

예비사서-사서간 멘토링 프로그램 운영전후 인식변화연구

A Study on Perception Changes Before and After an LIS Student-Librarian Mentoring Program

노 영 희 (Younghee Noh)*

최 원 태 (Won-Tae Choi)**

홍 수 지 (Suji Hong)***

목 차

- | | |
|---------------|--------------|
| 1. 서 론 | 5. 설문 분석결과 |
| 2. 선행연구 | 6. 논의 및 향후연구 |
| 3. 연구질문 | 7. 결 론 |
| 4. 연구설계 및 방법론 | |

초 록

멘토링 프로그램의 성과가 입증되고 그에 대한 요구가 증가하고 있는 가운데, 본 연구에서는 예비사서-사서간 멘토링 프로그램을 기획하여 개발하고 이를 적용해 봄으로써 활성화방안을 제시하고자 하였다. 이를 위해 K대학의 문헌정보학과 학생들을 대상으로 멘티를 모집하고 멘티가 원하는 멘토를 선정한 후 약 3개월간 멘토링 프로그램을 운영한 후, 프로그램 전후 설문을 통해 인식변화를 조사하였다. 그 중 핵심적인 연구결과만을 제시하면, 첫째, 예비사서-사서간 멘토링 프로그램은 멘티들의 현장실무에 대한 이해도를 높이고 진로 및 비전 설정에 도움이 되는 것으로 나타났다. 둘째, 멘토링 기간은 6개월 정도, 멘토링 시간은 회당 2-3시간이 적당하다고 하였고 멘토 및 멘티에 대한 정보가 멘토링 전에 제공되어야 한다고 하였다. 셋째, 멘토링의 재참여 의지는 두 집단 모두 매우 높게 나타났으나 경제적 지원, 장소지원, 기획된 멘토링 프로그램에 대한 충분한 정보제공이 고려되어야 한다고 하였다.

ABSTRACT

Mentoring programs have proven highly successful in many industries, and therefore there is an increasing demand for such programs in other fields. Therefore, this study proposed to design and operate an LIS student-librarian mentoring program. To accomplish this, mentees were selected from the LIS students at K University, and mentors were selected by mentees from a pool of LIS workers. The mentoring program was then operated for three months, and all participants were surveyed before and after the program. As a result, first, it was revealed that the librarian mentoring program allowed mentees to enhance their understanding of the practical field, and help them to set career paths and goals. Second, participants insisted that six months is a more appropriate mentoring period, 2-3 hours per meeting is proper as a mentoring time, and considered that the information for mentors and mentees must be provided to each other before mentoring. Third, the intention to rejoin a mentoring program in the future was very high in both groups, but they insisted that the financial support, locational support, and providing sufficient information about mentoring program must be considered.

키워드: 예비사서 멘토링, 멘토링 프로그램, 멘토, 멘티

LIS Student-Librarian Mentoring, Mentoring Program, Mentor, Mentee

* 건국대학교 문헌정보학과 교수(irs4u@kku.ac.kr)

** 건국대학교 문헌정보학과 교수(wtchoi@kku.ac.kr) (교신저자)

*** 국립세종도서관 서비스이용과 주무관(sugee_@hanmail.net)

논문접수일자: 2014년 1월 15일 최초심사일자: 2014년 2월 5일 게재확정일자: 2014년 2월 20일

한국문헌정보학회지, 48(1): 117-147, 2014. [http://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2014.48.1.117]

1. 서론

최근 멘토링 프로그램에 대한 연구를 통해 그 효과성이 입증되면서 다양한 분야에서 멘토링 프로그램이 도입되고 있다. 멘토링 프로그램은 학업성적, 대인관계능력, 문제행동에 대한 태도의 변화, 자존감 등을 긍정적인 변화로 이끄는 데 효과적이라고 보고되고 있다(Frecknall and Luks 1992).

문헌정보학계 및 도서관계에서도 멘토링 프로그램에 대한 관심이 매우 높은 것을 알 수 있는데, 2013년에 수행된 사서직 취업률 향상방안 연구에 따르면 취업경쟁력 향상을 위해 멘토멘티 프로그램이 가장 필요한 프로그램으로 나타났다. 즉 현장사서 500여명 및 전국 문헌정보학과 학생 500여명을 대상으로 수행된 설문조사에서 예비사서의 취업경쟁력을 높이기 위해 가장 필요한 프로그램이 무엇인지에 대한 설문조사에서 멘토멘티 프로그램이 가장 필요하다는 의견이 응답자의 평균 80%를 넘는 것으로 나타났다(노영희 외 2013).

멘토링(Mentoring)이란 경험과 지식이 풍부한 사람이 아직 경험이 없거나 부족한 후배에게 직무에 대한 지식과 기술을 전해주고 상담을 통해 자신감을 갖도록 해주며 경력개발을 돕는 관계를 말한다. 조언자의 역할을 하는 사람을 멘토(Mentor), 조언을 받는 사람을 멘티(Mentee)라고 하며, 그 활동 과정을 멘토링이라고 한다(이철찬 2008).

멘토링 프로그램의 운영은 대학생에게도 많은 성과가 있는 것으로 보고되고 있으며(최이원 2002; Cannister 1999; Dennis 1993; 유성경, 이소래 1999), 예비사서-사서간 멘토링 프

로그램은 여러 도서관에서 시행되고 있는 것으로 조사되었다(이철찬 2008). 그러나 본 연구자의 문헌분석결과 국내의 경우 아직까지 예비사서 멘토링 프로그램 또는 예비사서-사서간 멘토링 프로그램을 운영하고 그 성과를 분석한 연구나 그 개선방안을 제안한 연구가 그다지 많지 않은 것으로 조사되었다.

본 연구의 목적은 예비사서-사서간 멘토링 프로그램을 운영함으로써 그 효과를 측정하고자 하는 것이며, 연구과정을 통해서 예비사서-사서간 멘토링 프로그램 운영 절차를 기반으로 프로그램을 운영하고자 한다. 연구방법인 멘토링 전후 설문조사기법을 통해 멘토링 프로그램 효과요인과 개선방안을 다양한 관점에서 살펴보고, 보다 체계적으로 멘토링 프로그램을 운영할 수 있는 방안을 제시하고자 한다.

2. 선행연구

도서관계 및 문헌정보학계에서 사서 또는 예비사서 대상 멘토링 프로그램에 대해 연구된 사례는 국내외적으로 그다지 많지 않은 것으로 조사되었으나 많은 기업체에서 멘토링 프로그램을 운영하고 있고 그 사례들이 발표되고 있으며, 사회복지학이나 비서학 등의 분야에서도 상당히 많은 논문이 발표되고 있는 것을 알 수 있다.

대학생 멘토링 사례연구를 통해 멘토링 프로그램의 성과를 분석한 연구로 박경민(2008)은 멘토링 프로그램의 시범운영을 통해 멘토링 프로그램 과정 구성요소를 제시, 멘토링 프로그램 개발자 및 슈퍼바이저 그리고 간접 운영관

리자의 기본 역량 요소 규명, 멘토링 프로그램의 민·관 자원 연계 방향과 그 효과를 입증, 논리모델을 토대로 멘토링 프로그램을 분석한 결과 보고를 하였다. 이와 같은 사례연구를 통해 멘토링의 효과를 측정한 연구로 멘토링 관계가 학업성취와 진로, 태도 및 행동에 영향을 미친다고 주장한 연구들이 다수 있다(최이원 2002; Cannister 1999; Dennis 1993; 유성경, 이소래 1999). 또한 성은주와 유지영(2013)은 대학생 멘토링 프로그램 사례연구를 통해 대학생 멘토들의 고민을 심층적으로 살펴 본 결과 대학생 멘토들은 10대 청소년들의 상담자, 조력자로서의 역할에 대한 부담, 멘티와의 만남에 드는 비용에 대한 경제적 부담의 문제, 멘티가 소속된 학교 지원체계의 한계 등을 고민했다. 한편으로는 멘토교육과 슈퍼비전, 멘티의 태도 등에 의해 멘토의 역할이 강화되는 과정을 갖는 것을 알 수 있었다.

멘토링의 성과를 분석한 연구는 주로 멘티의 변화를 분석하는 방향으로 진행되고 있으며, 주로 멘토링을 통해 멘티의 자아존중감이 향상되고, 학업에 대한 관심과 성적향상, 관계성의 향상, 문제행동의 감소 등 멘티의 심리, 사회, 학업 등에서 효과가 있다고 보고되고 있다(김순규, 이재경 2007; 방진희 2004; 이길영, 황명식 2004; 최경일 2008; 최선희 외 2010b; Frecknall and Lucks 1992).

또한 멘토링 프로그램 투입요소와 과정 분석을 통해 멘토링의 성과에 영향을 미치는 요소들을 분석한 연구들이 있으며, 이러한 연구결과들을 종합적으로 분석해 보면, 멘토링의 효과에 영향을 미치는 중요한 요인은 멘토링 기간, 멘토 훈련, 슈퍼비전 등 멘토링에 대한 지

도·감독인 것으로 나타났다(박현선 2000; 오미선, 권일남 2012; 조혜진 2009; 전광석 2010; Jekielek 2002; 최선희 외 2010a; Martin and Sifers 2012; Pryce 2012). 또한 멘토링 수행과정에서 경험하는 문제나 어려움을 나눌 수 있는 멘토 모임도 멘토링의 효과를 높이는 요인으로 주장되고 있다(조혜진 2009).

문화정보학분야에서 수행된 연구로 대학교서관에서 사서멘토링을 운영하고자 할 경우의 요구사항을 파악하고자 수행된 연구에서 멘토링에 참여할 의사는 매우 높은 것으로 나타났다, 멘토링의 관심주제는 직장생활에 대한 조언과 상담이 가장 높게 나타났다. 멘토와 멘티의 매칭은 1:1을 선호하였고 멘토링 기간은 1년 이하가 적당하다고 하였다(이철찬 2008).

반면에 국외의 경우 협회 차원에서 멘토링 프로그램을 기획하여 제공하고 있는 사례들이 있다. 예를 들어 ACRL(Association of College and Research Libraries)은 경력 2년 이내의 신입사서와 경력 5년 이상의 멘토가 관심분야와 참가목적을 기준으로 매칭되어, 온라인으로 1:1 멘토링이 이루어지는 'New Member Mentoring Program'을 운영하고 있다. 멘토와 멘티가 함께 멘토링의 목표를 설정하는 과정을 통해 멘토링의 성과를 높이고 있으며, 참가자에게 학습기회를 제공하고 미래의 지도자를 개발하는 것과 동시에 ACRL의 일원 모두를 육성시키고 있는 것으로 나타났다(Bullington and Boylston 2008). ALIA(Australian Library and Information Association)는 각 지부별로 신입사서들을 대상으로 하는 1:1 멘토링, 그룹 멘토링, 소그룹 멘토링이 운영되고 있는데, 지역과 관심분야, 이

슈로 나누어지는 그룹 멘토링과 소그룹 멘토링이 온라인 상에서 이루어진다. 이 시스템은 1990년대에 회원들을 위한 계속교육의 일환으로 시작되어 다양한 형식을 갖춘 멘토링 시스템으로 발전하였으며, 신규 회원의 협회적응, 대학졸업자들의 직장적응, 회원들의 적극적인 협회활동 등으로 긍정적인 효과를 거두고 있는 것으로 나타났다(Ritchie and Genoni 1998). 이러한 협회활동은 매우 바람직한 현상으로 보인다. 협회의 경우 많은 회원들이 있기 때문에 예비회원과 회원간의 멘토링 프로그램의 연계가 비교적 용이할 뿐만 아니라 협회의 활성화에도 도움이 될 것으로 보인다.

위의 선행연구 분석을 통해서 도출된 시사점 및 본 연구와의 차이점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 멘토링 프로그램에 관련된 선행연구는 국내외적으로 매우 활발하게 진행되고 있으며, 멘토링 프로그램을 통해 멘티들의 미래 직장적응능력은 향상될 수 있다고 주장하는 연구가 상당히 많이 발표되고 있다.

둘째, 멘토링 프로그램의 성과 및 성과향상에 영향을 미치는 요인분석에 대한 연구가 있으며, 멘티의 자아존중감이 향상되고, 학업에 대한 관심과 성적향상, 관계성의 향상, 문제행동의 감소 등의 성과가 있고, 이러한 성과에 영향을 미치는 요인은 멘토링 기간, 멘토 훈련, 슈퍼비전 등 멘토링에 대한 지도·감독으로 분석되었다.

셋째, 문헌정보학분야의 경우 멘토링 프로그램에 대한 연구가 그다지 많지 않으며, 조사된 선행자료의 경우도 선후배 사서간 멘토링 프로그램 연구로 본 연구의 현장전문가와 예비사서간의 멘토링 프로그램과는 차이가 있다고 할

수 있다.

3. 연구질문

본 연구에서는 예비사서-사서간 멘토링 프로그램을 운영한 후 멘토링 프로그램 참여전후 인식변화를 설문조사 방법을 통해서 측정하고자 하였다. 이를 위해 K대학의 학생들을 대상으로 멘티를 모집하고 멘티가 원하는 멘토를 선정한 후 약 3개월간 멘토링 프로그램을 운영한 후 설문을 수행하였다. 멘토링 프로그램 기획 및 설계단계에서 제기된 연구질문은 다음과 같고 설문설계시 이러한 연구질문이 해결될 수 있도록 하였으며, 설문결과 분석 및 논의과정에서 그 답을 제시하고자 하였다.

- RQ 1: 참여자들은 멘토링 프로그램이 필요하다고 생각하하는가? 참여동기는 무엇인가?
- RQ 2: 멘토링 프로그램 사전교육은 필요하고 효과가 있을 것인가?
- RQ 3: 멘토링 프로그램의 활성화를 위해 어떠한 지원 및 관리가 요구되는가?
- RQ 4: 멘토와 멘티간의 원활한 관계형성을 위해 어떠한 지원이 필요한가?
- RQ 5: 멘토와 멘티가 각각 요구하는 멘티와 멘토 유형이 있는가?
- RQ 6: 멘토링 프로그램을 통해 멘티뿐만 아니라 멘토도 얻을 수 있는 효과가 있는가?
- RQ 7: 멘토링 프로그램은 어떤 측면에서 어느 정도 성과가 있을 것인가?

4. 연구설계 및 방법론

4.1 멘토링 프로그램 운영 절차 및 내용

문헌정보학과 학생과 현장사서를 대상으로 한 멘토링 프로그램의 운영을 위해 약 2개월간의 프로그램 기획기간과 예산 확보, 멘토 및 멘티 확보기간을 가졌다. 이 후 프로그램을 운영하기 위해 준비한 구체적인 내용은 다음 <표 1>과 같다. 첫째, 멘토링 프로그램을 효과적으로 운영하기 위해 오리엔테이션을 실시하였으며, 멘토링 프로그램 안내 자료와 멘토링 프로그램 활동 일지를 배부하고 멘토링 프로그램에 대한 일정 및 프로그램 등에 대해 구체적으로 안내하였다. 둘째, 멘토링 프로그램이 시작되기 전 멘토와 멘티를 대상으로 사전교육을 실시하였으며, 멘티의 경우 약 2시간의 오프라인 교육을 받았고, 멘토의 경우 멘토의 상황을 고려하여 동영상 촬영을 하여 제공하였다. 셋째, 멘토링 내용은 학생의 진로에 관련된 내용이나 멘토의 직업분야에 대한 조언을 하는 것으로 하였다. 실제로 프로그램을 진행한 결과, 평균 멘토

링 시간은 2시간 54분으로 나타났으나 그룹마다 상당한 차이가 있는 것으로 나타났다. 활동 방법은 일대일 면담으로 주로 이루어졌으나 채팅이나 이메일 등을 활용하는 경우도 있었던 것으로 조사되었다. 멘토링 활동장소는 대부분 멘토가 근무하는 기관이나 주변지역으로 나타났다으며, 활동내용은 처음에 기획한 바와 같이 멘티의 진로에 대한 내용이나 멘토의 직업분야에 대한 내용으로 이루어진 것으로 나타났다.

4.2 연구 대상

본 연구의 연구 대상은 K대학 예비사서 22명(멘티)과 멘티가 선택한 현장사서(멘토) 20명이다. 연구 대상 선정을 위해 먼저 멘티는 재학생 260명 중 선착순 모집으로 하되 3, 4학년을 우선 선정하였으며, 모집된 멘티 22명을 대상으로 면담을 통해 관심주제분야, 진로, 원하는 멘토 등을 파악하였다. 다음으로 멘토는 사전에 확보된 60여명의 멘토 중에서 선택하거나 자신이 평소에 존경하는 멘토를 선택하도록 하였다. 그런 다음 멘토에게 일일이 전화를 걸어서 예비

<표 1> 멘토링 프로그램 운영 내용

구분	내용
프로그램 홍보	홈페이지 및 게시판
멘토 및 멘티 확보	멘티는 선착순 / 멘토는 확보된 사람 중 멘티가 선정 멘토 20명, 멘티 22명
운영기간	약 3개월
운영장소	현장전문가(멘토) 소속기관을 원칙으로 함
멘토링전 준비내용	오리엔테이션, 멘토멘티대상 사전교육(멘토링 전문가 초청), 블로그개설, 멘토링 프로그램 활동일지(멘티가 작성)
멘토링 회수	10회를 원칙으로 함
한 회당 시간	2시간을 원칙으로 함
멘토링 방법	면대면을 원칙으로 하나 온라인으로도 진행할 수 있도록 함

〈표 2〉 멘토 및 멘티의 일반적 특성

멘토			멘티	
기관	지위	성별	학년	성별
공공도서관	관장	여	4	여
공공도서관	관장	여	1	여
공공도서관	사서	남	2	여
			2	여
DB 대행업체	사장	남	3	여
기록관	과장	남	2	여
전문도서관	팀장	남	2	남
전문도서관	의학전문사서	남	2	여
			2	여
국가도서관	부이사관	남	4	여
도서관관련 협회 및 단체	사무관	여	3	남
도서관관련 협회 및 단체	사무관	남	3	남
공공도서관	관장	여	1	여
소프트웨어개발업체	연구원	여	4	여
전문도서관	연구원	여	4	여
도서관관련 협회 및 단체	회장	남	3	여
도서관관련 협회 및 단체	실장	여	2	여
공공도서관	사서	여	3	남
공공도서관	관장	남	4	여
도서관관련 협회 및 단체	이사	남	4	여
국가도서관	관장	남	4	여
공공도서관	관장	남	3	여

사서-사서간 멘토링 프로그램에 대해 설명한 후 프로그램 참여 의사를 타진하였다. 최종적으로 다음과 같은 배경의 멘토와 멘티가 선정되었다(〈표 2〉 참조).

4.3 데이터 수집절차 및 분석

연구를 위한 멘토링 프로그램 운영기간은 2013년 9월 10일부터 12월 10일까지 약 3개월간이다. 본 연구를 위한 분석대상 연구데이터는 멘토링 전후에 수행된 설문지로서, 멘토와 멘티에게 각각 두 번의 설문 이 프로그램 참여 전후에 수행되

어 수집되었다. 멘토와 멘티를 위한 설문구조는 다음과 같다. 설문지는 지금까지 국내외에서 수행된 각종 멘토링 프로그램 관련 연구자료를 총체적으로 분석한 후 개발하였다(〈표 3〉 참조).

통계분석을 위해 SAS 9.2 통계패키지를 사용하였으며, 두집단 비교를 위해선 카이제곱 검정이 아닌 피셔의 정확검정(Fisher's exact test)을 사용하였다. 피셔의 정확검정을 사용한 이유는 본 연구가 42명의 비교적 소규모 집단을 집중적으로 연구하고 있어 분할표 작성 시 빈도수가 5 이하인 셀이 자주 발생하여 카이제곱검정은 올바른 검정결과를 제공하지 않기 때문이

〈표 3〉 멘토링 프로그램 설문지 구조도

조사영역	조사내용	멘토		멘티	
		전	후	전	후
참여 경험 및 동기	멘토링 프로그램 인지여부	○		○	
	과거 멘토링 프로그램 참여 경험 유무	○		○	
	멘토링 프로그램의 필요성	○		○	
	멘토링 프로그램을 접하게 된 경로	○		○	
	멘토링 프로그램 참여 동기	○		○	
사전 교육	사전교육의 필요성	○		○	
	사전교육 참여 의지	○		○	
	사전교육을 통한 프로그램 진행의 도움 범주		○		○
	사전교육 참여 이유	○		○	
지원 및 관리	멘티(멘토)와의 약속 시간을 지킨 정도		○		○
	멘토(멘티)로서 약속 시간을 지킨 정도		○		○
	한 회당 적절하다고 생각하는 진행 시간		○		○
	멘토링 프로그램 진행 장소의 적절성		○		○
관계	사전 멘티와의 관계형성 유무		○		○
	사전 멘티에 관한 정보 파악 유무		○		○
	선호하는 멘티(멘토)의 학년(직업분야)	○	○	○	○
	선호하는 멘티(멘토)의 유형	○	○	○	○
	멘티(멘토)들이 얻을 수 있는 효과	○	○	○	○
	멘토(멘티)로서 얻을 수 있는 효과			○	○
	멘토와 멘티 간의 커뮤니케이션 유무		○		○
	멘토와 멘티 간의 효과적인 커뮤니케이션의 조건	○	○		
평가 및 개선	멘토링 프로그램 참여를 통해 느낀 멘티(멘토)의 강점		○		○
	멘토링 프로그램의 내용과 운영방식의 적절성		○		○
	멘토링 프로그램 진행의 미흡 부분		○		○
	멘티(멘토)와의 관계 만족도		○		○
	멘토링 프로그램의 재참여 의지		○		○
	멘토링 프로그램의 재참여 이유		○		○
	멘토링 프로그램을 직장동료(동기 및 선후배)에게 권유 의사 유무		○		○
	멘토링 프로그램 운영을 위해 개선해야 할 점		○		○
인적 사항	멘토링 프로그램의 활성화를 위한 선행 조건		○		○
	성별, 연령	○	○	○	○
	문헌정보학 교육 정도, 근무 경력, 직업 분야, 담당 업무	○	○		

다. 반면 피서의 정확검정은 빈도수가 낮은 셀이 많을 때에도 사용할 수 있는 비모수적 방법으로, 특히 소규모 집단의 비교를 위해 사용될 때 유용하다.

5. 설문 분석결과

5.1 멘토멘티의 인적사항

본 연구의 멘토링 프로그램에 참여한 멘토와

멘토의 인적사항을 보면, 먼저 멘토는 총 20명으로 남자는 60%, 여자는 40%이고 연령대는 20대가 5%, 30대가 10%, 40대가 45%, 50대가 40%로 나타났다. 40대와 50대의 합이 85%로 높게 나타났다. 멘토의 문헌정보학 교육정도를 조사한 결과, 35%가 4년제 대학 학부 졸업이었고 다음으로 30%가 대학원 석사, 25%가 대학원 박사, 기타가 10%로 나타났다. 기타사항으로는 '없음'과 '기록관리학 박사'가 있었다.

근무경력 분포에 대해서 조사한 결과, 10년 이상~15년 미만이 25%, 20년 이상~25년 미만이 25%, 15년 이상~20년 미만이 15%, 25년 이상이 15%, 5년 미만이 10%, 5년 이상~10년 미만이 10%로 나타났다. 멘토의 직업분야에 대해 조사한 결과, 공공도서관이 35%로 가장 많은 비율을 차지하였고, 국가도서관이 15%, 전문도서관이 10%, 기록관 및 기록물자료실이 5%, 대

행사(저널, DB, 도서, 멀티미디어 등 유통기관)가 5%, 무응답이 5%, 기타가 25%로 나타났다. 기타사항으로는 웹기획, 연구기관, 시민단체, 재단법인, 정부정책담당이 있었다.

멘토의 담당업무에 대해서 조사한 결과, 가장 오랫동안 담당한 업무를 우선순위로 최대 2개를 선택하도록 하였다. 경영·기획 업무 68.4%, 수서업무 21.1%, 분류/목록(정리)업무 21.1%, 행정(사무)업무 15.5% 등으로 나타났으며 기타가 31.6%였다. 기타 사항으로는 독서 프로그램 개발 및 운영, 정보시스템 및 서비스 기획·개발·운영, 문화프로그램 기획 및 도서관 마케팅, 도서관 정보화 업무, 기록관리, 영업·마케팅이 있었다. 경영·기획업무를 담당하는 멘토가 가장 많았으며 경영·기획업무를 제외한 업무들은 골고루 분산되어 있었다(〈표 4〉 참조).

〈표 4〉 멘토의 인적사항

구분	세부내용	빈도	비율(%)
성별	남	12	60
	여	8	40
연령	20대	1	5
	30대	2	10
	40대	9	45
	50대	8	40
문헌정보학 교육정도	4년제 대학 학부	7	35
	대학원 석사	6	30
	대학원 박사	5	25
	기타	2	10
근무경력분포	5년 미만	2	10
	5년 이상~10년 미만	2	10
	10년 이상~15년 미만	5	25
	15년 이상~20년 미만	3	15
	20년 이상~25년 미만	5	25
	25년 이상	3	15

구분	세부내용	빈도	비율(%)
직업분야	국가도서관	3	15
	공공도서관	7	35
	전문도서관	2	10
	기록관 및 기록물 자료실	1	5
	대행사(저널, DB, 도서, 멀티미디어 등 유통기관)	1	5
	기타	5	25
	무응답	1	5
담당업무	수서업무(장서개발)	4	21.1
	분류/목록(정리)업무	4	21.1
	연속간행물 담당업무	1	5.3
	참고봉사업무	1	5.3
	전산관련 업무	1	5.3
	이용자교육업무	1	5.3
	경영·기획업무	13	68.4
	열람(대출반납)업무	1	5.3
	행정(사무)업무	3	15.8
	기타	6	31.6

〈표 5〉 멘티의 인적사항

구분	세부내용	빈도	비율(%)
성별	남	4	18.2
	여	18	81.8
연령	1학년	2	9.1
	2학년	7	31.8
	3학년	6	27.3
	4학년	7	31.8

멘토링 프로그램에 참여한 멘티의 성별은 〈표 5〉와 같이 남자가 18.2%, 여자가 81.8%로 여자의 비율이 월등하게 높았다. 학년분포는 2학년과 4학년이 각각 31.8%로 가장 높았고, 3학년이 27.3%, 1학년이 9.1%로 나타났다.

5.2 멘토링 프로그램 참여경험

멘토와 멘티의 멘토링 프로그램 참여경험은 멘토링 활동유형, 도움정도 등 몇 가지 항목으

로 구분하여 조사하였다. 먼저 멘토링 프로그램에 대해서 잘 알고 있었는지에 대해 멘티들은 100%, 멘토들은 89.5%가 알고 있었다고 하였다.

5.2.1 과거 멘토링 참여 경험 비교

멘토링 프로그램에 참여한 멘토와 멘티에게 ‘과거에 멘토링 프로그램에 참여한 경험이 있는지’ 멘토링이 실행되기 전 질문하였으며, 멘토의 경우 31.6% 정도가 참여한 경험이 있거나

현재 활동 중이라고 응답하였고, 멘티의 경우 단 한명만이 참여한 경험이 있다고 응답하였다(〈표 6〉 참조).

5.2.2 멘토링 프로그램의 필요성

‘멘토링 프로그램이 필요하다고 생각하는지’에 대한 질문에 대하여, 멘토와 멘티 모두 멘토링 프로그램이 필요하다고 응답하였고 필요없다고 응답한 응답자는 한명도 없는 것으로 나타났다(〈표 7〉 참조).

5.2.3 멘토링 프로그램을 접하게 된 경로

멘토링 프로그램을 접하게 된 경로에 대해 질문하였으며, 멘토는 대외활동을 통해 멘토링 프

로그램에 접하게 된 경우가 가장 많았고 홍보 자료를 통해서, 동기 및 선후배를 통해서가 각각 26.32%로 뒤를 이었으며 기타사항으로 이번 프로그램이 진행되면서 운영자(연구자)의 전화를 받고 알게 된 멘토도 있었다. 멘티의 경우에는 수업시간을 통해서가 가장 높게 나타났고(45.45%), 동기 및 선후배를 통해서(31.82%), 홍보자료를 통해서(18.18%), 대외활동을 통해서(4.55%)의 순으로 나타났다. 수업시간을 통해서가 가장 높게 나타난 이유는 학교에서 진행되는 프로그램이기 때문에 수업시간 중 멘토링 프로그램에 대해 어느 정도 홍보가 있었기 때문인 것으로 보인다. 유의도는 0.0006으로 두 집단간 유의한 차이가 큰 것으로 나타났다(〈표 8〉 참조).

〈표 6〉 과거 멘토링 프로그램 참여 경험 유무 비교

구분	경험한 적이 있다		현재 활동 중이다		없다	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
멘토	4	21.05	2	10.53	13	68.42
멘티	1	4.55	0	0	21	95.45
fisher's exact test = 0.0696						

〈표 7〉 멘토링 프로그램의 필요성 비교

구분	매우 그렇다		그렇다		보통이다		그렇지 않다		매우 그렇지 않다	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
멘토	3	15.79	16	84.21	0	0	0	0	0	0
멘티	8	36.36	14	63.64	0	0	0	0	0	0
fisher's exact test = 0.1734										

〈표 8〉 멘토링 프로그램을 접하게 된 경로 비교

구분	대외활동을 통해서		홍보자료를 통해서		동기 및 선후배를 통해서		수업시간을 통해서		기타	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토	7	36.84	5	26.32	5	26.32	0	0	2	10.53
멘티	1	4.55	4	18.18	7	31.82	10	45.45	0	0
fisher's exact test = 0.0006033										

〈표 9〉 멘토링 프로그램 참여 동기 비교

구분	취업진로 상담		현장실무 조언		학업성취도 향상		직무에 대한 이해		멘토의 전문성 향상		내적 만족감과 성취감	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
멘토	5	26.32	8	42.11	1	5.26	3	15.79	2	10.53	0	0
멘티	7	31.82	10	45.45	0	0	4	18.18	0	0	1	4.55
fisher's exact test = 0.6172												

5.2.4 멘토링 프로그램 참여 동기

멘토링 프로그램에 참여하게 된 동기에 대해 질문하였으며, 현장실무에 대한 조언을 하거나 받기 위해 참여하게 되었다는 것이 멘토 42.11%와 멘티 45.45%로 가장 높게 나타났다. 이는 멘토와 멘티 모두 멘토링 프로그램을 현장실무에 대한 이해도를 높이기 위한 프로그램으로 인식하고 있음을 알 수 있다. 또한 취업진로에 대한 상담이 두 집단 모두에서 두 번째로 높았고 해당 분야의 직무에 대한 이해 역시 멘토와 멘티 모두 중요하게 생각하는 것으로 나타났다(〈표 9〉 참조).

5.3 사전교육

멘토링 프로그램에 참여한 멘토와 멘티에게 사전교육의 필요성, 사전교육 참여의지, 사전교육이 도움이 되는 부분, 그리고 사전교육 참여 이유에 대해 질문하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

5.3.1 사전교육의 필요성

멘토링 프로그램 진행에 관한 사전교육의 필요성에 대하여 사전교육이 진행되기 전에 조사한 결과, 멘토와 멘티 모두가 사전교육이 필요하지 않다는 응답이 높게 나타났다. 특히 멘티의 경우 필요하다는 응답이 없었으며 멘토 또한 10%에 불과하였다. 멘토와 멘티 모두 사전교육의 필요성을 느끼지 못하고 있었음을 알 수 있다(〈표 10〉 참조).

5.3.2 사전교육 참여 의지

사전교육의 참여 의지에 대하여 질문하였다. 멘토는 사전교육에 대하여 ‘그렇다’는 응답이 68.42%로 높게 나타난 반면, 멘티의 경우 매우 참여할 의지가 있다는 비율이 86.36%로 멘토에 비해 더욱 적극적인 참여의지를 보였다. 또한 참여의지가 없다는 비율이 멘티에 비하여 10%이상 높게 나타났다. 앞의 질문에서 사전교육이 필요없다고 하였으나 멘토와 멘티 모두

〈표 10〉 사전교육의 필요성 비교

구분	매우필요하다		필요하다		보통이다		필요 없다		매우필요 없다	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토	0	0	2	10.53	6	31.58	10	52.63	1	5.26
멘티	0	0	0	0	3	13.64	13	59.09	6	27.27
fisher's exact test = 0.073										

〈표 11〉 사전교육 참여 의지 비교

구분	매우 그렇다		그렇다		보통이다		그렇지 않다		매우 그렇지 않다	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토	0	0	13	68.42	3	15.79	3	15.79	0	0
멘티	8	36.36	11	50	2	9.09	1	4.55	0	0
fisher's exact test = 0.0128										

사전교육이 시행될 경우 참여할 의지는 비교적 높다는 것을 알 수 있다(〈표 11〉 참조).

5.3.3 사전교육을 통한 프로그램 진행의 도움범주

사전교육이 실시된 후 '사전교육은 어떤 측면에서 도움이 되었는지'에 대해 질문하였으며, 두 집단 모두 멘토링 프로그램 진행에 도움이 되었다가 가장 높게 나타났다(멘토 77.78%, 멘티 59.09%). 멘토의 경우 원활한 의사소통(16.67%), 멘토링 중에 겪은 문제 해결(5.56%)이 그 다음 순위로

나타났으며 친밀한 관계형성 부분에서는 사전교육이 도움이 되지 않는다고 하였다. 반면에 멘티는 문제해결과 의사소통, 친밀한 관계 형성 부분에서 동일한 비율(13.64%)로 도움이 되었다고 응답하였다(〈표 12〉 참조).

5.3.4 사전교육 참여 이유

'멘토링 프로그램 진행 전 사전교육에 참여한다면 가장 큰 이유는 무엇인지'에 대해 질문하였으며, 멘토 84.21% 멘티 63.64%로 두 집단 모두가 효율적인 멘토링을 위해서라고 응답

〈표 12〉 사전교육을 통한 프로그램 진행의 도움범주 비교

구분	멘토링 프로그램 진행에서의 도움		멘토링 중에 겪은 문제 해결		원활한 의사소통		친밀한 관계 형성	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토	14	77.78	1	5.56	3	16.67	0	0
멘티	13	59.09	3	13.64	3	13.64	3	13.64
fisher's exact test = 0.4027								

〈표 13〉 사전교육 참여 이유 비교

구분	효율적인 멘토링을 위해서		자기개발을 위해서		멘토(멘티)와의 관계형성을 위해서		프로그램에 대한 이해를 높이기 위해서	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토	16	84.21	0	0	1	5.26	2	10.53
멘티	14	63.64	0	0	2	9.09	6	27.27
fisher's exact test = 0.3711								

하였으며 다음으로 프로그램에 대한 이해를 높이기 위해서, 멘토(멘티)와의 관계형성을 위해서라고 응답하였다. 반면 자기개발을 위해 사전교육에 참여하는 멘토와 멘티는 없다는 것을 알 수 있었다(〈표 13〉 참조).

5.4 지원 및 관리

멘토링 프로그램을 효율적으로 진행하기 위해 필요한 사항이 무엇인지를 파악하기 위해 필요한 질문들로 구성하여 멘토링 프로그램의 지원 및 관리와 관련된 내용을 질의하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

5.4.1 멘티(멘토)와의 약속 시간을 지킨 정도
‘참여자 본인이 약속 시간을 어느 정도 지켰는지’에 대한 질문에서, 멘토와 멘티 모두 약속 시간을 잘 지켰다는 응답이 매우 높게 나타났다(〈표 14〉 참조).

5.4.2 멘티(멘토)가 약속 시간을 지킨 정도
‘프로그램에 참여하면서 상대방이 약속 시간을 잘 지켰는지’에 대한 질문에서 잘 지켰다는 응답이 멘토 90%와 멘티 95.45%로 매우 높게 나타났다. 반면, 약속시간을 지키지 않았다는 응답이 멘토에서는 5% 있었고 멘티는 없었다(〈표 15〉 참조).

5.4.3 한 회당 적절하다고 생각하는 진행 시간
프로그램 종료 후 한 회당 적절하다고 생각하는 프로그램 진행 시간에 대해 질문하였다. 멘토와 멘티 두 집단 모두 50%의 응답자가 2시간~3시간이 가장 적절하다고 응답하였다. 그 다음으로 1시간~2시간이 멘토 35%와 멘티 31.82%로 뒤를 이었다. 이는 실제적으로 프로그램 진행을 해본 결과 멘토와 멘티간 원활한 커뮤니케이션이 이루어지는데 필요한 시간임을 알 수 있다(〈표 16〉 참조).

〈표 14〉 멘티(멘토)와의 약속시간을 지킨 정도 비교

구분	매우 그렇다		그렇다		보통이다		그렇지 않다		매우 그렇지 않다	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토	6	30	12	60	2	10	0	0	0	0
멘티	8	36.36	11	50	3	13.64	0	0	0	0
fisher's exact test = 0.9097										

〈표 15〉 멘티(멘토)가 약속 시간을 지킨 정도 비교

구분	매우 그렇다		그렇다		보통이다		그렇지 않다		매우 그렇지 않다	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토	10	50	8	40	1	5	1	5	0	0
멘티	13	59.09	8	36.36	1	4.55	0	0	0	0
fisher's exact test = 0.8188										

〈표 16〉 한 회당 적절하다고 생각하는 진행 시간

구분	1시간 이하		1시간~2시간		2시간~3시간		3시간~4시간		기타	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토	2	10	7	35	10	50	0	0	1	5
멘티	1	4.55	7	31.82	11	50	3	13.64	0	0
fisher's exact test = 0.4914										

〈표 17〉 멘토링 프로그램 진행 장소의 적절성 비교

구분	매우 적절하였다		적절하였다		보통이다		적절하지 않았다		매우 적절하지 않았다	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토	1	5	0	0	3	15	11	55	5	25
멘티	0	0	1	4.55	0	0	11	50	10	45.45
fisher's exact test = 0.1242										

5.4.4 멘토링 프로그램 진행 장소의 적절성

멘토링 프로그램이 진행된 장소의 적절성에 대하여 질문하였다. 두 집단 모두 적절하지 않았다는 응답이 멘토는 80%, 멘티는 95.45%로 매우 높게 나타났다. 멘토와 멘티 모두 진행 장소가 적절하지 않았다고 느낀 것이다. 특히 멘티는 학교의 지역적인 특성상 교통의 문제와 그에 따른 경제적 비용 소모, 시간부족 등의 원인으로 다음과 같은 결과가 나타난 것으로 예상된다. 따라서 멘토링 장소에 대한 적절한 지원이 필요할 것으로 보인다(〈표 17〉 참조).

5.5 멘토멘티관계

멘토링 프로그램을 진행함에 있어 멘토와 멘티의 관계는 프로그램의 성공여부를 결정할 수 있는 중요한 요소 중의 하나라고 할 수 있다. 따라서 멘토와 멘티의 원활한 관계형성을 위한 요소를 찾아내기 위한 항목들을 구성하여 질문하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

5.5.1 사전 멘티(멘토)와의 관계형성 유무

멘토링 프로그램이 진행되기 전 사전 관계형성 유무에서 멘토와 멘티 모두 사전에 관계를 형성하였다는 비율이 각각 멘토 40%와 멘티 50%로 나타나 많은 멘티와 멘토가 사전에 전화나 이메일 등을 통하여 인사를 나누고 관계를 형성한 것을 알 수 있었다(〈표 18〉 참조).

5.5.2 사전 멘티(멘토)에 관한 정보 파악 유무

‘멘토링 프로그램이 진행되기 전에 멘토와 멘티가 서로간의 정보를 파악하고 있었는지’에 대한 질문에서 정보를 파악하고 있었다는 응답이 멘토 80%, 멘티 72.73%로 높게 나타나 멘티에 비하여 멘토가 멘티에 대한 정보를 더 많이 파악한 것을 알 수 있었다(〈표 19〉 참조).

5.5.3 멘토가 선호하는 멘티의 학년

멘토가 선호하는 멘티의 학년으로 멘토링 전에는 대학교 3학년(57.89%)이 가장 높게 나타났다으며 멘토링 후에도 역시 대학교 3학년(55%)

〈표 18〉 사전 멘티(멘토)와의 관계형성 유무 비교

구분	매우 그렇다		그렇다		보통이다		그렇지 않다		전혀 그렇지 않다	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토	1	5	7	35	4	20	5	25	3	15
멘티	4	18.18	7	31.82	6	27.27	4	18.18	1	4.55
fisher's exact test = 0.5799										

〈표 19〉 사전 멘티(멘토)에 관한 정보 파악 유무 비교

구분	매우 그렇다		그렇다		보통이다		그렇지 않다		전혀 그렇지 않다	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토	1	5	15	75	3	15	1	5	0	0
멘티	4	18.18	12	54.55	6	27.27	0	0	0	0
fisher's exact test = 0.2643										

〈표 20〉 멘토가 선호하는 멘티의 학년 비교

구분		대학교 1학년		대학교 2학년		대학교 3학년		대학교 4학년		fisher's exact test
		빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	
멘토	멘토링 전	1	5.26	4	21.05	11	57.89	3	15.79	0.9011
	멘토링 후	1	5	6	30	11	55	2	10	

이 가장 높았으나 멘토링 후 2.89%가 낮아진 반면 멘토링 전 두 번째로 높았던 대학교 2학년을 선호한다는 응답이 21.05%에서 30%로 증가하였다. 결과적으로 프로그램 진행 전후 모두 멘토는 대학교 3학년을 멘티로 가장 선호하고 있으며 2학년도 어느 정도 선호하고 있음을 알 수 있다(〈표 20〉 참조).

5.5.4 멘티가 선호하는 멘토의 직업분야

멘티가 선호하는 멘토의 직업분야를 조사하였다. 프로그램 진행 전에는 대학도서관과 공공도서관이 22.73%로 동일하게 높게 나타났으며 대행사(13.64%)가 뒤를 이었다. 프로그램이 진행된 후에는 공공도서관이 31.82%로 늘어 가장

높게 나타났고 대학도서관이 18.18%로 줄어들었으나 두 번째 순위로 나타났고 진행 전 0%였던 DB구축 및 콘텐츠 개발업체는 9.09%로 증가하였다. 반면 프로그램 진행 전 대행사(저널, DB, 도서, 멀티미디어 등 유통기관)가 10% 이상으로 나타났지만 프로그램이 진행된 후에는 0%로 나타났으며, 학교도서관, 일반회사 정보관리부분도 마찬가지로 0%로 줄어들었다. 프로그램 진행 후 기타사항으로는 공공기관이 있었다.

멘토링 프로그램을 마치고 난 뒤에는 공공도서관 멘티를 가장 선호하고 대학도서관, 전문도서관, 기록관 및 기록물자료실 등의 순으로 선호하는 것을 알 수 있었으며 학교도서관, 대행사(저널, DB, 도서, 멀티미디어 등 유통기관), 일

반회사 정보관리부분을 직업분야로 가지고 있는 멘토를 선호하지 않는 것으로 나타났다.

이와 같은 결과는 멘티의 직업분야에 대한 선호도가 멘토링을 받은 멘토의 직업의 영향을 받았기 때문인 것으로 보이며, 문제점을 보완하기 위해서는 멘토의 직업분야를 매우 폭넓게 가져갈 필요가 있다고 본다(〈표 21〉 참조).

5.5.5 멘토가 선호하는 멘티의 유형

멘토가 선호하는 멘티의 유형으로 멘토링 전

에는 멘토들의 조언을 적극적으로 받아들일 수 있는 개방적인 멘티와 멘토와 원활한 커뮤니케이션이 가능한 멘티가 36.84%로 동일하게 가장 높았으나 멘토링 후 각각 6.84% 하락하였고 멘토와 멘티 상호간의 화합과 공유가 가능한 멘티가 멘토링 전에는 26.32%로 두 번째로 높았지만 멘토링 후 8.68% 증가하여 가장 높은 순위를 차지하였다. 멘토링 후 기타사항으로는 시간을 충분히 낼 수 있는 멘티가 있었다(〈표 22〉 참조).

〈표 21〉 멘티가 선호하는 멘토의 직업분야 비교

구분	멘티			
	멘토링 전		멘토링 후	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
국가도서관	2	9.09	1	4.55
대학도서관	5	22.73	4	18.18
공공도서관	5	22.73	7	31.82
학교도서관	1	4.55	0	0
전문도서관	2	9.09	3	13.64
국가수준 유통기관(KERIS, KISTI 등)	1	4.55	1	4.55
기록관 및 기록물 자료실	2	9.09	3	13.64
DB 구축 및 콘텐츠 개발업체	0	0	2	9.09
대행사(저널, DB, 도서, 멀티미디어 등 유통기관)	3	13.64	0	0
일반회사 정보관리부분	1	4.55	0	0
기타	0	0	1	4.55
fisher's exact test	0.643			

〈표 22〉 멘토가 선호하는 멘티의 유형 비교

구분	멘토			
	멘토링 전		멘토링 후	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토들의 조언을 적극적으로 받아들일 수 있는 개방적인 멘티	7	36.84	6	30
멘토와 멘티 상호 간의 화합과 공유가 가능한 멘티	5	26.32	7	35
멘토와 원활한 커뮤니케이션이 가능한 멘티	7	36.84	6	30
기타	0	0	1	5
fisher's exact test	0.8816			

5.5.6 멘티가 선호하는 멘토의 유형

멘티가 선호하는 멘토의 유형은 멘토링 전에는 멘토와 멘티 상호간의 화합과 공유가 가능한 멘토가 45.45%로 가장 높게 나타났으며 멘토링 후에 4.45% 더 늘었다. 적극적으로 조언을 해주는 멘토(31.82%) 또한 9.09% 늘어났다. 반면, 원활한 커뮤니케이션이 가능한 멘토는 멘토링 전에 비해 멘토링 후에 13.63% 줄어들어, 멘토링 후에 적극적인 조언을 해주는 멘토와 멘티 상호 간의 화합과 공유가 가능한 멘토를 전보다 더욱 선호하는 것으로 나타났다(〈표 23〉 참조).

5.5.7 멘토가 본 멘티들이 얻을 수 있는 효과

멘토가 보았을 때 멘토링 프로그램을 통해서 멘티가 얻을 수 있는 효과에 대해 조사하였다. 그 결과, 멘티들의 현실에 대한 이해와 책임감을 향상시킬 수 있다고 멘토의 31.58%가 가장 높은 비율로 응답하였고, 또한 멘티의 취업진로 선택능력 향상(21.05%)과 태도 및 가치관의 변화에 기여(21.05%)할 수 있을 것이라고 응답하였다. 멘토링 후에는 멘티들의 태도 및 가치관의 변화에 기여한다는 응답이 45%로 23.95% 증가해 가장 높게 나타났다. 반면, 멘티들의 현실에 대한 이해와 책임감 향상이라는 응답은

26.58%로 줄어들었다.

멘토링 전 멘토들은 멘토링 프로그램을 통하여 멘티들의 현실에 대한 이해와 책임감이 향상될 수 있을 것으로 예상했으나 프로그램 진행 후 멘티들의 태도 및 가치관 변화에 큰 역할을 할 것이라고 평가하였다(〈표 24〉 참조).

5.5.8 멘티가 본 멘토가 얻을 수 있는 효과

멘토링 프로그램을 통해서 멘티가 생각하는 멘토가 얻을 수 있는 효과에 대해 조사하였다. 그 결과 멘토들이 멘티를 통해 부족한 면을 파악하여 비판적으로 점검할 수 있는 기회(42.86%)를 갖게 되고 멘토라는 지위에서 갖추고 있는 잠재적인 아이디어와 기술을 재확인(33.33%)하는 것이 멘토로서 얻을 수 있는 효과일 것이라고 생각하는 것으로 나타났다. 그러나 멘토링 후에는 멘토들이 멘티를 통해 부족한 면을 파악하여 비판적으로 점검할 수 있는 기회를 갖게 된다는 것이 20.13% 줄어들었고, 멘토들이 멘토라는 지위에서 갖추고 있는 잠재적인 아이디어와 기술 재확인이 7.58% 증가하여 멘토가 얻을 수 있는 효과에 대해 멘토링 전후에 대한 멘티의 생각변화가 있는 것으로 나타났다(〈표 25〉 참조).

〈표 23〉 멘티가 선호하는 멘토의 유형 비교

구분	멘티			
	멘토링 전		멘토링 후	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
적극적으로 조언을 해주는 멘토	7	31.82	9	40.91
멘토와 멘티 상호 간의 화합과 공유가 가능한 멘토	10	45.45	11	50
정서적 지지를 잘 할 수 있는 멘토	1	4.55	1	4.55
원활한 커뮤니케이션이 가능한 멘토	4	18.18	1	4.55
fisher's exact test	0.6852			

〈표 24〉 멘토가 본 멘티들이 얻을 수 있는 효과 비교

구분	멘토			
	멘토링 전		멘토링 후	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘티들의 학업성취도 향상	1	5.26	0	0
멘티들의 대인관계 능력 향상	1	5.26	0	0
멘티들의 문제해결 능력 향상	1	5.26	3	15
멘티들의 취업진로 선택능력 향상	4	21.05	2	10
멘티들의 태도 및 가치관의 변화에 기여	4	21.05	9	45
멘티들의 현실에 대한 이해와 책임감 향상	6	31.58	1	5
멘티들의 실무 경험의 향상	2	10.53	2	10
멘티들의 전공 전문성의 향상	0	0	2	10
기타	0	0	1	5
fisher's exact test	0.105			

〈표 25〉 멘티가 본 멘토가 얻을 수 있는 효과 비교

구분	멘티			
	멘토링 전		멘토링 후	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토들이 부족한 면을 파악하여 비판적으로 점검할 수 있는 학습의 기회	9	42.86	5	22.73
멘토들의 리더십 배양 능력 향상	2	9.52	4	18.18
멘토들이 멘토라는 지위에서 오는 내적인 만족감과 성취감	3	14.29	4	18.18
멘토들이 멘토라는 지위에서 갖추고 있는 잠재적인 아이디어와 기술을 재확인	7	33.33	9	40.91
fisher's exact test	0.5586			

5.5.9 멘토로서 얻을 수 있는 효과

멘토로서 얻을 수 있는 효과를 조사한 결과, 멘토링 전후 모두 부족한 면을 파악하여 비판적으로 점검할 수 있는 학습의 기회가 높았다고 가장 많은 응답자가 응답하였으며, 멘토링 전에는 멘토가 갖추고 있는 잠재적인 아이디어와 기술 재확인이 21.05%였으나 멘토링 후 8.95% 늘어났다. 반면 멘토의 리더십 배양능력 함양은 멘토링 전 5.26%였으나 멘토링 후에는 0%로 줄어들었다.

멘토링 프로그램이 멘토에게는 부족한 면을 파악하여 비판적으로 점검할 수 있는 학습의

기회가 되며 멘토가 갖추고 있는 잠재적인 아이디어와 기술을 재확인하는 시간을 제공하였다는 것을 알 수 있었다. 멘토링 프로그램은 멘티에게 뿐만 아니라 멘토에게도 긍정적인 영향을 주는 것으로 보인다(〈표 26〉 참조).

5.5.10 멘티로서 얻을 수 있는 효과

멘토링 프로그램을 진행하면서 멘티로서 얻을 수 있는 효과를 조사한 결과, 멘토링 전후 모두 취업진로 선택능력 향상이 가장 높게 나타났다. 또한 태도 및 가치관의 변화가 4.33% 늘어났다. 반면, 현실에 대한 이해와 책임감 향상은

〈표 26〉 멘토로서 얻을 수 있는 효과

구분	멘토			
	멘토링 전		멘토링 후	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
부족한 면을 파악하여 비판적으로 점검할 수 있는 학습의 기회	11	57.89	12	60
멘토의 리더십 배양능력 함양	1	5.26	0	0
멘토가 갖추고 있는 잠재적인 아이디어와 기술을 재확인	4	21.05	6	30
기타	3	15.79	2	10
fisher's exact test	0.8099			

6.5% 줄어들었다. 하지만 멘토링 전과 후의 순위변화에는 차이가 없었다.

멘토링 프로그램이 멘티에게는 취업진로 선택능력을 향상시키는데 가장 큰 영향을 미치는 것으로 보이며, 그 다음으로 현실에 대한 이해와 책임감 향상, 멘티의 태도 및 가치관의 변화순으로 나타났다(〈표 27〉 참조).

5.5.11 멘토와 멘티 간의 커뮤니케이션

‘멘토와 멘티 간에 커뮤니케이션이 잘 이루어졌는지’에 대해 멘토링 후 조사한 결과, 잘 이루어졌다는 응답이 멘토 95%, 멘티 90.9%로 두 집단 모두 높게 나타나 멘토링 진행 중 커뮤니케이션이 원활하게 이루어졌음을 알 수 있다(〈표 28〉 참조).

〈표 27〉 멘티로서 얻을 수 있는 효과 비교

구분	멘티			
	멘토링 전		멘토링 후	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
대인관계 능력 향상	0	0	0	0
취업진로 선택능력 향상	11	52.38	12	54.55
현실에 대한 이해와 책임감 향상	9	42.86	8	36.36
태도 및 가치관의 변화	1	4.76	2	9.09
fisher's exact test	1			

〈표 28〉 멘토와 멘티 간의 커뮤니케이션

구분	매우 그렇다		그렇다		보통이다		그렇지 않다		전혀 그렇지 않다	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토	7	35	12	60	1	5	0	0	0	0
멘티	10	45.45	10	45.45	2	9.09	0	0	0	0
fisher's exact test = 0.6362										

5.5.12 멘토와 멘티 간의 효과적인 커뮤니케이션의 조건

‘멘토와 멘티 간의 커뮤니케이션을 효과적으로 하기 위하여 가장 필요한 조건이 무엇인지’에 대해 멘토에게 질문하였으며, 멘토링 전에는 멘토링 프로그램에 필요한 의사소통 능력이 42.11%로 가장 높게 나타났으며 멘토의 직무에 대한 이해(15.79%), 멘토링 프로그램에 대한 참여도(15.79%)가 동일하게 나타났고, 멘토링 프로그램에 대한 개념 및 이해(10.53%), 멘토와 멘티가 자주 만날 수 있는 시간적 여건 보장(10.53%)이 뒤를 이었다. 멘토링 후에는 멘토와 멘티가 자주 만날 수 있는 시간적 여건 보장이 35%로 가장 높게 나타났으며 멘토링 프로그램에 대한 개념 및 이해(20%), 멘토의 직무에 대한 이해(20%), 멘토링 프로그램에 필요한 의사소통 능력(20%)이 동일하게 뒤를 이었다.

멘토링 중 커뮤니케이션이 효과적으로 진행되기 위해서 멘토링 전에는 의사소통 능력을 가장 중요하게 생각하였으나 멘토링 후 시간적 여건을 가장 중요하게 생각하게 된 것으로 나

타났다. 반면, 멘토링 프로그램 진행 전 시행된 사전교육은 멘토와 멘티의 커뮤니케이션에 영향이 없는 것으로 나타났다(〈표 29〉 참조).

5.5.13 멘토링 프로그램 참여를 통해 느낀 멘티(멘토)의 강점

멘토링 프로그램 참여 후 멘토가 느끼는 멘티의 강점과, 멘티가 느끼는 멘토의 강점을 각각 조사한 결과, 〈표 30〉과 같이 나타났다. 멘토는 의사를 표현하는 자신감(30%)과 긍정적 사고(25%), 책임감(15%), 조언을 받아들이는 자세(15%) 등의 순으로 멘티의 강점을 나타냈으며 멘티는 조언을 해주는 자세(54.55%)를 멘토의 강점으로 가장 높게 평가하였으며 멘토의 책임감(18.18%), 긍정적 사고(13.64%)의 순으로 나타났다. 이러한 연구결과에 의하면 멘토가 되고자 하는 사서는 적극적인 조언을 해주는 자세와 책임감을 가져야 할 것이고, 멘티가 되고자 하는 예비사서는 자신감있게 의사를 표현하고 긍정적으로 사고하는 자세로 멘토를 대해야 할 것으로 보인다.

〈표 29〉 멘토와 멘티 간의 효과적인 커뮤니케이션의 조건 비교

구분	멘토			
	멘토링 전		멘토링 후	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토링 프로그램에 대한 개념 및 이해	2	10.53	4	20
멘토의 직무에 대한 이해	3	15.79	4	20
멘토링 프로그램에 대한 참여도	3	15.79	1	5
멘토링 프로그램에 필요한 의사소통 능력	8	42.11	4	20
멘토와 멘티가 자주 만날 수 있는 시간적 여건 보장	2	10.53	7	35
멘토링 프로그램의 사전교육의 의무	0	0	0	0
기타	1	5.26	0	0
fisher's exact test	0.1043			

〈표 30〉 멘토링 프로그램 참여를 통해 느낀 멘티(멘토)의 강점 비교

구분	의사를 표현하는 자신감		문제해결 능력		긍정적 사고		책임감		조언에 대한 자세		기타	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토	6	30	2	10	5	25	3	15	3	15	1	5
멘티	2	9.09	1	4.55	3	13.64	4	18.18	12	54.55	0	0
fisher's exact test = 0.0672												

5.6 평가 및 개선사항

멘토링 프로그램을 진행한 후 멘토링 프로그램에 대해 멘토집단과 멘티집단은 각각 어떻게 평가하는지, 그리고 프로그램에 참여하면서 느낀 개선요구사항은 무엇인지를 조사하였다. 이러한 조사결과는 향후 이와 유사한 프로그램을 진행할 경우 참조할 수 있는 사항으로서 멘토 집단과 멘티집단 각각의 평가의견을 구분하여 조사함으로써 각 집단별로 적절한 개선을 반영할 수 있을 것으로 보인다. 총 8개의 문항으로 구성되어 질문하였으며 그 결과는 다음과 같다.

5.6.1 멘토링 프로그램의 내용과 운영방식의 적절성

멘토링 프로그램의 전반적인 내용과 운영방식에 있어서 멘토 78.95%, 멘티 77.27%가 멘토링 프로그램이 적절하게 운영되었다고 평가하였다. 이번 멘토링 프로그램이 적절한 방법으로

운영되었다는 것을 보여준다(〈표 31〉 참조).

5.6.2 멘토링 프로그램 진행의 미흡 부분

멘토링 프로그램 종료 후 전반적으로 가장 미흡했던 부분에 대해 질문하였으며, 멘토의 90%가 시간조율의 어려움을 가장 높게 평가하였고, 장소선정의 어려움도 겪었던 것으로 나타났다. 멘티 또한 프로그램 진행에 있어 시간조율의 어려움(50%)을 가장 높게 평가하였으며 경제적인 부담(36.36%), 의사소통의 문제(4.55%)의 순으로 나타났다. 기타사항은 9.09%가 시간부족으로 시간상의 문제가 멘토와 멘티 모두에게 가장 큰 문제로 작용했던 것을 알 수 있다.

멘티에게는 시간상의 문제만큼 경제적인 문제도 높게 나타났는데, 위 설문결과를 참고하였을 때 프로그램 진행 중 교통비 등의 활동비용 부담이 있었던 것으로 보이며 대학교에서 이에 대한 경제적 지원을 기대하는 것을 알 수 있다(〈표 32〉 참조).

〈표 31〉 멘토링 프로그램의 내용과 운영방식의 적절성 비교

구분	매우 그렇다		그렇다		보통이다		그렇지 않다		매우 그렇지 않다	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토	2	10.53	13	68.42	4	21.05	0	0	0	0
멘티	4	18.18	13	59.09	5	22.73	0	0	0	0
fisher's exact test = 0.9005										

〈표 32〉 멘토링 프로그램 진행의 미흡 부분 비교

구분	의사소통 문제		경제적 부담		시간조율의 어려움		장소선정의 어려움		전반적인 진행 미흡		기타	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토	0	0	0	0	18	90	1	5	0	0	1	5
멘티	1	4.55	8	36.36	11	50	0	0	0	0	2	9.09
fisher's exact test = 0.0028												

5.6.3 멘티(멘토)와의 관계 만족도
프로그램 진행 후 멘토와 멘티와의 관계 만족도를 조사한 결과, 만족한다는 응답이 멘토 90%, 멘티 90.91%로 두 집단 모두 매우 만족하고 있는 것으로 나타났다. 반면, 만족하지 않는다는 멘토가 5% 있었다(〈표 33〉 참조).

5.6.4 멘토링 프로그램의 재참여 의지
‘향후 멘토링 프로그램에 다시 참여할 의사가 있는지’에 대한 질문에서, 다시 참여할 의지가 있다는 멘토가 90%, 멘티가 90.91%로 나타나 멘토와 멘티 모두 재참여 의지가 높은 것으로

로 나타났다. 반면, 재참여 의지가 없는 멘토가 5% 있었다(〈표 34〉 참조).

5.6.5 멘토링 프로그램의 재참여 이유
‘멘토링 프로그램에 다시 참여한다면 가장 큰 이유는 무엇인지’에 대한 질문에서, 멘토의 경우 학생들에게 현장실무에 대한 조언을 하기 위해서라는 응답이 45%로 가장 높았고, 학생들의 취업진로를 상담해주기 위해서(25%), 자신의 직무에 대한 지식을 알려주기 위해서(15%) 등의 순으로 나타났다. 멘티의 경우 현장실무에 대한 조언을 얻을 수 있기 때문에가

〈표 33〉 멘티(멘토)와의 관계 만족도 비교

구분	매우 그렇다		그렇다		보통이다		그렇지 않다		매우 그렇지 않다	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토	13	65	5	25	1	5	1	5	0	0
멘티	15	68.18	5	22.73	2	9.09	0	0	0	0
fisher's exact test = 0.941										

〈표 34〉 멘토링 프로그램의 재참여 의지 비교

구분	매우 그렇다		그렇다		보통이다		그렇지 않다		매우 그렇지 않다	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토	3	15	15	75	1	5	1	5	0	0
멘티	10	45.45	10	45.45	2	9.09	0	0	0	0
fisher's exact test = 0.0665										

54.5%로 가장 높게 나타났으며 취업준비를 위한 많은 도움을 받을 수 있기 때문에(40.9%), 멘토링 프로그램 진행 후 성취감을 얻을 수 있어서(4.5%)의 순으로 나타났다.

멘토링 프로그램에 재참여할 의사가 있는 멘토와 멘티 두 집단 모두 현장실무에 대한 멘토링을 위해 참여하는 것이 가장 큰 이유로 나타났으며 다음으로 취업 및 취업진로에 대한 멘토링을 위해서로 나타났다. 이는 앞서 살펴본 결과를 참고하였을 때 멘티가 멘토링 프로그램을 참여하면서 취업진로선택능력의 향상과 현실에 대한 이해와 책임감 향상에 도움을 받았기 때문인 것으로 분석된다(〈표 35〉 참조).

5.6.6 멘토링 프로그램을 직장동료(동기 및 선후배)에게 권유 의사 유무

‘이번에 진행한 멘토링 프로그램을 다른 직장동료(동기 및 선후배)에게 권유할 의사가 있는지’에 대한 질문에서, 권유할 의사가 있다는 응답이 멘토 80%, 멘티 100%로 나타나 멘토와 멘티 모두 권유할 의사가 있는 것으로 나타났다. 특히 멘티의 경우 100%이며 그 중에 매우 그렇다는 응답이 59.09%로 절반을 넘었다. 프로그램에 대한 전체적인 만족도가 높기 때문에 동기 및 선후배에게 권유하려는 것으로 보인다(〈표 36〉 참조).

〈표 35〉 멘토의 멘토링 프로그램 재참여 이유 비교

재참여 이유	멘토	
	빈도	비율(%)
학생들의 취업진로를 상담해주기 위해서	5	25
학생들에게 현장실무에 대한 조언을 하기 위해서	9	45
학생들의 학업성취도 향상을 위해서	1	5
자신의 직무에 대한 지식을 알려주기 위해서	3	15
전문성 향상을 위해서	0	0
멘토링 프로그램 진행 후 성취감을 얻을 수 있어서	1	5
기타	1	5
재참여 이유	멘티	
	빈도	비율(%)
멘토링 프로그램 진행 후 성취감을 얻을 수 있어서	1	4.5
현장실무에 대한 조언을 얻을 수 있기 때문에	12	54.5
취업준비를 위한 많은 도움을 받을 수 있기 때문에	9	40.9
멘토와의 관계 유지를 위해서	0	0

〈표 36〉 멘토링 프로그램을 직장동료(동기 및 선후배)에게 권유 의사 유무 비교

구분	매우 그렇다		그렇다		보통이다		그렇지 않다		매우 그렇지 않다	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토	1	5	15	75	4	20	0	0	0	0
멘티	13	59.09	9	40.91	0	0	0	0	0	0
fisher's exact test = 0.0001764										

5.6.7 멘토링 프로그램 운영을 위해 개선해야 할 점

멘토링 프로그램 운영이 성공적으로 진행되기 위해 가장 먼저 개선되어야 할 점을 조사한 결과, 멘토는 멘토링 프로그램의 설계 및 계획이 45%로 가장 높게 나타났으며 멘토링 프로그램을 주관하는 대학의 지원(15%), 멘토링 프로그램에의 적극적인 참여도(10%), 멘토링 프로그램에 필요한 의사소통 능력(10%) 등의 순으로 나타났다. 멘티의 경우 멘토링 프로그램을 주관하는 대학의 지원과 멘토링 프로그램을 하면서 발생하는 경제적 부담에 대한 지원이 각각 31.82%로 동일하게 높았으며, 멘토링 프로그램에의 적극적인 참여도(13.64%), 멘토

링 프로그램의 설계 및 계획(9.09%), 멘티에 대한 사전정보 제공(9.09%) 등의 순으로 나타났다(〈표 37〉 참조).

5.6.8 멘토링 프로그램의 활성화를 위한 선행 조건

멘토링 프로그램의 활성화를 위해 가장 먼저 선행되어야 할 조건에 대한 질문에서 멘토는 멘토링 프로그램에 참여하도록 동기부여를 하는 것을 45%로 가장 높게 평가하였고 대학의 적극적인 후원(25%), 멘토와 멘티가 지적 네트워크를 공유할 수 있도록 인프라 구축(20%) 등의 순으로 나타났다. 멘티는 대학의 적극적인 후원이 54.55%로 가장 높게 나타났으며 멘토링 프

〈표 37〉 멘토링 프로그램 운영을 위해 개선해야 할 점 비교

구분	멘토		멘티	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토링 프로그램의 설계 및 계획	9	45	2	9.09
멘토링 프로그램을 주관하는 대학의 지원	3	15	7	31.82
멘토링 프로그램의 적극적인 참여도	2	10	3	13.64
멘토링 프로그램에 필요한 의사소통 능력	2	10	1	4.55
멘티에 대한 사전 정보 제공	1	5	2	9.09
멘토링 프로그램을 하면서 발생하는 경제적 부담에 대한 지원	1	5	7	31.82
기타	2	10	0	0
fisher's exact test	0.0207			

〈표 38〉 멘토링 프로그램의 활성화를 위한 선행 조건 비교

구분	멘토		멘티	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
멘토링 프로그램에 참여하도록 동기부여	9	45	6	27.27
대학의 적극적인 후원	5	25	12	54.55
멘토링 프로그램과 관련된 홍보	1	5	0	0
멘토와 멘티가 지적 네트워크를 공유할 수 있도록 인프라 구축	4	20	4	18.18
기타	1	5	0	0
fisher's exact test	0.1966			

로그래에 참여하도록 동기부여(27.27%), 멘토와 멘티가 지적 네트워크를 공유할 수 있도록 인프라 구축(18.18%)의 순으로 나타났다.

멘토는 멘티의 동기부여를 선행되어야 할 조건으로 평가하였지만, 멘티는 동기부여도 중요하긴 하지만 대학의 후원을 더욱 바라는 것으로 나타났다. 대학생 멘토링 프로그램에서 멘티는 멘토링 활동을 위한 시간과 경제적인 부분에 있어 대학의 지원을 가장 원하는 것으로 보인다(〈표 38〉 참조).

6. 논의 및 향후연구

6.1 논의

본 연구에서는 예비사서-사서간 멘토링 프로그램을 운영하고 두 집단에게 멘토링 전후에 수행된 두 번의 설문을 통해, 멘토링 프로그램 전후 인식변화를 측정하거나 두 집단간 인식차이를 비교하였다. 이를 기반으로 향후 예비사서-사서간 멘토링 프로그램을 진행할 때 고려해야 할 사항을 도출하고자 하였다. 논의는 연구질문에서 제기된 사항을 중심으로 하고자 한다.

첫째, 멘토링 프로그램의 필요성이나 참여동기 등을 보았을 때, 멘토나 멘티 모두 멘토링 프로그램은 매우 필요하다고 하였고, 멘토링 프로그램의 참여동기는 현장실무에 대한 이해도를 높이고 취업진로를 상담하며 직무에 대한 이해를 높이기 위한 것으로 나타났다. 이는 문헌정보학과 특성상 현장경험이 중요시되고 있음을 반영하고 있으며, 대학생의 경우 취업 및 진로에 대한 비전을 명확히 하기 위해 멘토링 프

로그래에 참여하게 된 것을 알 수 있다.

둘째, 멘토링 프로그램 사전교육은 필요하고 효과가 있었는지를 알아보았으며, 두 집단 모두 사전교육이 필요하지 않다고 응답하였으나 사전교육이 제공된다면 참여하겠다고 하였으며, 참여한다면 프로그램에 대한 이해를 높이고 효율적으로 멘토링을 수행하기 위해서라고 하였다. 멘토링 프로그램 종료 후 사전교육은 어떤 면에서 도움이 되었는지를 질문하였을 때, 사전교육은 멘토링 프로그램 진행 시 많은 도움이 되었다고 했으며, 원활한 의사소통이나 멘토링 중에 겪은 문제해결, 그리고 친밀한 관계를 형성하는 데에도 도움이 되었다고 했다.

셋째, 멘토링 프로그램의 활성화를 위해 어떠한 지원 및 관리가 요구되는지를 파악하고자 하였으며, 멘토링 프로그램 진행 시 한회당 적절하다고 생각하는 시간은 2-3시간임을 알 수 있었다. 그러나 멘토링 장소가 적절하지 않았다는 응답이 멘토와 멘티 모두 80% 이상 높게 나타났다. 이는 멘티 소속 학교의 지역적인 특성상 교통의 문제와 그에 따른 경제적 비용 소모, 시간부족 등의 원인으로 이러한 같은 결과가 나타난 것으로 보인다.

넷째, 멘토-멘티 관계의 형성을 위해 운영자는 이들이 멘토링 전에 서로간의 정보를 충분히 파악할 수 있도록 함으로써 최초의 멘토링이 부드럽게 진행될 수 있도록 했으며, 그 결과에 대해 체적으로 만족하는 것으로 나타났다. 멘토링이 시작되기 전 프로그램진행자 측에서 멘티로 하여금 자기소개서를 작성하도록 하였고 이 소개서와 함께 멘티에 대한 기본 정보를 멘토에게 모두 전송하였다. 또한 멘토에 대한 정보는 멘토링 오리엔테이션 시간에 각각의 멘토에 대해

여 소개하였고, 멘티로 하여금 기관 홈페이지 및 기타 사이트를 통해서 조사하도록 하였기 때문에 나타난 결과라 할 수 있다.

다섯째, 멘토와 멘티가 각각 선호하는 멘토와 멘티 유형을 보았을 때, 멘토는 멘토들의 조언을 적극적으로 받아들일 수 있는 개방적인 멘티, 멘토와 원활한 커뮤니케이션이 가능한 멘티, 그리고 멘토와 멘티 상호간의 화합과 공유가 가능한 멘티를 선호하였고, 멘티는 멘토와 멘티 상호간의 화합과 공유가 가능한 멘토 및 적극적으로 조언을 해주는 멘토를 선호하는 것으로 나타났다. 두 집단 모두 화합과 공유를 중요시하는 것을 알 수 있었으며, 이는 프로그램의 성과를 내는 기본적인 요건이기 때문인 것으로 보인다.

여섯째, 멘토와 멘티로서 얻을 수 있는 효과를 알아보고자 하였으며, 멘토로서 얻을 수 있는 효과는 멘토에게는 부족한 면을 파악하여 비판적으로 점검할 수 있는 학습의 기회가 되며 멘토가 갖추고 있는 잠재적인 아이디어와 기술을 재확인하는 시간을 제공하는 것을 알 수 있었다. 멘토링 프로그램은 멘티에게 뿐만 아니라 멘토에게도 긍정적인 영향을 주는 것으로 보인다. 또한 멘토링 프로그램은 멘티에게는 취업진로 선택능력을 향상시키는데 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 현실에 대한 이해와 책임감 향상, 멘티의 태도 및 가치관의 변화에도 영향을 주고 있음을 알 수 있다.

일곱째, 멘토링 프로그램이 어느 정도 성과가 있었으며 구체적으로 어떤 부분에서 운영효과가 있었는지 파악하고자 하였다. 그 결과 멘토링 프로그램은 적절하게 운영되었으며, 멘토링 프로그램에 만족하고 서로간의 관계에 만족하

며, 이후 멘토링 프로그램에의 재참여 의지도 매우 높게 나타났다. 이러한 멘토링 프로그램을 멘토와 멘티 모두 직장동료나 선후배에게 적극 추천하겠다는 비율이 매우 높게 나타났다. 그러나 멘토링 진행 시 시간조율의 어려움 및 장소 선정의 어려움이 있었고, 특히 멘티의 경우는 교통비 등 경제적 부담이 있었던 것으로 보인다.

따라서 멘토링 프로그램의 활성화를 위해 개선해야 할 사항으로 멘토는 멘토링 프로그램의 설계 및 계획에 대한 개선이 필요하다고 응답하였고, 멘티는 대학의 지원과 경제적 부담에 대한 지원을 가장 큰 개선점으로 평가하였다. 멘토는 프로그램 진행의 미흡부분에서 시간조율의 어려움을 가장 높게 평가하여 이 부분에 대한 프로그램 설계 및 계획을 필요로 하는 것으로 보이며, 멘티는 시간적인 부분에 대한 대학의 지원과 교통비 등의 경제적 부분에 대한 지원을 필요로 하는 것으로 보인다.

마지막으로 모든 대학의 문헌정보학과에서 멘토링 프로그램을 운영하고자 할 때 참고해야 할 사항을 본 연구의 진행과정 및 연구결과 도출된 내용을 중심으로 제안하면 다음과 같다.

첫째, 예산확보가 가장 필요하다고 본다. 멘토는 많은 시간을 멘토링에 투자해야 하고 멘티도 교통비를 포함하여 상당히 많은 비용을 필요로 한다는 것을 알 수 있었다.

둘째, 각각의 문헌정보학과에서는 멘토의 직업분야, 담당업무, 멘토링프로그램 참여여부 등을 포함하는 멘토들에 대한 DB를 구축하여야 한다. 또한 학생들의 진로과목을 2학년 이전에 최대한 파악하여야 하며, 이를 기반으로 멘토와 멘티 매칭이 이루어질 수 있도록 해야 한다.

셋째, 멘토링이 시작되기 전에 멘토링이 진

행될 장소를 완벽하게 확보한 후에 시작하는 것이 좋을 것으로 보인다.

넷째, 운영자가 상당히 많은 시간을 멘토링 프로그램에 투자하여 프로그램을 기획하고 프로그램 진행 각각의 단계에서 멘토 및 멘티와 상담하여야 하며, 프로그램이 성공할 수 있도록 하여야 한다.

본 연구자가 생각하기에 위의 네 가지가 완벽하게 갖추어진다면, 본 연구에서 도출된 설문조사 결과 및 논의결과를 참고할 모든 문헌 정보학자가 멘토링 프로그램을 효과적으로 수행할 수 있을 것으로 보인다.

6.2 향후 연구 제안

본 연구에서는 예비사서-사서간 멘토링 프로그램을 기획하고 시범적으로 적용하고 운영하였으며, 그 개선요구사항 및 활성화방안을 제안하고 있는데, 본 연구를 진행하는 과정에서 사서 멘토링을 통한 예비사서의 경쟁력을 향상시킬 수 있는 추가적인 연구가 진행될 필요가 있다고 생각하였으며, 추가적인 연구과제는 다음과 같다.

첫째, 예비사서-사서간 멘토링 프로그램을 개발하고 운영하면서 매뉴얼의 부재로 다소 어려움을 겪었으며, 따라서 예비사서-사서간 멘토링 프로그램 운영 매뉴얼을 개발하여 제공할 필요가 있다고 생각한다. 다른 분야의 경우 특히, 청소년 멘토링 프로그램 분야에는 멘토링 운영 매뉴얼이 개발되어 제공되고 있으나 우리 분야에 적용하는 데는 한계가 있었다. 따라서 예비사서-사서간 멘토링 프로그램 운영 매뉴얼을 개발·보급하여 멘토링 운영자, 멘토, 그리고 멘티 모

두에게 도움이 될 수 있도록 해야 한다.

둘째, 본 연구에 참여한 멘토는 문헌정보학계 및 도서관계를 이끌어 가고 있는 리더들 중에서 다양한 분야를 고려하여 선정하였으며, 이로 인해 비교적 성공적으로 프로그램을 마무리 할 수 있었다. 그러나 프로그램을 계속 진행할 경우 충분한 멘토인력풀을 형성하는데 많은 한계가 있을 것으로 보인다. 따라서 멘토인력풀을 형성하기 위한 방법론 및 DB 구축과 같은 추가적인 논의와 연구가 있어야 할 것으로 보인다.

7. 결 론

멘토링 프로그램이 최근들어 현장에서는 물론 학계에서도 높은 요구도를 보여주고 있는데, 이는 멘토링 프로그램이 멘티들의 학업성적, 대인관계능력, 사회성 향상 등에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과가 나오고 있기 때문이다. 뿐만 아니라 사회초년생이나 예비 직장인들이 효과적으로 직장 생활 및 사회 생활에 적응하기 위해 멘토링 프로그램을 선호한다는 연구도 나오고 있다.

이에 본 연구에서는 예비사서-사서간 멘토링 프로그램을 개발하여 운영하고 그 효과를 측정하고자 하였으며 연구결과 많은 시사점을 도출할 수 있었으며, 이후 이러한 프로그램을 운영할 때 참조할 수 있는 개선사항을 밝혀낼 수 있었다. 멘토링 프로그램의 주요 성과는 현장실무에 대한 이해도를 높이고 진로 및 비전설정에 도움이 되며, 멘티뿐만 아니라 멘토에게도 도움이 된다는 것이다.

본 연구를 통해서 밝혀진 사항으로는 사전교육의 내용, 멘토링 프로그램을 보다 효과적으로 진행하기 위해 필요한 지원내용, 멘토와 멘티가 각자 선호하는 멘토 및 멘티유형, 멘토링

을 통해 얻을 수 있는 효과 등이다. 이 연구결과 는 현장사서나 연구자가 멘토링을 프로그램을 기획하고 운영할 때 많은 도움이 될 수 있을 것으로 보인다.

참 고 문 헌

- [1] 김순규, 이재경. 2007. 빈곤청소년의 심리, 사회적 적응을 위한 멘토링 프로그램의 효과성 연구. 『청소년학연구』, 14(5): 75-98.
- [2] 노영희, 안인자, 오세훈. 2013. 사서직 고용현황 및 인력개발에 대한 현장사서 요구 분석. 『한국정보관리학회지』, 30(4): 61-91.
- [3] 박경민. 2008. 대학생 멘토링 프로그램 사례연구. 『사회복지실천』, 7(1): 159-183.
- [4] 박현선. 1998. 『빈곤청소년의 학교 적응유연성』. 박사학위논문, 서울대학교 대학원 사회복지학과.
- [5] 방진희. 2004. 저소득 한부모 가정 청소년의 심리, 사회 적응향상을 위한 멘토링 프로그램 효과성 연구. 『사회복지실천』, 4: 113-142.
- [6] 성경주. 2009. 『대학생 멘토링 프로그램 활동의 실태현황, 기대효과 및 활성화 방안』. 석사학위논문, 한남대학교 청소년지도학 전공.
- [7] 성문주, 유지영. 2013. 대학생 멘토링 프로그램 사례연구: 멘토지원에 대한 함의를 중심으로. 『한국청소년연구』, 24(2): 5-33.
- [8] 오미선, 권일남. 2012. 멘토의 공감능력이 멘토링관계와 멘티의 자아존중감에 미치는 영향. 『청소년학연구』, 19(7): 119-136.
- [9] 유성경, 이소래. 1999. 『비행예방을 위한 청소년멘토링프로그램』. 서울: 한국청소년상담원.
- [10] 이길영, 황명식. 2004. 대학생 멘토링이 중학생 영어학습에 미치는 영향. 『영어교육』, 59(2): 237-268.
- [11] 이철찬. 2008. 대학도서관 사서의 멘토링에 관한 연구: p대학교 도서관 중심으로. 『한국비블리아학회지』, 19(2): 187-198.
- [12] 전광석. 2010. 위기 청소년을 대상으로 한 멘토의 역량 강화 방안에 관한 연구. 『청소년문화포럼』, 23: 206-236.
- [13] 조혜진. 2009. 보육시설에서 초임교사를 멘토링하는 경력교사의 어려움과 효과적인 멘토링을 위한 중요요소. 『아동교육연구』, 29(5): 21-43.
- [14] 최경일. 2008. 한부모 가정의 청소년과 교사 간 멘토링 프로그램의 효과성 연구. 『청소년복지연구』, 10(1): 47-67.

- [15] 최선희, 김희수, 양혜원, 이근영, 최지현. 2010a. 저소득 아동·청소년 대상 멘토링에 대한 성과 인식 연구: 멘티, 멘토, 멘티부모의 다각적 성과 인식을 중심으로. 『청소년학연구』, 17(9): 253-276.
- [16] 최선희, 김희수, 양혜원, 이근영, 최지현. 2010b. 저소득 아동·청소년 대상 멘토링의 과정 및 성과에 대한 질적 연구: 멘티, 멘토, 멘티부모, 실무자 면접 결과를 중심으로. 『청소년복지연구』, 12(3): 79-118.
- [17] 최이원. 2003. 『중학생 멘토링 경험이 자아정체감 형성에 미치는 영향』. 석사학위논문, 명지대학교 대학원 청소년지도학과.
- [18] Bullington, J. S. and Boylston, S. D. 2001. "Strengthening the profession: assuring our future." *College & Research Libraries News*, 62(4): 430-432.
- [19] Cannister, Mark. W. 1999. "Mentoring and spiritual well-being of late adolescence." *Adolescence*, 34: 769-780.
- [20] Dennis, Gregory. 1993. "Mentoring." *Education Consumer Guides*. [online] [cited 2013. 7. 5.] <<http://www.ed.gov/pubs/OR/ConsumerGuides/mentor.html>>
- [21] Frecknall, P. and Luks, A. 1992. "An evaluation of parental assessment of the Big Brothers/Big Sisters Program in New York City." *Adolescence*, 27(107): 715-719.
- [22] Jekielek, S., M., K. A. and Hair, E. C. 2002. *Mentoring programs and youth development*. Washington D.C.: Edna McConnell Clark Foundation.
- [23] Martin, S. M. and Sifers, S. K. 2012. "An evaluation of factors leading to mentor satisfaction with the mentoring relationship." *Children and Youth Services Review*, 34(5): 940-945.
- [24] Pryce, Julia. 2012. "Mentor Attunement: An approach to successful school-based Mentoring Relationships." *Child and Adolescent Social Work Journal*, 29(4): 285-305.
- [25] Ritchie, A. and Genoni, P. 1998. "How to set up a facilitated Group Mentoring Program." *Australian Library and Information Association Fifth Biennial Conference: Pathways to Knowledge*, Adelaide: 569-573.

• 국문 참고자료의 영어 표기

(English translation / romanization of references originally written in Korean)

- [1] Kim, Soon-Gyu and Lee, Jae-Kyoung. 2007. "Effectiveness of Mentoring Program for Psychosocial Adjustment of Adolescents in Poverty." *Korean Journal of Youth Studies*, 14(5): 75-98.
- [2] Noh, Young-Hee, Ahn, In-Ja and Oh, Se-Hoon. 2013. "Analysis of Field Librarians' Employment Needs and Human Resource Development in Librarianship." *Journal of Korean Society for Information Management*, 30(4): 61-91.

- [3] Park, Kyoung-Min. 2008. "A Case Study of University Students Mentoring Program for the Children of Low Income Families." *Journal of Social Work Practice*, 7(1): 159-183.
- [4] Park, Hyun-Sun. 1998. *The School resilience of Korean adolescents in poverty*. Ph.D. diss., University of Seoul.
- [5] Pang, Ji Ni. 2004. "A Study on Effect of Mentoring Program to Enhance Psycho Social Adaptability of Adolescents in a Low-income and Single-parent Family." *Journal of Social Work Practice*, 4: 113-142.
- [6] Seong, Gyeong-Joo. 2009. *Survey and discussion to stimulate mentoring program activities for collage students*. M.A. thesis, Hannam University.
- [7] Seong, Moon-Ju and Yoo, Ji-Young. 2013. "Supporting undergraduate student mentors in mentoring programs for youth: A case study." *Studies on Korean Youth*, 24(2): 5-33.
- [8] Oh, Mi-Sun and Kwon Il-Nam. 2012. "The Effects of mentor's empathic ability on mentoring relationship and mentee's self-esteem." *Korean Journal of Youth Studies*, 19(7): 119-136.
- [9] Yoo, Sung-Kyung and Lee, So-Rae. 1999. *Youth Mentoring Program for Delinquency Prevention*. Seoul: Korea Youth Counseling Institute.
- [10] Lee, Kil-Ryoung and Hwang, Myeong-Shik. 2004. "The impact of collegian mentoring on English learning of secondary students." *English Teaching*, 59(2): 237-268.
- [11] Lee, Cheol-Chan. 2008. "A Study on Mentoring for University Librarians: Case Study of P University Library." *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 19(2): 187-198.
- [12] Jeon, Kwang-Suk. 2010. "The study of methods to strengthen Mento's ability on teenagers in crisis." *Forum for Youth Culture*, 23: 206-236.
- [13] Cho, Hyea-Jin. 2009. "The difficulties of experienced teachers in mentoring beginning teachers and identifying the essential elements of effective mentoring." *Journal of Early Childhood Education*, 29(5): 21-43.
- [14] Choi, Kyung-Il. 2008. "A Study on Effectiveness of a Mentoring Program with Teachers as Mentors for Youths in Single Parent Families." *Journal of Adolescent Welfare*, 10(1): 47-67.
- [15] Choi, Seon-Hee, Kim, Hee-Soo, Yang, Hae-Won, Lee, Keun-Young and Choi, Ji-Hyeon. 2010a. "A Study on Perceived Outcome of Mentoring for Children and Adolescents in Low-income Family." *Korean Journal of Youth Studies*, 17(9): 253-276.
- [16] Choi, Seon-Hee, Kim, Hee-Soo, Yang, Hae-Won, Lee, Keun-Young and Choi, Ji-Hyeon. 2010b. "The Outcome and the Process of a Mentoring Program for the Children and

- Adolescents of Low Income Families,” *Journal of Adolescent Welfare*, 12(3): 79-118.
- [17] Choi, Lee-Won. 2003. *A Study on Middle school students' Ego-identity by Mentoring Experience*. M.A. thesis, Myongji University.

