

신규간호사의 DISC 행동유형이 직무만족과 업무수행능력에 미치는 영향

문미영¹ · 황선영²

한양대학교 간호학부 대학원¹, 한양대학교 간호학부²

Impact of DISC Behavioral Styles on Job Satisfaction and Clinical Competencies among Newly Hired Nurses

Mun, Mi Yeong¹ · Hwang, Seon Young²

¹Graduate School, College of Nursing, Hanyang University

²College of Nursing, Hanyang University

Purpose: In this study, behavioral styles of Dominance, Influence, Steadiness, and Conscientiousness (DISC) were examined and differences in job satisfaction and clinical competence among newly hired nurses were explored. **Methods:** For this explanatory correlational research, 176 newly hired clinical nurses were recruited from three university hospitals and one general hospital located in Seoul and Gyeonggi province. Data were collected in August, 2013 through self-report questionnaires. **Results:** The distribution of behavioral styles was 11.4%, 42%, 29% and 17.6% for Dominance, Influence, Steadiness, and Conscientiousness respectively. DISC behavioral styles were associated with sub-areas of job satisfaction such as professional position and doctor-nurse relationship. DISC behavioral styles were significantly associated with the total score for clinical competence and sub-areas of data collection, basic nursing skills, critical thinking, education and leadership, and attitudes toward professional development and practical skills. Multiple linear regression analysis showed that DISC behavioral styles predicted clinical competence (Adj. $R^2=.14$, $F=9.42$, $p<.001$). **Conclusion:** A focus on cultivating influential and steady behavioral styles among newly hired nurses can be helpful in improving job satisfaction and clinical competence. There is a need to improve interpersonal relationships through a deeper understanding of each person's behavioral style based on the analysis of DISC behavioral styles.

Key Words: Nurse, Behavior, Job satisfaction, Clinical competence

서론

1. 연구의 필요성

병원은 의료서비스 중심의 전문적인 조직의 특성으로 인해 조직구성원의 다양성과 이질성이 현저하고, 구성원간의 상호

의존도가 높으며 긴밀한 협조를 필요로 한다[1]. 이러한 특수성 때문에 조직구성원들의 다양한 형태의 감정, 사고, 행동은 환자의 만족과 조직문화에 직·간접적인 영향을 미친다[2]. 환자의 만족과 긍정적 조직문화 형성을 위해서는 병원 내 조직구성원간의 팀워크와 인간관계가 중요한데, 개인의 행동유형은 이러한 관계에 영향을 미칠 수 있다[3]. 따라서 병원조직의

주요어: 간호사, 행동, 직무만족, 업무수행능력

Corresponding author: Hwang, Seon Young

College of Nursing, Hanyang University, 222 Wangsimni-ro, Seondong-gu, Seoul 133-791, Korea.
Tel: +82-2-2220-0702, Fax: +82-2-2220-0702, E-mail: seon9772@hanyang.ac.kr

Received: Oct 21, 2014 | **Revised:** Dec 8, 2012 | **Accepted:** Jan 14, 2015

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

발전과 생산성 증대로 이어질 수 있도록 제일선에서 환자를 돌보는 간호조직의 질적 향상과 간호사들에 의한 양질의 간호 제공이 우선되어야 한다. 특히 과도한 업무와 의사결정의 미숙함으로 인해 중압감과 부담감을 경험하는 실무경력 1년 이내의 신규간호사들을 지지해줄 수 있는 정책적 지원과 인적 관리가 필요하다.

개인에 따라 상이하게 나타나는 인간의 행동유형은 서로 비슷한 유형으로 분리할 수 있고, 행동유형의 유사성은 상호 편안함을 느끼게 해주는 반면 다양성은 오히려 상호보완적으로 조직의 활성화에 기여하게 된다. 이러한 서로 다른 개인의 행동유형 분석을 통하여 개인은 자신에 대하여 보다 잘 이해할 수 있게 되고, 타인의 행동유형 분석을 통해서 타인을 이해하는 능력을 향상시켜 조직구성원들과의 원만한 대인관계를 유지할 수 있다[3]. 인간의 행동유형은 미국의 한 심리학 교수에 의해 4가지로 모형화되었는데, 이는 주도형, 사교형, 안정형 및 신중형(Dominance, Influence, Steadiness, & Conscientiousness, DISC)의 행동유형으로서 내적 성향뿐만이 아닌 관찰 가능한 인적자원의 행동패턴에 주목한다. DISC 행동유형은 인간이 환경을 어떻게 인식하고 또한 그 환경 속에서 자기 개인의 힘을 어떻게 인식하느냐에 따라 자기주장이 강하고 추진력이 뛰어난 주도형(Dominance), 낙관적이고 친화력이 있는 사교형(Influence), 일관된 태도로 한결같은 안정형(Steadiness), 논리적이고 사실에 입각한 신중형(Conscientiousness)으로 분류된다고 하였다[4].

DISC 행동유형의 인식은 업무현장에서 개인의 행동유형과 강점을 발견하여 업무의 우선순위와 선호에 대한 정보를 알리고 업무성과의 극대화를 위한 전략적 도구로써 활용될 수 있다[5]. 또한 자신과 다른 우선순위와 선호를 가진 동료를 이해하고, 이들과 협조적으로 지낼 수 있는 방법을 배울 수 있어 동료와 효과적인 관계를 형성하고 업무의 질을 향상시킬 수 있다[6]. 국내에서 간호사 개인의 특성과 간호조직의 영향을 연구한 결과들에 따르면, 개인적 성격특성에 따라 외적 자극에 의한 수용과 해결방법이 달라지고[7] 직무만족에도 영향을 미치는 것으로 나타나 간호업무의 효율성을 높이기 위해서는 성격특성을 고려하여 근무부서를 배치하는 것이 적합하다[8]. 따라서 DISC 행동유형에 대한 이해를 바탕으로 간호직무에 적합한 사람이 어느 유형의 사람인가를 먼저 파악한 후, 이에 맞는 자원을 선발하고 적합한 방법으로 동기를 부여한다면 간호업무의 적절성을 확립해 나가는데 지표를 제공할 수 있을 것이다[9].

최근 DISC 행동유형에 대한 연구들을 살펴보면 병원종사

자를 대상으로 한 연구에서 DISC 행동유형에 따라 스트레스 대처와 직무만족 및 조직몰입에 차이가 있었으며[10], 치위생사 대상의 연구에서는 DISC 행동유형과 사회적 간접지지가 관련이 있는 것으로 나타났다[11]. 보건의사를 대상으로 한 연구에서는 DISC 행동유형별 교사효능감의 차이가 있었으며[12], 종합병원간호사를 대상으로 한 연구에서는 DISC 행동유형에 따라 직무만족도의 차이가 있음이 보고되었다[13]. 하지만 간호업무수행과 관련된 연구로는 간호사의 DISC 행동유형에 따라 투약오류의 인식과 경험에 차이가 있었다는 연구만이 보고되어[14] 간호업무수행과의 관련성을 탐색하는 연구가 필요하다.

간호실무현장에서의 예측 불가능한 응급상황과 다양하고 복잡한 간호업무수행 요구 등에서 우선순위와 의사결정에 대한 집중도가 요구되는데[15], 특히 신규간호사는 개인의 행동특성에 따라 직무만족과 간호업무수행에도 크게 영향을 미칠 것으로 생각된다. 간호직무의 만족정도는 간호사에게 있어 환자에게 생명을 다루는 직업적인 특성으로서 전인간호를 이끌어 내며 양질의 간호를 수행하게 하여 간호업무수행에 큰 영향력을 끼치게 되고 병원조직의 원활하고 효과성 있는 운영을 평가하는데 중요한 기준이 된다[16]. 또한 신규간호사의 업무수행능력 결여로 인한 간호현장 부적응은 간호정체성에 부정적 영향을 미치며 혼란과 갈등은 빠른 이직을 초래할 수 있다[17]. 그러므로 신규간호사에게 간호업무수행능력은 전문직 간호사가 되기 위해 갖추어야 할 필수적인 요건으로 이를 향상시키기 위한 방안이 필요하다.

이에 본 연구에서는 신규간호사의 DISC 행동유형이 직무만족과 업무수행능력에 미치는 영향을 파악하여 신규간호사의 DISC 행동유형을 고려한 간호업무의 효율성을 향상시키는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 신규간호사의 DISC 행동유형이 직무만족과 업무수행능력에 미치는 영향을 살펴보고 그 관련성을 파악하고자 한다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 연구대상자의 DISC 행동유형을 파악한다.
- 연구대상자의 DISC 행동유형에 따른 직무만족 정도를 파악한다.
- 연구대상자의 DISC 행동유형에 따른 업무수행능력 정도를 파악한다.
- 연구대상자의 DISC 행동유형에 따른 직무만족과 업무수

행능력의 차이를 파악한다.

- 연구대상자의 DISC 행동유형의 직무만족과 업무수행능력에 대한 예측 유무를 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 신규간호사의 DISC 행동유형이 직무만족과 업무수행능력에 미치는 영향을 파악하기 위한 횡단적 상관관계 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상은 서울 및 경기도 소재 600~1,100병상 규모의 대학병원 3곳과 500병상 규모의 종합병원 1곳에서 입사 후 경력이 12개월 미만인 신규간호사를 대상으로 편의추출 하였다. 본 연구에 필요한 대상자수는 G*Power 3.0.10 프로그램을 이용하여 표본수를 산정하였다. 네 개 집단의 분산분석 검정을 위해 중간 효과크기 $f = .25$, 유의수준 .05, 검정력(1-β)은 .80으로 선정하였을 때 적절한 대상자수는 180명이었다. 탈락률을 고려하여 총 185부의 설문지를 배포하여 180부(97.3%)가 회수되었으나, 그 중 설문응답 내용이 미흡한 설문지 4부를 제외하고 최종 결과분석에는 176부만이 사용되었다. 하지만 분산분석을 위해 중간 효과크기보다 약간 큰 $f = .30$ 으로 했을 때 필요한 대상자 수는 128명이었고, 예측변수 3개를 투입한 회귀분석에 필요한 최소 대상자 수도 119명으로 나타나 본 연구에서 분석된 표본 수는 적절할 것으로 판단된다.

3. 연구도구

1) DISC 행동유형

본 연구에서 사용된 DISC 행동유형 진단도구는 한국어판 DISC PPS (Personal Profile System)를 이용하였다. DISC PPS는 1928년 미국의 콜롬비아 대학교 심리학 교수였던 William Marston의 이론에 바탕을 두고 John Geier 연구팀이 Carlson Learning Company와 공동으로 개발한 도구로써 타인과 구별되는 특징적인 개인의 행동유형인 주도형(Dominance), 사교형(Influence), 안정형(Steadiness), 신중형(Conscientiousness)의 하위변인을 포함한다. 각각의 행동유형에 해당하는 28개의 형용사 중에서 자신을 가장 잘 표현

하는 단어를 선택하는 형태의 문항으로 구성되어 있다[18]. 본 연구에서는 DISC PPS의 국내 독점 보급원인 한국교육컨설팅 연구소[18]가 번역한 한국어판 ‘DISC 개인 프로파일 시스템’을 구매하여 사용하였다.

대상자들에게 업무환경에서 나타나는 자신의 행동경향을 생각하면서 응답하도록 하였으며 각 문항마다 최고치와 최소치를 각각 1개씩만 선택하여 배분하도록 하였다. 이 도구를 통해 DISC 행동유형을 구분하는 구체적인 방법은 4가지 행동유형의 특성을 기술한 1개의 형용사를 자신의 특성에 가장 부합하는 요소 ‘최고치’ 하나와 가장 부합되지 않은 요소 ‘최소치’ 하나씩을 선택한 후 가림(masking)처리되어 있는 표기란을 동전으로 벗겨내어 표기하도록 하였다. 가림 처리를 벗겨내면 행동유형이 표시된 부호(Z, ■, ▲, ★로 각각 주도형, 사교형, 안정형, 신중형을 의미함)가 나타나는데 부호별로 ‘최고치’에 표시된 개수에서 ‘최소치’에 표시된 개수를 뺀 숫자를 조사표에 첨부되어 있는 집계표로 옮기고 이를 그래프로 옮겨 그린 후 그래프 상에서 최고점을 찍는 유형을 조사대상자의 성격유형으로 진단하였다. 자신의 행동유형이 아니라 선호하는 행동유형에 표기하는 것을 방지하기 위해 가림을 벗겨내더라도 부호로 표기되어 있어 대상자들이 자신이 표기한 형용사가 어떤 성격유형에 해당되는지 알 수 없도록 하였다. 동점이 있는 경우에는 그래프II의 행동유형에 우선권을 부여하였다. 그 이유는 그래프II가 현재의 행동을 가장 많이 반영하기 때문이다[13,18].

2) 직무만족

직무만족 측정도구는 Paula[19]가 개발하고 Park[20]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구에서 직무만족은 전문적 위치, 보수, 업무요구, 자율성, 행정 사항, 의사-간호사 상호관계 등 6개의 하부영역으로 구성되어 있으며 하부영역은 전문적 위치 4문항, 보수 2문항, 업무요구 4문항, 자율성 2문항, 행정 사항 3문항, 의사-간호사 상호관계 6문항의 총 20문항으로 구성되어 있다. 이 도구는 Likert식 5단계 평정척도로 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점으로 점수가 높을수록 직무만족이 높다는 것을 의미하며, 최저 5점에서 최고 100점으로 점수가 분포된다. Park[20]의 연구에서 전체 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .77$ 이었으며, 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .76$ 이었다.

3) 업무수행능력

업무수행능력 측정도구는 Son, Park, Kim, Lee와 Oh[21]가 일반간호사에게 분야에 관계없이 기본적인 간호업무능력

을 파악하기 위하여 개발한 업무수행능력 측정도구를 사용하였다. 이 도구에서 업무수행능력은 정보수집, 기본간호 수행, 의사소통, 비판적 사고, 교육 및 지도력, 관리능력, 전문직발전 태도 및 실천능력 등 7개의 하위영역으로 구성되어 있으며, 각 하부영역은 정보수집 5문항, 기본간호 수행 24문항, 의사소통 4문항, 비판적 사고 6문항, 교육 및 지도력 9문항, 관리능력 11문항, 전문직발전 태도 및 실천능력 5문항의 총 64개 문항으로 구성되어 있다. 이 도구는 Likert식 4단계 평정척도로 ‘매우 잘 할 수 있다’ 4점에서 ‘전혀 할 수 없다’ 1점으로 점수가 높을수록 업무수행능력이 높다는 것을 의미하며, 최저 4점에서 최고 256점으로 점수가 분포된다. Son 등[21]의 연구에서 전체도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .82$ 였으며, 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .94$ 였다.

4. 자료수집

본 연구는 피험자의 권익을 보호하고자 연구자가 속한 해당 기관의 연구윤리심의위원회(IRB)의 심의를 거쳐 연구개시 승인을 받은 후 자료를 수집하였다(IRB 승인번호: 2013-49). 연구시작 전 연구목적과 내용에 대해 설명한 후 자발적인 서명동의를 받았다. 모든 자료는 연구목적에만 사용할 것이며, 연구참여 중에도 참여에 대한 거부 의사를 밝힐 수 있으며 언제든지 중단할 수 있음을 알려 주었다. 또한 연구참여를 거부하거나 중단하여도 어떠한 불이익이 없음을 비밀유지와 익명보장에 대해 설명하였고, 수집된 자료는 연구목적 외에는 사용하지 않음을 알려 주었다. 본 연구를 위한 자료수집은 2013년 8월 16일부터 8월 30일까지 연구대상병원인 3개의 대학병원과 1개의 종합병원 간호부를 방문하여 간호부서장에게 연구의 목적과 내용을 설명하고 연구자료수집 허가를 받은 후 설문지를 배포하였다. 구조화된 설문지를 이용하여 자가 보고식으로 작성하도록 하였으며 직접 회수하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 연구대상자의 일반적 특성과 DISC 행동유형은 빈도와 백분율로 산출하였다.
- 도구의 신뢰도 계수는 Cronbach's α 값을 이용하였다.
- 직무만족, 업무수행능력 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다.

- DISC 행동유형에 따른 직무만족과 업무수행능력 정도는 분산분석(Analysis of Variance, ANOVA)으로, 집단 간의 차이는 Duncan 사후 검증을 이용하여 분석하였다.
- DISC 행동유형의 직무만족과 업무수행능력에 대한 예측 유무 확인은 다중선형회귀분석(Multiple Linear Regression Analysis)을 이용하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자는 총 176명이었으며 연령별로는 20~25세가 144명(81.8%), 26~30세가 30명(17.0%), 31~35세는 2명(1.2%)이었다. 성별은 남자 9명(5.1%), 여자 167명(94.9%)이었으며, 학력은 전문학사 91명(51.7%), 간호학사 85명(48.3%)이었다. 현 근무부서는 내과병동 60명(34.1%), 외과병동 40명(22.7%), 산부인과·소아과병동 19명(10.8%), 정신건강의학과병동 9명(5.1%), 응급의료센터·기타 26명(14.8%), 중환자실 22명(12.5%)이었다. 총 임상경력은 1~6개월이 64명(36.4%), 7~12개월이 112명(63.6%)이었고, 현 부서 경력은 7~12개월이 101명(57.4%)으로 많았다(Table 1).

2. 대상자의 DISC 행동유형, 직무만족 및 업무수행능력의 정도

대상자의 DISC 행동유형 분석결과 주도형 20명(11.4%), 사교형 74명(42.0%), 안정형 51명(29.0%), 신중형 31명(17.6%)으로 나타났다. 직무만족 총합은 64.63 ± 7.55 (범위 45~101) 점이었으며, 하부영역별로 보면 ‘전문적 위치’ 13.42 ± 1.75 점, ‘보수’ 5.32 ± 1.48 점, ‘업무요구’ 14.68 ± 3.60 점, ‘자율성’ 5.47 ± 1.22 점, ‘행정 사항’ 9.02 ± 1.57 점, ‘의사-간호사 간 상호관계’ 16.72 ± 2.70 점이었다. 업무수행능력 총합은 181.43 ± 16.98 (범위 133~245) 점이었으며, 하부영역별로 보면 ‘정보수집’ 14.16 ± 1.83 점, ‘기본간호 수행’ 70.97 ± 7.28 점, ‘의사소통’ 11.57 ± 1.52 점, ‘비판적 사고’ 16.85 ± 2.35 점, ‘교육 및 지도력’ 24.49 ± 2.87 점, ‘관리능력’ 29.66 ± 4.11 점, ‘전문직발전 태도 및 실천능력’ 13.72 ± 1.84 점이었다(Table 2).

3. DISC 행동유형에 따른 직무만족의 차이

DISC 행동유형에 따른 직무만족의 차이를 살펴본 결과 직

Table 1. Sample Characteristics

(N=176)

Characteristics	Categories	n (%)
Age (year)	20~25	144 (81.8)
	26~30	30 (17.0)
	31~35	2 (1.2)
Gender	Male	9 (5.1)
	Female	167 (94.9)
Education	College	91 (51.7)
	Bachelor	85 (48.3)
Department	Medicine	60 (34.1)
	Surgical	40 (22.7)
	Obstetrics & Gynecology, Pediatrics	19 (10.8)
	Psychiatry	9 (5.1)
	Emergency room, Others	26 (14.8)
	Intensive care unit	22 (12.5)
Total clinical experience (month)	1~6	64 (36.4)
	7~12	112 (63.6)
Experience in current department (month)	1~6	75 (42.6)
	7~12	101 (57.4)

Table 2. Participants' Behavioral Styles, Job Satisfaction, and Clinical Competencies

(N=176)

Variables	Min	Max	n (%) or M±SD
Behavioral Styles			
Dominance			20 (11.4)
Influence			74 (42.0)
Steadiness			51 (29.0)
Conscientiousness			31 (17.6)
Job Satisfaction	45	101	64.63±7.55
Professional position	8	20	13.42±1.75
Remuneration	2	9	5.32±1.48
Work needs	10	56	14.68±3.60
Autonomy	2	9	5.47±1.22
Administration	5	15	9.02±1.57
Doctor-nurse relationship	9	23	16.72±2.70
Clinical Competence	133	245	181.43±16.98
Data collection	10	20	14.16±1.83
Basic nursing skills	48	99	70.97±7.28
Communication	8	16	11.57±1.52
Critical thinking	12	24	16.85±2.35
Education and leadership	17	36	24.49±2.87
Management skills	13	44	29.66±4.11
Attitude toward professional development and practice skills	8	20	13.72±1.84

무만족 총점에서는 차이가 없는 것으로 나타났으나, 하부영역 별로 ‘전문적 위치’(F=8.80, $p < .001$), ‘의사-간호사 간 상호 관계’(F=3.54, $p = .016$)에서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사교형이 14.14±1.67점으로 다른 DISC 행동유형보다 ‘전문적 위치’에 대한 만족이 유의하게 높았으며($p < .05$),

또한 ‘의사-간호사 간 상호관계’에 대한 만족도도 17.45±2.26 점으로 가장 높은 것으로 나타났다($p < .05$). 하지만, ‘보수’의 경우 사교형이 가장 보수에 대한 만족도가 높았지만 통계적으로 유의한 차이는 없었으며, ‘업무요구’의 경우 신중형이 업무요구의 만족도가 높았지만 유의한 차이는 나타나지 않았다.

‘자율성’의 경우에도 주도형이 가장 만족도가 높았지만 통계적으로 유의한 차이는 없었으며, ‘행정 사항’의 경우 신중형이 가장 만족도가 높았지만 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않았다(Table 3).

4. DISC 행동유형에 따른 업무수행능력의 차이

DISC 행동유형에 따른 업무수행능력의 차이를 살펴본 결과, DISC 행동유형에 따라 업무수행능력 총점에서 차이가 있었는데 사교형이 185.86±18.21점으로 가장 높았고 다른 세 군과 비교하여 유의한 차이를 보였다(F=4.20, p=.007). 하부 영역별로 살펴보면 ‘정보수집’(F=3.18, p=.025), ‘기본간호 수행’(F=3.09, p=.029), ‘비판적 사고’(F=3.06, p=.030), ‘교육 및 지도력’(F=2.81, p=.041), ‘전문직발전 태도 및 실천능력’(F=5.49, p=.001)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 정보수집의 경우 사교형이 14.55±1.79점으로 가장 높았으며, 기본간호 수행의 경우 사교형이 72.24±7.15점, 다음으

로 안정형이 71.65±6.48점으로 높았다(p<.05), 의사소통의 경우 사교형이 11.84±1.57점으로 의사소통 능력이 가장 높았지만 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다. 비판적 사고는 사교형이 17.45±2.46점으로 가장 높았고 다음으로 안정형이 16.49±2.06점으로 높았으며 통계적으로 유의하였다(p<.05). 교육 및 지도력의 경우 사교형이 25.22±3.08점으로 가장 높았고 다음으로 안정형이 24.06±2.63점으로 높았다(p<.05). 관리능력의 경우 사교형이 30.30±4.01점으로 가장 높았지만 통계적으로 유의한 차이는 없었으며, 전문직발전 태도 및 실천능력의 경우 주도형이 12.55±1.99점으로 다른 세 유형보다 유의하게 낮았다(p<.05)(Table 4).

5. DISC 행동유형이 직무만족과 업무수행능력에 미치는 영향

DISC행동유형이 직무만족과 업무수행능력에 미치는 독립적 예측인자인지를 확인하기 위하여 입력(enter) 방식의 다중

Table 3. Differences in Job Satisfaction by Participants' Behavioral Styles

(N=176)

Behavioral styles	Total	Professional position	Remuneration	Work needs	Autonomy	Administration	Doctor-nurse relationship
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD
Dominance ^a (n=20)	62.75±8.46	12.90±1.33** a, c, d < b	5.35±1.57	13.60±2.04	5.65±1.23	8.95±1.97	16.30±2.45* a, d < c < b
Influence ^b (n=74)	66.40±6.13	14.14±1.67	6.38±1.43	14.86±1.85	5.43±1.18	9.14±1.56	17.45±2.26
Steadiness ^c (n=51)	63.71±6.42	13.12±1.57	5.35±1.44	14.43±1.45	5.51±1.24	8.90±1.46	16.39±3.09
Conscientiousness ^d (n=31)	63.16±10.65	12.55±1.86	5.13±1.65	15.35±7.71	5.35±1.31	9.97±1.52	15.80±2.80

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

Table 4. Differences in Clinical Competencies by Participants' Behavioral Styles

(N=176)

Behavior styles	Total	DC	BNS	Comm.	CT	EL	MS	ADS
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD
Dominance ^a (n=20)	174.80±20.26* a, c, d < b	13.55±1.43* a, c, d < b	68.70±10.85* a, d < c < b	11.15±1.69	16.25±2.77* a, c, d < b	23.95±3.36* a, d < c < b	28.65±4.11	12.55±1.99* a < b, c, d
Influence ^b (n=74)	185.86±18.21	14.55±1.79	72.24±7.15	11.84±1.57	17.45±2.46	25.22±3.08	30.30±4.01	14.25±1.91
Steadiness ^c (n=51)	181.24±14.56	14.22±1.80	71.65±6.48	11.67±1.42	16.49±2.06	24.06±2.63	29.63±4.58	13.53±1.67
Conscientiousness ^d (n=31)	175.45±12.14	13.54±1.98	68.26±4.97	11.06±1.31	16.35±1.98	23.84±2.00	28.87±3.39	13.52±1.43

DC=Data collection; BNS=Basic nursing skills; Comm.=Communication; DT=Critical thinking; EL=Education and leadership; MS=Management skills; ADS=Attitude toward professional development and practice skills; *p<.05.

선형회귀분석을 실시하였다. 독립변수 간 공차한계는 0.1 이상이었고 분산팽창인자(Variance Inflation Factors)는 10 이하로 나타나 다중공선성의 문제는 없었다. 직무만족과 임상수행능력의 회귀분석 모델에는 각각 상관성이 확인된 대상자의 총 임상경력을 보정 독립변수로 하여 투입하였다. 특히 임상수행능력에는 단변량 분석에서 유의한 상관성을 보인 직무만족을 보정 독립변수로 추가 투입하였다. DISC행동유형 변수는 ANOVA에서 긍정적으로 분류된 사교형과 안정형(n=125)에 대해 주도형과 신중형(n=51)을 비교하는 2개 그룹으로 재조정하여 독립변수로 투입하였다. 직무만족에 대한 DISC 행동유형은 통계적으로 유의하지 않았다($t=1.78, p=.077$). 그러나 DISC 행동유형은 임상수행능력에 대한 유의한 예측인자로 확인되었는데, 모형의 F값은 9.42로 통계적으로 유의하였으며($p<.001$) 세 변수의 업무수행능력에 대한 설명력은 14%였다. DISC행동유형($\beta=.20, p=.006$), 직무만족($\beta=.20, p=.006$), 그리고 총 임상경력($\beta=.19, p=.010$)의 순으로 영향을 주었다(Table 5).

논 의

본 연구는 DISC 행동유형에 따라 신규간호사의 DISC 행동유형을 분류하고, 신규간호사의 DISC 행동유형이 직무만족과 업무수행능력에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 본 연구대상인 신규간호사들의 DISC 행동유형은 사교형 42.0%, 안정형 29.0%, 신중형 17.6%, 주도형 11.4%로 사교형이 가장 많았다. 치위생사를 대상으로 한 Lee[22]의 연구에서는 주도형이 32.0%로 가장 많았고, 다음은 사교형 29.5%, 안정형 24.8%, 신중형 13.7%의 순이었던 결과와는 차이가 있었다. 또한 보건의사를 대상으로 한 Lee와 Yoo[12]의 연구에서도 안정형 45.4%, 사교형 31.1%, 신중형 12.6%, 주도형 10.9%의 순으로 나타났는데, DISC 행동유형의 분포는 연구에 참여한 연구대상자의 직군에 따라 차이가 있음을 알 수 있었다.

DISC 행동유형에 따른 직무만족의 차이를 살펴본 결과 직무만족 총점에서는 유의하지 않았으나 하부영역인 ‘전문적 위치’와 ‘의사-간호사 간 상호관계’의 2개 하부영역에서 차이를 보였으며, DISC 행동유형 중 사교형이 직무만족이 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 다양한 직군이 포함된 17개 병원의 병원 종사자 543명을 대상으로 한 Bang, Jang과 Jung[10]의 연구에서 사교형이 직무만족도가 가장 높았다고 보고한 결과를 지지한다. 또한 Lee와 Yoo[12]의 보건의사 119명을 대상으로 한 연구에서 사교형의 행동유형을 가진 보건의사가 업무 및 대인관계 효능감이 높았다는 결과와, Roh[13]의 임상간호사 318명 대상 연구에서 사교형의 행동유형이 직무만족이 유의하게 높았다는 결과를 뒷받침한다. 이러한 결과는 사교형이 사람들과의 관계를 중요시하고, 상황을 낙관적으로 바라보며, 통제로부터의 자유로운 업무환경을 지향하고, 행동의 속도가 빠르며, 자유분방한 사고를 가지고 새로운 환경과 새로운 사람들과도 쉽게 어울리는 친화력을 가지고 있기 때문에[18] 직무만족과 업무 및 대인관계 효능감이 높은 것으로 생각되어진다. 그와 반대로 본 연구에서 주도형과 신중형은 이 두 가지 하부영역에서 유의하게 낮았는데, 이는 치위생사와 간호사를 대상으로 한 Kim과 Kim[23]의 연구에서 주도형과 신중형이 직무 스트레스가 높았다는 결과와 유사하며, 직무만족을 높이기 위해서는 주도형과 신중형의 병원 종사자들을 위한 적합한 조직관리가 필요할 것으로 본다.

본 연구에서 DISC 행동유형에 따른 업무수행능력의 차이를 살펴본 결과, 행동유형에 따라 업무수행능력의 총점에서 유의한 차이가 있었으며, 정보수집, 기본간호 수행, 비판적 사고, 교육 및 지도력, 전문직발전 태도 및 실천능력의 하부영역에서도 차이가 있는 것으로 나타났다. 특히 DISC의 행동유형 중 사교형은 이러한 하부 5개 영역 모두에서 가장 업무수행능력이 높은 것으로 나타났다. 사교형의 행동유형을 가진 사람은 상황을 낙관적인 관점으로 바라보고 적극적으로 자신을 인정해 주며 의견교환이 자유롭고 감정을 잘 이해해 주는 환경

Table 5. Predictors of Clinical Competence by Multiple Regression Analysis

(N=176)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	132.38	10.85		12.19	<.001
DISC behavioral styles (IS vs DC)	7.49	2.66	.20	2.81	.006
Job satisfaction	0.45	0.16	.20	2.77	.006
Total clinical experience	1.02	0.39	.19	2.62	.010

Adj. R²=.14, F=9.42, p<.001

DISC=Dominance, influence, steadiness, conscientiousness.

일 때에 동기부여가 된다[18]. 또한, 새로운 환경과 새로운 사람들과의 친화력이 뛰어나며 특유의 재치로 적극적인 반응을 보이고 쉽게 공감하는 특성을 가지고 있으며 의사소통이 무엇보다도 중요하게 요구되는 업무환경에서 다른 사람을 돕고 지원하며 조화로운 환경을 만드는 성향 때문에 업무수행능력이 뛰어난 걸로 보여진다. 본 연구에서 업무수행능력이 가장 낮은 유형으로는 주도형으로 나타났는데, 주도형은 성취욕과 경쟁심이 높은 성격인 만큼 과도하게 경쟁심을 부추기기 보다는 평등하고 폭넓은 경쟁의 기회를 부여해야 할 것이다. 또한 주도형은 권위가 제공되는 환경, 도전, 개인적 성취가 가능한 환경, 다양한 활동과 업무가 가능한 환경 등을 선호하므로 주도형에게는 보다 새롭고, 창의적인 업무를 맡겨 수행하게 함으로써 업무결과에 대한 자부심, 성취감을 심어주는 것이 바람직하다고 할 수 있겠다[18]. 본 연구에서 주도형은 대부분의 업무수행능력 하부영역에서 낮은 점수를 보였는데, 이는 Kim, Lee와 Eom[14]의 연구에서 주도형이 신중함과 정확성을 요하는 투약업무에 소홀하여 투약오류 경험도가 높았다는 결과를 지지한다. 주도형은 행동특성 상 권한과 책임을 중요하게 여기고 높은 목표를 갖고 있으며, 결단력이 강하고 다른 행동유형에 비해 빠른 편에 속해 업무수행과 의사결정 시 빠른 결과물을 도출해 내는 경향이 있다[18]. 따라서 이러한 행동특성을 가지는 주도형의 간호사들에게는 정확성과 안전성을 요하는 투약과 같은 실무교육을 주기적으로 시킬 필요가 있다고 본다.

본 연구에서 신중형은 업무수행능력 하부영역 중 정보수집, 기본간호 수행, 의사소통, 교육 및 지도력에서 가장 업무수행능력이 낮은 것으로 나타났다. 신중형은 심사숙고하며 엄격한 유형으로 일을 체계적이고 분석적으로 업무의 질과 정확성을 높이기 위해 기존의 환경 안에서 신중하게 일을 처리한다[12]. 반면, 스트레스를 받으면 지나치게 자신과 타인에 대한 기대가 높아 매우 비판적으로 행동하거나 갈등상황을 돌파하지 못해 회피전략을 세운다. 또한 신중한 태도가 오히려 너무 오랜 시간을 소요하므로 기회를 놓치는 일이 빈번하다[14]. 간호사를 대상으로 DISC 행동유형과 업무수행능력과의 관계를 본 연구가 부족하여 직접 비교에 제한은 있지만, Kim 등[14]의 투약오류에 대한 연구에서 신중형이 투약오류 경험도가 가장 낮았고 투약오류 인식도는 가장 높았다. 신중형에서 투약오류 경험도 낮았던 이유는 신중형은 엄격하고 분석적인 유형으로 메시에 완벽함을 추구하고, 격식을 중시하고 항상 일을 체계적으로 잘 조직하는 편이며 업무의 정확성을 높이기 위해 신중하게 일을 처리하기 때문인 것으로 생각된다.

다중회귀분석에서 DISC 행동유형은 신규간호사의 임상수

행능력을 예측하는 독립적 인자임이 확인되었다. 회귀분석에서 DISC 행동유형 변수는 사교형과 안정형(n=125)에 대해 주도형과 신중형(n=51)을 비교하는 2개 그룹으로 조정되어 투입되었으며, 회귀식에는 보정변수로서 단변량 분석에서 관련성이 확인된 총 임상경력과 직무만족이 함께 투입되었다. 비록 설명력은 14%로 높지는 않았지만 사교형과 안정형의 행동유형은 총 경력, 직무만족과 함께 임상수행능력을 영향을 주었으나, 직무만족에는 독립적으로 유의한 영향을 주지는 못하였다. 본 연구결과는 신규간호사의 긍정적인 업무수행능력을 유도하기 위해서는 신규간호사의 DISC 행동유형 중 사교형 및 안정형에 대한 인적자원 개발을 적극 고려하는 것이 도움이 될 수 있음을 시사한다. 물론 다변량 분석을 통해 직무만족이나 임상수행능력에 대한 DISC 행동유형의 예측 유무를 확인한 선행연구가 없어 직접 비교에는 제한이 있다. 하지만 DISC 행동유형은 동료 및 상사관계의 만족도에서도 유의한 차이가 확인되었으므로[24] 개인의 DISC 행동유형을 진단하고 훈련을 통해 보다 긍정적인 방향으로 조절할 수 있을 것으로 본다. 또한 DISC 행동유형은 효과적인 업무수행에도 영향을 미치지만, 내부고객 즉 직원간의 신뢰와 팀워크에도 영향을 주어 사람들과의 효과적인 의사소통뿐만 아니라 타인을 이해하고 배려하는 척도로 활용될 수 있다. 신규간호사의 DISC 행동유형을 파악하는 것은 개인별 차이를 이해함으로써 정서적인 배려와 지지를 통한 간호업무에 대한 애착과 동기를 높이고 능률 향상을 도모할 수 있을 것으로 본다.

최근 인간관계 개선 및 조직 활성화를 위하여 가장 간편하게 인간의 행동유형을 설명하고 있는 DISC 행동유형 측정도구를 통해 간호업무와의 관계를 조사한 점에서 본 연구의 의의가 있다. 현재 많은 기업에서 DISC 행동유형에 대한 교육 선호도가 지속적으로 증가하는 추세이며, 인간관계를 개선하는 기준으로 자리 잡고 있다. 본 연구를 토대로 신규간호사의 직무만족과 업무수행능력을 향상시키기 위하여 조직적 차원에서 DISC 행동유형별 맞춤형 훈련 프로그램을 제공하고 차별화된 실무교육과 DISC의 행동유형을 고려한 전략적 방안들을 모색하는 것이 필요하다고 본다. 또한 DISC 행동유형 분석을 통해 간호조직 특성에 적합한 신규간호사의 업무배치뿐만 아니라 효과적인 교육방법의 적용과 동기부여의 차원에서 개인 간의 차이를 유발하는 행동특성을 이해하고 적절한 관리방안을 모색하는 데 유용성을 가질 것으로 판단된다. 이는 더 나아가 간호업무에 대한 만족감을 높이고 이직을 감소시켜 신규간호사 개개인의 안녕과 직업적 발전을 가능하게 할 것이다.

본 연구는 신규간호사 또는 임상간호사를 대상으로 한 DISC 행동유형과 관련된 선행연구가 부족하여 비교 논의하는데 제한이 있다. 또한 자가보고식 설문에 의해 임상수행능력을 측정된 점과 DISC 행동유형 중 사교형의 경우 자신의 행동을 낙관적으로 바라보는 성향이 업무수행능력 측정에 영향을 줄 수 있다는 제한점이 있다.

결론

본 연구를 통해 신규간호사의 DISC 행동유형에 따른 직무만족 총합점수의 차이는 유의하지 않았으나 하부영역인 '전문적 위치'와 '의사-간호사 간 상호관계'의 2개 하부영역에서 유의한 차이를 보였으며, DISC 행동유형에 따른 업무수행능력은 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 업무수행능력의 하부영역에서는 정보수집, 기본간호 수행, 비판적 사고, 교육 및 지도력, 전문직발전 태도 및 실천능력에서 사교형이 가장 높았고 다음으로 안정형이 높은 것으로 나타났다. 또한 다중선형 회귀분석에서 DISC 행동유형은 직무만족과 총 임상경력률 통제했을 때 신규간호사의 임상수행능력을 예측하는 독립적 변수임이 확인되었다. 따라서 신규간호사의 DISC 행동유형 중 사교형 및 안정형에 대한 인적자원 개발을 적극 고려하는 것이 직무만족과 업무수행능력에 긍정적 태도를 형성하는데 도움이 될 수 있음을 시사한다. 또한 조직의 역량강화를 위한 전략차원에서 DISC 행동유형 분석을 통해 먼저 간호사 개개인에 대한 이해를 높이고 본인의 성공적 행동개발을 통한 상대와의 이해관계 개선을 이룸으로써 직무만족과 업무수행능력을 향상 시킬 수 있는 병원자체의 전략 수립이 필요할 것으로 생각된다. 추후연구에서는 대상을 다양한 규모의 병원으로 확대하여 신규간호사의 DISC 행동유형이 직무만족과 업무수행능력에 미치는 영향에 대한 반복연구가 필요하며, 또한 DISC 행동유형별 병동 및 특수부서 배치의 효과성을 탐색하는 후속연구를 제안한다.

REFERENCES

- Shortell SM, Kaluzny AD. Health care management: organization, design, and behavior. 5th ed. Clifton Park, NY: Thomson Delmar Learning; 2006. p. 159-168.
- Jun YJ, Kim IA, Han KS, Lim JY. The effects of empowerment on job satisfaction: focusing on followership style. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2005;11(1):23-31.
- Oh WS. According to the type of organization behavior of human resource development. The Korean Institute of Industrial Studies Kyonggi University. 2000;12:207-224.
- Marston WM. Emotions of normal people. Minneapolis: Persona Press; 1979. p. 18-28.
- GLS Worldwide. Behavioral style insight report for Jane Sample [Internet]. 2011 [cited 2014 August 13]. Available from: <http://www.glsworld.com/pdf/assessment-sample-reports/development-behavioral-style-insight.pdf>
- Bradley A. Everything DiSC workplace profile. Assessment to action [Internet]. [Minneapolis]: Inscape Pub.; 2012. [cited 2014 August 13]. Available from: <http://www.resourcesunlimited.com/everythingdisc/disc-everything-disc-workplace-profile.pdf>
- Im SB, Kim KE. Clinical nurses' job stress and coping strategies according to personality type. Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing. 2005;15(4):390-399.
- Lee HJ, Kim SN, Sohn IS, Han SS. A study of the degree of duty satisfaction according to the nurses's characteristics. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2000;6(1):5-18.
- Institute for Motivational Living. DISC insights [Internet]. 2011 [cited 2014 August 13]. Available from: <http://www.discinsights.com>
- Bang KH, Jang HK, Jung YM. Relation between the DISC behavior, coping type and level of stress and job satisfaction, organizational commitment of hospital employees. Korean Journal of Hospital Management. 2010;15(3):17-32.
- Kim JH, Kim HJ, Yum JH. The study on DISC with direct and indirect social support of dental hygienists. The Korean Journal of Health Service Management. 2014;8(2):127-137. <http://dx.doi.org/10.12811/kshsm.2014.8.2.127>
- Lee JA, Yoo IY. Teacher-efficacy and job stress according to DISC behavioral types in health teacher. Journal of Korean Society of Living Environment System. 2011;18(4):392-400.
- Rho EK. The influence of job stress, DISC behavioral type and organizational social capital on job satisfaction among some nurses [dissertation]. Gangju: Chosun University; 2011. p. 45-46.
- Kim EK, Lee SY, Eom MR. DICS behavior pattern and medication errors by nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2013;19(1):28-38. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.1.28>
- Son HM, Koh MH, Kim CM, Moon JH. The clinical experiences of adaptation as a new nursing staff. Journal of Korean Academy of Nursing. 2001;31(6):988-997.
- Meretoja R, Leino-Kilpi H. Comparison of competence assessments made by nurse managers and practising nurses. Journal of Nursing Management. 2003;11(6):404-409.

17. Byeon YS, Lim NY, Kang KS, Sung MS, Won JS, Ko IS, et al. Clinical nursing competency for new graduate nurses - a grounded theory approach. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2003;10(1):47-56.
18. DISC personal profile system, Korea educational consulting institute, trans. Seoul: Korea Educational Consulting Institute; 2004.
19. Stamps PL, Piedmont EB, Slavitt DB, Haase AM. Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical Care*. 1978;16(4):337-352.
20. Park HT. Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 1997;27(1):228-241.
21. Son JT, Park MH, Kim HR, Lee WS, Oh KS. Analysis of RN-BSN students' clinical nursing competency. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2007;37(5):655-664.
22. Lee SS. Relationship of DISC behavioral type to job satisfaction among dental hygienists. *Journal of Korean society of Dental Hygiene*. 2012;12(4):793-800.
23. Kim JH, Kim MY. The study of DISC behavioral patterns on job satisfaction, organization commitment and job stress in nurses and dental hygienist. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2012;6(4):73-82.
24. Kim SD, Kim SS, Kim IG. Differences in sport instructors' job satisfaction according to DISC behavior. *Korean Journal of Sport Management*. 2008;13(3):75-89.