

일개 종합병원 간호사의 멘토링 기능이 심리적 안녕감에 미치는 영향

김은숙¹, 류소연², 박 종², 최성우²

¹조선대학교 보건대학원 보건학과 석사졸업, ²조선대학교 의과대학 예방의학교실 교수

Effect of Mentoring Function on Psychological Well-Being among Clinical Nurses in a General Hospital

Eun Suk Kim¹, So Yeon Ryu², Jong Park², Sung Woo Choi²

¹Graduated Student, Department of Public Health, Graduate School of Health Science, Chosun University, Gwangju; ²Professor, Department of Preventive Medicine, Chosun University Medical School, Gwangju, Korea

Objectives: The purpose of this study was to investigate the effect of mentoring function on psychological well-being among clinical nurses in a general hospital. **Methods:** The study subjects were 300 clinical nurses working in K general hospital. Data was collected by a self-administered questionnaire. Data was analyzed with descriptive statistics, Pearson's correlation analysis and multiple regression analysis to find the association between mentoring function and psychological well-being. **Results:** The mean scores of mentoring function and psychological well-being were 3.76 ± 0.42 , 3.44 ± 0.39 , respectively. In the correlation analysis, the mentoring function was significantly positive correlation with psychological well-being ($r=0.40$, $p<0.001$). In multiple regression analysis, mentoring function ($\beta=0.31$, $p<0.001$), good self-related health ($\beta=0.24$, $p=0.015$), higher than master's education ($\beta=0.22$, $p=0.021$), having leisure activity ($\beta=0.17$, $p=0.002$) and drinking ($b=-0.11$, $p=0.047$) were significantly effect on psychological well-being. **Conclusions:** This study showed that mentoring function was related with psychological well-being of clinical nurses. Therefore, it is suggested to develop and apply systematic mentoring program for promoting the psychological well-being and effective human resource management to clinical nurses in the hospital.

Key words: Association, Hospitals, Mentoring, Nurses, Well being

서론

최근 생활 수준 및 의료기술의 발달과 함께 의료소비자들의 의료서비스 요구도 증가에 따라 병원조직은 양질의 의료서비스를 제공하기 위한 다양한 활동을 하고 있다. 의료서비스는 노동집약적이고 다양한 전문 인력의 팀 접근이 필요하며, 경영 능력의 향상과 효율성 증대를 도모하기 위해서는 의료서비스에 참여하는 의료 인력에 대한 관리가 중요하다[1]. 간호조직은 병원 전체 인력의 평균 45.6%로 가장 많은 부분을 차지하며 의료서비스 제공 및 질 향상을 위한 핵심인력으로[2],

의료 환경 변화에 대처하여 병원의 효율성과 생산성을 증대시키기 위해서는 간호조직의 효과적인 관리는 매우 중요하다[1].

최근 많은 조직이 멘토링(mentoring)을 조직의 성과로 키우고, 조직 구성원들의 역할 스트레스를 감소시키는 데 활용하고 있으며, 조직을 운영하고 인력 자원을 관리하는 경영전략의 하나로 제시하고 있다[3,4]. 멘토링은 유능하고 경험이 많은 선배가 동료나 후배에게 조직 생활로부터 획득한 지혜를 전해주고, 조직의 규범에 적응하도록 도와주며 일과 관련된 문제들을 해결하도록 도와주는 관계를 통해 영향을 주고받는 상호작용을 말한다[5].

Corresponding author: So Yeon Ryu

309 Pilmun-daero, Dong-gu, Gwangju 61452, Korea
Tel: +82-62-230-6483, E-mail: canrsy@chosun.ac.kr

Received: January 16, 2020 Revised: February 7, 2020 Accepted: February 12, 2020

*This article is based on the Eun Suk Kim's dissertation from Graduate School of Health Science, Chosun University.

No potential conflict of interest relevant to this article was reported.

How to cite this article:

Kim ES, Ryu SY, Park J, Choi SW. Effect of mentoring function on psychological well-being among clinical nurses in a General Hospital. J Health Info Stat 2020;45(1):37-43. Doi: <https://doi.org/10.21032/jhis.2020.45.1.37>

© It is identical to the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permit unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

© 2020 Journal of Health Informatics and Statistics

멘토링은 멘토(mentor)와 멘티(mentee)의 1:1 상호작용으로 업무 적응을 돕거나 심리·사회적인 발전을 도모하는 등의 기능을 통해 간호사의 직무 만족을 높이고 간호업무성과 및 조직몰입을 향상해 이직 의도를 낮추는 효과적인 전략으로 제시되었다[4,6-9]. 간호사의 멘토링 요구도 조사에서 신규 간호사는 역할모델을 제시해 줄 수 있는 멘토를 요구하였고, 부서 이동 간호사는 인간관계 및 심리적 지지를 해줄 수 있는 멘토를 요구하는 등 신규 간호사뿐만 아니라 거의 모든 경력 간호사들이 멘토링이 필요하다고 하였다[10].

간호서비스는 의료서비스에 참여하는 인력과 환자들과의 상호작용하는 인간관계에 기반을 둔 전문적인 돌봄 서비스로, 간호사의 심리적 안녕감은 다른 사람들과 신뢰성 있고 따뜻한 관계를 형성하여 간호업무에 긍정적인 영향을 주며, 궁극적으로 양질의 간호서비스를 제공하는 결과를 나타낼 수 있다[11]. 심리적 안녕감이란 자아수용, 긍정적인 대인관계, 환경에 대한 통찰력, 자율성, 삶의 목적, 개인적 성장 등 개인의 삶의 질을 구성한다고 여겨지는 심리적 측면들의 합을 말한다[12]. 심리적 안녕감이 높다는 것은 자기를 있는 그대로 수용하고 긍정적인 대인관계를 유지하며, 자신의 행동을 스스로 조절하는 능력이 있고 주위 환경에 대한 통제력과 삶의 목적이 있으며 자신의 잠재력을 실현하게 하려는 의지가 있음을 의미한다[13].

선행연구들에서는 임상 간호사의 우울 감소를 위해 멘토-멘티 프로그램을 활성화한 사회적 지지 네트워크를 강조하고 있으며[14], 멘토링은 간호사의 심리, 사회적 변수에 긍정적 효과를 주므로, 임상 간호사의 직무 유지 전략으로서 멘토링의 적극적인 도입의 필요성을 주장하였다[8]. 이에 많은 간호사의 멘토링 요구도와 함께 멘토링은 임상 간호사의 심리적 안녕감 향상에 이바지할 것으로 생각되며, 이에 대한 검증이 필요하리라 본다.

이에 본 연구는 일개 종합병원에 근무하는 임상 간호사를 대상으로 임상 간호사의 멘토링 기능과 심리적 안녕감을 파악하고, 멘토링 기능과 심리적 안녕감과의 관련성을 규명하기 위하여 수행하였다.

연구 방법

연구대상 및 자료 수집 방법

본 연구는 한 종합병원에서 근무하는 임상 간호사의 멘토링 기능이 심리적 안녕감과 어떠한 관련이 있는지를 확인하기 위하여 대상 병원에서 근무하는 임상 간호사 전수를 대상으로 수행하고자 하였다. 이에 연구 대상자는 광주기독병원에 근무하는 전체 임상 간호사 385명이었고, 이를 본 연구의 모집단이자 조사대상으로 선정하였다. 자료 수집 방법은 자기 기입식 설문지를 이용하였고, 설문을 받기 전 연구대상 병원 간호부장 및 교육과장에게 연구계획서와 설문지를 통해 연구목적과 방법을 설명하고 허락을 구하였다.

각 부서에 연구자가 직접 방문하여 대상자에게 연구목적, 필요성, 설문지 및 동의서 작성 방법을 설명 후 자발적인 의사에 따라 연구 참여에 동의한 간호사를 대상으로 서면 동의서가 포함된 설문지와 응답 비밀을 보장하기 위하여 불투명한 회수용 봉투를 함께 배부하였다. 응답이 완료된 설문지는 불투명한 회수용 봉투 안에 넣어 밀봉하도록 하고 연구자가 직접 회수하였다.

자료 수집 기간은 2018년 8월 31일부터 9월 14일까지 15일간이었으며, 전체 385명 중 362명(94%)이 조사에 응하였다. 이 중 멘토가 없다고 응답한 56명과 설문지 응답 사항이 불충분하거나 불명확하게 응답한 6명을 제외한 300명을 최종 연구대상으로 선정하였다.

본 연구는 연구 대상자의 윤리적인 보호를 위해 자료 수집 전 조선대학교병원 기관생명윤리위원회의 심의를 거쳐 승인(IRB No. CHO-SUN 2018-08-013-001)을 받은 후 수행하였다.

연구 도구

멘토링 기능

멘토의 역할 기능측정을 위하여 Noe [5]에 의해 개발된 멘토링 기능 측정 도구를 Kwak [15]이 번역, 수정한 도구를 사용하였다. 본 도구는 하위 개념인 경력개발 기능 8문항, 역할모델 기능 4문항, 심리·사회적 기능 11문항으로 총 23문항으로 구성되었다.

멘토링 기능을 측정하는 도구의 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇다 4점’, ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 5점 척도로 측정하였다. 평균 점수가 높을수록 멘토링 기능이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도(Cronbach’s α)는 Kwak [15]의 연구에서 0.87이었고, 본 연구에서는 0.93이었다.

심리적 안녕감

심리적 안녕감은 Ryff [12]가 개발한 심리적 안녕감 척도(Psychological Well-being Scale)를 Kim et al. [13]이 수정, 번안한 도구를 사용하였다. 심리적 안녕감은 개인의 삶의 질을 구성하는 심리적 측면을 측정하고자 하는 개념이며, 자아수용(8문항), 긍정적 대인관계(7문항), 자율성(8문항), 환경에 대한 통찰력(8문항), 삶의 목적(7문항), 개인적 성장(8문항) 등의 6개의 하위 영역으로 구성되었다. 심리적 안녕감이 높은 사람은 자신을 있는 그대로 수용하고, 긍정적인 대인관계를 유지하며, 자신의 행동을 스스로 조절하는 능력이 있고, 주위 환경에 대한 통제력이 있으며, 삶의 목적이 있어 자신의 잠재력을 실현하려는 동기가 있음을 의미한다[13].

도구의 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 5점 척도로 측정하였으며, 총 46문항 중 23문항은 부정 문항으

로 역산처리 하였다. 평균 점수가 높을수록 심리적 안녕감의 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim et al. [13] 연구에서 0.91이었고, 본 연구에서는 0.93이었다.

자료분석

수집된 자료는 SPSS 18.0 (SPSS Inc., Chicago, IL, USA) 통계 프로그램을 사용하여 분석하였고, 가설검정의 통계적인 유의성은 $p < 0.05$ 로 설정하였다. 대상자의 일반적, 직무 관련, 멘토 관련 특성은 빈도와 백분율, 대상자의 멘토링 기능 및 심리적 안녕감은 평균과 표준편차를 산출하였다. 대상자의 일반적, 직무 관련, 멘토 관련 특성에 따른 심리적 안녕감의 차이는 독립표본 t-검정과 일원 배치 분산분석을 이용하여 검증하였고, 사후 검정을 위하여 Scheffe 검정하였다. 멘토링 기능과 심리적 안녕감의 관련성을 파악하기 위하여 Pearson의 상관분석을 실시하였다. 최종적으로 멘토링 기능이 심리적 안녕감에 미치는 영향을 파악하기 위하여 단순분석에서 일반적, 직무 관련, 멘토 관련 특성 중 유의한 변인들을 독립변수로 함께 포함한 상태에서 다중 회귀분석을 실시하였다. 범주형 변수의 경우 가변수를 만들어서 다중 회귀분석에 독립변수로 사용하였다.

연구 결과

멘토링 기능 및 심리적 안녕감

대상자의 멘토링 기능과 심리적 안녕감의 평균과 표준편차를 분석한 결과, 멘토링 기능의 전체평균과 표준편차는 3.76 ± 0.42 점이었으며, 하위요인별로는 경력개발 기능 3.68 ± 0.46 점, 역할모델 기능 3.86 ± 0.52 점, 심리·사회적 기능 3.79 ± 0.45 점이었다. 심리적 안녕감은 3.44 ± 0.39 점이었다(Table 1).

대상자의 특성에 따른 심리적 안녕감

일반적 특성에 따른 심리적 안녕감

대상자의 일반적 특성에 따른 심리적 안녕감의 차이를 분석한 결과, 학력($F = 8.16, p < 0.001$), 결혼상태($t = -2.34, p = 0.020$), 자녀 유무($t = -3.07,$

$p = 0.002$), 음주 여부($t = 3.10, p = 0.002$), 주관적 건강상태($F = 14.18, p = 0.001$), 여가활동 유무($t = -3.83, p = 0.001$), 치료 중인 질환 유무($t = 2.44, p = 0.015$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 학력이 대학원 재학 이상의 대상자가 전문대 및 4년제 대학의 대상자보다 심리적 안녕감이 유의하게 높았으며, 결혼한 대상자가 결혼하지 않는 대상자보다 심리적 안녕감이 높고, 자녀가 있는 대상자가 자녀가 없는 대상자보다 심리적 안녕감이 유의하게 높았다. 음주하지 않는 대상자가 음주하는 대상자보다

Table 2. Comparisons of psychological well-being according to several characteristics of study subjects (n=300)

Characteristics	n (%)	Mean ± SD	t or F (p) Scheffe
Age (y)			2.36 (0.071)
≤ 24	43 (14.3)	3.40 ± 0.34	
25-34	120 (40.0)	3.40 ± 0.41	
35-44	77 (25.7)	3.43 ± 0.37	
≥ 45	60 (20.0)	3.56 ± 0.38	
Gender			2.26 (0.063)
Woman	296 (98.7)	3.44 ± 0.39	
Man	4 (1.3)	3.35 ± 0.07	
Educational attainment			8.16 (< 0.001)
College ^a	28 (9.3)	3.35 ± 0.30	a,b < c
University ^b	202 (67.3)	3.40 ± 0.37	
≥ Graduate school ^c	70 (23.3)	3.60 ± 0.43	
Marital status			-2.34 (0.020)
Unmarried	149 (49.7)	3.39 ± 0.38	
Married	151 (50.3)	3.49 ± 0.40	
Children			-3.07 (0.002)
No	164 (54.7)	3.38 ± 0.38	
Yes	136 (45.3)	3.51 ± 0.38	
Religion			-0.76 (0.447)
No	10 (3.3)	3.35 ± 0.35	
Yes	290 (96.7)	3.44 ± 0.39	
Drinking			3.10 (0.002)
No	128 (42.7)	3.52 ± 0.39	
Yes	172 (57.3)	3.38 ± 0.38	
Self-related health			14.18 (0.001)
Good ^a	108 (36.0)	3.57 ± 0.38	a > b > c
Fair ^b	165 (55.0)	3.39 ± 0.36	
Bad ^c	27 (9.0)	3.20 ± 0.44	
Regular exercise			-0.80 (0.423)
No	197 (65.7)	3.43 ± 0.40	
Yes	103 (34.3)	3.46 ± 0.36	
Leisure activity			-3.83 (0.001)
No	64 (21.3)	3.28 ± 0.36	
Yes	236 (78.7)	3.48 ± 0.39	
Co-morbid state			2.44 (0.015)
No	261 (87.0)	3.46 ± 0.39	
Yes	39 (13.0)	3.30 ± 0.36	

SD, standard deviation.

Table 1. The level of mentoring function and psychological well-being (n=300)

Characteristics	Mean ± SD
Mentoring function	3.76 ± 0.42
Career development function	3.68 ± 0.46
Role modeling function	3.86 ± 0.52
Psychosocial function	3.79 ± 0.45
Psychological well-being	3.44 ± 0.39

SD, standard deviation.

심리적 안녕감이 높고 자신의 주관적 건강상태가 좋을수록 심리적 안녕감이 높았다. 여가활동을 하는 대상자가 하지 않는 대상자보다 심리적 안녕감이 높으며, 치료 중인 질환이 없는 대상자가 있는 대상자보다 심리적 안녕감이 유의하게 높았다(Table 2).

직무 및 멘토 관련 특성에 따른 심리적 안녕감

대상자의 직무 및 멘토 관련 특성에 따른 심리적 안녕감의 차이를 분석한 결과, 직위($F=4.22, p=0.016$), 현 병원경력($F=4.28, p=0.002$), 멘토 수($F=5.54, p=0.004$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 주임 간호사가 일반 간호사보다 심리적 안녕감이 높았으며, 현 병원경력이 20년 이상인 간호사가 1년 이하 및 5-9년의 간호사보다 심리적 안녕감이 유의하게 높았고, 멘토 수가 2명 또는 3명 이상인 대상자가 1명인 대상자보

Table 3. Comparisons of psychological well-being according to work and mentor related characteristics (n=300)

Characteristics	n (%)	Mean ± SD	t or F (p) Scheffe
Position			4.22 (0.016)
General nurse	250 (83.3)	3.41 ± 0.38	
Charge nurse	24 (8.0)	3.60 ± 0.47	
≥ Head nurse	26 (8.7)	3.57 ± 0.34	
Duty			-1.20 (0.231)
Rotation	212 (70.7)	3.42 ± 0.36	
Fixed	88 (29.3)	3.49 ± 0.44	
Department			0.49 (0.687)
Ward	127 (42.3)	3.42 ± 0.35	
OPD	55 (18.3)	3.48 ± 0.50	
Special	95 (31.7)	3.46 ± 0.38	
PA	23 (7.7)	3.38 ± 0.34	
Current hospital experience (y)			4.28 (0.002)
< 1 ^a	30 (10.0)	3.31 ± 0.31	a, c < e
1-4 ^b	72 (24.0)	3.49 ± 0.44	
5-9 ^c	50 (16.7)	3.34 ± 0.33	
10-19 ^d	85 (28.3)	3.40 ± 0.37	
≥ 20 ^e	63 (21.0)	3.58 ± 0.38	
Current department (y)			0.29 (0.752)
< 1	69 (23.0)	3.42 ± 0.38	
1-4	163 (54.3)	3.43 ± 0.40	
≥ 5	68 (22.7)	3.47 ± 0.37	
Mentor number			5.54 (0.004)
1 ^a	162 (54.0)	3.37 ± 0.33	a < b, c
2 ^b	79 (26.3)	3.52 ± 0.43	
≥ 3 ^c	59 (19.7)	3.52 ± 0.44	
Contact number per months			2.33 (0.099)
1-4	201 (67.0)	3.41 ± 0.38	
5-9	40 (13.3)	3.56 ± 0.37	
≥ 10	59 (19.7)	3.45 ± 0.43	

SD, standard deviation; OPD, outpatient department; PA, physician assistant.

다 심리적 안녕감이 유의하게 높았다(Table 3).

멘토링 기능과 심리적 안녕감과 상관관계

멘토링 기능과 심리적 안녕감 간의 상관관계를 분석한 결과, 전체적

Table 4. Correlation coefficients between mentoring function and psychological well-being

Variables	V1	V2	V3	V4
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
V2	0.90 (<0.001)			
V3	0.93 (<0.001)	0.71 (<0.001)		
V4	0.81 (<0.001)	0.66 (<0.001)	0.66 (<0.001)	
V5	0.40 (<0.001)	0.34 (<0.001)	0.38 (<0.001)	0.32 (<0.001)

V1: Mentoring function (total), V2: Career development function, V3: Psychosocial function, V4: Role modeling function, V5: Psychological well-being.

Table 5. The relationship between mentoring function and psychological well-being

Variables	b	SE	β	t	p
(Constant)	1.89	0.40		4.76	<0.001
Mentoring function (scores)	0.28	0.05	0.31	5.51	<0.001
Gender (/man)					
Woman	0.05	0.18	0.01	0.27	0.787
Educational attainment (/college)					
University	0.05	0.07	0.06	0.75	0.455
Graduate school	0.20	0.09	0.22	2.32	0.021
Marital status (/unmarried)					
Married	-0.01	0.08	-0.01	-0.12	0.904
Children (/no)					
Yes	0.14	0.09	0.18	1.51	0.132
Religion (/no)					
Yes	0.03	0.11	0.01	0.24	0.808
Drinking (/no)					
Yes	-0.09	0.04	-0.11	-2.00	0.047
Self-related health (/bad)					
Good	0.20	0.08	0.24	2.44	0.015
Fair	0.10	0.08	0.13	1.39	0.166
Leisure activity (/no)					
Yes	0.16	0.05	0.17	3.16	0.002
Co-morbid state (/no)					
Yes	-0.08	0.06	-0.07	-1.21	0.229
Position (/general nurse)					
Charge nurse	0.05	0.09	0.04	0.56	0.579
Head nurse	0.03	0.10	0.02	0.33	0.739
Current hospital experience (y)	-0.01	0.00	-0.20	-1.94	0.054
Mentor number	-0.01	0.02	-0.02	-0.32	0.747
Contact number per months	0.00	0.00	0.04	0.79	0.431
Adjusted R ² = 0.24, F = 6.56, p < 0.001					

SE, standard error.

인 멘토링 기능은 심리적 안녕감과 통계적으로 유의한 양의 상관관계로 멘토링 기능이 높을수록 심리적 안녕감이 높았다($r=0.40, p<0.001$) (Table 4).

심리적 안녕감 관련 요인

심리적 안녕감에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 일반적 특성, 직무 관련 특성, 멘토 관련 특성에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈던 변수와 멘토링 기능을 독립변수로 하여 다중 회귀분석을 실시한 결과, 적합도는 $F=6.56 (p<0.01)$, 설명력은 24.0%이었다. 멘토링 기능은 심리적 안녕감에 유의한 영향을 미쳤고($\beta=0.31, p<0.001$), 멘토링 기능이 높을수록 심리적 안녕감이 높았다. 그 밖에 심리적 안녕감에 영향을 주는 변수는 주관적 건강상태가 나쁘다고 여기는 경우보다 좋다고 여기는 경우($\beta=0.24, p=0.015$), 학력이 전문대 졸업인 경우보다 대학원 재학 이상의 학력이 심리적 안녕감이 높았고($\beta=0.22, p=0.021$), 여가활동을 하지 않는 경우보다 여가활동을 하는 경우 심리적 안녕감이 높았으며($\beta=0.17, p=0.002$), 음주를 안 하는 경우보다 음주하는 경우가($\beta=-0.11, p=0.047$) 심리적 안녕감이 낮았다(Table 5).

고찰

본 연구는 임상 간호사를 대상으로 멘토링 기능을 중심으로 하여 심리적 안녕감에 영향을 미치는 요인들을 파악하여 임상 간호사의 심리적 안녕감 증진을 위한 방안과 병원의 효율적인 인적자원관리를 위한 기초자료로 제공하기 위하여 시도되었다.

본 연구에서 임상 간호사의 멘토링 기능의 평균 점수는 3.76점으로 간호사의 평균 임상경력은 11.43년이었다. 임상 간호사 대상 연구 중 같은 도구를 사용하여 6개월 이상 4년 미만을 대상으로 연구한 3.51점 [17], 3년 미만 임상 간호사 3.41점 [18], 평균 임상경력 3.7년 임상 간호사를 대상으로 연구한 3.64점보다 높게 나타났으며 [6], 평균 임상경력 6.1년을 대상으로 연구한 3.88점보다는 낮았고 [19], Scandura [16]의 도구를 사용하고 평균 임상경력 6.25년을 대상으로 연구한 결과인 3.72점 [9]보다는 높은 수준이었다. 이러한 결과는 연구 대상자의 임상경력의 차이로 인해 경력이 높아질수록 멘토링 기능도 높아지는 것으로 생각된다 [6].

멘토링 기능은 경력개발 기능, 역할모델 기능과 심리·사회적 기능인 3개의 하위 영역으로 구성되어 있다. 경력개발 기능은 멘토가 멘티에게 조직 내에서 자신의 역할을 적절히 수행하는데 필요한 요령을 습득하게 해주고, 승진 또는 경력개발을 위해 준비하도록 도와주는 기능을 말하며, 역할모델 기능은 멘토가 역할 전수자로서 멘티에게 조직 내에서 업무를 수행하는데 적절한 행동방식과 태도, 가치관을 전해주고,

멘티는 멘토를 바람직한 역할 모형이나 준거의 틀로 선정하고 닮아가는 것으로 조직 내 멘티의 역할 수행에 있어서 효율성을 높여주는 기능, 그리고 심리·사회적 기능은 멘토와 멘티의 상호 간의 신뢰를 바탕으로 멘티가 조직 생활을 영위하는데 심리적 안정감을 느끼게 해주고, 자신감을 가지며, 복잡한 조직의 상황에서 자아에 대한 명확성을 고양해 주는 기능을 말한다 [5,15,16]. 이러한 의미의 각 하위 영역별 점수를 살펴보면, 역할모델 기능이 3.86점으로 가장 높았고, 심리·사회적 기능 3.79점, 경력개발 기능 3.68점의 순이었다. 이는 간호조직의 전문적인 특성으로 간호행위가 환자의 생명과 직결되기 때문에 경험이 풍부하고 유능한 상급자의 기술과 역할을 배우려고 하는 성향이 강한 것에 기인한 것으로 생각된다 [9]. 그러므로 멘토링 기능을 최대한 활용하기 위해서 간호 관리자들은 간호사들의 다양한 전문지식과 역할 습득을 위해 경력 간호사를 활용한 역할모델 기능을 강화하는 프로그램의 제공과 함께 상호신뢰 및 친근감을 바탕으로 고민을 상담해주고 자신감을 느끼게 하는 심리·사회적 기능 및 경력개발 기능이 향상될 수 있는 교육과 조직문화 조성이 필요할 것이다 [5,9,16].

본 연구에서 임상 간호사의 심리적 안녕감은 3.44점으로 같은 도구를 사용하고 임상 간호사를 대상으로 한 연구의 3.45점과 비슷한 결과를 보였고 [20], Kang and Bae [11]의 3.3점, Jun et al. [14]의 3.3점, Kwon [21]의 3.25점보다는 높게 나타났다. 간호사가 아닌 다른 직업군을 대상으로 하여 수행한 연구의 기업에 근무하는 직장인을 대상으로 한 3.5점 [22], 초등학교 여교사를 대상으로 한 3.61점보다 [23] 낮게 나타나 타직종보다 임상 간호사의 심리적 안녕감이 비교적 낮은 수준임을 알 수 있었다 [14].

본 연구에서 임상 간호사의 멘토링 기능과 심리적 안녕감의 상관분석 결과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었다. 이는 멘토링 기능이 높을수록 심리적 안녕감도 높아짐을 의미하여, 임상 간호사의 심리적 안녕감 향상을 위하여 멘토링 기능을 강화할 필요가 있음을 알 수 있다. 이러한 관련성은 다른 독립변수를 통제한 상태에서 분석한 다중 회귀분석 결과에서도 유지되었다.

간호사의 심리적 안녕감이 높아지고 스트레스가 감소하면 환자나 동료들에게 긍정적인 상호작용을 하여 간호업무에 긍정적인 영향을 주어 간호서비스의 질을 높여 간호업무성과 및 환자 만족을 증대시켜 결과적으로 병원의 효율성을 극대화할 수 있게 된다 [1,11]. Jun et al. [14]의 연구에서는 임상 간호사의 우울함이 낮을수록 심리적 안녕감이 높으며, 임상 간호사의 우울감 감소를 위해 멘토-멘티 프로그램을 활성화한 사회적 지지 네트워크를 강조하고 있다. Lee et al. [8]의 연구에서 멘토링 프로그램은 간호사 유지관리와 깊은 관계가 있는 심리, 사회적 변수에 긍정적 효과가 있음을 확인하여 임상 간호사의 유지 전략으로써 멘토링의 적극적인 도입 및 사용 가능성이 확인되었으며, Han et al.

[4]은 멘토링의 역할모델 기능은 역할갈등 감소에, 심리·사회적 지지 기능은 역할 모호성 감소에 직접적인 영향을 미침을 보고하였다. 즉, 멘토링은 조직 내 구성원에서 요구되는 복합하고 다양한 업무에 대해 역할 수행에 대한 가이드라인을 제시해 주고, 구성원에게 심리적인 안정감을 고취함으로써 조직 내 자신의 역할을 이해하도록 하여 역할 스트레스를 감소시켰다고 본다[24]. 그러므로 간호조직의 관리자들은 임상 간호사의 심리적 안녕감 향상을 위해 멘토링에 관심을 가지고 멘티들에게 긍정적인 영향력을 미칠 수 있는 멘토 육성과 네트워크 시스템 구축을 통해 임상 현장에 적합한 멘토링 프로그램을 개발, 적용하여 간호조직의 생산성 향상 및 효과적인 인적자원관리 전략을 마련할 필요가 있다[4].

임상 간호사의 심리적 안녕감에 미치는 다음 요인으로 주관적 건강 상태가 나쁘다고 인식하는 경우에 비해 좋다고 평가한 경우였다. 임상 간호사의 심리적 안녕감과 관련된 변수로 주관적 건강상태에 관한 연구가 없어 직접적인 상관성 비교는 어렵지만, Choi and Sung [20]의 연구에서 자신의 건강상태에 대한 주관적인 평가인 지각된 건강상태는 심리적 안녕감과 유의한 양의 상관관계가 있음을 보고하였다. 그리고 학력이 전문대 졸업보다 대학원 재학 이상의 학력이 심리적 안녕감이 높은 것으로 나타나, 이는 선행연구와 일관된 결과로 학력이 높을수록 심리적 안녕감도 높음을 알 수 있다[11,14]. 임상 간호사의 심리적 안녕감에 영향을 주는 다른 요인으로 여가활동을 하지 않을 때에 비해 여가활동을 하는 경우 심리적 안녕감이 높았으며, 음주하는 경우에 비해 음주하지 않을 때에 심리적 안녕감이 높았다.

그 밖에 일반적 특성에 따른 심리적 안녕감과 관련된 성에 대한 단순분석 결과 기혼인 경우, 자녀가 있는 경우, 현 병원경력 20년 이상인 대상자가 1년 이하 및 5-9년의 대상자보다 심리적 안녕감이 높았다. 기혼인 경우와 자녀가 있는 경우 심리적, 사회적 지지를 통해 심리적 안녕감이 더 높은 것으로 보인다[14]. 또한, 치료 중인 질환이 없는 경우, 멘토 수가 2명 또는 3명 이상인 대상자가 1명인 대상자보다 심리적 안녕감이 높았다. 그러므로 멘토링 프로그램 개발 및 적용에 있어 멘토 수도 중요하다고 생각된다.

본 연구는 연구 대상자가 광주광역시 소재 일개 병원에 근무하는 간호사로 국한되었기 때문에 전체 임상 간호사를 일반화하기에는 제한점이 있다. 그렇지만, 임상 간호사의 심리적 안녕감에 미치는 영향에 대해 각 병원의 다른 환경과 특성으로 인한 결과의 차이를 고려하여 멘토링 프로그램 세팅을 위해 일개 병원을 대상으로 전수 조사한 연구와 함께 임상 간호사의 심리적 안녕감 향상을 위한 방안으로 멘토링 기능을 통한 프로그램 개발을 제시하는 연구로서 그 의미가 있다고 볼 수 있다.

본 연구결과, 멘토링 기능은 심리적 안녕감에 영향을 미치는 변수로

확인되어, 임상 간호사의 심리적 안녕감 향상 및 효율적인 인적자원관리를 위하여 멘티들에게 긍정적인 영향력을 미칠 수 있는 멘토 육성과 체계화된 멘토링 프로그램 개발을 통해 멘토링 기능을 임상 현장에 적용하는 것이 필요할 것으로 생각된다.

결론

본 연구는 일 병원 임상 간호사를 대상으로 멘토링 기능이 심리적 안녕감에 미치는 영향을 알아보기 위하여 시행되었다. 연구결과, 멘토링 기능은 심리적 안녕감과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었으며, 다중 회귀분석 결과 멘토링 기능은 심리적 안녕감에 영향을 주는 요인이었다. 이에 임상 간호사의 심리적 안녕감 향상 및 효율적인 인적자원관리를 위한 멘토 육성과 체계화된 멘토링 프로그램 개발을 통해 멘토링 기능을 임상 현장에 적용하는 것이 필요할 것으로 생각된다.

ORCID

So Yeon Ryu <https://orcid.org/0000-0001-5006-1192>

Jong Park <https://orcid.org/0000-0003-3353-3543>

Seong Woo Choi <https://orcid.org/0000-0002-6150-3934>

REFERENCES

1. Lee MY, Kim KH. Influence of head nurses' transformational leadership on staff nurse's psychological well-being, stress and somatization—focused on the mediating effect of positive psychological capital. J Korean Acad Nurs Adm 2012;18(2):166-175 (Korean). DOI: 10.11111/jkana.2012.18.2.166
2. Korean Health Industry Development Institute. 2008 Health care industry whitebook. Available at <https://www.khidi.or.kr/board?menuId=MENU00086&siteId=null> [accessed on October 26, 2018].
3. Viator RE. The association of formal and informal public accounting mentoring with role stress and related job outcomes. Account Org Soc 2001;26(1):73-93. DOI: 10.1016/S0361-3682(00)00002-7
4. Han SS, Kim OS, Joo YS, Choi ED, Han JW. Effects of nurses' mentoring turnover intention: focused on the mediating effects role stress and burnout. J Korean Acad Nurs 2013;43(5):605-612 (Korean).
5. Noe RA. An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. Pers Psychol 1988;41(3):457-479.
6. Kim SY, Kim CG. The effects of mentoring functions and job satisfac-

- tion on turnover intention according to nurses' mentoring phases. Korean J Occup Health Nurs 2018;27(1):1-12 (Korean). DOI: 10.5807/kjohn.2018.27.1.1
7. Oh SS, Park OW, Cha JS. Mentoring functions and intention to leave-focused on the moderating effect of self-monitoring. Korean J Bus Adm 2012;35(8):3315-3333 (Korean).
8. Lee BS, Park JS, Lee JH, Hong SN. Effect of a mentoring program as a strategy for retention of clinical nurses. J Korean Acad Nurs Adm 2010; 16(1):48-58 (Korean).
9. Park KH, Han JW. Effect of nurses' mentoring function and organizational citizen behavior on nursing performance. J Korea Acad Industr Coop Soc 2016;17(2):179-187 (Korean). DOI: 10.5762/KAIS.2016.17.2.179
10. Ryu KR. Mentoring demand of newly employed and duty moved nurse [dissertation]. Yeungnam University; Korea, 2015.
11. Kang SM, Bae SH. The mediating effect of emotional intelligence on the relationship between emotional labor and psychological well-being of clinical nurses. J Muscle Jt Health 2015;22(3):185-194 (Korean). DOI: 10.5953/JMJH.2015.22.3.185
12. Ryff CD. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. J Pers Soc Psychol 1989;57(6):1069-1081.
13. Kim MS, Kim HW, Cha KH. Analyses on the construct of psychological well-being (PWB) of Korean male and female adults. Korean J Soc Pers Psychol 2001;15(2):19-39 (Korean).
14. Jun WH, Lee ES, Lee KL. Relationships among gratitude, depression, and psychological well-being in clinical nurses. J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs 2015;24(2):136-144 (Korean). DOI: 10.12934/jkpmhn.2015.24.2.136
15. Kwak IJ. Study on the relationship between mentor's personality, mentoring and organizational effectiveness [dissertation]. Chungnam National University; Korea, 2004.
16. Scandura TA. Mentorship and career mobility: an empirical investigation. J Organ Behav 1992;13(2):162-174. DOI: 10.1002/job.4030130206
17. Kim KS. The effects of the mentoring on the organizational commitment and turnover intention [dissertation]. Graduate School of Clinical Nursing Science, Sungkyunkwan University; Korea, 2010.
18. Kim KS, Kim HY, Koh HJ. The relationship between mentoring and job stress of nurses in small and medium hospitals. Keimyung J Nurs Sci 2011;15(1):31-40 (Korean).
19. Sim MJ. Differences in nurse's mentoring function, organizational commitment and turnover intention under different mentoring types [dissertation]. Graduate School of Clinical and Public Health Sciences Convergence, Ewha Womans University; Korea, 2018.
20. Choi YJ, Sung YH. Psychological well-being, perceived health status, and health promoting behavior of clinical nurses. J Korean Acad Nurs Adm 2013;19(5):589-598 (Korean). DOI: 10.11111/jkana.2013.19.5.589
21. Kwon YE. A study on emotional labor, resilience and psychological well-being of clinical nurses. J Korea Acad Industr Coop Soc 2018; 19(2):339-346 (Korean). DOI: 10.5762/KAIS.2018.19.2.339
22. Lee YH, Kim BW. The relationship between job satisfaction and ego-identity with psychological well-being of the office workers. J Pract Eng Educ 2010;2(1):135-145 (Korean).
23. Park SJ, Son EY. Factors of psychological well-being and the relations with psychological well-being, teacher efficacy, job satisfaction in elementary school female teachers. Korean J Teacher Educ 2011;27(3): 151-166 (Korean).
24. Sosik JJ, Godshalk VM. The role of gender in mentoring: implications for diversified and homogenous mentoring relationships. J Vocat Behav 2000;57(1):102-122. DOI: 10.1006/jvbe.1999.1734