

병원간호사의 해외취업 의향에 영향을 미치는 요인*

이 은 주¹ · 손 정 태²

¹ 경북대학교 간호대학 부교수, ² 대구가톨릭대학교 간호대학 부교수

* 본 논문은 2008년도 경북대학교 학술진흥연구비에 의하여 연구되었음.

* This research was supported by Kyungpook National University Research Fund, 2008.

Factors Influencing Intention of Migration by Hospital Nurses in Korea*

Lee, Eunjo¹ · Son, Jung Tae²

¹ Associate Professor, College of Nursing, Kyungpook National University

² Associate Professor, College of Nursing, Catholic University of Daegu

주요어

이민, 간호사, 환경, 병원, 한국

Key words

Migration, Nurse, Environment, Hospital, Korea

Correspondence

Son, Jung Tae
College of Nursing,
Catholic University of Daegu
3056-6 Daemyungdong
Namgu, Daegu 705-718, Korea
Tel: 82-53-650-4828
C.P.: 82-16-540-4956
E-mail: jtson@cu.ac.kr

투 고 일: 2010년 9월 28일
수 정 일: 2010년 10월 24일
심사완료일: 2010년 11월 3일

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to identify the factors influencing intention of migration by Korean hospital nurses. **Methods:** Using cross sectional correlational design, data were collected from 512 nurses working in 7 hospitals ranging in size from 300 to 900 beds in D city and K province of Korea. Data were analyzed by descriptive statistics, chi-square, and multiple hierarchical regression using the SPSS program. **Results:** There were significant differences in intention of migration by age, educational background, marital status, work experience, and yearly incomes. Although there was high intention of migration of the subjects, the level of preparation for migration was relatively low. The variables that were independently associated with intention of migration were graduates of RN-BSN program, personal factors of subjects, and environmental factors. Those who had lower perception on nursing images and work condition had significantly higher intention of migration than those who had higher perception. Full model accounted for 37.3% of the variance in intention of migration. **Conclusion:** To prevent brain drain of competent nurses in Korea, appropriate strategies to enhance work condition should be developed and the effect of migration of nurses should be investigated in further studies.

서 론

1. 연구의 필요성

최근 나타나고 있는 우리나라 간호사의 미국 노동시장 진출 현상은 보건의료 노동시장의 새로운 변수로 등장하면서 간호분야의 새로운 도전으로 받아들여지고 있다. 2003년 한 해만 해도 1,000여명이 미국간호사 자격증을 취득하기 위해 시험에 응시하였으며, 응시자 수는 매년 꾸준히 증가하여 2005년에 1,724명, 2006년에는 2,145명에 달하였다(Oh, 2009).

우리나라 간호사의 해외취업은 초유의 현상이 아니며, 이미 1960년대 서독 진출에서부터 그 선례를 찾아볼 수 있다. 1960년대 초기에 이루어진 한국 간호인력의 서독 진출은, 당시 서독의 긴급한 간호인력 수요와 우리나라 정부의 서독 경제원조의 필요에서 이루어진 외교적 거래의 산물이었으며, 당시 간호 인력의 서독 진출을 '서독 파견' 이라고 표현한 데서 알 수 있듯이 이는 정부 주도의 정책적 차원에서 이루어진 것이었다(Back, 2002; Jung, 2002). 이렇게 정부 주도의 정책적 차원에서 이루어진 당시 간호인력의 해외취업은 서독 내부의 간호인력 공급부족 현상에 대한 서독 정부의 국가적 요청에 대한 우리 정부의 응답으로

서, 당시 개발도상국에 머물러 있었던 우리나라의 경제적 필요성에 따른 집단적 인력수출의 의미가 있었다.

그러나, 현재 진행되고 있는 간호사의 미국 노동시장 진출 현상은 1960년대에 나타났던 간호인력의 서독 진출과 비교하여 볼 때, 그 공급을 주도하고 있는 주체와 우리 사회의 사회경제적 조건 등에서 상이한 양상을 드러내고 있다. 이와 비교하여 최근 관심이 증가하고 있는 우리나라 간호사의 미국 노동시장 진출은, 국가 간 개방되어 가는 노동시장이라는 환경적 조건의 변화에 적응하는 간호사들의 개별적 시장 선택 현상이라는 성격을 띠고 있다. 다시 말해서, 무엇보다 그 진출의 주도적 주체가 '정부'가 아니라 간호사 '개인'들이라는 점에서 이전의 간호인력의 해외진출과는 뚜렷한 차이를 나타내고 있다.

이렇게 주체가 변한 배경에는 그 동안 국내의 사회경제적 상황의 변화뿐만 아니라, 국가 간 보건의료 노동시장의 개방이라는 현실이 존재하고 있다. 즉, 현재 나타나고 있는 간호사의 미국 취업현상은 정부차원이 아니라 개인차원에서 이루어지고 있으며, 국가 간의 외교적 거래 혹은 교환관계가 아니라, 국가 간 노동시장의 개방에 따른 개별적 시장선택에서 이루어지고 있다는 점이다. 이러한 시장선택은 개별 간호사의 국제적 수준에 이르는 전문적 능력의 성취없이 이루어 질 수 없는 것이며, 당연히 취업의 단위도 집단적이 아니라 개별적으로 나타나고 있어 실질적 취업 규모를 확인하기가 쉽지 않다.

앞으로 미국 내 간호사 부족의 심각성은 간호학교 입학생 수의 저하, 노인인구의 증가, 간호인력의 노령화 등으로 인해 계속적으로 늘어날 것이라는 전망에 따라(Buchan & Aiken, 2008; Rich & Nugent, 2010), 1999년 The Nursing Relief for Disadvantaged Areas Act 라는 법률을 제정하여 과거 외국 간호사들에게 주어졌던 H-1A visa보다 허용적인 H-1C visa를 부여함으로써(Brush & Berger, 2002), 미국 내 외국 간호사들의 취업을 촉진시킬 수 있는 새로운 법안을 통과시켰다. 그럼에도 불구하고 2020년에는 400,000-800,000의 간호사가 부족할 것이라고 전망하고 있다(Auerbach, Buerhouse, & Staiger, 2007). 그리고 미국 내 인종의 다양성에 비해 간호인력의 다양성은 단지 12.3%에 불과하여 다양한 요구를 지닌 간호 대상자들의 건강요구에 부응하기 위해 인종적 다양성을 가진 간호사들이 필요하다는 인식이 확대되고 있다(Brush, 1999).

이와 같이 미국은 앞으로도 계속적으로 외국 간호사들을 필요로 할 것이다(Brush & Vasupuram, 2006; Pittman, Folsom, & Bass, 2010; Polsky, Ross, Brush, & Sochalski, 2007). 하지만 최근 미국 간호사 시험을 준비하는 간호사 수의 급격한 증가에도 불구하고 한국 간호사의 미국 내 취업활동은 같은 아시아 지역에 속해있는 다른 국가에 비해 훨씬 뒤떨어진 실정으로, 미국

내 아시아계 간호사들의 비율은 인도에서 59%, 필리핀에서 11%, 중국에서 8%, 그리고 동남아 다른 나라에서 22%를 차지하고 있다(Brush, 1999). 또한 Comission on Graduates of Foreign Nursing Schools(CGFNS) 시험응시자도 한국은 1990-1995년에 필리핀, 나이지리아, 영국, 사우디아라비아, 인디아 등에 이어 7위를 차지하였지만, 1995에서 2006년까지는 일본, 중국에도 뒤지는 10위권 밖에 머무르고 있는 수준이다(Brush, 2008).

따라서 앞으로 해외취업을 희망하는 국내 간호사의 수가 꾸준히 증가될 것이 예상된다면 간호사의 해외취업과 관련된 다양한 연구가 국내에서도 반드시 수행되어야 할 것이다. 그러나 지금까지 수행된 해외취업에 대해 이루어진 연구들은 대부분은 미국이나 영국, 캐나다 등의 국가에서 외국 간호사를 흡입(Pull)하는 입장에서 이루어진 연구들이며(Keatings, 2006; Pittman, Aiken, & Buchan, 2007; Polsky et al., 2007; Ross & Polsky, 2005), 국내에서 간호사를 배출(push)시키는 관점에서의 연구는 거의 수행되지 못하였다. 따라서 간호사를 배출하는 입장에서 국내에서는 간호사들의 해외취업에 대한 의향정도가 어느 정도가 되는지, 어떤 요인들이 간호사들을 해외로 배출시키는 요인이 되는지에 대한 연구가 수행되어야 할 필요가 있다. 이러한 과정을 통해 국내 간호사의 해외취업에 대한 올바른 인식을 가지게 될 수 있을 뿐 아니라, 우리나라의 간호환경을 개선시켜 나아갈 수 있는 계기도 마련할 수 있을 것이다. 또한 본 연구결과는 향후 우리나라 간호사의 해외취업과 관련된 방향을 설정하고 해외취업을 활성화시키는 데 필요한 기초자료로도 활용될 수 있을 것이다.

2. 연구 목적

- 1) 병원간호사의 해외취업 의향정도를 파악한다.
- 2) 병원간호사의 해외취업 의향에 대한 개인적 요인 및 국내 간호직 환경에 대한 인식정도를 파악한다
- 3) 병원간호사의 해외취업 의향에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 우리나라 병원간호사들의 해외취업에 대한 의향 정도를 확인하고, 개인적 특성, 국내 간호직 환경에 대한 인식이 해외취업 의향정도에 미치는 영향을 파악하고자 하는 상관관계 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구는 대구, 경북 지역에 소재하는 300병상 이상의 병원
에서 근무하는 간호사를 대상으로 편의추출 방법을 사용하였으
며, 연구목적에 이해하고 연구에 참여하기로 동의한 모든 간호
사이다.

3. 연구 도구

본 연구에 사용된 도구는 연구자가 간호사 해외취업을 설명하
는 모델로 가장 잘 알려진 배출-흡입이론(Push-Pull Theory)
(Kingma, 2006; Todaro, 1969)에 대한 문헌고찰을 통해 문항을
1차로 개발하였다. 이를 다시 연구방법론에 대한 다양한 강의경
력과 연구경력을 가진 사회학자에게 의뢰하여 문항이 연구목적
과 일치되고 논리적 연관성을 갖추도록 개발되었는지를 검토 받
았으며, 검토 결과를 바탕으로 수정된 문항은 다시 간호학 교수
1인과 의논하여 문항을 수정하였다.

수정된 설문지는 National Council Licensure Examination
(NCLEX) 시험준비를 하고 해외취업을 희망하는 간호사 4명과
해외취업에 대한 특별한 의향이 없는 것으로 확인된 병원간호사
3명을 대상으로 검토를 실시하였다. 예비조사 결과에 따라 다시
문항을 수정함으로써 문항의 안면타당도(Payton, 1988)를 갖추도
록 하였다. 본 연구에서 사용된 종속변수인 해외취업에 대한 의
향정도는 “해외취업을 원하지 않는다”, “여건이 허락하면(가능하
면) 해외취업을 하고 싶다”, “반드시 해외취업을 하고 싶다”로
측정하였다.

1) 개인적 요인

해외취업에 대한 개인적 선호도와 준비정도는 해외취업에 대
해 영향력을 발휘할 수 있는 변수들이다. 해외취업에 대한 개인
적 선호도는 간호학 전공 선택 시 해외취업 가능성의 사유가 차
지한 비율에 대한 질문으로 측정하였으며, 해외취업에 대한 준
비정도는 간호사로서의 지식과 기술 뿐 아니라 해외취업에 필요
한 언어능력이나 자격증 등을 포함한 것으로, 현재 개인이 인지
하는 해외취업에 대해 준비된 정도를 질문하는 것으로 측정하였
다. 이들 변수들은 한 눈금을 5%로 하고 25% 단위로 숫자표시
가 된 0에서 100까지의 연속선 상에 “X”를 표시하도록 하여 측
정하였다.

2) 환경적 요인

선행연구에서 모국에서의 간호직에 대한 위상이나 근무환경에
대한 만족 정도, 직장의 고용안정성 정도는 해외취업에 중요한

영향력을 미치는 배출요인이라는 것이 제시되어 있으므로(Brush
& Berger, 2002; Kingma, 2006; Stigler, 1971), 이를 환경적 요
인으로 구분하였다. 간호직에 대한 위상이나 근무환경에 대한
만족도는 “귀하는 국내 간호사의 위상이나 근무환경에 대해 얼
마나 만족하십니까”로 질문하였고, 고용안정성은 “현재 직장의
고용안정성 정도는 어느 정도라고 생각하십니까”로 질문하였다.
이들 변수들은 한 눈금을 5%로 하고 25% 단위로 숫자표시가
된 0에서 100까지의 연속선 상에 “X”를 표시하도록 하여 측정하
였다.

4. 자료 수집 방법 및 절차

연구자가 간호협회 수첩을 통해 확인된 대구, 경북지역의 300
병상 이상의 병원의 부서장에게 직접 전화를 하였다. 연구의 목
적을 설명하고 연구 참여를 희망하는 병원에 한해서 설문지와
회신용 봉투를 함께 발송하였다. 설문지는 간호부를 통해 각 병
동 단위로 회신용 봉투와 같이 배분되었으며, 응답이 끝난 설문
지는 회신용 봉투에 밀봉하여 간호사실에 두도록 하였으며, 각
병동단위에서 수집된 설문지는 다시 간호부에서 회수하는 방식
으로 자료수집이 진행되었다.

접근이 가능한 병원은 연구자가 직접 설문지와 잠금장치가 있
는 설문지 수거함을 각 병동 간호사실에 배치하였으며, 응답이
완료된 설문지는 설문지 수거함에 넣어두도록 요청하였다. 1 주
일 후 다시 병동을 방문하여 설문지 수거함을 회수하는 방식으
로 자료를 수집하였다. 설문지에는 연구의 목적을 기술하고, 설
문의 응답은 개인의 선택에 의해서 이루어지고 언제든지 설문응
답에 대한 참여를 중단할 수 있다고 명시하였다.

연구목적에 이해하고 연구에 동참할 것을 허락한 7개 병원에
총 700부의 설문지를 배부하였으며, 534부가 회수되어 각 병원
별 회수율은 63-82%이었으며, 전체 회수율은 76.3%이었다. 그러
나 이 중 응답이 불성실한 설문지 22부를 제외하고 총 512부를
분석에 활용하였다.

5. 자료 분석 방법

간호사의 일반적 특성과 해외취업 의향정도를 파악하기 위해
서는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, 그리고 chi square 검정
을 통해 산출하였다. 해외취업에 대한 개인적 선호도와 준비정
도, 그리고 현 직장의 고용안정성과 국내 간호직의 위상 및 근
무환경에 대한 만족정도를 파악하기 위해서는 평균과 표준편차
를 이용하였다. 또한 간호사의 일반적 특성과 개인적 요인을 통
제한 상태에서 간호사의 국내 간호직 환경에 대한 인식이 해외

취업 의향에 미치는 독립적인 영향을 파악하기 위해 3단계 위계적 회귀분석(hierarchical multiple linear regression)을 수행하였다. 위계적 회귀분석의 1단계로 인구사회학적 변수인 연령, 학력, 결혼여부, 연수입을 회귀모형에 투입하였다. 근무경력에 plot한 결과 근무경력에 따라 해외취업에 대한 의향정도가 선형관계로 나타나는 것이 아니라는 것이 확인됨에 따라 근무경력을 5년 단위로 구분하여 회귀모형에 투입하였다. 그러나 연령은 근무경력과의 다중공선성 문제가 나타나 회귀모형에 투입하지 않았다. 학력도 근무경력과 같이 해외취업에 대한 의향정도가 선형관계로 나타나지 않아 범주형으로 처리하였다. 범주형 변수는 근무경력 5년 이하를 0, 학력은 전문대학졸업을 0, 결혼여부는 미혼을 0으로 처리하여 분석하였다.

2단계에서는 개인적 요인을 회귀모형에 투입하여 인구사회학적 변수를 통제된 상태에서 이들 변수들이 해외취업에 대한 의향에 미치는 영향을 파악하였다. 3단계로는 국내 간호직 환경에 대한 인식정도를 회귀모형에 투입하였다. 따라서 간호사의 개인적 요인과 환경적 요인이 해외취업에 대한 의향에 미치는 정도를 단계별로 독립적으로 확인하고, 회귀모형의 설명력이 어느 정도 유의하게 증가하는 지를 검토하였다. 회귀모형에 포함된

변수상호간의 다중공선성을 확인하기 위해 공차한계, 분산팽창지수, 상태지수를 확인한 결과 변수 상호간 다중공선성이 없음을 확인하였다. 또한 잔차를 분석하여 잔차의 등분산성과 오차항의 정규성, 선형성을 확인하였다.

연구 결과

1. 병원 간호사의 일반적 특성과 해외취업 의향정도

본 연구에 참여한 대상자의 일반적 특성을 살펴보면 20대가 338명으로 66.0%를 차지하여 가장 많았으며, 그 다음이 30대에 속한 간호사들로 26.4%를 차지하였다. 학력은 전문대학졸업이 45.1%로 가장 많았으며, 대학원 이상의 학력을 가진 간호사는 6.6%로 가장 적었다. 성별은 여성이 99.2%로 대부분을 차지하였으며, 결혼 여부는 미혼이 68.8%를 차지하였다. 근무경력은 5년 미만인 48.8%로 가장 많았으며, 월수입은 150만원 이상 200만원 미만이 30.1%로 가장 많았다.

간호사의 해외취업 의향정도를 연령대별로 살펴보면 20대 간호사 중 63.5%가 가능하면 해외취업을 하고 싶거나, 반드시 하

Table 1 Demographics and degree of migration intention of subjects

(N=512)

Characteristics	Levels of migration intention			Total n(%)	χ^2	p
	Not at all n(%)	Yes, if it is possible n(%)	Absolutely yes n(%)			
Age(yr)	> 30	123(36.4)	197(58.6)	17(5.0)	24.190	<.001
	≤30- < 40	64(47.4)	68(50.4)	3(2.2)		
	≤40	29(74.4)	10(25.6)	0(0.0)		
Educational levels	Diploma	109(47.2)	116(50.2)	6(2.6)	29.437	<.001
	RN-BSN	38(25.5)	100(67.1)	11(7.4)		
	BSN	53(54.1)	42(42.9)	3(3.1)		
	Over master's	16(47.1)	18(52.9)	0(0.0)	34(100.0)	
Sex	Female	215(42.3)	274(53.9)	19(3.7)	3.988*	0.087
	Male	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)		
Marital status	Single	124(35.2)	213(60.5)	15(4.3)	22.415	<.001
	Married	92(57.5)	63(38.8)	5(3.1)		
Experience as an RN (yr)	< 5	88(35.2)	149(59.6)	13(5.2)	17.272	0.008
	≤5~ < 10	69(44.2)	82(52.6)	5(3.2)		
	≤10~ < 15	27(48.2)	27(48.2)	2(3.6)		
	≤15	32(64.0)	18(36.0)	0(0.0)		
Income/yr (1,000 won)	> 1,500	13(27.7)	31(66.0)	3(6.4)	25.398*	0.003
	1,501~2,000	54(35.1)	90(58.4)	10(6.5)		
	2,001~2,500	52(44.8)	61(52.6)	3(2.6)		
	2,501~3,000	30(44.8)	34(50.7)	3(4.5)		
	3,001~3,500	22(38.6)	34(59.6)	1(1.8)		
≤3,501	45(63.4)	26(36.6)	0(0.0)	71(100.0)		
Total	216(42.3)	276(53.8)	20(3.9)	512(100.0)		

*Fisher's exact test; BSN=baccalaureate in nursing science; RN=registered nurse; yr=year.

고자 하였으나, 40대 이상의 간호사는 74.4%가 해외취업을 원하지 않는 것으로 나타나 그룹 간 유의한 차이가 나타났다. 교육 수준은 RN-BSN 프로그램을 졸업한 간호사의 74.5%가 해외취업을 원하거나 반드시 하고 싶어 하였으나, 석사학위 이상을 받은 간호사 중 47.1%는 해외취업을 원하지 않는 것으로 나타나 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다. 결혼 여부에 따라서는 미혼의 64.8%가 해외취업을 원하는 것으로 나타났으나, 기혼은 57.5%가 해외취업을 원하지 않는 것으로 나타나 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

근무경력으로 살펴보면 5년 이하 근무경력을 가진 간호사의 64.8%가 해외취업을 원하고 있었으며, 5-10년 미만의 근무경력 간호사는 55.2%가 해외취업을 원하였고, 10-15년 미만은 51.8%, 15년 이상은 36.0%가 해외취업을 원하는 것으로 나타나 그룹 간 유의한 차이가 나타났다. 연봉 별로 살펴보면 1,500만원 이하로 받는 간호사의 72.4%가 해외취업을 원하는 것으로 나타났다. 그러나 연봉이 3,500만원 이상은 63.4%가 해외취업을 원하지 않는 것으로 나타나 그룹 간 유의한 차이가 나타났다. 전체적으로 볼 때 해외취업을 원하지 않는 간호사는 42.3%, 해외취업을 가능한 하고자 하는 간호사는 53.8%, 그리고 반드시 해외취업 하기를 원하는 간호사는 3.9%로 나타났다(Table 1).

2. 병원 간호사의 개인적 요인과 환경적 요인에 대한 인식수준

간호사의 일반적 특성에 따라 간호(학)과 선택 시 해외취업 가능성이 학과 선택에 차지한 비율과 해외취업에 대한 준비 정도에 차이가 있는지를 살펴본 결과, 해외취업 가능성 정도는 100점 만점에 평균은 24.41이었고, 해외취업에 대한 준비정도는 100점 만점에 평균 17.90으로 비교적 낮게 나타났다. 현 직장의

(Table 2) Mean score of personal and environmental factors of subjects (N=512)

	Category	Mean(S.D.)
Personal factors	POE_app	24.41(23.25)
	Red_OE	17.90(18.54)
Environmental factors	Em_St	59.47(21.12)
	Sat_WC	41.46(19.05)

POE_app=the ratio of considering possibility of overseas employment when applying for nursing colleges;
 Red_OE=the level of personal readiness for overseas employment including certifications, skill, competency, and etc. ;
 Em_St=the perception of employment stability in current job;
 Sat_WC=the level of satisfaction on nursing images in Korea and work condition in hospital.

고용안정성과 간호사의 위상 및 근무환경에 대한 만족정도를 살펴본 결과, 고용안정성 정도는 100점 만점에 평균 59.47으로 나타났으며, 국내 간호직의 위상 및 근무환경에 대한 만족정도는 100점 만점에 평균 41.46으로 낮게 나타났다(Table 2).

3. 병원간호사의 해외취업 의향에 영향을 미치는 요인

병원간호사의 해외취업 의향에 미치는 영향 요인들을 알아보기 위해 종속변수를 해외취업에 대한 의향정도로 하되 독립변수를 간호사의 일반적 특성, 개인적 요인, 환경적 요인 등으로 구분하고 각각의 변수특성을 단계적으로 추가하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

간호사의 일반적 특성인 학력, 결혼여부, 근무경력을 독립변수로 한 축소모형(모형 I)은 적합한 것으로 나타났으며(F=3.557, p=.001) 설명력은 18%이었다. 이 모형에서 RN-BSN 졸업생(p<.001)과 학부졸업생(p<.001)은 해외취업의향 정도가 높았으나, 다른 변수는 유의한 영향력을 미치지 못했다.

이 축소모형에 간호사의 개인적 요인을 추가한 모형 II도 적합하게 나타났으며(F=6.041, p<.001), 설명력은 32.1%로 모형 I 보다 설명력이 14.1% 상승하였다. 간호(학)과 입학 시 해외취업 가능성에 대한 고려가 정도가 차지하는 비율과 해외취업에 대한 준비정도는 간호사의 다른 일반적 특성을 통제한 상태에서 해외취업의향 정도를 유의하게 증가시키는 것으로 나타났다. 그리고 RN-BSN 졸업자는 여전히 해외취업 의향에 영향을 미치는 변수로 나타났으며, 기혼자와 근무경력 10년 미만인 간호사는 1단계 모형에서는 유의한 영향력을 미치지 못하였지만 2단계 모형에서는 유의한 영향력을 미쳐서 기혼자와 근무경력 10년 미만인 간호사는 미혼인 간호사보다 근무경력 5년 미만인 간호사보다 해외취업 의향정도가 낮은 것을 확인할 수 있었다.

간호직에 대한 환경적 변수를 포함한 완전모형(모형 III)도 모형의 적합성이 유의하였으며(F=6.243, p<.001), 설명력은 37.3%로 간호사의 개인적 특성이 반영된 모형보다 설명력이 5% 증가하였다. 간호사의 다른 일반적 특성과 개인적 요인을 통제한 상태에서 간호사가 인지한 고용안정성 정도는 해외취업 의향정도에 유의한 영향을 미치지 못하였지만, 간호사가 인지하는 국내 간호사의 위상 및 근무환경에 대한 만족 정도는 만족 정도가 낮을수록 해외취업의향 정도가 높은 것으로 나타났다(p=.002). 또한 RN-BSN 졸업자는 여전히 유의한 영향력을 미치는 변수로 나타났으며, 기혼자도 해외취업에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 간호(학)과 입학 시 해외취업 가능성 정도가 차지한 비율(p<.001)과 지금 해외취업에 대한 준비정도(p=.004)

<Table 3> The influence of personal and environmental factors on the intention of migration

(N=512)

Categories	Variables	Model I			Model II			Model III		
		B	β	t(p)	B	β	t(p)	B	β	t(p)
Demographics	Constants	1.863		11.381(<.001)	1.522		9.262(<.001)	1.643		8.884(<.001)
	RN(diploma=0)	.367	.302	3.577(<.001)	.350	.289	3.638(<.001)	.377	.311	4.035(<.001)
	BSN	.242	.137	1.639(<.001)	.200	.113	1.482(.141)	.177	.100	1.352(.200)
	Master	.048	.018	.180(.104)	.110	.042	.543(.588)	.215	.081	1.083(.275)
	Marital status(single=0)	-.130	-.098	-1.886(.057)	-.215	-.170	-2.238(.027)	-.220	-.174	-2.369(.016)
	Nursing experience(<5years=0)									
	≤5years <10	-.196	-.156	-1.922(.061)	-.299	-.150	-1.988(.049)	-.296	-.149	-2.030(.061)
	≤10years <15	-.312	-.157	-1.520(.057)	-.199	-.080	-1.052(.295)	-.242	-.097	-1.320(.161)
≤15years	-.309	-.124	-1.222(.131)	-.082	-.062	-.779(.437)	.377	.311	4.035(.708)	
Yearly income	-.007	-.015	-.156(.876)	-.001	-.003	-.033(.973)	.025	.055	.622(.535)	
Personal factors	POE_app				.007	.289	3.718(.000)	.007	.316	4.123(<.001)
	Red_OE				.006	.182	2.243(.027)	.007	.241	2.965(.004)
Environmental factors	Em_St							.001	.055	.662(.509)
	Sat_WC							-.008	-.260	-3.095(.002)
F(p)		3,557(.001)			6,041(<.001)			6,243(<.001)		
R ²		.180			.321			.373		
ΔR^2		-			.141			.052		

POE_app=the ratio of considering possibility of overseas employment when applying for nursing colleges;
 Red_OE=the level of personal readiness for overseas employment including certifications, skill, competency, and etc.;
 Em_St=the perception of employment stability in current job;
 Sat_WC= the level of satisfaction on nursing images in Korea and work condition in hospital.

는 여전히 유의한 영향을 미치는 변수로 확인되었다.

논 의

본 연구는 우리나라 병원 간호사들의 해외취업에 대한 의향 정도를 다양한 인구학적, 개인적 특성, 그리고 우리나라 간호직에 대한 인식정도와 함께 파악하고 이들이 해외취업의향 정도에 미치는 영향을 파악하고자 하는 상관관계 연구이다. 연구결과 해외취업을 희망하는 간호사는 53.8%이었고, 반드시 해외취업을 원하는 간호사는 3.9%로, 본 연구에 참여한 간호사 중 57.7%에 해당하는 간호사들이 해외취업을 희망하고 있는 것으로 나타났다. Kim(2009)의 연구에서도 NCLEX 시험을 준비하는 대상자 중 34%는 해외취업을 위해서 시험을 준비하는 것으로 나타나 우리나라 간호사들의 해외취업에 대한 의향정도는 높은 것으로 해석할 수 있다. 해외취업을 희망하는 간호사들이 모두 해외취업에 성공할 가능성은 높지 않을 수 있지만, 연구대상 간호사의 과반수 이상이 해외취업을 희망한다는 것은 우리나라 간호인력 시장의 유동 가능성이 상당히 높다는 것을 의미할 수 있다. 이에 따라 향후 발생할 수도 있는 우리나라 간호인력 시장의 유동 가능성에 대비하기 위해 유휴간호사의 활용방안을 개발하는 등 다양한 전략의 개발이 필요할 수 있을 것이다.

본 연구에서 해외취업에 대한 의향정도가 가장 높은 간호사들

은 20대 간호사였으며, 해외취업을 반드시 하겠다는 간호사도 85%가 20대에 속하였다. Kim(2009)의 연구에서도 NCLEX시험을 준비하는 간호사의 연령대 중 25-29세가 33.5%로 가장 많았으며, Kang, Seo와 Lee(2003)의 연구에서도 NCLEX를 준비하는 간호사 중 32.1%가 26-30세로 가장 많은 부분을 차지하였다. 연령은 해외취업에 영향을 미치는 중요한 변수로서 여러 연구에서 언급이 되고 있다(Choi, 2010; Kingma, 2006; Lee, 1966). 즉 젊은 사람일수록 이동성이 높다고 한다. 이는 나이가 젊을수록 임의의 인적자본 투자로부터 얻는 잠재적 수익이 클 뿐만 아니라 국가 간 이동에 대한 심리적 비용이 나이가 많은 사람보다 상대적으로 작다고 할 수 있다. 그리고 나이가 들어갈수록 지역사회와의 유대도 강해지고 투자했거나 관여하고 있는 일을 포기하는데 따른 손실도 크기 때문에 국가간 이동이 적어진다고 하여(Choi, 2010; Massey et al., 1993), 본 연구결과와 일치한다.

교육수준에서는 RN-BSN 졸업자의 해외취업에 대한 의향이 가장 높게 나타났다. 이들은 전문대학 간호과를 졸업하고 학업을 다시 시작한 간호사들이기 때문에 특별한 동기부여가 되어 있을 수 있다고 판단된다. Cho와 Paik(2004)의 연구에서도 RN-BSN 학생들의 전문직 개념이 학부학생들보다 높다고 하였다. 즉 RN-BSN 졸업자들의 높은 전문적 자아개념이 직업적 성장과 성취에 대한 의지로 연결되고, 이것이 다시 해외취업에 대한 높은 의향으로 표현되어 나타났을 수 있을 것이다. 그리고 결혼여부

에 따라서는 미혼이 기혼보다 해외취업에 대한 의향이 높게 나타났다. 해외이주에 대한 많은 연구들(Choi, 2010; Kingma, 2006; Massey et al., 1993)에서 해외취업은 결혼하지 않은 사람보다는 결혼한 사람이 이동하기가 더 어렵고, 자식이 없는 사람보다는 자식이 있는 사람이 이동하기가 더 어렵다고 하여 본 연구결과와 일치하였다. 해외취업을 희망하는 간호사의 근무경력 은 5년 이하의 근무경력을 가진 간호사가 61.2%를 차지하여 가장 많았다. Kim(2009)의 연구에서도 시험을 준비하는 간호사의 58%가 5년 이하의 근무경력을 가지고 있었다. 또한 Kang 등(2003)의 연구에서도 61.2%가 5년 이하의 근무경력을 가지고 있었다. 즉 NCLEX 시험을 준비하는 상당수의 간호사가 해외취업을 염두에 두고 시험준비를 한다는 것을 고려할 때 근무경력 은 해외취업과 관련이 있는 중요한 요인이 될 수 있음을 확인할 수 있는 결과라 볼 수 있다.

그리고 연봉이 1,500만원 이하인 간호사의 72.5%가 해외취업을 원하는 것으로 나타났는데, Kim(2009)의 연구에서도 월수입이 낮은 경우 해외취업을 하고자 하는 이유가 되었다. 연봉이 가장 낮은 그룹에 속한 간호사들의 해외취업에 대한 의향정도가 가장 높게 나타난 것은 이주에 대해 개발된 선행 이론에서 경제적 이득이 해외이주를 희망하는 가장 중요한 요소라고 한 것과 일치되는 결과이다. 즉 소득이 낮을수록 해외이주로 얻게 되는 경제적 가치가 해외취업으로 발생하는 모든 손실을 충분히 보상할 수 있을 가능성이 크기 때문에 상대적으로 더 쉽게 해외취업에 대한 의향을 가질 수 있다고 한다.

해외취업이나 해외이주의 결정요인을 설명하는 데에 가장 중요하게 등장하는 이론은 인적자본론이다. 인적자본론은 일정한 비용을 투자하더라도 미래에 수익이 기대되고 그 기대수익의 현재가치가 비용의 현재가치 보다 크면 이주를 결정하게 된다는 것이다. 즉 해외이주로 인한 일자리로부터 얻는 효용과 옛 일자리로부터 얻는 효용 간에 양의 차이가 존재할 경우 근로자는 이동할 인센티브를 갖게 된다. 그리고 두 일자리의 효용의 차이는 임금의 차이에서 올 수 있으며, 임금의 차이는 인력이동을 결정하는 가장 중요한 요인이라고 한다(Hicks, 1932; Massey et al., 1993; Todaro, 1969).

본 연구대상자들의 해외취업에 대한 의향정도는 높은 반면, 실제로 해외취업에 대한 준비정도는 100점 만점에 17.9점으로 낮은 것으로 나타났다. 아직까지 간호사 해외취업에 대한 의향정도를 설문지를 통해 조사한 선행연구가 없어 직접적으로 본 연구결과를 비교할 수는 없다. 그러나 본 연구결과는 국내 간호사들이 해외취업을 희망하기는 하지만 학교교육에서도 이에 대한 준비를 적절히 제공받지 못했으며, 또한 졸업을 하고 병원근무를 시작하면서 해외취업에 대한 준비를 한다는 것이 쉽지 않

다는 것을 간접적으로 제시해 주는 결과라 할 수 있을 것이다. 또한 간호사들이 해외취업에 대한 준비정도가 낮다고 응답한 주요원인을 다른 연구에서 찾아보면 Kim(2009)의 연구에서는 NCLEX 시험을 준비하는 대상자 중 47.9%에서 영어가 가장 큰 부담이라고 하였으며, 평균적으로 인지하는 영어수준은 4.95(10점 만점)였으며, Kang(2003)의 연구에서도 시험을 준비하는 데 가장 장애가 되는 요소로 영어능력부족(35.3%)이라고 하였다. 그리고 간호사를 흡입하는 입장에서 발표된 연구도 한국 간호사들이 언어로 인한 문제를 특히 많이 경험한다고 하였다(Yi & Jezewski, 2000). 따라서 해외취업이 단기적으로는 해외 일자리 창출로 국내 실업완화에 도움이 되고, 장기적으로는 간호의 미래를 이끌어 나갈 간호사들이 해외의 선진기술과 경험을 축적하고 세계화시대에 부응하는 국제 간호인력으로 성장할 수 있도록 하여 간호사의 국가경쟁력을 향상시킬 수 있다고 판단된다면 학교교육에서도 간호사의 해외취업에 대한 준비를 적극적으로 제공해 줄 필요가 있다는 것을 제안하는 바이다.

본 연구대상 간호사들이 대학을 선택할 때 해외취업의 가능성을 고려한 정도가 평균 24.41점으로 나타난 것은 대학이나 학과 선택 시 해외취업 가능성이 주는 역할이 상당하다는 것을 입증하는 결과이다. 따라서 보다 유능한 학생들을 모집하기 위해서는 대학이나 학과차원에서 해외취업에 대한 가능성을 보다 적극적으로 홍보할 필요가 있다는 것을 시사한다고 할 수 있다.

근무환경은 많은 연구에서 이직의 주요 요인으로 밝혀지고 있다. 과도한 업무는 간호사의 소진을 유발시키고 간호의 질을 저하시킬 뿐 아니라 직무만족을 저하시켜 이직을 유발한다(Irvine & Evans, 1995). 본 연구에서도 간호직에 대한 위상이나 근무환경을 부정적으로 인식할수록 해외취업에 대한 의향 정도가 높게 나타났다. 따라서 우수한 간호인력이 해외로 유출되는 것을 막기 위해서는 간호사들의 근무환경과 처우를 개선함으로써 간호사들의 만족도를 증가시키는 것이 필요할 것이다. 이를 위해서는 적정 간호인력을 보충하고 간호사에 대한 적절한 보수 체계를 마련하는 것이 필요할 것이다.

대상자의 일반적 특성, 개인적 요인, 국내 간호직의 환경적 특성에 따라 해외취업에 대한 의향정도가 변화가 있는지를 회귀분석을 이용하여 살펴본 결과, 학력 중 RN-BSN 졸업자는 모든 회귀모형에서 해외취업 의향정도에 유의한 영향을 미치는 변수인 것으로 확인되었다. 이들의 해외취업에 대한 선호도가 높은 이유가 우리나라에 존재할 수 있는 사회적 제약을 벗어나서 다른 나라에서 자기개발과 발전을 위한 기회를 찾기 위한 것이라면 궁극적으로 이를 지원할 수 있는 지원체계를 마련하는 것도 필요할 것이다. 결혼은 해외취업에 대한 의향을 유의하게 감소시키는 것으로 나타났으며, 임상경력도 5년 이상이 되면 해외취업

에 대한 의향이 유의하게 감소하는 것으로 나타났다. 이 연령대는 대학을 졸업하고 결혼을 하는 시기로서 배우자의 미래도 함께 고려해야 하므로 자신의 미래만을 고려해도 되는 미혼보다 해외취업에 대한 결정이 용이하지 않음을 나타내 주는 결과일 것이다.

그리고 해외취업이나 이주에 관한 연구에서 월급의 차이는 이주를 설명하는 주된 요소로 설명되지만 월급과 관계된 경제이론만이 이주의 발생을 모두 설명하지 못한다고 한 것과 같이 (Kingma, 2006), 본 연구의 회귀모형에서도 연봉은 해외취업에 대한 의향정도를 설명하는 데 유의한 영향을 미치지 못하는 요인으로 나타났다. 즉 월급은 해외취업을 유발시키는 중요한 요소이기는 하지만, 월급만으로 해외이주나 해외취업을 완전히 설명하지는 못하는 것을 확인할 수 있었다. 그러나 선행연구에서 모국으로 월급의 상당부분을 송금해야 하는 경우에는 해외취업이나 해외이주가 발생하는 경우가 많다고 하였다(Brush & Vasupuram, 2006; Kingma, 2006). 이는 과거 1960대나 1970년대에 우리나라에서 이루어졌던 해외취업의 형태로서, 1967년의 경우 해외취업으로 인해 유입되는 송금액이 상품 수출액의 35.9%, 무역 외 수입의 30.6%까지 되었다(Asan Foundation, 1988) 고 한다. 그러나 본 연구에서 월급이 해외취업 의향에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타난 것은. 최근 우리나라의 급격한 경제발전에 따라 과거에 이루어지던 해외취업의 형태나 동기와는 다른 동기에서 해외취업이 이루어지고 있음을 시사하는 결과라 할 수 있다.

그리고 간호사의 개인적 특성은 간호사의 일반적 특성을 통제 한 상태에서 해외취업에 대한 의향정도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 간호사의 일반적 특성과 개인적 요인을 통제한 상태에서 국내 간호직의 위상과 근무환경에 대한 만족도가 낮을수록 해외취업에 대한 의향정도를 유의하게 증가시키는 것으로 나타났다. 이는 기존의 해외취업이나 이주를 설명하는 배출요인과 일치되는 결과이다(Kingma, 2006, Pittman, Aiken, & Buchan, 2007). 따라서 국내에서 유능한 간호사의 과도한 해외배출로 인한 부작용을 예방하기 위해서는 근무환경과 위상에 대한 개선을 수행해야 할 것이다.

이상의 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 선행연구들은 모국에서의 배출요소는 선진국에서의 간호사 부족이라는 흡입요인과 합쳐져서 더 큰 영향력을 발휘할 수 있다고 하였다(Brush & Berger, 2002; Kingma, 2006; Pittman, Aiken, & Buchan, 2007). 그러나 흡입요인이 아무리 강하게 작용을 할지라도 모국에서의 배출요인과 결합되지 않으면, 이주나 해외취업은 발생하지 않을 것이라고 하였다(Kingma, 2006; Polsky, Ross, Brush, & Sochalski, 2007). 따라서 우리나라의 유

능한 간호사가 해외로 배출되는 요인에는 어떤 것이 있는지를 추후 연구에서 보다 심도있게 다루어야 할 것으로 판단된다. 또한 해외취업의 효과는 여러 측면에서 분석할 수 있으나 일반적으로 해외취업을 통하여 획득한 임금이나 소득 가운데 국내에 유입된 소득이 국제수지 개선이나 국내 간호계의 노동시장에는 어떤 영향을 미치게 될 지도 연구가 필요한 부분이라고 제안하는 바이다.

본 연구의 제한점으로는 대구, 경북지역 병원에 근무하는 간호사만을 대상으로 편의추출 방법에 의하여 자료를 수집하였으므로 본 연구를 일반화하는데 주의를 기하여야 할 것이다. 또한 해외취업에 영향을 미치는 요소인 국내 간호직의 위상이나 근무만족도를 1문항으로 측정하였기 때문에 구체적으로 어떤 요인이 불만족 요인이 되는 지에 대한 충분한 정보를 제공하지 못했다는 것이다.

결 론

본 연구는 우리나라 간호사의 해외취업에 대한 의향정도를 살펴보고 해외취업에 영향을 미치는 요인들을 파악하고자 하였다. 대구와 경북지역에 소재하고 있는 병원의 간호사를 대상으로 자료를 수집하였으며, 수집된 자료는 서술적 통계방법과 위계적 회귀분석을 이용하여 분석하였다. 연구결과 간호사들의 해외취업의향은 높은 것으로 나타났으며, 해외취업에 영향을 미치는 변수 중에서 RN-BSN 졸업생은 모든 회귀모형에서 유의한 영향을 미치는 변수로 확인이 되었다. 그리고 미혼이 기혼보다 해외취업에 대한 의향정도가 높았으며, 근무경력 5년 이하일수록 해외취업에 대한 의향정도가 높았다. 간호(학)과 전공 선택 시 해외취업이 차지하는 비율이나 현재 해외취업에 대한 준비정도는 일반적 특성을 통제한 상태에서 회귀모형의 설명력을 14.1% 증가시켰다. 그리고 국내 간호직 위상 및 근무만족정도는 간호사의 일반적 특성과 개인적 요인을 통제한 상태에서 회귀모형의 설명력을 5% 증가시켜 최종 회귀모형에 의해 설명되는 해외취업에 대한 의향정도는 37.1% 이었다. 최종 모형에서는 총 6가지 변수들이 간호사의 해외취업의향정도에 유의한 영향을 미치는 변수로 확인되었다.

본 연구는 미국의 간호사 부족 현상이 지속적으로 심화되는 시점에서, 우리나라 간호사의 해외취업에 대한 의향정도를 설문 조사를 통해 조사하여 국내 간호사의 해외취업에 대한 의향정도를 확인하고, 어떤 요인들이 해외취업에 대한 국내 배출요인으로 작용하는지를 확인하였는데 그 의의가 있다. 그리고 추후 연구에서는 해외취업을 원하는 간호사들이 어떤 경로를 통해 해외취업에 대한 정보와 지식을 습득하며, 어떤 목적으로 해외취

업을 희망하고, 해외취업을 통해 간호사들이 어떤 기술과 능력을 습득하였으며, 이들의 경험이 우리나라 간호계에는 어떤 영향을 미치게 될 지가 연구되어야 할 것으로 본다. 본 연구결과 는 향후 우리나라 간호사의 해외취업과 관련된 교육이나 정책의 방향을 설정하고 해외취업을 활성화시키는 데 필요한 기초자료로 활용될 수 있을 것이며, 장기적으로는 국내 간호인력의 수요-공급간 균형정책의 수립에도 기여할 수 있을 것이다.

REFERENCES

- Asan Foundation. (1988). *Overseas employment of Korea*. Seoul: Author.
- Auerbach, D. I., Buerhaus, P., & Staiger, D. (2007). Better late than never: workforce supply implications of later entry into nursing. *Health Aff*, 26(1), 178-185.
- Back, Y. H. (2002). Teardrop in Autovan. *Deabankambo*, 41(3), 14-15.
- Brush, B. (2008). Global nurse migration today. *J Nurs Scholarsb*, 40(1), 20-25.
- Brush, B. L. (1999). Has foreign nurse recruitment and retention impeded African American access to nursing education and practice? *Nurs Outlook*, 47(4), 175-80.
- Brush, L. B., & Vasupuram, R. (2006). Nurses, nannies, and caring work; Importation, visibility and marketability. *Nurs Inq*, 13(3), 181-185.
- Brush, L. B., & Berger, A. (2002). Sending for nurses: Foreign nurse migration, 1965-2002. *Nurs Health Pol Rev*, 1(2), 103-115.
- Buchan, J., & Aiken, L. H. (2008). Solving nursing shortages: A common priority. *J Clin Nurs*, 17(24), 3262-3268.
- Cho, K. J., & Paik, S. N. (2004). Comparing nursing perspective between BSN and RN-BSN program student. *J Korean Acad Nurs Admin*, 10(4), 417-425.
- Choi, B. G. (2010). *A study on future strategies methodology of the overseas employment program*. Unpublished doctoral dissertation, Myoungi University. Seoul.
- Hicks, J. R. (1932). *The theory of wages*. London: MacMillan.
- Irvine, D. M., & Evans, M. G. (1995). Job satisfaction and turnover among nurses: integrating research findings across studies. *Nurs Res*, 44(4), 246-253.
- Jung, H. B. (2002). The influence of nursing export to the West German on globalization and economy of Korea. *Deabankambo*, 41(3), 12-13.
- Kang, H. S., Seo, M., & Lee, H. (2003). Content analysis on motivation and barriers preparing for the NCLEX-RN in Korean nurses. *J Korean Acad Fundam Nurs*, 10(3), 292-299.
- Keatings, M. (2006). Health services delivery: reframing policies for global nursing migration in North America: a Canadian perspective. *Policy Polit Nurs Pract*, 7(3), 62S-65S.
- Kim, H. (2009). *Analysis of stress level of Korean registered nurses who are preparing NCLEX-RN*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kingma, M. (2006). *Nurses on the move: Migration and the global health care economy*. London: Cornell University Press.
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47-57.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, E. (1993). Theories of international migration: a review and appraisal. *Popul Dev Rev*, 19(3), 431-466.
- Oh, J. (2009, April). Korean housewives fever for working as an RN in America. *Weekly Dong-A*, 682, 56-57.
- Payton, O. D. (1988). *Research: The validation of clinical practice* (2nd ed.). Philadelphia, FA: Davis Company.
- Pittman, P., Aiken, L., & Buchan, J. (2007). International migration of nurses: introduction. *Health Serv Res*, 42(3), 1275-1280.
- Pittman, P., Folsom, A., & Bass, E. (2010). U.S.-based recruitment of foreign-educated nurses: Implications of an emerging industry. *Am J Nurs*, 110(6), 38-48.
- Polsky, D., Ross, S., Brush, B., & Sochalski, J. (2007). Trends in characteristics and country of origin among foreign-trained nurses in the United States, 1990 and 2000. *Am J Public Health*, 97(5), 895-899.
- Rich, K., & Nugent, K. (2010). A United States perspective on the challenges in nursing education. *Nurse Educ Today*, 30(3), 228-232.
- Ross, S. J., & Polsky, D. (2005). Nursing shortages and international nurse migration. *Int Nurs Rev*, 52(4), 253-262.
- Stigler, G. J. (1971). Theory of economic regulation. *Bell J Econ Manag Sci*, 2(1), 3-21.
- Todaro, M. P. (1969). A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. *Am Econ Rev*, 59(1), 138-148.
- Yi, M., & Jezewski, M. A. (2000). Korean nurses' adjustment to hospitals in the United States of America. *J Adv Nurs*, 32(3), 721-729.