

# 학습조직 구축요인이 간호사의 조직몰입에 미치는 영향 - MBTI 성격유형별 비교분석 -

김인아<sup>1)</sup> · 임지영<sup>2)</sup> · 김은주<sup>3)</sup> · 이화인<sup>3)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

우리나라는 OECD 가입을 계기로 본격적인 국제화, 개방화 시대를 맞이하게 됨에 따라 무한경쟁의 환경에서의 적응이 중요한 국가적 문제로 대두되고 있다. 또한 빠른 변화와 그에 따른 불확실성이 특징인 시대로 진입함에 따라 사회 여러 부문에서 자기조직 특유의 문화적 바탕을 기초로 하여 이에 효과적인 적응해야 하는 과제에 직면하고 있다. 이러한 시대적 흐름은 병원조직에서도 예외가 아니어서 외국 병원과의 협력을 효시로 인터넷을 통한 진료가능성, 의료시장개방에 대한 논란, 의료기술의 빠른 변화, 고객들의 의료서비스에 대한 다양한 요구 등 커다란 변화의 일로에 있다고 할 수 있다. 그러므로 병원조직도 이에 적합한 효과적인 적응 전략의 모색이 필요한 시점이다.

일반 기업에서는 이러한 변화의 적응전략으로 다운사이징(downsizing), 구조조정(restructuring), 벤치마킹(benchmarking), 전사적 품질관리(Total Quality Management, TQM), 비즈니스 리엔지니어링(Business Reengineering) 등의 경영혁신방법을 선택하였다. 그러나 이러한 새로운 조직개발기법들은 수직적 차원에서의 경영방식을 약간 변화시키거나 기업간의 비교·연구 조사를 통한 대외경쟁력 확보를 위한 전략이 되긴 하지만, 문제의 특정 면만을 부각시키는 한시적 관점을 가지고 접근하는 문제점이 있으므로(조정호와 권순일, 2000) 기업의 환경이

다각적으로 변화되고 있는 상황에서는 그 한계를 드러내고 있다.

이에 반해 1990년대 초 Senge에 의해서 시스템이론에 바탕을 두고 이상적인 조직의 형태로 제시된 학습조직(Learning Organization, LO)은 기업들이 평상시 조직의 학습활동을 강화함으로써 환경변화에 대한 대응뿐만 아니라 환경의 변화를 예측하고 유도할 수 있는 힘을 지닌 조직을 추구하고자 하는 입장에서 도입하였다(박성원, 1999). 이는 장기적인 관점에서 종합적인 문제해결이 가능하다는 점에서 기존의 조직개발 기법의 대안으로 대두되고 있다.

Senge(1990)의 정의에 따르면, 학습조직은 조직구성원들이 진실로 원하는 성과를 달성할 수 있도록 지속적으로 역량을 확대시키고, 새롭고 포괄적인 사고능력을 함양하며, 집단적인 열망을 자유롭게 표출하고, 학습방법을 서로 공유하면서 지속적으로 배우는 조직을 의미한다. 조직 구성원 개개인의 학습이 조직의 힘으로써 그 시너지 효과를 발휘하기 위해서는 조직구성원들이 다섯 가지의 기본요소를 이해하고 체질화해야 한다. 그 기본 요소는 첫째, 조직 내의 문제를 파악할 때 전체적인 틀 안에서 하부 구성요소들을 상호 연관시켜 생각하는 시스템사고(System Thinking, ST), 둘째, 자신의 비전과 현재 상태 사이에 존재하는 그 차이를 메우기 위해 끊임없이 학습 활동을 전개하여 삶의 전반에 걸쳐 전문가적 수준이 되는 것을 의미하는 개인적 숙련(Personal Mastery, PM), 셋째, 현실인식과 행동양식에 영향을 미치는 사고모형(Mental Model, MM), 넷째, 조직이 추구하는 방향과 중요성에 모든 조직구성

주요어 : MBTI 성격유형, 학습조직, 조직몰입

- 1) 고려대학교 간호대학 강사
  - 2) 인하대학교 간호학과 교수(교신저자 E-mail: lim20712@inha.ac.kr)
  - 3) 경인여자대학 간호과 교수
- 투고일: 2006년 12월 10일 심사완료일: 2007년 1월 7일

원들이 공감대를 형성하는 것을 의미하는 비전공유(Shared Vision, SV), 마지막으로, 조직구성원의 개인적 전문성을 조화 통합시키는 것을 의미하는 팀학습(Team Learning, TL)이다. 이 기본 요소들이 충족될 경우 학습조직이 구축되었다고 보고하였다.

이러한 학습조직의 기본요소들은 간호조직에 있어서도 필수 불가결이다. 왜냐하면 간호조직은 빠르게 변화하는 외부환경에 영향을 받는 병원의 하부조직이자, 병원의 고객인 환자와 24시간 직접 접촉하면서 간호 및 의료서비스를 제공해야하는 위치에 있기 때문이다. 다시 말하면 간호조직의 간호사는 고객의 다양한 반응과 요구를 통해서 고객에 대한 가장 많은 정보를 획득하고 이를 이용하여 고객의 요구를 충족시킬 수 있는 새로운 간호서비스를 개발하고 개선하는데 주도적인 역할을 수행함으로써 타 의료기관에서 제공하는 간호서비스와 차별화를 통해 자병원의 경쟁우위를 창출하는데 중추적인 역할을 수행해야 하는 위치에 있다(정석희, 2003). 그러므로 간호조직에서 고객의 다양화된 건강에 대한 관심에 민감하게 반응하여 창조적인 간호서비스 개발을 촉진할 뿐만 아니라, 그 병원의 특화된 서비스로 상품화하기 위한 지속적인 경쟁력을 갖추기 위한 접근 방법의 하나로서 간호조직의 학습조직으로의 변모가 요구되고 있다.

그러나 이러한 학습조직에 대한 필요성에도 불구하고 간호계에서 학습조직에 대한 연구는 소수에 불과하다(김은주, 임지영과 이화인, 2005; 정석희, 이경선, 이명화과 김인숙, 2003; 정석희, 2003). 먼저 정석희(2003)는 간호사의 학습조직 구축요소별 학습조직화 정도가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 분석하여 학습조직 구축요소 중, 비전공유가 전체 조직몰입과 직무만족을 설명하는 유의한 요인임을 제시하였다. 아울러 선도학습군, 보통학습군, 지체학습군으로 학습조직화 유형을 분류하여 동 순으로 조직몰입 및 직무만족이 유의하게 높아짐을 제시하였다. 또한 김은주 등(2005)은 간호사의 성격유형을 결정하는 선호지표에 따라 학습조직 구축요소들 간의 관계를 분석 보고하기도 하였다. Greenberg & Baron(1997)은 학습조직을 환경변화를 지각하고 학습을 통하여 그 변화에 계속적으로 적응하는 조직으로 언급한 바 있다. 그에 따르면 조직구성원의 학습행동은 변화에 대한 지각의 결과임을 알 수 있다. 한편 Briggs와 Myers는 개인이 외부로부터 정보를 수집하고(인식과정), 자신이 수집한 정보에 근거하여 행동을 위한 결정을 내리는데(판단과정) 있어서 각 개인이 선호하는 방법이 성격유형에 따라 다르다고 하였다. 따라서 성격유형에 따라 환경 변화에 대한 지각과 행동이 다르게 나타날 것임을 알 수 있다. 이러한 선행연구의 결과를 종합해 볼 때, 보다 효율적으로 인적자원관리 전략을 세우기 위해서는 조직구성원의 성격유형과 학습조직 구축요인이 각기 어떻게 관련성을

갖는 지를 살펴보는 것이 필요하리라 본다.

한편 학습조직은 조직의 환경 적응력을 제고함으로써 지속적인 경쟁우위를 확보하여 조직의 성과를 달성하는데 매우 유효한 수단으로 평가되고 있다(박광량, 1996; Stata, 1989). 이와 같이 측면에서 간호조직의 유효성을 향상시키기 위한 학습조직의 다양한 분석과 접근을 시도하는 실증연구에 대한 필요성이 증가되고 있다. 학습조직화가 조직성과에 미치는 영향은 이미 선행 연구들에서 조직몰입 또는 직무만족 등으로 측정이 이루어져 왔다. 본 연구에서는 인간의 행위적 요소가 조직성과를 향상시킨다는 관점인 행동과학이론의 입장에서, 조직구성원이 조직에 소속감과 충성심을 느끼게 되면 조직의 발전을 위해서 심혈을 기울여 노력하게 됨으로 조직몰입이 조직의 목표달성 뿐만 아니라 개인의 근무의욕과 욕구충족을 높이고 나아가 이직을 방지하여 간호의 질적 향상에 기여한 다라는 관점에서 학습조직의 효과를 검증하는데 적절하다고 판단하였다.

이에 따라 본 연구에서는 간호사의 개별 성격 유형을 중심으로 학습조직의 정도를 파악하고 간호사의 성격유형별로 조직구성원들의 조직몰입을 높이기 위한 간호조직 학습조직 구축요인별 영향 정도를 파악하여 간호조직에서 학습조직 구축을 위한 기초 자료와 더불어 학습조직의 효과를 극대화시키기 위한 인적자원관리 차원의 기초 자료를 제시하고자 한다.

## 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 간호조직의 학습조직 구축요인을 간호사의 MBTI(Myer-Briggs Type Indicator) 성격유형별로 분석·파악하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 MBTI 성격유형을 파악한다.
- 간호사의 MBTI 성격유형별 간호사가 인지한 학습조직 구축요인 정도를 파악한다.
- 간호사의 MBTI 성격유형별로 조직몰입에 영향을 미치는 학습조직 구축요인을 파악한다.

## 용어의 정의

### ● MBTI 성격유형

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

● 학습조직

학습조직은 조직구성원들이 진실로 원하는 성과를 달성할 수 있도록 지속적으로 역량을 확대시키고, 새롭고 포괄적인 사고능력을 함양하며, 집단적인 열망을 자유롭게 표출하고, 학습방법을 서로 공유하면서 지식적으로 배우는 조직이다 (Senge, 1990). 본 연구에서는 정석희(2003)가 사용한 학습조직 측정도구로 측정된 점수를 의미한다.

● 조직몰입

조직몰입은 개인이 조직의 목표를 내재화하여 조직의 목표 달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위하여 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로서 조직에 적극적으로 개입하는 것을 말한다(Mowday, Porter, & Steers, 1979). 본 연구에서는 Mowday et al.(1979)이 개발한 조직몰입 측정도구(Organizational Commitment Questionnaire)를 김계정(1986)이 수정, 보완하여 사용한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

연구 방법

연구설계

본 연구는 간호사의 성격유형별로 조직몰입에 영향을 미치는 조직의 학습조직 구축요인을 파악하고자 한 서술적 조사연구이다.

연구 대상 및 표집

본 연구의 대상은 서울 및 경인 지역에 소재한 4개의 종합 병원에 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 521명을 임의표집 하였다.

자료수집 방법 및 절차

자료 수집은 먼저 해당 병원 간호부에 연구의 목적과 취지를 설명하여 협조를 구한 후, 각 병원 간호부의 도움을 받아 간호사에게 설문지를 배부하고 자가 기록하게 한 후 회수하였다. 자료수집기간은 2004년 4월 1일부터 6월 30일까지 3개월간이었다. 총 600부의 설문지를 배부하였고 최종 584부의 설문지를 회수하였으며 이 중 자료 분석에 부적절한 63부의 설문지를 제외하고 521부를 분석에 사용하였다.

연구도구

● MBTI 성격유형

김정택과 심혜숙(1990)에 의해 한국어판으로 표준화된 MBTI를 사용하였다. MBTI는 상반된 선호 중에서 한 가지 선호를 선택하게 하는 95문항으로 구성되어 있는 성격유형지표로서 비진단검사이며 선호를 나타내는 지표는 모두 4가지로 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 선호 경향을 갖게 되며 4가지 지표의 조합으로 16가지 유형으로 구분된다. 본 연구에서는 자가 채점용 GS형을 이용하였다.

● 학습조직

Senge(1990)의 학습조직이론을 기초로 정석희(2003)가 수정 보완한 도구를 사용하였다. 도구는 시스템 사고 5문항, 개인적 숙련 5문항, 사고모형 3문항, 비전공유 6문항, 팀 학습 5문항의 총 5요인 24문항으로 구성되었으며 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 학습조직 정도가 높음을 의미한다. 개발당시의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha=.89$ 이었고, 각 요인별로는 시스템 사고 .77, 개인적 숙련 .84, 사고모형 .80, 비전공유 .89, 팀 학습 .75이었다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.90$ 으로 나타났고 각 요인별로는 시스템 사고 .85, 개인적 숙련 .80, 사고모형 .85, 비전공유 .91, 팀 학습 .83이었다.

● 조직몰입

Mowday et al.(1979)이 개발한 도구를 김계정(1986)이 번역한 후 수정·보완하여 사용한 도구를 이용하였다. 도구는 총 15문항으로 '매우 부정' 1점에서 '매우 긍정' 5점까지의 5점 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 선행 연구에서의 도구의 신뢰도는 윤숙희(2000)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.91$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.78$ 로 나타났다.

자료분석방법

수집된 자료는 SAS 8.1 통계프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적인 특성은 빈도와 백분율로 분석하였다.
- 대상자의 MBTI 성격유형별 대상자가 인지한 학습조직의 정도는 평균과 표준편차, 최소값과 최대값으로 분석하였다.
- 대상자의 MBTI 성격유형별 조직몰입에 영향을 미치는 학습조직

구축요인은 단계적 회귀분석으로 분석하였다.

## 연구 결과

### 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 연령, 성별, 결혼상태, 교육 수준, 직위, 근무부서, 근무경력, 월평균임금으로 나누어 조사하였다. 본 연구대상자의 연령은 평균 27.26세이었으며, 성별은 여성이 514명(99.23%), 남성이 4명(0.77%)이었으며, 결혼상태는 미혼이 374명(73.62%), 기혼이 134명(26.38%)의 순이었다. 교육수준은 간호전문대졸이 329명(63.39%)으로 가장 많았으며, 간호대학 또는 간호학과 졸업이 141명(27.17%), 석사과정 및 석사학위소지자 이상이 49명(9.44%)의 순이었다.

직위는 일반간호사가 452명(89.15%)으로 가장 많았으며, 책임간호사 46명(9.07%), 수간호사 이상이 9명(1.78%) 순이었으며, 근무부서는 일반병동-외과계가 121명(23.68%)으로 가장 많았으며, 수술실/마취과 95명(18.79%), 중환자실 79명(15.49%) 순이었다. 근무경력 평균 4년 9개월이었으며, 월평균임금은 200만원 이상 250만원 이하가 359명(65.57%)으로 가장 많았으며, 251만원 이상 300만원 이하가 75명(14.53%)의 순이었다.

### 대상자의 MBTI 성격유형 분포

본 연구에서 간호사를 대상으로 MBTI 성격유형을 분석한 결과는 다음과 같다<표 1>. 전체적으로 16개 MBTI 성격유형

<표 1> MBTI 성격유형 분포 (N=521)

유형	빈도(%)
ISTJ	130(24.95)
ISFJ	37( 7.10)
INFJ	3( 0.58)
INTJ	12( 2.30)
ISTP	58(11.13)
ISFP	34( 6.53)
INFP	3( 0.58)
INTP	9( 1.73)
ESTP	40( 7.68)
ESFP	18( 3.45)
ENFP	13( 2.50)
ENTP	4( 0.77)
ESTJ	122(23.42)
ESFJ	34( 6.53)
ENFJ	1( 0.19)
ENTJ	3( 0.58)
계	521( 100 )

이 모두 확인되었으며, 이 중 ISTJ 유형이 130명(24.95%)으로 가장 높은 빈도를 나타냈고 상대적으로 ENFJ 유형은 1명(0.19%)뿐으로 가장 낮은 빈도를 나타냈다. 이에 본 연구에서는 MBTI 성격유형별 학습조직화 정도와 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고자 하는 연구 목적에 비추어 16개 유형 중 해당 빈도수가 30 이상인 유형을 간호사 집단에서의 다빈도 유형으로 구분하였다. 이에 따라 결과적으로 모두 7개의 유형이 다빈도 유형으로 확인되었으며 이는 각각 ISTJ 유형 외에 ESTJ 유형 122명(23.42%), ISTP 유형 58명(11.13%), ESTP 유형 40명(7.68%), ISFJ 유형 37명(7.10%), ISFP 및 ESFJ 유형이 각각 34명(6.53%)의 순이었으며 전체 대상자의 약 87%를 차지하는 것으로 파악되었다.

### MBTI 성격유형별 학습조직 구축요인 정도

본 연구에서는 다빈도 성격유형을 중심으로 살펴본 학습조직 구축요인의 정도는 다음과 같다<표 2>.

먼저 가장 높은 빈도를 차지한 ISTJ 유형의 경우에는 학습조직의 구축요인 중 사고모형 4.06점(SD=.64), 시스템사고 3.59점(SD=.58), 개인적 숙련 3.49점(SD=.59), 팀학습 3.21점(SD=.65), 비전공유 3.10점(SD=.64)의 순으로 나타났다. 다음 ISFJ 유형에서는 학습조직화의 구축요인 중 사고모형 4.14점(SD=.66), 시스템사고 3.46점(SD=.55), 팀학습 3.31점(SD=.57), 개인적 숙련 3.31점(SD=.66), 비전공유 3.14점(SD=.61)의 순으로 나타났다. ISTP 유형의 경우, 사고모형 3.78점(SD=.81), 시스템사고 3.37점(SD=.48), 개인적 숙련 3.32점(SD=.53), 팀학습 3.27점(SD=.54), 비전공유 3.01점(SD=.59)의 순으로 나타났다. ISFP 유형의 경우, 사고모형 3.79점(SD=.62), 개인적 숙련 3.42점(SD=.56), 시스템사고 3.42점(SD=.58), 비전공유 3.24점(SD=.63), 팀학습 3.18점(SD=.62)의 순으로 나타났다. ESTP 유형의 경우, 사고모형 3.88점(SD=.62), 시스템사고 3.44점(SD=1.01), 개인적 숙련 3.29점(SD=.56), 팀학습 2.98점(SD=.72), 비전공유 2.97점(SD=.64)점의 순으로 나타났다. 본 연구에서 두 번째로 많은 유형으로 나타난 ESTJ 유형의 경우, 사고모형 4.14점(SD=.68), 개인적 숙련 3.63점(SD=.56), 시스템사고 3.61점(SD=.55), 팀학습 3.33점(SD=.59), 비전공유 3.28점(SD=.62)의 순으로 나타났다. ESFJ의 경우, 사고모형 3.74점(SD=.80), 개인적 숙련 3.45점(SD=.56), 시스템사고 3.45점(SD=.69), 팀학습 3.36점(SD=.61), 비전공유 3.12점(SD=.44)의 순으로 나타났다.

### MBTI 성격유형별 조직몰입에 영향을 미치는 학습조직 구축요인

<표 2> 다빈도 성격유형별 학습조직의 정도 (N=455)

성격유형	학습조직	Mean±SD	Min	Max
ISTJ	시스템사고	3.59± .58	2.00	5.00
	개인적 숙련	3.49± .59	2.00	5.00
	사고모형	4.06± .64	2.33	5.00
	비전공유	3.10± .64	4.00	4.83
	팀 학습	3.21± .65	1.60	5.00
	계	3.43± .43	2.42	4.53
ISFJ	시스템사고	3.46± .55	2.00	4.60
	개인적 숙련	3.31± .66	1.80	5.00
	사고모형	4.14± .66	3.00	5.00
	비전공유	3.14± .61	2.00	4.33
	팀 학습	3.31± .57	1.60	4.20
	계	3.40± .48	2.46	4.58
ISTP	시스템사고	3.37± .48	2.20	4.40
	개인적 숙련	3.32± .53	2.00	4.40
	사고모형	3.78± .81	1.67	5.00
	비전공유	3.01± .59	1.00	4.83
	팀 학습	3.27± .54	1.80	4.40
	계	3.30± .41	2.25	4.46
ISFP	시스템사고	3.42± .58	2.00	4.40
	개인적 숙련	3.42± .56	2.60	4.80
	사고모형	3.79± .62	2.67	5.00
	비전공유	3.24± .63	1.67	4.43
	팀 학습	3.18± .62	1.60	4.00
	계	3.37± .45	2.33	4.13
ESTP	시스템사고	3.44±1.01	2.00	5.00
	개인적 숙련	3.29± .56	2.20	4.80
	사고모형	3.88± .62	2.33	5.00
	비전공유	2.97± .64	1.00	4.00
	팀 학습	2.98± .72	1.20	4.20
	계	3.25± .45	2.17	4.29
ESTJ	시스템사고	3.61± .55	1.80	5.00
	개인적 숙련	3.63± .56	2.00	5.00
	사고모형	4.14± .68	2.33	5.00
	비전공유	3.28± .62	1.17	4.83
	팀 학습	3.33± .59	1.00	4.40
	계	3.55± .43	2.42	4.75
ESFJ	시스템사고	3.45± .69	1.00	4.40
	개인적 숙련	3.45± .56	2.00	4.60
	사고모형	3.74± .80	2.00	5.00
	비전공유	3.12± .44	2.50	4.17
	팀 학습	3.36± .61	2.20	4.40
	계	3.38± .48	2.04	4.29

본 연구에서는 ISTJ, ISFJ, ISTP, ISFP, ESTP, ESTJ, ESFJ 일곱 가지 다빈도 성격유형별로 학습조직 구축요인인 시스템 사고, 개인적 숙련, 사고모형, 비전공유, 팀학습이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하였다<표 3>.

ISTJ 유형에서는 학습조직의 구축요인 중 비전공유 만이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었고 23%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. ISFJ 유형의 경우, 시스템사고만이 유의하게 22%를 설명하는 것으로 나타났으며, ISTP 유형의 경우, 비전공유가 23%, 팀학습이 7%, 사고모형이 6% 유의하게 설명하는 것으로 나타났다. ISFP 유형의 경우, 비전공유 만이 유의하게 17% 설명하는 것으로 나타났고, ESTP 유형의 경우, 팀학습만이 유의하게 27% 설명하는 것으로 나타났으며, ESTJ 유형의 경우, 비전공유 만이 유의하게 17% 설명하는 것으로 나타났다. 마지막으로 ESFJ 유형의 경우도 비전공유 만이 유의하게 19% 설명하는 것으로 나타났다.

## 논 의

간호조직에서 학습조직 구축요인이 간호사의 조직몰입에 미치는 영향을 개별 간호사의 MBTI 성격유형별로 그 차이를 분석한 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

먼저 전체 연구대상자의 61%를 차지한 ISTJ, ESTJ, ISFP, ESFJ 성격유형에 있어서 학습조직 구축요인 중 비전공유 만이 조직몰입을 각각 23%, 17%, 17%, 19% 유의하게 설명하는 것으로 나타났다. 반면 각 성격유형은 비전공유를 각각 평균 3.10점, 3.28점, 3.24점, 3.12점으로 전체 학습조직 정도의 평균점수 이하로 낮게 인식하였다. 이러한 결과는 정성희(2003)의 연구에서 조직몰입을 31% 설명하나 평균 3.24점으로 전체 학습조직의 평균 정도보다 낮게 인식하고 있다고 보고한 결과를 지지하였다. 또한 김은주 등(2005)의 연구에서도 평균 3.20점으로 전체 평균보다 낮게 인식한 결과와 부분적으로 일치하였다.

비전공유 구축요소는 미래의 이미지와 목표 그리고 사명을 설정하고 거기에 도달하기 위한 조직구성원의 공감대를 형성

<표 3> 다빈도 성격유형별 학습조직의 정도가 조직몰입에 미치는 영향

(N=455)

성격유형	학습조직	Partial R-Square	Model R-Square	F	p
ISTJ	비전공유	0.23	0.23	37.31	<.0001
ISFJ	시스템사고	0.22	0.22	9.55	0.0040
ISTP	비전공유	0.23	0.23	16.88	<.0001
	팀 학습	0.07	0.30	5.42	0.02
	사고모형	0.06	0.36	5.31	0.03
ISFP	비전공유	0.17	0.17	6.40	0.02
ESTP	팀 학습	0.27	0.27	14.13	0.00
ESTJ	비전공유	0.17	0.17	22.38	<.0001
ESFJ	비전공유	0.19	0.19	22.93	<.0001

하는 것으로 지속적인 학습활동을 전개할 수 있는 에너지원이 된다. 즉 비전을 공유하게 됨으로써 조직 구성원들은 조직이 추구하는 미래의 이미지와 목표를 달성하는 일에 자발적이며 순수하게 몰입하게 되며 탁월한 성과를 거두게 된다고 보고되고 있다.(곽명순, 1999). 그러므로 간호조직의 과반수 이상을 차지하는 상기 성격유형의 조직몰입을 향상시키기 위해서는 조직의 비전에 대해 충분한 공감대를 이루도록 조직 차원의 보다 적극적인 노력이 있어야 할 것으로 사료된다. 즉 리더와 구성원 모두가 협동적 과정을 통해 비전을 함께 구축하는 공동창조의 과정이 선행되어야 하며, 나아가 새로운 목표에 대한 지속적 관심의 유지, 조직의 사회적 존재 이유의 확인, 공유비전 설정에 구성원의 의지 반영, 목표의식에 대한 지속적인 학습, 구성원 사이의 열려진 마음과 진정한 배려를 보이는 분위기 유지, 창조적 긴장의 유지, 공식적·비공식적 네트워크의 활성화 등이 조직 내에 체질화되어야 할 것이다(장경미, 1997).

ISTP 성격유형에 있어서는 학습조직 구축요인 중 비전공유 뿐만 아니라 팀학습, 사고모형의 3요인이 총 46%의 설명력으로 조직몰입을 예측하는 것으로 나타났다. 이 성격유형에서는 학습조직 구축요인 중 사고모형을 평균 3.78점으로 가장 높게 인식하였고, 전체 학습조직 평균과 비교했을 때, 팀학습을 평균 3.27점으로 낮게 인식하는 편이었으며, 비전공유를 평균 3.01점으로 가장 낮게 인식하고 있는 것으로 파악되었다. 결과적으로 ISTP 성격유형 역시 비전공유가 조직몰입을 가장 높게 설명하는데 반해 학습조직화 구축 정도 면에서는 가장 낮게 인식되고 있어서 ISTJ, ESTJ, ISFP, ESFJ 성격유형에서와 같이 조직비전에 대해 조직구성원의 공감대 형성이 학습조직화 구축 전략의 핵심으로 다루어져야 함을 알 수 있었다.

반면 ISTP 성격유형에 있어서는 사고모형이 조직몰입을 유의하게 설명하는 요소이자 학습조직 구축요인 중에서 가장 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 사고모형은 우리가 세상을 이해하고 행동을 취하는 방법에 영향을 미치는 요인으로 실제로 동일한 현상에 대해서 다른 사람과 다른 견해를 가지더라도 개방성을 유지할 수 있는 역량으로 조직 내 커뮤니케이션 능력을 향상시키는데 기여한다. 이러한 특성은 업무를 수행함에 있어서 다양한 부서와 접촉하고 교대근무라는 특수한 근무형태를 띠는 간호조직 성장을 위해서는 무엇보다도 필수 불가결한 요소라 할 수 있는데, 이러한 관점에서 사고모형의 정도가 높게 나타난 점은 매우 고무적인 결과라 하겠다.

아울러 ISTP 성격유형에 있어서 팀학습은 조직몰입을 설명하는 유의한 요소이나, 실제로 인식 정도는 상대적으로 낮은 것으로 나타나서 이에 대한 조직차원의 보완책이 요구됨을 알 수 있었다. 일반적으로 간호사에게 있어서 전문 간호 교

육, 대학원 진학, 단기교육 등 개인학습에 대한 관심은 꾸준히 증가하고 있는 반면, 팀학습에 대한 관심은 상대적으로 저조하다고 할 수 있다. 팀학습을 낮게 인식하고 있다는 것은 개인학습을 통한 지식이 조직 내로 확산되거나 공유되지 못하고 있는 상황을 반영하고 있다. 이렇게 되면 조직은 한 명의 구성원이 조직을 떠나는 경우, 그가 소유하고 있던 지식을 잃게 된다. 실제 개별 병원 간 간호사의 이직률은 차이가 있겠으나, 전반적으로 간호사의 이직률이 상당히 높은 현실을 감안한다면, 한 명의 간호사의 이직은 조직의 차원에서 크나 큰 손실일 수밖에 없다. 이 때 팀 학습이 잘 이루어진다면 개인이 떠나도 개인의 지식은 이미 조직의 지식으로 남아 있게 되어 신규간호사가 입사하는 경우에 기존에 축적된 지식의 기반 위에서 보다 효율적으로 간호업무를 수행하는 것을 가능케 한다. 또한 팀 학습은 조직 내 구성원들이 함께 학습함으로써 시너지 효과를 창출한다. 따라서 팀 학습이 활발하게 이루어지고 있는 조직의 능력은 개인의 능력의 합을 능가할 뿐만 아니라, 개인의 성과도 월등히 향상되고 개인의 능력도 빠른 속도로 향상된다고 할 수 있다(김은주 등, 2005). 그러므로 팀학습의 구축은 학습조직으로의 변모를 위해 지속적인 조직 자원의 투자와 훈련이 이루어져야 할 영역이라고 사료된다.

ISFJ 성격유형에 있어서는 학습조직 구축요인 중 시스템사고만이 조직몰입을 22% 유의하게 설명하는 것으로 나타났으며, 전체 학습조직의 평균과 비교 시 평균 3.61점으로 비교적 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 시스템사고는 어떤 현상이나 사물을 부분적으로 이해하거나 설명하지 않고 각 부분들로 구성된 전체를 인지하고 전체와 부분 간, 부분과 부분 간의 관계를 인과적, 순환적, 상호의존적, 상호작용적인 시각에서 생각하고 설명하는 것이다. 특히 ISFJ 성격유형의 경우 의사결정의 방향이 정서(feeling)에 의해 결정되므로 자칫 시스템사고가 간과될 수 있는 취약점을 가지고 있다. 따라서 간호조직에서 구성원들의 비전을 하나로 묶을 수 있을 뿐만 아니라(곽명순, 1999), 학습조직을 구축해 가는데 있어서 문제해결을 위한 중요한 수단으로서의 시스템사고의 증진이 필요하다고 하겠다(조정호와 권순일, 2000).

마지막으로 ESTP 성격유형의 경우, 학습조직 구축요인 중 팀학습만이 조직몰입을 유의하게 27%를 설명하는 것으로 나타났다. 그러나 역시 평균 2.98점으로 전체 학습조직 정도와 비교 시 상당히 낮게 인식하였다. 일반적으로 간호사 집단을 성격유형별로 세분화하지 않고 전체로서 접근하였던 선행연구들에서는 조직몰입에 대한 학습조직 구축요인 중 팀학습의 영향력은 미미한 것으로 나타났다. 그러나 본 연구에서 간호사 집단을 성격유형에 근거하여 세분화한 결과 ESTP 성격유형의 경우에 있어서는 팀학습이 조직몰입을 예측하는 가장 설명력

높은 요인인 것으로 나타났다. 이는 학습조직화 구축 전략을 수립 시에 간호사 개인의 특성이 고려되어야 함을 의미하는 결과임과 동시에 조직몰입에 영향을 미치는 학습조직의 구축요인 또한 개인의 특성에 따라 달라짐을 보여주는 결과이다. 이는 본 연구의 가정인 조직몰입에 영향을 미치는 학습조직 구축요인은 개인의 특성에 따라 다르므로 간호 인적자원 관리 관점에서 개인적 차이를 고려한 전략이 구축되어야 한다는 주장의 합리적 근거를 제시한다고 사료된다.

이상의 결과를 요약해 볼 때, 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 학습조직 구축요인은 성격유형에 따라 다르게 나타남을 확인할 수 있었고 그 영향력의 정도도 성격유형에 따라 상이한 결과를 보여 주었다. 즉 본 연구에서는 간호조직에 대한 간호사의 조직몰입에 대하여 ISTJ, ISTP, ISFP, ESTJ, ESFJ의 5개 유형에서는 비전공유가 가장 설명력이 높은 학습조직 구축요인으로 나타났고, 이외에 ISFJ에서는 시스템사고가, ESTP에서는 팀학습이 각각 유의한 학습조직 구축요인으로 판명되었다. 이는 간호사의 조직몰입 증진을 위한 접근 방안의 하나로써 학습조직을 구축하고자 할 때 대상자인 간호사의 성격특성을 고려하여 개발된 개별화된 맞춤형 간호인적자원관리 전략이 수립되어야 함을 시사하는 결과라 하겠다.

## 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 성격유형에 따라 학습조직 구축요인이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가를 실증적으로 분석함으로써 간호조직의 조직설계 뿐만 아니라 인적 자원의 조직몰입을 높이기 위한 전략을 구축하는데 기초 자료를 제시하고자 시도되었다.

연구 대상은 서울 및 경인 지역에 소재한 4개의 종합병원에 현재 근무하고 있는 간호사 521명을 임의표집하였다. 측정 도구는 간호사의 성격유형을 측정하기 위해 김정택과 심혜숙(1990)에 의해 한국어판으로 표준화시킨 MBTI를 사용하였고, 간호사의 학습조직 구축수준을 측정하기 위해 Senge(1990)의 학습조직이론을 기초로 정석희 등(2003)이 개발한 것을 사용하였으며, 조직몰입을 측정하기 위해 Mowday 등(1979)이 개발한 도구를 사용하였다. 통계분석을 위해 빈도분석, 평균, 표준편차, 단계적 회귀분석을 실시하였다.

본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

- 연구대상자들의 다빈도 MBTI 성격유형은 해당 빈도수가 30 이상인 경우로, ISTJ 유형 130명(24.95%), ESTJ 유형 122명(23.42%), ISTP 유형 58명(11.13%), ESTP 유형 40명(7.68%), ISFJ 유형 37명(7.10%), ISFP 및 ESFJ 유형이 각각 34명(6.53%)의 순이었으며 전체 대상자의 약 87%를 차지하는

것으로 파악되었다.

- MBTI 성격유형별 학습조직 구축 정도는 ISTJ, ISFJ, ISTP, ISFP, ESTP, ESTJ, ESFJ의 7개 성격 유형 모두에서 사고모형이 가장 높은 것으로 나타났다.
- MBTI 성격유형별 학습조직 구축요인이 조직몰입에 미치는 영향은 ISTJ 유형의 경우 비전공유가 23%, ISFJ 유형은 시스템사고가 22%, ISTP 유형은 비전공유가 23%, 팀학습이 7%, 사고모형이 6%, ISFP 유형은 비전공유가 17%, ESTP 유형은 팀학습이 27%, ESTJ 유형은 비전공유가 17%, ESFJ 유형은 비전공유가 19% 유의하게 설명하는 것으로 나타났다.

본 연구결과를 토대로 먼저 임상 간호현장에서 간호관리자는 의료 요구의 빠른 변화와 의료외부시장이 불확실한 시대에서 무엇보다도 요구되는 학습조직을 구축하기 위해서 학습조직의 효과에 가장 영향력이 높은 비전공유의 기반을 조직설계 차원에서 우선적으로 조성되어야 함을 제안한다. 특히 조직구성원의 조직몰입을 향상시키기 위해서는 ISFJ 성격유형의 간호사의 경우, 학습조직 구축요인 중 시스템사고를, ISTP 성격유형의 간호사의 경우, 비전공유 뿐만 아니라 팀학습, 사고모형을 복합적으로, ESTP 성격유형의 간호사의 경우, 팀학습을 중심으로 동기부여하여 접근하여야 함을 제안한다.

## 참고문헌

박명순 (1999). Peter M. Senge의 학습조직에 관한 고찰, *공주 문화대학논문집*, 26, 371-392.

김계정 (1986). *이직결정과정 모형에 관한 실증적 연구*, 고려대학교 석사학위논문.

김은주, 임지영, 이화인 (2005). 간호사의 MBTI 성격유형과 학습조직화와의 관계, *간호행정학회지*, 11(3), 265-273.

김정택, 심혜숙 (1990). *16가지 성격유형의 특성*, 한국심리검사연구소.

박광량 (1996). 기업의 지속적 혁신을 위한 학습인 모델과 양성방안, *연세경영연구*, 33(1) 1-20.

박성원 (1999). *학습조직화의 장애요인에 관한 경험적 연구*. 강원대학교 박사학위논문.

윤숙희 (2000). *간호단위의 조직유효성 모형 구축: 조직행동론적 관점에서*, 고려대학교 박사학위논문.

장경미 (1999). 학습조직의 5가지 수련방법, *경우논집*, 28, 139-158.

정석희 (2003). *간호사의 학습조직화가 조직유효성에 미치는 영향*. 연세대학교 대학원 박사학위논문.

정석희, 이경선, 이명하, 김인숙 (2003). 학습조직화 측정도구

- 개발을 위한 연구, *간호행정학회지*, 9(1), 75-88.
- 조정호, 권순일 (2000). 학습조직의 개념에 관한 연구. *경제경영연구*, 1(1), 1-27 .
- Greenberg, J., & R. A. Baron (1997). Behavior in Organizations, 6th, Prentice-Hall.
- Mowday, R. T., Porter, L. M., & Steers, R. M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment, *J Vocat Behav*, 14, 79-94.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of building learning organization*, New York: Doubleday/Currency.
- Stata, R. (1989). Organizational Learning: The Key to Management Innovation, *Sloan Manage Rev*, Spring, 63-74.

## An Analysis of Learning Organization Affecting on Organizational Commitment - According to MBTI Personality Type -

Kim, In A<sup>1)</sup> · Lim, Ji Young<sup>2)</sup> · Kim, Eun-Joo<sup>3)</sup> · Lee, Hwa In<sup>3)</sup>

1) Lecturer, Korea University, College of Nursing  
2) Professor, Department of Nursing, Inha University  
3) Professor, Department of Nursing, Kyungin Women's College

**Purpose:** This study was designed to analyze effects of learning organization on organizational commitment based on the MBTI personality type. **Methods:** The participants were 521 nurses working in the 4 general hospitals located in Seoul, Incheon and Kyunggido. The data were collected by self-reporting questionnaires. The data were analyzed using SAS program for descriptive and Stepwise multiple regression analysis. **Results:** The most frequent identified personality type was ISTJ and the least identified personal types was ENFJ. It is differ to recognize the learning organization according to personality type. In an aspect of organizational commitment, the statistically significant learning organizational factors according to nurse's MBTI personality type is revealed slightly different. In other word, Shared Vision is a statistically significant factor in ISTJ, ISTP, ISFP, ESTJ and ESFJ. System Thinking is a statistically significant factor in ISFJ. Team learning is a statistically significant factor in ESTP and ISTP. Mental Model is a statistically significant factor in ISTP. **Conclusion:** As our results, the effects of learning organization on organizational commitment were different according to the nurse's MBTI personality type. So these results will be used to develop the more effective strategies to enhance nurse's organizational commitment using construction of learning organization.

**Key words :** Personality, Learning, Personnel loyalty

• Address reprint requests to : Lim, Ji Young  
Department of Nursing, Inha University  
#253, Younghyun-Dong, Nam-Ku, Incheon 402-751, Korea  
Tel: 82-32-860-8210 Fax: 82-32-874-5880 E-mail: lim20712@inha.ac.kr