

# 간호사의 성격유형, 자기효능감과 임상수행능력 간의 관계

박영미\*, 주현정\*\*  
고신대학교 간호대학\*, 가야대학교 간호학과\*\*

## Personality Types of Nurses and the Relation between Self-Efficacy and Clinical Performance Ability

Young-Mi Park\*, Hyeon-Jeong Ju\*\*  
Department of Nursing College Kosin University\*, Department of Nursing, Kaya University\*\*

**요약** 이 연구의 목적은 간호사의 DISC성격유형, 자기효능감, 임상수행능력사이의 관계를 규명하기 위함이다. 자료는 K시의 5개 병원에 근무하는 302명의 간호사로부터 수집하였다. 기술통계, t-test, ANOVA, 피어슨 상관관계 분석을 이용하여 분석하였다. 자기효능감과 임상수행능력은 D형이 I형과 S형보다 더 높음을 나타냈다. 임상수행능력의 하위 영역에서는 간호과정, 간호기술, 전문직발전에서 D유형이 S유형보다 높았고, 자기효능감에서도 D유형이 I유형과 S유형보다 높았다. DISC 유형별 자기효능감과 임상수행능력은 I 유형 (r = .66, p<.01), S 유형 (r = .60, p<.01), D유형(r =.56, p<.01), C 유형 (r = .52, p<.01)으로 양의 상관관계를 나타냈다. D유형에서 대인관계/의사소통이 가장 낮은 상관관계를 보였으며, I유형과 S유형에서는 교육/협력관계가 가장 낮았다. C유형에서는 간호기술이 가장 높고, 간호과정이 가장 낮았다. 본 연구결과를 특성별 교육 프로그램이나 간호사 부서 배치에 활용한다면 효과적인 업무수행 결과를 가져올 수 있으리라 사료된다.

**주제어** : 간호사, DISC검사, 성격유형, 자기효능감, 임상수행능력

**Abstract** This study was to determine the relationship between nurse DISC personality types, self-efficacy, clinical performance. Data were collected from 302 nurses in 5 hospitals in K city. Data were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient. With regard to self-efficacy and clinical performance, D type showed a higher score than type I type and S type. The lower region of the clinical performance showed the nursing process, nursing skills, higher score than the D Type S Type in professional development. With regard to personality and self-efficacy, and clinical performance, the type D (r=.56, p<.01), I type (r=.66, p<.01), S type (r=.6, p<.01) showed a positive correlation with type C (r=.52, p<.01). As shown by these results, each personality type has a different correlation with self-efficacy and clinical performance ability. This factor should be considered in the assignment of nurses to departments or individual training programs so that they can deliver the most effective job performance.

**Key Words** : Nurse, DISC test, Personality types, Self-efficacy, Clinical performance ability

\* 본 논문은 제1저자 박영미의 석사학위 논문 축약본임  
Received 17 August 2016, Revised 6 October 2016  
Accepted 20 November 2016, Published 28 November 2016  
Corresponding Author: Hyeon-Jeong Ju  
(Department of Nursing, Kaya University)  
Email: joo97964@naver.com

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

오늘날 병원은 의료기술 및 의약품 발달과 최첨단 의료장비의 도입으로 대형화, 전문화되고 있다[1]. 또한 간호의 중등도와 다양성이 증가하여 질 높은 간호서비스에 대한 요구가 커졌으며, 실무에서의 복잡한 상황에 대처할 수 있는 전문적 지식과 기술을 갖춘 간호사의 능력이 요구되고 있다[2]. 여기에 간호사가 양질의 간호를 제공하기 위해서는 환자의 고통에 공감하는 능력까지도 요구된다[3]. 그러나 간호현장에서 간호사들의 임상수행능력은 환자의 요구나 의료기관의 현장요구에 미치지 못하고 있음이 지적되어 왔다[4]. 간호사의 임상수행능력은 학습되어진 지식, 판단력, 기술 및 태도를 바탕으로 상황에 맞는 가장 적절한 간호수행을 행하는 능력이라고 말한다[5]. 이러한 간호사의 업무 수행능력은 간호서비스의 질과 높은 관계가 있다고 할 수 있다. 아무리 훌륭한 간호 프로그램을 개발하여 적용하더라도 간호사의 업무수행은 우수한 간호사를 대신할 수 없으며, 우수한 간호사라도 소극적이고, 비 의욕적인 태도와 감정으로 일한다면 간호업무성과에서 부정적 결과를 가져오게 된다[6]. 따라서 양질의 의료서비스 제공에는 전문적 지식과 간호기술 뿐만 아니라 상황에 맞는 간호사의 태도, 자질, 성향 등을 함께 요구하고 있다. 병원은 다양한 직종의 전문가들이 공존하는 조직 특성으로 인해 구성원이 다양하고, 직무가 복잡하며, 이질성이 크고, 부서나 구성원간의 긴밀한 협조가 필요하며 상호의존도가 매우 높다[7]. 또한 까다로운 업무와 환자의 요구도 증가 등으로 직무스트레스가 높아지고 있는 실정이다[8]. 특히 병원조직에서 많은 비율을 차지하는 간호직은 병원 내에서 업무특성 상 다른 부서와의 긴밀한 관련성이 높아 타부서와 업무협력 능력은 효율적인 간호제공에 도움이 될 수 있다. 병원에서 조직구성원들의 팀워크는 간호의 질을 높이고 구성원의 이직률을 낮추는데 중요하며[8], 의료서비스 향상과 환자만족을 위해 매우 중요하다. 이러한 인간관계는 개인의 행동유형과 효과적인 간호 업무수행에도 영향을 미칠 수 있다[10]. 서비스 행동이나 태도는 교육이나 훈련 등에 의해 개선되기도 하지만 그 사람의 개별적 성격특성과 깊은 관련이 있다[11]. 즉, 간호사가 간호를 제공받은 지식을 바탕으로 자신 특유의 인성을 통해 대상자와 간호

사의 대인관계 자체가 중요한 간호 도구가 되어 나타난다[12]. 따라서 자신 특유의 인성인 성격은 간호업무와 매우 밀접한 관계를 갖게 된다. 또한 성격은 살아가면서 상황과 여건에 맞춰 계속 성장, 변화하기 때문에 변화를 위해 노력한다면 간호업무를 향상시킬 수 있는 성격특성으로 변화시킬 수 있을 것으로 생각된다[11].

최근에는 행동 및 행동유형을 측정하는 척도로 에니어그램(Enneagram), MBTI (Myers-Briggs Type Indicator), DISC (Dominance Influence Steadiness Conscientiousness) 등과 같은 모델 등이 개발되어 사용되고 있다. 그러나 에니어그램, MBTI 모델은 세분화되어 신뢰도가 높으나, 일반인들이 여러 분야에서 널리 활용하기에는 복잡하다는 단점이 있다[13]. 반면, DISC 행동유형은 진단이 용이하고 간편하게 사람의 행동유형을 설명할 수 있어, 회사나 기업, 업체 등에서도 고객의 행동특성에 따른 마케팅 전략에 자주 활용되고 있다[14]. 그러므로 DISC 성격유형으로 각 개인의 행동유형을 분석하여 자기 자신의 성격유형을 인식하고 타인을 이해하는 능력을 향상시킨다면 조직구성원의 인간관계에 도움을 주어 팀 단합에 도움이 될 것으로 생각된다. 또한 관련 부서와의 원활한 상호협조로 양질의 간호와 효율적인 의료서비스 제공 등으로 병원을 이용하는 대상자의 만족도가 향상 될 것이다.

인간의 자기진작과 자아성취감에 영향을 미치는 개념으로 Bandura[15]의 자기효능감이 대두되고 있다[16]. 자기효능감은 자신감과 자기조절 효능감의 복합적인 개념으로서 성공적인 업무수행을 위한 자기능력에 대한 구체적인 자신감의 강도를 의미한다[17, 18]. 또한 인간발달의 모든 측면에서 개인의 선택, 노력, 저항 능력에 영향을 미쳐[19] 어떤 일에 시작과 그 일을 어느 정도까지 계속할 것인가에 결정적인 영향을 미친다[20]. 직무수행을 할 때 자기효능감이 높을수록 우울, 스트레스와 같은 감정표현에서 야기되는 부정적 효과를 낮춘다[1]. 간호 현장에서 자기효능감은 간호사의 개개인의 활동에 대한 동기 부여와 변화를 주며, 연구 활동을 자극하는 원동력이 된다[17]. 자기효능감이 높은 간호사일수록 성공적인 업무수행으로 질 높은 간호를 제공할 수 있고, 개인과 조직의 성과를 향상시킬 수 있으며[21]. 소속집단에 대한 강한 애착 등 다양한 업무적 성과를 높인다[1, 22]. 일반적으로 업무 수행능력이 높은 사람은 자신감을 통해 자기효능감도 함께 높은 경향이 있으나, 개인의 성격유형에 따라 차

이가 있어 간호업무수행에서 고려해야 할 중요한 요인이라 성격유형별 자기효능감과 업무수행능력의 개념을 연결시킨 점은 그 의의가 있다고 생각된다.

간호사 대상 DISC 성격유형과 관련된 선행연구들을 살펴보면, 간호사의 성격유형에 따른 직무만족도 연구 [23, 24], 병원종사자의 DISC 행동유형 및 스트레스 대처 유형과 직무만족, 조직몰입 연구[25], 보건직 종사자 대상 행동유형별 직무만족, 조직몰입 연구[26] 등과 같이 성격유형과 직무만족, 조직몰입 등의 연구가 대부분이었다. 행동유형 도구별로 보면, 에니어그램을 활용한 간호사 직무만족과 직무몰입[27], A-B 성격유형에 따른 스트레스 및 직업만족도 연구[28] 등이 있고, DISC 성격유형별 간호학생의 임상수행능력 연구[29]가 있으나 성격유형과 자기효능감과 임상수행능력과의 관계성에 대한 선행연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 대상자의 DISC 성격유형 분석을 통해 자신과 타인의 행동유형을 이해하고, 대상자의 성격유형, 자기효능감과 임상수행능력과의 관계를 규명하여, DISC 행동유형을 고려한 임상수행능력 및 간호업무성과를 향상시키기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 1.2 연구목적

본 연구는 대상자의 DISC 성격유형, 자기효능감 및 임상수행능력간의 상관관계를 규명하기 위함이다.

- 대상자의 일반적인 특성을 파악한다.
- 대상자의 성격유형, 자기효능감 및 임상수행능력을 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감, 임상수행능력을 파악한다.
- 대상자의 성격유형별 자기효능감과 임상수행능력을 파악한다.
- 대상자의 성격유형별 자기효능감과 임상수행능력간의 상관관계를 파악한다.

## 2. 연구 방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 병원에 종사하는 간호사의 DISC 성격유형과 자기효능감 및 임상수행능력 간의 관련성을 파악하기

위한 서술적 상관관계 연구이다.

### 2.2 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구의 대상자는 G시에 소재하고 있는 200명상 이상의 3개 종합병원과 100명상 이상의 2개 병원에 근무하고 있는 간호사로, 본 연구의 목적과 설명을 이해하고 연구 참여를 서면으로 동의한 자로 하였다. 대상자수 선정은 G\*power 3.17 Program을 이용하여, 유의수준  $\alpha=.05$ , 검정력 .95, 효과크기는 0.25, 성격유형별 집단을 포함하여 계산하였을 때 280명이 표본크기로 추출되었다. 표본크기와 탈락률 10%를 고려하여 설문지 320부를 배부하였으며, 누락, 불성실하게 작성된 18부를 제외한 302부를 최종적으로 분석하였다.

### 2.3 연구도구

#### 2.3.1 DISC 성격유형

미국의 Carlosn Learning Company가 개발한 도구로 한국교육컨설팅연구소의 PPS(Personal Profile System) 진단지를 참고하여 24문항으로 Lee[30]가 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 4개의 단어 중에 자신의 성향과 가장 유사한 것에 4점, 가장 유사하지 않은 것에 1점으로 합산한 점수 중 가장 높은 점수에 해당하는 것이 대상자의 성격유형임을 의미한다.

#### 2.3.2 자기효능감

자기효능감은 Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-Dunn & Jacobas[31]가 개발한 자기효능감 측정도구를 기초로 Jeong[32]이 수정, 보완한 17개 문항의 자기효능감 측정도구를 사용하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. Jeong[26]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.94$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.89$ 였다.

#### 2.3.3 임상수행능력

임상수행능력은 Schwirian[33]의 Six-Dimension Scale을 기반으로 개발한 도구를 Choi[34]가 수정, 보완한 것을 사용하였다. 이 도구는 5가지 하위영역으로 총 45문항이다. 하위영역으로는 간호과정 11문항, 간호기술 11문항, 교육/협력관계 8문항, 대인관계/의사소통 6문항, 전문직 발전 9문항이다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '매우 잘

한다' 5점 '매우 못한다' 1점으로 측정되며, 점수가 높을수록 임상수행능력이 높음을 의미한다. Choi[34]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ :.92였고, 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ :.93이다.

## 2.4 자료 수집 방법

자료수집 기간은 2015년 1월 3일에서 1월 15일까지로 G시 소재 K대학교 기관생명윤리위원회의 승인(IRB 번호: kaya IRB-29호)을 받고 시행하였다. G시 소재 병원의 간호부서장 및 각 병동 수간호사를 개별 접촉하여 본 연구의 목적과 절차를 설명하였고, 참여에 동의한 5개 병원의 병원장, 간호부서장 및 수간호사의 승인을 받아 연구 진행하였다. 연구의 목적, 내용 및 방법을 설명한 후 자발적으로 서면 동의한 대상자에 한하여 설문지를 제공하였으며 연구자가 직접 방문하여 수거하였다.

## 2.5 자료 분석

수집된 자료는 PASW statistics 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 각 연구목적에 따른 분석 방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적인 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 성격유형, 자기효능감, 임상수행능력은 평균과 표준편차, 최대값, 최소값, 평균평점을 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감, 임상수행능력의 정도는 평균과 표준편차, *t*-test, ANOVA, 사후검정은 Scheffe's test를 실시하였다.
- 대상자의 성격유형별 자기효능감, 임상수행능력 정도는 빈도, 평균과 표준편차, ANOVA로 분석하였다.
- 대상자의 성격유형별 자기효능감, 임상수행능력 간의 관계는 Pearson's Correlation Coefficient로 분석하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 대상자의 일반적 특성, 일반적 특성에 따른 자기 효능감 및 임상수행능력

대상자의 일반적 특성에서 성별은 여자가 96.7%로 대

부분이었으며, 연령분포는 31~40세 이하가 31.5%로 가장 많았으며, 25세 이하가 28.8%, 26~30세 이하가 22.8% 순으로 나타났다. 결혼 상태는 미혼 52.6%로 기혼보다 많았고, 종교는 있음 52.3%로 없음보다 많았다. 학력은 전문대학 졸업 67.9%로 가장 많았으며, 대학원 재학이상 6.3%로 나타났다. 직위는 일반간호사 68.5%로 많았고, 주임간호사 17.9%, 수간호사 9.9% 순으로 나타났다. 근무부서는 외과 계열 병동이 29.5%, 특수부서가 27.2%, 외래 및 기타부서가 24.5%, 내과계열 병동이 18.9%순이었고, 근무형태는 64.2%가 교대근무, 35.4%가 상근으로 나타났다. 총 근무경력은 5~10년 미만 23.2%, 2년 미만 22.5%, 2~5년 미만 22.2% 순으로 나타났다. 현부서의 근무경력으로는 1년 미만 39.1%로 가장 많았으며, 1~3년 미만 26.2%, 3~6년 미만 16.2%, 6년 이상 18.5%순이었다. 근무부서의 배치 배경으로는 본인의 희망으로 배치된 경우가 56%, 병원발령으로 배치된 경우가 44%였고, 병원 선택의 이유로는 집에서 가까운 거리가 44.7%, 본인이 원해서가 42.1%순이었다. 병원에 대한 만족도는 보통 51.0%, 만족 32.8%, 불만족 16.2%로 나타났다.

일반적인 특성에 따른 자기효능감 및 임상수행능력에서는 첫째, 대상자의 일반적인 특성에 따른 자기효능감에서 연령은 41~50세 이하가 4.04점, 51세 이상이 3.92±0.42점, 31~40세 이하가 3.86±0.45점, 26~30세 이하가 3.81±0.49점, 25세 이하가 3.63±0.44점 순으로 유의한 차이를 보였으며( $F=6.96, p<.001$ ), 사후검정 결과 51세 이상이 25세 이하에 비해 높게 나타났다. 결혼은 기혼 3.94±0.42점, 미혼 3.70±0.47점의 순으로 유의한 차이를 보였고( $t=12.06, p<.001$ ), 최종학력은대학원 재학 이상 4.15±0.43점, 대졸 3.79±0.52점, 전문대졸 3.78±0.44점의 순으로 유의한 차이를 보였으며( $F=5.63, p=.004$ ), 사후검정 결과 전문대 및 대졸보다 대학원 재학 이상이 더 높게 나타났다. 현 직위에서는 간호팀장 이상이 4.11±0.40점으로 가장 높았으며( $F=3.36, p<.019$ ), 근무형태는 상근 3.93±0.47점, 교대 근무 3.74±0.45점의 순으로 유의한 차이( $t=-3.30, p<.001$ )를 보였다. 총 경력은 10~15년 미만 3.96±0.39점, 15년 이상 3.95±0.34점, 5~10년 미만 3.81±0.42점, 2~5년 미만 3.76±0.50점, 2년 미만 3.66±0.46점의 순으로 유의한 차이를 보였고( $F=4.05, p=.003$ ), 사후검정 결과 총 경력 2년 미만에 비해 총 경력 15년 이상이 높게 나타났다. 현부서 경력은 6년 이상이 3.93±0.41점으

로 가장 높고 1년 미만은 3.71±0.48점으로 유의한 차이 ( $F=3.43, p=.018$ )를 보였다.

둘째, 대상자의 일반적인 특성에 따른 임상수행능력에서 연령은 41~50세 이하 3.94±0.36점, 26~30세 이하 3.78±0.40점, 31~40세 이하 3.77±0.36점, 51세 이상 3.67±0.42점, 25세 이하 3.50±0.36점 순으로 유의한 차이를 보였으며( $F=13.40, p<.001$ ), 사후검정 결과 41세~50

세 이하가 25세 이하보다 높게 나타났다. 또한 결혼 상태에서 기혼 3.90±0.35점, 미혼 3.60±0.40점 순으로 유의하였다( $t=-6.00, p<.001$ ). 최종학력에서는 대학원 재학이상 4.01±0.42점, 전문대졸 3.70±0.38점과 대졸3.70±0.41점 순으로 유의한 차이를 보였으며( $F=6.57, p=.001$ ), 사후검정 결과 전문대 및 대졸보다 대학원 재학이상이 높게 나타났다. 또한 현 직위에서 간호팀장이상 3.98±0.31점, 주간

<Table 1> Self-Efficacy, Clinical Performance Ability by General Characteristic (N= 302)

Characteristics	Categories	n(%)	Self-Efficacy			Clinical Performance		
			Mean±SD	t or F	p Scheffe's	Mean±SD	t or F	p Scheffe's
Gender	Male	10(3.3)	3.70±0.75	-0.47	.651	3.53±0.46	-1.80	.073
	Female	292(96.7)	3.82±0.45			3.72±0.39		
Age(Year)	≤ 25 <sup>a</sup>	87(28.8)	3.63±0.44	6.96	<.001	3.50±0.36	13.40	.001
	26~30 <sup>b</sup>	69(22.8)	3.81±0.49			3.78±0.40		
	31~40 <sup>c</sup>	95(31.5)	3.86±0.45			3.77±0.36		
	41~50 <sup>d</sup>	44(14.6)	4.04±0.40			3.94±0.36		
	51≤ <sup>e</sup>	7(2.3)	3.92±0.42			3.67±0.42		
Material status	Unmarried	159(52.6)	3.70±0.47	12.06	<.001	3.60±0.40	-6.00	.001
	Married	143(47.4)	3.94±0.42			3.90±0.35		
Religion	Yes	158(52.3)	3.86±0.48	1.91	.057	3.76±0.41	2.14	.033
	No	144(47.7)	3.75±0.44			3.67±0.38		
Education	Collage <sup>a</sup>	205(67.9)	3.78±0.44	5.63	.004	3.70±0.38	6.57	.002
	University <sup>b</sup>	78(25.8)	3.79±0.52			3.70±0.41		
	Graduate school≤ <sup>c</sup>	19(6.3)	4.15±0.43			4.01±0.42		
	position	207(68.5)	3.76±0.47			3.66±0.40		
Work unit	Staff nurse <sup>a</sup>	54(17.9)	3.90±0.45	3.36	.019	3.84±0.34	8.32	.001
	Charge nurse <sup>b</sup>	30(9.9)	3.87±0.40			3.94±0.31		
	Head nurse <sup>c</sup>	11(3.6)	4.11±0.40			3.99±0.31		
	Nursing manager <sup>d</sup>	57(18.9)	3.80±0.44			3.69±0.35		
Shift work	medicine ward	89(29.5)	3.78±0.48	0.31	.818	3.74±0.44	0.65	.583
	surgery ward	82(27.2)	3.84±0.43			3.71±0.39		
	special part	74(24.5)	3.82±0.50			3.78±0.36		
	OPD & etc	195(64.6)	3.74±0.45			3.66±0.38		
total work experience	work	107(35.4)	3.93±0.47	-3.30	<.001	3.87±0.38	-4.60	.001
	< 2 <sup>a</sup>	68(22.5)	3.66±0.46			3.56±0.36		
	2~4 <sup>b</sup>	67(22.2)	3.76±0.50			3.70±0.42		
	5~9 <sup>c</sup>	70(23.2)	3.81±0.42			3.78±0.35		
	10~14 <sup>d</sup>	51(16.9)	3.96±0.39			3.83±0.33		
work unit experience	15≤ <sup>e</sup>	46(15.2)	3.95±0.34	3.43	.018	3.95±0.34	7.88	.001
	< 1 <sup>a</sup>	118(39.1)	3.71±0.48			3.62±0.39		
	1~2 <sup>b</sup>	79(26.2)	3.86±0.47			3.73±0.39		
	3~5 <sup>c</sup>	49(16.2)	3.82±0.44			3.80±0.38		
appointment	6≤ <sup>d</sup>	56(18.5)	3.93±0.41	-1.25	.213	3.91±0.34	-2.10	.037
	hope	169(56.0)	3.78±0.46			3.69±0.38		
workplace selection	appointment	133(44.0)	3.85±0.47	2.26	.106	3.78±0.41	0.37	.691
	hope	127(42.1)	3.87±0.47			3.75±0.38		
	local area	135(44.7)	3.77±0.45			3.71±0.40		
satisfaction level	other	40(13.2)	3.74±0.48	1.54	.217	3.74±0.42	1.61	.202
	content	99(32.8)	3.87±0.50			3.79±0.41		
	usually	154(51.0)	3.79±0.46			3.71±0.39		
	dissatisfaction	49(16.2)	3.73±0.38			3.69±0.36		

\* a, b, c, d : Groups of variables subarea

호사 3.91±0.32점, 주임간호사 3.82±0.35점, 일반간호사 3.65±0.41점 순으로 유의한 차이를 보였으며( $F=8.32, p=.001$ ), 사후검정 결과 일반간호사보다 간호팀장이상이 임상수행능력이 높게 나타났다. 근무형태에서는 상근 3.87±0.38점, 교대근무 3.66±0.38점 순으로 유의한 차이를 보였다( $F=-4.60, p<.001$ ). 총 근무경력에서 15년 이상 3.95±0.34점, 10년~15년 미만 3.83±0.33점, 5년~10년 미만 3.78±0.35점, 2년~5년 미만 3.70±0.42점, 2년 미만 3.50±0.36점 순으로 유의한 차이를 보였고( $F=12.53, p<.001$ ), 사후검정 결과 2년 미만 경력에 비해 15년 이상 경력이 높게 나타났다. 현부서 경력에서는 6년 이상 3.91±0.34점, 3년~6년 미만 3.80±0.38점, 1년~3년 미만 3.73±0.39점, 1년 미만 3.62±0.39점 순으로 유의한 차이를 나타냈으며( $F=7.88, p<.001$ ), 사후검정 결과 1년 미만의 경력에 비해 6년 이상의 경력이 높게 나타났다. 부서배치에서는 병원 발령 3.78±0.41점, 본인희망 3.69±0.38점 순으로 유의한 차이가( $F=-2.10, p=.037$ ) 나타났다<Table 1>.

### 3.2 대상자 및 근무부서별과 직위별 성격유형, 자기효능감 및 임상수행능력 정도

대상자의 성격유형은 S유형(안정형) 40.7%로 가장 많고, I유형(사교형) 25.2%, D유형(주도형) 20.2%, C유형(신중형) 13.9% 순으로 나타났다.

부서별 성격유형으로는 전체 S유형(안정형)이 가장 많았고, 내과계, 외과계 병동, 외래 및 기타부서에서는 I유형(사교형)이 두 번째로 많았으며, 특수부서는 D유형(주도형)이 두 번째로 많았다<Table 2>.

<Table 2> DISC Behavior by Work Unit & Position (N=302)

Characteristics	Dominance	Influence	Steadiness	Conscientiousness
Work unit				
medicine ward	10(17.5)	16(28.1)	22(38.6)	9(15.8)
surgery ward	17(19.1)	26(29.2)	36(40.0)	10(11.2)
special part	23(28.0)	20(24.4)	28(34.1)	11(13.4)
OPD & etc	11(14.9)	14(18.9)	37(50.0)	12(16.2)
position				
Staff nurse	37(27.3)	62(30.0)	87(42.0)	21(10.1)
Charge nurse	15(27.8)	6(11.1)	24(44.4)	9(16.7)
Head nurse	6(20.0)	5(16.7)	9(30.0)	10(33.3)
Nursing manager	3(27.3)	3(27.3)	3(27.3)	2(18.1)

대상자의 자기효능감은 5점 만점에 평균 3.80±0.46점으로 나타났으며, 임상수행능력은 5점 만점에 3.73±0.39점으로 나타났다. 하위 영역별로 나누어 살펴보면, 간호기술 4.01±0.46점, 교육/협력관계 3.69±0.50점, 전문직발전 3.65±0.50점, 간호과정 3.62±0.47점, 대인관계/의사소통 3.62±0.60점의 순으로 나타났다.

### 3.3 대상자의 DISC유형별 자기효능감, 임상수행능력

대상자의 DISC유형별 자기효능감, 임상수행능력의 정도는 <Table 3>과 같다. 자기효능감에서는 D(주도형)유형 4.01±0.47점, C(신중형)유형 3.85±0.35점, I(사교형)유형 3.78±0.45점, S유형 3.72±0.48점 순으로 유의한 차이를 보였다( $F=5.71, p=.001$ ). 사후검정 결과, D(주도형)유형이 I(사교형)유형과 S(안정형)유형에 비해 높게 나타났다. 임상수행능력은 D(주도형)유형 3.87±0.41점, C(신중형)유형 3.76±0.32점, I(사교형)유형 3.72±0.41점, S(안정형)유형 3.67±0.38점 순으로 유의한 차이를 보였고( $F=3.99, p=.008$ ), 사후검정 결과 D(주도형)유형이 S(안정형)유형에 비해 높게 나타났다. 임상수행능력 하부영역별로는 간호과정에서 D(주도형)유형이 3.79±0.44점, C(신중형)유형 3.68±0.42점, I(사교형)유형 3.60±0.49점, S(안정형)유형 3.54±0.47점의 순으로 유의한 차이를 보였으며( $F=4.08, p=.007$ ), 사후검정 결과, D(주도형)유형이 S(안정형)유형보다 높게 나타났다. 간호기술에서는 D(주도형)유형 4.17±0.46점, C(신중형)유형 4.05±0.42점, I(사교형)유형 4.02±0.49점, S유형 3.90±0.42점의 순으로 유의한 차이를 보였으며( $F=5.15, p=.002$ ), 사후검정 결과, D(주도형)유형이 S(안정형)유형보다 높게 나타났다. 전문직 발전에서는 D(주도형)유형 3.81±0.47점, I(사교형)유형 3.63±0.56점, C(신중형)유형 3.61±0.39점, S유형 3.58±0.50점의 순으로 유의한 차이를 보였다( $F=2.97, p=.032$ ).

### 3.5 대상자의 성격유형별 자기효능감, 임상수행능력 간의 상관관계

D유형(주도형)의 성격유형, 자기효능감과 임상수행능력 간의 관계를 분석한 결과( $r=.56, p<.001$ )로 중간 정도의 양의 상관관계를 나타냈다. 임상수행능력의 하위 영역과의 관계에서는 전문직발전( $r=.58, p<.001$ ), 간호과정( $r=.54, p<.001$ ), 간호기술( $r=.45, p<.001$ ), 교육/협력관계

**<Table 3> Self-Efficacy, Clinical Performance ability by DISC Behavior (N=302)**

DISC behavior	Dominance <sup>a</sup>	Influence <sup>b</sup>	Steadiness <sup>c</sup>	Conscientiousness <sup>d</sup>	F (p) scheffe's
Self-Efficacy	4.01±0.47	3.78±0.45	3.72±0.48	3.85±0.35	5.71(.001) a>b,c
Cinical performance ability	3.87±0.41	3.72±0.41	3.67±0.38	3.76±0.32	3.99(.008) a>c
Nursing courses	3.79±0.44	3.60±0.49	3.54±0.47	3.68±0.42	4.08(.007) a>c
Nursing skill	4.17±0.46	4.02±0.49	3.90±0.42	4.05±0.42	5.15(.002) a>c
Education /Partnerships	3.83±0.56	3.72±0.50	3.62±0.48	3.68±0.45	2.46(.063)
Interpersonal /Communication	3.64±0.68	3.49±0.65	3.66±0.56	3.69±0.44	1.57(.197)
Professional development	3.81±0.47	3.63±0.56	3.58±0.50	3.61±0.39	2.97(.032)

\* a, b, c, d, e : Groups of variables subarea

**<Table 4> Correlation Clinical Performance Ability, Self Efficacy by Dominance type DISC Behavior (N=302)**

Variables	Self Efficacy	Clinical performance ability	Nursing Courses	Nursing Skills	Education Partnership	Interpersonal Communication	Professional Development
Dominance							
Self Efficacy	1						
Clinical performance ability	.56**	1					
Nursing Courses	.54**	.82**	1				
Nursing Skill	.45**	.80**	.55**	1			
Education Partnership	.42**	.89**	.62**	.64**	1		
Interpersonal Communication	.27**	.76**	.48**	.52**	.70**	1	
Professional Development	.58**	.77**	.62**	.45**	.64**	.44**	1
Influence							
Self Efficacy	1						
Clinical performance ability	.66**	1					
Nursing Courses	.53**	.78**	1				
Nursing Skill	.47**	.80**	.47**	1			
Education Partnership	.46**	.68**	.44**	.47**	1		
Interpersonal Communication	.55**	.79**	.50**	.54**	.44**	1	
Professional Development	.56**	.82**	.56**	.55**	.38**	.66**	1
Steadiness							
Self Efficacy	1						
Clinical performance ability	.60**	1					
Nursing Courses	.52**	.83**	1				
Nursing Skill	.51**	.81**	.70**	1			
Education Partnership	.34**	.80**	.60**	.53**	1		
Interpersonal Communication	.46**	.78**	.50**	.49**	.61**	1	
Professional Development	.52**	.75**	.42**	.44**	.50**	.63**	1
Conscientiousness							
Self Efficacy	1						
Clinical performance ability	.52**	1					
Nursing Courses	.29**	.81**	1				
Nursing Skill	.48**	.81**	.64**	1			
Education Partnership	.34**	.73**	.44**	.45**	1		
Interpersonal Communication	.37**	.63**	.33**	.35**	.48**	1	
Professional Development	.42**	.62**	.30**	.32**	.36**	.37**	1

\*\*p<.001

( $r=.42, p<.001$ ), 대인관계/의사소통( $r=.27, p<.001$ ) 순으로 중간 정도의 양의 상관관계가 있었다.

I유형(사교형)의 성격유형, 자기효능감과 임상수행능력 간의 관계를 분석한 결과( $r=.66, p<.001$ )로 중간 정도의 양의 상관관계를 나타냈다. 임상수행능력의 하위 영역과의 관계에서는 전문직발전( $r=.56, p<.001$ ), 대인관계/의사소통( $r=.55, p<.001$ ), 간호과정 ( $r=.53, p<.001$ ), 간호기술( $r=.47, p<.001$ ), 교육/협력관계( $r=.46, p<.001$ ) 순으로 중간 정도의 양의 상관관계가 있었다.

S유형(안정형)의 성격유형, 자기효능감과 임상수행능력 간의 관계를 분석한 결과( $r=.60, p<.001$ )로 중간 정도의 양의 상관관계를 나타냈다. 자기효능감과 임상수행능력의 하위 영역과의 관계에서는 전문직발전( $r=.52, p<.001$ ), 간호과정( $r=.52, p<.001$ ), 간호기술( $r=.51, p<.001$ ), 대인관계/의사소통( $r=.46, p<.001$ ), 교육/협력관계( $r=.34, p<.001$ ) 순으로 중간 정도의 양의 상관관계가 있었다.

C유형(신중형)의 성격유형, 자기효능감과 임상수행능력 간의 관계를 분석한 결과( $r=.52, p<.001$ )로 중간 정도의 양의 상관관계를 나타냈다. 임상수행능력의 하위 영역과의 관계에서는 간호기술( $r=.48, p<.001$ ), 전문직발전( $r=.42, p<.001$ ), 대인관계/의사소통 ( $r=.37, p<.001$ ), 교육/협력관계( $r=.34, p<.001$ ), 간호과정( $r=.29, p<.001$ ) 순으로 중간 정도의 양의 상관관계가 있었다<Table 4>.

#### 4. 논의

본 연구는 대상자의 DISC 성격 유형을 분석하여 자신과 상대방의 행동유형을 이해하고, 대상자들의 성격 유형, 자기효능감과 임상수행능력과의 관계를 규명하여, DISC 행동유형을 고려한 임상수행능력 및 간호업무성과를 향상시키는 필요한 기초자료 제공을 위함이며, 주요 결과를 중심으로 논의하고자 한다.

첫째, 성격유형 분포는 S유형(안정형)이 40.7%로 가장 많고, I유형(사교형) 25.2%, D유형(주도형) 20.2%, C유형(신중형) 13.9% 순으로 나타났다. 간호사를 대상으로 한 Roh와 Shin[23]의 연구에서는 안정형(41.6%), 사교형(31.2%), 신중형(18.5%), 주도형(8.8%) 순이었고, Yu[24]의 연구에서는 사교형(38.0%), 신중형(30.1%), 안정형(21.4%), 주도형(10.5%)의 순이었다. 또한 신규간호사

를 대상으로 한 Mun과 Hwang[10]의 연구에서는 사교형(42.0%), 안정형(29.0%), 신중형(17.6%), 주도형(11.4%)의 순이었으며, 간호대학생을 대상으로 한 Yoon[29]의 연구에서도 사교형(47.1%), 안정형(26.3%), 신중형(21.4%), 주도형(5.2%)의 순이었다. 학생간호사나 신규간호사를 대상으로 연구한 결과에서는 사교형이 많았으며 간호사를 대상으로 한 연구에서는 안정형이 많았고, 본 연구에서는 안정형이 가장 많았으나 고 연차나 중간 관리자가 많이 포함되어 있는 2차병원으로서 중간관리자의 직무성격상 주도형의 성격유형이 다소 많이 나타난 것으로 사료된다. 따라서 성격유형별의 분포는 연구대상자의 근무경력이나 직급, 직장문화 등에 따라 차이가 있음을 알 수 있었다.

대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감에서는 연령, 결혼 상태, 최종학력, 현 직위, 근무형태, 총 경력, 현부서 경력에서 유의한 차이를 보였다. 연령에서는 41~50세에서 가장 높았으며, 결혼 상태는 기혼이 미혼보다도 높았고, 현 직위는 일반간호사보다 간호팀장이 높았으며, 근무형태에서는 교대근무보다 상근근무가 높았고, 총 경력과 현부서 경력에서는 경력이 많을수록 자기효능감이 높았다. 이러한 결과는 Lim[35], Jeong[32], Ko와 Kang[36]의 연구결과와 거의 유사하였다. 자기효능감이란 어떤 행위를 성공적으로 수행할 수 있다는 신념으로 연령, 학력, 현 직위, 임상 경력 등이 높을수록 개인의 성공적인 경험, 목표달성, 전문성 인식강화 등이 높아져 자기효능감이 높게 나타난 결과로 사료된다.

또한, 대상자의 일반적 특성에 따른 임상수행능력은 연령, 결혼 상태, 최종학력, 현 직위, 근무형태, 총 경력, 현부서 경력, 부서배치에서 유의한 차이를 보였다. 이러한 결과는 수술실 간호사에 대한 Jeong[39]의 연구에서 임상수행능력은 연령과 학력이 높고 직위가 높아질수록 업무수행능력이 높아진다는 결과를 지지해 주고 있다. 간호사로서 다양한 경험과 임상경력이 쌓이면 간호과정이나 기술이 능숙해 지고, 다른 직종과의 의사소통이나 협력이 원만하여 효율적으로 업무처리를 하게 되며, 이러한 직무에 대한 자신감이 임상수행능력을 높게 나타낸다고 생각된다.

둘째, 대상자의 자기효능감은 5점 만점에 평균  $3.80\pm 0.46$ 점으로 동일한 도구를 사용한 Jeong[32]연구의 평균  $3.56\pm 0.58$ 점과 Lim[35]연구의 평균  $3.61\pm 0.47$ 점 결



과와 유사하였으나, Ko와 Kang[36]연구에서는 평균 3.41±0.40점으로 낮게 나타났다. 이는 연구대상자의 근무경력 10년 이상이 Jeong[32]연구에서는 37.2%, Lim[35]의 연구에서는 32.7%, 본 연구에서는 32.1%인데 비해 Ko와 Kang[36]의 연구에서는 10.6%로 차이가 나 근무경력이 많아질수록 업무에 대한 경험과 간호역량, 조직이해 정도가 높고 안정적이어서 나타난 결과로 사료된다.

대상자의 임상수행능력 점수는 5점 만점에 평균 3.73±0.39점이었다. 임상간호사를 대상으로 한 Tae와 Hwang[37]의 연구에서 평균 3.53±0.52점이었고, 간호 대학생을 대상으로 한 Jun[5]의 연구에서는 평균 3.36±0.46점이었고, Lee와 Gu[38]의 연구에서는 평균 3.25±0.42점으로 간호대학생보다 간호사의 임상수행능력 점수가 높게 나타났다. 임상수행능력은 간호사로서 수행하는 실무기술로 임상경력이 많을수록 능력이 높아진다는 점에서 간호사가 간호대학생보다 높은 점수를 보였다고 생각된다.

임상수행능력의 하위영역별로 점수 순위를 살펴보면, 본 연구에서는 간호기술 4.01±0.46점, 교육/협력관계 3.69±0.50점, 전문직 발전 3.65±0.50점, 대인관계/의사소통영역 3.62±0.60점, 간호과정 3.62±0.47점의 순으로 나타났다. 이는 Tae와 Hwang[37]의 연구결과인 간호기술 3.70±0.59점, 교육/협력관계 3.51±0.60점, 전문직 발전 3.49±0.57점, 대인관계/의사소통영역 3.47±0.57점, 간호과정 3.41±0.57점의 순과 같았다. 반면, 간호학생을 대상으로 한 Jun[5]의 연구에서 교육/협력관계 3.40±0.55점, 전문직 발전 3.39±0.54점, 간호과정 3.37±0.48점, 대인관계/의사소통 3.36±0.59점, 간호기술 3.28±0.52점 순의 결과를 보였고, Lee와 Gu[38]의 연구에서 전문직 발전 3.33±0.49점, 교육/협력관계 3.31±0.61점, 대인관계/의사소통 3.31±0.58점, 간호기술 3.24±0.39점, 간호과정 3.14±0.46점 순으로 본 연구와는 차이를 나타냈다. 간호사들은 간호기술과 교육/협력관계, 전문직 발전 순으로 점수가 높았으며, 간호 대학생은 간호기술이 가장 낮은 점수를 보여 간호기술은 실무경력과 비례함을 알 수 있었다. 그러나 간호사와 간호 대학생 모두 환자상태를 사정하고 진단을 내리며 계획, 중재, 평가하는 과정인 간호과정에 대한 점수가 낮아, 간호과정에 대한 체계적인 교육과 실무적용 능력을 향상시킬 수 있는 직무교육 및 지원이 매우 필요함을 알 수 있었다. 특히 병원에서 간호사는 부족한 인력으로

인해 제공해야 하는 간호기술적인 면에만 치중하다보니 전체적인 관점으로 환자 상태를 파악하고 계획, 중재, 평가하는 간호과정 적용능력이 훈련이 되지 않아 어려움을 느낀다고 사료된다.

셋째, 대상자의 DISC 성격유형별 자기효능감과 임상수행능력을 살펴보면, 자기효능감에서는 D유형(주도형) 4.01±0.47점, C유형(신중형) 3.85±0.35점, I유형(사교형) 3.78±0.45점, S유형(안정형) 3.72±0.48점 순으로 유의한 차이를 보였고, 임상수행능력에서도 D유형(주도형) 3.87±0.41점, C유형(신중형) 3.76±0.32점, I유형(사교형) 3.72±0.41점, S유형(안정형) 3.67±0.38점 순으로 유의하게 나타났다. 임상수행능력의 하부영역에서는 간호과정, 간호기술, 전문직 발전에서 유의한 차이가 있었으나 교육/협력관계, 대인/의사소통에서는 유의한 차이가 없었다. 특히 간호과정과 간호기술에서 D유형(주도형), C유형(신중형), I유형(사교형), S유형(안정형) 순으로 높았으며, 전문직 발전에서 D유형(주도형), I유형(사교형), C유형(신중형), S유형(안정형) 순으로 나타났고, 모두 D유형(주도형)이 최고 높았으며 S유형(안정형)이 가장 낮게 나타났다. 이는 Roh와 Shin[23]의 연구에서 나타난 업무수행 자세는 D유형(주도형)에서 높게 나타나고 직무만족은 I유형(사교형)이 가장 높은 점수를 보였던 것과 유사한 결과이다. 반면, 신규간호사를 대상으로 한 Mun과 Hwang[10]의 연구와 간호학생을 대상으로 한 Yoon[29]의 연구에서는 I유형(사교형)이 기본간호 수행, 정보수집, 비판적 사고, 교육 및 지도력, 전문직 발전 태도 및 실천능력의 하부 5개 영역 모두에서 가장 업무수행능력이 높은 것으로 나타나 본 연구 결과와는 차이가 나타났다. D유형은 권한과 책임을 중요하게 여기는 행동특성을 보이며 지향하는 목표가 높고 강한 결단력으로 다른 행동유형에 비해 업무수행과 의사결정 시 빠른 결과물을 도출해 내는 결과지향적인 경향이 있다[40]. 따라서 본 연구 대상자의 병원 특성상 고 연차나 중간관리자가 많고 그 역할이 광범위하며 리더로서의 주도적인 성격이 강하고 개인적 성취가 가능한 환경으로 인해 나타났다고 사료된다. 반면, I유형(사교형)의 성격유형을 가진 사람은 낙관적으로 상황을 바라보며 특유의 친화력으로 새로운 사람들과 쉽게 공감되는 성향 때문에 의사소통이 중요한 간호업무 환경에서 업무수행능력이 높은 것으로 보여진다. 특히 다른 사람을 돕고 지원하며 조화로운 환경을 만들

[40]으로 신규간호사나 학생간호사를 대상으로 한 연구에서 더 높게 나타나는 것으로 사료된다. 정확하고 신중하게 처리해야하는 간호과정과 간호기술에서는 C유형(신중형)이 I유형(사교형) 보다 높게 나타났고, 전문직 발전은 친화력과 공감 특성이 높은 I유형(사교형)이 C유형(신중형)보다 높게 나타난 것으로 사료된다.

넷째, 대상자의 성격유형, 자기효능감과 임상수행능력 간의 상관관계 결과에서는 I유형(사교형)이  $r=.66(p<.001)$ 로 가장 높은 양의 상관관계를 보였고, S유형(안정형)이  $r=.60(p<.001)$ , D유형(주도형)이  $r=.56(p<.001)$ , C유형(신중형)이  $r=.52(p<.001)$ 순으로 양의 상관관계를 나타냈다. 사람과의 관계를 중요시하고 쉽게 공감하는 특성을 가진 I유형(사교형)이 자기효능감이 높을수록 임상수행능력이 높음에 가장 강한 관계를 나타냈고, 성실하며 인내심이 강하고 내향적이며 인간관계에 우선순위를 두는[40] S유형(안정형)이 두 번째로 자기효능감과 임상수행능력의 강한 관계를 보였다.

대상자의 성격유형별로 살펴보면, D유형(주도형)의 경우 자기효능감과 임상수행능력의 상관관계( $r=.56, p<.001$ )는 중간 정도의 양의 상관관계를 보였다. 임상수행능력 하부영역별로 살펴보면 전문직발전( $r=.58, p<.001$ ), 간호과정( $r=.54, p<.001$ ), 간호기술( $r=.45, p<.001$ ), 교육/협력관계( $r=.42, p<.001$ ) 순으로 중간 정도의 양의 상관관계를 나타냈고, 대인관계/의사소통( $r=.27, p<.001$ )에서 가장 낮은 양의 상관관계를 나타냈다. 이는 목표 지향적이며 일에 우선순위가 명확하고, 강하고 직선적이며 지배적인 성향[40]의 본인 주장으로 D유형(주도형)에서는 대인관계/의사소통 영역이 가장 낮다고 여겨진다. 따라서 D유형(주도형)은 개인적 성취가 제공되는 환경, 도전적인 업무수행을 통해 업무결과에 대한 자부심, 성취감을 갖도록 하는 것이 필요하다고 할 수 있고[30], 대인관계나 의사소통에서는 배려를 할 수 있는 감성교육을 제공할 필요가 있다고 생각된다.

I유형(사교형)의 경우 전문직발전( $r=.56, p<.001$ ), 대인관계/의사소통( $r=.55, p<.001$ ), 간호과정( $r=.53, p<.001$ ), 간호기술( $r=.47, p<.001$ ), 교육/협력관계( $r=.46, p<.001$ ) 순으로 중간 정도의 양의 상관관계를 보였다. 인간관계를 우선시하여 낙천적이며 비체계적인 성향[40]의 I유형(사교형) 특성이 간호기술이나 교육/협력관계 영역에서 낮은 상관관계를 보였다고 여겨진다. 따라서 I유형(사교형)

은 체계적인 관리와 신중하고 정확한 실무교육을 제공하여 산만하고 비체계적인 부분을 보완할 필요가 있다.

S유형(안정형)의 경우 전문직발전( $r=.52, p<.001$ ), 간호과정( $r=.52, p<.001$ ), 간호기술( $r=.51, p<.001$ ), 대인관계/의사소통( $r=.46, p<.001$ ), 교육/협력관계( $r=.34, p<.001$ ) 순으로 중간 정도의 양의 상관관계를 나타냈다. S유형(안정형)은 다른 사람과의 충돌을 피하고 싶어 하고 유유부단한 성향으로 의사결정이 더디며 변화보다는 안정을 좋아하기[40] 때문에 교육/협력관계에서 낮은 상관관계를 보였다고 생각된다. 따라서 S유형(안정형)은 창의적인 업무보다 조용하고 인내심이 필요한 업무에 적절하며, 상황에 따른 의사결정 방법이나 자기주장을 내세우는 기술을 주기적으로 교육할 필요가 있다.

C유형(신중형)의 경우에서는 간호기술( $r=.48, p<.001$ ), 전문직발전( $r=.42, p<.001$ ), 대인관계/의사소통( $r=.37, p<.001$ ), 교육/협력관계( $r=.34, p<.001$ ), 간호과정( $r=.29, p<.001$ ) 순으로 다른 성격유형에 비해 전체적으로 낮은 양의 상관관계를 나타냈다. 간호과정에서 가장 낮은 상관관계를 보인 것은 완벽함을 추구하며 비판적인 평가를 하는[40] C유형(신중형)의 성향으로 자기기대에 미치지 못한 결과라 생각된다. 따라서 C유형(신중형)은 분석적이고 정확한 기준이 필요한 업무가 적절하나, 완벽을 추구하다 시기를 놓친다거나 비판적인 평가나 갈등상황에 대처할 수 있는 인내심을 가질 수 있도록 지지하는 것이 필요하다.

끝으로 간호사의 DISC 성격유형별 자기효능감과 임상수행능력 간의 관계를 확인한 선행연구가 부족하여 직접적인 비교에는 제한이 있지만, 이상과 같은 결과를 통해 성격유형별 장, 단점을 이해하고 긍정적인 업무수행능력을 유도하기 위해 성격유형별 장, 단점에 맞는 실무교육으로 개인 경쟁력을 강화시키는 데 활용할 수 있다. 특히 직무 특성에 따른 구성원 배치나 팀 구성, 근무부서를 결정할 때 활용할거나, 신규 간호사들이 병원 취업을 준비할 때 또는 간호사의 개인 맞춤형 훈련 프로그램을 제공하는데 유용할 것으로 사료된다.

그러나 임상수행능력을 설문지에 의해 측정하였고 DISC 성격유형으로 개인의 다양한 측면을 4가지 유형만으로 구분하기에는 한계가 있었다. 이러한 제한점에도 불구하고 간호사 성격유형을 파악하는 것은 개인별 차이를 이해함으로써 배려와 신뢰를 통한 팀워크 향상으로 간호업무수행에 효율성을 높이고, 긴장되고 급박하며 인

간미가 부족한 병원 조직문화 개선방안을 모색하는데 유용할 것으로 생각된다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 G시 간호사를 대상으로 DISC 성격유형을 분석하여 자신과 타인의 행동유형을 이해하는 계기를 제공하고, 대상자들의 성격유형, 자기효능감과 임상수행능력과의 관계를 규명하여 간호사의 임상수행능력 향상을 위한 기초자료를 제공하기 위해 실시하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

대상자의 성격유형 분포는 S유형(안정형), I유형(사교형), D유형(주도형), C유형(신중형) 순으로 나타났고, 일반적 특성에 따른 자기효능감과 임상수행능력은 연령, 총 경력, 현부서 경력이 많을수록 높았으며, 미혼보다 기혼이, 최종학력은 대학원 이상에서, 근무형태에서는 상근이 높은 점수를 보였고, 현 직위는 높을수록 자기효능감과 임상수행능력은 높게 나타났다.

DISC성격유형별 자기효능감과 임상수행능력 모두 D유형(주도형), C유형(신중형), I유형(사교형), S유형(안정형) 순으로 유의한 차이가 있었으며, 임상수행능력의 하부영역에서는 간호과정, 간호기술, 전문직 발전에서 D유형(주도형)이 S유형(안정형)보다 높았고, 자기효능감에서도 D유형(주도형)이 I유형(사교형)과 S유형(안정형)보다 높았다.

DISC성격유형별 자기효능감과 임상수행능력 간의 관계는 I유형(사교형)이 가장 높은 양의 상관관계를 보였으며 S유형(안정형), D유형(주도형), C유형(신중형) 순으로 나타났다. D유형(주도형), I유형(사교형), S유형(안정형) 모두 전문직 발전에서 가장 높은 상관관계를 나타냈고 C유형(신중형)에서는 간호기술에서 가장 높고, 간호과정에서 가장 낮은 상관관계를 나타냈다. 본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언을 하고자 한다.

첫째, 인간의 성격유형을 D, I, S, C 네 가지로 구분하기에 무리가 있으므로 DI, DS, DC, ID, IS, IC 등 두가지 특성이 함께 반영된 12가지 성격유형별로 분석하는 후속 연구를 제언한다.

둘째, 다양한 규모와 특성의 병원별로 확대하여 간호사의 성격유형, 자기효능감, 임상수행능력과의 관계에 대

한 반복연구가 필요하다

셋째, 간호사의 경력은 자기효능감 및 임상수행능력 향상에 중요한 변수로 나타나 장기근속을 위한 제도적인 체계를 개발할 것을 제언한다.

## REFERENCES

- [1] G. H. Jung & Y. I. Park, "Relationships among Work Stress, Self-Efficacy and the Task Performance of the Preceptor." Institute of Oriental Medicine Daejeon University, Vol. 2, No. 1, pp. 151-161, 2012.
- [2] Y. W. Shin, H. J. Lee & Y. J. Lim, "Predictors of the clinical competence in new graduate nurses." Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 16, No. 1, pp. 37-47, 2010.
- [3] H. K. Lee, "Converged Influencing Factors on Compassion Competence in Clinical Nurses." Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 5, pp. 15-22, 2015.
- [4] M. S. Jung & Y. S. Kwon, "The Effects of Convergence-Based Reeducation on Core Basic Nursing Skill on Nursing Students' Competence and Confidence." Journal of Digital Convergence, Vol. 13, No. 4, pp. 295-302, 2015.
- [5] E. M. Jun, "The Influencing Factors on Clinical Competence of Nursing Students." Journal of Health Informatics and Statistics, Vol. 39, No. 2, pp. 44-56, 2014.
- [6] K. M. Lim, S. K. Bae & H. S. Kim, "The Effects of Self-Leadership and Self-Efficacy on Organizational Effectiveness and Organizational Citizenship Behavior in Nurses." The Korean journal of health service management, Vol. 7, No. 4, pp. 259-272, 2013.
- [7] S. M. Shortell, A. D. Kaluzny, "Health care management: organization, design, and behavior(5th ed). Clifton Park NY: Thomson Delmar Learning Company." 2006.
- [8] M. J. Kim, G. Y. Kang, "The Convergence Study on the Relationship between the Job Stress and Mental Health of Nurses." Journal of the Korea Convergence

- Society, Vol. 6, No. 5, pp. 39-47, 2015.
- [9] M. J. Kim & K. J. Kim, "The influence of nurses' clinical career and communication within organization on teamwork competency." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 2, pp. 333-344, 2016.
- [10] M. Y. Mun & S. Y. Hwang, "Impact of DISC Behavioural Styles on Job Satisfaction and Clinical Competencies among Newly Hired Nurses." *Journal Korean Academy Nursing Administration*, Vol. 21, No. 1, pp. 43-52, 2015.
- [11] J. S. Choi & N. Y. Yang, "Nursing performance and Organizational Socialization of New nurses according to Teaching Style of Preceptors and Personality of New Nurses." *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. Vol. 18, No. 3, pp. 281-289, 2012.
- [12] H. S. Sim & S. Y. Ahn, "The Influence of Ego State and Interpersonal Skill among Nursing Students." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 13, No. 12, pp. 269-275, 2015.
- [13] S. D. Kim, S. S. Kim & I. G. Kim, "Difference in Sport Instructors Job Satisfaction according to DISC Behaviour." *Korean Journal of sport Management*, Vol. 13, No. 3, pp. 75-89, 2008.
- [14] Y. S. Lee, & S. M. Hong, "A study on dental satisfaction and behavior patterns of dental Patients (DISC)." *Journal Korean Academy Dental Hygiene Education*, Vol. 9, No. 3, pp. 380-391, 2009.
- [15] Bandura, A. "Social Foundations of thought and action, A Social Cognitive theory." Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, p.390-453, 1986.
- [16] E. Y. Choi & K. H. Kim, "A Study on the Professional Self Concept, Self Efficacy and Job Satisfaction of Nephrology Nurses." *The Journal of Korean Academic Society of Adult Nursing*. Vol. 12, No. 3, pp. 345-355, 2000.
- [17] O' Halloran V. E., Pollock S. E., Gottlieb T, Schwartz F, "Improving Self-Efficacy in Nursing Research," *Clinical Nurse Specialist*, Vol. 10, No. 2, 83-87, 1996.
- [18] S. H. Kim & M. J. Kim, "The Effect of Career Preparation Program on Self-esteem, Self-efficacy related career decision-making and Career Development Readiness in University Students." *Journal of Digital Convergence*, Vol.14, No. 4, pp.407-418, 2016.
- [19] Y. K. Kim & H. K. Kim, "The moderating roles of employees' self-efficacy and trust in leader on the relationship between ethical leadership and employees' behaviors." *Journal of Digital Convergence*, Vol.14, No. 3, pp. 71-81, 2016.
- [20] S. Y. Yun & M. S. Kim, "A study on the relevance among Self efficacy, Major satisfaction, Nursing ethics values in Nursing Students before Clinical Practice." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 12, No. 2, pp. 363-372, 2014.
- [21] S. Y. Lee & Y. Y. Kim, "The Effects of Self-efficacy and Self-directed Learning Readiness to Self-leadership of Nursing Student." *Journal of Digital Convergence*, Vol.14, No. 3, pp. 309-318, 2016.
- [22] J. H. Han, "Moderating Effect of Self-efficacy between Convergence-type Job Insecurity and Organizational Citizen Behavior." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 5, pp. 237-245, 2016.
- [23] E. K. Roh & S. O. Shin, "The Influence of Job Stress, DISC Behavioural Type and Organizational Social Capital on Job Satisfaction among Some Nurses." *Korean Journal of hospital management*, Vol. 20. No.4, pp. 14-30, 2015.
- [24] I. S. Yu, "Difference in Job Satisfaction According to Nurses' Personality Type." Unpublished master's thesis, SeongShin women Uuniversity, Seoul. 2014.
- [25] K. H. Bang, H. K. Jang, & Y. M. Jung, "Relation between the DISC Behavior, Coping Type and Level of Stress and Job Satisfaction, Organizational Commitment of Hospital Employees." *Journal of Hospital Management*, Vol. 15, No. 3, pp. 17-32, 2010.
- [26] J. H. Kim, & M. Y. Kim, "Research on Job Satisfaction and Organizational Immersion, Job Stress by DISC Behaviour Pattern of Hospital Staffs." *Korea Academic Society Spring Conference*, pp. 917-919. 2011.

- [27] H. K. Kim, H. S. Ji, E. K. Ryu, & M. K. Jeon, "Comparison of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Burnout by Personalities of Nurses in Hospitals-Using Korean Enneagram Personality Type Indicators: KEPTI." *Clinical Nursing Reserch*, Vol. 11, No. 1, pp. 109-121, 2005.
- [28] S. H. Yoon & B. S. Kim, "New Graduate Nurses' Stress, Stress Coping, Adaptation to Work, and Job Satisfaction: Change Comparison by Personality." *Journal Korean Academy Nurses Administration*, Vol. 12, No. 3, pp. 491-500, 2006.
- [29] M. S. Yoon, "A Study on the Personality Types(DISC) and Clinical Competency of Nursing Students." *Korean Comparative Government Review*, Vol. 11, No. 2, pp. 433-448, 2007.
- [30] Y. H. Lee, "Beauty Services Satisfaction and Revisit Purpose Following Customer's Personality Types-In Center of DISC Behavior Type." Unpublished master's thesis, SeoKyung University, Seoul, 2012.
- [31] Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S. & Jacobas, B., "The self-efficacy scale : Construction and Validation." *Psychological Report*, 51, p.663-671, 1982.
- [32] A. S. Jeong, "A Study on the Relations Between a Health Promoting Behaviors and Self-efficacy in General Hospital nurse." Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, 2007.
- [33] Schwirian, P. M., "Evaluating the performance of nurses: A multi-dimensional approach." *Nursing Research*, Vol. 27, No. 6, pp. 347-351, 1978.
- [34] M. S. Choi, "A study on the relationship between teaching effectiveness of clinical nursing education and clinical competency in nursing student." Unpublished master's thesis, Ewha womans University, Seoul, 2005.
- [35] S. I. Lim, "The Effect of Perceived Internal Marketing Activities, Self-efficacy, and Satisfaction on the Customer-oriented Attitudes among Hospital Nurses." Unpublished doctoral thesis, ChoSun University, KwangJu, 2014.
- [36] Y. K. Ko, & K. H. Kang, "A Study on the Relationship between Self-efficacy, Collective-efficacy and Job Stress in the Nursing Staff," *Journal of Korean academy of nursing administration*, Vol. 12, No. 2, pp. 276-286, 2006.
- [37] S .H. Tae & E. H. Hwang, "Nurses Clinical Competence and its Relationship with Perception of and Compliance with Standard Precautions." *Korean Journal Health Promot*, Vol. 12, No. 1, pp. 40-46, 2012.
- [38] O. S. Lee & M. O. Gu, "The Relationship between Emotional intelligence and Communication skill, Clinical competence & Clinical practice stress in Nursing Students." *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 14, No. 6, pp. 2749-2759, 2013.
- [39] J. S. Jeong, "The Influence of Self-efficacy and Professional Identify on Competency Performance Ability in Operating Room Nurses." *Korean National University of Transportation*, ChungJu, 2013.
- [40] Y. H. Kim, K. Y. Lee & S. C. Lee, "DISC Four characteristics of our actions can not avoid anyone." Seoul. Learning books Company, 2012.

**박 영 미(Park, Young Mi)**



- 2015년 8월 : 가야대학교 간호학석사
- 2016년 3월 ~ 현재 : 고신대학교 간호학과 박사과정
- 관심분야 : 지역사회간호학
- E-Mail : bero1001@naver.com

**주 현 정(Ju, Hyeon Jeong)**



- 2009년 2월 : 고신대학교 보건대학원(보건학 석사)
- 2014년 2월 : 고신대학교 일반대학원(간호학 박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 가야대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 성인간호학, 보건통계학
- E-Mail : ju1085@kaya.ac.kr