

## 멘토링의 영향요인: 간호대학생을 대상으로

### Influencing Factors of Mentoring on Nursing Students

방설영\*

Seol-Young Bang\*

#### 〈Abstract〉

The purpose his study was a descriptive research study to identify the influencing factors of mentoring for nursing students, and was conducted with 120 nursing students. The collected data were subjected to real number and percentage, mean and standard deviation, t-test, ANOVA, Scheffe test, Pearson's correlation, and multiple regression analysis using SPSS/WIN 25.0. As a result of the study, mentoring was found to have a significant positive correlation with organizational socialization, core nursing competency, and clinical performance competency, and the explanatory power of the regression model was 64.1%. Since mentoring is an effective teaching method, based on this study, we propose a study to develop a structured mentoring program including organizational socialization, core nursing competency, and clinical performance competency to test the effectiveness. In addition, proposes a study to identify the relationship with various variables by dividing mentoring into sub-competencies of career development function, psychological stability function, and role model function.

*Keywords : Mentoring, Organizational Socialization, Core Competence, Clinical Competence, Nursing Students*

---

\* 창신대학교 간호학과 조교수  
E-mail: poindexter@cs.ac.kr

\* Changshin University Ph.D of Nurs

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

멘토링(mentoring)이란 멘토(Mentor)가 조직에서의 경험을 통해 조직과 직무에 관한 충분한 역량을 지니고 있어 멘티에게 직무역량의 개발, 경력개발 및 상담, 조직 적응 등을 제공하는 상호영향관계라고 정의할 수 있다[1]. 멘토링은 업무에 대한 풍부한 경험과 전문 지식을 갖고 있는 사람이 멘티(Mentee)을 지도, 격려 및 조언을 통해 실력과 잠재력을 개발, 성장시키는 활동으로, 멘토링을 통하여 멘티는 조직 및 경력의 향상과 관련 지식과 개인적인 지원 등을 얻는다[2]. 또한 멘토링은 멘티에게 경력계획, 대인관계기술, 발달 영역에서 역할모델, 지도와 지원 및 피드백을 제공하는 기회이고[3], 멘토는 지식, 노하우, 태도를 전수할 뿐 아니라 직장, 학교, 일상생활 등에서의 경험이 부족한 멘티에게 도움을 줄 수도 있으므로 멘토링은 더욱 중요하다고 판단된다. 대기업에서 조직적인 멘토링 활동의 결과 조직사회화에 정적 영향을 미쳤고[4], 교육전담간호사의 1:1교육이 신규간호사의 조직사회화에 효과적이라는 연구결과[5]를 볼 때 간호대학생을 대상으로 멘토링과 조직사회화의 관계를 살펴볼 필요가 있다고 생각된다.

조직사회화는 조직 내 특정 역할수행과 관련된 방법에 대해 가르침을 받고 학습하는 과정으로[6], 간호대학생 시기부터 시작되어야 한다. 간호대학생은 대학생 시기에 전문직 간호사로서 정체성과 가치관을 정립하고, 다양한 임상 상황에서 적극적으로 능숙한 업무수행능력과 간호조직 내 역할수행을 할 수 있는 충분한 역량을 갖추어야 한다[7]. 특히 모든 보건의료의 최일선에서 대상자의 옹호자로서 환자안전과 효과적인 의료서비스를 제공하

는 간호사에게 조직사회화는 매우 중요하고 필수적인 요소가 되고 있다[8].

우리나라 간호교육평가원은 간호대학생이 다양하고 복잡한 간호실무 상황에서 문제를 해결하고 전문적 간호제공을 할 수 있도록 간호핵심역량을 설정하여 교육하고 있다[9]. 이는 간호직무에 필요한 판단력과 지식, 기술, 강점을 가진 상태 및 특성을 나타내는 것이며, 미래의 전문직 간호사가 되기 위해 갖추어야 할 간호핵심역량은 교육과정에서 학습되고 평가되어야 한다[10]. 간호대학생의 간호핵심역량과 조직사회화에 관한 선행연구는 없으나 임상간호사를 대상으로 한 연구결과[11] 유의미한 관계를 보여주므로, 간호대학생의 간호핵심역량과 전문직업인으로 요구되는 지식과 기술, 태도와 신념, 가치 등을 내면화하여 간호조직 내 구성원으로 통합되는 조직사회화[12]의 관계를 확인하는 것은 의미있다고 여겨진다.

임상수행능력은 간호업무를 효과적으로 수행하고, 간호의 질을 높여주며, 교육과정을 통해 경험하고 변화되는 교육적 성과이다[13]. 임상수행능력은 이론적 지식과 임상 경험을 통합하여 획득하는 기술로서 간호대학생의 경우 졸업 이후에 임상현장에서 실무표준에 맞는 업무와 역할수행을 위한 중요한 핵심역량으로 요구되고 있다[14,15]. 선행연구[16]에서 멘토링 프로그램을 적용한 결과 임상수행능력 개선과 간호술기 수행자신감이 증가하였다고 하므로 멘토링과 임상수행능력의 관계를 확인하는 것은 의미가 있다고 여겨진다.

간호대학생에게 멘토링을 적용한 연구들은 핵심기본간호술기[16]나 선배 멘토링[17]의 효과에 대한 내용으로 진행된 바 있으나, 멘토링의 영향요인에 대한 다양한 변수에 대한 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구에서는 간호대학생의 조직사회화, 간호핵심역량 및 임상수행능력과 멘토링의 관계를 파악하고 멘토링에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

## 1.2 연구목적

본 연구의 목적은 간호대학생의 조직사회화, 간호핵심역량 및 임상수행능력 정도를 확인하고, 조직사회화, 간호핵심역량 및 임상수행능력이 멘토링에 미치는 효과를 확인하는 것이다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 간호대학생을 대상으로 멘토링의 영향요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구대상

본 연구는 K도 C시 소재 간호대학에서 4학년 1학기까지 임상실습을 마친 4학년을 대상으로 편의표집하였다.

### 2.3 자료수집 및 방법

자료수집기간은 2022년 10월 1일부터 10월 10일까지였으며, 연구보조원을 통해 131부의 설문지를 수집하였다. 표본크기는 G\*power 3.1.9.6을 이용하여 선행연구[18]를 바탕으로 회귀분석을 위해 중간효과크기 15, 유의수준 .05, 검정력 80, 변수 8개를 기준으로 산정된 최소 표본 수는 109명이었으며, 불성실하게 응답하거나 불명확한 경향을 보이는 11부를 제외하고 120부를 최종 분석에 사용하였다.

## 2.4 윤리적 고려

본 연구에서는 연구자가 설문지 배포 전에 대상자들에게 연구의 목적과 방법 등을 설명하였다. 동의서에는 본 연구로 인해 취득한 개인정보를 연구목적 이외에 사용하지 않을 것과 연구에 자유의사로 참여할 수 있으며 불참하더라도 어떠한 불이익이 없을 것이라는 점과 연구 도중 참여를 원하지 않을 경우 언제든지 철회할 수 있음을 명기하였다. 그후 연구보조원을 통해 연구동의서를 작성하고, 설문지를 작성 후 수집하였다.

## 3. 연구도구

### 3.1 대상자의 제 특성

대상자의 제 특성은 선행연구[10,16]를 바탕으로 연구에 필요한 최소한의 정보로 성별, 연령, 진학동기, 전공만족도를 조사하였다.

### 3.2 멘토링

멘토링은 일반인을 대상으로 이만기[19]가 제작한 도구를 송민철과 김진모[4]가 수정보완한 36문항의 도구로 측정하였으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 Likert 척도로, 점수가 높을수록 멘토링이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 송민철과 김진모[4]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었으며, 본 연구에서는 .95이었다.

### 3.3 조직사회화

조직사회화는 이여진[20]의 11문항의 도구로 측

정하였으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 Likert 척도로, 점수가 높을수록 조직사회화가 잘 되고 있음을 의미한다. 이어진[20]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .89였으며, 본 연구에서는 .95이었다.

### 3.4 간호핵심역량

간호핵심역량은 주가을과 송경애[12]가 개발한 30문항의 도구로 측정하였으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 Likert 척도로, 점수가 높을수록 간호핵심역량이 우수함을 의미한다. 주가을과 송경애[12]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었으며, 본 연구에서는 .96이었다.

### 3.5 임상수행능력

임상수행능력은 김보영 등[13]의 34문항의 도구로 측정하였으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 Likert 척도로, 점수가 높을수록 임상수행능력이 높은 것을 의미한다. 김보영 등[13]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .96이었으며, 본 연구에서는 .98이었다.

## 4. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS 25.0 program을 이용하여 연구대상자의 제 특성은 빈도, 평균, 표준편차를 구하였고, 종속변수의 정규성 검증을 위해 Shapiro-Wilk test를 실시하였다. 제 특성과 조직사회화, 핵심간호역량, 임상수행능력, 멘토링의 차이는 t-test, ANOVA, 사후분석은 Scheffe로 분석하였으며 변

수들의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient, 멘토링에 영향을 미치는 요인은 Multiple regression 을 실시하였다.

## 5. 연구결과

### 5.1 대상자의 제 특성과 멘토링의 관계

대상자의 제 특성은 여성이 98명(81.7%)이었고, 연령은 평균 22.97세였고, 진학동기는 본인이 원해서 진학한 군이 79명(65.8%)이었으며, 전공만족도는 매우 만족하는 군이 63명(52.5%), 만족하는 군이 49명(40.8%)로 나타났다.

대상자의 제 특성에 따른 멘토링의 차이를 살펴본 결과, 성별( $t = 2.09, p = .098$ ), 나이( $F = 0.83, p = .361$ ), 진학동기( $F = 0.51, p = .998$ ), 전공만족도( $F = 0.22, p = .827$ )에서 차이가 없었다(Table 1).

Table 1. The difference between the characteristics and mentoring (N=120)

Variables	Categories	n(%) or M±SD	t/F	p
Gender	M	22(18.3)	2.09	.098
	F	98(81.7)		
Age (yr)		22.97	0.83	.361
Application motivation	Voluntarily	79(65.8)	0.51	.998
	employment	25(20.8)		
	Inducement	16(13.3)		
Major satisfaction	very good	63(52.5)	0.22	.827
	good	49(40.8)		
	commonly	8(6.7)		

### 5.2 대상자의 종속변수에 대한 정규성 검증

대상자의 조직사회화, 핵심간호역량, 임상수행능

력과 멘토링에 대해 Shapiro-Wilk 검증을 실시한 결과 정규분포 하였다(Table 2).

**Table 2. Regularity verification for dependent variables (N=120)**

Variables	Shapiro-Wilk	p
Organizational Socialization	.969	.565
Nursing Core Competence	.967	.525
Clinical Competence	.965	.487
Mentoring	.956	.297

### 5.3 대상자의 조직사회화, 핵심간호역량, 임상수행능력과 멘토링의 정도

조직사회화는 3.72±0.27점, 핵심간호역량은 3.61±0.37점, 임상수행능력은 4.06±0.44점, 멘토링은 3.89±0.29점으로 나타났다(Table 3).

**Table 3. Means of Research Variables (N=120)**

	Range	Min	Max	M±SD
Organizational Socialization	1~5	2.00	4.11	3.72±0.27
Nursing Core Competence	1~5	2.83	4.73	3.61±0.37
Clinical Competence	1~5	2.88	4.97	4.06±0.44
Mentoring	1~5	2.02	4.13	3.89±0.29

### 5.4 조직사회화, 핵심간호역량, 임상수행능력과 멘토링의 상관관계

멘토링은 조직사회화( $r = .344, p < .001$ ), 핵심

간호역량( $r = .408, p < .001$ ), 임상수행능력( $r = .346, p < .001$ )과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

**Table 4. Correlation Coefficient of Variables (N=120)**

Variables	1	2.	3.	4.
	r (p)			
1. Organizational Socialization	1			
2. Nursing Core Competence	.388 ( $<.001$ )	1		
3. Clinical Competence	.220 (.006)	.373 ( $<.001$ )	1	
4. Mentoring	.344 ( $<.001$ )	.408 ( $<.001$ )	.346 ( $<.001$ )	1

### 5.5 멘토링에 영향을 미치는 요인

멘토링에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였다. 분석을 실시하기 전 오차항의 독립성을 확인하기 위한 잔차분석으로 Durbin-Watson 값을 확인한 결과, 1.879로 나타나 자기상관성이 없고 독립성임을 알 수 있었다. 독립변수 간의 다중공선성을 진단하기 위하여 공차한계와 분산팽창인자를 확인한 결과, 공차한계(tolerance)는 모두 0.1이상하였고 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.068~1.204로 모두 10미만이어서 다중공선성은 배제되었다. 모형의 설명력은 64.1% ( $R^2 = .641, \text{Adj } R^2 = .633$ )로 본 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $F=24.358, p < .001$ ). 간호대학생의 멘토링에 영향을 미치는 요인은 조직사

**Table 5. Factors Influencing the Mentoring among Nursing Students (N=120)**

Variables	B	SE	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	F(p)
Organizational Socialization	1.054	.075	.576	8.83	.000	.641	.633	24.358 ( $<.001$ )
Nursing Core Competence	.623	.077	.471	5.29	.000			
Clinical Competence	.705	.142	.241	3.96	.031			

회화 ( $\beta = .576$ ), 핵심간호역량( $\beta = .471$ ), 임상수행능력( $\beta = .154$ )의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다(Table 5).

## 6. 논의

본 연구는 간호대학생의 조직사회화, 간호핵심역량과 임상수행능력 정도를 확인하고, 멘토링에 미치는 영향을 확인하기 위해 실시하였다.

연구결과 멘토링은  $3.89 \pm 0.29$ 점(1~5점)으로 중간 이상의 수준으로 나타났다. 간호대학생을 대상으로 멘토링에 대한 연구결과가 없어 직접 비교는 어렵지만, 기업의 멘토링 수준을 3.49(1~5점)[1], 3.87~4.00(1~5점)[19,21]으로 보고한 결과와 유사하였다. 개인은 멘토링을 통해 새로운 가치관과 태도를 학습하게 되고, 긍정적인 멘토링 수준은 이직의도, 직무만족, 심리적 안정 등에 대한 개인의 태도에 긍정적인 영향을 줄 수 있으므로[22], 멘토링의 하위역량인 경력개발기능, 심리적안정기능, 역할모델기능에 따라 다양한 변수와의 관계를 규명하고 멘토링 수준을 향상시킬 수 있는 연구가 필요하다고 여겨진다.

조직사회화는  $3.72 \pm 0.27$ 점(1~5점)으로 중간이상의 수준으로 나타났으며, 이는 간호대학생을 대상으로 한 선행연구[20,23]의 3.59~3.79점(1~5점)과 유사한 결과였다. 그러나 신규간호사 대상의 연구[5,24]에서는 3.05~3.07점(1~5점)으로 낮게 나타났는데 이는 측정도구의 차이도 있겠으나, 신규간호사의 현실충격과 자신감 결여로 인한 것으로 사료된다. 조직사회화란 상호작용을 통해 개인의 역할변화에 따라 요구되는 개인의 직무 뿐 아니라 조직문화 전반에 대해 학습하는 과정[9]이며, 의료대상자의 옹호자로서 환자안전과 효과적인 의료서비스를 제공해야 하는 간호사[8]에게 매우 중

요한 역량이므로 간호대학의 교육과정을 통해 간호대학생들이 학습할 수 있도록 할 필요가 있다고 생각된다.

핵심간호역량은  $3.61 \pm 0.37$ 점(1~5점)으로 중간이상의 수준으로 나타났으며, 이는 선행연구[23] 결과 3.53점과 유사한 결과였다. 그러나 졸업을 앞둔 간호대학생을 대상으로 실시한 연구[25~27]결과 3.00~4.32점(1~5점)과 차이를 보였는데, 핵심간호역량은 지식과 기술뿐만 아니라 실천적 기술을 활용하여 과업을 수행하는 능력[26]이므로 대상자 및 평가방법에 따라 차이가 나타난 것으로 판단된다. 또한 간호업무를 수행하기 위한 의사소통기술과 근거기반간호를 통합적으로 적용하는 능력[28]이므로 미래의 전문직 간호사가 되기 위해 다양한 교육과정에서 학습해야 할 것으로 여겨진다.

임상수행능력은  $4.06 \pm 0.44$ 점(1~5점)으로, 이는 선행연구[29,30]의 4.0~4.05점(1~5점)과 유사하였으나, 신규간호사를 대상으로 한 연구 결과[23,24] 2.82~3.59점(1~5점)보다 높은 수준이었다. 이러한 결과는 간호대학생에게 멘토링 교육프로그램을 실시한 결과 간호술기 수행자신감이 향상되었다는 선행연구[16]와도 유사하며, 연구대상자들이 전체 임상실습교육 과정을 이수한 4학년이었기 때문에 임상수행능력에 대한 긍정적인 자신감을 가졌을 것으로 판단된다. 또한 교육과 지도력, 관리능력, 전문직 발전태도와 실천능력 등을 평가하는 연구 도구로 인한 차이도 예상할 수 있다.

멘토링은 조직사회화( $r = .344, p < .001$ ), 핵심간호역량( $r = .408, p < .001$ ), 임상수행능력( $r = .346, p < .001$ )과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 선행연구에서도 멘토링은 조직사회화와 유의한 양의 상관관계[1,23]를, 임상수행능력은 간호핵심역량과 유의한 양의 상관관계[11]가 있는 것으로 나타났다. 임상수행능력은 간호핵심역량에도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났

으며, 이는 병원간호사의 간호실무능력이 간호핵심역량에 긍정적인 영향을 미치는 것[24]과도 유사한 결과였다. 선행연구[23]에서는 간호핵심역량이 조직사회화에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 보고되기도 하였으나, 병원간호사를 대상으로 한 선행연구[11,24]에서 핵심역량이 높을수록 조직성장에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구와 유사한 결과를 나타내었다. 신규간호사를 대상으로 한 연구[5]에서는 임상수행능력이 조직사회화와 유의한 정적 상관관계를 보여 본 연구와 유사한 결과였다.

본 연구결과 회귀모형은 통계적으로 유의하였고, 모형의 설명력은 64.1%( $R^2 = .641$ ,  $Adj R^2 = .633$ )로 나타났다( $F=24.358$ ,  $p < .001$ ). 간호대학생의 멘토링에 영향을 미치는 요인은 조직사회화( $\beta = .576$ ), 핵심간호역량( $\beta = .471$ ), 임상수행능력( $\beta = .154$ )의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선행연구[31]에서는 간호대학생의 멘토링 기능은 대학생활적응·만족, 자기효능감과 유의한 상관성이 있었으며, 설명력은 60.2%였다. 간호대학생은 졸업 후 다양한 의료현장에서 적절한 상황판단과 책임감 있는 문제해결이 가능한 전문직 간호사로 역할을 해야하므로, 대학교육 과정에 조직사회화, 핵심간호역량, 임상수행능력, 자기효능감을 포함한 조직적 멘토링을 통한 역량의 향상이 필요하다고 사료된다.

## 7. 결론

본 연구는 간호대학생을 대상으로 멘토링의 영향요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구로서, 간호대학생 120명을 대상으로 진행되었다.

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0을 이용하여 실수와 백분율, 평균과 표준편차, t-test, ANOVA, Scheffe

test, Pearson's correlation, 다중회귀분석을 하였다.

연구결과 멘토링은 조직사회화, 핵심간호역량, 임상수행능력과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 64.1%로 나타났다.

본 연구는 일개 대학의 간호학과 4학년 학생을 대상으로 하였으므로 연구의 결과를 일반화하는데는 제한점이 있다.

본 연구를 바탕으로 조직사회화, 핵심간호역량, 임상수행능력을 포함한 구조적인 멘토링 프로그램을 개발하여 교육의 효과를 검증하는 연구를 제안한다. 또한 대학생을 대상으로 개발된 멘토링 도구를 사용하고, 3학년과 4학년을 대상으로 하여 학년간의 차이를 살펴보는 연구를 제안한다.

## 사 사

This work was supported by the Changshin University Research Fund of 2022(Changshin-2022-015).

## 참고문헌

- [1] 김울하, 조직 멘토링이 직원의 직무성공에 미치는 영향에 관한 연구 - H 기업을 중심으로, 중앙대학교 산업·창업경영대학원 석사학위논문, pp.13-59, (2016).
- [2] 강정애, 멘토링 기능이 멘티의 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 자기효능감의 조절효과를 중심으로, 조직과 인사관리연구, 29, 2, 255-281, (2005).
- [3] Noe, R. A., An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. Personnel psychology, 41, 457-479, (1988).

- [4] 송민철, 김진모, 대기업의 공식적인 멘토링 프로그램에서 멘토링 기능과 조직효과성간의 관계에서 조직사회화의 매개효과, 농업 교육 및 인적 자원 개발 저널, 45, 1, 103-124, (2013).
- [5] 송은정, 김미선, 이주희, 전미양, 신규간호사의 현실충격과 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향, 임상간호연구, 26, 3, 344-351, (2020).
- [6] Van Maanen J., Schein E.H., Toward a theory of organizational socialization. *Research in organizational behavior*, pp.209-264, (1979).
- [7] 이여진, 간호대학생의 조직사회화에 영향을 미치는 요인, 간호교육학회지, 20, 4, 463-470, (2014).
- [8] 이월숙, 엄주연, 이태화, 간호대학 4학년생이 지각한 간호사로서의 역할 이행과 영향 요인, 간호행정학회지, 20, 2, 187-194, (2014).
- [9] 김정아, 고자경, 역량기반 간호교육과정을 위한 핵심역량 모델링, 한국산학기술학회논문지, 16, 11, 7635-7647, (2015).
- [10] 박인숙, 전해나, 간호대학생의 대학생 핵심역량이 스트레스 대처 및 문제해결능력에 미치는 영향 분석, 한국핵심역량교육학회 학술대회지, 1, 53-78, (2018).
- [11] 임춘희, 채준호, 병원간호사의 핵심역량이 조직성과 간 자율성의 조절효과. 무역연구, 10, 2, 707-726, (2014).
- [12] 주가을, 송경애, 졸업을 앞둔 간호학생의 핵심 간호역량 측정도구 개발, 한국보건간호학회지, 28, 3, 590-604, (2014).
- [13] 김보영, 채명정, 최연옥, 간호대학생의 임상수행능력 측정도구의 신뢰도와 타당도, 지역사회간호학회지, 29, 2, 220-230, (2018).
- [14] 박지원, 유문숙, 서은지, 박형란, 간호대학생 핵심역량의 종단적 분석 : 대인관계 및 협력역량, 한국자료분석학회, 17, 4, 2269-2282, (2015).
- [15] 배두이, 졸업시점 간호대학생의 간호핵심역량 구조모형, 경성대학교 간호대학원 박사학위논문, pp. 51-87, (2015).
- [16] 박수호, 유하나, 임상실습전 멘토링 교육프로그램의 효과-간호대학생을 중심으로-, 실천공학교육논문지, 12, 1, 109-116, (2020).
- [17] 신은정, 박영숙, 간호대학생의 대학생활 적응과 리더십역량 강화를 위한 멘토링 프로그램 개발 및 효과, 한국산학기술학회, 16, 7, 4595-4603, (2015).
- [18] 진은영, 이명인, 김윤이, 간호대학생의 메타인지, 자기효능감, 임상수행능력의 융복합적 영향, 한국융합학회논문지, 15, 4, 317-326, (2017).
- [19] 이만기, 기업에서 멘토링 제도 도입에 따른 멘토링 기능과 조직성과 그리고 그 조절요인과의 관계 연구, 인적자원관리연구, 14, 3-1, 205-223, (2007).
- [20] 이여진, 간호대학생의 조직사회화에 영향을 미치는 요인, 간호교육학회지, 20, 4, 463-470, (2014).
- [21] 박혜원, 장원섭, 기업 내 공식적, 비공식적 멘토링 유형에 따른 멘토와 멘티의 관계적 특성이 멘토링 기능에 미치는 영향, 직업교육연구, 29, 4, 329-347, (2010).
- [22] 김현주, 윤정현, 정상현, 멘토링 기능이 구성원 이직의도에 미치는 영향: 조직사회화의 매개효과를 중심으로, 한국산업경영학회경영연구, 37, 3, 111-125, (2022).
- [23] 광명희, 권성복, 간호대학생의 조직사회화 구조모형, 간호행정학회지, 27, 2, 96-106, (2021).
- [24] 박영춘, 박형숙, 신규간호사가 지각한 프리셉터 의사소통 유형에 따른 임상수행능력 및 조직사회화, 성인간호학회, 23, 1, 2-50, (2016).
- [25] 박진희, 이도영, 졸업학년 간호대학생의 핵심 기본간호술 프로그램이 수행자신감, 임상수행능력 및 핵심간호역량에 미치는 효과, 한국융합학회논문지, 11, 3, 281-289, (2020).
- [26] 박금숙, 김혁준, 김신희, 간호대학생의 핵심간호역량에 미치는 영향요인, 한국간호연구학회지, 6, 3, 91-102, (2022).
- [27] 정영순, 임선영, 졸업 학년 간호대학생의 핵심간호역량 영향요인, 융합정보논문지, 11, 4, 74-82, (2021).
- [28] Pijl-Zieber, E. M., Barton, S., Konkin, J., Awosoga, O., Caine, V., Competence and competency-based nursing education: Finding our way through the issues, *Nurse Education Today*, 34, 5, 676-678, (2014).
- [29] 김연실, 이윤정, 박정애, 간호대학생의 임상수

- 행능력과 핵심간호술 수행자신감이 간호전문 직관에 미치는 영향, 동서간호학연구지, 29, 1, 78-85, (2023).
- [30] 김효경, 양진주. 간호대학생의 간호전문직 자아 개념, 임상실습만족도, 임상수행능력이 진로정체감에 미치는 영향, 안전문화연구, 22, 45-59, (2023).
- [31] 김미영, 강은희, 멘토링 기능이 간호대학생의 대학생활적응-만족도, 자기효능감에 미치는 영향, 2014년 성인간호학회 동계학술대회 자료집, 108, (2014).

---

(접수: 2023.07.18. 수정: 2023.09.21. 게재확정: 2023.09.27.)