



## 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

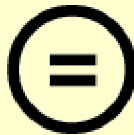
다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 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](#)

석사학위논문

미용실 상사와 직원간의 하모닉 성격적합이  
이직의도에 미치는 영향

2015년



HANSUNG  
UNIVERSITY

한성대학교 예술대학원

뷰티예술학과

헤어디자인전공

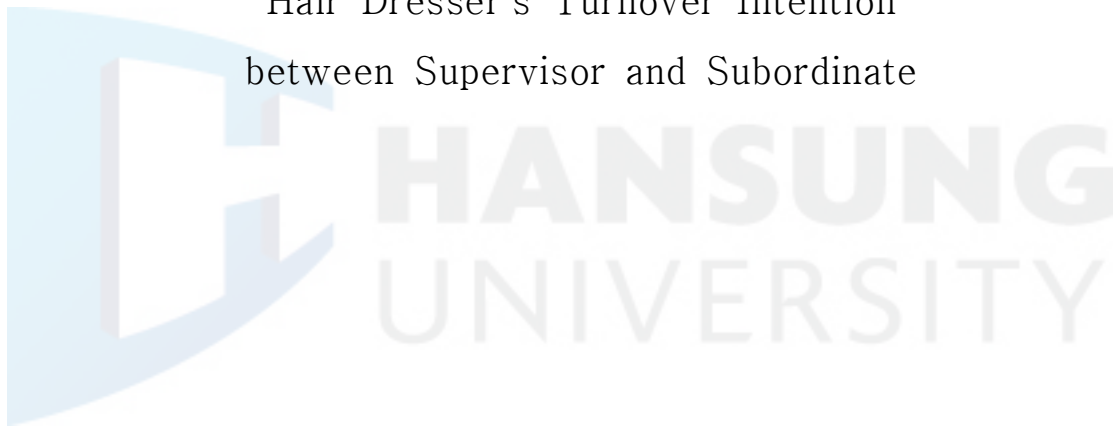
안건일

석사학위논문

지도교수 김경인

미용실 상사와 직원간의 에니어그램 하모닉  
성격적합이 이직의도에 미치는 영향

The Effects of Enneagram Harmonic Character Fit on  
Hair Dresser's Turnover Intention  
between Supervisor and Subordinate



2014년 12월 일

한성대학교 예술대학원

뷰티예술학과

헤어디자인 전공

안건일

석사학위논문

지도교수 김경인

미용실 상사와 직원간의 하모닉 성격적합이  
이직의도에 미치는 영향

The Effects of Enneagram Harmonic Character Fit on  
Hair Dresser's Turnover Intention  
between Supervisor and Subordinate

위 논문을 예술학 석사학위 논문으로 제출함

2014년 12월 일

한성대학교 대학원

뷰티예술학과

헤어디자인전공

안건일

안건일의 예술학 석사학위논문을 인준함

2014년 12월 일



HANSUNG  
UNIVERSITY

심사위원장 \_\_\_\_\_인

심사위원 \_\_\_\_\_인

심사위원 \_\_\_\_\_인

## 국 문 초 록

미용실 상사와 직원간의 하모닉 성격적합이 이직의도에 미치는 영향

한성대학교 대학원

뷰티예술학과

헤어디자인 전공

안 건 일

본 연구의 목적은 개인과 미용실 상사의 적합성이 이직 의도에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 연구로 에니어그램 성격유형을 이용하여 미용실 상사와 직원의 성격 간 상호 작용을 규명하는데 있다. 이를 위하여 성격의 상호보완, 성격과 성격의 적합관계 그리고 이직의도의 연계성을 밝혀 성격적 이론을 제한적으로 헤어 미용 종사자들의 이직의도와와의 관계를 살펴보고자 하였다.

연구대상자는 서울 수도권, 5인 이상의 미용실에 근무하고 있는 헤어 미용 서비스 종사자들을 대상으로 선정, 150부를 배포하여 150부를 전부 회수하였다. 수집된 자료에 대한 실증분석은 SPSS 20.0을 이용하여 빈도분석, 신뢰도 분석 실시하였고, 일원변량분석 및 독립표본 t 검증을 통해 연구가설을 검증하였으며, 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 표본의 인구 통계학적 특성에 대한 빈도분석 결과, 직원들은 정규직으로 미혼 여성의 비율이 많이 분포 되었으며, 대부분의 직원들은 첫 직장으로 1년 미만의 근무 경력을 가지고 있으며, 월급제 직원들이 많이 분포 되었다.

둘째, 미용실 상사와 직원의 성격유형 모두 1번 유형 개혁가가 가장 높게 나타났다으며, 직원의 에니어그램 하모닉 그룹별 유형 분포를 살펴보면, 능력 그룹(43,3%)이 가장 높았다.

셋째, 미용실 상사와 직원간의 하모닉 성격적합이 하모닉 성격 부적합인 경우보다 이직의도에 긍정적인 영향을 미쳤다. 즉, 독립 표본 t 검증을 통한 미용실 상

사와 직원의 성격이 적합 관계인 경우는 부적합인 경우보다 유의한 수준에서 채택되어 <가설 1>이 긍정되었다.

넷째 미용실 상사와 직원간의 하모닉 성격적합이 하모닉 성격 부적합인 경우보다 직원이 인지한 미용실 상사와의 적합성에 긍정적인 영향을 미쳤다. <가설 2>에 대한 독립표본 t 검증을 분석한 결과 유의 수준에서 차이를 보여, <가설 2>가 긍정되었다.

다섯째, 설문을 통한 직원이 인지한 미용실 상사와의 적합정도는 이직의도와 상관관계는 없는 것으로 나타났다. 피어슨 상관분석을 통해 양적 변인인 직원이 인지한 상사와의 적합과 이직 의도는 유의하지 않는 것으로 나타나 <가설 3>은 부정되었다.

본 연구는 조직 내 이직의도를 낮추기 위해서는 개인과 환경의 적합성이 중요하며, 개인과 환경 적합 요소 중 개인과 상사의 적합성은 미용실이라는 조직 내 이직의도를 낮출 수 있는 중요한 요소임 검증하였다. 이를 통해 미용실 인적관리 시, 에니어그램 성격 유형검사를 통해 미용실 상사는 자신의 성격 유형을 파악하고, 하모닉 그룹 성격 적합이라는 도구를 이용하여 조직 내 인적 자원을 선발, 관리하는데 유용한 정보가 될 것으로 사료된다.

【주요어】 에니어그램, 성격유형, 성격적합, 하모닉 그룹, 개인과 환경적합, 이직의도

# 목 차

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| 제 1 장 서 론 .....                          | 1  |
| 제 1 절 연구의 배경 .....                       | 1  |
| 제 2 절 연구의 목적과 연구 문제 .....                | 2  |
| 제 3 절 연구의 범위와 방법 .....                   | 3  |
| 제 2 장 이론적 배경 .....                       | 5  |
| 제 1 절 성격과 성격 유형 .....                    | 5  |
| 제 2 절 에니어그램과 에니어그램 성격 유형 .....           | 9  |
| 제 3 절 성격 적합 이론( Person-Person fit) ..... | 20 |
| 제 4 절 에니어그램 하모닉 그룹 .....                 | 22 |
| 제 5 절 이직과 이직의도 .....                     | 27 |
| 제 3 장 연구 방법 .....                        | 31 |
| 제 1 절 연구모형 .....                         | 31 |
| 제 2 절 가설 설정 .....                        | 32 |
| 제 3 절 자료수집 및 분석방법 .....                  | 34 |
| 제 4 절 조사도구의 신뢰도 검증 .....                 | 36 |
| 제 5 절 분석방법 .....                         | 38 |
| 제 4 장 연구결과 .....                         | 39 |
| 제 1 절 미용실 상사와 직원의 인구 통계학적 변인 .....       | 39 |



|                                     |        |
|-------------------------------------|--------|
| 제 2 절 미용실 상사와 직원의 성격유형 .....        | 41     |
| 제 3 절 직원의 에니어그램 하모닉 그룹별 유형 .....    | 42     |
| 제 4 절 분석결과의 해석 .....                | 43     |
| 1. 인구 통계학적 변인에 따른 이직의도의 차이 검증 ..... | 43     |
| 2. 직원의 성격 유형 변인과 이직의도의 차이 검증 .....  | 46     |
| 제 5 절 연구가설의 검증 결과 .....             | 47     |
| <br>제 5 장 요약 및 결론 .....             | <br>51 |
| <br>참고문헌 .....                      | <br>55 |
| 부    록 .....                        | 69     |
| <br>ABSTRACT .....                  | <br>74 |



HANSUNG  
UNIVERSITY

## 표 목 차

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| <표 1> 에니어그램 9가지 성격유형 요약 .....              | 18 |
| <표 2> 하모닉 그룹 긍정적인 태도그룹 요약 .....            | 23 |
| <표 3> 하모닉 능력 그룹의 특징 요약 .....               | 24 |
| <표 4> 하모닉 반응 그룹 특징 요약 .....                | 26 |
| <표 5> 성격유형, 상사와의적합성, 이직의도관련 설문지 구성 .....   | 35 |
| <표 6> 미용실 상사와 직원간 하모닉 성격적합 그룹 .....        | 36 |
| <표 7> 이직의도와 상사와의 적합정도 신뢰성 검증 결과 .....      | 37 |
| <표 8> 분석방법 요약 .....                        | 38 |
| <표 9> 미용실 상사와 직원의 하모닉 성격 적합의 인구 통계학적 변인 .. | 39 |
| <표 10> 미용실 상사의 유형 .....                    | 40 |
| <표 11> 직원의 에니어그램 성격유형 분포 .....             | 41 |
| <표 12> 직원의 에니어그램 하모닉 그룹별 유형별 분포 요약 .....   | 43 |
| <표 13> 인구 통계학적 변인에 따른 이직의도 차이 검증 .....     | 44 |
| <표 14> 직원의 성격 유형 변인과 이직의도의 차이 검증 .....     | 46 |
| <표 15> 이직의도에 대한 하모닉 성격적합 차이 검증 .....       | 47 |
| <표 16> 직원이 인지한 상사와의 적합성과 하모닉 성격적합 차이 ..... | 48 |
| <표 17> 이직의도에 대한 상사적합성 상관계수 .....           | 49 |
| <표 18> 상관계수의 해석기준 .....                    | 50 |

## 그림 목 차

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| [그림 1] 에니어그램의 대표 세 가지 상징 .....             | 10 |
| [그림 2] 에니어그램의 상징 .....                     | 11 |
| [그림 3] 미용실 상사와 직원의 성격적합과 이직의도관련 연구모형 ..... | 31 |



# 제 1 장 서 론

## 제 1 절 연구의 배경

인간의 아름다움에 대한 욕구는 시대, 국가, 지역, 인종, 언어, 나이를 막론하고 인간이 존재함과 동시에 존재가 사라지기까지 지속된다. 메슬로우(Maslow, 1954)는 인간의 욕구 단계를 생리, 안전, 소속감, 존경, 자아실현의 욕구 5단계로 구분지어 정의한 바 있으며, 인간의 아름다움에 대한 욕구는 본능적으로 모든 욕구에 막대한 영향을 미치고 있다.

아름다움에 대한 가치추구는 경제 성장과 더불어 지속적으로 확대 되고 있으며, 특히 미용서비스 분야는 21세기 들어 대형 프랜차이즈들의 등장과 함께 기업화되어 성장하고 있다. 미용 서비스의 기업화, 대형화가 되면서 체계적인 경영 기법들이 도입되고, 온라인과 모바일 매체 등으로 예약, 시술 전 후 분석 및 사후 관리, 매출 관리까지 경영 관리 영역이 점차 넓어지면서, 기술 뿐 아니라 다양한 고객관리 기법이 중요한 경영 관리 요소가 되었다. 이러한 미용서비스 업계의 변화는 기술력과 영업력을 겸비한 우수 인력을 요구하게 되었으며 고객들 또한 미용 서비스에 대한 개인의 욕구를 충족시켜줄 수 있는 개인 맞춤형 뷰티 컨설턴트를 요구하고 있는 추세이다. 그러나 미용 종사자들의 편향된 기업화된 미용실 선호는 미용 노동 시장의 수요와 공급의 불균형을 가져왔으며, 그 결과 2014년 5인 이상 이·미용 종사자들은 20,254명으로 집계(2014년 상반기 통계청고용노동부, 직종별사업체노동력조사)되었다. 미용 인력 시장 불균형과 더불어 미용 종사자들의 장시간의 노동과 열악한 복지, 미용실 소유주와 직원간의 성격차이 등의 요인으로 인해 정신적으로 많은 스트레스를 받고 있으며 그로 인해 미용 종사자들의 이직이 잦아지고 있다. 미용 종사자들의 이직은 고객에게 불안과 미용실 신뢰를 낮추어 미용실 경영 악화의 상당한 요인으로 작용하고 있다.

## 제 2 절 연구의 목적과 연구 문제

미용 서비스 종사자들의 잦은 이직으로 인한 노동시장의 수요와 공급의 불균형, 경쟁 업소 간의 인력 수급 경쟁으로 인해 고정비용 증가는 더욱더 미용실 기업의 수익 악화로 이어지고 있다. 인적 관리를 통한 노동 인력 시장의 수요와 공급의 해결방법을 찾기 위해 많은 학자들이 인적관리 및 이직에 대한 연구가 활발히 진행되고 있으나, 이 분야에서 주로 다루어진 연구 결과 변수는 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등과 같은 태도에 국한되었다(박지연, 2004). 이에 비해 개인과 조직, 직무, 상사, 동료 간의 적합성에 대해 살펴본 연구는 미흡한 실정이다. 개인과 동료 간, 개인과 상사 간, 개인과 조직 간의 적합성 연구는 개인과 환경 적합성에 관한 연구로, 특히 헤어 미용 분야는 타 업종에 비해 상대적으로 직장 내 상사 및 동료와의 대인 관계가 더욱 중요한 산업분야로 개인과 환경 적합성 연구가 시급하다. 이학중(1998)은 조직의 구성원을 선발함에 있어서도 구성원의 성격 유형과 적합 관계를 유지하면 구성원의 업적과 만족 수준을 높일 수 있음을 주장하였다. 이러한 주장은 개인과 환경 내 구성원들의 개인 성격적합이 상사와의 적합성을 높일 수 있는 요소임을 알 수 있으며, 공계순(2005)의 연구를 통해 상사와의 관계와 업무량의 부담 역시 이직의도에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 즉 조직 구성원들의 성격 적합을 통해 개인과 상사와의 적합성을 높일 수 있으며 이는 이직의도를 낮출 수 있다는 것을 알 수 있다. 그러나 사람의 유형은 보다 복잡하고 그 특성이 매우 다르기 때문에 상사와 직원간의 성격간 적합성 여부를 판단하기 위해서 깊이 있는 연구가 요구된다.

본 연구의 목적은 개인과 조직, 직무, 상사, 동료 간의 적합성 등의 개인과 환경 적합성 중 개인과 상사의 적합성이 이직 의도에 어떠한 영향을 미치는 가에 대한 연구로 에니어그램 성격 유형을 이용하여 미용실 상사와 직원의 성격 간 상호 작용을 규명하고 성격의 상호보완, 성격과 성격의 적합관계 그리고 이직의도와 연계성을 밝혀, 성격 이론을 제한적으로 헤어 미용 종사자들의 이직의도와 관계를 살펴보고자 한다.

본 논문의 연구 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 미용실 직원의 인구 통계학적으로 어떠한 특성이 있는가?

둘째, 미용실 상사와 직원의 성격 유형은 어떠한 유형들로 분포되어 있는가?

셋째, 인구통계학적 특성은 직원의 이직의도와 어떠한 차이가 있는가?

넷째, 에니어그램 하모닉 성격 적합, 부적합이 이직의도에 유의한 차이가 있는가?

다섯째, 에니어그램 하모닉 성격 적합이 직원이 인지한 상사와의 적합정도와  
유의한 차이가 있는가?

여섯째, 설문을 통해 인지한 직원과 상사와의 적합은 이직의도와 상관관계를 가  
지고 있는가?

### 제 3 절 연구의 범위

연구의 목적을 달성하기 위해서 본 논문은 문헌조사를 통해 이론적 배경을 살펴보고, 실증적 자료는 설문지를 통해 파악하고자, 리소 허드슨(Riso, D. R, Hudson. R)의 성격유형검사지(RHETI)를 사용하여 성격 유형 검사를 실시하였다. 실시된 성격 적합도 및 이직의도 관련 설문은 신뢰도 검사를 하였다.

본 연구의 범위는 다음과 같다.

첫째, 에니어그램 하모닉 그룹 내 미용실 상사와 직원간의 성격적합이 이직의도에 미치는 영향을 인구 통계학적 특성으로 분석하였다.

둘째, 미용실 상사와 직원의 에니어그램 성격 유형의 분포를 분석하였다.

셋째, 에니어그램 하모닉 그룹 내 미용실 상사와 직원간의 성격적합이 인구 통계학적 특성에 따른 이직의도에는 유의한 차이가 있는가를 분석하였다.

넷째, 미용실 직원의 에니어그램 성격 유형이 이직의도에 유의한 차이가 있는지를 분석하였다.

다섯째, 에니어그램 하모닉 그룹 내 미용실 상사와 직원간의 성격적합이 이직의도와 유의한 차이를 나타냈는지를 분석하였다.

여섯째, 에니어그램 하모닉 그룹 내 미용실 상사와 직원간의 성격적합이 설문으로 인지한 미용실 상사와의 성격 적합과 어떠한 차이가 있는지를 분석하였다.

일곱째, 설문으로 직원이 인지한 미용실 상사와의 성격 적합과 이직의도와의 어떠한 상관관계가 있는지를 분석하였다.

본 연구의 구성은 다음과 같다.

제 1 장 서론에서 연구배경, 연구목적, 연구범위 및 방법 등을 기술하였다.

제 2 장 이론적 배경에서는 성격 및 성격 유형의 선행 연구, 성격적합의 선행연구, 에니어그램 성격유형, 에니어그램 하모닉 그룹, 이직의도 개념으로 구성하였다.

제 3 장 연구방법에서는 연구모형 및 가설설정, 연구대상, 측정도구 및 설문 구성, 자료의 신뢰성 분석, 분석 방법을 살펴보았다.

제 4 장 연구 결과에서는 연구문제와 가설에 따른 분석결과를 수록하였다.

제 5 장 결론 및 제언에서는 연구의 요약과 연구에 대한 제언으로 구성되었다.

## 제 2 장 이론적 배경

### 제 1 절 성격과 성격 유형

#### 1) 성격(Personality)개념

성격에 대한 개념은 여러 학자들에 의해 다양한 접근 방법과 기준에 의해 정의되었으며 성격(Personality)의 사전적 의미로 라틴어의 Per와 Sonare에서 유래된 말로서, 배우들이 연극에서 쓰는 가면, 페르조나(Personare)의 의미가 변화되어 오늘날에는 타인과 구별할 수 있는 인상 전체 혹은 인성을 의미하는 말로서 사용한다(광문규, 1987: 21-24). 성격 이론의 대표적인 학자인 올포트(Allport, 1937)는 성격을 한 개인을 다른 사람과 구별하게 하는 그 개인이 가진 독특한 심리적 특징이라고 정의하였고, 카텔(Cattell, 1946)은 성격이란 특정 상황에서 개인이 어떻게 행동할 것인가를 예측하게 하며, 개인의 내현적(covert), 외현적(overt) 모든 행동과 관련 있다고 정의하였다. 길포드(Guilford, 1959)는 한 개인이 가지고 있는 특성들의 독특한 양식이라고 보았다. 또한 릭먼(Ryckman, 2000)은 그의 연구에서 성격은 개인이 소유한 일련의 역동적이고 조직화된 특성으로서 이러한 특성은 다양한 상황에서 개인의 의지, 동기, 행동에 영향을 준다고 보았다. Charles S. Carver & Michael F. Scheier(2011)는 실생활에서 사람들이 성격이라는 개념을 왜 사용하는가에 대해, 한 개인에게서 감지하는 연속성과 일관성의 느낌을 전달하고, 몇 가지 속성으로 개인의 핵심이 요약 될 수 있다는 느낌을 전달하기 위해 사용한다고 주장하였다. 이처럼 성격은 다양하게 정의 내려지고 있지만 공통적으로 발견할 수 있는 것은 다른 사람과 구별될 수 있는 독특함과 내, 외면적으로 보이는 개인의 총체적인 면을 관찰에 의한 예측이라고 볼 수 있다.



## 2) 성격 결정 요인

성격을 결정하는 요인으로는 크게 유전적 요인과 환경적 요인의 상호작용에 의해 형성된다. 김남현(2005)은 성격은 어떤 개인과 개인 간의 구별되어지고 지속적인 특성을 지니고 있으므로 성격을 이해하려면 유전적 요인과 환경적 요인 등 양자 간의 상호작용을 이해하여야 한다고 주장하였다. 카텔(Cattell, J.)은 10-15세의 쌍생아 600여명에 대한 연구에서 겁내는 버릇, 협동성 등이 유전된다고 주장하였고, 고트샬트(Gottschaldt, K.)는 활동성, 개방성, 계획성, 활발성 등의 감정적 기초에 속하는 성향과 기분 등에서 유전적 경향성을 밝히고 있다. 그러나 성격에 유전의 영향은 어느 정도의 설득력은 있으나 성격의 어느 부분이 유전의 힘이나 하는 것은 명확하지가 않다. 그러므로 성격은 모두 선천적 요인인 유전에 의하여 형성되는 것만은 아니므로 환경적 요인에 의한 성격이 형성된다는 주장이 설득력 있게 받아들여진다.

김진복(1993)은 그의 연구에서 성격의 형성 혹은 성격 변화에 결정적 영향을 미치는 것은 일반적으로 환경적 요인이라 할 수 있으며 환경적 요인은 단계적 인간 발달의 특성 때문에 초기의 환경이 더 중요하다고 주장하였으며, 김남현(2005)은 성격은 성장 시기에 따라 형성되며 환경, 교육들 간의 복잡한 상호 작용에 따라 형성 및 변화 될 수 있다고 주장하였다. 안용철(2006)은 사람이 살아가는 환경을 분류해 보면 물리적 환경, 사회적 환경, 문화적 환경 등으로 구분할 수 있으며, 이러한 환경들이 개체의 성격형성에 어느 정도로 영향을 미치는가에 대해서는 오래 전부터 이른바 유전과 환경의 논쟁이라고 하여 여러 갈래로 논의 되어 온 문제라고 주장하였다. 성격은 유전적, 환경적 요인으로 형성되므로, 특히 가정 내, 부모와 자녀간의 대화법, 양육 방식 및 규칙, 생활 습관 및 태도가 성격 형성 및 발달에 중요한 요인으로 볼 수 있다.

## 3) 성격 형성 단계

성격의 형성 단계에 대하여, 에릭슨(Erikson, 1950)은 성격 발달의 각 단계마다 사회적 요인들이 어떻게 개입되는지를 7단계로 설명하고 있다. 구강기에는 자신

이 접촉하는 사람에 대한 신뢰와 불신을 갖으며, 항문기에는 자율성을 갖게 되는 한편 수치심이나 의심을 갖게 되며, 남근기에는 일을 주도하지만 자신의 행동에 죄의식을 느낀다. 잠재기에는 열등감을 느끼기도 하며, 사춘기에는 자신의 정체는 무엇인가에 관심이 깊으며 자신의 역할이 뚜렷하지 않음에 고민한다고 성인초기에는 타인과의 관계에서 친근감을 추구하나 그것이 잘 이루어지지 않는 고립을 경험한다. 그리고 성인기에는 생산성과 자기 침체의 시기로 접어들게 되며 노년기에는 자아를 통합하지만 절대상태에 몰입한다고 주장하였다. 레빈슨(Levinson, 1986)에 의하면 초기의 성인 과도기는 17세와 22세 사이에 일어나며 이 기간은 격동과 혼란의 시기이다. 성인으로 들어오는 시기는 22세와 28세 사이로 보는데 이 시기에는 개인들이 안정을 찾기 시작한다. 대부분의 사람들은 30세의 변화과정을 거쳐 33세와 40대 사이 안정시기에 들어온다. 새로운 임무가 정해지고 과거의 일을 반복 확인이 하며, 안전하고 안정된 일 위주로 행동하며, 경력의 발전이 이들의 지배적인 관심이 된다고 주장한 바 있다.

#### 4) 성격 특성

성격 심리학자들은 인간에게 공통적으로 존재하면서도 서로의 차이뿐만 아니라, 개인차를 포괄적으로 나타내주는 성격 특성들을 찾아내는데 많은 관심을 가져왔으며, 다양한 접근을 통해 연구하였다(이원석, 2011). 성격 특성은 어떤 요인들로 구성되어 있는가에 대한 관심을 갖고 연구한 결과, 여러 학자들의 연구를 거쳐 독립적인 성격 요인 5가지로 자리 잡게 되었다(Goldberg, 1990). 5요인 성격 이론에는 외향성(extraversion), 친화성(agreeableness), 성실성(conscientiousness), 신경성(neuroticism) 그리고 경험에 대한 개방성(openness to experience)으로 구성 되어져 있다(DeHoogh and Koopman, 2005). 성격 5요인 모형을 중요하게 생각하는 몇 가지 이유는 성격 특성을 카테고리로 분류해 놓았으며, 연구를 하는데 필요한 용어 정리 및 가이드를 제공하였으며, 모든 가상의 성격 범위를 포함하고 있어, 성격의 특성을 측정하는데 가장 유용한 도구라고 주장하였다(박명옥, 2008).

## 5) 성격 유형

성격의 특성별 분류를 해온 성격 유형은 고대로부터 동·서양을 막론하고 수 없이 많은 분야에서 인간의 성격을 이해하기 위한 끊임없는 시도가 이루어져왔으며, 그 중 가장 오래된 역사를 지니고 있는 이론은 사람의 성격을 신체적 특징과 생김새에 따라 심리적인 특성으로 분류하는 성격유형론이다(우재현, 2002). 고대 동양의 점성가와 희랍의 학자들의 경우, 인간의 근본적인 차이를 공기, 물, 땅, 불과 같은 원소를 통하여 설명하려 했고, 점성술에서는 개인이 타고난 별자리에 따라 인간을 12가지로 구분하였다. 그리스의 의사 히포크라테스(Hippocrates)는 인간의 체액에 따라 사람의 기질을 다혈질, 점액질, 담즙질, 우울질의 네 가지 유형으로 구분하였다(이회영, 2013). 쉘돈(W.H.Sheldon)은 체질의 구조에 따라 성격을 내장 긴장형, 신체 긴장형, 두뇌 긴장형으로 분류하였으며 중국을 비롯한 불교 문화권에서는 12진법을 사용하여 인간의 성격적 특성을 설명하였다. 우리나라에서는 조선 고종 때 한의학자인 이제마(1837-1899)가 주역에서 사상을 기초로 하여 사상의학을 창안하여 인간을 태음인, 소음인, 소양인, 태양인의 4가지로 분류하여 의학에 응용하였다(이부영, 2000). 이러한 생물학적 성격분류와는 달리, 융(Carl Gustav Jung 1875-1961)은 리비도의 방향과 삶의 기능에 따라 성격의 유형을 심리 역동적 측면에서 분류하였으며, 이러한 융의 성격이론에 바탕을 두고 한 쌍의 기능을 더 추가하여 Briggs & Myers(1976)가 3대에 걸쳐 16가지 성격유형지표를 완성하였는데, 이것이 MBTI(Myers-Briggs Type Indicator)이다(조훈정 2014, p17).

하지만 이러한 많은 노력들에도 불구하고 어떤 성격 유형론의 연구도 어떤 사람에게서는 도움이 되는 충고가 왜 다른 사람에게서는 전혀 도움이 되지 않는지를 설명하지 못했으며, 인간이 가지고 있는 특성, 동기, 역동성 등을 명확하게 설명하지는 못했다. 그러나 최근에 널리 알려지기 시작한 에니어그램은 인간의 성격을 이해하는데 있어 보다 많은 가능성을 제시하고 있다. 리소와 허드슨은 그의 저서에서 우리 자신과 인간관계, 영적성장, 그리고 많은 문제들에 대하여 성별과 문화, 세대에 관계없이 성격 유형이 매우 중요한 요소임을 인식해야한다고 주장하였다(Riso, D. R., Hudson. R., 1999).

에니어그램은 인간을 신체의 3가지 중추를 중심으로 모두 9가지 유형으로 구분한 것으로서 융의 심리학, 프로이트, 호나이의 이론, 정신의학적 성격장애(DSM-IV)등과 연관성 있는 이론적 포괄성을 지니고 있다(Riso, 1996, 조훈정 2014, p17 재인용). 에니어그램이 다른 심리학적 관점을 수용할 수 있는 이유는 다양한 추상성을 포함할 수 있는 성격 유형론이며, 인간을 하나의 유형에 가두기 보다는 날개, 분열, 통합의 방향을 설명함으로써 여러 가지 측면에서 분석 가능하게 하였다는 점이다(우재현, 1999).

리소와 허드슨은 그의 저서에서 우리 자신과 다른 사람을 깊이 이해할 수 있는 도구가 있다면 전문가나 권위자의 말에 의존하는 것이 아니라, 자신을 정직하게 살펴보고 탐색하려 할 것이고, 이러한 탐색 행위는 자신을 알아보기 위한 용기와 분석할 수 있는 틀만 있으며 가능하다고 한다. 그 도구가 바로 에니어그램이며 우리의 핵심적인 문제를 보여줄 뿐 만 아니라 발견된 핵심적인 문제를 효과적으로 다루는 방법을 제시할 것임을 주장하였다(Riso, D. R, Hudson. R, 1999).

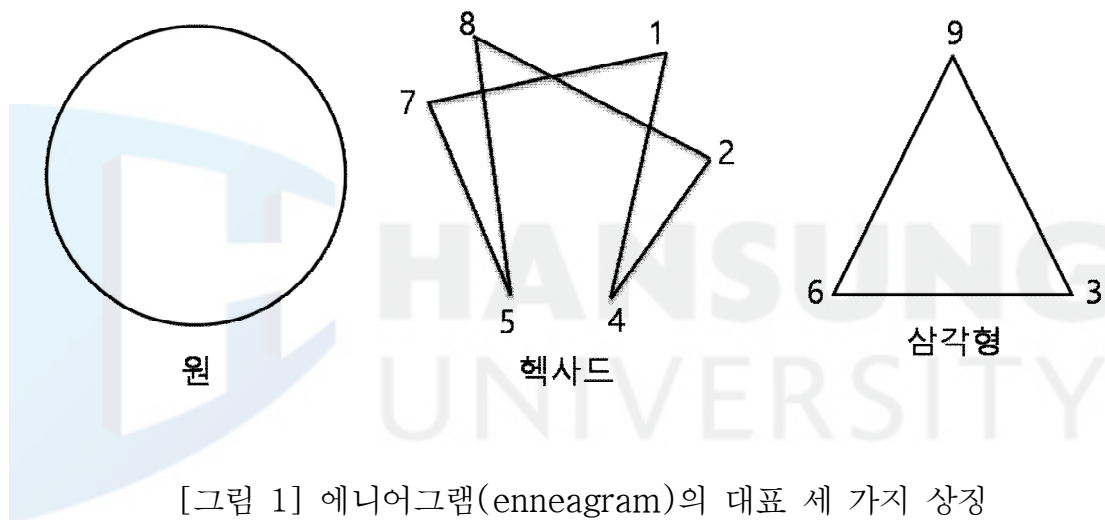
## 제 2 절 에니어그램(enneagram)과 에니어그램(enneagram) 성격유형

에니어그램 성격 유형은 자기 탐색을 통해 자신의 유형을 찾고 그 유형에서의 주된 문제를 이해하는 데에서 시작하는데 우리는 이 아홉 가지 유형에서 자신의 행동을 발견할 수 있다. 이 유형들 중 하나가 우리 행동의 가장 근본이 되며(Riso, D .R, Hudson. R, 1999) 이러한 에니어그램을 성격 유형검사를 통해 나 자신을 깊이 성찰하고 자신과 다른 사람 혹은 조직 내 직원을 이해하고 조화롭게 살아갈 수 있는 유용한 도구로 사용할 수 있다.

### 1) 에니어그램(enneagram)의 개념

에니어그램(Enneagram)은 ‘아홉(9)’이라는 뜻의 그리스어 에니어(Ennea)와 무게, 그림, 혹은 점을 나타내는 뜻의 희랍어 그라모스(grammos)의 합성어이다. 구르지에프가 소개한 에니어그램 상징은 [그림 1]과 같이 존재의 모든 것을 관장하는 세 가지의 신성한 법칙을 나타내는 세부분으로 구성되어 있다. 이들 중 한 가

지는 거의 모든 문화에서 사용하는 원(circle)으로 에니어그램에서는 우주의 만다라고 한다. 이 원은 통합, 전체, 단일성을 의미하고, 신은 하나임을 상징하며, 원 안에서 또 하나의 상징, 삼각형을 발견한다. 삼각형은 ‘3의 법칙’이라고 부르며 존재하는 모든 것은 세 가지 힘이 상호 작용한 결과라고 말한다. 마지막으로 세 개의 상징 중 세 번째 부분이 헥사드 (1-4-2-8-5-7로 연결되는 그림)이다. 이 헥사드는 에니어그램의 7의 법칙을 상징한다(Riso, D. R, Hudson. R, 1999).



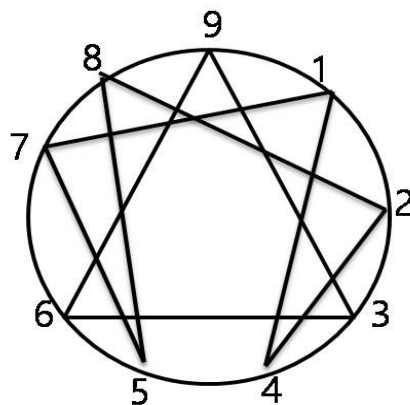
[그림 1] 에니어그램(enneagram)의 대표 세 가지 상징

출처: Riso, D. R, Hudson. R(1999), The Wisdom of the Enneagram

이 세 요소(원, 삼각형, 헥사드)를 결합하면 아래 [그림 2]와 같이 에니어그램의 상징이 된다. 이것은 전체성(원)과 세 가지 힘(삼각형)이 어떻게 상호 작용해서 그 결과가 얻어졌는지, 어떻게 그것이 계속해서 변화하고 진화하는지(헥사드)를 보여준다. 에니어그램의 헥사드가 의미하는 것은 모든 것이 정체되어 있지 않고 움직이며 무엇인가 다른 것으로 변화하며 이 변화에 작용하는 힘과 그 자체의 성질에 따라서 변화되는 방식이 모두 다르기는 하지만, 모든 것은 변화하며 재생

되고 진화하고 발전해 나간다.

윤운성(1998)은 그의 연구에서 에니어그램의 상징에 대해, 원의 중심을 이루고 있는 점 9, 6, 3유형은 정삼각형을 이루며 전체 에니어그램의 어떤 인식이나 관점을 제공해 준다. 이는 생명력과 에너지의 세 가지 주요 중심의 기원이 되며, 장(본능)중심, 가슴(감정)중심, 머리(사고)중심으로 대별하고 있고, 점 1, 4, 2, 8, 5, 7번 유형은 화살표로 연결되어 육각형을 이루고 있으며 변화와 성장을 의미하고, 개개인의 성장 과정 내 스트레스에서 이완까지 부정과 긍정까지의 움직임에 대한 역동을 포함한다고 주장하였다. 리소와 허드슨(1999)은 그들의 연구에서 한 주일의 날들(월, 화, 수, 목, 금, 토, 일), 원소 주기율표, 서양 음악의 옥타브(도, 레, 미, 파, 솔, 라, 시)도 모두 이 7의 법칙을 기본으로 하며 1, 4, 2, 8, 5, 7이라는 숫자는 1을 7로 나눈 순환소수 0.142857과 대응하고 있어 원래 하나였던 것이 7가지로 분열되어 흐른다는 것을 나타내고 있으며 이 1, 4, 2, 8, 5, 7 숫자는 에니어그램의 힘의 역동방향과 일치하는 점은 실로 우연의 일치가 아니고 수리학의 원리에 따른 흥미로운 일이라 주장하였다. 이러한 주장들은 에니어그램에서 설명하는 성격적 특징, 성격유형이 과학적이며 체계적인 학문이라는데 설득력을 뒷받침한다.



[그림 2] 에니어그램(enneagram) 상징

출처: Riso, D. R, Hudson. R(1999), The Wisdom of the Enneagram



에니어그램 성격 유형은 각 개인이 세상을 어떠한 관점으로 보는지, 어떤 결정을 내릴 가능성이 많은지, 어떤 가치관을 가지고 있는지, 삶의 주된 동기가 무엇인지, 사람들에게 어떻게 반응하는지, 스트레스 상황에서는 어떻게 반응하는지와 같은 많은 중요한 사실을 이야기해준다. 에니어그램에서 기본 성격 유형, 날개 성장과 후퇴의 방향으로 성격의 특성을 구할 뿐만 아니라 자아의식과 그에 따른 행동 방식을 고려하여 각 성격 유형의 총체적인 자신의 모습을 찾고자 한다(Riso, 1996).

## 2) 에니어그램(enneagram)의 역사

에니어그램 상징의 기원은 약 2500년 전 이슬람의 신비주의인 수피파에 의해서 구전되었다는 것이 일반적인 견해로, 수피의 스승들은 에니어그램을 인간의 내면을 성숙시키는 영적 지도와 상담에 사용하였다고 전해졌다. 조지 이바노비치 구르지예프(George Ivanovich Gurdjieff)는 1920년대 에니어그램의 상징을 현재의 유럽사회에 소개하였다. 에니어그램 상징이 존재의 모든 것을 관장하는 원, 삼각형, 헥사드의 신성한 법칙을 나타내는 세 부분으로 구성되어 있다고 설명했다. 그 후, 에니어그램 상징과 관련된 유형론은 1950년대와 1960년대에 아프리카의 자기 실현학파의 창립자인 오스카리카조(Oscar Ichazo)에 의하여 발전되었다. 그는 에니어그램의 기본적인 원칙을 개발하는데 있어서 그리스의 전통적인 철학과 더불어 신비주의 유대교와 초기 기독교로부터 고대의 영성적 정신을 이론에 융합시켰다. 이카조(Ichazo)의 제자 중에서 형태주의 심리학자인 클라우디오 나란조(Claudia Naranzo)는 에니어그램을 미국에 소개하였으며, 돈 리소(Don Riso)는 1973년에 에니어그램에 특정 경향과 동기들이 왜 특정 유형에 나타나는지를 설명하였으며, 자신의 성격에 얼마나 자신이 묶여있는지 정도를 알려주었다. 그는 자신의 연구에 심리학 이론과의 연관성을 결합시켰으며, 1991년 리소-허드슨(Riso-Hudson) 에니어그램 성격 유형 검사지(RHETI)를 만들었으며, 성격 유형의 더 깊은 구조와 성장을 위하여 각 유형이 어떻게 발전해 나아가야 하는지의 관계를 발견하였다(Riso & Hudson, 1999). 에니어그램이 국내에 소개된 것은 불

과 20년이 채 되지 못한다. 하지만 종교단체나 연구소, 협회, 학회 등을 통해 활발하고 지속적인 연구가 거듭되어 오고 있다. 또한 심리학, 신학, 경영학, 교육학, 간호학, 조직관리 등 다양한 분야에서도 에니어그램을 적극적으로 연구하고 있으며 국내 대기업에서는 직원상담 및 인사관리, 조직운용을 위해 많이 활용되어 새로운 성격유형론으로 주목받고 있다(윤운성 외, 2004). 록산느(Roxanne, 2007)은 오늘날의 에니어그램은 인간의 아홉 가지 성격 유형을 이해할 수 있는 고대의 지혜와 현대의 심리학이 결합된 강력한 도구이며 프레임웍(framework)으로 간주하고 있으며, 한 개인이 유아기부터 성인기에 이르기까지의 과정을 통합적으로 예측하고 개인의 성격이해를 돕는 도구라고 주장하였다.

### 3) 에니어그램(enneagram) 성격 유형 진단

에니어그램 유형을 진단하는 접근 방법은 대체로 세 가지로 요약된다. 첫째는 정성적 접근법(qualitative approach) 혹은 인식론적 접근법(epistemological approach)으로서 이것은 두 가지 단계로 이루어져 있다. 1단계는 세 가지 힘의 중심에 대한 설명으로서 자기가 어느 중심에 속하는지 영역이나 범주를 확인하고, 2단계에서는 9가지 각 유형을 설명하고 자신이 어느 유형에 해당하는지를 택하게 된다(우재현, 1999).

둘째는 정량적 접근법(quantitative approach)으로 설문지 방법에 의해 수량화하여 자신의 성격유형을 밝혀내는 방법으로 미국에서 개발된 에니어그램 성격유형검사인 ZEI(The Zinke Enneagram Inventory), WEI(The Wagner Enneagram Inventory), CPEI(The Cohen-Palmer Enneagram Inventory), RHETI(The Riso-Hudson Enneagram Type Indicator), BWEPI (The Baron-Wagele Enneagram Perdonlity Inventory)와 TAS(Type Attitude Sorter)/QUEST (Quick Enneagram Sorting Test)의 6가지 종류가 주로 사용된다(지미선, 2007).

셋째는 체험적 접근방법(experietial approach)으로서 어린 시절의 성장과정이나 체험을 유형별로 모아 서로 나누면서 정성적 접근방법이나 정량적 접근 방법을 통해 생각한 자신의 유형을 재확인하고, 잘 맞지 않는 경우에는 맞는 유형으로 찾아 가도록 최종적으로 지도자와 상의하여 자신의 유형을 확정하는 방법이



다. 한국에서 주로 사용하는 에니어그램 성격유형검사는 정량적 접근방법(quantitative approach)에 속하는 자가 보고식의 객관적인 검사이다. 국내에서 개발된 검사로는 한국 에니어그램 협회(1999)에서 개발한 한국표준 에니어그램 성격 유형 진단검사, 김영운(2001)이 개발한 에니어그램 성격유형 검사, 유민봉, 박헌준(2001)의 에니어그램 성격유형 검사, 윤운성(2001)에 의한 한국형 에니어그램 검사 등이 있다. 각각의 검사들은 나름대로의 기준들을 제시하고 있는데 검사결과에 따른 점수의 기준을 명시한 검사로는 RHETI (Riso & Hudson, 1999), Enneagram Test(EddieFitzgerald & EilisBergin, 1998), 한국표준 에니어그램 성격 유형진단검사 (한국에니어그램협회, 1999), 에니어그램 성격유형 확인질문지(윤운성, 2001)등이 있으며, 이 중 RHETI의 진술문들은 먼저 건전한 태도와 행동 등을 반영하고 후에 태도와 행동들을 진술한 형태로 구성되어 있다(유성수, 2011).

#### 4) 에니어그램(enneagram)의 성격 유형

리소 허드슨의 에니어그램 연구에서 에니어그램의 성격 유형은 1번 유형 개혁자, 2번 유형 돕는 사람, 3번 유형 성취하는 사람, 4번 유형 개인주의자, 5번 유형 탐구자, 6번 유형 충실한 사람, 7번 유형 열정적인 사람, 8번 유형 도전하는 사람, 9번 유형 평화주의자로 구분하였으며 성격 유형의 특징은 다음과 같다.

##### 가) 1번 유형 개혁자(The Reformer)

1번 유형의 사람들은 원칙적이고 이상적인 유형으로 윤리적이고 양심적이며, 그들은 옳고 그름을 따지기를 좋아한다. 상황을 개선시키기 위해 노력하며 실수를 두려워하는 교사이며, 개혁주의자이다. 잘 조직되고 정돈되어 있으며 성격이 까다롭다. 이들은 높은 수준의 윤리나 도덕규범을 유지하려고 노력하기 때문에 쉽게 비판적이 되고, 완벽주의가 된다. 이들의 문제는 분노를 억제해야 하는 것이다. 최상의 상태에 있는 건강한 1번 유형들은 현명하고 분별이 있으며 현실적이며 고상하고 도덕적이다.

#### 나) 2번 유형 돕는 사람(The Helper)

2번 유형의 사람들은 사람들을 잘 보살피고 대인 관계를 잘 하는 유형으로 다른 사람과 감정적인 교류를 잘하고 진지하며 마음이 따뜻한 사람들이다. 이들은 상냥하고 너그로우며 자기를 희생하지만, 감상적이기 쉽고 아침을 해서 사람들의 기분을 맞추려고 노력한다. 다른 사람에게 가까워지고자 하는 마음이 2번 유형의 행동 동기가 된다. 즉 다른 사람이 필요로 하는 사람이 되기 위해서 남들을 위하고 자신을 잘 돌볼 줄 모른다는 점이다. 2번 유형의 사람들은 최상의 상태에서 이타적이고 자기 자신과 다른 사람들에게 무조건적인 사랑을 가진다.

#### 다) 3번 유형 성취하는 사람(The Achiever)

3번 유형의 사람들은 상황에 잘 적응하고 성공 지향적인 유형으로 자신감이 있고 매력적이지만, 이들은 야망이 있고 유능하며 에너지가 넘친다. 사회적 지위와 개인의 성취를 중시하며, 다른 사람이 자신을 어떻게 생각하는가를 중시한다. 이들의 전형적인 문제는 일, 중독에 빠져드는 것과 지나친 경쟁의식이다. 건강한 3번 유형의 사람들은 최상의 상태에서 자신을 잘 받아들이고 반듯하며 다른 사람들을 고무시키는 역할 모델이 된다.

#### 라) 4번 유형 개인 주의자(The Individualist)

4번 유형의 사람들은 낭만적이고 내향적인 유형으로 자신에 대한 생각이 많고 민감하며, 신중하고 조용하다. 이들은 자신을 드러내는데 있어서 감정적으로 정직하며 개인적이지만, 우울하고 자의식이 지나치게 강할 수 있다. 이들은 상처받기 쉽고 민감한 감정을 가졌기 때문에 다른 사람에게 쉽게 자신을 드러내려고 하지 않으려하고, 거만하고 평범한 삶의 방식을 따르려고 하지 않는다. 이들의 전형적인 문제는 방종과 자기 연민이다. 4번 유형의 사람들은 최상의 상태에서 영감이 뛰어나고 창조적이며 자신을 새롭게 만들 수 있고 자신의 경험을 바꿀 수 있다.

#### 마) 5번 유형, 탐구자 (The Investigator)

5번 유형의 사람들은 집중력이 강하며 지적인 유형으로 기민하고 통찰력이 있으며 호기심이 많으며 이들은 복잡한 아이디어와 기술을 개발하는 능력이 있다. 독창적이고 독립적이어서 자신의 생각과 상상의 구조물에 빠져들 수 있다. 다른 사람과 떨어져 있고 싶어 하며, 긴장이 많고 한 가지에 잘 몰두한다. 이들의 전형적인 문제는 고립, 괴박함, 허무주의이다. 건강한 5번 유형들은 최상의 상태에서 시대를 앞서 세상을 완전히 다른 시야에서 보는 선구자적 역할을 한다.

#### 바) 6번 유형 충실한 사람(The Loyalist)

6번 유형의 사람들은 안전을 추구하는 유형으로 신뢰할 수 있고 근면하며 책임감이 강하다. 그러나 자신을 방어하려는 것 때문에 종잡을 수 없을 때가 있으며 강한 불안감을 가지고 있으며, 이들은 조심성이 많고 우유부단하다. 하지만 6번 유형의 어떤 사람들은 당돌하며 반항적이기도 하다. 이들의 전형적인 문제는 의심이다. 건강한 6번 유형들은 최상의 상태에서 내면이 안정되어 있고 자신감이 있으며 독립적이어서 힘없는 사람들을 용기 있게 도와준다.

#### 사) 7번 유형 열정적인 사람(The Enthusiast)

7번 유형의 사람들은 바쁘고 생산적인 유형으로 번덕스럽고 긍정적이며, 즉흥적이다. 이들은 놀기를 좋아하고 유쾌하며 실질적이며 부산스럽고 산만하며 절도가 없다. 이들은 끊임없이 새롭고 흥미로운 경험을 추구하기 때문에 쉴 새 없이 움직여서 에너지를 소진시키지만, 이들의 전형적인 문제는 피상적이며 충동적이라는 것이다. 7번 유형의 건강한 사람들은 최상의 사태에서 가치 있는 목표에 자신의 노력을 집중시키고 쾌활하며 성취동기가 높다.

#### 자) 8번 유형 도전하는 사람(The Challenger)

8번 유형의 사람들은 성격이 강하며 사람들을 지배하는 유형으로 자신감이 있고 성격이 강하며 자기주장을 잘한다. 이들은 자신을 보호할 줄 알고 임기응변에 능하며 결단력이 있지만 거만하며 사람들 앞에 잘 나선다. 8번 유형의 사람들은 스스로가 자신의 환경을 통제해야한다고 느끼기 때문에 도전적이고 위협적이 될 수 있다. 이들의 전형적인 문제는 자신을 남들과 가까워지도록 허용하지 않는다는 점이다. 8번 유형의 건강한 사람들은 최상의 상태에서 타인의 삶을 개선시키는데 자신의 힘을 사용하며, 불굴의 의지로 어려움을 극복하고, 도량이 넓어서 역사적으로 위대한 업적을 남기기도 한다.

#### 차) 9번 유형 평화주의자(The Peacemaker)

9번 유형의 사람들은 느긋하고 잘 나서지 않는 유형으로 남들을 잘 수용하며, 상대방에게 신뢰를 주는 안정적인 성격이다. 이들은 성격이 원만하고 친절하며 느긋해서 남을 잘 도우며, 평화를 유지하기 위해서 다른 사람과 잘 지낸다. 이들은 모든 상황에서 갈등을 일으키지 않기를 원하기 때문에 남들에게 잘 순응하며 문제가 있으면 축소시키려고 한다. 이들의 전형적인 문제는 수동적이고 고집스럽다는 것이다. 건강한 9번 유형들은 최상의 사태에서 어려움에 쉽게 굴복하지 않고 모든 것을 포용한다. 이들에게는 사람들을 화합시키고 갈등을 치유하는 힘이 있다(Riso, D. R, Hudson. R, 1999).

위의 에니어그램의 성격 유형별 요약 내용은 다음과 같다.

<표 1> 에니어그램 9가지 성격유형 요약

| 성격 유형 |              | 유형 특징                                                     | 정보 분류 방식                                                        | 심리적 기능              | 직무                        |
|-------|--------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------------|
| 가슴 중심 | 2번 유형<br>조력가 | 보호적 모성애적 유형:<br>배려하는, 도움이 되는,<br>소유욕이 강한, 조정하는<br>성격      | 타인을 좋아하는 것, 싫어하는<br>것, 희망, 꿈 등을 목록을<br>만들어 보관                   | 감정이입<br>이타주의        | 인간<br>관계<br>정서            |
|       | 3번 유형<br>성취자 | 성공 지향적, 실용주의적<br>유형:<br>자기 확신에 차있고, 야망적,<br>자기도취적, 적대적 성격 | 수렴적 사고방식-다른 환경서<br>유효했던 아이디어는 현재의<br>목표에도 적용이 가능                | 자 기<br>존중,<br>자기개발  | 성공<br>실적                  |
|       | 4번 유형<br>예술가 | 명상적, 수줍은 유형:<br>창조적, 개인주의적,<br>수줍어하고, 우울한 성격              | 이미 이룬 것은 미약하게<br>보는 반면, 자기가 가지고<br>있지 않거나 가질 수 없는<br>것은 무의식적 미화 | 자의식,<br>예술적,<br>창의성 | 창의<br>성<br>열 정<br>적<br>감정 |
| 머리 중심 | 5번 유형<br>사색가 | 지적이고 분석적인:<br>통찰력, 독창적, 괴짜, 병적<br>공포심이 많은 성격              | 불연속적인 사고 형태                                                     | 지식,<br>독 창 적<br>사고  | 정보<br>지식                  |
|       | 6번 유형<br>충성가 | 의무적, 전통적인 유형:<br>호감형, 책임감, 의존적,<br>메조키즘적인 성격              | 내면의 의문 “만일 그렇게<br>되면?” “사실일까?” “다른<br>측면은 어떨까?”                 | 동일시<br>사회협력         | 안전<br>걱정<br>대비            |
|       | 7번 유형<br>낙천가 | 활동적, 개방적 유형:<br>열정적,<br>완전한, 과도한, 광적인 성격                  | 자신 있는 계획을 종합                                                    | 열정, 실<br>용적<br>행동   | 아이<br>디어<br>가능<br>성       |
| 본능 중심 | 8번 유형<br>지도자 | 강력하고 지배하는 유형:<br>자기신념, 단호함, 독재적,<br>파괴적인 성격               | 전부가 아니면 포기                                                      | 자기주도<br>지도성         | 권력<br>통제                  |
|       | 9번 유형<br>중재자 | 태평하고 냉정한 유형:<br>수용적, 믿음직함, 수동적,<br>억압적인 성격                | 개인적인 선택을 고려하지<br>않고 결정에서<br>다른 각도로 처리                           | 수락성<br>수용성          | 평화<br>조화                  |
|       | 1번 유형<br>개혁가 | 합리적이고 이성적인 유형:<br>이성적, 원칙적, 규범적, 완벽<br>주의적 편협한 성격         | 완벽을 추구하려는 내적<br>기준에 비추어 의식적으로<br>일들을 비교                         | 합리성<br>사 회 적<br>책임감 | 규칙<br>공평<br>무사            |

(윤희성 2001)

## 5) 에니어그램(Enneagram)의 성격유형 전반적인 특징

에니어그램의 성격 유형의 전반적인 특징을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 모든 사람에게 여러 성격 유형이 혼합되어 나타나기는 하지만, 특정 패턴의 기본적인 성격 유형을 갖고 있기 때문에 결국은 그 기본 성격 유형으로 돌아간다고 주장한다. 우리의 기본 유형은 삶을 통하여 지속적으로 유지된다. 사람들은 변화하고 수많은 방식으로 발전되지만 한 가지 기본 성격 유형에서 다른 유형으로 옮겨 가지는 않는다. 둘째, 성격 유형에 대한 설명은 출신 국가에 관계없이 동일하며 남성과 여성에게도 똑같이 적용된다. 물론 남성과 여성은 같은 유형의 태도, 성격 경향을 조금은 다른 방식으로 표현한다. 하지만 기본적인 문제는 똑같이 유지된다. 셋째, 우리가 각 유형에 이름을 붙였지만, 실제로는 에니어그램 번호를 더 많이 사용한다. 번호는 중성의 성질을 띠고 있어서 편견 없이 각 유형을 쉽게 지칭할 수 있다. 각 유형 번호의 순서는 의미가 없으며 높은 수가 낮은 수보다 더 나은 것은 아니다. 넷째, 성격 유형이 더 좋거나 더 나쁜 것은 아니며 모든 유형에는 그 유형만의 장점과 단점이 있다. 그러나 특정 문화권 안에서 어떤 유형은 다른 유형보다 더 인정받기도 한다. 당신이 모든 유형을 알게 되면 각 유형은 그 유형만의 능력과 한계를 갖고 있을 뿐이라는 사실을 알 수 있다. 다섯째, 당신이 어떤 유형이든지 당신 안에는 어느 정도 아홉 가지 유형이 모두 내재 되어 있다. 그 유형들을 탐색하고 자신 안에서 어떻게 작용하는지 알게 됨으로써, 인간 내면의 스펙트럼을 이해할 수 있다. 스펙트럼을 깨달음으로써 당신은 다른 사람들에 대해서 훨씬 더 많은 이해와 사랑을 갖게 될 것이며 자신 안에 그들의 특정 습관과 반응 방식이 있다는 것을 인식하기 때문이다. 우리가 자신 안에 내재된 공격성과 가장된 친절을 보게 될 때 8번 유형들의 공격성과 2번 유형들의 가장된 친절에 대해 훨씬 더 너그러워질 수 있다. 개인의 내면 안에 내재된 에니어그램의 아홉 가지 유형을 탐색해 보면 그 유형들이 어떻게 상호 연관되어 있는지를 알게 되며 에니어그램의 상징은 바로 이러한 연관성을 나타내준다(Riso, D. R, Hudson. R, 1999).



### 제 3 절 성격 적합 이론( Person-Person fit)

#### 1) 성격 적합 이론

사회 심리학자들은 사람들이 자신과 유사한 사람을 좋아하고, 함께 근무하는 사이에서도 개인과 개인 간의 상호 유사성은 여러 가지 면에서 긍정적 효과가 나타남을 밝혔다(김오현, 주수호, 2009). 실질적으로 선호도가 비슷한 사람과 선호도가 일치하는 경우, 조직 몰입이 높게 나타났으며, 낮은 이직의도를 보여주었다(Meglino, Ravlin & Adkins, 1989). 조직 내 개인은 성격 및 사고방식에 따라 자신의 행동에 영향을 받기도 하지만, 조직 내 문화, 동료, 상사, 직무 등에 의해서도 행동이 달라질 수 있다. 따라서 조직 내 개인이 효율적이고 열정적으로 직무 수행하기 위해, 개인의 특성을 파악하고, 특성과 개인이 처한 상황간의 상관관계를 파악하는 것이 중요한 과제이다.

조직에서 개인의 행동을 설명하는 접근 방식은 크게 개인차 특성 접근법(individual difference approach), 상황 접근법(situation approach), 상호 작용 접근법(interactional approach)분류된다고 주장한다(Chatman, 1989). 그 중 Lewin (1951)은 상호 작용 접근법을 이용하여 조직에서의 상황적 요인과 사람 둘 다를 고려하여 상황과 개인 특성이 결합하여 어떠한 영향을 주는지에 대하여 연구하였다. 개인과 환경 사이의 상호작용을 통해 개인의 태도나 행동을 예측하고자 하는 개인-환경 적합성(Person-Environment Fit) 연구는 오래 전부터 진행되어 왔으며 개인-환경 적합성은 개인과 환경의 특성들이 잘 일치되었을 때 생긴다고 정의할 수 있다(Kristof-Brown, 2005). 개인과 환경 적합성은 첫째, 개인과 직업(Person-Vocation), 개인과 조직(Person-Organization), 개인과 직무(Person-Job), 개인과 집단(Person-Group), 개인과 동료(Person-Peer), 그리고 개인과 상사(Person-Supervisor)에 이르기까지 다양한 접근 방법으로 연구 되어 왔으며, 이들 중에서 개인과 조직, 개인과 직무, 개인과 직업 적합성은 특히 많은 연구의 대상이 되어왔다.(Kristof-Brown, 2000). 여러 연구자들은 개인-환경 적합성의 개념을 여러 차원으로 구분하였는데 이러한 적합성 연구에 대한 주요한 구분 방식으로 하나는 상호 적합성(Supplementary fit), 보완적 적합성

(Complementary fit)이 있다(Muchinsky & Monahan, 1987).

## 2) 개인과 상사 적합성

개인과 상사의 적합성 연구로, 메그리노, 라빈, 에드킨(Meglino, Ralvin, & Adkin, 1989)은 개인과 개인 간 적합성을 함께 일하는 조직 환경에서 개인과 개인의 적합성, 즉 개인과 다른 개인 간의 성격, 가치, 특성, 태도의 상호 유사성으로 정의하고 있다. 개인-상사 간 적합성은 개인과 작업 환경 간의 적합 중, 둘 이상의 상호 관계에 있어서 직속 상사와 부하 간의 적합성을 성격, 가치, 특성, 태도의 정도를 측정하는 개인과 개인 간 적합성의 하위 개념으로 볼 수 있다(Adkins, Russel, & Werbel, 1994). 기존 연구자들은 개인-상사 사이의 적합성을 측정하기 위해 목표(objectives), 가치(value), 성격(personality), 그리고 이러한 부분 전반적으로 총칭하는 ‘전반적 특성(overall Characteristics)’ 등을 측정해왔다(Witt, 1988; Adkis & Russel, 1997).

## 3) 개인과 상사 상호 적합성 연구

개인과 상사와의 상호 적합성에 대한 연구 중 성격과 관련한 기존의 적합성 연구를 살펴보면, 로케(Locke, 1976)는 그의 연구에서 가치 적합성에 있어서 종업원들의 상사, 동료, 경영진과 유사한 가치를 가질 때 업무 환경에 더 만족한다고 주장하였으며, 다수의 연구자들의 연구 결과에 볼 수 있듯이 상사와 부하 간 교환관계는 성과 평가와 정적의 관계에 있다는 것이 받아들여지고 있으며 이러한 관계를 조절할 수 있는 조절 변수를 고려하는 것이 필요하다고 주장하였다(Dunken et al, 1992). 두아르테(Duarte)와 그의 동료들(1994)의 연구에서 역시 상사-부하의 관계의 질이 높을 경우, 상사와 부하 간 관계의 기간이나 부하의 객관적인 성과와 관계없이 부하는 높은 성과 평가를 받는다고 말하고 있다. Huang & Jun(2006)의 연구에서는 개인이 상사와 성장 욕구 측면에서 유사함을 보일 때 상사가 개인을 평가하는 역할 외 행동과 직무성과 덜 유사할 때보다 더 높다는 연구 결과가 나왔다. 본 연구자는 이러한 문헌을 토대로 상사와 직원간의 적합



성을 성격에 초점을 맞추어 상호 적합성의 관점에서 연구를 진행하였다.

#### 제 4절 에니어그램 하모닉 그룹(harmonic group)

에니어그램의 하모닉 그룹(harmonic group)은 각 유형이 자신의 주된 욕구가 충족되지 않을 때, 그 유형이 어떤 태도를 취하는지를 말해준다. 즉, 각각의 그룹 유형들은 자신의 성격이 갈등과 어려움을 겪을 때 자신을 방어하는 기본적인 방식을 드러내어 보여 주는 것이다. 에니어그램 상징에서 이들을 연결하는 선은 없지만 공통적인 주제와 문제가 이들의 유형을 결합시켜 그룹을 만들었다. 에니어그램 하모닉 성격유형은 조직 내 자신의 성격이 갈등과 어려움을 겪을 때, 긍정적인 태도를 보이는 ‘긍정 그룹’, 성과를 중시하는 ‘능력 그룹’, 내면적 갈등에 대하여 즉각적으로 반응하는 ‘반응 그룹’으로 구성되어있다. 그룹별 특징은 다음과 같다.

##### 1) 긍정적 태도 그룹 (The Positive Outlook Group)

긍정적인 태도 그룹(The positive outlook group)에는 9, 2, 7번 유형이 속한다. 이 세 유형은 모두가 가능한 긍정적인 태도를 취함으로써 긍정적인 방식으로 실망을 재구성한다. 이들은 삶의 밝은 면을 강조하고 보기를 원한다. 이 유형들은 스스로가 좋은 기분에 머물기를 원하기 때문에 다른 사람들도 좋은 기분이 들게끔 해주는 걸 즐기는, 사기를 북돋아 주는 사람들이다. 긍정적인 태도 그룹의 성격 유형 및 주제는 다음 <표 2> 와 같다.

<표 2> 하모닉 그룹 긍정적인 태도 그룹(The Positive Outlook Group) 요약

| 긍정적인 태도 그룹의 주요 주제 |                                                       |                                         |                                              |
|-------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------------|
| 유<br>형            | 강조점                                                   | 회피하는 것                                  | 욕구와 관련된 문제                                   |
| 2                 | 나는 사랑이 많고 남을 잘 보살핀다는 자아상을 가진다. 이들은 자신의 좋은 의도에 초점을 맞춘다 | 자신의 필요, 실망, 분노                          | 다른 사람의 욕구를 지나치게 강조하고 자신의 욕구는 무시              |
| 7                 | 긍정적인 경험, 즐거움, 활동 흥분, 재미                               | 자신의 고통이나 허무감, 자신과 타인을 고통스럽게 하는 역할       | 자신의 욕구를 강조한다. 이들에게는 다른 사람의 욕구가 짐으로 느껴지기가 쉬움  |
| 9                 | 타인이나 환경의 긍정적인 면, 이들은 세상을 이상적으로 봄                      | 사랑하는 사람이나 환경과의 문제, 자기 스스로가 발전하고 있지 않는 것 | 자신이나 타인의 욕구가 벽차게 느껴짐. 이들은 이 둘 모두를 다루기를 원치 않음 |

Riso, D. R, Hudson. R(1999), The Wisdom of the Enneagram, New york: Bantam

이 유형들은 자신의 어두운 부분에 직면하기를 어려워한다. 이들은 자신 안에서 고통스럽거나 부정적인 것을 보기를 원하지 않는다. 또한 유형에 따라서는 자신의 욕구와 다른 사람들의 욕구 사이에 균형을 이루는 것을 어려워하기도 한다. 2번 유형들은 다른 사람들의 욕구에 중점을 두며, 7번 유형들은 자신의 욕구에 중점을 둔다. 9번 유형들은 두 가지 모두를 중시하려고 노력하지만 결국 양쪽을 적절히 충족시키는데 실패한다.

## 2) 능력 그룹 (The competency Group)

능력 그룹(The competency Group)으로는 1,3,5번 유형이 있다. 이 사람들은 자신의 개인적인 감정을 보다는 객관적이고 효과적이며 유능해지기 위해 노력함으로써 어려움을 다루는 법을 배운다. 이들은 자신의 주관적인 필요와 감정을 뒤로 젖혀둔다. 이들은 논리적으로 문제를 해결하려 하며, 다른 사람도 그렇게 행동하기를 기대한다. 능력 그룹의 성격 유형 및 주요 주제는 다음 표와 같다.

<표 3> 하모닉 능력 그룹(The competency Group)의 특징 요약

| 능력 그룹의 주요주제 |                                                                  |                                                                              |                                                                        |
|-------------|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 유<br>형      | 강조점                                                              | 감정관리                                                                         | 체제와의 관계                                                                |
| 1           | 정확하고, 잘 조직되고 합리적이 되는 것. 이들은 자신을 개선시키고 규칙을 잘 알아서 모범이 되고자 한다.      | 감정을 억압하고 부정함으로써 감정은 모든 일을 제대로 하려는 활동 속에 묻혀버린다. 억압된 감정이 신체적인 경직으로 축적된다.       | 1번 유형은 체제와 함께 일하기를 원한다. 이들은 좋은 아이가 되려하며 규칙을 무시하는 사람을 싫어한다.             |
| 3           | 효율적이고 유능하며 뛰어나게 되는 것. 목표에 초점을 맞추며 실용적이 되고 자신을 어떻게 표현할지 알고 싶어 한다. | 감정을 억압하고 자신의 과제에 집중함으로써, 얻는 성취가 고통스러운 감정을 상쇄시켜준다. 이들은 감정을 일으킨 원인을 타인에게서 찾는다. | 3번 유형은 체제와 함께 일하기 원한다. 그러나 이들은 규칙을 무시하고 지름길을 찾으려하며 체제 밖에 있기를 좋아하기도 한다. |
| 5           | 전문가가 되고 깊이 있는 정보를 갖는 것. 이들은 과정, 객관적인 사실, 명확성과 독립성을 유지하는 것을 중시한다. | 감정을 분석하고, 추상화함으로써 마치 자신의 감정이 남의 것인 양 그 감정에 맡겨둘지 않고 머리로 그것을 처리한다.             | 5번 유형은 체제를 거부하고 체제 밖에 있으면서 혼자 일하기를 원한다. 이들은 규칙이나 절차에 대한 인내심이 없다.       |

Riso, D.R, Hudson. R(1999), The Wisdom of the Enneagram, New york: Bantam

이 세 유형들은 공통적인 특징은 특정 틀이나 체제 안에서 일하는 것과 관련하여 문제를 갖고 있다. 체제에 대한 이 유형들의 자세는 가족과의 관계에서 발전되었다. 이 유형들은 그 체제의 가치에 얼마만큼 자신을 주기 원하는 지, 그리고 체제에서 얼마나 물러나 있기를 원하는지를 확신하지 못한다. 1번 유형들은 아무도 이들의 성실성을 의심하지 않을 정도로 규칙을 잘 따르며 규칙 안에서 움직인다. 반면 5번 유형들은 규칙 밖에서 움직이는 경향이 있다. 3번 유형들은 규칙과 구조에서 이득을 취할 때는 취하지만 그것에 제약을 받지 않는 으면서 규칙 안과 밖 모두에서 움직인다.

### 3) 반응 그룹 (The reactive group)

반응 그룹(The reactive group)은 6번, 4번, 8번으로 구성된다. 이 유형들은 갈등과 문제에 감정적으로 반응하며, 다른 사람들을 얼마나 신뢰해야 하는지를 어려워한다. 문제가 생기면 이 유형들은 다른 사람들이 감정적인 반응을 보여서 자신의 걱정을 반영해 주기를 원한다. 갈등 상황에서 반응 그룹의 유형들은 다른 사람들이 자신의 감정적인 상태에 맞춰주기를 바란다. 이들에게 문제가 있으면 다른 사람들도 곧 알게 될 것이다. 이들은 갈등 상황에서 자신의 감정을 먼저 다루기를 원한다. 그리고 대개의 경우 자신의 감정을 조절되고 상황이 정리되어야 가라앉을 수가 있다. 이 유형들이 자신의 감정을 발산할 수 없다면 크게 화를 내고 복수심을 갖게 될 것이다.

또한 반응 그룹 유형들은 독립성 및 스스로 결정하려는 욕구와 다른 사람들의 지원이나 보살핌을 받고자 하는 욕구 사이에서 균형 맞추기를 어려워한다. 이들은 다른 사람들을 신뢰하면서도 동시에 신뢰하지 않는다. 다른 사람들의 지원과 애정을 받아들이는 것은 이 유형들의 중요한 욕구지만 그렇게 함으로써 자신과 자신의 환경에 대한 통제를 잃는다는 느낌 때문에 힘들어한다. 이들은 배신당하는 것을 두려워하며 자신에 대한 다른 사람들의 태도를 알고 싶어 하기 때문에 사람로부터 피드백을 필요로 한다. 이들은 조언이나 지시(부모)를 구하거나 그것에 도전한다(반항). 무의식적으로 4번 유형들은 다른 사람들이 부모 역할을 해주기를 원하는 반면에, 8번 유형들은 부모와 보호자의 역할을 하고 싶어 한다. 6

번 유형들은 둘 모두를 원한다. 이들은 때로는 자신이 부모 역할을 하고 때로는 다른 사람들이 부모역할을 해주기를 원한다. 다음은 반응 그룹의 성격 유형 및 주요 주제는 다음 <표 4>와 같다.

<표 4> 하모닉 반응 그룹(The reactive group) 특징 요약

| 반응 그룹의 주요 주제 |                                                        |                                                                                 |                                                                                                  |
|--------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 유<br>형       | 추구하는 것                                                 | 두려움                                                                             | 타인을 대하는 방식                                                                                       |
| 4            | 구원자, 자신을 이해하고 자신의 삶과 꿈을 지원해줄 수 있는 사람. 이들은 자신을 드러내기를 원함 | 버려지는 것. 아무도 자신을 돌보지 않는 것, 자기 자신을 찾고 자신이 되기 위한 충분한 자원을 받지 못하는 것                  | 자신은 다가가기 힘든 사람이라는 인상을 줌으로써 사람들이 다가오는 것을 제한하고 자신을 지원하는 것에만 집착함으로써 사람들의 관심을 받으려함                   |
| 6            | 독립성과 지원, 이들은 의지할 사람을 원한다. 그러나 강한 사람이 되고자 하는 욕구가 있음     | 버려지고 도움을 받지 못하는 것, 그러나 동시에 다른 사람에게 지나치게 의존하는 것도 두려워함                            | 자신의 독립성을 유지하려고 노력하면서 헌신적이 되고 믿을 수 있는 사람이 되려 한다. 이들은 불임성 있지만 방어적                                  |
| 8            | 독립성과 자립을 원함 이들은 가능한 한 다른 사람들의 도움이나 지원을 받지 않기를 원함       | 통제당하는 것. 타인에게 지배당하는 것, 이들은 누군가와 친해져서 상대방을 지나치게 신뢰하게 됨으로써 자신의 약한 면을 드러내게 될까봐 두려움 | 자기 방어를 유지하며, 다른 사람들이 모두 가까이 오지 않도록 한다. 다른 사람을 거칠게 대하는 것은 상처받는 것이 두렵고 자신도 다른 사람이 필요하다는 것에 저항하기 때문 |

Riso, D. R, Hudson. R(1999), The Wisdom of the Enneagram, New york: Bantam

리소와 허드슨(1999)은 에니어그램의 하모닉 그룹은 의식의 성장에 유용하게 사용될 수 있다고 주장하였으며 한유리(2007)는 그의 연구에서 직원들의 성격유형을 파악하는 것은 호텔의 직원과 조직의 효율성을 증대시키고 제한적이나마 구

성원의 심리적 과정에 대한 이해를 통해 인력관리를 보다 효율적으로 할 수 있는 장점이 있다고 주장하였다. 선행 논문인 김오현, 주수호(2009)의 연구에서 성격 적합은 성격 특성과 행동과의 관계에서 성격의 기본 특성에 의해 선호하는 관계로서 그 결과로 얻어지는 행동이 성격 유형에 따라 달라질 수 있으며 성격의 기본특성이 상호 보완적인 관계에 있는 성격, 즉 이상적인 수준의 갈등 관계를 가져오고 갈등에서의 어려움에 대처하는 공통적인 주제와 문제를 다루는 상호 보완적 역할을 성격적합이라고 본다고 주장하였다. 본 연구에서는 선행 논문에서와는 달리 성격 적합은 동일 성격을 포함한 하모닉 그룹 내에서 상사와 부하 간의 성격 조합을 성격 적합으로 하였다.

## 제 5절 이직과 이직의도(turnover and turnover intention)

### 1) 이직(turnover)의 개념

프라이스(Price, 1977)은 이직을 근로자가 자신이 소속된 조직에서부터 이탈함으로써 고용관계의 일시적 혹은 영구적인 단절을 의미하며 인력의 자연감소, 일시해고, 해고를 포함한다. 이직은 조직구성원이 조직 외부로 이동하는 것을 의미하며 조직 구성원 신분에서 벗어나는 이동으로 정의된다. Bluedorn(1978)은 이직을 ‘어느 특정한 공장이나 회사에 있어서의 노동자의 유출입’으로 정의하면서 신규채용 재고용과 이직, 사직, 일시적 해고, 해고, 정년퇴직, 사망, 군대 복무 신체 불구를 모두 포함 하는 것으로 정의 하였다. 스틸과 오바예(Steel, Ovalle, 1984)은 이직을 어느 조직에 가입해 있는 구성원이 그 조직으로부터 이탈하는 행위로 정의하였고, 이는 경제학자들이 주로 사용하는 노동 이동도 이직과 관련된 개념이라고 주장하였다.

### 2) 이직의 결정요인

알렌(Allen, 1999)에 의하면 실질적인 이직은 임금, 직무성과, 직무만족, 동료 및 감독자에 대한 만족 등과 함께 조직과 개인의 적합성, 조직 및 조직구성원 간

의 연계, 조직이 제공하는 각종 편익에 대한 개인의 주관적인 인식에 대한 요소들과의 관계가 있으며, 많은 직무관련 요인과 함께 개인특성 요인과 외부환경 요인이 원인변수로 작용한다고 주장 하였다. 따라서 이직은 많은 위험부담과 재무적인 손실, 거래비용, 심리적 비용을 내포한 중요한 결정이다(박은진, 2013).

프라이스와 뮐러(Price & Mueller, 1986)는 프라이스(Price)의 모형에 직무몰입과 이직의도를 포함시켰으며 포함된 결정요인은 업무의 단순성, 집중화정도, 수단의 의사소통, 통합 정도, 급여의 수준, 분배공정, 승진의 기회, 역할 요인 등이 있다. 변수는 직무만족, 직무몰입, 이직의도를 거쳐 이직에 영향을 미치는 것으로 보았으며 직무의 전문성과 총체적인 훈련, 부양책임의 정도에 따라 직무몰입을 할 경우와 이직의도를 가지고 있을 경우 이직에 영향을 미칠 수도 있다고 주장하였다.

### 3) 이직 유형

이직은 조직에 미치는 영향에 따라서 자발적 이직과 비자발적 이직으로 나눌 수 있다. 먼저, 자발적 이직이란 근로자 종사원의 스스로의 의사에 의한 것으로 사직을 의미한다. 비자발적 이직은 강제로 사용자나 조직의 입장에서면직을 의미하는 것으로 여기에는 해고, 일시해고, 사망, 정년퇴직, 군복무 등도 포함된다(최영기, 2000).

### 4. 이직 의도(turnover intention)

모블리(Mobley, 1982)는 이러한 이직을 실행할 의사가 있음을 나타내는 이직 의도(turnover intention)는 실증분석에 있어, 효과적으로 이직에 대해 판단할 수 있는 개념으로 개인이 형성하고 있는 이직에 관한 태도가 실제 행동으로 이어질 가능성을 의미한다고 주장하였다. 브랜든(Blanden, 2006)은 직무의 자율성, 다양성, 공식화과정, 승진기회, 사회적 일체감, 공정성, 임금수준 등이 높으면 전반적으로 종업원이 느끼는 만족은 크며, 동시에 조직헌신이 높아져서 구직 행위와 이직의도가 낮아짐으로써 이직률은 낮아진다고 했다(Blanden, 2006: 15-17). 포터



와 스펙터(Porter & Spector, 1982), 코튼과 터틀(Cotton & Tuttle, 1986)등의 선행연구를 바탕으로 상사와의 관계에 대한 만족은 이직과 밀접한 관계를 가지는 것으로 입증되고 있다. 메이어랜드 알렌(Meyerand Allen, 1984)은 이직 의도란 조직 내의 인과관계 요인으로서, 상사와 부하 그리고 동료들 간의 관계가 직원들의 이직의도에 가장 많은 영향을 미치는 내부의 요인으로 나타났다고 한다. 특히 이직의도에 가장 많은 영향을 미치는 내부의 요인으로는 동료보다는 상사로부터 부정적인 감정을 더 많이 느끼면 느낄수록 이직의도가 높아진다고 하였다. 따라서 이직 의도란 자기 스스로 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 하는 행동이라고 하였다(Golemen & Boyarizs, 2002).

##### 5) 미용사 이직(hair dresser's turnover)

미용 산업은 다른 산업에 비해 인적자원에 대한 의존도가 높은 노동집약적인 산업이다. 인적자원의 기술력의 차이가 서비스 품질의 비중을 많이 차지하고 있고 서비스 품질은 곧 고객만족, 매출과 직결된다. 또한 미용 서비스업은 고객과 친밀하게 서비스를 시행하고 오랜 시간 고객과 접촉하여 서비스를 진행하므로 인적자원의 비중이 다른 서비스 산업에 비해 상대적으로 높다고 볼 수 있다(서종현, 2003). 이에 박유정(2013)은 미용 산업의 경쟁이 심화됨에 따라 살아남을 수 있는 독특한 경쟁력 중 하나는 기술이 좋은 인적 자원을 확보하는 것이라 주장하였다. 그러나 현대의 미용 산업 종사자들은 장시간의 노동과 불확실한 승진, 열악한 복지후생 등의 요인으로 정신적 신체적으로 많은 스트레스를 받고 있으며 이로 인한 이직이 높다(김은경, 2005). 미용 산업에서 종업원의 이직은 신규채용과 훈련, 종업원의 사기저하, 계속성과 생산성의 손실, 업체의 이미지 상실 등의 부정적인 비용을 가져올 수 있다(오량·임은진, 2011). 이에 이직을 줄이기 위해 많은 선행 연구들이 다양한 접근을 통해 진행되었다. 최규(2002)의 논문에서는 미용 종사자의 직위가 낮을수록 월급과 같은 처우가 낮아 다양한 기술을 습득하기 위해 이직을 하는 것으로 조사되었고 업무상 갈등을 겪게 되어 이직을 한다고 주장하였으며, 장미화(2003)는 이직률 감소를 위한 개선방안으로 정기적으로 재교육을 실시해야한다고 주장하였고, 종업원들의 식사개선과 휴식공간마련을 증진 시



키는 것, 상사와의 원만한 관계를 유지하기 위해 관리자의 중간적 역할 강조하였다. 맹순호(2011)는 그의 연구에서 미용실 상사의 멘토링은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며, 이직의도 감소에도 긍정적인 영향을 미친다고 주장하였으며, 박병규(2012)는 미용실 내부고객인 미용 종사자들을 위한 내부 마케팅을 통해 내부고객을 만족시키면 이직의도가 낮아진다고 주장하였다. 오진숙(2012)는 변혁적 리더십과 미용실 종사자들 간에 업무역할을 잘 이해하고 동료들과 상호 작용할 수 있는 능력을 보여주는 관계유연성은 변혁적 리더십이 긍정적인 영향을 미친다고 주장하였으며, 오량(2010)은 미용사의 상사 관계에 대한 만족도가 높아지면 이직 의도는 낮아진다고 주장하였다.

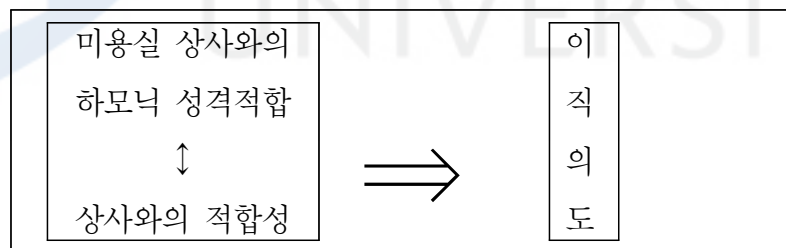


### 제 3 장 연구 방법

본 장에서는 제 2장에서 논의된 성격, 에니어그램 성격유형, 개인-미용실 상사와의 상호 적합성, 이직의도에 대한 선행 연구를 토대로 하여 연구 모형을 설계하고 연구 가설을 제시하고 있다. 또한, 연구 모형에서 제시되는 변수들에 대한 조작적 정의와 더불어 그에 대한 측정방법을 서술하고자 한다.

#### 제 1절 연구모형

본 연구는 이론적 배경에서 살펴보았듯이 미용실 상사와 직원간의 성격적합 및 성격적합성에 따른 상호관계와 이직의도의 관계를 살펴보고자 한다. 따라서 이러한 연구 목적을 달성하기 위하여 본 연구자는 연구 모형을 [그림 3] 과 같이 설정하였다.



[그림 3] 미용실 상사와 직원의 성격적합과 이직의도관련 연구가설 모형

위의 연구 모형은 미용실 상사와 직원 간 에니어그램의 성격 유형 간 하모닉 성격 적합성과 상사와의 적합성을 독립변수로, 직원의 이직의도를 종속 변수로 설정하였으며, 하모닉 그룹 성격 적합을 독립변수로 설정하고, 직원의 장기근속을 종속변수로 설정하였다.

이에 본 연구에서는 여러 선행 연구들을 토대로 하여 상사와 직원 간 성격적합이 이직의도에 미치는 영향을 객관적인 측정방법과 인지적 측정방법을 통하여 알아보하고자 하였다. 또한 본 연구에서는 미용실 상사와 직원 간 성격적합이 이직의도에 어떠한 영향을 미치며 이 영향은 직원의 장기근속에 미치는 영향을 연구 모형을 설정하였고 다음과 같이 각 가설들을 설정하였다.

## 제 2 절 가설 설정

성격 적합은 성격 특성과 행동과의 관계에서 성격의 기본 특성에 의해 선호하는 관계로서, 그 결과로 얻어지는 행동이 성격 유형에 따라 달라질 수 있다. 이에 성격의 기본 특성이 상호 보완적인 관계에 있는 성격, 즉 이상적인 수준의 갈등 관계를 가져오고, 갈등에서의 어려움에 대처하는 공통적인 주제와 문제를 다루는 상호보완적 역할을 성격적합이라 본다(김오현, 주수호, 2009). 하모니 성격적합은 직장 내 자신의 주된 욕구가 충족되지 않을 때 그 유형이 어떤 태도를 취하는지를 말해준다. 즉 다시 말해 갈등과 어려움에 각 개인이 어떻게 대처하느냐를 말해준다. 선행 논문과 본 연구자가 발견한 현상을 토대로 하모니 그룹 내 개인 성격 유형이 동일한 경우를 포함한 하모니 그룹 내의 세 가지 그룹 각각의 범주 안에서 미용실 상사와 직원 간 성격의 구성이 이루어졌을 때 성격적합 관계가 이루어진다는 관점으로 연구를 진행하였다. 예를 들어 상사가 1번 유형의 성격일 때 직원이 1번, 3번, 5번 유형일 때 하모닉 그룹의 능력 그룹과 동일한 구성으로 상사와 직원간의 성격이 적합하다고 보는 것이다. 또한 미용실 내 경영 및 인적관리는 대형 미용실 이외는 경영 매니저 혹은 별도의 경영자를 두고 미용실이 운영되지 않는 미용실의 일반적 특성에 따라 본 연구에서 미용실 상사로 함은 미용실 소유주로 정의한다. 위의 조작적 정의를 통해, 성격 본 연구의 가설은 연구모형에서 제시된 변수들에 관계로 본 절에서는 다음의 네 가지 가설들에 대해 구체적으로 서술하고자 한다.

### 1) 상사와 직원간의 성격적합과 이직의도와의 관계

현재까지의 이직의도에 관련된 연구들은 주로 다루어진 결과변수는 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등과 같은 태도변수에 국한되어 왔다(O' Reilly et al, 1991; 박지연, 2004). 최근에는 개인과 동료 간, 개인과 상사간 적합성의 중요성이 부각되면서 이를 포괄한 개념의 개인-환경 적합성에 관한 연구로 확대되고 있는 실정이다(Werbel & Johnson, 2001; Flynn & Brockner, 2003; Burch & Anderson, 2004; 정효선·윤혜현, 2009). 특히 헤어 미용 분야는 타 업종에 비해 상대적으로 직장 내 상사 및 동료와의 대인적 관계가 더욱 중요하다고 할 수 있으므로 이들과의 적합성이 이직 의도에 미치는 영향력은 클 것으로 예상된다.

특히 미용실 상사와 직원간의 성격 적합과 이직의도의 직접적인 상관관계를 연구한 논문은 최근에 들어 몇몇의 성격 연구가 이루어지고 있으나 그리 많지 않다. 선행 연구인 상사와 부하의 성격 적합이 리더십 유효성에 미치는 영향 (김오현, 주수호, 2009)은 에너지그램의 하모닉 그룹 내 성격 적합이 리더십 유효성에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 공계순(2005)의 연구에서는 상사와의 관계와 업무량의 부담 역시 이직의도에 영향을 미친다고 하였다. 이학중(1998)은 조직의 구성원을 선발함에 있어서도 구성원의 성격 유형과 적합 관계를 유지하면 구성원의 업적과 만족 수준을 높일 수 있음을 주장하였다.

이러한 선행 연구를 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 상사와 직원간의 하모닉 성격적합이 하모닉 성격 부적합인 경우보다 이직의도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 상사와 직원간의 하모닉 성격적합이 하모닉 성격 부적합인 경우보다 상사와의 적합성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 직원이 인지한 상사와의 적합은 이직의도와 상관관계가 있을 것이다.

### 제 3 절 자료수집 및 분석방법

#### 1) 연구대상

본 연구의 조사도구인 설문지는 선행연구를 바탕으로 구성하였다. 본 연구는 유효 표본에 한하여 사회 과학 분야에 활용 되고 있는 통계 패키지인 SPSS for Window Version 20.0 을 사용하여 분석 하였고, 본 조사에 사용될 설문지의 작성을 위해 미용 종사자 20명을 대상으로 사전조사(pre-test)하여 수정, 보완 후 사용하였다. 본 조사는 2014. 7. 1~2014. 9. 1까지 약 2개월 동안 설문을 실시하였다. 표본의 일반적인 특성을 파악 하고자 빈도 분석을 실시하였고 모형의 가설 검증을 위하여 상사와 직원간의 성격적합, 상사와의 적합성과 이직의도의 각각 신뢰도를 검증하였다.

최근 미용 산업 종사자의 업무가 상당히 제한됨을 감안하여 본 연구의 설문지는 서울 강남구, 서울 노원구, 서울 송파구, 서울 강동구, 경기 구리, 경기 남양주 5인 이상의 헤어살롱에서 근무하는 헤어 미용 종사자 150명을 대상으로 하였다 150부의 유효한 설문지를 분석대상으로 선정하였다.

본 연구에 사용된 설문지는 연구대상자의 개인적 배경을 알아 보기위해 성별, 연령, 결혼상태, 사회·경제적 배경(월 소득)등의 인구통계학적 특성과 근무특성(고용형태, 직급, 총 근무 경력, 현 직장 근속 년 수, 이직의도, 총 이직 경험) 12 문항을 측정하였다. Byrne(1971) Meglino et al(1992), Sak & Ashforth, 최명옥, 유태용 (2005), 양유진 (2009)등의 연구를 참고로 본 연구에 맞게 재구성하여 상사와의 적합성에 관련 문항 3문항을 측정하였다. 이직의도에 관련 문항은 Micheal & Spector (1982), 안관영(1992) 등의 연구를 참고로 8문항을 <표 5>와 같이 구성하였다.

<표 5> 성격유형, 상사와의적합성, 이직의도관련 설문지 구성

| 구 분   | 내 용        | 설문<br>문항 | 문 항<br>순 서 | 출 처                                                                                      |
|-------|------------|----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 독립변수  | 성격유<br>형   | 135      | 1 ~ 135    | 리소 허드슨 성격유형검사(RHETI)                                                                     |
|       | 상사와<br>의적합 | 3        | 136 ~ 140  | Byrne(1971), Meglino et al (1992),<br>Saksaks & Ashforth, 최명옥, 유태용<br>(2005), 양유진 (2009) |
| 종속변수  | 이직의<br>도   | 8        | 140~ 145   | Micheal & Spector (1982),<br>안관영(1992)                                                   |
| 인구통계학 | 일반적<br>특성  | 12       | 146 ~ 157  |                                                                                          |

## 2) 성격 및 성격적합

개인 성격 유형을 측정하기 위하여 리소와 허드슨이 개발한 에니어그램 검사지 (RHETI)를 사용하였다. 성격 적합은 성격 특성과 행동과의 관계에서 성격의 기본특성에 의해 선호하는 관계로서, 그 결과로 얻어지는 행동이 성격유형에 따라 달라질 수 있다. 이에 성격의 기본 특성이 상호 보완적인 관계에 있는 성격, 즉 이상적인 수준의 갈등관계를 가져오고 갈등에서의 어려움에 대처하는 공통적인 주제와 문제를 다루는 상호 보완적 역할, 즉 하모니 그룹 내 동일한 성격을 성격 적합이라 본다. 본 연구에서 성격 적합은 <표 6>과 같이 동일 성격을 포함한 하모닉 그룹 내에서 상사와 직원간의 성격조합을 성격 적합으로 하였다.

<표 6> 미용실 상사와 직원 간 하모닉 성격 적합 그룹

| 세부 구분     | 적합한 성격 유형  |
|-----------|------------|
| 긍정적 태도 그룹 | 2번, 7번, 9번 |
| 능력 그룹     | 1번, 3번, 5번 |
| 반응 그룹     | 4번, 6번, 8번 |

### 3) 이직 의도

이직의도는 조직 내 종사원이 조직의 구성원이기를 자발적으로 포기 하는 것으로 현 직장을 떠나려는 의도로 정의할 수 있다. 본 연구에서는 Michael & Spector(1982)가 개발 한 설문문항과 임재문(2008)의 설문 문항을 토대로 측정항목 도출하여 본 연구에 맞게 5점 리커트 척도로 측정하였다.

### 4) 인구 통계학적 특성

인구 통계 학적 변수와 관련하여서는 총 12 문항으로 상사와 직원간의 성격 적합 외에 제 3의 변수가 미치는 영향을 비교 분석하기 위해서 측정하였다. 총 12 문항으로 성별, 연령, 고용형태, 최종학력, 현 직장 근속 년수, 고용형태, 최종학력, 총 이직경험, 총 직장 근속년수, 급여형태 등으로 구성되었다.

## 제 4 절 조사도구의 신뢰도 검증

AERA, APA, NVME(1999)에 의하면 신뢰도란 피험자들에게 동일한 검사를 반복 실시하였을 때 측정의 일치성이라 하였다(성태제, 시가자, 2001). 측정 변수에 대한 신뢰도 검증을 위하여 본 연구에서 내적 일관성을 분석 할 수 있는 Cronbach's  $\alpha$  값을 사용하여 분석을 실시하였으며, 일반적으로 Cronbach's  $\alpha$  값이 0.7 이상이면 신뢰도가 있다고 볼 수 있다.



<표 7> 이직의도와 상사와의 적합정도 신뢰성 검증 결과

| 요인명     | 요인 변수                                     | Cronbach's $\alpha$ |
|---------|-------------------------------------------|---------------------|
| 이직의도    | 1. 나는 회사를 떠나고 싶다는 생각을 자주 한다.              | 0.783               |
|         | 2. 나는 근무조건이 비슷하더라도 동일 업종의 다른 직장으로 옮기고 싶다. |                     |
|         | 3. 나는 현재의 직업이 아닌 다른 직업에 종사하고 싶다.          |                     |
|         | 4. 나는 근래에 직업을 변경하려고 노력한 적이 있다.            |                     |
|         | 5. 나는 현재의 직업을 1년 이내에 그만 둘 계획이 있다.         |                     |
|         | 6. 나는 현재의 직업에 대한 불만으로 일하기 싫은 적이 많다.       |                     |
|         | 7. 나는 보수나 조건이 좋다면 직업을 바꾸고 싶다.             |                     |
|         | 8. 상사와의 사이가 원활하지 않을 때 이직을 하고 싶다는 생각이 든다.  |                     |
| 상사와의 적합 | 1. 상사와 나는 공통된 흥미나 관심사를 가지고 있다.            | 0.800               |
|         | 2. 상사와 나는 업무에 대해 추구하는 목표가 비슷하다.           |                     |
|         | 3. 상사는 나의 부족한 능력을 보완해 준다.                 |                     |

일반적으로 개인수준의 분석에서는 Cronbach's  $\alpha$ 계수가 0.7 이상을 나타내야 하는데 각 변수에서 전반적으로 모두 0.7 이상이였으므로 높은 수준의 신뢰도를 보이고 있다고 할 수 있다.

## 제 5 절 분석 방법

분석 방법을 요약하면 다음 <표 8>와 같다.

<표 8> 분석방법 요약

| 구 분       | 내용            | 통계기법                 |
|-----------|---------------|----------------------|
| 기초 통계량 분석 | 인구 통계 변수 정리   | 빈도분석                 |
|           | 변수의 내적 일관성 검증 | Cronbach $\alpha$ 계수 |
| 가설 검증     | 가설 1          | 독립표본 t검증             |
|           | 가설 2          |                      |
|           | 가설 3          | 피어슨의 상관분석            |

## IV. 연구결과 및 분석

### 제 1 절 미용실 상사와 직원의 하모닉 성격적합의 인구 통계학적 변인

<표 9>와 같이 조사 대상자의 일반적 변인에 대해 알아보기 위하여 빈도 분석을 실시한 결과이다.

<표 9> 미용실 상사와 직원의 하모닉 성격 적합의 인구 통계학적 변인

| 특성       | 구분      | 빈도  | 퍼센트  |
|----------|---------|-----|------|
| 성별       | 남자      | 40  | 26.7 |
|          | 여자      | 110 | 73.3 |
| 결혼여부     | 기혼      | 26  | 17.3 |
|          | 미혼      | 124 | 82.7 |
| 연령       | 19세미만   | 11  | 7.3  |
|          | 20~24세  | 51  | 34.0 |
|          | 25~29세  | 45  | 30.0 |
|          | 30세~49세 | 43  | 28.7 |
| 고용형태     | 정규직     | 101 | 67.3 |
|          | 임시직     | 1   | .7   |
|          | 프리랜서    | 40  | 26.7 |
|          | 파트타임    | 8   | 5.3  |
| 최종학력     | 고졸이하    | 73  | 48.7 |
|          | 전문대졸    | 41  | 27.3 |
|          | 대졸      | 33  | 22.0 |
|          | 대학원졸    | 3   | 2    |
| 현 직장근속년수 | 0~1년    | 70  | 46.7 |
|          | 1~2년    | 26  | 17.3 |
|          | 2~3년    | 10  | 6.7  |
|          | 3~5년    | 13  | 8.7  |

|           |             |     |      |
|-----------|-------------|-----|------|
|           | 5년 이상       | 31  | 20.7 |
| 총 직장 근속년수 | 0~1년        | 33  | 22.0 |
|           | 1~2년        | 17  | 11.3 |
|           | 2~3년        | 8   | 5.3  |
|           | 3~5년        | 19  | 12.7 |
|           | 5년 이상       | 73  | 48.7 |
| 월 소득      | 100만 원 이하   | 42  | 28.0 |
|           | 100만~150만원  | 55  | 36.7 |
|           | 200만원~300만원 | 37  | 24.7 |
|           | 300만 원 이상   | 16  | 10.7 |
| 급여형태      | 연봉제         | 10  | 6.7  |
|           | 월급제         | 86  | 57.3 |
|           | 주급제         | 2   | 1.3  |
|           | 능력제         | 52  | 34.7 |
| 직책        | 실장          | 49  | 32.7 |
|           | 스텝          | 55  | 36.7 |
|           | 디자이너        | 46  | 30.7 |
| 총 이직경험    | 첫직장         | 40  | 26.7 |
|           | 1번          | 32  | 21.3 |
|           | 2번          | 34  | 22.7 |
|           | 3번          | 23  | 15.3 |
|           | 4번 이상       | 21  | 14   |
| 이직의도      | 있다          | 18  | 12.0 |
|           | 없다          | 132 | 88.0 |
| 합 계       |             | 150 | 100  |

연구대상자의 인구 통계학적 변인을 살펴보면 다음과 같다. 응답자의 성별 구성으로는 여자가 110명(73.3%)로 압도적으로 높았다. 결혼 여부는 미혼이 124명(82.7%)로 대부분을 차지하였으며, 연령으로는 20세~24세 51명(34.0%)로 가장 높게 나타났다. 고용 형태로는 정규직 101명(67.3%)이 많이 나타났으며, 최종학

력 분포는 고졸이하가 73명(48.7%)으로 높게 나타났다. 현 직장 근속년수로는 0~1년 이 70명(46.7%)으로 가장 높게 분포하였으며, 총 직장 근속년수로는 5년 이상이 73명(48.7%)로 높게 나타났다. 월 소득으로는 100만 ~ 200 만 원 이하가 55명(36.7%) 높게 분포 하였다. 급여 형태로는 월급제가 86명(57.3%)으로 높게 나타났으며, 직책으로는 스텝이 55명(36.7%)으로 가장 높게 분포되어있었다. 총 이직 경험은 첫 직장이 40명(26.7%) 높게 나타났으며, 이직의도로는 없다는 응답이 132명(88%)으로 압도적으로 많았다.

## 제 2 절 미용실 상사와 직원의 성격유형

### 1) 미용실 상사의 성격유형

미용실 상사의 성격 유형은 1번 유형 3명 (50%), 2번 유형 1명 (16.7%), 7번 유형 1명 (16.7%), 8번 유형 1명 16.7 %로 조사 대상자 중 1번 성격 유형이 높게 나타났다.

<표 10> 미용실 상사의 유형

| 특성    | 구분    | 빈도 | 퍼센트  |
|-------|-------|----|------|
| 상사 유형 | 1번 유형 | 3  | 50.0 |
|       | 2번 유형 | 1  | 16.7 |
|       | 7번 유형 | 1  | 16.7 |
|       | 8번 유형 | 1  | 16.7 |
| 합 계   |       | 6  | 100  |

### 2) 직원의 성격 유형별 분포

직원의 성격 유형으로는 1번 유형(개혁가)이 40명 (26.7%), 2번 유형(조력가)

이 12명(8%), 3번 유형(성취가)이 21명(14%), 4번 유형(예술가)이 11명(7.3%), 5번 유형(사색가)이 4명(2.7%), 6번 유형(충성가)이 12명(8%), 7번 유형(낙천가)이 16명(10.7%), 8번 유형(지도자)이 10명( 6.7%), 9번 유형(중재자)이 24명(16%)로 1번 유형(개혁가)이 가장 높게 나타났다.

<표 11> 직원의 에니어그램 성격유형 분포

| 특 성   | 구 분   | 빈 도 | 퍼센트  |
|-------|-------|-----|------|
| 직원 유형 | 1번 유형 | 40  | 26.7 |
|       | 2번 유형 | 12  | 8.0  |
|       | 3번 유형 | 21  | 14.0 |
|       | 4번 유형 | 11  | 7.3  |
|       | 5번 유형 | 4   | 2.7  |
|       | 6번 유형 | 12  | 8.0  |
|       | 7번 유형 | 16  | 10.7 |
|       | 8번 유형 | 10  | 6.7  |
|       | 9번 유형 | 24  | 16.0 |
| 합 계   |       | 150 | 100  |

### 제 3 절 직원의 에니어그램 하모닉 그룹별 유형

직원의 에니어그램 하모닉 그룹별 유형 분포를 살펴보면, 능력 그룹이 43,3%로 가장 높았고, 긍정 그룹이 34,7%, 반응 그룹이 22%로 나타났다.

<표 12> 직원의 에니어그램 하모닉 그룹별 유형별 분포 요약

| 특성              | 구 분               | 빈 도 | 퍼센트  |
|-----------------|-------------------|-----|------|
| 에니어그램<br>하모닉 그룹 | 능력 그룹 (1, 3, 5 번) | 65  | 43.3 |
|                 | 반응 그룹 (4, 6, 8번)  | 33  | 22   |
|                 | 긍정 그룹 (2, 7, 9번)  | 52  | 34.7 |
| 합 계             |                   | 150 | 100  |

#### 제 4 절 결과 및 해석

##### 1) 인구통계학적 변인에 따른 이직의도의 차이 검증

인구 통계학적 변인, 즉 성별, 연령, 직책, 현 직장 근속년수, 고용형태, 최종학력, 총 이직경험에 따라서 이직의도는 어떠한 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 13>과 같다.

<표 13> 인구통계학적 변인에 따른 이직의도의 차이 검증

| 특성   | 구분      | 평균(M) | 표준편차(SD) | df | F     | p    |
|------|---------|-------|----------|----|-------|------|
| 성별   | 남자      | 2.52  | .39952   | 1  | 2.077 | .106 |
|      | 여자      | 2.47  | .42512   |    |       |      |
| 결혼여부 | 기혼      | 2.43  | .52231   | 1  | .350  | .555 |
|      | 미혼      | 2.49  | .39415   |    |       |      |
| 연령   | 19세미만   | 2.44  | .46221   | 3  | 1.681 | .324 |
|      | 20~24세  | 2.54  | .33919   |    |       |      |
|      | 25~29세  | 2.49  | .45726   |    |       |      |
|      | 30세~49세 | 2.41  | .44977   |    |       |      |

|                 |            |      |        |   |       |      |
|-----------------|------------|------|--------|---|-------|------|
| 고용형태            | 정규직        | 2.49 | .41938 | 3 | 1.373 | .253 |
|                 | 임시직        | 2.87 | .      |   |       |      |
|                 | 프리랜서       | 2.41 | .40584 |   |       |      |
|                 | 파트타임       | 2.70 | .42750 |   |       |      |
| 최종학력            | 고졸이하       | 2.48 | .37941 | 3 | .144  | .730 |
|                 | 전문대졸       | 2.49 | .37941 |   |       |      |
|                 | 대졸         | 2.45 | .47466 |   |       |      |
|                 | 대학원졸       | 2.95 | .38188 |   |       |      |
| 현<br>직장근속<br>년수 | 0~1년       | 2.52 | .41260 | 4 | .057  | .979 |
|                 | 1~2년       | 2.43 | .43765 |   |       |      |
|                 | 2~3년       | 2.52 | .27513 |   |       |      |
|                 | 3~5년       | 2.67 | .44645 |   |       |      |
|                 | 5년 이상      | 2.35 | .41510 |   |       |      |
| 총 직장<br>근속년수    | 0~1년       | 2.58 | .33317 | 4 | .251  | .857 |
|                 | 1~2년       | 2.47 | .31941 |   |       |      |
|                 | 2~3년       | 2.71 | .39950 |   |       |      |
|                 | 3~5년       | 2.46 | .47881 |   |       |      |
|                 | 5년 이상      | 2.42 | .44965 |   |       |      |
| 월 소득            | 100만 원 이하  | 2.55 | .33609 | 3 | 1.217 | .410 |
|                 | 100만~150만원 | 2.52 | .43618 |   |       |      |
|                 | 200만~300만원 | 2.42 | .43347 |   |       |      |
|                 | 300만 원 이상  | 2.32 | .48493 |   |       |      |
| 급여형태            | 연봉제        | 2.63 | .40160 | 3 | 2.238 | .086 |
|                 | 월급제        | 2.51 | .37848 |   |       |      |
|                 | 주급제        | 1.87 | .35355 |   |       |      |
|                 | 능력제        | 2.43 | .46672 |   |       |      |
| 직책              | 실장         | 2.44 | .48954 | 2 | .163  | .713 |
|                 | 스텝         | 2.55 | .34846 |   |       |      |
|                 | 디자이너       | 2.45 | .40865 |   |       |      |
| 총<br>이직경험       | 첫 직장       | 2.59 | .34755 | 4 | .858  | .549 |
|                 | 1번         | 2.46 | .36233 |   |       |      |
|                 | 2번         | 2.44 | .46171 |   |       |      |
|                 | 3번         | 2.55 | .50265 |   |       |      |
|                 | 4번 이상      | 2.29 | .40210 |   |       |      |
| 이직의도            | 있다         | 2.90 | .41248 | 1 | 1.657 | .288 |
|                 | 없다         | 2.42 | .38651 |   |       |      |



기초 분석 결과 대부분의 변수들의 측정 척도의 중앙값인 3점에 미치지 못하는 값이 나타났다. 성별, 결혼여부, 연령, 고용형태, 최종학력, 현 직장 근속년수, 총 직장 근속년수, 월 소득 급여 형태, 직책, 총 이직 경험의 인구 통계학적 요인은 유의한( $P < 0.05$ ) 항목이 없었다. 이직의도의 평균값을 살펴보면, 성별에서는 남자(2.52)가 여자(2.47)보다 이직의도가 높았으며, 기혼(2.43)보다는 미혼(2.49)이 이직의도가 높았으며, 연령으로는 20세~24세(2.54)가 가장 높게 나타났다. 고용형태별 이직 의도는 임시직(2.87)이 가장 높게 나타났으며, 최종학력의 변수는 대학원 졸업생들(2.95)의 이직의도가 가장 높게 나타났으며, 현 직장 근속년수의 변수는 3~5년(2.67)에서의 이직의도가 가장 높게 나타났다. 총 직장 근무 연수는 2~3년(2.71)에서의 이직의도가 가장 높게 나타났으며, 월 소득 변수는 100만 원 이하(2.55)에서 이직의도가 가장 높게 나타났으며, 급여 형태는 연봉제(2.63)가 가장 높게 나타났으며, 직책별로는 스텝(2.55)이 가장 높게 나타났다. 총 이직 경험으로는 첫 직장(2.59)의 이직의도가 가장 높게 나타났다. 인구 통계학이 이직에 미치는 영향에서는  $P < 0.05$  수준의 유의한 값은 없지만, 주목할 점은 남자가 여자보다 이직의도가 높다는 점, 급여가 100만 원 이하 스텝의 이직의도가 높다는 점, 또한 첫 직장에서의 이직의도가 높다는 점이다. 정현성(2004)의 미용실 종사자의 직무만족도와 이직의사에 관한 연구에서는 근무하는 인간관계가 가장 중요한 요소로 파악하고 있으며, 경력이 짧은 경우와 보조의 경우 선배들과의 관계를 중요시 하며 연령과 직위가 높을수록 급료와 기타 요인을 중요시 하는 것으로 분석하였다. 이는 본 연구에서 에니어그램 하모닉 성격 적합을 이용하여, 근무지 내 하모닉 그룹을 통한 인적 관리 및 코칭으로 인해 첫 직장으로 선택한 미용실 스텝들의 이직을 예방할 수 있을 것이다. 현 직장의 장기 근속의 경우, 유의한 차이가 나타나지는 않았지만, 고려해야 할 부분은 에니어그램 하모닉 그룹 성격이 적합(2.52)할수록 부적합(2.31)일 경우보다 높다는 것이다. 오량(2010)이 미용사의 상사 관계에 대한 만족도가 높아지면 이직 의도는 낮아지는 것으로 나타났다는 주장과 같이 미비한 차이지만 주목해야 할 요인 중 하나로 사료된다.

## 2) 직원의 성격 유형 변인과 이직의도의 차이 검증

<표 14> 직원의 성격 유형 변인과 이직의도의 차이 검증

| 성격 유형     | N  | 평균(M)  | 표준편차(SD) | 자유도 | F     | p    |
|-----------|----|--------|----------|-----|-------|------|
| 1번 개혁가 유형 | 40 | 2.4281 | .36896   | 8   | 1.810 | .080 |
| 2번 조력가 유형 | 12 | 2.5521 | .36718   |     |       |      |
| 3번 성취자 유형 | 21 | 2.2738 | .47040   |     |       |      |
| 4번 예술가 유형 | 11 | 2.6364 | .28204   |     |       |      |
| 5번 사색가 유형 | 4  | 2.6875 | .16137   |     |       |      |
| 6번 충성가 유형 | 12 | 2.7292 | .43899   |     |       |      |
| 7번 낙천가 유형 | 16 | 2.4609 | .47152   |     |       |      |
| 8번 지도자 유형 | 10 | 2.4250 | .40052   |     |       |      |
| 9번 중재자 유형 | 24 | 2.5573 | .44688   |     |       |      |

<표 14>에서 볼 수 있듯이 직원의 성격 유형과 이직 의도는 유의하지( $P < 0.05$ ) 않으므로 직원의 성격 유형별 이직의도와는 관련이 없는 것임을 알 수 있다. 그러나 주목할 점은 충성가 유형인, 6번 유형이 이직의도의 평균이 가장 높게 나왔으며, 예술가형 4번 유형, 탐구자형이 각각 2.63, 2.68로 나타났다. 이직의도가 가장 낮은 유형은 성취자형 3번 유형으로 나타났다. 일반적으로 책임감 있고 의존적인 6번, 충성가 유형의 이직의도가 낮을 것으로 예상하겠지만, 오히려 6번 유형의 이직의도가 가장 높게 나왔다는 점은 후속 연구에서 검증할 필요가 있다.

## 제 5 절 연구 가설의 검증결과

가설 1. 미용실 상사와 직원간의 하모닉 성격적합이 하모닉 성격 부적합인 경우 보다 이직의도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

<표 15> 이직의도에 대한 하모닉 성격적합 차이 검증

|            | 에니어그램<br>하모닉<br>성격적합 | N  | 평 균  | 표준편차   | 자유도 | t     | P    |
|------------|----------------------|----|------|--------|-----|-------|------|
| 이 직<br>의 도 | 부적합                  | 93 | 2.59 | .40370 | 148 | 3.951 | .000 |
|            | 적합                   | 57 | 2.32 | .39027 |     |       |      |

<가설 1>에서 살펴보고자 하는 독립변수 성격 적합은 직원과 상사의 성격 유형을 두 성격 유형이 동일한 것을 포함하는 하모닉 그룹을 성격 적합이라 하고, 동일 그룹 내에 있지 않는 경우를 성격 적합과 부적합으로 나누어 명목 척도로 요인화 하였다.

먼저, 미용실 상사와 직원간의 성격적합이 이직의도에 영향을 미치는지를 파악하기 위해 독립표본 t 검증을 실시한 결과, <표 15>와 같이 유의도 0.01% ( $t=3.951$ ) 수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 하모닉 그룹 내 성격적합인 경우가 하모닉 그룹 내 성격 부적합인 경우 보다 이직의도가 훨씬 낮은 것으로 나타났다.

메그리노, 라빈, 애드킨(Meglino, Ravlin & Adkins, 1989)은 실질적으로 선호도가 비슷한 사람과 선호도가 일치하는 경우, 조직 몰입이 높게 나타났으며, 낮은 이직의도가 나타났다고 주장하였으며 오량(2010)은 미용사의 상사 관계에 대한 만족도가 높아지면 이직의도는 낮아지는 것으로 나타났다고 주장하였다. 상사와

부하간의 성격 적합을 인간의 성격이 지닌 다양한 특성에 따라 새로운 시각으로 바라볼 수 있다는 것이다. 하모닉 그룹 내에서의 성격 적합을 보인 연구 결과와 같이 상호 보완적 성격 역할은 인간이 내면의 갈등을 해결하기 위해서 사용하는 방식으로, 조직 내 다른 구성원들과 서로 상호 보완적인 성격 조화를 이루어 개인이 지닌 성격적 결함을 보완한다면 조직에 더욱 긍정적인 효과를 나타낼 수 있다는 것으로 김오현, 주수호(2009)가 주장하였다.

즉, 상사와 직원의 성격이 하모닉 그룹 내 상호 적합인 경우, 그렇지 않은 경우보다 이직의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 본 연구의 <가설 1>은 긍정되었다.

가설 2. 미용실 상사와 직원간의 하모닉 성격적합이 하모닉 성격 부적합인 경우보다 직원이 인지한 상사와의 적합성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

에니어그램 하모닉 성격 적합은 설문자들의 성격 유형검사를 통해 연구자만이 적합성여부를 알 수 있는 것에 반해, 설문지를 통한 미용실 상사와의 성격 적합의 설문은 설문자들이 인지한 미용실 상사와의 적합을 알아보기 위해 5문항을 측정하였다. 에니어그램의 하모닉 성격 적합성과 직원들이 인지한 미용실 상사와의 적합의 차이를 알아보기 위하여 독립표본 t 검정을 통한 분석을 실시하여 다음과 같이 <표 16>와 같이 나타났다.

<표 16> 직원이 인지한 상사와의 적합성과 하모닉 성격적합 차이

|             | 에니어그램<br>하모닉<br>성격적합 | N  | 평 균  | 표준 편차  | 자유도 | t     | P    |
|-------------|----------------------|----|------|--------|-----|-------|------|
| 상사와<br>의 적합 | 적합                   | 57 | 3.51 | .57830 | 148 | 2.077 | .040 |
|             | 부적합                  | 93 | 3.31 | .55838 |     |       |      |

에니어그램 하모닉 성격 적합은 상사와의 적합에서도 적합(3.50)이 부적합(3.31) 보다 상사와의 적합 평균이 높게 나타났다. 에니어그램 하모닉 성격적합과 설문을 통해 알 수 있었던 직원이 인지한 성격 유형간 차이는 0.05%( $t=2.077$ ) 수준으로 유의하다고 나타났으므로 <가설 2>는 긍정되었다.

가설 3. 직원이 인지한 상사와의 적합은 이직의도와 상관관계가 있을 것이다.

설문을 통해 측정한 직원이 인지한 상사와의 적합과 직원의 이직 의도는 등간 척도로 측정되었기 때문에 상관관계를 분석하기 위하여 피어슨의 상관분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였다. 피어슨의 상관 분석은 두 개의 변인 간에 서로 어떤 관계가 있는지 검증하는 통계 기법으로 두 개의 변인이 양적 변수 일 때 사용하며 오직 두 개의 연속 형 변인 간 분석은 단순 상관관계라 한다(성태제, 시가자, 2006).

그 분석 결과는 <표 17>과 같다.

<표 17> 이직의도에 대한 상사적합성 상관계수

|        | 에니어그램<br>하모닉 성격적합 | 이직의도값 | 상사와의적합 |
|--------|-------------------|-------|--------|
| 이직의도   | Pearson 상관계수      | 1     | .040   |
|        | 유의확률 (양쪽)         |       | .629   |
|        | N                 | 150   | 150    |
| 상사와의적합 | Pearson 상관계수      | .040  | 1      |
|        | 유의확률 (양쪽)         | .629  |        |
|        | N                 | 150   | 150    |

상관계수의 실제적인 의미를 판단할 때 일반적으로 <표 18>같은 기준을 따르게 된다.

<표 18> 상관계수의 해석 기준

| 상관계수의 범위            | 상관관계의 해석   |
|---------------------|------------|
| $\pm .00 \sim .20$  | 상관이 거의 없다  |
| $\pm .20 \sim .40$  | 상관이 낮다.    |
| $\pm .40 \sim .60$  | 상관이 있다.    |
| $\pm .60 \sim .80$  | 상관이 높다.    |
| $\pm .80 \sim 1.00$ | 상관이 매우 높다. |

(성태제, 시가자, 2006, 연구 방법론)

직원이 인지한 미용실 상사와의 적합과 이직의도 간 상관계수를 살펴보면, 직원이 인지한 상사와의 적합 0.040으로 상관이 거의 없는 것으로 나타내고 있으며 직원이 인지한 상사와의 적합과 이직의도 간의 상관계수는 유의 수준 0.05 수준에서 유의하지 않았다. 이러한 결과를 통해 <가설 3>의 직원이 인지한 상사와의 적합과 이직의도 간 상관관계가 없는 것으로 밝혀져 본 가설이 부정되었다.

## V. 요약 및 결론

### 제 1 절 요약

본 연구의 목적은 개인과 환경 적합성 중 개인과 상사의 적합성이 이직 의도에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 연구로 에니어그램 성격유형을 이용하여 미용실 상사와 직원의 성격 간 상호 작용을 규명하고 성격의 상호보완, 성격과 성격의 적합관계 그리고 이직의도의 연계성을 밝혀 성격적 이론을 제한적으로 해어 미용 종사자들의 이직의도와와의 관계를 살펴보고자 하였다. 인적 관리에 대한 선행 연구들은 성격을 추상적으로 정의하여 직무 만족, 직무 스트레스, 직무 몰입 등과의 관계에 대해서 집중되어 왔으며, 개인이 지닌 성격의 단면적인 부분만을 가지고 성격이 지닌 상호 적합, 상호 보완 등의 다양하고 복잡한 부분을 설명하기는 부족하였다. 본 연구자는 에니어그램이라는 성격 검사 도구를 통해 직원들의 성격의 포괄적인이며 복잡한 부분을 설명하였으며, 미용실 상사와 직원간의 에니어그램 하모닉 그룹 내 성격적합이 이직의도에 미치는 영향을 확인하였으며, 직원들이 인지한 상사와의 적합정도가 에니어그램 하모닉 그룹 내 성격 적합에 어떠한 차이를 나타내는지를 살펴보았다.

본 연구에서는 자신의 주된 욕구가 충족되지 않을 때, 갈등과 어려움이 생길 때 그 유형이 어떤 태도를 취하는가에 따라 성격 유형을 분류한 에니어그램 하모닉 그룹 내에서, 상사와 직원이 성격 유형이 동일한 경우를 포함, 동일 그룹 내에서 성격 유형이 존재한다면 성격 적합 관계가 이루어진다는 관점에서 연구를 진행하였다. 연구 목적을 달성하기 위해서 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

첫째, 미용실 직원의 인구 통계학적으로 어떠한 특성이 있는가?

둘째, 미용실 상사와 직원의 성격 유형은 어떠한 유형들로 분포되어 있는가?

셋째, 인구통계학적 특성은 직원의 이직의도와 어떠한 차이가 있는가?

넷째, 에니어그램 하모닉 성격 적합, 부적합이 이직의도에 유의한 차이가 있는가?

다섯째, 에니어그램 하모닉 성격 적합이 직원이 인지한 상사와의 적합과 유의한 차이가 있는가?



여섯째, 설문을 통해 인지한 직원과 상사와의 적합은 이직의도와 상관관계를 가지고 있는가?

본 연구에서는 서울 노원, 강남, 송파, 강동구, 경기 구리, 남양주 등 5인 이상의 미용실 근무하고 있는 헤어 미용 서비스 종사자들을 대상으로 선정하여, 자료 수집은 2014년 7월 1일부터 9월 1일까지 150부를 배포하여 150부를 전부 회수하였다. 수집된 자료에 대한 실증분석은 통계패키지프로그램 SPSS 20.0을 이용하여 신뢰도 분석을 실시하였고, 독립표본 t 분석 및 피어슨의 상관분석을 통해 연구가설을 검정하였으며, 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 표본의 인구 통계학적 특성에 대한 빈도분석 결과, 직원들은 정규직으로 미혼 여성의 비율이 많이 분포 되었으며, 대부분의 직원들은 첫 직장으로 1년 미만의 근무 경력을 가지고 있으며, 월급제 직원들이 많이 분포 되었다.

둘째, 미용실 상사와 직원의 성격유형 모두 1번 유형 개혁가가 가장 높게 나타났다으며, 직원의 에니어그램 하모닉 그룹별 유형 분포를 살펴보면, 능력 그룹(43,3%)이 가장 높았다.

셋째, 상사와 직원간의 하모닉 성격적합이 하모닉 성격 부적합인 경우보다 이직의도에 긍정적인 영향을 미쳤다. 즉, 독립 표본 t 검증을 통한 미용실 상사와 직원의 성격이 적합 관계인 경우는 부적합인 경우보다 유의한 0.1% 수준에서 <가설 1>이 긍정되었다.

넷째, 상사와 직원간의 하모닉 성격적합이 하모닉 성격 부적합인 경우보다 직원이 인지한 상사와의 적합성에 긍정적인 영향을 미쳤다. <가설 2>에 대한 독립 표본 t 검증을 분석한 결과, 유의 수준 5%에서 차이를 보여, <가설 2>가 긍정되었다.

다섯째, 직원이 인지한 상사와의 적합은 이직의도와 상관관계는 없는 것으로 나타났다. 피어슨 상관분석을 통해 양적 변인인 직원이 인지한 상사와의 적합과 이직의도는 유의하지 않는 것으로 나타나 <가설 3>은 부정되었다.



## 제 2 절 결 론

본 연구 결과를 통해 내린 결론 및 제언 은 다음과 같다.

첫째, 하모닉 그룹 내에서의 성격 적합으로 보인 연구 결과와 같이, 그룹 내 상호 보완적 성격 적합은 인간이 내면의 갈등을 해결하는데 사용하는 행동방식으로, 개인의 성격 결함에 대처하고 상호 보완 가능하게 한다. 상호 보완적 성격 적합은 조직 내 다른 구성원과 서로 보완적인 성격조화를 통해 조직에 더욱 긍정적인 효과를 나타낼 수 있다는 것으로 판단된다.

둘째, 설문을 통해 직원이 인지한 상사와의 적합 정도와 이직의도와의 상관관계가 없다는 것은 자신과 공통된 관심사, 흥미, 추구하는 목표, 업무처리 방식, 부족한 능력을 보완하는 것을 통해 직원은 상사와의 관계와 적합이 높다고 오인할 수 있으나, 직장 내 갈등과 어려움으로 인해 발생한 이직의도에 대해서는 설명해주지 못함을 알 수 있다. 미용 업무는 조직원 간의 관계와 조화가 중요시 되므로 신규 채용 및 업무 배치 시, 성격 유형 검사를 통해 직원들의 갈등과 어려움에 대처할 수 있는 하모닉 그룹화를 실시하여 팀원 간 성격 조화를 이루는 방법을 찾고, 그룹 내 직원들의 행동방식을 예측하여, 직원들의 욕구와 인간관계에 대한 문제를 해결할 수 있는 도구로 사용되기를 바란다. 또한 미용실 내 하모닉 그룹화를 통해 미용실 직원들의 이직을 낮출 수 있는 인적자원 관리 방법으로 사용될 수 있다고 판단된다.

본 연구결과를 바탕으로 미용실 상사와 직원 간 하모닉 성격 적합과 이직의도와 의 관계에 대하여 다음과 같이 제언하려고 한다.

첫째, 조직 내 이직의도를 낮추기 위해서는 개인과 환경의 적합성이 중요하며, 개인과 환경 적합 요소 중 개인과 상사의 적합성은 미용실이라는 조직 내 이직의도를 낮출 수 있는 중요한 요소임을 알 수 있다. 이를 통해 미용실 인적관리 시, 에니어그램 성격 유형검사를 통해 미용실 상사는 자신의 성격 유형을 파악하고, 하모닉 그룹 성격 적합이라는 도구를 이용하여 조직 내 인적 자원을 선발, 관리

하는데 유용한 정보가 될 것으로 사료된다.

둘째, 에니어그램 성격유형 특성상 정성적 접근과 정량적인 접근 방법을 통해서 유형 검사를 진행하지만, 설문자 개인차에 따라 질문의 이해도가 다르고, 미용 업무 특성상, 설문 측정 시의 환경적인 많은 변수들이 있기 때문에 설문자들에게 충분한 설명과 질문에 대한 제약들을 고려하여 정확한 측정이 이루어지도록 환경 변수를 통제하여 측정하기를 바란다.

셋째, 성격 유형 검사를 통한 인적 자원들의 행동방식을 예측하고, 미용실 상사와 직원간의 면담을 통한 코칭 방법을 개발하여 미용실 상사와 직원 간 성격 조화를 통해 미용실 직원들의 조직 만족과 조직 몰입에 도움이 되기를 바란다. 또한 직원의 성격 유형 검사 결과가 해당 유형에 대한 절대적인 판단기준으로 적용되지 않기를 제언한다.



## 참 고 문 헌

### 1. 국내문헌

- 공계순. (2005). 아동 학대 예방 센터 상담원의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 『한국 사회복지 학회 춘계 학술대회 자료집』.
- 김낙현. (2006). 태권도수련기간에 따른 성격변화 연구. 명지대학교 대학원 석사 학위 논문.
- 김오현, 주수호. (2009). 상사와 부하의 성격적합이 리더십 유효성에 미치는 영향. 『*Journal of Enneagram Study*』, Vol. 6(1), 43~70.
- 김유진. (2010). 미용서비스산업의 시계열적현황과 개선방안에 관한 연구. 대구한의대학교 대학원 석사학위논문.
- 김은경. (2005). 미용사와 피부관리사의 직무만족도 및 이직의사 견해분석. 고신 대학교 대학원 석사학위논문.
- 돈 리처드 리소·러스 허드슨, 주혜명 역. (2001). 에니어그램의 지혜, 한문화.
- 맹순호. (2011). 미용 산업 종사자의 멘토링 기능이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 서경대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 박명옥. (2008). 호텔종사자의 성격특성, 인상관리, 상사-부하 교환관계 및 직무 만족 간의 관계 연구. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 박은진. (2013). 뷰티산업 종사자의 이직요인과 방안에 관한 연구. 영산대학교 미용예술대학원, 대학원 석사학위논문.
- 서종현. (2003). 직무만족의 실태와 개선방안에 관한 연구. 용인대학교 대학원 석사학위논문.
- 안관영. (2003). 조직몰입과 직업몰입간의 갈등과 이직의도와의 관계에 대한 연구 『직무교육연구』, 22(2), 129-145
- 안용철. (2007). 초등학생의 태권도수련을 통한 자신감이 성격형성에 미치는 영향. 용인대학교 대학원 석사학위논문.
- 양유진. (2009). 호텔 직원의 개인-환경 적합성이 선제적 행동에 미치는 영향.

- 세종대학교 대학원 석사학위 논문.
- 오량, 임은진(2011). 미용사의 직무만족 요인이 이직의도에 미치는 영향. 『*Journal of Investigative Cosmetology*』, 7(1), 29-36
- 오진숙. (2012). 뷰티서비스업 종사자의 변혁적 리더십과 성과 관계에서  
인적자원유연성의 매개효과 분석. 서울 벤처대학원대학교, 대학원 박사  
논문
- 우재현. (2002). 에니어그램 성격유형검사, 정암서원.
- 유성수. (2011). 레크리에이션 종사자의 에니어그램 성격유형과 직무스트레스,  
직무만족, 조직몰입의 관계. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤기명. (2008). 여행사종사자의 성격유형에 따른 직무스트레스와 만족에 관한  
연구. 경기대학교 대학원 박사 학위 논문.
- 윤운성. (1999). 에니어그램 성격유형론 탐구, 『교육연구』, 15('99.2), 97-115.
- 윤운성. (2004). 한국형 에니어그램의 검사의 해석과 활용. 학지사.
- 이희영, 성형립, 김은경, 박서원 지음(2013). 인간심리의 이해, 시그마프레스
- 정요섭. (2011). 지휘관 행동유형과 장병 성격유형 분석을 통한 군 조직관리 방안  
연구. 아주대학교 공공정책대학원 석사학위논문.
- 정충영. (2009). (한글 SPSS 14.0) SPSS WIN을 이용한 통계분석. 무역경영사.
- 조우철, 김한식, 이원석.(2013). 호텔 베이커리 종사원의 성격유형(Big5)이 조직  
시민행동과 이직의도에 미치는 영향. 『외식경영연구』, 16(1), 137-156.
- 조훈정. (2014). 보건교사의 에니어그램 성격유형에 따른 직무스트레스 및 대처방  
식의 차이. 인제대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 지미선. (2008). 에니어그램 성격유형에 따른 직무스트레스 수준 및 대처방식의  
차이. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 홍재기. (2010). 경영컨설턴트의 성격유형(MBTI)과 직무 만족도와와의 관계. 한성  
대학교 경영대학원 석사학위논문
- 홍지수. (2014). 호텔 조리 종사자의 성격특성에 따른 조직몰입, 직무만족,  
이직의도에 관한 연구. 한성대학교 경영대학원 석사학위논문.

## 2. 국외문헌

- Allport, G. W. (1937). *Personality: a psychological interpretation*. Oxford, England: Holt. xiv 588.
- Cattell, R. B.(1946). *Three faces of intellect*. Oxford, England: World Book Company. xv 602.
- Don Richard R, Russ H. (1996). *Personality Types: Using the enneagram for self-discovery discovering your personality type*, Houghton Mifflin Company.
- Gilbert, D. C.; Levinson, Daniel J. (1956). Ideology, personality, and institutional policy in the mental hospital. *The Journal of Abnormal and Social Psychology, Vol 53(3), 263-271*.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The big-five actor structure. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol 59(6), 1216-1229*.
- Guilford, J. P. (1959). Growth and crises of the healthy personality. *American Psychologist, Vol 14(8), 469-479*.
- Huang, X. & Jun. (2006). The impact of subordinates-supervisor similarity in growth-need strength on work outcomes: The mediating role of perceived similarity. *Journal of Organizational Behavior, Vol. 27, 1121-1148*
- James D. W. and Danny J. Jo. (2001). The use of person-group fit for employment selection: A missing link in person-environment fit. *Article First Published Online*.
- KJ Lauver, A Kristof-Brown. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*.
- Kritof-Brown, A. L. (1996). Person-organization fit : An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications, *personnel*

*Psychology, Vol. 49, 1–49.*

Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development, *American Psychologist, Vol 41(1), 3–13.*

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

Maslow, A. H. (1967). A theory of motivation: The biological rooting of the value life. *Journal of Humanistic Psychology, 7:93–127.*

Meglino, B. M.; Ravlin, E. C.; Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology, Vol 74(3)*

Mobley, W. H. (1977), Intermediate linkage in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 62, 237–240*

Price, J. L. & Mueller, C. W. (1981), A Casual model of turnover for nurses, *Academy of Management Journal, Vol 24, 1981, 554–565*

Riso, D. R. (1992). *Discovering your personality type: The New enneagram questionnaire*. New York: Houghton Mifflin Company.

Riso, D. R. (1996), *Personality types*. New York: Houghton Mifflin Company.

Riso, D. R. & Hudson, R. (1999). *The wisdom of Enneagram: The Complete Guide to Psychological and Spritual Growth for the 5 Nine Personality Types*. New York: Bantam Books.

## 부 록

미용실 상사와 직원간의 하모닉 성격적합이 이직의도에 미치는 영향

안녕하십니까?

본 연구조사는 미용실 직원이 지각한 소유주의 성격 유형과 직원간의 성격 적합이 이직의도에 미치는 영향에 대한 설문조사입니다.

귀하의 답변은 연구 목적으로만 사용될 것이며, 응답내용은 무기명으로 처리됩니다.

어떠한 항목도 정답은 없으므로 귀하께서 평소에 느끼신 바를 솔직하고 빠짐없이 표시해 주시길 바랍니다. 바쁘시더라도 설문에 응해주시면 큰 도움이 될 것입니다.

감사합니다.

※ 서로 비슷하다고 느껴지는 문항이라도 하나도 빠짐없이 응답해주시면 더욱 소중한 자료로 사용 될 것입니다.

2014년 7월

한성대학교 예술대학원 헤어디자인 전공

지도교수 : 김 경 인

연구자 : 안 건 일

이 메 일: kunil0412@naver.com

연락처 : 010-6731-5722

### 1. 자신의 성격 유형을 알아보기 위한 내용입니다.

1) 각각의 문항이 자신에게 얼마나 적용되는지 점수를 기입해주세요.

매우 그렇지 않다 1점, 그렇지 않다 2점, 보통이다 3점, 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점.

각각의 점수의 합계를 하단에 적어주세요.

| 1번                                                                                            | 점수 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. 대부분의 사람들은 나를 진지하고 융통성 없는 사람이라고 생각한다.<br>실제로 나는 그런 사람이다.                                    |    |
| 2. 나는 항상 내 자신에 대해서 정직하고 객관적 이려고 노력한다.<br>그리고 어떤 대가를 치르든지 내 양심에 따라서 행동한다.                      |    |
| 3. 나에게는 거치부분이 있기는 하지만, 그것이 나의 전체적인 성향을<br>대변해주는 말은 아니다.                                       |    |
| 4. 내 머릿속에는 심판관이 있어서 나는 그와 함께 살고 있는 것 같다. 어떤 때는<br>그 심판관이 현명하고 분별력이 있지만 많은 경우에 그는 고집이 세고 가혹하다. |    |
| 5. 나는 완벽해지기 위해서 많은 대가를 치른다고 느낀다.                                                              |    |
| 6. 나도 남들처럼 웃기를 좋아한다. 사실 나는 더 자주 웃어야 한다.                                                       |    |
| 7. 나의 원칙과 이상은 더 큰 성취를 위해서 노력하도록 나를 일깨운다.<br>그리고 그것은 나의 삶을 의미 있고 가치 있는 것으로 만든다.                |    |
| 8. 나는 왜 많은 사람들이 낮은 성취동기를 가지고 있는지 이해하지 못하겠다.                                                   |    |
| 9. 나는 많은 책임을 지고 있기 때문에 다른 사람보다 더 조직적이고<br>체계적이어야 한다.                                          |    |
| 10. 나는 사명감을 가지고 있다. 나에게는 중대한 소명이 주어졌다.<br>나는 뭔가 뛰어난 업적을 남겨야 한다고 믿는다.                          |    |
| 11. 나는 실수하는 것을 아주 싫어한다.<br>그래서 모든 것이 제대로 되게 하기 위해서 아주 철저하게 일을 하려고 한다.                         |    |
| 12. 대체로 나는 옳은 것은 옳은 것이고 틀린 것은 틀린 것이라고 믿는다.                                                    |    |
| 13. 나는 다른 사람에게 일을 맡겼을 때 간섭하지 않고<br>그대로 내버려 두기가 어렵다.                                           |    |
| 14. 나에게는 많은 책임이 주어졌다. 내가 어려운 시기에 잘 대처하지 않았다면<br>무슨 일이 벌어졌을지 아무도 모른다.                          |    |
| 15. 나는 어려운 상황 속에서도 인간의 도리와 자신이 믿는 가치를 포기하지 않는<br>사람을 볼 때 깊은 감동을 받는다.                          |    |
| 합 계                                                                                           |    |



|                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2번                                                                                                  | 점수 |
| 1. 나는 사람에 대해서 수수한 관심을 갖기 때문에 남들의 희망, 꿈, 필요를 잘 이해하고 있다.                                              |    |
| 2. 사람들에게 친숙한 느낌을 갖는 것은 내게는 아주 자연스럽다.<br>나는 쉽게 사람들과 대화를 하고 친밀하게 지낸다.                                 |    |
| 3. 내가 사람들에게 관심을 보이고 격려할 때 그들은 나를 따뜻하게 대해준다.                                                         |    |
| 4. 나는 길 잃은 개를 보면 집에 데려다 주고 싶은 생각이 든다.                                                               |    |
| 5. 나는 내가 사려 깊고 너그러운 사람이라는 것이 기쁘다.                                                                   |    |
| 6. 나는 사람들을 위해 많은 일을 한 것에 대해서 생색내며 스스로 자랑하는 것을 좋아하지 않는다. 그러나 사람들이 그것을 알아차리지 못하고 무신경할 때 나는 큰 실망을 느낀다. |    |
| 7. 나는 자신보다 다른 사람을 위해 더 많은 일을 한다. 나는 남에게는 너무 많이 주고, 자신에 대해서는 충분히 배려하지 않는다.                           |    |
| 8. 나는 사람들이 내 편이 되도록 하기 위해서는 노력할 때가 있다. 특히 처음에 나에게 무관심할 것 같은 사람들에게는 그렇다.                             |    |
| 9. 나는 친구나 친지들을 즐겁게 해주고 대접하는 것에 각별한 보람을 느낀다.                                                         |    |
| 10. 나는 따뜻하고 사람들에게 도움을 주는 사람이다.<br>그러나 나에게는 다른 사람이 생각하지 못하는 차가운 면이 있다.                               |    |
| 11. 나는 다른 사람들보다 나의 감정을 잘 표현할 수 있다.                                                                  |    |
| 12. 나는 내가 아끼는 사람들에게 무슨 일이 일어나는지 알기 위해 각별한 노력을 기울인다.                                                 |    |
| 13. 나는 스스로를 낙심한 사람을 치유해 주는 사람이라고 생각한다.                                                              |    |
| 14. 나는 나 자신보다는 다른 사람의 필요를 먼저 생각하기 때문에 건강과 재정적 인면에서 어려움을 겪고 있다.                                      |    |
| 15. 나는 다른 사람들을 돌보느라 기진맥진해질 때가 있다.                                                                   |    |
| 합 계                                                                                                 |    |

| 3번                                                                                 | 점수 |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. 나는 스스로를 자신감 있는 사람이라고 여긴다.<br>어떤 일을 효율적으로 하지 못했을 때 나는 마음이 불편하다.                  |    |
| 2. 어떤 일이 잘 풀려 나갈 때 나는 자신과 삶에 대해서 만족을 느끼며,<br>내면에서 기쁨이 솟아나는 것을 느낀다.                 |    |
| 3. 나는 다른 사람들에게 나의 가장 좋은 모습을 보이려고 노력한다.                                             |    |
| 4. 나는 자신의 감정에 대해서 익숙하지 않다.<br>잠깐 동안은 감정을 강하게 느끼지만 곧 다른 일에 몰두한다.                    |    |
| 5. 내가 원하는 성공을 아직 이루지 못했다고 해도,<br>내가 잘 해 나가고 있다는 것을 느끼는 것은 나에게 아주 중요하다.             |    |
| 6. 나는 불안감을 감추는 데 아주 능숙하다.<br>사람들은 내가 정말로 무엇을 느끼는지 모를 것이다.                          |    |
| 7. 나는 사람들에게 좋은 인상을 주려고 노력한다.<br>그래서 나는 예의바르고 친절하게 행동한다.                            |    |
| 8. 나는 내 친구나 동료들이 어떻게 해 나가고 있는지를 알고 있다.<br>나는 그들과 나를 자주 비교한다.                       |    |
| 9. 나는 말은 일에 대해서 최선을 다하려고 노력한다. 하지만, 어떤 일을 뛰어나게<br>잘 하지 못했다고 해서 그 사실이 나를 괴롭히지는 않는다. |    |
| 10. 나는 목표를 이루기 위해서 원칙을 무시하고 빨리 가는 길을 택할 때가 있다.                                     |    |
| 11. 나는 불안할 때 사람들을 냉정하게 대하고 사람들에게서 떨어져 있다.                                          |    |
| 12. 다른 사람들이 내가 이룬 일을 인정하지 않을 때 마음이 아주 불편하다.                                        |    |
| 13. 나는 보통사람보다 적응을 더 잘한다. 나는 일이 잘 풀리지 않을 때 어떻게<br>행동을 바꾸면 내가 원하는 결과를 얻을지 안다.        |    |
| 14. 나는 항상 목표에 초점을 맞춘다. 그리고 그것을 이루기 위해 나 자신에게<br>어떻게 동기 부여를 해야 하는지를 안다.             |    |
| 15. 나는 일중독에 빠지는 경향이 있다. 어떤 일을 성취하고 있지 않으면 마음이<br>불안하다.                             |    |
| 합 계                                                                                |    |

| 4번                                                                              | 점수 |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. 많은 사람이 나를 알기 어렵고 모순된 면을 갖고 있는 사람이라고 생각한다.<br>그리고 나는 나의 그런 면이 좋다.             |    |
| 2. 나는 부정적인 감정이 있을 때 오랫동안 그것을 품고 있는 경향이 있다.                                      |    |
| 3. 나는 자신이 혼자이며 외롭다고 느낄 때가 많다.<br>가까운 사람과 함께 있을 때도 그렇다.                          |    |
| 4. 사람들이 나를 비판하거나 제대로 이해하지 못할 때 나는 움츠러들고 혼자서<br>못마땅하여 얼굴에 성난 빛이 나타난다.            |    |
| 5. 어떤 프로젝트에 임할 때, 내가 창조적인 아이디어를 낼 수 있고 그것이<br>잘 받아들여지는 상황이 아니라면 그 일에 전념하기가 어렵다. |    |
| 6. 나는 규칙이나 다른 사람의 기대에 잘 따르지 않으려는 경향이 있다. 나만의<br>특별한 감각으로 모든 일을 하기를 원하기 때문이다.    |    |
| 7. 나는 감정의 변화가 많다.                                                               |    |
| 8. 나는 별로 일어날 가망이 없는 일을 상상할 때가 많다.                                               |    |
| 9. 나는 누군가가 나를 구원하여 모든 혼란스러운 상황에서 벗어나게 되기를<br>꿈꾼다.                               |    |
| 10. 상황이 어려워지면 나는 힘없이 무너지고 포기하려는 경향이 있다.<br>나는 너무 쉽게 포기하는 것 같다.                  |    |
| 11. 나는 형편없는 취향을 가진 사람과 함께 있을 때 견디기가 어렵다.                                        |    |
| 12. 대개의 경우 나는 다른 사람과 너무 가까이 지내며 함께 일하는 것을<br>좋아하지 않는다.                          |    |
| 13. 나는 자신에게 집중하며 자신의 감정적 필요를 충족시키는 것을 아주<br>중요하게 생각한다.                          |    |
| 14. 나는 남 앞에 서는 것도, 남의 의견에 무작정 따르는 것도 좋아하지 않는다.                                  |    |
| 15. 내가 직관적으로 느끼는 것이 무엇인지 정확하게 알고 있다.                                            |    |
| 합 계                                                                             |    |

| 5번                                                                                                | 점<br>수 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1. 나는 어떤 문제에 대해서 깊이 파고들기를 좋아한다.<br>그래서 가능한 한 완전히 그것에 대해 알아낸다.                                     |        |
| 2. 나는 많은 사람들이 나의 세계로 들어오는 것을 허용하지 않는<br>극단적으로 사적인 사람이다.                                           |        |
| 3. 나는 스스로가 그리 크거나 강한 사람이라고 느껴지지 않는다.<br>오히려 작고 눈에 띄지 않는 사람이라고 여겨진다.<br>내가 스파이가 된다면 그 일을 잘 해낼 것이다. |        |
| 4. 내가 대부분의 시간에 무엇을 생각하는지 안다면 사람들은 내가 미쳤다고<br>생각할 것이다.                                             |        |
| 5. 나는 정보를 얻어야만 이성적인 결정을 내릴 수 있다고 생각한다.<br>그런데 대부분의 사람은 그리 이성적이지 않다.                               |        |
| 6. 가족들은 내가 좀 이상하다고 특이하다고 생각한다. 그들은 나에게 밖으로<br>좀 더 많이 나가야 한다고 이야기 한다.                              |        |
| 7. 나도 필요하다면 의견을 말할 수 있다. 그러나 대개는 주변에서 일어나는 일들<br>을 지켜보는 것을 더 좋아한다.                                |        |
| 8. 나는 문제를 해결해야 할 상황에서는 혼자 일하는 것을 좋아한다.                                                            |        |
| 9. 나는 잘 살펴본다면 이상한 행동보다는 정상적인 행동을<br>더 많이 발견할 것이다.                                                 |        |
| 10. 나는 많은 프로젝트를 다듬는데 많은 시간을 보내는 경향이 있다.                                                           |        |
| 11. 대부분의 사람들은 아주 무지하다.<br>그런데도 일이 이뤄지는 것은 정말 놀라운 일이다.                                             |        |
| 12. 나는 여러 분야에 대해서 많은 것을 알고 있다.<br>그리고 몇몇 분야에 대해서는 전문가 수준이다.                                       |        |
| 13. 나는 호기심이 많으며, 어떤 일이든 왜 그런 방식으로 이루어지는지 탐구하기<br>를 좋아한다. 나는 극히 단순하고 뻔한 것도 아주 자세히 들여다본다.           |        |
| 14. 나의 생각은 격렬하고 활동적이다.                                                                            |        |
| 15. 때때로 나는 하고 있는 일에 너무 열중해서 시간을 잊어버린다.                                                            |        |
| 합 계                                                                                               |        |

| 6번                                                                                                         | 점수 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. 나는 권위에 끌리지만 권위를 별로 신뢰하지는 않는다.                                                                           |    |
| 2. 나는 아주 감정적이다. 그러나 아주 친한 사람이 아니면 내가 느끼는 것을 거의 드러내지 않는다. 친한 사람에게는 별로 감정을 보여주지 않는다.                         |    |
| 3. 내가 실수를 했을 때 모든 사람이 나를 공격할까 봐 두렵다.                                                                       |    |
| 4. 나는 스스로 결정을 내려서 일을 하는 것보다는 사람들이 내게 기대하는 일을 하는 것이 더 편하게 느껴진다.                                             |    |
| 5. 나는 항상 규칙에 동의하거나 규칙을 따르지는 않는다.<br>그러나 나는 규칙을 잘 알기를 원한다.                                                  |    |
| 6. 나는 사람들에 대해 내가 가졌던 첫 인상을 바꾸기가 어렵다.                                                                       |    |
| 7. 내가 존경하는 인물이 몇 명 있다. 그들은 나의 영웅이다.                                                                        |    |
| 8. 나는 결정을 내리는 것을 좋아하지 않는다.<br>그러나 다른 사람이 내 일을 결정해 주는 것도 좋아하지 않는다.                                          |    |
| 9. 사람들은 내가 좀 초조하고 예민하다고 생각하지만,<br>나는 그들이 생각하는 것 이상으로 초조하고 예민하다.                                            |    |
| 10. 나는 자신이 얼마나 엉망인지를 알고 있다. 그래서 다른 사람이 하는 일에 대해서도 의심을 품을 때가 많다.                                            |    |
| 11. 나는 사람들을 신뢰하고 싶다.<br>그러나 다른 사람들의 동기가 의심스러울 때가 많다.                                                       |    |
| 12. 나는 정말로 열심히 일한다. 나는 일이 끝날 때까지 쉬지 않고 계속 일한다.                                                             |    |
| 13. 나는 결정을 내리기 전에 내가 신뢰하는 사람들의 의견을 들어본다.                                                                   |    |
| 14. 나는 모든 일에 대해 회의적이며 냉소적이기까지 하다. 하지만 그러다가도 태도를 완전히 바꾸어 어떤 것에 완전히 몰입해 버리기도 한다.<br>나 스스로도 이러한 면이 이상하게 느껴진다. |    |
| 15. 나는 불안해 할 때가 아주 많다.                                                                                     |    |
| 합 계                                                                                                        |    |

|                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 7번                                                                                                                   | 점수 |
| 1. 나는 여행하는 것, 여러 가지 음식을 맛보는 것, 사람들을 만나는 경험을 좋아한다. 그런 것을 할 때 나는 삶이 아주 근사하게 느껴진다.                                      |    |
| 2. 내 달력은 계획으로 가득 차 있다. 나는 이렇게 바쁘게 지내는 것이 좋다.                                                                         |    |
| 3. 나에게 중요한 것은 편안함과 안전보다는 흥미진진함과 다양성이다.                                                                               |    |
| 4. 내 마음 속에는 항상 여러 가지 생각이 있다.<br>어느 때는 동시에 열 가지를 생각하는 것 같다.                                                           |    |
| 5. 내가 가장 견딜 수 없는 것은 지루함이다. 나는 결코 지루한 적이 없다.                                                                          |    |
| 6. 나는 어떤 사람과 관계를 맺고 있을 때 상대방에게 꽤 충실한 편이다.<br>그러나 그 관계가 끝나면, 곧 잊어버린다.                                                 |    |
| 7. 나는 호기심과 모험심이 많다. 그래서 무엇이든지 흥미롭고 새로운 것을 시도하기를 좋아한다.                                                                |    |
| 8. 나는 어떤 일이 더 이상 재미있게 느껴지지 않으면 그 일을 그만둬 버린다.                                                                         |    |
| 9. 나는 단지 재미있는 사람은 아니다. 별로 좋지는 않지만, 나에게도 심각하고 어두운 면이 있다.                                                              |    |
| 10. 나는 차근차근 실천을 하기 보다는 전체적인 계획을 세우는 것을 더 잘 한다.<br>예를 들어 각자가 창조적인 아이디어를 내놓는 회의를 하는 것이<br>그 아이디어를 실제로 적용하는 것보다 더 재미있다. |    |
| 11. 내가 뭔가를 정말로 원할 때는 그것을 손에 넣을 수 있는 방법을 찾는다.                                                                         |    |
| 12. 나도 이따금 실망에 빠질 때가 있다. 그러나 곧 그런 기분에서 벗어난다.                                                                         |    |
| 13. 내가 가진 문제 중의 하나는 너무 산만하고 집중을 못한다는 것이다.                                                                            |    |
| 14. 나는 내 형편에 맞지 않게 돈을 너무 많이 쓴다.                                                                                      |    |
| 15. 내가 가는 곳을 사람들이 기꺼이 따라와 준다면 나는 사람들과 같이 다니는 것이 좋다.                                                                  |    |
| 합 계                                                                                                                  |    |

|                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 8번                                                                                                                        | 점수 |
| 1. 나는 아주 독립적이다. 나는 남에게 의존하는 것을 좋아하지 않는다.                                                                                  |    |
| 2. 나는 뭔가를 이루려면 희생이 뒤 따라야한다고 생각한다.                                                                                         |    |
| 3. 내가 누군가에게 관심을 가지게 되면, 그들을 나의 사람들이라고 느낀다.<br>그래서 그들을 잘 돌봐 주어야 한다고 느낀다.                                                   |    |
| 4. 나는 어떻게 결과에 도달할 수 있는지 알고 있다. 어떻게 사람들을 격려하고<br>어떻게 일을 하도록 압력을 가해야 하는 지도 알고 있다.                                           |    |
| 5. 나는 악하고 우유부단한 사람들에 대한 동정심이 별로 없다.<br>약함은 문제를 일으킬 뿐이다.                                                                   |    |
| 6. 나는 의지력이 강한 사람이다. 그래서 쉽게 포기하거나 주저앉지 않는다.                                                                                |    |
| 7. 내 영향력 아래에 있고 내가 감싸 주던 사람이 독립적으로 자기 일을 해<br>나갈 때 나는 아주 긴장을 하고 그를 지켜본다.                                                  |    |
| 8. 나에게도 부드럽고 감상적인 면이 있지만 아주 소수의 사람들에게만<br>그런 모습을 보여준다.                                                                    |    |
| 9. 나를 아는 사람들은 내가 직선적으로 마음을 표현하는 것을 좋아한다.                                                                                  |    |
| 10. 나는 내가 누리는 모든 것을 위해 열심히 일한다. 그리고 나는 어떤 일을 어렵<br>게 이루는 것이 좋다고 느낀다. 이것이 나를 강하게 만들며 내가 원하는 것이<br>무엇인지 분명하게 알도록 해 주기 때문이다. |    |
| 11. 나는 스스로가 도전자라고 생각한다. 나는 사람들을 밀어붙여서<br>그들이 최선을 다하도록 한다.                                                                 |    |
| 12. 나의 유머 감각은 현실적이다. 때로는 그것이 거칠기도 하다.<br>나는 대부분의 사람들이 너무 소심하고 심약하다고 생각한다.                                                 |    |
| 13. 나는 크게 화를 낼 때가 있다. 그러나 곧 가라앉는다.                                                                                        |    |
| 14. 나는 다른 사람들이 불가능하다고 느끼는 일을 할 때 가장 많은 힘을 얻는다.<br>나는 내가 할 수 있는 극한까지 가서 그것을 이룰 수 있는지 보고 싶다.                                |    |
| 15. 어떤 상황에서는 누군가가 손해를 봐야한다.<br>그렇지만 나는 그것이 내가 아니었으면 좋겠다.                                                                  |    |
| 합 계                                                                                                                       |    |

| 9번                                                                     | 점수 |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. 나와 있으면 안전하다고 느끼기 때문에 사람들이 나를 좋아하는 것 같다.                             |    |
| 2. 나는 혼자 있을 때도 괜찮고 사람들과 어울려 있을 때도 괜찮다. 내 마음만 편안하다면 어느 쪽도 괜찮다.          |    |
| 3. 나는 삶에서 균형을 찾았다. 그리고 나에게는 그 상태를 깰 이유가 없다.                            |    |
| 4. 모든 면에서 '편안해진다. 는 것은 나에게 많은 의미가 있다.                                  |    |
| 5. 나는 앞에 나서는 것을 좋아하지 않는다.                                              |    |
| 6. 나는 내 뜻대로 조작하기 보다는 일이 흘러가는 대로 내버려 두는 편이다.                            |    |
| 7. 나는 쉽게 만족하는 편이다. 나는 내가 갖고 있는 것이 충분하다고 여긴다.                           |    |
| 8. 나는 주의가 산만하며 멍하다는 이야기를 듣는다. 사실 나는 상황을 잘 이해하지만 그것에 반응하는 것을 좋아하지 않는다.  |    |
| 9. 내가 특별히 고집이 세다고는 생각하지 않는다. 그러나 사람들은 내가 일단 마음 먹으면 누구의 말도 듣지 않는다고 말한다. |    |
| 10. 대부분의 사람들은 쉽게 흥분한다. 그러나 나는 안정되고 침착한 편이다.                            |    |
| 11. 우리는 삶에서 일어나는 일을 그저 받아들여만 한다. 거기에 대해서 별로 할 수 있는 일이 없기 때문이다.         |    |
| 12. 나는 다른 사람의 관점을 쉽게 이해할 수 있다.<br>나는 사람들에게 동의하지 않을 때보다는 동의할 때가 더 많다.   |    |
| 13. 나는 부정적인 것에 머물기 보다는 긍정적인 것을 강조한다.                                   |    |
| 14. 나는 어려울 때 지침을 주고 많은 위안을 주는 삶의 철학을 가지고 있다.                           |    |
| 15. 나는 낮 시간에는 필요한 모든 일을 한다. 그러나 밤이 되면 어떻게 긴장을 풀고 쉬어야 할지를 모른다.          |    |
| 합 계                                                                    |    |



| 2. 상사와의 적합성에 대한 평가입니다. |                              |                     |               |          |         |               |
|------------------------|------------------------------|---------------------|---------------|----------|---------|---------------|
| 구분                     | 문항                           | 전혀<br>그렇<br>지<br>않다 | 그렇<br>지<br>않다 | 보통<br>이다 | 그렇<br>다 | 매우<br>그렇<br>다 |
| 1                      | 상사와 나는 성격이 잘 맞는다.            | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 2                      | 상사와 나는 공통된 흥미나 관심사를 가지고 있다.  | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 3                      | 상사와 나는 업무에 대해 추구하는 목표가 비슷하다. | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 4                      | 상사와 나는 업무 처리 방식이 비슷하다.       | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 5                      | 상사는 나의 부족한 능력을 보완해 준다.       | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |

| 3. 다음 항목은 이직의도에 관한 내용입니다.<br>귀하의 의견에 가장 적합하다고 생각하시는 항목에 V표를 해주시길 바랍니다. |                                        |                     |               |          |         |               |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------|---------------|----------|---------|---------------|
| 구분                                                                     | 문항                                     | 전혀<br>그렇<br>지<br>않다 | 그렇<br>지<br>않다 | 보통<br>이다 | 그렇<br>다 | 매우<br>그렇<br>다 |
| 1                                                                      | 나는 회사를 떠나고 싶다는 생각을 자주 한다.              | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 2                                                                      | 나는 근무조건이 비슷하더라도 동일 업종의 다른 직장으로 옮기고 싶다. | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 3                                                                      | 나는 현재의 직업이 아닌 다른 직업에 종사하고 싶다.          | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 4                                                                      | 나는 근래에 직업을 변경하려고 노력한 적이 있다.            | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 5                                                                      | 나는 현재의 직업을 1년 이내에 그만 둘 계획이 있다.         | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 6                                                                      | 나는 현재의 직업에 대한 불만으로 일하기 싫은 적이 많다.       | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 7                                                                      | 나는 보수나 조건이 좋다면 직업을 바꾸고 싶다.             | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 8                                                                      | 상사와의 사이가 원활하지 않을 때 이직을 하고 싶다는 생각이 든다.  |                     |               |          |         |               |

| 4. 개인 특성 요인 |                                     |            |             |             |        |                    |         |  |  |
|-------------|-------------------------------------|------------|-------------|-------------|--------|--------------------|---------|--|--|
| 구분          | 질문                                  |            |             |             |        |                    |         |  |  |
| 1           | 귀하의 성별은?                            | ①남자        |             |             | ②여자    |                    |         |  |  |
| 2           | 귀하의 결혼여부는                           | ①기혼        |             |             | ②미혼    |                    |         |  |  |
| 3           | 귀하의 연령은?                            | 19세미만      | 20~24세      | 25세~29세     | 30~49세 | 50세 이상             |         |  |  |
| 4           | 귀하의 고용형태는?                          | ① 정규직      | ② 임시직       | ③프리랜서       |        | ④파트타임              |         |  |  |
| 5           | 귀하의 최종학력은?                          | ① 고졸이하     | ② 전문대졸      | ③ 대졸        |        | ④대학원졸              |         |  |  |
| 6           | 귀하의 현 직장<br>근속년수는?                  | 1년 미만      | 1~2년        | 2~3년        | 3~5년   | 5년 이상              |         |  |  |
| 7           | 귀하의 총 직장<br>근속년수는?                  | 1년 미만      | 1~2년        | 2~3년        | 3~5년   | 5년 이상              |         |  |  |
| 8           | 귀하의 월 소득은?                          | ① 100만원 이하 | ② 100~150만원 | ③ 200~300만원 |        | ④ 300만 이상          |         |  |  |
| 9           | 귀하의 급여형태는 ?                         | ①연봉제       | ②월급제        | ③ 주급제       |        | ④ 능력제<br>(월급 + 수당) |         |  |  |
| 10          | 귀하의 직책은?                            | ① 사장       | ② 실장        | ③ 스텝        |        | ④ 디자이너             |         |  |  |
| 11          | 지금 근무지 입사 전<br>직장을 몇 번<br>옮기셨습니까?   | ① 첫 직장     | ② 1번        | ③ 2번        |        | ④ 3번               | ⑤ 4번 이상 |  |  |
| 12          | 현재의 근무지에서 다른<br>곳으로 옮길 의향이<br>있습니까? | ① 있다       |             |             | ② 없다   |                    |         |  |  |

## ABSTRACT

The effects of Enneagram harmonic Character fit on  
hair dresser's turnover intention  
between supervisor and subordinate

An, Kun-il

Major in Hair Design

Dept. of Beauty Art & Design

Graduate School of Arts

Hansung University

The purpose of this study is to investigate the effects of supervisor-subordinate fit on turnover intention with Enneagram personality type of supervisor and subordinate, which can be related to examine a group of hair dresser's turnover intention. In this study, questionnaire are collected by 150 , which was conducted by a group of hair dresser who are located in seoul and Kyunggi area. Data were conducted by SPSS 20.0 program to investigate analysis of frequency, reliability, ANOVA, t test for measuring variables. The results of analysis are summarized as follows:

First, as a result of an analysis of the demographic-sociological character of the subordinates were regulation worker who are highly distributed by women. Most of them were first experience of hair shop under one year.

Second, The type 1 of Enneagram personality character is highly distributed on both of supervisor and subordinate. The Competency Group of enneagram harmonic group was highly located on hair dressers.

Third, the effect of enneagram harmonic character fit between supervisor and subordinate had a statistically positive effect on the turnover intention of subordinate that was examined by t test.

Forth, the effect of enneagram harmonic character fit between supervisor and subordinate had significant positive effect on the perceived fit between supervisor and subordinate by t test.

Fifth, it turned out that perceived supervisor–subordinate fit by questionnaires, had negative effect on turnover intention by Pearson's correlation which was not adapted for hypothesis.

In Conclusion, Complement harmonic groups by enneagram between supervisor and subordinate can impact positive effect on organization of company for group harmony that can decrease turnover intention of member in the systematized group. Also it will be good information on hair shop organization when the company conduct recruitment, create project group, personnel transfer group by enneagram harmonic character fit, that will help members of group to be long-term-worker.

**【keyword】** enneagram, personnel character fit , personnel fit, turnover intention  
person–environment fit,