

## 대학생들의 팀플 선호와 기피에 관한 연구: MBTI 성격유형 검사를 중심으로\*

황 요 한 \*\*. 김 창 수\*\*\*  
(전주대학교 · 건양대학교)

Hwang, Yohan & Kim, Changsoo. "An Exploratory Study on University Students' Preferences and Aversions for Team Projects: Focusing on MBTI Personality Type Test." *Studies in English Language & Literature* 49.2 (2023): 285-317. The main purpose of this study is to explore university students' preferences and aversions for team projects. Various variables, including gender, major, military service, and frequency of team project participation, are examined, focusing on personality and motivation. Especially, the study investigates the influence of each personality type indicator in the MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) on students' team project experience and perception. The findings are as follows. Sentiment analysis revealed predominantly negative emotions among university students towards team projects. No significant differences were found in preference for team projects among various factors such as major, gender, age, and military service. However, there were differences in the perception of the importance of collaboration among all groups. Students with more team project experience had a more positive perception of preference for team projects, self-efficacy, and the value of cooperation. While there were no significant differences in the preference for team projects among MBTI personality types, differences were found in self-efficacy and the perception of the importance of collaboration. Based on these findings, the study suggests practical ways to establish a positive team project culture in the university setting. (Jeonju University · Geonyang University)

**Key Words:** Team project, Team play, Team-based learning, Project-based learning, MBTI

\* 이 논문은 2022학년도 건양대학교 학술연구비 지원에 의해 이루어진 것임.

\*\* 제 1저자

\*\*\* 교신저자

## I. 서론

최근 대학생들 사이에서 팀 프로젝트 또는 팀플레이(이하 팀플)를 기반으로 한 협력 기반의 과제와 활동에 대한 부정적인 인식이 심각한 문제로 대두되고 있다. 팀 활동의 교육적 의미와 협동의 사회적 가치를 폄훼하려는 것은 아니지만 팀플은 팀킬이라는 밈(meme)이 되어 대학생들의 기피 대상이 된 지 오래다(최미정, 은재호, 2020). 교육 현장에서 학생들이 꼭 갖춰야 할 미래의 핵심역량으로 4C(Critical Thinking, Communication, Collaboration, Creativity)를 강조하며 의사소통 기반의 창의적인 협력 활동을 장려할 수 있는 여러 가지 교육 이론과 방법이 소개되고 적용되고 있었다(정유경, 2019; 정혜륜, 2023; 한수민, 2023). 하지만 정작 역량 개발의 주체가 되어야 하는 학생들은 협력과 협동의 필요성을 느끼지 못하는 듯하다.

협력(協力)은 다양한 사람들이 상호작용을 하면서 함께 지식을 만들어 가는 일련의 행위를 일컫는다. 공동의 목표를 달성하기 위해 힘을 합침으로써 개인과 집단의 구성원에게 모두 이로운 결과를 기대할 수 있다. 하지만 많은 학생이 팀 활동을 하면서 불공평한 참여, 불평등한 역할분배, 팀원들과의 갈등 등에서 오는 피로감을 호소하는 경우가 많다(박민정, 2007). 이러한 현상이 반복되면 개인과 팀 전체의 사기 저하뿐만 아니라 협력의 가치에 대한 부정적인 인식과 평가로 이어질 수 있어 적절한 주의가 필요하다(박종혁, 2013; 이은철, 2019).

이를 고려하여 본 연구에서는 대학생들의 팀플 선호도 및 기피도와 관련된 여러 가지 현상을 탐구한다. 팀플을 수행하는데 필요한 개인적 자기효능감과 협력의 중요성에 대한 인식, 그리고 갈등 상황에 영향을 미치는 요인, 특히 개인의 동기적 특성을 조사하고자 한다. 이를 위해 다양한 변인(성별, 전공, 군필 여부, 팀플 참여 횟수 등) 중 특히 현재 대학생들 사이에서 유행하는 성격유형 검사 MBTI(Myers-Briggs Type Indicator)를 기반으로 각각의 성격유형 지표가 팀플 경험과 인식에 어떠한 영향을 미치는지를 분석한다. 본 연구의 결과를 통해 대학 환경에서 긍정적인 팀플 문화를 정착시키기 위해 어떠한 노력을 기울여야 하는지에 대한 청사진을 제공하고자 한다.

## II. 선행 연구

### 2.1 대학 교육에서 팀플 활동의 장단점

대학 교육 환경에서 교수자의 역할은 단순한 지식 전달에서 벗어나 학생들이 실질적으로 사용할 수 있는 다양한 기술과 경험을 습득할 수 있도록 돕는 것이 중요하다. 이를 위해서는 학생들이 스스로 문제를 발견하여 그 문제를 해결하기 위한 방법을 찾을 수 있는 배움의 장을 마련해 주어야 한다. 그 일환으로 프로젝트 기반의 다양한 수업 활동들이 장려되고 있다. 많은 사전 연구들이 프로젝트 기반의 수업에서는 주로 개인보다는 학생들을 소규모로 묶어 팀 기반의 수업을 운영하는 것이 효과적이라는 것을 보고 하고 있다(박혜영, 2019; 양동민, 심덕섭, 2010; 양영선 외, 2014). 구체적으로는 공동의 목표를 설정하고 함께 협력해 나가며 문제를 해결하는 과정을 통해 의사소통 능력, 대인관계 능력, 책임감, 창의성, 리더십, 협동심, 비판적 사고 등의 역량을 기를 수 있다(김세영, 강명희, 2016; 이유미, 2015; 임규연 외, 2009; 좌현숙, 2019). 팀 중심 활동의 장점을 요약하자면 크게 3가지로 분류할 수 있다.

첫째, 상호작용을 증진하고 협력적 의사소통 능력을 향상할 수 있는 통로가 될 수 있다. 실제로 팀 활동 기반의 수업에서 공동의 목표를 달성하기 위해서는 원활한 의사소통과 상호보완적인 협력이 가장 중요하다. 같은 맥락에서 강명희와 한희영(2002)은 팀플의 장점이 결국 학생들이 혼자서 과제를 수행할 때보다 동료들과 함께 의견을 교환하며 즉각적인 피드백을 받는 과정에서 학습자들이 인지 전략을 활용하도록 자극받을 수 있기 때문에 도움이 된다는 사실을 강조했다. 좌현숙(2019)은 대학 수업에서 팀 기반 학습에 참여한 53명의 대학생의 개인 성찰 보고서와 초점 집단면접 데이터 분석을 통해 팀플의 장점을 파악하였다. 그 결과에 따르면 다양한 배경과 경험을 가진 학생들이 모여 문제를 함께 해결하면서 서로의 생각을 공유하고 이견을 조율하는 과정을 통해 상호보완적인 협력과 의사소통 능력을 발전시킬 수 있다. 특히 집단과 팀의 차이점을 강조하며 팀플에 참여한 학생들이 공동의 목표를 가지고 함께 나아가는 팀으로써의 집단지성의 힘을 발휘하게 된다는 사실을 밝혔다.

또 다른 연구에서 정하연과 이정민(2018)은 다양성을 수용하는 정도와 과업 갈등과 몰입, 그리고 성취도의 관계에서 나타나는 매개효과를 분석하였다. 그 결과에 따르면 팀플의 성과는 다양성을 이해하고 심리적으로 받아들이는 다양성 수용도에 비례하는 것으로 나타났다. 구체적으로는 팀원들의 다름을 이해하고 받아들이고자 하는 성향이 높은 학생일수록 팀 프로젝트 수행 시 팀 공동의 목표를 달성하기 위해 더 큰 노력을 하는 모습을 보였다. 이는 팀플의 과정에서 발생하는 긍정적 상호작용을 통해 타인의 의견을 듣고 존중하는 협력적 의사소통 역량을 강화할 수 있다는 뜻이기도 하다. 비슷한 연구로, 이지현과 임규연(2018)은 협력적 자기효능감이 높은 학생일수록 팀 활동에서 자기조절과 타인 조절의 전략을 잘 활용하고 이는 결국 목표를 향한 공유된 지식 형성과 팀 전체의 높은 학습성과로 이어진다는 사실을 강조하였다. 양영선 외(2014)는 팀플 활동에서 학습자의 자기효능감이 학습 참여도와 성취도에 미치는 영향을 조사하였는데 그 결과에 따르면 자신이 속한 팀에 대한 믿음과 자신의 역할과 기여 수준에 높은 기대를 하고 있을수록 팀 활동에 더욱 적극적으로 참여하며 이는 팀 전체의 성취도에 긍정적인 영향을 미친다고 보고 하였다.

둘째, 문제해결 능력과 창의적 사고 능력을 향상할 수 있는 통로가 될 수 있다. 대학 환경에서 팀플을 수업과 연계하는 것은 학생들이 창의적으로 사고하고 문제를 해결하는 능력을 기를 수 있도록 돕는 좋은 방법이다. 전명남(2014)에 따르면 팀 기반 프로젝트 학습은 새로운 개념의 집단창의성을 향상할 뿐 아니라 개인의 창의성도 향상할 수 있다. 박혜영(2019)은 팀 기반 프로젝트 수업이 대학생의 창의성 및 자기 조절학습 능력에 미치는 영향에 관한 연구를 진행하였다. 팀 기반 수업에 참여한 학생들에게 사전-사후 창의성 검사를 하고 이를 개인 기반 수업에 참여한 통제집단의 결과와 직접 비교하였다. 그 결과에 따르면 실험집단 학생들의 창의성 지수에만 유의한 변화가 있었는데 특히 하위요인인 유창성과 독창성에 높은 향상을 보였다. 팀원들과의 이견을 조율하는 과정에서 자신만의 생각을 주장하는 것이 아니라 열린 마음으로 다른 이의 의견을 수용하며 보다 나은 아이디어를 도출하는 과정에서 창의성이 향상된다고 보고 하였다.

셋째, 자기 조절 능력과 자기 주도적인 역량을 강화함으로써 사회생활에 필요한 기술을 미리 경험하고 터득할 수 있다. 좌현숙(2019)은 팀플에 참여한 학생들

의 심층 면접을 통해 다른 인원들과 이견을 조율하는 과정을 통해 능동적이고 자기 주도적인 능력을 기를 수 있고 이는 결국 내재적 학습 동기 형성에 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 사실을 밝혔다. 박혜영(2019) 역시 이러한 과정을 통해서 학생들이 자기 조절학습 능력 중 특히 동기 조절, 인지 조절, 행동 조절을 하는 방법을 배울 수 있게 된다고 언급하였다. 이처럼 팀플의 문제를 해결 과정에서 자기조절의 능력뿐만 아니라 서로의 전문성과 지식을 공유하고 함께 보완할 수 있기 때문에 대인관계를 발전시키고 현실적인 업무 능력에 필요한 능력을 향상시킬 수 있다.

이러한 많은 장점에도 불구하고 현시대의 대학생들이 팀플을 기피하는 원인은 무엇일까? 현재까지 학생들이 팀플을 기피하는 이유 중에 대표적으로 손꼽히는 것이 바로 무임승차와 관련된 이슈이다. 한희정과 이의용(2015)의 인터뷰 연구에 참여한 대학생들은 팀플의 가장 큰 문제점으로 불공평한 업무 분담과 아이디어 공유가 순조롭게 이루어지지 않는 의사소통의 어려움을 꼽았다. 업무를 분담하는 과정에서부터 이미 형성된 소위 말하는 ‘팀플의 각본’대로 자료수집, 피피티 제작, 발표 등과 같이 따로 작업이 이루어지기 때문에 무임승차하는 학생이 발생할 경우 팀 전체의 사기와 성과에 치명적인 손해를 끼친다는 것이다. 따라서 팀플의 매너리즘을 없애기 위해서는 무임승차를 방지할 수 있는 혁신적인 대책이 필요하다는 사실을 강조한다. 이유미(2015)는 대학생 팀 프로젝트 수행에서 나타나는 갈등 관리와 인식에 관한 연구를 통해 100명의 대학생에게 수집된 설문조사 결과를 분석하였다. 그 결과에 따르면 적극성이 높은 학생일수록 팀플에서 갈등을 경험하는 경우가 많았다. 이는 그만큼 자신이 하는 일에 비해 다른 인원이 하는 일이 상대적으로 적다고 느낄 경우 과정에서 겪게 되는 상실감이 커진다는 뜻이기도 하다. 이와 같은 결과를 기반으로 교수자가 팀플의 결과물에만 집중하는 것이 아니라 팀원들 간의 갈등이 발생하는 과정에도 관심을 기울여야 한다고 제언한다.

이 밖에도 많은 연구가 올바른 팀플의 문화를 정착시키기 위한 다양한 실증 연구를 진행하고 있다. 특히 개인 학습자의 자기효능감이 팀플의 성취에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 연구가 활발하게 이루어지고 있다(이정민, 정하연, 2017). 또한 팀원의 개인적 자기효능감이 높다 하더라도 팀 내 상호작용이나 팀

워크 측면에서 팀에 불만족스러운 요인이 있을 경우 팀 전체의 효능감을 저해할 수 있기 때문에, 자기효능감이 팀 활동 과정에서 어떻게 발현될 수 있는지를 조사하기도 한다(유지원, 2014). 이를 위해서는 결국 학습자의 성향이 다른 학습자의 성향과 어떠한 조화를 이룰 수 있는지를 파악하는 것이 중요한데 상대적으로 이와 관련된 연구는 드물다. 이러한 연구 극간을 채우기 위해 본 연구에서는 현 시대의 대학생들이 가장 많이 사용하는 성격유형 검사의 하나인 MBTI를 기반으로 대학생들의 팀플에 대한 경험과 인식을 조사하고자 한다.

## 2.2 MBTI 성격유형 검사를 기반으로 한 교육 연구

### 2.2.1 MBTI의 정의

MBTI는 Myers-Briggs Type Indicator의 약자로 칼 융(Carl Gustav Jung)의 성격유형 이론을 근거로 개발한 성격유형 지표를 일컫는다. 개인이 선호하는 인식의 방식, 정보 처리 방식, 결정 및 생활 방식 등의 차이를 기반으로 16가지의 성격유형을 나누어 분류하는데 이를 간략히 정리하자면 다음의 표와 같다.

<표 1> MBTI 성향

구분(성향)	세부 특징
E (Extraversion, 외향성)	활동적이며 외향적인 사람들로, 다른 사람들과 함께 있으면 에너지가 나타남
I (Introversion, 내향성)	조용하고 내향적인 사람들로, 혼자 있거나 작은 그룹에서 활동할 때 에너지가 나타남
S (Sensing, 감각적인인식)	현재 상황을 보고 판단하는 사람들로, 현실적이고 구체적인 정보에 더 관심이 있음
N (Intuition, 직관적인 인식)	추상적인 개념이나 가능성에 대해 관심이 있으며, 상상력과 비전이 뛰어남
T (Thinking, 사고)	논리적이고 분석적인 사고를 선호하며, 일처리에 대해 객관적으로 접근함
F (Feeling, 감정)	타인의 감정과 가치에 대해 관심이 있으며, 대인 관계에서 배려와 공감 능력이 뛰어남

J (Judging, 판단)	계획을 세우고 일정을 따르는 것을 좋아하며, 조직적으로 일을 처리함
P (Perceiving, 인식)	새로운 정보나 경험을 추구하며, 자유롭고 즉흥적으로 일을 처리함

### 2.2.2 MBTI 기반의 선행 연구

MBTI는 심리학과 교육학 분야뿐만 아니라 다양한 분야에서 널리 활용되고 있다. 박영미(2012)에 따르면 MBTI는 1980년도 후반 우리나라에 도입된 이후에 주로 관련된 설문 문항이나 지표를 개발하거나, 분야별 주요 변수들을 중심으로 MBTI 유형에 미치는 영향을 조사하는 연구들이 주를 이루었다. 또한 MBTI에 따른 학생들의 성향과 학습 방법 등을 분석하는 연구도 활발히 이루어지고 있다.

박영미(2012)는 경찰행정학과 대학생들을 대상으로 MBTI 성격유형을 분석하였는데 그 결과를 토대로 훌륭한 경찰관이 되는 데 필요한 필수역량을 MBTI별로 분류하여 분석을 진행하기도 했다. 이은주(2011)는 미술 전공 대학생들의 MBTI 정보를 수집하여 학생들의 회화작품의 성향과 비교를 하였는데 그 결과에 따르면 학생들의 성격유형에 따라, 명도와 채도의 사용, 색상 균형, 정형과 비정형, 대비, 평면과 입체의 사용 등에 격차가 있다는 사실을 밝혔다. 대학 환경의 연구는 아니지만, MBTI의 성격유형이 고등학생들의 수학학습 방식에 어떠한 영향을 끼치는 지를 조사한 연구도 있다. 그리고 그 결과를 기반으로 각 성격 기질별 알맞은 수학학습 전략을 제시하였다(강운수, 2020). 이선아와 변호승(2020)도 같은 맥락에서 고등학교 재학생 2,402명을 대상으로 설문조사를 실시하고 MBTI에 따른 학업 방법을 탐색하였다. 그 결과에 따르면 성격유형에 따라 학습 방법이 다르며, 특히 상위권 학생들은 하위권 학생들과 다른 학습 방법을 사용하고 있다는 것을 확인하였다. 이러한 결과를 토대로 MBTI를 고려한 개인 맞춤형 학습 방법을 제공해야 하는 이유를 강조하였다. 이와 같은 기존의 연구들은 MBTI 성격유형 검사를 통해 학생들의 성격유형을 파악하고, 이를 바탕으로 맞춤형 교육 전략을 제안하거나 학생들의 효과적인 학습 방법을 돕기 위한 아이디어를 수집한다는 점에서 의미하는 바가 크다.

직접적인 학습의 효과가 아니라도 대학생들에게 맞춤형 서비스를 제공하기 위한 노력의 연구도 있다. 예를 들어 곽우정 외(2019)는 168명의 대학생의 MBTI 유형을 분석하여 학생들마다 원하는 정보, 그리고 그 정보에 접근하는 방법과 활용 방법에 차이가 있다는 사실을 발견하고 대학 도서관을 사용할 때 맞춤형 서비스를 제공하는 방안에 대해서 제안한다. 손현정(2015)은 간호대학생의 MBTI 성격유형에 따른 스트레스 대처방식을 분석하고 그 결과에 따라 자신의 감정을 잘 다스리며 대학 생활에 긍정적인 영향을 줄 수 있는 학업 탄력성을 향상하는 방법을 제시하였다.

이러한 광범위한 분야의 다양한 접근에도 불구하고 팀플 환경에서 학생들의 MBTI의 성향을 분석한 연구는 드물다. 몇 가지 예시로 김태훈 외(2013)는 탁구공 운반 진동차를 만들거나, 무동력 자동차 등을 설계하는 팀 프로젝트 수업에서 팀 구성원의 MBTI 성격유형이 팀 창의성에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과에 따르면 MBTI 성격유형에 따른 팀 창의성의 수준에는 유의미한 차이가 있으며 특히 설계 문제해결 활동에서 팀원들의 MBTI 성격유형이 외향적일수록 팀 창의성이 높으며, 내향적이며 감각적 인식을 선호할수록 팀 창의성이 낮게 나타난다는 사실을 발견했다. 이 연구에서 다른 MBTI별로 구성된 팀들이 창의성의 성취에서 어떠한 차이를 보이는지를 분석했다는 점에서 의미가 있지만 한편으로는 학생들의 다른 MBTI 성향이 구체적으로 팀 협력의 과정과 성취에 어떠한 영향을 끼치는지는 조사하지 못한 점이 아쉬움으로 남는다. 정덕현(2015)은 문제중심학습(Problem-based learning) 기반의 글쓰기 교육 수업에서 학생들을 소모임으로 구성하여 팀플을 진행하였는데 한 가지 특이점은 소모임을 그룹핑하는 단계에 학생들의 MBTI 성향을 고려하였다. 이를 통제집단과 직접 비교한 결과 협력적 상호작용, 쓰기 효능감, 경쟁적 노력, 도전심에 있어서 실험집단 학생들이 더 높은 향상을 보였다. 이를 기반으로 MBTI의 각 유형에 따른 개인차를 분석하여 적절한 교육 방법을 제공하는 것이 중요하다는 것을 강조하였다.

같은 맥락에서 본 연구에서는 MBTI 유형별로 대학생들의 팀플에 대한 경험과 인식이 어떻게 다른지를 파악하고자 한다. 더 나아가 이를 바탕으로 팀원들 간에 발생할 수 있는 갈등의 유형을 살펴보고 이를 개선하여 대학 환경에서 보다



긍정적인 팀플 문화를 정착시키기 위해서 어떠한 노력이 필요한지에 대해 제안 하고자 한다. 본 연구의 연구 질문은 다음과 같다.

1. 대학생들의 팀플 경험에 대한 인식은 긍정적인가 부정적인가? 이는 MBTI 별로 차이가 있는가?
2. 팀플의 선호도, 자기효능감, 협동의 중요성 인식에 영향을 미치는 변인에는 무엇이 있는가? 또한 MBTI의 그룹별로 유의미한 차이가 있는가?
3. 대학생들은 팀플을 수행하면서 발생하는 갈등을 어떻게 인식하는가? 이를 방지하기 위한 동료평가 시행 여부에 따라 유의미한 차이가 있는가?

### III. 연구 방법

#### 3.1 연구 참여자

본 연구의 설문조사의 참여한 대학생은 충남과 전북 지역에 거주하는 330명으로 이 중 무응답 및 결측값 10명과 MBTI를 잘 모르겠다고 응답한 21명을 제외한 총 289명을 분석 대상으로 선정하였다. 각 학생의 성별, 전공, 학번, 출생년도, MBTI 성향과 팀플의 참여 횟수를 빈도분석으로 정리하여 제시하면 다음의 표 2와 같다.

<표 2> 실험참가자 정보

구분	범주	N	%	범주	N	%
성별	남성	76	26.3	여성	213	73.7
	전공	인문계	145	50.2	이공계	144
학번	22학번	18	6.2	18학번	25	8.7
	21학번	148	51.2	17학번	3	1.0
	20학번	50	17.3	16학번	3	1.0
	19학번	41	14.2	15학번	1	0.3

출생년도	2003년도	19	6.6	1997년도	3	1.0
	2002년도	117	40.5	1996년도	5	1.7
	2001년도	56	19.4	1995년도	1	0.3
	2000년도	49	17.0	1994년도	1	0.3
	1999년도	31	10.7	1993년도	1	0.3
	1998년도	5	1.7	1990년도	1	0.3
	MBTI	ISTP	32	11.1	ESTP	13
ISTJ		13	4.5	ESTJ	12	4.2
ISFP		38	13.1	ESFP	9	3.1
ISFJ		32	11.1	ESFJ	18	6.2
INTP		10	3.5	ENTP	10	3.5
INTJ		11	3.8	ENTJ	15	5.2
INFP		34	11.8	ENFP	12	4.2
INFJ		21	7.3	ENFJ	9	3.1
팀플 참여 회수	25회 이상	7	2.4	10회 이상	87	30.1
	20회 이상	13	4.5	10회 미만	182	63

## 3.2 연구 절차 및 도구

### 3.2.1 설문지 개발

본 연구의 목적에 맞게 팀플의 선호도와 기피도, 그리고 이와 관련된 다양한 현상을 조사할 수 있는 온라인 설문지를 자체 개발하였다 (신뢰도 계수는 부록1을 참조). 팀플에 대해서는 다양한 정의가 있지만 본 연구에서는 기본적으로 과제를 수행하기 위해 여러명의 팀원들과 함께 작업을 하는 활동으로 그 결과물을 과제 또는 발표의 형태로 함께 제출한 경우를 일컫는다. 이를 기반으로 사전 질문으로 팀플에 대한 참여 여부를 묻는 섹션을 별도로 제공하여 관련 경험이 있는 학생들만 설문조사에 응답할 수 있게끔 하였다. 설문지는 크게 6개의 섹션으로 성별, 전공, 출생년도와 MBTI 등을 묻는 기본정보와 주관식 문항을 제외하고 1)

팀플의 선호도 및 기피도(5문항), 2) 팀플과 활동과 관련된 자기효능감(8문항), 3) 팀플을 통한 협동의 중요성(3문항), 4) 팀플에서 발생하는 갈등과 팀편성(8문항)으로 구성되어 있다. 이 중 자기효능감의 일부 문항은 양동민과 심덕섭(2010)의 설문지를 차용하였다. 기타 질문에서 ‘동료평가에 참여한 적이 있는지’와 ‘무임승차하는 조원을 봤을 경우 어떠한 조치를 했는지’를 묻는 두 가지의 명목형 척도를 제외하고는 모두 5점의 리커트 척도(매우 그렇지 않다, 그렇지 않다, 보통이다, 그렇다, 매우 그렇다)로 측정이 되었다.

### 3.2.2 연구 분석 방법

설문조사로 수집된 응답 결과를 감성분석(sentimental analysis)과 통계분석(statistical analysis)을 혼합하여 분석하였다. 감성분석은 자연어처리 분석의 일종으로 문서나 문장, 단어 등의 텍스트 데이터를 분석하여 그 안에 포함된 감정, 감성, 느낌 등을 파악하는 분석을 일컫는다(Hwang, 2023). ‘팀플경험에 대한 느낌을 묻는 한 문장 쓰기’ 등의 주관식 문항에 담긴 학생들의 긍정, 부정, 중립의 감성을 구분하여 수치화하였다. Orange 3.0 프로그램이 제공하는 여러 가지 감성 방법 중 VADER(Valence Aware Dictionary and sEntiment Reasoner)와 SintiArt 두 가지 방법을 사용하였다. VADER는 긍정, 부정, 중립의 결과를 나타내고 감성 단어들의 점수를 이용해 문서의 긍정(Positive)/부정(Negative)/중립(Neutral)의 감성 점수를 산출하며 이를 전체적인 평균 값(Compound) 수치로 보여준다. SintiArt는 화(Anger), 두려움(Fear), 불편함(Disguist), 행복(Happiness), 슬픔(Sadness), Surpirse(놀라움) 등의 더 세부적인 감정을 나타낸다. 결과값이 양의 정수일 경우는 긍정, 음의 정수일 경우는 부정, 0에 수렴할 수록 중립의 감정을 나타낸다. VADER와 SentiArt 모두 한글 분석은 이용이 불가하므로 한글로 수집된 결과를 영어로 번역하여 사용하였다. 이 과정에서 의미의 변질이 생길 수가 있어 이를 보완하고자 추가로 또 엑셀을 기반으로 한 감성 분석 프로그램인 Azure Machine Learning을 활용하여 연구 분석 자료의 객관성을 확보하고자 노력하였다.

변인 간의 통계분석을 위해서는 SPSS 29버전을 사용하였다. 모든 통계분석의

과정은 연구자의 유연성(reflexibility)을 높이기 위해 정해진 가설을 기반으로 진행을 한 것이 아니라 하나의 가설을 검증하는 과정에서 필요한 또 다른 가설을 추가로 설정하여 추가 조사하였다. 구체적인 통계분석 방법을 정리하자면 다음과 같다. 우선 각 섹션의 전체적인 기술 통계를 통해 팀플과 관련된 경험과 인식의 평균값을 파악하였다. 또한 성별(남-녀) 및 전공(인문계-이공계)별 그리고 군필과 미필에 따른 팀플 경험 인식에 유의미한 차이가 있는지를 보기 위해 독립표본  $t$  검정을 시행하였다. 다음으로는 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 통해 출생 연도와 팀플에 참여한 횟수에 따른 팀플의 경험 인식에 차이가 있는지를 조사하였다. 그리고 MBTI의 성격유형에 따라 주요 변수의 평균에 유의미한 차이가 있는지를 추가로 분석하였다. 연구의 타당도를 높이기 위해 MBTI 유형의 16가지 범주와 각 알파벳 별의 차이 4가지(외향-내향, 직관-감각, 사고-감정, 판단-인식) 그리고 유형별(분석형, 외교형, 관리형, 탐험형)의 차이 4가지의 기준을 기반으로 조사하였다. 마지막으로 팀플에 대한 갈등 경험과 팀 편성에 관한 기초통계량을 살펴보고 추가로 동료평가 경험 여부에 따른 무임승차 예방과 관련된 인식을 비교하였다.

## IV. 연구 결과 및 논의

### 4.1 팀플에 대한 선호도, 자기효능감 및 협동의 중요성

총 289명의 참가자 중 팀플의 경험에 대한 일반적인 느낌을 묻는 주관식 문항에 응답하지 않은 78명을 제외한 211명의 답변을 VADER와 SentiArt로 살펴본 결과는 다음과 같다.

<표 3> 감성분석 결과

항목		<i>m</i>	<i>sd</i>
VADER	Positive	0.05	.678
	Negative	0.82	.783
	Neutral	0.14	.567
	Compound	0.38	.678
SentiArt	Anger	-1.79	.787
	Fear	-0.45	.668
	Disgust	0.28	.732
	Happiness	0.18	.693
	Sadness	0.12	.783
	Surprice	0.47	.792

위의 표에 따르면 VADER의 결과는 부정적인 감성 점수( $m = 0.82$ ,  $sd = 0.783$ )가 중립적인 감성 점수( $m = 0.14$ ,  $sd = 0.567$ )보다 높았다. 긍정적인 태도는 가장 낮은 등급을 받았다( $m = 0.05$ ,  $sd = 0.678$ ). 학생들은 대체로 톱플을 수행하는 과정에서 부정적인 경험을 했으며, 이는 모든 어휘 평가의 가중 평균인 compound score ( $m = 0.38$ ,  $sd = 0.678$ )에 의해 측정되었다. SentiArt는 감성 강도 패턴 (예: 분노, 공포, 혐오, 행복, 슬픔 및 놀람)의 표현을 가능하게 한다. 그 결과는 부정적인 경험과 연관된 감정 (예: 공포 [ $m = -0.45$ ,  $sd = 0.668$ ], 분노 [ $m = -1.79$ ,  $sd = 0.787$ ] 및 혐오 [ $m = 0.28$ ,  $sd = 0.732$ ], 슬픔 [ $m = 0.12$ ,  $sd = 0.783$ ]이 긍정적인 감정 (예: 행복 [ $m = 0.18$ ,  $sd = 0.693$ ] 및 놀람 [ $m = 0.47$ ,  $sd = 0.792$ ]) 보다 유의하게 높게 나온 것을 확인할 수 있다.

이 밖에도 Azure Machine Learning을 통한 추가 감성분석도 0.148이라는 부정의 총 값이 도출되었다. 0에 수렴할수록 부정적인 것을 고려할 때 학생들이 톱플에 관한 인식이 상당히 부정적이라는 결과를 제차 확인할 수 있었다. 이는 아래 그림의 Word cloud에서도 한눈에 확인될 수 있었다.



<그림 1> Word Cloud 분석 결과

팀플에 대한 선호도와 기피도에 관한 기초통계량은 다음과 같다. 팀플을 선호 하나는 문항의 전체 평균값은 5점 만점에 2.99( $sd = .550$ )로 나타났다. 또한 팀플 활동을 통해 얻을 수 있는 자기효능감의 전체 평균은 3.54( $sd = .677$ )로 집계됐다. 팀플을 통해서 얻을 수 있는 협동의 가치에 대한 의견은 전체 평균 값 3.48( $sd = .894$ )로 나타났다. 세 가지 범주의 모든 문항 평균값을 제시하면 다음과 같다.

<표 3> 팀플 선호도와 기피도의 기초통계량

	문항	<i>m</i>	<i>sd</i>
선 호 도	나는 팀플 기반의 수업을 선호한다.	2.01	1.062
	나는 수강신청을 할 때 수업계획서에 팀플이 있다는 정보가 있으면 수강신청이 망설여진다.	3.87	1.200
	나는 팀플 활동이 있는 수업을 들을 경우 피롭다.	3.26	1.198
	나는 앞으로 팀플 활동을 두 번 다시는 하고 싶지 않다.	3.07	1.296
	만약 선택의 기회가 주어진다면, 나는 혼자 프로젝트를 하는 것보다 팀의 일원으로 프로젝트를 수행하는 것을 택할 것이다.	2.72	1.220

자기효능감	나는 팀플을 수행하는 내 능력에 대해 확신이 있다.	3.74	.941
	나는 팀플에 필요한 정보를 쉽게 찾고 활용할 수 있다.	3.88	.850
	나는 팀플을 효과적으로 수행하는 방법을 알고 있다.	3.71	.932
	나는 마음만 먹으면 팀원들의 생각을 통합하며 팀플을 잘 해낼 자신이 있다.	3.56	1.030
	나는 우리 팀의 성공을 위해 나를 희생하더라도 상당한 수고를 감수할 수 있다.	2.99	1.199
	나는 팀플을 통해 원하는 결과를 얻었을 때 혼자하는 것 보다 더 뿌듯하다.	3.29	1.067
	팀의 일원으로 프로젝트를 수행하게 되면 나의 능력이 더욱 효과적으로 발휘될 것이다.	3.44	1.113
	나는 팀 프로젝트를 마친 후 배울 수 있는 점을 생각하며 끝까지 완수하고자 노력한다.	3.71	.912
협동가치	나는 팀플이 전체적인 협동역량 개발에 긍정적인 영향을 끼친다고 생각한다.	3.11	1.060
	나는 팀플을 통해서 협력과 협동의 가치를 배울 수 있다고 생각한다.	3.49	1.084
	나는 팀플을 통해서 배우는 협동은 사회생활을 하는데 꼭 필요한 경험이라고 생각한다.	3.83	1.029

팀플의 인식과 경험에 미치는 다양한 변인을 파악하고자 우선 전공에 따른 차이를 인문계와 이공계로 나누어 독립표본  $t$  검정을 통해 살펴보았다.

<표 4> 전공 차이에 따른 독립표본  $t$  검정 결과

종속변수	집단	표본수	평균	표준편차	$t$	$p$
선호도	인문계	145	2.94	0.566	-1.433	.153
	이공계	144	3.03	0.532		
자기효능감	인문계	145	3.66	0.695	2.946	.003*
	이공계	144	3.42	0.640		
협동중요성	인문계	145	3.59	0.859	2.264	.024*
	이공계	144	3.36	0.917		

\* $p < 0.05$

그 결과에 따르면 선호도에는 전공에 따른 유의미한 차이가 없었고 자기효능감( $t = 2.946, p = .003$ )과 협동의 가치( $t = 2.264, p = .024$ )에 대해서는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 자기효능감은 인문계 학생들( $m = 3.66, sd = 0.695$ )이 이공계 학생들( $m = 3.42, sd = 0.640$ ) 보다 조금 더 높았고 협동의 중요성 또한 인문계 학생들( $m = 3.59, sd = 0.859$ )이 이공계 학생들( $m = 3.36, sd = 0.917$ )보다 조금 더 높게 나타났다. 물론 전공을 기반으로 팀플의 선호도를 나눌 수는 없지만, 전반적으로 인문계 학생들이 팀플을 통해 기대하는 바가 이공계 학생들보다는 높은 것으로 나타났다. 이는 팀플 활동을 구성할 때 교양수업은 다양한 전공의 학생을 함께 편성하고 전공수업에서는 이공계 수업에서 팀플을 해야 하는 이유에 대한 공감대 형성이 더욱 중요하다는 사실을 간접적으로 보여준다.

추가로 성별에 따라 주요 변수에 유의한 차이를 보이지는 검증하고자 독립표본  $t$  검정을 실시하였다. 그 결과 선호도와 자기효능감에서는 성별에 따른 유의미한 차이가 발견되지 않았지만, 협동의 가치에서는 유의한 차이를 보였다( $t = 2.803, p = .024$ ). 세부 결과는 남자( $m = 3.72, sd = 0.835$ )가 여자( $m = 3.39, sd = 0.901$ )보다 더 높은 것으로 나타났다. 이는 남학생들이 여학생들보다 팀플을 통해서 기대하는 협동의 가치에 대한 기대치가 높다는 뜻이기도 하다.

<표 5> 성별에 따른 독립표본  $t$  검정 결과

종속변수	집단	표본수	평균	표준편차	$t$	$p$
선호도	남자	76	2.89	0.628	-1.778	.077
	여자	213	3.02	0.517		
자기효능감	남자	76	3.58	0.715	.537	.591
	여자	213	3.53	0.664		
협동중요성	남자	76	3.72	0.835	2.803	.005*
	여자	213	3.39	0.901		

\* $p < 0.05$



이러한 현상의 이유에 대해 추가 조사하기 위해 다양한 변인을 대입하던 중 군필의 여부를 변인으로 설정하여 협동의 가치 영역에 어떠한 차이가 있는지를 살펴보았다. 한 가지 흥미로운 결과는 성별의 차이와 같이 군필 여부에 따라 협동의 중요성에서만 유의한 차이를 보였다( $t = 1.892, p = .003$ ). 군필 학생들의 평균값은  $3.71(sd = 0.735)$ 이고 미필의 평균값은  $3.41(sd = .801)$ 이었다.

<표 6> 군필 여부에 따른 독립표본  $t$  검정 결과

종속변수	집단	표본수	평균	표준편차	$t$	$p$
선호도	군필	69	2.89	0.628	-1.778	.077
	미필	220	3.02	0.517		
자기효능감	군필	69	3.58	0.715	.537	.591
	미필	220	3.53	0.664		
협동중요성	군필	69	3.71	0.735	1.892	.003*
	미필	220	3.41	0.801		

\* $p < 0.05$

물론 군대에 다녀온 학생들이 군의 조직 생활에서 협력하는 활동을 많이 경험했을 것이라는 성급한 일반화의 오류가 있긴 하다. 하지만 이러한 결과는 팀플을 통해서 협동의 가치를 기대하는 것은 성별의 차이뿐만 아니라 팀플 활동 참여 전 다른 형태의 협력적인 활동에 많이 노출될수록 팀플에 대한 부정적인 인식이 적어질 수 있다는 사실을 간접적으로 대변해 준다.

더욱 객관적인 데이터를 확보하기 위해 같은 변인을 연령대별로 다시 분석해 보았다. 출생 연도에 따른 팀플에 대한 선호도를 일원배치 분산분석을 통해서 살펴본 결과 선호도와 자기효능감을 제외한 협동의 가치 부분에서만 유의미한 차이가 발생하였다( $t = 3.696, p = 0.05$ ).

&lt;표 7&gt; 출생 연도에 따른 일원배치 분산분석 결과

종속변수	집단	표본수	평균	표준편차	<i>f</i>	<i>p</i>
선호도	1999년 이전	48	2.88	0.602	1.009	.366
	2000~2001	105	3.00	0.533		
	2002~2003	136	3.01	0.545		
자기효능감	1999년 이전	48	3.65	0.699	.922	.399
	2000~2001	105	3.49	0.766		
	2002~2003	136	3.53	0.591		
협동중요성	1999년 이전	48	3.79	0.713	3.696	.026*
	2000~2001	105	3.40	0.840		
	2002~2003	136	3.42	0.972		

\**p* < 0.05

사후분석 중 Scheffe의 다중비교에 따르면 1999년 이하 출생 연도와 2000~2001년도( $p = .040$ ), 2002~2003년도 ( $p = .49$ )로 차이가 생겼는데 이는 대부분의 군대에 다녀온 학생들이 1999년도 이하에 포진되어 있기 때문으로 보인다. 또한 협동의 가치의 평균값에서 1999년 이후 출생한 학생들의 결과가 3.79( $sd = .713$ )으로 2000~2001년생( $m = 3.40$ ,  $sd = .840$ ) 또는 2002~2003년생( $m = 3.42$ ,  $sd = 0.972$ ) 보다 높게 나온 것을 미루어 볼 때, 이는 팀플에 대한 노출이 많을수록 팀플을 통해서 협동심을 기르는 것에 대한 기대가 높다는 뜻이기도 하다. 따라서 2000년대 이후 태어난 학생들에게는 팀플이 진행되기 이전에 각별히 협동의 중요성에 대해서 충분한 공감대를 형성하는 것이 바람직할 것이다.

더 직접적인 비교를 위해 팀플에 참여한 횟수에 따른 팀플 경험에 대한 인식이 어떻게 영향을 받았는지를 일원배치 분산분석으로 살펴보았다. 그 결과에 따르면 선호도( $f = 3.303$ ,  $p = .030$ ), 자기효능감( $f = 8.045$ ,  $p = .000$ ), 협동의 가치( $f = 4.109$ ,  $p = .007$ )의 모든 변수에서 유의미한 차이가 발견되었다.

<표 8> 팀플 참여 횟수에 따른 일원배치 분산분석 결과

종속변수	집단	표본수	평균	표준편차	<i>f</i>	<i>p</i>
선호도	5회 이하	145	3.07	0.534	3.303	.030*
	10회 이하	99	2.92	0.540		
	15회 이하	22	2.76	0.568		
	15회 초과	23	2.91	0.611		
자기효능감	5회 이하	145	3.41	0.659	8.045	.000*
	10회 이하	99	3.57	0.648		
	15회 이하	22	3.61	0.667		
	15회 초과	23	4.12	0.628		
협동중요성	5회 이하	145	3.36	0.857	4.109	.007*
	10회 이하	99	3.54	0.905		
	15회 이하	22	3.41	1.059		
	15회 초과	23	4.03	0.724		

\**p* < 0.05

사후분석 중 Duncan의 다중비교에 따르면 선호도에서는 특히 15회 이하 그룹과 5회 이하 그룹에서 차이가 발생했고, 자기효능감과 협동의 가치 영역에서 모두 15회 초과 그룹과 5회 이하의 그룹에서 큰 차이가 발생했다. 이와 같은 결과를 미루어 보아 팀플 활동에 많이 노출될수록 학생들의 자기효능감과 협동의 가치에 대해서 긍정적인 변화가 일어날 가능성이 크다. 이는 코로나19 팬데믹을 겪으면서 그만큼 팀플 활동에 대한 노출이 적어진 20학번~22학번 학생들을 위한 특별한 대책이 있어야 한다는 뜻이기도 하다. 일상을 다시 회복한 지금 학생들에게 어떠한 팀플의 문화를 체험하게 해줄 지에 대한 고민이 함께 시작되어야 한다.

한 가지 흥미로운 사실은 사후분석 중 Scheffe의 다중비교에서는 이전의 결과와 달리 선호도에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 팀플의 선호도에는 분명히 다른 영향을 끼치는 변인이 존재할 수도 있다는 뜻이기도 하다. 이를 파악하기 위해 본 연구의 주요 변인인 MBTI에 따라 주요 종속 변수의 평균에 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 일원배치 분산분석을 추가로 진행하였다. 그

결과 MBTI에 따라서 선호도( $f = 1.902, p = .023$ ), 효능감( $f = 3.076, p = .000$ ), 의사소통( $f = 1.722, p = .037$ )에 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

<표 9> MBTI 16가지 유형별 차이 결과

변수	집단	표본	평균	편차	집단	표본	평균	편차	$f$	$p$
선호도	ISTP	32	2.93	0.673	ESTP	13	2.89	0.569	1.902	.023*
	ISTJ	13	2.80	0.622	ESTJ	12	2.80	0.391		
	ISFP	38	3.23	0.382	ESFP	9	2.84	0.488		
	ISFJ	32	2.84	0.505	ESFJ	18	2.96	0.691		
	INTP	10	3.16	0.488	ENTP	10	3.02	0.629		
	INTJ	11	2.87	0.492	ENTJ	15	2.88	0.465		
	INFP	34	2.95	0.521	ENFP	12	2.98	0.685		
	INFJ	21	3.37	0.491	ENFJ	9	2.82	0.406		
자기효능감	ISTP	32	3.32	0.614	ESTP	13	3.66	0.740	3.076	.000*
	ISTJ	13	3.88	0.568	ESTJ	12	3.64	0.498		
	ISFP	38	3.07	0.718	ESFP	9	3.57	0.606		
	ISFJ	32	3.63	0.702	ESFJ	18	3.81	0.885		
	INTP	10	3.48	0.709	ENTP	10	3.45	0.638		
	INTJ	11	3.72	0.440	ENTJ	15	3.73	0.595		
	INFP	34	3.37	0.538	ENFP	12	3.96	0.618		
	INFJ	21	3.73	0.533	ENFJ	9	3.90	0.605		
협력가치	ISTP	32	3.15	0.789	ESTP	13	3.49	1.160	1.722	.037*
	ISTJ	13	3.33	1.171	ESTJ	12	3.72	0.617		
	ISFP	38	3.31	0.699	ESFP	9	3.33	1.404		
	ISFJ	32	3.61	0.904	ESFJ	18	3.54	1.109		
	INTP	10	3.57	1.176	ENTP	10	3.13	0.632		
	INTJ	11	3.24	1.001	ENTJ	15	3.91	0.840		
	INFP	34	3.37	0.760	ENFP	12	4.00	0.739		
	INFJ	21	3.63	0.816	ENFJ	9	3.89	0.624		

\* $p < 0.05$

한 가지 흥미로운 점은 유의한 차이를 보이는 변수에 대해서는 Scheffe의 사후분석을 실시한 결과, 유의한 결과들이 나오지 않았다. 이는 각 집단을 구성하는 표본이 적을 때 흔히 발생하는 현상이기 때문에 MBTI의 16가지 유형이 아니라 집단을 4가지로 분류하여 1) 외향형(Extrovert) vs. 내향형(Introvert), 2) 직관형(Intuition) vs. 감각형(Sensing), 3) 사고형(Thinking) vs. Feeling(감정형), 4) 판단형(Judging) vs. 인식형(Perceiving)의 형태로 변수를 축소하여 추가 분석을 하였다. 그 결과에 따르면 아래 표 10과 같이 직관형(Intuition)-감각형(Sensing)의 집단과 사고형(Thinking)-감정형(Feeling) 집단에는 유의미한 차이가 발견되지 않았다.

<표 10> MBTI 4가지 유형별 결과

종속변수	집단	표본수	평균	표준편차	t	p
선호도	감각형	174	2.96	0.564	-0.889	.375
	직관형	115	3.02	0.529		
자기효능감	감각형	174	3.50	0.728	-1.275	.203
	직관형	115	3.60	0.589		
협동중요성	감각형	174	3.43	0.923	-1.122	.263
	직관형	115	3.55	0.848		
선호도	사고형	102	2.92	0.582	-1.415	.158
	감정형	187	3.02	0.531		
자기효능감	사고형	102	3.53	0.598	-1.01	.919
	감정형	187	3.54	0.718		
협동중요성	사고형	102	3.36	0.902	-1.582	.115
	감정형	187	3.54	0.887		

반면 외향형(Extrovert)-내향형(Introvert)와 Judging(판단형)-인식형(Perceiving)의 비교에서는 선호도를 제외한 자기효능감과 협동의 가치 영역에서 모두 유의미한 차이가 발견되었다. 일반적으로는 외향형의 성향을 가지고 있는 학생들이 내향형의 학생보다 적극적으로 팀플에 참여를 할 것 같지만 통계 결과는 정반대의 결과를 보였다. 이는 기존의 외향성이 강한 학생이 많을수록 팀의 높은 성취를 기대할 수 있다고 보고한 김태훈 외(2013)의 연구에 반하는 결과이다.

선호도에는 유의미한 차이가 없었지만, 내향형의 학생의 평균 ( $m = 3.72$ ,  $sd = 1.109$ )이 외향형 학생의 평균 ( $m = 3.33$ ,  $sd = 1.404$ )보다 높게 나타났다. 이는 협동의 가치에서도 마찬가지였다. 반면 판단형과 인식형의 차이에서도 선호도를 제외한 자기효능감( $t = -4.117$ ,  $p = .001$ )과 협동의 가치( $t = -1.828$ ,  $p = .039$ )에서 유의미한 차이를 보였다. 각각의 평균값과 결과를 요약하여 나타내면 다음의 표와 같다.

<표 11> MBTI 4가지 유형별 결과

종속변수	집단	표본수	평균	표준편차	$t$	$p$
선호도	외향형	98	3.49	1.160	-1.808	.072
	내향형	191	3.72	0.617		
자기효능감	외향형	98	3.33	1.404	3.382	.001*
	내향형	191	3.54	1.109		
협동중요성	외향형	98	3.13	0.632	2.251	.025*
	내향형	191	3.91	0.840		
선호도	판단형	169	3.00	0.547	.662	.508
	인식형	120	2.96	0.557		
자기효능감	판단형	169	3.41	0.678	-4.117	.001*
	인식형	120	3.73	0.631		
협동중요성	판단형	169	3.39	0.873	-1.828	.039*
	인식형	120	3.59	0.916		

\* $p < 0.05$

이러한 결과를 미루어 보아 팀플을 할 때 팀 편성 또는 학생들의 활동을 중재하는 과정에서 감각형(Sensing)과 직관형(Intuition)의 차이 또는 사고형(Thinking)과 감정형(Feeling) 영역에서 다른 MBTI를 가지고 있는 학생들 보다는 외향형(Extrovert)과 내향형(Introvert), 그리고 판단형(Judging)과 인식형(Perceiving) 측면에서 차이를 보이는 학생들의 협력과 융화를 위해 더욱더 신경을 기울여야 할 것이다.

또한 더 나아가 MBTI를 나누는 특징을 다음의 표와 같이 1) 분석형, 2) 외교형, 3) 관리자형, 4) 탐험가형의 네 가지의 범주로 같은 방식으로 추가 분석해보았다.

<표 12> MBTI 4가지 유형

분석형(1)		외교형(2)	
INTJ	용의주도한 전략가	INFJ	선의를 옹호자
INTP	논리적인 사색가	INFP	열정적인 증재자
ENTJ	대담한 통솔자	ENFJ	정의로운 사회운동가
ENTP	뜨거운 논쟁을 즐기는 변론가	ENFP	재기발랄한 활동가
관리자형(3)		탐험가형(4)	
ISTJ	청렴결백한 논리주의자	ISTP	만능재주꾼
ISFJ	용감한 수호자	ISFP	호기심 많은 예술가
ESTJ	엄격한 관리자	ESTP	모험을 즐기는 사업가
ESFJ	사교적인 외교관	ESFP	자유로운 영혼의 연예인

그 결과의 따르면 각 그룹 간 선호도에는 유의미한 차이가 발견되지 않았지만 자기효능감( $f = 6.801, p = .001$ )과 협력의 필요성( $f = 2.795, p = .041$ )에는 유의미한 차이를 보였다.

<표 13> MBTI 4가지 유형에 따른 결과

변수	<i>g</i>	<i>n</i>	<i>m</i>	<i>sd</i>	<i>f</i>	<i>p</i>
선호도	분석형	35	3.05	0.529	1.922	.126
	외교형	87	3.02	0.547		
	관리자형	75	2.86	0.553		
	탐험가형	92	3.04	0.552		
자기효능감	분석형	35	3.57	0.571	6.801	.001*
	외교형	87	3.64	0.605		
	관리자형	75	3.71	0.698		
	탐험가형	92	3.29	0.700		
협력의 가치	분석형	35	3.40	0.963	2.795	.041*
	외교형	87	3.64	0.792		
	관리자형	75	3.56	0.959		
	탐험가형	92	3.28	0.880		

\* $p < 0.05$

특히 Sheffe의 사후 검증에 따르면 자기효능감 부분에서 관리자형과 탐험가형의 그룹에 큰 차이가( $p = .001$ ) 있는 것으로 나타났고 협동의 가치 부분에서 외교형과 탐험가형( $p = .036$ )과 외교형과 분석형( $p = .019$ ) 사이에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 토대로 팀 편성을 할 때 성향이 다른 학생들끼리 짝을 지워 줌으로써 서로의 아쉬운 점을 보완할 수 있도록 하는 것도 하나의 좋은 방안이 될 수 있다.

#### 4.2 팀플에 대한 갈등 경험과 팀 편성

다음은 팀플을 수행하면서 팀원들과 어떠한 갈등을 겪은 경험에 대해 질의한 항목에 대한 기초 통계값이다.

<표 14> 팀플 갈등과 팀 편성에 관련된 경험 결과

	문항	<i>m</i>	<i>sd</i>
갈등	나는 팀플을 하면서 팀원들과 갈등을 겪은 적이 있다.	3.07	1.266
	나는 팀플을 할 때 내가 다른 조원들보다 일을 많이 한다고 느낀 적이 있다.	3.66	1.159
	나는 팀플에서 무임승차를 하는 조원 때문에 힘들었던 경험이 있다.	3.62	1.184
팀편성	나는 팀플을 할 때 팀 편성에 불만을 느낀 적이 있다.	3.58	1.109
	나는 팀플을 할 때 내가 원하는 팀원을 직접 선택하고 싶다.	3.65	1.121
	나는 팀 편성 시 개인 멤버의 성향을 고려해서 (예를 들어 MBTI) 팀 편성이 되길 원한다.	3.12	1.162
공정성	나는 팀플의 결과물에 대해 모든 인원이 같은 점수를 받는 건 불공정하다고 생각한다.	3.54	1.210
	나는 팀플에서 무임승차를 하는 조원에게 강력한 처벌이 필요하다고 생각한다.	4.07	.984

위의 결과를 미루어 볼 때 대부분 학생들은 팀플 과정에서 팀원들과의 갈등을 마주하게 되며 그것의 가장 큰 이유는 무임승차를 하는 학생들로 인한 피해인 것으로 드러났다. 이는 무임승차를 하는 학생들만 없다면 팀플을 하고 싶다는 질문



에 대한 평균값( $m = 4.01$ ,  $sd = 1.059$ )이 높게 나타나는 사실을 통해서도 확인할 수 있었다. 1점에서 5점의 리커트 척도 중 5점을 선택한 학생이 115명(29.8%), 4점이 100명(34.6%), 3점이 46명(15.9%), 2점 18명(6.2%), 1점 10명(3.5%)의 빈도를 보였다. 이처럼 무임승차는 팀플의 가치를 떨어트리는 가장 중요한 요소였다. 수업 현장에서도 무임승차를 방지하기 위한 다양한 시도들이 있었다. 예를 들어 동료평가를 시행하는 때도 많은데 이와 관련된 질문의 전체적인 평균 값은 동료평가가 무임승차를 방지하거나( $m = 3.82$ ,  $sd = 1.164$ ), 팀플 수행 시 발생할 수 있는 갈등을 방지하는 데 도움이 될 것( $m = 3.05$ ,  $sd = 1.104$ )이라고 응답하였다. 하지만 한 가지 흥미로운 점은 실질적인 동료평가의 수행 여부에 따른 독립표본 검정에 대한 결과값에는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 이는 동료평가가 무임승차를 방지하고 갈등을 해결하는 최선의 수단이 될 수는 없다는 뜻이기도 하다.

<표 15> 동료평가 실시 여부에 따른 결과 차이

종속변수	집단	표본수	평균	표준편차	<i>t</i>	<i>p</i>
무임승차 방지	동료평가 경험 있음	224	3.86	1.189	.911	.363
	동료평가 경험 없음	65	3.71	1.071		
갈등 해결 수단	동료평가 경험 있음	224	3.07	1.130	.656	.512
	동료평가 경험 없음	65	2.97	1.015		

실제로 학생들이 무임승차를 하는 동료를 발견하였을 경우 어떠한 조치를 취하는지에 대한 결과값을 살펴보면 결과물에서 이름을 제외하는 학생들은 6명(2.1%)에 불과했고 교수님께 이 사실을 알리는 학생들도 10명(3.5%)에 불과했다. 나머지 학생 중에서는 참여를 독려하는 경우(73명, 25.3%)도 있었지만, 학생 대다수는 그냥 무시(182명, 63%)한다고 응답하였다. 이와 같은 결과를 종합적으로 미루어 보아 팀 기반의 활동을 설계할 때 목표의 성취에만 집중하는 것이 아니라 팀플의 과정에서 발생하는 팀원들 간의 갈등을 주의 깊게 관찰하고 특히 무임승차가 발생할 경우 다른 모든 팀원이 납득 할 수 있을 만한 적절한 조치를 해주는 것이 바람직할 것이다.

## V. 결론 및 제언

대학 교육 환경에서 팀프로젝트를 기반으로 한 협력 학습은 학습자의 참여를 적극적으로 유도하고, 긍정적인 상호의존, 촉진적 상호작용, 사회적 기술의 활용 측면에서 의미가 있다. 하지만 이러한 장점에도 불구하고 대부분 대학생들이 팀플을 기피한다. 본 연구에서는 이러한 현상에 대한 이유를 다양한 변인을 기반으로 조사해보았다. 그 결과를 요약하자면 다음과 같다. 첫째, 감성분석을 통해 살펴본 대학생들의 기본적인 팀플에 대한 감정은 상당히 부정적인 수치로 나타났다. 키워드 분석에서도 힘듦, 부담, 귀찮다, 스트레스, 피곤 등이 부정적인 단어들 이 빈번히 도출되었다. 둘째, 다양한 요인 중 전공, 성별, 연령대, 군필 여부 등은 팀플의 선호도와 자기효능감 측면에서는 유의미한 차이가 없었지만, 협력의 중요성 인식 정도에서는 모든 그룹에서 차이점이 발견되었다. 셋째, 팀플에 대한 경험이 많은 수록 팀플의 선호도, 자기효능감, 협동의 가치에 대해서 더 긍정적으로 인식하는 것으로 드러났다. 넷째, MBTI 성격유형별로 팀플의 선호도에는 유의미한 차이가 없었지만, 자기효능감과 협력의 중요성 인식에는 차이가 발견되었다. 더욱 세부적인 비교에서는 직관형(Intuition)-감각형(Sensing)의 집단과 사고형(Thinking)-Feeling(감정형) 집단에는 유의미한 차이가 발견되지 않았지만 외향형(Extrovert)-내향형(Introvert)와 판단형(Judging)-인식(Perceiving)의 비교에서는 선호도를 제외한 자기효능감과 협동의 가치 영역에서 모두 유의미한 차이가 발견되었다. 이 밖에도 분석형, 외교형, 관리자형, 탐험가형의 4개의 유형별로는 선호도에는 차이가 발견되지 않았지만, 자기효능감과 협력의 필요성에는 유의미한 차이를 보였다. 이는 팀플을 시작하기 전에 MBTI별 학생들의 성향을 고려해서 팀편성을 하면 보다 높은 성취와 교육적 효과를 기대할 수 있다는 뜻이기도 하다. 다섯째, 팀플을 기피하는 가장 큰 이유는 무임승차와 관련된 내용이 주를 이루었고 이를 방지 하기 위해 실시하는 동표 평가 등은 실질적으로 큰 도움이 되지 않는 것으로 나타났다. 이를 통해 무임승차를 방지 할 수 있는 제도적 그리고 과정적인 조치가 꼭 필요하다는 사실이 드러났다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 표본의 수가 289명으로 그 결과를 일반화 시키기에는 한계가 있다. 단일표본으로는 적은 숫자가 아니지만, MBTI가

16가지의 성격유형으로 나뉜다는 점을 고려해 볼 때는 각 그룹을 대표할 수 있는 더욱 많은 수의 참가자가 필요하다. 둘째, MBTI 성향의 학생별로 팀플의 경험과 인식에 대한 차이가 있다는 사실은 밝혔지만, 구체적으로 어떠한 MBTI끼리 팀을 편성해 줘야 팀 전체의 성과에 긍정의 영향을 끼칠 수 있는지는 살펴볼 수 없었다. 후속 연구를 통해 MBTI 유형별 간의 관계성에 대해 보다 자세히 추가 조사를 해야 할 것이다. 셋째, 학생들의 MBTI 유형에 대한 데이터가 검증된 공식 MBTI 자료가 아닌 학생들이 임의로 파악한 정보에 기인하고 있다. 추후에는 공식 MBTI 자료를 활용하여 후속 연구를 진행할 필요가 있다.

하루가 다르게 변화하는 현대 사회의 필요한 인재는 다양한 분야의 사람들과 협력하여 창의적인 아이디어를 만들고 시너지 효과를 낼 수 있는 사람들이다. 실제로 많은 국내 기업에서는 인재상으로 창의력, 전문성, 도전정신뿐만 아니라 협력할 수 있는 능력과 책임감을 중요시하고 있다. 우리 사회와 기업이 대학생에게 기대하는 것이 협력의 가치에 기인한다면 학습자들의 상호작용과 협력 및 갈등 과정에 영향을 끼치는 다양한 변인(인지적, 동기적, 정의적, 상호인간적, 관리적, 평가적 등)에 대한 면밀한 탐색이 필요하다. 팀플을 기피하는 현상과 문제점에 대한 정확한 진단을 기반으로 해결책을 모색해야 한다. 팀 협동 능력이 사회생활에 중요한 덕목이자 꼭 요구되는 자질이라면 대학의 교육환경에서 팀플이 꼭 필요한 이유에 대해서 충분히 설득하는 과정이 있어야 한다. 본 연구의 결과가 더욱 긍정적인 팀플 문화를 정착시키는 초석으로 활용될 수 있기를 기대해 본다.

## Works Cited

- Choi, Mi-Jung, and Eun, Jaeho. "Team play or team kill? The effects of free riding on conflict and team outcome." *Korean Public Administration Review*, 54.4 (2020): 1-33. Print.
- [최미정, 은재호. 「팀플이나, 팀킬이나?: 무임승차가 조직 내 갈등과 팀 성과에 미치는 영향」. 『한국행정학보』 54.5 (2020): 1-33.]
- Chung, Hayeon, and Lee, Jeongmin. "Mediating Effects of Relationship Conflict between Openness to Diversity and Task Conflict, and Team Commitment and Perceived Achievement in University Team-based Learning." *Journal of Korean Association for Educational Information and Media*, 24.3 (2018): 569-591. Print.

- [정하연, 이정민. 「대학 팀 프로젝트 학습에서 다양성 수용도, 과업갈등과 팀 몰입 및 인지된 성취도의 관계에서 관계갈등의 매개효과」. 『교육정보미디어연구』 24.3 (2018): 569-591.]
- Chung, Yu-Kyoung. “Study on Active Learning & Facilitation Convergence Education Program for Enhancing Core Competency (4C).” *Smart Media Journal*, 8.1 (2019): 67-73. Print.  
[정유경. 「핵심역량(4C) 증진을 위한 액티브러닝과 퍼실리테이션 융합교육프로그램 연구」. 『스마트미디어저널』 8.1 (2019): 67-73.]
- Han, Hee Jeong. “The Significance of Team Projects for Undergraduates: Necessity for Change in Mannerisms.” *Journal of The Social Science Research*, 31.4 (2015): 121-150. Print.  
[한희정, 이의용. 「대학생의 조별과제 경험: 매너리즘과 변화의 필요성」. 『사회과학연구』 31.4 (2015): 121-150.]
- Han, Soo Min. “A Study on the Development of Capstone Design Competency Program - Focusing on 21C Core Competencies(4C Skills & Problem Solving Ability).” *Journal of Engineering Education Research*, 26.1 (2023): 20-26. Print.  
[한수민. 「캡스톤디자인 역량 강화 프로그램 개발 연구 - 21C 핵심역량(4C Skills 및 문제해결능력) 함양을 중심으로」. 『공학교육연구』 26.1 (2023): 20-26.]
- Hwang, Yohan. When makers meet the metaverse: Effects of creating NFT metaverse exhibition in maker education. *Computers & Education*, 194. (2023): 104693. doi.org/10.1016/j.compedu.2022.104693
- Jeong, Duk Hyun. “A Study in writing educational methods Utilizing PBL and MBTI.” *Ratio et Oratio*, 8.1 (2015): 107-148. Print.  
[정덕현. 「PBL과 MBTI를 활용한 글쓰기 수업에 관한 연구」. 『사고와표현』 8.1 (2015): 107-148.]
- Jeong, Hyeryun. “Die 4C-Schlüsselkompetenzförderung beim Projektbasierten Lernen im Unterricht.” *Deutsche Sprach- und Literaturwissenschaft*, 31.1 (2023): 51-77. Print.  
[정혜륜. 「프로젝트 기반 학습 Project Based Learning을 통한 4C 역량 배양 - H 대학교 독일어 교재연구 및 지도법 수업 사례를 중심으로」. 『독일어문학』 31.1 (2023): 51-77.]
- Jun, Myong-NAM. “How do Team Shared Mental Model affect Team Effectiveness in the College Classroom?: Mediated by Mutual Trust.” *The Journal of Creativity Education*, 14.2 (2014): 19-40. Print.  
[전명남. 「대학 수업에서 팀 공유정신모형은 어떻게 팀 효과성에 영향을 미치는가? 상호 신뢰의 매개를 중심으로」. 『창의력교육연구』 14.2 (2014): 19-40.]
- Jwa, Hyun Suk. “The Study on the exploration of college students’ team based project learning to a Child Welfare Class.” *Journal of School Social Work*, 48 (2019): 79-110. Print.  
[좌현숙. 「대학 수업에서의 팀기반 프로젝트 학습경험에 관한 연구: 아동복지과목을 중심으로」. 『학교사회복지』 48 (2019): 79-110.]

- Kang, Yunsoo. "High School Students' Mathematics Learning Style and Its Characteristics According to Their MBTI Personality Disposition Types." *Communications of Mathematical Education*, 34.3 (2020): 299-324. Print.  
[강운수. 「고등학생들의 수학 학습양식과 MBTI 성격기질별 특징」. 『수학교육 논문집』 34.3 (2020): 299-324.]
- Kim, Seyoung, and Kang, Myunghee. "The relationship between self-efficacy for group work, perceived usefulness, flow, perceived interaction, and learning outcomes in team project-based learning with closed-type SNS." *Journal of Korean Association for Educational Information and Media*, 22.1 (2016): 85-110. Print.  
[김세영, 강명희. 「폐쇄형 SNS를 활용한 팀 프로젝트 학습에서 협력적 자기효능감, 지각된 유용성, 몰입, 인지된 상호작용과 학습성과 간의 관계」. 『교육정보미디어연구』 22.1 (2016): 85-110.]
- Kim, Taehoon, Jo, Han-jin, and Shim, Young Ki. "Analysis of Team Creativity in Design Problem Solving based on MBTI Modes." *The Korean Journal of Technology Education*, 13.3 (2013): 183-207. Print.  
[김태훈, 조한진, 심영기. 「실제 문제 해결에서 팀 구성원의 MBTI 성격 유형이 팀 창의성에 미치는 영향 분석」. 『한국기술교육학회지』 13.3 (2013): 183-207.]
- Kwak, Woojung, Noh, Younghee, Ahn, Inja, and Zhang, Jingjing "A Study on the Customized Services of University Libraries According to MBTI Personality Types of College Students." *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 30.4 (2019): 91-114. Print.  
[곽우정, 노영희, 안인자, 장징징. 「대학생의 MBTI 성격유형에 따른 대학도서관 맞춤형 서비스에 관한 연구」. 『한국비블리아학회지』 30.4 (2019): 91-114.]
- Lee, Eun Chul. "Analysis of the Characteristics of Free-riding Learner in Online Collaborative Learning." *The Journal of the Korea Contents Association*, 19.10 (2019): 385-396. Print.  
[이은철. 「온라인 협력학습에서 무임승차 학습자의 특성 분석」. 『한국콘텐츠학회 논문지』 19.10 (2019): 385-396.]
- Lee, Eun Joo. "Personality Type on MBTI Theory and Academic Achievement in Design Education." *Archives of Design Research*, 24.4 (2011): 13-22. Print.  
[이은주. 「MBTI 성격유형과 디자인 학습 성취도 실증연구」. 『디자인학연구』 24.4 (2011): 13-22.]
- Lee, Jeongmin, and Chung, Hayeon. "The Effects of Conflicts and Team Efficacy on Team Commitment and Team Achievement in University Team Project-Based Learning." *The Journal of Yeolin Education*, 25.4 (2017): 269-287. Print.  
[이정민, 정하연. 「대학 팀 프로젝트 학습에서 갈등과 팀효능감이 팀 몰입 및 팀성과에 미치는 영향」. 『열린교육연구』 25.4 (2017): 269-287.]

- Lee, Ji Hyun, and Lim, Kyu Yon. "The Mediating Effects of Co-Regulation in Team Project-Based Learning: Focusing on the Relationships between Self-Efficacy for Group Work, Shared Mental Model and Satisfaction." *Journal of Korean Association for Educational Information and Media*, 24.4 (2018): 805-831. Print.  
[이지현, 임규연. 「팀 프로젝트기반학습에서 협력적 조절의 매개효과: 협력적 자기 효능감, 공유정신모형, 만족도 간의 관계를 중심으로」. 『교육정보미디어연구』 24.4 (2018): 805-831.]
- Lee, Sun-Ah, and Byun, Ho-seung. "Study Methods of High School Students Based on their MBTI Personality Types and Academic Achievement." *The Korean Journal of Educational Methodology Studies*, 32.1 (2020): 69-92. Print.  
[이선아, 변호승. 「고등학생의 MBTI 성격유형과 학업성취도에 따른 학습방법 탐색 연구」. 『교육방법연구』 32.1 (2020): 69-92.]
- Lim, Kyu Yon, Heo, Heek, and Kim, Young Soo. "Team Leaders' Interaction Patterns in Online Team Project." *Journal of Korean Association for Educational Information and Media*, 15.4 (2009): 295-317. Print.  
[임규연, 허희욱, 김영수. 「온라인 팀 프로젝트에서 팀 리더의 상호작용 패턴 분석」. 『교육정보미디어연구』 15.4 (2009): 295-317.]
- Park, Jonghuk. "A Method to Deal with Free Riding in Team Project." *Journal of The Korea Society of Computer and Information*, 18.2 (2013): 141-147. Print.  
[박종혁. 「팀 프로젝트 무임승차 방지 방안에 관한 연구」. 『한국컴퓨터정보학회논문지』 18.2 (2013): 141-147.]
- Park, Hye-Young. "The Effects of Team-Based Project Learning on Creativity and Self-Regulated Learning Ability of University Students." *Journal of Education & Culture*, 25.4 (2019): 283-297. Print.  
[박혜영. 「팀 기반 프로젝트 수업이 대학생의 창의성 및 자기조절학습능력에 미치는 영향」. 『교육문화연구』 25.4 (2019): 283-297.]
- Park, Minjeong. "Learning Experience of Graduate Students through Project-based Instruction." *The Journal of Curriculum Studies*, 25.3 (2007): 265-288. Print.  
[박민정. 「프로젝트 기반 수업을 통한 대학원 학생들의 학습경험에 관한 연구」. 『교육과정연구』 25.3 (2007): 265-288.]
- Park, Young Mi. "MBTI Personality Type and Core Competence of Undergraduate Police Administration Students." *The Korean Governance Review*, 19.3 (2012): 221-239. Print.  
[박영미. 「경찰행정대학생의 MBTI 성격유형과 핵심역량」. 『한국거버넌스학회보』 19.3 (2012): 221-239.]
- Son, Hyun Jeong. *Ways of coping and academic resilience according to MBTI personality type of nursing students*. Catholic Kwandong University. MA Thesis. 2015.  
[손현정. 『간호대학생의 MBTI 성격유형에 따른 스트레스 대처방식과 학업탄력성』.

가톨릭관동대학교 대학원 석사학위논문. 2015.]

Yang, Dongmin, and Shim, Duksup “A Study on the Antecedents of Leader Emergence in Project Teams.” *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 12.1 (2010): 23-42. Print.

[양동민, 심덕섭. 「프로젝트 내 리더출현의 선행요인에 관한 연구」. 『HRD연구』 12.1 (2010): 23-42.]

Yang, Young-sun, Heo, Heeok, and Kim, Young Soo. “Effects of students’ efficacy beliefs and scaffolding on learning engagement and achievement in team project-based learning.” *Journal of Korean Association for Educational Information and Media*, 20.4 (2014): 495-519. Print.  
[양영선, 허희옥, 김영수. 「팀프로젝트학습에서 학습자의 효능감과 스캐폴딩이 학습참여도와 성취도에 미치는 영향」. 『교육정보미디어연구』 20.4 (2014): 495-519.]

Yoo, Jiwon. “Effects of Team Climate and Shared Mental Model on Team Project-based Learning Outcomes.” *Journal of Lifelong Learning Society*, 10.4 (2014): 193-215. Print.  
[유지원. 「대학 팀 기반 프로젝트 학습성과에 대한 팀 분위기와 공유정신모형의 영향」. 『평생학습사회』 10.4 (2014): 193-215.]

Yi, Yu-mi. “Conflict Management and Perception Regarding College Students’ Team Projects.” *Journal of Human Sciences*, 47 (2015): 595-612. Print.  
[이유미. 「대학생 팀 프로젝트 수행에서 나타나는 갈등 관리와 인식에 대한 연구」. 『인문과학연구』 47 (2015): 595-612.]

## 부 록

### <부록 1> 설문지 문항

구분	세부 정보	a
기본정보	1) 성별: 남성 or 여성	
	2) 학교명:	
	3) 단과대학명 및 학과명:	
	4) 학번: 00학번	
	5) 출생년도:	
	6) 남학생만 해당: 군필 여부 (O/X)	
	7) MBTI: 종류별로 리스트업	
	8) 현재까지 팀플 과제에 참석한 횟수는?	
	9) 팀플을 할 때 한 팀에 적절한 인원은 몇 명이라고 생각하나요?	
	10) 팀플에 대한 나의 느낌을 한 문장으로 표현한다면?	

<p>팀플의 선호도/ 기피도</p>	<p>1) 나는 팀플 기반의 수업을 선호한다. 2) 나는 수강신청을 할 때 수업계획서에 팀플이 있다는 정보가 있으면 수강신청이 망설여 진다. 3) 나는 팀플 활동이 있는 수업을 들을 경우 괴롭다. 4) 나는 앞으로 팀플 활동을 두 번 다시는 하고 싶지 않다. 5) 만약 선택의 기회가 주어진다면, 나는 혼자 프로젝트를 하는 것보다 팀의 일원으로 프로젝트를 수행하는 것을 택할 것이다.</p>	<p>.766</p>
<p>팀플 자기효능감</p>	<p>1) 나는 팀플을 수행하는 내 능력에 대해 확신이 있다. 2) 나는 팀플에 필요한 정보를 쉽게 찾고 활용할 수 있다. 3) 나는 팀플을 효과적으로 수행하는 방법을 알고 있다. 4) 나는 마음만 먹으면 팀원들의 생각을 통합하며 팀플을 잘 해낼 자신이 있다. 5) 나는 우리 팀의 성공을 위해 나를 희생하더라도 상당한 수고를 감수할 수 있다. 6) 나는 팀플을 통해 원하는 결과를 얻었을 때 혼자하는 것 보다 더 뿌듯하다. 7) 팀의 일원으로 프로젝트를 수행하게 되면 나의 능력이 더욱 효과적으로 발휘될 것이다. 8) 나는 팀 프로젝트를 마친 후 배울 수 있는 점을 생각하며 끝까지 완수하고자 노력한다.</p>	<p>.824</p>
<p>팀플 협동역량</p>	<p>1) 나는 팀플이 전체적인 협동역량 개발에 긍정적인 영향을 끼친다고 생각한다. 2) 나는 팀플을 통해서 협력과 협동의 가치를 배울 수 있다고 생각한다. 3) 나는 팀플을 통해서 배우는 협동은 사회생활을 하는데 꼭 필요한 경험이라고 생각한다.</p>	<p>.801</p>
<p>팀플 갈등경험 및 팀편성</p>	<p>1) 나는 팀플을 하면서 팀원들과 갈등을 겪은 적이 있다. 2) 나는 팀플을 할 때 내가 다른 조원들보다 일을 많이 한다고 느낀 적이 있다. 3) 나는 팀플에서 무임승차를 하는 조원 때문에 힘들었던 경험이 있다. 4) 나는 팀플을 할 때 팀 편성에 불만을 느낀 적이 있다. 5) 나는 팀플을 할 때 내가 원하는 팀원을 직접 선택하고 싶다. 6) 나는 팀 편성 시 개인 멤버의 성향을 고려해서 (예를 들어MBTI) 팀 편성이 되길 원한다. 7) 나는 팀플의 결과물에 대해 모든 인원이 같은 점수를 받는 건 불공정하다고 생각한다. 8) 나는 팀플에서 무임승차를 하는 조원에게 강력한 처벌이 필요하다고 생각한다.</p>	<p>.759</p>



---

기타 질문	<ol style="list-style-type: none"><li>1) 나는 팀플 수업에서 동료평가를 실시해 본 경험이 있다.</li><li>2) 나는 팀플 수업에서 동료평가를 시행할 경우 무임승차를 방지하는데 도움이 될거라고 생각한다.</li><li>3) 나는 팀플에서 동료평가가 있다면 갈등을 원만히 해결하는데 도움이 될거라고 생각한다.</li><li>4) 나는 팀플을 할 때 SNS로 의사소통을 하는 것을 선호한다.</li><li>5) 나는 팀플을 할 때 직접 만나서 하는 것을 선호한다.</li><li>6) 나는 팀플에서 조장보다는 일반 조원을 하는 것이 좋다.</li><li>7) 나는 팀플에서 무임승차하는 인원만 없다면 팀플을 해도 좋다고 생각한다.</li><li>8) 나는 팀플에서 여러가지 사정으로 인해 무임승차를 해본 적이 있다.</li><li>9) 나는 팀플에서 무임승차하는 조원을 보면 다음과 같이 행동했다. (택 1: 그냥 무시했다 / 참여를 독려했다 / 이름을 제외했다 / 교수님께 알렸다 / 강하게 경고했다)</li></ol>
주관식	<ol style="list-style-type: none"><li>1) 팀플을 선호하는 이유에 대해서 자유롭게 작성해 주세요.</li><li>2) 팀플을 기피하는 이유에 대해서 자유롭게 작성해 주세요.</li><li>3) 팀플을 할 때 가장 중요하게 생각하는 것은 무엇인가요? 자유롭게 작성해 주세요.</li><li>4) 대학교에서 팀플을 선호하는 문화를 정착시키기 위해서 가장 먼저 해결되어야 하는 것이 무엇인지 자유롭게 작성해 주세요.</li></ol>

---

황요한 (전주대학교 / 교수)

주소: (54896) 전북 전주시 참전로 303 인문대학 영어영문학과

이메일: baseble@naver.com

김창수 (건양대학교 / 교수)

주소: 32992 충청남도 논산시 대학로 121 공학관 330호

이메일: cskim@konyang.ac.kr