

FALL EDITORIAL

Mentorship: Bonds that Strengthen Professions

In June, 1993 I travelled to Madrid, Spain to attend Sigma Theta Tau's Sixth International Nursing Research Congress. A principal theme of the opening session was the importance of developing an international network of nurse researchers. Several strategies that ranged from collaborating on research projects to sharing academic expertise and financial resources were proposed. The plans for strengthening nursing's visibility on the international stage were exciting – and the next obvious step in the coming of age of our profession. As I listened, however, I was wondering how these researchers, at the cutting edge of our profession, are paving the way at a more personal level for the career scientists to follow – so that the next generation may fully benefit from their hard won political achievements.

As might be expected at a congress, discussions tended to be general, dangling in the macroscopic field, and falling short of specific actions or personal accounts that might be instructive for those in the audience concerned about getting funded in a recession, developing multidisciplinary projects or, yes, making an impact on national health policies. One presentation that I heard however seemed to get down to basics and, in doing so, underscored the virtues of special relationships in the workplace, specifically, the contribution of mentor-protégé relationships in promoting nursing research.

In an inspirational talk on establishing a clinical nursing research program at the National Institute of Health Hospital, Ms. Gladys Campbell and Dr. Marianne Chulay described how senior nurse researchers and administrators on a multidisciplinary research team helped novice researchers to recognize their own potential for changing clinical policies. They happened to do this by using a research project as the vehicle for developing the scientific capabilities, confidence and political connections of all participants. In the process, they created a core group of proactive and empowered protégés, hooked on research, keen to develop greater methodological expertise and determined to address other clinical questions related to their practice. In helping others to realize their career aspirations, Campbell and Chulay also expanded their own political sphere of influence.

Campbell and Chulay exemplify some of the key characteristics of mentors: nurturer, advisor, educator and protector. Unlike role modelling or

preceptorship, mentorship offers a longlasting, intimate, and mutually beneficial relationship between someone who is wiser, more experienced and politically more powerful, and, someone who is younger, relatively inexperienced but brimming with potential. Although the first recorded reference to a mentor was Odysseus' friend Mentor, who actually was Athena in disguise, female professions such as nursing have not actualized the concept of mentorship to the full extent that male dominated professions have (Jeruchim & Shapiro, 1992). One reason for this may be that female professions generally do not hold political power in the workplace. Thus nurses typically tend to feel uncomfortable advancing a career over which they wield little real authority. Given the paucity of successful women, there also may be a competitive element underlying a mentor-protégé relationship.

Whatever the reasons for failing to evolve in nursing, it is time that we recognize the critical role that mentorship must play in carving out the professional paths of future nurse scientists. One can easily imagine that an upcoming scientist would benefit from the timely mentorship of a supportive professor, an experienced researcher or a powerful administrator at different phases of her or his career. Each phase requires a different set of skills and knowledge and political acumen. Since the destinies of nurse scientists are inextricably linked to research programs and health policy at national and international levels we need to expand our notions of mentorship in these areas so that those who follow may build on the knowledge and experience of those who toiled before. Specifically, young scientists need mentors to master the art of getting grants and learn the artful game of lobbying front and center nursing's political agenda.

Today's political and economic climate further underscores the importance of mentorship for the continued development of the profession. Funding agencies today favor (with good reason) multidisciplinary research teams consisting of members from different health professions, including the politically adroit field of medicine. Serving as principal or co-investigator on these teams will depend in part on who you know and how well connected you are. A protégé who is associated with a well known mentor signifies to the research community that she or he has research potential and should, be given an opportunity to demonstrate it. Thus a mentor with recognized research experience and interdisciplinary connections can boost the fledgling career of a beginning scientist.

In summary, the stuff that nobody likes to talk about, that is, the political pitfalls, the power brokers, the invaluable connections that lead to career opportunities, and that ultimately reflect on the discipline itself, may be revealed within the special sphere of a mentor/protégé relationship. This rela-

tionship arguably is the glue within which the national and international network of scholars and researchers is embedded. For too long nursing's vanguard has forged ahead, the weight of the discipline squarely positioned on a few strong shoulders. In their book *Women, Mentors and Success* (1992), Joan Jeruchim and Pat Shapiro state that successful, career-oriented women, especially in female professions, no longer should feel alone. There is power in numbers, power in the growing presence of a mass of critical thinkers, and power in the help and advice of a few treasured mentors along the way.

Mary Grossman
Assistant Editor

Jeruchim, Joan & Shapiro, Pat (1992). *Women, mentors and success*. Toronto: Random House.

Le parrainage: un lien qui renforce les professions

En juin 1993, je me rendis à Madrid, en Espagne, pour y assister au Sixième congrès international de recherche en sciences infirmières de *Sigma Theta Tau*. Un thème majeur de la séance d'ouverture concernait l'importance de mettre sur pied un réseau international de chercheurs en sciences infirmières. On proposa plusieurs stratégies, allant de la collaboration à des projets de recherche au partage du savoir-faire universitaire, en passant par les ressources financières. Les propositions destinées à accroître la visibilité des sciences infirmières sur le plan international étaient enthousiasmantes et constituent la prochaine étape normale dans l'accession de notre profession à une plus grande maturité. Pendant que j'écoutais, je me pris cependant à songer à la façon dont ces chercheurs de premier plan en sciences infirmières étaient en fait à paver la voie, sur un plan plus personnel, aux futurs scientifiques de carrière, afin que la prochaine génération puisse tirer le plein profit de leurs acquis politiques si durement arrachés.

Comme on pouvait s'y attendre à un congrès, les discussions furent surtout d'ordre général, macrocosmique. Elles n'aboutirent pas en mesures précises et ne donnèrent pas l'occasion d'entendre des récits personnels susceptibles d'intéresser les personnes de l'auditoire qui se demandaient, par exemple, comment trouver des fonds en période de récession, mettre sur pied des projets pluridisciplinaires ou, pourquoi pas, influencer sur les politiques nationales de santé. L'un des exposés auxquels j'assistai sembla cependant cerner les problèmes fondamentaux et mit en relief les avantages de liens spéciaux établis en milieu de travail, en particulier, l'apport d'un lien parrain-stagiaire dans la promotion de la recherche en sciences infirmières.

Dans une brillante présentation concernant la mise en place d'un programme de recherche clinique en sciences infirmières à l'hôpital du *National Institute of Health*, M^{me} Gladys Campbell et la D^{re} Marianne Chulay décrivirent comment des chercheurs et des administrateurs chevronnés en sciences infirmières au sein d'une équipe de recherche pluridisciplinaire aidèrent les chercheurs débutants à se rendre compte de leur capacité à faire modifier les politiques cliniques. C'est en utilisant un projet de recherche comme outil destiné à accroître les capacités scientifiques, la confiance en soi et les relations politiques de tous les membres de l'équipe qu'ils atteignirent cet objectif. Ce faisant, ils rassemblèrent un groupe central de stagiaires proactifs et responsabilisés, passionnés par la recherche, désireux d'améliorer leurs compétences

méthodologiques et déterminés à aborder d'autres questions d'ordre clinique touchant leur profession. En aidant d'autres personnes à réaliser leurs objectifs professionnels, M^{me} Campbell et la D^{re} Chulay étendirent également leur propre sphère d'influence politique.

M^{me} Campbell et la D^{re} Chulay illustrent certaines des caractéristiques clés du parrain, à la fois modèle, conseiller, éducateur et protecteur. Contrairement à l'imitation de rôles ou au préceptorat, le parrainage constitue une relation de longue durée, intime et mutuellement avantageuse entre une personne plus sage, plus aguerrie et politiquement plus puissante, et une autre personne, plus jeune, relativement inexpérimentée mais pleine de potentiel. Bien qu'historiquement la première occurrence consignée de parrainage ait été celle qu'établit Mentor (en réalité Athéna déguisée) avec son ami Ulysse, les professions à forte présence féminine telles que les soins infirmiers n'ont pas vu, selon Jeruchim et Shapiro (1992), se réaliser chez elles l'idée du parrainage avec la même intensité que les professions dominées par les hommes. L'une des raisons de cet état de choses est peut-être que les membres de professions à forte présence féminine ne détiennent généralement pas de pouvoir politique dans le milieu de travail. Par conséquent, les infirmières se sentent généralement mal à l'aise à l'idée de gravir les échelons d'une carrière où elles exerceront peu de pouvoir réel. Étant donné le petit nombre de femmes qui réussissent, il se peut également qu'entre en jeu un facteur de compétition sous-tendant la relation parrain-stagiaire.

Quelles que soient les raisons qui grèvent l'avancement en sciences infirmières, il est temps de reconnaître le rôle central que doit jouer le parrainage dans la promotion professionnelle des futurs chercheurs en sciences infirmières. On imagine facilement quels avantages un scientifique en devenir pourrait tirer, aux différentes phases de sa carrière, du parrainage opportun d'un professeur qui l'épaule, d'un chercheur expérimenté ou d'un administrateur influent. Chaque échelon professionnel nécessite la mise en jeu de compétences, de connaissances et d'un flair politique différents. Le destin des chercheurs en sciences infirmières étant inextricablement lié aux programmes de recherche et aux politiques de santé de niveau national et international, il est nécessaire d'élargir l'idée qu'on se fait du parrainage de façon que ceux qui suivront profitent des connaissances et de l'expérience acquises par le labeur de leur prédécesseurs. En particulier, les jeunes scientifiques ont besoin d'un parrain pour maîtriser l'art d'obtenir des bourses et le jeu subtil des pressions sous tous azimuts sur les responsables de l'ordre du jour politique des professions des sciences infirmières.

Le climat politique et économique d'aujourd'hui met particulièrement en relief l'importance du parrainage pour le développement continu de la profes-

sion. Aujourd'hui, les organismes de financement privilégient (avec raison) les équipes de recherches pluridisciplinaires composées de membres des différentes professions médicales, dont des représentants de cette discipline politiquement habile qu'est la médecine. Être nommé directeur de recherche ou chercheur au sein de telles équipes est tributaire, du moins en partie, des relations que l'on possède et des ficelles que l'on peut tirer. Le fait pour un stagiaire d'être sous l'aile protectrice d'un parrain connu indique à la communauté des chercheurs qu'il possède un potentiel et qu'on devrait lui donner la possibilité de le démontrer. C'est ainsi qu'un parrain, fort d'une expérience de chercheur reconnue et de relations interdisciplinaires, peut favoriser la carrière d'un chercheur débutant.

En résumé, on peut dire que toutes ces choses dont on évite de parler, ces embûches politiques, ces éminences grises, ces inestimables relations qui favorisent les carrières et qui se reflètent en fin de compte sur la discipline elle-même, peuvent être mises au jour au sein de cette sphère privilégiée que forme la relation parrain-stagiaire. On peut dire que cette relation est partie intégrante du réseau national et international des chercheurs et des spécialistes. Depuis trop longtemps, l'avant-garde des sciences infirmières fonce droit devant elle, tout le poids de la profession ne reposant que sur quelques épaules solides. Dans leur livre, *Women, Mentors and Success*, Joan Jeruchim et Pat Shapiro affirment que les femmes axées sur leur carrière et qui réussissent, en particulier dans les professions à forte présence féminine, n'ont plus à se sentir seules. Il y a un réel pouvoir dans le nombre, dans la présence croissante d'une masse critique de penseurs et dans l'aide et les conseils d'un petit nombre de parrains et de marraines qui cheminent à leurs côtés.

Mary Grossman
Rédactrice adjointe

Jeruchim, Joan et Shapiro, Pat (1992), *Women, Mentors and Success*, Toronto, Random House.