



Title	中堅看護師が経験した病院内異動の実態：キャリア試行期と確立期の2事例の検討
Author(s)	吉田, 祐子; 良村, 貞子; 青柳, 道子 他
Citation	看護総合科学研究会誌, 13(2), 27-37
Issue Date	2011-11
DOI	https://doi.org/10.14943/53793
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/48238
Type	journal article
File Information	re_yoshida_kango13_2.pdf



中堅看護師が経験した病院内異動の実態 —キャリア試行期と確立期の2事例の検討—

吉田祐子¹⁾ 良村貞子²⁾ 青柳道子²⁾ 岩本幹子²⁾

1) 小樽商科大学大学院商学研究科

2) 北海道大学大学院保健科学研究院

The Actual State of Ward Rotations on the Mid-level Nurses' Career Development— Case Studies Comparing a Trial Stage Nurse and an Established Stage Nurse—

Yuko YOSHIDA

(Graduate School of Commerce, Otaru University of Commerce)

Sadako YOSHIMURA

Michiko AOYANAGI

Mikiko IWAMOTO

(Faculty of Health Sciences, Hokkaido University)

要 旨

本研究は、キャリア試行期とキャリア確立期にある2人の中堅看護師が経験した病院内異動がどのような実態となっているかを明らかにすることを目的とした。試行期の看護師Aと確立期の看護師Bに対し、半構成的質問調査を実施した。看護師Aからは、【異動直後の新部署への批判的な気持ち】、【看護の違いに戸惑いながらも深まる看護観】、【新部署における自分の立場の難しさと不十分な役割発揮の自覚】他7つのカテゴリーが抽出された。看護師Bからは、【環境と組織文化の違いに対する驚き】、【予想可能な将来像】、【新部署における自分の位置・役割の自覚】他5つのカテゴリーが抽出された。同じ病院内における異動でも、中堅看護師にとっては、職場の変化に対する違和感と驚きが大きいことが明らかとなった。また、異動は、試行期の看護師Aの看護観へ影響を与え、組織における自分の役割を考える機会となっていた一方で、確立期の看護師Bへはそのような影響はほとんどみられなかった。これらはキャリア発達段階の相違に依拠するものと考えられた。

キーワード：事例研究，異動，キャリア発達，試行期，確立期

I. 緒言

個人のキャリア発達には段階と各々の発達課題があり、研究者によってその分類は異なる^{1), 2), 3)}。Super¹⁾は、成長期、探索期、試行段階を経て確立期、維持期、下降期と大きく5つに

分類している。この試行期とは、確立期の前に位置し、自分のキャリアが確立する前の期間を指している。この時期は、自分の適性や能力について、現実の仕事との中で試行錯誤をすることとされ、重要課題として、働く世界における自分

の位置の発見のために、自己に対する理解を深めていくこととしている。その次の段階であるキャリア確立期は、試行錯誤の結果、過去の経験を踏まえ、今後の目標がはっきりしてくる時期となる。

看護部長、副看護部長を対象とした草刈⁴⁾の研究では、25～26歳までが探索期、その後は試行期となり、確立期は副師長となる29.8歳を起点とし、主任師長となる40.9歳ごろまでとされている。いわゆる中堅看護師が、この時期と該当する⁵⁾。辻ら⁶⁾は、中堅看護師を、看護師の発達課題の獲得や専門領域の発見と確立という観点から、臨床経験5～20年未満の時期にあたる看護師と定義している。しかし、上野ら⁷⁾の中堅看護師に焦点を当てた研究では、中堅看護師を経験年数別ではなく定義し、各年代によって、その実践能力が異なることを報告している。これに対し、佐野ら⁸⁾は病院のケア提供の中心が20歳代看護師であることに注目し、中堅看護師を経験3～8年目の看護師としている。現在の看護師の高学歴化、ゆとり教育の背景等を考えると確立期の起点は先行研究⁴⁾に比べ、もう少し遅くなる者も多いことが予測でき、試行期にある看護師の年齢はおおよそ28歳から33歳頃と考えられる。したがって、確立期は、33歳以降43歳頃までと予測される。

これら中堅看護師は病院内での部署異動（以下異動）を経験することが少なくない。なお、異動の目的は、一般に技能形成、適性発見、部署間交流、組織改革への対応、仕事量のアンバランス解消など⁹⁾とされている。しかしながら、看護師にとって異動は、表面上、提供する看護実践が、初心者への逆戻りの経験となる¹⁰⁾。また、新しい環境ではその環境そのものに適応しなければならないという課題もある¹¹⁾。このため、異動・配置転換・ローテーションをキーワードに文献検索すると、異動後のストレスや辛さと適応過程、心理的变化に関すること、および異動についての不安が多く^{12), 13), 14), 15)}、異動が看護師個人にとって職業上大きな出来事

であることが検証されている。

以上のように、中堅看護師は、年齢、経験年数等により定義されるのが一般的であるが、その定義は広範囲であり、人的資源管理において一括りにしてよいのかという疑問がある。そこで、本研究では中堅看護師に該当するキャリア試行期とキャリア確立期にある看護師が経験する異動がどのような実態となっているかに着目した。

Ⅱ. 研究目的

キャリア試行期および確立期の看護師が経験した病院内異動の実態を明らかにする。

Ⅲ. 用語の定義

キャリア：職業上の能力の獲得と職業人としての成長の過程を述べる概念¹⁶⁾。

キャリア試行期：Superが定義した5段階のキャリアステージの3段階目にあたる確立期の前にあり、自分の適性や能力について、現実の仕事との関わりにおいて試行錯誤をする時期¹⁷⁾。

キャリア確立期：上記ステージの3段階目で、試行錯誤の結果、過去の経験を踏まえ、今後の目標がはっきりしてくる時期¹⁸⁾。

中堅看護師：経験年数5年以上であり、基本的看護実践能力を獲得している管理職ではない看護師。

異動：配置転換を意味する。配置転換とは施設・組織内において勤務者の勤務場所を換えること¹⁹⁾。

Ⅳ. 研究方法

1. 研究デザイン

質的記述的研究

2. 研究協力者

複数診療科のある300床以上のX病院に勤務中の、基本的看護実践能力を獲得している職位のない看護師とした。深刻なリアリティショックの時期を避けるため、今回の異動後4ヶ月以上10ヶ月以内と設定した。先行研究¹⁸⁾等より、

28～33歳頃の看護師を試行期、33歳～43歳頃の看護師を確立期にあると推定し、対象病院の看護部に該当者の推薦を依頼した。候補者を訪ね、今回の研究の趣旨を説明した後、同意を得られた者複数にインタビューを実施した。その後、研究者間でインタビューの内容と試行期と確立期の各定義から、該当期の看護師各1名を見出して2事例の比較検討を行った。

3. 調査期間

平成22年6月～10月。

4. 調査内容

1) データ収集方法

研究者が作成した半構成的質問に基づいて

面接調査を実施した。調査内容は研究協力者の背景、今回の異動が現在どのような経験となっているか、自分のキャリアについての認識、異動前後での組織内での立場・役割の変化等である。1回45～70分の面接を、1人につき合計2回実施した。面接内容は協力者の了解のもとにすべてを録音し、逐語記録を作成した。データの真実性と分析結果の厳密性の担保は、研究協力者自身が逐語記録を文書で確認するとともに、筆頭研究者はデータの収集および分析過程を記述し、質的研究の経験のある共同研究者らとともに検証を重ねた。

表 看護師Aと看護師Bが経験した病院内異動の類似点と相違点

	看護師A		看護師B	
	カテゴリー	サブカテゴリー	カテゴリー	サブカテゴリー
部署・環境の変化に対する反応	【異動直後の新部署への批判的な気持ち】	〔職場の変化と戸惑い〕 〔前部署に戻りたい気持ち〕	【環境と組織文化の違いに対する驚き】	〔環境の変化と驚き〕 〔質が低いと感じる新部署の看護〕 〔組織文化の差の実感〕
			【新部署の看護の理解の不十分さと物足りなさ】	〔新部署の看護への理解の不十分さ〕 〔新部署の看護に感じる物足りなさ〕
異動に関する認識	【環境変化への適応の必要性の実感】	〔環境変化への適応の必要性の実感〕	【多部署への適応に対する肯定的評価の認識】	〔多部署への適応に対する肯定的評価の認識〕
経験の積み重ねの実感	【活きる今までの経験】	〔今までの経験が活きる実感〕	【経験の積み重ねが活きる実感と余裕】	〔今までの経験の積み重ねが活きることを実感〕 〔年齢と経験による余裕〕
新たな部署における役割遂行に対する認識	【新部署における自分の立場の難しさと不十分な役割発揮の自覚】	〔新部署での自分の振る舞いの模索〕 〔指導される難しさ〕 〔新しいチームで不十分な役割発揮の自覚〕	【新部署における自分の位置・役割の自覚】	〔周囲を見ながら自分の振る舞いを模索〕 〔新部署におけるリーダー役割の自覚〕
	【慣れない環境下の役割期待の認識】	〔新部署からの期待の認識〕 〔慣れない部署での看護師としての責任〕	【新たな課題の発見】	〔新たな課題の発見〕
看護師としての自分とキャリアの認識	【漠然とした将来構想】	〔将来構想は考え中〕 〔どこにも通用する看護師志望〕	【予想可能な将来像】	〔専門分野志向はない〕 〔今後は管理職となる予想〕
	【看護の違いに戸惑いながらも深まる看護観】	〔前部署と新部署の看護の違いに揺れる自己〕 〔看護の違いにより深まる自分の看護観〕	【場の変化に影響を受けない看護観の存在】	〔場が変わっても提供する看護の中身は変わらない〕
異動がキャリアに与えた影響	【新たな学びの機会と獲得した能力の衰退】	〔新しいことへのチャレンジの機会〕 〔異なる上司からの学び〕 〔看護技術の獲得と衰退〕		
	【今後の進路を考える機会】	〔今後の進路を考える機会〕		
新たな部署への適応	【4～5ヶ月で慣れた感覚】	〔4～5ヶ月で慣れた感覚〕		

空欄は該当なし

2) データ分析方法

面接に基づく逐語記録を作成し、以下の手順で分析を行った。

- (1) 逐語記録を意味ごとにコード化した。
- (2) コード化した内容について異動に対する思いや考え、キャリアについての認識について抽象度をあげた。
- (3) 事例ごとに、サブカテゴリー、カテゴリーを抽出した。
- (4) 適宜共同研究者間での検討を重ねた。

5. 倫理的配慮

本研究は北海道大学大学院保健科学研究院倫理委員会の承認を得た（承認番号10-08）。研究協力者には、本研究の参加は任意であり、匿名性を保証し、不参加・中止等による一切の不利益は生じないことを説明した。調査で得られたデータは、本調査の分析のみに用い、それ以外の用途で使用しないこと、協力者の連絡先等の個人情報厳重に管理し、調査終了後消去することを口頭と文書で説明をした。

V. 結果

事例ごとに質的帰納的に分析した。カテゴリーは【】、サブカテゴリーは〔〕で示した。また、「」内は協力者の語りを表し、（）は研究者の補足である。

1. キャリア試行期の看護師Aの事例

1) 事例紹介

X病院に勤務する28歳の看護師Aは看護系大学を卒業後、同病院に就職し、臨床経験は7年目であった。今回が初めての異動で、前部署ではチームリーダーをしていた。インタビューは1回目が異動後4ヶ月で、2回目が異動後6ヶ月であった。

2) 看護師Aが経験した異動の実態

看護師Aが経験した異動について、以下の10のカテゴリーとそれを構成する18のサブカテゴリーが抽出された。

(1) 【異動直後の新部署への批判的な気持ち】

このカテゴリーは、異動直後に前部署と

新部署の業務管理方法の違いを実感し、今までの経験が役に立たないと感じ、新部署に対して抱いた否定的な思いを示している。サブカテゴリーには「職場の変化と戸惑い」、〔前部署に戻りたい気持ち〕があった。

「夜勤の業務とかでも点滴の準備の仕方も違ったり。最終的には一緒になるんですけど、副剤をどこに置くとか、ダブルチェックして、なんか所定の場所に置くとかすごく意味のないことなのにそういうのをやっていた。」「前の病棟で勉強してきたことも今あまり活かせないってこともある。で、物足りなさを感じて戻りたいなっていう気持ちにもなりました。」

(2) 【看護の違いに戸惑いながらも深まる看護観】

このカテゴリーは、前部署と新部署の看護の違いを感じ、戸惑う体験をしながらも特性が異なる部署で働くことで自分の看護観の深まりを経験していることを示している。サブカテゴリーは「前部署と新部署の看護の違いに揺れる自己」、〔看護の違いにより深まる自分の看護観〕であった。

「(新部署は) 退院まで早いので、その辺で、全然関わっていなかったら、もうあつという間に退院したり、どういう看護をしたらいいのかっていう、多分実際あんまり見えてないと思うんですけど。パスに組み込まれているので、看護がちょっと業務化っていうか。」「内科をやって、外科をやって、自分はどういう看護がいいとか、今はやっと見えてきて、少しわかってきて楽しさを覚えてきた段階で。」

(3) 【新部署における自分の立場の難しさと不十分な役割発揮の自覚】

このカテゴリーは、前部署であった自分の立場や役割が異動後に変化し、本来の実力が発揮できないと感じていた経験を示している。サブカテゴリーは、〔新部署での自分の振る舞いの模索〕、〔指導される難しさ〕、

「新しいチームで不十分な役割発揮の自覚」があった。

「自分の知識の浅さっていうのもあるんで、リーダーシップがまだ取れなかったり（中略）メンバーシップっていうところもまだ結構、自分中心で動いているなっていうのがあると思う。」「（自分に）教えるのもきっと難しいんだと思う。（新部署の人は）私がどれ位わかっているかとか、今までどういう看護をしていたかかっていうのも知らないの。」

(4) 【環境変化への適応の必要性の実感】

このカテゴリーは、異動後の適応の必要性を感じたという経験を示している。サブカテゴリーには「環境変化への適応の必要性の実感」があった。

「こういう環境の変化っていうのは、これから色んな所で適応していく上では、必要なのかなとも思っている。」

(5) 【慣れない環境下の役割期待の認識】

このカテゴリーは、異動後の慣れない環境や学んで日が浅い診療科における看護実践であっても、経験年数があるために周囲からの役割期待があることを示している。サブカテゴリーには「新部署からの期待の認識」、「慣れない部署での看護師としての責任」があった。

「わからないって言ってしまえばもう終わりかもしれないんですけど、わからないじゃ済まないなっていうのを感じました。ある程度経験があるので、周りのスタッフもある程度できていると思っています。期待される面もあるし、その辺ですごく責任がやっぱりあるんだなって思っ。」

(6) 【新たな学びの機会と獲得した能力の衰退】

このカテゴリーは、異動によって、今までと異なる診療科で働くことに伴って勉強する機会を得ることができたことや、新たな部署の上司の働き方に触れたことによる学びがあったこと、一方で活用しなくなっ

た知識・技術の衰えについて示している。サブカテゴリーは「新しいことへのチャレンジの機会」、「異なる上司からの学び」、「看護技術の獲得と衰退」であった。

「外科の回診につくと、色んな処置も見れたり、その介助につかなきゃいけなかったり、あとは、リフトバスに入るとか、あまりやったこともないことも経験することができました。」「上の人をみていると、こういうふうリーダーシップをとっているんだろうとか、そういうことで学ぶことがあったと思う。」「どれくらい衰えるかとかっていうのはわからないですけど、ここの環境に慣れてしまっ、今まで気づいていたことが、気づけなくなってしまうたりっていうことがあるんじゃないかっていうのは感じた。」

(7) 【活きる今までの経験】

このカテゴリーは、前部署で培われた経験が新部署でも活きる経験をし、今までの積み重ねに意味を感じた経験を示している。サブカテゴリーは「今までの経験が活きる実感」であった。

「重症の患者さんが準夜勤とかでオペ後帰ってきた時とか（中略）呼吸状態が悪くなくてもあまり動じずにみれるなって。疾患が違ってても対応できるなっていう風に思いました。」

(8) 【4～5ヶ月で慣れた感覚】

このカテゴリーは、異動後の違和感等が4～5か月で消失し、慣れたという感覚に変化した経験を示している。サブカテゴリーは「4～5ヶ月で慣れた感覚」であった。

「今は、大分慣れてしまっ、うーん、慣れてしまっ感覚が麻痺している部分もある。来た時程、違和感とかは無くなったと思う。」

(9) 【漠然とした将来構想】

このカテゴリーは、成長の意思はあるが、将来構想ははっきりしていないことを示し

ている。サブカテゴリーは、〔将来構想は考え中〕、〔どこにも通用する看護師志望〕であった。

「将来のことについては、今は、全然見えないです。このまま継続して、ここの病棟での看護を学んで、ある程度成長したいなって思っています。」「どこでも通用できるような看護師になりたいってのはありました。」

(10) 【今後の進路を考える機会】

このカテゴリーは、異動という出来事が今後の進路を考える機会を与えられたと考えていることを示している。サブカテゴリーは、〔今後の進路を考える機会〕であった。

「自分が今後進むべき道を考えさせてくれる機会じゃないかと思って。」

2. キャリア確立期の看護師Bの事例

1) 事例紹介

X病院に勤務する看護師Bは34歳で、経験年数は14年目であった。短期大学卒業後同病院に就職し、就職後、通信教育で大学を卒業した。今回が2度目の異動であり、1回目の異動は7年前に経験していた。前部署では、異動直前には業務委員をしていたが、チームリーダーに助言するような役割も遂行していた。インタビューは1回目、2回目ともに異動後6か月に実施した。

2) 看護師Bが経験した異動の実態

キャリア確立期にある看護師Bが経験した異動について、以下の8のカテゴリーとそれを構成する14のサブカテゴリーが抽出された。

(1) 【環境と組織文化の違いに対する驚き】

このカテゴリーは、異動したことにより環境が変化した衝撃と組織文化の差を強く感じたことを示している。サブカテゴリーは〔環境の変化と驚き〕、〔質が低いと感じる新部署の看護〕、〔組織文化の差の実感〕であった。

「自分に受持ちが着いたら、受け持ち患者さんの所に行くんですけど、『偉いね、今日は担当でもないのに、そうやって受け持ちと話しているんだ』って（言われて）。え、当たり前じゃないのって思うんだけど、そこを（新部署のスタッフは）そういう風に感じるんだなって。」

(2) 【新部署の看護の理解の不十分さと物足りなさ】

このカテゴリーは、自分が新部署の看護への理解が不十分であることを感じたり、また、物足りなさを感じた経験を示している。サブカテゴリーは〔新部署の看護への理解の不十分さ〕、〔新部署の看護に感じる物足りなさ〕であった。

「この疾患だからこういう関わりが必要っていうか、（診療科の）特殊性っていうか（中略）関わりがいまいちピンとこないんですよ。全員ではないけど、あんまりやっているようには見えない。」「ここ、回転が速いせいなのか、患者さんとじっくり腰を据えて話す機会がなかなか無くて、物足りなさを感じている。」

(3) 【予想可能な将来像】

このカテゴリーは、自分の将来の方向性について大まかに見えていることを示している。サブカテゴリーは、〔専門分野志向はない〕、〔今後は管理職となる予想〕であった。

「今後は副師長とか、師長とかってなりますよね。よっぽど何かない限りは。」「資格を取ったりするのは嫌いじゃないので、取りたいなって風には思うんですけど、だからと言ってどこの専門とか、何がいいとかってというのがなかなか見つからなくて。」

(4) 【新部署における自分の位置・役割の自覚】

このカテゴリーは、異動後の新たな部署における自分の位置、役割について周囲を見ながら認識し、実行に移すことを示している。サブカテゴリーは、〔周囲を見ながら自分の振る舞いを模索〕、〔新部署における

リーダー役割の自覚]であった。

「前にとっていたリーダーシップと同じ方法を実践したからといって、それがこの科のリーダーシップになるとは限らないので、(中略)相手の出方も伺っていかないと。」

(5) 【場の変化に影響を受けない看護観の存在】

このカテゴリーは、前部署とは特性の異なる看護の環境にあっても、自分の看護は揺らぐ展開できていることを示している。サブカテゴリーは、[場が変わっても提供する看護の中身は変わらない]であった。

「私の思う看護は、患者さんとの関わり(中略)、看護技術ができることが増えたからといって看護に違いはないと思う。歳をとって色々な経験をしてきたことが看護の幅を広げてきた。」

(6) 【新たな課題の発見】

このカテゴリーは、異動後の新しい組織において、自分の課題をみつけた経験を示している。サブカテゴリーは、[新たな課題の発見]であった。

「(新部署のスタッフと)同僚として一緒に働いていくわけで、そこでやっぱりいいチームを作っていかなきゃなっていう、共同体で、相手を知るにはそれなりなパワーも使いますし、でも、そういう新たなことにチャレンジするという意味では刺激になりました。」

(7) 【経験の積み重ねが活きる実感と余裕】

このカテゴリーは、今までの看護師としての経験が新たな場でも活きることで、今までの経験に支えられた余裕を示している。サブカテゴリーは、[今までの経験の積み重ねが活きることを実感]、[年齢と経験による余裕]であった。

「なんとなく頭に浮かんで関ることができてっていうのは多分経験的なもので、できてしまうのかもしれない。」「余裕をもって仕事ができるっていうか、それは年齢的な

ものもあるかもしれないんですけど、今は、歳をとって度胸がついたっていうだけかもしれないです。」

(8) 【多部署への適応に対する肯定的評価の認識】

このカテゴリーは、新たな部署で適応してきた経歴に対して肯定的な認識を持っていることを示している。サブカテゴリーは、[多部署への適応に対する肯定的評価の認識]であった。

「それまで経験した科の個数が多ければ多いほどやっぱり、いいなっていうか、優秀と認められる。総合病院で何ヵ所か色々なローテ(異動)して色々な科を経験しているってことは、それなりの知識とか、あと、その科ごとの人間関係とかも成立しているから成り立つことだという風に思われるんじゃないか。」

3. 両看護師が経験した異動における類似点と相違点

2事例のカテゴリーを比較し、類似点と相違点を中心に表に示した。試行期の看護師Aも確立期の看護師Bも共に、部署・環境の変化に対する反応を示し、経験の積み重ねを実感していた。加えて両看護師とも異動に対して肯定的な認識を持っていた。異なっていたのは、新たな部署における自分の役割遂行に対する認識、看護師としての自分とキャリアの認識であった。また、看護師Aからは異動がキャリアに与えた影響についてのカテゴリーが抽出されたが、看護師Bからは抽出されなかった。

VI. 考察

1. 二人の看護師のキャリア発達段階の相違

看護師A(以下A)は、【漠然とした将来構想】をもっており、成長への意思はあるが自分のキャリア志向を定められずに試行錯誤をしている状態にあった。【看護の違いに戸惑いながらも深まる看護観】にあるように、異動により前部署と新部署の看護の特性の差を実感し、今ま

でとは異なる部署で働く中で新たな自分の適性や看護観について深く考える機会となっていた。【新部署における自分の立場の難しさと不十分な役割発揮の自覚】から、異動後、Aは新しい人間関係の中で自分の振る舞いを模索し、今までのような役割を遂行できない経験をしていた。個人が組織に入り、与えられた職務課題や社会的環境に適応し、期待される役割を十分に全うしながら組織目標の達成に貢献できるようになるためには、試行期の課題である自己概念の確立が必要となっている。また、【新たな学びの機会と獲得した能力の衰退】にあるように、Aは異なる部署で働くことが学びの機会となったことを認識しつつも、異動前に獲得した能力の衰退を感じていた。キャリア試行期とは、自分のキャリアの確立前に自分の適性や能力について現実の仕事との中で試行錯誤をする時期であるが、まさにAは、この時期にあると言える。

一方で看護師B（以下B）は、【予想可能な将来像】を既にもっており、自分のキャリアの方向性について試行錯誤はせず、異動後6カ月であっても【新部署における自分の位置・役割の自覚】を持っており、働く世界の中での自分を確立していた。また、【場の変化に影響を受けない看護観の存在】にあるように、これまでの看護実践経験から自分が大切にしたい看護をはっきり言えることができていた。Super²⁰⁾は、キャリア確立期は過去の経験を踏まえ、今後の目標がはっきりしてくる時期としている。このことより、Bはキャリア試行期における発達課題を達成し、現在はその次の段階のキャリア確立期にあると言える。

Aは初めての異動であり、臨床経験も7年目である一方で、Bは2回目の異動で、臨床経験も14年目と経験を重ねていた。この差が二人の発達段階の相違の背景と考えられる。このように両看護師は、異動という経験を経る中で、各々の発達課題を達成し、次の発達段階へと進んでいることが明らかとなった。

2. 両看護師が経験した異動における類似点と相違点

1) 部署・環境の変化に対する反応

先行研究^{12), 13), 14), 15)}と同様に、Aの【異動直後の新部署への批判的な気持ち】とBの【環境と組織文化の違いに対する驚き】にあるように、試行期のAも確立期のBも共に環境と人間関係の変化を強く認識していた。試行期にあるAは、【4～5か月で慣れた感覚】が持ちながらも、【異動直後の新部署への批判的な気持ち】があり、職場の変化と戸惑いを感じ、慣れない場や業務の変化に対する否定的な気持ちを持っていた。確立期にあるBはAとは異なり、初めての異動ではなかったが、同様に【環境と組織文化の違いに対する驚き】を経験し、【新部署の看護の理解の不十分さと物足りなさ】を感じていた。これは、同一病院内の異動であるにも関わらず、部署によって患者の特性が異なることや、関わる専門職者が異なること、および組織文化や価値システムの差の存在²¹⁾が、このような新部署に対する驚きや否定的な反応へ繋がっていたと考えられる。

異動の経験があるBでさえ、異動による職場の変化に対する違和感と驚きは大きいため、この環境変化への対応は看護管理上重要な課題と言える。

2) 経験の積み重ねの実感

試行期のAは、特性の異なる部署での日々の仕事の中で十分実力が発揮できない一方で、【生きる今までの経験】として自分の今まで積み重ねた経験が生きることを実感していた。確立期のBも、【経験の積み重ねが生きる実感と余裕】にみられるように、同様に経験の積み重ねが新たな部署でも生きる実感となっていた。そして、このことが新たな部署の看護実践における自信となり、余裕が生まれていたと考えられる。このように、どちらの看護師も今までの経験が新たな部署においても役に立つことを実感する経験をしてい

た。しかし、Bの方が経験年数も長く、2回目の異動となっていたため、Aにはない余裕が生まれたと考えられる。

3) 新たな部署における役割遂行に対する認識

試行期のAは、異動による環境の変化により【新部署における自分の立場の難しさと不十分な役割発揮の自覚】にみられるように、戸惑う自分をみつめており、十分な能力発揮ができていない状況であった。前部署ではリーダー的な役割も担っていたが、異動後は本来持っている実力の発揮の仕方がわからない状態となっていた。また、【慣れない環境下の役割期待の認識】にあるように、経験年数があるために慣れてない部署においても看護実践能力の発揮を期待されていることを認識しており、看護師としての責任を再確認をしていた。しかし、確立期にあるBは【新部署における自分の位置・役割の自覚】を持っており、新たな部署においても自分の役割を異動後早期に自覚した上で【新たな課題の発見】をし、組織の状況に対応したリーダーシップをとろうと徐々に実行に移していた。Aは自分の適性や能力について仕事との関りにおいて試行錯誤をする時期にあるため、特に新たな環境における組織と自分との関係性を知ることや、役割期待に応えることに戸惑ったと考えられる。両看護師とも異動後4～6か月後であったが、新たな部署における役割遂行においては相違がみられた。

4) 看護師としての自分とキャリアの認識

就職10年前後の時期には仕事上で何を重視するかというキャリア志向が形成される²²⁾が、【漠然とした将来構想】にあるように、試行期にあるAは、経験年数が7年目で具体的な将来構想は未確定であり、看護師としての自分をまだ模索している段階にあった。【新たな学びの機会と獲得した能力の衰退】にあるように、今回の異動により前部署のスタッフとは異なる経験を持つ新部署のスタッフと働くことにより、新たな看護の視点を学

んでいた。【看護の違いに戸惑いながらも深まる看護観】と【今後の進路を考える機会】より、試行期にあるAにとって、今回の異動はキャリア確立の課題に向けた意義のある出来事となっていたと言える。

他方、確立期にあるBは、経験年数14年目で、Aより臨床経験年数が長く、2度目の異動であった。そのため、【経験の積み重ねが活きる実感と余裕】にあるように、今までの看護実践の経験が今後にも活きることを知っており、そのため特性の異なる部署での実践にも余裕を感じていた。また、【場の変化に影響を受けない看護観の存在】があり、環境が変化しても看護師としての自分が揺らぐことがなく、看護師としての価値観も確立していると考えられる。異動後約半年にもかかわらず、Bは、【新部署における自分の位置・役割の自覚】を持っており、看護師としての在り方ではなく、チーム作りなど、組織を動かすための【新たな課題の発見】をしていた。これは、自分の看護観が確立されているために、職業人としての課題が自分の内面ではなく、外の世界、すなわち新しい組織における自分の在り方へと向かっているためではないかと考えられる。このようにAとBのキャリアの意識は発達課題にあるように相違がみられた。

3. 研究の限界

本研究では、キャリア試行期と確立期の看護師1名ずつを対象に事例分析を行ったが、今後は、キャリア発達支援のために、協力者数を増やし、試行期と確立期の看護師の特徴の詳細を明らかにしていくことが課題である。

VII. 結論

1. 異動は、キャリア試行期にある看護師の看護観へ影響を与え、組織における自分の役割を考える機会となっていた一方で、キャリア確立期の看護師へはそのような影響はほとんどみられなかった。

2. 同じ病院内における異動でも、中堅看護師にとっては、職場の変化に対する違和感と驚きが大きいことが明らかとなった。
3. 管理者は中堅看護師のキャリア発達段階を査定し、異動後のキャリア形成に対し、課題に合った個別的な支援をしていく必要がある。

引用文献

- 1) Super, E.D., 1957 / 日本職業指導学会：職業生活の心理学，誠信書房，92-93，東京，1960.
- 2) Hall, D.T. : Careers in Organizations, 47-58, Goodyear Publishing Company, Santa Monica, 1976.
- 3) Schein, E.H. : Career Dynamics Matching Individual and Organizational Needs, 36-48, 210-212, Addison-Wesley Publishing, Massachusetts, 1978.
- 4) 草刈淳子：看護職者のライフコースとキャリア発達に関する実証的研究，看護研究，29(2)，123-138，1996.
- 5) 小山田恭子：我が国の中堅看護師の特性と能力開発手法に関する文献検討，日本看護管理学会誌，13(2)，73-80，2009.
- 6) 辻ちえ，小笠原知枝，竹田千佐子，他：中堅看護師の看護実践能力の発達過程におけるプラトー現象とその要因，日本看護研究学会雑誌，30(5)，27-37，2007.
- 7) 上野貴子，内藤理英，出口昌子，他：経験3年目以上の看護婦・士の臨床実践能力の特徴 第2報，日本看護管理学会誌，5(1)，64-70，2001.
- 8) 佐野明美，平井さよ子，山口桂子：中堅看護師の仕事意欲に関する調査－役割ストレス認知及びその他関連要因との分析－，日本看護研究学会雑誌，29(2)，81-93，2006.
- 9) 佐藤博樹，藤村博之，八代充史：新しい労務管理，40，有斐閣，東京，2007.
- 10) Benner, P., 2001 / 井部俊子，井村真澄，上泉和子：ベナー看護論 達人ナースの卓越性とパワー，18，125-127，医学書院，東京，2005.
- 11) 堀 正士，鈴木利人，白石博康：病院看護職における適応障害について，精神医学，42(6)，611-613，2000.
- 12) 前野加代子，梶原久栄，河村亜希子，他：看護師の配置転換に関する一考察 希望配置群と非希望配置群のストレスに焦点を置いて，北陸公衆衛生学会誌，32(2)，82-85，2006.
- 13) 松浦恒仁，西尾由佳里，澤合史絵，他：女性看護師の異動時におけるストレス因子と勤務属性との関連，富山大学看護学会誌，7(2)，7-13，2008.
- 14) Fujino, M., Nojima, Y. : Effect of Ward Rotation on Subsequent Transition Processes of Japanese Clinical Nurses, Nursing and Health Sciences, 7, 37-44, 2005.
- 15) 加藤綾子：病院内で配置転換を経験した看護婦の職場適応の現状，神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録，26，272-287，2001.
- 16) 見藤隆子，児玉香津子，菱沼典子編：看護学事典，142，日本看護協会出版会，東京，2003.
- 17) 前掲書1)，141-149.
- 18) 同上，163-166.
- 19) 沖中重雄監修：看護学大辞典第三版，1555，メジカルフレンド社，東京，1988.
- 20) 前掲書1)，164.
- 21) Nicholson, N. : A theory of work role transitions, Administrative Science Quarterly, 29(2), 172-191, 1984.
- 22) 平野光俊：キャリアデベロップメント－その心理的ダイナミクス－，153-163，文眞堂，東京，1994.

The Actual State of Ward Rotations on the Mid-level Nurses' Career Development— Case Studies Comparing a Trial Stage Nurse and an Established Stage Nurse—

Yuko YOSHIDA

(Graduate School of Commerce, Otaru University of Commerce)

Sadako YOSHIMURA

Michiko AOYANAGI

Mikiko IWAMOTO

(Faculty of Health Sciences, Hokkaido University)

Abstract

The objective of this study was to clarify the actual situation of two mid-level nurses who are in the Trial stage, the other in the Established stage during ward changes. Investigations were conducted by semi-structured interviews using guidelines for two mid-level nurses. The Trial stage nurse who changed wards described “having critical feelings about the new ward soon after the change,” “puzzling differences between the former and new ward and becoming deep my nursing philosophy,” “being conscious of difficulties from the standpoint of the new ward and not adequately performing my role,” and seven categories. The Established stage nurse who changed wards expressed “surprise at the environment and organizational culture of the ward,” “a predictable image of the future,” “being conscious of my role in the new ward,” and five categories. It became clear that in spite of changing ward in the same hospital, mid-level nurses had sense of incongruity and a big shock. Changing ward affected nursing philosophy of nurse in the Trial and offered the opportunity which she considered her role in organization, however there was not influence for the nurse in Establish stage. It was thought that these depended on difference of the carrier stages of development.

Keywords : case study, ward rotation, career development, Trial stage, Established stage