

# 의료기관 근로자의 성격유형별 직무만족 비교 분석

양종현

중원대학교 보건행정학과

## 〈Abstract〉

### Comparative Analysis of the Job Satisfaction by Personality Types of General Hospital Workers

Jong-Hyun Yang

*Department of Health Administration, Jungwon University*

**Purposes:** This study is comparative analysis of the job satisfaction by enneagram personality types of general hospital workers.

**Methodology:** The data were collected from 312 workers of 3 general hospitals using standardized questionnaires. Personality types were examined using the enneagram, and job satisfaction was analyzed according to personality 9 types.

**Findings:** In all personality types, it was found that communication had the most important influence on job satisfaction. In 1 type, reward system, working environment · welfare, and communication had a significant positive(+) effect on job satisfaction. In 7, 9 types, empowerment and communication had a significant positive influence on job satisfaction.

**Practical Implications:** According to the personality type of the hospital workers, job satisfaction factors were found to be different. These results are expected to be important reference materials for human resources management in hospitals.

**Keywords:** Personality Types, Enneagram, Job Satisfaction, General Hospital Workers

## I. 서 론

최근 우리나라는 경제 수준 향상과 건강에 대한 관심 증가로 의료서비스에 대한 욕구가 다양해지고 있다. 특히 국내의 의료환경은 병원의 지속적 증가로 인한 경쟁 심화, 고객의 다양한 욕구, 의료서비스의 고급화, 의료시장의 개방 등으로 생존경쟁이 치열해지고 있다. 4차 산업혁명 시대에 병원들은 의료서비스의 질을 개선하고, 맞춤형 의료서비스의 제공하여 비교우위의 경쟁력을 확보하기 위하여 많은 노력을 기울이고 있다[1]. 특히 의료기관 구성

원들의 고객에 대한 서비스는 병원의 질, 조직의 경쟁력과 직결되기 때문에 직원들의 직무만족도를 높이기 위해 노력하고 있다.

직무만족은 직장에서 성취감과 자아실현으로 정의할 수 있으며, 종업원의 직무만족은 조직의 생산성 향상과 고객서비스의 질 제고와 관련이 높다. 따라서 병원 내부 조직원의 직무만족을 높이고 이를 통해서 질 높은 의료서비스를 제공하는 것은 병원경영에 있어서 중요하다. 조직에서는 구성원의 직무만족이 높으면 결근율, 이직률이 감소하고 생산성과 효율성이 증가한다. 이에 병원들은 직원

\* 투고일자 : 2022년 09월 21일, 수정일자 : 2022년 12월 05일, 게재확정일자 : 2022년 12월 06일

‡ 교신저자: 양종현 중원대학교 보건행정학과, Tel: 043-830-8852, 이메일: mybabos@jwu.ac.kr

This work was supported by the Jungwon University Research Grant(2021-002)

들을 위한 다양한 직무 관련 프로그램을 도입하여 직무만족을 높이고, 고객에게는 질 높은 의료서비스 제공해야 한다[2].

직무만족에 영향을 미치는 요인에는 다양한 요소들이 있다. 이러한 영향을 주는 요인은 직무 특성, 작업 특성, 환경적 특성, 조직적 특성, 개인적 특성 등이 있다. 그러나 기존의 연구는 개인적 특성보다는 직무 특성, 작업 특성, 환경적 특성, 조직적 특성과 관련된 연구가 대부분이다. 특히 개인의 특성은 객관적인 측정 지표를 이용하여 성격유형을 분류하고, 이러한 성격유형을 병원경영에 적용한다는 것은 쉽지 않다. 이에 성격유형별 직무만족을 비교 분석하고, 이를 병원경영에 적용하는 연구가 많지 않다.

특히 서비스 업종에서 직무만족도가 높은 성격유형의 구성원들은 결근, 이직, 승진, 동료·상사관계, 근무태도, 회사정책, 급여수준 등에 대해 긍정적이며, 고객만족과 구매에 긍정적 영향을 미친다[3]. 이에 대표적인 서비스 업종인 의료기관에서 성격유형에 따른 직무만족에 영향을 미치는 요인을 비교 분석 연구가 필요한 시점이라 판단된다.

성격유형의 분류에 있어서 에니어그램 성격유형, MBTI, 성격 5요인 등을 주로 사용하고 있다. 에니어그램은 9개의 성격유형으로 분류하고 있으며, MBTI의 성격유형과 성격 5요인을 포괄하고 있으며, MBTI와 5유형보다 실질적이고 구체적이다[3]. 이에 본 연구에서는 에니어그램(Enneagram) 성격유형 검사를 이용하여 의료기관 종사자의 성격유형을 분류하고, 성격유형에 따른 직무만족을 비교 분석하고 이를 토대로 병원경영 및 인력관리에 대한 시사점을 제시하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 에니어그램

에니어그램 성격유형은 총 81문항으로 구성되어 있으며, 힘의 중심에 따라 감정 중심, 사고 중심, 본능 중심의 3가지 유형으로 구분된다[4]. 다음 <표 1>의 에니어그램 성격유형별 특징을 살펴보면, 감정 중심은 2유형, 3유형, 4유형, 사고 중심은 5유형, 6유형, 7유형, 본능 중심은 8유형, 9유형, 1유형으로 나누어진다. 감정 중심은 감정과

정서를 중요시하며 느낌을 통해 삶을 파악하고 주관적 판단, 직관에 따라 행동하는 경향이 높다. 감정 중심의 2유형은 조력자, 순응형, 3유형은 성취자, 공격형, 4유형은 예술가, 움츠리는형의 특징을 가지고 있다. 사고 중심은 머리로 상황을 분석하고, 모든 상황에서 한 걸음 물러나 상황을 관찰, 비교를 통해 분석하려는 경향이 강하다. 사고 중심의 5유형은 관찰자, 움츠리는형, 6유형은 충성가, 순응형, 7유형은 모험가, 공격형의 특징을 가지고 있다. 본능 중심은 습관과 본능에 따라 행동하는 특성을 가지며, 주된 관심은 존재와 힘이며, 현재 진행 중인 일들을 신속, 정확하게 파악하고 조정, 통제하는 일에 능숙하다[5]. 본능 중심의 8유형은 지도자, 공격형, 9유형은 조정자, 움츠리는형, 1유형은 개선자, 순응형의 특징을 가지고 있다.

### 2. 직무만족

직무만족(Job Satisfaction)은 조직에서 자신의 직무를 스스로 평가하고 직무에 대한 기대욕구의 충족 여부를 지각하는 것이다. 이러한 직무만족은 개인의 신념, 감정, 성취감, 태도 등과 같은 심리적 상태를 말한다. 직무만족 요인인 성과보상, 근무환경·복지, 권한위임, 커뮤니케이션, 교육·훈련 등은 조직원을 사회화하는 중요한 요인이다. 직무만족은 조직에 대한 개인의 심리적 애착과 조직 몰입에 영향을 미치는 중요한 변수라고 하였다. 근무환경과 역할의 명확성이 직무만족에 긍정적 영향을 주고, 이러한 직무만족은 회사에 대한 자부심에 영향을 미치고, 회사의 자부심은 구성원들이 고객서비스에 긍정적 영향을 미친다고 하였다[6].

### 3. 성과보상

성과보상(Reward System)은 조직 구성원들이 자신의 능력과 노동력을 제공하고 그에 대한 합당한 대가를 받는 것이다. 성과보상은 채용, 직무설계, 관리, 경력개발 등의 조직 관리 프로그램으로 내부마케팅을 추구하는 조직은 반드시 고려해야 하는 요인이다. 성과보상 시스템은 일시적 성과나 단기이익에 대한 보상보다는 구성원의 행위기준, 서비스 마인드의 평가를 통해 고객 지향성을 높이는 유인책이 되어야 한다. 성과보상시스템을 성공적으로 수

<표 1> 에니어그램 성격유형  
(Characteristics of enneagram types)

| Classification              | Type | Characteristics   | MBTI       |
|-----------------------------|------|---|------------|
| Feeling<br>(Heart)<br>triad | 2    | Helper<br>A person who has the helper personality is generous and loves to go to great lengths to make people happy. They are also quite possessive. The helper is caring and places great value on relationships. Helpers are sentimental, friendly, warm, and welcoming.        | ESFJ, ENFJ |
|                             | 3    | Achiever<br>The achiever likes to get things done. They are goal-oriented and image-conscious. An achiever is ambitious, competent, and charismatic. An achiever enjoys being looked up to as a standard of success or professionalism in his field of endeavor.                  | -          |
|                             | 4    | Individualist<br>This personality type values self-expression and is dramatic and temperamental. The individualist is a sensitive, reserved, and self-conscious person. The individualists often have creative and artistic abilities.  | INTJ, INFJ |
| Thinking<br>(Head) triad    | 5    | Investigator<br>This enneagram personality is highly perceptive, curious, and innovative. Investigators have extensive problem-solving skills and a strong sense of independence. They are bold and can come across as very intense persons.                                      | ISTP, INTP |
|                             | 6    | Loyalist<br>The loyalist type is responsible, reliable, and trustworthy. He is security-conscious and can detect problems at the earliest stages. Loyalists are hardworking and always willing to cooperate with others to achieve common goals.                                  | ISFP, INFP |
|                             | 7    | Enthusiast<br>This enneagram type is a thrill-seeker. They are spontaneous, versatile, and acquisitive. The enthusiast is always optimistic, and values experience. He is seemingly joyous and appreciative.  | ESTP, ESFP |
| Gut<br>(Body)<br>triad      | 8    | Challenger<br>This enneagram type is known to have high levels of self-confidence. A challenger is willful, resourceful, and makes decisions quickly and firmly. They are never shy in the face of a confrontation and may often instigate one.                                   | ENTP, ENFP |
|                             | 9    | Peacemaker<br>This enneagram type is complacent and resigned. They are also receptive and reassuring. Peacemakers find it easy to trust people and support others. They do not like conflicts and try to overlook or minimize problematic issues.                                 | ISTP, ISFP |
|                             | 1    | Reformer<br>A reformer is purpose-driven, principled, and has firm self-control. A reformer aspires for perfection in all things. The reformer is idealistic with a rigid sense of right and wrong. Wherever they find themselves, reformers always try to improve the situation. | ESTJ, ENTJ |

행하기 위해서 직원들에게 동기부여를 위한 제도를 활용해야 한다. 특히 만족감과 자부심을 느끼면서 애사심을 가지고 업무를 수행할 수 있는 프로그램을 개발하는 것이 중요하다[7].

#### 4. 근무환경·복지

근무환경·복지는 구성원과 그의 가족들을 대상으로 경제적, 정신적, 신체적으로 보상하는 제도이다. 이러한 복지제도는 노동생산성의 향상, 근로 생활의 안정화 및 질(Quality) 향상, 노동력 확보 등을 위해 구성원과 가족에게 제공되는 것이다. 물질적, 정신적 서비스는 집단적 보상의 성격을 지니며, 복리후생의 용도는 제한적 특성이

있다. 그리고 복지는 노동의 양, 질, 능력에 대해 무차별적이며, 현금 이외에도 현물, 시설물의 이용 등 다양하게 지급된다[8].

#### 5. 권한위임

권한위임(Empowerment)은 고객에게 신속하고 효과적인 서비스를 제공하기 위해 책임감을 가지고 직무에 임할 수 있도록 구성원에게 적절한 의사결정권을 부여하는 것이다. 조직의 목적을 달성하기 위해 업무과정에서 구성원에게 부여되는 자유로운 재량권의 정도이다. 권한위임은 내부고객의 공유가치와 조직몰입을 향상시킬 수 있고, 고객에게는 질 높은 의료서비스를 제공할 수 있다[15].

특히 의료기관은 고객과의 접점에서 예기치 못한 상황에 접하게 되는 경우가 많다. 권한위임은 구성원이 책임감과 권한을 가지고 신속한 의사결정을 통하여 다양한 의료환경 상황에 능동적으로 대처할 수 있는 중요한 요인이다[9].

### 6. 커뮤니케이션

커뮤니케이션(Communication)은 구성원의 효율적 직무활동을 위해 조직 내에서의 지속적, 효과적인 의사소통과 정보교환이다. 고객에게 효과적으로 대응하기 위해 조직에 대한 정보와 고객에 대한 정보 등을 효과적, 지속적으로 교환하고, 이를 통해서 자신의 감정을 표현하고 조직의 유효성을 제고시키는 중요한 역할을 한다. 이러한 커뮤니케이션이 증가할수록 동료·상사와의 긍정적 관계, 의사소통에 대한 만족, 성과에 대한 피드백 등을 통해 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다 [8][9].

### 7. 교육·훈련

교육·훈련(Education·Training)은 조직의 목적을 달성하기 위해 구성원의 업무능력, 지식 등을 향상시키고, 조직 환경에 적응하여 업무를 효과적으로 수행할 수 있도록 지원한다[10]. 교육·훈련은 인적자원개발에 한정되는 것이 아니라 조직 내부의 지적자본 창출과 조직혁신의 원동력으로 확대되고 있다. 교육·훈련은 다양한 고객의 욕구에 대한 서비스를 제공할 수 있는 능력을 향상시키고, 구성원의 일에 대한 몰입도를 향상시켜 조직의 성과를 높일 수 있다. 구성원들이 조직의 목적을 달성할 수 있도록 업무능력과 지식을 향상시키고, 직무를 효과적으로 수행하는 활동이다[11].

## Ⅲ. 연구방법

### 1. 자료수집

본 연구는 의료기관 종사자의 성격유형별 직무만족 비교 분석을 위해 3개(G지역, P지역, K지역) 종합병원 직

원들을 대상으로 2021년 12월 1일부터 12월 31일까지 설문 조사를 하였다. G\*Power 3.1 program[19]을 이용하여, 본 연구에 필요한 연구대상자 수를 산출하였다. 회귀분석을 위하여 효과크기 0.15, 유의수준 0.05, Power(1-β) 0.95를 적용한 결과 최소 인원은 178명으로 산출되었다. 설문 조사 전 윤리적 측면을 고려하여 연구책임자와 조사자의 신분, 소속 및 연락처를 공개하였다. 그리고 연구 목적, 내용, 설문 조사 내용을 상세하게 설명하고, 연구 참여와 비밀 보장에 대해 서면 동의를 받았다. 본 설문 조사는 해당 병원의 행정, 간호, 약제 부서 총괄책임자의 협조를 얻어 각 120부씩 배부하여 구조화된 설문지를 자기기입식으로 작성하였다. 총 360부의 설문지를 배포하였으며, 회수된 질문지 320부 중 응답이 누락된 8부를 제외한 312부(86.6%)를 최종 분석에 사용하였다.

### 2. 연구방법

본 연구에서 에니어그램(Enneagram)을 이용하여 연구대상자의 성격유형을 검사하고, 성격유형별 직무만족에 영향을 미치는 요인을 비교 분석하기 위해서 SPSS Statistics 21.0 통계프로그램을 사용하였으며, 연구방법은 다음과 같다.

첫째, 81문항의 표준화된 검사인 한국형 에니어그램 성격유형 검사(Korean Enneagram Personality Type Indicator)를 이용하여 감정형(2유형, 3유형, 4유형), 사고형(5유형, 6유형, 7유형), 본능형(1유형, 8유형, 9유형)의 9가지 유형으로 분류하였다.

둘째, 연구대상의 일반적 특성 및 기술통계량 분석을 하였으며, 일반적 특성에 따른 성격유형 차이 분석을 하였다.

셋째, 설문 문항에 대한 신뢰성 및 타당성 분석(Analysis of the Validity and Reliability)을 실시하고, 요인분석을 하였다.

넷째, 연구대상 전체와 연구대상자의 88% 이상을 차지하는 성격 1유형, 7유형, 9유형에 따른 직무만족에 영향을 미치는 요인을 비교 분석하였다. 각 성격유형별 Model 1, Model 2로 나누어 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 일반적 특성

본 연구대상의 일반적 특성은 다음 <표 2>와 같다. 성별은 남성 62명(19%), 여성 250명(81%), 연령은 30대 152명(48%), 40대 102명(33%), 결혼 여부는 기혼 216명(69%), 미혼 96명(31%)이었다. 직종은 사무직 146명(47%), 간호직 87명(28%), 의료기술직 67명(21%), 약사직 12명(4%), 학력은 전문대졸 126명(40%), 대졸 124명(39%) 순이었다. 근무경력은 11-15년 미만 104명(33%), 16-20년 미만 76명(24%), 5-10년 미만 58명(19%), 직위는 일반 직원 264명(83%), 계장급 34명(12%) 순이었다.

### 2. 일반적 특성에 따른 성격유형 차이분석

일반적 특성에 따른 성격유형 차이 분석은 다음 <표 2>와 같다. 일반적 특성인 성별, 연령, 결혼, 직종, 학력, 근무경력, 직위에 따른 성격유형의 차이를 조사하기 위하여 t-검정과 ANOVA 분석을 실시하였다. 학력, 근무경력에 따라 성격유형에 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 전문대졸은 1유형 66명, 9유형 24명, 7유형 14명, 5유형 10명, 대졸은 1유형 68명, 9유형 28명, 7유형 16명 순이었다. 근무경력 11-15년의 1유형 52명, 9유형 24명, 7유형 14명, 근무경력 16-20년의 1유형 50명, 9유형 14명 순이었다. 그리고 성별, 연령, 결혼, 직종, 직위는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

<표 2> 일반적 특성에 따른 성격유형 차이  
(Differences in personality types according to general characteristics)

| Classification |                    | 1 type        | 2 type | 3 type | 4 type | 5 type      | 6 type     | 7 type       | 9 type       | Total (%)     | F/t(p)             |
|----------------|--------------------|---------------|--------|--------|--------|-------------|------------|--------------|--------------|---------------|--------------------|
| Gender         | Male               | 34            | 0      | 0      | 0      | 4           | 2          | 14           | 8            | 62(19%)       | 0.658<br>(0.418)   |
|                | Female             | 144           | 6      | 4      | 4      | 10          | 6          | 20           | 56           | 250(81%)      |                    |
| Age            | 20-29              | 26            | 0      | 0      | 2      | 0           | 2          | 6            | 16           | 52(17%)       | 2.302<br>(0.077)   |
|                | 30-39              | 78            | 6      | 2      | 0      | 10          | 4          | 22           | 30           | 152(48%)      |                    |
|                | 40-49              | 68            | 0      | 2      | 2      | 4           | 2          | 6            | 18           | 102(33%)      |                    |
|                | 50-                | 6             | 0      | 0      | 0      | 0           | 0          | 0            | 0            | 6(2%)         |                    |
| Marital status | Married            | 128           | 4      | 4      | 4      | 10          | 4          | 20           | 42           | 216(69%)      | 0.036<br>(0.849)   |
|                | Single             | 50            | 2      | 0      | 0      | 4           | 4          | 14           | 22           | 96(31%)       |                    |
| Job of type    | Pharmacist         | 8             | 0      | 0      | 0      | 0           | 0          | 0            | 4            | 12(4%)        | 2.360<br>(0.072)   |
|                | Nurse              | 48            | 3      | 0      | 2      | 4           | 0          | 6            | 24           | 87(28%)       |                    |
|                | Medical technician | 36            | 1      | 0      | 0      | 4           | 2          | 10           | 14           | 67(21%)       |                    |
|                | Officer            | 86            | 2      | 4      | 2      | 6           | 6          | 18           | 22           | 146(47%)      |                    |
| Education      | High school        | 24            | 2      | 0      | 0      | 0           | 0          | 4            | 2            | 32(11%)       | 3.673<br>(0.013*)  |
|                | College            | 66            | 4      | 2      | 2      | 10          | 4          | 14           | 24           | 126(40%)      |                    |
|                | University         | 68            | 0      | 2      | 2      | 4           | 4          | 16           | 28           | 124(39%)      |                    |
|                | Graduate school    | 20            | 0      | 0      | 0      | 0           | 0          | 0            | 10           | 30(10%)       |                    |
| Job career     | -4                 | 26            | 2      | 0      | 0      | 0           | 0          | 10           | 10           | 48(15%)       | 3.611<br>(0.007**) |
|                | 5-10               | 28            | 2      | 2      | 2      | 4           | 4          | 4            | 12           | 58(19%)       |                    |
|                | 11-15              | 52            | 2      | 2      | 0      | 8           | 2          | 14           | 24           | 104(33%)      |                    |
|                | 16-20              | 50            | 0      | 0      | 2      | 2           | 2          | 6            | 14           | 76(24%)       |                    |
|                | 21-                | 22            | 0      | 0      | 0      | 0           | 0          | 0            | 4            | 26(9%)        |                    |
| Position       | Department chief   | 8             | 0      | 0      | 0      | 2           | 0          | 2            | 2            | 14(5%)        | 0.036<br>(0.964)   |
|                | Part leader        | 18            | 0      | 0      | 2      | 2           | 2          | 2            | 8            | 34(12%)       |                    |
|                | General staff      | 152           | 6      | 4      | 2      | 10          | 6          | 30           | 54           | 264(83%)      |                    |
|                |                    | 178<br>(57.1) | 6(1.9) | 4(1.3) | 4(1.3) | 14<br>(4.5) | 8<br>(2.6) | 34<br>(10.8) | 64<br>(20.5) | 312<br>(100%) |                    |

### 3. 신뢰도 및 타당도 분석

본 연구에서 신뢰도 및 타당성 검증을 위해 요인분석을 하였다. 요인적재량은 0.6을 기준으로 하였으며, 설문 문항의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach 's  $\alpha$  계수를 통해 내적 일관성을 평가하였다. 신뢰도 검정 통계량을 살펴보면, 성과보상은 5개 요인 중 2개 항목수를 제거하였으며 Cronbach 's  $\alpha$  는 0.807, 근무환경·복지는 5개 요인 중 1개 항목수를 제거하였으며 Cronbach 's  $\alpha$  는 0.829이었다. 권한위임은 5개 요인 중 1개 항목수를 제거하였으며 Cronbach 's  $\alpha$  는 0.838, 커뮤니케이션은 5개 요인 중 2개 항목수를 제거하였으며 Cronbach 's  $\alpha$  는 0.819이었다. 그리고 교육·훈련은 5개 요인 중 1개 항목수를 제거하였으며 Cronbach 's  $\alpha$  는 0.827, 직무만족은 5개 요인 중 1개 항목수를 제거하였으며 Cronbach 's  $\alpha$  는 0.835이었다.

타당성 검증은 탐색적 요인분석을 실시하였다. 측정 도구의 개념 타당성을 검증하기 위해 주성분 분석과 요인들의 독립성을 유지하여 회전하는 직각 회전방법을 실시하였다. 요인적재량은 0.6을 기준으로 하였으며, 최대설명력의 기준으로 요인추출 고유값은 1.0을 기준치로 하였다. 요인분석을 위해 측정변수 간의 적절한 상관성에 대한 가정을 확인하기 위한 KMO 표본 적합성 검증값(Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)은 0.863으로 0.5이상 이었다. Bartlett 검증은 0.001 이하로 유의하였으며, 총누적 분산 적재율은 64.1%로 나타났다.

요인의 특성을 측정하기 위해 30개 문항에 대해 요인 분석을 하였으며, 다음 <표 3>과 같이 6개의 요인을 추출하였다. 성과보상 3요인으로 다양한 보상 포상제도, 고객 평가 대한 보상제도, 업무성과에 대한 보상제도, 근무환경·복지 4요인으로 적절한 연금 및 퇴직제도, 적절한 휴가제도, 다양한 복지제도, 근무환경(통풍, 환기, 인테리어) 좋음으로 추출하였다. 권한위임 4요인으로 업무에 대한 많은 결정권 부여, 문제 발생 시 담당자가 판단 및 해결, 업무 관련해서 자유로운 의사결정, 직원들의 판단을 신뢰, 커뮤니케이션 3요인으로 자유로운 의사 표현 가능, 상사와 직원들의 자유로운 의사소통, 동료와 충분히 의견 교환가능으로 추출하였다. 그리고 교육·훈련 4요인으로 교육훈련을 통해 업무에 도움, 다양한 교육훈련 프로그램 제공, 체계적인 교육시스템 제공, 교육훈련은 매우 가치

있음, 직무만족 4요인으로 현재 맡은 업무에 만족, 직무는 내 능력개발에도 많은 도움, 동료 간의 업무배분은 효율적임, 내게 능력 발휘의 기회를 제공으로 추출하였다.

### 4. 상관관계 분석

본 연구에서 변수들의 관련성 여부를 알아보기 위해 상관관계분석(Correlation Analysis)을 하였다. 성과보상은 근무환경·복지, 동기부여, 커뮤니케이션, 교육·훈련, 직무만족과 유의한 양(+)의 상관관계가 있었다. 근무환경·복지는 동기부여, 커뮤니케이션, 교육·훈련, 직무만족과 유의한 양(+)의 상관관계가 있었다. 동기부여는 커뮤니케이션, 교육·훈련, 직무만족과 유의한 양(+)의 상관관계가 있었다. 커뮤니케이션은 교육·훈련, 직무만족과 유의한 양(+)의 상관관계가 있었다. 교육·훈련은 직무만족과 유의한 양(+)의 상관관계가 있었다.

### 5. 성격유형에 따른 직무만족에 미치는 영향 비교 분석

성격유형에 따른 직무만족에 미치는 영향을 비교 분석하기 위해 연구대상자 전체와 설문 조사의 88% 이상을 차지하는 1유형(57.1%), 7유형(10.8%), 9유형(20.5%)을 대상으로 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다. 독립변수들의 다중공선성을 평가하였으며, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.349-3.984로 모두 10이하로서 독립변수간 다중공선성의 문제는 없었다. Durbin-Watson의 통계량 값은 성격유형 전체의 Model 1은 1.789, Model 2는 1.870, 1유형 Model 1은 1.952, Model 2는 2.177, 7유형 Model 1은 1.768, Model 2는 2.135, 9유형 Model 1은 2.150, Model 2는 2.274로 기준값인 2에 근접하였다. 변수들의 잔차의 상호독립성을 만족하고 있어 다중회귀분석을 실시하기 위한 가정을 만족하였다.

의료기관 종사자의 성격유형에 따른 직무만족에 미치는 영향을 비교 분석한 결과 다음 <Table 5>와 같다. 직무만족을 종속변수로, Model 1에서 독립변수로 일반적 특성인 성별, 연령, 결혼, 학력, 근무경력, 직위를 포함하여 분석하였다. Model 2에서 직무만족 관련 요인인 성과보상, 근무환경·복지, 권한위임, 커뮤니케이션, 교육·

<표 3> 요인분석  
(Factor analysis)

| Survey question                                     | Factor variables |                              |             |               |                     |                  |
|---|------------------|------------------------------|-------------|---------------|---------------------|------------------|
|   | Reward systems   | Working environment, welfare | Empowerment | Communication | Education, Training | Job satisfaction |
| Various reward systems                              | .873             | .271                         | .066        | .101          | .145                | .145             |
| Compensation for customer evaluation                | .809             | .074                         | .479        | .161          | .090                | .090             |
| Compensation for work performance                   | .891             | .183                         | .019        | .243          | .104                | .104             |
| Compensation for good ideas                         | .080             | .270                         | -.183       | .275          | .200                | .200             |
| Fair performance system                             | .154             | .218                         | -.152       | .044          | .380                | .380             |
| Retirement, pension system                          | .164             | .734                         | .153        | .054          | -.022               | -.022            |
| Appropriate vacation system                         | -.103            | .662                         | .102        | -.036         | .073                | .073             |
| Various welfare systems                             | .117             | .612                         | .072        | .133          | .029                | .029             |
| Good working environment (ventilation, interior)    | .278             | .603                         | .101        | .141          | .213                | .213             |
| Child-care, healthcare available                    | .188             | .417                         | .022        | .014          | .264                | .264             |
| Granting decision-making about work                 | .015             | .397                         | .691        | .091          | .213                | .213             |
| Solving the problem yourself                        | .028             | .416                         | .676        | .224          | .128                | .128             |
| Available free decision                             | .301             | .451                         | .626        | .211          | .205                | .205             |
| Trust worker judgment                               | .345             | .362                         | .607        | .213          | .194                | .194             |
| Various empowerment system                          | -.073            | .178                         | -.187       | .295          | .313                | .313             |
| Free expression is possible                         | .062             | .319                         | .091        | .834          | .393                | .393             |
| Communication with seniors, co-workers              | -.127            | .036                         | .235        | .890          | .412                | .412             |
| Exchange opinions with colleagues                   | .074             | .236                         | .224        | .858          | .538                | .538             |
| Asking worker opinions                              | .106             | .157                         | .062        | .244          | .559                | .559             |
| Communication of new works                          | -.107            | .145                         | .027        | .061          | .096                | .096             |
| Education, training is helpful                      | .383             | .147                         | .141        | .152          | .859                | .681             |
| Valuable education, training                        | .121             | .090                         | .080        | .080          | .795                | .795             |
| Systematic education, training programs             | .174             | .118                         | .103        | .066          | .782                | .782             |
| Education, training is valuable                     | .156             | -.158                        | .341        | .088          | .681                | .859             |
| Providing education, training during working hours  | .282             | -.005                        | .234        | .091          | .611                | .611             |
| Current job satisfaction                            | .115             | .021                         | .049        | .074          | .029                | .677             |
| Job helps developing my skills.                     | .090             | .173                         | .205        | .103          | -.231               | .634             |
| Efficient work allocation                           | .127             | .083                         | .029        | -.079         | .127                | .628             |
| providing an opportunity to demonstrate the ability | .104             | .075                         | .752        | .171          | .115                | .618             |
| doing worthy job                                    | .087             | .182                         | .759        | .180          | .276                | .471             |
| % Variance  | 32.0             | 10.5                         | 6.8         | 6.1           | 4.7                 | 4.0              |
| Cumulative variance                                 | 32.0             | 42.5                         | 49.3        | 55.4          | 60.1                | 64.1             |

KMO: .863, Bartlett's Test: <.001, % of Variance: 64.1

<표 4> 상관관계 분석  
(Correlation among variables)

| Variables                    | Reward systems | Working environment, welfare | Empowerment | Communication | Education, Training | Job satisfaction |
|------------------------------|----------------|------------------------------|-------------|---------------|---------------------|------------------|
| Reward systems               | 1              |                              |             |               |                     |                  |
| Working environment, welfare | .409**         | 1                            |             |               |                     |                  |
| Empowerment                  | .498**         | .675**                       | 1           |               |                     |                  |
| Communication                | .408**         | .430**                       | .512**      | 1             |                     |                  |
| Education, Training          | .298**         | .550**                       | .674**      | .398**        | 1                   |                  |
| Job satisfaction             | .442**         | .521**                       | .488**      | .605**        | .315**              | 1                |

훈련을 추가하여 분석하였다. 성별(남 0, 여 1), 연령(기혼 0, 미혼 1)은 더미변수(0, 1) 처리하여 회귀분석하였다.

성격유형 전체의 경우 Model 2에서 성과보상, 근무환경·복지, 커뮤니케이션이 유의한 양(+)의 영향력을 미쳤다. 일반적 특성에서는 여성이, 연령이 적을수록, 직위가 높을수록 직무만족에 유의한 양(+)의 영향력이 있었다. 성격 1유형은 Model 2에서 성과보상, 근무환경·복지, 커뮤니케이션이 유의한 양(+)의 영향력이 있었다. 일반적 특성에서는 여성이, 직위가 높을수록 직무만족에 유의한 양(+)의 영향력이 있었다. 성격 7유형은 Model 2에서 근무환경·복지, 권한위임, 커뮤니케이션이 유의한 양(+)의 영향력을 미쳤다. 일반적 특성에서는 여성이, 기혼자가, 직위가 높을수록 직무만족에 유의한 양(+)의 영향력이 있었다. 성격 9유형은 Model 2에서 권한위임, 커뮤니케이션이 유의한 양(+)의 영향력을 미쳤다. 일반적 특성에서는 근무경력이 적을수록 직무만족에 유의한 양(+)의 영향력이 있었다.

연구대상 전체의 경우 Model 2의 유의한 영향력이 있었으며(F=28.700, p<0.01), 직무만족에 대한 설명력은 53.5%로 나타났다. 성격 1유형의 Model 2는 유의한 영향력이 있었으며 (F=18.270, p<0.01), 설명력은 54.2%, 성격 7유형의 Model 1(F=2.872, p<0.05), Model 2(F=9.649, p<0.01)는 유의한 영향력이 있었다. 성격 9유형의 Model 2는 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났으며(F=7.078, p<0.01), 직무만족에 대한 설명력은 59.%로 나타났다.

## V. 고찰 및 결론

본 연구는 의료기관 종사자의 성격유형별 직무만족 비교 분석을 위해 3개(G지역, P지역, K지역) 종합병원 직원을 대상으로 2021년 12월 1일부터 12월 31일까지 설문 조사를 실시하였다.

본 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 학력, 근무경력에 따라 성격유형에 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 전문대졸은 1유형 66명, 9유형 24명, 7유형 14명, 5유형 10명, 대졸은 1유형 68명, 9유형 28명, 7유형 16명 순이었다. 근무경력 11-15년의 1유형 52명, 9유형 24명, 7유형 14명, 근무경력 16-20년의 1유형 50명, 9유형 14명 순이었다. 병원종사자의 성격유형은 대체로 1유형(개신자, 순응형, 외향적사고형), 9유형(조정자, 움츠리는형, 내향적직관형), 7유형(모험가, 공격형, 외향적감각형) 순이었다. 본 연구에서 간호사, 사무직, 보건직들은 대체적으로 본능형인 1유형, 9유형으로 나타났다. 1유형은 원칙적이고 이상적인 유형으로 윤리적, 양심적, 비판적, 완벽주의 성격이며, 9유형은 느긋하고 잘 나서지 않는 유형으로 원만한, 친절한, 수동적인, 고집스러운 성격이다. 중요하고 민감한 의료서비스를 제공해야 하는 병원의 특성상 원칙적이고 이상적인 1유형, 친절하고 원만한 9유형의 본능형 성격유형이 많이 나타난 것으로 판단된다. 에니어그램을 활용한 병원간호사의 성격유형과 직무만족을 연구한 Kim et al.[12] 결과에서도 본능 중심(장중심)인 1유형이 97명(47.3%), 9유형 43명(21.0%) 순으로 나타났다. 그리고 보험회사 업무우수자의 에니어그램 성격유형별 직무만족을 연구한 Cheong et al.[18]의 결과에서도 본능



〈표 5〉 성격유형에 따른 직무만족에 영향을 미치는 요인 비교 분석  
 (Multiple regression analysis on the affecting the job satisfaction)

| Variables                     | Total   |          |         | 1 type   |        |         | 7 type  |         |         | 9 type  |        |         |       |        |      |       |        |       |        |        |      |       |        |      |  |
|-------------------------------|---------|----------|---------|----------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|---------|-------|--------|------|-------|--------|-------|--------|--------|------|-------|--------|------|--|
|                               | Model 1 |          | Model 2 | Model 1  |        | Model 2 | Model 1 |         | Model 2 | Model 1 |        | Model 2 |       |        |      |       |        |       |        |        |      |       |        |      |  |
|                               | $\beta$ | t        | p       | $\beta$  | t      | p       | $\beta$ | t       | p       | $\beta$ | t      | p       |       |        |      |       |        |       |        |        |      |       |        |      |  |
| (Constant)                    | 8.563   | .000     | 2.264   | .024     | 6.530  | .000    | 1.973   | .050    | 2.854   | .008    | 3.369  | .002    | 3.142 | .003   | .394 | .695  |        |       |        |        |      |       |        |      |  |
| Gender                        | .021    | .347     | .729    | .152     | .001   | .029    | .347    | .729    | .133    | .222    | .028   | .464    | 2.820 | .008   | .470 | 3.436 | .002   | -.181 | -1.487 | .142   | .012 | .123  | .903   |      |  |
| Age                           | -.158   | -1.672   | .096    | -.159    | -2.344 | .020    | -.067   | -.562   | .575    | -.151   | -1.716 | .088    | -.458 | -1.998 | .055 | -.327 | -1.392 | .176  | .188   | .877   | .384 | -.088 | -.523  | .603 |  |
| Marital status                | -.049   | -.700    | .485    | .021     | .419   | .676    | .011    | .128    | .898    | .068    | 1.071  | .286    | -.378 | -1.472 | .151 | -.748 | -3.486 | .002  | -.042  | -.270  | .788 | -.028 | -.243  | .809 |  |
| Job of type                   | -.116   | -1.905   | .058    | .011     | .248   | .804    | -.047   | -.602   | .548    | .029    | .501   | .617    | -.195 | -1.011 | .320 | .190  | 1.118  | .274  | -.271  | -2.188 | .032 | -.115 | -1.169 | .247 |  |
| Education                     | -.108   | -1.826   | .069    | -.079    | -1.861 | .064    | -.088   | -1.142  | .255    | -.073   | -1.280 | .202    | .421  | 2.465  | .020 | -.126 | -.834  | .412  | -.107  | -.891  | .377 | .165  | 1.361  | .179 |  |
| Job career                    | -.030   | -.334    | .739    | -.069    | -1.085 | .279    | -.030   | -.253   | .801    | .012    | .139   | .890    | .303  | 1.012  | .320 | -.396 | -1.904 | .068  | -.292  | -1.651 | .104 | -.295 | -2.161 | .035 |  |
| Position                      | -.044   | -.682    | .496    | -.192    | -4.074 | .000    | -.153   | -1.758  | .080    | -.261   | -4.041 | .000    | -.186 | -1.066 | .295 | -.406 | -2.367 | .026  | .264   | 1.806  | .076 | -.007 | -.059  | .953 |  |
| Reward system                 | .150    | 3.165    | .002    | .150     | 3.165  | .002    | .135    | 1.983   | .049    | .135    | 1.983  | .049    | -.017 | -.092  | .927 | -.017 | -.092  | .927  | .115   | .931   | .356 | .115  | .931   | .356 |  |
| Working environment · welfare | .327    | 5.484    | .000    | .327     | 5.484  | .000    | .321    | 4.191   | .000    | .321    | 4.191  | .000    | 1.036 | 5.052  | .000 | 1.036 | 5.052  | .000  | -.162  | -.900  | .372 | -.162 | -.900  | .372 |  |
| Empowerment                   | .088    | .566     | .572    | .088     | .566   | .572    | -.012   | -.158   | .875    | -.012   | -.158  | .875    | .757  | 3.835  | .001 | .757  | 3.835  | .001  | .629   | 2.606  | .012 | .629  | 2.606  | .012 |  |
| Communication                 | .428    | 8.858    | .000    | .428     | 8.858  | .000    | .430    | 6.259   | .000    | .430    | 6.259  | .000    | .867  | 5.480  | .000 | .867  | 5.480  | .000  | .407   | 3.391  | .001 | .407  | 3.391  | .001 |  |
| Education, Training           | -.039   | -.692    | .490    | -.039    | -.692  | .490    | .012    | .168    | .867    | .012    | .168   | .867    | -.532 | -1.966 | .061 | -.532 | -1.966 | .061  | -.080  | -.519  | .606 | -.080 | -.519  | .606 |  |
| F-value                       | 1.694   | 28.700** | .601    | 18.270** | 28.72* | 9.649** | 1.921   | 7.078** |         |         |        |         |       |        |      |       |        |       |        |        |      |       |        |      |  |
| R2                            | .038    | .535     | .022    | .542     | .401   | .822    | .178    | .598    |         |         |        |         |       |        |      |       |        |       |        |        |      |       |        |      |  |
| N                             | 312     | 179      | 34      | 64       |        |         |         |         |         |         |        |         |       |        |      |       |        |       |        |        |      |       |        |      |  |

양호준 : 오보기관 다보사의 성격유형별 직무만족 비교 분석

중심(장중심)인 1유형이 47.3%, 9유형 24%, 8유형 12% 순으로 본 연구와 동일하였다. 선행연구와 본 연구를 비교 분석한 결과 서비스 및 의료기관에서는 1, 7, 9, 8 성격유형 편중 현상에 대해 추가적 연구가 필요하다고 판단된다.

둘째, 1유형, 9유형, 7유형의 성격유형에서 공통적으로 커뮤니케이션이 직무만족에 가장 중요한 요인이었다. 본 연구에서 커뮤니케이션 3가지 요인인 자유로운 의사표현, 상사·동료와의 자유로운 의사소통, 동료와 충분히 정보교환 등이 직무만족에 가장 중요한 요인이었다. 특급호텔 조리사의 성격유형과 직무만족을 연구한 Kim et al.[13]의 결과에서 성격유형 중 개방성, 외향성 등의 의사소통 관련 요인이 직무만족에 유의한 영향력이 있었다. 스포츠센터 지도자의 성격요인과 직무만족 관련 연구한 Choi et al.[14]의 결과에서도 직무만족에 친화성( $t=5.31, p<.001$ ), 외향성( $t=5.10, p<.001$ ) 순으로 유의한 영향력이 있었다. 이러한 결과는 의료기관, 호텔, 스포츠센터 등 고객에게 서비스를 제공하는 조직에서는 커뮤니케이션(Communication)과 관련된 친화성, 외향성, 개방성 등이 직무만족에 가장 중요한 요인으로 나타났다. 이러한 커뮤니케이션에 의한 높은 직무만족은 고객만족도 제고 및 경영성적을 향상시키는 선순환의 관계가 있었다.

하지만 근무경력별 간호사의 성격유형과 직무만족을 연구한 Park et al.[15]의 결과에서는 MBTI 성격유형 SF형, ST형은 상호작용 및 커뮤니케이션이 직무만족에 중요한 양(+)의 영향력이 있었지만, NF형, NT형은 반대의 결과로 나타났다. 이러한 결과는 MBTI의 NF형, NT형은 업무절차, 인사정책에 대한 효과와 정책참여에 관심이 없으며, 업무의 기술, 유용성, 직위에 대한 전반적인 느낌과 현실적인 것에 큰 관심이 없는 결과라고 주장하였다. 커뮤니케이션이 모든 조직에서 중요하지만, 성격유형에 따라 개방성, 친화성, 외향성 등의 적극적 커뮤니케이션을 부담스러워 하는 구성원들도 많다는 것을 추정할 수 있다. 이에 경영진은 적극적인 커뮤니케이션(Communication) 프로그램 정책도 중요하지만, 4차 산업혁명 및 디지털 비대면 시대에 소극적인 커뮤니케이션을 원하는 구성원들을 위한 정책적 방향에 관한 연구가 필요하다고 판단된다.

셋째, 1유형, 9유형, 7유형의 모든 성격유형에서 교육·훈련은 직무만족에 영향력이 없는 것으로 나타났다. 교육·훈련을 통해 업무에 도움, 다양한 교육·훈련 프로

그램 제공, 체계적인 교육시스템 제공, 교육·훈련은 매우 가치 있음 등의 4가지 요인들은 성격유형과 관계없이 직무만족에 유의한 영향력이 없었다. 병원 정규직과 비정규직의 직무만족 관련 Yang [8]의 연구 결과에서는 정규직의 경우 커뮤니케이션, 근무환경, 복리후생이 유의한 양(+)의 영향력을 미쳤으며, 비정규직의 경우 권한위임, 보상제도, 커뮤니케이션, 근무환경, 복리후생이 유의한 양(+)의 영향력을 미쳤다. 교육·훈련 변수는 의료기관 종사자의 직무만족에 유의한 영향력이 없는 것으로 나타나 본 연구와 동일하였다. 그리고 공공 부분 종사자의 조직몰입, 직무만족, 이직의도의 영향 요인에 관해 연구한 Jung et al.[11]의 결과에서도 직무 자율성, 권한위임이 직무만족에 유의한 양(+)의 영향력을 미치는 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 업무와 관련된 교육·훈련을 제공함에도 불구하고 직원들은 현실적인 임금, 성과보상, 복지, 동료·상사와의 커뮤니케이션 등이 직무만족에 더 큰 영향 요인이었다.

넷째, 성격유형에 따른 직무만족에 영향을 미치는 요인을 회귀 분석한 결과, 개선자, 순응형, 외향적 사고형인 1유형은 여성이, 직위가 높을수록 직무만족에 유의한 양(+)의 영향력이 있었다. 그리고 성과보상, 근무환경·복지, 커뮤니케이션이 직무만족에 유의한 양(+)의 영향력이 있었다. 모험가, 공격형, 외향적 감각형인 7유형은 여성이, 기혼이, 직위가 높을수록 직무만족에 유의한 양(+)의 영향력이 있었다. 그리고 근무환경·복지, 권한위임, 커뮤니케이션이 직무만족에 유의한 양(+)의 영향력이 있었다. 조정자, 움츠리는형, 내향적 직관형인 9유형은 근무경력이 높을수록 직무만족이 낮은 것으로 나타났다. 그리고 권한위임, 커뮤니케이션이 직무만족에 유의한 양(+)의 영향력이 있었다.

본 연구에서 7유형, 9유형은 성과보상이 직무만족에 유의한 영향력이 없었다. 이러한 결과는 공격형, 모험가의 7유형(외향적 감각형)과 공격형, 지도자인 9유형(외향적 직관형)은 성과보상보다는 권한위임, 커뮤니케이션 등이 직무만족에 더 중요한 요인이었다. 그리고 9유형은 근무경력이 많을수록 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 9유형 성격은 조정자, 움츠리는형, 내향적 성격의 소유자로 근무경력이 높아지고 권한이 많아질수록 스트레스가 높아지고 직무만족도가 낮아질 가능성이 큰 것으로 판단된다. 에니어그램 성격유형별 교사들의 직무

만족을 연구한 Mo et al.[16]의 결과에서는 7유형, 9유형의 교사들은 제약받는 것을 싫어하고, 일방적 지시를 받는 것을 힘들어했다. 그리고 다 함께 소통하여 일을 처리하고, 자신의 아이디어를 공유하면서 타인과 가까워지며, 일에 대한 권한과 책임을 중요시하여, 본 연구 결과와 동일하였다. 본 연구의 설문 조사 대상은 약사, 간호사, 보건직, 사무직으로 구성되었으며, 병원에서의 다양한 직종과 많은 설문 조사를 위해 노력하였다. 하지만 병원 진료의 중심인 의사직이 설문에 참여하지 않았다. 이에 본 연구는 일정 부분 대표성에 한계가 있었으며, 향후 의사직을 포함한 추가적인 연구가 필요하다고 판단된다.

본 연구에서 주목할 만한 결과는 의료기관 종사자의 성격유형은 1유형, 7유형, 9유형이 88% 이상을 차지하였다. 그리고 성격유형에서 공통으로 커뮤니케이션(Communication)이 직무만족에 가장 중요한 요인이었다. 특히 자유로운 의사표현, 상사·동료와 의사소통, 동료와 충분히 정보교환 등이 구성원들에게 가장 중요한 요인이었다. 그리고 업무와 관련된 교육·훈련 프로그램 제공은 유의한 영향력이 없었으며, 조직 구성원들은 현실적인 임금, 성과보상, 복지 등이 더 중요한 요인으로 나타났다. 성격유형을 정확하게 계량화하는 것은 어느 정도 한계점이 있었지만, 병원 구성원의 성격유형에 따라 직무만족을 비교 분석하고, 이를 병원의 인사정책의 참고하는 것은 의미가 있다. 그리고 무한경쟁 시대에 이러한 결과는 병원경영과 인사관리에 중요한 시사점을 제공하며, 향후 추가적 연구가 필요하다고 판단된다.

## Reference

- [1] Cho K, Sagone, M. The Effects of Affect Climate on Organizational Health and Customer Orientation in Hospitals, *The Korean Journal of Health Service Management* 2021;15(4):1-18.
- [2] Kim D, Lee J. A Study on Effectiveness of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior: Focus on Mediating Effects of Group Cohesiveness, *Korea Society for Learning and Performance* 2014; 16(2):1-23.
- [3] Jung J. Effects of the Employees Personality Type on Service Quality, Job Satisfaction, and Customer Orientation in the Airline Industry, *Tourism Research* 2014;39(3):395-417.
- [4] Riso D, Hudson R. *The Wisdom of Enneagram: The Complete Guide to Psychological and Spiritual Growth for the Nine Personality Types*. Bantam Doubleday Dell Pub 1999:1-389.
- [5] Newgent R. The Riso-Hudson Enneagram Type Indicator: Estimates of reliability and validity. *Measurement Science & Technology* 2007;36(4): 226-237.
- [6] Kim M, Kim J. The Effect of Hospital Workers' Job Satisfaction on Turnover Intention: Difference Between Regular and Irregular Workers, *The Korean Journal of Health Service Management* 2022;16(2):13-24.
- [7] Choi K. Effects of internal marketing factors of fashion retailers on sales person's job satisfaction, customer orientations, and job performance, *Dongduk Women University Doctor's Thesis* 2010;1-45.
- [8] Yang J. A Comparative Study on Job Satisfaction between Regular and Non-Regular Workers in Hospitals, *Health Policy and Management* 2015; 25(4):333-342.
- [9] Moon J, Ahn I, Lee Y. A Study on the Actual Condition of Temporary Workers In Hospital, *Korean Journal of Hospital Management* 2007;12(3):120-144.
- [10] Yang J, Kim D, Jang D. The Impact of Personality Type and Job Satisfaction on Customer Oriented Behavior of Working People in Hospitals, *Korea Association of Health and Sociology* 2010;28:115-138.
- [11] Jung W, Jung H. A Study on the Effects of Organizational Commitment and Job Change Intention of Contingent Workers in Public Sector, *The Korea Association for Public Management* 2013;27(1):27-54.
- [12] Kim H, Soon J, Ryu E, Jeon M. Comparison of Job Satisfaction, Organizational Commitment,

- and Burnout by Personalities of Nurses in Hospitals, *Clinical Nursing Research* 2005;11(1): 109–121.
- [13] Kim S, Lee S. The Influence of the Deluxe Hotel Chef's Personality Type on Their Job Satisfaction and Job Performance, *Gulinary Science & Hospitality Research* 2020;26(11): 102–113.
- [14] Choi M, Yoon Y. The Influences of Personality 5 Factors on Job Stress and Job Satisfaction in Commercial Sports Center Leaders, *Journal of coaching development* 2021;23(4):163–172.
- [15] Park Y, Park K, Park J, Koh H. A Study of the Relationship of Nurses Personality Type and Job Satisfaction Level, according to the Career, *Journal Korea Community Health Nursing Academic Society* 2001;15(2):301–313.
- [16] Mo A, Ahn H. A Qualitative Study on the Job Satisfaction by Enneagram Personality Types of Child Care Teachers, *The Journal of Child Education* 2012;21(4):207–203.
- [17] Lee E. Development on Work Preference Factors Using Enneagram and Application to Work Coaching, *Enneagram Psychological Dynamic Study* 2014;1(1):81–109.
- [18] Cheong M, Baek J. A Study on Job Satisfaction by Enneagram Personality Type of Excellent Worker, *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 2019;9(8):697–6706.
- [19] Faul F, Erdfelder E, Buchner A. G\*Power3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods* 2007;39(2):175–191.