

주요용어 : MBTI 성격유형, 학습조직화

간호사의 MBTI 성격유형과 학습조직화와의 관계

김은주*, 임지영**, 이화인*

I. 서론

1. 연구의 필요성

현대 사회는 빠른 속도로 변화하고 있다. 그 변화의 속도를 수량화하여 제시하는 학자들도 있을 정도이다. 이러한 사회구조적 변화들은 개인이나 조직에게 긍정적 혹은 부정적인 영향을 미치고 있다. 또한 세계적으로 정치, 경제 환경의 변화와 기술혁신 등이 폭넓게 전개되고 있으며 더불어 환경의 불확실성이 급속도로 증가하고 있다.

현대 사회에서의 조직은 급속한 기술의 변화와 발달, 고객 요구의 다양성 및 불확실성 증가와 경쟁의 극대화 등 외부 환경의 변화에 맞부딪히고 있으며, 내적으로는 종적 관계를 중시하던 전통적 가치관이 붕괴되고, 개인의 자율성과 일의 의미를 중시하면서 수평적인 인간관계를 추구하는 세대들이 새로운 주역으로 등장하는 변화를 겪고 있다(김성렬, 1998). 이런 변화무쌍한 구조적 변화 속에서 생존을 위한 구체적이며 신속한 대응 전략이 필요한 때이다.

최근에 와서 이러한 위기에 대처할 수 있는 조직의 개혁 방향으로 제시되고 있는 신개념은 학습조직(Learning Organization)으로 개선되어야 한다는 것이다. 학습조직이란 조직 구성원들이 진실로 원하는 성과를 달성하도록 지속적으로 역량을 확대시키고, 새롭고 포용력있는 사고능력을 함양하며, 집중된 열의가 자유롭게 설정되고, 학습방법을 서로 공유하면서 지속적으로 배우는 조직을 의미한다(Senge, 1990). 학습조직에서 학습은 전략적으로 사용되는 하나의 지속적인 과정을 의미하며 이 과정은 작업과 동시에 진행되면서 작업과 통합된다.

위와 같은 변화는 간호계에도 불가결하다. 급변하는 사회적 흐름에 맞추어 병원조직 및 간호조직 역시 변화하고 있다. 전국민 의료보험의 실시에 따른 국민의 건강에 대한 관심 증가, 낮은 의료보험 수가 등의 의료비 억제정책, 의료인력의 증가와 의료기관의 양적 증가, 대기업의 대형 종합병원 설립 등의 의료공급의 과잉현상으로 병원의 생존전략이 요구되고 있다. 특히 의료시장 개방에 대한 논란과 함께 국내 의료서비스 개선에 대한 논의가 모아지고 있다.

따라서 이러한 국내 의료시장의 문제점과 함께 간호조직 역시 혁신적인 변화가 필요한 때로 보인다. 간호사는 환자와 직접 접촉하면서 간호 및 의료서비스를 제공하여야 하며 이러한 과정에서 고객의 요구를 충족시킬 수 있는 새로운 간호 및 의료서비스를 개발하고 개선하는데 주도적인 역할을 수행하여 자 병원의 간호서비스를 다른 의료기관과 차별화시킬 필요가 있다. 이러한 상황에서 전문직 실무간호사에게 요구되는 요건으로 지적 융통성, 창의성, 비판적 탐구력, 자신감있는 수행능력 및 소명의식 등을 들 수 있다(임지영, 유일영과 오순남, 2001). 이러한 덕목은 학습조직의 특징과 일맥상통하는 개념들이다. 즉, 성장을 위한 기회로 불확실성을 이용하며, 객관적 정보, 주관적 통찰력, 상징, 육감으로 새로운 지식을 창조하고 변화를 수용하며 경영자가 코치, 리더, 그리고 학습의 촉진자가 되는 것을 의미한다(Marquardt, & Reynolds, 1994). 또한 지식의 창출, 공유, 활용이 뛰어나고, 창조적 변화능력이 촉진되며, 탈관료제를 지향하고, 현실을 이해하면서 현실의 변화방법을 탐구하고, 조직 및 학습자의 주체성, 자발성, 참여성이 존중되며, 연속적인 학습이 일어나고 조직, 조직구성원, 고객을 만족시킨다는 점을 특징으로 규명하기도 한다.

이런 변화에 발맞추어 간호계에서 학습조직에 대한 연구들이 진행되어야 할 것이다. 그러나 현재까지 간호계에서의 학습조직은 매우 생소한 개념이며 이를 다룬 연구 역시 미흡한 실정이다. 국내의 경우를 살펴보면 정석희(2003)가 간호사를 대

*경인여자대학 간호과 교수

**인하대학교 간호학과 교수

상으로 학습조직화가 조직유효성에 미치는 영향을 분석하여 비전공유와 팀학습이 전체 조직몰입의 35.0%와 직무만족의 26.8%를 설명하는 유의한 요인임을 제시한 것과 남중해(2003)가 의료기관내 여러 직종을 대상으로 학습조직 운영 효과를 비교함으로써 직무만족 및 조직몰입의 예측변수로서 개인학습, 팀학습이 중요한 영향을 미치는 요인임을 보고한 것 등이 소개되고 있는 정도에 머물고 있다.

특히 학습조직의 성공적 구축을 위한 미시적 접근방법에서는 개인학습을 통해서 조직학습을 달성한 후에 학습조직으로 발전한다고 가정하면서 학습조직 구축을 위한 개개인의 역할의 중요성을 강조하고 있다(박계홍, 1999). 이는 학습조직화의 성공적 구축을 위해서는 구성원 개개인의 의사와 능력을 파악하고 이에 기반을 둔 전략 수립이 필요함을 시사하는 것이다. Senge (1990)가 제시한 학습조직모형에서도 개인적 숙련의 중요성을 강조하고 있는데 이는 조직의 비전을 개인적인 차원에서 지속적으로 명확화하고 심화시키는 것으로 바로 학습조직으로의 출발점임을 의미하고 있다. 즉 학습조직 구축을 위한 기반과 요건에는 조직 구성원이 습득해야 할 지식이나 기술에 해당하는 측면과 제도적 정책적으로 지원이 확보되어야 할 측면이 동시에 포함되는 것이다. 따라서 학습조직화에 앞서 간호조직에서의 관리자는 간호사 개개인의 특성과 학습조직의 구성요소와의 관련성에 대한 보다 다양한 지식을 습득함으로써 보다 더 실행력 높은 학습조직화 전략을 구축할 수 있게 된다.

이에 본 연구에서는 간호사의 개별적 성격유형을 파악하고 학습조직화 정도 및 성격유형과의 상관성을 조사함으로써 간호조직에서 학습조직화를 극대화시키고자 할 때 필수적인 조직구성원의 개별성이 고려된 전략개발을 위한 토대를 마련하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구에서는 병원 간호사의 성격유형과 학습조직화 정도 및 관계를 확인하고자 하며 구체적 연구목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 MBTI 성격유형을 파악한다.
- 2) 간호사의 MBTI 4가지 선호지표를 파악한다.
- 3) 간호사의 학습조직화 정도를 파악한다.
- 4) 간호사의 MBTI 4가지 선호지표와 학습조직화의 상관관계를 파악한다.

3. 용어정의

1) MBTI 성격유형

MBTI 성격유형이란 Jung의 심리유형이론을 근거로 1900년부터 1975년에 걸쳐 Briggs와 Myers가 개발한 것으로 본 연구에서는 김정택과 심혜숙(1990)이 이를 한국어 표준판으로 번안하여 사용한 성격유형검사 측정도구로 측정된 점수를 의미한다.

2) 학습조직화

학습조직이란 구성원들이 진실로 원하는 성과를 달성할 수 있도록 지속적으로 역량을 확대시키고, 새롭고 포괄적인 사고능력을 함양하며, 집단적인 열망을 자유롭게 표출하고, 학습방법을 서로 공유하면서 지속적으로 배우는 조직을 말한다(Senge, 1990). 따라서 학습조직화란 이러한 학습조직으로의 이행 정도로서, Senge (1990)가 제시한 5개 학습조직 구성요인 즉 시스템 사고, 개인적 숙련, 사고모형, 비전공유, 팀학습이 구축된 정도를 의미한다. 본 연구에서는 정석희 (2003)가 개발한 도구에 의해 측정된 점수를 의미한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 병원 간호사의 성격유형과 학습조직화 정도 및 학습조직화 유형을 확인하기 위한 상관성 조사연구이다.

2. 연구대상 및 표집방법

본 연구의 대상은 서울 및 경인 지역에 소재한 8개의 종합 병원에 현재 근무하고 있는 간호사를 대상으로 하였으며, 본 연구의 목적을 이해하고 자료수집에 참여를 허락한 자로 하였다. 표집방법은 현재 대상 병원에 근무하고 있는 간호사 집단 전체를 근접모집단으로 하여 총 685명을 임의표집하였다.

3. 연구도구

1) MBTI 성격유형

간호사의 성격유형을 측정하기 위하여 김정택과 심혜숙(1999)에 의해 한국어판으로 표준화된 MBTI를 사용하였다. MBTI는 상반된 선호 중에서 한 가지 선호를 선택하게 하는

95문항으로 구성되어 있는 성격유형지표로서 비진단검사이며 선호를 나타내는 지표는 모두 4 가지로 각각 ① EI지표: 외향성(Extraversion)-내향성(Intraversion) ② SN지표: 감각형(Sensing)-직관형(iNtuition) ③ TF지표: 사고형(Thinking)-감정형(Feeling) ④ JP지표: 판단형(Judgement)-인식형(Perception)으로 구성되어 있다. 개인은 각 지표별 선호경향을 갖게 되며 4가지 지표의 조합으로 16가지 유형으로 구분된다. 현재 사용되고 있는 MBTI는 자가채점용 GS형과 컴퓨터채점용 GA형이 있으며 본 연구에서는 GS형을 이용하였다.

MBTI의 점수를 통계적으로 활용하기 위하여 원점수를 연속점수로 수정할 수 있다. 이와 같이 수정된 값을 MBTI 4가지 선호지표라 하며 이를 얻기 위한 과정은 다음과 같다. 먼저 E, S, T, J의 선호점수인 경우 연속점수는 100에서 선호점수를 빼다. 다음 I, N, F, P의 선호점수인 경우 연속점수는 100에다 선호점수를 더한다. 위 도구의 내적 신뢰도는 선행연구에서 EI지표는 .75, SN지표는 .78, TF지표는 .67, JP지표는 .77이었고 본 연구에서는 EI지표 .74, SN지표 .75, TF지표 .70, JP지표 .78으로 나타났다.

2) 학습조직화 측정도구

학습조직화를 측정하는 도구는 Senge(1990)의 학습조직이론을 기초로 정석희(2003)가 개발한 간호사의 학습조직 구축 수준 측정도구를 사용하였다. 시스템 사고 5문항, 개인적 숙련 5문항, 사고모형 3문항, 비전공유 6문항, 팀학습 5문항의 총 5요인 24문항으로 구성되었으며 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 학습조직화가 높음을 의미한다. 개발당시의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .89이었고, 각 요인별로는 비전공유 .89, 개인적 숙련 .84, 시스템 사고 .77, 팀학습 .75, 사고모형 .80이었다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α .92로 나타났고 각 요인별로는 비전공유 .90, 개인적 숙련 .81, 시스템 사고 .83, 팀학습 .81, 사고모형 .87이었다.

4. 자료수집방법

자료수집은 먼저 해당 병원 간호부에 연구의 목적과 취지를 설명하여 협조를 구한 후, 각 병원의 간호부의 도움을 받아 간호사에게 설문지를 배부하고 자가기록하게 한 후 회수하였다. 자료수집기간은 2004년 4월 1일부터 8월 30일까지 5개월간이었다. 총 800부의 설문지를 배부하였고 최종 721부의 설문지를 회수하였으며 이 중 자료분석에 부적절한 36부의 설문지를 제

외하고 685부를 분석에 사용하였다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 SAS 통계 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였으며, 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율을, 성격유형은 실수와 백분율, 학습조직화 정도는 평균과 표준편차, 그리고 성격유형지표와 학습조직화의 관계는 Pearson correlation coefficient로 확인하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 대상자의 일반적 특성은 연령, 성별, 결혼 상태, 교육수준, 직위, 근무부서, 근무경력 및 월평균임금의 8개 항목을 조사하였다.

대상자의 평균 연령은 27.91세(± 5.08)로 파악되었고, 성별에서는 남성 4명(0.59%), 여성 676명(99.41%)으로 여성인 경우가 대다수를 차지하였다.

결혼상태는 미혼 466명(69.76%), 기혼 202명(30.24%)의 순이었고, 교육수준별로는 간호전문대졸 443명(64.96%), 간호대학(학)졸 176명(25.81%), 석사과정 이상 63명(9.24%) 등으로 나타났다.

직위면에서는 일반간호사 580명(86.70%), 책임간호사 65명(9.72%), 수간호사 이상 24명(3.59%)이었고, 근무부서별로는 일반병동 280명(41.67%), 특수부서 238명(35.45%), 외래 및 기타부서 154명(22.92%)이었다. 근무경력은 평균 63.04개월(± 53.02)로 파악되었고, 월평균 임금은 199만원 이하군 113명(16.72%), 200~250만원군 432명(63.91%), 251~300만원군 96명(14.20%), 301만원 이상군 35명(5.18%)으로 대상자의 약 64%가 월 평균 200~250만원 정도의 임금을 받고 있는 것으로 파악되었다.

2. MBTI 성격유형과 4가지 선호지표

대상자의 성격유형의 분포는 <표 1>과 같다. ISTJ 유형이 176명(25.69%)으로 가장 많았으며, ESTJ가 166명(24.23%)으로 두 번째로 많았다. 가장 적은 유형은 ENFJ로 전체 2명(0.29%)이었으며 INFJ는 4명(0.58%)이었다. INFP와 ENTJ는 각각 5명(0.73%)이었다.

<표 1> MBTI 성격유형 분포 (N=685)

유형	빈도(%)
ISTJ	176(25.69)
ISFJ	46(6.72)
INFJ	4(0.58)
INTJ	17(2.48)
ISTP	69(10.07)
ISFP	38(5.55)
INFP	5(0.73)
INTP	12(1.75)
ESTP	54(7.88)
ESFP	27(3.94)
ENFP	19(2.77)
ENTP	7(1.02)
ESTJ	166(24.23)
ESFJ	38(5.55)
ENFJ	2(0.29)
ENTJ	5(0.73)
계	685(100)

<표 2> MBTI 선호지표 (N=685)

지표	범주	빈도(%)
EI 지표	외향성(E)	318(46.42)
	내향성(I)	367(53.58)
SN 지표	감각형(S)	614(89.64)
	직관형(N)	71(10.36)
TF 지표	사고형(T)	506(73.87)
	감정형(F)	179(26.13)
JP 지표	판단형(J)	454(66.28)
	인식형(P)	231(33.72)

대상자들의 4가지 선호지표를 분석한 결과는 <표 2>와 같다. 내향성-외향성 지표에서는 내향성이 외향성보다 많았으며 감각형-직관형 지표에서는 감각형이 직관형보다 월등이 많았다. 감정형-사고형 지표에서는 감정형보다는 사고형이 많았으며

<표 3> 학습조직화 정도 (N=685)

	평균(표준편차)	최소값	최대값
비전공유	3.20(0.67)	1.00	5.00
개인적 숙련	3.52(0.65)	1.80	5.00
시스템 사고	3.56(0.57)	1.00	5.00
팀학습	3.23(0.64)	1.00	5.00
사고모형	4.04(0.71)	1.67	5.00
총계	3.47(0.48)	2.04	5.21

<표 4> MBTI 선호지표와 학습조직화의 상관관계 (N=685)

	EI 지표	SN 지표	TF 지표	JP 지표
비전공유	0.057	0.012	-0.038	-0.105**
개인적 숙련	0.113**	0.023	-0.097*	-0.155***
시스템사고	0.009	-0.007	-0.114**	-0.182***
팀학습	0.029	0.001	0.015	-0.106**
사고모형	0.020	-0.031	-0.085*	-0.146***
전체	0.071	0.012	-0.083*	-0.184***

*p <.05, **p <.01, ***p <.001

며 판단형-인식형 지표에서는 판단형이 인식형보다 많았다.

3. 학습조직화

학습조직을 구성하는 다섯 가지 요소-시스템사고, 개인적 숙련, 사고모형, 비전공유, 팀학습 -들을 통해 이루어지는 간호사들의 학습조직화 정도는 5점 만점에 3.47점(±.48)으로 학습조직화 정도는 보통 수준으로 나타났다. 이들 학습조직화 정도를 학습조직 구성요소별로 살펴보면, 사고모형이 4.04점(±.71)으로 가장 높았으며, 그 다음으로는 시스템사고 3.56점(±.57), 개인적 숙련 3.52점(±.57), 팀학습 3.23점(±.64)의 순으로 나타났고, 비전공유가 3.20점(±.67)으로 가장 낮았다<표 3>.

4. MBTI 선호지표와 학습조직화의 관계

MBTI 4가지 선호지표와 학습조직화의 관계를 확인한 결과, EI 지표에서 즉 외향성-내향성 지표에서는 내향성(I) 일수록 개인적 숙련이 높은 것으로 나타났다. TF 지표에서는 사고형

(T)일수록 개인적 숙련, 시스템 사고, 사고모형과 관련성 높은 것으로 나타났다. JP 지표에서는 판단형(J)일수록 비전공유, 개인적 숙련, 시스템사고, 팀학습과 사고모형의 점수가 높은 것으로 나타났다<표 4>.

IV. 논의

간호사의 개별 성격유형과 학습조직화의 개념과의 상관성을 조사한 결과에 따른 논의는 다음과 같다. 간호사의 성격유형 중 가장 많은 유형은 ISTJ 유형과 ESTJ 유형으로 나타났다. ISTJ 유형은 대체적으로 신중하고 조용하며 집중력이 강하고 매사에 철저한 특성을 가지고 있다. 만사를 체계적으로 조직화시키려고 하며 책임감이 강한 특성을 가지고 있다. 또한 ESTJ 유형은 구체적이고 현실적이며 사실적이며 실용성이 없는 일에는 관심이 없으나 필요할 때 응용할 줄 아는 특성이 있다. 참고적으로 ISTJ 유형은 국내에서 가장 많은 유형이며, ESTJ 유형 역시 국내에서 많은 유형으로서 추진력과 책임감을 겸비한 유형이라는 특징에 비추어 지도자형이라 명명되고 있다(김정택과 심혜숙, 1999). 이러한 유형을 지표별로 분석해 보았을 때, 외향성보다는 내향성이 많았으며 직관형보다는 감각형이 현저히 많았다. 또한 감정형보다는 사고형이, 인식형보다는 판단형이 많았다.

외향성-내향성 지표는 개인의 주의 집중과 에너지 방향이 인간의 외부로 향하는지 내부로 향하는지를 나타내는 지표이다. 즉 외향성(E)인 경우는 주로 외부세계를 지향하기 때문에 인식과 판단도 사람과 대상 등 외부 세계와 외부 환경에 초점을 두는 경향이 있다. 반면에 내향성(I)은 주의집중이 내부로 향하고 말보다는 글로 표현하고 개인만의 공간을 가지고 싶어 하며 소수의 사람들과 깊은 인간관계를 가지는 특성을 가진다. 이들은 먼저 신중하게 생각한 후 행동에 옮기므로 실수가 적다(김정택과 심혜숙, 1999). 두 번째 지표는 감각형과 직관형으로 정보수집 방법을 의미한다. 감각형(S)은 오감을 사용하여 과거의 경험을 바탕으로 지금 여기에 가장 필요한 것이 무엇인지 인식하고 받아들이는 기능으로 현실적이며 사실에 바탕을 두고 구체적으로 접근을 하는 특성을 가지고 있다. 본 연구 결과 90%의 대상자가 감각형으로 나타났다. 이에 비해 직관형(N)의 경우는 가능성과 의미를 추구하고 예감과 미래에 대한 가능성을 소중히 하며 독창적이고 상상력이 풍부한 특성이 있다. 그러나 이러한 특성을 가진 간호사는 10%에 불과했다. 세 번째 지표는 판단과 결정기능으로 사고형(T)과 감정형(F)으로 분류된다. 본 연구에서는 대상자의 74%가 사고형인 것으로 나

타났다. 이들은 관심의 주체가 사실, 진실이고 객관적인 판단 기준에 근거하여 정보를 분석 비교하여 결론에 다다르려는 노력을 한다. 또한 일관성과 타당성을 중시하며 원리원칙에 입각하여 결정한다. 마지막 지표는 외부세계를 받아들이는 방식이나 태도를 알려주는 판단과 인식기능이다. 본 연구에서는 66%의 간호사가 판단형이었다. 판단형(J)을 선호하는 사람은 인식기능보다는 판단기능을 많이 사용하고 생활을 조절하고 통제하기를 원하고 계획을 세우고 질서있게 살아가는 경향이 있다. 이에 비해 인식형(P)을 선호하는 사람은 상황에 맞추어 적응하며 자율적으로 살아가기를 원한다(김정택과 심혜숙, 1999).

본 연구의 대상자들의 학습조직화 정도는 5점 만점에 3.47점(±.48)으로 보통수준이었다. 학습조직 구성요소별로는 사고모형이 4.04점(±.71)으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음은 시스템사고 3.56점(±.57), 개인적 숙련 3.52점(±.65), 팀학습 3.23점(±.64), 끝으로 비전공유 3.20점(±.67)의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 국내 간호학 분야에 학습조직을 소개한 정석희(2003)의 연구 결과와 일치하는 것이다. 물론 정석희(2003)의 연구에서는 간호사의 학습조직화 점수는 3.63점으로 본 연구의 결과보다 다소 높았으나 학습조직 구성요소별 평균 분포는 본 연구의 결과와 유사하였다. 그러나 이를 학습조직화에 대한 타직종의 평균과 비교하여 볼 때는 간호사의 학습조직화 점수는 타직종 집단에 비하여 상대적으로 높은 편에 속하는 것이었다. 이한검과 전선봉(1997)의 연구에서 나타난 은행조직 구성원들의 평균은 3.20점이었으며, 남성곤(1998)의 기업조직구성원을 대상으로 한 연구에서의 학습조직화 평균은 7점 만점에서 4.59점이었다. 이러한 분포로 보았을 때 간호사의 학습조직화 정도는 일반 기업조직의 구성원보다 다소 높다고 해석해 볼 수 있다.

학습조직 구성요소에서 사고모형이란 우리의 시야를 규정하고 때로는 왜곡하기도 하는 일종의 색유리처럼 우리가 보고 인식하는 것을 규정한다. 사고모형들 간의 차이로 인해 사람들은 같은 사건을 달리 보고, 달리 기술한다. 그들은 서로 다른 측면에 주목하게 되고 이로 인해 우리의 행동을 다르게 유도한다(장경미, 1997). 사고모형은 간호사들이 학습조직 구축을 위한 철학적 기반이 형성되어 있다는 것을 의미하는 것이기도 하다(정석희, 2003). 그러나 사고모형의 점수가 높다는 것이 곧 간호사들의 철학적 기반이 형성되어있음을 의미하는 것인지는 심사숙고하여야 할 것이다. 즉 사고모형이란 조직 간의 합의가 일어나는 과정이 아니며 구성원 개인이 가지는 자신이나 타인들, 제도나 조직 그리고 세상의 제반 측면들에 대한 갖고 있는 이미지와 가정, 신념을 의미하기 때문에 사고모형의

차별성으로 인한 조직 내의 갈등이나 충돌이 발생할 수 있음을 고려하여야 할 것이다. 즉 학습조직을 강화할 수 있는 긍정적 사고모형의 강화를 위한 전략이 모색되어야 할 것이다. 최근 사고모형의 강화를 위해서 제안되는 방법들은 자기성찰과 자아탐구이다. 성찰적 사고와 탐구가 습관화되어 있는 사람들은 개방적인 대화를 할 수 있고 이는 자신들의 감정을 명확히 드러낼 수 있다는 것을 의미하기 때문이다.

두 번째로 높은 점수는 시스템사고이다. 시스템사고는 학습조직의 초석이다. 시스템사고는 사건 즉 문제를 인식하고 핵심 변수들의 과거 궤적을 검토하여 행동의 유형을 파악한 후 새로운 시스템 구조를 설계하여 최종적으로 사고모형을 도출해 내는 단계를 거쳐 이루어진다(김동환, 1999). 즉 체계적이며 과학적 사고를 가능하게 하는 범주로 해석된다. 간호사들의 시스템사고는 보통보다 높은 점수를 보이고 있으며, 이러한 분포는 간호사가 과학적이며 합리적인 간호행위를 하는데 기본적 자질을 가지고 있다는 의미를 내포한다. 또한 간호과학의 학문적인 접근이 과학적인 측면을 강조하며 이론적 근거에 초점을 두고 이루어지고 있는 교과과정의 영향으로도 해석이 가능하다. 이러한 결과로 향후 시스템사고를 증진시키기 위한 전략적 노력에 긍정적인 효과를 기대할 수 있을 것이다.

또한 보통 수준보다 높았던 요소는 개인적 숙련이었다. 개인적 숙련은 자아완성의 단계로 해석되기도 한다(김영화, 1999). 개인적 숙련이란 개인학습을 통해 가능해진다. 개인학습은 학습을 통해 자신 속에 창조적 긴장이라는 힘을 발산하게 하며 이를 통해 조직학습이 가능해진다고 보고 있다. 또한 이런 조직학습이 반복 및 습관화되면 학습조직이 되는 것으로 보는 시각도 있다(박광량, 1996). 이런 개인적 숙련에 대한 창조적 긴장은 학습조직을 형성하기 위한 가장 기초적 단계라 볼 수 있다. 특히 간호사들의 경우 집단보다는 개인적 노력에 초점을 두고 있었으며 개인적 성취도에는 민감하다는 것을 알 수 있다.

이에 비해 비전공유는 매우 낮은 평균 점수를 보이고 있다. 비전공유는 조직의 측면에서 보면 매우 중요한 변수가 될 수 있다. 특히 오늘날 많은 조직의 지도자들은 진정한 비전공유를 실현하기 위해 관심과 노력을 집중하고 있다. 비전공유는 모두가 함께 하는 목표를 설정하고 목표 달성으로부터 각자가 자신의 속 깊은 열망을 충족시킬 수 있어야 한다(장경미, 1997). 즉 비전공유의 점수가 낮다는 것은 간호사들이 개인적 숙련과 완성을 위한 노력을 꾸준히 하는 것이 결과적으로 조직이나 집단의 이해와는 무관하다는 것을 보여주고 있다. 이는 간호계의 지도자들이 꾸준히 노력해야 할 숙제이기도 하다. 즉 비전공유를 증진시키는 것은 조직의 전체적 발전을 고려할 때 중

요한 부분임을 인정하고 간호사의 비전공유를 증진시킬 수 있는 구체적이며 지속적인 노력들을 기울여야 할 것이다. 특히 권혁영(2000)의 대학 행정조직 구성원에 대한 연구에서 역시 비전공유가 개인적 숙련에 이어 두 번째로 높은 점수를 보인 점에 비추어 볼 때, 간호사의 비전공유를 증진시킬 수 있는 전략 개발은 학습조직의 효율성을 높이기 위해 반드시 고려되어야 할 것이다.

본 연구에서 간호사의 팀학습은 비전공유에 이어 낮은 점수를 보이고 있다. 팀학습은 팀빌딩처럼 탐구성원의 재능을 향상시키거나 의사소통의 숙련도를 높여주는 데 국한되는 것이 아니다. 오히려 팀학습의 핵심을 이해하기 위해서는 단순한 합의와는 구분되는 합심의 개념을 이해할 필요가 있다(장경미, 1997). 팀학습은 조직 내 구성원들이 함께 학습함으로써 시너지 효과를 낼 수 있음을 의미한다. 전체 팀의 능력과 성과의 합은 개인 능력의 합을 훨씬 능가할 뿐 아니라 개인의 성과도 월등히 향상되고 구성원의 능력도 빠른 속도로 향상된다. 팀학습은 자신의 기본 전제나 사고의 틀을 과감하게 벗어나서 다른 구성원들과 함께 순수한 대화가 이루어질 수 있을 때 시작될 수 있다고 보고 함께 생각하는 대화의 중요성이 강조된다. 특히 본 연구에서 사고모형이나 개인적 숙련의 점수에 비해 월등히 낮은 비전공유나 팀학습의 점수는 기존의 간호조직이 가지고 있는 한계들을 보여주는 측면에서 매우 의미있는 결과라 할 수 있다. 이러한 결과의 원인은 확인할 수는 없지만 개인의 역량이나 열정을 조직으로 이끌어내려는 노력들이 부족했다라고 할 수 있다. 이를 위해 조직의 활성화를 위한 지도자의 지식적 측면에서부터 실천적 측면까지 심도깊은 교육이 필요하리라고 보인다.

마지막으로 본 연구에서 개인적 성격유형과 학습조직과의 관련성을 확인하였다. 본 연구에서는 본래 학습조직화라는 변수가 다차원적이고 복합적인 변수로서 여러 다양한 요인에 의해 영향을 받는 바 그 중 특히 Senge(1990)가 말한 개인적 숙련과의 관련성 측면에서 개인의 성격 특성이 어떻게 학습조직화와 관련되는가를 밝히고자 한 것이었다. 이는 국내 간호계에서 학습조직화에 대한 논의가 처음 발의되고 있는 시점에서 학습조직과 다양한 변인간의 관련성이 탐색되어야 하는 현 단계에서 아직 개인의 성격 특성과의 관련성을 살핀 연구가 부재하였기 때문이다. 따라서 본 연구를 통해 나타난 간호사 개인의 성격 특성과 학습조직 구축 요인간의 관련성은 추후 학습조직화 전략 구축 시에 유용하게 활용될 수 있을 것으로 기대한다. 다만 본 연구에서 나타난 상관계수의 크기가 0.2 이하로 낮은 반면 특히 JP지표와 학습조직의 경우 통계적 유의성

은 $p < .0001$ 로 매우 높게 나타난 점을 고려하여 앞으로 성격특성 이외에 학습조직을 설명하는 여러 관련 변인에 대한 다각적인 추후 연구가 이루어져야 할 것으로 사료된다.

구체적으로 성격유형의 4가지 선호지표와 학습조직과의 관련성을 확인한 결과는 다음과 같았다. EI 지표와 개인적 숙련이 관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 내향성일수록 개인적 숙련에 높은 점수를 보였다. 내향형은 특성상 내적 성찰이 많은 유형들이다. 이들은 자기주관적 태도에 따라 판단하고 행동한다. 또한 그들은 세상을 직접 경험하기 전에 먼저 생각 속에서 이해하려고 하는 경향이 있다. 이들은 마음속의 개념과 관념을 분명히 하는데 관심을 기울이고 일시적인 외부사건보다는 지속적인 개념을 더 신뢰한다. 따라서 이러한 성향은 개인적 숙련을 향한 개인 노력을 고양시키기에 충분한 자질이다. 이에 비해 외향성을 지닌 간호사들이 개인 학습이나 개인적 숙련을 위한 노력을 지향할 수 있는 개별적인 프로그램이 필요할 것이다. SN 지표에서는 학습조직과 유의한 관련성은 없었다.

TF 지표에서는 사고형일수록 개인적 숙련, 시스템사고 및 사고모형과 관련성이 높은 것으로 나타났다. 사고형은 아이디어를 논리적으로 연관시키는 기능이다. 사고형은 인정에 얽매이지 않고 인과원리에 따라 행동한다. 사고형은 분석적이고 객관적이고 정의와 공정성의 원리에 관심을 기울이고 비판적이며 과거 현재 미래 사이의 관계를 중시한다. 이러한 특성에서 시스템사고와 사고모형 및 개인적 숙련의 범주는 이들에게 용이한 것이다. 이들의 사고모형은 객관성을 가지고 있으며 이로 인한 인과관계 설정에 매우 민감한 사람들이라 하겠다. 본 연구 결과에서 역시 사고형은 감정형에 비해 3배 정도 많았으며 이들이 가지는 특성상 학습조직의 하위 범주와 상관성이 높은 것으로 나타났다. 이러한 특성은 향후 조직의 학습화를 위해 고무적이다. 그러나 이들이 가지고 있는 비판적 관점을 개인적 측면이 아닌 조직 이해 및 시너지를 위해 사용할 수 있도록 방향을 전환시키는 것은 또 다른 차원의 과제라 할 수 있다.

마지막으로 JP 지표에서 판단형일수록 비전공유, 개인적 숙련, 시스템 사고, 팀학습과 사고모형과 긍정적 관계가 있는 것으로 나타났다. 판단형의 특성은 빨리 결정을 잘 내리려고 하고 계획을 잘 수립하고 체계적으로 활동을 편다. 이들이 바깥으로 드러내는 행동을 보면 행동들이 조직화되어 있고 목표가 뚜렷하며 확고해 보인다. 즉 판단형의 스스로 조직화를 선호하고 계획과 질서를 좋아하는 성향은 조직을 위해 긍정적인 태도라 할 수 있다. 그러나 그렇지 못한 인식형의 경우 역시 고려되어야 할 것이다. 이들은 자율적이길 바라며 조직되어 있지 않은 애매한 상황에도 잘 적응한다. 모든 경험에 열려져 있고

정한 시간 내에 일을 마무리 짓지 못할 때도 있으나 그때그때 자발성을 가지고 상황에 대처해 나가는 편이라고 하였다. 이런 특성을 가진 34% 간호사에 대한 개별적 학습계획이 개발되어야 할 것이다.

학습조직은 정보와 지식을 창출하고 습득하고 전달하는데 익숙하며 이 활동을 기반으로 조직의 행동을 변화시키는 데 능숙한 조직을 말한다(Galvin, 1993). 또한 조직학습을 강화하고 극대화시키기 위해 구조와 전략을 구축하는 기법인 학습조직은 간호계에서 역시 간과할 수 없는 과제임을 확인하였다. 특히 간호사의 역할 및 기능적 차원에서 개별적인 학습은 지속되나 이를 넘어서 조직적 차원으로의 승화 및 강화는 여전히 저조한 실정이다. 본 연구 결과에서 나타나듯이 간호사의 팀학습 및 비전공유의 개념을 강화하고 실천적 차원을 강화하기 위한 지도자의 노력들과 인식이 필요한 때이다. 학습조직은 학습하는 개인들의 단순한 집합체가 아니며 학습조직은 변화할 수 있는 조직의 능력을 입증하는 것이다. 또한 학습조직은 개인학습의 능력을 가속화시켜 줄 뿐만 아니라 조직의 구조, 문화, 직무설계, 정신적 모델 등을 재규정한다. 또한 의사결정, 대화, 정보공유 등에 있어서 구성원들의 광범위한 참여가 이루어지도록 하여야 할 것이다.

최근처럼 복잡하고 다양화되는 사회에서 간호계 역시 개인적 자질과 능력들을 체계화하고 조직의 효율성을 극대화하기 위한 노력은 시급하다. 이에 본 연구의 결과를 근거로 간호사 개인적 특성과 다양성이 고려되는 학습패턴 개발 및 프로그램 개발을 제안한다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 Senge(1990)의 학습조직 이론을 근거로 병원 간호사의 성격유형을 확인하고 학습조직화 정도 및 관계를 규명하고자 한 서술적 상관관계 연구이다.

연구 대상은 서울 및 경인 지역에 소재한 8개의 종합병원에 현재 근무하고 있는 간호사를 대상으로 하였으며, 본 연구의 목적을 이해하고 자료수집에 참여를 허락한 자로 하였다. 표집 방법은 현재 대상 병원에 근무하고 있는 간호사 집단 전체를 근접모집단으로 하여 총 685명을 임의표집하였다. 자료수집은 자가기록 설문지를 이용하였으며, 수집기간은 2004년 4월 1일부터 8월 30일까지 약 5개월간 이루어졌다. 연구도구는 김정택과 심혜숙(1990)에 의해 한국어판으로 표준화된 MBTI 선호지표검사와 정석희(2003)가 개발한 학습조직화 측정도구를 이용하였다. 자료분석은 SAS 통계 프로그램을 이용하여 전산통계

처리하였다.

연구 결과는 다음과 같다.

1. 대상자의 성격유형의 분포는 ISTJ 유형이 176명(25.69%)으로 가장 많았으며, ESTJ가 166명(24.23%)으로 두 번째로 많았다. 가장 적은 유형은 ENFJ 유형으로 전체 685명 중 2명(0.29%)뿐이었다.
2. 대상자들의 4가지 선호지표를 분석한 결과, 내향성-외향성 지표에서는 내향성이 외향성보다 많았으며, 감각형-직관형 지표에서는 감각형이 직관형보다 월등이 많았다. 감정형-사고형 지표에서는 감정형보다는 사고형이 많았으며, 판단형-인식형 지표에서는 판단형이 인식형보다 많았다.
3. 간호사의 학습조직화 정도는 5점 만점에서 3.47점(±.48)이었다. 구성요소별로는 사고모형이 4.04점(±.71)으로 가장 높았으며, 그 다음으로는 시스템사고 3.56점(±.57), 개인적 숙련 3.52점(±.57), 팀학습 3.23점(±.64)의 순으로 나타났다. 비전공유가 3.20점(±.67)으로 가장 낮았다.
4. 간호사의 성격유형 중 4가지 선호지표와 학습조직화와의 관계를 확인한 결과, EI 지표에서는 내향성(I)일수록 개인적 숙련이 높은 것으로 나타났다. TF 지표에서는 사고형(T)일수록 개인적 숙련, 시스템 사고, 사고모형과 관련성 높은 것으로 나타났다. JP 지표에서는 판단형(J)일수록 비전공유, 개인적 숙련, 시스템사고, 팀학습과 사고모형의 점수가 높은 것으로 나타났다.

이러한 결과를 근거로 본 연구에서는 간호조직에서의 학습조직화 전략을 구축할 시에 간호사 개개인의 개별적 성격 특성을 고려함으로써 전략의 실행력을 높일 수 있을 것임을 제안하며, 아울러 간호사 전체적인 팀학습과 비전공유를 증진시킬 수 있는 총체적인 노력들이 제고되어야 함을 제안한다.

참 고 문 헌

- 권혁영(2000). 학습조직의 구축요인과 구성원 만족에 관한 연구. 한양대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 김동환(1999). 개인학습과 조직학습의 이론. *청주대산업경영연구*, 30, 183-202.
- 김성렬(1998). 학교의 학습조직화를 위한 연구. *교육발전*, 17, 1.
- 김영화(1999). “학습조직”에서의 학습과라다임: 기업의 인적자원개발과 성인교육의 접목. *산업교육연구*, 5, 5-29.
- 김정택, 심혜숙(1999). 16가지 성격유형의 특성. 한국심리검사

연구소.

- 남성곤(1998). 기업내 업무유형 및 직무특성에 따른 학습조직 활성화 요인에 대한 연구: Senge의 학습조직 구축요인을 중심으로 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 남중해(2001). 병원에서의 학습조직 운영과 성과. *대한병원협회지*, 271, 87-98.
- 박계홍(1999). 학습조직 구축의 영향요인에 관한 연구. *사회과학논문집*, 18(2), 187-213.
- 박광량(1994). 학습조직의 측정과 구축에 관한 연구. *경영연구*, 18, 63-91.
- 이한김, 전선봉(1997). 은행조직의 학습조직화 수준과 조직유효성에 관한 실증적 연구. *경제논총*, 16(1), 109-129.
- 임지영, 유일영, 오순남(2001). 일대학교 간호대학생의 성격유형과 입학성적 및 학업성취도의 관계. *대한간호학회지*, 31(5), 835-845.
- 장경미(1997). 학습조직의 4가지 수련방법. *경우는집*, 28, 139-153.
- 정석희(2003). 간호사의 학습조직화가 조직유효성에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- Galvin, D. A.(1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, July-August, 78-91.
- Marquardt, M., & Reynolds, A.(1994). *The global learning organization : gaining competitive advantage through continuous learning*. NY: McGraw-Hill.
- Senge, P. M.(1990). *The fifth discipline: The art and practice of building learning organization*. New York.

-Abstract-

Key words : Personality, Learning

A Study on MBTI Personality Type and Learning Organization

Kim, Eun Joo** · Lim, Ji Young* · Lee, Hwa In**

Purpose: This study was to investigate the degree and

*Professor, Department of Nursing, Kyungin Women's College

**Professor, Department of Nursing, Inha University

pattern of learning organization and MBTI personality type in clinical nurses. Methods: The participants were 685 nurses working in the 8 general hospitals located in Seoul and Incheon. The data were collected by self-reporting questionnaires from April 1 to August 30, 2004. The data were analyzed using SAS program for descriptive statistics and Pearson's correlation coefficient. Results: The most frequent identified personality type was ISTJ and the least identified personal types was ENFJ. In 4 preference patterns, Extroversion, Sensing, Thinking and Judgement were identified a dominant index in each categories. The mean score of learning organization was 3.47 and the mental model was got the highest score. The EI index had a significant positive correlation with personal mastery. However the TF index had a negative correlation with personal mastery, systems thinking, and mental models, and also the JP index had a negative correlation with 5 learning organization sub categories. Conclusion: With these results, it was identified that the preference patterns on MBTI had the significant correlation with learning organization. So these results will be used to develop the more effective strategies to increase learning organization based on nurse's personality types.