

주요용어 : 인성, 직무만족

임상간호사의 인성과 직무만족에 관한 연구*

홍상희**, 박경숙***

I. 서 론

1. 연구의 필요성

직무만족은 한 개인이 직무나 직무 경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태로서(Lee, 1987), 직무특성과 관련된 개인의 적응하는 능력, 타인과 관계를 맺는 능력, 흥미, 준비 등이 포함된다(Slavitt, 1978).

간호사들의 직무만족도는 간호사 자신이 간호직에 대한 확고한 이해와 긍지를 갖고 병원측의 능력을 발휘할 수 있는 기회제공, 정당한 보수지급, 적절한 업무량 및 좋은 대인관계가 유지될 때 높아진다고 볼 수 있으며(Han & Moon, 1996), 불만족의 원인은 봉급, 업무량, 물품과 시설의 불충분, 행정, 환자 및 의료팀과의 상호관계, 승진기회, 업무관계의 불확실성, 간호사에 대한 사회인식, 사회복지 대책의 결여 등으로 나타났다(Kim, 1998; Lee, 1987; Park, Kim, Park, 1986; Bang, Kim, 1985; Jeung, Babara, 1983; Mary, 1987; Weissman, 1985; Yeum, Lee, 1982).

이와 같이 직업에서 얻는 만족은 개인에게 주어진 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 하여 환자만족에 긍정적 영향을 미치며, 직무 불만족은 사기저하로 오는 문제들, 근무현장에서의 갈등, 결근, 이직으로 발전되어 효율적인 병원경영의 어려움과 간호업무의 질적 저하를 가져온다. 따라서 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 규명이 필요하다고 생각되며, 여러 영향요인 중에서도 인간의 행동과 심리적인 이해를 가장 잘 설명해 줄 수 있는 기본적인 요인으로서 인성을 들 수 있다.

인성이란 일반적으로 한 개인이 환경에 적응해 나아가는 과

정에서 비교적 일관성 있게 나타나는 개인특유의 행동 및 사고의 양식이라고 할 수 있다(Choi, Han, Yoo, 1995). 인간을 대상으로 하는 직업으로서 간호사도 감정을 가진 하나의 인간으로 간호사의 인성은 환자간호에 크게 작용하며, 다양한 상황에 효율적으로 대처할 수 있는 원만한 인간성을 필요로 하므로 이에 부합된 인성이 중요시 여겨진다. 따라서 인성이란 간호에 있어서 중요한 변수가 되기 때문에 최근에 들어서는 간호사 입사시험의 주요인자로 작용하는 경향을 보이고 있으며, 임상 장면에서 가장 많이 사용되는 인성검사로 다면적 인성검사(Minnesota Multiphasic Personality Inventory; MMPI)는 정신질환자뿐만 아니라 정상인의 행동설명도 가능하여 가장 많이 보편적으로 우수인력을 확보하기 위해 기업이나 병원의 인사채용시 널리 실시되고 있다.

현재까지 직무만족에 대한 연구는 각 분야에서 진행되어 왔는데 국외의 연구경향은 직무만족 관련요인에 대한 메타분석(Blegan, 1993) 과 직무만족과 이직의도, 이직행위와의 관계에 대한 메타분석(Irvine & Evans, 1995)에 의한 연구가 있으며, 국내의 연구경향은 조직몰입, 조직문화와 조직풍토, 리더십 유형과 자율성, 근무부서 이동에 대한 태도 등과 같은 변수와의 관계, 일반성격검사나 성격유형검사(Myers Briggs Type Indicator, MBTI)를 이용한 성격특성과의 관계를 검증하는 연구가 대부분이었으며 MMPI를 도구로 직무만족에 관한 연구는 거의 없는 실정이다.

이에 본 연구에서는 대학병원 간호사들의 개인의 인성을 이해하기 위한 도구로서 객관적 성격검사인 MMPI를 사용하여 그들의 인성정도를 알아보고 인성정도과 직무만족과의 관계 및 직무만족에 영향을 미치는 요인을 규명하여 효율적인 간호업무수행과 인사관리에 기초자료를 제공하는데 도움이 되고자 시도하였다.

*중앙대학교 간호학 석사학위논문 2002년 6월

**중앙대학교 의과대학 부속 용산병원 정신과병동 수간호사

***중앙대학교 간호학과 교수

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 임상 간호사를 대상으로 인성정도과 직무만족도를 알아보고, 인성정도과 직무만족도와의 상관관계를 파악함으로써 간호인력의 효율적인 관리에 기초자료를 제공하고자 함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 인성정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 직무만족도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 인성정도를 파악한다.
- 4) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도를 파악한다.
- 5) 대상자의 인성정도과 직무만족도와의 상관관계를 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 인성(Personality)

개인의 내부에 있는 그의 특징적인 행동과 사고를 결정해주는 심리·생리적 체계의 역동적인 특성이다(Lee, Lee, 1985).

본 연구에서는 1943년 Hathaway와 Mckineley에 의하여 개발되었고 Kim(1988)에 의해 제작된 MMPI로 타당도 척도를 제외한 총 556문항으로 0에서 9 척도까지 측정된 점수이다.

2) 직무 만족

자신이 현재 종사하고 있는 직무 및 경험에 대한 평가결과 만족하는 심리상태를 지칭하는 개념으로 직무 및 직장의 여러 상황에 대해 만족하는 정도를 의미한다(Locke, 1976).

본 연구에서는 Slavitt 등(1978)이 개발한 직무만족 측정도구(The Index of work satisfaction)를 Lee(1988)가 번역하여 수정 보완한 것을 사용하여 자가 보고한 점수를 말하며 보수, 자율성, 업무요구, 행정, 상호작용, 전문적 지위, 의사-간호사의 관계 등 7가지 하부요인에 대한 긍정적 태도를 의미하고 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다.

4. 연구의 제한점

본 연구는 서울시 소재 대학부속 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였으므로 연구결과를 확대해석 하는 데에는 신중을 기해야 한다.

II. 문헌고찰

1. 인 성

인성의 의미는 매우 다양해서 인격, 성격, 특성, 개성, 기질, 품성 등의 유사한 용어가 많다. 원래 라틴어의 'personare'에서 유래되었는데 personare는 per(through~을 통하여)와 sonare(speak, 말하다)의 합성어로 무대에서 배우가 쓰는 가면이나 탈을 뜻한다(Park, 1998). 이것이 오늘날에 와서는 다른 사람에게 준 인상이나 가면으로 보는 것이 아니라, 그 가면 뒤에 숨겨져 있는 것, 즉 타인과 구별할 수 있는 인상 전체를 뜻하는 말로 사용하게 되었다(Luthans, 1989).

인간의 인성에 관하여는 오래 전부터 여러 학자들에 의하여 많은 연구가 이루어져 왔다. 대표적인 몇 심리학자의 인성에 대한 정의를 살펴보면 다음과 같다.

Allport(1961)는 인성이란 각 개인의 정신 신체적 체계 안에서 그의 특징적 사고와 행동을 결정해 주는 역동적 조직이라 하였고(Lee, 1986), Eysenck(1975)는 인간의 개인특질, 기질, 지능이나 신체가 이루고 있는 불변적이고 지속적인 체계이며 이와 같은 조직이 환경에 대해 개체가 독특하게 적응하도록 결정하는 것이 인성이라 하였다(Park, 1995). Cattell(1950)은 인성의 정의를 일정한 주어진 상황에서 개인이 할 행동을 예측할 수 있게끔 하는 본질이라 하였고 Carl Rogers(1971)는 인성을 우리 모든 경험의 중심이 되는 자아, 즉 조직된 항구적인 그리고 주관적으로 지각된 실체로 본다고 하였다(Lee, 1986). Hodgetts(1984)는 "인성은 사람들 간에 유사성과 차이성을 결정하는 비교적 안정적(stable)인 일련의 특성과 경향성이다"라고 하였으며, Georgy Kellysms는 인성이란 개인이 자기의 생활 경험으로부터 스스로 의미를 만들어 가는 자기 나름의 독특한 방법이라고 하였다(Lee, 1986).

이상을 종합해 보면 인성을 어떻게 정의하느냐에 대하여는 학자들 사이에 명백한 협의를 하지 못하고 다르게 주장하고는 있으나 어떻게 정의가 되든, 인성이 그 개인에게는 중요한 요소임에는 틀림없는 사실이며, 그 사람의 행동 양식은 성질 특질에 따라 일정한 반응 양식을 보이고 있다고 생각된다.

간호분야에서 간호실무에 영향을 주고 결정적으로 작용하는 개념은 인간, 환경 즉 사회, 건강, 간호인데 이 4가지 개념 가운데 간호실무에 핵심이 되는 것은 인간이며(Choi, 1986), 인간을 간호하는 간호사의 인성은 환자간호에 직접적인 영향을 미치고, 환자를 이해하며 건설적인 관계를 수립하고 자신의 업무에 대한 만족을 위해서 자신의 감정을 처리할 수 있는 간호

사의 인성은 대단히 중요한 것이라 할 수 있다.

이에 본 연구는 세계적으로 가장 널리 쓰이고 가장 많이 연구되어 있는 객관적 성격검사인 MMPI를 도구로 하여 간호사의 인성과 직무만족과의 관계를 파악하여 간호사로서의 적합한 인성을 알아보려고 한다.

2. 직무만족

직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인이 직무나 직무경험 평가시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태라고 하였으며(Sin, 1985), 인생전반에 걸친 만족 감정의 일부분으로 개인이 직무생활에 적응하는 능력, 조직생활을 통해 타인과 관계를 맺는 능력, 직장업무에 대한 흥미, 준비에 따른 직무특성과 관련된다(Choi, 1999).

환자를 최적의 건강상태로 유지하도록 돕는 것이 간호의 궁극적 목적이라면 간호사가 자신의 직업에 만족할 수 있도록 하는 것은 매우 중요한 일이다. 즉 직업에서 얻는 만족은 병원의 개방적 의사전달 촉진과 직원간의 대화를 통한 갈등해소와 상대방을 수용하는 분위기 조성, 직원들에 대한 적절한 동기부여 및 협력체제 확립 등으로 인하여 병원의 효율성과 효과성을 증진시키고 병원목표의 조기달성을 가능토록 한다(Yim, 1983). 또한 향상된 직무만족은 우수인력을 유지시키고, 업무수행을 증진시키며, 이직률을 줄여 결국 사기양양에 영향을 미치게 된다.

직무만족도에 관한 선행연구를 살펴보면 Yoder(1995)는 연령, 근무기간, 근무경력, 간호사의 직무만족에 영향을 주는 주요인이라고 하였으며, 학력, 결혼여부, 봉급, 업무량, 행정자의 태도, 의료팀과의 협조, 물품과 시설부족, 환자의 협조와 태도, 승진기회, 간호업무의 불확실성, 간호사에 대한 사회적 인식 등이 또한 영향을 준다고 하였다(Kim, 1989).

Slavitt 등(1978)은 자율성, 보수, 업무 요구도, 조직요구도, 인간관계 및 직위가 직무만족에 영향을 미치는 요인이라고 하였고, 직무만족은 직무 특성이 다양한 기술을 사용할 수 있고 업무가 명확하며 자율성이 있을 때 생길 수 있으며 또한 성취감, 인정감, 성장의 원천이 된다고 하였다.

또한 Yeun와 Lee(1982)는 간호직에 대한 만족도는 간호사가 그 직무를 효과적으로 수행할 수 있을만한 능력, 성격, 특성 등에 영향을 받는다고 하였고, Choi(1997)는 임상간호사의 직무만족도는 대체적으로 인성과 유의한 상관이 있다고 하였다.

이상의 선행연구 결과를 종합해 보면, 직무만족 구성요소는 매우 다양하고, 직무만족 자체의 측정은 매우 어려우나 심리적 요인이 작용하며, 간호사가 인간의 건강요구를 효율적으로 충

족시키기 위해서는 무엇보다도 자신의 직무에 대한 만족이 중요하다고 볼 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 임상간호사의 인성과 직무만족도와의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 현재 서울 시내 소재 C 대학병원에 근무하는 간호사 164명을 대상으로 하였다.

3. 연구의 도구

1) 인성검사

개인의 성격측면 성격적 적응사항을 알아보기 위해 한국식으로 표준화된 객관적 자기보고식 MMPI(Kim 등, 1988)를 사용하였다. 이 검사는 566문항으로 피검자의 검사에 대한 타당도의 정도를 즉각적으로 판단하기 위한 타당성 척도와 성격의 특성을 측정하기 위한 성격척도(임상척도)로 이루어져 있다. 본 연구에 사용된 임상척도는 척도 1(Hs; 건강염려증), 척도 2(D; 우울증), 척도 3(Hy; 히스테리), 척도 4(pd; 반사회성), 척도 5(Mf; 남·여향성), 척도 6(Pa; 편집증), 척도 7(Pt; 강박증), 척도 8(Sc; 정신분열증), 척도 9(Ma; 경조증), 척도 0(Si; 내·외향성)의 10개 척도로 이루어져 있다.

각 문항은 '예', '아니오'로 답하도록 되어 있으며, 평균은 50점, 표준편차는 10점으로 상하 표준편차를 벗어난 점수를 비정상이라고 해석하였다.

2) 직무만족 도구

Slavitt 등(1978)이 개발한 직무만족 측정도구(The Index of work satisfaction)를 수정 보완하여 Lee(1988)가 사용한 41문항의 측정도구를 기초로 보수(5문항) .72, 자율성(5문항) .55, 업무요구(4문항) .60, 행정(10문항) .68, 상호작용(8문항) .62, 전문적 지위(6문항) .76, 의사-간호사의 관계(3문항) .79로 총 신뢰도는 $\alpha=.81$ 이었다.

도구는 "매우 그렇지 않다" 1점, "대체로 그렇지 않다" 2점, "보통이다" 3점, "대체로 그렇다" 4점, "매우 그렇다" 5점의 척

도로 측정치가 높을수록 만족도가 높음을 의미한다.

4. 자료수집

자료수집 기간은 2002년 2월 23일부터 3월 7일까지였으며, 서울 시내 소재 C 대학병원의 간호과에 공문을 보내 협조를 구하고, 방문하여 연구목적을 설명하였으며 각 병동에는 주간호사를 통해 연구목적을 설명 후 설문지를 배부하였다. 일반간호사 165명, 책임간호사이상 27명 등 전체 192명을 대상으로 검사수행의 동기와 검사의 신뢰도를 높이기 위하여 모든 대상자에게 검사결과를 통보할 계획임을 알려주었으며, 미회수 또는 기재누락의 부실자료를 제외한 일반간호사 144명, 책임간호사이상 20명, 총 164명을 분석대상으로 하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/pc+ Package에 의해 통계처리 하였으며, 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율을 산출하였고, 일반적 특성에 따른 인성과 직무만족도의 차이를 살펴보기 위해 t-test와 One-way ANOVA로 분석하였다. 또한 대상자의 인성과 직무만족도와의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 근무부서는 일반병동 62.8%, 특수병동 37.2%의 비율로 구성되었다. 연령별로는 26~30세가 45.1%로 가장 많았으며, 31~35세가 20.7%, 25세 이하 19.5%, 36세 이상 14.6% 순으로 나타났다. 결혼 여부별로는 미혼이 65.2%로, 기혼 34.8%보다 많았다. 경력별로는 3년 미만인 29.9%로 가장 많았으며, 3~5년 미만 26.2%, 5~10년 미만 22.6%, 10년 이상 21.3% 순으로 나타났다. 학력별로는 전문대졸이 54.3%로 절반 이상을 차지하였으며, 대학원 이상 25.0%, 간호학과 졸업 20.7% 순으로 나타났다. 종교별로는 기독교가 34.1%로 가장 많았으며, 천주교 13.4%, 불교 11.0% 순이었으며, 종교를 가진 임상간호사가 58.5%로 많았다. 직위별로는 일반 간호사가 87.8%, 책임 간호사 이상이 12.2%로 나타났다. 연봉별로는 2500~3000만 원이 33.5%로 가장 많았으며, 2000만 원 미만과 2000~2500만 원 미만이 각각 23.2%, 3000만 원 이상이 20.1%

순으로 나타났다.

2. 대상자의 인성정도

대상자의 인성정도는 <표 1>과 같으며, 인성을 영역별로 보았는데 건강염려증(Hs) 점수는 47.61, 우울증(D) 점수는 46.10, 히스테리(Hy) 점수는 47.54, 반사회성(Pd) 점수는 48.01, 남·여향성(Mf) 점수는 48.45, 편집증(Pa) 점수는 44.41, 강박증(Pt) 점수는 43.29, 정신분열증(Sc) 점수는 40.32, 경조증(Ma) 점수는 42.75, 내향성(Si) 점수는 43.15로 나타났으며, 이러한 결과는 대체로 정상범주에 속하는 인성이라 할 수 있다.

3. 대상자의 직무만족도

대상자의 직무만족도를 살펴본 결과는 <표 2>와 같으며 직무만족도의 총평균 평점은 최고점수 5점에 대해 3.01점으로 다

<Table 1> Degree of Personality by demographics of subjects

Personality Factor	Mean ±SD
Hypochondriasis	47.61 ±6.59
Depression	46.10 ±8.73
Hysteria	47.54 ±7.72
Pshychoopathic Deviate	48.01 ±8.39
Masculinity-Feminity	48.45 ±8.32
Paranoia	44.41 ±6.80
Psychasthenia	43.29 ±8.29
Schizophrenia	40.32 ±6.57
Hypomania	42.75 ±8.33
Social Intro-version	43.15 ±9.74

<Table 2> Degree of Job Satisfaction of subjects

Subfactor	MEAN ±SD
Money	2.38 ±0.56
Autonomy	3.20 ±0.43
Demand	3.41 ±0.39
Administration	2.54 ±0.43
Interaction	3.43 ±0.37
Authority	3.15 ±0.55
Experience	2.96 ±0.61
Total	3.01 ±0.30

소 높은 수준으로 나타났다. 이를 각 영역별로 살펴보면, 상호작용이 3.43, 업무요구 3.41, 자율성 3.20, 전문적 지위 3.15, 의사-간호사 관계 2.96, 행정 2.54, 보수 2.38 순으로 상호작용과 업무요구에 대한 만족도가 가장 높은 만족을 나타내었다.

문항별 직무만족도에서 점수가 가장 높은 문항은 업무요구 영역의 “각 환자에게 더 많은 시간을 할애하면 더 질적인 간호를 할 수 있다고 생각한다.”로 4.17점으로 나타났고, 다음으로 전문적 지위 영역의 “내가 수행하는 업무가 정말로 중요하다고 생각한다.”로 4.08로 나타났다. 가장 점수가 낮은 문항으로는 행정 영역의 “우리병원은 간호사 복지에 많은 관심을 갖고

있다.”로 1.96점이었으며, 다음으로 낮은 문항이 업무요구 영역의 “나의 업무는 많은 기술이나 지식을 필요로 하지 않는다.”로 1.98점을 나타내었다.

4. 일반적 특성에 따른 인식정도

대상자의 일반적 특성에 따른 인식정도를 살펴본 결과는 <표 3>과 같이 근무부서에 따라 인식정도는 차이가 없었으며, 연령별로는 연령이 적을수록 편집증 점수(F=7.16, p<.001.가 높았다. 결혼 여부별로는 미혼 임상간호사가 기혼 임상간호사보

<Table 3> Degree of Personality by General Characteristics of subjects

Classification	N	Hs			D			Hy			Pd			Mf			
		Mean	SD	t(F)	Mean	SD	t(F)	Mean	SD	t(F)	Mean	SD	t(F)	Mean	SD	t(F)	
Unit	General care unit	103	47.87	6.92	0.67	46.86	9.37	1.47	48.34	8.26	1.74	48.77	8.44	1.50	48.24	8.33	-0.42
	Special care unit	61	47.16	6.03		44.80	7.43		46.18	6.55		46.74	8.22		48.80	8.35	
Age	Below 25	32	47.88	4.90	0.49	46.72	8.10	0.43	50.66	5.32	2.53	50.50	8.53	1.22	48.56	8.75	2.50
	26~30	74	47.03	6.35		46.16	8.12		47.34	7.56		47.43	8.33		47.38	7.80	
	31~35	34	48.65	7.83		44.71	9.52		46.15	7.80		47.03	7.60		51.74	7.83	
	Above 36	24	47.58	7.51		47.04	10.42		45.96	9.80		47.88	9.31		46.96	9.19	
Marriage status	Married	57	47.16	6.73	-0.64	44.35	9.11	-1.88	45.44	7.89	-2.59*	45.79	8.33	-2.52*	50.70	7.87	2.57*
	Unmarried	107	47.85	6.53		47.03	8.42		48.65	7.42		49.20	8.22		47.25	8.34	
Duration of employment	Below 3	49	47.47	5.85	0.85	47.24	8.28	0.54	49.76	6.24	2.11	50.45	8.01	2.34	48.51	8.65	0.37
	3~5	43	46.67	6.34		45.14	7.57		46.81	7.94		46.05	8.29		47.47	8.02	
	5~10	37	49.00	7.32		45.41	9.54		47.00	7.88		47.84	8.12		49.43	7.79	
	Above 10	35	47.49	7.08		46.40	9.90		45.89	8.72		47.20	8.83		48.54	8.96	
Education	Collage	89	47.58	6.44	0.32	46.48	8.64	0.21	48.49	7.35	2.43	48.74	8.33	0.77	48.22	8.60	0.07
	University	34	46.97	6.15		45.88	8.15		47.71	7.61		47.44	8.72		48.68	8.27	
	Graduate School	41	48.20	7.32		45.44	9.53		45.32	8.29		46.90	8.29		48.76	7.92	
Religion	Protestant	56	48.54	5.85	1.67	46.32	8.95	0.27	47.70	7.83	1.12	49.14	7.20	5.58**	49.54	8.64	0.50
	Buddhism	18	49.61	8.09		45.83	10.62		50.11	8.62		51.06	6.67		48.17	9.38	
	Catholic	22	46.09	7.11		44.59	6.98		45.68	6.87		41.82	9.68		48.18	8.97	
	None	68	46.81	6.47		46.47	8.66		47.32	7.61		48.28	8.47		47.72	7.62	
Job Responsibility	Staff Nurse	144	47.74	6.52	0.66	45.99	8.56	-0.44	47.85	7.36	1.39	48.38	8.31	1.49	48.42	8.10	-0.11
	Above Charge Nurse	20	46.70	7.20		46.90	10.11		45.30	9.83		45.40	8.71		48.65	10.02	
Salay	Below 2000 million	38	48.89	5.86	1.38	48.18	7.48	1.64	49.82	6.94	2.24	50.53	8.27	2.14	48.87	9.43	0.23
	2000~2500 million	38	45.92	6.92		47.05	9.48		47.42	7.23		48.68	8.04		48.92	7.64	
	2500~3000 million	55	47.62	6.13		44.42	8.15		47.49	7.17		47.00	7.38		47.69	7.46	
	Above 3000 million	33	48.06	7.56		45.39	9.82		45.12	9.39		46.03	9.94		48.70	9.32	
Total		164	47.61	6.59		46.10	8.73		47.54	7.72		48.01	8.39		48.45	8.32	

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

[Table 3] Degree of Personality by General Characteristics of subjects(계속)

Classification	N	Pa			Pt			Sc			Ma			Si			
		Mean	SD	t(F)	Mean	SD	t(F)	Mean	SD	t(F)	Mean	SD	t(F)	Mean	SD	t(F)	
Unit	General care unit	103	45.00	6.84	1.44	44.00	8.94	1.44	40.79	6.46	1.18	43.46	8.49	1.42	43.24	10.12	0.16
	Special care unit	61	43.43	6.67		42.08	6.99		39.54	6.73		41.56	7.98		42.98	9.14	
Age	Below 25	32	46.63	6.60	7.16***	46.69	7.61	2.54	42.31	5.31	1.29	44.28	10.28	1.43	43.88	10.73	1.96
	26-30	74	45.81	6.43		43.00	7.96		40.07	6.95		43.42	8.66		41.70	9.46	
	31-35	34	42.32	6.00		41.62	7.63		39.56	6.81		41.53	6.72		42.82	8.71	
	Above 36	24	40.13	6.87		42.00	10.14		39.54	6.38		40.38	5.80		47.08	10.02	
Marriage status	Married	57	41.53	6.95	-4.17***	41.05	8.86	-2.56*	38.61	6.66	-2.47*	42.26	7.20	-0.55	42.35	10.05	-0.76
	Unmarried	107	45.95	6.22		44.48	7.76		41.23	6.36		43.01	8.89		43.57	9.59	
Duration of employment	Below 3	49	46.02	6.62	6.80***	46.27	7.34	3.22*	42.90	5.71	4.00**	43.69	9.91	0.79	43.80	10.60	1.38
	3-5	43	46.33	6.83		42.42	7.76		39.09	6.90		42.95	8.65		41.33	8.51	
	5-10	37	43.84	6.14		41.46	8.69		38.73	6.87		43.00	7.44		42.19	10.03	
	Above 10	35	40.43	6.09		42.11	8.99		39.91	6.12		40.91	6.16		45.49	9.43	
Education	Collage	89	45.17	6.92	3.19*	43.62	8.36	0.16	40.57	6.24	0.42	44.47	8.63	4.35*	42.26	9.45	0.93
	University	34	45.21	5.62		43.03	7.14		40.65	6.52		40.50	8.43		43.59	10.09	
	Graduate School	41	42.12	7.04		42.78	9.16		39.51	7.36		40.88	6.75		44.71	10.08	
Religion	Protestant	56	44.82	5.44	0.91	43.00	7.77	1.65	41.50	6.86	1.49	42.71	8.69	0.25	42.38	8.53	0.93
	Buddhism	18	45.33	7.31		46.67	6.97		40.28	6.36		43.83	5.59		42.61	10.62	
	Catholic	22	42.27	7.54		40.91	8.63		38.09	6.32		41.59	6.86		41.14	9.91	
	None	68	44.53	7.41		43.40	8.78		40.09	6.38		42.87	9.12		44.57	10.38	
Job Responsibility	Staff Nurse	144	45.14	6.58	3.81***	43.63	8.06	1.41	40.41	6.60	0.45	43.02	8.61	1.12	42.82	9.71	-1.15
	Above Charge Nurse	20	39.20	6.14		40.85	9.69		39.70	6.48		40.80	5.67		45.50	9.87	
Salay	Below 2000 million	38	46.45	7.17	7.10***	45.97	6.89	3.01*	42.37	5.40	3.86*	43.79	8.86	0.65	43.34	10.20	1.37
	2000~2500 million	38	45.39	6.95		44.53	8.87		41.92	7.56		42.82	9.07		44.03	9.76	
	2500~3000 million	55	45.04	5.72		41.89	7.52		38.80	6.44		42.98	8.38		41.16	8.96	
	Above 3000 million	33	39.91	6.09		41.09	9.50		38.67	5.91		41.09	6.68		45.21	10.25	
Total		164	44.41	6.80		43.29	8.29		40.32	6.57		42.75	8.33		43.15	9.74	

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

다 히스테리($t=-2.59$, $p<.05$)와 반사회성($t=-2.52$, $p<.05$), 편집증($t=-4.17$, $p<.001$), 강박증($t=-2.56$, $p<.05$), 경조증 점수($t=-2.47$, $p<.05$)가 높았고, 기혼 임상간호사는 미혼 임상간호사보다 남·여향성($t=2.57$, $p<.05$)이 높았다. 경력별로는 편집증 점수는 5년 미만의 임상간호사($F=6.80$, $p<.001$), 강박증 점수는 연령이 적을수록($F=3.22$, $p<.05$), 정신분열증 점수는 3년 미만의 임상간호사가 다른 임상간호사보다 높았다($F=4.00$, $p<.01$).

학력별로는 대학원 이상 임상간호사가 다른 임상간호사보다 편집증 점수($F=3.19$, $p<.05$)가 낮았고, 전문대졸인 임상간호사가 다른 임상간호사보다 경조증 점수($F=4.35$, $p<.05$)가 높았다. 종교별로는 종교가 불교인 임상간호사가 다른 임상간호사보다 반사회성 점수($t=5.58$, $p<.01$)가 높았다. 직위별로는 일반간호사가 책임 간호사 이상보다 편집증 점수($t=3.81$, $p<.001$)가 높았고, 연봉별로는 연봉이 적을수록 편집증 점수($F=7.10$, $p<.001$), 정신분열증 점수($F=3.86$, $p<.05$)가 높았다.

5. 일반적 특성에 따른 직무만족도

대상자의 직무만족도를 살펴본 결과는 <표 4>와 같이 전체

<Table 4> Degree of Job-satisfaction by General Characteristics of Subjects

Classification	N	Mean±SD	t or F
Unit			
General care unit	103	2.98±0.30	-0.90
Special care unit	61	3.02±0.29	
Age			
Below 25	32	3.07±0.33	3.83*
26~30	74	2.92±0.26	
31~35	34	3.00±0.26	
Above 36	24	3.12±0.37	
Marriage status			
Married	57	3.05±0.28	1.82
Unmarried	107	2.96±0.30	
Duration of employment			
Below 3	49	3.03±0.31	2.58
3~5	43	2.91±0.27	
5~10	37	2.96±0.26	
Above 10	35	3.08±0.33	
Education			
Collage	89	3.00±0.27	0.17
University	34	2.99±0.29	
Graduate School	41	2.97±0.36	
Religion			
Protestant	56	2.98±0.26	0.30
Buddhism	18	3.05±0.29	
Catholic	22	3.00±0.35	
None	68	2.98±0.31	
Job Responsibility			
Staff Nurse	144	2.96±0.29	-3.97***
Above Charge Nurse	20	3.23±0.27	
Salay			
Below 2000 million	38	3.05±0.30	2.01
2000~2500 million	38	2.95±0.30	
2500~3000 million	55	2.94±0.24	
Above 3000 million	33	3.06±0.35	
Total	164	3.01±0.30	

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

평균이 3.01로 임상간호사들은 직무에 비교적 만족하고 있는 것으로 나타내었다.

근무부서별로는 특수병동 임상간호사가 일반병동 임상간호사보다 직무만족도가 높았으나 유의한 차이는 아니었다. 연령별로는 36세 이상 임상간호사가 직무만족도가 가장 높았고, 26~30세 임상간호사가 다른 임상간호사보다 직무만족도가 낮았으며, 연령에 따라 유의한 차이를 보였다(F=3.83, p<.05).

결혼 여부별로는 기혼 임상간호사가 미혼 임상간호사보다 직무만족도가 높았으나 결혼 여부에 따른 유의한 차이는 없었다. 경력별로는 10년 이상 임상간호사가 직무만족도가 가장 높았고, 3~5년 미만 임상간호사가 다른 임상간호사보다 직무만족도가 낮았으나 유의한 차이는 아니었다. 학력별로는 별다른 차이를 보이지 않았다. 종교별로는 종교가 불교인 임상간호사가 다른 임상간호사보다 직무만족도가 높았으나 유의한 차이는 아니었다. 직위별로는 책임 간호사 이상 임상간호사가 일반간호사보다 직무만족도가 높았으며, 직위에 따라 유의한 차이를 보였다(t=-3.97, p<.001). 연봉별로는 2000만 원 미만과 3000만 원 이상 임상간호사가 2500만 원 이상~3000만 원 미만인 임상간호사보다 직무만족도가 높았으나 연봉에 따른 유의한 차이는 없었다.

이상과 같이 임상간호사들은 직무에 비교적 만족하고 있는 것으로 나타났으며, 연령이 36세 이상인 임상간호사와 직위가 책임 간호사 이상인 임상간호사가 다른 임상간호사보다 직무만족도가 높았다.

6. 인성정도와 직무만족도와의 상관관계

임상간호사의 인성정도와 직무만족도와의 관계를 살펴본 결과는 <표 5>와 같다.

임상간호사들은 건강염려증 점수(r=-.155, p<.05)와 반사회성 점수(r=-.156, p<.05)가 높을수록 전문적 지위에 대한 만족도는 낮았고, 우울증 점수가 높을수록 행정(r=-.165, p<.50), 상호작용(r=-.166, p<.05), 전문적 지위(r=-.173, p<.05), 그리고 전체 직무만족도(r=-.224, p<.01)가 낮았으며, 편집증 점수가 높을수록 의사-간호사 관계(r=-.167, p<.05)에 대한 만족도는 낮은 것으로 나타났다. 내향성 점수(r=-.162, p<.05)가 높을수록 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다.

V. 논 의

본 연구는 임상간호사들의 인성정도와 직무만족도를 알아

〈Table 5〉 Correlation degree of Personality and Job-satisfaction of subjects

Classification	money	autonomy	demand	administration	interaction	authority	experience	Total
HS	-0.108 (0.170)	-0.079 (0.312)	-0.097 (0.219)	-0.109 (0.164)	-0.014 (0.858)	-0.155* (0.047)	-0.117 (0.137)	-0.150 (0.056)
D	-0.073 (0.353)	-0.110 (0.161)	-0.045 (0.567)	-0.165* (0.035)	-0.166* (0.034)	-0.230** (0.003)	-0.173* (0.027)	-0.224** (0.004)
HY	0.08 (0.257)	-0.077 (0.326)	-0.085 (0.282)	0.050 (0.523)	0.041 (0.602)	-0.123 (0.117)	-0.137 (0.079)	-0.028 (0.720)
PD	-0.063 (0.420)	0.000 (0.999)	-0.048 (0.543)	0.025 (0.747)	-0.077 (0.328)	-0.156* (0.046)	-0.099 (0.205)	-0.088 (0.264)
MF	-0.122 (0.119)	0.001 (0.987)	0.041 (0.606)	0.042 (0.589)	0.058 (0.461)	0.108 (0.169)	0.055 (0.482)	0.044 (0.575)
Pa	0.005 (0.947)	-0.073 (0.351)	-0.055 (0.482)	-0.108 (0.168)	-0.039 (0.622)	-0.122 (0.120)	-0.167* (0.032)	-0.122 (0.120)
Pt	-0.034 (0.663)	-0.061 (0.435)	-0.016 (0.835)	-0.090 (0.253)	-0.104 (0.186)	-0.151 (0.054)	-0.132 (0.093)	-0.136 (0.083)
Sc	0.023 (0.772)	-0.003 (0.967)	-0.053 (0.499)	-0.026 (0.741)	-0.060 (0.445)	-0.098 (0.210)	-0.116 (0.139)	-0.070 (0.374)
Ma	-0.002 (0.982)	-0.052 (0.506)	-0.034 (0.670)	0.023 (0.773)	0.121 (0.124)	0.046 (0.556)	-0.031 (0.695)	0.033 (0.677)
Si	-0.120 (0.127)	-0.061 (0.441)	0.018 (0.822)	-0.098 (0.214)	-0.127 (0.105)	-0.208 (0.008)	-0.045 (0.571)	-0.162* (0.039)

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

보고, 인성정도와 직무만족도와와의 관계를 살펴봄으로써 간호사들의 직무만족도 증진 방안과 간호인력의 효율적인 관리 방안을 모색하기 위해 시도되었다.

임상간호사의 인성정도를 살펴본 결과 건강염려증(Hs) 점수는 47.61, 우울증(D) 점수는 46.10, 히스테리(Hy) 점수는 47.54, 반사회성(Pd) 점수는 48.01, 남·여향성(Mf) 점수는 48.45, 편집증(Pa) 점수는 44.41, 강박증(Pt) 점수는 43.29, 정신분열증(Sc) 점수는 40.32, 경조증(Ma) 점수는 42.75, 내향성(Si) 점수는 43.15로 나타났으며, 이러한 결과는 대체로 정상범주에 속하는 인성이라 할 수 있다. 이 중 다른 인성점수에 비해 남·여향성 점수가 높은 점수를 나타내었는데, 일반적으로 여성에게서 남성적 특성이 높으면 대인관계에서 다양한 차원으로 표현이 가능하고 광범위하게 융통성을 보이게 된다. 따라서, 간호업무는 여성성만을 필요로 하지 않고 남성성도 필요로 하므로 남·여향성이 높은 점수를 보인 점은 간호업무를 원활

하게 수행하고 있다는 사실을 뒷받침해주는 결과라 할 수 있다. 특히 기혼간호사가 미혼간호사보다 남·여향성이 높은 점수를 보였는데 이는 결혼한 간호사인 경우 가족의 지지와 배우자와의 상호작용을 통하여 성역할에 대한 유연성이 높아짐으로 인해 더 성숙되고 안정감을 가지며, 업무에 대한 책임과 자신감도 높음에 따라 남·여향성도 높게 나타난 것으로 사료된다.

임상간호사의 직무만족도를 살펴본 결과 3.01점으로 다소 높은 수준으로 나타났으며, 영역별 직무만족 순위를 보면 상호작용, 업무요구, 자율성, 전문적 지위, 의사-간호사 관계, 행정, 보수 순으로 나타나 상호작용과 업무요구, 자율성에 대해서 만족하고 있음을 알 수 있었다. 이는 대학부속병원 간호사를 대상으로 직무만족도를 조사한 Han, Moon(1996)의 결과, 일반병동 간호사와 한방병동간호사를 대상으로 직무만족도를 비교한 Yoo(1996)의 결과와 유사하였다.

직무만족 영역에 있어 상호작용 만족도가 가장 높은 것은 간호사들이 간호업무의 중요성을 인식하고 있으며, 업무상 상호작용이 잘 이루어지고 있음을 나타내는 결과라 할 수 있으며, 행정과 의사-간호사 관계의 만족도가 낮은 것은 행정참여에 대한 간호사의 요구가 증가하고 있고 상호협조체계가 이루어져야 할 의료팀으로서 문제점을 제시하고 있으므로 이에 대한 간호사의 체계적이고 꾸준한 연구가 필요하다고 사료된다.

임상간호사의 일반적 특성에 따른 인성정도는 편집증 점수에서 연령과 결혼 여부, 경력, 학력, 직위, 연봉에 따라 차이가 있었으며, 히스테리 점수와 반사회성 점수, 편집증 점수, 강박증 점수, 정신분열증 점수, 남·여형성 점수는 결혼 여부에 따라 차이가 있었다.

편집증 점수는 연령과 연봉이 적을수록 높았고, 경력이 5년 미만인 일반간호사가 다른 간호사보다 높았으나 대학원 이상 임상간호사가 다른 임상간호사보다 낮았다. 히스테리 점수와 반사회성 점수, 편집증 점수, 강박증 점수, 정신분열증 점수는 미혼 간호사가 기혼 간호사보다 높았다. 이와 같이 일반적 특성에 따라 인성은 차이가 있으므로 임상간호사 개인의 성격특성을 고려한 업무배치와 근무부서가 결정될 때 간호사들은 보다 효율적인 간호서비스를 제공할 수 있다고 생각된다.

일반적으로 편집증 점수가 높으면 타인의 평가, 특히 부정적인 평가에 매우 민감해서 자신의 업무를 소신있게 처리하는데 어려움 느끼게 된다. 따라서, 타인에 대한 부정적인 평가에 대한 과도한 예민성은 효율적인 간호업무 수행에 부정적인 영향을 미치게 된다.

임상간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족도는 근무부서에 따라 특수병동 2.99점, 일반병동 2.95점으로 유의한 차이는 없었다. 이러한 결과는 본 연구대상에 한하여 부서에 상관없이 일반적으로 간호사들이 과중한 업무로 환자에게 충분한 간호를 제공할 시간부족과 동시에 독자적 간호행위를 수행함으로써 오는 업무만족도가 낮기 때문이라고 사료되며 이는 간호인력을 과학적으로 배분할 체계적인 연구가 필요하다고 사료된다.

연령과 직위에 따라 직무만족도는 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령이 36세 이상인 임상간호사와 직위가 책임 간호사 이상인 임상간호사가 다른 임상간호사보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 Bang, Kim(1985)과 Han(1987)의 연구에서 기혼자와 연령과 직위가 높을수록 직무만족이 높게 나타난 것과 일치한다.

이러한 결과를 볼 때, 연령과 경력, 직위가 높아질수록 병원 업무 환경에 익숙해지고 의사소통의 문제 등으로부터 벗어나 의사결정에 참여할 기회가 많으며, 직무수행에 권한이 많이 주

어지기 때문에 업무에서의 자신감과 책임감이 커지므로 직무만족도도 향상된다는 사실을 알 수 있다. 또한 경력이 3~5년 미만의 임상간호사에서 직무만족도가 가장 낮게 나타났는데 이는 계속적으로 반복되는 병원업무, 업무의 과중함과 책임감, 중간경력자로서의 새로운 역할적응, 적절한 업무위임 부족, 권한의 한계, 3교대 근무, 새로운 진로방향의 모색 등이라 생각된다. 간호조직에서 중요한 위치에 있는 중간경력자 관리를 위해 항상 관심을 가지고 간호업무에 만족할 수 있는 방향을 모색해야 하겠다. 간호사들은 직무만족도 하위 영역 중 특히 보수에 대한 만족도가 특히 낮게 나타났다. 간호사들은 보다 안정적인 보수로 인해 책임과 전문성이 신장되게 되며, 환자 간호업무 수행에도 직접적인 영향을 미치게 된다. 그러므로 간호사들의 보수 향상이나 이를 대체할 수 있는 힘 복돋우기, 인간관계나 강화요인을 마련하는 개선방안이 필요하다고 생각된다.

임상간호사의 인성정도와 직무만족도와의 상관관계를 살펴본 결과, 우울증 점수와 내향성 점수가 직무만족도와 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 보였다. 따라서, 우울증 점수와 내향성 점수가 높을수록 직무만족도가 낮은 것으로 나타났으며, 우울증의 주된 증상은 사기저하, 미래에 대한 희망의 상실 자신의 환경에 대한 불만 등으로 주변에서 일어나는 일에 대한 관심의 결여, 나태함, 자기 가치감의 부인으로 표현된다. 간호사는 환자 간호시에 관심을 가지고 타부서와도 원만한 관계를 유지해야 하는데, 우울증이 높을수록 이를 처리하기가 힘들어짐에 따라 직무만족도에도 부정적인 영향을 주게 된다고 생각된다. 또한 내향성이 높게 되면 사회적 접촉을 회피하고 대인관계를 기피하게 되며, 비사회적인 특징을 보임에 따라 간호업무 전반에 대해서도 적극적이지 못하게 되고 원만한 인간관계나 타부서와도 부적절한 상호작용을 하게 됨으로써 이는 직무만족도에 영향을 주게 된다고 할 수 있다.

이상의 결과를 통하여 임상간호사의 인성정도는 직무만족과 관련이 있으며, 특히 우울하고 내향적인 인성을 가진 간호사는 긴장된 병원환경에서 간호업무에 만족할 수 없으므로 쉽게 도움을 받을 수 있는 제도가 필요하다고 생각된다. 자기 정당적이고 지적 열망이 강하여 창의적 사고를 가진 간호사들의 직무만족도 또한 낮으므로 임상현장에서 간호관리자들은 간호사들의 다양한 사고와 열의를 적절히 받아들임은 물론 간호사의 인성에 대한 보다 올바른 파악이 이루어져야 하며, 이러한 인성을 바탕으로 간호서비스가 제공될 때 간호업무의 효율성과 간호의 질이 향상되고 또한 간호사 개인의 직무만족도도 향상될 것이라 생각된다. 또한, 간호인력의 보다 효율적인 인사관리를 위해서는 MMPI를 통해 간호사 개인의 적성에 맞는

인력배치가 이루어지는 것이 필요하다고 사료된다.

VI. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구는 임상간호사의 인성정도와 직무만족도를 파악하기 위해 서울시 소재 C대학부속병원에 근무하는 간호사 164명을 대상으로 하였다. 연구도구는 Slavitt 등(1978)이 개발한 직무만족 측정도구를 기초로 Lee(1988)가 수정보완한 도구를 사용하였으며, 인성검사 도구로는 Kim의 MMPI(다면적 인성검사, 1988)를 사용하였다.

수집된 자료는 SPSS 프로그램에 의해 분석하였으며, 빈도와 백분율, t-test, One-way ANOVA, Pearson Correlation 분석을 실시하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

- 1) 임상 간호사들의 인성정도는 40.32~48.45점으로 대부분 정상범주에 속하는 것으로 나타났으며, 그중 다른 인성정도에 비해 남·여향성 인성이 높은 점수를 나타내었다.
- 2) 임상간호사들의 직무만족도 결과 직무만족도의 총 평균 평점은 3.01점으로 다소 높은 수준으로 나타났으며, 상호작용 3.43, 업무요구 3.41, 자율성 3.20, 전문적 지위 3.15, 의사-간호사 관계 2.96, 행정 2.54, 보수 2.38 순으로 나타났고 상호작용과 업무요구에 대한 만족도가 가장 높은 만족을 나타내었다.
- 3) 임상간호사의 일반적 특성에 따른 인성을 본 결과에서는 편집증 점수는 연령과 결혼 여부, 경력, 학력, 직위, 연봉에 따라 유의한 차이가 있었으며, 히스테리 점수와 반사회성 점수, 편집증 점수, 강박증 점수, 정신분열증 점수, 남·여향성 점수는 결혼 여부에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.
- 4) 임상간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족도 결과에서는 연령과 직위에 따라 직무만족도는 차이가 있었다. 연령이 36세 이상인 임상간호사와 직위가 책임 간호사 이상인 임상간호사가 다른 임상간호사보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.
- 5) 임상간호사의 인성정도와 직무만족도와의 상관관계를 본 결과 우울증 점수와 내향성 점수가 직무만족도와 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 보였다.

이상의 결과를 통해서 볼 때, 간호사의 인성 중 우울증 점수와 내향성 점수가 간호사의 직무만족에 영향을 주는 인성 요

인으로 규명되었다. 다른 임상척도의 경미한 상승은 업무수행과 직무만족도에 크게 영향을 초래하지 않은 것으로 나타났다.

따라서, 임상현장에서 간호관리자들은 간호사의 인성에 대한 보다 올바른 파악이 이루어져야 하며, 이러한 결과의 분석을 바탕으로 간호서비스가 제공될 때 간호업무의 효율성과 간호의 질이 향상되고 또한 간호사들의 직무만족도도 향상될 것이라 사료된다. 또한, 간호인력의 효율적인 인사관리를 위해서는 MMPI를 통해 간호사 개인의 적성에 맞는 인력배치가 이루어져야 한다.

2. 제 언

이상과 같은 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 1) 간호업무의 효율적인 수행과 효과적인 간호인력 관리를 위해서는 간호인력 인사 선발 시에 MMPI를 이용한 인성검사를 실시하여 개인의 인성을 파악한 후 인력배치를 할 것을 제언한다.
- 2) 일반간호사들의 직무만족도가 높지 않으므로, 일반간호사들의 직무만족도 향상방안에 대한 지속적인 연구가 이루어져야 한다.
- 3) 보다 다양한 방법을 통해 임상간호사의 인성을 분석하는 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- Bang, Y. J., & Kim, H. J. (1985). A study on the Hospital Nurses Job satisfaction and Acceptance of Inservice-Education. *The Journal of Korean Nursing*, 24(2), 39-53.
- Barbara. H. (1983). Job satisfaction among recent graduate of schools of nursing. *Nursing Research*, 25(3), 216-221.
- Blegan, M. A. (1993). Nurses Job satisfaction: A Meta-Analysis of Related Variables. *Nursing Research*, 42(1), 36-41.
- Choi, Y. H. (1999). A study on stress and Job satisfaction among oriental Hospital Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic society*, 5(1), 169-180.

- Choi, J. H., Han, J. C., & Yoo, J. (1995). *Understand of Him behavior*. Seoul: Beobmunsa.
- Choi, N. Y. (1997). *Relation between feature of Personality and Job satisfaction of clinical nurses*. The graduate school of Geangsang university. Seoul.
- Choi, Y. H. (1986). *Nursing Theory*. Seoul: Sumunsa.
- Han, C. B., & Moon, H. J. (1996). A study on Role conception and Job satisfaction of clinical Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic society*, 2(1), 115-124.
- Han, M. H. (1987). *A study on Role conflict and Job satisfaction of Public Health Nurse in Seoul*. The graduate school of Yonsei university. Seoul.
- Hodgetts, R. M. (1984). *Modern human relations at work*. Dryden Press.
- Irvine, D. M., & Evans, M. G. (1995). Job satisfaction and Turnover Among Nurses Integrating Research findings across studies, *Nursing Research*, 44(4), 246-253.
- Jeung, J. T. (1985). *A study on the factor which confluence Job satisfaction of members of organization*. The graduate school of Korea university. Seoul.
- Kim, J. S. (1989). *A Survey on the Job satisfaction of Anesthesia Nurses*. The graduate school of Yonsei university. Seoul.
- Kim, S. N. (1998). *A study of the Degree of Duty satisfaction of the Nurses in university Hospital*. The graduate school of Kyunghee university. Seoul.
- Kim, Y. H. (1988). *The MMPI practical guide*. Seoul: Hankukguidance.
- Lee, S. R., Lee, G. Y. (1985). *Theory of Personality*. Seoul: Chungang-jeakseangchulpansa.
- Lee, C. G. (1987). *Comparative positivistic study about leadership, Job satisfaction and feature of organization*. The graduate school of Gunguk university. Seoul.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In M.D. Dunnette(ed). *Hand Book of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (1989). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Mary. A. B. Charles. W. M. (1987). Nurse job satisfaction: A longitudinal analysis. *Research in Nursing & Health*. 1. 227-237.
- Park, A. C. (1995). *Personality Psychology*. Seoul: Kyoukgwahaksa.
- Park, A. H. (1998). *Modern Human Relation*. Seoul: Parkaeongsa.
- Park, J. H., Kim, K. S., & Park, K. O. (1986). A study on the influencing factors for the Effectiveness of Nursing organization in the Hospital. *The Journal of Korean Academy of Nursing*, 16(2), 5-12.
- Sin, Y. G. (1985). *Organizational Behavior*. Seoul: Dasanchulpansa.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & haase, A. M. (1978). Nurses satisfaction with their work satisfaction. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.
- Weisseman, C. A, Nathanson, C. (1985). Professional Satisfaction and client outcomes. *Medical care*, 23, 1179-1192.
- Yeun, E. J., Lee, J. H. (1982). *A study on the influence of the subjective perception and Job satisfaction on the Nurse's Job performance*. The graduate school of Chung-Ang university. Seoul.
- Yim, M. H. (1983). *A study on the Job satisfaction of Hospital Nurse*. The graduate school of Seoul university. Seoul.
- Yoder, L. H. (1995). Staff Nurse's Career Development Relationships and Self-Reports of Professionalism, Job Satisfaction, and Inten to Stay. *Nursing Research*, 44(5), 290-297.
- Yoo, J. S. (1996). *Comparative study on the Nurse' s Job satisfaction between the oriental Medicine ward and the General ward*. The graduate school of Kyunghee university. Seoul.

-Abstract-

Key words : Personality, Job Satisfaction

A Study on the Personality and Job Satisfaction of Nurses

Hong, Sang Hee · Park, Kyung Sook***

Purpose : The objective of this research is to explore the correlation between personality and degree of job-satisfaction among nursing profession in order to provide effective guide for HR management and nursing care.

Method : The research has been conducted on hundred sixty four nurses working in C university hospital in Seoul, from February 23 to March 7 of 2002, through survey.

For the experimental tools, I have used Young-Hwan Kim's MMPI(1988) personality test and Slavitt's job-satisfaction test(1978) which were improved by Eun-Seuk Lee(1988). The acquired data are analyzed through SPSS program using descriptive statistical method, t-test, One way ANOVA and Pearson Correlation coefficient analysis.

Results : Most survey score were within normal range of personality measurement and Masculinity-Femininity scored high compare with the rest. Overall job-satisfaction score showed fairly high level of 3.01; in the order of high score, 3.43 for reciprocal action, 3.41 for job requirement, 3.20 for autonomy, 3.15 for professional status, 2.96 for doctor-nurse relationship, 2.54 for administration and 2.38 for compensation. Analysis based of social demographics showed that the degree of paranoia depends on the age, marriage, nursing experience, education, professional status and salary. Also, marriage had significant influence on the score of hysteria, psychopathic deviation, paranoia, psychasthenia, schizophrenia and masculinity-femininity. Test score showed that, based on the general characteristic of nursing profession, job-satisfaction depends on the age and professional status. The relationship between personality and job-satisfaction showed that depression score and social introversion score have statistically significant negative correlation with job-satisfaction.

Conclusion : this research revealed that depression and

social introversion are characteristics identified to have significant influence over job-satisfaction of nurses, among many characteristics.

*Dept. of Nursing, The Graduate School of Chung Ang University

**Professor, Dept. of Nursing, Chung Ang University