

# WLB TRIZ Using the Law of Technological Evolution (Focusing on MBTI Diagnosis)

## 기술 진화의 법칙을 활용한 워라벨(WLB) TRIZ (MBTI 진단을 중심으로)

Young Soo Park<sup>1</sup>

박영수<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Chairman, Korea TRIZ Association, Korea, [creapark@naver.com](mailto:creapark@naver.com)

**Abstract:** This paper intends to extend and apply Triz, a creative problem-solving theory developed around the technology field, to the non-technical field. There are 40 invention principles, four separation principles, the laws of technological system evolution, standard solutions, and aries. In this paper, we will apply the laws of technological system evolution that focus on future problem solving rather than current problem solving. In the non-technical field, we intend to approach the human system that encompasses employment, start-up, study, marriage, and family relations. Why do people live in human systems? How will you live? I tried to find out the philosophical answer to the back. The human system was approached by dividing it into the way people work and the way they live. The working method was approached from a business perspective such as time management and communication. The way of living was approached focusing on individual life such as family relationships and leisure activities. This purpose of life is well represented in work-life balance. However, since each person may have a different purpose and method of life, we tried to recognize differences between individuals by using a diagnostic tool called MBTI. In addition, as many people know MBTI as a diagnostic tool to express people's minds as COVID-19 is prevalent, a research model was set based on the relationship between MBTI diagnosis results and work-life balance. The research method conducted in-depth interviews with corporate leaders on the balance of work and life.

**Keywords:** TRIZ(Theory of Inventive Problem Solving), Technical System, Human System, MBTI(Myers Briggs Type Indicator), WBL(Work-Life Balance)

**요약:** 본 논문은 기술 분야를 중심으로 발전되어온 창의적 문제해결 이론인 트리즈를 비기술분야로 확장하여 적용하고자 한다. 트리즈는 40가지 발명원리, 4가지 분리원리, 기술 시스템 진화의 법칙, 표준해, 아리즈 등 다양한 방법들이 있다. 본 논문에서는 현재의 문제해결보다 미래의 문제해결에 초점을 맞춘 기술 시스템 진화의 법칙을 적용할 것이다. 비기술분야는 취업, 창업, 학업, 결혼, 가족관계 등을 포괄하는 휴먼시스템을 중심으로 접근하고자 한다. 휴먼시스템은 사람들이 왜 사는가? 어떻게 살아갈 것인가? 등에 대한 철학적인 해답을 규명해 보고자 하였다. 휴먼시스템은 사람들이 일하는 방식과 생활하는 방식으로 구분하여 접근하였다. 일하는 방식은 시간관리, 의사소통 등 비즈니스적 관점에서 접근하였다. 생활하는 방식은 가족관계, 여가활동 등 개인의 인생을 중심으로 접근하였다.

Received: December 26, 2022; 1<sup>st</sup> Review Result: February 08, 2023; 2<sup>nd</sup> Review Result: March 07, 2023  
Accepted: March 31, 2023

이러한 인생의 목적은 워라벨에서 잘 나타내고 있다. 그러나 사람마다 인생의 목적과 방식이 다를 수 있기 때문에 MBTI라는 진단도구를 활용하여 개인 간의 차이를 인정하고자 하였다. 또한 코로나19가 유행하면서 사람의 마음을 표현하는 진단도구로 MBTI를 많은 사람들이 알고 있으므로 MBTI진단 결과와 워라벨의 관계를 중심으로 연구모형을 설정하였다. 연구방법은 기업의 리더들을 대상으로 일과 생활의 균형에 대해 심층인터뷰를 하였다.

**핵심어:** 트리즈, 기술시스템, 휴먼시스템, 심리유형, 워라벨

## 1. 서론

최근 4차 산업혁명 시대에 다양한 기술의 발전과 더불어 최근에는 코로나19가 크게 유행하면서 바이러스가 인류에게 걸림돌이 되는 상황이다. 그러나 코로나19는 네트워크 기술을 증폭하는 순기능이 있는 것도 사실이다.

코로나19는 기술의 발전을 위해서는 유용한 기능을 수행하고 있지만, 사람들에게 유해한 기능을 수행하고 있다고 할 수 있다. 코로나19는 사람들에게 생활 속에서 다양한 모순을 제공하고 있다.

그래서 사람들이 코로나19를 두려워하면서 사람들과 접촉을 기피하는 비접촉방식으로 생활하면서 코로나19를 극복하고 있다. 이런 생활이 지속화되면서 사람들은 자신이 원하는 것을 찾아서 해결하기보다는 원하지 않는 것을 피하는 방식으로 생활방식이 변하고 있는 것을 발견할 수 있다.

따라서 이번 논문에서는 트리즈의 기술 진화법칙을 활용하여 코로나19 시대에 사람들이 원하는 결과와 원하지 않는 결과를 일과 생활의 균형 모델로 제시하여 사람들이 원하는 결과를 찾으면서 원하지 않는 결과를 피하는 방법을 제시하고자 한다.

다만 사람마다 원하는 결과와 원하지 않는 결과를 찾아가는 방식이 다를 수 있으므로 각자의 방식을 적용하기 위해서 MBTI를 도입하여 연구하기로 하였다.

본 연구는 일과 생활의 균형을 찾을 수 있도록 일에서의 원하는 항목 8가지와 생활에서 원하는 항목 8가지를 통합하여 일과 생활의 균형을 찾을 수 있도록 16가지로 제시한다.

일과 생활의 균형 항목은 16가지이며 다음과 같다: 건강, 자기개발, 신념가치, 영적성장, 자산, 가족관계, 생활환경, 여가활동, 시간관리, 경력개발, 갈등해소, 팀워크, 리더십, 직업성취, 성과관리, 의사소통.

또한 사람마다 심리선호도의 차이가 있기 때문에 16가지 항목 중에 누구나 같은 항목을 원하지 않는 경우가 많아서 갈등이 발생할 수도 있다.

이를 위해 사람들의 차이를 이해할 수 있도록 MBTI를 활용하기로 한다. 심리선호도는 영문으로 표현하여 16가지로 분류하여 제시한다.

16가지의 심리선호도는 ISTJ, ISTP, ESTP, ESTJ, ISFJ, ISFP, ESFP, ESFJ, INFJ, INFP, ENFP, ENFJ, INTJ, INTP, ENTP, ENTJ이다.

사람들이 원하는 16가지 항목을 대상으로, 16가지 심리선호도를 도구로 하여 시스템진화의 법칙으로 통합하여 체계적으로 자신의 심리선호도와 원하는 것을 쉽게 찾을 수 있도록 제시한다.

본 연구는 일과 생활의 균형을 찾을 수 있도록 일에서의 원하는 항목 8가지와 생활에서 원하는 항목 8가지를 통합하여 일과 생활의 균형을 찾을 수 있도록 16가지로

제시한다.

일과 생활의 균형 항목은 16가지이며 다음과 같다. 건강, 자기개발, 신념가치, 영적성장, 자산, 가족관계, 생활환경, 여가활동, 시간관리, 경력개발, 갈등해소, 팀워크, 리더십, 직업성취, 성과관리, 의사소통.

또한 사람마다 심리선호도의 차이가 있기 때문에 16가지 항목 중에 누구나 같은 항목을 원하지 않는 경우가 많아서 갈등이 발생할 수도 있다.

이를 위해 사람들의 차이를 이해할 수 있도록 MBTI를 활용하기로 한다. 심리선호도는 영문으로 표현하여 16가지로 분류하여 제시한다.

16가지의 심리선호도는 ISTJ, ISTP, ESTP, ESTJ, ISFJ, ISFP, ESFP, ESFJ, INFJ, INFP, ENFP, ENFJ, INTJ, INTP, ENTJ이다.

사람들이 원하는 16가지 항목을 대상으로, 16가지 심리선호도를 도구로 하여 시스템 진화의 법칙으로 통합하여 체계적으로 자신의 심리선호도와 원하는 것을 쉽게 찾을 수 있도록 제시한다.

## 2. 본론

### 2.1 기술 시스템 진화의 법칙

트리즈는 발명 문제해결을 위해 다양한 이론들을 연구하였다. 알트슐러는 Creativity as an Exact Science에서 기술 시스템 진화의 법칙을 8가지로 제시하였다. 시스템 부분들의 완전성의 법칙, 시스템의 에너지 전도성의 법칙, 시스템 부분들의 리듬 조화의 법칙, 시스템의 이상성 증가의 법칙, 시스템 부분들의 불균일 발전의 법칙, 상위시스템으로 전이의 법칙, 거시에서 미시 수준으로 전이의 법칙, 물질-장 상호작용 증가의 법칙이다.

트리즈 테제를 이용한 휴대용 탐지기 무인 자동시험 시스템 개발(Development of the Unmanned Automatic Test System for a Portable Detector using TRIZ TESE)에서 기술 시스템 진화의 9가지 법칙을 소개하였다[1]. 시스템 완전성의 법칙, 에너지 전도성의 법칙, 리듬 조화의 법칙, 이상성 증가의 법칙, 시스템 구성요소의 불균등 적 발전법칙, 상위시스템으로 전이 법칙, 거시계에서 미시계로의 전이 법칙, 물질-장 수준 증가의 법칙, 역동성 증가의 법칙이다. 본 논문에서는 강유신의 논문을 인용하여 다음과 같이 9가지 법칙으로 제시한다.

2.1.1 시스템 완전성의 법칙: 시스템을 구성하는 4가지 요소인 발생기관, 전달기관, 작동기관, 제어기관으로 완전하게 갖추어질 때까지 발전한다.

2.1.2 에너지 전도성의 법칙: 시스템 구성요소 간의 에너지가 잘 순환되어야 한다.

2.1.3 리듬 조화의 법칙: 시스템 구성요소의 리듬(진동이나 정기적인 주기)을 조화시킨다.

2.1.4 이상성 증가의 법칙: 이상성을 향한 시스템개선이 방향은 해로운 효과에 대한 유용한 효과의 비율을 개선함으로써 일어난다.

2.1.5 시스템 모순의 법칙: 어느 한 요소가 급속한 발전을 이루면 그렇지 못한 요소들이 따라가지 못하게 되어 시스템의 전체적인 성능향상에 방해가 된다. 이처럼 시스템의 각 요소의 발전 정도가 불균일성을 가지게 되어 모순을 유발하게 된다.

2.1.6 시스템 상승의 법칙: 기술이 어느 한계에 도달하면 슈퍼시스템으로 진화한다. 간단히 모노-바이-폴리라고도 한다.

2.1.7 시스템 분할의 법칙: 시스템은 매크로 적인 관점에서 발전하다가 마이크로

수준으로 진화한다. 기능설계가 매크로에서 마이크로로 진화하는 동안 시스템의 크기가 작아질 필요는 없다. 기능을 제공하기 위해서 개별 시스템의 크기가 작아짐에 따라 더 많은 기능이 통합된다.

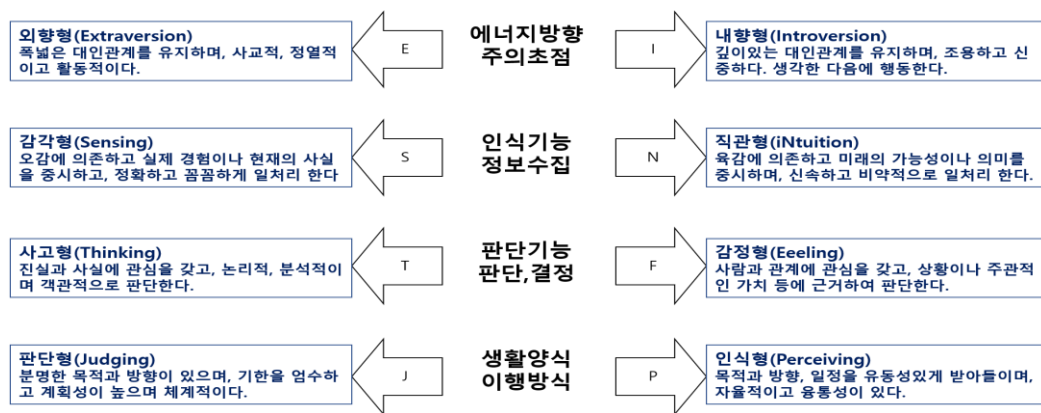
2.1.8 상호작용 증가의 법칙: 새로운 상호작용을 추가한다거나 제어하기가 더 쉬운 방향으로 진화한다. 원래 시스템에 있는 물질과 작용하는 새로운 물질을 추가할 수도 있다.

2.1.9 역동성 증가의 법칙: 성능을 향상하기 위해 초기의 정적인 시스템에서 동적인 시스템으로 진화한다.

## 2.2 MBTI(Myers-Briggs Type Indicator)

Jung(1875~1961)은 1921년 Psychologische Typen에서 심리유형을 언급하였다. Jung은 자신의 심리유형론에서 마음을 인식과 판단의 두 기능으로 나누고 이중 인식기능을 비합리적 기능이라 하여 감각과 직관으로 나누고, 판단기능을 합리적 기능이라 하여 사고와 감정으로 구분하였다. 이런 네 가지 기본기능을 일상에서 실현해 나갈 때 어떤 태도로 나타내는가에 따라 외향, 내향으로 분류한다[2].

그 후 MBTI(Myers Briggs Type Indicator)는 물리학을 전공한 브릭스(Briggs)가 사람들의 성격특성을 귀납적으로 분석하여 정리하였는데, 그것을 딸인 마이어스(Myers)가 심리학을 전공하면서 칼 융의 심리유형론과 융합하여 진단지로 개발하였다. MBTI는 네 가지 분리된 지표로 구성된다. MBTI는 신뢰도와 타당도를 13년 동안이나 검증하면서 전 세계적으로 활용되고 있다.



[그림 1] MBTI 네가지 선호지표

[Fig. 1] MBTI: Four Preference Indicators

다음의 두 가지 쌍으로 된 질문에 응답하면서 스스로 자신의 성격을 파악해 볼 수 있다. 당신은 외향적(E)인가? 내향적(I)인가? 당신은 감각형(S)인가? 직관형(N)인가? 당신은 사고형(T)인가? 감정형(F)인가? 당신은 판단형(J)인가? 인식형(P)인가?

위의 4가지를 조합하면 16가지의 심리유형으로 나타난다. 16가지의 심리유형은 ISTJ, ISTP, ESTP, ESTJ, ISFJ, ISFP, ESFP, ESFJ, INFJ, INFP, ENFP, ENFJ, INTJ, INTP, ENTP, ENTJ이다.

이 16가지 유형을 자신의 심리유형이라고 한다. 이 16가지를 트리즈의 수단으로 정하여 ‘휴먼 시스템(Human System)’으로 나타낸다.

사람들이 자신의 휴먼시스템을 이해하고, 다른 사람의 휴먼시스템을 이해하면서

상호교류를 할 필요가 있다. 최근 많은 사람이 자신의 휴먼시스템을 찾고 싶어 하고, 다른 사람의 휴먼시스템에 대해서도 관심을 갖게 되었다.

### 2.3 워라벨(WLB); 일과 생활의 균형(Work-Life Balance)

주5일 근무제에 이어 등장한 주 52시간 근무는 코로나19와 더불어 개인의 삶의 질 향상을 통한 업무 효율성 증대를 요구하고 있다.

일과 생활에 대한 연구는 예전부터 많은 연구가 이루어졌으나, 대부분 두 영역을 독립적인 것으로 보고 연구가 진행되어 왔다. 최근 들어 일과 생활 간의 갈등이나 조화가 개인의 생활뿐 아니라 가족 및 조직성장에 영향을 미친다는 연구 결과가 등장함에 따라 일과 생활의 균형(Work-Life Balance)이라는 주제가 사회적 관심사가 되고 있다.

일과 생활의 균형에 관한 질적 연구에서 심층 면접을 기반으로 한 균형 조건을 탐색하였다[3]. 일을 위해 삶을 희생하기보다는 일을 통해 진정한 행복을 이루고자 하는 개인이 증가하고 있다[4].

선진국에서는 1970년대부터 기업의 생산성 제고를 위한 노력, 인재확보, 복지차원 등 다양한 목표로 일과 생활의 균형을 위한 프로그램(Work Life Balance; 워라벨)의 도입을 시작하였다. 이후 유럽의 실업문제, 일본 내 저출산 문제 등 국가가 당면한 문제해결을 위한 방법의 하나로 정부 주도의 다양한 워라벨의 도입이 이루어지고 있다[5].

국내에서는 2004년부터 주5일제 근무, 주 52시간 근무, 육아휴직 등 다양한 제도가 도입되고 있다. 일과 생활의 균형을 연구하면서 일의 구성요소와 생활의 구성요소를 구분하여 상담심리와 코칭 분야에서 활용하고 있다. 일(Work)의 항목은 시간관리, 경력개발, 갈등해소, 팀워크, 리더십, 직업성취, 성과관리, 의사소통 등 8가지로 설명한다. 생활(Life)의 항목은 건강, 자기개발, 신념가치, 영적성장, 자산, 가족관계, 생활환경, 여가활동 등 8가지로 설명한다.

본 논문에서는 일과 생활의 균형(WLB)의 항목을 통합하여 16가지로 설명한다. 이 16가지를 트리즈의 대상으로 정하여 ‘원하는 결과(Wanted Result)’로 나타낸다.

사람들이 자신이 원하는 결과를 이해하고, 다른 사람이 원하는 결과를 이해하면서 상호교류를 할 필요가 있다. 많은 사람이 자신이 원하는 결과를 찾는 것을 어려워 하고, 다른 사람이 원하는 결과를 공유하기도 어려워하는 것이 현실이다.

## 2.4 연구방법

### 2.4.1 연구모델

본 연구를 위해 독립변수는 16가지 MBTI 심리유형, 종속변수는 16가지 원하는 결과를 선정하였다.

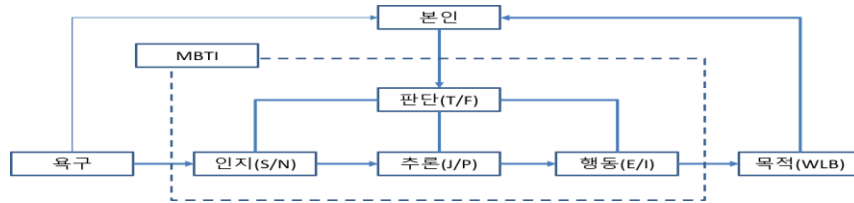


[그림 2] MBTI와 워라벨의 연구모델 개요

[Fig. 2] An Overview of the Research Model of MBTI and Work-Life Balance

1) MBTI의 심리유형은 다음과 같다: ISTJ, ISTP, ESTP, ESTJ, ISFJ, ISFP, ESNP, ESFJ, INFJ, INFP, ENFP, ENFJ, INTJ, INTP, ENTP, ENTJ

2) 진화의 법칙을 적용한 휴먼시스템의 세부적인 연구모형은 다음과 같다. 인간은 본인의 욕구를 에너지로 활용하여 상황을 인지하고, 지속적으로 추론하며, 그것을 행동으로 표현한다. 그 행동들의 옳고 그름을 판단하면서 목적(원하는 결과)을 이루는 것이 본인에게 피드백되어 스스로 성장하는 과정을 거친다.



[그림 3] 휴먼시스템의 연구모델 세부내용

[Fig. 3] Details of the Research Model of Human Systems

3) 원하는 결과는 다음과 같다. 건강, 자기개발, 신념가치, 영적성장, 자산, 가족관계, 생활환경, 여가활동, 시간관리, 경력개발, 갈등해소, 팀워크, 리더십, 직업성취, 성과관리, 의사소통

### 2.4.2 가설설정

1) 가설 1(시스템 완전성의 법칙): MBTI를 구성하는 4가지 지표는 정보수집기능(S/N), 생활습관기능(J/P), 행동방향기능(E/I), 의사결정기능(T/F)으로 적용할 수 있을 것이다.

2) 가설 2(에너지 전도성의 법칙): 에너지원인 동기요인에 따라 정보수집기능, 생활습관기능, 행동방향기능, 의사결정기능 간의 에너지 전달이 원활하게 이루어 질 것이다.

3) 가설 3(리듬 조화의 법칙): 4가지 지표는 자신의 심리유형에 따라 주기능 → 2차기능 → 3차기능 → 열등기능의 주기적인 단계를 거쳐 발전할 것이다.

4) 가설 4(이상성 증가의 법칙): 자신의 심리유형이 주기능에서 열등기능까지 발전하게 되면 자신의 심리유형에 맞도록 원하는 것을 이루고, 원하지 않는 것은 저절로 없어질 것이다.

5) 가설 5(시스템 모순의 법칙): 원하는 결과를 이루려고 하면 반대로 원하지 않는 결과가 발생하기 때문에 모순이 발생할 것이다.

6) 가설 6(시스템 상승의 법칙): 자신의 한계를 극복하면 원하는 결과를 이루게 되고, 상위욕구를 이루려고 할 것이다.

7) 가설 7(시스템 분할의 법칙): 인간이 원하는 결과를 한 번에 이루기 어렵기 때문에 작은 것으로 분할하여 발전하려고 노력할 것이다.

8) 가설 8(상호작용 증가의 법칙): 사람들은 새로운 사람들과 관계를 맺거나 자신이 영향력을 발휘하기 쉬운 방향으로 자신의 심리유형과 유사한 사람들과 먼저 네트워크를 강화하면서 발전할 것이다.

9) 가설 9(역동성 증가의 법칙): 사람들은 성장을 위해 초기에는 활동성이 낮지만 점차 활동성을 높이는 방향으로 진화할 것이다.

### 2.4.3 연구 대상

기업에 종사하는 리더 10명을 대상으로 연구하였다.

### 2.4.4 분석 방법

본 연구는 코칭 과정에서 질적연구로 진행하였다.

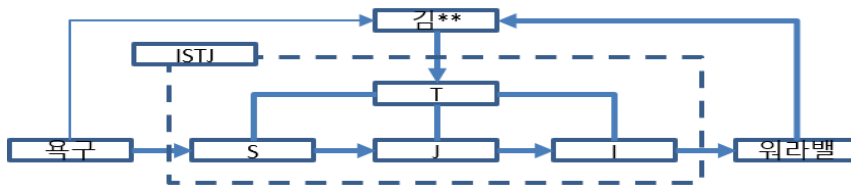
## 3. 결론

### 3.1 연구 결과

10명의 MBTI 심리유형은 ISTJ, ISTP, ESTJ, INTJ, INTP, ENTJ 등 6가지 패턴으로 분석되었다. 6명의 패턴을 시스템 완전성의 법칙으로 분석하면 다음과 같다.

- 1) 가설검증 1(시스템 완전성의 법칙): MBTI의 4가지 지표를 적용할 수 있었다.
- 2) 가설검증 2(에너지 전도성의 법칙): 4가지 지표 간 에너지 전달이 원활하게 이루어졌다.
- 3) 가설검증 3(리듬 조화의 법칙): 주기적인 단계를 거쳐 발전하였다.

ISTJ, ISTP, ESTJ, INTJ, INTP, ENTJ 등 6가지 패턴에 따라 휴먼시스템 발전의 단계가 다양하게 나타남을 알 수 있다.



[그림 4] 휴먼시스템의 심층인터뷰 결과

[Fig. 4] In-depth Interview Results of Human Systems

4) 가설검증 4(이상성 증가의 법칙): 자신의 심리유형이 주기능에서 열등기능까지 발전하면서 자신의 심리유형에 맞도록 원하는 결과를 이루려고 하였다.

5) 가설검증 5(시스템 모순의 법칙): 원하는 결과를 이루려고 하면 반대로 원하지 않는 결과가 발생하기 때문에 모순이 발생하였다.

[표 1] MBTI와 워라벨의 관계 인터뷰 결과

[Table 1] The Result of the Interview between MBTI and Work-life Balance

X \ Y	건강	자기 개발	신념 가치	영적 성장	자산	가족 관계	생활 환경	여가 활동	시간 관리	경력 개발	갈등 해소	팀워크	리더십	직업 성취	성과 관리	의사 소통
ISTJ				박**		김**		노**	김**			노**	박**			
ISTP							배**		배**							
ESTP																
ESTJ				방**		조**							조**			방**
ISFJ																
ISFP																
ESFP																
ESFJ																
INFJ																
INFP																
ENFP																
ENFJ																
INTJ				박**				정**					박**	정**		
INTP										최**	최**					
ENTP																
ENTJ			곽**		곽**											

6) 가설검증 6(시스템 상승의 법칙): 자신의 한계를 극복하면 원하는 결과를 이루게 되고, 상위욕구를 이루려고 하였다.

[표 2] 휴먼시스템의 발전의 단계

[Table 2] The Stages of the Development of the Human System

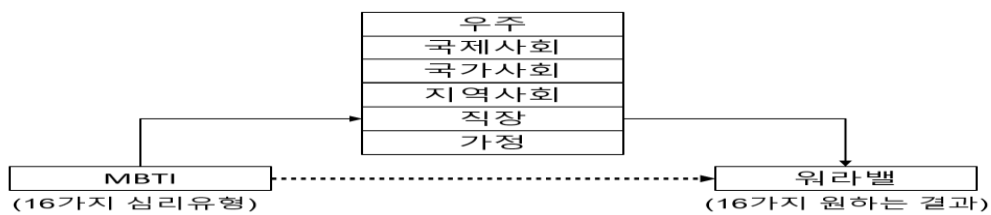
상위시스템	국제사회, 우주 지역사회, 국가사회 가정, 직장	국제사회, 우주 지역사회, 국가사회 가정, 직장	국제사회, 우주 지역사회, 국가사회 가정, 직장
시스템	과거시스템	현재시스템	미래시스템
하위시스템	S/N/+T/F, S/N+J/P E/I, S/N, T/F, J/P	T/F+E/I, J/P+E/I E/I, S/N, T/F, J/P	S/N+E/I, T/F+J/P E/I, S/N, T/F, J/P
	과거	현재	미래

MBTI의 4가지 지표는 사람들의 에너지원인 욕구에 따라 속성별로 분할되면서 이루어진다. 물질-장의 Field는 외부환경으로 적용할 수 있다. 외부 환경은 가정-직장-지역사회-국가사회-국제사회-우주로 상승한다.

7) 가설검증 7(시스템 분할의 법칙): 인간이 원하는 결과를 한 번에 이루기 어렵기 때문에 작은 것으로 분할하여 발전하였다.

8) 가설검증 8(상호작용 증가의 법칙): 사람들은 새로운 사람들과 관계를 맺거나 자신이 영향력을 발휘하기 쉬운 방향으로 자신의 심리유형과 유사한 사람들과 먼저 네트워크를 강화하면서 발전하였다.

9) 가설검증 9(역동성 증가의 법칙): 사람들은 성장을 위해 초기에는 활동성이 낮지만, 점차 활동성을 높이는 방향으로 진화하였다.



[그림 5] 휴먼시스템의 심층인터뷰 사례

[Fig. 5] An In-depth Interview with Human Systems

### 3.2 연구의 시사점

본 연구의 시사점은 기술 시스템 진화법칙의 8가지 요소를 휴먼시스템으로 적용하였을 때도 그대로 적용된다는 것이다. 최근 코로나19로 인해 온라인활동이 증가하는 시기에 사람들이 MBTI를 통해 자신과 타인을 객관적인 관점으로 이해하려는 경향이 높아지면서 본 연구의 시사점은 다음과 같이 생각할 수 있다.

첫째, 코로나19로 인해 사람들과의 상호관계가 부족한 시점에서 자신의 정체성을 잃어가는 사람들이 증가하고 있는 시기에 자신을 객관적으로 바라볼 수 있는 시스템적인



방법을 제시하는 데 의의가 있다고 할 수 있다.

둘째, 자신이 원하는 결과가 맞는지 자신의 판단이 정확한지를 확인하고 싶은 사람들의 욕구를 16가지 원하는 결과를 제시하여 일차적으로 다양한 관점으로 생각할 기회를 제공했다는 점에서 의의를 생각할 수 있을 것이다.

셋째, 사람들에게 자신이 원하는 결과가 무엇인지를 빠르게 파악하여 그것을 이루어 가는 성장단계를 제시함으로써 불확실할 미래를 탐색해 나가는 방법을 제시했다는 점에서 의의가 크다고 할 수 있다. 특히 ESTJ의 4가지 지표는 일(work), ESTJ 지표와 반대인 INFP 4가지 지표는 생활(Life) 등 원하는 결과가 상이하다는 것을 알 수 있었다.

### 3.3 연구의 한계점

본 연구의 시사점을 다른 측면으로 바라보면 한계점으로 보일 수 있다. 독립변수인 MBTI를 사용하는 것과 종속변수인 개인이 원하는 결과를 좀 더 현실적이면서 구체적인 것으로 표현해야 하는 등 가설검증 결과의 한계점은 다음과 같다.

첫째, MBTI에 대한 관심도가 높아지면서 MBTI 자체에 대한 의문을 제기하는 심리학자들도 생겨나고 있다. 최근의 연구 트렌드는 임상 연구 결과를 제시해야 연구의 신뢰도를 인정하는 분위기이다. 따라서 MBTI가 처음 도입될 때 체계적인 임상 연구가 부족하였기 때문이다.

둘째, 개인이 원하는 것을 구체적으로 명시하기 어려운 사람들이 있을 것이다. 16가지 원하는 결과는 개념적인 관점에서는 맞는 말이지만 구체적인 관점에서는 명확히 구분하기 어려운 사람들이 존재할 것이다.

셋째, 개인이 원하는 결과와 원하지 않는 결과를 명확히 구분할수록 스스로 자기모순에 빠져서 원하는 결과만 선택하거나, 원하지 않는 결과를 포기하려는 사람들도 증가할 수 있다.

### 3.4 향후 방향

향후 연구 방향은 다음과 같다.

첫째, 연구 대상의 한계를 극복하기 위해서 다양한 계층의 사람들을 대상으로 연구를 확대할 필요가 있다.

둘째, 원하는 결과와 원하지 않는 결과를 동시에 생각했을 때, 자기모순에 빠지기 쉬우므로 원하는 것을 먼저 이룰 수 있도록 방법을 제시하는 것이 바람직할 것이다.

셋째, 자신의 경력개발과 연계되도록 사람과의 상호작용 외에 직무와의 상호작용, 조직과의 상호작용 등으로 범위를 넓혀갈 필요가 있다.

넷째, 에너지원인 인간의 욕구 연구를 추가하여 시스템투입까지 고려한다면 연구의 완성도를 높이는 데 큰 도움이 될 것이다. 예를 들어 욕구에서 인지로 전달되는 부분은 의식적 에너지, 욕구에서 본인에게 전달되는 부분은 무의식적 에너지로 생각할 수 있을 것이다.

다섯째, 정상적인 사람들이 있는 반면에 비정상적인 사람들이 증가하는 추세에 있다. 따라서 MBTI를 정상적인 상태와 비정상적인 상태를 구분하여 진단할 필요도 있을 것이다. 자신이 정상적인 상태인지 비정상적인 상태인지 의식적으로 인지하고 있는 경우도 있고, 인지하지 못하는 경우도 있다. 의식적으로 인지하지 못하는 경우에는 무의식적으로도 인지하지 못할 확률이 높다. 정상적인 상태와 비정상적인 상태, 그리고

의식과 무의식의 관계를 연구할 필요가 있다.

## References

- [1] Yu Shin Chang, Development of the Unmanned Automatic Test System for a Portable Detector using TRIZ TESE, Journal of The Korea Society of Computer and Information, (2021), Vol.26, No.6, pp.63-71.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.9708/jksci.2021.26.06.063>
- [2] Hyun Jae Jang, A study on the relations between leader's personality and leadership styles: Based on Myers-Briggs Type Indicator, Graduate School of Industrial Psychology, Kwangwoon University, Master Thesis, (2003)  
Available from: [www.riss.kr/search/detail/DetailView.do?p\\_mat\\_type=be54d9b8bc7cdb09&control\\_no=49c9a9a3c0c02572&keyword=%EF%BB%BF리더의%20성격과%20리더십%20유형간의%20관계](http://www.riss.kr/search/detail/DetailView.do?p_mat_type=be54d9b8bc7cdb09&control_no=49c9a9a3c0c02572&keyword=%EF%BB%BF리더의%20성격과%20리더십%20유형간의%20관계)
- [3] Young Mi Song, A Qualitative Study on Work-Life Balance(Exploring Balanced Conditions Based on In-depth Interviews), Korea University, Master Thesis, (2013)  
Available from: [www.riss.kr/search/detail/DetailView.do?p\\_mat\\_type=be54d9b8bc7cdb09&control\\_no=0cd83493d6798e2affe0bdc3ef48d419&keyword=%EF%BB%BF일과%20생활의%20균형에%20관한%20질적%20연구\(심층면접을%20기반으로%20한%20균형조건의%20탐색\)](http://www.riss.kr/search/detail/DetailView.do?p_mat_type=be54d9b8bc7cdb09&control_no=0cd83493d6798e2affe0bdc3ef48d419&keyword=%EF%BB%BF일과%20생활의%20균형에%20관한%20질적%20연구(심층면접을%20기반으로%20한%20균형조건의%20탐색))
- [4] Jeong Un Kim, Jeong Yeol Park, A Study on the Development of Work-Life Balance Scale, Journal of Leisure Studies (2008), Vol.5, No.3, pp.53-69.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.22879/slos.2008.5.3.53>
- [5] U Ran Kang, No Jo Bae, Ji Yeong Jeong, The New Head of Management: Work-Life Balance(WBL), (2006)  
Available from: <http://www.riss.kr/link?id=M10958867>