



# MBTI를 통한 개인과 개인간의 학습된 갈등 중재 「문화예술비평」과 「심리학이란 무엇인가」강의 페어링

이진희 교수님 지도

## 목적

의견 불일치, 소통의 부재, 시민단체의 시위, 영어지 않은 청소년들의 싸움, 또래의 다양한 사춘기 일탈 등 갈등들을 해결하려면 객관적인 제3자 성인들의 도움이 필요하고, 결정을 도울 객관적인 테스트를 사용하는게 옳다고 생각합니다.

심리학에서는 에니어그램 보다 더 보편적인 MBTI를 통해 개개인의 미래직장의 방향을 가르쳐 주는 것을 넘어서 개인과 개인이 이루는 사회에서 더 적극적인 창의적인 사용방법을 구상하고 싶었습니다. MBTI의 도움으로 짧은 시간을 투자하여 갈등이 생기기전 미리 검사결과를 공유한다면, 상대방과의 접근과 의사소통을 학습된 근거 있는 방식으로 할 수 있을 것 이라는 가능성을 목표로 이 연구를 진행하였습니다.

## ‘문화예술비평’에서의 강의페어링

모든 사람의 MBTI 결과를 도출하는 것보다 성격의 걸모습을 구현하는 연극, 오페라, 영화에서 샘플을 가지고 와서 예시들을 만들고자 이 과목을 선택했습니다. 사회를 구성하는 개인들의 실체보다 특색이 뚜렷한 캐릭터들을 분석하고 상대적으로 적절한 접근방식을 이끌어낼 것 입니다. 다양한 주인공들을 위한 주변 환경도 주인공을 중심으로 어떤 방식으로 소통을 해야하는 지도 비평이 가능하게 될 것 입니다.

## ‘심리학이란 무엇인가’에서의 강의페어링

보편적이면서 신뢰도를 일정 수준을 지키는 MBTI를 알게 되었습니다. 테스트로 사람의 성향을 알아가기에 갈등을 해석할 도구로 적합해 보았습니다.

## MBTI의 특징

MBTI는 성격검사는 제1차 세계대전 중 ‘셀 쇼크’에 가장 취약한 군인을 예측하기 위해 미 육군이 최초로 사용했다. 이제는 매년 10~15%씩 성장하는 5억 달러 규모의 산업이 됩니다. 해마다 직장인 수백만 명이 인사 선발, 협업 및 팀워크 향상, 진로적성 탐색을 목적으로 성격검사를 받지만, 성격검사에 대한 논란이 없지는 않습니다. 어떤 성격검사의 경우 보호받는 노동자 계층, 특히 장애인에 대한 차별대우에 해당한다고 법원이 판결한 최근 판례도 있습니다. 인사담당자들이 성격검사에 대해 갖고 있는 많은 믿음들이 과학적 증거와 배치된다는 연구결과도 존재합니다. 그리고 성격 차이를 직장 내 갈등 유발의 주범으로 자꾸 지목하는 것은 어떤 성격의 직원들이 모였건 팀이 성공할 수 있는 여건을 조성해야 할 역할을 맡은 관리자의 책임을 오히려 간과하게 만든다고 경영학자들은 우려합니다. 그러나 성격검사 산업의 활발한 성장은 이러한 검사를 노동력 최적화의 도구로 신뢰하는 관리자들이 점점 늘고 있다는 사실을 암시합니다.

예로, 영화 등장인물이 나오는 장면에서, 성격을 객관적으로 MBTI의 관점으로 본 성격상을 나타내는 행동을 통해 대비되는 유형 관계를 찾아 이해도 높은, 캐릭터에 대한 이해도 높은, 근거가 있는 중재를 할 수 있습니다. 이에 더하자면 영화가 아닌 곳에서는 뉴스를 통해 알아보면, 문제가 있는 청소년들에게 MBTI 테스트를 강요 하여 미리 더 큰 문제를 예방하려는 사례도 있고, 문제청소년이 자발적으로 심리, MBTI 검사를 받으면 잘못을 처벌을 하기 전에 나쁜 검사결과와 처방 및 대처를 할 시간을 더 주는 것도 가능하다고 합니다.

## 적용 가능 사례 분석 : 버드맨

예를 들자면 영화 버드맨에서의 주인공과 비평가의 장면을 분석해 보겠습니다. 영화 ‘버드맨’에서 리건 톰슨이 스태프들과소통을 하는 것과 비평가와 소통 하는 것이 차이를 보입니다. 비평가는 배우가 아닌 사회에게서 갈구하는 건 창의적인 새로운 연극이었습니다. 하지만 연극에 모든 걸 건 리건톰슨은 테크닉, 구성, 작품의 의도 등의 연극 요소를 알아봐 주기를 바랬고, 두 사람 모두 공통된 목적이 없습니다.

여기에 MBTI를 적용, 인물들의 행동을 분석하고 성격유형을 가정 해보면, 비평가는 ESTJ(외향 감각 사고 판단)의 성향을, 리건 톰슨은 ENFJ(외향 직관 감정 판단)로 볼 수 있습니다. S-N, T-F의 차이가 보이므로 직관과 감각, 감정과 사고의 차이를 극복해야 한다. 스토리의 진행으로 보면 리건 톰슨이 주인공이기에, 비평가를 넘어서 더 유명한 무대에서의 활동을 목표를 둘 다 가지면 되고, 사람, 관객들과의 불만을 해소하고 관계를 개선하는데 감정적인 접근이 비평가에게도 필요합니다.

주제 외로, 조금 더 복잡한 문제해결로, (향후 전망) 점점 더 많은 기업이 기존의 유명 테스트나 오픈소스 도구 대신 맞춤형 성격검사를 선택하고 있습니다. 특정한 업무에서 높은 성과를 내는 직원들을 파악한 후 이들의 특성에 기반해 직무기술서를 역설계 함으로써 채용 프로세스를 개선하기 위해서 입니다. 일부 학자들은 이런 검사법들에 비판적입니다. 기업이 독자적으로 개발한 방법들은 객관적으로 검증되지 않았기 때문입니다. 그러나 많은 이들이 신경학과 통계분석 도구의 발달에 주목하고 있으며, 어떤 특성들이 높은 성과를 내는 팀을 만들어내는지 파악할 수 있는 신뢰도 높은 검사법이 등장할 것으로 믿고 있습니다. 이런 검사법들이 가져올 수 있는 잠재적 이득을 감안하면, 치열한 경쟁우위를 다뤄야만 하는 지식경제 시대의 기업들은 앞으로도 계속 성격검사에 투자할 것으로 보입니다.



## MBTI의 한계와 갈등해결 개선방향

아직 MBTI는 끝없는 개선을 통해서 완벽하게 변하고 있습니다. 신기술이 여러 번의 실험과 그 결과를 공유하여 사회에서 개선을 하는 것처럼 갈등을 중재하는 것도, 미래의 직장을 스스로 예측하는 것도 피실험자(학생)들의 사용으로 인해 방대한 자료를 통해 발전을 하는 공생의 구도를 가지고 있습니다. 이 연구는 상대적으로 많이 사용되는 MBTI의 대중성을 기반으로 크고 작은 갈등을 어떠한 기준을 가지고 비교를 할 수 있습니다. 하지만 상호간의 신뢰로 설문이 치루어 지기 때문에 그 사람의 진실되지 않은 결과를 이용해야 하는 경우도 있을 것으로 보입니다. 간결하게 덧붙이자면 최고가 아닌 최선의 선택을 하였습니다.

## 결론 : 갈등 평가(MBTI)와 중재의 개선

성격이란 지극히 개인적인 부분입니다. 하지만 비슷한 성격의 사람들이 모여 시너지를 받는 긍정적인 경우들을 본적이 있습니다. 다른 사람들의 검사결과를 공개하는 과정이 매우 어렵다는 점을 알고 있습니다. 그렇지만 결과를 열람할 수 있는 선생님들, 상담가 님들의 주도하에 갈등이 일어날 경우를 줄이기 위해 그룹을 만들어 학생들이 가깝게 지낼 환경을 만들어 준다면 학습된 갈등 중재를 더 효과적으로, 객관적으로, 신뢰가 가는 결정을 할 수 있을 것입니다. 더불어 MBTI가 아니어도 MMPI-2, TCI, CST, K-IIP, MLST, STRONG 등 다양한 대체제가 있어 입체적인 인격을 확인, 다른 사람과 비교를 할 수 있습니다. 그리고 MBTI가 이제까지 신뢰도를 일정하게 유지 할 수 있었던 이유는 논란이 되는 문장과 단어들을 더 순화하는 방법으로 그 명맥을 유지하였습니다. 그에 따라 개인은 대표적으로 갈등의 해결 방안으로 대표적 5가지가 존재 하게 됩니다.

개인들의 차별, 사회구조의 고질적인 갈등 문제를 대처하는 일반적인 다섯가지 방법은, 첫째, (회피)하는 방법이 있습니다. 상호포기, 갈등상황의 이탈, 다른 대안의 모색 등의 방법 사용을 권합니다. 둘째, (지배)하는 방법이 있습니다. 절대적인 확신이나 신념을 전제로 하는 경우입니다. 셋째, (배려)하는 방법이 있습니다. 배려를 위한 구체적인 방법은 무조건 양보하거나 철회하는 방법입니다. 넷째, (타협)하는 방법이 있습니다. 이는 적절한 범위 내에서 서로 양보하여 절충함으로써 갈등을 해소하는 유형입니다. 다섯째, (협력)하는 방법이 있습니다. 협력은 가장 바람직한 갈등처리 유형으로 공동의 상위목표 추구, 우선순위 설정, 가치의 교환, 문제점의 공동해결, 추가 자원의 확보 등의 방법이 사용될 수 있습니다.

## 참고자료

MBTI 위키피디아 - <https://ko.wikipedia.org/wiki/MBTI>  
나에게 꼭 맞는 직업을 찾는 책