

PERAN MENTOR DALAM MEMBIMBING PERAWAT PEMULA

Cicilia Nony Ayuningsih Bratajaya*, Ernawati

Program Studi S1 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus

Jalan Salemba Raya No. 41, Jakarta Pusat, Indonesia

*) *E-mail*: cicilia.bratajaya@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Proses transisi perawat pemula dari seorang mahasiswa menjadi seorang perawat dilalui dengan berbagai tantangan khususnya pada generasi masa kini yang mengalami percepatan teknologi namun juga sebagai perawat memiliki tuntutan humanis. Seseorang yang memiliki kemampuan kognitif dan teknis yang baik namun tanpa didukung bimbingan yang memadai akan sulit melewati masa adaptasi. Melalui peran mentor, perawat pemula mendapatkan bimbingan menghadapi kesulitan pada tahap adaptasi ini. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menggali pengalaman mentor di rumah sakit dalam membimbing perawat pemula. **Metode:** Penelitian kualitatif ini menggunakan *interpretive phenomenology* dengan menggunakan *Gadamer's philosophical hermeneutics* sebagai metodologi. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan *semi-structured interview*. Sampel penelitian adalah 8 mentor di sebuah rumah sakit yang berasal dari beberapa ruang perawatan. Interview dilakukan dalam rentang bulan April sampai dengan Mei 2018. **Hasil penelitian:** Penelitian ini menghasilkan tiga tema yaitu proses pembimbingan, peran dan fungsi mentor, dan tantangan seorang mentor. **Diskusi:** Mentor menangkap tantangan yang dihadapi adalah sempitnya waktu bimbingan. Ketidakterhasilan mentor dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam membimbing perawat pemula akan berkontribusi terhadap kesulitan dalam adaptasi dunia kerja perawat pemula. **Kesimpulan:** Komitmen seorang mentor dalam membimbing perawat pemula dalam masa transisi adaptasi bekerja harus didukung oleh budaya kerja yang baik dan sinergis dengan kebijakan institusi.

Kata Kunci: mentor, adaptasi, perawat pemula.

The Role of Mentor in Mentoring Fresh Graduated Nurses

ABSTRACT

Background: The transition process of fresh graduated nurses from nursing student become nurse, it could be challenging especially in this generation which facing of technology acceleration, in the other hand as a nurse should be humanist. Someone who has good cognitive and technical skills, but without adequate mentoring, it would be difficult to endure adaptation process successfully. Therefore, a mentor would play important role to guide the novice nurses in dealing with situations in the work environment. **Objective:** This study aims to explore the experience of mentors in hospitals in mentoring beginner nurses. **Methods:** This qualitative research uses interpretive phenomenology by using Gadamer's philosophical hermeneutics as a methodology. The data collected through semi-structured interviews. The samples of this study were 8 nurses from several unit in a hospital. Data was collected between April and May 2018 **Results:** This study resulted in three themes: mentoring process; mentor roles and functions; and challenges of a mentor. **Discussion:** One of challenging mentoring is short duration of mentoring due to rush hour in a ward. Unsuccessful mentoring could contribute the difficulty of fresh graduated nurse to adapt on working life. **Conclusion:** Mentor commitment in mentoring fresh graduated nurse on the transition and adaptation of working should be supported by positive corporate culture and synergistically with institution policy.

Keywords: Mentoring, adaptation, fresh graduated nurses

LATAR BELAKANG

Membimbing dideskripsikan sebagai pengembangan seseorang yang dilakukan oleh seseorang yang sudah berpengalaman [McCloughen, O'Brien & Jackson (2009) dalam Jackson, dkk (2015)]. Proses bimbingan yang baik diyakini dapat meningkatkan kesuksesan karir, kepuasan bekerja, dan mengurangi niat untuk berhenti atau keluar dari pekerjaan. Sebaliknya, ketidakberhasilan membimbing dapat berdampak pada masing-masing individu dan institusi tempat bekerja (Green & Jackson, 2014).

Saat ini, rumah sakit merupakan salah satu sektor yang sangat berkembang pesat sehingga perawat semakin banyak dibutuhkan di berbagai tatanan pelayanan kesehatan. Walaupun perawat memiliki keistimewaan untuk mendapat peluang yang besar untuk bekerja di tatanan pelayanan kesehatan, namun banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perawat pemula (*fresh graduate*). Salah satu tantangan terbesar perawat pemula adalah hubungan interaksi dengan orang lain di lingkungan tempat perawat bekerja.

Kurangnya persiapan dalam menghadapi dunia kerja dapat mengakibatkan keputusan perawat pemula. Menurut Missen, McKenna, & Beauchamp (2014) perawat pemula akan menghadapi situasi dunia kerja nyata dalam situasi klinis yang tidak dapat diprediksi. Selain itu, masa transisi yang penuh tantangan dan tekanan ini memerlukan keahlian adaptasi perawat pemula dan dukungan positif dari perawat senior atau mentor mereka (Phillips, dkk, 2014). Kegagalan mentor dalam memperlengkapi perawat pemula ini akan berkontribusi terhadap kesulitan dalam adaptasi dunia kerja perawat pemula.

Studi kualitatif ini bertujuan menggali pengalaman mentor berinteraksi dengan perawat pemula selama masa adaptasi be-

kerja di rumah sakit. Secara khusus, penelitian ini menjawab pertanyaan "Bagaimana pengalaman mentor dalam membimbing perawat pemula pada generasi muda masa kini" Sehingga diharapkan tercapai kualitas pelayanan keperawatan yang semakin meningkat.

METODE

Penelitian ini menggunakan *Gadamer's philosophical hermeneutics*. Pendekatan metodologi ini membutuhkan pemahaman yang kuat tentang konteks sosio-historical dalam mengumpulkan dan menginterpretasikan data (Polit & Beck, 2012). Kedua peneliti adalah pendidik di institusi pendidikan yang juga pernah mengalami masa adaptasi dalam *setting* rumah sakit. Latar belakang pengalaman sebelumnya cukup memberikan gambaran yang cukup sesuai dengan metodologi yang digunakan, mengedepankan pemahaman terlebih dulu tentang konteks penelitian (*prejudice*).

Data dikumpulkan dengan menggunakan wawancara terstruktur terhadap 8 mentor, berlatar belakang pendidikan S1 Keperawatan, dan memiliki pengalaman minimal 10 tahun sebagai perawat. Data dikumpulkan pada bulan April sampai dengan Mei tahun 2018.

Selama proses penelitian, pengalaman dan pemahaman peneliti sebelumnya terus digunakan untuk memahami narasi (*text* penelitian) dan menghasilkan pemahaman baru yang merupakan hasil perpaduan pemahaman peneliti sebelumnya dengan narasi (data) penelitian. Analisis data dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu: (1) Integrasi narasi dengan peneliti untuk mendapatkan pemahaman secara terbuka. (2) Memadukan pandangan peneliti dengan narasi, (3) Membuat pertanyaan-pertanyaan baru terhadap narasi, (4) Membuat kesimpulan dalam bentuk tema dan sub tema, (5) Menghasilkan pemahaman baru (Polit &

Beck, 2012; Gadamer, 1989).

Penelitian sudah mendapatkan persetujuan etik Komite Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo di Jakarta Indonesia dengan Nomor protokol 18-01-0051.

HASIL

Tabel 1 menunjukkan karakteristik partisipan pada penelitian ini. Ada 8 informan dengan rentang usia 34-52 tahun. Satu

A. Proses Pembimbingan

Pengenalan rekan kerja

Di dalam masa orientasi, mentor akan melakukan beberapa upaya yang bertujuan meningkatkan kapabilitas orientasi di kemudian hari. Orientasi di tahap awal dapat berupa pengenalan rekan sekerja. Pengenalan terhadap karyawan lain merupakan hal penting mengingat di dalam pekerjaan mereka akan banyak melakukan kerja dalam tim.

Tabel.1 Karakteristik Partisipan

| Partisipan | Usia | Jenis Kelamin | Pengalaman bekerja | Unit Bekerja |
|------------|----------|---------------|--------------------|-------------------------|
| Informan 1 | 40 tahun | Perempuan | 18 tahun | Unit Perawatan Intensif |
| Informan 2 | 46 tahun | Perempuan | 24 tahun | Unit Perawatan Medikal |
| Informan 3 | 34 tahun | Perempuan | 15 tahun | Unit Perawatan Intensif |
| Informan 4 | 42 tahun | Laki-laki | 18 tahun | Unit Gawat Darurat |
| Informan 5 | 42 tahun | Perempuan | 19 tahun | Unit Perawatan Anak |
| Informan 6 | 51 tahun | Perempuan | 30 tahun | Unit Perawatan Medikal |
| Informan 7 | 52 tahun | Perempuan | 31 tahun | Unit Rawat Jalan |
| Informan 8 | 33 tahun | Perempuan | 10 tahun | Unit Perawatan Medikal |

Tabel 2. Tema Hasil Wawancara

| Proses Pembimbingan | Peran & Fungsi Mentor | Tantangan Seorang Mentor |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengenalan rekan kerja ▪ Pemberian tanggung jawab ▪ Mengasah berpikir kritis ▪ Pendalaman sesuai keilmuan | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluasi terhadap perawat pemula ▪ Meningkatkan motivasi ▪ Menciptakan lingkungan kondusif ▪ Menjadi role model | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Menciptakan lingkungan kondusif ▪ Menjadi role model |

diantara 8 informan berjenis kelamin laki-laki. Pengalaman bekerja informan dalam rentang 10-31 tahun. Unit bekerja informan adalah dari Unit Perawatan Intensif, Unit Perawatan Medikal, Unit Gawat Darurat, Unit Perawatan Anak, dan Unit Rawat Jalan.

Melalui analisis data yang dilakukan dari wawancara dengan 8 informan mengenai peran mentor dalam membimbing ditemukan 3 buah tema yaitu: (1) Proses Pembimbingan; (2) Peran & fungsi mentor; serta (3) Tantangan mentor (Tabel 2).

“Mereka itu kan harus mengetahui dulu tentang nama-nama. Dia harus beradaptasi dulu dengan karyawan.”
(Informan 2)

Pemberian tanggung jawab

Selain dari pengenalan lingkungan, di tahap orientasi, perawat pemula juga dipacu untuk memiliki tanggung jawab. Setiap tugas yang diberikan oleh mentor sebenarnya

merupakan wadah untuk mengasah tanggung jawab.

“...Mereka kita kasih tugas. Maksudnya tugas kan dalam arti mereka ada rasa tanggung jawab. Membuat mereka berusaha.” (Informan-2)

Seperti yang dilakukan seorang mentor yang terkadang memberikan tugas kepada perawat pemula, salah satu tujuannya supaya orientasi menggali kreativitas.

“... Saya minta-minta bikin apa supaya mereka ada increase innovation-nya itu loh.” (Informan 3)

Mengasah berpikir kritis

Walaupun diberikan tugas dan tanggung jawab, dan dipacu untuk berpikir kritis, perawat pemula tetap akan dibimbing oleh mentor yang ditunjuk. Seperti yang dilakukan seorang mentor di Ruang Perawatan Intensif.

“...Tetap apa ya, critical thinking harus jalan gitu...maksudnya dibimbing terus.” (Informan 3)

Seorang mentor akan sungguh-sungguh mendampingi perawat pemula agar bisa memiliki kualitas pemahaman yang baik. Selain itu, diharapkan seorang perawat pemula bisa memiliki pemahaman dan prinsip yang teguh dalam *skill* merawat sesuai standar kompetensi. Sehingga tidak akan terbawa oleh penyimpangan standar perawatan yang mungkin dilakukan oleh beberapa perawat yang lebih senior.

“Nah itulah yang memang harus kita selalu diingatkan selalu diingatkan di-motivasi-motivasi terus..” (Informan 5)

“Kitanya hanya memacu mereka untuk lebih cepat beradaptasi dan terbiasa gitu yaa. Jadi lumayan cepat sih tercapai.” (Informan 6)

“Istilahnya, kalau orang dipecut ya biar dia ngerti gitu. Misalnya jangan sampai

kebawa. Apa bedanya kamu sama perawat ruangan.” (Informan 3)

Pendalaman sesuai keilmuan

Proses pembimbingan dilakukan secara mendalam pada bidang keilmuan yang harus dimengerti oleh perawat. Hal ini disampaikan oleh seorang mentor di Ruang Perawatan Intensif.

“...Kasih cairan berapa? yang keluar harus berapa?...Bukan masalah membuang-nya ya, tapi makna di balik itu udah berkali-kali sih dibilang, dan mereka bisa.” (Informan 3)

Di beberapa akhir tahap orientasi, perawat pemula juga diminta untuk melakukan presentasi di depan komite keperawatan yang akan menilai kemampuan perawat pemula dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai ilmu keperawatan yang ada saat ini.

“Tiga bulan pertama itu untuk belajar mereka bagaimana mereka nanti untuk presentasi di komite gitu.” (Informan 7)

B. Peran & Fungsi Mentor

Evaluasi terhadap perawat pemula

Mentor akan menilai apakah perawat pemula masih harus didampingi atau sudah dapat dilepas. Dengan variasi latar belakang orientasi tentunya akan ada perbedaan dari tiap perawat pemula. Seorang mentor perlu menilai karakteristik dari perawat pemula yang dibimbing dan menetapkan strategi yang tepat untuk pembinaan perawat pemula. Pembinaan dalam kelompok yang beranggotakan para perawat pemula menjadi salah satu upaya untuk mempercepat proses adaptasi.

“...Aku cari waktu dimana kita harus belajar bareng-bareng. Jadi berbaur antara si cepat tadi dan si lambat tadi bisa gabung.” (Informan 8)

Meningkatkan motivasi

Seorang mentor akan berperan sebagai motivator bagi perawat pemula agar para perawat pemula tidak segera putus asa dan bisa mencapai target dengan cepat. Seringkali seorang mentor akan berhadapan dengan perawat pemula yang tidak memiliki rasa percaya diri yang kuat. Seorang mentor dengan 18 tahun pengalaman bekerja, meyakini bahwa mentor cukup memegang andil mengurangi ketegangan. Cara yang dilakukan mentor adalah dengan memberikan kepercayaan dan bimbingan.

“... Memang kita harus yakinkan supaya dia PD. Kita bilang: ini kan belum sering, kalau saya ini kan sudah berkali-kali. Kita selalu kasih motivasi orang itu bisa karena sering melakukan... gitu supaya mereka termotivasi... Memang tergantung dari kita yang selama shift dinas itu memberikan kepercayaan dan juga memberikan bimbingan.” (Informan 8)

Lebih lanjut seorang mentor di ruang perawatan intensif mengatakan bahwa dirinya perlu memotivasi terus menerus agar orienti tidak lambat dalam bekerja. Hal ini dianggap berhasil dalam mengatasi kelambatan perawat pemula.

“... mmm, kadang lambat ya, sesekali. Ngga setiap ini sih. Cuma ya memang harus dimotivasi teruslah maksudnya. Memang harus rajin memotivasi.” (Informan 3)

Menciptakan lingkungan kondusif

Seorang mentor menemukan perawat pemula yang masih belum bisa menghadapi situasi kerja. Hal tersebut akan membuat perawat pemula rentan mengalami stress. Pada kondisi ini, seorang mentor akan berupaya mengurangi stres perawat pemula tersebut.

“Kalau ada yang karakternya memang ketakutan dan mudah stres, kita harus menetralkan. Kitanya jangan membuat nambah stres.” (Informan 6)

Menjadi Role model

Menjadi *role model* bagi perawat pemula adalah merupakan peran yang dapat dilakukan oleh seorang mentor. Mentor berupaya menjadi *role model* yang baik bagi para orienti, dengan berupaya menampilkan hal-hal positif.

“Memang musti hati-hati banget... Setidaknya mereka akan meniru kita, seperti itu.” (Informan 6)

C. Tantangan seorang mentor

Menciptakan lingkungan kondusif

Perbedaan jaman memengaruhi pola pembinaan bagi perawat pemula. Selain itu perbedaan demografi usia antara perawat pemula dengan mentor memengaruhi cara pendekatan mentor dalam membina perawat pemula yang termasuk dalam generasi masa kini.

“Jadi anak-anak sekarang musti kita rangkul dan kita atasi masalahnya... Kalau kita kejam sama mereka, kayaknya nanti mereka lain...nanti nggak betah. Itu yang saya lihat...Kita kalau bisa coba rangkul mereka. Mereka jangan sampai kabur, maksudnya ngga betah....berharap mereka mau usaha yang terbaik dan mau tinggal di sini.” (Informan 2)

“...Jangan sampai mereka nggak nyaman di sini... Jadi gimana caranya mereka tetap kerja di sini, tapi mereka juga enjoy...” (Informan 3)

Mentor mengidentifikasi masalah yang timbul ketika proses penerimaan karyawan diperoleh dari luar Jawa, yang memiliki pola kebiasaan dan budaya yang berbeda.

Pengenalan berdasarkan latar belakang budaya dipercaya menjadi salah satu penentu keberhasilan pendekatan kepada perawat pemula.

"Menurut saya sih yah ya itulah yang baiknya sih baiknya kita juga kenal orang dengan berbagai latar belakang budaya ... yang notabene misalnya kalo dari yaa Jawa itu misalkan lebih lembut." (Informan 5)

"...Kalau yang saya lihat sih, beda dengan anak yang dari Medan atau dari Flores, mereka lebih bertahan". (Informan 8)

Di sisi lain, mentor di ruang rawat inap medikal memahami bahwa sulit bagi seorang perawat pemula untuk memiliki loyalitas tinggi di pada masa orientasi. Perawat pemula masih membutuhkan banyak waktu untuk menumbuhkan semangat pengabdian bagi institusi tempat ia bekerja. Sehingga mentor tidak banyak memberi tuntutan pada perawat pemula.

"Kalau misalnya kita minta tolong ayo kerjakan ini, cepat kok, asalkan, kalau saya sih pandai-pandai, kita berbicara kepada mereka, terus keinginan mereka kita penuhi...jadi kalau hak dan kewajibannya kita penuhi, mereka pasti juga, yang saya lihat ya, mereka senang" (Informan 2)

Menjadi role model

Di tengah upaya para mentor untuk memberikan teladan yang baik bagi perawat pemula, ternyata masih ditemukan perawat senior yang memberikan contoh sebaliknya. Hal ini menjadi batu sandungan bagi keberhasilan bimbingan mentor.

"Soalnya kitakan kerja cepat yaa, kita kadang-kadang ya itulah ya bu kadang-kadang kita gak bisa selalu nemanin ya karna saking pasiennya banyak jadi mereka akhirnya ya emang kalo sudah

yaa seminggu dua minggu udah dilepas lah ya." (Informan 4)

"Padahal kita istilahnya udah memberikan contoh rajin. Tapi kok nggak ini?" (Informan 1)

DISKUSI

Proses pembimbingan dari seorang mentor merupakan awal perjalanan karier perawat pemula sebagai seorang perawat. Seorang perawat dimungkinkan untuk mengalami jenjang karier menuju level yang lebih tinggi. Seorang perawat pelaksana akan bisa meningkat menjadi ketua tim, bahkan bisa sampai menuju kepala bidang keperawatan di suatu rumah sakit. Namun tentu saja ini merupakan suatu proses yang tidak mudah. Sebelum menjadi pemimpin, perawat perlu menjalani setiap fase pekerjaannya (Abraham & Scaria, 2017). Peran optimal mentor yang meliputi pengenalan rekan kerja, memberikan tanggung jawab secara bertahap, mengasah berpikir kritis, dan pendalaman ilmu keperawatan menjadi pondasi perawat pemula tidak hanya *hard skills* tetapi juga *soft skills*.

Ketidakberhasilan mentor dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam membimbing perawat pemula akan berkontribusi terhadap kesulitan dalam adaptasi dunia kerja perawat pemula. Masa transisi yang penuh tantangan dan tekanan ini memerlukan keahlian adaptasi perawat pemula dan dukungan positif dari perawat senior atau mentor mereka (Phillips, dkk, 2014). Lebih lanjut, peran mentor memberikan dampak positif terhadap sikap, hubungan relasi, motivasi, dan peningkatan karir seorang perawat (Nowell, dkk, 2016). Pada penelitian ini, mentor mengungkapkan kontribusi mereka sebagai mentor yaitu dalam memberikan evaluasi penilaian, meningkatkan motivasi, menciptakan lingkungan kondusif, dan berperan menjadi *role model*.

Pada penelitian ini, mentor menangkap tantangan yang dihadapi adalah sempitnya waktu bimbingan dan budaya organisasi kurang mendukung proses *role modeling* dimana perawat pemula mengadopsi contoh *role model* yang tidak baik dari perawat senior. Beberapa faktor penting yang harus diupayakan suatu institusi rumah sakit dalam mengupayakan proses bimbingan pada perawat pemula adalah mengupayakan kebijakan institusi mengenai proses bimbingan, memberikan pelatihan bagi para mentor, menciptakan budaya organisasi yang baik dan ketersediaan mentor (Nowell, dkk, 2017).

Kemampuan perawat pemula untuk dapat beradaptasi secara cepat memang sangat dipengaruhi oleh atribut *soft-skills* yang dimilikinya sebagai bekal memasuki dunia kerja, namun ternyata itu saja tidak cukup. Lingkungan kerja dapat pula berkontribusi menunjang keberhasilan dalam proses adaptasi. Stres pada orientasi dapat merupakan hasil dari kondisi lingkungan kerja (Hezaveh, Rafii, & Seyedfatemi, 2014; Wang, dkk., 2015) serta penyesuaian dengan budaya kerja (Regan, dkk., 2017) yang ada. Mentor dalam penelitian ini mengungkapkan ada kesulitan untuk memberikan pembimbingan kepada perawat pemula karena keterbatasan tenaga di ruangan.

Menyadari tantangan *turn over* perawat, maka mentor berusaha menciptakan lingkungan yang kondusif. Penelitian ini menemukan bahwa mentor memiliki metode-metode untuk mengurangi stress pada perawat pemula. Salah satu yang dilakukan adalah dengan menciptakan waktu keterbukaan untuk mengekspresikan perasaan mereka. Hal ini tepat untuk dilakukan, mengingat perawat dengan tingkat stress yang tinggi memiliki kecenderungan untuk berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya (Naholi, Nosek, & Somayaji, 2015).

Namun, Nevalainen, Lunkka, & Suhonen (2018) menegaskan bahwa proses belajar akan terjadi di sepanjang karier keperawatan. Transfer keterampilan *hard skill* dan *soft skills* dari perawat senior kepada perawat pemula akan terjadi di sepanjang perjalanan karier perawat tersebut. Sehingga, untuk kesuksesan institusi disarankan agar institusi menciptakan *work-based learning* (Nevalainen, Lunkka, & Suhonen, 2018). Program pembelajaran ini menuntut adanya sinergi antar institusi rumah sakit dengan institusi pendidikan, terutama jika ditunjang oleh apa yang ditampilkan oleh dosen dan perawat yang lebih senior semasa studi. Sehingga proses *role modeling* positif akan terinternalisasi oleh para calon perawat mulai masa pendidikan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan keberhasilan proses bimbingan mentor kepada perawat pemula terjadi di sepanjang waktu perjalanan karir perawat pemula. Sehingga dibutuhkan peran institusi untuk memfasilitasi proses pembimbingan berjalan dengan optimal. Dengan demikian mentor dapat semakin menunjukkan kapabilitasnya dan perawat pemula semakin memiliki acuan *role modeling* yang baik dari lingkungan dan budaya kerja konstruktif yang dimiliki institusi tempat bekerja.

Generasi masa kini menghadapi tantangan perkembangan teknologi yang begitu cepat, seiring dengan hal tersebut kemampuan keterampilan teknis sebagai seorang perawat dituntut dengan cepat dapat diserap oleh perawat pemula yang baru saja menyelesaikan masa studi. Disamping itu profesi keperawatan yang sifatnya humanis tidak lepas dari kemampuan non teknis yaitu *soft skills* sebagai dasar interaksi dengan rekan sekerja, pasien, dan keluarga pasien. Peran seorang mentor menjadi semakin kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham J, Scaria J. (2017). Emotional intelligence: The context for successful nursing leadership: a literature review. *Nurse Care Open Acces J.*, 2(6):160-164.
- Gadamer, H. (1989). *Truth and method*, 2nd revised edn. New York: Crossroad Publishing Corporation.
- Green, J., & Jackson, D. (2014). Mentoring: Some cautionary notes for nursing profession. *Contemporary Nurse*, 47(1-2): 79-87.
- Hezaveh, M. S., Rafii, F. & Seyedfatemi, N. (2014). Novice Nurses Experiences of Unpreparedness at The Beginning of The Work. *Global Journal of Health Science*, 6(1): 215.
- Jackson, D., Peters, K., Andrew S., Daly, J., Gray, J., Halcomb, E. (2015). Walking alongside: the qualitative study of the experiences and perceptions of academic nurse mentors supporting early career nurse academics. *Contemporary nurse*, 51(1): 69-82.
- Missen, K., McKenna, L., & Beauchamp, A. (2014). Graduate nurse program coordinators' perceptions of role adaptation experienced by new nursing graduates: A descriptive qualitative approach. *Journal of Nursing Education and Practice*, 4(12): 134.
- Naholi, R.M., Nosek, C.L. & Somayaji, D. (2015) Stress among new oncology nurses. *Clinical Journal of Oncology Nursing*, 19(1): 115–117.
- Nevalainen, M.T., Lunkka, N., & Suhonen, M. (2018). Work-based learning in health care organisations experienced by nursing staff: A systematic review of qualitative studies. *Nurse education in practice*, 29: 21-29.
- Nowell, L., Norris, J. M., Mrklas, K., & White, D. E. (2016). Mixed methods systematic review exploring mentorship outcomes in nursing academia. *Journal of advanced nursing*, 73(3): 527-544.
- Nowell, L., White, D., Benzies, K., & Rosenau, P. (2017). Factors that impact implementation of mentorship programs in nursing academia: A sequential-explanatory mixed methods study. *Journal of Nursing Education and Practice*, 7(10): 1-11.
- Phillips, C., Kenny, A., Esterman, A., & Smith, C. (2014). A secondary data analysis examining the needs of graduate nurses in their transition to a new role. *Nurse Education in Practice*, 14(2): 106-111.
- Polit, D. & Beck, C. (2012). *Nursing research, generating and assessing evidence for nursing practice*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Regan, S., Wong, C., Laschinger, H. K., Cummings, G., Leiter, M., MacPhee, M., ... & Young-Ritchie, C. (2017). Starting Out: qualitative perspectives of new graduate nurses and nurse leaders on transition to practice. *Journal of nursing management*, 25(4): 246-255.
- Wang, F. S., Jin, O., Feng, H., Wang, F. H., & Ren, C. H. (2015). Survey and coping strategies for job stress of new nurses in pharmacy intravenous admixture service: a pilot study. *International journal of clinical and experimental medicine*, 8(10): 19406-19411.