

[제안서] 조직의 성장과 시너지를 위한 MBTI 기반 맞춤형 워크숍 솔루션

1. 서론: 현대 조직에서의 '다름'에 대한 인문학적 재해석

현대 사회는 수직적 권위와 '절대적 진리'가 지배하던 단일 패러다임의 시대를 지나, 타자와의 역동적인 관계 속에서 가치가 발생하는 '수평적 생성'과 '다원주의'의 시대로 진입했습니다. 과거의 조직 관리가 하나의 정답에 개인을 맞추는 교정의 과정이었다면, 현대의 전략적 팀워크는 구성원 개개인의 고유한 단독성을 조직의 창의적 에너지로 전환하는 '생성주의(Generativism)'적 접근을 요구합니다.

문화와미래연구원은 가치 체계의 패러다임이 수직에서 수평으로 이동하고 있음에 주목합니다. 우리가 정의하는 '수평적 생성'은 단순히 직급을 낮추는 것이 아니라, 서로 다른 기질이 부딪히는 지점에서 상단 명령(Command)이 아닌 상호 작용에 의한 새로운 가치가 발현되는 것을 의미합니다. 이러한 다원주의적 가치를 존중하는 문화는 변동성이 큰 시장 환경에서 조직의 유연성을 확보하는 핵심적인 경쟁 우위가 됩니다. 본 제안서는 MBTI 라는 실무적 도구를 통해 조직 내 '심리적 안전감'을 구축하고, 이를 성과로 연결하는 전략적 솔루션을 제시하고자 합니다.

2. 프로그램 기획 배경 및 핵심 목적

조직 내 소통의 마찰과 갈등은 기술적 역량의 부족보다는 '상호 이해의 결핍'이라는 구조적 문제에서 기인합니다. 본 프로그램은 단순한 성격 진단을 넘어, 조직의 체질을 개선하는 세 가지 전략적 목적을 지향합니다.

- **심리적 안전감(Psychological Safety)의 구조화:** 개인의 취약점이나 상이한 업무 방식을 '교정 대상'이 아닌 '타고난 고유한 기질'로 재정의합니다. 구성원이 자신의 약점을 노출해도 안전하다는 믿음은 솔직한 피드백과 혁신적 시도의 토양이 됩니다.
- **일하는 방식(Way of Working)의 실질적 동기화:** 성격 유형의 확인을 넘어, '팀 목표 달성을 위해 우리가 합의할 수 있는 소통 규칙'을 도출합니다. 이는 추상적인 협력을 실무적인 프로세스로 치환하는 과정입니다.
- **가변적 리더십 및 코칭 체계 확립:** 리더가 자신의 기질적 편향을 인지하고, 팀원의 성향에 맞춘 정밀한 동기부여 전략을 구체화하여 조직 내 잠재 시너지를 전략적으로 관리하도록 돕습니다.

명확한 목적의식을 바탕으로, 각 구성원의 직무와 직급에 최적화된 맞춤형 커리큘럼을 다음과 같이 설계하였습니다.

3. [과정 A] 실무진 대상: 자아 발견 및 협업 시너지 창출

실무진에게 '자기 이해'는 단순한 자아 탐색이 아니라 강점을 직무에 투사하는 '셀프 리더십'의 발현이며, 타인과의 접점을 정교하게 설계하는 '팀워크'의 시작입니다. 본 과정에서는 MBTI 유형과 SMART 목표 수립을 연계하여 개인의 성장이 조직의 목표와 정합성을 갖추도록 유도합니다.

[MBTI 기반 SMART 목표 수립 전략]

- **J(판단형):** 'Time-bound(기한)' 설정 및 단계별 계획 수립에 강점이 있으나, 'Attainable(달성 가능성)' 측면에서 과도한 목표를 설정하는 경향을 조정합니다.
- **P(인식형):** 상황 변화에 따른 'Relevant(유관성)' 확보에 능하지만, 목표의 구체성(Specific)과 기한 엄수를 위한 유연한 통제 장치를 마련합니다.

특히 실무 현장에서 즉시 적용 가능한 '협업 룰'을 설정하여 마찰 계수를 최소화합니다.

[실무 협업 가이드: Action-Oriented Rule]

협업 상황(Pain Point)	타겟 유형 특징	워크숍 솔루션 및 협업 규칙(Rule)
비동기 커뮤니케이션의 부재	ISFJ(예의 및 절차 중시) INTP(내향적 사고 집중)	대면 보고나 즉각적인 답변 강요 대신 메신저 댓글, 공유 문서 등을 활용해 '속고할 시간'을 보장하는 비동기식 소통 체계 수립.
직관(N)과 감각(S)의 협업 갈등	N(디자인팀 등: 비전 중심) S(상품팀 등: 실무 중심)	N 유형이 아이디어를 제안할 때, S 유형의 가시적 이해를 돕기 위해 반드시 구체적인 이미지, 샘플 등 '시각적 레퍼런스'를 첨부하는 규칙 의무화.
협업 가시성(Visibility) 결핍	전 유형 공통	성향별 소통 방식 확립 후, 공유 캘린더나 협업 툴을 활용하여 개인 및 팀의 마일스톤을 시각적으로 투명하게 공유.

실무진 레벨에서 형성된 개인적 시너지는 리더의 전략적 코칭과 정교한 의사결정을 통해 결정화될 때 비로소 조직의 자산으로 안착됩니다.

4. [과정 B] 리더급 대상: 맞춤형 코칭 및 의사결정 전략

리더의 기질(SJ, SP, NF, NT)은 조직 문화를 결정짓는 가장 강력한 변수입니다. 리더는 자신의 기질적 강점이 독단으로 흐르지 않도록 경계하고, 팀원의 성향에 따라 동기부여 방식을 달리하는 '가변적 리더십'을 발휘해야 합니다.

[GROW 모델 기반 성격 유형별 동기부여 전략]

- **NT(분석/도전형) 팀원 코칭:**
 - **Goal:** 도전적이고 지적인 자극을 주는 목표 설정.
 - **Strategy:** 리더의 논리적 타당성을 바탕으로 '전문가적 자율성'을 부여할 때 동기부여가 극대화됨.
- **NF(의미/성장형) 팀원 코칭:**
 - **Goal:** 개인의 가치관과 조직의 목표가 일치하는 지점을 강조.
 - **Strategy:** 단순 성과 지표보다 '개인의 성장'과 '사회적 기여'의 맥락에서 정서적 지지를 제공.

또한, 리더의 판단 편향을 제거하기 위해 'Zig-Zag 문제해결 모델'을 의사결정의 전략적 필터(Strategic Filter)로 활용합니다.

1. **감각(S) 필터:** "우리가 가진 객관적 데이터와 팩트는 무엇인가?" (데이터 마비 방지)
2. **직관(N) 필터:** "이 데이터 이면의 기회와 미래의 함정은 무엇인가?" (근시안적 접근 방지)
3. **사고(T) 필터:** "도출된 대안 중 가장 논리적이고 인과적인 우선순위는?" (감정적 판단 배제)
4. **감정(F) 필터:** "이 결정이 구성원의 수용성과 조직 가치에 부합하는가?" (독단적 추진 방지)

5. 프로그램 운영의 차별성 및 사후 관리 시스템

문화와미래연구원은 1 회성 교육의 한계를 극복하기 위해 '학습-실무 적용-피드백'의 선순환을 보장하는 **다회차 반복 학습 모델**을 제안합니다.

- **운영 주기:** 2 개월 간격, 총 3 회 워크숍 진행 (현장 적용 및 변화 모니터링 최적화 주기).
- **행동 변화를 지원하는 가시적 도구 제공:**
 - **MBTI 코칭 다이어리:** 팀원별 맞춤 코칭 스킬과 피드백 기록장을 통합하여 리더의 일상적 관리를 지원합니다.
 - **성격유형 카드 및 팀 프로파일:** 사무 공간에 비치하여 서로의 선호 방식을 직관적으로 인지하게 함으로써 오해의 소지를 원천 차단합니다.
 - **협업 가시성 툴:** 공유 캘린더와 연계하여 유형별 소통 규칙이 실질적인 업무 마일스톤에 반영되도록 관리합니다.

6. 결론: 문화와미래연구원이 제안하는 파트너십의 가치

문화와미래연구원은 학술적 깊이와 실천적 응용력을 결합한 독창적인 연구 플랫폼입니다. 본 연구원은 '에듀매치컨설팅(학습 컨설팅 앱)'과 '유아 심리 테스트' 앱 등 디지털 시대에 최적화된 에듀테크 역량을 보유하고 있으며, 유튜브 채널 'ND의 문화 브로셔'와 '인사이트 구독 서비스'를 통해 최신 철학 에세이 및 연구 데이터를 지속적으로 공유하고 있습니다.

이러한 입체적인 역량은 본 워크숍이 단순한 이벤트를 넘어 조직의 미래를 설계하는 고도의 전략 솔루션이 될 것임을 보장합니다. '철학과 실천으로 미래를 연구한다'는 당사의 비전은 귀 기관의 조직 문화 혁신 과정에서 구체적인 성과로 증명될 것입니다. 본 프로그램을 통해 귀 기관이 다원주의적 가치를 존중하며 수평적 성장을 이루는 혁신 조직으로 거듭나기를 기대합니다.