

보건관리자의 직능별 직업 및 조직 헌신도에 대한 비교 연구

A Comparative Study on the Commitment of Health Manager between Industrial Health Nurse and Industrial Hygienist

이경용* · 이기범** · Natalie J. Allen** · 조영숙*

I. 서 론

1. 연구배경

작업중 폭로되는 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하는데 현장에서 가장 중요한 역할을 하는 인력이 보건관리자이다. 산업안전보건법에 의하면 일정 규모 이상의 근로자를 상시 고용하는 사업장의 경우 보건관리자를 반드시 상근으로 고용하도록 규정하고 있다. 상근으로 고용하기 어려운 경우에는 보건관리대행기관과의 계약을 통해 보건관리 업무를 외부기관에 대행토록 할 수 있다. 이러한 보건관리자들은 크게 두 가지 직종으로 이루어지는데, 하나는 산업간호사이며, 다른 하나는 산업위생기사이다. 후자의 경우 환경분야의 대기를 전공으로 하는 기사 자격증을 가지고 있는 경우에도 보건관리자로서 활동할 수 있다. 이들 보건관리자들은 이윤을 추구하는 경제조직에서 근로자들의 건강을 보호하는 활동을 하기 때문에 경제조직의 우선적인 이해관계와 통합되지 못하는 경우가 많아 근로자 건강을 보호하기 위한 보건관리자들의 활동이 경제조직인 사업장의 다른 활동에 비하여 상대적으로 우선 순위가 낮아지는 경향이 있다. 이러한 이유로 인하여 보건관리자들은 자신의 직능에 기반한 제반 활동과 사업장에서 요구하는 활동간의 차이를 경험할 수 있으며, 이러한 차이는 여러 요

인에 의해 증폭되거나 상쇄되기도 한다. 예를 들어 사업장의 경제활동이 활발히 이루어질 경우 이들 보건관리자들의 활동은 고무될 수 있지만 그렇지 않을 경우 보건관리자들의 활동은 위축될 수 있다. 또한 보건관리자들은 자신이 전공한 직능과 사업자의 요구가 서로 일치하지 않을 경우 역할 갈등을 경험하게 되며, 이러한 역할 갈등을 해소할 수 있는 적절한 기전을 가지고 있지 못할 경우 직업이동이나 직능 활동의 포기 등과 같은 형태의 결과를 보이게 될 것이다.

일반적으로 전문 직종에 종사하는 인력의 경우 소속된 조직이 자신의 전문 직종과 일치하지 않거나 우선 순위에서 차이를 보일 경우 대부분의 전문 직종의 인력들은 직종에 대한 헌신도와 조직에 대한 헌신도 사이에서 갈등을 경험하게 되고, 이러한 갈등은 전문 직종에서의 활동이나, 조직에서의 활동 경험 등에 따라 차이를 보이게 된다. 보건관리자의 경우에도 자신의 전문 직종에 대한 헌신도에 따라 활동할 경우 근로자의 건강보호를 위해 사업장 조직에서의 제반 활동에서 적극성을 보이지 않더라도, 조직에 대한 헌신도가 높을 경우 근로자의 건강보호 활동이 아닌 조직의 요구로부터 발생하는 여타의 활동에서 더욱 적극적일 수 있다. 결국 보건관리자들의 근로자 건강보호를 위한 제반 활동을 고무시키기 위해서는 무엇보다도 직업에 대한 헌신도를 높이는 것이 필요하며, 궁극적으로 조직에 대한 헌신도와 직업에 대한 헌신

* 한국산업안전공단 산업보건연구원

** University of Western Ontario

도 간의 갈등을 해소시킬 수 있는 방안이 제공되는 것이 필요하다.

지금까지 보건관리자의 직업 헌신도와 조직 헌신도를 측정된 연구결과는 찾아보기 힘들 정도로 매우 드문 실정이다. 특히 이러한 헌신도 연구는 주로 심리학과 사회학 분야에서 이루어져 왔기 때문에 산업보건 분야에서 헌신도 연구를 찾아보는 것은 매우 힘든 일이다. 이러한 사정을 고려할 때 보건관리자들의 직업 및 조직 헌신도 수준이 얼마나 되는지를 파악하는 것은 앞으로의 연구를 위해 매우 필요하다고 할 수 있으며, 특히 산업간호사와 산업위생기사 등으로 이원화된 보건관리자의 직능에 따라 헌신도 수준에서 어떠한 차이를 보이는가를 알아보는 것은 보건관리자의 활동을 이해하는데 있어서 매우 필요하다고 생각된다.

산업간호사인 보건관리자의 경우에는 일반적으로 사업장 조직에서 의무직이나 건강관리실을 통한 응급조치와 의료보험 및 산재보험 그리고 후송 조치와 같은 업무를 담당하고 있으나, 산업위생기사인 보건관리자의 경우에는 이러한 업무를 수행하기 보다는 작업장 환경의 문제점들을 발견하고 개선하는 업무 등을 주로 수행한다. 이러한 차이로 인하여 산업간호사와 산업위생기사는 자신의 직능별 배경에 따라 보건관리자로서의 조직 활동을 하는데 조직에 대한 헌신도와 직업에 대한 헌신도에 있어서 차이를 보일 것으로 기대된다. 또한 산업간호사와 산업위생기사의 경우 두 직능은 자신들의 직업에 기반한 전문적인 활동을 하는데 있어서 차이를 보이고 있다. 예를 들어 산업간호사의 경우 자신이 소속된 사업장이 위치한 지역별로 산업간호사 협회 조직이 있으며, 이러한 조직을 통해 자신들의 전문적인 직업 활동을 할 수 있을 뿐만 아니라, 넓게는 간호사라는 직업 범주에 포함되어 있어 임상간호사를 비롯한 다른 영역의 간호사로서 활동할 수 있는 영역의 범위가 넓은 편이다. 그러나 산업위생기사의 경우에는 기사자격증이 설립된 역사가 간호사에 비하여 상대적으로 짧고, 활동 범위도 상대적으로 좁은 편이다. 특히 산업위생기사의 경우 지역별 조직체가 없으며, 산업간호사협회와 같은 별도의 협회조직을 가지고 있지 않다.

2. 문헌 고찰

헌신도(commitment)란 조직과 근로자의 관계 특성을 나타내는 개념이다. 조직 구성원이 조직의 일원으로 계속 남아 있을 것인지 떠날 것인지를 결정을 예측케 하

는 심리적 상태로서, 이에는 다음과 같은 세 가지 형태가 존재한다: 조직에 대한 정서적인 애착으로서의 헌신(정서적 헌신도, affective commitment), 조직을 떠남으로써 안게 될 경제적, 시간적 손실에 대한 부담 때문에 조직에 계속 남아 있으려는 존속적 헌신(continuance commitment), 그리고 조직에 남아 있어야 한다는 일종의 의무감으로 인한 규범적 헌신(normative commitment)이 그것이다(Meyer & Allen, 1991).

정서적 헌신의 선행요건으로는 개인적 특성, 구조적 특성, 업무관련 특성, 그리고 업무 경험(Mowday et al., 1982)을 포함한 것들이 알려져 있으며 조직 내에서의 경험이 그들의 기대와 일치하고 그들의 기본적 욕구가 만족될 때 근로자는 경험이 덜 만족스러운 사람보다는 조직에 대한 강한 정서적 애착을 가지게 된다(Meyer et al., 1993).

존속적 헌신은 근로자가 조직을 떠나게 된다면 잃게 될 투자 자본들을 많이 축적해 왔다고 인식하거나 혹은 상대적으로 선택할 만한 다른 조직이 별로 없다고 느끼게 될 때 발전하게 된다(Meyer et al., 1993). 투자 자본이라 함은 만일 근로자가 조직 혹은 직업을 떠난다면 잃게 되거나 가치가 하락하게 되는 중요한 것들로서 근로자가 그 직업을 갖기 위해 투자한 시간, 돈, 노력 등을 말한다(Meyer & Allen, 1984). 만일 개인이 다른 직업이나 업무를 선택할 여지가 별로 없었다면 직장, 혹은 직업에 대한 그들의 헌신도는 더욱 커지게 될 것이다. 이러한 투자 자본은 만일 그 직업을 떠나거나 직장을 그만둔다면 가치를 잃어버리기 때문에, 축적된 투자 자본을 잃지 않기 위해서는 더욱 헌신하게 된다(Becker, 1960; Ritzer & Trice, 1969; Meyer & Allen, 1984; Mottaz, 1985, 1988; Wallace, 1997). 조직 내에서의 자원이라 함은 특별한 기술이나 높은 지위의 성취 등을 의미한다. 유사하게 조직에서의 자원이라 함은 직업과 관련한 특정한 관계나 전문조직에의 참여 등을 말한다. 존속적 헌신에 대한 side bet model을 설명하기 위하여 근로자의 나이, 경력, 교육정도, 지위, 급여, 결혼상태, 자녀수, 성과 선택할 수 있는 전직 기회 등이 이용되어져 왔다(Jean, 1997). 마지막으로, 규범적 헌신은 근로자 개인이 조직에 남아 있게 되는 경우에 대한 충성심을 강조하거나 연수에 대한 경제적 지원 및 기술적 지원 같은 수혜를 통하여 근로자 내부에서 이에 보답하려는 의무감이 생겨나는 등 사회화 경험의 결과로서 발전하게 되는 것이다(Meyer & Allen, 1991). 비록 이 세 가지 형태의 헌신도 모두 작업에 남아 있으려는 개인적 성향

과 관련이 있기는 하지만 직업에 대한 개인적 헌신의 성격은 어떤 형태의 헌신도가 지배적이냐에 따라 매우 다를 수 있다(Meyer & Allen, 1991).

몇몇 연구를 통하여 개인의 직업에 대한 관심과 고용 조직에 대한 관심이 연관성이 있을 것이라는 사실이 제기되어 왔다. 그리고 대부분의 연구들은 직업의 규범과 가치에 대한 개인의 헌신과 조직의 규범과 가치에 대한 그들의 헌신을 평가하여 왔다(Vandenberg, 1993).

직업 헌신도는 자신이 선택한 직업이나 일련의 작업에 대한 개인적 믿음이나 수용, 그리고 직업에 대한 일원으로서의 소속감을 기꺼이 유지하려는 것을 의미한다. 직업의 가치체계는 직업에 대한 조직과 자신의 통제력과 권위, 직업적 목적과 규범, 자율성, 그리고 고객 지향과 충성심 같은 가치를 창조한다. 반면, 조직 헌신도는 고용 조직에 대한 신뢰, 그리고 그 조직의 목적과 가치에 대한 수용, 조직을 위하여 노력하려 하고 일원으로 계속 있고자 하는 것을 의미한다. 조직의 가치체계는 관료주의 혹은 서열적 통제와 권위, 조직의 목적, 규범과 규율에 대한 순응, 조직에 대한 충성심과 같은 가치를 강조하는 것이다. 조직 헌신도는 조직에 대한 충성심이다(Price & Mueller, 1986). 이는 조직에 대한 개인의 자아 정체감과 몰입의 정도를 반영한다. 특정 직업에 대한 동기화 가능성, 직업 의무감과 자율성의 수준, 그리고 근무 기간과 같은 고용 상태는 조직 헌신도와 정의 상관관계를 보인다(Baron & Kenny, 1986). 그리고 조직 헌신도는 직업 관련 수행도와 만족감 등을 예측하는 지표가 될 수 있다(Price & Mueller, 1986).

과거에는 조직적 헌신도와 직업적 헌신도 이 두 형태의 헌신이 서로 모순되는 것이라 믿어 왔다. 즉, 한 형태의 헌신도가 커지면 다른 형태의 헌신도는 작아지는 것으로 생각했었다(Kallenberg & Berg(1987). 하지만 이후의 여러 연구결과, 이 둘은 상호 대립적이고 독립적인 관계가 아니라 서로 비례하거나 혹은 반비례하는 것으로 알려졌다, 직업헌신도가 조직 헌신도에 선행한다는 연구 보고도 있었다(Vandenberg, 1993). 블라우(Blau, 1985)는 조직 헌신도와 직업 헌신도 사이에는 통계적으로 유의한 정의 상관관계가 존재한다고 하였으며, 아란야(Aranya, 1981)는 조직 헌신도의 증가는 직업 헌신도를 상당히 증가시키지만, 직업적-조직적 갈등이 충돌할수록 조직 헌신도와 직업 헌신도가 감소한다고 하였다. 또한 코헨(Cohen, 1995)은 작업외의 영역이 직업 헌신도와 조직 헌신도에 일관되게 영향을 미친다는 결과를 보고하였다. 브리어리(Brierley, 1998)는 두

가지 헌신도간의 갈등을 직업과 조직의 갈등에 대한 인식으로 변수화하여 작업환경 변수들과의 상관성을 분석하였다.

헌신도는 그 내용에 따라 여섯 가지의 범주로 구분할 수 있다: 정서적 직업 헌신도, 존속적 직업 헌신도, 규범적 직업 헌신도, 정서적 조직 헌신도, 존속적 조직 헌신도, 규범적 조직 헌신도. 이러한 여섯 가지 형태의 헌신도는 이직, 업무 수행도, 조직원으로서의 일체감 및 작업관련 행동과 여러 가지 다른 모습으로 관련을 맺게 되며, 근로자들이 전문 직업이나 조직에 남아 있도록 하기 위해서는 직업 및 조직에 대하여 그들의 헌신도를 강화시키는 것이 전략이 될 수 있다. 이러한 전략을 위하여 여러 유형의 헌신도 간에 어떠한 관련성이 있는지를 알아보는 것이 필요하다. 아직까지 헌신도들이 어떠한 형태의 관련을 맺는지에 대한 일관된 이론은 확립되어 있지는 못하며, 연구에 따라 다른 결과를 보여주고 있다.

간호직을 대상으로 한 마이어 등의(Meyer et. al., 1991) 연구를 보면 정서적 직업 헌신도가 증가할수록 존속적 직업 헌신도는 낮아지는 양상을 나타내었으며, 존속적 직업 헌신도와 규범적 직업 헌신도 간에는 통계적으로 유의한 정의 상관관계를 보였다. 그리고 정서적 직업 헌신도와 규범적 직업 헌신도, 정서적 조직 헌신도와 규범적 조직 헌신도 간에도 정의 상관관계를 나타내었으며, 정서적 조직 헌신도와 존속적 조직 헌신도와는 부의 상관관계를 보였다. 또한 여러 형태의 헌신도 상호간의 관계를 보면 정서적 헌신도-규범적 헌신도, 규범적 헌신도-존속적 헌신도 간에는 정의 상관관계가, 정서적 헌신도와 존속적 헌신도 사이에는 부의 상관관계가 나타났다.

헌신도에 영향을 미치는 일반적인 특성으로 성, 연령, 근무경력 및 근속년수, 고용형태 및 자녀수 그리고 직업 만족도 및 직업참여정도가 관련 요인으로 알려져 있다. 일반적으로 성에 따라 조직 헌신도와 직업 헌신도가 다르게 나타난다. 도드맥큐(Dodd-McCue, 1996)는 여성이 남성보다 높은 조직 헌신도를 보이며 남성은 낮은 조직 헌신도를 보이는 대신 더 높은 직업 만족도를 보인다고 보고 하였다. 처즈미르(Chersmir, 1986)에 의하면 남성의 경우 관련이 없지만 여성근로자에서 자녀수가 많을수록 직업 헌신도가 낮다고 하며, 모리슨(Morrison, 1994)은 여성일수록 일에 대한 참여도가 높고, 참여도는 정서적 헌신도와 규범적 헌신에 정의 상관관계를 보인다고 하였다. 치과의사를 대상으로 조사한

칼덴버그(Kaldenberg, 1995)에 따르면 정서적 측면보다 행동적 측면에서 남성의 직업 헌신도가 여성보다 높았다. 그러나 캐나다의 163명의 사무직 근로자를 대상으로 연구한 코헨(Cohen, 1992)의 연구에 따르면 나이, 근무경력과 조직 헌신도 사이에 유의한 관계를 찾아볼 수 없었다. 조직 헌신도는 조직의 관리적 측면과도 밀접한 연관이 있어 조직내의 시간 관리가 상징적인 특성으로서 조직 헌신도에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Coffey, 1994). 다든(Darden, McKee, Hampton, 1993) 등은 상근자와 비상근자를 대상으로 연구한 결과 고용 형태가 조직 헌신도에 대하여 조절 변수로 작용한다는 점을 발견하였다. 데이비드와 랜돌프(David, Randolph, 1998)는 2개의 공장을 대상으로 맞벌이 부부와 그렇지 않은 부부를 비교하여 헌신도의 차이를 발견하였다.

이의 파라수라만(Parasurman, 1987)의 오케스트라의 음악가들을 대상으로 한 연구에 따르면, 조직 헌신도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 연령과 리더의 관심도였으며, 직업 헌신도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 고용 형태와 일에 대한 참여 정도였다. 마이어 등(Meyer et al., 1993)은 연령이 높아질수록 정서적 헌신도는 낮아지고 존속적 헌신도는 높아진다고 하였다.

또한 결혼형태에 따라서도 헌신도에 차이가 나므로 보이는데, 블라우(Blau, 1985)의 연구결과에 의하면 기혼일수록 직업 헌신도가 낮고, 일에 대한 참여 정도는 조직 헌신도, 직업 헌신도 모두와 관련이 있었다. 또한 직업 경력이 많을수록 직업 헌신도가 높게 나타나며 근무경력은 조직 헌신도에 유의한 정의 상관관계를 보였다. 반면 처니스(Cherniss, 1991)와 칼덴버그(Kaldenberg, 1995)는 기혼자가 미혼자보다, 그리고 연령이 높아질수록 직업 헌신도가 높아진다고 하였다.

근로자의 일반적 특성 이외에 연구된 여러 관련 요인들은 다음과 같다. 직업에 대한 만족도(Clark, 1992), 전문영역, 역할갈등 및 역할의 애매성, side-bet. 마이어 등(Meyer et al., 1993)의 연구에 따르면 간호직을 계속해 나가려는 의도는 정서적 헌신도가 높을수록, 존속적 헌신도는 낮을수록, 규범적 헌신도는 높을수록 계속해 나가려는 경향을 보였다. 바톨(Bartol, 1979)에 의하면 직업 헌신도는 이직과 상당한 관계를 보였다. 그러나 전문성(professional dimension)은 역할 갈등, 역할 애매성이나 이직을 예측하지는 못했다.

정서적 헌신도는 일에 대한 만족감이나 연수 경험 등 긍정적인 경험과 관련이 있으며, 존속적 헌신도는 증가된 투자 자원을 반영하는 변수들 즉, 간호 프로그램에의

참여 기간, 근속 년수와 직장에서의 자신의 위치 등과 관련이 있다. 규범적 헌신도는 일에 대한 긍정적 경험과 다른 사람에 대한 일반적인 의무감 등과 관련이 있다(Meyer, Allen, 1991). 바우(Baugh, 1994)에 의하면, 높은 수준의 직업 헌신도와 조직 헌신도를 나타낸 집단에서 가장 높은 수준의 직업 만족도와 직업 수행을 보였으며, 낮은 수준의 조직 헌신도 집단과 높은 수준의 직업 헌신도 집단에서 낮은 수준의 직업 만족도와 직업 수행이 보고되었다.

또한 직업에 대한 정서적 헌신도와 규범적 헌신도는 모두 바람직한 행동이나 행동학적 의도(예를 들자면, 전문직 활동, 조직일체감)와 정의 상관관계를 가지며, 바람직하지 못한 행동(즉, 직업을 그만두고 조직을 떠난다든지, 결근을 한다든지, 혹은 일을 태만히 하는 것들과 부의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 반면, 존속적 헌신도는 직업 만족도와는 부의 상관관계를 보였으며, 간호 전문직을 떠나려는 의도와 부의 상관관계를 나타내기는 하지만, 전문직에 대한 참여와 헌정 행동과는 관계가 없는 것으로 나타났다(Meyer et al., 1991). 일에 대한 몰입 정도와 조직 헌신도 두 가지는 근로자의 이직 경향을 예측하는 요소가 된다(Martin, 1995).

이상에서와 같이 헌신도에 영향을 미치는 요인들은 크게 두 가지로 구분된다. 하나는 개인적인 특성에 포함되는 것들이고, 다른 하나는 직업이나 조직 활동에 대한 경험의 측면을 포함하는 것들이다(Loscocco, 1989). 전자의 경우 비직업적 관점에서 제반 요인들을 파악하려는 것으로 헌신도의 성별 차이를 설명하는데 이용되는 성 모델(gender model)이 대표적인 예라고 할 수 있다. 반면 후자의 경우 직업적 관점에서 영향 요인들을 살펴보는 것으로서 직업 모델(job model)이 대표적인 예이다(Aven et al., 1993 ; Feldberg & Glenn, 1979).

3. 연구 목적

본 연구의 일반적인 목적은 보건관리자의 직업 및 조직 헌신도를 알아보는 것이다. 이를 위하여 구체적으로 직업 및 조직 헌신도를 측정하기 위하여 마이어(Meyer et al., 1993) 등이 개발한 도구의 적용 가능성을 알아보았으며, 이 도구에 근거하여 보건관리자의 직업 및 조직 헌신도 수준을 파악하였다. 또한 보건관리자의 직업(산업간호사, 산업위생기사)에 따라 직업 및 조직 헌신도 수준에 차이가 있는지를 알아보았으며, 끝으로 직업 및 조직 헌신도가 어떠한 특성에 따라 달라지는지를 파악하였다.

II. 연구 방법

1. 조사대상

본 연구의 조사대상은 보건관리자들로서 한국산업안전공단 교육원에서 제공하는 보건관리자 신규교육을 수강한 자들로 하였다. 1996년 6월부터 1996년 12월까지 총 8회에 걸쳐 조사가 이루어졌으며, 조사대상자의 조사시점별 분포는 다음과 같다.

〈표 1〉 조사시점별 조사대상자 분포

조사시기	조사대상자수	직업
1996. 6. 19	35	산업간호사
1996. 9. 5	34	산업위생기사
1996. 9. 13	32	산업간호사
1996. 9. 18	22	산업위생기사
1996. 10. 17	24	산업위생기사
1996. 11. 13	31	산업위생기사
1996. 11. 28	20	산업위생기사
1996. 12. 6	29	산업위생기사
Total	227	

2. 조사내용

보건관리자의 직업 및 조직 헌신도를 알아보기 위하여 우선 직업 및 조직 헌신도를 측정할 수 있는 측정 도구를 조사내용에 포함시켰으며, 조사대상자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 성, 생년월일 그리고 면허 및 자격증 취득 시점 및 학력 등을 알아보았다. 구체적인 조사내용의 조작적 정의의 내용은 다음과 같다.

1) 직업헌신도

(1) 정서적 헌신도: 6개 문항(7점 척도로 측정)

- 산업간호사(산업위생기사) 직업은 나의 이미지에 있어서 중요하다(A1).
- 나는 산업간호사(산업위생기사)라는 직업에 들어오게 된 것을 후회한다(역, A2).
- 나는 산업간호사(산업위생기사)로 일하는 것이 자랑스럽다(A3).
- 나는 산업간호사(산업위생기사)가 된 것이 싫다(역, A4).
- 나는 산업간호사(산업위생기사) 직업에 동일시하지 않는다(역, A5).
- 나는 산업간호사(산업위생기사)에 열성적이다(A6).

(2) 존속적 헌신도: 6개 문항(7점 척도로 측정)

- 나는 직업을 바꾸기에는 산업간호사(산업위생기사) 직업에 너무나 많은 것을 투자하였다(A7).
- 지금 산업간호사(산업위생기사) 직업을 바꾸는 것은 나로서는 어려운 일이다(A8).
- 내가 산업간호사(산업위생기사) 직업을 바꾼다면 나의 생활의 너무 많은 부분이 혼란스럽게 될 것이다(A9).
- 지금 산업간호사(산업위생기사) 직업을 바꾸는 것은 나로서는 큰 손실을 의미하는 것이다(A10).
- 지금 산업간호사(산업위생기사) 직업을 바꾸는데 아무런 문제가 없다(역, A11).
- 지금 산업간호사(산업위생기사) 직업을 바꾸는 것은 상당한 개인적 희생을 요구한다(A12).

(3) 규범적 헌신도: 6개 문항(7점 척도로 측정)

- 나는 특정 직업을 위해 교육받은 사람은 상당기간 동안 그 직업에 종사해야 할 책임이 있다고 믿는다(A13).
- 나는 산업간호사(산업위생기사)라는 직업을 계속해야 한다는 의무감이 없다(역, A14).
- 나는 산업간호사(산업위생기사) 직업을 계속해야 한다는 책임감을 느낀다(A15).
- 나에게 더 유리하더라도, 산업간호사(산업위생기사) 직업을 지금 당장 그만두는 것은 도리가 아니라고 느낀다(A16).
- 내가 산업간호사(산업위생기사) 직업을 떠난다면 죄책감을 느낄 것이다(A17).
- 나는 산업간호사(산업위생기사) 직업에 대한 충성심 때문에 산업간호사(산업위생기사)로서 일하고 있다(A18).

2) 조직 헌신도

(1) 정서적 헌신도: 6개 문항(7점 척도로 측정)

- 나의 남은 생애를 이 회사에서 보낼 수 있다면 기쁠 것이다(A19).
- 나는 우리 회사의 문제를 진정 나 자신의 문제로 느낀다(A20).
- 나는 우리 회사에 강한 소속감을 느끼지 못하고 있다(역, A21).
- 나는 이 회사에 감정적인 애착을 느끼지 못하고 있다(역, A22).
- 나는 이 회사의 가족같이 느끼지 못하고 있다(역,

A23).

- 이 회사는 나에게 개인적으로 매우 큰 의미가 있다 (A24).

(2) 존속적 헌신도: 6개 문항(7점 척도로 측정)

- 지금 이 회사에서 일하는 것은 원해서라기 보다는 필요에 의해서이다(A25).
- 내가 원한다 하더라도 지금 당장 이 회사를 떠나기는 매우 어렵다(A26).
- 내가 이 회사를 떠나기로 결정한다면 내 삶에 너무 많은 부분이 혼란스럽게 될 것이다(A27).
- 회사를 옮기려고 하기에는 다른 선택의 폭이 너무 적다(A28).
- 이제까지 이 회사를 위해 이렇게 많은 것을 투자하지만 않았더라도, 나는 다른 회사에서 일하는 것을 생각해 보았을 것이다(A29).
- 회사를 옮기는데 따른 나쁜 결과중의 하나는 다른 대안이 너무 적다는 것이다(A30).

(3) 규범적 헌신도: 6개 문항(7점 척도로 측정)

- 나는 현재 회사에 남아있어야 한다는 어떤 의무감도 느끼지 못한다(역, A31).
- 나에게서는 유리하더라도, 지금 당장 회사를 옮기는 것이 옳다고 생각하지 않는다(A32).
- 내가 지금 당장 회사를 떠난다면, 죄책감을 느낄 것이다(A33).
- 우리 회사는 나의 충성심을 받을 만하다(A34).
- 나는 당장 이 회사를 그만두기는 어려운데, 그 이유는 다른 직장 동료들에 대해서 의무감을 느끼기 때문이다(A35).
- 나는 회사에 많은 빚을 지고 있다고 느낀다(A36).

3) 일반적 특성

- (1) 성: 남, 여
- (2) 연령: 생년월일
- (3) 학력: 전문대졸, 대학졸

4) 직업적 특성

- (1) 현 사업장 근무경력: 입사 연월일을 측정하여 조사 시점까지의 기간으로 측정
- (2) 현 사업장 근무 이전 고용 경력: 유, 무로 측정
- (3) 해당 직업 총경력: 면허 및 자격증 취득 연월일을 측정하여 조사 시점까지의 기간으로 측정

3. 조사방법

본 연구의 자료는 한국산업안전공단 교육원의 보건관리자 신규교육 과정을 수강한 보건관리자를 대상으로 구조화된 설문지를 이용한 자기기입식 조사방법을 통해 수집되었다. 보건관리자 신규교육 과정을 수강한 대상자들 중에서 본 연구에 동의하지 않는 자들은 조사에서 제외되었다. 따라서 설문지 조사가 이루어지기 전에 본 연구의 취지를 설명하고, 조사에 동의하는 수강자만을 대상으로 설문지에 대한 간단한 설명을 한 후 설문지 작성성이 이루어졌다.

4. 분석방법

수집된 자료에 대한 분석은 연구목적에 따라 단계적으로 이루어졌다. 우선 직업 및 조직 헌신도에 대한 측정도구의 타당성을 검토하기 위하여 직업헌신도와 조직헌신도 측정 문항들을 구분하여 요인분석을 하였다. 요인분석 결과를 바탕으로 직업을 구분하지 않고 조사대상자 전체의 직업헌신도 및 조직헌신도 수준을 분석하였으며, 요인분석에서 검토된 헌신도의 각 범주간 관련성을 파악하기 위하여 상관관계를 분석하였다. 직업 및 조직 헌신도가 직업의 차이에 따라 차이가 날 것으로 기대되기 때문에 보건관리자의 전공 배경(산업간호사, 산업위생기사)에 따른 헌신도 수준을 비교 분석하였으며, 이를 위하여 평균차 검증을 실시하였다. 직업헌신도와 조직 헌신도 수준에 차이를 가져오는 특성을 알아보기 위하여 일반적 특성과 직업적 특성에 따른 헌신도 차이를 다분류 분석방법을 이용하여 분석하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 일반적 특성

본 연구의 조사대상자들의 성별 분포를 보면 남자가 전체의 57.3%, 여자가 전체의 42.7%이다. 그러나 이러한 성별 분포는 산업간호사 67명이 전부 여자로 구성되어 있다는 점을 고려할 경우 산업위생기사에서 여자의 구성비율이 18.4%(29명 / 158명)가 됨을 알 수 있다. 대상자의 연령별 분포를 보면 25-29세 사이의 연령층이 전체의 48.6%로 가장 많고 다음은 21-24세의 연령층으로 전체의 25.7%를 차지하고 있다. 그리고 35세 이상은 전체의 8.1%를 차지하고 있어 고연령층이 상대적으로

적음을 알 수 있다. 이러한 연령구성은 보건관리자에 대한 법적 규정이나 산업간호와 산업위생기사가 만들어진 역사가 짧기 때문인 것으로 이해된다. 학력분포의 경우 전문대학을 졸업한 경우가 가장 많아 전체의 52.9%를 차지하고 있으며, 다음은 대학졸업자로서 전체의 6%를 보이고 있다.

〈표 2〉 조사 대상자의 일반적 특성 분포

특 성	응답자수	백분율(%)
성		
남자	129	57.3
여자	96	42.7
계	225	100.0
연령		
21-24세	57	25.7
25-29세	108	48.6
30-34세	39	17.6
35세 이상	18	8.1
계	222	100.0
학력		
고졸	10	4.4
전문대졸	119	52.9
대졸	89	39.6
대학원졸	7	3.1
계	225	100.0

조사대상자들의 직종별 분포의 경우 산업간호사가 전체의 29.5%(67명/227명)였다. 현 사업장 근무경력 분포를 보면, 1년 미만 경력자가 전체의 45.6%로 가장 많았으며, 2년 이상 경력자들도 전체의 29.0%를 차지하고 있다. 이러한 경력 분포는 조사대상자들의 선정을 보건관리자 신규교육 수강생으로 하였기 때문인 것으로 이해된다. 현 사업장에 근무하기 전 다른 조직에 고용되어 일을 한 적이 있는지를 알아본 결과 전체의 48.6%가 이전 고용 경력을 지니고 있었던 것으로 조사되었다. 또한 조사대상자들이 간호사의 면허를 취득하였거나 산업위생기사(환경기사) 자격증을 취득한 지 얼마나 되었는가를 알아본 결과 4년 이상의 기간이 지난 경우가 전체의 38.0%로 가장 많았으며, 다음은 2년 이상 3년 미만인 경우가 전체의 20.4%로 두 번째로 많았다. 면허나 자격증을 취득한 이후 경과된 기간은 조사대상자들이 해당 직업에 얼마나 종사하였는가를 알아볼 수 있는 간접적인 지표가 될 수 있다.

〈표 3〉 조사대상자의 직업적 특성

특 성	응답자수	백분율(%)
현 사업장 근무경력		
1년 미만	99	45.6
1년-2년 미만	55	25.4
2년 이상	63	29.0
계	217	100.0
이전 고용 경력		
경력 유	105	48.6
경력 무	111	51.4
계	216	100.0
해당 직업 총경력		
1년 미만	12	5.4
1년-2년 미만	39	17.6
2년-3년 미만	45	20.4
3년-4년 미만	41	18.6
4년 이상	84	38.0
계	221	100.0

2. 헌신도 척도 검증

조직이나 직업에 대한 헌신도는 자신이 소속된 조직이나 직업에 대하여 얼마나 일체감을 가지고 활동을 하는가를 나타내는 지표라고 할 수 있다. 그러나 실제 이러한 활동을 측정하는 것은 매우 어려우며, 따라서 태도 조사를 통해 헌신도를 파악하는 것이 일반적이다. 이러한 헌신도는 해당 조직이나 직업에 대한 만족도에 따라 달라질 뿐만 아니라, 기타 배경적인 특성으로서 사회인구학적 특성과 직업적 특성 등에 따라 달라진다. 일반적으로 헌신도에 대한 관심은 조직 구성원이 조직을 이탈하지 않고 얼마나 오랜 기간동안 조직활동을 할 것이며, 조직에서 필요한 활동을 얼마나 적극적으로 수행할 것인지를 파악하는데 주요한 선행적 특성으로 이해되고 있다. 예를 들어 헌신도가 낮은 경우보다 높은 경우가 보다 적극적인 조직활동과 직업활동을 할 것으로 기대된다. 또한 조직이나 직업을 떠나는 경우도 헌신도가 낮은 경우가 높은 경우에 비해 상대적으로 더 많을 것이다.

헌신도에 대한 관심은 최초 일반적인 수준에서 파악되다가 차츰 헌신도를 세분화하기 시작하였으며, 최근에는 헌신도에 대한 3가지 분류(정서적 헌신도, 존속적 헌신도, 규범적 헌신도)가 일반적으로 사용되는 지표라고 할 수 있다. 헌신도에 대한 일차원적인 개념 구성을 통한 연구 경향(Aranya et. al, 1981 ; Blau, 1985 ; Jac-

kson et. al, 1983)이 차츰 다차원적인 개념구성으로 옮겨가고 있다(Gordon et. al, 1980 : Becker, 1992 : Darden, Hampton & Howel, 1989 : Gordon & Ladd, 1990 : Reichers, 1986 : Steffy & Jones, 1988). 헌신도에 대한 구분은 자신의 전문적인 직업에 대한 헌신도와 조직에 대한 헌신도를 구분하는 것이 일반적이며, 일에 대한 헌신도를 이 두 가지 헌신도와 구별하는 경우도 있다(Blau, 1985). 그러나 모로우(Morrow, 1983)는 이와 같은 세 가지 종류의 헌신도는 서로 중복적인 것이어서 측정 도구들이 보다 엄격하게 경험적으로 검증되어야 한다고 주장하기도 하였다. 본 연구에서는 마이어(Meyer, et. al., 1993) 등이 개발한 측정 도구를 이용하여 헌신도를 측정하였다. 따라서 이 측정 도구가 우리나라 상황에서 얼마나 타당하고 신뢰할 수 있는 것인지를 검토하기 위하여 측정항목에 대한 요인분석을 실시하였다.

〈표 4〉 직업 헌신도 측정 항목에 대한 요인 분류 결과

측정 항목	요인 1	요인 2	요인 3	공통 변량
A9	0.84460	0.06326	0.19358	0.75483
A8	0.78560	0.06599	0.15759	0.64635
A10	0.76943	0.13689	0.25027	0.67340
A7	0.74218	0.14863	-0.02506	0.57355
A12	0.71610	-0.07215	0.20401	0.55963
A11	0.69167	0.15531	-0.01485	0.50274
A2	-0.09357	0.85346	0.10172	0.74749
A4	-0.07178	0.84001	0.09292	0.71940
A3	0.34681	0.63978	0.29124	0.61442
A1	0.29051	0.62533	0.18449	0.50947
A5	0.10460	0.60886	0.05697	0.38490
A6	0.40110	0.43300	0.13303	0.36607
A17	0.19228	0.08615	0.73929	0.59094
A18	0.12520	0.13381	0.69011	0.50983
A15	0.28788	0.42708	0.66592	0.70872
A13	0.14851	0.18057	0.58357	0.39521
A14	0.09803	0.49883	0.53256	0.54206
A16	-0.02343	-0.00795	0.46862	0.22021
고유치	5.96	2.60	1.46	
변량	33.1	14.4	8.1	

* 회전 방법: Varimax, Diagonal

* 요인 추출방법: Principal Component

헌신도 측정 항목은 크게 직업 헌신도와 조직 헌신도로 구분된다. 직업 헌신도와 조직 헌신도에 대한 요인 분석 결과 직업 헌신도의 경우 개발된 16가지 측정 항목들이 헌신도의 종류에 따라 각각 6개 항목씩 분류되었다. 이

러한 요인 분석 결과에 의한 분류 결과는 마이어 등이 개발한 분류와 동일한 것으로서 우리나라 상황에서 이 측정 항목들이 서로 다른 헌신도를 측정하는데 타당함을 보여주는 것이라고 생각된다. 표에서 보듯이 요인 1은 존속적 직업 헌신도를 의미하며, 요인 2는 정서적 직업 헌신도를 의미한다. 또한 요인 3은 규범적 직업 헌신도를 의미한다. 각 측정 항목들이 요인에 부하되는 요인 부하치를 살펴보면 요인 1의 경우 6가지 항목들이 모두 0.6을 초과하는 높은 값을 보이고 있는 반면 요인 2의 경우 A6 항목만이 0.6 이하의 값을 보이고 있다. 그러나 일반적으로 0.4 이상의 요인 부하치를 해당 요인의 귀속시킬 수 있는 값으로 받아들여지고 있는 점으로 고려할 때 요인 2의 경우에도 해당 항목들의 요인 귀속에는 큰 무리가 없는 것으로 판단된다. 요인 3의 경우에도 6개 항목이 모두 0.4 이상의 요인 부하치를 보이고 있어 요인 3으로 귀속시키는데 큰 무리가 없다고 생각된다. 요인 분석 결과 총 18개 측정 항목이 분류된 3가지 요인에 의해 설명되는 총 변량의 규모는 55.6%로서 그다지 높은 편은 아니라고 생각된다.

단 이러한 측정 항목들이 3개의 요인으로 귀속될 때 차지하는 공통변량의 규모를 보면 측정 항목에 따라 큰 차이를 보이고 있다. 4개의 항목에서 공통변량이 0.5 미만으로 나타나고 있다. 이러한 낮은 수치의 공통변량은 해당 항목들의 측정 변이가 요인 귀속후 50% 미만의 변량만이 설명되는 것으로 이해되므로 해당 측정 항목의 신뢰도가 약간 떨어지는 것으로 이해된다. 이들 4개 항목의 내용을 보면 다음과 같다. ‘나는 산업간호사(산업위생기사) 직업에 동일시하지 않는다(역, A5)’, ‘나는 산업간호사(산업위생기사)에 열성적이다(A6)’, ‘나는 특정 직업을 위해 교육받은 사람은 상당기간 동안 그 직업에 종사해야 할 책임이 있다고 믿는다(A13)’, ‘나에게 더 유리하더라도, 산업간호사(산업위생기사) 직업을 지금 당장 그만두는 것은 도리가 아니라고 느낀다(A16)’.

조직 헌신도를 측정하기 위해 개발된 18개 측정 항목들에 대해서도 직업 헌신도와 마찬가지로 동일한 요인 분석을 실시하였다. 요인 분석시 3개의 요인을 선택하도록 한 후 3개 요인으로 분류된 고유치 기준은 1.45였으며, 요인 1은 정서적 조직 헌신도를 의미하며, 요인 2는 규범적 조직 헌신도를 의미하며, 요인 3은 존속적 조직 헌신도를 보여주는 것으로 이해된다. 직업 헌신도와 달리 요인 1의 경우 마이어 등이 개발한 정서적 조직 헌신도에는 6개의 측정 항목이 포함되었으나, 본 연구 결

〈표 5〉 조직 헌신도 측정 항목에 대한 요인 분류 결과

측정 항목	요인 1	요인 2	요인 3	공동 변량
A22	0.87314	0.15880	-0.07820	0.79371
A23	0.85354	0.08160	-0.14667	0.75671
A21	0.81318	0.02526	-0.06108	0.66563
A19	0.66765	0.24569	0.21193	0.55103
A34	0.63061	0.36741	0.15915	0.55798
A24	0.61915	0.11171	0.18283	0.42926
A20	0.61323	0.31268	0.10259	0.48434
A25	-0.53604	0.06733	0.22444	0.34225
A31	0.45267	0.45015	-0.14134	0.42752
A33	0.25133	0.75178	0.11277	0.64106
A32	0.26267	0.74062	0.10588	0.62872
A26	-0.09936	0.61728	0.25879	0.45787
A35	0.08542	0.55364	-0.13093	0.33095
A30	-0.17748	-0.15169	0.74924	0.61587
A28	0.06684	-0.05840	0.71601	0.52055
A27	0.17658	0.41231	0.65247	0.62690
A29	-0.11489	0.08848	0.52472	0.29636
A36	0.28733	0.22814	0.44432	0.33203
고유치	5.48	2.53	1.45	
변량	30.5	14.0	8.1	

* 회전 방법: Varimax, Diagonal

* 요인 추출방법: Principal Component

과는 존속적 조직 헌신도 측정 항목으로 개발된 항목과 규범적 조직 헌신도 측정 항목으로 개발된 항목이 포함되었다. 이들 항목의 내용을 보면 다음과 같다. '지금 이 회사에서 일하는 것은 원해서라기 보다는 필요에 의해서이다(A25)', '나는 현재 회사에 남아있어야 한다는 어떤 의무감도 느끼지 못한다(역, A31)', '우리 회사는 나의 충성심을 받을 만하다(A34)'. 이들 항목들의 요인 부하치를 살펴보면 A25의 경우 요인 1에 대한 부하치는 -0.53604이며, 요인 2와 요인 3에 대한 부하치는 0.06733, 0.22444로 요인 1로만 귀속시키는 것이 타당하다. 그러나 A31의 경우에는 요인 1에 대한 부하치는 0.45267이며, 요인 2에 대한 부하치는 0.45015, 요인 3에 대한 부하치는 -0.14134 등으로 요인 2에 대한 부하치도 적지 않은 것으로 분석되었다. A34의 경우에는 요인 1에 대한 부하치는 0.63061, 요인 2에 대한 부하치는 0.36741, 요인 3에 대한 부하치는 0.15915 등으로 역시 요인 2에 대한 부하치는 적지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과로 보아 두 가지 측정 항목에 있어서 정서적 조직 헌신도와 규범적 조직 헌신도 간에는 몇 가지 항목에서 서로 중복되는 현상이 있음을 알 수 있다. 측정 항목의

내용에서 보듯이 조직에 대한 충성심이나 의무감 등이 정서적 조직 헌신도와 규범적 조직 헌신도 중에서 어느 쪽으로 귀속시키는 것이 바람직한지에 대해서는 다른 측정 항목과의 상관성으로 볼 때 그다지 판별력이 높은 항목이라고 생각되지 않는다.

요인 2에 귀속되는 측정 항목의 경우에도 요인 1에서와 같은 결과가 나타났는데, 존속적 조직 헌신도를 측정하기 위하여 개발된 측정 항목이 요인 2 즉 규범적 조직 헌신도 요인으로 분류되었다. 측정 항목의 구체적인 내용을 보면 '내가 원한다 하더라도 지금 당장 이 회사를 떠나기는 매우 어렵다(A26)'이다. 요인 부하치에 있어서도 요인 2와 요인 3이 어느 정도 중복되고 있음을 알 수 있다. 요인 2에 대한 부하치는 0.61728인 반면 요인 3에 대한 부하치는 0.25879이었다.

요인 3에 귀속된 측정 항목의 내용을 보면 마이어 등이 개발한 측정 항목과 일치하지 않았다. 마이어 등의 경우 규범적 조직 헌신도를 측정하기 위해 개발된 항목이 존속적 조직 헌신도를 측정하기 위한 항목으로 분류되었다. 구체적인 내용을 보면 '나는 회사에 많은 빚을 지고 있다고 느낀다(A36)'로 요인 분석결과 다른 규범적 조직 헌신도 측정 항목과 동일하게 분류되었다.

이상과 같이 3가지 요인으로 귀속된 모든 측정 항목들의 요인 부하치는 모두 0.4를 초과하고 있어 요인 귀속에는 큰 무리가 없는 것으로 이해된다. 단 마이어 등이 개발한 원래의 헌신도 범주로 귀속시키기에는 요인 부하치가 0.3 미만으로 떨어지는 경우도 생긴다. 이들 요인들에 귀속된 각 측정 항목들의 공동변량을 보면 8개의 항목에서 0.5 미만인 것으로 나타났으며, 3개의 요인으로 설명되는 총 변량은 52.6%로 그다지 높지 않았다. 결국 조직 헌신도의 각 범주별로 개발된 측정 항목들은 직업 헌신도와 비교할 때 타당도와 신뢰도가 상대적으로 낮다고 생각되지만 요인 부하치가 원래 개발된 헌신도 범주에도 중복되어 나타나고 있어 제한적으로 사용할 수 있을 것으로 생각된다.

직업 헌신도와 조직 헌신도에 대한 각 범주별 헌신도 수준을 살펴보기 위하여 마이어 등이 개발한 측정 항목의 평균값을 범주별 헌신도의 수준을 나타내는 값으로 취하였다. 측정 항목들은 모두 7점 척도로 측정되었기 때문에 헌신도 수준도 1점에서 7점까지의 분포를 지니게 된다. 본 조사 대상자 전체의 헌신도 수준을 살펴보면 정서적 직업 헌신도가 평균 4.83으로 가장 높았으며, 다음은 정서적 조직 헌신도로 평균 4.20이었다.

〈표 6〉 보건관리자의 직업 및 조직 헌신도 수준

헌신도 범주	사례수	평균	표준편차
정서적 직업 헌신도	214	4.83	1.119
존속적 직업 헌신도	224	4.02	1.353
규범적 직업 헌신도	222	3.85	1.053
정서적 조직 헌신도	224	4.20	1.287
존속적 조직 헌신도	224	4.16	0.940
규범적 조직 헌신도	216	3.80	1.000

* 헌신도 점수 범위 : 1점-7점

반면 규범적 조직 헌신도가 가장 낮아 평균값이 3.80였

〈표 7〉 보건관리자의 직업 및 조직 헌신도 범주간 상관관계

	정서적 직업헌신도	존속적 직업헌신도	규범적 직업헌신도	정서적 조직헌신도	존속적 조직헌신도
존속적 직업헌신도	0.3207**				
규범적 직업헌신도	0.5374**	0.3549**			
정서적 조직헌신도	0.2861**	0.0814	0.4164**		
존속적 조직헌신도	-0.0984	0.2633**	0.1394*	-0.0327	
규범적 조직헌신도	0.2467**	0.1385*	0.4935**	0.5817**	0.1761*

**p<0.01, *p<0.05

3. 보건관리자의 직능(산업간호사, 산업위생기사)별 헌신도 비교 분석

산업간호사와 산업위생기사는 양자간에 서로 다른 직업 취득 경로를 지니고 있다. 산업간호사의 경우 공식적인 간호학과 대학과정을 거쳐 일정기간 동안(3-4년) 간호학 교육을 받은 후 면허 시험을 통과함으로써 간호사 면허를 취득하게 되며, 이후 사업장이나 산업보건관련 기관에 종사함으로써 산업간호사의 직능을 지니게 된다. 그러나 산업위생기사의 경우에는 대학에 공식적인 산업위생기사 교육을 담당하는 학과가 존재하지 않으며, 환경공학이나 환경보건과 및 산업보건과 등에서 부분적으로 공식적인 교육을 담당하고 있다. 따라서 산업위생기사의 직능을 취득하는 것은 국가기술자격고시에 통과함으로써 산업위생기사 자격증을 갖게 되고, 자격증을 취득한 후에 사업장이나 산업위생 관련 분야의 기관에 종사함으로써 산업위생기사로써의 직능을 발휘하게 된다. 이상과 같은 서로 다른 경로를 지닌 두 가지 직능은 자신의 직업에 대한 헌신도에 있어서 차이를 유발할 것으로 생각된다. 특히 대학수준의 공식적인 교육과정을 제공하고 있는 간호학의 경우에는 산업간호사로서의 직능에 한정되지 않고 임상간호사, 가정간호사, 보건간호사 등의 다른 직능으로 전환이 매우 손쉬워서 산업

으며, 규범적 직업 헌신도도 평균값이 3.85로 두 번째로 낮았다. 이러한 결과는 조사대상자가 대부분 해당 사업장에서의 짧은 근무 경력을 지니고 있기 때문인 것으로 이해된다.

직업 헌신도와 조직 헌신도의 각 범주별 상관관계가 얼마나 되는지를 알아본 결과 거의 대부분의 범주에서 통계적으로 유의한 상관관계를 보이고 있었으나, 정서적 직업 헌신도와 존속적 조직 헌신도, 존속적 직업 헌신도와 정서적 조직 헌신도, 정서적 조직 헌신도와 존속적 조직 헌신도간에는 통계적으로 유의한 상관관계를 보이지 않았다.

간호사보다는 간호사라는 직능에 자신의 정체감을 가지고 있는 것으로 여겨진다. 그러나 산업위생기사의 경우에는 간호사에 비하여 상대적으로 동일한 전문 직능에서의 전환이 손쉽지 않다. 결국 공식적인 교육과정을 경험하였는지 하지 않았는지 하는 것이 직업헌신도에 영향을 미칠 것으로 기대되며, 특히 동일 직능 안에서 다른 조직으로 이동이 용이하다는 점은 조직 헌신도에 차이를 가져다 줄 것이다.

그 외에 산업간호사들의 지역별 활동조직과 산업위생기사의 지역별 활동조직의 차이가 직업 헌신도에 차이를 가져올 것으로 기대된다. 즉 지역 활동 조직이 있는 경우 그렇지 않은 경우에 비하여 상대적으로 직업에 대한 헌신도가 더 높을 것이다. 이러한 점에서 산업간호사가 산업위생기사에 비하여 직업헌신도가 높고, 반면에 조직 헌신도는 낮을 것으로 기대된다.

각 범주별 직업 헌신도와 조직 헌신도 수준이 보건관리자의 직능에 따라 차이가 있는지를 알아본 결과 산업간호사와 산업위생기사 간에는 다른 특성을 통제하지 않았을 때 정서적 직업 헌신도와 존속적 직업 헌신도, 그리고 존속적 조직 헌신도에 있어서 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 두 가지 직업 헌신도 범주에서는 산업간호사가 높았으나, 존속적 조직 헌신도에 있어서는 산업위생기사가 더 높았다.

〈표 8〉 보건관리자의 직능별 헌신도

헌신도	산업간호사		산업위생기사		t-value
	평균	표준편차	평균	표준편차	
직업헌신도					
정서적 헌신도	5.44	1.019	4.55	1.052	5.80**
존속적 헌신도	4.58	1.262	3.79	1.324	4.12**
규범적 헌신도	3.91	1.177	3.83	1.000	0.54
조직헌신도					
정서적 헌신도	4.13	1.404	4.22	1.238	-0.51
존속적 헌신도	3.85	0.961	4.29	0.901	-3.31**
규범적 헌신도	3.83	1.014	3.78	0.993	0.34

**p<0.01

보건관리자를 산업간호사와 산업위생기사로 구분한 후 각 범주별 직업 헌신도와 조직 헌신도 간의 상관관계를 분석한 결과 산업간호사와 산업위생기사에 있어서 직업 헌신도의 세부 범주간에는 통계적으로 유의한 상관관계가 있었으나, 조직 헌신도의 세부 범주간에는 모든 범주간에 통계적으로 유의한 상관관계가 나타나지

않았다. 산업간호사의 경우 단지 정서적 조직 헌신도와 규범적 조직 헌신도만이 통계적으로 유의한 상관관계를 보였을 뿐이다. 반면 산업위생기사의 경우 정서적 조직 헌신도와 규범적 조직 헌신도, 그리고 존속적 조직 헌신도와 규범적 조직 헌신도 사이에서 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다.

〈표 9〉 산업간호사의 직업 및 조직 헌신도 범주간 상관관계

	정서적 직업헌신도	존속적 직업헌신도	규범적 직업헌신도	정서적 조직헌신도	존속적 조직헌신도
존속적 직업헌신도	0.3388**				
규범적 직업헌신도	0.5568**	0.5104**			
정서적 조직헌신도	0.2014	0.2374	0.3944**		
존속적 조직헌신도	-0.0285	0.3973**	0.1595	-0.1242	
규범적 조직헌신도	0.3081*	0.3692**	0.4755**	0.5736**	0.1081

**p<0.01, *p<0.05

〈표 10〉 산업위생기사의 직업 및 조직 헌신도 범주간 상관관계

	정서적 직업헌신도	존속적 직업헌신도	규범적 직업헌신도	정서적 조직헌신도	존속적 조직헌신도
존속적 직업헌신도	0.2123*				
규범적 직업헌신도	0.5680**	0.2996**			
정서적 조직헌신도	0.3710**	0.0365	0.4315**		
존속적 조직헌신도	-0.0244	0.3305**	0.1465	0.0010	
규범적 조직헌신도	0.2234**	0.0469	0.5030**	0.5883**	0.2206**

**p<0.01, *p<0.05

4. 헌신도에 영향을 미치는 특성 분석

헌신도에 영향을 미치는 특성은 매우 다양할 것이다. 본 연구에서는 조사대상자의 일반적 특성인 성, 연령, 학력과 직업적 특성인 현 사업장 근무경력, 과거 고용경력 유무, 직업 경력, 직능에 따른 헌신도의 차이를 알아보았다. 분석에 동원된 변수들이 헌신도에 미치는 영향을 알아보기 위해

다분류 분석방법을 이용하였으며, 다분류 분석방법을 통해 분석에 동원된 변수들을 상호 통제된 후 변수들간의 영향력 정도를 비교할 수 있는 beta값을 산출하였으며, 각 변수에서 헌신도의 차이가 어떻게 달라지는지를 알아보기 위해 전체 평균으로부터의 편차를 산출하였다. 또한 분석에 동원된 총 변수들에 의해 설명되는 변량의 규모를 알아보기 위해 결정계수를 산출하였다.

우선 정서적 직업 헌신도의 경우 직능에 따른 차이가 가장 컸으며, 다음은 학력에 따른 차이이고 세 번째는 연령 그리고 성의 순이었다. 직능에 따른 정서적 헌신도의 차이를 보면 산업간호사가 산업위생기사에 비하여 다른 변수를 통제하였을 때 더 높은 정서적 직업 헌신도 수준을 보이고 있다. 학력에 따른 차이에서는 전문대졸 이하의 수준에서 더 높은 정서적 직업 헌신도 수준을 나타냈다. 연령별 차이에 있어서 연령이 낮을수록 정서적

직업 헌신도가 높았으며, 남자가 여자에 비하여 정서적 직업 헌신도가 더 높았다. 통계적으로 유의한 4개의 변수에 의해서 설명되는 정서적 직업 헌신도의 변량은 18.3%였다.

존속적 직업 헌신도의 경우에는 직능과 성에 따른 차이만이 통계적으로 유의하였으며, 직능에 따른 차이가 성에 따른 차이보다 더 큰 것으로 분석되었다. 산업간호사가 산업위생기사에 비하여 존속적 직업 헌신도가 더 높았으며, 남자가 여자에 비하여 존속적 직업 헌신도가 더 높았다. 규범적 직업 헌신도는 분석에 동원된 어떠한 변수에 의해서도 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 통계적으로 유의한 성과 직능에 의해 설명되는 존속적 직업 헌신도의 변량은 7.7%였다.

이상과 같은 다분류 분석결과로 볼 때 산업간호사와 산업위생기사는 다른 특성을 통제한 후에도 정서적 직업 헌신도와 존속적 직업 헌신도에 있어서 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 산업간호사가 산업위생기사에 비하여 헌신도 수준이 높은 것으로 분석되었다.

정서적 조직 헌신도에 영향을 미치는 특성은 현 사업장 근무 경력과 연령만이 통계적으로 유의하였으며, 현 사업장 근무 경력이 연령에 비하여 상대적으로 더 많은 영향력을 보이는 것으로 분석되었다. 현 사업장 근무 경력의 경우 근무 경력이 증가할수록 정서적 조직 헌신도가 높아지는 것으로 나타났으며, 연령의 경우 연령이 증가할수록 정서적 조직 헌신도가 높아지는 것으로 분석되었다. 이들 변수에 의한 정서적 조직 헌신도에 대한 설명력은 총변량의 11.4%였다. 존속적 조직 헌신도의 경우에는 성과 과거 고용 경험 유무가 통계적으로 유의한 변수로 분석되었으며, 이 중에서 과거 고용 경험 유무가 성에 비해 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 과거 고용 경험이 있는 경우가 그렇지 않은 경우에 비하여 존속적 조직 헌신도가 낮았으며, 남자가 여자에 비하여 존속적 조직 헌신도가 낮았다. 이들 변수에 의한 설명력은 9.8%였다. 규범적 조직 헌신도는 연령에 따른 차이만 통계적으로 유의하였으며, 총변량에 대한 설명력은 7.7%였다. 연령별 차이를 보면 연령이 증가할수록 규범적 조직 헌신도가 증가하였다.

이상에서와 같이 정서적, 존속적, 규범적 조직 헌신도는 다른 특성을 통제하였을 경우 산업간호사와 산업위생기사간에 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 11> 직업 헌신도의 세부 범주에 대한 다분류 분석 결과

특 성	전체 평균으로부터의 편차 및 beta		
	정서적 헌신도	존속적 헌신도	규범적 헌신도
연령	.15*	.03	.04
21-24세	.20	.00	-.04
25-29세	.03	.03	-.02
30세 이상	-.31	-.07	.08
성	.07**	.06*	.08
남자	.07	.07	.08
여자	-.09	-.09	-.09
학력	.16**	.03	.03
전문대졸 이하	.16	.04	.03
대졸 이상	-.22	-.05	-.03
현 사업장 근무경력	.09	.03	.14
1년 미만	-.10	-.03	-.13
1년-2년	.11	.00	.00
2년 이상	.08	.06	.24
과거 고용 경험	.04	.02	.03
경험 유	.04	-.02	.04
경험 무	-.04	.02	-.04
직업경력	.06	.09	.20
2년 미만	.00	.20	.27
2년-3년	-.11	-.14	.03
3년-4년	-.03	-.07	.13
4년 이상	.09	-.01	-.27
직능	.34**	.31**	.11
산업간호사	.55	.63	.18
산업위생기사	-.27	-.28	-.08
전체평균	4.84	4.06	3.83
결정계수	0.183	0.077	0.031

** P<0.01 *P<0.05

〈표 12〉 직업 헌신도의 세부 범주에 대한 다분류 분석 결과

특 성	전체 평균으로부터의 편차 및 beta		
	정서적 헌신도	존속적 헌신도	규범적 헌신도
연령	.15**	.11	.18*
21-24세	-.39	.04	-.22
25-29세	.11	-.09	.00
30세 이상	.21	.16	.26
성	.11	.01*	.00
남자	.13	-.01	.00
여자	-.16	.01	.00
학력	.07	.00	.14
전문대졸 이하	.08	.00	-.12
대졸 이상	-.10	.00	.16
현 사업장 근무경력	.28*	.08	.13
1년 미만	-.28	.06	-.03
1년-2년	-.07	.02	-.15
2년 이상	.58	-.12	.18
과거 고용 경험	.10	.20*	.01
경험 유	.13	-.20	.01
경험 무	-.12	.19	.00
직업경력	.17	.19	.14
2년 미만	.32	-.28	.20
2년-3년	-.05	-.07	-.04
3년-4년	.08	.14	.09
4년 이상	-.23	.16	-.15
직능	.09	.19	.17
산업간호사	.17	-.26	.24
산업위생기사	-.08	.12	-.11
전체평균	4.16	4.15	3.81
결정계수	0.114	0.098	0.077

**p<0.01 *p<0.05

IV. 고 찰

보건관리자의 보건관리 업무는 근로자 건강보호를 위한 사업장 산업보건 관리 업무에 있어서 핵심적인 요소이다. 이러한 보건관리자들의 업무 수행은 보건관리자들의 동기화와 업무 애착 등을 통해 보다 활성화될 수 있으며, 동기부여가 이루어져 있지 않거나 업무에 대한 애착이 없을 경우 보건관리 업무는 상대적으로 소홀해질

수밖에 없을 것이다. 특히 보건관리 업무에 대한 자세한 절차상의 규정이나 지침이 마련되어 있지 않을 뿐만 아니라, 보건관리 업무가 광범위한 영역을 포괄하고 있어 보건관리자의 동기부여는 더욱 중요성을 지닌다고 할 수 있다.

일반적으로 전문적인 직업에 대한 헌신도와 조직에 대한 헌신도는 서로 상충되는 경우가 많다. 간호직을 대상으로 한 마이어 등의(Meyer et. al., 1991) 연구를 보면 정서적 직업 헌신도가 증가할수록 존속적 직업 헌신도는 낮아지는 양상을 나타내었으며, 존속적 직업 헌신도와 규범적 직업 헌신도 간에는 통계적으로 유의한 정의 상관관계를 보였다. 그리고 정서적 직업 헌신도와 규범적 직업 헌신도, 정서적 조직 헌신도와 규범적 조직 헌신도 간에도 정의 상관관계를 나타내었으며, 정서적 조직 헌신도와 존속적 조직 헌신도와는 부의 상관관계를 보였다. 또한 여러 형태의 헌신도 상호간의 관계를 보면 정서적 헌신도-규범적 헌신도, 규범적 헌신도-존속적 헌신도 간에는 정의 상관관계가, 정서적 헌신도와 존속적 헌신도 사이에는 부의 상관관계가 나타났다.

물론 직업에 대한 헌신도와 조직에 대한 헌신도가 모두 높을 경우 직업 활동과 조직 활동이 모두 바람직한 상태로 유지될 수 있겠지만 전문 직업 종사자가 자신의 직업이 추구하는 바와 다른 목적을 지닌 조직에서 조직 활동을 하는 경우 두 가지 헌신도는 갈등을 유발하게 된다. 보건관리자의 경우 사업장 조직에서 일을 하면서 이윤을 추구하는 조직의 목적과 근로자 건강을 보호하는 보건관리자의 목적이 반드시 일치하지 않는 경우가 대부분이다. 조직의 목적과 전문 직업이 추구하는 목적은 사업장과 같은 경제 조직이 아니더라도 서로 다를 수 있다. 예를 들어 전문 직업 종사자들로만 구성된 전문 조직일 경우 조직의 유지 생존을 위한 목적과 전문 직업이 추구하는 바가 서로 다를 수 있다. 결국 전문 직업 종사자들의 경우 조직 활동을 통해 자신의 전문성과의 갈등을 경험하는 것이 일반적이다.

헌신도에 대한 관심은 직무 만족도와 함께 최근에도 지속되고 있는 주제이다. 최근의 연구들은 주로 헌신도에 대한 다양한 개념 구성의 문제에 초점을 맞추고 있으며, 특히 헌신도의 유형이나 범주 등에 대한 논의가 지속되고 있다. 또한 다른 연구로서 조직 행동 분야에서 헌신도 개념의 확장이 이루어지고 있는데 헌신의 대상을 어디에 두는가에 따라 연구의 폭이 넓어지고 있다 (Buchanan, 1974 ; Mowday, Steer & Porter, 1979 ; Poter, Steers, Mowday & Boulian, 1974 ; Steers,

1977 ; Fullagar & Barling, 1989 ; Gordon, Philpot, Burt, Thompson & Spiller, 1980 ; Jackson, Stafford, Banks & Warr, 1983 ; Aranya, Pollock & Amernic, 1981 ; Morrow & Wirth, 1989 ; Arnold, 1990 ; Blau, 1985, 1988, 1989).

간호사 직업은 다른 어떠한 전문 직종에 비하여 전문 직업에 대한 오리엔테이션이 매우 높은 직종이라는 보고가 있다. 이러한 태도는 직업에 대한 헌신도를 높이는 중요한 계기로 작용한다(Blau, 1983). 본 연구에서 정서적 직업 헌신도와 존속적 직업 헌신도에 있어서 산업간호사가 산업위생기사보다 상대적으로 더 높은 수준을 보였다. 이러한 차이를 가져오는 이유는 산업간호사와 산업위생기사간에 전문적인 직업 활동의 차이 때문인 것으로 생각된다. 산업간호사의 경우 산업간호사협회가 구성되어 있으며, 협회 회원들간의 관계를 활성화고 전문직으로서의 활동을 증진시키기 위한 지역 조직체가 구성되어 있다. 그러나 산업위생기사의 경우 이러한 협회 조직을 갖추고 있지 않을 뿐만 아니라, 동일 직종에 종사하는 전문 인력들로 구성된 조직이 없을 뿐만 아니라, 지역 활동을 할 수 있는 지역 단위의 조직이 구성되어 있지 않다. 결국 이러한 차이가 산업간호사와 산업위생기사 간의 직업에 대한 헌신도에 차이를 가져다 주는 주된 요인이라고 생각된다.

본 연구는 보건관리자 신규교육을 수강한 보건관리자만을 대상으로 하였기 때문에 보건관리자 전체를 대표할 수 있는 표본이 될 수 없다. 따라서 보건관리자 전체로 일반화시킬 수 없는 단점을 지니고 있다. 특히 보건관리자의 근무 경력은 기간이 늘어날수록 헌신도 수준이 높은 사람들만 보건관리자로 남을 가능성이 높다. 이와 같은 선택 효과가 직업 헌신도와 조직 헌신도 중에서 어느 것이 더 영향을 미치는지를 알아보는 것이 필요할 것이다. 조직 헌신도가 높은 경우 해당 조직에 존속할 가능성이 높아지지만 직업 헌신도가 높고 조직 헌신도가 낮을 경우 사업장을 옮기더라도 산업간호사로서 보건관리자의 업무를 지속할 것으로 기대된다. 결국 보건관리자 전체집단에서 이러한 직업 헌신도는 높은 수준을 유지할 것으로 기대된다. 이와 같은 기대는 향후 경험적 연구를 통해 확인되어야 할 것이다.

V. 요약 및 결론

본 연구는 보건관리자의 직업 헌신도와 조직 헌신도 및 이에 영향을 미치는 특성을 알아보기 위하여 1996년

6월부터 12월까지 총 227명의 보건관리자를 대상으로 실시하였다. 보건관리자는 산업간호사 67명(29.5%)과 산업위생기사 160명(70.5%)으로 이루어졌다.

조직 헌신도와 직업 헌신도의 측정을 위해 마이어(Meyer et. al., 1993) 등이 개발한 도구를 사용하였으며 도구적용에 앞서 요인분석을 통해 도구의 적용가능성을 알아보았다. 그리고 헌신도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 일반적인 특성과 직업적인 특성을 살펴보았다.

마이어(Meyer et. al., 1993) 등이 개발한 헌신도의 측정 도구는 직업 헌신도와 조직 헌신도로 구분된다. 각 헌신도에 따른 요인분석 결과, 직업 헌신도의 경우 개발된 16가지 측정 항목들이 헌신도의 종류에 따라 각각 6항목씩 분류되었으며 우리 나라 상황에서도 이 측정 항목들이 서로 다른 헌신도를 측정하는데 타당함을 보여주었다. 조직 헌신도를 측정하기 위해 개발된 18개의 항목에 대한 요인분석 결과, 조직 헌신도의 경우 몇 가지 중복되는 항목이 있었으며 타당도와 신뢰도에 있어 직업 헌신도보다 상대적으로 낮게 나왔지만 요인 부하치가 원래 개발된 헌신도 범주에서도 중복되어 나타나고 있어 제한적으로 사용할 수 있을 것으로 평가되었다.

직업 헌신도와 조직 헌신도의 범주별 상관관계를 분석한 결과 거의 대부분의 범주에서 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다. 정서적 직업 헌신도는 존속적 직업 헌신도, 규범적 직업 헌신도, 정서적 조직 헌신도와 규범적 조직 헌신도와 유의한 상관관계를 보였다. 존속적 직업 헌신도는 규범적 직업 헌신도, 존속적 조직 헌신도와 규범적 조직 헌신도와 유의한 상관관계를, 또한 규범적 직업 헌신도와 정서적 조직 헌신도, 존속적 조직 헌신도, 규범적 조직 헌신도와 유의한 상관관계를 보였다. 정서적 조직 헌신도는 규범적 조직 헌신도와 그리고 존속적 조직 헌신도는 규범적 조직 헌신도와 유의한 상관관계를 보였다.

보건관리자의 직업(산업간호사, 산업위생기사)별 헌신도를 비교 분석한 결과, 직업 헌신도의 세부 범주간에는 산업간호사와 산업위생기사 모두에서 모든 범주간에서 통계적으로 유의한 상관관계를 보였으나, 조직 헌신도의 세부 범주간에 통계적으로 유의한 상관관계는 나타나지 않았다. 산업간호사의 경우 단지 정서적 조직 헌신도와 규범적 조직 헌신도만이 통계적으로 유의한 상관관계를 보였을 뿐이다. 반면 산업위생기사의 경우 정서적 조직 헌신도와 규범적 조직 헌신도 그리고 존속적 조직 헌신도와 규범적 조직 헌신도 사이에서 통계적

으로 유의한 상관관계를 보였다. 헌신도 수준의 직업별 차이를 보면 다른 특성을 통제하였을 때 산업간호사가 산업위생기사에 비하여 더 높은 정서적 직업 헌신도와 존속적 직업 헌신도를 보였다.

헌신도에 영향을 미치는 특성을 알아보기 위하여 일반적 특성으로 연령, 성, 학력 등과 이의 직업적 특성으로서 현 사업장의 근무경력 및 현 사업장 근무 이전의 고용 경력, 그리고 해당 직업에 대한 총 경력 및 능력에 따른 차이를 알아 보았다. 분석 결과, 연령이 높을수록 정서적 직업 헌신도와 정서적 조직 헌신도가 높은 것으로 나타났다. 성별에 따른 차이를 살펴보면, 남성의 경우 정서적 직업 헌신도와 존속적 직업 헌신도 그리고 정서적 조직 헌신도가, 여성의 경우는 존속적 조직 헌신도가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 학력의 경우 전문대졸 이하와 대졸 이상으로 나누어 살펴 보았는데, 전문대졸 이하가 정서적 직업 헌신도가 유의하게 높게 나타났다. 현 사업장의 근무 경력은 정서적 조직 헌신도에만 유의한 영향을 미쳤는데 근무 경력이 많을수록 정서적 조직 헌신도가 높게 나타났다. 과거 고용 경험은 경험이 있는 사람에서 존속적 조직 헌신도가 높게 나타났다. 직업 경력과 유의한 상관관계를 보인 항목은 없었다. 능력은 정서적, 존속적 직업 헌신도 항목에서 유의한 영향을 미쳤다. 산업간호사의 경우 정서적 직업 헌신도와 존속적 직업 헌신도가 산업위생기사에 비해 통계적으로 유의하게 높았으며, 규범적 직업 헌신도 및 정서적 조직 헌신도, 규범적 조직 헌신도에 있어선 통계적으로는 유의하지 않지만 산업간호사에서 높은 경향을 보였다. 반면, 존속적 조직 헌신도에 있어선 통계적으로 유의하진 않았지만 산업위생기사에서 높은 경향을 보였다.

산업간호사와 산업위생기사 간의 헌신도 차이는 헌신도의 세부 범주에 따라 서로 다르게 나타났다. 본 연구에서 동원된 제반 변수들을 통제한 후에도 나타난 차이는 다른 특성들에 의해서 설명되어질 수 있는 가능성을 지니고 있는 것들로서, 예를 들어 보건관리자들의 세부 직무 특성이나 개인적 속성 및 직무만족도와 직장 조직의 분위기 등과 관련된 특성들이 그러한 것들이다. 향후 이러한 특성들에 대한 보다 깊이있는 조사 연구가 필요할 것으로 생각되며, 헌신도의 차이가 영향을 미치게 될 업무수행의 차이와 직장 이동에 대한 연구가 필요할 것이라고 생각된다.

참 고 문 헌

- Aranya N, Pollock J, Amernic J (1981). An Examination of Professional Commitment in Public Accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6(4), 271-280.
- Arnold J (1990). Predictors of career commitment : A test of three theoretical models. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 285-302.
- Aven EF, Parker B, McEvoy, GM (1993). Gender and attitudinal commitment to organizations: A meta-analysis. *Journal of Business Research*, 39, 433-448.
- Baron RM, Kenny DA (1986). The moderator-mediator distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bartol KM (1979). Professionalism as a Predictor of Organizational Commitment, Role Stress, and Turnover: A Multidimensional Approach. *Academy of Management Journal*, 22(4), 815.
- Baugh SG, Robert RM (1994). Professional and organizational commitment among engineers : Conflicting or complementing ? *IEEE Transactions on Engineering Management*, 41(2), 108-114.
- Becker HS (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Becker TE (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35, 232-244.
- Blau G (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284-297.
- Blau G (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103.
- Blau G, Paul A, St. John N (1983). On developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 298-314.

- Blau GJ (1985). The measurement and prediction of career commitment. Journal of Occupational Psychology, 58, 277-288.
- Brierley JA (1996). The measurement of organizational commitment and professional commitment. The Journal of Social Psychology, 136 (2), 265-300.
- Brierley JA (1998). Accountants' organizational-professional conflict: A meta-analysis. The Journal of Psychology, 132(3), 291-300.
- Buchanan B (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. Administrative Science Quarterly, 19, 533-546.
- Cherniss C (1991). Career commitment in human service professionals: A biographical study. Human Relations, 44, 419-437.
- Chersmir LH (1986). Job commitment and the organizational woman. Academy of Management Review, 7, 595-602.
- Clark CE, Larkin JM (1992). Internal auditors: Job satisfaction and professional commitment. Internal Auditing, 8(1), 9-17.
- Coffey AJ (1994). "Time is everything": Graduate accounts, time and organizational commitment. The Journal of the British Sociological Association, 28(4), 943-954.
- Cohen A (1995). An examination of the relationships between work commitment. Human Relations, 48(3), 239-249.
- Cohen A, Gattiker UE (1992). An empirical assessment to organizational commitment using the side-bet theory approach. Relations Industrielles, 47, 439-459.
- Darden WR, Hampton R, Howell RD (1989). Career versus organizational commitment: Antecedents and consequences of retail salespeoples's commitment. Journal of Retailing, 65, 80-106.
- Darden WR, McKee D, Hampton R (1993). Salesperson employment status as a moderator in the job satisfaction model: A frame of reference perspective. The Journal of Personal Selling & Sales Management, 13, 1-15.
- David FE, Wrاندolph F (1998). Job involvement and organizational commitment among dual-income and single-income families: A multiple-site study. The Journal of Social Psychology, 138(1), 93-101.
- Dodd-McCue D, Wright GB (1996). Men, women, and attitudinal commitment: The effects of workplace experiences and socialization. Human Relations, 49(8), 1065.
- Feldberg RL, Glenn EN (1979). Male and female: Job versus gender models in the sociology of work. Social Problems, 26, 524-538.
- Fullagar C, Barling J (1989). A longitudinal test of a model of the antecedents and consequences of union loyalty. Journal of Applied Psychology, 74, 213-227.
- Gordon ME, Ladd R (1990). Dual allegiance: Renewal, reconsideration, and recantation. Personnel Psychology, 43, 37-69.
- Gordon ME, Philpot JW, Burt RE, Thompson CA, Spiller WE (1980). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. Journal of Applied Psychology, 65, 479-499.
- Jackson PR, Stafford EM, Banks MH, Warr PB (1983). Unemployment and psychological distress in young people: The moderating role of employment commitment. Journal of Applied Psychology, 68, 525-535.
- Jean EW (1997). Becker's side-bet theory of commitment revisited: Is it time for a moratorium or a resurrection? Human Relations, 50(6), 727-749.
- Kaldenberg DO, Becker BW, Zvonkovic A (1995). Work and commitment among young professionals: A study of male and female dentists. Human Relations, 48(11), 1355-1370.
- Kallenberg A, Berg I (1987). Work and Industry: Structures, workers and process. New York: Plenum, 159-161.
- Loscocco KA (1989). The interplay of personal and job characteristics in determining work commitment. Social Science Research, 18, 370-394.

- Martin TN, Hafer JC (1995). Turnover is linked to job involvement and organizational commitment. Telemarketing, 13, 106-110.
- Meyer JP, Allen NJ (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment : Some methodological considerations. Journal of Applied Psychology, 69(3), 372-378.
- Meyer JP, Allen NJ (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resources Management Review, 1, 61-89.
- Meyer JP, Allen NJ, Smith CA (1993). Commitment to organizations and occupations : Extension and test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology, 78(4), 538-551.
- Meyer JP, Bobocel DR, Allen NJ (1991). Development of organizational commitment during the first year of employment : A longitudinal study of pre- and post-entry influences. Journal of Management, 17, 717-733.
- Morrison EW (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior : The importance of the employess's perspective. Academy of Management Journal, 37, 1543-1567.
- Morrow P (1983). Concept redundancy in organizational research : The case of work commitment. Academy of Management Review, 8, 486-500.
- Morrow PC, Wirth RE (1989). Work commitment among salaried professionals. Journal of Vocational Behavior, 34, 40-56.
- Mottaz CJ (1985). The relative improvement of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of job satisfaction. Sociological Quarterly, 32, 92-111.
- Mottaz CJ (1988). Determinants of organizational commitment. Human Relations, 41, 467-482.
- Mowday RT, Steer RM, Porter LW (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.
- Parasurman S, Nachman SA (1987). Correlates of organizational and professional commitment: The case of musicians in symphony orchestras. Group & Organizational Management, 12(3), 287-303.
- Porter LW, Steer RM, Mowday RT, Boulian PV (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 59, 603-609.
- Price JL, Mueller CW (1986). Absenteeism and turnover of hospital employees. Greenwich:JAI Press.
- Reichers AE (1986). Conflict and organizational commitments. Journal of Applied Psychology, 71, 508-514.
- Ritzer G, Trice HM (1969). An empirical study of Howard Becker's side-bet theory. Social Forces, 47, 475-479.
- Steer RM (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22, 16-19.
- Steffy BD, Jones JW (1988). The impact of family and career planning variables on the organizational, career, and community commitment of professional women. Journal of Vocational Behavior, 32, 196-212.
- Vandenberg RJ, Self RM (1993). Assessing newcomers' changing commitments to the organization during the first 6 months of work. Journal of Applied Psychology, 78, 557-568.
- Wallace JE (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. Administrative Science Quarterly, 40(2), 228-52.
- Wallace JE (1997). Becker's side-bet theory of commitment revisited: Is it time for a moratorium or a resurrection? Human Relations, 50(6), 727-749.

— Abstract —

Ken concept : Commitment, Health manager, Industrial Health Nurse, Industrial Health Hygienist

A Comparative Study on the Commitment of Health Manager Between Industrial Health Nurse and Industrial Hygienist

Rhee, Kyung Yong · Lee, Ki Beom***

*Natalie J. Allen** · Cho, Young Sook**

This study was carried out in order to confirm the reliability and validity of the commitment inventory developed by Meyer and Allen, and to investigate commitment level of health manager, to compare two different professionals of health manager such as industrial health nurse and industrial hygienist to find out some characteristics that have effect on commitment. This survey was done by self-administered questionnaire to 227 respondents as the trainees of Industrial Safety Training Center, KISCO from June to December 1996.

Authors classified commitment into two categories ; professional commitment and organizational commitment, and these two types of commitments have three different aspects ; affective, continuance, and normative commitment based on Meyer's inventory. The results were as follows ;

1. Items of whole scales of the both type of commitments have three factors that represent three aspects of commitment ; affective, continuance, and normative commitment. This means that

each type of commitment was reliable to use as measurement tool of three different aspects of commitment. Classification of items by factor analysis was more consistent in professional commitment than organizational commitment. Among 16 items of organizational commitment, four items were classified into different aspects of commitment with similar factor loading.

2. Commitment level of industrial health nurse was higher than that of industrial hygienist in affective, continuance professional commitment controlled by other characteristics. These differences can be due to other characteristics of specific task and background of health managers that were not used in this study.

3. The level of affective professional commitment was statistically different in age, sex, educational level, and that of organizational commitment was statistically different in only two variables such as age, and job tenure. The level of continuance professional and organizational commitments were different in sex group, but past history of employment have effect on continuance organizational commitment. The level of normative organizational commitment was affected by only age.

As the above results, the tools of measurement of commitment developed by Meyer and Allen can be useful to measure the level of commitment of health manager. Three aspects of two types of commitments were influenced by different characteristics of health manager. Authors suggested future study on the affecting variables to the commitment such as background, task of health manager and organizational characteristics.

* Industrial Health Research Institute

** University of Western Ontario