

---

# IT 멘토링 사업참여자들의 산학협력 만족도 영향분석

이중만\*, 신성훈\*\*

## How do IT Mentoring Program Participants affect University-Industry Collaboration Satisfaction?

Jungmann Lee\*, Sunghoon Shin\*\*

**요약** 본 연구에서는 정보통신분야에 있어서 멘토링 사업의 참여자인 멘토의 역량과 충실성, 학생(멘티)의 참여도, 지도교수의 관심도에 따라 산학협력 만족도에 어떠한 영향을 미치고 있는지에 대해 가설검증을 하였다. 연구의 결과에 의하면, 첫째, IT멘토링 프로그램에 참여한 학생들은 멘토의 역량과 충실성이 높을수록 IT멘토링 프로그램에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 둘째, SW나 HW분야에 관계없이 모두 IT 멘토링 프로그램 만족도에 유의미한 정(+)의 영향 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로, 정부지원여부에 관계없이 산업체 전문가인 IT멘토의 역할이 산학협력에 있어서 중요한 것으로 나타났으나, 정부지원을 받지 않는 경우에는 학생의 참여도나 교수의 관심도가 저조한 것으로 나타났다.

**주제어** : 멘토링, 다중 회귀분석, 요인분석, 계층분석, 산학협력, 정보통신

**Abstract** This paper investigated the hypotheses about how the degree of IT mentoring program satisfaction can be affected by mentors' competence, college students' participation, and professors' interests in the field of information technology. First, empirical results showed that IT mentoring program satisfaction could be improved when mentors' competence and authenticity exposed to college students. Second, another finding is that IT Mentoring Program satisfaction is significantly positive in the field of both SW and HW. Finally, the role of IT mentor is very essential to university-industry collaboration irregardless of government support. However, college students' participation and professors' interests was low when they didn't get government support.

**Key Words** : Mentoring Program, Multi-Regression Analysis, Factor Analysis, Analytic Hierarchy Process Model, University-Industry Collaboration, Information Technology

---

### 1. 서론

국내 IT인력 현황을 살펴보면, IT인력 규모는 초과공급 상태(국내 총 경제활동 인구의 10%)에 있지만 기업체에서 요구하는 역량과 대학교육의 차이로 인력수급 미스매치 현상이 발생되고 있다. 대학교육의 수요자인 기업에서는 4년제 대학 졸업 신규 인력에 대해 기업의 요구 수준에 '다소 못 미치는 수준'이라는 응답이 51.9%, '크게 못 미치는 수

준'은 18.4%인 데 비해 '다소 유사한 수준'이라는 응답이 20.3%로 나타나 기업의 요구수준에 부합하지 못하다는 인식을 보였다[7]. 이와 같은 IT인력의 불일치 현상, 즉 기업의 수요에 대한 대학의 대응이 만족스럽지 못한 사회적 문제를 해소하기 위해 나타난 제도가 온라인 및 오프라인 IT 멘토링(Mentoring)이라 할 수 있겠다.

IT멘토링은 기업전문가인 IT멘토와 대학에서 팀(지도교수, 학생)을 이루어 실무 기술이 반영된 프로젝트를

---

\*호서대학교 창업학부 부교수(교신저자)

\*\*한국정보산업연합회 선임연구원

논문접수: 2012년 10월 12일, 1차 수정을 거쳐, 심사완료: 2012년 11월 10일

수행하는 실무형 IT인재 양성프로그램이다. 기업과 개인은 무한경쟁 환경에서 생존하기 위해 경력개발에 높은 관심을 기울이게 되었으며[9], 기업조직의 성패를 좌우하는 요인이 인적자원관리라는 점을 고려할 때 멘토링제도는 조직 내에서 핵심 인재로 성장할 가능성이 있는 학생들에게 심리적 안정과 실무경험 및 경력성장에 도움을 주고 더 나아가 비전, 개인문제, 선후배 관계까지 사회생활에 필요한 정서함량에도 도움을 줄 수 있다[3]. 또한 기업에게는 인적자원 개발환경과 맞춤형 인재채용 더 나아가 조직문화 개선, 직원들의 애사심 향상에까지 도움을 줄 수 있는 Win-Win형 인재육성방법이라 할 수 있겠다.

IT산업을 총괄하는 지식경제부의 IT인력양성 정책의 경우도 초기단계(1997년-2003년)에서는 급격히 발전하는 IT산업을 뒷받침 하기위해 주로 IT인력의 양적인 팽창을 도모하였으나, 2003년 이후에는 양적공급위주보다는 산업체 수요에 부합하는 능력과 자질을 보유한 인력을 배출하기 위한 정책으로 변화하여 왔다. 그럼에도 불구하고 최근까지도 수요자인 기업의 불만이 여전함을 문제점으로 인식하고, 시장수요에 부응한 연구인력양성, 기업의 인력양성 참여 확대, 인력양성과 채용 간 연결고리 확대 등과 같이 산학협력을 통한 수요맞춤형 인력양성을 IT인력양성 정책방향으로 설정한바 있다[4].

본 연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 2장에서는 이론적 배경 및 가설을 설정 하였다. 3장은 변수선정 및 자료수집 방법을 설명하였다. 4장에서는 실증분석으로 연구모형의 다중 회귀분석결과 및 요인분석 결과를 기술하였다. 그리고 마지막 장인 5장에서는 결론 및 연구의 한계점을 설명하고자 한다.

## 2. 이론적 배경

멘토링에 대한 선행연구를 살펴보면, 멘토링 기능이론[14], 멘토에 의해 제공받는 역할[15], 멘토역량 이론[19], 그리고 멘토링 효과[10]를 중점으로 연구가 이루어져왔다. 멘토링 효과에 대한 해외연구는 매우 활발하나, 국내 연구는 아직 미진한 상황이다.

해외연구의 경우, 멘토가 제공하는 기능은 경력관련 기능, 심리 사회적 기능, 역할모형 기능 등이다. 경력관련 기능은 멘티가 조직내 승진 및 경력개발을 위해 필요한 능력을 개발 시켜주는 기능이고, 심리 사회적 기능은 상

담, 우정 등을 통해 멘티가 조직에 적응해 가도록 하는 기능을 말하며[14], 역할모형 기능은 멘티에게 적절한 행동양식을 가르쳐 주는 것을 말한다. 멘토역량에 대한 대표적인 이론은 멘토의 사회적 판단 능력으로 지혜(wisdom), 사회적 통찰력(social perceptiveness), 도덕적 사회적 논증능력(moral and social reasoning ability)을 멘토링 기능을 수행하는데 필요한 역량으로 들고 있다[19]. 이외에도 효과적인 멘토링을 위해 경청 및 의사소통 기술[8]이 필요하고, 멘토의 역량 중 인격이 지식보다 중요하다고 하였다[18].

멘토링 효과에 대한 연구에 따르면 훌륭한 경영자들의 약 3분의 2는 멘토가 있으며[16], 멘토가 없는 경영자들 보다 높은 성과와 보상을 받고 있고, 직무만족도도 높게 나타난다고 주장하고 있다[20][12]. 또한 멘토가 있는 경영자들은 더 많은 권한의 소유와 빠른 승진을 한다는 것을 검증하였으며[11], 승진, 높은 급료, 직무만족 사이에 정의 상관관계가 존재한다고 지적하고 있다[10]. 또한, 멘토링은 멘토, 멘티의 개인적 차원뿐만 아니라 초기경력 성공, 경력달성, 관리자적인 재능 개발, 기술적인 지식 학습, 조직생활 적응력 등 조직차원에서도 긍정적인 효과가 있다고 한다[21]. 그리고 멘토링 프로그램이 이직의 도도 줄이는 것을 확인하고 있다[13].

국내연구의 경우, 멘토와 직무만족과는 정의 상관관계가 있음을 보여주고 있고, 공무원의 경우에도 54.6%가 멘토관계가 강한 집단이 그렇지 않은 집단보다 직무만족도가 더 크다고 응답했다[5]. 그리고 멘토링 기능이 멘티의 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구[1]에 따르면, 직무만족과 조직몰입을 종속변수, 경력관리기능, 사회·심리적 기능, 역할 모형 기능을 독립변수로 설정한 결과, 멘토링 기능이 멘티의 직무만족, 조직몰입에 유의적인 정(+) 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 멘토로부터 제공되는 경력관련 기능, 사회·심리적 기능, 역할모형 기능을 높게 지각하는 멘티 일수록 직무만족, 조직몰입이 높다고 분석하고 있다. 멘토링 기능이 멘티의 직무태도와 고용가능성에 미치는 영향에 관한 연구[2]에 따르면 멘토링 기능의 경력관련기능, 사회심리기능, 역할모형 기능이 멘티의 직무태도와 고용가능성에 미치는 영향은 정(+)으로 나타났다고 분석하고 있다.

본 연구는 멘토링 사업의 참여자인 멘토의 역량과 충실성, 학생(멘티)의 참여도, 지도교수의 관심도에 따라 멘토링의 성과인 산학협력 만족도에 어떠한 영향을 미치

고 있는지를 연구범위로 설정하였으며, 정보통신 분야 전체와 SW와 HW로 구분한 경우, 그리고 정부지원여부에 따라 검증하기 위해 아래와 같은 가설을 설정하고자 한다.

가설 I: 학생 참여도, 멘토의 역량과 충실성, 지도교수 관심도가 높을수록 IT멘토링 프로그램 만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 II: HW분야 IT멘토링 사업의 경우, 학생참여도, 멘토의 역량과 충실성, 지도교수 관심도가 높을수록 IT멘토링 프로그램 만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 III: SW분야 IT멘토링 사업의 경우, 학생참여도, 멘토의 역량과 충실성, 지도교수 관심도가 높을수록 IT멘토링 프로그램 만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 IV: 정부지원을 받는 IT멘토링 사업의 경우, 학생참여도, 멘토의 역량과 충실성, 지도교수 관심도가 높을수록 IT멘토링 프로그램 만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 V: 정부지원을 받지 않는 IT멘토링 사업의 경우, 학생참여도, 멘토의 역량과 충실성, 지도교수 관심도가 높을수록 IT멘토링 프로그램 만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

### 3. 연구방법론

#### 3.1 AHP방법론

계층분석(Analytic Hierarchy Process, AHP)은 다수의 속성들을 계층적으로 분류하여 각 속성의 중요도를 쌍대비교(Pairwise Comparison)함으로써 최적의 대안을 선정하는 기법이다. Saaty[17]에 의해서 개발한 이 기법의 특징은 첫째, 정성적(qualitative criteria)기준과 정량적(quantitative criteria)인 기준을 비율척도를 통해 측정하기 때문에 이해하기 쉬운 요인과 명확한 구조를 갖고 있고, 둘째 복잡한 문제를 여러 계층으로 나누어 작은 요소로 분해(decomposition)함으로써 부분적인 관계를 단순한 쌍대 비교로 의사결정을 할 수 있게 한다.

쌍대비교를 하기 위해서는 평가항목인 상위요소 및 하위요소들에 대해서 각 요소간의 상대적 중요성을 비교할 행렬을 설정한다. 의사결정자의 쌍대비교에 의해 행

렬  $A=(a_{ij})$ 가 이루어지며,  $a_{ij}$ 는  $W_i/W_j$ 의 추정치,  $a_{ji}=1/a_{ij}$ 로 표현되며,  $W_i$ 와  $W_j$ 는  $i$ 번째 속성과  $j$ 번째 속성의 중요도를 나타낸다. 여기서 주 대각선의 원소는 모두 1이 되는 역수행렬(reciprocal matrix)이다.

$$\begin{bmatrix} 1 & w_1/w_2 & \dots & w_1/w_n \\ w_2/w_1 & 1 & \dots & w_2/w_n \\ & & 1 & \\ w_n/w_1 & \dots & & w_n/w_n \end{bmatrix} \begin{bmatrix} w_1 \\ w_2 \\ \vdots \\ w_n \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} w_1 \\ w_2 \\ \vdots \\ w_n \end{bmatrix} \quad (1)$$

행렬 A에 상대중요도를 나타내는 열 벡터  $W^*=[W_1, W_2, \dots, W_n]$ 을 곱한 결과는  $AW^*=nW^*$ 가 된다.

$$\sum w_i = 1 \quad (2)$$

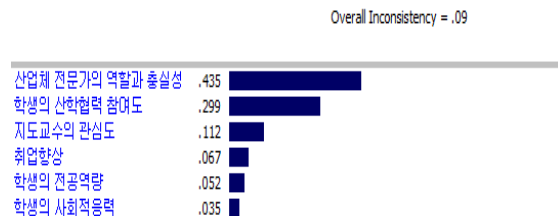
$\sum W_i=1$ 이 되도록  $W_i$ 를  $\sum W_i$ 로 나누어 정규화(normalization)한다. (1)은  $(A-nI)W=0$ 과 같은 특성방정식(characteristic equation)으로 표현되며, 행렬 A가 완전한 기수적 일관성(cardinal consistency)이 있다면 특성방정식의 근  $\lambda_i(i=1,2, \dots, n)$ 는 가장 큰 근 하나만이  $n$ 의 값을 가지며( $\lambda_{max}=n$ ), 나머지 근들은 모두 0이다. (1)식을 다시 쓰면,

$$AW^*=\lambda_{max}W^* \quad (3)$$

#### 3.2 변수선정 및 자료수집

산학협력 만족도 제고를 위한 다중회귀 분석에 사용될 독립변수들을 선정하기 위해 산학연 전문가 3인을 선정하여 계층분석(AHP)인 쌍대 비교하는 설문용 구성하였고, 기하 평균하여 상대적 가중치를 산출하고 독립변수를 선정하는데 반영하였으며 쌍대비교를 위한 분석패키지는 Expert Choice 11.5를 사용하였다.

〈표 1〉 AHP모형을 통한 독립변수 선정  
Synthesis with respect to: Goal: 산학협력 만족도 제고



산학협력 만족도 제고를 위한 독립변수는 <표 1>과 같이 IT멘토링 사업 및 인력양성 실적보고서의 자료를 추출하여 변수로 정의하였다. 본 논문에서는 위의 여러 요인들 중 우선순위로 하여 최종 독립변수로 선정하였는데, 멘토의 역량과 충실성, 학생참여도, 지도교수관심도 순으로 우선순위 3위까지 결정하였다. 일관성 비율은 유의성 있는 10%이하의 결과를 보였다. 최종 다중 회귀모형의 독립변수와 종속변수는 다음과 같다.

<표 2> 다중회귀모형의 독립변수와 종속변수

모형	Y = a + b <sub>1</sub> X <sub>1</sub> + b <sub>2</sub> X <sub>2</sub> + b <sub>3</sub> X <sub>3</sub>	
종속변수	IT멘토링 프로그램 만족도	
독립변수	X <sub>1</sub>	학생의 산학협력 참여도
	X <sub>2</sub>	멘토의 역량과 충실성
	X <sub>3</sub>	지도교수 관심도

2008년에 한이음\* IT멘토링에 참여한 학생 중 취업 현황이 파악된 524명의 학생을 대상으로 Likert 5점 척도 조사결과를 반영하였는데 조사는 웹메일, 전화조사를 병행하였다. 또한, IT멘토링에 참여한 학생들을 HW전공, SW전공, 정부참여, 비참여 사업으로 나누어 가설검증 및 요인분석을 하였다. 통계자료의 분석은 SPSS 18을 활용하였다.

## 4. 실증분석 결과

### 4.1 기초통계량

<표 3> 주요변수의 기초통계량

구분	최소값	최대값	평균	표준편차	N
종속 변수					
IT멘토링 프로그램 만족도	1.0	90.0	3.506	0.90	524
독립 변수					
학생참여도	1.0	5.0	15.59	15.40	524
멘토의 역량과 충실성	1.0	5.0	3.514	.63	524
지도교수관심도	1.0	5.0	3.840	.97	524

IT멘토링에 참여한 학생의 평균시간은 15.59시간이며 멘토의 역량과 충실성은 평균 3.51점, 지도교수 관심도는 3.84점, 지도교수 관심도는 3.84점으로 나타났다. 그리고

\*2003년 지식경제부와 정보통신산업진흥원원이 개발하고 한 국정보산업연합회가 운영하고 있는 IT인재양성시스템으로 BM특허를 취득한 국내유일의 산학협업 시스템[22]

정보통신분야 산학협력의 영향을 미치는 모든 변수에 대한 신뢰성 분석을 실시하였는데, Cronbach's Alpha 계수가 보통 0.6이상이면 비교적 신뢰도가 높은 것으로 제시되고 있는데[6], 모든 변수에 대해 신뢰도 측정결과, 0.6 이상 신뢰도가 측정되었다.

<표 4> Pearson 상관계수(n=524)

구분	1	2	3	4
1. IT멘토링 프로그램 만족도	1.000			
2. 학생 참여도	.147 (**)	1.000		
3. 멘토의 역량과 충실성	.749 (**)	.047 (*)	1.000	
4. 지도교수 관심도	.560 (**)	.127 (**)	.594 (**)	1.000

\*\* 0.01수준(양쪽)에서 유의, \* .05수준(양쪽)에서 유의

본 연구의 상관관계 분석결과 모든 변수는 유의미한 수준에서 정(+)의 관계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 특히 멘토의 역량과 충실성, 지도교수관심도는 강한 양(+)의 상관관계를, 하지만 학생참여도는 유의미한 수준에서 양(+)의 상관관계를 나타냈으나, Pearson 상관계수 값이 +0.4 이상이 되지 않아 약한 상관관계를 가지고 있다.

<표 5> 독립변수의 다중 공선성 검증

독립변수	공선성 통계량	
	공차한계	VIF
학생참여도	0.983	1.018
멘토의 역량과 충실성	0.647	1.546
지도교수 관심도	0.638	1.568

독립변수들 간의 다중공선성을 검증한 결과 종속변수인 산학협력만족도에 대한 각 독립변수의 공차 한계값은 학생참여도(0.983)이 1에 근접한 것으로 확인되었고, 멘토의 역량과 충실성(0.647), 지도교수관심도(0.638)도 비교적 높은 값을 나타내었다. VIF값은 10보다 훨씬 작게 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 분석되었다.

### 4.2 다중회귀분석 결과

전체 모형의 설명력을 나타내 주는 회귀모형의 결정 계수 R<sup>2</sup>는 .591으로서 IT멘토링 프로그램 만족도를 59.1% 설명하고 있음을 알 수 있다. 회귀식이 통계적으로 유의한지를 알아보는 F통계량 250.441에 대한 P값이 0.01수준에서 유의한 것으로 나타났다.

〈표 6〉 다중회귀분석 결과

종속변수 독립변수	IT멘토링 프로그램 만족도			
	비표준화 계수	표준화 계수(β)	t값	유의 확률
상수	.624		5.490	.000**
학생 참여도	.006	.096	3.383	.001**
멘토의 역량과 충실성	.630	.648	18.593	.000**
지도교수 관심도	.152	.163	4.635	.000**
R <sup>2</sup>	.591			
F값	250.441			
P	.000**			

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

독립변수들의 상대적 중요도를 나타내는 표준화 계수(β)값을 살펴보면 멘토의 역량과 충실성이 IT멘토링 프로그램 만족에 가장 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 지도교수 관심도와 학생참여도도 유의미한 영향력을 가지고 있어서, 이들 변수가 IT멘토링 프로그램 만족도 변수에 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 7〉 가설검증 요약표

가설	가설내용	가설검증
가설 1	1-1 학생의 참여도가 향상될수록 산학협력 프로그램 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	1-2 산업체 전문가 역량과 충실성이 향상될수록 산학협력 프로그램 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	1-3 지도교수 관심도가 향상될수록 산학협력 프로그램 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2	2-1 HW 전공학생의 참여도가 향상될수록 산학협력 프로그램 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	2-2 HW 전공학생을 멘토하는 산업체 전문가 역량과 충실성이 향상될수록 산학협력 프로그램 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	2-3 HW 전공학생 지도교수 관심도가 향상될수록 산학협력 프로그램 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 3	3-1 SW 전공학생의 참여도가 향상될수록 산학협력 프로그램 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	3-2 SW 전공학생을 멘토하는 산업체 전문가 역량과 충실성이 향상될수록 산학협력 프로그램 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

	3-3	SW 전공학생 지도교수 관심도가 향상될수록 산학협력 프로그램 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 4	4-1	정부지원을 받는 학생의 참여도가 향상될수록 산학협력 프로그램 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	4-2	정부지원을 받는 학생을 멘토하는 산업체 전문가 역량과 충실성이 향상될수록 산학협력 프로그램 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	4-3	정부지원을 받는 학생 지도교수 관심도가 향상될수록 산학협력 프로그램 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 5	5-1	정부지원을 받는 않는 학생의 참여도가 향상될수록 산학협력 프로그램 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
	5-2	정부지원을 받는 않는 학생을 멘토하는 산업체 전문가 역량과 충실성이 향상될수록 산학협력 프로그램 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	5-3	정부지원을 받는 않는 학생 지도교수 관심도가 향상될수록 산학협력 프로그램 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각

SW/HW전공학생을 분류하여 회귀분석 한 경우, SW나 HW분야에 관계없이 모두 IT 멘토링 프로그램 만족도에 유의미한 정(+)의 영향 미치는 것으로 나타났다. 즉, 가설 2 및 가설 3은 채택되었다. 또한 정부지원을 받는 IT멘토링 사업은 모두 IT 멘토링 프로그램 만족도에 유의미한 정(+)의 영향을 보여 가설 4도 채택되었다\*. 그러나, 가설 5의 경우, 정부지원을 받지 않는 IT멘토링 사업은 학생들의 참여도나, 지도교수 관심도에는 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 즉 정부지원여부에 관계없이 산업체 전문가인 IT멘토의 역할이 산학협력에 있어서 중요한 것으로 나타났으나, 정부지원을 받지 않는 경우에는 학생의 참여도나 교수의 관심도가 증가할수록 IT멘토링 프로그램 만족도를 향상시키지는 못 미치는 것으로 나타났다.

#### 4.3 요인분석 결과

많은 변수 간에 복잡하게 상관관계가 있는 경우, 공통요인을 알기 위해서 지도교수관심도, 학생참여도, 멘토의 역량과 충실성, IT멘토링 프로그램 만족도 등 기존변수에다가 전공역량 향상, 사회적응력 향상, 취업수준 향상

\*가설 2,3,4는 앞에서 설명한 전체모형과 동일한 결과를 보이고 있어 회귀분석 통계표를 생략하였음

등 IT멘토링 시스템의 성과변수도 포함하여 조사하였다.

정부지원을 받는 학생을 선별해서 상관관계 분석결과, 멘토의 역량과 충실성과 IT멘토링 프로그램 만족도사이에는 강한 플러스의 상관관계(0.748)가 있음을 알 수 있었다. 또한 멘토의 역량과 충실성과 전공역량 향상도 높은 플러스 상관관계(0.711)를 보여주고 있다. 이는 좋은 멘토의 역할에 따라 IT 멘토링 프로그램에 대한 만족도와 학생들의 전공역량이 향상됨을 보여주고 있다.

〈표 8〉 요인행렬

	요인	
	1	2
멘토의 역량과 충실성	.901	-.006
전공역량향상	.814	.256
IT멘토링 프로그램만족도	.805	.142
지도교수관심도	.726	.310
사회적응향상	.590	.147
학생참여도	.042	.365
취업수준향상	.098	.341

추출방법 : 주축요인추출. 회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리 맥스.

상기 표는 정부지원을 받는 학생을 선별하여 요인분석을 하였다. 제 1요인은 모든 변수와 플러스의 상관관계가 있으며, 산업체 전문가 역량과 충실성, 산학협력 프로그램 만족도 등 요인부하량이 특히 수치가 높아, 정부지원분야 IT멘토링 사업의 경우에도 공통요인은 산업체 전문가인 IT멘토의 노력이 절대적인 부분임을 재확인하고 있으며, 제 2요인으로는 학생참여도, 지도교수관심도의 요인 부하량이 비교적 높은 수치를 보임에 따라, IT멘토링사업이 잘되기 위해서 학생참여 활성화, 지도교수의 관심도 및 참여가 절실함을 보여주고 있다.

## 5. 결론

본 연구는 정보통신분야에 있어서 멘토링 사업의 참여자인 산업체 전문가(멘토)의 역량, 학생(멘티)의 참여도, 지도교수의 관심도에 따라 멘토링의 성과인 산학협력 만족도에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 검증해 보았다. 실증적 분석결과는 다음과 같다.

첫째, IT멘토링 프로그램에 참여한 학생들은 멘토의 역량과 충실성이 높을수록 IT멘토링 프로그램에 대한 만족이 높은 것으로 나타났다. 멘토를 선정에 하는데 있어

서, 멘토가 가지고 있는 지식뿐만 아니라 의사소통 능력 및 충실성도 매우 중요한 멘토의 역량이다. 이들 멘토들이 적극적으로 산학협력 프로그램에 참여하기 위해 인센티브, 정부사업 지원 가산점 등의 정부의 보조정책 또한 뒷받침 되어야 할 것이다. 또한 멘토의 역량을 지속적으로 향상시킬 수 있도록 교육 및 세미나를 제공하는 방법도 고려해 볼 수 있을 것이다.

둘째, SW나 HW분야에 관계없이 모두 IT 멘토링 프로그램 만족도에 유의미한 정(+)의 영향 미치는 것으로 나타났다. 그러나, SW 전공학생들의 참여도가 HW 전공 학생보다 다소 낮은 것으로 나타남에 따라, SW 전공 학생들의 참여도를 제고할 수 있는 IT멘토링 프로그램을 확대할 필요가 있다.

셋째, 정부지원여부에 관계없이 산업체 전문가인 IT 멘토의 역할이 산학협력에 있어서 중요한 것으로 나타났으나, 정부지원을 받지 않는 경우에는 학생의 참여도나 교수의 관심도가 증가할수록 IT멘토링 프로그램 만족도를 향상시키지는 못 미치는 것으로 나타났다. 이것은 정부지원을 받지 못하는 경우, 학생과 교수의 참여도가 저조하여 궁극적으로는 산업체의 만족도를 떨어뜨리는 요인이 될 수 있음을 시사하고 있다.

마지막으로, 요인분석결과에서도 IT멘토링 사업이 잘되기 위한 공통요인으로 산업체 전문가인 IT멘토의 역할이 중요함을 보여 주고 있으며, 제 2요인으로도 학생참여도, 지도교수관심도의 요인 부하량이 비교적 높은 수치를 보임에 따라, IT멘토링사업이 잘되기 위해서 학생참여 활성화, 지도교수의 관심도 및 참여가 기본요소임을 다시 한번 입증하고 있다.

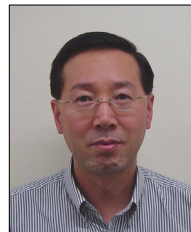
본 연구는 정보통신 분야 IT멘토링 사업에 대한 산업체의 만족도에 대해서 다중회귀분석을 통해 가설을 검증하였고 요인분석을 수행함에 따라, 향후 IT인력양성사업의 관리 및 정책 방향성에 중요한 판단자료를 제공 할 것이다. 그러나, 본 연구는 IT멘토링 사업에 참여한 학생들을 대상으로만 실증분석을 한 한계점을 가지고 있으며, 보통 인력양성 사업 및 산학협력의 효과는 장기간에 걸쳐서 나타나는 경향이 있어, 향후 졸업생에 대한 추적조사 등과 같은 후속연구를 통해 보완될 수 있을 것이라 본다.

## 참 고 문 헌

[1] 김철(2010), 멘토링 기능이 멘티의 직무태도에 미치는

- 는 영향에 관한 연구: 자기효능감의 조절효과를 중심으로, 석사학위 충주대 대학원
- [2] 안성환(2009), 멘토링기능이 멘티의 직무태도와 고용가능성에 미치는 영향, 박사학위 논문, 전주대학교 대학원
- [3] 이윤화(2004), 멘토링기능이 멘토링 효과에 미치는 영향에 대한 연구, 석사학위 논문, 숙명여자대학교 대학원
- [4] 이종만(2011), “정보통신분야 산학협력 효율성에 대한 영향분석”, 한국콘텐츠학회 논문지, 제11권 제8호, pp.342-352
- [5] 윤종갑(2000), 멘토 관계형성이 공무원의 직무태도에 미치는 영향분석, 대구대학교
- [6] 채서일(1995). 「사회과학 조사방법론」. 제2판: 법문사
- [7] 한국직업능력개발원(2006), “기업의 대학교육 만족도와 신입사원 교육훈련
- [8] Allen, T.D. & Poteet, M.L.(1999), “Developing Effective Mentoring Relationships: Strategies from the Mentor’s Viewpoint”, The Career Development Quarterly, Vol. 48 No.1, pp. 59-73.
- [9] Colarelli, S.M.&Bishop, R.C.(1990), “Career Commitment: Functions, Correlates, and management”, Group & Organization Studies, vol.15. pp.158-176.
- [10] Dreher, G.F. & Ash, R. A.(1990), “ A comparative study of mentoring among men and women in managerial professionals, and technical positions”, Journal of Applied Psychology, vol. 75, pp539-546.
- [11] Fagenson, E.A.(1989), “The mentor advantage: Perceived career/job experiences of proteges versus nonproteges”, Journal of organizational Behavior, vol. 10, pp.309-320.
- [12] Hunt, D. & Michael, C.(1983), “Mentorship: A career training and development tool”, academy of Management Review, vol. 8. pp. 475-485.
- [13] Joiner, T.A., Bartram, T. & Garreffa, T.(2004),“The effects of Mentoring on Perceived Career Success, Commitment and Turnover Intentions”, Journal of American Academy of Business, vol.5 No. 1/2, pp.164-170.
- [14] Kram, K.E.(1980), “Mentoring Relationship”, Academy of Management Journal, vol. 26, pp.614.
- [15] Noe. R.A.(1988), “An investigation of the Determinants of Successful Assigned Mentoring Relationship”, Personal Psychology, vol. 41, pp.457-479.
- [16] Roche, G. R.(1979),“Much about mentors” Harvard Business Review, vol. 57, pp. 14-28
- [17] Saaty, Th.L.(1980), The Analytic Hierarchy Process, Planning, Priority setting, Resource Allocation, New York: MacGraw-Hill.
- [18] Smith, W.J., Howard, J.T. & Harrington, K. V.(2005), “Essential Formal Mentor Characteristics and Functions in Governmental and Non-Governmental Organizations from the Program Administrator’s and the mentor’s Perspective”, Public Personal Management, vol. 34 No.1, pp.31-58
- [19] Sosik, J.J. & Lee, D.L.(2002),“Mentoring in Organizations: A Social Judgement Perspective for Developing Tomorrow’s Leader”, Journal of Leadership & Organizational Studies, vol.8 No.4 pp.17-32
- [20] Stump, S. A. & London, M.(1981), “Management Promotions: Individual and organizational factors affecting the decision process”, Academy of Management Review, vol. 6, pp.539-550.
- [21] Zey, M. G.(1984), The mentor correction, Homewood, IL; Dow-Jones-Irwin, pp.7.
- [22] www.hanium.or.kr

### 이 중 만



- 1986년 2월: 고려대학교 경영대학 경영학과(경영학사)
- 1997년 5월: City Univ. of New York(경제학박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 창업학부 부교수

- 관심분야: 과학기술 및 인력정책, 기술경영
- E-Mail: [mam@hoseo.edu](mailto:mam@hoseo.edu)

## 신 성 훈



- 2010년 2월: 호서대학교 디지털 비즈니스학부(경영학사)
- 2012년 2월: 호서대학교 MOT대학원(기술경영석사)
- 2011년 8월 ~ 현재 : 한국정보산업연합회 선임연구원
- 관심분야 : 인력정책, 기술경영, 임베디드소프트웨어

· E-Mail: [ssh@fkii.org](mailto:ssh@fkii.org)