

근무경력별 간호사의 성격유형과 직무만족도와의 관련성(MBTI이용)*

박영숙 · 박경민 · 박정숙 · 고효정 · 권영숙 · 김명애 · 김정남
박청자 · 신영희 · 이경희 · 이병숙 (계명대학교 간호대학교)

목 차

I. 서론	V. 결론 및 제언
II. 문헌고찰	참고문헌
III. 연구방법	영문초록
IV. 연구결과 및 논의	

I. 서 론

1. 연구의 필요성

정보화시대를 맞이하여 한국은 여러 가지 변화의 물결을 타고 있다. 이에 발맞추어 병원조직도 다양한 변화를 시도하고 있다. 병원은 지역사회, 의료인력, 정책 등 그 환경과 동태적으로 상호 작용하는 사회조직이며, 가장 다양하고 복잡한 전문인력으로 구성된 노동집약적 조직체이다(박성애와 이상미, 2000). 또한 여러 가지 서비스 업무들이 복잡하게 상호 연결되어 있기 때문에 병원이 효율적이고 효과적으로 기능하는 데는 여러 가지 조직상의 문제를 가지고 있다.

다양한 구성원으로 구성되어 있는 병원조직의 특수성에 비추어 인적자원들의 관리는 매우 중요한 문제로 대두되고 있다. 왜냐하면, 다른 조직과 달리 병원조직은 인간을 직접대상으로 하는 전문적 서비스이므로 병원의 주요한 산출이 될 수 있어, 이러한 전문적 서비스를 수행하는 병원조직의 구성원의 역할은 매우 중요시

되고 있다.

병원조직을 이루고 있는 다양한 구성원 중에서 간호사들은 상당수를 차지하고 있으며, 간호대상자인 환자와 가장 밀접한 상태에서 간호수행을 하므로 매우 중요한 위치에 있다. 간호수행은 전문적이고 주체적 간호개념에 입각하여 수행되고 있고, 오늘날에는 '돌봄'의 기능의 중요성이 더해가고 있으므로 환자와의 관계에서 간호사는 핵심적인 역할을 하고 있다. 왜냐하면 '돌봄'의 개념에서 가장 중요시되고 있는 것은 인간적인 차원이므로 간호사는 환자간호의 인간적인 측면을 보존하는 중요한 역할을 맡고있기 때문이다(Watson, 1985).

전문직 간호사는 다양한 기본적인 지식, 간호전문성과 더불어 환자에 대한 존엄한 권리를 보호하기 위한 간호의 의무를 발휘하는 내적 조건을 구비한 경우를 포함한다. 전문직 간호사로서 환자의 건강요구를 가장 효과적이고 효율적으로 충족시키고, 간호의 목표는 전인적 간호수행을 위해서는 무엇보다 간호사 자신의 직무에 대한 만족감이 우선되어야 한다고 하였다(White & Maguire, 1973). 즉 간호사들이 자신의 직무에 만족하지 못할 경우에 간호 대상자인 환자에게 제공되

* 이 연구는 계명대학교 동산의료원 특수연구과제비로 이루어짐

는 간호의 질과 업무의 효율성이 저하되고(윤은자, 1983) 환자에 대하여 불성실한 태도와 부정적 사고를 보일 수 있으며, 더 나아가 간호조직에도 영향을 미치는 경우가 있다. 그러므로 전문직업인인 간호사가 갖는 직무만족은 간호사 자신의 만족뿐 아니라(조광제, 1989) 양질의 간호관리와 병원관리 발전을 기대할 수 있다(윤순녕과 박성애, 1990).

Slavitt는 직무만족을 인생 전반에 걸친 만족감 중의 일부분이라고 했으며 개인의 상황에 적응하는 능력, 타인과 관계를 맺는 능력, 흥미, 준비 등이 직무특성과 관련되어 있다고 하였는데(Slavitt, et al., 1978), 직무만족에 영향을 주는 요인은 조직의 관리자에게 효율적인 관리의 지침이 될 수 있을 것이다.

직무만족의 일반적인 요인으로는 업무자체, 급여, 승진, 인정, 복리후생, 작업조건, 감독, 동료, 회사 및 경영정책으로 보고 있으며 개인 내적 특성요인은 연령, 성별, 지능, 직무경력, 기능의 발휘, 직업적 지위, 성격 등을 들 수 있다(백순희, 1997). 직무만족에 영향을 주는 이렇게 다양한 요인 중에서 인간의 행동과 심리적인 이해를 가장 잘 설명해 줄 수 있는 기본적인 요인은 성격을 들 수 있다. 다양한 성격의 분류 중에서 Jung은 성격을 심리유형적으로 분류하였다. 특히 각 개인이 가지고 있는 성격유형은 그 나름대로 독특한 기능을 수행함으로 비슷한 상황에서도 인간관계를 맺는 양상이나 일 처리하는 방식이 달라질 수 있으므로 직무만족에도 차이가 날 수 있다.

전인간호와 '돌봄'을 수행하는 간호사는 간호대상자인 환자 개개인의 지각과 행위를 이해할 수 있어야 하며 이를 위해 먼저 자기 자신의 이해가 필수적이다. Mereness와 Karnosh는 간호사가 그 자신을 긍정적으로 받아들일 수 있을 때 타인을 이해하고 인정할 수 있으며 문제를 효과적으로 해결할 수 있다고 하였다(윤계정, 1993). 또한 Kelly도 본질적으로 자신을 긍정적으로 보아야만 훌륭한 직업인이 된다고 하였다(한윤복, 1984). 이러한 특성과 관련하여 간호사가 자기 자신을 이해하고 간호직무에 만족하기 위해서는 자신의 성격유형을 알고, 이해하며, 보완하려는 노력은 매우 중요하다.

간호사의 근무경력과 관련하여 직무만족도는 유의한 차이가 있다는 것은 다수의 연구결과에 나타나 있다

(김정희, 1996; 심명숙, 1995; 손영길, 1995; 양길모, 1990; 서보경, 1995). 근무경력별 간호사가 간호 직무에 근무한 경력을 말하는 것으로 년 수가 포함된다. 개인의 성격유형은 특수한 상황에서 오랫동안 적응하고 있을 경우에 환경의 영향으로 다른 유형으로 표현될 수 있다(김정택, 심혜숙, 1995). 이것은 인간의 심리역동은 변화하며 성장하고 또한 성숙해 나가는 과정에 있기 때문이라고 설명할 수 있다. 따라서 특수한 직업환경의 영향을 받게되는 근무경력별 나타나는 간호사의 성격유형을 파악하고, 직무만족의 차이를 비교하여 인적자원인 간호사 인사관리를 포함한 간호관리의 효율적인 지침을 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 근무경력별 성격유형에 따른 직무만족도와와의 관련성을 파악하는 것이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사 개인의 성격유형에 따른 직무만족도의 차이를 비교한다.
- 2) 근무경력별 간호사의 성격유형과 직무만족도의 차이를 비교한다.
- 3) 간호사 성격유형과 직무만족도와와의 관계를 파악하고자 한다.

3. 용어정의

1) 성격유형

이론적 정의: Jung의 심리유형론에 근거하여 개인의 선호성 즉 개인이 더 지속적이고 일관성 있게 사용하며 상대적으로 더 쉽고 편안하게 사용하는 타고난 경향성을 말한다(Jung, 1971).

조작적 정의: 김정택, 심혜숙(1990)이 한국어 판으로 표준화한 MBTI(Myers-Briggs Type Indicator) 검사로 측정된 경향성을 의미한다.

2) 직무만족

이론적 정의: 인생전반에 걸친 만족감 중의 일부분으로 개인의 상황에 적응하는 능력, 타인과 관계를 맺는 능력, 흥미, 준비 등이 직무특성과 관련되어 있다고

하였다(Slavitt, et al., 1978).

조직적 정의: Slavitt 들(1978)이 개발한 직무만족도 측정도구를 이은숙(1988)이 수정 보완한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

4. 연구의 제한점

본 연구는 광역시 이상의 대도시 대학병원에 재직하고 있는 간호사를 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 전체 간호사에 일반화하는데는 신중을 기해야 한다.

II. 문헌 고찰

1. 성격유형

성격은 보는 관점에 따라 특성론과 유형론으로 나눌 수 있는데, 이 중 심리유형론의 관점을 취한 Jung (1921)은 성격을 선천적인 심리기능의 다양한 표현이라고 하였으며, 심리기능의 역동에 따라 개인의 적응 양식이나 환경 대처 양식이 달라지며 부적응 양상도 달라진다고 하였다. 이러한 견해를 토대로 하여 많은 성격이론들이 발표되었으며, 유형론적인 입장의 성격연구는 1940년대 Myers와 Briggs가 Jung의 성격유형론을 근거로 MBTI성격유형을 발표한 이후 활성화되었다(심혜숙과 이숙미, 1996).

MBTI(Myers-Briggs type Indicator)는 Jung의 심리유형론에 근거하여 Myers와 Briggs가 연구 개발한 성격유형지표로서 자신과 타인의 성격역동을 이해하는데 유용한 도움을 주고 있고 최근 상담분야에서 널리 사용되고 있다. 이는 MBTI를 활용함으로써 자기와 타인의 이해 및 수용을 하며 개인 성격유형의 다양한 조합에 따른 역동을 살펴봄으로써 자신의 심리적 성숙에 도움을 줄 수 있는 역할을 한다. 또한 MBTI의 선호경향 지식은 진단적 이기보다는 안내·지도적인 성격을 띠고 있다. 즉 자신의 삶의 목표를 결정하고, 또한 가장 흥미롭고 만족감을 줄 수 있는 교육과 직업을 선택할 수 있는 길을 찾는데 사용되어지고, 배우자, 가족, 고용인, 동료 등 자신의 삶에서 만나게 되는 중요한 사람들과 어떻게 관계하는가 배우는 것에도 사용된다(Hirsh & Kummerow, 1997).

네 가지의 지표별 선호성 중 EI지표는 외향과 내향, SN지표는 감각과 직관, TF지표는 사고과 감정, JP지표는 판단과 인식으로 나누어진다. 이러한 것이 조합되어 <표 1> 과 같이 16가지 성격유형을 만들어 낸다.

<표 1> MBTI 16가지 성격유형 도표

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

MBTI의 4가지 선호경향 중 인식기능(S, N)과 판단기능(T, F)을 조합하여 직업선정을 고려하여 기능별 성격유형 또는 업무처리 성격유형이라 하여 네 가지로 분류하는데, 이는 인간관계를 맺는 양상이나 일 처리의 양상에서 가장 두드러진 차이를 나타낸다. 각 기능별로 본 성격유형의 특징은 다음과 같다(Myers & McCaully, 1962).

ST(감각적사고형)형은 인식할 때 주로 감각에 의존하고 판단할 때에는 주로 사고를 사용한다. 사실에 관심을 두고 감각을 통해 수집하고 증명하며 논리적인 분석에 의해 결정을 내린다. 이 유형은 사실적이고 실절적이다.

SF(감각적감정형)형은 인식할 때에는 주로 감각을 사용하지만 판단할 때에는 감정을 선호한다. 감각을 통해 직접적으로 수집할 수 있는 사실에 관심을 기울이고 있으나 의사결정을 내릴 때에는 개인의 주관성이나 개인적인 온정을 바탕으로 한다. 이 유형은 사물에 대한 사실보다는 사람에 대한 사실에 더 큰 관심을 가지고 있다.

NF(직관적감정형)형은 판단할 때 감정을 사용하는 온정의 소유자이다. 그러나 인식할 때에는 감각보다 직관을 선호하기 때문에 구체적인 상황에는 관심을 두지 않고 새로운 일에 대한 가능성, 일어나지 않았지만 일어날 가능성이 있는 일, 알려져 있지는 않지만 알려질 수 있는 진리와 같은 것에 관심이 많다. 또한 이들은 전형적이고 복잡한 커뮤니케이션에 관심이 많다. 이 유형은 따뜻한 온정과 헌신으로 가능성을 추구하기 때문에 통찰력이 있으면서도 정열적이다.

NT(직관적사고형)형은 인식할 때 직관의 사용을 선

<표 2> 인식과 판단의 조합

	ST	SF	NF	NT
선호경향	감각과 사고	감각과 감정	직관과 감정	직관과 사고
주의집중	사실	사실	가능성	가능성
위 상황을 처리하는 기능	개관적 분석	인간적 온정	인간적 온정	객관적 분석
이에 따라 기울어지는	실질적, 사실적	동정적, 우호적	열정적, 통찰적	논리적, 창의적
능력발휘분야	물건과 사실을 다루는 기능직	사람들을 위한 실제적 봉사직	사람을 이해하고 상호소통직	이론, 기능적인 발달 연구직

호하지만 판단할 때에는 사고의 객관성을 중시하고 가능성, 이론적 관계, 추상적인 양식에 초점을 맞추지만 인정에 얽매이지 않는 객관적이고 합리적 분석을 바탕으로 한 판단을 내리려고 한다.

2. MBTI와 직무만족의 관계

다양한 직업적 상황에서 MBTI는 개인의 선호유형과 직무의 성격이 얼마나 잘 조화를 이룰 수 있는가를 기본적으로 검토하여 선호유형과 직업과의 부조화를 가능한 줄임으로써 직무에 대한 만족감을 가질 수 있도록 도울 수 있는 것이다.

선호유형과 직무의 부조화를 느낄 때 사람들은 피로해 하고 부적절한 느낌을 갖게 되며, 이러한 현상은 덜 선호하는 과정을 사용함으로써 피곤감이 발생하고 노력에 비해 만족과 효율성이 적어져 의기소침해 진다는 것이다. 즉 자신이 선호하고 발달된 과정에 적합한 일을 하게되면 효율성에서 더 좋은 결과와 만족을 얻을 수 있다는 것이다.

기능별 유형의 직업에 대한 선호경향의 분야를 살펴보면 다음과 같다.

ST(감각적사고형)는 실질적, 사실적이므로 구체적 사실에 대한 냉정한 분석이 요구되는 분야에서 성공을 거두고 만족을 느낄 가능성이 많고, SF(감각적감정형)는 구체적 상황이다 자기의 따뜻한 온정을 펼 수 있는 분야에서 성공과 만족을 누릴 수 있다. NF(직관적감정형)는 따뜻한 온정과 헌신으로 가능성을 추구하고, 자기들이 본 가능성과 또 이 가능성들이 가진 가치를 전달하는데 뛰어난 능력을 펼칠 수 있다. NT(직관적사고형)는 논리적이고 추구하는 가능성을 인간적이 요소가 그다지 선호하지 않는다.

MBTI와 직무만족과 관련된 연구에서, 개개인이 어

떤 분야에서 행복감과 보람을 느끼는지, 또 불행감과 공허감을 느끼는지 Quenk(1975), Quenk와 Albert(1975) 그리고 McCaulley(1978)는 작업환경에서 유형차이를 연구하였는데, 유의미한 관계가 제시되어 전문분야, 교육, 작업경력, 작업환경, 만족도에 관한 정보를 제공하였다.

김정택과 심혜숙(1990)은 MBTI가 개인의 직업과 그 개인의 선호경향 사이에 뚜렷한 관계가 있다고 하였다. 특히 SN선호도와 직업의 선택은 통계적으로 유의미한 상관관계가 있으며, EI선호도는 특정직업 내에서도 적절한 업무분담을 선택하는데 중요하다고 하였다. 그리고 MBTI로 개인의 직업에 대한 만족감과 유능감을 연구할 때 직업상 높은 만족감과 유능감을 보여주는 사람들의 유형을 파악하여 그 직업에서의 성공적인 유형의 이론적 특성이 특정한 직업의 직무만족, 능력발휘와의 관계연구가 중요하다고 하였다.

나길운(1992)은 교사의 성격유형과 직무만족도에 관한 연구에서 교사의 네 가지 선호유형에서 직무만족의 차이는 부분적인 유의미한 차이를 보인다고 하였다.

백순희(1997)는 간호사의 성격유형에 따른 직무만족과 이직성향에 관한 연구에서 기능별에서는 SF집단, 기질별에서는 SJ집단이 가장 직무만족도가 높다고 하였다. 이러한 결과는 대다수의 간호사들이 SFJ유형일 가능성이 높다는 MBTI의 성격유형론을 지지하고 있다.

간호사의 근무경력과 관련하여 직무만족도는 많은 연구결과에 유의한 차이가 있었다(김정희, 1996; 심명숙, 1995; 손영길, 1995; 양길모, 1990; 서보경, 1995).

3. 직무만족

직무만족(Job Satisfaction)이란 직무에 대한 태도

의 하나로서 한 개인이 직무나 직무경험 평가시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태라고 하였다(신유근, 1997).

Tiffin과 McCormick(1965)은 직무만족을 직무에서 체험된 또는 직무로부터 얻어지는 욕구충족의 정도이고, Longest(1974)는 직무만족에 대해 작업환경에서 구별될 수 있는 각 면에 대한 지속적인 느낌이라고 하였다.

Slavitt 들(1978)은 직무만족에 대해서 인생전반에 걸친 만족중의 일부이며, 그것은 개인의 상황에 적응하는 능력, 타인과 관계를 맺는 능력, 흥미, 준비에 다른 직무특성과 관련된다고 하였다. 또한 주어진 근무 환경에 대한 간호사의 직무만족과 관련하여 보건 의료분야에 종사하고 있는 대부분의 사람들은 보수, 자율성, 업무요구, 행정, 상호작용(의사와 간호사의 관계 포함), 전문직업적 수준 등의 요인들이 직무만족과 관련이 있다고 전제하였다. 여기에서 보수는 근무처에서 받는 정규적 보수와 특별 급여, 자율성은 매일의 업무 수행 중 필요하거나 허용되는 자율성, 창의성, 독자성의 정도를 말한다. 업무요구는 일정한 기간 안에 필수적으로 행해야 할 정규적인 업무, 행정은 업무절차, 인사 정책에 대한 행정의 효과와 이러한 정책을 만드는데 평 직원의 참여량, 상호작용은 근무 중 이루어지는 공식적이거나 비공식적인 직원간의 사고, 접촉을 통하여 나타내는 욕구나 기회를 말한다. 전문적 지위는 전문직 즉 업무의 기술, 유용성, 직위에 대한 전반적인 느낌, 의사-간호사의 관계는 의사와 간호사 사이의 직업적 상호작용의 양과 유형을 말한다.

Longest(1974)는 195명의 간호사를 대상으로 연구하여 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 성취, 대인관계, 일이라고 보고하였다. 불만족요인은 조직 내 활동, 비효율성을 추정하는 병원정책 또는 병원 행정, 근무조건, 상관과의 대인관계, 봉급 등을 포함하였다.

Ronan(1970)은 직무만족의 개인 및 환경요인 관계 연구에서 직무만족은 개인의 성격과 일에 대한 중요도 즉, 목표달성 기회 및 어느 정도 직무수행을 결정할 수 있는지의 행동여부에 따라 만족정도가 다르다고 하였다.

이상과 같이 간호사의 직무만족은 다양한 요인에 영

향을 받는 것을 알 수 있다. 그리고 직무만족은 업무수행에 있어서 체계적인 지식을 바탕으로 과학적인 태도로 임해야 하는 간호사의 직무활동에 있어 능력을 최대한 발휘하며, 또한 간호 대상자에게 최대한의 전문간호를 시행할 수 있게되어 간호조직과 병원조직에 까지 긍정적인 영향을 미치고 있다.

III. 연구 방법

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자로, 광역시 이상의 대도시 대학병원(500병상이상)에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 하였다. 광역시 6개(부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산), 특별시 1개에서 군집표집하여 2개의 광역시와 1개의 특별시에 속해있는 대학병원 중 10개의 대학병원에 근무하고 있는 간호사 400명을 대상으로 하였다.

자료수집은 2000년 5월부터 6월까지 시행되었으며 연구자는 각 대학병원을 방문하여 수간호사에게 연구의 취지와 내용을 설명하고, 설문지 작성방법을 교육한 후 시행하였다. 총 400부 중 회수된 것은 376(94%)부였으나 유효한 364부를 실제 자료 분석에 이용되었다.

2. 연구도구

1) 성격유형검사

1990년 김정택, 심혜숙에 의해 한국어판으로 신뢰도와 타당도가 검증되어진 표준화된 질문지형 검사이다. 반분법에 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 MBTI검사는 94문항으로 구성되어있다.

2) 직무만족도구

Slavitt(1978) 등이 개발한 "The Index of Work Satisfaction"을 번역한 48문항의 도구를 신뢰도가 낮은 문항을 이은숙이 수정하고 보완하여 사용되어진 41문항으로 이루어졌으며, 신뢰도는 $\alpha = .81$ 이며 도구의

하위 영역은 보수 5문항, 자율성 5문항, 업무요구 4문항, 행정 10문항, 상호작용 8문항, 전문적 지위 6문항, 의사-간호사 관계 3문항 등으로 구성되었으며 5점 척도를 사용하였고 측정치가 높을수록 만족도가 높음을 의미한다. 부정 문항의 경우 역상 처리하여 얻어진 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미한다.

3. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS/pc+ WIN10.0 program을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 연구 대상자의 근무경력별 성격유형 분포는 빈도와 %를 산출하였다.
- 2) 대상자의 근무경력별 직무만족도 차이는 One-Way ANOVA로 분석하였고, Scheffe로 사후검증하였다.
- 3) 근무경력별 간호사의 성격유형과 직무만족도 차이는 One-Way ANOVA를 실시하여 비교하였다.
- 4) 간호사의 성격유형과 직무만족도와의 관계를 알아보기 위해 Pearson correlation coefficient로 검정하였다.

IV. 연구결과 및 논의

1. 대상자의 근무경력별 성격유형 분포

본 연구 대상자의 근무경력별 성격유형을 조사하였다. 대상자는 총 364명으로 1-5년의 경력에서는 ST유형이 37.3%, SF유형이 32.5% 분포하였으며, 6-10년의 경력에서는 SF유형 29.4%, ST유형 27.1%, 11년 이상의 경력에서는 ST유형이 44.3%, SF유형 23.0%의 분포를 보였다(표 2 참조). 김정택과 심혜숙(1995)이 제시한 한국판 여자 일반인 기초 표준 분포 결과인 ST유형 47.9%, SF유형 27.3%, NF유형 11.2%, NT유형 13.5%와 비교하여 사람들을 위한 실제적인 봉사분야를 선호하는 SF유형, 사람들을 이해하고 상호 소통하는 분야를 선호하는 NF유형이 간호사 집단에서 더 많은 분포를 보이는 것을 알 수 있었다.

2. 대상자의 근무경력별 직무만족도

전체 대상자의 근무경력별 직무만족도 차이를 검증한 결과 유의한 차이가 없었으며, 근무경력별 직무만족도는 <표 3>와 같다. 근무경력별에 따라 직무만족도는

<표 2> 대상자의 근무경력별 성격유형 분포

N=364

유형	근무경력		
	1-5년(n=126) 명 (%)	6-10년(n=177) 명 (%)	11년 이상(n=61) 명 (%)
SF	41(32.6)	52(29.4)	14(23.0)
ST	47(37.3)	48(27.1)	27(44.3)
NF	27(21.4)	34(19.2)	14(23.0)
NT	11(8.7)	43(24.3)	6(9.7)
Total	126(100.0)	177(100.0)	61(100.0)

<표 3> 대상자의 근무경력별 직무만족도

N=364

직무만족도	1-5년(n=126)	6-10년(n=177)	11년 이상(n=61)	F	P
	평균±표준편차	평균±표준편차	평균±표준편차		
행정	26.21 ± 4.26	29.07 ± 3.96	26.31 ± 4.35	1.91	.149
자율성	14.95 ± 2.15	14.62 ± 2.22	14.90 ± 2.45	.94	.391
의사-간호사	7.33 ± 1.66	6.89 ± 1.73	6.81 ± 1.70	2.93	.054
상호작용	12.74 ± 2.80	13.11 ± 2.74	13.00 ± 2.83	.66	.518
보수	25.59 ± 3.58	25.34 ± 3.48	25.38 ± 3.27	.20	.818
전문적 지위	20.82 ± 2.49	20.97 ± 2.94	20.21 ± 2.93	1.68	.187
업무요구	10.96 ± 2.33	11.38 ± 2.02	11.11 ± 2.08	1.44	.238
합계	118.60 ± 14.64	119.67 ± 15.56	117.77 ± 15.35	.43	.654

6-10년의 경력 119.6, 1-5년의 경력 118.6, 11년 이상 경력이 117.7로 6-10년의 경력을 소유한 간호들이 가장 직무만족도가 높았다. 이것은 근무경력에 따라 직무만족도는 유의한 차이가 있다는 연구결과(김정희, 1996; 심명숙, 1995; 손영길, 1995; 양길모, 1990)와는 다른 결과를 나타냈다.

3. 근무경력별 대상자의 성격유형과 직무만족도와의 차이

1) 1-5년의 근무경력 간호사의 성격유형에 따른 직무만족도 차이

근무년수 1-5년의 경력의 간호사에게 나타난 기능별 성격유형에 따른 직무만족도 차이의 평균을 산출한 결과 SF유형 122.84, ST유형 121.57, NF유형 113.40, NT유형 102.54로 SF유형이 가장 높은 것으로 나타났다. 또한 성격유형별 직무만족도에는 유의한 차이가 있었으며($F=8.50, p=.001$), 사후검증해본 결과 SF유형과 ST유형이 NT유형보다 유의하게 높은 것으로 나타났다(표 4-1참조).

이것은 기능별 성격유형에 따른 직무만족도 차이에서의 검증결과인 전체 간호사에서 SF유형이 가장 직무만족도가 높은 것과 같은 결과이다. SF유형은 감각과 감정을 선호하는 경향이 있으므로 자기의 온정을 발휘할 수 있기 때문에 만족감을 가질 수 있다. 즉 1-5년의 근무경력을 소유한 간호사들의 경우에 환자와의 관계에서 환자의 고통에 대해 인간을 사랑하는 박애적 정신과 환자의 문제를 직접 수집해야 하고 실제적 해결을 요하는 간호사의 업무를 확립해 가는 과정에 있으므로 현실감각을 바탕으로 문제해결을 하며, 따뜻한

마음을 표현하는 SF유형 간호사들이 직무만족도가 높을 것으로 해석된다. Myers & McCauly(1962)가 SF유형이 간호, 환자를 직접 돌보는 보건분야에서 능력을 발휘할 수 있다는 것에서와 같이 SF유형 간호사가 가장 직무만족도가 높았다.

2) 6-10년의 근무경력 간호사의 성격유형에 따른 직무만족도 차이

근무년수 6-10년 경력의 간호사에게 나타난 기능별 성격유형에 따른 직무만족도 차이의 평균을 산출한 결과 SF유형 127.34, ST유형 127.35, NF유형 114.20, NT유형 106.13으로 ST유형이 가장 높은 것으로 나타났다. 네 집단 간 평균의 차이 검증에서는 0.1%의 오차확률을 가지고 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈으며($F=30.61, p=.001$), ST유형 간호사들이 가장 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. Scheffé로 사후검증한 결과 만족도 합계에서 SF유형과 ST유형이 NF유형과 NT유형과 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(표 4-2 참조).

6-10년의 근무경력을 소유한 간호사는 1-5년의 근무경력의 간호사와 달리 ST유형(평균=127.35)이 가장 직무만족도가 높은 것으로 나타났으나, SF유형(평균=127.34)도 매우 높은 만족도를 가지고 있었다. ST유형과 SF유형이 다소 차이가 난 것은 6-10년의 경력을 가진 간호사는 간호사의 업무에 어느 정도 적용되어 환자와의 친밀한 유대관계보다는 정확하고 신속한 간호기술과 처치에 능숙한 ST유형이 직무만족도가 높은 것으로 해석될 수 있다. 이것은 김정택, 심혜숙(1995)이 년 수가 지남에 따라 자신이 처해진 직무 환경에 적응하므로 성격유형이 역동적으로 변할 수 있

(표 4-1) 1-5년의 근무경력 간호사의 성격유형에 따른 직무만족도 차이

N=126

직무만족	① SF(n=41)	② ST(n=47)	③ NF(n=27)	④ NT(n=11)	F	P	Scheffé
	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차			
행성	26.76 ± 3.84	26.59 ± 3.90	20.00 ± 5.24	23.09 ± 3.80	2.40	.071	
자율성	15.15 ± 1.63	15.51 ± 1.47	14.11 ± 2.96	13.27 ± 2.61	5.48	.001	①>④,②>③④
의사-간호	7.66 ± 1.24	7.55 ± 1.72	6.81 ± 1.75	6.18 ± 1.83	3.65	.014	
상호작용	26.51 ± 1.97	26.85 ± 2.97	23.77 ± 3.94	21.09 ± 4.63	14.26	.000	①②>③④
보수	13.89 ± 2.60	12.80 ± 2.69	11.74 ± 2.66	10.63 ± 2.69	6.03	.000	①>③④
전문적지위	21.53 ± 2.24	20.93 ± 2.45	10.37 ± 2.66	18.81 ± 2.27	3.99	.009	①>④
업무요구	11.20 ± 2.23	11.31 ± 2.10	10.59 ± 2.73	9.45 ± 2.33	3.29	.081	
합계	122.84 ± 10.78	121.57 ± 10.98	113.40 ± 18.88	102.54 ± 16.65	8.50	.000	①②>④

〈표 4-2〉 6-10년의 근무경력의 성격유형에 따른 직무만족도 차이

N=177

직무만족	① SF(n=52)		② ST(n=48)		③ NF(n=34)		④ NT(n=43)		F	P	Scheffé
	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차					
행정	23.34 ± 3.79	28.62 ± 2.96	26.35 ± 4.21	24.44 ± 3.47	13.25	.000			①②④		
자율성	15.75 ± 1.58	15.64 ± 1.48	13.94 ± 2.50	12.62 ± 1.74	30.85	.000			①②③④		
의사-간호	7.46 ± 1.37	7.68 ± 1.74	6.55 ± 1.58	5.58 ± 1.38	17.90	.000			①②④,③④		
상호작용	26.84 ± 2.35	27.12 ± 3.00	24.00 ± 3.74	22.60 ± 2.73	25.43	.000			①②③④		
보수	14.73 ± 2.54	14.00 ± 2.10	11.55 ± 2.61	11.37 ± 1.98	23.96	.000			①②③④		
전문적지위	21.88 ± 3.02	22.12 ± 2.71	20.67 ± 2.56	18.81 ± 2.09	14.76	.009			①②③④		
업무요구	11.17 ± 1.32	12.14 ± 1.63	10.82 ± 2.67	10.00 ± 1.66	15.55	.000			①②③④		
합계	127.34 ± 11.20	127.35 ± 10.50	114.20 ± 17.58	106.13 ± 12.01	30.61	.000			①②③④		

다는 것을 시사할 수 있다. 즉 1-5년의 근무경력보다 간호사의 업무에 적응되고 능숙하게 된 6-10년의 경력에서는 ST유형이 만족도가 높았다.

3) 11년 이상의 근무경력 간호사의 성격유형에 따른 직무만족도 차이

근무년수 11년 이상 경력의 간호사에게 나타난 기능별 성격유형에 따른 직무만족도 차이의 평균을 산출한 결과 SF유형 124.28, ST유형 121.59, NF유형 108.57, NT유형 106.50으로 SF유형이 가장 높은 것으로 나타났다. 네 집단 간 평균의 차이 검증에서는 1%의 오차확률을 가지고 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈으며(F=4.981, p=.01), SF유형 간호사들이 가장 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한 구체적으로 집단 간 차이를 보기 위해 Scheffé로 사후검정한 결과 만족도 합계에서 SF유형이 NF유형과 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(표 4-3 참조).

11년 이상의 간호사는 간호사들을 관리하는 시간간호사, 책임간호사 등이 포함되었고 오랜 경험과 다양한 인간관계를 통한 적응에서 온 온정 즉 수하 간호사들과 환자들에 대한 따뜻함이 요구되므로 SF유형이 가장

직무만족도가 높은 것으로 해석된다. 오랫동안의 근무 경력에도 불구하고 성격유형에 따른 직무만족도 차이의 심한 변화가 없는 것은 성격유형은 선천적인 경향성을 타고난다는 김정택과 심혜숙(1995)의 해석으로 알 수 있다. 또한 성격유형은 후천적인 경향성도 있어 환경과 직업, 종교적 배경, 가족 등에 의해 영향을 받아 변할 수 있는 역동성의 주장(김정택, 심혜숙, 1995)에 기초하여 간호사는 근무경력에 따라 직무만족도가 높은 유형이 있었으나(6-10년의 경우에 ST유형이 가장 직무만족도가 높음), 간호업무에서 요구되어지는 선호경향 즉 인간을 사랑하고 온정을 베풀 수 있으면서 현실적으로 실제적인 업무를 처리해 나가는 SF유형이 전체적으로 직무만족도가 높았다.

4. 대상자의 성격유형과 직무만족도와의 관계

전체 대상자의 기능별 성격유형과 직무만족도와의 상관관계를 검증한 결과를 보면 성격유형과 직무만족도와의 유의한 상관관계가 있었다(표 5 참조).

SF형은 행정(r=.145, p=.001), 자율성(r=.2229, p=.001), 의사-간호사관계(r=.234, p=.001), 상호

〈표 4-3〉 11년 이상의 근무경력 간호사의 성격유형에 따른 직무만족도 차이

N=61

직무만족	① SF(n=14)		② ST(n=27)		③ NF(n=14)		④ NT(n=6)		F	P	Scheffé
	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차					
행정	26.92 ± 6.46	26.88 ± 2.96	25.64 ± 4.41	23.83 ± 3.31	1.01	.394					
자율성	15.35 ± 1.94	15.92 ± 1.85	12.92 ± 2.94	13.83 ± 1.72	6.59	.000			①②④		
의사-간호	8.00 ± 1.10	7.14 ± 1.40	5.71 ± 1.85	5.16 ± 1.16	8.92	.000			①②③④		
상호작용	26.14 ± 2.85	26.29 ± 2.62	23.28 ± 3.93	24.33 ± 3.32	3.46	.022			②③		
보수	13.64 ± 4.16	13.70 ± 1.97	11.85 ± 2.50	11.00 ± 1.26	2.80	.047					
전문적지위	22.00 ± 2.96	20.25 ± 2.96	19.07 ± 2.20	18.50 ± 2.42	3.51	.020					
업무요구	12.21 ± 1.76	11.37 ± 1.57	10.07 ± 2.67	9.83 ± 1.94	3.84	.014			①③		
합계	124.28 ± 16.83	121.59 ± 10.03	108.57 ± 18.36	106.50 ± 10.13	4.98	.003			①③		

[표 5] 전체 대상자의 성격유형과 직무만족도와의 관계

N = 364

직무만족	SF (n=107)	ST (n=122)	NF (n=75)	NT (n=60)
행 정	.145**	.131*	-.061	-.280***
자율성	.222***	.278***	-.223***	-.384***
의사-간호사	.234***	.199***	-.154**	-.373***
상호작용	.233***	.282***	-.235***	-.388**
보 수	.311***	.128***	-.231***	-.292***
전문적 지위	.242***	.113*	-.100	-.332***
업무요구	.197***	.145**	-.136**	-.278***
만족도 합계	.279***	.222***	-.201***	-.407***

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

작용($r=.233, p=.001$), 보수($r=.3111, p=.001$), 전문적 지위($r=.2422, p=.001$), 업무요구($r=.197, p=.001$)와 정적상관을 보이고 있다. 0.01%의 오차 확률을 가지고 SF형과 직무만족도와의 상관관계는 유의미하다($r=.279, p=.001$). ST형은 직무만족도와는 0.01%의 오차확률을 가지고 상관관계가 유의미하다($r=.222, p=.001$). NF형은 부적상관을 보이고 있으며, 0.01%의 오차확률을 가지고 NF형과 직무만족도와의 상관관계는 유의미하다($r=.201, p=.001$). NT형 역시 부적상관을 보이고 있고, 0.01%의 오차확률을 가지고 NT형과 직무만족도와의 상관관계는 유의미하다($r=.402, p=.001$). 즉 기능별 성격유형은 직업 선정을 고려하여 업무처리 성격유형이라 하여 인간관계를 맺는 양상이나 일처리의 양상에서 차이를 나타내므로 간호사의 직무만족도와도 상관관계가 있는 것으로 해석된다. NF형과 행정과 전문적 지위와의 관계에서 유의하지 않은 것은, 구체적인 상황에 관심이 없고 현실적인 것보다는 가능성을 추구하는 성향이므로 업무절차, 인사정책에 대한 효과와 정책참여에는 관심이 없으며, 업무의 기술, 유용성, 직위에 대한 전반적인 느낌과 같은 현실적인 것에는 큰 관심이 없는 것으로 해석된다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 2000년 5월부터 6월까지 광역시 2개와 특별시 1개에서 군집표집된 10개의 대학병원에서 근무하는 간호사 364명을 대상으로 간호사의 근무경력별 나타나는 간호사의 성격유형과 직무만족도와의 관련성

에 대한 서술적 조사연구이다. 사용한 설문지 구성은 김정택과 심혜숙(1990)에 의해 신뢰도와 타당도가 검증된 표준화된 94문항의 MBTI검사지와 Slavitt의 (1978)의 직무만족도구를 이은숙이 수정하고 보완하여 사용되어진 41문항의 직무만족도구이다. 직무만족도는 점수가 높을수록 높은 것을 의미하고 자료분석은 빈도분석, F검증, Pearson correlation coefficient를 이용하였다.

연구결과는 다음과 같다.

1) 본 연구 대상자의 근무경력별 성격유형을 조사한 결과 1-5년의 경력에서 ST유형이 37.3%, SF유형이 32.5% 분포하였으며, 6-10년의 경력에서는 ST유형이 29.4%, SF유형이 27.1% 분포, 11년 이상의 경력에서는 ST유형이 44.3%, SF유형이 23.0% 분포로서 사람들을 위한 실제적인 봉사분야를 선호하는 SF유형, 사람들을 이해하고 상호소통하는 분야를 선호하는 NF유형이 간호사 집단에서 더 많은 분포를 보였다.

2) 대상자의 근무경력별 직무만족도 차이를 검증한 결과 유의한 차이가 없었으며, 6-10년의 경력을 소유한 간호사 집단이 가장 직무만족도가 높았다.

3) 근무경력별 대상자의 성격유형과 직무만족도와의 차이를 조사한 결과 1-5년의 경력에서는 SF유형이 가장 직무만족도가 높았으며, 네 가지 성격유형 집단 간에 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 6-10년의 근무경력에서는 ST유형 가장 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며 네 가지 성격유형간에 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 11년 이상의 경력에서는 SF유형이 가장 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 네 가지 유형간에는 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

4) 대상자의 성격유형과 직무만족도와의 관계를 검증한 결과 성격유형과 직무만족도와는 유의미한 상관관계가 있었다. SF유형과 ST유형은 정적 상관관을 보이며 NF유형과 NT유형은 부적상관을 보였다.

결론적으로 근무경력별 성격유형에 따라 직무만족도가 차이가 있었다. 간호조직에서의 MBTI활용은 간호사 자신의 성격유형을 알게되어 자신이 선호하는 유형의 경향을 바람직하게 발달시키고 또한 자신에게 부족한 유형을 보완하여 직무에 만족할 수 있도록 도움을 줄 수 있으며, 나아가서는 간호업무를 효과적이고 능률적으로 실시할 수 있도록 간호인력을 경력별로 적절하게 배치할 수 있을 것이다. 그러나 개인의 성격유형은 변화하지 않는 고정된 틀이 아니므로 환경과 역할과의 상호작용으로 역동적인 관계를 통하여 성장 발달해 갈 수 있는 것이므로 간호조직에서 인적자원인 간호사를 효과적으로 관리하기 위해 간호사를 대상으로 적절한 상담체계가 필요할 것이다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구의 대상자가 광역시 이상의 대도시 대학병원에 재직하고 있는 간호사를 대상으로 하였기 때문에 전체 간호사에 일반화하기 어렵다. 따라서 보다 큰 규모의 대표성이 있는 표집방법에 의한 연구가 이루어져야 할 것이다.

둘째, MBTI검사와 간호사의 직무만족도와의 관계를 연구한 것이 아직 미량의 연구이므로 지속적으로 반복연구가 수행되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

김모임 (1974). 간호사의 확대된 역할에 대하여. 연세대학 간호학회보 제5권, 15.
 김성국 (1997). 조직과 인간행동, 명경사.
 김숙자 (1992). 간호사의 직무만족도와 이직의사에 관한 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
 김정택, 심혜숙 (1990). 성격유형검사(MBTI)의 한국 표준화에 대한 일연구. 서강대학교 MBTI연구소.
 김정택, 심혜숙 (1995). MBTI질문과 응답, 한국심리검사연구소.

김정택, 심혜숙 (1995). 16가지 성격유형의 특성, 한국심리검사연구소.
 김정택, 심혜숙 (1993). MBTI성장프로그램 안내서 I, 한국심리검사연구소.
 김정택, 심혜숙 (1994). MBTI와 나의 가족이해, 한국심리검사연구소.
 김정택, 심혜숙, 임승환 (1995). 나의 모습, 나의 얼굴, 한국심리검사연구소.
 김정택, 심혜숙, 제석봉 (1995). MBTI개발과 활용, 한국심리검사연구소.
 김진영 (1988). 임상간호사의 성격특성과 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
 김창희 (1997). 시설여성과 일반여성의 성격유형과 자아방어기제에 관한 비교연구. 명지대학 교사회 교육대학원 석사학위논문.
 나길은 (1992). 교사의 성격유형과 직무만족도에 관한 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
 문화자, 변창자, 박성애 (1986). 간호관리학, 수문사.
 문혜영 (1990). 종합병원 간호사의 동기부여와 직무만족에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
 백순희 (1997). 간호사의 성격유형에 따른 직무만족과 이직성향에 관한 연구. 서강대학교 교육대학원 석사학위논문.
 박성애, 이상미 (2000). 간호관리학, 한국방송대학교 출판부.
 박아청 (1995). 성격심리학, 교육과학사.
 박연호 (1987). 행정학론, 박영사.
 박연호, 오세덕 (1985). 조직관리론, 법문사.
 손정락 (1996). 성격심리학, 교육과학사.
 서보경 (1995). 간호사의 전문직 자아개념과 직무만족도관계에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
 서성화 (1992). 간호사가 인지한 간호조직 특성과 직무만족도와의 관계 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
 신유근 (1997). 조직행위론, 다산출판사.
 심혜숙, 이숙미 (1996). 심리기능과 성격장애 관계. 한국심리유형학회지, 3(1), 1-15.
 심혜숙, 임승환 (1997). 성격유형과 삶의 양식, 한국심리검사연구소.

- 양길모 (1990). 일 종합병원 간호사의 성격특성과 직무만족도와의 관계 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유영희 (1988). 개인의 성격유형이 조직발전에 미치는 영향: Carl Gustav Jung의 성격유형론을 중심으로. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤순영, 박성애 (1990). 보건 간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구개발. 간호학논문집, 4(1), 63-72.
- 윤제정 (1993). 일 의료원 산하 간호사의 자아개념과 직무만족과의 관계 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤은자 (1983). 주관적 지각과 직업만족이 직무만족이 직무수행에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 오석홍 (1993). 조직이론, 박영사.
- 이관용, 이상로 (1995). 성격의 이론, 중앙적성출판사.
- 이성림 (1986). 임상간호사의 성격특성과 직무만족도와 관계 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이은숙 (1988). 간호사의 직무만족과 근무부서 이동에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 이현숙 (1997). 간호사의 근무부서 이동형태에 따른 직무만족도 비교연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이훈구 (1996). 성격심리학, 법문사.
- 전산초, 김수지, 변창자 (1990). 간호철학. 윤리, 수문사.
- 조광제 (1989). 간호사 직무만족도와 사회적 지지도와 상관관계. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 최남연 (1997). 임상간호사의 성격특성과 직무만족간의 상관. 경상대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 한윤복 (1984). 임상간호사의 사회화과정에 따른 지각형성, 역할행동 특성 및 자아실현간의 관계분석 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- Longest, B. B. (1974). Job Satisfaction for Registered Nurse in the Hospital Setting. Journal of Nursing Administration, May-Jun, 46.
- McCaulley, M. H. (1978). Application of the Myers-Briggs Type Indicator to medicine and other health professions. Gainesville, FL: Center for Applications of Psychological Type.
- Myers, I. B., & McCaully, M. H. (1962). Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indication. CA: Consulting Psychologists Press.
- Quenk, N. L. (1975). Sources of physician satisfaction. Albuquerque, NM: University of New Mexico, Longitudinal Study.
- Quenk, N. L., & Albert, M. (1975). A Taxonomy of physician work settings. Albuquerque, NM: University of New Mexico, Longitudinal Study.
- Reiner, P., & Grant, D. R. (1981). A Classification System to Meet Today's Need. Journal of Nursing Administration, 11(1), 21-25.
- Ronan, W. W. (1970). Individual and Situational Variables Relating to Job Satisfaction. Journal of Applied Psychology, 54, 115.
- Slavitt, D. B. (1977). The Index of Work Satisfaction Measurement of Level of Situation of Nurses within their Professional Work Satisfaction. Nursing Research, 26(2), 96.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., et al (1978). Nurse's satisfaction with their Work Satisfaction. Nursing Research, 27(3), 114.
- Tiffin, J., & McCormick, E. J. (1965). Industrial Psychology. N.Y: Prentice-Hall.
- Watson, J. (1985). Nursing: Human science and human care. Connecticut: Appleton-Century-Crofts.

ABSTRACT

A Study of the Relationship of Nurses' Personality Type and Job Satisfaction Level, according to the Career*

Park, Young Sook · Park, Kyung Min · Park, Jeong Sook · Koh, Hyo Jung
Kwon, Young Sook · Kim, Myung Ae · Kim, Chung Nam · Park, Cheong Ja
Shin, Yeong Hee · Lee, Kyung Hee · Lee, Byung Sook
(College of Nursing, Keimyung University)

This study was to explore the relationship between nurses' personality type and their job satisfaction level.

The subjects of the study were the 364 nurses who were serving at the general surgical department, psychiatric department, pediatric department and emergency room. The hospitals for which they were working were four university hospitals in Daegu and Busan, and six other university hospitals in Seoul were selected as sample hospitals.

For data collection, questionnaires were self-reported to the subjects, under their agreement, from May to June, 2000.

The following two instruments were used in the study:

One was MBTI Test whose Korean version designed and verified to reliability and validity by Kim Jung Taek and Shim Hae Sook(1990): the other was the Nursing Job Satisfaction Instrument, "The Index of Work Satisfaction" developed by Slavitt, et al.,(1978).

The data were analyzed by frequency, t-test, one-way variance analysis, scheffe's post hoc contrast, and Pearson correlation coefficient with SPSS Win 10.0 program.

The results this study were as follows :

1. As a result of testing nurse's personality type by function at each career, it's found that the most personality type was expressed by the ST-type(37.3%) at 1-5 years, the SF-type(29.4%) at 6-10 years, the ST-type(43.3%) at more than 11 years.

2. As a result of testing the disparity in job satisfaction according to career, it appeared that the 6-10 years group showed higher job satisfaction, followed by the 6-10 years(119.6%), 1-5 years(118.6%) and more than 11 years(117.7%) groups.

* This work was supported by the research promoting grant from the Keimyung University Dongsan Medical Center

3. As a result of testing job satisfaction level according to nurse's personality type by function at each career, it's found that the most job satisfaction was expressed by the SF-type($F=8.50$, $p=0.001$) at 1-5 years, the ST-type($F=30.61$, $p=0.001$) at 6-10 years, the SF-type($F=4.98$, $p=0.003$) at more than 11 years groups.

4. As a result of testing a significant correlation between nurse's personality type by function and job satisfaction level, the SF($r=0.279$, $p=0.001$) and ST($r=0.222$, $p=0.001$) types showed significant positive correlation, and the NF($r=-0.201$, $p=0.001$) and NT($r=-0.402$, $p=0.001$) types revealed significant negative correlation.

The nursing management is likely to be done more effectively, if managers in charge of nursing administration carefully reflect nurses' personal opinions in posting and personnel management, keeping in mind that there is a specific personality type that serves to raise job satisfaction at a specific career.

Key word : personality type, job satisfaction level