

호남권역 간호대학생의 지역 유출 의도에 대한 연구

강푸름¹ · 한아영²

우석대학교 간호대학 조교수¹, 국립순천대학교 간호학과 조교수²

A Study on the Outflow Intention of Nursing Students in Non-Metropolitan Area: Honam Region

Kang, Purum¹ · Han, A Young²

¹Assistant Professor, College of Nursing, Woosuk University

²Assistant Professor, Department of Nursing, Suncheon National University

Purpose: Nursing colleges are continuously being expanded to solve the problem of imbalance among regions, but the outflow of the provincial brain-drain to metropolitan regions continues. Therefore, this study aimed to identify the influencing factors on the regional outflow intention of nursing students. **Methods:** This study employed a mixed-method design, and 214 nursing students in the Honam region filled out a self-administered questionnaire. Eight participants recruited through random sampling were interviewed in depth. Data were analyzed using a t-test, χ^2 test and logistic regression. **Results:** Among the total respondents, 161 students (75.2%) had intent to regional outflow. Influencing factors were significantly correlated with employment in tertiary general hospitals (OR=3.32, 95% CI=1.35~8.16), perception of job opportunities in the province (OR=0.52, 95% CI=0.31~0.87), intrinsic job values (OR=2.43, 95% CI=1.14~5.22), and voluntary employment preparation behaviors (OR=2.75, 95% CI=1.05~7.19). Through the interviews, themes related to regional outflow intentions were drawn into the following three categories: “recognition of working environment by region”, “aspiration for professional growth”, and “expectation for self-development and rich experience”. **Conclusion:** This study’s results are expected to be used as strategic data for establishing plans for nurturing regional human resources and improving the local nursing workforce in non-metropolitan areas.

Key Words: Nursing students; Employment; Workforce; Healthcare disparities

서론

1. 연구의 필요성

국가 차원의 지역 균형 인재 육성을 위한 노력에도 불구하고 비수도권 청년층이 지속적으로 수도권으로 유출되어 인구감

소와 전반적인 지역경제 침체, 지역기관 및 대학의 경쟁력 저하가 나타난다[1]. 의료기관도 유사한 현상이 나타나는데, 간호사수급 불균형 문제 해결을 위해 간호대학 정원을 꾸준히 증원했지만, 수도권 쏠림 현상이 계속된다[2]. 실제로 수도권 지역은 의료서비스 초과공급이 이루어지지만, 비수도권 지역은 인력을 포함한 의료자원이 부족하여 필요시 지역 외에서 해결

주요어: 간호대학생, 취업, 인력, 의료격차

Corresponding author: Han, A Young

Department of Nursing, Suncheon National University, 255 Jungang-ro, Suncheon 57922, Korea.

Tel: +82-61-750-3881, E-mail: ayoung@scnu.ac.kr

- 본 연구는 2021년 국립순천대학교 학술연구비 공모과제로 연구되었음(과제번호: 2021-0289).

- This study was supported by Suncheon National University Research Fund in 2021 (Grant number: 2021-0289).

Received: Nov 4, 2022 | **Revised:** Dec 28, 2022 | **Accepted:** Feb 20, 2023

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

해야 하는 지역 간 의료격차가 심화하고 있다[3]. 한국건강증진개발원의 지역별 조사에 따르면 보건 인력이 열악함을 반영하는 지역 보건 취약 지역 지표에서 전라남도 가 56.7점으로 가장 높았으며 전라북도가 54.5점으로 두 번째로 높았다[4]. 간호사 수급만 살펴본다면 지역 보건 취약 지역인 호남권역은 전라북도 내 간호학과 13개, 전라남도 13개, 그리고 인접 지역인 광주에 12개가 있어 매년 많은 수의 간호사가 양성되지만[5], 의약계열 전공자들이 비수도권 대학 졸업 후 수도권으로 이동하는 경향이 있어[1] 의료 자원 부족 문제는 해결되지 않는다. 국외에서도 유사한 인력수급 불균형 문제가 발생하며 지역별 적정 의료인력을 유지하기 위해 현황분석과 정책지원을 하거나, 지역 기반의 보건 관련 학과를 만들고 졸업생이 해당 지역에 정착하도록 하여 효과를 보기도 한다[6]. 따라서 호남권 간호사 부족 해결을 위해 소재 지역 대학 졸업생이 타 지역으로 유출되지 않도록 하는 노력이 필요하며, 이를 위해 해당 간호대학생의 근무지 결정 시 영향을 미치는 요인을 확인하는 것이 의미 있을 것으로 생각된다.

대졸자가 근무지를 선택하는데 전통적으로는 임금수준, 직장 규모 등을 고려한다고 알려졌지만[1], 이러한 정량적 지표 이외에도 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 개인의 인식 또한 영향을 줄 수 있다. 도시와 농촌 지역에 지속적인 의료인력 수급 불균형이 있는 호주에서도 이를 해결하기 위해 도심과 멀리 떨어진 지방의 공중보건서비스 활동에 간호대학생을 배치하며 자금을 지원하고 있으며, 지방에 배치된 대상을 면담을 토대로 조사한 결과에서 지역 환경과 지역사회를 즐길 수 있다고 인식하는 것이 만족도에 영향을 주었다[7]. 우리나라 연구에서도 간호학과 학생이 지역 소재병원 취업 의도에 지방 생활을 즐길 수 있는 측면이 있다고 생각하는 것이나 지역 생활의 고립과 사회화에 대한 인식이 영향을 주었다[8]. 특히, 최근 청년들은 다양성을 중시하고 특색 있는 여가 활동을 즐길 수 있는 것을 매력으로 여기기 때문에[9] 지방의 사회문화적 여건에 대한 인식이 근무지 선택에 영향을 줄 것으로 생각된다. 따라서, 호남권 간호대학생이 졸업 후 근무지 결정 시 영향하는 요인 중 지방에서 생활하는 것에 대한 인식을 살펴보고자 한다.

대학생의 취업을 위한 노력은 대학의 교과과정 내에서 공식적으로 제공하는 내용과 비공식적 채널을 통해 노력하는 것으로 구별하기도 하고, 면접 지원 횟수나 일자리 탐색 경험 등으로 분류하기도 한다[10]. 이러한 취업 준비 행동은 대학생의 진로 결정 및 진로 탐색과 같은 직업 관련 요인과 연관이 있는 것으로 알려져 있다. 간호대학생의 취업 준비 행동 영향요인을 조사한 연구에서 다양한 분야에 흥미가 있을수록 취업 준비 행동을

을 더 활발하게 하는 것으로 나타났다[11]. 최근에 간호대학 정원은 점차 증가하나 대형병원 모집 간호사 수는 제한적이어서 간호대학 재학생들도 취업을 위한 더 많은 노력이 필요해지고 이전보다 다양한 진로에 관심을 갖기에[12] 취업 준비 행동과 첫 근무지 선택 또한 연관되어 있으리라 생각된다.

간호대학생의 취업 준비 행동에 영향을 주는 요인 중 직업을 통해 충족하고자 하는 욕구를 의미하는 직업 가치관이 있다[12]. 이는 직업에 따른 보상과 관련된 외재적인 요인과 일을 통해 능력 발휘나 자기표현 등과 관련된 내재적인 요인으로 나뉘며 외재적 요인과 내재적 요인 중 어디에 더 중점을 두는지에 따라 취업 준비 행동이나 직업 및 직장선택에도 영향을 줄 수 있다[13]. 따라서 간호대학생의 지역 유출 의도를 탐색하기 위해 직장선택에 영향을 줄 수 있는 직업 가치관과 취업 준비 행동을 살펴보는 것 또한 의미 있을 것으로 생각된다.

이에 본 연구는 간호대학생의 근무지 선택에 영향을 줄 수 있는 요인을 파악하고 지역 유출 의도와 이에 대한 영향요인을 심도 있게 파악하고자 한다. 특히, 비수도권을 하나의 지역으로 포괄하기에는 지역별 특성이 뚜렷하기 때문에 상대적으로 지역 보건의 취약하다고 평가되는 호남권역을 대상으로 하며 연구결과를 통해 지역인재 유치를 위한 전략개발에 기여하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 국내 호남 지역 소재 간호대학생의 지역 유출 의도 영향요인을 파악하여 향후 지역 소재 간호대학 경쟁력을 강화하고 지역인재 유치를 위한 전략개발에 기초자료를 제공하는 것이다. 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 참여자의 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 인식, 직업 가치관, 취업 준비 행동, 지역 유출 의도 정도를 확인한다.
- 참여자의 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 인식, 직업 가치관, 취업 준비 행동, 지역 유출 의도 간의 상관관계를 확인한다.
- 참여자의 지역 유출 의도에 미치는 영향요인을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 호남 지역 간호대학생을 대상으로 온라인 자기기입식 설문지를 이용하여 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한

인식, 직업 가치관, 취업 준비 행동, 유출 의도를 측정하였다. 또한, 설문조사 참여자 중 일부에게 심층 면담을 진행한 혼합방법 설계(mixed method design)이다.

2. 연구대상

호남 지역 소재 대학 학생이 접근할 수 있는 게시판에 3, 4 학년에 재학중인 학생을 대상으로 모집공고문을 게시하였으며, 공고문을 보고 참여를 희망하면 링크를 통해 온라인 설문지에 접속하도록 하였다. 응답 전, 참여자는 연구목적과 필요성을 포함한 설명문을 읽고 참여를 원하는 경우에만 동의서를 다운로드 받아 자필서명 한 후 업로드하였다. 표본 크기는 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하였다. 로지스틱 회귀분석 모형에서 관심군의 비율 0.5, 오즈비 1.5, 양측 검정, 유의수준 0.05, 검정력 0.80을 기준으로 최소 표본 크기는 208명이었다. 본 연구의 주요 변수를 이용한 선행연구를 참고하여[8], 탈락율을 20%로 설정하고 250명의 대상자에게 설문지를 배부하고, 234부를 회수 후 누락이나 부적절한 응답을 한 20부를 제외한 총 214부를 분석했다. 설문 완료 후 동일한 집단에 심층면담 모집공고문을 게시하고, 참여를 원하는 사람은 연구자에게 개별 연락하여 설명문과 동의서를 제공받았다. 연구의 목적과 필요성이 포함된 설명문을 읽고 이를 이해하며 참여에 동의한 8명을 대상으로 심층 면담하였다.

3. 연구도구

1) 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 인식

지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 인식은 Adams 등[14]이 개발하고 유선주 등[8]이 한국어로 번역한 도구를 원저자와 번안자의 허락을 받은 후 사용하였다. 이 도구는 총 17문항이며 ‘친근감과 지지’, ‘고립과 사회화’, ‘지방 생활을 즐길 수 있는 측면’, ‘일자리 기회’의 4개 하위영역으로 구성되어 있다. ‘고립과 사회화’ 영역은 역 코딩하였으며 점수가 높을수록 인식이 긍정적임을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .68이며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .79였다. 각 하위영역에 대한 신뢰도는 친근감과 지지 .78 고립과 사회화 .72, 지방 생활을 즐길 수 있는 측면 .76 일자리 기회 .75이었다.

2) 직업 가치관

직업 가치관은 한국직업능력개발원에서 개발한 도구를 사용하였다[13]. 이 도구는 총 11개의 문항이며, 직업을 통한 능

력 발휘나 자기표현 등의 내재적 가치 6문항과 경제적인 측면이나 권력추구 등의 외재적 가치 5문항이 포함된다. 점수가 높을수록 해당항목을 중요하게 인식한다는 것을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .82이었으며, 각 하위영역에 대한 신뢰도는 외재적 요인 .65 내재적 요인 .81였다.

3) 취업 준비 행동

취업 준비 행동을 측정하기 위해 국내에서 개발된 도구를 사용하였다[10]. 취업 준비 행동 도구는 총 40문항으로 구성되어 있으나, 간호학과 재학생에게 부적합한 문항이 없는지 연구자 2인이 논의하여 선별하고 전문가에게 자문 받아 최종 문항을 확정하였다. 예를 들면, ‘신문이나 TV, 라디오와 같이 언론매체 등을 통해 취업 정보를 얻는다.’라는 문항은 인터넷이나 SNS를 통해 주로 정보를 수집하는 세대의 특성을 반영하여 삭제되었고, ‘다양한 기업의 취업 정보 탐색을 위해 취업박람회에 참가한다.’는 것과 같은 문항은 간호학과 학생에게 적합하지 않다고 판단되어 삭제되었다. 도구는 ‘공식적 취업 정보탐색’, ‘비공식적 취업 정보탐색’, ‘학교 정규과정을 통한 예비적 취업 준비 행동’, ‘학교 외 비정규과정을 통한 예비적 취업 준비 행동’, ‘본격적 취업 준비 행동’의 총 5개의 영역이다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .68이며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .89였다. 각 하위영역에 대한 신뢰도는 공식적 취업정보탐색 .80비공식적취업정보탐색 .72, 학교 정규과정을 통한 예비적 취업준비 행동 .69, 학교 외 비정규과정을 통한 예비적 취업준비 행동 .69, 본격적 취업준비 행동 .75다.

4) 지역 유출 의도

지역 유출 의도는 참여자의 대학소재지를 광의의 의미에서 해석하여 대학이 위치한 광역시와 광역자치단체를 하나의 권역으로 설정하고 졸업 후에 해당 권역 이외의 지역에서 취업할 의도가 있는지를 확인하였다. 즉, 광주·전라 지역을 대학 소재지로 지정하였으며 구체적으로 ‘졸업 후 대학 소재지(광주·전라) 이외의 지역에서 첫 직장생활을 할 의도가 있습니까?’라는 문항을 이용하여 조사하였다. 조사 결과는 지역 유출 의도의 유무로 확인되었다.

4. 자료수집

자료수집기간은 2022년 1월 17일부터 2월 10일까지였다. 설문 완료 후 2월 20일에서 28일 사이에 8명에게 심층 면담하였다. 심층 면담은 ‘지방에서 일하는 것에 대해 어떻게 생각하

나요?’, ‘근무지를 선택할 때 무엇이 중요한가요?’ 등의 반구조화된 질문을 활용하고 대답에 따라 이어지는 질문을 추가하였다. 면담 시 표정이나 몸짓 등의 특이 사항을 함께 기록하였으며 새로운 내용이 나오지 않을 때까지 충분히 진행하였다. 면담은 1회에 50분가량 소요되었고, 면담내용을 필사하고 논의하는 과정에서 모호한 부분이 있으면 전화로 추가 면담(2명)을 진행하였다.

5. 자료분석

본 연구의 양적 자료분석을 위해 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하였다. 일반적 특성에 따른 변수별 차이는 independent t-test와 분산분석(ANOVA) 방법을 이용하였으며 필요시 Scheffé test로 사후 검정하였다. 일반적 특성에 따른 유출 의도는 independent t-test 또는 χ^2 test로 분석하였으며 유출 의도에 대한 영향요인 파악을 위해 로지스틱 회귀분석을 시행하였다.

면담자료의 의미를 확인하기 위해 Braun과 Clarke [15]의 주제분석방법을 이용하였다. 연구자 2인은 필사 내용을 반복적으로 읽으며 의미 있는 진술을 추출하고, 추출한 진술들의 패턴을 확인하며 주제별로 묶었으며 주제가 전체 자료와 부합하는지 확인하였다. 마지막으로 연구자들 간의 논의를 통해 주제에 대한 명명을 하였다. 질적자료의 타당성 확보를 위해 평가항목[16]에 따라 엄격성을 확보하였다.

6. 윤리적 고려

설문조사와 심층 면담 참여자에게는 연구의 목적과 진행 과정, 연구참여에 대한 자발성, 연구에 참여하지 않더라도 불이익이 없으며, 중도 철회가 가능함을 충분히 설명하였다. 설문조사와 심층 면담에 대한 동의서는 개별적으로 작성되었다. 본 연구는 연구자가 소속된 S대학의 기관생명윤리위원회의 승인을 받은 후 수행하였다(승인번호: 1040173-202111-HR-033-02).

연구결과

1. 일반적 특성

본 연구참여자의 학년은 3학년이 94명(43.9%), 4학년이 120명(56.1%)이었다. 고등학교 소재지와 대학 소재지가 일치한 참여자는 154명(72.0%)이며, 전체 응답자 중 152명(71.0%)은

상급종합병원 취업을 희망했다. 타 지역 취업 의도가 있는 참여자는 161명(75.2%) 이었고, 호남권 귀환 의도가 있다고 응답한 참여자는 93명(43.5%)이었다(Table 1). 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 인식은 지방 생활을 즐길 수 있는 측면(4.13 ± 1.00)이 가장 높았고, 일자리 기회(3.26 ± 0.84)에 대한 점수가 가장 낮았다. 참여자가 직업을 선택할 때 중요하게 생각하는 요인은 외재적 요인(4.39 ± 0.42)이 내재적 요인(4.05 ± 0.58)보다 높았다. 참여자의 취업 준비 행동에서 취업 설명회나 취업 정보 센터의 공식적 취업 정보 탐색(2.14 ± 0.67)보다 친구, 선·후배, 교수를 통한 비공식적 취업 정보 탐색(2.74 ± 0.48)요인의 점수가 높았다. 취업 스킬 쌓기(발표, 자기소개서 작성 등)를 위한 학교 교육과정에 참가하는 등 학교 정규과정을 통한 예비적 취업 준비 행동 점수는 2.63 ± 0.62 , 영어 및 컴퓨터와 관련된 자격증 준비 등 비정규과정을 통한 예비적 취업 준비 행동 점수는 2.39 ± 0.52 였다. 입사지원서를 작성, 면접 훈련 등의 본격적 취업 준비 행동 점수는 2.50 ± 0.76 이었다.

2. 일반적 특성에 따른 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 인식, 직업 가치관, 취업 준비 행동

수도권 취업 희망 참여자들은 지방에서 생활하는 것이 즐길 수 있는 측면($t = -5.07, p < .001$)이나 일자리 기회($t = -3.20, p = .002$)에서 낮은 점수가 나타났으며, 귀환 의도가 있는 참여자는 지방 생활을 즐길 수 있는 측면($F = 27.18, p < .001$)에 대한 점수가 높았다(Table 1).

참여자의 직업 가치관과 취업 준비 행동에서는 학년이 높을수록 학교 정규과정을 통한 예비적 취업 준비 행동($t = -2.31, p = .022$)과 본격적 취업 준비 행동($t = -3.40, p = .001$) 점수가 높았다. 대상자의 성적이 상위 25% 이내 그룹은 상위 50% 이내 그룹보다 내재적 요인($F = 4.87, p = .003$)이 중요했으며, 정규과정을 통한 예비적 취업 준비 행동($F = 8.08, p < .001$)이 높았다. 취업 희망 분야가 상급종합병원인 참여자가 직업 선택 시 내재적 요인($F = 4.06, p = .019$)이 중요했다. 수도권 취업 희망자는 취업 준비 행동에서 비공식적 취업 정보 탐색($t = 2.55, p = .011$), 학교 정규과정을 통한 예비적 취업 준비 행동($t = 2.98, p = .003$), 학교 외 비정규과정을 통한 예비적 취업 준비 행동($t = 3.29, p = .001$)이 높았다(Table 2).

3. 지역 유출 의도에 따른 일반적 특성, 지방에서 생활하는 것에 대한 인식, 직업 가치관, 취업 준비 행동의 차이

Table 1. Awareness of Working and Living in Regional Areas according to General Characteristics

Variables	Awareness of working and living in regional areas								
	n (%)	Friendliness and support		Isolation and socialization		Enjoyable aspects of rural life		Work opportunities	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Academic year									
Junior	94 (43.9)	3.73±0.79	-0.22	3.52±1.02	-1.09	3.95±1.02	-2.37	3.16±0.88	-1.98
Senior	120 (56.1)	3.75±0.78	(.825)	3.69±0.90	(.277)	4.27±0.97	(.019)	3.39±0.81	(.049)
Academic grade									
≥ Top 25%	71 (33.2)	3.84±0.86	0.83	3.71±0.90	1.64	4.16±0.93	1.02	3.30±0.94	0.14
25~50%	74 (34.6)	3.65±0.82	(.478)	3.66±0.92	(.182)	4.09±1.05	(.384)	3.24±0.79	(.934)
50~75%	54 (25.2)	3.70±0.62		3.36±1.04		4.03±1.08		3.31±0.77	
< 75%	15 (7.0)	3.87±0.77		3.69±0.96		4.53±0.79		3.37±0.96	
Location of high school									
Same as university	154 (72.0)	3.78±0.77	1.14	3.74±0.87	3.40	4.35±0.77	4.51	3.26±0.80	-0.77
Different from university	60 (28.0)	3.64±0.82	(.256)	3.25±1.08	(.001)	3.56±1.27	(<.001)	3.36±0.94	(.443)
Desired career fields									
Advanced general hospital	152 (71.0)	3.77±0.80	1.03	3.60±0.91	0.05	4.12±0.96	0.02	3.30±0.83	0.30
General hospital	28 (13.1)	3.79±0.73	(.357)	3.65±1.16	(.949)	4.15±1.07	(.981)	3.33±0.91	(.744)
Others	34 (15.9)	3.56±0.76		3.62±1.03		4.15±1.17		3.19±0.88	
Desired employment area									
Metropolitan area	148 (69.2)	3.67±0.79	-1.92	3.58±0.96	-0.32	3.91±0.99	-5.07	3.16±0.81	-3.20
Non-metropolitan area	66 (30.8)	3.89±0.83	(.057)	3.63±0.97	(.749)	4.62±0.86	(<.001)	3.56±0.86	(.002)
Subjective economic level									
Upper	14 (6.5)	3.30±0.87	2.99	3.94±1.22	3.55	3.50±1.29	3.25	3.05±0.91	0.63
Middle	177 (82.7)	3.79±0.78	(.052)	3.52±0.93	(.030)	4.15±0.97	(.041)	3.31±0.84	(.536)
Low	23 (10.7)	3.61±0.66		4.00±0.90		4.31±0.99		3.25±0.87	
Intent to regional outflow									
Yes	161 (75.2)	3.75±0.79	0.18	3.54±0.95	-1.78	4.13±0.92	-0.01	3.24±0.88	-1.29
No	53 (24.8)	3.72±0.77	(.859)	3.80±0.95	(.077)	4.13±1.24	(.993)	3.42±0.71	(.199)
Intent to return to university location									
Yes ^a	93 (43.5)	3.83±0.80	1.93	3.62±0.88	3.42	4.29±0.79	27.18	3.32±0.86	3.06
No ^b	81 (37.8)	3.61±0.77	(.148)	3.43±1.07	(.034)	3.60±1.08	(<.001)	3.13±0.83	(.049)
Not applicable ^{c*}	40 (18.7)	3.81±0.75		3.91±0.83	c > b	4.81±0.70	c > a > b	3.52±0.88	

*The location of the university and the desired employment area are the same.

지역 유출 의도가 있는 집단과 없는 집단의 학년, 성적분포는 동질 하였다. 그러나 취업 기관 유형은 지역 유출 의도 여부에 따라 유의미한 차이를 보였다. 지역 유출 의도가 있는 군에서 75.8%는 상급종합병원으로 취업을 희망했고($\chi^2=7.80, p=.020$), 78.9%는 수도권 취업을 원했으며($\chi^2=28.81, p<.001$), 54%는 귀환 의도가 있다고 응답했다($\chi^2=47.56, p<.001$), 지역 유출 의도에 따른 직업 가치관을 비교했을 때 외재적 요인은 지역 유출 의도 유무에 따른 차이를 보이지 않았던 반면, 내재적 요인은 지역 유출 의도가 있는 군에서 유의미하게 높았다($t=2.15, p=.030$). 또한 학교 외 비정규과정을 통한 예비적 취업 준비 행동은 지역 유출 의도가 있는 군에서 유의미하게 높았다($t=2.75, p<.001$)(Table 3).

4. 지역 유출 의도 유무에 영향을 미치는 요인

지역 유출 의도에 영향을 주는 요인을 파악하기 위해 유출 의도 여부(예=1, 아니오=0)를 종속변수로 하고, 일반적 특성과 지방에서 일하고 생활하는 것에 대한 인식, 직업 가치관, 취업 준비 행동을 독립변수로 하여 이분형 로지스틱 분석을 실시하였다.

취업 희망 분야가 상급 종합병원이면 공공기관(보건소, 보건교사 등)으로 취업을 희망하는 경우보다 3.32배($p=.009$) 지역 유출 의도가 높았다. 지방에서 일자리 기회가 많다고 인식하면 그렇지 않은 경우보다 유출 의도가 0.52배($p=.013$) 감소했으며, 내재적 직업가치관 점수가 높을수록 지역 유출 의도가 2.43

Table 2. Job Values and Job Preparation Behaviors according to General Characteristics

(N=214)

Variables	Job values			Job preparation behaviors									
	Extrinsic factor		Intrinsic factor	Formal job search		Informal job search		Pre-job search through curriculum activities		Pre-job search through extracurricular activities		Active job search	
	M±SD	t or F (p)		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)		
Academic year													
Junior	4.39±0.45	-0.06 (952)	3.96±0.64	-1.86 (064)	2.13±0.68	-0.28 (783)	2.77±0.51	0.50 (616)	2.54±0.62	-2.31 (022)	2.37±0.53	-0.35 (730)	2.31±0.67 -3.40 (001)
Senior	4.40±0.40		4.11±0.52		2.15±0.67		2.74±0.46		2.74±0.61		2.40±0.52		2.66±0.79
Academic grade													
≥ Top 25% ^a	4.41±0.41	0.40 (755)	4.25±0.52	4.87 (003)	2.24±0.73	1.35 (261)	2.85±0.42	1.97 (119)	2.90±0.59	8.08 (<.001)	2.47±0.53	1.60 (192)	2.66±0.76 1.69 (170)
25~50% ^b	4.40±0.43		3.93±0.61		2.12±0.66		2.68±0.53		2.61±0.59		2.39±0.56		2.47±0.76
50~75% ^c	4.40±0.45		3.98±0.50	a > b	2.12±0.56		2.75±0.45		2.50±0.60	a > b, c, d	2.33±0.44		2.40±0.70
< 75% ^d	4.28±0.37		3.87±0.73		1.88±0.77		2.63±0.49		2.23±0.62		2.19±0.51		2.33±0.87
Location of high school													
Same as university	4.40±0.41	0.29 (773)	4.04±0.55	-0.05 (960)	2.14±0.70	-0.01 (915)	2.76±0.46	0.55 (584)	2.67±0.62	0.56 (578)	2.40±0.51	0.36 (728)	2.55±0.76 1.51 (133)
Different from university	4.38±0.47		4.05±0.65		2.15±0.61		2.73±0.54		2.61±0.64		2.37±0.55		2.38±0.75
Desired career fields													
Advanced general hospital	4.41±0.43	0.26 (769)	4.11±0.54	4.06 (019)	2.16±0.69	1.05 (352)	2.77±0.51	0.75 (474)	2.69±0.64	0.97 (380)	2.42±0.53	1.16 (315)	2.58±0.77 2.81 (063)
General hospital	4.37±0.42		3.83±0.59		1.98±0.62		2.78±0.42		2.60±0.64		2.29±0.58		2.36±0.69
Others	4.35±0.44		3.91±0.67		2.20±0.65		2.66±0.39		2.53±0.53		2.32±0.45		2.28±0.71
Desired employment area													
Metropolitan area	4.41±0.43	0.69 (493)	4.08±0.57	1.51 (134)	2.20±0.67	1.87 (062)	2.81±0.46	2.55 (011)	2.73±0.61	2.98 (003)	2.46±0.54	3.29 (001)	2.55±0.74 1.39 (165)
Non-metropolitan area	4.36±0.42		3.95±0.60		2.01±0.66		2.63±0.54		2.47±0.60		2.22±0.44		2.40±0.79
Subjective economic level													
Upper ^a	4.56±0.49	2.06 (130)	4.36±0.75	2.38 (095)	2.19±0.87	0.49 (613)	2.87±0.56	1.98 (141)	2.79±0.61	1.07 (346)	2.41±0.45	4.14 (017)	2.71±0.89 4.84 (009)
Middle ^b	4.37±0.42		4.03±0.55		2.15±0.66		2.77±0.46		2.66±0.60		2.42±0.53		2.55±0.74
Low ^c	4.50±0.38		3.99±0.65		2.01±0.70		2.58±0.56		2.50±0.76		2.10±0.46	b > c	2.07±0.70 a, b > c
Intent to regional outflow													
Yes	4.39±0.42	-0.43 (670)	4.09±0.55	2.15 (032)	2.19±0.67	1.88 (062)	2.78±0.47	1.41 (160)	2.66±0.62	0.51 (608)	2.44±0.53	2.75 (007)	2.53±0.76 0.70 (485)
No	4.42±0.43		3.90±0.63		1.99±0.66		2.67±0.50		2.61±0.63		2.22±0.45		2.44±0.75
Intent to return to university location													
Yes ^a	4.38±0.43	0.04 (964)	4.10±0.54	1.60 (205)	2.23±0.68	2.97 (054)	2.85±0.48	3.62 (028)	2.67±0.61	1.95 (144)	2.49±0.57	4.44 (013)	2.54±0.74 0.24 (784)
No ^b	4.40±0.46		4.05±0.60		2.15±0.68		2.71±0.47		2.71±0.62		2.36±0.49		2.46±0.75
Not applicable ^{c*}	4.41±0.35		3.90±0.62		1.93±0.60		2.62±0.47	a > c	2.48±0.64		2.21±0.41	a > c	2.50±0.82

*The location of the university and the desired employment area are the same.

Table 3. Differences in General Characteristics and Variables between Groups with or without Intent to Regional Outflow

Variables	Intent to regional outflow		χ^2 or t (p)
	Yes (n=161) n (%) or M±SD	NO (n=53) n (%) or M±SD	
Academic year			
Junior	74 (46.0)	20 (37.7)	1.10 (.295)
Senior	87 (54.0)	33 (62.3)	
Academic grade			
≥ Top 25%	58 (36.0)	13 (24.5)	3.75 (.289)
25~50%	55 (34.2)	19 (35.8)	
50~75%	39 (24.2)	15 (28.3)	
< 75%	9 (5.6)	6 (11.3)	
Location of high school			
Same as university	114 (70.8)	40 (75.5)	0.43 (.512)
Different from university	47 (29.2)	13 (24.5)	
Desired career fields			
Advanced general hospital	122 (75.8)	30 (56.6)	7.80 (.020)
General hospital	19 (11.8)	9 (17.0)	
Others	20 (12.4)	14 (26.4)	
Desired employment area			
Metropolitan area	127 (78.9)	21 (39.6)	28.81 (< .001)
Non-metropolitan area	34 (21.1)	32 (60.4)	
Subjective economic level			
Upper	11 (6.8)	3 (5.7)	0.24 (.888)
Middle	132 (82.0)	45 (84.9)	
Low	18 (11.2)	5 (9.4)	
Intent to return to university location			
Yes	87 (54.0)	6 (11.3)	47.56 (< .001)
No	59 (36.6)	22 (41.5)	
Not applicable*	15 (9.3)	25 (47.2)	
Awareness of working and living in regional areas			
Friendliness and support	3.75±0.79	3.72±0.77	0.18 (.859)
Isolation and socialization	3.54±0.95	3.80±0.98	-1.78 (.077)
Enjoyable aspects of rural life	4.13±0.92	4.13±1.24	-0.01 (.993)
Work opportunities	3.24±0.88	3.42±0.71	-1.29 (.199)
Job values			
Extrinsic factor	4.39±0.42	4.42±0.43	-0.43 (.670)
Intrinsic factor	4.10±0.55	3.90±0.63	2.15 (.030)
Job preparation behaviors			
Formal job search	2.19±0.67	1.99±0.66	1.88 (.062)
Informal job search	2.78±0.47	2.67±0.50	1.41 (.160)
Pre-job search through curriculum activities	2.66±0.62	2.61±0.63	0.51 (.601)
Pre-job search through extracurricular activities	2.44±0.53	2.22±0.45	2.75 (< .001)
Active job search	2.53±0.76	2.44±0.75	0.70 (.485)

*The location of the university and the desired employment area are the same.

배($p=.022$) 증가했다. 취업 준비 행동에서 비정규과정을 통한 예비적 취업 준비 행동 값이 높을수록 유출 의도가 2.75배($p=.040$) 높았다(Table 4).

5. 지역 유출 의도에 대한 질적 자료

본 연구의 양적 자료 결과에서 전체 조사 대상자의 75.2% (161명)이 첫 직장생활을 대학소재지 이외의 지역에서 하고자

Table 4. Factors Influencing for Intent to regional Outflow

Variables	Intent to regional outflow	
	OR (95% CI)	p
Desired career fields		
Advanced general hospital	3.32 (1.35~8.16)	.009
General hospital	2.60 (0.77~8.71)	.122
Public institutions & others	Reference	
Awareness of working and living in regional areas		
Friendliness and support	0.95 (0.58~1.58)	.855
Isolation and socialization	0.72 (0.48~1.07)	.104
Enjoyable aspects of rural life	0.11 (0.93~2.15)	.107
Work opportunities	0.52 (0.31~0.87)	.013
Job values		
Extrinsic factor	0.46 (0.16~1.29)	.138
Intrinsic factor	2.43 (1.14~5.22)	.022
Job preparation behaviors		
Formal job search	1.71 (0.85~3.47)	.135
Informal job search	0.90 (0.37~2.18)	.811
Pre-job search through curriculum activities	0.57 (0.26~1.24)	.154
Pre-job search through extracurricular activities	2.75 (1.05~7.19)	.040
Active job search	0.78 (0.44~1.40)	.412
Nagelkerke R ² =.21		
Classification accuracy=78.0%		

하였고, 대상자의 43.5%(93명)은 첫 직장생활은 지역 이외에서 하더라도 대학소재지로 귀환할 의도가 있다고 응답하였다. 따라서, 많은 대상자가 대학소재 지역 이외에서 근무하고자하는 요인을 심도있게 파악하고자 추가 면담을 시행했다. 질적자료를 통해 대학소재지로 귀환할 의도가 있음에도 첫 직장생활은 대학 소재지 이외의 지역에서 하고자 하는 현상을 부가적으로 설명하고자 한다. 면담 참여자의 일반적 특성은 다음과 같았다. 총 8명의 평균연령은 24.1세였고, 3학년이 3명, 4학년이 5명이었다. 성적은 상위 25% 이내 4명, 상위 26~50% 이내 4명이었다. 6명은 대학 소재지와 고등학교 소재지가 일치하고 2명은 불일치하였다. 7명이 지역유출의도가 있다고 응답하고 1명은 없다고 응답하였다. 귀환의도는 5명은 있었고 3명은 없었다. 참여자들의 지역 유출 의도에 관련된 주제는 ‘지역소재기관 근무환경의 미흡한 이미지’, ‘직업적 성장에 대한 포부’, ‘자기개발 및 경험 확장에 대한 희망’의 3가지로 도출되었다.

1) 지역소재기관 근무환경의 미흡한 이미지

참여자들은 대학소재지에 위치한 기관의 근무환경이 미흡하다고 생각하여 대학소재지 이외의 지역에서 취업하고자 하였다. 참여자들이 생각하는 근무환경의 이미지는 업무체계 및

복지에 대한 정보로부터 영향을 받는 것으로 나타났으며, 대중매체나 SNS를 통해 근무환경에 대한 정보가 충분한 기관에 호감을 표현했다. 또한, 동일한 규모의 기관이라고 하더라도 소재지에 따라 업무체계 및 제공하는 복지에서 차이가 뚜렷하다고 표현하였으며, 대학소재지 이외의 지역에 매력적인 근무환경으로 긍정적 이미지가 구축된 기관이 더 많다고 인식하며 대학소재지 이외의 지역으로 취업하기를 희망했다.

(조심스러운 목소리로) 아직까지 많이 아프면 서울 큰 병원 가고 싶어하고, 저도 가족이 아프면 그렇게 하고 싶어요. 서울 큰 병원은 가족 혜택과 복지도 좋다 들었어요. (참여자 7)

병원 정보를 모아둔 SNS를 많이 읽어보는 편인데 저는 월급도 많이 받고 싶고 기숙사도 잘 제공되는 곳으로 가고 싶어요. 이 지역에는 그런 선택을 할 수 있는 곳이 많지 않아요. (참여자 5)

2) 직업적 성장에 대한 포부

참여자들은 간호사로서 전문성 신장과 직업적 성장이 중요하다고 표현하고 이를 위해 기울이는 노력을 가치 있게 생각했

다. 직업적 성장을 위해서 비록 수행해야 하는 일이 복잡하더라도 다양한 사례를 접해보고 기관내에 분야별로 평판이 높은 인적자원이 충분히 확보되는 것이 필요하다고 표현했다. 참여자들은 대학소재지에 위치한 기관과 비교하여 그 외의 지역 기관이 직업적 성장의 밑거름이 될 수 있는 인적자원을 포함한 폭넓은 분야별 자원이 확보되었다고 인식하였다. 따라서 이러한 인식에 따라 대학소재지 이외의 지역 기관에 취업하기를 희망했다.

더 큰 환경에서 근무해보고 싶어요. 제가 지원하는 병원도 수도권에 있는데 뉴스를 봐도 코로나19에 대한 사례로도 많이 나왔어요. (단호한 표정으로) 하루에 최소한 8시간, 1/3을 일하면서 살게 될 텐데 그 시간 동안 의미 있게 최대한 많이 배우고 발전하고 싶어요.(참여자 2)

수도권 병원은 분야별로 유명한 의사도 더 많이 있다고 해서 진료에 더 전문성이 있다고 생각해요. 대학 때 공부했던 것과는 별개로 공부도 많이 해야 한다고 들었어요. 걱정이 되기도 하지만, 그래도 조금 더 규모가 큰 병원에서 많이 배웠다고 말할 수 있는 시간만큼은 적응하면서 일해보고 싶어요.(참여자 4)

3) 자기개발 및 경험 확장에 대한 희망

참여자들은 직장이 단순한 생계를 위한 활동을 넘어 특정 지역에 정주할 수 있도록 해주는 요인이라고 생각했다. 직장이 위치한 지역에 따라 활동반경과 자기개발을 포함한 경험 확장의 기회가 지역별로 다르다고 인식하였다. 경험을 확장할 수 있는 지역이라고 인식하는 것이 대학소재지 이외의 지역에서 취업을 희망하게 하는 요인이었다.

고등학교도 이 지역에서 나왔는데, 대학도 같은 도시예요. (잠시 망설이며) 졸업하고 다른 곳으로 가서 많은 경험을 하고 싶어요. 성격이 적극적이지는 않았는데 일하면서는 여가시간에 다양한 곳에 가보고 싶어요. 여기는 주변에 갈 수 있는 곳이 많지 않아요.(참여자 5)

저는 000에서 고등학교를 나오고 대학도 같은 지역에서 다녔어요. 그런데, 군대를 갔는데 거기에서 정말 다양한 지역 사람들을 만났어요. 그때 제가 너무 울타리 안에서만 있었구나라는 생각을 많이 했어요. 그래서 새로운 지역으로 가서 많은 사람을 만나고 여기저기 많이 다녔고 싶어서 수도권으로 지원했어요. 새로운 곳에서 많은 것을 경험해보고 싶어요.(참여자 8)

논 의

본 연구는 호남권역 간호대학생의 지역 유출 의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 궁극적으로는 지역인재 유치 및 지방의 의료 개선을 위한 전략개발에 기여하고자 시도되었다. 연구결과, 호남권 소재 간호대학에 재학 중인 연구참여자 214명 중 161명(75.2%)이 지역 유출 의도가 있었다. 상급종합병원 취업 희망, 내재적 직업 가치관, 학교 외 비정규과정을 통한 자발적 취업 준비 행동이 지역 유출 의도에 정적 영향이 있었으며, 지방의 일자리 기회가 많다는 인식은 지역 유출 의도에 부적 영향을 주었다. 또한, 연구참여자의 43.5%는 졸업 후 대학 소재지 이외의 지역에서 직장생활을 하더라도 향후 대학 소재지인 호남권으로 귀환 이동할 의도가 있었다.

본 연구는 호남권역 간호대학생을 대상으로 조사하였으며, 연구참여자의 75.2%가 졸업 후 지역을 떠날 의도가 있다고 응답하였다. 이는, 지역인재 유출 실태를 조사한 선행연구에서 전남 지역 간호대학을 졸업 후 72.7%가 타 지역 취업 의도가 있다고 나타난 결과와 유사하다[8]. 특히, 해당 연구에서 경남은 23.3%, 충청은 17.0%에서 유출 의도가 나타나 호남 지역이 타 지역에 비해 지역 유출 의도가 높았다[8]. 지난 5개년간 신규간호사 이동 현황을 분석한 연구에서 서울 지역은 유입량이 유출량을 초과했지만, 전라 지역은 유입량에 비해 유출량이 많았다[17]. 지역대학 졸업생 유출은 결국 지역간호사 부족으로 이어지며, 단순하게 간호사 공급을 높여서 해결할 수 없다[2]. 의료종사자 분포의 지역적 불균형은 효과적인 의료 서비스 전달을 저해하기 때문에 지역 유출 의도를 줄이기 위한 전략적인 접근이 필요하다.

연구결과, 상급종합병원 취업 희망은 지역 유출 의도에 정적 영향을 주었다. 이는 호남권역이 타 지역에 비해 병상 수와 상급의료기관의 개수 등의 지표로 표현되는 의료기반이 미비한 사실이 영향을 준 것으로 생각된다[18]. 지역별 상급종합병원의 분포 현황을 살펴보면, 절반가량인 22개가 수도권에 있으며, 호남권은 5개가 분포하여 면적대비 의료접근성 측면에서 의료 격차가 심각한 수준임을 확인할 수 있다[18]. 반대로 지방의 일자리 기회가 많다는 인식은 지역 유출 의도에 부적 영향이 있었다. 이는 호남 지역 간호대학생을 대상으로 지역 중소병원 선택 예측요인을 조사한 연구에서 중소병원에 대한 인지도가 높으면 지역병원으로 취업할 의도가 2.3배 증가한 결과와 같은 맥락이다[19]. 즉, 대학 소재지에 취업할 수 있는 매력적인 의료기관이 일정 수준 이상 있음을 인식하는 것이 지역 유출 의도를 결정하는 데 영향을 미치는 것으로 보인다. 따라서 학생들

이 취업을 희망할 수 있는 규모 있는 의료기관을 확보하는 것이 필요할 것이다.

본 연구의 심층 면담에서 간호대학생이 근무지를 선택하는데에 상급의료기관의 절대적인 개수뿐만 아니라 업무 체제나 병원 환경과 관련된 인지도가 관련이 있음을 알 수 있다. 이전 연구에서도 대졸자의 기업 선택 요인에서 복리후생제도가 가장 유의미한 영향이 있었고[20], 실제적인 급여나 복지수준이 대학생 구직자의 기대에 미치지 못하거나 기업 정보가 빈약하면 기업 취업률이 낮아졌다[21]. 본 연구의 면담 결과에서도 지역별 기관에 대한 사회적 인식에 차이가 있다고 표현하였으며 같은 규모의 상급종합병원이라고 하더라도 복지혜택을 포함하여 다수에게 인지도가 높은 정보가 많은 병원을 선호하였다. 특히, 간호학과 학생은 양질의 임상 환경이 있는 병원을 선호하며 병원 환경에 만족할수록 이직 의도가 없었다[22]. 따라서, 지역 대학에서 인재를 지역에 잔류하게 하기 위해서 일차적으로 기관의 정확한 정보공개 노력과 양질의 교육 프로그램을 개발하고 홍보하는 등의 인지도 개선을 위한 전략이 필요할 것이다. 또한, 취업 준비 행동 중 비정규과정을 통한 예비적 취업 준비 행동이 지역 유출 의도에 유의미한 영향을 미치는 것을 고려해 볼 때, 공식적인 채널로의 지역 소재의 병원의 취업설명회뿐만 아니라 지역소재 병원에 취업한 선배와의 만남이나 지역 소재 실습 협약기관의 현직 간호사와의 면담 등의 활동을 통해 지역 일자리의 장점을 부각시킬 수 있는 전략이 필요함을 제시한다.

본 연구에서 직업 가치관 중 외재적요인은 유출 의도 유무에 따른 차이가 없이 모든 그룹에서 높았으나 자아실현, 일의 흥미, 사회적 기여 등을 포함한 내재적 요인은 지역 유출 의도가 있는 그룹이 없는 그룹보다 높았다. 본 연구의 면담자료에서도 지역 유출에 대한 의도와 관련된 주제로 '직업적 성장에 대한 포부'가 확인되어 근무에 어려운 점이 있어도 전문성 있는 성장이 기대되는 것이 중요하다고 표현하였다. 그 외에도, 지역 유출 의도와 관련하여 개인의 성장과 경험에 대한 가치를 중요하다고 표현하여 '자기개발 및 경험 확장에 대한 희망'이라는 주제가 도출되었다. 이는 직업 가치관 중 내재적 요인에 개인의 능력을 발휘하거나 자아실현이 포함된 것을 고려할 때 일관성 있는 결과로 보인다. 다시 말해, 지역 유출 의도가 있는 참여자는 개인의 발전 가능성 및 직업 자체의 미래 전망을 기대하며 타 지역 취업을 희망하는 것으로 생각된다[2]. 한국고용정보원의 대졸자 직업이동 경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey, GOMS) 자료에 따르면 의약계열 전공과 전공만족도, 학점, 공인 영어 성적 등 학생의 개인적 지표가 높을수록 지역 유출률이 높았다[23]. 또한, 간호대학생의 직업 가치관과

취업 준비 행동의 상관관계 연구에서도 직업의 내재적 요인이 외재적 요인보다 취업 준비 행동에 더 긍정적인 영향이 있었다[12]. 따라서 지역병원 취업으로 유인을 위해 적절한 업무 및 공정한 임금체제, 최적화된 직업환경을 포함한 근무 환경을 개선하는 것을 고려할 뿐만 아니라 역량 기반 교육, 의료 인프라 취약 지역에서 근무자를 유치하기 위한 투자 등이 요구된다[24].

이전 연구에서는 지방에서 일하고 생활하는 인식 중 고립 및 사회화 영역과 지방 생활을 즐길 수 있는 측면과 간호대학생의 지역 선택이 유의한 연관이 있었으나[8], 본 연구에서는 지방의 일자리 기회와 관련된 하부요인만 연관이 있었다. 이는 간호대학 모집 정원에 비해 선호하는 대형병원 모집 수는 제한되면서 취업 부담이 증가하여[12] 상대적으로 근무지 주변 환경보다 일자리 그 자체에 영향을 받는 것으로 생각해 볼 수 있다[25]. 따라서, 지방에 양질의 일자리를 마련한다면 타 지역으로의 인재 유출을 줄일 수 있을 것으로 기대된다.

연구결과 유출 의도가 있는 참여자의 43.5%는 향후 대학 소재지인 호남권 귀환 의도가 있었다. 지역 출신이 지역으로 복귀할 가능성이 높고 취업을 고려해본 지역이거나 지방에서의 거주 경험이 농촌 지역 취업과 연관이 있다는 결과를 함께 고려해 보면[26], 호남 지역 의료인력 부족 해결을 위한 방안으로 지역 대학 졸업생 취업 비율을 높이는 것이 효과적일 것이다. 그러나 지역대학 출신이 대학소재지에 정주하게 하려면 지역 유출의도와 관련된 요인을 확인하고 이를 개선해야 할 것이다. 본 연구에서 대학소재지 지역소재기관의 근무환경이 미흡하다는 이미지가 유출의도와 관련된 하나의 주제로 확인되었다. 따라서, 지역 인재 유치를 위해 위와 같은 대상자들이 취업을 희망하도록 병원 실무환경의 만족을 높일 방안과 적합한 홍보 전략을 마련이 중요할 것이다. 이들의 지역 귀환은 지역병원에서 선진간호시스템 도입에 있어 중요한 재원으로 활약할 가능성이 있으므로 경력간호사모집을 확대하거나 간호관리자를 초빙하는 등의 전략적 맞춤형 채용전략이 필요하다.

본 연구는 다음과 같은 제한점이 있다. 첫째, 연구대상자는 졸업 전으로 지역유출에 대한 의도 및 영향요인을 파악하였기 때문에 실제 졸업 후 유출현황과는 차이가 있을 수 있다. 따라서 GOMS등을 활용하여 실제 대졸자의 대학소재지와 취업 소재지 현황 파악 및 지역인재 유출에 영향을 미치는 요인을 탐색하는 분석 연구를 제안한다. 둘째, 본 연구는 편의표집으로 제한된 대상자를 모집하였기에 일반화에 제한이 있다. 이를 보완하기 위해 추가 심층면담을 수행하였으며, 결과를 통해 호남 지역 간호대학생 유출 사안의 구체성과 심각성을 부각하는 데에 기여하였다.

결론

본 연구는 지방대학 간호대학생의 지역 유출 의도의 영향 요인을 파악하기 위해 구조화된 설문지와 심층 면담 자료를 활용하였다. 연구결과, 지역 유출 의도 영향요인은 상급종합병원 취업 희망, 내재적 직업 가치관, 자발적 취업 준비 행동, 지방의 일자리 기회에 대한 인식이었다. 지역 유출 의도와 관련된 주제는 '지역소재기관 근무환경의 미흡한 이미지', '직업적 성장에 대한 포부', '자기개발 및 경험 확장에 대한 희망'의 3가지로 도출되었다. 연구결과는 지역대학이 육성한 인재 유치 및 지방의 의료인력 수급개선을 위한 전략개발의 기초자료로 활용이 기대된다.

REFERENCES

1. Cho D. Determinant of Inter-Regional Migration by College Graduates after their High School Graduation. *Journal of Economics Studies*. 2021;39(4):85-110. <https://doi.org/10.30776/JES.39.4.4>
2. You SJ. Relationship between work values and employment of nursing graduates using 2015-2018 graduate occupational mobility survey. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2022;16(2):39-50. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2022.16.2.039>
3. Yi JS, Kim JH. Estimating unmet demand for integrated nursing and care service and its corresponding beds: Directions for nursing policy to improve health equity. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2021;27(5):443-454. <https://doi.org/10.1111/jkana.2021.27.5.443>
4. Park K, Known SH. Report on regional health-vulnerable areas by city/province: Korea Health Promotion Institute; 2016 [cited 2022 Aug 19]. Available from: <https://www.khealth.or.kr/kps>
5. Korean Nurse Association (KNA). Educational Institutions. Seoul: KNA; 2022 [cited 2022 Aug 5]. Available from: https://www.koreanurse.or.kr/resources/nurse_edu.php
6. Russell D, Mathew S, Fitts M, Liddle Z, Murakami-Gold L, Campbell N, et al. Interventions for health workforce retention in rural and remote areas: A systematic review. *Human Resources for Health*. 2021;19(1):103. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00643-7>
7. Bradley D, Bourke L, Cosgrave C. Experiences of nursing and allied health students undertaking a rural placement-barriers and enablers to satisfaction and wellbeing. *Australian International Journal of Rural Education*. 2020;30(1):51-63. <https://doi.org/10.47381/aijre.v30i1.239>
8. You SJ, Kim JK, Jung MS, Kim SY, Kim EK. Factors influencing nursing students' choices of a place of employment. *Korean Journal of Health Promotion*. 2018;18(4):184-193. <https://doi.org/10.15384/kjhp.2018.18.4.184>
9. Stevanin S, Palese A, Bressan V, Vehviläinen-Julkunen K, Kvist T. Workplace-related generational characteristics of nurses: A mixed-method systematic review. *Journal of Advanced Nursing*. 2018;74(6):1245-1263. <https://doi.org/10.1111/jan.13538>
10. Go WS. A study on the effect employment preparation behavior of university students that perceived on the employment barriers [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2015.
11. Kim EA, Woo SJ, Park KI. Convergence study about the influence of self-management competency, and grit on employment preparation behavior of graduate school of nursing students. *Journal of The Korea Convergence Society*. 2022;13(1):437-445. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2022.13.01.437>
12. Ann SS, Park IS. A Study on the effects of nursing professionalism and occupational values on the job preparation behavior of nursing students. *The Journal of Employment and Career*. 2022;12(2):51-71. <https://doi.org/10.35273/jec.2022.12.2.003>
13. Jeong YK, Park CS, Yoon SR. Work values and work ethics of Korean. Sejong, Korea: Korea Research Institute for Vocational Education and Training, 2014 October. Report No.: 978-89-6355-788-5 93370.
14. 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):1-10. <https://doi.org/doi.org/10.22605/RRH327>
15. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 2006;3(2):77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
16. Guba EG, Lincoln YS. Effective evaluation: Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches. San Francisco, USA: Jossey-Bass; 1981. p. 423. [https://doi.org/10.1016/0149-7189\(83\)90047-2](https://doi.org/10.1016/0149-7189(83)90047-2)
17. Park BH, Kim SY. Patterns and influential factors of inter-regional migration of new and experienced nurses in 2011~2015. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2017;47(5):676-688. <https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.5.676>
18. Ministry of Health and Welfare (MOHW). Status of regional health and medical institutions nationwide. Sejong: MOHW; 2022 [cited 2022 Aug 12]. Available from: <https://www.data.go.kr/data/3072692/fileData.do#tab-layer-file>
19. Jung HJ, Chae MJ. Predictors of regional small and medium hospitals choice among nursing students. *Journal of Convergence for Information Technology*. 2019;9(11):55-61. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.11.055>
20. Ji HS, Lee YM. A study on determinantal of small and medium-sized manufacturers four-year college graduates choice

- base on decision tree analysis. *Journal of Social Science*. 2022; 41(1):133-155. <https://doi.org/10.18284/jss.2022.04.41.1.133>
21. Baek PK, Ko JW. College students' perceptions on SME employment and its determinants. *Journal of SME Finance*. 2016; 36(4):33-60. <https://doi.org/10.33219/jsmef.2016.36.4.002>
22. Kim J, Chae D, Yoo JY. Reasons behind generation Z nursing students' intentions to leave their profession: A cross-sectional study. *Inquiry*. 2021;58:46958021999928. <https://doi.org/10.1177/0046958021999928>
23. Ryu JS. An analysis on the determinants of provincial brain-drain. *Journal of Regional Studies*. 2015;23(1):1-23. <https://doi.org/10.22921/jrs.2015.23.1.001>
24. Humphreys J, Lyle D, Barlow V. University Departments of Rural Health: is a national network of multidisciplinary academic departments in Australia making a difference? *Rural and Remote Health*. 2018;18(1):1-11. <https://doi.org/10.22605/RRH4315>
25. Park BH, Ko Y. Hospital preferences of nursing students in Korea: A discrete choice experiment approach. *Human Resources for Health*. 2016;14(1):58. <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0156-1>
26. Kyle RG, Beattie M, Smith A. Transition into remote and rural nurse education and careers: A qualitative study of student nurses. *Journal of Research in Nursing*. 2020;25(6-7):509-520. <https://doi.org/10.1177/1744987120908911>