

## MBTI를 활용한 일 병원 간호사의 성격특성과 직무만족도와의 관계연구

한애경<sup>1)</sup> · 원종순<sup>1)</sup> · 김옥수<sup>2)</sup> · 박미경<sup>3)</sup> · 장정미<sup>4)</sup>

### 서 론

#### 연구의 필요성

간호 인력은 병원인력 중 가장 많은 수를 차지하고 있으며, 환자의 건강회복과 서비스 질 향상에 직접적인 영향을 미치는 조직으로, 간호사의 직무만족도는 병원의 효율성과 경영목표 달성에 중요한 영향을 미친다(Im, 1984; Lee, Kim, Sohn & Han, 2000). 따라서 간호사의 직무에 대한 만족도가 낮다면 효과적인 역할 수행을 기대하기 어려울 뿐 아니라 결국은 이직으로 연결되어 질적 간호 제공에도 부정적 영향을 미칠 것이다. 그런데, 2002년 임상간호사회의 국내의 간호사 이직률 조사에 의하면 우리나라 간호사의 이직률이 평균 16.6%로 적정 간호사 이직률 5-10%에 비해 상대적으로 높은 것으로 조사되어 우리나라 간호사의 직무만족을 높일 수 있는 방안 모색이 필요함을 암시하여 주었다.

직무만족은 환경적 요인, 직무요인, 개인적 특성요인에 의해 영향을 받는다. 그 중에서 환경적 요인과 직무요인은 효과적인 관리 및 수정이 가능한 요인이지만, 개인적 특성요인은 비확실적이기 때문에 실질적인 통제와 관리가 어려울 수밖에 없다. 이에, 인적경영의 효율성을 높이기 위한 방안으로 최근, 직원선발과 부서배치, 교육적용에 있어 개인의 성격 및 특성 유형을 고려하여야 한다는 의견이 증대되고 있는데(Kim, 2002), 그 이유는 개인의 성격이 환경과 잘 부합되면 될수록 종업원들의 수행정도가 높아지고 조직에 더 만족하며 스트레

스도 덜 느끼게 되기 때문이다.

개인의 성격특성을 조사하는 방법으로는 다양한 성격진단 검사방법이 사용되고 있는데 그 중에서 MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) 성격지표 도구가 자신과 타인의 성격역동을 이해하는 유용한 도구로 인정되고 있으며 최근에는 상담분야에서도 많이 사용되고 있다. MBTI는 Jung의 성격유형론에 근거하여 Myers와 Briggs가 연구개발한 성격유형 지표로, 4가지 지표의 선호경향으로 구성된다. 즉, 주의집중과 에너지의 방향에 따라 외향성(Extroversion E)-내향성(Introversion I), 정보수집의 방법에 따라 감각(Sensing S)-직관(Intuition N), 판단과 결정과정에 따라 사고(Thinking T)-감정(Feeling F), 행동이행과 생활양식에 따라 판단(Judgement J)-인식(Perception P)의 8가지 선호유형이 있다. 각 지표는 각각 하나씩 선택 조합되어 총 16가지의 성격유형을 만들어 내며 이 선호경향은 주어진 상황에서 사람들이 무엇에 주의를 기울이며, 인식된 것에 대해 어떻게 결론을 내리는 지에 영향을 주게 되므로 개인의 성격유형은 기능수행과 인간관계 양상, 일 처리방법 등에 차이를 나타내는 중요한 요인으로 작용한다. MBTI 성격유형도구를 사용하여 성격유형과 직무만족과의 관계를 수행한 연구로는 교사, 병사, 패밀리레스토랑 종사원 등 다양한 직종을 대상으로 이루어지고 있다(Kim, 2002; Na, 1992). 그러나 아직 인적구성이나 업무의 성격이 다양한 간호직종에서는 이와 관련된 연구가 소수에 그치고 있고 연구 결과도 일관된 관련성을 보여주지 못하고 있다. 즉 Lee(1986)와 Lee(2002)가 병원 간호사를 대상으로 성격과 조직만족도의 관계를 분석하였으나

#### 주요어 : 성격특성, 직무만족도

1) 서울보건대학 간호과 부교수(교신저자 원종순 E-mail: jswon@sh.ac.kr)  
2) 을지병원 간호부장, 3) 강서술병원 심리실장, 4) 서울보건대학 겸임교수  
투고일: 2005년 11월 10일 심사완료일: 2005년 12월 16일

성격이 직무만족도에 미치는 예측요인으로 확인되지 못했는데 이들이 사용한 성격 측정도구는 안정성, 사회성, 책임성, 우월성으로 구분한 “표준화 성격진단 검사”이었다. Park(1998)은 MBTI를 활용하여 성격과 직무만족도와의 관계를 연구하였고 Kim, Ji, Ryu와 Jeon(2005)은 Enneagram을 활용하여 성격과 직무만족을 연구한 결과 성격의 몇 가지 부분적 측면만이 직무만족도와 관련이 있다고 보고되는 등 결과에 일관성이 없었다. 따라서 간호사의 성격특성과 직무만족도와의 관련성에 대한 지속적 연구가 필요한 실정이며 이러한 시점에서 본 연구는 간호사의 MBTI 성격 유형에 따른 직무만족도와의 관계를 파악하고자 하며 본 연구의 결과는 간호사의 성격에 대한 이해를 높일 뿐 아니라 간호사의 직무만족과 관련된 요인을 조사함으로써 효율적인 간호 관리지침을 마련하는 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

### 연구목적

본 연구의 목적은 일 개 종합병원의 간호사를 대상으로 개인의 MBTI 성격유형과 직무만족도를 파악하고, 그 관련성을 알아보기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 성격유형과 직무만족도를 파악한다.
- 대상자의 성격유형에 따른 직무만족도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 특성(일반적, 임상)에 따른 직무만족도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 특성과 직무만족도간의 상관관계를 파악한다.

### 용어정의

#### • 성격특성

성격이란 한 개인이 다른 사람에게 드러내는 전체적인 인상으로 본 연구에서는 Myers와 Briggs가 연구 개발하였고(Myers, 1958), 표준화과정을 거쳐 1990이후 사용되고 있는 한국판 MBTI 성격유형 선호지표로 측정된 점수를 의미한다(Kim & Sim, 1990).

#### • 직무만족도

직무만족도란 자신이 현재 종사하고 있는 직업의 여러 상황에 대해 긍정적인 생각을 가지고 있는 것을 의미한다. 본 연구에서는 간호사가 자신이 종사하는 간호직의 여러 상황에 대해 긍정적인 생각을 가지고 있는 것을 말하고 Paula(1978)이 개발한 직무만족도 도구를 근거로 Yang(1990)이 수정 보완한 직무만족도 측정도구로 측정된 점수를 의미한다.

## 연구 방법

### 연계설계

본 연구는 임상간호사의 MBTI 성격유형과 직무만족도의 관계를 알아보기 위한 서술적 상관관계 연구(Descriptive Correlational Study)이다.

### 연구대상

연구 대상자는 서울시에 위치한 1개 종합병원에서 근무하고 있는 간호사 중 연구 참여를 동의한 간호사 312명을 편의 표집하였다.

### 자료수집절차

본 연구는 2005년 8월 22일부터 25일까지 4일간 자료를 수집하였다. 먼저 연구자가 해당병동 수간호사에게 연구목적과 방법을 설명한 후 병동별로 질문지를 배부하였다. 대상자는 질문지를 직접 읽고 MBTI 성격유형 질문을 제외한 나머지 부분의 질문에 대해 1차로 질문지를 작성하였다. 1차 질문지를 작성한 대상자는 질문지를 지참하고 8월 24일과 25일 2일간 낮번, 초번, 밤번의 근무시간대별로 3회에 걸쳐 계획된 집단 검사 시간표 중 자신의 근무시간을 고려하여 1회를 선택하여 MBTI 집단검사 교육에 참석하였다. 대상자는 소정의 MBTI 검사교육을 이수하여 한국 심리검사연구소로부터 검사자의 자격을 인정받은 전문 검사자의 지도 하에 1시간 동안 자신의 성격검사 결과를 산출하였고 그 결과를 질문지의 해당 칸에 기록함으로써 질문지를 2차에 걸쳐 최종 완성하였다. 이렇게 완성된 질문지를 집단 검사시간이 종료된 직후 단체로 회수하였다. 총 320부를 배부하여 313부가 회수되었으며 불완전하게 응답한 1부를 제외한 312부를 자료 분석에 이용하였다.

### 연구도구

#### • 성격유형

Jung의 성격유형론에 근거하여 Myers와 Briggs가 연구개발한 성격유형 지표로, Kim과 Sim(1990)에 의해 한국어판으로 번역되고 신뢰도와 타당도가 검증되어진 표준화된 질문지형 검사도구를 사용하였다. 반방법에 의한 내적 신뢰도는 EI지표 .77, SN지표 .81, TF지표 .78, JP지표 .82로 검증되었다. 또한 재검사방법으로 검증해 본 결과 EI지표 .86, SN지표 .85, TF지표 .81, JP지표 .88로 신뢰도가 검증되었다. 현재 사용하고 있는 한국어판 MBTI 검사지는 94문항으로 구성되어 있다.

● 직무만족도

Paula(1978)가 개발한 직무만족도 도구를 근거로 Yang (1990)이 수정 보완한 것을 사용하였다. 문항은 '항상 그렇다' 5점에서 '그렇지 않다' 1점까지 Likert 5점 척도로 구성된 41 문항으로 구성되어 있으며, 부정문항은 역환산하여 점수를 주었으며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .89$ 이었다.

자료분석

수집된 자료는 SPSS 10.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 임상 특성, MBTI 특성은 빈도와 백분율을 구하고, 일반적 특성과 임상특성 중 연령, 총 임상경력, 현 근무지 경력, 현 직위기간과 직무만족도는 평균과 표준편차를 산출하였다. MBTI 유형에 따른 대상자의 직무만족도는 ANOVA를 이용하여 분석하였고, 대상자 특성에 따른 대상자의 직무만족도는 ANOVA 또는 t-test를 이용하여 분석하였으며, 연령, 경력, 직위기간, 밤근무 횟수와 직무만족도간의 상관관계는 pearson 상관계수를 이용하여 분석하였다.

연구 결과

대상자의 특성

● 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 본 연

<Table 1> General characteristics of subjects (N=312)

Characteristics	Category	Frequency	%	M(SD)
Gender	Male	1	.3	
	Female	311	99.7	
Age (year)	21 - 30	248	80.0	27.90±5.19
	31 - 40	50	16.1	
	41 over	12	3.9	
Educational level	College	267	85.8	
	University	19	6.1	
	RN-BSN	22	7.1	
	Graduate School	3	1.0	
Religion	Have	194	62.6	
	Non	116	37.4	
Marital status	Unmarried	245	78.8	
	Married	66	21.2	
Children	none	264	84.9	
	Have	47	15.1	
Supporting obligation	yes	28	9.1	
	no	209	67.9	
	partial	71	23.0	

구의 99.7%가 여자였으며, 연령은 21-30세가 80.0%로 전체 대상자의 4/5를 차지하였고, 31-40세는 16.1%, 41세 이상은 3.9%를 차지하였으며 평균 연령은 27.90세 이었다. 학력은 전문대 졸업자가 85.8%로 가장 많았고, 대상자의 62.6%가 종교가 있다고 하였다. 또한 대상자의 78.8%가 미혼인 것으로 나타났다 대상자의 84.9%가 자녀가 없다고 응답하였다. 가족부양 책임은 67.9%가 없다고 응답하였고, 23.0%는 일부 있다고 응답하였으며, 부양책임이 있다고 응답한 사람은 9.1%를 차지하였다.

● 임상 특성

본 연구 대상자의 임상 특성은 <Table 2>와 같다. 본 연구 대상자의 총 임상 경력은 13-36개월과 61-120개월이 25.7%로 가장 많았고, 12개월 이하는 21.2%, 121개월(10년) 이상 13.9%, 37-60개월 13.5% 순으로 나타났으며 평균 총 임상 경

<Table 2> Clinical characteristics of subjects (N=312)

Characteristics	Item	Frequency	%	M(SD)
total work experience (months)	12 less	66	21.2	59.30±59.96
	13 - 36	80	25.7	
	37 - 60	42	13.5	
	61 - 120	80	25.7	
	121 more	43	13.9	
current work duration (months)	12 less	74	23.9	50.61±44.70
	13 - 36	78	25.2	
	37 - 60	47	15.1	
	61 - 120	85	27.4	
	121 more	26	8.4	
current position	staff nurse	270	87.1	
	charge nurse	24	7.7	
	over head nurse	16	5.2	
current position duration (months)	12 less	82	26.5	38.98±33.50
	13 - 36	93	30.0	
	37 - 60	60	19.4	
	61 - 120	65	20.9	
121 more	10	3.2		
duty type	3 shift	246	78.8	
	day duty fixed	66	21.2	
night duty	no	61	19.6	
	yes	251	80.4	
night duty number/months	0	61	21.0	5.72± 3.29
	1	2	.7	
	2	2	.7	
	3	4	1.4	
	4	10	3.4	
	5	16	5.5	
	6	19	6.5	
	7	42	14.4	
	8	103	35.4	
	9	26	8.9	
10	6	2.1		

력은 59.30개월이었다. 현 근무지 경력은 61-120개월이 27.4%로 가장 많았고, 13-36개월이 25.2%, 12개월 이하가 23.9%, 37-60개월이 15.1%, 121개월 이상이 8.4% 순으로 나타났으며 평균 현 근무지 경력은 50.61개월이었다. 대상자의 87.1%가 일반간호사, 7.7%가 주임간호사, 5.2%가 수간호사 이상의 직위를 가지고 있는 것으로 나타났고, 현 직위기간은 대상자의 과반수 이상(56.5%)이 3년 이하인 것으로 나타났으며, 근무형태는 78.8%가 교대 근무를 하고 있는 것으로 나타났다. 대상자의 80.4%가 밤 근무를 한다고 하였으며, 밤 근무 횟수는 월 평균 8번이 35.4%로 가장 많았다.

**대상자의 성격 유형**

본 연구 대상자의 MBTI 특성은 <Table 3>과 같이 주의집중과 에너지의 방향은 외향성(E) 보다는 내향성(I), 정보수집의 방법은 직관(N)보다 감각(S), 판단과 결정과정은 감정(F)보다 사고(T), 행동이행과 생활양식은 인식(P)보다 판단(J)이 많은 것으로 나타났다. 이 4가지 특성을 조합한 MBTI의 16가지 유형 중 본 연구 대상자는 ISTJ 유형이 28.2%로 가장 많았고, ESTJ 유형이 19.2%, ISFJ 유형이 11.2% 순으로 나타났으며, ENFJ 유형은 단 한명도 없었다.

또한 성격유형을 나누는데 있어 특히 직업을 고려하여 인식기능과 판단기능의 조합에 중점을 두고 기능별로 성격유형을 감각사고형(ST형), 감각감정형(SF형), 직관감정형(NF형), 직관사고형(NT형)의 4가지로 분류할 수 있는데 감각사고형(ST형) 60.6%, 감각감정형(SF형) 32.1%, 직관감정형(NF형) 2.2%, 직관사고형(NT형) 5.1%로 나타나 감각사고형(ST형)에 집중분포 되어 있는 것으로 나타났다.

**대상자의 직무만족도**

본 연구 대상자의 직무만족도는 205점 만점에 평균 113.68점, 표준편차 13.30점으로 나타났으며, 최소값은 71점이었고, 최대값은 159점이었다<Table 4>.

<Table 4> Job satisfaction of subjects (N=312)

	M	SD	Min	Max
Job satisfaction	113.68	13.30	71	159

**대상자의 성격유형에 따른 직무만족도**

대상자의 성격유형에 따른 직무만족도의 결과는 <Table 5>와 같다. MBTI 유형 16가지와 기능별 성격유형에 따른 직무만족도를 분석한 결과 MBTI의 유형(F=1.253, p=.236) 및 기능별 성격유형(F=.386, p=.763)과 직무만족도는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

MBTI에서 나타내고 있는 선호경향 4가지 지표별 직무만족도를 분석한 결과 정보수집의 방법에 따른 감각(S)과 직관(N)(t=.667, p=.499), 판단과 결정과정에 따른 사고(T)와 감정(F)(t=.822, p=.412) 간에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나, 주의집중과 에너지의 방향에 따른 내향성(I)과 외향성(E)(t=-2.008, p=.046), 행동이행과 생활양식에 따른 판단(J)과 인식(P)(t=2.290, p=.023)간에는 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다. 즉 내향적 보다는 외향적, 인식형보다는 판단형이 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

**대상자 특성에 따른 직무만족도**

대상자의 특성에 따른 직무만족도를 분석한 결과는 <Table 6>과 같다.

직무 만족도는 학력(F=5.47, p=.00), 결혼여부(t=-5.09, p=

<Table 3> Personality type of subjects (N=312)

	Type	Frequency	%	Type	Frequency	%	
16 type	I S T J	88	28.2	E S T P	19	6.1	
	I S F J	35	11.2	E S F P	16	5.1	
	I N F J	1	.3	E N F P	4	1.3	
	I N T J	2	.6	E N T P	3	1.0	
	I S T P	22	7.1	E S T J	60	19.2	
	I S F P	19	6.1	E S F J	30	9.6	
	I N F P	2	.6	E N F J	0	.0	
	I N T P	5	1.6	E N T J	6	1.9	
	functional type	S T	189	60.6	N F	7	2.2
		S F	100	32.1	N T	16	5.1
E		138	44.2	I	174	55.8	
S		289	92.6	N	23	7.4	
T		205	65.7	F	107	34.3	
J		222	71.2	P	90	28.8	

<Table 5> Job satisfaction according to personality type

Personality type	N	Job satisfaction		F or t	p
		M	S.D		
I S T J	88	112.83	14.17	1.253	.236
I S F J	35	113.60	15.83		
I N F J	1	102.00	.		
I N T J	2	115.00	12.73		
I S T P	22	112.32	10.31		
I S F P	19	107.63	11.96		
I N F P	2	121.50	13.44		
I N T P	5	110.20	11.84		
E S T P	19	112.74	12.27		
E S F P	16	112.88	10.20		
E N F P	4	107.50	20.47		
E N T P	3	100.33	7.56		
E S T J	60	117.60	13.36		
E S F J	30	115.67	9.87		
E N T J	6	119.33	15.87		
S T	189	114.28	13.44	.386	.763
S F	100	112.97	12.82		
N F	7	110.71	17.26		
N T	16	112.38	13.80		
I	174	112.34	13.71	-2.008	.046
E	138	115.37	12.62		
S	289	113.82	13.22	.677	.499
N	23	111.87	14.55		
T	205	114.13	13.44	.822	.412
F	107	112.82	13.06		
J	222	114.77	13.78	2.290	.023
P	90	110.99	11.70		

.00), 자녀( $t=-5.16$   $p=.00$ ), 가족부양책임( $F=4.76$ ,  $p=.01$ ), 현 직

위( $F=11.32$ ,  $p=.00$ ), 근무형태( $t=-2.77$ ,  $p=.01$ )에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나 종교의 유무에 따른 직무만족도는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 즉 학력은 대학 졸업자가 특별학사나 석사이상 보다 직무 만족도가 낮은 것으로 나타났고, 결혼상태는 기혼이 미혼보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 자녀가 있는 대상자가 자녀가 없는 대상자보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 가족부양책임은 일부 있는 경우가 가족부양 책임이 없는 경우보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났고, 주일간호사나 수간호사 이상이 일반간호사 보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 고정근무를 하는 대상자가 교대근무를 하는 대상자보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

**직무만족도와 연령, 총 임상경력, 현 근무지경력, 현 직위기간, 밤 근무 횟수간의 상관관계**

본 연구 대상자의 직무만족도와 연령, 총 임상경력, 현 근무지 경력, 직위기간, 밤 근무 횟수간의 상관관계를 분석한 결과는 <Table 7>과 같다. 직무만족도는 연령( $r=.32$ ,  $p=.00$ ), 총 임상경력( $r=.31$ ,  $p=.00$ ), 현 근무지 경력( $r=.29$ ,  $p=.00$ ), 현 직위기간( $r=.12$ ,  $p=.03$ )과 순 상관관계를 나타내었고, 밤 근무 횟수( $r=-.34$ ,  $p=.00$ )와는 역 상관관계를 나타내었다. 즉 연령, 총 임상 경력, 현 근무지 경력, 현 직위기간이 높을수록 직무만족도가 높고, 밤 근무 횟수가 많을수록 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다.

<Table 6> Job satisfaction according to general characteristics of subjects

General characteristics	Item	N	Job satisfaction		F or t	p	scheffe
			M	SD			
Educational level	1. College	267	113.40	13.28	5.47	.00	2<3,4
	2. University	19	107.32	10.72			
	3. RN-BSN	22	120.41	12.03			
	4. Graduate school	3	132.00	9.54			
Religion	Have	194	113.63	13.37	-.03	.98	
	None	116	113.68	13.32			
Marital status	Unmarried	245	111.73	12.83	-5.09	.00	
	Married	66	120.77	12.71			
Children	None	264	112.07	12.77	-5.16	.00	
	Have	47	122.51	12.92			
Supporting obligation	1. Yes	28	117.00	12.78	4.76	.01	2<3
	2. No	209	112.03	12.93			
	3. Partial	71	117.00	14.14			
Current position	1. Staff nurse	270	112.03	12.87	11.32	.00	1<2,3
	2. Charge nurse	24	125.54	12.81			
	3. Head nurse	16	122.44	8.68			
Duty type	3 shift	246	112.61	13.13	-2.77	.01	
	Day duty fixed	66	117.67	13.29			

<Table 7> Correlation of job satisfaction and age, total work experience, current position duration, night duty number

	Job satisfaction	Age	Total work duration	Current work duration	Current position duration	Night duty number/m
Job satisfaction	1					
Age	.32**	1				
Total work duratio	.31**	.94**	1			
Current work duration	.29**	.85**	.92**	1		
Current position duration	.12*	.59**	.65**	.71**	1	
Night duty number/m	-.34**	-.70**	-.71**	-.69**	-.42**	1

\* p < .05 \*\* p < .01

## 논 의

환경과 개인의 성격이 잘 부합될수록 종업원들의 업무 수행도가 높고, 조직에 더 만족하며, 스트레스도 더 적게 느끼므로 직무만족을 향상시키기 위해 조직 구성원의 성격특성과 직무만족도의 관계를 체계적으로 규명할 필요가 있다. 조직 구성원의 성격특성과 직무만족도간의 관계 규명은 조직 구성원이 어떤 것에 관심을 가지고 있는지를 조직이 이해하고, 조직이 구성원의 욕구를 만족시켜 자발적으로 동기가 부여된 행동을 유도 할 수 있으며, 조직 내 인사관리 프로그램 개발에도 큰 역할을 할 수 있을 뿐 아니라 이직률 감소에도 큰 역할을 할 수 있다.

본 연구결과 간호사의 성격유형은 MBTI 16가지 유형으로 구분한 경우 ISTJ 유형(내향적 사고형)이 28.2%로 가장 많은 것으로 나타났는데 이는 우리나라 성인의 성격유형은 ISTJ 유형이 전체 32.2%로 가장 많은 빈도를 보인다 보고한 Kim과 Sim(1990)의 연구결과와는 물론, 임상 간호사를 조사대상으로 한 성격유형에서도 ISTJ 유형이 가장 많다고(전체의 24.1%) 보고한 Park(1998)의 연구결과와도 유사하였다. 또한 본 연구결과 기능별 성격유형은 ST유형(감각사고형)이 60.6%로 가장 많은 것으로 나타나 간호사를 대상으로 한 Kim(2002)의 연구결과(59.9%)와 비슷하였으나 일반 여성을 대상으로 한 Kim과 Sim(1990)의 연구결과(47.9%)와 간호사를 대상으로 한 Park 등(2001)의 연구결과(33.52%) 보다는 높게 나타났다. 대상자의 성격유형을 4가지 선호경향에 따라 분석한 결과 에너지 방향은 내향성(55.8%), 정보수집방법은 감각(92.6%), 판단과 결정과정은 사고(65.7%), 행동이행과 생활양식은 판단(71.2%)으로 나타나 내향성 60.5%, 감각 92.8%, 사고 62.5%, 판단 56.6%로 나타난 Kim, B. H.(2002)의 연구결과와 유사하다. 그러므로 본 연구대상 다수의 간호사 성격이 내성적이며 정보를 수집하는데 감각을 많이 사용하고 판단은 객관적인 기준을 통한 사고를 통해 하며 행동은 판단에 의해 체계적으로 하는 것을 선호하는 경향을 보인다고 할 수 있다.

간호사의 직무만족도는 205점 만점에 113.68점, 5점 만점에 2.77점으로 나타나 보통 보다 약간 낮은 직무만족도를 보였

다. 이러한 결과는 임상간호사를 대상으로 연구한 Kim 등(2005)의 2.94점, Lee(2002)의 2.97점, Lee(2001)의 2.95점 보다 약간 낮은 정도로 모두 평균점수인 3점 이하로 낮은 편이라 할 수 있다. 그러나 보건진료원을 대상 한 Lee와 Park(1999)의 연구에서는 평균점수 보다 높은 3.16점으로 본 연구결과를 크게 상회하는 것으로 대체로 병원에 근무하는 임상간호사의 직무만족도는 보건간호사보다 낮은 것으로 보여 직무만족도는 근무지와 직접적인 상관관계가 있다고 하겠다. 직무만족도가 가장 높게 나타난 문항은 역코딩으로 계산한 “간호사로서 내가 하는 일은 정말로 어떤 의미도 부여할 수 없다”와 “동료 간호사들은 말다툼을 많이 한다”가 4.07점으로 나타났고, 직무만족도 점수가 가장 낮은 문항은 “병원의 간호사 보수는 다른 병원의 간호사에 비하면 많다”가 1.56점으로 나타나 간호업무의 의미 부여와 동료 간호사들과의 원만한 관계는 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치며, 낮은 보수는 직무만족도에 부정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 이는 Hong(1999)의 보고와도 일치하는 것으로 병동직원간의 상호작용이 직무만족을 높인데 중요한 요인이며 특히 급여수준에 따라 직무만족도가 유의한 차이를 보이므로 직무만족도를 높이기 위해서는 급여수준을 고려하는 것이 필수적이라 판단된다.

간호사의 성격유형과 직무만족도와의 관계를 살펴보면 본 연구결과 외향적이고 판단에 의한 행동이행을 하는 성격일수록 통계적으로 유의하게 직무만족도 높은 것으로 나타났고, 감각-직관 척도와 사고-감정 척도는 유의한 차이가 없었으며, MBTI 16가지 유형과 기능별 성격유형은 직무만족도와도 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 이러한 결과는 외향적 태도가 간호사들의 직무만족도가 높으며 사고-감정 척도가 직무만족과 유의한 차이가 없다고 보고한 연구(Park, 1998; Yoon, Kook, Lee, Shin & Kim, 1999)결과와 일치하나 감각-직관 척도에서 감각형, 기능별 성격유형 중 SF유형이 직무만족도가 높다고 보고한 결과(Park et al., 2001; Park, 1998)와는 상이한 결과이다. 에니어그램을 활용한 성격유형별 직무만족도 연구에서는 Kim 등(2005)은 8유형(지도자형)이 다른 유형보다 직무만족도가 높다고 보고한 반면 Yoon(1999)은 MBTI 성격 지

표 중 외향적 직관형으로 분류된 8유형(지도자형)은 직무만족도가 낮은 집단으로 보고하는 등 연구마다 상이한 결과를 보이므로 향후 다양한 집단을 대상으로 반복연구가 필요하며 이를 통해 MBTI와 에니어그램 성격유형간의 상관성도 규명할 필요가 있다고 하겠다.

성격유형 외에 직무만족도와 관련이 있는 요인을 살펴보면 본 연구결과 학력, 결혼여부, 자녀, 가족부양책임, 현직위 기간, 근무형태, 총임상경력, 현근무지경력, 밤근무횟수가 통계적인 의미가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사 357명을 대상으로 하여 연령, 결혼상태, 임상경력, 현직위, 근무형태가 직무만족도와 통계적으로 유의한 차이가 있다고 보고한 Hong(1999)의 연구결과와 일치한다. 그러나 본 연구에서는 학력에 따른 직무만족도가 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나 Hong(1999)의 연구에서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났고, 본 연구에서는 종교와 직무만족도는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 Hong(1999)의 연구에서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 본 연구결과와 상이한 결과를 나타내고 있다. 또한 간호사 155명을 대상으로 연구한 Yoon 등(1999)은 교대근무 간호사가 고정근무 간호사보다 직무만족도 낮다고 보고하여 본 연구결과와 일치하였다.

본 연구결과를 종합하여 볼 때 간호사의 성격유형은 MBTI 16가지 유형 중에는 ISTJ, 기능별 성격유형은 ST유형이 가장 많으며, 에너지 방향은 내향성, 정보수집방법은 감각, 판단과 결정과정은 사고, 행동이행과 생활양식은 판단을 사용하는 것이 확인되었다. MBTI 16가지 성격유형, 기능별 4가지의 성격유형 및 감각-직관 척도, 사고-감정 척도에 따른 성격유형의 차이는 직무만족도와 유의한 차이가 없으며, 외향-내향 척도와 판단-인식 척도가 직무만족도와 관련이 있는 것으로 확인되었다. 즉 외향적이고 판단적인 성격을 가진 간호사가 내향적이고 인식에 의해 행동하는 간호사보다 직무만족도가 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

그러므로 간호조직은 간호조직 구성원이 외향적이고 판단에 의해 행동을 하기 위한 인사관리 프로그램을 개발하여 조직 구성원의 직무만족도를 높이기 위한 전략과 간호사 채용시 성격유형을 파악하여 이를 인사자료로 활용하는 방법을 모색하여야 할 것이다.

## 결론 및 제언

본 연구는 312명의 간호사를 대상으로 성격유형에 따른 직무만족도의 관계와 대상자 특성에 따른 직무만족도를 파악하기 위해 시행되었다. 연구도구는 성격유형은 Myers와 Briggs가 연구개발하고(Myers, 1958) Kim과 Sim(1990)에 의해 한국

어판으로 번역된 MBTI 도구를 사용하였으며, 직무만족도는 Paula(1978)이 개발한 직무만족도 도구를 근거로 Yang(1990)이 수정 보완한 것을 사용하였다. 수집된 결과는 SPSS를 프로그래밍을 이용하여 분석되었으며, 본 연구의 결과는 다음과 같다.

- 대상자의 연령은 26-30세 군이 42.0%로 가장 많았고, 학력은 전문대학 졸업군이 85.6%로 가장 많았다. 임상경력은 12개월 이하가 21.2%로 가장 많았고, 현 근무지 경력도 12개월 이하가 23.7%로 가장 많았으며, 현 직위는 일반간호사가 86.5%를 차지하였다. 근무형태는 78.8%가 교대근무를 하고 있다고 하였고, 밤 근무 횟수는 월평균 8회가 33%로 가장 많았다. 대상자의 성격유형은 MBTI 16가지 유형 중에는 ISTJ 유형이 28.2%로 가장 많았고, 기능별 성격유형으로는 ST(감각사고)형이 60.6%로 가장 많았다.
- 대상자의 직무만족도는 205점 만점에 평균 113.68점으로 나타나 보통 수준보다 낮은 직무만족도를 나타내었다.
- 대상자의 MBTI 16가지 유형에 따른 직무만족도는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났고( $F=1.253, p=.236$ ), 기능별 성격유형에 따른 직무만족도도 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다( $F=.386, p=.763$ ). 그러나 에너지 방향에 따른 내향성과 외향성은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고( $t=-2.008, p=.046$ ), 행동이행과 생활양식에 따른 판단과 인식도 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $t=2.290, p=.023$ ).
- 대상자의 특성과 직무만족도는 학력( $F=5.47, p=.00$ ), 결혼여부( $t=-5.09, p=.00$ ), 자녀( $F=15.47, p=.00$ ), 가족부양책임( $F=4.76, p=.01$ ), 현 직위( $F=11.32, p=.00$ ), 근무형태( $t=-2.77, p=.01$ )에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 종교는 직무만족도와 통계적으로 유의한 차이가 없었다( $F=.34, p=.88$ ).
- 직무만족도는 연령( $r=.32, p=.00$ ), 총 임상경력( $r=.31, p=.00$ ), 현 근무지 경력( $r=.29, p=.00$ ), 현 직위기간( $r=.12, p=.03$ )과 순상관관계를 나타내었고, 밤 근무 횟수( $r=-.34, p=.00$ )와는 역상관관계를 나타내었다.

본 연구 결과를 통하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 성격유형에 따른 직무만족도의 관계가 본 연구결과와 기존의 연구결과가 상이한 부분이 있으므로 이를 확인하기 위한 반복연구가 필요하다.
- 연구대상이 일개 병원의 간호사로 한정되어 전체적인 해석에는 신중이 요구되므로 좀 더 광범위한 대상자를 선정 한 반복 연구가 필요하다.
- 성격 발달적 측면으로 성격유형을 구분하는 Enneagram을 이용하여 간호사의 성격유형에 따른 직무만족도를 확인하

기 위한 연구가 필요하다.

## References

- Hong, O. D. (1999). *A study on organizational commitment and job satisfaction of clinical nurse*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Im, M. H. (1984). *A study on job satisfaction of general hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Kim, B. H. (2002). *A study on job stress and stress coping style by the personality types of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Catholic University, Daegu.
- Kim, H. K., Ji, H. S., Ryu, E. K. & Jeon, M. K. (2005). Comparison of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Burnout by Personalities of Nurses in Hospitals-Using Korean Enneagram Personality Type Indicators : KEPTI. *Clinical Nurs Res*, 11(1), 109-121.
- Kim, J. T., & Sim, H. S. (1990). A Study of korean-standardization of MBTI. *Korean Psychological Association : consulting and psychological treatment*, 3(1), 44-72.
- Kim, M. H. (2002). *Relation between MBTI personality type and job-satisfaction of the workers at international brand franchise family restaurants*. Unpublished master's thesis, Kyonggi University, Seoul.
- Lee, H. J. (2002). *A study on the personality traits, work stress and job satisfaction on nurses*. Unpublished master's thesis, Chosun University, Seoul.
- Lee, H. J., Kim, S. N., Sohn, I. S., & Han, S. S. (2000). A study of the degree of duty satisfaction according to the nurses's characteristics. *J Korean Acad Nurs Adm*, 6(1), 5-18.
- Lee, H. S. (2001). *A Study of Job Stress and Satisfaction of the Clinical Nurse*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Lee, S. L. (1986). *A correlational study on personality trait and job satisfaction of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Lee, S. R., & Park, S. H. (1999). A study of the relationship between personality traits and job satisfaction of community health practitioners in a rural area. *J Korean Asso Agricul Med & Rural Health*, 24(2), 331-350.
- Myers, I. B. (1958). *Manual : the Myers Briggs Type Indicator*. Princeton, NJ : Educational Testing Office.
- Na, K. W. (1992). *A study on teacher's personality preference types and the degree of their job satisfaction*. - In secondary school teachers-. Unpublished master's thesis, Sookmyung Woman's University, Seoul.
- Park, H. S. (1998). *A study on job satisfaction and job involvement according to personality type of nurse*. Unpublished master's thesis, Sookmyung University, Seoul.
- Park, Y. S., Park, K. M., Park, J. S., Koh, H. J., Kwon, Y. S., Kim, M. A., Kim, C. N., Park, C. J., Shin, Y. H., Lee, K. H., & Lee, B. S. (2001). A study of the relationship of nurses's personality type and job satisfaction level, according to the career. *J Korea Community Health Nurs Acad Society*, 15(2), 301-313.
- Paula, L. S. (1978). Measurement of work satisfaction among health profession. *Med Care*, 13(4), 337-352.
- Yang, K. M. (1990). *Correlational study of prsonality type and job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Yoon, J. S., Kook, S. H., Lee, H. Y., Shin, I. S., & Kim, A. J. (1999). Sleep pattern, job satisfaction and quality of life in nurses on rotating shift and daytime fixed work schedules. *J Korean Neuropsychiatric Assoc*, 38(4), 713-722.
- Yoon, W. S. (1999). Enneagram Personality Type Study. *Education Research*, 15, 97-115.

## Descriptive Correlational Study on Personality Type using MBTI and Job Satisfaction

Han, Ae Kyung<sup>1)</sup> · Won, Jong Soon<sup>1)</sup> · Kim, Ok Soo<sup>2)</sup> · Park, Mi Kyung<sup>3)</sup> · Chang, Jung Mi<sup>4)</sup>

1) Associate Professor, Department of Nursing, Seoul Health College, 2) Dean of Nusing Department, Eulji Hospital  
3) Director of Psychological Treatment Center, Sol-Hospital, 4) Full-Time Lecturer, Department of Nursing, Seoul Health College

**Purpose:** This study was done to examine the correlations between personality type and job satisfaction of nurses. **Methods:** Subjects included three hundred twelve nurses ages from 21 to 55. The Myers-Briggs Type Indicator(MBTI) was administered to determine the personality types of the nurses(n=312). A job satisfaction survey including a demographic and career questionnaire was also used. Data were analyzed using ANOVA. **Results:** The mean score for job satisfaction was 113.68 out of 205. The result showed that there was no statistically significant correlation between job satisfaction and information gathering functions ; S: Sensing, N:



Intuition ( $t=.667$ ,  $p=.499$ ), T: Thinking, F: Feeling ( $t=.822$ ,  $p=.412$ ). The results, however, indicated that style for gaining energy(I: Introversion, E: Extroversion)( $t=2.008$ ,  $p=.046$ ) and life dealing style(J : Judgement, P : Perception)( $t=2.290$ ,  $p=.023$ ) were significantly correlated with job satisfaction. The extrovert focuses on the outside and get energy through interacting with people and doing things. Judgement type is described as organized, decisive, and orderly. **Conclusion:** Nurses in the extrovert and judgement types were more satisfied with their jobs than those in the introvert and perceptive type. Other results support that educational level, marital status, job characteristics, clinical experiences, motivation for nursing, and night duty were correlated with job satisfaction.

Key words : Personality type, Job satisfaction

• Address reprint requests to : Won, Jong Soon

Department of Nursing, Seoul Health College

212, Yangji-dong, Sujung-gu, Seongnam-si, Gyeonggi-do 461-713, Korea

Tel: +82-31-740-7202 Fax: +82-31-740-7359 E-mail: jswon@sh.ac.kr