대학생을 위한 멘토링 기능 측정도구 개발 및 타당화 연구

박 성 미

(동서대학교)

A study of development and validation of mentoring-function scale for college students

Sung-Mi PARK

Dongseo University

(Reccived March 17, 2006 / Accepted March April 4, 2006)

Abstract

The purpose of this study was to develop and validate of mentoring-function scale for college students. This research collected preliminary data from 219 college students' responses for item and scale quality analyses, and collected 289 college students' for item and scale quality analyses. Data were analyzed to obtain item quality, reliability, and validity analysis. The results of this study were as follows; The mentoring-function scale was defined by 4 factors. The 4 factors were 'psycho-soical', 'career-development', 'role-modeling', 'friendship'. Criterion-related validity evidence was obtained from the correlation analysis as the criterion measures.

Key words : *Mentor, Mentee, Career identity*

Ⅰ. 서 론

대학졸업 후 전공학과와 연계된 취업의 가능성이 낮은 상황에서 대부분의 대학생들이 진로문제로 고민하고 있는 것으로 알려지고 있다(한국교육개발원, 2003). 이런 현상은 대학생으로 하여금 전공학과에의 부적응 및 진로목표 부재로 나타나 자퇴 및 휴학과 같은 중도탈락 현상을 증가시키고 있다. 이는 대학생들의 개인적인 문제를 넘어 대학의 정체성 및 존립에도 큰 위협적 요소가 되고 있다(정명화, 신경숙, 박성미, 2005; 이재창, 1991).

그로 인해 여러 대학에서는 이미 오래전부터 학부제, 복수전공제 등 진로 문제를 해소하기 위한 탄력적 교과과정을 운영하고 있으나 큰 실효를 얻지 못하고 있다. 이에 대학교육 체계를 강화할 수 있는 대안으로서 멘토링이 회자되고 있다. 이는 주로 산업체에서 신입사원의 조직적응을 극대화하는 멘토링의 긍정적인 효과(Russell & Adams, 1997)가 보고되면서 교육장면에도 널리 활성화되고 있는 것이다(장원섭, 김선희, 민선향, 김성길, 2002).

† Corresponding author : 051-320-1866, psm1994@dongseo.ac.kr

멘토링이란 조언과 지도를 할 수 있는 연장자인 멘토(mentor)가 도움이 필요한 멘티와의 결연관계 속에 멘티(mentee)의 올바른 성장과 발달을 도모할 수 있도록 지원하는 것을 말한다.

특히 대학생들의 학교생활적응에 긍정적인 영향을 주는 변인이 사회적 관계형성에 의한 사회적 지지에서 비롯된다는 연구결과들(Panori & Wong, 1995)을 살펴볼 때, 멘토와 멘티의 관계형성에 의한 조력 및 지도 체제인 멘토링은 기존의 대학에서 해왔던 일회적 효과의 지원 프로그램보다 훨씬 더 효과적임을 시사 받을 수 있다.

이런 관점을 반영한 연구들(정명화, 신경숙, 박성미, 2005; Cannister, 1999)을 살펴보면, 소속된 학과내의 중요한 타인인 교수 혹은 선배가 멘토가 되어 재학생인 멘티와의 일대일 의미있는 관계 속에 전공학과에의 적응을 돕고 전공학과와 연계된 진로를 탐색 및 선택하여 이를 준비하는데 긍정적인 영향을 주었다고 한다.

이는 단순히 정보를 제공하는 차원이 아니라 멘토와 멘티의 친밀한 관계형성에 의하여 멘토가 멘티에게 심리사회적 조력, 진로개발의 촉진, 역할모델의 제공, 우정 및 보호라는 네 가지 기능을 통해 지도 및 조력활동을 전개하여 결과적으로 멘티의 진로문제를 해결하며 더 나아가 전반적인 자기성장을 도모할 수 있었던데 근거한다(Bennetts, 2003; Chao,1997; Kram, 1983; Noe, 1988; Scandura, 1997).

하지만 멘토링 경험 그 자체가 항상 긍정적인 결과를 유도하는 것은 아니다. 멘토링 경험이 있었으나 기대하는 것 만큼의 효과를 보이지 않은 연구들도 찾아볼 수 있다(황영선, 2002; McGuire & Reger, 2003). 이 연구들에 의하면, 멘토링의 다양한 기능들이 각기 고유한 특성을 지니고 있어 서로 상충되는 결과를 도출할 수 있다는 것이다. 즉, 멘토링 기능들간에 서로 부적상관이 존재하여, 전체적으로 멘토링 기능의 영향력을 감소시키는 경우가 있기 때문이다.

반면에, 멘토링의 효율성을 강조하는 연구들은 멘토링의 각기 다른 기능이 오히려 멘티에게 다각적으로 도움이 되어 종합적이고 전반적인 성장에 기여를 할 수 있다고 한다(정명화 등, 2005; Cannister, 1999).

그러나 무엇보다 멘토링 효과에 대한 상충되는 연구결과는 실제로 측정도구에서 그 문제점을 찾을 수 있다. 앞에서 언급한 멘토링 기능의 효과를 알아보기 위한 측정도구들은 대개 조직사회화, 조직몰입과 관련한 문항으로 구성되어 있고, 대학생의 전공학과 적응력 향상 및 진로개발에 도움을 주는 멘토링 기능을 측정하는 도구로 개발된 것이 아니다. 설사 있다하더라도 대개 질문지 형태로 구안되었고 이에 대한 타당도를 검증하지 않은 도구가 대부분이다. 따라서 멘토링 효과에 대한 찬반 논의가 활발하게 일어나고 있지만, 진작 이를 측정할만한 도구가 없다는 것은 멘토링 효과에 대한 논의가 사실상 큰 의미가 없다는 것을 알 수 있다.

그러므로 본 연구에서는 대학생들의 전공학과 적응 및 진로개발에 영향을 주는 매체로서 멘토링의 각 기능적 측면을 측정하는 도구를 개발하고, 대학생의 직업정체감과의 관련성을 통해 그 타당성을 알아보고자 한다.

Ⅱ. 멘토링 기능 측정문항 제작

1. 초기문항 제작

본 연구에서는 문헌연구에 기초하여 멘토링 기능들을 분류하고 이에 따라 문항을 구성하였다. 멘토링과 관련된 연구들을 살펴보면, 조언과 지도를 할 수 있는 연장자인 멘토와 도움이 필요한 멘티와의 친밀한 관계 속에서 멘토의 심리사회적 조력, 진로개발의 촉진, 역할모델, 우정 및 보호를 통해 멘티의 올바른 성장과 발달을 도모할 수 있다고 한다(박성미, 2005; 정명화 등, 2005; Cannister, 1999; Kram, 1983; Noe, 1988; Scandura, 1997).

즉, 심리사회적 조력은 멘토가 멘티의 자존감, 자신감, 자기효능감, 명확한 자아상을 형성할 수 있도록 멘티를 수용하고 개인적인 문제를 상담해 주며, 때로는 멘토의 자기노출을 통해 멘티의 긍정적인 변화를 유도하는 것이다(Kram, 1983). 이는 멘토와 멘티의 친밀한 관계 형성을 통해 가능하며 조직 내의 활동에만 국한하지 않고 인생전반에 걸쳐 멘티의 성장에 긍정적인 영향을 준다고 한다(McGuire & Reger, 2003).

또한 진로개발의 촉진은 멘토가 멘티로 하여금 진로발달을 꾀하도록 진로과제를 이해시키고, 더 나아가 진로과제를 적절히 해결할 수 있도록 조언, 후원 및 지도하는 것이다(Kram, 1983). 이는 멘토의 심리사회적 조력에 의해 더욱 촉진됨과 아울러 멘토가 지닌 경험으로 멘티의 진로과제를 보다 효율적으로 해결할 수 있게 한다(Noe, 1988). 이처럼 심리사회적 조력과 진로개발의 촉진은 멘토의 주요기능으로서 추구하는 조직의 목표달성에 매우 효과적이라고 한다.

여기에 다시 Russell과 Adams(1997)는 멘토링의 제3기능으로서 역할모델을 제시하였다. 이는 Kram(1983)의 심리사회적 조력과 진로개발의 촉진을 더욱 분화시킨 것으로 멘토의 심리사회적 조력에 의해 멘티가 멘토를 존경하고 본받는 것인데, 멘토의 헌신적인 심리사회적 조력 및 진로개발의 촉진 그 자체가 멘티로 하여금 멘토를 바람직한 모델로 수용하게 하여 멘토의 가치관, 태도, 행동을 닮으려고 하는 것이다. 그로 인해 멘티는 시간이 갈수록 더욱 성장하게 되어 자신 역시 멘토의 기능을 수행할만한 수준에 이르게 된다고 본다(Clutterbuck & Megginson, 1999).

더 나아가 멘토와 멘티의 관계가 공적인 관계이기 보다는 사적인 관계 속에서 멘티의 성장을 지원하는 것이므로 멘토와 멘티의 관계는 친밀한 우정관계로 발전하게 되고 이는 멘티의 단점을 보완하는 보호기능까지 하게 된다. 이같은 우정 및 보호기능 역시 심리사회적 조력의 분화된 측면으로서 시간이 갈수록 멘토와 멘티는 균형잡힌 대등한 관계가 되어 상호 도움을 주고 받는 관계로 발전하게 되는 것이다(Piper & Piper, 2000).

이상으로 대학교육 체계를 강화할 뿐 아니라 대학에서 직업세계로의 원활한 이행을 위한 직업능력개발에 긍정적인 영향을 줄 수 있는 멘토링 기능에는 네 가지 측면이 있음을 알 수 있다.

그러므로 멘토링 기능을 측정하는 초기문항은 교육장면에 적합한 멘토링 기능을 측정하는 문항으로 구성하였다.

심리사회적 조력은 인간적인 배려와 관심의 수용, 개인적인 문제에 대한 상담, 자기노출 등을 측정하는 12문항으로, 진로개발의 촉진은 진로과제를 해결할 수 있도록 조원 및 권면하는 후원, 진로과제를 해결할 수 있도록 직접적인 지도활동, 진로과제를 스스로 해결하려는 의지를 심어주는 동기부여 등을 측정하는 12문항으로, 역할모델은 인간적인 존경, 본받고 싶음에 대한 소망 등을 측정하는 10문항으로, 우정 및 보호는 친밀한 우정관계, 개인적인 보호 등을 측정하는 10문항으로, 전체 44문항을 초기문항으로 구성하였다.

2. 초기문항의 내용타당도 검증

위와 같이 구성한 전집문항의 내용타당도 검증 및 적절한 문항을 선별하고 수정하기 위하여 전문가 7인(교육심리 및 상담전공 대학교수 4인, 교육심리 및 상담전공 박사학위 소지자 3인)을 통해 문항의 적절성 여부 및 내용적합성을 평정하였다.

전문가 7인에 의한 평정의 결과, 문장이 어색하거나 하위영역별 내용과 관계가 먼 문항들을 삭제(4문항) 및 수정하여(80% 이상 합의를 본 것) 멘토링 기능 측정 문항을 40문항으로 구성하였다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 대상 및 절차

본 연구의 목적을 위하여 첫째, 문헌연구에 의하여 멘토링 기능을 측정하는 문항을 선정하였다

(44문항). 둘째, 전문가 7인으로부터 문항 내용타당도 검증을 하여 문장이 어색하거나 하위영역별 내용과 관계 먼 문항을 삭제 및 수정하여 멘토링 기능 질문지를 구성하였다(40문항). 셋째, 문항선별을 위하여 대학생 302명을 표집 하였으나 이 중에서 멘토-전공학과의 교수 혹은 선배, 교직원-가 있어 조력 및 지도를 받고 있는 219명(남학생 63명, 여학생 156명)을 예비검사 대상으로 2005년 9월 한달 동안 자료를 수집한 후, 문항별 평균점수, 문항-총점 상관 등의 기술통계치를 중심으로 1차 문항을 선정하였으며(39문항), 주요인분석을 통해 구성요인을 확인하여 2차 문항을 선정하였다(37문항). 넷째, 최종적으로 선정된 문항으로 예비검사 시행 때와 다른 대학생 324명을 표집하였으나 이 중에서 멘토가 있어 조력 및 지도를 받고 있는 289명(남학생 107명, 여학생 182명)을 본검사 대상으로 2005년 10월 한달 동안 자료를 수집한 후, 다시 한번 위의 절차를 통해 최종문항을 완성하였다(36문항). 다섯째, 멘토링 기능 척도의 타당성 검증을 위하여 직업정체감 척도와의 상관분석에 의한 준거-관련 타당도 및 관련성 정도를 확인하였다.

2. 측정도구

가. 멘토링 기능

멘토링 기능을 측정하는 방식은 '전혀 그렇지 않다(1)', '그렇지 않다(2)', '그렇다(3)', '매우 그렇다(4)'의 4점 리커트 척도로 측정하였다.

나. 직업정체감

직업정체감을 측정하기 위하여 London(1997)의 진로동기화 검사 중 직업정체감 척도(.85)를 정명화 등(2004)이 우리나라 상황에 맞도록 번안 및 수정한 문항을 사용하였다. 본 연구의 목적을 위하여 직업정체감은 대학졸업 후의 학과와 연계된 진로계획을 설정하고, 설정한 진로계획을 더 이상 변경하지 않는 안정성 6문항, 앞으로 학과와 연계된 진로결정을 하려는 목표의식이 뚜렷한 목표지향성 7문항, 학과와 연계된 진로를 결정하여 이를 준비하는 준비성 7문항, 전체 20문항으로 구성하였다.

직업정체감을 측정하는 방식은 '전혀 그렇지 않다(1)', '그렇지 않다(2)', '그렇다(3)', '매우 그렇다(4)'의 4점 리커트 척도로 측정하였다.

Ⅳ. 결 과

1. 예비검사 분석 결과

멘토링 기능 척도 문항들의 적절성 여부를 판단하기 위한 문항분석을 실시하였다. 각 문항의 평균 점수, 문항-총점 간 상관, 이론을 고려한 문항 내용의 적절성이 문항을 판단하는 1차 기준이 되었다.

먼저, 문항 평균이 3.5이상이거나 1.5이하인 문항들은 반응이 너무 긍정적이거나 너무 부정적으로 편포되어 있어 변별력이 떨어지는 문항이라는 판단 하에 제거하였다. 평균이 3.5이상인 문항은 1개 문항이었으나 평균이 1.5이하인 문항은 없었다(39문항).

다음으로, 문항-총점 간 상관이 .30미만이나 .60이상의 문항은 제거하였는데, 문항-총점간 상관이 .30미만의 문항은 다른 문항들과 동일한 심리적 속성을 측정하지 못하며, .60이상인 문항은 지나치게 높은 상관을 보이고 있어 다른 문항들과 변별력이 떨어지는 것으로 보았다. 문항-총점간 상관이 .30미만인 문항은 1개 문항이 제거되었다(38문항).

문항평정 과정을 통해 구성된 38문항들 간의 상관을 탐색하여 주요인분석을 하였다. 요인분석 시 요인의 수를 결정하기 위하여 고유치 1.0이상(Kaiser 준거), Cattell의 스크리 검증, 요인의 해석 가능성 등 세 개의 기준을 적용하였다. 그 결과, 고유치 1 이상의 요인이 8개 추출되었는데, 스크리 검사 결과 요인 3부터 기울기가 거의 비슷하게

나타나서 구성요인의 수를 3개와 4개로 하는 경우를 모두 살펴보았다. 각 요인에 속하는 문항들은 별 차이를 보이지 않았으며, 4개 요인의 경우 대부분의 문항이 .30이상의 부하량을 보였으나 3개 요인의 경우 문항들이 흩어지며 .30이하의 문항들이 많이 나타났다. 따라서 적합한 요인의 수를 4개로 결정하여, 직교회전을 하였다. 직교회전하였으나 m14 문항의 부하량이 .30이상이었으나 다른 두 개 요인에도 부하되어 삭제하였다(37문항). 그 외 모든 문항의 요인부하량은 .30이상이었고, 요인행렬과 네 개 요인이 설명하는 변량은 매우 양호하였다.

2. 본 검사 분석 결과

예비검사에서 선정된 최종문항을 예비검사 시행 때와는 다른 집단 289명을 대상으로 본 검사를 실시한 후 예비검사와 같은 절차를 적용하여 문항분석을 하였다.

그 결과, 문항 평균 3.5이상이거나 1.5이하의 편포된 문항은 없었으며, 문항-총점간 상관이 .30미만이나 .60이상의 문항도 없었다.

문항분석에 의해 최종적으로 선정된 문항들에 대하여 예비검사의 분석과정에서 결정된 대로 네 개 요인으로 지정하여 직교회전을 하였다.

멘토링 기능 척도의 요인구조행렬과 네 요인이 설명하는 변량은 <표 1>에 제시하였다. <표 1>에 의하면, 전체 설명변량은 66.75%이며, 요인1은 21.62%, 요인2는 21.21%, 요인3은 12.68%, 요인4는 11.23% 설명하는 것으로 나타났다.

더 구체적으로 살펴보면, 요인1은 12개 문항으로 구성되었는데, 효율적인 학업수행과 관련된 조언, 학습동기부여, 적응적인 대학생활 방법 제안, 앞으로의 직업준비와 관련된 권면 등의 진로개발 내용이 포함되어 있다. 그러므로 요인1을 '진로개발기능'이라고 명명하였다. 요인2는 12개 문항으로 구성되었는데, 인간적인 배려와 관심, 개인적인 문제에 대한 조력 및 상담, 자기노출을 통한 조력 등의 심리사회적 지지 내용이 포함되어 있다. 그러므로 요인2를 '심리사회기능'이라고 명명하였다. 요인3은 5개 문항으로 구성되었는데, 인간적인 존경, 본받고 싶음에 대한 소망 등의 역할모델기능 내용이 포함되어 있다. 그러므로 요인3을 '역할모델기능'이라고 명명하였다. 요인4는 7개 문항으로 구성되었는데, 친밀한 우정관계, 개인적인 보호 등의 내용이 포함되어있다. 그러므로 요인4를 '우정보호기능'이라고 명명하였다.

이상의 과정을 통해 멘토링 기능에는 '진로개발기능', '심리사회기능', '역할모델기능', '우정보호기능'으로 나타났다.

네 개 요인으로 묶어진 문항들에 대하여 요인별 문항-총점간 상관을 확인한 결과, 요인별 문항-총점간 상관에서 .30미만의 값을 보이는 문항은 없었으며 전체 신뢰도는 .97로 나타나 매우 양호한 문항임을 알 수 있다. 그리고 멘토링 기능의 각 하위요인별 문항-총점간 상관을 확인한 결과, '진로개발기능'은 .94, '심리사회기능'은 .95, '역할모델기능'은 .93, '우정보호기능'은 .91로 나타나 모든 요인 영역에서 양호한 값을 보였다.

3. 준거관련타당도

멘토링 기능 척도 중 진로개발기능, 심리사회기능, 역할모델기능, 우정보호기능은 직업정체감과 유사한 성질이 있다는 논리 를 알아보기 위하여 멘토링 기능의 하위 척도와 직업정체감의 하위척도 간에 상관분석을 하였고, 그 결과는 <표 2>에 제시되어 있다. 즉, 멘토링 기능의 하위척도들과 직업정체감의 하위척도들과 .70에서 .12의 정적상관을 보였다. 이는 멘토링 기능의 네가지 하위척도의 타당성이 있음을 보여주는 것이다.

4. 멘토링 기능과 직업정체감 관계

대학생의 직업정체감 형성에 멘토링 기능들은 각기 어느 정도 영향을 미치는가를 알아보기 위하여 Amos 4.0에 의해 경로 및 인과관계 분석을

<표 1> 멘토링 기능의 탐색적 요인구조 및 행렬

번호	문 항 내 용	요인1	요인2	요인3	요인4
m24	멘토는 내가 바라는 진로목표를 이루는 특별한 방법을 제시해준다	.773			
m21	멘토는 나에게 졸업 후 직업인으로서 역할, 직업적응 등에 대하여 권면해준다.	.706			
m30	멘토는 나의 학업생활 및 직업준비에 대하여 평가해주고 앞 길을 제시해준다.	.692			
m22	멘토는 나에게 대학생활을 하는데 있어 도움이 되는 특별한 방법을 가르쳐준다.	.673			
m25	멘토는 전공학업을 수행하는데 있어 효율적인 방법을 제시해준다.	.661			
m23	멘토는 나의 현재 대학생활의 단계를 알려주고 격려해준다.	.661			
m19	멘토는 나의 진로에 대하여 여러 가지 측면으로 조언을 해준다.	.653			
m29	멘토는 내가 직업인이 되었을 때를 대비하는 생활을 요구한다.	.639			
m18	멘토는 내가 실력을 갖춘 사람이 되도록 권면을 해준다	.590			
m20	멘토는 나에게 학생으로서의 역할에 충실하도록 조언을 해준다.	.582			
m31	멘토는 내가 전공과목에 열의를 갖도록 자극을 준다	.550			
m32	멘토는 나와 함께 전공분야에 대하여 진지한 대화를 나누며 학업동기를 부여한다	.500			
m 8	멘토는 내가 고민하는 문제에 대하여 대안이 될 수 있는 개인적 경험을 말해준다.		.744		
m 6	멘토는 나의 걱정이나 불안을 털어놓고 이야기 할 수 있도록 편안하게 대해준다.		.723		
m 7	멘토는 내가 조언을 구했던 문제에 대하여 진심으로 도와주려 한다		.692		
m 9	멘토는 나의 고민을 열심히 들어주며 또한 비밀을 지켜준다		.687		
m 1	멘토는 나에게 친절하며 인간적인 관심과 배려를 아끼지 않는다.		.635		
m15	멘토는 자신의 대학생활에서 힘들었던 것들을 나에게 진솔하게 말해준다.		.626		
m16	멘토는 나와 비슷한 상황에 처했을 때 극복한 자신의 경험을 말해주며 용기를 준다.		.623		
m 4	멘토는 나의 인생, 대인관계, 학업생활 등에 관심을 가져준다.		.603		
m 5	멘토는 나의 어떤 어려움에도 관심을 가지고 함께 해결하기 위하여 도와준다		.602		
m 2	멘토는 내가 직면한 어떠한 문제라도 기꺼이 도우려 한다.		.595		
m 3	멘토는 전적으로 나를 믿어주고 지원해준다.		.588		
m17	멘토는 나에게 학업수행이나 직업준비와 관련하여 자신의 경험을 말해준다.		.535		
m34	멘토는 내가 인간적으로 존경할만한 사람이다.			.697	
m35	멘토의 모든 생활방식을 닮고 싶을 정도로 멘토는 나에게 좋은 영향을 준다.			.696	
m37	멘토는 내 인생에 있어 길잡이 역할을 해주며, 이런 멘토를 나는 본받고싶다.			.668	
m33	나는 멘토로부터 배울 점이 너무 많다고 생각한다.			.656	
m36	내가 멘토와 비슷한 위치가 된다면 나도 다른 사람에게 좋은 영향을 주고싶다.			.594	
m11	멘토와 나는 자주 식사하고 취미생활도 함께 한다.				.754
m13	멘토와 나는 수업을 마친 후 혹은 주말에 학교 밖에서 만나 함께 시간을 보낸다.				.698
m12	멘토와 나는 맘이 잘 통한다.				.551
m26	멘토는 내가 나쁜 평판에 휩쓸리지 않도록 나를 보호해 준다.				.526
m27	멘토는 대학생활에 방해요소나 위협을 줄 수 있는 것들로부터 나를 보호해준다.				.515
m10	멘토와 나는 인간적으로 친밀하게 잘 지낸다.				.425
m28	멘토는 내가 어떤 곤경에 처하더라도 나를 믿어주고 보호해준다.				.384
고유치		8.00	7.84	4.69	4.15
설명변량(%)		21.62	21.21	12.68	11.23
누적변량(%)		21.62	42.83	55.51	66.75
신뢰도계수		.94	.95	.92	.90

주. 요인1: 진로개발기능/ 요인2: 심리사회기능/ 요인3: 역할모델기능/ 요인4: 우정보호기능

하였다.

대학생의 직업정체감 형성에 영향을 주는 멘토링 기능의 경로(χ^2=8.56(df=2), GFI=.985, NFI=.976, IFI=.982)는 <그림 1>과 같으며, 그 인과관계는 .01수준에서 유의미한 것으로 나타났으며 <표 3>에 제시되어있다.

<표 3>에 의하면, 심리사회기능은 진로개발기능에 .52, 역할모델기능에 .37, 우정보호기능에 .61의 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 진로개발기능을 매개하여 역할모델기능에 .18, 역

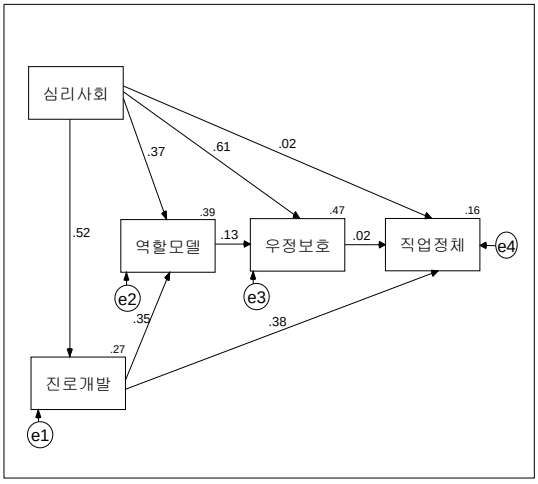
할모델기능과 우정보호기능을 매개하여 직업정체감에 .21의 간접적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 2> 준거관련 타당도

	진로개발	심리사회	역할모델	우정보호	안정성	지향성	준비성
진로개발	--						
심리사회	.57**	--					
역할모델	.63**	.60**	--				
우정보호	.57**	.69**	.51**	--			
안정성	.17**	.16**	.12**	.12**	--		
지향성	.21**	.19**	.17**	.13**	.70**	--	
준비성	.26**	.13**	.17**	.17**	.54**	.62**	--

** p<.01

이상에 근거하여 심리사회기능의 전체 영향력을 살펴보면, 심리사회기능은 진로개발기능에 .52, 역할모델기능에 .55, 우정보호기능에 .68, 직업정체감에 .23의 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 이는 심리사회기능이 기타 멘토링 기능 뿐 아니라 직업정체감에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.



주. 심리사회=심리사회기능/ 진로개발=진로개발기능/ 역할모델=역할모델기능/ 우정보호=우정보호기능/ 직업정체=직업정체감.

[그림 1] 멘토링 기능이 직업정체감에 미치는 경로

<표 3> 직업정체감 형성에 영향을 주는 멘토링 기능의 직접, 간접, 전체효과

경로			직접효과	간접효과	전체효과	간접효과 경로
심리사회기능	→	진로개발기능	.52**		.52**	
	→	역할모델기능	.37**	.18**	.55**	진로개발기능
	→	우정보호기능	.61**	.07	.68**	역할모델기능
	→	직업정체감	.02	.21**	.23**	역할모델기능-우정보호기능
진로개발기능	→	역할모델기능	.35**		.35**	
	→	우정보호기능	.00	.04	.04	역할모델기능
	→	직업정체감	.38**	.00	.38**	
역할모델기능	→	우정보호기능	.13**		.13**	
	→	직업정체감	.00	.01	.01	우정보호기능
우정보호기능	→	직업정체감	.02		.02	

** p<.01

또한 진로개발기능은 역할모델기능에 .35, 직업정체감에 .38의 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났으나 간접적 영향은 그 정도가 매우 낮게 나타났다. 이상에 근거하여 진로개발기능의 전체 영향력을 살펴보면, 진로개발기능은 역할모델기능에 .35, 직업정체감에 .38의 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 이는 진로개발기능이 역할모델기능과 직업정체감에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

그리고 역할모델기능은 우정보호기능에 .13의 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 우정보호기능은 직업정체감에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이상으로 멘토링의 기능 중 심리사회기능과 진로개발기능, 그리고 역할모델기능은 직업정체감에 직접적인 영향을 미치고 있다고 볼 수 있다.

Ⅴ. 논 의

본 연구의 목적은 대학생의 전공학과 적응 및 진로개발에 영향을 주는 매체로서 멘토링의 각 기능적 측면을 측정하는 도구를 개발하고자 하였다. 본 연구에서 얻어진 결과에 기초하여 선행연구들과 관련지어 논의를 전개하면 다음과 같다.

첫째, 멘토링 기능을 측정하는 문항은 예비검사와 본검사를 시행하여 36문항으로 최종문항을 선정하였다. 36문항으로 구성된 멘토링 기능은 네 요인으로 나타났는데, 요인1은 진로개발기능, 요인2는 심리사회기능, 요인3은 역할모델기능, 요인4는 우정보호기능이라고 명명하였다. 그리고 각 하위요인별 신뢰도를 알아본 결과, 요인1은 .94, 요인2는 .95, 요인3은 .92, 요인4는 .90으로 매우 양호하게 나타났다.

이러한 결과는 멘토링 기능에 심리사회적 조력(Kram, 1983; McGuire & Reger, 2003), 진로개발의 촉진(Noe, 1988), 역할모델(Clutterbuck & Megginson, 1999; Russell & Adams), 우정 및 보호(Kunselman et al., 2003) 기능이 있다고 한 선행연구들을 지지하는 것이다.

둘째, 멘토링 기능 척도의 준거관련 타당도를 검증하기 위하여 멘토링 기능의 하위척도와 직업정체감의 하위척도간에 상관관계를 알아본 결과, 두가지 척도의 하위척도들간 모두 정적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 Kram (1983), Russell과 Adams(1997), Kunselman 등 (2003), Noe(1988), McGuire와 Reger(2003)의 연구결과를 지지하는 것이다. 이는 멘토링 기능의 하위척도들의 타당성이 있다는 것을 의미하는 것이다.

셋째, 멘토링의 각 기능들이 대학생의 직업정체감 형성에 미치는 경로 및 인과관계를 알아본 결과 심리사회기능, 진로개발기능, 역할모델기능은 직업정체감에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 멘토링 체제가 대학생활적응에 유의미한 영향을 준다는 연구들(박성미, 2005; 정명화 등, 2005)을 지지하는 것이다. 이는 아마도 졸업 후 낮은 취업률에 의한 개인적인 고민이 멘토에게 반영되어 멘토로부터 적절한 심리사회적 조력을 받았으며, 또한 진로개발을 할 수 있도록 지도 및 조력을 받았던 것으로 생각된다.

그러나 우정보호기능은 직업정체감에 직접적인 영향을 미치지만 그 정도가 낮게 나타났다(.02). 이러한 결과는 Piper와 Piper(2000)의 연구결과를 지지하지 않는 것이다. 이는 아마도 의도적인 멘토관계 형성에서 멘토의 기능과 직업정체감과의 관련성을 확인한 것이 아니라 자연스런 멘토관계에서 멘토로 부터의 조력 및 지도의 내용을 확인한 본 연구의 제한점에서 비롯된다고 생각된다.

그러므로 멘토링 각 기능이 직업정체감 형성에 미치는 경로 및 인과관계 분석은 추후 다른 연구대상을 통해 확인해 보아야 할 것으로 본다.

이상과 같은 논의를 기초로 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 개발한 멘토링 기능 척도는 교육적 장면에서 멘토링 기능을 측정하는 도구가 미흡하다는 점에서 볼 때 교육학 분야에서 그 긍정적인 기여도를 추측해볼 수 있다. 그러나 추후 준거집단에 근거한 타당도 검증과 구인타당도 검증을 통해 멘토링 기능 척도에 대한 안정성을 보다 더 확보해나가야 할 것으로 본다.

둘째, 대학생활 몰입, 직업전환 등을 위하여 멘토링 프로그램을 적용하려 할 때, 이 프로그램들의 효과를 검증하는 척도가 미흡하였으나 본 연구에서 개발한 멘토링 기능 척도는 멘토링 프로그램의 효과 검증을 위한 사전, 사후검사 도구로서 활용 가치가 있다고 생각된다.

참고 문헌

박성미, 교대생의 초등교사 역할정체감에 영향을 미치는 멘토링 기능 분석. 초등교육연구, 18(2), pp.221~242, 2005.

이재창, 대학생의 진로지도. 건국대학교 학생생활연구소 학생생활연구 2, pp.18~41, 1991.

장원섭・김선희・민선향・김성길, 대학에서의 직업교육 활성화를 위한 멘토링 시스템 모형 개발. 서울: 한국직업능력개발원, 2002.

정명화・신경숙・박성미, 전문대학생의 학과적응 증진을 위한 멘토링 프로그램 효과. 교육학 연구, 43(1), pp.1~26, 2005.

조성종, 멘토의 기능과 리더십이 조직사회화에 미치는 영향 연구. 숭실대학교 대학원 박사학위논문, 1995.

한국교육개발원, 통계로 본 고등교육. 서울: 교육인적자원부, 2003.

황영선, 성경적 지도자 교육방법으로서의 멘토링에 대한 연구. 총신대학교 대학원 석사학위논문, 2002.

Bennetts, C., Mentoring youth: trend and tradition. British Journal of Guidance & Counselling, 31(1), pp.63~76, 2003.

Cannister, M. W., Mentoring and the spiritual well-being of late adolescents. Adolescence. 34(136), pp.25~40, 1999.

Chao, G. T., Mentoring Phases and outcomes. Journal of Vocational Behavior, 51, pp.15~28, 1997.

Clutterbuck, D. & Megginson, D., Mentoring Executives & Directors. Butterworth-Heinemann AQ2, 1999.

Kram, K. E., Phases of the mentor relationship. Academy of management Journal, 26(4), pp.608~625, 1983.

Kram, K. E., Mentoring at work: Develompemt relationships in organizational life. Glenview, IL: Scott, Foresman, 1985.

Kunselman, J., Hensley, C., & Tewksbury, R., Mentoing in Academic: Models for facilitating Academic Development. Journal of Criminal Justice Education, 14(1), pp.17~35, 2003.

McGuire, G. M. & Reger, C., Feminist Co-Mentroing: a Model for academic Professional development, NWSA Journal, 15(1), pp.54~72, 2003.

Noe, R. A., An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. Personnel Psychology, 41, pp. 457~479, 1988.

Panori, S. A. & Wong, E. H., A pilot project on college students' satisfaction and self concept. Psychological Reports, 77(1), pp.255~258, 1995.

Piper, H. & Piper, J., Disaffected young people as the problem: Mentoring as the solution: Education and work as the goal. Journal of Education and Work, 13(1), pp.94~110, 2000.

Royse, D., Mentoring high-risk minority youth: Evaluation of the brothers project. Adolesence, 33(1), pp.145~158, 1998.

Russell, J. E. & Adams, D. M., The changing nature of mentoring in Organizations. Journal of Vocational Behavior, 51, pp.1~14, 1997.

Scandura, T. A., Mentoring and organizational justice: An empirical investigation. Journal of Vocational Behavior, 51, pp.58~69, 1997.

Stokes, P., Exploring the relationship between mentoring and counseling. British Journal of Guidance & Co, 31(1), 2003.