

【研究資料】

看護専門学校学生の職業的使命感形成過程に関する経時的研究 (1) —— 働く人のモデルの有無と職業的使命感の関係 ——

金城 亮, 高良 美樹

Longitudinal Study on the Process of Forming a Sense of Professional Mission among Nursing School Students —— Relationship between the Presence or Absence of a Worker Model and a Sense of Professional Mission ——

KINJO Akira, TAKARA Miki

要旨

本研究は看護専門学校に通う学生を対象に、3年間に渡って実施される経時的研究の第1次調査に関する第1報である。本報告では、第1次調査の対象者のうち2021年8月までに回収された137人の看護専門学校1年生の回答について、職業人モデルの有無と職業的使命感との関連を中心に予備的な分析を実施した結果を報告する。働く人のモデルの有無を尋ねたところ、137人の看護専門学校1年生のうち92人(67%)が働く人のモデルを持っており、身近な親族を職業人モデルとする割合は、比較対象群とした大学1年次より相対的に高いことが示された。働く人のモデルの有無別に、職業的使命感の3つの下位尺度、すなわち職務的自尊心、職能的自尊心、天職観の得点を比較したところ、働く人のモデル有り群ではモデル無し群に比べて天職観が有意に高いことが示された。職業的使命感の各下位尺度と看護職に関心を持ったきっかけに関する相関分析では、自身や家族の入院をきっかけに看護職への関心を高めた者ほど、職業的使命感の得点が高いことが明らかになった。さらに職業的使命感の各下位尺度と看護職を志望する理由との相関では、看護職への憧れや夢があること、また看護職・看護学に関心があることを志望動機とする者ほど職業的使命感の得点が高い傾向が示された。

キーワード：職業的使命感、働く人のモデル、看護職への関心、看護職への志望動機

I. 背景

岡本・堀・鎌田・下村(2006)は、企業・組織の安全性、倫理性、社会性に関わる従業員の特性として職業的使命感に着目し、「さまざまな職業のさまざまな人たちが、それぞれの持ち場と役割に応じて、自分の貢献と責任を内面化」したものが職業的使命感であるとしている。すなわち、職務上の責任および社会的貢献の認知が高く、高度な技能や専門知識が求められ、また、それらの職務特性によって職務従事者が自身の職業に高い自尊心を形成している場合ほど職業的使命感は高揚すると考えられる。

堀・鎌田・岡本(2005)は職業的使命感に関する実証的研究の対象者として消防士を選択し調査・分析をお

こなっている。結果として、職務的自尊心が高く天職観が強い消防士ほど、個人的・組織的違反の経験が少なく、自分の職業を社会的に責任が高いとイメージしている者ほど生きがい感も高い傾向があることを示している。

しかしながら、上述の研究では主として職業的自尊心と組織的・個人的違反との関係に主眼が置かれている。同様に、原子力関連職種の職業的自尊心と職業イメージを検討した王・岡部(2014, 2015)の研究、職業的自尊心と安全行動および組織的公正との関連を検討した大谷・芳賀(2017)の研究などがあるが、いずれも職業的自尊心あるいは使命感がどのような経緯を経て醸成されてきたのかについては検討されていない。また異なる職種間での職業的使命感の様態比較をおこなった研究も少ない。

金城（2008）は、沖縄県の公立学校教諭113名および4つの総合病院勤務の看護師279名から得た職業的使命感に関する調査データを集計して以下の分析をおこなっている。

まず職業的使命感に関する仮説モデルを検証するため共分散構造分析を実施した結果、次の4点が示唆された。①職業的使命感は職務的自尊心、職能的自尊心、天職観より構成されている。このうち職務的自尊心は「自分の職業が人々の役に立っているか」、「自分の職業が人に喜んでもらえるか」等の尺度項目で構成され、自分の職業・職務内容に対する全般的な誇り、また職務の社会的評価の高さに基づく主観的な職業威信といえる概念である。職能的自尊心は「自分の職業は訓練が重要である」、「自分の職業は研修・学習が必要である」等の個人的技能や高度専門性の必要を根拠とする誇りを指す。天職観は「生まれ変わっても同じ職業に就きたい」、「自分の職業は尊い使命を持っている」等の職業とその人の人生が一体化したような感覚および職業に対する情緒的に強い関与からなる（岡本・堀・鎌田・下村、2006に基づく）。②年齢や勤続年数などキャリアを重ねることによって、職業的使命感は影響を受ける。しかしながら、教育職・看護職で要因個別の相関をみると、それらは直線的な関係とはいえ、キャリア形成過程での体験によって職業的使命感が高揚されることも低減されることもあり得る。③自らの職業について社会的貢献度を高く評価し、ネガティブなイメージを持たない者ほど職業的使命感が高い。④職業的使命感が高い者ほど仕事に生きがいを感じ、職務上の満足や意欲が高い。

次に職業的使命感の3つの下位尺度について教育職と看護職を比較したところ、両職種とも高い値を示したが、職務の社会的評価の高さに依拠する職務的自尊心の得点では教育職が看護職に比べて有意に高く、一方、個人的技能や高度な専門性の必要を根拠とする職能的自尊心の得点では看護職が教育職に比べて有意に高い結果となった。さらに教育職は看護職に比べ、天職観が有意に高いことも示された。

金城（2008）の報告では、学校教諭に比べて看護職者の職能的自尊心が相対的に高いことが示された。看護職者における職能的自尊心は、病院等での臨地実習を含む看護教育の課程でのスキル向上と専門職資格の取得を経て高揚すると考えられる。本研究では、看護専門学校において教育課程と連携した経時的な調査をおこなうことによって、職能的自尊心を含む職業的使命感の形成過程を追跡検討する。

II. 研究目的

看護専門学校に通う看護職志望者を対象に、在学中3年間の追跡調査を実施し、職業的使命感の経時的变化を測定する。本研究の主たる目的は以下の4点である。

- ① 職業的使命感の構成因子と考えられる職務的自尊心・職能的自尊心・天職観が、それぞれ学年進行に伴い経時的にどのように変化するか確認する。
- ② 職業人モデルの有無が、職務への志向性や職業的使命感に及ぼす影響について検討する。
- ③ RJP (Realistic Job Preview) の観点から、学年進行と共に高度化する臨地（病院）実習等の職場体験の成果認知および仕事への動機づけと、職業的使命感との関連を分析する。RJPとは入社前に仕事に触れる機会を設け、ありのままの現実を伝える取り組みを指す（Premack & Wanous, 1985）。職場体験やインターンシップが相当し、自分がその仕事に向いているかを改めて考えるセルフ・スクリーニング効果、事前に仕事の辛い面を伝えて過剰な期待をさせないワクチン効果、困難を承知でその仕事をやり遂げたいという欲求を醸成するコミットメント効果が期待される。本研究では、臨地（病院）実習等の職場体験を看護職志望者におけるRJPプログラムと位置づける。
- ④ 入学年次と卒業年次において時間的展望を測定し、職業的使命感の変化が自己の将来に対する時間的展望に及ぼす影響を検討する。

調査対象者を看護専門学校生とした理由は、職業選択が早期完了的であり希望する職種への就職率が高いことが挙げられる。また、看護系4年制大学ではなく3年課程の専門学校を対象とする理由は、離職後の再就職希望率の差違（水流・中西・瀬尾・田村・吉永、1996）による。病院における新卒採用者の離職率は全国平均7.8%、沖縄県3.2%（日本看護協会、2020）と低い状況にあるが、水流ら（1996）の研究では20～30代でいったん離職した看護職者の再就職希望率が専門学校卒者と大卒者で異なり、大学における看護基礎教育が専門学校に比べて職業定着率を増加させていると指摘している。看護専門学校の教育課程においては、就職後に出産・育児等で一時的に離職しても再就職して働き続けるような、看護職へのコミットメントの高い人材育成が課題といえ、高度な職業的使命感の醸成がその解決策の1つになり得るだろう。このような問題意識のもとに本研究を企画した。

上述の職業的使命感関連尺度による調査に加えて、本研究では看護専門学校生の「時間的展望」（白井、1997；白井、2001）についても測定をおこなう。「時間的展望」とは、ある時点における個人の心理的過去およ

び未来についての見解の総体として定義される（白井，1997；白井，2001）。過去を意味づけ、未来の目標に支えられつつ、リアルな現実の直視が可能となる。コロナ禍が人類共通の脅威となり、時間的に近接した未来すら不明瞭な現状において、その最前線で職務に従事する看護職者になるための進路決定を青年がおこなうためには、自身についての時間的展望が確立されていることが必要となる。このことが本研究において時間的展望体験尺度を含めた理由である。

本報告では、主として上述の目的②に関わる予備的な比較分析をおこなった結果を報告する。

III. 方法

1. 研究期間：2021年度7月～10月：第1次調査

2021年度後期（臨地実習後）：第2次調査

2022年度後期（臨地実習後）：第3次調査

2023年度後期（臨地実習後）：第4次調査

2. 研究対象：〇県内の看護専門学校3校に通う2021年度入学生を対象とする。うち2校には第1次調査として2021年7月に質問紙を配布し、137人（女性107人、男性29人、不明・無回答1人）の回答を得た。残る1校については後学期の授業開始後、10月中旬に調査依頼をおこない10月下旬に質問紙を配布した。

3. 依頼方法：看護専門学校2021年度入学生を対象に研究者が主旨説明をおこない、同意を得られた者を対象に回答協力を依頼した。調査時には質問紙と回答同意撤回書を封筒に入れて配布し、対象者には回答後に質問紙を封筒に入れて施設内の回収箱へ提出してもらった。回答同意撤回書については、同意撤回の意思が生じた際に、看護学校事務局を通じて提出して欲しい旨を説明した。

4. 調査項目

各調査で使用する主な指標・尺度は下記の通り。

- a. 対象者の属性測定項目（第1次～第4次調査共通）
- b. 職業的使命感尺度（職務的自尊心・職能的自尊心・天職観、各10項目）（第1次～第4次共通）
- c. 追跡調査のためのマッチング・タグコード（第1次～第4次調査共通）

本研究では、各調査の回答を無記名とするかわりに、生まれ月（2桁）と携帯電話番号の下3桁（電話番号が変更になった場合でも、第1次調査で記入した番号を以後の調査でも記入）を組み合わせたマッチング・タグを回答者に記入してもらうことで、繰り返し調査における測定値の照合を図る。

- d. 職業人モデルの有無および内容（第1次調査）
- e. 看護職に関心を持ったきっかけと看護職への志

望動機（第1次調査）

- f. 時間的展望尺度（第1次・第4次調査）
- g. 臨地実習の成果に関する自己評価・自己効力感（第2次～第4次調査）
- h. 国家試験合格および仕事への動機づけ（第3次・第4次調査）

本論では上記の測定項目のうち、b, d, eについての予備的分析の結果を報告する。

5. 本論で使用する尺度・項目

1) 職業的使命感尺度

<職務的自尊心>

- ・看護職は、人から感謝される
 - ・看護職には、やりがいがある
 - ・看護職は、人々の役に立っている など計10項目
- ##### <職能的自尊心>

- ・看護職には、専門的な資格が必要である
- ・看護職は、日々技能向上に努めることが重要である
- ・看護職は、自分で納得のいく働きができる など計10項目

<天職観>

- ・看護職という仕事は、尊い使命を持っている
- ・自分にとって、看護職という仕事は不向きである*
- ・看護職という仕事に就くために、私は生まれてきた など計10項目

(*印は逆転項目)

以上、30項目について「1 あてはまらない」から「4 あてはまる」までの4件法で評定させた。

2) 職業人モデルの有無および内容

「あなたには『将来こんなふうになりたい』という『働く人のモデル』がいますか（看護学校入学以前から継続している場合も含む）」という設問に対し、「働く人のモデル」が「いる」と答えた者には「働く人のモデル」として下記リストのうち最も影響を受けた人物を1人選択させた。

- | | | |
|------------------|---------|------|
| 1 教師 | 2 父親 | 3 母親 |
| 4 兄弟・姉妹 | 5 親戚 | 6 友人 |
| 7 友人の親、兄弟 | 8 学校の先輩 | |
| 9 親の知り合い | 10 近所の人 | |
| 11 小説やドラマなどの登場人物 | | |
| 12 その他（ ） | | |

さらに選択した「働く人のモデル」の職業についても具体的に記述させた。

3) 看護職に関心を持ったきっかけと看護職への志望動機

<看護職に関心を持つようになったきっかけ>

- | |
|---------------|
| 1 自身や家族の入院 |
| 2 ボランティアや職業体験 |
| 3 身近な医療職者の影響 |

- 4 他者からの勧め
- 5 職業適性検査の結果
- 6 その他 ()

以上6項目のうち「6 その他」を除く5項目について「1 あてはまらない」～「4 あてはまる」までの4件法で評定させた結果を分析に用いた。

＜看護職になろうと思う理由・動機＞

- 1 資格が取得できて就職に有利だから
- 2 生涯働けて収入が安定しているから
- 3 看護職・看護学に関心があるから
- 4 人の世話をしたりコミュニケーションをとることが好きだから
- 5 看護職への憧れ・夢があるから

以上5項目について「1 あてはまらない」～「4 あてはまる」までの4件法で評定させた。

6. 研究に係る倫理的配慮

研究のプロセス全般を通じて、研究対象者の権利が擁護されるように、常に対象者の意思を確認する。また、研究成果の公表に際しても個人や施設が特定されないように十分に配慮する。第1次調査に先立って、対象機関となる各看護専門学校を訪問し、口頭説明に加え依頼文書を用いて研究協力依頼をおこない、学校長の同意承諾を得た。第1次調査実施の際、調査対象者には調査への協力は自由意思によるものであること、無記名にて回答を求め、協力の有無により成績評価等において不利益を被ることがないこと、答えたくない質問には回答しなくても良いことを質問紙の書面ならびに口頭にて説明した。また対象者には質問紙への回答記入と提出を以て、本研究への同意を得たものと解釈する旨を説明し同意を得たが、調査回答後にも調査協力への同意を撤回できることを併せて説明した。

調査実施後に「回答同意撤回書」が提出された場合には、撤回書に記載されたマッチング・タグを確認し撤回希望データの削除をおこなう。

7. 研究倫理審査手続き

2021年度より本研究の第1次調査に着手した。2021年4月に研究代表者が所属する大学へ研究計画を提出し研究倫理審査を受審、2021年7月に認可を取得した（承認番号：2021-003-1）。

IV. 結果と考察

1. 対象者の属性

○県内の看護専門学校3校に通う2021年度入学生を対象とした。本論では2021年8月までに回答を得た2校137人（女性107人、男性29人、不明・無回答1人）のデータについて予備的分析をおこなった結果を報告する。働

く人のモデルに関する分析では、比較対照群として、同時期に大学生を対象に実施した高良・金城（2022）の調査から2021年度1年次学生103人（女性66人、男性35人、無回答2人）のデータを抽出して使用した。

看護学校1年生の平均年齢は20.13歳（SD=4.71；年齢範囲18歳～50歳）、大学1年次の平均年齢は18.54歳（SD=0.61；年齢範囲18歳～21歳）であった。

看護学校1年生の平均年齢が大学1年次より高い結果となっているが、看護学校1年生には22歳以上の者が17名含まれていた。また、性別構成では看護学校1年生のほうが大学1年次よりも女性の比率が高い。さらに自由記述において、セカンドキャリアとして看護学を学び始めたと推測される者が7名含まれていた。そのため、以下の分析における大学生1年次と看護学校1年生の比較では、学校種別の効果に対して、年齢、性別、セカンドキャリアなどの効果が交絡している可能性を考慮する必要がある。今後、残る看護学校1校の調査データを追加して分析する際には、これら交絡の可能性のある要因の統制を試みた上で再分析をおこないたい。

2. 働く人のモデルに関する看護学生と大学生の比較

Table.1-1に働く人のモデルの有無についての看護学校1年生と大学1年次を比較した結果を示す。看護学校1年生では働く人のモデル有りと答えた者の割合が137人中92人（67%）であり、大学1年次でモデル有りとした者の割合103人中48人（47%）に比べて相対的に多い結果となった（ $\chi^2=10.217$, $p=0.001$ (<.01)）。

Table.1-1 働く人のモデル有無についての看護学生・大学生比較

所 属	統計量	働く人のモデル		合 計
		モデル有り	モデル無し	
看護学校1年生	度数	92	45	137
	割合 (%)	67%	33%	100%
大学1年次*	度数	48	55	103
	割合 (%)	47%	53%	100%
合 計	度数	140	100	240
	割合 (%)	58%	42%	100%

$\chi^2=10.217$ $p=0.001$ (<.01)

*大学1年次のデータは高良・金城（2022）に基づく

職業人モデルとなった人物の内訳をTable.1-2に示す。看護学校1年生では働く人のモデルを「母親」とした者が最も多く（21人）、ついで「その他」（20人）、「小説やドラマなどの登場人物」（11人）となっている。大学1年次では「教師」（11人）、「小説やドラマなどの登場人物」（11人）を選ぶ者が多い結果となった。大学生で「母親」をあげた者は9人だった。

Table.1-2 モデルの種類についての看護学生・大学生比較

モデルの種類	看護学校1年生	大学1年次*	合計
	モデル有り	モデル有り	
母親	21	9	30
小説やドラマなどの登場人物	11	11	22
教師	5	11	16
父親	4	5	9
親戚	8	0	8
兄弟・姉妹	4	3	7
友人	3	0	3
学校の先輩	2	0	2
親の知り合い	2	0	2
その他	20	8	28
無答	12	1	13
合計	92	48	140

*大学1年次のデータは高良・金城（2022）に基づく

次に、働く人のモデルを両親、親戚、兄弟・姉妹などの「親族」と「その他」に区分し（無答を除く）、これにモデル無しを含めて看護学校1年生と大学1年次で比較した。Table.1-3に示すように、看護学校1年生と大学1年次では「親族モデル」、「その他モデル」、「モデル無し」の3カテゴリへの回答傾向が異なることが示された（ $\chi^2=8.479$, $p=0.014$ ($<.05$)). 調整済み残差を用いた残差分析では、看護学校1年生が大学1年次に比べ「親族モデル」を持つ割合が有意に高く（ $p=0.021$ ($<.05$)), また大学1年次が看護学校1年生に比べ「モデル無し」と回答する割合が有意に高い（ $p=0.007$ ($<.01$)) ことが

明らかになった。「その他モデル」では両群間に差は認められなかった（ $p=0.424$ (n.s.)).

以上の結果から、看護学校1年生は大学1年次と比較して、働く人のモデルを持つ者の割合が高く、またその中で身近な親族をモデルとする割合が大学1年次に比して高いことが示された。

さらに、看護学校1年生に働く人のモデルとなった人物の実際の職業を記述してもらった結果、回答者85人中、看護師・医師などの医療関連職種をあげた者が75人（88%）であった。これらの結果からも、職業人モデルを持っている看護学校1年生の多くは、看護・医療従事者をモデルとして職務イメージを形成していることが示唆された。

3. 職業的使命感の尺度構成と信頼性

職業的使命感は、職務的自尊心（10項目）と職能的自尊心（10項目）、さらに天職観（10項目）の3つの下位尺度で構成される。このうち、職務的自尊心尺度と職能的自尊心尺度は相互に関連し、質問紙においても項目を混在させて実施していることから、因子分析によって因子構造を明確にしたい。しかしながら、本論では調査対象者の一部のデータを用いた予備的分析であることから因子分析はおこなわず、アприオリに設定した各尺度10項目による信頼性分析をおこなった。クロンバックの α 係数を算出したところ、職務的自尊心尺度10項目の信頼性係数は $\alpha=.876$ 、職能的自尊心尺度10項目では $\alpha=.900$ 、天職観尺度10項目では $\alpha=.859$ となった。3尺度とも十分な信頼性が確保されたものと判断し、それぞれ10項目の得点の総和を算出して、職務的自尊心尺度得点（ $M=35.83$, $SD=4.28$ ）、職能的自尊心尺度得点（ $M=38.08$, $SD=3.47$ ）、天職観尺度得点（ $M=26.43$,

Table.1-3 働く人のモデル種別についての看護学生・大学生比較

所 属	統計量	働く人のモデル			合 計
		親族モデル	その他モデル	モデル無し	
看護学校1年生	度数	37	43	45	125
	期待度数	30	40	55	125
	割合 (%)	30%	34%	36%	100%
	調整済み残差	2.3	0.8	-2.7	
大学1年次*	度数	17	30	55	102
	期待度数	24	33	45	102
	割合 (%)	17%	29%	54%	100%
	調整済み残差	-2.3	-0.8	2.7	
合計	度数	54	73	100	227
	期待度数	54	73	100	227
	割合 (%)	24%	32%	44%	100%

$\chi^2=8.479$ $p=0.014$ ($<.05$)

*大学1年次のデータは高良・金城（2022）に基づく

SD=5.86)とした。各尺度とも得点範囲が10~40点であることから、職業的な自尊心尺度、特に職能的自尊心尺度の得点では天上効果が懸念される。一方で、専門教育や技能訓練をほとんど受けていない1年生前期の段階における回答結果であることを考慮すると、この高得点は経験的事実というより理想化された印象に基づく評定であることに起因すると考えられる。

今後は、残る1校のデータを加えて第1次調査の結果を再集計するとともに、因子分析による尺度構成をおこないたい。さらに3年間に渡る経年比較を実施することによって、職業的使命感に係る各尺度の得点が看護教育や臨地(病院)実習等の実践経験を経て、どのように変化していくのかを検討する。

4. 働く人のモデル有無別にみた看護学校1年生の職業的使命感

看護学校1年生の働く人のモデル有無別にみた職業的使命感3尺度得点の平均値ならびにt検定の結果をTable.2-1に示した。

働く人のモデル有りとした者においてモデル無しの方に比べて、職業的使命感3尺度の平均点が相対的に高くなっているが、統計的にみて有意な差が見られたのは、

天職観得点 ($t(132)=2.556, p=.012 (<.05), d=.474$)のみであり、働く人のモデルを持っている者 ($M=27.31$)はモデルを持っていない者 ($M=24.61$)に比べて、看護職を天職であると認識している傾向が有意に高いことが示された。先述したように、働く人のモデルの職業を具体的に記述してもらったところ、看護学校1年生の回答者85人のうち75人(88%)が看護・医療従事者をあげていたことを考慮すると、1年生段階で看護・医療従事者の職業人モデルを持っている者は、そうでない者に比べて、看護職への自己の適性について自信を持っていることが示唆される。

5. 職業的使命感と看護職に関心を持ったきっかけおよび志望理由・動機との相関

看護職に関心を持つようになったきっかけに関する設問では、「1 自身や家族の入院」「2 ボランティアや職業体験」「3 身近な医療職者の影響」「4 他者からの勧め」「5 職業適性検査の結果」の5項目について、それぞれあてはまる程度を1~4の4段階で評定を求めた。これらの得点と職業的使命感の3つの下位尺度との相関を算出した結果をTable.3-1に示す。

Table.2-1 働く人のモデル有無別にみた職業的使命感3尺度の平均値

職業的使命感 下位尺度	統計量	看護学校1年生		t検定
		モデル有り	モデル無し	
職務的自尊心	平均値	35.97	35.52	$t(131)=0.554$
	SD	(4.35)	(4.15)	$p=.581$ (n.s.)
	度数	91	42	$d=0.106$
職能的自尊心	平均値	38.28	37.66	$t(134)=0.979$
	SD	(3.52)	(3.37)	$p=.329$ (n.s.)
	度数	92	44	$d=0.180$
天職観	平均値	27.31	24.61	$t(132)=2.556$
	SD	(5.81)	(5.59)	$p=.012 (<.05)$
	度数	90	44	$d=0.474$

Table.3-1 職業的使命感3尺度と看護職に関心を持ったきっかけ項目との相関

職業的使命感 下位尺度	統計量	看護職に関心を持ったきっかけ				
		1 自身や家族の入院	2 ボランティアや職業体験	3 身近な医療職者の影響	4 他者からの勧め	5 職業適性検査の結果
職務的自尊心	r (Pearson)	0.284**	0.084	-0.004	0.004	-0.097
	度数	129	126	130	128	126
職能的自尊心	r (Pearson)	0.201*	-0.064	-0.098	-0.098	-0.137
	度数	132	129	133	131	129
天職観	r (Pearson)	0.254**	0.094	0.131	0.031	0.133
	度数	130	127	131	129	127

** 相関係数は1%水準で有意 (両側)

* 相関係数は5%水準で有意 (両側)

Table.3-2 職業的使命感3尺度と看護職を志望する理由・動機項目との相関

職業的使命感 下位尺度		看護職を志望する理由・動機				
		1 資格が取得できて就職に有利だから	2 生涯働いて収入が安定しているから	3 看護職・看護学に関心があるから	4 人の世話をしたりコミュニケーションをとることが好きだから	5 看護職への憧れ・夢があるから
職務的自尊心	<i>r</i> (Pearson)	0.063	0.157	0.212*	0.078	0.277**
	度数	131	133	132	132	133
職能的自尊心	<i>r</i> (Pearson)	0.099	0.121	0.105	-0.016	0.180*
	度数	134	136	135	135	136
天職観	<i>r</i> (Pearson)	-0.145	-0.104	0.551**	0.475**	0.594**
	度数	132	134	133	133	134

** 相関係数は1%水準で有意（両側）

* 相関係数は5%水準で有意（両側）

その結果、「1 自身や家族の入院」が職務的自尊心 ($r=.284, p<.01$)、職能的自尊心 ($r=.201, p<.05$)、天職観 ($r=.254, p<.01$) のいずれとも有意な正の相関を示しており、自身や家族の入院をきっかけとして看護職に関心を高めた者ほど職業的使命感の得点が高くなっていることが示された。その他のきっかけ項目では職業的使命感下位3尺度との相関は認められなかった。

次に、看護職を志望する理由・動機についても同様の相関分析をおこなった。看護職を志望する理由・動機として設けた「1 資格が取得できて就職に有利だから」「2 生涯働いて収入が安定しているから」「3 看護職・看護学に関心があるから」「4 人の世話をしたりコミュニケーションをとることが好きだから」「5 看護職への憧れ・夢があるから」の5項目について、あてはまる程度を1～4の4段階で評定させた。これらの得点と職業的使命感の3つの下位尺度との相関を算出した結果をTable.3-2に示す。

看護職を志望する理由・動機では「5 看護職への憧れ・夢があるから」が職業的使命感の3つの下位尺度である職務的自尊心 ($r=.277, p<.01$)、職能的自尊心 ($r=.180, p<.05$)、天職観 ($r=.594, p<.01$) の全てと有意な正の相関を示しており、看護職への憧れや夢を抱いている者ほど職業的使命感の得点が高くなることが示された。さらに、「3 看護職・看護学に関心があるから」と職務的自尊心 ($r=.212, p<.05$) および天職観 ($r=.551, p<.01$)、また「4 人の世話をしたりコミュニケーションをとることが好きだから」と天職観 ($r=.475, p<.01$) の間にそれぞれ有意な正の相関が示された。その他のいわば功利的な志望理由項目では職業的使命感尺度との間に相関はみられなかった。

V. まとめと今後の課題

本研究は看護専門学校に通う学生を対象に、職業的使命感の測定を軸に3年間に渡って実施される経時的研究の第1次調査に関する第1報である。第1次調査の対象者のうち2021年8月までに回収された137人の看護専門学校1年生の回答結果について予備的な分析をおこなった。働く人のモデルの有無を尋ねたところ、137人の看護専門学校1年生のうち92人（67%）が働く人のモデルを持っており、身近な親族を職業人モデルとしている割合は比較対象群とした大学1年次より相対的に高いことが示された。

働く人のモデルの有無別に職業的使命感の3つの下位尺度、すなわち職務的自尊心、職能的自尊心、天職観の得点を比較したところ、働く人のモデル有り群ではモデル無し群に比べて天職観が有意に高いことが示された。職務的自尊心と職能的自尊心では職業人モデルの有無による差はみられなかった。

職業的使命感の各下位尺度と看護職に関心を持ったきっかけに関する相関分析では、自身や家族の入院をきっかけに看護職への関心を高めた者ほど、職業的使命感の得点が高いことが明らかになった。さらに職業的使命感の各下位尺度と看護職を志望する理由・動機との相関では、看護職への憧れや夢があること、また看護職・看護学に関心があることを志望動機とする者ほど職業的使命感の得点が高い傾向が示された。

今後は、本論で報告した予備的分析を踏まえ、残る1校の回答データを追加して第1次調査の再集計をおこなう。また、看護学校1年生カリキュラムにおける臨地（病院）実習を終えた時期に、第2次調査を予定している。以降の調査は年1回ずつ、特に臨地（病院）実習の実践に関する自己評価と職業的使命感の関連分析を中心に第4次調査まで実施していく予定である。

課題としては、追跡調査に伴う質問紙回収率の維持があげられる。各回の調査では回答を無記名とするかわりに、生まれ月（2桁）と携帯電話番号の下3桁を組み合わせたマッチング・タグを回答者に記入してもらう。これにより繰り返し調査における測定値の照合を図ることで経時的な比較が可能となる。第2次調査以降の繰り返し測定にも同意と協力を得て回収率を維持することが、今後の分析の信頼性と妥当性に影響を与えるため重要となる。

また、今後の調査実施に際しては、調査対象者の負担軽減と回答利便性向上を目指して、質問項目の見直しを図るとともに、Google Form等を用いたWEB調査の導入を検討したい。

間社会学科紀要『人間科学』第42号, pp.193-217.

【引用・参考文献】

- 堀洋元・鎌田晶子・岡本浩一（2005）主観的な職業威信とPro-social行動－消防官をサンプルに用いた検討－社会技術研究論文集 Vol.3, pp.118-127.
- 金城亮（2008）教育職・看護職における職業的使命感 沖縄心理学会研究 第31号, pp.2-3.
- 金城亮（2008）職業的使命感－教育職・看護職を対象とした調査から りゅうぎん調査（463）, pp.4-12.
- 岡本浩一・堀洋元・鎌田晶子・下村英雄（2006）職業的使命感のマネジメント 組織の社会技術5 新曜社.
- 大谷華・芳賀繁（2017）公正な職場は仕事の誇りと安全行動意思を高めるか：職業的自尊心-安全行動意思モデルと組織的公正, 情緒的組織コミットメント 産業・組織心理学研究 第31巻, 第1号, pp.19-35.
- 王晋民・岡部康成（2015）福島原発事故後の原子力関連企業就業者の職業的自尊心と職業イメージ 千葉科学大学紀要, 8, pp.57-64.
- Premack, S. L., & Wanous, J. P. (1985). A meta-analysis of realistic job preview experiments. *Journal of Applied Psychology*, 70 (4), 706-719.
- 公益社団法人日本看護協会（2020）2019年病院看護実態調査 日本看護教委会調査報告 95, p.16.
- 白井利明（1997）時間的展望の生涯発達心理学 勁草書房.
- 白井利明（2001）希望の心理学 講談社現代新書.
- 水流聡子・中西陸子・瀬尾明彦・田村典子・吉永文隆（1996）看護職の職業定着に与える教育課程および教育資源の影響－専門学校教育（1事例）と大学教育との比較－医療教育 第27巻・第2号, pp.89-97.
- 高良美樹・金城亮（2022）大学生の希望保有・実現見通し・社会観が時間的展望に及ぼす影響－看護専門学校生との比較を通して－ 琉球大学人文社会学部人

Longitudinal Study on the Process of Forming a Sense of Professional Mission among Nursing School Students —— Relationship between the Presence or Absence of a Worker Model and a Sense of Professional Mission ——

KINJO Akira, TAKARA Miki

Abstract

This study is the first report on the first survey of temporal studies conducted over three years on students attending nursing schools. A preliminary analysis was conducted on the response results from the 137 first-year nursing school students who responded by August 2021 among the subjects of the first survey. When asked if they had a close model working person in mind, 92 (67%) of the 137 students said they had. We compared the scores of the three subscales of professional mission, that is, self-esteem derived from their social standing, self-esteem with respect to their ability, and a sense of vocation, depending on the presence or absence of a worker model. As a result, it was found that the group with a worker model had a significantly higher sense of vocation than the group without a model. Correlation analysis of each subscale of the sense of professional mission and the reason for becoming interested in the nursing profession indicated that those who became interested in the nursing profession as a result of hospitalization of themselves or a family member have a higher sense of professional mission. Furthermore, we conducted a correlation analysis between the overall sense of professional mission and the motivation for aspiring to the nursing profession. As a result, it was shown that both those who have a longing toward or dream of the nursing profession and those who are interested in the nursing profession or nursing practice have a higher sense of professional mission.

Keywords: Sense of professional mission, worker model, interest in the nursing profession, motivation for aspiring to the nursing profession

