

데이터 기반 추천 시스템 설계를 위한 성격 유형별 직무 만족도 분석 연구

김경환*¹, 이재원*², 손두영*³, 조연수*⁴, 박홍규**

An Analysis of Personality Types and Job Satisfaction for Data-Driven Recommendation System Design

Kyung Hwan Kim*¹, Chaewon Lee*², Dooyoung Son*³, Yeonsu Cho*⁴, and Hongkyu Park**

본 과제(결과물)는 교육부와 한국연구재단의 재원으로 지원을 받아 수행된 3단계 산학연협력 선도전문대학
육성사업(LINC 3.0)의 연구결과입니다

요 약

현대의 채용 과정은 기업과 구직자 모두에게 큰 비용과 시간이 소요되며, 부적합한 채용은 심각한 비효율을 초래한다. MBTI(Myers-Briggs Type Indicator)는 성격 유형을 기반으로 직무 적합성을 평가할 수 있는 도구로, 데이터 기반 추천 시스템에서의 활용 가능성이 주목받고 있다. 본 연구는 MBTI와 직무 만족도 간의 연관성을 실증적으로 분석하고 시각화하여, 개인화된 채용 공고 추천 시스템 설계의 기초 자료를 제공하고자 했다. 1,000명의 실증 데이터를 분석한 결과, 금융/보험 직무는 MBTI 민감도가 1.0으로 유형에 따른 만족도 편차가 가장 컸고, 의료/바이오 직무는 0.149682로 가장 작았다. 또한 이상적 업무 방식과 실제 업무 환경 간의 일치 여부가 직무 만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 일치도가 높을수록 만족도 역시 높게 나타났다. 이 같은 결과는 MBTI가 직무 만족도 예측에 있어 실질적인 설명력을 갖춘 지표임을 보여주며, 개인화된 채용 추천 시스템 설계에 활용가능한 정량적 근거로 기능할 수 있음을 시사한다.

Abstract

Modern recruitment involves high time and cost burdens, and mismatched hiring leads to inefficiencies. The MBTI, which assesses personality types, is gaining traction as a tool for evaluating job fit and informing personalized recommendation systems. This study empirically examines the link between MBTI types and job satisfaction. Based on data from 1,000 respondents, the finance/insurance sector showed the highest MBTI sensitivity (1.0), indicating strong variation in satisfaction by personality. The medical/biotech field had the lowest sensitivity (0.149682). Higher alignment between ideal and actual work styles correlated with greater job satisfaction. These findings suggest MBTI can meaningfully predict job satisfaction and support the development of tailored recruitment systems.

Keywords

MBTI, job satisfaction, workstyle fit, personality traits, career analysis, data-driven research, recommendation system

* 동양미래대학교 컴퓨터소프트웨어공학과
- ORCID¹: <https://orcid.org/0009-0006-7437-8278>
- ORCID²: <https://orcid.org/0009-0005-7866-5795>
- ORCID³: <https://orcid.org/0009-0009-5206-4034>
- ORCID⁴: <https://orcid.org/0009-0001-0113-6685>

* 동양미래대학교 컴퓨터소프트웨어공학과(교신저자)
- ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6446-9081>

• Received: Mar. 13, 2025, Revised: May 02, 2025, Accepted: May 05, 2025
• Corresponding Author: Hongkyu Park
Dept. of Computer Software, Dongyang Mirae University, Seoul, Korea
Tel.: +82-2-2610-1771, Email: hongkyu211@dongyang.ac.kr

I. 서 론

1.1 연구 배경

현대 사회에서 채용은 기업과 구직자 모두에게 중요한 문제로 자리 잡고 있다. 기업은 조직의 목표를 달성하기 위해 적합한 인재를 채용하는 데 상당한 시간과 비용을 투자하고 있다. 하지만 잘못된 채용으로 인한 문제는 단순히 경제적 손실에 그치지 않는다. 채용 실패는 조직의 생산성을 저하시킬 뿐만 아니라, 팀 내 갈등과 조직 문화의 부조화를 초래하여 장기적으로 조직의 경쟁력을 약화시킬 수 있다. 한편, 구직자 역시 자신에게 맞는 직무를 찾지 못하면 직무 만족도가 낮아지고, 이는 결국 이직률 증가로 이어진다. 실제 국내 취업 전문회사 잡코리아[1]에서 2022년 ‘직장인 퇴사 이유’에 대한 설문조사 결과 ‘적성에 맞지 않는 업무’가 44%로 20대 직장인이 퇴사하는 가장 큰 이유로 확인됐다. 높은 이직률은 기업에게 추가적인 채용 비용을 부담시키며, 구직자에게는 경력 단절과 불안정을 야기한다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 개인의 성격 및 선호도와 직무 특성 간의 적합성을 높이는 방안이 요구된다. 그러나 기존 채용 방식은 주로 경력, 학력, 기술 등 정량적 요소에 치중해, 구직자의 성격이나 직무 선호도를 충분히 반영하지 못한다는 한계가 존재한다. 따라서, 구직자의 개인적 성향을 체계적으로 분석하고 직무 만족도와의 연관성을 탐색하는 연구가 필요해졌으며, 이를 위한 대표적 도구 중 하나가 MBTI(Myers-Briggs Type Indicator)이다[2].

본 연구는 MBTI를 활용해 개인 성향과 직무 만족도 간의 관계를 분석하고, 이를 기반으로 개인화된 추천 시스템을 설계함으로써 구직자와 기업 모두에게 실질적인 도움을 줄 수 있는 대안을 제시하고자 한다.

1.2 연구의 필요성

기존의 연구와 채용 시스템에는 여러 가지 한계가 존재한다. 대부분의 채용 과정은 기술적 역량과 경력 중심의 평가에 초점이 맞추어져 있으며, 개인

의 성향이나 선호도가 충분히 반영되지 않는다는 문제가 있다. 이로 인해 적합하지 않은 직무에 배치된 구직자는 낮은 직무 만족도를 경험하게 되고, 이는 장기적으로 이직률 증가와 직무 성과 저하로 이어질 가능성이 크다[3]. 또한 현재 대부분의 연구는 설문 조사와 사례 분석에 의존하는 경향이 있으며, 대규모 데이터를 활용한 체계적인 분석은 부족한 상황이다[4]. 본 연구에서는 MBTI와 직무 만족도만을 이용해 두 요소 간의 연관성을 중심으로 분석하되, 향후에는 외부 요인을 포함해 보다 통합적인 모델을 개발할 수 있도록 기초 데이터를 확보하고자 한다. 즉, 조직 문화나 상사와의 관계 등 다양한 외부 요인의 중요성을 배제하지는 않으나 본 연구에서는 이러한 문제를 해결하기 위해 MBTI와 직무 만족도 간의 연관성을 데이터 기반으로 분석하고, 구직자와 기업 모두에게 실질적인 도움을 줄 수 있는 개인화된 추천 시스템을 설계하는 것을 목표로 한다.

1.3 연구의 목적

본 연구의 목적은 MBTI 성격 유형과 직무 만족도 간의 관계를 분석하고 이상적 업무 방식과 실제 업무 방식의 일치 여부가 직무 만족도에 미치는 영향을 규명한다. 이를 통해 채용 공고의 개인화를 지원하고, 구직자와 기업 모두가 효율적이고 만족스러운 결과를 도출할 수 있는 데이터 기반의 실질적 가이드를 제공하는 것을 목표로 한다.

II. 관련 연구

2.1 이론적 배경

MBTI(Myers-Briggs Type Indicator)는 Katherine Cook Briggs와 Isabel Briggs Myers가 Carl Jung의 심리 유형 이론을 기반으로 1940년대에 개발한 성격 유형 지표이다. Jung의 이론은 인간의 인식 과정과 판단 방식이 개인마다 상이하게 작동한다는 점에 주목하고 있으며, Briggs와 Myers는 이러한 이론적 토대를 바탕으로 사람들의 성격을 네 가지 차원으로 구분했다[5].

첫 번째 차원은 외향(Extraversion) - 내향(Introversion), 두 번째 차원은 감각(Sensing) - 직관(Intuition), 세 번째 차원은 사고(Thinking) - 감정(Feeling), 네 번째 차원은 판단(Judging) - 인식(Perceiving)으로 구성된다. 이 네 가지 차원을 조합하면 총 16가지의 성격 유형을 도출할 수 있으며, 각 유형은 선호하는 사고·행동 패턴과 대인관계 스타일에 차이를 보인다[6]. MBTI는 개인의 성향을 구조적으로 파악할 수 있다[7]. 또한 심리학, 조직행동, 인사관리(HR) 분야 등과 같은 실무 영역에서 유의미한 인사이트를 제공함으로써, 조직 효율성을 높일 수 있는 방법으로 주목받고 있다.

예컨대, MBTI를 통해 구성원의 성격적 강점과 약점을 파악하면 직무 배치나 팀 빌딩(Team building)에서 시너지를 극대화할 수 있다는 점에서 기업이나 기관에서도 각광받고 있다[8].

MBTI와 직무 만족도의 이론적 연관성은 개인-직무 적합성(Person-Job fit) 개념과 밀접한 관련이 있다[9]. 직무 만족도란 개인이 특정 직무를 수행하면서 느끼는 전반적인 만족감으로, 구체적인 업무 특성뿐 아니라 조직 문화·대인관계·보상 체계 등 다양한 요소가 종합적으로 작용한다. 외향적인 사람은 대인 접촉이 많은 업무에서 동기를 부여받고, 내향적인 사람은 독립적으로 수행할 수 있는 업무에서 몰입도가 높아지는 경향이 있다. 또한 창의적인 문제 해결을 선호하는 직관형(Intuition)은 혁신적 과제가 많은 환경에서 높은 만족도를 보일 수 있다. 따라서 개인의 성격 유형과 직무 성격 간의 조화를 이룰 때 직무 만족도가 높아지고, 반대로 부적합성이 클 경우 스트레스가 증가하여 조직 몰입과 성과에 부정적인 영향을 미치게 된다.

결국, MBTI가 제시하는 성격적 특성을 토대로 개인의 직무 만족도를 예측하거나 조직 차원에서 효율적 인력 배치를 지원할 수 있으며[10], 이는 연구 및 산업 현장에서 널리 논의되고 있는 맞춤형 채용과 배치의 기초가 된다[11]. 본 연구 또한 이와 같은 MBTI의 장점을 적극 활용하여, 데이터 기반의 개인화된 추천 시스템을 고도화하는 데 필요한 실증적 근거를 마련하고자 한다.

2.2 관련 연구

MBTI가 개인의 직무 만족도와 성과에 어떤 영향을 미치는지에 대해서는 다양한 관점에서 선행 연구들이 진행되어 왔다. 먼저 성격 특성과 직무 만족 간의 관계를 포괄적으로 다룬 대표적인 연구로 T. A. Judge et al.[12]의 메타 분석이 있다. 이 연구에서는 Big Five 성격 모델(외향성, 성실성, 우호성, 신경증, 개방성)과 직무 만족도의 관계를 종합적으로 검토하였고, 그 결과 외향성, 성실성, 우호성이 직무 만족도와 유의미한 정적 상관관계를, 신경증은 부정적 상관관계를 나타냈다. 이는 성격 특성이 업무 현장에서 개인이 느끼는 만족감을 예측하는 주요 지표가 될 수 있음을 시사한다.

MBTI를 활용하여 문화적 배경과 직무 성과 간의 연관성을 살펴본 A. Furnham and P. Stringfield[13]의 연구도 주목할 만하다 이들은 유럽과 중국의 관리자들을 대상으로 MBTI 유형이 직무 만족도 및 성과에 미치는 영향을 비교하였다. 그 결과 외향형(Extraversion)은 유럽 관리자 그룹에서 높은 업무 성과와 만족도를 보였고, 판단형(Judging)은 중국 관리자 그룹에서 상대적으로 더 높은 만족도를 나타냈다. 이는 문화적 맥락에 따라 특정 성격 유형이 직무 환경과 긍정적인 상호작용을 할 수 있음을 보여주며, MBTI가 다양한 문화권에서 직무 적합성과 만족도를 평가하는 도구로서 활용 가능성이 높음을 시사한다.

H. M. Kim and M. Park[14]가 분석한 간호사의 MBTI 유형에 따른 직무 스트레스, 자기효능감, 마음챙김이 직무 만족도에 미치는 영향 연구는 MBTI와 직무 만족도의 연관성을 찾고자 하는 본 연구와 비슷한 목적을 갖는다. 해당 연구는 직무 만족이 환경 요인, 직무적 요인, 개인 특성 요인에 의해 영향 받음을 피력한다. 이후 직무 스트레스 외 2개 요인을 기반으로 심층 분석한 결과 직무 스트레스가 직무 만족과 가장 큰 상관관계를 보임을 증명한다. 이는 인간 심리 유형론을 기반으로 만들어진 MBTI가 직무 만족도와 충분히 관계가 있다는 점을 유추하여 언급한 연구로서, 본 연구의 결과 도출에 앞서 긍정적인 결과를 시사한다고 볼 수 있다.

한편, MBTI를 실제 채용 및 인사관리 시스템에 도입하여 성과를 검증한 연구도 진행되었다. 이한나와 신동주는 리조트 직원들을 대상으로 MBTI 성격 유형, 직무 만족, 조직 몰입 사이의 관계를 분석하였는데, 성격 유형에 따라 직무나 조직에 대한 몰입도와 만족도가 유의미하게 다르게 나타났다[15]. 이는 기업이 구성원 선발 및 배치 과정에서 MBTI를 적극적으로 활용할 경우, 구성원의 업무 만족도 및 조직 몰입도를 높이는 데 도움을 줄 수 있다는 점을 뒷받침한다.

최근에는 대규모 데이터를 기반으로 MBTI 유형과 직무 적합성을 분석하여 개인화된 추천 시스템을 구축하려는 시도가 이루어지고 있다. Yadav의 연구에 따르면, 구직자의 MBTI 유형에 따라 선호하는 작업 스타일, 협업 방식, 의사결정 패턴 등이 달라지므로, 이를 반영한 채용 공고나 직무 추천이 가능함을 확인하였다[16]. 빅데이터와 머신러닝 기법을 활용하면 구직자의 성격 유형과 과거 업무 기록, 선호 직무 등을 종합적으로 고려해 보다 정교한 맞춤형 제안을 할 수 있고, 이는 기업의 인재 확보 효율성뿐만 아니라 개인의 경력 만족도 향상에도 긍정적인 영향을 미친다는 점에서 의의가 크다.

이처럼 다양한 선행 연구를 통해 MBTI가 직무 만족도와 밀접한 상관관계를 갖는다는 사실과, 이를 채용 및 인사관리 프로세스에서 활용할 수 있는 잠재적 가치가 확인되었다. 그러나 대부분의 연구는 설문 조사나 비교적 소규모의 사례 분석에 의존하는 경우가 많아, 대규모 데이터를 활용한 정량적·체계적 분석이 상대적으로 부족하다는 한계가 있다. 또한 문화적 차이나 조직 환경 같은 요인들이 성격 유형과 직무 만족도 사이에 미치는 영향을 폭넓게 탐색한 연구가 제한적이며, 직무 만족도와 실제 업무 성과 간의 구체적인 연계를 명확하게 제시하지 못한 점도 보완이 필요하다.

따라서 본 연구는 이전 연구들이 제기한 한계점을 극복하기 위해 대규모 데이터 기반 접근 방식을 도입하여 MBTI와 직무 만족도 간의 관계를 보다 정교하게 분석하고, 이를 토대로 하는 맞춤형 채용 추천 시스템의 근거를 제시하고자 한다. 이러한 시도는 기업에게는 인력 채용과 배치의 효율성을 제고하는 실용적 방안을 제공하고, 구직자에게는 보다

적합한 직무 환경을 안내함으로써 양측 모두의 만족도를 높이는 결과를 가져올 것으로 기대된다.

III. 데이터 분석 및 결과

3.1 설문조사 개요

본 연구는 설문 조사를 통해 MBTI 성격 유형과 직무 만족도 간의 관계를 분석하였다[17]. 설문 조사는 재직 중인 다양한 직종의 종사자를 대상으로 진행되었으며, 응답자는 총 1,000명이었다. 설문의 목적은 MBTI 성격 유형과 직무 만족도 간의 관계를 분석하고, 데이터 기반 채용 추천 시스템을 개발하는 데 있었다. 설문 내용은 표 1과 같이 기본 정보(나이, 성별, MBTI에 대한 이해도), MBTI 성격 유형, 현재 종사하고 있는 직무, 직무 만족도(1 - 10 점 척도), MBTI별로 이상적으로 생각하는 직무 방식 선호도 등을 포함한다.

표 1. 설문 내용 요약

Table 1. Summary of survey content

Category (# of Questions)	Question information
Basic information (6)	Age, gender, MBTI understanding, etc.
Job type (2)	Job classification based on Job Korea's job categorization (major category, subcategory)
Job satisfaction (4)	Job satisfaction and suitability based on one's MBTI
Job style preference (12)	Job style preference based on Extraversion (E)/Introversion (I), Sensing (S)/Intuition (N), Thinking (T)/Feeling (F), Judging (J)/Perceiving (P)

수집된 데이터는 결측값 처리, 텍스트 정규화, 이상치 제거, MBTI 변수 인코딩 및 스케일링 과정을 거쳐 분석에 적합한 형태로 전처리되었다.

그림 1은 성별에 따른 MBTI 유형 분포를 나타낸다. 전체적으로 여성 응답자가 남성 응답자보다 더 높은 비율을 보였으며, 특히 ISFJ 유형에서 여성 응답자가 120명으로 가장 높은 분포를 보였다. 반면, 남성 응답자는 ISFJ 유형이 34명으로 가장 많았으며, INFJ와 ISTJ 유형이 뒤를 이었다. 여성 응답자는 INFJ 유형에서도 높은 분포를 보이며, 64명이 해당 MBTI 유형으로 응답하였다.

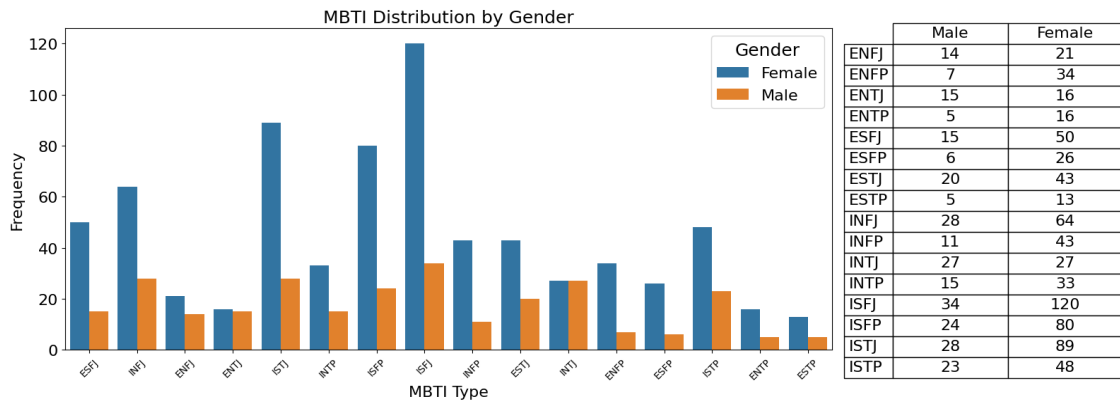


그림 1. 성별에 따른 MBTI 유형 분포

Fig. 1. MBTI distribution by gender

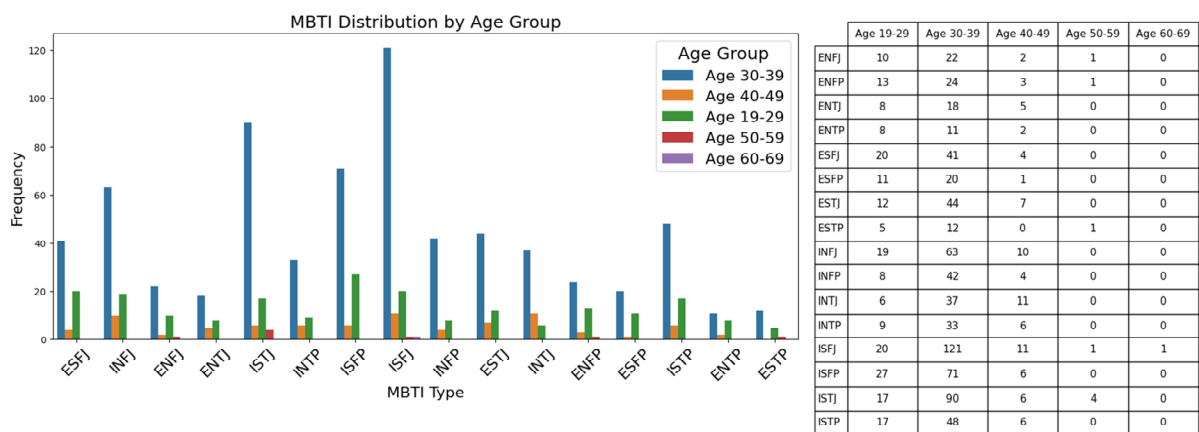


그림 2. 연령대에 따른 MBTI 유형 분포

Fig. 2. MBTI distribution by ages

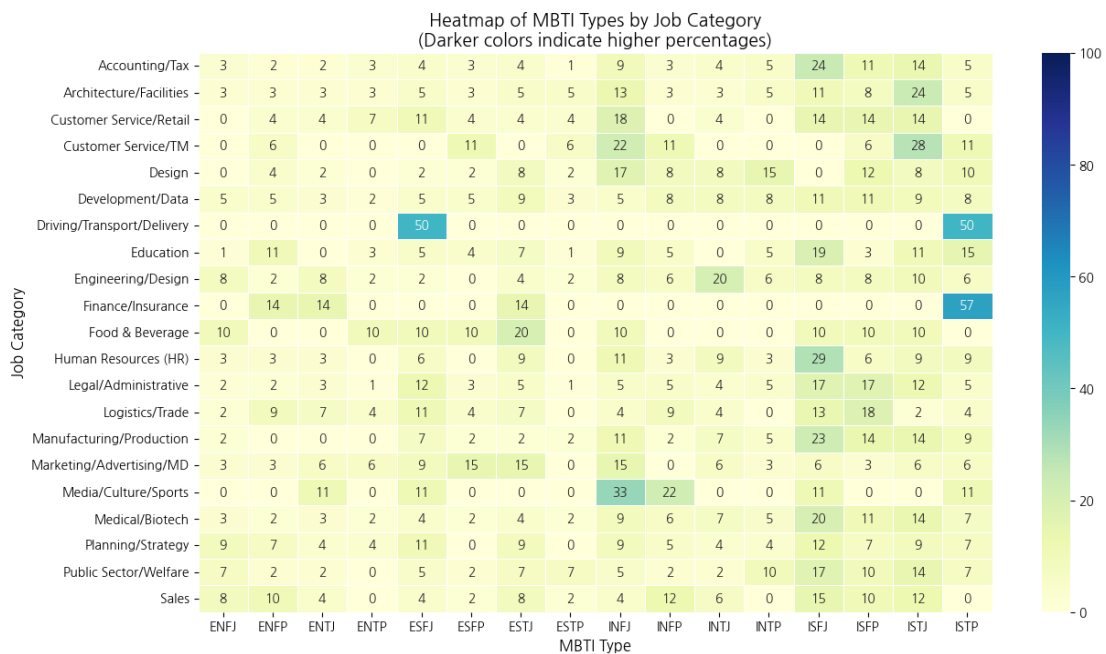


그림 3. 직무 대분류와 MBTI 유형 간의 백분율 히트맵

Fig. 3. Percentage heatmap of job categories and MBTI types

그림 2는 연령대에 따른 MBTI 유형 분포를 나타낸다. 30-39세 연령대가 전체 응답자 중 가장 높은 비율을 차지했으며, ISFJ와 INFJ 유형에서 가장 두드러지는 분포를 보였다. 만 19-29세 연령대에서는 ISFP와 INFJ 유형이 두드러졌으며, 만 40-49세 이상 연령대에서는 ESFJ와 ESTJ 유형이 상대적으로 높은 비율을 나타냈다. 만 50세 이상의 응답자는 전체적으로 낮은 비율을 보였으나, 여전히 INFJ와 ISFJ 유형에서 일정한 응답률을 기록하였다.

그림 3은 직무 대분류와 MBTI 유형 간의 분포를 히트맵 형태로 나타낸 것이다. 주요 결과는 다음과 같다. 개발·데이터 직군에서는 ISFJ와 ISFP 유형이 높은 빈도를 보였으며, 고객 서비스·리테일 분야에서는 INFJ 유형의 비율이 높았다. 마케팅·광고 직군은 ESFP와 ESTJ, INFJ 유형에서 상대적으로 높은 분포를 보였으며, 운전·운송·배송 직군에서는 ESPJ와 ISTP 유형이 독보적으로 높은 빈도를 나타냈다. 또한, 교육 분야는 ISFJ 유형이 가장 큰 비율을 차지하고 있었다.

이와 같은 히트맵 분석 결과는 MBTI 유형과 직무 간의 선호도를 시각적으로 확인할 수 있는 도구로 사용될 수 있다. 이는 채용 과정에서 적합한 인재를 선별하거나, 개인화된 직무 추천을 설계하는데 활용될 수 있다.

그림 4는 실제 업무 방식과 이상적 업무 방식 간의 일치 여부가 직무 만족도에 미치는 영향을 분석한 결과이다. 예를 들어, 재직 중인 직무가 주로 혼자 일하는 환경이고, 설문자가 해당 직무에서 혼자 일하는 것이 팀과 함께 일하는 것보다 더 효과적이라고 응답한 경우, 이는 외향형(E)/내향형(I) 차원에서 실제 업무 방식과 이상적 업무 방식이 일치한다고 볼 수 있다. 그림 4에서 볼 수 있듯이, 이상적 업무 방식과 실제 업무 방식이 일치한 경우 직무 만족도가 높게 나타나는 경향이 있다. 특히, 직무 만족도 점수가 4점 이상인 경우, 일치 응답 비율이 불일치 응답 비율을 크게 상회한다. 또한 직무 만족도가 증가할수록 불일치 비율이 감소하는 우하향 경향 또한 확인할 수 있다. 이러한 결과는 MBTI와 이상적 업무 방식의 일치 여부가 직무 만족도에 유의미한 영향을 미친다는 것을 시사한다.

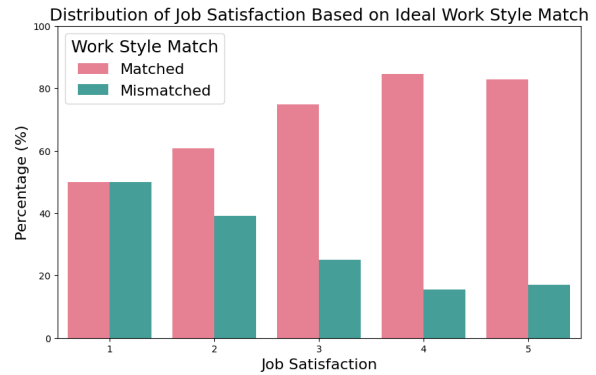


그림 4. 실제 업무 방식과 이상적 업무 방식 일치 여부에 따른 직무 만족도 비율 분포

Fig. 4. Distribution of job satisfaction rates based on the alignment between actual and ideal work styles

그림 5는 이상적 업무 방식 답변과 응답자의 MBTI의 일치 정도가 직무만족도에 미치는 영향을 MBTI 유형별로 비교한 결과를 시각화한 것이다. 먼저, 각 응답자는 네 가지 차원(E/I, S/N, T/F, J/P)에 대해 이상적(선호) 업무방식과 본인의 실제 MBTI 응답값이 일치하는 개수를 X축에 배치하였다.

또한, 각 일치 개수에 대한 전체 평균 만족도를 점선으로 추가하여, MBTI 유형별 막대가 집단 평균 대비 어느 수준에 위치하는지 비교하도록 하였다.

이를 통해 이상적 업무 방식과 실제 MBTI가 많이 일치할수록, 전반적으로 직무 만족도가 높아지는 경향이 있다는 사실을 확인할 수 있다.

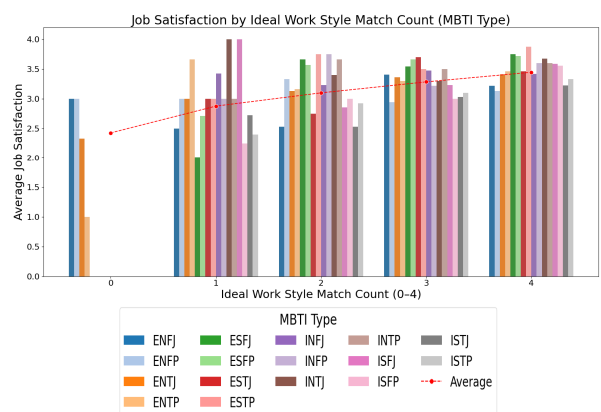


그림 5. 이상적 업무 방식과 실제 MBTI 일치도가 직무 만족도에 미치는 영향

Fig. 5. Impact of ideal vs. actual work style alignment on job satisfaction across MBTI types

표 2는 직무별 MBTI 민감도(Sensitivity)를 기준으로, 해당 직무에서 가장 높은 민감도를 보이는 MBTI 유형을 정리한 결과이다. MBTI 민감도는 특정 직무에서 MBTI 차원(E/I, N/S, T/F, J/P)별로 평균 만족도를 분석한 뒤, 상대적으로 더 높은 만족도를 보인 개별 차원들을 기반으로 산출한 값이다.

표 2. 직무별 MBTI 민감도 분석: MBTI 유형이 직무 만족도에 미치는 영향

Table 2. MBTI sensitivity by job category: the impact of MBTI types on job satisfaction

Job type	MBTI	MBTI sensitivity
Finance/Insurance	ISTJ	1.000000
Human Resources (HR)	ENTP	0.820116
Customer Service/Telemarketing(TM)	ESTJ	0.657060
Sales	ESTJ	0.630516
Manufacturing/Production	ENTJ	0.458491
Legal/Administration/General Affairs	ESTJ	0.450738
Education	ESFJ	0.440947
Food & Beverage	ENFP	0.427690
Engineering/Design	ENTJ	0.384297
Marketing/Advertising/MD	ENTJ	0.340342
Architecture/Facilities	ENFP	0.337368
Public Service/Welfare	ESFP	0.288537
Development/Data	ESTJ	0.249267
Media/Culture/Sports	INFJ	0.229277
Customer Service/Retail	ESTJ	0.229153
Logistics/Trade	ENFJ	0.210263
Accounting/Taxation	ENTJ	0.195310
Design	ENFJ	0.169141
Planning/Strategy	ISTJ	0.157658
Medical/Biotechnology	INTJ	0.149682

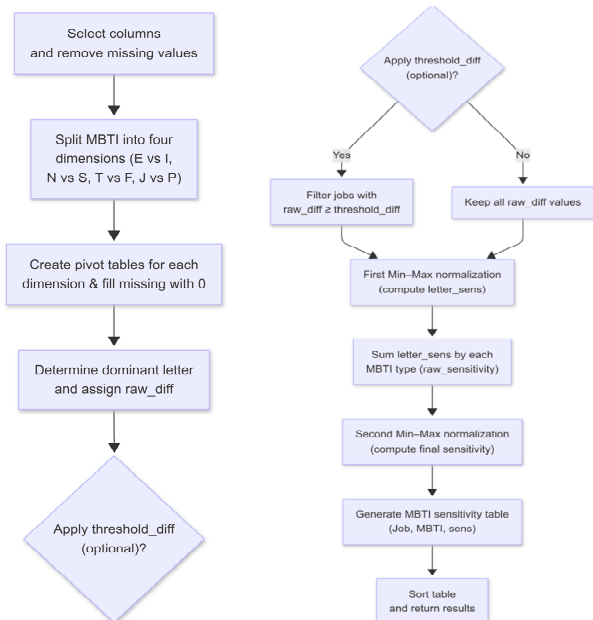


그림 6. 표 2의 MBTI 민감도 산출 방식 플로우차트
Fig. 6. MBTI sensitivity calculation method flowchart of table 2

표 2의 계산 과정은 다음과 같다. 먼저, 직무 j 와 MBTI 차원 l 별 평균 만족도를 계산한다.

$$\mu(j, l) = \left(\frac{1}{|S(j, l)|} \right) \sum_{i \in S(j, l)} y_i$$

여기서 $S(j, l)$ 는 “직무 j 에서 MBTI 글자 l 를 가진 응답자 집합”을 뜻하며, 피벗 테이블 생성 시 누락된 조합은 0으로 채운다. 이어서 같은 차원의 두 Letter l_1, l_2 에 대해 차이값 Δ_j 를 아래와 같이 구한다.

$$\Delta_j = |\mu(j, l_1) - \mu(j, l_2)|$$

이후 차이값이 우세 MBTI 차원 방향에만 Δ_j 를, 반대 방향에는 0을 할당한다. 선택적으로 $\Delta_j \geq \text{threshold_diff}$ 만 다음 단계로 넘길 수 있다.

$$raw_{diff(j, l)} = \begin{cases} \Delta_j, & \mu(j, l) = \max(\mu(j, l_1), \mu(j, l_2)) \\ 0, & otherwise \end{cases}$$

이후, 도출된 raw_diff 에 1차 Min - Max 스케일링을 적용한다.

$$\leq tter_{sens(j, l)} = \frac{raw_{diff(j, l)} - \min_{j, l} raw_{diff(j, l)}}{\max_{j, l} raw_{diff(j, l)} - \min_{j, l} raw_{diff(j, l)}}$$

여기서 $\min_{j, l}, \max_{j, l}$ 는 전 직무·전 유형에 걸친 $raw_sensitivity$ 의 최소·최대 값이다.

$$raw_{sensitivity}(j, t) = \sum_{d=1}^4 \leq tter_{sens(j, l_d)}$$

이후 네 차원 점수를 합산한다. 그리고 다시 한 번 Min-Max Scaling을 적용하여 최종적으로 MBTI 민감도를 산출한다.

표 2에 나타난 MBTI 민감도가 높을수록, MBTI 유형이 직무 만족도에 더 큰 영향을 미치며, 해당 유형을 가진 사람들이 상대적으로 높은 만족도를 보인다고 해석할 수 있다. 반대로, MBTI 민감도가 낮을수록, MBTI 유형이 직무 만족도에 미치는 영향이 상대적으로 적다고 볼 수 있다.

예를 들어, 금융/보험(Finance/Insurance) 직무의 경우, MBTI 유형에 따라 직무 만족도의 차이가 크게

나타나며, ISTJ 유형이 가장 높은 직무 만족도를 보인 것으로 분석된다. 반면, 의료/바이오(Medical/Biotechnology) 직무에서는 INTJ 유형의 직무 만족도가 가장 높았지만, 각 MBTI 유형에 따른 만족도 차이는 상대적으로 크지 않아 낮은 MBTI 민감도를 보여, 해당 직무는 MBTI의 차이가 직무 만족도에 크게 영향을 주지 않는다는 점을 확인할 수 있었다.

IV. 결론 및 향후 과제

본 연구는 MBTI 성격 유형과 직무 만족도 간의 관계를 실증적으로 분석하여, 개인 성향에 따른 직무 환경 적합성과 만족도 간의 경향성을 확인하였다. 이를 통해 MBTI 기반 정보가 직무 추천 시스템 설계나 채용 전략 수립에 기초 자료로 활용될 가능성을 탐색하였다.

연구 결과, 첫째, MBTI 유형은 특정 직무군에서 상대적으로 높은 만족도를 보이는 경향을 확인하였다. 개발/데이터 직무에서는 INTJ와 ISTJ 유형이, 고객 서비스/리테일 분야에서는 ISFJ와 ESFJ 유형이 두드러졌다. 이와 같은 경향은 특정 성격 특성이 특정 업무 환경과 잘 맞물릴 수 있다는 가능성을 시사한다. 다만, 일부 MBTI 유형(예: ENFJ, ESTP)의 응답 수가 적어, 이들 유형의 직무 적합성에 대한 단정적 해석은 제한적이며, 향후 연구에서 유형별 표본 수를 보완한다면 해석의 신뢰성을 확보하고 보다 세부적인 직무 단위로 해석할 수 있을 것이다.

둘째, MBTI 성격 유형과 이상적 업무 방식 간의 일치 여부가 직무 만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 이상적 방식과 실제 업무 환경이 일치하는 경우, 만족도 4점 이상 비율이 현저히 높게 나타났으며, 이는 직무 설계 시 성향 기반 업무 환경 고려가 유의미할 수 있음을 시사한다.

셋째, MBTI의 네 가지 성격 차원(E/I, N/S, T/F, J/P)별로도 직무별 만족도 차이가 확인되었다. 예를 들어, 외향형(E)은 고객상담이나 교육, 내향형(I)은 금융·보험 분야에서 만족도가 높았고, 사고형(T)은 금융/보험 직무에서, 감정형(F)은 고객과의 상호작용이 중요한 직무에서 더 높은 만족도를 보였다. 이러

한 분석은 MBTI를 활용한 직무 추천 알고리즘 개발 시 변수 설계에 실질적 참고자료가 될 수 있다.

본 연구는 1,000명의 데이터를 기반으로 MBTI 성격 유형과 직무 만족도 간의 관계를 분석한 기초 탐색적 연구로서, 성격 특성에 따른 직무 만족도의 경향성을 실증적으로 확인하였다는 점에서 의의가 있다. 다만 직무 만족도와 실제 업무 성과 간의 인과적 관계는 본 연구의 분석 범위에 포함되지 않았기 때문에, 이를 조직의 성과 향상과 직접적으로 연결하여 해석하는 것은 연구 범위를 넘어서는 것이다. 향후에는 직무 만족도와 업무 성과 간의 연계성을 실증적으로 검토함으로써, 성격 기반 채용 및 인사 전략의 실무적 활용 가능성을 보다 구체적으로 제시할 수 있을 것이다.

또한 1000명의 분포 내에서 응답이 부족한 답변들이 있어, 상관 관계를 증명하는데 한계가 있는 일부 데이터가 존재했다. 또한 직무 만족도와 MBTI 간의 상관 관계가 존재하는가를 확인하기 위한 설문 조사를 진행했기에 MBTI가 직무 만족도에 대한 다른 요인인 직무 환경이나 연봉 등에 대한 요소에 대해서는 설문을 진행하지 않았다. 추후 보다 많은 인원들에 대해 설문을 진행하고 다른 변인들에 대해서도 조사하여, 더욱 다양한 데이터를 확보하는 것으로 본 연구를 보완하고자 한다.

종합하면, 본 연구는 MBTI 기반 데이터가 직무 만족도 향상 및 채용 공고 추천 시스템의 설계 가능성을 보여주는 기초 자료로 활용될 수 있음을 제시하였다. 이는 채용의 효율성과 인재 배치의 적합성을 제고하는 한편, 개인의 업무 만족도 개선에 기여할 수 있는 방향을 모색하는 데 실질적 단초가 될 수 있다. 향후 연구에서는 보다 균형 잡힌 표본과 다변량 요인 통제를 기반으로, 성격 유형·직무 만족도·성과 간의 통합적 구조 모델링을 통해 실용적 가치를 한층 강화할 예정이다.

References

- [1] Jobkorea, "Jobkorea", https://www.jobkorea.co.kr/goodjob/tip/view?News_No=19774. [accessed: Dec. 30, 2024].

- [2] J. Lee, H. Lee, and S. Park, "A Study on the Characteristics of Recruitment Methods in South Korea", Korea Human Resources Development Institute, pp. 15-27, Dec. 2016.
- [3] A. L. Kristof-Brown, R. D. Zimmerman, and E. C. Johnson, "Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit", *Personnel Psychology*, Vol. 58, No. 2, pp. 281-342, Jun. 2005. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>.
- [4] J. H. Marler and J. W. Boudreau, "An evidence-based review of HR Analytics", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 28, No. 1, pp. 3-26, 2017. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244699>.
- [5] I. B. Myers, "Introduction to Type: A Guide to Understanding Your Results on the Myers-Briggs Type Indicator: European English Version", Sixth Edition, Jan. 1998.
- [6] H. J. Bang, Y. M. Soon, and S. H. Rhim, "Study of the Correlation Between Personality Type Test (MBTI) and Personality Trait Test (Big Five)", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol. 25, No. 12, pp. 566-577, Dec. 2024. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2024.25.12.566>.
- [7] D. A. MacDonald, P. E. Anderson, C. I. Tsagarakis, and C. J. Holland, "A study on the correlations between the Myers-Briggs Type Indicator and the NEO Personality Inventory facets", *Psychological Reports*, Vol. 76, No. 2, pp. 449-450, Apr. 1995. <https://doi.org/10.2466/pr0.1995.76.2.449>.
- [8] M. Carlyn, "Myers-Briggs Type Indicator", *Journal of Personality Assessment*, Vol. 7, No. 3, pp. 456-478, Sep. 1977. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4105_2.
- [9] M. T. J. Chew and P. M. Brennan, "Predicting job satisfaction and turnover intention using personality traits and job characteristics", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 28, No. 5, pp. 671-682, 2019.
- [10] M. Song, H. J. Choi, and S. S. Hyun, "MBTI Personality Types of Korean Cabin Crew in Middle Eastern Airlines, and Their Associations with Cross-Cultural Adjustment Competency, Occupational Competency, Coping Competency, Mental Health, and Turnover Intention", *International journal of environmental research and public health*, Vol. 18, No. 7, pp. 3419, Mar. 2021. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073419>.
- [11] Y. Zhang, B. Lee, J. Jeong, and J. Kim, "Job Recommender Service based on Deep Neural Network Reflecting MBTI Personality Type", *The Journal of Internet Electronic Commerce Research*, Vol. 21, No. 4, pp. 99-113, Aug. 2021. <https://doi.org/10.37272/JIECR.2021.06.21.4.99>.
- [12] T. A. Judge, D. Heller, and M. K. Mount, "Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 3, pp. 530-541, Jun. 2002. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>.
- [13] A. Furnham and P. Stringfield, "Personality and Work Performance: Myers-Briggs Type Indicator Correlates of Managerial Performance in Two Cultures", *Human Relations*, Vol. 46, No. 9, pp. 1041-1056, Sep. 1993. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(93\)90184-5](https://doi.org/10.1016/0191-8869(93)90184-5).
- [14] H. M. Kim and M. Park, "Effects of Job Stress, Self-Efficacy, and Mindfulness on Job Satisfaction according to MBTI Personality of Nurses", *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, Vol. 10, No. 5, pp. 173-180, Sep. 2024. <https://doi.org/10.17703/JCCT.2024.10.5.173>.
- [15] H. Lee and D. Shin, "A Study on Job Satisfaction and Organizational Commitment According to MBTI Personality Types", *Korean Business Review*, Vol. 30, No. 2, pp. 151-166, Jun. 2015.

[16] P. Yadav, "A Study of the Effects of an Individual's Personality and Characteristics on Job Behavior Using the Myers-Briggs Type Indicator", AI and HR Analytics Journal, Vol. 45, No. 4, pp. 210-225, Apr. 2023. <https://doi.org/10.55524/ijirem.2023.10.3.9>.

[17] K. H. Kim, "An Analysis of Personality Types and Job Satisfaction for Data-Driven Recommendation System Design", The original survey form is available at Zenodo, Apr. 2025. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15228568>.

저자소개

김 경 환 (Kyung Hwan Kim)



2025년 2월 : 동양미래대학교
컴퓨터공학(전문학사)
2025년 3월 ~ 현재 :
동양미래대학교 컴퓨터공학
전공심화 학사과정
관심분야 : 데이터 분석, 추천
알고리즘 설계

이 채 원 (Chaewon Lee)



2025년 2월 : 동양미래대학교
컴퓨터공학(전문학사)
2025년 3월 ~ 현재 :
동양미래대학교 컴퓨터공학
전공심화 학사과정
관심분야 : 데이터 시각화, 추천
알고리즘 설계

손 두 영 (Dooyoung Son)



2024년 3월 ~ 현재 :
동양미래대학교
컴퓨터공학(전문학사)
관심분야 : 빅데이터분석, 데이터
마이닝

조 연 수 (Yeonsu Cho)



2023년 3월 ~ 현재 :
동양미래대학교
컴퓨터공학(전문학사)
관심분야 : 빅데이터분석, 데이터
마이닝

박 홍 규 (Hongkyu Park)



2004년 2월 : 연세대학교
정보산업공학과(학사)
2007년 2월 : 연세대학교
컴퓨터공학(석사)
2012년 2월 : 연세대학교
컴퓨터공학(박사)
2012년 3월 ~ 2015년 4월 :
삼성전자 책임연구원
2015년 5월 ~ 2017년 8월 : SK텔레콤 종합기술원 매니저
2017년 9월 ~ 현재 : 동양미래대학교 부교수
관심분야 : 실시간 빅데이터 처리 및 분석, NoSQL