

한부모 여성의 멘토링 연결망 특성이 멘토링 기능 및 임파워먼트에 미치는 효과 연구*

이 인 숙

(부산장신대학교)

[요 약]

본 연구는 사회연결망(social network) 접근을 활용하여 한부모 여성의 멘토링 연결망의 특성을 분석하고 멘토링 기능과 임파워먼트에 미치는 효과를 검증하는데 목적을 둔다. 이를 위해 부산·경남의 한부모 여성 439명을 대상으로 질문지법을 통해 멘토링 연결망의 특성을 파악하였다. 분석결과 첫째, 한부모 여성들의 멘토링 관계는 연결망 형태임을 확인하였고, 멘토링 연결망의 특성은 대체로 연결정도가 낮고 관계 범위는 협소하며 관계 강도도 약한 편이었다. 둘째, 멘토링 연결망 특성이 멘토링 기능에 미치는 영향을 분석한 결과 경력관련기능은 멘토링 연결망의 특성 중 연결망의 범위와 관계 강도가 유의미한 변수로 나타났고, 심리사회적 기능은 연결망의 크기와 관계 강도가 유의미한 변수였고, 역할모델기능에는 연결망의 크기만이 유의미한 변수로 나타났다. 셋째, 한부모 여성들의 멘토링 연결망의 특성이 임파워먼트에 미치는 직접적인 효과는 적었으나, 멘토링 기능 중 경력관련기능이 임파워먼트에 영향을 미치는 변수로 나타났다. 이러한 연구결과를 바탕으로 제안점과 이론적, 실천적 함의를 제시하였다.

주제어: 한부모 여성, 멘토링, 멘토링 연결망, 멘토링 기능, 임파워먼트

1. 서 론

한부모가족이 해마다 증가양상을 보이고 있다. 한부모가족은 이혼, 별거, 사망, 유기 등 여러 가지

* 이 논문은 2008년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국학술진흥재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (KRF-2008-332-B00240).

사유로 양친 중의 한쪽과 그 자녀로 이루어진 가족을 말하며, 자녀의 보호를 누가 맡느냐에 따라서 모자가족이나 부자가족으로 칭하기도 한다. 한부모가족이 전체 가구 중 차지하는 비율은 1985년 8.9%에서 1990년 7.8%, 1995년 7.4%로 감소하다가 IMF 이후 다시 증가 양상을 보여 2000년 7.9%, 2005년 8.6%로 증가 추세에 있다. 이들이 한부모가족이 되는 계기는 이혼(43.7%), 배우자 사망(43.3%), 배우자 가출 및 유기(5.4%), 미혼모(4.7%), 기타(2.9%) 등으로 나타나고 있다(장혜경·송다영·김영란·김정훈, 2001). 특히 최근 이혼율의 증가¹⁾는 이를 더 가속화시켰으며, 중년남성 사망률 증가²⁾로 인해 특히 여성 한부모가족 가구 비율이 79.1%로 남성 한부모가족 가구 비율 20.9%에 비해 월등히 많은 수를 차지하고 있다(통계청, 2006).

여성 한부모가족은 주 소득원이었던 배우자 상실로 인한 경제적 문제와 생활상의 변화에 적응해야 하는 어려움에 직면해 있고, 결혼관계가 해체되면서 배우자와 관련된 사회관계망과 그밖에 다른 사회관계망도 유지할 수 없게 되어 심리적으로 위축되거나 고립되게 된다. 따라서 가까운 가족, 친척, 이웃, 직장 등 환경의 약화 및 관계의 단절을 극복하는 것이 무엇보다 중요한데, 이를 위해 심리적 지지나 경력개발에 실제적인 도움을 줄 사회적 지지체계를 적극적으로 구축할 필요성이 제기된다.

한부모 여성에게 이러한 지지체계가 되어 줄 수 있는 멘토가 있다면 멘토들과의 관계를 통해 그들의 경험과 지혜를 전수받을 수 있을 뿐만 아니라 직업생활이나 가족생활에 필요한 실제적인 자원과 정보 등을 제공받음으로써 실생활에 당면하는 문제의 해결책을 찾는데 필요한 실천적 도움을 받을 수 있을 것이다(신용주, 2005). 일반적으로 멘토는 경험이 많은 연장자로 후배 즉, 멘티(mentee)나 프로테제(protégé)³⁾들에게 지혜를 전해주면서 그들의 역할모델이 되고, 그들이 조직에 잘 적응할 수 있도록 지원하거나 경력을 개발하도록 후원하고 이끌어가는 역할을 하는 사람이다(Kram, 1985).

멘토링 관계는 자연발생적, 비공식적으로 형성되며, 멘토링의 관계구조는 일 대 일 멘토링(one-to-one mentoring)과 그룹 멘토링(group mentoring), 그리고 동료 멘토링(peer mentoring) 등으로 나눌 수 있다(신용주, 2007). 그러나 최근에는 조직차원에서 멘토링을 활용할 목적으로 인위적이고 공식적인 관계를 형성시키는 프로그램을 실시하기도 하며,⁴⁾ 사이버 상에서 멘토링 관계를 맺기도 한다.⁵⁾

- 1) 1995년 조이혼율이 1.7명에서 2003년 3.5명으로 약 2배에 이르다가 2006년 2.6명으로 약간 감소세에 있으나 단기간 동안 매우 빠른 증가세를 보인 것이 특징이다.
- 2) 1960년대와 2000년대를 비교하면 중년남성 사망률이 3.4배 증가하여 사별에 의한 한부모가족의 증가율도 매우 높은 것을 알 수 있다.
- 3) 멘토가 영향을 미치는 대상이 되는 사람을 멘티(mentee) 또는 프로테제(protégé)라고 한다.
- 4) 예컨대 1970년대 말 미국의 Fedex를 시작으로 GM, At&T 등의 대기업에서 성공적으로 실시한 바 있으며, 한국의 몇몇 대기업에서도 조직차원에서 유용성과 효과를 경험한 바 있다.
- 5) 예를 들면, 여성 중심의 연결망 형성을 통해 여성의 사회진출을 돕는 방안으로 여성부에서 2001년 출범한 '사이버 멘토링'은 우리나라 최초의 정부주도의 공식적 멘토링 프로그램으로 전국적 규모로 일반 여성들을 대상으로 현재까지 계속 운영되고 있다. 사이버 멘토링은 주로 일대일 멘토링 방식을 채택하고 있지만 대면접촉을 필수로 하는 것이 아니라 인터넷 상에서의 접촉을 원칙으로 하고 있으며, 여성들의 직업의식 고취와 다양한 분야의 여성 역할모델 제공, 전문직 여성의 지식과 경험을 공유하고 멘토와 멘티들 간에 사회적 유대를 강화하여 지속적인 지지체계를 마련하고 있다(김남희, 2005).

지금까지 멘토링에 대한 연구는 대부분 한명의 멘토와 멘티 사이의 관계에 초점을 맞추는 양자관계(dyadic relation)를 통해 멘토링 관계가 멘티에게 제공하는 효과에 초점을 두었다. 그러나 최근 양자 관계의 한계를 인식하고 다중적 멘토링에 대한 연구가 이루어지면서 멘토링 연결망의 개념이 부각되고 있다. 이는 누가 멘토가 되는가 하는 멘토의 원천으로 지금까지 연장자 또는 상급자를 지목해 왔던 것과는 달리 친구나 동료, 또는 자신보다 경력이 낮은 사람이나 조직 외부인까지 포함하는 다양한 조력자들과의 관계로 확대되고 있음을 의미한다(Kram, 1985; Allen, Poteet, and Burroughs, 1997; Higgins and Kram, 2001; De Janasz, Sullinan and Whiting, 2003; Dobrow and Higgins, 2005; Kamler, 2006).

멘토링은 주로 경영분야에서 조직의 인재 개발과 관련하여 논의되어 왔으며,⁶⁾ 멘토링에 대한 영역이 다양해지면서 일부이기는 하지만 여성 멘토링에 대한 연구가 이루어지고 있고(신용주, 2005, 2007; 원숙연, 2006; Noe, 1988b; Ragins and Scandura, 1994; McGregor and Tweed, 2002; Wasburn, 2007), 사회복지분야나 교육분야에서 취약집단에 대한 멘토링을 통해 심리정서적인 문제를 해결하는 영역(박현선, 2000; 방진희, 2004; 장명희, 2006)까지 그 범위가 넓혀지고 있으나, 여성 한부모에 대한 멘토링 연구는 전무한 실정이다.

한부모 여성에게 있어 멘토링은 이들 여성들의 어려움을 공유하는 것은 물론이고, 직업의식을 고취하고, 전문적 지식과 경험을 공유하며, 사회적 유대를 형성하고, 심리적, 사회적, 정서적 문제에 대한 조언 및 지속적인 지지체계를 마련하는 계기가 될 수 있을 것이다. 특히 양자간 관계를 넘어서 여러 명의 사람들로부터 멘토링 지원을 받는 다중적 관계의 멘토링 연결망의 적극적 활용은 경제적, 심리 정서적, 사회적 어려움에 직면해 있는 한부모 여성의 임파워먼트를 증진시킬 것으로 기대된다(Heinrich, 1995; Luna and Cullen, 1995; Enomoto, Gardiner, and Grogan, 2000).

따라서 본 연구는 한부모 여성이 여러 사람과 멘토링 관계를 맺음으로써 형성되는 자연적인 관계가 이들의 삶에 어떠한 효과를 나타내는지를 검증하고자 한다. 이를 위해 먼저 한부모 여성들이 비공식적 멘토링 관계의 다양한 연결망이 존재하는지를 실증적으로 분석하며, 멘토링 연결망의 특성에 따라 멘토링 기능과 임파워먼트 증진에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하고자 한다. 이는 그동안 한부모 여성에 대한 논의가 사회적 보호 체계를 마련하는 것에 집중되었던 것을 넘어서 한부모 여성들이 주도적으로 다양한 멘토들과 긴밀한 관계를 맺으면서 당면한 어려움들을 해결하는 주체적 지지체계 구축의 가능성을 발견한다는 데 의의가 있을 것이다.

6) 경영분야에서 멘토링은 인재개발에 효과적인 방법으로 비공식적 의사소통체계를 통해 능력과 재능을 발휘할 기회를 얻음으로써 능력개발을 이루어 개인과 조직 모두가 효과를 얻을 수 있는 전략이라는 것에 의견 일치를 보이고 있다.

2. 이론적 배경 및 선행연구 검토

1) 여성 한부모가족 현황

한부모가족은 가족의 구조적 변화로 인해 다양한 어려움에 처하게 된다. 첫째로 경제적 문제가 가장 큰 것으로 나타나는데, 이들 가족의 월평균 소득은 일반가족의 소득에 비해 현저히 낮으며, 저소득층 모자가정의 53.8%가 국민기초생활보장 수급권자이다(신혜령·정지훈·김성경, 2006). 또한 한부모 여성의 경제활동 참여율은 78.8%이지만, 대부분 일용직이거나 임시직 등의 고용지위를 가지고 있고, 주변적 산업이나 소규모 사업장에 집중되어 저임금, 비정규 노동을 하고 있다. 둘째, 한부모 여성들은 사회적 편견으로 인해 소외되거나 비난받는 경향이 있어 자신의 신분에 대한 스트레스와 죄책감, 신체적 및 심리적 건강상의 어려움을 갖고 있는 것으로 나타났다. 셋째, 자녀와의 관계에서도 아버지의 부재로 인한 어려움, 자녀와의 심리적 갈등과 이로 인해 자녀의 학교생활 부적응 등의 어려움을 겪고 있는 것으로 나타난다. 넷째, 1차적 지원망이 되었던 가족이나 친족으로부터 고립되고, 남편과 관련된 친지들과의 관계도 단절되어, 관련된 사회적 관계망이 협소해지면서 지지체계가 취약해지는 문제를 안고 있다(옥선화·최새은·권소연·강유진, 2004).

한부모가족에 대한 사회적 지원은 모부자복지법을 근거로 저소득 모부자 가족에 대한 생계비 보조나 자녀양육비 지원 등의 경제적 지원과 자립기반 조성을 위한 생업자금 지원, 직업훈련과 취업알선 등도 이루어지고 있다. 그밖에 영구임대주택 입주권 등을 부여하거나, 자녀양육을 위한 상담서비스 등도 제공되고 있으나 수혜 범위가 매우 제한적이며 아직도 기본적인 사회적 보호체계가 제대로 마련되어 있지 못한 실정이다.

지금까지 여성 한부모가족에 대한 연구는 이들이 처한 어려움을 파악하기 위한 것과 사회적응을 위한 실천적 접근으로서 자조집단의 효과 등을 검증하는 것 등이 주를 이루었으나, 공선영(2000)의 연구는 한부모가족의 경험과 적응에 대한 연구를 통해 이들 가정의 다양성과 건강성을 제시하고 있다. 특히 여기서 주목할 점은 여성 한부모는 상황에 대한 적극적 대처전략을 가질수록 그리고 사회연결망동원 대처전략을 활용할수록 삶의 만족도가 높게 나타나 본 연구의 멘토링 연결망의 적극적 활용에 대한 필요성의 근거를 제공하고 있다.

2) 멘토링 연결망의 개념 및 특성

멘토링은 일반적으로 메도와 멘티가 양자 관계를 통해 일상생활의 문제에 직면했을 때 그 해결책을 찾는데 필요한 실천적 도움을 주는 것으로 경력지원 기능과 심리적 지원 기능 제공해 주는 관계로 정의되어 왔다(신용주, 2005; Kram, 1985; Noe, 1988a). 그러나 양자 관계를 통한 멘토링에 초점을

둘 경우 여러 사람들로부터 순차적으로 이루어지거나 동시에 이루지는 멘토링 지원은 고려하지 못하는 한계가 있으므로 여러 명의 멘토로부터 동시에 이루어지는 대안적 형태의 멘토링 연결망에 대한 논의가 이루어지기 시작했다.

멘토링 연결망은 개인이 다수의 멘토들과 관계를 맺음으로써 형성되며 멘티의 경력개발에 관심을 가지며 심리사회적 지원과 역할모델이 되는 복수 멘토들과의 포괄적 연결망으로 정의된다(Kram, 1985; Higgins and Kram, 2001; De Janasz, Sullinan and Whiting, 2003). 따라서 멘토링 연결망은 다중적 멘토링 관계를 의미하는 것으로 다양한 형태가 가능한데(구자숙·김효선·박찬희, 2006: 192), 첫째는 멘토가 멘티에게 제공하는 역할을 가족이나 친구들, 혹은 조직 외부의 사람들로 부터 제공받음으로써 실제적으로 멘토 관계가 성립하는 경우이다(Eby, 1997). 둘째는 경력 경로를 따라 발생하는 순차적 멘토 관계로 개인이 다차원적인 멘토를 가질 수 있으며, 멘토링의 결과로 멘토와 멘티가 모두 성장하고 발전하는 관계가 된다(Ragins and Scanduta, 1994). 셋째는 개인이 속한 조직을 넘어서 여러 범주에서 동시에 여러 명의 멘토들과의 관계를 맺는 것으로 멘티의 경력에 관심을 가지고 개발을 지원해줌으로써 경력증진을 돕는 사람들의 집단으로 개발 조력자 연결망(developmental network) 형태이다(Higgins and Kram, 2001; Dobrow and Higgins, 2005).

그러므로, 멘토링 연결망은 멘토링 관계를 사회연결망이론(social network theory)으로 파악한 것으로 사회연결망이론은 개인의 개별적 속성(attribute)보다는 관계(relationship)에 초점을 두어 사람들 간의 관계구조를 고려한 것이다(김용학, 2004). 사회연결망이론은 사회적 관계에 내재한 자원 즉 사회적 자본에 초점을 두므로, 멘토링 연결망은 그 자체가 개인이나 집단에게 중요한 사회적 자본이 되는 것이다(Brass, 1995).

멘토링 연결망 특성은 멘토의 수와 관계 강도, 관계의 다양성 등 멘토들과의 연결 관계의 특성을 반영한 것으로 이는 사회연결망의 효과를 설명하는 이론들과 관련되어 설명된다. 즉 멘토링 연결망의 특성은 연결망의 크기(size), 관계의 강도(strength), 연결망 범위(range)로 대표되는데, 이는 멘토링 특성과 사회연결망의 효과를 동시에 파악할 수 있는 지표로 사용되고 있다(Higgins and Kram, 2001; Morrison, 2002; De Janasz, Sullinan and Whiting, 2003).

멘토링 연결망의 크기는 멘토의 수를 의미하는데, 많은 수의 멘토를 가질수록 경력기회에 긍정적인 결과는(Fagenson-Eland, Marks and Amendola, 1997)가 일반적인 반면 멘토 수가 많을수록 더 많은 시간과 에너지를 사용해야 하므로 오히려 멘토링 효과는 감소한다(Ragins and McFarlin, 1990)는 상반된 결과도 있다. 한편, Baugh와 Scandura(1999)는 복수 멘토링 관계에서 멘토의 수가 긍정적인 효과만을 가져오는 것이 아니라 멘토의 수가 두 명일 때 가장 효과적이며, 그 이상이 되면 오히려 효과가 감소하는 곡선형 관계(역U형)를 보여준다고 설명한다. 관계 강도는 친밀성 정도, 관계의 지속성, 상호작용 빈도 등을 의미하는데, 멘토링 관계에서는 대체로 일관되게 관계 강도가 강할수록 심리사회적 기능이나 경력기능에 긍정적인 효과를 가져오는 것으로 나타난다(Wanberg, Welsh and Hezlett, 2003). 연결망 범위는 복수의 멘토가 얼마나 다양한 집단에 소속되어 있는가를 의미하는 것으로 연결망의 다양성을 보여준다. 멘토링 관련 연구에서는 주로 성이나 연령, 인종 등의 인구특성의 유사성이 멘토링의 효과에 긍정적임을 보여주었으나(Ragins and Cotton, 1999), 최근 연구에서는 유사성 보다

는 다양성 관점이 부각되어 다양한 사회체계에 속한 멘토들이 각기 다른 분야의 전문지식과 정보를 제공할 수 있는 이점이 있음에 주목하고 있다(Higgings and Kram, 2001; Morrison, 2002; De Janasz, Sullinan and Whiting, 2003).

한편, 멘토링 연결망 효과에 대한 논의는 사회연결망이론에서 배태성 관점(embeddedness perspective)과 다양성 관점(diversity perspective)을 통해 설명하는데, 어떤 연결망이 더 많은 이익을 제공하는데 효과적인가에 초점을 둔다. 배태성 관점은 강하고 중첩된 유대관계로 신뢰와 상호성의 규범 등에 의해 혜택을 받는다는 관점이며(Granovetter, 1985; Portes and Sensenbrenner, 1993), 다양성 관점은 서로 연결되어 있지 않은 집단들을 연결하는 중개자 역할을 하는 개인이 그 연결망을 통해 다양한 정보의 혜택을 얻을 수 있다고 보는 관점이다(Burt, 1992). 전통적으로 이 두 관점은 대립적 견해를 보여 왔으나 최근에 강한 유대를 통한 배태적 관계와 다양한 관계가 양립되는 혼성적 관점(hybrid perspective)이 보다 효과적일 수 있다는 주장이 제기되고 있다(김민정, 2005; Barker, 1990; Higgins and Kram, 2001; Morrison, 2002). 즉, 강하고 중첩된 관계가 주는 멘토링의 혜택과 다양한 멘토를 통해 중복되지 않은 자원과 정보는 멘토링 연결망에서 서로 독립적인 효과로 작용할 수 있는 것이다.

최근 국내에서도 멘토링에 대한 연결망적 접근에 대한 연구들이 이루어지고 있다(김민정, 2005; 김성국·김민수·김민정·오홍석, 2005; 구자숙 외, 2006; 신용주, 2007). 이들 연구는 조직 내에서 멘토링에 대한 연결망적 접근을 통해 동시적이고 다중적인 멘토 관계를 연구함으로써 멘토링 연결망 형성이 상호관계의 호혜성을 형성하여 개인과 조직이 얻을 수 있는 실질적 시사점을 도출하였다.

한부모가족에 대한 멘토링 관련 연구는 이들 가족의 청소년을 대상으로 한 연구들이 주를 이루는데(방진희, 2004; 최경일, 2008), 이는 주로 한부모가족의 청소년들과 교사, 또는 대학생 자원봉사자들 간에 이루어지는 멘토링의 효과성을 검증하는데 초점을 두고 있고, 여성 한부모에 대한 멘토링에 대한 연구는 전무한 실정이다.

3) 멘토링 연결망의 기능과 임파워먼트 효과

멘토링을 통해 멘티가 얻는 효과는 매우 다양하다. 특히 경영학 분야에서 멘토가 있는 사람은 없는 사람에 비해 경력이동, 직무만족, 급여수준, 승진에 유리하다는 연구 결과가 일반적이며(Scandura, 1992; Chao, 1997; Sosik, Godshalk and Yammario, 2004), 장애인이나 취약계층 청소년의 경우 멘토링의 효과로 심리정서적 적응에 도움이 되는 것으로 나타난다(박현선, 2000; 방진희, 2004; 장명희, 2006).

이러한 멘토링의 효과는 멘토링의 기능이 얼마나 적절히 충족되는가와 관련되는데, 일반적으로 멘토링을 통해 제공되는 기능은 경력 기능(career function), 심리사회적 기능(psychosocial function)으로 분류된다(Kram, 1985; Noe, 1988a; Mullen, 1998). 경력기능은 멘티가 조직에서 자신의 역할수행에 필요한 요령을 습득하고, 업무를 지도하는 기능으로 멘티의 조직생활 적응과 경력 및 승진의 기회를 제공함을 의미한다. 심리사회적 기능은 멘티가 겪는 심리적 어려움에 대한 수용 및 지원, 상담, 우

정, 역할모델 등의 역할을 통해 심리적 안정감과 자신감 및 자아의식을 향상시키는 효과를 가져온다. 경력기능과 심리사회적 기능 외에 역할모델 기능(role model function)을 따로 분류하기도 하는데, 역할모델 기능은 멘토를 통해 바람직한 역할 모델을 설정하고 멘토의 행동과 가치관 등을 닮아가려고 하는 것이다(Scandura, 1992). 멘토링 연결망의 효과도 역시 연결망을 통해 경력 기능과 심리사회적 기능, 그리고 역할모델 기능이 제공되는 것으로 나타났다(Higgins and Kram, 2001; Morrison, 2002).

특히 여성에게 있어 멘토링 연결망의 효과는 조직생활을 성공적으로 이끄는데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며(신용주, 2005, 2006; 원숙연, 2006; Noe, 1988b; Ragins and Cotton, 1996; McGregor and Tweed, 2002; Buell, 2004; Wasburn, 2007), 궁극적으로 개인의 권리, 자원, 기회 등을 통제할 수 있게 하는 힘을 갖게 하여 무력감을 경험하는 여성의 잠재적 파워를 개발하는 임파워먼트 효과를 증진시키는 것으로 보고되고 있다(Luna and Cullen, 1995; Enomoto, Gardiner, and Grogan, 2000; Pinkett and O'Bryant, 2003). 즉 멘토링 관계를 통해 멘티의 성장뿐만 아니라 새로운 관점을 제공하는 등 상호적 혜택을 제공함으로써 신뢰와 존경에 기초하여 강력하고 지속적인 연합을 창출하여 여성 멘티의 임파워먼트를 이끄는 기제가 되는 것이다(신용주, 2005).

그런 의미에서 멘토링 연결망에 대한 적극적 활용이 여성들의 임파워먼트를 증진시키는 효과에 대해 그 가능성이 논의되어 왔는데, 특히 여성 간 멘토링 연결망은 여성의 성장과 발전을 지원할 수 있는 역할을 함을 밝히고 있다(신용주, 2007; Heinrich, 1995). 또한, Harding(1999)은 조직 내에서 소수 집단에 속하는 여성들에게 있어서 다중적 관계에서 이루어지는 멘토링이 더 효과적임을 밝히고, 여성들 간의 네트워킹 관계 속에서 멘토와 멘티 모두에게 상호 이익이 되며, 특히 멘티의 임파워먼트에 기여할 수 있는 잠재력이 있음을 밝혔다. 이는 협동적 멘토링을 통해 여성들이 서로 연대하고, 격려하며, 원활한 의사소통을 통해 다양한 문제를 해결할 수 있는 협력관계를 형성한 멘토링 연결망의 형성을 통해 가능한 것이기도 하다.

3. 연구 방법

1) 연구대상 및 조사방법

본 연구는 부산과 경남지역의 한부모 여성을 대상으로 하였다. 조사 참여자 선정을 위해 우선 한부모 사업을 하고 있거나, 기관의 성격상 한부모 여성들이 참여할 것으로 예측되는 기관을 먼저 선정하여 기관장이나 실무자에게 조사 취지를 설명하고 협조를 요청하였고, 조사에 참여할 의사가 있는 한부모 여성들을 소개받아 이들을 대상으로 조사를 하였다. 조사에 참여한 기관은 여성인력개발센터(4), 건강가정지원센터(2), 지역자활센터(1), 한부모 자립지원센터(2), 한부모 자조조직(1), 여성노동자회(2), 종합복지관(1), 그밖에 여성단체(1) 등 모두 14개 기관이었고, 최종적으로 모두 439명의 한부모 여성이 조사에 참여하였으며, 조사 기간은 2009년 3-4월이었다.

조사방법은 훈련된 조사원이 기관에 방문하여 한부모 여성들과 면접조사를 하거나 부득이한 경우 질문지를 배포하여 수거하기도 하였다. 멘토링 연결망 조사는 자아중심 연결망(ego-centric network)을 파악하는 형태로 이루어졌고, 연구대상자들이 보고하는 타 행위자들과의 연결 관계에 초점을 두었다. 사회연결망을 파악하기 위해 보통 5명까지 응답하도록 하는 경우가 많으나(박찬웅, 1999; 구자숙 외, 2006; Burt, 1992; Podolny and Baron, 1997), 본 조사에서는 사전조사를 통해 연결망 범위에 포함되는 8개 사회체계 즉 가족, 친족, 직장, 민간조직, 친구, 종교/동호회, 공공기관, 이웃 등으로 분류하여 각 체계에서 3명까지 응답이 가능하며 모두 24명까지 응답할 수 있도록 했는데, 이는 한부모 여성들의 멘토링 연결망의 실체를 최대한 반영하기 위한 것이다.

2) 측정 도구

측정도구는 일반적인 질문지와 멘토링 연결망을 측정하는 질문지 두 가지를 사용하였다. 일반적 질문지는 한부모가족의 일반적 특성과 멘토링의 기능, 그리고 임파워먼트에 관련된 내용이며, 연결망에 대한 조사는 연결망의 크기, 범위, 관계 강도 등을 파악하는 것으로 구성하였다.

멘토링 연결망은 '한부모 여성의 경력개발에 대한 관심과 심리정서적 지지를 제공하거나 역할모델이 되는, 이들 한부모 여성이 거명하는 사람들로 이루어진 연결망'으로 정의하여 멘토가 누구인가에 대한 이름과 관계를 쓰도록 하였는데, 이는 멘토링에 대한 연구뿐 아니라 전통적인 연결망 연구에서도 일반적으로 사용되는 방식이다.

(1) 연결망의 특성 측정

사회연결망의 효과를 설명하는 연결망의 결속력을 강조하는 배태적 관점과 네트워크의 연결성에 초점을 두는 다양성 관점의 효과성을 측정하기 위해 사회연결망 측정도구를 활용하였다. 배태성 측정은 Granovetter(1973)의 연구를 적용하여 연결망의 '관계 강도(tie strength)'인 감정적 친밀도와 접촉 빈도로 측정하는데(Morrison, 2002), 만남의 빈도와 기간이 길면 결과적으로 감정적 친밀도가 높아지므로 본 연구에서는 관계기간과 만남의 빈도를 종합하여 관계 강도를 지표화하였다.

멘토링 연결망의 다양성은 멘토가 얼마나 다양한 집단에 속해있는지를 측정하기 위해 연결망의 크기와 범위로 측정하였다. 연결망의 크기는 해당 개인들이 직접 사회적 연결을 갖고 있다고 지목한 멘토 수를 바탕으로 산출된 외향연결정도(out-degree)를 사용하였다. 연결망 범위는 한 개인이 가진 연결망의 다양성에 초점을 맞추어 얼마나 서로 다른 집단에 속한 행위자들과 연결이 되어 있는가를 파악하기 위해 사전조사를 통해 주로 관계를 맺고 있는 관련 체계를 8개 집단으로 유형화하여 이를 기초로 연결망의 범위를 측정하였다.⁷⁾

7) 사회연결망 연구에서는 인구속성보다는 사회체계를 기준으로 범위를 측정하는 것이 관계의 다양성을 보다 잘 나타낸다고 알려져 있다(Higgins and Kram, 2001).

(2) 멘토링 기능 측정

멘토링 기능 측정을 위해 Noe(1988a)의 MFS 21문항을 기초로 한 김민정(2005)의 연구를 참고하여 한부모 여성의 특성에 맞게 수정하여 경력관련기능과 심리사회기능, 역할모델기능을 측정하였다. 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 경력관련기능이 0.924, 심리사회기능이 0.738, 역할모델기능이 0.847로 나타나 척도의 신뢰성이 높음을 알 수 있다.

(3) 임파워먼트 측정

임파워먼트의 개인적 측면은 자기효능감으로 측정하고, 사회적 측면은 대처기제능력, 사회적 문제 해결의 영역으로 측정하여 이들 하위영역을 합산하여 종속변수로 활용하였다. 자기효능감 척도는 Tipton and Worthington(1984)의 척도를 번역하여 사용한 최용민(2005)의 측정도구를 연구대상자에 맞게 수정하여 총 15문항으로 재구성하였고, 신뢰도 검증 결과 Cronbach α 값은 0.847로 나타났다. 대처기제전략은 한부모가족이 된 생활사건 이후 이러한 부정적인 변화를 극복하기 위해 사용하는 구체적인 방안을 말하는 것으로, Lazarus and Folkman(1984)가 개발한 척도를 공선영(2000)의 선행연구를 참고하여 12개 문항으로 구성하였고, 신뢰도 계수는 0.746이었다. 사회적 문제해결 척도는 D'Zurilla과 Nezu(1992)가 개발하고 최용민(2005)이 사용한 것을 바탕으로 8문항으로 재구성하였고, 신뢰도 계수는 0.809였다.

(4) 인구사회학적 특성

그밖에 한부모가족의 연령, 학력, 소득수준, 사회계층 등을 측정하며, 멘토링 연결망의 특성과 관련된 효과성 분석에서 통제변수로 활용하였다. 이들 변수들은 멘토링 연결망의 구조나 상호작용에 영향을 미칠 수 있다고 이론적으로 고려되는 변수들로 일반적으로 통제변수로 사용되고 있다.

3) 분석 방법

본 연구의 자료분석을 위해 사회연결망분석 기법과 일반 통계분석 기법을 사용하였다. 사회연결망 분석은 NetMiner 3.1 프로그램을 활용하였으며, 일반 통계분석은 SPSS 15.0 프로그램을 활용하였다. 먼저 가설검증을 위해 연결망 지표인 연결망의 크기, 범위, 관계 강도 등을 파악하였고, 멘토링 기능과 임파워먼트에 대한 기술통계분석을 하였다. 이어서 산출한 지표를 활용하여 인구사회학적 변수를 통제한 상태에서 멘토링 연결망의 특성 변수인 연결망의 크기와 범위, 관계 강도가 멘토링 기능과 임파워먼트에 미치는 영향력을 검증하고자 회귀분석을 실시하였다.

4. 연구 결과

1) 연구대상의 특성

본 연구대상의 특성은 <표 1>과 같다. 먼저 연령 분포는 30세 미만이 1.8%로 가장 적었고, 30-40세 미만이 21.7%이고, 40-50세 미만이 53.1%로 가장 많았고, 50세 이상이 23.3%였다. 응답자의 학력은 초등졸 이하가 6.9%이고, 중학교 졸업이 13.2%, 고등학교 졸업이 52.8%이고, 대학교 이상 졸업자가 27.1%로 고등학교 졸업자가 가장 많았다.

<표 1> 응답자의 인구통계학적 특성

| 분류 | 항목 | 빈도(N) | 비율(%) |
|-----------------|-------------|-------|-------|
| 연령 | 30세미만 | 8 | 1.8 |
| | 30-40세미만 | 94 | 21.7 |
| | 40-50세미만 | 230 | 23.1 |
| | 50세이상 | 101 | 23.3 |
| 학력 | 초등학교이하 | 30 | 6.9 |
| | 중학교 | 57 | 13.2 |
| | 고등학교 | 228 | 52.8 |
| | 대학교 | 114 | 26.4 |
| | 대학원이상 | 3 | 0.7 |
| 소득 계층 | 일반수급자 | 81 | 20.3 |
| | 조건부 수급자 | 96 | 24.0 |
| | 차상위계층 | 95 | 23.8 |
| | 차차상위계층 | 26 | 6.5 |
| | 일반소득층 | 102 | 25.5 |
| 직업유무 | 있다 | 328 | 76.6 |
| | 없다 | 100 | 23.4 |
| 본인 소득 (월 평균) | 50만원미만 | 24 | 6.3 |
| | 50-80만원미만 | 119 | 31.1 |
| | 80-100만원미만 | 106 | 27.7 |
| | 100-150만원미만 | 100 | 26.1 |
| | 150이상 | 34 | 8.9 |
| 가족 수 | 2명 | 163 | 39.1 |
| | 3명 | 201 | 48.2 |
| | 4명 | 45 | 10.8 |
| | 5명 | 8 | 1.9 |
| 합계 | | 439 | 100 |

응답자들은 대체로 저소득 계층이 주를 이루었는데, 일반수급자가 20.3%이고, 조건부 수급자가

24.0%였으며, 차상위 계층(23.8%)과 차차상위 계층(6.5%)을 합하면 30.3%로 나타나 전체 74.5%가 빈곤한 상태였고, 일반소득계층은 25.5%에 불과해 경제적 여건이 매우 열악함을 보여주고 있다.

응답자 중 직업이 있는 경우가 76.6%로 나타났으며, 23.4%는 직업이 없어서 본인 소득도 없는 것으로 나타났다. 직업이 있는 경우 본인의 월평균 소득은 897,000원으로 나타났으며, 소득 구간별로는 50만원 미만인 6.3%이고, 50-80만원이 31.1%, 80-100만원이 27.7%였고, 100-150만원은 26.1%로 나타났다. 반면 150만원 이상의 소득자는 8.9%에 그쳐 소득수준이 낮음을 알 수 있었다. 이들의 가족수는 평균 2.8명으로 2명인 가구가 39.1%이고, 3명인 가구가 48.2%로 대부분을 차지했고, 4명인 가구는 10.8%로 나타났다.

2) 멘토링 연결망 특성 및 기능 분석

멘토링 연결망의 특성과 멘토링 기능을 기술통계로 분석한 결과 <표 2>와 같다. 먼저 멘토링 연결망의 크기를 외향연결정도 지표로 분석한 결과 평균 3.12명과 연계를 맺고 있었고, 멘토가 한 명도 없어 외향연결정도가 0명인 경우에서 최대 20인 경우까지 있어 편차가 큰 편이었다. 이러한 결과는 기존 멘토링 연구가 주로 양자관계에 초점을 맞추어 연구된 것에 한계가 있음을 보여주는 결과로 멘토링 연결망이 실재하며, 한부모 여성들이 형성하고 있는 멘토링 관계는 여러 명의 멘토들과의 연결망을 이루고 있음을 알 수 있다.

연결망의 범위는 한부모 여성이 관계 맺고 있는 체계를 기준으로 하여 최대 8개 체계로 구성하였는데, 최소 0에서 최대 7로 나타났으나 평균 범위는 2.0으로 연결망 범위가 다양하지 않음을 볼 수 있다. 연결망의 강도는 관계기간과 관계 빈도를 통해 통합하여 지표화한 것으로 평균 0.62로 나타났고, 최소 0.4에서 최대 3.04를 나타내 편차가 큰 편이어서 한부모 여성들이 연결망을 통해 맺는 관계의 강도가 대상에 따라 차이가 큼을 보여주었다.

<표 2> 멘토링 연결망 특성 및 멘토링 기능에 대한 기술통계

| | | N | 최소값 | 최대값 | 평균 | 표준편차 |
|------------------|---------|-----|-----|-------|--------|---------|
| 멘토링 연결망 특성 | 연결망 크기 | 439 | .00 | 20.00 | 3.1230 | 3.44273 |
| | 연결망 범위 | 439 | .00 | 7.00 | 2.0000 | 1.75432 |
| | 관계 강도 | 409 | .04 | 3.04 | .6164 | .52113 |
| 멘토링 기능 | 경력관련기능 | 439 | .00 | 3.17 | 1.0046 | .33104 |
| | 심리사회적기능 | 438 | .00 | 5.83 | 3.9247 | .82342 |
| | 역할모델기능 | 439 | .00 | 4.67 | 1.3098 | .46353 |

멘토링 기능은 일반적으로 경력관련 기능, 심리사회적 기능, 역할모델 기능으로 나누어지는데, 본 연구의 한부모 여성들에게 멘토로부터 제공되는 멘토링 기능은 경력관련 기능이 최소 평균 1.01이었

고, 심리사회적 기능이 평균 3.93, 역할모델 기능이 1.31로 나타나 심리사회적 기능이 가장 높게 나타났다. 대부분의 멘토링에 대한 선행연구는 직업 관련 조직 내의 일대일 관계에서 멘토와 멘티간에 제공되는 기능에 초점을 맞추므로 경력관련 기능이 가장 높은 것으로 알려져 있으나, 본 연구에서는 동일 조직 내부로 멘토를 한정하지 않아 경력관련 기능보다 심리사회적 기능이 더 우세하게 나타난 것으로 판단된다. 이는 멘토링에 대한 개념 자체가 조직에서 경력 개발을 위한 조력자에 한정되지 않음을 보여주는 결과이기도 하며, 특히 여성들 간의 멘토링 관계에서 나타나는 특성이 반영된 결과로 해석된다. 일반적으로 남성은 멘토를 통해 조직내 업무 관련 기술을 습득하거나 승진 등에 도움을 받는 경우가 많은데 비해 여성들의 멘토는 이러한 도움보다는 자매에 등을 통해 심리정서적 지지를 보낸다는 선행연구를 뒷받침하는 결과이다(원숙연, 2006).

한부모 여성들이 주로 멘토로 지목한 평균 3.12명의 사람들 중에 <표 3>의 결과와 같이 가족이 1순위로 가장 많았고, 다음이 친구, 민간조직의 동료 및 실무자, 직장동료의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 한부모 여성들의 멘토링 관계가 양자 관계를 넘어 연결망의 형태로 존재함을 보여주는 결과이다.

<표 3> 멘토 유형 (복수 연결망)

| 분류 | 항목 | 빈도(N) | 비율(%) |
|-------|-------------|-------|-------|
| 멘토 유형 | 가족 | 248 | 28.2 |
| | 친구 | 172 | 19.6 |
| | 민간조직 동료·실무자 | 131 | 14.9 |
| | 직장 동료·상사 | 90 | 10.3 |
| | 친족 | 83 | 9.5 |
| | 종교/동호회 | 78 | 8.9 |
| | 이웃 | 49 | 5.6 |
| | 공공기관 실무자 | 27 | 3.1 |
| 합계 | | 878 | 100 |

3) 멘토링 연결망 특성이 멘토링 기능에 미치는 영향

한부모 여성들의 멘토링 연결망 특성이 멘토링 기능에 어떤 영향력을 가지는지 연결망 특성의 고유한 영향력을 분석하기 위해⁸⁾ 먼저 멘토링 기능에 영향을 미칠 것으로 예상되는 인구사회학적 변수인 연령, 학력, 소득 등을 통제하고 연결망의 크기, 연결망의 범위, 관계 강도가 멘토링 기능에 미치는 영향을 검증하였다. 또한, 선행연구에서 지적하는 연결망의 크기와 연결망 범위가 곡선적 관계(역U

8) 먼저 멘토링 연결망 특성과 멘토링 기능 관련 주요 변수들 간의 상관관계 분석을 실시하여 인과관계가 실증될 수 있는지 가능성을 검증하였는데, 그 결과 연결망 크기, 범위, 관계 강도와 경력기능, 심리사회기능, 역할모델기능과 모두 정적(+) 상관관계를 보여주고 있어 멘토링 연결망의 특성과 멘토링 기능 사이에 관련성이 높을 것임을 예측할 수 있었다. 또한, 독립변수와 종속변수 간의 상관관계 계수가 .80 이상인 변수는 없어 다중공선성의 문제는 없었다(상관관계 분석표 생략).

형)를 나타내는지를 검증하기 위해 두 변수를 제곱한 값을 투입하여 회귀분석을 실시하였다.

(1) 경력관련 기능

먼저 <표 4>는 멘토링 연결망 특성이 멘토링 기능 중 경력관련기능에 미치는 영향력을 분석한 결과이다. 분석모델 1은 연령, 학력, 소득 등의 통제변수만 회귀분석한 것으로 회귀식은 유의미하지 않으며($p=.234$), R^2 값이 .011로 설명력은 매우 낮아 인구사회학적 특성이 경력관련기능에 미치는 독립적 영향력은 없음을 알 수 있다.

그러나 인구사회학적 특성을 통제한 상태에서 독립변수인 멘토링 연결망의 특성인 연결망 크기, 연결망 범위, 그리고 관계강도를 투입하고, 경력관련기능을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시한 결과(분석모델 2) 회귀식이 유의미하며($p<.001$), 수정된 R^2 값이 .387로 멘토링 경력관련기능의 총 변량 가운데 38.7%를 설명하고 있어 설명력이 높게 나타났다.

<표 4> 멘토링 연결망 특성과 경력관련기능의 관계에 대한 회귀분석

| | | 분석모델 1 | | 분석모델 2 | | 분석모델 3 | |
|------------------|----------------------|--------------|--------|-----------------|----------|-----------------|----------|
| | | β | t | β | t | β | t |
| 인구사 회학적 변수 | 연령 | -.044 | -.843 | -.052 | -1.051 | -.057 | -1.163 |
| | 학력 | -.054 | -1.019 | .006 | .116 | .000 | .010 |
| | 소득 | .061 | 1.170 | -.019 | -.388 | -.010 | -.204 |
| 멘토링 연결망 특성 | 연결망 크기 | | | .020 | .142 | -.028 | -.112 |
| | 연결망 범위 | | | .231 | 2.591** | -.304 | -1.236 |
| | 관계강도 | | | .420 | 3.744*** | .392 | 3.555*** |
| | (연결망크기) ² | | | | | .004 | .022 |
| | (연결망범위) ² | | | | | .613 | 2.768** |
| 상수 | | 1.486(.036)* | | .137(.867) | | 1.261(.146) | |
| R^2 | | .011 | | .400 | | .427 | |
| 수정된 R^2 | | .003 | | .387 | | .409 | |
| F | | 1.429(.234) | | 29.779(.000)*** | | 24.738(.000)*** | |

주: * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

모조 변수(dummy variable): 학력(고졸이하 1, 대졸 0)

연결망 특성 중 연결망 크기는 경력관련기능에 유의미한 영향력을 미치지 못했으나 ($\beta=.02$, $p=.142$), 연결망의 범위는 경력관련기능에 정(+의 관계를 가지며 유의미한 영향력을 나타냈다($\beta=.231$, $p<.01$)). 즉, 한부모 여성의 연결망 범위가 넓을수록 경력관련 기능에 긍정적인 효과를 가져오는 것을 알 수 있는데, 즉 서로 다른 다양한 연결망을 가질수록 경력개발에 유용함을 알 수 있다. 이

는 사회연결망 이론에서 설명하는 연결망의 범위가 넓을수록 연결망으로부터 오는 정보와 자원이 다양하다는 연결망의 다양성 관점을 지지하는 결과이다(Burt, 1983).

그밖에 관계강도도 경력관련 기능에 정(+)의 관계를 가지며 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .420, p < .001$). 즉, 연결망 구성원과 관계 강도가 강할수록 경력관련기능에 효과적인 것으로 해석할 수 있다. 관계강도가 강한 연결망의 경우는 멘토와 멘티 간에 높은 상호신뢰 수준이 있어 특히 구직이나 경력관리와 같은 경력관련기능에 약한 관계보다 훨씬 적극적인 역할을 하게 되므로 깊이 있는 정보교환이 가능하므로 경력관련기능에 긍정적 영향을 준다는 결과와 일치한다(Bian, 1997).

분석모델 3은 연결망 크기와 연결망 범위에 대한 곡선적 관계 즉 역U형의 관계가 존재하는지를 검증한 것이다. 즉 역U형의 관계에 대한 분석은 연결망 크기가 증가함에 따라 경력관련기능도 증가하다가 일정 수준이상이면 다시 감소하는지를 검증한 것으로 연결망의 크기와 범위가 중간 수준일 때 경력기능이 가장 높을 것으로 예측하는 것을 의미한다.⁹⁾ 분석결과 연결망 크기의 회귀계수가 .02에서, 연결망 크기를 제공하여 새로운 변수로 투입한 결과 부호 변화가 없어 역U형의 관계는 아닌 것으로 나타나 많은 수의 멘토를 가질수록 경력 기회에 긍정적이라는 결과를 지지하였다.

또한, 연결망의 범위의 회귀계수가 .231로 나타났고, 연결망 범위를 제공하여 투입한 결과 회귀계수는 .613으로 유의미한 영향력을 미치지만($p < .01$), 부호 변화가 없어 곡선적 관계는 아님을 보여주었다. 연결망 범위는 서로 다른 집단에 속한 멘토들과 어느 정도 연결되어 있는가를 보여주는 것으로 바로 사회연결망의 다양성(diversity) 관점(Burt, 1992)을 나타낸다. 다양한 집단과의 연결의 장점은 바로 다양한 자원과 정보 제공을 의미하는 것으로 사회연결망 이론에서는 다양성의 구조적 효과를 통해 유사한 성격의 연결망 구조보다는 다양한 연결망이 보다 효과적임을 보여주는 결과이다.¹⁰⁾ 즉 한부모 여성들의 경력관련 기능은 강도가 강한 관계에서 더 원활하게 이루어지며, 연결망의 범위도 넓은 것이 경력개발에 도움을 주는 혼성적 관점을 지지하는 결과이다.

(2) 심리사회적 기능

한부모 여성의 멘토링 연결망 특성이 심리사회기능에 미치는 영향력을 분석한 결과는 다음의 <표 5>와 같다. 먼저 통제변수인 인구사회학적 특성에 대한 회귀분석 결과 R^2 값은 .025로 설명력이 매우 낮으나 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($p < .05$). 연령과 본인소득은 심리사회적기능에 유의미한 영향을 미치지 못하였으나 학력은 부정(-) 영향력을 나타내는데, 즉 대학졸업자에 비해 고졸이하의 여성들이 심리사회적기능에 부정적 영향을 보였다.

인구사회학적 변수를 통제한 상태에서 멘토링 기능인 심리사회기능의 영향력을 분석한 결과 분석

9) 곡선적 관계가 유의미한지를 판별하기 위해서는 연결망의 크기와 범위의 회귀계수가 정적(+) 부호를 나타내야 하며, 이 두 변수를 제공하여 새로운 변수로 투입한 경우 회귀계수의 부호가 부정(-) 부호로 나타나면서 모형의 설명력이 유의미하게 변화되어야 한다.

10) 멘토링 연구에서는 멘토와 멘티가 유사한 집단에 속할 때 멘토링 기능에 더 효과적이라는 것이 일반적이는데, 이는 사회연결망 이론과는 차이가 있는 것으로 사회연결망의 경우 이질성을 가진 다양한 사람이나 집단과의 연계를 새로운 자원이나 정보 제공에 유리하다고 본다.

모델 2의 수정된 R^2 값이 .538로 53.8%의 설명력을 나타내고 회귀식도 유의미한 것으로 나타났다 ($p < .001$). 이는 경력관련기능보다 높은 설명력을 보이는 것으로 멘토링 연결망의 특성이 한부모 여성들의 심리사회기능에 미치는 영향력이 큼을 알 수 있다. 개별 특성별로 영향력을 살펴보면 연결망의 크기가 클수록 심리사회기능이 높은 것으로 나타났는데 ($\beta = .571, p < .001$), 이는 한부모 여성들의 연결망이 클수록 경력관련기능에 비해 심리사회기능이 더 효과적인 역할을 수행함을 보여주는 결과이다. 또한, 관계 강도가 강할수록 심리사회적 기능에 유의미한 영향 요인으로 나타나 멘토링 연결망의 강한 유대가 주는 배태성 관점을 지지하는 결과이다.

〈표 5〉 멘토링 연결망 특성과 심리사회기능의 관계에 대한 회귀분석

| | | 분석모델 1 | | 분석모델 2 | | 분석모델 3 | |
|------------------|----------------------|--------------|---------|-----------------|----------|-----------------|----------|
| | | β | t | β | t | β | t |
| 인구사회학적 변수 | 연령 | .006 | .112 | -.014 | -.424 | -.016 | -.478 |
| | 고졸이하더미 | -.124 | -2.353* | -.042 | -1.295 | -.043 | -1.352 |
| | 본인소득 | .082 | 1.575 | -.014 | -.425 | -.011 | -.346 |
| 멘토링 연결망 특성 | 연결망 크기 | | | .571 | 6.275*** | .540 | 3.298*** |
| | 연결망 범위 | | | .029 | .494 | -.135 | -.825 |
| | 관계강도 | | | .282 | 3.833*** | .273 | 3.712*** |
| | (연결망크기) ² | | | | | .015 | .123 |
| | (연결망범위) ² | | | | | .193 | 1.304 |
| 상수 | | 4.055(.020)* | | .927(.447) | | 1.779(.176) | |
| R^2 | | .025 | | .544 | | .547 | |
| 수정된 R^2 | | .018 | | .538 | | .539 | |
| F | | 3.255(.022)* | | 29.184(.000)*** | | 27.653(.000)*** | |

주: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

모조 변수(dummy variable): 학력(고졸이하 1, 대졸 0)

(3) 역할모델 기능

한부모 여성의 멘토링 연결망의 특성과 역할모델기능과의 관계를 인구사회학적 변수를 통제된 상태에서 회귀분석을 실시한 결과는 〈표 6〉과 같다. 분석모델 1에서는 인구사회학적 영향력만을 분석한 것으로 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 나타났고($p < .05$), R^2 값은 .025로 인구사회학적 변수만의 영향력은 거의 없는 것으로 나타났다.

분석모델 2는 인구사회학적 변수를 통제된 상태에서 회귀분석을 실시한 결과 회귀식은 통계적으로 유의한 것($p < .001$)으로 나타났고, 수정된 R^2 값은 .393으로 나타나 인구사회학적 영향력이 .025인 것

과 비교하면 한부모 여성들의 멘토링 연결망 특성이 역할모델기능에 주요한 영향력을 미치고 있음을 알 수 있다. 특히 연결망 크기가 유의미한 변수로 나타났는데($\beta = .373, p < .01$), 분석모델 3에서 곡선적 관계의 검증을 위해 연결망 크기를 제공하여 역U형의 관계가 존재하는지 검증한 결과 부호 변화는 있었지만 유의미한 결과가 나타나지는 않았다. 그밖에 연결망 범위와 강도는 모두 유의미하지 않았고, 연결망의 범위도 곡선적 관계가 존재하지 않았다.

〈표 6〉 멘토링 연결망 특성과 역할모델기능의 관계에 대한 회귀분석

| | | 분석모델 1 | | 분석모델 2 | | 분석모델 3 | |
|------------------|----------------------|------------|----------|-------------|---------|-------------|--------|
| | | β | t | β | t | β | t |
| 인구사회학적 변수 | 연령 | .068 | 1.317 | .058 | 1.167 | .057 | 1.153 |
| | 고졸이하더미 | -.141 | -2.678** | -.081 | -1.661 | -.084 | -1.729 |
| | 본인소득 | .050 | .958 | -.015 | -.309 | -.008 | -.158 |
| 멘토링 연결망 특성 | 연결망 크기 | | | .373 | 2.695** | .436 | 1.755 |
| | 연결망 범위 | | | .132 | 1.486 | -.280 | -1.131 |
| | 관계 강도 | | | .153 | 1.366 | .135 | 1.212 |
| | (연결망크기) ² | | | | | -.082 | -.435 |
| | (연결망범위) ² | | | | | .445 | 1.991* |
| 상수 | | .390(.906) | | -.781(.152) | | -.226(.395) | |
| R^2 | | .025 | | .406 | | .417 | |
| 수정된 R^2 | | .017 | | .393 | | .400 | |
| F | | 3.254*** | | 30.572*** | | 23.798*** | |

주: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

모조 변수(dummy variable): 학력(고졸이하 1, 대졸 0)

한편, 관계의 강도는 경력관련기능과 심리사회기능에서는 매우 중요한 변수였지만, 한부모 여성들의 역할모델기능에는 주요한 역할을 하지 못하는 것으로 나타났다. 즉, 한부모 여성의 역할모델기능은 친밀성이나 접촉빈도의 관계의 강도보다는 존경할만한 이유가 있거나 행동이나 가치관을 따르고 싶은 대상 등 다른 요소가 작용하는 것으로 해석된다. 이와 같이 연결망 크기와 범위, 그리고 관계강도의 개별 영향력은 작지만 이들 변수가 전체적으로 역할모델기능에 대해 39.3%의 설명력을 나타냈다.

4) 멘토링 연결망 특성과 임파워먼트 효과

멘토링 연결망의 특성과 멘토링 기능이 한부모 여성의 임파워먼트에 미치는 효과를 검증하기 위해 인구사회학적 변수를 통제하고 멘토링 연결망 특성과 멘토링 기능을 차례로 투입하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과 다음의 〈표 7〉과 같다.¹¹⁾

〈표 7〉 멘토링 연결망 특성과 멘토링 기능의 임파워먼트 효과에 대한 회귀분석

| | | 분석모델 1 | | 분석모델 2 | | 분석모델 3 | | 분석모델4 | |
|------------------|--------------------------|------------|--------|-------------|----------|--------------|--------|---------------|----------|
| | | β | t | β | t | β | t | β | t |
| 인구사 회학적 변수 | 연령 | .019 | .340 | .094 | 1.391*** | .091 | 1.356 | .117 | 1.742 |
| | 학력 | -.071 | -1.255 | -.122 | -1.836 | -.120 | -1.828 | -.118 | -1.815 |
| | 본인소득 | .005 | .092 | .032 | .478 | .026 | .393 | .007 | .101 |
| 멘토링 연결망 특성 | 연결망 크기 | | | .203 | 1.064 | .213 | 1.037 | .663 | 1.912 |
| | 연결망 범위 | | | .004 | .036 | .062 | .516 | .789 | 2.382* |
| | 관계 강도 | | | .301 | 1.935 | .226 | 1.418 | .217 | 1.388 |
| 멘토링 기능 | 경력관련 기능 | | | | | .202 | 2.431* | .201 | 2.415* |
| | 심리사회 기능 | | | | | .045 | .340 | .054 | .412 |
| | 역할모델 기능 | | | | | .103 | 1.372 | .102 | 1.373 |
| | (연결망 크기) ² | | | | | | | -.794 | -3.114** |
| | (연결망 범위) ² | | | | | | | .591 | 1.935 |
| 상수 | | 118.997*** | | 112.283*** | | 113.237*** | | 112.002*** | |
| R^2 | | .005 | | .036 | | .070 | | .108 | |
| 수정된 R^2 | | .004 | | .030 | | .054 | | .065 | |
| F | | .530(.662) | | 1.469(.190) | | 1.925(.049)* | | 2.511(.005)** | |

주: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

모조 변수(dummy variable): 학력(고졸이하 1, 대졸 0)

분석모델 1에서 먼저 통제변수의 영향력을 검증한 결과 수정된 R^2 값이 .004로 인구사회학적 변수에 따른 차이는 없는 것으로 검증되었다. 분석모델 2는 멘토링 연결망 특성을 투입한 결과로 회귀식이 유의하지 않게 나타났으며, 수정된 R^2 값이 .030으로 나타나 3.0%의 낮은 설명력을 나타냈다. 이것은 한부모 여성의 멘토링 연결망의 특성이 임파워먼트 효과에 직접적인 영향력을 미치지 못함을 보여주는 결과로 연결망의 크기나 범위, 그리고 관계 강도 등의 개별 변수들의 영향력이 유의미하지 않게 나타났다. 다만, 연령 변수가 유의미한 것으로 나타나 오히려 연령이 주는 연륜이 한부모 여성들의 임파워먼트에 효과적임을 알 수 있었다.

11) 본 연구에서는 임파워먼트의 하위영역인 자기효능감과 대처기제 능력, 그리고 사회문제 해결의 영역을 모두 합산하여 한부모 여성들의 임파워먼트를 측정하고, 멘토링 연결망과의 관계를 분석하고 하였다.

분석모델 3은 멘토링 기능이 한부모 여성의 임파워먼트에 미치는 영향력을 분석한 것으로 수정된 R^2 값이 .054로 나타나 멘토링 연결망 특성의 영향력에서 2.4%포인트 정도 개선된 효과를 보여주었고, 특히 경력관련기능이 유의미한 변수로 나타났다($\beta = .202, p < .05$). 즉 한부모 여성의 임파워먼트는 멘토링 연결망 특성의 직접적 효과보다는 이를 통해 영향을 받는 경력관련기능의 간접적 효과가 더 큰 영향력을 가지는 것으로 판단된다. 분석모델 4에서는 임파워먼트에 대한 멘토링 연결망의 크기와 범위의 영향력에 대한 곡선적 관계(역U형)를 검증한 결과 연결망의 크기는 정적(+) 방향의 선형 관계($\beta = .213$)에서 부정(-) 방향으로 부호 변화가 있으며 유의미한 변수로 나타나($\beta = -.794, p < .01$), 연결망의 크기가 중간 정도일 때 임파워먼트의 효과가 극대화되는 것을 알 수 있다.

5. 결론 및 함의

본 연구는 사회연결망 접근을 활용하여 한부모 여성의 멘토링 연결망의 특성을 분석하고 그 효과성을 검증하는데 목적을 두었다. 이를 위해 부산·경남의 한부모 여성 439명을 대상으로 질문지법을 통해 멘토링 연결망의 특성을 조사하여 멘토링 기능과의 관계와 임파워먼트 효과를 검증하였다.

연구 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 한부모 여성의 멘토링 연결망의 연결정도(out-degree)는 평균 3.12명으로 나타났고, 연결성이 전혀 없는 경우에서부터 최대 20.0으로 편차가 큰 편이었다. 연결망의 범위는 평균 2.0으로 최대 범위가 8인 것을 감안하면 관계 범위가 협소한 편이었고, 연결망의 주요 체계는 가족과 친구, 민간조직, 직장 등의 순으로 나타났다. 관계 강도도 평균 0.62로 나타나 가장 관계 강도가 높은 사람이 최대 3.94인 것을 감안하면 대체로 약한 관계로 판단된다.

둘째, 멘토링 연결망 특성이 멘토링 기능 중 경력관련기능에 미치는 영향력은 38.7%로 나타나 설명력이 높았고, 특히 연결망의 범위와 관계 강도가 유의미한 변수로 나타나 연결망의 배태적 관계와 다양한 관계가 모두 지지되었다. 즉, 한부모 여성들이 서로 다른 다양한 연결망을 가질수록 경력개발에 유용함을 보여주었고, 연결망 구성원과의 관계 강도가 강할수록 연결망 내의 상호신뢰 수준이 높아 한부모 여성들의 직업이나 경력개발에 적극적인 도움을 받을 수 있음을 알 수 있었다.

셋째, 심리사회적 기능에 영향을 미치는 멘토링 연결망에 대한 설명력은 53.8%로 멘토링 기능 중 설명력이 가장 높았고, 특히 연결망의 크기와 관계 강도가 유의미한 변수로 나타났으며, 연결망 크기의 곡선적 관계는 보이지 않았다. 즉, 연결망의 크기는 심리정서적인 기능을 제공하는데 더 효과적인 역할을 하며, 특히 관계 강도가 강한 연결망을 통해 심리정서적인 지지가 더 많이 제공됨을 알 수 있는 결과이다.

넷째, 역할모델기능에는 연결망의 크기만이 유의미한 변수로 나타났고, 연결망의 범위와 관계 강도는 유의성이 낮았다. 이는 한부모 여성의 연결망 연결정도가 많을수록 한부모 여성들의 가치관이나 행동방식에 모범이 되는 바람직한 역할모델 기능의 효과가 큼을 알 수 있다.

다섯째, 멘토링 연결망의 특성이 임파워먼트에 미치는 유의미한 변수는 없었고, 설명력도 5.4%로

낮아 직접적인 영향력이 크지는 않았다. 오히려 멘토링 기능 중에서 경력관련기능이 임파워먼트에 영향을 미치는 변수로 나타났다. 이는 연결망 특성의 직접적인 영향보다는 연결망을 통해 경력관련기능이 충족된 경우에 임파워먼트 효과를 가져오는 것으로 해석할 수 있다.

이상의 결과를 종합하면 한부모 여성들의 멘토링 관계는 다양한 크기와 관계 특성을 지닌 연결망의 형태임을 확인하였고, 대체로 연결정도가 낮고 범위가 협소하고 관계 강도가 약하였다. 또한, 멘토링 연결망의 일부 특성이 멘토링 기능과 임파워먼트 효과에 영향을 미치는 것을 확인하였는데, 다양한 멘토들과 강한 유대관계를 가질수록 경력개발과 심리정서적 지지, 그리고 역할모델 등을 제공받고 임파워먼트를 증진시키는데 효과적임이 검증되었다. 특히 경력개발에 도움이 되기 위해서는 다양한 체계와의 강한 유대관계가 유리하였고, 심리정서적인 도움은 강한 유대관계와 연결망의 크기가 큰 것이 도움이 되며, 역할모델을 구하는 데는 연결망의 크기가 클수록 도움이 되었다. 이러한 결과를 바탕으로 본 연구의 의의와 이론적, 실천적 함의를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구를 통해 한부모 여성들은 한 사람의 멘토만 있는 것이 아니라 여러 사람의 멘토를 통해 다양한 부분에 지원을 받고 있으며, 특히 가족이나 친구, 직장의 동료나 상사, 그밖에 소속되어 있는 공동체의 구성원으로 이루어진 다수의 멘토들이 있다는 것을 실증적으로 발견했다. 일반적으로 멘토링 개념은 지위가 더 높고 전문 지식과 경험 및 영향력이 더 많은 멘토가 멘티로 인식된 사람의 지식, 기술, 능력 및 태도를 향상시키기 위해 지도하고 안내하는 전문적 사회화 과정으로 볼 수 있는데(신용주, 2007), 이를 확대하여 복수의 멘토들과 연결망 형태로 멘토링이 존재함이 드러남으로써 기존의 양자 관계의 멘토링 개념을 뛰어넘어 복수의 멘토링 연결망 개념을 실증적으로 확인하였다는데 의의가 있다.

둘째, 사회연결망 이론에서 일반적으로 연결망이 강한 유대관계와 유사성을 가질 때 더욱 효과적이라는 배태적 관점과 유사성이 낮고 중복되지 않은 다양한 관계가 효과적이라는 다양성 관점은 서로 배타적인 관점으로 논의되어 왔다. 그러나 최근 배태성 관점과 다양성 관점을 혼합한 관점으로 초점이 옮겨지고 있는데(Higgins and Kram, 2001), 본 연구의 결과에서도 한부모 여성들이 멘토들과의 신뢰와 상호관계에 의해 강한 유대관계인 배태적 관계가 효과적임과 동시에 다수의 멘토를 통해 다양한 정보를 제공받을 수 있는 다양한 관계도 효과적이라는 혼성적 관점이 지지됨을 실증적으로 검증했는데 이론적 함의가 있다.

셋째, 한부모 여성들은 '관계의 집합'(Kram, 1985)을 통해 자신의 직업이나 경력 개발과 관련된 도움을 받을 수 있고, 상호 신뢰를 통해 심리정서적인 지지와 격려를 받으며, 삶에 기준이 되는 적절한 생활방식과 가치관 등을 전수 받을 수 있는 바람직한 역할모델기능을 제공받을 수 있어 매우 효과적임을 발견하였다. 이는 멘토들과 멘티들의 연결망을 통해 사회적 유대를 형성하고, 한부모 여성들의 커리어 개발뿐만 아니라 다양한 심리정서적 문제를 지원하는 지속적인 지지체계 구축의 중요성을 드러내는 것이기도 하다.

그러나 한부모 여성들의 멘토링 연결망의 크기와 범위가 대체로 제한적인 편이므로 적극적으로 네트워크를 개발하고 확대하여 이들 여성들이 참여할 수 있도록 촉진하는 실천적 전략이 필요하다. 연구 결과에서 한부모 여성들의 멘토는 가족, 친구를 제외하면 민간기관을 통해 알게 된 동료나 실무자들이 멘토가 되기도 하는데, 따라서 멘토링 연결망의 구축을 위해서는 한부모 여성들의 직업재활이나

교육, 자조집단활동 등의 참여 기회를 확대하고 촉진해야 한다. 이를 위해 민간기관들이 멘토링 프로그램을 적극적으로 마련하여 이들 여성들이 네트워크 속에서 강한 유대관계를 맺으며 연대하여 가족이나 직업생활에서 당면한 문제를 해결할 수 있도록 하는 실천적 노력이 병행되어야 할 것이다. 특히 멘토링 프로그램을 마련할 때 일대일의 관계로 연결하는 것을 넘어서 네트워크를 형성하여 상호 도움을 줄 수 있는 관계를 형성하도록 하는 프로그램의 전환이 이루어질 필요가 있다. 또한 공공기관에서 한부모 관련 정책이나 서비스를 제공할 때 민간기관과 함께 연계하여 이들 여성들이 고립되지 않도록 관련 프로그램을 적극적으로 소개하고, 이들 여성들이 참여할 수 있는 기회를 제공하여야 한다. 또한, 현재 여성부에서 진행 중인 사이버 멘토링이 활성화될 수 있도록 프로그램을 적극 홍보하고, 참여를 유도해야 할 것이다.

넷째, 멘토링 연결망의 특성이 경력관련 기능에 효과적임을 감안하면, 특히 사회연계망에 취약한 여성에게 멘토링 연결망의 중요성은 더욱 크다고 할 수 있다. 선행연구들의 대부분은 여성 네트워크가 남성 네트워크에 비해 협소함을 지적하고 있는데(Noe, 1988b; Ragins, 1989), 특히 사회적으로 배제되어 있고 취약한 한부모 여성들에 대한 네트워크의 부재나 협소는 여성들의 경력개발에 부정적으로 작용할 것이기 때문이다. 그러므로 한부모 여성들이 멘토링 연결망을 통해 주체적인 힘을 갖게 되면 직업관련 조직 내에서 겪을 수 있는 경력 관련 장벽들과 심리사회적 지지 등을 제공받을 수 있을 것이며, 나아가 멘토링 연결망 통해 스스로 적극적인 정보를 구하고 자신에게 도움이 되는 연결망을 구축할 수 있는 임파워먼트를 증진시킬 수 있을 것이다.

본 연구의 결과에서 나타난 한계는 연구 참여자인 한부모 여성들의 표본이 대부분 여성인력센터나 자활센터, 그리고 한부모 자조조직 등 지역사회에 있는 여성관련 기관들에 참여하고 연계를 맺고 있는 대상이라는 점이다. 따라서 지역사회 관련 기관과 연계가 없는 한부모 여성들의 멘토링 연결망 특성과는 차이가 있을 수 있어 전체 한부모 여성들로 일반화시키는 데는 한계가 있다. 그러므로 향후 지역사회 참여 여성과 비참여 여성들 간의 비교 연구도 이루어져야 할 것이며, 한부모 여성들이 참여하고 있는 기관의 유형에 따라 멘토링 연결망의 차이가 있는지도 분석해 볼 필요가 있다.

또한, 연구 결과에서 한부모 여성들의 임파워먼트를 증진시키는데 멘토링 연결망의 직접적인 영향력은 미미한 편이므로 멘토링 연결망 특성이 임파워먼트를 증진시키도록 돕는 매개변수를 탐색하거나 연결망 특성이 임파워먼트에 이르는 경로를 탐색하는 후속 연구가 필요하다. 그밖에 본 연구에서는 멘토링 연결망의 직접적인 효과를 파악하는 것으로 한정하였으므로, 멘토링 연결망 형성에 영향을 미치는 개인적, 조직적, 환경적 차원의 선행 요소를 발견하기 위한 후속 연구도 필요할 것이다. 향후 이러한 결과를 토대로 멘토링 연결망의 특성에 따른 연결망의 유형을 검토하여 바람직한 여성 멘토링 연결망의 모형 개발에 대한 연구도 이루어질 수 있을 것이다.

참고문헌

- 공선영. 2000. “모자가족의 경험과 적응에 관한 연구”. 이화여자대학교 사회학과 박사학위논문(미간행).
- 구자숙·김효선·박찬희. 2006. “멘토링에 대한 네트워크적 접근”. 한국인사·조직학회. 『세계통합학술대회 발표논문집』. 2006. 8: 191-209.
- 김남희. 2005. “사이버 멘토링을 통한 여성 네트워크 활성화”. 『국회도서관보』 42(10): 56-59.
- 김민정. 2005. “멘토링 연결망 특성의 선행요인과 효과에 관한 연구: 사회연결망 이론을 중심으로”. 이화여자대학교 경영학과 박사학위논문(미간행).
- 김성국·김민수·김민정·오홍석. 2005. “멘토링 연결망 형성에 있어서 프로테제 성격의 영향에 관한 연구: 사회연결망 분석을 중심으로”. 한국인사·조직학회. 『추계학술대회 발표논문집』. 2005. 10: 347-369.
- 김용학. 2004. 『사회연결망이론』. 서울: 박영사.
- 박현선. 2000. “실직가정 자녀의 적응유연성 증진을 위한 멘토링 프로그램 효과: 멘터(mentor)와 멘티(mentee)에게 미친 사회적 발달 효과를 중심으로”. 『한국사회복지학』 41: 147-172.
- 박찬웅. 1999. “경쟁의 사회적 구조”. 『한국사회학』 33: 789-817.
- 방진희. 2004. “저소득 한부모 가정 청소년의 심리·사회 적응향상을 위한 멘토링 프로그램 효과성 연구”. 『사회복지실천』 4: 113-142.
- 신용주. 2005. “조직내 여성멘토링 제도의 도입을 위한 연구: 장애극복 및 실천전략을 중심으로.” 『Andragogy Today』 8(3): 111-141.
- _____. 2007. “여성멘토링 모형 개발을 위한 제안: 외국의 선행문헌 고찰을 중심으로”. 『Andragogy Today』 10(3): 1-24.
- 신혜령·정지훈·김성경. 2006. “한부모가족 지원법안에 관한 연구”. 여성가족부.
- 옥선화·최새은·권소영·강유진. 2004. “이혼한 여성 한부모가족의 사회관계망 지원에 대한 탐색적 접근”. 『한국가정관리학회』 22(1): 181-191.
- 원숙연. 2006. “젠더화된 멘토링의 구조와 작동원리: 심층면접을 적용한 사례연구”. 『한국여성학』 22(1): 6-34.
- 장명희. 2006. “청각장애학생의 학교적응유연성 증진을 위한 멘토링 프로그램 효과성 연구: 보호요인을 중심으로”. 『한국사회복지학회 학술대회 자료집』 413.
- 장혜경·송다영·김영란·김정훈. 2001. 『한부모가족 및 실질적 여성가장가족의 여성을 위한 가족정책 방향과 과제』. 한국여성개발원.
- 최경일. 2008. “한부모 가정의 청소년과 교사 간 멘토링 프로그램의 효과성 연구”. 『청소년복지연구』 10(1): 47-67.
- 최용민. 2005. “자활근로여성을 위한 역량강화 집단프로그램의 효과성”. 성균관대 사회복지학과 박사학위논문(미간행).
- 통계청. 2006. 『인구주택총조사』. 통계청.
- Allen, T. D., Mark L. Poteet., and Susan M. Burroughs. 1997. “The Mentor’s Perspective : A Qualitative Inquiry and future research agenda.” *Journal of Vocational Behavior* 51: 70-89.
- Baker, W. E. 1990. “Marker network and corporate behavior.” *American Journal of Sociology* 96: 589-625.

- Baugh, S. G., and Terri A. Scandura. 1999. "The effect of multiple mentors on protégé attitudes toward the work setting." *Journal of Social Behavior and Personality* 14(4): 503-521.
- Brass, D. J. 1985. "A Social Network Perspective on Human Resource Management." *Research in Personal and Human Resource Management* 13: 39-79.
- Buell, C. 2004. "Models of Mentoring in Communication," *Communication Education* 53(1): 56-73.
- Burt, R. S. 1992. *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Chao, G. T. 1997. "Mentoring Phases and Outcomes." *Journal of Vocational Behavior* 51: 15-28.
- De Janasz, S. C., Sherry E. Sullivan, and Vi. Whiting. 2003. "Mentor networks and career success: Lessons for turbulent times." *Academy of Management Executive* 17(4): 78-91.
- Dobrow S. R. and M. C. Higgins. 2005. "Developmental networks and professional identity: a longitudinal study." *Career Development International* 10(6/7): 567-583.
- Eby, L. T. 1997. "Alternative forms of mentoring in changing organizational environments: A conceptual extension of the mentoring literature." *Journal of vocational behaviors* 51: 125-144.
- Enomoto, E. K., M. E. Gardiner and M. Grogan, 2000. "Note to Athene: Mentoring relationships for women of color." *Urban Education* 35(5): 567-583.
- Fagenson-Eland, E. A., J. A. Marks and K. L. Amendola. 1997. "Perceptions of Mentoring Relationships." *Journal of Vocational Behavior* 51: 29-41.
- Granovetter, M. S. 1973. "The strength of weak ties." *American Journal of Sociology* 78: 1360-1380
- _____. 1985. "Economic action and social structure: The problem of embeddedness." *American Journal of Sociology* 91: 481-510.
- Harding, M. J. 1999. "The case for a conceptual base for minority mentoring programs." *Peabody Journal of Education* 74(2): 5-14.
- Higgins, M. C. 2000. "The more, the merrier? Multiple developmental relationships and work satisfaction." *Journal of Management Development Review* 26: 264-288.
- Heinrich, K. T. 1995. "Doctoral advisement relationships between women: On friendship and betrayal." *Journal of Higher Education* 66(4): 447-469.
- Higgins, M. C. and Kathy E. Kram. 2001. "Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective." *Academy of Management Review* 26(2): 264-288.
- Kamler, E. 2006. "The Aspiring Superintendents' Study Group: investigating a mentoring network for school leaders." *Mentoring & Tutoring* 14(3): 297-316.
- Kram, K. E. 1985. *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*. Scott, Foresman: Glenview.
- Kram, K. E., and Lynn A. Isabella. 1985. "Alternatives of Mentoring: The role of peer relationships in career development". *Academy of Management Journal* 28(1): 110-132.
- Luna, G. and D. L. Cullen. 1995. Empowering the faculty: Mentoring redirected and renewed. ERIC Digest, *ERIC Clearinghouse on Higher Education*, Washington DC. BBB32577.
- McGregor, J. and D. Tweed. 2002. "Profiling a New Generation of Female Small Business Owners in New Zealand: Networking, Mentoring and Growth." *Gender, Work and Organization* 9(4): 420-438.

- Morrison, E. W. 2002. "Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization." *Academy of Management Journal* 45: 1149-1160.
- Mullen, E. J. 1998. "Vocational and psychological mentoring functions: Identifying mentors who serve both." *Human Resource Development Quarterly* 9: 319-331
- Noe, R. A. 1988a. "An Investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships" *Personnel Psychology* 41: 457-479.
- _____. 1988b. "Women and mentoring: A review and research agenda." *Academy of Management review* 13(1): 65-78.
- Pinkett, R. and R. O'Bryant. 2003. "Building Community, Empowerment and Self-Sufficiency." *Information, Communication & Society* 6(2): 187-210.
- Podolny, J. M., and James N. Baron, 1997. "Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace." *American Sociological Review* 62(5): 673-693.
- Portes, A., and J. Sensedrenner, 1993. "Embeddedness and immigration: Notes on the social determinants of economic action." *American Journal of Sociology* 98(6): 1320-1350.
- Ragins, B. R. 1989. "Barriers to mentoring: the female manager's dilemma." *Human Relations* 42: 1-22.
- Ragins, B. R. and D. B. McFarlin. 1990. "Perceptions of Mentor Roles in Cross-gender Mentoring Relationships." *Journal of Vocational Behavior* 37: 321-339.
- Ragins, B. R. and Terri A. Scandura, 1994. "Gender differences in expected outcomes of mentoring relationships." *Academy of Management Journal* 37(4): 957-971.
- Ragins, B. R. and J. L. Cotten, 1991. "Easier said than done: gender differences in perceived barriers to gaining a mentor." *Academy of Management Journal* 34: 939-951.
- Scandura, T. W. 1992. "Mentorship and career mobility: An empirical investigation." *Journal of Organizational Behavior* 13: 169-174.
- Sosik, J., V. M. Godshalk and F. J. Yammarino. 2004. "Transformational leadership, learning goal orientation, and expectations for career success in mentor-protégé relationships: A multiple levels of analysis perspective." *The Leadership Quarterly* 15: 241-261.
- Wanberg, C. R., E. T. Welsh, and S. A. Hezlett. 2003. "Mentoring Research: A Review and Dynamic Process Model." *Research in Personnel and Human Resources Management* 22: 39-124.
- Wasburn, M. H. 2007. "Mentoring women faculty: an instrumental case study of strategic collaboration." *Mentoring and Tutoring* 15(1): 57-72.

The Effects of Mentoring Network of Single Mothers with Dependent Children on Mentoring Function and Empowerment

Lee, In-Sook

(Busan Presbyterian University)

This study is to analyze the nature of mentoring network of single mothers with dependent children and to show the mentoring network effect on mentoring function and empowerment applying social network approach. 439 single mothers with dependent children in Busan and Gyeongsangnam-do have been surveyed about mentoring network properties.

The results are 1. The mentoring relationships between single mothers have been shown in various size and relationship characters. The out-degree of Their network is low, the range is narrow, and the tie-strength is weak.

2. When the effect of mentoring network characteristics on mentoring function has been analyzed, in career functions, the range of network and the strength of relationships are represented as significant variables among the mentoring network characteristics, in psychosocial functions, the size of network and the strength of relationships are shown as significant variables, and the inverted-U-shaped relationship according to the size of network has not been revealed. In role modeling function only the size of network is represented as a significant variable.

3. The direct effect of mentoring network of single mothers with dependent children has not been much on empowerment and the career related function among mentoring functions has been revealed as the variable, which affect on empowerment.

Based on these results the suggestions and implementations are mentioned in this paper.

Key words: single mothers, mentoring, mentoring network, mentoring functions, empowerment

[논문 접수일: 09. 06. 30, 심사일(제심사): 09. 07. 20(08. 15), 게재 확정일: 09. 08. 24]