

주요용어 : 에니어그램 성격유형, 간호전문직 태도, 직무만족

간호사의 에니어그램 성격유형별 간호전문직 태도와 직무만족

양 수*, 양남영**, 차정희***

I. 서론

1. 연구의 필요성

전문직은 시대와 사회의 변천과 그 요구에 따라 개념 또는 철학이 변화 발전해야 하고 그에 따른 개인의 책임이 수반되는 지적조작과 행위가 포함되어야 한다. 전문직에 종사하는 사람은 항상 학구적인 자세로, 당면문제에 대한 계속적인 연구와 실험뿐만 아니라 새로운 지식의 수용을 통해 이론과 실무분야에서 자신을 발전시켜 단순히 학문적인 것에만 목적을 두지 않고 실체성을 확인하여야 한다(전산초, 1986). 그러나 계속되는 경제불황과 극심한 취업난, 다양한 가치관의 혼재, 물질만능주의로 인하여 대학의 전공을 선택하는 학생들의 주요관심은 전문직에 대한 개념이나 사명보다는 졸업 후 취업률이고, 간호대학을 지원하는 학생들도 예외가 아닌 실정이다.

더욱이 21세기 보건의료 환경은 서비스의 질과 의료수가의 증대, 첨단 장비화로 인한 환자 간호의 비인간화, 취약한 계층의 건강보호권 보장의 문제와 관련하여, 간호는 가장 위대한 전문직으로서(Lois, 2000), 간호사에게는 단순한 직장인으로서가 아니라 국민건강 옹호자로서의 그 역할을 기대하고 있어(김모임, 2003; Alison, 2004), 취업을 목적으로 간호학을 선택한 많은 학생들을 이 사회가 요구하는 전문직 간호사로서의 역할을 수행할 수 있도록 능력을 함양시키기 위해서는 과거와는 또 다른 노력과 전략이 요구되어야 한다고 본다.

간호의 이념을 효과적으로 달성하기 위해서는 간호사의 간호전문직에 대한 태도 및 신념이 매우 중요하다고 할 수 있고(한영희, 2000), 그러한 직무에 대한 태도의 하나인 직무만족은

한 개인의 직무나 직무경험 평가시에 발생하는 윤택하고 긍정적인 정서상태(신유근, 1994)로서 직무를 수행하는 개인의 인격적인 특성과 직무와 조직의 특성, 직무수행과 관련 있는 물리적인 환경과 직무조건, 사회 환경적인 요인 등을 통하여 확인할 수 있다(Blegen, 1993; Ethel, Leslie, Cathy & James, 1999). 또한 전문직 간호에 있어 원활한 대상자와의 치료적 관계형성은 필연적이고, 치료자인 간호사는 각자 스스로에 대한 이해를 갖고(이광자, 2002), 대상자와의 올바른 파트너십 형성하에 대상자위주의 간호를 수행하여야 한다. 특히 간호사의 성격유형은 개인의 삶의 질에 직접적인 영향을 주어, 전문직 태도나 조직행동에도 커다란 영향을 미치게 되어 자신에게 맞는 일과 직업을 선택하는 것은 결국 개인의 정신건강과 성장, 더 나아가서 사회의 건강성과 밀접한 관련이 있는 문제라고 할 수 있다.

최근 들어 자기관찰을 통하여 자아를 이해하고, 궁극적으로 자기변형을 통하여 건강한 삶을 영위할 수 있도록 정신적 성숙의 원리를 깨닫게 하는 에니어그램은 직무태도에 영향을 미치는 주요변인인 개인성향을 확인하기 위해 널리 활용되고 있다(윤운성, 2002; Palmer & Brown, 1998; Riso & Hundson, 1999; Staw & Ross, 1985; Suzuki, 1997). 에니어그램은 9가지 유형을 통하여 자신에 맞는 유형을 찾아내는 인간관계 훈련프로그램으로 일반적으로 아홉 가지 중 어느 정도 자신과 비슷하거나, 가장 근접한 것이 자신의 성격유형으로 보며, 그것을 통하여 인간이 어떤 행동을 하게 되는 이유를 설명해 주면서 성장 방향을 제시해 주고, 다른 사람을 깊이 이해하게 도우며, 자신에게 적합한 직업을 선택하고자 하는 사람들에게 적절한 안내를 제공하며, 심리적 성장과 퇴보를 반영하는 데, 각각의 성격에 통합(건강, 자기확신)과 분열의 방향(병적인, 신경증)의 순서로 연결되어 건강의 잠재력을 획득하고, 통합의 방향으로 돌아 움직이게 하는 인간의 잠재력개발을 위한 유용한 도구이기도 하다(이광자, 2002; Baron & Wagele, 1995; Beesing, Nogosek & O'Leary, 1992). 즉, 에니어그램을 통하여 사람마

*가톨릭대학교 간호대학 교수

**건양대학교 간호학과 전임강사

***가톨릭대학교 강남성모병원 간호과장

다 제각기 어떤 측면의 성격특성이 발달되어 있고, 어떤 측면이 부족한지를 확인하고, 이해하며, 그러한 성격특성이 개인이 속한 조직이나 개인이 수행해야 하는 직무의 특성과 얼마나 조화를 이룰 수 있는지, 과연 어떠한 역할이 각자에게 가장 적합한지를 알 수 있다고 본다.

따라서 본 연구에서는 간호사의 에니어그램 성격유형별 간호전문직 태도와 직무만족 정도를 파악하여, 향후 치료적 인간 관계를 유지해야하는 간호사에 대한 이해를 위한 훈련 프로그램 및 간호생산성 향상을 위한 인적자원관리 프로그램 개발의 기초자료로 제시하고자 함이다.

2. 연구의 목적

본 연구는 간호사의 에니어그램 성격유형별 간호전문직 태도와 직무만족 정도를 파악하기 위해 시도되었으며, 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 에니어그램 성격유형을 확인한다.
- 2) 간호사의 간호전문직 태도와 직무만족을 파악한다.
- 3) 간호사의 에니어그램 성격유형별 간호전문직 태도와 직무만족의 차이를 파악한다.

3. 용어의 정의

- 1) 에니어그램 성격유형(Enneagram Personality Type)
에니어그램 성격유형은 9가지로, 1유형(성취형), 2유형(협조

형), 3유형(성공형), 4유형(개인형), 5유형(관찰형), 6유형(수호형), 7유형(이상형), 8유형(대결형), 9유형(보존형)이며, 의식의 중심이 위치한 곳에 따른 3가지 영역이 있어 본능형(배, 장형; 8, 9, 1유형), 감정형(가슴형; 2, 3, 4유형), 사고형(머리형; 5, 6, 7유형)으로 구분되는 특징이 있다(김영운, 2001; 윤운성, 2002; Riso & Hundson, 1999)<표 1>.

본 연구에서는 김영운(2001)이 개발한 에니어그램 성격유형 검사를 이용한 계량적 접근방법과 공동체 성서연구원에서 운영하는 에니어그램 워크숍 방법을 이용한 총 6시간으로 구성된 체험적 접근 방법을 혼합한 프로그램을 통해 결정된 성격유형을 의미한다.

- 2) 간호전문직 태도(Nursing Professional Attitude)
간호전문직 태도는 간호의 이론적 체계를 바탕으로 독립적이고 조직적인 활동과 사회적 요구에 대비하여 대중이 기대하는 전문적 능숙성을 보여주는 행동의 방향을 결정해 주는 내적 성향 및 신념이다(이영복, 1975). 본 연구에서는 유지수, 김조자, 이원희 및 박지원(1987)이 개발한 간호전문직 태도 측정도구를 사용해 측정된 점수를 의미한다.

- 3) 직무만족(Job Satisfaction)
직무만족은 개인의 직무에 대한 태도를 말하는 것으로 직무만족이 높은 수준의 개인은 자신의 직무에 긍정적인 태도를 갖고, 직무만족이 낮은 수준의 개인은 직무에 대한 부정적인 태도를 보유하고 있게 된다(김성국, 1998). 본 연구에서는

<표 1> 에니어그램의 성격유형별 특징

유형	특성	기피하는 것	걱정	함정	회개	덕목	
1(a)	성취형	개혁자	분노	분노	완전	성숙	평정
2(b)	협조형	협조자	필요	자랑	봉사	은총	겸손
3(b)	성공형	지위추구	실패	기만	능률	하나님의 뜻	신실
4(b)	개인형	예술인	평범	시기	진정성	하나님과 일치	침착
5(c)	관찰형	생각이 많은 사람	공허	인색	지식	섭리	초연
6(c)	수호형	충실한 사람	일탈	공포	안전	하나님을 의지함	용기
7(c)	이상형	팔방미인	고통	탐닉	이상주의	창조-동참	맑은 정신
8(a)	대결형	지도자	약함	오만	정의	뜨거운 동정심	소박
9(a)	보존형	평화주의	갈등	나태	자기비하	무조건적 사랑	근면

(a) : 본능형(배, 장형), (b) : 감정형(가슴형), (c) : 사고형(머리형)

Slavitts, Stamps, Piedmont and Hasse(1978)가 개발한 한 문항을 박성애와 윤순영(1992)이 번안, 수정하고, 차선경(2000)이 사용한 직무만족 측정도구를 사용해 측정된 점수를 말한다.

II. 문헌고찰

1. 에니어그램

에니어그램(Enneagram)이란 그리스어의 ‘에니어(ennea, 9, 아홉)’와 ‘그라모스(grammos, 도형, 선진, 점)’의 합성어로 ‘아홉개의 점이 있는 그림’이라는 뜻이다. 원과 아홉 개의 점, 그리고 그 점들을 잇는 선으로만 구성된 단순한 도형이지만 그 안에는 우주의 법칙과 인간내면의 모든 것이 상징적으로 표현되어 있다. 이렇게 도형과 상징으로 기록된 에니어그램은 추정된 것이지만, 약 4,500여 년 전(기원전 2,500년 전)에 중동지방(현재의 아프가니스탄)에서 발생한 고대인의 지혜이다. 이것은 보편적 진리의 압축이며 수천년 동안 기독교, 불교, 이슬람교, 유대교에 의해 축적되어온 것이다(이광자, 2002; Riso & Hundson, 1999). 그러나 현대의 에니어그램 이론은 어떤 한 가지 근원에서 온 것이 아니라 이러한 고대의 전통에서 비롯된 지혜와 현대 심리학이 결합된 것으로 근래의 에니어그램은 성격의 유형체계를 뜻한다. 즉, 사람의 성격을 아홉 가지 유형을 분류하고 어떤 사람이라도 그 중 하나의 유형에 속한다고 보지만, 모든 사람을 똑같이 아홉 가지 유형으로 획일화하여 구분한 것이 아니라 이 아홉 가지 유형을 통해 ‘성격의 문’으로 들어가서 사람들이 세상을 어떻게 보고 있고, 어떤 가치관을 가지고 있으며 관계는 어떤 관계를 맺는지를 알아보기 위해 내면 여행을 떠나는 것이다. 여기에는 수많은 관계들의 역동과 변형, 수준, 행동방식, 자기내부의 동기, 스트레스에 대한 대처방식 등이 있다. 이러한 복잡하고 다양한 역동과정을 거쳐서 우리는 비로소 에니어그램 안에서 사람들을 이해하게 되는 것이다. 에니어그램에 의하면, 사람은 태어나서 6세가 되기까지 성격이 형성되고 확정된다. 그 이후에는 1번 유형이 2번이나 3번 유형으로 수직이동을 하면서 바뀌지 않는다. ‘세살 버릇이 여든까지 간다’는 말이 그대로 적용된다. 다만, 평생 동안 성격이 수없이 변한다고 하는 것은 자기 성격 안에서 수직이동을 하면서 건강, 평균, 불건강 등의 수준으로 바뀔 뿐이다(김영운, 2001).

9가지 성격유형 중 1번유형(개혁자)은 합리적이고, 원칙론적이고, 규율적이며, 독선적이고, 나이에 비해 책임감이 있으며, 기대하는 것보다 일을 잘 실행한다. 2번유형(협조자)은 친

구나 자매들을 잘 보살피며 관심을 끌고, 관대하고, 집착이 강하고, 조작적이다. 3번유형(동기부여자)은 각색해서 적용을 잘 하며, 야심적이고, 이미지 지향적이고, 적개심이 있다. 항상 모든 일에 있어서 자신이 제일이어야 하고 모두가 자신을 좋아해야 한다. 4번유형(예술인)은 직관적이고, 개인주의적이고, 자기 스스로에게 깊이 빠지고 의기소침해 있기를 잘한다. 스스로 ‘아웃사이더’라고 느끼며 민감하고 상상력이 풍부하고 외로움을 잘 느낀다. 5번유형(생각이 많은 사람)은 감지하기를 잘하며, 독창적이고, 돌발적이고, 별나다. 집단으로부터 고립되어 있으며 학구적이고 선생님이나 어른들에게 질문이 많다. 6번유형(충실한 사람)은 개입적이고, 책임적이고, 방어적이고, 안절부절 하지 못한다. 또래 압력에 민감하며 정해진 규칙에 순종하거나 아니면 반항한다. 7번유형(팔방미인)은 열광적이고, 성취욕이 강한 형이고, 좀 과도하며, 광적이다. 늘 활기차 있고 말이 많고 재미있으며 독창적이다. 8번유형(지도자)는 자신만만하며, 결정적이고, 지배적이고, 전투적이다. 일찍이 독립심을 보이며 지휘나 명령을 잘한다. 9번유형(평화를 만드는 사람)은 수용적이고, 낙관적이고, 평정을 유지하고, 초연하다. 조용하며 말쟁을 일으키지 않으며 종종 사람들이 못보고 지나친다(김영운, 2001; 김진영, 2001; 이대영, 2000, Beesing, Nogosek & O'Leary).

국내에서의 에니어그램은 교육학, 심리학, 신학, 경영학, 간호학 등의 분야에서 에니어그램 워크숍을 실시하기 전후의 변화에 관한 연구가 이루어지고 있다. 연구대상자는 청소년, 일반인, 대학생, 간호사 등을 대상으로 하였으며, 자아정체감, 잠재력개발, 삶의 변화, 자아존중감, 자아수용, 자녀양육에 대한 태도, 직무만족, 리더십개발, 학습행동유형, 성취목표, 인간성숙, 인간이해 등에 대한 변화양상 및 효과, 상관성을 확인하는 연구가 진행되었다(김경진, 2001; 김남선, 이규은과 이숙, 2002; 김진영, 2001; 윤운성, 2002; 이광자, 2002; 주해명, 2002). 그러나 이 중 간호학과 관련해서는 간호사의 성격유형 분석과 관련된 몇 편의 논문이 있을 뿐 계속된 연구가 필요할 것으로 보아 본 연구에서 간호사의 성격유형별 전문직태도와 직무만족을 파악하는 것은 의미가 있을 것으로 보여진다.

III. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사의 에니어그램 성격유형별 간호전문직 태도와 직무만족 정도를 확인하기 위해 시도된 서술적 조사연구

이다.

2. 연구대상자 및 자료수집방법

본 연구의 대상은 서울 소재 C 대학 부속병원의 외과계 병동에서 근무하는 평간호사 중 “에니어그램 워크숍”에 참석한 간호사를 대상으로 하였다. 에니어그램 워크숍은 공동체성서 연구원에서 운영하는 방법을 간호사에게 맞게 수정한 것으로 주 1회 2시간씩 3주에 걸쳐 총 6시간을 운영하였고, 한 집단을 10명 내외로 구성하였다. 첫 시간은 구성원의 소개와 함께 에니어그램에 대한 소개와 이론을 설명하고 성격유형 도구 작성을 과제로 내 주었다. 두 번째 시간은 작성된 도구결과를 토대로 자신의 성격유형을 찾는 것으로서 자신의 어릴 때 기억, 부모와의 관계 등을 통해 체험적 접근 방법을 혼용하였다. 세 번째는 자신의 성격유형이라고 생각되는 유형에 대해 집중적으로 논의하며 통합의 방향과 퇴행의 방향에 대한 설명, 앞으로 강화해야 할 부분과 지양해야 할 부분에 관하여 논의하였다.

그 후 교육에 참가한 94명에게 설문지를 배포, 회수하였고, 불완전하게 응답한 설문지를 제외한 최종 자료 분석에 사용된 응답지는 93부였다.

3. 연구도구

1) 에니어그램 성격유형

간호사의 에니어그램 성격유형은 김영운(2001)이 개발한 도구로서 9가지 성격유형별로 각 20문항씩 총 180문항의 도구를 이용하여 계량적으로 측정하고 공동체 성서연구원에서 운영하는 에니어그램 워크숍 방법을 이용한 체험적 접근방법을 혼용하여 측정하였다.

2) 간호전문직 태도

간호사의 간호전문직 태도는 유지수 등(1987)이 개발한 간호전문직 태도 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 7개 하부영역으로 구성된 총 30문항의 5점 Likert 척도로서, 각 하부영역은 전문직 교육수준 2문항, 사회이익추구 5문항, 조직 5문항, 책임감 5문항, 실제성 4문항, 자율성 7문항, 윤리성 2문항으로 구성되었다. 본 도구의 신뢰도는 개발당시 Cronbach's $\alpha=0.69$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.74$ 이었다.

3) 직무만족

간호사의 직무만족은 Slavitts et al(1978)이 개발하고 박성애와 윤순영(1992)이 번안, 수정한 후 차선경(2000)이 사용한 직무만족 측정도구를 선택하였다. 본 연구에서는 6개의 하부영역으로 구성된 총 38문항의 5점 Likert 척도로서, 각 하부영역은 보수 및 승진 8문항, 필수적 직무 5문항, 자율성 4문항, 전문적 위치 6문항, 대인관계 6문항, 행정 9문항으로 구성되었다. 본 도구의 신뢰도는 개발당시와 박성애와 윤순영(1992)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.91$ 이었고, 차선경(2000)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.89$ 이었다. 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.87$ 이었다.

4. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS WIN 10.0을 사용해 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 에니어그램 성격유형, 간호전문직 태도와 직무만족 정도는 평균, 표준편차, 빈도, 백분율 등의 서술통계를 이용해 분석하였고, 에니어그램 성격유형별 간호전문직 태도와 직무만족의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 98.9%가 여성이었고, 연령은 30세 이하가 69.9%를 차지하였으며, 67.7%가 미혼이었다. 대상자의 교육수준은 전문대학 졸업이 45.2%, 4년제 대학졸업이 53.7%, 석사 이상이 1.1%이었고, 근무경력은 10년 미만이 86%로 조사되었다 <표 2>.

2. 대상자의 에니어그램 성격유형, 간호전문직 태도, 직무만족

대상자의 에니어그램 성격유형은 1유형(5.4%), 2유형(8.6%), 3유형(22.5%), 4유형(8.6%), 6유형(35.5%), 7유형(5.4%), 9유형(14%) 중 6유형이 가장 많은 분포를 보였고 <표 3>, 힘의 중심 영역은 감정(가슴)영역이 39.8%, 사고(머리)영역이 40.9%, 본능(배, 장)영역이 19.3%로 사고(머리) 영역이 가장 많은 분포를 보였다 <표 4>.

<표 2> 대상자의 일반적 특성 (N=93)

항목	빈도(백분율)
성별	여자 92(98.9)
	남자 1(1.1)
연령(세)	21~25 15(16.1)
	26~30 50(53.8)
	31~35 20(21.5)
	36~40 5(5.4)
	41~45 3(3.2)
결혼상태	기혼 30(32.3)
	미혼 63(67.7)
교육수준	전문대졸 42(45.2)
	4년제졸 50(53.7)
	석사학위이상 1(1.1)
경력(년)	<5 55(59.1)
	5~10 25(26.9)
	10~15 10(10.8)
	>15 3(3.2)

<표 3> 에니어그램의 성격유형 분포 (N=93)

유형	빈도(백분율)
1	5(5.4)
2	8(8.6)
3	21(22.5)
4	8(8.6)
5	0(0.0)
6	33(35.5)
7	5(5.4)
8	0(0.0)
9	13(14.0)

대상자의 간호전문직 태도는 평균 평점이 3.55±0.25점으로 긍정적인 태도를 나타냈고, 하부 영역의 점수는 자율성(3.27±0.36), 실제성(3.45±0.32), 조직(3.43±0.36), 전문직 교육수준(3.94±0.61), 사회이익추구(3.92±0.44), 윤리성(3.32±0.57), 책

<표 4> 에니어그램 성격유형의 힘 중심영역 분포 (N=93)

힘 중심영역	유형	빈도(백분율)
감정(가슴)	2, 3, 4	37(39.8)
사고(머리)	5, 6, 7	38(40.9)
본능(배, 장)	8, 9, 1	18(19.3)

<표 5> 간호전문직 태도 (N=93)

하부영역	평균±표준편차
자율성	3.27±0.36
실제성	3.45±0.32
조직	3.43±0.36
전문직 교육수준	3.94±0.61
사회이익추구	3.92±0.44
윤리성	3.32±0.57
책임감	3.73±0.44
간호전문직 태도(전체)	3.55±0.25

임감(3.73±0.44) 중 전문직 교육수준 영역이 가장 높은 점수를 나타냈고, 자율성 영역이 가장 낮게 측정되었다<표 5>.

대상자의 직무만족 정도는 평균 평점이 3.01±0.32점으로 긍정적인 만족정도를 나타냈고, 하부 영역의 점수는 보상과 승진(2.72±0.45), 필수적 직무(3.32±0.36), 자율성(3.22±0.49), 전문직 인식(2.92±0.45), 대인관계(3.22±0.36), 행정(2.63±0.41) 중 필수적 직무영역이 가장 높은 점수를 나타냈고, 행정 영역이 가장 낮게 측정되었다<표 6>.

<표 6> 직무만족 (N=93)

하부영역	평균±표준편차
보상과 승진	2.72±0.45
필수적 직무	3.32±0.36
자율성	3.22±0.49
전문직 인식	2.92±0.45
대인관계	3.22±0.36
행정	2.63±0.41
직무만족(전체)	3.01±0.32

3. 대상자의 에니어그램 성격유형별 간호전문직 태도

대상자의 에니어그램 성격유형별 간호전문직 태도의 평균 평점은 1유형(3.71±0.41), 2유형(3.73±0.22), 3유형(3.56±0.26), 4유형(3.49±0.27), 6유형(3.54±0.21), 7유형(3.57±0.19), 9유형(3.44±0.26) 중 2유형이 가장 높은 점수를 나타냈고, 9유형이 가장 낮게 측정되었다.

유형별로 하부영역을 살펴보면, 2유형(4.25±0.42), 6유형(3.95±0.41), 7유형(4.08±0.48)과 9유형(3.77±0.45)에서는 사회이익추구 영역, 1유형(4.30±0.57), 3유형(3.95±0.69)과 4유형(3.94±0.68)에서는 전문직 교육수준 영역이 가장 높게 측정되었다. 가장 낮게 측정된 영역은 1유형(3.37±0.24), 2유형(3.38±0.42), 3유형(3.33±0.38), 6유형(3.20±0.37), 7유형(3.34±0.30)과 9유형

(3.20±0.34)에서의 자율성 영역과, 4유형(3.20±0.40)에서의 조직 영역이었다.

그러나 이상의 결과에서 대상자의 에니어그램 성격유형별 간호전문직 태도는 통계적으로 유의한 차이는 없었다<표 7>.

4. 에니어그램 성격유형별 직무만족

대상자의 에니어그램 성격유형별 직무만족 정도의 평균평점은 1유형(3.14±0.35), 2유형(2.93±0.29), 3유형(2.99±0.31), 4유형(2.98±0.28), 6유형(3.01±0.33), 7유형(3.07±0.26), 9유형(3.02±0.37) 중 1유형이 가장 높은 점수를 나타냈고, 2유형이 가장 낮게 측정되었다.

유형별로 하부영역을 살펴보면, 2유형(3.33±0.32), 3유형

<표 7> 에니어그램 성격유형별 간호전문직 태도의 차이 (N=93)

	평균±표준편차							f	p
	1	2	3	4	6	7	9		
자율성	3.37±.24	3.38±.42	3.33±.38	3.23±.32	3.20±.37	3.34±.30	3.20±.34	.599	.730
실체성	3.65±.38	3.44±.22	3.49±.34	3.53±.31	3.42±.30	3.45±.27	3.37±.38	.669	.675
조직	3.80±.40	3.63±.43	3.39±.34	3.20±.40	3.44±.32	3.36±.17	3.42±.36	2.024	.071
전문직 교육수준	4.30±.57	4.19±.53	3.95±.69	3.94±.68	3.91±.59	3.80±.57	3.73±.60	.804	.570
사회이익추구	3.88±.76	4.25±.42	3.84±.37	3.88±.37	3.95±.41	4.08±.48	3.77±.45	.323	.256
윤리성	3.40±.65	3.44±.50	3.36±.53	3.38±.58	3.24±.66	3.50±.35	3.27±.53	.289	.941
책임감	3.84±.74	4.00±.34	3.76±.47	3.60±.47	3.76±.39	3.64±.22	3.51±.49	.307	.263
전체	3.71±.41	3.73±.22	3.56±.26	3.49±.27	3.54±.21	3.57±.19	3.44±.26	.572	.165

<표 8> 에니어그램 성격유형별 직무만족의 차이 (N=93)

	평균±표준편차							f	p
	1	2	3	4	6	7	9		
보상과 승진	2.98±.32	2.63±.32	2.65±.48	2.84±.26	2.70±.46	2.75±.39	2.76±.61	.535	.780
필수적 직무	3.36±.48	3.33±.32	3.27±.29	3.25±.32	3.35±.44	3.36±.30	3.35±.35	.179	.982
자율성	3.25±.40	3.06±.62	3.17±.54	3.00±.42	3.30±.40	3.25±.31	3.31±.63	.678	.668
전문직인식	3.37±.57	2.90±.49	3.02±.40	2.86±.33	2.87±.41	2.83±.57	2.81±.52	1.281	.275
대인관계	3.20±.32	3.12±.38	3.17±.32	3.21±.35	3.24±.42	3.40±.28	3.26±.32	.410	.871
행정	2.71±.36	2.53±.40	2.68±.44	2.72±.32	2.57±.48	2.80±.30	2.63±.35	.467	.831
전체	3.14±.35	2.93±.29	2.99±.31	2.98±.28	3.01±.33	3.07±.26	3.02±.37	.277	.946

(3.27±0.29), 4유형(3.25±0.32), 6유형(3.35±0.44)과 9유형(3.35±0.35)에서는 필수적 직무 영역이, 1유형(3.37±0.57)에서는 전문직인식 영역이, 7유형(3.40±0.28)에서는 대인관계 영역이 가장 높게 측정되었고, 가장 낮게 측정된 영역은 1유형(2.71±0.36), 2유형(2.53±0.40), 4유형(2.72±0.32), 6유형(2.57±0.48)과 9유형(2.63±0.35)에서의 행정 영역과, 3유형(2.65±0.48)과 7유형(2.75±0.39)에서의 보상과 승진 영역으로 측정되었다.

그러나 이상의 결과에서 대상자의 에니어그램 성격유형별 직무만족의 정도는 통계적으로 유의한 차이는 없었다<표 8>.

V. 논의

한 개인의 성격과 그 사람이 일하고 있는 환경과의 관계에 따라 직무태도 및 결과가 달라지므로, 조직은 조직구성원들의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 여건을 조성하여 적극적으로 활용하는 것이 조직경쟁력을 갖기 위한 최우선 전략일 것이다(김선희, 1991; Holland, 1985; Elton & Smart, 1988).

본 연구에서는 간호사의 에니어그램 성격유형별 간호전문직 태도와 직무만족을 파악하여 전문직 간호에 적합한 성격을 확인하는 동시에 간호조직내 구성원에 대한 긍정적인 이해를 위한 훈련프로그램 및 사회가 요구하는 다양한 전문직 간호사의 역할을 충분히 수행해 나가기 위한 인적자원관리 프로그램 개발을 위한 기초자료로서의 활용을 위하여 시도되었다.

에니어그램의 성격유형은 9가지로 모두 자신과 비슷한 것 같아도, 이 중에 가장 근접한 것이 자신의 성격유형이다(윤운성, 2002).

본 연구대상자의 에니어그램 성격유형은 6유형, 3유형, 9유형, 2와 4유형, 1과 7유형 순으로 나타났고, 5유형과 8유형은 한 명도 없는 것으로 분석되었으며, 이는 주해명(2002)과 이광자(2002)가 간호사를 대상으로 분석한 결과와 유사하였다. 본 연구에서 가장 많은 분포를 보인 6유형은 믿음이 강한 충성인으로서 진정한 권위에 순종하며, 부당한 권력에 대항하지만, 타인의 진정한 동기와 계획을 검증하며 조심성이 강하고 부정적인 감정을 투사할 수 있는 특징이 있고, 그 다음으로 많은 분포를 보인 3유형은 성공지향적이면서 실용주의적으로 자신에 차있고, 야망이 있으며, 자기존중과 자기개발에 힘쓰고 다른 사람들의 긍정적인 피드백과 승인을 필요로 하며 일의 성취를 통해서 가치를 찾는 특징을 갖으며, 9유형은 평화를 추구하여 좋은 사람이건 나쁜 사람이건 적극적으로 수용하고, 평화를 위한 단호한 행동은 시도하며, 갈등 회피를 위해 자신의 가치를

경시하고 주변의 흐름에 자신을 통합시키며 다소 안일 할 수도 있는 특성을 보이는 성격유형(김남선, 이규은과 이숙, 2002; 김진영, 1991; Riso & Hudson, 1999)으로 다소 많은 분포를 보였다. 이는 업무에 대한 투철한 책임감과 전문직업인으로서 안전하고자 하며, 사회에서 가치있게 여겨지고자 하는 욕구를 지녀야하며, 목표지향적으로 지속적인 노력을 기울이고, 어떠한 편견과 선입견 없이 간호대상자 및 함께 일하는 의료종사자에게 강한 포용력을 가져야 하는 간호사의 특징과 부합된다.

반면에, 본 연구대상자에게서 나타나지 않은 유형으로는 지적이며 분석적이고, 통찰력과 독창성이 풍부하고, 자신만의 시간과 공간을 중요하게 여기는 특징을 갖고 있는 5유형과 도전자로서 강력하고 지배적이나 때론 나약함과 통제 받는 것을 두려워하며, 정의와 진실이라는 이름으로 힘을 지배와 통제로 남용할 수 있는 8유형(윤운성, 2001; 2002)으로 나타났다. 이는 비판적 사고나 혁신적인 변화가 부족하고 투쟁적이거나 자신에 대한 과보호나 오만하기보다는 오히려 남을 위해 배려하고, 겸손을 가지는 간호사의 특징을 반영한다고 보아진다. 또한 본 연구에서의 제한된 연구대상자의 수로 인하여 좀 더 다양한 유형의 결과를 얻지 못한 것으로 보고, 추후 연구대상을 확대하여 재분석이 이루어져야 할 것을 제안한다. 그 외 의료, 서비스에 맞는 유형으로, 친절함 동반자로서 남들을 배려하고, 남에게 도움이 되도록 하는 조력가로서의 성격 특징을 보이는 2유형, 창조적이고 개인주의적인 4유형, 순수한 완벽주의자로서 자신과 타인의 성장, 상황의 호전을 위해 열심히 노력하는 개선자적인 1유형과 현실적인 이상주의자로 어떠한 상황 속에서도 즐거움을 찾아내고 올바른 일을 위해 몰두하며 현실을 수용하는 특징을 갖고 있는 7유형(김진영, 2001; 윤운성, 2002)은 다소 적은 양상의 분포도를 보여주고 있다. 이는 무조건적인 남을 위한 희생이라는 간호직에 대한 태도가 현실에 충실하며 자율성을 가지고 자기 스스로 주도적인 직장생활을 꾸려나가는 태도로의 변화를 보이는 간호사가 증가하고 있음을 알 수 있다.

본 연구대상자의 에니어그램 성격유형의 힘의 중심영역에 대한 분석은 사고(머리)영역, 감정(가슴)영역, 본능(배, 장)영역의 순으로 나타났는데, 이는 본능(배, 장)영역, 사고(머리)영역, 감정(가슴)영역 순으로 분석된 이광자(2002)와 주해명(2002)의 연구와 다른 결과를 나타냈다. 힘의 중심영역 중 사고(머리)영역은 5, 6, 7 유형에 해당되는 것으로 지원과 인내의 부족을 경험하고, 자신을 안전하게 해준다고 믿는 일을 하려고 하며 과거중심적이다. 감정(가슴)영역은 2, 3, 4 유형으로 거뒀던 자아와 자아 이미지에 대한 사랑에 관심을 가지고 거뒀던 정체성

을 만들고 그 정체성과 동일화함으로써 자아 이미지라는 수단에 의존하여 스스로가 가치 있다는 느낌을 갖기 위해 노력한다. 본능(배, 장)영역은 8, 9, 1 유형으로 환경에 저항하고, 환경을 통제하고 유지하는 데 관심을 가지고 자신이 자아라고 여기는 것과 여기지 않는 것 사이에 벽을 형성하여 전체성과 독립성에 대한 감각을 창조하려고 한다(Michael, 1996; Riso & Hubdson, 1999). 이에, 본 연구에서 기분에 따른 업무수행하는 장형과 심장형에 비해 사고영역이 많은 분포를 보인 것은 합리적이고 논리적으로 전문직 간호를 수행하며, 단순한 대상자와의 관계형성 이상의 업무에 대한 강한 책임감을 발휘하고, 상대에 대한 깊은 이해를 보일 수 있는 간호사의 자질과 일치한다고 보아진다.

간호사가 인간의 존엄성을 인식하고, 봉사와 희생정신을 기초로 간호전문직에 임하는 긍정적인 태도를 갖는다면, 간호대상자의 지각과 행위를 이해하고, 새로운 간호환경에서 자신을 수용하는 데 많은 이점을 갖게 된다(한경순, 염순교, 조주은 및 정연강, 1997).

본 연구대상자의 간호전문직 태도는 평균 평점이 3.55±0.25점으로 간호전문직에 대해 긍정적인 태도를 보이고 있음을 알 수 있고, 하부 영역에 있어서는 전문직 교육수준, 사회이력추구, 책임감, 실체성, 조직, 윤리성, 자율성 영역 순으로 측정되어 여러 선행연구에서 연구된 하부영역별 긍정적 태도 순서와 유사한 결과를 나타냈다(안인주, 1990; 한경순 등, 1997; 한영희, 2000). 이는 간호사는 지속적인 교육이 필요하며, 사회전반에 걸쳐 간호사의 개념변화 및 간호의 중요성에 대한 인식 확대와 감독이 없이 독자적인 업무수행을 할 수 있으며 대상자로부터 신뢰를 받을 수 있어야 하고, 자기 자신에게 대해 일차 책임감을 느껴야 한다는 태도를 강조하고 있다는 것으로 사료된다.

간호사의 직무만족은 직무에 대한 태도의 하나로서 간호의 질적 향상과 타부서와의 원활한 관계형성, 이직율의 감소 등으로 간호생산성에 긍정적인 영향을 미친다고 한다(차선경, 2000; Goodell & Coeling, 1994).

본 연구대상자의 직무만족에 대한 점수는 평균 평점이 3.01±0.32점으로 긍정적인 만족정도를 나타냈고, 이는 임상간호사를 대상으로 한 김연근(1998)과 홍옥동(1999)의 점수와 유사한 결과를 보였다. 특히 하부영역에 있어서는 필수적 직무영역이 가장 높게 측정되었고, 행정 영역이 가장 낮게 측정되어 간호사는 스스로 간호업무에 대한 중요성과 만족감을 인지하고 있고, 스스로 업무상의 결정 및 조절을 통하여 만족감이 증가되고 있음을 알 수 있고, 업무수행시 병원내 타 직종과의 문

제발생 해결에 대한 합리적인 행정체제의 마련이나 효율적인 의사소통체계는 간호사의 직무만족에 강한 영향을 주고 있음을 알 수 있다. 따라서 간호사의 직무만족을 위하여 간호업무에 대한 간호사의 자율성보장과 원활한 업무수행을 위한 조직적이고 합리적인 행정체제 마련은 양질의 간호제공을 위한 우선되는 전략일 것으로 보아진다.

대상자의 에니어그램 성격유형별 간호전문직 태도는 유형별 평균점수의 차이는 있었지만, 통계적으로 유의하지 않았다. 그러나 평균점수의 비교에서 살펴보면, 2유형이 가장 높게 측정되었고, 9유형이 가장 낮게 측정되었다. 이는 남을 위해 끊임없이 애쓰며 돕고자 하는 사람의 특징을 나타내는 2유형이 간호 전문직을 수행하는 태도와 많이 부합됨을 알 수 있고, 다소 수동적이며 남에게 무관심하며 갈등회피를 위해 자신의 가치를 경시하며 안일한 성향을 띠는 9유형은 간호전문직을 수행하는 태도로서는 부적절하다고 본다. 또한 유형별로 하부영역을 살펴보면, 2, 6, 7, 9유형에서는 사회이력추구 영역이, 1, 3, 4유형에서는 전문직 교육수준 영역이 가장 높게 측정되었고, 가장 낮게 측정된 영역은 1, 2, 3, 6, 7, 9유형에서 자율성 영역이, 4유형에서는 조직영역이었다. 이는 사회이력추구 영역은 사회에 공헌하는 사회 봉사직으로서의 간호직의 특징을 나타내고 있어, 협조형(2), 수호형(6), 이상형(7), 보존형(9)에서 높게 측정되었고, 전문직 교육수준 영역은 전문직에 있어서 교육은 필수이며, 지속적인 교육의 필요성을 강조하는 태도로서 성취형(1), 성공형(3), 개인형(4)에서 높게 측정됨이 적절하다고 보아진다. 반면에 예술가적인 성향으로 자신의 감정에 집착하는 특징인 4유형은 강한 동료의식과 개인과 조직과의 조화를 강조하는 전문직 태도를 나타내는 조직영역에서는 낮은 점수를 보였고, 그 외의 다른 유형에서는 스스로 결정하고 개별적인 업무수행 및 평가와 관련된 자율성 영역이 낮게 측정됨을 알 수 있다.

이상의 결과에서 간호사의 에니어그램 성격유형별 간호전문직에 대한 태도의 차이는 없는 것으로 사료되지만, 간호조직 내에서 간호사에게 더 많은 자율성이 보장되고 의사소통이 원활하고 상호협동적인 환경 제공을 통한 간호 전문직을 유지하는 데 더 많은 노력을 기울여야하며(Julie, Wendy, & Dorothy, 2003), 조직차원에서 에니어그램을 간호직에 적합한 유형 선발에 활용하기보다는 인적자원관리의 일 목적으로 개인을 이해하고 개발하여 점점 긍정적으로 발전되어가는 간호전문직 태도를 갖는 간호사를 양성함에 활용하는 것이 바람직하다고 보아진다.

개인과 직무 성격의 적합성은 직무만족과 직무성취를 좌우

하고, 개인은 자신의 전문적인 지식과 창의력에 의존하여 수행하는 업무보다는 집단이 함께 움직이며 직접 사람과 만나 해결해야 하는 업무가 대부분을 차지하므로 조직은 뛰어난 소수보다는 평범한 다수를 선호하는 경향이 있다(김선희, 1991).

본 연구대상자의 에니어그램 성격유형별 직무만족은 유형별 평균점수의 차이는 있었지만, 통계적으로 유의하지 않았고, 이는 간호사를 대상으로 한 주해명(2002)의 연구에서 성격유형에 따른 직무만족의 차이가 없는 결과와 일치하였다. 그러나 평균점수의 비교에서 살펴보면, 1유형이 가장 높게 측정되었고, 2유형은 가장 낮게 측정되었다. 이는 자신과 타인의 성장과 상황의 호전을 위해 열심히 노력하는 1유형의 특징과 부합될 때 강한 만족감을 느끼며, 상대방을 보호하고 모성애를 발휘하는 2유형의 특징만으로는 간호직에 대한 만족감을 느끼지 못함을 알 수 있다. 또한 유형별로 하부영역을 살펴보면, 2, 3, 4, 6, 9 유형에서는 필수적 직무영역이, 1유형에서는 전문직 인식영역이, 7유형에서는 대인관계 영역이 가장 높게 측정되었고, 가장 낮게 측정된 영역은 1, 2, 4, 6, 9 유형에서는 행정 영역이, 3, 7 유형에서는 보상과 승진영역으로 측정되었다. 이는 대부분의 유형에서 간호직 수행에 대한 만족도는 긍정적인 것을 의미하며, 이상적이며 개혁가의 특성을 보이는 1유형은 간호전문직에 대한 타인의 인식을 통한 강한 만족감을 느끼고, 극도로 활동적이며 개방적인 7유형은 간호직에 있어서 동료간호사 및 타 의료직종과의 관계형성과 팀 협동을 통한 만족감을 높게 인식함을 알 수 있다. 반면에 대부분의 유형에서 병원 조직의 행정적 정책 및 결정과정과 관련된 간호사의 참여기회 부족 및 효율적인 업무 수행을 위한 행정조직 비체계화를 통하여 직무만족이 감소됨을 나타내었고, 성취동기가 강한 성취지향적인 특징을 보이는 3, 7 유형은 현재 받고 있는 간호사의 보수, 공정하고 합리적인 보수 및 승진체제와 같은 영역에서 낮은 만족감을 보였다.

이상의 결과를 살펴볼 때, 간호사의 직무에 대한 태도는 간호사 개개인의 타고난 성격뿐만 아니라 사회적 통합, 의사소통, 관리방식을 포함한 사회적 요소 측면, 자율성, 조직정책, 보상과 같은 전문직 요소 측면, 전문적이고 보상적인 상호작용을 포함한 환자간호 측면이 잘 조화를 이룰 때 형성됨(Liisa, Helena & Jouko, 2003; Morrison, Jones & Fuller, 1997)되며, 이에 간호조직은 구성원을 전체의 일부분으로서 일괄적인 체계를 통해서 관리할 것이 아니라, 간호사 개개인에 대한 이해를 통한 적극적인 만족을 줄 수 있는 전략이 요구되어야 함을 확인할 수 있다. 즉, 간호조직은 간호사 개개인의 요구와 특성을 고려한 교육제공, 보상 등의 제도를 정비해야 할 것이며, 중

분한 인력, 간호에 대한 긍정적인 이미지 고착을 위한 사회적 노력을 함께 하여 직무만족을 증가시키는데 노력하여야 한다고 본다(Myra, 2000, Rebecca, 2003).

이상, 본 연구에서는 간호사의 에니어그램 성격유형별 간호전문직 태도와 직무만족의 유의한 차이는 없지만, 간호관리자는 간호사 개개인의 성격의 독특함을 인정함은 물론이고, 개인의 약점과 강점을 잘 활용하여 각자의 성향에 부합되는 간호전문직 태도를 함양하고, 그로 인해 직무만족을 향상시켜 간호생산성 증대를 위한 전략 개발이 필요하다고 보아진다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 에니어그램 성격유형별 간호전문직 태도와 직무만족 정도를 확인하기 위해 시도된 서술적 조사 연구이다. 자료수집은 서울 소재 C 대학 부속병원 외과계에 근무하는 평간호사로 에니어그램 워크숍에 참석한 간호사 94명을 대상으로 설문지를 배부한 후 93부의 자료를 분석에 사용하였다. 연구도구는 김영운(2001)이 개발한 에니어그램 성격유형 측정도구, 유지수 등(1987)이 개발한 간호전문직 태도 측정도구, Slavitts et al.(1978)이 개발하고 차선경(2000)이 수정 보완하여 사용한 직무만족 측정도구를 사용하였다. 자료분석은 SPSS WIN 10.0을 사용해 평균, 표준편차, 빈도, 백분율, t-test, ANOVA를 이용해 구하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 간호사의 에니어그램 성격유형은 6유형(35.5%), 3유형(22.5%), 9유형(14%), 2, 4유형(8.6%), 1, 7유형(5.4%) 순이었고, 5, 8유형은 한 명도 없는 것으로 나타났으며, 에니어그램 성격유형의 힘 중심영역은 사고(머리)영역(40.9%), 감정(가슴)영역(39.8%), 본능(배, 장)영역(19.3%) 순으로 분석되었다.
2. 간호사의 간호전문직 태도는 평균평점 3.55±0.25점으로 긍정적으로 나타났고, 하부영역별로는 전문직 교육수준 영역이 가장 높게 측정되었고, 자율성 영역이 가장 낮게 측정되었다.
3. 간호사의 직무만족은 평균 평점 3.01±0.32점으로 긍정적으로 나타났고, 하부영역별로는 필수적 직무영역이 가장 높게 측정되었고, 행정 영역이 가장 낮게 측정되었다.
4. 간호사의 에니어그램 성격유형별 간호전문직 태도는 유의한 차이가 없었다. 평균점수별 비교에서, 2유형(3.73±0.22)이 가장 높게 측정되었고, 9유형(3.44±0.26)은 가장 낮게 측정되었다. 유형별로 하부영역을 살펴보면,

2, 6, 7, 9 유형에서는 사회의식추구 영역이, 1, 3, 4 유형에서는 전문직 교육수준 영역이 가장 높게 측정되었으며, 가장 낮게 측정된 영역은 1, 2, 3, 6, 7, 9 유형에서 자율성 영역이, 4유형에서는 조직 영역이었다.

5. 간호사의 에니어그램 성격유형별 직무만족은 유의한 차이가 없었다. 평균점수별 비교에서 1유형(3.14±0.35)이 가장 높게 측정되었고, 2유형(2.93±0.29)으로 가장 낮게 측정되었다. 유형별로 하부영역을 살펴보면, 2, 3, 4, 6, 9 유형에서는 필수적 직무 영역이, 1유형에서는 전문직인식 영역이, 그리고 7유형에서는 대인관계 영역이 가장 높게 측정되었으며, 가장 낮게 측정된 영역은 1, 2, 4, 6, 9 유형에서는 행정 영역이, 3, 7 유형에서는 보상과 승진 영역으로 측정되었다

이상의 결과를 기초로 하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

1. 연구대상 범위를 확대하여 반복연구실시를 통하여 간호사의 에니어그램 성격유형의 특성을 재확인하여야 할 것이다.
2. 간호사의 에니어그램 성격유형의 특성을 파악하기 위하여 본 연구에서 사용하지 못한 제 변수와의 탐색이 요구된다.
3. 에니어그램은 간호사 각자의 자기발견 및 성숙, 타인(대상자 및 동료)이해 등을 통한 간호조직 내 효율적인 인적자원 프로그램으로 적극 활용하여야 할 것이다.

참 고 문 헌

김경진(2001). *에니어그램을 바탕으로 본 인간성숙과 영적성숙*. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
 김남선, 이규은, 이숙(2002). 에니어그램과 A/B형 성격간의 상관관계 연구-일대학 학생들을 대상으로-. *정신간호학회지*, 11(2), 159-171.
 김모임(2003). 국민건강옹호자로서의 간호사 역할. *대한간호*, 5, 6월호
 김선희(1991). *개인적 직무의 적합성이 직무성과 및 직무만족에 미치는 영향*. 고려대학교 석사학위논문.
 김성국(1998). *조직과 인간행동*. 서울: 명지사.
 김연근(1998). *임상간호사의 직무만족도와 조직몰입에 관한 연구*. 경희대학교 석사학위논문.
 김영운(2001). *에니어그램 workshop 기초과정 자료집*. 서울:

공동체성서연구원.
 김진영(2001). *에니어그램 자아발견 워크숍이 청소년의 자아정체감에 미치는 영향*. 명지대학교 석사학위논문.
 박성애, 윤순녕(1992). 직무만족 측정도구 개발. *대한간호학회지*, 22(3), 316-324.
 신유근(1997). *인간존중의 경영*. 서울: 다산출판사.
 안인주(1990). *간호사의 자아개념과 간호전문직 태도에 관한 연구*. 경희대학교 석사학위논문.
 유지수, 김조자, 이원희, 박지원(1987). 자아 존중감과 전문직 태도 및 계속교육 참여동기와의 관계. *연세대학교 간호학연구소 간호학논집*, 10, 36-47.
 윤운성(2001). 에니어그램 성격점사의 개발과 타당화. *교육심리연구*, 15(3), 131-161.
 윤운성(2002). 에니어그램 훈련프로그램이 자아정체감과 생활만족도에 미치는 영향. *교육심리연구*, 16(2), 93-111.
 이광자(2002). 간호사의 에니어그램 유형분석. *간호과학*, 14(2), 31-44.
 이영복(1975). 간호원을 위한 직업윤리. *대한간호*, 14(12), 48.
 주해명(2002). *간호사의 성격유형과 직무만족에 관한 연구*. 한서대학교 건강증진대학원, 석사학위논문.
 전산초(1986). *전문직관, 보수교육교재: 공통과목*. 서울: 대한간호협회.
 차선경(2000). *간호조직의 내부마케팅 요인이 간호사의 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구*. 고려대학교 석사학위논문.
 한경순, 염순교, 조주연, 정연장(1997). 임상간호사의 간호전문직 태도와 정신건강에 관한 연구. *대한간호학회지*, 27(2), 364-376.
 한영희(2000). *수술실 간호사의 간호전문직태도와 직무만족에 관한 연구*. 부산대학교 대학원, 석사학위논문.
 홍옥동(1999). *임상간호사의 조직몰입과 직무만족에 관한 연구*. 경희대학교 석사학위논문.
 Alison P. S.(2004). Patient Advocacy : Roles for Nurses and Leaders. *Nurs Economics*, 22(2), 88-90.
 Baron, R., Wagele, E.(1985). *Are you My Type, Am I Yours?*. New York: Harper collins Publishers.
 Beesing, M., Nogosek, R. J., O'Leary, P. H.(1992). *A Journey of Discovery*. 박종영 역(1992). 서울: 성바오로
 Blegen, M. A.(1993). Nurse' Job Satisfaction: a Meta-Analysis of Related variables. *Nurs Res*, 42(1).
 Elton, C. F., Smart, J. C.(1988). Extrinsic Job Satisfaction

- and Person Environment Congruence. *J of Vocational Behavior*, 32, 226-338.
- Ethel, M. R., Leslie, H., Cathy, R., James P. R.(1999). Association between Continuing Education and Job Satisfaction of Nurses Employed in Long-Term Care Facilities. *The J of Continuing Education in Nurs*, 30(3), 108-113.
- Goodell, T. T., Coelling, H. V.(1994). Outcomes of Nurses' Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 67, 24-30.
- Holland, J. L.(1985). *Making vocational choices : A theory of Careers*. NJ: Prentice-Hall.
- Julie A, Wendy, S., Dorothy, H.(2003). Predicting Nurses' Organizational and Professional Identification : The Effect of Nursing Roles, Professional Autonomy, and Support Communication. *Nurs Economics*, 21(5), 226-232.
- Liisa, K., Helena L. K., Jouko, K.(2003). Nurse Empowerment, Job-Related Satisfaction, and Organizational Commitment. *J Nurs Care Qual*, 18(3), 184-192.
- Lois L. K.(2000). Nursing is a Great Profession! Spread the Word. *Nurs Manage*, 31(3), 4.
- Michael, J. G.(1996). *The Nine Way of Working*. 박현준, 유민봉 역(2001). 서울: 김영사.
- Myrna, B.(2000). The Effect on Job Satisfaction in Hospital-Based Nursing. *Medsurg Nurs*, 9(3), 129-134.
- Morrison, R., Jones, L., Fuller, B.(1997). The Relation between Leadership Style and Empowerment on Job Satisfaction of Nurses. *J Nurs Adm*, 27(5), 27-34.
- Palmer, H., Brown, P. B.(1998). *The Enneagram Advantage : Putting the 9 Personality Types to Work in the Office*. New York: Harmony books, Inc.
- Pfeffer, J.(1982). *Organizations and Organization Theory*. Pitman Publisher.
- Riso, D. R., Hundson, R.(1999). *The Wisdom of the Enneagram*. New York : Bantam Books.
- Rebecca, M. G.(2003). Simple Steps to Satisfaction. *Nurs Manage*, 34(5), 20-24.
- Slavitts, D. B., Stamps, P. C., Piedmont, E. B., Hasse, A.M.(1978). Nurses' Satisfaction with Their Work Situation. *Nurs Res*, 27(2), 114-220.
- Staw, B. M., Ross, J.(1985). Stability in the Midst of Change : A Dispositional Approach to Job Attitudes. *J of Applied Psychology*, 70, 469-480.
- Suzuki, Hideko(1997). *9 Types of Personality*. 권태경 역 (1998). 서울: 대청미디어.

-Abstract-

Key words : Enneagram Personality Types, Nursing Professional Attitudes, Job Satisfaction

Enneagram Personality Types, Nursing Professional Attitudes and Job Satisfaction of the Nurses

Yang, Soo* · Yang, Nam Young** · Cha, Jung Hee***

Purpose : The purpose of this study was to examine the enneagram personality types, nursing professional attitudes and job satisfaction of the nurses. Method : The subjects for this study were 93 nurses who did the enneagram workshop. Demographic characteristics, enneagram personality types, nursing professional attitudes and job satisfaction were measured. The data were analyzed through the SPSS 10.0 window program by were of frequency, percentage, t-test, ANOVA. Result : The highest of nurses' enneagram personality types was type 6 and type 5 and 8 were not existed. The triad of enneagram was consist of head type 40.9%, heart type 39.8%, gut type 19.3% orderly. Nursing professional attitudes and job satisfaction of nurses were positive. Nursing professional attitudes in type 2 were the highest but in type 9 were the lowest. also job satisfaction in type 1 were the highest but in type 2 were the lowest. But statistically nursing professional attitudes and job satisfaction no significant difference according to types of nurses' enneagram. Conclusion : According to the above findings, enneagram will utilize not only instrument for investigation of nurses' personality types but also human re-

*Catholic University, Nursing College

**Konyang University, Nursing Department

***Kangnam St. Mary's Hospital, Nursing Department

source management program for understanding of nurses. And suggest that the further research is need to identify more variables related to the types of nurses' enneagram for enneagram' utility in nursing organization.