



저작자표시-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

김 영 주 교수지도  
석사학위 청구논문

간호사의 성격유형에 따른  
직무만족도의 차이

2014

성신여자대학교 대학원  
간호학과  
유 인 순

간호사의 성격유형에 따른  
직무만족도의 차이

김 영 주 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2014년 5월

성신여자대학교 대학원

간호학과

유 인 순

# 인 준 서

유인순의 석사학위논문으로 인준함.

2014년 5월

심사위원장\_\_\_\_\_ (인)

심사위원\_\_\_\_\_ (인)

심사위원\_\_\_\_\_ (인)

성신여자대학교 대학원

## 감사의 글

2014년 갑오년 봄, 국가적인 재난으로 인한 아픔이 우리 모두를 힘들게 했습니다. 다시 한 번 생명의 고귀함을 되새기며 주변도 다시 돌아보게 됩니다.

논문을 시작하면서부터 아낌없는 격려와 세심한 지도로 용기를 주고 따뜻한 응원으로 완성이라는 목표에 도달 할 수 있도록 지도해주신 김영주 교수님, 바쁘신 중에도 기꺼이 심사를 맡아 논문을 완성할 수 있게 해주신 정명실 학장님, 김동희 교수님께 감사드립니다.

어렵사리 시작한 석사과정과 또 중도에 휴학하려 할 때 적극적으로 지지해준 송지호 전 학장님과 열정적으로 석사과정을 이끌어주신 임정춘 교수님, 그리고 물심양면으로 도와주신 성신여대 간호대학 교수님들께 감사드립니다.

오늘이 있기까지 같이 노력하며 달려온 동기들, 학습과정을 꼼꼼하게 챙긴 황정혜, 신수영 선생님, 시간에 쫓기는 우리의 발이 되어준 김은심 선생님 그리고 포기하려했던 나에게 크나큰 도움을 준 송지수 선생님 등 주위의 너무나 고마운 분들이 있어 여기까지 왔습니다.

자료수집에 흔쾌히 응하고 도와주신 국립중앙의료원 간호부서 식구들에게도 고마운 마음을 전합니다. 그리고 언제나 든든한 지원군인 가족이 있어 행복했습니다.

지천명(知天命)을 훌쩍 넘겨 이순(耳順)에 만학으로 학위를 받으며 만감이 교차합니다.

지혜로운 자는 과거를 아쉬워하지 않으니 아름답고

현재를 붙잡으려 하지 않으니 자유롭고

미래를 두려워하지 않으니 새롭다는 말을 되새기며

마더 테레사 수녀님의

“신은 우리에게 성공할 것을 요구하지 않고 우리가 노력할 것을 요구할 뿐이다.”라는 말씀을 빌려 어렵게 달려온 지난시간을 정리해 봅니다.

다시 한 번 모든 분께 감사드리며 건강하시고 하시는 일 모두 이루시길 기원합니다.

2014년 6월

유인순 올림

## 논문개요

현대사회에서는 대부분의 사람들이 직장에서 많은 시간을 보내고 그곳에서 자아실현을 이루어 나가고 있다. 조직과 개인은 서로 균형과 조화를 이룰 때 조직의 목표 충족이 이루어지며 개인의 능력신장이 이루어져서 효과적으로 존재 할 수 있다. 성격은 당면한 근무환경을 받아들이고 해석하는데 큰 영향을 미치며 개인의 성향을 표출하게 된다.

간호사는 현대 직무 중 스트레스와 중압감이 많은 직업 중 하나로 인간과 인간의 관계에서 간호가 이루어지므로 간호사의 성격은 업무에 매우 밀접한 관련이 있다. 이에 본 연구자는 임상에서 매 순간마다 환자, 의료진 등과 밀접한 관계를 가지고 업무를 수행하는 임상간호사의 성격유형에 따른 직무만족도의 차이를 알아보고자 하였다.

본 연구는 서울시 소재 K의료원에 근무하는 간호사 276명을 편의 추출하여 구조화된 설문지를 이용하여 자료를 수집하였다. 연구도구로는 DiSC 성격유형 개인프로파일 시스템 진단도구를, 직무만족도는 Paula 등(1978)에 의해 개발된 도구 48문항을 배분희(2001)가 수정, 보완한 하여 27문항을 이용한 도구를 활용하였다. 수집된 자료는 SPSS 20.0을 이용하여 분석하였다.

본 연구에서는 주도형, 사교형, 안정형, 신중형의 네 가지 DiSC 성격유형을 독립변인으로, 직무만족도의 하위변인인 봉급, 업무요구, 전문적 지위, 행정, 의사간호사 관계, 자율성, 상호작용을 종속변인으로 설정하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 연구 대상자의 일반적인 특성은 미혼이 73.9%, 기혼이 26.1%로 순으로

나타났으며, 연령은 20대가 65.2%로 가장 높았으며 40대 이상이 15.9%로 가장 낮았다. 종교를 가진 경우는 52.2%로 종교가 없는 경우보다 높았다. 학력은 3년제 졸업은 30.1%, 4년제 졸업은 41.7%, 석사과정 중이거나 졸업한 경우는 11.6%로 나타났다. 기타 16.7%가 있었다.

연봉은 3000 이상-4000만원 미만이 51.4%로 가장 높게 나타났으며, 2000 이상-3000만원 미만이 18.8%, 5000만원 이상이 17.4%, 4000 이상-5000만원 미만이 12.3%로 순으로 나타났다.

2. 연구 대상자의 성격유형은 사교형(I형)이 38.0%로 가장 높은 것으로 나타났고, 신중형(C형)이 30.1%, 안정형(S형)이 21.4%, 주도형(D형)이 10.5%로 순으로 나타났으며 성격유형별 직무만족도는 안정형(S형)이 가장 높게 나타났고, 사교형(I형), 주도형(D형), 신중형(C형) 순으로 나타났다.

3. 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이는 다음과 같다.  
결혼에 따른 직무만족도는 기혼자가 미혼자보다 전문적 지위, 의사간호사 관계, 전체 직무만족도에서 유의하게 높은 점수를 보였고 연령에 따른 직무만족도는 40대 이상이 봉급 만족도, 전문적 지위 만족도, 의사간호사 관계 만족도, 전체 직무만족도에서 20대, 30대와 비교하여 높게 나타났다. 종교 유·무에 따른 차이는 존재하지 않았으며 석사과정 이상의 고학력자의 전문적 지위 만족도가 다른 학력자들에 비해 유의하게 높았다.

4. 연구 대상자의 근무 환경적 특성에 따른 직무만족도의 차이는 다음과 같다.  
근무부서에 따른 상호작용 만족도는 중환자실이 가장 높게 나타났고 총 근무경력에 따른 직무만족도는 2년 미만 간호사보다 2-10년 사이의 간호사의 만족도가 가장 낮게 나왔다. 근무형태에 따른 직무만족도는 상근 근무자가

3교대 근무자보다 전문적 지위, 의사간호사관계, 전체 직무만족도에서 높은 점수를 보였다. 연봉에 따른 직무만족도는 봉급, 전문적 지위, 행정, 의사간호사관계, 자율성, 전체 직무 만족도에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

5. 연구 대상자의 성격유형에 따른 직무만족도의 차이를 살펴보면, 하위영역 중 봉급 만족도, 전문적 지위 만족도는 성격유형에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 주도형(D형)의 봉급 만족도가 다른 성격유형에 비해 유의하게 낮았고( $F=2.747, p=.043$ ), 신중형(C형)의 전문적 지위 만족도가 다른 성격 유형에 비해 또한 유의하게 낮았다( $F=2.938, p=.034$ ).

병원 내 간호사의 지위가 상승하고 간호사의 만족도 향상을 위한 여러 가지 복지 방법이 대두 되고 있지만 실제 간호사들이 느끼는 만족도는 크지 않으며 만족도 향상을 위한 요구가 부족한 것이 현실이다. 간호사들의 직무 만족도를 향상시키기 위해서는 간호부서 뿐만 아니라 병원차원에서 체계적으로 방안을 연구하고 기획하는 것이 필요하다.

# 목 차

## 논문개요

<b>I. 서론</b> .....	1
1. 연구방법 및 범위 .....	1
2. 연구 목적 .....	3
<b>II. 이론적 배경</b> .....	4
1. 성격 .....	4
A. 성격의 개념 .....	4
B. 인간행동의 개념 .....	5
C. DiSC 행동모델 .....	6
2. 직무만족도 .....	10
A. 직무만족도의 개념 .....	10
B. 직무만족도의 중요성 .....	11
C. 직무만족도에 영향을 미치는 요인 .....	11
3. 성격유형과 직무만족도의 관계 .....	12
<b>III. 연구방법</b> .....	13
1. 연구모형 .....	13
2. 연구 대상 및 자료수집 .....	14
3. 연구 도구 .....	14
4. 자료 처리 및 분석 .....	16

<b>IV. 연구 결과</b> .....	18
1. 연구대상자의 일반적 특성 .....	18
2. 연구대상자의 근무 환경적 특성 .....	19
3. 간호사의 DiSC 성격유형 분포 .....	22
4. 간호사의 직무만족도 점수 .....	23
5. 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이 .....	24
6. 근무 환경적 특성에 따른 직무만족도의 차이 .....	29
7. DiSC 성격유형에 따른 직무만족도의 차이 .....	36
<b>V. 논의</b> .....	38
1. 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족도 .....	38
2. 간호사의 근무 환경적 특성에 따른 직무만족도 .....	40
3. 간호사의 DiSC 성격유형과 직무만족도의 관계 .....	41
<b>VI. 결론 및 제언</b> .....	44

참고문헌

ABSTRACT

부록

## 그림 및 표 목차

<그림 1> 인간의 행동에서의 DiSC의 위치 .....	7
<그림 2> DiSC 행동유형의 일반적인 특징 .....	9
<그림 3> 연구모형 .....	13
<그림 4> PPS(Personal Profile System) 구성 .....	15
<표 1> 연구대상자의 일반적 특성 .....	18
<표 2> 연구대상자의 근무 환경적 특성 .....	21
<표 3> DiSC 성격유형의 분포 .....	22
<표 4> 직무만족도 점수 .....	23
<표 5> 결혼여부에 따른 직무만족도 차이 .....	24
<표 6> 연령에 따른 직무만족도의 차이 .....	25
<표 7> 종교 유무에 따른 직무만족도의 차이 .....	26
<표 8> 학력에 따른 직무만족도의 차이 .....	27
<표 9> 근무부서에 따른 직무만족도의 차이 .....	29
<표 10> 총 근무경력에 따른 직무만족도의 차이 .....	31
<표 11> 근무형태에 따른 전체 직무만족도 차이 .....	33
<표 12> 연봉에 따른 전체 직무만족도의 차이 .....	34
<표 13> 성격유형에 따른 직무만족도의 차이 .....	36

# I. 서론

## 1. 연구 배경 및 필요성

경제개발과 더불어 현대사회에서는 대부분의 사람들이 직장에서 많은 시간을 보내고 직장생활을 통해 개인의 자아실현의 욕구를 충족시키고 있다. 직무란 직업상 담당자에게 맡겨진 임무로 직업분류의 가장 기본적인 개념이다. 직무는 자아실현의 통로일 뿐만 아니라 개개인의 생계유지를 위한 중요한 수단이기도 하다. 그러므로 직무는 그 자체로서 중요할 뿐 아니라 다른 직무태도나 조직행동에도 많은 영향을 미치기 때문에 관심을 가져야 하는 주제이다(박세영, 2011).

조직과 개인은 상호이해관계에 균형과 조화를 이룰 때 그 효과가 극대화되므로 조직의 목표달성과 개인의 목표달성은 상호의존성과 상호협력에 달려있다. 개인은 그 조직에서 개인의 능력을 개발하면서 적응·성장하며, 또 자신의 선택에 따라 존속하면서 사회생활의 균형과 조화를 이룰 수 있다(유기현, 2002).

직무만족도에 영향을 미치는 요인에는 성격, 근무환경, 가치관, 사회적 영향 등이 있다. 그 중 성격은 당면한 근무환경을 받아들이고 해석하는데 큰 영향을 끼치며 그 결과로 개인이 현재 직무에 관련된 행동방법에 대한 느낌, 믿음, 생각의 총체로 표출되어 직무만족도에 영향을 미친다(김성국, 2008).

간호는 현대 직업 중에서 직무에 대한 스트레스와 중압감이 많은 직업 중 하나이다. 낮은 직무만족도는 간호사의 사기를 떨어뜨리고 간호사의 사직과 이직으로 연결되어 간호의 연속성을 감소시킨다. 간호사의 성격은 대인 간호업무와 매우 밀접한 관련을 가지고 있으며 간호에 대한 자부심과 긍지를

가지고 일을 하는데 중요한 요소가 된다(이혜정, 2002). 전문직 간호사는 자신의 성격을 먼저 이해하고 수용함으로써 효과적인 대인 간호문제를 해결할 수 있을 것이다(손영신, 2012). 또한 간호사 개개인의 성격과 행동 특성에 따라 간호 행위에도 차이가 있을 것이라고 보며 개인의 성격은 직장 구성원들의 직무만족에 영향을 주며 개인 목표달성 뿐만 아니라 조직목표달성에도 영향을 미친다. 간호사 스스로 자신의 직무에 대해 낮은 만족감을 가지게 되면 효과적인 간호역할을 수행하기 어렵다.

이에 본 연구에서는 임상에서 매일 환자, 의료진 등과 대인관계를 수행하고 있는 임상간호사의 성격유형과 그 개인의 성격유형에 따라 직무만족도에 차이가 있는지를 파악하고자 한다.

대다수의 간호사의 성격유형과 직무만족도와의 관계에 관한 선행연구에서는 Myers & Briggs(1990)가 연구 개발한 성격유형지표로서 자신과 타인의 성격역동을 이해하는데 유용한 성격유형 선호경향검사인 MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)를 도구로 활용하여 연구가 진행되어 왔다. 이에 반해 본 연구자가 활용하고자 하는 성격유형 측정도구인 DiSC 성격유형, 즉 주도형(Dominance, D형), 사교형(Influence, I형), 안정형(Steadiness, S형), 신중형(Consciousness, C형)은 개인이 특정 상황에서 표출하는 행동양식에 중점을 두기 때문에 간호사의 직업특성상 더 적합할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 개인의 행동유형에 대한 이해가 가능하고 기존의 성격유형 모델보다 이해가 쉽고, 전달이 용이한 DiSC 성격모델을 기초로 하여 간호사의 성격유형에 따른 직무만족도의 차이를 측정하고자 한다.

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사의 성격유형에 따른 직무만족도의 차이를 알아봄으로써 간호사 개인에게는 자신의 성격을 이해하여 자신의 선호기능을 활용하고, 병원 차원에서는 간호사의 직무만족도를 높일 수 있는 방안을 모색하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

구체적인 연구 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 파악한다.
- 2) 간호사의 근무 환경적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 파악한다.
- 3) 간호사의 DiSC 성격유형에 따른 직무만족도의 차이를 파악한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 성격

#### 1) 성격의 개념

성격(Personality)이란 개인이 가지고 있는 고유의 성질이나 품성으로 인간에게 영구적인 형태로 유형화된 개인의 기능적 특성을 가리키는 것으로 타인에 의해 지각된 개별적 사고방식과 감정, 습관적 방식을 포함하고 있다(조성환, 2002).

성격은 어원적으로 라틴어인 페르조나(Persona)에서 유래된 말로 이는 탈 혹은 가면이란 말을 함축하고 있으며 사람들에게 알려진 사생활의 요소를 가지고 개발한 자아상을 말한다. 즉, 겉으로 드러나 탈의 모습을 통해 그 사람의 성격을 미루어 알 수 있다는 말이다(노안영, 2003).

성격에 대한 연구는 설정하는 가정에 따라 달라지며 성격의 정의는 이론가에 따라 다양하게 정의 내려져 왔기 때문에 분명하게 성격의 정의를 내리는 것은 불가능하다. 성격은 개인의 특유한 행동과 사고를 결정하는 심리신체적 체계인 개인 내의 역동적 조직으로 성격은 끊임없이 변화하고 성장하며 정신과 신체의 상호작용으로 구체적인 행동과 사고 방향을 결정한다. 따라서 인간 개개인은 다른 사람과는 다른 독특성을 가지고 있다고 하였다(Allport, 1961).

또 어떠한 주어진 상황에서 그가 어떠한 행동을 할 것인가를 우리들에게 예상케 하는 것이라고 하였으며(B. Cattell, 1977), Burger는 성격은 일관된 행동패턴 및 개인 내부에서 일어나는 정신내적인 과정이라고 보았다(Burger, 2000). Carver & Scheir는 인간의 행동, 사고, 감정의 특유한 패턴

을 창조하는 심리 신체적 체계인 인간 내부의 역동적 조직이라고 하였다 (Carver & Scheir, 2000).

여러 학자들의 성격의 정의에 대해 살펴보면 성격은 한 사람을 알아 볼 수 있는 방법으로 어느 한 패턴을 가진다고 보는 견해가 많으며 한 사람의 고유한 특성도 되지만 환경적인 영향으로도 형성 될 수 있다는 견해도 많다 (이훈구, 1999).

성격이란 말이 함축하고 있는 여러 의미를 정리해 보면 다음과 같다(노안영, 2003).

- 성격은 인간의 사고, 감정, 행위를 포함한 일련의 행동과 관련하여 사람들이 관찰 가능한 행동을 바탕으로 판단되는 것을 의미한다.
- 성격은 인간 적응의 측면을 반영한다.
- 성격은 사람들이 보편적으로 공유하는 공통성을 내포한다. 사람들은 성격의 유형을 보편적으로 분류한다.
- 성격은 사람들을 구별할 수 있는 개인의 독특성 혹은 개인차를 반영한다.
- 성격은 비교적 일관되고 안정적인 행동패턴과 관련된다.
- 성격은 개인 내부의 역동적이며 조직화된 특성을 반영한다.

## 2) 인간행동의 개념

인간의 행동(Behavior)은 개인의 고유한 성격적 특성(Personality)과 환경(Environment)에 의해 결정된다(Lewin, 1951). 성격은 어린 시절 경험으로부터 형성되어 쉽게 변하지 않으며 전생애 걸쳐 대체로 고정적인 개인의 내적 특성으로 나타나지만 인간의 행동은 비교적 오랜 시간동안 반복적으로 학습된 것이기 때문에 일정한 경향성을 가지고 반복적으로 나타난다. 그렇

기 때문에 행동은 성격과 반드시 일치하지 않을 수 있다.

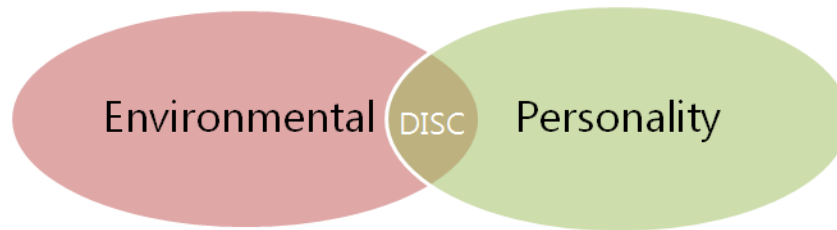
행동은 처한 환경에 따라 유동적인 성향을 가지고 있다. 특정 환경 아래에서의 반응을 이해함으로써 예측이 가능하고 표면화되어 있어 관찰이 용이하고 접근 또한 용이하다(이창준, 2002).

행동은 첫째, 개인의 외형적인 특성을 나타낸다. 그래서 주의 깊게 살펴보면 관찰이 가능하다. 둘째, 개인의 행동에는 일정한 패턴이 있다. 이러한 행동들은 다른 행동과 밀접히 관련되어 있어 경향성을 통하여 개인의 행동을 이해할 수 있다. 셋째, 인간의 행동은 습관화되어 있어 행동을 보고 앞으로 그 사람의 행동을 예측할 수 있게 해준다(유기현, 2002).

### 3) DiSC 행동모델

DiSC 행동모델(DiSC Behavior Instrument)은 심리학자 William Moulton Marston이 왜 인간은 그들 주변의 세상과 상호작용하고 행동하고 느낄까에 관심을 가지면서 연구를 시작하였으며, 1928년 “The Emotion of Normal People” 이라는 책에서 인간의 행동을 네 가지 행동경향으로 분류하는 DiSC 행동유형 모델로 이론화 하였다. 이것을 편의상 ‘DiSC 행동모델’이라고 부른다(김명희, 2003). 이러한 Marston의 이론을 바탕으로 1972년 미국의 미네소타 주립대학의 심리학 교수인 John Geier 연구팀이 Carlson Learning Company와 공동으로 개인 행동유형 진단도구인 PPS(Personal Profile System)을 개발하였으며 현재 DiSC 행동유형은 전 세계 55개 국가 17개국 언어로 번역되어 각종 단체와 기업 등에서 사용되어 지고 있다(백혜명, 2007).

DiSC 행동유형은 환경 속에서 자신을 인식하는 방법에 대한 설명을 하였다<그림 1>.



<그림 1> 인간행동에서의 DiSC의 위치

고대 그리스 의사인 히포크라테스(Hippocrates, BC. 460-377)는 인간의 기질을 4가지로 구분하였는데 그 내용은 담즙질(Choleric)은 능동적이며, 다혈질(Sanguine)은 생기가 있고, 점액질(Phlegmatic)은 항상 느리지만 사건을 객관적으로 잘 판단하는 능력이 있으며, 우울질(Melancholic)은 우울하면서 섬세하다고 한 것이다. 반면 동양에서는 고대 인도의 유명한 의사인 샤카라(Charaka, 약 BC. 800)가 성격 특징이 신체 안에 존재한다고 주장하였다(노안영, 2003).

사람은 생각하고 반응 행동을 선택할 때 일관성 있는 행동 또는 자신이 선호하는 행동 경향을 보이게 된다. 이러한 점에 착안해 환경과 성격의 상호작용에 따른 반응 행동을 체계적으로 분석하는 것이 DiSC 성격유형으로 행동의 경향성을 분석하는 모델이다. 행동유형은 우리가 처한 환경에 따라 바뀌기도 하지만 무의식 또는 의식적인 행동들은 자신에게서 비롯되는 것이기 때문에 결과적으로는 자신을 증명하는 것이 된다. 행동유형을 통해 우리의 행동을 손쉽게 설명하고, 예측하고 도움을 줄 수 있는 것이 바로 DiSC 성격유형이다. DiSC는 개인적으로는 자신에 대해 잘 알게 되고 갈등상황이나 스트레스 상황에서의 이해와 문제 해결능력을 향상시킨다(김영희·이건웅·이승철, 2012). 이 모델은 인간의 성격유형을 주도형(Dominance), 사교형(Influence), 안정형(Steadiness), 신중형(Consciousness)으로 분류한다. 각각의 특성을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다<그림 2>.

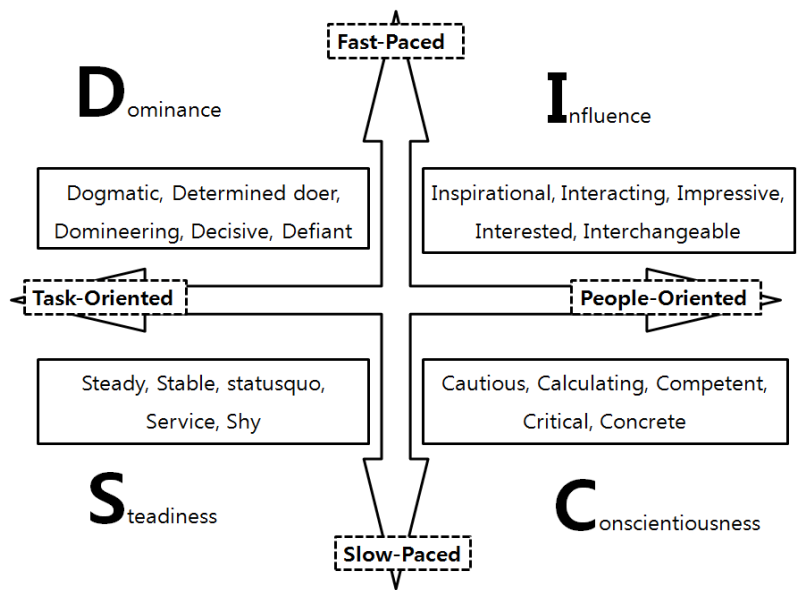
## ① DiSC 행동유형

주도형(Dominance)은 전체적으로 말이나 행동에서 속도가 빠르며 외향적인 특성을 가지며 남에게 지기 싫어하고, 도전을 두려워하지 않는다. 반면에 인간관계보다는 일에 우선순위를 두기 때문에 직선적이고 목표만 생각하는 경향이 있다.

사교형(Influence)은 주도형과 마찬가지로 말이나 행동의 속도가 빠르며 외향적이나 반면에 일보다는 인간관계를 우선시 하는 경향이 있다. 낙천적이라 어려운 순간도 웃으면서 극복한다. 수다스럽기도 하고 산만하기도 하며 비체계적이다.

안정형(Steadiness)은 성실하게 일하며 인내심이 강하다. 내향적이며 말이나 행동에서 속도가 느린 편이다. 일보다는 인간관계에 우선순위를 두는 편이다. 반면, 우유부단하며 의사결정이 더디다.

신중형(Conscientiousness)은 내향적이며 심사숙고 하므로 속도가 느리고 일에 우선순위를 두는 특성이 있다. 사소한 것도 잘 감지할 만큼 예민하고 직관력이 뛰어나다.



<그림 2> DiSC 행동유형의 일반적인 특징

② PPS(Personal Profile System)

개인 프로파일 시스템(Personal Profile System)은 미국의 Carlosn Learning Company가 개발한 도구로 개인이 자신의 성향을 최고치와 최소치에 스스로 점수화 하고 해석할 수 있는 도구로 자신이 처한 환경을 스스로 어떻게 인식하느냐의 차이에 대한 자기 인식을 높이는데 적합하다(한국 교육컨설팅연구소, 2002).

## 2. 직무만족도

직무(Job)란 직업상 담당자에게 맡겨진 임무로 그 수행과 관련된 권한과 책임이 따르게 되는 것이며 직업분류의 가장 기본적인 개념이다. 또한 직무는 자아실현의 통로이기도 하고 생계유지를 위한 중요한 수단이기도 하다.

일반적으로 직장생활은 개개인의 생활에서 큰 비중을 차지한다는 점에서 직무만족은 그 자체로서 중요할 뿐만 아니라, 다른 직무태도나 조직행동에도 많은 영향을 미치기 때문에 계속 관심을 가져야하는 중요한 주제이다(박세영, 2011).

간호사의 직무만족은 그들의 정신적, 신체적, 영적인 건강뿐 아니라 전문직관, 업무능력, 이직 등과 같은 다양한 요인들과도 상호 관련되기 때문에 병원 분위기를 쇄신하거나 조직 생산성을 향상시키기 위해서는 간호사의 직무만족을 높이는 것이 중요하다.

### 1) 직무만족도의 개념

직무만족(Job satisfaction)이란 직무를 수행하는 사람이 직무에 대해 갖게 되는 일종의 태도로, 직무만족이 높은 개인은 자신의 직무에 대해 긍정적인 태도를 가지게 되고 반대로 직무 만족도가 낮은 사람은 직무에 부정적인 태도를 가지게 된다(유기현, 2002). 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인이 직무나 직무경험 평가 할 때 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태(Locke, 1976)이며 조직행동 측면에서 볼 때 개인의 태도나 가치, 신념 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 종업원이 직무와 관련시켜 갖게 되는 감정적인 상태(유기현, 2002)라고 했다. 여러 학자들의 개념에 대한 언급을 종합해 보면 직무만족이란 개인의 성향에 따라 각각 개인이 주어진 환경에 대해 긍정 또

는 부정으로 지각하는 주관적 감정의 상태를 나타내는 것이다(전종현, 2007).

## 2) 직무만족도의 중요성

조직 구성원이 자신의 조직에서 담당하고 있는 직무의 만족 여부는 조직의 성과와 밀접한 관련이 있다. 조직의 입장에서의 중요성을 보면 조직에 대해 긍정적인 이미지를 가지고 있는 사람은 조직에 대해 호의적이고 조직과 공공관계(public relations)를 유지할 수 있다. 그리고 자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직 내부에서 긍정적인 인간관계를 형성하며 생산성 증대의 효과를 얻을 수 있다(박세영, 2011).

개인적 입장에서 직무만족도는 개인적인 가치판단적인 면에서 중요하다. 자아실현을 통한 삶의 질을 향상시킨다. 이것이 충족되지 못할 경우에는 직장생활, 가정생활, 여가생활 심지어 삶 전체에까지 부정적인 영향을 끼치게 될 것이다.

결론적으로, 조직 속에서 조직 구성원이 직무를 통해 만족을 얻는 것은 조직과 개인 모두의 목표와 삶의 질을 향상 시킬 수 있다.

## 3) 직무만족도에 영향을 주는 요인

직무 만족도에 영향을 미치는 요인은 다양한데 대체적으로 개개인의 일반적인 특성, 근무환경, 성격과 밀접한 관련이 있다. 성격과 가치관은 당면한 근무환경을 받아들이고 해석하는데 큰 영향을 끼치며 그 결과로 개인이 현재 직무에 관련된 행동 방법에 대한 느낌, 믿음, 생각의 총체로 직무만족도가 표출된다.

### 3. 성격유형과 직무만족도의 관계

사람의 성격이 직무만족에 영향을 미친다는 것은 여러 학자들에 의해 지지되고 있다. 성격이 직무만족에 영향을 미친다는 것은 주어진 상황에도 불구하고 기질적인 요인이 상황에 대한 평가에 영향을 미친다는 의미가 된다. 그러나 유전적인 요인은 직무만족의 차이를 30%밖에 설명하지 않는다고 한다(김성국, 2008).

직업적 환경에서 행동유형을 통해 개인의 행동을 손쉽게 설명하고, 예측하고 도움을 줄 수 있는 것이 바로 DiSC 성격유형이다. DiSC는 개인적으로는 자신에 대해 잘 알게 되고 갈등상황이나 스트레스 상황에서의 이해와 문제해결능력을 향상시킨다(한국교육컨설팅연구소, 2002). 근무 환경과 직무만족감의 부조화는 피로감과 스트레스를 증가시키며 업무의 효율성을 감소시킨다. 반면에 자신이 선호하는 환경이 제공 되어질 경우 효율성이 높아지며 만족감을 얻게 된다.

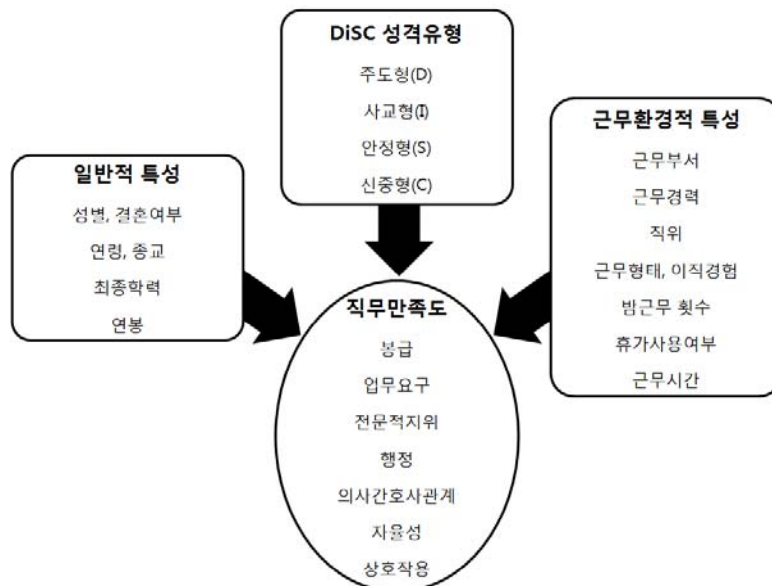
뿐만 아니라 직무에 대한 가치가 삶을 유지하기 위한 수단에서 직무 그 자체를 목적으로 하게 됨으로써 직업은 한 개인에게 경제적이고 물질적인 기본욕구의 충족과 심리적 · 사회적 욕구 및 자존심의 충족, 소속의 욕구 및 자아실현의 욕구를 충족시켜주는 주요 수단이 되므로 한 개인의 삶의 질을 결정짓는 중요한 요소이다(서현아, 김미옥, 2013).

개인의 직무가 수행되는 상황과 개인의 특성에 따라 직무만족도는 영향을 받는다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구 모형

본 연구는 종합병원에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 DiSC 성격유형에 따른 직무만족도의 차이를 살펴보는 것에 목적을 두고 있다. 본 연구를 수행하기 위해 간호사들의 개개인의 특성을 나타내는 DiSC 성격유형을 설정하였으며, 하위변인으로 주도형(Dominance), 사교형(Influence), 안정형(Steadiness), 신중형(Conscientiousness)을 구성하였다. 종속변인은 직무만족도로 봉급 만족도, 업무요구 만족도, 전문적 지위 만족도, 행정 만족도, 의사간호사관계 만족도, 자율성 만족도, 상호작용 만족도를 하위변인으로 구성하였다<그림 3>.



<그림 3> 연구모형

## 2. 연구 대상 및 자료 수집

본 연구는 서울에 위치한 K의료원에 근무하는 간호사를 대상으로 본 연구의 목적 및 내용에 대해 충분한 설명을 한 후 참여에 동의한 300명을 대상으로 하였으며 대상자는 편의추출 하였다. 자료수집 기간은 2014년 4월 28일부터 2014년 5월 2일까지였다.

## 3. 연구 도구

### 1) 일반적 특성

일반적 특성은 성별, 결혼 여부, 최종학력, 연령, 종교 등 5문항으로 구성되었다.

### 2) 근무 환경적 특성

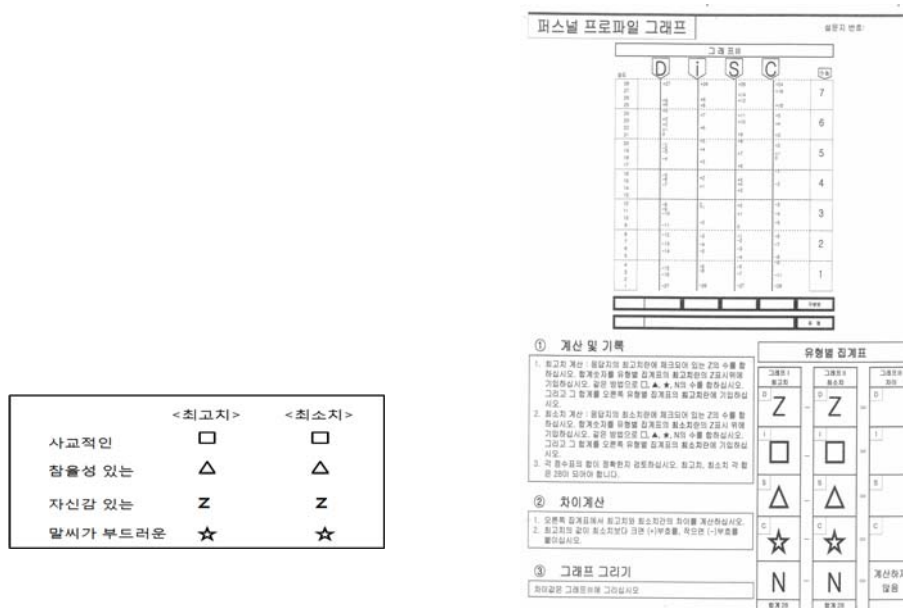
근무 환경적 특성은 근무부서, 총 근무경력, 현재 직위, 근무형태, 밤 근무 횟수, 고용형태, 연봉, 평균 근무 시간, 이직경험 등을 묻는 11문항으로 구성되었다.

### 3) DiSC 성격유형 측정도구

PPS(Personal Profile System)는 미국의 Carlosn Learning Company가 개발한 도구로 개인이 자신의 성향을 최고치와 최소치에 스스로 점수화 하고 해석할 수 있는 도구로 자신이 처한 환경을 스스로 어떻게 인식하느냐

의 차이에 대한 자기 인식을 높이는데 적합하다(한국교육컨설팅연구소, 2002). PPS의 사용방법은 다음과 같다<그림 4>.

- ① 총 28개의 문항 중 각 문항마다 4개의 단어 중 자신을 가장 잘 표현한 단어를 선택하여 최고에 표시하고 가장 잘 표현하지 못한 단어를 선택하여 최소에 체크한다.
- ② 체크된 사항을 유형별로 합산하여 최고 수치를 그래프 I에 표시한다.
- ③ 최소는 그래프 II에 표시한다.
- ④ 최고에서 최소를 감(-)하여 그 차이를 계산하고 그 수치를 그래프 III에 표시한다. 이때 최고의 값이 최소보다 크면 (+)을, 작으면 (-)을 붙인다.
- ⑤ 그래프 III의 최고점은 D·I·S·C의 각 행동을 설명하며 응답자의 자아 개념을 나타낸다.



<그림 4> PPS(Personal Profile System) 구성

#### 4) 직무만족도 측정도구

직무만족도는 Paula 등(1978)에 의해 개발된 도구 48문항을 배분희(2001)가 27문항으로 수정, 보완한 도구를 이용하여 측정하였다.

봉급 만족도, 업무요구 만족도, 전문적 지위 만족도, 행정만족도, 의사간호사관계 만족도, 자율성 만족도, 상호작용 만족도의 7개 하부영역으로 구성되어 있으며 측정방법은 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 배분희(2001) 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .71 이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90 이었다.

### 4. 자료 처리 및 분석

#### 1) 설문지 회수

본 연구는 2014년 3월 13일 국립중앙의료원 IRB 심의를 통과하였다(IRB No. H-1401/038-002). 설문조사는 2014년 4월 28일부터 5월 2일까지 약 일주일에 걸쳐 진행되었으며 설문지는 총 300부가 배부되어 288부가 회수되어 96%의 회수율을 나타냈다. 회수된 설문지 중 분석에 부적절하다고 판단된 12부를 제외한 276부만을 연구를 위한 자료로 활용하여 유효 자료율은 92%인 것으로 나타났다.

#### 2) 연구 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS WIN 20.0 프로그램을 이용하여 전산 처리하였으며, 자료 분석방법은 다음과 같다.

- ① 응답자의 일반적 특성, 근무 환경적 특성, 성격유형, 직무만족도에 관련된 사항에 대해 살펴보기 위하여 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였다.
- ② 각 변수에 대한 평균값과 표준편차를 살펴보기 위하여 기술통계분석을 실시하였다.
- ③ 일반적 특성, 근무 환경적 특성, DiSC 성격유형에 따른 직무만족도의 차이를 살펴보기 위하여  $t$ -test, One way ANOVA로 분석하였으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보인 경우 Scheffe's test로 사후 검증을 실시하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 연구 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성은 다음과 같다<표 1>.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성

(N=276)

특성	구분	n	%
성별	남	7	2.5
	여	269	97.5
결혼여부	미혼	204	73.9
	기혼	72	26.1
연령	20대	180	65.2
	30대	52	18.8
	40대 이상	44	15.9
종교	유	144	52.2
	무	132	47.8
학력	3년제 졸업	83	30.1
	4년제 졸업	115	41.7
	석사과정/졸업	32	11.6
	기타	46	16.7

<표 1>에서 보면 여성이 97.5%, 남성이 2.5%로 순으로 나타났다.

결혼은 미혼이 73.9%, 기혼이 26.1%로 순으로 나타났으며, 연령은 20대가 65.2%로 가장 높았으며 40대 이상이 15.9%로 가장 낮았다. 종교를 가진 경우는 52.2%로 종교가 없는 경우보다 높았다.

학력은 3년제 졸업은 30.1%, 4년제 졸업은 41.7%, 석사과정 중이거나 졸업한 경우는 11.6%로 나타났다. 기타는 RN-BSN, 학점은행제, 방송통신대학교, 전공 심화과정, 독학사 재학 중인 자로 16.7%가 있었다.

## 2. 연구 대상자의 근무 환경적 특성

연구대상자의 근무특성에 대해 살펴보면 내과계 병동이 29.7%로 가장 높은 것으로 나타났고, 외과계 병동이 27.2%, 특수부서가 19.9%, 중환자실이 10.1%, 외래가 7.6%, 응급실이 5.4%로 순으로 나타났으며, 총 근무경력은 2-5년 미만이 37.3%로 가장 높은 것으로 나타났고, 2년 미만이 22.1%, 5-10년 미만, 10년 이상이 20.3%로 순으로 나타났다.

총 근무부서 경력은 3-5년 미만이 31.9%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 1년 미만이 27.5%, 1-3년 미만이 26.8%, 5년 이상이 13.8%로 순으로 나타났고, 직위는 일반병동 간호사가 55.8%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 특수병동 간호사가 25.4%, 외래 일반 간호사가 8.0%, 수간호사 이상이 7.6%, 책임 간호사가 1.8%, 전문 간호사가 1.1%, 낮번 간호사가 0.4%로 순으로 나타났다. 이것은 K의료원의 특수성 때문이라고 생각한다. K의료원은 2010년 국립에서 법인으로 전환되면서 중간 경력자들의 이동으로 신규 간호사 비율이 높아졌다. 이에 따라 3년-5년 미만사이의 간호사가 높은 비중을 차지했다.

근무형태는 3교대 근무가 75.4%, 상근근무가 24.6%로 순으로 나타났고, 밤 근무 경험은 있다가 73.9%, 없다가 26.1%로 순으로 나타났다.

휴가사용에 대한 자율성여부 질문에 있다 68.1%, 없다 31.9%로 순으로 나타났으며, 고용형태는 정규직이 95.3%, 비정규직이 4.7%로 순으로 나타났다.

평균 근무시간은 40시간이 53.6%로 가장 높은 것으로 나타났고, 41-50시간 이내가 23.9%, 50시간 이상이 18.1%, 40시간 이내가 4.3%로 순으로 나타났으며 이직경험은 아니오가 75.0%, 예가 25.0%로 순으로 나타났다.

월별 밤 근무횟수는 6회가 43.6%로 가장 높은 것으로 나타났고, 7회 이상이 29.4%, 5회 미만이 12.7%, 5회가 12.3%, 해당 없음이 2.0%로 순으로 나타났다.

연봉은 3000 이상-4000만원 미만인 51.4%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 2000 이상-3000만원 미만인 18.8%, 5000만 원 이상이 17.4%, 4000 이상-5000만원 미만인 12.3%로 순으로 나타났다.

<표 2> 연구대상자의 근무 환경적 특성

(N=276)

특성	구분	n	%
근무부서	내과계 병동	82	29.7
	외과계 병동	75	27.2
	외래	21	7.6
	응급실	15	5.4
	중환자실	28	10.1
	특수부서	55	19.9
총 근무경력	2년 미만	61	22.1
	2-5년 미만	103	37.3
	5-10년 미만	56	20.3
	10년 이상	56	20.3
총 근무부서 경력	1년 미만	76	27.5
	1-3년 미만	74	26.8
	3-5년 미만	88	31.9
	5년 이상	38	13.8
직위	일반병동 간호사	154	55.8
	특수병동 간호사	70	25.4
	낮번 간호사	1	.4
	외래 일반 간호사	22	8.0
	책임 간호사	5	1.8
	전문 간호사	3	1.1
	수간호사 이상	21	7.6
근무형태	상근근무	68	24.6
	3교대 근무	208	75.4
밤 근무 횟수	5회 미만/월	26	12.7
	5회/월	25	12.3
	6회/월	89	43.6
	7회 이상/월	60	29.4
	해당 없음	4	2.0
밤 근무 경험	없다	72	26.1
	있다	204	73.9
휴가사용 자율성	없다	88	31.9
	있다	188	68.1
고용형태	정규직	263	95.3
	비정규직	13	4.7
평균 근무시간	40시간 이내	12	4.3
	40시간	148	53.6
	41-50시간 이내	66	23.9
	50시간 이상	50	18.1
이직경험	예	69	25.0
	아니오	207	75.0

<표 2> 연구대상자의 근무 환경적 특성(계속)

(N=276)

특성	구분	n	%
연봉	2000 이상 - 3000만원 미만	52	18.8
	3000 이상 - 4000만원 미만	142	51.4
	4000 이상 - 5000만원 미만	34	12.3
	5000만 원 이상	48	17.4

### 3. 간호사의 DiSC 성격유형 분포

연구 대상자의 DiSC 성격유형의 분포는 <표 3>와 같다.

<표 3> DiSC 성격유형의 분포

(N=276)

	구분	n	%
DiSC 성격유형	주도형(D형)	29	10.5
	사교형(I형)	105	38.0
	안정형(S형)	59	21.4
	신중형(C형)	83	30.1

응답자의 성격유형을 살펴보면 사교형(I형)이 38.0%로 가장 높은 것으로 나타났고, 신중형(C형)이 30.1%, 안정형(S형)이 21.4%, 주도형(D형)이 10.5%로 순으로 나타났다.

#### 4. 간호사의 직무만족도 점수

간호사의 직무만족도 점수는 봉급 만족도가 2.76점, 업무요구 만족도가 2.89점, 전문적 지위 만족도가 3.33점, 행정 만족도가 2.61점, 의사간호사관계 만족도가 2.64점, 자율성 만족도가 3.05점, 상호작용 만족도가 3.59점, 전체 직무 만족도가 3.01점으로 나타났다<표 4>.

<표 4> 직무만족도 점수

(N=276)

하위 영역	Mean ± SD
봉급 만족도	2.76 ± .651
업무요구 만족도	2.89 ± .650
전문적 지위 만족도	3.33 ± .652
행정 만족도	2.61 ± .609
의사간호사관계 만족도	2.64 ± .746
자율성 만족도	3.05 ± .543
상호작용 만족도	3.59 ± .642
전체 직무 만족도	3.01 ± .445

## 5. 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이

### 1) 결혼여부에 따른 직무만족도의 차이

<표 5> 결혼여부에 따른 직무만족도의 차이

(N=276)

항목	구분	n	Mean ± SD	t	p
봉급 만족도	미혼	204	2.71 ± .638	-1.945	.053
	기혼	72	2.88 ± .672		
업무요구 만족도	미혼	204	2.90 ± .660	.247	.805
	기혼	72	2.88 ± .627		
전문적 지위 만족도	미혼	204	3.22 ± .649	-4.827	.000
	기혼	72	3.63 ± .557		
행정 만족도	미혼	204	2.57 ± .601	-1.961	.051
	기혼	72	2.73 ± .619		
의사간호사관계 만족도	미혼	204	2.55 ± .757	-3.119	.002
	기혼	72	2.87 ± .666		
자율성 만족도	미혼	204	3.02 ± .537	-1.308	.192
	기혼	72	3.12 ± .558		
상호작용 만족도	미혼	204	3.57 ± .621	-.761	.447
	기혼	72	3.64 ± .698		
전체 직무 만족도	미혼	204	2.96 ± .440	-3.326	.001
	기혼	72	3.15 ± .427		

결혼에 따른 직무 만족도 차이에 대해 살펴보면 기혼자가 미혼자보다 전문적 지위 만족도( $t=-4.827$ ,  $p=.01$ ), 의사간호사관계 만족도( $t=-3.119$ ,  $p=.001$ ), 전체 직무 만족도( $t=-3.326$ ,  $p=.001$ )에서 통계적으로 높은 점수를 보였다<표 5>.

## 2) 연령에 따른 직무만족도의 차이

<표 6> 연령에 따른 직무만족도의 차이

(N=276)

항목	구분	n	Mean ± SD	F	p	Scheffe
봉급 만족도	20대 <sup>a</sup>	180	2.69 ± .643	4.077	.018	c>a
	30대 <sup>b</sup>	52	2.79 ± .741			
	40대 이상 <sup>c</sup>	44	3.00 ± .533			
업무요구 만족도	20대	180	2.73 ± .574	2.708	.068	
	30대	52	2.86 ± .518			
	40대 이상	44	2.94 ± .490			
전문적 지위 만족도	20대 <sup>a</sup>	180	3.25 ± .649	9.417	.000	c>a, b
	30대 <sup>b</sup>	52	3.25 ± .655			
	40대 이상 <sup>c</sup>	44	3.70 ± .521			
행정 만족도	20대	180	2.61 ± .618	.488	.614	
	30대	52	2.55 ± .640			
	40대 이상	44	2.68 ± .533			
의사간호사관계 만족도	20대 <sup>a</sup>	180	2.56 ± .774	5.521	.004	c>a
	30대 <sup>b</sup>	52	2.63 ± .672			
	40대 이상 <sup>c</sup>	44	2.97 ± .623			
자율성 만족도	20대	180	3.03 ± .524	.254	.776	
	30대	52	3.05 ± .609			
	40대 이상	44	3.10 ± .548			
상호작용 만족도	20대	180	3.60 ± .597	.929	.396	
	30대	52	3.49 ± .733			
	40대 이상	44	3.67 ± .701			
전체 직무 만족도	20대 <sup>a</sup>	180	2.95 ± .439	5.325	.005	c>a
	30대 <sup>b</sup>	52	2.97 ± .476			
	40대 이상 <sup>c</sup>	44	3.19 ± .371			

연령에 따른 직무만족도의 차이는 봉급만족도(F=4.077, p=.018)는 40대 이상이 20대보다 높았고, 전문적 지위 만족도(F=7.589, p=.000)는 40대 이상이

20대, 30대보다 높았으며, 의사간호사관계 만족도( $F= 4.055, p=.008$ )는 50대가 20대보다 높았다. 전체 직무만족도( $F=4.185, p=.006$ ) 역시 50대가 20대보다 높아 유의미한 차이를 나타냈다<표 6>.

### 3) 종교 유무에 따른 직무만족도의 차이

<표 7> 종교 유무에 따른 직무만족도의 차이

(N=276)

항목	구분	n	Mean ± SD	t	p
봉급 만족도	유	144	2.80 ± .679	-1.168	.224
	무	132	2.71 ± .625		
업무요구 만족도	유	144	2.83 ± .558	-1.366	.173
	무	132	2.74 ± .550		
전문적 지위 만족도	유	144	3.34 ± .667	-.547	.584
	무	132	3.30 ± .636		
행정 만족도	유	144	2.66 ± .640	-1.254	.221
	무	132	2.56 ± .571		
의사간호사관계 만족도	유	144	2.69 ± .791	-1.364	.174
	무	132	2.57 ± .671		
자율성 만족도	유	144	3.08 ± .601	-.975	.331
	무	132	3.01 ± .471		
상호작용 만족도	유	144	3.63 ± .695	-1.095	.274
	무	132	3.55 ± .577		
전체 직무 만족도	유	144	3.03 ± .485	-1.465	.144
	무	132	2.95 ± .390		

종교유무에 따른 직무만족도의 차이는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다<표 7>.

#### 4) 학력에 따른 직무만족도의 차이

<표 8> 학력에 따른 직무만족도의 차이

(N=276)

항목	구분	n	Mean ± SD	F	p	Scheffe
봉급 만족도	3년제 졸업	83	2.68 ± .679	1.560	.200	
	4년제 졸업	115	2.75 ± .658			
	석사과정/졸업	32	2.98 ± .672			
	기타	46	2.75 ± .569			
업무요구 만족도	3년제 졸업	83	2.74 ± .563	.502	.681	
	4년제 졸업	115	2.80 ± .544			
	석사과정/졸업	32	2.77 ± .481			
	기타	46	2.86 ± .619			
전문적 지위 만족도	3년제 졸업 <sup>a</sup>	83	3.18 ± .620	5.321	.001	c>a, d
	4년제 졸업 <sup>b</sup>	115	3.41 ± .628			
	석사과정/졸업 <sup>c</sup>	32	3.62 ± .624			
	기타 <sup>d</sup>	46	3.17 ± .651			
행정 만족도	3년제 졸업	83	2.61 ± .574	.752	.522	
	4년제 졸업	115	2.66 ± .630			
	석사과정/졸업	32	2.49 ± .652			
	기타	46	2.57 ± .588			
의사간호사관계 만족도	3년제 졸업	83	2.52 ± .702	1.494	.217	
	4년제 졸업	115	2.70 ± .749			
	석사과정/졸업	32	2.78 ± .659			
	기타	46	2.56 ± .847			
자율성 만족도	3년제 졸업	83	2.96 ± .563	2.007	.113	
	4년제 졸업	115	3.06 ± .557			
	석사과정/졸업	32	3.23 ± .425			
	기타	46	3.02 ± .543			
상호작용 만족도	3년제 졸업	83	3.50 ± .723	.869	.458	
	4년제 졸업	115	3.60 ± .635			
	석사과정/졸업	32	3.69 ± .598			
	기타	46	3.63 ± .641			
전체 직무만족도	3년제 졸업	83	2.91 ± .459	2.326	.075	
	4년제 졸업	115	3.03 ± .440			
	석사과정/졸업	32	2.95 ± .411			
	기타	46	2.99 ± .443			

학력에 따른 직무 만족도의 차이에 대해 살펴보면 전문적 지위 만족도에

서는 석사과정 및 졸업이 3년제 졸업, 4년제 졸업, 기타(RN-BSN과정, 방송통신대학교, 학점은행제, 독학사, 전공심화과정)보다 통계적으로 유의하게 높게 나타났다( $F=5.321, p=.001$ )<표 8>.

## 6. 근무 환경적 특성에 따른 직무만족도의 차이

### 1) 근무부서에 따른 직무만족도의 차이

<표 9> 근무부서에 따른 직무만족도의 차이

(N=276)

특성	구분	n	Mean ± SD	F	p
봉급 만족도	내과계 병동	82	2.81 ± .661	.588	.709
	외과계 병동	75	2.77 ± .702		
	외래	21	2.73 ± .495		
	응급실	15	2.91 ± .585		
	중환자실	28	2.65 ± .551		
	특수부서	55	2.68 ± .685		
업무요구 만족도	내과계 병동	82	2.79 ± .657	1.257	.283
	외과계 병동	75	2.97 ± .644		
	외래	21	2.74 ± .645		
	응급실	15	2.87 ± .640		
	중환자실	28	2.86 ± .665		
	특수부서	55	3.02 ± .638		
전문적 지위 만족도	내과계 병동	82	3.30 ± .692	.526	.757
	외과계 병동	75	3.35 ± .682		
	외래	21	3.21 ± .558		
	응급실	15	3.16 ± .619		
	중환자실	28	3.35 ± .569		
	특수부서	55	3.40 ± .639		
행정 만족도	내과계 병동	82	2.65 ± .628	.786	.560
	외과계 병동	75	2.60 ± .675		
	외래	21	2.43 ± .543		
	응급실	15	2.82 ± .417		
	중환자실	28	2.61 ± .478		
	특수부서	55	2.59 ± .611		
의사간호사관계 만족도	내과계 병동	82	2.60 ± .715	1.824	.108
	외과계 병동	75	2.53 ± .856		
	외래	21	2.74 ± .664		
	응급실	15	2.63 ± .719		
	중환자실	28	2.46 ± .781		
	특수부서	55	2.87 ± .610		

<표 9> 근무부서에 따른 직무만족도의 차이(계속)

(N=276)

특성	구분	N	Mean ± SD	F	p	Scheffe
자율성 만족도	내과계 병동	82	3.15 ± .554	1.146	.337	
	외과계 병동	75	3.03 ± .568			
	외래	21	3.07 ± .475			
	응급실	15	3.05 ± .403			
	중환자실	28	2.98 ± .490			
	특수부서	55	2.94 ± .568			
상호작용 만족도	내과계 병동 <sup>a</sup>	82	3.76 ± .575	4.278	.001	a,b,e<c,d,f
	외과계 병동 <sup>b</sup>	75	3.60 ± .585			
	외래 <sup>c</sup>	21	3.33 ± .587			
	응급실 <sup>d</sup>	15	3.40 ± .566			
	중환자실 <sup>e</sup>	28	3.79 ± .428			
	특수부서 <sup>f</sup>	55	3.36 ± .822			
전체 직무만족도	내과계 병동	82	3.04 ± .451	.291	.918	
	외과계 병동	75	3.01 ± .501			
	외래	21	2.92 ± .305			
	응급실	15	3.01 ± .330			
	중환자실	28	2.99 ± .354			
	특수부서	5	2.99 ± .475			

근무부서에 따른 직무 만족도 차이를 살펴보면 상호작용 만족도에서 외래, 응급실, 특수부서가 내과계 병동, 외과계 병동, 중환자실보다 유의하게 높게 나타났다(F=4.278, p=.001) <표 9>.

## 2) 총 근무경력에 따른 직무만족도의 차이

<표 10> 총 근무경력에 따른 직무만족도의 차이

(N=276)

특성	구분	n	Mean ± SD	F	p	Scheffe
봉급 만족도	2년 미만 <sup>a</sup>	61	2.88 ± .582	6.887	.000	a,c,d>b
	2-5년 미만 <sup>d</sup>	103	2.57 ± .581			
	5-10년 미만 <sup>c</sup>	56	2.70 ± .789			
	10년 이상 <sup>d</sup>	56	3.01 ± .589			
업무요구 만족도	2년 미만	61	2.93 ± .644	.918	.433	
	2-5년 미만	103	2.81 ± .623			
	5-10년 미만	56	2.97 ± .729			
	10년 이상	56	2.92 ± .624			
전문적 지위 만족도	2년 미만 <sup>a</sup>	61	3.48 ± .634	11.020	.000	a,d>b,c
	2-5년 미만 <sup>b</sup>	103	3.13 ± .593			
	5-10년 미만 <sup>c</sup>	56	3.18 ± .719			
	10년 이상 <sup>d</sup>	56	3.65 ± .535			
행정 만족도	2년 미만 <sup>a</sup>	61	2.83 ± .593	4.338	.005	a>b,c,d
	2-5년 미만 <sup>b</sup>	103	2.53 ± .532			
	5-10년 미만 <sup>c</sup>	56	2.48 ± .711			
	10년 이상 <sup>d</sup>	56	2.66 ± .596			
의사간호사관계 만족도	2년 미만 <sup>a</sup>	61	2.77 ± .778	3.688	.012	a,d>b,c
	2-5년 미만 <sup>b</sup>	103	2.48 ± .755			
	5-10년 미만 <sup>c</sup>	56	2.59 ± .675			
	10년 이상 <sup>d</sup>	56	2.83 ± .709			
자율성 만족도	2년 미만 <sup>a</sup>	61	3.24 ± .492	5.169	.002	a,d>b,c
	2-5년 미만 <sup>b</sup>	103	2.94 ± .490			
	5-10년 미만 <sup>c</sup>	56	2.96 ± .634			
	10년 이상 <sup>d</sup>	56	3.13 ± .533			
상호작용 만족도	2년 미만	61	3.75 ± .475	2.070	.104	
	2-5년 미만	103	3.54 ± .620			
	5-10년 미만	56	3.49 ± .727			
	10년 이상	56	3.61 ± .725			
전체 직무 만족도	2년 미만 <sup>a</sup>	61	3.16 ± .419	9.685	.000	a,d>b,c
	2-5년 미만 <sup>b</sup>	103	2.87 ± .383			
	5-10년 미만 <sup>c</sup>	56	2.92 ± .510			
	10년 이상 <sup>d</sup>	56	3.17 ± .410			

총 근무경력에 따른 직무만족도 차이는 봉급만족도, 전문적 지위 만족도, 행정만족도, 의사간호사관계 만족도, 자율성 만족도, 전체 직무만족도에서 유의미한 차이가 있었다<표 10>.

봉급만족도는 2-5년 미만 간호사가 2년 미만, 5-10년 미만, 10년 이상 간호사보다 낮게 나타났으며( $F=6.887, p=.000$ ) 전문적 지위 만족도는 2년 미만 간호사와 10년 이상 간호사 집단이 2-5년 미만, 5-10년 미만 간호사 집단보다 높게 나타났다( $F=11.020, p=.000$ ). 행정 만족도는 2년 미만 간호사가 나머지 집단보다 높게 나타났으며( $F=4.338, p=.005$ ), 의사간호사관계 만족도( $F=3.688, p=.012$ )와 전체 직무만족도( $F=9.685, p=.000$ )에서는 2년 미만 간호사와 10년 이상 간호사 집단이 2-5년 미만, 5-10년 미만 간호사 집단보다 높게 나타났다.

### 3) 근무형태에 따른 직무만족도의 차이

<표 11> 근무형태에 따른 직무만족도의 차이

(N=276)

특성	구분	n	Mean ± SD	t	p
봉급 만족도	상근근무	68	2.85 ± .609	1.334	.183
	3교대 근무	208	2.73 ± .662		
업무요구 만족도	상근근무	68	2.77 ± .607	-1.749	.081
	3교대 근무	208	2.93 ± .660		
전문적 지위 만족도	상근근무	68	3.56 ± .582	3.546	.000
	3교대 근무	208	3.25 ± .655		
행정 만족도	상근근무	68	2.64 ± .543	.484	.629
	3교대 근무	208	2.60 ± .629		
의사간호사관계 만족도	상근근무	68	2.90 ± .654	3.487	.001
	3교대 근무	208	2.55 ± .755		
자율성 만족도	상근근무	68	3.15 ± .469	1.836	.067
	3교대 근무	208	3.01 ± .562		
상호작용 만족도	상근근무	68	3.64 ± .583	.781	.436
	3교대 근무	208	3.57 ± .660		
전체 직무 만족도	상근근무	68	3.12 ± .353	2.392	.017
	3교대 근무	208	2.97 ± .466		

근무 형태에 따른 직무만족도 차이에 대해 살펴보면 상근 근무자가 3교대 근무자보다 전문적 지위 만족도( $t=3.546$ ,  $p=.000$ ), 의사간호사관계 만족도 ( $t=3.487$ ,  $p=.001$ ), 전체 직무 만족도( $t=2.392$ ,  $p=.017$ )에서 유의하게 높은 점수를 보였다<표 11>.

#### 4) 연봉에 따른 직무만족도의 차이

<표 12> 연봉에 따른 직무만족도의 차이

(N=276)

특성	구분	n	Mean ± SD	F	p	Scheffe
봉급 만족도	2000 이상 - 3000만원 미만 <sup>a</sup>	52	2.81 ± .619	9.161	.000	a,b<c,d
	3000 이상 - 4000만원 미만 <sup>b</sup>	142	2.59 ± .630			
	4000 이상 - 5000만원 미만 <sup>c</sup>	34	2.88 ± .682			
	5000만원 이상 <sup>d</sup>	48	3.11 ± .563			
업무 요구 만족도	2000 이상 - 3000만원 미만	52	2.91 ± .698	.037	.990	
	3000 이상 - 4000만원 미만	142	2.89 ± .661			
	4000 이상 - 5000만원 미만	34	2.87 ± .555			
	5000만원 이상	48	2.90 ± .644			
전문직 지위 만족도	2000 이상 - 3000만원 미만 <sup>a</sup>	52	3.42 ± .701	11.449	.000	a,b,c<d
	3000 이상 - 4000만원 미만 <sup>b</sup>	142	3.15 ± .628			
	4000 이상 - 5000만원 미만 <sup>c</sup>	34	3.30 ± .602			
	5000만원 이상 <sup>d</sup>	48	3.75 ± .485			
행정 만족도	2000 이상 - 3000만원 미만 <sup>a</sup>	52	2.82 ± .667	4.980	.002	b<a,c,d
	3000 이상 - 4000만원 미만 <sup>b</sup>	142	2.48 ± .556			
	4000 이상 - 5000만원 미만 <sup>c</sup>	34	2.68 ± .653			
	5000만원 이상 <sup>d</sup>	48	2.72 ± .587			
의사 간호사 관계 만족도	2000 이상 - 3000만원 미만 <sup>a</sup>	52	2.76 ± .764	8.702	.000	b,c<a,d
	3000 이상 - 4000만원 미만 <sup>b</sup>	142	2.45 ± .755			
	4000 이상 - 5000만원 미만 <sup>c</sup>	34	2.68 ± .576			
	5000만원 이상 <sup>d</sup>	48	3.03 ± .631			
자율성 만족도	2000 이상 - 3000만원 미만 <sup>a</sup>	52	3.19 ± .519	4.475	.004	b,c<a,d
	3000 이상 - 4000만원 미만 <sup>b</sup>	142	2.94 ± .526			
	4000 이상 - 5000만원 미만 <sup>c</sup>	34	3.08 ± .602			
	5000만원 이상 <sup>d</sup>	48	3.19 ± .516			
상호 작용 만족도	2000 이상 - 3000만원 미만	52	3.71 ± .568	2.038	.109	
	3000 이상 - 4000만원 미만	142	3.50 ± .632			
	4000 이상 - 5000만원 미만	34	3.63 ± .705			
	5000만원 이상	48	3.69 ± .677			
전체 직무 만족도	2000 이상 - 3000만원 미만 <sup>a</sup>	52	3.12 ± .463	11.558	.000	b,c<a,d
	3000 이상 - 4000만원 미만 <sup>b</sup>	142	2.87 ± .428			
	4000 이상 - 5000만원 미만 <sup>c</sup>	34	3.05 ± .414			
	5000만원 이상 <sup>d</sup>	48	3.25 ± .351			

연봉에 따른 직무만족도의 차이에 대해 살펴보면 봉급 만족도, 전문적 지위 만족도, 행정 만족도, 의사간호사관계 만족도, 자율성 만족도, 전체 직무만족도에서 유의미한 차이를 나타냈다<표 12>.

봉급만족도는 2000만원 이상-3000만원 미만과 3000만원 이상-4000만원 미만 집단이 4000만원 이상-5000만원 미만, 5000만원 이상 집단보다 만족도가 낮았다( $F=9.161, p=.000$ ). 전문적 지위 만족도는 2000 이상 - 3000만원 미만, 3000만원 이상-4000만원 미만, 4000 이상 - 5000만원 미만 집단 모두 5000만원 이상 집단보다 만족도가 낮았다( $F=11.449, p=.000$ ). 행정 만족도는 3000만원 이상-4000만원 미만 집단이 2000 이상 - 3000만원 미만, 4000 이상 - 5000만원 미만, 5000만원 이상 집단보다 만족도가 낮았다( $F=4.980, p=.002$ ).

의사간호사관계 만족도는 3000만원 이상-4000만원 미만, 4000 이상-5000만원 미만 집단이 2000만원 이상-3000만원 미만, 5000만원 이상 집단보다 만족도가 낮았으며( $F=8.702, p=.000$ ) 자율성 만족도( $F=4.475, p=.004$ )와 전체 직무만족도( $F=11.558, p=.000$ )는 5000만원 이상 집단과 2000-3000만원 미만 집단이 만족도가 가장 높게 나타났으며, 3000-4000만원 미만 집단이 가장 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

## 7. DiSC 성격유형에 따른 직무만족도의 차이

<표 13> 성격유형에 따른 직무만족도의 차이

(N=276)

특성	구분	n	Mean ± SD	F	p	Scheffe
봉급 만족도	신중형(C형) <sup>a</sup>	83	2.73 ± .671	2.747	.043	a,c,d>b
	주도형(D형) <sup>b</sup>	29	2.50 ± .843			
	사교형(I형) <sup>c</sup>	105	2.76 ± .647			
	안정형(S형) <sup>d</sup>	59	2.91 ± .467			
업무요구 만족도	신중형(C형)	83	2.83 ± .651	.806	.491	
	주도형(D형)	29	2.84 ± .814			
	사교형(I형)	105	2.90 ± .590			
	안정형(S형)	59	2.99 ± .666			
전문적 지위 만족도	신중형(C형) <sup>a</sup>	83	3.15 ± .628	2.938	.034	a<b,c,d
	주도형(D형) <sup>b</sup>	29	3.39 ± .769			
	사교형(I형) <sup>c</sup>	105	3.41 ± .610			
	안정형(S형) <sup>d</sup>	59	3.38 ± .663			
행정 만족도	신중형(C형)	83	2.55 ± .562	.638	.591	
	주도형(D형)	29	2.61 ± .798			
	사교형(I형)	105	2.62 ± .605			
	안정형(S형)	59	2.69 ± .579			
의사간호사관계 만족도	신중형(C형)	83	2.64 ± .750	.230	.876	
	주도형(D형)	29	2.71 ± 1.022			
	사교형(I형)	105	2.60 ± .711			
	안정형(S형)	59	2.67 ± .654			
자율성 만족도	신중형(C형)	83	3.02 ± .536	.618	.604	
	주도형(D형)	29	3.11 ± .687			
	사교형(I형)	105	3.01 ± .558			
	안정형(S형)	59	3.11 ± .444			
상호작용 만족도	신중형(C형)	83	3.54 ± .708	.497	.684	
	주도형(D형)	29	3.52 ± .769			
	사교형(I형)	105	3.63 ± .606			
	안정형(S형)	59	3.62 ± .538			
전체 직무만족도	신중형(C형)	83	2.94 ± .434	1.396	.244	
	주도형(D형)	29	2.98 ± .626			
	사교형(I형)	105	3.03 ± .418			
	안정형(S형)	59	3.09 ± .393			

<표 13>에서 보는 바와 같이 성격유형에 따른 직무만족도는 주도형(D)의 봉급 만족도가 신중형(C), 사교형(I), 안정형(S)보다 유의하게 낮게 나타났다 ( $F=2.747, p=.043$ ). 전문적 지위 만족도는 신중형(C)이 주도형(D), 사교형(I), 안정형(S) 보다 낮게 나타나( $F=2.938, p=.034$ ) 유의미한 차이를 나타냈다.

## V. 논 의

현대사회에서 가장 복잡한 조직 중의 하나인 병원은 다양한 직종으로 구성된 인간의 집합체로서 다양성과 이질성이 현저히 존재하면서 동시에 협조가 요청되는 조직이다. 병원의 핵심 전문 인력인 간호사는 3교대로 근무하는 직업 특성상 다른 전문분야에 비해 스트레스가 매우 높다고 알려져 있다(윤숙희, 2000). 직업적 스트레스와 함께 병원마다 다른 환경이 개개인의 특성과 어우러져 직무만족도에 영향을 미치게 된다. 낮은 직무만족도는 이직으로 이어지기도 하며 조직목표 달성에 저해가 되기도 한다. 반면에 높은 직무만족도는 이직률을 감소시키고 생산성 증가의 효과를 얻을 수 있다.

유사한 직무 조건에서 직무 만족도는 성격특성에 따라 차이가 있을 것이라고 생각되어져 다양한 분야에서 성격특성과 직무만족도의 관계에 대한 연구가 이루어져 왔다. 이에 본 연구는 이러한 성격특성에 따라 간호현장에서 적합한 인력 배치에 활용하고 조직 구성원인 간호사의 직무 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하고자 진행되었다.

### 1. 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족도

기혼이 미혼보다 직무만족도에서 높은 결과를 보인 하위변인에는 봉급 만족도, 의사간호사관계 만족도, 행정만족도, 자율성 만족도, 상호작용 만족도, 전체 직무만족도로 나타났고 업무요구 만족도는 기혼보다 미혼의 만족도가 더 높게 나타났다. 김혜영(2010)의 연구와 김봉희(2013)의 연구가 이를 지지한다. 업무요구 만족도가 미혼에서 높은 것은 기혼보다 업무요구에 보다 많은 시간을 투자 할 수 있는 여유가 있기 때문으로 생각된다. 기혼의 업무요

구 만족도를 높이기 위해 직장 내 탁아시설을 운영하는 방안 등 직무와 육아 및 가정생활의 만족도를 높이기 위한 직장 내 환경의 변화가 필요하다. 업무요구 만족도 외의 변인은 기혼이 만족도가 높았는데 심리적인 안정감이 만족도를 높이는 요인이라고 생각된다. 직무의 동기부여의 과정은 연령에 따라 다르게 나타나는데(황은기, 2007) K의료원은 20대가 65.2%의 비중을 차지하고 있다. 20대에서 기혼자는 많지 않을 것이라고 생각되며 연령이 직무 만족도를 떨어뜨리는 요인으로 작용했을 것이라고 생각한다.

연령에 따른 직무만족도에서는 40대 이상이 전문적 지위 만족도, 의사간호사관계 만족도, 전체 직무만족도에서 20대와 30대와 비교하여 높게 나타났다. 이는 정효채(2013)의 연구에서 연령이 높을수록 직무만족도가 높다고 보고되었고 김귀분(2006), 이향련(2009), 김진규(2012)의 연구에서 연령이 많은 간호사가 직무만족도가 높았다고 보고된 결과와 같다. 연령이 높을수록 숙련된 기술과 원활한 의사소통 기술, 갈등을 조절하는 기술이 증가하기 때문일 것이라고 생각된다. 또한 50대는 직접간호보다는 행정적인 위치에 존재하는 경우가 많으며 간호와 관련된 여러 가지 정책결정과정에 참여하는 기회가 증가하므로 전체 직무만족도와 전문적 지위 만족도가 높은 것으로 생각한다. 병원 정책결정과정에 젊은 간호사들의 참여를 높일수록 직무만족도가 증가할 것이라고 생각되며 이를 위한 방안이 마련되어야 한다.

종교 유·무에 따른 차이는 존재하지 않았으며 학력에 따른 직무만족도의 차이는 존재했다. 전문적 지위 만족도에서 석사과정 중이거나 졸업을 한 경우가 3년제 졸업, 기타(RN-BSN, 방송통신대학교, 학점은행제, 독학사, 전공심화과정) 보다 높았다. 이는 김현숙(2009)의 연구결과와 유사한 결과이다. 석사과정에서 일반간호사의 실무수준을 능가하고 상급 지식과 전문분야에 대한 광범위한 지식을 배우며 자존감이 상승한다. 또한 석사과정 중에 각종 학술대회에 참여할 기회가 증가하며 전문성 강화 교육 등을 통해 자존감과

책임감이 상승한 결과라고 생각된다. 석사과정을 진행하지 않더라도 학술대회 참가, 전문성 강화 교육 등 자기발전의 기회가 많을수록 전문직 발전에 중요한 계기가 되므로 간호사를 위한 계속교육이 필요하다.

## 2. 간호사의 근무 환경적 특성에 따른 직무만족도

근무부서에 따른 상호작용 만족도는 중환자실이 가장 높게 나타났고, 내과계 병동, 외과계 병동, 응급실, 특수부서가, 외래 순으로 나타났는데 이는 황희선(2001), 고현진(2010)의 연구결과와 같다. 병동에서보다 중환자실에서 간호사는 자신의 전문적인 기술을 활용하고 인정받으며 위중한 환자 간호에 따르는 책임감을 갖는다. 또한 병동간호사들은 환자와 보호자로부터 겪게 되는 갈등과 스트레스가 중환자실 간호사보다 상대적으로 높아 직무만족도가 떨어진 것으로 생각된다.

총 근무경력에 따른 직무만족도는 2년 미만 간호사보다 2-10년 미만 간호사의 만족도가 가장 낮게 나왔는데 김귀분, 석소현(2006)의 연구와 같은 결과이다. 2-10년 미만의 간호사는 업무의 숙련도가 증가하는 반면 승진이나 보수에 있어 정체가 있는 시기로 자신들의 의욕과 업적에 비해 보수 및 승진의 기회가 낮기 때문에 만족도가 낮은 것으로 사료된다.

전문적 지위 만족도, 의사간호사관계 만족도, 전체 직무만족도는 상근 근무자가 3교대 근무자보다 높았다. 상근 근무자는 대부분 외래 근무자로 외래 근무 특성상 직접 간호 시간이 짧고 많은 환자와 짧게 대면하며 의사간호사관계가 협동이라기보다는 상·하 관계로 인식되기 때문이라고 생각된다. 반면에 상근 근무자는 일정한 시간에 출·퇴근을 할 수 있는 장점을 가지고 있어 전체 직무만족도는 3교대 근무자보다 높을 것이다.

연봉에 따른 봉급 만족도는 4000만원 이상-5000만원 미만 받는 간호사가 만족도가 가장 높았고 5000만원 이상 받는 간호사의 만족도가 가장 낮았는데 이는 봉급이 간호 업무량 보다는 주로 경력으로 결정되기 때문이라고 생각된다. 직접 간호를 수행하고 있는 간호사는 환자 간호에 투자하는 시간이 많아 업무량이 많다고 생각할 것이다. 이것으로 인해 상대적으로 간접간호를 수행하는 경력 간호사보다 봉급만족도가 떨어지는 것으로 보인다.

전문적 지위 만족도, 의사간호사관계 만족도, 자율성 만족도, 전체 직무만족도는 5000만원 이상 받는 간호사에게 가장 높았다. 이는 경력별 만족도와 밀접한 관계가 있는 것으로 생각되며 3000만원 이상-4000만원 이하의 집단에서 만족도가 낮은 것은 환자를 직접 접촉하는 근무환경에 있고 많은 업무 환경에 비해 경제적 보상의 정도가 충분하지 않다고 생각되므로 임금체계에 대한 개선방안이 필요하다고 생각된다.

### 3. 간호사의 DiSC 성격유형과 직무만족도의 관계

간호사의 DiSC 성격유형과 직무만족도의 관계를 살펴 본 결과 간호사의 DiSC 성격유형에 따라서 직무만족도의 하위변인인 봉급만족도와 전문적 지위만족도에 차이가 있는 것으로 나타났다.

봉급만족도는 안정형에서 가장 높았고 주도형에서 가장 낮았는데 이는 간호사 업무 특성과 관련이 있다고 생각한다. 간호는 혼자 업무를 수행하는 것이 아니고 여러 직종이 협력하는 대인관계적인 업무가 대다수이다. 주도형은 결과 성취적이며 근면하고 주도적이며 일의 속도가 빠른 유형이다. 대인 관계적이며 상호작용적인 업무를 수행함에 있어 주도적으로 업무를 수행하지만 간호사 봉급은 성과 중심적이지 않고 경력 중심적이기 때문에 상대

적인 박탈감 때문에 다른 유형보다 봉급만족도가 낮다고 여겨진다.

전문적 지위 만족도는 신중형이 사교형, 주도형, 안정형에 비해 낮은 만족도를 보였다. 신중형의 성격특성은 내향적이고 비사교적이며 많은 자료를 심사숙고하고 결정을 내리는 유형이다. 간호사는 전문직으로 역할을 수행하고 있지만 업무 특성상 의사의 처방과 지시에 따라 업무를 수행하여야 하고 여러 집단과 상호작용을 통한 업무를 주로 수행한다. 그리고 생명을 중시하는 직업이기 때문에 간혹 심사숙고 할 시간이 부족하고 결단력이 필요한 업무가 많다. 이러한 업무 특성 때문에 신중형의 전문적 지위 만족도가 다른 유형과 비교하여 낮다고 생각한다.

본 연구에서 전체 직무만족도는 안정형이 가장 높게 나타났고, 사교형, 주도형, 신중형 순으로 나타났다. 노은경의 선행연구에서는 직무만족도는 안정형과 비교할 때 주도형, 사교형, 신중형 모두 직무만족의 수준이 높았고 대체적으로 외향적 성격을 가진 구성원이 내향적 성격을 가진 조직구성원에 비해 직무만족이 높았다. 이는 본 연구와는 다른 결과로 성격유형별 직무만족도는 달라질 수 있음을 보여준다. 즉 근무환경이 간호사 직무만족도에 미치는 영향이 각각 다름을 의미하는 것이라고 생각된다. 이는 간호사의 성격유형별 직무만족도에 대한 연구가 많이 이루어지지 않아 일관성 있는 결과 도출을 위해 추후 추가 연구가 필요함을 시사한다.

간호사를 대상으로 하지 않은 선행연구를 살펴보면, DiSC와 영업성과를 조사한 연구(강현석, 2003)에서는 주도형과 신중형이 업무 성과를 가장 높게 나타낼 수 있었고 특1급 호텔 종사원을 중심으로 한 연구(손미혜, 2013)에서는 주도형이 높은 직무만족 결과를 가져왔다. 주도형의 업무 추진능력과 외향적인 성격이 직무에 많은 영향을 미치는 영업직과 호텔 종사원의 성과 및 직무만족도에 영향을 미쳤을 것이라고 생각한다. 또한 스포츠 구성원의 DiSC 행동유형과 조직몰입의 관계에 대한연구(김성덕, 2007)에서는 사교형

만이 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤다. 스포츠 구성원은 대인관계를 중심으로 이루어지는 직무이고 외향적인 성격이 직무에 적합하다. 사교형은 이에 적합한 성격유형으로 이는 각각 직업의 업무 특성에 따라 성격유형이 직장 내 행동에 영향을 주고 이것은 직무만족도에 영향을 미친다는 것을 증명하는 결과라고 생각한다.

DiSC 성격유형 중 어떤 유형이 직무에 더 만족하고 더 적합한가에 대한 정답은 없다. 따라서 DiSC 성격유형은 직무 특성에 따라 어떤 유형의 성격을 지닌 구성원을 선발할 것인지 또한 어느 부서에 배치 할 것인지에 대한 참고자료가 될 것이며 예비간호사들이 병원 취업을 준비할 때 또는 근무부서를 결정할 때 참고 자료가 될 것이다.

이상에서 논의한 바와 같이 직무만족도는 여러 가지 요인에 의해 결정이 되며 일반적 특성, 근무 환경적 특성, 성격유형에 따라 그 결과는 다르게 나타났다. 직무만족도를 높이기 위해서는 개인의 노력과 체계적인 지지와 환경의 변화가 동시에 필요하다고 생각된다.

본 연구는 서울시에 소재한 K의료원에 근무하는 간호사를 대상으로 연구하였다. K의료원은 타 병원과 비교하여 5년 미만 경력 간호사가 전체의 40.6%를, 5년 이상-10년 미만 간호사가 31.9%로 상대적으로 젊은 간호사들이 많다. 따라서 본 연구의 결과를 일반화하는데 제한점이 있다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 성격유형에 따라 직무만족도에 차이가 있는지를 파악함으로써 신규간호사 채용이나 교육에 적용하여 임상적응력과 전문직 간호사로서 역량을 충분히 발휘하고 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하고자 시도되었다. 본 연구는 서술적 조사연구로 2014년 4월 28일부터 5월 2일까지 국립중앙의료원에서 근무하고 있는 간호사 276명을 대상으로 구조화된 설문도구를 이용하여 얻은 자료를 분석한 연구이다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 간호사의 일반적인 특성은 미혼이 73.9%, 기혼이 26.1%로 순으로 나타났으며, 연령은 20대가 65.2%로 가장 높았으며 40대 이상이 15.9%로 가장 낮았다. 종교를 가진 경우는 52.2%로 종교가 없는 경우보다 높았다. 학력은 3년제 졸업은 30.1%, 4년제 졸업은 41.7%, 석사과정 및 졸업한 경우는 11.6%로 나타났다. 기타로는 RN-BSN, 학점은행제, 방송통신대학교, 전공 심화과정 재학 중, 독학사 중 인 자로 16.7%가 있었다. 연봉은 3000 이상-4000만원 미만이 51.4%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 2000 이상-3000만원 미만이 18.8%, 5000만 원 이상이 17.4%, 4000 이상-5000만원 미만이 12.3%로 순으로 나타났다.
2. 간호사의 성격유형은 사교형(I형)이 38.0%로 가장 높은 것으로 나타났고, 신중형(C형)이 30.1%, 안정형(S형)이 21.4%, 주도형(D형)이 10.5%로 순으로 나타났으며 성격유형별 직무만족도는 안정형(S형)이 가장 높게 나타났고, 사교형(I형), 주도형(D형), 신중형(C형) 순으로 나타났다.

3. 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 살펴보면 결혼여부에 따른 직무 만족도는 전문적 지위, 의사간호사관계, 전체 직무만족도에 유의미한 차이를 보였고 상호작용 만족도는 근무부서와 관계를 보였다. 연령에 따른 직무 만족도는 40대 이상이 봉급 만족도, 전문적 지위 만족도, 의사간호사관계 만족도, 전체 직무만족도에서 20대와 30대와 비교하여 높게 나타났다. 종교 유·무에 따른 차이는 존재하지 않았으며 학력에 따른 직무만족도의 차이는 존재했다. 전문적 지위 만족도에서 석사과정 중이거나 졸업을 한 경우가 3년제 졸업, 기타(RN-BSN, 방송통신대학교, 학점은행제, 독학사, 전공심화과정) 보다 높았다.
4. 근무 환경적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 살펴보면 상호작용 만족도는 중환자실이 가장 높게 나타났고 총 근무경력에 따른 직무만족도는 2년 미만 간호사보다 2-10년 미만 간호사의 만족도가 가장 낮게 나왔다. 근무 형태에 따른 직무만족도는 상근근무 간호사가 3교대 근무 간호사 보다 전문적 지위, 의사간호사관계, 전체 직무만족도에서 높은 만족도를 보였으며 연봉에 따른 직무만족도는 봉급, 전문적 지위, 행정, 의사간호사관계, 자율성, 전체 직무 만족도와 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.
5. 간호사의 성격유형에 따른 직무만족도의 차이는 하위영역 중 봉급 만족도, 전문적 지위 만족도는 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 반면, 업무요구 만족도, 행정 만족도, 의사간호사관계 만족도, 자율성 만족도, 상호작용 만족도, 전체 직무 만족도는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

이상의 연구 결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

1. 본 연구의 결과가 선행연구의 결과와는 다른 점이 있었는데 이는 직업별 근무 환경과 특성이 다르기 때문인 것으로 사료된다. 따라서 DiSC 성격 유형이 간호환경에서 일반화될 수 있도록 추가적인 반복연구를 제언한다.
2. 간호집단은 병원 내 가장 큰 직종으로 다양한 성격유형의 사람들이 근무한다. 성격유형에 따라서 직무만족도가 다름이 본 연구 결과로 나타났다. 따라서 다양한 성격유형의 간호사들의 직무만족도를 높이기 위한 방안 모색을 위한 연구를 제언한다.
3. 간호사의 성격유형에 따른 근무 부서별 만족도의 차이를 살펴봄으로써 근무 부서 배치에 활용할 수 있는 연구를 제언한다.

## 참 고 문 헌

- 강인향(2009), 어머니 특성변인이 유아의 창의적 인성과 정서지능에 미치는 영향: 특성변인: 자아개념, 양육태도, 부부관계정도, 성격특성.
- 강현석(2003), 영업직 관리자의 DiSC 행동유형이 영업성과에 미치는 영향, 고려대학교 교육대학원, 석사학위논문.
- 고현진(2010), 일개 종합병원 간호사의 업무환경과 직무만족, 이직의도에 관한 조사연구, 한양대학교 석사학위논문.
- 김귀분, 석소현(2006), 일대학 부속병원 간호사의 직무만족도에 관한 연구, 동서간호학연구지, 12(1), 20-22.
- 김명희(2003), DiSC 행동유형에 따른 결혼 만족도 및 자녀양육행동연구, 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김봉희(2013), 장기근속간호사의 근무형태, 직위와 직무만족과의 관계연구, 순천향대학교 건강과학대학원 석사학위논문.
- 김성국(2008), 조직과 인간행동, 明經社.
- 김성덕(2007), 스포츠조직 구성원의 DISC행동유형과 직무만족 및 조직몰입의 관계, 한국체육대학교 사회체육대학원 석사학위논문.
- 김영희, 이건웅, 이승철(2012), DiSC-누구도 피할 수 없는 우리 행동의 4가지 특성, 학이시습.
- 김정식(2012), DiSC행동유형과 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동과의 관계에 대한 연구, 관동대학교 대학원 박사학위논문.
- 김진규(2012), 중소병원간호사의 감정노동과 직무만족 및 이직의도와의 관계, 부산가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 김혜영(2010), 기혼여성의 직무스트레스가 결혼만족도에 미치는 영향, 동

- 아대학교 대학원 석사학위논문.
- 노안영(2003), 성격심리학, 학지사.
- 노은경(2011), 간호사의 직무스트레스와 DiSC행동유형 및 조직사회자본이 직무만족에 미치는 영향, 조선대학교 일반대학원 박사학위 논문.
- 박세영(2011), 생활만족에 대한 직무만족과 여가만족의 관계, 한국심리학회지 산업 및 조직, 24(2), 342-345.
- 박 정(2008), 학생상담봉사자의 성격유형과 직무만족도와의 관계, 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 배분희(2001), 임상간호사의 역할정도와 직무만족도, 경산대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 백혜명(2006), 청소년 지도자의 DiSC행동유형과 청소년 집단 응집력간의 관계, 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 서현아, 김미옥(2013), 유아교사의 성격 강점이 심리적 안녕감과 직무만족도에 미치는 영향, 幼兒 敎育學論集, 17(1), 437-438.
- 손미혜(2013), DiSC 행동유형이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향 연구: 특1급 호텔 종사원을 중심으로, 경희대학교 관광대학원 석사학위논문.
- 손영신(2012), 중소병원 간호사의 에니어그램 성격유형에 따른 대인 돌봄행위와 직무만족도, 단국대학교 석사학위논문.
- 송옥숙(2003), 한국 영화에 나타난 인물의 행동유형에 관한 연구: DiSC를 중심으로, 연세대학교 언론홍보대학원 방송영상 석사학위논문.
- 유기현(2002), 조직 행동론, 무역경영사도.
- 유한준(2005), DiSC행동유형에 따른 교육만족도 차이분석 연구, 연세대학

- 교교육대학원 석사학위논문.
- 윤숙희(2000), 간호단위의 조직유효성 모형구축: 조직 행동론적 관점에서, 고려대학교 박사학위논문.
- 이창준, 김영희(1999), 자신과 타인을 이해하는 방법; PPS, 한국교육컨설팅 연구소.
- 이창준(2002), 재미있는 사람읽기, Guru-people's.
- 이향련, 이소영, 이미애(2009), 간호사의 직무만족 관련 요인, 동서간호학회 연구지, 15(2), 94-99.
- 이훈구(2001), 성격심리학, 범문사.
- 전종현(2007), 초등학교 방과 후 컴퓨터 교사의 DiSC행동유형별 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구, 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정갑두(2011), 개인성격과 조직효과성의 관계에 대한 조직문화의 조절효과, 부산대학교 대학원 행정학과 박사학위논문.
- 정효채, 석진홍, 박우성(2013), 연령이 직무만족에 미치는 영향, 노동정책 연구, 13(2), 82-90.
- 조성환(2002), 성격, 한림미디어.
- 조영란(2005), 5요인 성격특성과 대인관계성향 및 학교 적응과의 관계, 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 황은기(2007), 이직의도의 선행요인과 연령효과에 관한 연구, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 황희선(2001), 중환자실 간호사와 일반병동 간호사의 역할갈등과 직무만족도 비교연구, 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- Allport, G. W. (1961), Pattern and Growth in Personality, Holt, Reinhart & Winston.

- Allport. G. W. (1937). *Personality*, New York: Henny Holf & company. Inc.
- Cattell, Raymond B. (1977), *The Scientific Analysis of Personality and Motivation*, Academic Press.
- Charles S. Carver & Michael F. Scheier (2000), *Action, Emotion, and Personality: Emerging Conceptual Integration*.
- Gilmer, B. H. (1966), *Industrial Psychology*. London: Macw-Hill.
- Jerry M. Burger and David F. Caldwell(2000), *Personality, social Activities, Job-Search Behavior and Interview Success: Distinguishing between PANAS Trait Positive Affect and NEO Extraversion, Motivation and Emotion*, 24(1), 51-62.
- Jung, C.G. (1993), *Mordern man in search of soul*. New York: Harvest Book.
- Lewin, K.(1951), *Field Theory in Social Science*, New York: Harper & Row.
- Marston, W. M (1959), *Emotions of Normal People*, Thomas Lyster Ltd.
- N.C.,L. Holt.(1984), *The Relation Individual Vocational Needs and Work Environment Reinforcers in sample of food service works(in Satisfaction)*, University of Minnsestota, Ffm Dm Dissertation, 99, 11-12.
- R. Elliott.(1961), *Relationship among Measures of Field Dependence, Ability and Personality Traits*, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 63(1), 27-36.

<http://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/>

# **ABSTRACT**

## **Difference in Job Satisfaction According to Nurses' Personality Type**

**Yoo, In Soon**

**Department of Nursing Science**

**Graduate School of Sungshin University**

This study investigated the effect of nurses' personality type on their job satisfaction. Mostly, people spend lots of time in work places, where they work on self-realization. Jobs are not just a path to self-realization but also an important means of livelihood. Balance and harmony between an organization and its individual members facilitates fulfillment of organizational goals and improvement of individual competence, contributing to a mutually effective existence. A range of factors affect job satisfaction. Most of all, personality has great influence on one's acceptance and interpretation of given working environment, revealing one's predisposition. Thus, feeling satisfied with jobs while carrying out works becomes a very important element for modern human beings.

Nursing is one of the professions accompanied with considerable job stress and pressure. Hence, personality is intimately associated with job performance and satisfaction in nursing, which takes place within interpersonal relations.

In this context, the present study presupposed that job satisfaction would vary with personality types of individual clinical nurses, always working in close relation to patients and medical staff, prior to the commencement of this research.

The personality types of nurses were based on the DiSC behavioral model, which is easy to understand and deliver.

300 nurses working at National Medical Center were selected with convenient sampling. Then, they responded to questionnaires regarding DiSC behavioral styles and job satisfaction. 92% of the questionnaire data were found valid. As for the DiSC behavioral styles, dominance, influence, steadiness and conscientiousness were set as independent variables. As for the sub-variables of job satisfaction, salary, work requirement, professional status, administration, doctor-nurse relationship, autonomy and interaction were set as dependent variables. ANOVA was applied to determine the relations between job satisfaction and DiSC behavioral styles among the nurses selected.

Taken together, job satisfaction varied with nurses' personality types. Statistically significant differences were found in such sub-domains as satisfaction with salary and professional status, whereas statistically insignificant differences were found in satisfaction with work requirement, administration, doctor-nurse relationships, autonomy, interaction and overall jobs.

## 설문지

조사일시	2014년    월    일
설문번호	NO.

안녕하십니까?

바쁘신 중에 설문조사에 참여해 주신 것에 대해 진심으로 감사드립니다.

본 설문지는 “간호사의 성격유형이 직무만족도에 미치는 영향”을 알아보기 위하여 만들어진 설문지입니다. 본 설문지의 결과는 성격유형에 따라 직무만족도의 정도를 강화 시킬 수 있는 방안 모색에 귀중한 자료로 사용될 것입니다. 본 설문지 참여는 자발적이며 참여를 결정하신 이후에 언제라도 그만 둘 수 있고 이로 인한 어떠한 불이익도 없습니다.

응답하여 주신 내용은 무기명으로 처리되며 연구 이외의 다른 목적으로는 사용되지 않을 것입니다. 귀하의 도움에 깊이 감사드립니다.

국립중앙의료원 간호부 유인순 드림  
성신여자대학교 간호대학원 석사과정 유인순 드림  
E-mail: yis0118@hanmail.net

연구문의: 국립중앙의료원 임상시험심사위원회 02-2260-7014

## 1. DiSC 진단지(퍼스널 프로파일 응답지)

### ▶ 설문 요령

- ① 응답지의 28개 문항에 대해 직장환경(업무환경)에서 보여주는 자신의 행동경향을 생각하시면서 응답하시기 바랍니다.
- ② 각 문항마다 4개의 단어 중 자신을 가장 잘 묘사한다고 생각하는 단어를 선택하여 최고치 난에, 자신과 가장 관계없다고 생각되는 단어를 선택하여 최소치 난에 각각 표시하여 주시기 바랍니다.
- ③ 각 문항마다 최고치와 최소치를 각각 1개씩만 선택하시기 바랍니다.  
(강제 배분)

표시 예)) 매우 대담하지만 만족해하지 않는 경우

	과다	과소
1.		
열정적인	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
대담한	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
치밀한	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
만족해하는	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## 퍼스널 프로필 응답지

각 문항에서 최고치와 최소치를 한 개씩 고르십시오.

<p>1. 열정적인 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>대담한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>치밀한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>만족해하는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>8. 호의적인 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>세심한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>겸손한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>참을성이 적은 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>15. 사람에게 호감주는 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>생각이 깊은 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>의지가 굳은 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>말관외계 행동하는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>22. 재치있는 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>내향적인 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>강인한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>쉽게 화내지 않는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>
<p>2. 신중한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>결단력 있는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>확신을 주는 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>호의적인 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>9. 사려깊은 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>남 의견에 잘 동의하는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>매력적인 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>확고한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>16. 논리적인 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>과감한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>충실한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>인기있는 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>23. 남과 잘 어울리는 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>집장은 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>활기찬 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>너그러운 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>
<p>3. 다정한 <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>정확한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>솔직하게 말하는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>변화가 적은 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>10. 용감한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>걱려하는 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>순응하는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>수줍어하는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>17. 사교적인 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>참을성 있는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>자신감 있는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>말씨가 부드러운 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>24. 매력있는 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>흥족해하는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>지시하는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>양부하는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>
<p>4. 말하기 좋아하는 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>자제력 있는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>관습을 따르는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>결단력있는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>11. 내성적인 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>호의적인 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>의지가 강한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>명량한 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>18. 의존적인 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>의욕적인 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>철저한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>활기있는 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>25. 자기주장을 하는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>체계적인 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>협력적인 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>즐거운 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>5. 도전하는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>통찰력있는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>사교적인 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>운건한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>12. 남을 격려하는 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>친절한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>주의 깊은 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>독립심강한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>19. 의욕적인 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>외향적인 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>친근한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>갈등은 피하는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>26. 유쾌한 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>정교한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>결과를 요구하는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>침착한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>
<p>6. 온화한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>설득력있는 <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>겸손한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>독창적 아이디어내 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>13. 경쟁심 있는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>생각이 깊은 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>활발한 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>자신을 잘 드러내지 않 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>20. 유머가 있는 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>이해심 있는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>공평한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>단호한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>27. 변화를 추구하는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>우호적인 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>호소력있는 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>꼼꼼한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>
<p>7. 표현력있는 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>조심성있는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>주도적인 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>민감히 반응하는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>14. 세밀한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>유순한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>완고한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>놀이 좋아하는 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>21. 자제력 있는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>관대한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>활기있는 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>고집스런 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>28. 공손한 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>새롭게 시작하는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>낙천적인 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>도움을 주려하는 <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>

## 2. 직무 만족도 측정도구

※ 아래 질문지는 직무 만족도에 관한 문항입니다.

질문을 읽으시고 해당란에 V 표 해 주시기 바랍니다.

문항	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 아니다
1. 나는 현재 받고 있는 봉급에 만족한다.	5	4	3	2	1
2. 내가 수행하는 업무에 비해 봉급은 적당하다.	5	4	3	2	1
3. 타 병원에 비해 봉급이 많은 편이다.	5	4	3	2	1
4. 나에게 요구되는 서류 업무는 많지 않다.	5	4	3	2	1
5. 업무 시간 중에 수행해야 할 업무량은 적당하다.	5	4	3	2	1
6. 의료팀과 간호문제에 대하여 토의할 기회가 있다.	5	4	3	2	1
7. 나는 현재 수행하고 있는 업무를 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.	5	4	3	2	1
8. 만약 진로결정을 다시 한다 해도 역시 간호사를 택할 것이다.	5	4	3	2	1
9. 현재 수행하고 있는 나의 업무는 매우 중요한 일이다.	5	4	3	2	1
10. 나는 간호전문직으로서 직업적인 안정성에 대해 만족스럽다.	5	4	3	2	1
11. 나는 업무를 수행하면서 보람을 느낀다.	5	4	3	2	1
12. 앞으로 간호직에 계속 종사하고 싶다.	5	4	3	2	1
13. 내가 근무하고 있는 곳의 행정체제가 합리적이고 조직적이라고 생각한다.	5	4	3	2	1
14. 행정자들이 일상적인 문제나 조치에 간호사의 의견을 반영한다.	5	4	3	2	1

문항	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 아니다
15.간호업무에서 생기는 문제들과 병원행정사이에는 차이(gab)가 없다.	5	4	3	2	1
16.내가 근무하는 곳은 직원을 위한 복지 후생제도에 많은 관심을 갖는다.	5	4	3	2	1
17.간호사와 의사간에는 많은 협력이 이루어진다.	5	4	3	2	1
18.의사들은 간호사의 업무를 많이 이해하고 인정한다.	5	4	3	2	1
19.업무를 수행하면서 합리적이고 전문적인 판단에 어긋나는 일을 하도록 요구받은 적이 없다.	5	4	3	2	1
20.이곳에 간호사로 재직하고 있는 동안 스스로의 발전적 기회가 많이 있다.	5	4	3	2	1
21.나에게 중요한 업무를 결정할 수 있는 권한이 있으며 직속상관은 나를 지지해 준다.	5	4	3	2	1
22.나의 업무에 대해서 필요이상의 감독을 받지 않는다.	5	4	3	2	1
23.동료직원들과 가족같이 원만한 느낌을 갖는다.	5	4	3	2	1
24.근무 시 각기 의료팀 사이에 많은 팀워크와 협동을 발휘한다.	5	4	3	2	1
25.일이 바쁠 때 동료 간 서로 도우며 일하기를 주저 하지 않는다.	5	4	3	2	1
26.승진 기회에 만족한다.	5	4	3	2	1
27.나의 노력에 대해 받아야할 보상을 충분히 받고 있다.	5	4	3	2	1

### 3. 일반적 사항

1. 귀하의 성별은?

- ① 남            ② 여

2. 귀하의 결혼 여부는?

- ① 미혼        ② 기혼        ③ 이혼        ④ 별거        ⑤ 사별        ⑥ 동거

3. 귀하의 연령은? (만            세)

4. 귀하의 종교는?

- ① 없음        ② 기독교    ③ 천주교    ④ 불교        ⑤ 기타\_\_\_\_\_

5. 귀하의 근무 부서는?

- ① 내과계 병동    ② 외과계 병동    ③ 중환자실 내과계    ④ 중환자실  
외과계 ⑤ 응급실    ⑥ 수술실    ⑦ 외래    ⑧ 소아과 병동    ⑨ 산과 병동 ⑩ 정  
신과 병동    ⑪ 회복실    ⑫ 분만실    ⑬ 검사실(내시경실, 심혈관 조영실 등)  
⑭ 인공신장실    ⑮ 정형외과 병동    ⑯ 신경외과 병동    ⑰ 신경과 병동  
⑱ 흉부외과 병동    ⑲ 건강검진센터    ⑳ 마취과    ㉑ 기타 \_\_\_\_\_

6. 귀하의 최종학력은?

- ① 3년제 졸    ② RN-BSN 재학 중    ③ 방송통신대학교 재학 중    ④ 전공심화과  
정 재학 중    ⑤ 학점은행제 재학 중    ⑥ 독학사    ⑦ 4년제 졸    ⑧ 석사과정 중  
⑨ 석사과정 졸    ⑩ 박사과정 중    ⑪ 박사과정 졸    ⑫ 기타\_\_\_\_\_

7. 귀하의 총 근무 경력은?            (            )년 (            )개월

8. 귀하의 현 근무 부서 경력은?            (            )년 (            )개월

**9. 귀하의 현재 직위는?**

- ① 일반병동 간호사      ② 특수병동 간호사(응급실, 중환자실, 인공신장실 등)  
③ 밤번 간호사 ④ 낮번 간호사      ⑤ 외래 일반 간호사      ⑥ 책임 간호사  
⑦ 전문 간호사      ⑧ 수간호사 이상

**10. 귀하의 근무형태는 무엇입니까?**

- ① 상근근무    ② 3교대 근무

**11. 한 달 평균 밤 근무(Night Duty) 횟수는?**

- ① 없다      ② 있다 (월\_\_\_\_\_회)

**12. 본인이 원할 때 휴가를 충분히 사용할 수 있습니까?**

- ① 있다      ② 없다

▶ 만약 휴가를 충분히 사용하지 못한다면 이유는 무엇입니까?

< \_\_\_\_\_ >

**13. 귀하의 고용형태는?**

- ① 정규직    ② 비정규직

**14. 귀하의 연봉(상여금 포함 1년 총 평균 수입)은 얼마나 되십니까?**

- ① 2000 이상 - 3000만원 미만    ② 3000 이상 - 4000만원 미만  
③ 4000 이상 - 5000만원 미만    ④ 5000만 원 이상

**15. 일주일에 평균 근무 시간은? (            ) 시간/주**

**16. 귀하는 이직 경험이 있습니까?**

- ① 예      ② 아니오

감사합니다.