나고 있는 간호사 부족은 양적인 부족보다는 지역 간 불균형의 문제이다. 지역 의료기관 간 간호사 수급 불균형을 해소하기 위해서는 간호대학생이 지방 혹은 대도시 취업을 선택하는 데 영향을 미치는 요인을 파악하는 것이 필요하다.<sup>6)</sup> 대졸 청년층의 구직시 가장 중요한 요소는 급여와 직장(고용) 안정성이었으며,<sup>7)</sup> 의사, 간호사 등 보건의료인력의 취업지 선택과 관련하여 Schofield 등<sup>8)</sup>은 지방에서의 친밀감과 지지, 삶의 즐거움, 노동 자치권과 기술의 다양성 등 긍정적 측면과 함께 지방 근무에 따른 격리, 사회화 등을, Smith 등<sup>6)</sup>은 지방 출신, 지방 근무 경험, 가족경제·직업적 책무 등이 간호대학생의 지방 근무 선택에 영향을 미친다고 보았다. 국내 연구로는 Yoon과 Cho<sup>9)</sup>가 신입간호사의 지역 간 이동 양상을 분석하여 여성, 전문대학 졸업, 졸업 당시 연령이 23세 이상, 고등학교와 대학이 동일 지역인 경우, 학업성취도가 94.3점 이하인 경우, 기대임금이 2,500천 원 이하인 경우에 대학 소재 지역에 남는 취업 유지자의 가능성이 높다고 하였다. 국내 기존 연구는 대졸자의 지역 간 취업 이동,<sup>10,11)</sup> 간호사의 지역 간 이동 양상 및 영향 요인<sup>10,12)</sup>에 대하여 고등교육기관 졸업자 취업통계연보, 대학 졸업자 직업 이동 경로조사자료(graduates occupational mobility survey, GOMS), 건강보험심사평가원 의료기관 현황 자료 등 2차 자료를 중심으로 진행되었다. 취업 시점의 간호대학생을 대상으로 진로 선택에 대한 인식 조사 연구<sup>13,14)</sup>는 비수도권, 지방을 취업지로 선택하는 것에 대한 학생 특성 및 영향 요인을 파악하지 못하는 한계를 지닌다.

본 연구는 지방 중소병원 간호사 부족 해소를 위하여 중점적으로 시행된 입학정원 증원과 관련, 비수도권 지역 간호대학생의 대학 소재 지역 취업 계획 및 영향 요인을 알아 보고, 이를 통하여 지역 의료기관의 간호사 취업 및 유지 관

리를 위한 대안을 모색하고자 한다.

## 2. 연구 목적

본 연구는 지역 간호대학생이 졸업 후 학교 소재 지역 취업 계획에 따라 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 인식, 지방에서 일하는 선택에 영향을 미치는 요인, 첫 직장 선택 시 고려 요인에 대한 차이를 분석하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다. 첫째, 비수도권 소재 지역 간호교육기관에 재학 중인 4학년이 졸업 후 학교 소재 지역에 취업할 계획이 있는지 파악한다. 둘째, 졸업 후 학교 소재 지역 취업 계획에 따른 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 인식, 지방에서 일하는 선택에 영향을 미치는 요인, 첫 직장 선택 시 고려 요인의 차이를 파악한다. 셋째, 졸업 후 학교 소재 지역 취업 계획의 영향 요인을 분석한다.

## 방 법

### 1. 연구 설계

본 연구는 비수도권 지역 간호교육기관에 재학 중인 4학년 학생이 졸업 후 학교 소재 지역에 취업하는 것에 대한 영향 요인을 파악하기 위하여 시도된 횡단적 서술적 조사 연구이다.

### 2. 연구 대상 및 자료수집

본 연구는 목포대학교의 연구윤리심의위원회로부터 승인(IRB-20170223-SB-002-01)을 받은 후 자료수집하였다. 일반적으로 졸업예정자 대상 신규 간호사 채용공고는 상반기부터 수도권 상급 종합병원을 중심으로 시작되므로, 자료수집은 4학년의 취업 지원이 시작되는 2/4분기인 2017년 4월 1일부터 4월 30일까지 실시하였다. 수도권 지역은 서울, 경기, 인천이 포함되며, 비수도권은 강원도, 충청권(대전, 세종 포함), 경상권(부산, 대구, 울산 포함), 전라권(광주, 제주 포함)이 해당된다. 자료수집을 위하여 비수도권 지역인 전남, 충남, 충북, 경남 소재 4년제 간호교육기관 6곳에 연구 목적과 연구 내용을 설명하고 허락을 받았다. 각 학교에 재학 중인 4학년 학생에게는 연구자가 연구 내용, 동의서 작성 방법 및 회수 방법, 비밀보장과 철회 권리 등에 대하여 설명한 후 서면 동의를 받았다. 설문 작성은 학생들의 사생활이 보장된 장소에서 작성한 후, 밀봉 봉투에 넣어 회수하였으며, 소정의 답례품을 제공하였다. 연구 대상기관의 학년별 입학정원은 452명이었으며, 설문에 참여한 학생은 340명이었다(75.2%). 조사 후 주요 질문에 결측치가 있는 11부를 제외하고 최종 329부를 분석에 이용하였다.

### 3. 측정 도구 및 변수

#### 1) 일반적 특성

일반적 특성은 성별, 나이, 학업성적, 소속 간호교육기관 소재지와 성장지역 및 가족 거주지역의 일치 여부, 소속 간호교육기관의 설립유형, 소재지, 부속대학병원 유무, 기관 유형을 포함하였다. 나이는 대학 4학년이 되는 23세를 기준으로 23세 미만과 23세 이상으로, 학업성적은 가장 최근 학기의 성적수준을 상위권(상위 30%), 중위권(31-70%), 하위권(하위 30%)으로 구분하였다. 소속 간호교육기관의 소재지, 성장지역, 가족 거주지역의 지역 구분은 충청권(대전광역시, 충청북도, 충청남도), 경상권(대구광역시, 부산광역시, 울산광역시, 경상북도, 경상남도), 전라권(광주광역시, 전라북도, 전라남도)으로 하고, 학교 소재지와 같은 권역이면 일치, 다른 권역이면 불일치하는 것으로 코딩하였다. 소속 간호교육기관은 설립유형은 국립과 사립으로, 4년제 간호교육을 실시하고 있는 기관유형은 대학과 전문대학으로 구분하였다.

#### 2) 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 인식

Adams 등<sup>15)</sup>이 개발한 4개 영역, 총 17문항의 리커트(Likert) 척도인 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 학생 인식 측정 도구(student attitudes to rural practice and life questionnaire)를 이메일로 번역 및 사용 허락을 받았다. 번역 과정은 연구자가 한국어로 번역한 후 도구개발 연구 경험이 풍부한 간호학과 교수 4인이 검토하였으며, 번역된 한국어판은 영어와 한글에 능통하고, 간호대학에 재직 중인 교수가 역번역을 하였다. 하부 영역은 친근감과 지지(friendliness and support) 5문항, 고립과 사회화(isolation and socialization) 5문항, 지방생활을 즐길 수 있는 측면(enjoyable aspects of rural life) 3문항, 일자리 기회(work opportunities) 4문항에 대하여 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(6점)'까지 점수가 높을수록 응답자의 인식과 일치 정도가 높음을 의미한다. 도구 개발자는 전체 및 영역, 문항별 점수화 방법을 제시하지 않아 본 연구에서는 영역 및 문항별 평균값을 제시하였다. 개발 당시 18문항의 타당도를 분석한 결과, 총 17문항으로 축소되었으며, 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=0.68$ 이었고,<sup>15)</sup> 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=0.75$ 였다.

#### 3) 지방에서 일하는 선택에 영향을 미치는 요인

Schofield 등<sup>16)</sup>이 호주에서 보건의료인력이 지방에서의 임상실무를 고려할 때 중요하게 생각하는 것이 무엇인지 정보를 수집하기 위하여 개발한 careers in rural health tracking survey (CIRHTS) 도구는 인적특성 및 가족관계 9문항, 교육 및 현재의 취업 6문항, 지역 선호도 5문항, 농촌 배경

4문항, 영향 요인 1문항 등 총 25개 문항으로 구성되어 있으며,<sup>8)</sup> 도구 개발자는 전체 및 영역, 문항별 점수화 방법을 제시하고 있지 않다. 이메일로 도구 개발자에게 번역 및 사용 허락을 받았으며, 번역과정은 '지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 인식' 도구와 동일하게 적용하였다. 본 연구에서 사용한 지방에서 일하는 선택에 미치는 요인은 18가지 항목을 제시하고, 영향 정도는 5점 리커트 척도(1='적극 못하게 한다[strongly discourage]', 5='적극 하게 한다[strongly encourage]')로 평가하였다. Schofield 등<sup>8)</sup>은 내용 타당도를 검증하고, 조사 대상 집단의 특성에 따라 가장 영향을 미치는 요인과 응답비율(encourage, strongly encourage)을 제시하였으며, 본 연구에서는 각 항목별 평균을 제시하여 비교하였다.

#### 4) 첫 직장 선택시 고려 요인

첫 직장 선택시 고려 요인은 한국고용정보원의 청년 패널 설문 조사 중 첫 직장 선택시 중요하게 생각하는 요인에 대한 12개 항목을 사용하였다. 청년 패널 조사(youth panel)는 청년층의 학교생활, 사회·경제활동, 가계배경 등을 반영하는 기초 자료를 수집하여 청년 실업 해소를 위한 고용 정책의 수립 및 관련 연구 발전에 기여할 목적으로 시작되었으며,<sup>17)</sup> 조사 결과는 응답자 분포, 평균값 등을 제시하고, 별도의 점수화 방법은 포함하고 있지 않다. 본 연구에서는 간호학과 졸업예정자의 첫 직장 선택시 중요하게 생각하는 항목을 파악하고자 이메일로 도구 사용 허락을 받았으며, 해당 문항은 '전혀 중요치 않다'부터 '매우 중요하다'까지 5점 리커트 척도로 조사하였다. 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=0.90$ 이었다.

### 4. 자료분석

자료분석은 SPSS WIN ver. 24.0 프로그램(IBM Corp., Chicago, IL, USA)을 이용하여 분석하였다. 간호대학생의 개인 특성 및 지역 취업 계획 유무는 빈도와 백분율로 분석하였다. 학교 소재 지역을 취업지로 선택하는 것(지역 취업)에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 인식, 지방에서 일하는 것 및 첫 직장 선택에 대한 특성별 단변량분석은  $t$ 검정 및 카이제곱 검정, 다변량분석은 로지스틱 회귀분석으로 분석하였다. 변수의 투입에서 단변량분석에서 유의하였던 학업성적, 소속 간호교육기관 소재지와 성장지역 및 가족 거주지역의 일치 여부, 소속 간호교육기관의 설립유형, 소재지, 부속대학병원 유무, 기관유형, 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 인식, 지방에서 일하는 선택에 영향을 미치는 요인, 첫 직장 선택시 고려 항목을 포함하였다. 더미변수 생성시 학업성적은

상위권, 소속 간호교육기관 소재지와 성장지역 및 가족 거주지역의 일치 여부는 일치, 간호교육기관의 설립유형은 사립, 소재지는 충청지역, 부속대학병원 유무는 없음, 기관유형은 대학을 기준으로 회귀분석에 투입하였다. Hosmer-Lemeshow test를 이용하여 회귀모형의 적합성을 검정한 결과 통계적으로 유의하지 않아 모형은 적합한 것으로 나타났다( $P=0.073$ ).

## 결 과

### 1. 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성은 다음과 같다(Table 1). 국립대 재학생이 56.2%, 여성이 90.3%로 다수를 차지하며, 졸업 후 학교 소재 지역에 취업할 계획이 있는가에 따른 성별, 연령분포는 두 집단이 동질한 것으로 나타났다. 졸업 후 학교 소재 지역에 취업할 계획이 있다는 간호대학생은 전체의

57.8%였고, 지역별로는 충청지역이 83.0%로 가장 높고, 전남이 27.3%로 가장 낮았다( $\chi^2=92.02$ ,  $P<0.001$ ). 설립유형이 국립( $\chi^2=18.58$ ,  $P<0.001$ ), 성적이 하위 30% 이내인 경우( $\chi^2=8.40$ ,  $P=0.015$ ), 학교 소재지가 성장지역( $\chi^2=7.92$ ,  $P=0.005$ ) 또는 가족 거주지와 일치하는 경우( $\chi^2=7.06$ ,  $P=0.008$ )에 학교 소재 지역에 대한 취업할 계획이 있다는 응답이 높게 나타났다.

### 2. 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 인식

학교 소재 지역에 취업할 계획이 있는지에 따라 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 인식은 친근감과 지지, 고립과 사회화, 지방생활을 즐길 수 있는 측면, 일자리 기회 등 4개 영역 모두에서 유의한 차이가 있었다(Table 2). 취업 계획이 있다는 학생군은 친근감과 지지 영역 중 지지적인 동료( $t=2.12$ ,  $P=0.035$ ), 우호적인 주민( $t=2.55$ ,  $P=0.011$ ), 지방생활

**Table 1.** General characteristics of the subjects (n=329)

| Variable                                     | Total | First career in nursing school region |            | $\chi^2$ | P      |
|--|-------|---------------------------------------|------------|----------|--------|
|  |       | Yes (n=190)                           | No (n=139) |          |        |
| Gender                                       |       |                                       |            | 0.33     | 0.567  |
| Female                                       | 297   | 170 (57.2)                            | 127 (42.8) |          |        |
| Male   | 32    | 20 (62.5)                             | 12 (37.5)  |          |        |
| Age  |       |                                       |            | 2.23     | 0.136  |
| <23  | 217   | 131 (60.4)                            | 86 (39.6)  |          |        |
| $\geq 23$                                    | 101   | 52 (51.5)                             | 49 (48.5)  |          |        |
| Missing                                      | 11    | 7 (63.6)                              | 4 (36.4)   |          |        |
| Academic grade                               |       |                                       |            | 8.40     | 0.015  |
| Above 70th percentile                        | 131   | 63 (48.1)                             | 68 (51.9)  |          |        |
| Between 70th and 30th percentile             | 154   | 98 (63.6)                             | 56 (36.4)  |          |        |
| Below 30th percentile                        | 44    | 29 (65.9)                             | 15 (34.1)  |          |        |
| Location of nursing school and high school   |       |                                       |            | 7.92     | 0.005  |
| Same   | 195   | 125 (64.1)                            | 70 (35.9)  |          |        |
| Different                                    | 134   | 65 (48.5)                             | 69 (51.5)  |          |        |
| Location of nursing school and family living |       |                                       |            | 7.06     | 0.008  |
| Same   | 198   | 126 (63.6)                            | 72 (36.4)  |          |        |
| Different                                    | 131   | 64 (48.9)                             | 67 (51.1)  |          |        |
| Ownership                                    |       |                                       |            | 18.58    | <0.001 |
| Public                                       | 185   | 126 (68.1)                            | 59 (31.9)  |          |        |
| Private                                      | 144   | 64 (44.4)                             | 80 (55.6)  |          |        |
| Location of nursing school                   |       |                                       |            | 92.02    | <0.001 |
| Chonnam                                      | 139   | 38 (27.3)                             | 101 (72.7) |          |        |
| Gyeongnam                                    | 90    | 69 (76.7)                             | 21 (23.3)  |          |        |
| Chungcheong                                  | 100   | 83 (83.0)                             | 17 (17.0)  |          |        |
| Presence of a university-affiliated hospital |       |                                       |            | 84.4     | <0.001 |
| Yes  | 193   | 152 (78.8)                            | 41 (21.2)  |          |        |
| No   | 136   | 38 (27.9)                             | 98 (72.1)  |          |        |
| Type of nursing school                       |       |                                       |            | 54.10    | <0.001 |
| University                                   | 234   | 165 (70.5)                            | 69 (29.5)  |          |        |
| College                                      | 95    | 25 (26.3)                             | 70 (73.7)  |          |        |

을 즐길 수 있는 측면에서는 지방에서 즐길 것이 있음( $t=5.39$ ,  $P<0.001$ ), 친구로 지낼 사람이 있음( $t=4.99$ ,  $P<0.001$ ), 즐거운 생활방식의 제공( $t=4.42$ ,  $P<0.001$ ), 일자리 기회 영역에서는 지방고용이 바람직( $t=2.92$ ,  $P<0.004$ )하다고 긍정적 인식을 보였으나, 취업 계획이 없는 학생군은 고립과 사회화 영역 중 가족과의 고립( $t=-5.01$ ,  $P<0.001$ ), 친구와의 고립( $t=-4.75$ ,  $P<0.001$ )에서 그렇다는 응답에 더 높은 점수를 나타내며, 부정적 인식에 유의하게 높은 점수를 보였다.

### 3. 지방에서 일하는 선택에 영향을 미치는 요인

지방에서 일하게 된다면 적극적인 선택을 하도록 영향을 미칠 것이라는 상위 3개 항목은 주거비용( $3.90\pm0.98$ ), 가족과 가까이 사는 것( $3.88\pm1.18$ ), 생활비( $3.87\pm0.94$ )였다. 학교 소재 지역에 취업할 계획이 있는 학생군은 가족과 가까이 사는 것( $4.09\pm1.07$ )이, 취업 계획이 없는 학생군에게는 주거비용( $3.68\pm0.96$ )이 영향을 미치는 정도가 가장 큰 것으로 나타났다. 지방에서 일하는 선택에 대하여 가족과 가까이 사는 것

( $t=3.70$ ,  $P<0.001$ ), 친구와 가까이 사는 것( $t=3.36$ ,  $P=0.001$ ), 생활비( $t=4.37$ ,  $P<0.001$ ), 주거비용( $t=3.54$ ,  $P<0.001$ ), 취업전망( $t=2.77$ ,  $P=0.006$ ), 보수( $t=2.27$ ,  $P=0.024$ ), 일의 종류( $t=3.48$ ,  $P=0.001$ )가 취업 계획이 있는 학생군에서 영향을 미치는 정도가 유의하게 높은 것으로 나타났다(Table 3).

### 4. 첫 직장 선택시 고려 항목

첫 직장을 선택할 때 중요하게 생각하는 것은 임금/수입( $4.50\pm0.70$ ), 고용 안정성( $4.44\pm0.73$ ), 직장내 인간관계( $4.41\pm0.74$ ) 순이었고, 사회적 평판/인식( $3.64\pm0.80$ )이 가장 낮았다. 학교 소재 지역에 취업할 계획이 있는 학생군에서 업무 내용(전공 관련성 포함) ( $t=3.62$ ,  $P<0.001$ ), 임금/수입( $t=4.80$ ,  $P<0.001$ ), 고용 안정성( $t=4.09$ ,  $P<0.001$ ), 직장과의 거리가 가까움( $t=2.53$ ,  $P=0.012$ ), 직장내 인간관계( $t=2.21$ ,  $P=0.028$ )를 중요하게 생각한다는 응답이 유의하게 높았다(Table 4).

**Table 2.** Nursing student attitudes to working and living in regional areas (n=329)

| Attitude  | Total     | First career in nursing school region |            | <i>t</i> | <i>P</i> |
|---|-----------|---------------------------------------|------------|----------|----------|
|   |           | Yes (n=190)                           | No (n=139) |          |          |
| Friendliness and support  | 3.75±0.83 | 3.85±0.88                             | 3.62±0.73  | -2.66    | 0.010    |
| Staff are more supportive of each other in rural areas                            | 3.76±1.94 | 3.95±2.42                             | 3.50±0.91  | 2.12     | 0.035    |
| People in rural areas are very friendly   | 3.81±0.92 | 3.92±0.89                             | 3.66±0.94  | 2.55     | 0.011    |
| In rural areas, new people are welcomed into the community                        | 3.52±0.97 | 3.57±1.00                             | 3.44±0.92  | 1.17     | 0.243    |
| Rural workplace settings are friendly environments                                | 3.73±0.87 | 3.79±0.88                             | 3.64±0.85  | 1.54     | 0.125    |
| There is a great sense of community in rural areas                                | 3.96±0.94 | 4.04±0.96                             | 3.86±0.90  | 1.78     | 0.076    |
| Isolation and socialization   | 3.59±0.89 | 3.47±0.90                             | 3.75±0.85  | 2.95     | 0.004    |
| Professional isolation is a problem when working in rural areas                   | 3.79±1.04 | 3.74±1.04                             | 3.85±1.05  | -0.92    | 0.360    |
| There are limited places to go socialize in rural areas                           | 4.16±1.13 | 4.17±1.17                             | 4.14±1.06  | 0.19     | 0.853    |
| There are poor recreational facilities in rural areas                             | 4.00±1.19 | 4.03±1.23                             | 3.96±1.15  | 0.51     | 0.613    |
| Working in a rural area means being too isolated from family                      | 2.95±1.33 | 2.65±1.25                             | 3.37±1.34  | -5.01    | <0.001   |
| Working in a rural area means being too isolated from friends                     | 3.03±1.35 | 2.74±1.31                             | 3.43±1.29  | -4.75    | <0.001   |
| Enjoyable aspects of rural life   | 3.65±0.93 | 3.91±0.86                             | 3.31±0.89  | -6.05    | <0.001   |
| There are things I enjoy doing in rural areas                                     | 3.33±1.15 | 3.61±1.06                             | 2.94±1.15  | 5.39     | <0.001   |
| There are people in rural areas that I could be friends with                      | 4.12±1.16 | 4.38±1.13                             | 3.76±1.11  | 4.99     | <0.001   |
| Living in a rural area provides an enjoyable lifestyle                            | 3.52±1.03 | 3.73±1.01                             | 3.23±0.98  | 4.42     | <0.001   |
| Work opportunities  | 3.33±0.78 | 3.42±0.78                             | 3.22±0.77  | -2.29    | 0.023    |
| Working in a rural area provides more opportunity to practice a variety of skills | 2.91±1.07 | 3.01±1.11                             | 2.79±1.02  | 1.79     | 0.075    |
| There are more opportunities for career advancement in rural areas                | 3.43±1.04 | 3.45±1.06                             | 3.39±1.03  | 0.55     | 0.582    |
| Rural practice provides greater opportunity for autonomy in work place            | 3.39±1.00 | 3.47±0.98                             | 3.27±1.01  | 1.87     | 0.062    |
| Employment in a rural area is very desirable                                      | 3.60±0.93 | 3.73±0.94                             | 3.43±0.90  | 2.92     | 0.004    |

Values are presented as mean±standard deviation.

Modified from reference 15 with permission from author via e-mail.

### 5. 학교 소재 지역 취업 계획에 영향을 미치는 요인

학교 소재 지역 취업 계획에 영향을 미친 요인을 파악하기 위하여 학교 소재 지역 취업 계획 여부(예=1, 아니오=0)를 종속변수로 하고 표 1의 일반적 특성, 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 인식, 지방에서 일하는 선택에 영향을 미치는 요인, 첫 직장 선택시 중요하게 생각하는 요인을 독

립변수로 하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다(Table 5). 일반적 특성으로 성적에 따라 상위권 학생보다 중위권 학생은 2.76배( $P=0.003$ ), 하위권 학생은 4.08배( $P=0.006$ ) 학교 소재 지역에 취업할 계획 가능성이 높은 것으로 나타났다. 단 변량분석에서 유의하였던 성장지역 또는 가족 거주지가 학교 소재 지역과 동일한 경우, 간호교육기관의 설립유형, 소재지, 부속대학병원 유무, 기관유형 등은 유의한 관계를 보

**Table 3.** Factors influencing the choice to work in regional areas (n=329)

| Factors                                     | Total     | First career in nursing school region |            | <i>t</i> | <i>P</i> |
|---|-----------|---------------------------------------|------------|----------|----------|
|   |           | Yes (n=190)                           | No (n=139) |          |          |
| Living close to family                      | 3.88±1.18 | 4.09±1.07                             | 3.60±1.28  | 3.70     | <0.001   |
| Living close to friends                     | 3.74±1.12 | 3.92±1.01                             | 3.50±1.22  | 3.36     | 0.001    |
| Rural lifestyle/culture                     | 3.10±1.01 | 3.14±1.06                             | 3.04±0.94  | 0.96     | 0.349    |
| Cost of living                              | 3.87±0.94 | 4.06±0.90                             | 3.61±0.94  | 4.37     | <0.001   |
| Cost of accommodation                       | 3.90±0.98 | 4.06±0.97                             | 3.68±0.96  | 3.54     | <0.001   |
| Lack of public transport                    | 3.44±1.14 | 3.46±1.15                             | 3.42±1.14  | 0.32     | 0.751    |
| Career opportunities                        | 3.55±1.08 | 3.69±0.98                             | 3.36±1.17  | 2.77     | 0.006    |
| Remuneration                                | 3.74±1.14 | 3.86±1.11                             | 3.58±1.17  | 2.27     | 0.024    |
| Workload                                    | 3.66±1.00 | 3.72±0.99                             | 3.58±1.01  | 1.24     | 0.217    |
| Type of work                                | 3.61±0.94 | 3.76±0.90                             | 3.40±0.96  | 3.48     | 0.001    |
| Environment for raising children            | 3.44±1.06 | 3.46±1.02                             | 3.40±1.11  | 0.51     | 0.610    |
| Access to children (custodial arrangement)  | 3.40±1.04 | 3.43±1.01                             | 3.37±1.09  | 0.56     | 0.580    |
| Bonding/other contracting work requirement  | 3.33±0.93 | 3.37±0.90                             | 3.27±0.95  | 0.97     | 0.332    |
| Desire to help people in rural/remote areas | 2.98±0.98 | 2.91±0.97                             | 3.08±0.98  | -1.55    | 0.122    |
| Challenge                                   | 3.02±1.00 | 2.97±0.98                             | 3.07±1.02  | -0.88    | 0.379    |
| Familiarity with rural area                 | 3.16±1.08 | 3.21±1.09                             | 3.09±1.07  | 0.99     | 0.325    |
| My current rural placement                  | 2.81±0.91 | 2.82±0.84                             | 2.80±0.99  | 0.22     | 0.825    |
| Previous rural placement                    | 2.81±0.88 | 2.82±0.83                             | 2.81±0.95  | 0.03     | 0.977    |

Values are presented as mean±standard deviation.

Modified from reference 16 with permission from author via e-mail.

**Table 4.** Factors influencing first career choice of nursing students (n=329)

| Factors  | Total     | First career in nursing school region |            | <i>t</i> | <i>P</i> |
|--|-----------|---------------------------------------|------------|----------|----------|
|  |           | Yes (n=190)                           | No (n=139) |          |          |
| Job description                                    | 4.10±0.73 | 4.23±0.69                             | 3.94±0.75  | 3.62     | <0.001   |
| Social recognition                                 | 3.64±0.80 | 3.66±0.78                             | 3.63±0.82  | 0.36     | 0.719    |
| Pursue personal development                        | 3.87±0.77 | 3.88±0.76                             | 3.86±0.78  | 0.18     | 0.855    |
| Promising places to work                           | 3.77±0.87 | 3.79±0.86                             | 3.74±0.88  | 0.55     | 0.581    |
| Wage and salary income                             | 4.50±0.70 | 4.66±0.59                             | 4.28±0.78  | 4.80     | <0.001   |
| Job stability                                      | 4.44±0.73 | 4.58±0.62                             | 4.24±0.82  | 4.09     | <0.001   |
| Autonomy and authority in the workplace            | 4.23±0.74 | 4.29±0.71                             | 4.14±0.77  | 1.92     | 0.056    |
| Living close to the workplace                      | 4.18±0.77 | 4.27±0.76                             | 4.06±0.77  | 2.53     | 0.012    |
| Living close to friends/family                     | 3.98±0.86 | 4.03±0.90                             | 3.91±0.80  | 1.17     | 0.241    |
| Physical work environment                          | 4.01±0.76 | 4.03±0.72                             | 3.97±0.81  | 0.70     | 0.476    |
| Ensuring quality education for children            | 3.88±0.94 | 3.85±0.99                             | 3.91±0.87  | -0.63    | 0.530    |
| Human relations and communication in the workplace | 4.41±0.74 | 4.48±0.70                             | 4.30±0.80  | 2.21     | 0.028    |

Values are presented as mean±standard deviation.

Modified from reference 17 with permission from author via e-mail.

이지 않았다. 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 인식에 있어서는 고립 및 사회화 영역이 1점 올라갈 때마다 0.62배씩( $P=0.031$ ) 학교 소재 지역 취업 계획을 덜하는 것으로 나타났다고 지방생활을 즐길 수 있는 측면에 대한 인식 영역이 1점 증가할 때마다 2.26배씩 학교 소재 지역 취업 계획을 더하는 것으로 나타났다( $P<0.001$ ). 단변량분석에서 유의하였던 가족, 친구와 가까이 사는 것, 생활비, 주거비용, 취업전망, 보수, 일의 종류 등 지방에서 일하는 선택에 영향을 미치는 요인은 다변량분석에서 유의한 관계를 보이지 않았다. 첫 직장 선택시 중요하게 생각하는 요인에서는 직장내 인간관계에 대한 점수가 1점 증가할 때 0.45배씩 학교 소재 지역 취업 계획을 덜 하는 것으로 나타났다( $OR=0.45$ ,  $P=0.012$ ).

## 고 찰

본 연구는 지역 소재 간호교육기관에 재학 중인 4학년 학

생의 졸업 후 학교 소재 지역 취업에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 파악하고자 시도되었다. 간호학과는 지역 간 발전 격차의 불균형 완화 및 취약지 의료서비스 확산을 위하여 비수도권을 중심으로 입학정원을 증원하였으나,<sup>18)</sup> 취업의 지역적 불균형은 해소되지 못하였다.<sup>10,12)</sup> 본 연구에서 졸업 후 학교 소재 지역에 취업할 계획이 있다는 간호대학생은 조사 대상의 57.8%, 지역별로는 충청(83.0%), 경남(76.7%), 전남(27.3%) 순이었다. Yoon과 Cho<sup>9)</sup>가 전국단위의 2차 자료를 분석한 결과, 졸업생의 69.2%, 지역별로는 충청 39.5%, 전라 54.4%, 경상 72.1%, Kim과 Cho<sup>19)</sup>의 연구 결과 부산, 울산, 경남지역 졸업생의 86.3%와 비교하면, 경남은 유사한 수준이나, 전라는 낮고, 충청은 높았다. 경남을 포함한 영남권은 지역내 병상 수가 많아서 배출한 신규 간호사의 취업이 쉽고,<sup>12)</sup> 지역 산업기반이 갖추어져 있어<sup>10)</sup> 기존 연구와 유사하게 학교 소재 지역 취업의사를 갖고, 잔류하는 경향이 높은 것으로 보인다. 기존 연구와 상반된 결과를

**Table 5.** Factors influencing students' intention to pursue a first career in their nursing school region (n=329)

| Variables  | Categories   | OR(95% CI)       | P     |
|--|--|------------------|-------|
| Academic grade   | Below 30th percentile (vs. above 70th percentile)            | 4.08(1.49-11.20) | 0.006 |
|  | Between 30th and 70th percentile (vs. above 70th percentile) | 2.76(1.40-5.43)  | 0.003 |
| Location of nursing school and high school                     | Same (vs. different)   | 0.62(0.10-3.92)  | 0.616 |
| Location of nursing school and family living                   | Same (vs. different)   | 3.19(0.54-18.86) | 0.200 |
| Ownership  | Public (vs. Private)   | 0.25(0.06-1.00)  | 0.051 |
| Location of nursing school                                     | Chonnam (vs. Chungcheong)                                    |                  | 0.999 |
|  | Gyeongnam (vs. Chungcheong)                                  | 0.48(0.15-1.50)  | 0.207 |
| Presence of a university-affiliated hospital                   | Yes (vs. No)   |                  | 0.999 |
| Type of nursing school   | Colledge (vs. University)                                    | 0.42(0.08-2.22)  | 0.306 |
| Nursing student attitudes to working and living in rural areas | Friendliness and support                                     | 0.99(0.60-1.61)  | 0.959 |
|  | Isolation and socialization                                  | 0.62(0.41-0.96)  | 0.031 |
|  | Enjoyable aspects of rural life                              | 2.26(1.41-3.63)  | 0.001 |
|  | Work opportunities   | 1.24(0.76-2.03)  | 0.385 |
| Factors influencing the choice to work in rural areas          | Living close to family                                       | 1.00(0.68-1.48)  | 0.993 |
|  | Living close to friends                                      | 1.12(0.75-1.68)  | 0.581 |
|  | Cost of living   | 1.58(0.88-2.83)  | 0.128 |
|  | Cost of accommodation  | 0.73(0.42-1.27)  | 0.258 |
|  | Career opportunities   | 1.15(0.72-1.83)  | 0.560 |
|  | Remuneration   | 0.84(0.54-1.30)  | 0.439 |
| Factors influencing first career choice of nursing students    | Type of work   | 1.20(0.75-1.92)  | 0.454 |
|  | Job description  | 0.74(0.44-1.25)  | 0.261 |
|  | Wage and salary income                                       | 2.16(0.92-5.09)  | 0.078 |
|  | Job stability  | 1.45(0.65-3.22)  | 0.361 |
|  | Living close to the workplace                                | 1.44(0.87-2.38)  | 0.160 |
|  | Human relations and communication in the workplace           | 0.45(0.24-0.84)  | 0.012 |

Abbreviations: OR, odds ratio; CI, confidence interval.

보인 충청과 전남지역은 단변량분석에서 유의한 차이를 보인 대학부속병원 유무와 관련이 있을 것으로 사료된다. 학교 소재 지역 취업 계획이 있다는 응답이 높았던 충청지역은 2개 기관이 모두 상급종합병원인 대학부속병원을 보유하고 있었으나, 전남지역은 2개 기관이 모두 대학부속병원이 없으며, 산업구조가 취약하여 취업기회가 제한적이라는 단점을 지니고 있다.<sup>20)</sup> 기존 연구에서 도시, 농촌 등 간호교육기관의 소재지는 농촌 출신 간호대졸업생의 근무지 선택, 지리적 분포에 유의한 영향을 끼치지 않았으나,<sup>21,22)</sup> 지역의 간호교육기관이 농촌 지역 학생들에 대한 교육기회를 넓히고, 농촌 지역에서의 교육훈련을 통한 농촌체증이 지방으로의 통로(rural pipeline)로서 역할하고 있는 것으로 나타났다.<sup>23)</sup> 향후에는 간호교육기관 및 지역 의료기관, 지역 특성 등에 따른 간호인력 관련 연구가 필요하겠다.

지방 대졸자의 지방 취업에 가장 결정적인 요인은 출신 고등학교(성장지역)로,<sup>24)</sup> 신입 간호사의 출신 고등학교와 대학 소재지가 동일한 경우 해당 지역에 취업할 가능성이 높은 것으로 보고되었으나,<sup>10,19)</sup> 본 연구의 다변량분석에서는 소속 간호교육기관 소재지와 성장지역 일치 여부가 유의하지 않았다. 취업을 희망하는 대졸자의 자질이 전문화될수록 직업탐색의 지리적 범위는 넓어지고, 지역 잔류 가능성은 떨어지며,<sup>20)</sup> 중소도시 및 농어촌 소재 대학의 경우 대도시에 비하여 성장지역으로의 졸업 후 취업 확률이 유의하게 낮고,<sup>25)</sup> 비수도권 취업자의 출신 지역 잔류 경향도 감소하는 것으로 보고되었다.<sup>10)</sup> 비수도권을 중심으로 간호대학 입학정원을 늘려왔음에도 불구하고, 지방 중소병원의 간호사 부족 및 지역적 불균형 분포는 해소되지 못하고 있다. 지역 소재 간호교육기관을 통하여 재학기간 중 해당 지역에 거주하고, 졸업 후 지역 의료기관의 간호사 확보, 지역 간호발전에 대한 긍정적인 역할을 기대할 수 있으나, 빈번한 초과근무, 높은 업무강도, 낮은 급여수준 등 지역 의료기관의 근로여건이 개선되지 않는다면 지역 잔류를 기대하기 어려울 것이다. 성적 수준이 중위권, 하위권일 때 상위권에 비하여 학교 소재 지역 취업을 계획할 가능성은 높은 것은 기존 연구에서 학업성취도가 낮을 경우 지역에 남을 확률이 높다는 결과와 일치하였다.<sup>10,19)</sup> 단기적으로는 학업성취도가 낮은 학생들이 지역 의료기관에 취업한 후 업무에 잘 적응할 수 있도록 학교가 의료기관과 협력하여 지원하고, 장기적으로는 해당 지역을 벗어나고자 하는 우수인재의 기대에 충족할 수 있는 일자리를 제공하면서 전문직 발전과 지역사회 발전을 도모하는 것이 필요할 것이다.

본 연구에서 지방에서 일하고 생활하는 것이 가족, 친구로부터의 고립, 사회화의 문제를 발생시킨다고 생각할 때 학교 소재 지역 취업 가능성이 낮아지나, 친구, 생활방식 등 지방생활을 즐길 수 있는 측면이 인식된다면 학교 소재 지

역 취업 가능성은 증가되는 것으로 나타났다. 기존 연구에서 농촌 출신 및 농촌에서의 임상교육이 농촌 근무 가능성을 높인다는 연구 결과가 있으나,<sup>26)</sup> 지방 근무는 양질의 업무경험을 얻지 못할 것이라는 생각, 사회적 고립,<sup>16)</sup> 즐길 거리가 없는 것,<sup>27)</sup> 경제적 부담과 교통수단 걱정,<sup>28,29)</sup> 정서적, 신체적 요구 및 인력부족, 지원부족 등 기대와 다른 농촌의 현실<sup>23)</sup>은 장애 요인이었다. 본 연구에서 간호대학생들이 첫 직장을 선택할 때 중요하게 생각하는 것은 임금/수입, 고용 안정성, 직장내 인간관계 순이었다. 최근 대졸 청년층의 일자리 선택기준으로 임금, 고용 안정성과 같은 외적 동기의 중요도가 높아진 것은 초기 진입이 어려운 현실에서는 다양한 요소를 살피지 못하고 노동시장에 진입했다가 이직단계에서야 발전 가능성 등 보다 다양한 요소를 고려하게 되는 것으로 보았다.<sup>7)</sup> 실제 2019년 2월 졸업예정자를 대상으로 하는 신규 간호사 채용공고를 살펴보면, 기관에서 요구하는 채용직급, 응시인원, 응시자격 및 전형방법은 제시되어 있지만, 신규 간호사의 채용 후 급여수준, 교대근무, 임용후보자 자격(계약직, 정규직 등 고용 안정성), 승진 등 근로조건에 대한 정보제공은 상당히 미흡한 수준이다. 따라서 첫 직장 선택시 구체적인 근무여건을 충분히 고려하고 지원할 수 있도록 채용 후 신분, 급여, 근무시간 및 근무일수, 복리후생 등에 대한 충분한 정보를 제공하는 것이 간호사 채용 및 유지관리에 도움이 될 것으로 판단된다.

지방에서 일하고자 하는 선택에는 다양한 요소가 복합적으로 상호작용하므로 하나의 요인에만 대처하는 것으로는 부족하다.<sup>8)</sup> 지역 간호교육기관에서 양성된 간호대학생의 타 지역 이동을 최소화하고, 지역 의료기관에 취업하여 지역에서의 간호사 부족문제를 해소하기 위해서는 지방 취업과 관련된 요인을 파악하고, 대안을 마련하는 것이 필요하다. 본 연구의 단변량 및 다변량분석에서 모두 유의하게 나타난 고립과 사회화 문제를 해소하기 위해서는 출퇴근시 대중교통 수단 부족, 여가생활의 다양성 등 정주여건이 개선되어야 하고, 보육시설, 학교 등 자녀양육시설 확충, 모성보호 등 일 가정 양립<sup>3,30)</sup>을 지원하기 위한 사회적 지지기반의 지역 인프라가 구축되어야 한다. 지역 간호교육기관 졸업생의 간호 전문직으로서 능력 배양을 위한 간호교육환경 개선도 중요하다. 단기간의 간호대학 입학정원 증원 및 간호교육기관 신증설은 임상실습기관 부족 등 교육환경의 질 저하를 초래할 것으로 이를 보완하기 위해서는 신규 간호사의 임상적응을 돕고, 조기이직을 감소시킬 수 있도록 신규 오리엔테이션 기간연장 등 임상적응을 위한 교육을 강화하고, 전문직 사회화를 위한 업무역량강화 교육의 기회도 늘어나야 한다. 다변량분석에서는 유의하지 않았으나, 수도권 대비 지방 중소병원의 낮은 임금에 대한 적정 임금수준 보장, 표준임금의 설정 등 재정적 요인을 개선하는 처우 개선 방



안도 검토되어야 한다. 또한 의료 취약지 등 농촌지역 간호 서비스 제공 확대를 위하여 간호대학생에 대한 공중보건장학금 지원을 도입하는 방안도 지역 의료기관의 간호사 확보를 위한 유인책이 될 수 있을 것으로 사료된다.

본 연구는 다음과 같은 제한점이 있다. 첫째, 연구 대상자 선정시 수도권을 제외한 충청, 전남, 경남지역 소재 대학에서 편의 추출하여, 본 연구 결과를 전국 간호대학생에 일반화하는 데 한계가 있다. 둘째, 본 연구는 단면적 조사 연구로서 인구사회학적 특성을 중심으로 영향 요인을 파악하였다는 점이다. 이러한 몇 가지 제한점에도 불구하고, 본 연구는 비수도권 지역 간호대학생의 지방 취업 계획 관련 요인을 파악한 초기 연구로서 향후 지방에서 일할 가능성이 높은 학생들의 특성을 이해하고, 관련 정책 수립의 기초 자료로서 도움이 될 것이라 생각된다.

## 요 약

**연구배경:** 신규 간호사 공급 증가에도 불구하고, 간호사 부족과 지역적 불균형은 중요한 보건문제로 남아있다. 그러므로 간호대학생의 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 인식, 지방 취업 및 첫 직장 선택에 영향을 미치는 요인을 이해하는 것은 지역의 간호사 채용 및 유지 전략을 세우는 데 유용하다.

**방법:** 비수도권 지역 소재 간호학과 4학년 학생을 대상으로 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 인식, 지방에서 일하는 선택에 영향을 미치는 요인, 첫 직장 선택시 고려 항목에 대한 자가보고식 설문지를 사용하였으며, 329명의 자료를 분석하였다. 자료분석은 *t*검정, 카이제곱 검정 및 로지스틱 회귀분석을 이용하였다.

**결과:** 졸업 후 학교 소재 지역에 취업할 계획이 있다는 간호대학생은 전체의 57.8%였다. 지방에서 일하는 선택에 영향을 미치는 상위 3개 항목은 주거비용, 가족과 가까이 사는 것, 생활비였고, 지방생활을 즐길 수 있는 측면은 선택 가능성을 높이는 쪽으로, 고립과 사회화 문제는 선택 가능성을 낮추는 쪽으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

**결론:** 비수도권 지역 간호대학생의 학교 소재 지역 취업을 활성화하기 위해서는 지방에서의 정주여건 개선 및 근로여건의 개선이 필요하다.

**중심 단어:** 간호대학생, 지방병원, 취업

## REFERENCES

- Kim Y, You S, Kim J. Impact of increased supply of newly licensed nurses on hospital nurse staffing and policy implications. J Korean Acad Nurs 2017;47(6):828-41.
- Center for Educational Statistics. University Educational statistics [Internet]. Jincheon: Korean Education Statistics Service; 2018. [Accessed Feb 16, 2018]. Available from: <http://kess.kedi.re.kr/publ/view?survSeq=2018&menuSeq=3894&publSeq=2&itemCode=028&menuId=0&language=en>.
- Korean Nurses Association. Registered nurses supply and demand forecasts through the integrated nursing and caring service [Internet]. Seoul: Korean Nurse Association; 2018. [Accessed Feb 16, 2018]. Available from: [http://webzine.koreanurse.or.kr/Webzine2014/read\\_article.php?webzine\\_id=49&sub\\_cat\\_id=474&is\\_sub\\_no=850&article\\_id=1112](http://webzine.koreanurse.or.kr/Webzine2014/read_article.php?webzine_id=49&sub_cat_id=474&is_sub_no=850&article_id=1112).
- National Health Insurance Service. Health Insurance Review & Assessment Service. National health insurance statistical year-book [Internet]. Wonju: National Health Insurance Service; 2018. [Accessed Sep 15, 2018]. Available from: [http://stat.kosis.kr/statHtml\\_host/statHtml.do?orgId=350&tblId=TX\\_35001\\_A018&dbUser=NSI\\_IN\\_350](http://stat.kosis.kr/statHtml_host/statHtml.do?orgId=350&tblId=TX_35001_A018&dbUser=NSI_IN_350).
- 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. J Korean Acad Nurs 2012;42(7):1019-26.
- Smith S, Edwards H, Courtney M, Finlayson K. Factors influencing student nurses in their choice of a rural clinical placement site. Rural Remote Health 2001;1(1):89.
- Ahn JK, Oh SM. How have the job selection criteria of young university graduates changed? Employment Issues [Internet]. Eumseong: Korea Employment Information Service; 2016. [Accessed Sep 15, 2018]. Available from: [http://enx.enx.co.kr/office/enx/IDArchive/Policy/2016/고용정보원-고용이슈\(2016년3월호\)160426.pdf](http://enx.enx.co.kr/office/enx/IDArchive/Policy/2016/고용정보원-고용이슈(2016년3월호)160426.pdf).
- Schofield D, Fletcher S, Fuller J, Birden H, Page S. Where do students in the health professions want to work? Hum Resour Health 2009;7:74.
- Yoon HJ, Cho SH. Geographic mobility and related factors among newly graduated nurses. J Korean Acad Soc Nurs Educ 2017;23(3):353-62.
- Moon NC. Employment mobility of university graduates and regional development. [Internet]. Seoul: Korean Association of Professional Geographers; 2010. [Accessed Feb 16, 2018]. Available from: [http://www.kaopg.or.kr/contents/bbs/bbs\\_content.html?bbs\\_cls\\_cd=002002008](http://www.kaopg.or.kr/contents/bbs/bbs_content.html?bbs_cls_cd=002002008).
- Shim J, Kim E. Analysis of occupational mobility of college graduates [Internet]. Sejong: Korea Research Institute for Human Settlements; 2012. [Accessed Sep 15, 2018]. Available from: <http://region.snu.ac.kr/bk/achievement/data/7year/7.pdf>.
- Park B, Kim SY. Patterns and influential factors of inter-regional migration of new and experienced nurses in 2011~2015. J Korean Acad Nurs 2017;47(5):676-88.
- Bang KS, Jun MH, Kim HS, Son HM, Kang JH, Yu SJ, et al. Nursing students' awareness of nursing and future career. J Korean Acad Soc Nurs Educ 2009;15(1):22-31.
- Park SK, Cho KM. Clinical career preferences and associated factors of nursing students in Korea [Internet]. Seoul: Korean Association of Health Economics and Policy; 2016. [Accessed Sep 15, 2018]. Available from: [http://210.101.116.28/W\\_files/kiss9/50300442\\_pv.pdf](http://210.101.116.28/W_files/kiss9/50300442_pv.pdf).
- Adams ME, Dollard J, Hollins J, Petkov J. Development of a questionnaire measuring student attitudes to working and living

- in rural areas. *Rural Remote Health* 2005;5(1):327.
16. Schofield D, Fuller J, Fletcher S, Birden H, Page S, Kostal K, et al. Decision criteria in health professionals choosing a rural practice setting: development of the Careers in Rural Health Tracking Survey (CIRHTS). *Rural Remote Health* 2007;7(3):666.
  17. Shin CG, Hwang KH, Jo MS, Park JH. 2007 Employment panel survey and analysis [Internet]. Eumseong: Korea Employment Information Service; 2015. Korea Employment Information Service; 2007. [Accessed Dec 2017]. Available from: <https://www.keis.or.kr/user/extra/main/2102/publication/publicationList/jsp/LayOutPage.do?categoryIdx=131&pubIdx=4270&onlyList=N>.
  18. Ministry of Education. 2014 restructuring entrance quota of university and industrial university freshman intake [Internet]. Sejong: Ministry of Education; 2013. [Accessed Feb 16, 2018] Available from: <https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=3378&boardSeq=40942&lev=0&m=030301>.
  19. Kim EY, Cho HH. Factors associated with the choices of local hospitals among new graduate nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2018;24(3):202-10.
  20. Ahn YJ. Employment structure of university graduates and regional development: a case study of Chonnam National University. *Journal of the Economic Geographical Society of Korea* 2001;4(2): 37-56.
  21. Eley DS, Baker PG. Will Australian rural clinical schools be an effective workforce strategy? Early indications of their positive effect on intern choice and rural career interest. *Med J Aust* 2007;187(3):166-7.
  22. Playford D, Wheatland B, Larson A. Does teaching an entire nursing degree rurally have more workforce impact than rural placements? *Contemp Nurse* 2010;35(1):68-76.
  23. Lea J, Cruickshank M, Paliadelis P, Parmenter G, Sanderson H, Thornberry P. The lure of the bush: do rural placements influence student nurses to seek employment in rural settings? *Collegian* 2008;15(2):77-82.
  24. Yang JS. An analysis on the determinants that lead provincial college graduates to get jobs at regional small and medium enterprises and leave the jobs. *Journal of Employment and Skills Development* 2014;17(2):153-77.
  25. Yoo JE, Nam HJ, Kim JH. Who leaves and who stays?: When entering college and finding job after graduation. *Journal of Employment and Skills Development* 2015;18(1):191-219.
  26. Blaauw D, Erasmus E, Pagaiya N, Tangcharoensathien V, Mullei K, Mudhune S, et al. Policy interventions that attract nurses to rural areas: a multicountry discrete choice experiment. *Bull World Health Organ* 2010;88(5):350-6.
  27. Mitchell R. Perceived inhibitors to rural practice among physiotherapy students. *Aust J Physiother* 1996;42(1):47-52.
  28. McDonough JE, Lambert VA, Billue JS. A rural nursing practicum: making it work. *Nurse Educ* 1992;17(4):30-4.
  29. Barney T, Russell M, Clark M. Evaluation of the provision of fieldwork training through a rural student unit. *Aust J Rural Health* 1998;6(4):202-7.
  30. Kim MA, Park KO, You SJ, Kim MJ, Kim ES. A survey of nursing activities in small and medium-size hospitals: reasons for turnover. *J Korean Clin Nurs Res* 2009;15(1):149-65.