

멘토링 기능이 패션 관련 학과 대학생의 학과적응에 미치는 영향 -자기효능감과 멘토역량의 조절효과-

박현희 · 이승민*†

경북대학교 경영학부, *한국폴리텍대학 섬유패션캠퍼스 패션마케팅과

The Influence of Mentoring Function on Department Adaptation of University Students in a Fashion Related Department -The Moderating Role of Self-efficacy and Mentor Competence-

Hyun Hee Park · Seung Min Lee*†

School of Business Administration, Kyungpook National University

*Dept. of Fashion Marketing, Textiles & Fashion Campus of Korea Polytechnic
접수일(2012년 7월 10일), 수정일(2012년 9월 11일), 게재확정일(2012년 9월 20일)

Abstract

This study examines the influence of mentoring function on major adaptation of university students in a fashion related department and identifies the moderating role of self-efficacy and mentor competence on the effectiveness of a fashion mentoring function. Questionnaire data were gathered from 266 university students in a fashion related department with previous experience in a mentoring program. The results showed that the psychosocial function, sensitivity developmental function, and the fashion career developmental function had a positive impact on the department adaptation (adaptation for professor and adaptation for learning). In addition, there were moderating effects of self-efficacy on the influence of the fashion career developmental function on professor adaptation and the moderating effects of mentor competence on the influence of the sensitivity developmental function on professor adaptation. The results of this study provide various guidelines for professors or administrators of fashion related departments who are interested in mentoring systems.

Key words: Mentoring function, Department adaptation, Self-efficacy, Mentor competence; 멘토링 기능, 학과적응, 자기효능감, 멘토역량

I. 서 론

1990년대까지만 해도 국내패션산업은 시장규모가 확대되고 매출액이 증대되던 고도 성장기였다. 따라서, 패션산업의 규모가 확대되면서 패션전문인력의 수요가 급증하였고 패션 관련 학과의 인기도 대단히 높았으며 학생 수도 급상승하였다. 그러나 최근 들어 인구의 자연감

소와 패션 관련 분야의 취업률 및 선호도 저하로 인하여, 입학지원자 수가 감소하고 있는 추세이며 재학생의 전과나 학업포기 등의 이탈률도 높아지고 있어, 각 대학은 학생확보 및 유지 문제로 심각하게 고민하고 있는 실정이다(Lee, 2005).

따라서 패션 관련 학과들은 학생들의 양성률(대학을 입학한 후 학업을 마치고 졸업하는 졸업생 수) 및 취업율을 높이기 위해 소그룹 지도교수제를 통한 전사적인 학생관리를 비롯하여 멘토(mentor)·멘티(mentee)의 만남

†Corresponding author

E-mail: f-marketing@hanmail.net

을 통하여 졸업생과 재학생과의 유대관계를 돈독히 하는 멘토링(mentoring) 관련 프로그램을 활성화시키고 있다.

멘토링은 삶이나 경력에 도움을 주고받는 멘토와 멘티간에 이루어지는 상호적인 관계를 의미하며 개인에게 심리적, 사회적으로 긍정적인 도움을 주는 것으로 알려져 있어 다양한 조직 및 집단을 대상으로 그 효과를 실증하는 연구가 많이 수행되어 왔다(Eby et al., 2008; Han, 2010; Kim, 2010; Kram, 1983; Mo, 2011).

그러나, 지금까지 실시된 기존 연구들은 주로 기업의 멘토링 제도를 중심으로 연구가 진행되었고, 대학생을 대상으로 멘토링 기능의 효과를 살펴본 연구는 제한적이다. 특히, 전공 특유성이 높은 패션 관련 학과 학생들을 대상으로 하여 멘토링 기능의 효과성을 살펴본 연구는 전무한 실정이다. 또한, 멘토가 멘토링 관계에서 주도적 역할을 한다는 점에서 멘토의 역할은 멘토링 시스템이 원활하게 진행되는데 매우 중요하다고 할 수 있다. 만일 멘토가 역량이 떨어지거나 자세가 불량하다면 멘토링을 통한 긍정적인 성과를 기대하기 힘들다(Lee & Lee, 2006). 그리고 자기효능감은 자아정체감, 자신감 및 대인관계에서 중요한 의미를 갖는데(Bandura, 1997), 멘토와 멘티의 관계도 일종의 대인관계에 해당하므로 자기효능감에 따라 멘토링 기능의 효과가 달라질 수 있을 것이다. Sok et al.(2006)은 자기효능감이 높을수록 대인관계능력도 높은 것으로 보고하고 있다.

이에 본 연구에서는 멘토링 경험이 있는 패션 관련 학과 학생들을 대상으로 멘토링 기능이 학과적응에 미치는 영향을 알아보고 개인특성변인으로서의 자기효능감과 멘티에 의해 지각된 멘토역량의 조절효과를 실증적으로 검증하고자 한다. 본 연구를 통한 연구결과는 패션학과 차원에서 패션학과의 비전, 가치관, 조직문화를 강화·유지하는 데 도움이 될 뿐만 아니라 패션 관련 핵심인재를 육성·유지하고 패션학과 신입생에 대한 대학 및 학과적응도를 향상시키는데 유용한 정보를 제공해 줄 수 있을 것이라 생각된다.

II. 이론적 고찰 및 가설설정

1. 멘토링 기능

디지털화와 유비쿼터스 및 지식기반사회로 대변되는 환경변화를 감안할 때 소품종 다량 생산체제하의 인재 육성 및 교육방식으로는 생존과 유지가 불가능하며 이를 극복하는 대안적 교육훈련방식의 하나로 멘토링이

많이 언급되고 있다. 이에 많은 기업들은 멘토링을 도입하면서 일반화되고 확인된 기능으로 경력개발 기능, 사회심리 기능, 역할모형 기능 등을 제안해왔다. 학자들에 따라서 각 기능을 조합하고 믹스하여 그 기능들을 다양한 형태로 제시하지만 대체적으로 언급한 3가지 범주 내에서 그 기능을 요약해 볼 수 있다(Jang & Noh, 2011).

Kram(1983)의 연구는 멘토링 기능에 대해 가장 체계적이고 상세하게 기술하고 있어 기존의 연구에서 가장 많이 인용되고 있는데, 공기업에 종사하는 18명의 관리자 들을 대상으로 심층면접을 한 결과, 멘토가 제공하는 주요 기능을 경력 관련 기능과 사회심리 기능으로 분류하였다. 그리고 Kram(1983)의 분류에는 역할모형이 사회심리 기능에 포함되어 있는 것이 특징이며, 경력 관련 기능은 조직 내의 멘토파워와 포지션에 의해 영향을 받고 사회심리 기능은 상호관계의 질적인 면과 감정적인 활동에 영향을 받는다고 하였다. 이 후에 많은 연구들에서는 멘토링의 기능을 경력 관련 기능, 사회심리 기능, 역할모형 기능의 세 가지 범주로 제시해오고 있다(Han, 2010; Higgins & Kram, 2001; Mo, 2011; Weng et al., 2010).

본 연구에서는 이러한 선행연구들에 근거하여 패션 관련 전공자들을 대상으로 하여 정성적·정량적 연구를 실시하여 패션멘토링 기능을 제시한 Lee and Park(2012)의 연구결과에 근거하여 감성개발 기능, 사회심리 기능, 패션경력개발 기능을 멘토링 기능의 구성요인으로 사용하고자 한다.

2. 학과적응

학과적응은 학과에 대해 느끼는 주관적 경험과 감정을 의미하는데, 이것은 개인적 특성과 학과를 둘러싼 환경과의 상호작용에 의해 형성된다. 학과적응 문제는 자신감이나 긍정적인 자아개념 형성, 그리고 미래의 직업 선택이나 본인 자신의 인생설계에 많은 영향을 주기 때문에 대학생활 중 가장 중요한 의미를 갖는 영역이라 할 수 있으며, 교육에 관여하는 모든 사람들에게게도 끊임없는 관심사이다(Jang, 2009). 학생이 학과를 선택할 때 여러 가지 요인을 고려하는 것은 졸업 후의 진로 및 취업을 생각하고 있기 때문이다(Kimweli & Richards, 1999). 이는 바람직한 학과선택 뿐만 아니라 자신이 선택한 학과에서 계속적인 만족을 추구하고 스스로 발달적 과제에 대처하며 의사결정을 하는 '적응'의 문제라 할 수 있다(Arthur & Hiebert, 1996; Koo, 1998). 이러한 관점에서 학과적응은 학생이 선택한 학과환경과의 지속적인

상호작용 과정에서 서로 조화를 이룬 긍정적인 결과라 할 수 있으며(Herr & Niles, 1997), 학과에서 학생이 모든 여건에 맞는 조화로운 관계를 변화시킴으로서 바르게 수용하는 것을 의미한다.

이와 관련된 선행연구로 무용연습환경과 학과적응과의 관계를 알아본 Jo(2007)의 연구에 따르면 개인환경(무용연습비용, 가족의 지원, 무용연습의 갈등)은 학과적응에 유의한 영향을 미치지 않았으나, 교육환경(그룹 수에 대한 만족, 무용연습을 위한 캠퍼스 환경만족, 연습운영의 융통성)과 인적환경(교수와의 친밀도, 연습분위기 만족)에 대한 만족도가 높을수록 학과적응이 높아진다고 하였다. Lee et al.(2005)은 근거이론방법론을 이용하여 간호학과 안에서 남자 간호학생들이 겪는 학과 적응의 의미체계를 파악한 결과, 간호학과 남학생들이 대학생활을 성공적으로 보낼 수 있는 방법으로 성공적인 역할모델 제시, 남자 선배와의 멘토제 시행, 지도교수와의 1:1 상담을 통해 개개인에게 맞는 적응방법 찾기 등을 제안하였다.

이러한 선행연구들을 살펴볼 때 멘토링 기능과 패션 관련 학과적응과의 관계를 알아보는 것은 패션 관련 학과 적응에 대한 경험적 자료를 제공할 뿐만 아니라 학생들의 중도탈락을 예방하고 학과적응 수준을 높이는 데 도움이 될 수 있을 것이라 생각된다. 특히 본 연구에서는 멘토링 기능과 관련성이 높은 학과적응 요인인 교수적응과 학습적응의 두 가지 구성요인을 사용하고자 한다.

3. 자기효능감

Bandura(1985)에 의하면 자기효능감이란 특정 과제를 수행하기 위해 요구되는 행위를 조작하고 실행해 나가는 자신의 능력에 대한 확신이며, 적절한 수준의 능력과 동기를 가지고 있는 경우 자기효능감은 개인이 과제를 시작하고 지속시키는 데 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 자기효능감은 인간의 유능성 형성체계에서 중요한 요인으로 작용하므로 비슷한 기술을 가진 서로 다른 사람들이나 서로 다른 환경에 처한 동일한 사람이라 할지라도, 자기효능감에 따라 과업수행을 잘 할 수도 있고 그렇지 못할 수도 있다(Bandura, 1997). 특정 상황에서 강한 자기효능감을 가진 사람은 상황의 요구에 노력과 집중을 다할 것이고, 어려움과 장애물에 직면했을 때보다 열심히, 그리고 보다 지속적으로 그 목표를 위해 노력할 것이다.

자기효능감은 대학생활적응을 예측해주는 개인 내적 변인으로 꾸준히 연구되어왔는데(Hirose et al., 1999; Lee, 2010; Lee & Yu, 2008), 이와 관련하여 선행연구들을 살펴보면 자기효능감과 대학생활적응은 일관되게 정적 상관을 보고하고 있으며(Hirose et al., 1999; Park, 2003), 학업성취도, 학교생활만족도, 대인관계 등과 같은 적응 관련 변인들과도 정적 상관관계를 나타내고 있음을 알 수 있다(Hackett et al., 1992; Sandler, 2000; Zajacova et al., 2005). 한편, Zajacova et al.(2005)은 대학생을 대상으로 한 연구에서 자기효능감이 스트레스보다 학업수행을 예측하는데 더 강력한 변인임을 밝히고 있으며, Schunk(1983)는 학업적 자기효능감이 높은 경우에 학업상황에서 보다 도전적인 과제를 선택하고 학업성취도를 높이기 위해 더 많은 노력을 하며, 어려움이 있더라도 과제를 끝까지 포기하지 않고 지속하는 경향이 있다고 하였다. Hampton and Mason(2003)의 연구에서도 학업적 자기효능감은 학업적 성취도에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4. 멘토역량

멘토역량은 멘토가 멘티와의 관계에서 발휘되는 역량으로서 Lucia and Lepsinger(1999)의 연구에서는 멘토역량을 효과적인 역할수행과 사업의 전략적 목적을 달성하는데 도움이 되는 지식, 기술, 능력 및 특성으로 보았으며, Hersey et al.(1996)은 멘토링 역량을 지식, 전이 가능한 지식, 기술, 경험 등으로 정의하였다. Wilson(1988)은 Principled Mentoring(원칙에 입각한 멘토링)을 강조하였는데 멘토링 관계에서 멘티를 만족시키는 등의 성과는 멘토가 가지는 가치의 본질에 의한 것이며, 이러한 가치가 기반이 된 멘토를 Principled Mentor라 하며 Principled Mentor는 정직(Integrity), 용기(Courage), 돌봄(Care)의 성격을 가진다고 하였다. 따라서 정직, 용기, 돌봄의 세 가지 가치는 관계적이며 기술적으로 멘티에게 영향을 미친다고 하였다. Smith et al.(2005)은 멘토에게 필요한 멘토의 특징을 델파이기법을 통해 멘토로부터 도출하였는데 이러한 멘토의 특징은 멘토파워, 멘토개성, 멘토의 역량에 해당된다. 제시된 멘토의 역량은 인격(respectability), 지식(wisdom), 감수성(sensitivity)으로 구성되며 멘토역량 중 인격이 지식보다 중요하다고 하였다. 또한 이러한 멘토역량은 산업별로 그 중요도가 다를 수 있음을 확인하였다. 또한, Sosik and Lee(2002)는

멘토의 역량을 사회적 상황에 맞게 적용되고 수행되는 능력인 사회적 판단능력으로 보았으며 사회적 판단능력은 지식, 사회적 통찰력, 도덕적·사회적 논증능력으로 구성된다고 하였다.

5. 멘토링 기능과 학과적응

Colarelli and Bishop(1990)은 멘토가 있는 멘티는 멘토가 없는 사람보다 적응과 만족이 더 높다고 주장하고, Ragins et al.(2000)은 멘토링 관계에 보다 높은 만족을 보인 멘티의 경우 더 높은 적응과 만족성향을 보인다는 연구결과를 발표하였다. Kim(2008)은 의식전공 학생들을 대상으로 대학생들의 멘토링 기능이 만족과 대학생활적응에 미치는 영향력을 분석하였는데, 심리사회 기능, 경력개발 기능, 그리고 역할모형 기능의 세가지 멘토링 기능이 모두 대학생활적응에 유의한 영향을 미치는 요인임을 증명하였다. Jang and Noh(2011)의 연구에서는 멘토링 기능의 세가지 차원과 새로운 차원으로 맞춤형재육성차원이 학생만족몰입과 대학생활적응에 유의한 정(+)의 영향을 미침을 보여주었다. 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 알아본 Lee(2007)의 연구에서는 역할모형 기능이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치고 경력 관련 기능과 역할모형 기능이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 심리사회 기능이 조직성과에 영향을 미치지 못한 것으로 나타난 이유는 기업의 멘토링 시스템이 관리자 중심으로 비자발적으로 운영되어 멘티의 관심사항이나 고민거리를 제대로 해소해주지 못하기 때문이라고 해석하였다. 무용학과 학생들을 대상으로 한 Kang(2007)의 연구에 따르면, 역할모형 기능과 경력 관련 기능은 학과적응에 통계적으로 유의미한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 패션 관련 학과의 경우 미적 감각, 창의성과 과학적 능력 등 다학제적 종합능력을 갖춘 인력을 양성하는 것을 목표로 하므로(Rha et al., 2008) 멘토링 기능의 역할은 매우 중요할 것이라 생각되며, 패션전공 학생들의 학과적응에 유의한 영향을 미칠 것이라 추측된다. 따라서 가설 1-1, 가설 1-2, 그리고 가설 1-3을 아래와 같이 설정하였다.

가설 1-1. 멘토링의 사회심리 기능은 학과적응(교수적응, 학습적응)에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 멘토링의 감성개발 기능은 학과적응(교수

적응, 학습적응)에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. 멘토링의 패션경력개발 기능은 학과적응(교수적응, 학습적응)에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

6. 멘토링 기능이 학과적응에 미치는 영향에서 자기효능감의 조절역할

Noe(1988)는 멘토관계를 연구하면서 멘티의 개인특성 중 자기효능감은 멘토관계에 있어서 중요한 영향요인으로 작용할 것이라 하였는데, M. S. Kim(2007), Kim(2009), Pittenger and Heimann(2000)의 연구에 따르면 멘토관계에 있어 개인이 지니고 있는 자기효능감은 직무만족과 긍정적인 관련이 있는 것으로 나타났다. Kim and Cho(2011)의 연구에서는 진로스트레스와 대학생활적응과의 관계에서 자기효능감이 완충작용을 하고 있는 것으로 나타났으며, Jimmieson(2000)은 고객센터 담당 직원들을 대상으로 실시한 연구에서 직무스트레스와 직무적응 간에 자기효능감이 완충작용을 하고 있음을 보고하였다. Van Dick and Wagner(2001) 역시 교사를 대상으로 한 연구에서 자기효능감이 스트레스와 그로 인한 부정적인 효과 간의 관계를 중재함을 밝히고 있는데, 자기효능감이 높은 교사에게는 스트레스가 신체적 증상이나 탈진에 영향을 주지 않았으나, 자기효능감이 낮은 교사에게는 스트레스가 신체적 증상 및 탈진과 관련된다는 결과를 보고함으로써 자기효능감의 완충역할을 제시하였다.

본 연구에서는 이러한 선행연구에 근거하여 멘토링 기능이 학과적응에 미치는 영향에서 개인특성변수인 자기효능감이 조절역할을 할 것이라 추측되어 가설 2-1, 가설 2-2, 그리고 가설 2-3을 아래와 같이 설정하였다.

가설 2-1. 자기효능감은 사회심리 기능과 학과적응(교수적응, 학습적응) 간의 관계를 조절할 것이다.

가설 2-2. 자기효능감은 감성개발 기능과 학과적응(교수적응, 학습적응) 간의 관계를 조절할 것이다.

가설 2-3. 자기효능감은 패션경력개발 기능과 학과적응(교수적응, 학습적응) 간의 관계를 조절할 것이다.

7. 멘토링 기능이 학과적응에 미치는 영향에서 멘토역량의 조절역할

Sosik and Lee(2002)에 따르면 멘토역량은 지식, 사회적 통찰력, 도덕적·사회적 논증능력 등을 포함하는 사회적 판단능력을 의미하며, 멘토역량의 각 요소는 멘토링 기능과 연결된다고 한다. 즉, 멘토의 지식은 경력개발과 사회심리적 기능에 관련되고 역할모형 기능에는 관련이 적고, 사회적 통찰력은 경력개발, 역할모형 기능과 관련되지만 사회심리적 기능에는 제한적으로 관련된다. 그리고 멘토의 도덕적·사회적 논증능력은 경력개발, 사회심리적 기능 및 역할모형 기능 모두에 관련된다. Bloch(1993)은 유쾌하며 친근한 태도, 대인관계 및 의사소통기술, 능동적인 경청기술, 건전한 경영의식 등의 멘토역량은 멘토링 기능을 강화한다고 하였으며, Allen and Potect(1999)는 효과적인 멘토링을 위해 필요한 멘토의 특징은 폭넓은 지식과 기술을 소유하고 경청 및 의사소통기술 등 20개 요소의 역량을 보유하는 것이며, 이러한 역량을 가진 멘토는 경력개발 기능과 심리사회적 기능에 모두 영향을 미친다고 보았다. Campbell and Dardis(2004)의 연구는 멘토역량으로 대인관계기술, 개념화 기술, 기능적인 기술 등을 제기하였는데 각 역량 요소는 멘토링 기능의 각 행동과 연결된다고 하였다. 특히 대인관계기술은 멘토링의 경력 관련 기능과 심리사회적 기능을 모두 수행한다고 하였다.

본 연구에서는 이러한 선행연구에 근거하여 멘토링 기능이 학과적응에 미치는 영향에서 멘티에 의해 지각되는 멘토역량은 조절역할을 할 것이라 추측되어 가설 3-1, 가설 3-2, 그리고 가설 3-3을 아래와 같이 설정하였다.

가설 3-1. 멘토역량은 사회심리 기능과 학과적응(교수적응, 학습적응) 간의 관계를 조절할 것이다.

가설 3-2. 멘토역량은 감성개발 기능과 학과적응(교수적응, 학습적응) 간의 관계를 조절할 것이다.

가설 3-3. 멘토역량은 패션경력개발 기능과 학과적응(교수적응, 학습적응) 간의 관계를 조절할 것이다.

III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 앞에서 선행연구들을 토대로 개발된 연구 가설들에 근거하여 멘토링 기능이 학과적응에 미치는 영향을 살펴보고 이러한 영향관계에서 자기효능감과 멘토역량의 조절역할을 알아보고자 <Fig. 1>과 같이 연구모형을 설정하였다.

2. 변수의 조작적 정의 및 측정도구

본 연구의 독립변수는 사회심리 기능, 패션경력개발 기능, 감성개발 기능이며, 종속변수는 학과적응으로 교수적응과 학습적응을 포함한다. 멘토링 기능과 학과적응 사이의 조절변수는 자기효능감과 지각된 멘토역량이다. 각 변수의 조작적 정의는 다음과 같다. 사회심리 기능은 멘토와 멘티 상호 간의 신뢰와 친근감을 바탕으로 멘티가 대학생활을 함에 있어 자신감을 갖도록 도와주

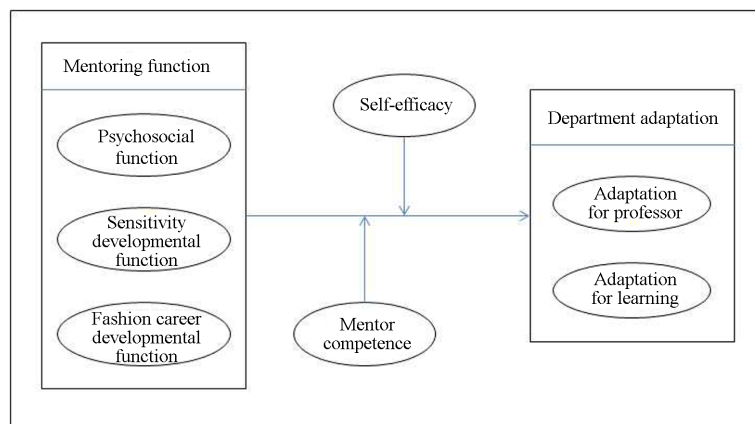


Fig. 1 Research model.

고 복잡한 상황에서 자아에 대해 정체성을 갖도록 하는데 도움을 주는 기능을 의미하며, 패션경력개발기능은 멘티가 패션경력개발을 위해 자신의 역할을 적절히 그리고 훌륭하게 수행하는데 필요한 지식, 기술을 습득하고 미리 준비하도록 멘토가 도와주는 기능을 말한다. 그리고 감성개발 기능은 멘토가 멘티들이 능동적으로 현재 유행을 직접 체험할 수 있도록 이끌어 줄 뿐만 아니라 자신의 감성을 창의적으로 표현할 수 있도록 도와주는 기능을 의미한다(Lee & Park, 2012). 학과적응이란 학생이 재학 중인 학과에 적응해 가는 정도를 의미하며 본 연구에서는 학생과 교수와의 조화로운 관계를 의미하는 교수에 대한 적응과 학습에 대한 열의 및 관심의 정도를 의미하는 학습에 대한 적응의 2가지 측면을 중심으로 멘토링 기능의 효과를 알아보고자 한다. 자기효능감이란 특정 과제를 수행하기 위해 요구되는 행위를 조작하고 실행해 나가는 자신의 능력에 대한 확신을 의미하며(Bandura, 1985), 멘토역량이란 멘토가 효과적인 역할수행과 사업의 전략적 목적을 달성하는데 도움이 되

는 인격, 지식, 감수성 등을 의미한다(Smith et al., 2005). 설문에서 사용된 측정도구는 <Table 1>에 나타난 바와 같이 선행연구에서 사용된 신뢰성과 타당성이 검증된 문항을 선별하여 사용하였다. 연구에서 사용된 모든 항목은 7점 리커트 척도로 측정하였으며 전혀 그렇지 않다(=1)에서 매우 그렇다(=7)로 응답하도록 하였다.

3. 연구대상 및 분석방법

본 연구에서는 대구에 위치하고 있는 한국폴리텍대학에서 멘토링 경험이 있는 패션 관련 전공의 대학생들을 대상으로 2011년 5월 2일부터 5월15일까지 설문조사를 수행하였으며, 총 266부의 설문지를 통계분석에 사용하였다. 표본의 특성을 살펴보면, 성별로는 여성(67.2%)이 남성(32.8%)보다 높은 비중을 차지하였고, 가계 월평균 수입은 200만원 미만인 29.7%, 200~300만원 미만인 28.9%, 300~400만원 미만인 23.3%를 차지하였으며, 400~600만원 미만은 7.5%, 600~800만원 미만

Table 1. Measurement items

Variables		Items	Related studies
Mentoring function	Psychosocial function	MF1. My mentor demonstrated good listening skills in our conversation. MF2. My mentor shared personal experiences as an alternative perspective to my problems. MF3. My mentor conveyed empathy for the concerns and feelings that I discussed with him/her. MF4. My mentor kept information that I shared with him/her in strict confidence. MF5. My mentor remembers my name, uses it frequently and is interested in my circumstances.	Lee and Park (2012)
	Fashion career developmental function	MF6. My mentor gives me assignments and opportunities to learn new skills. MF7. My mentor introduces me to senior and experienced people in fashion and textile areas in order for to me expand my network. MF8. My mentor encourages me to gain job experience through a part-time job and/or field placement programs. MF9. My mentor encourages me to participate in various competitions related to my major. MF10. My mentor encourages me to obtain certificates related to major, computer certificates and foreign language exams.	
	Sensitivity developmental function	MF11. My mentor advises me to read many books and magazines to keep myself up to date on current fashion trends. MF12. My mentor suggest me to experience diverse cultural activities such as operas, musicals, and movies. MF13. My mentor advises me that it is important to experience current fashion firsthand by window-shopping at department stores and shopping centers whenever I have time. MF14. Whenever I perform my tasks, my mentor guides me to express my sensitivity. MF15. My mentor advises me that it is important to see and feel many things through travel.	

Table 1. Continued

Variables		Items	Related studies
Department adaptation	Adaptation for professor	AP1. I sometimes feel that my department professor is so friendly. AP2. There is a professor who comprehends and recognizes me in our department. AP3. My department's professors like me to ask them questions frequently. AP4. Most of my department's professors are competent. AP5. I can talk freely with my department's professors.	Lee (2001) Jang (2009)
	Adaptation for learning	AL1. I listen to the class intensively. AL2. I almost fully comprehend most parts of the contents that I learned in a class. AL3. I do not feel pressure in other liberal arts class. AL4. I clearly organize the contents learned from classes in my notes. AL5. If I have any questions in a class, I ask directly. AL6. I enjoy the classes related to my major. AL7. I lose track of time when I am at school. AL8. There are no classes that do not help with studies related to my major. AL9. I am doing my best in all subjects this semester.	
Self-efficacy		SE1. I am confident that I must run if I make a plan. SE2. Although a grim task, I cling to the task until I am done. SE3. I work harder on a failed job. SE4. I am a self-confident person. SE5. After I establish a study goal, I keep trying until I reach the goal. SE6. I can achieve my goal.	M. Kim (2007) Sherer et al. (1982)
Mentor competence		MC1. My mentor is honest. MC2. My mentor has integrity. MC3. My mentor is organizational savvy. MC4. My mentor has professional competency. MC5. My mentor understands the organization's core values. MC6. My mentor has the ability to teach. MC7. My mentor has empathy. MC8. My mentor has compassion/understanding. MC9. My mentor is genuine. MC10. My mentor is confidential.	Smith et al. (2005)

은 6.0%, 800만원 이상은 4.6%를 차지하였다.

연구가설을 확인하기 위하여 SPSS 18.0을 활용하여 빈도분석, 신뢰도 분석, 상관관계분석, 다중회귀분석, 위계적 회귀분석을 실시하였다.

IV. 결과분석 및 논의

1. 측정모형의 신뢰성 및 타당성 분석

본 연구에서는 측정도구의 신뢰성을 검증하기 위해서 가장 일반적인 방법 중 하나인 Cronbach's α 계수를 이용하였다. 전체신뢰도를 낮추는 2개의 문항을 제거한 결과, 모든 변수들의 Cronbach's α 가 0.878 이상으로 측정항목의 신뢰도에는 문제가 없는 것으로 볼 수 있다. 설문문항들의 개념타당성을 검증하기 위하여 요인분석을 수행하였는데, 요인추출은 주성분 분석법을 이용하였

고 요인회전은 직교 회전법을 이용하였다. 두 개의 요인에 이중적재 되는 2개의 문항을 제거한 결과, 고유값이 1.0 이상인 7개의 요인이 추출되었으며, 모든 요인들의 요인부하량이 0.5 이상으로 설문문항들의 타당성을 확인할 수 있었다(Table 2). 또한, 모든 변수들 간의 관련성을 분석하기 위하여 피어슨 상관계수를 통한 상관분석을 실시하였다. 상관분석결과, 모든 상관계수가 다중공선성의 기준인 0.80보다 작은 것으로 나타나 개념 간 판별타당성에 문제가 없는 것으로 판단된다(Table 3).

2. 가설검증결과

우선, 멘토링 기능의 세 가지 차원인 사회심리 기능, 감성개발 기능, 그리고 패션경력개발 기능이 학과적응에 영향을 미치는지를 조사하기 위해서 다중회귀분석을 실시하였다. <Table 4>에서 보여지는 바와 같이 다중

Table 2. The result of reliability and validity analysis

Variables		Items	Factor loading	Eigen value	Variance	Cronbach's α	
Mentoring function	Sensitivity developmental function	MF13	0.832	7.647	58.827	0.930	
		MF15	0.824				
		MF12	0.820				
		MF11	0.789				
		MF14	0.789				
	Psychosocial function	MF3	0.858	1.549	11.917	0.927	
		MF1	0.841				
		MF4	0.801				
		MF2	0.798				
		MF5	0.754				
	Fashion career developmental function	MF9	0.833	1.007	7.749	0.869	
		MF10	0.787				
		MF8	0.749				
	Department adaptation	Adaptation for professor	AP2	0.885	7.700	55.003	0.920
			AP3	0.866			
AP1			0.860				
AP5			0.809				
AP4			0.763				
Adaptation for learning		AL6	0.830	2.154	15.384	0.938	
		AL2	0.818				
		AL5	0.815				
		AL4	0.808				
		AL3	0.794				
		AL7	0.773				
		AL8	0.771				
		AL1	0.763				
		AL9	0.696				
		Self-efficacy	SE5				0.826
SE3	0.825						
SE2	0.792						
SE1	0.787						
SE6	0.770						
SE4	0.731						
Mentor competence	MC5	0.915	6.298	78.725	0.961		
	MC4	0.907					
	MC3	0.895					
	MC9	0.883					
	MC10	0.882					
	MC8	0.877					
	MC6	0.876					
	MC2	0.862					

회귀분석결과, 교수적응에 대한 전체설명력을 나타내는 R^2 는 0.492로 나타났고 학습적응에 대한 R^2 는 0.322로 나타났으며, 사회심리 기능, 감성개발 기능, 그리고 패션경력개발 기능은 모두 학과적응(교수적응, 학습적응)에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1-1, 가설 1-2, 그리고 가설 1-3은 모두 채택되었다. 이는 멘토링 기능과 대학생학업적응과의 관계를 살펴본 Kim(2008)과 Jang and Noh(2011)의 연구결과와 일치하는 결과이며, 멘토링 기능과 학과적응, 조직몰입,

만족과의 관계를 살펴본 선행연구(Kang, 2007; Lee, 2007)와 부분적으로 일치하는 결과이다.

그 다음, 멘토링 기능이 학과적응에 미치는 영향에서 자기효능감과 멘토역량에 따른 조절효과를 측정하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석을 실시하기에 앞서, 먼저 자기효능감 및 멘토역량과 사회심리 기능, 감성개발 기능, 패션경력개발 기능을 곁하여 새로운 상호작용변수를 생성하였다. 그 다음, 3단계에 걸친 회귀분석을 실시하였는데, 1단계는 독립변수와 종속변수 간

Table 3. Correlation analysis results

Variables	Psychosocial function (1)	Sensitivity development function (2)	Fashion career development function (3)	Adaptation for professor (4)	Adaptation for learning (5)	Mentor competence (6)	Self-efficacy (7)
(1)	1						
(2)	0.605**	1					
(3)	0.623**	0.631**	1				
(4)	0.585**	0.624**	0.605**	1			
(5)	0.479**	0.471**	0.514**	0.533**	1		
(6)	0.588**	0.540**	0.531**	0.633**	0.505**	1	
(7)	0.404**	0.412**	0.454**	0.468**	0.610**	0.434**	1

** $p < .01$

Table 4. The influence of the mentoring function on department adaptation

Hypothesis	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient (β)	t	p	Result	
	B	Standard error					
HI-1	Psychosocial function → Adaptation for professor	0.233	0.061	0.229	3.801	0.000	Accepted
	Psychosocial function → Adaptation for learning	0.190	0.066	0.200	2.877	0.004	Accepted
HI-2	Sensitivity developmental function → Adaptation for professor	0.303	0.057	0.321	5.300	0.000	Accepted
	Sensitivity developmental function → Adaptation for learning	0.152	0.062	0.173	2.469	0.014	Accepted
HI-3	Fashion career developmental function → Adaptation for professor	0.248	0.059	0.260	4.213	0.000	Accepted
	Fashion career developmental function → Adaptation for learning	0.250	0.064	0.281	3.937	0.000	Accepted

Adaptation for professor: $R=0.701$, $R^2=0.492$, Adjusted $R^2=0.486$, $F=84.436^{***}$ Adaptation for learning: $R=0.567$, $R^2=0.322$, Adjusted $R^2=0.314$, $F=41.398^{***}$

의 회귀분석, 2단계는 독립변수, 조절변수와 종속변수 간의 회귀분석, 3단계는 독립변수, 조절변수, 상호작용변수(독립변수×조절변수)와 종속변수 간의 회귀분석을 단계적으로 실시하였다. 조절효과의 해석방법은 1단계, 2단계, 3단계 과정을 실행할 때 마지막 3단계에서 상호작용항을 회귀식으로 추가로 투입하였을 때, 설명력(R^2)이 유의수준 하에서 유의하게 증가하였다면 조절효과가 있다고 해석할 수 있다(Song, 2008). 첫째, 자기효능감을 고려한 멘토링 기능이 학과적응에 미치는 영향의 위계적 회귀분석결과, 자기효능감이 낮을수록 패션경력개발 기능($t=-2.320, p<.05$)이 교수적응에 더 큰 영향을 주는 것으로 나타났으나, 학습적응에서는 자기효능감의 조절효과가 없는 것으로 나타났다(Table 5). 따라서, 가설 2-3이 부분 채택되고 가설 2-1과 가설 2-2는 기각되었다. 이는 자기효능감이 패션경력개발 기능이 교수적응에 미치

는 영향을 증대하는 것으로 이해할 수 있는데, 자기효능감이 높은 멘티들에게는 멘토가 패션경력개발을 위해 준비하도록 도와주는 멘토링 기능이 교수적응에 영향을 주지 않았으나, 자기효능감이 낮은 멘티들에게는 패션경력개발을 도와주기 위한 멘토의 노력과 수고가 교수적응에 관련된다는 결과이므로 자기효능감의 완충역할을 확인할 수 있다. 이는 자기효능감의 완충작용을 알아본 기존 연구결과와 일치한다(Jimmieson, 2000; Van Dick & Wagner, 2001).

둘째, 멘토역량을 고려한 멘토링 기능이 학과적응에 미치는 영향의 위계적 회귀분석결과, 지각된 멘토역량이 높을수록 감성개발 기능($t=2.819, p<.01$)이 교수적응에 더 큰 영향을 주는 것으로 나타났으나, 학습적응에서는 멘토역량의 조절효과가 없는 것으로 나타났다(Table 6). 따라서, 가설 3-2가 부분 채택되고 가설 3-1과 가설

Table 5. The result of the moderating effect analysis of self-efficacy

Variables	Adaptation for professor								
	Model 1			Model 2			Model 3		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
Psychosocial function (A)	0.229	3.801	0.000	0.205	3.445	0.001	-0.033	-0.153	0.879
Sensitivity developmental function (B)	0.321	5.300	0.000	0.295	4.921	0.000	0.030	0.140	0.888
Fashion career developmental function (C)	0.260	4.213	0.000	0.216	3.486	0.001	0.718	3.180	0.002
Self-efficacy (D)				0.166	3.338	0.001	0.134	1.011	0.313
A*D							0.360	1.081	0.281
B*D							0.384	1.237	0.217
C*D							-0.732	-2.320	0.021
R ²	0.492			0.512			0.524		
F	84.436***			68.566***			40.595***		

*** $p < .001$

Table 6. The result of the moderating effect analysis of mentor competence

Variables	Adaptation for professor								
	Model 1			Model 2			Model 3		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
Psychosocial function (A)	0.229	3.801	0.000	0.118	1.986	0.048	0.506	2.142	0.033
Sensitivity developmental function (B)	0.321	5.300	0.000	0.251	4.311	0.000	-0.388	-1.652	0.100
Fashion career developmental function (C)	0.260	4.213	0.000	0.203	3.446	0.001	0.526	2.206	0.028
Mentor competence (D)				0.320	5.898	0.000	0.452	3.416	0.001
A*D							-0.646	-1.729	0.085
B*D							0.946	2.819	0.005
C*D							-0.488	-1.438	0.152
R ²	0.492			0.551			0.568		
F	84.436***			80.191***			48.400***		

*** $p < .001$

3-3은 기각되었다. 이는 멘토역량이 멘토링 기능을 강화한다는 기존 연구결과들(Allen & Poteet, 1999; Bloch, 1993)을 부분적으로 지지한다.

V. 결론 및 시사점

본 연구의 목적은 멘토링 경험이 있는 패션 관련 학과 대학생들을 대상으로 사회심리 기능, 감성개발 기능, 그리고 패션경력개발 기능의 세가지 멘토링 기능이 학과적응(교수적응, 학습적응)이라는 멘토링 결과에 미치는 영향력을 살펴보고, 그러한 과정에서 멘티의 개인적 특성인 자기효능감과 멘티에 의해 지각된 멘토역량의 조절효과를 검증함으로써 보다 효율적이고 효과적인 멘토링 프로세스와 성과를 도출하는 방안을 수립하는 데 있다. 본 연구의 실증분석결과, 멘토링 기능이 학과적응

(교수적응, 학습적응)이라는 멘토링 결과에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있었는데, 이러한 결과는 패션 관련 전공 대학생들이 본 연구에서 제시한 멘토링 기능에 대한 지각이 높을수록 긍정적인 멘토링 결과를 유도할 수 있음을 시사한다.

본 연구의 분석결과를 좀 더 세부적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 사회심리 기능은 학과적응(교수적응, 학습적응)에 긍정적인 영향력을 보여주었다. 이것은 학생인 멘티가 교수인 멘토와의 상담이나 다양한 측면의 상호교류를 통하여 안정감을 느끼는 것이 학과생활 전반의 적응에 도움이 된다는 것을 보여준다. 최근 많은 대학들이 학생들의 의사를 존중하고 성숙한 인격체로 성장할 수 있도록 필수적인 교육시설 이외에 심리적 안정을 도모할 수 있는 공간이나 상담센터를 운영하고 있는데, 이러한 노력들을 보다 체계화하고 강화시켜 나가는

것이 궁극적으로는 성공적인 대학생활을 유도하는 방안임을 다시 한 번 상기하여 그와 관련한 지속적 투자를 병행해 나가야 할 것이다.

둘째, 감성개발 기능은 학과적응(교수적응, 학습적응)에 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 패션 관련 전공학생들의 특성을 잘 보여주는 부분으로 다른 전공과 달리 감성교육의 중요성이 부각되어야 함을 보여주는 결과이다. 즉 패션전공에서는 다른 전공과 달리 성공적인 학과생활을 해나갈 수 있도록 하기 위해서는 이론교육과 더불어 다양한 문화적 경험을 향유하고, 현재의 유행흐름을 잘 파악하는데 도움이 되는 다양하고 창의적인 멘토링 노력이 필요하다고 사료된다.

셋째, 패션경력개발 기능 역시 학과적응(교수적응, 학습적응)에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 멘토링을 지도하는 개별 교수들이 멘티인 학생들에게 패션 관련 경력탐색과 말굴에 도움이 될 수 있는 다양한 자료를 체계적으로 제시해 나갈 때 학생들의 학과적응을 성공적인 방향으로 유도할 수 있음을 암시한다.

넷째, 자기효능감을 고려한 멘토링 기능이 학과적응(교수적응, 학습적응)에 미치는 영향의 위계적 회귀분석 결과, 자기효능감이 낮을수록 패션경력개발 기능이 교수적응에 더 큰 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 자기효능감이 중요하다는 것을 보여주며, 특히 자기효능감이 낮은 집단일수록 멘토의 상담이나 조언을 통해 패션 관련 경력을 개발하는 것이 교수적응에 매우 중요한 요인으로 작용한다는 것을 보여준다.

다섯째, 멘토역량을 고려한 멘토링 기능이 학과적응(교수적응, 학습적응)에 미치는 영향의 위계적 회귀분석 결과, 멘토역량이 높을수록 감성개발기능이 교수적응에 더 큰 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 멘티가 지각하는 멘토역량이 높은 집단에 있어서 멘토가 제안하는 감성적 능력이나 창의성 배양방법 등이 중요한 역할을 할 수 있다는 것을 보여주는 것으로 패션학과의 특유성을 반영하는 결과라 할 수 있다.

본 연구의 시사점은 다음과 같다. 첫째, 기존의 멘토링과 관련된 대부분의 연구들은 조직이나 일반대학생의 멘토링 프로그램을 대상으로 하였지만, 본 연구는 패션 관련 학과 학생들을 대상으로 연구를 수행하였을 뿐만 아니라 패션멘토링 측정모형을 통해 일반적인 멘토링 기능과 차별화된 패션 관련 학과 대학생들에게 요구되는 구체적인 멘토링 기능의 내용을 확인할 수 있었다. 따라서, 향후 패션 관련 학과 대학생들과 관련된 멘

토링 연구에 기초자료로 활용될 수 있을 것이며 이후 후속적으로 이어질 가능성이 있는 패션 관련 직장생활에서 멘토링 성과를 높여주는 토대가 될 수 있을 것이다. 둘째, 멘토링 기능이 학과적응에 모두 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 실증결과를 고려할 때 각 대학의 패션 관련 학과에서는 멘토링 프로그램을 다른 대학들과 차별적인 전략적 도구로 활용할 수 있는 방안을 창안해나가야 할 것이다. 셋째, 멘토링 제도는 패션 관련 학과 학생들이 학과생활에 적응하고 향후 성공적인 인생설계를 만들어 나감에 있어 매우 중요한 요인임을 시사하고 있다. 다양하게 변화하고 있는 패션 관련 학과에서의 학생의 학과적응력을 증대시키기 위해서 멘토링 제도를 적극적으로 활용할 필요성이 있음을 보여준다. 넷째, 패션 관련 학과에서 멘토링 프로그램을 도입하고 실행할 때, 교수인 멘토와 학생인 멘티를 일방적으로 배정하고 통보하기 보다는 학생들의 의견을 반영하고 조율할 수 있는 시스템과 절차를 마련하여 멘토링에 임하는 학생들의 지각된 멘토역량을 최대화시키는 방법으로서의 멘토선정에 많은 관심을 기울여야 할 것으로 판단된다. 결과적으로 준 사회인으로 완성된 인격체로 성장하고 있는 대학생 단계에서 미리 멘토링을 체험하고 그 성과를 높이는 방안과 노하우를 터득하는 것은 패션 관련 학과의 전과 또는 이탈율을 낮춤으로써 학과의 졸업률을 높이고 나아가 패션산업현장에 실질적으로 기여할 수 있는 인재를 양성하는 데 도움이 될 것으로 판단된다.

본 연구의 한계점 및 미래연구방향은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 멘티만을 대상으로 설문을 수행하였지만, 멘토의 성격 등에 따라 멘토링 효과에서 차이가 날 수 있다. 그러므로 향후 연구에서는 멘토와 멘티를 함께 연구대상으로 선정한다면 좀 더 다양한 측면의 결과를 얻을 수 있을 것이다. 둘째 본 연구는 하나의 지역에 위치하고 있는 대학으로 한정하여 멘토링의 기능과 성과를 살펴본 것으로 향후의 연구에서는 대학특성이나 지역특성과 같은 변수들에 따라 이러한 관계성이 어떻게 달라질 수 있는가에 대한 관심과 연구가 있어야 할 것이다. 또한, 학과에 적용하지 못하고 탈락하거나 중도포기하는 패션 관련 학과 학생과 지속적으로 학과에 잘 적응하는 패션 관련 학과 학생집단에 대해 멘토링 기능, 학과적응, 자기효능감 및 멘토역량의 관계성 등을 비교해봄으로써 학생의 특성에 맞는 맞춤형 멘토링 방안을 제안할 수 있을 것이다.

References

- Allen, T. D., & Poteet, M. L. (1999). Developing effective mentoring relationships: Strategies from the mentor's viewpoint. *Career Development Quarterly*, 48(1), 59-73.
- Arthur, N., & Hiebert, B. (1996). Coping with the transition to post-secondary education. *Canadian Journal of Counseling*, 30(2), 93-103.
- Bandura, A. (1985). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. N.J.: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Bloch, S. (1993). The mentor as counsellor. *Employee Counselling Today*, 5(3), 9-10.
- Campbell, D. J., & Dardis, G. J. (2004). The "be, know, do" model of leader development. *Human Resource Planning*, 27(2), 26-39.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Management*, 15(2), 158-176.
- Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T., & DuBois, D. L. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of Vocational Behavior*, 72(2), 254-267.
- Hackett, G., Betz, N. E., Casas, J. M., & Rocha-Singh, L. S. (1992). Gender, ethnicity, and social cognitive factors predicting the academic achievement of students in engineering. *Journal of Counseling Psychology*, 39(4), 527-538.
- Hampton, N. Z., & Mason, E. (2003). Learning disabilities, gender, sources of efficacy, self-efficacy beliefs, and academic achievement in high school students. *Journal of School Psychology*, 41(2), 101-112.
- Han, K. H. (2010). The moderating effects of individualism and collectivism in the relationships between the mentoring and protege's organizational commitment. *Korean Business Education Review*, 59, 157-178.
- Herr, S., & Niles, S. L. (1997). *A dictionary of education*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (1996). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. N.J.: Prentice-Hall.
- Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *The Academy of Management Review*, 26(2), 264-288.
- Hirose, E. I., Wada, S., & Watanabe, H. (1999). Effects of self-efficacy on adjustment to college. *Japanese Psychological Research*, 41(3), 163-172.
- Jang, H. O. (2009). *The relationship between physical self-efficiency and adaptation experience of university student in dance department*. Unpublished master's thesis, Dankook University, Seoul.
- Jang, H. Y., & Noh, M. J. (2011). An effect of mentoring functions on the undergraduate' involvement and adaptation: Focused on the moderating effect of trust and fairness. *Korean Business Education Review*, 26(4), 23-52.
- Jo, J. H. (2007). The relationship between the dance practice environment and stress, dance achievement and adaptation to the department. *Official Journal of Korean Society of Dance Science*, 15, 1-11.
- Jimmieson, N. L. (2000). Employee reactions to behavioral control under conditions of stress: The moderation role of self-efficacy. *Work & Stress*, 14(3), 262-280.
- Kang, Y. J. (2007). *The effect of inter senior-junior mentoring on dance majoring students' adaptation to department*. Unpublished master's thesis, Korea National Sport University, Seoul.
- Kim, C. (2010). *A study on influence of mentor's functions on job attitude: Self-efficacy as a moderator*. Unpublished master's thesis, Chungju National University, Chungju.
- Kim, J. E. (2008). The effect of college students' mentoring on adaptation to campus life and satisfaction: With focus on difference comparison by trust on mentor of students with food service major. *Journal of Foodservice Management Society of Korea*, 11(2), 77-101.
- Kim, J. W. (2009). *A study on effects of transformational leadership and servant leadership on organizational performance: Mediating self-esteem and self-efficacy*. Unpublished master's thesis, Soongsil University, Seoul.
- Kim, K. W., & Cho, Y. H. (2011). Mediation and moderation effects of self-efficacy between career stress and college adjustment among freshmen. *Korean Journal of Youth Studies*, 18(4), 197-218.
- Kim, M. (2007). *The relationships among personality types, self-efficacy, career maturity and academic achievement: Based on middle school students*. Unpublished master's thesis, Kwangwoon University, Seoul.
- Kim, M. S. (2007). *The interactive effect between self- and group efficacy on performance and job attitude*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Kimweli, D. M., & Richards, A. G. (1999). Choice of a major and students' appreciation of their major. *College Student Journal*, 33(1), 16-26.
- Koo, N. H. (1998). A study of career decision-making features according to career types of Holland. *The Korean Journal of Career Counseling*, 3(1), 123-139.
- Kram, K. E. (1983). Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 608-625.
- Lee, E. K. (2001). *A study on the effects of dance students'*

- class participation on the adaptability to their major field. Unpublished master's thesis, Dankook University, Seoul.
- Lee, H. J. (2005). University education programs for globalization of fashion industry. *Journal of the Korean Society for Clothing Industry*, 7(5), 463-466.
- Lee, J. S. (2010). *The influence of self-efficacy on adaptation to university student's campus life*. Unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul.
- Lee, J. S., Kim, N. J., Doo, H. J., An, J. Y., & Lee, Y. K. (2005). Adaptation experience of male students in department of nursing. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 14(2), 159-169.
- Lee, M. K. (2007). A study of the moderating factors in the influences of mentoring functions to the organizational outcomes. *Journal of Human Resource Management Research*, 14, 205-223.
- Lee, S. H., & Lee, M. K. (2006). A study on the mentor's competency and mentoring functions. *The Journal of Professional Management*, 9(1), 229-262.
- Lee, S. J., & Yu, J. H. (2008). The mediation effect of self-efficacy between academic and career stress and adjustment to college. *Journal of Educational Psychology*, 22(3), 589-607.
- Lee, S. M., & Park, H. H. (2012). A preliminary study for developing a measure of mentoring functions scale-Focused on the clothing & textiles majoring college students-. *Journal of the Korean Society for Clothing Industry*, 14(3), 390-399.
- Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (1999). *The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in organization*. San Francisco: Jossey Bass Pfeiffer.
- Mo, M. H. (2011). Mentoring functions casino employees's job commitment and job satisfaction. *Tourism Research*, 32, 121-137.
- Noe, R. A. (1988). An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personal Psychology*, 41(3), 457-479.
- Park, S. Y. (2003). *The affection of self-efficacy and self-esteem on the college life adjustment*. Unpublished master's thesis, Sookmyung Women's University, Seoul.
- Pittenger, K. K. S., & Heimann, B. A. (2000). Building effective mentoring relationships. *Review of Business*, 21(1), 38-42.
- Ragins, B. R., Cotton, J. L., & Miller, J. S. (2000). Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1177-1194.
- Rha, S. I., Kwon, H. S., & Lee, J. S. (2008). Analysis of the major curriculum of fashion-related courses. *Journal of Fashion Business*, 12(5), 54-66.
- Sandler, M. E. (2000). Career decision-making self-efficacy, perceived stress, and an integrated model of student persistence: A structural model of finances, attitudes, behavior, and career development. *Research in Higher Education*, 41(5), 537-578.
- Schunk, D. H. (1983). Ability versus effort attributional feedback: Differential effects on self-efficacy and achievement. *Journal of Educational Psychology*, 75(6), 848-856.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Report*, 51, 663-671.
- 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 Personnel Management*, 34(1), 31-58.
- Sok, S. H., Shin, D. S., & Kim, K. B. (2006). A study of correlation between interpersonal relationship and self-efficacy of nursing students. *The Journal of Korean Psychiatric and Mental Health Nursing Academic Society*, 15(4), 475-481.
- Song, J. J. (2008). *SPSS/AMOS statistic analysis method*. Paju: 21 Century Book.
- Sosik, J. J., & Lee, D. L. (2002). Mentoring in organizations: A social judgement perspective for developing tomorrow's leader. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 8(4), 17-32.
- Van Dick, R., & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71(2), 243-259.
- Weng, R., Huang, C., Tsai, W., Chang, L., Lin, S., & Lee, M. (2010). Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses. *BMC Health Services Research*, 10, 240-248.
- Wilson, P. F. (1998). *Principled mentoring: Identifying core values for the practice of mentoring*. Newberg: George Fox University.
- Zajacova, A., Lynch, S. M., & Espenshade, T. J. (2005). Self-efficacy, stress and academic success in college. *Research in Higher Education*, 46(6), 677-706.