

# 신설 간호대학 신입생의 멘토링 프로그램 참여경험

장인순<sup>1</sup> · 최은희<sup>1</sup> · 박현주<sup>2</sup>

한국성서대학교 간호학부<sup>1</sup>, 선린대학교 간호학과<sup>2</sup>

## Experience of Mentoring Program in Newly Opened Nursing College Freshman

In-Sun Jang<sup>1</sup> · Eun-Hee Choi<sup>1</sup> · Hyun-Ju Park<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Korean Bible University, <sup>2</sup>Department of Nursing, Sunlin College University

### ABSTRACT

**Purpose:** This study aimed to understand freshman's experience during a mentoring program at a newly opened nursing college.

**Methods:** The study was qualitative research using focus groups. Data were collected through in-depth interviews performed from May 2 to May 30, 2011. The focus group interviews were conducted with 15 freshmen on their experiences with their mentors. The data were analyzed by the Colaizzi's method, in which the meaningful statements were extracted.

**Results:** We identified the six categories from sixteen theme-clusters and thirty five themes: 1) meaningful relationship, 2) unexpected help, 3) realization, 4) solidification of one's determination, 5) establishment of a mentor image, and 6) wistful sense.

**Conclusion:** The mentoring program was effective for a nursing college freshman to develop their vision and identity as a professional nursing.

**Key Words:** Nursing students, Mentors, Qualitative research, Focus groups

## 서론

### 1. 연구의 필요성

대상자의 건강의식 향상과 더불어 다양한 간호요구에 부응할 수 있는 간호를 제공하기 위해서는 숙련된 간호인력의 확보가 매우 중요하다. 최근 간호관리 차등제의 정착, 법적 정원 충족률 증가, 장기요양제도 확대, 보건의료시장 개방에 따른 간호사의 해외진출 확대 등 다양한 원인으로 간호사 수요가 크게 증가하였다(Oh, 2008). 따라서 정부의 입학정원 조정정책과 더불어 가용 간호사를 적극 활용할 수 있는 정책 제안의

연구결과 뿐만 아니라, 의료계 내에서도 중소병원 간호사 부족 현상이 강하게 부각되면서 간호교육기관이 급증하였다. 2013년 간호평가원에서 실시한 교수연수 내용에 따르면 1995년도에는 4년제 간호대학 31개, 3년제 전문대학 53개로 총 84개이었던 것이 2013년 현재 200여 개로 증가되었다.

대부분의 신설 간호대학은 시대의 변화와 요구에 맞추어 이상적인 교과과정 운영 및 교육 및 행정적 지원을 통해 최선을 다해 학생을 교육하려고 노력할 것이다. 그러나 신입생이 처음 입학하는 해는 대부분 1~2명의 교수가 재직하고 있고, 전공과 관련된 다양한 정보를 제공하고 학과 적응을 도와줄 선배가 없다는 현실적인 제한이 있다. 따라서 역사와 전통을 가

Corresponding author: Eun-Hee Choi

Department of Nursing, Korean Bible University, 16 Danghyeon 2-gil, Nowon-gu, Seoul 139-791, Korea.  
Tel: +82-2-950-5536, Fax: +82-2-950-5408, E-mail: ichoi9201@hanmail.net

- This research was supported by the Research Grants funded by Korea Bible University.

투고일: 2013년 7월 15일 / 심사완료일: 2013년 8월 14일 / 게재확정일: 2013년 8월 19일

진 기존의 간호대학 신입생들의 교육 및 지원과는 차별화된 신설 간호대학 신입생을 위한 교육 프로그램이나 상담 프로그램이 필요하다.

신입생 중에는 성적에 맞추어 학과나 대학을 선택한 결과로 인해 속고하지 못한 상태에서 졸업 후 진로와 직업이 결정되어 직업관에 혼란을 갖게 되는 경우가 있어, 이 시기는 적절한 지도가 매우 필요한 시점이라고 할 수 있다. 특히 간호대학생의 경우 다른 전공학생에 비해 취업률이 높은 편이어서 진로 선택에 대한 깊이 있는 평가가 부족한 상태에서 진로를 선택하는 경우도 적지 않게 발생할 수 있다(Kim et al., 2004). 또한 일반적으로 간호학생은 이미 직업을 선택하고 입학한 학생으로 간주되어 졸업 후 진로에 대한 상담이나 진로정체감에 대해 깊은 고민을 하지 않을 수 있어(Cho & Lee, 2006), 직업 윤리의식 결여, 자기개발 및 창의성 결여, 확고한 직업의식과 전문지식을 가지고 자신의 능력을 지속적으로 개발하려는 간호사로서의 의식과 자질이 결여되고 있다는 우려도 있다(Chu & Jun, 1998).

효율적인 직무수행을 위해서는 직업에 대한 신념·태도·지각, 즉 간호 전문직관이 중요하므로, 간호학생들의 간호사라는 직업에 대한 자기 확신 및 정체감에 대해 점검하는 것이 필요하다(Yeun, Kwon, & Ahn, 2005). 그러므로 간호 전문직관을 교과과정에서 강의 내용으로도 다루고는 있지만, 개인 가치관의 변화를 위해서는 좀 더 개인적이며 구조화된 프로그램이 요구된다.

멘토링(mentoring)은 초보자가 성장하고 성숙하여 사회의 유능한 구성원이 되는 것을 돕기 위해 경험과 기술 수준이 높은 사람과 초보자 사이에 발생하는 역동적인 상호작용과 학습과정이다(Chung & Jung, 2006). 또한 멘토(경험이 많은 사람)와 멘티(경험이 적은 사람)가 그룹을 이루어 친밀하고 상호적인 관계를 맺고 도움을 주면서 잠재적 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 가르치며 상담하는 과정으로 인간의 성장과 지도를 위한 효과적인 방법이다(Karcher, Nakkula, & Harris, 2005).

Funderburk (2008)는 프리셉터는 해당 간호단위에서 신규간호사와 연결되어 지식, 기술을 제공하는데, 이 관계는 공식적이고 시간의 제한이 있으며, 기술과 지식습득을 위해 발생하는 일회성 교육이고 프리셉터와의 상호관계가 끝나면 동료로서 남게 되는 반면, 멘토링은 멘티가 개인적으로 경력에 필요한 경험, 기술, 성격 또는 성과에 기반을 둔 멘토를 찾는 과정에서 자연스럽게 일어나거나 조직의 목적에 따라 멘티에게 멘토를 연결시켜 상호관계를 맺어주는 것으로 구별하여 설

명하고 있다. 즉 멘토와 멘티의 관계는 일방적인 것이 아니라 상호작용하는 관계로 이해하는 것이 바람직하며 이러한 멘토 관계는 상호작용의 정도와 질적인 면에서 시간이 경과함에 따라 변화하는 동태적인 과정을 겪게 된다(Kwak, 2004).

최근까지 연구된 간호학 분야에서 멘토링 관련 국내연구로는 간호대학생을 대상으로 멘토링 프로그램이 학과적응과 진로정체감을 증진시키는 효과가 있다는 보고(Yoon & Suk, 2012)와 대학생활 적응과 자아존중감에 긍정적 영향을 준다는 보고(Lee, 2006)가 있다. 또한 간호사를 대상으로는 멘토링 프로그램이 간호사의 인적자원관리 및 개발 전략으로서 효과적이고(Lee, Park, Lee, & Hong, 2010), 멘토링이 간호사의 조직몰입과 이직의도에 유의한 영향을 주는 것으로 보고한 연구(Kim, 2010) 등 프로그램의 효과와 결과를 알아보는 양적조사에 치중되어 있어 간호학생들이 경험하는 멘토링 관계 과정과 질 그리고 프로그램의 총체적 과정에 초점을 맞춘 질적 연구는 거의 찾기가 어려운 실정이다.

이에 본 연구는 멘토링 프로그램을 경험한 신입생들의 진술을 토대로 신설간호대학 신입생들의 어려움과 갈등을 이해하고, 전문직 간호사로서 직업적 정체감을 갖도록 돕기 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 특히 본 연구에서 사용한 초점집단 면담의 장점은 주어진 주제에 대한 가능한 한 다양한 느낌이나 경험을 파악하는데 중점을 두고 있으며, 참여자의 의견이나 경험에 대한 통찰력을 제공해줄 수 있는 집단 상호작용으로 그들 서로 간의 의견과 경험 속에서 만들어내는 비교는 복잡한 행동과 동기에 대한 통찰력을 갖게 하는 자원이 된다. 또한 집단토의를 통해 짧은 시간을 투자하여 특정 주제에 집중된 다량의 잘 조직된 자료를 수집할 수 있다(Kim, Kim, Lee, & Lee, 2000). 이러한 점을 고려하면 초점집단 면담은 간호학생의 멘토링 프로그램의 경험에 대한 풍부한 자료를 제공할 수 있는 유용한 접근법이라 할 수 있다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 초점집단 연구방법을 이용하여 “신설 간호대학 신입생으로 멘토링 프로그램에 참여한 경험이 무엇인가”라는 질문을 통해 그들의 경험의 본질과 의미를 파악하며, 멘토링 프로그램 이후 어떠한 변화를 경험하였는지를 탐색하기 위함이다. 또한 멘토링 프로그램 참여 경험에 관한 심도 깊은 이해를 바탕으로 간호학생의 진로정체감, 간호 전문직관, 학교생활 적응 등을 돕는 프로그램 개발을 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

## 연구내용 및 방법

### 1. 연구참여자

본 연구의 대상자는 서울 지역 신설 간호대학 신입생으로 2010년도 학교에서 진행된 멘토링 프로그램에 참여하여 멘토와 5회 이상 집단 만남과 평균 2~3회의 개별적인 문자메시지, 전화통화 등의 방법으로 만남을 경험했던 2학년 간호학생으로 본 연구의 취지와 목적에 대한 설명을 듣고 참여에 동의하는 자로 의도표집하였으며, 총 15명이었다. 성별은 15명 모두 여학생이었으며, 평균 연령은 20세이었다.

### 2. 초점집단 구성

초점집단은 동질성 확보와 분할 전략에 따라 집단의 동질성을 유지하면서 집단 간 차이를 통해 서로 다른 시각과 견해를 얻을 수 있도록 하였다. 집단의 크기와 수는 실용적, 현실적 측면을 모두 고려하여 경험적으로 6~10명 정도의 크기와 3~5개 집단이 적당한 것으로 알려져 있어(Kim et al., 2000) 이점을 고려하였다. 따라서 본 연구에서는 학생들이 선호하는 각 병원에 취업해 있거나 다양한 경험을 가진 4명의 멘토가 먼저 간호학생을 대상으로 특강을 하고난 후, 학생들이 자신의 진로 방향과 가치관에 부합되는 멘토를 자유롭게 선택하게 하여 구성된 4개 모임 간에 경험의 차이가 있는지를 확인하고자 하였다. 멘토-멘티 구성은 한 멘토당 4~5명의 멘티로 이루어졌으며 멘토링 프로그램은 2010년 9월 말부터 시작하여 2011년 2월까지 약 5개월간 교육역량강화사업으로 실시되었다. 멘토에게는 약간의 재정적 지원이 있었고, 멘토와 멘티의 상황을 고려하여 장소나 시간을 자유롭게 정하여, 월 1회 이상의 만남을 가졌다. 멘토링 내용으로는 멘토 근무지 직접 방문 관찰, 자기관리법, 다양한 진로모색, 학회참석, 병동 세미나 및 컨퍼런스 등 간호 관련 프로그램 함께 참여해 보기, 개인 상담 및 교제 등이었다. 4명의 멘토는 평균 임상경험이 5년 이상으로, 상급 종합병원에 근무하는 간호사 2명과 외국 NGO단체에서 간호사로 활동한 경험이 있는 간호사 1명, 미국에서 간호사로 근무한 경험이 있는 현직 간호대학 연구교수 1명으로 구성되었다. 멘토에게는 준비모임을 통해 멘토링 프로그램에 대한 안내, 활발한 만남을 위한 제안과 멘토링 내용에 대한 의견교환을 하였고, 멘토링이 끝난 후 서면평가를 통해 진행되었던 멘토링 내용에 대한 보고와 의견을 받았다.

### 3. 자료수집

자료수집을 위한 면담은 각 초점집단마다 전 참여자들이 동의하는 면담일시를 정하여 시행하였다. 면담일시 및 장소는 외부의 방해를 최소화하기 위해 오후 여섯시에서 여덟시 사이에 간호학과 강의실로 하였다. 면담 시에는 저녁시간임을 고려하여 도시락, 차, 다과 등을 준비하였다. 각 면담 시에는 연구자 2명이 참여하여 면담을 이끌고 녹음 및 메모를 하였으며, 녹음에 대해서는 사전 양해를 받았다. 집단 면담 끝에는 인도자와 보조자가 면담 중 중요하다고 생각한 진술이나 요약에 대한 현장노트를 발표함으로써 참여자의 말을 적절히 이해하였는지 확인하였다. 집단 면담이 종료된 후에는 연구자들이 면담 도중 떠오른 중요한 주제나 내용에 대해 토의하였으며, 이 내용을 현장노트에 기록하였다. 집단 면담은 2011년 5월 2일부터 5월 30일까지 약 1달간, 한 집단 당 2~3회씩 시행하였다. 1회당 집단 토의시간은 평균 2시간 정도 소요되었다. 초점 집단 면담에 사용된 질문은 다음과 같다.

주 질문: “신설 간호대학 신입생으로 멘토링 프로그램 참여 경험에 대해 말씀해주십시오”

보조질문:

“멘토링 프로그램에서 무엇을 배웠습니까?”

“멘토링 프로그램을 통해 느낀 점은 무엇입니까?”

“멘토링 프로그램에서 관찰한 멘토의 모습은 어떠했습니까?”

“멘토링 프로그램이 본인의 삶, 생각에 어떤 영향을 주었습니까?”

“멘토링 프로그램에서 좋았던 점, 나빴던 점은 무엇입니까?”

“멘토링 프로그램 참여 전과 후에 차이점이 있습니까?”

“멘토링 프로그램을 계속하고 싶습니까?”

“현재 멘토와 지속적인 만남을 유지하시겠습니까?”

### 4. 자료분석

참여자의 진술과 현장노트의 기록내용에 대한 분석은 Colaizzi (1978)의 현상학적 연구방법의 분석 절차를 따랐다.

1단계에서는 자료에서 느낌을 얻기 위해 연구자가 녹음테이프를 반복해 들으면서 필사를 하였고, 필사된 기술을 여러 차례 읽으면서 본 연구의 관심현상에 대하여 전체적인 의미를 파악하고자 하였다. 참여자의 기술에서 연구현상과 직접 관련되는 구절이나 문장에 밑줄을 그으면서 의미를 숙고하였다. 2단계에서는 대상자의 진술을 주의 깊게 살피면서 의미 있는 진술(significant statement)을 도출하였다. 3단계에서는 의

미 있는 진술과 재진술로부터 의미를 구성(formulating meaning) 하였다. 이때 참여자의 의도를 명확히 묘사하되 원래의 진술과 분리되지 않도록 하였다.

4단계에서는 연구자에 의해 구성된 의미로부터 주제(theme), 주제묶음(theme cluster)을 도출하여 범주화(category) 하였다. 5단계에서는 신설 간호대학 신입생의 멘토링 프로그램 참여 경험을 주제에 따라 분류하여 본질적 주제를 통합적으로 기술하였다. 6단계에서는 선행단계에서 확인된 경험 현상의 공통적인 요소를 통합하여 진술하였다.

## 5. 윤리적 고려

연구참여자의 권리를 보호하기 위하여 연구의 목적과 방법을 설명하고 자발적인 참여 동의를 받은 후 집단면담을 실시 하였다. 연구를 시작하기에 앞서 참여자에게 면담 도중 언제라도 연구참여를 거부할 권리가 있음을 알려주었다. 개인적인 정보, 면담 내용은 연구목적 이외에는 사용되지 않을 것이며 연구결과에서는 익명으로 처리될 것임을 약속하였다. 또한 학생 개개인에 대한 평가와는 아무런 관련이 없음을 설명하였고 이상의 내용을 서면화된 동의서로 작성하였다.

## 6. 연구결과의 타당성 확보

본 연구에서는 Lincoln과 Guba (1985)가 제시한 엄격성 평가기준에 따라 신빙성(사실적 가치), 독립성, 일관성, 적용성(적합성)의 측면에서 연구의 신뢰도와 타당도를 높이고자 노력하였다.

신빙성은 경험에 대한 기술 내용이 경험을 한 사람의 관점에서 기술되었는지를 의미하는 것으로, 본 연구에서는 연구자가 도출한 주제와 결과를 참여자 3인에게 참여자의 경험과 일치하는지를 확인함으로써 자료와 자료분석의 사실적 가치를 확보하였다. 그 과정에서 참여자들은 도출된 경험의 의미가 자신의 진술과 일치한다고 진술하였다.

연구의 독립성을 확보하기 위해 면담 시작 전에 멘토링 프로그램에 대한 연구자간의 선이해와 가정에 대한 끊임없는 토론을 통해 연구자의 주관이 개입되지 않도록 의식적으로 노력하였다.

일관성은 같거나 유사한 참여자에게 유사한 질문을 반복하였을 때 그 연구결과에 일관성이 있는지를 평가하는 것이다. 자료분석 시 연구자 각자가 분석한 결과를 상호 검토하고 논의하여 그 일치도를 확인하였으며, 질적 연구 경험이 풍부한

간호학 교수 1인에게 의뢰하여 원 자료와의 일치 또는 모순 여부를 살펴며 도출된 주제의 범주화를 검토하여 일관성을 유지 하였다.

적용성은 연구결과가 연구가 이루어진 상황 밖에서도 적합한지 그리고 연구결과를 읽고 제3자가 자신의 고유한 경험에 비추어 보았을 때 의미 있고 적용력이 있는지를 알아보는 것으로서, 본 연구결과를 참여자가 아닌 멘토링을 경험한 다른 학생에게 제시하였을 때 연구결과를 수긍하고 공감함을 확인하여 본 연구결과가 다른 상황에서도 의미 있고 적용 가능함을 확인하였다.

## 연구결과

연구참여자들이 진술한 원자료에서 추출한 진술 중 의미 있는 진술을 통해 구성된 의미는 104개였으며 이를 통해 35개의 주제를 정하였다, 주제가운데 통합할 수 있는 것끼리 모아 16개의 주제 묶음으로 조직하였으며 최종적으로 6개의 범주를 구성하였다(Table 1). 의미를 구성하고 주제를 도출하는 과정에서 질적 연구 경험이 풍부한 연구자 2인의 합의가 이루어질 때까지 검토하였다. 그 결과 신설대학 신입생의 멘토링 프로그램 참여 경험은 ‘의미 있는 만남’, ‘기대 이상의 도움’, ‘현실적 깨달음’, ‘각오다지기’, ‘멘토상 확립’, ‘이취움’으로 나타났다.

### 범주 1. 의미 있는 만남

‘의미 있는 만남’의 범주는 ‘선배를 대신함’, ‘등대 같은 분’이라는 2개의 주제묶음으로 구성되었다.

참여자들은 신설대학 간호학과에 첫 해에 입학해서 선배가 없는 자신들에게 선배를 대신해서 멘토링 프로그램을 운영해 준 것에 대해 긍정적으로 평가하였다. 그리고 오히려 선배라면 딱딱하고 어려울 수 있는데 마치 친언니가 동생을 대하듯 해주는 것이 무엇보다 든든하다고 하였다. 특히 선배가 없어서 영향을 받을 만한 사람이 없다고 걱정했는데 선배처럼 대해주는 멘토에게 진심으로 감사하게 되었고 선배가 없는 신설대학의 어려움을 얼마만큼은 해결해주었다고 여겼다.

저희가 선배가 없어서 영향 줄 수 있는 분들이 없었는데 멘토분들 덕분에 선배처럼 간호사 일에 대해서 알려줬던 점이 좋았던 것 같아요.

진짜 학교에서 하는 프로그램이라서 의무적으로 해주

<Table 1> Experience of Mentoring Program

Theme	Theme cluster	Categories
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Care like sister or juniors</li> <li>· Solve the difficulties of newly opened college</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Instead of seniors</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meaningful relationship</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Enrich flesh and spirit like a lighthouse</li> <li>· Heart trying to give more</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· A person like a lighthouse</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Immediately answer with concrete and practical</li> <li>· Share stories of one's experiences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Obtaining specific answers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unexpected help</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Consult about life of faith and self-management</li> <li>· Advice about the difficulty of the non-academic activities</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Practical helps</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Help actively</li> <li>· Care sincerely</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Feel assurance by unexpected help</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Look back own's inadequacy</li> <li>· Enhance metacognition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Have a sense of crisis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realization</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Research more about a nurse as a profession</li> <li>· Think about own vision seriously</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Specific career exploration</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Learn about variety of career as nurses</li> <li>· Be sure of being a nurse as a lifelong profession</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Confirm that variety of career as nurses</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Be willing to work harder</li> <li>· Be resolute not to give up</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Refusal to give up</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solidification of one's determination</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Find a role-model</li> <li>· Re-evaluate the value of a nurse as a profession</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Pride as a nurse</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Get encouraged by mentor's advice</li> <li>· Have positive impact</li> <li>· Look back oneself</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Motivating</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Want to be a helpful mentor to juniors</li> <li>· Want to help others</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Want to be a respectable mentor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establishment of a mentor image</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Try to live according to teaching</li> <li>· Want to repay directly or indirectly</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Want to repay</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Fail to open mind</li> <li>· Just want to receive</li> <li>· Not be prepared well due to the first time</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Passive attitude</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wistful sense</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Regret about mentoring confined nursing</li> <li>· Want to discuss about personal worries</li> <li>· Want to have a deep conversation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Limitations of the mentoring program</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Want to share similar problems as same generation</li> <li>· Regret about distance due to age gap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Want to have a similar age group mentor</li> </ul>	

시는 느낌이 아니라 진짜 내 후배를 내 동생대하는 듯이 해주시니까 그게 처음에 생각했던 거랑은 달라서 더 좋았던 것 같아요.

참여자들은 멘토가 하나라도 더 주려는 마음으로 한 가지 길만이 아니라 돌아가는 길까지 알려주었다고 하였다.

마치 어두운 밤에 길을 잃지 않도록 도와주는 등대처럼 자신들을 이끌어 주었고 어려워서 자주 연락을 못하는 자신들에

게 먼저 연락하여 만나주고 아낌없이 주면서 영과 육을 채워 주었다고 감사해 하였다.

그런 그 길에 대해서 밤에 길 알려주는 등대 같은 분이라고 생각 했는데... 그 점은 맞는 것 같아요, 저는 한 길만 생각했는데 이렇게 돌아가는 길까지 가르쳐 주셨어요. 그리고 아낌없이 저희에게 쓰셔서... 영과 육을 채워주셨어요.

저희한테 그런 말씀을 직접적으로 하시지는 않았지만 행동에서 엄청 챙겨주셨어요. 하나라도 더 주실려고...

## 범주 2. 기대 이상의 도움

‘기대 이상의 도움’의 범주는 ‘구체적인 해답을 얻음’, ‘실질적인 도움’, ‘생각지도 못한 도움에 든든함’이라는 3개의 주제 묶음으로 구성되었다.

참여자들이 멘토링 프로그램에 대해서 가장 좋았던 경험은 임상에 대해서 궁금한 것이 있으면 즉각적이고 구체적인 해답을 얻었다는 것이다. 인터넷으로도 얻을 수 없는 지식을 직접적으로 들을 수 있어 좋았고 두리뭉실하고 막연한 설명이 아닌 체험한 것처럼 피부에 와 닿는 멘토의 실제 경험을 듣는 것이 유용하게 느껴졌다.

완전히 실제적으로 경험한 거나 지금 하시는 것들을 들으니까 실제 체험, 완전 피부에 와 닿는 듯한 경험이잖아요. 그런 것이 되게 좋았던 것 같고...

인터넷으로도 얻을 수 없는 지식을 완전 다이렉트로 들으니까 그게 되게 유용한 것 같아요...

멘토의 경험에 비추어서 임상에서 신앙생활에 어려움이 있으니 지금부터 신앙적인 면에서 잘 준비하고 관리는 어떻게 해야 하는지 구체적으로 이야기를 들을 수 있었다. 학교 수업 이외의 어려움에 대하여 마치 엄마처럼 ‘잠을 줄여라’, ‘태도가 중요하다’, ‘영어공부를 미리 해 놓아라’ 등의 자기관리에 대한 구체적이고 현실감 있는 조언을 해 주는 것에 대해서 감사함을 느끼게 되었다. 아마 이런 시간이 없었다면 병원생활이 어떤 것인지 구체적으로 알지도 못했을 것이고 조언해주신 내용에 대해 실천해야겠다는 생각을 하지 못했을 것이라고 하였다.

간호사 되면 신앙생활도 못하고 그런 시간이 많이 부족하니까 많이 다운될 수도 있는데 그럴 때에 하나님과의 관계를 잘 쌓아가라는 신앙적인 면에서도 좋은 말씀도

많이 해주시고...

너희가 이 정도는 되야지. 너희가 영어는 이 만큼은 해야지 그럴려면 지금부터 열심히 해야 하고 무엇을 하면 좋고 이렇게 다다닥 말씀해주시니까 좀 더 현실감을 느낄 수 있었어요.

참여자들은 처음에는 멘토가 학교에서 하는 프로그램이니까 그냥 형식적으로 해 주는 것이 아닐까 생각하기도 하였다. 그러나 하나라도 더 알려주려고 하고 유학 경험이나 해외봉사 경험 등에 대해서도 물어보는 것 이상으로 자세한 이야기를 해주며 성심성의껏 대해주는 멘토의 진심어린 마음이 전해지면서 자신의 생각이 잘못되었다는 것을 깨달았고 깊은 감동을 받았다.

진짜 후배나 동생을 대하듯이 저희가 되게 말 못하는 부분도 먼저 끄집어 내주시고... 그 다음에 해결책을...

해외에서 하는 경험 같은게 많으신 것 같아서.. 해외에서 하는 봉사활동이나 해외 유학할 때 필요한 그런 것들에 대해서 되게 잘 가르쳐주시고 개인적인 경험담 들려주시는 게 도움이 많이 된 것 같아요.”

뭔가 저희가 딱 물어보면 대답이 딱 나오시고 추가로 얘기해주시고 그러셨어요. 물어보는 것 이상으로 답을 얻을 수 있어서 좋았던 것 같아요.

## 범주 3. 현실적 깨달음

‘현실적 깨달음’의 범주는 ‘위기의식을 가짐’, ‘구체적인 진로탐구’, ‘다양한 진로 확인’이라는 3개의 주제묶음으로 구성되었다.

참여자들은 멘토와의 만남을 통해 간호사가 되려고 하는 간호학과 학생으로서 자신이 정말 부족하고 준비가 되어있지 않았다는 것을 깨달았다. 또한 학교에서 하라는 것만 겨우 해서는 원하는 병원에 입사하는 것은 물론이고 간호사도 될 수 없을 것 같은 위기의식을 가지게 되었다. 그로인해 스스로의 부족함을 돌아보게 되었고 자신이 우물 안 개구리임을 인식하고 혼자 나오되지 않도록 간호에 대해 스스로 찾아보게 되었다.

간호사를 준비하는 학생으로서 준비한 것이 없었어요. 학교에서 하라는 것만 하고 그랬는데 갔다 오니까 심각하게 깨달은 거예요. 이렇게 보내고 있다간 간호사고 뭐고 아무것도 될 수 없다는 생각이 들었어요. 갔다 와서 간호

사에 대한 것들 찾아보게 되었어요.?

임상간호사를 하는게. 이렇게 발전없이 하다가는 병원에 못 들어가겠다는 위기의식까지 갖게 된 것 같아요. 다른 아이들 다 좋은 병원가는데 저 혼자 낙오되면 어떻게 하나라는 생각도 들었어요. 내가 우물 안 개구리였다는 생각을 제일 많이 한 것 같고

참여자들은 멘토와의 만남을 통해서 간호사라는 직업에 대해서 좀 더 구체적으로 알아보고 진로에 대해서 다시 고민하게 되었다. 적극적으로 자신이 원하는 병원의 모집 조건을 알아보고 간호사로서 자신의 꿈과 비전에 대해서 다시 생각해 보고 어떻게 준비하고 어떤 간호사가 되어야겠다는 명확한 그림을 그리게 되었다.

어떻게 준비하고 어떻게 해야 되는지 나의 꿈이나 비전에 대해서 명확하게 그림이 그려진다고 해야 하나? 그런데 되게 좋았던 것 같아요. 그래서 미래를 준비하기에는 되게 좋은 프로그램이었어요.

병원 모집 조건이나 일정 이런 것에 대해서 관심을 갖고 다시 한 번 보게 되었어요. 잘 안 찾아보다가...

간호사에 대해 알고 있는 것이 막연하게 없었는데 멘토링 프로그램을 하면서 간호사에 대해서 더 알아보게 되고

참여자들은 간호사는 병원에서만 일하는 줄 알았는데 병원 뿐만 아니라 해외에서도 일하는 모습이나 선교를 다녀와서도 다시 병원에서 일하는 모습을 보면서 간호사의 진로가 다양하다는 것을 인식하게 되었다. 무엇보다 나이가 들어서도 근무하기에는 간호사 일이 힘이 들 거라는 생각이 들어 과연 해낼 수 있을까 막연한 걱정이 있었다. 그러나 멘토를 통해 간호사들이 병원에서 간호부서가 아닌 다른 부서에서도 일하는 모습을 보면서 나이가 들어서도 저런 일을 한다면 평생 병원에 있어도 좋을 것 같다는 생각을 하게 되었다.

저렇게 해서 병원 간호사 하면은 저런 것 해도 좋을 것 같다는 생각이 들었어요. 처음에는 임상에서 뛰지만 나중에는 저런 식으로 좋은 모습으로 뿔 수 있을 것 같다고 생각했어요.

선생님이 되게 다양한 일을 하시는 것을 보면서 되게 여러 방면으로 간호사, 간호 일을 할 수 있구나 이런 것을 느꼈고요.

제가 간호사를 하면 한 병원에 뼈를 묻는 줄 알았어요.

그러니까 여기 다니다가 잠깐 휴가내고 선교를 갔다 와서 다시 그 병원으로 가는 줄 알았는데 그게 아니더라고요. 그런 방법이 아니더라도 되게 많은 거예요.

#### 범주 4. 각오다지기

‘각오다지기’의 범주는 ‘오기가 생김’, ‘간호사에 대한 자부심’, ‘동기부여’라는 3개의 주제묶음으로 구성되었다.

참여자들은 멘토에게 신규간호사의 경험에 대해서 자세히 듣고 나서 막연히 알고는 있었지만 병원 일이 정말 호락호락하지 않다는 것을 깨닫게 되었다. 그러나 이야기를 들으면 들을수록 못하겠다는 생각보다는 오히려 현실을 듣고 나서 자신도 다른 신규간호사들처럼 구박받지 않으려면 진짜 열심히 노력해야 하겠다는 각오가 생겼다. 특히 큰 병원이 힘들다는 생생한 이야기를 듣고 나니 오히려 그곳에서 살아남아서 수간호사까지 올라가야겠다는 생각을 하면서 자신은 절대로 지지 않고 잘해야겠다는 각오를 다지게 되었다.

내가 아무리 힘들더라도 다 꺾고 진짜 수간호사까지 내가 올라간다는 생각도 하고. 그런 의지를 많이 생기게 하신 것 같아요. 현장에서 힘들어도 내가 정말 열심히 해야겠다. 나는 중간에 절대 포기하지 말아야겠다는 생각을 많이 하시게 한 것 같아요.

본인이 프리셉터일 때의 이야기나 병원 신규들은 힘들다라는 이야기를 해주실 때 그런 것 들으면서 그래도 나는 잘해야지 누구나 하는 건데 그래도 나는 절대 포기하지 않아야지 라는 생각을 많이 갖게 된 것 같아요.

참여자들은 가족들도 그렇고 자신도 성적 때문에 간호학과에 들어왔는데 멘토의 이야기를 들으면서 간호사란 직업이 자신이 생각했던 것보다 훨씬 멋있는 직업이라고 느끼게 되면서 간호사 직업에 대한 프라이드를 가지게 되었다. 무엇보다도 멘토를 만나면서 간호사에 대한 자부심을 가지게 되었고 나도 저렇게 열정적이고 똑똑한 간호사가 되어야겠다는 도전을 받았다. 또한 그렇게 되기 위해서는 어떻게 노력하고 어떤 모습을 갖추어야 하는지 생각하게 되었고 멘토 같은 간호사가 되겠다고 마음속으로 다짐하게 되었다.

정말 제 생각을 바꿔준 것 같아서 너무 좋았어요. 원래 나는 다시 재수해서 다른 과에 갈 거라고 생각했었거든요. 너무 과성적은 안나오고 그랬는데 그런 모습보고 간

호사일도 이렇게 멋있게 할 수 있구나라고 생각이 들어서 좋았던 것 같아요.

멘토 선생님을 보면서 “와 나도 저렇게 살고 싶다.” 막 이런 것... 삶을 얘기하는 게 그냥 삶을 나누고 일상을 나누고 이런 거니까 너무 본받고 싶은 거예요. 나중에도 멘토가 되었을 때 물론 지금도 있지만 나중에 되게 남이 보기에 본보기가 될 수 있는 모습을 갖춰야겠다는 생각이 들었어요.

그분을 만나고 나면 ‘나도 저렇게 희망을 가지고 에너지 넘치게 살아야겠다.’ 하는 생각이 들었구요. 내가 만약 환자라면 이 분 같은 간호사를 만났을 때 ‘내가 아프더라도 금방 나을 수 있겠다’는 희망을 가질 수 있을 것 같고... 아, 나도 이런 간호사가 되고 싶다는 생각이 들었어요.

참여자들은 1학년이지만 미래에 대한 막막함과 성적에 대한 불안이 있고 현실에 안주하려고 하는 자신에게 간호학과 학생으로서의 마음가짐을 갖게 해준 멘토를 통해서 동기부여를 받고 다시 한 번 생각할 기회를 가지게 되었다. 물론 한 번에 생각과 행동이 변하지 않는다는 것을 알지만 멘토의 조언을 통해 자극을 받으면서 자신을 돌아보게 되었고 지금 편안한 것이 전부가 아니라는 생각을 가지게 되면서 스스로 변할 수 있다는 희망을 가지게 되었다.

저도 하면 올수 있다고... 저는 1학년이 지나서 좀 늦었다고 생각했었는데 그런데 아니더라도 토익이나 이런 거 말씀해주시고 그래서 1학년 끝나긴 했지만 더 열심히 하면 기회는 있긴 있겠구나라고...

저도 그런 것을 듣고 계속 그렇게 행동하려고 노력하니까 되게 좋은 것 같아요... 그런 생각을 많이 이렇게 고쳐주셨어요. 제 생각을 다시 한 번 생각하게 해주신 것 같아요.

마음가짐을 먼저 간호학과에 맞게 준비를 하고 더 공부할 수 있도록 도와주신 것 같아요.

## 범주 5. 멘토상 확립

‘멘토상 확립’의 범주는 ‘자랑스러운 멘토가 되고 싶음’, ‘보답하고 싶은 마음’이라는 2개의 주제목으로 구성되었다.

참여자들은 멘토에게 도움을 받았던 것처럼 자신들도 멘토가 되어서 후배들에게 받은 대로 다 베풀어주는 멘토가 되어 많은 도움을 주고 싶어 하였다. 그리고 후배들이 잘 성장할 수

있도록 도와줄 수 있는 능력 있고 자랑스러운 멘토가 되겠다는 각오를 다졌다.

나중에 졸업을 하고 병원에 들어갔을 때 많이 도움이 되어 주고 싶어요. 우리 멘토님은 어느 병원 갔는데 별로인 것 같아 이런 것보다는 우리 멘토님은 되게 좋은 병원 가고 되게 괜찮은 것 같다 이야기 많이 해준다 나에게 많이 도움이 된다라고 남들이 봤을 때 어 되게 좋네라고 자기 멘토에 대한 자부심을 가질 수 있게 더 능력 있는 사람이 되어야겠다는 생각이 들어요.

아이들에게 많은 것 알려주고 그 아이들도 잘 될 수 있도록 그 길 지도해주고 개네편테도 부끄럽지 않은 멘토가 되어야 될 것 같아요.

참여자들은 지금은 감사한 마음을 잘 전하지 못했지만 나중에 자신이 훌륭한 간호사가 되어 후배들에게 멘토 같은 선배가 되는 것이 멘토의 은혜에 대한 보답이라고 여겼다. 그리고 지금은 멘토가 해준 만큼 보답을 할 수 없지만 미래에는 멘토에게 직접적으로 자신들의 고마운 마음을 전하고 싶다고 표현하였다.

그만큼 시간을 주시는 대로 저희도 선생님의 가르치시는 대로 나중에 커서.. 병원에서 선생님 같은 사람이 되어서 나중에 또 후배들에게 하고...

주시는 만큼 못 드리는 것 같아서... 나중에 그만큼 보답해야 하지 않을까.. 나중의 미래의 모습이나 그런 걸로... 나중에 훌륭한 간호사가 된 모습을 선생님에게 보여드리면서 감사함을 전하고 싶어요.

## 범주 6. 아쉬움

‘아쉬움’의 범주는 ‘소극적인 자세’, ‘멘토링 프로그램의 한계’, ‘비슷한 연령대의 선배 같은 멘토를 원함’이라는 3개의 주제목으로 구성되었다.

참여자들은 대선배이고 병원에서의 직책이 높은 멘토가 자신을 좋지 않게 생각할까 두려워 적극적으로 질문을 하거나 의사표현을 하지 못하였다. 무엇보다 마음을 다 열지 못하고 멘토가 먼저 다가오고 가르쳐주기만 원했던 자신의 소극적인 태도에 대해서 반성하였다. 또한 이런 만남이 처음이라서 멘토를 만날 때 질문을 준비해가거나 시간을 알차게 쓸 계획을 세우지 못하고 생각 없이 나간 자신의 태도에 대해서 후회하였다.



많이 오픈하지는 못한 것 같아요. 저는 이 분이 정말 좋은 분이고 현재 간호사이시고 제 대 선배로서 대하고 있는데 제가 마음을 열어서 보여 드렸는데 안 좋게 보실까봐 그게 저를 ‘그런가?’ 라고 생각하실까봐 그것이 마음에 걸려서 많이 못한 것 같아요.

멘토 분을 어렵게 생각한 것도 있고 그래서 제가 적극적으로 뭔가를 말한 것도 없고 좀 아쉬운 것 같아요. 제가 소극적이었던 것 같아요. 뭔가를 막 질문하지도 않았고 그렇다고 만나주세요라고 만나달라고 한 적도 없고 그냥 받기만을 원한 것 같아서 좀 아쉬워요.

질문도 많이 준비 안 해가고 그랬거든요. 멘토, 멘티 이렇게 뭔지 몰라서 처음해보는 거라서 저도 준비를 잘 못 했던 것 같아요.

이번 주에는 뭘 알아보고 같이 나누고 같이 배워보자 이런 계획을 세운다면 시간을 뺏기지 않고 효율적으로 주어진 시간을 잘 활용할 수 있을 것 같아요.

참여자들은 멘토와 서로 친숙해지고 많은 도움을 받으면서 여러 명이 함께 만남으로 인해 개인적인 고민이나 진지한 이야기를 나누기가 어려웠던 것이 큰 아쉬움으로 남았다. 아무래도 여러 명이 만나다보니 진지한 이야기보다는 가벼운 이야기를 하게 되었고 관심사가 서로 다르기 때문에 좀 더 깊게 물어보고 싶은 부분이 있어도 참아야 했다. 또한 참여자는 멘토와 깊이 있는 대화를 통해 만남의 깊이를 더하기 원했지만 학생과 멘토의 공통의 관심사가 간호이기 때문에 이야기를 오로지 간호에만 국한되는 것에 대한 아쉬움이 컸다고 하였다.

저 혼자만 만나는 게 아니라서 저 혼자만의 고민을 말할 수가 없잖아요. 여섯, 일곱명을 만나고 그러니까... 제가 무슨 말을 하고 싶은데 다 같이 있으니까 그런 점에서 조금 부족한 것 같아요. 나의 진짜 가지고 있는 고민을 말하기에는 좀...그래서 한번 짝은 일대일로 만나는 시간이 있었으면 좋겠어요. 그 전체모임 안에서...

어떤 질문은 깊게 물어보고 싶은 부분이 있고 저 부분을 깊게 물어보고 싶은데 일곱 명이 그게 다 다르잖아요. 어느 것에 비중을 두는 것이.. 그래서 쉽게 깊은 이야기를 다 같이 나누지 못하는 것 같아요.

간호학과를 다닌다고 해서 간호학과에 대해서만 물어보는 게 아니라.. 선생님도 내 특성을 잘 알고 나도 내 특성을 잘 알고 내 멘토니까 그렇게 내 고민을 아무렇지 않게 질문도 하고 전화도 하고 이런 것을 기대한 거거든요.

근데 지금은 공통의 관심사는 간호학과잖아요. 그래서 항상 그런 것에 대해서만 이야기하니까 저는 그런 것을 기대했는데 국한되게 이런 이야기만 하니까 아쉬웠어요.

멘토가 나이가 많고 근무기관에서의 직급도 높다보니 참여자들에게 미래에 대한 비전을 갖게 해주어서 좋기도 하였지만 당장 급한 현실적인 문제를 묻고 해결하기에는 어려움이 있었다. 만약 선배처럼 나이 차가 적은 멘토를 만났다면 편안하게 비슷한 세대의 문제나 당장 궁금하고 시급한 현실적 문제에 대한 도움을 받을 수 있었을텐데 아무래도 많은 나이 차이로 인한 거리감이 있었다.

나이 차이 별로 나지 않은 분들 해주시면 그분들이 직접 경험한거랑 저희가 했던 거랑 똑같이 최근에 느낀 거잖아요. 그러니까 나이 차이 별로 안 나는 멘토분 만나는 것도 괜찮은 것 같아요. 지금 멘토분들도 더 직장생활하면서 크게 미래의 모습을 볼 수 있어서 좋긴 한데 저희는 지금 당장 급한 게 현실 같은 것들이니까 충족해줄 수 있는...

선생님이 부족하신게 아니라 아무래도 나이 차이가 많이 나고... 프로그램이다 보니까 어렵다고 해야 하나? 선생님과 몇 살 차이가 안나고 같은 학교 선배라면 맨날 물어보고 그랬을텐데....

## 논 의

본 연구에서 나타난 6개의 범주와 16개의 주제묶음은 참여자들이 멘토링 프로그램에 참여하면서 생각하고 느낀 인지적, 심리적 변화를 나타낸 것으로서 의미 있는 만남, 기대 이상의 도움, 현실적 깨달음, 각오다지기, 멘토상 확립, 아쉬움으로 구조화할 수 있었다.

첫 번째 범주는 ‘의미 있는 만남’으로서 참여자들에게 있어 멘토는 교수나 부모 이외에 처음으로 만나는 성인으로서 동료나 친구와의 만남과는 다른 체험이며 이러한 만남의 이면에 참여자들은 온전히 자신들을 위해 노력하는 멘토에 대한 마음을 ‘영과 육을 채워주는 등대 같은 분’으로 표현하였다. 여대생의 진로 멘토링 체험(Kim, 2011)에 대한 연구에서는 멘토와의 만남의 의미를 ‘이끌어주는 자: 나를 알아주는 선생님, 줄탁동시(峯囑同時): 물어볼 수 있는 존재’로 표현하였다. 이러한 결과는 진정한 의미의 학습은 인격과 인격의 만남을 통해 서로를 이끌어주는 상호작용 속에서 이루어진다는 것을 의미하며, 이는 갈수록 인간관계가 냉담해지는 현대사회에서 멘

토링이 인격형성을 위한 교육 프로그램으로서 가치가 있다고 사료된다.

본 연구에서 참여자들은 멘토와의 만남을 통해 학업이외에 간호사로서 생활하면서 겪게 되는 자기관리, 병원생활, 신앙생활 등의 다양한 경험에 대한 구체적이고 실질적인 '기대 이상의 도움'을 얻게 되었으며, Kim (2011)의 연구에서는 '살아 있는 정보'라는 주제로 표현되었다. 임상경험이 풍부한 멘토와의 만남을 통하여 학생들은 자신이 몰랐던 세계에 대해 눈을 뜨게 되고 전공 수업과는 또 다른 측면에서 자신에 대한 탐색과 현실적 깨달음이 이루어질 수 있을 것이다. 간호대학생을 대상으로 이루어진 선후배간 멘토링 프로그램에 대한 연구(Yoon & Suk, 2012)에서는 학과적응과 진로정체감이 향상된 것으로 보고되었고, 무용전공 대학생을 대상으로 이루어진 선후배간 멘토링(Kang, 2007)에 대한 연구에서도 전공몰입, 학교생활 적응에 도움이 된 것으로 나타났다. 이는 멘티는 멘토가 전공을 공부하고 학과에 적응하는데 있어서 심리적인 안정감을 갖도록 하면서, 비공식적이며 호의적인 관계를 형성하여 자아정체감을 명확하게 갖도록 도울 수 있음을 나타낸다. 다른 선행연구에서는 멘토링의 기능을 후원, 지도, 노출 및 소개, 보호, 도전적인 업무부여와 같은 경력 관련 기능과 수용 및 지원, 상담, 우정과 같은 심리사회적 기능 및 역할모형 기능으로 구분하여 설명하였다(Kram, 1983; Neo, 1988; Scandura, 1992). 본 연구결과에서는 멘토링 대상인 신입생의 개인 문제에 대한 지원이나 상담과 같은 지지적이며 역할모델과 같은 안내자로서의 기능이 많은 비중을 차지하며, 사회심리적 기능과 역할모형 기능이 주로 확인되었다. 또한 선배가 전혀 없는 신설 간호대학 신입생을 대상으로 임상간호와 멘토-멘티 관계를 형성하여 진행한 것으로 선후배간 멘토링 프로그램(Kang, 2007; Yoon & Suk, 2012)이나 교수 멘토링 프로그램(Lee, 2006; Lee & Kim, 2011; Lee, 2012)과는 다른 결과들도 있었다. 선후배간 멘토링이나 교수 멘토링 제도에서는 대부분 자아존중감 및 자기효능감 향상, 학업성취, 학교생활 적응이나 만족도 향상에서 그 의미를 찾을 수 있다. 반면 임상 멘토와의 관계에서는 진로에 대한 정확하고 실제적인 정보를 제공받고 간호사 생활의 보람이나 어려움, 경력개발에 대한 노하우 등에 대한 생생한 이야기를 들음으로서 자신의 진로정체감과 간호사로서의 비전을 확립할 수 있는 계기가 되었다는 점에서 차이가 있다. 이런 결과들을 세 번째 범주인 '현실적 깨달음'에서도 확인할 수 있는데, 참여자들이 임상 멘토와의 만남을 통해 간호사라는 직업에 대한 실질적이고 구체적인 정보에 접하게 되고 멘토들의 다양한 경험에 대해 대화를 나누

면서 자신을 되돌아보고 자신의 현실을 점검하는 반성의 계기가 되었음을 의미한다. 이를 Kim (2011)의 연구에서는 '자신을 되돌아보기, 실체를 아는 불안'이라는 주제로 표현되었다. 즉 참여자들은 자신의 실체를 앞으로써 현실에 대해 위기의식을 가지게 되었으며 이러한 깨달음은 진로에 대한 탐구와 확인이라는 행동으로 나타나게 되었다.

네 번째 범주인 '각오다지기'는 참여자들이 현실직시를 통해 새로운 의지를 굳히고 또한 간호사라는 직업에 대해 정확히 인식하게 됨으로써 간호사에 대한 자부심을 가지게 되었을 뿐만 아니라 멘토의 조언으로 학업성취와 미래의 진로를 향해 매진할 수 있는 동기를 부여받게 되었음을 의미한다. 여대생의 진로 멘토링 체험에 대한 연구에서는 참여자들의 새로운 마음가짐에 대해 '다시 생각하기, 타인에 빚대어 보고 배우기, 꿈꾸기 시작하다'로 표현하였다(Kim, 2011). Noe (1988)은 멘토링을 멘토와 멘티 간의 상호작용을 통해 자신들의 실력과 잠재력을 개발 성장시키는 활동이라 하였는데, 본 연구에서도 이러한 반성적 사고를 통한 현실적 깨달음은 자신에 대한 정체성을 확인하고 내적 성장을 할 수 있는 기본 바탕이자 동기로 작용하였다. 이는 학업성취 및 대학생활 적응, 진로정체감 향상에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다. 즉 대학생활 과정에서 진로정체감이 형성되지 않았을 경우 학교생활 부적응을 유발할 수 있으며 이러한 측면에서 볼 때, 현실적 깨달음을 통한 반성과 구체적 진로탐구 활동은 대학생들의 진로정체감을 확립하여 대학생활 적응도를 높이고 진로발달 과업을 돕는 효과가 있을 것이다. 뿐만 아니라 재학 중 진로정체감을 형성하지 못하고 간호사가 되었을 때 낮은 직업만족도와 높은 이직의도를 갖기 쉽다는 연구 보고도(Cho & Lee, 2006) 있어서 멘토링 프로그램이 졸업 후 간호사로서의 적응에도 긍정적인 영향을 미치는 요인이 될 수 있음을 알 수 있다.

다섯 번째 범주인 '멘토상 확립'은 멘토링을 통하여 참여자들이 자신의 역할모델을 발견하고 나아가야 될 행보에 대한 인식을 가지게 되는 단계로서 이는 청소년 멘토링 경험에 대한 Lee (2008)의 연구에서도 '역할모델 제공'이라는 범주로 나타났다. 다른 연구에서도 역할모델은 개인의 자아존중감에 긍정적인 영향(Mack, Schultz, & Araki, 2002)을 미칠 뿐만 아니라 행동문제 발생을 완화시키는 효과(Bryant & Zimmerman, 2003)가 있다고 보고되었다. 이러한 결과로 미루어 보았을 때, 멘토링 프로그램을 통한 '멘토상 확립'은 가치관을 정립하고 올바른 길로 나아갈 수 있는 마음의 등불과도 같은 개념으로 참다운 인성교육을 위한 실질적인 중재방안이 될 수 있다고 사료된다. 또한 멘토링 프로그램은 멘티에게만 긍정적

이고 의미 있는 영향을 미치는 것이 아니라 멘토에게도 의사소통과 표현력의 향상, 자신감과 자기성찰을 통한 만족감, 진로교육에 대한 이해와 지역사회 참여 활동에 대한 기여와 같은 긍정적인 효과가 있었다(Shim, 2012). 즉 멘토도 멘토링 과정을 통하여 인간관계 기술이 향상되고 멘티에게 도움을 주었다는 기쁨과 자신감을 얻을 수 있었으며 자신을 성찰할 수 있는 기회가 되며, 다양한 봉사활동에 대한 관심과 참여의지를 가지게 되어 멘토와 멘티 모두 인격적으로 성숙할 수 있는 프로그램이라 할 수 있다.

이상과 같은 멘토링 프로그램을 통한 긍정적인, 의미 있는 경험 외에 참여자들은 아쉬움이나 후회와 같은 감정을 경험하였다. ‘후회’는 참여자들이 선배에 대한 두려움, 처음 해보는 경험이라는 이유로 멘토링 활동에 적극적으로 참여하지 못하고 소중한 시간을 보내버린 것에 대한 반성적 성찰로서 이러한 주제들은 향후 보다 효율적인 멘토링 프로그램 구성을 위한 소중한 자료가 될 것이다. 또한 멘토링 프로그램 후에 참여자들이 느낀 ‘아쉬움’은 멘토링 프로그램의 부족한 점에 대한 평가에 해당된다. 참여자들은 멘토와의 나이 차이로 인한 거리감을 극복하기가 힘들었으며 이러한 거리감은 마음을 열고 멘토에게 적극적으로 다가가서 개인적인 상담을 시도하는데 장애요인으로 작용하였을 것이다. 멘토-멘티 간의 관계형성 부족에 대한 요인은 이외에도 5회 정도의 만남이라는 짧은 과정과 참여자들의 멘토링 프로그램에 대한 충분한 이해가 없었고 집단 멘토링으로 인한 멘토-멘티간의 개인적인 접촉의 한계에서도 찾을 수 있을 것이다. 청소년을 대상으로 한 집단 멘토링에 대한 질적 연구(Seo, 2010)에서는 멘티의 의무적인 참여태도, 멘토의 리더십 부족으로 인해 서로의 ‘관계에 대해 실망하기’라는 주제가 도출되어 멘토와 멘티가 느끼는 점이 다를 수 있음을 확인하였다. 이러한 결과는 차후 멘토링 프로그램을 구성할 때 멘토링의 목적 및 참여 대상자의 수준과 요구를 고려한 다양한 측면에서의 확인과 준비가 필요함을 시사하고 있다.

최근 멘토링 프로그램은 간호대학생들의 대학생활 적응과 자신감 및 자아존중감 증진, 간호학생에서 간호사로서의 역할 변화를 돕고 그들의 새로운 환경과 현실의 어려움을 해결하는데 도움이 되는 것으로 보고되었다(Bulut, Hisar, & Demir, 2010). 본 연구에서도 신설 간호대학 신입생의 멘토링 프로그램 경험은 대상자의 자기성찰과 이해를 통하여 자신의 전공과 진로에 대한 정체감을 다질 수 있는 의미 있는 기회가 되었음을 확인하였다. 이는 간호대학 신입생의 학교생활 적응을 도울 뿐만 아니라 학생들이 자신의 역할모델을 가지게 됨으로써

참된 간호사로 성장할 수 있는 진정한 교육이 될 수 있음을 의미한다. 따라서 대상자의 요구에 더욱 민감하게 부합된 효율적인 멘토링 프로그램을 운영하기 위해 다양한 방법을 적용한 멘토링 교육의 활용과 연구가 이루어져야 될 것이다.

## 결론 및 제언

본 연구는 신설 간호대학 신입생들에게 제공된 멘토링 프로그램의 경험을 현상학적 연구방법을 적용하여 탐색하고자 하였다. 연구결과 학교의 프로그램에 의해 멘토를 만난 신입생들은 처음에는 학교에서 제공하는 프로그램이어서 별 기대가 없었지만 멘토와의 만남이 거듭되면서 기대 이상의 도움을 받고 감동을 받았다고 표현했다. 또한 멘토를 통해 막연하던 간호사라는 직업에 대해서 깊이 있게 알게 되면서 자부심이 생겼고 아무리 어렵더라도 끝까지 견뎌보겠다는 각오를 드러냈다. 한편 자신도 멘토 같은 훌륭한 간호사가 되어 멘토의 은혜에 어떻게든 보답하고 싶다고 표현할 정도로 의미 있는 만남이었지만 여러 명이 함께 만나면서 멘토와의 개인적인 만남을 나눌 수가 없었고 멘토가 나이 차이가 많이 나는 대선배여서 학교 선배처럼 허물없이 다가가지 못한 아쉬움을 경험한 것으로 나타났다.

결론적으로 선배가 없는 신설 간호대학 신입생의 멘토링 프로그램 경험의 의미는 다양한 임상 멘토와의 만남을 통하여 생생한 현장의 목소리와 삶의 지혜를 들음으로써 간호학에 대한 정체성을 확인하고 미래에 대한 비전을 구성하는 것에서 그 의미를 발견할 수 있다.

이상의 결론을 토대로 임상 멘토와의 만남이 간호대학 신입생들의 자아정체감 확립에 미치는 영향과 학생들의 기대 및 요구를 파악하고 이해함으로써 효율적인 멘토링 교육을 위한 자료로 활용되거나 멘토링 프로그램을 체계적이고 실질적으로 발전시키는데 기여할 수 있을 것이다. 아울러 본 연구는 멘토링 프로그램이 초기관계 경험에 국한되어 있으므로 시간이 나 만남의 단계에 따라 변화하는 경험을 확인하는 후속연구도 필요할 것으로 사료된다.

## 참고문헌

- Bryant, A. L., & Zimmerman, M. A. (2003). Role models and psychological outcomes among african american adolescents. *Journal of Adolescent Research, 18*, 36-67.
- Bulut, H., Hisar, F., & Demir, S. G. (2010). Evaluation of mentor-

- ship programme in nursing education: A pilot study in Turkey. *Nurse Education Today*, 30(8), 756-762.
- Cho, H., & Lee, G. Y. (2006). Self esteem and cancer identity of nursing students. *Journal of Korean Academy of Public Health Nursing*, 20(2), 163-173.
- Chu, S. K., & Jun, E. M. (1998). Process of the nursing students decision-making for their course and job. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 4(2), 280-295.
- Chung, J. Y., & Jung, S. S. (2006). A study on teachers' professional development by using mentoring, especially focusing on PAR programs. *The Journal of Korean Teacher Education*, 23(2), 129-151.
- Colaizzi, P. (1978). Psychological research as phenomenologist views it. In R. S. Valle & M. King (Eds.), *Existential phenomenological alternatives for psychology*(pp. 48-71). New York: Oxford University Press Inc.
- Funderburk, A. E. (2008). Mentoring; The retention factor in the acute care setting. *Journal for Nurses in Staff Development*, 24(3), E1-D5.
- Kang, Y. G. (2007). *The effect of inter senior-junior mentoring on dance majoring students' adaptation to department*. Unpublished master's thesis, Korea National Sport University: Seoul.
- Karcher, M. J., Nakkula, M. J., & Harris, J. (2005). Developmental mentoring match characteristics: Correspondence between mentors' and mentees' assessments of relationship quality. *Journal of Primary Prevention*, 26, 93-100.
- Kim, K. S. (2010). *The effects of the mentoring on the organizational commitment and turnover intention*. Unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University: Suwon.
- Kim, M. A., Lim, J. Y., Kim, S. Y., Kim, E. J., Lee, J. E., & Ko, Y. K. (2004). Influencing factors on nursing students' career attitude maturity. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 13(4), 383-391.
- Kim, S. H. (2011). *A phenomenological study on the lived experiences of female students participating in college career mentoring*. Unpublished doctoral dissertation, Sookmyung Women's University, Seoul.
- Kim, S. J., Kim, H. J., Lee, K. J., & Lee, S. O. (2000). *Focus group methodology*. Seoul: Hyunmoonsa.
- Kram, K. E. (1983). Phase of mentor relationship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 608-625.
- Kwak, I. J. (2004). *Study on the relationship between mentor's personality, mentoring and organizational effectiveness*. Unpublished master's thesis, Chungnam National University: Daejeon.
- Lee, B. S., Park, J. S., Lee, J. H., & Hong, S. N. (2010). Effect of a Mentoring Program as a Strategy for Retention of Clinical Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(1), 48-58.
- Lee, H. J. (2008). *A qualitative study of mentoring relationship: focused on mentoring program for adolescents in poverty*. Unpublished masters thesis, Sejong University, Seoul.
- Lee, I. G., & Kim, J. H. (2011). The effect of professor mentoring program for college freshmen's school adaptation. *The Korean Journal of Counseling*, 12(2), 673-691.
- Lee, J. P. (2012). *The research that an university mentoring system influences on the self-efficacy and the satisfaction of an university life*. Unpublished master's thesis, Daejeon University: Daejeon.
- Lee, S. H. (2006). Influences of mentoring program on adjustment to college life and self-esteem in nursing college students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(2), 247-254.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Mack, M. G., Schultz, A. M., & Araki, K. (2002). Role models in self esteem of college women. *Psychological Reports*, 90, 659-664.
- Noe, R. A. (1988). An investigation of determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personal Psychology*, 41(3), 457-479.
- Oh, Y. H. (2008). The demand and supply of registered nurses in Korea and policy recommendations. *Korea Institute for Health and Social Affairs*, 28(1), 68-86.
- Scandura, T. A. (1992). Mentorship and career mobility: An empirical investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 13: 169-174.
- Seo, M. J. (2010). *A qualitative study of group mentoring relationship*. Unpublished master's thesis, Sejon University, Seoul.
- Shim, H. J. (2012). *A qualitative research on the mentor's perception of educational values in the career mentoring*. Unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul.
- Yeun, E. J., Kwon, Y. M., & Ahn, O. H. (2005). Development of a nursing professional values scale. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 35(6), 1091-1100.
- Yoon, Y. M., & Suk, M. H. (2012). Effect of a mentoring program to improve adaptation to department and career identity in nursing college students. *Management Consulting Journal*, 12(1), 185-203.