

대학생 멘토의 멘토링 기능과 진로적응성의 관계에서 주도성의 매개효과: 대학생 멘토링 프로그램을 중심으로

박상연* · 권수현** · 김성의*** · 현영섭**** (경북대)

□ 요약 □

대학졸업생의 진로결정이 어려운 상황에서 다양한 진로 관련 프로그램이 실시되고 있다. 특히 최근에는 이른바 대학생 멘토링이라고 하여, 대학생이 중·고등학생을 멘토링하여 멘토와 멘티 양쪽에 모두 진로와 관련된 긍정적 결과 및 효과를 가져오고자 하는 프로그램이 확산되고 있었다. 그러나 대학생 멘토링에 참여하는 멘토에게 발생하는 진로 관련 효과에 대한 연구는 보고되지 않고 있었다. 이에 본 연구는 대학생 멘토 경험이 진로적응성에 미치는 영향과 그 사이에서 멘토의 주도성이 어떠한 매개효과를 가지는지를 실증적으로 검증하는 것을 연구목적으로 설정하였다. 연구목적을 달성하기 위해서 이론적 검토를 통해 설문지를 구성하고, 멘토링 프로그램에 참여한 대학생 멘토 300명에게 배포하였으며, 이 중 244부를 분석에 활용하였다. 매개효과 검증을 위하여 Baron과 Kenny(1986)의 절차에 따라 위계적 회귀분석과 부트스트래핑을 실시하였으며, 분석을 통해 도출한 결과는 다음과 같다. 첫째, 멘토링 기능은 진로적응성에 정적 영향을 주었다. 둘째, 주도성은 진로적응성과의 관계에서 정적 영향을 주었다. 셋째, 멘토링 기능과 진로적응성의 관계에서 주도성은 부분 매개효과를 나타내었다. 이상의 분석결과를 토대로 논의와 시사점을 제시하였다.

[주제어] 대학생 멘토링, 멘토링 기능, 진로적응성, 주도성

* 제1저자, 경북대학교 교육학과 박사과정, psy911101@gmail.com
** 공동저자, 경북대학교 교육학과 박사과정, woodsage7@naver.com
*** 공동저자, 경북대학교 교육학과 박사수료, sunguik@hanmail.net
**** 교신저자, 경북대학교 교육학과 교수, yshyun@knu.ac.kr

I. 서론

유례없는 팬데믹(pandemic)으로 인한 세계 경제 불황과 고용시장의 불안정은 고학력자 수요공급 불균형과 대학졸업생의 취업난을 가중시키고 있다(장계영, 2009). 팬데믹 상황이 아니라도 그동안 청년 실업 문제는 인적자원개발 또는 직업교육 영역에서 중요한 이슈였다. 특히 대학생의 경우 대학 재학 기간 동안 다양한 진로 관련 지원프로그램에 참여하면서 직무역량과 적응성을 높이기 위한 노력이 시도되었다(최규하, 2016). 그리고 이런 프로그램에 멘토링 프로그램이 빠지지 않았다.

최근에는 멘토링 프로그램의 효과를 높이기 위해, 대학생이 대학생 멘티 또는 비대학생 멘티를 멘토링하는 대학생 멘토링 프로그램이 시도되고 있다(경상일보, 2013; 서울시지원봉사센터, 2021; 최이원, 2003). 이른바 또래 멘토링으로 멘티 뿐만 아니라 대학생인 멘토에게도 긍정적인 결과를 가져오는 프로그램으로 확대 추세에 있었다(구진순, 고영준, 백설향, 2017; 김나미, 2015; Araque, Roldan, & Salguero, 2009; DeBerard, Spielmans, & Julka, 2004). 하지만 대학생 멘토링 또는 또래 멘토링 프로그램의 효과에 대한 연구는 다양한 한계점을 보이고 있었다. 구체적으로 한계점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 대학생 멘토링의 진로 관련 효과로서 진로적응성에 대한 연구가 부족하였다. 진로적응성(career adaptability)이란 미래의 예상되는 업무에 순조롭게 대비할 수 있는 준비성과 환경의 변화에 신속하게 대응하는 특성이다(Savickas, 1997). 따라서 진로적응성은 만족스럽고 의미 있는 미래 진로과정에 필수적인 능력이자(유순화, 2018) 특히 학업세계에서 직업세계로 넘어가는 전환기에 있는 대학생의 성공적인 진로전환을 위한 필수 요소였다(최규하, 2016). 하지만 대학생 멘토링에 대한 연구에서는 진로적응성에 대한 연구가 희박하였으며, 진로적응성뿐만 아니라 진로 관련 효과 자체에 대한 연구로의 확대가 필요한 것으로 판단되었다.

다만 대학생 멘토링이 아닌 재직자, 청소년 등을 대상으로 하는 멘토링의 경우 멘토링 기능과 진로적응성의 관계에 대한 연구가 진행되었다. 즉, 멘토링 활동이나 기능과 진로적응성에 대한 연구는 대부분 국외에서 수행되었고, 질적인 접근이 이루어지는 경우가 다수였다(김영근, 2020, 노윤경, 이기학, 2012, 배진형, 안정선, 방진희, 2014; Jackson, 2002; Moore & Allen, 1996). 더불어 보고된 양적 연구들의 결과에 따르면 멘토링 활동이나 멘토링 기능과 진로적응성의 관계가 일관적이지 않았으며, 두 변수의 관계를 설명하기 위한 새로운 변수를 독립변수나

매개변수로 추가하는 것이 필요하다는 점도 지적되었다. 하지만 최근까지 대학생 멘토링에서 이런 지적을 수용하여 멘토링 기능이나 활동 그리고 그 결과로서 진로적응성의 관계를 양적으로 분석하거나 다양한 변수를 반영하여 연구하는 경우는 보고되지 않았다.

둘째, 대학생 멘토링의 멘토링 기능과 진로적응성의 관계를 설명하기 위한 다양한 변수의 역할에 대한 연구가 희박하였다. 앞서 논의한 바와 같이, 멘토링 기능과 진로적응성의 관계에 대한 다각적 접근이 요청되었으나, 어떤 변수를 고려해야 하는지에 대해서는 명확한 논의가 진행되지 않았다. 다만, 대학생 멘토링의 기능이나 활동을 통해 멘토링 참가자의 주도성의 확대될 수 있고, 이런 점이 다시 학업 성취나 학업 몰입 등에 긍정적 영향을 줄 수 있다는 점이 강조되거나(김나미, 2015; Araque, Roldan, & Salguero, 2009; DeBerard, Spielmans, & Julka, 2004), 주도성이 진로적응성을 강화할 수 있다는 연구들(강지혜, 2020; 이호진, 김완일, 2016; McArdle, Briscoe, & Hall, 2007; Tolentino et al., 2014)이 보고되었다. 즉, 멘토링의 기능이나 활동과 진로 관련 효과로서 진로적응성의 관계에서 주도성이나 자기규제와 같은 변수의 역할이 존재할 수 있다는 논의는 제공되었으나, 이를 매개효과의 형태로 검증하는 경우는 보고되지 않았다. 따라서 멘토링에서의 활동과 이후의 진로 관련 효과로 멘토링이 연결되기 위한 주도성의 역할에 대한 실증적 연구가 시도될 필요가 있었다.

셋째, 대학생 멘토링에 참여하는 멘토에 대한 효과를 분석하는 연구가 거의 되지 않았다. 다만 청소년 멘토링의 멘토를 대상으로 효과를 분석한 연구(구진순, 고영준, 백설향, 2017; 김경준, 김지혜, 김영지, 2013; 김지연, 정소연, 2010; 황동주, 김진호, 2015 등)가 멘토에게 주는 효과를 보고하였다. 하지만 멘토에게 주는 효과는 자기효능감, 사회적 상호작용 능력 등 진로 관련성이 낮은 변수였다. 또한 질적 면담을 통해 변화된 모습을 분석하기도 하였다. 이처럼 대학생 멘토에게 발생하는 진로 관련 효과를 실증적으로 분석하는 국내 연구는 찾기 어려웠다. 이에 멘토에게 발생하는 효과를 대학생 멘토링으로 확대하여 최근 대학에서 활발하게 적용되는 멘토링의 진로 관련 효과를 실증적으로 검증하여, 대학생 멘토링의 효과에 대한 연구를 다양화하는 것이 필요한 것으로 판단되었다.

이상의 논의를 보면, 멘토링 프로그램이 대학졸업생의 진로 관련 효과를 높이기 위한 방법으로 진행되고 있으며, 이로 인해 대학생을 멘토링하기 위해 다른 대학생이 멘토로 참여하는 등 멘토의 다양성이 증가하고 있었다. 하지만 멘토링에 참여하는 멘토로서 대학생의 변화에 대한 연구가 충분한 것은 아니었다. 또한 멘토링의 다양한 교육적 효과에 대한 연구가 진행되었

으나 멘토의 진로 관련 변화를 추적하거나 면밀하게 분석하는 국내 연구 또한 찾기 어려웠다. 다만 멘티나 청소년에 대한 연구에서 멘티의 진로 관련 효과로서 진로적응성과 멘토링 기능의 관계에 대한 연구가 보고되었다. 이에 본 연구는 대학생 멘토링 프로그램에 참여하는 대학생 멘토의 멘토링 기능과 멘토링의 진로 관련 효과로서 진로적응성의 관계를 실증적으로 분석하고자 하였다. 또한 멘토링 기능과 진로적응성의 관계가 선명하지 않았으며, 매개변수로서 멘토의 개인특성인 주도성의 역할이 주목되었다. 이에 본 연구의 목적은 대학생 멘토링 프로그램에 참여하는 대학생 멘토의 멘토링 기능, 주도성, 진로적응성의 매개효과를 실증적으로 분석하는 것으로 설정되었다.

II. 이론적 배경

1. 멘토링 기능의 개념과 요소

멘토링은 멘토와 멘티의 관계에서부터 시작하는데 경험과 지식이 풍부한 멘토가 경험이 적은 멘티에게 경력 지원 기능이나 심리적 지원기능을 제공하는 것을 의미한다(Kram, 1985). 이 과정에서 멘토가 전달하는 것은 지식이나 기술뿐만이 아니라 인간관계를 통한 인격 형성, 지혜로운 삶의 방식 전수 등의 태도 및 가치가 포함된다(류재석, 2008). 멘토링은 세부적인 훈련기술이나 작업, 지식 공유 이상의 의미를 내포하고 있으며 한 사람이 다른 사람과 일정한 관계를 맺음으로써 장·단기적으로 혹은 정규·비정규적으로 주어진 시간을 통해 돌봄, 격려, 지도, 교육 등 개인적인 영향을 끼치는 모든 과정을 의미한다(김선희, 2010).

멘토링의 개념은 관계의 자체에 초점을 두는 정의와 그러한 관계를 개인 및 조직에 활용하는 과정을 강조하는 정의 등으로 다방면으로 제시되어 왔다. 해외 연구를 살펴보면, Noe(1988)는 사람들이 사회활동 및 조직생활을 하면서 형성하는 다양한 관계 중에서 유능하고 경험이 많은 사람이 조직생활에 진입하는 사람에게 조직의 공식적 및 비공식적인 규범에 적응할 수 있게 지원하는 강하고 특별한 인간관계라고 멘토링을 설명하였다. 그 후 Murray(2002)는 멘토링을 기술 및 경험이 많은 사람을 기술이나 경험이 더 적은 사람과 의도적으로 관계를 구성하여 합의된 목표에 필요한 특정한 역량을 키우고 개발하는 것이라 정의했으며, Bozeman과

Feeney(2007)는 멘토링을 멘토가 직무능력, 경험, 전문성 개발 등과 관련이 있다고 인식하는 지식과 사회적 자본 및 사회심리적 자원을 전달하기 위한 프로세스로 설명하였다. 국내 연구를 보면, 박태수(2007)는 멘토와 멘티 사이에 의도적이며 목적 지향적인 관계를 구축하는 과정으로, 임재문과 김성섭(2009)은 멘토와 멘티간에 발생하는 상호작용 관계로 멘토링을 정의하였다. 멘토링의 목적을 강조하는 관점에서 정미향(2004)은 조직 내에서 본인의 역할을 수행하고 있는 멘티가 조직에 원활히 적응하고 성공할 수 있도록 지원해 줄 뿐만 아니라 역량개발과 경력계획에 지속적으로 집중하는 과정이라고 정의하였다.

이처럼 멘토링에 대한 정의는 분야와 학자마다 조금씩 차이가 있으며 연구목적과 관점에 따라 다소 상이하게 정의되고 있지만 종합해보면, 멘토링이란 경험과 전문성이 풍부한 멘토가 경험과 전문성이 부족한 멘티에게 개인적·전문적인 성장과 개발에 도움을 주는 일련의 과정이다.

멘토링의 효과에 대한 연구는 크게 멘티를 대상으로 하는 연구와 멘토를 대상으로 하는 연구로 구분된다. 기존의 연구에서 멘토링 활동의 주목적은 멘티에게 도움을 제공하여 그들이 삶에 변화를 이끌어내는, 즉 멘티가 얻는 인적자원의 성장이었다(배진형, 안정선, 방진희, 2014). 멘티 측면의 효과에 대한 국내·외 연구는 멘토링 경험을 통한 멘티의 학업적 자기효능감, 인지된 역량개선도, 취업만족도, 셀프리더십, 경력몰입, 자아존중감, 조직사회화, 학업적응도 향상의 긍정적 효과를 보고하였다(강정애, 이운화, 2005; 김민선, 신용주, 2005; 김수미, 정경은, 2013; 김해룡, 권영해, 2013; 오미선, 권일남, 2012; 최세경, 강정애, 2016; 최현민, 2017; Jekielek, Moore, & Hair, 2002; Rhodes, Grossman, & Resch, 2000).

한편, 멘토에 대한 연구는 양적으로 부족하지만, 멘토가 멘토링 프로그램을 통해 자기만족감과 충족감을 향상시키는 것으로 나타났다(Ragins & Scandura, 1999). 또한 멘토 경험은 멘토의 진로적응성과 개인적 성장을 촉진하였으며(노윤경, 이기학, 2012), 대학교 멘토링 프로그램에 참여한 멘토의 팀워크 능력, 성취감, 타인에 대한 이해도 등이 향상되는 것으로 보고되었다(배진형, 안정선, 방진희, 2014). 이 외에도 멘토의 입장에서 멘토링의 순기능을 다룬 연구들이 있기는 하지만 멘티 연구에 비해 상대적으로 연구 빈도는 낮은 수준이었다.

멘토링 기능은 멘토가 멘티에게 제공하는 기능 및 역할을 의미한다. 멘토링 연구 초기에 Kram(1983)이 멘토링 기능을 경력관련기능과 심리사회기능의 2개 요인으로 구분하였으며, Noe(1988)가 이를 실증적으로 검증하여 Kram(1983)의 주장을 뒷받침하였다(이형룡, 이용문,

안윤영, 2009). 한편, Burke(1984)와 Scandura(1992) 등은 기존의 심리사회기능에서 멘티가 멘토를 바람직한 역할모형으로 설정하고 닮아가는 역할모형기능을 별도로 분리하여 멘토링 기능을 세 가지로 분류하였다. 이 외에도 멘토링 기능을 경력관련기능, 심리사회기능, 역할모델기능, 우정 및 보호요인 등의 4개 요인(Kim & Chang, 2005)으로 구분하거나 경력개발기능, 사회심리적기능, 완충기능 등 3개 요인으로 구분한 연구(Ragins, 1989)도 있었다. 이처럼 멘토링 기능은 연구자와 연구대상에 따라 다양하지만, 대부분의 선행연구(김민정, 오홍석, 김민수, 2006; 김영우, 2016; 김태형, 신완룡, 1999; 박혜원, 장원섭, 2010; 송기옥, 2014)는 멘토링 기능을 경력개발기능과 심리사회기능으로 구분하였다.

이상의 논의를 종합하여 본 연구는 Kram(1983)의 연구를 기반으로 하여 멘토링 기능을 진로개발기능(career development functions)과 심리사회기능(psychosocial support functions)으로 구분하였다. 진로개발기능은 대학생 멘토가 멘티에게 자신의 능력을 합리적으로 활용하는데 필요한 요령을 습득할 수 있게 해주고 멘티의 진로결정, 역량개발을 도와주는 기능이었다. 진로개발기능의 하위요인은 후원(sponsorship), 노출 및 소개(exposure & visibility), 지도(coaching), 보호(protection), 도전적 업무부여(provision of challenging)이었다. 한편, 심리사회기능은 대학생 멘토와 멘티 상호간의 친근감과 신뢰감을 바탕으로 활발한 인간관계를 형성하고 멘토가 학교생활에 필요한 정보와 상담 등을 제공하는 것을 의미하였다(Kram, 1983). 심리사회기능의 하위요인은 수용 및 확인(acceptance & confirmation), 상담(counseling), 우정(friendship)이었다(Noe, 1988).

2. 주도성의 개념

‘주도’의 사전적 의미는 ‘주체적으로 이끌거나 지도함’으로 주체적으로 이끌어 나가는 성향을 ‘주도성’이라고 해석할 수 있다(조맹숙, 2020). 주도성은 1990년대부터 본격적으로 연구되었다. 이에 1990년대 초반부터 Bateman과 Crant(1993) 그리고 Crant(1995)에 의해서 주도성의 개념이 제시되었고, 최근까지도 이들의 주도성 개념이 자주 활용되었다. Bateman과 Crant(1993) 그리고 Crant(1995)는 주도성을 개인이 처한 상황에서 자주적이고 스스로 결정하고 이끌며 행동하려는 성격 특성으로 정의하였다. Bateman과 Crant(1993)는 주도성의 개념과 함께 주도성이 강한 사람들의 특성을 파악하였다. 이들의 연구에 따르면, 주도성이 높은 사람은 상황적 요인에 상대적으로 구속받지 않으며 오히려 환경적 변화에 자신이 영향을 미쳤다. 또한, 주도성

이 높은 사람은 기회를 파악하고, 행동하며, 적극성을 보여주고, 의미 있는 변화가 나타날 때까지 인내하며 견뎌냈다. 반면에 주도성이 낮은 사람은 수동적인 형태로 환경변화에 반응하며 쉽게 포기하고 순응하려는 경향을 보였다.

2000년대 이후의 연구에서도 Bateman과 Crant(1993)의 개념이 수용되면서 주도성의 개념을 조직 등으로 적용하는 경향을 보였다. 예를 들어, Podsakoff et al.(2000)은 주도성을 조직 내 개인의 주도성으로 확장하여 자신에게 최소한의 요구되는 수준이나 그 이상의 직무 행동을 자발적으로 수행하려는 태도나 행동으로 설명하였다. 유사한 맥락에서 Frese, Garst와 Fay(2007)는 외부의 통제 없이 스스로 설정한 자신의 목표를 추구하고 능동적으로 문제를 해결하려는 태도로 구체화하였다. 마찬가지로 Fritz와 Sonnentag(2009)는 주도성을 조직구성원이 개인과 조직의 변화를 주도할 수 있는 역량이며 자기주도적·미래지향적인 행동으로 설명하였다.

한편 국내 연구는 해외 연구의 주도성에 대한 정의를 수용하면서 조직구성원이 스스로 일을 조직화하고 이끌어나가고 어려움을 이겨내는 등의 구체적인 행동 수준으로 설명하였다. 예를 들어, 배선희(2005)는 주도성을 자신의 일을 조직화하고 조절하는 능력으로 이런 과정에서 상황에 따라 독립적이거나 협동적으로 일을 수행할 수 있는 정신적 자세이자 어려움을 극복해나가는 능력으로 정의하였다. 또한 신영숙(2010)은 과제를 선택하여 끝까지 수행하는 능력으로 주도성을 정의하면서, 계획하기, 선택하기, 결정하기, 추진하기 등을 주도성의 구체적인 모습으로 포함하였다. 한편 조직구성원의 직무수행 태도의 관점에서 강금원(2012)은 순응적인 방식이 아니라 주도적 방식에 의하여 먼저 주도권을 갖고 시작하는 형태의 행동양식으로 주도성을 설명하였다. 유사하게 장복진(2018)도 자신이 처한 환경에 자발적으로 영향을 주고 변화시키려는 행동을 하는 적극적인 성향을 주도성이라 하였다.

지금까지 국내·외 선행연구가 제시한 주도성의 개념을 살펴본 결과, 1990년대 초반의 연구는 환경에 대한 적응력과 과제 해결력을 주도성의 핵심 요소로 바라보았다면, 최근 연구는 조직이나 직무 상황을 설정하고 그 안에서 주도적으로 업무를 수행하고 환경을 변화시키는 개념으로 주도성을 설명하였다. 주도성의 상황이나 맥락의 변화가 있지만 관련 연구들은 공통적으로 자신에게 주어진 과제나 직무 또는 미래 준비에 대하여 스스로 환경을 파악하고 환경과 자신의 행동을 계획에 따라 변화시키고 적응시키는 태도나 성향으로 설명되었다. 이에 본 연구도 이런 선행연구의 관점을 수용하여, 대학생 멘토링 멘토의 주도성을 멘토에게 주어진 과제나 직

무 또는 미래 진로 준비를 위하여 스스로 환경을 파악하고 그에 따라 자신의 행동과 환경을 변화시키고 적응하려는 태도나 성향으로 정의하였다.

3. 진로적응성의 개념과 요소

전통적인 진로발달이론에서 진로발달과업의 성취정도를 연령별로 비교하여 판단하는 진로 성숙을 강조하였다면 최근에는 변화하는 업무와 업무 조건에 대처하기 위한 준비도를 강조하는 진로적응성이 주목받고 있다(이수분, 2016). 이런 변화는 현대 사회의 경력이나 직업이 유동적으로 변화하고 있으며, 이로 인한 노동시장, 직업 세계, 요구되는 능력 등이 불확실하게 변화한다는 점에 기인하고 있다(권기남, 유순화, 윤경미, 2017). 즉 전통적 사회에서의 안정적 직업 세계가 아니라 빠르게 변화하는 유동적 직업 세계에 적응하고 또 경력 발전을 이루기 위해서는 개인이 진로나 경력 상의 변화에 적응하는 능력이나 태도가 중요해진 것이었다.

이런 흐름에서 진로적응성(career adaptability)은 적응성을 진로장면에 도입한 것으로, 미래에 예상되는 업무에 순조롭게 대비할 수 있는 준비성과 미래의 예측불가능한 업무나 업무 환경의 변화에 신속하게 대응하는 적응 능력 또는 적응적 성향을 의미한다(Savickas, 1997). 진로적응성을 최초로 정의한 Super와 Knasel(1981)은 지속적으로 변화하는 직업 및 직무 환경에 대처하는 개인의 태도와 행동으로 개념을 정리하며 진로발달과정에서 중요한 요인으로 설명하였다.

한편, 진로적응성의 개념을 제시하면서 개념의 구성요소에 대한 설명도 함께 제시되고 있다. 다만 연구자마다 이 요소는 상당한 차이를 보이고 있었다. 그 이유는 진로적응성의 개념 정의가 최근에 시도되었고, 이로 인하여 구성요소에 대한 연구도 아직까지는 탐색적 수준에 머무르고 있기 때문이었다(정지은, 2013). 구성요소와 관련해서 개인 특성에 초점을 두는 연구가 초기에 등장하였다(장계영, 김봉환, 2011). 예를 들어 Super와 Knasel(1981)은 진로적응성을 목표설정, 자율성, 일 가치관, 일 현저성, 경험의 성찰, 의사결정, 계획성 등의 7개의 하위요인으로 나누었으며 Ashford와 Taylor(1990)는 낙관성, 학습경향, 개방성, 내적통제소재, 일반 자기효능감으로 진로적응성의 요인을 제시하였다. 마찬가지로 Pulakos et al.(2000)도 위기상황 대처, 일 스트레스 대처, 창의적인 문제해결, 불확실성을 다루는 정도, 과제학습, 대인적응성, 문화적응성, 신체적응성 등 8개의 요인을 제안하였다. 진로적응성의 개념을 최초로 제시한 Savickas(2005)는 진로적응성을 자기조절전략으로 설명하면서, 관심(Concern), 통제(Control),

호기심(Curiosity), 자신감(Confidence)의 네 가지 요인으로 구분하였다. 이후의 관련 연구는 Savickas(2005)의 입장을 지지하며 자기조절 기능의 관점에서 관심, 통제, 호기심, 자신감으로 진로적응성의 구성요소를 구분하였다. 그리고 이런 구분에 기초하여 진로적응척도(Career Adapt-Abilities Scale: CAAS)가 개발되었다(Savickas & Porfeli, 2012).

현재까지 다수의 국내 연구(강지혜, 2020; 노윤신, 정철영, 2016; 유인영, 2014; 윤정혜, 2020; 정지은, 2013; 이호진, 김완일, 2016; 탁진국, 이은주, 임그린, 2015)가 진로적응척도를 타당화하였고, 이 도구를 활용하여 실증적 연구가 진행되었다. 관련 국내 연구들은 Savickas(2005)의 입장을 수용하여 진로적응성을 변화하는 직업 환경, 일과 직무, 대인관계 및 자기 자신에게 적응하기 위한 태도와 능력으로 설명하고 있으며, 미래 지향적인 관점에서 자기 조절로의 역할과 개인과 환경 사이의 상호 과정의 중요성을 강조하고 있다(장계영, 2009).

지금까지 논의한 진로적응성의 개념과 구성요소를 종합하면, 진로적응성은 단순한 진로 성장이거나 성숙이 아니라 환경이나 조직의 상황을 고려하고, 새로운 변화를 주도적으로 대응하기 위한 태도였다. 이에 본 연구는 진로적응성을 변화하는 직업 환경에 적절하고 신속하게 대응하기 위한 개인의 태도 및 능력으로 정의하였다.

4. 주요변수의 관계

본 연구의 주요변수는 멘토링 기능, 주도성, 진로적응성 등 3개로 설정하였다. 대부분의 연구가 멘티의 진로와 관련된 효과성에 집중되어 있었기 때문에 멘토의 관점에서 이루어진 멘토링 기능과 진로 관련 변수, 특히 진로적응성과의 직접적인 관계를 다룬 국내·외 연구는 많지 않았다. 다만, 노윤경과 이기학(2012)의 연구는 멘토링 프로그램이 멘토의 진로적응성에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 점을 실증적으로 보고하여, 본 연구의 멘토링 기능과 진로적응성의 관계에 대한 근거를 제공하였다. 구체적으로 노윤경과 이기학(2012)은 대학생이 멘토로서 멘토링 상황을 경험하면서 멘토링이 자기이해 및 사회경제적 재생산의 가치 및 기능 향상에 도움이 된다고 설명하였다. 또한 이 경험은 멘토가 멘티를 위한 봉사과 사회경험으로서 역할을 하며, 진로 전환 등의 주도적 진로적응성 또는 그에 해당하는 행동을 할 수 있도록 작용한다고 설명하였다.

한편, 진로적응성은 아니지만, 멘토링 기능과 진로 관련 변수의 관계를 보고한 연구도 존재하였다. 예를 들어, Moore와 Allen(1996)은 멘토링을 포함한 자원봉사활동에 지원한 청소년이

진로계획능력(career planning ability) 및 진로탐색태도(career exploration attitude) 향상을 경험한다는 점을 주장하였다. 또한 Jackson(2002)은 멘토링 경험이 멘토의 진로 의사결정과 직업 분야 탐색에도 도움이 된다는 것을 보여주었다. 이외에도 대학생 멘토 경험이 진로결정 자기효능감, 진로태도성숙, 진로 확신, 진로 의사결정 등에 정적인 영향을 미친다는 양적·질적인 연구가 다수 보고되었다(김영근, 2020, 노윤경, 이기학, 2012, 배진형, 안정선, 방진희, 2014). 이러한 선행 연구의 결과는 대학생이 멘토 역할을 수행함으로써 진로적응성 또는 이와 관련된 변수의 긍정적 변화가 가능하다는 점을 보여주는 결과였다. 이에 본 연구에서는 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 1. 멘토의 멘토링 기능은 진로적응성에 정(+)¹의 방향으로 유의한 영향을 미칠 것이다.

한편 멘토의 멘토링 기능과 주도성의 관계를 연구한 국내·외 연구가 소수가 보고되었다. 국외 연구로 Ehrlich, Bansford와 Tennect(2004)는 멘토의 학습지도, 다양한 역할 수행, 상호 교류 등과 같은 과업 수행을 하는 것은 멘토의 주도성에 영향을 미친다고 보고하였다. 또한, Eby와 Lockwood(2005)는 멘토가 멘티와 관계를 맺고 멘토링 프로그램을 함께 수행하는 과정에서 개방적이며 주도적인 태도를 함양할 수 있다고 언급하였다. 한편 국내의 경우, 김재현(2014)은 멘토링 경험이 대학생 멘토가 자기인식 구조를 재구성하고 직업 세계를 미리 경험해봄으로서 주도성을 길러줄 뿐 아니라 자기 미래계획 구상에도 중요한 단초를 제공한다고 설명하였다. 비슷한 맥락으로 노윤경과 이기학(2012)은 멘토링 프로그램을 통해 멘토의 주도성이 향상되는 것을 보고하였는데, 주도성이 멘토링 프로그램이라는 공식적인 환경 속에서 멘토가 주도적으로 과업을 처리하는 경험축적의 결과물이라 하였다. 이 외에도 김영근(2020)의 연구에서는 멘토링 경험으로 자아정체감의 하위요인으로서의 주도성이 향상된다고 보고하였다. 따라서 비록 연구의 수가 적고 유사 변수에 대한 연구가 다수인 상황이지만, 대학생 멘토가 멘토링 활동을 통해 멘토링 기능을 수행할 경우 주도성이 향상될 수 있다는 점을 유추할 수 있었다. 따라서 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 2. 멘토의 멘토링 기능은 주도성에 정(+)²의 방향으로 유의한 영향을 미칠 것이다.

마지막으로 주도성과 진로적응성 관계는 다양한 선행연구에서 실증적으로 검증되어왔다. Tolentino et al.(2014)은 개인의 환경과 행동에 영향을 미치는 주도적인 태도와 성향 및 능동적 성격이 진로와 관련하여서도 적극적으로 작용할 것이라는 관점에서 연구를 수행하였다. 대학생들을 대상으로 한 Tolentino et al.(2014)의 연구에서 주도성이 높은 개인일수록 진로적응성이 높게 나타났다. 즉 변화하는 조건에 적응하려는 의지와 함께 주변 환경을 자주적으로 선택하고 변화시키려는 개인의 성향이 업무환경에 적용했을 때에도 마찬가지로 신속하고 적극적으로 반응하여 진로적응성을 높인다는 것이다. 또한, 이호진과 김완일(2016)은 주도성이 높은 개인이 강점활용과 관련된 행동을 많이 하게 되며 자신의 강점을 활용하여 진로와 관련된 행동을 하게 되면 진로적응의 준비도인 진로적응성이 높아진다고 보았다. 다시 말해, 개인적 맥락과 환경적 맥락을 모두 고려하는 태도와 관련한 변수인 진로적응성이 환경에 적응하는 성격특성인 주도성에 영향을 받고 있음을 시사하였다. 비슷한 맥락으로 문승태, 박미하와 양복만(2012)은 진로적응성은 주도성이라는 메커니즘을 통해 불확실한 미래직업환경 안에서 적응을 넘어서 궁극적으로 진로성공을 이루게 할 수 있다고 설명하며 주도성을 진로적응성에 영향을 미치는 주요한 개인변수로 언급하였다. 노윤신과 정철영(2016)은 멘토링 활동이나 이와 유사한 활동에 주도적 성향이 강할수록 자신의 능력을 주도적으로 향상시키고 자신의 능력에 대한 신뢰 수준이 높아지면서 진로적응력이 신장된다는 점을 보고하였다. 이 외에도 다수의 선행연구(강지혜, 2020; 유인영, 2014; Cai et al., 2015; Hou, Wu, & Liu, 2014; Stauffer et al., 2019)가 주도성과 진로적응성의 정적 관계를 긍정적으로 보고하였다. 따라서 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 3. 멘토의 주도성은 진로적응성에 정(+)의 방향으로 유의한 영향을 미칠 것이다.

지금까지의 논의를 보면, 본 연구에서 다루는 멘토링 기능, 주도성, 진로적응성의 관계가 정적으로 존재할 수 있다는 선행연구의 결과를 확인할 수 있었다. 다만 3개 변수가 동시에 연구되어 주도성이 매개변수로서 역할을 하는 것을 검증한 연구는 찾기 어려웠다. 이에 제한적이기는 하지만, 2개 변수씩의 관계를 기반으로 멘토링 기능과 진로적응성의 관계를 주도성이 매개할 수 있다고 가정하였다. 따라서 다음과 같이 가설을 설정하였다.

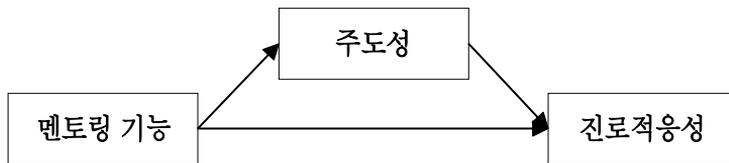
가설 4. 멘토의 멘토링 기능은 주도성을 매개하여 진로적응성에 정(+)의 방향으로 유의한 영

향을 미칠 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형 및 조사도구의 구성

본 연구의 목적을 달성하기 위해 멘토링 기능을 독립변수로, 진로적응성을 종속변수로, 주도성을 매개변수로 지정한 연구모형을 [그림 1]과 같이 구성하였다. 따라서 대학생 멘토의 멘토링 기능은 진로적응성에 직접 영향을 주는 동시에, 주도성을 통해 진로적응성에 간접 영향을 주는 것으로 가정하였다.



[그림 1] 연구모형

연구모형의 각 변수별 설문조사를 위하여 선행연구를 기초로 조사도구를 구성하였다. 조사도구는 조사대상자의 개인특성변수 3개 문항과 연구모형의 세 변수를 측정하는 59개 문항으로 구성되었다. 개인특성변수를 제외한 모든 문항의 척도는 Likert 5점 척도로 구성되었다.

멘토링 기능 조사 도구는 Noe(1988)가 개발하고 이만기(2006)가 변안한 설문지를 청소년 분야에 적합하도록 수정한 서유라(2012)의 도구를 활용하였다. 문항은 총 25문항으로 진로개발 기능 14문항, 심리사회기능 11문항이었다. 문항에는 ‘나는 멘티가 해내기 곤란하거나 힘든 일을 수행하거나 극복하는데 도움을 준다.’, ‘나는 멘티의 성장가능성을 인정해주는 사람들을 자주 접촉할 수 있도록 기회와 책임을 준다.’, ‘나는 멘티가 신뢰감을 갖고 상담했던 내용에 대해 나의 느낌을 유지하고 관련 비밀을 지켜준다.’ 등의 문항이 포함되었다. 관련 선행연구인 서유라(2012)와 Noe(1988)의 연구에서 본 도구의 신뢰도를 분석한 결과, Cronbach의 α 계수가 각각 .890, .879로 안정적이었다. 본 연구에서도 멘토링 기능의 Cronbach의 α 계수 평균이 .899로

안정적인 신뢰도 수준을 보였다.

주도성 척도로는 Seibert, Crant와 Kraimer(1999)가 개발한 척도를 국내의 황애영(2010)이 번안한 버전을 활용하였다. Seibert, Crant와 Kraimer(1999)의 척도는 1개의 하위 요인으로 10개 문항으로 구성되었다. 문항에는 ‘나는 항상 내 삶을 향상시키기 위한 방법을 찾는다.’, ‘내 아이디어를 실현시키기 위해 노력하는 것보다 만족스러운 것은 없다.’, ‘나는 일을 하는데 있어 항상 더 나은 방법을 찾는다.’ 등의 문항이 포함되었다. 황애영과 탁진국(2011) 그리고 강지혜(2020)의 연구에서 Cronbach α 계수 평균이 각각 .900, .870으로 비교적 안정적인 것으로 나타났다. 본 연구에서도 Cronbach α 계수 평균이 .849으로 우수한 신뢰도 수준을 보였다.

진로적응성 도구는 Savickas와 Profeli(2012)가 개발한 CAAS를 Tak(2012)이 번안한 것을 정지은(2013)이 원문에 맞추어 수정한 도구를 사용하였다. 본 척도는 진로 적응성의 4가지 하위 요인인 관심, 통제, 호기심, 자신감을 각각 6문항씩 총 24개의 문항으로 측정하고 있으며, 척도 점수가 높을수록 진로적응성이 높음을 의미하였다. 문항에는 ‘나는 나의 목표를 이루기 위해 필요한 교육 및 진로와 관련된 활동들이 무엇인지 알고 있다.’, ‘나는 나의 목표를 어떻게 달성한 것인지 계획하고 있다.’, ‘나는 내가 가지고 있는 문제에 대해 깊이 탐색한다.’ 등의 문항이 포함되었다. 탁진국, 이은주와 임그린(2015) 그리고 강지혜(2020)의 연구에서 관심, 통제, 호기심, 자신감의 각 하위요인 및 전체 Cronbach α 계수 평균은 .820에서 .940 사이로 양호하게 나타났다. 본 연구에서 Cronbach의 α 계수 평균은 .950였다.

한편, 조사도구의 타당도를 검증하기 위하여 내용타당도 검증을 실시하였다. 내용타당도는 검사문항이 측정하려고 하는 내용을 얼마나 잘 대표하고 있는지를 나타낸다. 본 연구에서는 K대 대학에 재직 중인 교육학 전공교수 1인에게 내용타당도 검증을 실시하였다. 관련 내용타당도 검증에서 문항의 구체적인 표현에서의 수정 등의 의견이 있었으며 이를 반영하여 문항을 보완하였다.

2. 조사대상자의 선정 및 특징

본 연구의 모집단은 대학생 멘토링 경험이 있는 대학생 멘토였다. 하지만 전국의 대학에 있는 대학생 멘토를 모두 조사하는 것은 불가능하여 표본을 선정하였다. 표본을 선정하기 위해 우선 대학생 멘토링 프로그램 운영 기관을 먼저 선정하고 이후 해당 프로그램에 참여한 대학생 멘토를 선정하는 방식을 적용하였다. 특히 대학생 멘토링은 주관 단체에 따라 진행 방법이 상

이하며 관리 주체가 부재한 프로그램이 많으므로(김영근, 2020), 본 연구에서는 체계적으로 대학생 멘토링을 진행하는 기관의 멘토링 프로그램에 참여하고 있는 멘토를 연구 대상으로 선정하였다. 또한 설문조사 및 설문지 회수의 회수율을 높이기 위하여 대학생 멘토링을 장기간 운영하며 멘토를 지속적으로 관리하고 있는 기관을 조사 후 연구진의 검토를 기반으로 조사대상 기관을 선정하였다. 조사결과, M장학재단이 장기간 멘토링 프로그램을 운영하였고, 관련 협조가 가능하여 조사대상 기관으로 선정되었다.

이후 M장학재단과 협의하여 멘토링 프로그램에 참여하는 대학생 멘토를 대상으로 설문조사를 진행하였다. 멘토링에 참여한 대학생 멘토 전원을 대상으로 설문조사 참여 의뢰를 요청하였고 이에 응답한 경우에 조사대상에 포함되었다. 설문조사는 2021년 1월 15일부터 4월 15일까지 약 세 달에 걸쳐 진행되었다. 조사대상자의 표집을 위해 편의표집법(convenience sampling)을 활용하였다. Covid-19 방역지침에 따라 설문지의 배포 및 회수는 Google 온라인 설문조사 방식으로 진행되었다. 설문지는 총 300부가 배포되었고 이 중 251부가 회수되었다. 불성실한 응답 설문지 7부를 제외한 244부를 분석에 활용되었다.

분석에 활용된 설문응답자의 특성을 보면, 남성이 78명(31.8%), 여성이 167명(68.2%)으로 여성이 대다수였다. 학년은 1학년이 27.8%, 2학년 28.6%, 3학년 29.0%, 4학년 이상이 14.7%로 3학년이 가장 많았다. 멘토링 기간은 학기 단위로 하여 1학기 128명(52.2%), 2학기 53명(21.6%), 3학기 20명(8.2%), 4학기 17명(6.9%), 5학기 이상이 27명(11.0%)이었다.

3. 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료를 IBM SPSS Statistics 21.0 한글버전 프로그램을 이용하여 다음의 절차에 따라 분석하였다. 첫째, 조사응답자의 개인배경변수 특성과 주요변수의 분포를 파악하기 위해 기술통계분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구에 대한 타당도를 검증하기 위하여 내용타당도를 검증하였고, Cronbach의 α 계수를 산출하여 신뢰도 분석을 실시하였다. 셋째, 본 연구에서 측정한 독립변수인 멘토링 기능과 종속변수인 진로적응성, 매개변수인 주도성 간의 관련성을 살펴보기 위해 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다.

넷째, 멘토링 기능과 진로적응성의 관계에서 주도성의 매개효과를 알아보기 위하여 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 절차에 따라 중다회귀분석을 통한 매개효과 검정을 실시하였다. Baron과 Kenny(1986)가 제안한 3단계 절차에 따르면, 1단계에서는 독립변수인 멘토링 기능이

매개변수인 주도성에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 2단계에서는 독립변수인 멘토링 기능이 종속변수인 진로적응성에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 하며, 이후 3단계에서는 하나의 회귀방정식에 포함된 독립변수와 매개변수가 종속변수에 미치는 영향이 유의해야 한다. 다섯째, 중다회귀분석의 결과를 가지고 효과분해를 실시하였다. 이 때 독립변수가 종속변수에 직접적으로 미치는 효과를 직접효과라 하며 독립변수가 종속변수에 미치는 영향에 대하여 매개변수를 거치는 효과를 간접효과라 한다. 총 효과란 독립변수가 종속변수에 총체적으로 미치는 영향 즉, 직접효과와 간접효과의 합으로 설명한다. 여섯째, 주도성을 통한 매개효과의 추가적 검증을 위하여 부트스트래핑(bootstrapping) 분석을 실시하였다.

IV. 분석 결과

1. 기술통계 및 상관계수 분석 결과

본 연구에서 설정한 연구모형을 검정하기 전에 연구모형에 포함된 주요변수의 기술통계를 분석하였다. 주요변수의 기술통계를 정리하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 기술통계 분석 결과

변수	기술통계					
	평균	표준편차	최솟값	최댓값	왜도	첨도
멘토링 기능	4.011	.504	2.800	5.000	.012	-.298
주도성	3.774	.549	2.600	5.000	.491	-.118
진로적응성	4.215	.488	2.880	5.000	-.091	-.504

주요변수의 기술통계를 분석한 결과, 독립변수인 멘토링 기능의 평균은 4.011, 표준편차 .504, 최솟값 2.800, 최댓값 5.000로 나타났다. 매개변수인 주도성의 평균은 3.774, 표준편차 .549, 최솟값 2.600, 최댓값 5.000이었고, 종속변수인 진로적응성의 평균은 4.215, 표준편차 .488, 최솟값 2.880, 최댓값 5.000이었다. 기술통계 분석에서 주도성의 평균이 3점대이므로 5 점 척도 응답지를 고려할 때 응답 자료가 지나치게 편포되지는 않은 것으로 판단되었다. 반면

에 멘토링 기능과 진로적응성의 평균은 4.0 이상으로 긍정적 응답이 다소 많은 응답자료였다. 다만 왜도와 첨도 통계량을 보면 일반적인 수용 기준을 넘고 있지 않아서(이일현, 2014), 매개 효과 분석을 위한 응답 자료의 정규성이 어느 정도 수용 가능한 자료로 판단되었다.

다음으로 연구모형에 포함된 주요변수 간의 관련성을 알아보기 위해 Pearson의 적률상관관계 계수를 분석하였다. 분석 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2> 상관관계 분석 결과

	멘토링 기능	주도성	진로적응성
멘토링 기능	1.000		
주도성	.561**	1.000	
진로적응성	.603**	.692**	1.000

** p<.01

주요변수 간의 상관계수를 분석한 결과, 독립변수인 멘토링 기능과 매개변수인 주도성 간의 상관계수는 .561(p<.01)로 유의한 정(+)적 상관관계를 보였다. 다음으로 독립변수인 멘토링 기능과 종속변수인 진로적응성의 상관계수는 .603(p<.01)으로 역시 통계적으로 유의한 정(+)적 상관관계를 보였다. 또한 매개변수인 주도성과 종속변수인 진로적응성의 상관계수는 .692(p<.01)로 역시 유의한 정(+)적 상관관계를 가지는 것으로 조사되었다. 따라서 상관계수의 크기를 고려할 때, 세 변수가 서로 중간 이상의 정적 상관관계를 갖고 있었다. 가장 높은 상관계수를 보이는 경우는 주도성과 진로적응성의 관계였다.

2. 매개효과 분석 결과

대학생 멘토의 멘토링기능과 진로적응성의 관계에서 주도성의 매개효과 검증에 앞서 통제변수인 나이, 성별, 학년, 멘토링기간과 독립변수인 멘토링기능이 종속변수인 진로적응성에 미치는 영향에 대하여 통제회귀분석을 실시하였다. 회귀분석을 실시하기 위하여 종속변수의 자기상관과 독립변수 간 다중공선성을 Durbin-Watson 지수와 VIF 지수를 이용하여 검토하였다. 이는 독립변수인 멘토링기능이 종속변수인 진로적응성의 관계에서 성별, 학력, 소득과 같은 제 3의 변수들이 통제되었을 때에도 멘토링기능과 주도성이 진로적응성에 동일하게 영향을 주는

지 확인하기 위함이다.

종속변수의 자기상관을 검토하기 위해 Durbin-Watson 지수를 살펴본 결과 Durbin-Watson 지수는 2.244로 2에 가까우므로 자기상관이 없이 독립적이다. 또 독립변수 간 다중공선성을 검토하기 위해 VIF 지수를 살펴본 결과 1.064에서 1.711으로 모두 10 미만이므로 다중공선성이 없는 것으로 나타났다. 따라서 이 데이터는 회귀분석을 하기에 적합하다고 할 수 있다. <표 3>의 통제회귀분석을 실시한 결과를 보면 통제변수인 나이, 학년, 멘토링기간은 종속변수인 진로적응성에 영향을 주지 않았지만 성별은 종속변수인 진로적응성에 영향을 주는 것으로 확인되었다. 즉, 성별에 따라 진로적응성이 달라진다고 해석할 수 있다.

<표 3> 통제회귀분석 결과

	B	SE	β	t	p
상수	1.047	.292		3.586	.000
나이	-.003	.011	-.016	-.296	.767
성별	.100	.046	.096	2.160	.032
학년	.031	.027	.066	1.171	.243
멘토링기간	.011	.016	.032	.689	.492
멘토링기능	.302	.053	.312	5.661	.000
주도성	.468	.048	.526	9.797	.000

$R^2=.748$, $adjR^2=.549$, $F=50.426(p<.001)$, Durbin-Watson=2.244

대학생 멘토의 멘토링 기능과 진로적응성의 관계에서 주도성이 어떠한 매개효과를 갖는지를 알아보기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 절차에 따라 분석하였다. 1단계에서는 멘토링 기능을 독립변수로 투입하고 주도성을 종속변수로 투입하여 분석하였다. 분석 결과, R^2 값은 .315로 유의수준 .001에서 통계적으로 유의하였다($F=111.735$, $p=.000$). 멘토링 기능과 주도성의 회귀계수를 분석한 결과, 주도성에 대한 멘토링 기능의 표준화 회귀계수는 .561로 유의수준 .001에서 통계적으로 유의하였다($t=10.570$, $p=.000$). 이는 멘토링 기능이 1단위 증가하면 주도성이 .611 증가하는 것을 의미하였고, 매개효과분석을 위한 1단계가 충족되었다.

2단계에서는 1단계와 동일하게 멘토링 기능을 독립변수로 투입하고 진로적응성을 종속변수로 투입한 회귀방정식의 R^2 값은 .364로 유의수준 .001로 통계적으로 유의하였다($F=138.914$, $p=.000$). 또한 멘토링 기능과 진로적응성 간의 회귀계수를 분석한 결과, 진로적응성에 대한 멘

토링 기능의 표준화 회귀계수가 .603으로 유의수준 .001로 통계적으로 유의하였다($t=11.786$, $p=.000$). 따라서 멘토링 기능이 1단위 증가하면 진로적응성은 .584 단위 증가하였고, 매개효과 분석을 위한 2단계가 충족되었다.

3단계에서 독립변수인 멘토링 기능과 매개변수인 주도성을 독립변수로 투입하고 종속변수인 진로적응성에 대한 영향을 검정하였다. 그 결과 R^2 값은 .542로 유의수준 .001에서 통계적으로 유의하였다($F=145.626$, $p=.000$). 주도성의 매개효과 검정을 위해서 종속변수에 대한 독립변수의 영향은 매개변수와 같이 투입하였을 때 감소해야 한다. <표 3>에서 보듯이 독립변수인 멘토링 기능의 영향은 2단계와 비교하여 보았을 때 β 값이 .603에서 .313으로 감소하였다. 따라서 멘토링 기능과 진로적응성의 관계에서 주도성이 부분 매개(partial mediation)효과를 갖는 것으로 해석되었다. 또한 R^2 의 변화량을 보면 2단계에서 $R^2=.364$ 로 멘토링 기능이 진로적응성에 36.4%의 영향력을 가지고 있었지만 매개변수인 주도성과 함께 투입한 3단계에서 $R^2=.542$ 로 증가하였다. 매개효과 분석 결과는 <표 4>과 같다.

<표 4> 매개효과 분석 결과

	독립변수	B	SE	β	t	F	R^2	종속변수
1단계 (독립→매개)	멘토링 기능	.611	.058	.561	10.570***	111.735***	.315	주도성
2단계 (독립→종속)	멘토링 기능	.584	.050	.603	11.786***	138.914***	.364	진로적응성
3단계 (독립, 매개 →종속)	멘토링 기능	.303	.051	.313	5.991***	145.626***	.542	진로적응성
	주도성	.458	.046	.516	9.864***			

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

효과분해를 위해 직접효과, 간접효과, 총효과를 분석하였다. 멘토링 기능이 진로적응성에 미치는 직접효과는 .313이고 주도성을 통해 진로적응성에 미치는 간접효과는 .290이며, 두 가지 효과를 합한 총효과는 .603으로 나타났다. 따라서 진로적응성에 대한 직접효과로는 주도성이 가장 컸고, 총효과에서는 주도성을 통한 간접효과로 인하여 멘토링기능의 총효과가 가장 컸다.

다음으로 매개효과의 유의성을 보다 엄격히 검정하기 위해서 추가적으로 부트스트래핑분석

을 실시하였다(<표 5> 참조). 5,000개의 부트스트래핑 표본을 생산하여 95% 신뢰구간에서 간접효과를 추정하였으며, 신뢰구간의 하한값과 상한값 사이에 0을 포함하지 않으면 매개효과가 통계적으로 유의하다는 기준에 따라 분석하였다. (Shrout & Bolger, 2002). 주도성이 진로적응성에 미치는 매개효과 계수 값인 .458($p < .001$)의 통계적 유의성 검정을 위한 95% 신뢰구간의 하한값과 상한값이 각각 .358, .556로 나타나 0의 값을 포함하지 않았기에 주도성의 매개효과는 통계적으로 유의하였다.

<표 5> 부트스트래핑 검정 결과

변수	매개효과 계수(B)	표준오차	P	95% 신뢰구간	
				하한	상한
주도성	.458	.050	.001	.358	.556

V. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 대학생 멘토의 멘토링 기능과 진로적응성의 관계에서 주도성의 매개효과를 실증적으로 분석하는 것이었다. 연구목적을 달성하기 위해 M장학재단에서 진행되는 대학생 멘토링 프로그램에 참가한 대학생 멘토 244명을 대상으로 자료를 수집하였으며, 분석 결과에 대한 논의와 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 대학생 멘토의 멘토링 기능이 증가하면 진로적응성도 증가하였다. 본 연구결과는 멘토링 프로그램이 멘토의 진로 발달, 특히 진로미래의 예상되는 업무와 환경변화에 신속하게 대응하는 적응성인 진로적응성에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과와 맥락을 같이 하였다(노윤경, 이기학, 2012; Moore & Allen, 1996). 따라서 본 연구의 결과는 대학생 멘토가 멘토링 과정에서 멘티의 진로개발을 지원하고 사회적인 네트워크를 형성함으로써 진로적응성이 강화될 수 있다는 기존의 연구결과에 긍정적 결과를 추가하는 역할을 하였다. 또한 대학생 멘토링 프로그램에서 멘토에 대한 멘토링의 효과를 살펴본 연구가 많지 않다는 점을 고려할 때, 멘토링의 멘토에 대한 진로 관련 효과 발생에 대한 실증적 분석결과를 축적하는데 긍정적 역할을 하였다.

본 연구의 결과는 기본적으로 대학생 멘토링 프로그램, 특히 또래 멘토링 프로그램을 통해 긍정적 진로 관련 효과를 달성할 수 있고 이를 통한 대학생 멘토링 프로그램의 확대에 대한 실증적 근거를 제공하였다. 대학 시기는 대학생이 사회에 나가기 전에 진로를 탐색하고 준비하는 중요한 시기이다. 따라서 대학 시기 동안 멘토링 프로그램을 포함한 진로발달에 도움이 되는 경험이 필요하다. 그만큼 대학생 멘토링 프로그램을 제공하여 멘토와 멘티 모두에게 진로 관련 도움이 되는 지원 방안이 필요하다. 그런데 본 연구의 결과를 고려할 때, 멘토링 프로그램을 대학생에게 적용하고 멘토링 기능을 적절히 수행할 수 있도록 지원한다면, 진로 관련 효과인 진로적응성을 강화하는데 긍정적 효과를 거둘 수 있을 것으로 기대되었다. 특히 진로적응성은 다양하고 유연한 직업세계의 변화로 여러 번의 진로전환이 필요한 미래사회에서 핵심역량으로 주목받고 있다(나미현, 2018; 강지혜, 2020). 따라서 대학생의 진로적응성을 강화하기 위한 또래 멘토링 프로그램을 확장하는 것은 시기적으로 더욱 필요하다는 점에서 본 연구의 의의가 크다고 평가되었다.

둘째, 멘토링 기능은 주도성에 정적인 영향을 주었다. 이런 결과는 대학생 멘토가 멘토로서의 역할을 적절하게 수행할수록 주도성이 강화된다는 것을 의미하였다. 멘토링 관계와 프로그램 환경에서 멘토가 멘티의 학습지도, 다양한 역할 수행, 상호 교류 등과 같은 과업 수행을 하는 것, 즉 멘토링 기능을 수행하는 것은 멘토의 주도성에 영향을 미치게 된다는 기존의 선행연구(김재현, 2014; 노윤경, 이기학, 2012; Eby & Lockwood, 2005; Ehrich, Bansford, & Tennect, 2004)와 일관된 결과였다.

관련 선행연구는 멘토링 활동과 기능 수행은 멘토에게 자아를 성찰하고 자기인식 구조를 재구성하는 기회를 제공하는 것으로 설명하였다. 즉, 가르치는 사람 또는 학습이나 활동을 안내하는 사람은 자신이 이런 활동을 준비하면서 스스로 깨닫고 새로운 것을 배우는 기회를 갖게 된다는 것이다. 그리고 사전의 준비를 넘어서 멘티와의 대화와 공동 작업 등을 통해서도 멘토는 새로운 이해를 하게 된다(Eby & Lockwood, 2005; Ehrich, Bansford, & Tennect, 2004). 더불어 이런 활동은 자신이 주도적으로 준비하고 계획하고 실행해야 한다는 점에서 멘토의 주도성을 강화하는 기회가 될 수 있다. 다만 본 연구는 멘토링 기능과 주도성의 통계적 관계를 검증하는 것에만 집중되어 있어서, 두 변수의 관계가 어떻게 발생하는 것이고 어떤 과정이나 멘토의 변화 단계가 존재하는지는 확인하기 어려웠다. 이에 향후 연구에서는 다양한 변수를 활용하거나 질적 자료를 상세하게 분석하는 방법을 활용하여, 멘토링 기능과 주도성의 관계를 확인하

고 세분화하는 작업이 필요한 것으로 판단되었다.

셋째, 멘토의 주도성은 진로적응성에 정적 영향을 주었다. 이는 높은 주도성을 가진 개인일 수록 진로준비나 환경변화에 적극적으로 반응할 것이라는 선행연구(강지혜, 2020; 노윤신, 정철영, 2016; 유인영, 2014; 이호진, 김완일, 2016; Cai et al., 2015; Hou, Wu, & Liu, 2014; Stauffer et al., 2019; Tolentino et al., 2014) 결과를 지지하는 것이었다. 관련 선행연구의 논의를 보면, 주도적인 사람들 또는 주도성이 강한 역할을 하는 사람들은 다양한 상황에서 자신이 스스로 해결책을 고민하고 찾고, 필요한 환경 조건을 변경하는 등의 진로적응성을 발휘하는 경향이 존재하였다. 즉, 진로적응성의 관점에서 보면, 주도성이 강한 사람은 자신의 경력을 발전시키기 위해 스스로 가능한 기회를 찾거나 만들어내는 등의 활동을 적극적으로 한다는 것이다. 이런 것과 관련하여 최근에는 잡크래프팅(job crafting)에 대한 연구와 논의도 확장되고 있다. 잡크래프팅은 직무로 한정되기는 하지만, 스스로 필요한 일을 만들어내는 주도성과 적응성을 표현하는 것이었다(유정록, 2021).

진로적응성은 현대 직업사회의 빠른 변화에 대응하기 위한 것이기도 하지만, 환경적 요인을 변경시킬 수 있거나 잡크래프팅처럼 새로운 직업을 창출하는 것과도 관련된다(유정록, 2021). 이런 측면에서 대학생 멘토에게 진로적응성을 강화하는 것은 수동적으로 변화하는 직업에 적응하는 것을 넘어서, 새로운 도전을 만들고 이를 활용하여 변화를 주도하는 역할을 가능하게 할 수 있다(강지혜, 2020). 이에 본 연구의 결과를 고려할 때, 대학생 멘토링의 주요한 목적으로 진로적응성을 반영하고 또 멘토를 위한 교육이나 멘토링 프로그램에서 진로적응성을 고려하는 것이 필요하다는 시사점을 얻을 수 있었다.

넷째, 주도성이 멘토링 기능과 진로적응성의 관계를 부분 매개하였다. 특히 주도성을 통한 간접효과는 멘토링 기능이 진로적응성에 주는 직접효과만큼 큰 효과를 보였다. 이런 결과는 대학생의 멘토링 사례연구를 통해 멘토링의 효과를 분석한 이용찬(2016)의 결과를 지지했다. 또한 대학생의 다양한 경험과 주도성 및 진로적응성의 구조적관계를 분석한 문승태 외(2012)의 연구와도 맥락을 같이 하였다.

본 연구에서 제시된 대학생 멘토의 멘토링 기능과 진로적응성을 주도성이 매개하는 간접 경로의 실증적 검증 결과는 진로적응성과 멘토링 기능의 관계를 더욱 심화하여 이해할 수 있는 학술적 근거를 제공하는 것이었다. 특히 주도성을 통한 매개효과인 간접효과의 크기가 상당한 수준이었고 이로 인하여 진로적응성에 영향을 주는 총효과의 순위가 달라졌다. 이런 결과는 후

속 연구에 의해 달라질 수는 있으나, 주도성을 통한 진로적응성의 강화의 전략이나 노력이 필요하고 또 의미를 갖는다는 점을 시사하는 것이었다. 구체적으로는 대학생 멘토링을 통해 멘토에게 진로 관련 효과를 강화하기 위해, 주도성을 강화하기 위한 노력을 고려하는 것이 우선적으로 추천될 수 있었다. 예를 들어, 주도성이 멘토의 특성이나 성격이라는 점에서 쉽게 변화가 가능한 것은 아니지만, 주도성을 강화할 수 있는 멘토 대상 교육프로그램의 제공, 멘토 주도성 강화를 위한 다양한 인정과 보상 제공 등의 다양한 방법을 설계하고 실행하는 것이 시사점으로 제공될 수 있었다.

위와 같은 논의와 결론을 해석하고 적용하는데 다음의 한계점이 존재하였다. 첫째, M장학 재단에서 운영하는 멘토링 프로그램에 참여하고 있는 멘토를 대상으로 표본을 한정하여 연구 결과의 일반화에 한계가 존재하였다. 이에 후속 연구에서는 다양한 멘토링 프로그램의 멘토를 대상으로 연구를 수행하는 것이 추천되었다. 둘째, 멘토링의 참여한 학생의 멘토링 참여 이전 주도성과 진로적응성의 차이가 결과에 영향을 주었을 수 있다. 이는 횡단연구의 한계로서 이후 멘토링 초기 시점과 종료 시점의 차이를 연구하는 종단연구의 필요성을 시사한다. 셋째, 본 연구의 결과는 변수간의 관계를 양적으로만 분석하여 변수간의 관계가 발생하는 세밀한 과정이나 멘토의 내면의 변화를 추적하는 데에는 한계가 존재하였다. 이에 후속 연구는 본 연구의 연구모형에 관련되는 현상을 중심으로 질적 연구를 수행하여 상세한 현상 분석을 실시하는 것이 추천된다.

참고문헌

- 강금원(2012). 변혁적 리더십과 부하의 개인 주도성이 개별적 특이거래와 조직유효성에 미치는 영향. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 강정애, 이윤화(2005). 멘토링 기능이 멘티의 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 자기효능감의 조절효과를 중심으로. 조직과 인사관리연구, 29(2), 233-257.
- 강지혜(2020). 고등학생의 낙관성과 진로관여행동의 관계에서 주도성과 진로적응성의 매개효과. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 경상일보(2013). 학생이 학생을 가르치는 '대학생 멘토링'. <<http://www.ksilbo.co.kr/news/articleView.html?idxno=421537>>에서 2021년 11월 10일 검색.
- 권기남, 유순화, 윤경미(2017). 지각된 진로장벽과 우연대처기술이 대학생의 진로적응성에 미치는 영향. 교육혁신연구, 27(3), 283-305.
- 김경준, 집지혜, 김영지(2013). 청소년 또매멘토링의 효과에 대한 질적 연구. 한국청소년연구, 24(3), 287-321.
- 김민선, 신용주(2005). 멘토링이 멘티의 조직사회화에 미치는 영향: 패션 머천다이저와 디자이너를 중심으로. Family and Environment Research, 43(3), 75-89.
- 김민정, 오홍석, 김민수(2006). 조직 내 개인의 멘토링 네트워크 특성이 멘토링 기능에 미치는 영향에 관한 연구. 한국심리학회지 산업 및 조직, 19(2), 229-258.
- 김선희(2010). 멘토링 활동이 유치원교사의 전문성 발달에 미치는 영향. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김수미, 정경은(2013). 대학생 신입생의 대학생활적응과 학업적 자기효능감 향상을 위한 멘토링 프로그램 효과 연구. 청소년시설환경, 11(4), 201-210.
- 김영근(2020). 대학생 멘토링 프로그램의 멘토 경험이 자아정체감, 진로결정자기효능감, 진로결정수준에 미치는 영향. 우석대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김영우(2016). 멘토링기능이 진로성숙도에 미치는 영향: 수업몰입도의 매개효과를 중심으로. 세종대학교 관광대학원 석사학위논문.
- 김재현(2014). 대학생의 토론수업 멘토링 참여 경험분석. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김지연, 정소연(2010). 청소년 멘토링활동 효과 측정. 서울: 한국청소년정책연구원 연구보고서.
- 김태형, 신완룡(1999). 멘토링 기능과 조직몰입과의 관련성. 경영연구, 3(1), 99-121.
- 김해룡, 권영혜(2013). 멘토의 수퍼리더십이 멘토링 기능과 멘티의 셀프리더십 및 태도에 미치는 영향에 관한 연구: 비공식 멘토링을 중심으로. 한국산업경영학회 발표논문집(pp. 48-73). 한국산업경영학회.
- 나미현(2018). 진로적응성 개념에 대한 이론적 고찰과 진로상담에의 적용. 고려대학교 대학원 석사학위논문.

- 노윤경, 이기학(2012). 대학생의 진로태도성숙에 대한 멘토 경험의 효과. 한국심리학회 학술대회 논문집(pp. 330-330).
- 노윤경, 이기학(2012). 멘토경험이 대학생의 진로적응성에 미치는 효과. 아시아교육연구, 13(3), 233-252.
- 노윤신, 정철영(2016). 대학생의 진로적응력과 주도적 성향, 진로탐색행동, 진로의사결정 자기효능감의 구조관계. 농업교육과 인적자원개발, 48(2), 55-81.
- 류재석(2008). 멘토링 활동 핸드북: 인간경영을 주도하는 리더 즉 포괄적인 존재-멘토링. 과주: 한국학술정보.
- 문승태, 박미하, 양복만(2012). 대학생의 인간관계와 학습의 자기주도성 및 진로적응성의 관계. 진로교육연구, 25(3), 39-60.
- 박태수(2007). 멘토링이 골프장조직에 미치는 영향. 한국사회체육학회지, 31, 261-278.
- 박혜원, 장원섭(2010). 기업 내 공식적, 비공식적 멘토링 유형에 따른 멘토와 멘티의 관계적 특성이 멘토링 기능에 미치는 영향. 직업교육연구, 29(4), 329-347.
- 배선희(2005). 몬테소리교육이 유아의 자기주도성과 대인관계형성 능력에 미치는 영향. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 배진형, 안정선, 방진희(2014). 멘토링 활동 참여 경험에서의 멘토의 성장과 도전: H대학교 멘토링 프로그램의 평가 사례를 중심으로. 사회복지 실천과 연구, 11, 95-144.
- 서울시자원봉사센터(2021). 코시국에도 대학생들이 펼치는 멘토링 봉사활동 SSUL. <<http://volunteer.seoul.go.kr/index.html?menu=127&bbsno=263&boardno=663&ztg=r00ABXQAOzjYWxsIHR5cGU9ImJvYXJkIiBubz0iNjYzIiBza2luPSJ2b2x1bnRlZXJfbm9ybWFsIj48L2NhbGw%2B&siten=1&act=view>>에서 2021년 11월 10일 검색.
- 서유라(2012). 청소년 멘토링 구성요인이 멘토링 기능수행에 미치는 영향. 대구가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 송기욱(2014). 외식 종사자의 멘토링 역할이 감정표현 및 자아존중감에 미치는 연구. Culinary Science & Hospitality Research, 20(3), 186-200.
- 신영숙(2010). 주도성 및 상사의 지원과 직무몰입의 관계에서 경력계획 실천행동의 역할. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 오미선, 권일남(2012). 멘토의 공감능력이 멘토링관계와 멘티의 자아존중감에 미치는 영향. 청소년학연구, 19(7), 119-136.
- 유순화(2018). 여대생의 생애목표와 진로적응성 간의 관계. 여성학연구, 28(2), 283-310.
- 유인영(2014). 대학생들의 자기주도성이 진로적응성에 미치는 영향: 감정 활용을 매개변인으로. 광운대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유정록(2021). 직무·개인특성이 적응적 수행에 주는 영향: 상담전문가의 경력역량과 무형식학습의 매개효과를 중심으로. 경북대학교 대학원 박사학위논문.

- 윤정혜(2020). 대학생의 진로결정자기효능감이 진로준비행동과 진로적응성에 미치는 영향. 국제뇌교육종합대학원대학교 박사학위논문.
- 이만기(2006). 멘토링의 매개효과 및 조절효과에 관한 연구. 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 이수분(2016). 여대생의 진로지향성과 진로적응성의 관계에서 진로준비행동의 매개효과. 진로교육연구, 29(2), 49-68.
- 이용찬(2016). 멘티·멘토로서 대학생의 멘토링 경험에 관한 사례연구. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 이일현(2014). EasyFlow 회귀분석. 서울: 한나래아카데미.
- 이형룡, 이용문, 안윤영(2009). 호텔직원의 멘토링 기능 지각이 경력몰입 및 팀 몰입에 미치는 영향: 호텔직원의 성격유형에 따른 조절효과를 중심으로. 호텔경영학연구, 18(2), 1-26.
- 이호진, 김원일(2016). 특성화 고등학생의 주도성과 진로적응성의 관계에서 진로결정 자기효능감과 강점 활용의 매개효과. 청소년학연구, 23(8), 311-333.
- 임재문, 김성섭(2009). 멘토링 운영 유형에 따른 호텔직원의 멘토링 기능에 대한 인식 비교. 호텔관광연구, 11(1), 291-303.
- 장계영(2009). 대학생 진로적응성 척도 개발. 숙명여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 장계영, 김봉환(2011). 대학생 진로적응성 척도 개발. 상담학연구, 12(2), 539-558.
- 장복진(2018). 직장내 따돌림과 조직 시민행동, 조직 지원인식, 주도적 성격 및 정치적 기술의 인과모형 검증. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 정미향(2004). 호텔조직에 있어서 멘토링 관계가 조직성공에 미치는 영향에 관한 연구. 세종대학교 대학원 박사학위논문.
- 정지은(2013). 대학생의 진로적응성과 사회적지지, 자이존중감 및 자기주도학습의 인과적 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 조맹숙(2020). 유아교사의 자기주도성, 자기효능감, 긍정적 착각이 조직몰입에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 최규하(2016). 대학생 진로적응성 향상 프로그램 개발 연구. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 최세경, 강정애(2016). 멘토링을 통한 대학생 역량개선 및 진로진출. 취업진로연구, 6(2), 1-18.
- 최이원(2013). 중학생 멘토링 경험이 자아정체감 형성에 미치는 영향. 명지대학교 대학원 석사학위논문.
- 최현민(2017). 멘토링 유형과 멘토의 기능적 특성이 멘티의 자기효능감과 조직몰입 변화에 미치는 영향. 농업교육과 인적자원개발, 49(1), 113-133.
- 탁진국, 이은주, 임그린(2015). 경력적응성 척도의 타당화 검증. 한국심리학회지, 28(4), 591-608.
- 황동주, 김진호(2015). 청소년 멘토링활동이 청소년멘토의 자기효능감과 사회적 기술에 미치는 영향. 청소년문화포럼, 15, 139-164.
- 황애영(2010). 주도성이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 프로틴 경력지향의 매개효과를 중심으로. 광운대학교 대학원 석사학위논문.

- 황애영, 탁진국(2011). 주도성이 주관적 경력성공에 미치는 영향. *한국심리학회지 산업 및 조직*, 24(2), 409-428.
- Ashford, S. J., & Taylor, M. S. (1990). Adaptation to work transition: An integration approach. In G. R. Ferris & K. M. Rowland (Eds.). *Research in Personnel and Human Resources Management*(pp. 1-29). Greenwich, CT: JAI Press.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Bozeman, B., & Feeney, M. K. (2007). Toward a useful theory of mentoring: A conceptual analysis and critique. *Administration and Society*, 39(6), 719-739.
- Burke, R. J. (1984). Mentors in organizations. *Group and Organization Studies*, 9(3), 353-372.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., Li, Q., Han, X., Jiang P., Fang, Z., & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94.
- Crant, J. M. (1995). The proactive personality scale and objective job performances among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532.
- Eby, L. T., & Lockwood, A. (2005). Proteges' and mentors' reactions to participating in formal mentoring programs: A qualitative investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 441-459.
- Ehrlich, L. C., Bansford, B., & Tennect, L. (2004). Formal mentoring programs in education and other professions: A review of the literature. *Educational Administration Quarterly*, 40(4), 518-540.
- Frese, M., Garst, H., & Fay, D. (2007). Making things happen: Reciprocal relationships between work characteristics and personal initiative in a four-wave longitudinal structural equation model. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1084-1102.
- Fritz, C. & Sonnentag, S. (2009). Antecedents of day-level proactive behavior: A look at job stressors and positive affect during the workday. *Journal of Management*, 35(1), 94-111.
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality*, 42(6), 903-912.

- Jackson, Y. M (2002). Mentoring for delinquent children: An outcome study with young adolescent children. *Journal of Youth and Adolescence*, 31(2), 115–122.
- Jekielek, S., Moore, K. A., & Hair, E. C. (2002). *Mentoring programs and youth development*. Washington D. C.: Edna McConnell Clark Foundation.
- Kim, S. W., & Chang, K. R. (2005). The effects of mentoring on organizational socialization for intercollegiate athletes. *Korea Journal of Sociology of Sport*, 20(1), 37–45.
- Kram, K. E. (1983). Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 608–625.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- McArdle, S., Water, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247–264.
- Moore, C. W., & Allen, J. P. (1996). The effects of volunteering on the young volunteer. *The Journal of Primary Prevention*, 17(2), 231–258.
- Murray, M. (2002). *Beyond the Myths and Magic of Mentoring: How to Facilitate an Effective Mentoring Process*. SF: Jossey-Bass
- Noe, R. A. (1988). An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personnel Psychology*, 41(3), 457–479.
- Podsakoff, P. M., McJenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612–624.
- Ragins, B. R. (1989). Barriers to mentoring: The female manager's dilemma. *Human Relations*, 42(1), 1–22.
- Ragins, B. R., & Scandura, T. A. (1999). Burden or blessing expected costs and benefits of being a mentor. *Journal of Organizational behavior*, 20, 493–509.
- Rhodes, J. E., Grossman, J. B., & Resch N. L. (2000). Agents of Change: Pathways through which mentoring relationships influence adolescents' academic adjustment. *Child Development*, 71(6), 1662–1671.
- Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life–span, life–space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259.

- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Eds.), *Career choice and development*(pp. 149–205). San Francisco, CA: Jossey–Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*(pp. 42–70). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt–Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behaviour*, *80*(3), 661–673.
- Scandura, T. A. (1992). Mentorship and career mobility: An empirical investigation, *Journal of Organizational Behavior*, *13*(2), 169–174.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, *84*(3), 416–427.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and non experimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Method*, *7*(4), 422–445.
- Stauffer, S. D., Abessolo, M., Zecca, G., & Rossier, J. (2019). French language translation and validation of the protean and boundaryless career attitudes scales: Relationships to proactive personality, career adaptability, and career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, *27*(2), 337–357.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counseling*, *9*(2), 194–201.
- Tak, J. K. (2012). Career Adapt–Abilities Scale–Korea Form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 712–715.
- Tolentino, L. R., Garcia, J. M., Lu, V. N., Restubog S. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(1), 39–48.

논문접수일: 2021년 10월 31일

논문심사일: 2021년 11월 26일

게재확정일: 2021년 12월 09일

ABSTRACT

A Mediated Effect of Proactive Personality Between Mentoring Functions and Career Adaptation of Student Mentors: Focusing on a Mentoring Program in University

Sangyeon Park (Kyungpook National University)

Soohyun Kwon (Kyungpook National University)

Sungeui Kim (Kyungpook National University)

Youngsup Hyun (Kyungpook National University)

Due to the global economic downturn and the instability of the job market, it is difficult for university graduates to find a job. Nevertheless, the high turnover and retirement rates of new employees means that they have difficulties in successfully adapting to and coping with the employment environment after being employed. As the importance of career adaptability is emphasized, a number of domestic universities are currently operating mentoring programs as part of their educational experience. The purpose of this study is to empirically test the mediating effect of Proactive Personality between Mentoring Functions and Career Adaptability of the university students. In order to achieve the research purpose, the written surveys were conducted for the university students who participated in the mentoring program. According to the procedure suggested by Baron & Kenny(1986), multiple regression analysis was applied. In addition, bootstrapping was performed to verify the statistical significance. The results of this study obtained through such processes are as follows; First, Mentoring Functions of the mentors had a positive effect on Career Adaptability. Second, Proactive Personality had a positive effect on Career Adaptability of the mentors. Third, Proactive Personality was found to partially mediate the relationship between Mentoring Functions and Career Adaptability of the mentors. Based on the above analysis results, the discussions and implications were suggested.

[Keywords] Student mentor in university mentoring program, Mentoring functions, Career adaptation, Proactive personality