

要 旨

目的: 新任看護管理者が役割移行プロセスを経て一人前看護管理者になるまでの役割移行期間の中で、看護管理者役割の遂行に影響する変数を特定し変数間の関係性を明らかにすることを目的とした。

研究方法: 全国の病院に勤務する新任看護師長 935 名を対象とする自己記入式質問紙法を用いた横断的量的研究であった。データ収集は、「看護管理者のコンピテンシー評価尺度」、「看護管理知識活用度調査票」、「職業キャリア成熟測定尺度」など 10 種類の測定尺度を用いて行われた。新任看護管理者の役割遂行に影響する変数を特定するため 3 つの仮説を設定し検証した：1) 新任看護管理者の役割遂行力には、職業発達、役割移行準備、支持的組織風土が関連しており、支持的組織風土は役割移行支援を介して役割遂行力を高くし、役割前研修は直接に役割遂行力を高くする、2) 役割移行終了には、職業発達、役割受諾時の意思決定、役割前研修が影響している、3) 役割移行終了には、役割遂行力の高さが関連している。データ分析には SPSS Statistics Version 24.0 for Windows および AMOS Version 24.0 を用いた。研究は、聖路加国際大学倫理審査委員会の承認を得て実施した (18-A001)。

結果: 有効回答 512 (有効回答率 86.2%) を分析対象とした。仮説検証から、役割遂行力について、職業発達、支持的組織風土、役割移行支援、役割前研修からの影響が認められた。また、支持的組織風土が役割移行支援を介して役割遂行力を高めていることが確認できた。役割移行終了について、職業発達、意思決定、役割前研修からの影響が認められた。役割遂行力から役割移行終了への影響は認められなかった。仮説検証で得た結果を参照し、役割遂行力 (共分散構造分析) および役割移行終了 (二項ロジスティック回帰分析) を目的変数とする分析を行い、最終的に新任看護管理者の役割移行モデルを作成した。

結論: 本研究の結果は、病院における支援的な組織特性、前任者や上司、家族などからの多様なサポート資源、管理者になるための事前研修があるほど、看護管理の知識活用度や実践力が高くなることを示していた。また、役割遂行力が高い新任看護管理者ほど役割移行が完了したと判断しない傾向があり、目標水準を高く設定しすぎる可能性が示唆された。逆に、役割遂行力が低い新任看護管理者ほど役割移行が完了したと判断する傾向があり、適切な目標水準を設定することが課題として示唆された。新任看護管理者の役割移行モデルは、新任看護管理者が次のステップへ進めるよう支援するためのツールとして活用可能である。

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to identify variables that influence the role performance, and clarify the relationship between variables in role transition process of new nurse managers.

Method: This study was a cross-sectional quantitative study using self-administered questionnaire for 935 new nurse managers who worked in domestic hospitals, and ten measurement tools were used. Three hypotheses were set to identify variables that affected the role performance of the new nurse managers. 1) "Career development", "preparation for role transition" and "supporting organization culture" were related to "competency of role performance", whereas "supporting organization culture" enhanced "competency of role performance" of new nurse managers by providing "role transition support". "Pre-role training" directly increased "competency of role performance". 2) "Ending of role transition" was affected by "career development", "decision-making" and "pre-role training". 3) "Ending of role transition" was affected by "Competency of role performance". Data analysis was performed using SPSS Statistics Version 24.0 for Windows and AMOS version 24.0. The study received approval (number: 18-A001) from St. Luke's International University's institutional review committee.

Results: The 512 responses (86.2%) was analyzed. As a result of the hypothesis verification, it was indicated that "career development", "supporting organization culture", "role transition support" and "pre-role training" influenced "competency of role performance", whereas "career development", "decision making" and "pre-role training" influenced "ending of role transition". "Supporting organization culture" enhanced "competency of role performance" of new nurse managers by providing "role transition support". Finally, a role transition model for new nurse managers was constructed.

Conclusion: Supportive organization culture in hospitals, extensive supports and pre-role tanning increased new nurse manager competency of role performance and knowledge utilization. Even if new nurse managers with high nursing management performance thought that their role transition was still ongoing, it had actually ended. Contrary, new nurse managers with low management performance had tendency to judge their role transition finished. The role transition model for new nurse managers are useful as a tool to support the new nurse manager to proceed to the next step.