

1

MBTI와 에니어그램을 이용한 치과위생사들의 성격 분석 유형이 이직 횟수 및 근속년수에 미치는 영향

*서울대학교 치과대학원 치과경영정보학교실 박사과정

서울대학교 치과대학 치과경영정보학교실 교수

이정우*, 김명기

ABSTRACT

The effects of personality types on turnover intention and job retention.

Department of Dental Management and Informatics, School of Dentistry,
Seoul National University

*Jeong-Woo Lee, Myeng-Ki Kim

Objectives : To deter job migration and to facilitate a more efficient personnel management system, a personality type analysis tool, such as MBTI and Enneagram, may be considered. These tools can facilitate better recognition of talent among prospective employees, as well as more efficient allocation of tasks for greater job satisfaction.

Methods : This study conducted direct interviews with dental hygienists currently employed at two major dental organizations, which operate the largest networks of clinics across the greater metropolitan area.

Results : First, in terms of number of turnover experiences, the Head Type showed lower task satisfaction, whereas the Body Type exhibited greater task satisfaction. Second, the Head Type showed greater job satisfaction compared to the other types. Third, the SJ Type, often considered the traditionalist in terms of long-term employments, exhibited greater tendencies toward long-term commitment with one employer. Fourth, dental hygienists, in terms of long-term employment, are negatively affected by task satisfaction, and positively affected by job satisfaction.

Conclusions : It is thought to be considerable to use personality type analysis tools in clinical human resource management.

Key words : Turnover intention, Enneagram, MBTI, Dental Hygienist

이정우 (서울대학교 치과대학원 치과경영정보학교실 dentmast@lycos.co.kr)

1. 서론

급변하는 병원 경영환경 하에서 인력 관리는 매우 중요한 문제이다. 병원조직은 다양한 인력들로 이루어져 있고, Shortell(1991)은 이들 간의 의사소통문제가 모든 관계형성에서 핵심이라고 하였다¹⁾. 그러나 현실적인 어려움으로 인해 간호직종의 인력부족과 높은 이직률은 80년대 연구인 Kalisch(1981)의 연구에서도 문제점으로 지적되어 왔다²⁾. 국내 치과계 현실도 마찬가지로 치과 위생사 인력의 공급은 큰 개선의 여지가 보이지 않고 있는 상황이다. 이들 인력은 훈련 및 양성에 일정시간의 기간을 필요로 하고, '의료기사 등에 관한 법률'이나 기타 법적 면허 및 자격을 통하여 국가가 이들에게 독점력을 부과하고 있기 때문에, 수요의 증가에 따른 충분한 인력을 공급하지 못하고 있는 것이다.

과거에 비해 치과위생사의 수가 많이 증가 하긴 하였지만 이들의 이직률은 줄어들지 않고 있다. 2006년 12월 현재 면허받은 치과위생사의 51.4%만이 근무를 하고 있으며, 더구나 이 수치는 2002년의 58%보다도 더 줄어든 추세라는 점에서 심각하게 생각해 보아야 할 문제이다³⁾. 선행연구에 의하면 치과위생사들은 단기간에 이직하는 경우가 많고 평균 직업수명은 3년에 불과하다⁴⁾. 또한 이들의 이직경험률은 선행연구들에서 62.2%, 70% 그리고 61.0% 등으로 보고되는 등 매우 높은 수준임을 알 수 있다⁵⁻⁷⁾. 이러한 점에서 이들의 이직률을 낮추는 것은 인력수급을 해결하기 위한 중요한 과제로 여겨져 왔다.

병원에 근무하는 여러 직종 중 간호, 진료팀의 높은 이직률은 치과병의원만의 문제가 아니다. Kim 등(1999)은 간호직종 분석에서 30세 이하, 전문대이하 교육, 미혼, 5년 미만의 경력자인 경우 등에서 높은 이직률을 보인다고 보고 하였고⁸⁾, Kim(2004) 등은 이직 요인으로 직무자체의 성취감과 가치를 느끼지 못하는 경우, 임금, 상사의 감독 스타일, 승진, 동료와의

관계 등을 지적하였다⁹⁾. 이러한 연구 결과는 병원 행정직원의 이직의사를 연구한 연구에서도 비슷한 원인을 지적하고 있다¹⁰⁾. 특히 병원 간호직은 이직률이 높음을 지적되어왔고, 여성이 대부분인 이들에게 고용안정을 확보해 주는 것이 이직률을 낮추고 장기근속성향을 높이는데 도움이 될 것이라 지적함과 동시에 경영안정을 위해서는 무조건적 고용보장이 아닌 능력에 따른 탄력적인 고용보장제도를 제안한 연구도 있었다¹¹⁾.

치과 위생사의 이직문제 해결은 아직도 명확한 해결책이 없는 상황이다. 이직의 원인에 대한 과거 연구들에서는 원인 요인으로 업무부적합, 사회적으로 낮은 치과위생사의 이미지, 급여조건, 조직 내 인간관계 등을 지적하고 이를 개선하는 것을 이직률을 낮추는 방법으로 제시하였다^{7,12-14)}. 또한 치과위생사의 임파워먼트 향상을 통해 직무와 조직에 몰입할 환경을 조성해 줄 것을 제시하거나¹⁵⁻¹⁶⁾, 치과관리자인 원장의 리더십 개선을 제안하기도 하였다⁷⁻²⁰⁾. 이직의도를 낮추기 위한 선행 연구들로는 내재적 보상제도를 제공할 것, 업무 헌신도를 높일 것, 근무환경을 개선할 것, 의료의 질을 향상시킬 것, 희생에 대한 보상 개념으로 급여를 생각할 것, 급여를 높여줄 것, 급여 인상 과정을 공정하게 할 것 등을 제시하였다²¹⁻²⁷⁾. 그러나 이러한 많은 연구에도 불구하고 아직도 높은 이직률은 개선되지 않고 있다.

이직문제의 해결을 위해서는 생각의 전환이 필요하다. Laser(1980)는 적절한 채용, 공식화된 교육, 업무수행의 개선 등을 함께 다루어야 함을 지적하면서 문제해결의 시작점은 채용단계임을 지적하였다²⁸⁾. 또한 McConnell(2007)은 채용방식의 개선, 교육의 개선, 보상과 복지정책의 개선, 조직 내 의사소통의 개선, 기존 이직자 분석 등을 지적하였다²⁹⁾. 국내 연구에서는 서영준과 고종욱의 연구에서 부정적 성격 요인은 취업 전 이미 결정되며 개선이 어려우므로 채용 시 근로자의 인성을 정확히 평가할 수 있는 효과적인 평가도구의 개발이 필요함을 지적하였다¹¹⁾.

Park(2006)은 그의 저서를 통해 “경영을 하게 되면 처음에는 경영학으로 출발하지만, 정치학을 거쳐 심리학에 관심을 갖게 된다”고 하였다³⁰⁾. 이는 경영이 근본적으로 ‘사람’의 문제를 다룬다는 점에서 출발하기 때문이다. 이러한 관점에서 심리학적 도구인 성격유형검사를 기업들은 이미 인사관리, 시장분석, 채용과정, 평가 등에 활용하고 소개하고 있다^{31~38)}. 그러나 의료계에서는 의사와 병원관리자 분석, 응급실 의사의 특정 유형 분석연구, 간호 분야에서 정신간호적용, 직무만족도, 자아존중감 및 정신건강, 방어기제, 직무스트레스 대처 방식이나, 간호사 및 간호학과 학생, 간호사관생도 등에 대한 유형분석을 통해 여러 응용을 시도하였을 따름이다^{39~49)}.

MBTI와 에니어그램은 이미 많은 기업과 교육분야에서 활용하고 있는 자기발견 및 개발 도구이다. 1980년대 이후 수많은 심리치료 및 상담 이론과 모델, 도구 등이 소개되었고, 그 중 대중적인 인기를 얻게 된 것이 MBTI(Mayers-Briggs Type Indicator)인데, 이는 심리학자이자 철학자인 Jung의 심리유형이론(psychological type)에 깊이 영향을 받은 것으로 Briggs와 그녀의 딸인 Mayers에 의해 개발되어 1941년 출간되었다⁵⁰⁾. 우리나라에서는 1988년부터 심혜숙, 김정택에 의해 한국판 MBTI 표준화 작업이 완성된 이래 현재까지 다양한 분야에서 연구가 활발히 이루어지고 있다⁵¹⁾.

한편, 에니어그램은 박인재가 1984년 Gurgjieff의 저서를 소개한 이래 1998년 한국 에니어그램학회가 결성되어 많은 연구가 이루어지고 있다고 보고된다⁵²⁾. 에니어그램에서 사람은 특정 성격 유형에 고착되지 않는다고 보며 각 성격 유형이 어떤 점들을 보완할 때, 자신의 성격의 어떤 점을 직시할 때, 각 성격의 불건강한 측면이 사라지는가에 대한 가이드가 제시되어 있다는 측면에서 직원과 함께 해야 하는 경영자에게 많은 시사점을 준다⁵³⁾. 에니어그램은 경영자인 원장과 직원이 서로를 이해하고 향후 개선할 방향을 제시해

준다는 점에서 유용하게 사용될 수 있다.

이 연구는 성격유형과 이직횟수, 근속년수간의 관계를 보기 위한 실증연구이다. 대부분의 과거 연구들에서 이 두 분석도구 간에는 직접적인 연관관계가 없음을 밝힌 바 있다^{51,54)}. 따라서 Havens(1995)의 연구 방식과 같이 두 가지 분석도구를 모두 이용하는 것은 상호 보완적인 의미가 있으므로, 본 연구에서는 MBTI와 에니어그램의 두 분석도구를 함께 활용하여 성격유형이 이직횟수와 근속년수에 미치는 영향에 대해 살펴보고자 한다⁵⁵⁾. 이 실증연구 결과는 치과 위생사의 채용에 참고자료로 활용이 가능할 것이라 생각되며, 이직 방식에 간접적으로 기여함으로써 병원 경영의 전반적 성과 향상을 도모하는데 도움이 될 것으로 기대된다.

2. 연구대상 및 연구방법

1) 연구가설

- H1 : 치과위생사의 이직 횟수는 성격유형별로 차이가 있을 것이다.
- H2 : 치과위생사의 근속년수는 성격유형별로 차이가 있을 것이다.
- H3 : 치과위생사의 성격유형별로 선호하는 직무에 차이가 있을 것이다.

2) 연구대상 및 자료 수집

본 연구는 2008년 1월 현재 수도권 지역 A치과, B치과 네트워크에 근무 중인 치과위생사들 총 452명을 대상으로 하였다. 이들 치과 병의원은 전국적인 규모의 치과 네트워크 조직을 가지고 있고, 규모면에서 큰 가장 큰 치과네트워크 치과병의원이며 많은 치과위생사들이 취업을 선호하고 규모나 인건비 등의 경영 특성에서 비슷한 특성을 보이는 병원이다.

먼저, 연구자와 조사자가 각 네트워크 대표병원을

방문하여 연구목적 및 방법을 설명하고 설문협조 공문을 받은 후, 조사요원이 병원별로 직접 방문하여 행정 실장에게 조사의 취지 및 방법을 설명하였고 사전에 제작된 성격유형분석 프로그램 사용법을 교육하였다. 이 프로그램에서 MBTI는 공인 설문지 문항 중 쉽게 인지할 수 있고 중복되는 내용을 제외하여 일부를 추출하여 제작하였고, 에니어그램은 리소와 허드슨의 간이 검사지를 이용하여 제작하였다. 성격 유형 검사 결과를 바로 컴퓨터상에서 보여주어, 이것이 병원에서 직접 활용을 할 수 있음을 설명하여 협조율을 높이도록 하였다. 조사 결과를 치위생사 본인에게 확인 시킨 후, 내용에 대해 '거의 유사하다(5)'부터 '거의 맞지 않다(1)'까지 Likert 5점 척도로 평가하도록 하였다. 실제 연구에 협조하지 않았거나 참여했지만, 답변이 불성실한 것을 제외하여 최종 166명의 자료를 분석에 사용하였다.

3) 변수의 정의와 측정

(1) 용어의 조작적 정의 및 측정

a. 근속년수(years of service)

근속년수는 현재 근무하고 있는 병원에 근무한 해수로 정의한다. 치과위생사의 평균 근속년수가 3년 정도이므로 본고에서는 한 병원에서 최소 만 3년을 초과하여 근무한 자(현 병원 근속년수 4년차 이상)를 장기 근속자라고 지칭한다^{4,5-6}.

b. 이직횟수(number of turnover)

이직횟수는 현재 근무하고 있는 병원에 이르기까지 몇 번의 직장 이동이 있었는지를 의미한다. 선행 연구에서 이직경험률이 60% 이상으로 나타난 바, 본 연구에서는 이직횟수가 없거나 한번 정도인 경우는 적은 경우로, 2회 이상인 경우엔 많은 것으로 가정하였다⁵⁻⁷.

c. 선호업무(hope responsibility)

치과위생사의 담당 업무는 법률에 정의된 것과 현장에서 실제 수행하고 있는 업무와 차이가 있다고 보고되고 있다⁵⁷⁻⁵⁸. 따라서 현장에서 수행하고 있는 업무를 중심으로 크게 임상진료, 진료상담, 자료관리, 중간관리자 업무로 구분하였고, 담당하고 있는 일과 선호하는 일로 구분하여 조사하였다.

(2) MBTI 유형 분류

심리유형이론에서 가장 핵심적으로 보는 인간은 누구나 감각(Sensing), 직관(Intuition), 사고(Thinking), 감정(Feeling)이라 불리는 네 가지의 기본적인 정신적 기능(Functions) 또는 과정(Processes)을 사용한다⁵⁹.

용의 심리유형론을 경험적으로 검증하여, 실생활에 적용하기 위해 만들어진 것이 MBTI이다. MBTI에서는 인식과정을 감각(S:Sensing)과 직관(N:iNtuition)으로 구분하여 사물, 사람, 사건 생각들을 인식하게 될 때 나타나는 차이점을 이해할 수 있도록 해주며, 판단과정은 사고(T:Thinking)와 감정(F:Feeling)으로 구분하여 우리가 인식한 바에 의거해서 결론을 이끌어내는 방법들 간의 차이점을 이해할 수 있도록 해준다. 그리고 이러한 기능을 사용할 때 어떤 태도를 취하는가에 따라 외향(E:Extraversion)과 내향(I:Introversion) 및 판단(J:Judging)과 인식(P:Perceiving)으로 구분하여 심리적으로 흐르는 에너지의 방향 및 생활양식들을 이해할 수 있도록 해준다. MBTI는 E(외향)-I(내향), S(감각)-N(직관), T(사고)-F(감정), J(판단)-P(인식) 중 각 개인이 선호하는 네 선호 지표를 알파벳으로 표현되기 때문에, MBTI의 성격 유형은 총 16가지 유형으로 나타날 수 있다⁶⁰. 그러나 본고에서는 16가지 유형으로 구분하여 조사하기는 하였으나 적은 표본수와 기질 유형 그룹에 따라 비슷한 특성을 보이는 점을 감안하여 SJ, SP, NF, NT의 4가지 유형으로

MBTI 유형을 분류하였고 각 유형에 대한 정의는 다음과 같다.

a. SJ형

현실적이고 책임감이 강한 특성의 전통주의자로 정의된다. 이들은 진지하고, 공손하고 예의바르며 정중하다. 합리성과 효율성을 중시한다. 안정된 직장에서 진지한 동료와 일하는 것을 선호하는 특징을 보인다.

b. SP형

자유롭고 현실에 충실한 특성의 경험주의자로 정의된다. 느긋하고 태평하며 다양하고 변화가 많아 새롭고 다른 도전거리를 만날 수 있는 직업에서 만족감을 얻는다.

c. NF형

예술가의 혼을 지닌 이상주의자로 정의된다. 다른 사람과의 관계를 매우 소중히 여기며 조화로운 관계를 중시한다. 긴장감이 없는 업무환경을 선호하는 경향으로 보인다.

d. NT형

독립적이고 미래지향적인 특성의 관념주의자로 정의된다. 경쟁력이 중요한 가치관으로 완벽주의를 지향한다. 논리적, 분석적, 객관적이며 비전을 제시하는 전략적 기획가로 복잡한 문제를 다루는데 능력을 발휘한다.

(3) 에니어그램 유형 분류

에니어그램에서는 인간의 성격 유형을 세 개의 그룹, 즉 본능형, 감정형, 사고형으로 분류하고 있는데, 이는 다시 신체의 중심들인 '장', '가슴', '머리'와 연관된다. 이렇게 하여 에니어그램 이론에서는 총 9가지 성격으로 인간의 성격을 유형화한다⁶⁾. 이번 연구에서는 9가지 성격유형으로 조사된 그룹을 비슷한 특성으로 나타나는 머리형, 가슴형, 장형의 세 그룹으로 분

류하였고, 본고에서 정의하는 머리형, 가슴형, 장형의 성격에 관한 정의는 아래와 같다.

a. 머리형(head type)

머리형은 행동하기 전 생각을 하고 잘 아는 사람들과 잘 지내고 부끄러움이 많은 사람들이다. 이들의 주요 관심사는 '객관적 이치, 논리에 맞는 것을 알아내는 것'에 있다. 본고에서 머리형은 논리, 이성, 타당성이 중요하고 안정과 미래에 관심이 많은 유형으로 정의한다.

b. 가슴형(heart type)

가슴형은 느낌을 통해 삶을 파악하고 직관과 주관적 판단을 하는 경향이 높으며, 이들은 다른 사람들 눈에 비친 자기 이미지에 관심을 쏟는다. '불안'과 '수치심'이 이들을 지배하는 주요 정서이며, 이들은 자아 이미지라는 수단에 의존하여 스스로가 가치있다는 느낌을 갖기 위해 노력한다. 본 연구에서는 타인과의 관계, 인정받는 것이 중요하고 과거에 관심이 많은 유형으로 정의한다.

c. 장형(colon type)

장형은 주위 환경이나 사람들에게 적응하기보다는 자기의 입장을 고수하려는 유형이다. 스스로 자신을 극복하며, 남들과의 관계에서는 자신이 결정적이라고 생각하기 때문에 스스로 강하다고 느끼며, 세상을 전쟁터로 보고 싸워 이겨야 한다고 보기 때문에 남에게 약점을 보이는 것을 꺼린다. 본고에서는 원칙, 주관, 당연, 의무 등이 중요하고 자신의 힘과 존재, 현재에 관심인 유형을 장형으로 정의한다.

4) 자료분석방법

설문 내용을 1차적으로 엑셀로 정리한 자료를 조사요원으로부터 받아, 이를 변환하여 사회과학 통계조사 패키지인 SPSS v12.0을 이용하여 분석하였다.

일반적 특성은 빈도분석을 하였고, 성격 유형의 차이를 보기 위하여 그룹별 분석은 카이제곱 분석, F 분석과 t 분석을 실시하였으며, 성격유형의 영향을 분석하기 위해 지시변수를 이용한 다중회귀분석을 시행하였다.

3. 연구성적

1) 연구대상자 배경분포

본 연구는 치과위생사의 성격유형이 이직횟수 및 장기근속에 미치는 영향을 분석하기 위해 수도권 A, B 치과 네트워크에 근무중인 치과위생사 452명을 선정하였다.

이들을 대상으로 본 연구자와 조사자가 각 네트워크 대표병원을 방문하여 행정실장의 도움을 받아 설문지를 배부하고 회수하였다. 이 가운데 연구에 협조하지 않거나, 참여했지만, 연구의 가치가 없다고 판단된 자료를 제외한 166부를 본 연구문제를 해결하는 자료로 활용하였다.

본 연구에 참여한 연구대상자의 구체적인 배경분포는 아래 Table 1과 같다. 연령은 대체로 고르게 분포한 편이었는데, 그 가운데 30대 이상이 가장 많았다.

연구 대상자 대부분이 전문대 및 대졸 학력자고, 진료팀원 직책을 가진 자가 가장 많았다. 총 근무년수는 4년 이상의 장기근속자가 4년 미만의 단기근속자보다

Table 1. Distribution of the subjects

	frequency	percentage
age		
under 24	34	20.5
25~26	41	24.7
27~29	43	25.9
over 30	48	28.9
total	166	100.0
educational background		
college and university	163	98.2
graduate school	3	1.8
total	166	100.0
post		
head	35	21.1
team leader	26	15.7
team members	105	63.3
total	166	100.0
years of service		
under 4 yrs	68	41.0
over 4 yrs	98	59.0
total	166	100.0
years of service at this workplace		
under 4 yrs	111	66.9
over 4 yrs	55	33.1
total	166	100.0
responsibilities		
primary care	96	57.8
consultation	29	17.5
data management	12	7.2
material management	4	2.4
middle manager	25	15.1
total	166	100.0

많은 반면, 현병원 근무년수는 4년 미만의 단기근속자가 4년 이상의 장기근속자보다 많았다. 또한, 임상진료를 담당하는 대상자가 가장 많았다.

2) 성격검사의 전체적 분포 및 본인 평가 일치도 분석

응답자의 특성을 크게 MBTI와 에니어그램 유형으

로 구분하여 Table 2와 같이 살펴보았다. 구체적으로 살펴보면, 166명의 응답자 중 MBTI 유형은 크게 4가지 기질적 분류로 보았을 때 NF(이상주의자)유형이 가장 많은 분포를 보였으며 NT(혁신주의자)유형이 가장 적은 분포를 보였다. 에니어그램 결과는 머리형과 가슴형이 많은 분포를 보였으나, 전체적으로 고른 분포를 보였다.

Table 2. General distribution and accordance

	frequency	percentage	mean	accordance	sd
MBTI					
SJ	57	34.3			
SP	29	17.5			
NF	68	41.0	2.39		.61
NT	12	7.2			
total	166	100.0			
Enneagram					
head type	61	36.7			
heart type	63	38.0	2.51		.6
colon type	42	25.3			
total	166	100.0			

또한, 본인 평가한 일치도를 분석해본 결과, 평균값이 MBTI는 2.39로 일치수준인 2에 가깝게 나타났으므로, MBTI 결과에 대해 검사 당사자는 대체로 본인과 일치한다고 평가하는 것을 알 수 있다. 에니어그램은 2.51로 일치수준인 2와 보통수준인 3 사이로 나타났으므로, 에니어그램 결과에 대해 검사 당사자는 적어도 보통수준 이상으로 일치한다고 평가하는 것을 알 수 있다.

3) 성격유형이 이직횟수에 미치는 영향

성격유형이 이직횟수에 미치는 영향을 알아보기 위해 3년 이상 근무경력이 있는 치과위생사들 중 이직횟수가 1회 이하인 사람과 2회 이상인 사람으로 구분하였고 MBTI 유형과 에니어그램 유형으로 나누어, 각

각 이직횟수와의 교차분석을 통한 χ^2 차이검정과 회귀분석을 실시하였다.

(1) MBTI 유형이 이직횟수에 미치는 영향

우선, MBTI 유형과 이직횟수의 교차분석 결과는 아래 Table 3과 같다. MBTI 4 유형에 대한 이직횟수의 차이는 없는 것으로 나타났지만, ($p>.05$) SJ유형과 타 유형에 대한 이직횟수의 차이는 있는 것으로 나타났다($p<.05$). 그것은, Table 4 회귀모형검정(ANOVA Table)을 통해서도 확인할 수 있다.

또한, MBTI 유형이 이직횟수에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시한 결과는 Table 4 회귀계수 검정과 같은데, 4가지 유형의 회귀계수가 모두 유의한 것으로 나타났고, 모두 양(+)의 값을 가졌다($p<.001$). 그러나, 앞서 확인한 바와 같이 SJ유형과

Table 3. Cross-tabulations of number of turnover by MBTI

	under 1	over 2	χ^2	p
MBTI 4 types				
SJ	19(45.2)	23(54.8)	5.10	.164
SP	6(24.0)	19(76.0)		
NF	13(29.5)	31(70.5)		
NT	1(14.3)	6(85.7)		
SJ/other types				
SJ	19(45.2)	23(54.8)	4.38	.036*
other types	20(26.3)	56(73.7)		
SP/other types				
SP	6(24.0)	19(76.0)	1.17	.279
other types	33(35.5)	60(64.5)		
NF/other types				
NF	13(29.5)	31(70.5)	.39	.532
other types	26(35.1)	48(64.9)		
NT/other types				
NT	1(14.3)	6(85.7)	1.18	.276
other types	38(34.2)	73(65.8)		

Table 4. Regression analysis by MBTI

	ANOVA Table			F	p	regression test		
	SS	df	MS			β	t	p
SJ								
regression analysis	.97	1	.97					
fault detection	25.14	116	.22	4.47	.037*	1.737	32.52	<.001*
total	26.11	117						
SP								
regression analysis	.26	1	.26					
fault detection	25.85	116	.22	1.17	.282	1.645	33.61	<.001*
total	26.11	117						
NF								
regression analysis	.09	1	.09					
fault detection	26.02	116	.22	.38	.537	1.649	29.94	<.001*
total	26.11	117						
NT								
regression analysis	.26	1	.26					
fault detection	25.85	116	.22	1.17	.280	1.658	37.00	<.001*
total	26.11	117						

타 유형간의 차이만 유의한 것으로 나타났기 때문에, SJ유형인 자만 이직횟수에 영향을 미친다는 결론을 내릴 수 있다.

(2) Enneagram 유형이 이직횟수에 미치는 영향 우선, Enneagram 유형과 이직횟수의 교차분석

결과는 Table 5와 같다. Enneagram 세가지 유형에 대한 이직횟수의 차이는 전혀 없는 것으로 나타났다(p>.05). 그것은 Table 6 분석분석표(ANOVA Table)를 통해서도 확인할 수 있다.

또한, Enneagram 유형이 이직횟수에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시한 결과는

Table 6 회귀계수 검정과 같은데, 3가지 유형의 회귀 계수가 모두 유의한 것으로 나타났고, 모두 양(+)의 값을 가졌다($p < .001$). 그러나, 앞서 확인한 바와 같이 모든 유형간의 차이가 유의하지 않은 것으로 나타

났기 때문에, 회귀분석의 결과는 의미가 없다고 할 수 있다. 즉, Enneagram 유형은 이직횟수에 영향을 미치지 않는다고 할 수 있다.

Table 5. Cross-tabulations of number of turnover by Enneagram

	under 1	over 2	χ^2	p
Enneagram 3 types				
head type	13(28.3)	33(71.7)	1.35	.510
colon type	17(39.5)	26(60.5)		
heart type	9(31.0)	20(69.0)		
head type/other types				
head type	13(28.3)	33(71.7)	.78	.377
colon type	26(36.1)	46(63.9)		
heart type/other types				
head type	17(39.5)	26(60.5)	1.28	.257
colon type	22(29.3)	53(70.7)		
colon type/other types				
head type	9(31.0)	20(69.0)	.07	.790
colon type	30(33.7)	59(66.3)		

Table 6. Regression analysis by Enneagram

	ANOVA Table			F	p	β	regression test	
	SS	df	MS				t	p
head type								
regression analysis	.17	1	.17					
fault detection	25.94	116	.22	.77	.381	1.639	29.41	<.001*
total	26.11	117						
heart type								
regression analysis	.26	1	.26					
fault detection	25.83	116	.22	1.28	.261	1.707	31.32	<.001*
total	26.11	117						
colon type								
regression analysis	.02	1	.02					
fault detection	26.09	116	.22	.07	.793	1.663	33.08	<.001*
total	26.11	117						

4) 성격유형과 장기근속자

치과위생사들의 이직률은 전반적으로 높다고 알려져 있다. 이것은 앞서 보았듯 직업에 대한 만족은 높으나 현재 담당하는 직무에 대한 불만이 많아 더 나은 직장

을 추구하기 때문이라고 볼 수 있다. 따라서 이직률을 낮추기 위한 방법으로 Herzberg가 주장한 칭찬과 격려 등의 동기요인을 강화하고 복리후생을 강화하는 등의 위생요인을 개선하는 방법을 시도해 볼 수 있다⁶²⁾. 그러나 임상적으로 이들은 많은 시간, 비용, 노력이

Table 7. MBTI type of long service members

* p<.05

	under 4 yrs	over 4 yrs	χ^2	p
MBTI 4 types				
SJ	32(56.1)	25(43.9)		
SP	21(72.4)	8(27.6)	5.26	.154
NF	48(70.6)	20(29.4)		
NT	10(83.3)	2(16.7)		
SJ/other types				
SJ	32(56.1)	25(43.9)	4.51	.034*
other types	79(72.5)	30(27.5)		
SP/other types				
SP	21(72.4)	8(27.6)	.49	.524
other types	90(65.7)	47(34.3)		
NF/other types				
NF	48(70.6)	20(29.4)	.72	.408
other types	63(64.3)	35(35.7)		
NT/other types				
NT	10(83.3)	2(16.7)	1.58	.340
other types	101(65.6)	53(34.4)		

필요하며 당장 결과가 나타나지 않기 때문에 많은 경영자들이 어려움을 호소하고 있는 현실이다.

‘차과위생사의 근속년수는 성격유형별로 차이가 있을 것이다’ 라는 가설은 성격유형에 따라 이직의도 성향에 차이를 보인다면 채용단계에서부터 그러한 유형을 채용하자는 가정에서 출발한 것이었다. 결과는

MBTI 유형에서 의미 있는 차이가 있는 것으로 나타났다(Table 7). 조직에 잘 적응하는 특성을 가진 SJ 유형들은 다른 그룹에 비해 장기근속 성향을 더 보여 이직의도가 더 낮은 것으로 나타났다. 또한 현직장 근무년수를 종속변수로 하고 성격유형을 종속변수로 하는 회귀분석결과(Table 8)를 보아도 SJ유형들은 장

Table 8. Regression analysis of years of service at this workplace(MBTI)

* p<.05

	ANOVA Table			F	p	regression test		
	SS	df	MS			β	t	p
SJ								
regression analysis	37.75	1	37.75					
fault detection	1139.05	164	6.95	5.44	.021*	.179	2.33	.021*
total	1176.80	165						
SP								
regression analysis	.12	1	.12					
fault detection	1176.68	164	7.18	.02	.898	.010	.13	.898
total	1176.80	165						
NF								
regression analysis	18.87	1	18.87					
fault detection	1157.92	164	7.06	2.67	.104	-.127	-1.64	.104
total	1176.80	165						
NT								
regression analysis	12.38	1	12.38					
fault detection	1164.42	164	7.10	1.74	.189	-.103	-1.32	.189
total	1176.80	165						

Table 9. Enneagram type of long service members

	under 4 yrs	over 4 yrs	χ^2	p
Enneagram 3 types				
head type	36(59.0)	25(41.0)		
colon type	31(73.8)	11(26.2)	2.86	.239
heart type	44(69.8)	19(30.2)		
head type/other types				
head type	36(59.0)	25(41.0)		
other types	75(71.4)	30(28.6)	2.68	.101
heart type/other types				
heart type	44(69.8)	19(30.2)		
other types	67(65.0)	36(35.0)	.41	.611
colon type/other types				
colon type	31(73.8)	11(26.2)		
other types	80(64.5)	44(35.5)	1.22	.269

Table 10. Regression analysis of years of service at this workplace(Enneagram)

	ANOVA Table			F	p	regression test		
	SS	df	MS			β	t	p
head type								
regression analysis	3.01	1	3.01					
fault detection	1173.79	164	7.16	.42	.518	.051	.65	.518
total	1176.80	165						
heart type								
regression analysis	.01	1	.01					
fault detection	1176.79	164	7.18	.002	.967	-.003	-.04	.967
total	1176.80	165						
colon type								
regression analysis	3.24	1	3.24					
fault detection	1173.55	164	7.16	.45	.502	-.053	-.673	.502
total	1176.80	165						

기근속 성향을 더 보이는 것으로 나타났다.

반면 에니어그램 유형에서는 유의한 차이를 보이지 않았다(Table 9 및 10). 이러한 결과는 채용 단계에서 MBTI 성격 유형 검사가 이직률을 낮추는 참고 자료로 활용될 수 있음을 시사한다.

5) 성격유형이 희망업무에 미치는 영향

성격유형이 희망업무에 미치는 영향을 알아보기 위해, 우선 현업무와 희망업무의 교차분석을 실시해 차이가 있는지를 판단하고, MBTI 유형과 Enneagram

유형으로 나누어, 각각 이직횟수와의 교차분석을 통한 χ^2 차이검정을 실시하였다.

현재 담당하고 있는 업무와 희망업무는 차이가 있는 것으로 나타났다(Table 11). 이는 현재 담당하고 있는 일에 만족하는 경우도 있지만 다른 업무를 희망한다는 것을 의미하므로 경영자 입장에서 고려해 보아야 할 사항이라 생각된다. 그러나 Table 12에서 보통 성격유형별로 특별히 선호하는 업무가 있다고 할 수 있는 문제는 아닌 것으로 나타나서 현장에서는 현재 담당 업무에 불만이 없는지에 대한 많은 의사소통이 필요하다고 생각된다.

Table 11. Cross-tabulations of present and hope responsibilities

	hope responsibilities					χ^2	p
	p.c.	consult.	d.m.	mat.m.	md.m.		
present responsibilities							
primary care	67(69.8)	12(12.5)	11(11.5)	3(3.1)	3(3.1)	160.85	<.001*
consultation	6(20.7)	20(69.0)	1(3.4)	0(0.0)	2(6.9)		
data manager	2(16.7)	0(0.0)	8(66.7)	0(0.0)	2(16.7)		
material manager	0(0.0)	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	1(25.0)		
middle manager	0(0.0)	3(12.0)	3(12.0)	1(4.0)	18(72.0)		

Table 12. Cross-tabulations of hope responsibilities by personalities

	p.c.	consult.	d.m.	mat.m.	md.m.	χ^2	p
MBTI 4 type							
SJ	20(35.1)	14(24.6)	10(17.5)	2(3.5)	11(19.3)	15.20	.231
SP	10(34.5)	7(24.1)	5(17.2)	0(0.0)	7(24.1)		
NF	36(52.9)	14(20.6)	10(14.7)	1(1.5)	7(10.3)		
NT	9(75.0)	1(8.3)	0(0.0)	1(8.3)	1(8.3)		
SJ/other types						3.81	.432
SJ	20(35.1)	14(24.6)	10(17.5)	2(3.5)	11(19.3)		
other types	55(50.5)	22(20.2)	15(13.8)	2(1.8)	15(13.8)		
SP/other types						3.56	.469
SP	10(34.5)	7(24.1)	5(17.2)	0(0.0)	7(24.1)		
other types	65(47.4)	29(21.2)	20(14.6)	4(2.9)	19(13.9)		
NF/other types						4.15	.386
NF	36(52.9)	14(20.6)	10(14.7)	1(1.5)	7(10.3)		
other types	39(39.8)	22(22.4)	15(15.3)	3(3.1)	19(19.4)		
NT/other types						7.88	.096
NT	9(75.0)	1(8.3)	0(0.0)	1(8.3)	1(8.3)		
other types	66(42.9)	35(22.7)	25(16.2)	3(1.9)	25(16.2)		
Enneagram 3 types							
head type	23(37.7)	13(21.3)	11(18.0)	1(1.6)	13(21.3)	9.05	.338
colon type	29(46.0)	12(19.0)	11(17.5)	1(1.6)	10(15.9)		
heart type	23(54.8)	11(26.2)	3(7.1)	2(4.8)	3(7.1)		
head type/other types						3.97	.410
head type	23(37.7)	13(21.3)	11(18.0)	1(1.6)	13(21.3)		
other types	52(49.5)	23(21.9)	14(13.3)	3(2.9)	13(12.4)		
heart type/other types						1.02	.907
heart type	29(46.0)	12(19.0)	11(17.5)	1(1.6)	10(15.9)		
other types	46(44.7)	24(23.3)	14(13.6)	3(2.9)	16(15.5)		
colon type/other types						7.90	.095
colon type	23(54.8)	11(26.2)	3(7.1)	2(4.8)	3(7.1)		
other types	52(41.9)	25(20.2)	22(17.7)	2(1.6)	23(18.5)		

4. 고찰

치과위생사들의 높은 이직률은 오래전부터 풀리지 않는 과제였다. 많은 연구들에서 이직의 원인 및 개선 방법에 대한 지적이 있었으나 아직까지도 명확한 해결책은 나오지 않은 상황이다. 이 연구는 이러한 현실을 바탕으로 높은 이직률을 개선하기 위한 방향으로 채용 단계와 업무배치에 성격유형분석도구를 어떻게 활용할 것인지를 치과위생사를 대상으로 실증 분석한 것이다.

이번 연구에 사용한 MBTI는 오랜 역사를 가지고 많은 연구와 활용이 되고 있는 성격유형분석도구이다. 많은 선행연구에서 16개의 유형보다는 비슷한 특성을 가지는 기능과 기질별로 분류한 4가지 유형을 이용하여 연구하였음을 착안하여 이번 연구에서도 심리 기질별 분류에 따라 SJ, SP, NF, NT유형으로 구분하여 조사하였다^{42, 46, 48}. 에니어그램은 근래 들어 알려지기 시작한 많은 연구가 이루어지고 있는 성격유형분석도구이다⁵¹.

이들 분석방법은 이미 많은 연구를 통해 그 가치가 학술적으로도 인정되었고, 기업체에서도 인사관리 분야에 널리 활용되고 있다^{31~38}. 그러나 의료 분야, 특히 치의학 분야에서 치과위생사의 경우에 대해서는 연구되지 않았다는 점에서 이번 연구 결과는 치과 의료분야의 인사관리에 채용 및 업무배치부문에 참고 가능한 정보를 제공하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 기존 연구와 달리 이번 연구에서는 하나의 성격유형분석도구만으로는 설명되지 않았던 부분을 두가지 도구를 함께 사용함으로써 차이를 발견하였다는 점에서도 의의가 있다고 하겠다.

그러나 본 연구는 다음과 같은 점에서 몇 가지 한계를 가진다.

첫째, 직접 방문 면접조사를 시행하였음에도 166명이라는 적은 인원은 설명력의 한계가 있다. 초기 452명 인원을 전수 조사하고자 목표 하였으나, 현장에서 근무하고 있는 치과위생사에게 성격유형분석이라는

조사를 직접 많은 시간을 가지고 공인된 175(MBTI 94문항⁶³, 에니어그램 81문항⁶⁴)문항 설문지 및 연구 논문용 설문지를 함께 이용해 조사한다는 것은 현실적으로 협조를 얻기 어려웠다.

둘째, 이를 극복하기 위해 사용한 간이 설문 프로그램은 공인된 설문지는 아니라는 점이다. 연구자 본인이 MBTI 및 에니어그램 공식 연수프로그램에 직접 참여하였고 충분한 이론적 배경을 가지고 공인 설문지 문항 중 현실적인 문항으로 최소화하여 MBTI 설문 프로그램을 제작하여 이용하였고⁶³, 에니어그램은 Riso & Hudson(2005)이 그들의 저서에서 제공한 간이 설문지를 사용하는 것으로 설문지의 객관성을 확보하고자 시도 하였다⁶⁵. 또한 응답자들이 대부분 결과에 대해 보통 이상의 결과상 일치도를 나타낸다고 반응하여 주었기 때문에 어느 정도 결과의 신뢰성은 확보되었다고 할 수 있으나 설문지 자체가 공인된 것을 이용한 것은 아님을 밝혀 둔다.

셋째, 이직 요인에 관한 다양한 변수 통제를 위해 수도권지역, 네트워크 치과라는 특성으로 병원규모, 급여수준, 원장의 성향 등 기타 변수의 영향을 최소화하도록 조절을 시도하였으나 이것만으로는 완벽한 통제가 이루어졌다고 볼 수는 없다. 이직에 영향을 주는 요인으로는 원장의 리더십 스타일, 급여, 근무조건, 결혼 여부 등의 여러 다른 변수들을 존재하지만, 이번 연구에서는 이러한 부분을 통제하지는 못하였다^{8~10}. 이러한 점에서 이직에 영향을 미치는 다양한 변수를 통제하여 성격 유형에 따른 이직 의도를 파악하는 향후 연구가 이루어져야 할 것이다.

5. 결론

이 연구는 성격유형별로 이직의 성향이 적고 장기근속을 하는 경향이 있는 직원에 대한 실증 연구를 통해 이들의 성격유형상 특성이 있는지를 파악해 보고자 하는 것이었다. 사전에 이러한 직원에 대한 자료가 있다

면 직원의 채용에 활용할 수 있을 것이고 보다 효과적인 업무 배치가 이루어질 수 있을 것이다. 이러한 관점에서 본 연구는 널리 사용되고 있는 성격유형분석 도구인 MBTI와 에니어그램을 통해 특정 성격유형이 이직횟수 및 근속년수에 관련이 되어 있는지를 살펴보았다. 연구의 결과를 요약하면 아래와 같다.

첫째, 이직횟수를 분석한 결과 MBTI에서 유의한 차이가 발견되었다. 전통주의자로 정의된 SJ유형은 다른 유형에 비해 적은 이직횟수를 보이는 것으로 유의한 차이가 나타났고 이는 채용 단계에서 하나의 참고 요소로 활용 될 수 있을 것이다.

둘째, 장기근속성향을 보이는 유형에 대한 분석은 MBTI 유형에서 유의한 차이가 나타났다. 마찬가지로 SJ유형은 다른 유형에 비해 한 직장에서 장기근속을 하는 성향이 많은 것으로 나타났다. 이는 이들이 조

직 생활에 잘 적응하는 특성을 가진 것을 반영하는 것이며, 채용단계에서 활용 및 인력계획에서 참고할 수 있을 것이라 생각된다.

셋째, 선호업무는 성격유형별로 차이가 있는 정도는 아니었으나 치과위생사는 현재 담당업무에 만족하지 못하고 다른 업무를 희망하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 이 결과는 임상에서 업무를 담당시킬 때 일반적이고 지속적인 것보다는 많은 상호 의사소통을 통해 현재 담당 업무에 대한 피드백과 교체가 필요하다는 것을 의미한다.

이번 연구 결과는 아직 현장에서 직접 사용되기에는 한계가 있을 것이며 앞으로 특정지역에 한정되거나 성격유형이외에 이직 및 근속에 영향을 주는 다른 변수들을 세밀하게 통제한 연구가 필요하리라 사료된다.

참 고 문 헌

- Shortell SM. Effective Hospital-Physician Relationship. Ann Arbor, Mich. Health Administration Press. 1991.(재인용)
- Kalisch BJ, Kalisch PA, Clinton J. An analysis of news flow on the nation's nurse shortage. Medical Care 1981;19(9):938-950.
- 김윤관. 만성적 구인난 “숫자 늘려 해결하자”. 대한치과의사협회지 2002;40(11): 870-875.
- 이재현. 치과위생사의 교육제도. 치과위생사협회 [치아사랑] 1995;20:5.
- 송윤신. 치과위생사의 직무만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구. 연세대학교 보건대학원 1995.
- 강부월, 이선미. 치과위생사의 근무지별 만족도에 관한 연구. 동남보건대학논문집 1998;16(2):141-150.
- 임해경. 치과위생사의 이직에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 2001.
- 김영배, 김원중, 황인경, 이기호, 손태용. 병원직종별 이직의도에 관련된 영향요인. 병원경영학회지 1999;4(1):21-40.
- 김태수, 박연희, 윤태형, 한동운. 의료기관 종사자의 교육수요와 이직의도가 직무만족에 미치는 영향. 한국보건행정학회 후기 학술대회 연재집. 한국보건행정학회 2004;22:203-204.
- 손태용, 김영배. 병원 행정직원의 이직의사와 관련된 요인 분석. 한국병원경영학회 1997 추계 학술대회 연재집 1997:157-180.
- 서영준, 고종욱. 병원간호직 근무자의 근속성향 결정요인. 병원경영학회지 1997;2(1):137-161.
- 윤미숙, 이경희, 최미숙. 치위생사의 이직요인에 대한 연구. 한국치위생과학회지 2006;6(1):11-17.
- 김설악, 최은영. 치과위생사의 구조적 근속성향에 관한 연구. 대한치과위생학회지 2003;5(1):17-28.
- 최은영. 치과위생사의 환경, 심리적 근속성향에 관한 연구. 대한치과위생학회지 2003;5(1):75-84.
- 김양균, 최문실, 정기택, 김영훈. 치과위생사의 임파워먼트와 직무몰입, 조직몰입과의 관계에 관한 연구. 병원경영학회지 2003;8(4):76-110.
- 강부월, 이선미. 치과위생사의 임파워먼트와 자기효능감, 이직의도와와의 관계 연구. 한국치위생교육

참 고 문 헌

- 학회지 2002;2(2):131-141.
17. 엄미란. 치과원장의 리더십 유형이 치과위생사의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 단국대학교 행정법무대학원;2003.
 18. 윤영숙, 정영희. 치과병의원 관리자의 리더십 유형에 따른 직무만족 및 직무성취에 관한 연구. 한국치위생과학회지 2003;3(2):51-57.
 19. 김용태, 김양균, 송상호. 구성원의 Followship 유형과 원장의 Leadership 요인이 구성원 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 -치과 의료기관 중심-. 대한치과의사협회지 2006;44(1):31-44.
 20. 박재산. 병원 CEO리더십 스타일이 조직구성원의 직무만족과 이직 의도에 미치는 영향. 보건행정학회지 2006;16(3):1-18.
 21. Weisman S, Alexander CS, Chase GA. Determinants of hospital staff nurse turnover. Medical Care 1981;19(4):431-443.
 22. Martin TN. Predictors of nursing personnel's intent to leave. Medical Care 1982;20(11):1147-1153.
 23. Spetz J, Adams S. How can employment-based benefits help the nurse shortage? Health Affairs 2006;25(1):212-218.
 24. May JH, Bazzoli GJ, Gerland AM. Hospital's responses to nurse staffing shortages. Health Affairs 2006;25(1):316-323.
 25. Holmas T. Keeping nurses at work: a duration analysis. Health Economics 2002;11:493-503.
 26. Frijters P, Shields MA, Price SW. Investigating the quitting decision of nurses. Health Economics 2007;16:57-73.
 27. Tekleab AG, Bartol KM, Liu W. Is it pay levels or pay raises that matter to fairness and turnover? Journal of Organizational Behavior 2005;26:899-921.
 28. Laser SA. Dealing with the problem of employee turnover. Human Resource Management 1980:17-21.
 29. McConnell CR. Analysis and control of employee turnover. The Health Care Manager 2007;26(1):84-94.
 30. 박개성. 병원장은 있어도 경영자는 없다. 엘리오 헬스케어타임 2006.
 31. 김영복. 에니어그램 워크숍을 통한 삶의 변화에 관한 연구. 창원대학교 대학원;1999.
 32. Kennedy RB, Kennedy DA. Using the Myers-Briggs type indicator in career counseling. Journal of employment counseling 2004;41:38-41.
 33. OConnor SJ, Shewchuk RM. Enhancing administrator-clinician relationships: The role of psychological type. Health Care Management Review 1993;18(2):57-65.
 34. Kamineni R. The next stage of psychographic segmentation : Usage of Enneagram. Journal of American Academy of Business Cambridge 2005;6:315-320.
 35. Rothstein MG, Goffin RD. The use of personality measures in personnel selection. Human Resource Management Review. 2006;16:155-180.
 36. Berr SA, Church AH, Waclawski J. The right relationship is everything. HRD Quarterly 2000;11(2):133-157.
 37. Briggs SP, Copeland S, Haynes D. Accountants for 21st century, where are you? Critical Perspectives on Accounting 2007;18:511-537.
 38. Adams JS. The Enneagram - a means to psychological and spiritual awareness. Sacred Space 2006;4(4):24-31.
 39. Boyd R, Brown T. Pilot study of MBTI personality profiling in emergency department senior medical staff. Emergency Medicine Australasia 2005;17:200-203.
 40. 이광자. 에니어그램의 정신간호적용에 관한 연구. 정신간호학회지 2002;11(3): 285-303.
 41. 박영숙, 박경민, 박정숙, 고효정, 권영숙, 김명애 외 5인. 근무경력별 간호사의 성격유형과 직무만족도와와의 관련성(MBTI이용). 한국보건간호학회지 2001;15(2): 301-313.
 42. 김희숙. 간호대학생의 성격유형, 자아존중감 및 정신건강과의 관계. 정신간호학회지 2003;12(4):385-393.
 43. 황승숙, 김은주. 간호대학생의 MBTI성격유형과 방어기제의 관계 연구. 대한간호학회지 2002;32(4):447-458.
 44. 임숙빈, 김경의. 간호사의 성격유형에 따른 직무

참 고 문 헌

- 스트레스와 대처 방식. 정신간호학회지 2005;14(4):390-399.
45. 이광자. 간호사의 에니어그램 유형분석. 간호과학회지 2002;14(2):31-44.
 46. 정순영. 간호사관생도 성격유형에 관한 연구 - MBTI 검사 를 통 해 -. 정 신 간 호 학 회 지 1994;3(2):74-79.
 47. 송근혜. 의료인의 성격유형에 다른 스트레스 대처 방식에 관한 연구. 건국대학교 교육대학원;2005.
 48. 김봉정. 간호사관생도의 MBTI성격 유형과 훈육성 적 및 학업 성취도와 의 관계. 국군간호사관학교 논문집. 국군간호사관학교 군진간호연구소 2002;21:240-269.
 49. 오현수. 간호대학생의 에니어그램 성격유형 연구. 한국에니어그램연구 2005;2(2):123-153.
 50. Myers IB, McCaulley MH. MBTI theory, Psychometrics application. 김정택, 심혜숙, 제석봉 (역음). MBTI 개발과 활용. 한국심리검사연구소 2006.
 51. 황임란. 에니어그램과 MBTI의 비교. 청소년학연구 2005;12(2):313-335.
 52. 윤운성. 에니어그램 성격검사의 고찰과 기업에의 활용. 한국성인교육학회지 2000;3(3):203-224.
 53. 골드버그 MJ. The 9 Ways of Working;2001. 박헌준, 유민봉(옮김). 성공 경영을 위한 에니어그램 리더십. 김영사 2001.
 54. Levine J. The Enneagram intelligences:Understanding personality for effective teaching and learning;2003
 - 윤운성 외(옮김). 에니어그램 지능:효과적인 수업과 학습을 위한 성격의 이해. 교육과학사 2003.
 55. Havens SE. Comparisons of Myers-Briggs and Enneagram types of registered nurses. University of Florida 1995.
 56. 강옥희. 치과위생사의 이직의도 영향요인 연구: 서울,경기지역 치과의원 중심으로. 연세대학교 보건환경대학원 2004.
 57. 김영숙. 치과위생사의 업무범위 및 분장에 관한 연구[석사학위논문]. 단국대학교 행정법무대학원 2008.
 58. 오상환. 진료파트 치과위생사의 업무. 치과임상 2007;27(5):599-602.
 59. 조윤희. 성격 유형에서의 전형성과 자존감이 행동예언에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 1996.
 60. Hirsch, S, Kummerow, J. 심혜숙 & 이승환 역, 성격 유형과 삶의 양식. 한국심리검사연구소 1996.
 61. 윤운성, 김봉환, 임형택, 황임란, 이주하, 정정옥 등 에니어그램 이해와 적용. 학지사 2007.
 62. Sachau DA. Resurrecting the Motivation-Hygiene theory Human Resource Development Review 2007;6:377-393.
 63. 김정택, 심혜숙. MBTI GS형 Form G 자가채점용 설문지. 한국심리검사연구소 2006.
 64. 윤운성. 한국형 에니어그램 성격유형검사(KEPTI). 한국에니어그램교육연구소 2007.
 65. 리소 DR, 허드슨 R. 에니어그램의 지혜. 초판. 한문화멀티미디어 2005.