

# 병원 근로자들의 최종 학력이 직무 만족에 미치는 영향: 직급의 조절효과

오상석, 박오원\*  
가톨릭대학교 경영학부

## The Effect of Education Level on Job Satisfaction among hospital workers: Moderating Role of Job Position

Sang Suk Oh, Ow Won Park\*

School of Business Administration, The Catholic University of Korea

요 약 전 세계적으로 고학력화는 만연한 현상이며 점점 더 심해지고 있는 추세이다. 고학력의 효과성에 대한 많은 연구들이 발표되고 있지만, 주로 2000년대 이전의 연구가 많고 진행된 연구도 서구권 국가를 대상으로 진행되었다. 또한 제조업 및 일부 공공영역(예; 경찰)을 주된 표본으로 사용하였고, 다양한 조절변수를 다루지 못한 한계점이 있다. 이러한 상황에서 학력과 조직행동 연구의 중요 변수인 직무만족과의 관계 및 그 관계에서의 조절효과를 살펴보는 것은 의미가 있을 것으로 생각된다. 이에 본 연구에서는 조직 내 인력이 기업의 성과에 크게 영향을 미칠 수 있다고 생각되는 병원 근로자들을 대상으로 최종 학력이 직무 만족에 어떠한 영향을 미치는지 그리고 상황변수인 직급이 이들 간의 관계를 어떠한 방향으로 조절하는지에 대해 분석하였다. 연구문제를 검증하기 위해 경기북부의 1개 병원에서 근무하고 있는 377명의 간호사, 의료기사, 행정직의 자료를 실증분석 하였다. 회귀분석 결과 최종 학력은 직무만족과 정의 관계를 가지는 것으로 확인되었으며, 개인의 직급이 높아질수록 최종학력이 직무만족에 주는 긍정적 관계는 완화되는 것으로 나타났다.

**Abstract** Higher education has become a global phenomenon. Although existing research on the effects of education level have been carried out, most studies were conducted before the year 2000 in a western context. In addition, the research sample was collected mainly from the manufacturing and police sectors. Furthermore, previous studies did not consider various moderating variables. Therefore, this study investigated the direct effect of education level on job satisfaction and the moderating effect of the job position between them. To test the hypotheses, a cross sectional research design with data from a sample of 377 full-time nurses, medical technicians, and administrative staff in one hospital located in the Northern part of Kyunggi province was used. The results showed that the education level was positively related to job satisfaction and job position alleviated the positive relationship between the education level and job satisfaction.

**Keywords** : Education Level, Healthcare professionals, Job Position, Job Satisfaction, Overqualification

### 1. 서론

1966년에 발표한 Klein과 Maher의 연구에 따르면 사회가 복잡해지고 기술이 발전함에 따라 직장 내에 고등교육을 받은 사람의 비율이 늘어나게 되었다고 한다[1].

이러한 현상은 현재는 더 심해져 영국의 경우에는 대학을 졸업한 근로자의 약 20~30%가, 미국의 경우에는 대학졸업자의 거의 50%가 자신의 학력보다도 낮은 수준의 직업을 얻었다고 하며, 이는 그전보다 직장 내에 고학력자가 많아 졌다는 사실을 보여준다[2-3]. 또한 한국의

\*Corresponding Author : Ow Won Park(The Catholic University of Korea)

Tel: +82-2-2164-4281 email: owpark@catholic.ac.kr

Received March 20, 2018

Revised (1st April 12, 2018, 2nd May 8, 2018)

Accepted June 1, 2018

Published June 30, 2018

경우에도 삼성경제연구소에서 발표한 자료에 따르면 대학졸업자의 약 42%가 낮은 수준의 직장에 취업했다고 나타나 직장 내 고학력자의 비율이 상당히 높은 것을 알 수 있다[4].

이렇게 고학력자가 조직 내에 만연한 현재의 상황에서 과연 학력이 조직 내 개인의 직무 태도에 어떠한 영향을 미치는지를 이해하는 것은 중요한 의미를 가진다. 학력과 관련하여 기존연구에서는 주로 학력을 선행 변수로 사용하여 직장 내 다양한 행동(예; 직무만족, 급여만족 등)을 다루었는데, 인적자본이론[5]을 통해서는 긍정적인 결과들을, 개인의 기대감을 통해서는 부정적 결과들(예; 낮은 급여만족 등)에 대한 설명을 주로 하였다[1, 6-7].

비록 학력과 관련하여 많은 연구가 진행되었음에도 불구하고, 다음과 같은 부분에서 추가적인 연구가 필요해 보인다. 첫째, 대부분의 연구가 서구권 국가를 대상으로 하였으며[8], 한국의 조직 환경 내에서 학력의 직접효과를 실증분석한 연구는 많지 않다[예외; 9-10]. 둘째, 연구결과를 일반화하기 위해서는 다양한 산업을 대상으로 실증연구를 해야 함에도 불구하고 선행연구에서는 주로 제조업 및 일부 공공영역(예; 경찰)을 그 대상으로 하였다[1, 9-11]. 이에 조직 내 인력이 기업의 성과에 더 영향을 미칠 수 있는 노동집약적이며 기술집약적인 병원과 같은 조직을[12] 대상으로 한 연구가 필요할 것으로 생각된다. 셋째, 학력과 결과변수의 관계를 조절하는 상황요인에 대한 연구가 부족하다. 조직행동 연구의 대표변수인 직무만족과의 관계를 분석한 연구들에서는 학력과 직무만족의 관계가 긍정적이라고 하기도 하며[13], 부정적이라고도 하며[1, 10, 14] 또한 관계가 없다고도[9, 11, 15] 하였다. 이러한 연구결과는 이 관계를 조절해 주는 상황변수의 필요성을 말해주는 것이다.

이에 본 연구에서는 첫째, 한국의 병원조직 환경 내에서 개인의 최종학력이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 개인의 평가결과를 통제한 상태에서 실증 분석하고자 한다. 본 연구에서는 개인의 최종학력이 높을수록 직무만족이 높을 것으로 예측하였다. 그 이유는 더 높은 수준의 교육을 받는다는 것이 개인의 역량(지식, 기술 및 태도)을 키워주어 사람을 치료하는 직업의 특성상 개인이 항상 인지할 수밖에 없는 불확실성을 해소시켜 주고 자존감을 높여 줄 것이기 때문이다[16]. 여기서 직무 만족을 종속변수로 사용한 이유는 직무 만족이 조직 내 개인의 행동 연구에서 자주 사용되는 대표변수 임에

도 불구하고[15] 최종학력과 직무만족의 직접적인 관계를 실증 분석한 연구는 많지 않으며, 실증 분석한 연구도 대부분이 2000년대 이전에 실시된 연구이기 때문이다 [예외; 17]. 이에 본 연구에서는 직무만족을 최종학력의 결과변수로 사용하였다. 둘째, 최종학력과 직무만족의 관계를 조절하는 상황적 요인으로 직급의 효과를 분석하고자 한다. 본 연구에서는 최종학력과 직무만족의 정의 관계를 직급이 완화할 것으로 보았다. 그 이유는 병원에서 근무하는 직원은 대부분 면허(예; 간호사, 약사, 방사선사 등)를 소지하고 있으며 법에서 업무 영역과 한계를 명확하게 구분 짓고 있어 직급이 올라 갈수록 일반적인 회사에서 얻을 수 있는 혜택(예; 업무적 자율성 및 통제 가능한 자원 증가)은 부족하며, 오히려 관리적 행동(예; 근무표 작성, 후배사원 교육 등)만 증가하게 되어 최종학력이 가져다주었던 긍정적 효과들(예; 자신감 증대, 불확실성 해소)을 상쇄할 것이기 때문이다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 우선 최종학력이 직무만족에 미치는 영향을 기존 연구를 기반으로 고찰한 후 둘 간의 관계가 개인의 직급에 따라 어떠한 방식으로 조절되는지에 대해 논리와 가설을 제시하였다. 다음으로 연구방법론 및 실증분석 결과를 서술하였다. 마지막으로 시사점, 한계점 및 향후 연구방향을 논의하였다.

## 2. 이론적 배경 및 가설설정

### 2.1 학력수준과 직무만족의 관계

학력을 선행변수로 진행한 연구들은 크게 두 가지 입장으로 나누어 설명할 수 있다. 첫 번째는 인적자본이론이다[5]. 인적자본이론에서는 학력과 같은 높은 인적자본을 보유하고 있는 개인이 가장 생산적이며 자신과 적합한 직업을 선택할 확률이 높기 때문에 높은 수준의 급여를 받게 되고 이에 따라 직무에 만족하게 된다고 하였다[6-7]. 두 번째는 개인의 기대감이 주된 논거다. 동 연구에서는 학위가 자신을 평가하는 주된 준거가 되기에 학력수준이 높은 사람의 경우 기대감이 높아져 급여수준에 대한 만족도가 학력수준이 낮은 사람에 비해 떨어질 것이라고 하였다[1].

본 연구에서는 첫 번째 입장인 인적자본이론을 논거로 선택하였다. 그 이유는 본 연구가 불확실성과 모호성이 큰 병원 산업의[18] 근로자를 대상으로 하였기 때문

이다. 의료인은 끊임없이 변화하는 의료기술 및 의료환경 때문에 불확실성에 항상 직면하기에 새로운 지식 및 기술의 지속적인 획득이 필요하다[19]. 이러한 점을 반영하여 관련 법에서는 전문대학 또는 대학에서 해당분야를 전공한 자가 국가시험을 합격한 후에야 해당 면허(예; 간호사, 임상병리사, 방사선사 등)를 취득할 수 있게 하였으며, 더 나아가 매년 보수교육을 통해 면허를 유지하도록 하고 있다. 즉, 의료업의 불확실성과 모호성을 고려하여 교육을 통해 개인의 역량(지식, 기술 및 태도)을 높이고 유지하겠다는 관점을 반영하고 있는 것이다.

같은 맥락에서 선행연구에서는 교육수준의 향상이 개인의 의사결정 능력을 제고할 수 있다고 하였다[20-21]. 임상에서 의사결정능력이란 환자의 문제를 확인하고 최선의 치료를 수행하기 위해 적절한 대안을 선택하는 인지과정으로서 환자치료에 중요한 영향을 미치는 핵심적 능력이다[22]. 따라서 높아진 학력으로 인해 증가된 개인의 의사결정 능력은 환자치료 시의 자신감을 높여주며 의료업의 특성상 생기는 불확실성을 해소시켜 직무만족을 높일 수 있을 것으로 생각된다. 실제로 학력의 효과에 대해 해당 병원 간호사와 인터뷰한 결과 높아진 학력은 교육을 통해 배운 이론의 활용을 높여 임상에서 근거에 기반한 행동을 할 수 있도록 자신을 변화시키는 것으로 나타났다. 결과적으로 불확실성은 줄고 업무수행 시의 자신감이 증가되어 직무 만족은 높아질 것으로 보았다. 이에 본 연구에서는 학력수준이 높을수록 직무 만족도가 높아질 것으로 보았다.

[가설 1] 학력수준이 높을수록 직무만족도가 높아질 것이다.

## 2.2 학력수준과 직무만족의 관계에서 직급의 조절효과

본 연구의 두 번째 목적은 학력수준과 직무만족의 관계를 조절하는 상황적 요인으로서의 직급의 조절효과를 확인하는 것이다. 가설 1에서 학력수준이 높은 사람일수록 직무에 더 만족할 것이라고 본 이유는 학력이 개인의 인적자본을 증가시키고 이러한 증가된 인적자본이 불확실하고 또 기술이 급변하는 의료업의 특성 상 개인이 갖게 되는 어려운 점들을 극복할 수 있게 해 준다는 것이었다.

본 연구에서는 학력수준과 직무만족의 정의 관계가 근로자 개인의 직급이 높아질수록 약화될 것으로 보았

다. 일반적으로 학력수준이 높은 근로자의 경우 자신이 흥미를 갖는 일을 하길 원하며 의사결정 및 업무선택 시 더 많은 자율권을 희망한다[23-24]. 그런데 직급이 올라가게 될수록 자신이 관심을 갖고 있는 업무보다는 관리 업무가 늘어나게 된다. 즉, 간호사를 예를 들면 일반 간호사일 경우에는 자신이 맡은 환자만 보살피면 되었지만, 해당 근무 책임자 또는 병동 책임자가 되게 되면 후배 사원 교육, 근무표 작성, 행정처리 업무 등 관리 업무가 늘어나게 된다.

또한 병원의 경우에는 대부분이 전문직이고 할 수 있는 업무가 의료법이라는 법의 테두리 안에서 어느 정도는 정해져 있기 때문에 직급이 올라간다고 해서 의사결정 및 업무선택 시 더 많은 자율권이 보장되기는 힘든 환경이다. 즉, 간호사의 경우 의료법 제2조에서 간호사의 업무를 “환자의 간호요구에 대한 관찰, 자료수집, 간호판단 및 요양을 위한 간호”, “의사, 치과의사, 한의사의 지도하에 시행하는 진료의 보조” 등과 같이 정하고 있어 자율권 확대는 어느 정도 한계가 있는 상황이다.

실제로 경력간호사에 대해 실시한 질적 연구결과 경력간호사들은 과의 업무(예; 병동 공통업무, 후배 교육 등)가 늘어났으며, 업무 수행에 있어 다른 경력이 낮은 간호사와의 역할 구분이 불분명하고 본인의 기대보다 낮은 의사결정권 및 자율성으로 자신의 정체성에 대한 혼란 및 역할 갈등을 겪는다고 하였다[25]. 이에 학력이 직무만족에 주는 정의 관계가 완화 될 것으로 보아 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[가설 2] 학력과 직무만족도 사이의 정의 관계를 직급이 조절할 것이다. 즉, 직급이 높아질수록 학력이 직무만족도에 미치는 정(+)의 영향은 완화될 것이다.

## 3. 연구방법

### 3.1 표본의 선정 및 자료수집

본 연구는 경기북부에 위치한 1개의 공공병원에서 근무하고 있는 간호사, 의료기사, 행정직을 대상으로 하였다. 본 연구에서 활용한 자료는 해당 병원에서 자체적으로 보유하고 있던 자료로 해당 병원 인사팀의 협조를 얻어 동 연구 결과는 연구를 위해서만 활용되며 결과물을 공유한다는 취지에서 허락을 구하였다. 분석에 사용된 표본은 직위를 갖고 있지 않은 평직원 총 377명이었다.

### 3.2 변수의 측정

#### 3.2.1 학력

본 연구의 독립변수인 학력은 개인이 취득한 최종학력을 활용하였는데 전문학사, 학사, 석사, 박사 순으로 1점부터 4점까지 부여하였다.

#### 3.2.2 직무만족

본 연구의 종속변수인 직무만족도는 Lee and Sabharwal[26]의 연구와 같이 전반적인 직무 만족도를 측정할 1개 항목을 사용하였으며, 리커트 4점 척도를 이용하여 측정하였다. 설문 문항은 ‘나는 전반적인 면(비전, 근무환경, 커뮤니케이션, 인사, 복지, 급여, 교육훈련 등)을 고려할 때 현재 직무에 만족한다.’이다.

#### 3.2.3 직급

본 병원의 직급은 1~6급으로 나뉘며 이중 보직을 맡고 있지 않은 직원은 4~6급에 해당한다. 이에 4급을 3점, 5급을 2점, 6급을 1점으로 변환하여 분석에 사용하였다.

#### 3.2.4 통제변수

본 연구에서는 종속변수인 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 변수들을 통제변수에 포함시켜 분석하였다. 포함된 변수는 성별(1=여성, 0=남성), 3교대 실시여부(1=실시, 0=미실시), 평가등급(상사가 평가한 평가등급인 수, 우, 양, 가에 각각 1점부터 4점까지 부여하였으며 가장 좋은 등급인 수는 4점을 부여하였음), 근속개월 수(1=4년 미만, 2=4년 이상 7년 미만, 3=7년 이상 10년 미만, 4=10년 이상 13년 미만, 5=13년 이상 16년 미만, 6=16년 이상), 직렬(총 3개의 직종이 있어 2개의 더미변수를 투입하였으며, Type of job I의 경우 의료기사를 1로, II의 경우 행정직을 1로 하였음) 이다.

## 4. 분석결과

### 4.1 표본의 특성, 신뢰성 분석

표본의 인구통계학적 특성을 요약하면 다음과 같다. 성별의 경우 여성(300명, 80%), 남성(77명, 20%)의 분포를, 직급의 경우 4급(103명, 27%), 5급(192명, 51%), 6급(82명, 22%)의 분포를, 나이는 20대(111명, 29%), 30대(249명, 66%), 40대(17명, 5%)의 분포를 가졌다. 마지막으로 학력의 경우 전문학사(93명, 24.7%), 학사(238명, 63%), 석사(45명, 12%), 박사(1명, 0.3%)의 분포를 가진다.

또한 변수들의 기초 통계 및 변수들 간의 상관관계를 정리한 내용은 Table 1 같다. 학력과 직무 만족도는 양의 상관관계를 보이고 있어( $r = .151, p < .01$ ), 가설 1과 같이 최종학력과 직무만족도 사이에 정의 관계가 있을 것임을 예상해 볼 수 있다.

### 4.2 가설 검증 결과

가설 검증을 위해 실시한 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)의 실시결과는 Table 2와 같다. 본 분석에는 다중공선성(multi-collinearity) 문제를 해결하기 위해 평균 변환한 자료를 활용하였으며, 분산확대지수 (VIF: Variance Influence Factor)가 제일 높은 값이 3.02여서 다중공선성(multi-collinearity) 문제는 없는 것으로 판단된다.

본 연구의 첫 번째 가설인 학력과 직무만족간의 관계에 대한 부분은 Table 2의 모델 2를 통해서 확인할 수 있다. 모델 2에서 알 수 있듯이 학력은 직무만족과 유의한 정의 관계를 가진다( $\beta = .146, t = 2.706, p < .01$ ). 따라서 가설 1은 지지되었다. 다음으로 가설 2는 학력과 직무만족간의 관계에서 직급의 조절 효과를 검증하는 가

Table 1. Means, standard deviations, and correlations of variables.

Variable	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Gender	.80	.404								
2.Shift work	.33	.471	.329***							
3.Evaluation Results	2.82	.850	.071	.123***						
4.Job tenure	3.42	1.327	-.119**	-.289***	.119**					
5.Type of job I	.24	.428	-.422***	-.397***	-.012	.183***				
6.Type of job II	.09	.291	-.178***	-.225***	.025	.093*	-.180***			
7.Education level	1.88	.602	.018	-.063	.024	.160***	-.009	.186***		
8.Job position	2.06	.699	-.007	-.072	.232***	.741***	-.160***	.079	.174***	
9.Job satisfaction	2.44	.742	-.088*	-.064	-.046	-.018	.006	.142***	.151***	.065

Note. \*:  $p < 0.10$ , \*\*:  $p < 0.05$ , \*\*\*:  $p < 0.01$

Table 2. Regression results

Variable	Job satisfaction			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Gender	-.144 (-.976)	-.173 (-1.181)	-.116 (-.794)	-.142 (-.972)
Shift work	-.042 (-.319)	-.046 (-.353)	-.052 (-.404)	-.090 (-.701)
Evaluation	-.045 (-.722)	-.044 (-.714)	-.085 (-1.365)	-.082 (-1.326)
Results	-.029 (-.712)	-.045 (-1.098)	-.192*** (-2.929)	-.184*** (-2.822)
Job tenure	.009 (.062)	-.004 (-.025)	.200 (1.228)	.178 (1.097)
Type of job I	.454** (2.317)	.358* (1.811)	.431** (2.181)	.386 (1.959)
Education level (A)		.146*** (2.706)	.131** (2.427)	.164*** (2.963)
Job position (B)			.257** (2.860)	.253** (2.830)
A X B				-.137* (-2.347)
R <sup>2</sup>	.028	.046	.067	.081
Δ R <sup>2</sup>	-	.019***	.021***	.014**
F	1.748	2.570**	3.315***	3.594***

Note. \*: p < 0.10, \*\*: p < 0.05, \*\*\*: p < 0.01

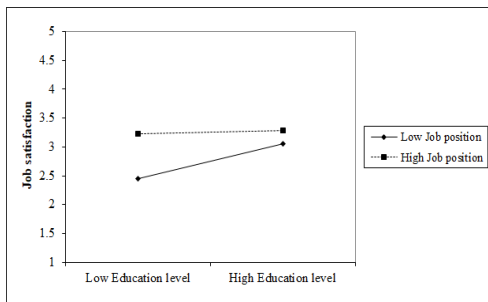


Fig. 1. Education level and Job satisfaction: the moderating role of job position

설이다. 분석결과는 모델 4를 통해서 확인할 수 있는데, 상호작용 계수 값이 유의한 음의 값을 가지는 것으로 나타났다( $\beta = -.137, t = -2.347, p < .05$ ). 따라서 가설 2는 지지된 것을 알 수 있다. 조절 효과를 보다 명확하게 확인하기 위하여 그림으로 표현하면 다음의 Fig. 1과 같다.

그림에서 확인할 수 있듯이 직급이 낮을 때에는 학력이 높아질수록 직무만족은 증가하는 경향을 보인다. 반면 직급이 높은 경우에는 학력에 관계없이 직무만족은 일정함을 확인할 수 있다. 이것은 직급이 높은 경우에는 직급이 낮은 경우에 비해 학력이 높아짐에 따라 직무만족이 증가하는 효과가 약화됨을 의미한다.

상호작용효과를 구체적으로 확인하기 위해 단순회귀

기술기검증을 한 결과, 학력과 직무만족의 관계는 직급이 높을 때에는 유의하지 않았고( $\beta = 0.003, ns$ ), 직급이 낮을 때에만 유의한 것으로 나타나( $\beta = .259, p < .01$ ) 가설 2가 지지된 것을 추가로 확인하였다.

### 3. 결론

본 연구에서는 최종학력이 직무만족에 미치는 직접효과 및 그 관계에서 직급의 조절효과를 병원 근로자를 대상으로 실증 분석하였다. 분석 결과 최종학력이 높을수록 직무만족은 높아지는 것으로 나타났다. 이는 개인의 최종학력이 높아지면 기본적으로는 자신의 인적자본이 증가하여 생명을 다루는 병원산업의 특수성으로 인한 불확실성을 완화시키기 때문인 것으로 해석된다. 또한 그 관계는 직급이 높아질수록 완화되는 것으로 나타났다. 그 이유는 최종학력이 높은 사람의 경우 자신이 흥미를 가지는 일, 업무선택 시 자율성을 원하는데, 직급이 올라가게 되면 관리적 행위들이 증가하고 업무의 변화에는 한계가 있어, 기대감이 미 충족되어 최종학력의 긍정적인 효과가 상쇄되기 때문인 것으로 판단된다.

이 연구 결과는 몇 가지 학문적 공헌점 및 실무적 시사점을 제시한다. 먼저, 본 연구 결과는 고학력자가 만연한 시대적 배경 하에 노동집약적이며 기술집약적인 한국 병원의 근로자를 대상으로 최종학력이 높은 개인이 직무만족도 높다는 사실을 실증분석함으로써 기존문헌에 기여할 것으로 생각된다. 서론에서도 언급하였지만 최종학력의 직접효과를 살펴본 국내 연구는 많지 않으며, 국외의 연구를 포함해도 대부분이 2000년대 이전에 제조업 및 경찰을 대상으로 실시된 연구가 대부분이다. 그러므로 한국의 병원 근로자를 대상으로 최종학력과 직무만족 간의 직접효과에 대한 실증분석은 기존 연구의 한계점을 보완한 것이라고 볼 수 있다. 둘째, 최종학력이 직무만족에 주는 정의 관계를 완화시키는 상황적 변수를 살펴봄으로써 두 변수 사이의 관계를 보다 면밀하게 이해할 수 있었다는 측면에서 관련연구에 기여하였다. 본 연구결과에 의하면 본인의 직급이 높은 개인일수록 최종학력이 직무만족에 주는 정의 관계가 약화되는 것으로 나타났다. 일반적으로 고학력자의 경우 자율성 욕구, 성취욕구 및 자기 효능감이 강하다[24]. 그런데 본 연구의 표본인 병원산업 근로자들의 경우 직급이 올라감에 따라 관리업무가 늘어 전문가로서 수행하는 본연의 업무 영역은 축

소되며, 자율성 또한 법의 테두리 안에서 증가되지 않아 결국 최종학력과 상호작용한 직급이 학력이 개인에게 주는 긍정적 효과를 상쇄시킨다는 점을 밝힘으로써 선행 연구에도 기여했다고 생각된다. 또한 이러한 점은 실무적으로도 의미가 있다. 관리자들은 개인의 인적역량이 우수하고, 최종학력이 높은 사람이 직급도 높은 경우 최종학력이 높을 때 나타나는 높은 직무만족도가 완화되기 때문에 이를 지속적으로 높게 유지하기 위한 제도적 장치가 필요해 보인다. 예를 들면 국내 대기업들도 시행하고 있는 이중경력제도(dual career practice)의 도입을 검토해 볼 수 있다. 이중경력제도는 직원들의 경력경로를 관리직과 전문직으로 구분하여 본인의 역량이나 적성에 적합한 경력경로를 선택한 후 성장할 수 있도록 하는 경력개발 프로그램이다[27]. 간호직에서도 전문직과 관리직을 구분하여 운영한다면 전문성을 지속적으로 유지하고 개발해 나갈 수 있을 것이다. 현재는 대부분 R&D 인력을 대상으로 적용 중이지만 전문가 집단인 병원 조직에서도 적용을 검토해 볼 수 있을 것이다.

이러한 시사점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점이 있다. 첫째, 한 개의 병원을 표본으로 실증분석한 결과를 제시하여 일반화를 위해서는 추가연구가 필요할 것으로 생각된다. 둘째, 자료의 한계로 최초 입사 시의 학력인지 아니면 입사 후 획득한 학력인지에 대해 확인할 수 없었다. 처음 입사했을 때부터 학력이 높았던 사람은 입사 이후 학력이 올라간 사람에 비해 학력수준과 직무수준의 불일치를 겪었을 확률이 더 크다. 이에 향후 연구에서는 이러한 점을 고려하여 학력의 세부 구분에 따른 연구를 진행할 필요가 있을 것으로 생각된다. 셋째, 본 연구에서 사용한 통제변수는 학력이 직무만족에 미치는 효과만을 보기 위해 반드시 필요한 변수라고 생각된다. 하지만 상관관계 분석결과에서 근무월수는 직급과 다소 높은 정의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 이는 본 연구가 연공서열을 중시하는 한국의 공공기관을 대상으로 하였기 때문일 것으로 판단된다. 이에 향후에는 민간 기업을 대상으로 추가적인 연구를 진행할 필요가 있을 것으로 생각된다. 넷째, 본 연구에서 가설 설정 시 제시한 논리인 인적자본 수준의 향상, 고직급자들의 기대감 상실 등과 직무만족간의 관계를 구체적으로 측정하여 실증분석을 진행하지 못한 한계를 가진다. 추후연구에서는 실증분석을 통해 관계를 명확히 밝힐 필요가 있을 것이다.

다음으로 최종학력이 조직 내 개인에게 미치는 영향과 관련하여 향후 연구가 필요한 부분은 다음과 같다. 최근 연구들에서는 객관적인 조건으로 인해 생기는 기대감 뿐 아니라, 개인이 주관적으로 느끼는 조건들에 대한 연구(예; Perceived overqualification)가 진행되고 있다 [28-29]. 즉, 단순히 최종학력, 직급이 높다는 사실보다는 현재 업무와 자신의 조건에 대해 개인이 지각한 상황에 대한 연구 특히 자신의 조건이 현재 업무수준보다 높은 경우에 대한 연구가 진행되고 있다. 아직 이러한 연구가 한국에서는 많이 진행되고 있지 않은 상황인바 주관적인 개인의 조건 인식에 대한 연구가 향후에는 필요할 것으로 생각된다. 마지막으로 본 연구에서 다루지는 않았지만 결과를 보면 각 직종별로 직무만족의 수준이 다른 것을 볼 수 있다(행정직: 2.82, 간호직: 2.37, 의료기사직: 2.45). 즉, 행정직의 경우 특히 다른 직종보다 직무만족의 수준이 더 높은 것으로 보이며 의료기사와 간호직의 경우 상대적으로 직무만족의 수준이 낮다고 볼 수 있다. 이는 본 연구의 표본인 공공병원의 특성으로 이해할 수 있다. 공공병원의 경우 일반적으로 의료기사의 상위 직급 인원이 상대적으로 행정직 보다 적는데, 의료기사의 경우 특히 이직률 또한 굉장히 낮아 인력적체로 경력에 맞는 승진 및 그로 인한 보상이 이루어지지 않은 것으로 보인다. 그래서 의료기사의 직무만족 수준이 상대적으로 낮게 나타난 것으로 보인다. 또한 간호직의 경우에는 노동의 강도 및 직무 스트레스가 매우 커서 직무만족도가 상대적으로 낮은 것으로 판단된다. 이러한 점은 현재 대부분의 병원에서 하나의 인적자원관리제도로 비 의사집단(간호사, 의료기사, 행정직)을 관리하고 있는 점을 볼 때 향후 연구가 필요할 것으로 생각된다. 즉, 각 직종별 직무만족 요인에 대한 구체적인 연구가 추가로 필요할 것으로 생각된다.

## References

- [1] S. M. Klein, J. R. Maher, "Education level and satisfaction with pay", *Personnel Psychology*, vol. 19, no. 2, pp. 195-208, 1966.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1966.tb02028.x>
- [2] R. Vedder, C. Denhart, J. Robe. Why Are Recent College Graduates Underemployed? University Enrollments and Labor-Market Realities. Center for College Affordability and Productivity (NJ1), 2013.
- [3] H. Battu, P. J. Sloane, "To what extent are ethnic

- minorities in Britain over-educated?”, *International Journal of Manpower*, vol. 23, no. 3, pp. 192-208, 2002.  
DOI: <https://doi.org/10.1108/01437720210432194>
- [4] J. S. Ryu, D. W. Eum, J. W. Kim, D. G. Kim, A world where everyone can succeed without university diploma. SERI CEO Information, Vol. 855, 2012.
- [5] G. S. Becker. Human Capital, New York: Columbia University Press, 1964.
- [6] J. Allen, E. De Weert, “What do educational mismatches tell us about skill mismatches? A cross country analysis”, *European Journal of Education*, vol. 42, no. 1, pp. 59-73, 2007.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2007.00283.x>
- [7] J. Allen, R. Van der Velden, “Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on the job search”, *Oxford economic papers*, vol. 53, no. 3, pp. 434-452, 2001.  
DOI: <https://doi.org/10.1093/oepp/53.3.434>
- [8] A. S. Maghrabi, “Assessing the effect of job satisfaction on managers”, *International Journal of Value-Based Management*, vol. 12, no. 1, pp. 1-12, 1999.  
DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1007741607794>
- [9] B. H. Kim, “A Study on the Job Satisfaction Among Rank and File Police Officers in Korea”, *Korean Academy of Public Safety and Criminal Justice*, vol. 11, pp. 39-69, 2001.
- [10] S. W. Lee, C. H. Lee, “Police Officer Job Satisfaction and Officer-Sergeant Educational Levels: A Relational Demography”, *The Korean Association of Police Science Review*, vol. 52, pp. 197-222, 2015.
- [11] M. E. Gordon, R. D. Arvey, “The relationship between education and satisfaction with job content”, *Academy of Management Journal*, vol. 18, no. 4, pp. 888-892, 1975.  
DOI: <https://doi.org/10.2307/255388>
- [12] C. S. Park, Y. M. Son, “An Empirical Analysis of Job Satisfaction and Job Performance according to the Leadership Styles of Hospital Managers”, *Journal of Human Resource Management Research*, vol. 3, pp. 125-148, 2001.
- [13] N. D. Glenn, C. N. Weaver, “Further evidence on education and job satisfaction,” *Social Forces*, vol. 61, no. 1, pp. 46-55, 1982.  
DOI: <https://doi.org/10.1093/sf/61.1.46>
- [14] M. L. Dantzker, “An Issue for Policing-Educational Level and Job Satisfaction: A Research Note”, *Am. J. Police*, vol. 12, no. 2, pp. 101-118, 1993.
- [15] M. King, M. A. Murray, T. Atkinson, “Background, personality, job characteristics, and satisfaction with work in a national sample”, *Human Relations*, vol. 35, no. 2, pp. 119-133, 1982.  
DOI: <https://doi.org/10.1177/001872678203500203>
- [16] E. A. Locke, "Job satisfaction," In M. Gruneberg and T.Wall(Eds.). *Social Psychology and Organizational Behavior*, New York: John Wiley & Sons, 1984
- [17] M. A. K. Metle, “Education, job satisfaction and gender in Kuwait,” *International Journal of Human Resource Management*, vol. 12, no. 2, pp. 311-332, 2001.  
DOI: <https://doi.org/10.1080/09585190122366>
- [18] K. J. Kim, “Organizational Learning for Improving Quality of Care in Healthcare Organizations : Lessons from SSM Healthcare”, *The Journal of Woman & Management*, vol. 2, no. 1, pp. 25-42, 2009.
- [19] Y. M. Ahn, C. S. Park, “Original Article : Competency of Nursing Performance and Job Satisfaction of Operating Room Nurse by Type of Nurse Staffing”, *Korean Journal of Women Health Nursing*, vol. 11, no. 2, pp. 169-175, 2005.
- [20] R. E. Worden, “A badge and a baccalaureate: Policies, hypotheses, and further evidence”, *Justice Quarterly*, vol. 7, no. 3, pp. 565-592, 1990.  
DOI: <https://doi.org/10.1080/07418829000090731>
- [21] D. L. Carter, A. D. Sapp, “The evolution of higher education in law enforcement: Preliminary findings from a national study”, *Journal of Criminal Justice Education*, vol. 1, no. 1, pp. 59-85, 1990.  
DOI: <https://doi.org/10.1080/10511259000082061>
- [22] H. M. Jenkins, “Improving clinical decision making in nursing”, *Journal of Nursing Education*, vol. 24, no. 6, pp. 242-243, 1985.
- [23] J. D. Kelly, “Gender, pay, and job satisfaction of faculty in journalism”, *Journalism Quarterly*, vol. 66, no. 2, pp. 446-452, 1989.  
DOI: <https://doi.org/10.1177/107769908906600226>
- [24] Y. B. Kim, J. S. Cha, “Human resource management for R&D professionals with Ph.D. degree”, *Journal of Technology Innovation*, vol. 7, no. 1, pp. 124-150, 1999.
- [25] S. Choi, J. Kim, “Experiences of Clinical Nurses Aged over 40 as Shift Workers”, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 20, no. 5, pp. 514-524, 2014.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.5.514>
- [26] Y. J. Lee, M. Sabharwal, “Education - job match, salary, and job satisfaction across the public, non-profit, and for-profit sectors: Survey of recent college graduates”, *Public Management Review*, vol. 18, no. 1, pp. 40-64, 2016.  
DOI: <https://doi.org/10.1080/14719037.2014.957342>
- [27] J. S. Cha, Y. B. Kim, “The influence of climate and career congruence on outcomes in R&D professionals in Korea”, *The Korean Personnel Administration Journal*, vol. 25, no. 1, pp. 77-108, 2001.
- [28] D. C. Feldman, “The nature, antecedents and consequences of underemployment,” *Journal of Management*, vol. 22, no. 3, pp. 385-407, 1996.  
DOI: <https://doi.org/10.1177/014920639602200302>
- [29] M. B. Harari, A. Manapragada, C. Viswesvaran, “Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived over qualification,” *Journal of Vocational Behavior*, vol. 102, pp. 28-47, 2017.  
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.002>

오 상 석(Sang Suk Oh)

[정회원]



- 2012년 3월 : 가톨릭대학교 경영학과 (경영학석사)
- 2017년 2월 : 가톨릭대학교 경영학과 (박사수료)

<관심분야>

상사의 비인격적 행동, 자기감시성향, 핵심인재, 이직율

---

박 오 원(Ow Won Park)

[정회원]



- 1995년 2월 : 한국과학기술원 (KAIST) 경영정책학과 (경영학석사)
- 2008년 2월 : 고려대학교 경영학과 (경영학박사)
- 2008년 8월 ~ 현재 : 가톨릭대학교 경영학부 부교수

<관심분야>

전략적 인적자원관리, 핵심인재, 창의성, 이직율