



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

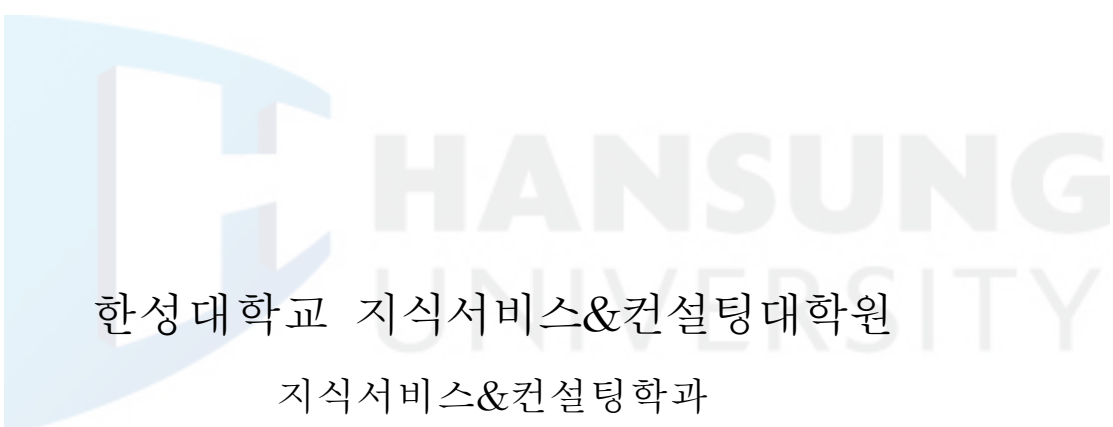
이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

碩士學位論文

經營컨설턴트의 性格類型(MBTI)과
職務 滿足度와의 關係

2011年

The logo of Hansung University is a large, stylized blue 'H' shape. To its right, the words 'HANSUNG UNIVERSITY' are written in a light gray, sans-serif font, with 'HANSUNG' on the top line and 'UNIVERSITY' on the bottom line.

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

홍 재 기

碩士學位論文
指導教授 鄭鎮宅

經營컨설턴트의 性格類型(MBTI)과
職務 滿足度와의 關係

Relationship of Personality Type to Job Satisfaction
in Management Consultant

2010年 12月 日

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

홍 재 기

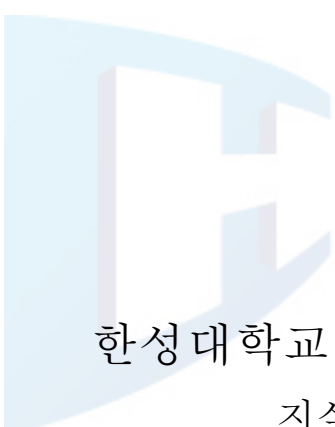
碩士學位論文
指導教授 鄭鎮宅

經營컨설턴트의 性格類型(MBTI)과
職務 滿足度와의 關係

Relationship of Personality Type to Job Satisfaction
in Management Consultant

위 論文을 컨설팅學 碩士學位 論文으로 提出함

2010年 12月 日



한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

홍 재 기

洪在基의 컨설팅學 碩士學位論文을 認准함

2010年 12月 日

審査委員長 _____ 印

審査委員 _____ 印

審査委員 _____ 印



국문초록

경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)과 직무 만족도와의 관계

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

매니지먼트컨설팅 전공

홍 재 기

본 연구는 경영컨설턴트의 성격 유형과 직무만족도와의 관계를 알아보기 위한 것이다. 기존 대다수의 연구가 교사, 간호사, 관리직 종사자, 사회복지사, 학생상담봉사자, 고객접점근무자를 대상으로 실시되었다. 따라서 본 연구의 목적은 경영컨설턴트의 성격유형에 따른 직무 만족 요인을 분석해 경영컨설턴트의 삶의 질 향상과 업무 효율성을 높이는데 도움을 주고자 하는데 있다.

한성대 지식서비스&컨설팅 대학원 내 컨설팅 업무 종사자와 수도권 중소형 컨설팅 회사의 경영컨설팅 종사자를 연구대상으로 하였다. 이들에게 MBTI 성격유형 진단과 직무만족도 및 인구사회학적 특성에 대해 설문 조사를 실시하였다. 본 연구를 통해 경영컨설턴트의 인구사회학적 특성과 MBTI성격유형 분포에 대해 알아보고, 인구사회학적 특성과 성격유형에 따른 직무만족에는 어떤 차이와 영향을 미치는지에 살펴보았다.

본 연구에서 나타난 결과는 다음과 같다.

첫째, 연구대상자들의 인구사회학적 특성을 살펴보면 성별은 남성의 비율이 높았고, 연령은 35세 이하가 높은 비율을 보이고 있다. 기혼자와 대학원 재학의 비율이 높았고, 3년 이상 경력자가 많은 수를 차지하고 있었다. 직무분야는 경영/전략 부문이 가장 많았고, 직급은 부장 이상의 분포가 높았으며 그리고 월수입에 있어서는 401만 원 이상이 35.7%로 가장 높은 비율을 보였다. 희망 직무 분야는 경영/전략이 가장 많았으며, 근무 동

기로는 성격상의 이유가 56.5%로 가장 높은 분포를 보이고 있다.

둘째, 연구대상자들의 성격유형은 ISTJ형과 ESTJ형이 각각 27명(23.5%)과 22명(19.1%)으로 가장 많았다. 또한 8가지 선호지표별로 경영컨설턴트 집단의 분포가 한국인 전체 일반인에 비해 외향성, 직관형, 사고형, 판단형에서 상대적으로 높은 분포를 보이고 있다. 기능과 기질별 분포에서는 ST기능과 SJ기질에서 높은 분포를 보이고 있는데, 이는 고객이 가지고 있는 과제에 대한 보호자적 관점에서 실질적인 해결책을 제시하려는 컨설턴트의 성향을 반영하고 있는 것으로 보인다.

셋째, 경영컨설턴트의 인구사회학적 변인에 따른 직무 만족도는 부분적으로 유의한 차이를 나타내고 있다. 희망 컨설팅 분야와 경영컨설팅 선택 동기는 내재적/외재적/가치적/전체 직무 만족에서 모두 유의한 차이를 나타내고 있다. 개인의 성격에 의해 컨설팅 직무를 선택 했을 때 직무 만족이 높은 것으로 보인다.

넷째, 경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)에 따른 직무 만족도는 부분적으로 유의한 차이를 나타내고 있다. 내재적 직무 만족은 외향/내향, 사고/감정에서 외재적 직무 만족에서는 외향/내향과 기질 유형에서 유의한 차이를 보이고 있다. 그리고 감각/직관, 사고/감정, 기능과 기질 유형에 따라 가치적 직무 만족은 유의한 차이가 있는 것으로 나왔고, 전체 직무 만족에는 외향/내향, 감각/직관, 사고/감정, 기능과 기질 유형에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

결론적으로 경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)과 직무 만족은 유의한 차이를 나타내고 있다. 따라서 경영컨설턴트들의 성격을 이해하고 직무에 활용한다면 업무 효율성을 높이는데 의미가 있을 것이다.

추후 연구에서는 표본의 수를 늘려 경영컨설턴트의 성격 유형과 직무 만족에 보다 유용한 시사점을 전달하는데 도움이 될 것으로 사료된다.

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 연구의 목적	1
제 2 절 연구의 범위 및 방법	3
1. 연구 범위	3
2. 연구 방법	4
제 2 장 이론적 배경	5
제 1 절 MBTI 성격유형 이론	5
1. Jung의 심리유형 이론과 MBTI(성격유형검사)	5
2. MBTI 선호지표	6
3. 16가지 성격 유형	9
4. 성격 유형의 기능과 기질의 특성	13
제 2 절 직무 만족	15
1. 직무 만족의 개념	15
2. 직무 만족 이론	16
제 3 절 성격 유형과 직무 만족에 관한 선행연구	19
제 3 장 연구 방법	21
제 1 절 연구모형 및 가설설정	21
1. 연구모형	21
2. 가설설정	22
3. 연구의 제한점	22
제 2 절 연구대상	23
제 3 절 측정도구 및 설문구성	23

1. MBTI 성격유형	24
2. 직무만족	24
3. 인구사회학적 특성	25
제 4 절 자료의 신뢰성 분석	25
제 5 절 분석 방법	26
 제 4 장 연구결과 및 분석	27
제 1 절 경영컨설턴트의 인구사회학적 특성	27
제 2 절 경영컨설턴트의 MBTI 성격유형 특성	30
제 3 절 분석결과의 해석	33
1. 직무 만족의 기술통계	33
2. 인구사회학적 특성에 따른 직무 만족도	34
3. 성격유형(MBTI)에 따른 직무 만족도	42
제 4 절 가설 검증	47
 제 5 장 결 론	50
제 1 절 연구결과 요약	50
제 2 절 제언	53
 【참고문헌】	54
 【부 록】	59
 ABSTRACT	64

【 표 목 차 】

[표 1-1] 컨설팅산업의 통계현황(시장조사 및 경영상담업)	1
[표 2-1] MBTI 네 가지 선호경향	6
[표 2-2] 16가지 성격 유형 및 특징	10
[표 2-3] 16가지 성격 유형별 업무 스타일, 주의 및 개발할 점	11
[표 2-4] 동기 이론 비교	16
[표 3-1] MBTI 성격유형 설문지 구성	24
[표 3-2] 직무 만족 설문지 구성	25
[표 3-3] 직무 만족 척도의 신뢰도	26
[표 4-1] 경영컨설턴트의 인구사회학적 특성	29
[표 4-2] 경영컨설턴트의 MBTI 16가지 성격유형 분포 (N=115)	30
[표 4-3] 경영컨설턴트의 MBTI 8가지 선호지표별 분포	31
[표 4-4] 경영컨설턴트의 MBTI 기능, 기질별 분포	32
[표 4-5] 직무 만족 기술통계	33
[표 4-6] 경영컨설턴트의 인구사회학적 특성에 따른 내재적 직무 만족	35
[표 4-7] 경영컨설턴트의 인구사회학적 특성에 따른 외재적 직무 만족	37
[표 4-8] 경영컨설턴트의 인구사회학적 특성에 따른 가치적 직무 만족	39
[표 4-9] 경영컨설턴트의 인구사회학적 특성에 따른 직무 만족	41
[표 4-10] 경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)에 따른 내재적 직무 만족	42
[표 4-11] 경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)에 따른 외재적 직무 만족	43
[표 4-12] 경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)에 따른 가치적 직무 만족	44
[표 4-13] 경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)에 따른 직무 만족	46

【 그림 목 차 】

<그림 2-1> Maslow의 욕구단계이론	17
<그림 2-2> Vroom의 기대 이론	18
<그림 3-1> 직무 만족도에 미치는 영향요인에 관한 연구모형	21



HANSUNG
UNIVERSITY

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 목적

현대 경영환경은 빠르게 변화함에 따라 기업들은 조직 내 발생하는 다양한 과제에 대한 신속한 해결책 마련 및 효과적인 실행을 해야 한다. 이를 위해서는 경영전략 수립 및 조직 운영 전 분야에 있어 부문별 경영관리기법들을 도입하고 있는데, 많은 부분 컨설팅을 통해 이루어지고 있다.

국내 컨설팅 산업은 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있어, 1994년 534억 원 이었던 국내 컨설팅 시장 규모는 2006년에는 약 4조원으로 성장하였고, 컨설팅업계 종사자는 28,570명으로 파악되고 있다.(중소기업청, 2009: 46) 또한, 정부는 컨설팅산업 및 중소기업 혁신역량 강화를 위한 정책적 노력을 지속화하고 있다.(중소기업청, 2009: 50) 이러한 컨설팅 산업의 발달에 있어 가장 중요한 요소는 컨설팅 직무를 수행하는 컨설턴트라고 할 수 있을 것이다.

[표 1-1] 컨설팅산업의 통계현황(시장조사 및 경영상담업)

년도	사업체 수(개)	종사자 수(명)	남자 (명)	여자 (명)	매출액 (백만원)	영업비용 (백만원)	인건비 (백만원)
1994	126	2,252	878	1,374	53,449	47,553	21,714
1996	908	8,648	5,150	3,498	189,879	276,255	-
1997	957	8,873	5,590	3,283	797,748	701,904	260,650
1998	1,186	13,033	6,176	6,857	871,318	802,385	325,924
1999	1,309	12,793	8,088	4,705	1,084,785	930,940	373,058
2000	1,841	17,443	8,525	8,918	1,333,331	1,174,477	624,937
2001	1,757	19,974	12,139	7,835	1,798,885	1,450,147	-
2002	2,154	20,536	10,934	9,602	1,835,332	1,723,254	593,641
2003	2,307	23,414	14,879	8,535	1,903,602	1,859,923	679,833
2004	2,432	24,439	13,604	10,835	2,286,510	2,077,465	742,431
2005	2,628	28,294	16,957	11,337	3,687,471	2,803,435	-
2006	2,817	28,570	16,300	12,270	3,991,861	3,149,029	1,162,742

자료 : 통계청, 2008, 서비스업 조사 및 서비스업 총 조사

컨설턴트는 보유하고 있는 전문지식을 활용하여 외부의 견해를 필요로 하는 기업에 문제해결을 위한 조언과 역량을 제공한다.(보스턴컨설팅그룹, 2006: 22) 즉 컨설팅을 제공 받는 고객의 만족도는 컨설턴트들에 의해서 많은 영향을 받는다고 볼 수 있기 때문에, 외부 고객의 만족과 함께 내부 고객인 컨설턴트의 직무 만족도에 대한 검토가 중요한 관심사가 되고 있다.

또한 인간은 자신이 하는 일에 대한 만족도가 높을 때 능동적이고 적극적으로 업무에 참여하여 자신이 가지고 있는 역량을 더 발휘하는 경향이 있는 반면에, 직무에 대한 만족도가 낮을 때에는 업무 이외의 일반 생활 속에서도 악영향을 미치기도 한다.

이처럼 직무 만족에 대한 중요성이 높아지면서 지식 서비스를 제공하는 인력의 성격유형은 효율적인 인적관리 도구로 유용하게 활용되고 있다. 그러나 서비스를 제공하는 상담자 또는 사회복지사의 성격유형과 직무 만족도에 관한 연구는 있었지만 경영 컨설턴트를 대상으로 하는 연구는 미흡한 실정이다.

따라서 본 연구는 컨설팅에 대한 전문 지식과 기술을 사용하는 전문직 종사자인 컨설턴트의 성격유형을 파악하여 성격유형 분포 및 성격유형에 따른 직무 만족 요인을 분석해 경영컨설턴트의 삶의 질 향상과 업무 효율성을 높이는데 활용되는 기초 자료제공에 연구의 목적이 있다.

제 2 절 연구의 범위 및 방법

1. 연구 범위

연구의 목적을 달성하기 위해서 본 논문은 문헌조사를 통해 이론적 배경을 살펴보고, 실증적 자료는 설문지를 통해 파악하고자 하였다.

한국심리검사연구소에서 발행하는 MBTI Form Gs형을 사용하여 성격유형검사를 실시하였으며, 직무 만족도 조사는 설문지의 타당성 검사를 거쳐 설문조사를 실시하여 자료를 수집 후 통계처리 과정을 거쳤다.

본 연구의 범위는 다음과 같다.

첫째, 경영컨설팅터트의 인구사회학적 특성을 분석하였다.

둘째, 경영컨설팅터트들의 MBTI 성격유형의 분포를 분석하였다.

셋째, 경영컨설팅터트들의 인구사회학적 특성에 따른 직무 만족에는 어떤 차이와 영향을 미치는지를 분석하였다.

넷째, 성격유형에 따른 직무 만족에는 어떤 차이와 영향을 미치는지를 분석하였다.

본 연구를 위해 설문조사한 표본은 한성대 지식서비스&컨설팅 대학원 내 실제 컨설팅업무 종사자와 수도권 중소형 컨설팅 회사의 경영컨설팅 종사자로 연구목적에 설명한 후 설문지 조사를 실시하였다.

본 논문의 구성은 다음과 같다.

제1장 서론에서 연구목적, 연구범위 및 방법 등을 기술하였다.

제2장 이론적 배경에서는 MBTI 성격유형이론, 직무 만족 이론, 변수와 직무 만족과의 관계, 그리고 선행연구로 구성하였다.

제3장 연구방법에서는 연구모형 및 가설설정, 연구대상, 측정도구 및 설문구성, 자료의 신뢰성 분석, 분석 방법을 살펴보았다.

제4장은 연구문제와 가설에 따른 분석결과를 수록하였다.

제5장에서는 결론부분으로 연구의 요약과 연구의 제언으로 구성되었다.

2. 연구 방법

본 연구는 한성대 지식서비스&컨설팅 대학원 내 실제 컨설팅업무 종사자와 수도권 중소형 컨설팅 회사의 경영컨설팅 종사자를 대상으로 구조화된 설문방법을 이용하여 설문조사를 실시하였다.

MBTI 성격유형, 직무 만족도, 인구사회학적 변수를 측정하는 설문을 2010년 9월 25일부터 10월30일까지 설문지 150부를 배포하여 115부를 회수하였다.

본 연구를 수행하기 위하여 회수된 각 문항을 모두 점수화하여 신뢰도 검사를 실시하였고, SPSS 15.0을 이용하여 자료 분석을 실시하였다.

경영 컨설턴트들의 인구사회학적 특성과 성격유형 분포를 보기 위해서 빈도 분석을 실시하였다. 인구사회학적 변수에 따라 직무 만족의 유의한 차이를 보기 위해서는 t-검증이나 ANOVA로 분석하였다.



제 2 장 이론적 배경

제 1 절 MBTI 성격유형 이론

본 절에서는 MBTI 성격유형과 직무 만족와의 관계 모형을 밝히기 위한 이론적 근거를 마련하기 위해 MBTI 성격유형에 이론과 특성 및 관련변인들을 다룬 선행연구들을 살펴본다.

1. Jung의 심리유형 이론과 MBTI(성격유형검사)

심리유형론(Psychological Type)은 Jung의 초기이론으로 인간 행동이 그 다양성으로 인해 종잡을 수 없는 것 같이 보여도 사실은 아주 질서정연하고 일관된 경향이 있다는 데서 출발하였다. 그리고 인간 행동의 다양성은 개인이 '인식(Perceiving)'하고 '판단(Judging)'하는 특징이 다르기 때문이라고 하였다. 인식은 사물, 사람 사건 또는 아이디어를 깨닫게 되는 모든 방법을 가리키고 판단은 인식한 내용을 바탕으로 하여 결론을 내리는 모든 방식들을 가리킨다. 사람들이 인식하는 방법이 근본적으로 다르고 또 결론을 내리는 방법도 다르다면, 반응, 흥미, 가치, 동기, 기술, 관심 등이 다른 것도 또한 지극히 당연한 일일 것이다.(김정택 외, 1995: 1)

이러한 인식과 판단에 관한 Jung의 이론, 그리고 인식과 판단의 방향을 결정짓는 Jung의 태도 이론을 바탕으로 일상생활에서 보다 쉽고, 유용하게 활용할 수 있도록 개발된 것이 바로 MBTI(성격유형검사)이다. 다시 말해, MBTI는 Myers와 Briggs란 미국의 두 여성이 Jung의 심리유형론을 경험적으로 검증하여 실생활에서 이용하기 쉽도록 제작된 것이다. 또한 Jung의 심리유형론에서 제대로 확립되지 못한 J-P(판단-인식) 척도를 추가하여, 사람들을 16가지 유형별로 구분하여 볼 수 있도록 심리 도구를 만들었다는데 큰 의미가 있다.

2. MBTI 선호지표

MBTI는 <표 II-1>과 같이 네 가지의 분리된 지표(index)로 구성되어 있다. 각 지표는 네 가지의 기본적인 선호경향 중의 하나를 나타내고 있는데, Jung의 이론에 의하면 이 선호경향이 인식과 판단의 사용 경향을 결정짓는다고 한다.(김정택 외, 1995: 2)

[표 2-1] MBTI 네 가지 선호경향

네 가지 지표		구분 기준	선택 방향
E-I	E	인식과 판단의 방향	외부 세계
	I		내부 세계
S-N	S	어떤 종류의 인식을 선호 하는가	감각적 인식
	N		직관적 인식
T-F	T	어떤 종류의 판단을 더 신뢰 하는가	사고적 판단
	F		감정적 판단
J-P	J	외부세계에 대처해 나갈 때 판단(J)적 태도를 취하는가 (T 또는 F를 통해)	판단
	P	또는 인식(P)적 태도를 취하는가 (S 또는 N을 통해)	인식

자료 : 김정택 외, 1995, MBTI 개발과 활용, 표 재해석

위 네 가지 선호경향을 각각으로 살펴보면 8가지 선호지표(외향, 내향, 감각, 직관, 사고, 감정, 판단, 인식)가 되는데, 그 특징은 다음과 같다.

가. 외향(Extraversion)

에너지 방향 및 주의 초점이 외부로 향하고 있는 유형으로 외향적 태

도를 보이며, 외부 활동에 적극적이고 다수의 폭넓은 대인관계 형성한다. 말로 표현하는 것을 선호하며, 여러 사람과 동시에 대화하는 좋아한다. 그리고 정열적이고 활동적이라 외부에 쉽게 알려지는 경향이 있으며, 경험한 다음에 이해하려는 경향이 있다.

나. 내향(Introversion)

에너지 방향 및 주의 초점이 내부로 향하고 있는 유형으로 내향적 태도를 보인다. 내부 활동에 집중력이 있으며, 소수의 깊이 있는 인간관계를 형성한다. 또한 글로 표현하는 것을 선호하며, 1대 1 대화를 좋아한다. 그리고 조용하고 신중해서 외부에 서서히 알려지거나 이해한 다음에 경험하려는 경향이 있다.

다. 감각(Sensing)

인식기능을 보여주는 선호지표로 오감에 의해 정보 수집을 하는 경향이 있으며, 현재에 대해 주의초점하고 있기 때문에 실제 경험을 중요시한다. 사실적이고 구체적인 것을 선호하여 실태 파악과 현실 수용하려고 하고, 정확하고 철저한 일처리와 사실적 사건 묘사를 선호한다. 또한 관례를 따르거나 숲 보다는 나무를 보려는 경향이 있다.

라. 직관(iNtuition)

인식기능을 보여주는 선호지표로 육감에 의해 정보 수집을 하는 경향이 있으며, 미래와 가능성에 대해 주의초점하고 있기 때문에 아이디어를 중요시 한다. 상상적이고 영감적이며, 가능성과 의미 추구를 중시하는 미래 지향적인 특성을 가지고 있다. 또한 신속 비약적인 일처리와 비유

적이며 암시적 묘사를 선호하고 새로운 시도를 하는 경향이 있다. 감각과 다르게 나무 보다는 숲을 보려는 경향이 있다.

마. 사고(Thinking)

판단기능을 보여주는 선호지표로 객관적 진실에 의해 의사결정 하려고 하며, 원리와 원칙을 중요시하여 사실과 진실에 대해 관심을 가지려고 한다. 논리적이고 분석적이며, 간단명료한 설명과 지적 논평을 선호하고, 객관적 판단 및 원인과 결과를 중요시 한다. 또한 규범과 기준을 선호한다.

바. 감정(Feeling)

판단기능을 보여주는 선호지표로 보편적인 선에 의해 의사결정 하려고 하며, 의미와 영향을 중요시하여 사람과 관계에 대해 관심을 가지려고 한다. 상황적이고 포괄적이며, 정상을 참작한 설명과 우호적 협조를 선호하고, 주관적 판단 및 좋음과 나쁨을 중요시 한다. 그리고 나에게 주는 의미 선호하는 경향이 있다.

사. 판단(Judging)

행동양식을 보여주는 선호지표로 삶을 통제하려는 경향이 있고, 정리정돈과 계획을 선호하며 체계적이다. 의지적 추진과 신속한 결론, 통제와 조정을 선호하며, 분명한 목표의식과 분명한 방향 감각을 가지고 있다. 또한 뚜렷한 기준과 자기 의사를 보여주려고 하는 경향이 있다.

아. 인식(Perceiving)

행동양식을 보여주는 선호지표로 삶을 그대로 두려는 경향이 있고, 상황에 따라 맞추려하며 자율적인 편이다. 이해를 가지고 수용하며 유유자적한 과정과 융통과 적응을 선호하며, 환경에 따라 목적과 방향이 변화하는 경향이 있다. 또한 결론보다는 과정을 즐기려고 하는 경향이 있다.

3. 16가지 성격 유형

이론에 의하면, 네 가지 지표(E-I, S-N, T-F, J-P)마다 양극을 이루는 두 가지씩의 선호경향이 있다. 이를 조합하면 모두 16가지의 MBTI 유형이 나온다.(김정택 외, 1995: 3) MBTI 성격유형을 정확히 이해하기 위해서는 이 16가지 유형도표의 의미를 파악해야 하는데, 아래 <표 2-2>에서 16가지 성격 유형과 특징에 대해 보여주고 있다.

유형도표 속에는 각 유형에 속한 사람들의 빈도뿐만 아니라 직업, 대학 전공 등의 공통적인 특징도 보여 주기 때문에, 유형 도표를 보면 배울 것이 많다. 이러한 도표는 각 유형마다 선택한 결과를 보여준다.(김정택 외, 1995: 49)

HANSUNG
UNIVERSITY

[표 2-2] 16가지 성격 유형 및 특징

구 분		감각형		직관형	
		사고	감정	감정	사고
내향	판단형	ISTJ 내향적 감각형 (세상의 소금형)	ISFJ 내향적 감각형 (임금뒤편의 권력형)	INFJ 내향적 직관형 (예언자형)	INTJ 내향적 직관형 (과학자형)
		한번 시작한 일은 끝까지 해내는 사람들	성실하고 온화하며 협조를 잘하는 사람들	사람과 관련된 것에 통찰력이 뛰어난 사람들	전체적으로 조합하여 비전을 제시하는 사람들
	인식형	ISTP 내향적 사고형 (백과사전형)	ISFP 내향적 감정형 (성인군자형)	INFP 내향적 감정형 (잔다르크형)	INTP 내향적 사고형 (아이디어뱅크형)
		논리적이고 뛰어난 상황 적응력을 가지고 있는 사람들	따뜻한 감성을 가지고 있는 겸손한 사람들	이상적인 세상을 만들어 가는 사람들	비평적인 관점을 가지고 있는 뛰어난 전략가들
외향	인식형	ESTP 외향적 감각형 (수완 좋은 활동가형)	ESFP 외향적 감각형 (사교적인 유형)	ENFP 외향적 직관형 (스파크형)	ENTP 외향적 직관형 (발명가형)
		친구, 운동, 음식 등 다양한 활동을 선호하는 사람들	분위기를 고조시키는 우호적인 사람들	열정적으로 새로운 관계를 만드는 사람들	풍부한 상상력을 가지고 새로운 것에 도전하는 사람들
	판단형	ESTJ 외향적 사고형 (사업가형)	ESFJ 외향적 감정형 (친선도모형)	ENFJ 외향적 감정형 (언변능숙형)	ENTJ 외향적 사고형 (지도자형)
		사무적, 실용적, 현실적으로 일을 많이 하는 사람들	친절과 현실감을 바탕으로 타인에게 봉사하는 사람들	타인의 성장을 도모하고 협동하는 사람들	비전을 가지고 사람들을 활력적으로 이끌어가는 사람들

자료 : 김정택·심혜숙, 1994, 16가지 성격유형의 특성, 표 재해석

위 16가지 유형별로 각각에 대해 업무 스타일과 주의 및 개발할 점에 대해 아래 <표 2-3>과 같이 설명할 수 있겠다.

[표 2-3] 16가지 성격 유형별 업무 스타일, 주의 및 개발할 점

성격유형		세부 내용
I S T J	업무 스타일	맡은 일을 매우 철저히 수행하고, 세부사항과 절차에 세심한 주의를 기울임
	주의 및 개발할 점	자신의 방법과 생각만을 고집하기 쉬우므로 변화와 다른 가능성에 대해 개방적인 태도를 취할 필요가 있음
I S T P	업무 스타일	일을 효율적으로 처리하고자 하는 경향이 있어, 몰아서 한꺼번에 처리함
	주의 및 개발할 점	지나치게 편의적이고 노력을 절약하는 경향이 있으므로, 열성과 적극성을 키울 필요가 있음
E S T P	업무 스타일	개인의 느낌이나 주관적 가치에 기준을 두고 결정을 내리기보다 논리적, 분석적으로 일을 처리함
	주의 및 개발할 점	즉흥적 행동에 지나치게 의존하는 경향이 있으며, 사전 계획 없이 일을 벌이는 경향이 있어 마무리하는 노력이 필요함
E S T J	업무 스타일	타고난 관리자로서 일의 목표를 설정하고 지시하며, 결정권을 행사하는 역할을 즐김
	주의 및 개발할 점	지나치게 일 중심으로 나갈 수 있기 때문에, 관계 개선을 위한 노력이 필요함
I S F J	업무 스타일	일을 처리할 때 현실감각을 가지고 실제적이고 조직적으로 수행하며, 분별력 있게 일을 처리함
	주의 및 개발할 점	주체성과 독단성을 키우고, 명령하고 지시하는 역할에도 익숙해지도록 노력해야 함
I S F P	업무 스타일	일을 할 때, 목표에 도달하는 것에 조바심내지 않으며 여유를 갖는 편임
	주의 및 개발할 점	자기 자신의 능력을 남에게 알리고, 남에게 부정적 피드백을 주는 방법을 배울 필요가 있음
E S F P	업무 스타일	사람들을 접하는 일에 능숙하며, 사람이나 사물을 다루는 사실적인 상식이 풍부함
	주의 및 개발할 점	논리적이고 분석적인 판단기능을 육성할 필요가 있음
E S F J	업무 스타일	계획을 세우고 결정할 때, 잘 알려진 사실이나 이들의 개인적인 가치관에 바탕을 둠
	주의 및 개발할 점	속단하는 경향이 있으며 “이렇게 되어야 한다.” 또는 “저렇게 되어야 한다.”는 마음의 규율이 있음

[표 2-3 계속] 16가지 성격 유형별 업무 스타일, 주의 및 개발할 점

성격유형		세부 내용
I N F J	업무 스타일	일을 할 때 그 일이 갖는 의미가 중요하고, 대인관계를 형성할 때는 진실한 관계를 맺고자 함
	주의 및 개발할 점	자신의 비전과 남의 비전을 현실에 비추어 검토할 필요가 있음
I N F P	업무 스타일	열성을 가지고 있는 부분에 대해서는 설득력 있고 독창적일 수 있음
	주의 및 개발할 점	많은 사람들을 만족시키려는 경향과 이런 자신의 신념에서 지나치게 완벽주의로 나아가는 경향이 있음
E N F P	업무 스타일	풍부한 상상력과 순간적인 에너지를 발휘하여 즉흥적이고 재빠르게 해결해 나감
	주의 및 개발할 점	지나치게 확장하고 너무 많은 일을 벌이는 경향이 있음
E N F J	업무 스타일	의사소통에 능하여, 표현하는 것에 천부적인 자질을 가졌음
	주의 및 개발할 점	인간의 한계를 인정하고, 남을 이상화하거나 맹신하며 충성하는 경향을 조심할 필요가 있음
I N T J	업무 스타일	복잡한 문제를 다루는 것을 좋아하며, 자신이 관심을 갖는 일이면 조직력을 발휘하여 일을 추진시키는 능력이 있음
	주의 및 개발할 점	남을 인정하는 방법과 비현실적인 아이디어를 포기하는 것을 배울 필요가 있음
I N T P	업무 스타일	어떤 문제에 대해 새로운 해결책을 시도하는데 관심이 많지만, 그 해결책을 실제로 적용하는 것에는 관심이 없음
	주의 및 개발할 점	타인의 노력을 인정하는 태도와 개인적 관점을 고려할 필요가 있음
E N T P	업무 스타일	새로운 관심사로 눈을 돌리고 잇따른 새 프로젝트를 시작하는 것을 통해, 끊임없이 에너지를 충전 받음
	주의 및 개발할 점	새로운 아이디어와 비전에 몰입하여 현재의 중요성을 잊기 쉬움

자료 : 김정택·심혜숙, 1994, 16가지 성격유형의 특성, 표 재해석

4. 성격 유형의 기능과 기질의 특성

가. 성격 유형의 기능별 특성

개인이 외부와 상호 작용하는데 있어 그 개인에게 고요한 반응양식을 가지게 하는 일관된 내재적 심리경향성을 의미하는데, 여기에는 인식기능과 판단기능이 있다.

(1) ST 기능(실질적 사실적 유형/생산성)

구체적인 감각을 통해 정보를 수집하고, 의사결정 할 때에는 인정에 얽매이지 않고 논리적인 분석에 의해 결정을 내린다.

(2) SF 기능(동정적 우호적 유형/인간성)

사물에 대한 사실보다는 사람에 대한 사실에 더 큰 관심을 가지며, 의사결정 시 자기 자신이나 상대방에게 어떤 영향을 줄 것인가를 중요시 한다.

(3) NF 기능(열정적 통찰적 유형/진실)

새로운 프로젝트와 같은 가능성, 알려져 있지 않지만 알려질 수 있는 진리와 같은 것에 관심을 두고 정보를 수집하며, 의사 결정할 때에는 개인적 주관성이나 개인적인 온정을 바탕으로 결정을 내린다.

(4) NT 기능(논리적, 창의적 유형/진리)

가능성, 이론적 관계, 추상적인 양식에 초점을 맞추며, 합리적 분석을 바탕으로 판단을 내리고 특별한 관심을 가진 분야에서의 문제해결력에 역량을 발휘한다.

나. 성격 유형의 기질별 특성

기질은 인식기능(SN)과 판단기능(TF), 생활양식(JP)의 배합에 따른 유형으로 개인의 가시적인 여러 행동 속에 내재하는 패턴의 일관성을 의미한다.

(1) SJ 기질(보호자적 기질)

안정 지향적이고 소속감이 중요하며 책임감 및 성실성이 강하다. 위계질서를 존중하며, 경험과 체득에 의한 판단과 책임완수의 욕구를 가진다.

(2) SP 기질(예술가적 기질)

자유스럽고 충동적이다. 또한, 스스로 없고 자발적이며, 흥취와 자극을 선호한다. 현재에 몰입하는 능력이 있으며, 행동적이고 용감하다. 또한, 도구 사용의 숙련성과 협상가적 기질을 보인다. 실천이 가장 중요하며 강한 인상을 주고자 하는 욕구를 보인다.

(3) NF 기질(이상가적 기질)

성장 지향적이고 심사숙고 하며 타인을 가르치려는 성향이 있다. 진실을 중요시 하며 잠재력 개발과 자아실현의 욕구가 강하다.

(4) NT 기질(합리적 기질)

지식 지향적이고 자질향상 및 지식추구에 관심이 많다. 지적이며 비전과 지식을 중요시 하고 매우 이론적이며 논리적이다. 그리고 자신감 실현의 욕구가 강하다.

HANSUNG
UNIVERSITY

제 2 절 직무 만족

1. 직무 만족의 개념

직무 만족이란 개인이 직무에 대해서 느끼는 감정적 상태로 정의할 수 있는데, 조직 생활에 있어 가장 중요하게 관심을 갖는 부분이라 할 수 있겠다. 직무에 대한 만족도는 개인의 태도, 가치, 신념 및 욕구 등의 정도에 따라 달라질 수 있기 때문에 복합적인 의미체계로 파악할 수 있다.

따라서 직무 만족을 단정 지어 정의하기는 어렵지만 여러 학자들의 견해를 살펴보면 다음과 같다.

Porter & Lawler(1968)는 직무 만족을 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도라 하고 있다. 또한 Quinn & Magine(1973)은 직무 만족에 대해 어떤 특별한 직무내용 즉, 보상, 안전, 감독 등에 대한 만족도를 근거로 수량화 된 개선의 정도라 하였고, McCormic & Tiffin(1974)은 직무 만족을 직무를 통하여 얻거나 또는 경험하는 욕구만족차원의 함수라고 정의 내렸다.

그리고 Locke(1976)는 직무 만족이란 직무나 직무경험의 평가에서 오는 유쾌하고 긍정적인 정서적 상태라고 정의하였다.

직무 만족은 직무에서 성취하고자 하는 욕구와 욕구충족의 차이에서 느끼는 긍정적인 정서 반응이라고 정의하였다.(박정, 2007: 11)

위와 같이 직무 만족에 대한 많은 정의들을 볼 수 있지만, 중요한 것은 구성원들은 직무 만족으로 인해 개인의 삶의 질 향상과 업무 효율성에 긍정적인 영향을 주고 있다는 것이다.

2. 직무 만족 이론

직무 만족 이론 설명에 있어 동기부여 이론을 소개하고 있는데, 동기와 만족의 개념을 구분하기 어렵기 때문이다. 또한 작업동기 연구에 사용되

는 과정의 분석이 직무 만족 연구에 사용되는 과정의 분석과 매우 흡사함이 지적되었다.(Wernimont, P. F. 외, 1970: 95~102)

동기 이론은 내용 이론과 과정 이론으로 구분될 수 있는데, 아래 <표 2-4>에서 비교 내용을 보여주고 있다.

[표 2-4] 동기 이론 비교

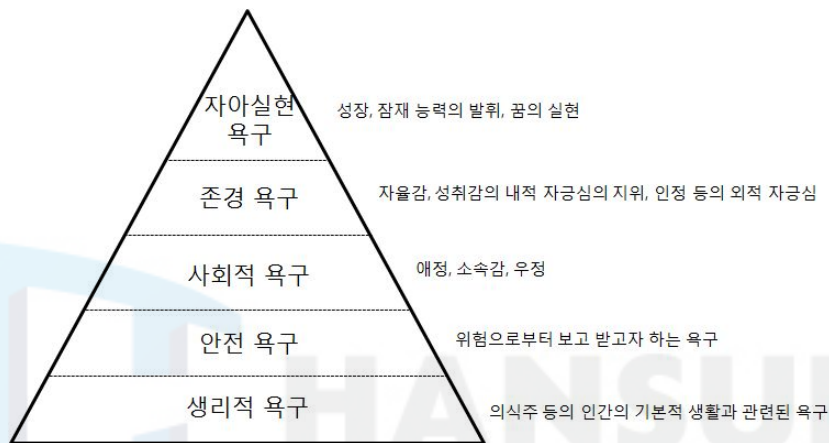
이론	학자	이론 구분	중심 개념
욕구단계 이론	Maslow	내용	사람들은 하위계층욕구가 충족되었을 때 상위계층 욕구를 충족시키려고 함
2요인 이론	Herzberg	내용	동기요인(직무내용, 인정, 작업환경)은 불만족을 야기하는 것이 아니고 동기 유발을 못하는 것임
기대 이론	Vroom	과정	동기는 지각된 기대, 결과의 가치, 합리적 의사결정과정으로 결정됨
공정성 이론	Adams	과정	지각된 형평성은 타인과 비교한 결과/투입 비율로부터 형성됨. 사람들은 불공평을 감소시키고자 동기 유발됨
목표설정 이론	Locke	과정	분명하고 적합한 목표는 노력의 강도와 지속성을 높이고 역할지각을 명료화함으로써 동기와 성과를 높임

자료 : McShane, 2000, Organizational behavior, 표 재해석

내용 이론에서는 행동에 영향을 미치는 변인들의 실체를 파악하여 무엇이 동기유발을 하는 가를 발견할 수 있다. 과정 이론은 직무 만족에 있

어서 선택 가능한 여러 활동 중에서 행동을 선택했다는 것이 내용 이론과의 차이점이라 할 수 있다.

내용 이론 중에서 대표적으로 Maslow(1954)의 욕구단계이론과 Herzberg(1959)의 2요인이론 등이 있다. Maslow의 욕구단계이론은 <그림 2-1>과 같이 인간의 욕구를 ‘생리적 욕구’, ‘안전 욕구’, ‘사회적 욕구’, ‘존경 욕구’, ‘자아실현 욕구’ 등 5가지 범주로 나누고 이 5가지 욕구는 서로 관련되어 있어 하위계층의 욕구가 충족되어야 상위계층의 욕구가 나타난다고 보았다.



<그림 2-1> Maslow의 욕구단계이론

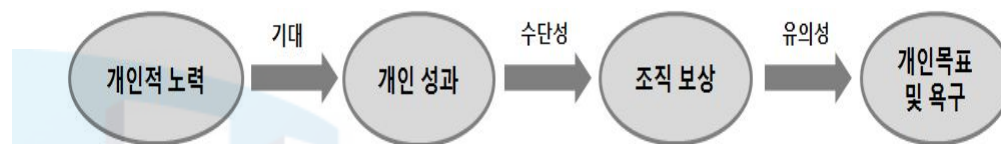
욕구단계이론은 인간의 다양한 욕구를 체계적으로 제시하였고, 욕구 사이에는 강도가 존재할 수 있다는 점을 부각시킨 것에 의의를 가질 수 있겠다.

Herzberg의 2요인이론은 직무 만족 및 불만족에 영향을 미치는 요인을 정리한 이론으로 인간은 근본적으로 자신이 담당하고 있는 직무에 관심을 가지며 직무에 대한 태도에 따라 성공과 실패가 결정된다고 하였다. 욕구충족이 동기부여의 효과를 가져 오는 동기요인(성취감, 인정, 직무자체, 책임감, 승진, 성장 등)을 내재적 요인이라 하였고, 단순히 불만족을 예방하는 위생요인(회사정책, 감독, 감독자와의 관계, 작업조건, 임금, 동

료관계, 안전, 지위 등)을 외재적 요인이라 하였다. 그래서 2요인이론 또는 동기-위생이론으로 불리는데, 구성원이 직무를 통해 느끼는 만족이 동기부여의 중요한 요소로 강조했다는 점에서 중요한 의미를 가질 수 있겠다.

과정 이론에는 Vroom의 기대 이론, Adams(1963)의 공정성 이론, Locke(1968)의 목표설정이론 등이 있다. Vroom의 기대 이론은 구성원은 어떤 결과를 얻을 수 있고 그 결과가 자신에게 매력적일 때 행동한다는 내용으로 미래지향적인 면에 초점을 맞추었다는 것이 핵심이다.

기대이론은 <그림 2-2>와 같이 기대, 수단성, 유의성 3요소가 서로 작용하여 동기부여 수준을 결정하며, 구성원의 욕구, 성격, 가치 등에 따라 보상에 대한 매력도 차이가 있다는 점에서 시사점을 보여주고 있다.



<그림 2-2> Vroom의 기대 이론

Adams의 공정성 이론에 의하면, 직무 만족이란 자신의 직무 수행에 투입한 요소와 그로부터 받는 결과물과의 비율이 다른 사람의 결과물과 비교하여 합당하다고 인식하는 정도에 의해서 결정된다. 그러나 공정성 이론은 투입과 산출에 대한 정확한 정의가 쉽지 않고, 투입과 산출을 중심으로 한 공정성 개념에 한계가 있다는 점에서 보완해야 할 점이다.

Locke의 목표설정이론은 개인이나 조직에서 사전에 구체적 목표를 계획함으로써 보다 현명한 업무추진이 가능하다는 내용으로 조직에서 가장 폭넓게 사용되는 동기이론이다.

제 3 절 성격 유형과 직무 만족에 관한 선행연구

성격 유형과 직무 만족도에 관한 선행연구결과들을 살펴보면, 연구 결과가 모두 일치를 보이는 것은 아니지만 여러 연구결과들에서 유의미한 관계를 보이고 있음을 알 수 있다. 그럼 성격 유형과 직무 만족에 관한 선행연구에 대해 살펴보도록 하겠다.

Weiss&Adler(1990)는 내향적인 사람이 외향적인 사람보다 근속연수가 더 길고 무단결근이 적으며 직무에 잘 적응한다고 하였다.

나길운(1992)은 교사의 성격유형과 직무만족도에 관한 연구에서 교사의 성격유형은 ST유형(ISTJ, ESTJ)이 60% 분포하고, 외향성(E)의 만족도가 높고, 인간관계요인 및 담당직무요인, 근무환경요인이 감각형(S)의 만족도가 큰 것으로 나타내고 있다. 그리고 전문성 신장요인의 경우 사고형(T)이 인간관계 및 담당직무요인, 근무환경 요인은 판단형(J)의 만족도가 높게 나타났다.

이정선, 유정이(2002)는 관리직 종사자의 성격유형과 직무만족요인과의 관계연구에서 근무처 환경과 상사 및 동료와의 관계는 ST유형과 SF유형이 NT유형보다 직무만족이 높게 나타났으며, 일 자체에 대한 직무만족도는 ST유형이 NF유형보다 높음을 보이고 있다. 또한 안정성 및 장래성은 ST유형과 SF유형이 NF유형보다 직무만족도가 높게 나타났다.

김용식(2007)은 사회복지사의 성격유형에 따른 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구에서 외향성(E)보다 내향성(I)이, 감정형(F)보다 사고형(T)이 높게 나왔으나, 감각(S)과 직관(N), 판단(J)과 인식(P) 그리고 기능별 유형과 기질별 유형에서 유의한 차이를 보이지 않았다.

박정(2007)은 학생상담봉사자를 대상으로 성격유형과 직무만족과의 관계에서 성격 유형 분포는 ISTJ가 31.9%로 가장 많았고, 다음으로 ESTJ와 ISFP가 많았다. 하지만 성격 유형에 따른 직무 만족도는 선호지표와 기질, 기능에서 유의미한 차이를 보이지 않았는데, 다만 외향형(E), 직관형(N), 사고형(T), 판단형(J)에서 상대적으로 만족도가 높은 것으로 나타났다.

김주리(2007)는 고객접점근무자의 MBTI 유형별 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구에서 성격유형에 따라 직무만족에 차이가 있다는 결과가 도출되었는데, 기능유형에서 SF유형이 NT유형보다 외재적 요인의 경우 더 만족하는 것으로 나타났다. 그리고 선호지표별로는 주의초점(E-I)에 따른 직무만족은 3개요인(내재적, 외재적, 전반적)부문에서 외향형(E)이 내향형(I)보다 더 만족하는 것으로 나왔고, 정보결정기능(T-F)에 따른 직무만족은 3개요인(내재적, 외재적, 전반적)부문에서 감정형(F)이 사고형(T)보다 더 만족하는 것으로 나왔다. 하지만 기질별 유형에서는 유의한 차이를 보이지 않았다.

선행 연구들을 검토해 본 결과 MBTI를 활용하여 직무만족요인을 밝힌 연구 대다수가 교사, 간호사, 관리직 종사자, 사회복지사, 학생상담봉사자, 고객접점근무자를 대상으로 한 경우는 있으나 경영컨설턴트를 대상으로 한 연구는 찾기 힘들었다. 따라서 본 연구를 통해 경영컨설턴트의 성격유형에 따라 직무만족도에 미치는 영향에 대해서 알아보고자 한다.

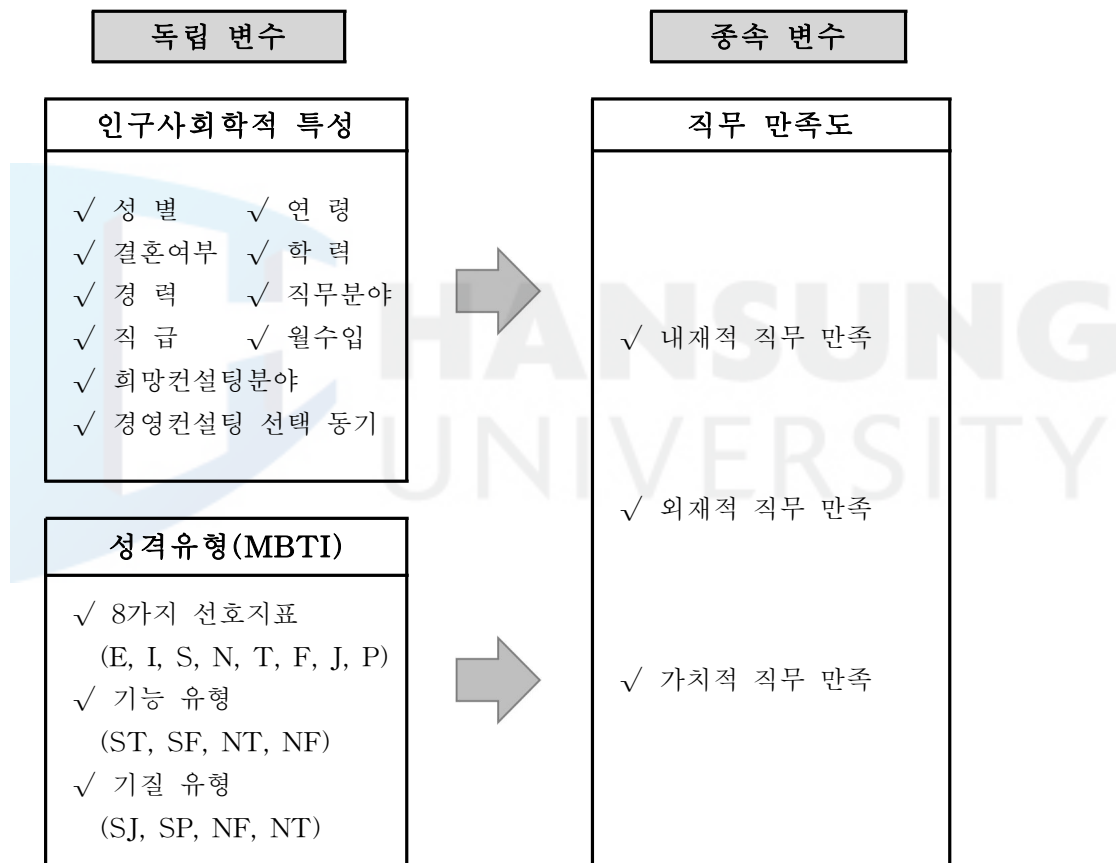


제 3 장 연구 방법

제 1 절 연구모형 및 가설설정

1. 연구모형

본 연구에서는 연구 목적에 따른 연구문제를 설정하고 이론적 배경을 기초로 연구모형을 <그림 3-1>과 같이 설계하였다.



<그림 3-1> 직무 만족도에 미치는 영향요인에 관한 연구모형

2. 가설설정

본 연구에서는 직무 만족도에 영향을 미치는 요소에서의 독립변수를 크게 인구사회학적 특성과 성격유형(MBTI)으로 나누어 모형을 설정해 보았다.

인구사회학적 특성으로는 성별, 연령, 결혼여부, 학력, 경력, 직무분야, 월수입, 희망컨설팅분야, 경영컨설팅 선택 동기 등으로 보았고, 성격유형(MBTI)으로 8가지 선호지표(외향/내향, 감각/직관, 사고/감정, 판단/인식), 기능 유형(ST, SF, NT, NF), 기질 유형(SJ, SP, NF, NT)으로 나누어 분석하였다.

그리고 본 연구의 종속변수인 직무 만족도는 전체 만족도와 내재적 만족도, 외재적 만족도, 가치적 만족도 등으로 나누어 살펴보았는데, 독립변수에 따라 차이가 있을 것으로 가정하고 이를 규명하기 위하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 1 : 경영컨설턴트들의 특정 성격유형(MBTI)에서 높은 분포를 보일 것이다.

가설 2 : 인구사회학적 특성에 따라 내재적 직무 만족, 외재적 직무 만족, 가치적 직무 만족, 전체 직무 만족에 차이가 있을 것이다.

가설 3 : 성격유형(MBTI)에 따라 내재적 직무 만족, 외재적 직무 만족, 가치적 직무 만족, 전체 직무 만족에 차이가 있을 것이다.

3. 연구의 제한점

본 연구를 위한 실제 조사의 범위는 다음과 같은 제한점을 갖는다.

첫째, 조사대상자를 한성대 지식서비스&컨설팅 대학원 내 실제 컨설팅 업무 종사자와 수도권 중소형 컨설팅 회사의 경영컨설팅 종사자로 한정함으로써 전 지역의 경영컨설턴트들에게 일반화시키기에는 다소 무리가 있을 것으로 판단된다.

둘째, 본 연구는 문헌고찰 및 설문지에 의한 응답결과에만 의존하였다.

셋째, 직무 만족도에 영향을 미치는 제요인으로는 성별, 연령, 결혼여부, 학력, 경력, 직무분야, 직급, 월수입, 희망컨설팅분야, 경영컨설팅 선택 동기 등 10가지 인구사회학적 특성과 경영컨설턴트들의 성격유형(MBTI)으로 제한하여 본 조사에서 채택하지 않은 다른 특성요인에 의한 것일 수도 있으므로 이를 수용하는데 한계가 있다.

제 2 절 연구대상

본 연구는 실제 경영컨설팅 업무를 수행하고 있는 한성대 지식서비스&컨설팅 대학원 학생과 수도권 중소형 컨설팅 회사 구성원을 대상으로 하였다.

MBTI 성격유형, 직무 만족도, 인구사회학적 변수를 측정하는 설문을 2010년 9월 25일부터 10월30일까지 설문지 150부를 배포하여 115부를 회수하였다.

제 3 절 측정도구 및 설문구성

본 연구를 위한 설문지는 경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)과 관련한 94 문항, 직무 만족도와 관련하여 21문항, 인구사회학적 특성과 관련하여 10 문항 등 크게 세 부분으로 구성되었다.

1. MBTI 성격유형

MBTI 성격유형검사 설문지는 MBTI Form Gs형으로 Myers-Briggs가 1975년에 개발하고 김정택, 심혜숙 교수에 의해 한국어판으로 표준화 되었다.

총 94개 문항으로 구성되어 있는데, 8가지 선호지표별로 외향-내향 측정 21문항, 감각-직관 26문항, 사고-감정 23문항, 인식-판단 24문항으로 나뉘 볼 수 있다. 본 검사의 결과는 성격유형의 선호 경향이지 ‘좋다-나쁘다’의 정량 평가가 아님을 유의해야 한다.

[표 3-1] MBTI 성격유형 설문지 구성

변수명	항목번호	사용척도	문항수	출처	신뢰도
외향-내향	I. 1~94	문항날말 선택	21	김정택, 심혜숙에 의한 한국어판 Form Gs형	.86
감각-직관			26		.85
사고-감정			23		.81
인식-판단			24		.88

2. 직무 만족

직무 만족에 대한 설문지는 Herzberger의 2요인 이론에 입각하여 Minnesota Satisfaction Questionnaire(1967) 설문을 사용한 엄자영(2002)의 설문을 인용하였으며, 가치적 요인은 고수정(2005)의 설문을 인용하였다.

총 21개 문항으로 사용 척도는 ‘전혀 그렇지 않다’에서 ‘매우 그렇다’의 Liker 5점 척도로 구성하였고 각각을 1점에서 5점까지 부여하였다.

이 도구의 하위 요인으로 내재적 요인 8문항, 외재적 요인 3문항, 가치적 요인 10문항으로 구성되어 있다.

[표 3-2] 직무 만족 설문지 구성

변수명	항목번호	사용척도	문항수	출처
내재적 요인	Ⅱ. 3~8, 11, 21	5점 척도	8	Minnesota Satisfaction Questionnaire (1967), 엄자영 (2002) 논문 인용
외재적 요인	Ⅱ. 2, 9, 10		3	
가치적 요인	Ⅱ. 1, 12~20		10	고수정(2005) 논문 인용

3. 인구사회학적 특성

인구사회학적 변수와 관련하여서는 총 10문항으로 MBTI 성격유형 이외에 제 3의 변수가 미치는 영향을 비교 분석하기 위해서 측정하였다.

총 10문항으로 성별, 연령, 결혼여부, 학력, 경력, 직무분야, 직급, 월수입, 희망컨설팅분야, 경영컨설팅 선택 동기 등으로 구성되었다.

제 4 절 자료의 신뢰성 분석

직무 만족 척도의 신뢰를 알아보기 위하여 문항내적 일치도를 측정하는 Cronbach's alpha를 이용한 신뢰도 분석을 실시하였다.

신뢰도 분석 결과, 직무 만족의 신뢰도는 .807로 높게 나타나 신뢰할 수 있는 것으로 나타났으며, 하위 영역의 신뢰도는 내재적 만족 .747, 외재적 만족 .510, 가치적 만족 .676 으로 나타났다.

[표 3-3] 직무 만족 척도의 신뢰도

구 분		문항수	Cronbach's α
직무 만족	내재적 만족	8	.747
	외재적 만족	3	.510
	가치적 만족	10	.676
	직무 만족	21	.807

제 5 절 분석 방법

논문의 자료 분석은 수집된 자료를 통계패키지(SPSS 15.0)를 이용하여 분석하였다.

인구사회학적 특성과 성격유형 분포를 처리하기 위하여 빈도 분석을 실시하고, 인구사회학적 특성 및 성격유형에 따른 직무 만족의 유의한 차이를 보기 위해서 t-검증이나 ANOVA로 분석하였다.

제 4 장 연구결과 및 분석

제 1 절 경영컨설턴트의 인구사회학적 특성

본 연구에 참여한 경영컨설턴트들의 인구사회학적 특성을 분석한 결과는 <표 4-1>과 같다.

성별은 남자 86명(74.8%), 여자 29명(25.2%)으로 남성의 참여 비율이 높았다.

경영컨설턴트의 연령은 35세 이하가 53명(46.1%), 36~39세가 30명(26.1%), 40세 이상이 32명(27.8%)으로 35세 이하 연령층이 높은 비율을 보이고 있다.

결혼여부를 살펴보면 미혼이 42명(36.5%), 기혼이 73명(63.5%)이었는데, 30대 이상 대부분이 기혼자라 추정할 수 있다.

경영컨설턴트의 학력수준은 대졸이상이 25명(21.7%), 대학원 재학이 69명(60.0%), 대학원 졸업 이상이 21명(18.3%)으로 이는 대학원 학생을 대상으로 조사를 했기 때문에 대학원 재학의 수가 높은 비율을 차지하고 있는 것으로 볼 수 있다.

경력에 대해서는 2년 미만이 38명(33.0%), 2~3년 미만이 25명(21.7%), 3년 이상이 52명(45.2%)으로 3년 이상 경력자가 높은 비율을 보이고 있다.

경영컨설턴트의 직무분야는 경영/전략 부문이 73명(63.5%)으로 가장 많았고, 그 외에는 재무/회계 23명(20.0%), 인사/조직 12명(10.4%), 기타 7명(6.1%)의 순이었다.

직급은 대리 이하가 17명(14.8%)로 가장 적었으며, 과/차장이 44명(38.3%), 부장 이상이 54명(47.0%)으로 과장급 이상이 대다수 차지하고 있음을 알 수 있다.

경영컨설턴트의 월수입은 300만 원 이하가 35명(30.4%), 301~400만 원 이하가 39명(33.9%), 401만 원 이상이 41명(35.7%)로 나타났다.

경영컨설턴트들의 희망 직무 분야로는 경영/전략이 80명(69.6%)으로 가

장 많았으며, 재무/회계 21명(18.3%), 인사/조직 11명(9.6%), 기타 3명(2.6%)으로 그 뒤를 이었다.

그리고 경영컨설턴트들의 근무 동기로는 성격상 이유가 65명(56.5%)으로 가장 많았으며, 안정성과 전공연계성이 각각 17명(14.8%), 14명(12.2%)으로 보이고 있다.



[표 4-1] 경영컨설턴트의 인구사회학적 특성

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
성별	남자	86	74.8
	여자	29	25.2
연령	35세 이하	53	46.1
	36~39세	30	26.1
	40세 이상	32	27.8
결혼 여부	미혼	42	36.5
	기혼	73	63.5
학력	대졸	25	21.7
	대학원재학	69	60.0
	대학원 졸업 이상	21	18.3
경력	2년 미만	38	33.0
	2~3년 미만	25	21.7
	3년 이상	52	45.2
직무 분야	경영/전략	73	63.5
	인사/조직	12	10.4
	재무/회계	23	20.0
	기타	7	6.1
직급	대리 이하	17	14.8
	과/차장	44	38.3
	부장 이상	54	47.0
월수입	300만원 이하	35	30.4
	301~400만원 이하	39	33.9
	401만원 이상	41	35.7
희망 컨설팅 분야	경영/전략	80	69.6
	인사/조직	11	9.6
	재무/회계	21	18.3
	기타	3	2.6
경영컨설팅 선택 동기	안정적	17	14.8
	전공연계	14	12.2
	성격	65	56.5
	기타	19	16.5

제 2 절 경영컨설턴트의 MBTI 성격유형 특성

본 연구에 참여한 경영컨설턴트들의 MBTI 성격유형은 <표 4-2>와 같다. ISTJ(세상의 소금형)유형과 ESTJ(사업가형)유형이 각각 27명(23.5%)과 22명(19.1%)으로 가장 많았으며, 그 외에는 ESTP(수완좋은 활동가형)유형 12명(10.4%), ENFP(스파크형)유형 11명(9.6%), ESFJ(친선도모형)유형 10명(8.7%), ENTP(발명가형)유형 7명(6.1%) 등의 순으로 나타났다.

경영컨설턴트 대상의 MBTI 성격유형 검사에서 한 명도 나오지 않은 유형으로는 INFP(잔다르크형)유형, INTP(아이디어뱅크형)유형, ESFP(사교적인 유형)유형으로 나타났다.

[표 4-2] 경영컨설턴트의 MBTI 16가지 성격유형 분포 (N=115)

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
(세상의 소금형)	(임금뒤틀편의 권력형)	(예언자형)	(과학자형)
N=27	N=4	N=5	N=4
23.5%	3.5%	4.3%	3.5%
ISTP	ISFP	INFP	INTP
(백과사전형)	(성인군자형)	(잔다르크형)	(아이디어뱅크형)
N=4	N=2	N=0	N=0
3.5%	1.7%	0.0%	0.0%
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
(수완좋은 활동가형)	(사교적인 유형)	(스파크형)	(발명가형)
N=12	N=0	N=11	N=7
10.4%	0.0%	9.6%	6.1%
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ
(사업가형)	(친선도모형)	(언변능숙형)	(지도자형)
N=22	N=10	N=2	N=5
19.1%	8.7%	1.7%	4.3%

8가지 선호지표별 분포를 살펴보면 <표 4-3>과 같다.

선호지표별로 한국인 전체 일반인 표준 분포 결과((김정택 외, 1995: 333)와 비교해 볼 때 경영컨설턴트의 외향성은 60.0%로 전체 일반인 표준 결과(이하 전체 표준 결과로 표시) 41.05%보다 높은 분포를 보이고 있고, 내향성은 40.0%로 전체 표준 결과인 58.95%보다 낮게 나타났다.

감각형은 70.4%로 전체 표준 결과 74.42% 보다 조금 낮은 수치를 보이고 있고, 직관형은 29.6%로 전체 표준 결과 25.58% 보다 조금 높게 나타났다.

사고형은 70.4%로 전체 표준 결과 63.20% 보다 높고, 감정형은 29.6%로 전체 표준 결과 36.80% 보다 낮게 나왔다.

판단형은 68.7%로 전체 표준 결과 62.48% 보다 조금 높고, 인식형은 31.3%로 전체 표준 결과 37.52% 보다 조금 낮게 보이고 있다.

8가지 선호지표 결과를 종합해보면, 경영컨설턴트 집단의 분포가 한국인 전체 일반인에 비해 외향성에서 높은 분포를 보이고 있는 것을 알 수 있다. 또한 직관형, 사고형, 판단형에서도 전체 표준 결과보다 상대적으로 높은 분포를 보이고 있다.

[표 4-3] 경영컨설턴트의 MBTI 8가지 선호지표별 분포

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
외향(E)/ 내향(I)	외향성	69	60.0
	내향성	46	40.0
감각(S)/ 직관(N)	감각형	81	70.4
	직관형	34	29.6
사고(T)/ 감정(F)	사고형	81	70.4
	감정형	34	29.6
판단(J)/ 인식(P)	판단형	79	68.7
	인식형	36	31.3

기능과 기질별 분포를 살펴보면 <표 4-4>와 같다.

ST기능은 56.5%로 전체 표준 결과 48.73% 보다 높은 분포를 보이고 있고, SF기능은 13.9%로 전체 표준 결과 25.69% 보다 낮게 나타났다.

또한, NT기능은 13.9%로 전체 표준 결과 14.46% 보다 조금 낮은 분포이며, NF기능은 15.7%로 전체 표준 결과 11.11% 보다 높은 분포를 보이고 있다. 그리고 SJ기질에서는 54.8%로 전체 표준 결과 49.23% 보다 높게 나타났으며, SP기질은 15.7%로 전체 표준 결과 25.19% 보다 낮은 분포를 보이고 있다.

경영컨설턴트 집단의 기질과 기능별 분포를 한국인 전체 일반인 분포의 비교를 종합해보면, ST기능과 SJ기질에서 상대적으로 높은 분포를 보이고 있다. ST기능은 구체적적인 감각을 통해 논리적인 분석에 의해 결론을 내리는 특성이며, SJ기질은 보호자적 기질로 고객이 가지고 있는 과제에 대한 보호자적 관점에서 실질적인 해결책을 제시하려는 컨설턴트의 성향을 반영하고 있는 것으로 보인다.

[표 4-4] 경영컨설턴트의 MBTI 기능, 기질별 분포

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
기능 유형	ST	65	56.5
	SF	16	13.9
	NT	16	13.9
	NF	18	15.7
기질 유형	SJ	63	54.8
	SP	18	15.7
	NF	18	15.7
	NT	16	13.9

제 3 절 분석결과의 해석

1. 직무 만족의 기술통계

총 21개 문항으로 구성된 직무 만족 측정변수의 기술통계 처리결과는 <표 4-5>와 같다.

직무 만족 전체는 4.02로 높게 나타났으며, 하위 영역은 내재적 만족이 4.29로 제일 높게 나타났다. 외재적 만족은 3.12로 중간 정도로 나타났으며, 가치적 만족은 4.07로 높게 나타났다.

이는 경영컨설턴트의 직무환경, 임금수준, 과도한 업무량에 대한 만족도가 상대적으로 낮은 것으로 볼 수 있다.

그러나 외재적 만족의 표준편차가 0.64로 가장 높게 나타나 개인 간의 응답편차가 상대적으로 높게 나타났으며, 이 차이는 연구 대상자의 회사별 환경, 임금수준, 업무량 등이 다르기 때문이라고 해석할 수 있을 것이다.

[표 4-5] 직무 만족 기술통계

구 분		M	SD
직무 만족	내재적 만족	4.29	0.38
	외재적 만족	3.12	0.64
	가치적 만족	4.07	0.35
	직무 만족	4.02	0.32

2. 인구사회학적 특성에 따른 직무 만족도

가. 인구사회학적 특성에 따른 내재적 직무 만족

경영컨설턴트의 인구사회학적 특성에 따른 내재적 직무 만족의 차이를 분석한 결과 <표 4-6>과 같다.

성별($p=.007<.01$), 연령($p=.004<.01$), 경력($p=.005<.01$), 월수입($p=.012<.05$), 희망 컨설팅 분야($p=.003<.01$), 경영컨설팅 선택 동기($p<.001$)에 따른 내재적 만족은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

남자의 내재적 직무 만족은 4.35로 여자의 4.13보다 높게 나타났으며, Duncan의 사후검정 결과, 연령은 36세 이상의 내재적 직무 만족이 35세 이하의 4.18보다 높게 나타났다. 컨설팅 업무 경력은 2~3년 미만 경력자의 내재적 직무 만족은 4.47로 2년 미만 경력자의 4.15보다 높게 나타났다. 월수입에서는 301~400만원 이하($M=4.37$), 401만원 이상($M=4.36$) 수입자의 내재적 직무 만족이 300만원 이하($M=4.13$) 보다 높게 나타났다. 희망하는 컨설팅 분야에서는 인사/조직($M=4.47$), 기타($M=4.58$)가 재무/회계($M=4.04$) 분야 보다 내재적 직무 만족이 높은 것으로 드러났다. 경영컨설팅 전문직 선택 동기에서는 안정적($M=4.22$), 전공연계($M=4.37$), 성격($M=4.38$)이 기타($M=3.98$) 보다 높게 나타났다.

[표 4-6] 경영컨설턴트의 인구사회학적 특성에 따른 내재적 직무 만족

구분	항목	M	SD	Duncan	t or F	p
성별	남자	4.35	0.67		2.773	.007
	여자	4.13	0.37			
연령	35세 이하	4.18	0.37	b	5.711	.004
	36~39세	4.32	0.35	a		
	40세 이상	4.45	0.38	a		
결혼 여부	미혼	4.30	0.35		.133	.894
	기혼	4.29	0.41			
학력	대졸	4.23	0.52		1.636	.199
	대학원재학	4.27	0.34			
	대학원졸	4.42	0.31			
경력	2년 미만	4.15	0.39	b	5.552	.005
	2~3년 미만	4.47	0.24	a		
	3년 이상	4.31	0.40	ab		
직무 분야	경영/전략	4.32	0.36		1.405	.245
	인사/조직	4.42	0.23			
	재무/회계	4.17	0.49			
	기타	4.20	0.47			
직급	대리 이하	4.15	0.43		3.024	.053
	과/차장	4.24	0.39			
	부장 이상	4.38	0.35			
월수입	300만원 이하	4.13	0.40	b	4.593	.012
	301~400만원 이하	4.37	0.34	a		
	401만원 이상	4.36	0.38	a		
희망 컨설팅 분야	경영/전략	4.32	0.35	ab	4.917	.003
	인사/조직	4.47	0.22	a		
	재무/회계	4.04	0.45	b		
	기타	4.58	0.51	a		
동기	안정적	4.22	0.35	a	6.658	.000
	전공연계	4.37	0.36	a		
	성격	4.38	0.27	a		
	기타	3.98	0.57	b		

※ Duncan의 사후검정 : 같은 문자가 있는 행은 유의한 차이가 없다.

나. 인구사회학적 특성에 따른 외재적 직무 만족

경영컨설턴트의 인구사회학적 특성에 따른 내재적 직무 만족의 차이를 분석한 결과 <표 4-7>과 같다.

희망하는 컨설팅 분야($p=.049<.05$), 경영컨설팅 전문직 선택 동기($p=.004<.01$)에 따른 외재적 직무 만족은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

Duncan의 사후검정 결과, 희망하는 컨설팅 분야는 기타 분야가 3.67로 재무/회계 분야의 2.94보다 외재적 직무 만족이 높게 나타났으며, 경영컨설팅 선택 동기에서는 전공연계가 2.57로 가장 낮게 나타났다.



[표 4-7] 경영컨설턴트의 인구사회학적 특성에 따른 외재적 직무 만족

구분	항목	M	SD	Duncan	t or F	p
성별	남자	3.18	0.65		1.949	.054
	여자	2.92	0.55			
연령	35세 이하	3.08	0.65		.216	.806
	36~39세	3.18	0.48			
	40세 이상	3.11	0.74			
결혼 여부	미혼	3.03	0.66		-1.079	.283
	기혼	3.16	0.62			
학력	대졸	3.15	0.49		1.324	.270
	대학원재학	3.05	0.65			
	대학원졸	3.30	0.71			
경력	2년 미만	3.15	0.57		.323	.725
	2~3년 미만	3.17	0.59			
	3년 이상	3.06	0.7			
직무 분야	경영/전략	3.08	0.62		1.238	.299
	인사/조직	3.39	0.55			
	재무/회계	3.16	0.63			
	기타	2.86	0.90			
직급	대리 이하	3.31	0.48		1.011	.367
	과/차장	3.06	0.65			
	부장 이상	3.10	0.66			
월수입	300만원 이하	3.25	0.60		2.670	.074
	301~400만원 이하	2.93	0.65			
	401만원 이상	3.18	0.63			
희망 컨설팅 분야	경영/전략	3.09	0.59	ab	2.701	.049
	인사/조직	3.48	0.58	ab		
	재무/회계	2.94	0.76	b		
	기타	3.67	0.58	a		
동기	안정적	3.33	0.55	a	4.734	.004
	전공연계	2.57	0.63	b		
	성격	3.18	0.57	a		
	기타	3.11	0.73	a		

※ Duncan의 사후검정 : 같은 문자가 있는 행은 유의한 차이가 없다.

다. 인구사회학적 특성에 따른 가치적 직무 만족

경영컨설턴트의 인구사회학적 특성에 따른 내재적 직무 만족의 차이를 분석한 결과 <표 4-8>과 같다.

학력($p=.004<.01$), 컨설팅 업무 경력($p=.004<.01$), 희망하는 컨설팅 분야($p=.024<.05$), 경영컨설팅 선택 동기($p=.018<.05$)에 따른 가치적 직무 만족은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

Duncan의 사후검정 결과, 학력은 대학원졸의 가치적 직무 만족은 4.24로 대졸($M=3.90$)과 대학원재학($M=4.07$) 보다 높게 나타났다. 컨설팅 업무 경력에서는 2~3년 미만 경력자의 가치적 직무 만족은 4.23으로 2년 미만 경력자의 3.93 보다 높게 나타났다. 희망하는 경영컨설팅 분야에서는 기타 분야가 4.40으로 재무/회계 분야의 3.88 보다 높게 나타났다. 경영컨설팅 선택 동기에서는 성격이 4.14로 기타의 3.88 보다 가치적 직무 만족이 높은 것으로 드러났다.



[표 4-8] 경영컨설턴트의 인구사회학적 특성에 따른 가치적 직무 만족

구분	항목	M	SD	Duncan	t or F	p
성별	남자	4.07	0.35		.388	.699
	여자	4.04	0.36			
연령	35세 이하	4.04	0.41		1.049	.354
	36~39세	4.03	0.27			
	40세 이상	4.14	0.32			
결혼 여부	미혼	4.10	0.35		.814	.418
	기혼	4.05	0.36			
학력	대졸	3.90	0.47	b	5.695	.004
	대학원재학	4.07	0.30	b		
	대학원졸	4.24	0.30	a		
경력	2년 미만	3.93	0.44	b	5.939	.004
	2~3년 미만	4.23	0.21	a		
	3년 이상	4.08	0.30	ab		
직무 분야	경영/전략	4.07	0.34		.330	.803
	인사/조직	4.15	0.25			
	재무/회계	4.03	0.42			
	기타	4.01	0.47			
직급	대리 이하	3.99	0.49		.697	.500
	과/차장	4.11	0.34			
	부장 이상	4.06	0.32			
월수입	300만원 이하	3.98	0.43		2.382	.097
	301~400만원 이하	4.16	0.23			
	401만원 이상	4.06	0.36			
희망 컨설팅 분야	경영/전략	4.10	0.34	ab	3.265	.024
	인사/조직	4.08	0.28	ab		
	재무/회계	3.88	0.37	b		
	기타	4.40	0.52	a		
동기	안정적	3.96	0.36	ab	3.482	.018
	전공연계	4.10	0.27	ab		
	성격	4.14	0.26	a		
	기타	3.88	0.56	b		

※ Duncan의 사후검정 : 같은 문자가 있는 행은 유의한 차이가 없다.

라. 인구사회학적 특성에 따른 직무 만족

경영컨설턴트의 인구사회학적 특성에 따른 직무 만족의 차이를 분석한 결과 <표 4-9>와 같다.

성별($p=.047<.05$), 학력($p=.020<.05$), 경력($p=.005<.01$), 희망하는 컨설팅 분야($p=.001<.01$), 동기($p=.004<.01$)에 따른 직무 만족은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별은 남자의 직무 만족은 4.05로 여자의 3.91보다 높게 나타났으며, Duncan의 사후검정 결과, 학력은 대학원졸의 직무 만족은 4.18로 대졸의 3.92보다 높게 나타났다. 경영컨설팅 업무 경력에서는 2~3년 미만 경력자의 직무 만족은 4.17로 가장 높게 나타났다. 희망하는 경영컨설팅 분야에서는 기타가 4.37로 경영/전략과 재무/회계 분야 보다 높게 나타났으며, 인사/조직 분야의 직무 만족은 4.14로 재무/회계 분야의 3.81보다 직무 만족이 높게 나타났다.

경영컨설팅 선택 동기에서는 성격이 4.10으로 기타의 3.81보다 높게 나타났다.

[표 4-9] 경영컨설턴트의 인구사회학적 특성에 따른 직무 만족

구분	항목	M	SD	Duncan	t or F	p
성별	남자	4.05	0.33		2.011	.047
	여자	3.91	0.27			
연령	35세 이하	3.96	0.35		2.553	.082
	36~39세	4.02	0.25			
	40세 이상	4.11	0.30			
결혼 여부	미혼	4.02	0.30		.184	.855
	기혼	4.01	0.33			
학력	대졸	3.92	0.40	b	4.047	.020
	대학원재학	4.00	0.28	ab		
	대학원졸	4.18	0.31	a		
경력	2년 미만	3.91	0.33	b	5.635	.005
	2~3년 미만	4.17	0.21	a		
	3년 이상	4.02	0.33	b		
직무 분야	경영/전략	4.02	0.29		1.070	.365
	인사/조직	4.14	0.22			
	재무/회계	3.96	0.37			
	기타	3.92	0.52			
직급	대리 이하	3.96	0.39		.482	.619
	과/차장	4.01	0.33			
	부장 이상	4.04	0.29			
월수입	300만원 이하	3.93	0.35		1.751	.178
	301~400만원 이하	4.06	0.29			
	401만원 이상	4.05	0.32			
희망 컨설팅 분야	경영/전략	4.04	0.29	bc	5.496	.001
	인사/조직	4.14	0.22	ab		
	재무/회계	3.81	0.36	c		
	기타	4.37	0.52	a		
동기	안정적	3.97	0.28	ab	4.648	.004
	전공연계	3.98	0.29	ab		
	성격	4.10	0.24	a		
	기타	3.81	0.48	b		

※ Duncan의 사후검정 : 같은 문자가 있는 행은 유의한 차이가 없다.

3. 성격유형(MBTI)에 따른 직무 만족도

가. 성격유형(MBTI)에 따른 내재적 직무 만족

경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)에 따른 내재적 직무 만족의 차이를 분석한 결과 <표 4-10>과 같다.

분석 결과를 살펴보면 외향/내향($p=.046<.05$), 사고/감정($p=.035<.05$) 유형에 따른 내재적 직무 만족은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

외향적 성격의 내재적 직무 만족은 4.35로 내향적 성격의 4.20보다 높았으며, 사고적 성격의 내재적 직무 만족은 4.35로 감정적 성격유형의 4.16보다 내재적 직무 만족이 높은 것으로 드러났다.

[표 4-10] 경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)에 따른 내재적 직무 만족

구분	항목	M	SD	Duncan	t or F	p
외향(E) /내향(I)	외향성	4.35	0.36		2.020	.046
	내향성	4.20	0.41			
감각(S) /직관(N)	감각형	4.33	0.37		1.486	.140
	직관형	4.21	0.41			
사고(T) /감정(F)	사고형	4.35	0.35		2.163	.035
	감정형	4.16	0.44			
판단(J) /인식(P)	판단형	4.28	0.32		-.566	.574
	인식형	4.33	0.49			
기능 유형	ST	4.35	0.37		2.196	.093
	SF	4.23	0.36			
	NT	4.33	0.23			
	NF	4.10	0.51			
기질 유형	SJ	4.30	0.31		2.117	.102
	SP	4.41	0.52			
	NF	4.10	0.51			
	NT	4.33	0.23			

※ Duncan의 사후검정 : 같은 문자가 있는 행은 유의한 차이가 없다.

나. 성격유형(MBTI)에 따른 외재적 직무 만족

경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)에 따른 외재적 직무 만족의 차이를 분석한 결과 <표 4-11>과 같다.

분석 결과를 살펴보면 외향/내향($p=.045<.05$), 기질 유형($p<.001$)에 따른 외재적 직무 만족은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

외향적 성격유형의 외재적 직무 만족은 3.21로 내향적 성격유형의 2.97 보다 높게 나타났으며, Duncan의 사후검정 결과, 기질 유형은 SP 유형의 외재적 직무 만족은 3.65로 가장 높게 나타났다.

[표 4-11] 경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)에 따른 외재적 직무 만족

구분	항목	M	SD	Duncan	t or F	p
외향(E) /내향(I)	외향성	3.21	0.63		2.024	.045
	내향성	2.97	0.62			
감각(S) /직관(N)	감각형	3.19	0.60		1.934	.056
	직관형	2.94	0.69			
사고(T) /감정(F)	사고형	3.17	0.60		1.490	.139
	감정형	2.98	0.71			
판단(J) /인식(P)	판단형	3.08	0.61		-.894	.373
	인식형	3.19	0.68			
기능 유형	ST	3.18	0.61		2.129	.101
	SF	3.21	0.58			
	NT	3.13	0.57			
	NF	2.78	0.76			
기질 유형	SJ	3.06	0.59	b	7.055	.000
	SP	3.65	0.39	a		
	NF	2.78	0.76	b		
	NT	3.13	0.57	b		

※ Duncan의 사후검정 : 같은 문자가 있는 행은 유의한 차이가 없다.

다. 성격유형(MBTI)에 따른 가치적 직무 만족

경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)에 따른 가치적 직무 만족의 차이를 분석한 결과 <표 4-12>과 같다.

분석 결과를 살펴보면 감각/직관($p=.001<.01$), 사고/감정($p=.034<.05$), 기능 유형($p=.011<.05$), 기질 유형($p=.001<.01$)에 따른 가치적 직무 만족은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

감각적 유형은 4.14로 직관적 유형의 3.89보다 가치적 직무 만족이 높았으며, 사고적 유형은 4.12로 감정적 유형의 3.94보다 높게 나타났다. Duncan의 사후검정 결과, 기능 유형에서는 NF 유형이 3.79로 가장 낮게 나타났으며, 기질 유형에서는 NF 유형이 가장 낮게 나타났다.

[표 4-12] 경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)에 따른 가치적 직무 만족

구분	항목	M	SD	Duncan	t or F	p
외향(E) /내향(I)	외향성	4.10	0.35		1.285	.201
	내향성	4.02	0.36			
감각(S) /직관(N)	감각형	4.14	0.32		3.566	.001
	직관형	3.89	0.37			
사고(T) /감정(F)	사고형	4.12	0.30		2.180	.034
	감정형	3.94	0.44			
판단(J) /인식(P)	판단형	4.11	0.30		1.657	.104
	인식형	3.98	0.44			
기능 유형	ST	4.15	0.32	a	5.622	.011
	SF	4.11	0.34	a		
	NT	4.01	0.15	a		
	NF	3.79	0.47	b		
기질 유형	SJ	4.15	0.28	a	5.696	.001
	SP	4.10	0.45	a		
	NF	3.79	0.47	b		
	NT	4.01	0.15	a		

※ Duncan의 사후검정 : 같은 문자가 있는 행은 유의한 차이가 없다.

라. 성격유형(MBTI)에 따른 직무 만족

경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)에 따른 직무 만족의 차이를 분석한 결과 <표 4-13>과 같다.

외향/내향($p=.031<.05$), 감각/직관($p=.002<.01$), 사고/감정($p=.013<.05$), 기능 유형($p=.002<.01$), 기질 유형($p=.001<.01$)에 따른 직무 만족은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

외향적 성격유형의 직무 만족은 4.07로 내향적 유형의 3.94보다 높았으며, 감각적 유형은 4.07로 직관적 유형의 3.88보다 높게 나타났다. 사고적 유형의 직무 만족은 4.07로 감정적 유형의 3.89 보다 높은 것으로 나타났다.

Duncan의 사후검정 결과, 기능 유형에서는 ST 유형의 직무 만족이 4.09로 가장 높았으며, NF 유형이 3.76으로 가장 낮았다. 기질 유형에서는 SP 유형이 4.15로 가장 높았고, NF 유형이 3.76으로 가장 낮게 나타났다.

[표 4-13] 경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)에 따른 직무 만족

구분	항목	M	SD	Duncan	t or F	p
외향(E) /내향(I)	외향성	4.07	0.30		2.190	.031
	내향성	3.94	0.33			
감각(S) /직관(N)	감각형	4.07	0.29		3.120	.002
	직관형	3.88	0.35			
사고(T) /감정(F)	사고형	4.07	0.28		2.566	.013
	감정형	3.89	0.37			
판단(J) /인식(P)	판단형	4.03	0.27		.371	.712
	인식형	4.00	0.41			
기능 유형	ST	4.09	0.30	a	5.313	.002
	SF	4.03	0.24	a		
	NT	4.01	0.17	a		
	NF	3.76	0.43	b		
기질 유형	SJ	4.05	0.23	a	5.723	.001
	SP	4.15	0.44	a		
	NF	3.76	0.43	b		
	NT	4.01	0.17	a		

※ Duncan의 사후검정 : 같은 문자가 있는 행은 유의한 차이가 없다.

제 4 절 가설 검증

< 가설 1 >

경영컨설턴트들의 특정 성격유형(MBTI)에서 높은 분포를 보일 것이다.

MBTI 성격유형 검사 결과 ISTJ유형 27명(23.5%)과 ESTJ유형 22명(19.1%), ESTP유형 12명(10.4%) 등의 순으로 나타났다.

경영컨설턴트 집단의 성격유형의 기능과 기질을 잘 나타내고 있다고 보이는데, ST 기능의 구체적인 감각을 통해 논리적인 분석에 의해 결론을 내리는 특성과 SJ기질의 보호자적 기질이 반영되었다고 할 수 있겠다. 즉, 고객이 가지고 있는 과제에 대한 보호자적 관점에서 실질적인 해결책을 제시하려는 컨설턴트의 성향을 반영하고 있는 것이다.

이명희(2010) 연구 결과에 따르면, 서비스 강사의 성격유형(MBTI)은 ESTJ 23%, ESFJ 16.4%로 나타났고, 한유리(2007) 연구 결과에서는 서비스업 종사자의 성격유형(MBTI)은 ESTJ 21.2%, ISTJ 16.9%로 서비스업 종사자의 외향성과 ST기능 및 SJ기질의 성격유형 분포가 높다는 것을 보여주고 있다. 이는 외부 고객 대상으로 서비스 제공하는 직무 종사자의 성격유형(MBTI)이 비슷한 성향을 보이고 있다는 것을 알 수 있다.

< 가설 2 >

인구사회학적 특성에 따라 내재적 직무 만족, 외재적 직무 만족, 가치적 직무 만족, 전체 직무 만족에 차이가 있을 것이다.

경영컨설턴트의 인구사회학적 특성에 따라 내재적 직무 만족에서는 성별, 연령, 경력, 월수입, 희망 컨설팅 분야, 경영컨설팅 선택 동기에서 유의한 차이를 나타내고 있으며, 외재적 직무 만족에서는 희망하는 컨설팅 분야, 경영컨설팅 선택 동기에서 유의한 차이를 나타냈다. 또한 학력, 컨

선택 업무 경력, 희망하는 컨설팅 분야, 경영컨설팅 선택 동기에 따라 가치적 직무 만족은 유의한 차이가 있는 것으로 보이며, 전체 직무 만족에는 성별, 학력, 경력, 희망하는 컨설팅 분야, 동기에 따라 유의한 차이를 나타냈다.

성별은 남자가 여자보다 직무 만족이 높으며, 학력은 대학원 졸업 이상이 높고, 경력에서는 2~3년 미만이 직무 만족이 높은 것으로 보이고 있다. 그리고 컨설팅 전문직 선택 동기에서는 성격에 의했을 때 직무 만족이 높은 것으로 보인다.

김용식(2007) 연구 결과에 따르면, 사회복지사의 인구사회학적 특성에 따른 직무 만족은 성별, 결혼여부, 직무, 경력, 연령, 학력, 월수입에 따라 유의한 차이를 보여주고 있다.

본 연구에서는 기존 연구와 비슷한 결과를 보이고 있지만, 월수입에 따른 직무 만족에서는 약간의 차이가 있음을 알 수 있다. 이는 경영컨설팅 업무가 전문직인 만큼 월수입에서 큰 차이가 나지 않고 있기 때문이라고 추정할 수 있겠다.

< 가설 3 >

성격유형(MBTI)에 따라 내재적 직무 만족, 외재적 직무 만족, 가치적 직무 만족, 전체 직무 만족에 차이가 있을 것이다.

경영컨설팅터트의 성격유형(MBTI)에 따라 내재적 직무 만족은 외향/내향, 사고/감정에서 외재적 직무 만족에서는 외향/내향, 기질 유형에서 유의한 차이를 보이고 있다. 그리고 감각/직관, 사고/감정, 기능 유형, 기질 유형에 따라 가치적 직무 만족은 유의한 차이가 있는 것으로 보이며, 전체 직무 만족에는 외향/내향, 감각/직관, 사고/감정, 기능 유형, 기질 유형에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

외향적 유형이 내향적 유형보다 직무 만족이 높았으며, 현실 지향적인 감각형이 미래지향적인 직관형보다 직무 만족이 높은 것으로 나타내고

있다. 또한 사실 중심적이며 객관적 판단을 하는 사고형이 사람 중심적이며 주관적 판단을 하는 감정정보다 직무 만족이 높은 것으로 보이고 있다.

그리고 기능과 기질 유형에서는 ST유형과 SP유형의 직무 만족이 높은 것으로 나타났다. 이는 의사결정 시 인정에 얽매이지 않고 사실에 중심을 두는 ST유형이 연구대상 중 높은 분포(65명, 56.5%)를 보이면서 직무 만족도 또한 높은 것으로 보이고 있으며, 기질에서 SJ유형이 높은 분포(63명, 54.8%)를 보였지만 직무 만족도에서는 SP유형이 4.15, SJ유형이 4.05를 보이고 있다. 스스로없고 자발적이며 실천을 가장 중요시 하는 SP기질의 직무 만족이 가장 높은 것으로 보이며, 그 뒤를 이어 성실성과 책임완수의 욕구가 강한 SJ기질의 직무 만족이 높은 것으로 나타내고 있다.



제 5 장 결 론

제 1 절 연구결과 요약

경영컨설팅트는 전문직으로서 개인이 보유하고 있는 전문지식을 활용하여 기업이 가지고 있는 문제해결을 위한 조언을 제공하는 자로서, 경영컨설팅트의 성격성향과 직무에 대한 만족도가 컨설팅 서비스의 질적인 부분에 영향을 미칠 것이라는 판단하여 연구를 시작하였다.

본 연구는 빠르게 변화하는 경영환경 속에서 기업의 다양한 과제에 대한 해결책을 제시하고 있는 경영컨설팅트의 MBTI 성격유형과 직무 만족도를 분석하여 삶의 질 향상과 업무 효율성을 높이는데 활용되는 기초 자료제공에 연구의 목적이 있다.

연구대상자는 한성대 지식서비스&컨설팅 대학원 내 실제 컨설팅업무 종사자와 수도권 중소형 컨설팅 회사의 경영컨설팅 종사자를 대상으로 선정하였다.

자료 수집은 2010년 9월 25일부터 10월 30일까지 150부를 배포하여 115부를 회수하였다.

본 연구의 주요 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 연구대상자들의 인구사회학적 특성을 살펴보면 성별은 남자 86명(74.8%), 여자 29명(25.2%)으로 남성의 비율이 높았고, 연령은 35세 이하가 53명(46.1%), 36~39세가 30명(26.1%), 40세 이상이 32명(27.8%)으로 35세 이하 연령층이 높은 비율을 보이고 있다. 결혼여부는 미혼이 42명(36.5%), 기혼이 73명(63.5%)이었는데 30대 이상 대부분이 기혼자라 추정되며, 학력수준은 대졸이상이 25명(21.7%), 대학원 재학이 69명(60.0%), 대학원 졸업 이상이 21명(18.3%)으로 나타났으며, 경력은 2년 미만이 38명(33.0%), 2~3년 미만이 25명(21.7%), 3년 이상이 52명(45.2%)으로 3년 이

상 경력자가 높은 비율을 보이고 있다. 직무분야는 경영/전략 부문이 73명(63.5%)으로 가장 많았고, 그 외에는 재무/회계 23명(20.0%), 인사/조직 12명(10.4%), 기타 7명(6.1%)의 순이며, 직급은 대리 이하가 17명(14.8%), 과/차장이 44명(38.3%), 부장 이상이 54명(47.0%)으로 과장급 이상이 대다수 차지하고 있음을 알 수 있다. 월수입은 300만 원 이하가 35명(30.4%), 301~400만 원 이하가 39명(33.9%), 401만 원 이상이 41명(35.7%)로 나타났다. 희망 직무 분야로는 경영/전략이 80명(69.6%)으로 가장 많았으며, 재무/회계 21명(18.3%), 인사/조직 11명(9.6%), 기타 3명(2.6%)으로 그 뒤를 이었고, 마지막으로 근무 동기로는 성격상 이유가 65명(56.5%)으로 가장 많았으며, 안정성과 전공연계성이 각각 17명(14.8%), 14명(12.2%)으로 보이고 있다.

둘째, 연구대상자들의 성격유형(MBTI)은 ISTJ형과 ESTJ형이 각각 27명(23.5%)과 22명(19.1%)으로 가장 많았으며, 그 외에는 ESTP형 12명(10.4%), ENFP형 11명(9.6%), ESFJ형 10명(8.7%), ENTP형 7명(6.1%), INFJ형과 ENTJ형이 각각 5명(4.3%), ISFJ형과 INTJ형, ISTP형이 각각 4명(3.5%), ISFP형과 ENFJ형이 각각 2명(1.7%) 등의 순으로 나타났다. 가장 적은 성격유형은 한 명도 나오지 않은 INFP형, INTP형, ESFP형이었다. 또한 8가지 선호지표별로 경영컨설턴트 집단의 분포가 한국인 전체 일반인에 비해 외향성, 직관형, 사고형, 판단형에서 상대적으로 높은 분포를 보이고 있다. 기능과 기질별 분포에서는 ST기능과 SJ기질에서 높은 분포를 보이고 있는데, 이는 고객이 가지고 있는 과제에 대한 보호자적 관점에서 실질적인 해결책을 제시하려는 컨설턴트의 성향을 반영하고 있는 것으로 보인다.

셋째, 경영컨설턴트의 인구사회학적 변인에 따른 직무 만족도는 부분적으로 유의한 차이를 나타내고 있다. 내재적 직무 만족에서는 성별, 연령, 경력, 월수입, 희망 컨설팅 분야, 경영컨설팅 선택 동기에서 유의한 차이를 나타내고 있으며, 외재적 직무 만족에서는 희망하는 컨설팅 분야, 경영컨

선택 동기에서 유의한 차이를 나타냈다. 가치적 직무 만족에서는 학력, 컨설팅 업무 경력, 희망하는 컨설팅 분야, 경영컨설팅 선택 동기에서 유의한 차이를 나타내고 있으며, 전체 직무 만족에서는 성별, 학력, 경력, 희망하는 컨설팅 분야, 동기에 따라 유의한 차이를 나타냈다. 성별은 남자가 여자보다 직무 만족이 높으며, 학력은 대학원 졸업 이상이 높고, 경력에서는 2~3년 미만이 직무 만족이 높은 것으로 보이고 있다. 그리고 컨설팅 전문직 선택 동기에서는 성격에 의했을 때 직무 만족이 높은 것으로 보인다.

넷째, 경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)에 따른 직무 만족도는 부분적으로 유의한 차이를 나타내고 있다. 내재적 직무 만족은 외향(E)/내향(I), 사고(T)/감정(F)에서 외재적 직무 만족에서는 외향(E)/내향(I)과 기질 유형에서 유의한 차이를 보이고 있다. 그리고 감각(S)/직관(N), 사고(T)/감정(F), 기능 유형, 기질 유형에 따라 가치적 직무 만족은 유의한 차이가 있는 것으로 나왔고 전체 직무 만족에는 외향(E)/내향(I), 감각(S)/직관(N), 사고(T)/감정(F), 기능 유형, 기질 유형에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

종합해보면 외향적 유형이 내향적 유형보다 직무 만족이 높으며, 현실 지향적인 감각형이 미래지향적인 직관형보다 직무 만족이 높은 것으로 나타내고 있다. 또한 사실 중심적이며 객관적 판단을 하는 사고형이 사람 중심적이며 주관적 판단을 하는 감정형보다 직무 만족이 높은 것으로 보이고 있다. 그리고 기능과 기질 유형에서는 ST유형과 SP유형의 직무 만족이 높은 것으로 나타났다. 이는 의사결정 시 인정에 얽매이지 않고 사실에 중심을 두는 ST유형과 스스로 없고 자발적이며 실천을 가장 중요시 하는 SP유형에서 직무 만족이 높은 것으로 나타내고 있는 것이다.

결론적으로 경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)과 직무 만족은 유의한 차이를 보이고 있다. 따라서 경영컨설턴트들의 성격을 이해하고 직무에 활용한다면 경영컨설턴트의 삶의 질 향상과 업무 효율성을 높이는데 의미가

있음을 제시함으로써 실제 경영컨설턴트들에게 유용한 시사점을 전달하는데 도움이 될 것으로 사료된다.

제 2 절 제언

본 연구결과를 바탕으로 경영컨설턴트의 성격 유형과 직무 만족도의 관계에 대해 다음과 같이 제언하려고 한다.

첫째, 본 연구 결과와 같이 성격 유형(MBTI)이 직무 만족과 유의미한지에 대해 지속적인 연구를 고려해 볼 필요가 있다. 본 연구에서는 표본의 수가 많지 않고 연구 대상자가 수도권 중심의 컨설팅 회사로 한정하였기 때문에 일반화하는 것은 무리가 있으므로 전국 단위로 연구 대상자 수를 늘려 연구할 필요가 있다.

둘째, 경영컨설턴트들은 고객 기업이 가지고 있는 과제에 대한 해결책을 제시해주는 전문직 종사자로서 자신의 성격유형을 잘 파악하여 열등기능은 보완하면서 주기능을 적극적으로 활용한다면 직무수행의 효율성 및 효과성은 증대될 것으로 본다.

셋째, 컨설팅을 수행하는데 있어서 고객의 성격유형을 파악한다면 보다 효과적인 직무 수행을 할 수 있을 것으로 본다.

넷째, 본 연구를 통해 경영컨설턴트들에게 성격 유형(MBTI) 검사 후 결과에 대해 통보해주었는데, 성격 유형(MBTI)검사를 통해 업무 효율성을 높이기 위해서는 지속적인 해석 상담이 무엇보다 중요하다. 따라서 성격 유형과 관련된 교육 및 지속 상담의 기회를 경영컨설턴트들에게 제공해주어야 한다.

【참고문헌】

1. 국내문헌

- 고수정, 「한국 사회복지 전문인력의 직무만족 및 조직몰입 영향요인에 관한 연구」, 영남대학교 대학원 박사학위논문, 2005.
- 김경희, 「사회복지관 종사자의 성격유형과 직무스트레스 및 대처 방식에 관한 연구」, 목원대학교 산업정보대학원 석사학위논문, 2004.
- 김명준, 『MBTI 데이터뱅크』, 한국심리검사연구소, 2004.
- 김민희, 「패밀리레스토랑 종사원의 MBTI 성격유형과 직무만족의 관계」, 경기대학교 관광전문대학원 석사학위논문, 2003.
- 김왕동, 「성격, 직무특성, 조직문화와 직무만족과의 관계연구」, 서울대학교 대학원 박사학위논문, 1992.
- 김용식, 「사회복지사의 성격유형에 따른 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구」, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문, 2007.
- 김용호, 「MBTI 성격유형에 의한 상하간의 커뮤니케이션 패턴 연구」, 단국대학교 경영대학원 석사학위논문, 2006.
- 김익성, 『중소기업의 경쟁력 향상을 위한 컨설팅의 역할과 중소기업컨설팅 발전전략 연구』, 중소기업연구원, 2006.
- 김일동, 「MBTI 성격유형에 따른 조직만족도 제고방안」, 목원대학교 산업정보대학원 석사학위논문, 2004.
- 김정택·심혜숙, 『16가지 성격유형의 특성』, 한국심리검사연구소, 1991.
- 김정택·심혜숙, 『성격유형검사의 한국표준화에 대한 일 연구』, 서강대. MBTI연구실, 1990.
- 김정택·심혜숙, 『MBTI 질문과 응답』, 한국심리검사연구소, 1995.
- 김정택·심혜숙·제석봉역, 『MBTI 개발과 활용』, 한국심리검사연구소,

1995.

김주리, 「고객접점근무자의 MBTI 유형별 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구」, 연세대학교 교육대학원 석사학위논문, 2007.

나길운, 「교사의 성격유형과 직무만족에 관한 연구」, 숙명여자대학교 석사학위논문, 1992.

남궁미숙, 「사회복지사의 MBTI 성격유형과 직무만족도에 관한 연구」, 국민대학교 행정대학원 석사학위논문, 2001.

박미숙, 「청소년 상담지도자의 성격유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향」, 명지대학교 대학원 석사학위논문, 2000.

박신우, 「호텔직원의 성격유형이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구」, 세종대학교 관광대학원 석사학위논문, 2002.

박정, 「학생상담봉사자의 성격유형과 직무만족도와의 관계」, 국민대학교 교육대학원 석사학위논문, 2007.

박종현, 「리더십 유형이 종업원 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구」, 서강대학교 경영대학원 석사학위논문, 2003.

박한샘, 「대학생의 성격유형 및 문제유형과 선호하는 상담접근법에 관한 연구」, 연세대학교 대학원 석사학위논문, 1994.

백순희, 「간호사의 성격유형에 따른 직무만족과 이직성향에 관한 연구」, 서강대학교 대학원 석사학위논문, 1997.

보스턴컨설팅그룹 BCG역, 『컨설팅 커리어 가이드』, 3MECCA.COM, 2006.

(사)한국컨설팅협회, 『경영컨설팅 산업의 경쟁력 강화방안』, 산업연구원, 2004.

소상공인진흥원, 『컨설팅 지원성과 평가방법론 개발 연구보고서』, 중소기업청, 2007.

신홍순·권영일·고병열, 『비즈니스 서비스 컨설팅산업의 경쟁우위 전략』,

KISTI, 2004.

심혜숙(역), 『성격유형과 진로탐색』, 한국심리검사연구소, 1999.

심혜숙·임승환, 『성격유형과 진로탐색』, 한국심리검사연구소, 1997.

엄자영, 「사회복지관 관장의 변혁적 리더십이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향」, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 2002.

원종인, 「중소기업의 성장발전을 위한 컨설턴트의 역할증진 방안에 관한 연구」, 중앙대학교 창업경영대학원 석사학위논문, 2008.

윤성환, 「컨설턴트와 프로젝트 매니저의 역량이 비즈니스 컨설팅 성과에 미치는 영향에 관한 연구」, 숭실대학교 대학원 석사학위논문, 2009.

윤희미, 『사회복지 전문요원의 직무만족, 이직의도, burnout에 관한 연구』, 한국사회복지학회, 1991.

이명희, 「서비스 강사의 성격유형(MBTI)과 직무 스트레스, 직무 만족과의 관계」, 한양대학교 교육대학원 석사학위논문, 2010.

이부영, 『분석심리학』, 일조각, 2004.

이은하, 「MBTI 성격유형에 따른 우울취약성의 차이에 관한 연구」, 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문, 1998.

이의준, 『컨설팅·컨설턴트』, 이문사, 1999.

이정선·유정미, 『관리직 종사자의 성격유형과 직무만족 요인과의 관계연구』, 한국심리유형학회지, 2002.

이진숙, 「MBTI에 의한 대학생의 성격유형에 관한 연구」, 인하대학교 대학원 석사학위논문, 1998.

이천기, 「리더십, 직무만족 및 조직풍토에 관한 실증적 연구」, 건국대학교 대학원 석사학위논문, 1987.

이현수, 『성격과 개인차의 심리학』, 우성문화사, 1989.

임창희, 『조직행동』, 학현사, 2000.

- 장영, 「경영컨설팅 유형별 성과에 관한 상황적 분석」, KAIST, 박사학위 논문, 1996.
- 장재수, 「사회복지사의 직무만족에 관한 연구」, 경운대학교 산업정보대학원 석사학위논문, 2005.
- 전도중, 「MBTI 성격유형에 따른 직무만족에 관한 연구」, 한국기술대학교 대학원 석사학위논문, 2004.
- 전용득, 「공공조직 구성원의 직무만족에 관한 연구」, 동아대학교 대학원 박사학위논문, 1998.
- 정옥주, 「MBTI 선호지표와 내외통제성에 따른 귀인양식의 차이」, 서강대학교 교육대학원 석사학위논문, 1998.
- 채규자, 「직무유형과 MBTI성격유형별 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구」, 아주대학교 교육대학원 석사학위논문, 2001.
- 채서일, 『사회과학조사방법론』, 학현사, 2003.
- 최양실, 「중등교사의 성격유형과 직무만족도와의 관계」, 안양대학교 교육대학원 석사학위논문, 2002.
- 한유리, 「서비스업 종사자의 정서지능 및 성격유형이 직무만족에 미치는 영향」, 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 2007.

2. 국외문헌

- Bridges, William. 1992. The Character of Organization. Palo Alto, CA; Consulting Psychologists Press.
- Currie, 2001. Managing Employee Well-Being, Chandos.
- Herzberg. F. 1959. The Motivation in Work, 2nd ed. NY; John Wiley and Sons.

- Jung, C. G. 1971. A Psychological Theory of Types. Princeton Univ. Press.
- Landy, F. J., Trumbo, D. A. 1980. Psychology of Work Behavior, Revise ed. The Porsey Press.
- Lawler, E. III. 1973. Motivation in Work Organization. Montrey, California; Books, Cole. Pulishing Co.
- Locke, E. A. 1976. The Nature and Causes of Job Satisfaction, In M. D. Dunnette ed. Handbook of Industrial and Organization Psychology, Chicago; Rand McNally, College Publishing Company.
- Maslow, A. H. 1970. Motivation and Personality, 2nd ed. NY; Harper & Row.
- McCormik, E. J. & Ilgen, D. 1980. Industrial Psychology, 7th ed. Englewood Chiffs; Pentice-Hall.
- McShane, 2000. Organizational Behavior, Irwin, McGraw-Hill.
- Myers, I. B. 1962. The Myers-Briggs Type Indicator. Consulting Psychologists Press.
- Myers, I. B., McCully, M. H. 1985. Manual A Guide to Briggs Type Indicator. alo, Alto, CA; Consulting Psychologists.
- Porter, L. W. 1976. Organization Commitment and Managerial Turnover. Organization Behavior and Human Performance, Vol.
- Wernimont, P. F., Toren, P., & Kapell, H., 1970. Comparison of Sources of Personal Satisfaction and of Work Motivation", Journal of Applied Psychology, vol, 54, no. 1

【부 록】

설문지

경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)과
직무 만족도와의 관계



안녕하십니까?

바쁘신 가운데 설문조사에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다.

저는 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원
지식서비스&컨설팅학과에서 석사학위논문을 준비하고 있는
대학원생입니다.

본 설문지는 『경영컨설턴트의 성격유형과 직무만족도』에 관한
논문의 실증적인 연구 자료를 위해 구성된 것입니다.

여러분의 성실하고 솔직한 답변은 경영컨설턴트 인력의 삶의 질
향상과 업무 효율성을 높이는 데 중요한 자료가 될 것입니다.

문항수가 다소 많지만 어려우시더라도 질문에 자유롭게
솔직하게 답해 주시기를 바랍니다.

여러분이 응답하신 내용에 대해서는 개인적인 비밀이
엄격하게 보장될 것이며, 연구 목적 이외에는 결코 사용되지
않을 것을 약속드립니다.

성의 있는 답변에 진심으로 감사드립니다.

2010년 10월
한성대학교 지식서비스&컨설팅 대학원
매니지먼트컨설팅학과

지도교수 : 정진택
연구자 : 홍재기

I. MBTI(Form Gs) 성격유형 검사를 실시합니다.

각 항목에 대하여 편안한 마음을 가지고 답안을 작성하시기 바랍니다.

II. 다음은 직무만족과 관련된 문항입니다.

각 항목에 대하여 귀하의 생각이나 느낌을 가장 잘 나타내고 있는 곳에
‘○’ 표시 해 주십시오.

번 호	항 목	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	약간 그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 정말로 가치 있는 일을 하고 있다.					
2	나의 직무환경은 만족스럽다.					
3	나의 일은 고객사에게 매우 중요하다.					
4	나는 나의 일이 고객사 내의 다른 일들과 어떤 관계가 있는지 알고 있다.					
5	나의 일은 나의 능력발휘의 기회를 거의 주지 않는다.					
6	나는 나의 직무를 수행함으로써 보람(성취감)을 느낀다.					
7	나의 직무는 내 자신의 능력개발에도 많은 도움을 준다.					
8	나는 나의 직무에 대해 전반적으로 만족한다.					
9	내가 하고 있는 일에 비해 나의 임금수준은 낮다.					
10	나는 직무에 과도한 부담을 느낄 때가 있다.					
11	나는 나의 직무처리에 관한 재량권을 많이 갖고 있다.					
12	나는 직무수행 중에 발생하는 문제에 대해 동료들이나 다른 전문직종과 의논할 시간과 기회가 있다.					
13	내가 현재 맡고 있는 일을 다른 사람에게도 권하고 싶다.					
14	나는 경영컨설팅과 관련된 지식과 정보를 충분히 가지고 있다.					
15	나는 직무수행 과정에서 전문가로서의 윤리강령을 준수한다.					
16	나는 직무수행 과정에서 알게 된 비밀을 절대 누설하지 않는다.					
17	나는 다른 사람들에게 내 직무에 대해서 자랑스럽게 이야기 할 수 있다.					
18	내가 하고 있는 직무는 사회적으로 높이 인정받고 있다.					
19	내 가족들은 내가 하는 일의 가치를 인정하고 지지해 준다.					
20	나의 상사 및 동료는 내가 하는 직무의 가치를 인정해 준다.					
21	나는 직무와 관련된 문제해결 능력이 뛰어나다.					

Ⅲ. 다음은 귀하의 일반적인 특성에 관한 질문입니다.

각 항목에 해당하는 번호를 ()에 적어주시거나 직접 내용을 기록해 주십시오.

1. 귀하의 성별은? ()

- ① 남자 ② 여자

2. 귀하의 연령은? ()

- ① 30세 미만 ② 30~35 세 ③ 36~39 세 ④ 40세 이상

3. 귀하의 결혼 여부는? ()

- ① 미혼 ② 기혼

4. 귀하의 학력은? ()

- ① 고졸이하 ② 대졸 ③ 대학원 재학 중 ④ 대학원 졸

5. 귀하의 컨설팅 업무 경력은? ()

- ① 6개월~1년 미만 ② 1년~2년 미만 ③ 2년~3년 미만 ④ 3년 이상

6. 귀하의 부서 또는 현재 수행하고 있는 컨설팅 분야는? ()

- ① 경영/전략 ② 인사/조직 ③ 재무/회계 ④ 기타()

7. 귀하의 직급은? ()

- ① 사원 ② 대리 ③ 과/차장 ④ 부장 이상

8. 귀하의 월 평균 수입은? ()

- ① 200만원 이하 ② 201~300만원 ③ 301~400만원 ④ 401만원 이상

9. 귀하의 성격에 맞는다고 생각하거나 희망하는 컨설팅 분야는?

()

- ① 경영/전략 ② 인사/조직 ③ 재무/회계 ④ 기타()

10. 귀하께서 경영컨설팅 전문직을 선택하게 된 가장 큰 동기는?

()

- ① 안정적인 직업 때문에 ② 전공을 살리고 싶어서
③ 성격과 맞는 것 같아서 ④ 기타 ()

<수고하셨습니다. 많은 시간을 허락하시고 모든 문항에 충실히
응답해 주신 것에 대하여 진심으로 감사드립니다.>



ABSTRACT

Relationship of Personality Type to Job Satisfaction in Management Consultant

Hong Jae Kee

Major in Management Consulting

Dept. of Knowledge Service & Consulting

Graduate School of Knowledge Service

Consulting

Hansung University

This study aims to examine a relationship between management consultants' psychological types and job satisfaction. Most of existing studies were conducted by targeting teachers, nurses, company employees, social welfare workers, voluntary student consultants, and customer interaction center employees. Therefore, the purpose of this study is to help improve management consultants' life quality and work efficiency by analyzing job satisfaction factors according to management consultants' psychological types.

Consulting employees of Hansung University Knowledge & Consulting Graduate School and management consultants of metropolitan middle and small-sized consulting companies were the study subjects. A survey of them on MBTI psychological type diagnosis, job satisfaction, and demographic-sociological characteristics was conducted. This study looked into management consultants' demographic-sociological characteristics and MBTI psychological types as well as the effects and differences in job satisfaction according to psychological types.

The findings are as follows.

First, according to management consultants' demographic-sociological characteristics, men, those aged 35 or below, married persons, graduate students, and those who have more than 3-year career show the high distribution. In terms of job areas, the management/strategy division, regarding the position, the department head or higher, and regarding monthly income, 4,010,000won or over show high distribution of 35.7%. When it comes to the desired job, management/strategy and in terms of the work motivation, personalities show the highest distribution of 56.5%.

Second, study subjects' psychological characteristics are mostly ISTJ and ESTJ as 27 persons(23.5%) and 22(19.1%) respectively. In addition, in terms of the 8 preference index, management consultants show relatively high distribution in extroversion, intuitive type, and decisive types compared to general Koreans. Regarding the function and personality, ST function and SJ personality show high distribution, which seems to reflect consultants' personality that is to present actual solutions from a protector's viewpoint for consumer assignment.

Third, job satisfaction according to managements' demographic-sociological characteristics shows a partially significant difference. Both the desired consulting area and the motivation to select management consulting show a significant difference in internal/external/valuable/whole job satisfaction. When the subjects select consulting job according to their personality, job satisfaction is high.

Fourth, job satisfaction according to management psychological types(MBTI) shows a partially significant difference. Internal job satisfaction shows a significant difference in extroversion/introversion and thought/emotion while external job satisfaction shows a significant difference in extroversion/introversion and psychological types. Valuable job satisfaction has a significant difference according to sense/intuition and thought/emotion, and total job satisfaction shows a significant difference according to extroversion/introversion, thought/emotion and

thought/emotion.

In conclusion, management consultants' psychological types(MBTI) and job satisfaction show a significant difference. Therefore, understanding management consultants' characteristics and then applying them to job would be meaningful to improve work efficiency. The follow-up study would help deliver more useful implications to management consultants' psychological types and job satisfaction by increasing the number of specimens.

