



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

MZ세대 군 장병의 성격 유형에 따른
맞춤형 상담 기법에 대한 연구

-MBTI 유형에 따른 군 생활 적응 수준을 바탕으로-

지도교수 박 영 택

대진대학교 통일대학원

통일학과

(군및청소년상담심리학 전공)

강 승 호

2022년 1월 일

MZ세대 군 장병의 성격 유형에 따른 맞춤형 상담 기법에 대한 연구

-MBTI 유형에 따른 군 생활 적응 수준을 바탕으로-

지도교수 박 영 택

이 논문을 군 및 청소년 상담심리학 석사
학위 논문으로 제출함

대진대학교 통일대학원

통일학과

(군및청소년상담심리학 전공)

강 승 호

2022년 1월 일

강승호의 군 및 청소년
상담심리학 석사학위 논문을
인준함

위원장 안 종 욱 인

위원 정 병 화 인

위원 박 영 택 인

대진대학교 통일대학원

2022년 1월 일

국문요지

MZ세대 군 장병의 성격 유형에 따른 맞춤형 상담 기법에 대한 연구

-MBTI 유형에 따른 군 생활 적응 수준을 바탕으로-

대진대학교 통일대학원

통일학과

군및청소년상담심리학 전공

강 승 호

본 연구는 MZ세대 군 장병들을 대상으로 군 생활 적응, E. R. G. 욕구 이론과 긍정심리학적 접근을 통해 MBTI 성격유형의 네 가지 선호유형들에 맞춰서 상담자가 효율적으로 맞춤형 상담을 할 수 있는 상담 기법을 체계화하는 데 그 목적이 있다.

우선, 선행연구에 대한 문헌연구를 통해 유의확률을 바탕으로 통계학적으로 유의미한 결과들만을 추출하여 이를 분석 및 재구성하여 네 가지 MBTI 선호지표 쌍에 따른 직무만족도, 직무몰입도 및 군 생활 적응 수준에 대하여 분석하였다. 직무만족도의 경우 E>I, S>N이며 직무몰입도의 경우 T>F이다. 군 생활 적응 수준 중 직책 직무 만족도의 경우 E>I, T<F이며, 조직환경에 대한 태도의 경우 J>P, T<F이다.

그리고 긍정심리학을 바탕으로 네 쌍의 선호지표에 따른 상담 기법을 각각 설계하고, 상담자가 내담자의 MBTI 유형에 맞게 상담기법을 선택하여 16가지 유형 각자에 맞출 수 있는 개인 성격유형 맞춤형 상담기법을 체계화하였다.

외향형의 경우, 내가 이 말을 해도 되는지에 대해서 고민한 후 말하고, 상대방의 의견을 자주 들어보고, 상대방의 기분을 먼저 헤아리도록 지도한다. 내향형의 경우, 소규모의 집단에서 개인의 역량이 크게 작용하는 환경을 조성하고, 개인적인 시공간을 최대한 보장한다.

감각형의 경우, 병영생활 혁신이 필요한 이유를 자각하도록 지도하고, 체력단련, 공예, 악기연주 등의 자기계발을 추천한다. 직관형의 경우, 다양한 업무를 부여하고, 여러 대회나 공모전 등을 추천하고, 발전에 대한 아이디어를 보고체계를 이용하여 건의하는 방법을 소개한다.

사고형의 경우, 왜 상명하복이 필요한지, 자신이 군에 있음으로써 사회와 국가에 기여하는 점이 무엇인지에 대해서 논리적으로 설명한다. 감정형의 경우, 격해진 감정을 그대로 표출하지 않도록 지도하고, 객관적 상황판단의 중요성을 설명한다.

판단형의 경우, 유연하게 상황을 판단하도록 지도하고, 부대 전체의 객관적인 정보를 바탕으로 일을 추진하도록 지도한다. 인식형의 경우, 계획을 세워 할 수 있도록 지도하고, 충분히 생각한 뒤에 행동하도록 지도한다.

상담자는 위 네 선호지표 상에서 내담자 장병의 성격 유형에 맞게 네 가지를 조합하여 맞춤형 상담 기법을 적용하면 된다. 이와 같이 각자의 성격에 맞는 상담 방법을 통해 동기부여를 해 주고 힘들어하는 원인을 해결하여 부대 단합력과 전투력을 끌어올리는 효과를 얻을 수 있을 것이다.

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 목적과 필요성	1
2. 연구 방법 및 구성	2
II. 이론적 배경	3
1. MZ세대	3
2. 군 생활 적응과 E. R. G. 욕구 이론	5
3. 직무만족과 직무몰입에 관한 이론	8
4. Jung의 심리유형이론	10
5. MBTI 성격유형	12
6. 군 상담의 특징	14
7. 긍정 심리 치료 및 집단상담 프로그램	16
III. 선행 연구의 분석 및 재구성	24
1. E-I 지표에 따른 직무만족도와 군 생활 적응 수준	25
2. S-N 지표에 따른 직무만족도	26
3. T-F 지표에 따른 직무몰입도와 군 생활 적응 수준	27
4. J-P 지표에 따른 군 생활 적응 수준	29

IV. 맞춤형 상담의 설계	30
1. E-I 유형 장병의 상담 기법	30
2. S-N 유형 장병의 상담 기법	32
3. T-F 유형 장병의 상담 기법	34
4. J-P 유형 장병의 상담 기법	35
5. 종합 및 체계화	36
V. 요약 및 결론	40
1. 연구결과 요약	40
2. 연구의 한계 및 제언	44
참고문헌	47
ABSTRACT	49

표 목 차

〈표 1〉 Maslow의 욕구 5단계	5
〈표 2〉 Alderfer의 E. R. G. 욕구계층	6
〈표 3〉 MBTI 선호지표	12
〈표 4〉 MBTI에 의한 16가지 성격유형 도표	13
〈표 5〉 정신건강 모델의 정신적 웰빙의 증상 목록	17
〈표 6〉 정신적 웰빙의 범주적 진단	19
〈표 7〉 긍정적 정신건강의 범주적 진단	20
〈표 8〉 긍정심리 집단상담 회기별 프로그램 내용	22
〈표 9〉 E-I 지표에 따른 직무만족도와 직책과 직무만족 수준	25
〈표 10〉 S-N 지표에 따른 직무만족도	26
〈표 11〉 T-F 지표에 따른 직무몰입도와 직책과 직무만족, 군대조직환경에 대한 태도 수준	27
〈표 12〉 J-P지표에 따른 직책과 직무만족, 군대조직환경에 대한 태도 수준	29
〈표 13〉 E-I 유형 장병의 상담 기법	36
〈표 14〉 S-N 유형 장병의 상담 기법	37
〈표 15〉 T-F 유형 장병의 상담 기법	37
〈표 16〉 J-P 유형 장병의 상담 기법	38
〈표 17〉 INTJ 유형 장병의 상담 기법	39

I. 서 론

1. 연구의 목적과 필요성

최근 현역병으로 입대하는 대부분의 장병들은 MZ세대에 해당하며, 이 MZ세대 병사들은 그 이전의 병사들과는 꽤 다른 양상을 보이고 있다. 개인적인 시간과 공간의 보장을 중요시하고 수평적인 문화를 선호하는 반면 군 조직은 상명하복 등 수직적인 문화의 성격을 띠고 있으며 개인적인 공간이 부재하며 단체생활을 해야 한다는 특성이 있기 때문이다. MZ세대 병사들의 특성에 따른 각자의 욕구가 군대라는 특성에 의해 억제되는데, 여기서 과도한 스트레스를 받고 군 복무에 부적응하여 힘들어하는 병사들을 자주 발견할 수 있다. 부적응을 겪는 병사들에게는 군 상담이 효과적일 수 있는데, 병영생활 전문상담관의 수가 부족하기 때문에 일반적인 상담은 군 간부가 진행할 수밖에 없다. 하지만 간부들은 전문적인 상담지식이 부족할 수밖에 없다. 그렇다면 전문적인 상담지식이 없더라도 각각의 용사에게 쉽게 적응을 이끌어낼 수 있는 상담 시스템이 있다면 그러한 문제점을 해결할 수 있을 것이다.

우선 기존의 병사들과는 다른 MZ세대에 맞는 상담 시스템이 필요하다. 그러나 MZ세대라고 해도 개개인의 성격은 천차만별이기 때문에 획일적인 상담 시스템이 아닌 개인 맞춤형 상담 기법이 필요한데, 본 연구에서는 16가지 MBTI 성격 유형에 따라 상담 기법을 분류하고 체계화한다. 이를 통해 MZ세대 병사들이 부적응으로 힘들어 하더라도 각자의 성격에 맞는 상담 방법을 통해 동기부여를 해 주고 힘들어하는 원인을 해결하여 부대 단합력과 전투력을 끌어올리는 효과를 얻을 수 있을 것이다.

2. 연구 방법 및 구성

선행 연구 중 한 기업의 종업원에 대한 실증연구를 한 ‘개인의 성격유형과 직무부합도가 직무만족 및 직무몰입에 미치는 영향’ (이영선, 2004)과 한 군 부대의 병사들에 대한 실증연구를 한 ‘MBTI 선호경향에 따른 병사의 군 생활 적응에 관한 연구’ (남애경, 2012) 두 독립적인 연구에 대하여 문헌연구를 진행하여 통계학적으로 유의미한 결과들을 선별하여 이를 바탕으로 각 MBTI 지표 쌍에 따른 직무만족도, 직무몰입도 및 군 생활 적응 수준에 대한 분석으로 재구성하였다. 각각의 성격 유형에 따른 특성을 파악하였으므로, 유형의 성격과 적응 수준을 기반으로 MZ세대 장병이라는 특성과 군 부대 특성 모두에 맞는 맞춤형 상담 기법을 설계하였다. 설계 과정에서는 군 장병의 적응기능 향상을 위한 멘탈 휘트니스 긍정심리 프로그램의 개발과 효과(김민순, 2014)의 긍정심리 치료 및 집단 상담 프로그램의 긍정심리학의 관점을 바탕으로 하고 있다. 맞춤형 상담 기법에서는 상담자가 이 기법을 활용하기 용이하도록 E-I, S-N, T-F, J-P 각 쌍에서 하나씩 선택하여 총 16가지의 유형 모두에 적용할 수 있도록 구성하였다.

II. 이론적 배경

1. MZ 세대

MZ 세대란 밀레니얼 세대의 ‘M’과 Z 세대의 ‘Z’의 합성어이다. 이를 해석하기 위해서는 먼저 현대인들의 대부분을 차지하고 있는 X, Y, Z 세대에 대한 의미를 정리할 필요가 있다. X세대란 세계전쟁 전후로 신생아가 급증했던 베이비붐 세대의 마지막 10년 정도에 태어난 세대들로, 베이비 버스트 세대라고도 한다. Y세대란 1962년부터 1982년 사이에 태어난 구성원들을 말하며, 어린 연령 부근에는 아날로그적 시대를 거쳤으며 이후 디지털 시대로 진입한 세대이다. Z세대란 1990년대의 중반부터 2000년대 초반 사이에 태어난 구성원들로, Y세대와 달리 태어난 시점부터 이미 디지털 시대로, 성장하는 내내 디지털 시대에 노출되었으며 발전과 함께 하고 있다.

밀레니얼 세대란 1980년대 초반부터 2000년대 초반까지 출생한 세대를 의미하는데, Z세대가 1990년대 중반부터 2000년대 초반까지 출생한 세대라고 하였으므로, 둘을 통합하여 MZ세대라고 지칭한다. MZ세대 구성원들의 대표적인 특징으로는 디지털 환경에서 자라온 만큼 발전에 빠르게 적응하며 신조어 YOLO(You Only Live Once: 사람은 한 번 밖에 살지 못한다.)에서도 엿볼 수 있듯이, 불확실한 미래를 걱정하기보다는 지금 내가 무엇을 하고 있는지에 대한 현재 중심의 생각을 가지고 있다. 또한 인터넷 환경에 매우 익숙하고, 휴대폰 등 포터블 및 웨어러블 기기와 친숙하기에 불평등함을 느끼면 이를 구성원들과 손쉽게 공유하여 집단적으로 동조 및 의견표시를 하기도 한다.

현재 한국 군대 병사의 대부분을 MZ세대 구성원들이 차지하고 있다.

위에서 살펴본 MZ세대 구성원들의 특징은 군 조직의 문화와 갈등을 빚어내는 경우가 많은데, 대다수의 구성원들이 개인적인 시간과 공간을 중요시하고 수평적인 의사소통과 문화를 선호하기 때문이다. 반면 군 조직은 상명하복을 통한 군 기강 확립을 위한 매우 수직적 문화의 성격을 띠고 있으며 폐쇄적인 환경에서 개인적인 공간이 부재하며 단체생활을 해야 한다는 특성이 있다.

2. 군 생활 적응과 E. R. G. 욕구 이론

군 생활에 적응한다는 것은 병사가 군대 조직 내에서의 생활을 통해 자신이 행하고 있는 병역의 의무에 대해 가지게 되는 태도로서 군 조직 내에서 개인의 기대와 욕구, 필요와 요구 등이 충족될 때의 적응이다. (엄덕희, 2009). 이를 Alderfer의 E. R. G. 이론을 통해 구체화해보도록 한다. 이 이론은 Maslow의 욕구계층을 기반으로 하고 있다.

가. Maslow의 욕구 5단계

Maslow는 욕구를 5단계로 나누는데, 이 다섯 단계는 위계질서가 있어 하위 단계의 욕구를 충족해야 다음 단계의 욕구가 발현된다는 것이다. 다만 어떠한 욕구가 다른 욕구를 지배하고 있다거나 욕구 간의 경계가 단절적인 것은 아니다. 각각의 단계에 해당하는 욕구는 <표 1>과 같다.

<표 1> Maslow의 욕구 5단계

단계	욕구
1단계	생리적 욕구
2단계	안전욕구
3단계	사회적/애정욕구
4단계	존경욕구
5단계	자아실현욕구

개인의 성격유형과 직무부합도가 직무만족 및 직무몰입에 미치는 영향
고려대학교 경영대학원 이영선 2004, p.12에서 재인용

나. Alderfer의 E. R. G. 이론

Alderfer의 E. R. G. 이론은 이 Maslow의 5단계 욕구 계층 이론을 포

괄하면서 단순화시킨 이론이다. 이 역시 하위 계층의 욕구가 충족되어야 상위 계층의 욕구가 발현된다고 주장한다. 각각의 욕구계층과 그 뜻은 다음 <표 2>와 같고, E. R. G. 욕구계층 이론을 군 생활의 적응과 연관지어 고찰해볼 수 있다.

<표 2> Alderfer의 E. R. G. 욕구계층

욕구계층	개념
생존욕구 (E)	생존에 필요한 전형적인 물질에 대한 욕구
관계욕구 (R)	사람과의 관계에서 발생하는 모든 욕구
성장욕구 (G)	자기 자신의 내면적인 욕구

유민봉(1999). 인사행정론. 서울:문영사 p.371에서 재인용

먼저, 생존욕구(E)에 관해서는, 민간인이 생활하는 사회와는 완전히 다른 새로운 군 환경에 갑자기 노출되면서 의식주 및 생리현상에 관한 새로운 욕구가 발생하는 것으로 해석할 수 있다. 특히 이러한 욕구가 가장 잘 발현된다고 할 수 있는 곳이 훈련소 혹은 신병교육대인데, “잘 먹고 화장실도 잘 간다.” 라는 말을 “나는 적응을 잘 하고 있다.” 라는 말로 받아들이는 것이 그 예시이다.

다음으로, 관계욕구(R)에 관해서는 수직적인 분위기가 강한 군 조직 구성원들 사이에서 상관과의 관계, 선후임과의 관계, 동기와의 관계 등 모든 욕구들을 통합적으로 생각해 볼 수 있다. 생존욕구가 만족이 되어야 관계욕구가 발현된다는 점을 고려해 보면, 아직 생존욕구가 만족이 되지 않은 신병이 선임과의 관계로 인해 스트레스를 받고 군 생활에 적응을 잘 하지 못한다고 해석할 수 있다. 생존욕구가 만족이 되어 관계욕구가 발현

이 되었다 하더라도, 사회와는 다른 분위기로 인하여 대인관계에서 나타나는 상관으로부터의 인정에 대한 욕구가 충족되지 않는다면 그에 대한 갈망으로 스트레스를 받을 수 있다.

마지막으로, 성장욕구(G)에 관해서는 군 내에서 자기계발을 하는 경우를 생각해 볼 수 있다. 대부분의 병사들은 선후임과의 관계가 원만해지고 나서야 개인적인 공부와 같은 자기계발을 한다는 것을 생각해 보면 이 역시 다른 욕구들을 먼저 충족해야 성장욕구가 발현된다는 것을 다른 각도에서 관찰한 것이라고 볼 수 있다. 여기서도 자신의 성장욕구에 저해되는 요소, 가령, 개인정비시간의 미흡한 보장 및 과도한 피로 등으로 인해 자신이 원하는 만큼 자기계발을 하지 못한다면 욕구에 대한 갈망으로 스트레스를 받을 수 있다.

3. 직무만족과 직무몰입에 관한 이론

가. 직무만족

위에서 살펴본 욕구 이론은 직무만족과도 큰 연관이 있다. 욕구충족이론 자체가 개인이 자신의 직무를 행하면서 얻는 성과 혹은 보상의 양이 만족을 가져다준다는 것을 의미하기 때문이다. 직무만족의 결정요인은 Glimer에 따르면, [①안정] [②승진] [③임금] [④직무의 본질적인 측면] [⑤감독] [⑥직무의 사회적 측면] [⑦의사소통] [⑧작업환경] [⑨복리후생]으로 분류하고 있다. (Glimer, B. H., 1966).

이를 군 조직의 특성과 관련해서 해석해 보자

[①안정]은 군 조직 내에서 한 병사가 위치한 직책이 얼마나 안정적인지에 해당한다.

[②승진]은 진급에 관련하여 진급누락 혹은 조기진급 등의 영향을 받는다.

[③임금]의 경우 월급 역시 계급에 의해 결정되므로 승진과 비슷한 계열에 있다고 볼 수 있지만, 승진은 계급 그 자체의 의미에 중점을 두고, 월급은 계급에 해당하는 인원이 복무한 것에 대한 경제적인 보상이라는 점이 차이다.

[④직무의 본질적인 측면]은 자신이 맡은 주특기 혹은 분과, 직책 따위를 스스로 인지하고 있는 정도라고 할 수 있다.

[⑤감독]은 자신을 지휘 및 감독하는 상관 등과의 평상시 및 업무시의 인간관계를 포괄적으로 의미한다.

[⑥직무의 사회적 측면]은 자신이 하고 있는 일이 속한 부대 혹은 군 전체에서 어떤 역할을 하고 있고 얼마나 중요한지에 대해 인지하고 있는 정도라고 할 수 있다.

[⑦의사소통]은 상관, 선후임, 동기 상호 간의 의사표현 및 소통의 원활함을 의미한다.

[⑧작업환경]은 자신이 복무하고 있는 부대 및 작업 공간의 안전성, 쾌적성 등 종합적으로 해당되며,

[⑨복리후생]은 개인정비시간 및 휴식시간의 보장이라고 할 수 있겠다.

나. 직무몰입

직무몰입이란 Saleh와 Hosek에 따르면 개인이 자신과 자신의 직무를 동일시하며, 동일시함을 통해 자신의 직무에 적극적으로 참여하고, 또 직무를 통한 성과가 자신의 자아 가치에 중요하게 여겨지는 정도라고 했다. (Saleh, S. D., hosek H., 1976) 이를 군 조직의 특성과 관련지어 생각해 보면, 한 병사가 자신과 자신의 직책을 동일시(가령, “나=견인차량운전병”)하여 주특기에 정진하며 자신이 일과 혹은 훈련 중 수행한 일을 통해 얻은 개인적 혹은 집단적 성과를 통해 뿌듯함과 같은 감정을 느끼는 것을 의미한다고 할 수 있다.

4. Jung의 심리유형이론

Jung(1971)의 심리유형이론은 심리적 경향의 동적 관계를 파악하였으며 심리 유형을 두 가지 측면에서 분석했다. 첫째는 “일반적 태도유형”으로 내향적 태도와 외향적 태도로 구분한 것이고, 둘째는 “4가지 심리학적 기능”으로 감각, 직관, 사고, 감정으로 구분한 것이다.

가. 일반적 태도유형

사물에 대한 태도를 이용하여 내향적, 외향적 태도를 구별할 수 있다. 심리적 에너지의 방향이 외부로 주체보다 중요시하면 외향적 태도라고 할 수 있고 주체를 외부보다 중요시하면 내향적 태도라고 한다. 이 두 태도는 상호 보완적인 태도이다. 내향형은 내적 세계를 지향하므로, 자신 내면 세계의 개념에 초점을 두는 경향이 있으며, 자신만의 공간, 자신만의 시간을 필요로 한다. 외향형은 외부 세계를 지향하므로, 외부의 사람 및 사물에 초점을 두는 경향이 있으며, 외부와의 상호작용을 통해 에너지를 얻는다. (김숙영, 1994)

나. 정신의 4가지 기능유형

1) 감각(Sensing) 기능

감각은 오감을 통해 관찰한 혹은 관찰 가능한 사실 및 사건을 정보로 수집한다. 개인이 직접 경험하고 있는 일을 중시하며 관찰 능력이 뛰어나고 구체적 일들을 기억하기 쉽다. 감각을 통해 받아들인 그대로 지각하려는 경향이 있어서 사실적 묘사에 뛰어나다. 실용적이고 실질적인 것을 중요시하는 경향이 있다. (심혜숙, 1996)

2) 직관(Intuition) 기능

감각기능이 오감을 통해 정보를 수집했다면, 직관형은 육감을 통해 정보를 수집한다. 사물을 있는 그대로 감각을 통해 보는 것이 아니라 전체적인 패턴 혹은 의식 너머에서 작용하는 가능성을 보려고 한다. 상상, 은유, 추상, 상징 등을 선호하며, 변화와 다양성을 추구하고 미래지향적이며 단조로운 일을 기피하는 경향이 있다. (심혜숙, 1996)

3) 사고(Thinking) 기능

사고형은 객관적이고 논리적인 기준을 바탕으로 정보를 비교 및 분석하여 판단을 한다. 이들은 정의와 원리에 따라 무엇이 옳고 그른지를 판단하여 결정을 내린다. 그 평가 기준은 논리성과 일관성에 있다. (김정택, 심혜숙, 제석봉, 1995)

4) 감정(Feeling) 기능

사고형과는 반대로 주관적이고 자신 및 타인에게 주어진 가치를 바탕으로 판단한다. 객관적으로 분석한다기보다는 이 행동이 타인에게 어떤 영향을 미치는지를 고려하여 선택하고 조화를 선호한다. 그 평가 기준은 논리성보다는 타인들로부터 느끼는 만족감에 있다. (김정택, 심혜숙, 제석봉, 1995)

5. MBTI 성격유형

MBTI(Myers-Briggs Type Indicator)는 위에서 살펴본 Jung의 심리 유형이론을 바탕으로 개발된 성격검사도구이다. 총 94개 문항으로 구성되어 있고, [외향성(E) / 내향성(I)], [감각형(S) / 직관형(N)], [사고형(T) / 감정형(F)], [판단형(J) / 인식형(P)]의 네 쌍의 선호성으로 구성되어 있다. 각각의 쌍에서 하나씩 결정되어 총 4가지 문자로 표시되는 성격유형(가령, INTJ)은 기능(S, N, T, F)과 태도(E, I)와 외부세계의 지향성(J, P)를 나타낸다. 자세한 내용은 <표 3>과 <표 4>와 같다.

<표 3> MBTI 선호지표

분류	MBTI의 4가지 선호지표	기준
태도	외향성(E): 폭넓은 활동력 내향성(I): 깊이와 집중력	에너지 방향 초점
비합리적 기능	감각(S): 실용성과 현실감각 직관(N): 비전과 통찰력	정보수집
합리적 기능	사고(T): 논리와 분석력 감정(F): 인화력	판단과 결정
판단	판단(J): 조직과 추진력 인식(P): 수용과 적응력	이해양식 / 생활양식

개인의 성격유형과 직무부합도가 직무만족 및 직무몰입에 미치는 영향
고려대학교 경영대학원 이영선 2004, 재구성

<표 4> MBTI에 의한 16가지 성격유형 도표

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
집중력이 강하고 모든 일에 철저하며 사리분별에 능하다.	차분하고 말수가 없으나 친근감 있게 대하고 현신적이다.	뛰어난 통찰력과 인내심으로 자신만의 신념으로 열정적으로 구현한다.	창의력, 논리력, 비판적 분석력이 뛰어나며 내적신념이 강하다.
ISTP	ISFP	INFP	INTP
과하지 않은 호기심을 바탕으로 주변상황을 관찰하고 도구를 잘 다룬다.	말이 없어도 다정하고 따뜻하며 친절하고 자신을 내세우지 않는다.	충성심이 강하며 낭만을 추구하기도 하며 자신만의 신념이 강하다.	주어진 문제를 타당한 근거를 바탕으로 논리적 및 분석적으로 해결한다.
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
만나게 되는 문제를 해결하는 능력이 강하며 새로운 환경에 적응을 잘한다.	활동성이 많고 사교적이며 잘 받아들이며 매사에 긍정적이다.	정열적이고 마음이 따뜻하며 풍부한 상상력을 바탕으로 재능을 발휘한다.	창의적이며 안목이 넓고 다양한 것들에 관심을 가진다.
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ
처한 상황 및 사실을 바탕으로 일을 조직화시켜 지도력 있게 처리한다.	다정하고 온화하며 타인과의 인간관계를 중요하게 여긴다.	인관관계에 있어 적극적이고 사교성이 좋고 공감능력이 좋다.	자신의 마음에 솔직하며 활동량이 많고 어떠한 문제에도 단호하게 결정한다.

MBTI 선호경향에 따른 병사의 군 생활 적응에 관한 연구 평택대학교
상담대학원 남애경 2012

6. 군 상담의 특징

군 상담의 목적은 용사들의 적응을 도와주어 일으킬 수 있는 문제들을 미리 방지한다는 것이다. 특히 갓 훈련소 혹은 후반기 교육을 거친 용사가 이전보다도 선후임의 개념 및 자신만의 역할이 정확히 주어진 자대에서 잘 적응하기 위해서는 여러 사람들의 지속적인 조언 및 상담이 필요할 수 밖에 없다.

신병들이 대다수를 이루고 있기는 하지만, 충분히 적응을 많이 한 용사라도 갑작스런 환경의 변화, 가정사, 부대 외적 상황 등으로 인해 생활에 어려움을 겪을 수 있다. 만약 이런 용사들이 적응을 이어나가지 못한다면, 개개인의 주특기에 해당하는 역할을 정상적으로 해내지 못하여 단합, 단결을 저해하고 공동 목표를 향한 임무완수에 영향이 있을 수 밖에 없다. 또한 관련된 사고 역시 발생할 수 있기 때문에 그러한 불협화음과 사고를 미리 방지하여 안정적인 병영생활을 할 수 있도록 군 상담이 필요하다.

현재 병영생활 전문상담관이 부대마다 존재하기는 하나, 그 수가 매우 적기 때문에 어려움을 겪는 모든 용사들에게 도움을 주기는 쉽지 않다. 또한 그렇기 때문에 사소하다고 생각되는 어려움들에 대하여 도움을 요청하기보다는 마음 속에 묵히고 있는 용사들 역시 많을 것이다. 따라서 일반적인 상담은 군 간부들의 상담을 통해 진행하는 것이 효율적이다. 하지만 MZ세대장병에 대한 상담기법 적용방안(김형진, 통일대학교 통일대학원, 2021)에 따르면, 현재 군 간부 상담의 문제점은 다음과 같다.

초급간부들의 경우 본인들도 MZ세대로, 위치해 있는 부대 혹은 군의 개념에 대한 경험이 부족할 수밖에 없고, 상담에 관한 전문적인 지식이 부족하기 때문에 일반적인 대화 수준의 상담밖에 제공하지 못한다. 또한 이들 역시 자신의 직책에 대한 적응이 필요한 시기임에도 불구하고 용사의 적응까지 고려해야 하므로 부담감이 클 수 있다. 그리고 상담 이후 지휘보고를 해야하기 때문에 비밀보장이 어렵다. 내담자가 비밀이 누설된다는 걱정을 하면 솔직하게 이야기를 하지 못하고 정작 힘들어하는 근본적인 원인에 관련해서는 고민을 털어놓지 못할 것이다.

7. 긍정 심리 치료 및 집단상담 프로그램

긍정심리학은 정신적으로 건강한 사람은 '정신질환이 없는 상태', '정신적인 질병이 없는 사람'이라고 보는 견해에 치중되어 있던 학문을 바로잡기 위해 자신의 성격의 강점, 주관적으로 느끼고 있는 안녕감, 삶의 질, 행복 등 인간의 긍정적인 측면을 강조하면서 등장하였다. (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). 이 긍정심리학은 기존의 정신질환 환자들에게 치료법이 되는 것에서 더 나아가 질환이 없는 사람들이 자신감 및 긍정적인 마인드로 자신의 잠재력을 더 발휘하고 더 생산적일 수 있게 하는 방법에 대해 연구하는 학문이라고 할 수 있다.

긍정심리학이 가장 효과적으로 사용될 수 있는 분야는 말 그대로 정신건강 분야이고, 개인의 행복과 성장을 통해 진정한 정신건강을 추구한다. 긍정심리학의 중요한 키워드는 '웰빙'이다. 웰빙의 사전적인 정의는 두산백과에 따르면 “육체적, 정신적 건강의 조화를 통해 행복하고 아름다운 삶의 추구하는 삶의 유형”이다. 행복을 다른 말로 정신적 웰빙이라고 할 수 있는 것이고, 이런 관점을 바탕으로 Keyes(2002, 2005b)는 건강한 정신을 지닌 사람은 '정신장애로부터 자유로운 동시에 정신적 웰빙을 경험하고 있는 사람'이라고 주장한다.

Keyes(2002, 2005b)는 <표 5>와 같이 3가지 기분 증상과 그 하위의 11가지 심리, 사회 기능적 증상을 통해 정신건강 및 정신적 웰빙을 진단하였다.

<표 5>

정신건강 모델의 정신적 웰빙의 증상 목록(Keyes & Lopez, 2002)

기분 증상	기능적 증상	내용
정서적 안녕	긍정정서	즐겁고 명랑하며, 행복하고 평온하며, 만족스럽고 충만한 감정
	행복감	과거와 현재의 삶에 대해서 느끼는 전반적인 행복감
	삶의 만족	삶의 전반에 대한 만족스럽다는 인지적 평가
심리적 안녕	환경적 통제	복잡한 환경에 잘 대처하며 적절한 환경을 선택하고 만들어 갈 수 있는 능력
	긍정적 인간관계	친밀감을 느끼고 다른 사람과 공감적으로 교류할 수 있는 능력을 지니고 있으며, 주변 사람들과 따뜻하고 신뢰할 수 있는 인간관계를 맺고 있음
	개인적 성장	도전적인 새로운 경험에 대한 개방성을 지니며 자신이 성장하고 있다는 인식
	자율성	자신의 선택과 결정에 대해서 편안함을 느끼며 비도덕적인 사회적 압력에 저항할 수 있음
	인생의 목적	인생의 방향감을 주는 목표나 신념을 지니고 있으며 인생에 대해서 의미감을 느낌
	자기수용	자신과 자신의 삶에 대해서 긍정적이고 수용적인 태도를 지님

사회적 안녕	사회적 수용	사람들의 복잡성을 잘 인식하고 수용하면서 타인에 대한 긍정적 태도를 지님
	사회적 실현	다른 사람들을 위해 기여할 뿐만 아니라 사회가 긍정적으로 진보하고 있다고 믿음
	사회적 기여	자신이 사회에 도움을 주고 있으며 다른 사람들이 자신의 기여를 인정하고 있다고 느낌
	사회적 일치	사회에 대한 관심을 지닐 뿐만 아니라 사회는 합리적이고 정의롭다는 느낌
	사회적 통합	공동체의 일부로서 소속감을 느끼며 공동체로부터 편안함과 지지를 얻음

권석만(2008), 긍정심리학. p.497에서 인용

Keyes는 이를 토대로 <표 6>과 같이 정신적 웰빙을 '변영', '양호', '쇠약'의 세 범주로 구분하고, 이 세 범주와 더불어 정신장애 유무를 고려하여 <표 7>과 같이 5가지 하위 범주로 분류하였다. 이러한 구분 방식에 따르면 모든 사람은 5가지 하위 범주에 속하게 된다.

<표 6> 정신적 웰빙의 범주적 진단

단계	기준
번영 (Flourishing)	정신적 웰빙의 3가지 기분 증상 중에서 1개 이상을 높게 평가하는 동시에 11가지 기능 증상 중에서 6개 이상을 높게 평가하는 상태
양호 (Moderately Mentally Healthy)	번영 혹은 쇠약 상태에 있지 않은 상태
쇠약 (Languishing)	정신적 웰빙의 3가지 기분 증상 중에서 1개 이상을 낮게 평가하는 동시에 11가지 기능 증상 중에서 6개 이상을 낮게 평가하는 상태

군 장병의 적응기능 향상을 위한 멘탈 휘트니스 긍정심리 프로그램의 개발과 효과(고려대학교 대학원, 김민순, 2014, 21p)

<표 7> 긍정적 정신건강의 범주적 진단

진단	내용
완전 (complete mental health)	정신장애가 없으면서 번영상태인 사람
양호 (moderate mental health)	정신장애가 없으면서 양호상태인 사람
단순 쇠약 (pure languishing)	정신장애가 없으면서 쇠약 상태인 사람
단순 장애 (pure mental illness)	정신장애가 있으면서 번영 혹은 양호 상태인 사람
쇠약, 장애 복합 (mental disorder and languishing)	정신장애가 있으면서 쇠약 상태인 사람

군 장병의 적응기능 향상을 위한 멘탈 휘트니스 긍정심리 프로그램의
개발과 효과(고려대학교 대학원, 김민순, 2014, 21p)

군 장병의 적응기능 향상을 위한 멘탈 휘트니스 긍정심리 프로그램의 개발과 효과(고려대학교 대학원, 김민순, 2014, 21p)에서는 긍정심리학을 바탕으로 군 장병들의 특징을 고려하여 긍정심리 치료 및 집단 상담 프로그램을 구성하였다. 이 프로그램에 참가한 집단의 경우 프로그램 참여 후로 군 생활 스트레스 척도는 48.00에서 38.97로 유의미하게 감소($t=5.927$, $p<0.001$)하였으며, 군 생활 적응 척도에서는 80.97에서 86.34로 유의미한 상승($t=-3.037$, $p<0.01$)을 보였다. 또한 부정정서는 3.291에서 1.749로, 정신장애 지수 역시 53.68에서 49.93으로 유의미하게 감소($t=8.064$, $p<0.001$, $t=3.709$, $p<0.01$)하였고, 정신건강 지수는 52.38에서 59.46으로 유의미하게 상승($t=-3.975$, $p<0.001$)하였다. 긍정심리 집단상담의 회기별 프로그램 내용은 <표 8>과 같다.

<표 8> 긍정심리 집단상담 회기별 프로그램 내용

회기	주제	목표
1	행복동기 증진	<p>즐거운 만남 / 행복 동기 증진</p> <ul style="list-style-type: none"> - 치료자와 집단원간의 라포 형성과 프로그램에 대한 이해 (치료자 및 프로그램 소개) - 행복에 대한 믿음과 자신에 대한 긍정적인 부분 확인 (긍정적 자기소개서 작성) <p>*과제: 행복해지기 위해서 할 수 있는일 3가지</p>

2	낙관성	<p>낙관적으로 생각하기</p> <ul style="list-style-type: none"> - 낙관성의 4가지 차원과 진정한 낙관성에 대해서 이해 - 낙관성 척도 검사, 일상생활(특히 군 생활)에서 활용 - 낙관적 태도학습 및 ABCDE 훈련 <p>*과제: 하루 동안 좋았던 일 3가지씩 기록하기</p>
3	성격강점	<p>성격 강점 찾기</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성격강점 검사, 구체적으로 발휘된 경험 찾기 - 확장 수렴이론에 따른 긍정 정서의 가치 이해 - 강점을 행동으로 옮기기 위한 구체적인 계획을 수립하고 의미 있는 군 생활이 되도록 유도 <p>*과제: 감사 일기쓰기</p>
4	정서교양	<p>진심 전달하기(긍정대화법)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 의미 있는 대상과의 갈등 경험 이야기하기 - 정서 교양의 의미 및 적응적으로 활용하는 방법 확인 - 긍정대화법을 통한 진정한 사회적 관계 형성 <p>*과제: 감사 일기쓰기, 긍정 대화법을 적용한 후 느낌을 기록하기</p>

5	감사	<p>감사하기</p> <ul style="list-style-type: none"> -자신의 인생에서 영향을 준 사람과 사건 회상 -감사의 대상을 찾고 감사편지 쓰기 / 전달하도록 안내 - 군 생활에서의 감사 대상을 확인 / 감사하는 마음 표현 <p>*과제: 감사 일기쓰기, 감사 편지 전달하기</p>
6	심리적 동화	<p>심리적 동화를 이루기 / 회기 마무리</p> <ul style="list-style-type: none"> -동화의 상태에 대한 이해, 동화 대상과의 긍정적인 상호작용이해를 통한 성숙 과정을 확인 -집단 경험을 통한 변화 상태를 확인하고 소개 - 프로그램에 대한 평가와 롤링페이퍼 작업 -지속적 시행 프로그램 확인과 자신과의 약속

군 장병의 적응기능 향상을 위한 멘탈 휘트니스 긍정심리 프로그램의 개발과 효과(고려대학교 대학원, 김민순, 2014, 41p)

Ⅲ. 선행 연구의 분석 및 재구성

본 분석은 '개인의 성격유형과 직무부합도가 직무만족 및 직무몰입에 미치는 영향' (이영선, 2004)과 'MBTI 선호경향에 따른 병사의 군 생활 적응에 관한 연구' (남애경, 2012)에 대한 문헌 연구를 기반으로 한다. 전자의 경우 K기업에 근무하는 직원 중 2003년과 2004년에 MBTI 검사를 실시한 인원들 중 422명을 분석대상으로 선정한 후 직무만족도 및 직무몰입조사를 실시한 것이다. 후자의 경우 2012년 5월 후방의 공군 부대 병사 96명을 대상으로 MBTI 검사와 군 생활 적응 설문지를 동시에 진행한 것이다. 군 생활 적응의 하위 항목으로는 심신의 상태, 임무수행 의지, 직책과 직무만족, 군대조직환경에 대한 태도가 있다.

아래 항목들은 두 독립적인 연구의 결과를 하나로 종합하여 재구성한 것이다. 첫 번째 연구결과에서 직무만족도와 직무몰입도에 대해서 등분산성을 가정한 후 T-검정을 사용하여 양측검정을 사용하여 유의확률이 0.01보다 작아 유의미한 차이를 보여 귀무가설을 기각한 경우만을 추출하였으며, 두 번째 연구결과에서는 하위항목인 심신의 상태, 임무수행 의지, 직책과 직무만족, 군대조직환경에 대한 태도에 대해서 T-검정을 사용하여 동일하게 유의미한 차이를 보인 결과만을 추출하였다. 실증 연구에 대한 결과 부분에서는 소수 셋째 자리에서 반올림하여 표기하였다. 각 표에서 N은 표본 수, M은 실증 연구 결과의 평균, SD는 그의 표준편차를 의미하며, t는 등분산성을 가졌을 대의 T-검정의 값, p는 그에 따른 유의확률로, 앞서 언급했듯이 이 값이 0.01보다 작은 경우만 표기하였다.

1. E-I 지표에 따른 직무만족도와 군 생활 적응 수준

〈표 9〉 E-I 지표에 따른 직무만족도와 직책과 직무만족 수준

	외향형 (E)			내향형 (I)			t	p
	N	M	SD	N	M	SD		
직무만족도	175	63.38	10.09	247	59.63	11.35	3.51	0.001
직책과 직무만족	49	20.76	5.06	47	18.72	4.72	20.03	0.045

외향형과 내향형 선호 지표에 대한 실증 연구 결과를 보면, 직무만족도의 경우 외향형 구성원들은 내향형 구성원들에 비해 약 6.29% 높게 나왔으며, 직책과 직무만족의 경우 역시 외향형 구성원들은 내향형 구성원들에 비해 약 10.90% 높게 나왔음을 알 수 있다. 이 연구 결과에서 직무몰입도와 심신의 상태, 임무수행 의지, 군대조직환경에 대한 태도는 유의확률이 0.01보다 커서 결과에서 제외되었다.

결과를 해석하면, 외향형 구성원들이 내향형 구성원들보다 직책 및 직무에 대한 만족도가 높은 것으로 나오는데, 이는 외향형의 의미 자체가 심리적인 에너지의 지향 방향이 내적세계를 향하는 것이 아닌 자신의 외부세계를 향하고 있는 것과 관련이 있다고 할 수 있다. 직책 및 직무의 경우 개인의 내적세계보다는 외부세계에 해당하기 때문이고, 이를 군 내의 특성과 연관지어 생각해 보면, 본인에게 주어진 임무 및 일과 역시 외부세계에서 주어진 상황에 해당하기 때문이다. 다만 앞서 직무몰입도가 자신과 자신의 직무를 동일시함을 의미한다고 했기 때문에 직무몰입이 이루어진다면 내향형 구성원 역시 만족도가 높아질 것이라고 예측한다.

2. S-N 지표에 따른 직무만족도

<표 10> S-N 지표에 따른 직무만족도

	감각형 (S)			직관형 (N)			t	p
	N	M	SD	N	M	SD		
직무만족도	338	61.73	10.56	844	59.00	12.40	2.004	0.042

감각형과 직관형 선호 지표에 대한 실증 연구 결과를 보면, 직무만족도의 경우 감각형 구성원들은 직관형 구성원들에 비해 약 4.63% 높게 나왔음을 알 수 있다. 이 연구 결과에서 직무몰입도와 심신의 상태, 임무수행 의지, 직책과 직무만족, 군대조직환경에 대한 태도는 유의확률이 0.01보다 커서 결과에서 제외되었다.

결과를 해석하면, 감각형 구성원들이 직관형 구성원들보다 직무만족도가 높은 것을 알 수 있다. 이는 감각형 선호 지표가 오감을 통해 주어진 상황을 수용하는 반면 직관형 선호 지표는 육감을 통해 정보를 수집하는 성향이 강하다는 것에 기반을 두었다고 할 수 있다. 감각형 구성원들은 오감을 통해 관찰한 것을 바탕으로 지금 현재에 초점을 두고 새로운 일에 도전하기보다는 현재까지 관례적으로 유지되었던 익숙한 것들에 관심을 두는 반면, 직관형 구성원들은 풍부한 아이디어 따위를 바탕으로 “미래지향적”으로 사고하는 경향이 있기 때문에 직무만족에 관한 수치에도 자신이 하고 있는 직무에 대한 “현재”의 만족도 역시 감각형 구성원들이 높게 나왔다고 볼 수 있다.

3. T-F 지표에 따른 직무몰입도와 군 생활 적응 수준

〈표 11〉 T-F 지표에 따른 직무몰입도와 직책과 직무만족, 군대조직환경에 대한 태도 수준

	사고형(T)			감정형(F)			t	p
	N	M	SD	N	M	SD		
직무몰입도	324	3.31	0.57	98	3.13	0.67	3.505	0.010
직책과 직무만족	58	19.02	5.05	38	20.89	4.72	-1.83	0.071
군대 조직환경에 대한 태도	58	21.50	5.85	38	24.03	6.85	-1.93	0.056

사고형과 감정형 선호 지표에 대한 실증 연구 결과를 보면, 직무몰입도의 경우 사고형 구성원들은 감정형 구성원들에 비해 약 5.75% 높게 나왔다. 반면, 직책과 직무만족의 경우 감정형 구성원들이 사고형 구성원들에 비해 약 9.83% 높게, 군대조직환경에 대한 태도의 경우 약 11.77% 높게 나왔음을 알 수 있다. 이 연구 결과에서 직무만족도와 심신의 상태, 임무수행 의지는 유의확률이 0.01보다 커서 결과에서 제외되었다.

직무몰입도와 군 생활 적응 수준 중 직책과 직무만족의 경우 비슷한 계열에 있는 항목임에도 불구하고 사고형 구성원들과 감정형 구성원들 간의 우열이 다르게 나왔기 때문에 마지막 항목인 군 생활 적응 수준 중 군대조직환경에 대한 태도만 분석해 보고자 한다. 사고형 구성원들은 논리적이고 객관적인 분석을 바탕으로 세상을 받아들이는 반면, 감정형 구성원들은 논리와 원칙보다는 인간관계를 바탕으로 개인적, 사회적 가치를 우선시하여 결정을 내린다. 이러한 성향이 필연적으로 군대 조직환경에 대

한 태도로 이어졌을 가능성이 매우 높다. 앞서 살펴본 Alderfer의 E. R. G. 욕구계층 이론의 두 번째 욕구인 관계욕구(R)는 인간관계에 있어서 발생하는 모든 욕구를 말하는데, 특히 군대라는 환경 속에서는 상관으로부터의 인정에 대한 욕구 및 주변 사람들과의 원활한 인간관계 형성에 대한 욕구가 크게 작용한다. 이러한 관계욕구는 두 선호 지표의 특성 상 감정형 구성원들이 본인이 기존에 가지고 있던 성향에 따라 더 욕구를 충족하기 쉬울 수밖에 없기 때문에 군대 조직환경에 대한 태도 역시 높게 나왔을 것임을 유추할 수 있다.

4. J-P 지표에 따른 군 생활 적응 수준

〈표 12〉 J-P지표에 따른 직책과 직무만족, 군대조직환경에 대한 태도 수준

	판단형(J)			인식형(P)			t	p
	N	M	SD	N	M	SD		
직책과 직무만족	57	20.47	4.76	39	18.72	5.17	1.71	0.090
군대 조직환경에 대한 태도	57	23.65	6.27	39	20.82	6.16	2.19	0.031

판단형과 인식형 선호 지표에 대한 실증 연구 결과를 보면, 직책과 직무만족의 경우 판단형 구성원들은 인식형 구성원들에 비해 약 9.35% 높게 나왔으며, 군대 조직환경에 대한 태도의 경우 역시 판단형 구성원들은 인식형 구성원들에 비해 약 13.60% 높게 나왔음을 알 수 있다. 이 연구 결과에서 직무만족도, 직무몰입도, 심신의 상태, 임무수행 의지는 유의확률이 0.01보다 커서 결과에서 제외되었다.

군 생활 적응 수준 중 직책과 직무만족, 그리고 군대 조직환경에 대한 태도 모두 판단형 구성원들이 인식형 구성원들보다 높게 나왔다. 판단형 구성원들은 분명한 목적과 방향을 기준으로 기준 및 기한을 엄수하는 데 있어서 철저하고 체계적인 반면, 인식형 구성원들은 목적과 방향이 분명하다기보다는 상황에 따라 유동적으로 변화가능하다. 군대라는 조직은 상명하복이 확실하고, 주어진 임무를 얼마나 빠르고 얼마나 정확하게 완수하는지가 중요하기 때문에, 직책과 직무만족 및 군대 조직환경에 대한 태도 모두 판단형 구성원들이 더 높은 수치를 보인다고 할 수 있다.

IV. 맞춤형 상담의 설계

1. E-I 유형 장병의 상담 기법

외향형 구성원들이 내향형 구성원들보다 직책 및 직무에 대한 만족도가 높았다. 그렇다면 E 유형 장병들보다는 I 유형 장병들의 직무만족도를 높일 방안이 필요하다. 긍정심리학을 생각해 보면, I 유형 장병들의 직무 만족도를 높이려면 군 생활 내에서 자신이 행하고 있는 직책에 대해 낙관적으로 생각하거나 감사함을 갖도록 하는 것이 도움이 될 것이다.

I 유형 장병들이 혼자서 처리하는 일을 선호하고 개인적인 공간을 선호하는데, 이를 바탕으로 낙관적으로 생각하게 하려면, 어떠한 임무를 수행하든 과도하게 집단에서 요구하는 형식적인 틀에 맞추기보다는 자신만의 방법을 통해 일을 기존보다 더 효율적으로 할 수 있는 환경을 조성해 주면 될 것이다. 또한 다양하고 많은 사람들과 부딪힐 수 밖에 없는 보직보다는 소규모의 집단에서 개개인의 역량이 크게 작용하는 보직이 더 어울릴 수 있다. 그렇다면 그런 환경을 조성해 준 상급자에게 감사함을 느끼고 긍정적인 태도로 일과 및 임무에 임하여 직무만족도 역시 증가할 것이다.

또한 직무몰입도가 자신과 자신의 직무를 동일시함을 의미한다고 했기 때문에 시간이 지남에 따라 숙련도가 향상되는 것은 자명하기 때문에 시간을 두고 업무가 숙련이 된다면 자연스레 동일시가 되고 직무만족도 역시 높아질 것이기 때문에, 조급해 하지 말고 천천히 배워나가면 된다고 상담을 하면 될 것이다.

직무만족도 외적으로 병영생활의 전반적인 면에서 어려움을 겪는 경우

도 생각해 보자. E 유형 장병들의 경우 많은 사람들과 관계 맺기를 좋아하며 자신의 기분을 잘 드러내는데, 이러한 부분에서 마찰이 발생했을 수 있다. 다른 사람들의 기분 혹은 태도를 크게 고려하지 않고 자신이 행하고 싶은 대로 언행을 한 경우 주변에서 거리를 둘 수 있는데, 이를 방지 및 해결하기 위해서는 어떠한 것을 발설하기 전에 내가 이 말을 해도 되는지에 대해서 수 차례 고민한 후 말하는 것이 좋을 것이다. 또한 상대방의 의견도 자주 들어보려고 하는 것이 중요하고, 자신의 기분을 내키는 대로 표현하기보다는 상대방의 기분을 먼저 헤아리려고 한다면 원만한 관계를 형성할 수 있을 것이라 기대할 수 있겠다.

I 유형 장병들의 경우 폭넓은 대인 관계를 선호하지는 않지만 깊이 있는 대인 관계를 선호하는 경향이 많다. 상하관계가 뚜렷한 군의 특성 상 선후임과는 그러한 관계를 형성하기는 쉽지 않고, 동기들과 깊은 관계를 형성해야 하는 것이 대표적이다. 그러나 동기들의 수가 적어 자신과 맞는 사람을 찾기 못하는 경우 E 유형 장병들과 자신을 비교하며 외로움을 느낄 수 있을 것이다. 따라서 남이 자신에게 다가오길 기다리기 보다는 자신이 먼저 다가가서 먼저 말을 걸고 친해지려 하는 표현이 필요할 것이다. 또한 I 유형 장병들의 가장 큰 마찰문제는 개인적인 시공간을 선호하는 것인데, 공동생활의 특성 상 이를 보장해주기는 쉽지 않겠지만, 같은 공간의 구성원들 및 지휘자들이 최대한 보장해주려고 하는 것이 좋을 것이다.

2. S-N 유형 장병의 상담 기법

감각형 구성원들이 직관형 구성원들보다 직무만족도가 높았다. 그렇다면 S 유형 장병들보다는 N 유형 장병들의 직무만족도를 높일 방안이 필요하다. 이 경우 역시 생활 내에서 자신이 행하고 있는 직무에 대해 행복함을 갖도록 하는 것이 도움이 될 것이다. N 유형 장병들은 변화와 다양성을 추구하여 같은 일이 반복되는 것을 싫어하는 경향이 있는데, 너무 같은 일만을 부여하기 보다는 가용범위 내에서 다양한 업무가 주어진다면 단조로운 일상에서 벗어나 풍부한 아이디어를 표출할 수 있는 장에 있다는 만족감을 느끼게 할 수 있겠다. 혹은 여러 대회나 공모전 등을 추천해주어 자신의 역량을 마음껏 발휘할 수 있게 하는 것도 도움이 될 것이다.

직무만족도 외적으로 병영생활의 전반적인 면에서 어려움을 겪는 경우도 생각해 보자. S 유형 장병들의 경우 관례에 따르는 보수적이고 익숙한 일을 좋아하고 혁신을 싫어하는데, 이런 부분에서 최근 병영생활 혁신에 대해서 상하관계의 마찰이 발생할 수 있다. 과거 군의 악습이었던 부조리와 같은 것들을 행하는 것에 문제의식이 없을 수 있는데, 이를 해결하기 위해서는 변화를 위한 근본적인 이유에 대해서 생각해야 할 필요성이 있다. 부조리의 문제점과 부조리로 인해 발생했던 여러 사건들을 예시로 들며 현재 병영생활 혁신이 진행되고 있는 이유에 대해 정확히 인지시켜 자신뿐만 아니라 주변 사람들이 스트레스를 받지 않도록 지도해야 할 것이다. 또한 자기계발 등을 소홀히 할 수 있는데, 주변 다른 장병들이 열심히 공부하거나 무언가에 열중하는 모습을 보고 자신은 왜 그러지 못하느냐에 대한 자책이 있을 수 있다. 그런 경우 오감을 많이 사용하는 부분으로 자기계발을 추천해줄 수 있겠다. 가령, 체력단련, 공예, 악기연주 등을 추천해준다면 자기계발을 열심히 할 것이라고 기대할 수 있다.

N 유형 장병들의 경우 과한 아이디어와 미래지향성으로 주변 사람들에게서 싫은 소리를 들을 가능성을 배제할 수 없다. 특히 현재의 어떠한 문화에 대해서 불만을 가지거나 혁신을 하려고 하는 성향을 보일 수 있는데, 군의 조직 보수적인 특성 상 그런 의사를 표출하는 것 자체가 반대되는 성향을 가진 사람들에게 눈초리를 받을 가능성이 크다. 이를 해결하기 위해서는 그러한 발전 혹은 혁신에 대한 아이디어가 있다면 주변에 막 알리기보다는 보고체계를 이용하여 정식으로 건의하여 그러한 혁신이 이루어지도록 하는 방안을 생각해볼 수 있다. 만약 정말로 상급자가 그것을 타당하다고 여겨 실제로 시행을 한다면, 이에 대해 뿌듯함을 느껴 긍정심을 가지게 될 것이다.

3. T-F 유형 장병의 상담 기법

감정형 구성원들이 사고형 구성원들보다 군 생활 적응 수준 중 군대 조직환경에 대한 태도에 대한 수치가 높게 나왔다. 그렇다면 T 유형 장병들의 군대 조직환경에 대해 좀 더 긍정적인 생각을 갖도록 하는 것이 필요하다. 원리원칙과 법칙을 중요시하고 논리적인 것을 선호한다는 점을 고려하여 왜 이런 상명하복이 필요한지, 자신이 군에 있음으로써 사회와 국가에 기여하는 점이 무엇인지에 대해서 논리적으로 설명해 준다면 자신의 역할의 중요성을 인지하고 긍정심리가 발생할 것이라고 예측할 수 있다.

병영생활의 전반적인 면에서 어려움을 겪는 경우도 생각해 보자. F 유형 장병들은 감정을 바탕으로 무언가를 결정하는 경우가 많기 때문에 그 당시의 기분에 따라 행동하는 흔히 말해 기분파처럼 행동하여 갈등이 발생했을 수 있다. 따라서 감정이 격해졌다고 해서 그것을 그대로 표출하지 않도록 하고, 어떤 것을 판단할 때도 물론 감정도 중요하지만 객관적으로 상황판단을 하도록 하는 것이 중요하다.

T 유형 장병들은 어떠한 사안에 비판하고 싶거나 따지고 싶은 경우가 많아 갈등이 발생했을 수 있는데, 이러한 것을 함부로 이야기하기보다는 정식으로 보고하거나 상대방의 감정을 헤아려보고 진행하는 것이 필요하다. 감정을 고려하지 않고 즉각적인 피드백을 한 경우에 어떠한 문제가 발생할 수 있는지 정확히 인지시키고, 정당한 방법과 절차로 자신의 의견을 공식적으로 표출할 수 있는 경로가 있다는 점 역시 정확하게 고시해주는 것이 많은 도움이 될 것이다.

4. J-P 유형 장병의 상담 기법

판단형 구성원들이 인식형 구성원들보다 군 생활 적응 수준 중 직책과 직무만족, 그리고 군대 조직환경에 대한 태도 모두 높게 나왔다. 그렇다면 P 유형 장병들이 직책과 직무에 더 만족하고 군 조직환경에 대한 태도를 긍정적으로 가지게 할 방안을 모색해야 할 것이다. 이들은 계획을 잘 세우지 않는 특성이 있고 이것저것 관심을 가지고 일을 벌리는 것을 좋아하는데, 이런 성향이 군 조직과 잘 맞지 않았을 가능성이 높다. 따라서 주어진 임무를 언제까지 수행해야 하는지를 어딘가에 메모하거나 캘린더에 저장해놓고 계획을 세워 차근차근 할 수 있게 한다면 직책과 직무에서 성취감을 잘 얻을 수 있을 것이다. 또한 여기저기 일을 벌리고 다니기 보다는 차분하게 계획을 하고 충분히 생각을 한 뒤에 행동을 한다면 군 조직환경에도 더 맞게 될 것임을 기대할 수 있다.

한편 J 유형 장병들의 경우 지나치게 계획적일 경우 혹은 상황을 과하게 조절하고 통제하려는 성향이 나타나면 주변 구성원들과 마찰이 발생할 수 있다. 따라서 J 유형 장병들에게는 마음의 여유를 가지고 유연적으로 상황을 판단하도록 지도하는 것이 필요하다. 또한 너무 자신만의 판단을 바탕으로 일을 추진하기보다는 부대 전체의 객관적인 정보를 바탕으로 일을 추진하는 것이 좋을 것이다.

5. 종합 및 체계화

여기까지 살펴본 각 MBTI 유형에 따른 장병들의 상담 기법을 종합하고 체계화하면 다음 네 표: <표 13>, <표 14>, <표 15>, <표 16>와 같다. 각각의 표는 E-I 유형 장병의 상담 기법, S-N 유형 장병의 상담 기법, T-F 유형 장병의 상담 기법, J-P 유형의 상담 기법을 나타낸다.

<표 13> E-I 유형 장병의 상담 기법

유 형	상 담
외향형 E	<ul style="list-style-type: none"> - 어떠한 것을 발설하기 전에 내가 이 말을 해도 되는지에 대해서 수 차례 고민한 후 말하도록 지도 - 상대방의 의견을 자주 들어보도록 지도 - 자신의 기분을 내키는 대로 표현하기보다는 상대방의 기분을 먼저 헤아리도록 지도
내향형 I	<ul style="list-style-type: none"> - 자신만의 방법을 통해 일을 기존보다 더 효율적으로 할 수 있는 환경을 조성 - 소규모의 집단에서 개개인의 역량이 크게 작용하는 보직 부여 - 조급해 하지 말고 천천히 배워나가는 것을 권유 - 자신이 먼저 다가가서 먼저 말을 걸고 친해지려 하는 표현이 필요하다는 것을 설명 - 개인적인 시공간을 최대한 보장

<표 14> S-N 유형 장병의 상담 기법

유 형	상 담
<p>감각형 S</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 부조리의 문제점과 부조리로 인해 발생한 사건들을 소개하여 병영생활 혁신이 필요한 이유를 자각하도록 지도 - 체력단련, 공예, 악기연주 등의 자기계발 추천
<p>직관형 N</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 가용범위 내에서 다양한 업무 부여 - 여러 대회나 공모전 등을 추천 - 발전 혹은 혁신에 대한 아이디어를 보고체계를 이용하여 정식으로 건의하는 방법 소개

<표 15> T-F 유형 장병의 상담 기법

유 형	상 담
<p>사고형 T</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 왜 상명하복이 필요한지, 자신이 군에 있음으로써 사회와 국가에 기여하는 점이 무엇인지에 대해서 논리적으로 설명 - 피드백을 공식적으로 보고하거나 상대방의 감정을 헤아려보고 진행하도록 지도 - 자신의 의견을 합법적이고 공식적으로 표출할 수 있는 경로 소개
<p>감정형 F</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 감정이 격해졌다고 해서 그것을 그대로 표출하지 않도록 지도 - 객관적 상황판단의 중요성 설명

〈표 16〉 J-P 유형 장병의 상담 기법

유 형	상 담
판단형 J	<ul style="list-style-type: none"> - 마음의 여유를 가지고 유연적으로 상황을 판단하도록 지도 - 자신만의 판단을 바탕으로 일을 추진하기보다는 부대 전체의 객관적인 정보를 바탕으로 일을 추진하도록 지도
인식형 P	<ul style="list-style-type: none"> - 주어진 임무를 언제까지 수행해야 하는지를 어딘가에 메모하거나 캘린더에 저장해놓고 계획을 세워 차근차근 할 수 있도록 지도 - 여기저기 일을 벌리고 다니기보다는 차분하게 계획을 하고 충분히 생각을 한 뒤에 행동하도록 지도

한 장병의 MBTI를 조사한 후 각 표의 쌍에서 장병에게 맞는 상담 기법을 하나씩 선정하여 네 상담 기법을 통합적으로 진행하면 될 것이다. 예를 들어, INTJ 유형의 장병에게는 다음 〈표 17〉의 상담 기법을 적용하면 된다.

<표 17> INTJ 유형 장병의 상담 기법

유 형	상 담
내향형 I	<ul style="list-style-type: none"> - 자신만의 방법을 통해 일을 기존보다 더 효율적으로 할 수 있는 환경을 조성 - 소규모의 집단에서 개개인의 역량이 크게 작용하는 보직 부여 - 조급해 하지 말고 천천히 배워나가는 것을 권유 - 자신이 먼저 다가가서 먼저 말을 걸고 친해지려 하는 표현이 필요하다는 것을 설명 - 개인적인 시공간을 최대한 보장
직관형 N	<ul style="list-style-type: none"> - 가용범위 내에서 다양한 업무 부여 - 여러 대회나 공모전 등을 추천 - 발전 혹은 혁신에 대한 아이디어를 보고체계를 이용하여 정식으로 건의하는 방법 소개
사고형 T	<ul style="list-style-type: none"> - 왜 상명하복이 필요한지, 자신이 군에 있음으로써 사회와 국가에 기여하는 점이 무엇인지에 대해서 논리적으로 설명 - 피드백을 정식으로 보고하거나 상대방의 감정을 헤아려보고 진행하도록 지도 - 자신의 의견을 합법적이고 공식적으로 표출할 수 있는 경로 소개
판단형 J	<ul style="list-style-type: none"> - 마음의 여유를 가지고 유연적으로 상황을 판단하도록 지도 - 자신만의 판단을 바탕으로 일을 추진하기보다는 부대 전체의 객관적인 정보를 바탕으로 일을 추진하도록 지도

V. 요약 및 결론

1. 연구결과 및 요약

본 연구는 MZ세대 군 장병들을 대상으로 군 생활 적응, E. R. G. 욕구 이론과 긍정심리학적 접근을 통해 MBTI 성격유형의 네 가지 선호유형들에 맞춰서 상담자가 효율적으로 맞춤형 상담을 할 수 있는 상담 기법을 체계화하고자 하였다.

선행 연구 중 한 기업의 종업원에 대한 실증연구를 한 ‘개인의 성격유형과 직무부합도가 직무만족 및 직무몰입에 미치는 영향’ (이영선, 2004)과 한 군 부대의 병사들에 대한 실증연구를 한 ‘MBTI 선호경향에 따른 병사의 군 생활 적응에 관한 연구’ (남애경, 2012)에 대한 문헌연구를 통해 통계학적으로 유의미한 결과들만을 추출하여 이를 분석 및 재구성하여 네 가지 MBTI 선호지표 쌍에 따른 직무만족도, 직무몰입도 및 군 생활 적응 수준에 대하여 분석하였다. 그리고 긍정심리학을 바탕으로 E-I, S-N, T-F, J-P 선호지표에 따른 상담 기법을 각각 설계하고, 상담자가 내담자의 MBTI 유형에 맞게 상담기법을 선택하여 16가지 유형 각자에 맞출 수 있는 개인 성격유형 맞춤형 상담기법을 표를 이용하여 체계화하였다.

우선, 선행 연구에 대한 분석 및 재구성한 문헌연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 직무만족도의 경우 외향형 구성원들은 내향형 구성원들에 비해 약 6.29% 높게 나왔으며, 직책과 직무만족의 경우 역시 외향형 구성원들은 내향형 구성원들에 비해 약 10.90% 높게 나왔다. 이는 외향형이 심리적 에너지의 지향 방향이 외부세계를 향하고 있기 때문에 군 내에서 본인

에게 주어진 임무 및 일과는 외부세계에서 주어진 상황이기 때문에 이런 결과가 나왔다고 분석했다. 직무몰입도가 자신과 자신의 직무를 동일시함을 의미한다고 했기 때문에 직무몰입이 이루어진다면 내향형 구성원 역시 만족도가 높아질 것이라는 결론 역시 도출해냈다.

둘째, 직무만족도의 경우 감각형 구성원들은 직관형 구성원들에 비해 약 4.63% 높게 나왔다. 이는 감각형 구성원들은 현재까지 관례적으로 유지되었던 익숙한 것들에 관심을 두는 반면, 직관형 구성원들은 풍부한 아이디어를 바탕으로 “미래지향적”으로 사고하는 경향이 있기 때문에 직무만족에 관한 수치에도 자신이 하고 있는 직무에 대한 “현재”의 만족도 역시 감각형 구성원들이 높게 나왔다고 분석했다.

셋째, 직무몰입도의 경우 사고형 구성원들은 감정형 구성원들에 비해 약 5.75% 높게 나왔다. 반면, 직책과 직무만족의 경우 감정형 구성원들이 사고형 구성원들에 비해 약 9.83% 높게, 군대조직환경에 대한 태도의 경우 약 11.77% 높게 나왔다. 이 중 군대 조직환경에 대한 태도에 관해서, 감정형 구성원들은 논리와 원칙보다는 인간관계를 바탕으로 개인적, 사회적 가치를 우선시하여 결정을 내리기 때문에 더 높은 결과가 나왔다고 분석했다.

넷째, 직책과 직무만족의 경우 판단형 구성원들은 인식형 구성원들에 비해 약 9.35% 높게 나왔으며, 군대 조직환경에 대한 태도의 경우 역시 판단형 구성원들은 인식형 구성원들에 비해 약 13.60% 높게 나왔다. 판단형 구성원들은 분명한 목적과 방향을 기준으로 기준 및 기한을 엄수하는 데 있어서 철저하고 체계적이기 때문에 이러한 결과가 나왔다고 분석

했다. 다음으로, 맞춤형 상담기법의 설계 결과는 다음과 같다.

첫째, E-I 선호지표에 따른 상담 기법은 다음과 같다. 외향형 E 유형의 경우, 어떠한 것을 발설하기 전에 내가 이 말을 해도 되는지에 대해서 수 차례 고민한 후 말하도록 지도하고 상대방의 의견을 자주 들어보도록 지도하고 자신의 기분을 내키는 대로 표현하기보다는 상대방의 기분을 먼저 헤아리도록 지도해야 한다. 내향형 I 유형의 경우, 자신만의 방법을 통해 일을 기존보다 더 효율적으로 할 수 있는 환경을 조성하고, 소규모의 집단에서 개개인의 역량이 크게 작용하는 보직을 부여하고, 조금씩 하지 말고 천천히 배워나가는 것을 권유하고, 자신이 먼저 다가가서 먼저 말을 걸고 친해지려 하는 표현이 필요하다는 것을 설명하고, 개인적인 시공간을 최대한 보장해야 한다.

둘째, S-N 선호지표에 따른 상담 기법은 다음과 같다. 감각형 S 유형의 경우, 부조리의 문제점과 부조리로 인해 발생한 사건들을 소개하여 병영생활 혁신이 필요한 이유를 자각하도록 지도하고, 체력단련, 공예, 악기 연주 등의 자기계발 추천해야 한다. 직관형 N 유형의 경우, 가용범위 내에서 다양한 업무 부여하고, 여러 대회나 공모전 등을 추천하고, 발전 혹은 혁신에 대한 아이디어를 보고체계를 이용하여 정식으로 건의하는 방법을 소개해야 한다.

셋째, T-F 선호지표에 따른 상담 기법은 다음과 같다. 사고형 T 유형의 경우, 왜 상명하복이 필요한지, 자신이 군에 있음으로써 사회와 국가에 기여하는 점이 무엇인지에 대해서 논리적으로 설명하고, 피드백을 공식적으로 보고하거나 상대방의 감정을 헤아려보고 진행하도록 지도하고, 자신

의 의견을 합법적이고 공식적으로 표출할 수 있는 경로를 소개해야 한다. 감정형 F 유형의 경우, 감정이 격해졌다고 해서 그것을 그대로 표출하지 않도록 지도하고, 객관적 상황판단의 중요성을 설명해야 한다.

넷째, J-P 선호지표에 따른 상담 기법은 다음과 같다. 판단형 J 유형의 경우, 마음의 여유를 가지고 유연적으로 상황을 판단하도록 지도하고, 자신만의 판단을 바탕으로 일을 추진하기보다는 부대 전체의 객관적인 정보를 바탕으로 일을 추진하도록 지도해야 한다. 인식형 P 유형의 경우, 주어진 임무를 언제까지 수행해야 하는지를 어딘가에 메모하거나 캘린더에 저장해놓고 계획을 세워 차근차근 할 수 있도록 지도하고, 여기저기 일을 벌리고 다니기보다는 차분하게 계획을 하고 충분히 생각을 한 뒤에 행동하도록 지도해야 한다.

상담자는 내담자 장병의 MBTI 유형을 인지한 후, 그 유형에 맞게 <표 13>, <표 14>, <표 15>, <표 16>에서 각 선호지표 쌍에서 하나씩 추출하여 네 가지를 조합하여 내담자에게 맞춤형 상담 기법을 적용하면 되겠다.

2. 연구의 한계 및 제언

우선 문헌연구를 진행했던 두 실증연구 ‘개인의 성격유형과 직무부합도가 직무만족 및 직무몰입에 미치는 영향’ (이영선, 2004)과 한 군 부대의 병사들에 대한 실증연구를 한 ‘MBTI 선호경향에 따른 병사의 군 생활 적응에 관한 연구’ (남애경, 2012)에서의 한계점이 존재한다.

‘개인의 성격유형과 직무부합도가 직무만족 및 직무몰입에 미치는 영향’ (이영선, 2004)의 경우, 설문을 한 표본 집단이 K 기업 1개를 대상으로 진행한 분석이기 때문에, 사회의 다양한 조직문화, 특히 군 조직문화와 유사한 면이 있는가 하면 상이한 면도 많기 때문에 이런 환경적인 요인들에 따라 개인의 성격유형별 직무만족도와 직무몰입도가 어느정도 달라질 수 있다는 문제가 있다.

유사한 개념으로, ‘MBTI 선호경향에 따른 병사의 군 생활 적응에 관한 연구’ (남애경, 2012) 역시 후방의 공군부대 병사들을 대상으로 진행한 설문조사를 바탕으로 진행한 분석이다. 국군은 크게 육군, 해군, 공군 등으로 나누어질뿐더러, 근무지역도 최전방부터 전방, 후방까지 다양하게 나누어져 있고, 심지어 같은 대대라고 해도 중대, 포대, 소대, 분대별로도 환경이 천차만별일 수 있기 때문에 개인의 성격유형별 군 생활 적응 수준을 단정짓기는 어렵다.

또한 두 선행연구 모두 설문조사를 이용한 간접 측정이기 때문에, 각 개인들이 느끼는 대로 설문에 응답하는, 즉 인지 반응을 바탕으로 한 연구 결과여서 완전히 신뢰할 수 있다고 하기는 어렵다.

맞춤형 상담 기법의 설계 및 체계화 과정에서도 한계점은 존재한다. 앞서 언급한 두 선행연구에서 추출한 직무만족도, 직무몰입도, 군 생활 적응 수준에 대한 정보를 바탕으로 확장해 나간 것이기 때문에, 그 두 선행연구가 아무리 유의확률을 통해 통계적으로 유의미한 결과만을 가져왔다고 하더라도, 과연 추출한 표본이 모집단을 제대로 대표할 수 있을지는 단정 짓기 어렵다.

그리고 아무리 MZ세대 장병이라고 해도 모든 장병이 자신의 MBTI 유형을 알고 있는 것은 아니며, 이 성격유형이 지문처럼 불변하는 것이 아닌 시간의 흐름 혹은 처한 상황에 따라 충분히 유동적으로 변할 수도 있기 때문에 이 상담기법에 너무 의존하는 것은 좋지 않을 수 있다. 그렇기 때문에 가장 좋은 방법은 상담을 시작하기 직전에 장병에게 MBTI 유형 검사를 권해 그 시간과 환경 속에서의 그 장병의 성격 유형을 정확히 인지하는 것이다.

이러한 한계점들을 깊이 인식하고 다음과 같은 제언을 한다. 아무리 신뢰성에 대한 한계점이 일부 있더라도 16가지의 성격 유형에 따라 서로 다른 상담 기법을 적용하는 이 맞춤형 상담 기법은 기존의 상담보다는 좋은 효과를 보일 것이라고 기대할 수 있다. 따라서 이 상담 기법을 실제로 적용했을 때 장병들의 군 생활 적응 수준 및 군 생활 만족도가 얼마나 달라지는지에 대한 실증연구가 진행되면 좋을 것이다. 이때, 실증연구가 진행된다면 선행연구들에서 보였던 한계점들을 지니지 않기 위해서는 다음과 같은 방법들이 좋을 것이다.

첫째, 표본 선정의 방면이다. 앞서 언급했듯이, 국군에는 다양한 환경들

이 존재하기 때문에 “후방의 공군 부대”와 같이 어느 특정한 집단을 선정하기보다는, 각 지역, 각 군, 각 계급 등에서 임의추출을 하여 추출한 표본이 모집단을 충분히 대표할 수 있도록 하면 좋을 것이다.

둘째, 측정 방식의 방면이다. 군 생활 적응도 검사와 같이 충분히 그 효용성이 보장된 검사일지라도, 앞서 언급했듯이 이런 설문과 같은 방식은 인지반응을 통한 간접 측정이기 때문에 이를 바탕으로 한 분석이 완전히 정확하다고는 할 수 없다. 그렇기에 그러한 검사로만 끝내는 것이 아닌, 병기본 평가, 주특기 평가, 분대 구성원간 평가 등 인지반응을 통한 검사로 한정된 것이 아닌 객관적인 수치의 변화를 종합적으로 고려한다면 이 상담 기법의 효용성을 객관적이고 정확하게 측정할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

[국내문헌]

- 권석만. 2008. ” 긍정심리학 “. 서울:학지사.
- 김민순. 2014. “군 장병의 적응기능 향상을 위한 멘탈 휘트니스 긍정심리 프로그램의 개발과 효과”, 석사학위논문, 고려대학교.
- 김숙영. 1994. “MBTI를 통해본 비행청소년들의 성격유형”, 법무연구 21집, 37-39.
- 김형진. 2021. “MZ세대장병에 대한 상담기법 적용방안 “, 석사학위논문, 대진대학교 통일대학원.
- 남애경. 2012. “MBTI 선호경향에 따른 병사의 군 생활 적응에 관한 연구”, 석사학위논문, 평택대학교 상담대학원.
- 심혜숙. 1996. “비행청소년을 위한 MBTI 성장프로그램개발”, 한국형사정책연구원, 22-23.
- 엄덕희. 2009. “군생활 적응에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구”, 석사학위논문, 덕성여자대학교.
- 유민봉. 1999. “인사행정론”, 박영사.
- 이영선. 2004. “개인의 성격유형과 직무부합도가 직무만족 및 직무몰입에 미치는 영향”, 석사학위논문, 고려대학교 경영대학원.

[외국문헌]

- Keyes, C. L. M. (2002). *The mental health continuum: From languishing to flourishing in life*. Journal of Health and Social Behavior, 207-222
- Keyes, C. L. M. (2005b). *Mental illness and/or mental health: Investigating axioms of the complete state model of health*, Journal of Consulting and Clinical Psychology, 73(3), 539~548.
- Keyes, C. L. M., & Lopez, S. J. (2002). *Toward a science of mental health*. Handbook of positive psychology, 45-59.
- Saleh, S. D., Hosek H. (1976). *Job Involvement : concepts and measurement*, Academy of management Journal, 213-215.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: an introduction*, American Psychologist, 55,5-14.

Abstract

Personalized Counseling Model According to the Characteristics of Gen. MZ Soliders

-Based on Adaptation Level among
Active Duty Soldiers' MBTI Types-

Military and Youth Counseling Psychology Major
Department of Unification
Graduate School of Unification
Dae Jin University

Kang Seung Ho

The purpose of this study is to systematize counseling techniques that allow counselors to efficiently provide personalized counseling according to the four preferred types of MBTI personality types, through approach of military life adaptation, E.R.G. needs theory and positive psychology.

First, through literature studies on previous studies, only statistically significant results were extracted based on significance probabilities, I analyzed and reconstructed the previous studies to analyze job satisfaction, job commitment, and military life adaptation level, according to four pairs of MBTI preferred indicators. In the case of job satisfaction, E>I and S>N, and in the case of job commitment, T>F. Among the military life adaptation levels, E>I and

T<F are for job satisfaction, and J>P and T<F are for attitude toward the military organizational environment.

Based on positive psychology, counseling techniques were designed according to four pairs of preferred indicators, and counseling techniques were systematized to suit each of the 16 types by selecting counseling techniques according to the soldier's MBTI type.

In the case of type E, we should guide them to think about whether he can say this before speaking and listen to the others' opinions frequently, and also to count the other person's feelings first. In the case of type I, we should create an environment in which individual competencies play a large role in small groups and guarantees personal time and space as much as possible.

In the case of type S, we should guide them to be aware of the reason why military life innovation is necessary, and recommend self-development such as physical training, crafts, and musical instrument playing. In the case of type N, we should give them various tasks and recommend various competitions or contests. And also we should introduce them how to suggest the room for improvement using the reporting system.

In the case of type T, we should logically explain what do they contribute to society and the nation by belonging to the military. In the case of type F, we should instruct them not to express their intensified emotions as they are, and explain the importance of objective situational judgment.

In the case of type J, we should guide them to flexibly judge the

situation, and to promote work based on objective information of the entire unit. In the case of type P, we should guide them to make plans and act after thinking enough.

Counselors can apply personalized counseling techniques by combining four types of counseling techniques according to the personality type of client soldiers in the above four pairs of preferred indicators. By this personalized counseling model, it will be possible to elevate military group's unity and combat power by motivating each soldiers and solving the causes of the difficulties.