The Journal of the Convergence on Culture Technology (JCCT)
Vol. 10, No. 5, pp.173-180, September 30, 2024. pISSN 2384-0358, eISSN 2384-0366

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2024.10.5.173

JCCT 2024-9-20

간호사의 MBTI 유형에 따른 직무스트레스, 자기효능감, 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향

Effects of Job Stress, Self-Efficacy, and Mindfulness on Job Satisfaction according to MBTI Personality of Nurses

김향미*, 박미라**

Kim Hyang Mi*, Park Meera**

요 약 본 연구는 간호사의 MBTI 유형에 따른 직무스트레스, 자기효능감, 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다. 연구대상자는 전국 의료기관에 종사하는 간호사 163명이며, 자료수집은 2024년 3월28부터 4월20일까지 온라인(Google) 설문지로 진행하였다. 수집된 자료는 SPSS 27 프로그램을 사용하여 분석하였다. MBTI 선호지표는 내향형(I), 감각형(S), 감정형(F), 판단형(J)이 많았다. MBTI의 4가지 심리기능유형에서 SF형이 가장 많았고 MBTI의 4가지 심리기질유형에서는 SJ형이, MBTI의 16가지 성격유형에서는 ISFJ형이 가장 많았다. 본 연구에서 직무만족도는 직무스트레스와 부적 상관관계를 가지며 자기효능감과 마음챙김은 정적 상관관계가 있었다. MBTI 유형에 따른 각 변수는 사후분석결과 서로 상관관계가 없음으로 나타났다. 본 연구 결과, 직무만족도에 미치는 영향요인은 직무스트레스, 자기효능감으로 설명력은 43.6 %였다. 마음챙김은 직무만족도와 상관이 있었으나 회귀분석 결과 영향이 없게 나타나 간접적으로 영향이 있음을 확인할 수 있었다. 간호사의 직무만족도를 향상하기 위해 스트레스 관리와 자기효능감 증진 프로그램개발과 이에 대한 검증이 필요하다.

주요어 : 직무만족도, 마음챙김, 간호사, 직무스트레스, 자기효능감

Abstract The purpose of this study was to investigate the effects of job stress, self-efficacy, and mindfulness on job satisfaction according to the MBTI type of nurses. The subjects of this study were 163 nurses working in medical institutions across the country, and data were collected from March 28 to April 20, 2024 through online (Google) questionnaires. MBTI preference indices were introvert type (I), sensory type (S), emotional type (F), and judgment type (J). In MBTI's four psychological function types, SF type was the most, SJ type was the most in MBTI's four psychological temperament types, and ISFJ type was the most in MBTI's 16 personality types. In this study, job satisfaction had a negative correlation with job stress, and self-efficacy and mindfulness had a positive correlation. As a result of this study, the factors affecting job satisfaction were job stress and self-efficacy, and the explanatory power was 43.6%. In order to improve the job satisfaction of nurses, it is necessary to develop stress management and self-efficacy enhancement programs and verify them.

Key words : Job Satisfaction, Mindfulness, Nurses, occupational stress, Self-Efficacy.

*정회원, 창신대학교 간호학과 박사과정 (제1저자)
**정회원, 창신대학교 간호학과 부교수 (교신저자)
접수일: 2024년 6월 11일, 수정완료일: 2024년 7월 12일
게재확정일: 2024년 9월 1일

Received: June 11, 2024 / Revised: July 12, 2024
Accepted: September 1, 2024
**Corresponding Author: minerva32@cs.ac.kr
The nursing Dept. of Changshin Univ, Korea

Ⅰ. 서 론

간호사는 병원 경영에 있어 목표 달성과 효율성에 영향을 미치는 병원 인력 중 가장 많은 수를 차지하고 있는 중요한 집단이며[1], 또한 간호사는 환자의 건강 회복과 서비스 질 향상에 중요한 영향을 미칠 수 있으므로, 간호사 본인의 직무에 대한 만족을 갖는 것이 간호의 질 향상에 도움이 될 수 있다.[2].

직무만족은 환경 요인, 직무적 요인, 개인 특성 요인에 의해 영향을 받는다. 그 중 환경 요인과 직무적 요인은 관리 등을 통한 통제 및 수정이 가능하나, 개인적 특성 요인은 비획일적이므로 실질적인 통제와 관리가 어렵다[3]. 개인적 특성의 인간관계를 맺는 양상이나 일 처리하는 방식이 달라질 수 있으나[4], 개인의 특성이 환경과 잘 부합될수록 구성원의 수행 정도가 높아지고 조직에 만족하며 스트레스도 덜 느낀다[3].

개인이 어떤 정신기능을 선호하는가에 관한 심리기능유형과 인간이 지닌 유전적·생물학적 측면인 심리기질유형은 스트레스에 대한 대처방식에 높은 영향력을 갖는다[5]. MBTI는 인간심리유형론을 기반으로 만들어진 검사이며, 선호하는 성격유형뿐만 아니라, 개인이 사용하는 정신기능과 기질적 유형에 따른 성격 부분 등을 확인할 수 있어, 심리기능유형과 심리기질 유형에 따른 스트레스 대체방식과 직무에 대한 만족도를 확인하려는 시도가 필요하다 생각된다.

간호사는 환자 및 보호자와 많은 시간을 직접 대면하고, 병원 내 여러 부서와 상호작용하며 대인관계를 맺는 상황이 많으며, 환자 회복을 위해 다학제적으로 다양한 역할을 수행하기에 직무스트레스가 높다고 보고되어 있다[6]. 선행연구에 의하면 간호사의 직무스트레스는 대인관계가 많은 다른 집단보다 높다고 보고하였다[7]. 높은 직무스트레스는 갈등 상황에서의 대처능력과 간호의 질을 저하시켜 조직에 부정적인 영향을 미치며[8], 직무만족을 낮추는 요인일 수 있으므로[9] 이를 확인할 필요가 있다. 직무만족은 간호행위를 할 때 잘 할 수 있다고 믿는 자기효능감과 관계가 있으며, 자기효능감이 높을 경우 간호수행을 잘한다고 보고되고 있다. 또한 직무만족도가 높은 경우 간호 수행을 잘하게 한다[10]. 이 들 관계 정도를 확인할 필요가 있다.

직무만족은 현재 순간에 주의를 집중하는 능력인 마음챙김도 영향이 있을 것으로 유추된다. 마음챙김은 의도적으로 심신을 관찰하고, 순간 체험한 것을 느끼며, 그대로 받아들이는 과정으로 정서 지능의 요소와 관련된 주의력 증진, 감정이입, 공감, 정서조절 능력, 대인관계, 자존감 등에 영향을 미친다고 보고되고 있다[11]. 선행연구에서 마음챙김 기반 미술치료가 임상간호사의 스트레스 감소, 자기효능감 증진과 관계가 있으며[12], 가정과 직장 사이에서 발생되는 갈등과 긴장을 감소시켜 만족감을 증진시키는 것으로 보고되어[13], 직무만족에 영향을 주는 요인으로 유추된다.

간호사의 직무만족도에 대한 선행연구는 주로 직무스트레스[2,9,14] 자기효능감[2,10]과 관련된 연구가 많았다. 간호사의 MBTI에 대한 선행연구는 15-20년 전 연구들이 대부분이었고[1,4,15,16], 최근 10년 이내 연구는 간호대학생 대상 연구가 대부분이었고[17-19] 간호사 대상 연구는 소수였고[20, 21], 간호사의 MBTI 유형에 따른 직무만족도를 확인하는 연구는 드물었다. 이에 본 연구에서는 간호사의 MBTI 유형에 따른 직무스트레스, 자기효능감, 마음챙김과 직무만족도의 관계를 확인하고, 직무만족도 향상을 위한 전략모색에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

Ⅱ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사의 MBTI 유형에 따른 직무스트레스, 자기효능감, 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상은 전국 의료기관에 종사하는 간호사를 대상으로 편의 표집하여 시행하였다. 본 연구대상자 수는 G*power version 3.1.3 program을 이용하여 단계적 회귀분석 기준으로 효과 크기 0.15, 유의수준 .05, 검정력 .80으로 하였으며, 예측 변수의 19개를 기준으로 하여 표본 크기를 산출한 결과 153이 산출되었다. 탈락률 10%를 고려하여 169명의 자료를 수집하고, 중복 참여와 불성실한 응답을 한 6부를 제외하고 163명의 자료를 최종 분석하였다.

3. 연구도구

본 연구에 사용된 도구는 총 114문항으로, MBTI 성

격유형 16문항, 직무스트레스 24문항, 자기효능감 37문항, 마음챙김 20문항, 직무만족도 33문항이었다.

1) MBTI성격유형

MBTI 성격유형은 Myers와 Briggs가 개발하고 Kim과 Shim [22]이 한국형으로 표준화한 성인용 MBTI GS형 자기채점식 도구를 사용하였다. MBTI는 총 95문항으로 구성되어 있다. MBTI는 선호지표 Extroversion-Introversion (EI;외향-내향), 인식기능 Sensing- iNtuition (SN; 감각-직관), 판단기능 Thinking-Feeling (TF; 사고-감정), 그리고 생활양식 Judgment- Perception (JP; 판단-인식)인 4가지 지표로 분류하였다. 심리기능은 4가지 유형(ST, SF, NT와 NF)으로. 심리기질은 4가지 유형(SJ, SP, NT와 NF)으로 분류하였다. 본 연구에서는 MBTI 선호지표, 심리기능 유형과 심리기질 유형의 3가지 측면을 중심으로 보았다.

2) 직무스트레스

직무스트레스는 Jang등 [23]이 고안한 직무스트레스 단축형(KOSS-LF) 도구를 사용하였다. 도구는 총 24문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로 구성된 4점 Likert 척도이며, 일부 문항을 역변환하였다. 점수가 높을수록 연구대상자의 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. Jang등 [23]의 연구에서 Cronbach's α는 .82이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's α는 .86으로 나타났다.

3) 자기효능감

자기효능감은 Cheraghi 등이 개발한 임상 간호활동에 대한 자기효능감 측정 도구를 Jung [24]이 번역하고, 수정 보완한 것을 사용하였다. 본 도구는 총 37문항으로 '전혀 그렇지 않다.' 1점에서 '항상 그렇다' 5점으로 구성된 5점 Likert 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다.

도구개발 당시의 Cronbach's α는 .96이었으며 Jung [24] 연구에서의 Cronbach's α는 .98이었다. 본 연구에서의Cronbach's α값은 .97로 나타났다.

4) 마음챙김

마음챙김은 Park [25]이 위빠사나의 명상이론을 중심으로 탈중심주의, 비판단적수용, 현재자각, 주의집중의 내용으로 개발한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 20문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 구성된 5점 Likert 척도이며, 측정후 문항을 역변환하였다. 점수가 높을수록 마음챙김이 높은 것을 의미한다. 개발 당시 Cronbach's α는 .88이었으며 본 연구에서의 Cronbach's α는 .93으로 나타났다.

5) 직무만족도

직무만족은 Lee [26]이 개발한 임상간호사 직무만족 측정도구(Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses [JSS-CN])를 사용하였다. 도구는 총 33문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 구성된 Likert 5점 척도이며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 개발 당시 Cronbach's α는 .86이었고 본 연구에서의 Cronbach's α는 .96으로 나타났다.

4. 윤리적 고려 및 자료수집 방법

대상자의 윤리적 측면을 고려하여 설문지 시작 전 각 기관에 메일을 보낸 후 답을 준 기관에 URL을 보내어 연구의 목적과 연구과정에 대해 설명하고 연구에 참여한 모든 대상자들로부터 연구에 자발적으로 참여하겠다는 연구 참여 동의서를 받은 후 자료를 수집하였다. 연구 설명문 및 참여 동의 안내문에는 연구에 대한 설명과 개인정보 제공과 보호, 참여 절차, 방법, 예상되는 위험 및 이익, 동의 철회, 연구 참여에 따른 보상, 관련 기관의 자료 열람 등에 대한 사항을 제공하였다. 설문조사는 온라인(Google) 설문지로 진행하였다. 자료수집 기간은 2024년 3월28부터 2024년 4월20일까지였다.

5. 자료 분석

수집된 자료는 IBM SPSS/27 통계프로그램을 사용하였고 결과에 대한 유의 수준은 .05로 측정하였다. 대상자의 MBTI 성격유형은 서술통계, 각 변수는 평균과 표준편차를 구하였고, 대상자의 일반적 특성에 따른 변수의 차이는 t-rest, one-way ANOVA, Scheffe's test 로 측정하였다. 변수의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하였으며, 직무만족도에 미치는 영향은 단계적 다중회귀분석(stepwise multiple regression analysis)하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성(MBTI 성격유형)

대상자의 MBTI 유형에 따른 선호지표의 경우 에너지지향성(E/I)에서는 내향형(I)이 66.3%로 외향형(E) 33.7%보다 많았고, 정보인식방법(S/N)에서는 감각형(S)이 66.3%로 직관형(N) 33.7%보다 많았다. 의사결정과정(T/F)에서는 감정형(F)이 70.6%로 사고형(T) 29.4%보다 많았고, 환경수용태도(J/P)에서는 판단형(J)이 58.9%로 인식형(P) 41.1%보다 많았다. 심리기능유형에서 SF형(동정적이고 우호적인 유형)이 45.4%로 가장 많았고, ST형 20.9%, NF형 25.2%, NT형 8.6%의 순으로 나타났다. 심리기질유형에서는 SJ형(보호자적 기질)이 41.1%로 가장 많았고, SP형(감각적이면서 개방적인 유형) 25.2%, NF형 25.2%, NT형 8.6%의 순으로 나타났다. MBTI의 16가지 성격유형을 살펴보면, ISFJ형이 17.2% 로 가장 많았고, INFJ, ISFP형 12.3%, ESFJ형 10.4%, ISTJ형 8.0%의 순으로 나타났으며, INTJ형은 1.8%로 가장 낮은 빈도를 보였다[Table 1].

표 1. 대상자의 일반적 특성
Table 1. General characteristics (MBTI personality type of participants MBTI) (n= 163)

Variables	Categories		n	%
Preference of MBTI	EI	E	55	33.7
		I	108	66.3
	SN	S	108	66.3
		N	55	33.7
	TF	T	48	29.4
		F	115	70.6
	JP	J	96	58.9
		P	67	41.1
Function of MBTI	ST		34	20.9
	SF		74	45.4
	NF		41	25.2
	NT		14	8.6
Temperament of MBTI	SJ		67	41.1
	SP		41	25.2
	NF		41	25.2
	NT		14	8.6
Type of MBTI	ESTJ		9	5.5
	ESTP		4	2.5
	ESFJ		17	10.4
	ESFP		9	5.5
	ENTJ		6	3.7
	ENFP		10	6.1
	ISTJ		13	8.0
	ISTP		8	4.9
	ISFJ		28	17.2
	ISFP		20	12.3
	INTJ		3	1.8
	INTP		5	3.1
	INFJ		20	12.3
	INFP		11	6.7

MBTI, Myers-Briggs type indicator; E, extroversion(외향성); I,introversion(내향성); S, sensing(감지); N, iNtuition(직감); T,thinking(생각); F, feeling(느낌); J, judg1ment(판단); P, perception(인식,지각).

2. 연구 변수의 기술적 통계

대상자의 직무스트레스 점수는 2.35±0.31점(4점만점)이며, 자기효능감 점수는 3.74±0.47점(5점 만점)이며, 마음챙김 점수는 4.21±0.57점(5점 만점)이며, 직무만족도 점수는 3.58±0.55점(5점 만점)이었다[Table 2].

표 2. 간호사의 MBTI 성격유형에 따른 직무스트레스, 자기효능감 및 마음챙김, 직무만족도 정도
Table 2. Job Stress, Self-Efficacy and Mindfulness, Job Satisfaction according to MBTI Personality of Nurses (n=163)

Variables	Min	Max	Mean±SD
Job stress*	1.29	3.21	2.35±0.31
Self-Efficacy	2.35	5.00	3.74±0.47
Mindfulness*	2.30	5.00	4.21±0.57
Job Satisfaction	2.06	5.00	3.58±0.55

3. 간호사의 MBTI 유형에 따른 직무스트레스, 자기효능감, 마음챙김, 직무만족도 차이

직무스트레스는 대상자의 MBTI 유형에 따른 선호지표 중 JP 그룹에서 통계적으로 유의한 차이가 있었고(t=-2.37 p=.019), 심리기질유형에 따라 유의한 차이가 있었다(F=4.10 p=.008). 자기효능감은 심리기질유형에 따라 유의한 차이가 있었고(F=2.98 p=.033), MBTI의 16가지 성격유형에 따라 유의한 차이가 있었다(F=2.44 p=.005).

마음챙김과 직무만족도는 대상자의 MBTI 유형에 따라 유의한 차이가 없었다[Table 3].

4. 직무스트레스, 자기효능감, 마음챙김, 직무만족도 상관관계

직무스트레스는 자기효능감(r= -.368, p<.001), 직무만족도(r=-.581, p<.001)와 부적 상관관계를 가지며 자기효능감은 직무만족도와 정적 상관관계(r=.506, p<.001)가 있으며, 마음챙김은 직무만족도와 정적 상관관계가 있었다(r=.196 p=.012).[Table 4].

표 3. 간호사의 MBTI 성격유형에 따른 직무스트레스, 자기효능감 및 마음챙김, 직무만족도
Table 3. Job Stress, Self-Efficacy and Mindfulness, Job Satisfaction according to MBTI Personality of Nurses (n=163)

Variables	Categories		Job Stress		Self-Efficacy		Mindfulness		Job Satisfaction	
			Mean±SD	t or F(*p*) Scheffé	Mean±SD	t or F(*p*) Scheffé	Mean±SD	t or F(*p*) Scheffé	Mean±SD	t or F(*p*) Scheffé
Preference of MBTI	EI	E	2.30±0.33	-1.72	3.83±0.54	1.65	4.24±0.62	0.50	3.69±0.58	1.78
		I	2.38±0.30	(.88)	3.70±0.42	(.100)	4.20±0.54	(.620)	3.52±0.54	(.077)
	SN	S	2.34±0.31	-.83	3.73±0.47	-.64	4.25±0.56	1.07	3.60±0.53	.64
		N	2.38±0.31	(.410)	3.78±0.46	(.523)	4.15±0.58	(.288)	3.54±0.61	(.524)
	TF	T	2.39±0.33	1.03	3.69±0.58	-.75	4.20±0.60	-.12	3.48±0.64	-1.28
		F	2.34.±0.30	(.304)	3.76±0.41	(.454)	4.22±0.55	(.902)	3.62±0.51	(.204)
	JP	J	2.40±0.28	-2.37	3.69±0.45	1.90	4.27±0.51	-1.47	3.58±0.52	-.15
		P	2.29±0.34	(.019)	3.83±0.48	(.060)	4.14±0.64	(.144)	3.57±0.60	(.884)
Function of MBTI	ST		2.35±0.36		3.75±0.55		4.20±0.65		3.54±0.66	
	SF		2.34±0.29	1.28	3.72±0.44	1.42	4.27±0.52	.61	3.62±0.46	1.08
	NF		2.33±0.32	(.282)	3.85±0.35	(.238)	4.12±0.60	(.610)	3.61±0.61	(.358)
	NT		2.51±0.23		3.57±0.65		4.22±0.51		3.34±0.59	
Temperament of MBTI	SJ		2.41±0.30		3.65±0.45		4.25±0.53		3.57±0.55	
	SP		2.23±0.31	4.10	3.85±0.49	2.98	4.18±0.60	.75	3.64±0.50	1.04
	NF		2.34±0.32	(.008)	3.85±0.35	(.033)	4.12±0.60	(.524)	3.61±0.61	(.375)
	NT		2.51±0.23		3.57±0.65		4.22±0.51		3.34±0..59	
Type of MBTI	ESTJ		2.45±0.45		3.66±0.63		4.48±0.48		3.46±0.70	
	ESTP		2.06±0.45		4.20±0.94		4.10±0.65		3.83±0.72	
	ESFJ		2.38±0.23		3.72±0.33		4.30±0.58		3.57±0.41	
	ESFP		2.06±0.26		4.11±0.48		4.22±0.47		4.06±0.43	
	ENTJ		2.41±0.16		3.39±0.53		4.24±0.74		3.49±0.63	
	ENFP		2.25±0.29		4.01±0.47		4.01±0.87		3.81±0.68	
	ISTJ		2.38±0.29	1.65	3.68±0.44	2.44	4.18±0.63	.507	3.60±0.73	1.44
	ISTP		2.30±0.24	(.077)	3.73±0.35	(.005)	3.96±0.82	(.918)	3.40±0.51	(.149)
	ISFJ		2.41±0.29		3.60±0.47		4.26±0.49		3.60±0.50	
	ISFP		2.32±0.30		3.70±0.37		4.27±0.57		3.51±0.37	
	INTJ		2.60±0.27		4.30±0.59		4.28±0.43		3.45±0.59	
	INTP		2.58±0.29		3.34±0.57		4.16±0.22		3.10±0.60	
	INFJ		2.36±0.23		3.79±0.30		4.21±0.35		3.67±0.43	
	INFP		2.39±0.46		3.80±0.30		4.05±0.70		3.31±0.75	

MBTI, Myers-Briggs type indicator; E, extroversion(외향성); I, introversion(내향성); S, sensing(감지); N, iNtuition(직감); T, thinking(생각); F, feeling(느낌); J, judgment(판단); P, perception(인식,지각).

*p<0.05, Scheffé.

표 4. 직무스트레스, 자기효능감 및 마음챙김, 직무만족도 간의 상관관계
Table 4. Correlation among Job Stress, Self-Efficacy and Mindfulness, Job Satisfaction (n=163)

Variables	Job Stress	Self-Efficacy	Mindfulness	Job Satisfaction
	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)
Job Stress	1			
Self-Efficacy	-.368 (<.001)	1		
Mindfulness	-.133 (.090)	-.107 (.173)	1	
Job Satisfaction	-.581 (<.001)	.506 (<.001)	.196 (.012)	1

*p=05, .000=<.001.

표 5. 직무스트레스, 자기효능감 및 마음챙김이 직무만족에 미치는 영향
Table 5. The effect of Job Stress, Self-Efficacy and Mindfulness, Job Satisfaction (n=163)

Variables	Unstandadized coefficient		Standadized		
	B	SE	β	t	p
(Constant)					
Job Stress	-.798	.114	-.446	-6.999	<.001
Self-Efficacy	.393	.075	.331	5.211	<.001
Mindfulness	.099	.058	.101	1.691	0.93

Durbin-Watson= 2.130 , VIF=1.022~1.168 Tolerance=.856 ~.978 , Adjust R2= 43.6 (F= 42.820 P=.<.001)

5. 직무스트레스, 자기효능감, 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향

대상자의 직무만족도에 미치는 영향을 확인하기 위하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 전 Durvin-Watson 값은 2.130로 2에 근접하여 오차항 간 자기 상관은 없었고, 공차한계는 .856~ .978으로 모두 0.1 이상이었으며, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.022~1.168으로 10을 넘지 않아 변수들 간 다중공선성의 문제가 없음을 확인하였다.

직무만족도에 미치는 가장 영향을 미치는 요인은 직무스트레스(β=-.446, p<.001)였고, 그 다음으로 자기효능감(β=.331, p<.001)이었다. 모형에 대한 설명력은 43.6 %였다(F= 42.820, p<.001)[Table 5].

Ⅳ. 논 의

본 연구는 간호사의 MBTI 성향에 따른 직무스트레스, 자기효능감, 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도되었으며, 이에 본 연구결과를 기초로 다음과 같이 논의하고자 한다.

MBTI의 16가지 성격유형 중 ISFJ형이 가장 많았다. 같은 도구를 사용한 Kwon [27]의 연구에서도 간호직에서 ISFJ형이 많아 본 연구의 결과와 유사하였다. 이는 과거에는 신체의 완치를 위주로 하는 간호가 중점이어서 판단형인 T형이 많았으나, 현재는 신체적, 심리적, 전인 간호를 더 중요하게 여기게 되면서 감정형인 F형이 더 많이 나타난 것으로 유추한다[27].

또한 MBTI의 심리기능유형에서 SF형(동정적이고 우호적인 유형)이 많았고, 심리기질유형에서는 SJ형(보호자적 기질)이 많았다. 같은 도구를 사용한 Kwon[15] 연구와 본 연구의 결과가 일치하였다. 이러한 결과는 간호사들은 자신의 도움을 필요로 하는 사람들에게 최선을 다하고자 하며, 인간을 사랑하며 간호처치를 시행하는 간호사의 기본정신에 부합하기 때문으로 생각되며, 질서와 조직적인 것을 추구하며 모호한 것을 싫어하는 SJ형은 철저함을 추구하는 간호업무에서 강한 인내심과 맡은 일을 열심히 하는 간호사에게 적합하며 많이 나타날 수 있는 유형이라 유추된다[15].

직무만족도는 직무스트레스와 부적 상관관계가 있었다. 다른 연구 도구를 사용하여 직접적인 비교는 어려우나 Gong [9] 연구에서도 부적 상관관계가 확인되어 본 연구와 유사하였다. 이는 간호사는 다양한 간호업무 상황에서 다양한 대상자와의 관계 속에서 많은 직무스트레스를 겪게 되면서 직무만족도가 낮아지는 것으로 생각된다. 직무스트레스의 경우 직무만족도뿐만 아니라 간호업무 수행에 영향을 미치므로 임상간호사의 직무스트레스 요인을 파악하고 이를 감소시킬 방안을 생각할 필요가 있다.

또한 자기효능감과 정적상관관계가 있었으며, 이는 Gong [9]과 Kim [10]의 연구결과와 유사하였다. 선행연구[48]에 따르면 자기효능감이 높을수록 목표달성을 위해 많은 노력을 하므로 직무만족에 많은 영향을 주므로, 자기효능감과 정적 상관관계를 보인 것으로 유추된다.

마음챙김과도 정적 상관관계가 있었다. 마음챙김에 대한 선행연구가 많이 없어 비교가 제한적이지만, Kim [10]은 마음챙김과의 상관관계가 없는 것으로 보고하여 본 연구와 차이가 있었다. 본 연구의 대상자는 전국의 다양한 연령층의 대상자임에 비해, Kim [10]의 연구는 일개 지방의 일개 종합병원 간호사 대상이었으며 대상자의 대부분이 30대 이하로 일부 연령층에 편중되어, 대상자의 연령층에 대한 차이로 보이며[14]. 20-30대의 경우 직업에 대한 목표와 그를 이루기 위한 행위가 우선이나, 연령대가 높아질수록 삶에 대한 여유와 마음챙김에 대한 여유가 많아지기 때문으로 생각된다. 그러나 선행연구가 많이 없어 추가적인 연구를 수행하여 결과를 재확인할 필요가 있다.

직무만족도에 미치는 영향을 미치는 요인으로 직무스트레스(β=-.446, p<.001)와 자기효능감(β=.331, p<.001)이었다. 같은 도구를 사용한 Yang과 Jung [28]의 연구결과와 유사하며, 다른 도구를 사용하였으나 Yi와 Cho [29]의 연구에서도 유사한 결과를 확인하였다. 현재 간호업무는 여러 행정업무 및 병원규칙에 대한 업무, 다양한 대상자와의 대인관계, 직무순환, 업무 과다, 업무강도에 비해 열악한 근무환경 및 인력 부족상황 등에 노출되는 경우가 많으며[28] 최근 발생한 COVID-19 등의 팬데믹 상황에서는 더 힘들었다. 힘든 상황에 따라 적절한 보상이 있어야 함에도 높은 업무강도에 비해 낮은 보수, 전문적 지위에 따른 권한 부여 등의 보상이 전무하여 직무만족에 영향을 준 것으로 생각된다[29]. 또한 간호업무에 있어 잘 수행할 수 있다는 자신감이 업무수행에도 영향을 미쳐 직무만족에도 영향을 준 것

으로 생각된다. MBTI유형에 따른 직무만족의 관계를 직접적으로 확인하기는 어려우나, 직무만족에 영향 요인인 직무스트레스와 MBTI 유형과의 관계를 확인할 수 있어, 직무만족을 높이기 위해서는 MBTI를 고려한 직무스트레스 방법도 모색할 필요가 있다 사료된다. 본 연구는 간호사의 MBTI 성향과 직무만족도의 관계를 직접적으로 확인하지는 못하였으나, 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인하고 MBTI와 영향요인과의 관계를 간접적으로 확인하여 간호사의 직무만족을 위한 기초자료를 제공한 점에 의의가 있다고 생각한다.

Ⅴ. 결론과 제언

본 연구는 간호사의 MBTI 유형에 따른 직무스트레스, 자기효능감, 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향을 을 파악한 후 직무만족도 향상을 위한 전략을 모색하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

본 연구대상자의 MBTI 선호지표는 내향형(I), 감각형(S), 감정형(F), 판단형(J) 많았다. 심리기능유형에서 SF형이 많았고, 심리기질유형에서는 SJ형이 많았다. MBTI의 16가지 성격유형에서는 ISFJ형이 가장 많았다. 과거에는 ST형이 많았으나 최근에는 SF형이 많이 나타났다. MBTI에 따른 직무만족도는 차이가 없었으며, 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 요인은 직무스트레스와 자기효능감으로 나타났다.

본 연구 결과를 바탕으로 해당 연구의 제한점들과 후속 연구를 위해 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 전국의 의료기관에 종사하는 간호사를 대상으로 표본을 구하였으나 163명의 자료만을 확보하여 연구의 결과를 일반화하는 데 제한점이 있어 대상자 수를 확대하여 반복 연구가 필요하다. 둘째, 간호사 개개인의 개별적 성격 특성과 직무만족과의 직접적인 영향정도를 확인하기 어려우나, 직무만족도와 관련 있는 직무스트레스와의 관련은 확인되었으므로 이를 반영한 근무부서를 결정 및 업무 배정을 고려할 필요가 있다.

References

[1] A.K. Han, ,J.S. Won, O.S. Kim, M.K. Park, J.M. Chang, “Descriptive Correlational Study on Personality Type using MBTI and Job Satisfaction”, *The Korean journal of fundamentals of nursing*, Vol. 12, No. 3, 404-412, Dec, 2005.

[2] Y.S. Bong, H.S. So, H.S. You, “A Study on the Relationship between Job Stress, Self-Efficacy and Job Satisfaction in Nurses”, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 15, No 3, 425-433, 2009.

[3] B.H. Kim, “A study on job stress and stress coping style by the personnality types of clinical nurses”, master's thesis, Catholic University, Daegu, 2002.

[4] Y.S. Park, K.M. Park, J.S. Park, H.J. Koh, Y.S. Kwon, M.A. Kim, et al, “A Study of the Relationship of Nurses' Personality Type and Job Satisfaction Level, according to the Career(MBTI)”, *Korean Society of Public Health Nursing*, Vol. 15 No. 2, 301-313, Sep, 2001. http://www.dbpia.co.kr/Article/NODE02228738

[5] C.K. Kim, “Difference analysis of self-esteem and stress coping methods according to MBTI personality types.” master's thesis, Gyeongsang-National University, Gyeongsangnam-do. 2007

[6] J.S. Kim, C.J .Kim, “Association of job stress with healthpromoting behavior and health status in clinical nurses”, Korean Journal of Occupational Health Nursing, Vol. 25, No. 4, 311-319, 2016.

[7] S.G. Jo, “A Study on the Job Stress of Clinical Pathologists”, master's thesis, Yeongnam university graduate school of environmental health, Daegu, 2003. https://doi.org/10.5807/kjohn.2016.25.4.311

[8] M.Y. Choi, H.S. So, E. Go, “Influences of Occupational Stress, Ethical Dilemma, and Burnout on Turnover Intention in Hospital Nurses", korean Academy of Fundamentals of Nursing, Vol 26, No. 1, 42-51, Feb, 2019. https://doi.org/10.7739/jkafn.2019.26.1.42

[9] Y.K. Gong, “Clinic Nurse's Job Stress, Self Efficacy and Job Satisfaction”, master's thesis, Nambu University, Gwangju, Aug, 2015. http://www.riss.kr/link?id=T13844481&outLink=K

[10]E.H. Kim, “A Convergence Study about Influences of Self-efficacy and Mindfulness on Job Satisfaction on General Hospital Nurses”, Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 7, No. 5, 107 - 116, 2016. https://doi.org/10.15207/JKCS.2016.7.5.107

[11]H.J. Bea, Young Eun, Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction Program for Small and Medium Sized Hospital Nurses, *Korean Journal of Stress Research*, 27(4), 455-463. Dec, 2019. https://doi.org/10.17547/kjsr.2019.27.4.455

[12]E.H. Kim, S.H. Chang, “The Effects of Mindfulness

Based Art Therapy on Clinical Nurses' Job Stress, Self-Efficacy, Satisfaction with Life, and Life Satisfaction Expectancy", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 22, No. 1, 493-504, 2022. https://doi.org/10.5392/JKCA.2022.22.01.493

[13]A. Michel, C.Bosch, M. Rexroth, "Mindfulness asa Cognitive-Emotional Segmentation Strategy: AnIntervention Promoting Work-Life Balance", *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Vol.87, No. 4, 733-754, 2014

[14]M.R. Kim, "Relationships among Job stress, Job satisfaction and Burnout according to MBTI personality type in Intensive Care Unit Nurse", master's thesis, Korea University Graduate School of Education, Seoul, 2023. https://www.riss.kr/link?id=T16828134

[15]Y.H. Kwon, "Study of the relationship of nurses' personality type and their job satisfaction level", master's thesis, Myongji university graduate school of social education, Seoul, 1999.

[16]A.K. Han, O.S. Kim, J.S. Won, "A Study on Job Stress and Coping Method by the Personality Types of Clinical Nurses," *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 13, No. 2, 125-136, Aug, 2007.

[17]S.S. Lee, H.S. Kim, "Effects of a Group Counseling Program Using MBTI on Self-Acceptance, Others-Acceptance and Friendship in Nursing College Students", *Korea Academy of Psychological Type*, Vol. 24, No. 2, 73-91, 2023. https://doi.org/10.52745/KAPT.2023.24.2.73

[18]E.Y. Hong, "A Review of the Korean Nursing Research Literature with MBTI Personality and Nursing Students", *International Conference on Convergence Technology*, Vol. 13, No. 1, 425-436, Jan, 2022. https://doi.org/10.15207/JKCS.2022.13.01.425

[19]Y.M. Cho, "A Study of Relation between Depression and Self-Esteem by Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) in Nursing College Students", *Journal of The Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 25, No. 3, 268-275, 2024. https://doi.org/10.5762/KAIS.2024.25.3.268

[20]S.H. Lee, "The Meditation Effects of Mindfulness, Organizational Communication Satisfaction, Nursing work environment on Job Embeddedness of Clinical Nurses," Master's thesis, Graduate School of Clinical Nursing, Eulji University, Feb, 2023.

[21]E.H. Lee, Y.M. Ha, "Effects of Positive Psychological Capital, Job Crafting and Job Satisfaction on Intention of Retention in General Hospital Nurses," Journal of nursing administration, 28(5) 586-595, 2022. https://www.riss.kr/link?id=T16144838

[22]J.T. Kim, H.S. Shim, "A validity study on Korean version of the Myers Briggs Type Indicator (MBTI)", *Korean Journal of Counsel and Psychology*, Vol. 3, No. 1, 44-72, 1990.

[23]S.J. Jang, S.B. Go, D.M. Kang, S.A. Kim, M.G. Kang, C.G. Lee, et al, "Development and Standardization of Korean Job Stress Measurement Instruments" Korean journal of occupational and environmental medicine, 17(4), 297-317, 2005.

[24]Y.J. Jung, "Impact of ICU nurses' knowledge, job stress and self-efficacy on nursing activities." master's theses, Ewha Womans University Graduate School, Seoul, 2019

[25]S.H. Park, "Development of a mindfulness scale", doctoral dissertation, Catholic University School, Gyeonggi-do, 2006.

[26]B.S. Lee, Y.S. Eo, M.A. Lee, "Development of Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses," *J Korean Acad Nurs*, 48(1), 12-25, Feb, 2018. https://doi.org/10.4040/jkan.2018.48.1.12

[27]J.m. Gwon, "Relevance and Influence Factors of Emotional Labor and MBTI Character Type, Type of Duty, Working Conditions, and Health Characteristics among the Healthcare Workers," doctor's dissertation, Daegu University, Feb, 2019. https://www.riss.kr/link?id=T15100823

[28]Se Yeong Yang , & Mi jung Jung. The Effect of Clinical Nurses' Grit, Job Stress, and Nursing Managers' Authentic Leadership on Job Satisfaction among Clinical Nurses. *Journal of the korea contents association*, 23(3), 373-383, 2023. https://doi.org/10.5392/JKCA.2023.23.03.373

[29]Yi, Hyun-Joo, & Cho, Young-Chae (2015). Relationship Between Job stress and Job Satisfaction Among Nurses in General Hospitals. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 16(8), 5314-5324. http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.8.5314