

# 대학생의 무형식학습이 구직능력 및 창업의도에 미치는 영향: 팀 학습 만족도의 조절효과를 중심으로

가혜영 (극동대학교 교양대학 조교수)\*

전혜진 (한양대학교 창업융합학과 겸임교수)\*\*

## 국 문 요 약

대학생은 학교 내에서 배운 이론적인 지식을 바탕으로 한 가지 분야에서 전문성을 키우는 과정을 거치게 된다. 이러한 학교생활을 토대로 경력 개발의 방향은 과거의 취업 중심의 형태에서 벗어나 전 생애에 걸쳐 취업과 창업을 선택하기 위한 업의 전환을 고려하는 형태로 바뀌어가고 있다. 교육의 방향 또한 기존의 지식을 전달받고 암기하는 형식 학습에서 보다 자율적이면서 학습자의 적극적인 참여를 중심으로 하는 무형식학습과 팀 기반 학습의 필요성이 더욱 강조되고 있다.

이 연구에서는 대학생의 무형식학습 활동이 구직능력과 창업의도에 영향을 미치는지 확인하고자 한다. 이를 통하여 기존의 취업역량에만 연결시켜왔던 연구에 창업을 더함으로써 새로운 시사점을 제시하고자 한다. 또한, 기업 및 교육 현장의 팀워크가 중요해짐에 따라 팀 기반 학습 만족도에 따라 무형식학습 활동이 구직능력과 창업의도에 어떠한 영향력을 보이는지도 함께 살펴보고자 한다.

연구결과의 요약은 다음과 같다. 첫째, 대학생의 무형식학습은 구직능력에 유의한 영향을 미치지만 창업의도에는 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 둘째, 구직능력은 대학생의 무형식학습과 창업의도를 완전매개하였다. 셋째, 팀 기반 학습의 만족도는 대학생의 무형식학습에 따른 구직능력에 유의한 영향을 미치지 못했으나 구직능력과 창업의도 사이에는 정의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이 연구는 대학 내 구직능력과 창업의도를 높이기 위해 무형식학습이 필요하며, 이 과정에서 만족도 높은 팀 기반 학습을 진행하는 것이 중요함을 시사하고 있다.

핵심주제어: 무형식학습, 구직능력, 창업의도, 팀 기반 학습 만족도

## 1. 서론

기존의 취업, 창업으로 분리되어있던 대학의 교육 시장과 취업 방향은 취업과 창업센터의 통합, 취·창업 융합교육 등을 통해 변화하고 있다. 학령인구감소와 인구고령화, 4차 산업혁명 등의 사회·경제적 변화 속에서 잠재적 창업가 양성과 새로운 일자리 창출을 위해 기존의 취업중심의 대학교육 콘텐츠와 주입식 교육 방법론에 혁신적인 변화가 요구된다.

향후 개인의 경력유지나 지속적 고용 여부는 노동시장에서 자신의 역량과 가치가 인정되는 정도에 따라 결정된다. 따라서 직종 내 이동이 가능한 수월성의 제고에 대한 관심이 증대되고 있다(남춘호, 2005).

최근 직장인들은 전직이나 이직 등을 통해 본인에게 맞는 직업을 다시 발견하는 일이 잦아지고 한 기업에서 경력을 개발하기 보다는 다양한 기업에서의 경력 개발하는 것이 더 유리하다는 사고의 변화도 관측되고 있는 등, 경력에 대한 다양한 사고를 발견할 수 있다(Son & Whang, 2012). 따라서 진로

결정에 있어 매우 중요한 시기인 대학생들에게 객관적인 자기탐색과 이해를 바탕으로 능동적이고 계획적으로 진로를 선택해 나갈 수 있도록 경력태도에 대한 이해를 길러주고 취업역량과 기업가적 역량 두 가지를 동시에 개발시킬 수 있는 교수법의 개발이 중요하다.

앞으로는 창업이나 취업을 선택하는 것이 아니라 한 가지 분야에서 전문성을 키우는 과정에서 창업을 하기도 취업을 하기도 하는 형태를 띠게 되면서 업의 전환이 발생할 수 있다. 이러한 진로선택을 이끌어가는 태도는 기존의 지식을 전달받고 암기하는 형태의 교육보다 자율적인 환경에서 더 크게 발휘된다. 이러한 무형식학습을 유도하는 새로운 환경 속에서 대학생들의 진로결정에 대한 태도는 즉각적인 요구를 받아들이는 적응학습과 새로운 행동 및 지식을 유발하는 생성학습, 그리고 상호작용 패턴 인식을 통해 새로운 시도를 하는 전환학습을 지속적으로 발생시키게 된다. 또한, 성인초기인 일반대학생들은 성인으로서의 정체성이 확립되는 시기이자 사회적 활동과 학습활동의 기회가 많은 시기여서 다양한 학습경험이나 활동에 의해 개인의 진로결정에 대한 태도가

\* 주저자, 극동대학교, 교양대학 조교수, khylov@kdu.ac.kr

\*\* 교신저자, 한양대학교, 일반대학원 창업융합학과 겸임교수, terry04@hanmail.net

· 투고일: 2020-03-03 · 1차수정일: 2020-04-15 · 2차수정일: 2020-04-27 · 게재확정일: 2020-06-04

긍정적으로 전환될 가능성을 충분히 내포하고 있다. 이때는 성인으로서의 정체성이 확립되는 시기이자 사회적 활동과 학습활동의 기회가 많은 시기여서 다양한 학습경험이나 활동에 의해 개인의 진로결정에 대한 태도가 긍정적으로 전환될 가능성을 충분히 내포하고 있다. 따라서 일반적인 성인학습자와는 다른 특성을 지닌 성인초기 대학생들의 무형식학습 활동은 어떠한지, 이들의 무형식학습 활동이 구직능력을 향상시키는지, 개인의 진로결정에 대한 선택을 해 나가는데 어떠한 역할을 하는지를 분석하는 연구는 중요한 의미를 가질 것이다.

최근 많은 대학수업에서 학생들이 팀을 구성하고 협동적으로 과제를 해결하는 팀 기반 활동을 적극 권장하고 있다. 대학에서도 교과수업 외에 자율적인 동아리 활동이나 커뮤니티의 참여 등을 통해 역량을 향상시키는 기회가 많아지고 있다. 팀 기반 학습은 학습자가 학습의 과정에 적극적으로 참여하고, 공동의 목표를 달성하기 위해서 구성원들 간의 효율적인 의사소통 체계를 가지고 상호작용하는 구조화된 팀 체제 기반의 교수-학습방법이다.

또한, 팀 기반 학습은 진로교육이란 큰 틀에서 볼 때 주요한 요인으로 작용할 수 있는데 성공적인 진로교육이 되기 위해서는 학습자와 함께하는 강의가 진행되어야 한다. 이를 위해서 무엇보다 학습자의 적극적인 수업참여가 있어야 한다. 팀 기반 학습을 통해 학습자는 주도적이고 능동적인 참여자로 거듭날 수 있다. 이러한 팀 기반 학습은 문제해결과정에서 학습자들의 참여율을 높일 수 있고 구성원 간 상호작용을 통하여 학습의 효과를 높일 수 있는 학습방법이긴 하나, 대형강의가 많은 대학의 상황에서는 실제 학습자가 느끼는 팀 기반 학습의 만족도에 있어서는 차이가 있을 수 있다.

이 연구의 필요성은 기존의 취업과 창업으로 양분화 되던 연구에서 벗어나 취·창업이 혼재되어있는 시대의 흐름을 반영하는데 있다. 이를 위해 대학생의 무형식학습 활동이 구직능력과 창업의도에 영향을 미치는지 확인하고 기존의 취업역량에만 연결시켜 왔던 연구에 창업을 더함으로써 새로운 시사점을 찾는 데 목적을 두었다.

## II. 연구배경

### 2.1 무형식학습

학습은 개인과 조직의 성장과 직결되는 요소로, 구조화되지 않은 상황에서 학습이 일어나는 무형식학습(Informal learning)과 교수자에 의해 일정한 장소 및 시간을 가지고 이루어지는 형식학습(Formal learning)으로 나눌 수 있다(Heikkila & Makinen, 2001).

두 가지 유형 중 구조화되고 제도적 지원을 필요로 하는 형식학습에 비해 다양한 인적·물적 자원을 활용하는 무형식학습의 중요성은 점점 더 커지며 활발히 연구되고 있다(Manuti et al., 2015).

무형식학습은 초·중·고등교육과 같이 사전계획에 따라 일정한 시설, 환경, 시기가 정해져 이루어지는 형식학습(formal learning)만으로는 충족할 수 없는 부분을 개인의 삶의 장면 속에서 채워가는 경험적·실천적 학습이다(차승봉 외, 2014). 기존의 획일화되고 교수자 중심의 학습형태에서 자유롭고 학생 참여 중심의 학습이 진행되면서 이러한 무형식학습은 더욱 가속화되고 있는 실정이다.

Keith et al.(2016)은 무형식학습이 직장 내 학습에 있어 중요하고 직장인의 발전에 도움이 된다는 기존연구에 더해 창업가의 성공이라는 결과에도 영향을 미친다는 것을 확인하였다.

학습자가 능동적으로 학습을 계획하고 실천하는 능력인 주도성은 무형식학습에서 주요요소로 작용할 뿐만 아니라 계속 학습을 동기화하는데 큰 영향을 미친다(이영선·유기웅, 2012). 무형식학습 활동의 다양한 주체 가운데 일반대학생은 연령으로 보면 성인학습자(만18세 ~ 80세)에 포함되지만, 이들은 여전히 중·고등학생과 유사하게 상대평가를 통한 경쟁 환경 속에 놓여있다. 또한, 이들은 주로 입시위주의 주입식 정규교과 과정이 이루어지는 학교 교육에 익숙하기 때문에 학습과 관련된 환경에서 여전히 수동적인 태도를 보이는 특징도 지니고 있다. 실제로 만18세에서 25세의 대학 학령기 학습자들은 학습에 대한 주도성이 다른 연령층에 비해 낮다는 결과가 일부 연구들에서 보고되고 있다(이영선·유기웅, 2012).

무형식학습은 적응학습, 생성학습, 전환학습으로 나타나며 이 셋은 순차적으로 발생하게 되면서 다시 반복되는 형태를 띠게 된다(Sessa et al., 2011).

이 연구에서는 대학생의 초기 학습단계에서 1차적으로 발생 가능한 적응학습(Adaptive learning)을 중심으로 살펴보고자 한다. 적응학습은 비 반사적인 행동으로 지식을 공유하고 내부 경험을 활용을 통하여 제일 나은 방법을 찾기 위한 노력으로 이어진다. 하지만 적응학습 단계에서는 최선의 수단이 무엇인지 고려하지 못한 채(Flood & Romm, 1996) 학습을 진행함으로써 시행착오를 거치며 스스로 발전하는 시기를 갖게 된다. 이 단계를 지나게 되면 경험에서 오는 판단을 통해 더 나은 방향성을 찾아가게 된다.

대학생 시기부터 개인이 속해있는 생애단계에서 자신이 관심 있는 분야에 관련된 지식과 기술을 스스로 습득할 수 있는 기회를 제공하고 자신감 있게 직업의 변화에 따른 새로운 형태의 진로선택을 추구할 수 있도록 무형식학습의 기회를 제공하는 환경이 제공되어야 한다.

이러한 무형식학습은 구직능력을 포함한 고용가능성(조운형·남주연, 2017), 혁신행동(서재교·홍아정, 2015)등에 다양한 요소에 영향을 미친다. 또한, 구조화되지 않은 환경에서 새로운 경험을 하게 되는 학습형태는 창업의도에 영향을 미치며(최중석, 2017) 지식이나 기술의 변화, 행동의 영구적인 변화를 끌어내기도 한다(Sessa et al., 2011).

## 2.2 구직능력

구직은 실업이나 현재 직위의 불만족 등의 까닭으로 직업을 찾는 활동(위키백과, 2018), 학교 졸업 예정자가 첫 직장을 구하는 것(고재성, 2010) 등 구직자체가 광범위한 차원에서 정의될 수 있다. 대학생의 고용가능성은 ‘자신의 능력에 대한 자신감을 가지고 외부 노동 시장에서 실제로 고용안정을 획득할 수 있는 가능성을 인지하는 능력’을 의미한다(채연희, 2016). 구직능력은 고용을 획득하기 위해 관련 분야의 일을 제대로 수행할 수 있는 직업적인 기술 능력과 관련 분야의 일자리를 구할 수 있는 구직적인 기술 능력의 두 가지를 모두 의미한다(Harvey, 2003).

대학생의 구직에 필요한 능력과 관련하여 선행연구를 살펴보면 대학생의 고용가능성(김성남, 2009), 대학생의 진로개발 역량(박가열, 2009), 대졸 신입사원(송영수 외, 2009), 대학교 수 입장에서 본 대학생의 핵심역량(김동일 외, 2009), 대학생이 인식하는 핵심역량(김연희 외, 2010) 등이 있으나 구직이라는 상황에서 필요한 능력들을 밝히는 데는 여전히 한계를 가지고 있다.

따라서, 최근 심각해지고 있는 대학생들의 구직난을 해결하기 위해서는 개인적 특성에 따른 요인분석과 다양한 정부 지원 그리고 이를 통한 대학의 실행 외에도 실제 대학생들의 구직에 필요한 역량을 규명하고, 이를 신장시켜 줄 수 있는 접근방법이 요구된다고 할 수 있다.

한 직장에서 고용안정성이 증시되던 과거와는 달리, 산업의 급격한 변화가 동반되어 평생직장의 개념이 희미해지고 있는 최근에는 단기적 고용안정성보다는 지속가능한 고용가능성에 대한 중요성이 더욱 커지고 있다(백평구, 2013). 뿐만 아니라 같은 고용가능성에 대하여 과거에는 재직자 혹은 성인구직자를 대상으로 하는 연구가 주로 진행되었으나, 최근에는 구직을 앞두고 있는 대학생 및 대학원생에 초점을 둔 연구가 점차 증가하고 있는 추세이다(김성남, 2009; 백평구, 2013; Rothwell et al., 2008).

가혜영(2019)은 대학생이 인식한 주관적 경력태도가 고용가능성과 창업의도에 미치는 영향을 연구한 결과, 대학생의 프로티언 경력태도는 고용가능성에 유의한 영향을 미치며 기업가정신을 통해 창업의도가 증가됨을 확인하였다. 이는 자신의 가치관을 중요시하며 주도적으로 경력을 개발해나가려는 대학생들의 경력태도는 기업가적 프로세스에 주요하게 영향을 주는 요인이 될 수 있다고 할 수 있다.

정선정(2014)은 구직능력을 고용가능성의 한 요소로 보고 실업자 직업훈련생들의 고용가능성 측정도구를 개발하였는데 Harvey(2003)의 고용가능성 개발 및 고용모형과 고용가능성 측정도구의 선행연구들을 종합한 결과를 바탕으로 고용가능성 구성요인을 고용에 요구되는 직업 및 구직능력, 직업 및 구직자신감, 노동시장 수요 인식, 취업 기대수준 조정으로 도출하였다.

그 중, 직업 및 구직능력은 고용을 획득하기 위해 관련 분야의 일을 제대로 수행할 수 있는 직업적인 기술 능력과 관련 분야의 일자리를 구할 수 있는 구직적인 기술 능력에 관한 것으로, 실제 고용 발생에 주요한 역할을 하며 구직능력의 세부 요소에는 ‘일을 하는데 필요한 지식’, ‘전문적인 기술’, ‘직업생활을 할 수 있는 태도’, ‘이력서를 용도에 맞게 작성할 수 있는 능력’, ‘기업의 요구하는 사항을 담은 자기소개서 작성’, ‘면접 시 질문에 유연하게 대응하는 능력’, ‘구인정보를 주기적으로 탐색할 수 있는 능력’, ‘관심 있는 기업 정보를 탐색하는 능력’ 등을 포함하여 창업 시에도 필요한 요소도 일부 중복되어 있다.

이러한 구직능력을 포함한 고용가능성(Employability)을 개발함에 있어 Harvey(2003)는 학생들의 고용가능성 측정도구 개발 절차에서 교육과정, 성찰, 경험 및 능력의 표현이라는 세 가지 핵심 요소를 제시하였으며, Knight & Yorke(2002)는 USEM 모델을 제안하면서, 주제에 대한 이해(U), 스킬(S), 자기효능감(E), 메타인지(M)를 고용가능성 개발의 핵심 요소로 보았다. Dacre & Sewell(2007)은 CareerEDGE모델에서 경력개발학습, 근무경험, 전공지식이해, 일반기술, 감성 지능을 기반으로 성찰 및 평가를 통해 고용가능성이 개발된다는 것을 강조하였다.

이와 같이, 구직능력에 대한 선행연구에서 제시하고 있는 정의를 이 연구의 대상인 대학생의 관점에서 종합해 보면 다음과 같다.

대학생의 구직능력은 학생들이 학교에서 제공하는 다양한 교육과정에서 학습활동에 몰입하면서 능동적으로 학습관련 활동에 개입하여 개인의 고용에 요구되는 능력을 개발하고 배운 것을 현실에 반영하고자 하는 자기성찰(메타인지), 자기신념(효능감, 자신감 등)을 통하여 구직능력이 개발되는 것임을 알 수 있다.

## 2.3 창업의도

창업의도(Entrepreneurial Intentions)는 창업 활동에 참여하려는 의지이며, 창업 행동의 가장 좋은 예측 변수로 인정받아 왔다(Ferreira et al., 2012). 채연희(2016)는 대학생의 창업의도란 한 개인이 진로로서 창업에 대한 계획과 의도를 가지는 것이라고 정의하고, 이는 실제 창업으로 이어지기 이전의 인지적인 감정, 생각 및 태도를 의미한다고 하였다.

예비창업자의 창업의도는 국가경제의 활력제고에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. Shapero & Sokol(1982)는 예비창업자가 침체된 조직이나 국가 및 지역경제가 다시 활력을 찾는데 필요한 회복력(resilience), 자기 쇄신적(self-renewing)특성들을 갖추고 있다고 하였다. 따라서 예비창업자들이 많은 지역이나 조직 또는 집단에서는 개인의 관심이나 기회를 통하여 창업가적인 기질이 발현됨으로서 활력이 높아지게 되는 것이다(이지우, 2000). 창업의도는 계획된 행동이론(TPB;

Theory of planned behavior)을 기반으로 의사결정과 창업행동을 형성하는 토대가 된다. 이는 창업과 관련된 전반적인 현상을 이해하는 데 도움이 되는 중요한 요소로 작용한다.

이러한 창업의도는 개인의 특성에 관한 연구를 중심으로 이루어져 왔다. 개인적 특성 외에 Mueller & Thomas(2001)는 9개 나라를 통해 문화적 배경이 창업가의 잠재력에 영향을 미침을 확인하였고, Haase & Lautenschlager(2011) 또한, 특정 행동을 하는 개인의 의지는 특정한 상황이나 환경적인 요인들에 의해서도 영향을 받는다는 것을 확인하였다.

한정희·조건(2015)의 연구에서는 대학생들은 계획적인 경력 개발활동 과정에서 취업과 창업을 다르게 여기고 있으며, 창업의도의 실행과 관련하여 주관적 규범을 제외한 창업에 대한 태도와 지각된 행동 통제력은 창업의도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났고 취업을 위한 경력개발활동은 창업의도에도 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

김성우(2016)는 대학생을 대상으로 하는 창업 및 취업교육이 행동의도에 미치는 영향연구를 통하여 창업태도 및 주관적 규범과 창업효능감이 창업의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 조사되었으나 취업행동에는 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다.

## 2.4 팀 기반 학습

팀 기반 학습의 만족도는 팀 성과에 긍정적인 영향을 미친다(Mathieu et al., 2008). 다양하게 구성된 팀원들은 서로 다른 아이디어와 관점을 공유하여 더 나은 의사결정을 하고 더 좋은 성과를 거둘 수 있다. 일반적으로 개인이 설립한 회사보다 팀으로 시작한 경우 더 성공적이다(Cooper & Daily, 1996). 팀 활동은 서로 다른 정보를 활용(exploitation)하는데 중요한 역할을 하기 때문에 팀 중심의 교육과 활동이 사회 전반에 걸쳐 나타나고 있다(전혜진, 2019).

팀 기반 학습은 교실 내에서 정해진 활동을 실시하기 위해 발생하기도 하지만 ‘사회관계 형성’을 지향하는 개인에 의해서 발생하기도 한다(윤지영·박수정, 2017). 개인 학습을 지향하는 이들은 형식학습을 선호하고, 비형식학습에 참여하는 개인은 팀 학습을 지향하는 경향이 있다. 형식학습의 경우 자격증 및 학위취득의 목적이 더 강하기 때문에 팀보다는 개인 학습을 필요한 것(노경란·변정현, 2010)으로 나타나기도 하였다.

이러한 팀 기반 학습의 만족 여부는 팀 목표를 달성하기 위한 주요요소이다. 팀 목표를 달성하기 위해서는 신뢰를 통해 팀 만족도를 높이는 것이 매우 중요하다(Pritchard, 1990). 이러한 신뢰와 팀 내의 역할, 목표에 대한 성과 등은 구성원의 태도와 행동에 직접적인 변화를 이끌며 만족도에 영향을 미친다. Ashforth(1995)은 한 팀의 정체성이 팀 만족도를 높이는 주요요소로 보았는데 이러한 요소는 팀 구성원으로부터 다른 팀 구성원을 도와주는 행동을 하도록 이끌어 팀 만족도를 높

이게 된다고 하였다.

이처럼 과거와 달리 협업이 주를 이루고 있는 현대 조직문화에서 팀 기반 학습에 대한 긍정적인 태도는 취업 및 창업 후 업무성과에 영향을 미치는 중요한 요소로 작용하고 있다.

## 2.5 무형식학습과 구직능력

무형식학습은 개인의 일상에서 직면하는 경험들에 이해를 부여하는 과정에서 일어나는 학습으로 구직능력과 연관된 선행연구는 다음과 같다.

무형식학습은 업무지식을 쉽게 습득하고, 활용이 용이하다는 장점(Berg & Chyung, 2008)이 있으며, 직무와 관련된 지식의 상당수를 무형식학습을 통해 습득하기도 한다(Dobbs, 2000). 또한 무형식학습은 구직능력을 포함한 고용가능성(조운형·남주연, 2017)과 개인의 경력에 대한 경력몰입(배을규 외, 2013)과 밀접한 관련이 있으며 경력기회의 실현 차원에서도 중요하다는 연구(배을규·김대영, 2012)에서 봤을 때 예비구직자인 대학생의 구직능력과의 밀접한 관련성이 있을 것으로 추론할 수 있다.

학습은 개인과 조직의 성장과 직결되는 요소(Heikkila & Makinen, 2001)임은 여러 연구자에 의해 밝혀지면서 팀 학습, 문제중심학습, 플립러닝, 창업동아리 등 다양한 학습형태를 통해 학습을 진행하고 있다. 이러한 학습들은 기존의 이론 전달 수업에서 학습자의 자발적인 참여를 이끌어 내기 위한 교수자의 동기부여 형태로 변화하고 있다. 자발적인 참여는 개인의 지식공유와 내부경험을 활용하는 무형식학습을 이끌어 내어 개인의 다양한 역량을 향상시키게 된다.

## 2.6 무형식 학습과 창업의도

무형식학습과 창업의도에 대한 선행연구는 다음과 같다.

학습자가 능동적으로 학습을 계획하고 실천하는 능력인 주도성은 무형식학습에서 주요요소로 작용할 뿐만 아니라 계속 학습을 동기화 하는데 큰 영향을 미치는데(이영선·유기웅, 2012), 무형식학습은 혁신행동(서재교·홍아정, 2015), 창업가적 성공(Keith et al., 2016) 등에 다양한 요소에 영향을 미친다.

또한, 구조화되지 않은 환경에서 새로운 경험을 하게 되는 학습형태는 창업의도에 영향을 미치며(최중석, 2017) 지식이나 기술의 변화, 행동의 영구적인 변화를 끌어내기도 한다(Sessa et al., 2011).

## 2.7 구직능력과 창업의도

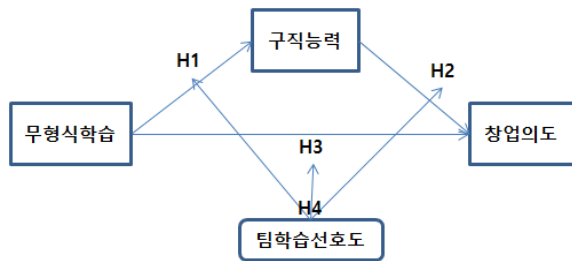
변화하는 취업환경에 경쟁적으로 자신의 구직능력을 인지하는 학생들은 자신들이 가지고 있는 일반적인 기술이나 지식 및 다양한 역량들을 통하여 과업을 잘 수행할 수 있을 것이라는 기대감을 형성하게 된다(Fugate et al., 2004).

이러한 대학생들의 경력관리를 위한 활동이 취업과 연계될 뿐만 아니라 향후, 창업의도에도 긍정적인 영향을 준다고 하였다(한정화·조건, 2015). 이를 고려해 볼 때, 대학생활의 경력 개발과 관련된 계획된 행동은 취업뿐 아니라 창업의도에도 긍정적인 영향을 미치고 있음을 추론할 수 있다.

구직능력을 비롯한 역량들은 창업에 대한 자신감과 조직을 이끌어보고자 하는 창업의도를 높이는 효과를 보인다. 하지만 1인 기업을 꿈꾸는 창업가조차도 고객이나 외주업체와 거래를 해야 하기 때문에 팀 학습을 어려워하는 대학생의 경우 창업을 꿈꾸기 어려울 수 있다. 구조화되지 않은 환경에서 새로운 경험을 하게 되는 학습형태는 창업의도에 영향을 미치며(최중석, 2017) 이러한 학습의 상황이나 환경적 요인은 창업의도에 영향을 줄 수 있다(Haase & Lautenschlager, 2011).

### III. 연구설계

#### 3.1 연구모형 및 가설



<그림 1> 연구모형

무형식학습은 학습자에 의한 통제가 이루어지는 자기주도성이 높은 학습이다(Mockler & Spear(1982). 개인의 가치관을 중요시하고 주도적인 성격을 지닌 사람들은 상대적으로 상황에 제약받지 않으며 높은 수준의 기준을 설정하고 이러한 기준을 성취하기 위해서 이용 가능한 모든 자원들을 활용하는 경향이 있으며(Crant, 1996) 무형식학습이 혁신행동(서재교·홍아정, 2015), 창업가적 성공(Keith et al, 2016) 등에 영향을 미친다. 구조화되지 않은 환경에서 새로운 경험을 하게 되는 학습형태는 창업의도에 영향을 미친다(최중석, 2017)는 선행연구를 확인하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**H1:** 대학생의 무형식학습은 구직능력에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

**H2:** 대학생의 구직능력은 창업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

**H3:** 대학생의 무형식학습은 창업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

**H4-1:** 팀 기반 학습 만족도에 따라 무형식학습이 구직능력에 미치는 영향에 차이가 있을 것이다.

**H4-2:** 팀 기반 학습 만족도에 따라 구직능력이 창업의도에 미치는 영향에 차이가 있을 것이다.

**H4-3:** 팀 기반 학습 만족도에 따라 무형식학습이 창업의도에 미치는 영향에 차이가 있을 것이다.

#### 3.2 연구 대상 및 방법

무형식학습이 구직능력과 창업의도에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 교육과 경력환경 변화의 중심에 있는 충청권의 대학생을 대상으로 설정하였다. 대학생들은 교과과정을 비롯한 교내외 활동을 통해 팀 학습을 접하며 성장하는 특징을 가지고 있다. 이를 위해 2019년 3월부터 같은 해 6월까지 Likert 5점 척도를 이용한 자기기입식 설문조사를 실시하였다. 연구의 분석을 위해서 SPSS 22를 활용하여 빈도분석 및 탐색적 요인 분석 신뢰도 분석 및 상관관계 분석을 실시하였다. 설문문의 구성은 다음과 같다.

<표 1> 변수별 측정 자료

구분	척도	문항수	선행연구
일반적특성	명목척도	8	-
무형식학습	Likert 5점 등간척도	8	Wong et al.(2009), 전혜진(2019)
구직능력		8	Harvey(2003), 정선정(2014)
창업의도		5	Douglas & Shepherd (2002), Fitzsimmons & Douglas (2011)
팀학습 만족도		1	노현재 외(2011)

### IV. 연구결과

#### 4.1 표본의 특성

전체 연구에 사용된 표본은 163개로 그 중 52.8%는 남성, 47.2%는 여성이었으며 학년은 1학년이 69명으로 42.3%, 2학년이 24.5%, 3학년이 16.6%, 4학년이 16.6%로 1학년이 대다수를 차지하였다. 학과선택은 73%가 만족과 매우 만족을 나타내어 전체적으로 높은 만족도를 보였다. 전체의 63.3%가 취업지원센터를 이용해 보지 않았다. 아르바이트 경험이 있는 응답자가 63.8%, 현장실습을 해본 응답자가 12.9%로 전공과 관련된 전문적인 일에 대한 경험은 많지 않음을 알 수 있다.

<표 2> 표본의 일반적 특성

특성	구분	표본 수 (명)	비율(%)	특성	구분	표본 수 (명)	비율 (%)	
성별	남성	86	52.8	아르바이트 경험	있음	104	63.8	
	여성	77	47.2		없음	59	36.2	
학년	1학년	69	42.3	자격증	없음	93	57.1	
	2학년	40	24.5		1개	47	28.8	
	3학년	27	16.6		2개	17	10.4	
	4학년	27	16.6		3개 이상	6	3.7	
학과 선택 만족도	매우불만족	2	1.2	현장실습 (인턴)경험	있음	21	12.9	
	불만족	6	3.7		없음	142	87.1	
	보통	36	22.1	인문사회계	인문사회계	32	19.6	
	만족	69	42.3		사회계	47	28.8	
매우만족	50	30.7	공학계열	6	3.7			
취업 지원 센터 이용 여부	없음	100	63.3	전공계열	자연계열	8	4.9	
	1번	39	23.9		의학계열	36	22.1	
	2번	13	8.0		예체능계열	예체능계열	34	20.9
	3번 이상	11	6.7					

팀 학습 만족도에 따른 집단의 특징을 살펴보면 <표3>과 같다. 만족도가 높은 집단의 특징을 살펴보면 남성이 여성보다 높게 나타났으며 현장실습의 경험이 있는 집단이 없는 집단에 비해 만족도가 높게 나타났다. 이 중 4학년의 집단에서 만족도가 급격히 떨어짐을 확인할 수 있었는데 이는 취업을 목전에 둔 상황으로 자격증이나 기타 취업 준비로 인한 어려움이 작용했을 것으로 예상할 수 있다.

<표 3> 팀 학습 만족도에 따른 집단비교

특성	구분	팀학습 만족도			특성	구분	팀학습 만족도			
		상	중	하			상	중	하	
		비율(%)					비율(%)			
성별	남성	61.8	56.7	43.5	아르바이트 경험	있음	61.8	61.2	67.7	
	여성	38.2	43.3	56.5		없음	38.2	38.8	32.3	
학년	1학년	47.1	41.8	40.3	자격증	없음	64.7	50.7	59.7	
	2학년	26.5	26.9	21.0		1개	32.4	29.9	25.8	
	3학년	20.6	11.9	19.4		2개	0	13.4	12.9	
	4학년	5.9	19.4	19.4		3개 이상	2.9	6.0	1.6	
학과 선택 만족도	매우불만족	0	3.0	3.2	현장실습 (인턴)경험	있음	20.6	19.4	1.6	
	불만족	5.9	3.0	25.8		없음	79.4	80.6	98.4	
	보통	14.7	22.4	40.3	인문사회계	인문사회계	11.8	14.9	29.0	
	만족	50.0	40.3	30.6		사회계	38.2	34.3	17.7	
매우만족	29.4	31.3		공학계열	2.9	4.5				
취업 지원 센터 이용 여부	없음	58.8	59.7	64.5	전공계열	자연계열	11.8	6.0	3.2	
	1번	29.4	25.4	19.4		의학계열	11.8	13.4	37.1	
	2번	8.8	6.0	9.7		예체능계열	예체능계열	23.5	26.9	12.9
	3번 이상	2.9	9.0	6.5						

\* 팀 학습 만족도 상(34명), 중(67), 하(62)를 특성별로 각각 100%로 설정한 비율임

## 4.2 변수의 기술통계

표본 163개의 변수별 전체평균값을 살펴보면 무형식 학습 3.42, 구직능력 3.37, 창업의도 2.33, 팀 학습 만족도 2.70으로 나타났다. 표준편차는 0.584~1.055로 팀 학습 만족도의 표준 편차가 큰 것으로 확인되었다.

<표 4> 변수의 기술통계

	N	최소값	최대값	평균	표준편차	
무형식학습	무형식학습1	163	1	5	3.34	.849
	무형식학습2	163	1	5	3.31	.827
	무형식학습3	163	1	5	3.40	.805
	무형식학습4	163	2	5	3.74	.744
	무형식학습5	163	1	5	3.47	.722
	무형식학습6	163	1	5	3.51	.971
	무형식학습7	163	1	5	3.27	.889
	무형식학습8	163	1	5	3.44	.763
	전체평균	163	1.50	5.00	3.4218	.58434
구직능력	구직능력1	163	2	5	3.54	.705
	구직능력2	163	1	5	3.33	.847
	구직능력3	163	1	5	3.75	.732
	구직능력4	163	1	5	3.20	.825
	구직능력5	163	1	5	3.21	.899
	구직능력6	163	1	5	3.37	.882
	구직능력7	163	1	5	3.27	.903
	구직능력8	163	1	5	3.36	.851
	전체평균	163	1.88	5.00	3.3781	.59137
창업의도	창업의도1	163	1	5	2.12	.926
	창업의도2	163	1	5	2.55	1.139
	창업의도3	163	1	5	2.11	.916
	창업의도4	163	1	5	1.98	.959
	창업의도5	163	1	5	2.91	1.191
	전체평균	163	1.00	5.00	2.3337	.87913
창업의도	창업의도1	163	1	5	2.12	.926
	창업의도2	163	1	5	2.55	1.139
	창업의도3	163	1	5	2.11	.916
	창업의도4	163	1	5	1.98	.959
	창업의도5	163	1	5	2.91	1.191
	전체평균	163	1.00	5.00	2.3337	.87913
팀 학습 만족도	163	1	5	2.70	1.055	

## 4.3 상관관계 분석

이 연구에서 무형식학습, 구직능력, 창업의도, 팀 학습 만족도의 연구변인들의 상호 관련성을 파악하기 위하여 Pearson 상관분석을 실시하였다. 그 결과 무형식학습, 구직능력, 창업의도, 팀 학습 만족도 간의 상관관계 분석결과 연구 변인들 간의 상관관계는 무형식학습과 창업의도, 구직능력과 팀 학습 만족도는 유의한 상관관계를 나타내지 않았고, 무형식학습과 구직능력은 유의한 정(+)의 상관관계( $r=.373, p<0.01$ )가 있는 것으로 나타났다.

다음으로 구직능력과 창업의도, 무형식학습과 팀 학습 만족도, 팀학습 만족도와 창업의도는 각각 유의한 정(+)의 상관관계( $r=.200, p<0.05$ ), ( $r=.192, p<0.05$ ), ( $r=.286, p<0.01$ )가 있는 것으로 나타났다.

전체적으로 r값은 0.192~0.373으로 나타나 높은 상호관계가 없어 다중공선성이 존재하지 않음을 의미하는 것으로 보고 연구를 진행하였다.

<표 5> 개념 간 상관관계

	무형식학습	구직능력	창업의도	팀만족도
무형식학습	1			
구직능력	.373**	1		
창업의도	.065	.200*	1	
팀학습 만족도	.192*	.152	.286**	1

\*\* .p<0.01, \*p<0.05

#### 4.4 신뢰성 및 타당성 분석

이 연구에서는 요인적재량을 단순화 하기 위해 베리맥스 회전법(varimax rotation)으로 요인분석을 실시하였다. 그 결과 무형식학습7 항목은 .307로 나타나 제외하였고 나머지 값은 다음 표와 같이 나타났다.

고유값(eigenvalue)은 5.803, 3.713, 2.471로 나타났으며 초기 고유값에서 분산의 %는 3가지 구성요소가 29.013, 18.563, 12.354로 나타나 전체 설명력은 59.929로 나타났다. 이 연구의 신뢰도 검증결과 내적일치도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 구직능력이 0.859, 무형식학습은 0.868, 창업의도는 .905로 높게 나타나 변인의 구성항목들이 내적일관성을 갖춘 항목으로 구성되었음을 확인하였다.

KMO 표본 적합도는 0.6내지 0.7 이상일 때 수용 가능한 수준으로 판단되며 요인분석 결과 0.819로 나타났고 Bartlett의 구형성 검증에서도 유의확률은 .000으로 유의수준  $p<0.01$ 로 모형은 적합한 것으로 확인되었다.

<표 6> 요인분석

	구성요소		
	1	2	3
구직능력4	.808	.089	.096
구직능력5	.774	.124	.151
구직능력7	.769	.070	.082
구직능력8	.741	-.023	.049
구직능력2	.665	.167	.164
구직능력1	.617	.119	.060
구직능력6	.607	.296	.004
구직능력3	.533	.245	-.056
무형식학습2	.143	.866	.021
무형식학습3	.231	.854	-.009
무형식학습1	.108	.836	.033
무형식학습4	-.021	.742	-.078
무형식학습5	.155	.653	-.057
무형식학습6	.133	.626	.029
무형식학습8	.273	.540	.254

창업의도3	.100	.036	.934
창업의도1	.093	-.004	.894
창업의도2	.091	.040	.872
창업의도4	.068	-.033	.832
창업의도5	.073	.007	.739
eigenvalue	5.803	3.713	2.471
% of Variance	29.013	18.563	12.354
Cumulative %	29.013	47.575	59.929
Cronbach's $\alpha$	.859	.868	.905
Kaiser-Meyer-Olkin 표본 적합도 .819			
Bartlett의 단위행렬 검정 근사 카이제곱 2029.138 / df 190 / 유의수준 .000			

#### 4.5 가설검증

가설을 검증하기 위해 각 변수간 비표준화계수, 표준오차, 표준계수 등을 살펴본 결과는 다음과 같이 나타났다. 가설 H1은 비표준화계수 .363, 표준오차 0.71, 표준계수 .737,  $t=5.105$ 로, H2는 비표준화계수 .298, 표준오차 0.115, 표준계수 .200,  $t=2.592$ 로 유의하게 나타나 영향을 미치는 것으로 검증되었으나 H3은 유의하지 않아 기각되었다.

<표 7> 경로계수 및 효과

외생변수	내생변수	비표준화계수	표준오차	표준계수	t	유의수준	검증결과
H1. 무형식학습 → 구직능력		.363	.071	.7374	5.105	.000	채택
H2. 구직능력 → 창업의도		.298	.115	.200	2.592	.010	채택
H3. 무형식학습 → 창업의도		.094	.114	.065	.825	.411	기각

조절효과는 H4-2에서 비표준화계수 234, 표준오차 0.100, 표준계수 1.105,  $t=2.356$ 로 유의하게 나타났으나 H4-1과 H4-3은 유의하지 않은 것으로 확인되었다.

<표 5> 팀학습 만족도의 조절효과 검증결과

외생변수	내생변수	조절변수	비표준화계수	표준오차	표준계수	t	유의수준	조절여부
H4-1. 무형식학습 → 구직능력	팀학습 만족도		-.080	.069	-.589	-1.159	.248	기각
H4-2. 구직능력 → 창업의도		.234	.100	1.105	2.356	.020	채택	
H4-3. 무형식학습 → 창업의도		.065	.107	.322	.605	.543	기각	

조절효과가 채택된 구직능력과 창업의도간의 관계에서 팀 학습 만족도의 조절효과를 3단계 모형을 통해 살펴보면 다음과 같다. 독립변수, 조절변수 그리고 통제변수가 모두 연속변수이기 때문에 이들 변수를 평균중심화를 진행하였다. 평균중심화는 각 변수의 점수에서 평균값을 뺀 값을 이용하여 평균을 0으로 만들어 주는 방법이다. 1단계에서 구직능력은 창업의도에 직접적으로 유의한 효과를 나타냈으며 2단계에서도 1단계와 마찬가지로 구직능력이 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으며 팀 학습 만족도 또한 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 이는 구직능력이 창업의도에 영향을 미칠 때 팀학

습의 만족도가 낮은 학생일수록 창업의도가 낮아지는 것을 의미한다.

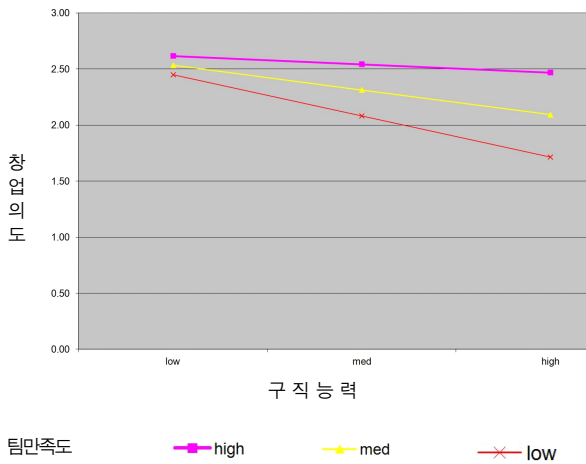
본 연구에서 독립변수인 구직능력이 창업의도에 영향을 미칠 때 팀학습만족도의 조절 효과를 분석하기 위해 다중 회귀 분석을 실시한 결과 모형은 유의한 것으로 나타났고(F=6.720,  $p < .001$ ), 모형의 설명력은 R2=.121로 나타났다

<표 5-1> 구직능력과 창업의도간 관계에서 팀 학습 만족도의 조절효과

구분	모형1		모형2		모형3	
	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
상수항	2.334	34.485**	2.334	35.642**	2.312	35.428**
구직능력	.298	2.592*	.238	2.121*	-.373	-1.323
팀 학습 만족도			.218	3.459**	.218	3.507**
구직능력 * 팀 학습 만족도					.234	2.356*
F	6.720		9.570		8.412	
$\Delta F$	6.720		11.964		5.550	
R <sup>2</sup>	.034		.096		.121	
$\Delta R^2$	.040		.067		.030	
p	.010		.000		.000	

\*\* : $p < .01$ , \* : $p < .05$

위의 조절효과를 시각적으로 확인하기 위하여 Modgraph(Jose, 2013)를 활용하여 비표준화 계수  $\beta$ 와 표준편차를 입력한 결과 그래프는 <그림 2>과 같이 나타났다. 이는 팀학습 만족도가 작용하면서 구직능력이 높아질수록 창업의도가 낮아지는 현상을 완화시키며 상승시키는 효과가 있음을 의미한다.



<그림 2> 팀 학습 만족도 조절효과

## V. 결론 및 제언

이 연구는 기존의 취업역량에만 연결시켜 왔던 연구에 창업을 더함으로써 새로운 시사점을 제시하고 시대적 변화에 따른 무형식 학습과 팀 학습을 반영하였다는데 의미가 있다.

연구에서는 충청권 일반대학에 재학 중인 학생 163명을 대

상으로 무형식학습이 구직능력을 높여 창업의도에 미치는 영향을 살펴보았다. 또한, 팀 학습 만족도에 따라 이러한 영향력에 차이가 나타나는지를 실증적으로 분석하였다.

그 결과 다음과 같은 영향을 확인하였다. 첫째, 대학생의 무형식학습은 구직능력에 유의한 영향을 미치지만 창업의도에는 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 둘째, 구직능력은 대학생의 무형식학습과 창업의도를 완전 매개하였다. 셋째, 팀 학습의 만족도는 대학생의 무형식학습에 따른 구직능력에 유의한 영향을 미치지 못했으나 구직능력과 창업의도 사이에는 정의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

이 연구가 시사 하는 바는 다음과 같다. 첫째, 대학생의 구직능력과 창업의도를 높이기 위해서는 무형식 학습방법을 적절하고 효과적으로 활용해야 한다. 지금까지의 대학 진로교육이 취업에 맞추어졌다면 앞으로의 진로교육은 창업교육을 강화하고 학생 진로지도의 방향을 다양화 할 필요성이 증가하고 있다. 특히 대학생 창업 활성화를 위해 정부는 창업선도대학과 산학협력 대학사업 등에 다양한 지원 및 예산을 투자하며 창업 활성화를 촉진하고 있다. 또한, 4차 산업혁명에 의해 혁신기술에 대한 학습과 창업진입장벽이 크게 낮아지고, 지식과 정보가 디지털화, 미디어화 됨에 따라 크라우드 펀딩(crowdfunding)과 같은 다양한 방법을 통한 투자자본의 유치도 용이하게 되었다. 이에 대학에서는 지식을 수동적으로 습득하는 교육방식에서 벗어나 무형식학습을 통해 문제해결에 필요한 지식을 능동적으로 습득하고 이를 바탕으로 창의·융합적으로 문제를 해결하고 더불어 창업가적 역량을 증진시킬 수 있는 교수학습방법이 이루어져야 한다.

둘째, 취업과 창업 등 대학생의 경력개발교육에 학습자 중심의 팀 기반 학습법의 적극적 실천이 필요하다. 이 연구는 대학 내 구직능력과 창업의도를 높이기 위해 무형식 학습이 필요하며, 이 과정에서 만족도 높은 팀 기반 학습을 진행하는 것이 중요함을 시사하고 있다. 대학생의 구직능력과 창업의도를 제고하기 위한 효과적인 학습법 및 프로그램 개발은 필수적이며 취업뿐만 아니라 창업까지 업의 선택을 넓히기 위한 교육에 있어서 기존의 전문가 특강, 이론수업 등의 전달형식의 강의형식을 벗어난 새로운 방식으로의 접근이 필요하다. 즉, 팀 학습의 만족도를 높일 수 있는 요인을 찾아 팀기반의 창업교육에 적용할 수 있도록 해야 한다.

셋째, 이 연구는 사회경험이 적은 적응학습단계에 머물러있는 학생들을 중심으로 연구하여 무형식학습이 창업의도에 직접적인 영향을 미치지 않았을 수 있다. 후속 연구에서는 샘플 범위를 좁혀, 무형식 학습이 활발히 일어나고 취업을 고민하는 4학년 대상으로, 아르바이트 경험 유무, 현장실습, 전공계열 등에 따른 층별 분석을 진행함으로써 더욱 의미 있는 연구를 진행하고자 한다. 또한 대학생 교육 중 창업교육이 강화되고 있는 상황에서 기존의 구직능력이 창업의도로 연결될 수 있는 학교 내 교육에 대한 연구가 계속되어야 할 것이다.



REFERENCE

가혜영(2019). *대학생의 프로티언 경력태도가 고용가능성과 창업의도에 미치는 영향에 관한 연구*. 박사학위논문, 중앙대학교.

김성남(2009). *대학생의 고용가능성 진단 도구 개발*. 서울대학교 박사학위 논문.

김성우·강민형(2016). 창업·취업교육이 대학생의 창업·취업의도 영향요인에 미치는 효과. *공학교육연구*, 19(4), 47-59.

고재성(2010). 전문계 고교생의 진로개발역량과 관련 변인. *진로교육연구*, 23(1), 1-19.

김동일·오현석·송영숙·고은영·박상민·정은혜(2009). 대학교수가 바라본 고등교육에서의 대학생 핵심역량: 서울대학교 사례를 중심으로. *아시아교육연구*, 10(2), 195-214.

김연희·정재삼·이종경·이유진(2010). 대학생이 인식하는 핵심역량과 교육요구도 분석. *교육방법연구*, 22, 1-20.

남준호(2005). *지식정보사회의 경력과 생애과정*. 서울: 정보통신정책연구원.

노경란·변정현(2010). 청년층 진로장애 인식 분석에 기초한 평생학습적 대안 탐색 연구. *평생교육학연구*, 16, 63-89.

노현재·양동민·심덕섭(2011). 상사의 감성지능이 팀 만족 및 팀 성과에 미치는 영향. *조직과 인사관리연구*, 35, 199-217.

박가열(2009). 대학생 진로개발 역량을 위한 교육요구 분석. *진로교육연구*, 22(2), 181-198.

배을규·김대영(2012). 자기주도학습 능력, 경력 정체 및 경력 만족의 관계: 건설사업관리업체의 사례. *대한경영학회지*, 25(9), 3709-3729.

배을규·김민주·김대영(2013). HRD 컨설턴트의 리더-구성원 교환관계(LMX)와 경력몰입의 관계에 대한 무형식 학습활동의 매개효과. *대한경영학회지*, 26(7), 1865-1885.

백병구(2013). 대학생 고용가능성과 개인 변인의 관계 분석: A 대학교를 중심으로. *한국교육문제연구*, 31(3), 39-61.

서재교·홍아정(2015). 공유리더십이 혁신행동에 미치는 영향과 무형식학습, 직무배태성의 매개효과. *대한경영학회지*, 28(3), 981-1008.

송영수·노동원·박소연(2009). 오프라인 대학에서 ARCS 모델을 적용한 이러닝 코스 개발 및 교육 만족도 분석. *학습과학연구*, 3(2), 24-49.

위키백과(2018). *구직*, Retrieved 02Mar2020 from <https://ko.wikipedia.org/wiki/%EA%B5%AC%EC%A7%81>.

이영선·유기웅(2012). 수동적인 초기성인학습자의 자기주도성 변화 연구. *Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education*, 15(3), 173-207.

이지우(2000). 개인특성과 창업의지 사이의 관계. *중소기업연구*, 22(1), 121-146.

윤지영·박수정(2017). 청년층의 평생학습 참여 영향요인에 관한 연구. *교육문화연구*, 23(3), 51-73.

전혜진(2019). *창업팀 구성원의 특성과 다양성 수용이 성과에 미치는 영향*. 박사학위논문, 중앙대학교.

정선정(2014). *실업자 직업훈련생의 고용가능성과 훈련생의 사회심리적 특성, 훈련프로그램 특성, 학습몰입 및 경력계획의 관계*. 박사학위논문, 서울대학교.

조운형·남주연(2017). 무형식 학습이 조직구성원들의 고용가능성에 미치는 영향: 개인·직무, 개인·조직 적합성의 조절효과. *생산성논집(구 생산성연구)*, 31(3), 99-134.

차승봉·박성열·구병두(2014). SNS 환경이 대학생의 무형식 학습에 미치는 영향에 관한 구조 관계 분석. *교육정보미디어연구*, 20(4), 675-704.

최중석(2017). 팀 학습을 통한 대학생의 창업교육에 있어서 팀원의 창업의지, 다양성 및 조력자의 지원활동이 팀 학습 유효성 및 창업교육 만족도에 미치는 영향에 관한 연구. *벤처창업연구*, 12(4), 159-174.

채연희(2016). *대학생의 고용가능성이 창업의도에 미치는 영향: 셀프리더십과 자기효능감의 순차적 다중매개효과와 전공의 조절효과를 중심으로*. 박사학위논문, 숭실대학교 대학원.

한정희·조건(2015). 대학생들의 경력개발과 관련된 계획된 행동들이 창업실행에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 10(1), 111-118.

Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H.(1995). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human relations*, 48(2), 97-125.

Bae, Y. G., & Kim, D. Y.(2012). Relationship among Self-Directed Learning Ability, Career Plateau and Career Satisfaction: The Case of a Construction Management Firm. *Korea Journal of Business Administration*, 25(9), 3709-3729.

Bae, Y. G., Kim, M. J., & Kim, D. Y.(2013). The Mediating Effects of Informal Learning Activity on the Relationship between HRD Consultants Leader-Member Exchange and Career Commitment. *Korea Journal of Business Administration*, 26(7), 1865-1885.

Baek, P. G.(2013). The Relationship between University Students' Employability and Individual Variant Factors: A Case of 'A' University. *Korean Education Inquiry*, 31(3), 39-61.

Berg, S. A., & Chyung, S. Y. Y.(2008). Factors that influence informal learning in the workplace. *Journal of workplace learning*.

Cha, S. B., Park, S. Y., & Gu, B. D.(2014). An Analysis of the relationship between university students' informal learning outcomes with social acceptance, participation, perceived attitude and subjective knowledge based on the structural equation model. *Journal of Korean Association for Educational Information and Media*, 20(4), 675-704.

Chae, Y. H.(2016). *The Effect of Employability of the University Student on the Entrepreneurial Intention*. Doctoral dissertation, Soong-Sil University.

Cho, Y. H. & Nam, J. Y.(2017). The Effect of Informal Learning on Employees' Employability: Person-Job Fit, Person-Organization Fit as A Moderator. *Productivity review*, 31(3), 99-134.

Choi, J. S.(2017). A Study about the Effect of Team Members" Entrepreneurial Intention, Diversity, and Supporting Activities of Assistants on Team Learning Effectiveness and Educational Satisfaction in the Entrepreneurial Education of University Students through Team Learning. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 12(4), 159-174.

Cooper, A. C., & Daily, C. M.(1996). *Entrepreneurial teams*. West Lafayette, IN: Krannert Graduate School of Management, Purdue University, Institute for Research in the Behavioral, Economic, and Management Sciences.

Crant, J. M.(1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small*

- Business Management*, 34(3), 42-49.
- Dacre P. L., & Sewell, P.(2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education+ Training*, 49(4), 277-289.
- Dobbs, K.(2000). Simple Moments of Learning. *Training*, 37 (1), 52.
- Douglas, E. J., & Shepherd, D. A.(2002). Self-employment as a career choice: Attitudes, entrepreneurial intentions, and utility maximization. *Entrepreneurship theory and practice*, 26(3), 81-90.
- Ferreira, J. J., Raposo, M. L., Rodrigues, G. R., Dinis, A., & do Paço, A.(2012). A Model of Entrepreneurial Intention: an Application of the Psychological and Behavioral Approaches. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(3), 424-440.
- Fitzsimmons, J. R., & Douglas, E. J.(2011). Interaction between feasibility and desirability in the formation of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 26(4), 431-440.
- Flood, R. L., & Romm, N. R.(1996). *Diversity management. In Critical Systems Thinking (pp. 81-92)*. Springer, Boston, MA.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E.(2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65 (1), 14-38.
- Go, J. S.(2010). A Study on the Variables Related to Vocational High School Student's Career Development Competencies. *The Journal of Career Education Research*, 23(1), 1-19.
- Haase, H., & Lautenschlager, A.(2011). Career choice motivations of university students. *International Journal of Business Administration*, 2(1), 2.
- Han, J. H., & Cho, G.(2015). Entrepreneurial intentions for University students Based on Theory of Planned Behaviors. *Korea Journal of Business Administration*, 10(1), 111-118.
- Harvey, L.(2003). *Employability and Transitions from Higher Education to Work*. LTSN Generic Centre.
- Heikkila, K., & Makinen, L.(2001). Different ways of learning at work. *In Proceedings of the 2nd International Conference on Researching Work and Learning*, 406-413.
- Jeon, H. J.(2019). *The effect of entrepreneurial team members' characteristics and diversity openness on performance*. Doctoral dissertation, Chung-Ang University.
- Jeong, S. J.(2014). *The Relationships among Employability, Trainee's Psychosocial Characteristics, Training Program Characteristics, LearningFlow, and Career Planning of Unemployed Vocational Trainees*. Doctoral dissertation, Seoul University.
- Jose, P. E.(2013). *ModGraph-I: A programme to compute cell means for the graphical display of moderational analyses*. Wellington, New Zealand: Victoria University of Wellington.
- Ka, H. Y.(2019). *A Study on the Effects of Protean Career Attitudes of University Students on Employability and Entrepreneurial Intentions*. Doctoral dissertation, Chung-Ang University.
- Keith, N., Unger, J. M., Rauch, A., & Frese, M.(2016). Informal learning and entrepreneurial success: A longitudinal study of deliberate practice among small business owners. *Applied Psychology*, 65(3), 515-540.
- Kim, D. I., Oh, H. S., Song, Y. S., Koh, E. Y., Park, S. M., & Jung, E. H.(2009). Exploring students' core competencies in higher education from professors' perspectives: A case study of Seoul National University(SNU). *Asian Journal of Education*, 10(2), 195-214.
- Kim, S. N.(2009). *The Development of tools to diagnose college students' employment*. Doctoral dissertation, Seoul National University.
- Kim, S. W., & Kang, M. H.(2016). Entrepreneurial·Job Search Education's Effects on the Antecedents of University Students' Entrepreneurial·Job Search Intention. *Journal of Engineering Education Research*, 19 (4), 47-59.
- Kim, Y. H., Chung, J. S., Lee, J. K., & Lee, Y. J.(2010). An Analysis on Undergraduate Students' Perception of Core Competencies and Educational Needs. *Education Method Research*, 22(4), 1-20.
- Knight, P. T., & Yorke, M.(2002). Employability through the curriculum. *Tertiary. education and management*, 8(4), 261-276.
- Lee, J. W.(2000). Individual Characteristics and Entrepreneurial Intentions. *Jouranl of SME Policy*, 22(1), 121-146.
- Lee, Y. S., & Yoo, G. W.(2012). A Study of Changes in Self-Directedness Among Young Adults. *Andragogy Today: Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education (IJACE)*, 15(3), 173-207.
- Manuti, A., Pastore, S., Scardigno, A. F., Giancaspro, M. L., & Morciano, D.(2015). Formal and informal learning in the workplace: A research review. *International Journal of Training and Development*, 19(1), 1-17.
- Mocker, D. W., & Spear, G. E.(1982). *Lifelong learning: Formal, nonformal, informal, and self-directed*. Columbus, OH: ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education.
- Mueller, S. L., & Thomas, A. S.(2001). Culture and entrepreneurial potential: A nine country study of locus of control and innovativeness. *Journal of business venturing*, 16(1), 51-75.
- Nam, C. H.(2005). *Career and Life-Course in knowledge-information-based Society*. International Telecommunications Policy Review.
- Noe, H. J., Yang, D. M., & Shim, D. S.(2011). The Effects of a Leader's Emotional Intelligence on Team Satisfaction and Team Performance. *Korean academy of Organization and management*, 33(40), 199-217.
- Park, G. Y.(2009). An Analysis of the Educational Needs for the Competencies of Career Development in the Undergraduates. *The Journal of Career Education Research*, 22(2), 181-198.
- Pritchard, R. D.(1990). *Measuring and improving organizational productivity: A practical guide*.

- Greenwood Publishing Group.
- Roh, K. R., & Pyun, C. H.(2010). The Research on exploring alternatives based on analyzing youth's subjective perception of career barriers from the lifelong learning perspectives. *The study of Lifelong Education*, 16, 63-89.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F.(2008). *Understanding Employability: development and validation of a scale to examine the perspective of UK undergraduates*. Unpublished report.
- Seo, J. G., & Hong, A. J.(2015). The effect of shared leadership on innovative work behavior and the mediating effect of job embeddedness and informal learning. *Korea Journal of Business Administration*, 28(3), 981-1008.
- Sessa, V. I., London, M., Pingor, C., Gullu, B., & Patel, J.(2011). Adaptive, generative, and transformative learning in project teams. *Team Performance Management: An International Journal*, 17(3/4), 146-167.
- Shapero, A., & Sokol, L.(1982). The social dimensions of entrepreneurship. *Encyclopedia of entrepreneurship*, 72-90.
- Son, E. G., & Whang, S. M.(2012). Beliefs and attitudes toward career development for Korean employees. *Journal of Human Subjectivity*, 10(2), 29-48.
- Song, Y. S., No, D. W., & Park, S. Y.(2009). Application of ARCS Model to e-Learning Leadership Course Development. *The Korean Journal of the learning Sciences*, 3(2), 24-49.
- Mathieu, J., Maynard, M. T., Rapp, T., & Gilson, L.(2008). Team effectiveness 1997-2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of management*, 34(3), 410-476.
- wikipedia(2018). *job-hunting*. Retrieved 2020.03.02 from <https://ko.wikipedia.org/wiki/%EA%B5%AC%EC%A7%81>.
- Wong, P. S., Cheung, S. O., & Fan, K. L.(2009). Examining the relationship between organizational learning styles and project performance. *Journal of Construction Engineering and Management*, 135(6), 497-507.
- Yoon, J. Y., & Park, S. J.(2017). An Analysis on the Factor of Young Adults Participating in Lifelong Learning Forms. *Journal of Education & Culture*, 23(3), 51-73.

# The Effect of Informal Learning of University Students on Employment Competency and Entrepreneurial Intention: Focusing on the Satisfaction Level of Team-based Learning

Ka, Hye Young\*

Jeon, Hye Jin\*\*

## Abstract

University Students go through the development process of expertise in a single field based on theoretical knowledge they have learned in the university. Their plans to develop their careers could lead to a shift in business as they choose to find jobs and start businesses throughout their lives. The attitude of career decision making process has been changed from learning in the form of receiving and memorizing existing knowledge to learning in a more proactive and autonomous manner, and there is a growing need for informal learning.

In this study, the informal learning is investigated to clarify the impact on the employment competency and entrepreneurial intention. New implications are deduced by the introduction of start-up business to the traditional approach based on the employment ability. In addition, the importance of team-work has been increased in the field of education and business. The impact on the employment competency and entrepreneurial intention is studied based on the satisfaction level of team-based learning. Survey was conducted on 163 university students in North Chungcheong Province from March to June 2019 and the results of the study were summarized as follows.

First, it has been confirmed that the informal learning of university students has a significant impact on their employment competency, but not on their entrepreneurial intention. Second, the employment competencies have perfect mediating effect on the informal learning and the entrepreneurial intention. Third, the satisfaction on the team-based learning did not have a significant impact on the employment competency of university students by informal learning, but it had a positive effect on the dependency between employment competency and entrepreneurial intention.

In these days, start-up education at universities has been strengthened. Throughout this research, the need for informal learning is confirmed to enhance the employment competency and entrepreneurial intention of the university education program. In addition, team-based learning is introduced actively to utilize a variety of information from the university students.

*Keywords: Informal Learning, Employment Competency, Entrepreneurial Intention, Team-based learning*

---

\* First Author, Assistant Professor, College of Liberal Arts, Far East University, khylov@kdu.ac.kr

\*\* Corresponding Author, Adjunct Professor, Department of Entrepreneurship, Hanyang University, terry04@hanmail.net