

2-2 中堅看護師から中間看護管理者への役割移行に関する文献検討

○山根 一美、井上 祐子（関西福祉大学大学院 看護学研究科修士課程）
倉田 節子、小河 育恵、岡 須美恵（関西福祉大学大学院看護学研究科）

I. はじめに

中堅看護師は、自律した看護実践者として、かつ看護組織の中心的な役割を担うことが必要である。また、中堅看護師が中間看護管理者に移行する時に、役割葛藤、困難を自覚している。しかし、その役割移行に焦点を当てた研究は見当たらない。よって、本研究は文献から、中堅看護師から中間看護管理者への役割移行に必要な要件を明らかにすることを目的とした。

II. 研究方法

1. 方法 文献研究

2. データ収集方法

医学中央雑誌 Web 版を用いて 1990 年から 2011 年までの文献を検索した。「看護管理者」「中堅看護師」「役割」を検索語句として得られた文献のうち、研究テーマに沿った文献 65 件を分析の対象とした。

3. 分析方法

対象となる文献から、中堅看護師および中間看護管理者の役割認識、役割遂行上の困難、支援内容について記述のある部分を抽出し、類似性に従ってそれぞれを分類し、カテゴリー化した。さらにその結果から、役割移行に必要な要件を解析した。

III. 結果

中堅看護師の認識する役割として 3 要素【学生や後輩の育成指導】【リーダーシップの発揮】【看護実践の役割モデル】であった。一方、中間看護管理者の認識する役割とする要素は【システムマネジメント】【ケアマネジメント】【人材育成】【他部門との連携】の 4 つであった。また、中堅看護師が中間看護管理者への役割移行後に、【困難】【役割葛藤】【役割負担】【ストレス】が問題として示されていた。その要因として【知識不足】【不安】【自信のなさ】があった。

中堅看護師への支援として、他者特に上司からの承認、明確な目標設定、役割負担の軽減、組織としての支援体制などが必要である報告がされていた。さらに、中間看護管理者に移行後の支援として、管理研修、メンタルヘルスケア、メンターの配置、組織的な環境整備、マンツーマン方式の教育体制などが必要であることが示されていた。しかし、具体的な支援の内容を示した文献は少なかった。

IV. 結論

中堅看護師から中間看護管理者への役割移行に必要な要件として、組織における中堅看護師の目標を明確にし、管理的な教育支援が必要であることが明らかになった。また、上司やメンターの人的支援が必要であることが示唆されていたにも関わらず、中間看護管理者自身もストレスや役割葛藤、負担感を感じており、組織として早期に教育支援や人的支援の体制を構築していくことが課題である。