

体験や経験が看護婦の 自己評価に及ぼす影響について (I)

—自己イメージから—

木村留美子 河田 史宝 津田 朗子 関 秀俊

要 旨

本研究では看護婦の体験や経験がどのように専門職業人の意識を形成しているのか、自己イメージとの関係から調査した。

1. 学習会への参加は20代が最も多く、全体の62.5%を占めていた。
2. 自己イメージの経験年数別比較では30項目中13項目に有意差を認め、経験年数による職業的自己イメージの相違が明らかとなった。
3. 20代と30代以上の2群間で自己イメージの因子構造を比較し、それぞれ6因子を抽出した。その内5因子は共通であった。「力強さ」因子は30代以上で、「誠実さ」因子は20代で有意に高かった。
4. 学習会への参加動機による自己イメージの因子構造の比較からそれぞれ5因子を抽出した。その内の4因子は共通であった。「社交性」「指導力」因子は業務命令により参加した者の得点が有意に高かった。

KEY WORDS

Nurse, Clinical experience, Self-image

はじめに

戦後、我国において保健婦・助産婦・看護婦法が初めて制定された時、看護学は独立教科として打ち出されはしたものの「～科及び看護法」として医学の中に従属して位置づけられた。このことにより、看護業務は診療の介助が中心となり、看護本来の仕事である生活の援助は抜け落ち、その後の看護の発展を遅らせてしまった。しかし、近年では看護職者の活躍の場は病院等の施設内だけにとどまらず、一般家庭、地域、企業へと広がっている。また、産業構造の変化による都会への集中化と農村部における過疎化、国際化、少子少産化、高齢社会といった問題は医療の領域にも変革を迫り看護の質の向上や看護婦の専門職としての意識にもさまざまな変化をもたらしている。特に、近年ではこのような状況を鑑み看護の現場で働く人々の学習意欲は高まり、専門職としての勉強会や看護研究のための学習会が至

るところで行われ、組織社会化過程¹⁾が強力に推し進められている。このような過程の中で、人は職業人としてのキャリアを発達させ、心理的な変化に伴う行動の変容を迫られている^{2・3)}。

そこで、本研究ではこのような過程の中で看護婦としての体験や経験がどのように専門職の意識に影響を及ぼしているのか、自己評価に関する調査を行い、今回は調査の一部である自己イメージの変化を経験年数との関係から報告する。

調査方法

1. 調査は、Osgood, C.E.⁴⁾の考案による Semantic Differential Method (SD法)⁵⁾を用いた。項目は井上・小林ら⁶⁾がパーソナリティの測定に有効であるとし、鹿内ら⁷⁾の31の形容詞対から30項目の形容詞対を用い、「非常によくあてはまる」「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらともいえない」の4段階

表1 対象者の背景

経験年数	3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年～15年未満	15年以上	合計
20代	84名(41.6%)	76名(37.6%)	42名(20.8%)	0名(0.0%)	0名(0.0%)	202名(100.0%)
30代	2名(3.1%)	2名(3.1%)	21名(32.8%)	20名(31.3%)	19名(29.7%)	64名(100.0%)
40代	2名(4.1%)	1名(2.0%)	2名(4.1%)	2名(4.1%)	42名(85.7%)	49名(100.0%)
50代	0名(0.0%)	0名(0.0%)	1名(12.5%)	1名(12.5%)	6名(75.0%)	8名(100.0%)
合計	88名(27.2%)	79名(24.5%)	66名(20.4%)	23名(7.2%)	67名(20.7%)	323名(100.0%)

の評定尺度を設けた(資料1参照)。配点は「どちらともいえない」を中心に4点とし1～7点を配点した。したがって、得点が高いほど形容詞対の左側のイメージが強調され、得点が低いほど形容詞対の右側のイメージが強調されることを示している。

2, 調査時期と対象は, 2000年7月に看護研究の学習会に出席した北陸地区と関東地区の看護婦400

名であり, その内有効回答数は323(80.8%)名であった。

3, 調査結果はパーソナルコンピュータに入力し, SPSS 統計パッケージにより分析を行った。

結果

1, 対象者の背景

対象者の背景は表1に示した。看護研究の学習会への参加者は20代が62.5%, 30代が19.8%, 40代が15.2%, 50代が2.5%と20代が最も多く, 年代が高くなると共に低下していた。臨床経験年数は20代の全員が10年未満, 30代は5～15年と幅広く, 40・50代は15年以上の者が多かった。

2, 経験年数と自己イメージについて

臨床経験年数別に自己イメージ尺度の平均得点を一元位置分散分析により比較し, 表2に示した。理性的, 決断力, 親切的, 無口な, 真面目な, 大らかな, 頼もしい, 細やかな, 誠実な, 指導力のある, 暖かい, 自主的な, 明るい13項目の形容詞対に有意差を認めた。

3, 年代と自己イメージについて

対象者の年代別人数と経験年数の割合を考慮し, 対象者を20代と30代以上に分類し自己イメージの因

資料1

1. 活発な——不活発な
2. 理性的——感情的
3. 決断力のある——決断力のない
4. 親切的な——不親切的な
5. 無口な——おしゃべりな
6. 繊細な——おおまかな
7. 弱い——強い
8. 真面目に——不真面目な
9. 外向的な——内向的な
10. 野暮な——おしゃれな
11. おおらかな——気持ちのこまやかな
12. 野心のある——野心のない
13. 地味な——派手な
14. 家庭的な——非家庭的な
15. 頼もしい——頼りない
16. 細やかな——雑な
17. 誠実な——不誠実な
18. 楽観的な——悲観的な
19. 指導力のある——指導力のない
20. 逞しい——ひ弱な
21. 暖かい——冷たい
22. 意思強固な——意志薄弱な
23. 社交的——非社交的
24. 自主的——依存的
25. 線の太い——線の細い
26. 魅力のある——魅力のない
27. 視野の広い——視野の狭い
28. 明るい——暗い
29. 積極的——消極的
30. 優雅な——粗野な

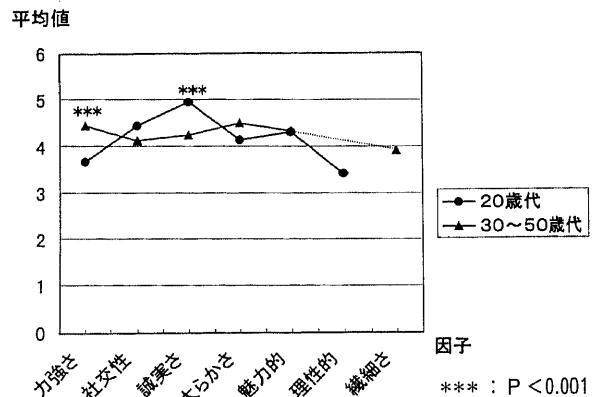


図1 年代別自己イメージの因子の平均得点比較

表2 経験年数別自己イメージ尺度の得点比較

尺度	人数	平均得点(SD)	F 値	有意水準
理性的な	①	88 3.034(1.526)	2.547	0.03947
	②	79 3.190(1.707)		
	③	66 3.000(1.508)		
	④	23 4.043(1.517)		
	⑤	67 3.463(1.587)		
決断力	①	88 3.830(1.747)	3.974	0.00367
	②	79 3.848(1.700)		
	③	66 4.015(1.710)		
	④	23 4.000(1.615)		
	⑤	67 4.806(1.548)		
親切的な	①	88 5.216(1.071)	2.619	0.03509
	②	79 5.241(1.116)		
	③	66 5.000(1.393)		
	④	23 5.261(0.943)		
	⑤	67 5.642(1.155)		
無口な	①	88 3.057(1.674)	2.892	0.02244
	②	79 3.190(1.729)		
	③	66 3.273(1.814)		
	④	23 3.913(1.717)		
	⑤	67 3.896(1.940)		
真面目な	①	88 4.511(1.595)	4.694	0.00108
	②	79 4.873(1.504)		
	③	66 4.773(1.401)		
	④	23 5.391(1.132)		
	⑤	67 5.463(1.418)		
大らかな	①	88 4.784(1.503)	2.508	0.04201
	②	79 4.392(1.664)		
	③	66 4.561(1.634)		
	④	23 3.609(1.713)		
	⑤	67 4.358(1.785)		
頼もしい	①	88 3.670(1.505)	3.375	0.01006
	②	79 3.962(1.579)		
	③	66 3.682(1.559)		
	④	23 4.217(1.559)		
	⑤	67 4.493(1.568)		
細やかな	①	88 3.318(1.534)	4.019	0.0034
	②	79 3.354(1.646)		
	③	66 3.227(1.545)		
	④	23 4.130(1.454)		
	⑤	67 4.090(1.717)		
誠実な	①	88 5.034(1.220)	3.840	0.00461
	②	79 5.468(0.939)		
	③	66 5.015(1.320)		
	④	23 5.478(1.098)		
	⑤	67 5.612(1.171)		
指導力	①	88 3.159(1.405)	8.060	0.00000
	②	79 3.519(1.558)		
	③	66 3.212(1.665)		
	④	23 4.000(1.445)		
	⑤	67 4.418(1.508)		
暖かい	①	88 4.705(1.509)	2.839	0.02446
	②	79 5.228(1.242)		
	③	66 4.788(1.503)		
	④	23 5.087(1.316)		
	⑤	67 5.328(1.274)		
自主的な	①	88 3.682(1.585)	4.247	0.00231
	②	79 3.949(1.637)		
	③	66 3.788(1.754)		
	④	23 4.391(1.467)		
	⑤	67 4.672(1.587)		
明るい	①	88 5.500(1.158)	3.187	0.01378
	②	79 5.608(1.048)		
	③	66 5.061(1.347)		
	④	23 4.913(1.282)		
	⑤	67 5.090(1.571)		

①: 経験年数3年未満 ②: 3年以上5年未満 ③: 5年以上10年未満
④: 10年以上15年未満 ⑤: 15年以上

子分析を行った。20代の分析結果を表3に示し、30～50代の結果を表4に示した。いずれも6因子が抽出され、20代の累積寄与率は55%、30代以上は60%であった。「力強さ」「社交性」「誠実さ」「大らかさ」「魅力的」の5因子は20代と30代以上の両方に共通する因子であった。残る因子は20代が「理性的」、30代以上が「繊細さ」であった。因子の平均得点を比較し図1に示した。「力強さ ($t=4.216, P<0.001$)」「誠実さ ($t=4.427, P<0.001$)」の因子は両群の間に有意差を認めた。

4. 看護研究への参加動機から見た自己イメージの比較

看護研究の学習会へ出席した動機は業務命令と自主参加の2つに分類された。そこで、この分類に基づき自己イメージの尺度を用いて因子分析を行い構造の相違を比較した。結果は表5に示した。業務命令による参加は第1因子が無口、社交的、明るい、外向的から「社交性」、第2因子は自主的な、指導力、頼もしい、決断力等から「指導力」、第3因子は暖かい、家庭的、誠実、親切等から「誠実さ」、第4因子は繊細、大らか、細やか等から「繊細さ」、第5因子は野暮、優雅、理性的等から「理性的」が抽出された。自主参加では、第1因子は自主的な、頼もしい、逞しい、積極的、指導力から「指導力」、第2因子は、誠実、親切、暖かい等から「誠実さ」、第3因子は地味、野暮、外向的等から「社交性」、第4因子は無口、理性的、繊細等から「繊細さ」、第5因子は大らかな、楽観的から「大らかさ」が抽出された。業務命令は累積寄与率が54.51%、自主参加は51.75%であった。5因子のうち4因子は両群に共通であった。因子の平均得点の比較は図2に示した。「社交性 ($t=1.96, P<0.05$)」と「指導力 ($t=2.07, P<0.03$)」は両群の間に有意差を認めた。

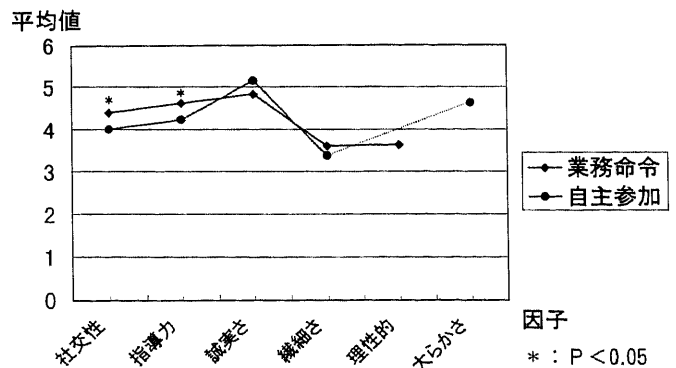


図2 きっかけ別自己イメージの因子の平均得点比較

表3 20歳代の自己イメージの因子分析 (N=202)

	尺 度	因子負荷量	平均値	標準偏差	寄与率
<第1因子>					
自主的な	—— 依存的な	0.7687	3.6898	1.5812	12.1650
指導力のある	—— 指導力のない	0.7147			
頼もしい	—— 頼りない	0.7074			
決断力のある	—— 決断力のない	0.5924			
視野の広い	—— 視野の狭い	0.5908			
<第2因子>					
外交的な	—— 内向的な	-0.7631	4.4657	1.5287	11.6357
社交的	—— 非社交的	-0.7577			
明るい	—— 暗い	-0.6511			
活発な	—— 不活発な	-0.6038			
無口な	—— おしゃべりな	0.5985			
地味な	—— 派手な	0.5483			
<第3因子>					
暖かい	—— 冷たい	0.7737	4.9598	1.3450	10.4719
親切的な	—— 不親切的な	0.7221			
誠実な	—— 不誠実な	0.6884			
家庭的な	—— 非家庭的な	0.6740			
真面目な	—— 不真面目な	0.5133			
<第4因子>					
大らかな	—— 気持ちのこまやかな	0.7650	4.1430	1.6370	7.2648
楽観的な	—— 悲観的な	0.6798			
繊細な	—— おおまかな	-0.6108			
<第5因子>					
意志強固な	—— 意志薄弱な	0.6745	4.3133	1.5197	6.9172
魅力のある	—— 魅力のない	0.6172			
野心のある	—— 野心のない	0.5841			
<第6因子>					
理性的	—— 感情的	0.7195	3.4235	1.492	6.2299
野暮な	—— おしゃれな	-0.6487			
累積寄与率					54.5846

考 察

学習会への参加者は20代、30代に多くみられた。このことは、学生時代に学習した研究の方法論を再度学習し臨床の現場で活かしたいとの意欲の現われと考えられる。また、臨床経験15年以上の参加者も多く、職場における期待感がうかがえる(表1)。経験年数による自己イメージの比較では、親切的な、誠実な、暖かい、明るい項目はどの経験年数でも高得点であった。特に大らかさと明るい項目は経験年数の短い者に高く、親切的な、真面目な、頼もしい、誠実な、暖かい項目は経験年数の長い者に高かった(表2)。したがって、経験年数の短い者は自己イメージを明るく、大らかと捉え、経験年数の長い者は誠実で頼りになる存在として、体験から得られた自信のような自己イメージが形成されていた。全体的には医療サービスを提供する専門職業人に必

要な親切さ、誠実さ、暖かさ、明るさなどの項目が高い得点を得ており、職業適正を示す自己イメージが形成されていた(表2)。このような傾向は、教育の影響も大きく関与し、すでに看護学生のときから他専攻の学生よりも強く意識されており^{8,9)}、就業後もこのような傾向は引き継がれて行くことが明らかとなった。加えて、臨床経験年数15年以上の者には決断力、頼もしさ、指導力、自主性などの得点も高く、経験による自己成長やキャリアに対する周囲の期待に応えようとする自己イメージが形成されていた(表2)。このことは、Super¹⁰⁾が職業心理学の中において自己概念と職業活動とが相互に影響しあう中で個人の職業上の発展(キャリア発達)がなされ、それがまた個人の適応を推し進めるとして適応を促す過程としてみることが出来る。また、20代と30代以上の年代別自己イメージによる因子構

表4 30～50歳代の自己イメージの因子分析 (N=121)

	尺度	因子負荷量	平均値	標準偏差	寄与率
<第1因子>					
弱い	—— 強い	-0.7350	4.4627	1.6119	15.8226
遅しい	—— ひ弱な	0.7201			
自主的な	—— 依存的な	0.7177			
線の太い	—— 線の細い	0.6966			
決断力のある	—— 決断力のない	0.5889			
意志強固な	—— 意志薄弱な	0.5500			
積極的	—— 消極的	0.5456			
活発な	—— 不活発な	0.5418			
頼もしい	—— 頼りない	0.5390			
<第2因子>					
誠実な	—— 不誠実な	0.7920	4.2550	1.4164	10.5074
親切的な	—— 不親切的な	0.7354			
真面目な	—— 不真面目な	0.6597			
暖かい	—— 冷たい	0.6024			
家庭的な	—— 非家庭的な	0.5694			
<第3因子>					
こまやかな	—— 雑な	0.7993	3.9160	1.6635	10.1477
視野の広	—— 視野の狭い	0.6108			
繊細な	—— おおまかな	0.5644			
指導力のある	—— 指導力のない	0.4729			
<第4因子>					
無口な	—— おしゃべりな	-0.8215	4.1410	1.6956	9.6462
社交的	—— 非社交的	0.6037			
外交的	—— 内向的な	0.5915			
理性的	—— 感情的	-0.5700			
明るい	—— 暗い	0.5606			
<第5因子>					
野暮な	—— おしゃれな	0.7845	4.3360	1.4675	7.6018
優雅な	—— 粗野な	-0.6604			
魅力のある	—— 魅力のない	-0.5065			
地味な	—— 派手な	0.5004			
<第6因子>					
大らかな	—— 気持ちのこまやかな	0.8551	4.5040	1.7275	5.9502
楽観的な	—— 悲観的な	0.6356			
累積寄与率					59.685

造の比較では6因子が抽出され、その内5因子は共通因子であり、看護の専門職者には「力強さ」「社交性」「誠実さ」「大らかさ」「魅力的」「理性的」「繊細さ」などの因子構造が示された。また、「力強さ」は30代以上に高く、「誠実さ」は20代に高く(図1)、年代間の相違が確認された。参加動機による自己イメージの因子構造の比較では「社交性」「指導力」「誠実さ」「繊細さ」が両群に共通な因子で、残る因子は業務命令が「理性的」、自主参加が「大らかさ」のそれぞれ5因子であった(表4)。このように因子構造の比較からは多少の相違はみられたが、因子の得点比較では「社交性」「指導力」の

両方に業務例命令で参加した者の因子得点が有意に高く、業務命令による参加者の自己評価の方が高いことを示唆していた(図2)。

まとめ

以上述べてきたように臨床経験の年数や生活歴である年齢によっても自己イメージは変化する。これは、学生が職業教育の中で理想的な状況を提示さず自己期待の中で就職し現実とのギャップに直面することで失望感を抱き、その後自己変革と自己の再構築を図り徐々に社会の期待と自分自身の価値観の中で職業適性や職業自己イメージを発展させる、その

表5 看護研究に対する学習動機からみた自己イメージの因子比較

業務命令による参加 (n=98)				自主参加(n=203)			
	因子負荷量	平均得点	標準偏差		因子負荷量	平均得点	標準偏差
<第1因子>				<第1因子>			
無口な	-0.8518	4.412	1.672	自主的な	0.7686	4.241	1.601
社交的な	0.7690			頼もしい	0.6851		
明るい	0.7639			逞しい	0.6748		
外向的な	0.7471			積極的な	0.6718		
積極的な	0.6765			指導力のある	0.6527		
活発な	0.6268			決断力のある	0.6121		
<第2因子>				<第2因子>			
自主的な	-0.6677	4.630	1.874	視野の広い	0.5843		
指導力のある	-0.6647			活発な	0.5846		
頼もしい	-0.6615			弱い	-0.5680		
決断力のある	-0.6543			<第2因子>			
意思強固な	-0.5923			誠実な	0.7595	5.157	1.333
線の太い	-0.5524			親切的な	0.7566		
弱い	0.5346			暖かい	0.7014		
魅力のある	-0.5059			真面目な	0.5957		
<第3因子>				<第3因子>			
暖かい	-0.7350	4.833	1.446	地味な	0.7479	4.021	1.530
家庭的な	-0.7191			野暮な	0.6757		
誠実な	-0.6903			外向的な	-0.4815		
親切的な	-0.6849			優雅な	-0.4657		
真面目な	-0.5066			野心的な	-0.4562		
<第4因子>				<第4因子>			
繊細な	0.7655	3.605	1.662	無口な	-0.6185	3.377	1.685
大らかな	-0.7498			理性的な	-0.6062		
細やかな	0.6527			繊細な	-0.5213		
<第5因子>				<第5因子>			
野暮な	-0.7915	3.633	1.495	大らかな	0.8406	4.624	1.684
優雅な	0.5980			楽観的な	0.6670		
理性的な	0.5793						
累積寄与率	54.5148				51.7513		

過程を映し出したものといえる。このような過程の中で生じる破綻を最小限にとどめるような社会的支援も我々の役割と考える。そして、今後このような影響因子を調査する研究では縦断的な資料の蓄積が必要であると考える。

文 献

- 1) 若林 満 他：キャリア発達と職業自己像—女性専門職の場合—, 名古屋大学教育学部紀要, 29: 137-155, 1982.
- 2) Graen, G.B.: Role-making processes within complex organizations. In M.D. Dnunnette (ed.), Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally, 1976
- 3) Wanous, J.P.: Organizational entry: Recruitment, selection, and socialization of newcomers. Reading Mass.: Addison-Wesley, 1980.
- 4) Osgood, C.E, et al.: The Measurement of Meaning Univ. of Illinois's Press. Urbana, 1957.
- 5) 岩下豊彦: SD法によるイメージの測定. その理解と実施の手引き, 川島書店, 1983.
- 6) 井上正明・小林利宣: 評価技法としてのSD法の意義とその用い方(その2)—形容詞対の尺度構成の方法—, 指導と評価, 31(10): 41-44, 1985.
- 7) 鹿内啓子 他: 女子大生の社会的・職業的役割意識の形成過程に関する研究—性役割タイプと自己能力を中心として—, 名古屋大学教育学部紀要, 29: 101-136, 1982.
- 8) 若林 満 他: 職業レディネスと職業選択の構造—保育系, 看護系, 人文短大生における自己概念と職業意識との関連—. 名古屋大学教育学部紀要, 30: 63-98, 1983.
- 9) 木村留美子 他: 現在の Attachment である Internal Working Model (IWM) と職業指向の関係について. 母性衛生, 41(1): 11-15, 2000.
- 10) Super, D.E.: The psychology of careers. New York: Harper. 1957. 日本職業訓練協会訳: 職業生活の心理学. 誠心書房. 1960.

The influence of experience on nurse self-evaluation, in the context of self-image (Part1)

Rumiko Kimura, Hitomi Kawata, Akiko Tsuda, Hidetoshi Seki

ABSTRACT

The present research deals with the way in professional consciousness of the nurse is structured, relative to experience and self-image awareness.

1, Subjects who participated in the study were mostly in their 20's, about 62.5% of the entire group.

2, From among 30 items there was a clear difference recognized for 13 items in self-image comparison based on experience.

3, For self-image factor analysis comparison, 6 factors were selected for the age group between 20 and over 30 years of age. From among the 6, 5 factors showed concordance. The "strength" factor for the age 30 group and the "sincerity" factor for the over 20 age group showed high concordance.

4, For the subjects of the study, there was a difference recognized in the self-image structure factor comparison relative to participant motivation, 5 factors were selected. Among there 5, 4 factors showed concordance. The "sociability" and "leadership" factors showed high evaluations based on motivation by orders from direct superiors.